ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

Τεύχος 29, ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 1997

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ



Εργαζόμενοι φτωχοί στη Γαλλία

Προσφορά εργασίας και ανεργία

ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ • ΧΑΜΗΛΟ ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ • ΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΤΩΝ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΩΝ ΜΙΣΘΩΝ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΕ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Ζητήματα της αγοράς εργασίας, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αποτελούν την κύρια θεματολογία της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ του Οκτωβρίου. Ειδικότερα, παρουσιάζονται τα συμπεράσματα πρόσφατης μελέτης του Ινστιτούτου Οικονομικών και Κοινωνικών Ερευνών των γαλλικών συνδικάτων (IRES) που αφορούν στην αύξηση του αριθμού των εργαζόμενων φτωχών στη Γαλλία. Επίσης παρουσιάζονται οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι σχέσεις τους με τις ίσες ευκαιρίες ανδρών και γυναικών στην Ευρωπαϊκή Ενωση.

Στο ίδιο τεύχος εξετάζονται τα ζητήματα της προσφοράς εργασίας σε σχέση με την ανεργία, η αύξηση της ανεργίας των γυναικών και το επίπεδο των πραγματικών μισθών στην Ελλάδα.

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 • **ΓΡΑΦΕΊΑ:** Εμμ. Μπενάκη 71Α, Αθήνα 106 81, Τηλ: 3304469-74, Fax: 3304452 • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΊΗΣΗ - ΠΑΡΑΓΩΓΉ:** ΚΑΜΠΥΛΗ, Αριστοτέλους 36, Τηλ: 8215007, 8215675, 8216371, Fax: 8215007

ΜΕΛΕΤΗ ΤΟΥ IRES

Αυξήθηκε ο αριθμός των «εργαζόμενων φτωχών» στη Γαλλία



Το IRES (Institut de Recherches Economiques et Sociales), ερευνητικό ινστιτούτο των γαλλικών συνδικάτων δημοσίευσε το Σεπτέμβριο του 1997, μελέτη σχετικά με την εξέλιξη των μισθών κατά την περίοδο 1983-1995. Η μελέτη παρουσιάζει ενδιαφέρον, όχι μόνον σε ότι αφορά τα αποτελέσματά της, αλλά και την μεθοδολογία της.

Καταρχήν, σε ότι αφορά την μεθοδολογία, η μελέτη εξετάζει τις αμοιβές εργασίας από μια οπτική γωνία διαφορετική από αυτήν που συνήθως υιοθετούν οι περισσότερες μελέτες του είδους. Πιο συγκεκριμένα, η τρέχουσα πρακτική των οικονομικών μελετών είναι η ανάλυση της αμοιβής εργασίας ως στοιχείου του κόστους παραγωγής και για το λόγο αυτό, αναλύουν την εν λόγω αμοιβή ανά ώρα ή ανά μονάδα προϊόντος. Η μελέτη του IRES, αντιθέτως, αντιμετωπίζει την αμοιβή εργασίας ως εισόδημα, και για το λόγο αυτό υπολογίζει τις μηνιαίες ή τις ετήσιες αποδοχές ανεξαρτήτως του αριθμού των ωρών που εργάσθηκε ο μισθωτός. Χάρη σ' αυτή τη μεθοδολογία, η μελέτη του IRES εξετάζει σε ποιο βαθμό, οι αλλαγές που επήλθαν στις συνθήκες απασχόλησης του εργατικού δυναμικού - ιδιαίτερα η ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης - επηρέασαν τις μεταβολές και την κατανομή των μισθών στη Γαλλία κατά την περίοδο 1983-1995.

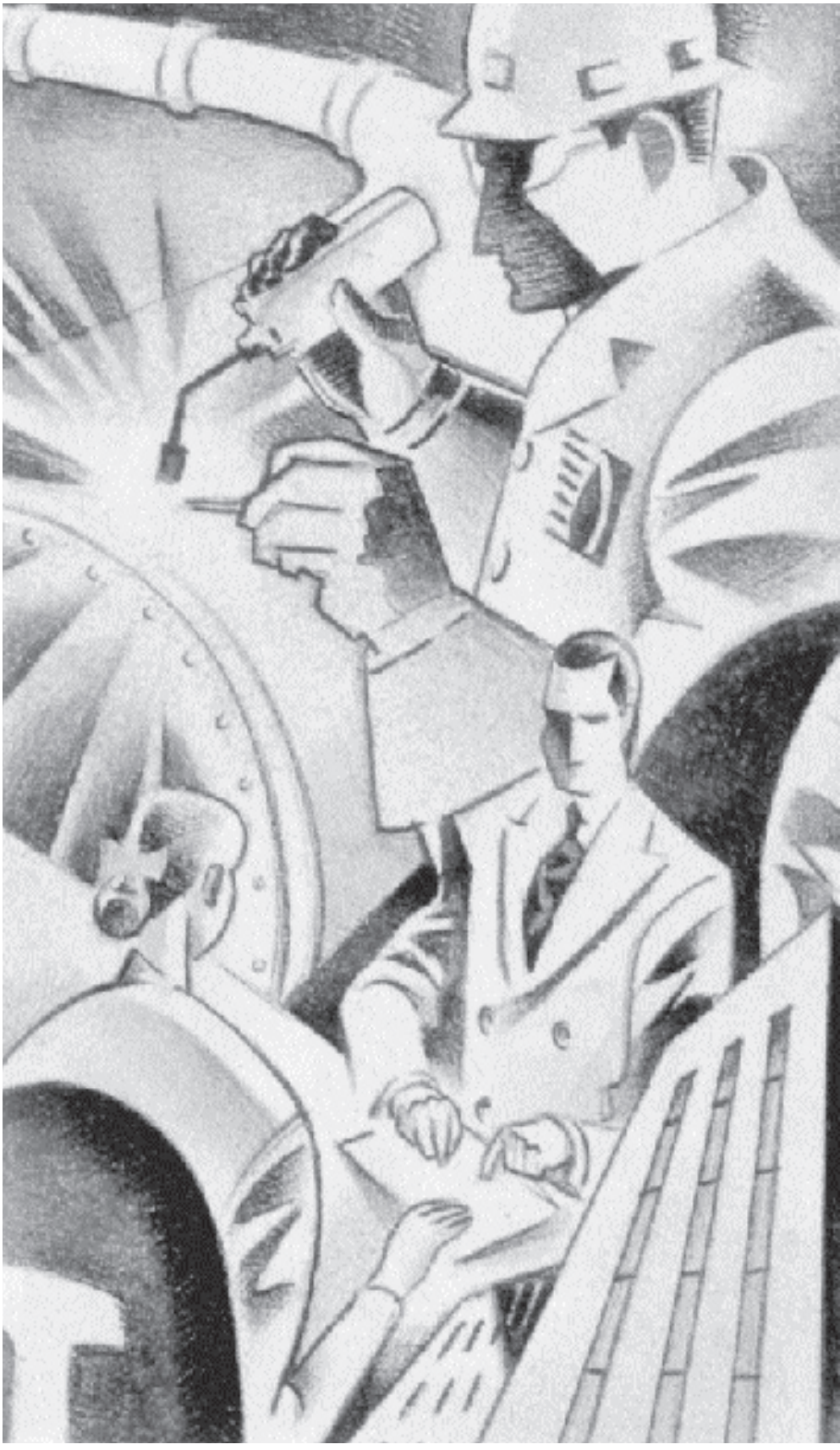
Δύο άλλα σημαντικά μεθοδολογικά στοιχεία της μελέτης είναι ότι πρώτον, χρησιμοποιεί τις έννοιες των «χαμηλών μισθών» και των «πολύ χαμηλών μισθών» και δεύτερον, την έννοια του «διάμεσου» μισθού αντί της έννοιας του «μέσου» μισθού. Ο διάμεσος μισθός (median) είναι ο μισθός εκείνου του μισθωτού που έχει μισθό ανώτερο από το 50% του συνόλου των μισθωτών. Ως «χαμηλούς μισθούς» η μελέτη του IRES ορίζει τους μισθούς που είναι μικρότεροι από το 66% πλην όμως, είναι μεγαλύτεροι από το 50% του διάμεσου μισθού. Ως «πολύ χαμηλούς μισθούς», ορίζει τους μισθούς που είναι μικρότεροι από το ½ του διάμεσου μισθού.

Τα κυριότερα αποτελέσματα της μελέτης είναι τα εξής: Μεταξύ 1983 και 1995, το ποσοστό των μισθωτών με χαμηλούς ή πολύ χαμηλούς μισθούς αυξήθηκε στην Γαλλία από 11,4% το 1983 σε

15,3% το 1995. Αυτή η αύξηση προήλθε από την αύξηση της συμμετοχής των πολύ χαμηλών μισθών, των οποίων το ποσοστό διπλασιάστηκε από 5% σε 10,2%. Το ποσοστό των χαμηλών μισθών, αντιθέτως, μειώθηκε ελαφρά από 6,4% σε 5,1%. Κατά συνέπεια, οι πολύ χαμηλοί μισθοί αντιπροσωπεύουν σήμερα τα 2/3 του συνόλου των χαμηλών και πολύ χαμηλών μισθών.

Σύμφωνα με τη μελέτη, η πιθανότητα να έχει ένας μισθωτός, χαμηλό μισθό, εξαρτάται σημαντικά από τη φύση της θέσης εργασίας που κατέχει. Θεωρώντας όλους τους άλλους παράγοντες σταθερούς, η εν λόγω πιθανότητα είναι μεγαλύτερη για τους ανειδίκευτους εργάτες, τους μερικώς απασχολούμενους ή όσους έχουν συμβάσεις επιδοτούμενης εργασίας, και για τους απασχολούμενους στο εμπόριο και τις υπηρεσίες προς ιδιώτες. Επίσης η πιθανότητα να έχει ένας μισθωτός χαμηλό μισθό, είναι μεγαλύτερη για τις γυναίκες, τους νέους, όσους δεν έχουν μακρόχρονη προϋπηρεσία, και εξαρτάται, τέλος, από το εκπαιδευτικό επίπεδο.

Η μελέτη διαπιστώνει ότι η πιθανότητα να έχει ένας μισθωτός χαμηλό μισθό αυξάνεται στη Γαλλία όλο και περισσότερο. Μεταξύ των μισθωτών που εργάζονταν επί τρία συνεχή έτη, το ποσοστό εκείνων που απασχολήθηκαν συνεχώς με χαμηλό μισθό αυξήθηκε από 5,1% κατά το 1983-1985 σε 7,5% το 1992-1994. Ένα αυξανόμενο ποσοστό των μισθωτών αντιμετωπίζει, δηλαδή, όλο και μεγαλύτερη δυσκολία να εξέλθει της



Ίσες Ευκαιρίες και Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση



Μετάφραση και Επιμέλεια
Ευαγγελίας Σουμέλη

Το Ευρωπαϊκό Ιδρυμα για τη βελτίωση των Συνθηκών Εργασίας και Διαβίωσης διεξάγει έρευνα σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις χρηματοδοτούμενο και από την 5η Γενική Διεύθυνση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Η έρευνα έχει ως στόχο να διερευνήσει εάν και κατά πόσο το σύνθετο έργο της προώθησης των ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες μπορεί να βοηθηθεί από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Το πρόγραμμα που έχει συνεχιζόμενο χαρακτήρα, βρίσκεται αυτή τη στιγμή στο στάδιο κατά το οποίο τα επίμαχα θέματα έχουν ορισθεί και έχουν συνταχθεί οι εθνικές εκθέσεις από ανταποκριτές στις 15 χώρες μέλη της ΕΕ σχετικά με το γενικό πλαίσιο του ζητήματος σε κάθε χώρα. Στο πρώτο στάδιο έχει επίσης συνταχθεί από τη Γιώτα Κραβαρίτου μία ενοποιημένη έκθεση του Ινστιτούτου του Ευρωπαϊκού Πανεπιστημίου.

Το κείμενο που ακολουθεί αποτελεί μία σύντομη αναφορά στα κυριότερα σημεία που έχουν προκύψει μέχρι στιγμής από την έρευνα και βασίζονται στις εθνικές αναφορές και στην ενοποιημένη έκθεση στα πλαίσια της πρώτης φάσης.

Το γενικό πλαίσιο της διατηρούμενης ανισότητας

Τις τελευταίες δεκαετίες και στις 15 χώρες μέλη της ΕΕ η γυναικεία παρουσία στην αγορά εργασίας έχει γίνει εντονότερη. Σε μερικές χώρες (όπως στην Ελλάδα, Ολλανδία και Ισπανία) τα ποσοστά συμμετοχής έχουν ανέλθει σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα. Στις περισσότερες χώρες της βόρειας Ευρώπης τα αντίστοιχα ποσοστά υπερβαίνουν το 70%. Η γυναικεία συμμετοχή δεν θεωρείται πια «προσωρινή» και οι γυναίκες συνεχίζουν να εργάζονται μετά το γάμο και αφού έχουν αποκτήσει ένα ή περισσότερα παιδιά. Παρόλα αυτά, ενώ όλο και μεγαλύτερος αριθμός γυναικών εισέρχεται και παραμένει στην αγορά εργασίας, σε ορισμένες χώρες αντιμετωπίζει ακόμη «όλα τα εμπόδια που απορρέουν από τον παραδοσιακό τους ρόλο, στην οικογένεια και την αναπαραγωγή».

