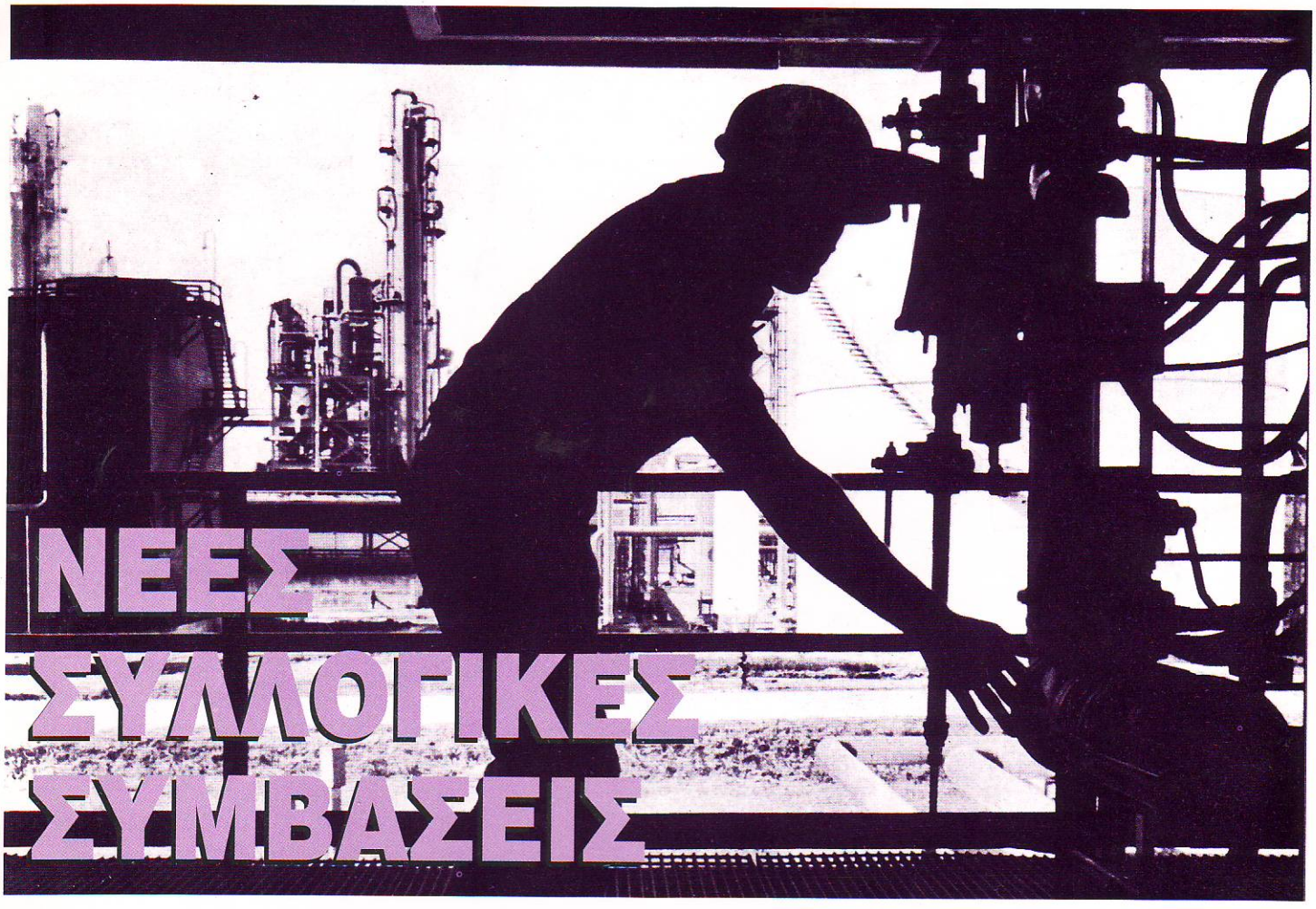
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

Τεύχος 7, Οκτώβριος 1995

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ



ΝΕΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

Η συμβολή του ΙΝΕ στον επικείμενο διάλογο

Προτάσεις για το οικονομικό και θεσμικό πλαίσιο των νέων συμβάσεων

ΑΙΤΗΜΑ ΤΗΣ ΓΣΕΕ Η ΕΞΙΣΩΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΩΝ ΣΤΙΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ • ΟΙ ΕΛΛΗΝΕΣ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΤΙΣ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΩΡΕΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ EUROSTAT • ΕΛΚΕΠΕ: ΛΙΓΟΤΕΡΕΣ ΑΙΤΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ **ΕΙΔΙΚΟ ΕΝΘΕΤΟ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ:** ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 1990-95

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Το φθινόπωρο - όπως είναι σε όλους γνωστό - αποτελεί την περίοδο σχεδιασμού της νέας οικονομικής χρονιάς. Η κυβέρνηση την περίοδο αυτή καθορίζει του άξονες πάνω στους οποίους θα κινηθεί ο προϋπολογισμός του επόμενου έτους ενώ οι κοινωνικοί φορείς διατυπώνουν προτάσεις αλλά και διαπραγματεύονται για να καθορίσουν το οικονομικό και θεσμικό πλαίσιο εργασίας του ιδιωτικού τομέα.

Ετσι, η ΓΣΕΕ με την ολοκλήρωση της διετούς Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 1994-95, ετοιμάζεται για τις επικείμενες διαπραγματεύσεις με τους εργοδοτικούς φορείς. Το Ινστιτούτο Εργασίας σε μία προσπάθεια να συμβάλλει στην επιχειρηματολογία και στον διάλογο που θα διεξαχθεί τους επόμενους μήνες ανέθεσε σε επιστημονικούς συνεργάτες του τη διατύπωση προτάσεων αναφορικά με τις δυνατότητες αλλαγής του εισοδηματικού πλαισίου που επικράτησε τα τελευταία χρόνια. Στις εργασίες αυτές καταγράφονται οι απώλειες μισθών, τα κέρδη στη βιομηχανία, οι εξελίξεις γύρω από την απασχόληση, καθώς και τα εκκρεμή θεσμικά ζητήματα.

Οι προτάσεις αυτές τις οποίες παρουσιάζει η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ φιλοδοξούν να συνεισφέρουν στον επικείμενο διάλογο παρέχοντας ουσιαστικά στοιχεία γύρω από τα θέματα που θα διαπραγματευθούν οι δύο πλευρές.

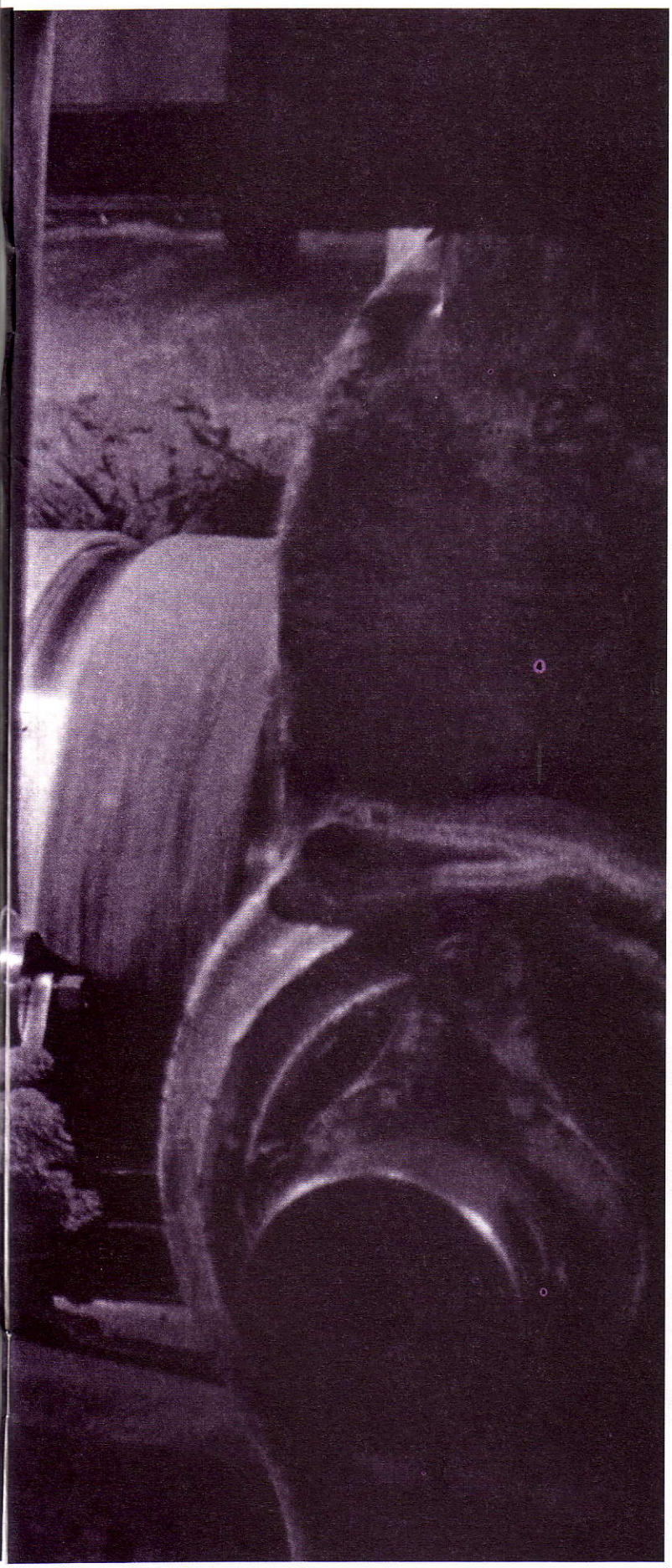
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Πόπη Τσουκάτου • **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:** Το Δ.Σ. του ΙΝΕ, *Πρόεδρος:* Πόπη Τσουκάτου, *Αντιπρόεδρος:* Δ. Στρατούλης, *Γρ. Οικονομικού:* Ηλ. Σακελαριάδης, *Μέλη:* Γ. Ντάσης, Γ. Ρωμανιάς, Γ. Χριστοδούλου, Σ. Μαντζουράνης, Φ. Φατούρος, Γ. Ποντικός • **ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ ΥΛΗΣ:** Κ. Παπαδής • **ΓΡΑΦΕΙΑ**: Εμμ. Μπενάκη 71Α, Αθήνα 106 81, Τηλ: 3304469-74, Fax: 3304452 • **ΗΛΕΚΤΡ. ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ - ΠΑΡΑΓΩΓΗ:** ΚΑΜΠΥΛΗ, Αριστοτέλους 36, Τηλ: 8215007, 8215675, Fax: 8215007



Προτάσεις επιστημονικών συνεργατών του ΙΝΕ

Επί τάπητος μισθοί, λιτότητα, απασχόληση, ωράρια και αποζημιώσεις...



ΔΙΑΛΟΓΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η υιοθέτηση αυξήσεων πέραν του πληθωρισμού και η προβολή εργασιακών θεμάτων που είναι ώριμα προς διεκδίκηση από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις τέθηκαν στην προσοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ με τη διατύπωση προτάσεων από επιστημονικούς του συνεργάτες.

Οι προτάσεις αυτές χαρακτηρίζονται επίκαιρες καθώς τους επόμενους μήνες οι περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις με πρώτη τη ΓΣΕΕ θα προσέλθουν στη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων προκειμένου να καθορίσουν το ύψος των αυξήσεων αλλά και το θεσμικό μέρος των νέων συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Το περιοδικό ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ παρουσιάζει τις τρεις αυτές εργασίες των επιστημονικών συνεργατών του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ Π. Ρυλμόν, Ηλ. Ιωακείμογλου, Γ. Κουζή και Χρ. Τριανταφύλλου.

- **Η πρώτη εργασία του Π. Ρυλμόν διερευνά τις δυνατότητες εφαρμογής μιας νέας εισοδηματικής πολιτικής στη χώρα μας. Σ' αυτή αναλύονται οι επιδράσεις της αλλαγής της εισοδηματικής πολιτικής στους οικονομικούς δείκτες και διατυπώνεται η άποψη ότι είναι δυνατή η διεκδίκηση και τελικά η υιοθέτηση αυξήσεων πάνω από τον πληθωρισμό εφόσον επιχειρηματολογικά στηριχθεί στη σημαντική αύξηση της κερδοφορίας και στην αύξηση της παραγωγικότητας, ιδιαίτερα στη βιομηχανία.**

- **Στη δεύτερη εργασία των Ηλ. Ιωακείμογλου και Χρ. Τριανταφύλλου αναλύονται οι απώλειες μισθών και οι εξελίξεις της απασχόλησης της παραγωγής και των κερδών στη βιομηχανία.**

Επισημαίνεται ότι ενώ οι μισθοί στη βιομηχανία παραμένουν σταθεροί στα επίπεδα του 1976, τα κέρδη έκτοτε παρουσιάζουν άνοδο η οποία υπολογίζεται σε 55% περίπου. Αντιστοίχως οι προβλέψεις για τις εξελίξεις στον τομέα της απασχόλησης κάθε άλλο παρά ευοίωνες είναι.

