



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ

Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση

Ετήσια Έκθεση 2006



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Η ελληνική οικονομία
και η απασχόληση
Ετήσια Έκθεση 2006

ΑΘΗΝΑ
ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2006

8

ΕΚΘΕΣΕΙΣ

Περιεχόμενα

Σύνοψη Συμπερασμάτων.....	15
Πρόλογος.....	21
Εισαγωγή.....	23
ΜΕΡΟΣ 1: Οι κατευθύνσεις της αναπτυξιακής και οικονομικής πολιτικής.....	31
1.1. Η επιβράδυνση της οικονομίας.....	33
1.2. Κόστος εργασίας και ανταγωνιστικότητα.....	34
1.3. Η απόπειρα αποδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων.....	36
ΜΕΡΟΣ 2: Η ελληνική οικονομία κατά το 2005-2006.....	39
2.1. Οι εξελίξεις κατά το 2005-2006.....	41
ΜΕΡΟΣ 3: Μισθοί, τιμές και κέρδη στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση.....	65
3.1. Μοναδιαίο κόστος εργασίας, κερδοφορία και ανταγωνιστικότητα στην Ελλάδα.....	67
3.2. Οι μεταβολές των μισθών και του κόστους εργασίας το 2005-2006.....	86
3.3. Οι κατώτατοι μισθοί στην Ελλάδα, στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στις υποψήφιες χώρες.....	97
3.3.1. Εξέλιξη των κατωτάτων αποδοχών την τελευταία 20ετία στην Ελλάδα.....	101
3.3.2. Σύγκριση κατώτατου και μέσου μισθού στην Ελλάδα.....	103
ΜΕΡΟΣ 4: Εργατικό δυναμικό, απασχόληση, και ανεργία.....	107
4.1. Γενικές εξελίξεις.....	109
4.2. Οι μεταβολές της απασχόλησης και της ανεργίας.....	118
4.2.1. Οι μακροχρόνιες εξελίξεις.....	119
4.2.2. Διαρθρωτικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας.....	129
4.2.3. Η απασχόληση των νέων 15-29 ετών.....	132
ΜΕΡΟΣ 5: Πολιτικές απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση: Μια κριτική επισκόπηση.....	151
5.1. Εισαγωγή.....	153
5.2. Η επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.....	158
5.3. Πολιτικές για την απασχόληση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας.....	165
5.4. Η απασχόληση των νέων.....	171
5.5. Βασικά συμπεράσματα.....	173

Μέρος 6:	Οι δημοσιονομικές εξελίξεις	179
6.1.	Οι δημοσιονομικές εξελίξεις το 2005-2006	181
6.2.	Δημοσιονομική πολιτική και φορολογικό σύστημα	186
Μέρος 7:	Η μετεγκατάσταση των επιχειρήσεων και οι επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις	189
7.1.	Εισαγωγή	191
7.2.	Τι είναι μετεγκατάσταση; Ορισμοί και προβλήματα προσέγγισης του φαινομένου	191
7.2.1.	Ορισμός - Τι είναι μετεγκατάσταση;	192
7.2.2.	Ποια είναι τα κίνητρα των επιχειρήσεων;	194
7.3.	Βασικά χαρακτηριστικά, τάσεις και δυναμική του φαινομένου	197
7.3.1.	Μετεγκατάσταση υπηρεσιών στο εξωτερικό: Η νέα τάση	199
7.4.	Επιπτώσεις στις χώρες υποδοχής και προέλευσης των μετεγκαταστάσεων	201
7.4.1.	Οι χώρες υποδοχής επωφελούνται και σε ποιο βαθμό από τις μετεγκαταστάσεις;	201
7.4.2.	Οι επιπτώσεις των μετεγκαταστάσεων στις χώρες προέλευσης	202
7.5.	Εύρος του φαινομένου και επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις	203
7.5.1.	Εκτίμηση του φαινομένου	203
7.5.1.1.	Εκτιμήσεις του φαινομένου σε σχέση με την απασχόληση	203
7.5.1.2.	Επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις	205
7.6.	Πως αντιμετωπίζεται το θέμα των μετεγκαταστάσεων. Περιθώρια και κατευθύνσεις πολιτικών	206
ΜΕΡΟΣ 8:	Σύγχρονες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση	211
8.1.	Εισαγωγή	213
8.2.	Η ελληνική περίπτωση	217
8.2.1.	Οι ρυθμίσεις του νόμου 3385/2005 για τον χρόνο εργασίας	217
8.2.1.1.	Σύγχρονες πολιτικές για τον χρόνο εργασίας	217
8.2.1.2.	Οι προηγούμενες ρυθμίσεις περί διευθέτησης και η αποτυχία εφαρμογής τους	220
8.2.1.3.	Το περιεχόμενο των πρόσφατων ρυθμίσεων	222
8.2.1.4.	Η αξιολόγηση των μέτρων	224
8.3.	Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα και το ζήτημα της άρσης της «μονιμότητας»	227

8.4.	Η ευρωπαϊκή εμπειρία.....	233
8.4.1.	Αναδιαρθρώσεις και Εργασιακές Σχέσεις στον ευρύτερο δημόσιο τομέα στην Ευρώπη.....	233
8.4.1.1.	Η διαδικασία αναδιάρθρωσης των Δημοσίων Επιχειρήσεων.....	234
8.4.1.2.	Οι τομείς ηλεκτρικού ρεύματος και σταθερής τηλεφωνίας.....	240
8.4.1.3.	Οι εργασιακές σχέσεις στους κλάδους της ηλεκτρικής ενέργειας και της σταθερής τηλεφωνίας.....	243
8.4.2.	Αλλαγές στα εθνικά συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης από τη δεκαετία του '90 στην Ευρώπη.....	256
8.4.2.1.	Το θεσμικό πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων.....	257
8.4.2.2.	Φορείς που συμμετέχουν στη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης.....	260
8.4.2.3.	Το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτεται από το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και οι διαδικασίες επέκτασής τους.....	262
8.4.2.4.	Στατιστικά δεδομένα για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.....	263
8.4.2.5.	Βασικά χαρακτηριστικά των εθνικών συστημάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης.....	266

ΜΕΡΟΣ 9: Οι εξελίξεις στην κοινωνική ασφάλιση από την σκοπιά του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου. Μία κριτική αποτίμηση

9.1.	Εισαγωγή.....	287
9.2.	Οι αιτίες αύξησης του «κόστους» των συντάξεων.....	289
9.3.	Συμπεράσματα και προτάσεις της Έκθεσης.....	290
9.3.1.	Ειδικότερες υποδείξεις και προτάσεις του ΔΝΤ.....	291
9.3.1.1.	Η δυναμική των μεταρρυθμίσεων σημαίνει μείωση και πάντως, όχι βελτίωση των συνταξιοδοτικών παροχών.....	291
9.3.1.2.	Κατάργηση των μεταβατικών διατάξεων.....	292
9.3.1.3.	Αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης.....	293
9.4.	Το προτεινόμενο από το ΔΝΤ νέο μοντέλο ΣΚΑ.....	294
9.5.	Η σχετικότητα των μετρήσεων και των συμπερασμάτων της Έκθεσης του ΔΝΤ.....	297

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	309
Α. Ελληνική.....	311
Β. Ξενόγλωσση.....	313

Ευρετήριο πινάκων

Πίνακας 1:	Κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος. Σύνολο οικονομίας. Σύγκριση με τις υπόλοιπες 35 βιομηχανικά αναπτυγμένες χώρες. Διπλή στάθμιση εξωτερικού εμπορίου. (1999=100)	72
Πίνακας 2:	Απόδοση κεφαλαίου στο σύνολο της οικονομίας.....	76
Πίνακας 3:	Η ανισότητα στην διανομή του εισοδήματος Εισόδημα των 20% περισσότερο εύπορων προς το εισόδημα των 20% λιγότερο εύπορων	95
Πίνακας 4:	Εξέλιξη κατώτατου μισθού και ημερομισθίου στην Ελλάδα 1984-2007	105
Πίνακας 5:	Απασχόληση κατά φύλο.....	114
Πίνακας 6:	Βασικοί δείκτες απασχόλησης στην χώρα	115
Πίνακας 7:	Βασικοί δείκτες απασχόλησης στην χώρα (Άνδρες).....	116
Πίνακας 8:	Βασικοί δείκτες απασχόλησης στην χώρα (Γυναίκες).....	117
Πίνακας 9:	Διαρθρωτικοί δείκτες της αγοράς εργασίας.....	132
Πίνακας 10:	Ο πληθυσμός των νέων μέχρι 29 ετών ανά επίπεδο εκπαίδευσης, 2005.....	135
Πίνακας 11:	Επίπεδα Απασχόλησης στις Ευρωπαϊκές Χώρες.....	154
Πίνακας 12:	Επίπεδα ανεργίας στις Ευρωπαϊκές Χώρες.....	155
Πίνακας 13:	Ποσοστό του ενήλικου πληθυσμού μεταξύ 25-64 ετών που συμμετέχει στην εκπαίδευση και την κατάρτιση.....	157
Πίνακας 14:	Κατανομή τοποθετήσεων ανά κλάδο, ΕΕ-15 και Νορβηγία.....	161
Πίνακας 15:	Κατανομή τοποθετήσεων ανά επάγγελμα, ΕΕ 15 και Νορβηγία	162
Πίνακας 16:	Διάρκεια τοποθετήσεων, ΕΕ 15 και Νορβηγία.....	163
Πίνακας 17:	Δηλωθέν εισόδημα και φορολογία το 2005	187
Πίνακας 18:	Οικογενειακά εισοδήματα και φόροι	187
Πίνακας 19:	Ιδιοκτησιακό καθεστώς και επιχειρούμενες μεταρρυθμίσεις στις Δημόσιες Επιχειρήσεις στην ΕΕ-15 και στη Νορβηγία	236
Πίνακας 20:	Οι εργασιακές σχέσεις στους κλάδους του ηλεκτρισμού και της σταθερής τηλεφωνίας.....	245
Πίνακας 21:	Θεσμικό πλαίσιο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.....	259
Πίνακας 22:	Εκπρόσωποι εργαζομένων που δικαιούνται να συνάψουν συλλογικές συμφωνίες και κατηγορίες εργαζομένων που καλύπτονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.....	261
Πίνακας 23:	Καταγραφή και τεκμηρίωση συλλογικών συμβάσεων εργασίας στην Ευρώπη.....	264
Πίνακας 24:	Επίπεδα συλλογικής διαπραγμάτευσης, ποσοστό εργαζομένων	

	που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις και επίδραση τριμερούς διαδικασίας κοινωνικού διαλόγου (σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα δεδομένα).....	268
Πίνακας 25:	Εθνικά συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης – επίπεδα και σχέσεις αλληλεπίδρασης τους.....	270
Πίνακας 26:	Αλλαγές στα εθνικά συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης από τη δεκαετία του '90.....	275
Πίνακας 27:	Διεκδικήσεις κοινωνικών συνομιλητών και πολιτικών φορέων για την εξέλιξη των αλλαγών στο επίπεδο της συλλογικής διαπραγμάτευσης.....	277
Πίνακας 28:	Οι απόψεις και οι θέσεις των κοινωνικών συνομιλητών για την μελλοντική εξέλιξη των εθνικών συστημάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης.....	279
Πίνακας 29:	Ελλάδα, Προβολές των ελλειμμάτων του δημόσιου συνταξιοδοτικού συστήματος υπό διάφορες παραδοχές (% ΑΕΠ).....	299

Ευρετήριο διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1:	Ρυθμός μεταβολής ΑΕΠ στην Ελλάδα (%) 1992-2005 και πρόβλεψη για το 2006.....	41
Διάγραμμα 2:	1961-2005 και πρόβλεψη 2006.....	42
Διάγραμμα 3:	Διαφορά ρυθμού μεταβολής του ΑΕΠ στην Ελλάδα έναντι της ΕΕ-15 (%). 1961-2005 και πρόβλεψη 2006.....	43
Διάγραμμα 4:	Η αύξηση του ΑΕΠ κατά το 2005, Ετήσιος ρυθμός μεταβολής %.....	44
Διάγραμμα 5:	Η αύξηση του ΑΕΠ κατά το 1996-2005 Μέσος ετήσιος ρυθμός μεταβολής %.....	44
Διάγραμμα 6:	Η αύξηση του ΑΕΠ 2001-2005, Μέσος ετήσιος ρυθμός μεταβολής %.....	45
Διάγραμμα 7:	Μεταβολή ΑΕΠ 2001-2005 έναντι 1996-2000: Μέσος ετήσιος ρυθμός μεταβολής %.....	45
Διάγραμμα 8:	Βιομηχανική παραγωγή χωρίς τον κατασκευαστικό τομέα και μεταποιητική παραγωγή 1974=100. 2006: Πρόβλεψη Ευρ. Επιτροπής.....	46
Διάγραμμα 9:	Αύξηση της παραγωγικότητας κατά το 2005 Ετήσια % αύξηση.....	47
Διάγραμμα 10:	Η αύξηση της παραγωγικότητας 2001-2005 Μέσος ετήσιος ρυθμός μεταβολής %.....	48

Διάγραμμα 11: Παραγωγικότητα της εργασίας στην Ελλάδα σε σύγκριση με άλλες χώρες.....	48
Διάγραμμα 12: Παραγωγικότητα εργασίας.....	49
Διάγραμμα 13: Επενδύσεις σε μηχανικό εξοπλισμό 2001-2005	50
Διάγραμμα 14: Επενδύσεις σε μηχανικό εξοπλισμό 2005.....	50
Διάγραμμα 15: Κυκλικές διακυμάνσεις της ελληνικής οικονομίας 1974-2005 και πρόβλεψη 2006.....	52
Διάγραμμα 16: Εγχώρια ζήτηση σε σταθερές τιμές 2000 σε σύγκριση με 23 ανεπτυγμένες χώρες	53
Διάγραμμα 17: Η συμβολή του ισοζυγίου αγαθών και υπηρεσιών στην διαμόρφωση των μεταβολών του ΑΕΠ	54
Διάγραμμα 18: Η συμβολή της κατανάλωσης στην διαμόρφωση των μεταβολών του ΑΕΠ 1961-2005 και πρόβλεψη 2006.....	55
Διάγραμμα 19: Σύγκριση των επενδύσεων παγίου κεφαλαίου με την ιδιωτική κατανάλωση	56
Διάγραμμα 20: Ρυθμός μεταβολής παγίων επενδύσεων.....	57
Διάγραμμα 21: Επενδύσεις μηχανικού εξοπλισμού σε σταθερές τιμές.....	57
Διάγραμμα 22: Επενδύσεις παγίου κεφαλαίου % του ΑΕΠ	58
Διάγραμμα 23: Η συμβολή των επενδύσεων παγίου κεφαλαίου στην διαμόρφωση των μεταβολών του ΑΕΠ 1961-2005	59
Διάγραμμα 24: Επενδύσεις και ζήτηση 1974-2005 και πρόβλεψη 2006.....	60
Διάγραμμα 25: Απόδοση κεφαλαίου στον επιχειρηματικό τομέα της οικονομίας 1981-2005	61
Διάγραμμα 26: Ισοζύγιο αγαθών και υπηρεσιών.....	62
Διάγραμμα 27: Ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών.....	62
Διάγραμμα 28: Κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος σε τρέχουσες τιμές σε σχέση με τις 35 βιομηχανικές χώρες.....	68
Διάγραμμα 29: Περιθώρια κέρδους στον μεταποιητικό τομέα στην Ελλάδα, Πορτογαλία, Ισπανία και Ιταλία.....	73
Διάγραμμα 30: Απόδοση Κεφαλαίου 1964-2005 στην Ελλάδα.....	75
Διάγραμμα 31: Κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος (2005).....	77
Διάγραμμα 32: Ωριαίο κόστος εργασίας (2002).....	78
Διάγραμμα 33: Σωρευτική αύξηση παραγωγικότητας εργασίας και πραγματικών αποδοχών 2001-2005	79
Διάγραμμα 34: Σωρευτική αύξηση παραγωγικότητας εργασίας και πραγματικών αποδοχών 2001-2005	80
Διάγραμμα 35: Μερίδιο αμοιβής εργασίας στην ακαθάριστη προστιθέμενη αξία της μεταποιητικής βιομηχανίας (%) στην Ελλάδα.....	81
Διάγραμμα 36: Μερίδιο εργασίας στο ακαθάριστο προϊόν Επιχειρηματικός τομέας 1981-2005	82

Διάγραμμα 37: Πραγματικό κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στον επιχειρηματικό τομέα (1995=100).....	82
Διάγραμμα 38: Σωρευτική μεταβολή κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος σε πραγματικούς όρους 2001-2005	84
Διάγραμμα 39: ΑΕΠ και μέσες πραγματικές αποδοχές (1990-2005).....	85
Διάγραμμα 40: Αυξήσεις των πραγματικών αποδοχών 2005 (%).....	86
Διάγραμμα 41: Αυξήσεις των πραγματικών αποδοχών 2005 στον επιχειρηματικό τομέα (%).....	87
Διάγραμμα 42: Αυξήσεις των πραγματικών αποδοχών 1996-2005 στον επιχειρηματικό τομέα (μέση ετήσια αύξηση %).....	88
Διάγραμμα 43: Αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας 1996-2005 στον επιχειρηματικό τομέα (%).....	89
Διάγραμμα 44 Μέση πραγματική αμοιβή και παραγωγικότητα Επιχειρηματικός τομέας 1981-2005.....	90
Διάγραμμα 45: Μέσες ακαθάριστες αποδοχές (2005) (καθαρός μισθός + εισφορές μισθωτού) σε Ευρώ.....	92
Διάγραμμα 46: Μηνιαίο κόστος εργασίας (2005) μέσες ακαθάριστες αποδοχές + εργοδοτικές εισφορές), σε Ευρώ.....	93
Διάγραμμα 47: Μέσες ακαθάριστες αποδοχές (2005) (καθαρές αποδοχές + εισφορές μισθωτού) σε Ισοτιμίες Αγοραστικής Δύναμης, Μέσος όρος ΕΕ-15=100.....	93
Διάγραμμα 48: Κατώτατοι μισθοί σε € ανά μήνα, στις χώρες της ΕΕ και στις υποψήφιες χώρες το 2006.....	98
Διάγραμμα 49: Αναλογία κατώτατου μηνιαίου μισθού σε € στην Ελλάδα έναντι των άλλων χωρών μελών της ΕΕ, 2006.....	99
Διάγραμμα 50: Αγοραστική δύναμη κατώτατων μηνιαίων μισθών στις χώρες της ΕΕ και στις υποψήφιες χώρες, 2006.....	99
Διάγραμμα 51: Αναλογία αγοραστικής δύναμης κατώτατου μηνιαίου μισθού στην Ελλάδα έναντι των άλλων χωρών μελών της.....	100
Διάγραμμα 52: Ποσοστιαία μεταβολή κατώτατων πραγματικών αποδοχών την τελευταία εικοσαετία.....	102
Διάγραμμα 53: Διαχρονική εξέλιξη πραγματικών κατώτατων αποδοχών (1984 = 100)	102
Διάγραμμα 54: Μέσος και κατώτατος καθαρός μισθός σε τρέχουσες τιμές.....	103
Διάγραμμα 55: Αναλογία κατώτατου προς μέσο μισθό σε τρέχουσες τιμές.....	104
Διάγραμμα 56: Βασικοί δείκτες απασχόλησης στην χώρα κατά φύλο 2005.....	110
Διάγραμμα 57: Βασικοί δείκτες απασχόλησης στην χώρα.....	113
Διάγραμμα 58: Η αύξηση της απασχόλησης κατά το 2005.....	118
Διάγραμμα 59: Η αύξηση της απασχόλησης κατά το 2001-2005.....	119
Διάγραμμα 60: Ποσοστό ανεργίας (%)1960-2005. 2006: Πρόβλεψη Ευρ. Επιτροπής.....	120

Διάγραμμα 61: Μεταβολές απασχόλησης στην Ελλάδα (%)1960-2005. Πρόβλεψη 2006. Κυλιόμενος μέσος 7 ετών.....	121
Διάγραμμα 62: ΑΕΠ, Παραγωγικότητα και Απασχόληση.....	123
Διάγραμμα 63: Το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα και στην ΕΕ.....	124
Διάγραμμα 64: Το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα και στις χώρες της ΕΕ-15 (%).....	125
Διάγραμμα 65: Η ένταση της απασχόλησης 1996-2005.....	127
Διάγραμμα 66: Η ένταση απασχόλησης στην Ελλάδα.....	128
Διάγραμμα 67: Οι πληθυσμός των νέων κατά εκπαιδευτικό επίπεδο.....	134
Διάγραμμα 68: Συμμετοχή του επιπέδου εκπαίδευσης στον πληθυσμό των νέων.....	134
Διάγραμμα 69: Συμμετοχή των νέων ανα εκπαιδευτικό επίπεδο, 2005.....	135
Διάγραμμα 70: Συμμετοχή των νέων στις κατηγορίες του συνολικού πληθυσμού.....	136
Διάγραμμα 71: Συμμετοχή των νέων στις κατηγορίες των απασχολούμενων.....	137
Διάγραμμα 72: Μη ενεργός πληθυσμός των νέων 15-29 ετών.....	138
Διάγραμμα 73: Το εργατικό δυναμικό στους νέους 15-29 ετών.....	139
Διάγραμμα 74: Η ανεργία στους νέους 15-29 ετών.....	139
Διάγραμμα 75: Η απασχόληση στους νέους 15-29 ετών.....	140
Διάγραμμα 76: Η απασχόληση των νέων κατά θέση στην επιχείρηση.....	141
Διάγραμμα 77: Η συμμετοχή των νέων γυναικών στις κατηγορίες των απασχολούμενων νέων.....	142
Διάγραμμα 78: Η μερική απασχόληση στους νέους 15-29 ετών.....	143
Διάγραμμα 79: Η μισθωτή απασχόληση στους νέους 15-29 ετών.....	144
Διάγραμμα 80: Η προσωρινή απασχόληση στους νέους 15-29 ετών.....	144
Διάγραμμα 81: Τα συμβοηθούντα μέλη στους νέους 15-29 ετών.....	146
Διάγραμμα 82: Έλλειμμα του δημοσίου.....	182
Διάγραμμα 83: Έσοδα και δαπάνες του δημοσίου 1988-2005.....	183
Διάγραμμα 84: Τόκοι που καταβλήθηκαν από το δημόσιο ως ποσοστό του ΑΕΠ.....	184
Διάγραμμα 85: Πρωτογενές πλεόνασμα του δημοσίου.....	185
Διάγραμμα 86: Ελλάδα. Τάσεις μείωσης πληθυσμού.....	303
Διάγραμμα 87: Ελλάδα. Συγκριτική απεικόνιση προοπτικών πληθυσμού.....	304
Διάγραμμα 88: Ελλάδα. Συγκριτική απεικόνιση προοπτικών λόγου δημογραφικής εξάρτησης.....	304
Διάγραμμα 89: Προσδόκιμο επιβίωσης κατά τη γέννηση (2002-σε έτη).....	305
Διάγραμμα 90: Προσδόκιμο επιβίωσης (μεταβολές 1960-2002).....	305
Διάγραμμα 91: Δείκτης γονιμότητας (γεννήσεις ανά γυναίκα, 2002).....	306
Διάγραμμα 92: Δείκτης γονιμότητας (μεταβολές 1960-2002).....	306
Διάγραμμα 93: Λόγος δημογραφικής εξάρτησης 2002.....	307
Διάγραμμα 94: Λόγος δημογραφικής εξάρτησης (μεταβολές 1960-2002).....	307

Ευρετήριο σχημάτων

Σχήμα 1: Μεθοδολογική σημείωση.....	69
Σχήμα 2: Ροές από και προς την Απασχόληση των Νέων 15-29 ετών, 2005	147

Σύνοψη Συμπερασμάτων

Η μείωση του ρυθμού μεγέθυνσης του ΑΕΠ (3,5% αύξηση το 2005 έναντι 4,7% το 2003-2004) και της παραγωγικότητας της εργασίας στην Ελλάδα, παρά το γεγονός ότι σε διεθνή σύγκριση τα επίπεδά της εμφανίζουν θετικές επιδόσεις, εντούτοις συμβάλλουν στη μείωση της διαφοράς του ρυθμού μεγέθυνσης του ΑΕΠ μεταξύ της Ελλάδας και της Ε.Ε.-15 από 3 εκατοστιαίες μονάδες ετησίως σε 1,5 εκατοστιαία μονάδα.

Η παρατήρηση αυτή σημαίνει ότι η πραγματική σύγκλιση της ελληνικής οικονομίας προς τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κινείται προς κατεύθυνση επιβράδυνσης.

Έχει μάλιστα καθοριστική σημασία το γεγονός ότι η επιβράδυνση της μεγέθυνσης του ΑΕΠ και η συντελούμενη στασιμότητα των επενδύσεων σε μηχανικό εξοπλισμό, επέφεραν σημαντική επιβράδυνση και στην παραγωγικότητα της εργασίας (3,5% το 2004 έναντι 2% το 2006-2007).

Από την άποψη αυτή, είναι ενδιαφέρον να τονιστεί ότι η στρατηγική μεταστροφής της οικονομικής πολιτικής με την αύξηση των δημοσίων επενδύσεων και την ενίσχυση της αναδιανομής του εισοδήματος αποτελεί μονόδρομο άμεσης επιλογής, δεδομένου ότι η ελληνική οικονομία απαιτείται να ανακόψει την πορεία της προς την επιβράδυνση, προκειμένου να απομακρυνθεί από τον κίνδυνο μιας σοβαρής επιδείνωσης του ρυθμού μεγέθυνσής της μετά το 2008.

Στο πλαίσιο αυτό, **η κεντρική επιδίωξη της έκθεσης για την Ελληνική Οικονομία και την απασχόληση του έτους 2006**, συνίσταται στη διερεύνηση και επισήμανση των εξελίξεων και των πτυχών που συγκροτούν, σε μεγάλο βαθμό, τον κοινωνικο-οικονομικό σχηματισμό στην Ελλάδα καθώς και στην ανάδειξη των δυνατοτήτων και προϋποθέσεων της ελληνικής οικονομίας, προκειμένου να προσανατολίσει τις αναπτυξιακές και χρηματοδοτικές της δυνάμεις στην στρατηγική μεταμόρφωσης του παραγωγικού συστήματος, της διαρθρωτικής ανταγωνιστικότητας και της πραγματικής σύγκλισης.

Στην κατεύθυνση αυτής της προσέγγισης, **τα πιο σημαντικά συμπεράσματα** της Έκθεσης αναφέρονται στα εξής:

- 1. Ο ρυθμός αύξησης του ΑΕΠ** στην Ελλάδα επιβραδύνεται και παρά το γεγονός ότι σε διεθνή σύγκριση το επίπεδό του παραμένει θετικό, εντούτοις οι προσδοκίες των επιχειρήσεων και των καταναλωτών είναι πιο απαισιόδοξες, εξαιτίας του περιορισμού της εσωτερικής ζήτησης που υπήρξε η κινητήρια δύναμη της μεγέθυνσης της ελληνικής οικονομίας κατά την τελευταία δεκαετία.
- 2. Τον σημαντικό ρόλο στην αύξηση του ΑΕΠ (2005)** παίζει η ιδιωτική κατα-

νάλωση η οποία σε μεγάλο βαθμό στηρίζεται στον τραπεζικό δανεισμό, στην μείωση της ιδιωτικής αποταμίευσης των νοικοκυριών και στην αύξηση κατά 2,3% των πραγματικών μισθών. Αντίθετα, η συμβολή των ιδιωτικών και δημοσίων επενδύσεων στην αύξηση του ΑΕΠ (2005) είναι αρνητική, ενώ η συμβολή της ιδιωτικής κατανάλωσης ανέρχεται στο επίπεδο του 67%. Έτσι ο ρυθμός αύξησης του ΑΕΠ στην Ελλάδα τροφοδοτούμενος, κατά κύριο λόγο, από εξω-επενδυτικούς παράγοντες, σηματοδοτεί την προοπτική της επιβράδυνσης του, εκτός και εάν στο άμεσο μέλλον ανακάμψει ο ρυθμός αύξησης των δημοσίων και ιδιωτικών επενδύσεων, αφού εμπεριέχει τον κίνδυνο μείωσης της ιδιωτικής κατανάλωσης όταν η εξυπηρέτηση των τραπεζικών δανείων εξελιχθεί σε δύσκολη παράμετρο των επιχειρήσεων και των νοικοκυριών στην χώρα μας.

3. **Οι επενδύσεις σε μηχανικό εξοπλισμό** αυξήθηκαν στην Ελλάδα, κατά την πενταετία 2001-2005, με ετήσιο ρυθμό 7,6% έναντι 1,2% στην Ε.Ε.-15 κατά μέσο όρο, -2,4% στην Πορτογαλία, 2,5% στην Ισπανία, 4,4% στην Ιρλανδία και 0% στην Ιταλία. Όμως, κατά το 2005 στην Ελλάδα υπήρξε αρνητική εξέλιξη αφού η αύξηση των επενδύσεων σε μηχανικό εξοπλισμό ανήλθε μόλις στο επίπεδο του 0,5%.
4. **Ο δείκτης πραγματικής σύγκλισης**, δηλαδή ΑΕΠ ανά κάτοικο σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης στην Ελλάδα προβλέπεται το 2007 να φτάσει στο 79,5% του μέσου όρου της Ε.Ε.-15, έναντι 75,5% το 2004. Όμως, οι επιπτώσεις μιας συνεχιζόμενης επιβράδυνσης μπορούν να είναι σοβαρές για την πραγματική σύγκλιση, όπως εξάλλου το δείχνει η εμπειρία της Πορτογαλίας όπου το ΑΕΠ ανά κάτοικο μειώθηκε από 73% του μέσου όρου της Ε.Ε.-15 το 2000, σε 66% περίπου το 2005.
5. **Ο όγκος της μεταποιητικής παραγωγής** κατά την τελευταία τριετία 2004-2006 παρουσιάζει στασιμότητα, το τέλος της οποίας δεν είναι ορατό.
6. **Η παραγωγικότητα της εργασίας** επιβραδύνεται από το επίπεδο 3,5% των ετών 1997-2004, στο επίπεδο 2% (2005) όπου προβλέπεται να παραμείνει και κατά το 2006-2007. Αν και μειωμένο, των προηγούμενων ετών, το επίπεδο της παραγωγικότητας της εργασίας, στην κατάταξη των κρατών μελών της Ε.Ε.-15 με κριτήριο την αύξηση της παραγωγικότητας κατά το 2005, η Ελλάδα κατάλαβε τη δεύτερη θέση μετά τη Δανία. Η αντίστοιχη αύξηση στις άλλες χώρες της σύγκλισης, στην Ισπανία, την Ιρλανδία και την Πορτογαλία ήταν μηδενική ή ασήμαντη (από 0% έως 0,4%).
7. **Η κινητήρια δύναμη** της ελληνικής οικονομίας το 2005 ήταν η εγχώρια ζήτηση, η οποία αυξήθηκε κατά 2,5%. Από τη σύγκριση της εξέλιξης της εγχώριας ζήτησης στην Ελλάδα με το αντίστοιχο μέγεθος στις άλλες 23 ανεπτυγμένες χώρες του πλανήτη, προκύπτει ότι στην Ελλάδα από το 2005 η εγχώρια ζήτηση αυξάνεται μεν ταχύτερα, πλην όμως με μικρότερους ρυθμούς.

- 8. Η άνοδος της κερδοφορίας** στο σύνολο της ελληνικής οικονομίας ανάγεται εξ' ολοκλήρου στην μείωση του εισοδηματικού μεριδίου της εργασίας. Ωστόσο, στον επιχειρηματικό τομέα, η άνοδος οφειλόταν, ως ένα βαθμό, και στην αποτελεσματικότερη χρήση του μηχανικού εξοπλισμού που είχε ως αποτέλεσμα την μικρή, πλην όμως υπαρκτή άνοδο του λόγου προϊόντος / κεφαλαίου (παραγωγικότητα κεφαλαίου).
- 9. Το έλλειμμα στο ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών** βρίσκεται από το 2001 σε υψηλά επίπεδα της τάξης του 10% του ΑΕΠ. Η παρατηρούμενη βελτίωση του 2005 οφείλεται στην μείωση των εισαγωγών κατά 1,7 εκατοστιαίες μονάδες του ΑΕΠ. Η βελτίωση οφείλεται, σε μεγάλο βαθμό, στην αύξηση των εξαγωγών, χωρίς καύσιμα και πλοία, που ανάγεται στην αύξηση του όγκου του διεθνούς εμπορίου αλλά και στη μείωση των εισαγωγών που μειώθηκαν μαζί με τις επενδύσεις σε μηχανικό εξοπλισμό.
- 10. Το μοναδιαίο κόστος εργασίας** στην Ελλάδα μειώθηκε έναντι των ανταγωνιστριών χωρών κατά 2% στην περίοδο 1999-2005 και κατά 3,2% στην περίοδο 1995-2005. Από την σύγκριση του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στην Ελλάδα, έναντι των αντίστοιχων αυξήσεων στις άλλες χώρες, καθίσταται προφανές ότι η επιδείνωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας δεν οφείλεται στις αυξήσεις των μισθών αλλά στην ανατίμηση του ευρώ και στα αυξανόμενα περιθώρια κέρδους των επιχειρήσεων στη χώρα μας.
- 11. Οι πραγματικές αποδοχές** κατά την πενταετία 2001-2005 στο σύνολο της ελληνικής οικονομίας παρουσίασαν αύξηση κατά 19% (μέση ετήσια αύξηση 3,5%) έναντι 4,9% στην Ε.Ε.-15. Έτσι, η αύξηση κατά 19% στην Ελλάδα αποτελεί αντανάκλαση της σχεδόν ισόποσης (+18%) αύξησης της παραγωγικότητας. **Στην μεταποιητική βιομηχανία** η διανομή του προϊόντος μετατράπηκε, κατά την πενταετία 2001-2005 υπέρ των κερδών αφού η παραγωγικότητα της εργασίας αυξήθηκε κατά 19%, ενώ η πραγματική δαπάνη (μισθός + εργοδοτικές εισφορές + άλλες δαπάνες του εργοδότη που σχετίζονται με την εργασία) αυξήθηκε κατά 14%.
- 12. Οι μέσες μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές** το 2005 ανέρχονταν στην Ελλάδα σε 1.441 ευρώ, έναντι 2.110 ευρώ κατά μέσο όρο στην Ε.Ε.-15. Έτσι, το μηνιαίο κόστος εργασίας στην Ελλάδα αντιστοιχεί στο 68% του μέσου όρου της Ε.Ε.-15 και η παραγωγικότητα της εργασίας στην Ελλάδα ανέρχεται σε 91% του μέσου όρου της Ε.Ε.-15. Τέλος, η αγοραστική δύναμη του μέσου ακαθάριστου μισθού στην Ελλάδα ανερχόταν, κατά το 2005, στο 89% του μέσου όρου της Ε.Ε.-15.
- 13. Ο πληθωρισμός στην Ελλάδα**, είναι πληθωρισμός κερδών και η μείωση της ανταγωνιστικότητας τιμής δεν οφείλεται στις αυξήσεις των μισθών αλλά στην αδιάκοπη αύξηση των περιθωρίων κέρδους.

