ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ Κ.Δ.Α. ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ
ΕΛΛΑΣ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
Τεύχος 55, ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2000

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

Συμβούλια εργαζομένων



Τα συμβούλια εργαζομένων και η ελληνική εμπειρία • 35ωρο χωρίς μείωση αποδοχών • Ιδιωτικοποίηση και εργασιακές σχέσεις: Η περίπτωση της Ελλάδας • Ειδικό Ενθετο: Ευρετήριο περιεχομένων «Ενημέρωσης»

Σημείωμα Σύνταξης

Τα Συμβούλια Εργαζομένων λειτουργούν με ιδιαίτερη επιτυχία σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αποτελούν χρήσιμο εργαλείο κοινωνικού διαλόγου ανάμεσα στους κοινωνικούς ανταγωνιστές, συμβάλλοντας στην οικονομική και κοινωνική πρόοδο. Η ελληνική εμπειρία δείχνει ότι ο θεσμός έχει αξιοποιηθεί σε μικρό βαθμό μένοντας ουσιαστικά ανενεργός. Το τεύχος αυτό της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ αναφέρεται στην εμπειρία από την εφαρμογή του θεσμού στη χώρα μας καθώς επίσης και σε άρθρα σχετικά με το 35ωρο χωρίς μείωση των αποδοχών, την ιδιωτικοποίηση και τις εργασιακές σχέσεις. Τέλος το τεύχος αυτό της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ περιλαμβάνει ειδικό ένθετο με την αρθρογραφία στο περιοδικό κατά θεματικές ενότητες τη περίοδο Μάρτιος 1995 - Δεκέμβριος 1999, τεύχη 1 - 54.

ΤΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Ο ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΠΑΡΟΠΛΙΣΜΟΣ ΕΝΟΣ ΧΡΗΣΙΜΟΥ ΘΕΣΜΟΥ

Του Γιώργου Ρωμανιά

1.

Εισαγωγικές παρατηρήσεις: η ευρωπαϊκή Συνάντηση του BREMEN.

Στη διάρκεια του περασμένου Δεκέμβρη, το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ προσκλήθηκε να συμμετάσχει σε ειδική πανευρωπαϊκή 3ήμερη εκδήλωση με θέμα *"τη συνεισφορά των προγραμμάτων LEONARDO στο σχηματισμό της κοινωνικής καινοτομίας",* στο BREMEN της Γερμανίας. Την οργάνωση της εκδήλωσης είχαν αναλάβει, σε συνεργασία, το Πανεπιστήμιο του BREMEN και το γερμανικό Υπουργείο Εκπαίδευσης, Επιστημών, Έρευνας και Τεχνολογίας.

Εξάλλου, στην εκδήλωση θα εκπροσωπούνταν , με ειδικούς εισηγητές:

- **Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Γενική Διεύθυνση 22)**
- **Το CEDEFOP**
- **Το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Κατάρτισης**
- **Η Συνομοσπονδία των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων.**
- **Μεγάλος αριθμός ευρωπαϊκών πανεπιστημίων από όλες σχεδόν της χώρες της Ευρώπης, περιλαμβανομένων και εκείνων της Ανατολικής Ευρώπης.**

Η πρόσκληση προς το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ βασίσθηκε στην ειδική τιμητική αναφορά που είχε κάνει το "Newsletter No 8" (Νοέμβρης 1999) του ειδικού εντύπου "SOCIAL DIALOGUE" της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, στο αποτέλεσμα μίας επίπονης προσπάθειάς μας που διάρκεσε πάνω από 2 χρόνια, με αντικείμενο τη μελέτη της λειτουργίας του θεσμού των "Εργασιακών Συμβουλίων" (Works Councils) σε 5 ευρωπαϊκές χώρες.

Η προσπάθειά μας αυτή είχε ενταχθεί στα πλαίσια του προγράμματος LEONARDO DA VINCI, ως ειδικό πρόγραμμα "ΟΔΥΣΣΕΑΣ"

(ULUSSES) που πραγματοποιήθηκε στη διάρκεια των ετών 1997 - 1998, στην Ελλάδα, την Ολλανδία, το Βέλγιο, την Ισπανία και τη Γερμανία.

Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ είχε το συντονισμό και τη διαχείριση του προγράμματος "ΟΔΥΣΣΕΑΣ", με συνέπεια:

- **να κατορθώσουμε να συγκεντρώσουμε *έγκυρο και σε συγκεκριμένες περιπτώσεις πρωτογενές υλικό*, σε σχέση με το ρόλο και τη λειτουργία των "Συμβουλίων Εργαζομένων" στις 5 χώρες που συμμετείχαν στο πρόγραμμα,**
- **να συναντήσουμε και στις 5 χώρες, εκπροσώπους τόσο των "Συμβουλίων Εργαζομένων" όσο και των αντίστοιχων συνδικάτων και να συζητήσουμε αναλυτικά *τα σημεία - κλειδιά της λειτουργίας του θεσμού* αλλά και της σχέσης των μελών των "Συμβουλίων Εργαζομένων" με τις αντίστοιχες συνδικαλιστικές οργανώσεις**
- **να επιχειρήσουμε *τις αναγκαίες συγκρίσεις* μεταξύ των ρυθμίσεων που ισχύουν στις λοιπές 4 χώρες του προγράμματος σε σχέση με τις αντίστοιχες ελληνικές εμπειρίες και**
- **να ανιχνεύσουμε *τις αιτίες των ελληνικών αποκλίσεων* από τις επιλογές (μακρόχρονες και απολύτως επιτυχείς) των λοιπών 4 ευρωπαϊκών χωρών.**

Ως *συνολικό συνθετικό αποτέλεσμα* αυτής της διαδικασίας το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ προχώρησε στην έκδοση ειδικού τόμου, σε δύο γλώσσες (αγγλική και ελληνική), με τίτλο : *"Τα Εργασιακά Συμβούλια και ο κοινωνικός διάλογος για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση"* (Απρίλης 1999).

Αυτός ο τόμος, υλική έκφραση της διετούς δουλειάς που είχαμε κάνει, κρίθηκε από το πιο πάνω Newsletter του "Social Dialogue" ως ένα από τα αξιολογώτερα έργα των προγραμμάτων LEONARDO DA VINCI που έχουν παραχθεί, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, με συνέπεια την ειδική επιλογή και προβολή του σ' όλες τις ευρωπαϊκές χώρες.

Στη Συνάντηση του BREMEN είχαμε την ευκαιρία να παρουσιάσουμε την εργασία μας αυτή σ' ένα πολύ υψηλού επιπέδου ακροατήριο που συγκροτούσαν πανεπιστημιακοί καθηγητές από 21 ευρωπαϊκές χώρες ως εκπρόσωποι 30 πανεπιστημιακών φορέων. Η παρουσίαση της εργασίας μας προκάλεσε το έντονο ενδιαφέρον των συμμετεχόντων στη Συνάντηση με συνέπεια την πραγματοποίηση πολλών παρεμβάσεων, την υποβολή χρήσιμων ερωτήσεων και τη διεξαγωγή αναλυτικής σχετικής συζήτησης. Αποκορύφωμα της αναγνώρισης υπήρξε η έκφραση της λύπης συγκεκριμένων εκπροσώπων (π.χ. Μεγ. Βρετανίας) επειδή τα ισχύοντα στις χώρες τους απουσιάζουν από τη σημαντική αυτή δουλειά.

Γενική μπορεί να θεωρηθεί η εκτίμηση ότι η εργασία μας αυτή αποτελεί *την πρώτη διευρωπαϊκού και συγκριτικού χαρακτήρα μελέτη για το θεσμό των "Συμβουλίων Εργαζομένων" που εκδίδεται στη χώρα μας.* Έτσι παρέχει τις δυνατότητες *υπεύθυνης ενημέρωσης και πληροφόρησης προς τα συνδικάτα, προς τις επιχειρήσεις και προς την Πολιτεία*, για τη διευρωπαϊκή λειτουργία του θεσμού των "Συμβουλίων

Εργαζομένων" και ανοίγει το δρόμο για την αξιοποίηση του θεσμού και στην Ελλάδα, με την προϋπόθεση, όμως, ότι θα εκλείψουν οι αιτίες του παρατηρούμενου *ελληνικού "παροπλισμού"* του θεσμού αυτού.

2.

Το ειδικό σεμινάριο εκπαίδευσης Ελλήνων συνδικαλιστών στην Ολλανδία σε θέματα "Συμβουλίων Εργαζομένων".

Μέσα στα πλαίσια του προγράμματος "ΟΔΥΣΣΕΑΣ" πραγματοποιήθηκε *ειδικό εκπαιδευτικό σεμινάριο στην Ολλανδία, διάρκειας μιας εβδομάδας*, στο οποίο συμμετείχαν 10 Έλληνες συνδικαλιστές προερχόμενοι από διάφορους κλάδους και 2 στελέχη του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Ρωμανιάς και Ν. Σιγάλας).

Οι Έλληνες συνδικαλιστές και τα στελέχη του ΙΝΕ επισκέφθηκαν τις 2 τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις της Ολλανδίας, το Σύνδεσμο των ολλανδικών βιομηχανιών και άλλες εργοδοτικές ολλανδικές οργανώσεις, ένα μεγάλο αριθμό ολλανδικών επιχειρήσεων, κυβερνητικά κλιμάκια και υπηρεσίες αλλά και την "Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή" (SER) της Ολλανδίας στη Χάγη. Έτσι, ενημερώθηκαν για την όλη κοινωνικο-οικονομική κατάσταση στην Ολλανδία ώστε να μπορούν *να εκτιμήσουν το γενικότερο κλίμα μέσα στο οποίο εφαρμόζεται, με επιτυχία, ο θεσμός των "Συμβουλίων Εργαζομένων".*

Στα πλαίσια της πολύπλευρης αυτής ενημέρωσής τους οι Έλληνες συνδικαλιστές και στελέχη είχαν αλλεπάλληλες ευκαιρίες να συναντηθούν και να συζητήσουν τόσο με εν ενεργεία συνδικαλιστές όσο και με μέλη των "Συμβουλίων Εργαζομένων" για το σύνολο των θεμάτων που αναφέρονται στην ίδρυση, την οργάνωση και τη λειτουργία των Συμβουλίων και ειδικότερα:

- ***Στις σχέσεις ανάμεσα στα συνδικάτα και τα Συμβούλια Εργαζομένων και τις νομοθετημένες και σαφώς διακριτές αρμοδιότητές τους***
- ***Στο θεσμικό πλαίσιο* λειτουργίας των "Συμβουλίων Εργαζομένων".**
- ***Στο ρόλο πού αυτά διαδραματίζουν* στη ζωή και την ανάπτυξη των ολλανδικών επιχειρήσεων.**
- ***Στο γενικότερο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων της Ολλανδίας.***

Είναι σαφές ότι οι συναφείς πληροφορίες που αντλήθηκαν:

- **χαρακτηρίζονται από *υψηλό βαθμό αξιοπιστίας* αφού προέρχονται από "πρώτο χέρι"**
- **ξεπερνούν τα σχετικώς ισχύοντα ρυθμιστικά (νομοθετικά, κυρίως) κείμενα επειδή *καλύπτουν και ζητήματα εφαρμογής στην πράξη* των αντίστοιχων ρυθμιστικών διατάξεων.**

Σημειώνεται, ακόμη, ότι η πληροφόρηση και ενημέρωση αυτή *συμπληρώθηκε* με την αντίστοιχη πληροφόρηση των ισχυόντων, σχετικώς και στο Βέλγιο, αφού στη

διάρκεια της παραμονής των Ελλήνων στην Ολλανδία προσήλθε και ειδικός Βέλγος καθηγητής που κάλυψε τα αντίστοιχα θέματα λειτουργίας των "Συμβουλίων Εργαζομένων" στο Βέλγιο.

Η ολοκλήρωση της διαδικασίας πληροφόρησης και ενημέρωσης πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα, όπου και οργανώθηκαν *3 εκπαιδευτικά σεμινάρια με τη συμμετοχή 120 συνδικαλιστικών στελεχών και μελών των "Συμβουλίων Εργαζομένων" που προέρχονταν από ένα μεγάλο φάσμα επιχειρήσεων διαφόρων κλάδων της οικονομίας.*

Τα 3 αυτά σεμινάρια (συνολικής διάρκειας μίας εβδομάδας) πραγματοποιήθηκαν στην Πάτρα, την Κοζάνη και την Πτολεμαΐδα και έδωσαν *τη δυνατότητα διασποράς της πληροφόρησης* σε σημαντικό αριθμό συνδικαλιστικών στελεχών και στελεχών των "Συμβουλίων Εργαζομένων" της περιφέρειας και μάλιστα ειδικώς επιλεγμένων βιομηχανικών περιοχών όπου επιβάλλεται η γνώση των συναφών θεμάτων και η παροχή της δυνατότητας αντίστοιχων επιλογών.

Πράγματι, *η αποφυγή πραγματοποίησης των 3 αυτών σεμιναρίων στην Αθήνα και η επιλογή της περιφέρειας και μάλιστα των συγκεκριμένων αυτών πόλεων με έντονη και δυναμική συνδικαλιστική παρουσία και δράση, αποτέλεσε συνειδητή επιλογή του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ στην προσπάθειά του να ενισχύσει τα στελέχη της περιφέρειας όπου διαπιστώνεται ότι υπάρχουν και οι ολιγότερες ευκαιρίες σωστής και ολοκληρωμένης πληροφόρησης.*

Σημειώνεται ότι, στα 3 αυτά σεμινάρια έλαβαν μέρος και 3 Ολλανδοί εκπρόσωποι που ανάλυσαν τη λειτουργία του θεσμού των Συμβουλίων στην Ολλανδία και αναφέρθηκαν σε πληθώρα παραδειγμάτων από την καθημερινή πρακτική των Συμβουλίων στη χώρα τους. Ασφαλώς, δεν είναι άσκοπο να σημειώσουμε ότι το επίπεδο γνώσης του θεσμού από τους 3 αυτούς Ολλανδούς εκπρόσωπους ήταν υψηλότατο: επικεφαλής της ολλανδικής ομάδας ήταν ο Διευθυντής του GBIO δηλαδή του ολλανδικού οργανισμού για τα "Συμβούλια Εργαζομένων", ενώ την ομάδα συμπλήρωναν ένα μέλος του Κεντρικού Συμβουλίου για την Ενέργεια και ένα μέλος του Κεντρικού Συμβουλίου για τις ολλανδικές τηλεπικοινωνίες.

Ειδικό ενημερωτικό ρόλο στα σεμινάρια αυτά (συσχετισμός ρυθμίσεων και πρακτικών της Ολλανδίας με αντίστοιχες ελληνικές ρυθμίσεις και πρακτικές), είχαν και τα 2 στελέχη του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ που είχαν συμμετάσχει και στο σεμινάριο της Ολλανδίας.

Για την πληρότητα της εισαγωγής σημειώνεται ότι *ο θεσμός των "Συμβουλίων Εργαζομένων" εφαρμόζεται, με επιτυχία και σε πολλές περιπτώσεις με εξαιρετική επιτυχία, εδώ και 5 10ετίες στην Ολλανδία, ενώ στην Ελλάδα η εισαγωγή του θεσμού ολοκληρώθηκε μόλις το 1988, οπότε και κυρώθηκε η 135 Διεθνής Σύμβαση Εργασίας και καθιερώθηκε ο θεσμός των Συμβουλίων των Εργαζομένων με το Ν. 1767/1988.*

3.

Γενικές παρατηρήσεις για την έκδοση του τόμου για τα Συμβούλια Εργαζομένων.

Ο ειδικός τόμος που εκδόθηκε από το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ περιλαμβάνει τα εξής 6 κεφάλαια:

- ***Κοινωνικός διάλογος και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Ο ρόλος των συνδικάτων και των Συμβουλίων Εργαζομένων* (Ν. Σιγάλας)**
- ***Η ελληνική εμπειρία από τη λειτουργία του θεσμού των Εργασιακών Συμβουλίων* (Γ. Ρωμανιάς)**
- ***Συμβούλια Εργαζομένων και κοινωνικός διάλογος. Πρακτικές και εμπειρίες από την Ολλανδία* (Harry van de Tilaard και Gerben Bruisma)**
- ***Τα Εργασιακά Συμβούλια στο Βέλγιο και ο κοινωνικός διάλογος για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση* (Wim van der Meerch)**
- ***Τα εργασιακά Συμβούλια στη Γερμανία και ο κοινωνικός διάλογος για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση* (Winfried Kruse)**
- ***Τα εργασιακά Συμβούλια στην Ισπανία και ο κοινωνικός διάλογος για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση* (Faustino Miguilez Lobo)**

Σε σχέση με την έκδοση του ειδικού αυτού τόμου για τα Εργασιακά Συμβούλια είναι χρήσιμο να επισημανθούν και τα εξής:

- **Η μελέτη για τη λειτουργία των Συμβουλίων Εργαζομένων στις 5 ευρωπαϊκές χώρες δεν έχει στόχο να υποδείξει στα συνδικάτα πρακτικές η πολιτικές που πρέπει να ακολουθήσουν. Η συστηματική καταγραφή των πληροφοριών και των ρυθμίσεων που ισχύουν σε κάθε χώρα, έχει ως βασικό στόχο *την παροχή ενημέρωσης και ιδίως την παροχή συνδικαλιστικής ενημέρωσης*. Από εκεί και πέρα, τα εργατικά συνδικάτα έχουν την εμπειρία και το πολιτικό αισθητήριο ώστε να αξιολογήσουν και να κρίνουν τον τρόπο αξιοποίησης αυτών των πληροφοριών.**
- **Η απλή καταγραφή των νομικών και λειτουργικών πλαισίων που ισχύουν σε κάθε χώρα δεν θα αποτελούσε επαρκές περιεχόμενο για την περίπτωση της Ελλάδος. *Στη χώρα μας, ο θεσμός των Συμβουλίων Εργαζομένων δεν έτυχε καλής μεταχείρισης από την Πολιτεία, με συνέπεια να νοθευτεί το περιεχόμενο και η αποστολή του και να υπονομευθεί το κύρος και η αξιοπιστία του*. Είναι, συνεπώς, αναγκαία, πέραν της καταγραφής των ρυθμίσεων του νομοθετικού πλαισίου λειτουργίας του θεσμού και *η βαθύτερη ανίχνευση των αιτιών της αποτυχίας του ώστε να καταστεί εφικτή η ακριβής επισήμανση των αδυναμιών που παρακολούθησαν την εισαγωγή και την πορεία του θεσμού στην Ελλάδα*. Προτάσεις για την επαναφορά του θεσμού στη**

σωστή κατεύθυνση μπορεί να αποδειχθούν χρήσιμες και αποτελεσματικές μόνον όταν στηρίζονται στη σωστή εκτίμηση όσων αδυναμιών εξέτρεψαν, πράγματι, τα "Συμβούλια Εργαζομένων" από την "καταστατική" αποστολή τους.

- **Η μορφή που έλαβαν στην Ελλάδα τα "Συμβούλια Εργαζομένων" δεν υπήρξε, πάντοτε, η ίδια. Στην αντίστοιχη ελληνική εθνική Έκθεση (Κεφάλαιο δεύτερο του τόμου) επιχειρείται η χρονική παρακολούθηση της εξέλιξης της μορφής αυτής από το 1983 και εφεξής Η γενική διαπίστωση που προκύπτει είναι ότι η ελληνική Πολιτεία επέδειξε μια *σαφή επιφυλακτικότητα* απέναντι στο θεσμό των Συμβουλίων Εργαζομένων, αφού, *όχι, μόνον, βράδυνε υπέρμετρα να κυρώσει τη ΔΣΕ 135 αλλά και μετά την κύρωσή της δεν μερίμνησε για τη θέσπιση των αναγκαίων προϋποθέσεων επιτυχούς εφαρμογής της.***
- **Επιβάλλεται να προστεθεί, ότι, *η ελληνική Πολιτεία επιμένει, μέχρι και σήμερα, να παρεμβαίνει ευκαιριακά και περιστασιακά στη λειτουργία του θεσμού και με απολύτως λανθασμένες νομοθετικές επιλογές της να αναιρεί την εικόνα και να υπονομεύει το κύρος και* την αξιοπιστία του. Οι ανεπιτυχείς αυτές νομοθετικές παρεμβάσεις έχουν οδηγήσει, ήδη, στην περαιτέρω αποδυνάμωση του θεσμού και στην αδυναμία του να πείσει τα εργατικά συνδικάτα για τη χρησιμότητά του.**

Θα μπορούσαμε *να συμπεράνουμε ότι σε μια περίοδο που η ανάγκη ενός διαρκούς, θεσμοθετημένου και αποτελεσματικού κοινωνικού διαλόγου ανάμεσα στους συντελεστές της παραγωγής, αναγνωρίζεται γενικώς και τονίζεται αδιαλείπτως, έχουμε φροντίσει να παροπλίσουμε ένα βασικό θεσμό αποτελεσματικής διεξαγωγής αυτού, ακριβώς, του κοινωνικού διαλόγου.*

Η διαπίστωση αποκτά ακόμη περισσότερη σημασία, αν αναλογισθούμε, ότι, ο ίδιος αυτός θεσμός λειτουργεί, με εξαιρετική επιτυχία, εδώ και 40 η 50, κατά περίπτωση, χρόνια, σ' όλες σχεδόν τις λοιπές χώρες μέλη της Ε.Ε. και έχει συμβάλλει αποφασιστικά στην οικονομική και κοινωνική τους πρόοδο.

4.

Η χρονική νομοθετική πορεία θέσπισης του θεσμού στην Ελλάδα.

