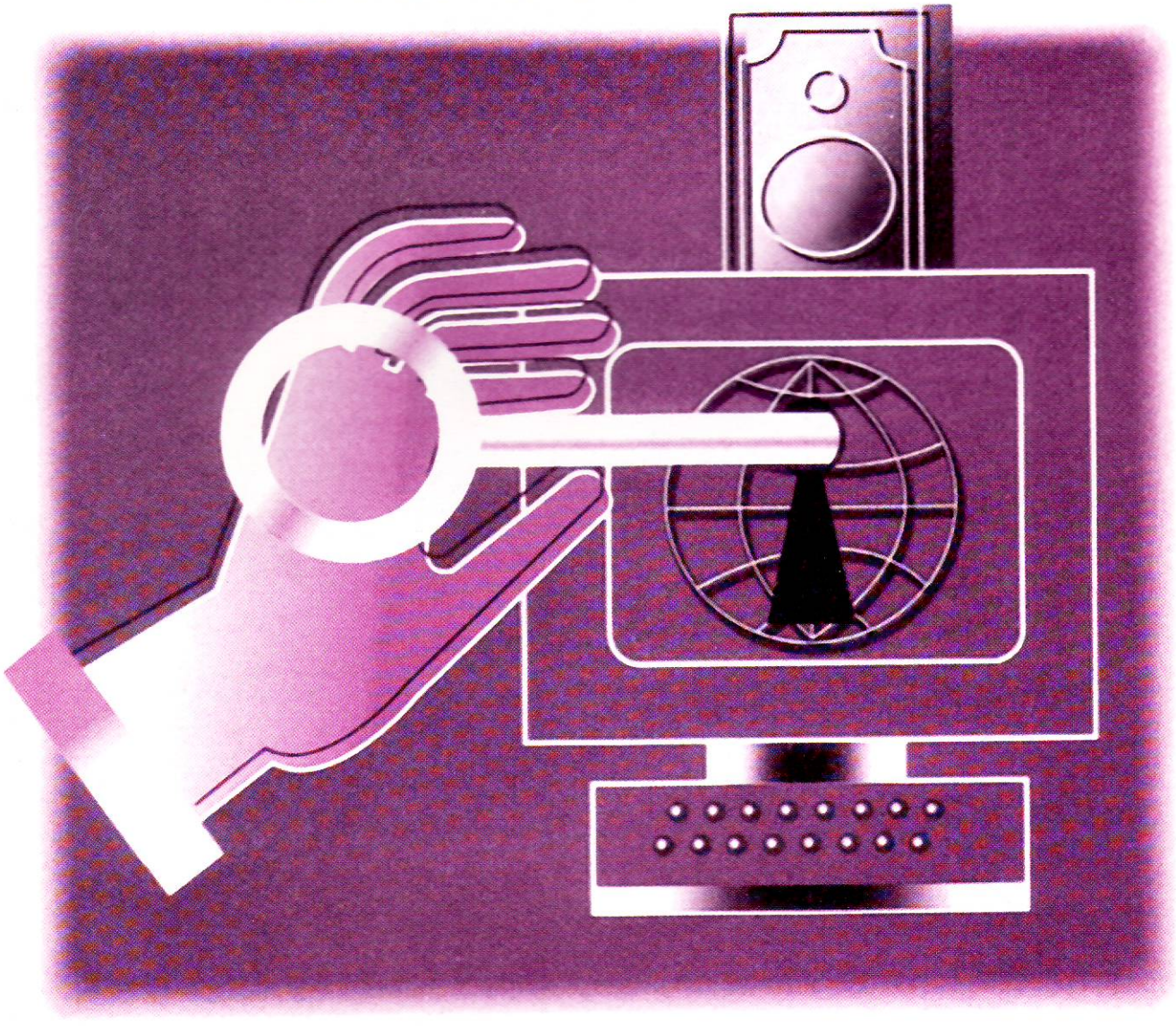
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 89, Νοέμβριος 2002

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΦΤΩΧΟΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ



♦ Θέσεις της ΓΣΕΕ για την υλοποίηση των αποφάσεων του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισσαβώνας ♦ Χαμηλά αμειβόμενοι και εργαζόμενοι φτωχοί στην Ελλάδα ♦ Ο χρόνος εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση ♦ Η έρευνα του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ για τις εργασιακές σχέσεις και την απασχόληση: Παρερμηνείες και επεξηγήσεις ♦ Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

Τεύχος 89 Νοέμβριος 2002

Σημείωμα σύνταξης

Τα προβλήματα της κοινωνικής συνοχής με τα υψηλά επίπεδα ανεργίας, το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης κυρίως λόγω της χαμηλής συμμετοχής των γυναικών και των ηλικιωμένων στην αγορά εργασίας, η ανεργία μακράς διάρκειας, ο μη ικανοποιητικός ρυθμός ανάπτυξης του τομέα των υπηρεσιών, η έλλειψη δεξιοτήτων, κυρίως στον τομέα της νέας τεχνολογίας απαιτούν την ανάληψη πρωτοβουλιών για την αντιμετώπισή τους καθώς η διόγκωσή τους μπορεί να απειλήσει στο μέλλον τη κοινωνική σταθερότητα και την οικονομική ανάπτυξη. Στο πλαίσιο αυτό η ΓΣΕΕ, με τις προτάσεις και τις διεκδικήσεις της, συνδέει την ανταγωνιστικότητα με την κοινωνική συνοχή και τη βιώσιμη ανάπτυξη. Στη σύνοδο Κορυφής της Λισσαβόνας οι Ευρωπαίοι ηγέτες αξιολογώντας τη πορεία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, υιοθέτησαν ως προσανατολισμό δράσης το τρίπτυχο ανταγωνιστικότητα - κοινωνική συνοχή – βιώσιμη ανάπτυξη. Στο τεύχος αυτό της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ παρουσιάζονται συνοπτικά οι θέσεις της ΓΣΕΕ και επιπλέον, δημοσιεύεται άρθρο σχετικά με τους χαμηλά αμειβόμενους και εργαζόμενους φτωχούς στην Ελλάδα καθώς επίσης και άρθρο για το χρόνο εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Τέλος, η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ παρουσιάζει τις δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

ΘΕΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΛΙΣΣΑΒΟΝΑΣ (23-24/03/2000)

1. Εισαγωγή

Στην ειδική σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισσαβόνας στις 23 και 24 Μαρτίου 2000, τα κράτη - μέλη πραγματοποιώντας τον απολογισμό της πορείας της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, έστρεψαν τη προσοχή τους στις αδυναμίες και τα προβλήματα της ευρωπαϊκής οικονομίας και της κοινωνικής συνοχής, θεωρώντας, ότι η αποτελεσματική και έγκαιρη αντιμετώπισή τους θα άνοιγε νέους ορίζοντες και προοπτικές για το ευρωπαϊκό τους μέλλον. Η βασική διαπίστωση των εργασιών του Συμβουλίου ήταν, πως οι ευοίωνες μακροοικονομικές πολιτικές, η νομισματική σταθερότητα, οι δημοσιονομικές πολιτικές μέσω της πολιτικής συγκράτησης μισθών, ο χαμηλός πληθωρισμός και η μείωση των ελλειμμάτων του δημόσιου τομέα σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να δημιουργούν κλίμα εφησυχασμού για τα οξυμένα προβλήματα της κοινωνικής συνοχής τα οποία παρά την οικονομική εξέλιξη, συνεχίζουν να υπάρχουν και να ταλανίζουν τις ευρωπαϊκές κοινωνίες. Τα υψηλά επίπεδα της ανεργίας (15 εκατομμύρια), το χαμηλό ποσοστό της απασχόλησης κυρίως λόγω της χαμηλής συμμετοχής των γυναικών και των ηλικιωμένων στην αγορά εργασίας, η ανεργία μακράς διάρκειας, ο μη ικανοποιητικός ρυθμός ανάπτυξης του τομέα των υπηρεσιών, η έλλειψη δεξιοτήτων, κυρίως στον τομέα της νέας τεχνολογίας απαιτούν την ανάληψη πρωτοβουλιών στο πλαίσιο της στρατηγικής των τριών πυλώνων **ανταγωνιστικότητα – κοινωνική συνοχή – βιώσιμη ανάπτυξη**.

Ο στόχος στην τρέχουσα δεκαετία είναι, να καταστεί η Ευρωπαϊκή Ένωση η πιο ανταγωνιστική και η πιο δυναμική οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή**.**

2. Σύμφωνα με τις αποφάσεις της συνόδου, η επίτευξη αυτού του στρατηγικού στόχου απαιτεί μια ***συνολική στρατηγική*** η οποία να επιδιώκει :

- την προετοιμασία της μετάβασης σε μια οικονομία και σε μια κοινωνία βασισμένες στη γνώση, μέσω καλύτερων πολιτικών για την κοινωνία της πληροφορίας, καθώς και μέσω της ενίσχυσης της διαδικασίας διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων για την ανταγωνιστικότητα, την καινοτομία και την ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς,

- τον εκσυγχρονισμό του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, την επένδυση στον άνθρωπο και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού,

- τη στήριξη της υγιούς οικονομικής προοπτικής και των ευνοϊκών προβλέψεων οικονομικής ανάπτυξης με την εφαρμογή ενός κατάλληλου συνδυασμού μακροοικονομικών πολιτικών.

Οι θέσεις της ΓΣΕΕ

1. Πραγματική σύγκλιση

Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα υιοθετώντας τη στρατηγική της ενεργούς παρουσίας και παρέμβασής στο ευρωπαϊκό γίγνεσθαι επιδιώκει την ενσωμάτωση της κοινωνικής διάστασης στις οικονομικές διαδικασίες, ως μέσο διάχυσης των οικονομικών αποτελεσμάτων στο

σύνολο της κοινωνίας, προκειμένου οι ευρωπαϊκές κοινωνίες να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά τα φαινόμενα του κοινωνικού αποκλεισμού, της φτώχειας και της ανεργίας. Θεωρεί ότι η πραγματική σύγκλιση έχει κοινωνικό αλλά και ταυτόχρονα οικονομικό περιεχόμενο. Αναφέρεται στα πραγματικά μεγέθη της οικονομίας, δηλαδή στο εισόδημα ανά κάτοικο, στην παραγωγικότητα της εργασίας, στην αγοραστική δύναμη των μισθών, στις κοινωνικές δαπάνες ανά κάτοικο και στην απασχόληση. Συνδυάζει την ανάπτυξη με την δημιουργικότητα, τους ρυθμούς οικονομικής μεγέθυνσης με την ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών, την παραγωγή με την ποιότητα της εργασίας και τους ανθρώπινους πόρους, την τοπικότητα των οικονομικών φαινομένων με την οικουμενικότητα μέσω της διεθνοποίησης της οικονομίας.

2. Ανταγωνιστικότητα.

