ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Τεύχος 42, ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 1998

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



ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ

ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ • ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟΥ • ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ • ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ • ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΙΚΕΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ

Τεύχος 42, Δεκέμβριος 1998

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ σε αυτό το τεύχος παρουσιάζει τις θέσεις και προτάσεις της ΓΣΕΕ στο ασφαλιστικό νομοσχέδιο. Το κείμενο που έχει επεξεργαστεί η ΓΣΕΕ περιλαμβάνει συγκεκριμένες παρατηρήσεις και προτάσεις στις διατάξεις του ασφαλιστικού νομοσχεδίου και διαπνέεται από τις αρχές και τις κατευθύνσεις της εναλλακτικής πρότασης που έχει εκπονήσει η Συνομοσπονδία για την μακρόπνοη στρατηγική αναμόρφωσης του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης στον άξονα της οικονομικής βιωσιμότητας και της κοινωνικής αποτελεσματικότητας.

Επιπλέον σε αυτό το τεύχος παρουσιάζονται άρθρα σχετικά με το φορολογικό σύστημα και τον Προϋπολογισμό, τις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και το ρόλο του Παρατηρητηρίου, Το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων στην Ελλάδα, συμπεράσματα κλαδικών ερευνών για την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών από τις επιχειρήσεις καθώς και τη σχέση μισθών και εισοδηματικών ανισοτήτων.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΊΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΌ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΎΤΟΥ ΕΡΓΑΣΊΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΌΤΗΣ: Νίκος Μπάκουλης • **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΉ ΕΠΙΤΡΟΠΉ:** ΤΟ Δ.Σ.ΤΟΥ ΙΝΕ, *Πρόεδρος:* Νίκος Μπάκουλης, *Αναπληρωτής Πρόεδρος:* Θεόδ. Χρονόπουλος, *Αντιπρόεδρος:* Π. Βούτος, Στ. Λαιμός, Γ. Ποντικός *Διευθύνων Σύμβουλος* Φ. Φατούρος, *Γρ. Οικονομικού:* Κ. Πουπάκης, *Μέλη:* Α. Βλάχος, Ν. Ζωντός, Χ. Καλύβας, Σ. Μαντζουράνης, Α. Μητρόπουλος, Γ. Ντάσης, Δ. Παρλαβάντζας, Γ. Χριστοδούλου, •**ΓΡΑΦΕΊΑ:** Εμμ. Μπενάκη 71Α, Αθήνα 106 81, Τηλ: 3304469-74, Fax: 3304452• **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ** www.inegsee.gr.• **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΊΗΣΗ - ΠΑΡΑΓΩΓΉ:** ΚΑΜΠΥΛΗ, Αριστοτέλους 36, Τηλ: 8215007, 8215675, 8216371, Fax: 8215007

"Φορολογικό σύστημα και Προϋπολογισμός"

Του ***Χρήστου Πολυζωγόπουλου***

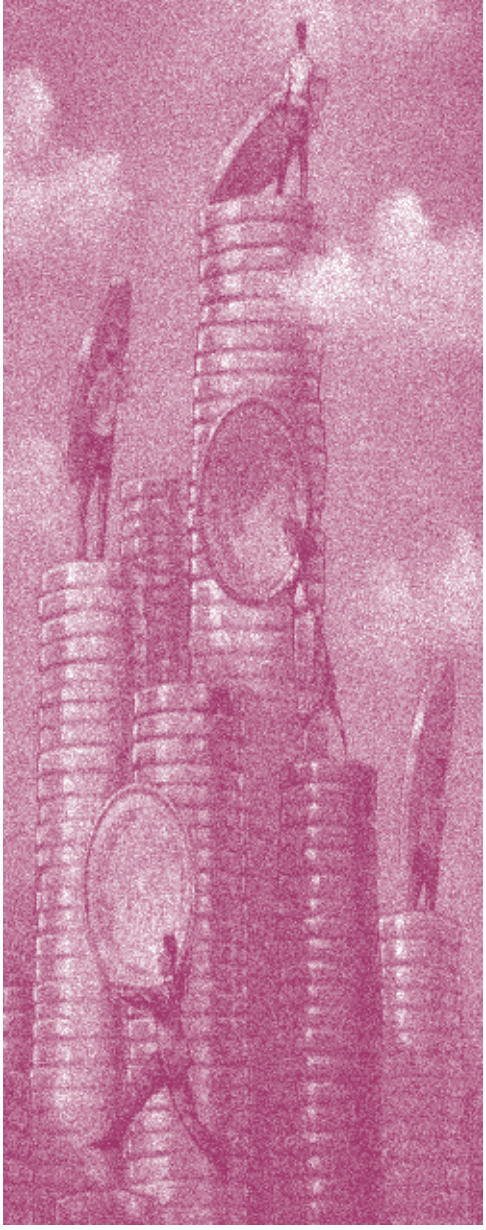
1. Τα θέματα που θα συζητήσουμε σ'αυτήν την ημερίδα, αποτελούν τα πιο καίρια ζητήματα των διεκδικήσεων του συνδικαλιστικού κινήματος στη χώρα μας. Τα τελευταία μάλιστα χρόνια αποτελούν κεντρικά ζητήματα του διεκδικητικού μας πλαισίου, αφού το φορολογικό σύστημα και ο Προϋπολογισμός ολοένα και περισσότερο χάνουν την αναπτυξιακή και κοινωνική τους διάσταση.

2. Ολα αυτά συμβαίνουν τη στιγμή που θεωρητικά, τουλάχιστον, το φρολογικό σύστημα και ο Κρατικός Προϋπολογισμός συνιστούν βασικά εργαλεία της οικονομικής και αναδιανεμητικής πολιτικής. Η στρέβλωση αυτή του χαρακτήρα και του περιεχομένου του φορολικού συστήματος και του Κρατικού Προϋπολογισμού που συντελείται στη χώρα μας, έχει καταστήσει από τη μια πλευρά τους μισθωτούς και τους συνταξιούχους σε φορολογικά υποζύγια και από την άλλη έχει εκτρέψει μια ομάδα του πληθυσμού σε σύγχρονους ραντιέρηδες, αφού το μεγαλύτερο μέρος του εισοδήματός τους προέρχεται από αποδόσεις που έχουν σχέση με το δανεισμό που κάνουν, μέσων των ομολόγων, στο Κράτος.

3. Εμείς όμως θεωρούμε ότι οι μισθωτοί και συνταξιούχοι δεν είναι μόνο φορολογικά υποζύγια. Θεωρούμε ότι επιπλέον βρίσκονται στο επίκεντρο ενός φορολογικού και εισοδηματικού ανεμοστρόβιλου που συρρικνώνει το πενιχρό τους εισόδημα, με τη μεγάλη συμμετοχή τους στην έμμεση φορολογία που αποτελεί το 62% του συνόλου των φορολογικών εσόδων, και στην άμεση φορολογία που αποτελεί το 38% των φορολογικών εσόδων καθώς και με τη μη θέσπιση της τιμαριθμικής προσαρμογής των φορολογικών συντελεστών και του αφορολόγητου ορίου στο επίπεδο των 2.000.000 δρχ. Αν μάλιστα υπολογίσουμε και την καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών, τότε οι φόροι και οι εισφορές του απορροφούν παραπάνω από το μισό μισθό. Και δεν φτάνει μόνο αυτό, γιατί από τον οικογενειακό του προϋπολογισμό πρέπει να καταβάλλει επιπλέον δαπάνες για εκπαίδευση, υγεία και ασφάλιση αφού οι δαπάνες του Κρατικού Προϋπολογισμού για κοινωνική προστασία από 21,46% του ΑΕΠ το 1987, σταδιακά μειώθηκαν κατά 2%, προσεγγίζοντας το 1997, το 19,49% του ΑΕΠ.

4. 'Ετσι, αποδεικνύεται ότι το φορολογικό σύστημα και ο Κρατικός Προϋπολογισμός όχι μόνο έχουν απολέσει την αναδιανεμητική τους λειτουργία αλλά πιο συγκεκριμένα τη λειτουργία αυτή την έχουν προσανατολίσει στις μη μισθωτές ομάδες του πληθυσμού (βιομήχανους, έμπορους, εισοδηματίες). Η διαπίστωση αυτή που προκύπτει αβίαστα από τη μελέτη των φορολογικών μεγεθών και την κατανομή των φόρων κατά επάγγελμα, συμπυκνώνεται στο φορολογικό ελληνικό δίπολο "πλούσιοι μισθωτοί - φτωχοί εισοδηματίες".

5. Πιο συγκεκριμένα, παρά την αύξηση του αριθμού των φορολογουμένων (4.268.609, το 1997), οι οποίοι σχεδον διπλασιάστηκαν κατά την τελευταία δεκαετία καθώς και την αύξηση του δηλωθέντος οικογενειακού εισοδήματος, ο φόρος εισοδήματος συνεχίζει να επιβαρύνει δυσανάλογα τα εισοδήματα των μισθωτών και



των συνταξιούχων. Είναι χαρακτηριστικό ότι ενώ οι μισθοί και τα ημερομίσθια αντιπροσωπεύουν, σύμφωνα με τους Εθνικούς Λογαριασμούς, το 50% του Εθνικού εισοδήματος, ταυτόχρονα αντιπροσωπεύουν τα 2/3 του εισοδήματος που δηλώνεται. Επίσης, παρά τη σημαντική αύξηση του φορολογητέου εισοδήματος, κατά τα τελευταία χρόνια, το οικογενειακό εισόδημα που δηλώνεται αντιπροσωπεύει (το 1995 για το οποίο υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία) μόλις το 52% του εθνικού εισοδήματος. Τα στοιχεία αυτά μαρτυρούν όχι μόνο την άνιση κατανομή των φορολογικών επιβαρύνσεων σε βάρος των μισθωτών και των συνταξιούχων, αλλά και τη μεγάλη έκταση της φοροδιαφυγής και της απαλλαγής από τη φορολογία, η οποία υπολογίζεται στο 48% του ΑΕΠ (Ακαθάριστου Εθνικού Προϊόντος) και όπως είναι φανερό αξιοποιείται από τις μη μισθωτές επαγγελματικές ομάδες του πληθυσμού.

6. Παράλληλα, η πτυχή του εισοδηματικού ανεμοστρόβιλου του μισθωτού στην Ελλάδα, επηρεάζεται από την αύξηση της ανεργίας (10,3% το 1998) και από τις δυσμενείς εξελίξεις της εισοδηματικής κατάστασης των εργαζομένων και των συνταξιούχων.
Πιο συγκεκριμένα, η μείωση των πραγματικών μισθών κατά 16,08% την περίοδο 1985-1998, είχε ως αποτέλεσμα την ωφέλεια των επιχειρήσεων από ολόκληρη την αύξηση της παραγωγικότητας και τη μείωση του κόστους έργασίας ανά μονάδα προϊόντος. Οι εξελίξεις αυτές έχουν προσδιορίσει το κόστος εργασίας στην Ελλάδα, να αντισοτιχεί στο 40% και οι αμοιβές των Ελλήνων μισθωτών να αντιστοιχούν στο 65% του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής 'Ενωσης.

Το εισοδηματικό μερίδιο του κεφαλαίου (μικτά κέρδη ως ποσοστό της προστιθέμενης αξίας) από 40,5 το 1982 αυξήθηκε σε 45,7% το 1997, ενώ το εισοδηματικό μερίδιο της εργασίας)μισθός και ασφαλιστικές εισφορές ως αποσοστό της προστιθέμενης αξίας) από 59,5% το 1982 μειώθηκε σε 54,7% το 1997 (ΟΟΣΑ, 1997).

Αξίζει να σημειωθεί ότι η Ελλάδα είναι ανάμεσα στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής 'Ενωσης (μαζί μετην Πορτογαλία) με τις πιο έντονες εισοδηματικές και κοινωνικές ανισότητες, αφού στο 10% των πιο φτωχών νοικοκυριών κατανέμεται το 2% του διαθέσιμου εισοδήματος, ενώ στο 10% των πιο πλούσιων νοικοκυριών κατανέμεται το 27% του διαθέσιμου εισοδήματος (ΟΟΣΑ, 1997).

Από τα παραπάνω, ένα ουσιαστικό ερώτημα που προκύπτει για την οικονομική πολιτική, είναι γιατί, παρά τις φορολογικές και εισοδηματικές θυσίες των μισθωτών και των συνταξιούχων, ο πληθωρισμός δεν μειώνεται με τους ίδιους ρυθμούς όπως και το κόστος εργασίας και έτσι δεν φτάνει στα προβλεπόμενα επίπεδα (2,5% το 1998).

Η απάντηση, από βραχυχρόνια άποψη βρίσκετια στο γεγονός ότι: α) το σημαντικότερο τμήμα της αυξημένης κερδοφορίας δεν χρηματοδοτεί νέες παραγωγικές επενδύσεις αλλά κινείται στη χρηματο-πιστωτική σφαίρα, β) στις εξελίξεις της συναλλαγματικής ισοτιμίας της δραχμής, γ) οι περιοριστικές εισοδηματικές πολιτικές πλήττουν περισσότερο τους μισθωτούς και την επίσημη οικονομία και

όχι την παραοικονομία, η οποία συνεχώς αυξανόμενη συντηρεί, στο βαθμό που την αφορά, μία υπερβάλλουσα ζήτηση και μία αναλόγου μεγέθους νομισματική διερεύνηση, δ) η μη υποχώρηση των επιτοκίων, που είχε ως αποτέλεσμα το μέσο κόστος χρηματοδότησης των επιχειρήσεων που επωφελήθηκαν της υποτίμησης για να αυξήσουν τις τιμές των παραγομένων αγαθών και υπηρεσιών σε υψηλότερο ποσοστό από την αλλαγή της συναλλαγματικής ισοτιμίας της δραχμής.

Επίσης, η απάντηση από μακροχρόνια άποψη βρίσκεται στην ύπαρξη διαθρωτικών προβλημάτων της ελληνικής οικονομίας. Επομένως το συμπέρασμα που προκύπτει είναι η κατάθεση σημαντικών εισοδηματικών θυσιών από τους μισθωτούς και συνταξιούχους, για να μειωθεί ο πληθωρισμός και να βελτιωθεί η αγοραστική τους δύναμη, χωρίς όμως ο πληθωρισμός να μειώνεται με τους απαιτούμενους και προβλεπόμενους ρυθμούς.

7. Είναι φανερό ότι το έλλειμμα κοινωνικής δικαιοσύνης του φορολογικού μας συστήματος είναι μεγάλο. Γίνεται όμως μεγαλύτερο, αν στον προβληματισμό μας συμπεριλάβουμε το ζήτημα των φοροαπαλλαγών. Πράγματι, σύμφωνα με μια σχετική έρευνα του ΚΕΠΕ (1996) οι φορολογούμενοι που δηλώνουν εισόδημα πάνω από 4,5 εκατ. δρχ. (577.1771 φορολογούμενοι) απολάμβαναν το 61,5% του συνόλου των εκπτώσεων από φοροαπαλλαγές, ενώ οι πιο πτωχοί απολάμβαναν μόλις το 1‰(ένα τοις χιλίοις) των εκπτώσεων από τις φοροαπαλλαγές, εξαιτίας των οποίων το κράτος δεν εισπράττει ποσό που ξεπερνά τα 2 τρισ. δρχ.

8. Στη βάση αυτών των επισημάνσεων για τον κοινωνικά άδικο χαρακτήρα του φορολογικού μας συστήματος γεννιέται το ερώτημα: Ποιος θα πληρώσει τα 500 δισ. δρχ. περίπου που αποτελούν την αύξηση των εσόδων του Προϋπολογισμού του 1999 τα οποία θα ανέλθουν στα 10,03 τρισ. δρχ.;

Η απάντηση είναι ότι από τη στιγμή που δεν έχουμε αύξηση του αφορολόγητου ορίου και τιμαριθμοποίηση της φορολογικής κλίμακας, το μεγαλύτερος μέρος των φορολογικών βαρών θα πέσει και πάλι στους ώμους των μισθωτών και των συνταξιούχων.

