ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ Τεύχος 24, ΑΠΡΙΛΙΟΣ 1997

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ - ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟ



Το παρόν και το μέλλον των εργασιακών σχέσεων

Οι θέσεις της ΓΣΕΕ για το ασφαλιστικό σύστημα

ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ, ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΣΤΟ ΔΙΕΘΝΗ ΚΑΙ ΤΟΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΧΩΡΟ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ • ΤΙ ΜΕΤΡΑ ΕΦΑΡΜΟΖΟΝΤΑΙ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ ΕΠΙΠΕΔΟ • ΤΙ ΑΝΤΙΠΡΟΤΕΙΝΕΙ Η ΓΣΕΕ ΚΑΙ ΤΟ ΙΝΕ ΣΤΑ ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ • ΟΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ • Η ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ - ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Τελικά το περιβόητο κείμενο της κυβέρνησης για τον κοινωνικό διάλογο παρελήφθη από τους Κοινωνικούς Φορείς και από τη ΓΣΕΕ.

Μια πρώτη μελέτη του κειμένου οδηγεί στα εξής συμπεράσματα:

Η κυβέρνηση επιμένει να θεωρεί το μοντέλο χαμηλής και υποβαθμισμένης εργασίας σαν το πρότυπο ανάπτυξης, ανταγωνιστικότητας και ένταξης της χώρας μας στον διεθνή καταμερισμό εργασίας.

Η κυβέρνηση προσανατολίζει τη συζήτηση στο σκέλος που αφορά κυρίως τις εργασιακές σχέσεις, την αμοιβή εργασίας και την χορήγηση περισσότερων κινήτρων στους εργοδότες. Αν εξαιρέσει κανείς μια αναποτελεσματική ευχή για τα κέρδη των επιχειρήσεων, όλα τα άλλα σχεδόν απευθύνονται συγκεκριμένα στους όρους αμοιβής, εργασίας και τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Η κυβέρνηση αποκλείει από τη συζήτηση άρα και από το βάσανο της κριτικής και επανεξέτασης τους πυλώνες της πολιτικής της όπως είναι το πρόγραμμα σύγκλισης, οι όροι ευρωπαϊκής ενοποίησης, η δημοσιονομική πολιτική, η συναλλαγματική πολιτική κ.ά. Έτσι με αυτά τα δεδομένα προδιαγράφει μία συζήτηση εντός των ορίων της πολιτικής της.

Η κυβέρνηση εξαιρεί, εκτός από τα θέματα της μακροοικονομικής πολιτικής, και άλλα σημαντικά ζητήματα όπως αυτά της φορολογικής μεταρρύθμισης, του κοινωνικού κράτους, της κοινωνικής ασφάλισης, της ανάγκης αναδιανομής των εισοδημάτων.

Η ΓΣΕΕ είναι ανάγκη από τη μια μεριά να καλύψει τα νωτά της και από την άλλη να μην εμφανιστεί αμήχανη ή εξ' ορισμού αρνούμενη το διάλογο. Για τη ΓΣΕΕ και τα συνδικάτα το δίλημμα δεν τίθεται αν είναι υπέρ ή κατά του διαλόγου, γιατί πάντα τον επιδίωκαν. Το θέμα είναι ποιο είναι το περιεχόμενο και η κατεύθυνση του διαλόγου κάθε φορά. Και αν είναι ουσιαστικός ή αφορά προαποφασισμένες πολιτικές.

Η ΓΣΕΕ θα επιδιώξει να αλλάξει το πλαίσιο συζήτησης διαμορφώνοντας μια νέα θεματολογία με βάση όσα αναφέρθηκαν πιο πάνω και με την προσθήκη των κεντρικών εργασιακών θεμάτων όπως είναι το 35ωρο χωρίς μείωση αποδοχών και η εξεύρεση νέων πόρων για την ανεργία. Επίσης θα θέσει προϋποθέσεις φερεγγυότητας στις διαδικασίες διαλόγου. Το κύριο βάρος όμως θα δοθεί στον διάλογο με τους εργαζόμενους και στη δημιουργία όρων για αγωνιστική δράση, γιατί εκεί θα κριθεί τελικά σε ποια κατεύθυνση θα κινηθεί η αντιμετώπιση των μεγάλων προβλημάτων.

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ θα συμβάλλει με όλες τις δυνάμεις του για να διαμορφώσει η ΓΣΕΕ τη δική της θεματολογία για τον Κοινωνικό Διάλογο και για να τεκμηριωθούν επιστημονικά δικές της εναλλακτικές προτάσεις για τα μεγάλα οικονομικά και κοινωνικά προβλήματα των εργαζομένων με τρόπου που να διασφαλίζουν τις συλλογικές κατακτήσεις τους και να αναβαθμίζουν την μισθωτή εργασία. Στην προσπάθεια αυτή εντάσσονται και τα δύο κείμενα, για τις εργασιακές σχέσεις και για το ασφαλιστικό, που δημοσιεύονται στην παρούσα έκδοση του περιοδικού μας.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΊΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΌ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΎΤΟΥ ΕΡΓΑΣΊΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ

ΕΚΔΌΤΗΣ: Χρήστος Πολυζωγόπουλος • **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΉ ΕΠΙΤΡΟΠΉ:** ΤΟ Δ.Σ.ΤΟΥ ΙΝΕ, *Πρόεδρος:* Χρήστος Πολυζωγόπουλος, *Αντιπρόεδρος:* Δ. Στρατούλης, *Γρ. Οικονομικού:* Ηλ. Σακελαριάδης, *Μέλη:* Γ. Ντάσης, Γ. Ρωμανιάς, Γ. Χριστοδούλου, Σ. Μαντζουράνης, Φ. Φατούρος, Γ. Ποντικός • **ΕΠΙΜΈΛΕΙΑ ΥΛΗΣ:** Κ. Παπαδής • **ΓΡΑΦΕΊΑ:** Εμμ. Μπενάκη 71Α, Αθήνα 106 81, Τηλ: 3304469-74, Fax: 3304452 • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΊΗΣΗ - ΠΑΡΑΓΩΓΉ:** ΚΑΜΠΥΛΗ, Αριστοτέλους 36, Τηλ: 8215007, 8215675, Fax: 8215007

Ο εορτασμός της Πρωτομαγιάς

Η ολομέλεια της διοίκησης της ΓΣΕΕ σε συνεδρίαση της, αποφάσισε κατά πλειοψηφία τα εξής σχετικά με τον εορτασμό της εργατικής Πρωτομαγιάς.

- Κήρυξε ομόφωνα 24ωρη Πανελλαδική, Πανεργατική Απεργία για την 1η Μάη 1997.
- Κάλεσε τους εργαζόμενους, τους συνταξιούχους, τους ανέργους, συσπειρωμένοι γύρω από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, τις θέσεις, τις προτάσεις και τις διεκδικήσεις των συνδικάτων να συμμετέχουν στις ενωτικές, αγωνιστικές και ταξικές εκδηλώσεις και κινητοποιήσεις για τον εορτασμό της Εργατικής Πρωτομαγιάς, ημέρα ιστορικής και ταξικής μνήμης, αλλά και αφετηρία νέων αγώνων και διεκδικήσεων των εργαζομένων.

Στα πλαίσια αυτών των εκδηλώσεων αλλά και γενικότερα των παρεμβάσεων της Συνομοσπονδίας στα μεγάλα και ουσιαστικά προβλήματα που απασχολούν σήμερα τους εργαζόμενους, η ΓΣΕΕ θα προβάλει και θα διεκδικήσει ουσιαστικές λύσεις στα προβλήματα των εργαζομένων, δηλώνοντας αποφασισμένη να αποκρούσει κάθε επιχειρούμενη προσπάθεια σε βάρος τους, είτε αυτή προέρχεται από την ασκούμενη κυβερνητική πολιτική, είτε από την εργοδοσία, είτε από αποφάσεις της Ευρωπαϊκής Ενωσης.





ΚΕΙΜΕΝΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το παρόν και το μέλλον των εργασιακών σχέσεων

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ στα πλαίσια του επικείμενου κοινωνικού διαλόγου, ερεύνησε τις διαμορφούμενες τάσεις για την εργασία στην Ευρώπη καθώς και τα προβλήματα της ελληνικής αγοράς εργασίας και κατέληξε σε ένα κείμενο που αφορά το συνολικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.

Την ευθύνη για την σύνταξη και την παρουσίαση του κειμένου και των σχετικών προτάσεων του Ινστιτούτου Εργασίας προς τη ΓΣΕΕ, γύρω από τις εργασιακές σχέσεις, είχε ο επιστημονικός συνεργάτης του Ινστιτούτου Γιάννης Κουζής.

Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ παρουσιάζει ολόκληρο το κείμενο το οποίο καταγράφει τις εξελίξεις στο χώρο της αγοράς εργασίας.

Εξελίξεις, τάσεις και πολιτικές στο διεθνή και Ευρωπαϊκό χώρο

Η σημερινή συγκυρία είναι συνδεδεμένη με την επιταχυνόμενη τάση ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων, που επιβάλλεται από τις πολιτικές μείωσης του κόστους εργασίας στην κατεύθυνση της αύξησης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Πρόκειται για μια εξέλιξη που δρομολογείται κατά την τελευταία δεκαπενταετία και που στις μέρες μας αποκτά πρωτοφανείς διαστάσεις κάτω από την πίεση των δυνάμεων της αγοράς, που απαιτούν και διαμορφώνουν όρους που μεταβάλλουν το καθιερωμένο πρότυπο εργασιακών σχέσεων, αλλοιώνοντας και θέτοντας παράλληλα σε αμφισβήτηση το περιεχόμενο θεμελιωδών εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Οι πολιτικές ευελιξίας των επιχειρήσεων εντεινόμενες από τον διεθνή ανταγωνισμό που επιβάλλει την αυξανόμενη διεθνοποίηση των οικονομικών και κοινωνικών φαινομένων, υπό το κράτος ενός δυσμενούς συσχετισμού δυνάμεων για τον συντελεστή εργασία, συνδέονται με πρακτικές που μεταφέρονται σε οικονομικό πλέον επίπεδο και επηρεάζουν σημαντικά και κατά κανόνα σε αρνητική κατεύθυνση την κατάσταση στον τομέα της απασχόλησης, των εργασιακών σχέσεων και της κοινωνικής ασφάλισης. Πρόκειται για πολιτικές που αναπτύσσονται σήμερα στον ευρωπαϊκό χώρο, ενώ κυριαρχούν στις ΗΠΑ και την Ιαπωνία «αξιοποιώντας» ιδιαίτερα τις δυνατότητες που παρέχονται στις χώρες του τρίτου κόσμου.

Οι εξελίξεις αυτές διαμορφώνουν μια νέα εικόνα στο πεδίο της αγοράς εργασίας, με κατεύθυνση την ριζική μεταρρύθμισή της, έχοντας σαν άξονα την βελτίωση





της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, πορεία που συνδέεται με την μονομερή προσήλωση στην ανάγκη μείωσης του κόστους εργασίας ακόμη και με πρακτικές που αποδυναμώνουν την κοινωνική διάσταση της έννοιας της παραγωγικότητας, δημιουργώντας σειρά από αρνητικές παρενέργειες στο κοινωνικό σώμα. Η αναζήτηση προσαρμογής στους διεθνείς, αλλά παράλληλα ανεξέλεγκτους κοινωνικά κανόνες του οικουμενικού πλέον ανταγωνισμού, μεταφέρουν πρακτικές και εμπειρίες συνδεόμενες με ποικίλες νοοτροπίες που κυριαρχούν στον υπερατλαντικό χώρο, αποδιαρθρώνουν το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο, που για δεκαετίες έδωσε δείγματα γραφής υψηλών οικονομικών και παράλληλα κοινωνικών επιτευγμάτων, και απορυθμίζουν το σύστημα εργασιακών σχέσεων. Η εξέλιξη αυτή επιτείνεται και από τις αλλαγές που συντελούνται στην φύση της εργασίας κάτω και από την αναμφισβήτητη επίδραση των νέων τεχνολογιών.

Η διαγραφόμενη εξέλιξη αναδεικνύει έντονα τα στοιχεία της κρίσης της απασχόλησης και της διόγκωσης της ανεργίας σε πρωτοφανή, για την μεταπολεμική περίοδο, επίπεδα παράλληλα με την τάση για μεγαλύτερη ευελιξία στον τομέα των εργασιακών σχέσεων.