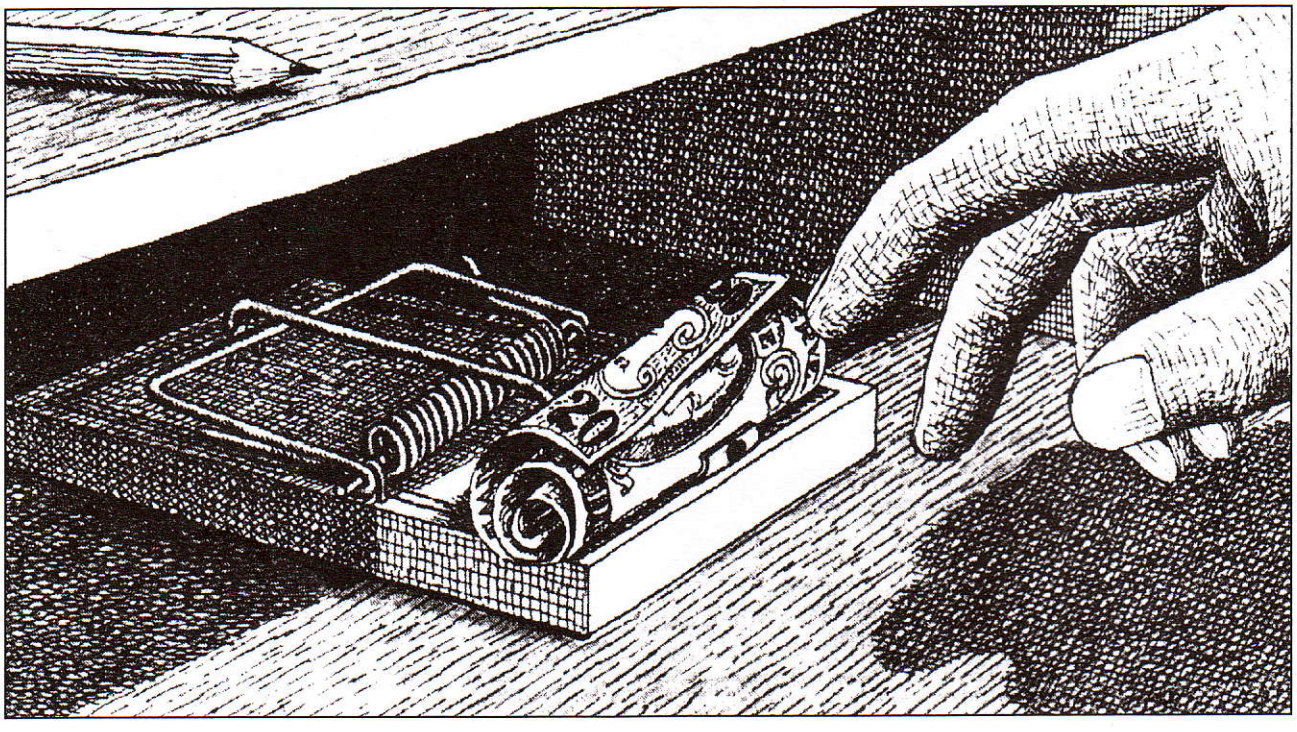
- **Στην τρίτη εργασία του Γ. Κουζή αναπτύσσονται τα εκκρεμή εργασιακά θέματα και αναλύονται τα ζητήματα εκείνα που θα μπορούσαν να αποτελέσουν αντικείμενο διεκδίκησης από τη ΓΣΕΕ τόσο στις διαπραγματεύσεις με τις εργοδοτικές οργανώσεις όσο και από την κυβέρνηση.**

Οι δυνατότητες μιας νέας εισοδηματικής πολιτικής στην Ελλάδα

Του **Πέτρου Ρυλμόν**

1. Είναι αναγκαίο να υπογραμμιστεί αρχικά ότι η εισοδηματική πολιτική που εφαρμόζεται στην Ελλάδα, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, εντάσσεται σε ένα σύνολο περιοριστικών, αντι-πληθωριστικών πολιτικών, που στηρίζονται στην ύφεση της ζήτησης. Η διαφοροποίηση της εισοδηματικής πολιτικής είναι αναγκαίο να συνοδεύεται από διαφοροποιήσεις άλλων πολιτικών. Πόσο μάλλον που είναι ήδη ορατή μια εξέλιξη της οικονομίας η οποία οδηγεί επικινδύνως σε σοβαρές αποτυχίες και δραματικές αναθεωρήσεις ως προς το σημερινό πλαίσιο των πολιτικών σύγκλισης. Η δυσμενής εξέλιξη του εμπορικού ισοζυγίου κινδυνεύει σε ένα σύντομο χρονικό διάστημα, κυρίως αν συνδυαστεί με την υποχώρηση της εισροής κοινοτικών κονδυλίων, να αναδειχθεί σε πρωτεύοντα παράγοντα των εξωτερικών συναλλαγών.

2. Η κριτική που ασκεί η ΣΕΣ για το συνολικό πλαίσιο διαχείρισης της ευρωπαϊκής οικονομίας αναφέρει με δύο λόγια ότι η πολιτική του Μάαστριχτ εμποδίζει την ανάκαμψη και τη βελτίωση των συνθηκών για την καταπολέμηση της ανεργίας. Και επισημαίνει την ανάγκη μιας πολιτικής μείωσης του κόστους του χρήματος (και φορολόγησης των βραχυπρόθεσμων μετακινήσεών του), αύξησης των επενδύσεων αλλά και αύξησης της συνολικής ζήτησης. Σ' ότι αφορά την καταστροφική έμφαση στη συγκράτηση των δημοσίων δαπανών η ΣΕΣ υποστηρίζει προφανώς την προσεκτική διαχείριση των δημοσίων οικονομικών, αλλά επισημαίνει ότι με μεγαλύτερους ρυθμούς ανάπτυξης, επενδύσεων και χαμηλότερα επιτόκια τα πράγματα θα ήταν διαφορετικά ενώ θα υπήρχαν περιθώρια και





για αύξηση της απασχόλησης σε κρίσιμους κοινωνικούς τομείς.

3. Λόγω της βραχυπρόθεσμης θεώρησης των πραγμάτων που επιβάλει η κυριαρχία των κερδοσκοπικών προσεγγίσεων, δε γίνονται αντιληπτές οι αρνητικές επιπτώσεις που δεν μπορούν παρά να έχουν μεσοπρόθεσμα οι περιοριστικές πολιτικές για την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και επομένως για την εξωτερική της θέση, δηλαδή για την ονομαστική σύγκλιση. Οχι μόνο ο στόχος της πραγματικής σύγκλισης, αλλά ειδικότερα ο στόχος της Νομισματικής Ενωσης απαιτούν την αναθεώρηση όλων των πολιτικών στο πνεύμα των προτάσεων της ΣΕΣ, με σημαντικές όμως εθνικές ιδιαιτερότητες.

4. Οι αυξήσεις της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας, προϋποθέσεις τόσο για την καταπολέμηση του πληθωρισμού, όσο και για την Οικονομική και Νομισματική Ενωση, δεν είναι δυνατόν να επιτευχθούν χωρίς αύξηση της ενδογενούς ζήτησης. Εχει διαπιστωθεί ότι η αντι-πληθωριστική πολιτική σκληρής δραχμής, ενώ πιέζει τις επιχειρήσεις προς τον εκσυγχρονισμό δεν έχει συνολικά θετικά αποτελέσματα ως προς την ανταγωνιστικότητα και το εμπορικό ισοζύγιο. Αντίθετα, η περιοριστική εισοδηματική πολιτική και η αυξημένη ανεργία ευνοούν τη διατήρηση ενός τομέα παραγωγής και υπηρεσιών «δεύτερης ταχύτητας». Αυτός ο τομέας για να αντιμετωπίσει τη φθίνουσα ανταγωνιστικότητα πιέζει τις αμοιβές της εργασίας, περνάει στην παραοικονομία, ή κλείνει.

5. Ως προς τη θρησκευτική προσήλωση στη σημερινή διαχείριση των δημοσίων οικονομικών, πρέπει πρώτα απ' όλα να διαπιστώσουμε ότι ακόμα και τώρα τα επιτόκια του δημόσιου δανεισμού είναι πολύ υψηλότερα από τον ρυθμό ανάπτυξης της οικονομίας και ότι αυτή η ανισορροπία είναι ένας παραλογισμός (οικονομικός και κοινωνικός) που δεν μπορεί να διατηρηθεί χωρίς συνεχείς αποσταθεροποιητικές επιπτώσεις. Δεν πρέπει βέβαια να ξεχνάμε ότι η μείωση των επιτοκίων που διεκδικεί η ΣΕΣ δεν μπορεί παρά να γίνει συντονισμένα σε ευρωπαϊκό επίπεδο και όχι με δραστικές εθνικές πρωτοβουλίες.

6. Η συγκράτηση των αμοιβών στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας με στόχους τη συγκράτηση του πληθωρισμού και την αύξηση των επενδύσεων, εξυπηρετεί άλλες διαδικασίες. Η πολιτική ανατίμησης του νομίσματος σε συνδυασμό με την εισοδηματική πολιτική έχουν τα εξής αποτελέσματα:

α. αυξάνουν την κερδοφορία των επιχειρήσεων,

β. προκαλούν συγκράτηση των τιμών μέσω της ύφεσης και

γ. όσο μειώνεται η ανταγωνιστικότητα και αυξάνονται οι εισαγωγές τόσο πιο αντι-πληθωριστικά λειτουργεί η πολιτική της σκληρής δραχμής. Λόγω όμως των υψηλών επιτοκίων (αλλά και της ύφεσης) η αυξημένη κερδοφορία μετατρέπεται σε μεγάλο βαθμό σε εξόφληση χρεών.

7. Σ' ότι αφορά την ανταγωνιστικότητα αλλά και τη μεσοπρόθεσμη εσωτερική και εξωτερική ισορροπία της οικονομίας, είναι κατά πολύ προτιμότερο να μεταφερθεί με κάποιο σταδιακό ίσως τρόπο η πίεση που ασκείται στις επιχειρήσεις, από τη συναλλαγματική στην εισοδηματική πολιτική. Η αλλαγή αυτή θα έχει τα εξής πλεονεκτήματα:

α. θα τονώσει την αύξηση της εσωτερικής ζήτησης,

β. θα δημιουργήσει προϋποθέσεις ζήτησης ευνοϊκότερες για άσκηση βιομηχανικής πολιτικής αναδιάρθρωσης με σοβαρές επιπτώσεις για τον πληθωρισμό και την ανταγωνιστικότητα,

γ. θα συμβάλει στη σταθεροποίηση της εξωτερικής θέσης της οικονομίας μέσω της αύξησης της ανταγωνιστικότητας άμεσα και της βελτίωσης του ισοζυγίου μεσοπρόθεσμα,

δ. θα αποτελέσει παράγοντα μείωσης των επιτοκίων,

ε. θα δημιουργήσει τις προϋποθέσεις για την ένταξη, με κάποιο ρεαλιστικό χρονοδιάγραμμα, στην ΟΝΕ και

στ. θα δημιουργήσει ένα ευνοϊκό περιβάλλον για πολιτικές καταπολέμησης της ανεργίας που σήμερα είναι καταδικασμένες να φυτοζωούν.

8. Η διεκδίκηση μισθολογικών αυξήσεων πάνω από τον προβλεπόμενο πληθωρισμό μπορεί με άμεσο τρόπο να στηριχτεί τόσο στη σημαντική αύξηση της κερδοφορίας όσο και στην αύξηση της παραγωγικότητας ιδιαίτερα στη βιομηχανία. Η επιχειρηματολογία όμως θα χρειαστεί να προσφύγει στην παραπάνω ανάλυση, για να αντικρούσει επιχειρήματα ως προς τις υποτιθέμενες αρνητικές επιπτώσεις τέτοιων αυξήσεων.

Απώλειες μισθών και εξελίξεις της απασχόλησης, της παραγωγής και των κερδών

Των **Ηλ. Ιωακείμογλου** και **Χρ. Τριανταφύλλου**

Απώλειες μισθών στο σύνολο της οικονομίας

Σύμφωνα με τους νέους αναθεωρημένους Εθνικούς Λογαριασμούς, η μάζα των μισθών και ημερομισθίων κατά το 1988 ανερχόταν σε 3070 δισ. δρχ. και αποτελούσε το 37% περίπου του ΑΕΠ. Κατά το 1994, η μάζα των μισθών και ημερομισθίων ήταν 7460 δρχ. σε τρέχουσες τιμές (τιμές 1994) και 3100 δισ. σε τιμές 1988. Επομένως, μεταξύ 1988 και 1994 η αγοραστική αξία των μισθών και ημερομισθίων έμεινε σταθερή. Εν τω μεταξύ, το σύνολο κέρδη + πρόσοδοι + τόκοι αυξήθηκε από 3903 δισ. το 1988, σε 11595 δισ. το 1994, δηλαδή σε 4821 δισ., σε σταθερές τιμές 1988: αυξήθηκε, επομένως, σε σταθερούς όρους, κατά 25% περίπου. Το αγροτικό εισόδημα, σε πραγματικούς όρους, μειώθηκε περίπου κατά 10%.

Το αποτέλεσμα της αναδιανομής του εισοδήματος σε βάρος της εργασίας εκφράζεται με τον καλύτερο τρόπο στο γεγονός ότι οι μισθοί και ημερομίσθια ως ποσοστό του ΑΕΠ μειώθηκαν από το 37% κατά το 1988, σε 34% κατά το 1994.

Οι εξελίξεις στη βιομηχανία

Για τις εξελίξεις στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, καλύτερες ενδείξεις παρέχουν τα στοιχεία της βιομηχανίας.

Η αύξηση της παραγωγής στις βιομηχανικές επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 10 απασχολούμενους (Ετήσιες Βιομηχανικές Ερευνες ΕΣΥΕΕ) μετά το 1990 συνοδεύτηκε από δραματική μείωση της απασχόλησης (διάγραμμα 6) κατά 15% περίπου.

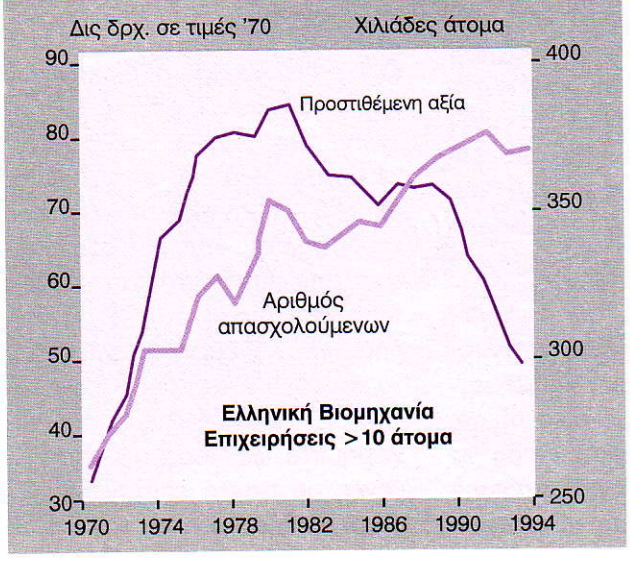
Σε ότι αφορά τη μάζα των μισθών και των κερδών, ακολούθησαν αποκλίνουσα πορεία (διάγραμμα 7): η μεν μάζα των μισθών βρίσκεται στα επίπεδα του 1976, ενώ η μάζα των κερδών έχει αυξηθεί έκτοτε (δηλαδή από το 1976) κατά 55% περίπου.

Σκοτεινό παραμένει το μέλλον της απασχόλησης

Σχετικά αισιόδοξο για το άμεσο μέλλον της απασχόλησης εμφανίζεται το ΥΠΕΘΟ, στην τελευταία έκθεση του οποίου προβλέπεται για το επόμενο έτος σταθεροποίηση του ποσοστού ανεργίας στα επίπεδα του 9,5%. Η πρόβλεψη αυτή ανάγεται αφενός μεν στην αναθεώρηση της πρόβλεψης των αναλυτών του υπουργείου σχετικά με το ΑΕΠ το οποίο θα αυξηθεί κατά 2% αφετέρου δε στη σχετικά μικρότερη αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Εν ολίγοις, αυτό μεταφράζεται σε αύξηση της απασχόλησης.

