ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 122, Νοέμβριος 2005

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Σε θεωρητικό επίπεδο ο Κρατικός Προϋπολογισμός αποτελεί βασικό εργαλείο οικονομικής, αναπτυξιακής και αναδιανεμητικής πολιτικής. Όμως στην Ελλάδα ο Κρατικός Προϋπολογισμός και ιδιαίτερα αυτός του 2006, έχει απολέσει την αναπτυξιακή και κοινωνική του διάσταση. Ταυτόχρονα όμως ο Κρατικός Προϋπολογισμός στην Ελλάδα έχει αποκτήσει χαρακτήρα και περιεχόμενο αντι-αναπτυξιακό, ανισοκατανεμητικό και συνεπώς αντικοινωνικό. Η στρέβλωση αυτή του Κρατικού Προϋπολογισμού που συντελείται και ολοένα ενισχύεται στην χώρα μας, ενισχύει την αναδιανομή του εισοδήματος υπέρ του κεφαλαίου, διευρύνει τις κοινωνικές ανισότητες, υπονομεύει περαιτέρω το υπολειμματικό κράτος πρόνοιας και επιδεινώνει συνολικά τα κρισιακά φαινόμενα στην αγορά εργασίας. Έχει καταστήσει από την μία πλευρά τους μισθωτούς και τους συνταξιούχους σε φορολογικά υποζύγια και από την άλλη έχει «συγκροτήσει» μία ομάδα του πληθυσμού σε σύγχρονους ραντιέρηδες από τον δανεισμό τους στο Κράτος. Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ σε αυτό το τεύχος παρουσιάζει άρθρο με τις παρατηρήσεις της ΓΣΕΕ για τον Κρατικό Προϋπολογισμό. Επιπλέον η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ παρουσιάζει άρθρο για το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα καθώς επίσης και άρθρο για τις στρατηγικές ενεργούς γήρανσης στην Ευρώπη. Τέλος παρουσιάζονται οι δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ το τελευταίο διάστημα.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Χρήστος Πολυζωγόπουλος • **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:** ΤΟ Δ.Σ. ΤΟΥ ΙΝΕ, *Πρόεδρος:* Χρήστος Πολυζωγόπουλος, *Αναπληρωτής Πρόεδρος:* Α. Αποστολόπουλος, *Αντιπρόεδρος:* Π. Βούτος, Δ. Στρατούλης, Γ. Ποντικός, *Γρ. Οικονομικού:* Κ. Πουπάκης, *Διευθύνων Σύμβουλος:* Φ. Φατούρος, *Μέλη:* Α. Βλάχος, Π. Γρατσάνης, Στ. Κουτσιούμπελης, Ν. Τσιούνης, Α. Μητρόπουλος, Γ. Ντάσης, Δ. Παρλαβάντζας, Λ. Τέσκος, Σοφ. Κοντόπουλος, Σωτ. Νικολαρόπουλος • **ΓΡΑΦΕΙΑ:** Εμμ. Μπενάκη 71Α, Αθήνα 106 81, Τηλ: 210 3327710, 210 3327726, Fax: 210 3304452 • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:** www.inegsee.gr • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ:** ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60, Τηλ: 210 5156820, Fax: 210 5156811

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΓΣΕΕ ΣΤΟΝ ΚΡΑΤΙΚΟ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟ ΤΟΥ 2006

1

Ο Κρατικός Προϋπολογισμός του 2006, δεν διακρίνεται για την αναπτυξιακή και κοινωνική του διάσταση. Αντίθετα έχει χαρακτήρα και περιεχόμενο αντι-αναπτυξιακό, ανισοκατανεμητικό και αντικοινωνικό. Με βάση τα προβλεπόμενα, οι μισθωτοί και οι συνταξιούχοι δεν είναι μόνο φορολογικά υποζύγια, αλλά βρίσκονται επίσης στο επίκεντρο ενός φορολογικού και εισοδηματικού τυφώνα που συρρικνώνει το πενιχρό τους εισόδημα, με την, εκτός των άλλων, μεγάλη συμμετοχή τους στην έμμεση φορολογία (51,9% του συνόλου των εσόδων του Προϋπολογισμού 2006) και στην άμεση φορολογία (38,7% του συνόλου των εσόδων του Προϋπολογισμού 2006), καθώς και με την μη τιμαριθμοποίηση των φορολογικών συντελεστών και την μη αύξηση του αφορολόγητου ορίου το οποίο παραμένει και το 2006 στα 11.000 ευρώ.

2

Όπως προβλέπεται στον Προϋπολογισμό του 2006 τα έσοδα από την φορολογία φυσικών προσώπων αυξάνονται, κυρίως, λόγω της μη τιμαριθμοποίησης των φορολογικών συντελεστών κατά 9,2% ή 744 εκατ. ευρώ, ενώ τα φορολογικά έσοδα των επιχειρήσεων αυξάνονται, κυρίως, λόγω των φορολογικών ελαφρύνσεων στις επιχειρήσεις μόνο κατά 3,9%.Για τους μισθωτούς και τους συνταξιούχους, η αύξηση των φόρων σε ποσοστό πολλαπλάσιο από αυτή των επιχειρήσεων, οφείλεται στην μη τιμαριθμοποίηση των φορολογικών συντελεστών, δεδομένου ότι η αύξηση στα εισοδήματά τους σημαίνει πολλαπλάσια αύξηση του αναλογούντος φόρου. Παράλληλα οι αυξήσεις των μισθωτών και συνταξιούχων, θα υπολείπονται του προβλεπόμενου πληθωρισμού με αποτέλεσμα την περαιτέρω μείωση της αγοραστικής τους δύναμης (αύξηση κατά 50 λεπτά την ημέρα στις κατώτερες συντάξεις του ΙΚΑ και κατά 60 λεπτά ημερησίως στους χαμηλόμισθους δημοσίους υπαλλήλους).

3

Ο Προϋπολογισμός του 2006 προβλέπει ότι το μεγαλύτερο μέρος των φορολογικών εσόδων θα επιβαρύνει ιδιαίτερα την συντριπτική πλειοψηφία των μισθωτών και των συνταξιούχων αφού αυτά θα προέλθουν από:

α) τον φόρο εισοδήματος φυσικών προσώπων (αύξηση 9,2 % το 2006 έναντι αύξησης 4,3% το 2005),

β) από τον ΦΠΑ (αύξηση 9,2% έναντι 0,9% το 2005) και

γ) τον ειδικό φόρο κατανάλωσης καυσίμων (αύξηση 12,5% το 2006 έναντι 2,9% το 2005).
Επίσης προβλέπεται αύξηση κατά 6,3% το 2006 των εσόδων από τα τέλη κυκλοφορίας, ποσοστό που ενδεχομένως να σημαίνει αύξηση των τελών κυκλοφορίας.

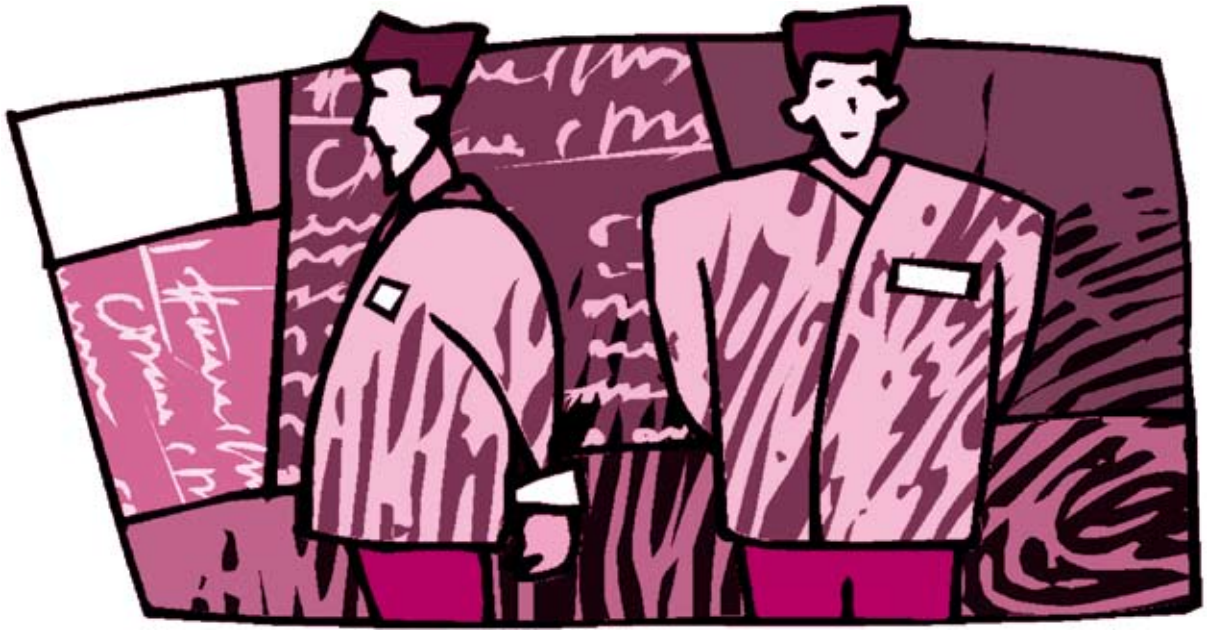
Αξίζει να σημειωθεί ότι οι αυξήσεις στην φορολογία των φυσικών προσώπων είναι μεγάλες (9,2%), 744 επιπλέον εκατ. ευρώ, όταν το σύνολο των φορολογικών εσόδων προβλέπεται ότι θα αυξηθεί κατά 7,9%. Από την άλλη πλευρά, οι αυξήσεις στην φορολογία των επιχειρήσεων είναι μικρές (3,9%). Άρα πολλαπλάσια μικρότερες του συνόλου των φορολογικών εσόδων (7,9%). Οι περιορισμένες αυτές φορολογικές υποχρεώσεις των επιχειρήσεων (6 φορές λιγότερους φόρους από αυτούς των μισθωτών και των συνταξιούχων) συντελείται παρά το γεγονός της αύξησης των κερδών τους, με αποτέλεσμα να μεταφέρονται πόροι στους εργοδότες, της τάξης του 1 δις €. (800 εκατ. € δρχ. το 2005), δεδομένου ότι το 2006 θα είναι το δεύτερο έτος της μείωσης των συντελεστών φορολογίας των κερδών από 35% σε 32%, στο 29% το 2006 και στο 25% το 2007.

4

Ο Προϋπολογισμός του 2006 προβλέπει αύξηση των δαπανών κατά 4,8% σε σχέση με το 2005. Οι δημόσιες επενδύσεις μετά την σημαντική μείωση που υπέστησαν το 2005 (-19,1%), προβλέπεται να αυξηθούν κατά 9,1 % το 2006 (700 εκατ.€) περιορίζοντας έτσι την συμβολή τους στην αύξηση του ΑΕΠ, στην αύξηση της απασχόλησης και στην ανάπτυξη της χώρας.

5

Ο Προϋπολογισμός του 2006 προβλέπει την μείωση του ελλείμματος από 4,3 % το 2005 σε 2,6 % το 2006. Η επίτευξη αυτού του στόχου θα πραγματοποιηθεί με την επιβολή πρόσθετων φορολογικών βαρών 3,6 δις € και παράλληλη μείωση των δημοσίων δαπανών. Εκτός όμως από αυτή την φορολογική επιδρομή που θα επιφέρει μείωση του διαθέσιμου εισοδήματος των μισθωτών και συνταξιούχων και επιβράδυνση στο ρυθμό αύξησης του παραγόμενου προϊόντος, ο Προϋπολογισμός του 2006 περιβάλλεται και από αβεβαιότητες, οι οποίες στην πορεία υλοποίησης του κατά το 2006 θα τον καταστήσουν ανεφάρμοστο. Συγκεκριμένα, προβλέπει ρυθμό αύξησης του ΑΕΠ το 2006 σε 3,8% με τις διεθνείς τιμές του πετρελαίου να κινούνται στο εύρος των 55-60 δολαρίων το βαρέλι.



6

Στον Προϋπολογισμό του 2006 αποτυπώνεται η υστέρηση της επιχορήγησης προς το ΙΚΑ σε σχέση με την νομοθετημένη υποχρέωση (1% ΑΕΠ), δεδομένου ότι η σχετική δαπάνη υπολείπεται κατά 234 εκατ. ευρώ για το 2006. Το ίδιο ισχύει και για την επιχορήγηση προς άλλα ταμεία η οποία για το 2006 είναι μικρότερη κατά 650 εκατ. €



Εξέλιξη επιχορήγησης του ΙΚΑ

Έτος	(1) ΑΕΠ σε δις ευρώ	(2) Νομοθετημένη Υποχρέωση (1% ΑΕΠ) σε δισ. ευρώ	(3) Καταβληθείσα επιχορήγηση στο ΙΚΑ (σε δισ. ευρώ)	(4) Καταβληθείσα επιχορήγηση στο ΙΚΑ (ως % του ΑΕΠ)	5= (3)-(2) Υστέρηση ως προς την νομοθετική υποχρέωση (Διαφορά Σε δις. ευρώ)
2003	153,045	1,53	1,373	0,897	- 0,157
2004	167,169	1,67	1,450	0,867	- 0, 222
2005	180,04	1,80	1,60	0,889	-0,200
2006	193,42	1,93	1,70	0,879	-0,234
2007*	207,79*	2,07*	2,07	1%	
2008*	223,37*	2,23*	3,05* (2,23+0,82 υστέρηση προηγούμενων ετών)	1,37% (1%+0,37% υστέρηση προηγούμενων ετών)	

*Εκτίμηση

Με βάση τον παραπάνω πίνακα και με δεδομένη την νομοθετική υποχρέωση επιχορήγησης του ΙΚΑ από τον κρατικό προϋπολογισμό με 1% του ΑΕΠ κατά μέσο ετήσιο όρο για την περίοδο 2003-2008, αν υποθέσουμε ότι η αύξηση του ΑΕΠ το 2007 και το 2008 θα κινηθεί σε παρεμφερή επίπεδα με αυτά των τελευταίων ετών, τότε για να τηρηθεί η νομοθετική υποχρέωση θα πρέπει, το 2007, να καταβληθούν στο ΙΚΑ 2,07 δις. ευρώ, ποσό που θα αντιστοιχεί στο 1% του εκτιμούμενου ΑΕΠ για το 2007 και το 2008 θα πρέπει να καταβληθούν στο ΙΚΑ 3,05 δις ευρώ, ποσό που θα αντιστοιχεί στο 1,37% του εκτιμούμενου ΑΕΠ για το 2008.

Μετά το 2009 μέχρι το 2032 σύμφωνα με την σχετική διάταξη του Ν. 3029/02 η κρατική επιχορήγηση προς το ΙΚΑ είναι 1% του ΑΕΠ κάθε χρόνο.