14. Η Ελλάδα διακρίνεται για **τις οικονομικές της ανισότητες**, με την έννοια ότι το εισόδημα των 20% περισσότερο εύπορων ελλήνων είναι συστηματικά περίπου το εξαπλάσιο από το εισόδημα των 20% λιγότερο εύπορων ελλήνων.
15. **Οι δημοσιονομικές εξελίξεις στην Ελλάδα** και την Ευρωπαϊκή Ένωση περιορίζουν το δημόσιο έλλειμμα στο πλαίσιο του Συμφώνου ανάπτυξης και σταθερότητας αλλά ταυτόχρονα διευρύνουν το κοινωνικό έλλειμμα, με αποτέλεσμα να απαιτείται μια διευρυμένη αναδιανομή του εισοδήματος, τόσο στην πρωτογενή, όσο και στην δευτερογενή διανομή του εισοδήματος προκειμένου, ιδιαίτερα, στην Ελλάδα να αναπληρώσουν οι μισθωτοί και οι συνταξιούχοι το μέγεθος των φορολογικών βαρών που επωμίσθηκαν από την αύξηση της άμεσης και της έμμεσης φορολογίας καθώς και των φορολογικών απωλειών που υπέστησαν τα τελευταία έτη.
16. **Η περιορισμένη αύξηση των δηλωθέντων κερδών και φόρων των επιχειρήσεων (2005)**, σε συνδυασμό με την αύξηση των δηλωθέντων εισοδημάτων και φόρων των μισθωτών και των συνταξιούχων προκάλεσε σημαντική μετατόπιση του φορολογικού βάρους στην χώρα μας. Έτσι, από το σύνολο των φόρων που εισπράττει ο κρατικός προϋπολογισμός (οικονομικό έτος 2005) το 44,5% (39,7% οικονομικό έτος 2004) καταβλήθηκε από μισθωτούς και συνταξιούχους και το 42,1% (45,9% οικονομικό έτος 2004) καταβλήθηκε από νομικά πρόσωπα (επιχειρήσεις). Έτσι, οι μισθωτοί παρουσιάζουν αύξηση στο δηλωθέν εισόδημα κατά 7,1% και στην φορολογία παρουσίασαν αύξηση κατά 22,03%. Οι συνταξιούχοι παρουσίασαν αύξηση στο δηλωθέν εισόδημα κατά 7,3% και στην φορολογία παρουσίασαν αύξηση κατά 29,3%. Οι επιχειρήσεις παρουσίασαν αύξηση της φορολογίας κατά 2,5% και οι εισοδηματίες εμφανίζουν σημαντική μείωση των εισοδημάτων τους κατά 15,5% και αντίστοιχη μείωση της φορολογίας κατά 11,3%.
17. **Το εργατικό δυναμικό** (δεύτερο τρίμηνο 2005) σε σχέση με το προηγούμενο έτος αυξήθηκε κατά 0,5%, η απασχόληση αυξήθηκε κατά 1,2% και το ποσοστό ανεργίας διαμορφώθηκε στο 9,6% του εργατικού δυναμικού. Το 63,6% των απασχολούμενων είναι μισθωτοί, περισσότεροι από το ¼ είναι αυτοαπασχολούμενοι (22,1%), το 8% είναι εργοδότες και το υπόλοιπο 6,3% εργάζονται ως συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη. Η παρατηρούμενη αύξηση της απασχόλησης αναφέρεται, κυρίως, σε θέσεις μερικής, προσωρινής και εποχικής απασχόλησης, μέσου εκπαιδευτικού και τεχνικού επιπέδου, οι οποίες απέχουν μακριά από τις διακηρύξεις για την «κοινωνία της γνώσης».
18. Οι εξελίξεις στο πεδίο **των εργασιακών σχέσεων** διακρίνονται από τη λήψη μέτρων και την άσκηση πολιτικών που διαπνέονται από την αποδυνάμωση του ρόλου και την αποκέντρωση της κεντρικής συλλογικής διαπραγμάτευσης, τη

διεύρυνση της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων και της απελευθέρωσης της αγοράς εργασίας των τελευταίων δύο δεκαετιών, υπακούοντας σε μία υπόρρητη λογική ότι η μείωση του κόστους εργασίας και η ενίσχυση της λειτουργίας των δυνάμεων της αγοράς συμβάλλουν στην καταπολέμηση της ανεργίας, στην αύξηση της κινητικότητας της εργασίας και στην βελτίωση αποτροπής των ανταγωνιστικών πιέσεων που επικρατούν στις εγχώριες και διεθνείς αγορές προϊόντων, υπηρεσιών και κεφαλαίου.

- 19. Η μετεγκατάσταση επιχειρήσεων** αποτελεί ένα σύνθετο φαινόμενο που βρίσκεται σε εξέλιξη και ενδεχομένως σε επιτάχυνση προς τις χώρες φθηνού κόστους εργασίας που είναι, είτε τρίτες χώρες, είτε υπό ένταξη χώρες, είτε είναι κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι επιπτώσεις για τις χώρες προέλευσης είναι σημαντικές, τόσο στο πεδίο των απωλειών θέσεων εργασίας, όσο και καθυστέρηση στον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό των επιχειρήσεων. Παράλληλα, οι επιπτώσεις των μετεγκαταστάσεων στις χώρες υποδοχής, αν και τα εισοδήματα που προκύπτουν δεν παραμένουν στο σύνολό τους στην χώρα υποδοχής, εντούτοις οδηγούν τις χώρες υποδοχής σ' ένα έντονο ανταγωνισμό στα πεδία της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και της αγοράς εργασίας, της δημιουργίας ζωνών ελεύθερων συναλλαγών και ζωνών επιχειρήσεων, προκειμένου, όπως υποστηρίζουν, να αποφύγουν την αποβιομηχάνιση και την ανεργία. Όμως το ερώτημα που παραμένει για τις χώρες υποδοχής είναι: με τους όρους που εγκαθίστανται οι πολυεθνικές επιχειρήσεις δημιουργείται ένα τεχνολογικό γνωσιολογικό, παραγωγικό και αναπτυξιακό απόθεμα όταν μεταγκατασταθούν εκ νέου προς άλλη χώρα φθηνότερου κόστους εργασίας, όπως σήμερα συμβαίνει με την μετεγκατάσταση επιχειρήσεων από την Κίνα στην Ινδία και το Πακιστάν.
- 20. Η αποτίμηση των απόψεων του Δ.Ν.Τ.** αναφορικά με τις εξελίξεις και τις προοπτικές του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα, αναδεικνύει τον στόχο του διεθνούς οργανισμού ο οποίος εστιάζεται στον περιορισμό των συνταξιοδοτικών δαπανών (μείωση του ποσοστού αναπλήρωσης των συντάξεων από το 70% στο 40%) και κατά συνέπεια στην αντίστοιχη μείωση των δαπανών του κρατικού προϋπολογισμού για την χρηματοδότηση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.

Πρόλογος

Στην σύγχρονη περίοδο των τεχνολογικών αναδιαρθρώσεων, οι οποίες κινούνται γύρω από τον άξονα της φιλελευθεροποίησης και της αυτονομίης τους από τις λειτουργίες της πραγματικής οικονομίας, τα ζητήματα της εργασίας, των εργασιακών σχέσεων, των μισθών, των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, της αναδιανομής του εισοδήματος, της κοινωνικής ασφάλισης, της απασχόλησης και της ανεργίας, αποτελούν μεταξύ των άλλων, τα κεντρικότερα προβλήματα της ευρωπαϊκής και της ελληνικής οικονομίας.

Η Έκθεση του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ **για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση του 2006**, επεξεργαζόμενη τις εξελίξεις αυτών των προβλημάτων, συμβάλλει στην τεκμηρίωση των θέσεων και των διεκδικήσεων της ΓΣΕΕ για την πορεία και τον προσανατολισμό της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας.

Βέβαια, τα ευρήματα και τα συμπεράσματα που εμπεριέχονται στην Έκθεση αλλά και στις άλλες εκδόσεις του Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, αποδεικνύουν ότι το ΙΝΕ αποτελεί ένα συγκροτημένο και έγκυρο επιστημονικά «εργαλείο» του συνδικαλιστικού κινήματος της χώρας μας, το οποίο με την θεμελιωμένη γνώση που εισάγει στην κοινωνική δυναμική που αναπτύσσει, διεκδικεί την επίλυση των σύνθετων προβλημάτων που αντιμετωπίζουν η ελληνική οικονομία και οι εργαζόμενοι.

Η Έκθεση αυτή του Ινστιτούτου Εργασίας υποστηρίζει ότι **η Ελληνική Οικονομία είναι αντιμέτωπη με το μέλλον της**, με την έννοια ότι οι νέες προκλήσεις και οι πιέσεις του διεθνούς ανταγωνισμού, δεν θα αποτελέσουν τον πολιορκητικό κλοιό της ελληνικής οικονομίας, στρεφόμενες στον πυρήνα της παραγωγικής διαδικασίας, στους αναδιανεμητικούς της μηχανισμούς και στην συρρίκνωση των δικαιωμάτων αλλά θα αποτελέσουν επιστημονικά πεδία ανάλυσης, προβληματισμού και διαμόρφωσης των αναγκαίων πολιτικών για την μεγιστοποίηση της κοινωνικής ευημερίας των εργαζομένων και των συνταξιούχων.

Τέλος, ελπίζουμε ότι η Έκθεση αυτή με την επιστημονική ανάλυση των βασικών προβλημάτων της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας θα επιτύχει τον στόχο της, αποτελώντας πολύτιμο εργαλείο για τα συνδικαλιστικά στελέχη, τους εργαζόμενους, τους πολίτες και την επιστημονική κοινότητα στην ανάπτυξη της ερευνητικής της δράσης και του επιστημονικού προβληματισμού για τα συγκεκριμένα προβλήματα και τις προοπτικές τους.

Παράλληλα, θεωρώντας ότι η Έκθεση συνιστά μία συγκροτημένη μεθοδολογικά και τεκμηριωμένη επιστημονικά ανάλυση των πτυχών της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας, η διοίκηση του ΙΝΕ, ο επιστημονικός διευθυντής και το επιστημονικό

προσωπικό του ΙΝΕ, θα θεωρήσουν ως θετική συμβολή, όχι μόνο την κατάθεση παρατηρήσεων αλλά και διαφορετικών προσεγγίσεων, σχετικά με την μεθοδολογία και την ανάλυση των πτυχών του οικονομικού και κοινωνικού σχηματισμού στην χώρα μας.

Χρήστος Πολυζωγόπουλος
Πρόεδρος ΙΝΕ /ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Εισαγωγή

Η πορεία ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας που τα τελευταία χρόνια συνοδεύτηκε από την αύξηση του ΑΕΠ και της παραγωγικότητας της εργασίας, ανακόπτεται (3,5% αύξηση ΑΕΠ το 2005 έναντι 4,7% το 2003-2004) και κατά την επόμενη διετία ο ρυθμός αύξησης του ΑΕΠ αναμένεται να παραμείνει στο ίδιο περίπου επίπεδο με αυτό του 2005. Το ίδιο παρατηρείται με την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας η οποία ναι μεν εμφανίζει αυξητικές τάσεις, πλην όμως με βραδύτερους ρυθμούς (από 3,5% το 2004 σε 2% το 2006-2007).

Είναι χαρακτηριστικό ότι εξαιτίας αυτής της επιβράδυνσης της ελληνικής οικονομίας, μειώθηκε η διαφορά του ρυθμού μεγέθυνσης του ΑΕΠ μεταξύ της Ελλάδας και της Ε.Ε.-15 από 3 εκατοστιαίες μονάδες ετησίως σε 1,5 εκατοστιαία μονάδα. Η παρατήρηση αυτή σημαίνει **ότι η πραγματική σύγκλιση** της ελληνικής οικονομίας προς τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναμένεται να επιβραδυνθεί. Έτσι, οι επιπτώσεις μίας συνεχιζόμενης επιβράδυνσης μπορούν να είναι σοβαρές για την πραγματική σύγκλιση, όπως εξάλλου το αποδεικνύει η εμπειρία της Πορτογαλίας, όπου το ΑΕΠ ανά κάτοικο μειώθηκε από το 73% του μέσου όρου της Ε.Ε.-15 το 2000, σε 66% το 2005.

Πράγματι, η περίπτωση της Πορτογαλίας είναι χαρακτηριστική, με την έννοια ότι η άλλοτε θεωρούμενη ως υπόδειγμα οικονομία αναπτύχθηκε κατά την πενταετία 2001-2005 με μέσο ετήσιο ρυθμό μόλις 0,6%, έναντι 4% το 1996-2000 και κατά το 2005, η πορτογαλική οικονομία παρέμεινε ουσιαστικά στάσιμη (+0,3%).

Έτσι, για την ελληνική οικονομία, που οι επενδύσεις της παραμένουν θετικές σε διεθνή σύγκριση, **έχει καθοριστική σημασία** το γεγονός ότι η επιβράδυνση της μεγέθυνσης του ΑΕΠ και η συντελούμενη στασιμότητα των επενδύσεων σε μηχανικό εξοπλισμό, επέφεραν σημαντική επιβράδυνση και στην παραγωγικότητα της εργασίας.

Βέβαια, η στασιμότητα (2001-2005 μέσος ετήσιος ρυθμός αύξησης 7,6% και το 2005 μόλις 0,5%) των επενδύσεων παγίου κεφαλαίου, σύμφωνα με τις προβλέψεις του ΙΝΕ, δεν αποτελεί το προοίμιο μίας ακόμη μεγαλύτερης επιδείνωσης κατά το τρέχον (2006) και το επόμενο (2007) έτος. Όμως, μεσοπρόθεσμα δεν είναι δυνατόν να διατηρηθεί ο ρυθμός οικονομικής μεγέθυνσης σε σχετικά υψηλά επίπεδα (άνω του 3,5%) παρά μόνο εάν ανακάμψουν οι επενδύσεις παγίου κεφαλαίου.

Η εκτίμηση του ΙΝΕ, σύμφωνα με τα δεδομένα του πρόσφατου παρελθόντος (1990-2004) είναι ότι οι δημόσιες επενδύσεις θα πρέπει να αναλάβουν προωθητικό ρόλο της μεγέθυνσης του ΑΕΠ και των ιδιωτικών επενδύσεων, δεδομένου ότι, όπως έχει

αποδειχθεί, οι επενδύσεις παγίου κεφαλαίου δεν αυξάνονται παράλληλα με την αύξηση της κερδοφορίας αλλά κυρίως παράλληλα με την συνολική ζήτηση.

Το συμπέρασμα αυτό, μεταξύ των άλλων, της Έκθεσης του ΙΝΕ για την **ελληνική οικονομία και την απασχόληση 2006**, στοιχειοθετεί την αναγκαιότητα διαφοροποίησης της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, η οποία επηρέασε την στασιμότητα του επενδυτικού κλίματος, καθώς και της μεταστροφής της, **με την αύξηση των δημοσίων επενδύσεων και την ενίσχυση της αναδιανομής του εισοδήματος**, δεδομένου ότι η άνοδος της κερδοφορίας στο σύνολο της ελληνικής οικονομίας ανάγεται εξ' ολοκλήρου στην μείωση του εισοδηματικού μεριδίου της εργασίας.

Η αναγκαιότητα αυτή μεταστροφής της οικονομικής πολιτικής, τυγχάνει άμεσης εφαρμογής, προκειμένου η ελληνική οικονομία να ανακόψει την πορεία της προς την περίοδο της επιβράδυνσης καθώς και της απομάκρυνσής της από τον κίνδυνο μίας σοβαρής επιδείνωσης του ρυθμού μεγέθυνσής της μετά το 2008.

Πράγματι, η παρατήρηση αυτή αποδεικνύει ότι οι στόχοι της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, οι οποίοι αναφέρονται: στην ιδιωτικοποίηση των δημοσίων επιχειρήσεων, προκειμένου να χρηματοδοτηθούν τα δημόσια ελλείμματα, στην υποβάθμιση των εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων που είχε ως σημείο εκκίνησης την συμφωνία στον ΟΤΕ, την παρέμβαση στο ασφαλιστικό των Τραπεζών, στο κόστος των υπερωριών, στην διευθέτηση του χρόνου εργασίας, δεν επετεύχθησαν με την έννοια της βραχυχρόνιας ισορροπίας των δημοσιονομικών και μακρο-οικονομικών μεγεθών.

Οι παρεμβάσεις αυτές που έχουν εισάγει την ελληνική οικονομία **στο στάδιο εξέλιξης του προγράμματος των οικονομικών της προσφοράς**: α) αδυνατούν να δημιουργήσουν τις αναγκαίες προϋποθέσεις της μεσο-πρόθεσμης ισορροπίας των αναπτυξιακών - επενδυτικών αδυναμιών καθώς και των κοινωνικών και εισοδηματικών ανισοτήτων αφού ελαχιστοποιούνται στην λειτουργία της οικονομίας οι προσδοκίες της ζήτησης, β) θέτουν υπό αμφισβήτηση όχι μόνο τις κοινωνικές κατακτήσεις των εργαζομένων στην χώρα μας αλλά και τη δυνατότητα συλλογικής και οργανωμένης εκπροσώπησης και διαπραγμάτευσης, και γ) δεν στέφονται από επιτυχία εξαιτίας της συμπεριφοράς των οικονομικών υποκειμένων (επιχειρήσεις, νοικοκυριά) στην χώρα μας, με αποτέλεσμα να απειλείται να οδηγηθεί η ελληνική οικονομία σε επιβράδυνση, στασιμότητα και ύφεση.

Επιπλέον, **η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας**, παρό την επίσημη ρητορική των φορέων άσκησης της οικονομικής πολιτικής κατά τα τελευταία έτη, για την αναγκαιότητα βελτίωσής της, επιδεινώθηκε κατά την τελευταία πενταετία και αυτό το κρίνουμε με βάση τους δείκτες του εξωτερικού εμπορίου (εξαγωγικές επιδόσεις, διείσδυση των εισαγωγών, εμπορικό έλλειμμα ως ποσοστό του ΑΕΠ, κ.α.) όχι επειδή αυξήθηκαν οι απαιτήσεις των εργαζομένων στην Ελλάδα περισσό-

τερο από όσο στις άλλες αναπτυγμένες χώρες, αλλά επειδή ανατιμήθηκε το ευρώ, αυξήθηκαν τα περιθώρια κέρδους στην Ελλάδα (12,2% Ε.Ε.-15, 12% στην ζώνη του ευρώ και 23,3% Ελλάδα το 2005 σε σχέση με το 1995) και επειδή οι επιχειρήσεις δεν βελτιώνουν το επίπεδο της διαρθρωτικής ανταγωνιστικότητας (ποιότητα, καινοτομία, δίκτυα, υγιεινή και ασφάλεια, κλπ.).

Την ίδια περίοδο 1995-2005 το μοναδιαίο κόστος εργασίας, υπολογισμένο σε εθνικά νομίσματα, μειώθηκε έναντι των ανταγωνιστριών χωρών κατά 3,2%. Ως εκ τούτου, δεν είναι ορθός ο ισχυρισμός ότι η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας επιδεινώνεται εξαιτίας των μισθολογικών απαιτήσεων των μισθωτών.

Αξίζει να σημειωθεί, ότι το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στην Ελλάδα βρίσκεται περίπου στο ίδιο χαμηλό επίπεδο με την Ισπανία και είναι σημαντικά μικρότερο από το αντίστοιχο κόστος στην Πορτογαλία και την Ιταλία. Αυτό επιτεύχθηκε χάρη **στο υψηλό επίπεδο της παραγωγικότητας της εργασίας** στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1996-2005, σε βαθμό που το επίπεδό της να προσεγγίζει πλέον το 91% του μέσου όρου της Ε.Ε.-15. Ποιος όμως επωφελήθηκε από αυτό το υψηλό επίπεδο παραγωγικότητας της εργασίας στην Ελλάδα;

Από την σχετική ανάλυση της Έκθεσης προκύπτει ότι ενώ οι πραγματικές αποδοχές στο σύνολο της οικονομίας κατά την περίοδο 2001-2005 ακολούθησαν τις αυξήσεις της παραγωγικότητας, στην μεταποιητική βιομηχανία οι επιχειρήσεις ωφελήθηκαν από τις αυξήσεις της παραγωγικότητας για να αυξήσουν την κερδοφορία τους.

Έτσι, η αναδιανομή του εισοδήματος προς όφελος των κερδών της επιχειρηματικής δραστηριότητας, πήρε και την ευρύτερη μορφή της μειωμένης φορολόγησης των ανώτερων εισοδηματικών κατηγοριών. Σύμφωνα με τα στοιχεία (Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων του Υπουργείου Οικονομικών) των φορολογικών δηλώσεων οικονομικού έτους 2005 (εισοδήματα που αποκτήθηκαν το 2004) διαπιστώνεται, μεταξύ των άλλων, ότι σ' ένα σύνολο 5.507.897 φορολογούμενων, οι μισθωτοί και οι συνταξιούχοι φορολογούμενοι ανέρχονται σε 3.426.419 (62,1% του συνόλου των φορολογούμενων), δηλώνουν (οικονομικό έτος 2005) το 67,8% των συνολικών εισοδημάτων και καταβάλουν το 44,5% των φόρων (39,7% οικονομικό έτος 2004). Αντίστοιχα, το 42,1% των φόρων (45,9% οικονομικό έτος 2004) καταβλήθηκε από νομικά πρόσωπα (επιχειρήσεις).

Έτσι, οι μισθωτοί (οικονομικό έτος 2005) παρουσίασαν αύξηση στο δηλωθέν εισόδημα κατά 7,1% και στους φόρους παρουσίασαν αύξηση κατά 22,03%. Το ίδιο και οι συνταξιούχοι παρουσίασαν αύξηση στο δηλωθέν εισόδημα κατά 7,3% και στους φόρους κατά 29,3%. Αντίθετα, ο μέσος φόρος για ελεύθερους επαγγελματίες και εμπόρους - βιοτέχνες αυξήθηκε κατά 10,4% και 5% αντίστοιχα και ο μέσος φόρος στα νομικά πρόσωπα (επιχειρήσεις) αυξήθηκε μόλις κατά 2,5%. Το ίδιο και οι εισοδηματίες, οι οποίοι εμφανίζουν (οικονομικό έτος 2005) σημαντική μείωση των εισοδημάτων τους κατά 15,5% και αντίστοιχη μείωση του φόρου κατά 11,3%.

Βέβαια, η μη τιμαριθμοποίηση της φορολογικής κλίμακας και η εκτεταμένη φοροδιαφυγή των επιχειρήσεων αποτελούν τις βασικές αιτίες που συνέβαλαν στην αύξηση της φορολογίας των μισθωτών και συνταξιούχων.

Έτσι, το 20% των φορολογουμένων (οικονομικό έτος 2005) με ετήσιο εισόδημα άνω των 22.000 ευρώ καταβάλλει το 89,6% των φορολογικών εσόδων. Επίσης άνω των 100.000 ευρώ ετήσιο εισόδημα δήλωσαν 16.702 φορολογούμενοι και άνω των 50.000 ευρώ ετήσιο εισόδημα δήλωσαν 80.000 περίπου φορολογούμενοι.

Οι εισοδηματικές, δημοσιονομικές και φορολογικές αυτές εξελίξεις στην Ελλάδα, αναδεικνύουν το ζήτημα **της ανισοκατανομής του εισοδήματος** ως το **σοβαρότερο διαρθρωτικό πρόβλημα** της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας.

Πράγματι, το εισόδημα των 20% περισσότερο εύπορων ελλήνων είναι συστηματικά περίπου **εξαπλάσιο** από το εισόδημα των 20% λιγότερο εύπορων ελλήνων. Υψηλότερη ανισότητα παρουσιάζουν μόνο η Τουρκία και η Πορτογαλία.

Πράγματι, οι εξελίξεις αυτές σημαίνουν ότι η πρωτογενής και η δευτερογενής αναδιανομή του εισοδήματος σε βάρος των μισθωτών, λειτουργούν στην Ελλάδα ως διαδικασίες συντήρησης της κερδοφορίας που ευνόησαν και τη διατήρηση των μη ανταγωνιστικών δραστηριοτήτων καθώς και εξασφάλισης του σημαντικότερου μέρους των εσόδων του Κρατικού Προϋπολογισμού.

Η παρατήρηση αυτή σημαίνει ότι εάν τα έσοδα του Κρατικού Προϋπολογισμού δεν παρουσιάσουν σημαντική ανάκαμψη κατά τα αμέσως επόμενα έτη, με την καταπολέμηση της φοροδιαφυγής, της φοροαποφυγής και της φοροκλοπής καθώς και με την αποκατάσταση της αναδιανεμητικής λειτουργίας του φορολογικού συστήματος, διαμέσου της δίκαιης κατανομής των φορολογικών βαρών μεταξύ των φορολογουμένων, η περαιτέρω περιστολή των δημοσίων δαπανών, προκειμένου να μειωθεί το δημόσιο έλλειμμα, θα έχει σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στην συνολική ζήτηση, στην μεγέθυνση του ΑΕΠ και στην ενίσχυση της χρηματοδότησης του συστήματος κοινωνικής προστασίας.

Ακριβώς αυτή την αναγκαιότητα ενίσχυσης της χρηματοδότησης του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης (ΣΚΑ) αμφισβητεί η Έκθεση (2006) του Δ.Ν.Τ. για το συνταξιοδοτικό σύστημα στην Ελλάδα, δεδομένου ότι η μοναδική μέριμνα και επιδίωξη του είναι το πώς θα κατορθωθεί να μειωθούν οι συντάξεις ώστε να περιορισθούν οι αντίστοιχες χρηματοδοτικές υποχρεώσεις του Κρατικού Προϋπολογισμού.

Στην κατεύθυνση μίας τέτοιας προοπτικής, η αύξηση της απασχόλησης της τελευταίας τριετίας (2003-2005) που παρατηρείται στην Ελλάδα με θέσεις, κυρίως, μερικής, προσωρινής και εποχικής απασχόλησης και με πολύ βραδείς ρυθμούς (η Ελλάδα καταλαμβάνει την πρώτη θέση στην κατάταξη των χωρών της Ε.Ε.-15 με κριτήριο το ποσοστό ανεργίας) θα ανακοπεί. Πράγματι, το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ

εκτιμώντας ότι οι αυξήσεις του ΑΕΠ μπορεί να προκαλέσουν αυξήσεις της απασχόλησης εφόσον ο ετήσιος ρυθμός οικονομικής μεγέθυνσης υπερβαίνει το 3%, ανάγει την παρατηρούμενη αύξηση της απασχόλησης στην οικονομική μεγέθυνση της ελληνικής οικονομίας κατά την τελευταία δεκαετία.

Όμως, η οικονομική μεγέθυνση της ελληνικής οικονομίας κατά την τελευταία δεκαετία, συνοδεύεται και από υψηλά επίπεδα ανεργίας (9,5%-11,5%) η οποία πλήττει ιδιαίτερα τους νέους αποφοίτους της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, τις γυναίκες και τους ηλικιωμένους (εξ), οι οποίοι αδυνατούν να επιστρέψουν με τα εφαρμοζόμενα μέτρα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, στην αγορά εργασίας.

Η παρατήρηση αυτή σημαίνει ότι τα μέτρα αυτά πολιτικής, όπως αποδεικνύουν τα διαθέσιμα στοιχεία και οι σχετικές έρευνες, λειτουργούν περισσότερο **ως πολιτικές διευθέτησης της εργασίας παρά ως πολιτικές αύξησης της απασχόλησης**, ούτε βέβαια, είναι ικανά τα μέτρα Αγγλοσαξονικού ή και Ολλανδικού μείγματος να αυξήσουν τις θέσεις μίας ασφαλούς και αξιοπρεπούς εισοδηματικά απασχόλησης.

Αντίθετα, όπως συνέβη ήδη στις χώρες που τα εφάρμοσαν, επιδεινώνουν τη θέση των ανέργων και των εργαζομένων και εντείνουν τα προβλήματα φτώχειας, περιθωριοποίησης και κοινωνικού αποκλεισμού.

Πράγματι, μελετώντας τα μοντέλα απασχόλησης που εφαρμόστηκαν στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όπου μεταξύ των άλλων εμπεριέχονται και τα αποτελέσματα των ευέλικτων πολιτικών απασχόλησης, θα διαπιστώσουμε ότι οι νέες θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν ήταν κυρίως μερικώς απασχόλησης με μηνιαίο εισόδημα που κυμαίνεται από 400 - 700 ευρώ. Εκτιμούμε, ότι η επιλογή των ευέλικτων θέσεων εργασίας δεν μπορεί να αποτελεί όραμα για την οικονομική και κοινωνική πολιτική καθώς και για την πολιτική ανάπτυξης της κοινωνικής συνοχής και της κοινωνικής αλληλεγγύης.

Όμως, η στρατηγική των απορρυθμίσεων στο σύστημα των εργασιακών σχέσεων, των ευέλικτων θέσεων εργασίας, της συρρίκνωσης των κοινωνικο-ασφαλιστικών δικαιωμάτων και του φτηνού κόστους εργασίας, θα οδηγήσει την ελληνική οικονομία, όπως και άλλους οικονομικούς σχηματισμούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση, σε οικονομικό και κοινωνικό αδιέξοδο, αφού δεν θα αποτρέψει την είσοδό της στην φάση της επιβράδυνσης, της στασιμότητας και της ύφεσης και ως εκ τούτου δεν θα αντιμετωπίσει τα αναμενόμενα σοβαρά κοινωνικο-οικονομικά προβλήματα.

Πράγματι, η πορεία αυτή της ελληνικής οικονομίας θα συρρικνώσει την εσωτερική και εξωτερική της ζήτηση καθώς και το αναπτυξιακό της απόθεμα, με αποτέλεσμα να μετεξελιχθεί σ' ένα οικονομικό σχηματισμό που θα είναι τοποθετημένος αναπτυξιακά και τεχνολογικά ανάμεσα στις χώρες της βόρειας και ανατολικής Ευρώπης.

Μία τέτοια όμως ενδιάμεση θέση της ελληνικής οικονομίας, ανάμεσα στους αντα-

γωνιστές της, την παγιδεύει σε εσωστρέφεια και σε συρρίκνωση της εσωτερικής της δυναμικής, με αποτέλεσμα να καταστεί μία οικονομία χωρίς πελάτες, ούτε στο εσωτερικό ούτε στο εξωτερικό, αφού δεν θα εξασφαλίζεται η ποιότητα και η εμπορικότητα των ελληνικών προϊόντων και υπηρεσιών.

Πώς όμως θα επιτευχθεί, η ανατροπή των τάσεων επιβράδυνσης και στασιμότητας της οικονομικής μεγέθυνσης, των επενδύσεων, της απασχόλησης και γενικότερα της ελληνικής οικονομίας; Θα επιτευχθεί κατά το Ινστιτούτο εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ με ουσιαστικές αλλαγές στο παραγωγικό μοντέλο της χώρας καθώς και στο μείγμα της εφαρμοζόμενης μακροοικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Θα επιτευχθεί ειδικότερα με **την μεταμόρφωση του παραγωγικού συστήματος**, με την προώθηση και την ενδυνάμωση περιφερειακών παραγωγικών συμπλεγμάτων δραστηριοτήτων (κλαδικά και οριζόντια), με ταυτόχρονη ενίσχυση της Περιφερειακής εξειδίκευσης και της καινοτομικής - γνωσιολογικής αναβάθμισης της ελληνικής οικονομίας (βλ. αναλυτικότερα Έκθεση του ΙΝΕ για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση, έτους 2005).

Με αφετηρία αυτές τις σκέψεις και τους αναγκαίους στρατηγικούς προσανατολισμούς της ελληνικής οικονομίας, **η κεντρική επιδίωξη της Έκθεσης για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση του έτους 2006**, η οποία αποτελεί συλλογική εργασία του επιστημονικού δυναμικού του ΙΝΕ, συνίσταται στη διερεύνηση και επισήμανση των εξελίξεων και των πτυχών που συγκροτούν, σε μεγάλο βαθμό, τον κοινωνικο-οικονομικό σχηματισμό στην Ελλάδα καθώς και στην ανάδειξη των δυνατοτήτων και προϋποθέσεων της ελληνικής οικονομίας, προκειμένου να κατευθύνει **τις αναπτυξιακές της δυνάμεις στην στρατηγική μεταμόρφωσης του παραγωγικού συστήματος, της διαρθρωτικής ανταγωνιστικότητας και της πραγματικής σύγκλισης.**

Έτσι, η ανάλυση, η οποία διακρίνεται από εσωτερική συνοχή, τεκμηρίωση και σαφήνεια, μεθοδολογικά, επικεντρώνεται στην σύζευξη της αναλυτικής σκέψης με την πραγματική οικονομική και κοινωνική κατάσταση και ειδικότερα με τις παραγωγικές, επενδυτικές, τεχνολογικές, εισοδηματικές, εργασιακές, δημοσιονομικές και κοινωνικο-ασφαλιστικές κατά το Δ.Ν.Τ. προοπτικές της ελληνικής οικονομίας καθώς και την αποτίμηση των πολιτικών απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, των σύγχρονων εξελίξεων στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση και τέλος των επιπτώσεων της μετεγκατάστασης των επιχειρήσεων στις εργασιακές σχέσεις και στην απασχόληση. Η Έκθεση αποτελείται από **εννέα** βασικά μέρη:

Το πρώτο μέρος που αναφέρεται στις κατευθύνσεις της αναπτυξιακής και της οικονομικής πολιτικής στην Ελλάδα, περιλαμβάνει τους παράγοντες επιβράδυνσης της ελληνικής οικονομίας καθώς και τις κατευθύνσεις της οικονομικής πολιτικής στην

χώρα μας, στους τομείς του κόστους εργασίας, των εργασιακών σχέσεων και της ανταγωνιστικότητας. **Το δεύτερο μέρος** που αναφέρεται στις εξελίξεις της ελληνικής οικονομίας κατά το 2005-2006, περιλαμβάνει την εξέλιξη του ΑΕΠ, της ιδιωτικής και δημόσιας κατανάλωσης, των επενδύσεων, της κερδοφορίας, της παραγωγικότητας, της βιομηχανικής παραγωγής, του ισοζυγίου αγαθών και υπηρεσιών καθώς και των κυκλικών διακυμάνσεων της ελληνικής οικονομίας. **Το τρίτο μέρος** το οποίο αναφέρεται στην αμοιβή της εργασίας στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, περιλαμβάνει τις μεταβολές των αποδοχών και του κόστους εργασίας κατά το 2005 και 2006 στην Ελλάδα, την πραγματική σύγκλιση των αμοιβών της χώρας μας με τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τις εισοδηματικές ανισότητες, το εισοδηματικό μερίδιο της εργασίας στον επιχειρηματικό τομέα και στο σύνολο της οικονομίας, την παραγωγικότητα της εργασίας και τους κατώτατους μισθούς στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση. **Το τέταρτο μέρος** το οποίο αναφέρεται στο εργατικό δυναμικό, στην απασχόληση και την ανεργία, περιλαμβάνει τις σχετικές εξελίξεις κατά το 2005, το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα και την Ε.Ε.-15, τα διαρθρωτικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας, την ένταση της απασχόλησης και την απασχόληση των νέων 15-29 ετών. **Το πέμπτο μέρος** το οποίο αναφέρεται στην κριτική επισκόπηση των πολιτικών απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αξιολογεί την αποτελεσματικότητα των μοντέλων απασχόλησης που εφαρμόστηκαν στην Ευρώπη. **Το έκτο μέρος** που αναφέρεται στις δημοσιονομικές εξελίξεις εξετάζει την πορεία του δημοσίου ελλείμματος, των δημοσίων εσόδων και των δημοσίων δαπανών καθώς και των επιπτώσεων του φορολογικού συστήματος στην ανισοκατανομή του εισοδήματος σε βάρος των μισθωτών και των συνταξιούχων στην Ελλάδα. **Το έβδομο μέρος** που αναφέρεται στην μετεγκατάσταση των επιχειρήσεων εξετάζει τις επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις. **Το όγδοο μέρος** που αναφέρεται στις σύγχρονες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση, περιλαμβάνει τις σύγχρονες πολιτικές για τον χρόνο εργασίας, τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις του ευρύτερου δημοσίου τομέα και το ζήτημα της άρσης της «μονιμότητας», τις αναδιαρθρώσεις και τις εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στον ευρύτερο δημόσιο τομέα στην Ευρωπαϊκή Ένωση και το θεσμικό πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. **Το ένατο μέρος** αναφέρεται στην κριτική αποτίμηση των απόψεων του Δ.Ν.Τ. αναφορικά με τις εξελίξεις και τις προοπτικές του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα.