Η πορεία ελαστικοποίησης της αγοράς εργασίας που ευνοείται και επιβάλλεται σήμερα από τον παγκόσμιο συσχετισμό οικονομικών, κοινωνικών και πολιτικών δυνάμεων, αποτελεί και βασικό άξονα της πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ενωσης, στα πλαίσια υλοποίησης ενός διπλού στόχου. Εκείνου της αύξησης της ανταγωνιστικότητας που κρίνεται, ότι πλήττεται από το υψηλό κόστος εργασίας που χαρακτηρίζει τον ευρωπαϊκό χώρο, όσο και εκείνου της καταπολέμησης της ανεργίας, ενός φαινομένου που η εξέλιξή του δημιουργεί σοβαρούς κινδύνους για το μέλλον των κυρίαρχων δομών που συνθέτουν το σύστημα των οικονομικών σχέσεων. Η πολιτική αυτή χωρίς να απαντά ουσιαστικά στο πρόβλημα της ανεργίας αντιγράφει την πρακτική του αμερικανικού «θαύματος» της δεκαετίας του ΄80, συμβάλλει στη διαμόρφωση πολλαπλών ταχυτήτων στον χώρο της αγοράς εργασίας, με διαφορετικά επίπεδα περιεχομένου απασχόλησης και κοινωνικών δικαιωμάτων, εξέλιξη που δεν αρμόζει στις παραδόσεις και στις κατακτήσεις των ευρωπαϊκών λαών. Η πολιτική αυτή ελάχιστα συμβάλλει στην ουσιαστική αύξηση του όγκου της απασχόλησης αφού τείνει στον καταμερισμό των ίδιων θέσεων εργασίας σε περισσότερα άτομα και μάλιστα μέσα από μορφές κοινωνικού dumping για σημαντικά τμήματα του εργασιακού δυναμικού, εξέλιξη που αποτελεί ταυτόχρονα και μία έκφραση ιδιότυπης «κοινωνικής αλληλεγγύης», σύμφωνα με την οποία το κύριο βάρος για την καταπολέμηση της ανεργίας, επωμίζεται ο κόσμος της μισθωτής εργασίας.

Τι μέτρα εφαρμόζονται σε διεθνές επίπεδο



Καταγράφοντας τις βασικές παραμέτρους τους, οι οποίες εντοπίζονται σε διεθνές επίπεδο, οι τελευταίες συνοψίζονται στα ακόλουθα:

Ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους

Η πολιτική αυτή αποβλέπει στην ανεξάρτητα από επιμέρους διακυμάνσεις, συνολική μείωση των άμεσων αποδοχών και αποτελεί την κύρια πρακτική μείωσης του μισθολογικού κόστους έναντι εκείνης του έμμεσου (π.χ. εισφορών κοινωνικής ασφάλισης).

Στα πλαίσια αυτά εντοπίζονται κύρια οι ακόλουθες πρακτικές:

- Η επαναξιολόγηση του ρόλου των κατώτατων αποδοχών καθώς επίσης και του τρόπου υπολογισμού τους. Ως προς τον ένα άξονα επιχειρείται η ουσιαστική άρση της έννοιας των κατώτατων αμοιβών και η δυνατότητα διαμόρφωσης αποδοχών σε χαμηλότερα επίπεδα για ειδικές κατηγορίες του εργατικού δυναμικού (π.χ. νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, ανειδίκευτους κλπ) ή για εργαζόμενους σε γεωγραφικές περιοχές με αρνητικές ιδιαιτερότητες (π.χ. θύλακες ανεργίας). Ως προς τον άλλον, επιχειρείται, ο υπολογισμός τους (εκεί όπου διατηρείται η έννοια των κατώτατων αποδοχών), συσχετίζοντας την εξέλιξη του ύψους των τιμών και του πληθωρισμού και όχι με βάση την εξέλιξη της παραγωγικότητας.
- Η μεταρρύθμιση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων, τόσο ως προς το περιεχόμενο, όσο και ως προς το πεδίο ισχύος και εφαρμογής τους, με τρόπο που συνεπάγονται στην ουσιαστική αμφισβήτηση του ρόλου τους.

Ειδικότερα, επικεντρώνεται το ενδιαφέρον στην ανάγκη προσαρμογής των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών στο περιεχόμενο των εθνικών συλλογικών συμβάσεων ή των κοινωνικών συμβολαίων χωρίς σοβαρά περιθώρια διακύμανσης ανάμεσα σε αυτά τα δύο επίπεδα. Επιπλέον, προσδίδεται έμφαση στις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, έναντι των άλλων ειδών, για λόγους μεγαλύτερης ευελιξίας, ενώ επιχειρείται η εισαγωγή όρων επαναδιαπραγμάτευσης, ώστε να παρέχεται η δυνατότητα απεμπλοκής από κεκτημένα που κατοχυρώθηκαν σε υψηλότερο επίπεδο διαπραγμάτευσης, καθώς και η άρση της δυνατότητας επέκτασης της εφαρμογής του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων με διοικητικές μεθόδους (π.χ. για εκείνους που δεν εκπροσωπούνται από τα συμβαλλόμενα μέρη).

- Η απεξάρτηση της διαμόρφωσης και εξέλιξης των μισθών από το

στοιχείο της προϋπηρεσίας (αρχαιότητας) στην επιχείρηση ή άλλης μορφής κεκτημένου δικαιώματός τους και πρακτικής.

- Η σύνδεση της αμοιβής με τα αποτελέσματα της επιχείρησης θετικά ή αρνητικά.
- Η εξατομίκευση των αποδοχών με βάση τα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου ή την ατομική του απόδοση ανεξάρτητα από το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων.

Ευελιξία απασχόλησης και αποδυνάμωση των πολιτικών προστασίας της

Η ευελιξία της απασχόλησης εστιάζεται στις πολιτικές μεγαλύτερης δυνατής προσαρμογής του όγκου της απασχόλησης στις ανάγκες των επιχειρήσεων μέσω του περιορισμού των κρατικών παρεμβάσεων και της «ακαμψίας» και «αυστηρότητας» της εργατικής νομοθεσίας που ουσιαστικά συντελεί στην απορύθμισή της, σε συνδυασμό με την ανάπτυξη των μορφών εκείνων απασχόλησης που συνεπάγονται μειωμένο κόστος για τις επιχειρήσεις. Στα πλαίσια αυτά εντάσσονται πρακτικές όπως:

- Κατάργηση των διοικητικών περιορισμών (π.χ. διοικητικών αδειών) στις περιπτώσεις των ομαδικών απολύσεων και αύξηση του ανώτατου ορίου ως προς το ρυθμό των ανά μήνα καταγγελλόμενων συμβάσεων.
- Περιορισμός του ύψους των αποζημιώσεων και των προθεσμιών προειδοποίησης στις περιπτώσεις των απολύσεων.
- Αρση της «στενότητας» των ερμηνειών των αρμοδίων δικαστηρίων για τις εργατικές διαφορές.
- Προώθηση της πρόσκαιρης απασχόλησης μέσα από την ιδιαίτερη προσφυγή στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Ανάπτυξη της εφαρμογής της μερικής απασχόλησης.

- Ανάπτυξη μορφών απασχόλησης που δεν εντάσσονται στην εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία που όμως συχνά διατηρούν έντονο το στοιχείο της μισθωτής ή της λανθάνουσας μισθωτής σχέσης (π.χ. κατ' επίφαση συμβάσεις έργου με παλαιά ή σύγχρονα χαρακτηριστικά εξαρτημένης εργασίας).

Ανάπτυξη των μορφών απασχόλησης όπως δανεισμός εργαζομένων, απασχόλησης με διαμεσολάβηση τρίτου, η μεταφορά προσωπικού σε περιπτώσεις ομίλων επιχειρήσεων που δημιουργούν συγχύσεις ως προς το πρόσωπο του εργοδότη με συνέπεια την καταστρατήγηση εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων.

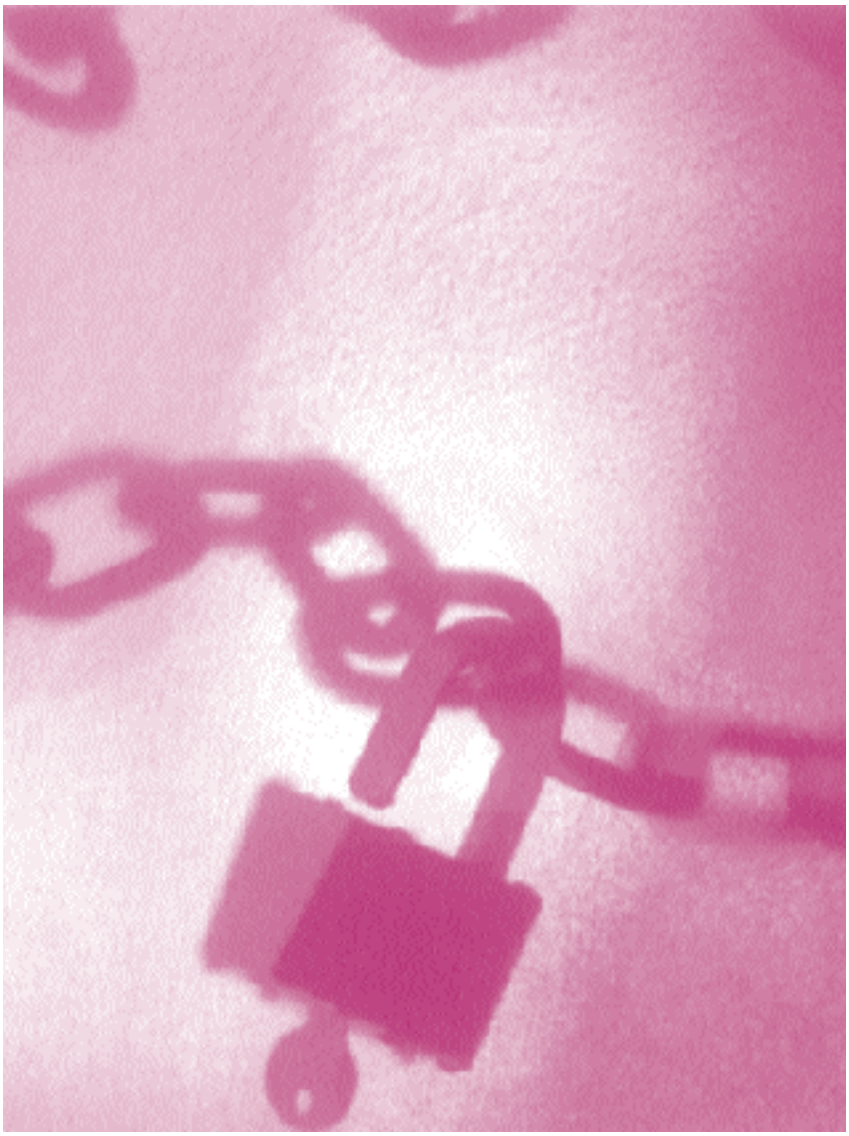
Ευελιξία χρόνου εργασίας

Οι πολιτικές που εντάσσονται στην κατηγορία αυτή συνδέεται συχνά με τις πολιτικές απασχόλησης καθώς και οργάνωσης και λειτουργίας των επιχειρήσεων και αναζητούν την καλύτερη προσαρμογή.

Βασικές μορφές ευελιξίας του χρόνου θεωρούνται:

- Η ευελιξία του ημερήσιου και εβδομαδιαίου χρόνου πέραν του νόμιμα και συμβατικά καθιερωμένου (π.χ. υπερωριακή απασχόληση).
- Η διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου και ο συνολικός υπολογισμός του για μεγάλα χρονικά διαστήματα (4μηνα, 6μηνα, 12μηνα) με δυνατότητες αυξομείωσης του εβδομαδιαίου και ημερήσιου εργάσιμου χρόνου ανάλογα με την συγκυρία. Οι πρακτικές που σχετίζονται με αυτό το μέτρο εκπορεύονται κύρια από τις ανάγκες των επιχειρήσεων να απασχολούν το αναγκαίο προσωπικό ανάλογα με τις περιόδους ύφεσης και αιχμής της δραστηριότητας χωρίς να αναγκάζονται να προβαίνουν σε έκτακτες προσλήψεις ή σε πρόσθετη αμοιβή για υπερωριακή απασχόληση αφού οι αποδοχές παραμένουν σταθερές.
- Η εισαγωγή πρόσθετων ομάδων





εργασίας (εργασία κατά βάρδιες) μέσα από την διεύρυνση των δυνατοτήτων διεύρυνσης του συνολικού χρόνου λειτουργίας των επιχειρήσεων.

Περιορισμός κοινωνικών και φορολογικών επιβαρύνσεων των επιχειρήσεων

Σε αυτήν την κατηγορία υπάγονται οι πολιτικές εκείνες που αποβλέπουν στην ελάφρυνση των επιχειρήσεων από βάρη που προέρχονται είτε από την επιβολή των υποχρεωτικών φόρων είτε από κρατικές ρυθμίσεις κοινωνικού χαρακτήρα που κρίνονται ως εμπόδια στην λειτουργία των επιχειρήσεων.

Σε αυτά τα πλαίσια εντοπίζονται κύρια οι πρακτικές:

- μείωσης των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για τις επιχειρήσεις με ιδιαίτερη έμφαση στα χαρακτηριστικά του απασχολούμενου (π.χ. ανειδίκευτου, μακροχρόνια άνεργου) ή του γεωγραφικού χώρου λειτουργίας της επιχείρησης (π.χ. περιοχή σε κρίση).
- περιορισμού του περιεχομένου του πλαισίου προστασίας και διευκολύνσεων (π.χ. άδειες) των εκπροσώπων των εργαζομένων για την άσκηση των καθηκόντων τους καθώς και των συμμετοχικών δικαιωμάτων σε θέματα διαχείρισης των επιχειρήσεων (όπου λειτουργούν αντίστοιχες πρακτικές).
- περιορισμού της κρατικής παρέμβασης στα θέματα των εργασιακών σχέσεων μέσα από την άρση της «άκαμπτης» και «αυστηρής» νομοθεσίας (π.χ. κατάργηση της διοικητικής άδειας σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, επίκληση της ανάγκης απεμπλοκής των δικαστηρίων από «στενές» ερμηνείες στις περιπτώσεις των εργατικών διαφορών).