7

Συμπερασματικά, αποδεικνύεται ότι με τον Προϋπολογισμό του 2006 εντείνονται οι εισοδηματικές, φορολογικές και κοινωνικές ανισότητες στην Ελλάδα. Αποδεικνύεται ότι οι μισθωτοί και οι συνταξιούχοι επωμίζονται το μεγαλύτερο βάρος των φορολογικών εσόδων. Οι μεγάλοι κερδισμένοι του Προϋπολογισμού του 2006 αποδεικνύεται ότι είναι οι επιχειρηματίες. Παράλληλα, αποδεικνύεται ότι η ελληνική οικονομία θα επιβραδυνθεί ακόμη περισσότερο με ό,τι αρνητικό συνεπάγεται για την αύξηση της ανεργίας, την μείωση του εισοδήματος και την επιδείνωση του επιπέδου των δημόσιων αγαθών και υπηρεσιών.

8

Η ΓΣΕΕ αντιστέκεται στους στόχους, τον χαρακτήρα και το περιεχόμενο του Προϋπολογισμού του 2006 και διεκδικεί:

- Ίση κατανομή των φορολογικών βαρών ανάμεσα σε όλες τις επαγγελματικές ομάδες του πληθυσμού.

- Ο κρατικός προϋπολογισμός να αποκτήσει αναπτυξιακό και αναδιανεμητικό χαρακτήρα. Δεν είναι δυνατόν το αντικειμενικά φτωχότερο τμήμα του πληθυσμού (μισθωτοί και συνταξιούχοι) να χρηματοδοτούν, μέσω του φορολογικού συστήματος και του κρατικού προϋπολογισμού τα πλουσιότερα τμήματα του πληθυσμού.

- Την αντιστροφή της σχέσης άμεσων / έμμεσων φόρων με την διεύρυνση της φορολογικής βάσης, την καταπολέμηση της φοροδιαφυγής και την μη μεταφορά πόρων μέσω των φοροελαφρύνσεων προς τους επιχειρηματίες. Τα έσοδα από την άμεση φορολογία στον Προϋπολογισμό του 2006 αποτελούν το 10,1% του ΑΕΠ την στιγμή που ο μέσος όρος στην Ε.Ε. κυμαίνεται γύρω στο 15%.

- Την τιμαριθμοποίηση της φορολογικής κλίμακας και την αύξηση του αφορολόγητου ορίου στο επίπεδο των 15.000 ευρώ.

- Την αύξηση των κοινωνικών δαπανών και ιδιαίτερα αυτών που προορίζονται για την καταπολέμηση της ανεργίας και την υποστήριξη των ανέργων (επίδομα ανεργίας), την αύξηση των δαπανών υγείας και εκπαίδευσης καθώς και της χρηματοδοτικής ενίσχυσης του συστήματος κοινωνικής προστασίας. Ειδικότερα σε ότι αφορά στην χρηματοδότηση του ΙΚΑ, αυτή απαιτείται να ανταποκρίνεται με βάση την ισχύουσα νομοθετική ρύθμιση στην πλεονασματική λειτουργία του συγκεκριμένου ασφαλιστικού οργανισμού, προκειμένου να βελτιωθεί η οικονομική βιωσιμότητα και να αναβαθμιστεί η κοινωνική του αποτελεσματικότητα με την έννοια της βελτίωσης του επιπέδου των συντάξεων (ιδιαίτερα των χαμηλοσυνταξιούχων) και των άλλων παροχών του Ιδρύματος, στο οποίο ασφαλίζεται η συντριπτική πλειοψηφία των ελλήνων ασφαλισμένων και συνταξιούχων.



ΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

του Γιάννη Κουζή

1. Γενικό πλαίσιο και σύντομη ιστορική αναδρομή

Το συνδικαλιστικό κίνημα αποτελεί έκφραση της συλλογικής εκπροσώπησης των μισθωτών, με στόχο την ικανοποίηση των συμφερόντων τους απέναντι στην πολιτική του κεφαλαίου και αντλεί τις βάσεις της εμφάνισης και ανάπτυξής του στην ιστορική και κοινωνική εξέλιξη που συνέτεινε στην παράλληλη ανάπτυξη του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής και στη συνεπαγόμενη δημιουργία του κόσμου της μισθωτής εργασίας. Είναι προφανές ότι οι ιδιαιτερότητες στην ανάπτυξη του καπιταλισμού από χώρα σε χώρα συνέβαλαν καθοριστικά ώστε αυτές να θέσουν την σφραγίδα τους στον τρόπο διαμόρφωσης των συνδικάτων, ενώ η πορεία και ο ρόλος του συνδικαλιστικού κινήματος συνδέεται άμεσα και με τις κρατούσες ιστορικές και κοινωνικές δομές στο εθνικό επίπεδο.

Με βάση τα παραπάνω, το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα ακολούθησε ιστορικά την καθυστερημένη ανάπτυξη των παραγωγικών δυνάμεων στην Ελλάδα σε σχέση με την αναπτυγμένη βιομηχανικά Ευρώπη, όπου τα σπέρματα της βιομηχανικής ανάπτυξης συνετέλεσαν στη δημιουργία των πρώτων συνδικάτων από τις αρχές του 19ου αιώνα στην Αγγλία. Ήδη στα μέσα του ίδιου αιώνα αρχίζουν να εμφανίζονται μαζικά τα συνδικάτα στην Αγγλία, το Βέλγιο, τη Γερμανία, τη Γαλλία κλπ. Αντίθετα, στην Ελλάδα, μόλις το 1879 δημιουργείται το πρώτο συνδικάτο από τους εργάτες ξύλου των ναυπηγείων της Σύρου, ενώ στα τέλη του 19ου αιώνα και στις αρχές του 20ου αιώνα αρχίζει να αναπτύσσεται το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα. Το 1914 αναγνωρίζεται το δικαίωμα σύστασης σωματείων, νομική μορφή με την οποία εμφανίζονται τα συνδικάτα μέχρι και σήμερα, ενώ τον Οκτώβριο του 1918 ιδρύεται η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ), ως αποκορύφωμα αγώνων για την οργανωτική ενότητα και τον συντονισμό της δραστηριότητας του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Τα δύο τελευταία γεγονότα ευνοήθηκαν από το κλίμα εκσυγχρονισμού και μεταρρυθμίσεων που εισήγαγε η πολιτική του Ε. Βενιζέλου, κατά τη δεκαετία του 1910 παράλληλα με την αναζήτηση επιβολής μορφών ελέγχου στη δυναμική που εκφράζουν τα συνδικάτα και ο κοινωνικός χώρος που εκπροσωπούν.

Από την ίδρυσή του μέχρι και σήμερα, το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στιγματίστηκε από την εξέλιξη της πολιτικής πορείας του τόπου, με άμεσο αποτέλεσμα την, για μεγάλο χρονικό διάστημα, προσπάθεια επιβίωσής του και διατήρησης της αυτονομίας του απέναντι στις πολυποίκιλες κρατικές παρεμβάσεις που συνδέθηκαν και με τον μη ομαλό πολιτικό και κοινοβουλευτικό βίο της χώρας. Οι αλλεπάλληλες από-

πειρες ελέγχου των συνδικάτων από την κρατική εξουσία, ενισχύθηκαν περαιτέρω κατά τις περιόδους επιβολής δικτατοριών, κατά την κατοχή, τον εμφύλιο, και τους μεταεμφυλιοπολεμικούς χρόνους χωρίς να σημαίνει αυτό ότι και κατά την μεταπολιτευτική περίοδο (μετά το 1974) δεν εντοπίζονται σοβαρά ανάλογα κρούσματα, με αποκορύφωμα την κρίση της ΓΣΕΕ της περιόδου 1985-1988 με τη λήξη της οποίας αποκαθίσταται τουλάχιστον τυπικά η ομαλότητα στο εσωτερικό του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Και τούτο γιατί η πτώση της δικτατορίας των Απριλιανών (1974) δεν συνοδεύτηκε από την αποκατάσταση της τάξης στον ελληνικό συνδικαλισμό, γεγονός που επιτυγχάνεται με το Ν. 1264/82, την εκκαθάριση των συνδικαλιστικών μητρώων και την οργάνωση γνήσιου συνεδρίου της ΓΣΕΕ (1983), ενώ η θετική αυτή εξέλιξη διεκόπη από την κρίση στο εσωτερικό του κυβερνώντος κόμματος (1985) και την ουσιαστική διάσπαση της ΓΣΕΕ επί τριετία.

Έτσι λοιπόν, εκτός, από την παραδοσιακή πρακτική κρατικών παρεμβάσεων στα εσωτερικά τους, τα συνδικάτα στην Ελλάδα δέχονταν και εξακολουθούν να δέχονται έντονες πιέσεις από τις πολύμορφες εμπλοκές των πολιτικών κομμάτων στην εσωτερική ζωή τους, με αποτέλεσμα το παραπάνω στοιχείο να καταγράφεται σαν ένα από τα ιδιαίτερα στοιχεία που χαρακτηρίζουν το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα. Η καθυστέρηση της ανάπτυξης των παραγωγικών δυνάμεων στην Ελλάδα, η συνεπαγόμενη καθυστέρηση του συνδικαλιστικού κινήματος σε συνδυασμό και με τη μη ομαλή, για μια μακροχρόνια περίοδο, εξέλιξή του, λόγω του ευρύτερου πολιτικού κλίματος, συνετέλεσαν ώστε η πορεία του να εξελίσσεται με διαφορετικούς όρους από τα αντίστοιχα κινήματα των χωρών της υπόλοιπης Ευρώπης.

2. Συνδικαλιστική πυκνότητα

Η μισθωτή εργασία στην Ελλάδα παρουσιάζει χαμηλό ποσοστό (μόλις 60% της απασχόλησης) σε αντίθεση με τα κρατούντα στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 15 (με αντίστοιχο μέσο όρο 85%), γεγονός που προσδιορίζει και το ειδικό βάρος των μισθωτών σε μια κοινωνία που χαρακτηρίζεται από αυτοαπασχολούμενων.

Εκτός από την σχετικά περιορισμένη παρουσία των μισθωτών που είναι στοιχείο που συμβάλλει αρνητικά στη γενικότερη επιρροή των εκπροσώπων τους, των συνδικάτων σε μια κοινωνία, η επιρροή του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα εξαρτάται και από το επίπεδο της συνδικαλιστικής πυκνότητας. Αν και δεν υπάρχει επίσημη καταγραφή του αριθμού και του ποσοστού των συνδικαλισμένων μελών, αυτό εκτιμάται στο 29% περίπου επί του συνόλου των μισθωτών, παρουσιάζοντας μια σχετικά μέση προς χαμηλή πυκνότητα αναφορικά με τα αντίστοιχα συμβαίνοντα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Παρ' όλα αυτά το γεγονός ότι αυτό το μέσο ποσοστό ανταποκρίνεται και σ' ένα χαμηλό ποσοστό μισθωτής εργασίας, είναι προφανές ότι το ειδικό βάρος των συνδικάτων στην Ελλάδα δεν είναι δυνατόν, τουλάχιστον ως προς την ποσοτική του διάσταση, να είναι αντίστοιχο μ' εκείνο του μέσου επίπεδου συνδικαλισμού σε κοινωνίες όπου η παρουσία των μισθωτών καλύπτει το 80% ή και το 90% της απασχόλησης. Βεβαίως το ειδικό βάρος του συνδικαλιστικού κινήματος σε μία χώρα εξαρτάται και από ένα τρίτο παράγοντα που έχει να κάνει με το βαθμό συσπείρωσης των εργαζομένων στις διεκδικήσεις του. Ο βαθμός αυτός κυμαίνεται κατά περίπτωση με υψηλότερα ποσοστά ανταπόκρισης στις κινητοποιήσεις του 2001 για το ασφαλιστικό ζήτημα.

Η ελληνική περίπτωση συνδέεται με τη γενικότερη τάση μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας που επικρατεί διεθνώς και η οποία έχει υποχωρήσει κατά 12% ποσοστιαίες μονάδες κατά την τελευταία 15ετία αν και σήμερα ο αριθμός των συνδικαλισμένων είναι ο ίδιος με εκείνο του 1990, γεγονός που σημαίνει ότι η όποια αύξηση των μελών των συνδικάτων συντελείται κατά την τελευταία επταετία δεν μπορεί να παρακολουθήσει τους ρυθμούς αύξησης της απασχόλησης όπως αυτοί εκδηλώνονται στους νέους τομείς δραστηριότητας (π.χ. νέες υπηρεσίες), στις γυναίκες καις στις νεαρές ηλικίες στις οποίες το ποσοστό συνδικαλισμού υπολογίζεται σε αριθμούς μονοψήφιους. Οι εκτιμήσεις αυτές στηρίζονται στον αριθμό των ψηφισάντων μελών στις επί μέρους εκλογές των συνδικάτων και όχι στον αριθμό των τακτοποιημένων οικονομικά μελών εφόσον ο θεσμός της συνδικαλιστικής συνδρομής δεν λειτουργεί ουσιαστικά και ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα έχει συμβολικό χαρακτήρα. Βεβαίως ο αριθμός των εγγεγραμμένων μελών των συνδικάτων δεν είναι και αυτός αξιόπιστος ως προς της εξαγωγή συμπερασμάτων για το ποσοστό της συνδικαλιστικής πυκνότητας εφ΄ όσον η εκκαθάριση των μελών δεν γίνεται συστηματικά από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Ειδικότερα, και ως προς τη συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ελλάδα, το ποσοστό συνδικαλισμού παρουσιάζει σοβαρή διαφοροποίηση ανάμεσα στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Στον ιδιωτικό τομέα, το ποσοστό συνδικαλισμού δεν φαίνεται να υπερβαίνει το 15%, ενώ αντίθετα στον δημόσιο τομέα παρατηρείται σε ορισμένους χώρους και ποσοστό της τάξης του 90% (π.χ. δημόσιες τράπεζες και επιχειρήσεις). Υπολογίζεται ότι ο δημόσιος τομέας καλύπτει το 55% του συνόλου των συνδικαλισμένων. Πιο συγκεκριμένα οι δημόσιοι υπάλληλοι παρουσιάζουν ποσοστό συνδικαλισμού της τάξης του 51% ενώ το συνολικό ποσοστό του δημόσιου (στενού και ευρύτερου) υπολογίζεται στο 60%. Οι λόγοι της έντονης διαφοροποίησης μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα είναι προφανείς. Από τη μια πλευρά η παραδοσιακά εχθρική στάση της εργοδοσίας απέναντι στην έννοια του συνδικαλισμού και η συνεπαγόμενη επιφυλακτική στάση του εργαζόμενου απέναντι στο συνδικαλισμό (από τη στιγμή που η συνδικαλιστική ένταξη αντιμετωπίζεται από την πλειοψηφία των εργοδοτών σαν αρνητική κίνηση) αποτελούν βασικούς παράγοντες για την περιορισμένη ανάπτυξη του συνδικαλισμού στον ιδιωτικό τομέα. Επιπλέον, το γεγονός ότι ο ιδιωτικός τομέας κυριαρχείται από μικρές επιχειρήσεις (97% δεν υπερβαίνουν τους 20 εργαζόμενους) επηρεάζει αρνητικά τη συσπείρωση των εργαζομένων στα συνδικάτα, που αντικειμενικά ευνοούνται από μαζικούς χώρους, ιδιαίτερα δε όταν δεν υπάρχει δυνατότητα συνδικαλιστικής εκπροσώπησης στις μικρές αυτές επιχειρήσεις. Αντίθετα, ο δημόσιος τομέας, παρουσίαζε ανέκαθεν υψηλό δείκτη συνδικαλισμού. Οι κυριότερες αιτίες αυτού του φαινόμενου εστιάζονται στην ασφάλεια που αισθάνεται ο μισθωτός του στενού και ευρύτερου δημόσιου τομέα, ώστε η ένταξη στο συνδικάτο να μη συνεπάγεται αρνητικές συνέπειες. Επιπλέον, η στενή διασύνδεση της πολιτικής των κομματικών φορέων με τον τρόπο λειτουργίας του δημόσιου τομέα, ευνοεί, μέσω της παρουσίας των συνδικαλιστικών παρατάξεων, κομματικών βραχιόνων στο συνδικαλιστικό χώρο, την ανάπτυξη της συνδικαλιστικής δράσης στους χώρους που καλύπτει ο δημόσιος τομέας. Η υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα στον δημόσιο τομέα συγκριτικά με την κατάσταση που επικρατεί στον ιδιωτικό τομέα, αποτελεί ένα ακόμα χαρακτηριστικό στοιχείο του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος που το διαφοροποιεί από τα δι-

εθνή δρώμενα όπου οι αποστάσεις συνδικαλιστικής πυκνότητας ανάμεσα στους δύο τομείς οικονομικής δραστηριότητας δεν είναι τόσο μεγάλες. Ωστόσο η συντελούμενη μείωση της παρουσίας του δημόσιου τομέα και η αύξηση του φαινομένου των ιδιωτικοποιήσεων επηρεάζει σημαντικότατα το συνολικό μέγεθος του συνδικαλισμού στην Ελλάδα, στοιχείο που ήδη διαφαίνεται από την μέχρι τώρα εξέλιξη.