Η Έκθεση ολοκληρώνεται με την σχετική με το περιεχόμενο της, ελληνόγλωσση και ξενόγλωσση βιβλιογραφία.

Καθ. Σάββας Γ. Ρομπόλης
Επιστ. Δ/ντής ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΜΕΡΟΣ 1

Οι κατευθύνσεις της αναπτυξιακής και οικονομικής πολιτικής

Οι κατευθύνσεις της αναπτυξιακής και οικονομικής πολιτικής

1.1. Η επιβράδυνση της οικονομίας

Κατά το 2005 ανακόπηκε η ανοδική πορεία της ελληνικής οικονομίας που είχε ως σημείο εκκίνησης το έτος 1996. Παρόλο που οι επιδόσεις της παραμένουν θετικές σε διεθνή σύγκριση, ο ρυθμός οικονομικής μεγέθυνσης κατά το παρελθόν έτος (3,6%) παρουσίασε σημαντική κάμψη έναντι της πενταετίας 2000-2004 (όταν κατά μέσο όρο ανερχόταν σε 4,5% περίπου). Σύμφωνα με όλες τις προβλέψεις, ο ρυθμός οικονομικής μεγέθυνσης δεν θα ανακάμψει και θα διατηρηθεί στα ίδια επίπεδα κατά το τρέχον και το επόμενο έτος.

Η μέτρια κάμψη του ρυθμού αύξησης του ΑΕΠ αποκρύπτει την θεαματική επιδείνωση των επενδύσεων παγίου κεφαλαίου: κατά το πρώτο τρίμηνο του 2005 ανακόπηκε η δεκαετής περίοδος ταχείας ανόδου των ακαθάριστων επενδύσεων παγίου κεφαλαίου και κατά τα τρία επόμενα τρίμηνα υπήρξε καθαρή μείωση (συνολικά -1,2% σε ετήσιο ρυθμό). Σχεδόν μηδενική ήταν η αύξηση των επενδύσεων σε μηχανικό εξοπλισμό κατά το παρελθόν έτος έναντι μέσου ετήσιου ρυθμού αύξησης περίπου 8% κατά την πενταετία 2000-2004. **Η στασιμότητα των επενδύσεων σε μηχανικό εξοπλισμό**, σε συνδυασμό με την επιβράδυνση της μεγέθυνσης του ΑΕΠ επέφερε σημαντική επιβράδυνση και στην παραγωγικότητα της εργασίας. Αντίθετα, θετικές είναι οι ενδείξεις σχετικά με την πορεία της απασχόλησης. Κατά την εκτίμηση του ΙΝΕ, η βελτίωση αυτή δεν οφείλεται στις «διαρθρωτικές αλλαγές» στην αγορά εργασίας αλλά είναι το αποτέλεσμα της δεκαετούς μεγέθυνσης του ΑΕΠ με ρυθμούς που υπερέβαιναν το 3%.

Η επιδείνωση του 2005, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά τις επενδύσεις παγίου κεφαλαίου, σύμφωνα με όλες τις προβλέψεις δεν αποτελεί το προοίμιο μιας ακόμη μεγαλύτερης επιδείνωσης κατά το τρέχον και το επόμενο έτος. Εντούτοις, μεσοπρόθεσμα δεν είναι δυνατό να διατηρηθεί ο ρυθμός οικονομικής μεγέθυνσης σε σχετικά υψηλά επίπεδα (άνω του 3,5%) παρά μόνον εάν ανακάμψουν οι επενδύσεις παγίου κεφαλαίου. Η εκτίμηση του ΙΝΕ είναι ότι **οι δημόσιες επενδύσεις** θα έπρεπε να αναλάβουν ρόλο προωθητικό της μεγέθυνσης του ΑΕΠ και των ιδιωτικών επενδύσεων. Όπως αποδείχθηκε στο πρόσφατο παρελθόν (1990-2004), οι επενδύσεις παγίου κεφαλαίου δεν αυξάνονται παράλληλα με την αύξηση της κερδοφορίας, αλλά κυρίως παράλληλα με την συνολική ζήτηση. Οι απαισιόδοξες προσδοκίες που διαμόρφωσαν οι επιχειρήσεις σχετικά με τη ζήτηση, αμέσως μετά τους Ολυμπιακούς

Αγώνες, είναι η προφανής αιτία της κάμψης των επενδύσεων και του ρυθμού αύξησης του ΑΕΠ (αφού η κερδοφορία διατηρήθηκε σε υψηλά επίπεδα και τα επιτόκια παραμένουν χαμηλά).

Η οικονομική πολιτική επηρέασε την στασιμότητα του επενδυτικού κλίματος, σε σχέση τόσο με τις εσωτερικές δυνάμεις όσο και με τις προοπτικές της ελληνικής οικονομίας. Η μεταστροφή της οικονομικής πολιτικής, με την αύξηση των δημοσίων επενδύσεων, μπορεί να συμβάλει στην επαναφορά της ελληνικής οικονομίας σε ταχύτερους ρυθμούς μεγέθυνσης και να απομακρύνει τον κίνδυνο μιας σοβαρής επιδείνωσης μετά το 2008.

1.2. Κόστος εργασίας και ανταγωνιστικότητα

Η οικονομική πολιτική που ασκείται στην Ελλάδα βασίζεται στην άποψη ότι η **βελτίωση της ανταγωνιστικότητας** θα προέλθει διαμέσου της μείωσης του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος και διαμέσου των διαρθρωτικών αλλαγών στην αγορά εργασίας, παρά την επίσημη ρητορική περί «οικονομίας της γνώσης», βελτίωσης της ποιότητας των προϊόντων, αναπροσανατολισμού της παραγωγής σε προϊόντα υψηλής προστιθέμενης αξίας κλπ. Η άποψη αυτή, επανήλθε, τόσο στα κέντρα λήψης αποφάσεων, όσο και στη δημόσια συζήτηση.

Ωστόσο, μετά από αρκετά έτη εφαρμογής της πολιτικής συμπίεσης του πραγματικού κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στην Ελλάδα (βλ. αναλυτικά στο Μέρος 3) είναι αδύνατο να επαληθευθούν οι προσδοκίες που στηρίχθηκαν στην απλοϊκή θεώρηση σύμφωνα με την οποία το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος είναι ο κυριότερος ή ο μοναδικός καθοριστικός παράγοντας της ανταγωνιστικότητας. **Η σχέση του κόστους εργασίας και της ανταγωνιστικότητας** παραμένει αμφίβολη και για τις άλλες χώρες, πέραν της Ελλάδας, και οι επιδόσεις όσων εξ αυτών έχουν υψηλότερο μοναδιαίο κόστος εργασίας παραμένουν εξαιρετικές στις διεθνείς αγορές. Αλλά και αντίστροφα, οι επιδόσεις πολλών χωρών με χαμηλούς μισθούς και χαμηλό κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος δεν παρουσίασαν βελτίωση. Τέτοια είναι η περίπτωση και της Ελλάδας, όπου το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος μεταξύ 1995 και 2005, υπολογισμένο σε εθνικό νόμισμα, αυξήθηκε λιγότερο από όσο στις 35 πιο ανεπτυγμένες χώρες του πλανήτη, με τις οποίες διεξάγεται το μεγαλύτερο μέρος του εξωτερικού εμπορίου της Ελλάδας (βλ. αναλυτικά στο Μέρος 3 της έκθεσης για την ορθή σύγκριση του μοναδιαίου κόστους εργασίας μεταξύ χωρών).

Γιατί, όμως, η μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας δεν μετατρέπεται πάντοτε σε βελτίωση της ανταγωνιστικότητας; Διότι μεταξύ κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος και τιμής παρεμβάλλονται τα περιθώρια κέρδους. **Στην Ελλάδα, οι τιμές αυξάνονται ταχύτερα από το μοναδιαίο κόστος εργασίας** (ακόμη και αν λάβουμε υπόψη μας τις αυξήσεις στις τιμές των πρώτων υλών και άλλων στοιχείων του

κόστους παραγωγής). Με άλλα λόγια, οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα συστηματικά αυξάνουν τα περιθώρια κέρδους έτσι ώστε ακόμη και όταν οι αυξήσεις του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος είναι μικρές, οι τιμές να αυξάνονται σημαντικά. Απλούστερα, στην Ελλάδα κυριαρχεί ο «πληθωρισμός κερδών».

Η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας κατά την τελευταία πενταετία επιδεινώθηκε -και αυτό το κρίνουμε με βάση τους δείκτες του εξωτερικού εμπορίου (εξαγωγικές επιδόσεις, διείσδυση των εισαγωγών, εμπορικό έλλειμμα ως ποσοστό του ΑΕΠ κ.ά.), όχι επειδή αυξήθηκαν οι απαιτήσεις των εργαζομένων στην Ελλάδα περισσότερο από όσο στις άλλες αναπτυγμένες χώρες, αλλά επειδή ανατιμήθηκε το ευρώ, αυξήθηκαν τα περιθώρια κέρδους στην Ελλάδα, και επειδή οι επιχειρήσεις δεν βελτιώνουν τη διαρθρωτική ανταγωνιστικότητα (ποιότητα, συσκευασία, δίκτυα εμπορίας, υγιεινή και ασφάλεια κλπ).

Απαιτείται λοιπόν να εγκαταλείψουμε την άποψη ότι το κόστος εργασίας καθορίζει την ανταγωνιστικότητα. Απαιτείται επίσης να προβληματιστούμε και με άλλες απόψεις¹, σύμφωνα με τις οποίες είναι ανταγωνιστική μια χώρα εάν:

- η παραγωγικότητά της αυξάνεται με ρυθμό παρόμοιο ή ταχύτερο με τον αντίστοιχο των χωρών εκείνων που είναι οι κυριότεροι ανταγωνιστές της στο διεθνές εμπόριο και διαθέτουν παρόμοιο επίπεδο ανάπτυξης,
- διατηρεί τις εξωτερικές της ισορροπίες μέσα σε συνθήκες ανοικτής οικονομίας,
- διατηρεί την απασχόλησή της σε υψηλά επίπεδα.

Ο ορισμός αυτός λαμβάνει υπόψη του το γεγονός ότι τα εθνικά παραγωγικά συστήματα διαφέρουν ως προς τις ιστορικές και θεσμικές συνθήκες εντός των οποίων λειτουργούν, ως προς το μέγεθος και την δομή των επιχειρήσεων, τις σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των προμηθευτών και των αγοραστών, την δικτύωσή τους, την ποιότητα του εργατικού δυναμικού που απασχολούν, και ως προς άλλα χαρακτηριστικά που έχουν μεγάλη σημασία για τις επιδόσεις μιας χώρας στο διεθνές εμπόριο. Στην ανταγωνιστικότητα μιας χώρας με την έννοια των παραπάνω ορισμών συμβάλλει μεγάλος αριθμός ιστορικών, κοινωνικών, τεχνολογικών και πολιτικών συντελεστών όπως το επίπεδο της τεχνολογίας που χρησιμοποιείται στην χώρα, το μέγεθος των μονάδων παραγωγής, το εκπαιδευτικό επίπεδο του εργατικού δυναμικού, ο ρυθμός ανανέωσης του μηχανικού εξοπλισμού, ο ρυθμός αντικατάστασης εργασιακών λειτουργιών από μηχανικά συστήματα, το είδος προϊόντων στα οποία διαθέτει συγκριτικό πλεονέκτημα, δηλαδή το είδος προϊόντων που είναι σε θέση να παράγει οικονομικότερα, οι ιστορικές της σχέσεις με την διεθνή οικονομία που

1. *European Economy* No 63/1997, σελ.53-55.

εξηγούν την ύπαρξη η όχι σημαντικών εμπορικών συναλλαγών με συγκεκριμένες αγορές, τις γεωγραφικές περιοχές με τις οποίες ανταλλάσσει προϊόντα, τις παραδοσιακές κοινωνικές σχέσεις μέσα στους χώρους εργασίας και τις επιπτώσεις τους ως προς τον σχηματισμό των μορφών συλλογικής οργάνωσης της εργασίας, το πλαίσιο διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων, η ποιότητα και η φήμη των προϊόντων κλπ.

Το σύνολο των παραπάνω στοιχείων αποτελεί **τη διαρθρωτική ανταγωνιστικότητα σε αντιπαράθεση με την ανταγωνιστικότητα τιμής** που αναφέρεται στο ύψος των τιμών με τις οποίες η εγχώρια παραγωγή ανταγωνίζεται τα ξένα προϊόντα, είτε στην εγχώρια αγορά, είτε στις αγορές του εξωτερικού.

Βέβαια, υποτίθεται ότι όλοι συμφωνούν με έναν τέτοιο, ορισμό της ανταγωνιστικότητας, ο οποίος περιλαμβάνει μεγάλο πλήθος παραγόντων που την καθορίζουν. Εντούτοις, ο διάλογος γύρω από τα θέματα της ανταγωνιστικότητας μεταξύ όλων των μερών που εμπλέκονται δεν είναι γόνιμος καθώς πίσω από την συνήθη ρητορική περί «οικονομίας της γνώσης», βελτίωσης της ποιότητας των προϊόντων, αναπροσανατολισμού της παραγωγής σε προϊόντα υψηλής προστιθέμενης αξίας κλπ. αποκρύπτεται επιμελώς, όπως απέδειξαν τα γεγονότα του 2005, η εμμονή στον ορισμό της ανταγωνιστικότητας με βάση το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος.

1.3. Η απόπειρα αποδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων

Αποτελεί τομή, στην ιστορία των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα, η ευθεία υποβάθμιση στα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων που είχε ως σημείο εκκίνησης τη συμφωνία στον ΟΤΕ, την παρέμβαση στο ασφαλιστικό των Τραπεζών, στο κόστος των υπερωριών, στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, στην προετοιμασία για παρεμβάσεις στο ασφαλιστικό, και αργότερα με τη συνταγματική αναθεώρηση του καθεστώτος της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων (Μέρος 8 της Έκθεσης). Οι παρεμβάσεις αυτές έχουν εισάγει την ελληνική οικονομία στο στάδιο ολοκλήρωσης του προγράμματος των οικονομικών της προσφοράς, **θέτοντας υπό αμφισβήτηση** όχι μόνο τις κοινωνικές κατακτήσεις των εργαζόμενων στη χώρα μας αλλά και τη δυνατότητα συλλογικής και οργανωμένης εκπροσώπησης και διαπραγμάτευσης.

Από την έκβαση της αντιπαράθεσης κατά την απόπειρα εφαρμογής αυτού του οικονομικού προγράμματος, που συγκροτήθηκε και δραστηριοποιήθηκε κατά το 2005, με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, κρίνονται όχι μόνο οι εργασιακές σχέσεις, αλλά και το μέλλον του συνδικαλισμού στη χώρα μας για τις επόμενες δεκαετίες. Με αποδυναμωμένες τις εργατικές ενώσεις είναι αμφίβολο αν θα διατηρηθούν βασικές ρυθμίσεις στην αγορά εργασίας που αφορούν στους κατώτατους μισθούς, στα ασφαλιστικά δικαιώματα κλπ. Κατά την εκτίμηση του ΙΝΕ,

η ενδεχόμενη απόπειρα απαξίωσης και αποδυνάμωσης των εργατικών ενώσεων, επιχειρείται προκειμένου να δημιουργηθούν οι συνθήκες που θα επιτρέψουν τη συνολική «μεταρρύθμιση» του ασφαλιστικού συστήματος, το οποίο είναι το πλέον ακανθώδες ζήτημα για τους εργαζόμενους στην Ελλάδα.

Η αναμέτρηση της οικονομικής πολιτικής με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων του ευρύτερου δημόσιου τομέα σχετίζεται και με τον στόχο της ανόδου της χρηματιστηριακής αξίας των μετοχών και την ιδιωτικοποίηση των δημοσίων επιχειρήσεων και οργανισμών και τον υπό κρατικό έλεγχο τραπεζών - πλην ίσως ελάχιστων εξαιρέσεων - και την επέκταση της δράσης του ιδιωτικού κεφαλαίου σε όλους τους τομείς κοινής ωφέλειας και παροχής κοινωνικών αγαθών. Η ιδιωτικοποίηση των δημοσίων επιχειρήσεων και οργανισμών και τον υπό κρατικό έλεγχο τραπεζών προϋποθέτει μειώσεις προσωπικού και ανατροπή των εργασιακών σχέσεων, ενώ συνεπάγεται τεράστια επιβάρυνση για τον κρατικό προϋπολογισμό, την κοινωνική ασφάλιση και άρα τους φορολογούμενους πολίτες και τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα. Μέσω της ανόδου της χρηματιστηριακής αξίας των μετοχών επιδοτούνται οι μέτοχοι και καθίσταται ελκυστική για τους «επενδυτές» η πλήρης ιδιωτικοποίηση αυτών των επιχειρήσεων. Αντίστροφα, η βαθμιαία διείσδυση του ιδιωτικού τομέα σε τομείς κοινής ωφέλειας και παροχής κοινωνικών αγαθών διαβρώνει ήδη τις εργασιακές σχέσεις στις πρώην δημόσιες επιχειρήσεις και στον δημόσιο τομέα γενικότερα.

Οι εργασιακές κατακτήσεις και τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα των εργαζομένων στις δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς όπως έχει αποδειχθεί δεν αποτελούν ανασταλτικό παράγοντα της ορθολογικής αναδιοργάνωσης και της ανάπτυξης αυτών των επιχειρήσεων και οργανισμών. Η στρατηγική σημασία του δημόσιου τομέα για την οικονομική ανάπτυξη και τη διασφάλιση της πρόσβασης όλων των πολιτών στα κοινωνικά αγαθά, επιβάλλει την ποιοτική αναβάθμιση των προϊόντων και των υπηρεσιών που παρέχουν οι δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμοί προς το κοινωνικό σύνολο.

ΜΕΡΟΣ 2

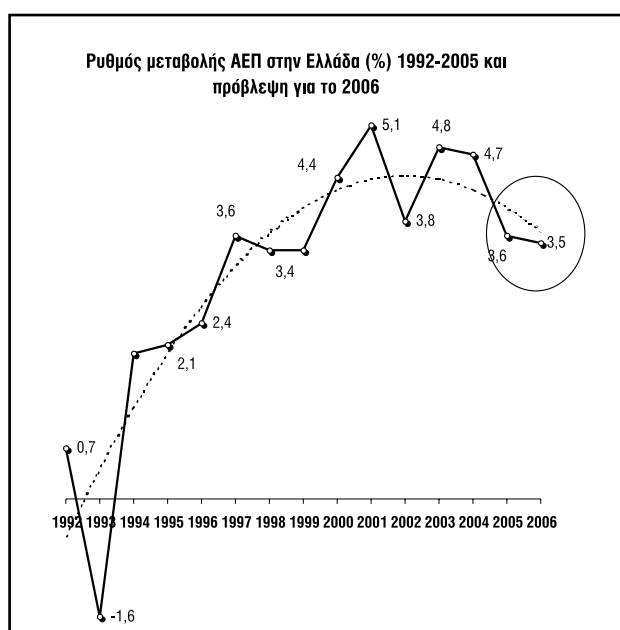
Η ελληνική οικονομία κατά το 2005-2006

Η ελληνική οικονομία κατά το 2005-2006

2.1. Οι εξελίξεις κατά το 2005-2006

Η ανοδική πορεία της ελληνικής οικονομίας, που είχε ως σημείο εκκίνησης το έτος 1996, έφθασε στο ανώτατο σημείο της κατά το 2004 (Διάγραμμα 1). Κατά το 2005, όμως, η πορεία αυτή ανακόπη καθώς ο ρυθμός μεγέθυνσης του ΑΕΠ περιορίστηκε στο 3,5%, έναντι 4,7% το 2003-2004. Παρά το γεγονός ότι η επίδοση του 2005 είναι ανώτερη αυτής που είχε προβλεφθεί (2,9%) από τους διεθνείς οργανισμούς, η επιβράδυνση της ελληνικής οικονομίας είναι γεγονός.

Διάγραμμα 1



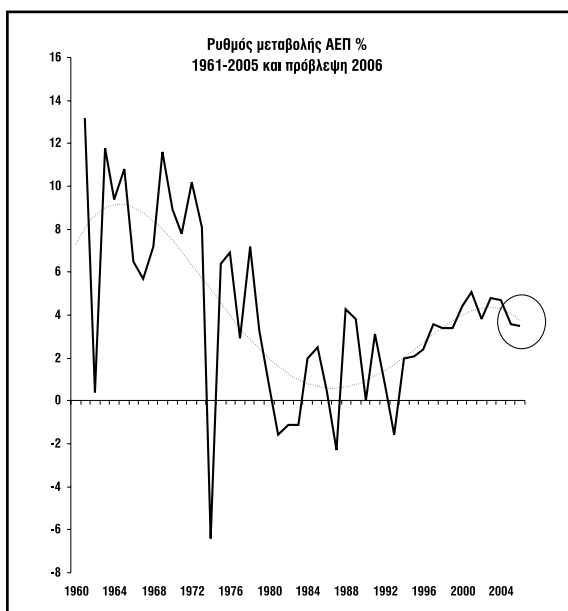
Πηγή: Statistical Annex Spring 2006 Economic Forecasts

Κατά τις εκτιμήσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Spring 2006 Economic Forecasts)², ο ρυθμός αύξησης του ΑΕΠ στην Ελλάδα αναμένεται να παραμείνει, κατά την επό-

2. Η ανάλυση του Μέρους 2 της Έκθεσης βασίζεται στα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (European Economy Statistical Annex Spring 2005, Ameco Database της DGII, Spring 2005 Economic Forecasts Statistical Annex) και στα στοιχεία του ΟΟΣΑ (Economic Outlook Database).

μενη διαιτία, περίπου στο ίδιο επίπεδο (3,5%) με το 2005. Παρόμοιες με τις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το 2006-2007 είναι και αυτές της πρόσφατης έκθεσης του ΟΟΣΑ (Economic Outlook Ιούνιος 2006). **Από μακροχρόνια άποψη, η μείωση του ρυθμού μεγέθυνσης του ΑΕΠ κατά το 2005-2006 εμφανίζεται ως σημαντικό πρόβλημα**, διότι η κάμψη στον ρυθμό μεγέθυνσης της ελληνικής οικονομίας, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 2, ανατρέπει την ανοδική πορεία που παρουσίαζε η χρονολογική σειρά των μεταβολών του ΑΕΠ από το 1996 έως το 2004 και η οποία σηματοδοτούσε την λήξη του μακρού κύματος ύφεσης της ελληνικής οικονομίας 1974-1995.

Διάγραμμα 2

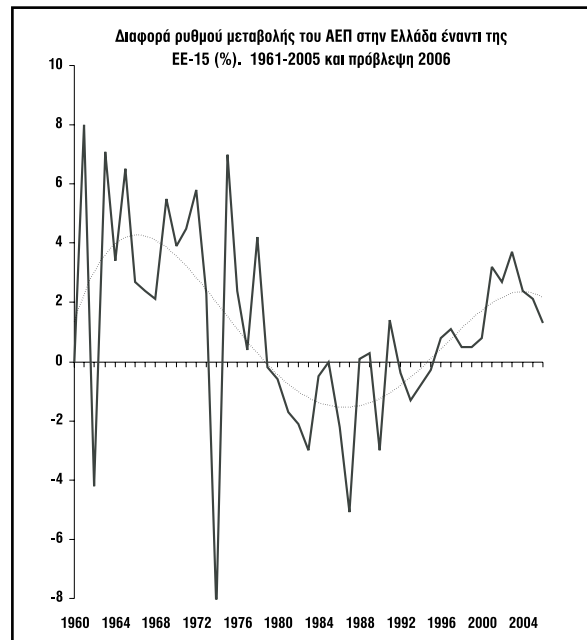


Πηγή: European Economy Statistical Annex Spring 2006

Εξαιτίας της επιβράδυνσης της ελληνικής οικονομίας (2005-2006), έχει πλέον μειωθεί η διαφορά του ρυθμού μεγέθυνσης του ΑΕΠ μεταξύ Ελλάδας και Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15 από τις 2 έως 3 εκατοστιαίες μονάδες ετησίως κατά την πενταετία 2000-2004 σε 1 έως 1,5 εκατοστιαία μονάδα (Διάγραμμα 3). Ως εκ τούτου, **η πραγματική σύγκλιση της ελληνικής οικονομίας προς τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναμένεται να επιβραδυνθεί**. Το 2007, το ΑΕΠ ανά κάτοικο σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης προβλέπεται να φθάσει στο 79,5% του μέσου όρου της ΕΕ-15, έναντι 75,5% το 2004 και θα έχει καλύψει έτσι την ίδια απόσταση που καλύφθηκε μόνο στη διάρκεια ενός έτους κατά το 2002 ή το 2003. Μολονότι οι επιδόσεις της ελληνικής οικονομίας παραμένουν θετικές, οι επιπτώσεις μιας συνεχιζόμενης επιβράδυνσης μπορούν να είναι σοβαρές για την πραγματική σύγκλιση, όπως εξάλλου

το δείχνει η εμπειρία της Πορτογαλίας όπου το ΑΕΠ ανά κάτοικο μειώθηκε από το 73% του μέσου όρου της ΕΕ-15 το 2000, σε 66% περίπου το 2005.

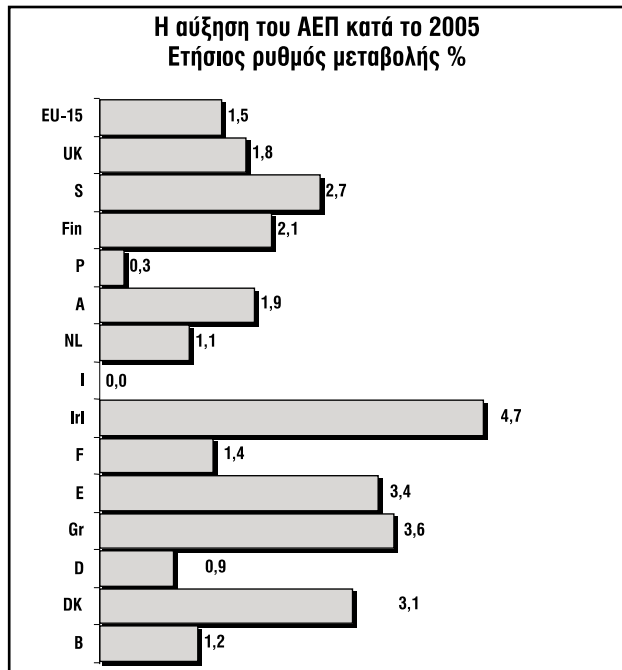
Διάγραμμα 3



Πηγή: European Economy Statistical Annex Spring 2006

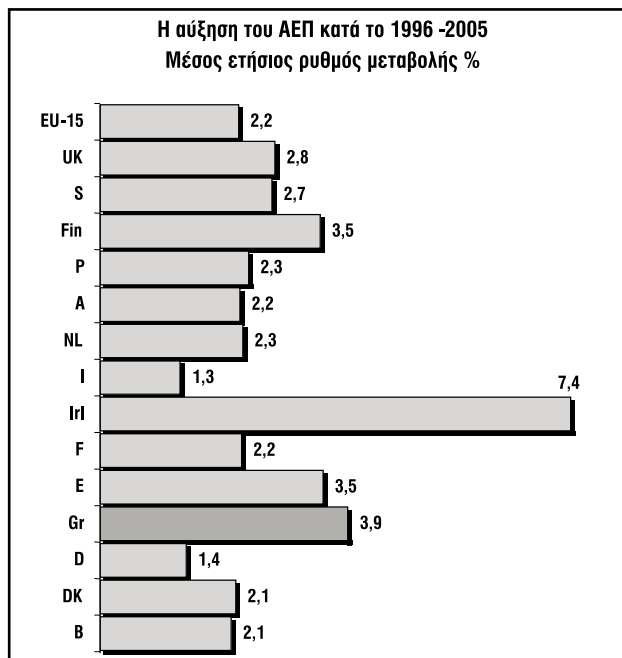
Σε διεθνή σύγκριση, οι επιδόσεις της ελληνικής οικονομίας, σε ότι αφορά την μεγέθυνση του ΑΕΠ, παρέμειναν κατά το 2005 εξίσου θετικές. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 4, η Ελλάδα κατέλαβε τη δεύτερη θέση στην κατάταξη των χωρών της ΕΕ-15 με κριτήριο τον ρυθμό μεγέθυνσης (3,6% έναντι 4,7% της Ιρλανδίας). Την δεύτερη θέση καταλαμβάνει και στην κατάταξη των χωρών, είτε με κριτήριο τον μέσο ετήσιο ρυθμό ανάπτυξης της δεκαετίας 1996-2005 (3,9% στην Ελλάδα έναντι 7,4% στην Ιρλανδία και 3,5% στην Ισπανία) (Διάγραμμα 5), είτε με κριτήριο τον ίδιο μέγεθος για την πενταετία 2001-2005 (4,4% έναντι 5,2% στην Ιρλανδία και 3,1% στην Ισπανία) (Διάγραμμα 6). Αξιοσημείωτο είναι ότι κατά την τελευταία πενταετία (2001-2005) οι επιδόσεις της Ελλάδας βελτιώθηκαν συγκριτικά με την πρωτοπόρο Ιρλανδία, αφού η διαφορά περιορίστηκε σε λιγότερο από μία εκατοστιαία μονάδα ετησίως, αλλά και συγκριτικά με την Ισπανία, αφού η διαφορά διευρύνθηκε σε 1,3 εκατοστιαίες μονάδες ετησίως. Αυτή η βελτίωση του 2001-2005 έναντι της πενταετίας 1996-2000 αποτυπώνεται στο Διάγραμμα 7, όπου φαίνεται ότι η ελληνική οικονομία ήταν η μοναδική στην ΕΕ-15 που πέτυχε κατά τα έτη 2001-2005 μέσο ετήσιο ρυθμό αύξησης του ΑΕΠ ανώτερο από τον αντίστοιχο των ετών 1996-2000.

Διάγραμμα 4



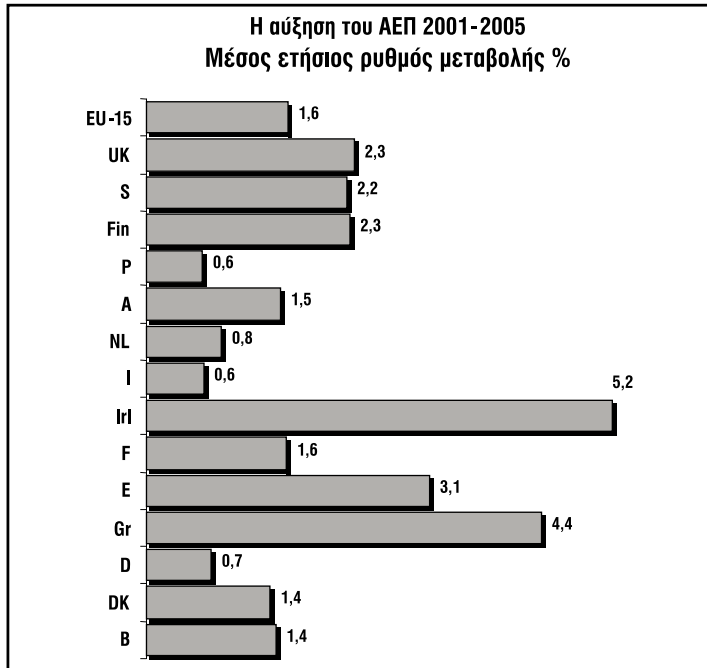
Πηγή: Spring 2006 Economic Forecasts / EC

Διάγραμμα 5



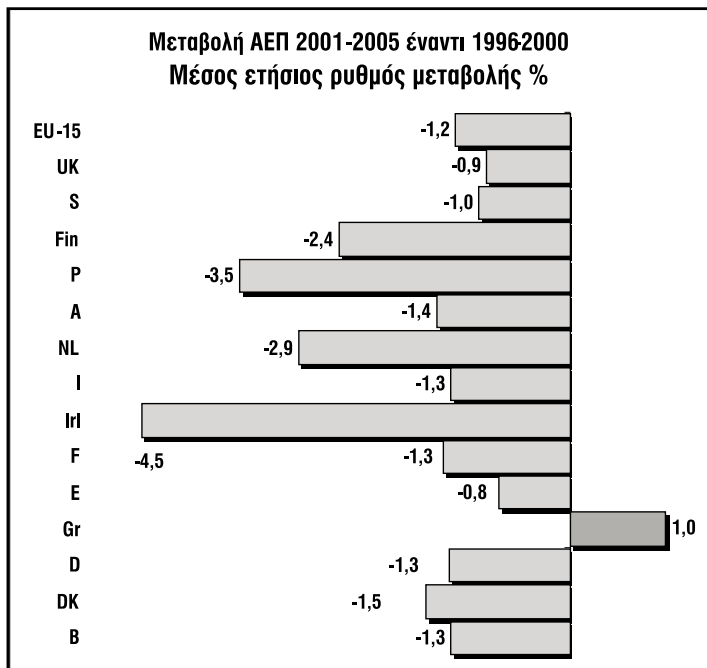
Πηγή: Spring 2006 Economic Forecasts / EC

Διάγραμμα 6



Πηγή: Spring 2006 Economic Forecasts / EC

Διάγραμμα 7



Πηγή: Spring 2006 Economic Forecasts / EC

Αξιοσημείωτη είναι η περίπτωση της Πορτογαλίας, αφού η άλλοτε θεωρούμενη ως υπόδειγμα οικονομία αναπτύχθηκε κατά την πενταετία 2001-2005 με μέσο ρυθμό μόλις 0,6% ετησίως, έναντι 4% περίπου το 1996-2000. Κατά το 2005, η πορτογαλική οικονομία παρέμεινε πρακτικά στάσιμη (+0,3%).