Απέναντι σε μια κατάσταση που επιβάλλεται από ένα συνεχώς αυξανόμενο, σε βάρος του συντελεστή εργασία, συσχετισμό δυνάμεων οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και τα συνδικάτα σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο επιχειρούν να προσδώσουν έμφαση στην ανάγκη θέσπιση διεθνών κανόνων για το πλαίσιο λειτουργίας του ανταγωνισμού, ώστε το περιεχόμενο της έννοιας της ανταγωνιστικότητας να λάβει διαστάσεις που θα σέβεται θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα. Ιδιαίτερα επισημαίνεται η ανάγκη να συνδεθεί η έννοια της ανάπτυξης με εκείνη της οικονομικής και κοινωνικής ευημερίας μέσα και από τον ουσιαστικό και ειλικρινή κοινωνικό διάλογο που θα προωθεί την ανάγκη προσαρμογής των επιχειρήσεων στα σύγχρονα δεδομένα με κύριο βάρος στις νέες τεχνολογίες, στις ανθρωποκεντρικές μορφές οργάνωσης και λειτουργίας τους, στα υψηλά επίπεδα εκπαίδευσης και κατάρτισης του εργατικού δυναμικού, στο ικανοποιητικό και κοινωνικά αποδεκτό πλαίσιο εργασιακών σχέσεων που συνιστά και αυτό βασικό συντελεστή και πρόσθετο κίνητρο για την αύξηση της παραγωγικότητας. Με άλλα λόγια ο κόσμος της εργασίας απέναντι

στις πολιτικές απορύθμισης των εργασιακών σχέσεων και στην επιβολή στην ευρωπαϊκή ήπειρο εργασιακών συνθηκών χωρών της Απω Ανατολής, και υπό το βάρος της πλέον αρνητικής, μεταπολεμικής συγκυρίας αντιπαραθέτει την βελτίωση, αναβάθμιση και προσαρμογή των εργασιακών σχέσεων στα νέα παραγωγικά και τεχνολογικά δεδομένα.

Στην Ευρώπη

Στον χώρο της Ευρωπαϊκής Ενωσης εντοπίζεται σειρά συλλογικών διμερών ή τριμερών ρυθμίσεων που, ανεξάρτητα από το περιεχόμενό τους που διαφοροποιείται κατά περίπτωση, επικεντρώνεται στους ακόλουθους άξονες:

Ανάπτυξη εθνικού κοινωνικού διαλόγου για την δημιουργία ενός πλαισίου κοινωνικής και οικονομικής σταθερότητας.

Σε αυτήν την κατηγορία εντάσσονται οι πρακτικές των κοινωνικών συμβολαίων με τη συμμετοχή των εργατικών συνδικάτων, εργοδοτικών οργανώσεων και κυβερνήσεων, εγχειρήματα που το περιεχόμενο και τα αποτελέσματά τους ποικίλλουν. Η θεματολογία που κύρια καταγράφεται στις συμφωνίες συνδέεται με την προσπάθεια των συνδικάτων να κατοχυρώσουν την διατήρηση αύξηση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας, την διατήρηση του περιεχομένου της κοινωνικής ασφάλισης. Επίσης οι συμφωνίες αναφέρονται στην πολιτική μισθών, στην βιομηχανική πολιτική, στην παραγωγικότητα των επιχειρήσεων σε συνδυασμό με τον σεβασμό του κοινωνικού παράγοντα, στα «συμβόλαια αλληλεγγύης» για τα πλέον φτωχά τμήματα του πληθυσμού κλπ.

Μείωση του χρόνου εργασίας και αναδιοργάνωση του χρόνου απασχόλησης

Η μείωση και αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας με στόχο την διατήρηση και αύξηση της απασχόλησης αποτελεί ιδιαίτερα συνηθισμένη πρακτική που εκδηλώνεται μέσα από διμερείς ή τριμερείς συμφωνίες εθνικού κλαδικού ή επιχειρησιακού επιπέδου. Το περιεχόμενο των συμφωνιών αυτών ποικίλλει κατά περίπτωση, εξαρτάται από τον υπάρχοντα συσχετισμό δυνάμεων και κατά κανόνα κατοχυρώνει για κάποιο χρονικό διάστημα τη διατήρηση της απασχόλησης ή και την αύξησή της. Παράλληλα συνδέεται περισσότερο με την έκφραση αλληλεγγύης μεταξύ εργαζομένων και ανέργων ή υποψηφίων ανέργων και λιγότερο με «θυσίες» του κεφαλαίου.

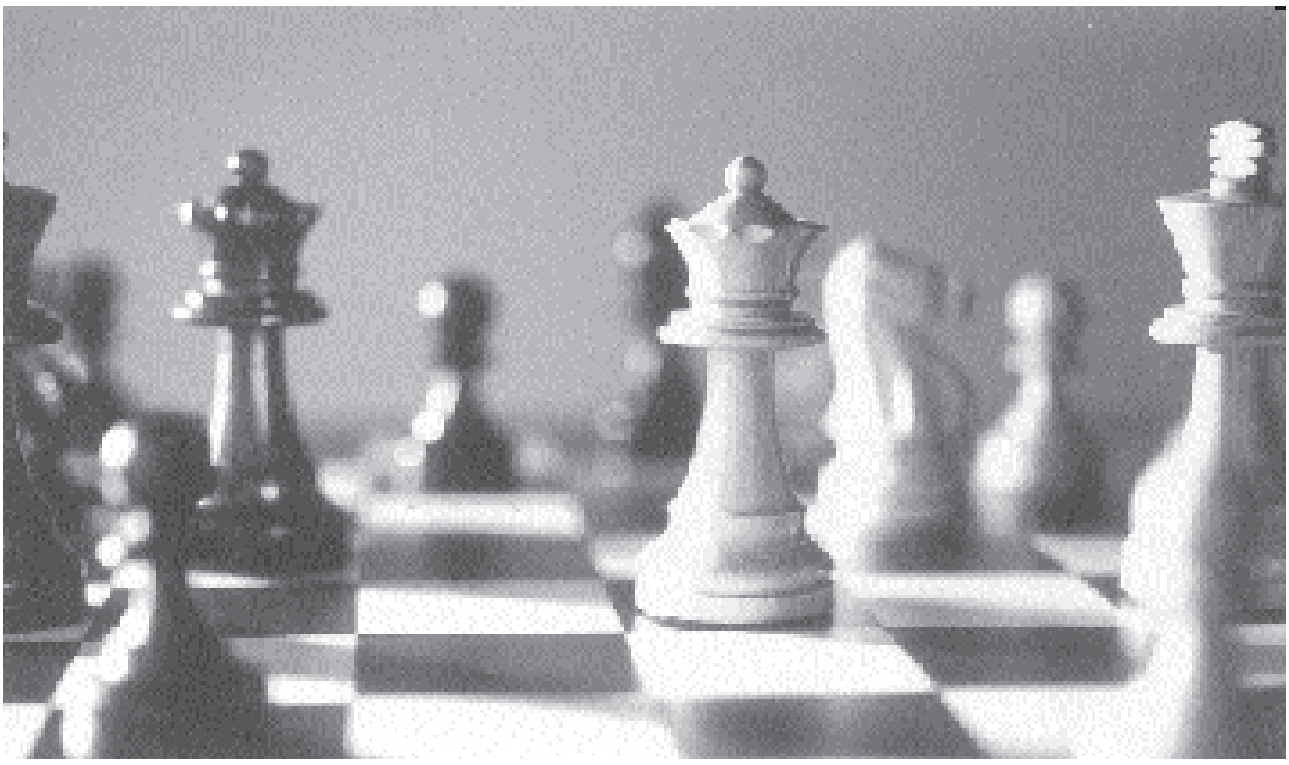
Στις πρακτικές αυτές που διαφοροποιούνται κατά κανόνα αισθητά από την πρωτοποριακή συμφωνία στον κλάδο της γερμανικής μεταλλοβιομηχανίας για τη σταδιακή εφαρμογή του 35ωρου με διατήρηση των αποδοχών εντοπίζονται τα εξής: αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας στη βάση των αναγκών της επιχείρησης και των εργαζομένων, μείωση του ωραρίου συνήθως με μείωση αποδοχών σαν αντιστάθμισμα της διατήρησης της απασχόλησης για ορισμένο χρονικό διάστημα, καθιέρωση της προοδευτικής συνταξιοδότησης σε συνδυασμό με νέες προσλήψεις (συμβάσεις «αλληλεγγύης»), περιορισμός της υπερωριακής απασχόλησης, «πληρωμή» των υπερωριών με άδεια μετ' αποδοχών, σύνδεση της μερικής απασχόλησης και προοδευτικής συνταξιοδότησης ηλικιωμένων εργαζομένων με την υποχρέωση αντίστοιχων προσλήψεων ανέργων, χορήγηση αδειών εκπαίδευσης ή γονικών αδειών μακράς διάρκειας με συμφωνημένη αμοιβή (περίπου στα επίπεδα του επιδόματος ανεργίας) και με αντικατάσταση του αδειούχου δυναμικού από ανέργους, δημιουργία ταμείου εκπαίδευσης από τις εισφορές των εργαζομένων με στόχο την εκπαίδευση και κάλυψη στοιχειωδών αναγκών του προσωπικού που επιθυμεί να καταρτιστεί στη βάση των νέων απαιτήσεων της αγοράς εργασίας κλπ.

Συλλογική διαπραγμάτευση με νέο περιεχόμενο σε αποκεντρωμένο επίπεδο

Κύριο μέλημα σήμερα των διαπραγματεύσεων αποτελεί η διατήρηση της απασχόλησης, η αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας, η επαγγελματική κατάρτιση, οι αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας, η ανάπτυξη της παραγωγικότητας σε συνδυασμό με την εξέλιξη της απασχόλησης και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και σειρά άλλων θεμάτων που είναι αντικείμενα διαπραγμάτευσης κύρια σε επιχειρησιακό επίπεδο. Η μεταφορά της διαπραγμάτευσης στην επιχείρηση που προωθείται από τους εργοδότες εξαναγκάζει τα συνδικάτα στο να προετοιμάζονται κατάλληλα για να αντεπεξέλθουν στις απαιτήσεις του σύνθετου περιεχομένου διαπραγμάτευσης που θέτει ο ευέλικτος χώρος της επιχείρησης.

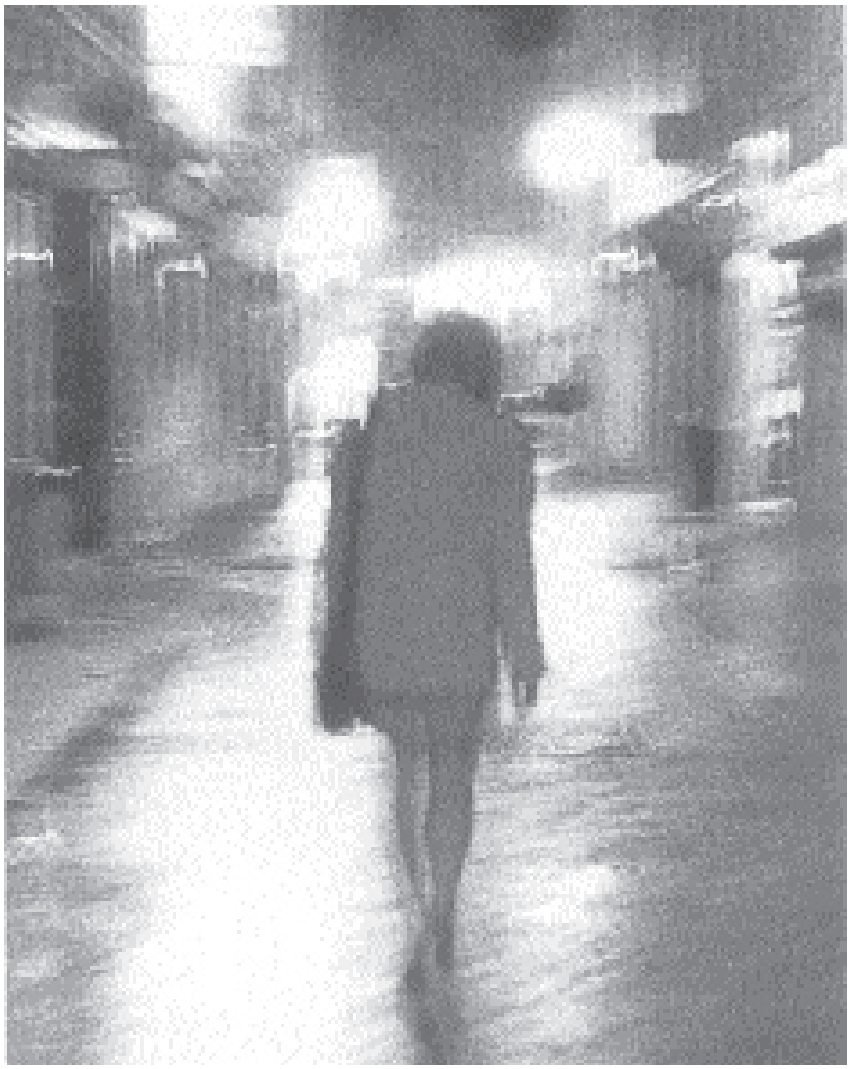
Φορολόγηση και μη μισθολογικό κόστος

Η μείωση των υποχρεωτικών φόρων-εισφορών των εργοδοτών (μη μισθολογικό κόστος) αποτελεί αντικείμενο συλλογικών ρυθμίσεων για τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης υπό ορισμένες προϋποθέσεις, ώστε να μην θίγεται το καθεστώς της κοινωνικής προστασίας. Σαν εναλλακτική λύση προκρίνεται η κάλυψη των ελλειμμάτων που δημιουργούν στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης με την επιβολή φόρων ενέργειας ή νέων μορφών φορολόγησης που επιβαρύνουν κύρια τα μεγάλα εισοδήματα.