9. Φίλες και φίλοι, οι εξελίξεις αυτές στη φορολογική και εισοδηματική πτυχή των αμοιβών και των συντάξεών μας, μας προβληματίζουν σοβαρά. Γι'αυτό διεκδικούμε:

- ίση κατανομή των φορολογικών βαρών ανάμεσα σε όλες τις επαγγελματικές ομάδες του πληθυσμού.
- το φορολογικό σύστημα και ο Κρατικός Προϋπολιγισμός να αποκτήσουν αναπτυξιακή και αναδιανεμητική διάσταση. Δεν είναι δυνατόν το αντικειμενικά φωχότερο τμήμα του πληθυσμού να χρηματοδοτεί μέσω του φορολογικού συστήματος τα πλουσιότερα τμήματα του πληθυσμού.
- την αποτελεσματική καταπολέμηση της φοροδιαφυγής και της απαλλαγής από τη φορολογία, μέσα από την αναγκαία ριζική φορολογική μεταρρύμθιση, η οποία δεν θα αυξήσει μόνο το εισόδημα που φορολογείται, αλλά θα διαμορφώσει μία νέα σχέση μεταξύ της φορολογίας που επιβαρύνει τις διάφορες επαγγελματικές ομάδες.
- την αντιμετώπιση των εισοδηματικών ανισοτήτων
- την αντιστροφή της σχέσης άμεσων/έμμεσων φόρων. Τα έσοδα από την άμεση φορολογία αποτελούν το 9% του ΑΕΠ τη στιγμή που ο μέσος όρος στην Ευρωπαϊκή 'Ενωση κυμαίνεται γύρω στο 15%.
- την τιμαριθμοποίηση της φορολογικής κλίμακας και την αύξηση του αφορολόγητου ορίου στο επίπεδο των 2 εκατ. δρχ.
- την αύξηση των κοινωνικών δαπανών και ιδιαίτερα των δαπανών για την καταπολέμηση της ανεργίας και την αύξηση του επιδόματος των ανέργων.

Τέλος, διεκδικούμε τη διαμόρφωση ενός οικονομικά βιώσιμου και κοινωνικά αποτελεσματικού μείγματος οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, ο πυρήνας του οποίου απαιτείται, με την αναβάθμιση των αναδιανεμητικών λειτουργιών του κράτους, να επικεντρωθεί στην "κατανομή των βαρών",



Προτάσεις της ΓΣΕΕ στο Ασφαλιστικό Νομοσχέδιο

Προς
τον Υπουργό Εργασίας και
Κοινωνικών Ασφαλίσεων
κ. Μιλτιάδη Παπαϊωάννου

Οπως σας είναι γνωστό η Γ.Σ.Ε.Ε. έχει επεξεργαστεί ένα συνεκτικό και συνεπές **σύνολο διατάξεων** που αναφέρεται **στην μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης** στη χώρα μας. Το σύνολο των διατάξεωναυτών που φέρει τον τίτλο **"ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ - Η ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΗ ΠΡΟΤΑΣΗ ΤΗΣ Γ.Σ.Ε.Ε."**, διαπνέεται από **συγκεκριμένες αρχές γενικής εφαρμογής** που δεν αφήνουν χώρο σε περισταστιακές ρυθμίσεις αλλά οδηγούν **στο κτίσιμο ενός, μακρόπνοης προοπτικής συστήματος, στηριζόμενου στις επιταγές της κοινωνικής δικαιοσύνης αλλά και στην απαίτηση να είναι οικονομικά βιώσιμο.**

Μέσα στα πλαίσια των πιο πάνω γενικών παρατηρήσεων πρέπει να αντιμετωπίζεται **και οποιαδήποτε επί μέρους ενέργεια** αλλαγών και νέων ρυθμίσεων αναφερόμενων στο πλέγμα των ισχυουσών διατάξεων για την κοινωνική ασφάλιση στη χώρα μας.

Το πρόσφατο προσχέδιο νόμου που είναι ευρύτερα γωνστό ως "mini ασφαλιστικό" δεν υπηρετεί, εξ'ολοκλήρου, τις πιο πάνω επιλογές και επιταγές. Υπάρχουν και ρυθμίσεις (με κυριότερη εκείνη για τις συντάξεις του επιζώντος συζύγου) που όχι μόνον πλήττουν ώριμα ασφαλιστικά δικαιώματα αλλά και δημιουργούν προβλήματα κοινωνικής αδικίας. Με εξαίρεση συγκεκριμένες διατάξεις του (άρθρο 45: δικαίωμα προηγούμενης ακρόασης, άρθρο 46: βεβαίωση χρόνου ασφάλισης πριν την συνταξιοδότηση, άρθρο 32: καθιέρωση προληπτικής ιατρικής περίθαλψης κλπ.) που πράγματι υπηρετούν την ανάγκη σταθερής προσήλωσης σε συγκεκριμένες ασφαλιστικές αρχές μακρόπνοης προοπτικής, στις λοιπές επιλογές του Προσχεδίου οι αρχές αυτές είναι περιορισμένες.

Κατά την άποψή μας το Προσχέδιο νόμου πρέπει να **υποστεί σοβαρές αλλαγές και διορθώσεις πριν κατατεθεί στη Βουλή** με στόχο να προσαρμοστούν οι επί μέρους διατάξεις του στις γενικής αποδοχής ασφαλιστικές αρχές και να **αποκλεισθούν ρυθμίσεις περιστασιακού χαρακτήρα και ρυθμίσεις κοινωνικά άδικες και προκλητικές.**

Οι κυριότερες παρατηρήσεις μας για τις επί μέρους διατάξεις του Προσχεδίου νόμου, έχουν,

Άρθρα 1-13

Ενοποίηση ΤΕΒΕ - ΤΑΕ - ΤΣΑ

Η προσπάθεια δημιουργίας **μεγάλης ασφαλιστικής ομάδας** (825.000 ασφαλισμένων και 225.000 συνταξιούχων) εμφανίζεται ως κατ'αρχήν θετική. Υπάρχουν, όμως **δύο σοβαρά προβλήματα:**

Πρώτον, ο τρόπος χρηματοδότησης της εξίσωσης (ενός τριετίας) των κατωτάτων ορίων των συντάξεων του ΤΣΑ με εκείνες του ΤΕΒΕ και της κάλυψης των χρεών του ΤΣΑ προς το Ι.Κ.Α. (Κλάδος Ασθένειας). Το σχέδιο νόμου χρεώνει και για τις δύο περιπτώσεις το Λογαριασμό Αλληλεγγύης Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης (ΛΑΦΚΑ) αντί να χρεώσει τον Κρατικό Προϋπολογισμό. Δεν φαίνεται να έχουν συνεκτιμηθεί στις σωστές διαστάσεις τους ούτε η οικονομική έκταση της επιβαλλόμενης κάλυψης, ούτε ο επιτρεπόμενος βαθμός χρέωσης του ΛΑΦΚΑ για το συγκεκριμένο σκοπό. Αν συνεκτιμηθεί ο μεγάλος αριθμός των συνταξιούχων του ΤΣΑ και η έκταση της απόκλισης μεταξύ των κατωτάτων ορίων των συντάξεων του ΤΣΑ και του ΤΕΒΕ (πάνω από 20.000 δρχ.) η προκύπτουσα δαπάνη φαίνεται να είναι σοβαρή και να ξεπερνά τα επιτρπόμενα όρια αφού ο ΛΑΦΚΑ δεν επιτρέπεται να αδειάσει για το συγκεκριμένο σκοπό.

Πάντως, κατά τις δικές μας ανεπίσημες εκτιμήσεις τα σημερινά αποθεματικά του ΛΑΦΚΑ δεν ξεπερνούν τα 54 περιπου δις δρχ. ενώ οι συνολικές επιβαρύνσεις του από τις διατάξεις του σχεδίου νόμου φαίνεται να προσεγγίζουν τα 35 δις δρχ. Οδηγούμεθα, δηλαδή σε σοβαρότατη απομείωση των κονδυλίων του λογαριασμού με συνέπεια την αδυναμία του να ανταποκριθεί στις νομοθετικές υποχρεώσεις του βάσει του Ν.2084/1992 με θιγόμενα τα ασφαλιστικά Ταμεία, κυρίως, των μισθωτών.

Το δεύτερο πρόβλημα ανακύπτει από την ασφάλιση του προσωπικού του ΤΣΑ στο νέο φορέα, ενώ εξαιρείται το προσωπικό του ΤΕΒΕ και του ΤΑΕ. Αυτό σημαίνει ότι **το υφιστάμενο προσωπικό του νέου φορέα θα είναι εν μέρει ασφαλισμένο στο φορέα και εν μέρει όχι.** Πέραν αυτού, ο νέος φορέας **ασφαλίζει αυτοαπασχολούμενους και όχι μισθωτούς (που ασφαλίζονται στο Ι.Κ.Α.)** ώστε να προκαλεί απορίες ή από την σύσταση του νέου φορέα δημιουργία παρόμοιων ζητημάτων.

Τέλος, **αμφισβητήσεις μπορούν να προκήψουν ως προς την επιλεγείσα επωνυμία του νέου φορέα** (Οργανισμός Ασφάλισης Ελευθέρων Επαγγελματιών). Ορθότερη θα ήταν, ίσως, η επωνυμία "Οργανισμός Ασφάλισης Αυτοαπασχολούμενων".

Άρθρα 14-24

Ενοποίηση Ταμείων Αρωγής Δημοσίων Υπαλλήλων

Ισχύει και στην περίπτωση αυτή **η θετική κρίση της δημιουργίας μεγάλης ασφαλιστικής ομάδας. Πρόσθετο θετικό στοιχείο του νομοσχεδίου** αποτελεί **η προσπάθεια εξάλειψης του μωσαϊκού των ρυθμίσεων σε σχέση τόσο με τη χρηματοδότηση όσο και με τις παροχές** που διέπουν την επικουρική ασφάλιση των δημοσίων υπαλλήλων αναλόγως του Υπουργείου στο οποίο αυτού υπηρετούν. Αλλά και *η καθιέρωση της αρχής (έστω και σταδιακά της δίμερούς και ισοψούς (3% οι ασφαλισμένοικαι 3% το κράτος - εργοδότης) χρηματοδότησης του νέου ενιαίου φορέα είναι* ***θετική.***

Το πρόβλημα γεννάται από την **έλλειψη προηγούμενης αναλογιστικής μελέτης και την αδυναμία εκτίμησης της βιωσιμότητας του νέου φορέα** με βάση τις ήδη καθοριζόμενες εισροές και υποχρεώσεις του και κυρίως,αν επαρκεί ή όχι το συνολικό ποσοστό χρηματοδότησης 6%.

Συζυτήσιμη, επίσης, μπορεί να αποδειχθεί **και η εξαίρεση από την ενοποίηση του ΤΕΑΠΟΚΑ** στο οποίο ασφαλίζονται οι υπάλληλοι των ασφαλιστικών Ταμείων και του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Σημειώνεται ότι η ΑΔΕΔΥ έχει ήδη, επισημάνει και τις δύο αυτές αδυναμίες του νομοσχεδίου.

Άρθρο 25

Συγχώνευση του Κλάδου Σύνταξης του Επικουρικού Ταμείου Μετάλλου στο Ι.Κ.Κ.-ΤΕΑΜ

Πρέπει να κατοχυρωθούν κατά τρόπο σαφή τα ασφαλιστικά δικαιώματα των δικαιούχων (μη εισέτι συνταξιούχων) του Ταμείου.

Άρθρα 31-34

Ελεγκτικός μηχανισμός υγειονομικής περίθαλψης -Δαπάνες υγείας - προληπτική ιατρική

Η αναλαμβανόμενη προσπάθεια περιστολής της σπατάλης στις υγειονομικές δαπάνες επιβάλλεται **να συμπληρωθεί με τη βελτίωση των διατάξεων σε δύο σημεία:**

Πρώτο, οι διατάξεις που αναφέρονται στις αρμοδιότητες της συνιστώμενης νέας υπηρεσίας πρέπει **να συνδυασθούν με τις ήδη υφιστάμενες διατάξεις για τις αρμοδιότητες άλλων θεσμοθετημένων οργάνων (π.χ. ΚΕΣΥ, Γενικό Λογιστήριο, Πάρεδρος, κλπ.) ώστε να αποφευχθεί πιθανή αλληλο-επικάλυψη των αρμοδιοτήτων αυτών και** δεύτερον, δεν θα ήταν άσκοπη η αντιμετώπιση του ενδεχομένου **συνεργασίας εκπροσώπων της Γ.Σ.Ε.Ε. με τη συνιστώμενη υπηρεσία** (είναι σαφές ότι δεν μπορεί να γίνει λόγος για συμμετοχή εκπροσώπου της Γ.Σ.Ε.Ε. αφού η νέα Υπηρεσία θα αποτελεί τμήμα της Γενικής Γραμματείας Κοινωνικών Ασφαλίσεων).

Σε σχέση με τη διάταξη του άρθρου 32 και την καθιέρωση της προληπτικής ιατρικής περίθαλψης σημειώνουμε, βέβαια, **τη θετικότητα της διάταξης,** δεν παραλείπουμε, όμως, να επισημάνουμε ότι τα αναφερόμενα στο πρώτο εδάφιο της παρ. 2 (ότι οι δαπάνες της προληπτικής ιατρικής βαρύνουν αποκλστικά τους ασφαλιστικούς οργανισμούς) **δεν επιτρέπεται να θίξουν την ήδη υφιστάμενη είδικότερη ρύθμιση του άρθρου 4 παρ. 13**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

' Αρθρα 39-44

Αξιοποίηση της περιουσίας των ασφαλιστικών οργανισμών

Γενική παρατήρηση: **οι επιχειρούμενες ρυθμίσεις αποκλίνουν ουσιωδώς των πορισμάτων στα οποία είχε καταλήξει ο κοινωνικός διάλογος.**

Αναλυτικότερα:

Το καθιερωμένο με τις διατάξεις του νομοσχεδίου σύστημα αξιοποίησης απαιτεί την προηγούμενη έγκριση της επένδυσης με μετοχές ακόμη και αν το προς επένδυση ποσόν βρίσκεται μέσα στα όρια του 12%. Αυτό αποτελεί οπισθοδρόμιση σε σχέση με τα ισχύοντα σήμερα που απαιτούν έγκριση μόνο στις περιπτώσεις που η επένδυση σε μετοχικές αξίες ξεπερνά το 12%.

Συνεπώς, επιβάλλεται να διορθωθεί το σχέδιο νόμου στο σημείο αυτό και να επιτραπεί η άνευ οποιασδήποτε έγκρισης δυνατότητα των Δ.Σ. των ασφαλιστικών Ταμείων να επενδύουν σε μετοχικές αξίες το 12% των διαθεσίμων τους.

Με το τελευταίο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 39 του σχ. Ν. επιχειρείται η **κατάργηση από την 1-1-2000 της διάκρισης του 20% των διαθεσίμων των ασφαλιστικών οργανισμών σε δυνάμενα να επενδυθούν σε ακίνητα (το 20% επί 40%=8%) και σε μετοχικές αξίες (20% επί 60%=12%).**

Παρά το ότι το πνεύμα του νόμου είναι προς την ορθή κατεύθυνση, εν τούτοις η διατύπωση της πιο πάνω διάταξης είναι τόσον ατελής ώστε ο **σκοπός του νομοθέτη αναιρείται ολοσχερώς.**

Για τη λύση του προβλήματος **επιβάλλεται η αναδιατύπωση** της πιο πάνω παραγράφου κατά τρόπον ώστε να **συν-καταργείται και το εδ. 1** (μαζί με το εδ.2 της παρ. 1 του άρθρου 14 του Ν.2042/1992 όπως αυτό τροποποιήθηκε κλπ.).

Εννοείται, ότι, με την κατάργηση του εσωτερικού διαχωρισμού του 20% το ποσοστό της επιτρεπόμενης επένδυσης σε μετοχικές αξίες με απόφαση του Δ.Σ. του οικείου Ταμείου και χωρίς την ανάγκη προηγούμενης οποιασδήποτε εγκριτικής απόφασης είναι ολόκληρο το 20%.

Η δυνατότητα του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων να μετατρέπει σε κανόνες υποχρεωτικής εφαρμογής τις αποφάσεις του Οργάνου Εποπτείας και Ελέγχου, πέρα του κινδύνου Κεφαλαιαγοράς και του ειδικού αυτού Οργάνου, **εγκυμονεί ένα μέγιστο κίνδυνο επιβολής των απόψεων του Υπουργού μέσω της αποδοχής τους από το 'Οργανο Εποπτείας και Ελέγχου.** Η διάταξη αυτή **πρέπει να απαλειφθεί ή έστω να αμβλυνθεί ουσιωδώς.**

Τέλος, ειδικότερα με την ύπαρξη και τη λειτουργία **του Ειδικού Οργάνου** Εποπτείας και Ελέγχου επιβάλλεται η θέσπισή του ως **ανεξάρτητου Οργάνου μέσα στα πλαίσια της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς,** κατά τη γνωστή και επαρκώς θεμελιωμένη άποψη της Γ.Σ.Ε.Ε.