Ωστόσο, η αύξηση του ΑΕΠ δεν προκαλεί μόνο μία αύξηση του αριθμού των απασχολούμενων αλ-

6. Απασχόληση και παραγωγή



7. Κέρδοι και μισθοί



λά και μία αύξηση του εργατικού δυναμικού: διότι όπως έχει αποδειχθεί στο παρελθόν, σε κάθε περίπτωση που παρουσιάζονται ευκαιρίες απασχόλησης (π.χ. σε περιόδους ανάκαμψης της οικονομίας) εισέρχονται στην αγορά εργασίας νέοι υποψήφιοι απασχολούμενοι, οι οποίοι μέχρι πρότινος εμφανίζονταν ως άεργοι (μη ενεργός πληθυσμός), δηλαδή ως άτομα που έχουν μεν την εργάσιμη ηλικία, πλην όμως, δεν επιθυμούν να εργαστούν. Ετσι, η αναμενόμενη αύξηση του ΑΕΠ, είναι πιθανό ότι θα προκαλέσει, όχι μόνον μία αύξηση της απασχόλησης, αλλά και μία ακόμη μεγαλύτερη αύξηση του εργατικού δυναμικού. Ο αριθμός των ανέργων, όμως, είναι η διαφορά εργατικού δυναμικού - απασχόλησης. Ενδέχεται, λοιπόν, οι εκτιμήσεις του ΥΠΕΘΟ σχετικά με την ανεργία για το επόμενο έτος να αποδειχθούν υπεραισιόδοξες.

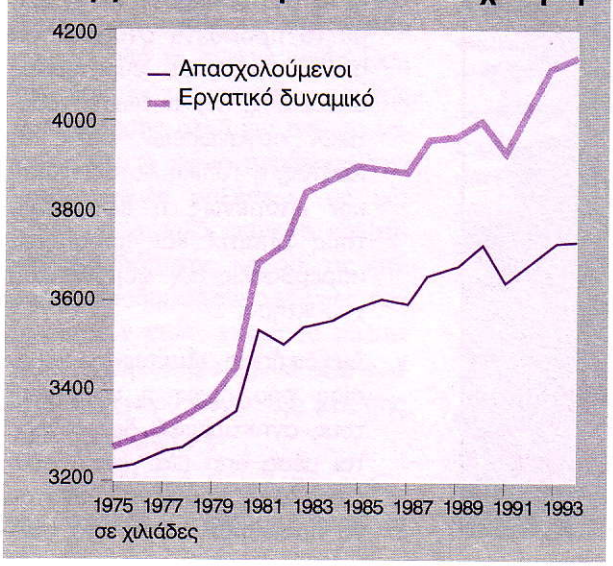
Εξάλλου, το πραγματικό ερώτημα που τίθεται δεν είναι τι θα συμβεί με την απασχόληση στη διάρκεια της αναγγελλόμενης ανάκαμψης, κατά τη διάρκεια της οποίας είναι φυσικό να απαλυνθεί το πρόβλημα της ανεργίας, αλλά τι θα συμβεί στη διάρκεια της επόμενης ύφεσης: διότι το πρόβλημα της ανεργίας είναι πρόβλημα διαρθρωτικό και ως εκ τούτου μακροχρόνιο. Η όποια βραχυχρόνια βελτίωση δε θα πρέπει επομένως να γίνεται αιτία εφησυχασμού.

ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ. Η αύξηση του εργατικού δυναμικού, κυρίως η είσοδος στην αγορά εργασίας νέων ή γυναικών που αναζητούν απασχόληση, είναι και ο λόγος της αύξησης της ανεργίας. Διότι, η ελληνική οικονομία δημιουργεί διαρκώς νέες θέσεις εργασίας (γεγονός που αποδεικνύεται από την αύξηση του αριθμού των απασχολουμένων), πλην όμως, όχι αρκετές ώστε να ικανοποιηθούν οι ανάγκες του πληθυσμού για εργασία: το εργατικό δυναμικό αυξάνεται ταχύτερα από την απασχόληση με αποτέλεσμα να αυξάνεται και η ανεργία (διάγραμμα 8).

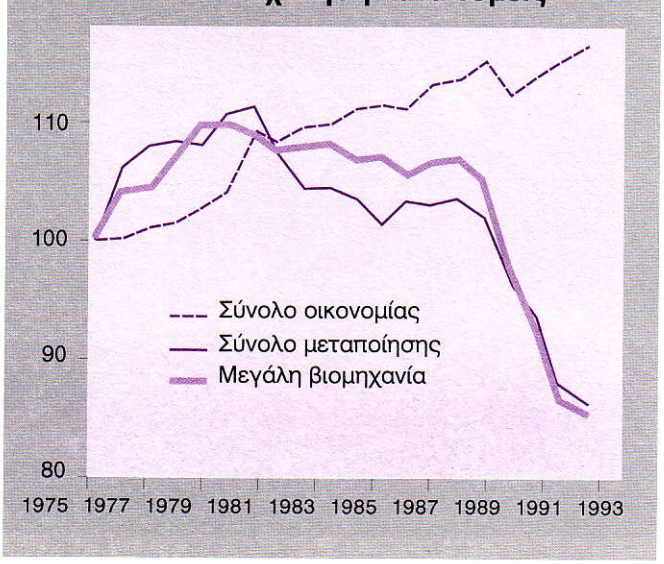
Ακόμη, η ικανότητα της ελληνικής οικονομίας να δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας εντοπίζεται στις υπηρεσίες. Η απασχόληση στην ελληνική βιομηχανία έχει μειωθεί δραματικά, με εξαίρεση μερικούς δυναμικούς κλάδους όπως για παράδειγμα τα τρόφιμα, τα προϊόντα από πετρέλαιο και οι εκτυπώσεις - εκδόσεις. Οι επιχειρήσεις της κλωστοϋφαντουργίας (με περισσότερα από 10 άτομα), απασχολούσαν το 1974, 65 χιλιάδες άτομα, ενώ σήμερα απασχολούν μόνο 35 χιλιάδες. Ο κλάδος των μεταλλικών προϊόντων εκτός μηχανών, που απασχολούσε το 1982, 26 χιλιάδες άτομα, απασχολεί σήμερα μόλις 18 χιλιάδες (διάγραμμα 10). Στο σύνολο της μεταποίησης η μείωση της απασχόλησης κατά την τελευταία πενταετία ανέρχεται σε 15%, και αν λάβουμε υπ' όψη μας και τις μικρές μεταποιητικές επιχειρήσεις, που απασχολούν λιγότερα από 10 άτομα, η μείωση ανέρχεται σε 20% (διάγραμμα 9).

Μέχρι σήμερα, η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας στηρίχθηκε, λοιπόν, στον τομέα των υπηρεσιών. Το ανησυχητικό είναι πως ο τομέας αυτός, όπως έχει αποδειχθεί από τις εμπειρίες των άλλων χωρών της Ε.Ε., δεν μπορεί να αναλαμβάνει αυτόν το ρόλο επ' άπειρο. Εκτός, εάν υπάρχει μία ευνοϊκή συνθήκη, που είναι η βελτίωση, η ανάπτυξη και η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της βιομηχανίας. Η διεθνής εμπειρία δείχνει ότι οι χώρες που έχουν ανταγωνιστική μεταποίηση μπορούν να δημιουργούν νέες θέσεις εργασίας όχι στην ίδια τη βιομηχανία, αλλά στον τομέα των υπηρεσιών.

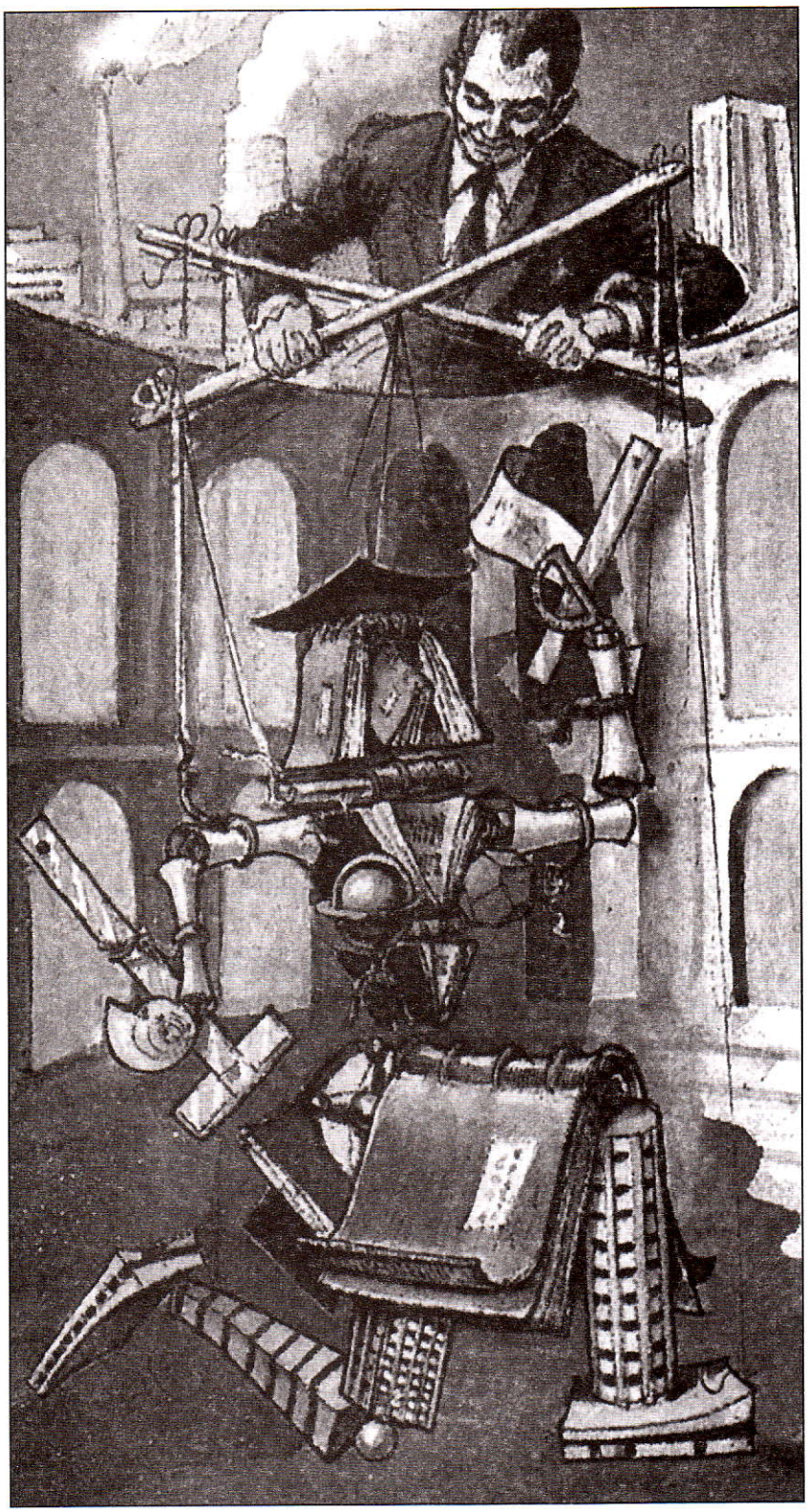
8. Εργατικό δυναμικό και Απασχόληση



9. Η απασχόληση κατά τομείς



Θεσμικό πλαίσιο και Συλλογική Σύμβαση Εργασίας



Του **Γ. Κουζή**

Το ενδεικτικά προτεινόμενο θεσμικό πλαίσιο της συλλογικής σύμβασης εργασίας αφορά σε ζητήματα γενικής εφαρμογής ενώ παράλληλα κρίνεται σκόπιμο ώστε θέματα ιδιαίτερης σημασίας, αν και δεν είναι δυνατόν να αποτελέσουν αντικείμενο γενικής ρύθμισης, να εμπεριέχονται σε συλλογικές συμβάσεις ειδικότερου χαρακτήρα και γι' αυτό ακριβώς περιλαμβάνονται στο κείμενο αυτό. Ετσι, λοιπόν, το προτεινόμενο πλαίσιο περιέχει τις ακόλουθες παραμέτρους:

α. Διεκδικήσεις γενικής εμβέλειας που μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας και που η εφαρμογή τους απαιτεί τη μόνη βούληση των εμπλεκόμενων εθνικού χαρακτήρα εθνικών οργανώσεων.

β. Διεκδικήσεις γενικού χαρακτήρα που μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο και περιεχόμενο της εθνικής γενικής ΣΣΕ με το πρόσθετο στοιχείο ότι απευθύνονται σε ευρύτερους αποδέκτες, πέραν των εργοδοτικών οργανώσεων, όπως το Κράτος, η Τοπική Αυτοδιοίκηση και επομένως η εφαρμογή τους απαιτεί και πρόσθετες παρεμβάσεις π.χ. νομοθετικού χαρακτήρα.

γ. Διεκδικήσεις ιδιαίτερης σημασίας που όμως η εφαρμογή τους αντικειμενικά δεν ευνοείται μέσα από μία γενική ρύθμιση αλλά που είναι δυνατόν να προωθηθεί μέσα από συλ-



λογικές συμβάσεις ειδικότερου περιεχομένου (π.χ. κλαδικού ή επιχειρησιακού) λόγω της ιδιαιτερότητας που περικλείουν και της διασύνθεσής τους με ειδικούς χώρους και εξειδικευμένα επίπεδα. Ανεξάρτητα, λοιπόν, από το γεγονός ότι δεν είναι εύκολη και δυνατή η ένταξή τους στην ΕΓΣΣΕ, εντούτοις περιλαμβάνεται στον προβληματισμό μας σαν συμβολή στην ειδικότερου επιπέδου συλλογική διαπραγμάτευση.

Παράλληλα, είναι χρήσιμο να επισημανθεί ότι ο Ν. 1876/90 περί συλλογικών διαπραγματεύσεων παρέχει τη δυνατότητα για σημαντική ανάπτυξη του θεσμικού πλαισίου των συλλογικών συμβάσεων εφόσον σε αυτό μπορεί να ενταχθεί οτιδήποτε επηρεάζει άμεσα το πεδίο των εργασιακών σχέσεων.

Επιπλέον, και με βάση τον παραπάνω προβληματισμό θα πρέπει και το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα να ακολουθήσει το παράδειγμα του αντίστοιχου ευρωπαϊκού με τις σημαντικές κατακτήσεις στο θεσμικό επίπεδο. Στα πλαίσια αυτά θα μπορούσε να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στον τομέα της απασχόλησης, θεματολογία που αποτελεί το βασικό περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων σε διεθνές επίπεδο.

Η ενίσχυση του θεσμικού μέρους και ιδιαίτερα εκείνου της διατήρησης και αύξησης του επιπέδου της απασχόλησης επιβάλλεται σήμερα από τη συνεχή επιδείνωση των δεικτών της ανεργίας και της απασχόλησης αλλά και από το γεγονός ότι το πάγιο πρόβλημα των μισθολογικών αυξήσεων σε μία χώρα με χαμηλά επίπεδα εργατικού εισοδήματος και με τις σοβαρές εισοδηματικές απώλειες των τελευταίων ετών, χωρίς να πρέπει να υποτιμηθεί προβάλλει λιγότερο έντονα σήμερα λόγω της μείωσης του πληθωρισμού.