Οι επιπτώσεις των πολιτικών ευελιξίας

Οι εξελίξεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων έτσι όπως διαγράφονται συνεπάγονται σοβαρές μεταβολές στο κοινωνικό πεδίο. Η απορρύθμισή τους που ανατρέπει το οικοδόμημα στο οποίο στηρίχθηκε το μεταπολεμικό κοινωνικό πρότυπο και το σύστημα εργασιακών σχέσεων, δημιουργεί σειρά επιπτώσεων στον τομέα της απασχόλησης, του περιεχομένου της, της κοινωνικής ασφάλισης όσο και στο ευρύτερο πεδίο του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων. Η μονομερής προσήλωση στην αναζήτηση οικονομικών επιτευγμάτων και μάλιστα μέσα από τους άτυπους κανόνες των διεθνών ανταγωνισμών και της ανταγωνιστικότητας, συντελεί όχι μόνο στην διόγκωση του φαινομένου της ανεργίας αλλά και στη δημιουργία, μέσα στους κόλπους των απασχολούμενων, πολλαπλών ταχυτήτων ως προς το περιεχόμενο της απασχόλησής τους. Έτσι καταγράφεται ένα σημαντικό τμήμα του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού που απολαμβάνει περιορισμένα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα από την ίδια την φύση και την μορφή της απασχόλησής του (π.χ. το 27% των μισθωτών των χωρών της Ευρωπαϊκής Ενωσης απασχολείται με μορφές προσωρινής ή μερικής απασχόλησης, ενώ το 80% περίπου των νέων προσλήψεων κατά την τελευταία πενταετία στις αναπτυγμένες ευρωπαϊκές χώρες εντάσσονται στην παραπάνω κατηγορία).



Από την άλλη πλευρά και για το μεγάλο τμήμα μισθωτών διατηρείται η παραδοσιακή μορφή εργασιακής σχέσης, εκείνη της πλήρους απασχόλησης αόριστης διάρκειας και με δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση, παρατηρείται όμως το φαινόμενο της συνεχούς συρρίκνωσης του περιεχομένου της ως προς βασικά και θεμελιώδη στοιχεία που το συνθέτουν (απώλειες αμοιβών, εντατικοποίηση ρυθμών εργασίας, περιορισμός δικαιωμάτων κλπ).

Επιπλέον οι συνέπειες της ευελιξίας ,σχέσεις που εξατομικεύουν τις εργασιακές σχέσεις και μειώνουν τον όγκο της απασχόλησης, έχουν και σαν επακόλουθο την συρρίκνωση των συνδικάτων, στοιχείο αρνητικό για την προάσπιση των συμφερόντων της μισθωτής εργασίας.

Η εξέλιξη αυτή και με το δεδομένο του συνεχώς αυξανόμενου επίπεδου ανεργίας στην Ευρώπη (11% περίπου στην Ευρωπαϊκή Ενωση) αναδεικνύει ανάγλυφα το μέγεθος του κοινωνικού προβλήματος. Ενός προβλήματος που εκτός από τις αρνητικές επιπτώσεις που επιφέρει στο ευρύτερο κοινωνικό σώμα δεν μπορεί παρά να επηρεάζει αισθητά μακροπρόθεσμα και το ευρύτερο οικονομικό περιβάλλον. Παρά τα πρωτοφανή επιτεύγματα που δημιουργεί η εισαγωγή και αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών ως προς την ανάπτυξη των παραγωγικών δυνάμεων καθώς και οι νέες μορφές οργάνωσης και λειτουργίας των επιχειρήσεων σε όφελος της ανταγωνιστικότητάς τους, οι γενικευμένης εφαρμογής ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις που αναπαράγουν το αίσθημα της ανασφάλειας στο εργατικό δυναμικό, παράλληλα με τον περιορισμό των κινήτρων για αύξηση της ατομικής τους απόδοσης, που είναι το ικανοποιητικό επίπεδο συνθηκών αμοιβής και εργασίας, συντελούν μακροπρόθεσμα αρνητικά στην πορεία της ανταγωνιστικότητας, το δε στοιχείο της απώλειας των εισοδημάτων επιδρά σημαντικά στον παράγοντα κατανάλωση. Δεν είναι άλλωστε τυχαίο το γεγονός ότι στον διεθνή χώρο οι πλέον δυναμικές και ανταγωνιστικές επιχειρήσεις στηρίζονται σε ένα πλαίσιο εργασιακών σχέσεων με επίπεδα αισθητά ανώτερα από τα καθιερωμένα standards. Τέλος, σε ότι δε αφορά στο πρόβλημα της απασχόλησης και της καταπολέμησης της ανεργίας, μέσω των πολιτικών συμπίεσης του εργασιακού κόστους, που δημιουργεί ο περιορισμός των κοινωνικών δικαιωμάτων των ήδη απασχολούμενων, δεν φαίνεται, από πλευράς πρακτικής, να καταγράφονται ουσιαστικά αποτελέσματα γεγονός που καταδεικνύει και το αδιέξοδο του εγχειρήματος.

Προτεινόμενα μέτρα κυβερνητικών εμπειρογνωμόνων	Προτάσεις του ΙΝΕ για τη διαμόρφωση θέσεων της ΓΣΕΕ
1. Μεταρρύθμιση του εργατικού δικαίου στην κατεύθυνση της προστασίας εργαζομένων που δεν καλύπτονται από την εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία.	Θετική στάση, γιατί χρειάζεται διεύρυνση του περιεχομένου της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας που είναι η βάση της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας για την προστασία εργαζομένων που έχουν τα σύγχρονα χαρακτηριστικά του μισθωτού (οικονομική και κοινωνική εξάρτηση από τον εργοδότη) π.χ. εργαζόμενοι στο φασόν, κατηγορίες τηλεργαζομένων, αντιμετώπιση της καταχρηστικής λειτουργίας του καθεστώτος «των δελτίων παροχής υπηρεσιών» κλπ. Η μεταρρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας θα πρέπει να αποβλέπει στην ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων στις περιπτώσεις που υπάρχει σύγχυση του πραγματικού εργοδότη (π.χ. δανεισμός εργαζομένων, εργολαβίες) καθώς επίσης και στον περιορισμό της προσωρινής απασχόλησης (π.χ. συμβάσεις ορισμένου χρόνου) στο βαθμό που αυτή δικαιολογείται ώστε να μη γίνεται καταστρατήγηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων.
2. Δημιουργία πλαισίου λειτουργίας της τηλεργασίας.	Ανάγκη λειτουργίας πλαισίου που θα κατοχυρώνει τα κοινωνικά δικαιώματα των τηλεργαζομένων, ιδιαίτερα μάλιστα για τις κατηγορίες εκείνων που απασχολούνται ουσιαστικά σαν μισθωτοί και εφαρμογή σε αυτούς της εργατικής νομοθεσίας.
3.Αλλαγή του πλαισίου λειτουργίας των συλλογικών συμβάσεων στην κατεύθυνση καθιέρωσης δυνατοτήτων εξαιρέσεων από το πεδίο εφαρμογής τους (π.χ. χαμηλότερες αμοιβές από τις προβλεπόμενες σσε για ειδικές κατηγορίες εργαζομένων κατάργησης της έννοιας του κατώτατου μισθού).	Ανάγκη διατήρησης του ισχύοντος πλαισίου ως προς τα επίπεδα δέσμευσης των ΣΣΕ χωρίς εξαιρέσεις. Επέκταση των ΣΣΕ σε επίπεδα που ανταποκρίνονται στα σύγχρονα δεδομένα (π.χ. όμιλοι επιχειρήσεων).
4. Σύνδεση αμοιβής - παραγωγικότητας με δυνατότητα διάβρωσης των βασικών μισθών από τις ΣΣΕ.	Διατήρηση του ρόλου των ΣΣΕ. Το ενδεχόμενο σύνδεσης αμοιβής παραγωγικότητας θα πρέπει να στηρίζεται στην συλλογική καθιέρωση των κριτηρίων σύνδεσης και του τρόπου αξιολόγησής τους.
5. Μείωση χρόνου εργασίας και αποδοχών για την διατήρηση της απασχόλησης μέσα από συλλογικές ή ατομικές συμφωνίες.	Αρνητική στάση γιατί δεν υπάρχουν περιθώρια παραπέρα συμπίεσης του ήδη χαμηλού επιπέδου αμοιβών (65% του αντίστοιχου μέσου κοινοτικού όρου). Σε αντίθεση προτείνεται η μείωση του χρόνου εργασίας με παράλληλη διατήρηση των αποδοχών στην κατεύθυνση της δημιουργίας νέων θέσεων απασχόλησης. Στα πλαίσια αυτά προτείνεται και η κατάργηση του θεσμού της υπερεργασίας.
6. Διευθέτηση του χρόνου εργασίας και υπολογισμός του σε επίπεδο 12μηνου.	Στο ζήτημα του χρόνου εργασίας η ΓΣΕΕ έχει θέσει ως προτεραιότητα την μείωσή του με διατήρηση των αποδοχών με στόχο την αύξηση της απασχόλησης. Το προτεινόμενο μέτρο άλλωστε δεν συμβάλλει ουσιαστικά στην αύξηση της απασχόλησης παρά στην μείωση του κόστους εργασίας μέσα από την κατάργηση της προσαύξησης του ωρομισθίου στην περίπτωση των

Προτεινόμενα μέτρα κυβερνητικών εμπειρογνωμόνων	Προτάσεις του ΙΝΕ για τη διαμόρφωση θέσεων της ΓΣΕΕ
7. Επέκταση της μερικής απασχόλησης.	υπερωριών. Στην αντίθετη κατεύθυνση χρειάζεται δημιουργία πλαισίου λειτουργίας της μερικής απασχόλησης ώστε να μην επιβουλεύεται τον θεσμό της πλήρους απασχόλησης. Προτεινόμενα μέτρα είναι η θέσπιση ανώτατου και κατώτατου ορίου εβδομαδιαίου ωραρίου μερικής απασχόλησης, ανώτατο ποσοστό μερικά απασχολούμενων επί του συνολικού προσωπικού της επιχείρησης, προσαύξηση στο ωρομίσθιο του μερικά απασχολούμενου. Η περιορισμένη τέλος εφαρμογή του θεσμού στην Ελλάδα δηλώνει και την περιορισμένη της ζήτηση, λόγω των χαμηλών αμοιβών που συνεπάγεται ιδιαίτερα μάλιστα, όταν και οι αμοιβές της πλήρους απασχόλησης είναι χαμηλές.
8. Αύξηση του ορίου των ομαδικών απολύσεων.	Διατήρηση της ισχύουσας κατάστασης (όριο 2%) που κινείται και στα πλαίσια που θέτει η ευρωπαϊκή οδηγία. Εφαρμογή του αντίστοιχου ορίου και στις επιχειρήσεις από 20-50 εργαζόμενους ώστε να ορθολογικοποιηθεί η σχετική κλιμάκωση (αφού το όριο στην κατηγορία αυτή δεν ισχύει.
9. Μείωση του ύψους των αποζημιώσεων σε περίπτωση απόλυσης.	Διατήρηση του ύψους των αποζημιώσεων που αντισταθμίζει το χαμηλό επίπεδο του ύψους και διάρκειας επιδότησης της ανεργίας καθώς και της έλλειψης αιτιολογίας στην περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης του μισθωτού.
10. Επέκταση του θεσμού των αδειών άνευ αποδοχών και την κάλυψη των κενών από ανέργους.	Θετική στάση αν το μέτρο στηρίζεται στην εθελούσια πρωτοβουλία του ενδιαφερόμενου σε συνδυασμό με την ουσιαστική κατοχύρωση της προστασίας της θέσης εργασίας του.
11. Μείωση μη μισθολογικού κόστους (ασφαλιστικών εισφορών) για ειδικές κατηγορίες εργαζομένων (π.χ. ανειδίκευτους).	Αρνητική στάση λόγω έλλειψης εναλλακτικής πρότασης ως προς την κάλυψη του ελλείμματος απέναντι στα ασφαλιστικά ταμεία.
12. Προώθηση Τοπικών Συμφωνιών Απασχόλησης.	Θετική στάση υπό την προϋπόθεση να μην αποτελέσουν το άλλοθι για την έλλειψη εθνικής πολιτικής για την απασχόληση αλλά και την ευκαιρία για απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων.
13. Νομιμοποίηση ξένων εργατών.	Θετική στάση, σύντομη προώθηση των σχετικών νομοθετικών πρωτοβουλιών και διεύρυνση της διάρκειας, χορήγησης της προσωρινής κάρτας απασχόλησης.
14. Επιστροφή Επιθεωρήσεων Εργασίας στο Υπουργείο Εργασίας.	Θετική στάση σε συνδυασμό με την ανάγκη εκσυγχρονισμού των λειτουργιών τους, μέσα από την ποσοτική και ποιοτική αναβάθμισή τους αλλά και τον συντονισμό δράσης με τις επιτροπές ελέγχου του ΙΚΑ.