Ειδικότερα, με τα ποσοστά αποδέσμευσης να διευρύνονται μόνον κατά 3% (και μάλιστα από το έτος 2001) επιβάλλεται η διορθωτική βελτίωση των συναφών διατάξεων του Προσχεδίου νόμου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

'Αρθρα 48-59

Ρύμθιση καθυστερούμενων ασφαλιστικών εισφορών και άλλες διατάξεις

Η προσπάθεια του νομοσχεδίου να μεταφέρει στο πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης και της είσπραξης των καθυστερούμενων ασφαλιστικών εισφορών **την αντίστοιχη πρακτική και εμπειρία των πρόσφατων νόμων για την είσπραξη των διαφευγόντων φόρων, σκιάζεται από τον τρόπο διατύπωσης των σχετικών διατάξεων του νομοσχεδίου** σε συνδυασμό και με **τις δυνατότητες που παρέχονται στα εξουσιοδοτούμενα όργανα του Ι.Κ.Α.** (καθορισμός αριθμού δόσεων, μείωση πρόσθετων τελών) και που είναι δυνατόν να δημιουργήσουν **προβλήματα σε δύο κατευθύνσεις:**

Πρώτον, στην κατεύθυνση δημιουργίας κλίμακτος ή μηχανισών διαφοράς εντός του Ι.Κ.Α., και

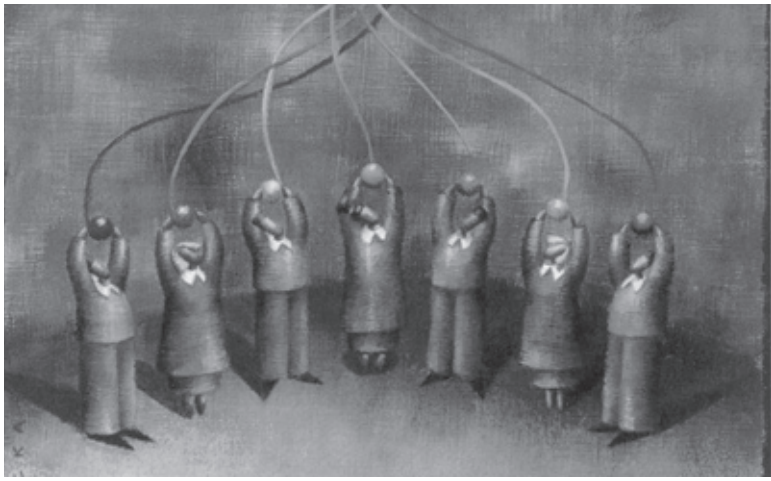
Δεύτερον, στην κατεύθυνση μείωσης της ασφαλιστικής συνείδησης των συνεπών οφειλετών του Ι.Κ.Α.

Για να αποφευχθούν οι παρενέργειες αυτές είναι αναγκαίο να επέλθουν οι πιο κάτω διορθωτικές παρεμβάσεις στο νομοσχέδιο.

Πρώτον, επιβάλλεται η διατύπωση της διάταξης του άρθρου 50 παρ. 1 εδ. 2 του Ν.Σχ. να γίνει σαφέστερη, να προστεθεί δηλ., η λέξη "μέχρι" **ώστε να μη καταλείπεται καμία αμφιβολία ότι οι δόσεις δέν είναι πάντοτε αλλά κατ' ανώτατο όριο 24.**

Δεύτερον, στη διάταξη του άρθρου 50 παρ. 1 ορίζεται ως κύριο κριτήριο στη ρυθμιστική απόφαση του αρμοδίου, κατά περίπτωση, οργάνου του Ι.Κ.Α. "η συμπεριφορά του οφειλέτη και η αιτία για την οποία ζητείται η διευκόλυνση". Η διατύπωση αυτή έχει έντονα χαρακτήρα γενικολογίας και πάντως βρίσκεται σε αντίθετη κατεύθυνση με τις αντίστοιχες ρυθμίσεις του νόμου για την καταπολέμηση της φοροδιαφυγής.

Διευκρινίζεται, ότι στο φορολογικό αυτό νόμο προκρίθηκε **ένα σύστημα μοριοποίησης συγκεκριμένων κριτηρίων** για να προκύψει η τελική άποψη της υπηρεσίας για τον υπό κρίση οφειλέτη (τα κριτήρια αυτά είναι η οικονομική αδυναμία τουαιτούντος οφειλέτου, η διασφάλιση της οφειλής, η προέλευση της οφειλής, η συμπεριφορά τουοφειλέτη, η αιτία για την οποία ζητείται η διευκόλυνση και η αιτιολογική κρίση του προϊσταμένου). Είναι σαφές ότι **επιβάλλεται η υιοθέτηση ενός ανάλογου πλέγματος κριτηρίων**



Άρθρο 61

Συντάξεις αιτία θανάτου

Η δαπάνη **είναι θετική ως προς το καθιερούμενο συνταξιοδοτικό δικαίωμα του επιζώντος συζήγου ασχέτως αν είναι χήρος ή χήρα.** Όμως, ο περιορισμός του δικαιώματος συνταξιοδότησης σε 3 χρόνια (παρά την ανταποδοτικότητα των καταβληθεισών εισφορών του θανόντος συζύγου) που μπορεί να θεωρηθεί **ως αντισυνταγματική κατάργηση υφισταμένου νομίμου δικαιώματος,** σε συνδυασμό με την επιλογή ως κρισίμου χρόνου συμπλήρωσης του 45ου έτους της ηλικίας του επιζώντος **εκείνου του θανάτου του ασφαλισμένου** και η πλήρης αγνόηση **των πιθανοτήτων οικογενειακών υποχρεώσεών του επιζώντος** αλλά και η ουσιαστική αδυναμία της αγοράς εργασίας να προσφέρει δουλειά στον επιζώντα, επιβάλλουν **τη ριζική αναμόρφωση της διάταξης.** Είμαστε βέβαιοι ότι η πιθανή ψήφιση της διάταξης χωρίς την προηγούμενη ριζική μεταβολή της **θα προκαλέσει μείζονα κοινωνικά προβλήματα.** Για την αποφυγή των προβλημάτων αυτών και ως κριτήρια της επιβαλλόμενης τροποποίησης της διάταξης πρέπει **να συνεκτιμηθούν τόσο η οικογενειακή κατάσταση του επιζώντος συζύγου (ύπαρξη τέκνων, ηλικία τους κλπ.) και τα οικογενειακά του εισοδήματα όσο και η αδυναμία εύρεσης εργασίας με τις παρούσες συνθήκες αυξημένης ανεργίας στην αγορά εργασίας.**

Δεν παραλείπουμε, όμως, να σημειώσουμε ότι κατά την άποψή μας οποιαδήποτε ρύθμιση θίγουσα υφιστάμενο ώριμο συνταξιοδοτικό δικαίωμα θα καταπέσει ενώπιον των δικαστηρίων και γι'αυτό θα ήταν ορθότερη **η ολοσχερής απόσυρση της διάταξης πλην της εξομοίωσης των χήρων με τις χήρες, θέμα,** άλλωστε που έχει λυθεί με δικαστικές αποφάσεις.

Τέλος, για την πληρότητα των παρατηρήσεών μας επί του συγκεκριμένου άρθρου σημειώνουμε ότι αδυνατούμε να αντιληφθούμε με ποια λογική ο επιζών των συζύγων και έχων συμπληρώσει κατά το χρόνο θανάτου του ασφαλισμένου ή συνταξιούχου το 45ο έτος της ηλικίας του **δεν μπορεί να επιλέξει** μεταξύ της ήδη τυχόν λαμβανομένης σύνταξης και εκείνης που δικαιούται λόγω του επισυμβάντος θανάτου.



Άρθρο 62

Απασχόληση συνταξιούχου

Το προβλεπόμενο όριο των 200.000 δρχ. είναι πολύ χαμηλό και πρέπει να αναπροσαρμοσθεί στις 300.000 δρχ.

Επίσης, οι περιορισμοί πρέπει να συνδυασθούν (ακόμη και για τους κάτω των 55 ετών συνταξιούχους) και με οικογενειακής κατάστασης κριτήρια.

Η Γ.Σ.Ε.Ε. έχει εκφράσει τη θετική της γνώμη για τη θέσπιση αντικινήτρων στην εργασία των συνταξιούχων με στόχο την απελευθέρωση θέσεων εργασίας υπέρ των ανέργων. Σε καμμία περίπτωση, όμως, δεν επιθυμούμε η θέσπιση αυτή των αντικινήτρων να προσλάβει αντικοινωνικό χαρακτήρα και να παρεμποδίσει τους ευρισκόμενους σε οικονομική δυσκολία επιβίωσης χαμηλοσυνταξιούχους (έστω και αν αυτοί είναι κάτω των 55 ετών) με σύζυγο και τέκνα να απασχοληθούν μερικώς και να συμπληρώσουν το ανεπαρκές εισόδημά τους ώστε να καταστεί δυνατή η επιβίωσή τους. Για τη θεμελίωση των πιο πάνω απόψεών μας αναφέρουμε την περίπτωση π.χ.χ συνταξιούχου 51 ετών με σύζυγο μη απασχολούμενη και 2 τέκνα φοιτητές που λαμβάνει σύνταξη 200.000 δρχ. και απασχολείται με μερική απασχόληση σε σούπερ μάρκετ με εισήδημα 70.000 δρχ. μηνιαίως. Ο συνταξιούχος αυτός προ του κινδύνου να ανασταλεί η καταβολή της σύνταξής του των 200.000 δρχ. θα αναγκαστεί να εγκαταλείψει την εργασία των 70.000 δρχ. οπότε, όμως, αντιμετωπίζει πρόβλημα επιβίωσης της οικογένειάς του.

Συνεπώς, επιβάλλεται η αναδιατύπωση της διάταξης κατά τέτοιο τρόπο ώστε τα θεσπιζόμενα αντικίνητρα για την εργασία των συνταξιούχων να αποφεύγουν να δημιουργήσουν κοινωνικά προβλήματα.

Αυτό σημαίνει, όμως, ότι δεν μπορεί να αποτελεί μοναδικό κριτήριο της αναστολής της σύνταξης η ηλικία (όπως συμβαίνει με τους κάτω των 55 ετών) αλλά πρέπει να συνεξετάζεται και η σύνθεση της οικογενείας, η ηλικία των τέκνων, τα οικογενειακά εισοδήματα κλπ.

Στο άρθρο 62, όμως, είναι αναγκαίες 2 ακόμη επισημάνσεις:

Πρώτον, ότι το οριζόμενο ύψος (200.000 δρχ.) ισχύει, προφανώς, σήμερα. Ομως ο νόμος θα τεθεί σε εφαρμογή σε ότι αφορά τους συνταξιούχους μετά διετία, συνεπώς, **αξία έχει το ύψος που θα ισχύει τότε.** Επ'αυτού, **το Προσχέδιο του νόμου σιωπά, χωρίςνα προβλέπει διαδικασία ή δυνατότητα διαφοροποίησης (έστω λόγω πληθωρισμού) του ποσού των 200.000 δρχ.** με Π.Δ. ή με Υπουργική Απόφαση. 'Αρα, για τον τιμαριθμικό επανακαθορισμό του απαιτείται νέος νόμος;

Δεύτερον, ενώ στην παρ. 11 του άρθρου 62 ορίζεται ρητώς ότι "η ισχύς της διάταξης αυτής αρχίζει δύο χρόνια από τη δημοσίευση του παρόντος νόμου", με την παρ. 7 του ίδιου άρθρου **διαφοροποιούνται οι μέχρι τη δημοσίευση του νόμου συνταξιούχοι από εκείνους που θα καταστούν συνταξιούχοι μετά τη δημοσίευση του νόμου, με δυσμενέστερες ρυθμίσεις για τους δεύτερους,** αφού για τους πρώτους δεν αναστέλλεται η καταβολή της σύνταξής τους έστω κι αν η ηλικία τους είναι κάτω των 55 ετών. Αυτή η διαφοροποίηση, όμως **αποτελεί παρώθηση των θιγομένων προς άμεση συνταξιοδότηση.** Θέλουμε να πιστεύουμε ότι δεν είναι αυτός ο σκοπός του νόμου.



ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΑΡΘΡΟΥ 62 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΩΝ

1. Έστω συνταξιούχος ετών 52 με σύζυγο και δύο παιδιά που σπουδάζουν και με σύνταξη 190.000 δρχ. μηναίως.

Ο συνταξιούχος εργάζεται με σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης 2 ωρών ημερησίως και κερδίζει 70.000 δρχ. το μήνα για να συμπληρώσει τα εισοδήματά του.

Εάν έχει καταστεί συνταξιούχος πριν από τη δημοσίευση του νόμου η σύνταξη δεν αναστέλλεται παρά την απασχόληση του συνταξιούχου.

Αντιθέτως, εάν καταστεί συνταξιούχος μετά τη δημοσίευση του νόμου η σύνταξη αναστέλλεται. Συνεπώς, για να αποφύγει την αναστολή ο συνταξιούχος αναγκάζεται να εγκαταλείψει την εργασία του και να χάσει τις 70.000 δρχ. μηνιαίως, υποχρεούμενος να καλύψει τις ανάγκες επιβίωσης της 4μελούς οικογένειάς του με την σύνταξή του των 190.000 δρχ. το μήνα.

Η διάταξη ισχύει αποτρεπτικά (απαγορευτικά) για το συνταξιούχο των 190.000 δρχ.το μήνα αφού τον εμποδίζει να απασχοληθεί για να συμπληρώσει το ανεπαρκές για τη διαβίωση της οικογένειάς του εισόδημά του εκ συντάξεως.

2. Το ίδιο πιο πάνω παράδειγμα ισχύει για οποιοδήποτε ποσόν σύνταξης π.χ. 1.000.000 δρχ.

Εφόσον η ηλικία είναι κάτω των 55 ετών και ο συνταξιούχος απέκτησε το συνταξιοδοτικό του δικαίωμα μετά τη δημοσίευση του νόμου ολόκληρη η σύνταξη αναστέλλεται.

Αντιθέτως εάν ο συνταξιούχος είναι κάτω των 55 ετών αλλά απέκτησε το συνταξιοδοτικό του δικαίωμα πριν από την ψήφιση του νόμου εξακολουθεί να καταβάλλεται κανονικώς το τμήμα της σύνταξης που αντιστοιχεί στο ποσόν: 200.000 + 800.000 x 30% = 200.000 + 240.000 = 440.000 δρχ. το μήνα παρά το ότι ο συνταξιούχος εργάζεται.

Είναι όμως, σφάλμα να εμφανίζονται τέτοιας έκτασης διαφοροποιήσεις, με μοναδικό κριτήριο το αν ο συνταξιούχος απέκτησε το συνταξιοδοτικό του δικαίωμα πριν ή μετά τη ψήφιση του νόμου.

3. Έστω συνταξιούχος 200.000 δρχ. το μήνα ετών 56 (ή και περισσοτέρων) με σύζυγο και 2 παιδιά που σπουδάζουν και χωρίς οποιοδήποτε άλλο οικονομικό πόρο στην οικογένεια. Εργάζεται με σχέση εξαρτημένης εργασίας και με καθεστώς μερικής απασχόλησης και κερδίζει 100.000 δρχ. το μήνα.

Η σύνταξη δεν αναστέλλεται και συνεπώς, η απασχόλησή του δεν έχει επίπτωση επί της καταβαλλόμενης σύνταξης.

Η περίπτωση είναι η ίδια ασχέτως αν ο συνταξιούχος απέκτησε το συνταξιοδοτικό του δικαίωμα πριν ή μετά τη δημοσίευση του νόμου. ‘ Ετσι, το σύνολο των μηνιαίων εισοδημάτων του συνταξιούχου ανέρχεται σε 300.000 δρχ.

4. Το ίδιο πιο πάνω παράδειγμα αλλά ο συνταξιούχος των 200.000 δρχ. κερδίζει από την εργασία του που είναι πλήρους απασχόλησης 500.000 δρχ. το μήνα.

Η σύνταξη δεν αναστέλλεται και ο συνταξιούχος κερδίζει 700.000 δρχ. το μήνα ασχέτως αν κατέστη συνταξιούχος πριν ή μετά τη δημοσίευση του νόμου.

5. Το ίδιο πιο πάνω παράδειγμα αλλά ο συνταξιούχος εισπράττει σύνταξη 300.000 δρχ. το μήνα.

Στην πρώτη περίπτωση που ο συνταξιούχος κερδίζει από την εργασία του 100.000 δρχ. θα του περικοπεί από την σύνταξη που παίρνει το 70% του πέραν των 200.000 δρχ. ποσού. Δηλαδή θα εισπράττει συνολικώς από εργασίες και σύνταξη το ποσον των δραχμών 100.000+200.000+100.000 x 30% = 500.000 + 200.000 + 30.000 = 730.000 δρχ. το μήνα.

Συνεπώς, **το αν συμφέρει το συνταξιούχο να εργάζεται ή όχι δεν εξαρτάται μόνο από την περικοπή στη σύνταξή του αλλά συναρτάται και με τη διαφορά μεταξύ του ποσού της σύνταξης που περικόπτεται και του ποσού**

που κερδίζει από την εργασία.