Η χρονική πορεία της νομοθετικής θέσπισης των "Συμβουλίων Εργαζομένων" στην επιχείρηση στην **Ελλάδα** αποδεικνύει μια *προσεκτική πειραματική προσέγγιση του θεσμού.*

Κατ' αρχήν, επιδιώχθηκε η λειτουργία παρόμοιων συμβουλίων *στις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα η κοινής ωφέλειας **(ΔΕΚΟ)*** και μάλιστα, *μέσα σ' ένα συνολικό πλαίσιο κοινωνικού ελέγχου και συμμετοχής.*

Έτσι, με το Ν. 1365/1983, *σ' ένα σύνολο διατάξεων κοινωνικού ελέγχου των ΔΕΚΟ*, αναγνωρίστηκε η συμμετοχή σε αντίστοιχα συλλογικά όργανα (ΑΣΚΕ) εκπροσώπων των εργαζομένων στις ΔΕΚΟ με αντίστοιχη ταυτόχρονη συμμετοχή εκπροσώπων και των λοιπών κοινωνικών φορέων (π.χ. ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδας, Σύνδεσμος Εξαγωγέων, Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου, Εμπορικά και Βιομηχανικά Επιμελητήρια, Τεχνικό Επιμελητήριο, Οικονομικό Επιμελητήριο, Βιοτεχνικό Επιμελητήριο κλπ.) αλλά και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των μετόχων.

Μέσα σ' αυτό *το γενικότερο πλαίσιο κοινωνικού διαλόγου* καθιερώθηκε και η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων της δημόσιας επιχείρησης στη διοίκησή της με αναλογία (αρχικώς) 1/3 του συνόλου των μελών των οργάνων διοίκησης (ΔΣ) αλλά και η δημιουργία εργασιακών συμβουλίων (*κεντρικών για κάθε δημόσια επιχείρηση και τοπικών για κάθε επί μέρους τόπο δουλειάς των υπηρεσιών της επιχείρησης)* με *αμιγή εργατική εκπροσώπηση.*

Ακολούθησε η θέσπιση των Επιτροπών Υγιεινής και Ασφάλειας στην Επιχείρηση (ΕΥΑΕ) με το Ν.1568/1985. Οι ΕΥΑΕ είχαν (και εξακολουθούν να έχουν) αμιγή εργατική εκπροσώπηση και αποτέλεσαν *τον προπομπό* των καθ' αυτό ¨Συμβουλίων των Εργαζομένων" στην επιχείρηση. Γι αυτό και μετά τη δημιουργία με το 1767/1988 των Συμβουλίων των Εργαζομένων και την ψήφιση της 135 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας (ΔΣΕ), τα μέλη των ΕΥΑΕ δεν εκλέγονται απ' ευθείας από τους εργαζόμενους αλλά *υποδεικνύονται από τα Εργασιακά Συμβούλια.*

Με το Ν. 1767/1988 κυρώθηκε η 135 ΔΣΕ και καθιερώθηκε ο θεσμός των *καθ' αυτό "Συμβουλίων Εργαζομένων" στην επιχείρηση.* Ο θεσμός αυτός που αφορά *6500 περίπου ελληνικές επιχειρήσεις*, αποτελεί *την κατ' εξοχήν μορφή συμμετοχής (εκείνη της ΔΣΕ 135)* και αντιμετωπίζεται ως το κύριο αντικείμενο μελέτης στην ειδική έκδοση του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Τέλος, με το Π.Δ. 40/1997 ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία η Οδηγία 94/45/ΕΚ για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων (European Works Councils) που αφορά τις κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις.

Για τη συμπλήρωση της συνολικής εικόνας της νομοθετικής πορείας και εξέλιξης της εισαγωγής του θεσμού στην Ελλάδα, είναι χρήσιμο να επισημανθούν και τα εξής:

- Το 1983 τέθηκαν σε ισχύ 3 ακόμη νόμοι που προέβλεπαν συμμετοχικές διαδικασίες παρεμφερείς με τα "Συμβούλια Εργαζομένων" του Ν. 1767 / 1988 αλλά "ειδικής αρμοδιότητας".
- Οι ειδικής μορφής αυτές συμμετοχικές διαδικασίες θεσπίστηκαν:
- Με το Ν. 1385 / 1983 ρυθμίστηκαν τα *"εποπτικά Συμβούλια Επιχειρήσεων" του κλάδου μεταλλείων - ορυχείων.* Ειδικότερο γνώρισμα των εποπτικών Συμβουλίων είναι το ότι αυτά συγκροτούνται στο επίπεδο του κλάδου *(κλαδικά συμβούλια)* και όχι σ' εκείνο της επιχείρησης.

- **Με το Ν. 1386 / 1983, με τον οποίο συστάθηκε ο "Οργανισμός Οικονομικής Ανασυγκρότησης Επιχειρήσεων", προβλέφθηκε η *συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των προβληματικών επιχειρήσεων.***
- **Με το Ν.1387 / 1983 *"περί των ομαδικών απολύσεων"* δόθηκε το *δικαίωμα στους εργαζόμενους για πληροφόρηση, ενημέρωση και διαβούλευση με τη διοίκηση της επιχείρησης.***

5. ***Ειδικότερα για τα "Συμβούλια Εργαζομένων" του Ν.1767 / 1988.***

Ταυτόχρονα με την επικύρωση της 135 ΔΣΕ *"για την προστασία των αντιπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση και τις διευκολύνσεις που πρέπει να τους παρασχεθούν",* καθιερώθηκε και στην Ελλάδα *(Ν. 1767 / 1988 "Συμβούλια Εργαζομένων και άλλες διατάξεις - Κύρωση της 135 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας)* ο θεσμός των "Συμβουλίων των Εργαζομένων" στην επιχείρηση.

Όπως είναι γνωστό, οι ΔΣΕ 87 / 1948 και 98 / 1949 είχαν κατοχυρώσει τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση των εργαζομένων στην επιχείρηση, χωρίς, όμως, να επεκτείνονται και στην εκπροσώπηση εκείνη που αναδεικνυόταν στο σύνολο των εργαζομένων μίας επιχείρησης (συνδικαλισμένων και μη).

Το κενό αυτό ήλθε να καλύψει η ΔΣΕ 135 του 1971 αφού, άλλωστε, ανάλογοι θεσμοί είχαν, ήδη, αναπτυχθεί - μετά το τέλος του β' παγκοσμίου πολέμου αλλά πριν από την ψήφιση της ΔΣΕ 135 - σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες (π.χ. επιτροπές επιχείρησης, συμβούλια επιχείρησης, επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας κλπ.).

Στην Ελλάδα, λόγω των ανώμαλων συνθηκών που ακολούθησαν την λήξη του β' παγκοσμίου πολέμου, η κύρωση της ΔΣΕ 135 και η καθιέρωση του θεσμού των "Συμβουλίων Εργαζομένων" της επιχείρησης καθυστέρησε *υπέρμετρα,* αφού, μόλις, το 1988, κατορθώθηκε να προωθηθεί νομοθετικώς.

Η φιλοσοφία του Ν.1767/1988

Σύμφωνα με τη φιλοσοφία που διαπνέει το Ν.1767 / 1988 τα "Συμβούλια των Εργαζομένων" της επιχείρησης έχουν διπλή στόχευση:

- ***Αφ' ενός, τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων και***
- ***Αφ' ετέρου, την προκοπή και ανάπτυξη της επιχείρησης.***

Οι δύο αυτοί στόχοι, επιδιώκονται *ταυτόχρονα και παράλληλα.*

Ο Ν.1767 / 1988, ακολουθώντας την πρακτική αντίστοιχων θεσμών στο δυτικο-ευρωπαϊκό χώρο, προσδίδει στα "Συμβούλια Εργαζομένων" *χαρακτήρα και ρόλο συμβουλευτικό* μέσα από τις αρμοδιότητες που τους αναθέτει. Όπως, ορίζεται,

ρητώς, στο άρθρο 12 παρ. 1 του νόμου *"η λειτουργία των συμβουλίων είναι συμμετοχική και γνωμοδοτική και σκοπεύει στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων σε συνάρτηση με την ανάπτυξη της επιχείρησης".*

Η λειτουργία των εργασιακών συμβουλίων αποτελεί *έκφραση του συμμετοχικού θεσμού* και, συνεπώς, συνδέεται με το γενικότερο πλέγμα διατάξεων και συνθηκών που συγκροτούν το συγκεκριμένο *"σύστημα εργασιακών σχέσεων".* Ο Γ. Σπυρόπουλος εντάσσει τη συμμετοχή στο "σύστημα εργασιακών σχέσεων" και επισημαίνει ότι *"κάθε σύστημα εργασιακών σχέσεων έχει τη δική του φιλοσοφία όσον αφορά τη μορφή και το περιεχόμενο της συμμετοχής"* (βλ. Γ. Σπυρόπουλου: *"Εργασιακές Σχέσεις",* σελ. 24 επ.). Ο ίδιος συνδέει τη συμμετοχή με το *"δικαίωμα των εργαζομένων να επηρεάζουν τις αποφάσεις που τους αφορούν στην επιχείρηση, είτε πρόκειται για θέματα προσωπικού (όροι και συνθήκες εργασίας, εργασιακό περιβάλλον, προστασία των εργαζομένων, κοινωνικές υπηρεσίες, τεχνική κατάρτιση και επαγγελματική εκπαίδευση κλπ.) είτε για τεχνικά, οικονομικά και εμπορικά θέματα που αφορούν την επιχείρηση (συστήματα παραγωγής, παραγωγικότητα, εμπορική στρατηγική κλπ.)".*

Προϋποθέσεις σύστασης των "Συμβουλίων Εργαζομένων".

Τα 'Συμβούλια Εργαζομένων" μπορούν να συσταθούν από τους εργαζόμενους της επιχείρησης εφ' όσον σ' αυτήν υπάρχει και λειτουργεί (πρωτοβάθμια) συνδικαλιστική οργάνωση του προσωπικού και η επιχείρηση απασχολεί 50, τουλάχιστον, άτομα η, εάν δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση, εφ' όσον η επιχείρηση απασχολεί 20, τουλάχιστον, άτομα. Σε περιπτώσεις, όπου, μεταξύ περισσότερων αυτοτελών επιχειρήσεων μια από αυτές ασκεί ενιαία διοίκηση της οικονομικής πολιτικής τους, τα επί μέρους "Συμβούλια Εργαζομένων" μπορούν να ορίσουν μεταξύ των μελών τους *κοινούς εκπροσώπους για το συντονισμό των κοινών ζητημάτων.*

Εξάλλου, αν υπάρχει "Συμβούλιο Εργαζομένων" σε μια μόνο από τις επιχειρήσεις αυτές τότε, το υπάρχον αυτό συμβούλιο μπορεί να εκπροσωπεί και τους εργαζόμενους των άλλων επιχειρήσεων απέναντι στην ενιαία δόμηση (άρθρο 16 παρ. 1).

"Συμβούλια Εργαζομένων" μπορούν να συσταθούν και σε επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερα από 50 άτομα υπό την προϋπόθεση ότι η σύστασή τους προβλέπεται από συλλογική σύμβαση εργασίας που συνάπτεται μεταξύ του εργοδότη και της συνδικαλιστικής οργάνωσης του προσωπικού της επιχείρησης η της αντιπροσωπευτικότερης συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων του χώρου, όταν δεν υπάρχει (πρωτοβάθμια) συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση.

Η έννοια των όρων του νόμου "επιχείρηση" και "εργαζόμενοι".

Ο νόμος θεωρεί ως *επιχείρηση* για την εφαρμογή των διατάξεών του *"κάθε μορφής και κλάδου επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίες τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου τομέα της οικονομίας"*. **Ο** θεσμός των "Συμβουλίων Εργαζομένων" του **Ν.1767 / 1988, όμως, δεν έχει εφαρμογή στο ναυτεργατικό προσωπικό, ούτε** στις "κοινωνικοποιημένες" επιχειρήσεις **(Ν.1365/1983** και αντίστοιχα **Π.Δ.), όπου** *ισχύουν άλλοι θεσμοί εκπροσώπησης των εργαζομένων (ΑΣΚΕ, ΠΕΣΚΕ, ΚΕΣ κλπ.).*

Δυνατότητα σύστασης "Συμβουλίων Εργαζομένων" υπάρχει *και σε επίπεδο ξεχωριστής εκμετάλλευσης της επιχείρησης.* **Ό**πως ορίζεται στο νόμο *"παραρτήματα, υποκαταστήματα η εγκαταστάσεις της ίδιας της επιχείρησης που βρίσκονται σε διαφορετικό τόπο, από την κύρια εγκατάσταση, θεωρούνται αυτοτελείς επιχειρήσεις για την εφαρμογή του νόμου, εφ' όσον απασχολούν 50 τουλάχιστον εργαζόμενους. Αν οι απασχολούμενοι είναι λιγότεροι από 50 εκπροσωπούνται ενιαία με τους εργαζόμενους της πλησιέστερης μονάδας της επιχείρησης".*

Ο νόμος, εξάλλου, θεωρεί ως *"εργαζόμενους"* για την εφαρμογή των διατάξεών του, **όλους όσοι** *"απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου"*, **ανεξάρτητα από το χρόνο εργασίας, καθώς και αυτούς που συνδέονται με τον εργοδότη** *με σχέση μαθητείας*, **εφ' όσον, όμως, έχουν συμπληρώσει τη νόμιμη ηλικία για τη συγκεκριμένη απασχόληση (άρθρο 1 παρ. 4).**

Τα Συμβούλια ως αντιπρόσωποι του συνόλου των εργαζομένων (συνδικαλισμένων και μη) της επιχείρησης

Τα "Συμβούλια των Εργαζομένων" θεωρούνται *αντιπρόσωποι των εργαζομένων* κατά την έννοια του άρθρου 3 της 135 **ΔΣΕ. Επισημαίνεται, ότι, σύμφωνα με τη ΔΣΕ 135 (άρθρο 3)** *ο όρος αντιπρόσωποι των εργαζομένων σημαίνει τα πρόσωπα που αναγνωρίζονται, εάν έχουν αυτή την ιδιότητα, από την εθνική νομοθεσία η πρακτική, είτε είναι:*

- *Συνδικαλιστικοί αντιπρόσωποι η*
- *Εκλεγμένοι αντιπρόσωποι δηλαδή αντιπρόσωποι που εκλέγονται ελεύθερα από τους εργαζόμενους της επιχείρησης, σύμφωνα με τις διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας η των συλλογικών συμβάσεων και των οποίων τα καθήκοντα δεν εκτείνονται σε δραστηριότητες που αναγνωρίζονται από τις ενδιαφερόμενες χώρες ότι ανήκουν στις δραστηριότητες των σωματείων* **(δηλαδή των εργατικών συνδικάτων).**

Τα μέλη των "Συμβουλίων Εργαζομένων"

Για τον υπολογισμό του αριθμού των μελών των "Συμβουλίων των Εργαζομένων" λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση κατά το χρόνο εκλογής των μελών των Συμβουλίων.

Έτσι, τα Συμβούλια αποτελούνται :

- **Από 3 μέλη σε επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 300 εργαζόμενους**
- **Από 5 μέλη σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 301 μέχρι 1000 εργαζόμενους και**
- **Από 7 μέλη σε επιχειρήσεις που απασχολούν από 1001 και άνω εργαζόμενους.**

Τα μέλη των Συμβουλίων εκλέγονται για 2 έτη με άμεση, καθολική και μυστική ψηφοφορία και με το ίδιο εκλογικό σύστημα (απλή αναλογική) που προβλέπει ο Ν.1264 / 1982 για την εκλογή των μελών των συλλογικών οργάνων των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Ο Ν.1767 / 1988 δίνει το δικαίωμα στη Γενική Συνέλευση των εργαζομένων να επιλέξει *και οποιοδήποτε άλλο εκλογικό σύστημα*, απορρίπτοντας το σύστημα της απλής αναλογικής, υπό την προϋπόθεση, όμως, ότι η επιλογή αυτή θα στηριχθεί σε πλειοψηφία 2/3 των παρόντων στη Γενική Συνέλευση μελών.

Δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι έχει κάθε εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει ένα δίμηνο στην επιχείρηση μέχρι την προτεραία των εκλογών.

Δεν αποτελεί προϋπόθεση του δικαιώματος του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι η ύπαρξη της ιδιότητας του μέλους συνδικαλιστικής οργάνωσης: στην ψηφοφορία μετέχουν τόσο οι συνδικαλισμένοι όσο και οι μη εγγεγραμμένοι σε οποιαδήποτε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζόμενοι.

Τα μέλη των Συμβουλίων :

- **δεν μπορεί να είναι και μέλη διοίκησης συνδικαλιστικών οργανώσεων**
- **είναι δυνατόν να ανακληθούν με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των εργαζομένων που συγκαλείται για το σκοπό αυτό με αίτηση του 1/5 των μελών της.**

Οι δαπάνες της εκλογής των μελών του Συμβουλίου βαρύνουν τους εργοδότες.

Η παρεχόμενη από το νόμο προστασία στα μέλη των "Συμβουλίων Εργαζομένων"

Στα μέλη των Συμβουλίων παρέχεται *η προστασία που προβλέπεται και για τα μέλη των διοικήσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων*. Σε επιχειρήσεις που απασχολούν

περισσότερους από 50 εργαζόμενους και στις οποίες δεν υφίσταται (πρωτοβάθμια) συνδικαλιστική οργάνωση του προσωπικού, είναι δυνατόν, με συλλογική σύμβαση εργασίας, να επεκτείνεται η προστασία αυτή και σε ένα εργαζόμενο της επιχείρησης που ορίζεται από την αντιπροσωπευτικότερη δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζόμενων του χώρου. Η ιδιότητα και οι δραστηριότητες των μελών των συμβουλίων που ασκούνται στα πλαίσια του νόμου αυτού, δεν μπορούν να αποτελέσουν λόγο δυσμενούς μεταχείρισής τους από τον εργοδότη.

Εξάλλου, με ειδικές ρυθμίσεις του νόμου παρέχονται οι αναγκαίες εργασιακές διευκολύνσεις στον Πρόεδρο και τα μέλη των Συμβουλίων ώστε να καταστεί δυνατή η αποτελεσματική επιτέλεση της αποστολής τους.

Κοινές συσκέψεις με τον εργοδότη

Ο εργοδότης και το Συμβούλιο Εργαζομένων συσκέπτονται μέσα στο πρώτο 10ήμερο κάθε δεύτερου μήνα, σε ημέρα και ώρα που καθορίζουν από κοινού.

Κοινές συσκέψεις πραγματοποιούνται και εκτάκτως εφ' όσον το ζητήσει η μία από τις δύο πλευρές.

Κάθε πλευρά γνωστοποιεί στην άλλη τα θέματα που επιθυμεί να συζητηθούν στην κοινή σύσκεψη 5, τουλάχιστον, εργάσιμες ημέρες πριν από την ημέρα πραγματοποίησής της.

Οι αρμοδιότητες των Συμβουλίων Εργαζομένων

Ευρύτατο είναι το φάσμα αρμοδιοτήτων που προβλέπει ο Ν.1767 / 1988 για τα "Συμβούλια Εργαζομένων".

Στον ειδικό τόμο του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ αναλύονται διεξοδικά οι αρμοδιότητες των Συμβουλίων και επιχειρείται και ειδικότερη συσχέτισή τους με τις αρμοδιότητες των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Εδώ θα περιοριστούμε, σε σχέση με την καταγραφή των αρμοδιοτήτων των Συμβουλίων, να τονίσουμε ότι οι αρμοδιότητες αυτές μπορούν να αναλυθούν σε δικαιώματα :

- *συναπόφασης με τον εργοδότη (άρθρο 12 παρ. 4)*
- *υποβολής προτάσεων (άρθρο 12 παρ. 5, 6 και 7)*
- *διαβουλεύσεων (άρθρο 14)*
- *πληροφόρησης (άρθρο 13) και*
- *προβολής θεμάτων προσωπικού σε περίπτωση μη ύπαρξης επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης του προσωπικού (άρθρο 15).*

6. ***Η Σύσταση 143 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και τα Συμβούλια Εργαζομένων.***

Αντικείμενο έντονης συζήτησης και κριτικής έχει αποτελέσει *(και κατά τη συζήτηση του Ν.1767 / 1988 στη Βουλή)* η αποφυγή οποιασδήποτε μνείας των ρυθμίσεων της Σύστασης 143 της ΔΟΕ.

Η Σύσταση 143 αποτέλεσε, αρχικώς, τμήμα του κειμένου για τους εργατικούς εκπροσώπους στην επιχείρηση που, όμως, τελικώς, αποσπάστηκε από το συνολικό σώμα και αποτέλεσε ανεξάρτητο κείμενο συμπληρωματικό προς το τμήμα που παρέμεινε στο αρχικό κείμενο και που αποτέλεσε τη ΔΣΕ 135.

Σημειώνεται, ότι, η Σύσταση 143 που αποτελεί κείμενο πολύ περισσότερο εκτεταμένο σε σχέση με τη ΔΣΕ 135, αναφέρεται *στην αποτελεσματική προστασία των μελών των Συμβουλίων Εργαζομένων και στις διευκολύνσεις που πρέπει να τους παρέχονται για την απρόσκοπτη άσκηση των καθηκόντων τους.* Σημειώνεται, πάντως, ότι το κείμενο της Σύστασης 143 αποτελεί επανάληψη του άρθρου 1 της ΔΣΕ 97 για την προστασία των εργαζομένων από αντισυνδικαλιστικές διακρίσεις.

Η Σύσταση 143 *δεν είναι διεθνής Σύμβαση και συνεπώς, δεν έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα.* Αποτελεί μία *καθαρώς συμβουλευτικής φύσης οδηγία, ένα σύνολο δηλαδή, υποδείξεων που μπορούν να γίνουν η να μη γίνουν αποδεκτές, κατά την κρίση του κάθε κράτους.* Η νομοθεσία δηλαδή, κάθε κράτους *μπορεί να επιλέξει εκείνες τις διατάξεις της Σύστασης 143 που κρίνει ότι προσαρμόζονται περισσότερο με τις εργασιακές και λοιπές κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες που ισχύουν στη χώρα.*

Ο Ν.1767 / 1988 κύρωσε τη ΔΣΕ 135 *χωρίς, όμως, να αποδεχθεί να κυρώσει και το συμπληρωματικό κείμενο της Σύστασης 143.* Αντιθέτως, η προστασία και οι διευκολύνσεις που επέλεξε να θεσπίσει για τη διασφάλιση της δυνατότητας απρόσκοπτης άσκησης των καθηκόντων των μελών των Συμβουλίων Εργαζομένων *υπολείπονται ουσιωδώς* των προβλέψεων της Σύστασης 143. Η διαπίστωση αυτή αποτελεί και την εξήγηση της παράλειψης κύρωσης της Σύστασης 143 μαζί με την κύρωση της ΔΣΕ 135 με το Ν. 1767/1988.