Παρά την αυξημένη παρουσία τους στις αγορές εργασίες, δεν μπορούμε να ισχυριστούμε ότι οι γυναίκες απασχολούνται στην ίδια αγορά εργασίας με αυτή των αντρών. Εντάσσονται σε μεγάλο βαθμό, σε μία αγορά εργασίας δεύτερης κατηγορίας, κατέχοντας σπάνια υψηλές θέσεις και απασχολούμενες κυρίως στις υπηρεσίες. Υπάρχει επίσης η τάση να απασχολούνται σε «επισφαλείς» θέσεις εργασίας, που χαρακτηρίζονται από υψηλό βαθμό ευελιξίας, ελάχιστες νομικές εγγυήσεις και δικαιώματα. Υπάρχει μία σύνδεση ανάμεσα στη «μη τυπική» εργασία και τις οικογενειακές υποχρεώσεις σε όλες τις χώρες. Η μερική απασχόληση αποτελεί ένα παράδειγμα επισφαλούς εργασίας (παρόλο που αντιμετωπίζεται

θετικότερα στην Ολλανδία και την Σουηδία) όπως και η αυτοαπασχόληση και η υπεργολαβία. Σε χώρες όπως η Ελλάδα, η Ιταλία, η Πορτογαλία και η Ισπανία, υπάρχουν υψηλά επίπεδα «νέων» και παράνομων μορφών απασχόλησης που εκτελούνται συνήθως από γυναίκες, έξω από το πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και χωρίς νομική κάλυψη. Συνολικά, η πλειοψηφία των γυναικών που απασχολούνται σε επισφαλείς μορφές απασχόλησης δεν καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις.

Διατηρείται επίσης μια σημαντική διαφορά στα μισθολογικά επίπεδα μεταξύ γυναικών και ανδρών (παρόλο που μειώνεται σε χώρες όπως το Λουξεμβούργο και η Ολλανδία). Γενικά, οι μισθολογικές διαφορές είναι μικρότερες στις χώρες που έχουν κεντρικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και μεγαλύτερες σ' εκείνες που το σύστημα είναι αποκεντρωμένο (όπως στη Μεγάλη Βρετανία). Σε όλες τις χώρες μέλη της ΕΕ, το ποσοστό των γυναικών που αμείβονται με τον κατώτατο βασικό μισθό είναι μεγάλο σε σύγκριση με το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να ζουν γενικά πολύ πιο κοντά στο όριο της φτώχειας.

Σε μερικές περιπτώσεις, οι μισθολογικές διαφορές τείνουν να διευρυνθούν με την ηλικία, διότι οι αμοιβές των γυναικών επιβαρύνονται από το γεγονός ότι διακόπτουν την καριέρα τους για οικογενειακούς λόγους. Οι μισθολογικές ανισότητες μπορούν να αποδοθούν στην έλλειψη εκπαίδευσης και κυρίως κατάρτισης των γυναικών, παράγοντας που, από μόνος του δεν φαίνεται να είναι καθοριστικός.

«Παρόλο που το κοινοτικό νομοθετικό πλαίσιο εγγυάται ίση αμοιβή για γυναίκες και άνδρες, η ανισότητα διαιωνίζεται από διαρθρωτικούς και πολιτιστικούς παράγοντες. Σύμφωνα με τη Γιώτα Κραβαρίτου, «η ίδια η διαπραγματευτική διαδικασία, που σε γενικές γραμμές στερείται μιας προοπτικής ίσων ευκαιριών, νομιμοποιεί μισθολογικές πρακτικές που κάνουν διακρίσεις. Οι όροι των συλλογικών συμφωνιών όχι μόνο κωδικοποιούν τις διαφορές ως προς το μισθό και τις συνθήκες εργασίας σε κλαδικό ή επαγγελματικό επίπεδο ανάμεσα στις διάφορες κατηγορίες εργαζομένων, αλλά και ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες που δεν έχουν την ίδια βαρύτητα στις διαπραγματεύσεις». Το αποκεντρωμένο σύστημα διαπραγματεύσεων δεν μπορεί πάντα να παράγει τις ίσες ευκαιρίες. Οι μισθολογικές διαφορές και η «πρακτική των διακρίσεων» μειώνονται μόνον όταν οι ίσες ευκαιρίες ενσωματώνονται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις στο υψηλότερο επίπεδο διαπραγματεύσεως. Ως απόδειξη ότι αυτή η ιδέα μπορεί να πραγματοποιηθεί, μπορεί να θεωρηθεί το γεγονός ότι στις συλλογικές διαπραγματεύσεις στη Φιλανδία και στη Σουηδία το 1995 δόθηκαν υψηλότεροι μισθοί στους κλάδους στους οποίους οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία των εργαζομένων.

Γυναίκες στα Συνδικάτα

Η συνδικαλιστική πυκνότητα των γυναικών κατά τα φαινόμενα συμβαδίζει με την αντίστοιχη των ανδρών, αν και διαφοροποιείται σημαντικά από χώρα σε χώρα (δεν υπάρχουν διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία για κάποιες χώρες - ίσως εξ' αιτίας της έλλειψης «συνείδησης ως προς τα θέματα των δύο φύλων» των εμπλεκόμενων φορέων).

Σε παγκόσμιο επίπεδο, η γυναικεία αντιπροσώπευση είναι κατά προσέγγιση ανάλογη προς τον ενεργό γυναικείο πληθυσμό - αξιοσημείωτα υψηλή σε μερικές χώρες (όπως στη Φιλανδία και τη Δανία) και χαμηλή σε άλλες (όπως στη Γαλλία, την Ελλάδα και την Ολλανδία). Παρόλο που οι γυναίκες συμμετέχουν με σημαντικό ποσοστό στο σύνολο των μελών των συνδικάτων, έχουν πολύ μικρή συμμετοχή στα διοικητικά όργανα των συνδικάτων σε όλες τις χώρες μέλη της ΕΕ, παρά το γεγονός ότι σε μερικές χώρες τα συνδικάτα έχουν προσπαθήσει να εξασφαλίσουν ένα ελάχιστο ποσοστό γυναικείας εκπροσώπησης. Επιπλέον, οι γυναίκες υστερούν σε αντιπροσώπευση, αναλογικά με τον αριθμό τους στα διαπραγματευτικά όργανα των συνδικάτων ακόμη και στα επαγγέλματα





ή στους κλάδους που αποτελούν την πλειοψηφία. Αν και υπάρχουν λιγότερες πληροφορίες από τις εργοδοτικές οργανώσεις, ώστε να σχηματίσουμε μία ολοκληρωμένη άποψη, φαίνεται ότι οι γυναίκες απουσιάζουν εξίσου και από τις δομές αυτών των οργανώσεων.

Η στάση των κοινωνικών συνομιλητών

Σχεδόν σε όλες τις χώρες μέλη της ΕΕ και οι εργοδοτικές οργανώσεις και τα συνδικάτα είναι υπέρ των ίσων ευκαιριών, αλλά η ερμηνεία του όρου αλλάζει από χώρα σε χώρα και μεταξύ των δύο μερών. Σύμφωνα με την ενοποιημένη έκθεση του Ινστιτούτου του Ευρωπαϊκού Πανεπιστημίου, οι εργοδότες τείνουν να είναι υπέρ των ίσων ευκαιριών μόνο όταν εξυπηρετούνται τα οικονομικά τους συμφέροντα. Από τη μεριά τους τα συνδικάτα μπορεί να ενθαρρύνουν πρωτοβουλίες σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες αλλά αυτές καταλαμβάνουν μόνο ένα περιορισμένο ποσοστό της δράσης τους. Συνολικά στην έκθεση η δράση ως προς τις ίσες ευκαιρίες αναφέρεται ως «περιορισμένη και αντιφατική».

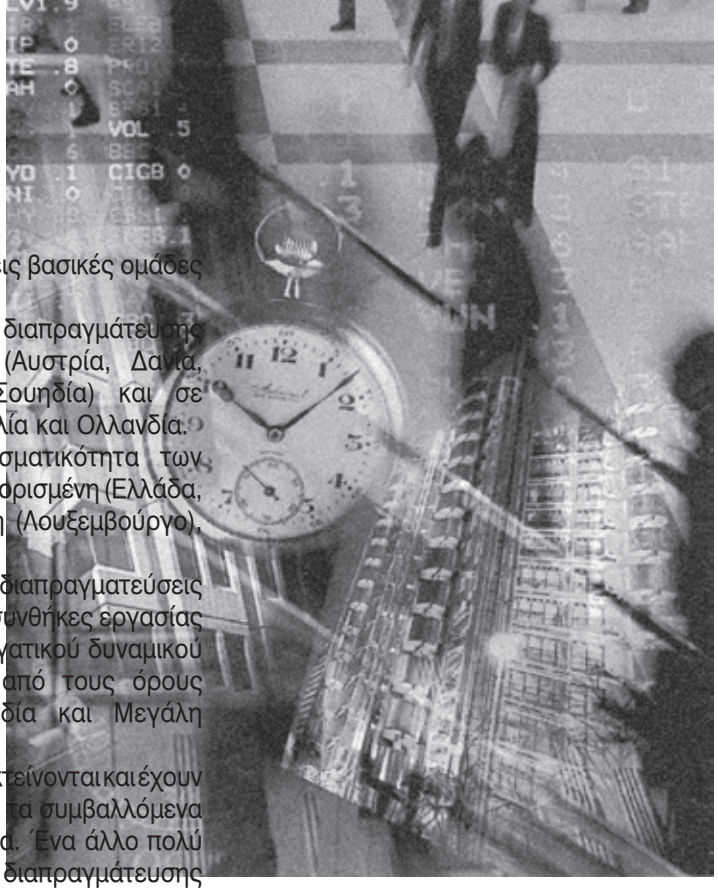
Κατηλυτικής σημασίας για τη συζήτηση σχετικά με το μέγεθος και τη φύση των διαπραγματεύσεων σε θέματα ισότητας, είναι οι αποκλίνουσες απόψεις των κοινωνικών εταίρων σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες, κάτι που προκύπτει από την διαφορετική σχέση μεταξύ συλλογικών διαπραγματεύσεων και νομοθεσίας στο θέμα αυτό. Στις χώρες της νότιας Ευρώπης όπως η Ισπανία, η Πορτογαλία και η Ελλάδα, το θέμα των ίσων ευκαιριών είναι για τους «κοινωνικούς εταίρους» ένα δευτερεύον θέμα συζήτησης, καθώς ο νόμος παίζει τον πρωταρχικό ρόλο στην επίτευξη της ισότητας. Οι κηρύνιες συμφωνίες σε θέματα όπως η φροντίδα των παιδιών και η μητρότητα ως επί το πλείστον δανείζονται διατάξεις από τη σχετική νομοθεσία. Σε χώρες όπως η Γαλλία, η Ολλανδία και η Ιταλία, η ύπαρξη νομοθεσίας εμποδίζει τους «κοινωνικούς εταίρους» να θεωρούν τις ίσες ευκαιρίες σαν κάτι περισσότερο από δεδομένο και συμβουλικό. Στην Αυστρία, το Λουξεμβούργο και την Ιρλανδία, τα συνδικάτα έχουν προφανώς πρόβλημα να αντιμετωπίσουν τις ίσες ευκαιρίες σαν κάτι περισσότερο από μια «συμβουλή διακηρυκτικού χαρακτήρα», όπως αναφέρεται στην έκθεσή τους. Η κατάσταση είναι πολύ διαφορετική στη Δανία, τη Φιλανδία και τη Σουηδία όπου η ισότητα των ευκαιριών είναι βαθιά ενσωματωμένη στη διαπραγματευτική διαδικασία και οι κοινωνικοί εταίροι τη θεωρούν καθαρά δική τους υπόθεση.

Το γενικό πλαίσιο των διαπραγματεύσεων

Σημαντικοί παράγοντες για την επιρροή των διαπραγματεύσεων στις ίσες ευκαιρίες είναι τα εθνικά συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης και οι νομοθετικές ρυθμίσεις που τα διέπουν. Ιδιαίτερης σημασίας είναι επίσης και το κλίμα που επικρατεί και περιβάλλει τις διαπραγματεύσεις, το οποίο σε όλη την Ευρώπη καθορίζεται από την ύφεση και την αναδιάρθρωση τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα.

Η σχέση μεταξύ νομοθεσίας και συλλογικών διαπραγματεύσεων ποικίλει σε μεγάλο βαθμό στις διάφορες χώρες της Ευρώπης. Σε χώρες όπως η Γαλλία, η Γερμανία και η Ελλάδα ο νόμος παίζει ένα πολύ σημαντικό ρόλο ως προς τη ρύθμιση των συνθηκών της εργασίας ενώ σε άλλες χώρες μέλη - κυρίως στις χώρες του βορρά, στην Ιταλία ή τη Μεγάλη Βρετανία - οι συλλογικές διαπραγματεύσεις παίζουν εξίσου σημαντικό ρόλο στα θέματα αυτά. Ετσι η διαπραγματευτική δραστηριότητα δεν είναι η ίδια σε όλες τις χώρες, με διαφορετικές επιπτώσεις στο περιεχόμενο διαπραγμάτευσης σχετικά με τα θέματα ισότητας.