3. Σύσταση, οργανωτική δομή και λειτουργία

Τα ελληνικά συνδικάτα έχουν νομική προσωπικότητα και λαμβάνουν τη νομική μορφή του σωματείου που διέπεται από τις διατάξεις του αστικού κώδικα, σύμφωνα με τις οποίες για τη δημιουργία σωματείου απαιτούνται 21 μέλη και του οποίου η νόμιμη λειτουργία με την έγκριση του καταστατικού του, παρέχεται κατόπιν απόφασης της δικαστικής εξουσίας. Η κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας από το συνταγματικό νομοθέτη προκύπτει με άμεση αναγνώριση για πρώτη φορά από το Σύνταγμα του 1975 (άρθρο 23, παράγραφος 1). Παράλληλα, με έμμεσο τρόπο το συνδικαλιστικό δικαίωμα αναγνωρίζεται μέσα από τις διατάξεις του άρθρου 12 του Συντάγματος όπου κατοχυρώνεται το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι και η ελευθερία σύστασης σωματείων ευρύτερου περιεχομένου και προσανατολισμού.

Το Σύνταγμα του 1975 αποτελεί το πρώτο συνταγματικό κείμενο στην μακρόχρονη ιστορία των Ελληνικών Συνταγμάτων όπου αναφέρεται ρητά ο όρος εργασία και τα παρεπόμενα ως προς αυτήν δικαιώματα, π.χ. δικαίωμα στην εργασία (άρθρο 22, παράγραφος 1), δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις (άρθρο 22, παράγραφος 2), συνδικαλιστικό δικαίωμα (άρθρο 23, παράγραφος 1), απεργιακό δικαίωμα (άρθρο 23, παράγραφος 2). Το στοιχείο αυτό της χρονικής καθυστέρησης αποτελεί συμβολική ένδειξη της στάσης του επίσημου ελληνικού κράτους, μέσω της έκφρασης του υπέρτατου νόμου που είναι το Σύνταγμα, απέναντι στις ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Ωστόσο, οι όροι λειτουργίας των ελληνικών συνδικάτων διέπονταν μέχρι τότε από ειδικούς νόμους που απέρρεαν από την ευρύτερη περί συνεταιρίζεσθαι συνταγματική ελευθερία, το δε σύγχρονο συνδικαλιστικό οικοδόμημα στηρίζεται στον ισχύοντα νόμο 1264/1982 «περί εκδημοκρατισμού του συνδικαλιστικού κινήματος». Πρόκειται για μέτρο που εναρμονίζεται προς το πνεύμα του μετά τη μεταπολίτευση συνταγματικού νομοθέτη, αναπτύσσει τις συνδικαλιστικές ελευθερίες και κατοχυρώνει τον συνδικαλισμό στις επιχειρήσεις. Παράλληλα, συμβάλλει με ειδικές ρυθμίσεις στον εκδημοκρατισμό των όρων λειτουργίας των συνδικάτων (π.χ. εκλογικές διαδικασίες κλπ.). Το θεσμικό αυτό πλαίσιο συνετέλεσε σε σημαντικό βαθμό στον εκσυγχρονισμό των συνδικάτων και στη δημιουργία προϋποθέσεων για την ουσιαστικότερη παρέμβασή τους στο χώρο των εργασιακών σχέσεων. Παράλληλα, τα συνδικαλιστικά δικαιώματα ενισχύονται και από την επικύρωση από την Ελλάδα διεθνών συμβάσεων εργασίας όπως οι 87, 98, 135 ΔΣΕ κλπ.

Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα παρουσιάζει ενιαία οργανωτική έκφραση, εφόσον το σύνολο των υπαρχουσών ιδεολογικών τάσεων συνυπάρχουν σε μια ενιαία συνδικαλιστική οργάνωση, στοιχείο που διαφοροποιεί την Ελλάδα από τη μεγάλη κατηγορία των ευρωπαϊκών χωρών, όπου συνήθως το συνδικαλιστικό κίνημα είναι οργανωτικά διασπασμένο στη βάση των αναπτυσσόμενων διαφορετικών ιδεολογικών ρευμάτων. Ωστόσο το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα παρουσιάζει οργανωτική

διαφοροποίηση ως προς το καθεστώς απασχόλησης. Έτσι λοιπόν, οι εργαζόμενοι με σχέση ιδιωτικού δικαίου (ιδιωτικός και ευρύτερες δημόσιος τομέας)συνδικαλίζονται στην ΓΣΕΕ (Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας) ενώ οι δημόσιοι υπάλληλοι (στενός δημόσιος τομέας) στην ΑΔΕΔΥ (Ανωτάτη Διεύθυνση Δημοσίων Υπαλλήλων).

Ειδικότερα, ως προς την οργανωτική δομή των ελληνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, διακρίνουμε τις ακόλουθες επιμέρους μορφές που διαμορφώνουν ένα πυραμιδοειδές σχήμα συνδέοντας τα συνδικάτα της βάσης με την κορυφή της συνδικαλιστικής πυραμίδας.

α) Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που αποτελούν τα συνδικάτα βάσης και τα οποία είναι δυνατόν να διαμορφώνονται με άξονα:

- την επιχείρηση (επιχειρησιακά συνδικάτα), όπου τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων απασχολούνται σε μια συγκεκριμένη επιχείρηση. Ο αριθμός των επιχειρησιακών σωματείων στην Ελλάδα είναι πολύ μικρός, λόγω του ότι κυριαρχεί το μικρό μέγεθος των επιχειρήσεων (97% των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα δεν υπερβαίνουν σε αριθμό τους 20 απασχολούμενους ώστε να δημιουργηθεί σωματείο.) Αποτέλεσμα αυτής της ιδιαιτερότητας είναι η δημιουργία των επιχειρησιακών συνδικάτων να περιορίζεται σε μεγάλες επιχειρήσεις (συνήθως σ' εκείνες που απασχολούν περισσότερα από 100 άτομα).

- τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (κλαδικά συνδικάτα), όπου τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων απασχολούνται σε πολλές ομοειδείς επιχειρήσεις του ίδιου κλάδου όταν δεν υπάρχει επιχειρησιακό συνδικάτο (π.χ. συνδικάτο μετάλλου Πειραιά).

- το επάγγελμα ή την επαγγελματική κατηγορία (ομοιεπαγγελματικά συνδικάτα) όπου τα μέλη τους έχουν σαν μόνο κοινό, χαρακτηριστικό γνώρισμα την άσκηση ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος, ανεξάρτητα από την επιχείρηση, το είδος ή τον κλάδο της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται (π.χ. σωματείο λογιστών Αθήνας).

Ο αριθμός των πρωτοβάθμιων οργανώσεων στην Ελλάδα θεωρείται υπερβολικός (2.400 και 1.300 που υπάγονται στη ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ αντίστοιχα) και αποτελούν στοιχείο πολυκερματισμού των δυνάμεων των συνδικάτων με σοβαρές επιπτώσεις στη συνολική παρέμβαση και αποτελεσματικότητα του συνδικαλιστικού κινήματος. Βέβαια, ο πολυκερματισμός αυτός, που τις αιτίες του θα τις αναζητήσουμε στην πορεία, δεν περιορίζεται μόνο στις πρωτοβάθμιες, αλλά επεκτείνεται και στις δευτεροβάθμιες οργανώσεις.

β) Δευτεροβάθμιες οργανώσεις που δημιουργούνται από δύο ή περισσότερες πρωτοβάθμιες οργανώσεις διακρίνονται στις ακόλουθες κατηγορίες:

- Ομοσπονδίες που αναφέρονται κυρίως σε επίπεδο κλάδου οικονομικής δραστηριότητας (π.χ. πανελλήνια ομοσπονδία εργαζομένων στη μεταλλοβιομηχανία), αλλά δημιουργούνται επίσης τόσο σε ομοιεπαγγελματική βάση (π.χ. Πανελλήνια Ομοσπονδία Λογιστών), όσο και σε επιχειρησιακή, όπως στις μεγάλες δημόσιες επιχειρήσεις (π.χ. Γενική Ομοσπονδία Εργαζομένων στη ΔΕΗ), με πολλά πρωτοβάθμια ομοιοεπαγγελματικά σωματεία. Η παρουσία των ομοσπονδιών συναντάται τόσο στην οργανωτική δομή της ΓΣΣΕ όσο και της ΑΔΕΔΥ και είναι 62 και 45, ως προς τον αριθμό τους, αντίστοιχα.

- Εργατικά Κέντρα που συναντώνται μόνο στη διάρθρωση της ΓΣΕΕ (73 στον αριθμό) συσπειρώνουν τα πρωτοβάθμια σωματεία που λειτουργούν σε τοπικό επίπεδο, ανεξάρτητα από την επιμέρους μορφή τους (επιχειρησιακή, κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική), όπως, π.χ. Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης.

γ) Τριτοβάθμιες οργανώσεις που αποτελούν τους κορυφαίους συνδικαλιστικούς θεσμούς και που δημιουργούνται από δύο ή περισσότερες δευτεροβάθμιες οργανώσεις. Στην Ελλάδα καταγράφονται δύο μεγάλες τριτοβάθμιες οργανώσεις: η ΓΣΕΕ και η ΑΔΕΔΥ.

Η οργανωτική πολυδιάσπαση των ελληνικών συνδικάτων αποτελεί βασικό αρνητικό παράγοντα για την αποτελεσματική παρέμβασή τους. Ένα συνδικαλιστικό κίνημα που αντιπροσωπεύει το 29% επί του συνόλου των 2,5 εκατομμυρίων μισθωτών, με το να διατηρεί στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα περί τις 180 δευτεροβάθμιες οργανώσεις και περί τα 3.700 πρωτοβάθμια σωματεία έχει αντικειμενικά περιορισμένες δυνατότητες ουσιαστικής και αποτελεσματικής παρέμβασης.

Οι αρνητικές επιπτώσεις που επιφέρει ο κατακερματισμός δυνάμεων στο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα έχουν κατά καιρούς απασχολήσει και τα ίδια τα συνδικάτα, σε βαθμό μάλιστα ώστε να συγκληθούν συνέδρια (1989, 2003) με αποκλειστικό αντικείμενο την οργανωτική τους αναδιάρθρωση. Οι αποφάσεις των εν λόγω συνεδρίων απέβλεπαν στην καταπολέμηση του φαινομένου της πολυδιάσπασης, με στόχο τη δημιουργία ενός και μόνο συνδικάτου σε επίπεδο επιχείρησης, μιας ομοσπονδίας σε επίπεδο κλάδου, ενός εργατικού κέντρου σε επίπεδο νομού, παράλληλα με τη σταδιακή κατάργηση των ομοιοεπαγγελματικών οργανώσεων, μορφής οργάνωσης που δεν ανταποκρίνεται στις σύγχρονες απαιτήσεις. Η ενοποίηση των κλαδικών ομοσπονδιών απέβλεπε στο να γίνει προσέγγιση των κλάδων στη βάση των επίσημων κλαδικών καταγραφών που απορρέουν από επιστημονικές θεωρήσεις της έννοιας του κλάδου. Παρ' όλα αυτά, ενώ από το 1989 μέχρι σήμερα υπάρχει ο στόχος για τη δημιουργία 21 κλαδικών ομοσπονδιών στα πλαίσια της ΓΣΕΕ ελάχιστα έχουν επιτευχθεί προς αυτή την κατεύθυνση γεγονός που ακολούθησε και πρόσφατο σχετικά συνέδριο με το ίδιο αντικείμενο το 2005.

Οι αιτίες της πολυδιάσπασης των συνδικάτων θα μπορούσαν να εντοπισθούν στα ακόλουθα:

- στην παραδοσιακή ομοιοεπαγγελματική δομή των οργανώσεων που, ευνοεί το φαινόμενο του κατακερματισμού αλλά και τη δημιουργία «συντεχνιακών» αντιλήψεων στο χώρο τω συνδικάτων.

- στο ρόλο των συνδικαλιστικών παρατάξεων που δρουν στο συνδικαλιστικό κίνημα, οι οποίες λειτουργούν ως κομματικοί βραχίονες στους κόλπους των συνδικάτων και που, με τη σειρά τους, πολλές φορές συμβάλλουν στη δημιουργία συνδικαλιστικών οργανώσεων, ανάλογα με τους διαμορφωμένους συσχετισμούς δυνάμεων.

- Στις προσωπικές επιλογές μερίδας συνδικαλιστών που συνδέονται με την πρόθεση διατήρησης αξιωμάτων και διευκολύνσεων μέσα από τις δυνατότητες που παρέχει ο μεγάλος αριθμός οργανώσεων.

- στο γεγονός ότι στελέχη συνδικαλιστικών οργανώσεων, κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις, αποκτούν δικαίωμα επι-

κουρικής συνταξιοδότησης από το «ταμείο εργατικών στελεχών», δυνατότητα που αξιοποιούν πολλά συνδικαλιστικά στελέχη όταν αποσύρονται από την ενεργό συνδικαλιστική και εργασιακή δραστηριότητα.

Η οργανωτική ενότητα του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, που απορρέει από τη συνύπαρξη των διαφορετικών ιδεολογικών και πολιτικών τάσεων και ρευμάτων στο ίδιο συνδικάτο, συνδυάζεται και με την παρουσία των συνδικαλιστικών παρατάξεων στους κόλπους των οργανώσεων.