Διάγραμμα 8

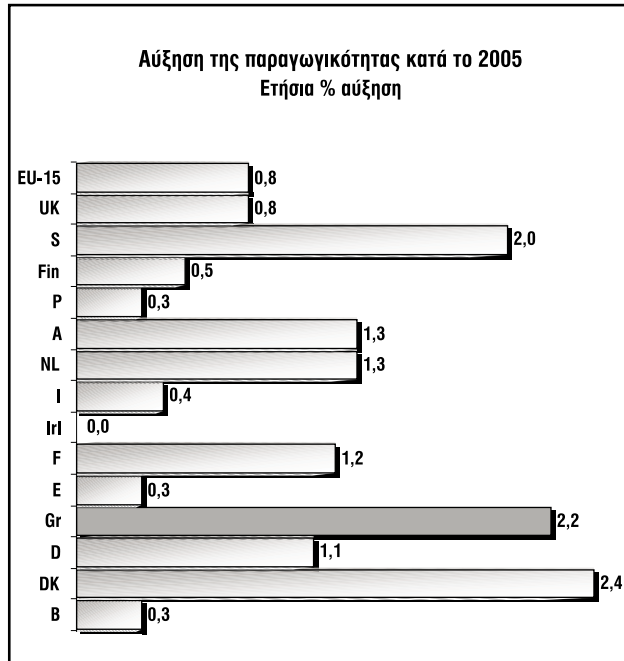


Πηγή: European Economy Statistical Annex Spring 2006

Στασιμότητα παρουσιάζει στην Ελλάδα ο όγκος της μεταποιητικής παραγωγής κατά την τελευταία τριετία 2004-2006 μετά την μεγάλη άνοδό του κατά τα έτη 1999-2003. Παρόμοια ήταν η εξέλιξη και του δείκτη βιομηχανικής παραγωγής χωρίς τον κατασκευαστικό τομέα. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 8, τόσο η μεταποιητική βιομηχανία, όσο και η βιομηχανία χωρίς τις κατασκευές διήλθαν μια περίοδο μακράς στασιμότητας από το 1985 έως το 1998. Η άνοδος που ακολούθησε προκάλεσε συνολική αύξηση κατά 15% περίπου στον όγκο της παραγωγής. Στη συνέχεια, ωστόσο, **η βιομηχανία εισήλθε σε περίοδο στασιμότητας** της οποίας το τέλος δεν είναι ορατό.

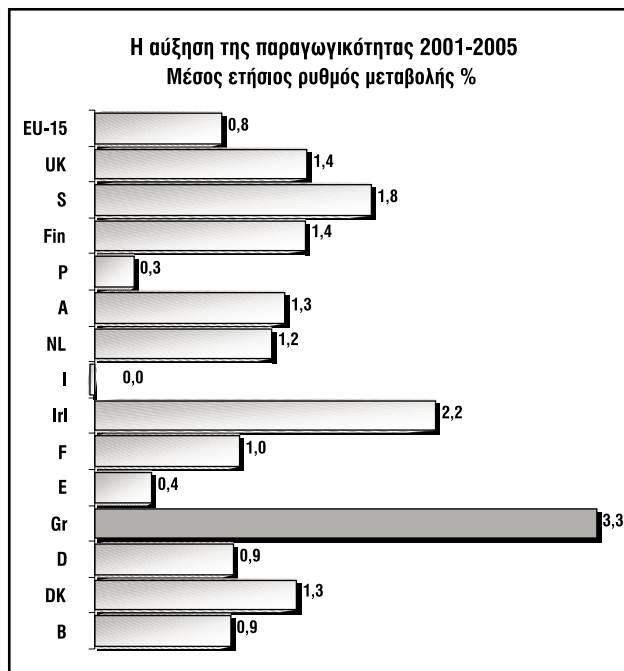
Ο συγκριτικά με τις άλλες χώρες της ΕΕ-15 **υψηλότερος ρυθμός μεγέθυνσης του ΑΕΠ στην Ελλάδα κατά το 2001-2005 συνοδεύτηκε από ταχύτερη αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας** (πρώτη θέση στη σχετική κατάταξη) (Διάγραμμα 10). Το αντίστοιχο μέσο μέγεθος στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 15, κατά την ίδια περίοδο ανήλθε σε 0,8%, ενώ στην Πορτογαλία, την Ισπανία και την Ιταλία υπήρξε στασιμότητα ή ασήμαντη αύξηση.

Διάγραμμα 9



Πηγή: Spring 2006 Economic Forecasts / EC

Διάγραμμα 10

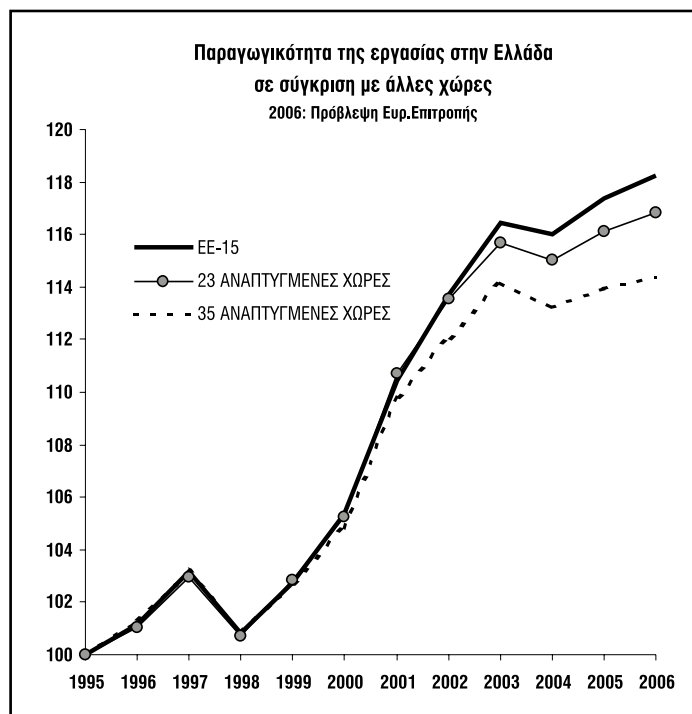


Πηγή: Spring 2006 Economic Forecasts / EC

Κατά το 2005, η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας στην Ελλάδα ήταν θετική, αν και υποδεέστερη των προηγούμενων ετών. Στην κατάταξη των χωρών της ΕΕ-15 με κριτήριο την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας κατά το 2005, η Ελλάδα κατέλαβε την δεύτερη θέση μετά την Δανία. Η αντίστοιχη αύξηση στις άλλες χώρες της σύγκλισης, στην Ισπανία, την Ιρλανδία και την Πορτογαλία ήταν μηδενική ή ασήμαντη (από 0% έως 0,4%).

Αξιοσημείωτες είναι και οι αλλαγές που επήλθαν στο επίπεδο της παραγωγικότητας της εργασίας στην Ελλάδα σε σύγκριση με το αντίστοιχο μέσο σταθμισμένο επίπεδο των 35 αναπτυγμένων χωρών (με τις οποίες πραγματοποιείται το μεγαλύτερο μέρος των ανταλλαγών της Ελλάδας, με εξαίρεση το πετρέλαιο), αλλά και με τις άλλες χώρες της ΕΕ-15 και με τις 23 πιο αναπτυγμένες χώρες. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 11, το επίπεδο της παραγωγικότητας στην Ελλάδα αυξήθηκε σημαντικά από το 1999 έως το 2003, σε σύγκριση με όλες τις εξεταζόμενες περιοχές. Πιο συγκεκριμένα, κατά το 2003, το επίπεδο παραγωγικότητας στην Ελλάδα είχε ανέλθει έναντι του 1995 περίπου κατά 15% περισσότερο από την ΕΕ-15, τις 23 και τις 35 πιο αναπτυγμένες χώρες του πλανήτη. Από το 2004, η συγκριτικά ταχύτερη άνοδος του επιπέδου της παραγωγικότητας στην Ελλάδα συνεχίζεται, πλην όμως με πολύ βραδύτερους ρυθμούς, όπως γίνεται φανερό από το Διάγραμμα 11.

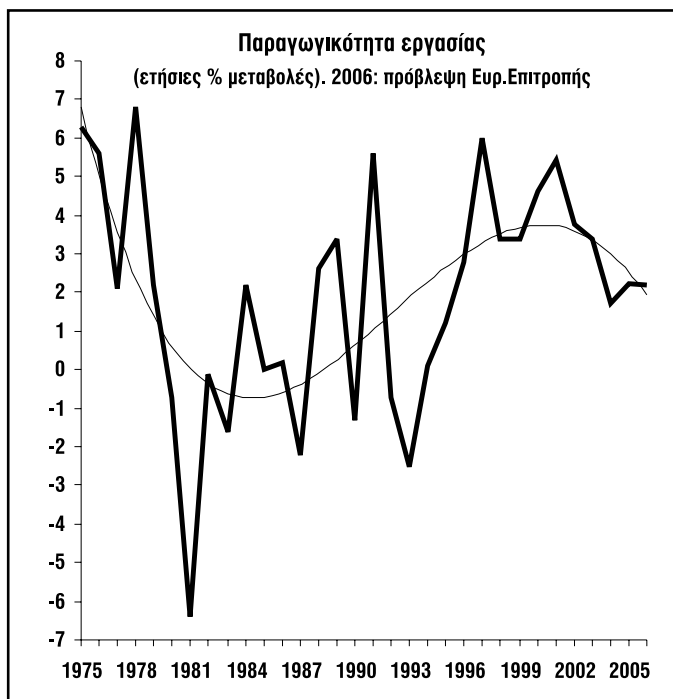
Διάγραμμα 11



Πηγή: Annual Macroeconomic Database EC

Παρά το γεγονός ότι αυτές οι επιδόσεις εμφανίζονται ως θετικές σε διεθνή σύγκριση, υστερούν σημαντικά έναντι των επιδόσεων της ίδιας της ελληνικής οικονομίας κατά την τελευταία δεκαετία.

Διάγραμμα 12

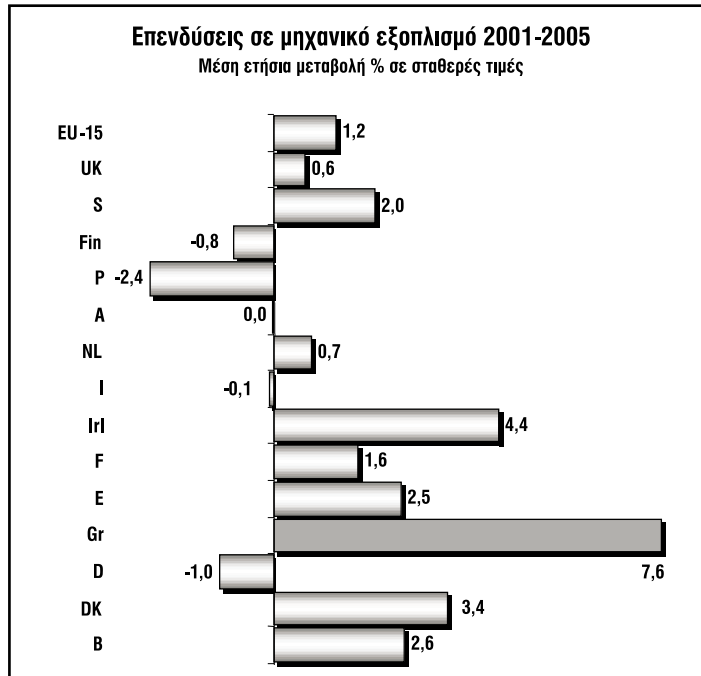


Πηγή: European Economy Statistical Annex Spring 2006

Οι μακροχρόνιοι ρυθμοί αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας στην Ελλάδα μέχρι τα πρώτα έτη της δεκαετίας του 1990 ήταν εξαιρετικά χαμηλοί. Ακολούθησε όμως η άνοδος των ετών 1996-2003 **με κινητήρια δύναμη την ταχεία αύξηση των επενδύσεων παγίου κεφαλαίου, ιδιαίτερα των επενδύσεων σε μηχανικό εξοπλισμό,** του οποίου μάλιστα η συμμετοχή στις συνολικές επενδύσεις έβαινε αυξανόμενη. Οι επενδύσεις σε μηχανικό εξοπλισμό μεταφέρουν τις νέες τεχνολογίες μέσα στις εργασιακές διαδικασίες, υποκαθιστούν εργασία με πάγιο κεφάλαιο και αυξάνουν έτσι την παραγωγικότητα της εργασίας. Εντούτοις, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 12, από το 2004 η παραγωγικότητα επιβραδύνεται από το επίπεδο 3,5% των ετών 1997-2003 στο επίπεδο 2% όπου αναμένεται να παραμείνει και κατά το 2006-2007.

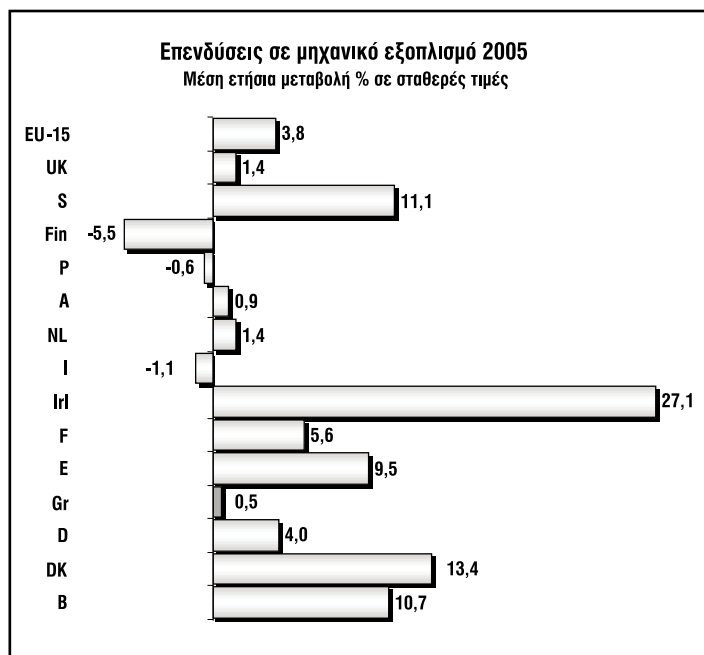
Αυτές οι εξελίξεις σχετίζονται με την πορεία των επενδύσεων σε μηχανικό εξοπλισμό. Η μέση ετήσια μεταβολή των επενδύσεων αυτών για την πενταετία 2001-2005 και για το έτος 2005 φαίνονται στα Διαγράμματα 13 και 14 αντίστοιχα.

Διάγραμμα 13



Πηγή: Spring 2006 Economic Forecasts / EC

Διάγραμμα 14



Πηγή: Spring 2006 Economic Forecasts / EC

Όπως αποδεικνύεται από το Διάγραμμα 13, οι επενδύσεις σε μηχανικό εξοπλισμό αυξήθηκαν στην Ελλάδα, κατά την πενταετία 2001-2005, με μέσο ετήσιο ρυθμό 7,6% έναντι +1,2% στην ΕΕ-15 κατά μέσο όρο, -2,4% στην Πορτογαλία, 2,5% στην Ισπανία, 4,4% στην Ιρλανδία και 0% περίπου στην Ιταλία. Όπως ήδη τονίσαμε, αυτή η υπεροχή της ελληνικής οικονομίας σε επενδύσεις σε μηχανικό εξοπλισμό εξηγεί, σε μεγάλο βαθμό, την ταχύτερη αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας έναντι των άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Εντούτοις, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 14, ο μέσος όρος της πενταετίας αποκρύπτει ότι κατά το 2005 υπήρξε έντονα αρνητική εξέλιξη αφού η αύξηση των επενδύσεων σε μηχανικό εξοπλισμό στην Ελλάδα ανήλθε μόλις σε 0,5%.

Μία επιπλέον ερμηνεία της επιβράδυνσης της παραγωγικότητας της εργασίας κατά το 2005 βασίζεται στο γεγονός ότι οι μεταβολές της παραγωγικότητας της εργασίας περιλαμβάνουν σημαντική κυκλική συνιστώσα, δηλαδή σχετίζονται με την πορεία του οικονομικού κύκλου. Προκύπτει από τις ποσοτικές αναλύσεις του ΙΝΕ ότι η επιτάχυνση της οικονομικής μεγέθυνσης στην Ελλάδα συνοδεύεται συνήθως από μεγάλες αυξήσεις στην παραγωγικότητα της εργασίας επειδή μειώνει **το αχρησιμοποίητο παραγωγικό δυναμικό**. Έτσι, **η επιβράδυνση του ΑΕΠ κατά το 2005 προκάλεσε επιβράδυνση και της παραγωγικότητας της εργασίας, και αυτό αναμένεται να συμβεί και κατά το 2006-2007.**

Η πορεία του οικονομικού κύκλου επηρεάζει και τις επενδύσεις: **Οι επιχειρήσεις προεξοφλούν ότι δεν θα υπάρξει επιτάχυνση της οικονομικής μεγέθυνσης, επομένως και της εσωτερικής ζήτησης, άρα αναμένουν ότι θα υπάρξει μείωση του βαθμού χρησιμοποίησης των παραγωγικών εγκαταστάσεών τους, και για τον λόγο αυτό αναστέλλουν κάποιες επενδύσεις σε μηχανικό εξοπλισμό.**

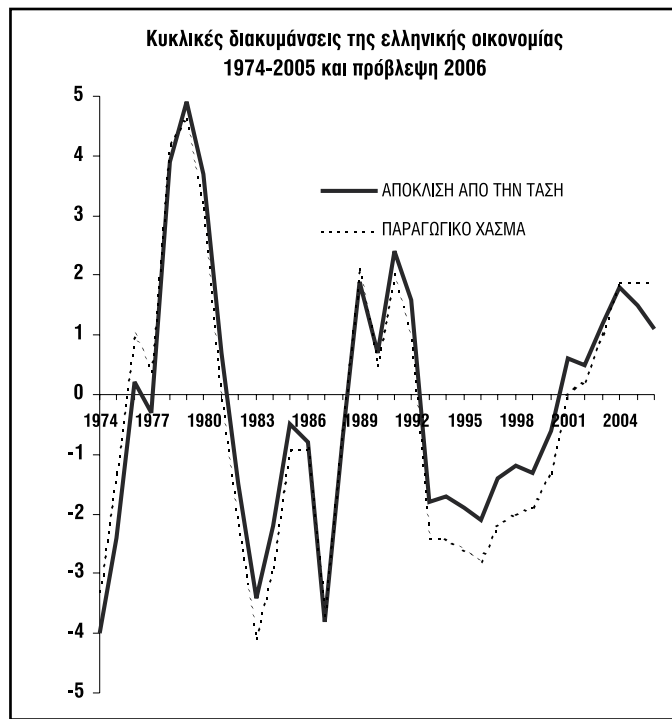
Στην διατήρηση του ρυθμού οικονομικής μεγέθυνσης σε επίπεδα άνω του 3%, κατά το 2005, συνέβαλαν περισσότεροι παράγοντες που ενίσχυσαν την εσωτερική ζήτηση: η αύξηση των πραγματικών μισθών³ κατά 2,3%, η διατήρηση των επιτοκίων σε χαμηλά επίπεδα, η ταχεία πιστωτική επέκταση, η εισροή πόρων από τα διαρθρωτικά ταμεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η πτώση κάτω από το 4% θα πρέπει να αποδοθεί στη θεαματική μείωση των επενδύσεων και της δημόσιας κατανάλωσης, και στην εδραίωση απαισιόδοξων προσδοκιών μεταξύ των επιχειρήσεων. Αξιοσημείωτο είναι, ωστόσο, ότι η εδραίωση εξίσου απαισιόδοξων προσδοκιών μεταξύ των καταναλωτών δεν έχει ανακόψει την αύξηση της ιδιωτικής κατανάλωσης, καθώς αυτή ενισχύεται από τη συνέχιση του δανεισμού των νοικοκυριών και την μείωση της ιδιωτικής αποταμίευσης. Η ιδιωτική κατανάλωση απετέλεσε, κατά το 2005, τον κυριότερο

3. Μέσες ακαθάριστες αποδοχές (καθαρές αποδοχές + εισφορές εργαζομένου).

κινητήρα της οικονομικής μεγέθυνσης, ενώ η συμβολή των επενδύσεων ήταν αρνητική, γεγονός που αποτελεί ανατροπή σε σχέση με ολόκληρη την δεκαετία 1996-2005.

Στο Διάγραμμα 15, αποτυπώνονται, **πρώτον**, το παραγωγικό χάσμα της ελληνικής οικονομίας, δηλαδή η απόκλιση του ΑΕΠ από την μέγιστη δυνατή παραγωγή που η ελληνική οικονομία μπορεί να πραγματοποιήσει χωρίς να επανεμφανισθούν πληθωριστικές πιέσεις, και **δεύτερον**, η απόκλιση του ΑΕΠ από την μακροχρόνια τάση του. Οι δύο εν λόγω μεταβλητές παρουσιάζουν ισχυρή συσχέτιση και περιγράφουν ικανοποιητικά την πορεία του οικονομικού κύκλου. Η συνεχιζόμενη επί δέκα συναπτά έτη οικονομική μεγέθυνση είχε ως αποτέλεσμα, το 2005, το ΑΕΠ να υπερβεί, για πέμπτο συνεχές έτος, την μακροχρόνια τάση του και τον μεσοπρόθεσμο δυνητικό ρυθμό αύξησης του προϊόντος. Το παραγωγικό χάσμα της ελληνικής οικονομίας έχει καταστεί θετικό ήδη από το 2001 και σε αυτό το γεγονός θα πρέπει να αποδοθεί έκτοτε η άνοδος των τιμών. Κατά το 2005-2006, ωστόσο, παρατηρείται μείωση του θετικού παραγωγικού χάσματος και μείωση της απόστασης του ΑΕΠ από την μακροχρόνια τάση του καθώς επιβραδύνεται η ζήτηση. Έτσι, οι πληθωριστικές πιέσεις πιθανότατα θα περιορισθούν (εκτός και εάν συνεχισθεί η αύξηση των τιμών του πετρελαίου) κατά τα αμέσως επόμενα έτη, εφόσον συνεχισθεί η επιβράδυνση της εσωτερικής ζήτησης.

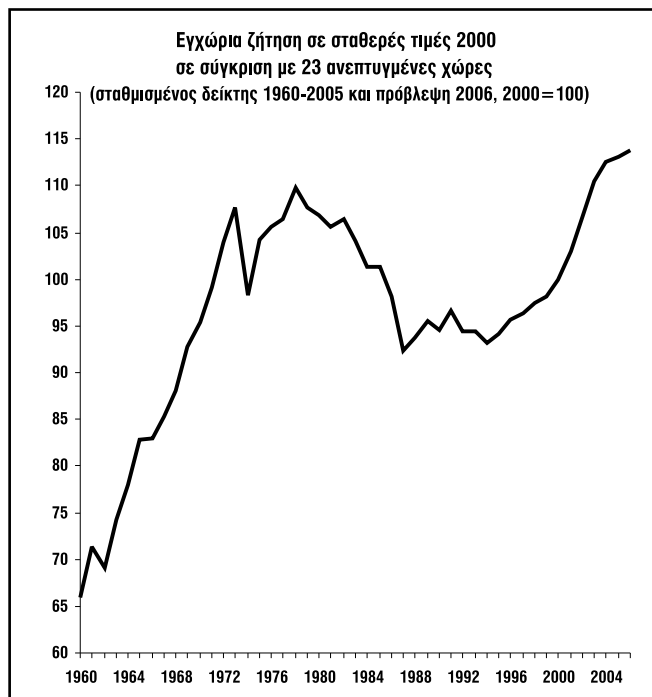
Διάγραμμα 15



Πηγή: Annual Macroeconomic Database EC

Η κινητήρια δύναμη της ελληνικής οικονομίας το 2005 ήταν η εγχώρια ζήτηση, η οποία αυξήθηκε κατά 2,5%. Κατά το 2006-2007 αναμένεται, σύμφωνα με τις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής να παρουσιάσει μια τάση αύξησης σε 3,2%-3,5% ετησίως. Από την σύγκριση της εξέλιξης της εγχώριας ζήτησης στην Ελλάδα με το αντίστοιχο μέγεθος στις άλλες 23 ανεπτυγμένες χώρες (Διάγραμμα 16) προκύπτει ότι η εγχώρια ζήτηση στην Ελλάδα αυξήθηκε με πολύ ταχύτερους ρυθμούς από όσο στις άλλες ανεπτυγμένες χώρες από το 1996 μέχρι το 2004. Οι θετικές επιδόσεις της ελληνικής οικονομίας σε μια σειρά μεγεθών όπως το ΑΕΠ, η παραγωγικότητα εργασίας, οι επενδύσεις παγίου κεφαλαίου, πρέπει να αποδοθούν στην ταχύτερη άνοδο της ζήτησης στην Ελλάδα. Από το 2005, η εγχώρια ζήτηση αυξάνεται μεν ταχύτερα από ό,τι στις άλλες 23 ανεπτυγμένες χώρες του πλανήτη, πλην όμως με μικρότερους ρυθμούς. Σε όμοια συμπεράσματα καταλήγουμε όταν η παραπάνω σύγκριση δεν γίνεται μόνον με τις 23 πιο ανεπτυγμένες χώρες αλλά και με τις 35 χώρες.

Διάγραμμα 16

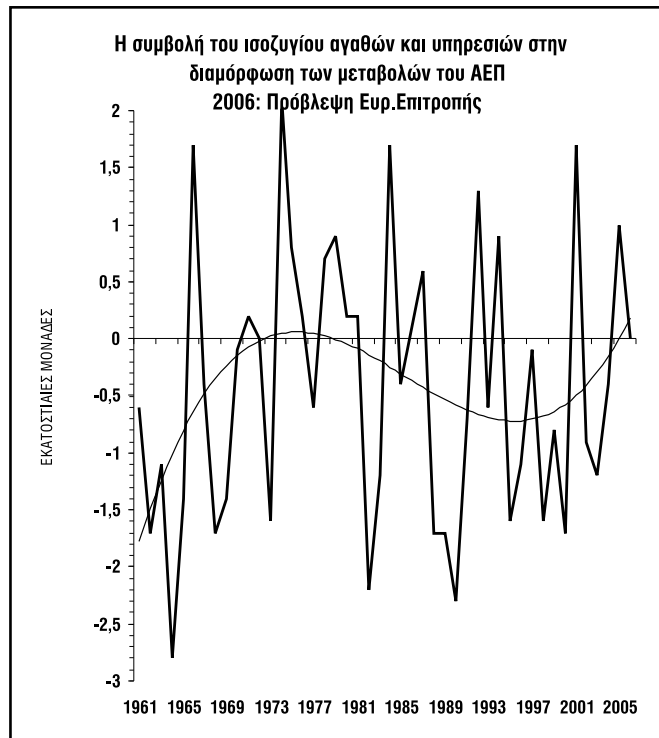


Πηγή: Ameco Database DGII European Commission

Σε αντίθεση με το 2004, όταν ένα αυξημένο μέρος από την εσωτερική ζήτηση στράφηκε στις εισαγωγές, με αποτέλεσμα οι εξωτερικές ανταλλαγές της χώρας να έχουν αρνητική συμβολή στο ΑΕΠ, κατά το 2005 η συμβολή του ισοζυγίου αγαθών και υπηρεσιών στη διαμόρφωση του ΑΕΠ ήταν θετική, και μάλιστα σημαντική (+1%). Όπως φαίνεται

στο Διάγραμμα 17, για το 2006 αναμένεται ότι το εξωτερικό εμπόριο θα έχει ουδέτερη επίδραση (0%) επί του ΑΕΠ. Η θετική συμβολή του ισοζυγίου αγαθών και υπηρεσιών στο ΑΕΠ κατά το 2005 εξηγείται από την αύξηση του όγκου των εξαγωγών κατά 6,3% ταυτόχρονα με την υποχώρηση του όγκου των εισαγωγών κατά 1,2%.

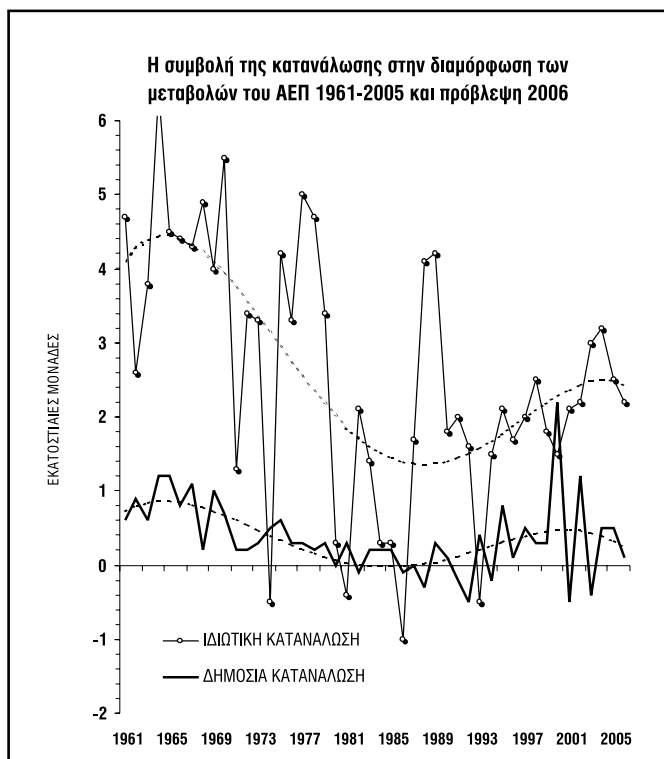
Διάγραμμα 17



Πηγή: Ameco database

Ήδη κατά το 2004 υπήρξε σχετική βελτίωση, με την έννοια ότι η αρνητική συμβολή των εξωτερικών ανταλλαγών της χώρας αφαιρέσει μόνο μισή εκατοστιαία μονάδα από την αύξηση του ΑΕΠ έναντι μιάμισης μονάδας κατά το 2003. Αυτή η σταδιακή βελτίωση οφείλεται στο γεγονός ότι **η μεγάλη αύξηση του παγκοσμίου εμπορίου ευνόησε τις ελληνικές εξαγωγές, ενώ οι εισαγωγές παρουσιάζουν κάμψη παράλληλα με την επιβράδυνση της ελληνικής οικονομίας** (η ροπή των νοικοκυριών προς κατανάλωση εισαγομένων μειώνεται στον βαθμό που αναπτύσσουν απαισιόδοξες προσδοκίες ως προς το μελλοντικό τους εισόδημα). Επίσης, όπως ήδη τονίσαμε, έχει ανακοπεί ο ρυθμός αύξησης των επενδύσεων παγίου κεφαλαίου και συνακόλουθα των εισαγωγών σε μηχανολογικό εξοπλισμό. Τέλος, οι αυξημένες πληρωμές για εισαγωγές αγαθών εκτός καυσίμων το 2004 σχετιζόταν σε μεγάλο βαθμό με την ολοκλήρωση των έργων υποδομής των Ολυμπιακών Αγώνων.

Διάγραμμα 18



Πηγή: Ameco database

Στη θετική συμβολή του ισοζυγίου αγαθών και υπηρεσιών, κατά το 2005, στη διαμόρφωση του ΑΕΠ, προστέθηκε η θετική συμβολή της ιδιωτικής κατανάλωσης περίπου κατά δύομισι εκατοστιαίες μονάδες.

Η αύξηση της ιδιωτικής κατανάλωσης εκτιμάται ότι ήταν μικρότερη το 2005 (+3,7%) έναντι του 2004 (+4,7%) και αναμένεται να μειωθεί περαιτέρω στο επίπεδο του 3,1% κατά το 2006. Ο ρυθμός αύξησης της ιδιωτικής κατανάλωσης, κατά την περίοδο 1994-2004 παρουσίασε μακροχρόνια ανοδική τάση, σε αντίθεση με την περίοδο 1975-1993, κατά την οποία παρουσίασε μακροχρόνια επιβράδυνση. Η μεταστροφή αυτή αντανακλάται άμεσα στην πορεία του ΑΕΠ, καθώς η ιδιωτική κατανάλωση αντιπροσωπεύει ένα μεγάλο ποσοστό της συνολικής ζήτησης. **Η επιβράδυνση του 2005 μετέτρεψε την ανοδική τάση της ιδιωτικής κατανάλωσης σε πτωτική που παρέσυρε το ΑΕΠ, αν και σε αυτό συνέβαλε περισσότερο η πτώση των επενδύσεων.**

Από την σύγκριση του δείκτη της ιδιωτικής κατανάλωσης με τον αντίστοιχο δείκτη των επενδύσεων παγίου κεφαλαίου προκύπτει ότι από το 1995 ο όγκος των επενδύσεων αυξήθηκε με πολύ ταχύτερους ρυθμούς και η αναλογία των επενδύσεων προς την ιδιωτική κατανάλωση μετατράπηκε σημαντικά υπέρ των επενδύσεων. Η εξέλιξη

αυτή συνεχίστηκε κατά το 2004 αλλά τερματίστηκε κατά το 2005 καθώς ο ρυθμός αύξησης της επένδυσης ήταν αρνητικός. Κατά το 2005, η μεγέθυνση του ΑΕΠ, για πρώτη φορά μετά μια δεκαετία, δεν βασίστηκε στην επένδυση παγίου κεφαλαίου, αλλά αποκλειστικά στην ιδιωτική κατανάλωση.

Διάγραμμα 19

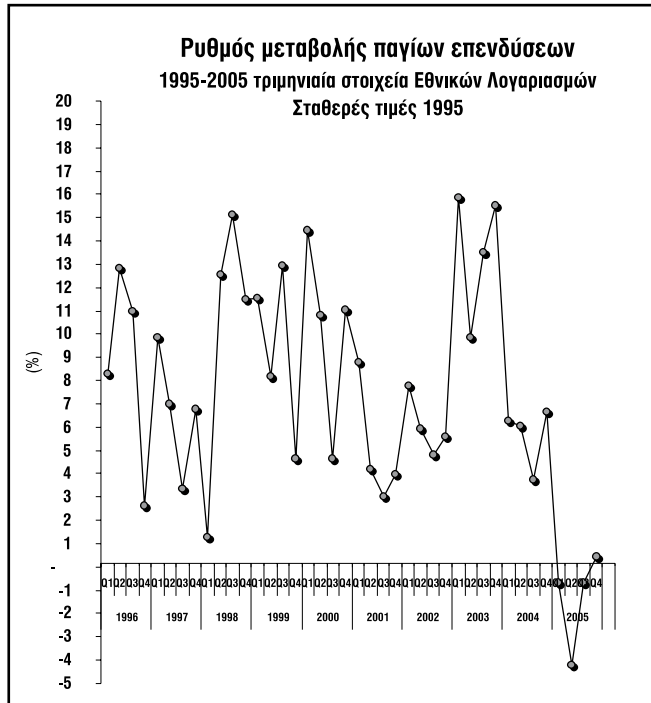


Πηγή: European Economy Statistical Annex Spring 2006

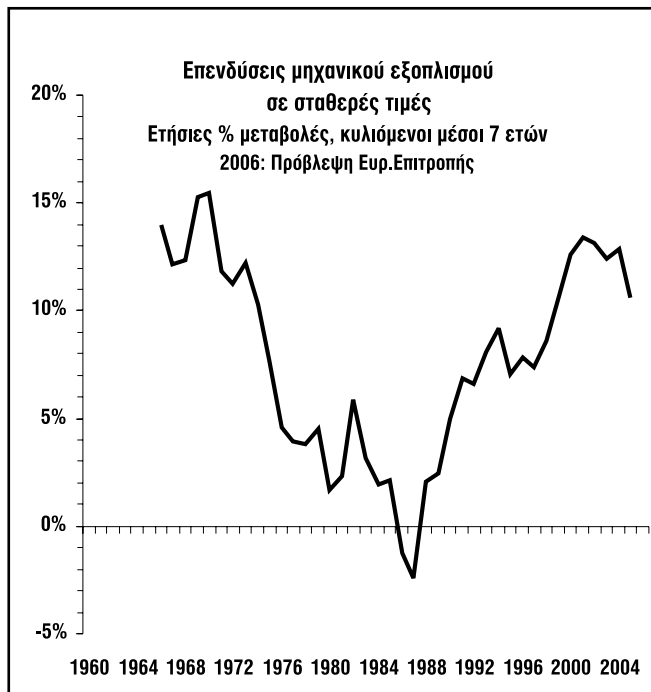
Η μείωση της συμβολής της ιδιωτικής κατανάλωσης στο ΑΕΠ κατά το 2005 φαίνεται στο Διάγραμμα 18. Στο ίδιο διάγραμμα αποτυπώνεται και η **σχεδόν μηδενική συμβολή της δημόσιας κατανάλωσης στην αύξηση του ΑΕΠ κατά το 2005**. Είναι προβλέψιμο ότι η πολιτική περιορισμού του δημοσίου ελλείμματος που ασκείται, και θα συνεχισθεί κατά τα επόμενα έτη, θα προκαλέσει περαιτέρω αρνητική επίδραση της δημόσιας κατανάλωσης στο ΑΕΠ.

Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 20, κατά το πρώτο τρίμηνο του 2005 έκλεισε η δεκαετής περίοδος της ταχείας ανόδου των ακαθάριστων επενδύσεων παγίου κεφαλαίου και κατά τα επόμενα τρίμηνα υπήρξε καθαρή μείωση. Στο σύνολο του έτους η μείωση ανήλθε σε -1,2%.

Διάγραμμα 20



Διάγραμμα 21

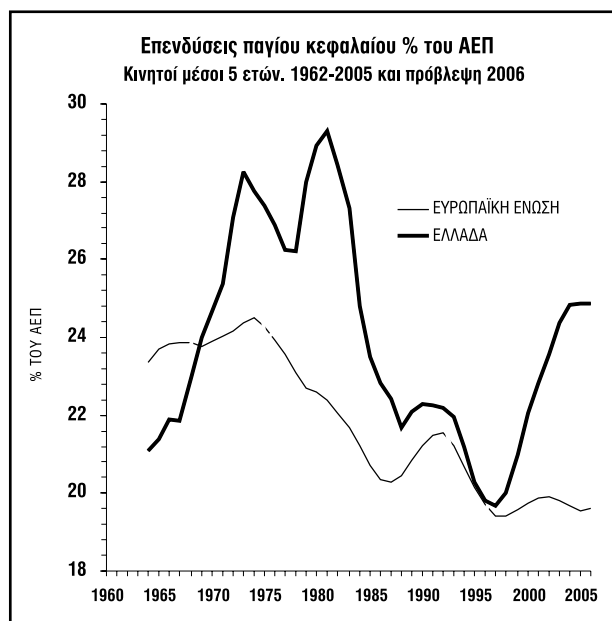


Πηγή: European Economy Statistical Annex Spring 2006

Η κάμψη των επενδύσεων φαίνεται και στο πιο κρίσιμο τμήμα τους, που είναι οι επενδύσεις σε μηχανικό εξοπλισμό (Διάγραμμα 21). Η ανοδική πορεία τους που είχε οδηγήσει τον μακροχρόνιο μέσο ετήσιο ρυθμό αύξησής τους στο ιστορικά υψηλό επίπεδο 13% έχει ανακοπεί. Καθαρή μείωση παρουσίασαν και οι επενδύσεις σε κατασκευές οι οποίες μειώθηκαν κατά 4,5% για πρώτη φορά μετά μια δεκαετία μεγάλων αυξήσεων. Σύμφωνα με τις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Εαρινές προβλέψεις 2006) για το 2006, οι επενδύσεις παγίου κεφαλαίου αναμένεται να ανακάμψουν κατά 4,6% στο σύνολο της οικονομίας, 7,4% για τον μηχανικό εξοπλισμό και 2,7% στις κατασκευές.

Παρά την κάμψη του 2005, οι επιδόσεις της ελληνικής οικονομίας, σε ότι αφορά τις επενδύσεις παγίου κεφαλαίου ως ποσοστό του ΑΕΠ, παρέμειναν ανώτερες του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15 χωρών, αφού στη μεν Ελλάδα μειώθηκαν στο επίπεδο του 24% από το 26% του ΑΕΠ το 2003, ενώ στην ΕΕ-15 αυξήθηκαν από 19% περίπου σε 20%. Επομένως, η διαφορά των δύο ποσοστών επένδυσης, μειώθηκε από τις 7 στις 4 εκατοστιαίες μονάδες του ΑΕΠ, και ως εκ τούτου παραμένει σημαντική. Η επενδυτική προσπάθεια (δηλαδή οι επενδύσεις ως ποσοστό του ΑΕΠ) είχε φθάσει στο χαμηλότερο σημείο της περιόδου 1970-2000, τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το 1997. Από το 1998, ωστόσο, η μακροχρόνια τάση των επενδύσεων ως ποσοστό του ΑΕΠ, μεταβλήθηκε στην Ελλάδα και μετατράπηκε σε ανοδική τάση, σε αντίθεση με τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο οποίος, όχι μόνον δεν επιδεικνύει σημεία ανάκαμψης, αλλά εμφανίζει σημεία περαιτέρω βραδείας επιδείνωσης.

Διάγραμμα 22

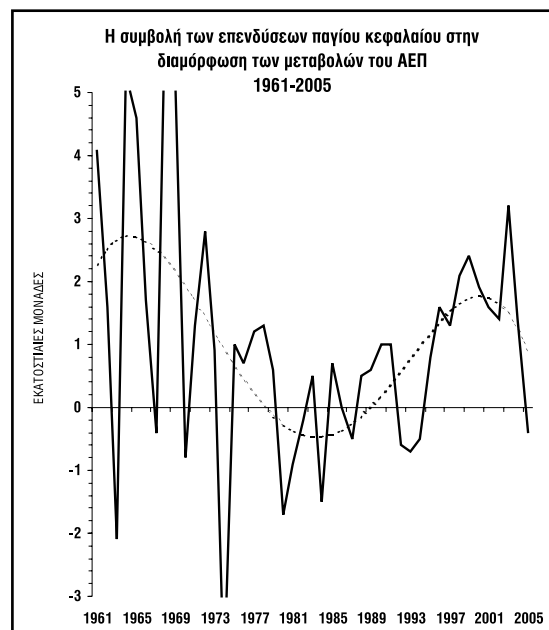


Πηγή: European Economy Statistical Annex Spring 2006

Στο Διάγραμμα 22 αποτυπώνεται η εξέλιξη των επενδύσεων παγίου κεφαλαίου ως ποσοστό του ΑΕΠ αφού έχουν αφαιρεθεί οι βραχυχρόνιες διακυμάνσεις, έτσι ώστε η καμπύλη που προκύπτει από την εξομάλυνση να εκφράζει τις μακροχρόνιες τάσεις εξέλιξης. Όπως αποδεικνύεται από το συγκεκριμένο διάγραμμα, η μακροχρόνια ανοδική τάση που είχε διαμορφωθεί στην περίπτωση της Ελλάδας από το 1996, τείνει να ανατραπεί. Η τελική έκβαση θα κριθεί, βέβαια, από την εξέλιξη των επενδύσεων κατά το τρέχον και τα αμέσως επόμενα έτη.

Ως αποτέλεσμα της κάμψης των επενδύσεων παγίου κεφαλαίου, η συμβολή τους στην διαμόρφωση των μεταβολών του ΑΕΠ παρουσίασε ήδη σοβαρή μείωση κατά το 2004, διότι ήδη με την λήξη του εξαμήνου είχαν ολοκληρωθεί οι προετοιμασίες για τους Ολυμπιακούς Αγώνες. Στην συνέχεια, καθώς επήλθε καθαρή μείωση των παγίων επενδύσεων στη διάρκεια του 2005, η συμβολή τους στο ΑΕΠ κατέστη αρνητική. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 23, η πτώση των επενδύσεων αφαιρέσε μισή εκατοστιαία μονάδα από το ΑΕΠ και η μακροχρόνια ανοδική τάση (βλ. την εξομαλυσμένη χρονολογική σειρά στο διάγραμμα) έχει μεταστραφεί. Αυτές οι εξελίξεις αποτελούν μια ακόμη ένδειξη ότι η περίοδος 1996-2004, με τις θετικές επιδόσεις σε ότι αφορά την αύξηση του ΑΕΠ, τις επενδύσεις και τις μεγάλες αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας, έχει κλείσει **και έχουμε εισέλθει σε μια περίοδο επιβράδυνσης** με σωρευτικές αρνητικές επιπτώσεις, εκτός βέβαια, εάν οι ασκούμενες πολιτικές ανατρέψουν την αρνητική πορεία των επενδύσεων.

Διάγραμμα 23



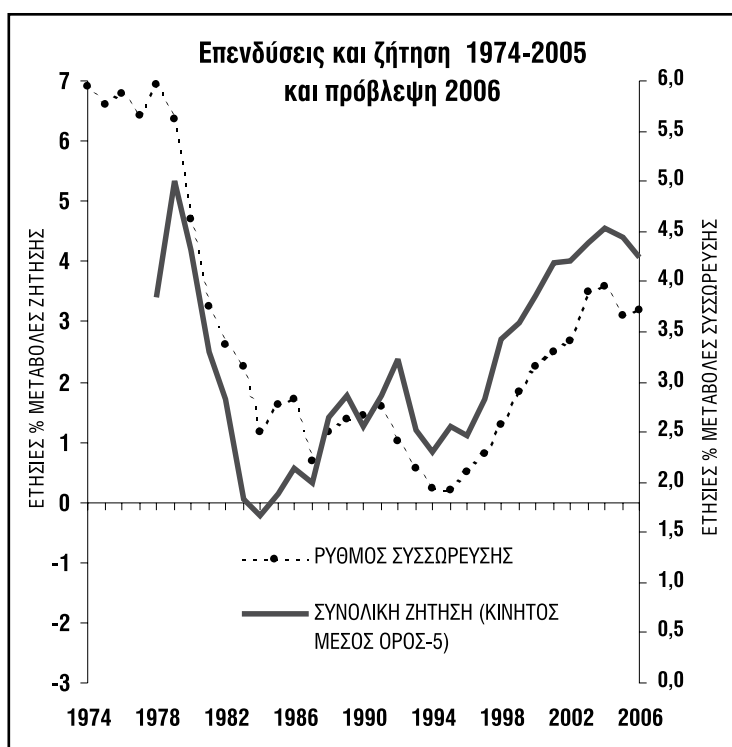
Πηγή: Ameco database

Οι αρνητικές εξελίξεις στις επενδύσεις παγίου κεφαλαίου σχετίζονται άμεσα με την επιβράδυνση της ζήτησης. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 24, στην Ελλάδα οι επενδύσεις εξαρτώνται ισχυρά από την πορεία της συνολικής ζήτησης. Η εξάρτηση αυτή επαληθεύθηκε και κατά το 2005-2006, και ο ρυθμός συσσώρευσης παγίου κεφαλαίου κάμφθηκε ακολουθώντας την κάμψη στον ρυθμό αύξησης της συνολικής ζήτησης.

Η κάμψη αυτή της ζήτησης έχει επιπτώσεις και στην κερδοφορία:

Η απόδοση κεφαλαίου στην Ελλάδα αυξήθηκε θεαματικά από τα πρώτα έτη της δεκαετίας του 1990 και έχει υπερβεί πλέον τον μέσο όρο της περιόδου 1960-1973, τόσο στο σύνολο της οικονομίας όσο και στον επιχειρηματικό τομέα. Όπως έχει αναλυθεί διεξοδικά στην ετήσια Έκθεση του ΙΝΕ για την **Οικονομία και την Απασχόληση** προηγούμενων ετών, **η άνοδος της κερδοφορίας στο σύνολο της οικονομίας ανάγεται σχεδόν εξ ολοκλήρου στην μείωση του εισοδηματικού μεριδίου της εργασίας.** Ωστόσο, **στον επιχειρηματικό τομέα, η άνοδος οφειλόταν, ως ένα βαθμό και στην αποτελεσματικότερη χρήση του μηχανικού εξοπλισμού που είχε ως αποτέλεσμα την μικρή, πλην όμως υπαρκτή άνοδο του λόγου προϊόντος / κεφαλαίου (της παραγωγικότητας του κεφαλαίου).**

Διάγραμμα 24

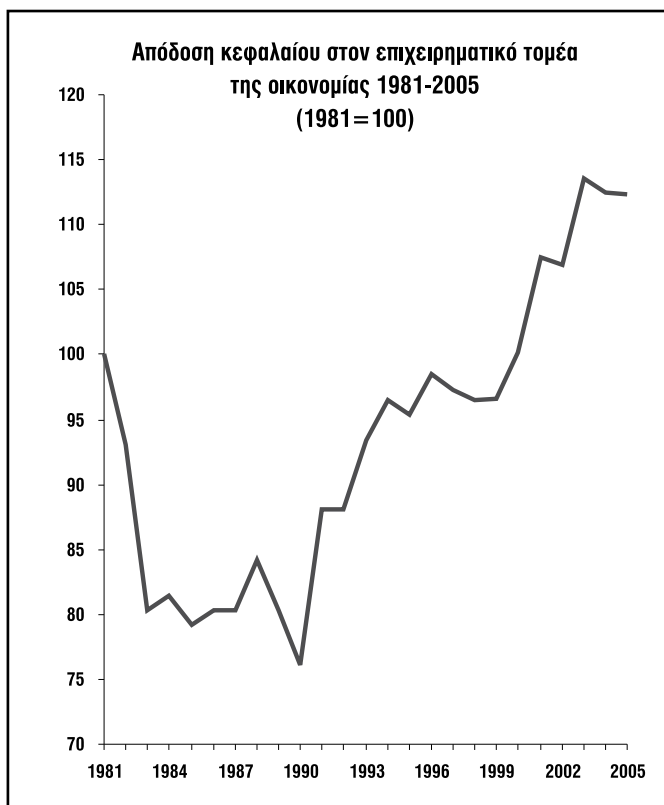


Πηγή: Ameco database, DGII

Η επιβράδυνση της ελληνικής οικονομίας, κατά το 2005, είχε ως αποτέλεσμα, εκτός των άλλων, την ανακοπή της ανοδικής πορείας της κερδοφορίας στον επιχειρηματικό τομέα όπου υπήρξε και μια μείωση της απόδοσης κεφαλαίου. Εντούτοις, η μείωση αυτή ήταν πολύ μικρή ώστε να θεωρηθεί ως σημαντική, πολύ δε περισσότερο ως δραματική (Διάγραμμα 24, επεξεργασία στοιχείων Economic Outlook Database του ΟΟΣΑ). Εξάλλου, σύμφωνα με τα στοιχεία του European Economy της Ευρωπαϊκής Επιτροπής **ο δείκτης κερδοφορίας για το σύνολο της οικονομίας παρουσίασε μικρή αύξηση κατά το 2005 έναντι του 2004.**

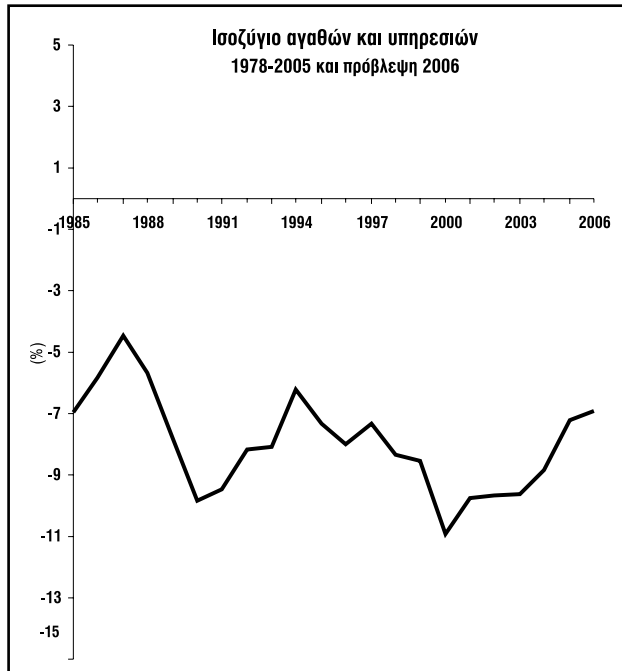
Η μικρή μείωση στην κερδοφορία του επιχειρηματικού τομέα **δεν μπορεί να αποδοθεί σε κάποια υποτιθέμενη αύξηση του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος**, αφού σε πραγματικούς όρους αυτό παρέμεινε αμετάβλητο κατά το 2005 έναντι του 2004. Η μικρή μείωση της κερδοφορίας στον επιχειρηματικό τομέα **πρέπει να αποδοθεί στην επιβράδυνση της ζήτησης**, των αντίστοιχων πωλήσεων των επιχειρήσεων, και στην συνακόλουθη άνοδο του κόστους κεφαλαίου ανά μονάδα προϊόντος (με άλλα λόγια, στη μείωση της παραγωγικότητας του κεφαλαίου).

Διάγραμμα 25



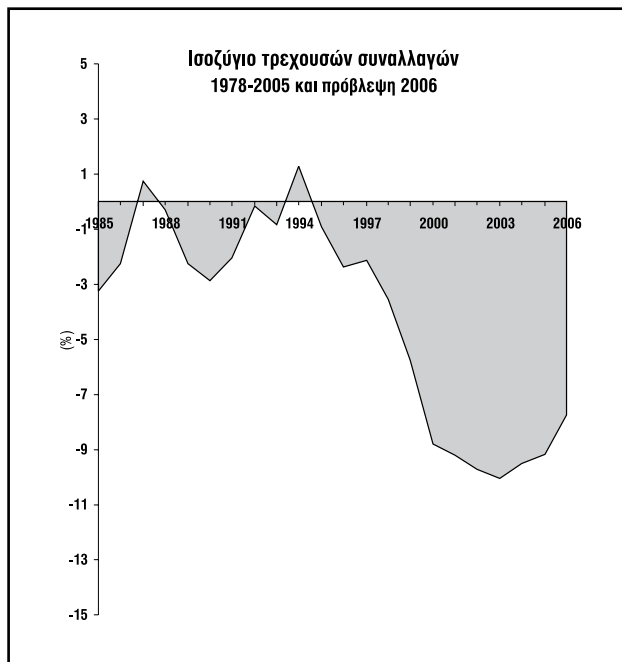
Πηγή: Επεξεργασία Στοιχείων Economic Outlook Database OECD και European Economy

Διάγραμμα 26



Πηγή: European Economy Statistical Annex Spring 2006

Διάγραμμα 27



Πηγή: European Economy Statistical Annex Spring 2006

Με βάση τα στοιχεία της βάσης δεδομένων Annual Macroeconomic Database της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το ισοζύγιο αγαθών και υπηρεσιών παρουσίασε βελτίωση κατά το 2005 ως απόλυτο μέγεθος και ως ποσοστό του ΑΕΠ. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 26, ως ποσοστό του ΑΕΠ, το έλλειμμα αγαθών και υπηρεσιών παρουσίασε βελτίωση ήδη από το 2001 και η βελτίωση αυτή αναμένεται να συνεχισθεί κατά το 2006. Η βελτίωση του 2005 οφείλεται στη μείωση των εισαγωγών κατά 1.7 εκατοστιαίες μονάδες του ΑΕΠ. Η βελτίωση οφείλεται σε μεγάλο βαθμό, στην αύξηση των εξαγωγών χωρίς καύσιμα και πλοία, που ανάγεται στην μεγάλη αύξηση του όγκου του διεθνούς εμπορίου, αλλά και στη μείωση των εισαγωγών που μειώθηκαν μαζί με τις επενδύσεις σε μηχανικό εξοπλισμό. Βελτίωση παρουσίασε και το ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών.

Βέβαια, η βελτίωση στην οποία αναφερόμαστε είναι βραχυπρόθεσμη εξέλιξη στο εσωτερικό μιας πολύ σοβαρής μεσοπρόθεσμης επιδείνωσης, η οποία έχει ως αποτέλεσμα το έλλειμμα στο ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών να κινείται από το 2001 σε ιστορικά υψηλά επίπεδα της τάξης του 10% του ΑΕΠ.

Οι εξελίξεις στις εξωτερικές συναλλαγές της Ελλάδας συναρτώνται άμεσα και με την εντεινόμενη διείσδυση νέων ανταγωνιστριών χωρών στο διεθνές εμπόριο. Η (Dimelis 2004) εκτιμά ότι η Ελλάδα θα ωφεληθεί ουσιαστικά από την ανάπτυξη του εμπορίου με την Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη και ότι αυτό ανοίγει μια ιστορική ευκαιρία για την Ελλάδα, προκειμένου να μετατραπεί σε εμπορικό κέντρο βάρους στην περιοχή. Εντούτοις, θα υπάρξουν μεμονωμένοι ηττημένοι μεταξύ των ελληνικών βιομηχανιών, δεδομένου ότι οι χώρες της Ανατολικής Ευρώπης διαθέτουν συγκριτικό πλεονέκτημα σχετικά με την Ελλάδα, στις βιομηχανίες που χρησιμοποιούν σχετικά ανειδίκευτη εργασία. Επίσης, η παρουσία νέων ασιατικών ανταγωνιστών χαμηλού κόστους εργασίας θέτει την μεταποιητική βιομηχανία της Ελλάδας υπό πίεση. Από την άλλη πλευρά, οι ελληνικές άμεσες επενδύσεις είναι σχετικά υψηλές στην Ανατολική Ευρώπη και στα Βαλκάνια. Πράγματι, στην αρχή της δεκαετίας του 1990 ξεκίνησε μια διαδικασία μετατροπής ελληνικών επιχειρήσεων σε πολυεθνικές (Λαμπριανίδης 2000, 2001), όταν σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα ένας μεγάλος αριθμός επενδυτικών σχεδίων πραγματοποιήθηκαν στα Βαλκάνια και την Ανατολική Ευρώπη.

ΜΕΡΟΣ 3

**Μισθοί, τιμές και κέρδη στην Ελλάδα
και στην Ευρωπαϊκή Ένωση**

Μισθοί, τιμές και κέρδη στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση

3.1. Μοναδιαίο κόστος εργασίας, κερδοφορία και ανταγωνιστικότητα στην Ελλάδα

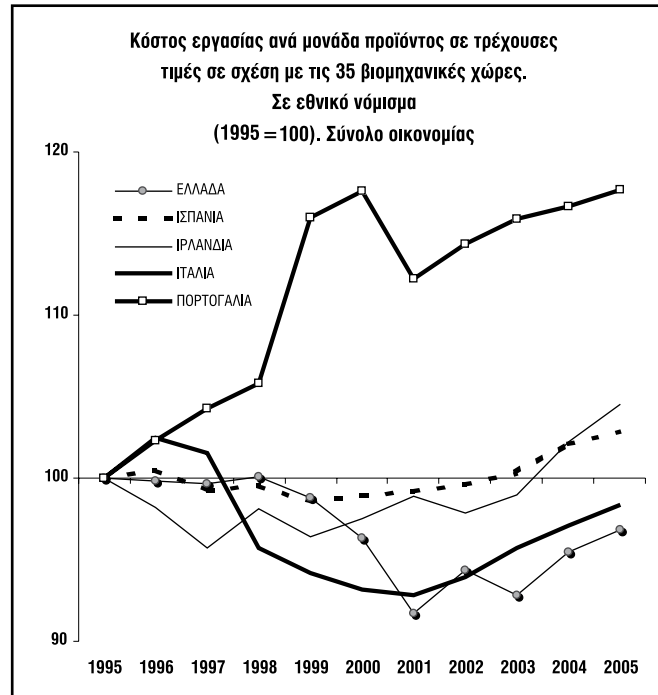
Σύμφωνα με τα στοιχεία της βάσης δεδομένων Ameco⁴ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το ονομαστικό κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στο σύνολο της ελληνικής οικονομίας, υπολογισμένο σε εθνικά νομίσματα και συγκρινόμενο με το αντίστοιχο μέγεθος στις 35 βιομηχανικές χώρες παρουσίασε την εξέλιξη που αποτυπώνεται στο Διάγραμμα 28. Από την σύγκριση των αυξήσεων του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στην Ελλάδα, έναντι των αντίστοιχων αυξήσεων στις άλλες χώρες, καθίσταται προφανές ότι η επιδείνωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας δεν οφείλεται στις αυξήσεις των μισθών.

Τρόπος υπολογισμού και πηγή

Οι μεταβολές του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος σε τρέχουσες τιμές υπολογίζονται ως η διαφορά των αυξήσεων της παραγωγικότητας της εργασίας από τις μεταβολές των ονομαστικών αποδοχών των μισθωτών (περιλαμβανομένων και των ασφαλιστικών εισφορών εργαζομένων και εργοδοτών). Δείκτη ανταγωνιστικότητας κόστους εργασίας αποτελεί η σύγκριση του εθνικού δείκτη με τους αντίστοιχους δείκτες των 35 άλλων βιομηχανικών χωρών λαμβανομένης υπόψη της γεωγραφικής και της κλαδικής κατανομής εκάστης χώρας. Τον δείκτη αυτόν υπολογίζουν οι υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (βάση δεδομένων Ameco).

4. Μέρος των στοιχείων της βάσης δημοσιεύεται ως στατιστικό παράρτημα αφενός μεν στην έκδοση *European Economy* αφετέρου δε στις φθινοπωρινές και εαρινές προβλέψεις της Επιτροπής.

Διάγραμμα 28



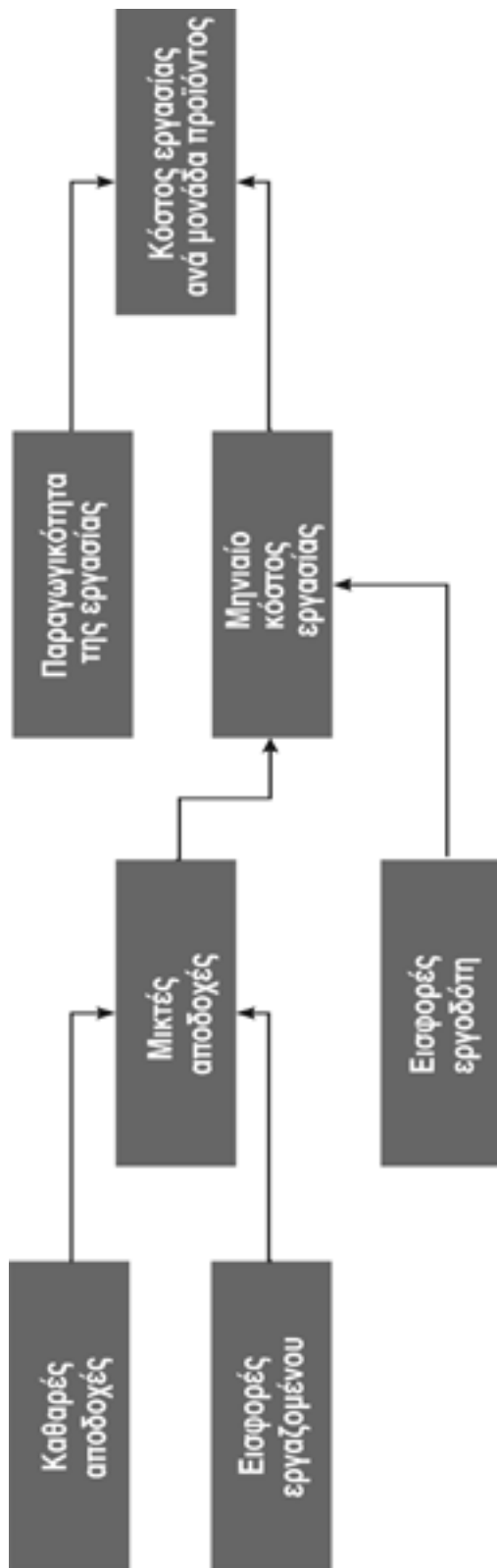
Πηγή: Ameco DGII EC

Αναφέρεται από πολλούς αναλυτές ότι ο ρυθμός ανόδου του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος⁵ στο σύνολο της οικονομίας παρέμεινε, κατά το 2005, υψηλότερος στην Ελλάδα από ό,τι στη ζώνη του ευρώ (2,2% σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της Τράπεζας της Ελλάδος, έναντι 1% περίπου στη ζώνη του ευρώ), παρά τη συνεχή βελτίωση της παραγωγικότητας της εργασίας. Μάλιστα, για το 2006, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της Τράπεζας της Ελλάδος, το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος θα αυξηθεί κατά 3,7% στην Ελλάδα, ενώ στη ζώνη του ευρώ προβλέπεται αύξηση μικρότερη του 1%, με αποτέλεσμα την σημαντική περαιτέρω επιδείνωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Οι διαπιστώσεις αυτές δημιουργούν την εντύπωση ότι οι «παράλογες» απαιτήσεις των μισθωτών οδηγούν σε αύξηση του κόστους εργασίας και επομένως σε μείωση της ανταγωνιστικότητας.

Επομένως προτείνεται (T. Grant, 2006) ο έλεγχος στην αύξηση των μισθών και η αύξηση του επιπέδου παραγωγικότητας. Ιδιαίτερα μάλιστα θεωρείται ότι ορισμένες

5. Οι μεταβολές του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος υπολογίζονται ως η διαφορά των αυξήσεων της παραγωγικότητας της εργασίας από τις μεταβολές των ονομαστικών αποδοχών των μισθωτών (περιλαμβανομένων και των ασφαλιστικών εισφορών εργαζομένων και εργοδοτών).

Σχήμα 1: Μεθοδολογική σημείωση



Η παραγωγικότητα της εργασίας υπολογίζεται πάντοτε σε όγκο (σε σταθερές τιμές). Εάν το μηνιαίο κόστος εργασίας υπολογισθεί σε τρέχουσες τιμές, τότε και το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος είναι σε τρέχουσες τιμές. Εάν υπολογισθεί σε σταθερές τιμές, τότε το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος είναι σε πραγματικούς όρους (πραγματικό μοναδιαίο κόστος εργασίας).

χώρες της E.E-15, μεταξύ των οποίων και η Ιταλία με χαμηλό επίπεδο ανάπτυξης και απώλεια κατά 20% του επιπέδου ανταγωνιστικότητας της σε σχέση με τη Γερμανία, τα τελευταία επτά χρόνια, είναι πιθανόν εφόσον δεν μπορεί να υποτιμήσει το **νόμισμά της (ευρώ) ή να μειώσει τα επιτόκια** ή να ελέγχει την αύξηση των μισθών ώστε να ανακτήσει το επίπεδο της ανταγωνιστικότητας της, να αναγκασθεί μακροπρόθεσμα να εγκαταλείψει το ευρώ, με ό,τι αυτό συνεπάγεται για την πορεία της ευρωζώνης.

Εντούτοις, οι υπολογισμοί αυτοί και οι εκτιμήσεις αυτές εμπεριέχουν σημαντικές αμφιβολίες για τους εξής λόγους:

- **Πρώτον**, πρέπει να συγκρίνουμε την αύξηση του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στην Ελλάδα με το αντίστοιχο μέγεθος, όχι στη ζώνη του ευρώ, αλλά στο σύνολο των χωρών με τις οποίες πραγματοποιούνται οι εμπορικές ανταλλαγές της χώρας (εξαιρουμένου του πετρελαίου). Για τον λόγο αυτό, αντί να συγκρίνουμε τις μεταβολές του κόστους εργασίας στην Ελλάδα με τη ζώνη του ευρώ, είναι κατά πολύ ορθότερο να χρησιμοποιούμε ως δείκτη ανταγωνιστικότητας κόστους εργασίας τη σύγκριση του εθνικού δείκτη με τους αντίστοιχους δείκτες των 35 άλλων αναπτυγμένων χωρών του πλανήτη λαμβανομένης υπόψη της γεωγραφικής και της κλαδικής κατανομής του εξωτερικού εμπορίου της Ελλάδας με αυτές τις 35 χώρες.
- **Δεύτερον**, επειδή οι χώρες αυτές δεν έχουν κοινό νόμισμα, αλλά τα δικά τους εθνικά νομίσματα, εάν θέλουμε να συγκρίνουμε την ανταγωνιστικότητα κόστους εργασίας (δηλαδή την ανταγωνιστικότητα στο βαθμό που εξαρτάται από το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος) μεταξύ Ελλάδας και ανταγωνιστριών χωρών, τότε θα πρέπει να υπολογίσουμε το κόστος εργασίας στις διάφορες χώρες στο ίδιο νόμισμα (σε δολάρια ή σε ευρώ). Εάν όμως θέλουμε να συγκρίνουμε πόσο επέδρασαν στην ανταγωνιστικότητα κόστους οι απαιτήσεις των μισθωτών, επομένως οι αυξήσεις των μισθών, τότε θα πρέπει η σύγκριση να γίνει σε εθνικά νομίσματα αλλιώς υπάρχει ο κίνδυνος να αποδώσουμε στις αυξήσεις των μισθών, μεταβολές που οφείλονται στις συναλλαγματικές ισοτιμίες.

Έτσι, οι συγκρίσεις του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος με τη ζώνη του ευρώ, αντί της ορθής σύγκρισης με τις 35 αναπτυγμένες χώρες, και σε ευρώ ή δολάρια αντί της ορθής σύγκρισης σε εθνικό νόμισμα, εμφανίζουν κάθε ανατίμηση της συναλλαγματικής ισοτιμίας του ευρώ έναντι των νομισμάτων των εμπορικών εταίρων της Ελλάδας ως αποτέλεσμα των «παράλογων απαιτήσεων των εργαζομένων». Με βάση τέτοιες λανθασμένες συγκρίσεις καλούνται οι εργαζόμενοι, να επιδείξουν αυτοσυγκράτηση, και να αναλάβουν εκείνοι την αναπλήρωση της απώλειας ανταγωνιστικότητας που οφείλεται στην αύξηση της συναλλαγματικής ισοτιμίας. Ωστόσο, τον κίνδυνο από τις δυσμενείς μεταβολές της συναλλαγματικής ισοτιμίας πρέπει να

αναλαμβάνουν οι επιχειρήσεις, και όχι οι μισθωτοί, επειδή ακριβώς αυτές είναι που ωφελούνται όταν οι μεταβολές της συναλλαγματικής ισοτιμίας είναι ευνοϊκές.

Για να έχουμε την ορθή εκτίμηση της επίπτωσης των απαιτήσεων των εργαζομένων στην ανταγωνιστικότητα τιμής υπολογίζουμε τον εθνικό δείκτη του μοναδιαίου κόστους εργασίας σε σχέση με τους αντίστοιχους δείκτες των 35 άλλων βιομηχανικών χωρών, σε εθνικά νομίσματα, λαμβανομένης υπόψη της γεωγραφικής και της κλαδικής κατανομής εκάστης χώρας στο εξωτερικό εμπόριο της Ελλάδας. Καθόλου τυχαία, τον δείκτη αυτόν, τον υπολογίζουν οι υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (βάση δεδομένων Ameco) και τα αποτελέσματα φαίνονται στο Διάγραμμα 28 για την Ελλάδα και τις άλλες χώρες της νότιας Ευρώπης (η σύγκριση με τις χώρες αυτές βασίζεται στο γεγονός ότι έχουν το ίδιο ή παραπλήσιο κοινωνικοοικονομικό μοντέλο με την Ελλάδα).

Προκύπτει από το διάγραμμα αυτό ότι στη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας, το ονομαστικό κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στο σύνολο της ελληνικής οικονομίας, συγκρινόμενο με το αντίστοιχο μέγεθος στις 35 βιομηχανικές χώρες σε εθνικά νομίσματα, μειώθηκε. Ως εκ τούτου, **δεν είναι ορθός ο ισχυρισμός ότι η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας επιδεινώνεται εξαιτίας των απαιτήσεων των μισθωτών.**

Όμως, επειδή πράγματι υπάρχει επιδείνωση της ανταγωνιστικότητας, αυτή κάπου αλλού πρέπει να αποδοθεί. Οφείλεται καταρχήν στην ανατίμηση του ευρώ έναντι των νομισμάτων των εμπορικών εταίρων της Ελλάδας. Όπως προκύπτει από τον Πίνακα 1, στον οποίο αποτυπώνεται το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος για το σύνολο της οικονομίας σε σύγκριση με τις υπόλοιπες 35 βιομηχανικά αναπτυγμένες χώρες (λαμβάνοντας υπόψη την κλαδική και γεωγραφική κατανομή του εξωτερικού εμπορίου της Ελλάδας), το μοναδιαίο κόστος εργασίας στην Ελλάδα, υπολογισμένο σε εθνικά νομίσματα, μειώθηκε έναντι των ανταγωνιστριών χωρών κατά 2,0% στην περίοδο 1999-2005 και κατά 3,2% στην περίοδο 1995-2005. Επομένως, οι απαιτήσεις των μισθωτών στην Ελλάδα αυξήθηκαν λιγότερο από ό,τι στις ανταγωνίστριες χώρες (λαμβάνομένης υπόψη και της ταχύτερης αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας στην Ελλάδα). Αντίθετα, το μοναδιαίο κόστος εργασίας υπολογισμένο σε δολάρια ΗΠΑ αυξήθηκε έναντι των ανταγωνιστριών χωρών κατά 5,1% στην περίοδο 1999-2005 και κατά 9,6% κατά την δεκαετία 1995-2005. Η αύξηση αυτή οφείλεται αποκλειστικά στην ανατίμηση του ευρώ έναντι των νομισμάτων των εμπορικών εταίρων της Ελλάδας. Πρόκειται για αύξηση που δεν μπορεί επομένως να αποδοθεί στις μισθολογικές απαιτήσεις των εργαζομένων και η οποία αποτελεί μέρος του επιχειρηματικού κινδύνου τον οποίο είναι παράλογο να αναλαμβάνουν οι εργαζόμενοι.

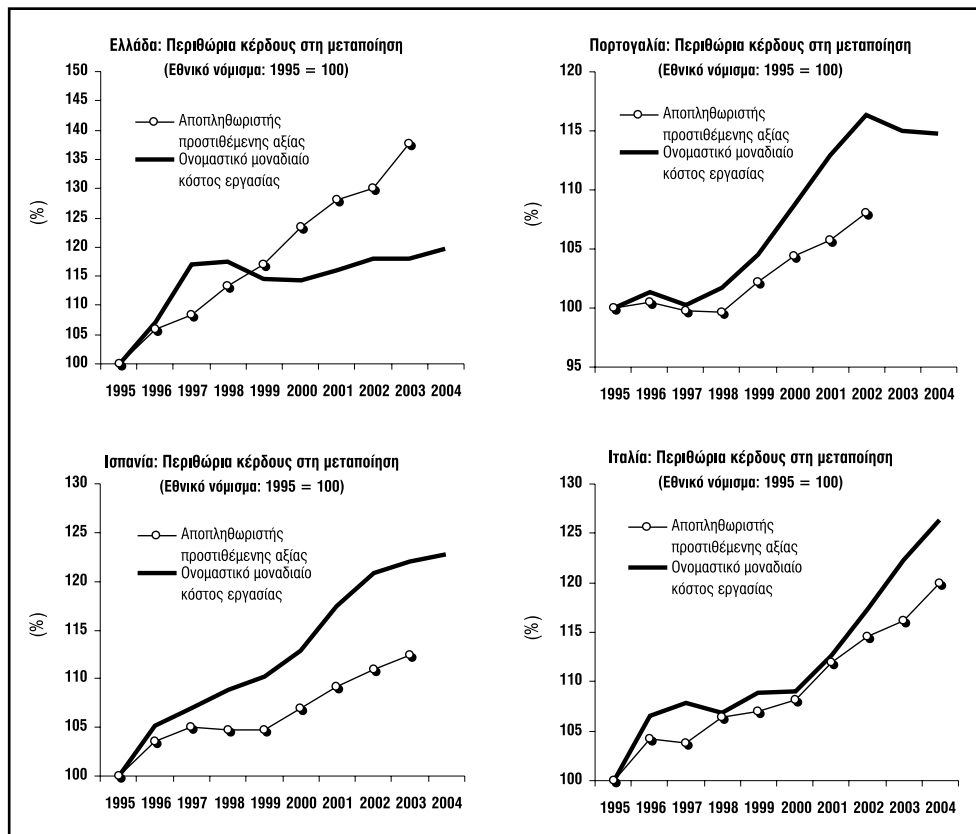
Πίνακας 1: Κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος
Σύνολο οικονομίας. Σύγκριση με τις υπόλοιπες 35 βιομηχανικά αναπτυγμένες
χώρες. Διπλή στάθμιση εξωτερικού εμπορίου. (1999=100)

	Σε δολάρια ΗΠΑ	Σε εθνικά νομίσματα
1995	94,5	101,2
1996	96,4	101,0
1997	100,8	100,9
1998	99,5	101,3
1999	100,0	100
2000	93,0	97,5
2001	91,4	92,8
2002	96,2	95,5
2003	99,3	93,9
2004	103,9	96,7
2005	105,1	98,0

Εντούτοις, η επιδείνωση της ανταγωνιστικότητας τιμής των ελληνικών προϊόντων δεν οφείλεται αποκλειστικά στην ανατίμηση του ευρώ, αλλά και στα αυξανόμενα περιθώρια κέρδους των επιχειρήσεων στην Ελλάδα. Οι φορείς της οικονομικής πολιτικής (αλλά και η πλειοψηφία των αναλυτών και σχολιαστών της ελληνικής οικονομίας) χρησιμοποιούν ως δείκτη ανταγωνιστικότητας το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος. Οι καταναλωτές, όμως, όταν προτιμούν ένα προϊόν έναντι ενός άλλου, δεν συγκρίνουν το κόστος εργασίας που χρειάστηκε για να παραχθεί μια μονάδα του ενός ή του άλλου προϊόντος, αλλά συγκρίνουν τις τιμές των προϊόντων (στα εμπορικά καταστήματα δεν αναρτάται επί των προϊόντων το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος αλλά η τιμή τους). Η εξίσωση «κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος ίσον ανταγωνιστικότητα» αποκρύπτει, και μάλιστα επιμελώς, το γεγονός ότι η τιμή του προϊόντος καθορίζεται και από την απόδοση κεφαλαίου, από την κερδοφορία. Κάλυπτα μπορεί το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος να παραμείνει αμετάβλητο και η τιμή να αυξηθεί επειδή η επιχείρηση αύξησε το περιθώριο κέρδους. Αυτή, μάλιστα, είναι η περίπτωση των ελληνικών προϊόντων. Οι επιχειρήσεις έχουν εθιστεί σε διαρκώς αυξανόμενη απόδοση κεφαλαίου και για κάθε έτος θέτουν υψηλότερους στόχους, τους οποίους μάλιστα επιτυγχάνουν, με αποτέλεσμα οι δείκτες κερδοφορίας να έχουν επανέλθει στα επίπεδα της δεκαετίας του 1960 (όπως προκύπτει, και πάλι, από τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής). Έτσι, ο πληθωρισμός στην Ελλάδα είναι πληθωρισμός κερδών (οφείλεται δηλαδή ακριβώς σε αυτή τη διαρκή επιδίωξη για όλο και μεγαλύτερη κερδοφορία) και η μείωση της ανταγωνιστικότητας τιμής δεν οφείλεται στις απαιτήσεις των μισθωτών αλλά στην αδιάκοπη αύξηση των περιθωρίων κέρδους.

Χαρακτηριστικό από την άποψη αυτή είναι το γεγονός ότι οι τιμές της προστιθέμενης αξίας της μεταποιητικής βιομηχανίας στην Ελλάδα αυξάνονται ταχύτερα από όσο το μοναδιαίο κόστος εργασίας από το 1999, ενώ σε καμία άλλη από τις τρεις χώρες της νότιας Ευρώπης δεν συμβαίνει κάτι τέτοιο. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 29, τόσο οι άλλες δύο «χώρες της σύγκλισης» (η Ισπανία και η Πορτογαλία) όσο και η Ιταλία (ένας εκ των κυριότερων εμπορικών εταίρων της Ελλάδας) αυξάνουν τις τιμές των βιομηχανικών προϊόντων τους λιγότερο από όσο οι αντίστοιχες αυξήσεις του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος. Με άλλα λόγια, τα περιθώρια κέρδους στις χώρες αυτές μειώνονται προκειμένου να βελτιωθεί η ανταγωνιστικότητα των βιομηχανικών προϊόντων. Στην Ελλάδα, αντίθετα, τα περιθώρια κέρδους αυξάνονται με αποτέλεσμα την ραγδαία επιδείνωση της ανταγωνιστικότητας τιμής.

Διάγραμμα 29
Περιθώρια κέρδους στον μεταποιητικό τομέα



Το παραπάνω διάγραμμα συγκρίνει τον αποπληθωριστή της προστιθέμενης αξίας με το μοναδιαίο κόστος εργασίας (σε τρέχουσες τιμές) στις τέσσερις χώρες. Η απόσταση μεταξύ της καμπύλης του αποπληθωριστή και της καμπύλης του κόστους εργασίας αποτελεί μέτρο της κερδοφορίας των επιχειρήσεων.
Πηγή: Annual Macroeconomic Database, European Commission

Αποπληθωριστής προστιθέμενης αξίας, μοναδιαίο κόστος εργασίας και κερδοφορία

Η τιμή της προστιθέμενης αξίας (ή αλλιώς ο αποπληθωριστής της προστιθέμενης αξίας) ισούται προς

$$p = \frac{p_{cap}R}{\left(\frac{\pi}{\kappa}\right)} + p_c \left(\frac{w}{\pi}\right)$$

όπου p, p_{cap}, p_c είναι αντίστοιχα ο αποπληθωριστής της προστιθέμενης αξίας, του κεφαλαίου και της ιδιωτικής κατανάλωσης, π, κ, w είναι αντίστοιχα, σε σταθερές τιμές, η παραγωγικότητα της εργασίας, η ένταση κεφαλαίου και ο μέσος μισθός, και R είναι η απόδοση κεφαλαίου.

Η ποσότητα $\frac{p_{cap}R}{\left(\frac{\pi}{\kappa}\right)}$ είναι το μικτό κέρδος ανά μονάδα προϊόντος ενώ $p_c \left(\frac{w}{\pi}\right)$

είναι το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος.

Η παραπάνω σχέση δείχνει ότι η διαφορά του μοναδιαίου κόστους εργασίας από τον αποπληθωριστή της προστιθέμενης αξίας ισούται προς το μικτό κέρδος ανά μονάδα προϊόντος.

Ως αποτέλεσμα αυτής της πολιτικής των επιχειρήσεων η κερδοφορία⁶ του συνόλου των τομέων της οικονομίας αυξάνεται στην Ελλάδα από τα πρώτα έτη της δεκαετίας του 1990 (Διάγραμμα 30 στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (DG ECFIN)).

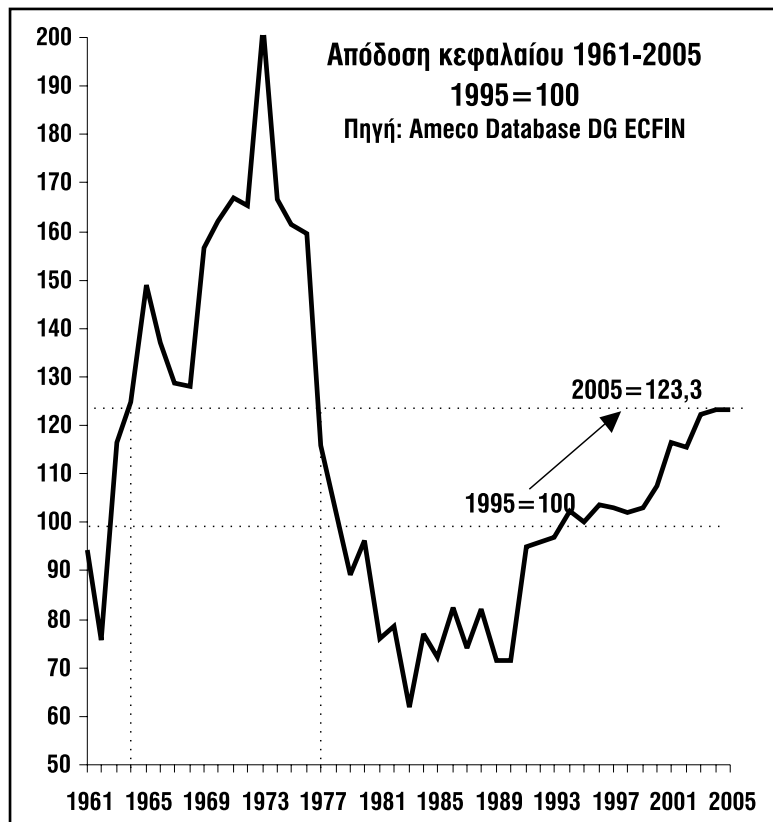
Μετά την δεκαετή μείωση της απόδοσης κεφαλαίου (1974-1983) και την στασιμότητα των ετών 1984-1990 σε χαμηλά επίπεδα, εκκίνησε μια διαδικασία αύξησης της κερδοφορίας, η οποία δεν έχει ανακοπεί μέχρι σήμερα. Με βάση 100 το 1995, η απόδοση κεφαλαίου έχει προσεγγίσει σήμερα το επίπεδο 123,3, δηλαδή ένα επίπεδο κερδοφορίας που είναι το ιστορικά υψηλότερο επίπεδο των τελευταίων 27 ετών και το οποίο είναι συγκρίσιμο με τον μέσο όρο της περιόδου 1960-1973, η οποία ήταν μια «χρυσή» περίοδος κερδοφορίας στην ελληνική οικονομία.

6. Ο δείκτης που χρησιμοποιείται είναι η Απόδοση Κεφαλαίου (rate of return) που υπολογίζεται ως ο λόγος του καθαρού λειτουργικού πλεονάσματος (net operating surplus) της οικονομίας προς το καθαρό πάγιο κεφαλαιακό απόθεμα.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσιεύει στοιχεία για την κερδοφορία (την απόδοση κεφαλαίου) και για τις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15 χωρών τα οποία επιτρέπουν συγκρίσεις του σχετικού ρυθμού μεταβολής της κερδοφορίας στις χώρες μέλη. Μια τέτοια σύγκριση εμπεριέχεται στον παρακάτω, Πίνακα 2.

Διάγραμμα 30

Απόδοση Κεφαλαίου 1964-2005 στην Ελλάδα



Πηγή: Annual Macroeconomic Database, European Commission

Πίνακας 2: Απόδοση κεφαλαίου στο σύνολο της οικονομίας

(1995 = 100)	2005	(1995 = 100)	2005
ΕΕ-15	112,2	Αυστρία	116,7
Ζώνη Ευρώ	112,0	Πορτογαλία	76,4
Βέλγιο	110,4	Φιλανδία	129,1
Δανία	117,5	Σουηδία	100,5
Γερμανία	121,3	Βρετανία	119,9
Ελλάδα	123,3	Ιρλανδία	127,2
Ισπανία	100,8	Ιταλία	101,2
Γαλλία	102,5	Ολλανδία	104,8

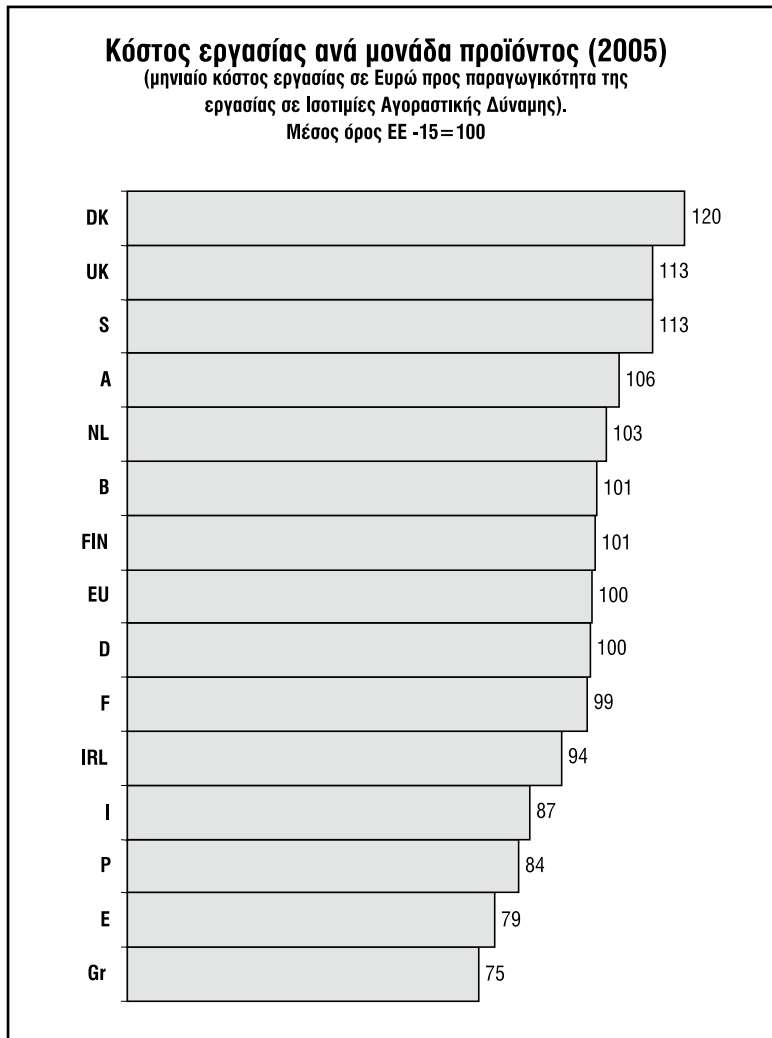
Πηγή: Annual Macroeconomic Database, European Commission

Από τον παραπάνω πίνακα προκύπτει ότι η απόδοση κεφαλαίου στην Ελλάδα αυξήθηκε, κατά την περίοδο 1995-2005, κατά 23,3% έναντι 12,2% στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 15 και 12,0% στη ζώνη του ευρώ. Μεγαλύτερες αυξήσεις από την Ελλάδα παρατηρήθηκαν, κατά την ίδια χρονική περίοδο, μόνον στην Ιρλανδία (27,2%) και στη Φιλανδία (29,1%). Στην Ισπανία υπήρξε στασιμότητα του επιπέδου κερδοφορίας, ενώ στην Πορτογαλία παρατηρείται καθαρή θεαματική μείωση.

Πέραν αυτών, που αφορούν στην εξέλιξη του μοναδιαίου κόστους εργασίας σε τρέχουσες τιμές, έχει ενδιαφέρον το γεγονός ότι από επεξεργασία που πραγματοποίησε το ΙΝΕ με βάση τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Annual Macroeconomic Database), προκύπτει ότι το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στην Ελλάδα, όσον αφορά το επίπεδό του βρίσκεται περίπου στο ίδιο χαμηλό επίπεδο με την Ισπανία (Διάγραμμα 31) και είναι σημαντικά μικρότερο από το αντίστοιχο κόστος στην Πορτογαλία και την Ιταλία. **Αυτό επιτεύχθηκε χάρη στις μεγάλες προόδους στην παραγωγικότητα της εργασίας⁷ στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1996-2005,** έτσι ώστε το επίπεδό της να προσεγγίζει πλέον το 91% του μέσου όρου της ΕΕ-15.

7. ΑΕΠ σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης ανά απασχολούμενο.

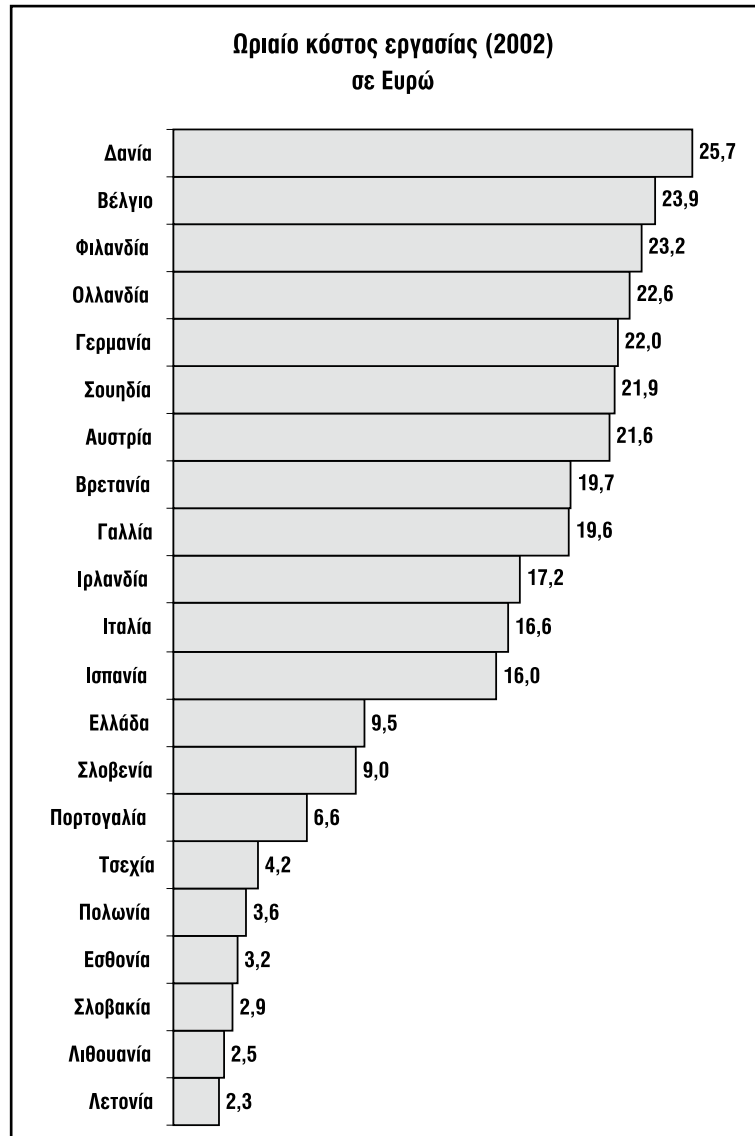
Διάγραμμα 31



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων Annual Macroeconomic Database Ευρωπαϊκής Επιτροπής

Σε ό,τι αφορά το ωριαίο κόστος εργασίας, σύμφωνα με το Cesifo Group Munich, ανερχόταν το 2002 στην Ελλάδα σε 9,5 ευρώ, έναντι 16,0 ευρώ στην Ισπανία, 16,6 ευρώ στην Ιταλία, 9,0 ευρώ στη Σλοβενία και 6,6 ευρώ στην Πορτογαλία. Οι διαφορές αυτές στο ωριαίο κόστος εργασίας μεταξύ χωρών φαίνονται στο Διάγραμμα 32.

Διάγραμμα 32



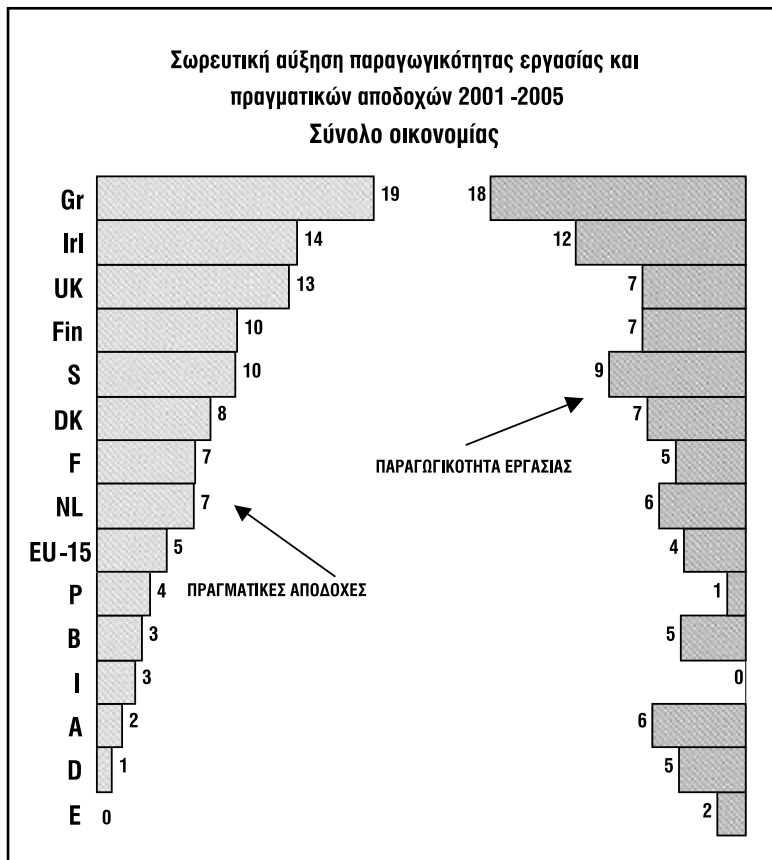
Για το ωριαίο κόστος εργασίας (ακαθάριστες αποδοχές συν εργοδοτικές εισφορές)
Euro-zone Economic Outlook, Cesifo Group Munich (Ifo, INSEE, ISAE).

Σημαντική αύξηση 19% παρουσίασαν οι πραγματικές αποδοχές στην Ελλάδα κατά την πενταετία 2001-2005 (μέση ετήσια αύξηση 3,5%), έναντι μόλις 4,9% στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 15. Οι αυξήσεις των πραγματικών αποδοχών ακολούθησαν την αντίστοιχη αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Έτσι, η αύξηση κατά 19% στην Ελλάδα αποτελεί αντανάκλαση της σχεδόν ισόποσης (+18%) αύξησης στην παραγωγικότητα. Το ίδιο ισχύει για τις περισσότερες χώρες (Διάγραμμα 33) με εξαιρέσεις τη Βρετανία, τη Φιλανδία, την Αυστρία και τη Γερμανία, όπου οι

αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας χρησιμοποιήθηκαν για την αύξηση των κερδών και την αναδιανομή του εισοδήματος σε βάρος των εργαζόμενων τάξεων.

Η συσχέτιση των πραγματικών αποδοχών εργασίας και παραγωγικότητας είναι απολύτως λογική διότι επιτρέπει τη διατήρηση της σταθερότητας στη πρωτογενή διανομή του προϊόντος μεταξύ εργασίας και επιχειρήσεων. Εάν οι μισθοί στην Ελλάδα είχαν αυξηθεί λιγότερο από όσο αυξήθηκαν, θα είχαμε στην πρωτογενή διανομή του προϊόντος αναδιανομή του εισοδήματος σε βάρος των εργαζόμενων τάξεων.

Διάγραμμα 33

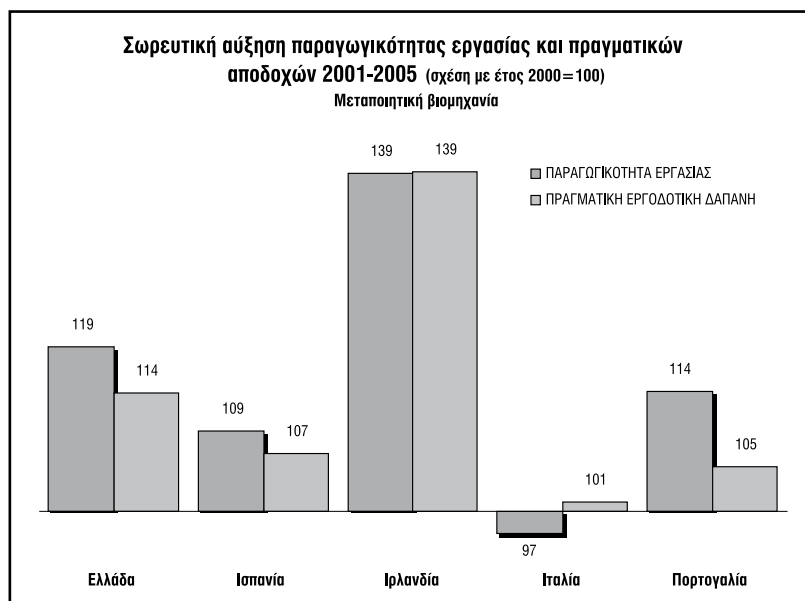


Πηγή: Annual Macroeconomic Database ECFIN

Εντούτοις, **τα παραπάνω στοιχεία αφορούν στο σύνολο της οικονομίας**, και είναι χρήσιμο να εξετάσουμε τις εξελίξεις χωρίς τον δημόσιο και τον αγροτικό τομέα της οικονομίας. Εξετάζουμε για τον λόγο αυτό τις εξελίξεις στη μεταποίηση και στον επιχειρηματικό τομέα της οικονομίας.

Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 34, στη μεταποιητική βιομηχανία, η διανομή του προϊόντος μετατράπηκε, κατά την πενταετία 2001-2005, υπέρ των κερδών, στην Ελλάδα, την Ισπανία και την Πορτογαλία. Στην Ελλάδα, η παραγωγικότητα εργασίας αυξήθηκε κατά 19% ενώ η πραγματική εργοδοτική δαπάνη (μισθός + εργοδοτικές εισφορές + άλλες δαπάνες του εργοδότη που σχετίζονται με την εργασία) αυξήθηκε κατά 14%. Αυτή η διαφορά μετατράπηκε σε αύξηση της κερδοφορίας των βιομηχανικών επιχειρήσεων.

Διάγραμμα 34



Πηγή: Ameco DGII EC

Παραγωγικότητα εργασίας=ακαθάριστη προστιθέμενη αξία μεταποιητικής βιομηχανίας σε σταθερές τιμές 1995 ανά απασχολούμενο στη μεταποιητική βιομηχανία. Ο αποπληθωρισμός των αποδοχών έγινε με τον δείκτη τιμών της προστιθέμενης αξίας ώστε από την σύγκριση παραγωγικότητας και αποδοχών να προκύπτει το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος σε σταθερές τιμές.

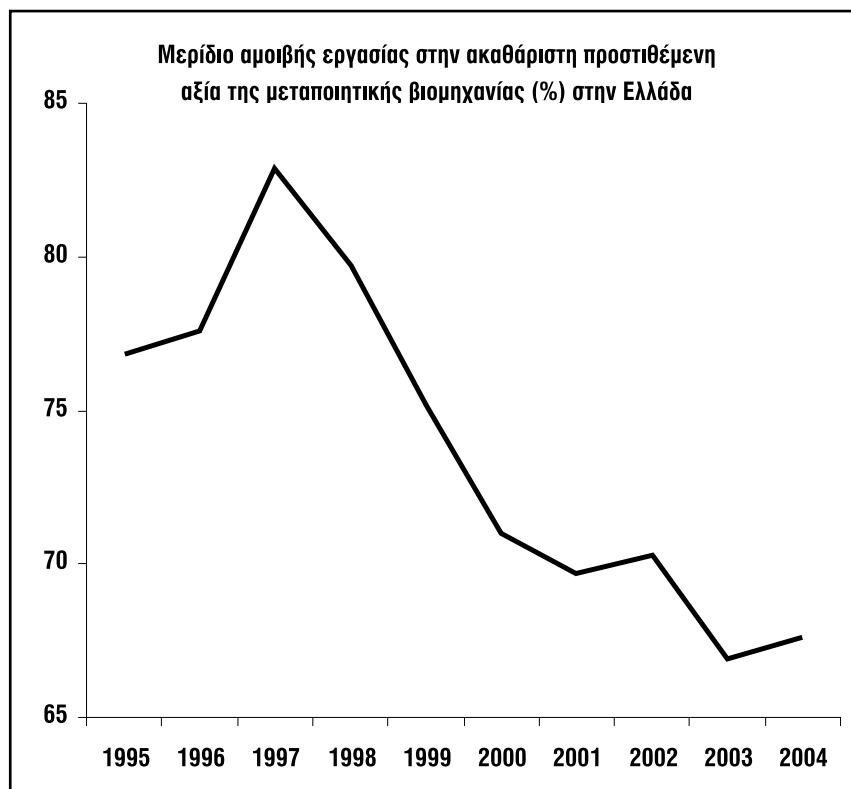
Με άλλα λόγια, ενώ οι πραγματικές αποδοχές στο σύνολο της οικονομίας και για το σύνολο της πενταετίας 2001-2005 ακολούθησαν τις αυξήσεις της παραγωγικότητας, **στη μεταποιητική βιομηχανία οι επιχειρήσεις ωφελήθηκαν από τις αυξήσεις της παραγωγικότητας για να αυξήσουν την κερδοφορία τους.**

Η εξέλιξη του ποσοστού της αμοιβής εργασίας στην προστιθέμενη αξία της μεταποιητικής βιομηχανίας αποτελεί δείκτη της διανομής του προϊόντος μεταξύ εργαζομένων και επιχείρησης πριν από την φορολόγηση των εισοδημάτων. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 35, προκύπτει από τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (βάση δεδομένων Ameco) ότι στην Ελλάδα υπήρξε στη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας μείωση του μεριδίου της εργασίας, δηλαδή ότι τα μικτά κέρδη πριν τη φορολόγηση

σή τους αποτελούν ένα αυξανόμενο μέρος της προστιθέμενης αξίας. Συμβαίνει, δηλαδή, ακριβώς το αντίθετο από αυτό που διατείνεται η εργοδοτική πλευρά. Η μείωση επήλθε από το επίπεδο του 80% το 1995-1997 στο επίπεδο του 67% το 2003-2004 και ως εκ τούτου αποτελεί σημαντική μεταβολή υπέρ των κερδών.

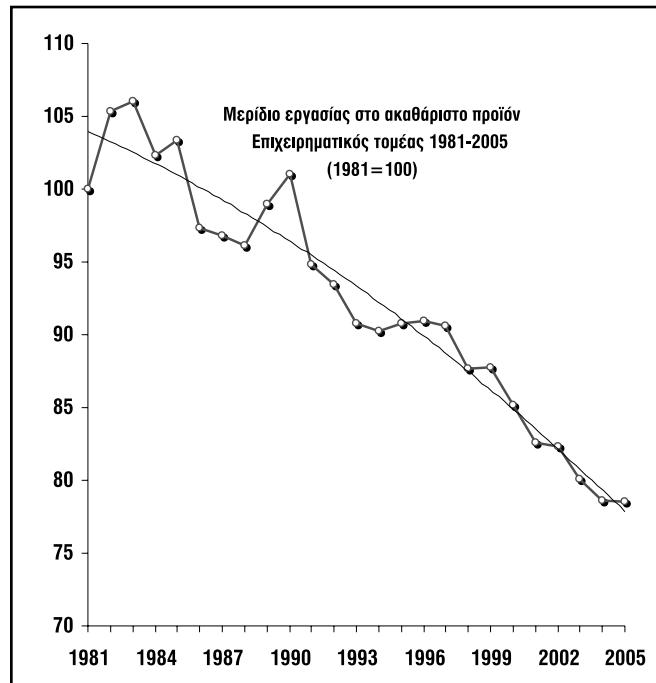
Πτώση του μεριδίου της εργασίας και ανόδου των κερδών εμφανίζεται και στα στοιχεία του ΟΟΣΑ για τον επιχειρηματικό τομέα της οικονομίας (βάση δεδομένων Economic Outlook OECD). Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 36, από το επίπεδο 60% των ετών 1995-1999, το μερίδιο της εργασίας στον επιχειρηματικό τομέα της ελληνικής οικονομίας μειώθηκε στο 53% περίπου το 2005.

Διάγραμμα 35



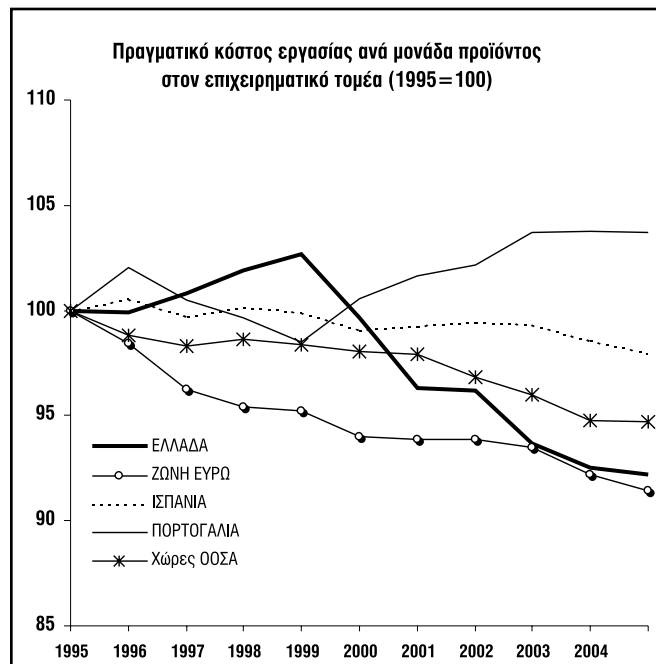
Πηγή: Ameco DGII EC

Διάγραμμα 36



Πηγή: OECD Economic Outlook Database

Διάγραμμα 37



Πηγή: OECD Economic Outlook Database

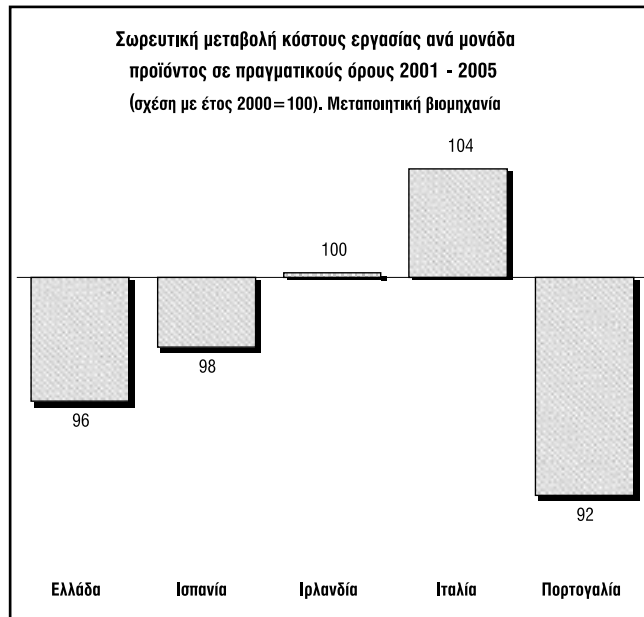
Η εξέλιξη του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος σε σταθερές τιμές δείχνει αν οι πραγματικοί μισθοί αυξήθηκαν περισσότερο ή λιγότερο από την παραγωγικότητα της εργασίας. Στο Διάγραμμα 37 φαίνεται η εξέλιξη του πραγματικού κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στην Ελλάδα, την ζώνη του ευρώ, την Ισπανία και την Πορτογαλία, στον επιχειρηματικό τομέα. Η μείωση του συγκεκριμένου μεγέθους ήταν στην Ελλάδα μεγαλύτερη από όλες τις άλλες εξεταζόμενες χώρες αλλά και από τον μέσο όρο της ζώνης του ευρώ. Αυτό σημαίνει ότι οι πραγματικοί μισθοί στον επιχειρηματικό τομέα της ελληνικής οικονομίας κατά την τελευταία δεκαετία υστέρησαν έναντι της παραγωγικότητας και μάλιστα περισσότερο από όσο στις εξεταζόμενες χώρες.

Κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος σε τρέχουσες και σε σταθερές τιμές

Πρώτον, το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος σε τρέχουσες τιμές, δείχνει σε ποιο βαθμό οι αυξήσεις των μισθών δικαιολογούν τις αυξήσεις των τιμών. Εάν ο πληθωρισμός ανέρχεται, παραδείγματος χάριν, σε 4% ενώ το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος σε τρέχουσες τιμές ανέρχεται σε 3%, οφείλουμε να συμπεράνουμε ότι οι επιχειρήσεις αύξησαν τις τιμές τους παραπάνω από όσο δικαιολογούσε η αύξηση του κόστους εργασίας.

Δεύτερον, όταν η παραγωγικότητα της εργασίας αυξάνεται περισσότερο από ότι ο μέσος πραγματικός μισθός, τότε έχουμε αναδιανομή του εισοδήματος σε βάρος των εργαζομένων. Επομένως για να διατηρηθεί η διανομή στα ίδια επίπεδα θα πρέπει οι αυξήσεις των ονομαστικών μισθών να ισούνται προς το άθροισμα του πληθωρισμού και της παραγωγικότητας της εργασίας.

Διάγραμμα 38



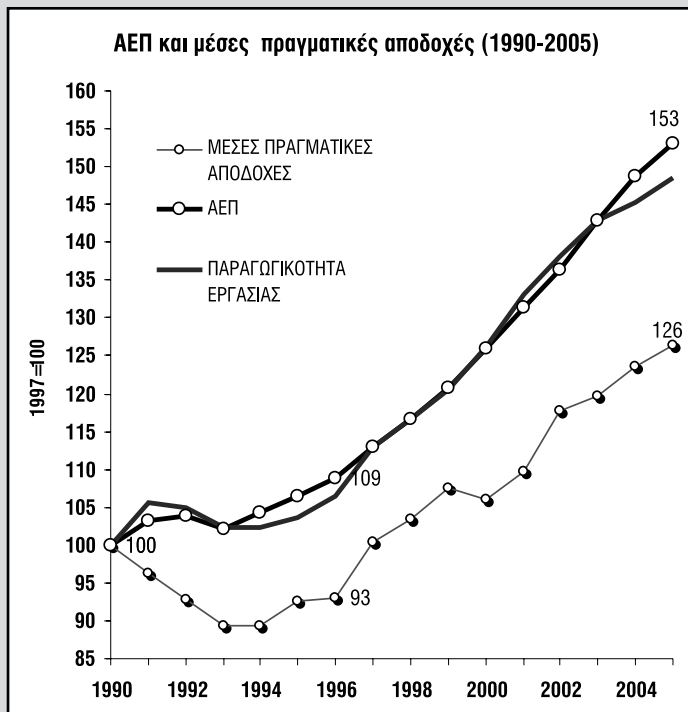
Πηγή: Ameco DGII EC

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και η εξέλιξη του πραγματικού μοναδιαίου κόστους εργασίας και στην μεταποίηση. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 38, στην Ελλάδα υπήρξε μείωση, κατά την πενταετία 2001-2005, μεγαλύτερη από όσο στην Ισπανία και την Ιρλανδία (στην Ιταλία παρατηρήθηκε αύξηση, δηλαδή αύξηση των πραγματικών μισθών που υπερέβη την παραγωγικότητα της εργασίας). Μόνον στην Πορτογαλία η μείωση του πραγματικού μοναδιαίου κόστους εργασίας στην μεταποίηση ήταν μεγαλύτερη από όσο στην Ελλάδα.

Πώς επιμερίζεται το όφελος της ανάπτυξης

Η αύξηση του ΑΕΠ αναλύεται σε τρεις συνιστώσες (σε τρία οφέλη): Εισόδημα για τους επιπλέον απασχολούμενους, εισόδημα για τους εργαζόμενους, εισόδημα για τις επιχειρήσεις (αναφερόμαστε εδώ στην πρωτογενή διανομή, πριν από τις αναδιανεμητικές λειτουργίες της φορολογίας και των δημοσίων δαπανών). Η ανάλυση του ΑΕΠ σε τρεις συνιστώσες φαίνεται στο Διάγραμμα 39.

Διάγραμμα 39



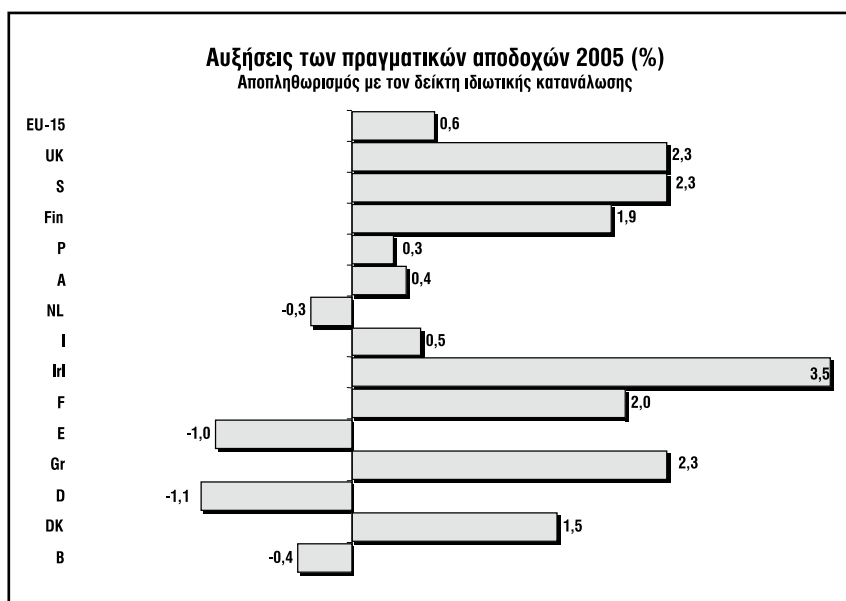
Πηγή: European Economy Statistical Annex Spring 2006

Στο Διάγραμμα 39 μπορούν να γίνουν δύο συγκρίσεις: Πρώτον, η διαφορά ανάμεσα στην καμπύλη του ΑΕΠ και στην καμπύλη της παραγωγικότητας της εργασίας είναι το μερίδιο του ΑΕΠ που χρηματοδότησε την αύξηση της απασχόλησης (εισόδημα επιπλέον απασχολουμένων). Προκύπτει από το διάγραμμα ότι μόνον ένα περιορισμένο ποσοστό του ΑΕΠ χρηματοδότησε την αύξηση της απασχόλησης. Δεύτερον, η διαφορά ανάμεσα στην καμπύλη της παραγωγικότητας της εργασίας και των μέσων πραγματικών αποδοχών δείχνει το εισόδημα για τις επιχειρήσεις. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα αυτή η διαφορά αυξήθηκε, είτε αν θεωρήσουμε την περίοδο 1990-2005, είτε την περίοδο 1995-2005.

3.2. Οι μεταβολές των μισθών και του κόστους εργασίας το 2005-2006

Κατά το 2005, οι αυξήσεις των ακαθάριστων πραγματικών αποδοχών⁸ στο σύνολο της οικονομίας, στις 15 «παλαιές» χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σύμφωνα με τα στοιχεία των εαρινών προβλέψεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2006) παρουσίασαν αύξηση 0,6% σε σχέση με το 2004. Οι αυξήσεις ανήλθαν σε 2,3% στην Ελλάδα και όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 40, στην κατάταξη των χωρών με βάση τις αυξήσεις των πραγματικών μισθών, κατά το παρελθόν έτος, η Ελλάδα κατέλαβε τη δεύτερη θέση μαζί με τη Σουηδία και τη Βρετανία, ενώ οι μεγαλύτερες αυξήσεις δόθηκαν στην Ιρλανδία (+3,5%). Αξιοσημείωτο είναι ότι κατά το 2005, στη Γερμανία, την Ισπανία, το Βέλγιο και την Ολλανδία, υπήρξε καθαρή μείωση της αγοραστικής δύναμης των αποδοχών.

Διάγραμμα 40



Πηγή: Spring 2006 Economic Forecasts / ec

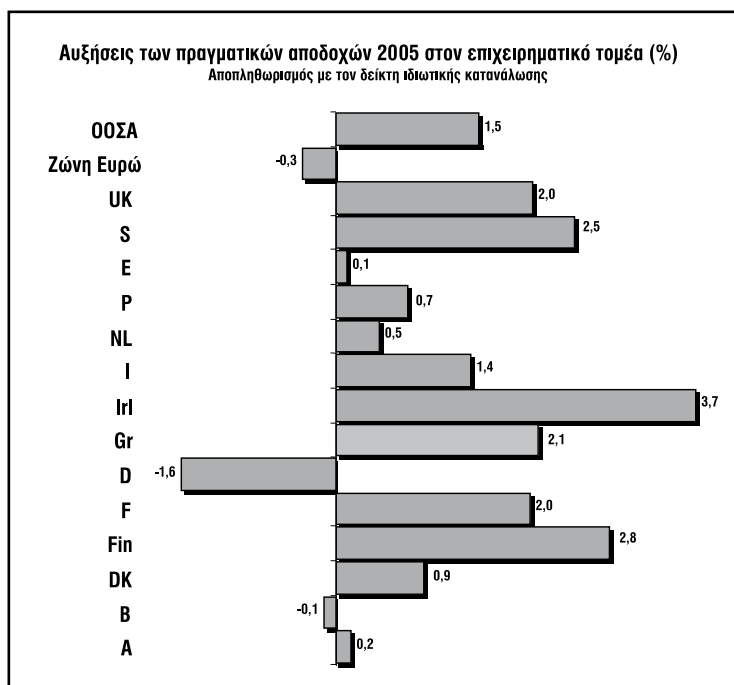
Με βάση τα στοιχεία του ΟΟΣΑ για τον επιχειρηματικό τομέα της οικονομίας (Διάγραμμα 41), η αύξηση των πραγματικών αποδοχών στην Ελλάδα, κατά το παρελθόν έτος, ήταν κατά τι μικρότερη από το σύνολο της οικονομίας (+2,1%). Εντούτοις, αυτής της αύξησης του 2005 είχαν προηγηθεί οι μικρές αυξήσεις του 2004 (+0,6%)

8. Πρόκειται για τις μικτές αποδοχές των μισθωτών. Ο αποπληθωρισμός έχει γίνει με τον αποπληθωριστή της ιδιωτικής κατανάλωσης, έτσι ώστε οι αυξήσεις να αντανακλούν μεταβολές της αγοραστικής δύναμης του μισθού.

και του 2003 (+0,9%). Έτσι, η μέση ετήσια αύξηση των πραγματικών αποδοχών στον επιχειρηματικό τομέα της ελληνικής οικονομίας για την τριετία 2003-2005 ανήλθε σε +1,2%.

Σύμφωνα με τις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, οι αυξήσεις των πραγματικών μισθών (ως αγοραστική δύναμη) στο σύνολο της οικονομίας για το 2006 θα ανέλθουν σε 2,6% στην Ελλάδα έναντι 0,5% στο σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15. Η αντίστοιχη πρόβλεψη του ΟΟΣΑ για τον επιχειρηματικό τομέα της ελληνικής οικονομίας ανέρχεται σε +2,5% (για πληθωρισμό 3%).

Διάγραμμα 41

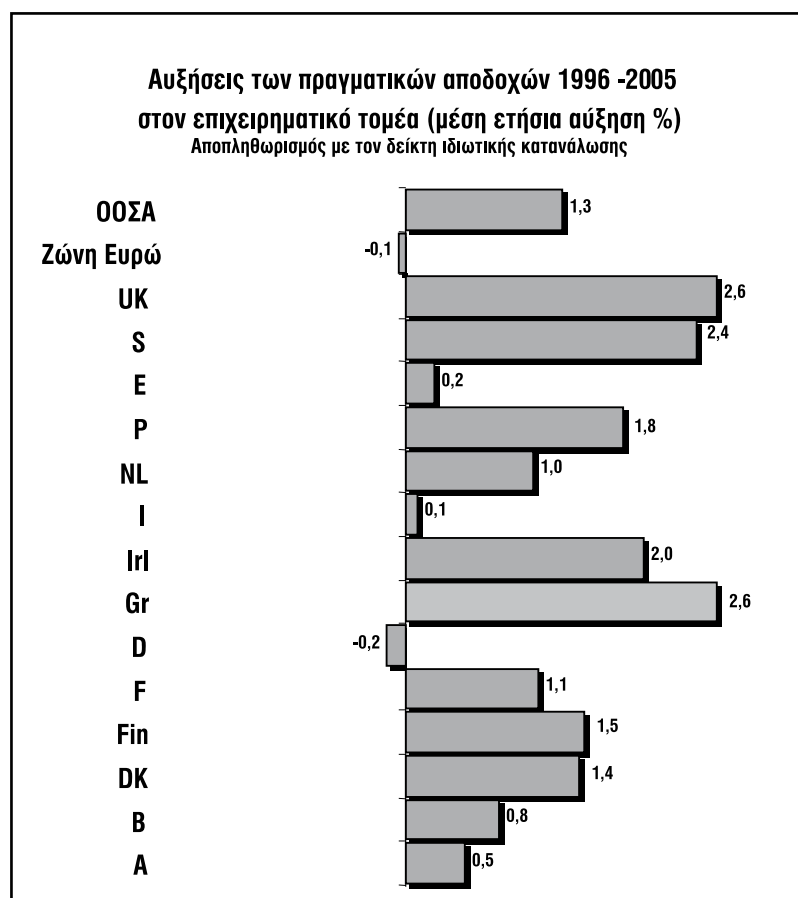


Πηγή: OECD Economic Outlook Database

Σε πιο μακροχρόνια βάση, κατά τη δεκαετία 1996-2005, οι αυξήσεις των πραγματικών μισθών στον επιχειρηματικό τομέα της ελληνικής οικονομίας ήταν υψηλές (+2,6% ετησίως) έναντι 1,3% στις χώρες του ΟΟΣΑ και -0,1% στην ζώνη του ευρώ (Διάγραμμα 42). Παρατηρήθηκαν σχετικά μεγάλες αυξήσεις στη Σουηδία (+2,4)% και στη Βρετανία (+2,6%). Αυτές οι ετήσιες διαφορές μεταξύ χωρών μεταφράζονται σε μεγάλες διαφορές για το σύνολο της δεκαετίας 1996-2005 αθροιστικά: ο μέσος ακαθάριστος μισθός στον επιχειρηματικό τομέα αυξήθηκε, στην διάρκεια της συγκεκριμένης περιόδου, κατά 29% στην Ελλάδα έναντι 14% περίπου στο σύνολο των χωρών του ΟΟΣΑ.

Οι αυξήσεις των πραγματικών αμοιβών υπολογισμένες με τον δείκτη της ιδιωτικής κατανάλωσης (όπως στα Διαγράμματα 40, 41 και 42), ενδιαφέρουν τους μισθωτούς διότι εκφράζουν τις μεταβολές της αγοραστικής δύναμης του μισθού. Από την πλευρά των επιχειρήσεων, για τις οποίες οι μισθοί αποτελούν δαπάνη, ενδιαφέρον έχουν οι πραγματικοί μισθοί υπολογισμένοι με τον αποπληθωριστή του ΑΕΠ και διορθωμένοι με τις μεταβολές της παραγωγικότητας της εργασίας. Προκύπτει έτσι ο δείκτης του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος σε πραγματικούς όρους. Το μέγεθος αυτό προκύπτει από την σύγκριση του πραγματικού μισθού με την παραγωγικότητα της εργασίας: όσο μεγαλύτερος είναι ο πραγματικός μισθός, τόσο μεγαλύτερο είναι το πραγματικό κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος, και όσο μεγαλύτερη είναι η παραγωγικότητα, τόσο μικρότερο είναι το πραγματικό μοναδιαίο κόστος εργασίας. Όταν αυξάνεται το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος σε πραγματικούς όρους, μειώνεται η κερδοφορία των επιχειρήσεων -και αντιστρόφως.

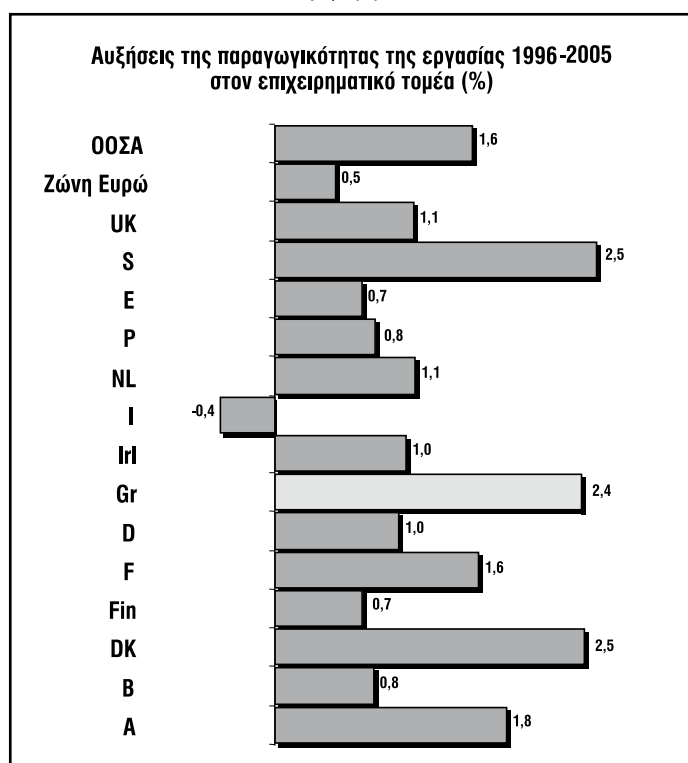
Διάγραμμα 42



Πηγή: OECD Economic Outlook Database

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, στην Ελλάδα, στο σύνολο της οικονομίας, η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας ανήλθε σε 2,2% κατά το 2005 και αναμένεται παρόμοια επίδοση και για το 2006 και το 2007. Παρόμοιες είναι οι αντίστοιχες εκτιμήσεις και προβλέψεις του ΟΟΣΑ για τον επιχειρηματικό τομέα. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 43, η παραγωγικότητα της εργασίας στη ζώνη του ευρώ, στον επιχειρηματικό τομέα, κατά τη δεκαετία 1996-2005 αυξήθηκε με μέσο ετήσιο ρυθμό μόλις 0,5% (στην ΕΕ-15 αυξήθηκε κατά 1,1%), ενώ η Ελλάδα κατέλαβε την πρώτη θέση στην κατάταξη μαζί με τη Σουηδία και τη Δανία.

Διάγραμμα 43



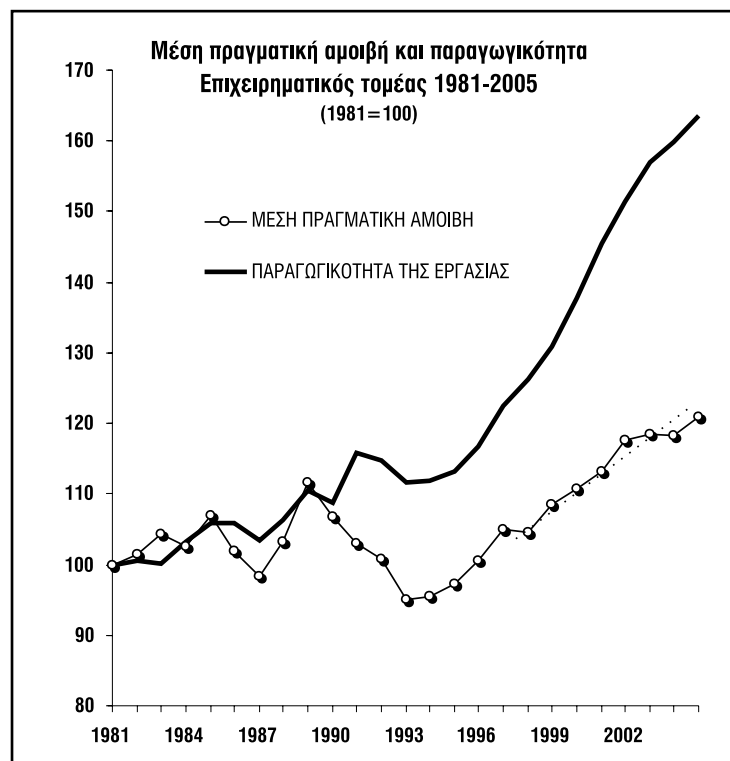
Πηγή: OECD Economic Outlook Database

Η επίδοση της Ελλάδας σε ό,τι αφορά τις αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας κατά τα έτη 1996-2005 είχε μεγάλη επίπτωση στο κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος ώστε οι αυξήσεις των πραγματικών μισθών στην Ελλάδα, που ήταν από τις υψηλότερες στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 15, να μετατρέπονται σε μειώσεις του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος, σε πραγματικούς όρους (μειώσεις που ήταν από τις μεγαλύτερες μεταξύ των χωρών μελών). Ενώ, δηλαδή, κατά την τελευταία δεκαετία, στην Ελλάδα είχαμε σημαντικές αυξήσεις των πραγματικών μισθών,

είχαμε ταυτοχρόνως και μείωση στο κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος, σε πραγματικούς όρους, χάρη στην αύξηση της παραγωγικότητας. Εντούτοις, στον επιχειρηματικό τομέα, παρατηρείται επιβράδυνση της παραγωγικότητας της εργασίας, από το επίπεδο +4,5% κατά τα έτη 2000-2003 στο επίπεδο του +2,5% κατά το 2004-2005. Η πρόβλεψη του ΟΟΣΑ είναι ότι οι αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας θα διατηρηθούν κατά τα έτη 2006-2007 στο ίδιο επίπεδο (περίπου 2,5%).

Η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας είχε ως αποτέλεσμα τη μακροχρόνια πτωτική πορεία του πραγματικού κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος. Στο Διάγραμμα 37 φαίνεται ότι η πτωτική αυτή πορεία μεταξύ των ετών 1995 και 2005 ανήλθε σωρευτικά σε 7,8% έναντι 8,5% στη ζώνη του ευρώ, 5,3% στο σύνολο των χωρών του ΟΟΣΑ, 2,0% στην Ισπανία, ενώ υπήρξε αύξηση στην Πορτογαλία.

Διάγραμμα 44



Πηγή: Επεξεργασία Στοιχείων OECD Economic Outlook Database

Από μακροχρόνια άποψη, οι πραγματικές αποδοχές στον επιχειρηματικό τομέα της ελληνικής οικονομίας, εξελίχθηκαν όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 44. Από τις αρχές μέχρι το τέλος της δεκαετίας του '80, είχαν σταθεροποιηθεί και κυμαίνονταν γύρω από ένα μέσο επίπεδο που αντιστοιχούσε περίπου στο ύψος του πραγματικού

μισθού του 1981. Κατά τα έτη 1991-1993, υπήρξε σημαντική πτώση στις μέσες αμοιβές των εργαζομένων στον επιχειρηματικό τομέα της οικονομίας η οποία αφείρεσε 10% της αγοραστικής τους δύναμης, πλην όμως, κατά τα έτη 1994-1998, οι πραγματικές αποδοχές στον επιχειρηματικό τομέα αυξήθηκαν τόσο ώστε αναίρεσαν την μεγάλη μείωση της περιόδου 1991-1993. Η διόρθωση αυτή, επανέφερε τις πραγματικές αποδοχές περίπου στα επίπεδα του 1981, δηλαδή στο επίπεδο γύρω από το οποίο οι πραγματικές αποδοχές μεταβάλλονταν μακροχρόνια. Κατά το 1999-2005, η αύξηση των αμοιβών συνεχίσθηκε, πλην όμως με ρυθμούς, μικρότερους του 1% κατά το 2003-2004. Ο ρυθμός αύξησης των πραγματικών αποδοχών στον επιχειρηματικό τομέα της οικονομίας αφήνει συστηματικά τα περιθώρια στις επιχειρήσεις να ωφεληθούν από την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας για να μειώσουν το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος (σε πραγματικούς όρους), και να αυξήσουν έτσι την κερδοφορία τους.

Από την επεξεργασία των στοιχείων της βάσης δεδομένων Annual Macroeconomic Database της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, προκύπτει ότι για το έτος 2005, στην κατάταξη των χωρών μελών με κριτήριο τους ακαθάριστους μισθούς⁹ σε ευρώ (καθαρός μισθός συν εισφορές), η Ελλάδα διατηρεί, όπως και επί σειρά προηγούμενων ετών, την προτελευταία θέση. **Οι μέσες ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές το 2005** ανέρχονταν στην Ελλάδα σε 1441 ευρώ (Διάγραμμα 45), έναντι 2110 κατά μέσο όρο στις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15. Το αντίστοιχο μέγεθος στην Πορτογαλία ανερχόταν σε 1113 ευρώ. Στο Διάγραμμα 46, φαίνονται οι ίδιες αμοιβές προσαυξημένες κατά τις εργοδοτικές εισφορές, έτσι ώστε το συνολικό ύψος της κάθε στήλης να αντιστοιχεί στο μηνιαίο κόστος εργασίας σε Ευρώ. Το κόστος αυτό ανέρχεται σε 2597 ευρώ στην ΕΕ-15 κατά μέσο όρο, σε 1782 ευρώ στην Ελλάδα (ήτοι 68% του μέσου όρου της ΕΕ-15) και σε 1337 ευρώ στην Πορτογαλία. Η Ελλάδα, διατηρεί και σε αυτήν την κατάταξη, την προτελευταία θέση.

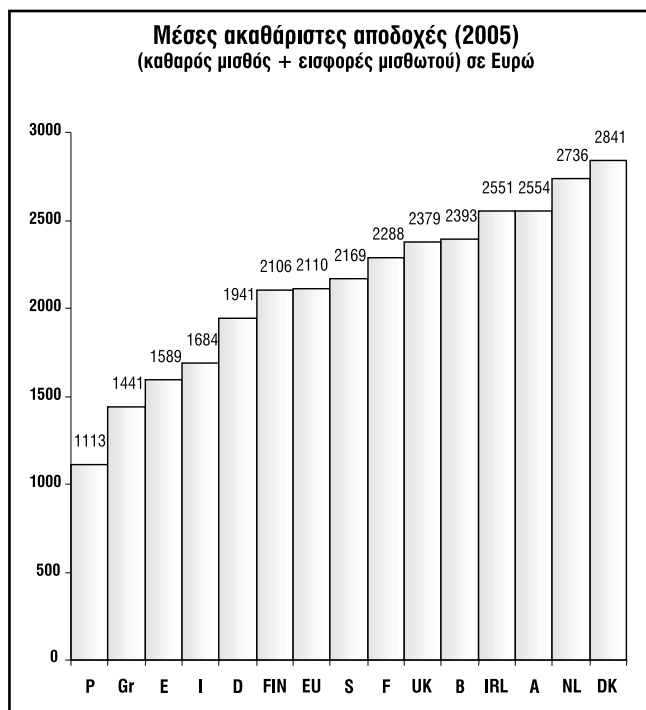
Η σύγκριση του επιπέδου των μισθών ώστε να λαμβάνει υπόψη της και το διαφορετικό ύψος των τιμών των αγαθών και υπηρεσιών στις 15 χώρες μέλη. Στο Διάγραμμα 47, φαίνονται τα αποτελέσματα του υπολογισμού του μέσου ακαθάριστου μισθού στις δεκαπέντε χώρες μέλη σε Ισοτιμίες Αγοραστικής Δύναμης, έτσι ώστε οι μισθοί να είναι συγκρίσιμοι μεταξύ τους ως προς την αγοραστική τους δύναμη. Προκύπτει ότι **η αγοραστική δύναμη του μέσου ακαθάριστου μισθού στην Ελλάδα, κατά το 2005, ανερχόταν στο 89% του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15. Η αντίστοιχη αγοραστική δύναμη στην Πορτογαλία ήταν 64% ενώ το επίπεδο της Ισπανίας ήταν 92%.**

9. Οι υπολογισμοί αναφέρονται σε απασχολούμενους με πλήρες ωράριο εργασίας, ώστε ο διαφορετικός βαθμός ανάπτυξης της μερικής απασχόλησης στις 15 χώρες να μην στρεβλώνει τις διεθνείς συγκρίσεις.

Το μηνιαίο κόστος εργασίας (ακαθάριστος μισθός + εργοδοτικές εισφορές, (Διάγραμμα 46) αποτελεί την βάση του υπολογισμού του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος. Στον υπολογισμό αυτό υπεισέρχεται ωστόσο και η παραγωγικότητα της εργασίας. Από την σύγκριση της παραγωγικότητας της εργασίας στις χώρες της ΕΕ-15 προκύπτει ότι η Ελλάδα υστερεί έναντι των άλλων χωρών μελών πλην της Πορτογαλίας. Η διαφορά που παρατηρείται όμως είναι μικρότερη από τις διαφορές των μισθών. Ενώ δηλαδή **το μηνιαίο κόστος εργασίας στην Ελλάδα ανέρχεται στο 68% του μέσου αντίστοιχου κόστους στην ΕΕ-15, η παραγωγικότητα της εργασίας στην Ελλάδα ανέρχεται σε 91% του μέσου ευρωπαϊκού όρου.**

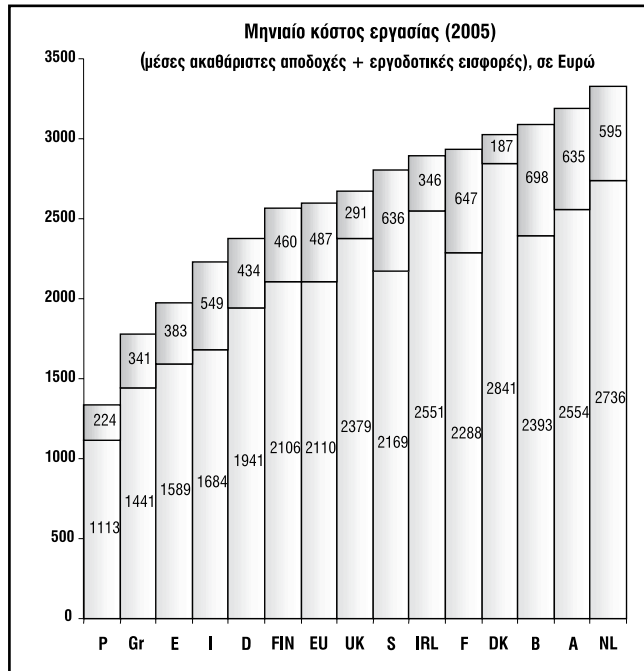
Έτσι, προκύπτει, εξαιτίας των διαφορών στην παραγωγικότητα της εργασίας, ότι **η απόσταση που χωρίζει το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στην Ελλάδα από τις άλλες χώρες είναι σημαντική και ανέρχεται σε 25%** (με βάση 100 για τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15, ο δείκτης ανέρχεται σε 75 για την Ελλάδα) (Διάγραμμα 31). Αξίζει να σημειωθεί ότι το μοναδιαίο κόστος εργασίας στην Ελλάδα είναι πλέον το χαμηλότερο στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 15. Η εξέλιξη αυτή σχετίζεται με τις μεγάλες αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας στην Ελλάδα κατά το 1996-2005 (3,4% στον επιχειρηματικό τομέα).

Διάγραμμα 45



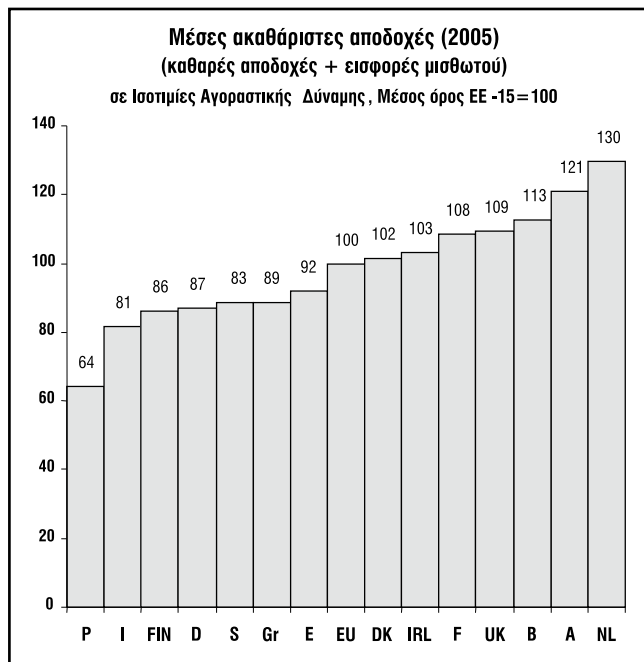
Πηγή: European Economy Statistical Annex Spring 2006

Διάγραμμα 46



Πηγή: Annual Macroeconomic Database EC

Διάγραμμα 47



Πηγή: European Economy Statistical Annex Spring 2006

Όπως έχει αναλυθεί στις προηγούμενες εκθέσεις του ΙΝΕ, από το 1986 μέχρι σήμερα έχει πραγματοποιηθεί σημαντική αναδιανομή του εισοδήματος σε βάρος της εργασίας. Η πρωτογενής αναδιανομή προκύπτει από την βραδύτερη αύξηση του μέσου πραγματικού μισθού, είτε στο σύνολο της οικονομίας, είτε στον επιχειρηματικό τομέα, έναντι των αυξήσεων της παραγωγικότητας της εργασίας (Διαγράμματα 35 και 36), ενώ η δευτερογενής αναδιανομή πραγματοποιείται διαμέσου των δημοσίων οικονομικών.