Μια δεύτερη γενική θεματολογία θεσμικού χαρακτήρα μπορεί να αφορά ρυθμίσεις που να περιορίζουν την ποσοτική ευελιξία των εργασιακών σχέσεων ώστε να περιοριστούν οι δυνατότητες της εργοδοτικής πλευράς να μειώνει το άμεσο εργασιακό κόστος αυξάνοντας παράλληλα και το στοιχείο της ανασφάλειας στο εργατικό δυναμικό και μάλιστα σε μία χώρα με μεγάλα περιθώρια εφαρμογής πολιτικών ευελιξίας στον τομέα της απασχόλησης (κύρια μέσω των συμβάσεων έκτακτης ή προσωρινής απασχόλησης αλλά και της παραοικονομίας και «μαύρης» εργασίας).

Γενικής εμβέλειας αιτήματα αντικείμενα της ΕΓΣΣΕ

1. Κατάργηση της διάκρισης εργατών και υπαλλήλων με άξονα το δικαίωμα της αποζημίωσης

Η διάκριση αυτή ανεξάρτητα από το αναχρονιστικό πλαίσιο που τη διέπει (Ν. 2112/1920) και την ευρωπαϊκή πρωτοτυπία ως προς τα δικαιώματα στην αποζημίωση των εργατών, έλκει την αφετηρία της σε ιστορικές αναφορές που η εξέλιξη στον τομέα των εργασιακών σχέσεων τις έχει ξεπεράσει. Αλλωστε, σήμερα η αλληλοσύνδεση πνευματικής και χειρωνακτικής εργασίας ανατρέπει την κάθετη διάκριση ανάμεσά τους, η δε ανάπτυξη του τριτογενή τομέα της οικονομίας και η «τριτογενοποίηση» σημαντικότατου μέρους των δραστηριοτήτων του δευτερογενή τομέα επιτείνουν στην αναθεώρηση της κλασικής διάκρισης υπαλλήλου και εργάτη με έμφαση και στον τρόπο πληρωμής των αποδοχών τους (μισθός και ημερομίσθιο). Η αναγνώριση με ενιαίο τρόπο του δικαιώματος στην αποζημίωση απέναντι στους μισθωτούς (εργάτες και υπαλλήλους) αποτελεί πρώτο βήμα στην προοπτική άρσης της παραπάνω διάκρισης που συνιστά στην ουσία και άνιση μεταχείριση. Αυτή η θέση ενισχύεται και από την πρόσφατη νομολογία και την έκδοση απόφασης αντίστοιχου περιεχομένου από το Πρωτοδικείο Ναυπλίου.

2. Περιορισμός της δυνατότητας ανανέωσης των συμβάσεων ορισμένου χρόνου (πέραν των δύο) για διάστημα μεγαλύτερο των 18 μηνών

Η ιδιαίτερη ανάπτυξη του θεσμού της σύμβασης ορισμένου χρόνου (έκτακτης ή προσωρινής απασχόλησης) στην Ελλάδα που παρουσιάζει και διπλάσια ποσοστά σε σχέση με τον κοινοτικό μέσο όρο παρουσιάζει την κύρια μορφή ευελιξίας στις πολιτικές των επιχειρήσεων ξεπερνώντας τα όρια του εποχιακού χαρακτήρα ορισμένων επιχειρήσεων και καταστρατηγώντας εργασιακά δικαιώματα μέσα και από την αξιοποίηση νομοθετικών κενών. Αυτήν την κατάσταση ενισχύει και η έλλειψη αποδεικτικού εγγράφου ως προς την εργασιακή σχέση αφού και το προεδρικό διάταγμα 156/94 είναι σχετικά πρόσφατο και στην πράξη ελάχιστα έχει προωθηθεί. Στα πλαίσια του περιορισμού ανάπτυξης της προσωρινής απασχόλησης σε βάρος της σταθερής θα πρέπει να περιορισθεί η δυνατότητα δεύτερης ανανέωσης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου (σύμφωνα άλλωστε και με την πάγια νομολογία) με ανώτερο χρονικό διάστημα διάρκειας 18 μηνών.

3. Καθιέρωση δικαιώματος αποζημίωσης για απόλυση σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου που υπερβαίνουν τους 12 μήνες.

Το αίτημα αυτό μπορεί να αποτελεί συμπληρωματικό μέτρο στο προηγούμενο στην κατεύθυνση του περιορισμού της καταχρηστικής λειτουργίας της προσωρι-

νής απασχόλησης. Αποτελεί και διεθνή πρακτική (π.χ. Γαλλία) και εντάσσεται στα πλαίσια της ελάφρυνσης του αισθήματος ανασφάλειας του συμβασιούχου. Το ύψος της αποζημίωσης μπορεί να αφορά στο 5% επί της συνολικής αμοιβής που καταβλήθηκε σε όλη τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης. Τέλος, η μη καθιέρωση δικαιώματος αποζημίωσης με τη λήξη των συμβάσεων ορισμένου χρόνου δεν είναι ουσιαστικό στοιχείο της συγκεκριμένης μορφής εργασιακής σχέσης αλλά παρεπόμενό της σύμφωνα με τη νομοθεσία και επομένως δεν μπορεί να είναι και ασυμβίβαστη με αυτήν.

4. Καθιέρωση ανώτατου ορίου της εβδομαδιαίας διάρκειας της μερικής απασχόλησης.

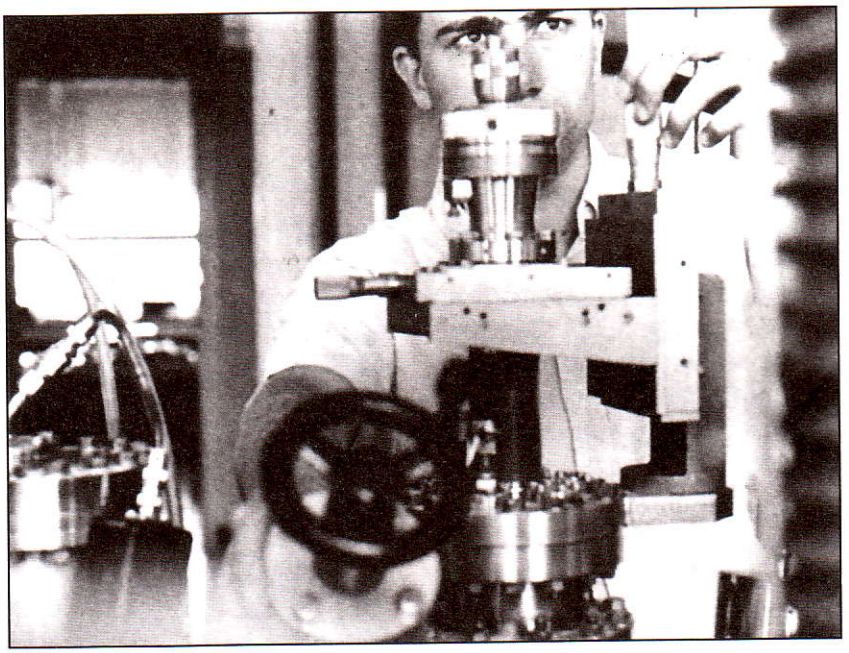
Το πλαίσιο λειτουργίας της μερικής απασχόλησης δεν έχει διαμορφωθεί με επάρκεια μέχρι σήμερα. Η καθιέρωση ανώτατου ορίου της εβδομαδιαίας μερικής απασχόλησης αποτελεί ρύθμιση που προσδιορίζει τα χρονικά πλαίσια λειτουργίας της σύμφωνα άλλωστε και με τη διεθνή πρακτική (π.χ. Βέλγιο, Γαλλία κ.λ.π.).

Η καθιέρωση ενός ανώτατου ορίου που να αντιστοιχεί στα 3/4 του χρόνου της αντίστοιχης εβδομαδιαίας πλήρους απασχόλησης (νόμιμης ή συμβατικής) συμβάλλει στα ακόλουθα:

α. στον περιορισμό της ανεξέλεγκτης λειτουργίας της μερικής απασχόλησης σε βάρος της πλήρους,

β. στην αποφυγή του ενδεχόμενου επιβολής έμμεσης μείωσης χρόνου εργασίας και αποδοχών με τη γενικευμένη λειτουργία εβδομαδιαίου ωραρίου π.χ. 32 ή 33 ωρών κ.λ.π.

γ. στην κατοχύρωση των δικαιωμάτων του μερικά απασχολούμενου ως προς την υπερωριακή του εργασία (π.χ. προσδιορισμός της, νόμιμη προσαύξηση κ.λ.π.) ιδιαίτερα μάλιστα όταν και το Π.Δ. 156/94 δεν έχει πρακτικά εφαρμοστεί.



5. Η καθιέρωση προσαύξησης στο ωρομίσθιο της μερικής απασχόλησης

Η μερική απασχόληση κατά κανόνα συνεπάγεται μεγαλύτερη εντατικοποίηση της εργατικής δύναμης σε σχέση με την πλήρη απασχόληση και έμμεση επιμήκυνση του εργάσιμου χρόνου. Η καθιέρωση προσαύξησης (π.χ. 10%) στο ωρομίσθιο σε σχέση με εκείνο της πλήρους απασχόλησης συμβάλλει στην καθιέρωση ίσης αμοιβής για ίδιο (έμμεσα) χρόνο και ένταση ρυθμών εργασίας και αποτελεί παράλληλα αντικίνητρο σε όσους εργοδότες αναζητούν στη μερική απασχόληση την εύκολη λύση για χαμηλότερο κόστος και εντατικοποίηση της εργασίας σε βάρος του θεσμού της πλήρους απασχόλησης.

6. Επέκταση του θεσμού του γιατρού εργασίας, τεχνικού ασφάλειας και εκπροσώπου υγιεινής και ασφάλειας σε επιχειρήσεις άνω των 20 εργαζομένων

Απέναντι στην καθυστέρηση λήψης νομοθετικών μέτρων προκειμένου να εξασφαλιστεί το κατάλληλο πλαίσιο συνθηκών εργασίας στους εργασιακούς χώρους παράλληλα με την ιδιαίτερη επικινδυνότητα που εντοπίζεται στις επιχειρήσεις μικρομεσαίου μεγέθους που εξαιρούνται από το νομοθετικό πλαίσιο περί υγιεινής και ασφάλειας η συλλογική ρύθμιση για την επέκταση εφαρμογής του θεσμού του γιατρού εργασίας, τεχνικού ασφαλείας και εκπροσώπου υγιεινής και ασφάλειας, σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους, αποτελεί ένα πρώτο βήμα για την ευρύτερη κάλυψη των ευαίσθητων από πλευράς συνθηκών εργασίας χώρων. Αλλωστε ο θεσμός του εκπροσώπου υγιεινής και ασφάλειας (πέραν της αντίστοιχης επιτροπής) αποτελεί τον κανόνα στις περισσότερες χώρες όπου απασχολείται προσωπικό άνω των 20 ατόμων.

7. Επέκταση του θεσμού των συμβουλίων εργαζομένων στις επιχειρήσεις με περισσότερους από 20 εργαζομένους και καθιέρωση του εκπροσώπου εργαζομένων στις επιχειρήσεις άνω των 5 ατόμων.

Η ανυπαρξία θεσμών άμεσης εκπροσώπησης στις μικρές επιχειρήσεις που αποτελούν τον κανόνα

στην Ελλάδα (97% των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα δεν υπερβαίνουν τους 20 εργαζόμενους) σε συνδυασμό με την περιορισμένη συνδικαλιστική δραστηριότητα και λόγω του υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου (σωματειακή μορφή των συνδικάτων), απαιτεί, εκτός από την ενεργοποίηση και αξιοποίηση του θεσμού του εργασιακού συμβουλίου που ισχύει για τις επιχειρήσεις άνω των 50 εργαζομένων την επέκταση της ρύθμισης για τις επιχειρήσεις άνω των 20 εργαζομένων. Για τη μεγάλη κατηγορία των μικρότερων επιχειρήσεων να καθιερωθεί ο θεσμός του εκπροσώπου εργαζομένων καλύπτοντας εκείνες που απασχολούν περισσότερους από 5 εργαζόμενους, με αναγνώριση ανάλογης συνδικαλιστικής προστασίας και διευκολύνσεων.

Η τόνωση της απασχόλησης το υπ'αριθμόν ένα ζήτημα της σημερινής πραγματικότητας

8. Δημιουργία βρεφονηπιακών σταθμών για επιχειρήσεις που απασχολούν συνολικά περισσότερους από 250 εργαζόμενους.

Η δημιουργία με δαπάνες του εργοδότη βρεφονηπιακών σταθμών ως μέτρο κάλυψης μέρους των οικογενειακών και κοινωνικών αναγκών μπορεί μεγάλου μεγέθους επιχειρήσεις ή παραρτήματά τους που απασχολούν συνολικά περισσότερους από 250 εργαζόμενους.

9. Η επέκταση της απαγόρευσης απόλυσης των γυναικών για δύο έτη μετά τον τοκετό.

Η επέκταση της προστασίας της μητρότητας με την παράλληλη επέκταση του ορίου απαγόρευσης της απόλυσης μητέρων δύο χρόνια μετά τον τοκετό είναι μέτρο που συμβάλλει στην προστασία της ευαίσθητης αυτής κατηγορίας αφού το υπάρχον πλαίσιο δεν είναι αρκετό για να αποφευχθούν αντικοινωνικές συμπεριφορές της εργοδοτικής πλευράς.

10. Δημιουργία παρατηρητηρίου εργασιακών σχέσεων

Η καταγραφή των εξελίξεων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων μέσα από θεσμούς ή πρακτικές κοινής αποδοχής ευνοεί τη διαμόρφωση αντικειμενικής εικόνας για την πορεία των εργασιακών σχέσεων με στόχο την πληροφόρηση των άμεσα ενδιαφερομένων, αλλά και τη δικτύωση με αντίστοιχους φορείς σε διεθνές επίπεδο για την απόκτηση της σχετικής πληροφόρησης σχετικά με τις εξελίξεις που αναπτύσσονται (σε νομοθετικό, συμβατικό, νομολογιακό επίπεδο) στην Ευρωπαϊκή Ενωση.

Β. Γενικής εμβέλειας αιτήματα αντικείμενα της ΕΓΣΣΕ αλλά και ευρύτερων νομοθετικών ρυθμίσεων

1. Προώθηση των ομόφωνων αποφάσεων της ΟΚΕ για την αύξηση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας.

