ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ
ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 60, Ιούνιος 2000

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

ΕΘΝΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΟΥ 2000



◆ Προτάσεις της ΓΣΕΕ για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την απασχόληση του 2000 ◆ Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας των ετών 2000-2001 ◆ Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση ◆ Η μακροοικονομική σημασία της πολιτικής των μισθών στην Ελλάδα ◆ Δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 60, Ιούνιος 2000

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

• ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Νίκος Μπάκουλης • **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:** ΤΟ Δ.Σ.ΤΟΥ ΙΝΕ, *Πρόεδρος:* Νίκος Μπάκουλης, *Αναπληρωτής Πρόεδρος:* Θεόδ. Χρονόπουλος, *Αντιπρόεδρος:* Π. Βούτος, Στ. Λαιμός, Γ. Ποντικός *Διευθύνων Σύμβουλος* Φ. Φατούρος, *Γρ. Οικονομικού:* Κ. Πουπάκης, *Μέλη:* Α. Βλάχος, Ν. Ζωντός, Χ. Καλύβας, Σ. Μαντζουράνης, Α. Μητρόπουλος, Γ. Ντάσης, Δ. Παρλαβάντζας, Γ. Χριστοδούλου, •**ΓΡΑΦΕΙΑ:** Εμμ. Μπενάκη 71Α, Αθήνα 106 81, Τηλ: 3327710, 3327726, Fax: 3304452• **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ** www.inegsee.gr.• **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ - ΠΑΡΑΓΩΓΗ:** ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60, Τηλ: 5156820, Fax: 5156811

Προτάσεις της ΓΣΕΕ για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση, 2000

1. Η Γ.Σ.Ε.Ε. καλείται να διατυπώσει τις προτάσεις της για το Γ΄ Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση του 2000, χωρίς να γνωρίζουμε τα αποτελέσματα και το συγκεκριμένο περιεχόμενο της αξιολόγησης των δύο προηγουμένων.

Οι αυξητικές τάσεις του ποσοστού ανεργίας (11,7%) συμπερασματικά καταδεικνύουν ότι τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση που υλοποιήθηκαν μέχρι σήμερα δεν ανταποκρίθηκαν ουσιαστικά στις πολιτικές και κοινωνικές προσδοκίες για τόνωση της απασχόλησης, μείωση της ανεργίας και αποκατάσταση των ισορροπιών στην αγορά εργασίας.

Οι πτωτικές τάσεις του ποσοστού ανεργίας που καταγράφονται στην Ευρώπη, καθιστούν επιβεβλημένη την επιστημονική αλλά και πολιτική ανάλυση της διαφοροποίησης της εικόνας ανάμεσα στην Ελλάδα και στις άλλες Ευρωπαϊκές χώρες.

Η Γ.Σ.Ε.Ε. θεωρεί ότι απαιτείται να συντελεστούν διαφοροποιήσεις στο μικρο, μακρόοικονομικό επίπεδο καθώς και στο θεσμικό επίπεδο των δημόσιων πολιτικών απασχόλησης.

Στο **μικροοικονομικό επίπεδο** η εργασία δεν μπορεί για λόγους συμβολής της στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας να περισφίγγεται από κλοιό ευελιξιών εντός και εκτός της επιχείρησης. Είναι χαρακτηριστική η αναφορά της ετήσιας έκθεσης του ΟΟΣΑ (1999) ότι οι χώρες και οι επιχειρήσεις που την τελευταία δεκαετία κατέφυγαν σε ευελιξίες εντός και εκτός της επιχείρησης καθώς και σε μείωση του κατώτερου μισθού, δεν συνέβαλαν στην αύξηση της απασχόλησης.

Στο **μακροοικονομικό επίπεδο** η επιδίωξη δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας προϋποθέτει μία στρατηγική ανάπτυξης με ενθάρρυνση των δημόσιων και ιδιωτικών επενδύσεων για την ανασυγκρότηση και εκσυγχρονισμό των παραγωγικών τομέων της οικονομίας, σε ένα υγιές οικονομικό περιβάλλον με στόχους την αύξηση της παραγωγής, της παραγωγικότητας, την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για την μείωση της ανεργίας και την επίτευξη της ισορροπίας ανάμεσα στην αύξηση του εισοδήματος και της απασχόλησης από την μείωση του χρόνου εργασίας.

Η πολιτική αυτή θα πρέπει να συνοδεύεται από την αύξηση των δημοσίων δαπανών για την τόνωση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας δεδομένου ότι το επίπεδό τους είναι χαμηλότερο από το αντίστοιχο των άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε. 2,98%, Ελλάδα 0,85%, ΑΕΠ, 1997). Συνεπώς, στο πλαίσιο αυτής της στρατηγικής απαιτείται έλεγχος των πολιτικών ζήτησης (μακροοικονομικές πολιτικές) και η αναβάθμιση των πολιτικών προσφοράς (διαρθρωτικές αλλαγές στους παραγωγικούς τομείς της οικονομίας), προκειμένου να δημιουργηθούν προϋποθέσεις επέκτασης της βιομηχανικής και οικονομικής δυναμικότητας καθώς και μιας αυξημένης και αποτελεσματικής προσφοράς αγαθών και υπηρεσιών, ικανής να διατηρεί τον πληθωρισμό σε χαμηλά και την παραγωγικότητα σε υψηλά επίπεδα.

Η παρατήρηση αυτή σημαίνει ότι η βελτίωση του επιπέδου ανταγωνιστικότητας των καρτών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε συνθήκες ενιαίου Νομίσματος θα μπορεί να επιτευχθεί με παραγωγικούς και τεχνολογικούς όρους και όχι με την υλοποίηση αντιπληθωριστικών μακροοικονομικών πολιτικών.

Σε θεσμικό επίπεδο, η επιδίωξη της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας προϋποθέτει την επανεξέταση και τον επαναπροσδιορισμό του ρόλου των θεσμών και των φορέων σχεδιασμού, υλοποίησης, παρακολούθησης και αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας των δημοσίων πολιτικών απασχόλησης. Καθίσταται, κατά συνέπεια, αναγκαία η διασφάλιση της αλληλοσυμπληρωματικότητας των δραστηριοτήτων τους και ο συντονισμός των δράσεών τους με στόχο την ουσιαστική σύνδεση όλων

των επιμέρους πολιτικών προώθησης της απασχόλησης.

Η Γ.Σ.Ε.Ε. διεκδικεί την υλοποίηση της προαναφερόμενης στρατηγικής προώθησης της απασχόλησης και καταπολέμησης της ανεργίας σε μικρο και μακρο-οικονομικό επίπεδο, σε θεσμικό επίπεδο καθώς και σε επίπεδο αύξησης των δημοσίων δαπανών για την απασχόληση, επειδή θεωρεί ότι η προοπτική της ελληνική οικονομίας εντός της ΟΝΕ οφείλει και πρέπει να βασιστεί σ' ένα υπόβαθρο δημόσιων πολιτικών που να συνδυάζει το οικονομικό αποτέλεσμα με την ποιότητα, την ανάπτυξη με την απασχόληση, την αποτελεσματική οργάνωση με την αναβάθμιση του εργασιακού περιβάλλοντος, του εισοδήματος, των εργασιακών σχέσεων και κοινωνικών δικαιωμάτων.

2. Κεντρικές κατευθύνσεις (Πυλώνες) του Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση

2.1. Είναι αναγκαία η εξειδίκευση των μέτρων για τη βελτίωση της επαγγελματικής ένταξης ανάλογα με τα χαρακτηριστικά και τις κατηγορίες των ανέργων (νέοι, ενήλικες, μακροχρόνια άνεργοι κ.λ.π.) αλλά και τις γεωγραφικές περιοχές χωρίς να τίθενται σε αμφισβήτηση τα εργασιακά δικαιώματα. Όμως πρέπει να σημειωθεί ότι η μέχρι τώρα εφαρμογή των ΤΣΑ δεν απέδωσε τα αναμενόμενα αποτελέσματα για λόγους που οφείλονται τόσο στο σχεδιασμό τους όσο και στις προϋποθέσεις υλοποίησής τους. Επιπλέον, οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και πολιτικές επαγγελματικής ένταξης θα πρέπει να ενισχύονται από πρόσθετους πόρους (π.χ. φορολογία) και όχι να λειτουργούν σε βάρος των δαπανών για την οικονομική και κοινωνική προστασία των ανέργων.

Πρέπει να προχωρήσει με ταχύτερους ρυθμούς η υλοποίηση του προγράμματος των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων σε περιοχές που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία.

Η ανάπτυξη της έννοιας της επαγγελματικής κατάρτισης και η ουσιαστικότερη λειτουργία της δεν θα πρέπει να θεωρείται πανάκεια για την αντιμετώπιση της ανεργίας, αλλά να συνδέεται με την αντιμετώπιση του διαρθρωτικού χαρακτήρα της ανεργίας με τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Παράλληλα, θα πρέπει να γίνει ουσιαστικότερη αξιολόγηση του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης και των περιορισμένων αποτελεσμάτων που παράγει. Καθοριστικής σημασίας είναι, επίσης, η αποτελεσματική διασύνδεση του συστήματος αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης με την αγορά εργασίας και η πλήρης αντιστοίχησή τους με τις ζητούμενες ειδικότητες.

Ο σχεδιασμός επαγγελματικής εκπαίδευσης, η πιστοποίησή της, ως προς τις αποκτηθείσες γνώσεις και δεξιότητες αποτελεί πρώτης προτεραιότητας ζήτημα για τη χώρα μας.

Η κοινωνική εργασία πρέπει να περιλαμβάνει ευρύτερα πεδία δραστηριότητας (περιβάλλον, υγεία, πρόνοια, εκπαίδευση κ.λ.π) του κοινωνικού τομέα, εκτός από την φύλαξη παιδιών, σχολείων και πολιτισμικής απασχόλησης, ενώ παράλληλα θα πρέπει να προσδιορίζεται το περιεχόμενο της απασχόλησης (π.χ. εργασιακά, ασφαλιστικά δικαιώματα, κ.λ.π.).

Είναι αναγκαίος ο εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών απασχόλησης στην κατεύθυνση όμως της αποτελεσματικής υλοποίησης, αξιολόγησης και ελέγχου των εφαρμοσμένων πολιτικών απασχόλησης.

Τέλος, η έννοια της απασχολησιμότητας δεν θα πρέπει να ερμηνεύεται ούτε να μετατρέπεται κατά την εφαρμογή των πολιτικών σε μεταφορά της ευθύνης για την προώθηση της απασχόλησης από το κράτος στο άτομο.

2.2. Η κατεύθυνση για την ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος και η ενίσχυση των ΜΜΕ μέσα από την παροχή κινήτρων θα πρέπει να μην επιβαρύνουν την κοινωνική ασφάλιση και τον κρατικό προϋπολογισμό αλλά να αντλούνται πρόσθετοι πόροι (π.χ. ενεργειακοί, περιβαντολλογικοί, κ.λ.π.).

2.3. Η κατεύθυνση για τον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας δεν πρέπει να οδηγεί στην μείωση και συμπίεση του εργασιακού κόστους, συχνά με την παραβίαση και της εργατικής νομοθεσίας αξιοποιώντας την έλλειψη μηχανισμών κρατικού ελέγχου και υποβαθμίζοντας τα εργασιακά

και κοινωνικά δικαιώματα. Αντίθετα, θα πρέπει να ενισχυθούν οι πολιτικές οργάνωσης της παραγωγής με τεχνολογικές καινοτομίες, με σύγχρονες και ανθρωποκεντρικές μορφές διοίκησης προσωπικού και με την ανάπτυξη του επιπέδου εκπαίδευσης και κατάρτισης προσωπικού. Τέλος, ως προς την επιδιωκόμενη συναίνεση σε ζητήματα ευελιξίας του χρόνου εργασίας θα πρέπει να τονιστεί ότι η πολιτική της Γ.Σ.Ε.Ε. τάσσεται υπέρ της διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου για τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης (π.χ. 35ωρο) γεγονός που αντιστρατεύεται η διευθέτηση (που στην καλύτερη περίπτωση διασφαλίζει τις ήδη υπάρχουσες) ενώ κρίσιμο παραμένει το ερώτημα του καταμερισμού των ωφελειών που θα προκύψουν από τέτοιο μέτρο που αυξάνει την κερδοφορία των επιχειρήσεων.

2.4. Η κατεύθυνση για την ισότητα ευκαιριών ανδρών και γυναικών ενισχύεται με την ανάπτυξη δραστηριοτήτων σε τομείς απασχόλησης που συμβάλλουν στην συμφιλίωση του επαγγελματικού και οικογενειακού βίου (π.χ. φύλαξη παιδιών, περίθαλψη ατόμων, γονική άδεια, κ.λ.π.) εντούτοις η υλοποίησή της απαιτεί και την αλλαγή της νοοτροπίας που διαιωνίζει και αναπαράγει τις διακρίσεις.