Η διαπραγματευτική κάλυψη ποικίλει από χώρα σε



χώρα. Μπορούμε να διακρίνουμε τρεις βασικές ομάδες χωρών:

- τις χώρες όπου η ρύθμιση μέσω διαπραγμάτευσης είναι καθαρή και κατανοητή (Αυστρία, Δανία, Φιλανδία, Γερμανία, Ιταλία, Σουηδία) και σε μικρότερο βαθμό σε Βέλγιο, Γαλλία και Ολλανδία.
- τις χώρες όπου η αποτελεσματικότητα των συλλογικών συμβάσεων είναι περιορισμένη (Ελλάδα, Πορτογαλία και Ισπανία) ή άνιση (Λουξεμβούργο), και τέλος
- τις χώρες όπου οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι λιγότερο σημαντικές και οι συνθήκες εργασίας για το μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού (40% και πάνω) καθορίζονται από τους όρους ιδιωτικών συμφωνιών - Ιρλανδία και Μεγάλη Βρετανία.

Σε πολλές χώρες, οι συμφωνίες επεκτείνονται και έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα και πέρα από τα συμβαλλόμενα μέρη που υπογράφουν την συμφωνία. Ένα άλλο πολύ σημαντικό στοιχείο των συστημάτων διαπραγμάτευσης είναι το επίπεδο των διαπραγματεύσεων: σε χώρες όπως η Δανία και η Φιλανδία όπου η διαπραγμάτευση είναι κεντρική και σε χώρες όπως η Μεγάλη Βρετανία όπου οι διαπραγματεύσεις γίνονται ως επί το πλείστον σε επιχειρησιακό επίπεδο. Τα συστήματα κεντρικής διαπραγμάτευσης μπορεί να έχουν πλεονεκτήματα ως προς τα αποτελέσματά τους σε θέματα ισότητας, επειδή προσφέρουν στα μέρη ολοκληρωμένη άποψη και εικόνα, αν και πρόοδος μπορεί να επιτευχθεί και σε αποκεντρωμένο επίπεδο.

Η σχέση μεταξύ διαπραγμάτευσης και ίσων ευκαιριών

Εχοντας εξετάσει περιληπτικά το υπόβαθρο και το γενικό πλαίσιο, το ενδιαφέρον στη συνέχεια εστιάζεται στη σχέση μεταξύ ίσων ευκαιριών και συλλογικών διαπραγματεύσεων και το βαθμό στον οποίο το δεύτερο μπορεί να προωθήσει το πρώτο. Μία πολύ σύντομη περίληψη της κατάστασης που επικρατεί στην κάθε χώρα και βασίζεται κυρίως στις εθνικές εκθέσεις των χωρών παρουσιάζεται παρακάτω με αλφαβητική σειρά. Η Γιώτα Κραβαρίτου προτείνει μια κλίμακα η οποία παρέχει μία γενική εικόνα της σχέσης μεταξύ διαπραγματεύσεων και ίσων ευκαιριών στις 15 χώρες. Στη Δανία, την Φιλανδία και τη Σουηδία οι δύο αυτές έννοιες εμπλέκονται στενά, σχέση που επικρατεί σε ένα μικρότερο βαθμό και στην Ολλανδία. Στο Βέλγιο, τη Γαλλία και την Ιταλία οι δύο έννοιες είναι παραπλήσιες. Στην Αυστρία, την Γερμανία και την Ισπανία οι διαπραγματεύσεις και οι ίσες ευκαιρίες διαχωρίζονται με ευκρίνεια, ενώ ο διαχωρισμός είναι ακόμη μεγαλύτερος στην Ελλάδα. Στην Ιρλανδία, το Λουξεμβούργο και την Πορτογαλία, οι δύο έννοιες είναι ξένες μεταξύ τους. Τέλος καταγράφεται η περίπτωση της Μεγάλης Βρετανίας σαν ειδική περίπτωση, περισσότερο απομονωμένη απ' ότι μπορεί να εμφανίζεται. Τα διαφορετικά μοντέλα διαπραγμάτευσης σχετικά με τα θέματα ισότητας διαμορφώνονται μερικώς από την ύπαρξη των διαφορετικών νομικών πλαισίων για την ισότητα που ποικίλλουν ως προς την εφαρμογή της ευρωπαϊκής νομοθεσίας. Η ενοποιημένη έκθεση επισημαίνει μεγάλες ανεπάρκειες στο νομικό πλαίσιο πολλών χωρών, όπως στην Αυστρία, τη Γαλλία, την Ελλάδα, την Πορτογαλία και την Ισπανία με αρνητικές επιπτώσεις στην ενσωμάτωση των ίσων ευκαιριών.

Παρόλο που οι ίσες ευκαιρίες γίνονται αντιληπτές με διαφορετικό τρόπο από χώρα σε χώρα όπως άλλωστε και ο βαθμός προτεραιότητας που καταλαμβάνουν στις διαπραγματεύσεις, τα βασικά θέματα που αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης σε θέματα ισότητας σε όλες σχεδόν τις χώρες, είναι η θετική δράση, η σεξουαλική παρενόχληση, η γονική άδεια (και ο χρόνος εργασίας παρόλο που δεν είναι πάντα ορατός):

❒ Η θετική δράση αποτελεί αντικείμενο



διαπραγμάτευσης σε όλες σχεδόν τις χώρες μέλη της ΕΕ, με εξαίρεση την Ελλάδα, το Λουξεμβούργο και την Πορτογαλία. Αποτελεί επίσης, ένα από τα μέτρα σχεδιασμού τα οποία έχουν υιοθετήσει οι «κοινωνικοί εταίροι» σε χώρες όπως η Ιρλανδία, η Ισπανία και η Ολλανδία, ενώ μέτρα ως αποτέλεσμα της νομοθεσίας έχουν συμφωνηθεί συλλογικά σε χώρες όπως η Αυστρία. Στο Βέλγιο και την Ιταλία οι πρωτοβουλίες των «κοινωνικών εταίρων» σε αυτό το θέμα σχετίζονται με τις νομικές διατάξεις (παρόλο που και στις δύο περιπτώσεις η θετική δράση περιθωριοποιείται μέσα στις συλλογικές διαπραγματύσεις).

- ❒ Η ιδέα της γονικής άδειας έχει αναπτυχθεί στα πλαίσια των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε όλες τις χώρες μέλη της ΕΕ, με την ανάδειξη νέων εννοιών όπως είναι η άδεια φροντίδας και η άδεια πατρότητας. Βέβαια, αυτό που προκύπτει από την έρευνα είναι μια ανομοιόμορφη εικόνα κυρίως στις χώρες μέλη της Νότιας Ευρώπης.
- ❒ Η καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι μια καινούργια έννοια και η ανάπτυξή της μέσα από τις διαπραγματεύσεις κυρίως σε μερικές χώρες όπως η Ελλάδα, η Ιταλία και η Ολλανδία, απορρέει σε μεγάλο βαθμό από κοινωνικές πρωτοβουλίες. Στις χώρες του Βορρά υπάρχει πολύ μικρή αναφορά στην σεξουαλική παρενόχληση σε εθνικό επίπεδο, μιας και αποτελεί αδιάσπαστο μέρος των ίσων ευκαιριών.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Συμπερασματικά, η ενοποιημένη έκθεση επισημαίνει ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αναφέρονται στις ίσες ευκαιρίες σε διαφορετικό βαθμό από χώρα σε χώρα, αν και ως επί το πλείστον βρίσκονται στο παρασκήνιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και δεν έχουν αναπτυχθεί ή αναδειχθεί όσο θα έπρεπε. Ακόμη και στις χώρες όπου έχουν αναπτυχθεί περισσότερο - όπως στις χώρες του βορρά, το Βέλγιο και την Ιταλία - παραμένουν κι εκεί «πολύ περιορισμένες ή στην πραγματικότητα στο περιθώριο». Μόνο στις χώρες όπου οι συλλογικές διαπραγματεύσεις παίζουν ένα σημαντικό ρόλο στη ρύθμιση των συνθηκών εργασίας, η ενσωμάτωση ίσων ευκαιριών στις διαπραγματεύσεις είναι πιο αναπτυγμένη, περιλαμβάνοντας νέα θέματα (όπως η θετική δράση και η σεξουαλική παρενόχληση) στις παραδοσιακές διαδικασίες διαπραγμάτευσης. Στις χώρες που η νομοθεσία παίζει το σημαίνοντα ρόλο στη ρύθμιση των συνθηκών εργασίας, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις θεωρούνται κυρίως ότι προωθούν τις ίσες ευκαιρίες, στοχεύοντας να βοηθήσουν τις γυναίκες να συνδυάσουν την δουλειά με την οικογένεια και να ευθυγραμμίσουν την καριέρα τους με εκείνη των ανδρών. Παρόλο ότι γίνεται αναφορά στις ίσες ευκαιρίες λαμβάνοντας υπόψη τη συγκεκριμένη θέση των γυναικών, τα σχετικά μέτρα αφορούν κυρίως «στη διαιώνιση της λογικής του ανδρικού προτύπου».

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και το περιεχόμενο των συμφωνιών παραμένουν στα χέρια των ανδρών ενώ οι γυναίκες απουσιάζουν από τη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Παρόλο που η κατάσταση διαφέρει από χώρα σε χώρα οι γυναίκες συνολικά έχουν μικρή συμμετοχή στα διοικητικά και διαπραγματευτικά όργανα των οργανισμών των «κοινωνικών εταίρων». Οι συμφωνίες σε μεγάλο βαθμό προσδίδουν στις ίσες ευκαιρίες μια ξεχωριστή και επισφαλή/οριακή ιδιότητα που δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες των γυναικών. Στις περιπτώσεις όπου οι συμφωνίες προβλέπουν την ισότητα ευκαιριών αυτές έχουν την τάση να διαιωνίζουν ήθη που επικεντρώνονται στο ανδρικό μοντέλο, δίνοντας απλά την ευκαιρία στις γυναίκες να εναρμονίσουν και να συνδυάσουν τις οικογενειακές με τις επαγγελματικές υποχρεώσεις κυρίως στη Νότια Ευρώπη. Οι διαπραγματεύσεις κυριαρχούνται συντριπτικά από ένα παραδοσιακό μοντέλο το οποίο έχει απαξιωθεί από τις οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις. Υπήρξαν βέβαια και πρωτοποριακά βήματα στις παραδοσιακές βιομηχανικές σχέσεις με αξιοσημείωτα παραδείγματα εκείνες τις συλλογικές συμφωνίες που καθιερώνουν προγράμματα θετικής δράσης παρακάμπτοντας τα εμπόδια που δεν επιτρέπουν στις γυναίκες να αξιοποιήσουν τις επαγγελματικές τους δυνατότητες στο μέγιστο δυνατό βαθμό και στην ίδια βάση με τους

άνδρες, όπως επίσης κι εκείνες τις συμφωνίες που ασχολούνται με τη σεξουαλική παρενόχληση ή δίνουν στους άνδρες γονείς το δικαίωμα να πάρουν άδεια μετά τη γέννηση του παιδιού.

Η αναδιατύπωση των συμφωνιών με έναν ουδέτερο τρόπο, από άποψη φύλου, θεωρείται ένα ακόμη σημάδι κατάρρευσης «του ανδρικού οικοδομήματος» στις διαπραγματεύσεις. Οι διαπραγματεύσεις ως προς τα θέματα ισότητας παραμένουν μια μειοψηφική δράση σε όλες τις χώρες όπου υπερισχύει ο παραδοσιακός τρόπος διαπραγμάτευσης και οι ίσες ευκαιρίες αποτελούν μόνο ένα μικρό κομμάτι αυτής.

Σύμφωνα με τη Γιώτα Κραβαρίτου οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι ίσες ευκαιρίες συνυπάρχουν ακόμη αλλά δεν αναμειγνύονται σε μια αρμονική ενοποιημένη μορφή. Για να καταφέρουμε να γεφυρώσουμε το χάσμα ανάμεσα σ' αυτά τα δύο, η διαπραγματευτική διαδικασία πρέπει να εκσυγχρονιστεί κυρίως μέσα από την κατάρτιση, αλλά και την τοποθέτηση των γυναικών σε θέσεις διαπραγματευτών οι οποίες μπορούν να δώσουν στις διαπραγματεύσεις ένα πιο ανθρώπινο πρόσωπο. Ο εκσυγχρονισμός αυτός είναι απαραίτητος εάν θέλουμε οι συλλογικές διαπραγματεύσεις να αντεπεξέλθουν στις ανάγκες των ανδρών και γυναικών της Ε.Ε. και οι έννοιες της διαπραγμάτευσης και των ίσων ευκαιριών να αναζωογονήσουν η μία την άλλη. Σ' αυτή την περίπτωση: «η διαπραγμάτευση σχετικά με τα θέματα ισότητας θα έχει σίγουρα μέλλον».

ΑΥΣΤΡΙΑ: Οι ίσες ευκαιρίες ερμηνεύονται πολύ στενά έτσι ώστε να αναφέρονται κυρίως στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Η νομοθεσία σχετικά με την ίση μεταχείριση, που υιοθετήθηκε το 1979, όρισε αρχικά παράνομες τις μισθολογικές διακρίσεις και από τότε διευρύνθηκε περιλαμβάνοντας και άλλα θέματα όπως την ίση μεταχείριση στην παροχή επιδομάτων, την απαγόρευση της σεξουαλικής παρενόχλησης και την έννοια της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Το αποτέλεσμα σε σχέση με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ήταν η αφαίρεση από τις συμφωνίες προβλέψεων που έκαναν καθαρές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, συχνά μέσα από τυπικές αλλαγές όπως η τροποποίηση των τίτλων εργασίας και άλλες συγκεκριμένες αναφορές που έχουν να κάνουν με τη διαφορά του φύλου. Παρόλα αυτά όμως οι επιφανείς διακρίσεις δεν μειώθηκαν.



