ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ
ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
Τεύχος 39, ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 1998
ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ



Προτάσεις της ΓΣΕΕ στο Σχέδιο Νόμου

ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ • ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ • ΟΝΕ ΚΑΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ • ΝΕΕΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΝΕΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Με αφορμή το Σχέδιο Νόμου για τη «ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων» η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ σ' αυτό το τεύχος παρουσιάζει τις παρατηρήσεις και προτάσεις της ΓΣΕΕ.

Επιπλέον περιλαμβάνει άρθρα σχετικά με την οικολογική διαχείριση και τη διαχείριση της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στις επιχειρήσεις, τις νέες ειδικότητες και τις νέες ανάγκες κατάρτισης καθώς και τη θερινή καταπόνηση των εργαζομένων κατά το θέρος.

Τέλος, αναφέρονται τα βασικά συμπεράσματα της ημερίδας της ΓΣΕΕ (24/6/98) ΟΝΕ και επιπτώσεις στην αγορά εργασίας και παρατίθενται στοιχεία για την απόκλιση του κατώτατου από τον μέσο μισθό.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΊΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΌ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΎΤΟΥ ΕΡΓΑΣΊΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ

ΕΚΔΌΤΗΣ: Χρήστος Πολυζωγόπουλος • **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΉ ΕΠΙΤΡΟΠΉ:** ΤΟ Δ.Σ.ΤΟΥ ΙΝΕ, *Πρόεδρος:* Χρήστος Πολυζωγόπουλος, *Αντιπρόεδρος:* Στ. Λαιμός, *Γρ. Οικονομικού:* Κ. Πουπάκης, *Μέλη:* Γ. Ντάσης, Δ. Παρλαβάντζας, 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

Σχέδιο Νόμου για την "Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις". Παρατηρήσεις και Προτάσεις της Γ.Σ.Ε.Ε.

Άρθρο 1

Άτυπες μορφές απασχόλησης

Είναι γεγονός ότι η ρύθμιση και προστασία των άτυπων μορφών απασχόλησης είναι επίμονο αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. τόσο προς την Κυβέρνηση (Κοινωνικός Διάλογος κλπ.) όσο και προς τους εργοδότες (διαδικασία των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων), θέμα για το οποίο έχουμε υποβάλλει αναλυτικές και ολοκληρωμένες προτάσεις.

1. Το τεκμήριο του άρθρου 1 του νομοσχεδίου μπορεί να λειτουργήσει θετικά στην κατεύθυνση της πάταξης της φοροδιαφυγής και της εισφοροδιαφυγής, ενέχει όμως κινδύνους, όπως έχει δείξει και η διεθνής πρακτική (π.χ. το Γαλλικό νέο κείμενο εργασιακών σχέσεων, που επικρίθηκε έντονα από τα εργατικά συνδικάτα).

   Πράγματι, η δήλωση του εργοδότη προς την Επιθεώρηση Εργασίας είναι χωρίς επιπτώσεις γι'αυτόν (εκτός αν κινείται στην υπόγεια οικονομία), όμως παράλληλα ανοίγει το έδαφος στον εργοδότη με το δέλεαρ της πρόσληψης ή την απειλή της απόλυσης, εκβιάζοντας τον εργαζόμενο, να αποφύγει τις συνέπειες της σχέσης εξαρτημένης εργασίας μετατρέποντάς την σε ψευδοσχέση παροχής υπηρεσιών ή έργου. Σε τελευταία ανάλυση δυνατόν να λειτουργήσει ως τεκμήριο παραμερισμού των κανόνων εργατικού και ασφαλιστικού δικαίου υπέρ του εργοδότη και κατά των απασχολούμενων.

   Μετά από αυτά καταθέτουμε τη βασική μας διαφωνία στη διάταξη αυτή.
2. Ο Ν.1876/90 παρέχει στα πρόσωπα που μοιάζουν με μισθωτούς δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης. Δεν υπάρχει όμως ρύθμιση του συνδικαλιστικού τους δικαιώματος και έτσι το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης μένει ανενεργό. Πιστεύουμε ότι η διάδοση των άτυπων μορφών εργασίας ανεξάρτητα αν είναι από εμάς ανεπιθύμητη, καθιστά επιβεβλημένη την κάλυψη του κενού. Ειδικότερα θα έπρεπε να οριστεί ότι οι **διατάξεις του Ν.1264/82 εφαρμόζονται αναλόγως και στα πρόσωπα που μοιάζουν με μισθωτούς κατά το άρθρο 1 παρ. 2 του Ν.1876/90.**
3. Η Γ.Σ.Ε.Ε. ζητεί την ίση μεταχείριση των εργαζομένων που, αν και δεν συνδέονται φαινομενικά με σχέση εξαρτημένης εργασίας, εντούτοις παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχης με τους εργαζόμενους εξαρτημένης εργασίας.

   Η ισότητα μεταχείρισης με τους συμβασιούχους

εξαρτημένης εργασίας αφορά ιδιαίτερα στους τομείς:

- Του δικαιώματος συλλογικής οργάνωσης (όπως αναφέρουμε στο 2).
- Προστασίας από τις διακρίσεις στην απασχόληση.
- Προστασίας σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας.
- Πρόσβασης στα εθνικά ασφαλιστικά συστήματα εκπαίδευσης.
- Ελάχιστης ηλικίας απασχόλησης.
- Προστασίας μητρότητας.

Την ίδια προστασία και ίση μεταχείριση ζητούμε γενικά για τους εργαζόμενους που παρέχουν εξαρτημένη εργασία **εκτός της επιχείρησης** είτε με **μη σταθερά ωράρια.**

Άρθρο 2

Μερική απασχόληση

Για το θέμα της μερικής απασχόλησης η Γ.Σ.Ε.Ε. εμμένει στη θέση της ότι πρέπει να λειτουργεί σε τέτοια πλαίσια που να μην υποκαθιστά την πλήρη και σταθερή απασχόληση.

Στις διατάξεις του Νομοσχεδίου ζητούμε:

(α) Να καθιερωθεί ανώτατο όριο απασχολούμενων με μειωμένη απασχόληση ίσο με το 10% του προσωπικού με πλήρη απασχόληση της συγκεκριμένης επιχείρησης.

(β) Ελάχιστος χρόνος απασχόλησης τέσσερις ώρες την ημέρα και είκοσι την εβδομάδα.

(γ) Η αμοιβή των μερικώς απασχολούμενων να είναι ίση με τον μισθό που αναλογεί στη μειωμένη διάρκεια της εργασίας προσαυξημένο κατά ποσοστό 25%, σε καμία δε περίπτωση να μην είναι κατώτερη του μισού του μισθού που αντιστοιχεί στην κανονική απασχόληση.

Θεωρούμε θετικές τις διατάξεις στα παρακάτω σημεία:

- για την ανάγκη έγγραφων ατομικών συμβάσεων και γνωστοποίησης στην Επιθεώρηση Εργασίας εντός 8 ημερών και τη δημιουργία τεκμηρίου πλήρους απασχόλησης σε περίπτωση έλλειψή της.
- για την ακυρότητα της απόλυσης λόγω μη αποδοχής της μετατροπής θέσης πλήρους απασχόλησης σε μερικής.
- για την παροχή μερικής απασχόλησης άπαξ ημερησίως.
- για την καταβολή νόμιμης προσαύξησης σε περίπτωση αργιών, Κυριακών και νυκτερινής εργασίας.
- για την αναγνώριση δικαιώματος ετήσιας άδειας με αποδοχές
- για την παροχή δικαιώματος στην επαγγελματική κατάρτιση και στις κοινωνικές υπηρεσίες.
- για το δικαίωμα για προτεραιότητα στην πρόσληψη για θέσεις πλήρους απασχόλησης.

Ως προς τα σημεία διαφωνίας, επισημαίνουμε ότι πέραν της παράλειψης θέσπισης «πλαφόν», παρά την αντίθετη τάση που είχε διαμορφωθεί κατά τον Κοινωνικό Διάλογο (Μάϊος – Νοέμβριος 1997), υπάρχουν και άλλα ζητήματα που πρέπει να ληφθούν υπόψη:

α) Για την προστασία του μερικώς απασχολούμενου σε περίπτωση μη παροχής εργασίας πέραν της συμφωνημένης (που υπάρχει και στο Ν.1876/90), σημειώνουμε ότι πρόκειται για ουσιαστική κατάργηση επί μερικής απασχόλησης της διάταξης του άρθρου 659 ΑΚ, αφού ο απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί πρόσθετη εργασία μόνο στις περιπτώσεις που έχει άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.

β) Όσον αφορά στην εκ περιτροπής εργασία (άρθρο 2, παρ. 2, εδάφιο γ) η αντικατάσταση της άδειας του Νομάρχη (Ν.Δ.711/1970, Ν.Δ.532/1970 άρθρο 4) από «την προηγούμενη διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων», διευρύνει σε μεγάλο βαθμό το διευθυντικό δικαίωμα για την επιβολή της εκ περιτροπής εργασίας, ελεγχόμενο μόνο σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ που είναι αμφίβολης αποτελεσματικότητας. Το ορθό θα ήταν η απόφαση για εκ περιτροπής εργασία να προβλεπόταν μέσα από τη διαδικασία σύναψης συλλογικής διαπραγμάτευσης κατά το Ν.1876/90.

γ) Η εκ περιτροπής και η διαλείπουσα εργασία αποτελούν στην πραγματικότητα μορφές μερικής απασχόλησης.

Θα έπρεπε επομένως με τρόπο ρητό και κατηγορηματικό να επεκταθούν και στις μορφές αυτές μερικώς απασχόλησης οι ελάχιστες διασφαλίσεις των άρθρων 38 και 39 του Ν.1892/90.

Ιδιαίτερη σημασία έχει η πρόνοια για την κοινωνική ασφάλιση, δεδομένου ότι για όλες

τις εργασίες και ειδικότερα στις **εποχικές επιχειρήσεις** οι εργαζόμενοι κινδυνεύουν να μην συμπληρώσουν ποτέ το απαιτούμενο αριθμό ημερών ασφάλισης για την συνταξιοδότησή τους.

δ) Να επαναδιατυπωθεί η παρ. 13 του άρθρου 2 του Νομοσχεδίου (η ίδια ανάγκη υπήρξε και υπό την ισχύ του άρθρου 40 του Ν.1892/90), ώστε οι επιχειρησιακές σ.σ.ε. να μην μπορούν να μειώσουν την προστασία που παρέχουν οι διατάξεις του νόμου για την μερική απασχόληση.

ε) Η ίδια ανάγκη επαναδιατύπωσης ισχύει για την παρ. 10 του άρθρου 2 (παρ. 6 του άρθρου 38 του Ν.1892/90), ώστε να προκύπτει ότι «με ίσους όρους» σημαίνει ότι συγκρίνεται το κόστος εργαζομένων που τελούν υπό τις ίδιες επιχειρησιακές, οικογενειακές ή άλλες συνθήκες.

στ) Η εφαρμογή της μερικής προσωρινής απασχόλησης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και η εξαίρεσή τους από τα πλαίσια του Ν.2190/1994 περί προσλήψεων στο Δημόσιο, δεν συνοδεύεται από εναλλακτικές αναφορές ως προς το αξιόπιστο των διαδικασιών πρόσληψης.

Άρθρο 3

Διευθέτηση χρόνου εργασίας

➪ Η «σοβαρή και επείγουσα ανάγκη» που προβλέπει ο νόμος για την υπερωριακή εργασία (Ν.Δ.515/70 και Ν.Δ.1037/71) αντικαθίσταται στην ουσία από την ευρύτατη έννοια «σε περιπτώσεις που συντρέχουν λόγοι αντικειμενικοί ή τεχνικοί ή λόγοι οργάνωσης της εργασίας» που προβλέπονται στην παρ.1 του άρθρου 3 του Νομοσχεδίου», άρα χωρίς ουσιαστικούς περιορισμούς επιμηκύνεται ο χρόνος εργασίας.

➪ Με την αναφορά σε 9 και 10 ώρες ημερήσιας απασχόλησης, όπως υπάρχει στο Νομοσχέδιο, ως δυνατότητα συμβατικού ωραρίου (με επιχειρησιακές συμβάσεις), δεν φαίνεται να λαμβάνεται υπόψη ότι το σημερινό ημερήσιο συμβατικό ωράριο για πολλούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας είναι μικρότερο του 8ωρου.

Επομένως ακόμη και με τη λογική της «διευθέτησης» του Νομοσχεδίου, θα έπρεπε να γίνεται λόγος για υπέρβαση κατά μία ή δύο ώρες του υπάρχοντος συμβατικού ωραρίου και όχι για 9ωρο ή 10ωρο.



➪ Στο εδάφιο β΄ της παρ. 1 του άρθρου 3 ορίζεται ότι «ο έλεγχος της εφαρμογής της ως άνω διευθέτησης διασφαλίζεται από την αναγραφή των όρων της στη συναπτόμενη επιχειρησιακή ΣΣΕ». Όμως κάθε επιχειρησιακή ΣΣΕ οφείλει να έχει κάποιο περιεχόμενο. Η απλή αναγραφή των όρων ουδόλως διασφαλίζει και τον έλεγχο της εφαρμογής τους. Το ευλόγως ορθό θα ήταν ότι ο έλεγχος της εφαρμογής ανατίθεται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, όπου σύμφωνα με το άρθρο 5 του Ν.1876/90 κάθε συλλογική σύμβαση κατατίθεται.