Οι ομόφωνες αποφάσεις λήφθηκαν στα πλαίσια της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής για την ανεργία και την απασχόληση μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο της ΕΓΣΣΕ παραπέμποντας την εφαρμογή τους στην κρατική εξουσία που άλλωστε έχει επίσημα δεσμευθεί για την προώθησή τους. Σε αυτά τα πλαίσια ενδεικτικά περιλαμβάνεται:

- η τριμερής και ισομερής εκπροσώπηση στη διοίκηση του ΟΑΕΔ σε συνδυασμό με το λειτουργικό εκσυγχρονισμό, την αποκέντρωση του οργανισμού και την ισομερή τριμερή χρηματοδότησή του.
- η εφαρμογή και αξιοποίηση του ΕΚΛΑ σε συνδυασμό με τη δημιουργία του πλαισίου λειτουργίας και διαχείρισής του
- η καθιέρωση μητρώου ανέργων με την απογραφή των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων τους
- η καθιέρωση κάρτας εργασίας για τους αλλοδαπούς
- η καθιέρωση της εθελούσιας εξόδου και πρόωρης συνταξιοδότησης σε θύλακες ανεργίας (περιοχές, κλάδους)
- η αύξηση και επιμήκυνση του χρόνου επιδότησης της ανεργίας
- η καθιέρωση της εναλλακτικότητας της επιδότησης της ανεργίας με τη δημιουργική απασχόληση των ανέργων και την ένταξή τους στην παραγωγική διαδικασία.
- η δημιουργία παρατηρητηρίων απασχόλησης με τη συνεργασία κοινωνικών φορέων, Κράτους και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης
- ο περιορισμός της πολυαπασχόλησης
- η προώθηση έμπρακτων μορφών κοινωνικής αλληλεγγύης για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού σε συνεργασία και με τοπικούς φορείς
- η φορολογική μεταρρύθμιση σαν μέσο άντλησης πόρων για την πολιτική κατά της ανεργίας.

2. Κατάργηση της υπερεργασίας

Η ιδιαίτερη ανάπτυξη στην Ελλάδα των συμπληρωματικών ωρών απασχόλησης (υπερεργασία, υπερωρίες) αποτελούν τη βασικότερη μορφή ευελιξίας του χρόνου εργασίας με σημαντικές επιπτώσεις στον τομέα της απασχόλησης. Σαν ένα πρώτο μέτρο περιορισμού του

παραπάνω φαινομένου μπορεί να θεωρηθεί η κατάργηση του θεσμού της υπερεργασίας (από 40 έως 45 ή 48 ώρες την εβδομάδα) που αποτελεί ελληνική πρωτοτυπία και η ενσωμάτωση των ωρών που την αφορούν στο πλαίσιο της υπερωριακής απασχόλησης. Το μέτρο άλλωστε αυτό αποφασίστηκε κατά πλειοψηφία (με την αρνητική ψήφο των εργοδοτών) στη σχετική γνωμοδότηση της ΟΚΕ.

3. Αναγνώριση του δικαιώματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης και υπογραφής ΣΣΕ στους ομίλους επιχειρήσεων

Η ολοένα αυξανόμενη παρουσία των ομίλων επιχειρήσεων εθνικού, πολυεθνικού, κλαδικού και πολυκλαδικού χαρακτήρα δημιουργεί σειρά προβλημάτων σχετικά με την αναζήτηση της αφετηρίας λήψης αποφάσεων σε ζητήματα πολιτικής των επιχειρήσεων που επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις. Η αναγνώριση του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης και υπογραφής ΣΣΕ σε επίπεδο ομίλων επιχειρήσεων αποτελεί βήμα για την αντιμετώπιση του παραπάνω προβλήματος. Επειδή το πεδίο εφαρμογής του Ν. 1876/90 περί συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν περιλαμβάνει το πεδίο των ομίλων επιχειρήσεων απαιτείται νομοθετική ρύθμιση για κάλυψη του σχετικού κενού. Ωστόσο, στο περιεχόμενο της ΕΓΣΣΕ μπορεί να περιληφθεί διάταξη κύρια «πολιτικής σημασίας» που να παραπέμπει στη νομοθετική παρέμβαση.

Γ. Αιτήματα ειδικότερης εμβέλειας κλαδικού ή επιχειρησιακού επιπέδου

1. Μείωση του χρόνου εργασίας με διατήρηση των αποδοχών - 35ωρο

Η μείωση του χρόνου εργασίας με διατήρηση των αποδοχών με προοπτική την 35ωρη εβδομαδιαία εργασία αποτελεί μέτρο που συμβάλλει στην αύξηση της απασχόλησης (βλ. σχετική μελέτη ΙΝ.Ε/ΓΣΕΕ). Η ρύθμιση αυτή απευθύνεται πιλοτικά σε κλάδους ή επιχειρήσεις εντάσεως κεφαλαίου που αποτελούν τους προνομιακούς χώρους για την πιθανότητα πρακτικής εφαρμογής και λειτουργίας ενός τέτοιου μέτρου.

2. Καθιέρωση συμφωνιών παραγωγικότητας με στόχο την αύξηση της απασχόλησης

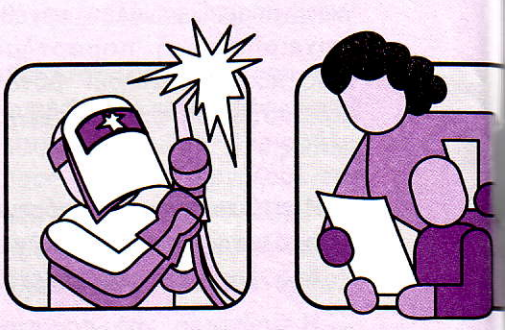
Η καθιέρωση συμφωνιών παραγωγικότητας σε κλάδους ή επιχειρήσεις που παρουσιάζουν αύξηση της παραγωγικότητας και κερδών μπορεί να συμβάλλει στην αύξηση της απασχόλησης. Οι συμφωνίες αυτές αφορούν στη διάθεση μέρους των κερδών της εργοδοσίας και μέρους του οφέλους των εργαζομένων από την αύξηση των μισθών με κατεύθυνση στη δημιουργία επενδύσεων και νέων θέσεων απασχόλησης. Πρόκειται για μέτρο με διεθνή πρακτική που αντιμετωπίστηκε θετικά και στη σχετική γνωμοδότηση της ΟΚΕ.

3. Καθορισμός ανώτατου ορίου ευέλικτης απασχόλησης στις επιχειρήσεις

Η έλλειψη ικανοποιητικού πλαισίου λειτουργίας της ευέλικτης απασχόλησης (μερικής, προσωρινής κ.λ.π.) απαιτεί ρυθμίσεις με στόχο την προστασία της πλήρους απασχόλησης από τη γενικευμένη επιβολή και εφαρμογή των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Σ'αυτά τα πλαίσια επιχειρήσεις μη εποχικού χαρακτήρα δεν θα πρέπει να απασχολούν έκτακτο ή μερικά απασχολούμενο προσωπικό με αντίστοιχα ευέλικτο εργασιακό καθεστώς, σε ποσοστό ανώτερο του 15% επί του συνόλου των απασχολούμενων στις επιχειρήσεις του κλάδου (π.χ. λιανικό εμπόριο, super markets, ξενοδοχεία με επίπεδα μίνιμουμ πελατειακής σταθερότητας κ.λ.π.).

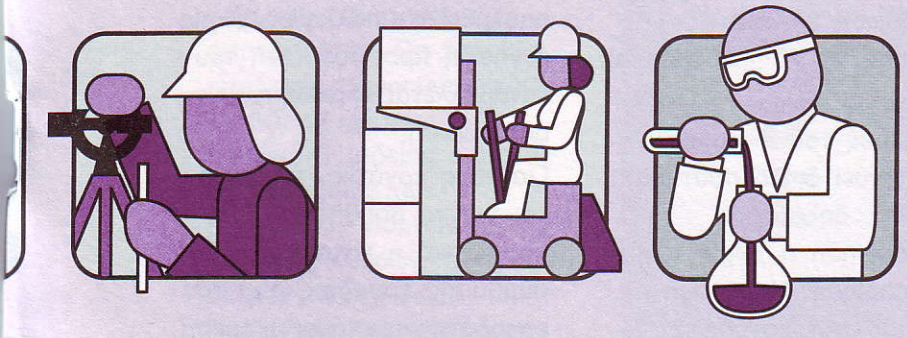
ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΤΩΤΑ

ΕΓΣΕΕ-ΔΙΑΙΤΙΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ	ΧΡΟΝΟΣ ΙΣΧΥΟΣ από - έως	ΗΜΕΡΟ-ΜΙΣΘΙΟ
ΕΓΣΕΕ 1984	1.5-31.8.84 1.5-31.8.84 1.9-31.12.84	1202 1285 1314
ΕΓΣΕΕ 1985	1.1-30.4.85 1.5-31.8.85 1.9-31.12.85	1422 1516 1548
ΕΓΣΕΕ 1986	1.1-31.4.86 1.5-31.8.85 1.9-31.12.85	1618 1639 1716
ΕΓΣΕΕ 1987	1.1-30.4.87 1.5-31.8.86 1.9-31.12.87	1787 1805 1886
ΕΓΣΕΕ 1988	1.1-31.4.88 1.4-31.8.88 1.9-31.12.88	2074 2106 2243
ΕΓΣΕΕ 1989	1.1-30.4.88 1.5-31.8.89 1.9-31.12.89	2450 2475 2705
ΕΓΣΕΕ 1990	1.1-31.8.90 1.9-31.12.90	2911 3118
ΕΓΣΕΕ 1991	1.1.91 1.7.91	3315 3501
ΕΓΣΕΕ 1992	1.1.92 1.7.92	3721 3870
ΕΓΣΕΕ 1993	1.1.93 1.7.93	4081 4411
ΕΓΣΕΕ 1994	1.1.94 1.7.94	4632 4934
ΕΓΣΕΕ 1995	1.1.95 1.7.95	5132 5336



ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΑΠΟ 1984 ΚΑΙ ΜΕΤΑ

ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΥΞΗΣΗΣ	ΜΙΣΘΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΥΞΗΣΗΣ	ΕΤΗΣΙΕΣ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ (12 μήνες)	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΥΞΗΣΗΣ ΕΤΗΣΙΩΝ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ (σχέση προηγ. έτους)	ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΕΣΟΥ ΕΤΗΣΙΟΥ ΔΤΚ ΚΑΘΕ ΕΤΟΥΣ ΜΕ ΤΟΝ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΟ ΠΡΟΗΓ. ΕΤΟΥΣ (ποσοστό μεταβολής)	ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
10,8 % 6,9 % 2,2 %	27012 28876 29511	10,8 % 6,9 % 2,2 %	341596	-	18.6 %	-
8,2 % 6,6 % 2,1 %	31931 34038 34759	8,2 % 6,6 % 2,1 %	402912	17,9 %	19,2 %	-1,09 %
4,5 % 1,3 % 4,7 %	36316 36792 38251	4,5 % 1,3 % 4 %	445436	10,5 %	23,1 %	-10,25 %
4,1 % 1 % 4,5 %	40100 40501 42324	4,8 % 1 % 4,5 %	491700	10,38 %	16,4 %	-5,1 %
10 % 1,5 % 6,5 %	46443 47143 502074	9,7 % 1,5 % 6,5 %	575172	16,9 %	13,5 %	+3 %
9,3 % 1 % 9,3 %	54828 55376 60506	9,2 % 1 % 9,3 %	682840	18,7 %	13,7 %	+4,39 %
7,6 % 7,1 %	65105 69727	7,6 % 7,1 %	808992	18,4 %	20,4 %	-1,6 %
6,3 % 5,6 %	74121 78272	6,3 % 5,6 %	914358	13,02 %	19,5 %	-5,4 %
6,28 % 4 %	88160 86487	6,24 % 4 %	1017882	11,3 %	15,8 %	-3,8 %
5,45 % 8,08 %	91206 98568	5,45 % 8,07 %	1138644	11,8 %	14,4 %	-2,2 %
5 % 6,5 %	103497 110225	5 % 6,5 %	1282332	12,6 %	10,9 %	+1,53 %
4 % 4 %	114634 119220	4 % 4 %	1403124	9,41 %	8 %	+1,3 %



Με βάση τα στοιχεία του πίνακα ενώ οι ονομαστικές αυξήσεις κατά την περίοδο 1984-95 έχουν αυξηθεί κατά 310%, οι πραγματικοί μισθοί έχουν μειωθεί, την ίδια περίοδο, κατά 19,44%.

Αίτημα της ΓΣΣΕ για τις αποζημιώσεις

Εξίσωση υπαλλήλων και εργατών

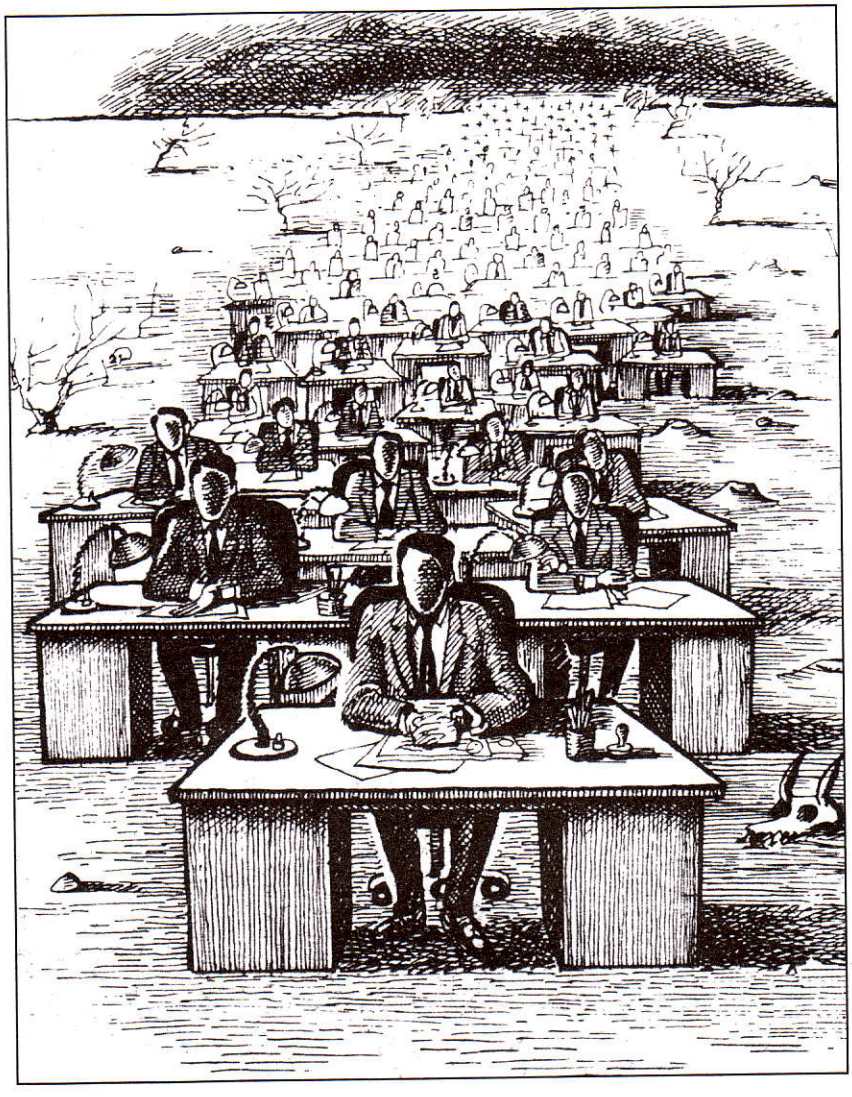
Ωριμο θέμα προς επίλυση θεωρεί η ΓΣΕΕ την εξίσωση των αποζημιώσεων που χορηγούνται σε εργάτες και υπαλλήλους στην περίπτωση απόλυσής τους.