6. **ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ:** Η διατύπωση της παρ. 1 του άρθρου 62 φαίνεται να βοηθά τους πιο ηλικιωμένους δηλαδή τους άνω των 55 ετών να εργάζονται (αφού τους επιτρέπει λήψη σύνταξης τουλάχιστον 200.000 δρχ.) ενώ αποκλείει ολοσχερώς την εργασία από τους κάτω των 55 ετών συνταξιούχους (δεν τους επιτρέπει λήψη οποιασδήποτε σύνταξης αν εργάζονται και κατέστησανσυνταξιούχοι μετά τη δημοσίευση του νόμου).

   Θα μπορουσε να παρατηρηθεί ότι λογικώς θα ανέμενε κανείς το ακριβώς αντίθετο.

7. ΔΥΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΖΗΤΟΥΝ ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΠΡΟΣΧΕΔΙΟ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ

   Τι εννοεί το Προσχέδιο με τις 200.000 δρχ. το μήνα; Το ακαθάριστο ή το καθαρό ποσόν της σύνταξης;

   Το Προσχέδιο δεν προβλέπει αναπροσαρμογή των 200.000 δρχ. το μήνα. Πότε ισ΄χυει το ποσόν αυτό; Σήμερα ή μετά 2ετία; **Πως θα αναπροσαρμόζεται;**

8. **ΣΗΜΕΙΩΣΗ**

   ‘Ολα τα παραδείγματα ισχύουν εξ ίσου και για συνταξιούχους χωρίς παιδιά ή χωρίς ούτε σύζυγο ούτε παιδιά. Είναι, συνεπώς, εμφανέστατος ο κοινωνικά άδικος χαρακτήρας της διάταξης και εκ του λόγου ότι εξομοιώνει ουσιωδώς άνισες οικογενειακές καταστάσεις.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΑΡΘΡΟΥ 61 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΧΕΔΙΟΥ ΝΟΜΟΥ ΣΥΝΤΑΞΗ ΑΙΤΙΑ ΘΑΝΑΤΟΥ

1. Εστω συνταξιούχος που πεθαίνει και αφήνει μη εργαζόμενη και στερούμενη άλλου εισοδήματος σύζυγο **44 πλήρων ετών** και 2 ανήλικα παιδιά. Ο θάνατος επέρχεται μετά τη δημοσίευση του νόμου. Εστω ακόμη, ότι ο θανών δεν ελάμβανε πολεμική σύνταξη ούτε σύνταξη λόγω τρομοκρατικής ενέργειας.

   Η σύνταξη που αναλογεί στη σύζυγο, βάσει των διατάξεων του ασφαλιστικού Ταμείου που χορηγεί τη σύνταξη, καταβάλλεται **επί χρονικό διάστημα 3 ετών.** Επίσης, στα 2 ανήλικα παιδιά καταβάλλεται, **μέχρις, όμως, ενηλικίωσής τους (η μέχρι συμπλήρωσης του 24ου έτους της ηλικίας τους αν σπουδάζουν)**, η αναλογούσα απ’ ευθείας σ’ αυτά λόγω θανάτου του πατέρα τους, σύνταξη.

   Μετά τη συμπλήρωση των 3 ετών από το θάνατο του εκλιπόντος, οπότε η χήρα θα έχει συμπληρώσει το 47ο έτος της ηλικίας της, η σύνταξη που καταβάλλεται σ’ αυτήν διακόπτεται, παρά το ότι η χήρα ούτε εργάζεται, ούτε έχει άλλη σύνταξη, ούτε άλλο εισόδημα.

   Επίσης, αν τα παιδιά έχουν, εν τω μεταξύ, ενηλικιωθεί (χωρίς να σπουδάζουν), έχει, ήδη, από τη στιγμή της ενηλικίωσης, διακοπεί και η σύνταξη που αναλογεί απ’ ευθείας σ’ αυτά λόγω του θανάτου του πατέρα τους.

   Με τις περικοπές, όμως, αυτές **η οικογένεια θα αντιμετωπίσει, πλέον, πρόβλημα επιβίωσης.** Η χήρα θα βρίσκεται σε μια ηλικία (θα διανύει το 48ο έτος της ηλικίας της) που η ελληνική αγορά εργασίας δεν μπορεί να καλύψει με θέσεις εργασίας: από τα υπάρχοντα στοιχεία προκύπτει **υψηλός βαθμός ανεργίας για τις γυναίκες της ηλικίας αυτής.**

   Επίσης, υψηλός είναι ο βαθμός ανεργίας των νέων με συνέπεια μέχρι να βρουν δουλειά η χήρα ή τα παιδιά, η οικογένεια να αδυνατεί να καλύψει τις στοιχειώδεις ανάγκες διαβίωσής της.

   Αν, τώρα, τα παιδιά, με τη λήξη της 3ετίας, δεν έχουν, ακόμη, ενηλικιωθεί (ή έχουν ενηλικιωθεί αλλά σπουδάζουν), η σύνταξη που αναλογεί απ’ ευθείας σ’ αυτά λόγω του θανάτου του πατέρα τους, εξακολουθεί να τους καταβάλλεται μέχρις ενηλικίωσής τους (ή αν σπουδάζουν μέχρι τη συμπλήρωση του 24ου έτους της ηλικίας

τους).

Στη σύνταξή τους, όμως, αυτή θα προστεθεί και η σύνταξη που καταβαλλόταν κατά τη διάρκεια της 3ετίας στη χήρα μητέρα τους.

Η σύνταξη αυτή **θα επιμερισθεί κατά το ήμισυ στο κάθε παιδί,** θα εξακολουθήσει, όμως, να συν-καταβάλλεται με τη δική τους αρχική (από τον πατέρα τους) σύνταξη μέχρι να ενηλικιωθούν (ή μέχρι να συμπληρώσουν το 24ο έτος της ηλικίας τους αν σπουδάζουν) οπότε και θα τους κοπεί, εξ' ολοκλήρου, η συνολική σύνταξή τους.

Επισημαίνεται, ότι εφ' όσον η χήρα είναι κάτω των 45 ετών, κατά το χρόνο θανάτου του συνταξιούχου συζύγου της, δεν υπάρχει δυνατότητα συνέχισης της χορήγησης της σύνταξης μετά τη λήξη της 3ετίας, έστω και αν η χήρα ούτε εργάζεται, ούτε παίρνει άλλη σύνταξη, ούτε έχει άλλο εισόδημα.

Μόνο όταν **η χήρα συμπληρώσει το 65ο έτος της** ηλικίας της η διακοπείσα με τη συμπλήρωση του 47ου έτους της ηλικίας της δηλαδή προ 18 ετών σύνταξη:

- **Επαναχορηγείται ολόκληρη** στη χήρα εάν αυτή δεν εργάζεται ή δεν λαμβάνει σύνταξη από οποιαδήποτε πηγή (πλην ΟΓΑ, πολεμικών συντάξεων ή συντάξεων λόγω τρομοκρατικής ενέργειας) ή
- **Επαναχορηγείται μόνο το 50%** της διακοπείσας σύνταξης στη χήρα εάν αυτή εργάζεται ή παίρνει άλλη σύνταξη (πλην ΟΓΑ, πολεμική ή λόγω τρομοκρατικής ενέργειας).

2. Εάν στο πιο πάνω παράδειγμα εκλιπών συνταξιούχος είναι η σύζυγος και επιζών ο χήρος σύζυγος αλλά ισχύουν όλες οι λοιπές υποθέσεις και συνθήκες **η μεταχείριση είναι ακριβώς η ίδια**. Δηλαδή το παράδειγμα ισχύει πλήρως ως προς την καταβολή και τη διακοπή της σύνταξης **και στην περίπτωση που επιζών σύζυγος είναι ο χήρος.**

3. Εστω, τώρα, συνταξιούχος σύζυγος που πεθαίνει, μετά τη δημοσίευση του νόμου και αφήνει χήρα τη σύζυγό του που, όμως, κατά το χρόνο θανάτου του συζύγου της, είναι **46 ετών.** Εστω, ακόμη, ότι η χήρα έχει 2 ανήλικα παιδιά (ή 2 παιδιά ενήλικα που σπουδάζουν) και ότι η ίδια ούτε εργάζεται, ούτε απασχολείται, ούτε έχει άλλη σύνταξη (ή έχει σύνταξη ΟΓΑ η εξαιτίας πολεμικής ή λόγω τρομοκρατικής ενέργειας).

Σ' αυτήν την περίπτωση, **η σύνταξη εξακολουθεί να καταβάλλεται στη χήρα ανελλιπώς και μετά τη λήξη της 3ετίας.** Παράλληλα, στα παιδιά της εξακολουθεί να καταβάλλεται η σύνταξη που αυτά δικαιούνται απ' ευθείας λόγω θανάτου του πατέρα τους, μέχρις, όμως, ενηλικίωσής τους (ή μέχρι συμπλήρωσης του 24ου έτους της ηλικίας τους αν σπουδάζουν).

4. Το ίδιο πιο πάνω παράδειγμα αλλά θανών είναι η σύζυγος και επιζών ο χήρος σύζυγος. **Οι συνέπειες ως την καταβολή της σύνταξης είναι οι ίδιες ακριβώς.**
5. Το πιο πάνω με αριθμό 3 παράδειγμα **αλλά η χήρα που επιζεί εργάζεται ή απασχολείται ή έχει άλλη σύνταξη** (όχι, όμως, ΟΓΑ ή πολεμική ή λόγω τρομοκρατικής ενέργειας).

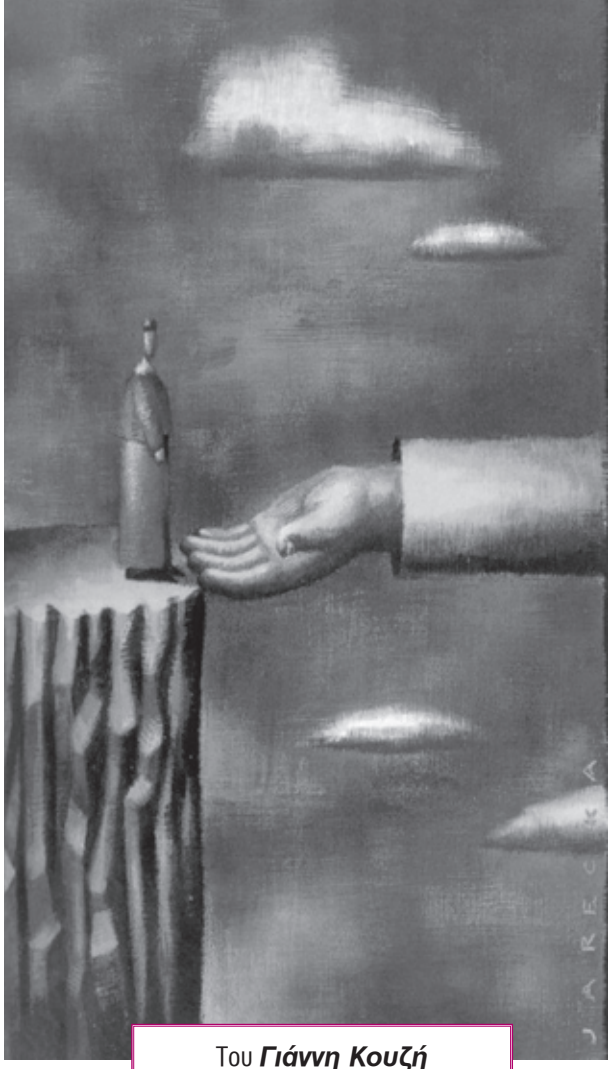
   Η σύνταξη χορηγείται ολόκληρη επί 3 έτη ενώ παράλληλα χορηγείται και στα τέκνα η δικαιούμενη απ' αυτά απ' ευθείας σύνταξη από τον πατέρα τους (μέχρις, όμως, ενηλικίωσής τους ή συμπλήρωσης του 24ου έτους της ηλικίας τους αν σπουδάζουν).

   Μετά τη λήξη της 3ετίας η σύνταξη της χήρας περικόπτεται κατά 70% και εξακολουθεί να της καταβάλλεται μόνο το 30% μέχρι το 65ο έτος της ηλικίας της, οπότε (με τη συμπλήρωση του 65ου έτους) θα της χορηγηθεί ένα επιπλέον 20% της σύνταξης (ώστε να παίρνει, πλέον, το 50%).

   Το ποσοστό, όμως, της σύνταξης που περικόπτεται (70%) δεν χάνεται για την οικογένεια αλλά επιμερίζεται κατά το ήμισυ σε έκαστο παιδί και προσαυξάνει τη σύνταξη που ήδη αυτό λαμβάνει απ' ευθείας από τον πατέρα του.

Εννοείται, ότι και το τμήμα αυτό της σύνταξης του παιδιού θα σταματήσει να καταβάλλεται μόλις το παιδί ενηλικιωθεί (ή συμπληρώσει το 24ο έτος τη ηλικίας του αν σπουδάζει).

6. Το ίδιο πιο πάνω παράδειγμα με αριθμό 5 αλλά θανών είναι η σύζυγος και επιζών ο χήρος σύζυγος. Οι συνέπειες για τη χορήγηση και τις



Του ***Γιάννη Κουζή***

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και ο ρόλος του Παρατηρητηρίου

Η συνεχώς αυξανόμενη τάση διεθνοποίησης της οικονομίας και ιδιαίτερα η προοπτική δημιουργίας ενιαίας ευρωπαϊκής αγοράς παράλληλα με εκείνη της Οικονομικής και Νομισματικής 'Ενωσης οδηγεί στη διεθνοποίηση των κοινωνικών φαινομένων επηρεάζοντας τόσο το μέγεθος και τον όγκο της απασχόλησης όσο και το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων. Οι διαγραφόμενες εξελίξεις στον ευρωπαϊκό χώρο ως προς το πεδίο των εργασιακών σχέσεων σε συνδυασμό με την κρίση της απασχόλησης, τις αλλαγές στην φύση της ανθρώπινης εργασίας αλλά και τις κατευθύνσεις της 'Ενωσης στην πορεία προς την ΟΝΕ δημιουργούν νέα δεδομένα στον ευρωπαϊκό κοινωνικό χώρο. Η αύξηση της ευελιξίας της εργασίας μέσα από την επέκταση εφαρμογής της που καταγράφεται κατά την τελευταία δεκαετία και με συνεχώς εντεινόμενους αριθμούς αποτελεί το βασικό χαρακτηριστικό των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων. Ανεξάρτητα από την αξιολόγηση του περιεχομένου και των συνεπειών των διαδραματιζόμενων εξελίξεων είναι γεγονός ότι το παραδοσιακό εργασιακό πρότυπο, η τυπική, κανονική εργασιακή σχέση, εκείνης της εξαρτημένης σταθερής και πλήρους, μισθωτής απασχόλησης υφίσταται πολλαπλές αλλαγές.

Σε αυτή την συγκυρία η δημιουργία του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου εργασιακών σχέσεων και η από το 1997 λειτουργία του συνδυάζει την παρουσία ενός θεσμού με την καταγραφή των εξελίξεων στο σημαντικό και ευαίσθητο αυτόν τομέα. Το σχετικό πρόγραμμα της 'Ενωσης, το EIRO, διαχειρίζεται και υλοποιεί το Ευρωπαϊκό 'Ιδρυμα βελτίωσης συνθηκών εργασίας και διαβίωσης που λειτουργεί στο Δουβλίνο όπου και εδρεύει το Ευρωπαϊκό Παρατηρηρήριο Εργασιακών Σχέσεων. Σε αυτό το πλαίσιο η λειτουργία 16 εθνικών παρατηρητηρίων (των 15 χωρών της 'Ενωσης και της Νορβηγίας) διασφαλίζει την καταγραφή της κατάστασης σε εθνικό επίπεδο και τη ροή της πληροφόρησης μέσα από την

ηλετρονική εσωτερική δικτύωση σε ολόκληρη την Ευρώπη.

Στην Ελλάδα το ρόλο του εθνικού ανταποκριτή έχει αναλάβει το ΙΝ.Ε/Γ.Σ.Ε.Ε., επειδή δε απαραίτητη προϋπόθεση για την ανάληψη αυτή θεωρείται από την 'Ενωση η συναίνεση εργοδοτών και συνδικάτων για την τελική επιλογή του φορέα ώστε να κατοχυρώνεται η αντικειμενική πληροφόρηση προς την 'Ενωση, για τη λειτουργία του εθνικού παρατηρητηρίου συνεργάζεται επιστημονική ομάδα από το ΙΝ.Ε/Γ.Σ.Ε.Ε. και τον Σ.Ε.Β.

Η χρησιμότητα του Παρατηρητηρίου έγκειται στη συγκέντρωση ενός πολυτιμότατου και ογκωδέστατου υλικού σε τράπεζα δεδομένων που τροφοδοτείται κάθε μήνα (ήδη μόνο για την Ελλάδα έχουν γραφεί περί τα 100 κείμενα) και στην πληροφόρηση, ενός ευρύτατου κύκλου απλών χρηστών ή χρηστών προτεραιότητας.