Σαν χαρακτηριστικό γνώρισμα των παρατάξεων θεωρείται η στενή τους διασύνδεση με συγκεκριμένους κομματικούς φορείς και όχι η απλή αναφορά τους σε δεδομένες ιδεολογικές αφετηρίες. Δεν είναι τυχαίο δε το γεγονός, ότι η δημιουργία νέων κομματικών φορέων συνεπάγεται σχεδόν πάντοτε και τη δημιουργία αντίστοιχης συνδικαλιστικής παράταξης. Έχοντας δε οι παρατάξεις αυτές καθιερώσει κάθετες οργανωτικές δομές, αποτελούν τους βραχίονες των κομμάτων στα συνδικάτα και ουσιαστικά λειτουργούν ως διαφορετικές οργανώσεις μέσα στο ίδιο συνδικαλιστικό σώμα. Επειδή δε η παρέμβαση των πολιτικών κομμάτων στο συνδικαλιστικό κίνημα υπήρξε παραδοσιακά έντονη και εξακολουθεί να υφίσταται σε ένα βαθμό και σήμερα σε συνδυασμό με την έντονη παραταξιοποίηση, παρατηρείται το φαινόμενο μιας ενιαίας μεν οργανωτικής συνδικαλιστικής δομής που είναι συχνά όμως λειτουργικά διασπασμένη λόγω του ρόλου των παρατάξεων. Με βάση την αριθμητική τους δύναμη, οι συνδικαλιστικές παρατάξεις που λειτουργούν σήμερα είναι οι ακόλουθες:

α) ΠΑΣΚΕ
(Πανελλήνια Αγωνιστική Συνδικαλιστική Κίνηση Εργαζομένων), που πρόσκειται στο ΠΑΣΟΚ.

β) ΔΑΚΕ
(Δημοκρατική Αγωνιστική Κίνηση Εργαζομένων), που πρόσκειται στη Νέα Δημοκρατία.

γ) ΕΣΑΚ-Σ
(Ενωτική Συνδικαλιστική Αντιδικτατορική Κίνηση- Συνεργαζόμενοι), που δημιούργησε κατά την τελευταία 10ετία το ΠΑΜΕ (Πανεργατικό Μέτωπο) που πρόσκειται στο ΚΚΕ.

δ) Αυτόνομη Παρέμβαση, που πρόσκειται στο Συνασπισμό της Αριστεράς.

Η λειτουργία των παρατάξεων ως θεσμών που συνδέουν τα κόμματα με τα συνδικάτα, η κάθετη οργανωτική τους δομή, η στενή ταύτισή τους με τις κομματικές εντάξεις, η κατάθεση διαφορετικών παραταξιακών ψηφοδελτίων στις εκλογικές διαδικασίες συχνά απωθούν δυνάμεις της μισθωτής εργασίας από το να προσεγγίσουν τη συλλογική μορφή παρέμβασης. Η αρνητική αυτή εξέλιξη, με τις έντονα σοβαρές συνέπειες στην εσωτερική ζωή του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, δημιουργεί σήμερα έντονους προβληματισμούς για την αναγκαιότητα κατοχύρωσης της ουσιαστικής αυτονομίας των συνδικάτων από τα κόμματα, χωρίς ωστόσο να λείπουν και θετικά δείγματα γραφής προς αυτή την κατεύθυνση.

Η έννοια της αυτονομίας των συνδικάτων και της απεξάρτησής τους από εξωτερικές επιρροές συνδέεται άμεσα και με την παραδοσιακή έλλειψη σχετικής οικονομικής αυτοδυναμίας. Η κρατική επιχορήγηση μέσω του Οργανισμού Εργατικής Εστίας, θεσμού που εποπτεύεται από το Υπουργείο Εργασίας και συγκεντρώνει πόρους από το σύνολο των μισθωτών (συνδικαλισμένων και μη) και από τους εργοδότες με κύριο σκοπό την παροχή κοινωνικού έργου προς

τους μισθωτούς, αποτελεί την βασική πηγή χρηματοδότησης των συνδικάτων από τη στιγμή που η συνδικαλιστική συνδρομή λειτουργεί ουσιαστικά μόνο στα συνδικάτα του δημόσιου τομέα. Η διατήρηση του καθεστώτος αυτού αποτελεί βασικό παράγοντα εξάρτησης του συνδικαλιστικού κινήματος από την κρατική εξουσία αφού συχνά στο παρελθόν τα συνδικάτα υπήρξαν εξαρτώμενα από τις διαθέσεις της όταν αυτή ενισχύει, περιορίζει ή και απειλεί να καταργήσει τη σχετική χρηματοδότηση η οποία βαίνει μειούμενη σε σχέση με το παρελθόν και αφορά σήμερα στο 25% των συνολικών πόρων της Εργατικής Εστίας.

Τα συνδικάτα στην Ελλάδα διατηρούν με βάση τη νομοθεσία την αποκλειστικότητα από πλευράς της εργασίας στην άσκηση του δικαιώματος στη συλλογική διαπραγμάτευση και την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας καθώς και στην κήρυξη απεργίας η οποία λαμβάνει χώρα μόνο κατόπιν πρωτοβουλίας νόμιμα συστημένου συνδικάτου.

Κατά την τελευταία 15ετία εντοπίζεται μια χαλάρωση του έντονα συγκρουσιακού κλίματος ανάμεσα στα συνδικάτα και την εργοδοσία με χαρακτηριστικό γνώρισμα τον υψηλό αριθμό απεργιών κατά τις πρώτες δεκαετίες μετά την μεταπολίτευση. Το συγκρουσιακό αυτό στοιχείο, χωρίς να έχει ανατραπεί, φαίνεται να υποχωρεί ως προς την έντασή του από τις αρχές της δεκαετίας του ’90 όταν και εισάγονται θεσμοί κοινωνικού διαλόγου και διαμορφώνονται ευρύτερες κοινωνικές συναινέσεις για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων. Έτσι λοιπόν η ψήφιση του νόμου για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (Ν.1876/90) εισήγαγε την υποχρέωση του εργοδότη για διαπραγμάτευση παράλληλα με την δημιουργία νέων θεσμών για την εκτόνωση των κρίσεων (μεσολάβηση αλλά και την διατήρηση της διαιτησίας με νέους όρους). Επίσης η δημιουργία της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (1994) ενίσχυσε την παρουσία θεσμών κοινωνικού διαλόγου στοιχείο που άλλωστε ευνοείται ιδιαίτερα από τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης από τις αρχές της δεκαετίας του ’90 και εντεύθεν. Παράλληλα, κατά τη δεκαετία του ’90 διαμορφώνεται ένα ευρύτερο συναινετικό πλαίσιο μεταξύ Κράτους συνδικάτων και εργοδοτών ενόψει της ένταξης της Ελλάδας στην ΟΝΕ. Έτσι λοιπόν κατά την περίοδο 1994-2000 παρατηρείται σημαντικότατη μείωση του αριθμού των απεργιών παράλληλα με τον αριθμό των απεργών ως απόρροια της γενικότερης διαμορφωθείσας συναίνεσης.

Επίσης η μείωση της δύναμης των συνδικάτων αποτελεί ένα ακόμη παράγοντα που συντελεί στην χαλάρωση το έντονου συγκρουσιακού κλίματος του παρελθόντος.

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να τονισθεί ότι υψηλός αριθμός απεργιών των δεκαετιών 1970 και 1980 δεν συνεπάγεται απόλυτα και ιδιαίτερα υψηλό αριθμό συμμετεχόντων απεργών στις κινητοποιήσεις. Έτσι λοιπόν κατά την τελευταία πενταετία, παρά τον εξαιρετικά περιορισμένο αριθμό απεργιών σε σύγκριση με το απώτερο παρελθόν, παρατηρείται υψηλότερη συμμετοχή απεργών σε ορισμένες κινητοποιήσεις (π.χ. για το ασφαλιστικό το 2001) που υπερβαίνει σε μέγεθος τον αριθμό των απεργών της «χρυσής εποχής των απεργιών του παρελθόντος (π.χ. 1979-80, 1986-87, 1992-93).

Ωστόσο θα πρέπει να επισημάνουμε την απουσία σήμερα επίσημης καταγραφής των απεργιών (από το 1999 και εντεύθεν) γεγονός που καθιστά ιδιαίτερα δύσκολη την ακριβή αποτύπωση της κατάστασης στον εν λόγω τομέα (κάτι που άλλωστε και στο παρελθόν είχε ενδεικτικό χαρακτήρα),

με παρεπόμενη συνέπεια την μη ύπαρξη αξιόπιστων συγκριτικών προσεγγίσεων ανάμεσα στις επιμέρους χρονικές περιόδους και ειδικότερα μεταξύ της τελευταίας εξαετίας και των προηγούμενων ετών.

Τέλος ως προς την παρουσία άλλων μορφών εκπροσώπησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις και τη σχέση τους με τα συνδικάτα θα πρέπει να επισημάνουμε τα εξής:

Στην Ελλάδα λειτουργούν οι θεσμοί των συμβουλίων εργαζομένων και των επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας που αποτελούν θεσμούς συμμετοχής των εργαζομένων στις επιχειρήσεις.

Τα συμβούλια εργαζομένων έχουν θεσπισθεί με το Ν. 1767/88 και δημιουργούνται στις επιχειρήσεις άνω των 50 απασχολούμενων και υπό προϋποθέσεις, αν δεν υφίσταται επιχειρησιακό συνδικάτο σε όσες απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους. Εκλέγονται από το σύνολο των εργαζομένων και οι αρμοδιότητές τους είναι κυρίως συμβουλευτικές ενώ σε ορισμένα ζητήματα (π.χ. κανονισμός προσωπικού) έχουν και δικαίωμα συναπόφασης. Ωστόσο η παρουσία τους είναι ιδιαίτερα περιορισμένη και ουσιαστικά ο θεσμός αυτός δεν έχει αναπτυχθεί. Οι αιτίες αυτής της εξέλιξης εντοπίζονται στα ακόλουθα: Πρώτον, ο θεσμός αυτός δεν υπήρξε προϊόν διεκδίκησης του ελληνικού εργατικού κινήματος αλλά αντίθετα ήταν αποτέλεσμα τεχνητών μεταφορών διεθνών εμπειριών στην ελληνική πραγματικότητα σε συνδυασμό με την επικύρωση της 135 ΔΣΕ στην Ελλάδα. Δεύτερον, ο θεσμός αυτός εισάγει ένα δυϊσμό εκπροσώπησης της εργασίας μέσα στην επιχείρηση αφού σε αυτήν συνυπάρχει το επιχειρησιακό συνδικάτο παράλληλα με το συμβούλιο εργαζομένων. Το φαινόμενο του δυϊσμού έγινε εντονότερο όταν με το Ν. 1876/90 για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις τα επιχειρησιακά συνδικάτα απέκτησαν το δικαίωμα να υπογράφουν ΣΣΕ και για θέματα που ήταν αντικείμενα αποφασιστικής αρμοδιότητας των συμβουλίων εργαζομένων. Τέλος, η επιφυλακτική στάση μέρους του συνδικαλιστικού κινήματος απέναντι στο θεσμό των συμβουλίων και το ενδεχόμενο έλεγχου τους από την εργοδοσία υπήρξε ένας ακόμη ανασταλτικός παράγοντας για την εξέλιξή του αν και στην πράξη το σενάριο αυτό ουσιαστικά αποφεύχθηκε αφού τα ίδια τα συνδικάτα κατά κανόνα έλεγχαν τις διαδικασίες εκλογής των εκπροσώπων στα λίγα συμβούλια εργαζομένων που αυτά δημιουργήθηκαν αλλά στην μεγάλη πλειοψηφία τους υπολειτούργησαν.

Ως προς τις επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας αυτές δημιουργήθηκαν με το Ν. 1568/85 και αφορούν στις επιχειρήσεις με περισσότερες από 150 εργαζομένους, ενώ αν υπάρχουν συμβούλια εργαζομένων ορίζονται από τα μέλη τους εκπρόσωποι σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας. Σε όλες τις άλλες επιχειρήσεις μικρότερου μεγέθους ισχύει ο θεσμός του αντιπροσώπου σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας. Ωστόσο η πρακτική εφαρμογή και των δύο αυτών θεσμών είναι ιδιαίτερα περιορισμένη.





ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΕΝΕΡΓΟΥ ΓΗΡΑΝΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Της Μαρίλης Μέξη

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αποτελεί αδιαμφισβήτητο γεγονός ότι το ποσοστό των μεγαλύτερων σε ηλικία πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) στο σύνολο του πληθυσμού αυξάνεται διαρκώς. Σύμφωνα με εκτιμήσεις και προβολές δημογραφικών δεδομένων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το 2030 θα υπάρχουν 110 εκατομμύρια άτομα ηλικίας άνω των 65 ετών στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 25 από 71 εκατομμύρια το 2000 και ο ενεργός πληθυσμός θα βρίσκεται στα 280 εκατομμύρια έναντι 303 εκατομμυρίων σήμερα. Λόγω της γήρανσης και της επερχόμενης συρρίκνωσης του εργατικού πληθυσμού, οι πιέσεις που θα ασκηθούν στις συντάξεις θα είναι μεγάλες. Τα συστήματα τύπου «Bismarck», όπου η κοινωνική ασφάλιση χρηματοδοτείται κατά κύριο λόγο από τις ασφαλιστικές εισφορές (π.χ. Ελλάδα, Γερμανία, Γαλλία, Βέλγιο, Αυστρία), θα παρουσιάσουν με βάση τις υφιστάμενες παραμέτρους τα μεγαλύτερα ελλείμματα. Από τη μια οι δαπάνες τους θα αυξηθούν λόγω της αύξησης των δαπανών για συντάξεις. Από την άλλη, τα έσοδά τους θα μειωθούν λόγω του μειωμένου ποσού των ασφαλιστικών εισφορών. Οι πιέσεις θα είναι μικρότερες στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που προέρχονται από το μοντέλο «Beveridge» και χρηματοδοτούνται κυρίως από την άμεση φορολογία (π.χ. Δανία, Φινλανδία, Μ. Βρετανία).

Σ' αυτό λοιπόν το πλαίσιο, τόσο στην χώρα μας όσο και στις άλλες χώρες της Ε.Ε., η διαχείριση του προβλήματος της ενεργού γήρανσης, δηλαδή της υποστήριξης και διατήρησης της απασχόλησης των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων, αποκτά ζωτική σημασία, προκειμένου να διατηρηθεί η οικονομική μεγέθυνση, τα φορολογικά έσοδα και τα συστήματα κοινωνικής προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των επαρκών συντάξεων.