➪ Στην παρ.2 του άρθρου 3 εισάγεται η έννοια της «συμφωνίας» εργοδότη και σωματείου για 9ωρο επί δύο μήνες με αντιπαροχή χρόνου. Δεδομένου ότι η επιχειρησιακή σύμβαση δεν είναι άλλο από γραπτή συμφωνία εργοδότη και σωματείου, περιβλημένη με απλούστατο τύπο (απλή κατάθεση στην Επιθεώρηση), η έννοια της «συμφωνίας» του Νομοσχεδίου σε αντιδιαστολή με την έννοια της «επιχειρησιακής σύμβασης» της προηγούμενης παραγράφου είναι δυνατόν να παρερμηνευθεί και να



θεωρηθεί ότι δεν απαιτείται να προηγηθεί της διευθέτησης, αλλά ότι αρκεί ακόμη και η σιωπηρή συναίνεση του Σωματείου στην άσκηση αντίστοιχου εργοδοτικού διευθυντικού δικαιώματος.

➪ Όσον αφορά τη συμφωνία διευθέτησης εργοδότη και ενώσεων προσώπων του άρθρου 1 παρ. 3 του Ν.1264/82, για την αποφυγή καταστρατηγήσεων προτείνουμε:

α) ότι αν δεν υπάρχει σωματείο, να προκρίνεται ο επόμενος φορέας συμφωνίας που πρέπει, όπως και την αμέσως προηγούμενη παράγραφο, να είναι το συμβούλιο των εργαζομένων και μόνο σε περίπτωση που δεν υφίσταται στην επιχείρηση, να μετατίθεται η αρμοδιότητα στις ενώσεις προσώπων, η δε συμφωνία να είναι σε κάθε περίπτωση γραπτή.

β) να προβλέπεται ότι για να προβούν οι ενώσεις προσώπων σε (γραπτή) συμφωνία διευθέτησης χρόνου με τον εργοδότη, **θα πρέπει οι ενώσεις να περιλαμβάνουν τουλάχιστον το ήμισυ των εργαζομένων** στην επιχείρηση, εκμετάλλευση, δημόσια υπηρεσίας, ΝΠΔΔ ή ΟΤΑ.

➪ Προβλήματα συνταγματικότητας έχει και ο εσωτερικός διαχωρισμός των Επιχειρήσεων του Ευρύτερου Δημόσιου Τομέα, αναφορικά με την εφαρμογή της διευθέτησης του χρόνου εργασίας κατά τρόπο μη ενιαίο.

Θα πρέπει να καταργηθεί η διάταξη του Ν.2602/1998 για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, μονομερώς με την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος.

➪ Εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις. Πουθενά στο Νομοσχέδιο δεν υπάρχει κάποια πρόβλεψη για τις εργαζόμενες μητέρες και γενικότερα τα άτομα με ειδικές οικογενειακές υποχρεώσεις, για τους οποίους η επιμήκυνση του ημερήσιου ωραρίου θα είναι ιδιαίτερα επαχθής.

Ουσιαστικοί λόγοι επιβάλλουν ευνοϊκότερη μεταχείριση για τους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις.

➪ Προσαρμογή στην Οδηγία 104 του 93. Είναι ανακριβής ο ισχυρισμός (όπως στην Εισηγητική Έκθεση) ότι η διευθέτηση γίνεται για να προσαρμοστούν στα ισχύοντα στην Ε. Ένωση.

Στην Ε.Ε. ισχύουν διάφορα συστήματα, η δε Οδηγία 104 του 93 με ρητή της διάταξη (άρθρο 15) δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν ή να θεσπίσουν ευνοϊκότερες νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων.

Άρθρο 4

Τοπικά σύμφωνα απασχόλησης

✓ Με το άρθρο 4 προβλέπονται εξαιρέσεις από τις κλαδικές και τις ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε. Στην περίπτωση της παραγράφου 1 η εξαίρεση γίνεται μετά από ειδική συλλογική συμφωνία (Τοπικό Σύμφωνο Απασχόλησης – ΤΣΑ) για την εκτέλεση συγκεκριμένου έργου, ενώ στην περίπτωση της παραγρ.2 η εξαίρεση γίνεται είτε με την επιχειρησιακή σ.σ.ε. είτε με ατομική σύμβαση ως προς τους προσλαμβανόμενους για πρώτη φορά

✓ Συνταγματικά δεν φαίνεται δυνατή η εξαίρεση από την εφαρμογή των Σ.Σ.Ε., οι οποίες κατοχυρώνονται συνταγματικά (άρθρο 22, παρ. 2, Συντ.). Αυτό ισχύει τόσο για ΤΣΑ που κατά την Εισηγητική Έκθεση αποτελούν ενοχικές συμφωνίες, όσο και για την

ευχέρεια που παρέχετε με την παράγρ. 2 να προσλαμβάνονται απασχολούμενοι για πρώτη φορά με τις αποδοχές της ΕΓΣΣΕ.
Εξάλλου συνταγματικό πρόβλημα, από την άποψη της αρχής της ισότητας της αμοιβής για εργασία ίσης αξίας (άρθρο 22, παρ.1, εδάφ. Β., και άρθρο 4, παρ. 1, Συντ.) δημιουργείται και γενικότερα λόγω της άνισης αμοιβής των απασχολούμενων σε όμοια εργασία.

✓ Ως προς την παράγρ. 1 επισημαίνεται κατ'αρχήν η πλήρης αοριστία ως προς τους συμβαλλόμενους αλλά και ως προς τις περιοχές για τις οποίες μπορούν να συναφθούν τα ΤΣΑ. **Ειδικότερα:**

α) Ο όρος «κοινωνικοί εταίροι» είναι άγνωστο τι περιλαμβάνει και πως μπορεί να ερμηνευθεί. Ιδιαίτερα σημασία έχει η εκπροσώπηση των εργαζομένων που δεν μπορεί να αφεθεί στην τυχαία επιλογή κάποιας οργάνωσης ή στην επιλογή κάποιας «τυχαίας» οργάνωσης. Είναι λοιπόν ανυποχώρητη η θέση μας ότι τα ΤΣΑ μπορούν να συνάπτονται από την πλευρά των εργαζομένων μόνον από **τα Εργατικά Κέντρα της οικείας περιφέρειας,** που είναι σε θέση, καλύτερα από κάθε άλλον, να σταθμίσουν την επίπτωση των ΤΣΑ στις συνθήκες της αγοράς εργασίας. Θα ήταν εξάλλου σκόπιμο για τη σύναψη των ΤΣΑ, εφόσον δεν επιτυγχάνεται απευθείας συμφωνία, να προβλεφθεί η ανάλογη εφαρμογή του Ν.1876/90.

β) Η αναφορά στην παράγρ. 1 του άρθρου 4 του Ν.26021/98 που παρέχει σταθερά κριτήρια για τις περιοχές είναι απλώς ενδεικτική. Ο όρος «ευπαθείς περιοχές» είναι αόριστος τόσο ως προς την έννοια όσο και ως το εύρος του. Ευπαθής περιοχή μπορεί να χαρακτηριστεί και μία συνοικία (π.χ. το Γκαζοχώρι) αλλά είναι αμφίβολο αν στις θέσεις που ελπίζεται να δημιουργηθούν δεν θα προσληφθούν πρόσωπα από άλλες συνοικίες. Θα πρέπει επομένως πρώτο, να προσδιορίζεται σαφέστερα το εύρος της περιοχής (νομός κλπ.) και το περιεχόμενο του όρου «ευπαθής». Θα πρέπει επίσης η εγκριτική υπουργική απόφαση που προβλέπεται από το τελευταίο εδάφιο της παραγρ. 1 να είναι ειδικά αιτιολογημένη ως προς την πρόβλεψη της αύξησης της απασχόλησης στην ευπαθή περιοχή.



✓ Η Γ.Σ.Ε.Ε. εμμένει στην απαίτησή της να ισχύουν και στην περίπτωση των ΤΣΑ οι όροι των κλαδικών κλπ. Σ.Σ.Ε., καθώς όλο το θεσμικό πλαίσιο για την προστασία της Υγείας των εργαζομένων.

✓ Τα ΤΣΑ θα περιέχουν ρύθμιση όχι μόνον των όρων αμοιβής αλλά και των ΄.ορων εργασίας μεταξύ των οποίων και τα ωράρια, που σε ορισμένες περιπτώσεις ρυθμίζονται, έστω και μερικά, με Σ.Σ.Ε. καθώς και διάφορες παροχές για λόγους υγιεινής και ασφάλειας (φόρμες, γάλα κλπ.). Η σκοπιμότητα αυτής της ρύθμισης είναι αμφίβολη, ακόμα και με τη λογική του νομοσχεδίου.

✓ Με το καθεστώς που ισχύει σήμερα η επιχειρησιακή σ.σ.ε. υπερισχύει της ομοιοεπαγγελματικής αλλά όχι και της κλαδικής, της οποίας εφαρμόζονται οι ευνοϊκότεροι όροι (άρθρο 10 Ν.1876/90). Ηδη με την παρ. 2 επεκτείνεται η δυνατότητα να αποκλείεται με επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. η εφαρμογή της κλαδικής Σ.Σ.Ε. Το ίδιο δικαίωμα έχει ως προς τους προσλαμβανόμενους για πρώτη φορά και ο εργοδότης με την ατομική σύμβαση, χωρίς καμία συμφωνία με το επιχειρησιακό σωματείο.

Σύμφωνα με την Εισηγητική Έκθεση η ευχέρεια

αυτή αφορά την «πρόσληψη» εργαζομένων. Από το κείμενο όμως του νομοσχεδίου αυτό δεν είναι σαφές στην περίπτωση της επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε., η οποία επομένως μπορεί να θεωρηθεί ότι έχει τη δυνατότητα να προβλέψει αποκλεισμό των κλαδικών σ.σ.ε. και για τους ήδη απασχολούμενους αλλά και κυρίως για τους προσλαμβανόμενους όχι για πρώτη φορά.

✓ Η παρ. 2 εκτός από τις αντιρρήσεις συνταγματικής τάξης που προαναφέρθηκαν, δημιουργεί μείζονα κίνδυνο για ολόκληρο το προσωπικό της επιχείρησης, αφού παρέχει ισχυρό κίνητρο στον εργοδότη να απολύει τους παλιότερους εργαζόμενους και να τους αντικαθιστά με «απασχολούμενους για πρώτη φορά» ή νεοπροσλαμβανόμενους.

✓ Ο κίνδυνος αυτός είναι ιδιαίτερα μεγάλος όταν το δικαίωμα της πρόσληψης με μικρότερη αμοιβή έχει αυτοβούλως ο εργοδότης, ο οποίος θα μπορεί να ρυθμίζει σε τελική ανάλυση τον αριθμό όσων θα απολύσει για να τους αντικαταστήσει με «απασχολούμενους για πρώτη φορά» αξιοποιώντας τους νόμους της προσφοράς και της ζήτησης.

Άρθρο 5

Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων, Εργοδοτών

➪ Η ΓΣΕΕ απέκρουσε ως τώρα την επικύρωση της ΔΣΕ για την αναθεώρηση της ΔΣΕ 96, με το επιχείρημα ότι το μονοπώλιο του ΟΑΕΔ στην πραγματικότητα δεν υπάρχει, μετά τη διάταξη του άρθρου 15 του Ν.2434/96, που προβλέπει προγραμματικές συμφωνίες με τους ΟΤΑ, τα Επιμελητήρια και τους συνδικαλιστικούς φορείς εργαζομένων και εργοδοτών.

➪ Η λειτουργία των ΙΓΣΕ φαίνεται ότι γίνεται απεριόριστα δυνατή, αφού στην ενδεικτική απαρίθμηση της παραγράφου 1, περιλαμβάνονται περιπτώσεις ομάδων εργαζομένων, οι οποίες ανήκουν σε διαφορετικές κατηγορίες . Έτσι, εκτός από τις κατηγορίες υψηλόμισθων, όπως τα πρόσωπα διεύθυνσης, περιλαμβάνονται και πρόσωπα χαμηλής ειδίκευσης ή ανειδίκευτα, που υπόκεινται εύκολα σε εκμετάλλευση, όπως το προσωπικό καθαρισμού χώρων. Υπάρχει έτσι ο κίνδυνος για πολλές κατηγορίες εργαζομένων, τα ΙΓΣΕ να λειτουργήσουν ως μηχανισμοί παράκαμψης των νόμιμων αποδοχών.

➪ Οπωσδήποτε, η εξειδίκευση της παραγράφου 2 είναι ευρύτατη και στην πραγματικότητα απεριόριστη και δημιουργείται ζήτημα αντισυνταγματικότητάς της, πέρα από την ουσιαστική αντίρρηση για την παροχή περίπου λευκής εξουσιοδότησης προς τη Διοίκηση.