7. ***Σχέση μεταξύ των Συμβουλίων Εργαζομένων και των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων***

Από τη φύση της προέλευσής του το "Συμβούλιο Εργαζομένων" διατηρεί στενούς δεσμούς και συνεργασία με το επιχειρησιακό σωματείο που με τη σειρά του διατηρεί *φυσιογνωμία περισσότερο αντιπαραθετική* απέναντι στον εργοδότη και είναι σε θέση μέσα από τη συλλογική διαπραγμάτευση και την υπογραφή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (σύμφωνα και με το περιεχόμενο του Ν. 1876/1990 για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις) να διευρύνει υπέρ των εργαζομένων το πλαίσιο διαλόγου μεταξύ Συμβουλίου και εργοδότη.

Όπως ορίζεται, ρητώς, στο άρθρο 12 του Ν. 1767/1988:

- **Η λειτουργία των Συμβουλίων *δεν αναιρεί σε κανένα σημείο το σκοπό, τα μέσα και τα δικαιώματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων* που με τη δράση τους, σύμφωνα με τα άρθρα 22 και 23 του Συντάγματος και τις διατάξεις του Ν. 1264/1982 διαφυλάσσουν και προάγουν τα εργασιακά, οικονομικά, ασφαλιστικά, κοινωνικά και συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων.**
- **Οι συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και Συμβουλίων Εργαζομένων *δεν δεσμεύουν τις εργατικές συνδικαλιστικές οργανώσεις να επιδιώξουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με συλλογικές συμβάσεις.***
- **Τα Συμβούλια των Εργαζομένων *συνεργάζονται με την εργατική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης και την ενημερώνουν για θέματα της αρμοδιότητάς τους.* Η συνεργασία αυτή ορίζεται από τη Γενική Συνέλευση σε τακτά χρονικά διαστήματα. Με την ίδια διαδικασία μπορεί να καθορίζεται *συνεργασία και με τις ανάλογες δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις.* Το ΔΣ της συνδικαλιστικής οργάνωσης μπορεί να καλέσει σε ενημερωτική συνάντηση το Συμβούλιο των Εργαζομένων *"για σοβαρά θέματα".***
- **Πρέπει να παρατηρηθεί, ότι, ενώ στο Ν.1767/1988 καθορίζονται με σαφήνεια τα όρια των αρμοδιοτήτων και της λειτουργίας των Συμβουλίων των Εργαζομένων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων, *στην πράξη εμφανίσθηκαν πολλά και σοβαρά προβλήματα στις σχέσεις των δύο θεσμών.* Τα υπαρκτά αυτά προβλήματα *δυϊσμού εκπροσώπησης* παρακάμπτονται, όταν οι δύο θεσμοί, συνδικάτα και συμβούλια, καταμερίζουν το μεταξύ τους ρόλο. *Τα συμβούλια προωθούν, από τη φύση τους, το διάλογο, τα συνδικάτα διεκδικούν, αντιπαρατίθενται και δε δεσμεύονται από συμφωνίες εργοδότη και Συμβουλίου.***
- **Σήμερα, λόγω της διεύρυνσης του περιεχομένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων με το Ν. 1876/1990 και της δυνατότητας παρέμβασης των συνδικάτων μέσω αυτών σε ευρεία θεματολογία, είναι γεγονός, ότι, *σημαντικός τομέας αρμοδιοτήτων των Συμβουλίων παρέχεται και στα συνδικάτα*, παραδοσιακό και κυρίαρχο φορέα εργατικής εκπροσώπησης στην Ελλάδα που δεν ανέπτυξε, για λόγους ιστορικούς, θεσμούς συμμετοχής στις επιχειρήσεις.**

Παρ' όλα αυτά υπάρχουν πάντοτε τα περιθώρια αγαστής συνεργασίας των δύο θεσμών για την προώθηση των κοινών συμφερόντων του κόσμου της μισθωτής απασχόλησης. Ιδιαίτερα, τέλος, χρήσιμος είναι ο ρόλος των Συμβουλίων εκεί όπου, για λόγους αντικειμενικούς, δεν είναι δυνατή η σύσταση επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Ζητούμενο, όμως, παραμένει αν και πότε θα επιτευχθεί αυτή η αναγκαία συνεργασία μεταξύ των δύο θεσμών, προς το συμφέρον τόσο των εργαζομένων όσο και της επιχείρησης.

- **Είναι, πάντως, αναγκαίο να επισημανθεί ότι ο Ν. 1767/1988** ***περιορίζει την έννοια των συνδικαλιστικών οργανώσεων στις πρωτοβάθμιες δηλαδή στα επιχειρησιακά σωματεία.*** **Γι αυτό και αναφέρεται σε συσχετισμούς μεταξύ των Συμβουλίων Εργαζομένων και των επιχειρησιακών σωματείων, αγνοώντας την ενδεχόμενη ύπαρξη κλαδικών Ομοσπονδιών η Εργατικών Κέντρων.**

Ο περιορισμός αυτός μειώνει, ουσιωδώς, τη σημασία της προτεραιότητας που αναγνωρίζεται στα συνδικάτα έναντι των Συμβουλίων Εργαζομένων αφού η προτεραιότητα αυτή είναι ισχυρή μόνο για τα πρωτοβάθμια επιχειρησιακά συνδικάτα που, πάντως, λειτουργούν σε ποσοστό κατώτερο του 20 % των επιχειρήσεων στις οποίες μπορεί να συσταθεί Συμβούλιο Εργαζομένων σύμφωνα με το ν. 1767/1988.

8. Τελικές επισημάνσεις

Στο Υπουργείο Εργασίας πραγματοποιήθηκε, το 1995, σχετική έρευνα για την έκταση εφαρμογής του Ν.1767/1988 και για το βαθμό ανταπόκρισης των εργαζομένων και των επιχειρήσεων στη δημιουργία Συμβουλίων Εργαζομένων.

Τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής υπήρξαν ***απογοητευτικά.*** **Ενώ ο αριθμός των επιχειρήσεων που απασχολούσαν πάνω από 50 εργαζόμενους έφθανε στις 2290 και ο αριθμός των επιχειρήσεων που απασχολούσαν από 20 μέχρι 49 εργαζόμενους τις 4151, συνεπώς, ο συνολικός αριθμός των επιχειρήσεων στις οποίες θα μπορούσαν να ιδρυθούν Συμβούλια Εργαζομένων ανερχόταν σε 6441 επιχειρήσεις, διαπιστώθηκε ότι** ***υπήρχαν σε λειτουργία μόλις 126 Συμβούλια Εργαζομένων.*** **Ο αριθμός αυτός σημαίνει ότι** ***μόλις στο 2 % των επιχειρήσεων στις οποίες θα μπορούσαν, κατά το νόμο, να συσταθούν Συμβούλια Εργαζομένων, λειτούργησε ο θεσμός.***

Επισημαίνεται, μάλιστα, ότι ***η μεγάλη πλειοψηφία των 126, έστω, Συμβουλίων που υπάρχουν, υπολειτουργεί.***

Συνεπώς, στην Ελλάδα ο θεσμός των Συμβουλίων δεν παρουσίασε το αποτέλεσμα που οι εμπνευστές του ανέμεναν. Σε πρακτικό επίπεδο ***έχει ελάχιστα αξιοποιηθεί η δημιουργία του θεσμού.***

Εκτεταμένη αναζήτηση των αιτιών αυτής της αποτυχίας, επιχειρούμε σε ειδικό κεφάλαιο του τόμου πού έχει εκδώσει το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

Εδώ, περιοριζόμαστε να επισημάνουμε, ότι, ***η αρμονική συνύπαρξη των Συμβουλίων Εργαζομένων με τα συνδικάτα προϋποθέτει το σαφή προσδιορισμό του πεδίου εξουσίας και δράσης εκάστου, ώστε ούτε αμφισβητήσεις να δημιουργούνται αλλ' ούτε και υπονομεύσεις των συνδικάτων να είναι επιτρεπτές.***

Η τυχόν εξακολούθηση της ασάφειας και της αφαίρεσης αρμοδιοτήτων των συνδικάτων με την ταυτόχρονη παραχώρησή τους στα Συμβούλια Εργαζομένων, μόνο στην περαιτέρω κοινωνική απαξίωση των δεύτερων μπορεί να οδηγήσει, με συνέπεια την αναίρεση της δυνατότητας στήριξης του στόχου της περισσότερης δημοκρατίας στους χώρους δουλειάς.

9. ***Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια των Εργαζομένων (European Works Councils).***

Βασικό στόχο της μελέτης αποτέλεσαν *τα εθνικά Συμβούλια Εργαζομένων της ΔΣΕ 135*. Για την πληρότητα, όμως, της προσπάθειας αναπτύχθηκε, συνοπτικά (αλλά σε ειδικό κεφάλαιο), στην έκδοση του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ και ο θεσμός των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων. Πάντως, όσα αναφέρθηκαν εδώ αφορούν, αποκλειστικώς, τα Συμβούλια Εργαζομένων του Ν. 1767/1988 και, συνεπώς, δεν έχουν σχέση με τις ρυθμίσεις που ισχύουν για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων.

Επισημαίνεται, ότι ο θεσμός των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων καθιερώθηκε με την κοινοτική Οδηγία 94/45/ΕΚ που ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία με το Π.Δ. 40/18-3-1997 (ΦΕΚ Α' 39/20-301997).

Η μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών

του Ηλία Ιωακείμογλου

Σύμφωνα με την αρχική μελέτη του ΙΝΕ της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, καθώς και με τις μετέπειτα εκτιμήσεις του Ινστιτούτου, η μείωση του εργάσιμου χρόνου στις 35 ώρες χωρίς μείωση των μισθών, μπορεί να εφαρμοσθεί στην ελληνική οικονομία χωρίς να απειλήσει την ανταγωνιστικότητά της, εφ' όσον πραγματοποιηθεί υπό ορισμένες προϋποθέσεις. Η αναδιοργάνωση του εργάσιμου χρόνου που γίνεται εφικτή με την εφαρμογή των 35 ωρών εργασίας και η ευελιξία που προσφέρει στην χρησιμοποίηση των ανθρώπινων πόρων, καθιστούν δυνατή την επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας του μηχανικού συστήματος, δηλαδή την εντατικότερη χρήση του παγίου κεφαλαίου. Η τελευταία συνοδεύεται από αύξηση της παραγωγής, επιμερισμό των σταθερών εξόδων σε μεγαλύτερο όγκο προϊόντων, επομένως και από βελτίωση του μοναδιαίου κόστους παραγωγής. Οι οικονομίες που πραγματοποιούνται με αυτόν τον τρόπο, σε συνδυασμό και με ορισμένα άλλα μέτρα, επιτρέπουν την διατήρηση όχι μόνον της αγοραστικής δύναμης των ήδη εργαζομένων, αλλά και την διατήρηση της ανταγωνιστικότητας. Εκτός από την επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας των μηχανικών εγκαταστάσεων, η "ενεργητική" εφαρμογή του μέτρου περιλαμβάνει και την εμπλοκή του Κράτους με ρυθμίσεις που αφορούν, τόσο τις ροές στο εισοδηματικό κύκλωμα, όσο και την οικονομική πολιτική: Ως συνοδευτικό μέτρο της μείωσης του εργάσιμου χρόνου θα έπρεπε να προβλεφθούν αφενός μεν η μεταφορά πόρων από το δημόσιο προς τις επιχειρήσεις ώστε η αύξηση του κόστους να είναι μικρότερη, αφετέρου δε μια μακρόπνοη αναπτυξιακή πολιτική. Στην περίπτωση που οι μειώσεις του χρόνου εργασίας πραγματοποιηθούν ταυτοχρόνως ή νωρίτερα σε άλλες χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η εφαρμογή του μέτρου θα διευκολυνθεί, αφού το μεγαλύτερο μέρος του εξωτερικού εμπορίου της Ελλάδας πραγματοποιείται με τις άλλες χώρες της ΕΕ. Η αύξηση της απασχόλησης εκτιμάται ότι θα ανέλθει περίπου σε 130 χιλιάδες άτομα. Πέραν τούτων, υπολογίζεται ότι θα διασωθούν και επαπειλούμενες θέσεις εργασίας της τάξης των 50 χιλιάδων ατόμων.

Η ανάλυση των επιπτώσεων της μείωσης του εργάσιμου χρόνου στις 35 ώρες χωρίς μείωση των αποδοχών πραγματοποιήθηκε καταρχήν από ειδική μελέτη του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, της οποίας τα συμπεράσματα θεωρούμε ότι παραμένουν έγκυρα. Παρακάτω εκτίθενται ορισμένα νέα στοιχεία με τα οποία ισχυροποιούνται οι θέσεις της μελέτης του Ινστιτούτου Εργασίας.

Η μείωση του χρόνου εργασίας στις 35 ώρες αναλύεται για δύο διακριτές περιπτώσεις: για την "παθητική" και την "ενεργητική" εφαρμογή του μέτρου. Ως "παθητική" εφαρμογή του μέτρου στο σύνολο της οικονομίας, εννοούμε την μείωση του χρόνου

εργασίας στις 35 ώρες χωρίς μείωση των αποδοχών και χωρίς την ταυτόχρονη λήψη άλλων, συνοδευτικών, μέτρων πολιτικής. Η "παθητική" μείωση του χρόνου εργασίας δεν έχει προταθεί από κανένα συνδικαλιστικό φορέα σε καμία χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ως εκ τούτου, οι υπολογισμοί που αναφέρονται σε αυτήν την περίπτωση πραγματοποιούνται μόνον για λόγους καθαρά μελετητικούς --απλώς αποτελούν ένα στάδιο των εργασιών για τον εντοπισμό των προϋποθέσεων υπό τις οποίες το εγχείρημα της μείωσης του εργάσιμου χρόνου στις 35 ώρες δεν θα μειώσει την ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας.

Ως "ενεργητική" εφαρμογή του μέτρου, αντιθέτως, εννοούμε την μείωση του εργάσιμου χρόνου στις 35 ώρες χωρίς μείωση των αποδοχών, πλην όμως, με ταυτόχρονη λήψη συνοδευτικών μέτρων που αποσκοπούν στην μηδενική επίπτωση ή ακόμη και στην βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας.

Ως επαρκή στήριξη των συμπερασμάτων θεωρούμε τα όσα αναφέρονται στην ήδη δημοσιευμένη μελέτη της ΓΣΕΕ για τις επιπτώσεις της μείωσης του εργάσιμου χρόνου στις 35 ώρες συμπληρωμένα με τα όσα εκτίθενται παρακάτω.

Περίπτωση 1: Η παθητική εφαρμογή του μέτρου

Ως παθητική εφαρμογή του μέτρου εννοούμε την μείωση του συμβατικού χρόνου εργασίας στις 35 ώρες θεωρώντας όλους τους άλλους παράγοντες σταθερούς, χωρίς δηλαδή κανένα συνοδευτικό μέτρο, χωρίς καμιά παρέμβαση του Κράτους που θα αποσκοπούσε στην αναδιανομή πόρων στο εσωτερικό του εισοδηματικού κυκλώματος, χωρίς καμία μεταβολή της οργάνωσης ή του όγκου της παραγωγής κλπ.

Η αύξηση του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος

Όλα τα εμπλεκόμενα μέρη στη συζήτηση για την δραστική μείωση του χρόνου εργασίας, από τις 40 στις 35 ώρες εβδομαδιαίως, συμφωνούν ότι μια τέτοια αλλαγή θα συνοδεύεται αναγκαστικά από μια αύξηση του *ωριαίου* κόστους εργασίας -υπό την προϋπόθεση, βεβαίως, ότι δεν θα υπάρξει ταυτόχρονη μείωση των μισθών. Εντούτοις, οι εκτιμήσεις σχετικά με την επίπτωση της εν λόγω αύξησης του ωριαίου κόστους εργασίας στο συνολικό κόστος, τις τιμές και την ανταγωνιστικότητα παραμένουν διαμετρικά αντίθετες. Για το λόγο αυτό, μια σχετικά λεπτομερής ποσοτική ανάλυση των επιπτώσεων της δραστικής μείωσης των ωρών εργασίας στις τιμές είναι αναγκαία.

Με την προϋπόθεση ότι δεν θα υπάρξει μεταφορά πόρων προς τις επιχειρήσεις που θα εφαρμόσουν το μέτρο, η αύξηση του ωριαίου κόστους εργασίας σε τρέχουσες τιμές θα ανέλθει περίπου σε 14%. Για τον υπολογισμό του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος (σε τρέχουσες τιμές) είναι αναγκαία η διατύπωση μιας εκτίμησης σχετικά με την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας που προέρχεται από την μείωση του χρόνου εργασίας. Διότι, το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος αυξάνεται όταν αυξάνεται το ωριαίο κόστος εργασίας, και μειώνεται όταν αυξάνεται η παραγωγικότητα.

Η μείωση του χρόνου εργασίας συνοδεύεται μεν από αύξηση του ωριαίου κόστους εργασίας, πλην όμως, συνοδεύεται και από μια αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Σε αυτό συνηγορούν, πέραν των εμπειρικών παρατηρήσεων, η κλασική μελέτη του Denison για την παραγωγικότητα, η επίσης κλασική ανάλυση του Malinvaud για την εξέλιξη της γαλλικής οικονομίας και η μελέτη των επιπτώσεων της μείωσης του χρόνου εργασίας κατά μία ώρα στην Γαλλία, κατά το 1982. Η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας που παρατηρείται ταυτόχρονα με την μείωση του εργάσιμου χρόνου συνδέεται καταρχήν με την μείωση των νεκρών χρόνων που παραδοσιακά συνδέονται με τα ωράρια των 40 ωρών (π.χ. παύσεις για γεύματα). Εάν, δηλαδή, η μείωση του ωραρίου είναι 12,5%, η μείωση των παύσεων είναι ακόμη μεγαλύτερη. Η δεύτερη αιτία της αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας είναι η δημιουργία καλυτέρων συνθηκών εργασίας, αρχίζοντας από την μικρότερη σωματική και ψυχολογική κόπωση. Σημαντικό ρόλο στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας λόγω μείωσης του εργάσιμου χρόνου θα αναλάβει προφανώς η κοινωνική διαπραγμάτευση και οι συμφωνίες παραγωγικότητας που θα μπορούσαν να γίνουν σε επίπεδο επιχείρησης ή κλάδου. Τέλος, ένας μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων καταφεύγει στην εντατικοποίηση της εργασίας. Ο συνδυασμός αυτών των δύο αποτελεσμάτων (αύξηση παραγωγικότητας και εντατικοποίηση της εργασίας) οδηγεί στην αύξηση του όγκου παραγωγής ανά ώρα εργασίας, δηλαδή στην "παραγωγικότητα της εργασίας" με την στατιστική έννοια του όρου. (Στο εξής θα χρησιμοποιούμε, για λόγους ευκολίας, τον στατιστικό όρο της "παραγωγικότητας της εργασίας" που περιλαμβάνει και τις αυξήσεις του προϊόντος λόγω εντατικοποίησης).

Σε κοινή επιτροπή της ΓΣΕΕ και των εργοδοτικών οργανώσεων (1996) θεωρήθηκε ότι η εφαρμογή του μέτρου στην Ελλάδα θα έχει μέτρια αποτελέσματα στην παραγωγικότητα της εργασίας (+1,3%), επειδή γενικώς, στο σύνολο της ελληνικής οικονομίας, οι αυξήσεις της παραγωγικότητας κατά το παρελθόν υπήρξαν πολύ μικρές. Εντούτοις, τα νεότερα στοιχεία της ελληνικής οικονομίας δείχνουν ότι η παραγωγικότητα παρουσιάζει σημεία ανάκαμψης κατά τα τελευταία έτη. Αυτό δημιουργεί θετικές προσδοκίες ως προς την ικανότητα της ελληνικής οικονομίας να βελτιώνει τις παραγωγικές επιδόσεις της υπό το βάρος μεγάλων αλλαγών. Για τον λόγο αυτό θεωρούμε ότι η μείωση του χρόνου εργασίας θα επιφέρει, είτε λόγω εντατικοποίησης της εργασίας, είτε λόγω οργανωτικών και τεχνολογικών αλλαγών, είτε λόγω μείωσης των νεκρών χρόνων της παραγωγής, αυξήσεις της παραγωγικότητας της τάξης του 3%. Με αυτό το δεδομένο, το μοναδιαίο κόστος εργασίας *σε τρέχουσες τιμές* θα αυξηθεί όσο και το ωριαίο κόστος εργασίας (+14%) μείον την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας (με την στατιστική έννοια του όρου, δηλαδή -3%), άρα 14-3=11%.

Η επίπτωση στις τιμές

Σύμφωνα με τους Εθνικούς Λογαριασμούς του 1996, το σύνολο των μισθών και των άλλων δαπανών για εργασία, συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτικών εισφορών, ανήλθε περίπου σε 9,8 τρισεκατομμύρια δραχμές ενώ το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν σε τιμές

αγοράς ανήλθε περίπου σε 29,6 τρισεκατομμύρια δραχμές. Επομένως, το μερίδιο των μισθών στο ΑΕΠ είναι 33%.