ΒΕΛΓΙΟ: Οι ίσες ευκαιρίες δεν αποτελούν κανονικό μέρος του θεσμικού συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και διαβουλεύσεων. Παρόλα αυτά, ζητήματα όπως η θετική δράση, η σεξουαλική παρενόχληση και η νυχτερινή εργασία καλύπτονται από τη νομοθεσία και έχουν τεθεί ως θέματα και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Συγκεκριμένα, η θετική δράση αποτέλεσε αντικείμενο μίας διακλαδικής συμφωνίας το 1988 και τώρα ενσωματώνεται στις διαπραγματεύσεις γύρω από τις συνθήκες εργασίας γενικότερα. Θέματα που σχετίζονται με τις ίσες ευκαιρίες όπως μέτρα ανακατανομής του χρόνου εργασίας (π.χ. μέσω μερικής απασχόλησης), επαγγελματικής κατάρτισης, ευελιξίας της αγοράς εργασίας και φροντίδας των παιδιών εμφανίζονται στη σύγχρονη ημερήσια διάταξη των διαπραγματεύσεων. Υπάρχει όμως πολύ μικρή αναφορά στις ίσες ευκαιρίες και το ζήτημα μένει ακόμη στο περιθώριο της συνολικής διαπραγμάτευσης διαδικασίας.

ΔΑΝΙΑ: Οι ίσες ευκαιρίες είναι ενσωματωμένες σε μεγάλο βαθμό στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ως κύρια ζητήματα διαπραγμάτευσης προσδιορίζονται ο μισθός/ίσος μισθός, η άδεια μητρότητας και υιοθεσίας, η άδεια για τη φροντίδα των παιδιών και άλλων εξαρτώμενων ατόμων και η εκπαίδευση και κατάρτιση. Ενώ έχει σημειωθεί πρόοδος σε όλα τα παραπάνω ζητήματα, αναφέρονται ασυμφωνίες μεταξύ του Ιδιωτικού και του Δημόσιου τομέα κυρίως όσον αφορά την άδεια μητρότητας και την άδεια φροντίδας όπου οι δημόσιοι υπάλληλοι απολαμβάνουν υψηλότερες παροχές. Το βασικό συνδικάτο και οι εργοδοτικές οργανώσεις υπέγραψαν μια συμφωνία το 1991 για ίση μεταχείριση, που μεταξύ άλλων κάνει συστάσεις σε θέματα όπως η σεξουαλική παρενόχληση.

ΦΙΛΑΝΔΙΑ: Και εδώ οι ίσες ευκαιρίες ενσωματώνονται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Κεντρικές



συμφωνίες εισοδηματικής πολιτικής ήταν βασικός παράγοντας προώθησης της ισότητας τις τελευταίες δύο δεκαετίες με αποφάσεις σε ζητήματα όπως η άδεια παιδικής φροντίδας, και η άδεια πατρότητας και μητρότητας. Υπήρξαν οι λεγόμενες έκτακτες αμοιβές για τις γυναίκες που στόχευαν, ακόμη και συμβολικά, στην ίση αμοιβή, ενώ στα τέλη του 1980 και πάλι το 1995 οι κύριοι «κοινωνικοί εταίροι» συμφώνησαν σε από κοινού σχήματα αξιολόγησης της εργασίας με στόχο να εξισώσουν τους μισθούς.

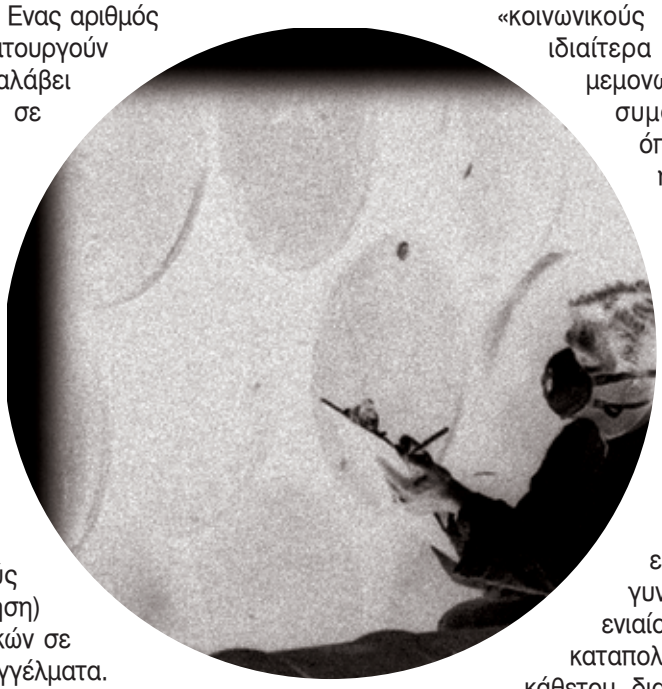
ΓΑΛΛΙΑ: Η διαπραγμάτευση σε θέματα ισότητας είναι καθαρά αποτέλεσμα νομοθεσίας - με μία ποικιλία νόμων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις με διάσπαρτες αναφορές σε θέματα ισότητας και ένα συγκεκριμένο κομμάτι της νομοθεσίας που από το 1983 ορίζει τη διαπραγμάτευση ως το κύριο μέσο για την επίτευξη της ισότητας των δύο φύλων. Παρόλο όμως το νομοθετικό πλαίσιο οι διαπραγματεύσεις σ' αυτό το θέμα αξιολογούνται αδύναμες σ' όλα τα επίπεδα και οι «κοινωνικοί εταίροι» δίνουν πολύ μικρή προσοχή με πολύ λίγες άμεσες και τυπικές αναφορές. Μια διακλαδική συμφωνία το 1989 για την προώθηση ισότητας ενέπνευσε πολύ μικρή δράση. Ακολουθώντας τις διατάξεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου οι «κοινωνικοί εταίροι» αφαίρεσαν από τις κοινωνικές συμφωνίες τους όρους εκείνους που θεωρήθηκαν ότι κάνουν διακρίσεις, μια διαδικασία όμως που ακόμη δεν έχει ολοκληρωθεί. Ως βασικό εμπόδιο θεωρείται το γεγονός ότι οι διαπραγματεύσεις γύρω από μια σειρά θεμάτων, συμπεριλαμβανομένων αυτών της ισότητας είναι υποχρεωτικές μόνο σε επιχειρήσεις με 50 και άνω εργαζόμενους, εξαιρώντας έτσι, τις μικρότερες επιχειρήσεις στις οποίες απασχολούνται περισσότερες γυναίκες. Ένα επίσης σημαντικό εμπόδιο είναι και το χαμηλό προφίλ που υιοθετεί η κυβέρνηση και η τριμερής εθνική επιτροπή συλλογικών διαπραγματεύσεων που είναι υπεύθυνη για τον έλεγχο επέκτασης των συμφωνιών.

ΓΕΡΜΑΝΙΑ: Ενώ οι ίσες ευκαιρίες αποτελούν μέρος των συλλογικών διαπραγματεύσεων η πολιτική που ακολουθείται συνολικά στις διαπραγματεύσεις διαμορφώνεται ακόμη από τα παραδοσιακά ανδρικά μοντέλα. Οι συμφωνίες που προβλέπουν άμεσα την προαγωγή των γυναικών είναι σπάνιες, με ελάχιστες εξαιρέσεις σε κλαδικό επίπεδο (π.χ. βιομηχανία τροφίμων) και ένα μεγαλύτερο αριθμό πρωτοβουλιών σε επιχειρησιακό επίπεδο. Οι συμφωνίες σε επιχειρησιακό επίπεδο παραμένουν ακόμη λίγες και συνήθως τείνουν να είναι συμβολικές διακηρύξεις με περιεχόμενο περιορισμένης επιρροής. Τα τελευταία χρόνια οι διαπραγματεύσεις εστιάζονται στην μείωση και την αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας όπως επίσης και στην εξασφάλιση του μισθού και της εργασίας. Οι ίσες ευκαιρίες έχουν παίξει ένα ρόλο στις διαπραγματεύσεις ως προς το χρόνο εργασίας παρόλο που δεν έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος στην χάραξη πολιτικής και στην διάρθρωση των μισθών. Εχει υπάρξει βέβαια πρόοδος σε άλλα θέματα όπως η μερική απασχόληση και η γονική άδεια, όπου και πάλι όμως οι συμφωνίες προσανατολίζονται να ευνοήσουν την οικογένεια και όχι να προωθήσουν τις ίσες ευκαιρίες.

ΕΛΛΑΔΑ: Δεν υπάρχει σύνδεση ίσων ευκαιριών και συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις περιορίζονται στους μισθούς και στις ώρες εργασίας και εάν αναφέρονται στις ίσες ευκαιρίες το κάνουν μόνο σε σχέση με την νομοθεσία και την εφαρμογή της σε περιοχές που πρέπει να εναρμονισθεί με την ευρωπαϊκή νομοθεσία. Η ισότητα θεωρείται σαν κάτι που θα φέρει τις γυναίκες σταδιακά στην ίδια θέση με τους άνδρες εργαζόμενους, σε μακροπρόθεσμο όμως επίπεδο. Υπάρχουν βέβαια αρκετές προβλέψεις που έχουν συμφωνηθεί συλλογικά και διευκολύνουν τη συμφιλίωση από τις οποίες έχει επεκταθεί τα τελευταία χρόνια και παρέχει γονική άδεια και στους άνδρες. Η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του ΄93 κάνει τομή στη σχέση συλλογικών διαπραγματεύσεων και ίσων ευκαιριών υποχρεώνοντας τα συνδικάτα και τους εργοδότες να συνεισφέρουν στην προώθηση των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης κάνοντας συγκεκριμένες προβλέψεις σε θέματα όπως η άδεια μητρότητας - πατρότητας και η σεξουαλική παρενόχληση. Η συμφωνία δεν θέτει συγκεκριμένες κυρώσεις ή συγκεκριμένα προγράμματα και οι προβλέψεις δεν ισχύουν για συμφωνίες σε χαμηλότερα επίπεδα. Θεωρείται όμως ότι η συγκεκριμένη συμφωνία ανοίγει το δρόμο για τις διαπραγματεύσεις σε θέματα ισότητας όπως για παράδειγμα στο χώρο

των τραπεζών.

ΙΡΛΑΝΔΙΑ: Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι ίσες ευκαιρίες συνδέονται σπάνια. Παρόλα αυτά όμως, από το 1987 επιτυχημένες εθνικές κεντρικές συμφωνίες προβλέπουν ζητήματα ισότητας όπως ευκαιρίες στην κατάρτιση, προγράμματα θετικής δράσης και φθηνές ευκαιρίες σε σχέση με την παιδική και βρεφονηπιακή φροντίδα. Σε χαμηλότερα επίπεδα διαπραγμάτευσης η πρόοδος σε θέματα ίσων ευκαιριών είναι πολύ αργή ενώ σε σχέση με την αμοιβή, τη σεξουαλική παρενόχληση, την κατάρτιση, τις παροχές παιδικής φροντίδας, τον συνδυασμό οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων και της προστασίας της μητρότητας η πρόοδος είναι ανύπαρκτη. Ενας αριθμός επιχειρήσεων όπου δεν λειτουργούν τα συνδικάτα, έχει αναλάβει μονομερώς πρωτοβουλίες σε θέματα ισότητας.



ΙΤΑΛΙΑ Τα ζητήματα «ίσων ευκαιριών έχουν συμπεριληφθεί στην ημερήσια διάταξη των διαπραγματεύσεων εδώ και κάποιο διάστημα και οι συλλογικές συμφωνίες έχουν αγγίξει ζητήματα όπως η σεξουαλική παρενόχληση, η άδεια μητρότητας, η υγεία, ο χρόνος εργασίας (ελεύθερος χρόνος για οικογενειακούς λόγους, μερική απασχόληση) και η συμμετοχή των γυναικών σε παραδοσιακά ανδρικά επαγγέλματα. Εθελοντικές πρωτοβουλίες για θετική δράση προηγήθηκαν της νομοθεσίας (1991) στα θέματα αυτά. Οι διαπραγματεύσεις ασχολήθηκαν επίσης με τη δημιουργία συμβουλευτικών επιτροπών για τις ίσες ευκαιρίες στους περισσότερους κλάδους (με επίκεντρο την έρευνα, την κατάρτιση και την πληροφόρηση). Η δράση βέβαια έχει περιοριστεί στην προσαρμογή του παραδοσιακού μοντέλου διαπραγματεύσεων με ανδρικό προσανατολισμό στην εργασία των γυναικών και δεν αναζητεί την προσαρμογή του συνολικού συστήματος διαπραγματεύσεων ώστε να προωθήσει την πραγματική έννοια της ισότητας. Αυτή η διαδικασία είχε σαν αποτέλεσμα να καταργηθούν παραδοσιακοί μηχανισμοί προστασίας (όπως περιορισμοί στην νυχτερινή εργασία για τις γυναίκες) και να μην αντικατασταθούν από γνήσια μέτρα προώθησης της ισότητας και συγκεκριμένες πολιτικές για τις γυναίκες. Συνολικά μπορούμε να πούμε ότι παρά τα κάποια θετικά σημάδια, οι πολιτικές ίσων ευκαιριών τείνουν «να μπλοκάρονται από τη γενική κουλτούρα των βιομηχανικών σχέσεων που αδιαφορεί για τα ζητήματα διαφορετικότητας από γένους».

ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ: Οι διαπραγματεύσεις και η ισότητα δείχνουν να είναι θέματα εντελώς ξεχωριστά. Παρόλο που η εφαρμογή της ευρωπαϊκής νομοθεσίας εγγυάται ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν κάνουν άμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, οι ευκαιρίες που άνοιξε η νομοθεσία του 1981 για την προώθηση των ίσων ευκαιριών μέσα από τις διαπραγματεύσεις δεν προωθήθηκε από τους «κοινωνικούς εταίρους». Υπάρχει ένας ιδιαίτερα περιορισμένος αριθμός μεμονωμένων προβλέψεων στις συμφωνίες, σε ζητήματα όπως «η κοινωνική άδεια», η επαναπασχόληση μετά την άδεια μητρότητας, οι παροχές για παιδική φροντίδα, η σεξουαλική παρενόχληση και η ευελιξία στο χρόνο εργασίας. Ωστόσο δεν υπάρχουν ακόμη συλλογικές συμφωνίες που να εκφράζουν «την άμεση επιθυμία να προωθήσουν τις ίσες ευκαιρίες για άνδρες και γυναίκες» ή περιέχουν «ένα ενιαίο σχέδιο δράσης για την καταπολέμηση του οριζόντιου και κάθετου διαχωρισμού της εργασίας».

Συνολικά αναφέρεται ότι το γενικό κλίμα σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες έχει αρχίσει να αλλάζει προς το καλύτερο με ευνοϊκές επιπτώσεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

ΟΛΛΑΝΔΙΑ: Οι διαπραγματεύσεις σχετικά με τα θέματα ισότητας έχουν αναπτυχθεί σε μεγάλο βαθμό, με τις ίσες ευκαιρίες να θεωρούνται καθολικά σαν μία αρχή που πρέπει να διέπει τις διαπραγματεύσεις. Οι συλλογικές συμφωνίες αντιμετωπίζουν άμεσα ζητήματα όπως η ίση μεταχείριση, η θετική δράση, η μερική απασχόληση, η εγκυμοσύνη, η άδεια μητρότητας και τοκετού, οι παροχές για παιδική φροντίδα, η σεξουαλική παρενόχληση και οι αμοιβές (με σχετικά βέβαια μικρή πρόοδο). Η ισότητα αποτελεί αντικείμενο συζήτησης και για τις εργοδοτικές οργανώσεις και τα συνδικάτα για διαφορετικούς βέβαια λόγος και με διαφορετικές ερμηνείες. Συνολικά, ένας ικανοποιητικός βαθμός

διαπραγματεύσεων σε θέματα ισότητας φαίνεται να απασχολεί την ολλανδική ημερήσια διάταξη διαπραγματεύσεων.

ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ: Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν αποτελούν ένα αποτελεσματικό μέσο προώθησης των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης και τον βασικό ρόλο για την επίτευξη προόδου σ' αυτήν την περιοχή τον έχει αναλάβει η νομοθεσία. Οι διαπραγματεύσεις φαίνεται να κυριαρχούνται από ζητήματα οικονομικού χαρακτήρα και τα θέματα ίσων ευκαιριών «είτε θεωρούνται δευτερεύοντα είτε αντιμετωπίζονται σε ένα τυπικό επίπεδο» και συχνά παραλείπονται από τη διαδικασία των διαπραγματεύσεων. Οι συλλογικές συμφωνίες και παρόμοια άλλα εργαλεία δεν αναφέρονται στην αρχή της ισότητας και όποτε καλύπτουν ζητήματα ισότητας σπάνια πηγαίνουν πέρα από τις νομοθετικές διατάξεις. Πολλές συμφωνίες προβλέπουν για την άδεια μητρότητας και άλλα συνεπακόλουθα θέματα (κυρίως σε παραδοσιακούς «γυναικείους» κλάδους) καθώς και τον ελεύθερο χρόνο για τη φροντίδα μελών της οικογένειας. Στην τελευταία περίπτωση οι ίδιες παροχές ισχύουν και για τον άνδρα, παρόλο που στην πράξη σχεδόν πάντοτε μόνο οι γυναίκες κάνουν χρήση αυτών των δικαιωμάτων και τιμωρούνται γιατί παράλληλα η προσωρινή απουσία τους από την εργασία τους στερεί άλλα δικαιώματα.

ΙΣΠΑΝΙΑ: Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις παίζουν ένα πολύ μικρό ή και ανύπαρκτο ρόλο στην προώθηση και επίτευξη των ίσων ευκαιριών. Η διαπραγμάτευση είναι διασπασμένη, αποκεντρωμένη και ιδιαίτερα περιορισμένη ως προς το περιεχόμενο της εστιαζόμενης κυρίως σε θέματα μισθών, επαγγελματικών κατηγοριών και δικαιώματα για τα συνδικάτα. Δίνεται πολύ μικρή ή καθόλου προσοχή στις συμφωνίες σχετικά με τα γυναικεία ζητήματα. Θέματα όπως η άδεια μητρότητας αν και καλύπτονται από τις συμφωνίες σπάνια ξεφεύγουν πέρα από αυτό που ορίζει η νομοθεσία. Λόγω προβλημάτων σχετικά με την κάλυψη και το περιεχόμενο των διαπραγματεύσεων, είναι συχνά απαραίτητο να προσφεύγουν στις εργασιακές διατάξεις της εποχής του Φράνκο (που σε πολλές περιπτώσεις δεν συμμορφώνονται με τη νομοθεσία σε θέματα ισότητας) για τη ρύθμιση των όρων και των συνθηκών εργασίας. Υπάρχουν ωστόσο κάποια θετικά σημάδια όπως συμφωνίες για θετική δράση στη δημόσια διοίκηση και σε κάποιες μεγάλες επιχειρήσεις. Η κατάργηση των διατάξεων της εποχής του Φράνκο μπορεί να δώσει τη δυνατότητα για περισσότερη ισότητα και να βελτιώσει το αποτέλεσμα των διαπραγματεύσεων σχετικά με τους μισθούς αίροντας τις διατάξεις που κάνουν διακρίσεις σε βάρος των γυναικών.

ΣΟΥΗΔΙΑ: Τα ζητήματα ίσων ευκαιριών (όπως η ίσης αμοιβή και η θετική δράση) καλύπτονταν από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (αξιοσημείωτη είναι και η κεντρική συμφωνία του 1977) πριν το 1979. Ο νόμος για τις ίσες ευκαιρίες εκείνης της χρονιάς, παρακίνησε τους «κοινωνικούς εταίρους» να ολοκληρώσουν συμφωνίες καλύπτοντας όλους τους κλάδους της αγοράς εργασίας με ενεργά μέτρα για την προώθηση των ίσων ευκαιριών. Ο νόμος προβλέπει ότι σχετικά μέτρα πρέπει να αποτελούν μέρος των συλλογικών συμφωνιών, αλλά αφήνει ελεύθερα τα συμβαλλόμενα μέρη να αποφασίσουν την μορφή και το περιεχόμενο των μέτρων ώστε να αποφεύγουν τον έλεγχο του νέου θεσμού, γνωστού ως Συνήγορος του Πολίτη σε θέματα ίσων ευκαιριών. Αποτέλεσε όμως θέμα έντονης συζήτησης ότι οι συμφωνίες που υπογράφηκαν στα πλαίσια αυτού του νόμου είναι στην πραγματικότητα «ψευτοσυμφωνίες» που «ως επί το πλείστον αποτέλεσαν μία μέθοδο αποφυγής των νομοθετικών διατάξεων του νόμου αυτού δίνοντας την ευκαιρία στους κοινωνικούς εταίρους να αντιμετωπίσουν ζητήματα τέτοιου είδους». Τα αποτελέσματα ήταν «ιδιαίτερα επιφυλακτικά ως προς την οργανωμένη δράση με πολύ μικρά αποτελέσματα ως προς την αλλαγή των σχέσεων για τα δύο φύλα» και με ένα πολύ μικρό ποσοστό διαπραγμάτευσης σε τοπικό επίπεδο που θα υλοποιούσε συμφωνίες που έχουν γίνει σε υψηλότερο επίπεδο διαπραγματεύσεως. Το 1994 ο νόμος τροποποιήθηκε καθιστώντας τα συγκεκριμένα μέτρα προώθησης των ίσων ευκαιριών υποχρεωτικά ανεξάρτητα από τις συλλογικές συμφωνίες. Η νομοθεσία και ο Συνήγορος του Πολίτη είναι οι βασικές κατευθυντήριες δυνάμεις πίσω από τις ίσες ευκαιρίες - που επιβλέπουν τα ενεργά μέτρα και διασφαλίζουν ότι σχεδόν όλοι οι χώροι εργασίας έχουν ένα σχέδιο ίσων ευκαιριών.

Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ: Η Ευρωπαϊκή Νομοθεσία για τις ίσες ευκαιρίες έχει παίξει ένα σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο ζήτημα αυτό. Η κυβέρνηση υποχρεώθηκε να εισαγάγει νομοθεσία που προβλέπει την κατάργηση των συλλογικών συμφωνιών που παραβιάζουν τις αρχές της ίσης μεταχείρισης και αποδοκιμάζει εκείνα τα μέρη των συμφωνιών που αναφέρονται σε άνδρες και γυναίκες και κάνουν διακρίσεις σε βάρος των γυναικών. Οι περιπτώσεις που έχουν καταλήξει στο Διεθνές Δικαστήριο της Χάγης και διεκδικούν ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, αποτελούν τη βάση για τις μελλοντικές διαπραγματεύσεις στο θέμα των μισθών. Τα περισσότερα σωματεία μάλιστα

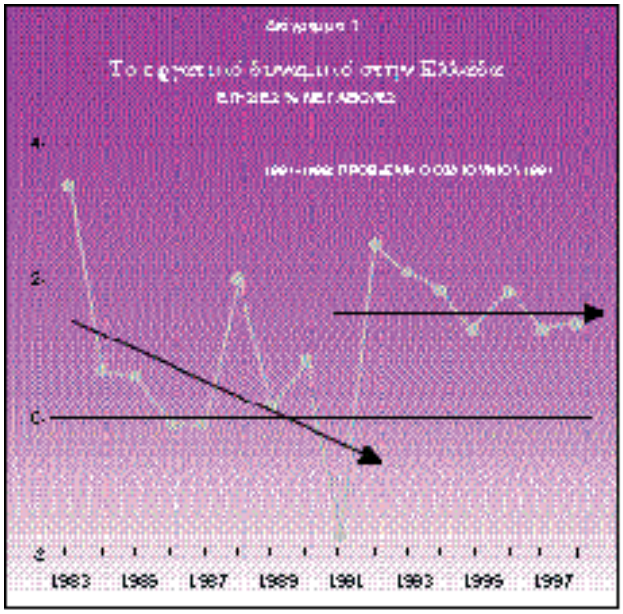
Η άνοδος της προσφοράς εργασίας αυξάνει την ανεργία

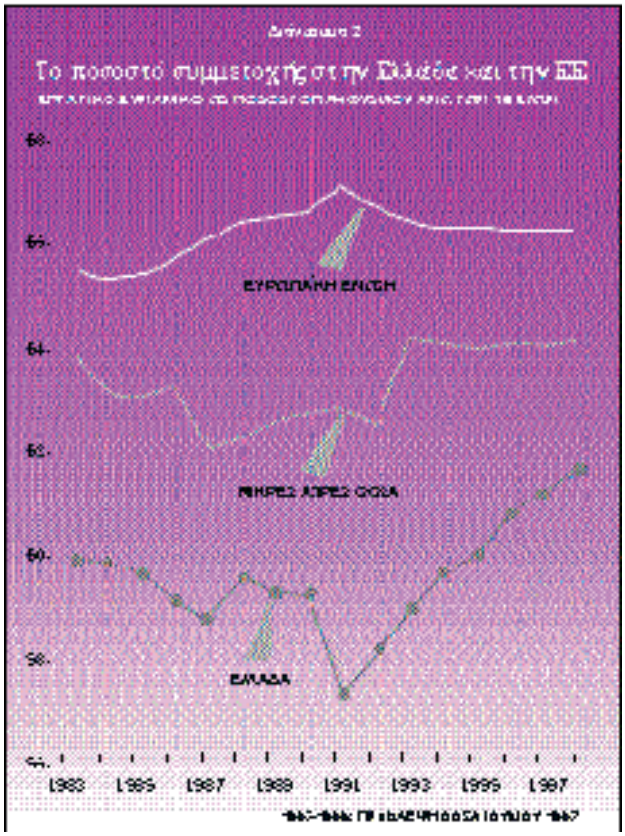
του Ηλία Ιωακείμογλου

Η απασχόληση στην Ελλάδα αυξάνεται, και μάλιστα με ρυθμούς σχετικά υψηλούς, ιδιαίτερα αν λάβουμε υπόψη μας την επιβράδυνση της οικονομικής μεγέθυνσης στη διάρκεια της δεκαετίας του ΄90. Η συνολική αύξηση του αριθμού των απασχολουμένων κατά την πενταετία 1992-1996 ανήλθε περίπου σε 190 χιλιάδες άτομα δηλαδή 5,2%, ενώ η αντίστοιχη αύξηση της μισθωτής εργασίας ήταν 150 χιλιάδες άτομα ήτοι, 7,6%. Στη διάρκεια της δεκαετίας 1988-1997, ο αριθμός των μισθωτών προβλέπεται ότι θα έχει αυξηθεί περίπου κατά 280 χιλ. άτομα δηλαδή κατά 15%. Το πρόβλημα της ανεργίας, σχετίζεται, λοιπόν, με την άνοδο της προσφοράς εργασίας, η οποία είναι ταχύτερη από την αύξηση της απασχόλησης. Ως εκ τούτου καθίσταται επίκαιρο το ζήτημα της μελλοντικής εξέλιξης του εργατικού δυναμικού.

Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία του ΟΟΣΑ (Economic Outlook 61/Ιούνιος 1997) και τις προβλέψεις του διεθνούς οργανισμού για το 1997-1998, ο ρυθμός μεγέθυνσης του εργατικού δυναμικού ενώ παρουσίαζε πτωτική τάση στην διάρκεια της δεκαετίας του΄80, έχει σταθεροποιηθεί ήδη από το 1992 σε υψηλά επίπεδα της τάξης του 1,6%. Η τάση αυτή προβλέπεται να συνεχισθεί και κατά το 1997-1998 αν και με κατά τι μικρότερους ρυθμούς της τάξης του 1,4% (διάγραμμα 1).

Το ποσοστό συμμετοχής στην Ελλάδα, δηλαδή το εργατικό δυναμικό ως ποσοστό του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (άνω των 15 ετών), διατηρήθηκε σχετικά χαμηλό ως προς τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ενωσης σε όλη τη διάρκεια της δεκαετίας του ΄80 (αν και η πραγματική διαφορά είναι μικρότερη από την καταγραφόμενη όταν γίνει διόρθωση για τη μερική απασχόληση). Η άνοδος του ποσοστού συμμετοχής στην Ελλάδα, σε αντίθεση με τη στασιμότητα που παρουσιάζει το αντίστοιχο μέγεθος της ΕΕ, θα μειώσει την



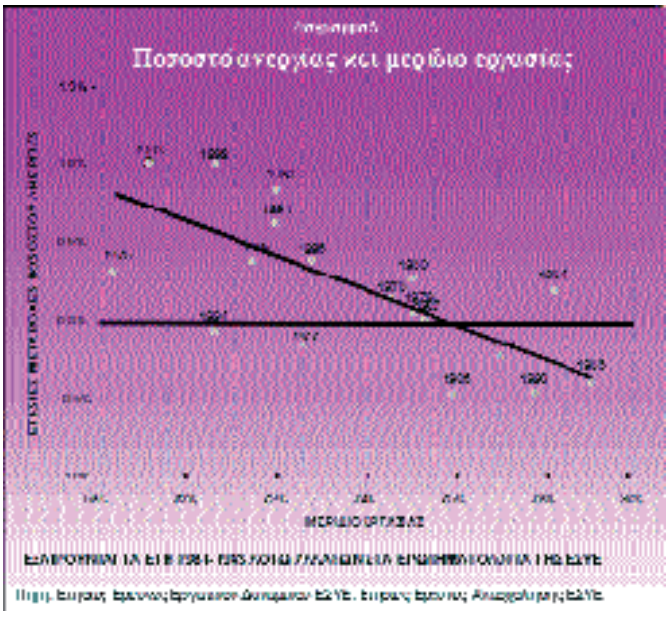


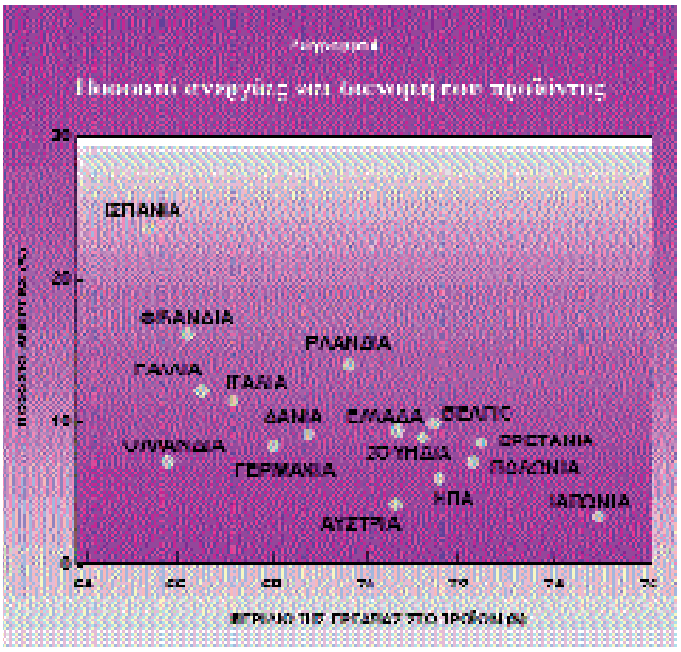
απόσταση από τις 6 περίπου εκατοστιαίες μονάδες το 1983 στις 4 περίπου μονάδες κατά το 1998 (διάγραμμα 2).

Η συνεχής μεγέθυνση του εργατικού δυναμικού δεν σχετίζεται μόνον με δημογραφικούς ή κοινωνικούς παράγοντες: Το ποσοστό του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας που αναζητά ενεργητικά εργασία σήμερα είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο ποσοστό των προηγουμένων ετών, διότι η μείωση του εισοδήματος της εργασίας εξωθεί όλο και περισσότερα μέλη των νοικοκυριών να εμφανισθούν στην αγορά εργασίας και να διεκδικήσουν μια θέση εργασίας. Με άλλα λόγια, όταν τα νοικοκυριά αντιμετωπίζουν επανηλειμμένες μειώσεις του εισοδήματός τους, προκειμένου να διατηρήσουν σταθερό το επίπεδο κατανάλωσης στο οποίο θεωρούν ότι ικανοποιούνται όλες οι βασικές τους ανάγκες καθώς και οι (διευρυνόμενες) κοινωνικές ανάγκες που αντιστοιχούν στην εποχή μας, τείνουν να προσφέρουν περισσότερη εργασία: δεύτερη απασχόληση των ανδρών, αυξανόμενη είσοδος των γυναικών και των νέων στην αγορά εργασίας. Βέβαια, υπάρχουν και άλλοι, διαρθρωτικοί παράγοντες οι οποίοι συμβάλλουν στην αυξανόμενη προσφορά εργασίας και οι οποίοι σχετίζονται με μεγάλες αλλαγές της ελληνικής κοινωνίας και τα τελευταία είκοσι έτη, όπως η αλλαγή της θέσης των γυναικών, η μετατροπή των καταναλωτικών προτύπων και των οικογενειακών σχέσεων... Εντούτοις, οι παράγοντες αυτοί φαίνεται ότι αποτελούν απλούς συνενόχους της οικονομικής πολιτικής, η οποία, με τη λιτότητα που επιβάλλει, εξωθεί τα νοικοκυριά να προσφέρουν περισσότερη εργασία.

Για τον λόγο αυτό και παρατηρείται στην Ελλάδα μια αρνητική συσχέτιση του ποσοστού ανεργίας και του μεριδίου της εργασίας (που εκφράζει το ποσοστό του ΑΕΠ το οποίο ιδιοποιείται η εργασία). Όταν δηλαδή η διανομή του εισοδήματος μετατρέπεται σε βάρος της εργασίας (όταν δηλαδή μειώνεται το μερίδιο της εργασίας) τότε το ποσοστό ανεργίας αυξάνεται (διάγραμμα 3).

Ενισχυτική ένδειξη ότι το ποσοστό ανεργίας αυξάνεται όταν μειώνεται το μερίδιο της εργασίας αποτελεί η σύγκριση μεταξύ διαφορετικών χωρών (διάγραμμα 4): στις χώρες στις οποίες το μερίδιο της εργασίας είναι







Σταθερή η ανεργία των ανδρών, αυξάνεται η ανεργία των γυναικών

Γιώργος Κρητικίδης και Ηλίας Ιωακείμογλου

Αυξήθηκε η ανεργία των γυναικών στην διάρκεια της τετραετίας 1993-1996, είτε ως απόλυτος αριθμός είτε ως ποσοστό ανεργίας. Ενώ το 1993, ο αριθμός των άνεργων γυναικών ανερχόταν περίπου σε 230 χιλιάδες άτομα (ποσοστό ανεργίας 15,5%), το 1996 είχε αυξηθεί περίπου στις 280 χιλιάδες (ποσοστό ανεργίας 17%). Σε αντίθεση με την ανεργία των γυναικών, κατά την ίδια περίοδο, ο αριθμός των ανέργων ανδρών παρέμεινε σταθερός στις 165 χιλιάδες άτομα (σταθερό ποσοστό ανεργίας 6,5%).

Κατόπιν τούτου, η σύνθεση της ανεργίας διαμορφώνεται ως εξής: Σε σύνολο 100 ανέργων αναλογούσαν, κατά το 1996, 63 γυναίκες ενώ κατά τα προηγούμενα έτη (1993-1995) αναλογούσαν 58 γυναίκες.

Εντυπωσιακή είναι η σταθερότητα που παρουσιάζεται στον αριθμό των ανέργων ανδρών, αλλά και στο σχετικό ποσοστό ανεργίας κατά την τελευταία πενταετία: Οι άνδρες άνω των 30 ετών που είναι άνεργοι παρουσιάζουν ποσοστό ανεργίας το οποίο κυμαίνεται μεταξύ 3,7% και 4% - ποσοστό που αντιστοιχεί στον περίπου σταθερό αριθμό των 75 χιλιάδων ατόμων. Το ποσοστό ανεργίας των νεότερων ανδρών, ηλικίας μικρότερης των 30 ετών, είναι βεβαίως υψηλό (περίπου 16%), πλην όμως έχει παραμείνει σταθερό κατά την τελευταία πενταετία και είναι κατά πολύ μικρότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών. Ο αριθμός των νεότερων ανδρών είναι επίσης σταθερός και ανέρχεται περίπου σε 95 χιλιάδες άτομα.

Η ανεργία των γυναικών αυξάνεται σε όλες τις ηλικίες: Οι γυναίκες άνω των 30 ετών που είναι άνεργες παρουσιάζουν ανερχόμενο ποσοστό ανεργίας, από 8,5% περίπου το 1993 σε 9,5% κατά το 1996, δηλαδή από 90 χιλιάδες άτομα σε 110 χιλιάδες. Το ποσοστό ανεργίας των νεοτέρων γυναικών, ηλικίας μικρότερης των 30 ετών, αυξήθηκε μέσα στα τέσσερα τελευταία έτη (1993-1996) από 30% σε 34% ο δε αριθμός των ανέργων από 145 χιλιάδες άτομα σε περίπου 170 χιλιάδες.

Συμπερασματικά, η συνολική αύξηση της ανεργίας μεταξύ 1993 και 1996, προήλθε σχεδόν αποκλειστικά από την αύξηση του αριθμού των ανέργων γυναικών: τα 95 άτομα στα 100 που εντάχθηκαν στην κατηγορία των

ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ

Ποσοστό Ανεργίας

	1993	1994	1995	1996
Και τα δύο φύλα				
ΣΥΝΟΛΟ	9.9	9.9	10.3	10.6
14 ετών	18.9	23.3	18.3	15.7
15-19 ετών	35.7	34.3	35.5	41.8
20-24 ετών	27.0	27.5	28.3	29.5
25-29 ετών	14.0	15.2	16.4	16.9
30-44 ετών	6.9	6.7	7.0	7.5
45-64 ετών	3.9	4.1	4.3	4.0
15-64 ετών	9.9	9.9	10.3	10.6
14-29 ετών	21.7	22.0	22.9	24.2
30 ετών & άνω	5.5	5.5	5.8	5.9

Ποσοστό Ανεργίας

Ανδρες	1993	1994	1995	1996
ΣΥΝΟΛΟ	6.5	6.7	6.9	6.5
14 ετών	15.1	23.9	12.9	14.2
15-19 ετών	21.8	20.9	22.5	28.5
20-24 ετών	19.8	20.4	19.8	20.1
25-29 ετών	10.1	11.4	11.7	11.0
30-44 ετών	4.3	4.2	4.8	4.4
45-64 ετών	3.3	3.5	3.7	3.1
15-64 ετών	6.5	6.7	6.9	6.5
14-29 ετών	15.1	15.7	15.7	15.9
30 ετών & άνω	3.8	3.9	4.2	3.7

Ποσοστό Ανεργίας

Γυναίκες	1993	1994	1995	1996
ΣΥΝΟΛΟ	15.5	15.2	15.7	17.0
14 ετών	24.1	20.7	53.7	21.0
15-19 ετών	51.0	48.8	49.2	54.4
20-24 ετών	35.3	35.8	37.9	39.3
25-29 ετών	19.2	20.4	22.5	24.6
30-44 ετών	11.2	10.7	10.4	12.0
45-64 ετών	5.2	5.4	5.8	6.0
15-64 ετών	15.5	15.2	15.6	17.0
14-29 ετών	29.8	29.9	31.6	34.0
30 ετών & άνω	8.7	8.5	8.5	9.6