Τις τελευταίες δεκαετίες, μέσα σε κλίμα αυξανόμενης ανεργίας, συμπεριλαμβανομένης της ανεργίας των νέων, και αναδιάρθρωσης παραδοσιακών κλάδων της οικονομίας, έγινε συνήθης πρακτική για τις επιχειρήσεις να προβαίνουν σε προσαρμογές του εργατικού δυναμικού μέσω προγραμμάτων πρόωρης συνταξιοδότησης. Χαρακτηριστικό είναι ότι το 2000, 2 στους 3 Γερμανούς άνδρες εργαζομένους ηλικίας 60-64 ετών και 3 στους 4 Ολλανδούς, Γάλλους και Ιταλούς είχαν αποχωρήσει από την αγορά εργασίας μέσω προγραμμάτων πρόωρης συνταξιοδότησης. Όμως, το γεγονός ότι η έξοδος εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας (55-64 ετών) δεν παρατηρείται στους ίδιους κλάδους με την είσοδο εργαζομένων νεαρής ηλικίας δείχνουν ότι, αν και σε διαφορετικό βαθμό, η θετική ή αρνητική ένδειξη αλλαγής στην

απασχόληση είναι σε γενικές γραμμές η ίδια για τους εργαζομένους νεαρής και μεγαλύτερης ηλικίας, εκτός από τον τομέα «Μεταποιητικές βιομηχανίες»[1].

Αξίζει να σημειωθεί ότι η ευρεία χρήση σχημάτων πρόωρης εξόδου στις χώρες της ηπειρωτικής Ευρώπης αντικατοπτρίζει τη βασική αντίληψη που διέπει το λεγόμενο «ηπειρωτικό» μοντέλο κοινωνικής πρόνοιας, όπου προτεραιότητα είναι η διατήρηση του status των ασφαλισμένων ανέργων, μέσω της παροχής γενναιόδωρων επιδομάτων. Αντίθετα, στις Σκανδιναβικές χώρες, ακολουθώντας την παράδοση της «κοινωνίας εργασίας» όπου ο κεντρικός στόχος των πολιτικών απασχόλησης είναι η διατήρηση της πρόσβασης στην εργασία, η χρήση σχημάτων πρόωρης εξόδου είναι περιορισμένη. Το 2000, μόνο 1 στους 3 Σουηδούς άντρες εργαζομένους (60-64) είχε αποσυρθεί οριστικά από την αγορά εργασίας. Ανάλογα ποσοστά εντοπίζονται και στην Δανία.

Η χαμηλή απασχόληση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην Ευρώπη αποτελεί σπατάλη ατομικών ευκαιριών ζωής και κοινωνικού δυναμικού. Από την πρόωρη αποχώρηση ενός εργαζομένου υπάρχουν αρνητικά αποτελέσματα και για τον ίδιο (οικονομικά, κοινωνικά) και για την επιχείρηση (απώλεια ανθρώπινου κεφαλαίου και επαγγελματικών γνώσεων και εμπειρίας) και για την οικονομία της χώρας (φορολογικά έσοδα, επιβάρυνση του ασφαλιστικού συστήματος, μεταβολή δεικτών και μεγεθών προς τα αρνητικά).

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ & ΠΑΡΑΤΑΣΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΒΙΟΥ

Η αναγνώριση των δημογραφικών αλλαγών και η ανάγκη να διατηρηθούν οι δεξιότητες και η πείρα των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων οδηγεί την Ε.Ε. στην υιοθέτηση συγκεκριμένων ποσοτικών στόχων όσον αφορά την παράταση του επαγγελματικού βίου. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης το Μάρτιο του 2001 συμφώνησε ότι ο μισός πληθυσμός της Ε.Ε. στην ηλικιακή ομάδα 55-64 ετών πρέπει να είναι στην απασχόληση μέχρι το 2010. Επίσης, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης το Μάρτιο του 2002 κατέληξε στο συμπέρασμα ότι μέχρι το 2010 θα πρέπει να επιδιωχθεί η κατά πέντε περίπου έτη σταδιακή αύξηση της μέσης πραγματικής ηλικίας κατά την οποία τα άτομα σταματούν να εργάζονται στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι στόχοι αυτοί αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση.

Οι στόχοι της Στοκχόλμης και της Βαρκελώνης είναι συμπληρωματικοί με την έννοια ότι και οι δύο απαιτούν αύξηση της συμμετοχής των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας. Όπως φαίνεται κατωτέρω, οι χώρες με το μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας είναι κατά κανόνα εκείνες με τη μεγαλύτερη μέση ηλικία εξόδου από την αγορά εργασίας.

[1] Βλέπε έρευνα εργατικού δυναμικού Eurostat, «Ετήσια αύξηση της απασχόλησης κατά κλάδο και ηλικία στην ΕΕ15, 1998-2002».

ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΠΟΣΟΣΤΟ (%) ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ 55-64 ΕΤΩΝ, 1993-2004

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
ΕΕ (25 Χώρες)	:	:	:	:	35.7	35.8	36.2	36.6	37.5	38.7	40.2	41.0
ΕΕ (15 χώρες)	35.7	35.7	36.0	36.3	36.4	36.6	37.1	37.8	38.8	40.2	41.7	42.5
Ευρω-ζώνη	32.6	32.5	32.8	33.1	33.2	33.3	33.7	34.2	:	36.5	37.9	38.6
Ευρω-ζώνη (12 χώρες)	:	:	:	:	:	:	:	:	35.2	36.5	37.9	38.6
Βέλγιο	21.9	22.5	22.9	21.9	22.1	22.9	24.6	26.3	25.1	26.6	28.1	30.0
Τσεχική Δημοκρατία	:	:	:	:	:	37.1	37.5	36.3	37.1	40.8	42.3	42.7
Δανία	52.0	50.9	49.8	49.1	51.7	52.0	54.5	55.7	58.0	57.9	60.2	60.3
Γερμανία	35.8	36.6	37.7	37.9	38.1	37.7	37.8	37.6	37.9	38.9	39.9	41.8
Εσθονία	:	:	:	:	:	50.2	47.5	46.3	48.5	51.6	52.3	52.4
Ελλάδα	39.5	40.1	41.0	41.2	41.0	39.0	39.3	39.0	38.2	39.2	41.3	39.4
Ισπανία	34.5	32.6	32.3	33.2	34.1	35.1	35.0	37.0	39.2	39.6	40.7	41.3
Γαλλία	29.7	29.6	29.6	29.4	29.0	28.3	28.8	29.9	31.9	34.7	36.8	37.3
Ιρλανδία	38.5	38.8	39.2	39.7	40.4	41.7	43.7	45.3	46.8	48.0	49.0	49.5
Ιταλία	30.2	29.3	28.4	28.6	27.9	27.7	27.6	27.7	28.0	28.9	30.3	30.5
Κύπρος	:	:	:	:	:	:	:	49.4	49.1	49.4	50.4	50.1
Λεττονία	:	:	:	:	:	36.3	36.6	36.0	36.9	41.7	44.1	47.9
Λιθουανία	:	:	:	:	:	39.5	40.9	40.4	38.9	41.6	44.7	47.1
Λουξεμβούργο	25.4	23.5	23.7	22.9	23.9	25.1	26.4	26.7	25.6	28.1	30.0	30.8
Ουγγαρία	:	:	:	17.7	17.7	17.3	19.4	22.2	23.5	25.6	28.9	31.1
Μάλτα	:	:	:	:	:	:	:	28.5	29.4	30.1	32.5	30.9
Κάτω Χώρες	28.8	29.1	28.9	30.5	32.0	33.9	36.4	38.2	39.6	42.3	44.3	45.2
Αυστρία	:	27.2	29.7	29.1	28.3	28.4	29.7	28.8	28.9	29.1	30.1	28.8
Πολωνία	:	:	:	:	33.9	32.1	31.9	28.4	27.4	26.1	26.9	26.2
Πορτογαλία	45.7	46.8	46.0	47.3	48.5	49.6	50.1	50.7	50.2	51.4	51.6	50.3
Σλοβενία	:	:	:	19.1	21.8	23.9	22.0	22.7	25.5	24.5	23.5	29.0
Σλοβακία	:	:	:	:	:	22.8	22.3	21.3	22.4	22.8	24.6	26.8
Φινλανδία	34.8	33.2	34.4	35.4	35.6	36.2	39.0	41.6	45.7	47.8	49.6	50.9
Σουηδία	63.4	62.0	62.0	63.4	62.6	63.0	63.9	64.9	66.7	68.0	68.6	69.1
Ηνωμένο Βασίλειο	46.7	47.4	47.5	47.7	48.3	49.0	49.7	50.7	52.2	53.4	55.4	56.2
Βουλγαρία	:	:	:	:	:	:	:	20.8	24.0	27.0	30.0	32.5
Κροατία	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	28.4	30.1
Ρουμανία	:	:	:	:	52.1	51.5	49.6	49.5	48.2	37.3	38.1	36.9
Νορβηγία	:	:	:	:	:	:	:	65.2	65.9	66.2	66.9	65.8

(:) Not available **Πηγή:Eurostat**

Το 2004 μια πρώτη ομάδα χωρών – η ομάδα Ι – φαίνεται να προσεγγίζει αρκετά, ή και να υπερβαίνει, το στόχο της Στοκχόλμης και σε αυτή ανήκει η Σουηδία, η Δανία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ιρλανδία, η Εσθονία, η Φινλανδία, η Κύπρος, η Πορτογαλία και η Νορβηγία. Μια δεύτερη ομάδα χωρών – η ομάδα ΙΙ – παρουσιάζει ιδιαίτερα ανησυχητική εικόνα, με τη Σλοβακία, τη Σλοβενία, την Πολωνία, το Βέλγιο, την Ουγγαρία, το Λουξεμβούργο, την Ιταλία, την Μάλτα, την Βουλγαρία, την Κροατία και την Αυστρία όπου εργαζόταν κάτω του 35% των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας. Έπειτα μια «ενδιάμεση» ομάδα – η ομάδα ΙΙΙ – αποτελούμενη από τη Γερμανία, την Τσεχική Δημοκρατία, την Γαλλία, τη Λιθουανία, την Ισπανία, τις Κάτω Χώρες, την Ελλάδα, την Ρουμανία και τη Λεττονία, είναι κοντά στο μέσο όρο της Ε.Ε 25. Μερικές χώρες της τελευταίας ομάδας έχουν επιτύχει τα τελευταία χρόνια σημαντικές αυξήσεις στο ποσοστό απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Τα νέα κράτη μέλη είναι διασκορπισμένα και στις τρεις ομάδες, μολονότι οι μεγαλύτερες χώρες βρίσκονται στην ομάδα ΙΙ. Το 2004 ο μέσος όρος της Ε.Ε.25 ήταν 41,0%, κάτω από το μέσο όρο της Ε.Ε.15 που ήταν στο 42,5%.

Στην Ε.Ε.15 η διαφορά μεταξύ των ποσοστών απασχόλησης των γυναικών και των ανδρών μεγαλύτερης ηλικίας είναι εντυπωσιακά μεγάλη, με ποσοστά απασχόλησης 33,2% και 52,2% αντιστοίχως. Σε τρεις χώρες (Ελλάδα, Ισπανία και Ιρλανδία) η διαφορά αυτή είναι μεγαλύτερη από 30 ποσοστιαίες μονάδες.

Όσον αφορά τη μέση ηλικία εξόδου από την αγορά εργασίας, οι αριθμοί παρουσιάζουν αρκετά μεγάλες διακυμάνσεις μεταξύ των χωρών, από 56,2 στην Σλοβενία έως 64,4 στην Ιρλανδία. Τα κράτη μέλη που έχουν μείνει πολύ πίσω είναι αυτά που παρουσιάζουν και τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης. Η διαφορά στη μέση ηλικία εξόδου για τους άνδρες και τις γυναίκες είναι μικρή παρά την αισθητή διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι, σε σχέση με τους άνδρες, είναι πολύ περισσότερες οι γυναίκες που δεν εντάχθηκαν ποτέ στο εργατικό δυναμικό, αλλά η μικρότερη ομάδα των γυναικών μέσα στο εργατικό δυναμικό τείνει να εξέρχεται από αυτό σε ηλικία παρόμοια με αυτή των ανδρών.



Μέση ηλικία εξόδου από το εργατικό δυναμικό: ΣΥΝΟΛΙΚΟ			
	2001	2002	2003
ΕΕ (25 χώρες)	59.9 (e)	60.4 (e)	61.0 (p)
ΕΕ (15 χώρες)	60.3	60.8 (e)	61.4 (p)
Ευρω-ζώνη	59.9	60.4 (e)	61.0 (p)
Ευρω-ζώνη (12 χώρες)	59.9	60.4 (e)	61.0 (p)
Βέλγιο	56.8	58.5	58.7
Τσεχική Δημοκρατία	58.9	60.2	60.0
Δανία	61.6	60.9	62.1
Γερμανία	60.6	60.7	61.6
Εσθονία	61.1	61.6	60.8
Ελλάδα	59.4	61.8	63.2
Ισπανία	60.4	61.5	61.4
Γαλλία	58.1	58.8	59.6
Ιρλανδία	62.8	62.4	64.4 (p)
Ιταλία	59.8	59.9	61.0
Κύπρος	62.3	61.4	62.7
Λεττονία	62.4	:	60.3 (b)
Λιθουανία	58.9	:	63.3 (b)
Λουξεμβούργο	56.8	59.3	:
Ουγγαρία	57.6	59.2	61.6
Μάλτα	57.6	58.2	58.8
Κάτω Χώρες	60.9	62.2	60.4 (p)
Αυστρία	59.2	59.3	58.8
Πολωνία	56.6	56.9	58.0
Πορτογαλία	61.9	63.0	62.1
Σλοβενία	:	56.6	56.2
Σλοβακία	57.5	57.5	57.8
Φινλανδία	61.4	60.5	60.3
Σουηδία	61.7	63.2	63.1
Ηνωμένο Βασίλειο	62.0	62.3	63.0
Βουλγαρία	:	58.6	58.7
Κροατία	:	:	:
Ρουμανία	59.8	:	62.8 (p)
Νορβηγία	63.3	62.5	62.8

(:) Not available, (e) Estimated Value, (p) Provisional Value, (b) Break in Series
Πηγή: Eurostat, Commission services

Συνολικά στην Ε.Ε.15, ενώ η πρόοδος συντελείτο με αργούς ρυθμούς κατά τη δεκαετία του 1990, πιο πρόσφατα η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας έχει επιταχυνθεί σε βαθμό που υπερβαίνει τους ρυθμούς της αύξησης για ολόκληρο τον ενεργό πληθυσμό. Παρά τις πρόσφατες θετικές εξελίξεις, η Ε.Ε. υπολείπεται ακόμη των στόχων τόσο της Στοκχόλμης όσο και της Βαρκελώνης. Για το λόγο αυτό, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κάνει λόγο σε διάφορες περιστάσεις για εντατικοποίηση των προσπαθειών σχετικά με την αναθεώρηση των διατάξεων για πρόωρη συνταξιοδότηση, αλλά και για σωστή εφαρμογή των συστημάτων παροχών όπως η μακροχρόνια ανεργία, η μακροχρόνια ασθένεια και η αναπηρία που ενδέχεται να αποτελούν εναλλακτικές διόδους για την αποχώρηση από την αγορά εργασίας. Ταυτόχρονα, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στην απόφαση της 17 Ιουλίου 2005 για τις κατευθυντήριες γραμμές των πολιτικών απασχόλησης των κρατών μελών κάνει λόγο ξανά για την ανάγκη αύξησης κατά πέντε έτη, σε επίπεδο Ε.Ε., της πραγματικής μέσης ηλικίας εξόδου από την αγορά εργασίας έως το 2010 (σε σύγκριση με το 59,9 κατά το 2001). Τονίζεται, τέλος, ότι για να αυξηθεί η συμμετοχή των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας είναι απαραίτητο να αλλάξει η νοοτροπία και οι προσδοκίες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων από τα πρώτα στάδια του επαγγελματικού βίου τους.