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα

Η πολιτική εργασιακών σχέσεων που κυριάρχησε μεταπολεμικά στην Ελλάδα στηρίχθηκε στην λανθασμένη περί ανταγωνιστικότητας της οικονομίας αντίληψη υποβάθμισης του περιεχομένου των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, μέσα από τη συμπίεση του εργατικού κόστους. Η κατάσταση αυτή διατηρείται και σήμερα αφού η βασική πρακτική των επιχειρήσεων, σε συνδυασμό και με την ασκούμενη κρατική οικονομική και κοινωνική πολιτική των συνεχιζόμενων πολιτικών μονόπλευρης, και χωρίς ουσιαστικό, αντίκρυσμα λιτότητας, συγκρατεί τους μισθούς σε χαμηλά επίπεδα, περιορίζοντας το άμεσο και έμμεσο εργασιακό κόστος, ενώ παράλληλα περιστέλλονται οι δημόσιες δαπάνες. Αντίθετα δεν προσδίδεται βάρος στους βασικούς συντελεστές αύξησης της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας, όπως η εισαγωγή και αξιοποίηση των επιτευγμάτων της νέας τεχνολογίας, η άνοδος του επιπέδου εκπαίδευσης και κατάρτισης του εργατικού δυναμικού, η εισαγωγή σύγχρονων μεθόδων διοίκησης και οργάνωσης των επιχειρήσεων, η δημιουργία όρων και συνθηκών εργασίας που να αυξάνουν την ατομική αποδοτικότητα κλπ. Σε αντίθεση με τα όσα ισχυρίζονται οι κοινοτικοί ιθύνοντες για το πρόβλημα της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας, το οποίο εστιάζουν κύρια, στο υψηλό κόστος εργασίας, ο ισχυρισμός αυτός, ανεξάρτητα από τις έντονες κριτικές που δέχεται, δεν μπορεί να ευσταθεί για την ελληνική πραγματικότητα που δεν έχει αναπτύξει ποιοτικούς δείκτες για την αύξηση της παραγωγικότητας, αφού η όποια ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας στηρίχθηκε κατ' εξοχήν στην εύκολη λύση του χαμηλού εργασιακού και κοινωνικού κόστους. Είναι ενδιαφέρον, άλλωστε, να επισημανθεί ότι εάν το κόστος εργασίας ήταν ο θεμελιώδης παράγοντας της ανταγωνιστικότητας η Ελλάδα θα έπρεπε να κατείχε, συγκριτικά στην Ευρωπαϊκή Ενωση, την πρώτη θέση.

Σήμερα, μάλιστα στα πλαίσια της επίτευξης των οικονομικών και ονομαστικών όρων της σύγκλισης, με δεδομένο τον αρνητικό συσχετισμό δύναμης για τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα και την ουσιαστική υποβάθμιση της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής, ωθείται αντικειμενικά το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα στην διαιώνιση των πρακτικών του παρελθόντος, με τον σαφέστατο κίνδυνο της αύξησης της απόστασης που χωρίζει την Ελλάδα από την υπόλοιπη Ευρώπη και στον τομέα αυτό. Και τούτο γιατί η αύξηση της ανταγωνιστικότητας της εθνικής οικονομίας θα στηριχθεί σε πεπατημένους δρόμους του παρελθόντος και μάλιστα με ευνοϊκότερη για μία τέτοια εξέλιξη συγκυρία και στον διεθνή περίγυρο. Η εκτίμηση αυτή δεν σημαίνει ότι θα πρέπει να μείνουν αναξιοποίητες οι δυνατότητες που παρέχονται από τα όποια μέτρα εναρμόνισης της ευρωπαϊκής κοινοτικής πολιτικής, που είναι σε θέση να αναβαθμίσουν τα κοινωνικά δικαιώματα στην Ελλάδα (π.χ. υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας κλπ).

Ειδικότερα ως προς τον τομέα των εργασιακών σχέσεων η Ευρωπαϊκή Ενωση προωθεί την πολιτική ριζικής μεταρρύθμισης της αγοράς εργασίας και ευελικτοποίησης των «άκαμπτων» κανόνων που την διέπουν, την λογική της μείωσης του κρινόμενου ως υπέρμετρου κόστους εργασίας, με σαφείς τις τάσεις απορρύθμισης του δικαίου εργασίας και κοινωνικής



Ευελιξία και ελληνική πραγματικότητα

Α. Σε αυτήν την συγκυρία το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα παρουσιάζει την ιδιαιτερότητα της συνεχιζόμενης δογματικής ακαμψίας ως προς την οικονομική τους παράμετρο και τις παρεπόμενες συνέπειές της. Τα επίπεδα μισθών παραμένουν σταθερά καθηλωμένα υπό το βάρος των στενών εισοδηματικών πολιτικών με αποτέλεσμα, κατά την τελευταία δεκαετία συχνά να μην καλύπτουν ούτε τον πληθωρισμό, ενώ υπολείποντων σταθερά του επιπέδου αύξησης της παραγωγικότητας. Οι πραγματικοί μισθοί στην βιομηχανία παραμένουν στα επίπεδα του 1982 ενώ, στην πορεία της Ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, οι αμοιβές των ελλήνων μισθωτών αντιστοιχούν στο 65% περίπου του αντίστοιχου μέσου όρου της Ενωσης. Παράλληλα ο έλληνας εργαζόμενος υποχρεώνεται να εργάζεται κατά 89% περισσότερο χρόνο για να αποκτήσει ίδια αγαθά σε σχέση με το μέσο ευρωπαίο συνάδελφό του. Επιπλέον το 20% περίπου των εργαζομένων στην Ελλάδα πολυαπασχολείται, κύρια για οικονομικούς λόγους, ενώ αντίστοιχο ποσοστό φαίνεται να επιθυμεί την προσφυγή σε πολυαπασχόληση σε δεδομένη ευκαιρία, ενώ το 1/3 των μισθωτών προβαίνουν συχνά σε υπερωριακή απασχόληση. Αν προστεθεί στα παραπάνω το γεγονός ότι το ευρύτερο πλαίσιο εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων στην Ελλάδα, υστερεί σημαντικά εκείνου του ευρωπαϊκού είναι εύλογο το ερώτημα για την ύπαρξη περιθωρίου περαιτέρω συμπίεσής τους στην λογική της μείωσης του «υψηλού» εργατικού κόστους, την στιγμή μάλιστα που σύμφωνα και με τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Ενωσης, το 19,5% του πληθυσμού διαβιώνει κάτω από τα όρια φτώχειας.

Θα ήταν σκόπιμο εδώ να αναφέρουμε ότι στην Ελλάδα ανέκαθεν υπήρχε ιδιαίτερη ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις και μάλιστα παράνομη που συνδέεται με την ιδιαίτερα δεδομένη πρακτική της «μαύρης» εργασίας και του φαινομένου της παραοικονομίας, σε συνδυασμό και με τις σοβαρότατες ανεπάρκειες των κρατικών μηχανισμών ελέγχου της εφαρμογής της νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ιδιαίτερα συνηθισμένο φαινόμενο κύρια στις ΜΜΕ αποτελεί η αμοιβή κάτω από τα νόμιμα ισχύοντα, η καταστρατήγηση θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων, η παράνομη απασχόληση 400 χιλιάδων αλλοδαπών στην χώρα μας.

Είναι προφανές λοιπόν, ότι τουλάχιστον ως προς την ευελιξία των αμοιβών δεν μπορεί να ισχύσει το επιχείρημα του υψηλού κόστους ενώ θεωρείται κοινωνικά προκλητικό το αίτημα για την μείωση ή κατάργηση του κατώτατου μισθού (μεικτού) των 133.962 δρχ. (πόσο περισσότερο ανειδίκευτος και χωρίς προϋπηρεσία θα πρέπει να είναι κάποιος που θα αμειφθεί λιγότερο;) όταν οι μέσες μηνιαίες καθαρές αποδοχές δεν υπερβαίνουν τις 200.000 δρχ. και όταν το στοιχειώδες επίπεδο διαβίωσης για μια 4μελή οικογένεια είναι 572.000 δρχ. το μήνα (σύμφωνα με τα πρόσφατα στοιχεία της Ενωσης οικογενειών Ελλάδας).

Ευελιξία απασχόλησης

Ως προς την ευελιξία απασχόλησης παρατηρείται το γεγονός ότι η Ελλάδα προσεγγίζει τα ποσοστά της Ενωσης σχετικά με την ανεργία (10%) χωρίς ωστόσο να μπορεί να ισχυρισθεί κανείς ότι τα μεγέθη αυτά οφείλονται κατά κύριο λόγο στις απόπειρες αναδιοργάνωσης και τεχνολογικού εκσυγχρονισμού των επιχειρήσεων, στις οποίες εντοπίζεται σημαντική έλλειψη τεχνολογικών καινοτομιών και σε αντίθεση με τις μικρού αριθμού δυναμικές και σύγχρονης τεχνολογίας επιχειρήσεις που διατηρούν υψηλά επίπεδα απασχόλησης συνδυάζοντάς τα και με πολιτικές κατάρτισης του προσωπικού της.

Παράλληλα το αίτημα για διευκόλυνση των απολύσεων εκτός από τις επικίνδυνες κοινωνικές διαστάσεις στα πλαίσια και της δήθεν προσαρμογής της ελληνικής νομοθεσίας στα ευρωπαϊκά δεδομένα δεν ευσταθεί για τους ακόλουθους λόγους:

Ως προς τις ομαδικές απολύσεις το όριο του 2% που ισχύει στην Ελλάδα αποτελεί προς το παρόν (έστω στο κατώτατο επίπεδο) επιλογή και της κοινοτικής νομοθεσίας ενώ οι εργοδότες δεν υποχρεώνονται σε κατάθεση κοινωνικού σχεδίου (plan social) για τους υπό απόλυση εργαζόμενους όπως ισχύει σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες (π.χ. Γαλλία, Γερμανία). Επιπλέον δε το όριο αυτό για τις ομαδικές απολύσεις δεν ισχύει (είναι σαφώς μεγαλύτερο) για τις επιχειρήσεις που απασχολούν από

20-50 εργαζόμενους, ενώ τέλος για τις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 20 εργαζόμενους (99% των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα που αντιπροσωπεύει το 60% περίπου της απασχόλησης του τομέα δεν υπάρχουν περιορισμοί. Στα παραπάνω μπορεί να προστεθεί η συνηθισμένη πρακτική στην Ελλάδα των διαθεσιμότητων που απαλλάσσει τον εργοδότη από ένα σημαντικό τμήμα του εργατικού κόστους, όταν επικαλείται οικονομοτεχνικούς λόγους (και μάλιστα χωρίς συλλογικές διαδικασίες). Για το κόστος δε των απολύσεων, που για πολλούς κρίνεται υπερβολικό, λόγω του ιδιαίτερου συνυπολογισμού της προϋπηρεσίας του μισθωτού, θα μπορούσε κανείς να αντιτάξει το γεγονός ότι στην Ελλάδα η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη δεν απαιτείται να είναι αιτιολογημένη καθώς επίσης και το ότι η επιδότηση των ανέργων ως προς το ύψος (52% της κατώτατης αμοιβής) και την διάρκειά της (δεν καλύπτονται οι μακροχρόνια άνεργοι) βρίσκεται στο χαμηλότερο επίπεδο από τις χώρες της Ενωσης. Ενώ τέλος κρίνεται απαράδεκτη η συνεχιζόμενη διάκριση (και στο θέμα της αποζημίωσης) ανάμεσα στους υπαλλήλους και εργάτες.

● Σε ότι αφορά στις ευέλικτες ή και άτυπες μορφές απασχόλησης επισημαίνουμε τα εξής:

Η έκτακτη απασχόληση κύρια με την επιμέρους μορφή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, διατηρεί ένα ιδιαίτερο μέγεθος στην Ελλάδα (10,5%) που αντιστοιχεί σήμερα στον μέσο κοινοτικό (11%) φαίνεται και στην Ευρώπη δεν έχει πολλά περιθώρια περαιτέρω επέκτασής της. Η μορφή αυτή παρουσιάζει κατά τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα σημαντική μείωση σε σχέση με τις αρχές της δεκαετίας όπου παρουσιάζει διπλάσια ποσοστά σε σχέση με τα ισχύοντα στην Ευρωπαϊκή Ενωση. Σε αυτό συνετέλεσαν κύρια τα μέσα απέναντι στον ιδιαίτερα διαδεδομένο θεσμό των εκτάκτων του δημοσίου καθώς και στην γενικότερη κρίση της απασχόλησης και στην μετατροπή συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου κύρια σε συμβάσεις έργου. Τέλος θα πρέπει να επισημάνουμε τις πρακτικές καταστρατήγησης δικαιωμάτων από την πλευρά εργοδοτών μέσα από



την κατάχρηση της επίκλησης των έκτακτων αναγκών της εποχιακού χαρακτήρα απασχόλησης, καθώς και από τις συνεχείς και αλλεπάλληλες συμβάσεις ορισμένου χρόνου και για μεγάλα χρονικά διαστήματα (και πέραν των 3 ετών), αξιοποιώντας νομοθετικά κενά (ανεξάρτητα από το γεγονός ότι έχει διαμορφωθεί ευνοϊκή για τους εργαζόμενους νομολογία στο ζήτημα των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας).