Ο στόχος της πραγματικής σύγκλισης εντάσσει την ανταγωνιστικότητα σε ένα πλαίσιο ποιοτικών χαρακτηριστικών της οικονομικής ανάπτυξης, όπου επενδύει στην αναβάθμιση και όχι στην υποβάθμιση της θέσης του εργαζόμενου. Συνεπώς, η ΓΣΕΕ θεωρεί ανταγωνιστική την οικονομία η οποία **πρώτον**, δημιουργεί σταθερή απασχόληση συμβάλλοντας στην αντιμετώπιση και όχι στην αύξηση της ανεργίας, **δεύτερον**, αυξάνει τα πραγματικά εισοδήματα των εργαζομένων, **τρίτον**, βελτιώνει τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας με εισαγωγή νέας τεχνολογίας για την αύξηση της παραγωγικότητας και αποδοτικότητας, **τέταρτον**, διασφαλίζει την ικανότητα προσαρμογής του εργατικού δυναμικού μέσω της δια βίου μάθησης. Κατά συνέπεια, η ανταγωνιστικότητα της ευρωπαϊκής οικονομίας απαιτείται να στηρίζεται:

⇒ Στην αύξηση των παραγωγικών δυνατοτήτων με στόχο την ταχύτερη εξυπηρέτηση της ζήτησης και της εμπορίας νέων προϊόντων.

⇒ Στην ποιότητα του προϊόντος.

⇒ Στην ικανότητα της επιχείρησης για διαφοροποίηση των προϊόντων.

⇒ Στην εξειδίκευση (επιλογή αγορών και προϊόντων).

⇒ Στην αποτελεσματικότητα των δικτύων και των συνεργασιών μεταξύ των επιχειρήσεων.

⇒ Στην ενσωμάτωση και αξιοποίηση της νέας τεχνολογίας. __

3. Απασχόληση

Στα πλαίσια αυτά ο στόχος της πλήρους απασχόλησης απαιτείται να αποτελεί προτεραιότητα της πραγματικής σύγκλισης σε αντίθεση, με την μέχρι τώρα πρακτική, όπου οι πολιτικές απασχόλησης εντάσσονται κατά κύριο λόγο στην προτεραιότητα της λειτουργίας των αγορών. Οι φορείς της οικονομικής πολιτικής και των πολιτικών της απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση θα πρέπει επειγόντως και κατά προτεραιότητα να επανεξετάσουν το ζήτημα της ποιότητας των θέσεων εργασίας και συνολικότερα την αντίληψή τους για την πλήρη απασχόληση.

Παράλληλα, θεωρούμε ότι πρέπει να αποσαφηνιστεί η έννοια της «πλήρους απασχόλησης», δεδομένου, ότι το περιεχόμενό της όπως αυτή επικράτησε στη μεταπολεμική περίοδο (επαρκής μισθός – κοινωνική ασφάλιση – ελευθερία επιλογής) διαβρώνεται όλο και περισσότερο ή εγκαταλείπεται στην πίεση για απορύθμιση και ευελιξία και όπου η πλήρης απασχόληση επιδιώκεται μέσω χαμηλότερων μισθών με μεγαλύτερες αποκλίσεις, μεγαλύτερη ανασφάλεια, καθώς και πίεσης στους ανέργους, προκειμένου να δεχθούν οποιαδήποτε απασχόληση τους προσφέρεται. Η κυρίαρχη αντίληψη, θεωρεί την απασχόληση ως το μέσο για την επίτευξη υψηλότερου δυνατού ρυθμού ανταγωνιστικής μεγέθυνσης, ενώ η ποιότητα της απασχόλησης κατέχει δευτερεύουσα θέση.

Σαν άμεσο στόχο για την μείωση της ανεργίας θα έπρεπε να υιοθετηθεί σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο για όσες χώρες διατηρούν ποσοστό ανεργίας άνω του 4% συγκεκριμένων ποσοτικών στόχων και δέσμευση σε αυτούς τους στόχους ακριβώς όπως γίνεται για τα νομισματικά μεγέθη (τον πληθωρισμό, το δημόσιο έλλειμμα, το δημόσιο χρέος). Δεν γίνεται κατανοητό από τους πολίτες για ποιο λόγο η απόκλιση ενός νομισματικού μεγέθους από τον στόχο, εκλαμβάνεται ως ζήτημα μεγίστης σημασίας που κινητοποιεί τους φορείς της οικονομικής πολιτικής ενώ κάτι αντίστοιχο δεν συμβαίνει για την ανεργία (η άνοδος του πληθωρισμού κατά μία ποσοστιαία μονάδα, από το 2% στο 3% εκλαμβάνεται ως παράγοντας σοβαρής αποσταθεροποίησης, ενώ η διατήρηση της ανεργίας στα επίπεδα του 10% εκλαμβάνεται ως ανεπιθύμητη «παράπλευρη ζημιά»).

Θεωρούμε ότι η μείωση του εργάσιμου χρόνου στις 35 ώρες χωρίς μείωση των αποδοχών, παραμένει επίκαιρη σε κάθε χώρα στην οποία το ποσοστό ανεργίας δεν υποχωρεί.

4. Κοινωνική ασφάλιση

Η αποτελεσματική πολιτική απασχόλησης και η ουσιαστική μείωση της ανεργίας θα καθορίσει σε μεγάλο βαθμό και τη δομή του μελλοντικού ευρωπαϊκού συστήματος της κοινωνικής ασφάλισης. Θεωρούμε ότι τα κύρια χαρακτηριστικά του πρέπει να είναι ο αναδιανεμητικός του χαρακτήρας και η αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών, κάτι που μόνο ένα ισχυρό ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο μπορεί να εγγυηθεί. Ο αναδιανεμητικός του χαρακτήρας (μεταφορά εισοδήματος από τους οικονομικά πλουσιότερους στους οικονομικά ασθενέστερους), απαιτείται να ενισχυθεί ακόμη περισσότερο, λαμβάνοντας υπόψη τη δημιουργία μισθωτών με πολλές ταχύτητες. Η νέα δομή της κοινωνικής ασφάλισης απαιτείται να δημιουργηθεί στη βάση της απασχόλησης οποιασδήποτε μορφής και η παροχή υπηρεσιών υγείας και συνταξιοδότησης, να καλύπτει όλους τους εργαζόμενους εξαιτίας, ιδιαίτερα, της αλλαγής των οικονομικών, κοινωνικών και εργασιακών δεδομένων.

5. Εκπαίδευση – κατάρτιση

Η ανάδειξη της Ευρώπης σε κοινωνία της μάθησης και της γνώσης, προϋποθέτει την αναμόρφωση και τη διεύρυνση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, ώστε οι υπηρεσίες τους να είναι προσιτές από το σύνολο του πληθυσμού σε διάφορες φάσεις της ζωής του. Αυτό απαιτεί λιτά, ευέλικτα και αποτελεσματικά συστήματα μάθησης, τα οποία να διασφαλίζουν την αναβάθμιση των γνώσεων και των ικανοτήτων των εργαζομένων, ενισχύουν την απασχόληση, υποστηρίζουν την ανάγκη βελτίωσης της παραγωγής και της ανταγωνιστικότητας στη βάση της ποιότητας, προωθώντας την ανάπτυξη και τη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής.

Η ΓΣΕΕ θεωρεί ότι η διαμόρφωση ενός συστήματος ενίσχυσης της δια βίου μάθησης στην προοπτική της αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί αναγκαία αλλά όχι και ικανή συνθήκη για κάτι τέτοιο. Τονίζει ωστόσο τον ορατό κίνδυνο δημιουργίας νέων αποκλεισμών εξαιτίας της ελλιπούς πρόσβασης μεγάλου αριθμού πολιτών και εργαζομένων στις διαθέσιμες υπηρεσίες και δυνατότητες μάθησης. Θεωρούμε απαραίτητο να ληφθούν εκείνα τα αναγκαία μέτρα για την αποτροπή αυτού του κινδύνου και τη διασφάλιση ελάχιστου εκπαιδευτικού επιπέδου σε όλους τους πολίτες. Η προώθηση της δια βίου μάθησης, θα πρέπει να συνδυαστεί με πολιτικές αντιμετώπισης της ανασφάλειας που δημιουργούν οι νέες συνθήκες στην αγορά εργασίας. Η ενίσχυση της κοινωνικής πολιτικής και ειδικότερα των πολιτικών κοινωνικής προστασίας, στη «κοινωνία της γνώσης», αυξάνουν το αίσθημα ασφάλειας του εργαζόμενου και ενισχύουν τη διάθεσή του για βελτίωση των δεξιοτήτων του διαμέσου της δια βίου κατάρτισης.

6. Νέες τεχνολογίες

Ο εκσυγχρονισμός, η ποιότητα και η εισαγωγή νέας τεχνολογίας, διευρύνουν και επιταχύνουν την οικονομική ανάπτυξη, βελτιώνουν τη ποιότητα των προϊόντων και αναβαθμίζουν τις συνθήκες εργασίας. Θεωρούμε ότι η στρατηγική για την ανάπτυξη της νέας τεχνολογίας πρέπει να συμβαδίζει με τον στόχο της σταθερής απασχόλησης, και της ποιοτικής αναβάθμισης της παραγωγής και την ανάπτυξη κατάλληλων διδακτικών μεθόδων για την αφομοίωσή της από τον εργαζόμενο. Είμαστε αντίθετοι σε λογικές αξιοποίησης της νέας τεχνολογίας με αποκλειστικά οικονομικά κριτήρια δίχως να λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες της κοινωνίας. Αντικειμενικά η χρήση της καινοτομίας και της νέας τεχνολογίας στη παραγωγή, δεν καταργούν τις σταθερές θέσεις εργασίας αντικαθιστώντας τες με ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Η πρακτική αυτή στηρίζεται σε μια αντίληψη για την ανταγωνιστικότητα στηριζόμενη στις χαμηλές αμοιβές η οποία έχει εξαντλήσει πλέον τα όριά της. Συνεπώς, η εισαγωγή της νέας τεχνολογίας στη παραγωγή απαιτείται να συνοδεύεται και από την ανάλογη κοινωνική της αποδοχή εκ μέρους των εργαζομένων, προκειμένου να αξιοποιηθεί στο έπακρο από όλα τα κοινωνικά υποκείμενα με τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα.