'Ετσι λοιπόν, το Παρατηρητήριο παρουσιάζει μία ανάγλυφη και αντιπροσωπευτική εικόνα των εξελίξεων και τάσεων που διαγράφονται σε εθνικό επίπεδο καθώς επίσης παρουσιάζει και την πολιτική της 'Ενωσης απέναντι στο ευρύ πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Καταγράφονται οι σχετικές συζητήσεις στα επίσημα κλιμάκια της 'Ενωσης και τα μέτρα που λαμβάνονται, οι νομοθετικές εθνικού χαρακτήρα παρεμβάσεις, η πρακτική διάσταση των επί μέρους πτυχών των εργασιακών σχέσεων, οι εξελίξεις στο πεδίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων μέσα από τον διαγραφόμενο ρόλο και την παρουσία των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων, τον ρόλο των συμμετοχικών θεσμών και του κοινωνικού διαλόγου. Ιδιαίτερη σημασία αποκτά η πορεία των χωρών μελών της Κοινότητας προς την Νομισματική 'Ενωση και οι επιπτώσεις που συνεπάγονται στις εργασιακές σχέσεις και ιδιαίτερα στον τρόπο διαμόρφωσης των αμοιβών και στις αλλαγές στο πεδίο της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Μετά τη λειτουργία, δε, της ΟΝΕ αναμένεται η επέκταση και ένταση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και στις εργασικές σχέσεις από τη στιγμή που οι εθνικές κυβερνήσεις, στερούμενες της δυνατότητας των συναλλαγματικών ελιγμών για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, θα προσανατολίζονται κύρια στη λύση της μείωσης του εργασιακού κόστους με παρεμβάσεις αμφιλεγόμενου χαρακτήρα ως προς το περιεχόμενο, την αποτελεσματικότητά τους και με έντονες κοινωνικές προεκτάσεις. Ειδικότερα σήμερα, σε μια περίοδο που διογκώνεται το φαινόμενο της ανεργίας και η 'Ενωση επιχειρεί μέσα και από τη ριζική μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας να αυξήσει την ανταγωνιστικότητά της και να ενισχύσει την απασχόληση επιχειρούνται παρεμβάσεις με άξονα την ευελιξία της εργασίας στον τομέα της διαμόρφωσης των αμοιβών, της πολιτικής του εργασιακού χρόνου και της απασχόλησης κύρια μέσα από την ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών της. Την τελευταία διετία ενόψει και των προετοιμασιών για την ένταξη στην ΟΝΕ κυριαρχούν πολιτικές αποκέντρωσης της διαπραγμάτευσης προς την επιχείρηση και την τοπική ιδιαιτερότητα, περιστολής της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα με παρεπόμενες αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, ενώ επιχειρείται η προσαρμογή του τρόπου οργάνωσης της εργασίας στα πλαίσια που ορίζει το σχετικό Πράσινο βιβλίο της 'Ενωσης κύρια μέσα από την αναδιοργάνωση του εργάσιμου χρόνου και την προώθηση της ευέλικτης και άτυπης απασχόλησης. Η συλλογική διαπραγμάτευση αποκτά ένα αμυντικό περιεχόμενο για τα ευρισκόμενα σε πτωτική τάση συνδικάτα που εστιάζουν το ενδιαφέρον τους στην διατήρηση της απασχόλησης και τη συγκράτηση των μισθών.

Ανατρέχοντας στο υλικό του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου εργασιακών σχέσεων επισημαίνονται οι βασικές εξελίξεις που καταγράφηκαν σε επίπεδο κεντρικών πρωτοβουλιών της 'Ενωσης καθώς και σε εκείνο των επί μέρους ευρωπαϊκών χωρών-μελών. Η πολιτική της 'Ενωσης διαπνέεται από τον απόηχο της Διακυβερνητικής Διάσκεψης

του ‘Αμστερνταμ, την ανάγκη προώθησης του Πράσινου Βιβλίου για την οργάνωση της εργασίας, παράλληλα με τις προεκτάσεις και παρενέργειες του κλεισίματος του εργοστασίου της Renault στο Vilvorde, τις πρωτοβουλίες για σύσταση οδηγίας με σκοπό την πληροφόρηση και διαβούλευση των εργαζομένων, την εφαρμογή του περιεχομένου της ευρωπαϊκής κοινωνικής συμφωνίας για τη μερική απασχόληση, μέτρα για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας κλπ.

Σε εθνικό επίπεδο μεταξύ των άλλων διακρίνουμε:

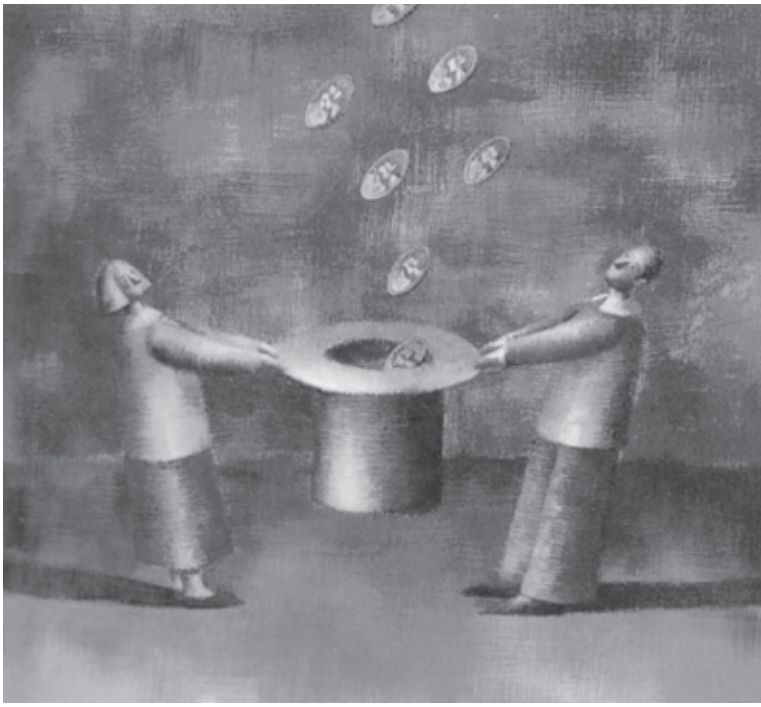
- Στην Γαλλία τον απόηχο της εθνικής διάσκεψης για την απασχόληση που κατέληξε στη νομοθέτηση του 35ωρου και την πορεία εφαρμογής της μείωσης του χρόνου εργασίας με συλλογική διαπραγμάτευση, την ανάπτυξη και εξέλιξη του κινήματος ανέργων, το κύμα απεργιών του 1997.
- Στο Βέλγιο τις παρενέργειες της παύσης των εργασιών της Renault στο Vilvorde, τη συζήτηση για τη μείωση του χρόνου εργασίας και τις συμφωνίες κατά των ρατσιστικών διακρίσεων στην απασχόληση.
- Στην Ολλανδία την παράκαμψη των κατώτατων μισθών για πρόσληψη μακροχρόνια ανέργων και την πολιτική ενίσχυσης της σταθερής απασχόλησης έναντι της προσωρινής.
- Στο Λουξεμβούργο τον διάλογο για τη σύνδεση του χρόνου εργασίας με την απασχόληση παράλληλα με τις εξελίξεις από την μεταρρύθμιση του συστήματος των διαπραγματεύσεων.
- Στη Γερμανία την εισαγωγή όρων στις συλλογικές συμβάσεις για περιορισμό των αμοιβών σε αποκεντρωμένες ειδικές περιπτώσεις (opening clauses), την εφαρμογή της πρόωρης συνταξιοδότησης κατόπιν συλλογικών διαπραγματεύσεων, τον διάλογο για το χρόνο εργασίας, αλλά και τις εξελίξεις των διαπραγματεύσεων στη μεταλλοβιομηχανία που αποτελούν το βαρόμετρο της πορείας των εργασιακών σχέσεων στη χώρα αυτή.
- Στην Αυστρία τις ρυθμίσεις για την ευελιξία του χρόνου εργασίας και την εργασία κατά τις Κυριακές παράλληλα με τις συμφωνίες για τη λειτουργία της τηλεργασίας.
- Στην Ιταλία την εφαρμογή τοπικών συμφωνιών στα πλαίσια της αποκεντρωμένης διαπραγμάτευσης, την καταπολέμηση της παράνομης εργασίας και το διάλογο για την εφαρμογή του 35ωρου.
- Στην Ισπανία την εφαρμογή του περιεχομένου του διμερούς κοινωνικού διαλόγου για την μετατροπή θέσεων προσωρινής απασχόλησης σε πλήρους απασχόλησης, την εισαγωγή “ειδικών όρων” στις συλλογικές συμβάσεις, την ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης, τη συμφωνία για διαρκή κατάρτιση, και το νέο νόμο για τη μεσολάβηση και διαιτησία ως προς την επίλυση των συλλογικών διαφορών.
- Στην Πορτογαλία τον πρόσφατο νόμο για τη μερική απασχόληση και τη θεσμοθέτηση και εφαρμογή του 40ωρου.
- Στην Ελλάδα τον τριμερή κοινωνικό διάλογο και το νόμο για τις εργασιακές σχέσεις, τις αλλαγές στους κανονισμούς προσωπικού των ΔΕΚΟ, και τη νομιμοποίηση των αλλοδαπών εργαζομένων.
- Στο Ηνωμένο Βασίλειο τις αναμενόμενες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις μετά τη νίκη των Εργατικών, την συζήτηση για καθιέρωση κατώτατου εθνικού μισθού, και την αναδιοργάνωση τουο συνδικαλιστικού κινήματος ενόψει του 2000.
- Στην Ιρλανδία το αποτέλεσμα της 3ετούς κοινωνικής συμφωνίας και το νέο ρόλο της κεντρικής συλλογικής διαπραγμάτευσης.

- Στη Δανία τη συζήτηση για την πορεία του δανικού κοινωνικού και εργασιακού προτύπου και την μακρά απεργία για καθιέρωση της 6ης εβδομάδας ετήσιας αμοιβόμενης άδειας.
- Στη Σουηδία την ανταπράθεση για τις αλλαγές ως προς το επίπεδο των καταβαλλόμενων αμοιβών σε περίπτωση ασθένειας, τη μείωση των αμοιβών για εποχικές εργασίες κατά τη διάρκεια του θέρους, την ανάπτυξη της συλλογικής διαπραγμάτευσης για τον περιορισμό της προσωρινής απασχόλησης.
- Στη Φιλανδία την κοινωνική συμφωνία για την πορεία της χώρας προς την ΟΝΕ και τις ρυθμίσεις για την εργασία του Σαββάτου.
- Στη Νορβηγία τη συζήτηση για την αλλαγή του νόμου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Οι εξελίξεις αυτές που διαδραματίζονται στον ευρωπαϊκό χώρο στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, καταγράφονται στο Παρατηρητήριο, το οποίο αναλαμβάνει το σημαντικό έργο να συγκεντρώνει την πληροφορία και να την παράσχει στους χρήστες του, απλούς και χρήστες προτεραιτότητας.

Σε αυτά τα πλαίσια οι ενδιαφερόμενοι φορείς κρατικοί, συνδικαλιστικοί, εργοδοτικοί, επιστημονικοί παράλληλα με τα ενδιαφερόμενα πρόσωπα, μπορούν να κάνουν χρήση του Παρατηρητηρίου για να ενημερώνονται για τις διεθνείς κύρια εξελίξεις, αλλά και ειδικότερα για τους ασκούντες πολιτική (Κράτος, εργοδότες, συνδικάτα) μέσα από την πληροφόρηση για τις διαγραφόμενες διεθνείς τάσεις ώστε να διαμορφώνουν τους όρους παρέμβασής τους. Ειδικότερα για την Ελλάδα η χρησιμότητα αυτή είναι ιδιαίτερα προφανής αν αναλογισθεί κανείς ότι οι εξελίξεις στη χώρα μας μεταφέρονται με χρονική καθυστέρηση κάποιων ετών από την υπόλοιπη Ευρώπη.

Η συγκέντρωση της πληροφορίας και η αξιοποίησή τους από τον κάθε ενδιαφερόμενο ανάλογα με τους επιδιωκόμενους στόχους του, αποτελεί αναμφίβολα μια σύγχρονη κατάκτηση. Τα συνδικάτα και οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων μεταξύ των άλλων συνιστούν τους κύριους άμεσους φορείς στόχους για την πληροφόρησή τους αναφορικά με τη διαμόρφωση και ρύθμιση των σχέσεων κεφαλαίου και εργασίας στον εθνικό και διεθνή ευρωπαϊκό χώρο. Ζητούμενο αποτελεί, η παραπέρα βελτίωση του έργου του Παρατηρητηρίου, τόσο ως προς την καλλίτερη δυνατή συλλογή του αναγκαίου υλικού, όσο ιδιαίτερα ως προς τη διάχυσή του στις ευρύτατες δυνατές ομάδες πληθυσμού μέσα και από πρωτοβουλίες απόδοσης του ξενόγλωσσου περιεχομένου στην εθνική γλώσσα. Σε αυτή την κατεύθυνση θα πρέπει να αντιμετωπισθούν τα προβλήματα που προκύπτουν από την ελλιπή ερευνητική υποδομή που χαρακτηρίζει τον ελληνικό χώρο ως προς την συλλογή των στοιχείων, καθώς επίσης και να διευκολυνθεί η συνεργασία του εθνικού παρατηρητηρίου με τους φορείς κύρια κρατικούς και κοινωνικούς για την καλλίτερη δυνατή ανταπόκριση σε θέματα άμεσης επικαιρότητας. Προβληματισμοί,



Το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων (EIRO) στην Ελλάδα: απολογισμός από τα δύο χρόνια λειτουργίας του και προοπτικές

Της ***Ευαγγελίας Σουμέλη***

1.Εισαγωγή

Σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει το EIRO, στα πλαίσια των δραστηριοτήτων του, οι εργασιακές σχέσεις καλύπτουν όλα τα στοιχεία και τα θέματα που θεωρούνται ως μέρος του τομέα εργασιακών σχέσεων σε καθεμία από τις καλυπτόμενες χώρες.

Συγκεκριμένα, το Παρατηρητήριο δίνει ιδιαίτερη έμφαση στα εξής:

- τις σχέσεις μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών σε επίπεδο επιχείρησης, κλάδου, εθνικό και κοινοτικό (διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων και διαβουλεύσεων, συμφωνίες και διαφορές),
- τον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο και τη σχέση μεταξύ κυβερνήσεων και κοινωνικών συνομιλητών στα κράτη μέλη (εθνικός κοινωνικός διάλογος) και
- στις μονομερείς δραστηριότητες των κοινωνικών συνομιλητών και των κυβερνήσεων όσον αφορά στις κύριες απόψεις της εργασιακής σχέσης.

Στο πλαίσιο αυτό οι στόχοι του παρατηρητηρίου είναι δύο:

- πρωτίστως, η **ενημέρωση** σχετικά με τις εξελίξεις των εργασιακών σχέσεων στα κράτη μέλη, αλλά και στην Ε.Ε. συνολικά, και
- δευτερευόντως, η **ανάλυση** ζητημάτων που προκύπτουν σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη στην πορεία της προς την ΟΝΕ.

Οι στόχοι αυτοί επιτυγχάνονται με την σύνταξη και την δημοσίευση ειδήσεων και κυρίων άρθρων. Επιπλέον, το EIRO διεξάγει συγκριτικές μελέτες αναλύσεις σχετικά με τη διαφορετική εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στις 15 χώρες-μέλη και τη Νορβηγία.

2. Οι βασικές δραστηριότητες του EIRO

ΕΙΔΗΣΕΙΣ

Σε ότι αφορά τις ***ειδήσεις*** αυτές αποτελούν σύντομα, τεκμηριωμένα άρθρα, που συνήθως δεν υπερβαίνουν τις 400 λέξεις. Οι ειδήσεις αφορούν στα πιο αντιπροσωπευτικά θέματα των εργασιακών σχέσεων κάθε χώρας.

Στα άρθρα αυτά, παρατίθενται περιγραφικά

στοιχεία σχετικά με κάποιο γεγονός ή κάποιο θέμα το οποίο έχει σημαντικές επιπτώσεις είτε για τις εργασιακές σχέσεις, είτε για την οικονομία ή τις κοινωνικές σχέσεις στην εν λόγω χώρα.
Ο αριθμός των ειδήσεων που υποβάλλλεται από κάθε χώρα ανά μήνα καθορίζεται από το μέγεθός της.