Το εν λόγω μερίδιο (33% του ΑΕΠ) αντιστοιχεί περίπου σε 2 εκατομμύρια μισθωτούς. Εντούτοις, υπάρχει μια μερίδα μισθωτών για τους οποίους οι 35 ώρες δεν θα επιφέρουν καμία αλλαγή. Η εργασία των εν λόγω μισθωτών, είτε δεν συνδέεται με ωράρια (π.χ. διευθυντές και στελέχη), είτε παρουσιάζει μεγάλους νεκρούς χρόνους (π.χ. υποαπασχόληση σε υπηρεσίες στις οποίες υπάρχει "πλεονάζον" προσωπικό, οπότε η μείωση του εργάσιμου χρόνου δεν πρόκειται να προκαλέσει προσλήψεις αλλά απλώς να διασώσει θέσεις εργασίας), είτε πραγματοποιείται ήδη με μειωμένο ωράριο κ.ά. Σε αυτές τις περιπτώσεις, η μείωση του εργάσιμου χρόνου στις 35 ώρες δεν πρόκειται να επηρεάσει κανένα μέγεθος ή πρόκειται να το επηρεάσει μόνον εν μέρει. Αναλυτικότερα, στην μερίδα των μισθωτών την οποία δεν αφορά η μείωση του εργάσιμου χρόνου στις 35 ώρες, περιλαμβάνονται οι παρακάτω κατηγορίες:

- Οι διευθυντές δημοσίων και ιδιωτικών επιχειρήσεων που απασχολούν περισσότερα των 10 ατόμων. Ανέρχονται, σύμφωνα με την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1994), περίπου σε 22 χιλιάδες άτομα.
- Τα στελέχη επιχειρήσεων που απασχολούν περισσότερα των 10 ατόμων. Κατ' εκτίμηση, με βάση την αναλογία 2 στελέχη ανά διευθυντή, ανέρχονται σε 45 χιλιάδες άτομα.
- Οι διευθυντές μικρών επιχειρήσεων (λιγότερα από 9 άτομα). Ανέρχονται περίπου σε 10 χιλιάδες άτομα.
- Οι εκπαιδευτικοί ανέρχονται σε 170 χιλιάδες άτομα. Κατ' εκτίμηση, δεν θα επηρεασθεί ένα ποσοστό της τάξης του 25%, εξαιτίας της ύπαρξης σημαντικού αριθμού μικρών εκπαιδευτικών μονάδων του δημοσίου τομέως και του ειδικού status ορισμένων κατηγοριών διδασκόντων όπως π.χ. της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Επομένως, εκτιμάται ότι η μείωση των ωρών εργασίας δεν θα αφορά περίπου 45 χιλιάδες εκπαιδευτικούς.
- Οι οικοδόμοι ανέρχονται σε 160 χιλιάδες άτομα. Επειδή εργάζονται ήδη 37,5 ώρες, το μέτρο των 35 ωρών τους αφορά μόνον κατά το ήμισυ, δηλαδή κατά 80 χιλιάδες άτομα.
- Ομοίως για τους τραπεζικούς, σε σύνολο 50 χιλιάδες απασχολουμένων, επειδή εργάζονται 38 ώρες και 20 λεπτά, οι 35 ώρες αφορούν μόνον στις 25 χιλιάδες άτομα (βλ. σχετική μελέτη της ΟΤΟΕ).
- Η μείωση του εργάσιμου χρόνου δεν αφορά στους μερικώς απασχολούμενους που ανέρχονται περίπου σε 180 χιλιάδες άτομα.
- Οι ειδικευμένοι πωλητές, χρηματιστές, βοηθοί νομικών, επαγγελματίες αθλητές, καλλιτέχνες και "μικροεπαγγέλματα" του τομέως των υπηρεσιών, ανέρχονται σε 76 χιλιάδες άτομα. Κατά τις εκτιμήσεις του ΙΝΕ θα επηρεασθούν κατά το ήμισυ, δηλαδή κατά περίπου κατά 35 χιλιάδες άτομα.
- Οι ναυτικοί, που ανέρχονται περίπου σε 50 χιλιάδες άτομα.
- Από τους υπαλλήλους γραφείου, που ανέρχονται σε 316 χιλιάδες άτομα, εκ των οποίων οι 120 χιλιάδες περίπου στον δημόσιο τομέα. Εκτιμάται ότι λόγω υποαπασχόλησης και ύπαρξης σημαντικού αριθμού ήδη εργαζομένων 37,5 ώρες, η μείωση του εργάσιμου χρόνου δεν θα αφορά περί τις 60 χιλιάδες άτομα.

- Οι πωλητές και τα συναφή επαγγέλματα ανέρχονται σε 105 χιλιάδες. Εκτιμάται ότι δεν θα επηρεασθούν οι 20 χιλιάδες.
- Εκτιμάται ότι δεν θα επηρεασθούν τα παραδοσιακά επαγγέλματα των υπηρεσιών (διψήφιο ISCO 91) που ανέρχονται περίπου σε 120 χιλιάδες άτομα.
- Τέλος, εξαιτίας της παραβίασης του θεσμικού πλαισίου των εργασιακών σχέσεων που παρατηρείται σε εκτεταμένη κλίμακα στις μικρές επιχειρήσεις, εκτιμάται ότι η μείωση του συμβατικού χρόνου εργασίας δεν θα επηρεάσει τουλάχιστον 100 χιλιάδες άτομα που εργάζονται στον επίσημο τομέα της οικονομίας.

Έτσι, το σύνολο των απασχολουμένων που δεν θα επηρεασθούν από την μείωση του χρόνου εργασίας εκτιμάται ότι θα ανέλθει περίπου σε 700 χιλιάδες άτομα, ήτοι σε ποσοστό 35% του συνόλου.

Το μερίδιο των αμοιβών των 2 εκατομμυρίων μισθωτών στο ΑΕΠ ανέρχεται σε 33%. Από αυτούς θα επηρεασθούν οι 2 εκατομ.-0,7 εκατομ.=1,3 εκατομμύρια μισθωτοί, δηλαδή το 65% του συνόλου. Επομένως, το μερίδιο των αμοιβών των μισθωτών των οποίων η απασχόληση θα επηρεασθεί από την μείωση του χρόνου εργασίας στις 35 ώρες, ανέρχεται σε 33%*65%= 21,5% του ΑΕΠ.

Κατόπιν τούτου, η υπολογιζόμενη αύξηση των τιμών εξαιτίας της μείωσης του εργάσιμου χρόνου στις 35 ώρες, *υπό την προϋπόθεση ότι δεν θα υπάρξει κανένα συνοδευτικό μέτρο πολιτικής και υπό την προϋπόθεση ότι οι επιχειρήσεις μετακυλύουν ολόκληρη την αύξηση του κόστους στις τιμές και διατηρούν έτσι ανέπαφη την κερδοφορία τους,* θα είναι περίπου 2,5%.

Ωστόσο, σύμφωνα με τους υπολογισμούς του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, ο τομέας της ελληνικής οικονομίας που είναι εκτεθειμένος στον διεθνή ανταγωνισμό ακολουθεί τις τιμές στις διεθνείς αγορές εκφρασμένες σε δραχμές κατά ποσοστό περίπου 80%, ενώ η μετακύλυση των αυξήσεων του μοναδιαίου κόστους εργασίας γίνεται σε ποσοστό μόλις 20%. Με αυτά τα δεδομένα, εκτιμούμε ότι η μέγιστη μετακύλυση της αύξησης του μοναδιαίου κόστους εργασίας εξαιτίας των 35 ωρών, στο σύνολο της οικονομίας, θα είναι της τάξης του 70%.

Επομένως, η επίπτωση στις τιμές παραγωγής θα είναι της τάξης του 0,7*2,5%=1,7%. Το δε υπόλοιπο 0,8% θα απορροφηθεί από την μείωση της μάζας των κερδών των επιχειρήσεων.

Σε αυτήν την περίπτωση ως μέτρο της μείωσης της ανταγωνιστικότητας θα πρέπει να θεωρηθεί η αύξηση των τιμών κατά 1,7%. Μάλιστα, εάν λάβουμε υπόψη μας ότι στο κόστος παραγωγής συμμετέχουν και οι ενδιάμεσες αναλώσεις (πρώτες ύλες και υπηρεσίες τις οποίες αγόρασαν οι επιχειρήσεις), τότε, η εν λόγω αύξηση των τιμών θα επιμερισθεί σε δύο ή τρία έτη.

Η μείωση της μάζας των κερδών, αντιθέτως, η οποία θα μπορούσε να θεωρηθεί ως μια *δυνητική* μείωση της ανταγωνιστικότητας επειδή θα περιόριζε τις δυνατότητες των επιχειρήσεων να αυτό-χρηματοδοτήσουν τις επενδύσεις τους, δεν θα αποτελέσει κάποιο πλήγμα στην επενδυτική ικανότητα των επιχειρήσεων. Η κερδοφορία δεν εμφανίζεται ως

περιοριστικός παράγοντας των επενδύσεων, διότι βρίσκεται σήμερα σε υψηλά επίπεδα. Αντιθέτως, οι παραγωγικές επενδύσεις, παρά την άνοδό τους κατά τα τελευταία έτη, παραμένουν σε χαμηλά επίπεδα, είτε ως ποσοστό της προστιθέμενης αξίας είτε σε σύγκριση με το κεφαλαιακό απόθεμα παγίου κεφαλαίου. Η ανοδική τάση των παραγωγικών επενδύσεων που έχει διαμορφωθεί δεν ανταποκρίνεται ακόμη στην θεαματική αύξηση των κερδών.

Έτσι, η μεταβολή των εισοδηματικών μεριδίων σε όφελος της εργασίας και σε βάρος των εισοδημάτων από επιχειρηματική δραστηριότητα και από προσόδους, καθώς θα είναι της τάξης του 2% του ΑΕΠ, εκτιμάται ότι δεν θα επηρεάσει την μάζα εκείνη των κερδών που επρόκειτο να επενδυθεί, ούτε να προκαλέσει θεαματικές αλλαγές στην ανοδική καμπύλη της κερδοφορίας.

Η αύξηση της απασχόλησης εκτιμάται ότι θα ανέλθει περίπου σε 130 χιλιάδες άτομα. Πέραν τούτων, υπολογίζεται ότι θα διασωθούν και επαπειλούμενες θέσεις εργασίας της τάξης των 50 χιλιάδων ατόμων.

Η αύξηση του κόστους εργασίας θα προέλθει από τις προσλήψεις των 130 χιλιάδων επιπλέον ατόμων.

Για τις 700 χιλιάδες των μισθωτών τους οποίους δεν αφορά το μέτρο των 35 ωρών, αλλά και για τα 2 εκατομμύρια των αυτοαπασχολουμένων στην ελληνική οικονομία (σε μεγάλο βαθμό στον αγροτικό τομέα), θεωρούμε ότι δεν θα επέλθει καμία μεταβολή. Σε ότι αφορά το κόστος της εργασίας τους θα παραμείνει ως έχει και με κανέναν τρόπο δεν πρόκειται να αυξηθεί υπό την επίδραση της αυξήσεως του μοναδιαίου κόστους εργασίας σε ορισμένους άλλους τομείς της οικονομίας (συγκεκριμένα στους τομείς στους οποίους εργάζονται οι 1300 χιλιάδες μισθωτοί των οποίων η απασχόληση θα επηρεασθεί από την μείωση του εργάσιμου χρόνου), και αυτό για τους παρακάτω λόγους:

Το καθαρό εισόδημα των περίπου 2 εκατομμυρίων αυτοαπασχολουμένων αποτελείται από τεκμαρτό εισόδημα εργασίας και καθαρό κέρδος. Μέσα σε συνθήκες αυξημένης ανεργίας, οι αυτοαπασχολούμενοι καθορίζουν τις τιμές τους με βάση τις τιμές του ανταγωνισμού και όχι με βάση κάποιες (υποτιθέμενες) λογιστικές συγκρίσεις του δικού τους κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος με το αντίστοιχο μέγεθος άλλων κατηγοριών εργαζομένων. Αυτό σημαίνει ότι οι εν λόγω κατηγορίες εργαζομένων δεν πρόκειται να προβούν σε αυξήσεις των τιμών τους διότι οι συνθήκες της οικονομίας δεν το επιτρέπουν: το καθαρό τους εισόδημα από εργασία *και* επιχειρηματική δραστηριότητα θα παραμείνει το ίδιο όπως πριν. Η υποτιθέμενη αύξηση του κόστους εργασίας των αυτοαπασχολουμένων, θα μπορούσε θεωρητικά να επέλθει μόνον μέσα σε συνθήκες μειωμένης ανεργίας στα επίπεδα της πλήρους απασχολήσεως και αύξησης του βαθμού χρησιμοποίησης του επενδυμένου κεφαλαίου σε υψηλά επίπεδα.

Αλλά και στην περίπτωση των 700 χιλιάδων μισθωτών που δεν επηρεάζονται από την μείωση του εργάσιμου χρόνου, οι συνθήκες της οικονομίας, ιδιαίτερα δε η εκτεταμένη ανεργία, είναι απαγορευτικές για κάθε αύξηση του πραγματικού μισθού τους που θα υπερέβαινε τον μέσο εθνικό όρο, πολύ περισσότερο που η θέση των περισσοτέρων εκ των

μισθωτών αυτών στην αγορά εργασίας είναι δυσμενέστερη από ό,τι κατά μέσον όρο για τους μισθωτούς.

Περίπτωση 2: Η ενεργητική εφαρμογή του μέτρου

Κεντρική σημασία για την επιτυχία του εγχειρήματος της αύξησης της απασχόλησης μέσω της μείωσης του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των μισθών και χωρίς να θιγεί η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων έχει η "ενεργητική" εφαρμογή του μέτρου: Η αναδιοργάνωση του εργάσιμου χρόνου που γίνεται εφικτή με την εφαρμογή των 35 ωρών εργασίας και η ευελιξία που προσφέρει στην χρησιμοποίηση των ανθρώπινων πόρων, καθιστούν δυνατή την επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας του μηχανικού συστήματος, δηλαδή την εντατικότερη χρήση του παγίου κεφαλαίου. Η τελευταία συνοδεύεται από αύξηση της παραγωγής, επιμερισμό των σταθερών εξόδων σε μεγαλύτερο όγκο προϊόντων, επομένως και από βελτίωση του μοναδιαίου κόστους παραγωγής. Οι οικονομίες που πραγματοποιούνται με αυτόν τον τρόπο επιτρέπουν, σε συνδυασμό και με ορισμένα άλλα μέτρα, την διατήρηση όχι μόνον της αγοραστικής δύναμης των ήδη εργαζομένων, αλλά και την διατήρηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων που θα προχωρήσουν στην μείωση του εργάσιμου χρόνου.

Εκτός από την επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας των μηχανικών εγκαταστάσεων, η "ενεργητική" εφαρμογή του μέτρου περιλαμβάνει και την εμπλοκή του Κράτους με ρυθμίσεις που αφορούν, τόσο τις ροές στο εισοδηματικό κύκλωμα, όσο και την οικονομική πολιτική: Καταρχήν, ως συνοδευτικό μέτρο της μείωσης του εργάσιμου χρόνου θα έπρεπε να προβλεφθεί η μεταφορά πόρων από το δημόσιο προς τις επιχειρήσεις ώστε η αύξηση του κόστους εργασίας να είναι μικρότερη.

Εάν η εν λόγω μεταφορά πόρων, ανεξαρτήτως πηγής (μέσω φορολογικών μέτρων, εκτροπής πόρων του ΟΑΕΔ από άλλες χρήσεις κλπ.) ανέλθει στο 30% της συνολικής επιβάρυνσης του κόστους εργασίας, το ύψος των μεταφερόμενων πόρων θα είναι της τάξης της μισής εκατοστιαίας μονάδας του ΑΕΠ (δηλαδή, χωρίς την αύξηση της μάζας των φόρων, αυτό θα ισοδυναμούσε με επιβάρυνση του δημοσίου ελλείμματος κατά 0,5%). Σε αυτήν την περίπτωση, η επιβάρυνση του μοναδιαίου κόστους εργασίας θα μειωθεί από το 13% στο 9%, η δε αύξηση της τιμής παραγωγής από το 1,7% στο 1,2%.

Κατά συνέπεια, *η επιβάρυνση των τιμών εξαιτίας της μείωσης του χρόνου εργασίας στις 35 ώρες χωρίς μείωση των αποδοχών, υπό την προϋπόθεση όμως του επιμερισμού του 30% του κόστους εργασίας στο σύνολο της ελληνικής κοινωνίας και σε όφελος των επιχειρήσεων, θα ανέλθει σε 1,2%.* Αυτή η τελευταία αύξηση μπορεί να αντιμετωπισθεί με την αναδιοργάνωση της εργασίας, την επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας των μηχανών και την συνακόλουθη μείωση του κόστους κεφαλαίου ανά μονάδα προϊόντος.

Σε ότι αφορά την μεταφορά πόρων από το Δημόσιο προς τις επιχειρήσεις, με σκοπό να ελαφρυνθεί το βάρος από την εφαρμογή του μέτρου, τίθενται τα παρακάτω ζητήματα:

- Σε ποιους θα δοθούν οι επιδοτήσεις. Το μέτρο προφανώς αφορά τον ιδιωτικό τομέα. Στον βαθμό που η οικονομική διαχείριση των ΔΕΚΟ και τα δημόσια

οικονομικά παραμένουν "συγκοινωνούντα δοχεία", η επιδότηση των εν λόγω επιχειρήσεων δεν έχει νόημα. Θα πρέπει να εξετασθεί επίσης, εάν θα επιδοτηθούν οι μεγάλες επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα (ή σε ποιο βαθμό αυτές θα επιδοτηθούν) στις περιπτώσεις που παρουσιάζουν επί σειρά ετών αποδόσεις ιδίων κεφαλαίων που υπερβαίνουν κατά πολύ το τρέχον επίπεδο κερδοφορίας. Οι επιδοτήσεις θα πρέπει να συνδεθούν με μέτρα που θα αποκλείουν επιχειρήσεις που καταφεύγουν στην παραοικονομία.

- Οι προϋποθέσεις της επιδότησης. Προτείνεται η επιδότηση επιχειρήσεων που μειώνουν τον χρόνο εργασίας τουλάχιστον κατά 10% και ταυτοχρόνως αυξάνουν τον αριθμό απασχολουμένων εντός ενός έτους κατά 5% τουλάχιστον. Η αύξηση της απασχόλησης θα πρέπει να υπολογίζεται σε άτομα απασχόλησης με πλήρες ωράριο (π.χ. δύο μερικώς απασχολούμενοι με 4 ώρες ημερησίως λογίζονται ως ένας απασχολούμενος με πλήρες ωράριο). Το ύψος της επιδότησης προτείνεται να ανέρχεται στο 1/3 του ακαθάριστου μισθού που καταβάλλεται από την επιχείρηση για μια περίοδο 3 ετών με δυνατότητα επέκτασης της επιδότησης στα 5 έτη ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης και τα οικονομικά της αποτελέσματα.
- Πηγές προέλευσης των απαιτούμενων πόρων. Προτείνεται οικολογικός φόρος, αύξηση των φόρων σε είδη πολυτελείας, φορολόγηση των βραχυπρόθεσμων κερδοσκοπικών χρηματιστικών τοποθετήσεων, μεταστροφή πόρων από επιδοτήσεις ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης οι οποίες παράγουν αμφίβολης αξίας αποτελέσματα.
- Το μέγεθος της μεταβολής των δημοσίων ελλειμμάτων. Πέραν της εξεύρεσης πόρων για την χρηματοδότηση της μείωσης του χρόνου εργασίας στις 35 ώρες, ενδέχεται να υπάρξει μια μικρή αύξηση του δημοσίου ελλείμματος. Το Σύμφωνο Σταθερότητας επιτρέπει μια τέτοια αύξηση αρκεί το έλλειμμα να μην υπερβαίνει το 3%. Μάλιστα, εάν το δημόσιο έλλειμμα είναι μηδενικό, η αύξησή του μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο της οικονομικής πολιτικής (τόνωση της παραγωγής σε περιόδους ύφεσης). Επομένως, στα πλαίσια της ΟΝΕ θα υπάρχουν τα περιθώρια άσκησης μιας πολιτικής στήριξης της μείωσης του χρόνου εργασίας. Πολύ περισσότερο που η συμμετοχή της Ελλάδας στην ΟΝΕ θα συνοδευτεί από πτώση των επιτοκίων και ως εκ τούτου θα προσφέρει στην οικονομική πολιτική σημαντικούς βαθμούς ελευθερίας. Εξάλλου, η χρηματοδότηση των 35 ωρών από το Δημόσιο, μπορεί αρχικά μεν να διευρύνει το δημόσιο έλλειμμα, πλην όμως, στην συνέχεια θα αυξήσει τα φορολογικά έσοδα μέσω της αύξησης της ζήτησης. Αυτό σχετίζεται με το εισοδηματικό κύκλωμα και τους μακροοικονομικούς μηχανισμούς: Η *μείωση* του χρόνου εργασίας μπορεί να θέσει σε κίνηση έναν ενάρετο κύκλο ταυτόχρονης αύξησης της παραγωγικότητας, των μισθών και της απασχόλησης. Μερικές μελέτες που ασχολήθηκαν με αυτό το θέμα απετέλεσαν υποστηρικτικό υλικό του σχεδίου μείωσης του χρόνου εργασίας στην Γαλλία (Cette και Taddei 1992,1994, Confais et al. 1993, Rigaudiat 1993, Sterdyniak et al. 1994). Η μείωση του χρόνου εργασίας και η αναδιοργάνωση της εργασίας δημιουργούν μια μάζα πρόσθετων εισοδημάτων, αφενός μεν μέσω της διατήρησης των πραγματικών μισθών των ήδη απασχολουμένων σε σταθερά επίπεδα, αφετέρου δε μέσω της αύξησης του αριθμού των απασχολουμένων που θα απαιτηθεί για την επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας των μηχανών. Αυτή η μάζα των εισοδημάτων

τροφοδοτεί την κατανάλωση, που προκαλεί μιαν επιτάχυνση των επενδύσεων (αποτέλεσμα του "επιταχυντή"), της οικονομικής μεγέθυνσης και της απασχόλησης. Σε ότι αφορά τις έμμεσες μακροοικονομικές επιπτώσεις, η οικονομική μεγέθυνση επιδρά ευνοϊκά στα δημόσια ελλείμματα, δίνοντας έτσι την δυνατότητα στα δημόσια οικονομικά να επωμισθούν ένα μέρος από το κόστος εργασίας που θα προκαλέσει η μείωση του χρόνου εργασίας.