Στην κατηγορία της έκτακτης απασχόλησης μπορούμε να εντάξουμε και ένα σημαντικό τμήμα του εργατικού δυναμικού που απασχολείται τυπικά με την νομική μορφή της σύμβασης έργου ή ανεξάρτητων υπηρεσιών (με δελτία παροχής υπηρεσιών), ενώ στην ουσία διατηρεί σχέση εξαρτημένης εργασίας. Στις περιπτώσεις αυτές είτε εντάσσεται το φαινόμενο της άτυπης απασχόλησης ενώ υπάρχουν όλα τα χαρακτηριστικά της στενής εξαρτημένης εργασίας (π.χ. συνεχής άσκηση δραστηριότητας με ωράριο στην επιχείρηση χωρίς προσδιορισμό της λήξεως του έργου) με στόχο την καταστρατήγηση θεμελιωδών εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων, είτε εντάσσεται η κατηγορία των «ελευθέρων» επαγγελματιών που ουσιαστικά διατηρούν μια λανθάνουσα μισθωτή σχέση στην επιχείρηση αφού υπάγονται σε ένα σύγχρονο πλαίσιο εξαρτημένης εργασίας που το σημερινό εργατικό δίκαιο παραμένοντας δογματικά διακείμενο και άκαμπτο, αδυνατεί να αναγνωρίσει εργασιακά δικαιώματα που απορρέουν από μορφές απασχόλησης που παρουσιάζουν έντονα τα στοιχεία της σύγχρονης εξαρτημένης εργασίας.

Πρόκειται για το αποκορύφωμα ακαμψίας και έλλειψης ευελιξίας στα σύγχρονα δεδομένα (που δεν αφορά βέβαια μόνο την Ελλάδα), αφού τα στοιχεία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας (οικονομική εξάρτηση, τόπος και χρόνος, παροχή εργασίας, εποπτεία εργοδότη κλπ) έχουν σημαντικά διαφοροποιηθεί κύρια με την ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών αλλά και την αλλαγή της φύσης της εργασίας.

Όταν λοιπόν γίνεται λόγος για ριζική μεταρρύθμιση και άρση της ακαμψίας του θεσμικού και

νομικού πλαισίου των εργασιακών σχέσεων θα πρέπει πρωταρχικά να δοθεί απάντηση στο καίριο ζήτημα: Μπορεί να διατηρηθεί η έννοια της εξαρτημένης εργασίας με τους ξεπερασμένους όρους που την προσδιορίζουν σήμερα; Η μήπως για μια τέτοια μεταρρύθμιση δεν υπάρχει ενδιαφέρον για τους υπέρμαχους της ευελιξίας από τη στιγμή που δεν συνεπάγεται μείωση του εργασιακού κόστους; Ανεξάρτητα όμως από προθέσεις η έννοια της εξαρτημένης εργασίας θα πρέπει να αντιμετωπισθεί υπό το φως νέων δεδομένων ώστε να είναι δυνατόν να συμπεριληφθούν οι λανθάνουσες μισθωτές σχέσεις εργασίας που φέρουν τον μανδύα της σύμβασης έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών κλπ με αποτέλεσμα να είναι σε θέση να καλυφθούν φαινόμενα όπως το φασόν (σύμφωνα με εκτιμήσεις υπάρχει ένας αριθμός 300.000 ατόμων που εργάζονται με φασόν), η τηλεργασία κλπ. Και εδώ θα πρέπει να δοθεί βάρος στα στοιχεία της οικονομικής και κοινωνικής εξάρτησης, της διαθεσιμότητας στην υπηρεσία του εργοδότη που καθορίζει τους βασικούς όρους παροχής εργασίας, της διάρκειάς της (αόριστη ή ορισμένη) χωρίς έμφαση στο ωράριο και στην διαρκή εποπτεία του εργοδότη.

- Ως προς τη μορφή της μερικής απασχόλησης επισημαίνεται ότι δεν παρουσιάζει την ανάπτυξη που συναντάται στις άλλες χώρες της Ενωσης (4,8% στην Ελλάδα έναντι 15,5% που είναι ο μέσος κοινοτικός όρος).

Η περιορισμένη ανάπτυξή της στην Ελλάδα σχετίζεται με τα χαμηλά επίπεδα αμοιβών που συνεπάγεται ιδιαίτερα μάλιστα όταν ήδη οι αποδοχές πλήρους απασχόλησης δεν είναι σε θέση για μεγάλο τμήμα των μισθωτών να καλύψουν τις βασικές ανάγκες. Γι' αυτό άλλωστε και η Ελλάδα βρίσκεται στην πρώτη θέση ως προς την μη εθελοντική προσφυγή στην μερική απασχόληση (53% είναι αναγκαστική επιλογή) έναντι του αντίστοιχου 30% που εντοπίζεται στην Ενωση. Η εφαρμογή της σχετίζεται με τον τομέα των υπηρεσιών και ιδιαίτερα του εμπορίου, με άξονα τα πολυκαταστήματα και τα super market, όπου παρουσιάζεται το φαινόμενο της μερικής απασχόλησης ως και προς το 60%



του συνολικά απασχολούμενου προσωπικού. Αξίζει ακόμη να σημειωθεί το γεγονός ότι δεν είναι περιθωριακό το φαινόμενο προσπάθειας μετατροπής συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής καθώς επίσης και το εγχείρημα επιχειρήσεων να μειώσουν μονομερώς το χρόνο εργασίας παράλληλα με τις αποδοχές με την αιτιολογία της αποφυγής απολύσεων.

Ο τρόπος λειτουργίας της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα παρά το θεσμικό πλαίσιο που διαμόρφωσε ο Ν. 1892/90 παρουσιάζει κενά με έμφαση στα όρια της εβδομαδιαίας διάρκειάς της, στην ύπαρξη ποσοστών μερικά απασχολούμενων επί του συνόλου της απασχόλησης στην επιχείρηση κλπ.

- Αξίζει να σημειωθεί ότι το μέγεθος της ανάπτυξης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης δεν ανταποκρίνεται απόλυτα στα επίσημα στοιχεία που παρουσιάζονται και τούτο γιατί το ιδιαίτερο διαδεδομένο της «μαύρης» εργασίας της παραοικονομίας (35% περίπου του ΑΕΠ) οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η ευελιξία των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα είναι πολύ μεγαλύτερη.
- Η ύπαρξη ευέλικτων μορφών απασχόλησης και η εφαρμογή τους αποτελούσε ανέκαθεν αφορμή για συγκρούσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοσίας για το πλήγμα που δημιουργούν στο θεσμό της «τυπικής» εργασιακής σχέσης αλλά και για τις συνεπαγόμενες αρνητικές κοινωνικές τους προεκτάσεις. Επιπλέον η παραδοσιακή πρακτική της απουσίας αποδεικτικού στοιχείου για το περιεχόμενο της εργασιακής σχέσης, (χωρίς βέβαια η έλλειψη αυτή να μην επιφέρει προβλήματα και στις συμβάσεις πλήρους και σταθερής απασχόλησης) δημιουργούσε αφορμές για παραπέρα καταστρατηγήσεις δικαιωμάτων.

Μετά τον Π.Δ. 156/94 που θέτει αντίστοιχες υποχρεώσεις προς τον εργοδότη δεν έχουμε τα αναμενόμενα αποτελέσματα λόγω της περιορισμένης εφαρμογής του στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. Είναι προφανές ότι η έλλειψη αυτού του στοιχείου δημιουργεί όρους καταστρατήγησης δικαιωμάτων των μισθωτών.



Τέλος, η εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης δημιουργεί μια ιδιαίτερη κατηγορία μισθωτών με περιορισμένα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα, χωρίς επαγγελματική κατάρτιση και αβέβαιο εργασιακό μέλλον. Παράλληλα όμως θα πρέπει να αναφερθεί ότι η εκτεταμένη και γενικότερη χρήση αυτών των μορφών, παρά τα άμεσα οικονομικά οφέλη που αποφέρουν στις επιχειρήσεις μακροπρόθεσμα θέτει σε κίνδυνο την ανταγωνιστικότητά τους λόγω της έλλειψης κινήτρων, εξειδίκευσης και προσαρμογής των ευέλικτα απασχολούμενων στο κλίμα του εργασιακού και επιχειρησιακού χώρου.

Ευελιξία χρόνου εργασίας

Ως προς την ευελιξία του χρόνου εργασίας φαίνεται ότι στην Ελλάδα διατηρείται η πρακτική της χρήσης των υπερωριών με την ευρύτερη συναίνεση μισθωτών και εργοδοσίας.

Η χρήση των συστημάτων βάρδιας και ιδιαίτερα η εφαρμογή της βάρδιας, είτε με την μορφή της νυχτερινής εργασίας είτε με την εργασία στα Σαββατοκύριακα παρουσιάζει ιδιαίτερη ανάπτυξη κύρια στην βιομηχανία. Προβλήματα παρουσιάζονται από τον τρόπο εφαρμογής και τις κοινωνικές επιπτώσεις που επιφέρει όταν δεν είναι απόρροια γενικότερης συναίνεσης και συλλογικών διεργασιών.

Οι πρακτικές διευθετήσεις του εργάσιμου χρόνου και ευέλικτης χρήσης του ωραρίου, σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης και του προσωπικού λειτουργούν κύρια σε εξατομικευμένη βάση ενώ απουσιάζουν ουσιαστικά οι συλλογικές συμφωνίες που ορίζει ο Ν. 1892/90. Τελευταία γίνεται συζήτηση για τον υπολογισμό του εργάσιμου χρόνου σε μεγαλύτερα διαστήματα από εκείνα που ορίζει ο παραπάνω νόμος (12μηνα αντί των τριμήνων) με τις δυνατότητες αυξομείωσης του εβδομαδιαίου ωραρίου ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης και με άξονα την διατήρηση του συμβατικού ωραρίου καθώς και της προβλεπόμενης αμοιβής. Ένα τέτοιο μέτρο ουσιαστικά απαντά στο πρόβλημα της μείωσης του κόστους εργασίας (αφού δεν θα αμείβονται οι υπερωρίες) όχι όμως σε εκείνο της απασχόλησης. Επιπλέον εγκυμονεί σοβαρούς κινδύνους για δημιουργία εργατικών ατυχημάτων λόγω της επιμήκυνσης του εργάσιμου ημερήσιου χρόνου σε περιόδους αιχμής οι επιφυλάξεις αυτές δεν σημαίνει ότι αναιρούνται και τυχόν οφέλη που μπορεί να συνεπάγεται το μέτρο αυτό για κατηγορίες εργαζομένων (π.χ. αύξηση των ημερών αδείας με αποδοχές κλπ).

- Οι εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις παρουσιάζονται με πολύμορφες πρακτικές που για λόγους οικονομίας χώρου δεν είναι δυνατόν να αναφερθούν εντούτοις είναι χρήσιμη η αναφορά σε ευελιξίες που δημιουργούν σύγχυση ως προς το πρόσωπο του πραγματικού εργοδότη γεγονός που δίνει την αφορμή για συμπίεση των εργασιακών δικαιωμάτων και την καταστρατήγησή τους. Σε αυτήν την κατηγορία υπάγεται το φαινόμενο των εργασιακών σχέσεων στους ομίλους επιχειρήσεων (κλαδικών, πολυκλαδικών, εθνικού ή πολυεθνικού χαρακτήρα), η μεταφορά δραστηριοτήτων από μια επιχείρηση σε άλλη, ο δανεισμός των εργαζομένων, οι εργολαβίες και υπεργολαβίες κλπ. Η απουσία νομοθετικών ρυθμίσεων που να καλύπτουν επαρκώς τα φαινόμενα αυτά είναι κάτι που πρέπει να επισημανθεί καθώς επίσης η έλλειψη ουσιαστικής κατοχύρωσης των εργασιακών δικαιωμάτων σε περιπτώσεις συγχωνεύσεων ή μεταφοράς επιχειρήσεων.

Οι παρεμβάσεις του συνδικαλιστικού κινήματος



Το συνδικαλιστικό κίνημα θεωρεί ότι το ζήτημα των εργασιακών σχέσεων είναι στενά συνυφασμένο με εκείνο της απασχόλησης και της κοινωνικής ασφάλισης, που αποτελούν το τρίπτυχο των συνδυασμένων παρεμβάσεών του για το άμεσο μέλλον.