Πηγή: ΕΣΥΕ



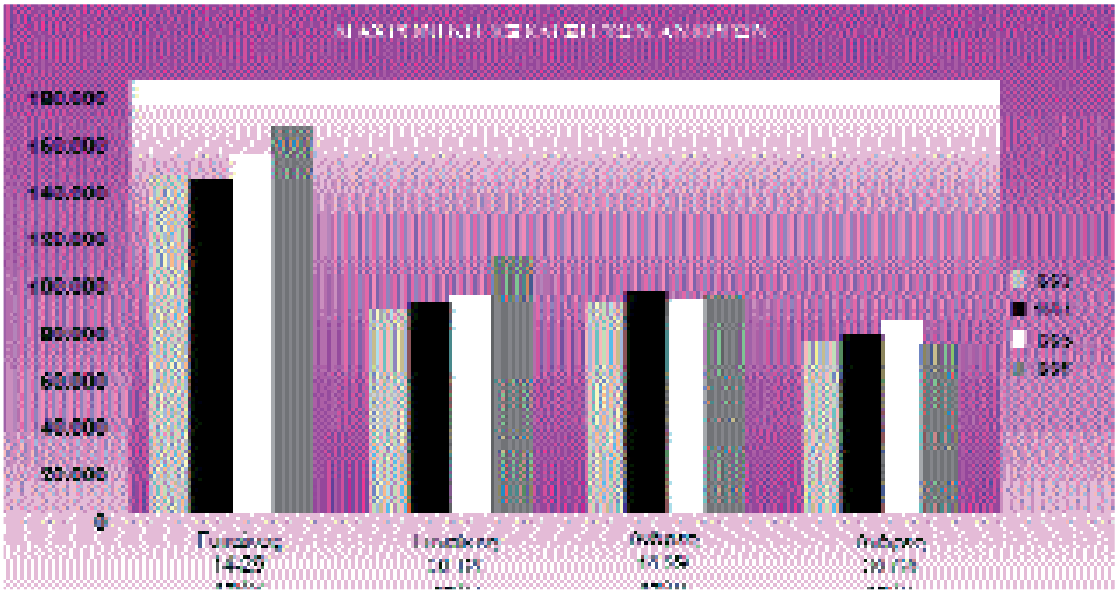
Αριθμός ανέργων στην Ελλάδα

	1993	1994	1995	1996
Και τα δύο φύλα				
ΣΥΝΟΛΟ	397,279	402,987	423,503	444,850
14 ετών	1,120	1,046	737	676
15-19 ετών	46,584	41,506	41,969	49,396
20-24 ετών	114,142	112,135	114,181	117,682
25-29 ετών	74,657	83,717	91,321	94,977
30-44 ετών	107,935	107,457	114,373	124,384
45-64 ετών	52,841	57,126	60,922	57,735
15-64 ετών	396,159	401,941	422,766	444,174
14-29 ετών	236,503	238,404	248,208	262,731
30-64 ετών	160,776	164,583	175,295	182,119

Ανδρες	1993	1994	1995	1996
ΣΥΝΟΛΟ	163,799	169,717	175,557	166,275
14 ετών	521	867	454	481
15-19 ετών	14,946	13,119	13,587	16,369
20-24 ετών	45,074	44,542	42,663	41,213
20-24 ετών	45,074	44,542	42,663	41,213
25-29 ετών	30,882	36,074	36,386	35,276
30-44 ετών	41,180	41,203	47,351	43,048
45-64 ετών	31,196	33,912	35,116	29,888
14-29 ετών	91,423	94,602	93,090	93,339
30-64 ετών	72,376	75,115	82,467	72,936

Γυναίκες	1993	1994	1995	1996
ΣΥΝΟΛΟ	233,480	233,270	247,946	278,575
14 ετών	599	179	283	195
15-19 ετών	31,638	28,387	28,382	33,027
20-24 ετών	69,068	67,593	71,518	76,469
25-29 ετών	43,775	47,643	54,935	59,701
30-44 ετών	66,755	66,254	67,022	81,336
45-64 ετών	21,645	23,214	25,806	27,847
15-64 ετών	232,881	233,091	247,663	278,380
14-29 ετών	145,080	143,802	155,118	169,392
30-64 ετών	88,400	89,468	92,828	109,183

Πηγή: ΕΣΥΕ



Ο ανταγωνισμός από τις χώρες χαμηλού κόστους δεν απειλεί την απασχόληση στην Ευρώπη

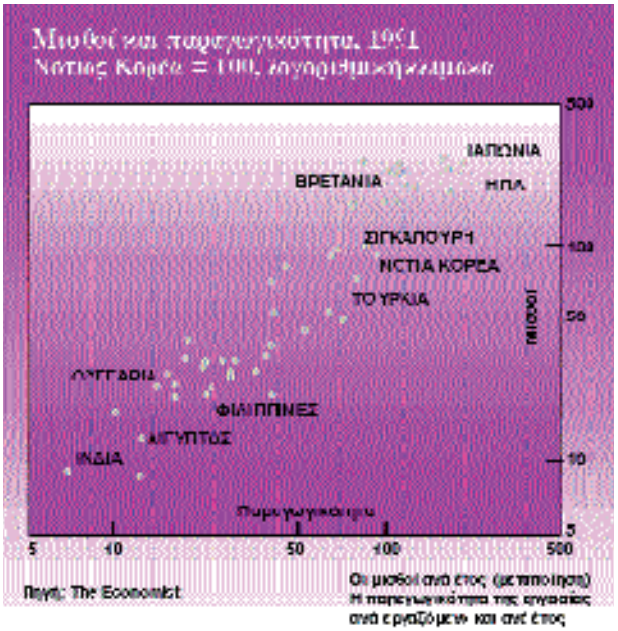
Ο ανταγωνισμός των χωρών χαμηλού κόστους εργασίας έχει θεωρηθεί, στην διάρκεια της τελευταίας πενταετίας, ως μια από τις βασικές αιτίες για την άνοδο της ανεργίας στην Ευρωπαϊκή Ενωση. Με βάση αυτόν τον ισχυρισμό, οι κυβερνήσεις της Ευρώπης ασκούν συνεχή και επίμονη πίεση για τον περιορισμό των αυξήσεων στους μισθούς στις χώρες της Ε.Ε. Ωστόσο, πρόσφατες αναλύσεις σε περισσότερες χώρες, αποδεικνύουν ότι οι επιπτώσεις στην απασχόληση στην Ευρώπη, στην χειρότερη περίπτωση είναι οριακές και αφορούν μόνον ορισμένες παραγωγικές δραστηριότητες.

Σύμφωνα με πρόσφατη έκθεση του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (ΔΝΤ) για την Παγκόσμια Οικονομία (Μάιος 1997), «η παγκοσμιοποίηση δεν φαίνεται να απετέλεσε τον κύριο παράγοντα των δυσμενών εξελίξεων στην απασχόληση και τη διανομή του εισοδήματος που παρατηρήθηκε σε ορισμένες προηγμένες οικονομίες». Αυτή η διαπίστωση έρχεται να προστεθεί στα αποτελέσματα εργασιών που δείχνουν ότι η απειλή από τις λιγότερο αναπτυγμένες χώρες του πλανήτη, τις χώρες χαμηλού κόστους, είχε εν πολλοίς φαντασιακό χαρακτήρα: οι ανταλλαγές της Ευρωπαϊκής Ενωσης με τις χώρες της Νοτιο-Ανατολικής Ασίας αποδεικνύεται ότι θα είναι επωφελείς για τη δική μας ήπειρο, ακόμη και αν γίνει η υπόθεση ότι η άνοδος των ασιατικών χωρών στην παγκόσμια αγορά θα συνεχισθεί έως ότου προσεγγίσουν τα επίπεδα των ήδη ανεπτυγμένων χωρών.

Αυτό στο οποίο δεν αναφέρεται, βεβαίως, η έκθεση του ΔΝΤ, είναι πόσες βεβιασμένες και λανθασμένες αποφάσεις έχουν ληφθεί στην Ευρωπαϊκή Ενωση, κατά την τελευταία πενταετία, εξαιτίας ακριβώς αυτής της στρεβλής αντίληψης που επικρατούσε σχετικά με την παγκοσμιοποίηση.

Οι λόγοι για τους οποίους ο ανταγωνισμός από τις χώρες χαμηλού κόστους εργασίας δεν αποτελεί μεγάλη απειλή για την απασχόληση στην Ευρώπη είναι τέσσερεις:

1. Ακόμη και σήμερα, η ολοκλήρωση των αγορών πραγματοποιείται σε τρεις οικονομικούς συνασπισμούς που είναι αρκετά κλειστοίί ως προς τους άλλους δύο: η Ευρωπαϊκή Ενωση παράγει η ίδια το 90% του προϊόντος που καταναλώνει (αγαθά και υπηρεσίες), οι δε ΗΠΑ ακόμη περισσότερο.
2. Το εμπορικό ισοζύγιο της Ευρωπαϊκής Ενωσης με τις χώρες χαμηλού κόστους παρουσιάζει πλεόνασμα (δηλαδή η Ευρώπη εξάγει στις χώρες αυτές περισσότερα απ' όσα εισάγει). Για το λόγο αυτό, η ανάπτυξη των χωρών χαμηλού κόστους εργασίας δημιουργεί στην ΕΕ περισσότερη ζήτηση από όσην αφαιρεί.
3. Στις χώρες στις οποίες οι μισθοί είναι μικροί, εξίσου μικρή είναι και η παραγωγικότητα της εργασίας. Αντίστροφα, στις χώρες με μεγάλους μισθούς, εξίσου υψηλή είναι και η παραγωγικότητα. Αυτός ο κανόνας βλ. στο σχετικό διάγραμμα, στο οποίο φαίνεται η θετική συσχέτιση μεταξύ των δύο μεγεθών (δηλαδή μεταξύ των μισθών και της παραγωγικότητας). Ετσι, οι πιο ανεπτυγμένες χώρες του πλανήτη αντισταθμίζουν το συγκριτικά υψηλό κόστος εργασίας με τις αυξημένες παραγωγικές τους επιδόσεις. Αυτός ο κανόνας ισχύει και για την Ελλάδα: διαθέτει μισθούς που είναι σαφώς υψηλότεροι από τους μισθούς στις χώρες χαμηλού κόστους εργασίας, πλην όμως, διαθέτει και μιαν εξίσου μεγαλύτερη παραγωγικότητα της εργασίας.
4. Η ανταγωνιστικότητα είναι ένα σύνθετο φαινόμενο και εξαρτάται από πλήθος παραγόντων, έτσι ώστε μια χώρα με υψηλό κόστος εργασίας να έχει υψηλές επιδόσεις στο διεθνές εμπόριο. Μάλιστα, τις υψηλότερες θέσεις στην κατάταξη της ανταγωνιστικότητας κατέχουν οι χώρες υψηλού κόστους εργασίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η Γερμανία, η οποία διακρίνεται για τις επιδόσεις της στην παγκόσμια αγορά, παρά το γεγονός ότι έχει κόστος εργασίας ανά μονάδα



Στα επίπεδα του 1983 παραμένουν οι πραγματικοί μισθοί



Ο Κοινωνικός Διάλογος κατέστησε φανερή την διαφωνία της κυβέρνησης και των εργοδοτικών οργανώσεων από την μια πλευρά και των συνδικαλιστικών οργανώσεων από την άλλη, σχετικά με τις αυξήσεις των πραγματικών μισθών κατά τα επόμενα έτη. Η διαφωνία επεκτείνεται και στην σημασία των αυξήσεων των μισθών για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, της κερδοφορίας και των επενδύσεων.

Κατά την διάρκεια του Κοινωνικού Διαλόγου, οι εμπειρογνώμονες της κυβέρνησης και της εργοδοτικής πλευράς, υποστήριξαν ότι το κόστος εργασίας στην Ελλάδα πρέπει να μειωθεί, ώστε να συνεχισθεί η άνοδος της κερδοφορίας, να πραγματοποιηθούν περισσότερες επενδύσεις και να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας. Θεωρούν δε, ότι οι μισθοί έχουν αυξηθεί ικανοποιητικά κατά τα τελευταία τρία έτη και επικαλέσθηκαν το γεγονός ότι ο μέσος πραγματικός μισθός το 1996 ήταν, ήδη, κατά 10% υψηλότερος από τον αντίστοιχο του 1994.

Η συνδικαλιστική πλευρά, αντιθέτως, προέβαλε το γεγονός ότι η αγοραστική δύναμη του μέσου μισθού κατά το 1996 βρισκόταν στα επίπεδα του 1983, ενώ το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος σε εθνικό νόμισμα δεν υπερέβαινε τα επίπεδα του 1976.