ΚΥΡΙΑ ΑΡΘΡΑ

'Οσον αφορά τα ***κύρια θέματα*** είναι άρθρα μεγαλύτερου μήκους από τις ειδήσεις, συνήθως γύρω στις 1000 έως 1500 λέξεις. Είναι αναλυτικότερα από τις ειδήσεις και παρέχουν τη δυνατότητα μιας πιο κριτικής προσέγγισης, αξιολόγησης και σχολιασμού των εξελίξεων. Ειδικότερα, τα άρθρα αυτά περιλαμβάνουν:

- σχόλια χρήσιμα για το κοινό,
- αξιολογούν το σχετικό γεγονός ή θέμα ή δραστηριότητα υπό το πρίσμα προγενέστερων παρομοίων γεγονότων,
- αναφέρονται στις συνθήκες μέσα στις οποίες πραγματοποιείται το γεγονός, στη θέση των μερών που εμπλέκονται σ'αυτό, και
- εξετάζουν τις πιθανές οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις.

Η ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ

Κοινό στοιχείο στις ειδήσεις και τα κύρια άρθρα, είναι οι διεθνείς συγκρίσεις. Το EIRO δρα σε διεθνές πλαίσιο και η εργασία του ενέχει το συγκριτικό στοιχείο, κατά συνέπεια δεν περιορίζεται σε συγκεκριμένες χώρες.
Τα εθνικά κέντρα φροντίζουν να ενημερώνονται σχετικά με τις εξελίξεις σε άλλα κράτη μέλη καθώς και σε Κοινοτικό επίπεδο και, όπου χρειάζεται, αναφέρονται σ'αυτές στα άρθρα που δημοσιεύουν.
Επιπλέον, όποτε η φύση ενός συγκεκριμένου θέματος είναι σαφώς υπερεθνική, τα αντίστοιχα εθνικά κέντρα επικοινωνούν και συνεργάζονται και ενδεδομένως συγγράφουν άρθρα από κοινού.

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΕΣ ΕΚΘΕΣΕΙΣ

Σε τακτά χρονικά διαστηματα, τα εθνικά κέντρα είναι υποχρεωμένα να υποβάλλουν στοιχεία επί συγκεκριμένου θέματος και επί των σχετικών εξελίξεων στη χώρα τους. Τα στοιχεία που παρέχουν τα εθνικά κέντρα, πολλές φορές συμπληρώνονται με συναφές υλικό από άλλες έρευνες του Ιδρύματος, και χρησιμοποιούνται για την κατάρτιση συγκριτιής επισκόπησης του θέματος σε όλη την έκταση της Ε.Ε., καθώς και για την σύνταξη σειράς εθνικών εκθέσεων επί του θέματος, υπό ενιαία μορφή.

ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΗ ΚΑΙ ΒΡΑΧΥΠΡΟΘΕΣΜΗ ΕΠΙΚΑΙΡΟΤΗΤΑ

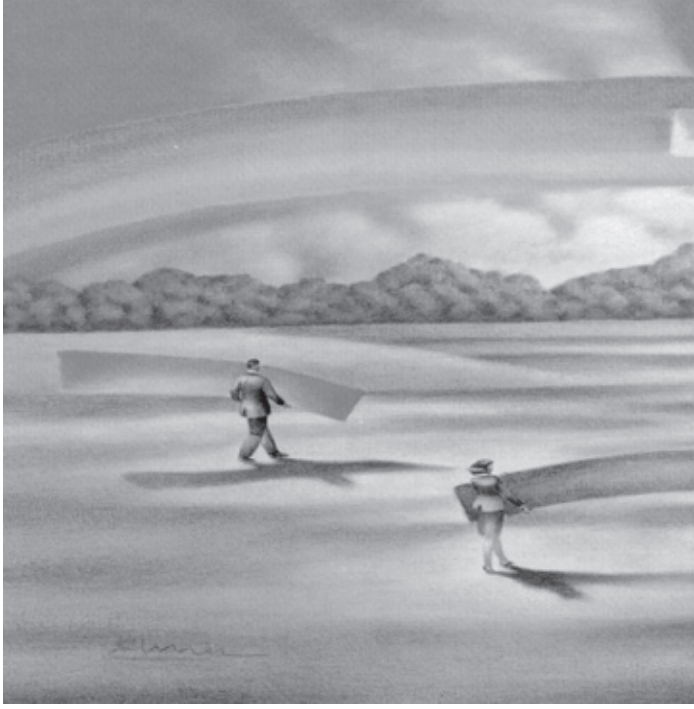
'Ενα σημαντικό κριτήριο για την επιλογή των θεμάτων που θα περιληφθούν στα άρθρα είναι αν το θέμα αναφέρεται σε εξελίξεις μακροπρόθεσμες, οι οποίες υπερβαίνουν την βραχυπρόθεσμη επικαιρότητα.
'Ενα ή δύο κύρια θέματα ενδεχομένως να κυριαρχήσουν στην επικαιρότητα και να αποτελέσουν το επίκεντρο του ενδιαφέροντος των σχολιαστών για αρκετούς μήνες. Για τα θέματα αυτά, συνήθως θα αφιερωθεί μεγαλύτερος χώρος επί μακρό χρονικό διάστημα. Ωστόσο, μακροπρόθεσμα, επιδιώκουμε να επιτύχουμε μια ισορροπία στην κάλυψη των διαφόρων τομέων των εργασιακών σχέσεων. Αναπόφευκτα, επειδή οι δραστηριότητητες του EIRO επικεντρώνονται στα τρέχοντα γεγονότα και θέματα, ένα μεγάλο μέρος των ειδήσεων και των κυρίων άρθρων, έπονται των εξελίξεων στις εργασιακές σχέσεις. Ωστόσο, το EIRO, μέσω των συγκριτικών εκθέσεων που διεξάγει, μερικές φορές προηγείται των γεγονότων.

3. Τα βασικά προϊόντα του EIRO

Το παρατηρητήριο μέχρι στιγμής παρέχει τρία είδη προϊόντων και υπηρεσιών:

- τη βάση δεδομένων,
- τις εκδόσεις και
- την υπηρεσία διεκπεραίωσης αιτήσεων για πληροφορίες.

Η βάση δεδομένων, με την οποία θα ασχοληθούμε αναλυτικά στη συνέχεια, υπάρχει από το Μάρτιο του 1997 και περιέχει όλη την ορθογραφία που υποβάλλουν τα εθνικά κέντρα, προσαρμοσμένη ως προς το περιεχόμενό της σε ενιαία μορφή. Το περιεχόμενο της βάσης είναι προσιτό σε όλους όσους διαθέτουν τον κατάλληλο εξοπλισμό, καταχωρίζεται κατά μήνα εισαγωγής των στοιχείων ή κατά χώρα, και μπορεί επίσης να ερευνηθεί και κατά θέμα με τη βοήθεια ειδικού λογισμικού.
Οι εκδόσεις του EIRO αφορούν κυρίως την έκδοση σε τακτά χρονικά διαστήματα του περιοδικού



EIRObserver. Το περιοδικό περιλαμβάνει επιμελημένη επιλογή ειδήσεων και κυρίων θεμάτων που υποβάλλονται για τη βάση δεδομένων, καθώς επίσης και συγκριτικά παραρτήματα, το περιεχόμενο των οποίων στηρίζεται στις συγκριτικές αναλύσεις που διεξήγαγε το EIRO.
Το EIRO έχει εκδόσει επίσης την πρώτη ετήσια ανασκόπηση για το 1997 που περιλαμβάνει :

- ανάλυση των εξελίξεων σε θέματα εργασιακών σχέσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο,
- την περίληψη και ανασκόπηση των κυριοτέρων γεγονότων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων στα κράτη μέλη,καθώς και
- μια περίληψη και έκθεση για την ανάπτυξη του EIRO. Σχετικά με την υπηρεσία ζήτησης και παροχής πληροφοριών, η υπηρεσία αυτή προσφέρεται προς το παρόν σε ένα περιορισμένο αριθμό χρηστών προτεραιότητας οι οποίοι για την Ελλάδα είναι η ΓΣΕΕ, ο ΣΕΒ, η ΑΔΕΔΥ, το ΚΕΚΜΟΚΟΠ, το ΕΚΚΕ, το ΕΠΑ και ο ΟΜΕΔ παρέχοντάς τους το δικαίωμα να ζητήσουν επιπλέον πληροφορίες για θέματα τα οποία καλύπτει το παρατηρητήριο.

4. Απολογισμός των δραστηριοτήτων του EIRO και προβλήματα κατά τη λειτουργία του

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ από το Φεβρουάριο του 1997 έως τον Οκτώβριο του 1998 έχει ανταπεξέλθει επιτυχώς στις ανάγκες του EIRO και η συμβολή του μέχρι σήμερα είναι περίπου 110 άρθρα συμπεριλαμβανομένων και των συγκριτικών εκθέσεων. Επίσης κατανοώντας το εμπόδιο που θέτει η γνώση της Αγγλικής γλώσσας, το ΙΝΕ με δική του πρωτοβουλία αποφάσισε να μεταφράσει ένα σημαντικό αριθμό συγκριτικών εκθέσεων, τις οποίες δημοσιεύει στο μηνιαίο περιοδικό Ενημέρωση.
Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της δεύτερης φάσης αξιολόγησης το έργο του παρατηρητηρίου στο σύνολο του κρίθηκε ιδιαίτερα σημαντικό, κυρίως ως προς την υψηλή ποιότητα και την εγκυρότητα των πληροφοριών που παρέχει. Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι το EIRO βραβεύθηκε για το 1998 με το βραβείο Jason Farradane.
Ωστόσο, η προσπάθειά μας ως εθνικό κέντρο να ανταποκριθούμε στις ανάγκες του παρατηρητηρίου και να παρέχουμε έγκυρη, ακριβή, ενήμερη, με συνάφεια και πρακτική αξία πληροφόρησης, δεν ήταν πάντα ένας εύκολος δρόμος στα δύο χρόνια λειτουργίας του παρατηρητηρίου.
'Ενα από τα βασικά προβλήματα που αντιμετωπίζουμε αφορά στην επιλογή των θεμάτων που πρόκειται να δημοσιεύσουμε.
Μία άλλη δυσκολία αφορά στις πηγές από τις οποίες αντλούμε τις σχετικές πληροφορίες. Οι πηγές που χρησιμοποιούμε συχνότερα είναι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, τα αρμόδια υπουργεία και άλλες δημόσιες υπηρεσίες, καθώς και μελέτες και έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί από φορείς σχετικούς με τις εργασιακές σχέσεις.
Η εν λόγω δυσκολία αφορά την πρόσβαση στην πληροφορία καθώς και στην ποιότητά της.
Ειδικότερα, σε ότι αφορά τις οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών, παρατηρείται συχνά το φαινόμενο της δυσπιστίας φορέων ή ατόμων σχετικά με την χρήση των πληροφοριών που μπορούν να παρέχουν, αλλά και η άρνηση συνεργασίας, λόγω έλλειψης στοιχείων, κάτι που αντιμετωπίζουμε κυρίως στο πλαίσιο των συγκριτικών εκθέσεων, όπου η επίσημη θέση των φορέων αποτελεί και συμβατική υποχρέωση.
Επιπλέον, η γραφειοκρατία που μεσολαβεί μέχρι η πληροφορία να φθάσει στα χέρια μας είναι καθοριστικής σημασίας για την ταχύτητα μετάδοσης των στοιχείων.
Αναφερόμενοι στα μέσα μαζικής ενημέρωσης επιβάλλεται να αναφέρουμε ότι τα δημοσιεύματα του ημερήσιου τύπου δίνουν συχνά την ιδέα για τη δημοσίευση άρθρων. 'Ωστόσο, η ανάγκη έγκυρης και αξιόπιστης πληροφόρησης, καθώς



και η αποφυγή υπερβολής εξάρτησης από δευτερεύουσες πηγές στοιχείων, επιβάλλει την υποχρεωτική διασταύρωση των στοιχείων, καθώς και την προτίμησή μας σε πρωτογενείς πηγές πληροφόρησης. Αυτό όμως, συχνά δεν διευκολύνεται, είτε για τους λόγους που έχουμε ήδη αναφέρει, είτε λόγω της έλλειψης των αναγκαίων υποδομών ή ακόμη και προσανατολισμού.

Σχετικά με τα υπουργεία και τις υπόλοιπες δημόσιες υπηρεσίες το συχνότερο πρόβλημα αφορά τις γνωστές σε όλους δυσλειτουργίες τους, κυρίως σε ότι αφορά την επαρκή καταγραφή και καταχώρηση των στοιχείων που ενδιαφέρουν το EIRO. 'Ενας τελευταίος παράγοντας που δυσχεραίνει το έργο μας ως ανταποκριτή είναι ο περιορισμένος αριθμός μελετών και ερευνών σχετικών με τις εργασιακές σχέσεις.

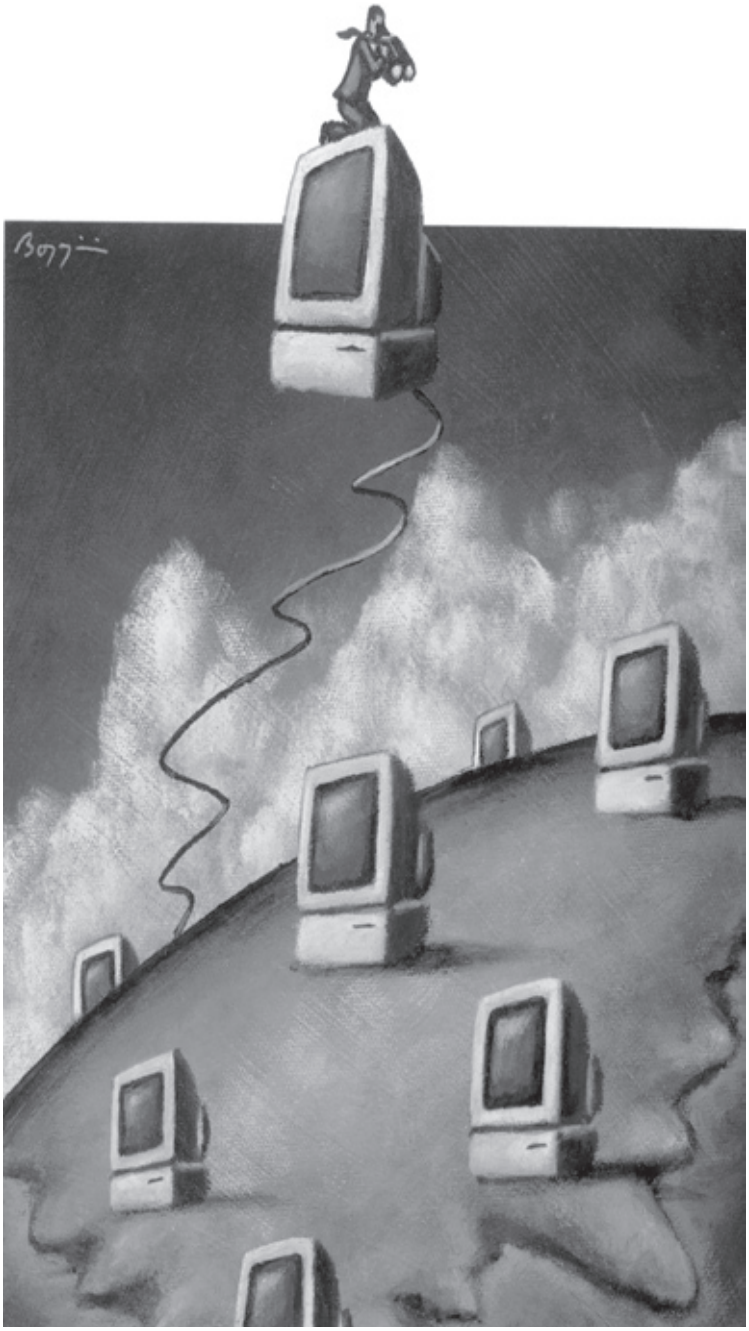
Εκτός όμως από τη συλλογή των πληροφοριών υπάρχει και μία σειρά προβλημάτων που αφορούν στη διάχυση των πληροφοριών που παρέχει το παρατηρητήριο και στην πρακτική αξία των προϊόντων του. Η πρακτική αξία, η χρησιμότητα δηλαδή ενός προϊόντος εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το αν και κατά πόσο χρησιμοποιείται στην πραγματικότητα. Η μέχρι τώρα εμπειρία από τα δύο χρόνια λειτουργίας του EIRO υποδεικνύει πολλούς δυνητικούς χρήστες αλλά λίγους πραγματικούς, και ενώ η χρησιμότητα του EIRO όπως επισήμαναν και οι άλλοι ομιλητές δεν αμφισβητείται εντούτοις αμφισβητείται η πρακτική του αξία.