7. Αειφόρος ανάπτυξη

Η υπερ-εκμετάλευση των περιβαλλοντικών πόρων, επιβαρύνει ασφυκτικά το περιβάλλον υπονομεύοντας έτσι το μέλλον της ποιότητας ζωής του πλανήτη. Οι ραγδαίες κλιματολογικές αλλαγές τις επιπτώσεις των οποίων ζήσαμε τελευταία, πρέπει να μας προβληματίσουν για το ακολουθούμενο πρότυπο οικονομικής ανάπτυξης, αναζητώντας τους δρόμους για ένα νέο πρότυπο βιώσιμης ανάπτυξης. Κύριο στοιχείο του νέου αναπτυξιακού προτύπου πρέπει να αποτελέσει η αποσύνδεση της μελλοντικής οικονομικής ευημερίας από την περιβαλλοντική ρύπανση και μάλιστα η μετατροπή της σχέσης οικολογίας – οικονομίας από αρνητική σε θετική. Νευραλγικό ρόλο γι' αυτό θα διαδραματίσει τελικά η δημιουργία των θεμελίων των νέων «καθαρών τεχνολογιών». Η ένταξη των περιβαλλοντικών πόρων στις λειτουργικές διαδικασίες της παραγωγής μπορεί να καταστήσει δυνατή την αποσύνδεση αυτή. Οι νέες καθαρές τεχνολογίες θα αποφέρουν σημαντικά δευτερογενή οφέλη εκτός από τις σημαντικές βελτιώσεις για το περιβάλλον. Προϋπόθεση για αυτό, αποτελεί η στροφή της έρευνας σε τομείς με ιδιαίτερη βαρύτητα στο πλαίσιο του προτύπου βιώσιμης ανάπτυξης (π.χ. ανανεώσιμες πηγές ενέργειας).

Χαμηλά αμειβόμενοι και εργαζόμενοι φτωχοί στην Ελλάδα.

Ηλία Ιωακείμογλου – Ευαγγελίας Σουμέλη

1. Έννοιες και ορισμοί

***Πίνακας 1**: Κατανομή των μηνιαίων μικτών αποδοχών 1995*	**Υπηρεσίες**	**Βιομηχανία**	**Σύνολο**
Μέσος μισθός (σε ευρώ)	830	807	818
Διάμεσος μισθός (σε ευρώ)	734	690	705
2/3 διάμεσου	490	461	469
2/3 διάμεσου % του μέσου μισθού	59%	57%	57,5%
Χαμηλά αμειβόμενοι εργαζόμενοι	19,8%	14,3%	16,1%
Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ			

Στην Ελλάδα δεν υπάρχει γενικά αποδεκτός ορισμός των χαμηλά αμειβόμενων εργαζομένων. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η συζήτηση για το θέμα αυτό βρίσκεται ακόμη στις απαρχές της. Η προσοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των μελετητών ήταν στραμμένη μέχρι σήμερα στην πορεία του *μέσου μισθού* καθώς αυτός παρουσίαζε μακροχρόνια στασιμότητα (1981-1997) και μόλις κατά τα τελευταία έτη (1998-2002) υπερέβη το μέσο επίπεδο της δεκαετίας του ‘80. Από το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ θεωρούνται ως χαμηλά αμειβόμενοι εργαζόμενοι όσοι έχουν μισθό μικρότερο από τα 2/3 του διάμεσου μισθού (median wage), ανεξάρτητα από τον τομέα στο οποίο εργάζονται. Ως μισθός νοούνται οι μικτές μηνιαίες αποδοχές (gross monthly remuneration) ανεξάρτητα από τον αριθμό ωρών που εργάστηκε ο μισθωτός στην διάρκεια του μήνα. Οι υπολογισμοί αυτοί δεν βασίζονται στην ωριαία αμοιβή (hourly wage) διότι αφορούν στις αποδοχές ως εισόδημα και όχι ως κόστος.

Δεν υπάρχει εθνικός ορισμός για τους εργαζόμενους φτωχούς. Το ενδιαφέρον για το φαινόμενο στην Ελλάδα είναι περιορισμένο και δεν έχει δημοσιευθεί προς το παρόν καμία σχετική μελέτη. Για την περιγραφή του φαινομένου της φτώχειας χρησιμοποιείται ως κριτήριο το *οικογενειακό εισόδημα*, διότι το ενδεχόμενο να είναι κάποιος φτωχός στην Ελλάδα εξαρτάται εν πολλοίς από το εισόδημα της οικογένειας (της οποίας οι δεσμοί είναι στενοί) και όχι αποκλειστικά και μόνον από το ατομικό εισόδημα. Για τον ίδιο λόγο δεν υπάρχει και κάποια εκτίμηση του αριθμού των εργαζόμενων φτωχών στην Ελλάδα.

2. Γενική επισκόπηση

Σύμφωνα με επεξεργασίες του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, με κριτήριο τις μέσες μικτές μηνιαίες αποδοχές, το ποσοστό των χαμηλά αμειβόμενων εργαζομένων στον τομέα των υπηρεσιών ανερχόταν σε 19.8% το 1995, ενώ το αντίστοιχο μέγεθος για την βιομηχανία ήταν 14.3% (16,1% στο σύνολο της οικονομίας).

Πρέπει να σημειωθεί ότι μεταξύ 1995 και 2002, οι αυξήσεις των μισθών στην Ελλάδα ήταν σημαντικές και υψηλότερες από ό,τι στις άλλες χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το ΙΝΕ εκτιμά ότι τα 2/3 του διάμεσου μισθού σήμερα ανέρχονται σε 600 ευρώ περίπου για τις υπηρεσίες και σε 570 ευρώ για την βιομηχανία.

Σε ότι αφορά την κατηγορία των *πολύ χαμηλά* αμειβόμενων εργαζομένων, δηλαδή όσων οι αποδοχές είναι μικρότερες από το 50% του διάμεσου μισθού, το ποσοστό τους είναι πολύ μικρό, τόσο στην βιομηχανία όπου δεν υπερβαίνει το 5%, όσο και στις υπηρεσίες (2,1%).

Ο μέσος μισθός στις υπηρεσίες (830 ευρώ το 1995 και 1050 περίπου ευρώ το 2002 σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του ΙΝΕ) αντιστοιχεί σε αγοραστική δύναμη περίπου 1300 ΜΑΔ (PPP). Το αντίστοιχο μέγεθος για την βιομηχανία είναι περίπου 1250 ΜΑΔ. Τα 2/3 του διάμεσου μισθού είναι 760 ΜΑΔ και 710 ΜΑΔ για τις υπηρεσίες και την βιομηχανία αντίστοιχα.

Δεν διατίθενται στοιχεία για την διαχρονική εξέλιξη των αποδοχών των χαμηλά αμειβόμενων εργαζομένων, καθώς η έρευνα έχει πραγματοποιηθεί μόνον για ένα έτος. Για τον ίδιο λόγο, δεν διατίθενται στοιχεία που θα μας επέτρεπαν να διαπιστώσουμε αν οι χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας χρησιμεύουν ως είσοδος στην απασχόληση των λιγότερο ειδικευμένων εργαζομένων, οδηγώντας ενδεχομένως αργότερα και σε καλύτερες θέσεις εργασίας.

3. Στατιστικές πηγές

Η κυριότερη πηγή δεδομένων που επιτρέπει συγκρίσεις μεταξύ του επιπέδου των μισθών μεμονωμένων εργαζομένων στην Ελλάδα είναι το Structure of Earnings Statistics, το οποίο συντάσσεται με βάση την μεθοδολογία που ακολουθείται και σε όλες τις άλλες χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η έρευνα για το Structure of Earnings Statistics στην Ελλάδα πραγματοποιήθηκε το 1995 και αναμένεται να πραγματοποιηθεί εκ νέου το 2003. Καλύπτει όλους τους κλάδους της μεταποιητικής βιομηχανίας και τους περισσότερους του τομέα των υπηρεσιών (λιανικό και χονδρικό εμπόριο, τράπεζες και ασφάλειες, ταχυδρομεία και επικοινωνίες), επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του ημι-δημόσιου τομέα.

Υπεύθυνη για την σύνταξη του Structure of Earnings Statistics είναι η ΕΣΥΕ. Η ίδια υπηρεσία δημοσιεύει τακτικά τις ετήσιες μεταβολές των μισθών ανά κλάδο παραγωγής όπως προκύπτουν από άλλη, ετήσια στατιστική έρευνα. Τα ατομικά στοιχεία του Structure of Earnings Statistics δεν είναι δημόσια διαθέσιμα και έχουν πρόσβαση σε αυτά μόνον επιλεγμένοι ερευνητικοί φορείς. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ πραγματοποιεί δικές του αυτόνομες έρευνες.

Στατιστικά στοιχεία για τους εργαζόμενους φτωχούς δεν διατίθενται στην Ελλάδα.

4. Καθοριστικοί παράγοντες των χαμηλών μισθών

Με βάση ατομικά στοιχεία των μισθών που έχει στην διάθεσή του το ΙΝΕ, και την εξίσωση που προκύπτει από αυτά, μπορούμε να διακρίνουμε ως παράγοντες που ευνοούν τους χαμηλούς μισθούς, τους παρακάτω:

- *Την μικρή εργασιακή πείρα.* Αυτό είναι χαρακτηριστικό κυρίως της νεαρής ηλικίας. Η αγορά εργασίας αμείβει την πείρα (experience) των εργαζομένων, η οποία αυξάνεται με την ηλικία. Η μέση ηλικία των χαμηλά αμειβόμενων εργαζομένων στην Ελλάδα ανέρχεται σε 31 έτη, ενώ η αντίστοιχη ηλικία των υπολοίπων εργαζομένων είναι 40 έτη.

- *Την σύντομη προϋπηρεσία (tenure) στον ίδιο εργοδότη*. Πρόκειται για την πείρα που αποκτήθηκε στην τελευταία θέση εργασίας. Ανέρχεται σε 3,5 έτη στην περίπτωση των χαμηλά αμειβόμενων εργαζομένων στην Ελλάδα έναντι 10,5 για τους υπολοίπους εργαζομένους.

- *Το χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο*. Μόνον 2,5% των χαμηλά αμειβόμενων εργαζομένων στην Ελλάδα ήταν πτυχιούχοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έναντι 10% περίπου του μέσου όρου.

- *Τον μικρό βαθμό συνδικαλισμού στις επιχειρήσεις* στις οποίες εργάζονται οι χαμηλά αμειβόμενοι εργαζόμενοι. Μόνον 11% των επιχειρήσεων στις οποίες εργάζονται έχουν επιχειρησιακές συμβάσεις ενώ το αντίστοιχο μέγεθος για τους άλλους εργαζόμενους ανερχόταν σε 17%.

- *Το γυναικείο φύλο*. *Ceteris paribus,* η διαπραγματευτική θέση των ανδρών εμφανίζεται ως αυξημένη έναντι της γυναικείας, επομένως για τα ίδια χαρακτηριστικά, η αγορά αμείβει λιγότερο τις γυναίκες. Η συμμετοχή των γυναικών στους χαμηλά αμειβόμενους εργαζόμενους ήταν 54% έναντι 30% στους υπόλοιπους εργαζόμενους.

- *Η οικογενειακή κατάσταση*. Η αγορά στην Ελλάδα αμείβει περισσότερο τους έγγαμους. Μόνον το 48% των χαμηλά αμειβόμενων εργαζομένων ήταν έγγαμοι έναντι 79% των υπολοίπων.

- *Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου.* 20% περίπου των χαμηλά αμειβομένων έχουν συμβάσεις που δεν είναι αορίστου χρόνου έναντι 6,5% των υπολοίπων.