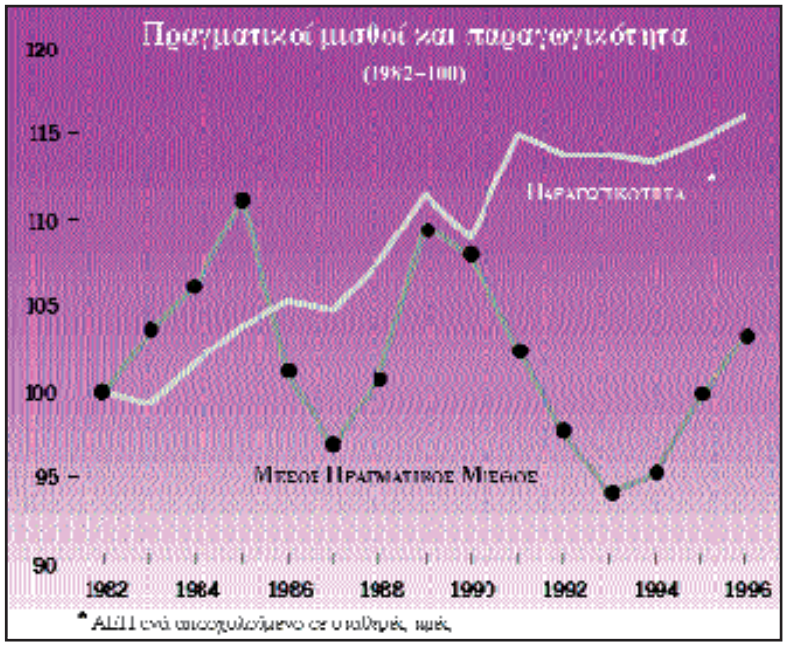
Από την ανάλυση που παρουσίασε η ΓΣΕΕ, καθίσταται φανερό ότι ο μέσος πραγματικός μισθός στην Ελλάδα κυμαίνεται, στην διάρκεια των δεκαπέντε τελευταίων ετών, γύρω από μια σταθερή αγοραστική δύναμη που αντιστοιχεί περίπου στα επίπεδα του 1983. Τις περιόδους αύξησης (1982-1985, 1988-1989, 1994-1996) διαδέχονται περίοδοι μείωσης (1986-1987, 1990-1993), έτσι ώστε μακροπρόθεσμα, οι αυξήσεις να αντισταθμίζουν τις μειώσεις.

Πηγή: "Η οικονομική πολιτική, η ανταγωνιστικότητα και η ανεργία". Έκθεση της ΓΣΕΕ που κατατέθηκε στον Κοινωνικό Διάλογο.

Η σταθερότητα που εμφανίζει ο μέσος πραγματικός μισθός στην μακροχρόνια διάρκεια, αφήνει τα περιθώρια στις επιχειρήσεις να επωφεληθούν από ολόκληρη την αύξηση της παραγωγικότητας για να μειώσουν το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος και να βελτιώσουν έτσι την κερδοφορία τους.

Σε ότι αφορά την μέση ακαθάριστη αμοιβή των

μισθωτών (που περιλαμβάνει τις ακαθάριστες αποδοχές, τις ασφαλιστικές εισφορές, τα επιδόματα κ.λπ), σε σύγκριση με τις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Ελλάδα κατέχει την προτελευταία θέση πριν από την Πορτογαλία.



Το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος (στο εξής ΜΚΕ) υπολογίζεται ως ο λόγος του ωριαίου κόστους εργασίας προς την παραγωγικότητα της εργασίας. Ο υπολογισμός του σε σταθερές τιμές, αποτελεί την βάση για τις διαχρονικές συγκρίσεις σε μία μοναδική χώρα, ενώ ο υπολογισμός του σε τρέχουσες τιμές και κοινό νόμισμα (ECU ή δολάρια ΗΠΑ) χρησιμοποιείται για τις συγκρίσεις μεταξύ χωρών.

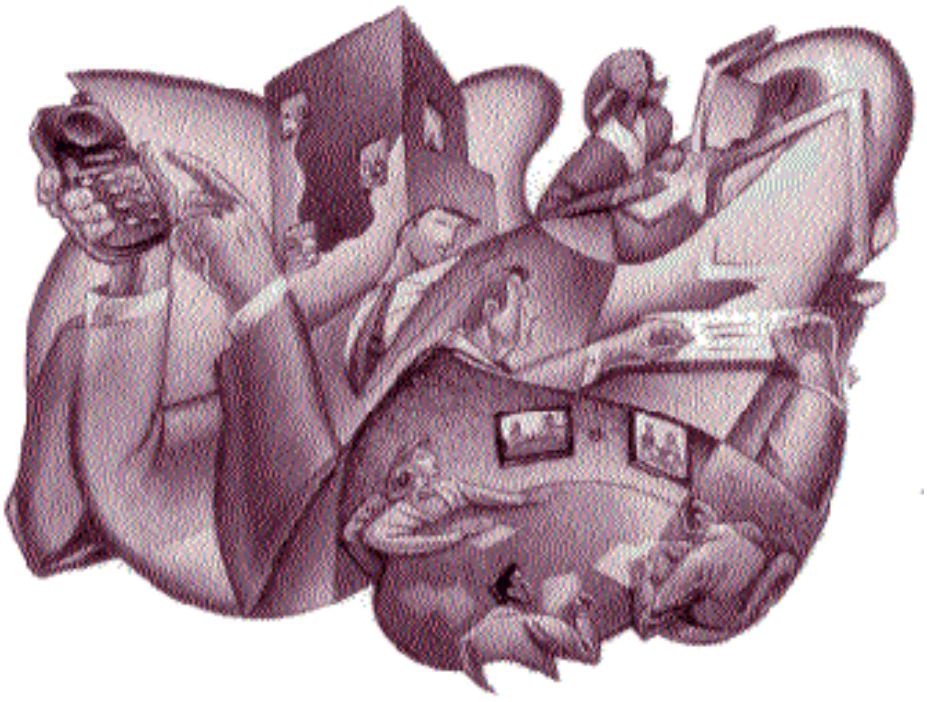
Το ΜΚΕ στην Ελλάδα (υπολογισμένο σε εθνικό νόμισμα και σταθερές τιμές 1960=100) μειώθηκε μεταξύ 1990 και 1996 κατά 11% και **βρίσκεται σήμερα στα επίπεδα του 1976.** Η αντίστοιχη μείωση στο σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ανέρχεται σε 4%. Στην διάρκεια της τριετίας 1994-1996 παρατηρήθηκε μια ορισμένη αύξηση του ΜΚΕ, πλην όμως, η αύξηση αυτή, ήταν μικρή συγκριτικά με τις θεαματικές μειώσεις των ετών 1991-1993 και 1986-1987.

Για τις συγκρίσεις του ΜΚΕ μεταξύ διαφορετικών χωρών, που ενδιαφέρουν από την άποψη της ανταγωνιστικότητας, σημασία δεν έχουν μόνον οι μεταβολές, αλλά και το επίπεδο του ΜΚΕ σε κοινό

Η εξέλιξη των μισθών στην Ελλάδα (σύνολο οικονομίας)

	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Ονομαστικοί μισθοί (ετήσιες % μεταβολές)	27.6	21.5	20.5	23.2	12.8	11.5	18.6	23.1	17.5	13.8	10.3	10.0	12.0	14.1	12.0
Ονομαστικοί μισθοί (1982=100)	100.0	121.5	146.4	180.4	203.5	226.9	269.1	331.2	389.2	442.9	488.5	537.3	601.8	686.8	769.1
Αποπληθωριστής ιδιωτικής κατανάλωσης (ετήσιες % μεταβολές)	20.7	18.1	17.9	18.3	22.1	15.7	14.2	14.4	19.2	18.8	15.1	13.6	10.9	9.3	8.5
Αποπληθωριστής ιδιωτικής κατανάλωσης (1982=100)	100	118	139	165	201	233	266	304	362	431	496	563	624	682	740
Πραγματικοί μισθοί (ετήσιες % μεταβολές)	6.9	3.4	2.6	4.9	-9.3	-4.2	4.4	8.7	-1.7	-5	-4.8	-3.6	1.1	4.8	3.5
Πραγματικοί μισθοί (1982=100)	100	103	106	111	101	97	101	110	108	102	98	94	95	100	103
Παραγωγικότητα της εργασίας (ΑΕΠ ανά απασχολούμενο, 1982=100)	100	99	102	104	105	105	108	111	109	115	114	114	113	115	116
Κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος (1982=100)	100	104.1	104.3	107.2	96.0	92.3	93.8	98.5	99.1	89.1	85.7	82.6	83.9	86.9	88.9

Πηγή: ΥΠΕΘΟ, Τράπεζα της Ελλάδας



νόμισμα. Με βάση πρόσφατα στοιχεία του ΟΟΣΑ, προκύπτει ότι το ΜΚΕ στις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κυμαίνεται μεταξύ 0,6 και 1,1 ECU ανά μονάδα αγοραστικής δύναμης (PPP). Η ομάδα χωρών χαμηλού κόστους εργασίας, αποτελείται από την Πορτογαλία, την Ελλάδα, την Ισπανία και την Ιταλία. Εκτός της Πορτογαλίας που διατηρεί την φθηνότερη εργασία μεταξύ των 15 χωρών μελών, οι άλλες τρεις χώρες έχουν παραπλήσιο ΜΚΕ, το οποίο ανέρχεται περίπου σε 0,5 ECU ανά μονάδα αγοραστικής δύναμης.

Το ΜΚΕ υπολογισμένο σε κοινό νόμισμα (ECU), προκύπτει από το ΜΚΕ σε εθνικό νόμισμα και την συναλλαγματική ισοτιμία. Έτσι, ***μια χώρα που σε εθνικό νόμισμα διαθέτει φθηνή εργασία, μπορεί σε ECU να παρουσιάζει σχετικά μεγαλύτερο ΜΚΕ, εάν το νόμισμα της εν λόγω χώρας είναι ανατιμημένο.***

Έτσι, η Ιταλία και η Ισπανία, μέσα από τις μεγάλες υποτιμήσεις των νομισμάτων τους κατά το πρώτο ήμισυ της δεκαετίας του '90, παρουσιάζουν σημαντικά μειωμένο ΜΚΕ. Η Ελλάδα, αντιθέτως, με ανατιμημένο νόμισμα, εμφανίζει ανατιμημένο ΜΚΕ.

Η συζήτηση σχετικά με τους μισθούς, που πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια του Κοινωνικού Διαλόγου, συσχετίσθηκε με τα κρίσιμα ζητήματα της ανταγωνιστικότητας, των επενδύσεων και της ανεργίας. Η κυβέρνηση και η εργοδοτική πλευρά θεωρούν ότι η διατήρηση του μέσου πραγματικού μισθού στα σημερινά του επίπεδα αποτελεί προϋπόθεση

- πρώτον, για την περαιτέρω αύξηση της κερδοφορίας στον ιδιωτικό τομέα και την επακόλουθη αύξηση των επενδύσεων,
- δεύτερον, την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας, και
- τρίτον, την περαιτέρω μείωση του πληθωρισμού.

Ωστόσο, όπως τόνισε η πλευρά των συνδικαλιστικών οργανώσεων

- Η άνοδος των κερδών κατά τα τελευταί δέκα έτη ήταν θεαματική και προσφέρει στις επιχειρήσεις την δυνατότητα να πραγματοποιήσουν επενδύσεις – δυνατότητα, μάλιστα, την οποία δεν αξιοποιούν επαρκώς. Το πρόβλημα των επενδύσων στην σημερινή φάση δεν είναι η κερδοφορία, αλλά το γεγονός ότι με την δεδομένη συναλλαγματική ισοτιμίας της δραχμής, ένα μεγάλο μέρος της εγχώριας ζήτησης εκτρέπεται προς τις εισαγωγές.
- Η ανταγωνιστικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων δεν έχει αυξηθεί, παρά την σοβαρή μείωση του πραγματικού ΜΚΕ, εξαιτίας της μεγάλης ανατίμησης της δραχμής.
- Η μείωση του πληθωρισμού εξαρτάται μόνον εν μέρει από τις αυξήσεις των μισθών και θα έπρεπε στο εξής να πραγματοποιηθεί μέσω αυξήσεων στην παραγωγικότητα, οι οποίες παραμένουν εξαιρετικά μικρές.

Η συνδικαλιστική πλευρά τόνισε, επίσης, ότι το πραγματικό εισόδημα των νοικοκυριών των μισθωτών παραμένει σταθερό για μια μεγάλη περίοδο ενώ ταυτοχρόνως οι κοινωνικές ανάγκες αυξάνονται στον βαθμό που τα καταναλωτικά πρότυπα στην Ελλάδα τείνουν να εξομοιωθούν με τα αντίστοιχα των πιο αναπτυγμένων χωρών της Ευρωπαϊκής Ενωσης. Για το λόγο αυτό παρατηρείται μια ταχύτατη μεγέθυνση του εργατικού δυναμικού, η οποία υπερβαίνει τις αυξήσεις της απασχόλησης, με αποτέλεσμα την άνοδο της ανεργίας.

Παρά το γεγονός ότι ο κοινωνικός διάλογος κατέστησε έκδηλες τις διαφορετικές εκτιμήσεις της κυβέρνησης και των εργοδοτικών οργανώσεων των εργαζομένων από την άλλη, σε ότι αφορά τη σημασία μιας ενδεχόμενης αύξησης των πραγματικών μισθών κατά τα αμέσως επόμενα έτη, η κυβέρνηση δημοσιοποιησε την πρόθεσή της να καθορίσει την αύξηση των μισθών στον δημόσιο τομέα για το 1998 σε 3% (δηλαδή 2% από 1 Ιανουαρίου και 2% από 1