Ως εκ τούτου, είναι σκόπιμο να αναφέρουμε έναν τουλάχιστον λόγο για τον οποίο οι προαναφερόμενες ομάδες χρηστών που είναι συγχρόνως και δέκτες αλλά και πομποί επωφελούνται με την αξιοποίηση του EIRO:

- στους αρμόδιους κρατικούς φορείς η χρησιμότητα του EIRO αφορά κυρίως στην ενημέρωσή τους σε θέματα σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις,
- στις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, που είναι άλλωστε η βασική ομάδα χρηστών,
  - για την ενημέρωση και πληροφόρηση τους προκειμένου να πραγματοποιήσουν συγκριτικές αναλύσεις μεταξύ της Ελλάδας και των άλλων χωρών της Ε.Ε.,
  - για την άντληση πληροφοριών σχετικά με παραδείγματα καλής ή κακής πρακτικής,
  - για την έγκυρη ενημέρωσή τους σχετικά με τα νέα ρυθμιστικά και νομοθετικά πλαίσια που θέτει η Ε.Ε.
  - για την προβολή των θέσεών τους σε ένα ευρύτερο κοινό από αυτό της Ελλάδας.
- στους φοιτητές, το διδακτικό προσωπικό αλλά και τους άλλους ερευνητικούς φορείς για μελετητικούς σκοπούς, καθώς και για την προβολή των εργασιών τους, και
- στους δημοσιογράφους κυρίως για την άντληση πληροφοριών σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις στις άλλες χώρες της ΕΕ αλλά και στην Ελλάδα, με πληρέστερο τρόπο απ'ότι από άλλες πηγές.

Με αυτά τα δεδομένα, θα πρέπει κατά τη γνώμη μου, να αναζητήσουμε τρόπους για να βελτιώσουμε τη συνεργασία με τους εμπλεκόμενους φορείς, ώστε να υπάρχει η βέλτιστη επιλογή θεμάτων, να περιλαμβάνονται στα κείμενα όλες οι δυνατές πληροφορίες, και να εκφράζονται πλήρως όλες οι απόψεις. Η καλύτερη συνεργασία συνίσταται στην τακτική ενημέρωση και επικοινωνία μεταξύ των φορέων με κύρια πρωτοβουλία του ΙΝΕ, αλλά και με πρωτοβουλία των άλλων φορέων. Επίσης, θα πρέπει να ενταθεί η προσπάθεια μετάφρασης των κειμένων του EIRO έτσι ώστε να διαχυθεί η πληροφορία σε περισσότερους αποδέκτες.

Εργασία και νέες τεχνολογίες στη βιομηχανία: Συμπεράσματα κλαδικών ερευνών (*)



Του *Π. Λινάρδου-Ρυλμόν*

Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στις βιομηχανικές επιχειρήσεις επιδιώκει την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας και του κεφαλαίου, την εισαγωγή καινοτομιών στο επίπεδο των προϊόντων και της παραγωγής, όπως και τη βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων. Σ'ότι αφορά την εργασία, δεν είναι μόνο υπό συζήτηση οι επιπτώσεις που μπορεί να έχουν οι νέες τεχνολογίες για τον αριθμό των απασχολουμένων στη βιομηχανία, αλλά και οι επιπτώσεις για τις γνώσεις και τις ευθύνες των εργαζομένων, όπως και για τις μορφές οργάνωσης της εργασίας και την ευελιξία των εργασιακών σχέσεων.

Η έρευνα και μελέτη, σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις κα κλάδους της βιομηχανίας, της διαδικασίας αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών, έχουν ήδη δείξει διεθνώς ότι πρόκειται για μια μεταβολή που δεν πραγματοποιείται κατά κανόνα με άλματα, που δεν ακολουθεί μια ενιαία οδό, ενώ τα αποτελέσματά της, σ'ότι αφορά κυρίως την απασχόληση και την εργασία, εξαρτώνται και από πολλούς άλλους παράγοντες. Οι διαπιστώσεις αυτές επιβεβαιώνονται από τις έρευνες που πραγματοποίησε το ΙΝΕ στη Χημική Βιομηχανία - διυλιστήρια, βιομηχανία λιπασμάτων και επιχειρήσεις του Φυσικού Αερίου. Προς τις ίδιες

διαπιστώσεις οδηγούν και τα συμπεράσματα της έρευνα που είχαμε πραγματοποιήσει παλαιότερα στον κλάδο του ενδύματος.

Είναι κατ'αρχάς αναγκαίο να υπογραμμιστεί ότι οι επιπτώσεις των νέων τεχνολογιών συνδυάζονται με αυτές πολλών άλλων παραγόντων.

α) Η δυναμική του συγκεκριμένου κλάδου, η εξέλιξη της ζήτησης, οι συνθήκες του ανταγωνισμού διεθνώς ή στην εγχώρια αγορά, οι δυνατότητες αλλαγής της τεχνολογίας και βελτίωση των προϊόντων, έχουν προφανώς επιπτώσεις, όχι μόνο για την απασχόληση, αλλά και για τα περιθώρια των τεχνολογικών μεταβολών.

β) Οι πολιτικές υποστήριξης της ανάπτυξης και της ανταγωνιστικότητας της βιομηχανίας σε συνολικό και κλαδικό επίπεδο, μπορούν να επηρεάσουν τόσο το ρυθμό των τεχνολογικών μεταβολών, όσο και τις συνθήκες στις οποίες πραγματοποιούνται.

γ) Η κατάσταση στην αγορά εργασίας, με την πίεση που μπορεί να ασκεί η ανεργία στις μορφές απασχόλησης και στις εργατικές αμοιβές, όπως και με την ύπαρξη ορισμένων ειδικοτήτων, μπορεί να επηρεάσει αποφασιστικά τις λύσεις που υιοθετούνται στα τεχνολογικά και οργανωτικά ζητήματα.

δ) Οι τεχνικές και οργανωτικές επιλογές τις οποίες επιτρέπουν και μερικές φορές επιβάλουν οι τεχνολογικές μεταβολές. Ενώ είναι λάθος να ισχυριστεί κανείς ότι οι μεταβολές αυτές ορίζουν με αυστηρότητα την ιεραρχία των ειδικοτήτων και την οργάνωση της εργασίας, είναι γεγονός ότι θέτουν κάποια όρια εντός των οποίων είναι δυνατόν να πραγματοποιηθούν.

ε) Η κουλτούρα των επιχειρήσεων μεμονωμένων ή σε κλαδικό επίπεδο, αποτελεί σημαντικό παράγοντα για τη χάραξη της πορείας που ακολουθούν οι μεταβολές, καθώς η εισαγωγή νέας τεχνολογίας και νέων μεθόδων, εγγράφεται αναγκαστικά σε μια συνέχεια.

Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε στη Χημική Βιομηχανία, κάλυψε τα διυλιστήρια, την παραγωγή λιπασμάτων και τις επιχειρήσεις του Φυσικού Αερίου. Τα κύρια συμπεράσματα για το θέμα που μας ενδιαφέρει εδώ είναι τα εξής:

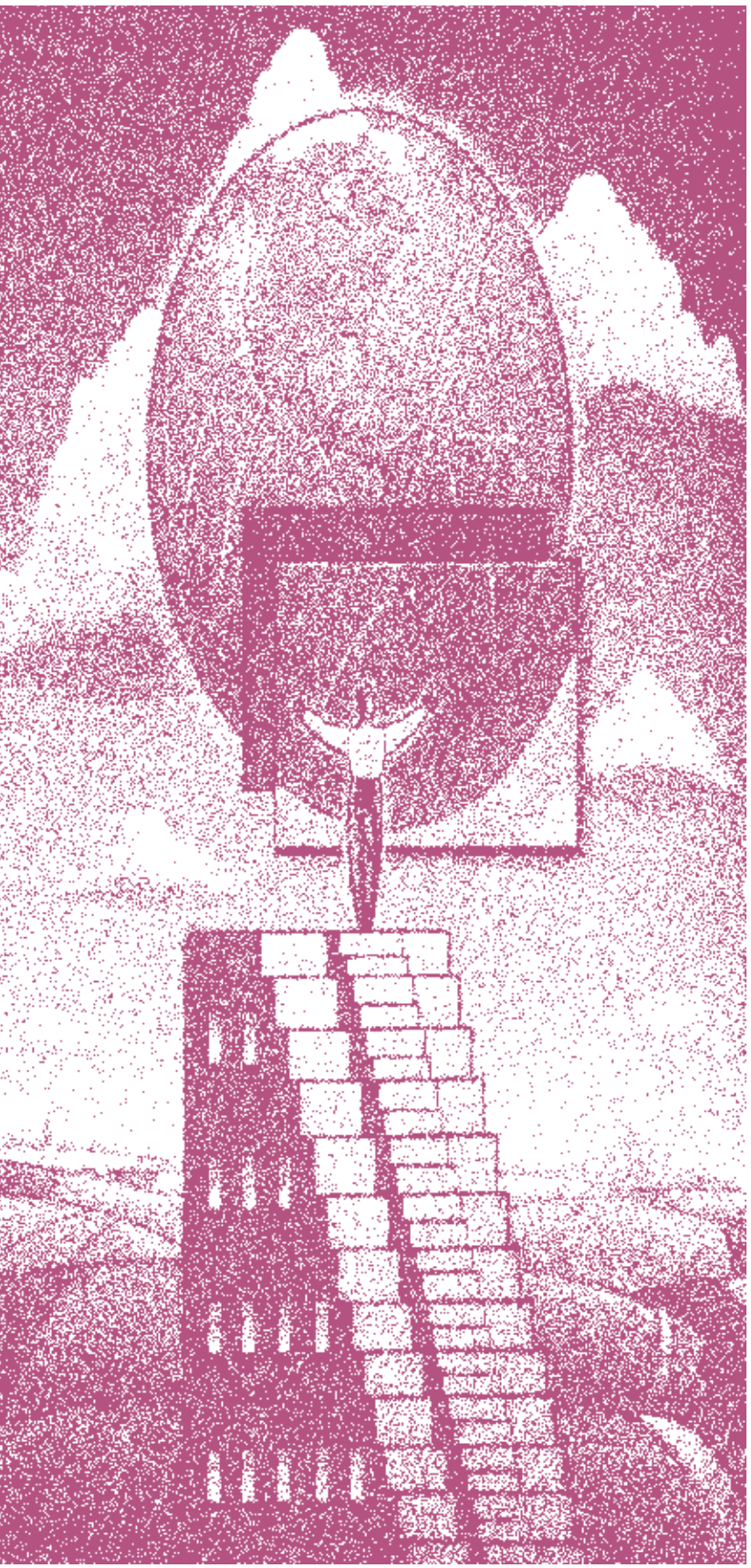
α) Απασχόληση

Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στις βιομηχανίες αυτού του κλάδου πραγματοποιείται σε τρία διαφορετικά επίπεδα. Πρόκειται για την εισαγωγή αυτοματισμών σε μεμονωμένα σημεία ελέγχου και παρακολούθησης της παραγωγικής διαδικασίας, την χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών για τη συνθετική παρακολούθηση ενός συνόλου δεδομένων και , κατά τη σημερινή περίοδο, τη συγκεντρωτική παρακολούθηση και αξιολόγηση των μεγεθών της παραγωγής σε πραγματικό χρόνο. Κατά κανόνα οι δύο πρώτες μεταβολές επηρεάζουν (με σταθερή την παραγωγή) αρνητικά την απασχόληση, καθώς αυξάνουν σημαντικά την παραγωγικότητα, ενώ η τελευταία δημιουργεί μερικές νέες θέσεις εργασίας.

Στις επιχειρήσεις που αναφέρθηκαν διαπιστώθηκε ότι η σταδιακή τεχνολογική αναβάθμιση οδήγησε σε αισθητή παράλληλη μείωση του αριθμού των εργαζομένων, διότι συνδυάστηκε με τις εξής αλλαγές.

- επεκτάθηκε την τελευταία 20ετία η χρήση των υπεργολαβιών στον τομέα της συντήρησης, τόσο στο πετρέλαιο, όσο και στις βιομηχανίες λιπάσματος. Η αντικατάσταση θέσεων εργασίας από συμβάσεις με υπερβολάβους, οδηγεί κατά κανόνα και σε ελαφρά μείωση της συνολικής (άμεσης και έμμεσης) απασχόλησης στον κλάδο.
- η αύξηση των πωλήσεων ακολούθησε αργούς ρυθμούς στο πετρέλαιο ενώ στο λίπασμα μειώθηκε αισθητά μετά το 1992, όταν απελευθερώθηκε η αγορά και αυξήθηκαν οι τιμές, με αποτέλεσμα να μειωθεί η ζήτηση, ενώ προβλέπεται από διεθνείς οργανισμούς η περαιτέρω μείωση της ζήτησης όσο στην Ευρώπη, όσο και στην Ελλάδα.
- ειδικά για τα Λιπάσματα Δραπετσώνας έπαιξαν ρόλο χειρισμοί της ιδιοκτήτριας Εθνικής Τράπεζας, η οποία αποφάσισε τη μείωση του προσωπικού για λόγους που δεν είχαν σχέση με την καθαυτή παραγωγή λιπάσματος.

Στον υποκλάδο του Φυσικού Αερίου, όπου την ανάπτυξη της ΔΕΠΑ θα ακολουθήσει η δημιουργία των τοπικών Εταιριών Διανομής του Αερίου και η αύξηση των διαφόρων επαγγελμάτων που



συνδέονται με την εγκατάσταση και συντήρηση των συσκευών, προβλέπεται ότι ως το 2020 θα δημιουργηθούν 60.000 θέσεις εργασίας. Σε αυτή τη φάση υπάρχει ένα έλλειμμα προσλήψεων στη ΔΕΠΑ καθώς η επιχείρηση αυτή καλύπτει μέρος των θέσεων εργασίας τεχνικών, με ξένους τεχνίτες που προέρχονται από τις εταιρείες οι οποίες εγκατέστησαν μέρη του δικτύου και παρακολουθούν ακόμα τη λειτουργία τους.

Για το σύνολο λοιπόν του κλάδου της Χημικής Βιομηχανίας, οι προοπτικές της απασχόλησης είναι καλές. Από τη στιγμή που με εξαίρεση το Φυσικό Αέριο διαπιστώνονται πιέσεις για μείωση της απασχόλησης, είναι αναγκαίο να εξασφαλιστεί κάποια κινητικότητα, ώστε όσοι αποχωρούν από κάποιες επιχειρήσεις, ή όσοι επιθυμούν ενδεχομένως να αποχωρήσουν, να έχουν τη δυνατότητα να απασχοληθούν σε έναν αναπτυσσόμενο νέο υποκλάδο. Προϋπόθεση αυτής της κινητικότητας είναι να αναγνωριστούν και να πιστοποιηθούν οι ειδικότητες των μεσαίων τεχνικών στελεχών (των χειριστών παραγωγής) με έναν ενιαίο τρόπο.

β) Νέες μορφές απασχόλησης

Η αυξημένη χρήση μορφών απασχόλησης όπως η υπεργολαβία για τις εργασίες συντήρησης, και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου για θέσεις ανειδίκευτων εργατών στις μονάδες παραγωγής, δεν έχει επηρεάσει στο ελάχιστο - το πετρέλαιο και τη βιομηχανία λιπάσματος - τις κατηγορίες των ειδικευμένων τεχνιτών στην παραγωγή και τα τεχνικά στελέχη της τρέχουσας συντήρησης. Ειδικά στην παραγωγή, οι τεχνολογικές μεταβολές δεν απαιτούν κανενός είδους ευελιξία των μορφών απασχόλησης, διότι η σταθερότητα των σχέσεων εργασίας και η μακροχρόνια σταδιοδρομία στο εσωτερικό της επιχείρησης, αποτελούν προϋποθέσεις της αποτελεσματικής ενσωμάτωσης και της ασφαλούς χρήσης των νέων τεχνολογιών.

Η έκταση που μπορεί να πάρουν οι υπεργολαβίες στη συντήρηση, για το πετρέλαιο

και τη βιομηχανία λιπάσματος, εξαρτώνται και από παράγοντες που δέν έχουν σχέση με την πολιτική της επιχείρησης, όπως η ύπαρξη σε περιφερειακό επίπεδο μιας αγοράς ικανής να εξασφαλίσει τη λειτουργία υπεργολαβικών επιχειρήσεων.

γ) Εσωτερική οργάνωση της εργασίας

Οι τεχνολογικές μεταβολές έχουν τις εξής επιπτώσεις σ'ότι αφορά την οργάνωση της εργασίας και τις ειδικότητες.

- απαιτούν τη συνεχή αναβάθμιση των γνώσεων των εργαζομένων που επιτυγχάνεται μέσω των εσωτερικών κυρίως συστημάτων εκμάθησης και εκπαίδευσης.
- οδηγούν σε αναβάθμιση της ευθύνης του εργαζόμενου
- ενισχύουν τα συλλογικά χαρακτηριστικά της εργασίας, δηλαδή της αξιολόγησης των δεδομένων και της λήψης αποφάσεων σε ειδικές περιπτώσεις.