3. Οι προτάσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση

Οι προτάσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. επικεντρώνονται στα εξής:

- Στην καθιέρωση 35ωρης εβδομαδιαίας εργασίας χωρίς μείωση αποδοχών. Εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, κατάργηση της υπερεργασίας, δραστική μείωση των υπερωριών, αύξηση του κόστους ως αντικίνητρο της υπερωριακής αμοιβής.
- Στην αύξηση και εξεύρεση νέων πόρων (κρατικός προϋπολογισμός, τεχνολογικοί, περιβαλλοντικοί φόροι, φορολογία ακίνητης περιουσίας, ομολόγων, τυχερών παιχνιδιών, κ.λ.π.) για την άσκηση πολιτικών (παθητικών και ενεργητικών) απασχόλησης.
- Στον εκσυγχρονισμό και στην αναβάθμιση του ρόλου του ΟΑΕΔ καθώς και όλων των φορέων σχεδιασμού, υλοποίησης, παρακολούθησης και αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας των δημόσιων πολιτικών απασχόλησης.
- Στην ουσιαστικοποίηση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στην διαμόρφωση των πολιτικών απασχόλησης.
- Στην έγκαιρη και έγκυρη καταγραφή του ποσοστού ανεργίας καθώς και στην παρακολούθηση της τάσης της απασχόλησης κατά κλάδο.
- Στην δημιουργία θέσεων απασχόλησης σε τομείς δραστηριότητας που συνδέονται με την κοινωνική εργασία και την κάλυψη νέων αναγκών σε τοπικό ή περιφερειακό επίπεδο.
- Στην ανάπτυξη πρωτοβουλιών για την απασχόληση με σεβασμό στα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα.
- Στην ολοκληρωμένη προσέγγιση του ζητήματος των δύο φύλλων.
- Πρωτοβουλίες στην αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων με επιθετικές και ποιοτικές πρωτοβουλίες και όχι σε επιλογές που εστιάζονται στη μείωση του προσωπικού και την ανατροπή των εργασιακών σχέσεων και στη μείωση του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους.
- Στην αύξηση των επιδομάτων ανεργίας στο 80% του βασικού μισθού και στην επιμήκυνση της διάρκειας επιδότησης.
- Στην προστασία των εργαζομένων από τις απολύσεις με τη δημιουργία αντικινήτρων για τους εργοδότες.
- Στην επιδότηση εργασίας με προϋποθέσεις και σε ειδικές κατηγορίες πληθυσμού (π.χ. περιοχές θύλακες ανεργίας).
- Στη διαφανή διαχείριση και αποτελεσματική αξιοποίηση των κοινοτικών πόρων.
- Στον ουσιαστικό και κυλιόμενο έλεγχο και αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης.

Η Γ.Σ.Ε.Ε. θεωρεί ότι η αποτελεσματικότητα στην καταπολέμηση της ανεργίας στην Ελλάδα θα επέλθει με το "ΕΘΝΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ", εφόσον κινείται με άξονα τα τρία επίπεδα πολιτικών:

- Αναπτυξιακή πολιτική με επίκεντρο τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.
- Συστηματική παρακολούθηση των πολιτικών με ετήσιο έλεγχο - αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους με την αναβαθμισμένη και ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών.
- Υλοποίηση πράγματι συμπληρωματικών στις κύριας προτεραιότητας πολιτικές για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και όχι μέτρα διευθέτησης των ανισορροπιών και των

Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας Ετών 2000 και 2001

ανισοτήτων πρόσβασης στην αγοράς εργασίας.

Στην Αθήνα, σήμερα την 23η Μαΐου 2000, οι υπογράφοντες αφενός: α) Ιάσων Στράτος, Πρόεδρος της Εκτελεστικής Επιτροπής του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών και εκπρόσωπος αυτού, β) Γεώργιος Μότσος, Πρόεδρος και Γεώργιος Δρίκος, Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας και εκπρόσωποι αυτής, γ) Χρήστος Φώλιας, Πρόεδρος και Διονύσιος Λοτσάρης, Γενικός Γραμματέας της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου και εκπρόσωποι αυτής και αφετέρου Χρήστος Πολυζωγόπουλος, Πρόεδρος και Γιάννης Μανώλης, Γενικός Γραμματέας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας και εκπρόσωποι αυτής, όλοι νόμιμα εξουσιοδοτημένοι, για την υπογραφή της παρούσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, αφού δήλωσαν ότι η καταβολή της εργατικής ασφαλιστικής εισφοράς των κατωτάτων αμοιβών θα καλυφθεί από τον Κρατικό Προϋπολογισμό χωρίς να επηρεάζει το περιεχόμενο των διαπραγματεύσεων, με αίσθημα ευθύνης για τις οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις, συνεφώνησαν τα ακόλουθα:

ΑΡΘΡΟ 1
Κατώτατα όρια αποδοχών 2000

Α) Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων όλης της χώρας, όπως έχουν διαμορφωθεί την 31.12. 1999 με βάση την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 1998-1999, αυξάνονται ως εξής:

1. Την 1.1.2000 αυξάνονται κατά ποσοστόν 0,7% που αποτελεί την υπέρβαση του επίσημου τιμαρίθμου Δεκεμβρίου 1998 με Δεκέμβριο 1999 σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 2 της ως άνω Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

2. Όπως διαμορφώνονται με βάση την προηγούμενη περίπτωση 1 αυτής της παραγράφου αυξάνονται από 1.1. 2000 κατά ποσοστό 2% και,

3. Όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 30.6.2000 με βάση την προηγούμενη περίπτωση 2 αυξάνονται από 1.7. 2000 κατά ποσοστό 1,5%.

Β) Μετά τις αυξήσεις της προηγούμενης παραγράφου τα νέα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων διαμορφώνονται ως εξής:

α) Εργατοτεχνίτες και εργατοτεχνίτριες, που δεν έχουν συμπληρώσει τριετή υπηρεσία ή προϋπηρεσία και είναι άγαμοι: Βασικό ημερομίσθιο από 1η Ιανουαρίου 2000 δρχ. 6.885 και από 1η Ιουλίου 2000 δρχ. 6.988 .

β) Υπάλληλοι, που δεν έχουν συμπληρωμένη τριετή υπηρεσία ή προϋπηρεσία και είναι άγαμοι: Βασικός μισθός από 1η Ιανουαρίου 2000 δρχ. 153.643 και από 1η Ιουλίου 2000 δρχ. 155.948.

Γ) Τα ανωτέρω συνολικά γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων εφαρμόζονται αντιστοίχως και για τους μαθητευόμενους εργατοτεχνίτες, καθώς και για τους υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας τους αναλόγως με τον χρόνο απασχόλησής τους.

ΑΡΘΡΟ 2
Κατώτατα όρια αποδοχών 2000

1. Οι μισθοί και τα ημερομίσθια του άρθρου 1 αυξάνονται για το 2001 κατά ποσοστό 3,3% . Η αύξηση αυτή θα δοθεί την 1.1.2001 σε ποσοστό 1,8% στα ημερομίσθια και τους μισθούς όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 31.12.2000 και την 1.7.2001 σε ποσοστό 1,5% στα ημερομίσθια και τους μισθούς όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 30.6.2001.

2. Εφόσον την 1.1.2002 τα ημερομίσθια και οι μισθοί όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 31.12.2001 δεν εξασφαλίζουν επίπεδο αύξησης υπερβαίνουν τουλάχιστον κατά μία ποσοστιαία μονάδα τον επίσημο Μέσο Δείκτη Τιμών Καταναλωτή του έτους 2001 θα αναπροσαρμοσθούν από 1.1.2002 έτσι ώστε η συνολική αύξησή τους για το 2001 να υπερβαίνει κατ' αυτό το ποσοστό τον Μέσο Δ.Τ.Κ.

ΑΡΘΡΟ 3
Υπολογισμός Επιδομάτων

Τα επιδόματα, που προβλέπονται από εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή όμοιας έκτασης διαιτητικές αποφάσεις, υπολογίζονται επί των γενικών κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων των άρθρων 1 και 2.

ΑΡΘΡΟ 4
Προσαύξηση πέμπτης τριετίας για τους

εργατοτεχνίτες

Από 1ης -1-2000 σε εργατοτεχνίτες απασχολούμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και μη υπαγόμενους σε άλλη ειδικότερη συλλογική σύμβαση εργασίας ή απόφαση διαιτησίας χορηγείται μετά την συμπλήρωση 15ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας προσαύξηση πέμπτης τριετίας σε ποσοστό 5% που υπολογίζεται στο εκάστοτε κατώτατο ημερομίσθιο.

ΑΡΘΡΟ 5

Αποζημίωση εργατοτεχνιτών

Οι αποζημιώσεις της παρ. 1 περίπτωση α άρθρου 3 του β.δ. της 16/18.7.1920 στην περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας εργατοτεχνιτών βελτιώνονται πέραν των ρυθμίσεων προηγούμενων Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και καθορίζονται ως εξής, ανάλογα με τον χρόνο υπηρεσίας του εργαζόμενου:

Από 2 μήνες έως 1 έτος	:	5 ημερομίσθια
Από 1 έτος συμπλ. έως 2 έτη	:	7 ημερομίσθια
Από 2 έτη συμπλ. έως 5 έτη	:	15 ημερομίσθια
Από 5 έτη συμπλ. έως 10 έτη	:	30 ημερομίσθια
Από 10 έτη συμπλ. έως 15 έτη	:	60 ημερομίσθια
Από 15 έτη συμπλ. έως 20 έτη	:	90 ημερομίσθια
Από 20 έτη συμπλ. έως 25 έτη	:	105 ημερομίσθια
Από 25 έτη συμπλ. και άνω	:	125 ημερομίσθια

ΑΡΘΡΟ 6

Ετήσια άδεια με αποδοχές

Από 1.1.2000 εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια 30 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή 25 εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

ΑΡΘΡΟ 7

Άδεια μητρότητας

Χορηγείται μία επιπλέον εβδομάδα αδείας στις εργαζόμενες μετά τον τοκετό (άδεια λοχείας).

Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας αναπροσαρμόζεται κατ' αυτόν τον τρόπο σε δέκα επτά (17) εβδομάδες.

Κατά τα λοιπά εξακολουθούν να ισχύουν οι ρυθμίσεις του άρθρου 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 1993.

ΑΡΘΡΟ 8

Άδεια φροντίδας υιοθετημένων παιδιών

Το δικαίωμα διακοπής της εργασίας ή καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα των παιδιών σύμφωνα με το άρθρο 9 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 1993, έχουν και οι θετοί γονείς παιδιών ηλικίας έως έξι ετών.

ΑΡΘΡΟ 9

Άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν να ζητήσουν από κοινού την αύξηση των αποδοχών που καταβάλλονται από τον Ο.Α.Ε.Δ. για τις ημέρες, αδείας για συμμετοχή σε εξετάσεις κατά την παρ. 1 του άρθρου 2 του Ν.1346/83, όπως έχει διαμορφωθεί με το άρθρο 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 12.4.96 και με το άρθρο 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 18.5.98, στο ύψος των καταβαλλόμενων αποδοχών του εργαζόμενου και σε κάθε περίπτωση όχι κάτω των νομίμων.

ΑΡΘΡΟ 10

Άδεια γάμου και γέννησης τέκνου

Η άδεια γάμου του άρθρου 6 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 1993 προσαυξάνεται σε έξι (6) εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται εξαήμερο και παραμένει σε πέντε (5) εργάσιμες ημέρες για όσους εργάζονται πενθήμερο. Σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας δικαιούται δύο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές.

ΑΡΘΡΟ 11

Άδεια για ασθένεια εξαρτώμενων μελών

Η άδεια του άρθρου 7 του Ν.1483/84 σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών καθορίζεται σε 12 εργάσιμες ημέρες κατ' έτος, εφόσον ο/η εργαζόμενος/η έχει τρία παιδιά και πάνω.

ΑΡΘΡΟ 12

Κάλυψη από τον ΛΑΕΚ ασφαλιστικών εισφορών ηλικιωμένων μακροχρόνια ανέργων

Οριστικοποιείται, μετά από μελέτη των δεδομένων που προηγήθηκε, η ομόφωνη απόφαση των συμβαλλομένων μερών για την κάλυψη από τον ΛΑΕΚ των υπολειπόμενων ασφαλιστικών

εισφορών ανέργων μακράς διάρκειας, που βρίσκονται στα στάδιο κοντά στην σύνταξη. Αποφασίζεται επίσης να ζητηθεί από την κυβέρνηση και τα πολιτικά κόμματα η προώθησή του για νομοθετική ρύθμιση, που θα εξασφαλίζει την υλοποίηση αυτής της απόφασης.

Για το σκοπό αυτό προτείνεται σχέδιο νομοθετικής διάταξης από τα συμβαλλόμενα μέρη.

ΑΡΘΡΟ 13

Άδεια για ασθένεια εξαρτώμενων μελών

Τα δύο μέρη υπογραμμίζουν την ανάγκη αναμόρφωσης του συστήματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων μέσα από τεκμηριωμένο διάλογο με την συμμετοχή των Κοινωνικών φορέων, με στόχο την οικονομική βιωσιμότητα και την κοινωνική αποτελεσματικότητα.

Τα δύο μέρη θεωρούν ότι οι παρακάτω προτάσεις αποτελούν αναγκαίες προϋποθέσεις για την επίλυση του ασφαλιστικού προβλήματος στην κατεύθυνση της μη ανατροπής της υπάρχουσας συνοχής του και ταυτόχρονα δημιουργούν τις απαραίτητες κοινωνικοασφαλιστικές συνθήκες για την αναμόρφωση της κοινωνικής ασφάλισης στη χώρα μας.