Συμπεράσματα

Με βάση την παραπάνω ανάλυση, οι εκτιμήσεις του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η μείωση του εργάσιμου χρόνου στις 35 ώρες χωρίς μείωση των μισθών μπορεί να εφαρμοσθεί στην ελληνική οικονομία χωρίς να απειλήσει την ανταγωνιστικότητά της, εφ' όσον πραγματοποιηθεί υπό ορισμένες προϋποθέσεις. Για την εξασφάλιση αυτών των προϋποθέσεων θα πρέπει να υπάρξει μακροπρόθεσμη κοινωνική συμφωνία και των τριών μερών: των συνδικαλιστικών οργανώσεων των μισθωτών, της εργοδοτικής πλευράς και του Κράτους.

Οι επιπτώσεις της δραστικής μείωσης του χρόνου εργασίας στο κόστος παραγωγής και στην τιμή του προϊόντος, επομένως και στην ανταγωνιστικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων ή κλάδων, είναι συνάρτηση πολλών παραγόντων. *Οι εν λόγω επιπτώσεις εξαρτώνται λοιπόν από τις συνθήκες μέσα στις οποίες θα εφαρμοσθεί η μείωση του χρόνου εργασίας.*

Οι συνθήκες αυτές δεν καθορίζονται χωρίς την παρέμβαση των κοινωνικών υποκειμένων: η κοινωνική διαπραγμάτευση και η πολιτική βούληση μπορούν να αποτελέσουν τον σημαντικότερο παράγοντα τής επιτυχίας του εγχειρήματος, είτε μέσω του καθορισμού των μεταβολών που θα επέλθουν στα σημαντικότερα μεγέθη του κόστους, είτε μέσω του προσδιορισμού ενός μακροπρόθεσμου σχεδίου εφαρμογής του μέτρου.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, όπου θα απαιτηθεί η "επιθετική" μείωση του εργάσιμου χρόνου, δηλαδή η επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας των μηχανικών εγκαταστάσεων και η αναδιοργάνωση της εργασίας. Μεγίστης σημασίας είναι η βούληση και η ικανότητα της επιχείρησης να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις ενός τέτοιου εγχειρήματος.

Η επιτυχία του μέτρου, σε πολλές περιπτώσεις, απαιτεί μια μεταστροφή στην πολιτική της επιχείρησης στην κατεύθυνση της κατάκτησης μεγαλύτερων μεριδίων αγοράς. Οι επιχειρήσεις που ακολουθούν μια πολιτική μεγιστοποίησης του βραχυπρόθεσμου κέρδους έχουν τις μικρότερες πιθανότητες να αντέξουν το βάρος μιας μείωσης του χρόνου εργασίας. Επομένως, η τελευταία θα αναλάβει και τον ρόλο μιας εκσυγχρονιστικής πίεσης επί των πλέον πεπαλαιωμένων αντιλήψεων σε ότι αφορά τη διοίκηση των επιχειρήσεων.

Η αναδιοργάνωση της εργασίας θα πρέπει να συνοδεύεται, σε πολλές περιπτώσεις, από μια προσπάθεια βελτίωσης της ποιότητας και του είδους των παραγόμενων προϊόντων, ώστε η επιπλέον παραγωγή που θα πραγματοποιείται χάρη στην επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας των μηχανικών εγκαταστάσεων να μπορεί να τοποθετηθεί στην αγορά.

Σε πολλές περιπτώσεις μονάδων παραγωγής που αντιμετωπίζουν προβλήματα, η αναδιοργάνωση θα πρέπει να συνδυαστεί με την γενικότερη προσπάθεια αναδιάρθρωσης ώστε οι μονάδες να γίνουν ανταγωνιστικές.

Η μείωση του εργάσιμου χρόνου πρέπει να είναι σημαντική και όχι σταδιακή. Οι επιχειρήσεις που προχωρούν στην μείωση του εργάσιμου χρόνου με βαθμιαίο τρόπο, π.χ. με μικρές μειώσεις της μίας ώρας ανά έτος, δεν προχωρούν σε προσλήψεις, αλλά καλύπτουν τα "κενά" της παραγωγής με μια έκτακτη, πρόσθετη, αύξηση της παραγωγικότητας: αναδιοργανώνουν την παραγωγή, έτσι ώστε να μην δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας και να μην προβαίνουν σε προσλήψεις.

Η μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση της ανταγωνιστικότητας δεν είναι εφικτή χωρίς τον ενεργητικό ρόλο του Κράτους. Διότι, οι αποφάσεις του επιδρούν σε μια σειρά μεταβλητές του κόστους παραγωγής.

Η επιτυχία του εγχειρήματος απαιτεί, καταρχήν, μιαν αύξηση της εσωτερικής ή/και της εξωτερικής ζήτησης που απευθύνεται στα ελληνικά προϊόντα. Επομένως, η κρατική πολιτική θα έπρεπε να εξασφαλίσει μεγαλύτερους ρυθμούς μεγέθυνσης του ΑΕΠ. Αυτές οι δύο συνθήκες είναι απαραίτητες για την επιτυχή υλοποίηση της αναδιοργάνωσης.

Σημαντικός είναι ο ρόλος του Κράτους, σχετικά και με τη μεταφορά πόρων προς τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν την μείωση του εργάσιμου χρόνου.

Κεντρική σημασία για την επιτυχία του εγχειρήματος της αύξησης της απασχόλησης μέσω της μείωσης του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των μισθών και χωρίς να θιγεί η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων έχει η "επιθετική" εφαρμογή του μέτρου: Η αναδιοργάνωση της εργασίας που γίνεται εφικτή με την εφαρμογή των 35 ωρών εργασίας, καθιστά δυνατή την επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας του μηχανικού συστήματος, δηλαδή την εντατικότερη χρήση του παγίου κεφαλαίου. Η τελευταία συνοδεύεται από αύξηση της παραγωγής, επιμερισμό των σταθερών εξόδων σε μεγαλύτερο όγκο προϊόντων, επομένως και από μείωση του μοναδιαίου κόστους παραγωγής.

Η "παθητική" εφαρμογή του μέτρου, δηλαδή χωρίς αναδιοργάνωση της εργασίας, μπορεί να εφαρμοσθεί χωρίς να θίξει την ανταγωνιστικότητα στις επιχειρήσεις εκείνες ή τους κλάδους εκείνους που έχουν προχωρήσει σε συνεχή λειτουργία των παγίων εγκαταστάσεών τους, και ως εκ τούτου, έχουν μετατρέψει τους μισθούς σε ένα μικρό μόνον μέρος του συνολικού τους κόστους (π.χ. επεξεργασία πετρελαίου, βασική μεταλλουργία, καπνοβιομηχανία, τρόφιμα), και στις επιχειρήσεις και τους κλάδους που παρουσιάζουν πολύ υψηλή κερδοφορία (π.χ. τράπεζες).

Σήμερα πλέον έχουν συγκεντρωθεί περισσότερες προϋποθέσεις για την επιτυχία του εγχειρήματος:

(α) Όταν η γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού είναι μειωμένη, η αύξηση της απασχόλησης εξαιτίας της μείωσης του εργάσιμου χρόνου τείνει να είναι μικρή, ενώ ενδέχεται στις τοπικές αγορές εργασίας να δημιουργηθούν ελλείψεις

σε ορισμένες ειδικότητες που θα μετατραπούν σε αυξήσεις των μισθών. Εντούτοις, ο κίνδυνος αυτός θεωρούμε ότι έχει ουσιαστικά εκλείψει διότι ο σημερινός όγκος της ανεργίας έχει δημιουργήσει, σε όλες τις περιοχές της χώρας και για την συντριπτική πλειοψηφία των επαγγελμάτων, σημαντικές εφεδρείες εργατικού δυναμικού . Ως εκ τούτου, σε κάθε περιοχή δεν αναμένεται να εμφανισθούν ελλείψεις που θα οδηγήσουν σε αυξήσεις των μισθών αντί για αυξήσεις της απασχόλησης.

(β) Πέραν τούτου, υπάρχουν και σαφείς ενδείξεις ότι η αγορά εργασίας στην Ελλάδα έχει καταστεί, στην διάρκεια της δεκαετίας του '90, πολύ πιο ευέλικτη από ό,τι στο παρελθόν.

(γ) Στο τμήμα της ελληνικής οικονομίας που είναι εκτεθειμένο στον διεθνή ανταγωνισμό, οι επιχειρήσεις ακολουθούν ως επί το πλείστον την εξέλιξη των διεθνών τιμών εκφρασμένων σε εθνικό νόμισμα. Χάρη στην διατήρηση της πραγματικής συναλλαγματικής ισοτιμίας σε υψηλά επίπεδα (αργότερα δε στην ύπαρξη του κοινού νομίσματος), η δυνατότητα του τμήματος της ελληνικής οικονομίας που είναι εκτεθειμένο στον διεθνή ανταγωνισμό να μετακυλύσει τις αυξήσεις του κόστους στις τιμές είναι περιορισμένη. Το ίδιο ισχύει πλέον, όλο και περισσότερο και για το τμήμα εκείνο της ελληνικής οικονομίας το οποίο δεν είναι μεν εκτεθειμένο στον διεθνή ανταγωνισμό, πλην όμως, υπόκειται σε αυξανόμενο εσωτερικό ανταγωνισμό εξαιτίας της χρόνιας υποαπασχόλησης του παραγωγικού δυναμικού, της αυξημένης ανεργίας και των πολιτικών απελευθέρωσης της αγοράς που ακολουθεί το ελληνικό κράτος.

(δ) Οι μισθοί βρίσκονται σε χαμηλά επίπεδα, είτε σε σχέση με το παρελθόν, είτε σε σχέση με τις άλλες χώρες της ΕΕ (πλην της Πορτογαλίας), το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος είναι σημαντικά χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ και έχει μειωθεί σημαντικά, οι κλάδοι με τους υψηλότερους μισθούς είναι οι κλάδοι με το χαμηλότερο μοναδιαίο κόστος εργασίας λόγω υψηλότερης παραγωγικότητας, στους κλάδους έντασης κεφαλαίου το βάρος του κόστους εργασίας στο συνολικό κόστος παραγωγής είναι εξαιρετικά μικρό, ενώ στους κλάδους έντασης εργασίας οι μισθοί είναι εξαιρετικά χαμηλοί. Η κερδοφορία, αντιθέτως, βρίσκεται σε ανοδική πορεία ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του '80, είναι δε από τις υψηλότερες στην Ευρωπαϊκή Ένωση τουλάχιστον σε ότι αφορά τον ιδιωτικό τομέα.

Με βάση αυτά τα δεδομένα, δεν θεωρείται βάσιμο το επιχείρημα ότι η αύξηση του ωριαίου κόστους εργασίας, στην περίπτωση της δραστικής μείωσης του χρόνου εργασίας, θα οδηγήσει σε μείωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας ή ότι θα περιορίσει την ικανότητα των επιχειρήσεων να αυτο-χρηματοδοτήσουν τις επενδύσεις τους.

Ιδιωτικοποίηση και Εργασιακές Σχέσεις: η περίπτωση της Ελλάδας

Ευαγγελία Σουμέλη

Η σημερινή συγκυρία χαρακτηρίζεται από την επιτάχυνση της πολιτικής των ιδιωτικοποιήσεων, πολιτική που αποτελεί σημείο αιχμής της οικονομικής πολιτικής της σημερινής κυβέρνησης στο πλαίσιο της ένταξης της Ελλάδας στην ΟΝΕ. Ωστόσο, οι μέχρι σήμερα πραγματοποιηθείσες ιδιωτικοποιήσεις περιορίζονται σε μικρό αριθμό επιχειρήσεων και δεν υπάρχουν επαρκή στοιχεία ή δεν έχουν πραγματοποιηθεί σχετικές μελέτες που να δείχνουν τις επιπτώσεις των ιδιωτικοποιήσεων στις εργασιακές σχέσεις, πλην ορισμένων περιπτώσεων όπως στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών.

Τόσο ο σχεδιασμός όσο και η υλοποίηση της πολιτικής των ιδιωτικοποιήσεων στην Ελλάδα ξεκίνησε στην αρχή της δεκαετίας του 1990. Την πρώτη περίοδο της ιδιωτικοποίησης το μεγαλύτερο ενδιαφέρον αφορά στις επιχειρήσεις του Οργανισμού Ανασυγκρότησης Επιχειρήσεων (ΟΑΕ) τις λεγόμενες "προβληματικές", υπερχρεωμένες δηλαδή επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, οι οποίες πέρασαν στο δημόσιο έλεγχο για να μην κλείσουν. Στην δεύτερη περίοδο, η οποία αρχίζει ουσιαστικά από το 1993 και διαρκεί μέχρι σήμερα, το ενδιαφέρον στρέφεται κυρίως στις Δημόσιες Επιχειρήσεις Κοινής Ωφέλειας (ΔΕΚΟ), όπως οι τηλεπικοινωνιακές υπηρεσίες και η ενέργεια. Για τις περισσότερες από αυτές, η διαδικασία ιδιωτικοποίησης μέχρι σήμερα βρίσκεται στο στάδιο του σχεδιασμού. Στις αρχές Σεπτεμβρίου του 1999 ωστόσο, στο πλαίσιο τις 64^{ης} Διεθνούς Έκθεσης Θεσσαλονίκης, όπου είθισται να εξαγγέλλονται από τον πρωθυπουργό οι κυβερνητικοί οικονομικοί και κοινωνικοί στόχοι για το επόμενο έτος, ο πρωθυπουργός Κ. Σημίτης αναφέρθηκε στην ανάγκη επιτάχυνσης του προγράμματος των ιδιωτικοποιήσεων και των μετοχοποιήσεων από το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας. Ειδικότερα, το πρόγραμμα ιδιωτικοποίησης και μετοχοποίησης του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας, μεταξύ άλλων, προβλέπει για το ερχόμενο διάστημα την μετοχοποίηση του 20%-25% της Εταιρείας Ύδρευσης και Αποχέτευσης Πρωτευούσης (ΕΥΔΑΠ), την διάθεση πλειοψηφικού πακέτου μετοχών 51%-67% της Ελληνικής Βιομηχανίας Οχημάτων (ΕΛΒΟ), την ιδιωτικοποίηση του εμπορικού τμήματος της Ελληνικής Αεροπορικής Βιομηχανίας

(ΕΑΒ), στα πλαίσια της εξυγίανσης της, την είσοδο στο χρηματιστήριο των Οργανισμών Λιμένων Πειραιώς και Θεσσαλονίκης (ΟΛΠ-ΟΛΘ), καθώς και την απελευθέρωση της αγοράς ηλεκτρικής ενέργειας και της αγοράς φυσικού αερίου. Να σημειωθεί, ότι σχετικά με τις υπηρεσίες του κράτους προνοίας και κυρίως σε ότι αφορά το Εθνικό Σύστημα Υγείας, η πολιτική της αποκρατικοποίησης περιορίζεται στην εκχώρηση περιορισμένων προϊόντων και υπηρεσιών σε ιδιώτες. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα των υπεργολαβιών που εφαρμόζονται αποκλειστικά και μόνο στον τομέα του καθαρισμού και της τροφοδοσίας (νοσοκομεία), καθώς και στον τομέα των νέων τεχνολογιών (διαγνωστικά κέντρα), χωρίς ωστόσο να υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία σχετικά με τις επιπτώσεις των πρακτικών αυτών στις εργασιακές σχέσεις.

Η περίπτωση των τηλεπικοινωνιών

Η περίπτωση ιδιωτικοποίησης του κλάδου των τηλεπικοινωνιακών υπηρεσιών, όπως άλλωστε και στις περισσότερες χώρες στην Ευρώπη, αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα της πολιτικής των ιδιωτικοποιήσεων στην Ελλάδα με σοβαρές επιπτώσεις τόσο στην απασχόληση όσο και στις εργασιακές σχέσεις στον κλάδο.

Η ιδιωτικοποίηση του Οργανισμού Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος (ΟΤΕ) σχεδιάστηκε μεταξύ 1991 και 1993 στο πλαίσιο του Ν. 2000/1991 "Περί Αποκρατικοποίησης", ενώ το πρώτο βήμα για την εφαρμογή της απελευθέρωσης του ΟΤΕ έγινε τον Ιούλιο του 1992 στο πλαίσιο Ν. 2065/1992 για την "Απελευθέρωση της αγοράς τηλεπικοινωνιών", νόμος ο οποίος χωρίς ουσιαστικά να αλλάζει, τροποποιήθηκε στην συνέχεια με τον Ν. 2075/1992. Το δεύτερο βήμα της απελευθέρωσης έγινε τον Αύγουστο του 1993 με την ψήφιση του Ν. 2167/1993 ο οποίος προέβλεπε την ιδιωτικοποίηση του ΟΤΕ μέσω της εκχώρησης του management και πακέτου μετοχών 35% σε ιδιώτη στρατηγικό επενδυτή, με την διακίνηση του 14% των μετοχών μέσω χρηματιστηρίου. Ωστόσο, με την αντίδραση των συνδικάτων ο σχετικός νόμος καταργήθηκε χωρίς να εφαρμοστεί στην πράξη. Ουσιαστικά λοιπόν, η πρώτη μετοχοποίηση πραγματοποιείται το 1996 στο πλαίσιο του Ν. 2257/1994 ο οποίος αντικαθιστά τον Ν. 2167/1993 και προβλέπει την μετοχοποίηση του 25% του ΟΤΕ μέσω χρηματιστηρίου. Σε υλοποίηση του νόμου αυτού πραγματοποιείται το 1996 η πρώτη μετοχοποίηση του ΟΤΕ με την διάθεση του 8% των μετοχών μέσω χρηματιστηρίου, ενώ το 1997 διατίθεται το 12% των μετοχών. Στην συνέχεια με τροποποίηση του Ν. 2167/1993 προβλέπεται η εκχώρηση του 49% των μετοχών αντί του 25% και ακολουθούν δύο ακόμη μετοχοποιήσεις, η πρώτη 15% το 1998 και η δεύτερη 14% το 1999. Να σημειωθεί, ότι και στις τέσσερις φάσεις μετοχοποίησης παραχωρήθηκε στους εργαζόμενους το δικαίωμα αγοράς περιορισμένου αριθμού μετοχών με μικρή έκπτωση.

Η επίπτωση της ιδιωτικοποίησης του ΟΤΕ στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις

Σύμφωνα με την Διεύθυνση ανθρώπινου δυναμικού του ΟΤΕ ο αριθμός προσωπικού στον ΟΤΕ προβλέπεται να μειωθεί από 26.000 εργαζόμενους το 1996 σε 16.000 εργαζόμενους μέχρι το έτος 2000. Το 1995 στα πλαίσια ειδικής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης διάρκειας τεσσάρων ετών από το 1996 έως το 2000, συμφωνήθηκε μεταξύ των μερών σύστημα εθελοντικής αποχώρησης, σύμφωνα με το οποίο έχουν ήδη αποχωρήσει 4.000 εργαζόμενοι. Σύμφωνα με τα στοιχεία που παραχώρησε η διεύθυνση προσωπικού του ΟΤΕ θίγονται όλες οι θέσεις εργαζομένων, κυρίως όμως το τεχνικό προσωπικό.

Όσον αφορά την συνδικαλιστική πυκνότητα σημειώνεται σημαντική αλλαγή που αφορά στις νέες προσλήψεις που πραγματοποιήθηκαν μετά την πρώτη μετοχοποίηση, σε θέσεις κυρίως υψηλής ειδίκευσης. Ειδικότερα, αναφέρεται ότι ενώ η συνδικαλιστική πυκνότητα κάλυπτε το 98% περίπου των εργαζομένων, στις νέες προσλήψεις δεν ξεπερνά το 30%, 100 δηλαδή εργαζόμενοι σε σύνολο 500.

Σχετικά με τους μισθούς, η Ομοσπονδία Εργαζομένων (ΟΜΕ-ΟΤΕ) στον ΟΤΕ αναφέρει πάγωμα των μισθών με αποτέλεσμα το μισθολόγιο του ΟΤΕ να είναι το χαμηλότερο απ' όλες τις ΔΕΚΟ, ενώ αναφορικά με το κόστος εργασίας αναφέρει σημαντική μείωση με παράλληλη αύξηση της παραγωγικότητας. Ωστόσο, σύμφωνα με την ΟΜΕ-ΟΤΕ η αύξηση της παραγωγικότητας είναι αποτέλεσμα της ραγδαίας και γενικευμένης εισαγωγής νέας τεχνολογίας (ψηφιακή τεχνολογία και οπτικές ίνες), διαδικασία που πραγματοποιήθηκε το 1989 πολύ πριν από τη πρώτη μετοχοποίηση.

Αναφορικά με τις εργασιακές σχέσεις επισημαίνονται αλλαγές τόσο στην διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και στο περιεχόμενο αυτών, όσο και στην εκπροσώπηση των εργαζομένων στην επιχείρηση. Ειδικότερα, μειώθηκε ο αριθμός των εκλεγμένων εκπροσώπων των εργαζομένων στο Διοικητικό Συμβούλιο του ΟΤΕ από τρεις σε δύο και υποβαθμίστηκαν οι αρμοδιότητες του συμβουλίου εργαζομένων, ενώ καταργήθηκε και η Αντιπροσωπευτική Συνέλευση Κοινωνικού Ελέγχου (ΑΣΚΕ), τριμερής επιτροπή που είχε κυρίως τον έλεγχο των επενδύσεων. Όσον αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, η ΟΜΕ-ΟΤΕ επισημαίνει την ανελαστική στάση της Διοίκησης σε ορισμένα θέματα όπως οι ευελιξίες, στάση που επιβεβαιώνεται και με τον Νέο Κανονισμό Προσωπικού του ΟΤΕ ο οποίος προβλέπει την αύξηση του διευθυντικού δικαιώματος και των ευελιξιών. Αναφέρεται επίσης και η επιμονή της Διοίκησης για την σύνδεση των μισθών με την παραγωγικότητα, ζήτημα για το οποίο δεν έχει ακόμη επιτευχθεί συμφωνία με το συνδικάτο, ενώ έχει δημιουργηθεί ειδική μεικτή επιτροπή που ερευνά το θέμα. Ειδικότερα, σύμφωνα με την ΟΜΕ-ΟΤΕ η σύνδεση μισθών και παραγωγικότητας αποτελεί ζήτημα οξύτατης σύγκρουσης με τα συνδικάτα, δεδομένου ότι η μέχρι στιγμής διαδικασία χορήγησης των πριμ παραγωγικότητας γίνεται με αδιαφανή τρόπο χωρίς αντικειμενικά με μετρήσιμα κριτήρια. Ωστόσο, η

ΟΜΕ-ΟΤΕ συγκαταλέγει στις θετικές αλλαγές την δημιουργία Διεύθυνσης Ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών και προϊόντων του ΟΤΕ, η οποία δημιουργήθηκε και άρχισε να λειτουργεί το 1998.