➪ Σε κάθε περίπτωση, ως ελάχιστος όρος ελέγχου της λειτουργίας των ΙΓΣΕ, θα έπρεπε να ορίζεται ότι οφείλουν να αναφέρουν γραπτώς στην Επιθεώρηση Εργασίας τα στοιχεία των υποθέσεων, για τις οποίες επιλήφθηκαν (στοιχεία συμβαλλομένων, μισθό, διάρκεια, λοιπούς όρους).

Άρθρο 6-17

Σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)

Γενική παρατήρηση επάνω στα άρθρα 6-14 στο Σχέδιο Νόμου για τη ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, που αφορούν την σύσταση και Λειτουργία Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και επικουρικά στα άρθρα 15-17 που ρυθμίζουν τις αρμοδιότητες των Νομαρχών σε θέματα απασχόλησης και τις διοικητικές και ποινικές κυρώσεις, αποτελεί η διαπίστωση ότι ακολουθήθηκαν κατά τρόπο ικανοποιητικό και συγχρόνως αποτελεσματικό, οι προτάσεις και αρχές, όπως διατυπώθηκαν από τη Γ.Σ.Ε.Ε., τόσο σε σωρεία υπομνημάτων προς το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, όσο και στις σχετικές Ημερίδες και επιστημονικά Συνέδρια που μετείχε με αντιπροσώπους της τα έτη 1996-1997 και 1998.

Η επανάκαμψη των Επιθεωρητών Εργασίας από τη νομαρχιακή αυτοδιοίκηση στην Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, υπήρξε πάγιο και μόνιμο αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε., το οποίο συγκροτεί τις απαραίτητες προϋποθέσεις για την ενιαία, δίκαιη, αποτελεσματική και ελεγχόμενη λειτουργία του θεσμού.

Με τη ΔΣΕ 81, όπως κυρώθηκε με το Ν.Δ.3249/55, καθιερώνονται συγκεκριμένοι υπερνομοθετικοί κανόνες δικαίου, με την εισαγωγή και ισχύ υποχρεωτικών αρχών που διέπουν τις Επιθεωρήσεις Εργασίας και οι οπίες αναλύονται, όπως πιο κάτω:

α) **Η Αρχή της ενότητας του Σώματος** Επιθεωρήσεων Εργασίας και η αναγκαιότητα λειτουργίας κεντρικής προϊσταμένης αρχής, με εποπτική και ελεγκτική αρμοδιότητα (άρθρα 4,5,11,19 και 20 ΔΣΕ 81. (βλ. Ανάτυπο Γ. Σπυρόπουλου τ. Δ/ντου ΔΓΕ, ΕΕΔ 55.1135 επ.).

β) **Η Αρχή της ενιαίας πολιτικής** στην άσκηση των καθηκόντων των Επιθεωρητών Εργασίας, επιτυγχανόμενη με τη διαρκή συνεργασία μεταξύ των διαφόρων υπηρεσιών του Σώματος και την σύμπραξη με άλλες αρμόδιες δημόσιες υπηρεσίες και τις εργατικές και εργοδοτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, καθώς και τους μεμονωμένους μισθωτούς και εργοδότες (άρθρο 5 βλ. N. VALTIKOS DROIT INTERNATIONAL DU TRAVAIL 2η Εκδ. 520 επ) ΔΣΕ 81.

γ) **Η Αρχή της πλήρους ανεξαρτησίας της Επιθεώρησης Εργασίας** από οποιαδήποτε κυβερνητική μεταβολή και κάθε εξωτερική επιρροή, που δυνατόν οδηγεί στην εκτροπή του ελεγκτικού και εποπτικού έργου του Σώματος (άρθρο 6 ΔΣΕ) (βλ. Σπυρόπουλο ο.π.π., Ι. Κουκιάδη Γνωμοδοτικό Σημείωμα 11.1.1995).

δ) **Η Αρχή της ικανότητας και πληρότητας** των συγκροτούντων το Σώμα της Επιθεώρησης Εργασίας, για την αποτελεσματική άσκηση των από την ΔΣΕ 81 ανατιθέμενων σε αυτό καθηκόντων και εξουσιών (άρθρο 7 ΔΣΕ 81).

Σύμφωνα με τις πιο πάνω αρχές, αλλά και για την πιο πρόσφορη λειτουργία του δημιουργούμενου Σώματος, πρέπει να περιγραφούν και διασφαλιστούν και οι πιο κάτω διατάξεις-εγγυήσεις:

- Σύνταξη Πορίσματος, κατά τη διαδικασία απόπειρας συμφιλίωσης του άρθρου 13 του Ν.1876/90, από τον διευθύνοντα τη συζήτηση – Επιθεωρητή, το οποίο επιδίδεται στους μετέχοντες στη σχετική συζήτηση.
- Υποχρέωση εμφανίσεως του εργοδότη ή του νόμιμου εκπροσώπου του, σε πρόσκληση του Επιθεωρητή. Πρόβλεψη ποινικής και διοικητικής κύρωσης σε περίπτωση μη εμφάνισης. Δυνατότητα βίαιης προσαγωγής σε περιπτώσεις σοβαρής διατάραξης της εργασιακής ειρήνης με ευθύνη του εργοδότη.
- Διακήρυξη της ανεξαρτησίας των Επιθεωρητών, απέναντι οποιασδήποτε κυβερνητικής μεταβολής ή εξωτερικής επιρροής ή άλλων πιέσεων, προκειμένου να εξασφαλισθεί το αδιάβλητο των ενεργειών, για την διακρίβωση καταγγελιών ή αυτεπάγγελτων παρεμβάσεων.
- Πρόβλεψη επιδόματος, ενισχυτικού του μισθού των Επιθεωρητών Εργασίας, ανάλογο με την ανεξάρτητη μορφή των οργάνων και την κατάσταση ετοιμότητας την οποία επιβάλλει η εγρήγορση για παρεμβάσεις πέραν του νομίμου ωραρίου των δημοσίων υπηρεσιών.
- Ύπαρξη μεταβατικής περιόδου, εντός της οποίας, να ισχύει η κατά προτεραιότητα στελέχωση του Σώματος, με υπηρετήσαντες επιτυχώς, στις Επιθεωρήσεις Εργασίας, ανεξάρτητα από τα ζητούμενα στο Σχέδιο Νόμου, προσόντα.
- Αποσαφήνιση των αρμοδιοτήτων των Τεχνικών και Υγειονομικών Επιθεωρητών Εργασίας, όπως αυτές περιγράφονται στο άρθρο 8 του Σχεδίου Νόμου.
- Όσον αφορά τη Μονάδα Ειδικών Επιθεωρητών Εργασίας, εάν πρόκειται περί «εσωτερικής υπηρεσίας» ελέγχου των Επιθεωρητών Εργασίας, η Γ.Σ.Ε.Ε. δεν έχει αντίρρηση για τη δημιουργία του νέου θεσμού, εφόσον όμως ο έλεγχος αυτός καταστεί υποχρεωτικός



και στην περίπτωση σχετικών καταγγελιών των δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, καθώς και της ΓΣΕΕ.
Τέλος, με την επαναφορά του έργου της Επιθεώρησης Εργασίας στο αρμόδιο Υπουργείο, αποκαθίσταται η συνταγματική τάξη, κατά παράβαση της οποίας εξεχωρήθησαν οι σχετικές αρμοδιότητες στη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση, καθώς και η συμμόρφωση στη ΔΣΕ 81 η οποία έχει υπερνομοθετική ισχύ, σύμφωνα με το άρθρο 28 του συντάγματος 1975-86.

Κύριε Υπουργέ,

Πέρα από τα παραπάνω, γνωρίζετε ότι θεσμοθετημένη «υπερεργασία» υπάρχει μόνο στην Ελλάδα και φυσικά θα πρέπει να καταργηθεί. Ακόμη οι υπερωρίες αμείβονται με πολύ μικρή προσαύξηση με αποτέλεσμα οι εργοδότες να προσφεύγουν εύκολα στην αξιοποίησή τους σε όφελός τους και σε βάρος της απασχόλησης. Υπάρχει ανάγκη αύξησης της προσαύξησης των ωρομισθίων των υπερωριών και να θεσπισθούν αντικίνητρα για τον περιορισμό τους ώστε να ενισχυθεί η απασχόληση.



Το θέμα της απασχόλησης των υψηλοσυνταξιούχων θα πρέπει να αντιμετωπισθεί με τέτοιο τρόπο ώστε να μην εργάζονται σε βάρος των νέων ανέργων.
Ως εργαζόμενοι θεωρούμε απαραίτητη την ανάγκη αύξηση της παραγωγικότητας της εθνικής μας οικονομίας και των μέτρων που αποσκοπούν στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων μέσα στο εντονότατα ανταγωνιστικό διεθνές οικονομικό περιβάλλον, όχι όμως με την εύκολη λύση του χαμηλού εργατικού κόστους, λογική όπου πάγια στηρίχθηκε το μεταπολεμικό μοντέλο ανάπτυξης, ούτε με την ριζωμένη στον τόπο μας αντίληψη των χαμηλών μισθών, που ποτέ δεν συνοδεύτηκαν από σημαντικές επενδύσεις κεφαλαίων και εκσυγχρονισμό των παραγωγικών μονάδων, σύγχρονο μάνατζμεντ, κλπ.

- *Εμμένουμε στο πλαίσιο προτάσεων μας, που επανειλημμένα σας έχουμε αναπτύξει και αφορά συνδυασμό μέτρων για την* ***Ανάπτυξη – την Απασχόληση – την Αναδιανομή του Εισοδήματος και την Κοινωνική Συνοχή.***
- *Εμμένουμε στο θέμα* ***του 35ωρου χωρίς μείωση των αποδοχών****, ως τη μόνη κοινωνικά δίκαιη και αποδεκτή διευθέτηση του χρόνου εργασίας.*

  Σε κάθε περίπτωση όμως η προτεινόμενη διευθέτηση με την κυβερνητική νομοθετική πρωτοβουλία δεν είναι δυνατόν να έχει χαρακτήρα, μόνιμο, διαρκή και γενικευμένο.

  Ειδικά για επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν πρόβλημα επιβίωσης (γιατί όσες παρουσιάζουν απλά προβλήματα έντονης εποχικότητας, έχουν άλλους τρόπους ν'ανταποκριθούν) οι εργαζόμενοι ***υπό προϋποθέσεις*** *θα δέχονταν να διαπραγματευθούν, για μία ακόμη φορά συνεισφέροντας σε βάρη για τα οποία δεν ευθύνονται, αλλά υπό ένα όρο:* ***Χρονικό περιθώριο μέχρι τέλους του 2001*** *και σε συνδυασμό με μία σχεδιασμένη, κλιμακωτή, γενική μείωση του ωραρίου στις 35 ώρες.*

  Δεν είναι κοινωνικά δίκαιο να έχουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις ως περιεχόμενο την επιμήκυνση του ημερήσιου ωραρίου και να μην έχουν τη μείωση του χρόνου εργασίας με κατεύθυνση το 35ωρο χωρίς



μείωση αποδοχών.

- *Εξάλλου και σε συνδυασμό με τη μείωση του χρόνου εργασίας* ***εμμένουμε στη θέση μας για κατάργηση της υπερεργασίας και μείωση των υπερωριών, ως δραστικό δε μέτρο προτείνουμε να διπλασιαστεί το κόστος της υπερωριακής εργασίας,*** *ώστε ν'αποτελεί αντικίνητρο για τους εργοδότες και μέσο για την αύξηση της απασχόλησης.*
- *Εμμένουμε επίσης στη θέσπιση πρόσθετων αντικινήτρων για μεγαλοσυνταξιούχους που εξακολουθούν να εργάζονται, στερώντας θέσεις εργασίας από ανέργους, θέμα που δεν περιέχεται στο σχετικό νομοσχέδιο.*
- *Σε κάθε περίπτωση και με τη λογική της διευθέτησης του Νομοσχεδίου, δεν είναι δυνατόν η αντιπαροχή ελεύθερου χρόνου στον εργαζόμενο να είναι ίση με το χρόνο που εργάσθηκε επιπλέον εξαιτίας της διευθέτησης για τους παρακάτω λόγους.*

  Κεντρικός στόχος της διευθέτησης του χρόνου είναι βέβαια η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας με τη μείωση του κόστους εργασίας που ***ωφελείται μονομερώς ο εργοδότης, σε βάρος του μισθωτού, χωρίς ο ίδιος ο εργοδότης, να έχει συμμετάσχει στη βελτίωση της παραγωγικότητας της επιχείρησής του.*** *Π.χ. Βελτίωση μηχανολογικού εξοπλισμού ή μάνατζμεντ. Υπάρχει όπως πέραν αυτού του εμφανούς εργοδοτικού οικονομικού οφέλους και κάτι παραπάνω. Με δεδομένο ότι το μεγαλύτερο μέρος των επιχειρήσεων έχουν μία περιοδικότητα στις ανάγκες παραγωγής τους, το κόστος των πρόσθετων ωρών απασχόλησης (ανεξάρτητα από την προσαύξηση) δεν ισοφαρίζεται με την αντίστοιχη περίοδο ανάπαυσης, διότι στην περίοδο της παραγωγικής αιχμής και εντατικοποίησης της εργασίας το εργατικό κόστος ανά μονάδα παραγομένου προϊόντος είναι μικρότερο από ότι στην περίοδο ύφεσης της παραγωγής. Δηλαδή οι ώρες άδειας κοστίζουν στον εργοδότη λιγότερο από ότι οι ώρες πρόσθετης εργασίας.*

  Επομένως ο εργοδότης επωφελείται πλήρως από την κατάργηση της προσαύξησης του ωρομισθίου και συγχρόνως οι ώρες που «χαρίζει» είναι φθηνότερες από τις πρόσθετες ώρες που του «χαρίζονται».