Η ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΕΝΕΡΓΟΥ ΓΗΡΑΝΣΗΣ ΑΠΟ ΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ ΤΗΣ Ε.Ε.

Το 36% των δημιουργημένων θέσεων απασχόλησης για τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας κατά τη διάρκεια της περιόδου 1997-2002 στα κράτη μέλη της Ε.Ε. οφείλεται σε αύξηση της μερικής απασχόλησης. Πέραν των ρυθμίσεων για ευέλικτη εργασία (συμπεριλαμβανομένης της προσωρινής διακοπής της σταδιοδρομίας), οι εθνικές κυβερνήσεις και οι κοινωνικοί εταίροι έχουν αρχίσει να αντιμετωπίζουν συγκεκριμένες πτυχές της παράτασης του επαγγελματικού βίου που αφορούν στα ακόλουθα:

- αύξηση των κανονικών ορίων ηλικίας για συνταξιοδότηση (ώστε τα άτομα να παρατείνουν τον επαγγελματικό βίο τους)
- ενίσχυση της διά βίου μάθησης
- εφαρμογή ενεργών πολιτικών για την αγορά εργασίας
- παροχή κινήτρων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας για την πρόσληψη ανέργων μεγαλύτερης ηλικίας
- εξασφάλιση καλών εργασιακών συνθηκών που συντελούν στη διατήρηση θέσεων εργασίας (ειδικότερα σε σχέση με την υγεία και την ασφάλεια)
- επανεξέταση του στοιχείου της αρχαιότητας ως μέρους των αποδοχών με στόχο τη στενότερη σύνδεση των αποδοχών με την παραγωγικότητα και την απόδοση
- περαιτέρω ανάπτυξη σφαιρικών συμφωνιών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι οποίες δίνουν περισσότερες επιλογές σε κάθε εργαζόμενο χωριστά να αναπτύσσει δια βίου την απασχολησιμότητα του.

Ειδικότερα αξιοσημείωτες είναι οι παρακάτω εξελίξεις:

Για την ενεργό γήρανση η Δανία έχει προχωρήσει στην υιοθέτηση ή/και υλοποίηση μέτρων όπως είναι:

- η δυνατότητα του εργαζομένου για αναβολή του χρόνου συνταξιοδότησής του. Σ'αυτό εντάσσεται η δυνατότητα προσωπικής επιλογής χρόνου άνω των 65 ετών με ανταποδοτικό κίνητρο την υψηλότερη σύνταξη.
- οι συμβουλευτικές υπηρεσίες προς επιχειρήσεις για πολιτικές αξιοποίησης του ώριμου σε ηλικία προσωπικού.
- η ενίσχυση των κινήτρων για αξιοποίηση του ώριμου σε ηλικία προσωπικού στον δημόσιο τομέα και η εντατικοποίηση τοποθετήσεων και αναβάθμιση δεξιοτήτων.
- επίσης, προγραμματίζεται η μετάθεση κατά 5 χρόνια της ηλικίας συνταξιοδότησης μέχρι το 2010, με την χρηματοοικονομική υποστήριξη των κοινωνικών εταίρων.

Τέλος, οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν με τους ΟΤΑ σε επίπεδο επαρχίας, μέσω συλλογικών συμβάσεων, ότι κάθε υπάλληλος άνω των 60 ετών που σχεδιάζει να αποσυρθεί από την εργασία θα μπορεί να συνεχίσει να εργάζεται με μειωμένο ωράριο ενώ η παροχή της σύνταξής του να συνεχίζεται κανονικά.

Στη Σουηδία, η μεταρρύθμιση η οποία πραγματοποιήθηκε το 2001 καθιέρωσε

τη διασύνδεση των ασφαλιστικών εισφορών με το ύψος των συντάξεων. Κάθε άτομο μπορεί να εργαστεί πέραν της επίσημης συντάξιμης ηλικίας, έτσι ώστε να αυξήσει την σύνταξή του / της. Το 2003, η Κυβέρνηση έθεσε σε εφαρμογή ένα σύνολο πολιτικών ενεργού γήρανσης με στόχο:

- την ενθάρρυνση της κινητικότητας ανάμεσα σε διαφορετικούς τομείς εργασίας,
- την ανάγκη για υψηλότερο επίπεδο δεξιοτήτων και για αναβάθμιση της ποιότητας εργασίας,
- την καθιέρωση ευέλικτου ωραρίου εργασίας.

Στόχος είναι η αύξηση του ποσοστού της ενεργού συμμετοχής των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων (50-64 ετών) στο 75% έως το 2010.

Στη Φινλανδία, κατά την περίοδο 1998-2002 υλοποιήθηκε σε τριμερή βάση ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα για εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας, αναπτύσσοντας την απασχολησιμότητα και το εργασιακό περιβάλλον τους. Διάφορες πτυχές αυτού του προγράμματος θα συνεχιστούν στο πλαίσιο μιας νέας γενιάς τριμερών προγραμμάτων με στόχο κυρίως την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων και την ικανότητά τους να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό, τη βελτίωση της παραγωγικότητας και την ποιότητα του επαγγελματικού βίου.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το 2000, αναπτύχθηκαν προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης καθώς και άλλα προγράμματα επιμόρφωσης/κατάρτισης έχοντας ως ομάδα-στόχο τους εργαζομένους μέσης και μεγάλης ηλικίας με σκοπό την αποφυγή του αποκλεισμού τους από την αγορά εργασίας. Επιπλέον, το πρόγραμμα γνωστό ως «New Deal 50+» τέθηκε σε εφαρμογή το 2000 με ομάδα-στόχο τα άτομα ηλικίας 50 ετών και άνω που έχουν εγκαταλείψει την αγορά εργασίας και κάνουν χρήση επιδομάτων για διάστημα 6 μηνών. Το πρόγραμμα αυτό παρέχει συμβουλευτική υποστήριξη στην ανεύρεση εργασίας, επιχορήγηση 1,500 λιρών για εκπαίδευση στον χώρο εργασίας, οικονομική υποστήριξη σε όσους είναι ήδη στην εργασία (πλήρης ή μερική απασχόληση) με βάση το ύψος του εισοδήματος και τις συνθήκες, πληροφόρηση και υποστήριξη για την έναρξη νέας επιχείρησης. Παράλληλα, μία νέα νομοθεσία κατά των διακρίσεων με βάση την ηλικία προετοιμάζεται και αναμένεται να έχει υιοθετηθεί έως το 2006.

Στη Γερμανία, τα συστήματα πρόωρης συνταξιοδότησης τα οποία λειτούργησαν από την δεκαετία του ’70 αντικαταστάθηκαν με νόμο από το καθεστώς της σταδιακής συνταξιοδότησης[2]. Σύμφωνα με το καθεστώς αυτό, ένα άτομο έχει τη δυνατότητα να συνταξιοδοτηθεί μερικώς και να συνεχίσει να εργάζεται σε καθεστώς μερικής απασχόλησης. Στόχος είναι η εισαγωγή μιας πιο ευέλικτης μετάβασης στην συνταξιοδότηση καθώς και η μείωση της ανεργίας στις ομάδες μικρής ηλικίας (η θέση πλήρους απασχόλησης που απελευθερώνεται μπορεί να καλυφθεί από έναν άνεργο)[3].

[2] Το σύστημα αυτό έχει εφαρμοστεί σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες με αποτελέσματα τα οποία δεν ήταν τόσο ενθαρρυντικά. Σήμερα, η Ε.Ε. επαναφέρει το θέμα προς συζήτηση και αναζήτηση τρόπων αποτελεσματικότερης εφαρμογής του.

[3] Στην πράξη, όμως, τα αποτελέσματα είναι διαφορετικά: Το 2003, 7.8% των ανδρών εργαζομένων και 6.4.% των γυναικών εργαζομένων οι οποίοι επέλεξαν τη μερική συνταξιοδότηση συνέχισαν να εργάζονται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης, ενώ στη συνέχεια αποχώρησαν από την εργασία. Συνεπώς, το σύστημα της σταδιακής συνταξιοδότησης στη Γερμανία ευνοεί περισσότερο την πρόωρη συνταξιοδότηση παρά την μερική απασχόληση.

Στην Αυστρία, ο νόμος περί διακοπής των εργασιακών σχέσεων, τον οποίο διαπραγματεύθηκαν οι κοινωνικοί εταίροι πριν διαβιβαστεί στο Κοινοβούλιο για επεξεργασία, έχει τη δυνατότητα να αυξήσει την κινητικότητα και την ευελιξία στην αγορά εργασίας, ενώ ενδέχεται να αυξήσει τις δυνατότητες επαναπασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας.

Στις Κάτω Χώρες, περίπου το 35% των συλλογικών συμβάσεων εργασίας περιέχουν διατάξεις για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Επί πλέον, συχνά περιλαμβάνονται δυνατότητες για ολιγόωρη απασχόληση, για μείωση του φόρτου εργασίας και για χορήγηση αδειών μεγαλύτερης διάρκειας.

Στο Βέλγιο, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας προβλέπουν τη δυνατότητα να υποστηριχθεί η ομαλή μετάβαση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας σε άλλες ευκαιρίες για εργασία, σε περίπτωση απόλυσης λόγω αναδιάρθρωσης της επιχείρησης π.χ. μετακίνηση σε άλλη θέση εντός της επιχείρησης, επανατοποθέτηση σε άλλο εργοδότη, υπηρεσιακή εξέλιξη για νέα θέση εργασίας κ.λ.π.

Τέλος, στη Γαλλία, η εθνική συμφωνία για την επαγγελματική κατάρτιση περιέχει διατάξεις σχετικά με τον έλεγχο δεξιοτήτων των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, συμπεριλαμβανομένης της κατά προτεραιότητα πρόσβασης στην αναγνώριση εργασιακής πείρας. Οι βασικές συμφωνίες για την αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων διευρύνουν το πεδίο για αποτελεσματικά σχέδια αναδιάρθρωσης και στοχεύουν στο να ληφθούν υπόψη πιο συγκεκριμένα οι ανάγκες των πεπειραμένων εργαζόμενων. Επιπλέον, στο θέμα της επέκτασης των ευκαιριών απασχόλησης μετά τα 60, ενδιαφέρον παρουσιάζει το μέτρο το οποίο σχετίζεται με τη λεγόμενη «φορολογία Delalande» δηλαδή μια φορολογική κλίμακα η οποία επιβαλλόταν στις επιχειρήσεις οι οποίες απέλυαν εργαζομένους ηλικίας 50 ετών και άνω, και επομένως εγγράφονταν στο ταμείο ανεργίας. Στην πράξη, η «φορολογία Delalande» αποδείχθηκε αναποτελεσματική, αφού το υψηλό κόστος που συνεπάγετο το ενδεχόμενο απόλυσης εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας αποθάρρυνε τη πρόσληψή τους. Η φορολογία αυτή δεν επιβάλλεται πλέον σε επιχειρήσεις από τις οποίες απολύθηκαν εργαζόμενοι άνω των 50 ετών (την ημερομηνία πρόσληψης) και εφόσον ήταν εγγεγραμμένοι άνεργοι ζητούντες εργασία για τουλάχιστον τρεις μήνες. Σύμφωνα με την νέα ρύθμιση, αυτό το ηλικιακό «κατώφλι» μειώνεται σε 45 και η προϋπόθεση εγγραφής στα μητρώα ανέργων εξαλείφεται για προσλήψεις που έγιναν από τις 28 Μαΐου 2004 και μετά. Το μέτρο αυτό διασφαλίζει ότι ο λεγόμενος «φόρος Delalande» δεν δημιουργεί εμπόδια στην πρόσληψη εργαζομένων ηλικίας άνω των 45 ετών, ενώ παράλληλα, προωθεί την επαγγελματική κινητικότητα μεταξύ εργαζομένων που βρίσκονται στην δύση της καριέρας τους.

ΚΕΝΤΡΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥΣ ΕΤΑΙΡΟΥΣ

Οι εθελούσιες κατευθυντήριες γραμμές στις οποίες συμφώνησαν οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι το Μάρτιο του 2002 για να υποστηρίξουν τη διαφοροποίηση της ηλικίας στον κλάδο του εμπορίου τονίζουν ότι πρέπει να ακολουθηθεί μια ουδέτερη ως προς την ηλικία προσέγγιση όσον αφορά την απασχόληση, τις προσλήψεις, την επαγγελματική κατάρτιση και την κατανομή των θέσεων εργασίας μέσα στις επιχειρήσεις. Επιπλέον, σύμφωνα με το κοινό τους πρόγραμμα εργασίας 2003-2005, ένα από τα πλέον κεντρικά ζητήματα για τους ευ-

ρωπαίους κοινωνικούς εταίρους είναι η αλλαγή των στερεοτύπων και αντιλήψεων των εργοδοτών αναφορικά με (α). την παραγωγικότητα των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, και (β). τη δυνατότητα συμμετοχής τους σε προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης (ιδίως της κατάρτισης στον χώρο εργασίας). Αντικείμενο διαβούλευσης είναι ακόμη η αποτελεσματικότητα των νέων συστημάτων συνταξιοδότησης, κεφαλαιοποιητικό / ιδιωτικό και ευέλικτη ή σταδιακή συνταξιοδότηση.

Βασικό ζήτημα για την προώθηση πρακτικών ενεργού γήρανσης είναι η αλλαγή των στάσεων των εργοδοτών. Πάρα πολύ συχνά οι εργοδότες εξακολουθούν να δίνουν προτεραιότητα σε προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης καθώς συνηθίζεται να αντιμετωπίζουν τους εργαζόμενους μεγάλης ηλικίας ως λιγότερο παραγωγικούς και προσαρμόσιμους στις τεχνολογικές αλλαγές οι οποίες συνεπάγονται και αντίστοιχες διαρθρωτικές αλλαγές στις επιχειρήσεις. Ταυτόχρονα, οι εργαζόμενοι μεγάλης ηλικίας λαμβάνουν λιγότερη κατάρτιση σε σχέση με άλλες ηλικιακές ομάδες.