Συνολικά, σύμφωνα με την ΟΜΕ-ΟΤΕ η διάθεση του 49% των μετοχών του ΟΤΕ σε ιδιώτες, είχε αρνητικές επιπτώσεις τόσο στους μισθούς, στην κοινωνική ασφάλιση και στις εργασιακές σχέσεις στον κλάδο, όσο και στο κοινωφελές και κοινωνικό έργο της επιχείρησης. Σύμφωνα με την Κυβέρνηση η μετοχοποίηση του ΟΤΕ είχε σαν στόχο την χρηματοδότηση των επενδύσεων του ΟΤΕ, επιχείρημα που χρησιμοποιεί και στην περίπτωση των μετοχοποιήσεων που πρόκειται να ακολουθήσουν σε άλλες ΔΕΚΟ. Ωστόσο, η άποψη αυτή δέχεται κριτική τόσο από τα συνδικάτα όσο και από τους ίδιους τους μετόχους. Σύμφωνα με τα συνδικάτα του κλάδου η μετοχοποίηση του ΟΤΕ στόχευε στην κάλυψη αναγκών του δημόσιου χρέους. Από την μεριά των μετόχων επισημαίνεται η ουσιαστική καθυστέρηση των επενδύσεων, ενώ παράλληλα εκφράζεται έντονη ανησυχία για την πτώση της μετοχής του ΟΤΕ από 8.000 σε 6.250 δρχ., την στιγμή μάλιστα που ο δείκτης του χρηματιστηρίου έχει υπερ-τριπλασιαστεί.

Επισημαίνεται επίσης, ότι στα πλαίσια του ανταγωνισμού που δημιουργεί η απελευθέρωση της αγοράς των τηλεπικοινωνιών κυρίως στο χώρο της κινητής τηλεφωνίας, το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων επηρεάζεται σημαντικά με κύρια κατεύθυνση την αύξηση της ευελιξίας.

Οι απόψεις των κοινωνικών συνομιλητών

Από την πλευρά των συνδικάτων, οι επικείμενες ιδιωτικοποιήσεις και μετοχοποιήσεις που έχει εξαγγείλει η κυβέρνηση καθώς και αυτές που έχουν πραγματοποιηθεί μέχρι σήμερα ή πρόκειται να γίνουν στο μέλλον, έχουν δημιουργήσει ένα κλίμα σύγκρουσης μεταξύ της κυβέρνησης και των συνδικάτων. Σαν αποτέλεσμα υπήρξαν έντονες αντιδράσεις από τα συνδικάτα, οι οποίες ξεκίνησαν τον Μάιο του 1998 μετά την ανακοίνωση της κυβέρνησης για την πώληση της Ιονικής Τράπεζας, απόφαση η οποία θεωρήθηκε από τα συνδικάτα ως προς το πρώτο στάδιο εφαρμογής του προγράμματος διαρθρωτικής προσαρμογής στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Από τότε μέχρι σήμερα έχουν σημειωθεί σημαντικές απεργιακές κινητοποιήσεις ενάντια στην επιτάχυνση της φιλελευθεροποίησης και της ιδιωτικοποίησης, είτε σε εθνικό επίπεδο όπως στην περίπτωση της μεγαλύτερης γενικής απεργίας των τελευταίων ετών στις 9 Απριλίου 1999 (GR9804169n), είτε σε επίπεδο κλάδου όπως στις περιπτώσεις των εργαζομένων στις ακτοπλοϊκές συγκοινωνίες (GR9804168n), στους σιδηροδρόμους (GR9812105n) και στις τράπεζες (GR9805172n). Πιο πρόσφατα, μεγάλη αντίδραση έχει προκαλέσει η επικείμενη μετοχοποίηση της ΕΥΔΑΠ. Ειδικότερα, στις 10 Σεπτεμβρίου 1999 σε κοινή σύσκεψη που πραγματοποιήθηκε μεταξύ της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) και της

Ομοσπονδίας Εργαζομένων της ΕΥΔΑΠ οι δύο οργανώσεις απέρριψαν την απόφαση της κυβέρνησης για εκχώρηση της εκμετάλλευσης φυσικού πλούτου, όπως είναι το νερό, σε ιδιώτες και απαίτησαν την απόσυρση του σχετικού νομοσχεδίου. Τόνισαν, δε ότι στην αντίθετη περίπτωση θα ληφθούν όλες οι απαραίτητες πρωτοβουλίες για την διασφάλιση του ιδιοκτησιακού καθεστώτος της ΕΥΔΑΠ, των εργασιακών δικαιωμάτων, την προστασία του καταναλωτή και την ανάπτυξη της επιχείρησης με βάση τις ανάγκες του συνόλου των πολιτών και όχι τις απαιτήσεις των λίγων, που θέλουν να κερδοσκοπήσουν σε βάρος του κοινωνικού συνόλου και της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Από την πλευρά των εργοδοτών, ο (Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών) ΣΕΒ επισημαίνει ότι για να επιτευχθεί πραγματική σύγκλιση της Ελλάδας με τις άλλες χώρες της ΕΕ και ουσιαστική αντιμετώπιση της ανεργίας, απαιτούνται ρυθμοί οικονομικής μεγέθυνσης πολύ ταχύτεροι απ' ότι τα τελευταία χρόνια. Εκτός όλων των άλλων μέτρων που έχουν ληφθεί ή χρειάζεται να ληφθούν, σύμφωνα με τον ΣΕΒ σημαντική προϋπόθεση για την ανάπτυξη είναι η άνοδος της παραγωγικότητας στις δραστηριότητες εκείνες που παράγουν κυρίως για την εγχώρια αγορά, τομείς, οι περισσότεροι από τους οποίους συγκεντρώνονται στο δημόσιο τομέα και στις υπηρεσίες. Τονίζεται επίσης ότι η επικράτηση ενός ευνοϊκού αναπτυξιακού περιβάλλοντος εξαρτάται από την ταχύτητα με την οποία θα προχωρήσουν οι διαρθρωτικές αλλαγές στο χώρο του κράτους και συγκεκριμένα: η μείωση των δημοσίων ελλειμμάτων, οι αποκρατικοποιήσεις και οι βελτιώσεις στη δημόσια διοίκηση Σ' αυτό το πλαίσιο, ο ΣΕΒ είναι υπέρ της κατάργησης των κρατικών μονοπωλίων με άρση των εμποδίων για την είσοδο νέων επιχειρήσεων στους σχετικούς τομείς με βασικό κριτήριο την εξυπηρέτηση των πολιτών, τη συμπίεση του κόστους και την αποδοτική λειτουργία προς όφελος της ανταγωνιστικότητας και της αύξησης της παραγωγικότητας. Ο ΣΕΒ τονίζει επίσης ότι στην ελληνική πραγματικότητα στο κεφάλαιο "ιδιωτικοποιήσεις" εμπίπτει και το ζήτημα των προβληματικών επιχειρήσεων οι οποίες χρηματοδοτούνται από το Δημόσιο με επισφαλή αποτελέσματα, και των οποίων αν και έχει αρχίσει η εξυγίανση δεν έχει προχωρήσει αρκετά. Για το λόγο αυτό, όσες επιχειρήσεις είναι δυνατό πρέπει να επανέλθουν στον ιδιωτικό τομέα και οι άλλες να κλείσουν οριστικά. Για το ΣΕΒ η εξοικονόμηση των πόρων που θα προέλθει από την οριστική εκκαθάριση του ζητήματος των προβληματικών επιχειρήσεων θα είναι τεράστια και μέρος από τους πόρους αυτούς θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί για την εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης αντί να σπαταλώνται για τη συντήρηση θέσεων εργασίας που αργά ή γρήγορα θα πάψουν να υπάρχουν. Συνολικά, ο ΣΕΒ επισημαίνει ότι οι ιδιωτικοποιήσεις στην Ελλάδα προχωρούν πολύ διστακτικά, ενώ όσον αφορά τις επιπτώσεις των ιδιωτικοποιήσεων στις εργασιακές σχέσεις τονίζει ότι οι μέχρι σήμερα πραγματοποιηθείσες ιδιωτικοποιήσεις δεν έχουν θίξει τα κεκτημένα.

Σχόλιο

Μετά την ένταξη της Ελλάδας στον Μηχανισμό Συναλλαγματικών Ισοτιμιών , είναι φανερό ότι η κυβέρνηση έχει σαν βασικό στόχο την εφαρμογή του προγράμματος της διαρθρωτικής προσαρμογής στο πλαίσιο της ΕΕ. Η εξαγγελθείσα επιτάχυνση του προγράμματος ιδιωτικοποίησης και μετοχοποίησης του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας από τον πρωθυπουργό Κ. Σημίτη, αποτελεί σαφώς ένα ακόμη βήμα προς την επίτευξη του στόχου αυτού, δείχνοντας την αποφασιστικότητα της κυβέρνησης προς την κατεύθυνση των διαρθρωτικών αλλαγών που έχει εξαγγείλει με στόχο την ένταξη της Ελλάδας στην ΟΝΕ το 2001. Από την πλευρά τους οι εργοδότες επισημαίνουν μία σημαντική καθυστέρηση και διστακτικότητα προς την κατεύθυνση αυτή, τονίζοντας την ανάγκη να επιταχυνθεί η διαδικασία των ιδιωτικοποιήσεων προς όφελος της ανταγωνιστικότητας και της αύξησης της παραγωγικότητας και αγνοώντας τις όποιες επιπτώσεις για τους εργαζόμενους. Από την πλευρά τους τα συνδικάτα, αντιδρούν έντονα στις επιχειρούμενες αλλαγές της κυβέρνησης που έχουν σαν στόχο τις μαζικές ιδιωτικοποιήσεις και την ριζική μεταβολή των εργασιακών σχέσεων στην κατεύθυνση της ευελιξίας.

Σε αυτό το πλαίσιο σοβαρά ερωτήματα δημιουργούνται για το μέλλον της απασχόλησης και του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων, θέματα για τα οποία, πέραν των ενδείξεων, ιδιαίτερα αναφορικά με την μείωση των θέσεων εργασίας, δεν υπάρχει προς το παρόν επιστημονική τεκμηρίωση. Σοβαρά ερωτήματα δημιουργούνται επίσης και σε σχέση με την δυνατότητα των συνδικάτων να παρέμβουν ουσιαστικά και να ανατρέψουν την υπάρχουσα κατάσταση.

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Περίοδος 1995-1999. Τεύχη 1 έως 54

1.Οικονομία

1. Κοινή μελέτη ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΣΒΕΕ, για τη βιομηχανική αναδιάρθρωση		1
2. Αλλάζει ο χάρτης της απασχόλησης		2
3. Η ΓΣΕΕ για τις φοροαπαλλαγές των εργαζομένων.		5
4. Στα επίπεδα του 1982 οι μισθοί στη βιομηχανία	Η. Ιωακείμογλου, Χ. Τριανταφύλλου	6
5. Η στροφή στα ποιοτικά προϊόντα λύση για την ανταγωνιστικότητα.	Η. Ιωακείμογλου, Χ. Τριανταφύλλου.	6
6. Ρεαλιστική η επαναλειτουργία των πλαστικών Καβάλας.	Χ. Τριανταφύλλου	6
7. Οικονομική πολιτική: εξέλιξη των βασικών μεγεθών	Η. Ιωακείμογλου Δ. Κατσορίδα	6
8. Μισθοί, απασχόληση, παραγωγή και κέρδη.	Η. Ιωακείμογλου, Χ. Τριανταφύλλου	7

9. Έρευνα του ΙΝΕ: Η εισοδηματική στενότητα οδηγεί στην πολυαπασχόληση.		7
10. Μισθοί και κόστος εργασίας 1990 - 1995	Η. Ιωακείμογλου, Χ. Τριανταφύλλου	7
11. Οι δυνατότητες μιας νέας εισοδηματικής πολιτικής..	Π. Λ. Ρυλμόν	7
12. Τι πρέπει να αλλάξει στο φορολογικό σύστημα. Οι προτάσεις της ΓΣΕΕ		19
13. Απασχόληση και ανεργία στο νομό Φθιώτιδος	Σ. Βογιατζή	23
14. 35ωρο και μείωση της ανεργίας..	Επιμέλεια: Η. Ιωακείμογλου	26
15. Μελέτη βιωσιμότητας της Πειραϊκής Πατραϊκής.		26
16. Οι επιπτώσεις από μια υποτίμηση της δραχμής.	Δ. Κατσορίδα	26
17. Κοινωνικός διάλογος: Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Εργασιακές σχέσεις, Κοινωνική ασφάλιση		27
18. Ο ανταγωνισμός από τις χώρες χαμηλού κόστους δεν απειλεί την απασχόληση στην Ευρώπη.	Η. Ιωακείμογλου	29
19. Στα επίπεδα του 1983 παραμένουν οι μισθοί	Η. Ιωακείμογλου	29
20. Κοινωνικές επιπτώσεις από την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών.	Δ. Κατσορίδα	30
21. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας	Η. Ιωακείμογλου	30
22. Κοινωνικός διάλογος: Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση, Εργασιακές σχέσεις.		31

23. Η μείωση του χρόνου εργασίας στις Τράπεζες	Επιμέλεια Ε. Σουμέλη	31
24. Διεθνείς συγκρίσεις μισθών και μη μισθολογικού κόστους εργασίας		32
25. Εργασία και υποτίμηση.	Χ. Πολυζωγόπουλου	35
26. Μισθοί-Ανταγωνιστικότητα ή Μισθοί-Απασχόληση;	Χ. Τριανταφύλλου	38
27. Ημερίδα: ΟΝΕ και Επιπτώσεις στην αγορά εργασίας.		39
28. Εισοδήματα και Φορολογία τη δεκαετία 1987 – 1996	Δ. Βασιλειάδη Μ. Θεοδωρουλάκη	40
• Φορολογικό σύστημα και Προϋπολογισμός.	Χρήστου. Πολυζωγόπουλου	42
• Εργασία και νέες τεχνολογίες στη βιομηχανία :	Π. Λινάρδου Ρυλμόν.	42
• Η πολιτική χαμηλών μισθών εντείνει τις εισοδηματικές ανισότητες.	Η. Ιωακείμογλου	42
• ΟΝΕ, μισθοί, ανεργία και κοινωνική ασφάλιση..	Σ. Ρομπόλη	43
• Παγκοσμιοποίηση της οικονομίας : μύθος ή πραγματικότητα;.	Δ. Κατσορίδα	44
• Παγκοσμιοποίηση ή διεθνοποίηση των οικονομιών ;	Δ. Κατσορίδα	45

• Φόρος TOBIN..	Χ. Τριανταφύλλου	45
36. Ευρωπαϊκή Ένωση. Είναι "Βέλτιστη νομισματική περιοχή";.	Δ. Κατσορίδα	46
37. Οι προτάσεις της ΓΣΕΕ για τη φορολογική μεταρρύθμιση		47
38. Αναβάθμιση του τουριστικού προϊόντος μέσω της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό.	Θ. Σπυροπούλου.	48-49
39. Ο ΟΟΣΑ για τον βασικό μισθό.	Χ. Τριανταφύλλου	48-49
40. Αλλοδαποί εργαζόμενοι και οικονομική ανάπτυξη.	Δ. Κατσορίδα	52

2. Απασχόληση - Νέες μορφές απασχόλησης Συγγραφέας τεύχος

1. Το εργατικό δυναμικό αυξάνεται ταχύτερα από την απασχόληση.	Η. Ιωακείμογλου Δ. Κατσορίδα	1
2. Τράπεζα πληροφοριών για την αγορά εργασίας	Β. Τακούδη	1
3. Αλλάζει ο χάρτης της απασχόλησης		2
4. Αιμορραγία χαμένων θέσεων εργασίας (αλλαγές ανά τομέα δραστηριότητας)		2
5. Η μείωση του χρόνου εργασίας και η ανεργία	Η. Ιωακείμογλου Δ. Κατσορίδα	2
6. Απασχόληση κατά κλάδο παραγωγής		2
7. Η διοικητική αποκέντρωση του ΟΑΕΔ και οι εκπρόσωποι των συνδικάτων	Κ. Δημουλά	2

8. Κοινωνικός διάλογος για το 35ωρο		3
9. Ο Δεκάλογος του 35ωρου		3
10. Χρόνος Εργασίας και απασχόληση	Η. Ιωακείμογλου Δ. Κατσορίδα	3
11. Επιδεινώνεται η κατάσταση στην αγορά εργασίας.	Η. Ιωακείμογλου Δ. Κατσορίδα	5
12. Η ΔΟΕ για τους εργαζόμενους στα ορυχεία και το φασόν		6
13. Μισθοί, απασχόληση, παραγωγή και κέρδη.	Η. Ιωακείμογλου, Χ. Τριανταφύλλου	7
14. Ο χρόνος εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση		7
15. Έρευνα του ΙΝΕ: Η εισοδηματική στενότητα οδηγεί στην πολυαπασχόληση.		7
16. Ταχεία αύξηση του εργατικού δυναμικού	Η. Ιωακείμογλου Δ. Κατσορίδα	7
17. Η μελέτη του ΙΝΕ για το 35ωρο		10
18. Η μείωση της απασχόλησης συνεχίζεται στη Βιομηχανία..	Γιώργου Κολλιά	11
19. Μερική απασχόληση: Οι δύο όψεις του ίδιου νομίσματος.	Σ. Ρομπόλη	12
20. Οι απόψεις των εργαζομένων και των επιχειρήσεων για τη μερική απασχόληση	Σ. Ρομπόλη	12
21. Ανάγκη η θέσπιση ανώτατου ορίου των μερικώς απασχολουμένων	Σ. Ρομπόλη	12
22. Τα δεδομένα της μερικής απασχόλησης στην	Γ. Κουζή	12

Ελλάδα και στην Ε.Ε		
23. Τάσεις απασχόλησης την περίοδο 1981 - 1994	Σ. Ρομπόλη Γ. Κολλιά	13
24. Σταδιακή αύξηση της ανεργίας έως το 2000	Σ. Ρομπόλη Γ. Κολλιά	13
25. Οι προοπτικές έως το 2000. Τάσεις και εξελίξεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση.	Σ. Ρομπόλη Γ. Κολλιά	13
26. Έρευνα του ΙΝΕ: Η εικόνα του σημερινού Έλληνα εργαζόμενου.		14
27. Οι διακοπές των εργαζομένων.		15
28.Έρευνα της ΓΣΕΕ: Οι απόψεις των εργοδοτών για το 35ωρο		16
29. Αφιέρωμα: Η απασχόληση 1991-1995.	Χ Σιμόπουλου Φ Καραμήτσα.	21
30. Απασχόληση και ανεργία στο νομό Φθιώτιδος	Σ. Βογιατζή	23
31. Κείμενο εργασίας: Το παρόν και το μέλλον των εργασιακών σχέσεων.	Γ. Κουζή	24
32. 35ωρο και μείωση της ανεργίας.	Επιμέλεια: Η. Ιωακείμογλου	26
33. Ημερίδα του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ: Απασχόληση – Ανεργία - Εργασιακές σχέσεις - Ασφαλιστικό		26
34. Κοινωνικός διάλογος: Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Εργασιακές σχέσεις, Κοινωνική ασφάλιση		27
35. Κοινωνικές επιπτώσεις από την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών.	Δ. Κατσορίδα	30
36. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας	Η. Ιωακείμογλου	30
37. Αυξάνεται η απασχόληση χάρη στον τομέα	Η. Ιωακείμογλου	30

των υπηρεσιών		
38. Κοινωνικός διάλογος: Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση, Εργασιακές σχέσεις.		31
39. Η μείωση του χρόνου εργασίας στις Τράπεζες	Επιμέλεια Ε. Σουμέλη	31
40. Προβλέψεις ΥΠΕΘΟ για μείωση της ανεργίας.	Η. Ιωακείμογλου Γ. Κρητικίδη	32
41. Τα στοιχεία της Eurostat για την Απασχόληση.		33
42. Οικογένεια και αγορά εργασίας.	Π. Σούλιου	33
43. Η παιδική εργασία.	Α. Μπήτρα Α. Σπηλιοτοπούλου	35
44. Βασικά δεδομένα της μερικής απασχόλησης.	Γ. Κρητικίδη	35
45.Η εργαζόμενη νεολαία στην Ελλάδα	Δ. Κατσορίδα	36
46. ΟΝΕ και εργασιακές σχέσεις.	Γ. Κουζή	37
47. Η κατάσταση της αγοράς εργασίας στις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης	Η. Ιωακείμογλου Γ. Κρητικίδη.	37
48. Μισθοί-Ανταγωνιστικότητα ή Μισθοί-Απασχόληση;	Χ. Τριανταφύλλου	38
49. Η θέση των νέων στην αγορά εργασίας.	Η. Ιωακείμογλου Γ. Κρητικίδη	38
50. Πληθυσμός ηλικίας άνω των 15 ετών, Ελλάδα 1997		38
51. Σχέδιο Νόμου για τη 'Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις'.	Παρατηρήσεις ΓΣΕΕ	39

52. Ημερίδα: ΟΝΕ και Επιπτώσεις στην αγορά εργασίας.		39
53. Ηλεκτρονικό Εμπόριο και απασχόληση.	Π. Κυριακούλια	40
54. Η λανθάνουσα ανεργία στην Ευρώπη.	Η. Ιωακείμογλου	40
55. Απασχόληση και ανεργία στις περιφέρειες.	Γ. Κρητικίδη	41
56. Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και ο ρόλος του Παρατηρητηρίου.	Γ. Κουζή	42
57. Το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων. (EIRO) στην Ελλάδα..	Ε. Σουμέλη	42
58. Εργασία και νέες τεχνολογίες στη βιομηχανία:.	Π. Λινάρδου Ρυλμόν	42
59. Η εξέλιξη της προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα..	Γ. Κρητικίδη	45
60. Αλλαγές στο επίπεδο εκπαίδευσης απασχολούμενων και μισθωτών.	Γ. Κρητικίδη	46
61. Αναβάθμιση του τουριστικού προϊόντος μέσω της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό.	Θ. Σπυροπούλου.	48-49
62.Επιχειρησιακό πρόγραμμα για την κατάρτιση και την απασχόληση	Γ. Κρητικίδη	48-49
63. Εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση.	Οι προτάσεις της ΓΣΕΕ	50-51
64. Προτάσεις ΓΣΕΕ για την επαγγελματική κατάρτιση και την απασχόληση.		52
65. Κοινωνική προστασία και απασχόληση	Γ. Ρωμανιά	53
66. Οι εξελίξεις στην απασχόληση το 1998.	Γ. Κρητικίδη	54
67. Η δυναμική της απασχόλησης	Π. Λ. Ρυλμόν	54
68. Ευκαιρίες δημοσιογραφικής απασχόλησης στην Αττική και Δ. Μακεδονία	Θ. Σπυροπούλου	54

69. Η ΓΣΕΕ για το Εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση.	ΓΣΕΕ	36
70. Περιβάλλον και απασχόληση	Χ. Θεοχάρη	36
71. Τα κυριότερα αποτελέσματα της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για το 1997.	Η. Ιωακείμογλου Δ. Κρητικίδη	36

3. Ανεργία Συγγραφέας τεύχος

1. Η ανεργία των νέων και των γυναικών.	Η. Ιωακείμογλου Δ. Κατσορίδα	1
2. Ανεργία κατά επίπεδο εκπαίδευσης	Η. Ιωακείμογλου Δ. Κατσορίδα	1
3. Η μείωση του χρόνου εργασίας και η ανεργία	Η. Ιωακείμογλου Δ. Κατσορίδα	2
4. Κοινωνικός διάλογος για το 35ωρο		3
5. Ο Δεκάλογος του 35ωρου		3
6. Η χαρτογράφηση της Ανεργίας		3
7. Η μακροχρόνια ανεργία στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση		4
8. Φάκελος ανεργία		5
9. Σταδιακή αύξηση της ανεργίας έως το 2000	Σ. Ρομπόλη Γ. Κολλιά	13
10. Τα κέντρα υποστήριξης ανέργων των συνδικάτων της Ιρλανδίας.		19
11. Οι ψυχοκοινωνικές επιπτώσεις της ανεργίας	Γ. Λεχουρίτη	19

12. Αφιέρωμα: Η ανεργία σε Ελλάδα και Ευρώπη	Δ. Κατσορίδα	20
13. Απασχόληση και ανεργία στο νομό Φθιώτιδος	Σ. Βογιατζή	23
14. 35ωρο και μείωση της ανεργίας..	Επιμέλεια: Η. Ιωακείμογλου	26
15. Ημερίδα του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ: Απασχόληση – Ανεργία - Εργασιακές σχέσεις - Ασφαλιστικό		26
16. Κοινωνικός διάλογος: Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Εργασιακές σχέσεις, Κοινωνική ασφάλιση		27
17. Σταθερή η ανεργία των ανδρών, αυξάνεται η ανεργία των γυναικών.	Η. Ιωακείμογλου	29
18. Κοινωνικές επιπτώσεις από την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών.	Δ. Κατσορίδα	30
19. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας	Η. Ιωακείμογλου	30
20. Κοινωνικός διάλογος: Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση, Εργασιακές σχέσεις.		31
21. Προβλέψεις ΥΠΕΘΟ για μείωση της ανεργίας.	Η. Ιωακείμογλου Γ. Κρητικίδη	32
22. Τα στοιχεία της Eurostat για την Απασχόληση.		33
23. Οικογένεια και αγορά εργασίας	Π. Σούλιου	33
• Η εργαζόμενη νεολαία στην Ελλάδα	Δ. Κατσορίδα	36
25. Η θέση των νέων στην αγορά εργασίας.	Η. Ιωακείμογλου Γ. Κρητικίδη	38
26. Πληθυσμός ηλικίας άνω των 15 ετών, Ελλάδα 1997		38

27. Η καταπολέμηση της Ανεργίας.	Ε. Γεωργίου	41
28. Απασχόληση και ανεργία στις περιφέρειες.	Γ. Κρητικίδη	41
29. ΟΝΕ, μισθοί, ανεργία και κοινωνική ασφάλιση.	Σ. Ρομπόλη	43
30. Δίκτυα υποστήριξης ανέργων.	Β. Σιδηρά	46
31. Η εξέλιξη του επιδόματος ανεργίας.	Γ. Κρητικίδη	52
32. Οι οργανώσεις ανέργων στην Ελλάδα.	Δ. Κατσορίδα	54
33. Η ΓΣΕΕ για το Εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση.	ΓΣΕΕ	36
34. Τα κυριότερα αποτελέσματα της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για το 1997.	Η. Ιωακείμογλου Δ. Κρητικίδη	36

4. Πληθωρισμός Συγγραφέας τεύχος

1. Οι επιπτώσεις από μια υποτίμηση της δραχμής.	Δ. Κατσορίδας	26

5. Δημόσιος Τομέας Συγγραφέας τεύχος

1. Υγιεινή και Ασφάλεια στο Δημόσιο.	Επιμέλεια: Ε. Σουμέλη	41
2. Οι αμοιβές των δημοσίων υπαλλήλων.	Η. Ιωακείμογλου	43

3. Συλλογικές διαπραγματεύσεις στη Δημόσια Διοίκηση.	Επιμέλεια: Ε Σουμέλη.	54

6. Ιδιωτικοποιήσεις- Προβληματικές επιχειρήσεις Συγγραφέας τεύχος

1. Μελέτη βιωσιμότητας της Πειραϊκής Πατραϊκής.	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ	26

7. Κλαδικές πολιτικές Συγγραφέας τεύχος

1. Κοινή μελέτη ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΣΒΕΕ, για τη βιομηχανική αναδιάρθρωση		1
2. Αλλάζει ο χάρτης της απασχόλησης		2
3. Αιμορραγία χαμένων θέσεων εργασίας (αλλαγές ανά τομέα δραστηριότητας)		2
4. Απασχόληση κατά κλάδο παραγωγής		2
5. Στα επίπεδα του 1982 οι μισθοί στη βιομηχανία	Η. Ιωακείμογλου, Χ. Τριανταφύλλου	6
6. Η στροφή στα ποιοτικά προϊόντα λύση για την ανταγωνιστικότητα.	Η. Ιωακείμογλου, Χ. Τριανταφύλλου	6
7. Ρεαλιστική η επαναλειτουργία των πλαστικών Καβάλας.	Χ. Τριανταφύλλου	6

8. Η μείωση της απασχόλησης συνεχίζεται στη Βιομηχανία..	Γ. Κολλιά	11
9. Τουρισμός: Απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση.	Γ. Ζαχαράτου	15
10. Απασχόληση και ανεργία στο νομό Φθιώτιδος	Σ. Βογιατζή	23
11. Αναδιαρθρώσεις στο κλάδο του Πετρελαίου (Η συνένωση BP-MOBIL).	Ημερίδα του ΙΝΕ Πετρελαίου & Χημ. Βιομηχανίας	25
12. Μελέτη βιωσιμότητας της Πειραϊκής Πατραϊκής.		26
13. Η μείωση του χρόνου εργασίας στις Τράπεζες	Επιμέλεια Ε. Σουμέλη	31
14. Προτάσεις για τις Εργασιακές σχέσεις στον Τουρισμό	Επιμέλεια Ε. Σουμέλη	33
15. Οι προτάσεις των συνδικάτων για τις ΔΕΚΟ.		35
16. Νέο θεσμικό πλαίσιο τηλεπικοινωνιών.	Δ. Καπετανά	37
17. Ηλεκτρονικό Εμπόριο και απασχόληση.	Π. Κυριακούλια	40
18. Εργασία και νέες τεχνολογίες στη βιομηχανία:.	Π. Λινάρδου Ρυλμόν	42
19. Ο Ηλεκτρικός Σιδηρόδρομος στην Αττική.	Επιμέλεια: Δ. Λαγός	43
20. Έρευνα: Οι εργαζόμενοι στην οικοδομή στη περιοχή της Πάτρας.		47
21. Αναβάθμιση του τουριστικού προϊόντος μέσω της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό.	Θ. Σπυροπούλου.	48-49

8. Τοπική ανάπτυξη Συγγραφέας τεύχος

1. Περιφερειακή διάσκεψη του ΙΝΕ για την Ανάπτυξη της Θράκης.		3
2. Ρεαλιστική η επαναλειτουργία των πλαστικών Καβάλας.	Χ. Τριανταφύλλου	6
3. Απασχόληση και ανεργία στο νομό Φθιώτιδος	Σ. Βογιατζή	23
4. Ναυτική Βιομηχανική Περιοχή (ΝΑΒΙΠΕ) Αστακού Αιτ/νίας.		35
5. Συνθήκες εργασίας των εργαζομένων στην Αθήνα.	Επιμέλεια: Χ. Θεοχάρη	41
6. Απασχόληση και ανεργία στις περιφέρειες.	Γ. Κρητικίδη	41
7. Ο Ηλεκτρικός Σιδηρόδρομος στην Αττική.	Επιμέλεια: Δ. Λαγός	43
8. Έρευνα: Οι εργαζόμενοι στην οικοδομή στη περιοχή της Πάτρας.		47
9. Ευκαιρίες δημοσιογραφικής απασχόλησης στην Αττική και Δ. Μακεδονία	Θ. Σπυροπούλου	54

9. Κοινωνική Προστασία-Ασφάλιση Συγγραφέας τεύχος

1. Οι συνταξιούχοι έχασαν 287 δις.	Σ. Ρομπόλη Ν. Μποζανίνου.	3
2. Την έναρξη διαλόγου ζητεί η ΓΣΕΕ		8
3. Η σημερινή εικόνα των συντάξεων	Σ. Ρομπόλη	8
4. Γερασμένος ο πληθυσμός σε Ελλάδα και Ευρώπη.		8

5. Οι προτάσεις για επανασύνδεση των κατώτατων συντάξεων με τα 20 Η.Α.Ε		8
6. Τα χαρακτηριστικά του συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης.	Σ. Ρομπόλη	8
7. Συνεχής μείωση του ενεργού πληθυσμού.		8
8. Κοινωνική Ασφάλιση: Οι δείκτες σε Ελλάδα και Ευρώπη.	Σ. Ρομπόλη	8
9. Κοινωνική ασφάλιση και οικονομία.	Σ. Ρομπόλη	8
10. Το ασφαλιστικό σύστημα σήμερα.	Σεμινάριο του ΙΝΕ	19
11. Η μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού συστήματος.	Οι θέσεις της ΓΣΕΕ	24
12. Απασχόληση - Ανεργία - Εργασιακές σχέσεις - Ασφαλιστικό	Ημερίδα του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ	26
13. Κοινωνικός διάλογος: Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Εργασιακές σχέσεις, Κοινωνική ασφάλιση		27
14. Κοινωνική ασφάλιση: Διοίκηση, διαχείριση και αξιοποίηση των αποθεματικών		32
15. Η αξιοποίηση της κινητής περιουσία των ασφαλιστικών ταμείων.		35
16. Οι κοινωνικές δαπάνες στην Ελλάδα.	Γ. Κολλιά	41
17. Προτάσεις ΓΣΕΕ για το Ασφαλιστικό Νομοσχέδιο.		42
18. ΟΝΕ, μισθοί, ανεργία και κοινωνική ασφάλιση.	Σ. Ρομπόλη	43
19. Οι εξελίξεις στη Κοινωνική ασφάλιση κατά το 1998.	Γ. Ρωμανιά	43
20. Η εικόνα των συντάξεων.	Γ. Κολλιά	46

21. Κοινωνική προστασία και απασχόληση	Γ. Ρωμανιά	53
22. Το μέλλον της κοινωνικής προστασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.	Συνομοσπονδία. Ευρωπαϊκών Συνδικάτων	53
23. Τα στοιχεία του Κοινωνικού Προϋπολογισμού για την Πρόνοια.	Γ. Κολλιά	54
24. Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων για τα οικογενειακά επιδόματα.	Επιμέλεια: Ε. Σουμέλη	54

10. Αμοιβές - Βιοτικό επίπεδο Συγγραφέας τεύχος

1. Η ΓΣΕΕ για τις φοροαπαλλαγές των εργαζομένων.		5
2. Στα επίπεδα του 1982 οι μισθοί στη βιομηχανία	Η. Ιωακείμογλου, Χ. Τριανταφύλλου	6
3. Το ΙΝΕ επεξεργάζεται τα αιτήματα για τη νέα Συλλογική Σύμβαση	ΙΝΕ-ΓΣΕΕ	6
4. Εξέλιξη του κατώτατου μισθού από το 1984 και μετά		7
5. Αίτημα της ΓΣΕΕ για της αποζημιώσεις (υπαλλήλων και εργατών)	ΓΣΕΕ	7
6. Η εισοδηματική στενότητα οδηγεί στην πολυαπασχόληση.	Έρευνα του ΙΝΕ	7
7. Οι δυνατότητες μιας νέας εισοδηματικής πολιτικής.	Π. Λ. Ρυλμόν	7
8. Θεσμικό πλαίσιο και συλλογική σύμβαση εργασίας.	Γ. Κουζή	7

9. Μισθοί και κόστος εργασίας 1990-1995	Η. Ιωακείμογλου Δ. Κατσορίδα	7
10. Γυναίκες: Οι διακρίσεις στην εκπαίδευση και στην αμοιβή.	Χ. Κάτσικα	17
11. Έρευνα: Πόσο στοιχίζει η εκπαίδευση των παιδιών μας.	Χ. Κάτσικα	18
12. 13os - 14os μισθός.	Γ. Κουζή	26
13. Ο ανταγωνισμός από τις χώρες χαμηλού κόστους δεν απειλεί την απασχόληση στην Ευρώπη	. Η. Ιωακείμογλου	29
14. Στα επίπεδα του 1983 παραμένουν οι μισθοί	Η. Ιωακείμογλου	29
15. Διεθνείς συγκρίσεις μισθών και μη μισθολογικού κόστους εργασίας		31
16. Τα στοιχεία της Eurostat για το κατώτατο και το μέσο μισθό		32
17. Μισθοί-Ανταγωνιστικότητα ή Μισθοί-Απασχόληση;	Χ. Τριανταφύλλου	38
18. Διευρύνεται η απόσταση του κατώτατου από το μέσο μισθό	Η. Ιωακείμογλου	39
19. Μείωση των πραγματικών αποδοχών.	Χ. Τριανταφύλλου	41
20. Η πολιτική χαμηλών μισθών εντείνει τις εισοδηματικές ανισότητες.	Η. Ιωακείμογλου	42
21. ΟΝΕ, μισθοί, ανεργία και κοινωνική ασφάλιση.	Σ. Ρομπόλη.	43
22. Οι αμοιβές των δημοσίων υπαλλήλων.	Η. Ιωακείμογλου	43
23. Ο ΟΟΣΑ για τον βασικό μισθό.	Χ. Τριανταφύλλου	48-49

24. Η υστέρηση στην εξέλιξη του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.	Π. Λινάρδου Ρυλμόν	52
25. Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων για τα οικογενειακά επιδόματα.	Επιμέλεια: Ε. Σουμέλη	54

11. Ξένοι εργάτες Συγγραφέας τεύχος

1. Οι συνθήκες διαβίωσης των αλλοδαπών.	Δ. Κατσορίδα	16
2. Αλλοδαποί εργαζόμενοι: Ένταξη ή καταστολή;	Γ. Κολλιά, Δ. Κατσορίδα	48-49
3. Αλλοδαποί εργαζόμενοι και οικονομική ανάπτυξη.	Δ. Κατσορίδα	52

12. Γυναίκες - Οικογένεια. Συγγραφέας τεύχος

1. Η ανεργία των νέων και των γυναικών.	Η. Ιωακείμογλου Δ. Κατσορίδα	1
2. Ανεργία κατά επίπεδο εκπαίδευσης	Η. Ιωακείμογλου Δ. Κατσορίδα.	1
3. Πρόγραμμα καταπολέμησης του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας		3
4. Έρευνα της ΓΣΕΕ για τη σημερινή Ελληνίδα	ΓΣΕΕ	1
5. Γυναίκες: Οι διακρίσεις στην εκπαίδευση και στην αμοιβή.	Χ. Κάτσικα	17

6. Συνδικαλιστική εκπαίδευση γυναικών		19
7. Αφιέρωμα: Η ανεργία σε Ελλάδα και Ευρώπη	Δ. Κατσορίδα	20
8. Αφιέρωμα: Η απασχόληση 1991-1995.	Χ Σιμόπουλου Φ Καραμήτσα.	21
9. Απασχόληση και ανεργία στο νομό Φθιώτιδος	Σ. Βογιατζή	23
10. Πρόγραμμα NOW: Οι στόχοι και η πορεία υλοποίησης.	Ν. Σιγάλα Β. Σιδηρά	23
11.Ίσες ευκαιρίες και συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση.	Επιμέλεια: Ε. Σουμέλη	29
12. Σταθερή η ανεργία των ανδρών, αυξάνεται η ανεργία των γυναικών,	Η. Ιωακείμογλου Γ. Κρητικίδης.	29
13. Οικογένεια και αγορά εργασίας.	Π. Σούλιου	33
14. Πληθυσμός ηλικίας άνω των 15 ετών, Ελλάδα 1997		38
15 Αλλαγές στο επίπεδο εκπαίδευσης απασχολούμενων και μισθωτών.	Γ. Κρητικίδη	46
16. Η ΓΣΕΕ για τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης των γυναικών.	ΓΣΕΕ	47
17. Το Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων για τα οικογενειακά επιδόματα.	Επιμέλεια: Ε. Σουμέλη	54

13. Υγιεινή Ασφάλεια Συγγραφέας τεύχος

1. Υγιεινή και Ασφάλεια στους χώρους εργασίας	Επιμέλεια: Ε. Σουμέλη	33

: Νομοθεσία χωρίς εφαρμογή.		
• Οικολογική διαχείριση της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στις επιχειρήσεις.	Χ. Θεοχάρη	39
3. Θερμική καταπόνηση των εργαζομένων	ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε	39
4. Υγιεινή και Ασφάλεια στο Δημόσιο.	Επιμέλεια: Ε. Σουμέλη	41
5. Συνθήκες εργασίας των εργαζομένων στην Αθήνα..	Επιμέλεια: Χ. Θεοχάρη	41
6. Συνθήκες εργασίας για τους τηλεργαζόμενους : μια ακόμη πρόκληση για τα συνδικάτα.	Χ. Θεοχάρη	43
7. Οι συνθήκες εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.	Γ. Κολλιά	45
8. Περιβαλλοντικές επιδόσεις των ελληνικών συνδικάτων	Χ. Θεοχάρη	48-49
9. Περιβάλλον και απασχόληση	Χ. Θεοχάρη	36

14. Νεολαία Συγγραφέας τεύχος

1. Η ανεργία των νέων και των γυναικών	Η. Ιωακείμογλου Δ. Κατσορίδα	1
2. Αφιέρωμα: Η ανεργία σε Ελλάδα και Ευρώπη	Δ. Κατσορίδα	20
3. Αφιέρωμα: Η απασχόληση 1991-1995.	Χ Σιμόπουλου Φ Καραμήτσα.	21

4. Η παιδική εργασία	Α. Μπήτρα Α. Σπηλιοπούλου	35
• Η εργαζόμενη νεολαία στην Ελλάδα	Δ. Κατσορίδα	36
5. Η θέση των νέων στην αγορά εργασίας.	Η. Ιωακείμογλου Γ. Κρητικίδη	38

15. Συλλογικές διαπραγματεύσεις - συμβάσεις - κοιν. διάλογος Συγγραφέας τεύχος

1. Το ΙΝΕ επεξεργάζεται τα αιτήματα για τη νέα Συλλογική Σύμβαση		6
2. Οι δυνατότητες μιας νέας εισοδηματικής πολιτικής στην Ελλάδα.		7
3. Θεσμικό πλαίσιο και συλλογική σύμβαση εργασίας		7
4. Η απόφαση της ΓΣΕΕ για το κοινωνικό διάλογο		25
5.Κοινωνικός διάλογος: Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση, Εργασιακές σχέσεις.		31
6. Τεκμηρίωση για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση το 1998		33
7. Συλλογική Διαπραγμάτευση και συνεχιζόμενη επαγγελματική Κατάρτιση στην Ευρώπη.	Επιμέλεια: Ε Σουμέλη.	38
8. Μείωση των πραγματικών αποδοχών.	Χ.	41

	Τριανταφύλλου	
9. Συλλογικές διαπραγματεύσεις στη Δημόσια Διοίκηση.	Επιμέλεια: Ε Σουμέλη.	54

16. Συμμετοχή εργαζομένων Συγγραφέας τεύχος

1. Διεθνής διάσκεψη για την άμεση συμμετοχή		16
2. Ευρωπαϊκά συμβούλια επιχειρήσεων	Π. Λινάρδου Ρυλμόν	18
3. Συνδικαλιστική εκπαίδευση γυναικών		19
4. Περιβαλλοντικές επιδόσεις των ελληνικών συνδικάτων	Χ. Θεοχάρη	48-49
5. Η πρόκληση των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων.	Μ. Τοπάλη	48-49