- *Τα επαγγέλματα τα οποία ασκούν οι χαμηλά αμειβόμενοι και οι κλάδοι παραγωγής στον οποίο ανήκει η επιχείρηση στην οποία απασχολούνται.* Ο μέσος ωριαίος μισθός στα επαγγέλματα στα οποία απασχολούνται οι χαμηλά αμειβόμενοι εργαζόμενοι ανερχόταν σε 4 ευρώ έναντι 4,8 στα επαγγέλματα των υπολοίπων. Αντίστοιχα για τους κλάδους παραγωγής, τα ωρομίσθια ανέρχονται σε 4,3 και 5,0 ευρώ.

- *Η ιεραρχική θέση*. Μόνον 1,7% των χαμηλά αμειβόμενων εργαζομένων ασκεί επίβλεψη έναντι 15% στην περίπτωση των άλλων εργαζομένων.

- *Η μερική απασχόληση*. Το ποσοστό των μερικώς απασχολουμένων στους χαμηλά εργαζόμενους φτωχούς ανέρχεται σε 12% περίπου έναντι 0,4% στους υπολοίπους.

- *Η μη πραγματοποίηση υπερωριών και εργασίας σε βάρδιες*. Μόνον 5% περίπου των χαμηλά αμειβομένων πραγματοποιούν υπερωρίες ή εργασία σε βάρδιες έναντι 24% και 31% αντίστοιχα των άλλων εργαζομένων.

- *Το μικρό μέγεθος της επιχείρησης*. Το μέσο μέγεθος επιχείρησης στο οποίο απασχολούνται οι χαμηλά αμειβόμενοι είναι 108 άτομα έναντι 220 των άλλων εργαζομένων.

Από την παραπάνω ανάλυση φαίνεται ότι οι χαμηλοί μισθοί σχετίζονται σε μεγάλο βαθμό με την χαμηλή παραγωγικότητα της εργασίας (παρόλο που το μέγεθος αυτό δεν μετράται άμεσα).

5. Χαμηλά αμειβόμενοι εργαζόμενοι και εργαζόμενοι φτωχοί

Δεν υπάρχει κάποια ανάλυση η οποία μπορεί να απαντήσει στο ερώτημα εάν οι χαμηλά αμειβόμενοι είναι ταυτοχρόνως και εργαζόμενοι φτωχοί. Εντούτοις, γνωρίζουμε από την καθημερινή εμπειρία ότι η διαβίωση των χαμηλά αμειβόμενων στην Ελλάδα εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την υποστήριξη την οποία δέχονται από την οικογένειά τους. Επειδή η υποστήριξη αυτή είναι σημαντική εικάζουμε ότι η μεγάλη πλειοψηφία των χαμηλά αμειβομένων δεν ανήκει στην κατηγορία των εργαζόμενων φτωχών. Πέραν του γεγονότος ότι τα εισοδήματα των νοικοκυριών των εργαζομένων έχουν συχνά δύο μισθούς, γεγονός που μειώνει τον κίνδυνο της φτώχειας, η συνεχιζόμενη υποστήριξη από τους γονείς και την ευρύτερη οικογένεια είναι σημαντική. Πολλά νοικοκυριά, εξάλλου, συμπληρώνουν το εισόδημά τους με προσόδους από έγγεια ιδιοκτησία (η οποία είναι πολύ διαδεδομένη στην Ελλάδα).

6. Κατώτατος μισθός και συλλογική διαπραγμάτευση

Στην Ελλάδα τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων ορίζονται από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) που υπογράφεται κάθε ένα ή δύο χρόνια. Η ΕΓΣΣΕ καλύπτει όλους τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, ενώ διαφοροποιεί τους εργατοτεχνίτες από τους υπαλλήλους. Τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων εφαρμόζονται αντιστοίχως και για τους μαθητευόμενους εργατοτεχνίτες και για τους υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει το 15^{ο} έτος της ηλικίας τους αναλόγως με το χρονικό διάστημα της απασχόλησης τους.

Αποτελεί κοινή παραδοχή ότι η Ελλάδα παραμένει μία χώρα με χαμηλές αμοιβές, που αντιστοιχούν περίπου στο 77% του ευρωπαϊκού μέσου όρου (σε Ισοτιμίες Αγοραστικής Δύναμης, Purchasing Power Parities) ενώ η μέση παραγωγικότητα ανέρχεται σε 85% περίπου του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Όπως αναφέρεται και σε επίσημες πηγές, η πολιτική χαμηλών μισθών δεν αφορά μόνο στα κατώτατα όρια που ορίζουν οι εθνικές γενικές και οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αλλά και γενικότερα στους εύρωστους κλάδους και επιχειρήσεις. Στο πλαίσιο αυτό δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι η πλειοψηφία των μισθωτών καταφεύγει στην συστηματική υπερωριακή εργασία ή στην δεύτερη απασχόληση. Χαρακτηριστικό παράδειγμα στην Ελλάδα, όπου ο άνδρας παραμένει ο επικεφαλής των νοικοκυριών, είναι η απασχόληση των ανδρών πέρα των συμβατικών ωρών εργασίας, πολλές φορές σε περισσότερες από μία εργασίες, προκειμένου να διατηρήσουν γι' αυτούς και τις οικογένειες τους ένα ανεκτό επίπεδο διαβίωσης, στηρίζοντας παράλληλα και τα άνεργα μέλη της οικογένειας, ως επί το πλείστον γυναίκες και παιδιά εργάσιμης ηλικίας.

Όσον αφορά την μερική απασχόληση, παρόλο το ευνοϊκό θεσμικό πλαίσιο καθώς και τις προσπάθειες προώθησης και επέκτασης του θεσμού, τα στατιστικά στοιχεία αλλά και η καθημερινή πρακτική μαρτυρούν ότι η ότι η μερική απασχόληση δεν αποτελεί συχνή επιλογή των εργαζομένων ή στις περισσότερες περιπτώσεις μερικής απασχόλησης αποτελεί μάλλον αναγκαστική επιλογή.

Η κύρια αιτία για την περιορισμένη προτίμηση των εργαζομένων στη μερική απασχόληση είναι το χαμηλό εισόδημα που αυτή συνεπάγεται το οποίο βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με τους χαμηλούς μισθούς της πλήρους απασχόλησης (περίπου 245 ΕΥΡΩ τον μήνα για 4ωρη απασχόληση, που ισοδυναμεί περίπου με το επίδομα ανεργίας του ΟΑΕΔ).

Επιπλέον, οι μερικώς απασχολούμενοι δεν δικαιούνται την απαλλαγή από την καταβολή ασφαλιστικών εισφορών, με αποτέλεσμα η μέση αμοιβή της 4ωρης απασχόλησης να είναι λιγότερο από το 50% της αμοιβής της 8ωρης απασχόλησης. Συνολικά, η μερική απασχόληση στην Ελλάδα είναι άμεσα συνυφασμένη με χαμηλές αμοιβές, θέσεις χαμηλής ειδίκευσης, περιορισμένες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης, μειωμένες κοινωνικές παροχές, καθώς και μερική ασφαλιστική κάλυψη που συνεπάγεται και μειωμένα συνταξιοδοτικά δικαιώματα, αντικίνητρα δηλαδή, που καθιστούν την μερική απασχόληση μη ελκυστική στους εργαζόμενους. Όπως ανακοινώθηκε και στο ΕΣΔΑ για το 2002 κάποια από αυτά τα αντικίνητρα επιχειρεί να αμβλύνει, εν μέρη τουλάχιστον, ο ν. 2874/2000. Ειδικότερα, σύμφωνα με τον νόμο αυτό αυξάνεται κατά 7.5% η αμοιβή της μερικής απασχόλησης για ημερήσια απασχόληση από 1-3 ώρες. Στόχος της ρύθμισης αυτής είναι η αποθάρρυνση των εργοδοτών να προσλαμβάνουν υπαλλήλους για λιγότερο από 4 ώρες ημερήσια εργασία, ώστε οι μερικά απασχολούμενοι να δικαιούνται πλήρη ασφαλιστική κάλυψη.

Παράλληλα ο ίδιος νόμος παρέχει την δυνατότητα σε ειδικές κατηγορίες μακροχρόνια ανέργων να εισπράττουν ένα μηνιαίο επίδομα ύψους 88 ΕΥΡΩ επί ένα χρόνο, εφόσον προσληφθούν σε θέση μερικής απασχόλησης (4ωρης τουλάχιστον ημερήσιας διάρκειας).

Σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη αναφορικά με τις αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων που υπάκουαν στην επίτευξη των στόχων για την συγκρότηση της ΟΝΕ, η αποκέντρωση του τρόπου διαμόρφωσης των αμοιβών όπως ενισχύεται με τον ν.2639/1998, δημιουργεί την βάση για την απορύθμιση του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων με αρνητικές μισθολογικές συνέπειες για ένα μεγάλο τμήμα της μισθωτής εργασίας. Αυτό επιτυγχάνεται κυρίως μέσα από την δυνατότητα που παρέχει ο ν.2639/1998 για διάβρωση του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων με το επιχείρημα της παροχής κινήτρων για προσλήψεις ανέργων σε περιοχές που πλήττονται από την ανεργία, ιδιαίτερα μάλιστα στις περιπτώσεις όπου η απορύθμιση αυτή επιτυγχάνεται παρακάμπτοντας τις συλλογικές διαδικασίες και συναινέσεις (π.χ. ΤΣΑ, επιχειρησιακές ΣΣΕ) με την χρήση ατομικών συμβάσεων εργασίας.

6.1. Συνδικάτα

Τα συνδικάτα προσεγγίζουν το πρόβλημα των χαμηλών αμοιβών κυρίως μέσα από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και ιδιαίτερα μέσα από τον προσδιορισμό των γενικών κατώτατων αποδοχών σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο.

Σύμφωνα με την Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) που υπογράφει από την μεριά των εργαζομένων την ΕΓΣΣΕ, το επίπεδο των αμοιβών της ομάδας των εργαζομένων που αμείβονται σύμφωνα με τις κατώτατες αποδοχές παραμένει απαράδεκτα χαμηλό, παρά τις θεαματικές βελτιώσεις των οικονομικών δεικτών της χώρας, με αποτέλεσμα σε

μακροχρόνιο επίπεδο, οι απώλειες της αγοραστικής δύναμης των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων να είναι εξαιρετικά σημαντικές. Στο πλαίσιο αυτό σε εθνικό επίπεδο η ΓΣΕΕ διαπραγματεύεται όσο το δυνατόν μεγαλύτερες αυξήσεις των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων ενώ παράλληλα διαπραγματεύεται την πρόβλεψη διορθωτικής ρήτρας για ενδεχόμενη απόκλιση προς τα άνω του μέσου πληθωρισμού. Επιπλέον η ΓΣΕΕ έχει διαμορφώσει συγκεκριμένες προτάσεις αναφορικά με το πλαίσιο λειτουργίας της μερικής απασχόλησης. Ειδικότερα οι προτάσεις αυτές αφορούν στα ακόλουθα:

- Ελάχιστο χρόνο απασχόλησης τέσσερις ώρες την ημέρα και είκοσι την εβδομάδα.
- Η αμοιβή των μερικώς απασχολούμενων να είναι ίση με τον μισθό που αναλογεί στη μειωμένη διάρκεια της εργασίας, προσαυξημένο κατά ποσοστό 25%, σε καμία δε περίπτωση να μην μπορεί να είναι κατώτερη του μισού του μισθού, που αντιστοιχεί στην κανονική απασχόληση. Η επιδιωκόμενη αυτή ρύθμιση θα εξισορροπήσει την εντατικοποίηση της εργασίας στην μερική απασχόληση.