Όμως, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι από καμία έρευνα δεν αποδεικνύεται ότι οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας είναι περισσότερο ή λιγότερο παραγωγικοί από άλλες ηλικιακές ομάδες. Αντίθετα αρκετοί μελετητές υποστηρίζουν ότι η παραγωγικότητα των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας φθίνει λόγω παρωχημένων δεξιοτήτων και όχι λόγω ηλικίας– και αυτό μπορεί να διορθωθεί μέσω της κατάρτισης. Η κατάρτιση αποτελεί μια ευκαιρία για τους εργαζόμενους να αναβαθμίσουν τις δεξιότητες τους. Την ίδια ώρα ωφελούνται οι επιχειρήσεις από τη διατήρηση στην εργασία των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων και την αξιοποίηση των γνώσεων και της εμπειρίας τους. Τα οφέλη που προκύπτουν από την αξιοποίηση του δυναμικού των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων είναι ιδιαίτερα αισθητά στον τομέα των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων. Πρόσφατη έρευνα του Ινστιτούτου για την Εκπαίδευση Ενηλίκων της Νορβηγίας σε 27 μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις στο Ηνωμένο Βασίλειο, στη Φινλανδία και στη Νορβηγία έδειξε ότι οι επιχειρήσεις αυτές απασχολούν μεγαλύτερο αριθμό ατόμων μεγάλης ηλικίας σε σύγκριση με τις μεγάλες εταιρίες, αφού αναγνωρίζουν τον σημαντικό ρόλο των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας ως «μεντόρων» για τους εργαζομένους μικρότερης ηλικίας. Βέβαια, η περαιτέρω αύξηση της απασχολησιμότητας των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς την επαρκή υποστήριξη των δημοσίων υπηρεσιών, του Κράτους, καθώς και των εκπαιδευτικών οργανισμών.

Εξίσου σημαντικό ζήτημα είναι το είδος των κινήτρων και αντικινήτρων που παρέχονται από τις προτεινόμενες μεταρρυθμίσεις στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης. Οι γενικοί προσανατολισμοί που υιοθετούνται από την Ε.Ε. και τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.) αφορούν πρώτον, στην αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης καθώς και στην αύξηση των ετών ή του ποσοστού των ασφαλιστικών εισφορών με γνώμονα την επιμήκυνση του εργασιακού βίου, δεύτερον, στην αυστηρότερη εφαρμογή των συστημάτων παροχών όπως η μακροχρόνια ανεργία, η μακροχρόνια ασθένεια και η αναπηρία που μπορεί να αποτελούν αιτίες για την πρόωρη αποχώρηση των εργαζομένων από την αγορά εργασίας και, τέλος, στην εισαγωγή νέων συστημάτων συνταξιοδότησης – κεφαλαιοποιητικό/ιδιωτικό, ευέλικτα συνταξιοδοτικά προγράμματα που συνδυάζουν τη σταδιακή αποχώρηση με τη μερική απασχόληση.

Η αποτελεσματικότητα των παραπάνω μέτρων έχει βρεθεί στο επίκεντρο της κριτικής για τους εξής κυρίως λόγους.

- Πρώτον, παραμένει ασαφές το κατά πόσο η αύξηση της συντάξιμης ηλικίας ή ο τρόπος χρηματοδότησης των συντάξεων θα επιφέρουν το προσδοκώμενο αποτέλεσμα, δηλαδή την παραμονή των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων στην εργασία, καθώς οι διακρίσεις λόγω ηλικίας παραμένουν (παρά το γεγονός ότι σε αρκετά κράτη μέλη έχει θεσπιστεί νομοθεσία για την καταπολέμησή τους). Παράγοντες όπως οι δυσάρεστες συνθήκες εργασίας, το αγχωτικό εργασιακό περιβάλλον και η μη προσαρμοστικότητα της εργασίας στις μεταβαλλόμενες ατομικές ανάγκες των εργαζομένων θα συνεχίσουν να κάνουν την εργασία λιγότερο ελκυστική από την συνταξιοδότηση για πολλούς εργαζομένους.

- Δεύτερον, μέτρα τα οποία αποσκοπούν στην αυστηροποίηση των κριτηρίων για τη λήψη επιδομάτων ή στη μείωση των επιπέδων σύνταξης επιβάλλουν δυσανάλογο φορτίο στις ομάδες με χαμηλά εισοδήματα, οι οποίες βασίζονται στις ασφαλιστικές παροχές περισσότερο από τις ομάδες με υψηλά εισοδήματα.

- Τρίτον, σε ορισμένες χώρες, η εισαγωγή των ιδιωτικών συντάξεων στηρίζεται στην αντίληψη ότι με τον τρόπο αυτό οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας αποκτούν τον έλεγχο του χρόνου και των όρων συνταξιοδότησής τους. Η αντίληψη αυτή, όμως, κρύβει κινδύνους. Αν τα συνταξιοδοτικά προγράμματα βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στη συσσώρευση και επένδυση των αποταμιεύσεων των εργαζομένων, είναι βέβαιο ότι οι δομικές ανισότητες κατά τη διάρκεια του εργάσιμου βίου θα αναπαραχθούν και στο συντάξιμο βίο. Αυτό είναι ιδιαίτερα φανερό στην περίπτωση των γυναικών οι οποίες κερδίζουν λιγότερα κατά τη διάρκεια του εργάσιμου βίου τους σε σχέση με τους άντρες.

- Τέταρτον, η Ευρωπαϊκή εμπειρία καταδεικνύει ότι τα σχήματα σταδιακής συνταξιοδότησης είναι πιθανόν αναποτελεσματικά ως προς την επιμήκυνση του εργάσιμου βίου, αφού δεν μπορούν να λειτουργήσουν όπως μία ενεργητική στρατηγική διαχείρισης της ηλικίας, επενδύοντας στο ανθρώπινο κεφάλαιο. Με εξαίρεση την Σουηδία[4], τα ποσοστά συμμετοχής σε τέτοιου είδους σχήματα σε χώρες όπως η Γαλλία και η Γερμανία είναι χαμηλά. Αλλά και το Σουηδικό «μοντέλο», παρά τα υψηλά ποσοστά συμμετοχής, χρειάστηκε να ανασυγκροτηθεί το 2000 λόγω υψηλού κόστους. Σε γενικές γραμμές, η επιτυχία του συστήματος ευέλικτης ή σταδιακής συνταξιοδότησης βασίζεται στη ύπαρξη της επιλογής για πλήρη απασχόληση (μείζον ζητούμενο για τις χώρες της Ε.Ε.), αλλά και στη συνολική ζήτηση για εργασία.

Επιπροσθέτως, στη δημόσια συζήτηση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και του επιστημονικού κόσμου σε ευρωπαϊκό επίπεδο, επισημαίνεται ότι η αλλαγές πρέπει να είναι ουσιαστικές για να μπορούν να έχουν επί-

[4] Τα υψηλά ποσοστά της Σουηδίας, εκτός του ότι εκφράζουν την παραδοσιακά καλή σχέση συνεργασίας μεταξύ του Κράτους και των επιχειρήσεων, αντανακλούν κυρίως – από την μια πλευρά – την διαθεσιμότητα μερικής απασχόλησης και, - από την άλλη πλευρά – μία μακρά παράδοση ευέλικτης εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και της μερικής απασχόλησης των ανδρών. Οι προϋποθέσεις αυτές απουσιάζουν από τις υπόλοιπες χώρες, με εξαίρεση ίσως την Ολλανδία.

δραση στην επιλογή του εργαζόμενου να βγεί σε σύνταξη ή να συνδυάσει εργασία με σύνταξη. Σ'αυτό το πλαίσιο, για να μπορεί οποιαδήποτε μεταρρυθμιστική προσπάθεια στον χώρο της κοινωνικής ασφάλισης να αποτελεί εστία λύσεων και όχι πηγή προβλημάτων, πρέπει να ληφθούν υπόψη δύο σημαντικοί παράγοντες: (1). Οι προτιμήσεις των εργαζομένων σχετικά με τον χρόνο εργασίας σε όλα τα στάδια του εργάσιμου βίου οι οποίες (αναπόφευκτα) έχουν επιπτώσεις στην μετέπειτα απόφαση για συνταξιοδότηση. (2). Οι πολιτικές προώθησης απασχόλησης οι οποίες έχουν άμεση επίπτωση στην επιλογή συνταξιοδότησης, π.χ. οι αλλαγές στα ποσοστά των εισφορών ως αποτέλεσμα αλλαγών στα χαρακτηριστικά της εργασίας οδηγεί σε αλλαγές στο επίπεδο παροχών στη μετέπειτα ζωή. Αυτό σημαίνει ότι όλες οι μεταρρυθμίσεις πρέπει να εξεταστούν μέσα από το πρίσμα αλλαγών που συντελούνται καθ' όλη τη διάρκεια του εργάσιμου βίου και όχι μόνο μέσα από το πρίσμα των τελευταίων ετών εργασίας.

Συμπερασματικά, οι πολιτικές ενεργού γήρανσης σήμερα συνδέονται σε μεγάλο βαθμό με την αναρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Κάτι τέτοιο όμως δεν μπορεί να συντελεστεί χωρίς να ληφθεί υπόψη, το ζήτημα της ισορροπίας ανάμεσα στην ευελιξία και την ασφάλεια της εργασίας. Η εξεύρεση της ισορροπίας αυτής προϋποθέτει τον σχεδιασμό και εφαρμογή του κατάλληλου μείγματος πολιτικών που θα έχουν ως στόχο να καταστήσουν εφικτή την διατήρηση της απασχόλησης, φροντίζοντας να παράσχουν στους εργαζόμενους τις σύγχρονες δεξιότητες που χρειάζονται και, ταυτόχρονα, δημιουργώντας δομές εντός των οποίων μπορούν να συνδυάσουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις εργασιακές και μη εργασιακές τους υποχρεώσεις. Στη κατεύθυνση αυτή, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, τόσο σε εθνικό όσο και σε υπερεθνικό επίπεδο, μπορούν να διαδραματίσουν ρόλο-κλειδί προτάσσοντας λύσεις οι οποίες απαντούν με αξιόπιστο τρόπο στο αίτημα για διατήρηση και ενίσχυση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου, όπου η εργασία αποτελεί μέσο ατομικής ολοκλήρωσης και συλλογικής ευημερίας.

Η ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΕΝΕΡΓΟΥ ΓΗΡΑΝΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΣΚΟΠΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ

Το κρίσιμο ζήτημα της γήρανσης του πληθυσμού και των επιπτώσεων για τις πολιτικές απασχόλησης και την βιωσιμότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων έχει απασχολήσει τα εργατικά συνδικάτα σε ευρωπαϊκό επίπεδο, τα οποία προκρίνουν ως βασικές προτεραιότητες των στρατηγικών ενεργού γήρανσης τα εξής:

1. Την ενίσχυση της πρόσβασης στην επαγγελματική κατάρτιση ώστε οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι να είναι και να αισθάνονται «ίσοι» σε γνώσεις, προσόντα και δεξιότητες σε σύγκριση με τους νεότερους σε ηλικία.

2. Τις ικανοποιητικές και αξιοπρεπείς συνθήκες αμοιβής των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους καριέρας οι οποίες κρίνονται ως βασικοί παράγοντες για την ενθάρρυνση των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων να παραμείνουν στην εργασία.

3. Την αξιολόγηση των σχημάτων ευέλικτης ή σταδιακής συνταξιοδότησης με γνώμονα το κατά πόσο εξασφαλίζουν επαρκή κοινωνική προστασία.

4. Την ανάγκη προστασίας των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας από αδικαιολόγητες απολύσεις και διακρίσεις σε βάρος τους. Οι προτεινόμενες πολιτι-

κές πρέπει να επιτρέπουν την παραμονή των εργαζομένων στην εργασία έως τη νόμιμη ηλικία συνταξιοδότησης, αν το επιθυμούν.

5. Την δημιουργία ενός ευνοϊκού – υποστηρικτικού περιβάλλοντος για την απασχόληση και την ενεργό γήρανση όπως, για παράδειγμα, αποτελεσματικές υπηρεσίες απασχόλησης και εξατομικευμένες προσεγγίσεις για την κάλυψη των αναγκών κάθε ατόμου χωριστά, όπου περιλαμβάνονται υπηρεσίες καθοδήγησης ώστε να υποστηριχθεί η ομαλή μετάβαση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας σε άλλες ευκαιρίες για εργασία, εξειδικευμένη κατάρτιση και συστήματα επανένταξης.

6. Την επίτευξη της κατάλληλης ισορροπίας μεταξύ των πολιτικών ενίσχυσης της απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και της αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού των νέων, ως τη βάση μιας αλληλεγύης μεταξύ των γενεών (π.χ. ιδιάζουσα σημασία στον τομέα αυτό έχουν τα θέματα ασφάλειας, σταθερότητας και ποιότητας της εργασίας).

7. Την ανάδειξη της σημασίας των «ίσων ευκαιριών». Μέχρι σήμερα, οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας δεν έχουν υπάρξει σαφής ομάδα-στόχος των στρατηγικών ενεργού γήρανσης. Οι προσπάθειες για αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών ηλικίας 55-64 ετών αλλά και συγκράτησή τους για περισσότερο χρόνο στο εργατικό δυναμικό πρέπει να λάβουν υπόψη συγκεκριμένα κίνητρα που θα μπορούσαν να διαδραματίσουν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο για τις γυναίκες, όπου περιλαμβάνεται η μείωση της διαφοράς στις αμοιβές μεταξύ των φύλων και η παροχή επαρκών δυνατοτήτων φροντίδας για άτομα κάθε ηλικίας[5].

8. Την βελτίωση της ποιότητας εργασίας. Η ποιότητα της εργασίας έχει καίρια σημασία για την επαναπροσέλκυση στην αγορά εργασίας ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας και ατόμων που φέρουν το βάρος της φροντίδας τρίτων. Η παραμονή στην αγορά εργασίας, εφόσον υποστηρίζεται με ποιότητα της εργασίας, μπορεί να βελτιώσει το βιοτικό επίπεδό τους και να μειώσει τον κοινωνικό αποκλεισμό[6].

---

[5] Υπάρχει σαφής σχέση ανάμεσα στην τάση των γυναικών για πρόωρη συνταξιοδότηση και στις ευθύνες για παροχή φροντίδας στην οικογένεια, αφού οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας παίζουν σημαντικό ρόλο στην παροχή φροντίδας και ενίσχυσης στις νεότερες γενιές. Έχει αποδειχθεί ότι η παροχή επίσημης φροντίδας δεν μπορεί να αντικαταστήσει ολοκληρωτικά την παροχή άτυπης φροντίδας – μπορεί, όμως, να μειώσει σημαντικά τον φόρτο εργασίας των γυναικών και την πίεση που συνήθως δέχονται να εγκαταλείψουν την αγορά εργασίας. Πρέπει να τονιστεί ότι η ζήτηση για παροχή φροντίδας πρέπει να αξιολογηθεί ακριβώς στα πλαίσια μίας δια βίου διαδικασίας που αφορά όλα τα στάδια ζωής , αφού η συμμετοχή των γυναικών μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας θα επηρεαστεί σημαντικά από το αν έχει συμμετάσχει σε προηγούμενο στάδιο.