Ειδικότερα τα δύο μέρη θεωρούν ότι η αναμόρφωση της κοινωνικής ασφάλισης προϋποθέτει μέτρα άμεσης απόδοσης και θεσμικές παρεμβάσεις μακράς πνοής στις θεμελιακές πτυχές της (οργάνωση, λειτουργία, διοίκηση, χρηματοδότηση, παροχές, εξυπηρέτηση ασφαλισμένων-συνταξιούχων).

Συγκεκριμένα τα δύο μέρη συμφωνούν:

- Οργανωτική συγκρότηση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης μετά από μελετημένο και τεκμηριωμένο διάλογο με τους κοινωνικούς φορείς για την ενοποίηση των ομοειδών Ταμείων κύριας σύνταξης.
- Αποκατάστασης της πλειοψηφίας στα Διοικητικά Συμβούλια των Ταμείων των εκπροσώπων των Κοινωνικών Φορέων.
- Συγκρότηση στην κοινωνική ασφάλιση ενός συστήματος κεφαλαιοποιητικών και διανεμητικών στοιχείων.
- Εφαρμογή της τριμερούς χρηματοδότησης σε αναλογία 2/9, 3/9, 4/9 (εργαζόμενοι, κράτος, εργοδότες) προκειμένου η εξασφάλιση των απαιτούμενων πόρων να πραγματοποιηθεί χωρίς την επιβάρυνση των οικονομικών των ασφαλιστικών οργανισμών και χωρίς αύξηση των εισφορών εργοδοτών και εργαζομένων για να αποφευχθεί η επιβάρυνση του κόστους παραγωγής.
- Αποτελεσματική ρύθμιση των χρεών των ασφαλιστικών ταμείων.
- Αποτελεσματική πάταξη της εισφοροδιαφυγής, της παράνομης και ανασφάλιστης εργασίας Ελλήνων και ξένων εργατών.
- Χορήγηση αυξήσεων στις κατώτερες συντάξεις αντίστοιχων με τις αυξήσεις της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.
- Η ενοποίηση των κλάδων υγείας ή η μεταφορά τους σε άλλο φορέα θα πρέπει να είναι αποτέλεσμα διαλόγου με τους κοινωνικούς φορείς.
- Χρήση πληροφοριακών μέσων στην διοίκηση και λειτουργία της κοινωνικής ασφάλισης, με παράλληλη ανάπτυξη πολιτικής προσωπικού και διαρκούς επιμόρφωσής του στα ασφαλιστικά Ταμεία, την Πρόνοια και την Υγεία στην κατεύθυνση εξυπηρέτησης των ασφαλισμένων και των συνταξιούχων.

ΑΡΘΡΟ 14

Μείωση του χρόνου εργασίας

Τα συμβαλλόμενα μέρη, αφού έλαβαν υπόψη τις θέσεις των εκπροσώπων τους στην κοινή επιτροπή εμπειρογνωμόνων, που συγκροτήθηκε με την απόφασή τους της 30ης-7-1999, δεν συμφώνησαν να περιληφθεί ρήτρα εφαρμογής της 35ης εβδομαδιαίας απασχόλησης χωρίς μείωση των αποδοχών, στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 2000 και 2001. Κατά τις διαπραγματεύσεις εξετάσθηκε το 35ωρο και όλες οι συνέπειες της εφαρμογής του.

Η Γ.Σ.Ε.Ε. δήλωσε ότι παρά τη διαφωνία, το θέμα παραμένει σε εκκρεμότητα για διαπραγμάτευση και αγωνιστική διεκδίκησή του, διότι θεωρεί ότι η σωστή εφαρμογή του θα συμβάλλει ουσιαστικά στην καταπολέμηση της ανεργίας και στη βελτίωση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων.

Οι εργοδοτικές οργανώσεις δήλωσαν ότι θεωρούν το 35ωρο επιβλαβές για την ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας και κατά συνέπεια πιστεύουν ότι θα αυξήσει αντί να μειώσει την ανεργία.

ΑΡΘΡΟ 15

Συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη των επιχειρήσεων

Τα συμβαλλόμενα μέρη θεωρούν θετική την ενίσχυση της αντίληψης περί συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη των επιχειρήσεων με τη μορφή παροχής μετοχών ή διανομής μέρους των κερδών.

Οι παροχές αυτές δεν θα καταλογίζονται στις νόμιμες αποδοχές που προβλέπουν οι επιχειρησιακές, οι κλαδικές, οι ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις και η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Τα συμβαλλόμενα μέρη θα επιδιώξουν την ανεύρεση και προώθηση εφαρμογής κατάλληλων φορολογικών και ασφαλιστικών ρυθμίσεων, ώστε να ενθαρρύνονται αυτά τα συστήματα και να αποφεύγονται η υπέρμετρη φορολογική επιβάρυνση ή δυσμενείς συνέπειες για τους ασφαλιστικούς οργανισμούς.

ΑΡΘΡΟ 16

Απαλλαγή από το φόρο της αποζημίωσης καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν να ζητήσουν από κοινού την απαλλαγή από τη φορολόγηση της αποζημίωσης των μισθωτών λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας μέχρι ποσού αποζημίωσης 10.000.000 δραχμών. Σε κάθε περίπτωση ο φόρος της αποζημίωσης πρέπει να καταβάλλεται σε τέσσερις (4) ετήσιες δόσεις για αποζημίωση υπηρεσίας (10) ετών και σε πέντε (5) ετήσιες δόσεις για αποζημίωση υπηρεσίας άνω των δέκα (10) ετών χωρίς πρόσθετη επιβάρυνση.

ΑΡΘΡΟ 17

Προστασία της προσωπικότητας

Οι συμβαλλόμενες εργοδοτικές οργανώσεις υπογραμμίζουν προς τα μέλη τους τις υποχρεώσεις που προκύπτουν για τις επιχειρήσεις από το νομοθετικό πλαίσιο καθόσον αφορά την προστασία του ατόμου σχετικά με θέματα προσωπικού χαρακτήρα που αποσκοπεί στην προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων.

ΑΡΘΡΟ 18

Αμοιβή εποχικών εργαζομένων στον ευρύτερο Δημόσιο τομέα σύμφωνα με τις κλαδικές σ.σ.ε.

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν να υποστηρίξουν από κοινού στην κυβέρνηση, η αμοιβή των εποχιακών εργαζομένων που προσλαμβάνονται στον ευρύτερο δημόσιο τομέα να διαμορφώνεται σύμφωνα με τις οικείες κλαδικές ΣΣΕ και όχι με τις κατώτατες που ορίζει η εκάστοτε Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

ΑΡΘΡΟ 19

Υγιεινή και Ασφάλεια

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν για τη σπουδαιότητα της τήρησης των μέτρων υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και την ανάγκη συνεχούς ενημέρωσης τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών για τη νομοθεσία, τα δικαιώματα και της υποχρεώσεις της κάθε πλευράς.

Το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. καλείται να μελετήσει συστηματικά τις αιτίες που προκαλούν τα εργατικά ατυχήματα και τις επαγγελματικές ασθένειες και να προτείνει μεθόδους αντιμετώπισής τους.

ΑΡΘΡΟ 20

Άλλες μορφές εργασίας

Φυσικά πρόσωπα που παρέχουν ανεξάρτητη εργασία πρέπει να απολαμβάνουν ίση ή αναλογική κατά περίπτωση μεταχείριση με τους άλλους εργαζόμενους όποτε αυτό επιβάλλεται από τις συνθήκες παροχής υπηρεσιών τους. Η ισότητα μεταχείρισης οφείλεται ιδίως στα ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας, προστασίας από κάθε μορφή διάκριση στην απασχόληση λόγω φύλου, εθνικότητας ή φυλής, πεποιθήσεων, ελάχιστης ηλικίας απασχόλησης, προστασίας της μητρότητας, πρόσβαση στην εκπαίδευση ή μετεκπαίδευση, σεβασμού της ελευθερίας της συλλογικής τους οργάνωσης και δράσης, διευκόλυνσης της πρόσβασής τους στα εθνικά ασφαλιστικά και εκπαιδευτικά συστήματα.

ΑΡΘΡΟ 21

Προστασία περιβάλλοντος

Τα συμβαλλόμενα μέρη αναλαμβάνουν να παρακολουθούν με ιδιαίτερη προσοχή από κοινού τα ζητήματα οικολογικής διαχείρισης και περιβαλλοντικής συμβατότητας των παραγωγικών δραστηριοτήτων και των υπηρεσιών, στο πλαίσιο των αρχών βιώσιμης ανάπτυξης.

ΑΡΘΡΟ 22

Σεβασμός της εθνικής, θρησκευτικής και πολιτισμικής ιδιαιτερότητας των εργαζομένων

Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν ότι πρέπει να καταβάλλεται κάθε δυνατή προσπάθεια, ώστε να γίνεται έμπρακτα σεβαστή η φυλετική, εθνική, θρησκευτική ή πολιτισμική ιδιαιτερότητα κάθε εργαζόμενου και να διευκολύνεται η προσαρμογή του στο εργασιακό περιβάλλον.

ΑΡΘΡΟ 23

Παρακράτηση συνδικαλιστικής συνδρομής

Οι συμβαλλόμενοι θεωρούν υποχρέωσή τους να επαναλάβουν το άρθρο 5 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 1991-1992, που έχει ως εξής:

1. Όλες οι επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες να παρακρατούν κατά την πληρωμή της μισθοδοσίας τη συνδρομή των μελών Πρωτοβάθμιων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και να την αποδίδουν σ' αυτές.

2. Για να γίνεται παρακράτηση της συνδικαλιστικής συνδρομής απαιτείται έγγραφη δήλωση του σωματείου προς την επιχείρηση. Με την ίδια δήλωση πρέπει να γνωστοποιήσει το σωματείο το ποσόν της συνδρομής, τη συχνότητα της παρακράτησης (π.χ. κάθε μήνα, κάθε εξάμηνο) και τον Τραπεζικό λογαριασμό, στον οποίο θα κατατίθενται τα παρακρατούμενα ποσά, υπέρ του Σωματείου και ενδεχομένως, κατά ορισμένο ποσοστό ή ποσό, υπέρ δευτεροβάθμιων οργανώσεων, στις οποίες αυτό ανήκει ή και υπέρ της Γ.Σ.Ε.Ε. Η δήλωση πρέπει να επαναλαμβάνεται, όταν μεταβάλλονται αυτά τα στοιχεία.

3. Η δήλωση με την οποία τα μέλη του Σωματείου θα δηλώσουν προς την επιχείρηση, ότι θέλουν να γίνεται παρακράτηση της συνδρομής τους, όπως και ανάκληση αυτής της δήλωσης, μπορεί να γίνει και μέσω του Σωματείου.

Η ισχύς της παρούσης αρχίζει την 1η Ιανουαρίου 2000.

ΕΓΣΣΕ 2000-2001

ΠΙΝΑΚΑΣ ΘΕΣΜΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ	
ΤΙ ΘΑ ΙΣΧΥΣΕΙ	**ΤΙ ΙΣΧΥΕ**
5η τριετία εργατοτεχνίτες (5%) (Από 1/1/2001)	4 3ετίες Χ 5%
Αποζημίωση εργατοτεχνιτών από 25 έτη συμπληρωμένα και πάνω 125 ημερομίσθια	Η κλίμακα σταματούσε στα 25 έτη με ημερομίσθια
ΛΑΕΚ κάλυψη ασφαλιστικών εισφορών ηλικιωμένων μακροχρόνια ανέργων (σχέδιο Ν.)	
Συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη των επιχειρήσεων	
Ετήσια άδεια με αποδοχές, άδεια 5 εβδομάδων με υπηρεσία 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 12 ετών σε οποιονδήποτε.	Ίσχυε με 12 και 14 έτη αντίστοιχα
Άδεια μητρότητας μίας επιπλέον εβδομάδας μετά τον τοκετό (σύνολο 17 εβδομάδες)	16 εβδομάδες
Άδεια για ασθένεια εξαρτώμενων μελών 12 εργάσιμες εάν ο εργαζόμενος έχει περισσότερα από 2 παιδιά	10 εργάσιμες αντίστοιχα
Προστασία της προσωπικότητας στο χώρο εργασίας. Διακηρυκτικό υπό διαμόρφωση.	
Απαλλαγή από το φόρο αποζημίωσης καταγγελίας. Κοινό αίτημα για φορολογική απαλλαγή αποζημίωσης μέχρι 10 εκ. και ο φόρος να καταβάλλεται με δόσεις χωρίς επιβάρυνση.	Παρακράτηση φόρου κατά την καταβολή, με την κλίμακα που γενικώς ισχύει
Άρση του περιορισμού αποζημίωσης μισθωτών ΔΕΚΟ Τραπεζών κλπ υπό διαμόρφωση.	
Αμοιβή εποχικών εργαζομένων στον ευρύτερο δημόσιο τομέα σύμφωνα με τις κλαδικές σ.σ.ε.	Σε πολλές περιπτώσεις αμείβονται με τις κατώτερες αποδοχές της ΕΣΣΕ
Άδεια φροντίδας υιοθετημένων παιδιών. Μειωμένο ωράριο και για τους θετούς γονείς παιδιών ηλικίας έως 6 ετών.	
Άδεια για συμμετοχή στις εξετάσεις. Κοινό αίτημα προς ΟΑΕΔ να καλύπτει τις αποδοχές των ημερών αδείας στο ύψος των καταβαλλομένων και όχι κάτω των νομίμων.	Καταβολή αποδοχών από ΟΑΕΔ στο ύψος των μισθών και ημερομισθίων ασφαλείας περίπου
Άδεια γάμου. 6 εργάσιμες για όσους εργάζονται 6ήμερο	5 εργάσιμες για όλους (6ήμερο, 5ήμερο)
Άδεια πατέρα γέννησης τέκνου: 2 ημερών με αποδοχές	1 ημέρα με αποδοχές
Πρόσωπα που μοιάζουν με μισθωτούς (άλλες μορφές εργασίας) ίση μεταχείριση	
Προστασία Περιβάλλοντος	
Σεβασμός της εθνικής, θρησκευτικής και γλωσσικής ιδιαιτερότητας των εργαζομένων	