  Εξάλλου, ο χρόνος παράδοσης -που διευκολύνεται σε σημαντικό βαθμό με πρόσθετο ημερήσιο χρόνο- είναι πρωταρχικής σημασίας στοιχείο φερεγγυότητας κάθε επιχείρησης, με οικονομικό αντίκρισμα που το ***επωφελείται μονομερώς ο εργοδότης.***

  Με βάση τα παραπάνω η αντιπαροχή χρόνου που θα δοθεί κατά την περίοδο του μειωμένου ωραρίου, θα πρέπει να είναι προσαυξημένη.

Η ΓΣΕΕ θεωρεί ότι η μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας θα πρέπει να στηρίζεται:

- *Στην ενίσχυση του θεσμού της πλήρους απασχόλησης.*
- *Στην εξασφάλιση κοινωνικά επαρκούς εισοδήματος από την εργασία*
- *Στη μείωση και προσαρμογή του χρόνου εργασίας με στόχο την ενίσχυση της απασχόλησης, την κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων και των επιχειρήσεων.*
- *Στη δημιουργία κοινωνικά αποδεκτού πλαισίου για την αντιμετώπιση της έκτασης και έντασης της ευέλικτης απασχόλησης.*
- *Στη διατήρηση της έννοιας και του περιεχομένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων.*

Με την πεποίθηση ότι οι παρατηρήσεις και προτάσεις μας θα ληφθούν υπόψη και θα γίνουν αποδεκτές.

Με τιμή

Ο Πρόεδρος	**Ο Γενικός Γραμματέας**
Χ. Πολυζωγόπουλος	Γ. Μανώλης



Οικολογική διαχείριση και διαχείριση της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στις επιχειρήσεις - Δυνατότητες και προϋποθέσεις συνεργασίας

Χριστίνα Θεοχάρη
Δρ. Περιβαλλοντολόγος Μηχανικός

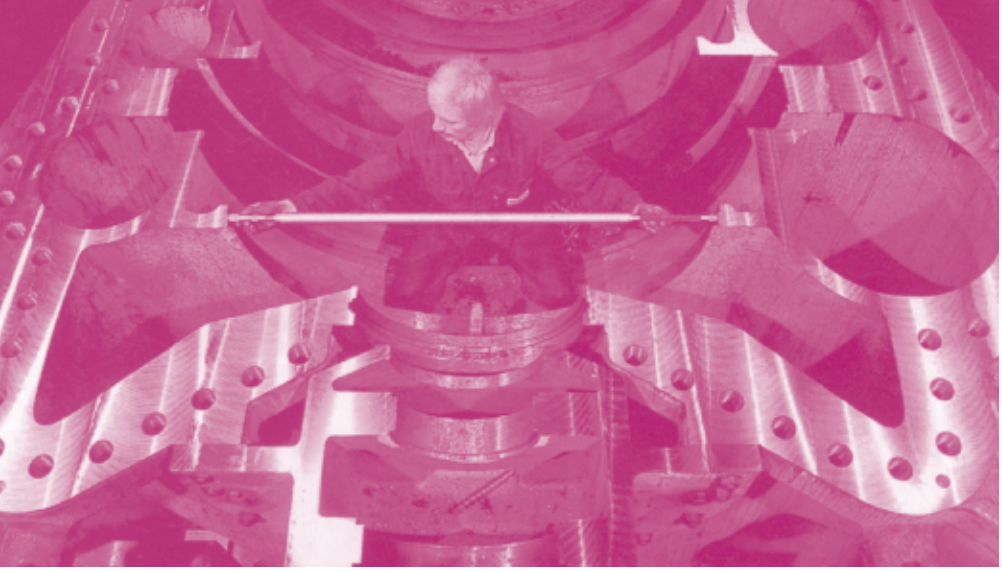
Α. ΓΕΝΙΚΑ

Στον σύγχρονο κόσμο κανείς δεν μπορεί να αγνοήσει την επίδραση που η ανάπτυξη και η τεχνολογική πρόοδος έχουν στο περιβάλλον. Κάθε βιομηχανία, κάθε δραστηριότητα, κάθε άνθρωπος, προκαλούν επιπτώσεις μέσω της ενέργειας που χρησιμοποιούν, των υλικών που καταναλίσκουν και των αποβλήτων που παράγουν.

Η συνειδητοποίηση όμως αυτών των επιπτώσεων έχει αυξηθεί πάρα πολύ τα τελευταία χρόνια. Στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε. η συνειδητοποίηση είναι εξ ίσου έντονη στο ευρύ κοινό και στη βιομηχανία.

Πάνω από το 50% των επιχειρήσεων στην Ε.Ε. δηλώνουν ότι έχουν περιβαλλοντική πολιτική και αυτός ο αριθμός είναι ακόμη πιο μεγάλος στη βιομηχανία. Αρκετές από αυτές τις επιχειρήσεις διαπίστωσαν ότι η ύπαρξη αποτελεσματικής περιβαλλοντικής διαχείρισης αποφέρει συγκεκριμένα οφέλη. Ειδικότερα μπορεί να τους προσφέρει συγκριτικά πλεονεκτήματα στον ανταγωνισμό. Το εκλαμβάνουν σαν ευκαιρία περισσότερο παρά σαν καθήκον

Μία νέα ευρωπαϊκή πρωτοβουλία ξεκίνησε με σκοπό να βοηθήσει τις επιχειρήσεις να μεγιστοποιήσουν τα πλεονεκτήματα της περιβαλλοντικής



διαχείρισης. Αυτή η πρωτοβουλία ονομάσθηκε **«Σύστημα οικολογικής διαχείρισης και ελέγχου» ή EMAS.**

Καλή οικολογική διαχείριση σημαίνει και καλή διαχείριση για την επιχείρηση ευρύτερα. Αυτό δεν αφορά μόνο σε κάποιες βιομηχανίες η λειτουργία των οποίων αναμένεται να έχει επιπτώσεις στο περιβάλλον, όπως είναι η βιομηχανία πετρελαίου, η χημική βιομηχανία, η βιομηχανία παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας, αλλά και στις υπόλοιπες επιχειρήσεις. Ακόμα και οι πιο «καθαρές» φαινομενικά διαδικασίες μπορούν να βελτιωθούν μέσω μιας αποτελεσματικής περιβαλλοντικής πολιτικής.

Η οικολογική διαχείριση (Eco-management) και η διαχείριση των συνθηκών του εργασιακού περιβάλλοντος, αποκτούν έτσι σταδιακά όλο και μεγαλύτερη σημασία υπό το φως των εξελίξεων στον τομέα της περιβαλλοντικής νομοθεσίας και αντιστοίχως αυτής για την υγεία, υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας.

Είναι χαρακτηριστικό το γεγονός ότι η Οδηγία Πλαίσιο για την Υγιεινη & Ασφάλεια της εργασίας (391/89) η οποία πρόσφατα πέρασε στην ελληνική νομοθεσία με το ΠΔ 17/1996 αναφέρεται στη **διασύνδεση** του εργασιακού με το ευρύτερο περιβάλλον, σε αντιδιαστολή με τα μέχρι τούδε ισχύοντα της χωριστής δηλαδή θεώρησης των δύο.

Τα συστήματα οικολογικής διαχείρισης, ως καινοτόμοι τρόποι αντιμετώπισης των επιπτώσεων στο περιβάλλον από τις παραγωγικές διαδικασίες, πρέπει να μπορούν να ενσωματώνουν στη δομή τους και το εργασιακό περιβάλλον αφού είναι επιστημονικά αποδεκτή, πολιτικά εκφρασμένη και πρακτικά απτή η συνέχεια των δύο.

Σ'ότι αφορά στην Υ&Α της Εργασίας δεν έχει δημιουργηθεί ακόμη ένα διεθνές πρότυπο διαχείρισης. Αν και το 1996 θεωρήθηκε από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας ότι ήταν ακόμη νωρίς για κάτι τέτοιο λόγω των διαφορετικών συνθηκών που επικρατούν σε κάθε χώρα, εν τούτοις εκτιμάται ότι η σταδιακή εξομοίωση των τρόπων παραγωγής δημιουργεί τις προϋποθέσεις για θέσπισή του στο εγγύς μέλλον.

Πολλές χώρες ωστόσο έχουν αναπτύξει προδιαγραφές και κατευθυντήριες γραμμές για τη διαχείριση της Υ&Α της Εργασίας όπως η Μ. Βρετανία, η Νορβηγία, η Αυστραλία, η Ολλανδία, η Ισπανία. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι αυτό της Δανίας όπου στις αρχές της δεκαετίας του 1990 η χημική βιομηχανία εισήγαγε τη λίστα ελέγχου για τις επιχειρήσεις πελάτες της και προμηθευτές της, προκειμένου αυτοί να βελτιώσουν τις επιδόσεις τους σε σχέση με την ασφάλεια του εργασιακού περιβάλλοντος. Σήμερα αυτή η διαδικασία εφαρμόζεται σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες. Η συμμόρφωση μάλιστα με αυτή τη λίστα αποτελεί προϋπόθεση για τη συνεργασία με τη χημική βιομηχανία και για το λόγο αυτό η συμμετοχή των επιχειρήσεων είναι μεγάλη. Για παράδειγμα τον Ιανουάριο του 1998 πάνω από 1200 επιχειρήσεις στην Ολλανδία, 200 στη Γερμανία και 800 στο Βέλγιο είχαν πάρει το σχετικό πιστοποιητικό.

Συνδιαχείριση εργασιακού και ευρύτερου περιβάλλοντος

Πως μπορεί να επιτευχθεί η συνδιαχείριση του εργασιακού και του ευρύτερου περιβάλλοντος; Ποια είναι τα κίνητρα για τις επιχειρήσεις και ποια η αλληλεπίδραση μεταξύ των δύο; Αυτού του είδους η γνώση είναι ακόμη σχετικά σπάνια αλλά είναι ζωτικής σημασίας για τις επιχειρήσεις και είναι επίσης σημαντική για τους φορείς που προωθούν τα συστήματα διαχείρισης.

Β. Ελατήρια και κίνητρα εφαρμογής μοντέλων διαχείρισης

1.Για το εξωτερικό περιβάλλον

- ✓ *Αυξημένη πίεση από το κράτος ή την Αυτοδιοίκηση μέσω της διαδικασίας αδειοδότησης.*
- ✓ *Η αγορά, μέσω της ζήτησης περιβαλλοντικά φιλικών προϊόντων.*
- ✓ *Αντίστοιχη απαίτηση για*

περιβαλλοντικά φιλικές παραγωγικές διαδικασίες.

- ✓ *Αύξηση του κόστους λόγω της φορολόγησης της παραγωγής αποβλήτων, του κόστους ενεργειών εξυγίανσης του εδάφους κλπ.*
- ✓ *Εισαγωγή περιβαλλοντικών κριτηρίων στις χρηματοδοτήσεις.*

Τα συστήματα περιβαλλοντικής διαχείρισης εστιάζονται στον εκτός επιχείρησης χώρο ελέγχοντας τη χρήση πρώτων υλών, την παραγωγή αποβλήτων, τον κύκλο ζωής των προϊόντων.

1. Για το εργασιακό περιβάλλον

- ✓ *Η ασφάλεια και η υγεία έναντι κινδύνων που είναι συνυφασμένοι με ορισμένες παραγωγικές διαδικασίες.*
- ✓ *Η ελκτικότητα που οι επιχειρήσεις θέλουν να έχουν στην αγορά και η βέλτιστη αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων.*
- ✓ *Η άμεση συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους.*
- ✓ *Η επιθυμία τήρησης των προβλεπομένων από τη νομοθεσία.*
- ✓ *Η ύπαρξη καλών σχέσεων με τις Επιθεωρήσεις Εργασίας.*

Τόσο η επιχείρηση όσο και οι εργαζόμενοι ή οι εκπρόσωποί τους αποβλέπουν σε καλές συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση. Αυτό συνδέεται με την εικόνα της επιχείρησης στην αγορά. Οι καλές συνθήκες επαγγελματικών ασθενειών, δεν επιβαρύνουν την κοινωνική ασφάλιση από εργαζόμενους με αναπηρίες και προβλήματα υγείας λόγω επαγγελματικών ασθενειών και ελαχιστοποιούν τον κίνδυνο από εργατικά ατυχήματα. Η ασφάλεια στην εργασία είναι παράγοντας το ίδιο σημαντικός με την παραγωγικότητα. Σε μερικές χώρες υπάρχει και οικονομικό κίνητρο αφού το κόστος απουσίας από την εργασία λόγω ασθένειας μεταφέρεται στις επιχειρήσεις.

Σε άλλες χώρες αποδίδονται ιδιαίτερες ευθύνες στις επιχειρήσεις σε περίπτωση ασθένειας εργαζομένων από έκθεση π.χ. σε αμίαντο. Αυτό είναι κάτι ανάλογο με το «ο ρυπαίνων πληρώνει». Για τους ίδιους τους εργαζόμενους το ενδιαφέρον για καλές εργασιακές συνθήκες είναι άμεσο αφού οι εργαζόμενοι είναι η ομάδα που εκτίθεται περισσότερο.

Γ. Αλληλεπίδραση ανάμεσα στην οικολογική διαχείριση και αυτήν για την Υγιεινη & Ασφάλεια της Εργασίας.

Η τρέχουσα προσέγγιση λέει ότι οι εργασιακές συνθήκες αφορούν στο εργασιακό περιβάλλον και αντίστοιχα στο εσωτερικό της επιχείρησης, ενώ το περιβάλλον αφορά στο εξωτερικό της. Ωστόσο οι μεταβολές στις παραγωγικές διαδικασίες έχουν αντίκτυπο τόσο στο εξωτερικό περιβάλλον όσο και στο εργασιακό.

Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα μιας χαρτοβιομηχανίας στη Δανία όπου εισήγαγαν μία νέα διαδικασία για την εξοικονόμηση νερού μέσω της επανακυκλοφορίας του στο εργοστάσιο. Το σύστημα απέδωσε αλλά δημιούργησε σοβαρά προβλήματα υγείας στους εργαζόμενους λόγω της ανάπτυξης βακτηριδίων. Πρόκειται για μια λύση με περιβαλλοντική αξία αλλά προβληματική για το εργασιακό περιβάλλον. Και δεν είναι το μοναδικό παράδειγμα.

Τέτοια γεγονότα αναδεικνύουν στην πράξη την ανάγκη της *συνδιαχείρισης*. Η εξεύρεση τρόπων συνδιαχείρισης εξαρτάται άμεσα από τη σημασία που δίδεται από την κάθε επιχείρηση στα δύο ζητήματα και η οποία πρέπει να είναι ισοδύναμη. Η γενική διαχείριση της επιχείρησης και τα επιμέρους συστήματα διαχείρισης (περιβάλλοντος, Υ&Α κ.ά.) πρέπει να λειτουργούν σε ένα πλαίσιο *οργανωτικής συνέργιας*.

Δ. Ενδεικτικά παραδείγματα ενδοεπικοινωνίας των δύο συστημάτων.

- ✓ *Έλεγχος και εξοικονόμηση πρώτων υλών και υλικών.*
- ✓ *Έλεγχος διαδικασιών.*
- ✓ *Αντικατάσταση επικίνδυνων ουσιών στην παραγωγή και τα προϊόντα.*
- ✓ *Πρόληψη και έλεγχος των εκπομπών και της παραγωγής αποβλήτων.*
- ✓ *Προβλήματα θορύβου και δονήσεων.*
- ✓ *Βιολογικοί παράγοντες.*
- ✓ *Ακτινοβολία (ιοντίζουσα και μη).*
- ✓ *Μείωση της ρύπανσης στην πηγή.*
- ✓ *Σωστή συλλογή των χημικών και των επικίνδυνων αποβλήτων.*
- ✓ *Καταγραφή ατυχημάτων και αστοχιών.*
- ✓ *Ανάλογη ρύθμιση των θεμάτων εργασιακού και ευρύτερου περιβάλλοντος για παράδειγμα σ'ότι αφορά στην αποθήκευση ή την χρήση επικίνδυνων ουσιών ή στην πρόληψη βιομηχανικών ατυχημάτων.*
- ✓ *Έλεγχος των συνθηκών περιβάλλοντος και των εργασιακών συνθηκών των προμηθευτών.*



✓ *Προαγωγή της ασφάλειας στο εσωτερικό και το εξωτερικό της επιχείρησης.*

Για τη δημιουργία συνέργιας στην αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων που έχουν διττό χαρακτήρα η πρόκληση έγκειται στην **ολιστική** αντιμετώπισή τους και τη δημιουργία προϋποθέσεων για **κοινές λύσεις** για τις οποίες είναι αναγκαία η γνώση και η ικανότητα διεπιστημονικής προσέγγισης.

Ε. Προϋπόθεσης συνέργιας

Ε.1 Η συμμετοχή

Η συμμετοχή των εργαζομένων είναι ένα ζήτημα σημαντικό και σύνθετο. Οι εργαζόμενοι μπορούν να συμμετέχουν με διάφορους τρόπους στα συστήματα διαχείρισης τόσο απ'ευθείας, όσο και μέσω των Επιτροπών Υ&Α ή των εκπροσώπων τους στις επιτροπές Υ&Α, στα Εργασιακά Συμβούλια και μέσω των συνδικάτων τους.

Ε.2 Η χρήση κοινών εργαλείων

Η συνδιαχείριση μπορεί να γίνει με τη χρήση εργαλείων διαχείρισης και την εμπειρία που υπάρχει από την αντιμετώπιση των θεμάτων Υ&Α από την επιχείρηση μέχρι σήμερα.

Ε.3 Ο ρόλος των ειδικών

Οι ειδικοί πάνω στα ζητήματα διαχείρισης μιας επιχείρησης παίζουν σημαντικό ρόλο. Υπάρχουν ωστόσο και προβλήματα. Οι ειδικοί για το περιβάλλον σε μια επιχείρηση κάνουν στρατηγικού χαρακτήρα παρεμβάσεις ενώ δεν συμβαίνει το ίδιο με τους τεχνικούς ασφάλειας. Οι τεχνικοί ασφάλειας εστιάζουν την προσοχή τους στην παραγωγική διαδικασία και η συμβολή τους στη στρατηγική, την έρευνα και την ανάπτυξη είναι περιορισμένη. Για να επιτευχθεί ωστόσο η συνέργια είναι αναγκαία η συνεργασία όλων των εμπλεκομένων ειδικοτήτων προκειμένου και η θεώρηση της παραγωγικής διαδικασίας να είναι ολοκληρωμένη.

Ε.4 Η άρση του ανταγωνισμού και των αντιθέσεων

Η διαχείριση των συνθηκών εργασίας και του περιβάλλοντος μπορεί να είναι ανταγωνιστικές μεταξύ τους σ'ότι αφορά στην διάθεση οικονομικών πόρων, στην προσοχή της επιχείρησης, στη διάθεση χρόνου από άτομα τα οποία έχουν πολλαπλούς ρόλους και στη διάθεση προσωπικού.

Σε επιχειρήσεις με προβλήματα αποδοχής τους από τους περιοίκους προτάσσεται η περιβαλλοντική συμμόρφωση ενώ το εσωτερικό περιβάλλον έρχεται σε δεύτερη μοίρα.

Εκείνο που είναι αναγκαίο για να αρθούν οι ανταγωνισμοί είναι η επικοινωνία ανάμεσα στα δύο συστήματα διαχείρισης και αντίστοιχα ανάμεσα σε αυτούς που τα λειτουργούν.

ΣΤ. Το Ευρωπαϊκό Σύστημα Οικολογικής διαχείρισης και ο ρόλος των εργαζομένων.

Στην περίπτωση του κανονισμού EMAS οι εργαζόμενοι αναφέρονται ως απλοί δέκτες πληροφόρησης, εκπαίδευσης και ενθάρρυνσης. Ο κανονισμός με την σημερινή του μορφή δεν περιλαμβάνει ρητές αναφορές στη συμμετοχή των εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο είχε προτείνει τη ρητή αναφορά στη συμμετοχή των εργαζομένων η οποία όμως δεν πέρασε. Έτσι το κείμενο του κανονισμού όπως διαμορφώθηκε κλίνει προς την άποψη ότι η οικολογική διαχείριση και ο έλεγχος είναι μια λειτουργία στην οποία οι εργαζόμενοι δεν έχουν ενεργό ρόλο να παίξουν. Η πρακτική όμως δεν συνάδει με αυτό, αφού είναι σαφές ότι οι αλλαγές στη διαχείριση της παραγωγικής δραστηριότητας έχουν επιπτώσεις στις συνθήκες εργασίας.

Εν όψει της επικείμενης αναθεώρησης του κανονισμού η ΓΣΕΕ μέσω της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας Συνδικάτων έχει υποβάλει συγκεκριμένες τροπολογίες σε σχέση με το ρόλο των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους οι οποίες αναμένεται να υιοθετηθούν και να αποτυπωθούν στον αναθεωρημένο κανονισμό.

Με τη σημερινή ή την αναθεωρημένη του μορφή ο κανονισμός ενδιαφέρει τους εργαζόμενους και απαιτεί τη συμμετοχή τους. Η συμμετοχή αυτή προϋποθέτει γνώση και εκπαίδευση που το ΙΝ.Ε. της ΓΣΕΕ. πρέπει να σχεδιάσει και να υλοποιήσει στο επόμενο διάστημα.

Νέες ειδικότητες και νέες ανάγκες κατάρτισης (*)

Πως εμφανίζονται τα ζητήματα αυτά στο νομό Μαγνησίας

Του *Π. Λινάρδου-Ρυλμόν*

Α. Εισαγωγή

Οι αλλαγές στις προσφερόμενες υπηρεσίες και τα παραγόμενα προϊόντα, η μεταφορά της απασχόλησης από τομέα σε τομέα της οικονομίας και οι τεχνολογικές και οργανωτικές μεταβολές στο επίπεδο των επιχειρήσεων, αποτελούν παράγοντες που μεταβάλουν τις απαιτούμενες ειδικότητες, δηλαδή τις γνώσεις και τις δεξιότητες των εργαζομένων, αλλά και των επιχειρηματιών. Η αξιοποίηση επομένως των ευκαιριών ανάπτυξης και αύξησης της απασχόλησης, όπως και η ανταπόκριση στις επιταγές της ανταγωνιστικότητας είναι συνάρτηση της αποτελεσματικής ανταπόκρισης στις νέες αυτές ανάγκες.

Οι έρευνες που έχουμε πραγματοποιήσει σε κλάδους της βιομηχανίας αλλά και των υπηρεσιών, έχουν δείξει ότι αυτές οι αλλαγές στις ειδικότητες, όπως αυτές εντοπίζονται σε σχέση με συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, είναι ταυτόχρονα αποτέλεσμα μεταβολών στις γνώσεις των εργαζομένων κι μεταβολών στην οργάνωση της εργασίας. Για να αναβαθμιστούν οι γνώσεις των εργαζομένων χρειάζεται ένας συνδυασμός πρόσθετων γνώσεων (μέσω της εκπαίδευσης ή της κατάρτισης) και ικανότητας της επιχείρησης να χρησιμοποιήσει αυτές τις πρόσθετες γνώσεις.

Για την κάλυψη επομένως νέων αναγκών σε ειδικότητες δεν αρκεί να κατασκευαστούν με την οποιαδήποτε μέθοδο κατάλογοι νέων ή υπαρκτών ειδικοτήτων. Η κάλυψη νέων αναγκών είναι συνάρτηση.

- υπαρκτών ή νέων στρατηγικών του εκπαιδευτικού συστήματος.
- υπαρκτών δυνατοτήτων κατάρτισης ειδικοτήτων που έχουν σχέση με συγκεκριμένες θέσεις εργασίας.
- των δυνατοτήτων των επιχειρήσεων να εντοπίσουν νέες ανάγκες και
- των δυνατοτήτων των επιχειρήσεων να αξιοποιήσουν νέες ειδικότητες, δηλαδή να οργανώσουν την αξιοποίηση νέων γνώσεων των εργαζομένων.

Στις δράσεις που επιδιώκουν να εντοπίσουν, να προβλέψουν και να καλύψουν νέες ανάγκες σε ειδικότητες, περιλαμβάνονται και τα προγράμματα που χρηματοδοτεί η Κοινοτική Πρωτοβουλία ADAPT. Πολλές από τις ιδέες, τις δράσεις και τα αποτελέσματα αυτών των προγραμμάτων, πρέπει να περιληφθούν στην ευρύτερη προσπάθεια να υπάρξουν ουσιαστικές καινοτομίες σ'αυτό τον τομέα.

Β. Μεταβολές και πρόβλεψη μεταβολών σε επαγγέλματα και ειδικότητες στη Μαγνησία.

Πολύ απέχουμε ακόμη από την συστηματική καταγραφή των αλλαγών που πραγματοποιούνται στις ειδικότητες σε τοπικό επίπεδο. Για να εκτιμήσουμε τις υπάρχουσες τάσεις πρέπει να συνδυάσουμε στοιχεία από διαφορετικές πηγές που μας οδηγούν σε χρήσιμα όμως συμπεράσματα σχετικά με την απασχόληση σε κλάδους της τοπικής οικονομίας.

1.Ποσοτικές μεταβολές

(*) Εισήγηση στο Συνέδριο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας ADAPT, με θέμα «Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις, προκλήσεις-λύσεις», το οποίο πραγματοποιήθηκε στο Βόλο τον Ιούνιο 1998.



α) Απογραφές πληθυσμού

Οι συγκρίσεις των απογραφών του πληθυσμού – 1971, 1981, 1991 – σ'ότι αφορά την απασχόληση στην Μαγνησία, δείχνουν:

- την ταχεία αύξηση της συνολικής απασχόλησης στον νομό, σε σύγκριση με την Θεσσαλία και το σύνολο της χώρας.
- την μακροχρόνια τάση ανάπτυξης του δευτερογενούς τομέα.
- την ταχεία αύξηση της απασχόλησης στον τριτογενή, λόγω της μείωσης της απασχόλησης στον πρωτογενή και λόγω της γενικής αυξητικής τάσης.

β) Μεταβολές στις κατηγορίες της απασχόλησης στην περιφέρεια Θεσσαλίας κατά την περίοδο 1993 – 1996: στοιχεία του ΕΠΑ.

Διαπιστώνονται οι εξής τάσεις:

- ταχεία αύξηση της απασχόλησης στα επαγγέλματα και ειδικότητες που έχουν σχέση με το περιβάλλον, την οικονομία και διοίκηση, τον τουρισμό και την παροχή υπηρεσιών.
- αργή αύξηση της απασχόλησης στα επαγγέλματα και τις ειδικότητες που συνδέονται με την εκπαίδευση, την πληροφορική, τις αγροτικές δραστηριότητες και τις τεχνικές δραστηριότητες και μεταφορές.

γ) Έρευνες βιομηχανίας (άνω των 10 απασχολουμένων) των ετών 1993-1995 .

Οι διαθέσιμες έρευνες βιομηχανίας περιέχουν τις εξής διαπιστώσεις για το νομό Μαγνησίας.

- συνολικά μείωση της απασχόλησης από 7.523 άτομα το 1993, σε 6.539 άτομα το 1995.
- αυξήσεις απασχόλησης στους κλάδους τροφίμων ποτών (1281-1335), χαρτιού (209-215), χημικών (175-198), βασικής μεταλλουργίας (540-552).
- μικρή μείωση της απασχόλησης στις μεταλλικές και μηχανολογικές κατασκευές.

δ) Εγκρίσεις επενδύσεων του αναπτυξιακού νόμου τα έτη 1994 – 1997.

Ο νομός Μαγνησίας συγκεντρώνει ένα αξιόλογο ποσοστό των συνολικών εγκρίσεων.

- 1995: 8.402,7 εκατ. δρχ. 1996: 23.535,4 εκατ., 1997: 29.045,8 εκατ. είναι τα ετήσια σύνολα εγκεκριμένων επενδύσεων στο νομό.
- οι προβλεπόμενες θέσεις εργασίας είναι αντίστοιχα, 442, 421, 417.
- το 1996 το εγκεκριμένο συνολικό ύψος επενδύσεων ήταν το 6% του συνόλου της χώρας και το 1997, ήταν το 10%.
- οι εγκεκριμένες επενδύσεις στον τουρισμό (ξενοδοχεία) ήταν ύψους 746,9 εκατ. το 1995, 507,9 εκατ. το 1996 και 588 εκατ. το 1997.

Από τα παραπάνω είναι δυνατόν να βγουν ορισμένα σημαντικά συμπεράσματα για τα κλαδικά χαρακτηριστικά της τοπικής οικονομίας που συνοψίζονται στον αναμφισβήτητο δυναμισμό του βιομηχανικού τομέα, ενώ αυξάνεται ταχύτερα η απασχόληση στον τομέα των υπηρεσιών. Ο δυναμισμός της βιομηχανίας είναι συνάρτηση του υπάρχοντος ειδικευμένου εργατικού δυναμικού, ιδιαίτερα στους κλάδους του μετάλλου. Η διατήρηση της σημασίας που έχει για την τοπική οικονομία και την απασχόληση η βιομηχανία, απαιτεί να δοθούν ικανοποιητικές απαιτήσεις στα ζητήματα των νέων ειδικοτήτων και σ'αυτό τον τομέα.

2.Μεταβολές στο περιεχόμενο των θέσεων εργασίας

Η αξιολόγηση των εξελίξεων στον τομέα των επαγγελμάτων και ειδικοτήτων δεν τροφοδοτείται μόνο από αριθμητικά δεδομένα ή νέες ταξινομήσεις. Είναι απαραίτητη η γνώση των αλλαγών που γίνονται στο περιεχόμενο των θέσεων εργασίας. Η απουσία ερευνών σε σχέση με το ζήτημα αυτό, μας οδήγησε στην προσπάθεια να εντοπιστούν βασικές τάσεις μέσω συνεντεύξεων με παράγοντες



του επιχειρηματικού κόσμου του νομού. Έτσι διαπιστώθηκε η ύπαρξη των εξής γενικώς τάσεων.

α) Αναβάθμιση της ποιότητας των προσφερομένων υπηρεσιών και προϊόντων

Η τάση αυτή περιλαμβάνει:

- εγκατάσταση συστημάτων παραγωγής που εξασφαλίζουν την αξιοποίηση των παραγωγικών διαδικασιών με στόχο την ποιότητα (ISO).
- αναβάθμιση των ειδικοτήτων που έχει ως άμεση επίπτωση τη βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων ή υπηρεσιών.
- συνδυασμός όλων των παραγόντων που επηρεάζουν την ποιότητα μέσω των κατάλληλων αλλαγών στην οργάνωση των επιχειρήσεων.

β) Ανάπτυξη ανεξάρτητων φορέων ή επιχειρήσεων με συμβουλευτικό ρόλο ή ρόλο παροχής υπηρεσιών, ως προς τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στις επιχειρήσεις.

γ) Εισαγωγή αυτοματισμών και της πληροφορικής (στον έλεγχο και τον προγραμματισμό) στην παραγωγή.

3.Προβλήματα και αλλαγές στις μεθόδους κάλυψης των αναγκών σε ειδικότητες

Κατά την τρέχουσα περίοδο η προσαρμογή στις ανάγκες για νέες ειδικότητες βρίσκεται αντιμέτωπη, όχι απλά με ελλείψεις στην εκπαίδευση και κατάρτιση, αλλά κυρίως με σοβαρές λειτουργίες αδυναμίες των παραδοσιακών συστημάτων ανανέωσης των ειδικοτήτων στη βιομηχανία και τις υπηρεσίες. Από τις συνεντεύξεις με τους επιχειρηματίες αναδείχθηκαν τα εξής κύρια προβλήματα.

- η εξάντληση των δυνατοτήτων του παραδοσιακού συστήματος κάλυψης των αναγκών σε μεσαία τεχνικά στελέχη και σε χειριστές παραγωγής στη «μεγάλη» βιομηχανία. Το σύστημα αυτό στηρίχθηκε σε καθοριστικό βαθμό σε «πρακτικούς» μηχανικούς, σε λίγες επαγγελματικές σχολές χωρίς κλαδική εξειδίκευση και σε περιορισμένη ανάπτυξη του θεσμού της μαθητείας.
- η κρίση του παραδοσιακού συστήματος άτυπης μαθητείας στη μικρή βιομηχανία και τη βιοτεχνία.
- στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι επιχειρηματίες των ΜΜΕ να αποκτήσουν, στις σημερινές συνθήκες μεταβολών της τεχνολογίας και της ποιότητας των προϊόντων και υπηρεσιών, νέες γνώσεις σχετικά με την εξέλιξη της αγοράς και την παραγωγή.

Για να αντιμετωπιστούν αυτά τα προβλήματα, υιοθετούνται δύο είδη πρακτικών που έχουν εν μέρει θετικά αποτελέσματα, αλλά δεν συγκροτούν συνολικές λύσεις για την κάλυψη των νέων αναγκών και κυρίως για την αξιοποίηση νέων δυνατοτήτων ανάπτυξης δραστηριοτήτων και κλάδων, που θα έχουν θετικές επιπτώσεις για την οικονομία της περιοχής και για την απασχόληση.

Οι πρακτικές αυτές είναι:

α) Η αναδίπλωση των επιχειρήσεων σε ειδικές και συνδυασμένες λύσεις των προβλημάτων τους στον τομέα των νέων ειδικοτήτων. Πρόκειται για λύσεις που συνδυάζουν καταρτίσεις έμπειρων εργαζομένων και στελεχών στο εσωτερικό της επιχείρησης, επιλεκτική χρήση εξωτερικών εκπαιδευτικών φορέων και πρόσληψη ατόμων με υψηλά προσόντα σε σχέση με τη θέση εργασίας για την οποία προορίζονται.

β) Η χρησιμοποίηση από τις επιχειρήσεις ανεξάρτητων φορέων ή επιχειρήσεων που αναλαμβάνουν ρόλο συμβουλευτικό σε θέματα ειδικοτήτων και κατάργησης ή αναλαμβάνουν την ίδια την κατάρτιση. Η εικόνα που διαμορφώνεται μετά τις συνεντεύξεις με επιχειρηματίες στην περιοχή είναι ότι η μειοψηφία των φορέων ή επιχειρήσεων αυτών προσφέρουν ικανοποιητικές υπηρεσίες. Τα

στελέχη τους αντιμετωπίζουν παρόμοια προβλήματα γνώσεων, με αυτά των ΜΜΕ.

Γ. Τι σημαίνει κάλυψη των αναγκών σε νέες ειδικότητες

Οποιαδήποτε εκδοχή ενός συστήματος κάλυψης των αναγκών σε ειδικότητες αποτελεί τον συνδυασμό δράσεων πολλών διαφορετικών «υποκειμένων» της οικονομικής ζωής. Η ίδια παρατήρηση της σημερινής πραγματικότητας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι συνυπάρχουν δραστηριότητες και πρωτοβουλίες των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, των επιχειρηματικών φορέων και των επιχειρήσεων, των συνδικαλιστικών οργανώσεων, των κρατικών φορέων που παρεμβαίνουν στην αγορά εργασίας, καθώς και των φορέων της τοπικής αυτοδιοίκησης. Είναι σήμερα διαπιστωμένο ότι υπάρχουν σοβαρά προβλήματα αποτελεσματικότητας της δράσης των διαφόρων φορέων στον τομέα των νέων ειδικοτήτων, καθώς και ότι υπάρχουν και σοβαρά προβλήματα συνεργασίας των φορέων μεταξύ τους στον τομέα αυτό όπως και σε άλλους. Πρέπει για να ξεπεραστούν, εν μέρει τουλάχιστον τα προβλήματα αυτά να γίνει κατανοητό τι σημαίνει κάλυψη νέων αναγκών σε ειδικότητες. Πρέπει να γίνουν ταυτοχρόνως τα εξής διαφορετικά πράγματα:

α) Εξασφάλιση της αναγκαίας τυπικής εκπαίδευσης σε όλες τις βαθμίδες (ΑΕΙ, ΤΕΙ, Μέση τεχνική εκπαίδευση) που επιτρέπει την ταχεία προσαρμογή μετά την πρόσληψη (στο αντίστοιχο επίπεδο) στις ανάγκες της επιχείρησης (μεγάλης ή ΜΜ). Η τριτοβάθμια εκπαίδευση μπορεί να εξασφαλίσει πρόσθετες εξειδικεύσεις στελεχών ή και επιχειρηματιών. Μια τέτοια εξέλιξη του εκπαιδευτικού συστήματος μπορεί να είναι το αποτέλεσμα μιας ενεργού συνεργασίας με μακροπρόθεσμους στόχους των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και των κοινωνικών εταίρων.

β) Δημιουργία ενός συστήματος ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης το οποίο να έχει τη δυνατότητα να αξιολογεί τις ανάγκες των επιχειρήσεων (ιδιαίτερα των ΜΜΕ) και να προσφέρει προγράμματα κατάρτισης ειδικά προσαρμοσμένα σ'αυτές τις ανάγκες. Ένα τέτοιο σύστημα πρέπει να διαμορφωθεί με τη στενή συνεργασία του ΟΑΕΔ, των επιχειρηματικών φορέων και των συνδικάτων και να στηρίζεται σε ουσιαστική γνώση των μεταβολών στον τομέα των ειδικοτήτων που είναι αρμοδιότητα ενός τοπικού παρατηρητηρίου απασχόλησης.

γ) Η κατάρτιση των ανέργων πρέπει να μπορεί να ανταποκριθεί στις ανάγκες στοχευμένων καταρτίσεων που συνδέονται με πρωτοβουλίες δημιουργίας θέσεων εργασίας. Και εδώ απαιτείται γνώση των περιεχομένων των ειδικοτήτων.

δ) Η μέση τεχνική εκπαίδευση πρέπει να συνδεθεί καλύτερα με την μαθητεία και την επιδότηση των ΜΜΕ που προσλαμβάνουν εκπαιδευόμενους νέους. Για τις ΜΜΕ το κόστος της απασχόλησης μαθητευόμενων είναι σοβαρό και από την άλλη μεριά η επιδότηση θέσεων μαθητευόμενων τεχνικών αποτελεί μια σοβαρή επένδυση για το μέλλον των κλάδων τόσο στη βιομηχανία όσο και στις υπηρεσίες.

ε) Η αναγνώριση νέων επαγγελματικών προσόντων αποτελεί προϋπόθεση για την αποτελεσματική κάλυψη αναγκών σε νέες ειδικότητες. Η γνώση των εξελίξεων κατά κλάδο και ο κοινωνικός διάλογος θα επιτρέψουν τη ρεαλιστική και ισορροπημένη παρέμβαση στον τομέα των νέων επαγγελματικών δικαιωμάτων.

Η υλοποίηση αυτών των κατευθύνσεων απαιτεί τον συνδυασμό τριών πραγμάτων της γνώσης της πραγματικότητας και των αναγκών, των κατάλληλων πολιτικών αποφάσεων και της δημιουργίας των φορέων υλοποίησης. Χρειάζονται νέες πρωτοβουλίες, αλλά χρειάζεται και να κάνουν τη δουλειά τους οι υπάρχουσες υπηρεσίες. Είναι αναγκαίες συνεργασίες μεταξύ φορέων, αλλά πρέπει να εφαρμόζονται και σταθερές πολιτικές των κρατικών υπηρεσιών. Είναι χρήσιμη η αξιοποίηση όλων των επιμέρους πρωτοβουλιών και προτάσεων στον τομέα της απασχόλησης και πιθανόν να είναι χρήσιμες και αρκετές πρωτοβουλίες στον τομέα της κατάρτισης. Αλλά μια περιοχή όπως η Μαγνησία που έχει περάσει μια σοβαρή δοκιμασία σ'ότι αφορά την ανάπτυξη της και την απασχόληση του εργατικού της δυναμικού, πρέπει να έχει έναν συνολικό προσανατολισμό. Έναν προσανατολισμό που να απαντάει και στα ερωτήματα για τις γνώσεις που πρέπει να έχουν το εργατικά δυναμικό και οι επιχειρηματίες, όπως και τους τρόπους που θα αποκτήσουν αυτές τις γνώσεις.

Ημερίδα Γ.Σ.Ε.Ε.

ΟΝΕ και επιπτώσεις στην αγορά εργασίας

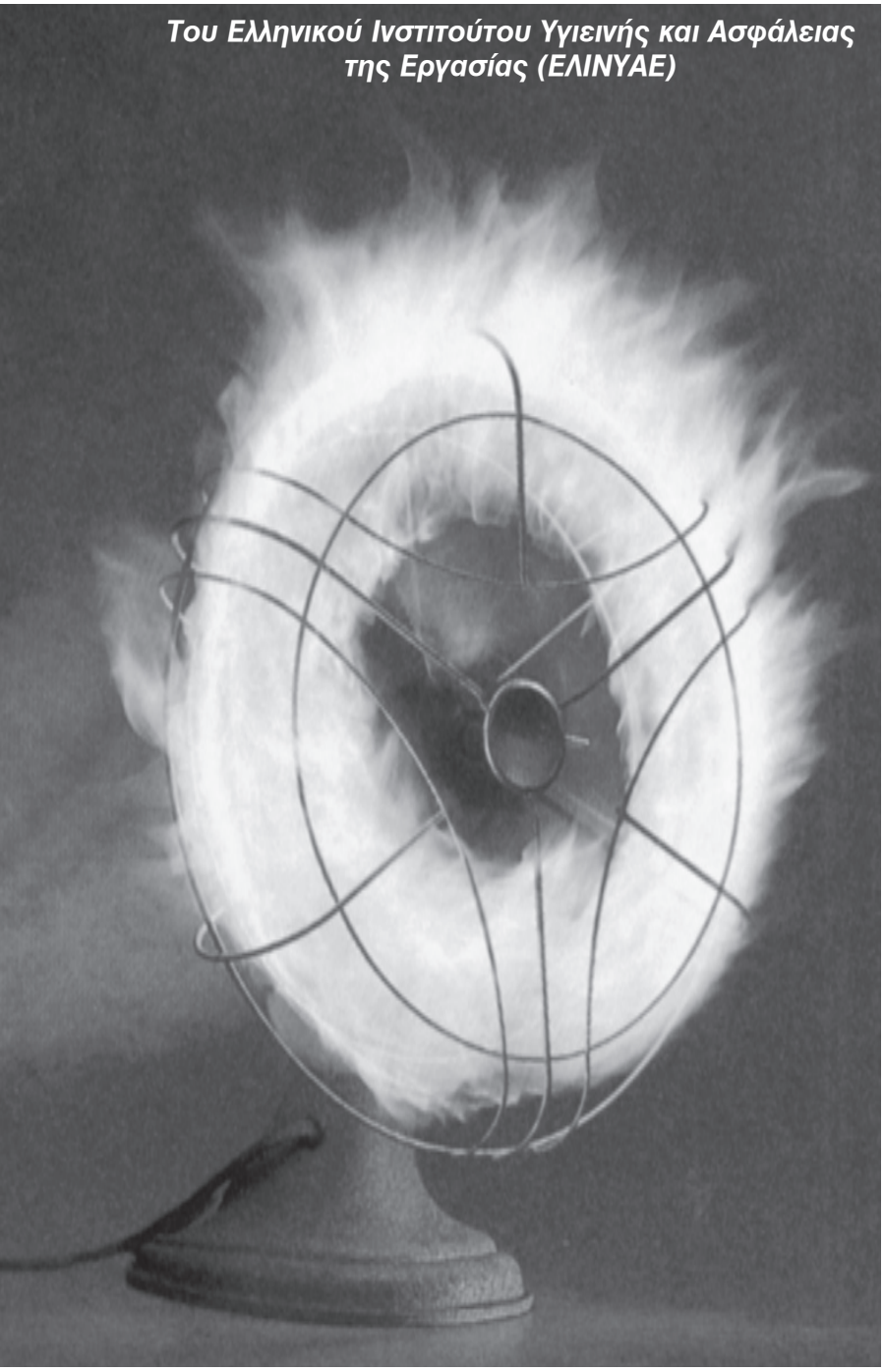


Βασικά Συμπεράσματα

1. Η αναφορά στα δεδομένα της υψηλής ανεργίας μακροχρόνιας και μη καθώς και της σταδιακής διεύρυνσης της φτώχειας στα Κράτη-μέλη της Ε.Ε.
2. Στην πορεία προς το ΕΥΡΩ υπογραμμίσθηκε ότι η έλλειψη ενός μηχανισμού αντικυκλικής πολιτικής θα δυσχεράνει την υλοποίηση παρεμβάσεων για την αντιμετώπιση της ύφεσης στην Ε.Ε. ή στις περιοχές της.
3. Υπογραμμίστηκε η αναγκαιότητα δημοσιονομικής πολιτικής για την ενίσχυση της απασχόλησης και την κοινωνική πολιτική. Όμως αυτό προϋποθέτει ένα κοινοτικό προϋπολογισμό από 1,27% σε 7% του ΑΕΠ των κρατών-μελών και μία διαφοροποίηση της στρατηγικής από τον άξονα «Παγκοσμιοποίηση-Ανταγωνιστικότητα-Κόστος εργασίας» στην κατεύθυνση «Ανάπτυξη-Απασχόληση-Εισόδημα».
4. Υπογραμμίστηκε ότι η άκαμπτη εφαρμογή του συμφώνου σταθερότητας θα οδηγήσει την Ε.Ε. σε υφεσιακές καταστάσεις.
5. Τονίστηκαν τα οφέλη της μείωσης του κόστους κεφαλαίου από την γρηγορότερη ένταξη της Ελλάδας στο ΕΥΡΩ. Επίσης δεν θεωρείται σοβαρή απώλεια, η έλλειψη συναλλαγματικής πολιτικής σε εθνικό επίπεδο.
6. Παράλληλα θεωρήθηκε αναγκαία, από κάποιους ομιλητές, η απελευθέρωση της αγοράς εργασίας, των προϊόντων και υπηρεσιών και διατυπώθηκαν προτάσεις πολιτικής σε αυτούς τους δύο τομείς.
7. Υπογραμμίστηκε ότι η πορεία προς το ΕΥΡΩ διευρύνει το πολιτικό και κοινωνικό έλλειμμα και τέθηκε το ερώτημα ποιος θα πληρώσει το κόστος προσαρμογής στον διεθνή ανταγωνισμό (κεφάλαιο ή εργασία). Τονίστηκε ότι αν δεν συντελεστούν διαφοροποιήσεις στις δράσεις και τις πολιτικές, τότε φαίνεται το κόστος να το πληρώνει ο κόσμος της εργασίας. Γι'αυτό σε βραχυχρόνιο επίπεδο το κόστος προσαρμογής της ελληνικής οικονομίας στο διεθνή ανταγωνισμό θα πρέπει να αναλάβει η υψηλή κερδοφορία, η υψηλή ακίνητη περιουσία και η φοροδιαφυγή. Σε μεσο-μακροπρόθεσμο επίπεδο το κόστος προσαρμογής θα πρέπει να αναλάβουν οι παρεμβάσεις στην παραγωγή με επενδύσεις, οργάνωση της παραγωγής, νέα προσόντα, έρευνα κλπ.
8. Τονίστηκε η αναγκαιότητα ότι η πολιτική απασχόλησης θα πρέπει να βρίσκεται στον πυρήνα της οικονομικής πολιτικής σε ευρωπαϊκό και όχι σε εθνικό επίπεδο και σ'αυτήν την περίπτωση, σύμφωνα με τους ποσοτικούς υπολογισμούς, με την εφαρμοζόμενη πολιτική, η ανεργία μπορεί να μειωθεί μέχρι 8%, ενώ στην κατεύθυνση μιας άλλης στρατηγικής και οικονομικής πολιτικής, η ανεργία θα μειωθεί στο 5%. Αυτό σημαίνει ότι η καταπολέμηση της ανεργίας χρειάζεται πολιτικές απασχόλησης και όχι πρωτοβουλίες, οι οποίες θα πρέπει να είναι ίσης βαρύτητας με τις πολιτικές στον οικονομικό και νομισματικό τομέα.
9. Η πορεία στην ΟΝΕ αποδεικνύεται ότι συνοδεύεται από την απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων και της κοινωνικής πολιτικής από τη στιγμή που η κυρίαρχη αντίληψη θεωρεί ότι η μείωση της ανεργίας θα συντελεστεί με τη μείωση του κόστους εργασίας.
10. Υπογραμμίσθηκε η ενίσχυση της διασύνδεσης του συνδικαλιστικού κινήματος σε εθνικό επίπεδο με το ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό κίνημα, προκειμένου να διεκδικηθεί η εναλλακτική στρατηγική για την «Ανάπτυξη-Απασχόληση-Εισόδημα» από τα ευρωπαϊκά συνδικάτα.

Θερμική καταπόνηση των εργαζομένων κατα το θέρος

Του Ελληνικού Ινστιτούτου Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ)



Κατά τη διάρκεια του θέρους και ιδιαίτερα στην περίοδο που δημιουργούν ειδικές συνθήκες με αύξηση της θερμοκρασίας και της σχετικής υγρασίας (συνθήκες καύσωνα), η θερμική καταπόνηση μπορεί να προκαλέσει σοβαρές βλάβες στην υγεία των εργαζομένων και προβλήματα στην παραγωγική διαδικασία.

Για την αντιμετώπιση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων, σε κλειστούς ή υπαίθριους χώρους, βάσει του Νόμου 1568/1985 και της Εγκυκλίους 140120/24-7-89 & 130427/26-6-90 του Υπουργείου Εργασίας απαιτείται **σύνταξη σχεδίου αντιμετώπισης της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων σε επίπεδο επιχείρησης.**

- Το σχέδιο συντάσσεται με τη συνεργασία του εργοδότη του Τεχνικού Ασφάλειας, του Ειδικού Γιατρού Εργασίας και της Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας.
- Στο σχέδιο αυτό εξειδικεύονται τα **οργανωτικά** και **τεχνικά** μέτρα που παίρνει η επιχείρηση με στόχο τη μείωση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων.
- Επισημαίνεται ότι κατά τη σύνταξή του πρέπει να λαμβάνεται ιδιαίτερη μέριμνα για τις **ομάδες εργαζομένων με ιδιαίτερα προβλήματα**



υγείας (ομάδες υψηλού κινδύνου).

Α. Οργανωτικά μέτρα

1. Δημιουργία διαλειμμάτων κατάλληλης διάρκειας, για τη μείωση της θερμικής καταπόνησης των εργαζομένων.
2. Διαμόρφωση κατάλληλων κλιματισμένων χώρων, κυλικείων ή άλλων, για την ανάπαυση των εργαζομένων.
3. Διάθεση στους εργαζόμενους πόσιμου δροσερού νερού (10ο – 15ο C).
4. Προγραμματισμός των εργασιών που καταπονούν θερμικά, εκτός θερμοκρασιακών αιχμών.

Β. Τεχνικά μέτρα

1. Επαρκής γενικός εξαερισμός με εγκατάσταση ανεμιστήρων στα ψηλά σημεία των αιθουσών και αερισμός ζωνών εργασίας με φυγοκεντρικούς ανεμιστήρες.
2. Επαρκής ανανέωση του αέρα των εργασιακών χώρων με προσαγωγή νωπού αέρα (μη κλιματισμένου) και σύγχρονη απαγωγή του αέρα του χώρου εργασίας.
3. Απαγωγή των ρύπων και του θερμού αέρα στο πλησιέστερο δυνατό σημείο προς την πηγή τους.
4. Επιθυμητή είναι η ύπαρξη και λειτουργία κλιματιστικών στους χώρους εργασίας, όταν αυτό είναι δυνατό.
5. Θερμομόνωση, βάψιμο με λευκό, βρέξιμο της πλάκας ή στέγης.
6. Κατασκευή σκιάστρων
7. Μόνωση των πηγών θερμότητας.

Γ. Ομάδες υψηλού κινδύνου

Κατά τους θερινούς μήνες οι εργαζόμενοι, που με την γνωμάτευση Γιατρού Εργασίας ανήκουν σε μία από τις παρακάτω ομάδες υψηλού κινδύνου, χρειάζονται ιδιαίτερη φροντίδα και συνίσταται η αποχή τους από την εργασία για το χρονικό διάστημα της επικράτησης **συνθηκών καύσωνα.**

- Καρδιοπαθείς: με στεφανιαία νόσο, βαλβιδοπάθειες, μυοκαρδιοπάθειες.
- Πνευμονοπαθείς με αναπνευστική ανεπάρκεια, πνευμονικό εμφύσημα, άσθμα.
- Εργαζόμενοι με σακχαρώδη διαβήτη, χρόνια νεφρική ανεπάρκεια, διαταραχές της ηπατικής λειτουργίας, του θυροειδούς και της αρτηριακής πίεσης, αναιμία, ψυχικά νοσήματα, δερματοπάθειες, παχυσαρκία.
- Εργαζόμενοι που παίρνουν φάρμακα: διουρητικά, αναστολείς ιόντων ασβεστίου, αντιχολινεργικά, ψυχοφάρμακα, αντιεπιληπτικά, αντιδιαβητικά, ορμόνες.
- Εγκυμονούσες.

Με την εξαγγελία επικράτησης συνθηκών καύσωνα, πρέπει επίσης να παρθούν τα ακόλουθα μέτρα:

- Μείωση της απασχόλησης σε υπαίθριες εργασίες από τις 12:00 έως τις 15:00.
- Μείωση της απασχόλησης σε ιδιαίτερα επιβαρημένους θερμικά χώρους, όπως μηχανοστάσια, χυτήρια, υαλουργίες, κεραμοποιίες, ναυπηγικές εργασίες κλπ. από τις 12:00 έως 15:00.
- Μείωση των ιδιαίτερα βαρέων εργασιών.



ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΟΥ ΘΕΡΜΙΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ

Για την επιστημονικά ορθή εκτίμηση της θερμικής καταπόνησης στους εργασιακούς χώρους πρέπει να χρησιμοποιείται ο βιοκλιματικός δείκτης WBGT. Ως μεθοδολογία μετρήσεων και οριακές τιμές για την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων, προτείνονται τα περιλαμβανόμενα στην ελληνική έκδοση του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. «1996 – Οριακές τιμές Χημικών Ουσιών και Φυσικών Παραγόντων και Δείκτες Βιολογικής Έκθεσης» της Αμερικάνικης Εταιρείας Κυβερνητικών Υγιεινολόγων Βιομηχανίας (σελ. 100 – 107).

Για την ενδεικτική εκτίμηση της θερμικής καταπόνησης προτείνεται να λαμβάνονται υπόψη τα ζεύγη τιμών θερμοκρασίας ξηρού θερμόμετρου – σχετικής υγρασίας ανάλογα με εκείνα της εγκυκλίου 130427/26-6-90 του Υπουργείου Εργασίας που φαίνονται στον ακόλουθο πίνακα:

Οι οριακές τιμές του πίνακα αναφέρονται σε συνθήκες θερμικής καταπόνησης, υπό τις οποίες πιστεύεται ότι σχεδόν όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να εκτίθενται επανειλημμένα χωρίς βλαπτικές επιπτώσεις στην υγεία τους.

Οι τιμές αυτές βασίζονται στην παραδοχή ότι σχεδόν όλοι οι εγκλιματισμένοι, με πλήρη ένδυση εργαζόμενοι που εφοδιάζονται επαρκώς με νερό και αλάτι μπορούν να λειτουργήσουν αποτελεσματικά κάτω από τις δεδομένες εργασιακές συνθήκες χωρίς η εσωτερική θερμοκρασία του σώματός τους να υπερβεί τους 38 ^{O}C.

Οριακές Τιμές Επιτρεπτής Θερμικής Έκθεσης
*(οι τιμές δίνονται σε oC **WBGT**)*

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΔΙΑΛΕΙΜΜΑΤΟΣ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		
	Ελαφριά	Μέτρια	Βαριά
Συνεχής εργασία	30.0 ^{O}C	26.7 ^{O}C	25.0 ^{O}C
75% εργασία – ανά ώρα 25% ανάπαυση	30.6 ^{O}C	28.0 ^{O}C	25.9 ^{O}C
50% εργασία – ανά ώρα 50% ανάπαυση	31.4 ^{O}C	29.4 ^{O}C	27.9 ^{O}C
25% εργασία – ανά ώρα 75% ανάπαυση	32.2 ^{O}C	31.1 ^{O}C	30.0 ^{O}C

Διευρύνεται η απόσταση του κατώτατου από το μέσο μισθό

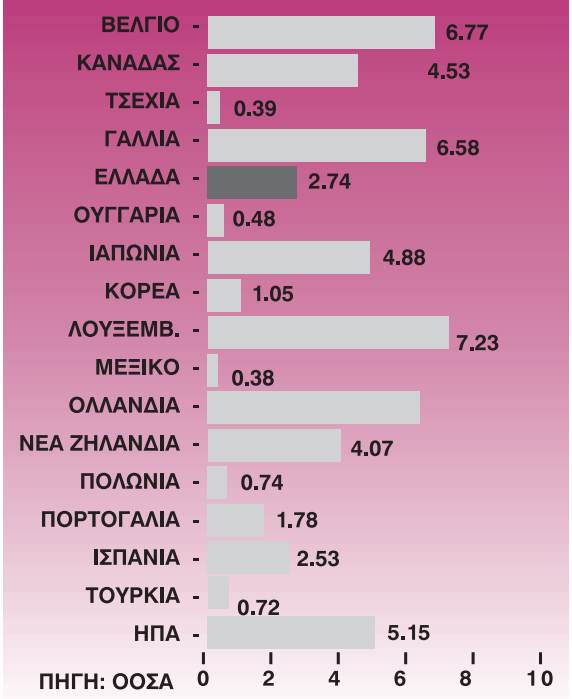
Του Ηλία Ιωακείμογλου

Οι κατώτατοι μισθοί υπολογίζονται σε δολάρια ανά ώρα εργασίας, είτε χρησιμοποιώντας τις τρέχουσες συναλλαγματικές ισοτιμίες, τίτε τις ισοτιμίες αγοραστικής δύναμης. Ο πρώτος υπολογισμός ενδιαφέρει από την άποψη του κόστους εργασίας, ο δε δεύτερος από την άποψη της αγοραστικής δύναμης του μισθού. Αμφότεροι, όμως, οι υπολογισμοί ενδιαφέρουν τη συζήτηση που διεξάγεται διεθνώς σχετικά με την επίπτωση που μπορεί να έχει το επίπεδο του κατώτατου μισθού στο ύψος της απασχόλησης, επομένως και της ανεργίας.

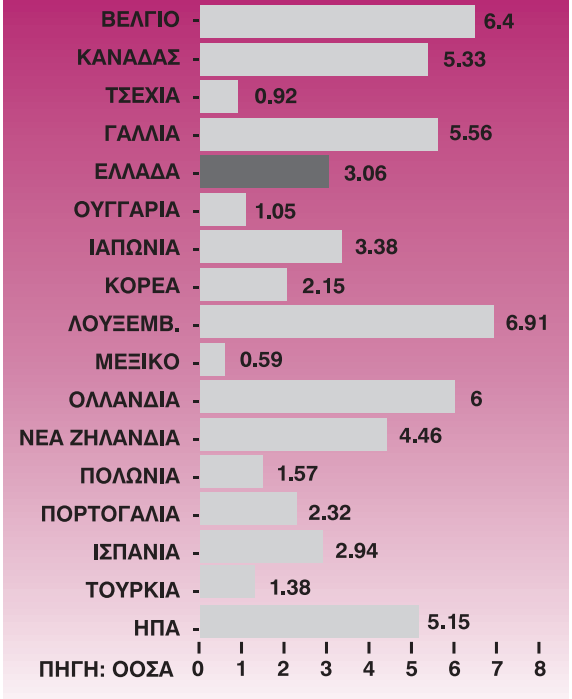
Οι κατώτατοι μισθοί στις χώρες του ΟΟΣΑ, υπολογισμένοι ως κόστος (δηλαδή με βάση τις τρέχουσες συναλλαγματικές ισοτιμίες), βρίσκονται σε μια ευρύτατη περιοχή τιμών: στην Τσεχία, την Ουγγαρία, το Μεξικό, την

Κατώτατο ωρομίσθιο

ΣΕ ΔΟΛΑΡΙΟ ΚΑΙ ΤΡΕΧΟΥΣΕΣ ΣΥΝΑΛΛΑΓΜΑΤΙΚΕΣ ΙΣΟΤΙΜΙΕΣ (ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 1997)



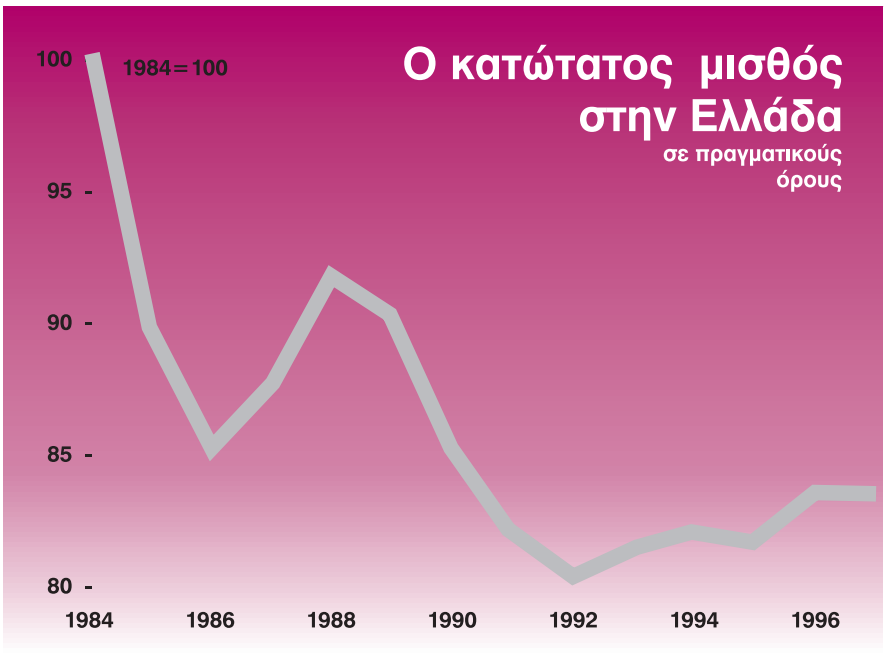
ΣΕ ΜΟΝΑΔΕΣ ΑΓΟΡΑΣΤΙΚΗΣ ΔΥΝΑΜΗΣ (PPS) (ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 1997)



Πολωνία και την Τουρκία δεν υπερβαίνουν το ένα δολάριο ανά ώρα, ενώ σε ορισμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το Βέλγιο, τη Γαλλία, την Ολλανδία και το Λουξεμβούργο, ανέρχονται σε 6 έως 7 δολάρια. Η Ελλάδα κατέχει μια ενδιάμεση θέση (2,74 δολάρια), πλησίον της Ισπανίας.

Υπολογισμένοι ως εισόδημα, δηλαδή σε μονάδες αγοραστικής δύναμης, οι κατώτατοι μισθοί παρουσιάζουν μικρότερη διασπορά, καθώς στις χώρες με χαμηλούς μισθούς, είναι χαμηλότερες και οι τιμές (σε δολάρια). Παρ'όλα αυτά, όπως φαίνεται στο σχετικό διάγραμμα, οι διαφορές παραμένουν πολύ μεγάλες.

Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα (σε πραγματικούς όρους), από το 1984 μέχρι το 1997, παρουσίασε δύο περιόδους μείωσης και δύο περιόδους αύξησης: μειώθηκε κατά τη διετία 1985-1986 και κατά την τετραετία 1989-1992, ενώ αυξήθηκε το 1987-1988 και κατά τα τελευταία πέντε έτη 1993-1997. Οι μειώσεις ωστόσο, ήταν μεγαλύτερες από τις αυξήσεις, με αποτέλεσμα η απόσταση του κατώτατου από τον μέσο μισθό, στη διάρκεια της περιόδου 1984-1997 να έχει αυξηθεί περίπου κατά 15%.



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