7. Πολιτικές της αγοράς εργασίας

Μέτρα πολιτικής που υιοθετήθηκαν και επηρεάζουν τους χαμηλά αμειβόμενους αφορούν πρώτον στις διατάξεις του ν.2874/2000 αναφορικά με την μερική απασχόληση (βλ. 6) και δεύτερον στην μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών για χαμηλά αμειβόμενους, μέτρο το οποίο σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων στοχεύει στην τόνωση της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας. Ειδικότερα, από 1 Απριλίου 2001, τέθηκε σε ισχύ η σχετική διάταξη του νόμου 2874/2000, σύμφωνα με την οποία μειώνεται η κύρια εργοδοτική εισφορά για τους εργαζόμενους και νεοπροσλαμβανόμενους του ιδιωτικού τομέα κατά 2 ποσοστιαίες μονάδες (από 13,3% σε 11,3%) με τακτικές αποδοχές μέχρι 580 ΕΥΡΩ τον μήνα, ρύθμιση που αφορά κατά συνέπεια όλους τους εργαζόμενους που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό. Σύμφωνα με την ΓΣΕΕ η ρύθμιση αυτή, στην περίπτωση του κατώτατου μισθού, μεταφράζεται σε μείωση του κόστους για την επιχείρηση της τάξης –1,76% σε σχέση με το κόστος πριν την ρύθμιση και παράλληλα μείωση των εργοδοτικών εισφορών της τάξης του –15%, αποτελεί δηλαδή έναν ακόμη παράγοντα που συμβάλει θετικά στο κόστος των επιχειρήσεων και δεν δικαιολογεί από μέρους τους αλλαγή στην τιμολογιακή τους πολιτική η οποία θα επιβαρύνει περαιτέρω τον πληθωρισμό. Δεδομένου ότι η εφαρμογή των μέτρων ξεκίνησε τον Απρίλιο του 2000, οποιαδήποτε αξιολόγηση είναι αδύνατη.

8. Σχόλιο

Στην Ελλάδα, 16% περίπου των εργαζομένων είναι χαμηλά αμειβόμενοι. Ωστόσο, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι υπάρχει και ένας μεγάλος αριθμός ατύπως εργαζομένων με χαμηλές αποδοχές ο οποίος απασχολείται στην παραοικονομία και ως εκ τούτου δεν καταγράφεται από τις στατιστικές, οι οποίες τελικά περιορίζονται στην επίσημη αγορά εργασίας. Επομένως το ποσοστό 16% θα πρέπει να θεωρηθεί ως μια ελάχιστη εκτίμηση του αριθμού των εργαζομένων με χαμηλές αμοιβές. Το φαινόμενο ανάγεται σε τρεις παράγοντες: Πρώτον, στην Ελλάδα αναπτύχθηκε ραγδαία κατά τα τελευταία είκοσι έτη ο τομέας των υπηρεσιών, στον οποίο η παραγωγικότητα αυξάνεται με μικρούς ρυθμούς πλην όμως οι επιχειρήσεις έχουν την απαίτηση να πραγματοποιούν υψηλή κερδοφορία (όμοια με αυτήν που πραγματοποιείται σε άλλους κλάδους της παραγωγής στους οποίους η παραγωγικότητα είναι υψηλή). Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα ο τομέας των υπηρεσιών, με δεδομένο και το υψηλό ποσοστό ανεργίας, να καταβάλλει χαμηλούς μισθούς –τουλάχιστον στην λιγότερη

ειδικευμένη εργασία. Δεύτερον, η οικονομική πολιτική από το 1986 θεωρεί ότι η μείωση των μισθών θα ευνοήσει την αύξηση της απασχόλησης. Ως εκ τούτου έχει ευνοήσει την ανάπτυξη ενός ευρέως στρώματος εργαζομένων που αμείβονται με χαμηλούς μισθούς. Τρίτον, δίπλα στην επίσημη αγορά εργασίας λειτουργεί μια δεύτερη ανεπίσημη, στην οποία συμμετέχουν οι μετανάστες, πολλές γυναίκες και νέοι, και όπου ο συσχετισμός δυνάμεων είναι εξαιρετικά δυσμενής για την εργασία και όπου οι αμοιβές είναι κατά πολύ μικρότερες από αυτές που επικρατούν στην επίσημη αγορά. Επειδή για τα τρία παραπάνω χαρακτηριστικά θεωρούμε ότι αποτελούν συστατικά στοιχεία του νέου καθεστώτος συσσώρευσης κεφαλαίου που έχει εγκατασταθεί στην Ελλάδα, πιστεύουμε ότι το φαινόμενο των εργαζόμενων με χαμηλές αποδοχές δεν είναι πρόσκαιρο.

Αδημοσίευτη μελέτη του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. Πρόκειται για εργασία σε εξέλιξη της οποίας τα αποτελέσματα θα δημοσιευθούν το καλοκαίρι του 2003.

Τα νέα κατώτατα όρια της ΕΓΣΣΕ για άγαμο μισθωτό χωρίς προϋπηρεσία, από 1 Ιανουαρίου 2002 ορίζονται σε 490,04 ΕΥΡΩ βασικό μισθό το μήνα. Τα αντίστοιχα κατώτατα όρια για τους εργατοτεχνίτες και εργατοτεχνίτριες ορίζονται σε 21,96 ΕΥΡΩ βασικό ημερομίσθιο. Από 1 Ιουλίου 2002 τα κατώτατα όρια διαμορφώνονται σε 498,86 και 22,35 ΕΥΡΩ αντίστοιχα (ΕΓΣΕΕ, 2002-2003).

Υπολογισμοί ΙΝΕ ΓΣΕΕ με βάση τα στοιχεία του European Economy Spring 2002.

ΕΣΔΑ, 2002

Σύμφωνα με εκτιμήσεις της ΕΣΥΕ (βασισμένες στην παραδοχή ότι ο ορισμός της μερικής απασχόλησης ποικίλλει ανάλογα με τα διαφορετικά επαγγέλματα), το 2000 υπήρχαν 182.000 μερικώς απασχολούμενοι, ήτοι 4.6% της συνολικής απασχόλησης.

Γ. Κουζής: Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας; Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2001, σελ. 301-304.

Ο χρόνος εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Γιώργου Κολλιά.

Ο εργάσιμος χρόνος στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι συνάρτηση αφενός, του θεσμικού πλαισίου που διαμορφώνουν οι νομικές διατάξεις των κυβερνήσεων αφετέρου, των συλλογικών ρυθμίσεων και συμφωνιών μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο χρόνος εργασίας ρυθμίζεται μέσω των νομοθετικών παρεμβάσεων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων με εξαίρεση τη Δανία και τη Μ. Βρετανία που αποτελεί αντικείμενο αποκλειστικά της συλλογικής διαπραγμάτευσης[1]. Η μείωση του εργάσιμου χρόνου αποτελούσε και αποτελεί ένα από τα επίδικα αντικείμενα που θέτει η κοινωνική δυναμική, καθώς οι πολιτικές διαχείρισής του συνδέονται με την αναβάθμιση ή μη της ποιότητας των εργασιακών σχέσεων και ευρύτερα με την ποιότητα ζωής του εργαζόμενου. Ιστορικά παρατηρείται τάση μείωσης του χρόνου εργασίας από τα μέσα του 19ου αιώνα έως σήμερα, όπου τα συνδικάτα θέτουν το στόχο των 35 ωρών[2] ως βασικό εργαλείο αντιμετώπισης της ανεργίας. Στη δεκαετία του 80 λόγω του δυσμενούς συσχετισμού δυνάμεων για το συνδικαλιστικό κίνημα η τάση μείωσης του χρόνου εργασίας επιβραδύνεται, καθώς η εργοδοτική πλευρά εντείνει τις πιέσεις για τη σύνδεση του χρόνου εργασίας με τις πολιτικές ευελιξίας.

Ο εργάσιμος χρόνος στο σύνολο της απασχόλησης**.**

Τα επίπεδα του συμβατικού εργάσιμου χρόνου στην Ευρώπη το 2000, σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, **σε όλες τις χώρες με εξαίρεση την Ελλάδα, είναι κάτω από τις 40 ώρες. Για το <u>σύνολο των απασχολουμένων</u> ο συμβατικός εργάσιμος χρόνος στη Ελλάδα**

[1] Κουζής Γ. 2001, "Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;" εκδ. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

[2] Το γερμανικό συνδικάτο μετάλλου IG Metall διεκδικεί μείωση των ωρών εργασίας στις 32 ώρες με προοπτική το 30ωρο θεωρώντας ότι το 1/3 της μείωσης του χρόνου εργασίας απορροφάται από την αύξηση της παραγωγικότητας με αποτέλεσμα οι επιχειρήσεις να έχουν την ευχέρεια αποφυγής νέων προσλήψεων.

είναι 42 ώρες, με την Ολλανδία την Δανία και τη Μ. Βρετανία να έχουν το μικρότερο συμβατικό εργάσιμο χρόνο. Συγκεκριμένα, η Ολλανδία στο <u>σύνολο της απασχόλησης</u> έχει συμβατικό εργάσιμο χρόνο 31,5 ώρες την εβδομάδα, η Δανία 34,1 ώρες και η Μ. Βρετανία 36 ώρες. Ακολουθούν η Σουηδία το Βέλγιο και η Φινλανδία με 36,5, 36,6 και 36,8 ώρες αντίστοιχα, η Γαλλία και η Ισπανία με 38,4 ώρες, η Ιρλανδία με 38,7 ώρες και το Λουξεμβούργο με 39,2 ώρες.

Αντίστοιχα, ο νομοθετικά κατοχυρωμένος συνήθης ή πραγματικός χρόνος εργασίας, στην Ελλάδα είναι 43,2 ώρες την εβδομάδα, ενώ το χαμηλότερο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας έχει η Ολλανδία με 31,8 ώρες και ακολουθούν η Γαλλία με 35 ώρες, η Δανία με 36,1 ώρες η Σουηδία με 36,6 ώρες η Γερμανία και το Βέλγιο με 37,1 ώρες, η Ιρλανδία με 38 ώρες, η Αυστρία και το Λουξεμβούργο με 38,4 ώρες, ενώ η Πορτογαλία έχει σπάσει και αυτή το φράγμα των 40 ωρών με 39,7 ώρες.

Ο εργάσιμος χρόνος στη μισθωτή απασχόληση.

Σε ότι αφορά τα στοιχεία για τον <u>*συμβατικό*</u> εργάσιμο χρόνο στη μισθωτή απασχόληση, η Ελλάδα καταλαμβάνει τη πρώτη θέση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, με 39,5 ώρες την εβδομάδα. Ακολουθούν η Πορτογαλία με 38,2, το Λουξεμβούργο 37,9, η Ιταλία με 37,2, η Φινλανδία 37,1, η Γαλλία με 36,8 ενώ η χώρα με το λιγότερο συμβατικό εβδομαδιαίο χρόνο είναι η Ολλανδία με 30,4 ώρες την εβδομάδα.

Τα δεδομένα για τον <u>*συνήθη-πραγματικό*</u> εργάσιμο χρόνο στη μισθωτή απασχόληση, δείχνουν, ότι στην Ελλάδα προσεγγίζει τις 40,1 ώρες και ακολουθούν η Πορτογαλία με 39,2 ώρες, η Ισπανία με 38,7 ώρες το Λουξεμβούργο με 37,5 και η Μ. Βρετανία 37,3. Τις λιγότερες ώρες έχουν η Γαλλία με 36,1 το Βέλγιο με 35,2, και η Δανία με 35 ώρες, καθώς και η Ολλανδία με 30,5 ώρες.

Στους μισθωτούς με πλήρη απασχόληση, η Βρετανία με 43,6 ώρες, η Ελλάδα με 40,9 ώρες και η Ισπανία με 40,6 ώρες, είναι οι χώρες με το μεγαλύτερο συνήθη εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας με ευρωπαϊκό μέσο όρο 40,3 ώρες. Πάνω από το φράγμα των 40 ωρών είναι η Πορτογαλία με 40,3 ώρες, η Αυστρία και η Γερμανία με 40,1 ώρες, η Σουηδία με 40 ώρες. Κάτω από τις 40 ώρες εργασίας την εβδομάδα, είναι το Λουξεμβούργο (39,8), η Δανία με 39,3, η Γαλλία (38,9), η Ιταλία 38,6 το Βέλγιο 38,5.

Η ανάγνωση των στοιχείων με βάση το φύλο, για τους μισθωτούς με πλήρη απασχόληση δείχνει, ότι στους άνδρες μόνο δύο χώρες η Μ. Βρετανία και η Ελλάδα έχουν απόκλιση του συνήθους εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας πάνω από το μέσο της ΕΕ (41,1) κατά 4,1 και 0,6 αντίστοιχα (διάγραμμα 2). Η Πορτογαλία η Ιρλανδία και η Ισπανία προσεγγίζουν το μέσο όρο ενώ τα υπόλοιπα κράτη μέλη παρουσιάζουν απόκλιση κάτω από το μέσο όρο με μεγαλύτερη αυτή της Φινλανδίας Ιταλίας, Γαλλίας Ολλανδίας και Βελγίου.

Η εικόνα σε ότι αφορά τις γυναίκες, είναι διαφορετική με επτά (7) χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης να είναι πάνω από το μέσο όρο (38,9) μεταξύ αυτών και η Ελλάδα η οποία παρουσιάζει απόκλιση κατά 0,6 ώρες (Διάγραμμα 3). Η Μ. Βρετανία έχει τη μεγαλύτερη απόκλιση κατά 1,7 ώρες από το μέσο κοινοτικό όρο, ενώ η Ιταλία υπολείπεται κατά -2,4 ώρες. Ακολουθούν το Βέλγιο κατά –1,8 ώρες και η Δανία κατά –1 ώρες από το μέσο Κοινοτικό όρο.

Η διαφορά των ωρών εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, παρουσιάζει διαφοροποιήσεις από χώρα σε χώρα με τους άνδρες να δουλεύουν περισσότερες ώρες. Στην Ελλάδα η διαφορά αντιστοιχεί στο μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2,2 ώρες). Διαφορά μεγαλύτερη του μέσου Κοινοτικού επιπέδου έχει η Δανία (2,3 ώρες), το Λουξεμβούργο (2,7 ώρες), η Ιρλανδία (3 ώρες), η Ιταλία (3,3 ώρες). Η Μ. Βρετανία έχει τη μεγαλύτερη απόκλιση από το μέσο Κοινοτικό όρο (3,3 ώρες). Σε όλες τις υπόλοιπες χώρες η διαφορά είναι κάτω του μέσου Κοινοτικού επιπέδου, με την Αυστρία (0,4 ώρες) τη Σουηδία (0,5ώρες) και την Ολλανδία (1,0 ώρες) να παρουσιάζουν τη μικρότερη διαφορά. Στη Γαλλία και την Ισπανία η διαφορά πλησιάζει τις 1,5 ώρες και ακολουθούν η Φινλανδία με 1,7 ώρες, η Πορτογαλία με 1,8 ώρες και το Βέλγιο με 2,1 ώρες να πλησιάζει το μέσο Κοινοτικό όρο (βλέπε διάγραμμα 4).

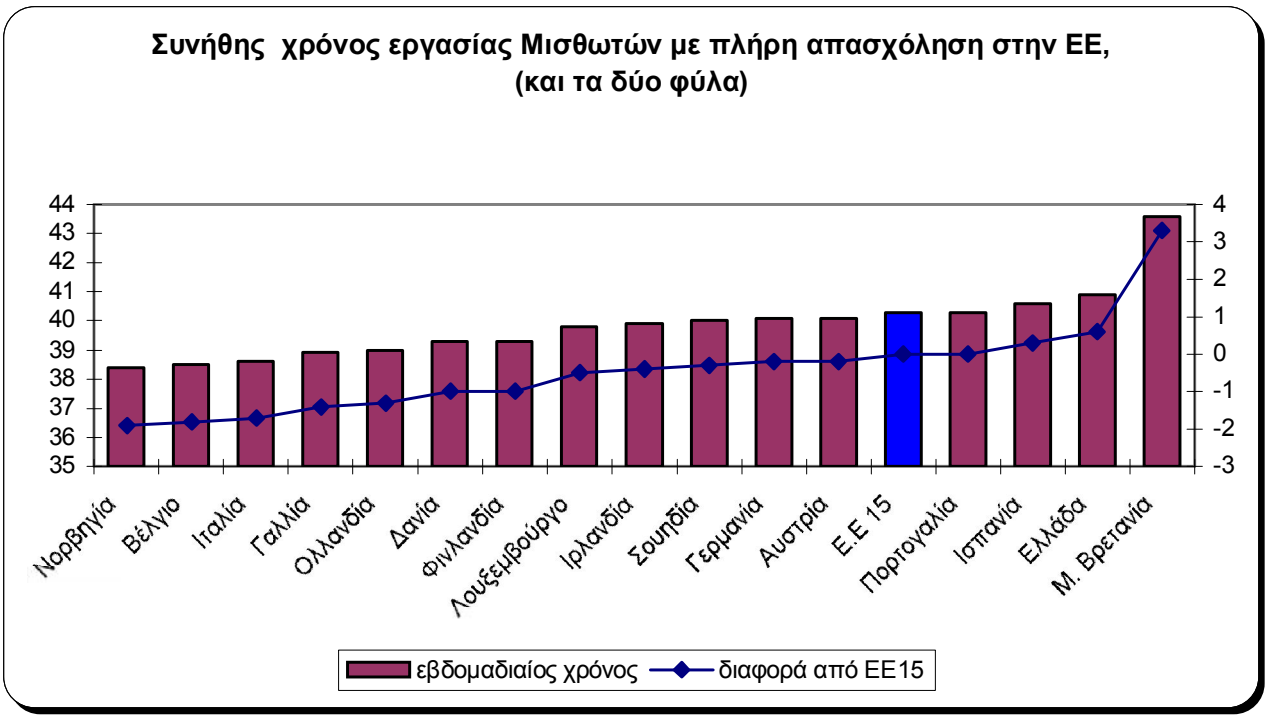
Πίνακας 1 Συμβατικός και συνήθης εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας στην Ε.Ε

Και τα δύο φύλλα	Σύνολο της απασχόλησης		Μισθωτοί		Μισθωτοί με πλήρη απασχόληση		Μισθωτοί με μερική απασχόληση	
	Συμβατικός	**Συνήθης**	**Συμβατικός**	**Συνήθης**	**Συμβατικός**	**Συνήθης**	**Συμβατικός**	**Συνήθης**
Ελλάδα	42	43,2	39,5	40,1	40,3	40,9	21,1	22,5
Λουξεμβούργο	**39,2**	**38,4**	**37,9**	**37,5**	**40,2**	**39,8**	**21,2**	**21,3**
Σουηδία	**36,5**	**36,6**	**35,7**	**35,9**	**39,4**	**40,0**	**23,4**	**22,8**
Πορτογαλία	**38,7**	**39,7**	**38,2**	**39,2**	**39,2**	**40,3**	**19,5**	**20,0**
Βέλγιο	**36,6**	**37,1**	**34**	**35,2**	**37,2**	**38,5**	**21,8**	**22,5**
Γαλλία*	**38,4**	**37,2**	**36,8**	**36,1**	**39,6**	**38,9**	**23,2**	**23,1**
Ιρλανδία	**38,7**	**38**	**36**	**36,2**	**39,7**	**39,9**	**18,3**	**18,6**
Ισπανία	**38,4**	**40,1**	**37**	**38,7**	**38,7**	**40,6**	**17,5**	**18,0**
Αυστρία	**39,4**	**38,4**	**38**	**37,0**	**41,0**	**40,1**	**22,8**	**22,0**
Μ. Βρετανία	**36**	**37,7**	**35,5**	**37,3**	**41,1**	**43,6**	**18,0**	**18,4**
Φινλανδία	**36,8**	**38,5**	**37,1**	**37,1**	**37,1**	**39,3**	**21,0**	**20,8**
Ιταλία	**39,1**	**39,1**	**37,2**	**37,2**	**38,6**	**38,6**	**23,5**	**24,0**
Νορβηγία	**34,1**	**35,4**	**33,4**	**34,7**	**36,4**	**38,4**	**22,8**	**22,0**
Γερμανία	**38**	**37,1**	**36,6**	**35,7**	**41,1**	**40,1**	**18,4**	**18,0**
Δανία	**34,1**	**36,1**	**32,8**	**35,0**	**36,4**	**39,3**	**19,6**	**19,9**
Ολλανδία	**31,5**	**31,8**	**30,4**	**30,5**	**38,5**	**39**	**18,4**	**18,8**
Ε.Ε 15	**37,6**	**37,8**	**36,2**	**36,4**	**39,8**	**40,3**	**19,7**	**19,7**

Πηγή: Eurostat 2001, Labour force survey.