Σύμφωνα με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας που υπέγραψε η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ)

ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ	ΕΡΓΑΤΗΣ		ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	
	01/01/2000	**01/07/2000**	**01/01/2000**	**1/07/20000**
Με διορθωτικό 31/12/1999	6,750		150,630	
ΑΓΑΜΟΣ χωρίς προϋπηρεσία	6,885	6,988	153,643	155,948
"" με 1 τριετία	7,229	7,337	169,007	171,543
"" με 2 τριετίες	7,573	7,686	184,371	187,138
"" με 3 τριετίες	7,917	8,035	199,735	202,733
"" με 4 τριετίες	8,261	8,384	---	---
ΕΓΓΑΜΟΣ,χωρίς προϋπηρεσία	7,573	7,687	169,007	171,543
"" με 1 τριετία	7,917	8,036	184,371	187,138
"" με 2 τριετίες	8,261	8,385	199,735	202,733
"" με 3 τριετίες	8,605	8,734	215,099	218,328
"" με 4 τριετίες	8,949	9,083	----	----
1. Διορθωτικό	31/12/1999	0,70%		
2. Αύξηση	01/01/2000	2,00%		
3. Αύξηση	01/07/2000	1,50%		
4. Επίδομα Γάμου	**01/01/2000**	**01/07/2000**		
Εργατοτεχνίτες: 10,00% Δρχ.	688	699		
Υπάλληλοι : 10,00% Δρχ.	15,364	15,595		
5. Επίδομα Τριετιών				**Μέχρι**
Εργατοτεχνίτες: 5,00% Δρχ.	344	349		* 4 τριετίες
Υπάλληλοι: 10,00% Δρχ.	15,364	15,595		* 3 τριετίες

ΠΗΓΗ: ΓΣΕΕ - Π. Μιχαλακάκος , Μάιος 2000



Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση

του Χρ. Παπαβασιλείου

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η αύξηση της ανεργίας ήταν το κυριότερο πρόβλημα της δεκαετίας του 1990. Στην Ευρώπη η ανεργία παρά την πτωτική της τάση θεωρείται το πιο σημαντικό πρόβλημα που αντιμετωπίζουν τα κράτη - μέλη. Τα τελευταία είκοσι χρόνια η ανεργία όχι μόνο αυξήθηκε με ταχύτατους ρυθμούς , αλλά και παρουσιάζει μια εξαιρετική ανθεκτικότητα διατηρούμενη παράλληλα σε υψηλά επίπεδα. Εκείνο όμως που είναι πιο ανησυχητικό είναι η αύξηση της μέσης διάρκειας της ανεργίας, ο χρόνος δηλαδή αποκλεισμού των ανέργων από την εργασία. Γι ' αυτό το λόγο, η ανεργία και η περιθωριοποίηση ενός σημαντικού τμήματος του εργατικού δυναμικού , θεωρήθηκε ως το σημαντικότερο αποτέλεσμα της πρόσφατης οικονομικής κρίσης. (Δεδουσόπουλος, 2000, σελ. 25).

Ειδικότερα , στο Ευρωπαϊκό επίπεδο, το 1998, 49% των ανέργων είχαν μείνει εκτός αγοράς εργασίας ένα χρόνο και πάνω, ενώ παράλληλα στις τρεις από τις τέσσερις μεγαλύτερες Ευρωπαϊκές χώρες το ποσοστό αυξήθηκε. Στη Γερμανία, από 50% ανέβηκε στο 52, 5%. Ο αντίστοιχος αριθμός που αφορά τους ανέργους που έμειναν εκτός αγοράς εργασίας δύο χρόνια και πάνω, από 30% το 1997 αυξήθηκε σε 31% το 1998. Το 62% των ανέργων ήταν μακροχρόνια άνεργοι και αντιστοιχούσε σε περίπου 5,2 εκατομμύρια ανθρώπους. (European Commission, 1999, σελ. 9). Βέβαια η ανεργία , "..δεν είναι μόνο μια απλή οικονομική μεταβλητή . Πίσω από τα απρόσωπα μεγέθη, τα ποσοστά και τις τάσεις δηλώνονται ανθρώπινες υπάρξεις και καταστάσεις". (Δεδουσόπουλος, 2000, σελ. 38). Έτσι γεννιούνται άμεσα ερωτήματα που αφορούν τον τρόπο με τον οποίο επιβιώνουν οι άνεργοι , τον τρόπο με τον οποίο εξασφαλίζουν τους αναγκαίους πόρους για τη συντήρηση τους, τις ψυχοκοινωνικές επιπτώσεις της ανεργίας κ.τ.λ.

Οι ερευνητές δίνουν διαφορετικές ερμηνείες όσον αφορά τις αιτίες δημιουργίας της ανεργίας αλλά σε αυτό που πλέον συμφωνούν οι περισσότεροι είναι, το ότι η ανεργία είναι διαρθρωτική και από μόνη της η οικονομική μεγέθυνση δεν μπορεί να δώσει λύσεις στο πρόβλημα. Αυτό γιατί η ικανότητα των διαφόρων κρατών να μετατρέπουν την οικονομική μεγέθυνση σε ανάλογη μείωση της ανεργίας διαφέρει σημαντικά μεταξύ των χωρών. (Ρωμανιάς, Ιωακείμογλου, 2000, σελ. 87).

Τα ποσοστά ανεργίας αντικατοπτρίζουν τις πολιτικές προτεραιότητες που αφορούν την οικονομική πολιτική που εφαρμόζεται σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Το χαμηλό επίπεδο ζήτησης που δημιουργήθηκε από τις περιοριστικές οικονομικές πολιτικές που εφαρμόστηκαν, έχουν μειώσει ουσιαστικά την ικανότητα για παραγωγή ενώ ταυτόχρονα η ανεργία έχει διατηρηθεί για αρκετά χρόνια στα επίπεδα του 10%. Η υψηλότερη ζήτηση και η διατήρηση αυτής σε υψηλά επίπεδα αποτελεί το ζητούμενο. Αυτό όμως είναι σχεδόν απίθανο με μία ανεξάρτητη Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα προσανατολισμένη στο στόχο της σταθερότητας των τιμών. Η έμφαση επομένως απαιτείται να δοθεί στην επιστροφή του στόχου της πλήρους απασχόλησης ακόμη και εάν αυτός ο στόχος έχει πολιτικο-οικονομικό κόστος για τα κράτη-μέλη. (Mitchie, 1995, σελ. 106).

Η επιστροφή στην πλήρη απασχόληση απαιτεί μια ολοκληρωμένη αλλαγή στις οικονομικές και κοινωνικές πολιτικές. Ο Mitchie, (1995, σελ. 98) τονίζει τη ευθύνη που έχουν οι εθνικές κυβερνήσεις στη χάραξη πολιτικής λέγοντας ότι, "Οι κυβερνήσεις και βέβαια δεν μπορεί να είναι υπεύθυνες για όλα τα ζητήματα αλλά αυτό για το οποίο πρέπει να είναι υπεύθυνες είναι για την κυβερνητική πολιτική".

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, στον τομέα της απασχόλησης ενεργεί προς δύο κατευθύνσεις: α) τη διαμόρφωση του πλαισίου για οικονομική μεγέθυνση και β) τη στήριξη ειδικών ενεργειών για την επανένταξη των ανέργων στην εργασία.

2. ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ Ε.Ε ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

2.1. Οκονομική μεγέθυνση και απασχόληση

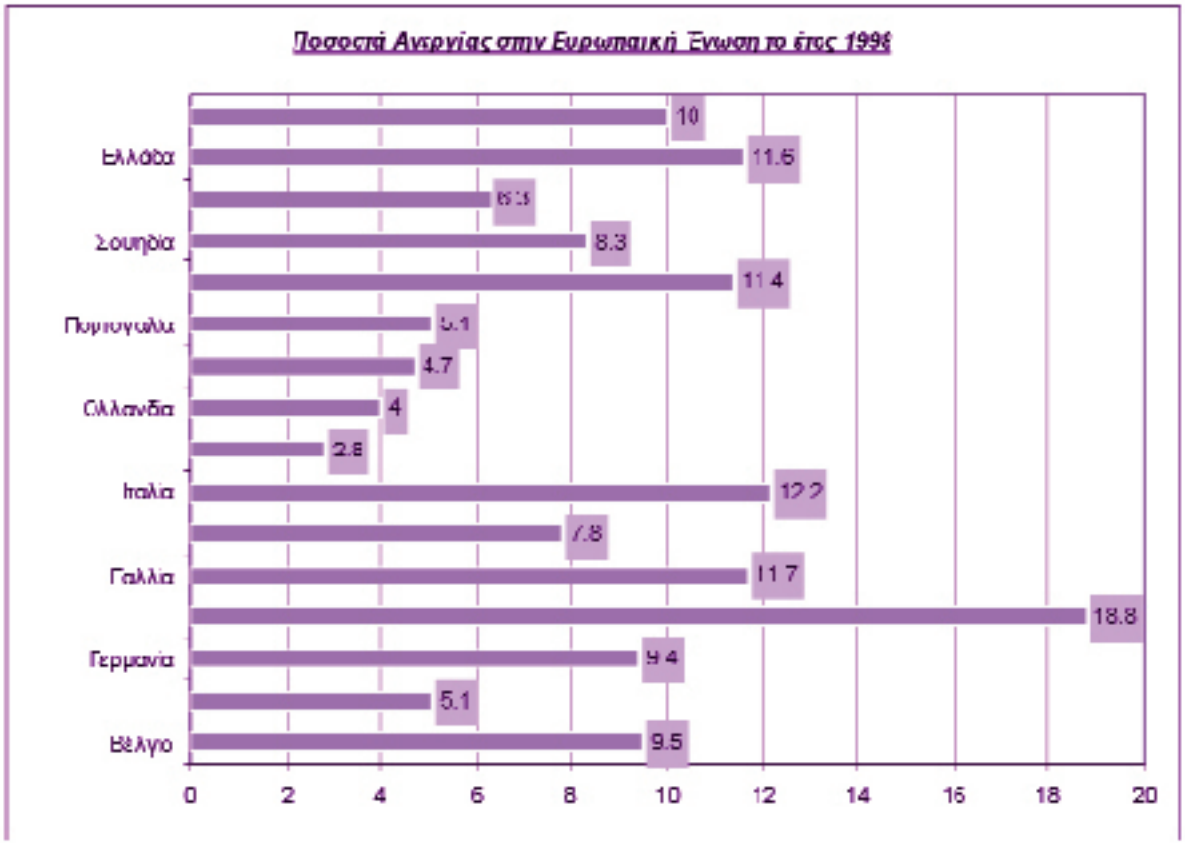
Η συγκρότηση της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης συνοδεύεται από ποσοστά

ανεργίας, τα οποία ουσιαστικά δεν αντανακλούν τους αντίστοιχους ρυθμούς μεγέθυνσης των οικονομιών.

Το διάγραμμα 1 δείχνει τα ποσοστά ανεργίας στην ΕΕ κατά το έτος 1998. Παρατηρούνται χαμηλά ποσοστά στην Αυστρία, την Ολλανδία, την Πορτογαλία, το Λουξεμβούργο, τη Δανία και το Ηνωμένο Βασίλειο ενώ αντίθετα παρατηρούνται υψηλά ποσοστά στην Ελλάδα, τη Γερμανία, τη Σουηδία, τη Φινλανδία, την Ιρλανδία, την Ισπανία, την Ιταλία και το Βέλγιο.

Με ποσοστό ανεργίας που ανέρχεται σε 9,2% για το 1999 (ορισμός Eurostat), η ΕΕ υστερεί σημαντικά ως προς τα χαμηλά ποσοστά ανεργίας των Η.Π.Α και της Ιαπωνίας (4,2% και 4,9% αντίστοιχα). Τρεις από τις σημαντικότερες οικονομίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Γερμανία, η Γαλλία και η Ιταλία συνεχίζουν να παρουσιάζουν για το 1999 ποσοστά ανεργίας της τάξης του 9%, 11% και 12% αντίστοιχα. Το 50% του άνεργου πληθυσμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης παραμένει χωρίς εργασία για ένα χρο-

Διάγραμμα 1



Πηγή : European Commission, 1999, Statistics σελ. 127-143.