17. Συνδικαλισμός Συγγραφέας τεύχος

1. Έρευνα της ΓΣΕΕ, Η εικόνα του σημερινού εργαζόμενου	ΓΣΕΕ	1
2. Ενέργειες "HORIZON" από Ε.Κ Βορείου Ελλάδος	Ε.Κ Βορείου Ελλάδος	1
3. Οι ανάγκες των συνδικαλιστών για επιμόρφωση		1
4. Στα θρανία συνδικαλιστές τραπεζών από τρίτες χώρες		1

5. Προβληματισμοί ενόψει της αναθεώρησης της συνθήκης του Μάαστριχτ.	Σ. Ρομπόλη	2
6. Διακρατικό συνδικαλιστικό σεμινάριο για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις	Π. Κυριακούλια	2
7. Κοινωνικός διάλογος για το 35ωρο		3
8. Η ΣΕΣ "υιοθετεί το 35ωρο"		3
9. Οι συνδικαλιστές παράγονται σε ΔΕΚΟ και Βιομηχανία		3
10. Προγράμματα συνδικαλιστικής επιμόρφωσης.		16
11. Διεθνής διάσκεψη για την άμεση συμμετοχή		16
12. Γενικό συμβούλιο: Οι διεκδικήσεις της ΓΣΕΕ	ΓΣΕΕ	18
13. Η διάλεξη του Μπουρντιέ στη ΓΣΕΕ	ΓΣΕΕ	18
14. Το ασφαλιστικό σύστημα σήμερα.	Σεμινάριο του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ	19
15. Συνδικαλιστική εκπαίδευση γυναικών		19
16. Σεμινάριο συνδικαλιστικής επιμόρφωσης.	ΙΝΕ-ΟΙΥΕ	19
17. Σεμινάρια για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.		23
18. Η απόφαση της ΓΣΕΕ για το κοινωνικό διάλογο	ΓΣΕΕ	25
19. Σεμινάριο επιμόρφωσης για νέους συνδικαλιστές.		25
20. Προτάσεις των συνδικάτων για τα Διαρθρωτικά Ταμεία.	Γραμματεία Κοινωνικής Πολιτικής ΓΣΕΕ	28
21. Επιμόρφωση συνδικαλιστών από τη Μολδαβία.	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ	30
22. Επιμόρφωση συνδικαλιστών από την	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ	30

Αλβανία		
23. Σεμινάρια συνδικαλιστικής επιμόρφωσης	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΙΝΕ Ηπείρου-ΕΚ Πρέβεζας.	30
24. Κοινωνικός διάλογος: Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση, Εργασιακές σχέσεις.		31
25. Οι προτάσεις των συνδικάτων για τις ΔΕΚΟ.		35
26. 29^{ο} Συνέδριο της ΓΣΕΕ		35
27. Σχέδιο Νόμου για τη 'Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων και άλλες διατάξεις'.	Παρατηρήσεις ΓΣΕΕ	39
28. Προτάσεις ΓΣΕΕ για το Ασφαλιστικό Νομοσχέδιο.		42
29. Συνθήκες εργασίας για τους τηλεργαζόμενους : μια ακόμη πρόκληση για τα συνδικάτα.	Χ. Θεοχάρη	43
• Η ανάγκη της γνώσης και το τίμημα της δημοκρατίας.	Π. Λ. Ρυλμόν	45
31. Οι προτάσεις της ΓΣΕΕ για τη φορολογική μεταρρύθμιση		47
32. Το συνδικαλιστικό κίνημα στα νέα διεθνή δεδομένα..	Σ. Ρομπόλη	48-49
33. Το ζήτημα της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης.	Δ. Κατσορίδα	48-49
34. Το συνδικαλιστικό κίνημα των δημοσίων υπαλλήλων	Γ. Κολλιά	48-49
35. Περιβαλλοντικές επιδόσεις των ελληνικών συνδικάτων	Χ. Θεοχάρη	48-49

36. Εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση.	Οι προτάσεις της ΓΣΕΕ	50-51
37. Επαγγελματική κατάρτιση και απασχόληση.	Προτάσεις ΓΣΕΕ	52
38. Προγραμματισμός δράσης της ΓΣΕΕ		53
39. Απολογισμός δράσης ΓΣΕΕ από το 29^{ο} Συνέδριο (Μάρτιος 1998) μέχρι σήμερα.		54
40. Αποφάσεις του Γ.Σ της ΓΣΕΕ για τις διεκδικήσεις της εργατικής τάξης.		54
41. Η ΓΣΕΕ για το Εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση.	ΓΣΕΕ	36

18. Ε.Ε - ΟΝΕ - Κοινωνική Ευρώπη Συγγραφέας τεύχος

1. Προβληματισμοί ενόψει της αναθεώρησης της συνθήκης του Μάαστριχτ.	Σ. Ρομπόλη	2
2. Οι ώρες εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.		3
3. Η ΣΕΣ “υιοθετεί το 35ωρο”		3
4. Χρόνος Εργασίας και απασχόληση Χρόνος εργασίας και απασχόληση	Η. Ιωακείμογλου Δ. Κατσορίδα	3
5. Η πορεία της Ευρωπαϊκής Ολοκλήρωσης		4
6. Οι ρυθμοί της Ονομαστικής Σύγκλισης	Η. Ιωακείμογλου Δ. Κατσορίδα	4
7. Ευρωπαϊκή διάσκεψη για την αναθεώρηση της συνθήκης του Μάαστριχτ		5

8. Τα δεδομένα της μερικής απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση		12
9. Εξελίξεις της απασχόλησης στην Ε.Ε		13
10. Η απασχόληση στη Βιομηχανία μειώνεται και στην Ευρωπαϊκή Ένωση		11
11.Οι προοπτικές έως το 2000. Τάσεις και εξελίξεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση.	Σ. Ρομπόλη Γ. Κολλιά	13
12. Διεθνοποίηση νέες τεχνολογίες και ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο.	Σ. Λαιμού	17
13. Ευρωπαϊκά συμβούλια επιχειρήσεων	Π. Λινάρδου Ρυλμόν	18
14. Τα κέντρα υποστήριξης ανέργων των συνδικάτων της Ιρλανδίας.		19
15. Αφιέρωμα: Η ανεργία σε Ελλάδα και Ευρώπη	Δ. Κατσορίδα	20
16. Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη.	Επιμέλεια: Ε. Σουμέλη	25
17. Οι εξελίξεις των εργασιακών σχέσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση.	Επιμέλεια: Ε. Σουμέλη	28
18. Προτάσεις των συνδικάτων για τα Διαρθρωτικά Ταμεία.	Γραμματεία Κοινωνικής Πολιτικής ΓΣΕΕ	28
19. Για τη φτώχεια στη Γαλλία.	Μελέτη του IRES	29
20.Ίσες ευκαιρίες και συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση.	Επιμέλεια: Ε. Σουμέλη	29
21. Ο ανταγωνισμός από τις χώρες χαμηλού κόστους δεν απειλεί την απασχόληση στην Ευρώπη.	Η. Ιωακείμογλου	29
22. Η απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση κατά		31

το 1998		
23. Διεθνείς συγκρίσεις μισθών και μη μισθολογικού κόστους εργασίας		31
24. Τα στοιχεία της Eurostat για το κατώτατο και το μέσο μισθό		32
25. Συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου για την απασχόληση		32
26. Το 35ωρο στην Ευρώπη		33
27. Τα στοιχεία της Eurostat για την Απασχόληση.		33
28. Η παιδική εργασία.	Α. Μπήτρα Α. Σπηλιοτοπούλου	35
29. ΟΝΕ και εργασιακές σχέσεις.	Γ. Κουζή	37
30. Η κατάσταση της αγοράς εργασίας στις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης	Η. Ιωακείμογλου Γ. Κρητικίδη.	37
31. Συλλογική Διαπραγμάτευση και συνεχιζόμενη επαγγελματική Κατάρτιση στην Ευρώπη.	Επιμέλεια: Ε. Σουμέλη.	38
32. Πληθυσμός ηλικίας άνω των 15 ετών, Ευρωπαϊκή Ένωση των 15		38
33. ΟΝΕ και Επιπτώσεις στην αγορά εργασίας.	Ημερίδα ΙΝΕ/ΓΣΕΕ	39
34. Διευρύνεται η απόσταση του κατώτατου από το μέσο μισθό	Η. Ιωακείμογλου	39
35. Η λανθάνουσα ανεργία στην Ευρώπη.	Η. Ιωακείμογλου	40
36. Οι κοινωνικές δαπάνες στην Ελλάδα.	Γ. Κολλιά	41
37. Η καταπολέμηση της Ανεργίας.	Ε. Γεωργίου	41

38. Οι επενδύσεις και η ανεργία στην Ευρωπαϊκή Ένωση.	Η. Ιωακείμογλου	41
39. Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και ο ρόλος του Παρατηρητηρίου.	Γ. Κουζή	42
40. Η πολιτική χαμηλών μισθών εντείνει τις εισοδηματικές ανισότητες.	Η. Ιωακείμογλου	42
41. ΟΝΕ, μισθοί, ανεργία και κοινωνική ασφάλιση..	Σ. Ρομπόλη	43
42. Το ΕΥΡΩ και οι προοπτικές για την απασχόληση και την κοινωνική πολιτική στην Ευρώπη.	Επιμέλεια: Ε. Σουμέλη	44
43. Το βιοτικό επίπεδο και το όριο φτώχειας στην Αλβανία..	Επιμέλεια: Γ. Κολλιά	44
44. Τηλεργασία και εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη.	Επιμέλεια: Ε. Σουμέλη	45
45. Οι συνθήκες εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.	Γ. Κολλιά	45
46. Agenda 2000: Η σύνοδος κορυφής του Βερολίνου.	Γ. Ρωμανιά	46
47. Ευρωπαϊκή Ένωση. Είναι "Βέλτιστη νομισματική περιοχή";.	Δ. Κατσορίδα	46
48. Η πρόκληση των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων.	Μ. Τοπάλη	48-49
49. Συνομοσπονδία. Ευρωπαϊκών Συνδικάτων: Το μέλλον της κοινωνικής προστασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.		53
50. Επιδόματα ανεργίας στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.		53

19. Περιβάλλον Συγγραφέας τεύχος

1. Οικολογική διαχείριση της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στις επιχειρήσεις.	Χ. Θεοχάρη	39
2. Περιβαλλοντικές επιδόσεις των ελληνικών συνδικάτων	Χ. Θεοχάρη	48-49
3.Περιβάλλον και απασχόληση	Χ. Θεοχάρη	36

20. Επαγγελματική εκπαίδευση - Κατάρτιση Συγγραφέας τεύχος

1. Εκπαιδευτική άδεια μιας βδομάδας προτείνει το ΙΝΕ	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ	1
2. Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Κατάρτισης		1
3. Προγράμματα εκπαίδευσης-εκπαιδευτών	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ	2
4. Τα Κέντρα Επαγγ. Κατάρτισης στο μικροσκόπιο του Υπουργείου Εργασίας		2
5. Εγχειρίδιο επαγγελματικής κατάρτισης.		2
6. Πρόγραμμα καταπολέμησης του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας	Βίβιαν Γαλατά	3
7. Ο ΕΛΠΕΚΕ (ειδ. λογαριασμός για την κατάρτιση) και ο ρόλος των συνδικάτων		3
8. Προγράμματα για νέους και γυναίκες	Β. Παπαδόγαμβρου	3
9.Το ευρωπαϊκό δίκτυο επαγγελματικής κατάρτισης		3
10. Πρόγραμμα του ΙΝΕ: “Ένταξη και	Β. Σιδηρά	5

επανένταξη παλιννοστούντων”..		
11. Προγράμματα κατά του αποκλεισμού των μειωνεκτούντων ομάδων από την αγορά εργασίας		5
12. Προτάσεις του ΙΝΕ στο πρόγραμμα Leonardo	Β. Γαλατά	6
13. Νέο σύστημα αξιολόγησης των προγραμμάτων επαγγελματικής Κατάρτισης	Β. Παπαδόγαμβρου	6
14. Προγράμματα χρηματοδοτούμενα από τον ΕΛΠΕΚΕ		7
15. Τα προγράμματα του ΚΕΚ/ΙΝΕ μέσα στο 1995		11
16. Διευρωπαϊκό δίκτυο εκπαίδευσης εκπαιδευτών	Β. Γαλατά, Β. Ντερτιλή	11
17. Ο προγραμματισμός δράσης του ΙΝΕ και του ΚΕΚ		13
18. Διεθνές συμπόσιο για την εκπαίδευση των Τσιγγάνων..	Β Σιδηρά	14
19. Τουρισμός: Απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση.	Γ. Ζαχαράτου	15
20. Διεθνής διάσκεψη για την άμεση συμμετοχή		16
21. Έρευνα: Πόσο στοιχίζει η εκπαίδευση των παιδιών μας.	Χ. Κάτσικα	18
22. Η διάλεξη του Μπουρντιέ στη ΓΣΕΕ	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ	18
23. Πρόγραμμα NOW: Οι στόχοι και η πορεία υλοποίησης.	Ν. Σιγάλα Β. Σιδηρά	23
24. Κατάρτιση και αποκλεισμός από την αγορά εργασίας		30
25. Συλλογική Διαπραγμάτευση και συνεχιζόμενη επαγγελματική Κατάρτιση στην	Επιμέλεια:	38

Ευρώπη.	Ε. Σουμέλη.	
26. Η δράση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ στο πλαίσιο της Κοινοτικής πρωτοβουλίας “ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ”		38
27. Νέες ειδικότητες και νέες ανάγκες κατάρτιση. Π. Λινάρδου Ρυλμόν		39
28. Πιστοποίηση και αναγνώριση της μη τυπικής μάθησης στην Ελλάδα.	Κ. Δημουλά	40
29. Πιστοποίηση και αναγνώριση της μη τυπικής μάθησης στην Ελλάδα.	Κ. Καραγιαννάκη	43
30. Ευρωπαϊκό Συμπόσιο για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.	Β. Λιώνη	43
31. Επιχειρησιακό πρόγραμμα για την κατάρτιση και την απασχόληση	Γ. Κρητικίδη	48-49
32. Προτάσεις ΓΣΕΕ για την επαγγελματική κατάρτιση και την απασχόληση.		52

23. Νέες τεχνολογίες Συγγραφέας τεύχος

1. Διεθνοποίηση νέες τεχνολογίες και ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο.	Σ. Λαιμού	17
2. Κοινωνικές επιπτώσεις από την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών.	Δ. Κατσορίδα	30
3. Τηλεργασία: απειλή ή πανάκεια.	Σ. Ρομπόλη Κ. Δημουλά	37
4. Ηλεκτρονικό Εμπόριο και απασχόληση.	Π. Κυριακούλια	40
5. Εργασία και νέες τεχνολογίες στη βιομηχανία:	Π. Λινάρδου Ρυλμόν	42

6. Συνθήκες εργασίας για τους τηλεργαζόμενους.	Χ. Θεοχάρη	43
7. Τηλεργασία και εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη.	Επιμέλεια: Ε. Σουμέλη	45

24. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ Συγγραφέας τεύχος

1. Η οργανωτική δομή του ΙΝΕ		1
2. Έρευνα της ΓΣΕΕ, Η εικόνα του σημερινού εργαζόμενου		1
3. Κοινή μελέτη ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΣΒΕΕ, για τη βιομηχανική αναδιάρθρωση		1
4. Εκπαιδευτική άδεια μιας βδομάδας προτείνει το ΙΝΕ		1
5. Περιφερειακά και Κλαδικά ΙΝΕ.	Β. Παπαδόγαμβρου	1
6. Παγκόσμια σύνοδος για την κοινωνική ανάπτυξη		1
7. Κέντρα δημιουργικής απασχόλησης παιδιών		1
8. Τράπεζα πληροφοριών για την αγορά εργασίας		1
9. Κέντρα Εξωσχολικής Δημιουργικής Απασχόλησης παιδιών		2
10. Προβληματισμοί ενόψει της αναθεώρησης της συνθήκης του Μάαστριχτ..	Σ. Ρομπόλη	2
11. Προγράμματα εκπαίδευσης…εκπαιδευτών	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ	2
12. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ: Σύνδεση και συνεργασία των		2

Ινστιτούτων της Ευρώπης		
13. Περιφερειακή διάσκεψη στην Αλεξανδρούπολη		2
14. Επιστημονική συνεργασία ΙΝΕ-ΥΒΕΤ		2
15. Διακρατικό συνδικαλιστικό σεμινάριο για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις	Π. Κυριακούλια	2
16. Εγχειρίδιο επαγγελματικής κατάρτισης.		2
17. Πρόγραμμα συνεργασίας ΙΝΕ - ΟΑΕΔ - Ακαδημία Εργασίας της Ρωσίας		2
18. Πρόγραμμα καταπολέμησης του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας	Β Γαλατά	3
19. Περιφερειακή διάσκεψη του ΙΝΕ για την Ανάπτυξη της Θράκης.		3
20. Πρόγραμμα του ΙΝΕ: "Ένταξη και επανένταξη παλιννοστούντων".	Β Σιδηρά	5
21. Ευρωπαϊκή διάσκεψη για την αναθεώρηση της συνθήκης του Μάαστριχτ		5
22. Η ΓΣΕΕ για τις φοροαπαλλαγές των εργαζομένων.		5
23. Οι ευρωπαϊκές συνεργασίες του ΙΝΕ		5
24. Το ΙΝΕ στο Φόρουμ των Βρυξελλών		5
25. Το ΙΝΕ επεξεργάζεται τα αιτήματα για τη νέα Συλλογική Σύμβαση		6
26. Προτάσεις του ΙΝΕ στο πρόγραμμα Leonardo	Β. Γαλατά	6
27. Νέο σύστημα αξιολόγησης των προγραμμάτων επαγγελματικής Κατάρτισης	Β. Παπαδόγαμβρου	6

28. Συνεργασία ΙΝΕ - ΕΛΙΝΥΑΕ.		6
29. Έρευνα του ΙΝΕ: Η εισοδηματική στενότητα οδηγεί στην πολυαπασχόληση.		7
30. 1995: Μια δημιουργική χρονιά για το ΙΝΕ		9
31. Η μελέτη του ΙΝΕ για το 35ωρο		10
32. Σεμινάρια συνδικαλιστικής επιμόρφωσης.		11
33. Επίθεση φιλίας του ΙΝΕ στα Βαλκάνια.		11
34. Συμφωνία Ελληνορωσικής συνεργασίας		11
35. Διευρωπαϊκό δίκτυο εκπαίδευσης εκπαιδευτών		11
36. Ο προγραμματισμός δράσης του ΙΝΕ και του ΚΕΚ		13
37. Στην Αθήνα το ετήσιο συμβούλιο εκπαιδευτών της Συν. Ευρωπαϊκών συνδικάτων.		13
38. Προγράμματα συνδικαλιστικής επιμόρφωσης.		16
39. Δραστηριότητες του ΙΝΕ σε Ελλάδα και Ευρώπη.		16
40.Το ασφαλιστικό σύστημα σήμερα.	Σεμινάριο του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ	19
41. Συνδικαλιστική εκπαίδευση γυναικών		19
42. Τα κέντρα υποστήριξης ανέργων των συνδικάτων της Ιρλανδίας.		19
43. Σεμινάριο συνδικαλιστικής επιμόρφωσης	ΙΝΕ-ΟΙΥΕ.	19
44. 1996 ΙΝΕ/ΓΣΕΕ: Οι δραστηριότητες μιας χρονιάς.		22
45. Απασχόληση και ανεργία στο νομό Φθιώτιδος	Έρευνα ΙΝΕ Στερεάς	23

	Ελλάδας	
46. Το γόνιμο έργο του ΙΝΕ/ΟΤΟΕ		23
47. Σεμινάρια για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.		23
48. Αναδιαρθρώσεις στο κλάδο του Πετρελαίου (Η συνένωση BP-MOBIL).	Ημερίδα του ΙΝΕ Πετρελαίου & Χημ. Βιομηχανίας	25
49. Απασχόληση - Ανεργία - Εργασιακές σχέσεις - Ασφαλιστικό	Ημερίδα του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ	26
50. ΙΝΕ - ΓΣΕΕ: Οι αποφάσεις του Εθνικού Συμβουλίου.		26
51. Η 85η Σύνοδος της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.		27
52. Επιμόρφωση συνδικαλιστών από τη Μολδαβία.	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ	30
53. Επιμόρφωση συνδικαλιστών από την Αλβανία	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ	30
54. Σεμινάρια επιμόρφωσης ΙΝΕ/ΓΣΕΕ	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ- ΙΝΕ Ηπείρου ΕΚ Πρέβεζας.	30
55. Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ στην Ελλάδα και στην Ευρώπη		32
56. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ:1997. Οι δραστηριότητες μιας χρονιάς και οι προτεραιότητες για το 1998.	Επιμέλεια: Γ. Κολλιά	34
57. Ναυτική Βιομηχανική Περιοχή (ΝΑΒΙΠΕ) Αστακού Αιτ/νίας.	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΙΝΕ/ΓΣΕΕ Δ. Ελλάδας ΕΚ. Μεσολογγίου	35
58. Η δράση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ στο πλαίσιο της Κοινοτικής πρωτοβουλίας “ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ”		38

59. Ημερίδες Σεμινάρια Διασκέψεις.		38
60. Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και ο ρόλος του Παρατηρητηρίου.	Γ. Κουζή	42
61. Παρατηρητήριο Εργασιακών σχέσεων: Ετήσια έκθεση 1998 για την Ελλάδα.	Ε. Σουμέλη	44
62. Έρευνα: Οι εργαζόμενοι στην οικοδομή στη περιοχή της Πάτρας.		47
63. Η βάση δεδομένων του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ..	Ν. Κεχάογλου	48-49
64. Δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ		52
65. Συνοπτική εισαγωγή στη μελέτη αγοράς εργασίας της Μολδαβίας	Β. Τακούδη	54
66. Δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ		54