Το θέμα αυτό αποτελεί ένα από τα βασικά αιτήματα της Συνομοσπονδίας και αναμένεται να συζητηθεί κατά τη διάρκεια των φετινών διαπραγματεύσεων με τις εργοδοτικές οργανώσεις για τη σύναψη της νέας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

Η διάκριση εργατών και υπαλλήλων που σε άλλες χώρες έχει καταργηθεί, στη χώρα μας βρίσκει την εφαρμογή της στο θέμα της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης σύμφωνα με το νόμο 2112/20.

Ενα άλλο στοιχείο που ενισχύει τα επιχειρήματα της ΓΣΕΕ για εξίσωση των αποζημιώσεων είναι μία δικαστική απόφαση (Πρωτοδικείο Ναυπλίου, έτος 1994) με την οποία χαρακτηρίστηκε ως αντισυνταγματική η διάκριση στις αποζημιώσεις εργατοτεχνιτών και υπαλλήλων.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση του 1994-1995 συμφωνήθηκε μια μικρή αύξηση στις αποζημιώσεις των εργατοτεχνιτών (με τη συμπλήρωση 15 ετών έγινε η αποζημίωση σε 78 ημερομίσθια και με τη συμπλήρωση 20 ετών υπηρεσίας σε 91 ημερομίσθια).



Τι ισχύει με το σημερινό καθεστώς

Σήμερα, για τους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα ισχύει διπλό σύστημα απόλυσης, δηλαδή με προειδοποίηση ή χωρίς προειδοποίηση. Η επιλογή επαφίεται στον εργοδότη. Πάντως, σε περίπτωση απόλυσης ύστερα από προειδοποίηση το ποσόν της αποζημίωσης του υπαλλήλου περιορίζεται στο ήμισυ. Αντίθετα, σε περίπτωση που απολυθεί ο υπάλληλος χωρίς έγγραφη προειδοποίηση του καταβάλλεται ολόκληρη η αποζημίωση.

Για τους εργάτες, τεχνίτες και για το βοηθητικό προσωπικό η καταγγελία σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη συνεπάγεται άμεση καταβολή της αποζημίωσης.

- Η αποζημίωση λόγω απόλυσης καταβάλλεται με την έγγραφη καταγγελία. Εάν δεν καταβληθεί η αποζημίωση, η απόλυση είναι άκυρη.
- Αποζημίωση δεν καταβάλλεται όταν ο εργαζόμενος αποχωρεί οικειοθελώς (παραίτηση).

Επίσης δεν καταβάλλεται αποζημίωση στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος:

1. Δε συμπλήρωσε δύο μήνες εργασίας στον τελευταίο εργοδότη.
2. Αρνείται να καταβάλλει τις ασφαλιστικές εισφορές που του αναλογούν.
3. Καταγγέλλει σιωπηρώς τη σύμβαση εργασίας λόγω παρατεταμένης ασθένειας.
4. Απολύεται συνεπεία διακοπής των εργασιών της επιχείρησης λόγω σοβαρού έκτακτου περιστατικού (πλημμύρα, πυρκαγιά κ.ά.) ή για λόγους ανωτέρας βίας.

- Η αποζημίωση της απόλυσης δεν υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές. Αντίθετα, υπόκειται σε φόρο και χαρτόσημο.
- Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του εργαζομένου κατά τον τελευταίο μήνα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Ως τακτικές αποδοχές θεωρούνται και τα πάσης φύσεως επιδόματα (αδείας κ.ά.), οι προσαυξήσεις των Κυριακών - γιορτών - νυχτερινών ωρών, η υπερεργασίας, δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων τα εκτός έδρας κ.ά.

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΠΟΥ ΑΠΟΛΥΟΝΤΑΙ

ΥΠΗΡΕΣΙΑ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ
0-2 μήνες	Δεν δικαιούται αποζημίωση
2 μήνες - 1 χρόνο	Αποζημίωση 5 ημερομίσθια
2 χρόνια -3 χρόνια	Αποζημίωση 5 ημερομίσθια
4 χρόνια - 5 χρόνια	Αποζημίωση 5 ημερομίσθια
6 χρόνια - 10 χρόνια	Αποζημίωση 5 ημερομίσθια
11 χρόνια- 15 χρόνια	Αποζημίωση 5 ημερομίσθια
16 χρόνια- 20 χρόνια	Αποζημίωση 5 ημερομίσθια
21 χρόνια και άνω	Αποζημίωση 5 ημερομίσθια

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΠΟΥ ΑΠΟΛΥΟΝΤΑΙ

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΠΟΣΟ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΣΕ ΜΗΝΕΣ*	ΠΟΣΟ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΣΕ ΜΗΝΕΣ*
2 μήνες - 1 έτος	1	1/2
1 έτος - 4 έτη	2	1
4-6 έτη	3	1 1/2
6-8 έτη	4	2
8-10 έτη	5	2 1/2
10 έτη	6	3
11 έτη	7	3 1/2
12 έτη	8	4
13 έτη	9	4 1/2
14 έτη	10	5
15 έτη	11	5 1/2
16 έτη	12	6
17 έτη	13	6 1/2
18 έτη	14	7
19 έτη	15	7 1/2
20 έτη	16	8
21 έτη	17	8 1/2
22 έτη	18	9
23 έτη	19	9 1/2
24 έτη	20	10
25 έτη	21	10 1/2
26 έτη	22	11
27 έτη	23	11 1/2
28 έτη και άνω	24	12

** Σε καταγγελία χωρίς προειδοποίηση*
*** Σε καταγγελία ύστερα από προειδιποίηση*

Ελληνική πρωτιά σε ώρες εργασίας

Οι Ελληνες μαζί με τους Πορτογάλους εργάζονται τις περισσότερες ώρες στην Ευρώπη. Σύμφωνα με την τελευταία έκθεση της EUROSTAT για τον ετήσιο χρόνο απασχόλησης των εργαζομένων στη δεκαετία 1983-1993, περισσότερες ώρες απ' όλους τους Ευρωπαίους εργάστηκαν το 1993 οι Πορτογάλοι, με 1822,6 ώρες ετησίως και ακολούθησαν οι Ελληνες με 1810,3 ώρες.

Στη διάρκεια της δεκαετίας αυτής, ο μέσος ετήσιος χρόνος εργασίας παρουσίασε μικρή μείωση σε όλα τα κράτη-μέλη, για τα οποία υπάρχουν στατιστικά στοιχεία. Οσον αφορά ειδικότερα την Ελλάδα, ο ετήσιος χρόνος απασχόλησης παρουσίασε μείωση από το 1983 έως το 1986, αλλά αυξητικές τάσεις από το 1989 έως το 1992.

Στην Ελλάδα το 1993 οι άνδρες εργάστηκαν 1877,3 ώρες, δηλαδή περισσότερο απ' όλες τις προηγούμενες χρονιές μετά το 1984, και οι γυναίκες 1765,6 ώρες, δηλαδή λιγότερο από το 1992, αλλά περισσότερο απ' ό,τι όλα τα προηγούμενα έτη.

Εκτός των Ελλήνων και Πορτογάλων, περισσότερο από τον κοινοτικό μέσο όρο εργάστηκαν το 1993 οι πολίτες άλλων 5 κρατών. Το 1993 ο μέσος Ευρωπαίος απασχολήθηκε 166,8 ώρες.

Η έκθεση της EUROSTAT περιέχει αναλυτικά στοιχεία κατά κατηγορίες εργαζομένων: πλήρους και μερικής απασχόλησης, άνδρες και γυναίκες, καθώς και για ομάδες επαγγελμάτων.

Οσον αφορά τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης, τις λιγότερες ώρες απασχολούνται οι Ιταλοί και οι Βέλγοι (1708 ώρες το 1991), ενώ τις περισσότερες οι Βρετανοί (1969,9 ώρες το 1988), Ιρλανδοί και Πορτογάλοι. Μόνο σε μια χώρα τη Βρετανία υπήρξε σημαντική αύξηση των ωρών εργασίας των πλήρως απασχολουμένων το 1993 σε σύγκριση με το 1983. Σε όλες τις υπόλοιπες χώρες, ο χρόνος απασχόλησης είναι σαφώς λιγότερος.

Πολύ μεγαλύτερες είναι οι αποκλίσεις μεταξύ των χωρών-μελών όσον αφορά τη μερική απασχόληση: στο ένα άκρο της *κλίμακας βρίσκονται οι Ολλανδοί* με 734 ώρες (το 1990) και στο άλλο άκρο οι Ιταλοί με 1194,5 ώρες (το 1985). Ο χρόνος εργασίας στον τομέα αυτό εμφανίζει τη μεγαλύτερη μείωση στις χώρες όπου είναι πιο διαδεδομένος ο θεσμός της μερικής απασχόλησης: τη Γερμανία, Δανία και Βρετανία.

Κατά κανόνα, οι άνδρες εργάζονται περισσότερες ώρες από τις γυναίκες. Η διαφορά μπορεί να φθάνει τις 500 ώρες ετησίως, όπως στην περίπτωση της Ολλανδίας, ή ακόμα και τις 600 ώρες, όπως στη Βρετανία.

Το χάσμα περιορίζεται εάν εξετάσει κανείς μόνο την πλήρη απασχόληση. Μεγαλύτερη διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα διαπιστώνεται στη Βρετανία, ό-



Ετήσιος χρόνος απασχόλησης των εργαζομένων στην Ε.Ε.

	ΣΥΝΟΛΟ ΩΡΩΝ			
	1983	1984	1992	1993
Ε.Ε	:	:	1.680,0	1.668,8
ΒΕΛΓΙΟ	1.672,5	1.653,6	1.611,6	1.597,4
ΔΑΝΙΑ	1.607,0	1.585,7	1.539,2	1.527,5
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	1.701,0	1.697,5	1.602,7	1.592,1
ΕΛΛΑΔΑ	1.820,2	1.809,2	1.812,9	1.810,3
ΙΣΠΑΝΙΑ	:	:	1.764,2	1.748,7
ΓΑΛΛΙΑ	1.714,0	1.708,0	1.686,8	1.676,1
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	1.820,7	1.824,1	1.777,2	1.746,9
ΙΤΑΛΙΑ	1.716,1	1.716,5	1.683,4	1.679,0
ΛΟΥΞ/ΡΓΟ	1.726,0	1.729,4	1.710,3	1.704,9
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	1.646,7	:	1.462,1	1.451,7
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	:	:	1.834,3	1.822,6
ΒΡΕΤΑΝΙΑ	1.648,1	1.676,2	1.675,7	1.668,9

Τα στοιχεία της EUROSTAT παρουσίασε η εφημερίδα ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ

που οι άνδρες δουλεύουν 234,9 ώρες περισσότερο από τις γυναίκες και η μικρότερη στη Γερμανία, όπου η διαφορά περιορίζεται στις 32,3 ώρες. Στην Ελλάδα, η διαφορά μεταξύ των δύο φύλλων είναι 111,7 ώρες. Από την άλλη πλευρά, σε τρία κράτη-μέλη, τη Δανία, Βρετανία και Γερμανία, οι γυναίκες δουλεύουν περισσότερο από τους άνδρες στην κατηγορία της μερικής απασχόλησης: στη Δανία οι γυναίκες μερικώς απασχολούμενες δουλεύουν 375,4 ώρες περισσότερο απ' ότι οι άνδρες. Στην Ελλάδα, οι άνδρες μερικώς απασχολούμενοι εργάζονται 198,2 ώρες ετησίως περισσότερο από τις γυναίκες.

Ειδικότερα στην Ελλάδα όσον αφορά την πλήρη απασχόληση, οι άνδρες εργάστηκαν το 1993 1877,3 ώρες, δηλαδή περισσότερο απ' όλες τις προηγούμενες χρονιές μετά το 1984, και οι γυναίκες 1765,6 ώρες, δηλαδή λιγότερο από το 1992, αλλά περισσότερο απ' ό,τι όλα τα προηγούμενα έτη.

Περισσότερες ώρες απ' όλες τις ομάδες επαγγελμάτων εργάζονται οι Ευρωπαίοι αγρότες που συχνά ξεπερνούν τις 2000 ώρες πλήρους απασχόλησης. Πρώτοι στην ομάδα αυτή κατατάσσονται οι Βρετανοί και Ιρλανδοί αγρότες, με 2211,1 ώρες και 2312,8 ώρες αντίστοιχα το 1993. Το όριο των 2000 ωρών ετησίως ξεπερνούν επίσης οι Πορτογάλοι (2126 ώρες), οι Ελληνες (2102 ώρες) και οι Ισπανοί (2005 ώρες) αγρότες. Πιο... ξεκούραση είναι η ζωή των Ιταλών αγροτών (1798,9 ώρες). Σημαντική αυξητική τάση διαπιστώνεται στην Ιρλανδία, ενώ μόνο στη Γερμανία, Ολλανδία και Δανία υπάρχει σαφής πτωτική τάση.

Ο εργάσιμος χρόνος στη βιομηχανία είναι κατά κανόνα ελαφρά υψηλότερος απ' ότι στις υπηρεσίες, με εξαίρεση τη Δανία, Γερμανία και Ολλανδία.

Περισσότερες ώρες απ' όλους τους Ευρωπαίους βιομηχανικούς εργάτες απασχολήθηκαν το 1993 οι Βρετανοί (1970,5 ώρες) και ακολούθησαν πάνω από τον κοινοτικό μέσο όρο οι Πορτογάλοι (1937,4 ώρες), οι Ιρλανδοί (1889,9 ώρες) και οι Ελληνες (1870,5 ώρες).

Στον τομέα της παροχής υπηρεσιών, έξι χώρες ξεπερνούν τον κοινοτικό μέσο όρο, με πρώτες τη Βρετανία (1938,4 ώρες), την Ιρλανδία (1823,5 ώρες) και την Ελλάδα (1812,1 ώρες).

Τέλος, ο αριθμός των επίσημων αργιών έχει παραμείνει σταθερός στη δεκαετία 1983-93. Μόνο η Δανία αύξησε τις δημόσιες αργίες της κατά μία ημέρα (από 7 σε 8) και η Γερμανία τις μείωσε από 9 σε 8,9 ημέρες.