νικό διάστημα που υπερβαίνει τον ένα χρόνο, ενώ το ένα τρίτο των ανέργων παραμένει χωρίς εργασία πάνω από δύο έτη. Τα υψηλά αυτά ποσοστά ανεργίας έχουν ως επιπτώσεις:

- τη μεγάλη διάρκεια της ανεργίας, η οποία μειώνει σημαντικά την ικανότητα απασχόλησης του εργατικού δυναμικού και επιτείνει τον κοινωνικό αποκλεισμό,
- τα υψηλά ποσοστά ανεργίας επηρεάζουν σημαντικά και τις εργασιακές σχέσεις. Η μαζική ανεργία των δύο τελευταίων δεκαετιών στην Ευρωπαϊκή Ένωση θέτει σε αμφισβήτηση το θεσμικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων που διαμορφώθηκε στη διάρκεια της μεταπολεμικής περιόδου,
- την ανεργία, η οποία επιβαρύνει τη θέση των λιγότερο ευνοημένων ατόμων εξαιτίας του αυξημένου ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας. Νέοι, ηλικιωμένοι, άτομα με ειδικές ανάγκες και μειονότητες αποτελούν κοινωνικές ομάδες που πλήττονται ιδιαίτερα από την ανεργία,
- το γυναικείο πληθυσμό, ο οποίος παρου-

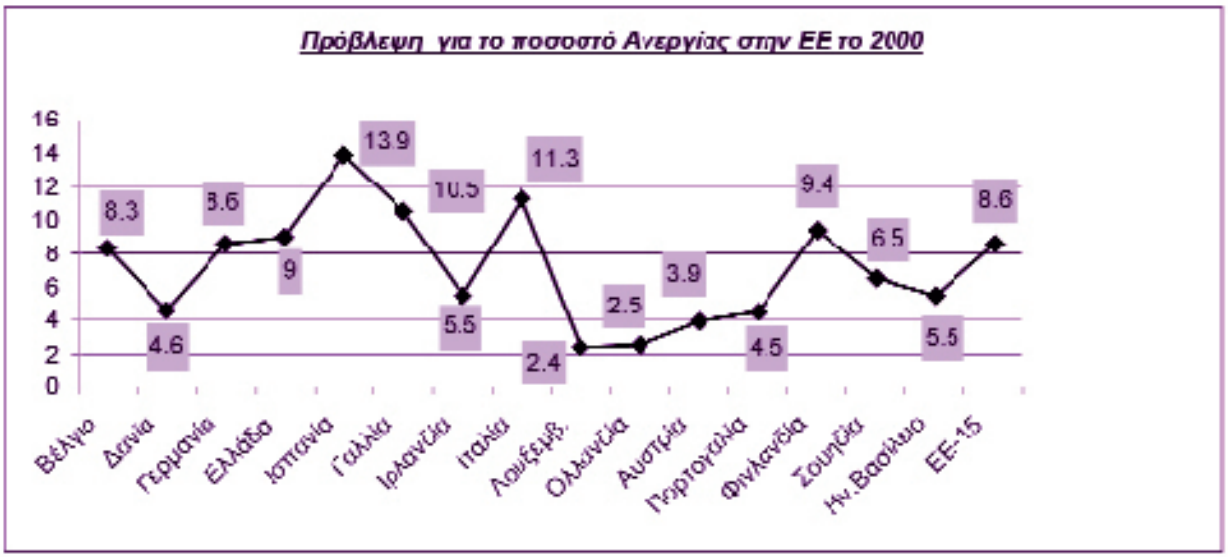
σιάζει υψηλότερα ποσοστά ανεργίας με αποτέλεσμα το πρόβλημα της ανεργίας να επιφέρει υψηλό κοινωνικό κόστος για τους άνεργους και σημαντικό οικονομικό κόστος για το κοινωνικό σύνολο. (Ρωμανιάς, Ιωακείμογλου, 2000, σελ 75-76).

Η πρόβλεψη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το ποσοστό ανεργίας το έτος 2000 απεικονίζεται στο διάγραμμα 2.

Τα ποσοστά ανεργίας παρουσιάζουν μία πτωτική τάση αλλά εξακολουθούν στις περισσότερες χώρες να είναι πάνω από το επίπεδο του 6%, ποσοστό που θεωρείται ως φυσιολογικό ποσοστό ανεργίας (NAIRU), για την Ευρωπαϊκή οικονομία. Ο μέσος ετήσιος ρυθμός μεταβολής του Α.Ε.Π σε ευρωπαϊκό επίπεδο σύμφωνα με εκτιμήσεις θα κυμαίνεται στα επίπεδα του 3%. Το διάγραμμα 3 απεικονίζει την αύξηση του Α.Ε.Π κατά το 2000-2001 σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η οικονομική μεγέθυνση λειτουργεί ευεργετικά τόσο στην αύξηση των θέσεων εργασίας,

Διάγραμμα 2



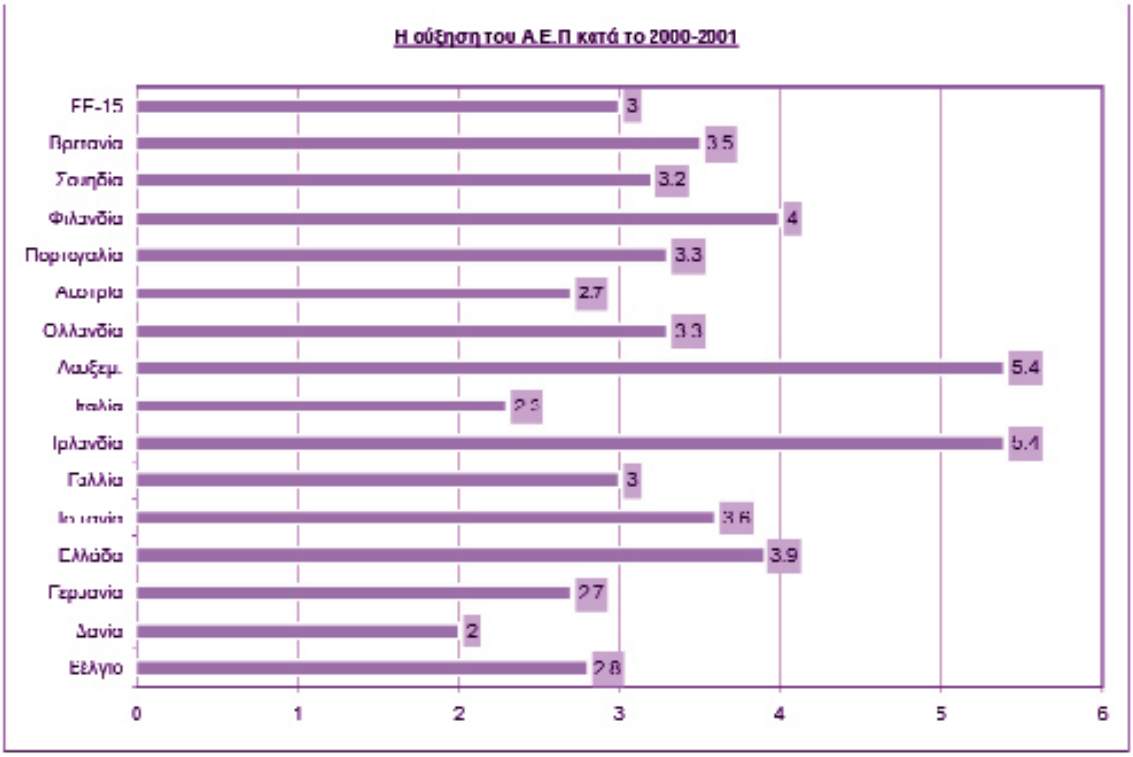
Πηγή : Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1999.

όσο και στη μείωση της απασχόλησης, με την έννοια ότι οι τεχνολογικές και οργανωτικές μεταβολές συμβάλλουν στην αύξηση του παραγόμενου προϊόντος και της απασχόλησης. Η επίδραση όμως αυτή δεν είναι ανάλογη σε διάφορες χώρες μέλη, όπου παρατηρείται το φαινόμενο της οικονομικής μεγέθυνσης χωρίς την ανάλογη αύξηση του ποσοστού απασχόλησης και μάλιστα πολλές φορές με ταυτόχρονη αύξηση του ποσοστού ανεργίας. Έτσι η οικονομική μεγέθυνση κάτω από συγκεκριμένες προϋποθέσεις μπορεί να δώσει λύσεις στα προβλήματα που δημιουργεί η διαρθρωτική ανεργία. Ο πίνακας 1 ταξινομεί τα άιτια που θεωρούνται ότι δημιουργούν διαρθρωτική ανεργία. (Βλ. Standing στον Δεδουσόπουλος, 2000, σελ. 66).

2.2. Η Ευρωπαϊκή απάντηση στην απασχόληση

Το 1993, με τη Λευκή Βίβλο για την Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση η Ευρώπη έθεσε το θέμα της απασχόλησης ως πρωταρχικό στην άσκηση πολιτικής από τα κράτη - μέλη. Ένα χρόνο αργότερα στην πόλη Έσσεν της Γερμανίας, οι Ευρωπαίοι ηγέτες ενέκριναν το πρώτο σχέδιο δράσης για την αντιμετώπιση της ανεργίας, αναγνωρίζοντας πέντε κύριους τομείς για την άσκηση πολιτικής απασχόλησης σε εθνικό επίπεδο. Τα Συμβούλια Υπουργών στη Μαδρίτη το 1995 και στο Δουβλίνο το 1996, πρόσθεσαν νέα διάσταση στην ακολουθούμενη πολιτική σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Το σημείο καμπής στην Ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση αποτέλεσε η Συνθήκη του Άμστερνταμ, τον Οκτώβριο του 1997, στην οποία ενσωματώθηκε ειδικό κεφάλαιο για την απασχόληση. Ουσιαστικά, η συνάντηση των Ευρωπαίων ηγετών στο Άμστερνταμ, έδωσε ώθηση στην στρατηγική που είχε χαραχθεί στο Έσσεν, αφού

Διάγραμμα 3



Πηγή : Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1999.

αναγνωρίστηκε και προσδιορίστηκε το θέμα της απασχόλησης, ως ένα θέμα " κοινού ενδιαφέροντος " για όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες. Ειδικότερα, η Ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση, όπως ορίστηκε από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, "απαίτησε" από τις χώρες μέλη να προσαρμόσουν τις πολιτικές απασχόλησης τους γύρω από τέσσερις κοινούς πυλώνες δράσης, με οριοθετημένους στόχους και σκοπούς. (European Commission, 1999, σελ. 6). Βέβαια, η Συνθήκη δεν επέβαλε την αλλαγή της βασικής αρχής που αφορά την αρμοδιότητα που έχουν οι εθνικές κυβερνήσεις για τα ζητήματα απασχόλησης. Σαφώς όμως μέσω των ρυθμίσεων που έγιναν, δυναμώθηκε ο ρόλος των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων

Πίνακας 1 : Αίτια δημιουργίας διαρθρωτικής ανεργίας

1. Μεταβολή της κλαδικής διάρθρωσης της ανεργίας
2. Σταδιακή αύξηση των απαιτήσεων της παραγωγής για εργασιακές δεξιότητες
3. Γεωγραφικές αναντιστοιχίες μεταξύ κενών θέσεων εργασίας και ανέργων
4. Πληθυσμιακοί - Δημογραφικοί παράγοντες, που οδηγούν στην αλλαγή της σύνθεσης του εργατικού δυναμικού με την αυξημένη συμμετοχή ομάδων με μικρές ή υποδεέστερες εργασιακές δεξιότητες
5. Θεσμικές ακαμψίες, που εκδηλώνονται κυρίως μέσα από την ακαμψία του κόστους εργασίας για τις επιχειρήσεις
6. Αύξηση του τμήματος των ανέργων που δεν μπορούν ή δε θέλουν να εργασθούν, ως αποτέλεσμα του κοινωνικού αποκλεισμού που προκαλεί η ανεργία μακράς διάρκειας
7. Διαδικασία αναδιάρθρωσης του κεφαλαίου

Πηγή : Δεδουσόπουλος, 2000, σελ.66

και επεκτάθηκε η δυνατότητα τους να παρεμβαίνουν στις εθνικές πολιτικές απασχόλησης, λειτουργώντας ως ελεγκτικοί ουσιαστικά μηχανισμοί των προηγουμένων. Αυτό ως συνέπεια της έλλειψης συντονισμού και συνεργασίας των εθνικών πολιτικών των διάφορων χωρών μελών για την απασχόληση.

Ακολούθησε η Σύνοδος του Λουξεμβούργου, το έτος 1997, στην οποία οι ευρωπαίοι ηγέτες αποφάσισαν :

- Να προωθήσουν μια ολοκληρωμένη στρατηγική για την απασχόληση που θα στηρίζεται :

1) Σε υγιείς μακροοικονομικές πολιτικές,

2) Σε μια καλώς λειτουργούσα ενιαία εσωτερική αγορά και

3) Στον εκσυγχρονισμό της αγοράς εργασίας.

- Επικύρωσαν τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση του έτους 1998 που αποτέλεσαν το πλαίσιο ανάπτυξης των εθνικών πολιτικών για την απασχόληση του 1998. (Ρωμανιάς, Ιωακείμογλου, 2000, σελ. 51).

Η διαδικασία εφαρμογής και άσκησης πολιτικής που βασίστηκε στη Συνθήκη του Λουξεμβούργου -γνωστή και ως η Διαδικασία του Λουξεμβούργου- λειτουργεί κατά το εξής τρόπο:

α) Στην αρχή κάθε χρόνου, το Συμβούλιο Υπουργών, βασιζόμενο σε πρόταση της Επιτροπής, εγκρίνει μια σειρά ενεργειών και δράσεων -τις κατευθυντήριες γραμμές-, οι οποίες περικλείουν συγκεκριμένους στόχους που πρέπει να επιτευχθούν.