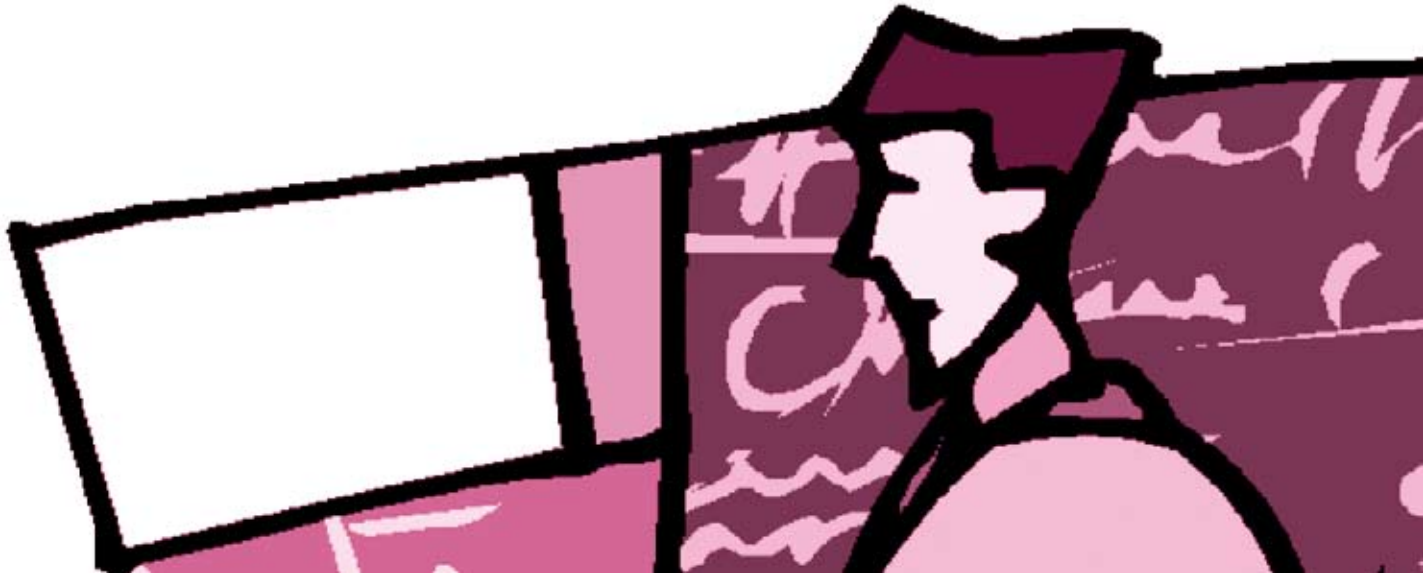
[6] Όπως καταδεικνύεται στην έκθεση Απασχόληση στην Ευρώπη 2002, η αποχώρηση από την αγορά εργασίας ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας σε χαμηλής ποιότητας εργασίες είναι έως και τετραπλάσια σε σχέση με την αποχώρηση ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας σε καλύτερης ποιότητας εργασίες, αλλά και υπερδιπλάσια σε σχέση με την αποχώρηση ατόμων μικρότερης ηλικίας σε χαμηλής ποιότητας εργασίες.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η γήρανση και η επερχόμενη συρρίκνωση του ενεργού πληθυσμού δημιουργούν ένα νέο σκηνικό που απαιτεί τη χάραξη νέων πολιτικών προσαρμοσμένων σε αυτά τα δεδομένα. Η προσέγγιση της γήρανσης από την Ε.Ε. έχει στόχο την κινητοποίηση του πλήρους δυναμικού ανθρώπων κάθε ηλικίας. Η βασική ιδέα είναι πως οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας δεν πρέπει να θεωρούνται απλώς μία ακόμη ευάλωτη ομάδα που αξίζει ιδιαίτερη προσοχή, αλλά κεντρική συνιστώσα της προσφοράς εργασίας και βασικός παράγοντας για τη βιώσιμη ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Από την ενίσχυση της ενεργού γήρανσης στην αγορά εργασίας ωφελούμενοι είναι οι εργαζόμενοι ηλικίας 55-64 ετών, αφού θα αποκτήσουν αισθήματα ασφάλειας και συνεισφοράς, ενώ η σταδιακή αποχώρηση από την εργασία θα περιορίσει τα ψυχολογικά, οικογενειακά και κοινωνικά προβλήματα που παρουσιάζονται εξαιτίας της πρόωρης «αποστράτευσης» υγιών και χρήσιμων κοινωνικά και οικονομικά προσώπων. Αλλά όχι μόνον. Ωφελούμενοι είναι και οι νεότεροι ηλικιακά εργαζόμενοι και οι άνεργοι (ως μελλοντικά εργαζόμενοι), εξαιτίας της παράτασης της επαγγελματικής και ασφαλιστικής ζωής των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων, η οποία θα βοηθήσει την στήριξη των συστημάτων ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας. Έμμεσα ωφελούνται οι επιχειρήσεις από τη διατήρηση στην εργασία των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων και αξιοποίηση των γνώσεων και της εμπειρίας τους, αλλά και τα δημόσια οικονομικά της χώρας αφού οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας θα συνεχίσουν να παραμένουν στην εργασία τους και να πληρώνουν εισφορές στο φορολογικό και ασφαλιστικό σύστημα.

Η παραμονή των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας είναι επομένως επωφελής για όλους – τόσο για τους εργαζομένους, όσο και για τους εργοδότες, όσο και για την κοινωνία στο σύνολο της. Ωστόσο, σημαντικό εμπόδιο για την εφαρμογή των πολιτικών και μεθόδων ενεργού γήρανσης είναι ο ηλικιακός ρατσισμός του επαγγελματικού



βίου. Από την μια, έχει επικρατήσει μια λανθασμένη αντίληψη, ότι δηλαδή η διατήρηση των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας σε επαγγελματική δράση αποτελεί τροχοπέδη στην εξέλιξη των νέων ανθρώπων. Από την άλλη η ταχεία πρόοδος της κοινωνίας της γνώσης και της πληροφορίας προκαλεί τον κίνδυνο της υστέρησης σε γνώση και εκπαίδευση στις σύγχρονες απαιτήσεις των πιο ηλικιωμένων, δημιουργώντας τον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού. Η οποιαδήποτε στρατηγική ενεργού γήρανσης θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη και αυτά τα δεδομένα, εστιάζοντας στη λήψη νομοθετικών μέτρων κατά των διακρίσεων λόγω ηλικίας αλλά και στη διεξαγωγή εκστρατειών ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης των εργοδοτών και των εργαζομένων σχετικά με τον ηλικιακό ρατσισμό.

Για την Ευρωπαϊκή Ένωση, ο σχεδιασμός και η αποτελεσματική εφαρμογή των στρατηγικών ενεργού γήρανσης προϋποθέτει, εν κατακλείδι, την προαγωγή μιας στενότερης και αρμονικότερης σχέσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων καθώς και σταθερών πολιτικών δεσμεύσεων στη βάση ευρύτερα συναινετικών διαδικασιών. Είναι προφανές ότι το είδος των κατευθύνσεων των στρατηγικών ενεργού γήρανσης θα πρέπει να βρεθεί στο επίκεντρο του σχεδιασμού και της διαπραγμάτευσης. Είναι δηλαδή σημαντικό να εξεταστούν ποιές επιπτώσεις θα έχουν οι στρατηγικές ενεργού γήρανσης για τα δικαιώματα των εργαζομένων και τις συνθήκες ευημερίας των κοινωνιών. Θα είναι, τελικά, η αύξηση του ποσοστού δραστηριότητας των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων στην αγορά εργασίας αποτέλεσμα μεγαλύτερης ατομικής επιλογής και αυτονομίας των ίδιων των εργαζομένων; Ή θα είναι προϊόν προσαρμογής τους στις σκληρές οικονομικές πραγματικότητες της ανεπαρκούς κοινωνικής προστασίας, των «φτωχών» επιδομάτων, ή και των χαμηλών επιπέδων των αμοιβών; Ο προβληματισμός αυτός έχει ανοίξει στην Ευρώπη μία συζήτηση κατά την οποία τα ευρωπαϊκά και εθνικά συνδικάτα καλούνται να υπερασπιστούν με σαφήνεια τις δικές τους προσεγγίσεις και προτάσεις, θέτοντας τις κατακτήσεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου στην καρδιά των στρατηγικών αυτών.



Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

➤ 24 Οκτωβρίου 2005

Το ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Κ. Δημουλάς) στην ετήσια ημερίδα συνδικαλιστών που διοργανώθηκε από την TITAN Α.Ε στο Τιτάνια. Το θέμα εισήγησης του εκπροσώπου του ΙΝΕ ήταν: «Ο Ρόλος της δια βίου μάθησης σήμερα». Τη ΓΣΕΕ εκπροσώπησε ο Οργανωτικός Γραμματέας Γ. Παναγόπουλος.

➤ 2 Νοεμβρίου 2005

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ και το Νομαρχιακό Παράρτημα της ΑΔΕΔΥ στη Χαλκιδική διοργάνωσαν σεμινάριο συνδικαλιστικής επιμόρφωσης με θέμα «Η Κοινωνική Προστασία σε Ελλάδα και Ευρωπαϊκή Ένωση και εισηγητή τον Επιστημονικό Σύμβουλο του ΙΝΕ Γιώργο Ρωμανιά.

➤ 5-6 Νοεμβρίου 2005

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ διοργάνωσε σεμινάριο συνδικαλιστικής επιμόρφωσης στα Χανιά για συνδικαλιστικά στελέχη της Περιφέρειας Κρήτης. Η θεματολογία του σεμιναρίου αφορούσε την «Κοινωνική προστασία στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση» με εισηγητή τον Επιστημονικό Διευθυντή του ΙΝΕ Σάββα Ρομπόλη, καθώς επίσης και την «Οικονομική Πολιτική στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση» με εισηγητή τον επιστημονικό σύμβουλο του ΙΝΕ Χρήστο Τριανταφύλλου.

➤ 11 Νοεμβρίου 2005

Το ΙΝΕ ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ συμμετείχε σε ημερίδα που διοργάνωσε στο Βόλο Το Ινστιτούτο Αστυνομικών Μελετών και Τεκμηρίωσης (ΙΝ.Α.ΜΕ.ΤΕ) με θέματα εισήγησης, «Το Συνδικαλιστικό Κίνημα στην Ελλάδα» (Δ. Κατσορίδας), και η «Οικονομική Πολιτική στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση» (Χρ. Τριανταφύλλου).

➤ 11-12 Νοεμβρίου 2005

Το ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ (εταίρος φορέας του Προγράμματος «Καλειδοσκόπιο») συμμετείχε, μέσω των επιστημονικών του συνεργατών Κρατσιώτη Βανέσσας (εισήγηση) και Ζαβιτσάνου Αδαμαντίας, στο Συνέδριο Εθελοντών Κοινωνικής Πρόνοιας που διοργάνωσε ο Ελληνικός Ερυθρός Σταυρός (συντονιστής του Προγράμματος «Καλειδοσκόπιο») στην Αθήνα. Το συνέδριο, το οποίο ήταν βασιζόμενο στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση, είχε ως στόχο την προετοιμασία εθελοντών και την ενημέρωση αρμόδιων φορέων.

Στα πλαίσια του συνεδρίου, μεταξύ άλλων, επισημάνθηκε ότι ο κίνδυνος του κοινωνικού αποκλεισμού απειλεί μεγάλο ποσοστό των Ελλήνων, καθώς ένας στους τρεις ηλικιωμένους και ένας στους τρεις ανέργους κινδυνεύουν να βρεθούν στο περιθώριο της κοινωνίας. Επίσης, ότι οι έως τώρα προσπάθειες της ελληνικής πολιτείας αποδείχτηκαν «μη αποτελεσματικές» και ως αιτίες αναφέρθηκαν η απουσία συντονισμού φορέων, η ανεπαρκής αξιολόγηση των προγραμμάτων αλλά και η μικρή συμμετοχή των ίδιων των ενδιαφερομένων στο σχεδιασμό τους, καθώς και η έλλειψη ενημέρωσης των δικαιούχων για τα προγράμματα που τους αφορούν.

➤ 18 - 19 Νοεμβρίου 2005

Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Πέτρος Λινάρδος-Ρυλμόν) σε Συμπόσιο που οργανώθηκε από το ΙΝΕΚ της Παγκύπριας Εργατικής Ομοσπονδίας (ΠΕΟ) στη Λευκωσία και αντικείμενο συζήτησης τις παρεμβάσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων σχετικά με τις «μακροοικονομικές πολιτικές, τις πολιτικές για την ανταγωνιστικότητα, τις πολιτικές καταπολέμησης της ανεργίας και τις πολιτικές που ρυθμίζουν την απασχόληση των αλλοδαπών».



➤ 17-20 Νοεμβρίου 2005

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε σε σεμινάριο που διοργάνωσε η Συνομοσπονδία Ρουμάνικων Συνδικάτων (FRATIA) με θέμα: «Παραδοχές και μεθοδολογία εκπόνησης αναλογιστικής μελέτης για την κοινωνική ασφάλιση στην Ρουμανία».

➤ 22 Νοεμβρίου 2005

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Κουζής) σε σεμινάριο συνδικαλιστικής επιμόρφωσης που διοργάνωσε το Κλαδικό Ινστιτούτο Πετρελαίου και Χημικής Βιομηχανίας. Το θέμα εισήγησης του εκπροσώπου του ΙΝΕ ήταν «Οι εργασιακές σχέσεις και οι πρόσφατες ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας».

➤ 23-25 Νοεμβρίου 2005

Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ συμμετείχε (Χρ. Τριανταφύλλου) στην διοργάνωση σεμιναρίου συνδικαλιστικής επιμόρφωσης της Συνδικαλιστικής Σχολής της Συνομοσπονδίας Εργατών Κύπρου (ΣΕΚ) με τίτλο “Παγκοσμιοποίηση: επιπτώσεις, προκλήσεις και συνδικαλιστικές στρατηγικές”, με εισηγήσεις στα θέματα «Εμβέλεια και όρια υπαρχόντων εργαλείων για την ρύθμιση της παγκοσμιοποίησης» και «Ευρώπη και παγκοσμιοποίηση: Στρατηγική Ευρωπαϊκών Συνδικάτων».

➤ 25 Νοεμβρίου 2005

Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ διοργάνωσε σεμινάριο συνδικαλιστικής επιμόρφωσης στο Ναύπλιο με θέμα: «Η Οικονομική Πολιτική στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση» και εισηγητή τον Επιστημονικό Διευθυντή του ΙΝΕ Σ. Ρομπόλη.

➤ 29 Νοεμβρίου 2005

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Κουζής) σε σεμινάριο συνδικαλιστικής επιμόρφωσης που διοργάνωσε το Περιφερειακό Ινστιτούτο Δ. Ελλάδας στη Πάτρα. Το θέμα εισήγησης του εκπροσώπου του ΙΝΕ ήταν «Οι εργασιακές σχέσεις και οι πρόσφατες ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας».