Λιγότερες αιτήσεις από την περιφέρεια

Σαφή υστέρηση εμφανίζουν οι αιτήσεις, που υποβάλλονται από την περιφέρεια σε σχέση με την Αττική, για την έγκριση χρηματοδότησης προγραμμάτων από τον Ειδικό Λογαριασμό Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης (Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε.). Σύμφωνα με τα στοιχεία των αιτήσεων που είχαν υποβληθεί έως τον Σεπτέμβριο, οι 591 σε σύνολο 759 προέρχονταν από την περιοχή της Αττικής.

Το γεγονός αυτό είναι ενδεικτικό

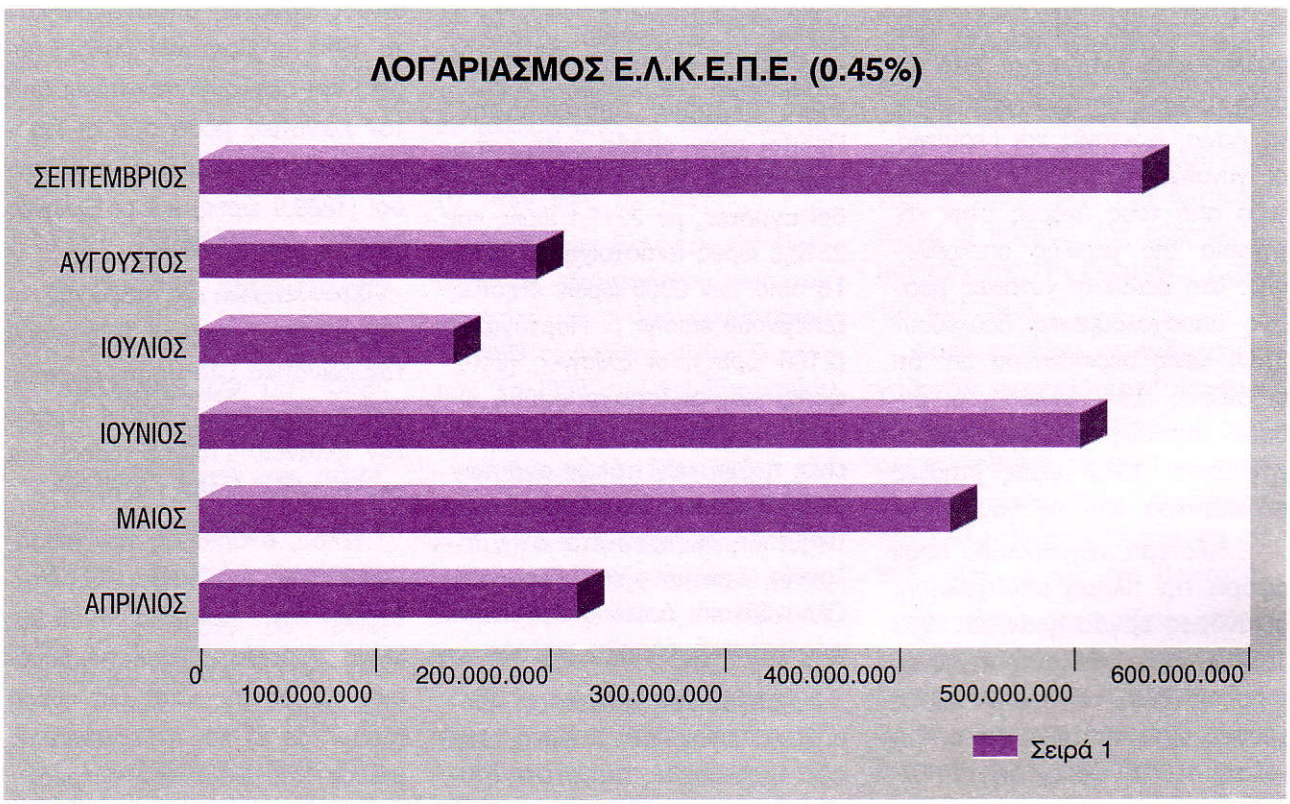
Αιτία η έλλειψη ενημέρωσης

της έλλειψης ενημέρωσης της περιφέρειας για τις δυνατότητες που παρέχει ο ειδικός λογαριασμός.

Πρέπει να σημειωθεί ότι έως το τέλος Σεπτεμβρίου είχαν χρηματοδοτηθεί προγράμματα ύψους 2,03 δισ. δραχμών. Η κατανομή των δαπανών ανά μήνα φαίνεται στον σχετικό πίνακα.

Αναλυτικά για την δημιουργία του ΕΛΠΕΚΕ μπορούμε να αναφέρουμε τα εξής:

Από το 1988, οι κοινωνικοί εταίροι στην Ελλάδα αναγνώρισαν μέσα από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας την ανάγκη ενδυνάμωσης της Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης και προέβλεψαν εργοδοτική εισφορά ίση με 0,2% των ακαθάριστων αποδοχών, η οποία κυρώθηκε με τον νόμο 1766/88 για τον σκοπό αυτό. Αυτή η εισφορά αυξήθηκε σε 0,45% από



1/1/94 και κυρώθηκε με τον Ν. 2224/94 (άρθρο 14).

Η εισφορά αυτή, που έχει ανταποδοτικό χαρακτήρα, καταβάλλεται από τους εργοδότες που απασχολούν προσωπικό με σχέση εργασίας, ιδιωτικού δικαίου, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα. Εισπράττεται από το ΙΚΑ και αποδίδεται σε ειδικό λογαριασμό που δημιουργήθηκε στον ΟΑΕΔ.

Το ύψος της ορίστηκε στο 0,45% των ακαθάριστων αποδοχών ενώ το 1995 υπολογίζεται να εισρεύσει στον λογαριασμό ποσό ύψους 12 δισ. δραχμών.

Την ευθύνη του λογαριασμού έχει 9μελής Επιτροπή διαχείρισης στην οποία συμμετέχουν 4 εκπρόσωποι από τη ΓΣΕΕ, 2 εκπρόσωποι από το ΣΕΒ 1 εκπρόσωπος από την ΕΕΣΕ, 1 εκπρόσωπος από τη ΓΣΕΒΕΕ και ο Διοικητής του ΟΑΕΔ ως Πρόεδρος.

Η Επιτροπή Διαχείρισης έχει καταρτίσει ετήσιο πρόγραμμα για το 1995, στο οποίο καθορίζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις ένταξης των επιχειρήσεων στα προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης.

Για την αποτελεσματική υλοποίηση των προγραμμάτων αυτών έχει δημιουργηθεί δίκτυο συντονιστών από υπηρεσιακά στελέχη του ΟΑΕΔ. Αντικείμενο αυτού του δικτύου είναι η πληροφόρηση των επιχειρήσεων για τους όρους ένταξης στο πρόγραμμα, η αξιολόγηση των αιτήσεων, η συλλογή των στοιχείων και των δικαιολογητικών που αφορούν τα προγράμματα, ο έλεγχός τους, η αποπληρωμή τους και η διαβίβαση των στοιχείων κάθε μήνα στην Επιτροπή Διαχείρισης του ΕΛΠΕΚΕ, που είναι και το Κεντρικό Συντονιστικό Οργανο.

Ημερίδα του ΙΝΕ Μεταφορών

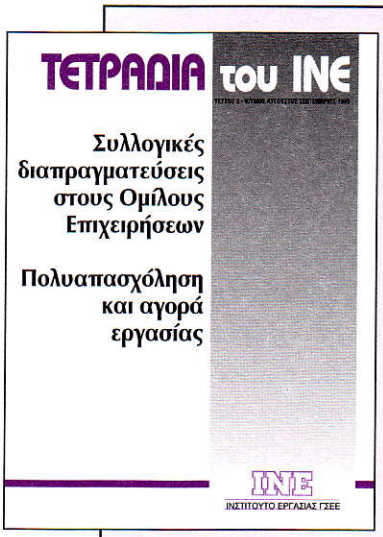
Η μερίδα με θέμα «η οργανωτική δομή του συνδικαλιστικού κινήματος στις μεταφορές» διοργάνωσε το κλαδικό Ινστιτούτο Εργασίας Μεταφορών στο αμφιθέατρο της ΓΣΕΕ στις 22 Σεπτεμβρίου.

Στην ημερίδα έλαβαν μέρος η Πανελλήνια Ομοσπονδία Σιδηροδρομικών, η Πανελλήνια Ναυτική Ομοσπονδία, η Ομοσπονδία Υπαλλήλων Αυτοκινήτων Ελλάδος και η Ομοσπονδία Συλλόγων Πολιτικής Αεροπορίας.

Συμμετείχαν επίσης, συνδικαλιστικά στελέχη πρωτοβαθμίων οργανώσεων στις μεταφορές. Στις εργασίες της ημερίδας πήραν ακόμη μέρος ο Οργανωτικός Γραμματέας της Γ.Σ.Ε.Ε. Σπύρος Στάμου και η Πρόεδρος του ΙΝΕ της Γ.Σ.Ε.Ε. Πόπη Τσουκάτου. Στη συζήτηση που έγινε, διαπιστώθηκε η ανάγκη για συνεργασία των Ομοσπονδιών του χώρου των μεταφορών τόσο για την από κοινού αντιμετώπιση εργασιακών προβλημάτων, όσο και για την υλοποίηση της απόφασης του 26ου συνεδρίου της Γ.Σ.Ε.Ε. για ενοποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος.

Προς αυτή την κατεύθυνση πρέπει να παρθούν πρωτοβουλίες και από μέρους της Γ.Σ.Ε.Ε. για να σταματήσει η χρηματοδότηση από την Εργατική Εστία «σωματείων σφραγίδα» αλλά και για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος στο χώρο της ναυτιλίας.

Τέλος, συμφωνήθηκε η δημιουργία συντονιστικού οργάνου από εκπροσώπους των Ομοσπονδιών που λειτουργούν στις μεταφορές που θα καταγράψει τα προβλήματα κάθε χώρου και θα κάνει προτάσεις για την ενοποίηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων στις μεταφορές.



Πολυαπασχόληση και αγορά εργασίας

Σε δύο κρίσιμα θέματα που απασχολούν ιδιαίτερα τον εργασιακό χώρο είναι αφιερωμένο το τρίτο τεύχος των τετραδίων του ΙΝΕ που κυκλοφορεί το πρώτο δεκαήμερο του Νοεμβρίου. Πρόκειται για την έρευνα που διενήργησαν επιστημονικοί συνεργάτες του ΙΝΕ με θέμα την Πολυαπασχόληση και την Αγορά εργασίας καθώς και τις Συλλογικές Συμβάσεις εργασίας σε ομίλους επιχειρήσεων.

Η εισοδηματική στενότητα οδηγεί στην πολυαπασχόληση

Η πολυαπασχόληση ήταν το αντικείμενο εμπειρικής έρευνας που πραγματοποίησε το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ στην περιοχή της Μαγνησίας και η οποία παρουσιάζεται στο σύνολό της στο περιοδικό «Τετράδια του ΙΝΕ».

Την ευθύνη της έρευνας είχε ο επιστημονικός συνεργάτης του Ινστιτούτου Γ. Κουζής ενώ συνεργάστηκαν οι Αντ. Μωυσίδης, Γ. Μηλιός και Κ. Κόμπος. Τα βασικά συμπεράσματα της έρευνα συνοψίζονται στα εξής:

- Η πολυαπασχόληση αποτελεί ένα φαινόμενο που αφορά σημαντικότατο τμήμα του εργατικού δυναμικού αφού όχι μόνο το 1/5 αυτού δηλώνει ότι προσφεύγει σε αυτήν αλλά είναι πολύ πιθανό ότι για ευνόητους λόγους αποκρύπτεται το πραγματικό μέγεθός της (παραοικονομία, παράνομη εργασία, φοροδιαφυγή κ.λ.π.). Επιπλέον, παρουσιάζει μια ιδιαίτερη έλξη και στον ευρύτερο των πολυαπασχολούμενων χώρο οφειλόμενη στην εισοδηματική στενότητα από την κύρια εργασία που αδυνατεί να ικανοποιήσει τις διαμορφούμενες κοινωνικές και οικογενειακές ανάγκες.
- Η πολυαπασχόληση αφορά σε σημαντικό βαθμό το εργατικό δυναμικό που αισθάνεται επαγγελματική ανασφάλεια (αγρότες, μικροκαλλιεργητές, αυτοαπασχολούμενους χαμηλών εισοδημάτων), αναζητώντας σε αυτήν την αφετηρία για το ενδεχόμενο οριστικής εξόδου από την κύρια επαγγελματική τους δραστηριότητα.
- Η πολυαπασχόληση αποτελεί σημαντικό παράγοντα υποβοήθησης του αγροτικού τομέα ιδιαίτερα με τη μορφή της δεύτερης εργασίας.
- Η ανάδειξη του προβλήματος της επαγγελματικής και οικονομικής ανασφάλειας που αποτελούν τους βασικούς παράγοντες αύξησης της πολυαπασχόλησης αναδεικνύει με τη σειρά του την ουσιαστική ανάπτυξη του θεσμού της επαγγελματικής κατάρτισης σε ευρύτατο πεδίο παλαιών και νέων δραστηριοτήτων.

Περιφερειακό ΙΝΕ Πελοποννήσου

Οι δραστηριότητες του ΙΝΕ σε ολόκληρη τη χώρα και ο προγραμματισμός για την περιφέρεια της Πελοποννήσου παρουσιάστηκαν από την πρόεδρο του Ινστιτούτου Πόπη Τσουκάτου και από τον Πρόεδρο του περιφερειακού ΙΝΕ Πελοποννήσου Ε. Γραμματικό, σε συνέντευξη Τύπου στις 5 Οκτωβρίου στην Τρίπολη.

Στην συνέντευξη παρεβρέθηκε η διοίκηση του περιφερειακού ΙΝΕ που αποτελείται από τους Ε. Γραμματικό Πρόεδρο, Φ. Κολεβέντη αντιπρόεδρο, Κ. Στάϊκο γραμματέα οικονομικού και τα μέλη Ι. Χιώτη, Ν. Χατζή, Α. Δαβλέρη, Α. Δήμα και Γ. Φραδέλο.

Ιδιαίτερη αναφορά έγινε στην επιτυχία με την οποία το περιφερειακό ΙΝΕ αντιμετώπισε μια σειρά οργανωτικών θεμάτων ώστε να είναι σήμερα έτοιμο για την υλοποίηση ενός φιλόδοξου προγράμματος με αρχή την επαγγελματική κατάρτιση στα πλαίσια του περιφερειακού προγράμματος Πελοποννήσου. Σημειώνεται ότι την επιστημονική στήριξη του ΙΝΕ Πελοποννήσου έχουν αναλάβει οι: Γ. Αρχοντας, πρόεδρος του παραρτήματος Πελοποννήσου του Οικονομικού Επιμελητηρίου της Ελλάδας και Κώστας Μπακής, τέως πρόεδρος του τμήματος Κεντρικής και Νότιας Πελοποννήσου του Τεχνικού Επιμελητηρίου της Ελλάδας.

ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Μισθοί και κόστος εργασίας 1990-1995

ΕΙΔΙΚΟ ΕΝΘΕΤΟ
Των Η. Ιωακείμογλου & Δ. Κατσορίδα

Μεταξύ των τεσσάρων χωρών του ευρωπαϊκού νότου (Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία) στη διάρκεια της εξαετίας 1990-1995, μόνον στην Ελλάδα μειώθηκαν οι πραγματικοί μισθοί. Ενώ αυξήθηκαν κατά 18% στην Πορτογαλία, 6% στην Ιταλία και την Ισπανία, σ'εμάς μειώθηκαν κατά 12,5%. Η Ελλάδα, χάρη στη δραστική μείωση των πραγματικών μισθών της εξαετίας 1990-1995, καταλαμβάνει την πρώτη θέση στις μειώσεις του πραγματικού κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος (περίπου -15%).

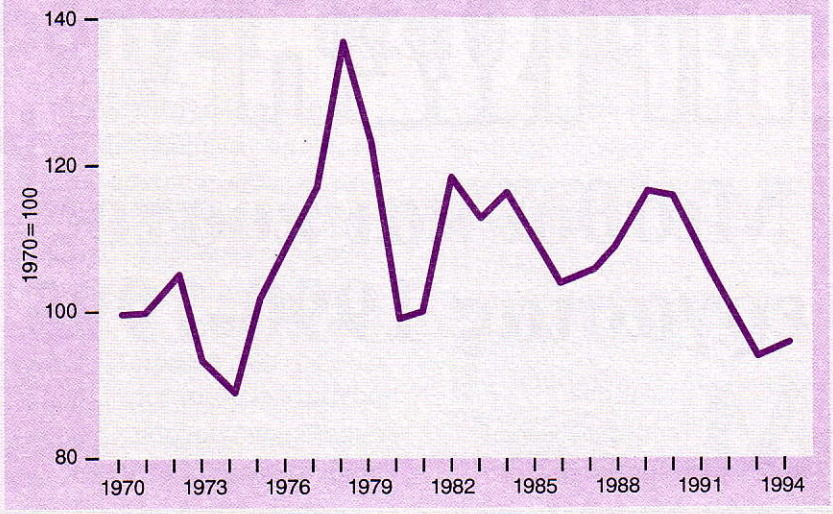
Η σημασία της παραγωγικότητας

Η αύξηση της παραγωγικότητας επιτρέπει στις επιχειρήσεις να μετατρέπουν την αύξηση του πραγματικού μισθού (που ενδιαφέρει άμεσα του μισθωτούς) σε μείωση του πραγματικού κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος (που ενδιαφέρει τις επιχειρήσεις). Τέτοια φαίνεται ότι είναι η περίπτωση και στις τέσσερεις χώρες του

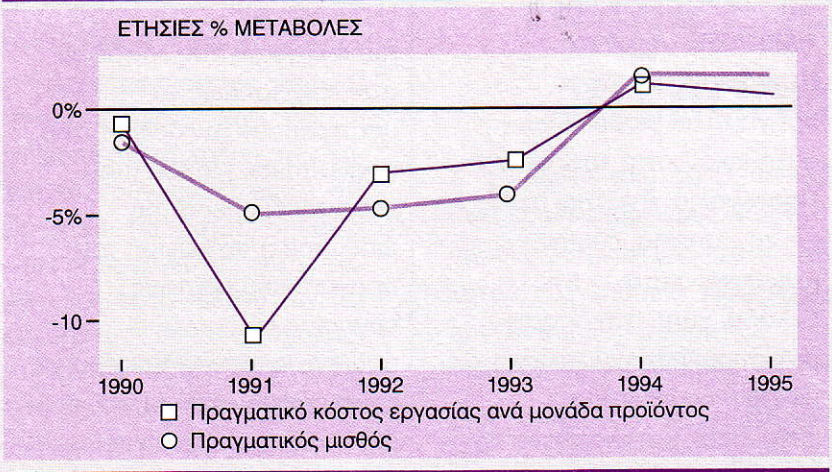
	ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΝΑ ΜΟΝΑΔΑ ΠΡΟΪΟΝΤΟΣ				ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ			
1989=100	GR	P	I	E	GR	P	I	E
1989	100	100	100	100	100	100	100	100
1990	99,2	100,4	101,7	101,2	98,3	105,4	104,6	102,0
1991	88,6	101,8	102,1	100,6	93,4	11,2	106,2	103,8
1992	85,8	102,3	101,5	100,5	88,9	117,4	106,6	105,8
1993	83,6	101,5	98,6	99,6	85,2	117,0	105,2	107,3
1994	84,5	100,2	95,2	97,3	86,4	116,7	105,0	106,3
1995	84,9	98,4	94,0	95,8	87,6	118,2	105,9	105,7

ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ

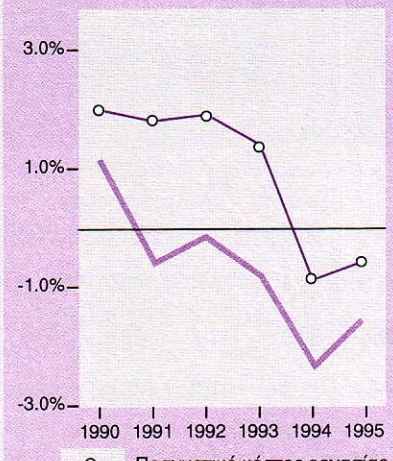
ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟ ΜΟΝΑΔΙΑΙΟ ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ



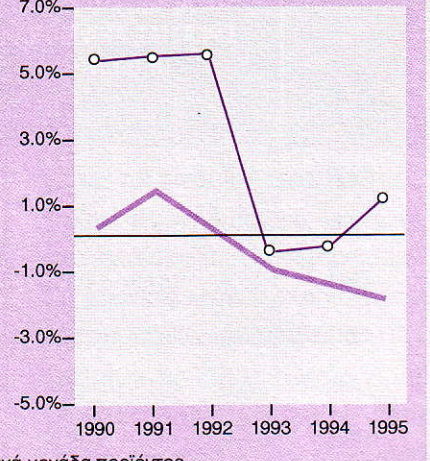
ΜΙΣΘΟΙ ΚΑΙ ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ
ΣΥΝΟΛΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ



ΣΤΗΝ ΙΣΠΑΝΙΑ



ΣΤΗΝ ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ



Πραγματικό κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος
Πραγματικός μισθός

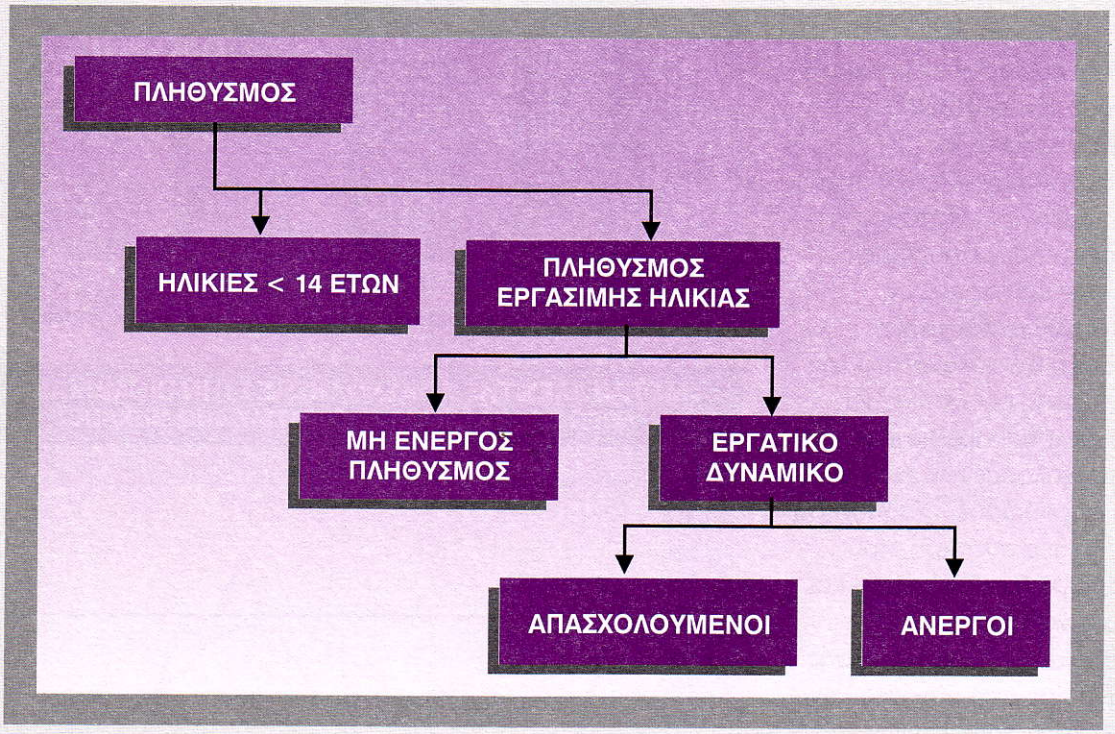
Ευρωπαϊκού Νότου, ιδιαίτερα για την Ιταλία, την Ισπανία, την Πορτογαλία, και πολύ λιγότερο για την Ελλάδα.

Στα αντίστοιχα διαγράμματα φαίνεται η διαχρονική εξέλιξη των πραγματικών μισθών και του πραγματικού κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος. Η απόσταση μεταξύ των δύο καμπυλών είναι οι αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας. Είναι φανερό, από τα εν λόγω διαγράμματα, ότι στις άλλες χώρες του ευρωπαϊκού νότου, οι αυξήσεις της παραγωγικότητας είναι αρκετά μεγάλες ώστε να επιτρέπουν σημαντικές αυξήσεις των πραγματικών μισθών.

Στην Ελλάδα, αντιθέτως, τα δύο μεγέθη (μισθοί και κόστος εργασίας) ακολουθούν σχεδόν παράλληλη πορεία, αφού οι αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας (στο σύνολο της οικονομίας) είναι μικρές.

Έτσι, η Ελλάδα, σε αντίθεση με τις τρεις άλλες χώρες, μειώνει το κόστος εργασίας μειώνοντας τους πραγματικούς μισθούς, ακριβώς επειδή στερείται μεγάλων αυξήσεων της παραγωγικότητας. Αξίζει να σημειωθεί, ωστόσο, ότι η εικόνα είναι διαφορετική στην περίπτωση της ελληνικής μεταποίησης (καταστήματα που απασχολούν 10 άτομα).

Ταχεία αύξηση του εργατικού δυναμικού



Τα προβλήματα στην αγορά εργασίας μπορούν να προέλθουν από δύο διαφορετικές πλευρές: αφενός από την πλευρά της απασχόλησης, δηλαδή από την ικανότητα του παραγωγικού συστήματος να αυξάνει τις θέσεις εργασίας, και αφετέρου από την πλευρά του εργατικού δυναμικού, δηλαδή από την αυξανόμενη είσοδο στην αγορά εργασίας νέων και γυναικών που επιθυμούν να εργασθούν για πρώτη φορά.

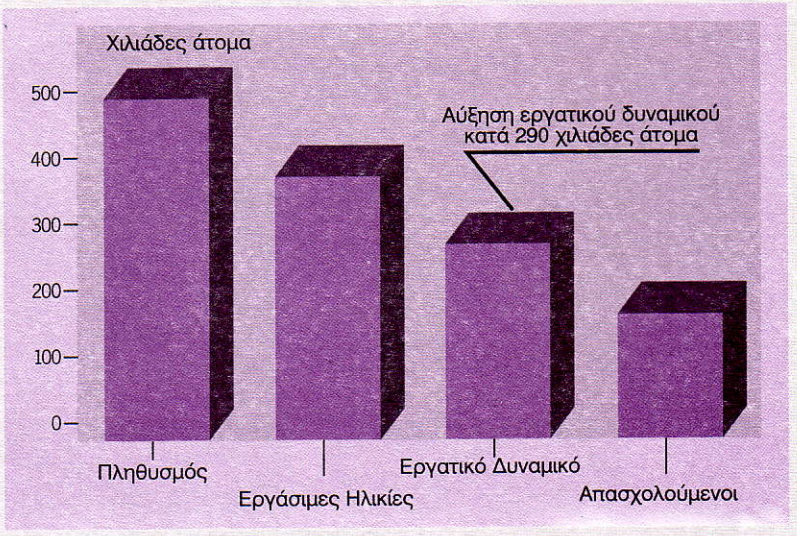
Σύμφωνα με τις προβλέψεις του ΥΠΕΘΟ, μεταξύ 1988 και 1996 η αύξηση του πληθυσμού θα ανέλθει σε μισό περίπου εκατομμύριο άτομα. Εξ'αυτών, οι 400 χιλιάδες έχουν εργάσιμη ηλικία (δηλαδή μεγαλύτερη των 14 ετών). Βεβαίως, ένα μέρος του επιπλέον πληθυσμού δεν πρόκειται να αναζητήσει εργασία, που σημαίνει ότι θα περάσει στην κατηγορία του μη ενεργού πληθυσμού, δηλαδή των αέργων (και όχι των ανέργων). Το υπόλοιπο τμήμα του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας, το οποίο επιθυμεί να εργασθεί, αποτελεί το εργατικό δυναμικό, του οποίου η αύξηση μεταξύ 1988 και 1996 προβλέπεται να ανέλθει σε 290 χιλιάδες άτομα.

Από την πλευρά του παραγωγικού συστήματος, στη διάρκεια της εν λόγω περιόδου, παρατηρείται μια αξιόλογη αύξηση της απασχόλησης κατά 190 χιλιάδες άτομα, η οποία όμως δεν επαρκεί για να καλύψει τις ανάγκες του πληθυσμού για εργασία. Έτσι, από την διαφορά της αύξησης του εργατικού

δυναμικού και της απασχόλησης προκύπτει μια αύξηση της ανεργίας 290-190=100 χιλιάδων ατόμων.

Οι αυξήσεις της απασχόλησης κατόρθωσαν, μέχρι σήμερα, να αντισταθμίσουν εν μέρει την άνοδο του εργατικού δυναμικού και να αναχαιτίσουν έτσι την άνοδο της ανεργίας. Ωστόσο, η παύση της λειτουργίας σειράς επιχειρήσεων αποτελεί ανησυχητική ένδειξη ότι η ικανότητα της ελληνικής οικονομίας να αυξάνει τον αριθμό των απασχολουμένων ενδέχεται να παρουσιάσει εξασθένηση. Πολύ περισσότερο, που παράλληλα εξελίσσεται και μια αρκετά ισχυρή διαδικασία υποκατάστασης εργασίας από μηχανές λόγω των νέων τεχνολογιών._

ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΜΕΤΑΞΥ 1988 ΚΑΙ 1996



ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΛΟΓΩ ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΜΗΧΑΝΕΣ