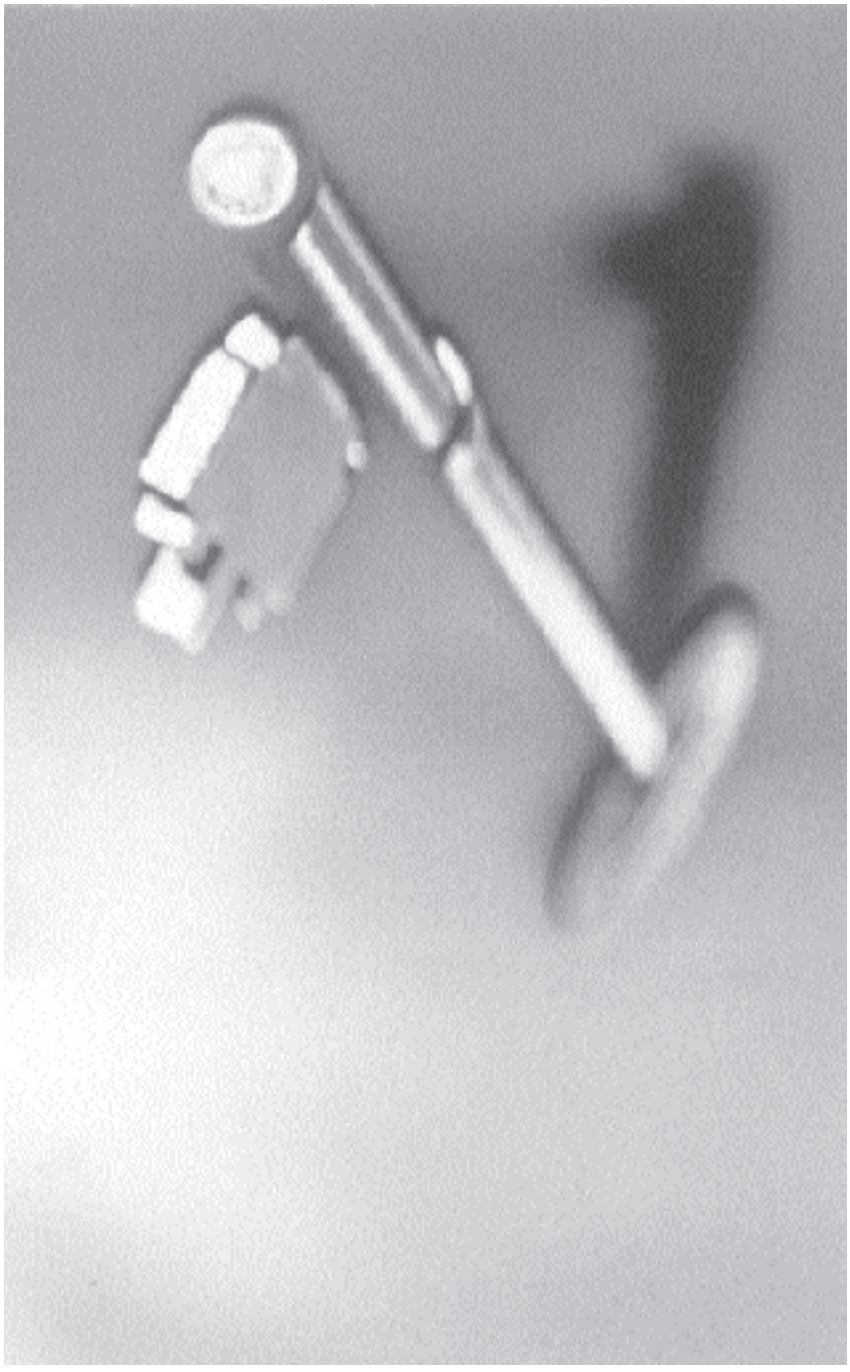
Αναγνωρίζοντας ότι τα θέματα απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων, συνδέονται στενά με την ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας, κρίνει παράλληλα ότι τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα αποτελούν βασικό συντελεστή για την θετική πορεία και των οικονομικών εξελίξεων, σε αντίθεση με την παραδοσιακή πρακτική περιορισμού τους με την παράλληλα χαμηλή ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας. Είναι πλέον φανερό ότι η διαιώνιση της συνεχιζόμενης «λιτότητας» στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων, δεν έχει παρά να αναπαράγει τα συνεχόμενα ανεπιτυχή αποτέλεσμα. Τέλος, θα πρέπει να τονισθεί ότι το ζητούμενο δεν μπορεί να αποτελεί η εισαγωγή υπερατλαντικών προτύπων εργασιακών σχέσεων σε βάρος της κοινωνίας. Το συνδικαλιστικό κίνημα θεωρεί ότι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις είναι επιβεβλημένες ιδιαίτερα μάλιστα μετά από τις εξελίξεις που επιβάλλει η αλλαγή της φύσης της εργασίας και ο ρόλος των νέων τεχνολογιών.

Η μεταρρύθμιση όμως της αγοράς εργασίας δεν θα πρέπει να συνεπάγεται την αποδιάρθρωση και απορρύθμιση της κοινωνικής προστασίας και των εργασιακών σχέσεων.

Σε αυτά τα πλαίσια επιζητεί την ανάγκη ενός ουσιαστικού και ειλικρινούς κοινωνικού διαλόγου επικεντρώνοντάς τον στους εξής βασικούς άξονες:

- Ενίσχυση του θεσμού της πλήρους απασχόλησης προκειμένου να εξασφαλίζεται επαρκές εισόδημα.
- Μείωση και προσαρμογή του χρόνου εργασίας στα πλαίσια της ενίσχυσης της απασχόλησης της κάλυψης των αναγκών των εργαζομένων και των επιχειρήσεων.
- Δημιουργία κοινωνικά αποδεκτού πλαισίου για την αντιμετώπιση της έκτασης και της έντασης των νέων μορφών απασχόλησης.

Τι μέτρα πρέπει να ληφθούν



Στα πλαίσια που αναφέρθηκαν κρίνεται αναγκαία και η νομοθετική παρέμβαση με στόχο την δημιουργία ενός νέου χάρτη εργασιακών σχέσεων που θα περιλαμβάνει τους ακόλουθους βασικούς άξονες εναρμονιζόμενη στις σύγχρονες οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις, μετά από την καθιέρωση ασφαλιστικών δικλείδων για την αποφυγή αποδιάρθρωσης του κοινωνικού ιστού:

1. Μεταρρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας στη βάση της αφετηρίας της που είναι η έννοια της εξαρτημένης εργασίας, υπό το πρίσμα των νέων εξελίξεων ως προς τη φύση και τον τρόπο παροχής της εργασίας προκειμένου να καλύπτεται ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων που περιέχουν έντονα το στοιχείο της εξάρτησης αλλά που σήμερα με τη νομική μορφή που τις περιβάλλει (π.χ. σύμβαση έργου, ανεξαρτήτων υπηρεσιών με δελτία παροχής υπηρεσιών κλπ) αποκλείονται από τις ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας. Και τούτο γιατί τα κριτήρια προσδιορισμού της έννοιας της εξάρτησης θα πρέπει να αναφέρονται κύρια στην οικονομική και κοινωνική της διάσταση και όχι σε εκείνα του τόπου και χρόνου παροχής της εργασίας και του άμεσου εποπτεύοντα ρόλου του εργοδότη. Ένα τέτοιο μέτρο θα καλύψει λανθάνουσες περιπτώσεις μισθωτής εργασίας που για τυπικούς λόγους δεν υπάγονται στην εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία (π.χ. κατηγορίες τηλεργαζόμενων που σήμερα αποτελούν περιθωριακό φαινόμενο στην Ελλάδα κλπ). Αυτή η εξέλιξη ευνοείται και από το γεγονός ότι ήδη με ειδικές ρυθμίσεις έχει επεκταθεί η εργατική νομοθεσία σε συγκεκριμένες κατηγορίες των «ελεύθερων» επαγγελματιών λόγω της φύσης της παρεχόμενης εργασίας τους (π.χ. ξεναγούς,

τεχνικούς κινηματογράφου, κατ' οίκον εργαζόμενους στην περίπτωση των συλλογικών συμβάσεων κλπ) καθώς και η ασφαλιστική νομοθεσία (π.χ. ηθοποιούς, ξεναγούς, εργαζόμενους σε φασόν). Στα πλαίσια του εκσυγχρονισμού της νομοθεσίας στα σύγχρονα δεδομένα απαιτείται και η εξίσωση των αποζημιώσεων εργατών με αυτές των υπαλλήλων σε περίπτωση απόλυσης σύμφωνα άλλωστε και με την πρόσφατη νομολογία.

2. Περιορισμός της προσωρινής απασχόλησης (π.χ. συμβάσεων ορισμένου χρόνου) στις περιπτώσεις εκείνες που δικαιολογούν την προσφυγή σε αυτές και αποφυγή της δυνατότητας να γίνεται χρήση της για την ουσιαστική καταστρατήγηση της εργατικής νομοθεσίας (π.χ. δικαίωμα στην αποζημίωση κλπ). Στα πλαίσια αυτά εντάσσεται:
α. Η αυτόματη μετατροπή τους σε συμβάσεις αορίστου χρόνου όταν οι προσωρινές συμβάσεις δεν δικαιολογούνται από τη φύση της παρεχόμενης εργασίας.
β. Η αυτόματη μετατροπή των περισσότερων των δύο συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου όταν αυτές έχουν συναφθεί σε διάστημα 18 μηνών και είναι συνολικής διάρκειας τουλάχιστον 10 μηνών (όταν δεν πρόκειται για εποχιακή εργασία).
γ. Καθιέρωση του δικαιώματος στην αποζημίωση για την καταγγελία συμβάσεων ορισμένου χρόνου που διαρκούν συνολικά πέραν των 12 μηνών, το δε ύψος της μπορεί να υπολογίζεται επί της συνολικής αμοιβής που καταβλήθηκε στη διάρκεια της εργασίας (π.χ. 6% όπως ισχύει στην γαλλική περίπτωση και μάλιστα χωρίς όριο διάρκειας της σύμβασης).
δ. Η ουσιαστική διάκριση της προσωρινής απασχόλησης από εκείνη που αφορά στη δοκιμασία του μισθωτού (σύμβαση με δοκιμή) και η καταβολή αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της τελευταίας μετά την πάροδο 2 μηνών από την έναρξή της.

3. Αναμόρφωση του πλαισίου λειτουργίας της μερικής απασχόλησης ώστε να αποτρέπεται η επιβουλή της έννοιας της πλήρους απασχόλησης: Ειδικότερα:
α. Θέσπιση ανώτατου και κατώτατου ορίου εβδομαδιαίου ωραρίου μερικής απασχόλησης (π.χ. 4/5 και ½ αντίστοιχα του νόμιμου ή συμβατικού ωραρίου).
β. Καθιέρωση ανώτατου ποσοστού μερικά απασχολούμενων (15%) επί του συνολικού απασχολούμενου δυναμικού ανά επιχείρηση.
γ. Καθιέρωση προσαύξησης του ωρομισθίου του μερικά απασχολούμενου (25%) για την αντιμετώπιση του φαινομένου της μεγαλύτερης εντατικοποίησης της εργασίας τους συγκριτικά με εκείνης του πλήρως απασχολούμενου.

4. Προστασία των εργαζομένων σε περιπτώσεις όπου δημιουργείται σύγχυση περί του προσώπου του εργοδότη (π.χ. δανεισμός εργαζομένων, εργολαβίες κλπ). Στα πλαίσια αυτά εντάσσονται:
α. Καθιέρωση ανώτατου ορίου διάρκειας δανεισμού του εργαζόμενου (3 μήνες) με την εξαίρεση των εργασιών κατασκευής τεχνικών έργων.
β. Κατοχύρωση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ του παραχωρούμενου μισθωτού, ως προς τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα που ισχύουν ανάμεσα στην δανείζουσα και δανειζόμενη επιχείρηση, και αναγνώρισή της μεταξύ τους εις ολόκληρον ευθύνης για την ικανοποίηση των δικαιωμάτων του.
γ. Αναγνώριση του δικαιώματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων στο επίπεδο των ομίλων επιχειρήσεων.

5. Ρύθμιση θεμάτων χρόνου εργασίας στην κατεύθυνση της ενίσχυσης της πολιτικής απασχόλησης και της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας. Ειδικότερα:
α. Μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών.
β. Κατάργηση του θεσμού της υπερεργασίας (που υποχρεώνει ουσιαστικά τον μισθωτό να απασχολείται πέραν του συμβατικού μέχρι τα όρια του νόμιμου εβδομαδιαίου ωραρίου).
γ. Επαναπροσδιορισμός του πλαισίου λειτουργίας της υπερωριακής απασχόλησης μέσα από τον περιορισμό της αλλά και την θέσπιση σχετικών αντικινήτρων (π.χ. μείωση του ποσοστού της προσαύξησης του ωρομισθίου).

6. Ενίσχυση των κρατικών μηχανισμών ελέγχου της εφαρμογής της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας. Στα πλαίσια αυτά εντάσσονται:
α. Ο εκσυγχρονισμός και αναμόρφωση των Επιθεωρήσεων Εργασίας (ποσοτική και ποιοτική αναβάθμισή τους) ο συντονισμός λειτουργίας τους με τις επιτροπές ελέγχου του ΙΚΑ και η επαναφορά τους υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας.
β. Αυστηρή εφαρμογή του ΠΔ 156/94 για το αποδεικτικό στοιχείο ως προς το περιεχόμενο της εργασιακής σχέσης (έγγραφος τύπος).
γ. Ανάληψη πρωτοβουλιών για την κωδικοποίηση της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.

7. Επίσπευση του χρόνου απονομής της δικαιοσύνης επί εργατικών διαφορών ώστε να μην αποθαρρύνονται οι θιγόμενοι εργαζόμενοι στο να προσφεύγουν σε αυτήν λόγω των χρονοβόρων διαδικασιών.