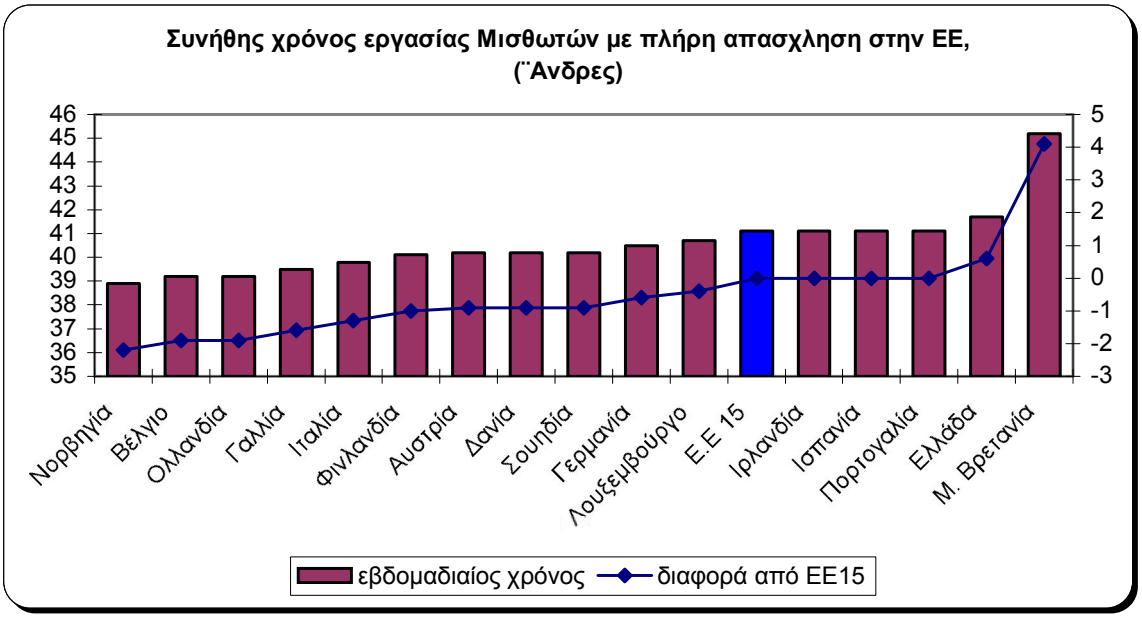
* Στη Γαλλία από το 2000 άρχισε η εφαρμογή του 35ωρου έπειτα από τις νομοθετικές παρεμβάσεις του 1998 και 1999.

Διάγραμμα 1



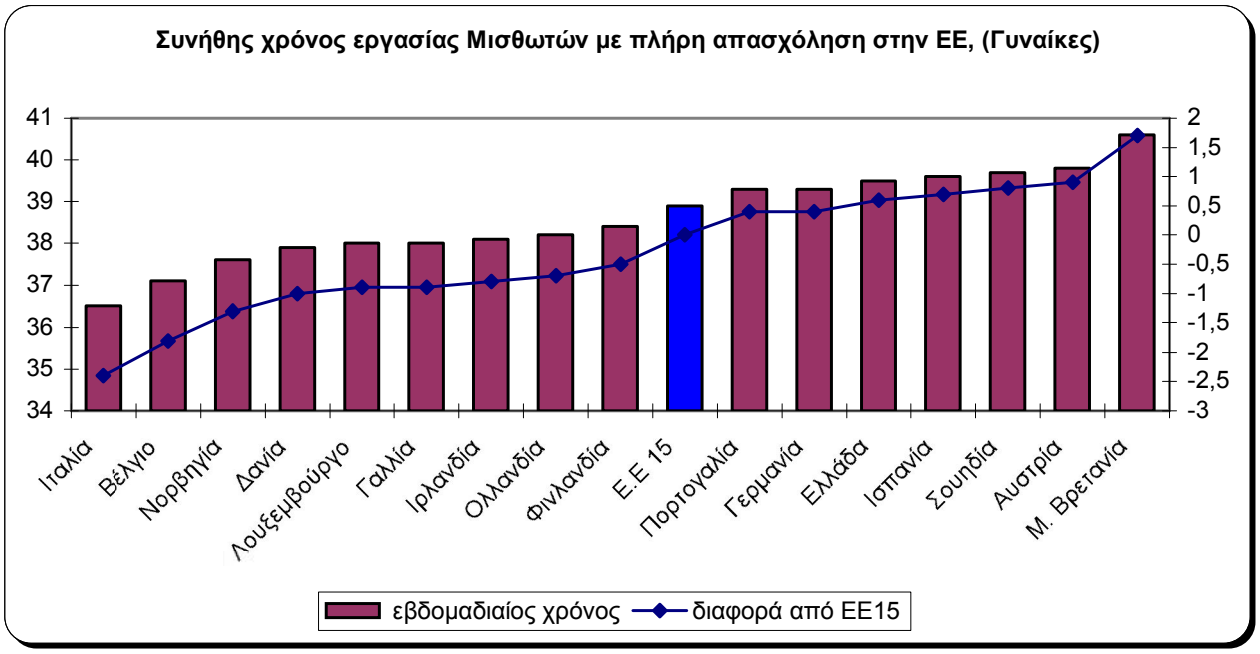
Πηγή: Eurostat 2001, Labour Force Survey, επεξεργασία Γ. Κρητικίδης ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

Διάγραμμα 2

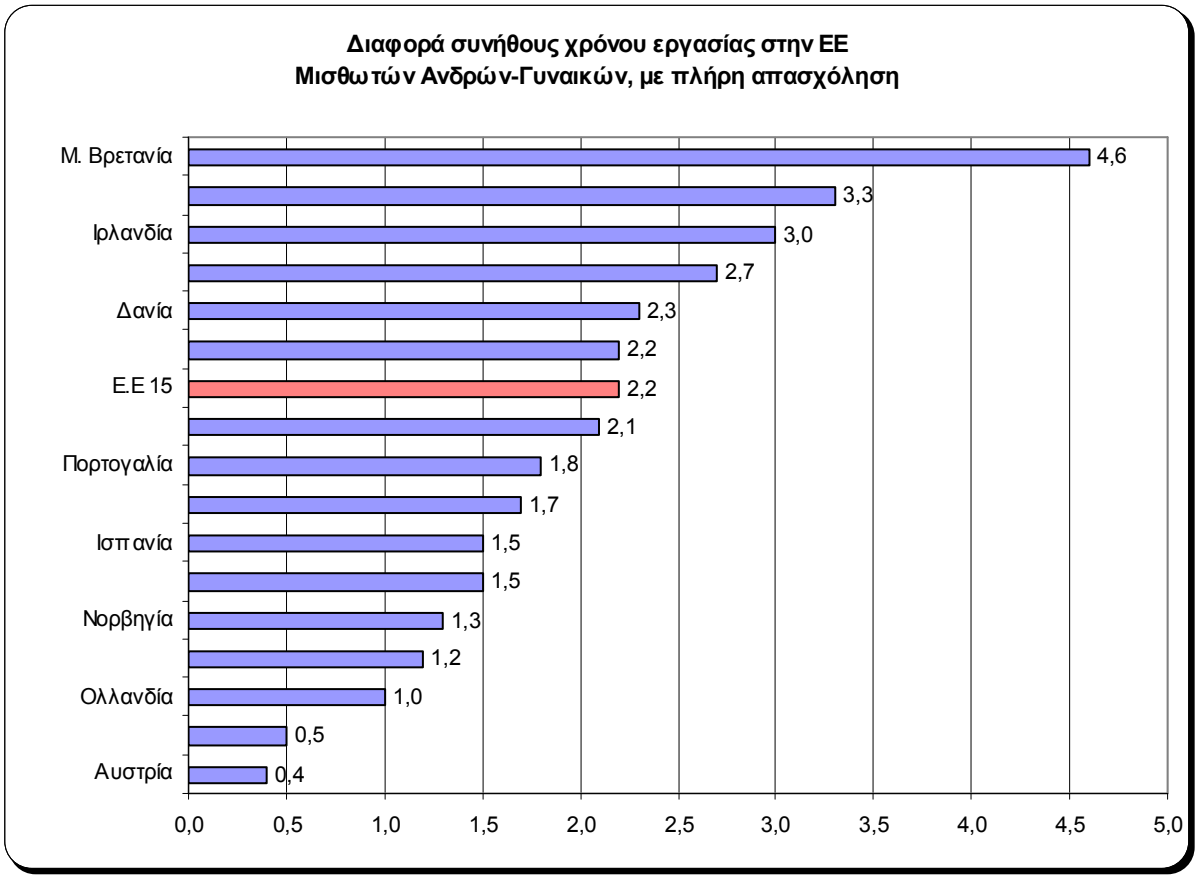


Πηγή: Eurostat:2001, Labour Force Survey, επεξεργασία Γ. Κρητικίδης ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Διάγραμμα 3



Διάγραμμα 4



Πηγή: Eurostat 2001, Labour force survey, επεξεργασία Γ. Κρητικίδης ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

Η έρευνα του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ για τις εργασιακές σχέσεις και την απασχόληση: Παρερμηνείες και επεξηγήσεις

του Γιάννη Κουζή

Με αφορμή το άρθρο ανώνυμου «στελέχους» του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων στον Οικονομικό Ταχυδρόμο της 9/11/2002 με τίτλο «Και όμως ο νόμος Γιαννίτση έφερε σημαντικά κέρδη» που αποτέλεσε και τον αντίλογο στην πρόσφατη έρευνα του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ για την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, θα ήταν σκόπιμο να διευκρινιστούν από τους συντελεστές της έρευνας τα ακόλουθα:

1. Οι θέσεις του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ για την πορεία και εξέλιξη της απασχόλησης κατά την τελευταία περίοδο έχουν αναλυτικά παρουσιασθεί στην ετήσια έκθεση για την ελληνική οικονομία και απασχόληση του Ινστιτούτου (2002 σελ. 143-176) όπου και επισημαίνεται ότι η θετική οικονομική συγκυρία και ανάπτυξη στην Ευρώπη συνέβαλε στη μείωση της ανεργίας, ενώ στην Ελλάδα η σχετικά μικρή μείωση που καταγράφεται το 2001 προέρχεται κυρίως από τη μείωση κατά 55.000 του εργατικού δυναμικού.

2. Η επίμαχη έρευνα του ΙΝΕ αποσκοπούσε στο να καταδειχθεί η σύγχρονη δομή της απασχόλησης η σχέση προσλήψεων – απολύσεων κατά το τελευταίο έτος, όπως επίσης και μια σειρά από επιμέρους πτυχές που εντάσσονται στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Εδώ επισημαίνεται και η αξιολόγηση από τους ίδιους τους εργοδότες των επιπτώσεων πέντε ειδικών ρυθμίσεων του νόμου Γιαννίτση (από το σύνολο των 14 άρθρων του σχετικού κεφαλαίου), οι οποίες συναρτώνται με το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων ενώ οι υπόλοιπες διατάξεις σχετίζονται με οργανωτικού και διοικητικού χαρακτήρα παρεμβάσεις. Σύμφωνα με τις απόψεις των εργοδοτών μόλις το 5,5% των επιχειρήσεων προέβη σε προσλήψεις (10% του συνόλου των προσλήψεων) επωφελούμενο των ρυθμίσεων σχετικά με την αύξηση του κόστους των υπερωριών, την «κατάργηση» της υπερεργασίας (προς τις οποίες διάκειται θετικά η ΓΣΕΕ θεωρώντας ότι, υπό προϋποθέσεις, όπως η παράλληλη μείωση εργάσιμου χρόνου συμβάλλουν στην απασχόληση) και τη μείωση των ασφαλιστικών εισφορών.