β) Κάθε χώρα μέλος, σχεδιάζει ένα Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την απασχόληση το οποίο περιγράφει το πώς οι κατευθυντήριες γραμμές εφαρμόζονται στην πράξη μέσω ενεργειών που ταιριάζουν καλύτερα στη κάθε χώρα. Στη διαδικασία αυτή πρέπει να συμμετάσχουν οι κοινωνικοί συνομιλητές δηλ. , τα συνδικάτα, οι εργοδότες, οι τοπικές και οι περιφερειακές αρχές κ.τ.λ.

γ) Η Επιτροπή και το Συμβούλιο Υπουργών από κοινού εξετάζουν κάθε ξεχωριστό Εθνικό Σχέδιο Δράσης, και παρουσιάζουν μία έκθεση στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Υπουργών το Δεκέμβριο. Επίσης η Επιτροπή διατυπώνει προτάσεις και αλλαγές στα Σχέδια Δράσης καθώς και προτάσεις για αναμόρφωση των Κατευθυντήριων Γραμμών.

δ) Το Συμβούλιο, στη βάση των αποφάσεων των αρχηγών κρατών, αποδέχεται το σύνολο των κατευθυντήριων γραμμών για τον επόμενο χρόνο.

Έτσι η διαδικασία του Λουξεμβούργου προχωρεί ως ένα κυλιόμενο πρόγραμμα, που κάθε χρόνο δέχεται επανασχεδιασμό, έλεγχο και αναπροσαρμογή. (European Commission, 2000, σελ. 11). Οι πρώτες κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση αποφασίστηκαν το 1997 για το επόμενο έτος, στη Σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Λουξεμβούργου, ως επακόλουθο της απόφασης του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Άμστερνταμ για ταχεία εφαρμογή των διατάξεων που αφορούσαν το ειδικό κεφάλαιο για την απασχόληση. Οι κατευθυντήριες γραμμές για το έτος 1999, είναι σχεδόν ίδιες με αυτές του 1998, ενώ λαμβάνουν υπόψη τις εμπειρίες των κρατών μελών από την εφαρμογή των κατευθυντήριων γραμμών του 1998, κάτι που έγινε για πρώτη φορά. Αυτό που είναι σημαντικό, είναι η παραδοχή και η επισήμανση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ότι η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την απασχόληση δεν αποτελεί τη λύση στο πρόβλημα της ανεργίας και χρειάζεται η επαγρύπνηση των χωρών μελών για συνεχή παρακολούθηση, εφαρμογή, έλεγχο και αξιολόγηση των κατευθυντήριων γραμμών για μια σειρά ετών.

Ένα χρόνο αργότερα το Δεκέμβριο του 1998, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βιέννης, τοποθέτησε την απασχόληση στον πυρήνα της στρατηγικής για την μελλοντική ανάπτυξη της Ευρώπης, θεωρώντας ότι ο στόχος της απασχόλησης για όλους μπορεί να αποτελέσει τη βάση για το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό μοντέλο. Η Σύνοδος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Κολωνίας αποφάσισε την προώθηση ενός Ευρωπαϊκού Συμφώνου για την Απασχόληση, με κύριο στόχο τη σταθεροποίηση της μείωσης της ανεργίας., μέσω μιας μακροοικονομικής πολιτικής που στόχο έχει την οικονομική μεγέθυνση και τη σταθερότητα, την απασχόληση, τη βελτίωση των αγορών εργασίας και την προώθηση διαρθρωτικών αλλαγών στις αγορές αγαθών, υπηρεσιών και κεφαλαίου. Τέλος, τονίζεται ο ενισχυμένος ρόλος που καλούνται να "παίξουν" οι κοινωνικοί συνομιλητές στα πλαίσια της αρχής της εταιρικότητας που προτάσσεται όλο και περισσότερο σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

2.3. Οι Τέσσερις Πυλώνες στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση

Οι κατευθυντήριες γραμμές για την απα-

σχόληση πρέπει να προσαρμόζονται σε συγκεκριμένα εθνικά σχέδια δράσης εξαιτίας των ιδιαιτεροτήτων των οικονομιών των διαφόρων χωρών μελών. Στο Λουξεμβούργο συμφωνήθηκε ο συντονισμός των πολιτικών των κρατών μελών για την απασχόληση, μέσω της χρήσης κοινών δεικτών βασισμένων σε συγκρίσιμα στατιστικά στοιχεία, με στόχο την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης στην Ευρώπη σε βιώσιμη βάση. Πιο συγκεκριμένα , οι κατευθυντήριες γραμμές για το 1999, διατηρούσαν τη δομή των αντίστοιχων κατευθυντήριων γραμμών του 1998 και στηρίζονταν στους εξής τέσσερις πυλώνες :

- Απασχολησιμότητα
- Επιχειρηματικότητα
- Προσαρμοστικότητα
- Ισότητα Ευκαιριών.

Ειδικότερα, για την απασχολησιμότητα προτείνονται οι παρακάτω ενέργειες :

1) Αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων και πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας

2) Στροφή από παθητικά μέτρα σε ενεργητικά μέτρα

3) Ενθάρρυνση μιας προσέγγισης εταιρικής σχέσης

4) Διευκόλυνση της μετάβασης από το σχολείο στην εργασία

5) Προώθηση μιας αγοράς εργασίας ανοικτής σε όλους.

Η επιχειρηματικότητα, σημαίνει την ενθάρρυνση των πολιτών να καινοτομούν, έτσι ώστε να δημιουργηθεί ένα πνεύμα επιχειρηματικότητας στην Ευρώπη. Προτείνονται οι παρακάτω ενέργειες:

1) Η διευκόλυνση της εκκίνησης και της διαχείρισης επιχειρήσεων

2) Η εκμετάλλευση των ευκαιριών για νέες δημιουργίες θέσεων απασχόλησης

3) Η δημιουργία ενός φορολογικού συστήματος ευνοϊκότερου για την απασχόληση.

Η προσαρμοστικότητα, έχει σχέση με την ενθάρρυνση της ικανότητας προσαρμογής των επιχειρήσεων και των εργαζομένων τους στα νέα δεδομένα στην αγορά εργασίας, κυρίως μετά τις τεχνολογικές αλλαγές και προτείνονται οι παρακάτω ενέργειες:

1) Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης της εργασίας

2) Υποστήριξη της ικανότητας προσαρμογής των επιχειρήσεων

Η ισότητα των ευκαιριών απασχόλησης για όλους. Προτείνονται οι παρακάτω ενέργειες:

1) Μία ολοκληρωμένη προσέγγιση του θέματος της ισότητας των δύο φύλων

2) Καταπολέμηση των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών

3) Αρμονικός συνδυασμός επαγγελματικού και οικογενειακού βίου

4) Διευκόλυνση της επανένταξης στην αγορά εργασίας.

Η επιλογή των κατευθυντήριων αυτών γραμμών ουσιαστικά στοχεύει στην κάλυψη των ανισορροπιών που παρατηρούνται στην αγορά εργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Συγκρίσεις στην απασχόληση μεταξύ Η.Π.Α και Ε.Ε αποκαλύπτουν τη σοβαρή υστέρηση της Ε.Ε στην αξιοποίηση των δυνατοτήτων απασχόλησης του τομέα των υπηρεσιών. Το απασχολούμενο εργατικό δυναμικό στις Η.Π.Α στον τομέα των υπηρεσιών ξεπερνά κατά 15 ποσοστιαίες μονάδες το αντίστοιχο δυναμικό της Ε.Ε που απασχολείται στον ίδιο τομέα, δηλαδή σε ξενοδοχεία, εστιατόρια, υπηρεσίες διανομής, κοινωνικές υπηρεσίες. Η ανάπτυξη και στήριξη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών μπορεί να οδηγήσει στη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης. Επίσης, λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης, νέες ειδικεύσεις παρουσιάζονται στο προσκήνιο με αποτέλεσμα να επιβάλλεται η αξιοποίηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης μέσω της λήψης μέριμνας εφοδιασμού του εργατικού δυναμικού με τις επαγγελματικές εκείνες γνώσεις που πραγματικά χρειάζεται και ζητά η αγορά εργασίας. Τη στιγμή μάλιστα που βάσει υπολογισμών τα 2/3 των κονδυλίων που διατίθενται για την απασχόληση δαπανώνται για την "παθητική διαχείριση" της ανεργίας σε αντίθεση με το 1/3 των κονδυλίων που επενδύεται σε ενεργητικά μέτρα βελτίωσης των συνθηκών πρόσβασης των ανέργων που αναζητούν εργασία. Παράλληλα το εργατικό δυναμικό γερνά, ο δείκτης γεννήσεων πέφτει ολοένα και περισσότερο με αποτέλεσμα όλο και λιγότεροι νέοι εργαζόμενοι εκπαιδευμένοι σε νέες τεχνολογίες να εισέρχονται στην αγορά εργασίας. Οι επιχειρήσεις χρειάζονται διαρκή αναδιάρθρωση και εκσυγχρονισμό για να παραμείνουν ανταγωνιστικές και είναι σαφές ότι η επίτευξη αυτού του στόχου προϋποθέτει την ανάλογη κατανόηση και στήριξη από το προσωπικό τους. Τέλος, παρά την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό εξακολουθεί να παραμένει ένα σημαντικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα και μάλιστα, όχι μόνο σε σχέση με την ίδια τη συμμετοχή αλλά και σε σχέση με

το ποιοτικό επίπεδο της συμμετοχής και με τις δυνατότητες πρόσβασης στην αγορά εργασίας. (European Commission, 1998)

2.4. Πρόταση κατευθυντήριων γραμμών για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών - μελών για το 2000

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν προτείνει νέες κατευθυντήριες γραμμές για το έτος 2000. Όμως οι συζητήσεις με τα κράτη - μέλη και τους κοινωνικούς συνομιλητές στις αρχές του τρέχοντος έτους αποκάλυψαν την αναγκαιότητα ενός αριθμού τροποποιήσεων και περαιτέρω αποσαφήνισης ορισμένων από τις υφιστάμενες κατευθυντήριες γραμμές.

Οι τέσσερις πυλώνες δράσης παραμένουν οι ίδιοι καθώς και οι επιμέρους ενέργειες αλλά με μικρές διαφοροποιήσεις.

- Έμφαση δίνεται στην απασχολησιμότητα του εργατικού δυναμικού. Αυτό κυρίως μέσω της αντιμετώπισης της ανεργίας των νέων και την πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας. Σε κάθε νέο άνεργο καθώς και σε ενήλικες άνεργους, πρέπει να παρέχεται πριν συμπληρώσουν εξάμηνο και δωδεκάμηνο ανεργίας αντίστοιχα, κατάρτιση, ή πρακτική άσκηση ή θέση εργασίας. Προτείνεται η εισαγωγή νέων μεθόδων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης με σκοπό τη μείωση της ανεργίας καθώς και η εισαγωγή κινήτρων στους άνεργους και στους ανενεργούς, προκειμένου να καταλάβουν ή να αναζητήσουν θέσεις εργασίας. Οι κοινωνικοί συνομιλητές καλούνται να συμμετάσχουν όλο και πιο ενεργά στην στρατηγική αντιμετώπισης της ανεργίας μέσω της προώθησης μιας δυναμικής εταιρικής συνεργασίας. Έτσι καλούνται να συνάψουν το συντομότερο δυνατό συμφωνίες με στόχο την αύξηση των δυνατοτήτων κατάρτισης, επαγγελματικής εμπειρίας, μαθητείας ή άλλων μέτρων που μπορούν να προωθήσουν την απασχόληση των ανέργων. Προτάσσεται η δια βίου μάθηση, ιδιαίτερα στους τομείς των νέων τεχνολογιών, ως βασική συνιστώσα της μείωσης της ανεργίας. Προτείνεται η ανάπτυξη και ο εκσυγχρονισμός των συστημάτων μαθητείας, η ανάπτυξη κατάλληλης κατάρτισης για την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων πληροφορικής από σπουδαστές και δασκάλους καθώς και ο εφοδιασμός των σχολείων με εξοπλισμό υπολογιστών και η διευκόλυνση της πρόσβασης των σπουδαστών στο Internet έως το τέλος του 2002. Τέλος προτείνεται η προαγωγή μιας ανοιχτής αγοράς εργασίας για όλους και η υποστήριξη κοινωνικών ομάδων των οποίων η πρόσβαση στην απασχόληση είναι δυσχερής.
- Σε ότι αφορά την επιχειρηματικότητα, προτείνεται η διευκόλυνση της δημιουργίας και της λειτουργίας νέων επιχειρήσεων κυρίως μέσω της τροποποίησης των φορολογικών συστημάτων προς όφελος της απασχόλησης. Επίσης προτείνεται η αξιοποίηση νέων ευκαιριών για τη δημιουργία θέσεων εργασίας κυρίως σε τοπικό επίπεδο και στην κοινωνική οικονομία, που αφορά νέες δραστηριότητες που συνδέονται με ανάγκες που δεν έχουν ακόμη ικανοποιηθεί από την αγορά.
- Σε ότι αφορά την προσαρμοστικότητα των επιχειρήσεων και των εργαζομένων τους, προτείνεται ο εκσυγχρονισμός της οργάνωσης της εργασίας, έτσι ώστε να εξασφαλισθεί η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.
- Τέλος, προτείνεται η αναβάθμιση των πολιτικών ισότητας ευκαιριών των δύο φύλων. Η καταπολέμηση των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών, η όσον το δυνατό καλύτερη σύζευξη οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Δίνεται έμφαση στη διευκόλυνση της επανένταξης των ατόμων που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας ύστερα από κάποια απουσία από αυτήν, έτσι ώστε να ξεπεράσουν τις δυσχέρειες που αντιμετωπίζουν στην πρόσβαση εκ νέου στην αγορά εργασίας. (European Commission, 2000).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

· *Δεδουσόπουλος Απόστολος, Η κρίση στην Αγορά Εργασίας - Ρύθμιση, Ευελιξίες, Απορύθμιση, Τυπωθήτω , Αθήνα, 2000.*

· *European Commission, 1999, Autumn 1999: Economic Forecasts 1999-2001.*

· *Employment Guidelines, 1999.*

· *Employment Guidelines, 2000, COM (99) 441 of 8.9.1999.*

· *European Commission, Employment in Europe, 1999.*

· *European Commission, Employment Rates Report 1998 / Employment Performance in the European Union, 1998.*

· *European Commission, The European Employment Strategy - Investing in people, Luxembourg, 1999.*

· *Mitchie Jonathan: Unemployment in Europe in Amin Ash, Tomaney John, Behind the Myth of European Union, Routledge, 1995.*

· *Ρωμανιάς Γ., Ιωακείμογλου Ηλ., Οι δρόμοι της Ο.Ν.Ε/Ο.Ν.Ε και Απασχόληση, ΙΣΤΑΜΕ, Αθήνα, 2000*

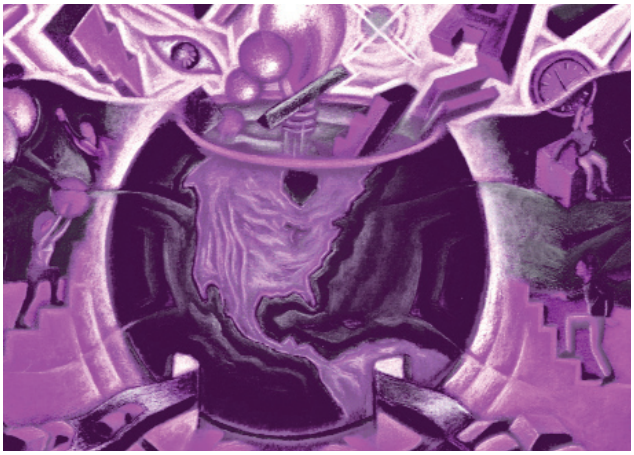
Η μακροοικονομική σημασία της πολιτικής των μισθών στην Ελλάδα

των Γ. Κουζή, Η. Ιωακείμογλου, Ε. Σουμέλη

Οι αυξήσεις των ονομαστικών μισθών στην Ελλάδα παρουσίασαν μείωση σε όλους τους κλάδους καθώς ο πληθωρισμός έπεσε θεαματικά στην διάρκεια της τελευταίας πενταετίας. Οι πραγματικοί μισθοί παρουσίασαν αύξηση, η οποία κατά τα έτη 1995-1998 υπερέβη την αντίστοιχη αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Οι αυξήσεις αυτές των μισθών διαμορφώθηκαν χάρη στην εισοδηματική πολιτική που καθορίζει τις αποδοχές στον δημόσιο τομέα και επηρεάζει σημαντικά τις διαπραγματεύσεις στον ιδιωτικό τομέα σε όλα τα επίπεδα.

Η εξέλιξη των μισθών κατά την δεκαετία του 1990

Στους πίνακες που ακολουθούν, οι διαφορές που προκύπτουν σε σχέση με τα στοιχεία της ετήσιας ενημέρωσης των μισθών για το έτος 1999, οφείλονται στο γεγονός ότι στο εν τω μεταξύ έχουν προκύψει νεότερες εκτιμήσεις και στοιχεία.



Πίνακας 1. Ετήσιες αυξήσεις στο μέσο όρο των μισθών, των τιμών και της παραγωγικότητας της εργασίας (% αλλαγή από το προηγούμενο έτος)

	Ετήσια αύξηση των μέσων ονομαστικών μισθών	Ετήσιος πληθωρισμός	Ετήσια αύξηση των μέσων πραγματικών μισθών	Ετήσια αύξηση της γενικής Παραγωγικότητας της εργασίας
1970-1979	17.7	11.4	5.6	4.8
1980-1989	19.6	18.5	0.9	0.8
1990	21.6	20.4	1.0	-1.2
1991	14.4	19.5	-4.3	4.9
1992	10.6	15.9	-4.6	-0.7
1993	11	14.4	-3.0	-2.4
1994	13	10.9	1.9	-0.1
1995	11.9	8.9	2.8	0.4
1996	11.5	8.2	3	1.8
1997	10.5	5.5	4.7	3.8
1998	6.5	4.8	1.6	0.3
1999	4.6	2.6	1.9	2.2

Πηγές : Τράπεζα της Ελλάδας, Ετήσιες Εκθέσεις. Για την παραγωγικότητα της εργασίας, Ευρωπαϊκή Οικονομία Γενική Διεύθυνση ΙΙ Στατιστικό Παράρτημα και Οικονομικές Προβλέψεις της Κομισιόν για την Άνοιξη 2000, Στατιστικό Παράρτημα.

Πίνακας 2. Μέσες συλλογικά συμφωνημένες αυξήσεις μισθών (% αλλαγή από τον προηγούμενο χρόνο)

	Γενικός μέσος όρος	Βιομηχανία μετάλλου	Τράπεζες	Δημόσιος τομέας*
1970-1979	11.5	N.A.	NA	NA
1980-1989	17,6	N.A.	NA	NA
1990	17,1	N.A.	17,4	NA
1991	14,4	12	14	NA
1992	11,3	12	-1,1	NA
1993	12	12.5	16,6	NA
1994	12,6	12.1	11,9	9,4
1995	9,4	8.5	12,9	12,3
1996	8,2	7	10,9	14,9
1997	8	7.4	7,2	13,5
1998	5,4	4.5	1,5	9,2
1999	3,5	3.1	7,3	3,6

Πηγές : Τράπεζα της Ελλάδας για το Γενικό Μέσο Όρο (Κατώτατο Μισθό). Εκτιμήσεις της Τράπεζας της Ελλάδας και του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ για τις Τράπεζες, υπουργείο Εθνικής Οικονομίας για τον Δημόσιο Τομέα, Πανελλήνια Ομοσπονδία Μετάλλου (ΠΟΕΜ).

Τα επίπεδα διαπραγμάτευσης των μισθών

Τα επίπεδα διαπραγμάτευσης των μισθών στην Ελλάδα είναι τα ακόλουθα:

- γενικό διεπαγγελματικό που αφορά όλους τους εργαζόμενους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα (πλην της Δημόσιας Διοίκησης) και στο οποίο συμμετέχουν η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) και οι αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργοδοτών, ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ), η Ένωση Εμπορικών Συλλόγων Ελλάδος (ΕΕΣΕ) και η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ),
- κλαδικό που αφορά στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας,
- επιχειρησιακό που αφορά στην επιχείρηση, και
- ομοιοεπαγγελματικό (γενικό και τοπικό) που αφορά συγκεκριμένη ειδικότητα ή επάγγελμα.

Στον χώρο της Δημόσιας Διοίκησης για τους δημοσίους υπαλλήλους, η διαπραγμάτευση των μισθών (χωρίς να οδηγεί σε νομικές δεσμεύσεις αλλά σε απλές συμφωνίες) τα επίπεδα διαπραγμάτευσης είναι τα εξής:

- γενικό που αφορά στο σύνολο των δημοσίων υπαλλήλων και στο οποίο συμμετέχει το Δημόσιο και η Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ), και
- ειδικό που αφορά σε συγκεκριμένο Υπουργείο ή εποπτευόμενο από αυτό οργανισμό, σε αυτοτελείς δημόσιες υπηρεσίες, σε ομάδα ομοειδών οργανισμών και σε ομάδα διοικητικής αποκεντρωμένων ή αυτοδιοικούμενων υπηρεσιών.

Τα σπουδαιότερα επίπεδα διαμόρφωσης των μισθών θεωρούνται:

- το γενικό διεπαγγελματικό που ρυθμίζει τις κατώτατες αμοιβές, και
- το κλαδικό που ρυθμίζει τους μισθούς του κλάδου και στο οποίο συνήθως ισχύει η επέκταση του περιεχομένου για όλους του εργαζόμενους του κλάδου εάν οι υπογράφοντες την Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ) εργοδότες απασχολούν το 51% του συνόλου

**Οι αυξήσεις των ονομαστικών μισθών στο δημόσιο τομέα είναι ex post (δεν υπάρχουν ακόμα συλλογικές διαπραγματεύσεις στη Δημόσια Διοίκηση. Οι αυξήσεις των μισθών καθορίζονται από την εισοδηματική πολιτική).*

ΝΑ: δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία

των επιχειρήσεων στον κλάδο. Η κλαδική διαπραγμάτευση έχει ιδιαίτερη σημασία λόγω του περιορισμένου αριθμού των επιχειρησιακών ΣΣΕ.

Για το 1998 από το σύνολο των 350 συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων καταγράφονται:

- 1 διεπαγγελματική διαπραγμάτευση 0,28%
- 115 κλαδικές διαπραγματεύσεις 32,8%
- 144 επιχειρησιακές 41,1%, και
- 90 ομοιοεπαγγελματικές 25,7%

Στα παραπάνω στοιχεία, δεν συμπεριλαμβάνεται η δημόσια διοίκηση όπου δεν έχει εφαρμοσθεί ακόμη ο πρόσφατος σχετικός νόμος Ν.2738/1999. Δεν υπάρχουν ειδικότερα στοιχεία για τον αριθμό των επιχειρήσεων και απασχολούμενων που καλύπτουν οι επί μέρους συλλογικές συμβάσεις.

Η διαπραγμάτευση των μισθών έχει σαν αφετηρία την διεπαγγελματική διαπραγμάτευση που αποτελεί την βάση για τον υπολογισμό των αυξήσεων για τα ειδικότερα επίπεδα. Ακολουθούν οι κλαδικές συμβάσεις που διατηρούν σημαντικό ρόλο λόγω του περιορισμένου αριθμού των επιχειρησιακών συμφωνιών που προβλέπουν υψηλότερες αμοιβές από εκείνες του κλάδου.

Η σημαντικότερη αλλαγή έγκειται στην μεταρρύθμιση και τον εκσυγχρονισμό του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης που έλαβε χώρα το 1990 με τον νόμο Ν. 1876/1990. Με αυτή κατοχυρώθηκε η ελεύθερη, από κρατικές παρεμβάσεις, διαπραγμάτευση και αναγνωρίσθηκε η κλαδική και επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση. Δημιουργήθηκε επίσης, ένας νέος θεσμός επίλυσης των συλλογικών διαφορών σε περίπτωση αδιεξόδου των διαπραγματεύσεων που διατηρεί την αυτονομία του έναντι του Κράτους, ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ). Καινοτομία αποτελεί η δυνατότητα που παρέχεται με τον νόμο Ν. 2639/1998 να παρακάμπτεται το περιεχόμενο των κλαδικών συμβάσεων με επιχειρησιακές, ατομικές ή τοπικές συμφωνίες σε περιοχές που καταγράφονται ως προβλημα-



τικές λόγω αυξημένης ανεργίας.

Νέο στοιχείο αποτελεί και ο νόμος Ν. 2738/1999 για την συλλογική διαπραγμάτευση στην δημόσια διοίκηση όπου αναγνωρίζεται το σχετικό δικαίωμα, χωρίς ωστόσο την δυνατότητα υπογραφής νομικά δεσμευτικών συμβάσεων για τους μισθούς, παρά μόνο συλλογικών συμφωνιών με "πολιτικό δεσμευτικό κύρος".

Κλαδικό και διεπαγγελματικό επίπεδο

Δεν υπάρχουν αυστηρές μακροοικονομικές κατευθυντήριες γραμμές για την πολιτική μισθών. Ωστόσο η κυβέρνηση συνεχώς προτρέπει τους κοινωνικούς εταίρους να κρατήσουν τις πραγματικές αυξήσεις των μισθών στον ιδιωτικό τομέα κάτω από τις αυξήσεις της παραγωγικότητας, πράγμα ευνοϊκό για την ανταγωνιστικότητα του κόστους και τη μείωση του πληθωρισμού. Με δεδομένη την προοπτική της συμμετοχής της Ελλάδας στην ΟΝΕ την 1η Ιανουαρίου 2001, η προτροπή της κυβέρνησης προς τους κοινωνικούς εταίρους να τηρήσουν τον παραπάνω κανόνα έχει αποκτήσει εντονότερο χαρακτήρα. Επιπλέον, η κυβέρνηση ασκεί έμμεση επίδραση στις αυξήσεις των μισθών στον ιδιωτικό τομέα, μέσα από την μισθολογική πολιτική της για το δημόσιο τομέα (επειδή οι ιδιωτικές επιχειρήσεις τείνουν να ακολουθούν τις αυξήσεις των μισθών στο δημόσιο τομέα).

Κλαδικό επίπεδο

Εκ μέρους της κυβέρνησης δεν υπάρχουν κατευθυντήριες γραμμές, ούτε στην περίπτωση των κλαδικών διαπραγματεύσεων. Εντούτοις, οι διαπραγματεύσεις σε κλαδικό επίπεδο επηρεάζονται εμμέσως από τις αυξήσεις των βασικών μισθών της εθνικής συλλογικής σύμβασης και της εισοδηματικής πολιτικής αφού η ΕΣΣΕ και η μισθολογική πολιτική της κυβέρνησης εκλαμβάνονται ως σημεία αναφοράς.

Τα συνδικάτα

Δεν υπάρχει αυστηρώς καθορισμένη φόρμουλα για τον υπολογισμό των προς διεκδίκηση μισθών. Στην ΕΣΣΕ λαμβάνονται υπ' όψη, εκτός από το ύψος της προσδοκώμενου πληθωρισμού, ο ρυθμός αύξησης του ΑΕΠ και η ενδεχόμενη αύξηση του φορολογικού βάρους επί των μισθών.



Στον τραπεζικό κλάδο, η ΟΤΟΕ διαμορφώνει τις διεκδικήσεις της με βάση τον προσδοκώμενο πληθωρισμό (σε μέσα επίπεδα), την εξέλιξη του ΑΕΠ ανά κάτοικο, την φορολογική επιβάρυνση και την εξέλιξη των κερδών των τραπεζικών επιχειρήσεων. Η εργοδοτική πλευρά λαμβάνει υπ' όψη της τον πληθωρισμό και την εισοδηματική πολιτική. Οι διεθνείς εξελίξεις δεν έχουν μέχρι στιγμής επηρεάσει τις διαπραγματεύσεις στον τραπεζικό κλάδο της Ελλάδας. Η προοπτική της συμμετοχής στην ΟΝΕ, αντιθέτως, έχει επηρεάσει τις διαπραγματεύσεις καθώς η εργοδοτική πλευρά προειδοποιεί πως η ένταση του ανταγωνισμού στην οποία θα τεθούν οι εγχώριες επιχειρήσεις από την 1η Ιανουαρίου 2001 (ημερομηνία κατά την οποία προβλέπεται η συμμετοχή της Ελλάδας στην ΟΝΕ), απαιτεί ήδη τώρα, τον περιορισμό των απαιτήσεων των μισθωτών.



Στον κλάδο του μετάλλου, τα κριτήρια που επικαλείται η ομοσπονδία για την διαμόρφωση των διεκδικήσεών της, είναι η άνοδος του κόστους ζωής, η στασιμότητα των πραγματικών μισθών και η μείωση του κόστους εργασίας, οι θετικές προβλέψεις για τα κέρδη, η αύξηση του ΑΕΠ, οι συνέπειες της σύγκλισης της ελληνικής οικονομίας με τις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και η αναλογία του μισθού στην Ελλάδα σε σχέση με τον μέσο ευρωπαϊκό όρο σε κοινό νόμισμα (σήμερα ανέρχεται σε 60% περίπου).

Οι εργοδοτικές οργανώσεις

Αποδέχονται ότι πρέπει να διατηρηθεί η αγοραστική δύναμη του μισθού (επομένως ότι ο ονομαστικός μισθός θα πρέπει να αυξηθεί όσο και ο πληθωρισμός) αλλά ότι το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος να μειώνεται (επομένως, ο πραγματικός μισθός να είναι αυξάνεται βραδύτερα από την παραγωγικότητα της εργασίας). Δεν χρησιμοποιούν ιδιαίτερη φόρμουλα. Οι υπολογισμοί γίνονται με βάση τον παραπάνω κανόνα.

Δεν αναφέρονται στις Ευρωπαϊκές εξελίξεις παρά ελάχιστα, διότι οι εξελίξεις αυτές δεν έχουν άμεση επίπτωση στην ελληνική πραγματικότητα. Άλλωστε, οι πολιτικές της Τραπέζης της Ελλάδος συμπίπτουν με αυτές της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας.

Συντονισμός επιπέδων διαπραγμάτευσης μισθών

Στην Ελλάδα υπάρχει ενιαία οργανωτική έκφραση του συνδικαλιστικού κινήματος με αποτέλεσμα στις διαπραγματεύσεις, ανεξάρτητα επιπέδου, να συμμετέχουν οργανώσεις που είναι μέλη της ΓΣΕΕ.

Η κεντρική γενική διεπαγγελματική διαπραγμάτευση αποτελεί την βάση προσδιορισμού των μισθών αφού διαμορφώνει τα κατώτατα όρια των μισθών. Τα άλλα επίπεδα διαπραγμάτευσης (κυρίως κλαδικό και επιχειρησιακό) ευρίσκονται σε λειτουργικό συντονι-

σμό μεταξύ τους ώστε το ειδικότερο επίπεδο συνήθως να κατοχυρώνει υψηλότερες αμοιβές. Μόνη εξαίρεση συναντάται σε περιοχές που έχουν χαρακτηρισθεί από το Κράτος ότι ευρίσκονται σε προβληματική θέση στο ζήτημα της απασχόλησης (υπερβαίνουν τον μέσο εθνικό όρο ανεργίας). Σ' αυτή την περίπτωση και προκειμένου να τονωθεί η απασχόληση και οι νέες προσλήψεις ανέργων, επιτρέπεται στα των Τοπικών Συμφώνων Απασχόλησης (ΤΣΑ) είτε μέσα από επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις και συμφωνίες να μην λαμβάνεται υπόψη το κατώτατο όριο των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, έχοντας όμως διασφαλιστεί το γενικό κατώτατο όριο των μισθών που απορρέουν από την γενική διεπαγγελματική συλλογική σύμβαση.

Σε ότι αφορά τις δεσμεύσεις των εργοδοτών από το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων επισημαίνεται ότι:

- Ως προς της εθνική γενική διεπαγγελματική ΣΣΕ δεσμεύεται το σύνολο των εργοδοτών της χώρας αφού προσδιορίζονται με αυτήν τα κατώτατα όρια μισθών.
- Ως προς την επιχειρησιακή ΣΣΕ (που λειτουργεί στις επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 50 εργαζόμενους) η ισχύς της αφορά επίσης το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης.
- Ως προς τις κλαδικές και τις ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ η εφαρμογή τους επεκτείνεται στο σύνολο των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος εάν οι εργοδότες που υπογράφουν την ΣΣΕ απασχολούν περισσότερους από το 50% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος. Η επέκταση αυτή εφαρμογής γίνεται μετά από σχετική παρέμβαση του Υπουργείου Εργασίας.

Τέλος από τη στιγμή που ο θεσμός της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης προσδιορίζει τους κατώτατους μισθούς, αυτός αποτελεί και τον πιλότο για το περιεχόμενο των διαπραγματεύσεων σε ειδικότερο επίπεδο.

Πολιτική των μισθών και φύλο

Οι μισθολογικές διαφορές ανά φύλο είναι μεγάλες και ποικίλλουν ανάλογα με τον κλάδο. Στην βιομηχανία, οι μισθοί των ανδρών υπαλλήλων υπερβαίνουν τους αντίστοιχους μισθούς των γυναικών κατά 43% (1998, στοιχεία της ΕΣΥΕ), ενώ στο λιανικό εμπόριο το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται σε 14%, στο χονδρικό εμπόριο σε 20%, στις τράπεζες σε 30% και στις ασφαλιστικές εταιρείες σε 58%. Μεταξύ εργατών και εργατριών της μεταποιητικής βιομηχανίας η διαφορά ανέρχεται σε 28%.

Σχόλιο

Οι πραγματικοί μισθοί στην Ελλάδα εξαρτώνται βασικά από το ποσοστό ανεργίας, αλλά επηρεάζονται σημαντικά και από την εισοδηματική πολιτική που ασκείται εμμέσως μέσω του καθορισμού των μισθών στον δημόσιο τομέα. Οι εν λόγω μισθοί αποτελούν σημείο αναφοράς για τις διαπραγματεύσεις στον ιδιωτικό τομέα είτε σε κεντρικό επίπεδο, είτε σε κλαδικό ή επιχειρησιακό επίπεδο. Μετά την περίοδο λιτότητας του πρώτου ημίσεως της δεκαετίας του '90, κατά την οποία οι πραγματικοί μισθοί μειώθηκαν θεαματικά, υπήρξε άνοδος κατά τα έτη 1995-1999, η οποία αντιστάθμισε τις απώλειες της αγοραστικής δύναμης των ακαθάριστων μισθών. Εντούτοις το διαθέσιμο εισόδημα των μισθωτών αυξήθηκε κατά τι λιγότερο, καθώς υπήρξε μεγάλη αύξηση του φορολογικού βάρους. Από μακροοικονομική άποψη, οι αυξήσεις των πραγματικών μισθών είχαν μια διπλή επίπτωση: Πρώτον, αύξησαν το πραγματικό κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος. Επειδή όμως στην διάρκεια της περιόδου 1986-1995 το κόστος εργασίας είχε παρουσιάσει θεαματική μείωση, η αύξησή του κατά το δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας του '90 δεν είχε σοβαρή επίπτωση στην ανταγωνιστικότητα. Εξάλλου, η Ελλάδα είναι μια χώρα price-taker (οι τιμές των εγχώριων προϊόντων επηρεάζονται σημαντικά από τις τιμές του ανταγωνισμού, έτσι ώστε ένα μεγάλος μέρος από την αύξηση του κόστους εργασίας να αντισταθμίζεται από μειώσεις στα περιθώρια κέρδους). Δεύτερον, η αύξηση των πραγματικών μισθών οδήγησε σε αύξηση της ιδιωτικής κατανάλωσης, και σε συνδυασμό με το εκτεταμένο πρόγραμμα δημοσίων επενδύσεων και την υποτίμηση της δραχμής το 1998, απετέλεσε μια από τις κυριότερες συνιστώσες της ενεργού ζήτησης, δηλαδή μια από τις σημαντικότερες κινητήριες δυνάμεις της ισχυρής οικονομικής ανάκαμψης στην οποία βρίσκεται η ελληνική οικονομία κατά την τελευταία πενταετία.

Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

➤ **25-26 Μαρτίου 2000**. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Βιβή Σιδηρά) στην αποτίμηση των εργασιών της "Ευρωπαϊκής θεματικής ομάδας" που πραγματοποιήθηκε στην Ιρλανδία, για την ενεργό συμμετοχή των νέων.

➤ **27-29 Μαρτίου 2000**. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Βιβή Σιδηρά) στο συνέδριο που διοργάνωσε το EUROPS σε συνεργασία με τον Ιρλανδικό Εθνικό Οργανισμό Νεότητας (Irish NSS) σε συνεργασία με την Κ.Π "Απασχόληση" με τίτλο Future Directions - Guidance as a Force for the Social Inclusion of Young People, στο Malahide της Ιρλανδίας.

➤ **6-7 Απριλίου 2000**. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Νατάσα Μπέτζιου) στη συνάντηση προετοιμασίας της ευρωπαϊκής συνδιάσκεψης στις Βρυξέλες με τίτλο: "Οι ιδιωτικοποιήσεις των δημόσιων οργανισμών στο πλαίσιο της ενωμένης ευρωπαικής αγοράς και οι επιπτώσεις τους στην απασχόληση στις αστικές περιοχές", η οποία θα πραγματοποιηθεί στο Βερολίνο στις 19 και 20 Οκτωβρίου 2000 και οργανώνεται από τον οργανισμό κατάρτισης BBJ, Brussels.

➤ **11-13 Μαϊου 2000**. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ στο πλαίσιο του Κοινοτικού Προγράμματος LEONARDO DA VINCI συμμετείχε (Ελένη Τσινιά) στην 1η συνάντηση συνεργασίας με θέμα: "Επιλογή μεθόδων επαγγελματικού προσανατολισμού", η οποία διοργανώθηκε από το Best Training Institute (Συντονιστής του προγράμματος) στη Βιένη, Αυστρία,

➤ **15-16 Μαϊου 2000**. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Βιβή Σιδηρά) στο τεχνικό σεμινάριο που διοργάνωσε το Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων και η Εθνική Δομή Στήριξης της Κ.Π. "ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ", στην Αθήνα, ενόψει του εθνικού σχεδιασμού και της προετοιμασίας για τη Νέα Πρωτοβουλία Equal.

➤ **26 Μαϊου 2000**. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Η. Ιωακείμογλου) στην ημερίδα που διοργάνωσε η διοίκηση και το σωματείο εργαζομένων στο TITAN με εισήγηση για την "παγκοσμιοποίηση και την εργασία"

➤ **29-30 Μαϊου 2000**. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Χ. Τριανταφύλλου) στη συνάντηση της ETUCO (Βρυξέλες) για την προετοιμασία σεμιναρίων για νέους συνδικαλιστές σε ευρωπαϊκά θέματα, τα οποία θα πραγματοποιηθούν στη Δανία Βέλγιο και Ελλάδα.

➤ **6-9 Ιουνίου 2000**. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Ε. Σουμέλη) σε συνάντηση εργασίας που διοργανώθηκε (Βρυξέλες) από την AFETT για την τηλεεργασία στην Ευρώπη.

➤ **21-23 Ιουνίου 2000**. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Σ. Ρομπόλης) στο σεμινάριο συνδικαλιστικής επιμόρφωσης, της ΣΕΚ (Κύπρος), με εισήγηση για τις σύγχρονες εξελίξεις της κοινωνικής ασφάλισης και υγείας στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση.

➤ **26-30 Ιουνίου 2000**. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Σ. Ρομπόλης) στην παγκόσμια διάσκεψη του ΟΗΕ, (Γενεύη) για την κοινωνική ανάπτυξη στο κόσμο.



ΙΝΕ / ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ
Εμμανουηλ Μπενάκη 71Α Τ.Κ. 106 81