Η ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ ΤΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

Οι θέσεις της ΓΣΕΕ



Η ΓΣΕΕ τόσο με τις θέσεις που είχε επεξεργαστεί το 1992, όσο και με τις πρόσφατες επεξεργασίες της, αποσκοπεί αφ' ενός στη συγκέντρωση πόρων προκειμένου να εξασφαλιστούν οι συντάξεις του μέλλοντος και παράλληλα να γίνουν οι αναγκαίες διαρθρωτικές παρεμβάσεις στις θεμελιακές πτυχές του ΣΚΑ (οργάνωση, λειτουργίες, χρηματοδότηση και παροχές). Να μην θιγούν επίσης ασφαλιστικά δικαιώματα στο όνομα των μελλοντικών προβλημάτων του ΣΚΑ, αλλά αντίθετα να βελτιωθούν οι κοινωνικο-ασφαλιστικές παροχές.

Η ΓΣΕΕ αναδεικνύει αφ' ενός τις ευθύνες των μέχρι σήμερα κυβερνήσεων ενώ παράλληλα απαντά στις νέες προκλήσεις που διαμορφώνει το σκηνικό (ΑΝΕΡΓΙΑ - ΦΤΩΧΕΙΑ - ΛΙΤΟΤΗΤΑ - ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ) και στη βάση αυτών των προβλημάτων, καταθέτει την εναλλακτική της πρόταση.

Παράλληλα, τονίζει την ανάγκη να καταργηθούν οι αντιασφαλιστικές διατάξεις των Ν. 1902/90, 1976/97 και 2084/97.

Η χρηματοδότηση του ΣΚΑ

Νέοι πόροι:

Θα πρέπει να διασφαλισθούν νέοι πόροι για τη στήριξη και την βιωσιμότητα του ΣΚΑ. Συγκεκριμένα, θα πρέπει να θεσμοθετηθεί η τριμερής χρηματοδότηση για όλους τους ασφαλισμένους (συμμετοχή του κράτους στο 1/3 των εσόδων του ΣΚΑ σύμφωνα με την πρόταση της ΓΣΕΕ).

Με αυτή τη συμμετοχή του το κράτος θα αποδώσει, έστω και αναδρομικά, ένα μικρό μέρος της οφειλής του προς τους ασφαλισμένους και συνταξιούχους των οποίων οι εισφορές έχουν σπαταληθεί.

Παράλληλα, για να ανταποκριθούν τα ταμεία στις πιέσεις της ανεργίας, του δημογραφικού προβλήματος, των άτυπων εργασιακών σχέσεων αλλά και στην εντεινόμενη αδυναμία των ασφαλισμένων να συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης, θα πρέπει να δημιουργηθεί **λογαριασμός κοινωνικής αλληλεγγύης που θα στηρίζει καθολικά με ελάχιστο εισόδημα αξιοπρεπούς διαβίωσης, όσους δεν μπορούν να στοιχειοθετήσουν προϋποθέσεις συνταξιοδότησης καθώς και όσους δεν έχουν εισόδημα για να επιβιώσουν ανεξαρτήτως ηλικίας (κοινωνική σύνταξη).**

Είναι προφανές πως η Κοινωνική Σύνταξη δεν έρχεται να υποκαταστήσει ή να αναιρέσει την πάγια θέση της ΓΣΕΕ για την κατώτερη σύνταξη. Όπως επίσης σε καμία περίπτωση δεν μπορούν οι εργαζόμενοι και τα ταμεία να επωμισθούν τα κόστη μιας τέτοιας καινοτόμου ενέργειας. Γι' αυτό θα πρέπει να έσοδα του ταμείου να προέρχονται από ειδική άμεση φορολόγηση που θα αποδίδεται στο Ταμείο Αλληλεγγύης. Οι πόροι του θα χρηματοδοτούν την κοινωνική πολιτική που γίνεται μέσω των ασφαλιστικών ταμείων καθώς και πολιτικές επανένταξης στην εργασία.

Πηγές φορολόγησης μπορεί να είναι:

- Επιχειρήσεις εντάσεως κεφαλαίου και τεχνολογίας μέσω της φορολόγησης προϊόντων υψηλής προστιθέμενης αξίας. Αυτό κρίνεται αναγκαίο καθώς η εργασία θα πρέπει να αμείβεται και ποιοτικά αλλά και γιατί θα πρέπει να υπάρξει αντιστάθμιση στην απασχόληση, στο βαθμό που η χρήση των νέων τεχνολογιών εκτοπίζει τη μισθωτή εργασία και την πλήρη απασχόληση.
- Πηγές πλούτου που προέρχονται από αδήλωτα εισοδήματα της παραοικονομίας (π.χ. μέρος της φορολογίας ακίνητης περιουσίας, μέρος της φορολόγησης των χρηματιστηριακών τίτλων) που έχουν βλάψει και συνεχίζουν να βλάπτουν την απασχόληση.
- Ειδική φορολόγηση υψηλών εισοδημάτων π.χ. άνω των 10 εκατομμυρίων δραχμών (φόρος αλληλεγγύης).

Είσπραξη πόρων που διαφεύγουν

Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω της μηχανοργάνωσης των ταμείων για την άμεση βεβαίωση και είσπραξη των εισφορών, την νομιμοποίηση παρέμβασης και ελέγχου των εκπροσώπων των εργαζομένων, την καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών και την κατάργηση των χαριστικών ρυθμίσεων για τους κακοπληρωτές.

Σημαντικά έσοδα μπορούν να προκύψουν επίσης από την ασφάλιση ανασφαλίστων τμημάτων των εργαζομένων (αλλοδαποί, άτυπες μορφές απασχόλησης). Στον βαθμό που διασφαλισθούν επαρκείς πόροι, θα δημιουργηθεί βάσει συνύπαρξης στα ασφαλιστικά ταμεία διανεμητικού και κεφαλαιοποιητικού συστήματος, ώστε να λειτουργήσει και η αρχή της ανταποδοτικότητας των εισφορών, ενώ παράλληλα να αποκτήσει αξιοπιστία το σύστημα, για τις μελλοντικές γενιές.

Σχετικά με το «μη μισθολογικό κόστος»: Η ΓΣΕΕ θεωρεί ότι δεν αποτελεί λύση στην παρούσα φάση η ποσοστιαία μείωση των ασφαλιστικών εισφορών, καθώς η μισθωτή εργασία στη χώρα μας είναι η φθηνότερη στην Ευρώπη και γίνεται ακόμη φθηνότερη με την εκμετάλλευση των αλλοδαπών εργαζομένων.

Οργάνωση και λειτουργία του ΣΚΑ

- Οργανωτική συγκρότηση του νέου ΣΚΑ με βάση την ομαδοποίηση ομοειδών ταμείων στο επίπεδο του κλάδου ή ομοειδών κλάδων, ύστερα από μελέτη, κοινωνικό διάλογο και με τη σύμφωνη γνώμη των ασφαλισμένων, προκειμένου να αντιμετωπίζεται ολοκληρωμένα και με ορίζοντα χρόνου η βιωσιμότητα των ή του ενοποιημένου ταμείου. Προϋπόθεση για να προχωρήσει μια πορεία ενοποίησης, είναι η αναβάθμιση του ρόλου του βασικού ταμείου κοινωνικής ασφάλισης που είναι το ΙΚΑ.

- Διαμόρφωση νέου λειτουργικού προτύπου με κυρίαρχους πόλους τη δημόσια (ΝΠΔΔ) για την κύρια ασφάλιση που θα διοικείται ισομερώς (κράτος, εργαζόμενοι, συνταξιούχοι, εργοδότες) και ισότιμα από αυτούς και κοινωνική για την επικουρική και εφ' άπαξ ασφάλιση, με όρους πλήρους διοικητικής και διαχειριστικής αυτοτέλειας, προκειμένου να μπει σε νέες υπηρεσίες και να βελτιώσει τις υπάρχουσες.

- Ενίσχυση της διοικητικής και διαχειριστικής αυτοτέλειας των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης με την πλειοψηφία των Διοικητικών Συμβουλίων στους εργαζόμενους και εργοδότες. Αξιοποίηση των περιουσιακών στοιχείων των ταμείων.

- Χρήση πληροφοριακών μέσων στη διοίκηση και λειτουργία του ΣΚΑ για απλούστερη των διαδικασιών και εξυπηρέτηση των ασφαλισμένων.

- Σχέση ανάμεσα στο εθνικό και το ευρωπαϊκό: *Θα πρέπει να αποτραπούν οι πολιτικές περιορισμού ή συρρίκνωσης και αποσύγκλισης των εθνικών ΣΚΑ και να τεθούν οι όροι για τη διαμόρφωση ενός ευρωπαϊκού ΣΚΑ, με εναλλακτικούς τρόπους οργάνωσης, λειτουργίας και χρηματοδότησης.*
Μέσω των ευρωπαϊκών κατευθύνσεων για το ΣΚΑ πρέπει να διευκολύνεται η ελεύθερη διακίνηση εργαζομένων, να αντιμετωπίζεται αποτελεσματικότερα το πρόβλημα κοινωνικής αναπαραγωγής των εργαζομένων και της εργατικής τους δύναμης. Επίσης θα πρέπει να επιλεγούν μόνιμοι πόροι για την περαιτέρω χρηματοδότηση της κοινωνικής ασφάλισης, παίρνοντας υπ' όψη τα νέα δεδομένα (ανεργία, παραγωγικότητα, γήρανση).

- Στη σχέση ανάμεσα στο κοινωνικό και στο ιδιωτικό, καθώς το δεύτερο διογκώνεται σε βάρος του πρώτου και μάλιστα πολλές φορές αξιοποιεί τις υπάρχουσες δημόσιες υπηρεσίες υγείας και ασφάλισης, θα πρέπει να αποσαφηνιστεί ο ρόλος της (ιδιωτικής κερδοσκοπικής ασφάλισης). Παράλληλα, θα πρέπει να υπάρξουν σαφείς υποχρεώσεις και εγγυήσεις για την κάλυψη των συμβολαίων τους απέναντι στους ασφαλισμένους (π.χ. έλεγχος πόρων) κάτι που σήμερα λειτουργεί υποβαθμισμένα με ανυπολόγιστους κινδύνους. Επίσης θα πρέπει να σταματήσει η πριμοδότηση της ιδιωτικής κερδοσκοπικής ασφάλισης, μέσω φορολογικών και άλλων κινήτρων, που την φέρνουν σε πλεονεκτική θέση σε σχέση με την κοινωνική ασφάλιση.

Οι παροχές του ασφαλιστικού συστήματος

Κεντρικό σημείο διαλόγου θα πρέπει να αποτελέσουν τα μέτρα για την βελτίωση και τη δικαιότερη κατανομή του επιπέδου των παροχών του ΣΚΑ και τον εκσυγχρονισμό της διαδικασίας απονομής τους. Στα πλαίσια αυτά θα πρέπει:

Για τις συντάξεις

Ορια ηλικίας: Τα γενικά όρια συνταξιοδότησης δεν θα πρέπει να μεταβληθούν. Ειδικότερα για τον ιδιωτικό τομέα θα πρέπει να επανέλθει η 35ετία χωρίς όριο ηλικίας.

Συντάξιμος μισθός: Το 80% του ασφαλιστικού μισθού για την κύρια σύνταξη και αναπροσαρμογή της με βάση τις αυξήσεις των εν ενεργεία. Θα πρέπει να αποτραπεί μέσω της αλλαγής του τρόπου υπολογισμού των συντάξεων η συσσώρευση κλάσεων προς την κατώτερη σύνταξη.

Κατώτερη σύνταξη: Επαναφορά των 20 ΗΑΕ ανεξαρτήτως εισοδήματος.

Αναπηρικές συντάξεις: Θα πρέπει να δημιουργηθεί ειδικός ασφαλιστικός κλάδος επαγγελματικού κινδύνου, που θα αναπτύσσει μια πολιτική πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου, αποζημιώσεων των προσωρινά και οριστικά αναπήρων και εργασιακής επανένταξης των παθόντων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Καθοριστική πρέπει να είναι η συμμετοχή των εργοδοτών στους πόρους του κλάδου επαγγελματικού κινδύνου με την επαναφορά του ασφάλιστρου επαγγελματικού κινδύνου που θα προσδιορίζεται και θα αναπροσαρμόζεται με βάση την επικινδυνότητα του παραγωγικού κλάδου και της επιχείρησης.

Για ηλικιωμένους χωρίς προϋποθέσεις για συνταξιοδότηση: Θα πρέπει να δημιουργηθεί συνδυασμένη υποστήριξη του ΣΚΑ και των νέων πολιτικών απασχόλησης (ΟΑΕΔ), αφού δημιουργηθούν κατάλληλες υποδομές για την υποστήριξη των μακροχρονίως ανέργων και παράλληλα προώθησής τους σε θέσεις εργασίας (π.χ. κοινωνικές θέσεις εργασίας ή επιδοτούμενες θέσεις εργασίας, προκειμένου να συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις για τη συνταξιοδότησή τους.

Θα πρέπει να διασφαλιστεί η ανταποδοτικότητα των κρατήσεων με μειωμένη σύνταξη για όσους φθάσουν το όριο συνταξιοδότησης και δεν έχουν τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης ανεξαρτήτως εισοδήματος. Επίσης η ανταποδοτικότητα θα πρέπει να υπάρχει και στις συντάξεις όσων έχουν κρατήσεις σε βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα και δεν έχουν προϋποθέσεις για πρόωρη

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