Παρά την ύπαρξη μιας ιεραρχίας ευθυνών και γνώσεων, οι αποφάσεις λαμβάνονται κατά κανόνα σε συνθήκες συνεργασίας με συναδέλφους της ίδιας ή και της κατώτερης βαθμίδας.

- ενισχύουν για τις μονάδες παραγωγής την μακροχρόνια σχέση των εργαζομένων με την επιχείρηση.

Σημαντικό ρόλο παίζουν οι εξής παράγοντες:

- η εισαγωγή της νέας τεχνολογίας αυξάνει τα δεδομένα που ένας μεμονωμένος χειριστής πρέπει να κατανοεί και να συνδυάζει για να λαμβάνει αποφάσεις, με αποτέλεσμα να χρειάζεται περισσότερες γνώσεις, αλλά και να χρειάζεται τη συνεχή επικοινωνία με τους συναδέλφους του και με τους ανώτερους και κατώτερούς του στην ιεραρχία.
-η εδραιωμένη επιχειρησιακή κουλτούρα της εκμάθησης με την εμπειρία και την ανάδειξη της μεσαίας ιεραρχίας από την κατώτερη.
- τα χαρακτηριστικά της παραγωγής στη χημική βιομηχανία που έχει ένα υψηλό επίπεδο επικινδυνότητας, με αποτέλεσμα να πρέπει να συνδυάζει την παρακολούθηση της διαδικασίας με καλή γνώση των πραγματικών συνθηκών της παραγωγής. Είναι για τους λόγους αυτούς ισχυρή η αντίσταση στην εγκαθίδρυση νεο-τευλορικών μεθόδων μέσω της πλήρους αυτοματοποίησης. Η αντίσταση αυτή δεν προέρχεται μόνο από τα κατώτερα ή μεσαία στελέχη, αλλά και από τα ανώτερα τεχνικά στελέχη.

Η έρευνα στο χώρο του ενδύματος είχε οδηγήσει, σ'ότι αφορά τις επιπτώσεις για την απασχόληση και την εργασία της εισαγωγής νέων τεχνολογιών, σε διαπιστώσεις, που είναι πολύ διαφορετικές από τις προηγούμενες. Συμπληρώνεται έτσι μια εικόνα των μεταβολών που πραγματοποιούνται στο χώρο της βιομηχανίας, χωρίς φυσικά να είναι πλήρης.

α) Απασχόληση

Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στον κλάδο του ενδύματος αφορά τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών στη φάση του σχεδιασμού, την αυτοματοποίηση της κοπής των υφασμάτων, την αυτοματοποίηση του σταδίου της αποθήκευσης και φόρτωσης των προϊόντων και τέλος, τον ενοποιημένο και σε πραγματικό χρόνο έλεγχο των διαδικασιών της παραγωγής. Η τηλεπληροφορική χρησιμοποιείται επίσης στις σχέσεις με τους πελάτες και τους υπεργολάβους.

Η δραματική μείωση της απασχόλησης σ'αυτό τον κλάδο, ιδιαίτερα στη Βόρειο Ελλάδα δεν μπορεί να θεωρηθεί αποτέλεσμα της μαζικής εισαγωγής νέας τεχνολογίας. Αντίθετα υπάρχουν συγκεκριμένα παραδείγματα επιτυχημένων ανταγωνιστικών επιχειρήσεων που στηρίζουν το επιχείρημα ότι η εισαγωγή νέας τεχνολογίας θα μπορούσε να αποτελέσει ένα στοιχείο της αντίστασης στη μείωση της απασχόλησης.

Είναι δύσκολο να ισχυριστεί κανείς ότι η μαζική στροφή από το φασόν στην παραγωγή ποιοτικών προϊόντων για την ευρωπαϊκή αγορά, μια στροφή που έχουν ήδη πραγματοποιήσει αρκετές επιχειρήσεις, θα επέτρεπε τη διατήρηση του αριθμού των απασχολουμένων στον κλάδο αυτό. Θα μπορούσε όμως σίγουρα να περιορίσει τη μείωσή της. Από την άλλη μεριά όμως, μια επιτυχημένη επιθετική αναδιάρθρωση μπορεί να αξιοποιήσει ένα εργατικό δυναμικό έμπειρο

και πρόθυμο να δεχθεί τις τεχνολογικές και οργανωτικές μεταβολές.
Ως παράγοντες που αντιστάθηκαν σε έναν τέτοιο αναπροσανατολισμό πρέπει να αναφέρουμε:
- την εδραιωμένη κουλτούρα του φασόν και ειδικότερα την παράδοση απ'ευθείας υπεργολαβικών σχέσεων με γερμανικές κυρίως επιχειρήσεις.
- τις σοβαρές ελλείψεις του εκπαιδευτικού συστήματος στα επαγγέλματα που συνδέονται με τον ποιοτικό σχεδιασμό.
- το γεγονός ότι βρισκόμαστε στην αρχική φάση της δημιουργίας υποδομής για την στήριξη της ποιοτικής αναβάθμισης του κλάδου.
- το γεγονός ότι βρισκόμαστε επίσης στην αρχική φάση της δραστηριοποίησης σε ζητήματα ποιοτικών κλαδικών πολιτικών, των εργοδοτικών οργανώσεων.

β) Νέες μορφές απασχόλησης

Η κρίση του κλάδου ευνόησε την αναζωπύρωση της υπεργολαβίας, όπως και την μετεγκατάσταση σε γειτονικές χώρες αρκετών επιχειρήσεων φασόν. Η τάση αυτή έχει δύο εκδοχές: η μία αποτελεί απλώς προσπάθεια μείωσης του κόστους μέσω μείωσης του εργατικού κόστους, ενώ η άλλη συνδυάζεται με την εισαγωγή νέων τεχνολογιών και την υιοθέτηση ευέλικτων συστημάτων υπεργολαβιών για την άμεση ανταπόκριση στις απαιτήσεις των παραγγελιών.
Παρόλο που δεν ισχύει για όλες τις περιπτώσεις επιχειρήσεων που στρέφονται σε ποιοτικά προϊόντα και αναβαθμίζονται τεχνολογικά, αυτός ο συνδυασμός νέας τεχνολογίας και ευελιξίας στις υπεργολαβικές σχέσεις, θα μπορούσε να αποτελέσει μια από τις μεθόδους συγκράτησης της απασχόλησης στον κλάδο.

γ) Εσωτερική οργάνωση της εργασίας

Η νέα τεχνολογία επιτρέπει την αναβάθμιση της εργασίας με υψηλό βαθμό ειδίκευσης, στο στάδιο κυρίως του σχεδιασμού. Για τη μάζα των εργαζομένων στο στάδιο της ραφής, ισχύει ο κανόνας της τευλορικής οργάνωσης που σε ορισμένες περιπτώσεις μικρών σειρών, αμβλύνεται σε κάποιο βαθμό, καθώς υπάρχουν μεγαλύτερα περιθώρια για αποφάσεις και πρωτοβουλίες από τους ίδιους τους εργαζόμενους.Τα ολοκληρωμένα ηλεκτρονικά συστήματα παρακολούθησης της παραγωγής εντείνουν φυσικά τον έλεγχο των χρόνων.
Για να αξιλογηθούν οι επιπτώσεις που έχει η εισαγωγή νέας τεχνολογίας στη βιομηχανία για την απασχόληση, πρέπει να συνεκτιμηθούν πολλοί άλλοι παράγοντες, όπως έδειξαν οι περιπτώσεις κλάδων τις οποίες αναφέραμε. Μπορεί μάλιστα να ισχυριστεί κανείς, με βάση τα εμπειρικά δεδομένα, ότι οι πολιτικές που ενισχύουν την αύξηση των θέσεων απασχόλησης, μπορούν συγχρόνως να επιταχύνουν την εισαγωγή νέων τεχνολογιών και τις ευεργετικές τους επιπτώσεις για την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα.
Από την άλλη μεριά, η εισαγωγή νέας τεχνολογίας στην παραγωγή και την οργάνωση των βιομηχανικών επιχειρήσεων, μπορεί να οδηγήσει σε ουσιαστική αναβάθμιση των γνώσεων και της ευθύνης σε αρκετές θέσεις εργασίας. Κάτι τέτοιο δεν συμβαίνει όμως σε όλους τους κλάδους,ούτε για όλες τις θέσεις εργασίας, ενώ η σχετική βιβλιογραφία δείχνει ότι και στο εσωτερικό ενός κλάδου και για ειδικές κατηγορίες ειδικοτήτων υπάρχουν από αυτή την άποψη διαφορετικές εκδοχές.
Η χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης ακολουθεί μια αυξημένη τάση σε μια προσπάθεια μείωσης με κάθε τρόπο του εργατικού κόστους. Η εισαγωγή τέτοιων μορφών δεν είναι όμως δυνατή για όλες τις κατηγορίες ειδικοτήτων. Εκεί όπου βρίσκεται η γνώση που συνδέεται με την παραγωγική διαδικασία ως συνολική διαδικασία και εκεί όπου προγραμματίζεται και επιβλέπεται η συντήρηση, οι εργασιακές σχέσεις στηρίζονται σε συμβάσεις αορίστου χρόνου.

(*) Εισήγηση στην Ημερίδα του Ινστιτούτου Εργασίας με θέμα "Νέες Τεχνολογίες και

Η πολιτική χαμηλών μισθών εντείνει τις εισοδηματικές ανισότητες



Του ***Ηλία Ιωακείμογλου***

Η Eurostat δημοσιεύει έναν δείκτη εισοδηματικών ανισοτήτων, ο οποίος συγκρίνει το εισόδημα των 20% πλουσιοτέρων πολιτών μιας χώρας με το εισόδημα των 20% πιο φτωχών. 'Οπως φαίνεται στο σχετικό διάγραμμα (στο οποίο φαίνεται ο δείκτης για τις χώρες της ΕΕ, πλην της Σουηδίας και της Φιλανδίας, για τις οποίες όμως γνωρίζουμε ότι έχουν καταπολεμήσει επί μακρόν και αποτελεσματικά τις ανισότητες), υπάρχει ένας σαφής διαχωρισμός των χωρών μελών της Ε.Ε. μεταξύ βορείων και νοτίων: ο δείκτης λαμβάνει την μέγιστη τιμή του στην Πορτογαλία, την Ελλάδα και την Ισπανία, και τη μικρότερη τιμή του στη Δανία και την Ολλανδία.

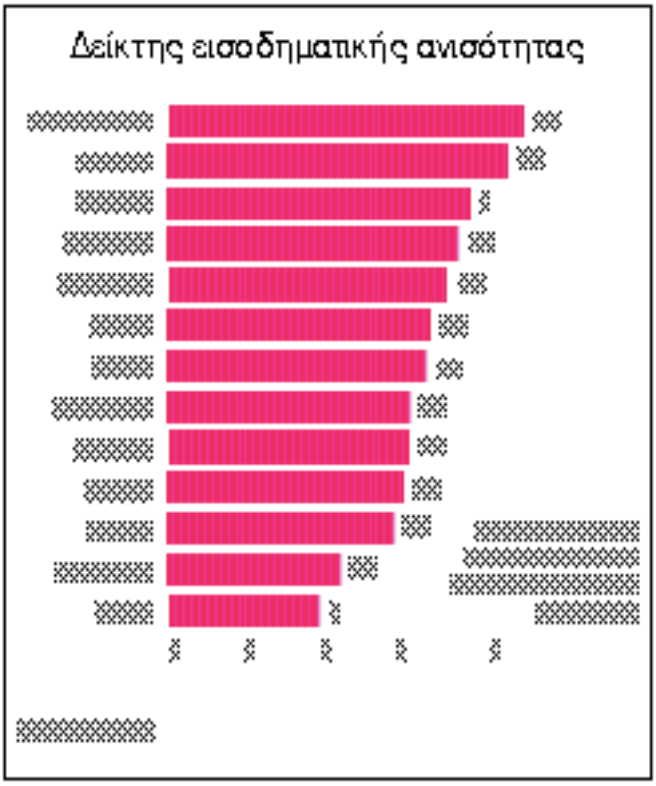
Στην Πορτογαλία,το εισόδημα των 20% πλουσιοτέρων κατοίκων είναι 7,1 φορές μεγαλύτερο από το εισόδημα των 20% πιο φτωχών, ενώ το αντίστοιχο μέγεθος στη Δανία

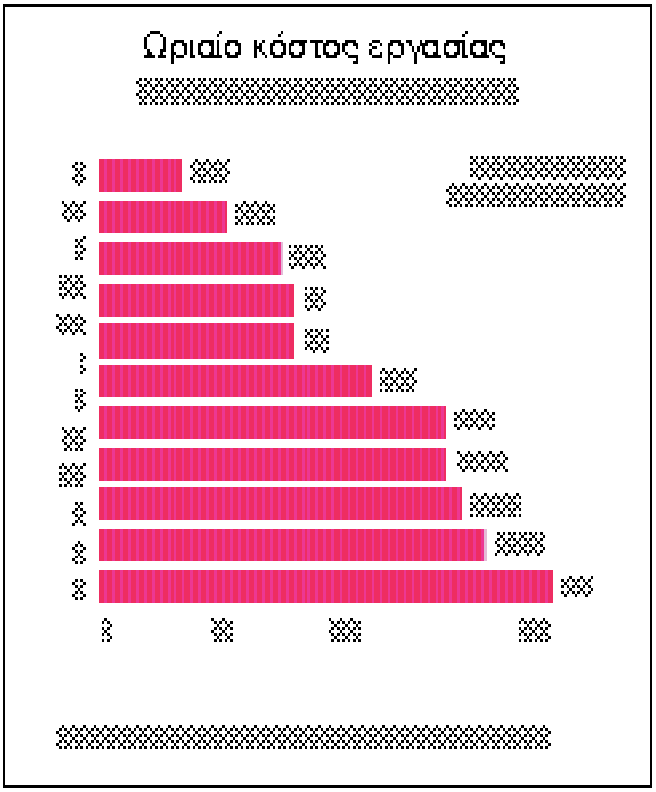
είναι μόλις 3,1. Ο δείκτης ανέρχεται σε 5,3 κατά μέσον όρο για τις χώρες που φαίνονται στο διάγραμμα. **Οι ανισότητες στην Ελλάδα, είναι οι μεγαλύτερες στην Ευρωπαϊκή 'Ενωση, αμέσως μετά την Πορτογαλία.**

Η ανισότητα των εισοδημάτων εμφανίζει ισχυρή συσχέτιση με το ωριαίο κόστος εργασίας κάθε χώρας. Οι χώρες με το χαμηλότερο κόστος εργασίας παρουσιάζουν τις μεγαλύτερες ανισότητες, και αντιστρόφως: προφανώς, η πολιτική των χαμηλών μισθών αυξάνει την άνιση διανομή του προϊόντος.

Το ωριαίο κόστος εργασίας στις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής 'Ενωσης, όπως προκύπτει από τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, κυμαίνεται σημαντικά, ανάλογα με την χώρα. Η ομάδα χωρών χαμηλού κόστους εργασίας αποτελείται από την Πορτογαλία, την Ελλάδα, την Ισπανία, την Ιρλανδία και τη Βρετανία. Εκτός της Πορτογαλίας που διατηρεί τη φθηνότερη εργασία μεταξύ των 15 χωρών μελών (24.8 με μέσο όρο ΕΕ=100), και της Ελλάδας (41.6), οι άλλες τρεις χώρες έχουν ωριαίο κόστος εργασίας το οποίο ανέρχεται περίπου σε 60%-65% του μέσου κοινοτικού όρου. Ελαφρώς ανώτερο κόστος παρουσιάζει η Ιταλία (76,8). Στην άλλη άκρη της κατάταξης, βρίσκονται τρεις χώρες υψηλού κόστους εργασίας: η Γερμανία (όπου το ωριαίο κόστος εργασίας είναι 48% ανώτερο του μέσου κοινοτικού όρου), το Βέλγιο και η Αυστρία.

Από τα δύο διαγράμματα που παρατίθενται, γίνεται φανερό ότι υπάρχει σαφέστατη αρνητική συσχέτιση μεταξύ του χαμηλού ωριαίου κόστους εργασίας και των εισοδηματικών ανισοτήτων. Διότι, αυτό που εμφανίζεται ως κόστος εργασίας για τις επιχειρήσεις, αποτελεί εισόδημα για τους μισθωτούς. Επομένως, μια πολιτική που επιδιώκει τη μείωση του κόστους εργασίας μέσω χαμηλών μισθών, εμφανίζεται ως αντιφατική με τις προσπάθειες για μείωση των εισοδηματικών ανισοτήτων.





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