   Τα στοιχεία αυτά καταδεικνύουν ότι οι παραπάνω ρυθμίσεις ελάχιστα ενίσχυσαν την απασχόληση αν και το υπόλοιπο 48% των επιχειρήσεων πραγματοποίησε προσλήψεις για εντελώς ανεξάρτητους από τις ρυθμίσεις αυτές λόγους.

   Από πού λοιπόν προκύπτουν τα σημαντικά κέρδη του νόμου Γιαννίτση προς την απασχόληση; Μήπως απορρέουν από την ανεφάρμοστη ουσιαστικά διευθέτηση του ετήσιου εργάσιμου χρόνου ή από το γεγονός ότι, όπως αναγνωρίζει το «στέλεχος» του Υπουργείου, υπερτριπλασιάσθηκε ο αριθμός αδειών υπερωριών

κατ' εξαίρεση του νόμου; Μήπως επίσης είναι αποτέλεσμα των υπόλοιπων 9 άρθρων του σχετικού κεφαλαίου του νόμου που άπτονται ζητημάτων καθαρά οργανωτικού χαρακτήρα; Τελικά, μήπως είναι υπερβολή να αποδίδονται οι όποιες θετικές εξελίξεις στην απασχόληση σε ένα νόμο που μέχρι τώρα όλες οι ενδείξεις δεν συνηγορούν σε ανάλογο αποτέλεσμα;

3. Η αναφορά του αρθρογράφου σε υπονοούμενα ότι υπάρχουν στοιχεία στην έρευνα τα οποία επιμελώς απεκρύβησαν αναμφίβολα προσβάλλει το επιστημονικό ήθος των συντελεστών της έρευνας και δεν μπορεί να μείνει ασχολίαστη, δεδομένου ότι η αναλυτική παρουσίαση των στοιχείων της έρευνας δεν υπαγορεύτηκε από σκοπιμότητες αφού όλα τα δημοσιευμένα στοιχεία αποτυπώνουν συνοπτικά τα ευρήματα της. «Συμμορφούμενοι» δε στην πρόσκληση για δημοσιοποίηση όλων των επίμαχων στοιχείων διαπιστώνουμε και πάλι ότι ενισχύονται με τον πλέον κατηγορηματικό τρόπο τα ευρήματα της έρευνας. Ειδικότερα:

α) Στην έρευνα καταγράφηκε η θετική σχέση των επιχειρήσεων υπέρ των προσλήψεων (57,7%) έναντι των απολύσεων (28,3%) κατά τον τελευταίο χρόνο. Επίσης επισημάνθηκε ότι το 52,7% των νέων προσλήψεων αφορούσαν θέσεις ευέλικτης απασχόλησης.

Η πρόσθετη παράθεση του συνολικού αριθμού προσλήψεων (9.294) – απολύσεων (4.435) μας δείχνει ότι οι απολύσεις αντιπροσωπεύουν το 47,7% των προσλήψεων. Κατά συνέπεια προκύπτει ότι υπάρχει ισοζύγιο μεταξύ απολύσεων και «τυπικής» απασχόλησης (με ελάχιστη μάλιστα υπεροχή των πρώτων), ενώ το θετικό πλεόνασμα υπέρ της απασχόλησης είναι κατ' αποκλειστικότητα θέσεις ευέλικτης εργασίας!!

β) Στην έρευνα καταγράφηκε επίσης ότι στις επιχειρήσεις των 50 – 199 εργαζομένων όπου εστιάσθηκε η ρύθμιση του νόμου για την «ορθολογικοποίηση» της κλίμακας για το όριο των ομαδικών απολύσεων επισημάνθηκε ο κύριος όγκος των απολύσεων (7πλάσια ποσοστά του μέσου όρου απολύσεων άνω των 50 εργαζομένων για όλες τις κατηγορίες). Παράλληλα το 92% των επιχειρήσεων της κατηγορίας αυτής έκανε τουλάχιστον μια πρόσληψη υποκαθιστώντας ουσιαστικά μεγάλο μέρος του απολυμένου προσωπικού με θέσεις ευέλικτης απασχόλησης (61% του συνόλου των νέων προσλήψεων).

Τα πρόσθετα στοιχεία που καλούμεθα να δημοσιοποιήσουμε μας δείχνουν ότι στην κατηγορία αυτή ο συνολικός αριθμός των απολύσεων αντιστοιχεί στο 56% των νέων προσλήψεων. Με δεδομένο όμως ότι το 61% των προσλήψεων αφορά σε θέσεις ευέλικτης απασχόλησης σημαίνει ότι η τυπική απασχόληση στη συγκεκριμένη κατηγορία υποχώρησε κατά 17% περίπου. Σε ότι δε αφορά τις επιχειρήσεις της ίδιας κατηγορίας που προέβησαν σε απολύσεις, αυτές

αναλογούν στο 76% των προσλήψεων που έγιναν, γεγονός που συνετέλεσε στη μείωση της σταθερής και πλήρους απασχόλησης κατά 35%.

Αλήθεια, οποία η διαφορά με την προσθήκη και αυτών των στοιχείων που υπονοείται ότι παρέμειναν αδημοσίευτα για πιθανή εξυπηρέτηση σκοπιμοτήτων, εφόσον παρατιθέμενα ενισχύουν περαιτέρω τα ευρήματα της έρευνας; Εκτός και αν θα πρέπει να μένουν ασχολίαστα το περιεχόμενο και η ποιότητα των νέων θέσεων εργασίας ή το ότι υποχωρεί η σταθερή και πλήρης απασχόληση υπέρ της ενίσχυσης της ευέλικτης για την οποία άλλωστε επανέρχεται τουλάχιστον σε επίπεδο διακηρύξεων η Ένωση. Κλείνοντας την αναφορά μας αυτή επαναλαμβάνουμε για μια ακόμη φορά, όπως και στον πρόλογο των δημοσιευμένων αποτελεσμάτων της έρευνας ότι το εν λόγω εγχείρημα αποτελεί μία συμβολή στο διάλογο για την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, ενώ για τους συντελεστές της έρευνας και το ΙΝΕ η εποικοδομητική κριτική είναι επιβεβλημένη. Αρκεί όμως η κριτική αυτή να γίνεται με επιστημονικούς όρους και όχι υπό την πίεση της πάση θυσία αναζήτησης της υπεράσπισης πολιτικών με επιχειρήματα που, πέραν των ορισμένων σοβαρών αδυναμιών τους θα μπορούσαν να εκληφθούν ως μέρος ενός καλόπιστου διαλόγου, αν απουσίαζε η παρερμηνεία των δεδομένων και τα ασαφή υπονοούμενα.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

31 Οκτωβρίου – 2 Νοεμβρίου 2002. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Ρωμανιάς) σε συνέδριο που διοργάνωσε το Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου και η Ελληνική Εταιρία Επιχειρησιακών Ερευνών με θέμα: «Απασχόληση, ροή εργασίας και επιχειρησιακή έρευνα» με θέμα εισήγησης, «οι κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις της τηλεργασίας και των άλλων μορφών απασχόλησης στη κοινωνία της πληροφορίας».

14 Νοεμβρίου 2002. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Ρωμανιάς) σε προσυνεδριακή ημερίδα που διοργάνωσε η Ομοσπονδία Εργαζομένων στα ΕΛΤΑ, για τη κοινωνική ασφάλιση με θέμα εισήγησης, «Ανάλυση των διατάξεων του νόμου 3029 του 2002».

14 Νοεμβρίου 2002. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Ρωμανιάς) σε ημερίδα που διοργάνωσε η Ομοσπονδία Μετάλλου στην Αθήνα με τη συμμετοχή της Γερμανικής Ομοσπονδίας Μετάλλου (IG.METALL), με θέμα εισήγησης, «Τα επαγγελματικά ταμεία στην Ελλάδα και τη Γερμανία».

13-14 Νοεμβρίου 2002. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Κουζής) σε διημερίδα που διοργάνωσε το Κλαδικό Ινστιτούτο Εργασίας Πετρελαίου και Χημικής Βιομηχανίας με θέμα, «Εργασιακές σχέσεις – πραγματικότητα – τάσεις στην Ελλάδα και στην Ευρώπη».

15 Νοεμβρίου 2002. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Ρωμανιάς) σε προσυνεδριακή ημερίδα που διοργάνωσε το Κλαδικό Ινστιτούτο Εργασίας Πετρελαίου και Χημικής Βιομηχανίας για τη κοινωνική ασφάλιση, με θέμα εισήγησης, «Ανάλυση των διατάξεων του νόμου 3029 του 2002».

15 Νοεμβρίου 2002. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ ως εθνικός ανταποκριτής του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων (EIRO), παρουσίασε (Ηλίας Ιωακείμογλου, Ευαγγελία Σουμέλη) τη συγκριτική έκθεση του Παρατηρητηρίου με θέμα «Εργαζόμενοι φτωχοί και χαμηλά αμειβόμενοι στην Ευρώπη». Παρουσιάστηκε επίσης ο απολογισμός για το πρόσφατο έργο του δικτύου (EIRO) από εκπρόσωπο του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας.

13 - 15 Νοέμβρη 2002. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Χρ. Τριανταφύλλου) στην διοργάνωση σεμιναρίου συνδικαλιστικής επιμόρφωσης, της Συνδικαλιστικής Σχολής της Συνομοσπονδίας Εργατών Κύπρου (ΣΕΚ) στη Λευκωσία, με τίτλο «Διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αποφυγή του κοινωνικού dumping», με θέμα εισήγησης «Επιπτώσεις και προκλήσεις της διεύρυνσης της Ευρωπαϊκής Ενωσης».

22 Νοέμβρη 2002. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Ρωμανιάς) σε ημερίδα που διοργάνωσε στη Θεσσαλονίκη το υπουργείο Εργασίας και η Εταιρία Κοινωνικού Δικαίου με θέμα: Επαγγελματικά Ταμεία Κοινωνικής Ασφάλισης σε Ελλάδα και Ευρώπη.

23 Νοέμβρη 2002. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Κουζής) σε διημερίδα που διοργάνωσε το Εργατικό Κέντρο Πάτρας με θέμα, «Εργασιακές σχέσεις – πραγματικότητα – τάσεις στην Ελλάδα και στην Ευρώπη».