Από την διαίρεση του μέσου πραγματικού μισθού με την παραγωγικότητα της εργασίας προκύπτει το εισοδηματικό μερίδιο της εργασίας, δηλαδή το μερίδιο των μισθών και της τεκμαρτής αμοιβής εργασίας των αυτοαπασχολούμενων στο ΑΕΠ του συνόλου της οικονομίας ή του επιχειρηματικού τομέα¹⁰. Η εξέλιξη του μεριδίου της εργασίας στο σύνολο της οικονομίας (όπως και στον επιχειρηματικό τομέα) παρουσιάζει μακροχρόνια πτωτική πορεία, η οποία σχηματίζεται από επιμέρους μεσοπρόθεσμες κινήσεις ανόδου και μείωσης του μεριδίου της εργασίας, αλλά οι αυξήσεις είναι υποδεέστερες των μειώσεων, έτσι ώστε τελικά, μακροχρόνια, να διαμορφώνεται η πτωτική πορεία του δείκτη. Η εξέλιξη αυτή αποτελεί έναν άλλο τρόπο εμφάνισης της μείωσης του πραγματικού κόστους εργασίας, τόσο στο σύνολο της οικονομίας, όσο και στον επιχειρηματικό τομέα, αφού ο μισθός εκτός από κόστος για τις επιχειρήσεις αποτελεί και εισόδημα για τους εργαζόμενους.

10. Το άθροισμα του μεριδίου της εργασίας με το μερίδιο των (μικτών) κερδών ισούται προς 100%, και η εξέλιξή του αποτελεί δείκτη της αναδιανομής του εισοδήματος.

**Πίνακας 3: Η ανισότητα στην διανομή του εισοδήματος
Εισόδημα των 20% περισσότερων εύπορων προς το εισόδημα των 20%
λιγότερο εύπορων**

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
ΕΕ-25	:	:	:	4.6 (s)	4.6 (s)	4.5 (s)	4.5 (s)	:	4.6 (s)	4.8 (s)
ΕΕ-15	5.1 (s)	4.8 (s)	4.7 (s)	4.6 (s)	4.6 (s)	4.5 (s)	4.5 (s)	:	4.6 (s)	4.8 (s)
Ζώνη Ευρώ	5.1 (s)	4.8 (s)	4.7 (s)	4.5 (s)	4.5 (s)	4.4 (s)	4.4 (s)	:	4.5 (s)	4.8 (s)
Βέλγιο	4.5	4.2	4.0	4.0	4.2	4.3	4.0	:	4.0	4.0
Τσεχία	:	:	:	:	:	:	3.4	:	3.4	:
Δανία	2.9	:	2.9	:	3.0	:	3.0	:	3.6	3.4
Γερμανία	4.6	4.0	3.7	3.6	3.6	3.5	3.6	4.4	4.3	4.4
Εσθονία	:	:	:	:	:	6.3	6.1	6.1	5.9	:
Ελλάδα	6.5	6.3	6.6	6.5	6.2	5.8	5.7	:	6.6	6.0
Ισπανία	5.9	6.0	6.5	5.9	5.7	5.4	5.5	5.1	5.1	5.1
Γαλλία	4.5	4.3	4.4	4.2	4.4	4.2	3.9	3.9	3.8	4.2
Ιρλανδία	5.1	5.1	5.0	5.2	4.9	4.7	4.5	:	5.1	5.0
Ιταλία	5.9	5.6	5.3	5.1	4.9	4.8	4.8	:	:	5.6
Κύπρος	:	:	:	:	:	:	:	:	4.1	:
Λετονία	:	:	:	:	:	5.5	:	5.5	6.1	:
Λιθουανία	:	:	:	:	:	5.0	4.9	4.7	4.5	:
Λουξεμβούργο	4.3	4.0	3.6	3.7	3.9	3.7	3.8	:	4.0	3.7
Ουγγαρία	:	:	:	:	:	3.3	3.1	3.0	3.3	:
Μάλτα	:	:	:	:	:	4.6	:	:	:	:
Ολλανδία	4.2	4.4	3.6	3.6	3.7	4.1 (ip)	4.0 (ip)	4.0 (ip)	4.0 (ip)	:
Αυστρία	4.0	3.8	3.6	3.5	3.7	3.4	3.5	:	4.0	3.8
Πολωνία	:	:	:	:	:	4.7	4.7	4.8	5.0	:
Πορτογαλία	7.4	6.7	6.7	6.8	6.4	6.4	6.5	7.3 (p)	7.4 (p)	7.2
Σλοβενία	:	:	:	:	:	3.2	3.1	3.1	3.1	:
Σλοβακία	:	:	:	:	:	:	:	:	5.4	5.8 (ip)
Φιλανδία	:	3.0	3.0	3.1	3.4	3.3	3.7	3.7	3.6	3.5
Σουηδία	:	:	3.0	:	3.1	:	3.4	3.3	:	3.3
Βρετανία	5.2	5.0	4.7	5.2	5.2	5.2	5.4	5.5	5.3	:
Βουλγαρία	:	:	:	:	:	3.7	3.8	3.8	3.6	4.0
Κροατία	:	:	:	:	:	:	:	:	4.6	:
Ρουμανία	:	:	:	:	:	4.5	4.6	4.7	4.6	:
Τουρκία	:	:	:	:	:	:	:	10.8	9.9	:
Νορβηγία	:	:	3.3	3.4	3.3	3.3	3.5	3.2	3.8	3.6

(:) Μη διαθέσιμο στοιχείο
(s) Εκτίμηση Eurostat
(p) Προσωρινά στοιχεία

Πηγή: Eurostat, Διαρθρωτικοί Δείκτες

Στους διαρθρωτικούς δείκτες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής περιλαμβάνεται ένας βασικός δείκτης ανισότητας που είναι ο λόγος του εισοδήματος των 20% περισσότερων εύπορων προς το εισόδημα των 20% λιγότερο εύπορων. Η Ελλάδα διακρίνεται για τις οικονομικές ανισότητές της: όπως φαίνεται στον Πίνακα 3, το εισόδημα των 20% περισσότερων εύπορων ελλήνων είναι συστηματικά περίπου εξαπλάσιο από το εισόδημα των 20% λιγότερο εύπορων ελλήνων. Υψηλότερη ανισότητα παρουσιάζουν μόνο η Τουρκία και η Πορτογαλία. Βέβαια, ο δείκτης αυτός δεν λαμβάνει υπόψη του το τεκμαρκό εισόδημα από την ιδιοκατοίκηση που είναι εκτεταμένη στην Ελλάδα. Εντούτοις, η σχετική διόρθωση του δείκτη, εάν λάβουμε υπόψη μας ότι η δαπάνη για κατοικία είναι της τάξης του 1/4 του εισοδήματος, είναι εξαιρετικά αμφίβολο αν θα άλλαζε θεαματικά τη

σειρά των χωρών. Ως εκ τούτου, ακόμη και εάν λαμβάναμε υπόψη μας το τεκμαρικό εισόδημα από ιδιοκατοίκηση στον υπολογισμό του δείκτη ανισότητας, η Ελλάδα θα παρέμενε σε μια από τις πρώτες θέσεις της κατάταξης.

Αυξήσεις κατώτατου μισθού στην Ελλάδα ώστε η αγοραστική του δύναμη να ανέλθει στο 90% του αντίστοιχου μέσου μεγέθους στην ΕΕ-15 μετά την παρέλευση 7 ετών

Για να υπάρξει σύγκλιση της αγοραστικής δύναμης των κατώτατων μισθών στην Ελλάδα με τον αντίστοιχο μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (οι χώρες στις οποίες υπάρχει κατώτατος μισθός είναι: Βρετανία, Γαλλία, Ισπανία, Ολλανδία, Βέλγιο, Ιρλανδία, Πορτογαλία), λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορές παραγωγικότητας μεταξύ των χωρών μελών, πρέπει να ισχύσει ο παρακάτω κανόνας μισθολογικών αυξήσεων:

(Αύξηση κατώτατου πραγματικού μισθού στην Ελλάδα) = (Αύξηση μέσου κατώτατου πραγματικού μισθού στην Ευρωπαϊκή Ένωση) + (Διαφορά παραγωγικότητας Ελλάδας / ΕΕ) + (Διορθωτικό ποσό για την εξάλειψη του χάσματος που υπάρχει με βάση τα σημερινά επίπεδα παραγωγικότητας)

Για το έτος 2007, προκειμένου το χάσμα να διατηρηθεί σταθερό, θα έπρεπε η αύξηση των πραγματικών κατώτατων μισθών να ανερχόταν σε 1,3%, διότι η προβλεπόμενη αύξηση κατά μέσο όρο στην ΕΕ-15 είναι 0,5%, και οι αυξήσεις στην παραγωγικότητα της εργασίας θα είναι 2,1% και 1,3% στην Ελλάδα και στην ΕΕ-15 αντίστοιχα, οπότε η εφαρμογή του κανόνα δίνει $0,5\% + (2,1\% - 1,3\%) = 1,3\%$. Με αύξηση 1,3% δεν θα υπήρχε απόκλιση με δεδομένη την συγκριτικά μεγαλύτερη πρόοδο που θα πραγματοποιηθεί στην παραγωγικότητα της ελληνικής οικονομίας κατά το έτος 2007. Εάν ο προβλεπόμενος πληθωρισμός για το 2007 είναι 3,2%, οι αυξήσεις σε ονομαστικούς όρους θα έπρεπε να είναι $1,3\% + 3,2\% = 4,5\%$ για να μην υπάρξει πραγματική απόκλιση.

Το επίπεδο του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα σε Ισοτιμίες Αγοραστικής Δύναμης ως ποσοστό του αντίστοιχου μεγέθους στην ΕΕ-15 ανέρχεται σε 74%, ενώ η αντίστοιχη μέση παραγωγικότητα σε 91%. Επομένως, η συνολική αύξηση για να κλείσει το χάσμα είναι 21%. Για να καλυφθεί αυτή η απόσταση σε 7 έτη θα έπρεπε να καταβάλλεται 2,8% ετησίως. Σε αυτήν την περίπτωση οι αυξήσεις των ονομαστικών κατώτατων μισθών για το 2007 θα έπρεπε να ανέλθουν σε $4,5\% + 2,8\%$ (με πληθωρισμό 3,2% για το 2007) = 7,3%.

Σημείωση: Οι υπολογισμοί αυτοί, σε αντίθεση με τους υπολογισμούς που αφορούν τους μέσους μισθούς περιέχουν μεγαλύτερες αβεβαιότητες, διότι: (α) έγινε η παραδοχή πως η παραγωγικότητα της ανειδίκευτης εργασίας (δηλαδή όσων

αμείβονται με τον κατώτατο μισθό) στην Ελλάδα ανέρχεται στο 90% της αντίστοιχης μέσης παραγωγικότητας στις άλλες χώρες της ΕΕ-15 στις οποίες έχει θεσμοθετηθεί ο κατώτατος μισθός, δηλαδή όσο είναι ο λόγος της μέσης παραγωγικότητας Ελλάδας / ΕΕ-15, (β) ότι οι πραγματικές αυξήσεις που θα δοθούν στους κατώτατους μισθούς στις άλλες χώρες της ΕΕ-15 θα είναι περίπου ίσες με αυτές που θα δοθούν στους μέσους μισθούς. Επίσης, ο κατώτατος μισθός ισχύει για μερικές μόνον χώρες της ΕΕ-15 και ο μέσος όρος δεν αντιστοιχεί στην πραγματικότητα του συνόλου των χωρών μελών.

3.3. Οι κατώτατοι μισθοί στην Ελλάδα, στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στις υποψήφιες χώρες

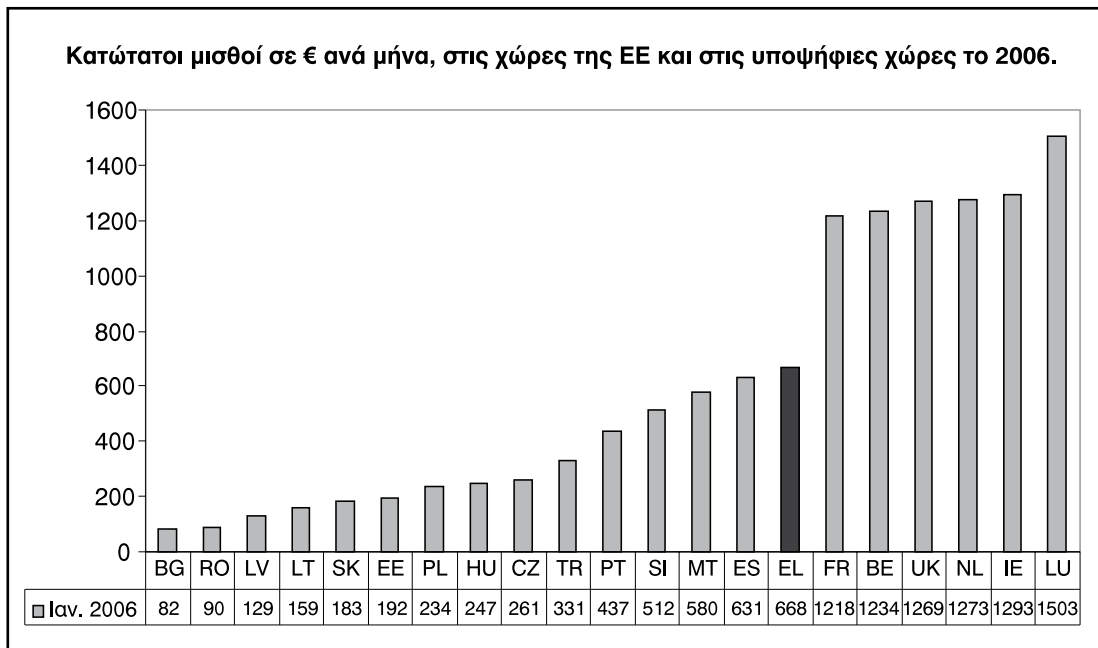
Ο κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο υπάρχει στα 18 από τα 25 κράτη μέλη που αποτελούν από την 1^η Μαΐου του 2004 την διευρυμένη Ευρωπαϊκή Ένωση, καθώς επίσης και στις 3 υποψήφιες προς ένταξη χώρες. Συγκεκριμένα ο κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο τον οποίο οφείλουν να τηρούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στα διάφορα ειδικότερα επίπεδα (κλαδικό, επιχειρησιακό) ισχύει σε εννέα από τα 15 παλιά κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Βέλγιο, Ελλάδα, Ισπανία, Γαλλία, Ιρλανδία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία, Πορτογαλία και Ηνωμένο Βασίλειο). Το ύψος του, είτε ορίζεται από την κυβέρνηση στην βάση των προτάσεων των κοινωνικών συνομιλητών (Γαλλία, Ισπανία, Λουξεμβούργο, Ηνωμένο Βασίλειο και Ιρλανδία), είτε προκύπτει από την συλλογική διαπραγμάτευση μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών (Βέλγιο και Ελλάδα) και εφαρμόζεται συνήθως στο σύνολο των εργαζομένων της οικονομίας και σε όλα τα επαγγέλματα. Ο κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο ισχύει επίσης και στα 9 από τα 10 νέα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Τσεχία, Εσθονία, Ουγγαρία, Λιθουανία, Λετονία, Μάλτα, Πολωνία, Σλοβενία, Σλοβακία), όπως και στις 3 υποψήφιες χώρες (Βουλγαρία, Ρουμανία, και Τουρκία) και σχεδόν σε όλες ορίζεται από την κυβέρνηση είτε μονομερώς είτε στην βάση προτάσεων, διαβουλεύσεων ή διαπραγματεύσεων μεταξύ κυβέρνησης και κοινωνικών συνομιλητών. Στις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Αυστρία, Γερμανία, Δανία, Ιταλία, Σουηδία, Φιλανδία και Κύπρος) δεν υπάρχει μεν κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο, υπάρχουν όμως κατώτατοι μισθοί σε κλαδικό επίπεδο.

Τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα στοιχεία της Eurostat για **συγκρίσεις ανάμεσα στις διάφορες χώρες**, αφορούν στους κατώτατους μηνιαίους μισθούς των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση την 1^η Ιανουαρίου του 2006 (Pierre Regnard, Statistiques en bref, populations et conditions sociales 9/2006). Πρόκειται για τους κατώτατους μηνιαίους μικτούς μισθούς δηλαδή τους μισθούς πριν την αφαίρεση του φόρου εισοδήματος και των κοινωνικών εισφορών που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι. Πρέπει να σημειωθεί ότι στα στοιχεία αυτά η Eurostat λαμβάνει υπόψη τις περιπτώσεις,

όπου ο μηνιαίος μισθός καταβάλλεται πάνω από 12 φορές ετησίως -όπως αυτό συμβαίνει στην Ισπανία, Πορτογαλία και Ελλάδα όπου ο μισθός καταβάλλεται 14 φορές ετησίως- και έχουν διορθωθεί τα στοιχεία ώστε να ληφθούν υπόψη αυτές οι πληρωμές.

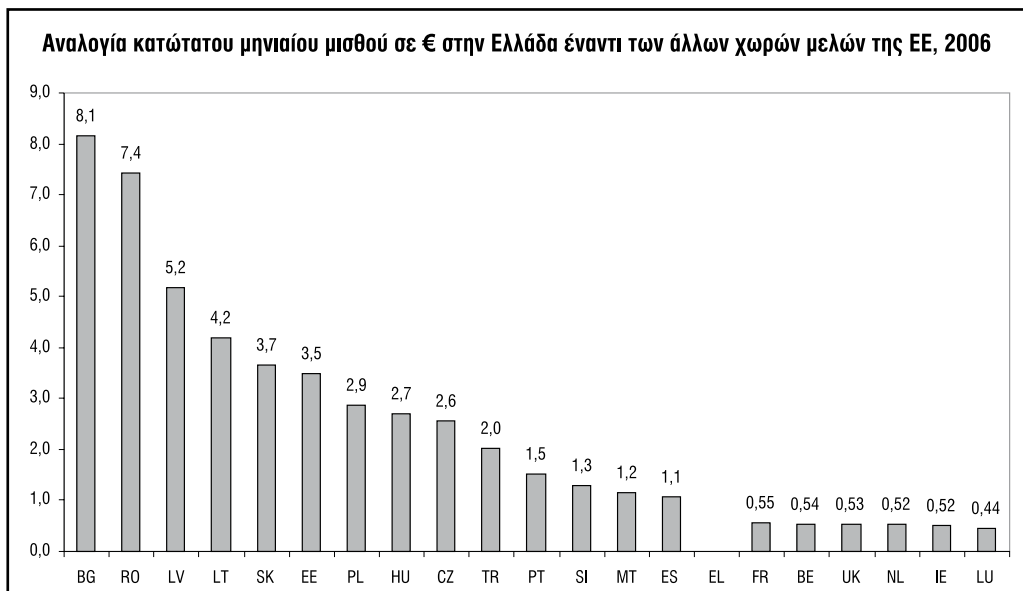
Από την σύγκριση των κατώτατων μηνιαίων μισθών σε ευρώ, προκύπτει ότι οι αποκλίσεις είναι ήδη μεγάλες στην ΕΕ-15, ανάμεσα στις νότιες χώρες μέλη (Πορτογαλία, Ελλάδα και Ισπανία) και στις υπόλοιπες χώρες παλιά μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και βέβαια είναι ακόμη μεγαλύτερη η απόσταση που χωρίζει τους κατώτατους μισθούς των νέων κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης - με εξαίρεση την Μάλτα και την Σλοβενία - και των υποψήφιων χωρών από τους αντίστοιχους μισθούς τόσο των χωρών μελών του ευρωπαϊκού νότου και κυρίως των υπολοίπων χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Διάγραμμα 48



Πηγή: Eurostat (Statistiques en bref, 9/2006)

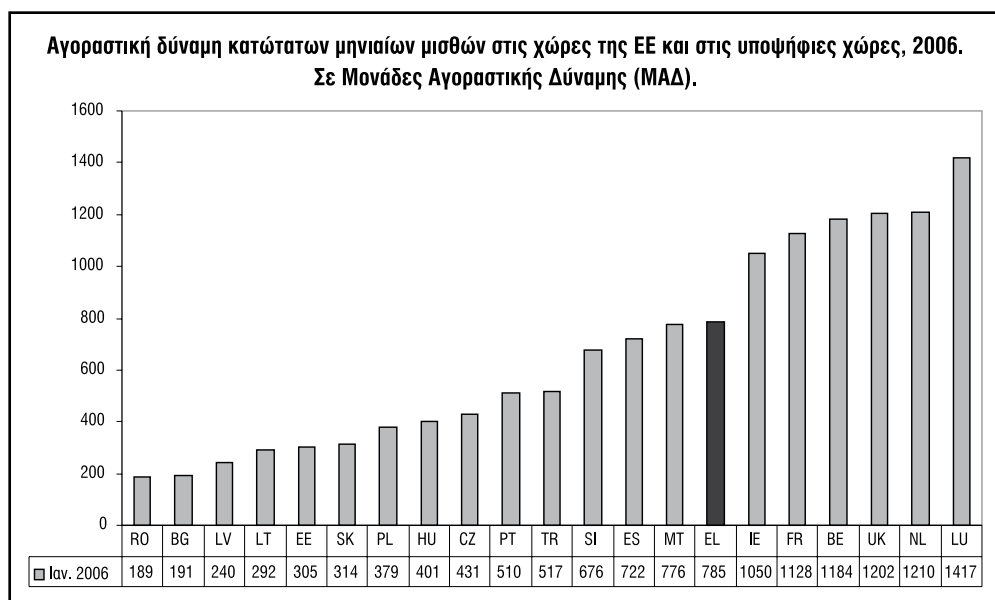
Διάγραμμα 49



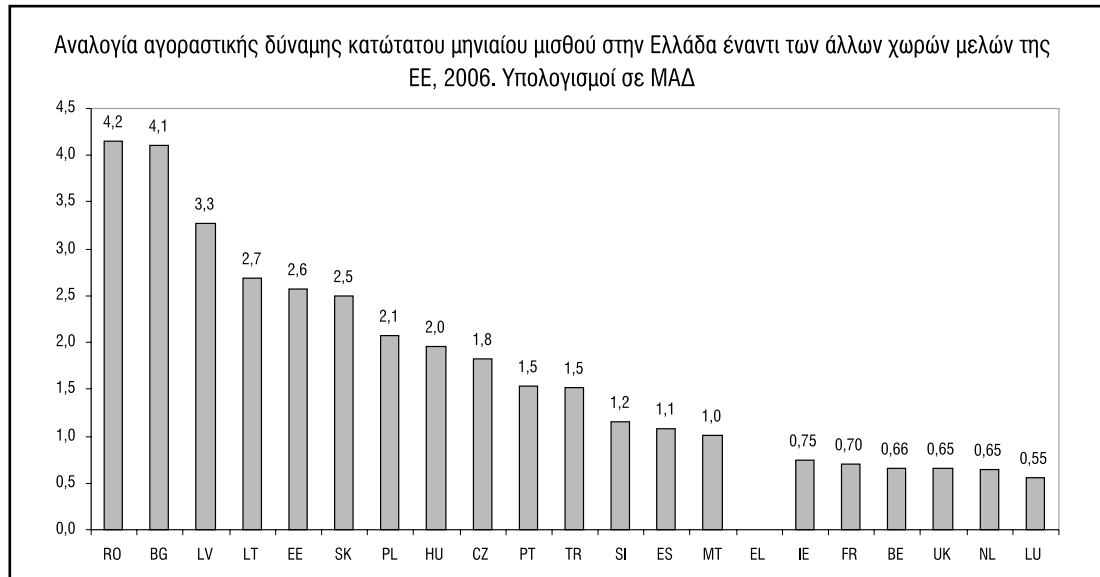
Πηγή: Eurostat (Statistiques en bref, 9/2006)

Το Διάγραμμα διαβάζεται ως εξής: οι κατώτατες αποδοχές στην Ελλάδα σε ευρώ είναι 8,1 φορές μεγαλύτερες από τις κατώτατες αποδοχές της Ρουμανίας και σε σύγκριση με τις κατώτατες αποδοχές της Γαλλίας προκύπτει ότι αποτελούν το 55% των αντίστοιχων αποδοχών, κ.ο.κ.

Διάγραμμα 50



Διάγραμμα 51



Πηγή: Eurostat (Statistiques en bref, 8/2005)

Το Διάγραμμα διαβάζεται ως εξής : η αγοραστική δύναμη των κατώτατων αποδοχών στην Ελλάδα σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης είναι 4,2 φορές μεγαλύτερη από την αγοραστική δύναμη των κατώτατων αποδοχών της Ρουμανίας, και σε σύγκριση με την αγοραστική δύναμη των κατώτατων αποδοχών της Γαλλίας προκύπτει ότι αποτελεί το 72% των αντίστοιχων αποδοχών, κ.ο.κ

Ειδικότερα, με βάση τα στοιχεία του Διαγράμματος 48, ο κατώτατος μηνιαίος μισθός σε απόλυτα μεγέθη:

- ξεπερνά τα 1200 ευρώ στην Γαλλία, το Βέλγιο, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Ολλανδία, την Ιρλανδία και το Λουξεμβούργο,
- κυμαίνεται μεταξύ 437 και 668 ευρώ στην Πορτογαλία, Ισπανία, Ελλάδα όπως και σε δύο νέα κράτη μέλη την Σλοβενία και τη Μάλτα,
- τέλος, κυμαίνεται μεταξύ 82 και 331 ευρώ στα υπόλοιπα νέα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στις υποψήφιες χώρες.

Στην σύγκριση σε απόλυτα μεγέθη, διαπιστώνεται ότι ο κατώτατος μηνιαίος μισθός την Ελλάδα σε ευρώ, είναι κατά πολύ μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο μισθό που ισχύει στην μεγάλη πλειοψηφία των νέων κρατών μελών και των υποψήφιων χωρών. **Αντίθετα όμως, ο κατώτατος μηνιαίος μισθός σε ευρώ στην Ελλάδα ανέρχεται περίπου στο ήμισυ του αντίστοιχου κατώτατου μισθού των πλουσιότερων χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στις οποίες ισχύει ο κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο.** (Διάγραμμα 49).

Στα Διαγράμματα 50 και 51, η σύγκριση των κατώτατων μισθών γίνεται σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης, οι οποίες λαμβάνουν υπόψη τις διαφορές των τιμών ανάμεσα στις χώρες για ένα καλάθι αγαθών και υπηρεσιών τα οποία είναι συγκρίσιμα και αντιπροσωπευτικά. Στόχος είναι να εξαλειφθούν οι διαφορές του επιπέδου των τιμών στις δαπάνες της τελικής κατανάλωσης των νοικοκυριών. Επομένως οι κατώτατοι μισθοί που εκφράζονται σε εθνικό νόμισμα, μετατρέπονται σε μία κοινή «επίπλαστη» νομισματική μονάδα ώστε η αγοραστική τους δύναμη να είναι συγκρίσιμη.

Ανάμεσα στα δύο Διαγράμματα 48 και 50, η κατάταξη των χωρών παραμένει σχεδόν αμετάβλητη, διαπιστώνεται όμως ότι οι αποστάσεις των κατώτατων μηνιαίων μισθών είναι μικρότερες όταν τα στοιχεία εκφράζονται σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης από ότι σε ευρώ. Ειδικότερα, η εξάλειψη των διαφορών στις τιμές ανάμεσα στις χώρες έχει ως αποτέλεσμα να αυξάνεται ο κατώτατος μισθός στις υποψήφιες χώρες, στα νέα κράτη μέλη όπως επίσης και στην Πορτογαλία, στην Ισπανία και στην Ελλάδα. Αντίθετα στις πιο πλούσιες χώρες, η εφαρμογή των μονάδων αγοραστικής δύναμης (ΜΑΔ), μεταφράζεται σε σχετική μείωση του επιπέδου του κατώτατου μισθού.

3.3.1. Εξέλιξη των κατώτατων αποδοχών την τελευταία 20ετία στην Ελλάδα

Ο Πίνακας 4 καταγράφει την εξέλιξη των κατώτατων αποδοχών -του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου - στην Ελλάδα για την περίοδο 1984-2007, όπως αυτές διαμορφώνονται σύμφωνα με τις εκάστοτε ΕΓΣΣΕ και Διαιτητικές αποφάσεις.

Στα Διαγράμματα 52 και 53 απεικονίζεται η εξέλιξη των κατώτατων πραγματικών αποδοχών την περίοδο 1984 - 2007 (προβλέψεις για τον πληθωρισμό για τα έτη 2006 και 2007 με βάση το Σύμφωνο Σταθερότητας), λαμβάνοντας υπόψη τις ετήσιες ονομαστικές αποδοχές ανά έτος (σε 12μηνη βάση) και αποπληθωρίζοντας με τον ΔΤΚ σε μέσα επίπεδα. Από τα συγκεκριμένα διαγράμματα προκύπτει μια σταδιακή αύξηση των κατώτατων πραγματικών αποδοχών μετά τα μέσα της δεκαετίας του 1990. Όμως ο ρυθμός μεταβολής αυτής της εξέλιξης δεν έχει επιτρέψει την διαμόρφωση του επιπέδου των κατώτατων πραγματικών αποδοχών στο ανώτερο επίπεδο της περιόδου 1984-2007.

Διάγραμμα 52



Πηγή: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ. Υπολογισμοί με βάση τις ΕΓΣΣΕ και το μέσο ΔΤΚ

Διάγραμμα 53



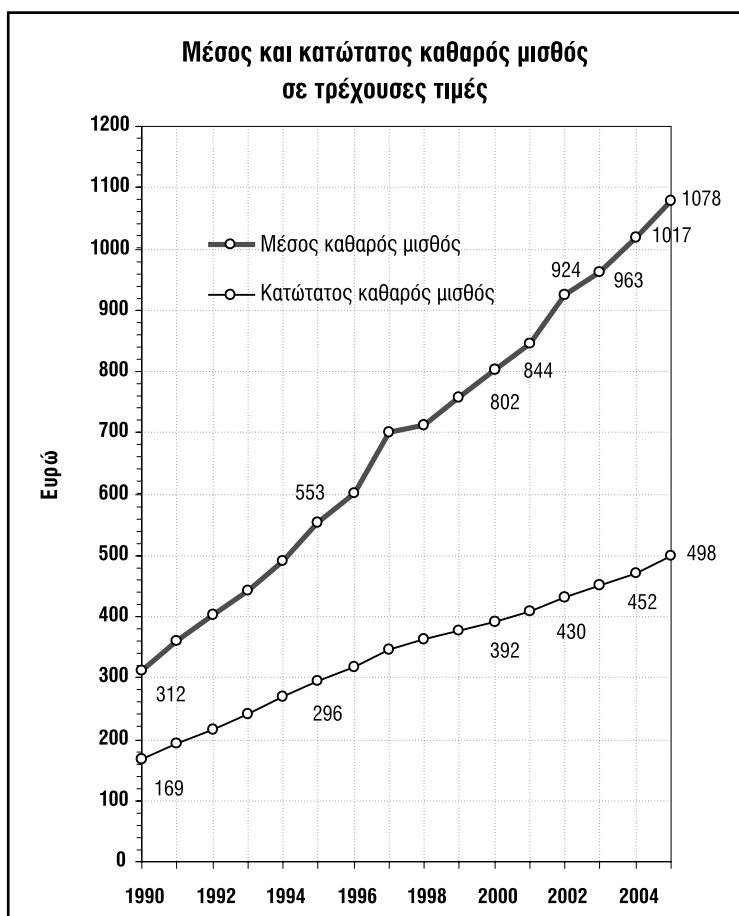
Πηγή: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ. Υπολογισμοί με βάση τις ΕΓΣΣΕ και το μέσο ΔΤΚ

3.3.2. Σύγκριση κατώτατου και μέσου μισθού στην Ελλάδα

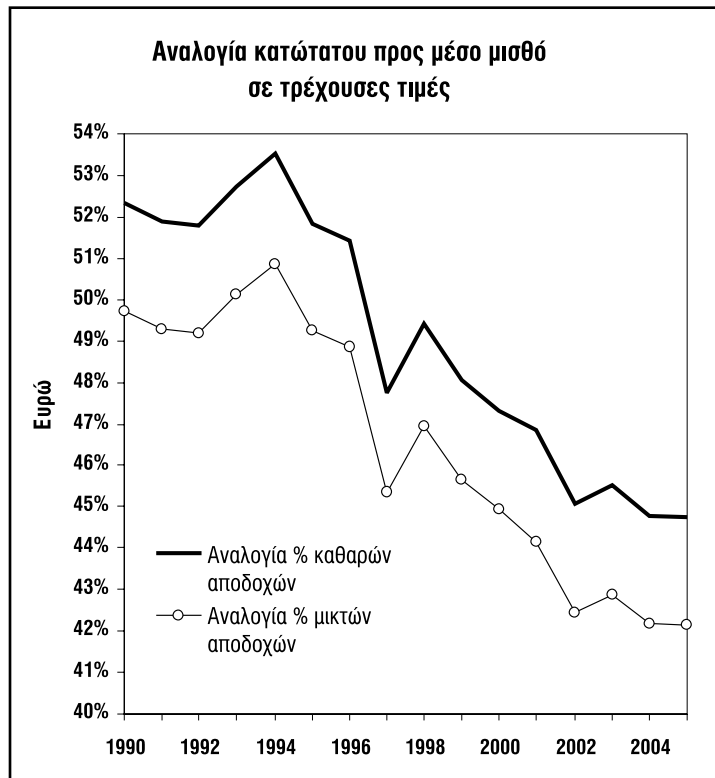
Με βάση τα πιο πρόσφατα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (DGII) υπολογίσαμε τις καθαρές αποδοχές για τον μέσο μισθό και για τον κατώτατο μισθό, με τις ακόλουθες παραδοχές: (1) Το άθροισμα εργοδοτικών εισφορών και εισφορών του εργαζόμενου ανέρχεται στο 44% των ακαθάριστων αποδοχών. (2) Η επιβάρυνση για τον κατώτατο μισθό από το 2001 ανέρχεται σε 43%. (3) Ο μέσος καθαρός μισθός επιβαρύνεται με φορολογική επιβάρυνση 8%.

Όπως φαίνεται στα διαγράμματα, ο μέσος καθαρός μισθός αυξήθηκε ταχύτερα από τον κατώτατο καθαρό μισθό, έτσι ώστε η αναλογία τους να μειωθεί από το 55% περίπου το 1994 σε 46% περίπου το 2005. Η αντίστοιχη αναλογία των μικτών αποδοχών (καθαρές αποδοχές + εισφορές εργαζομένου) είναι ελαφρώς χαμηλότερη, αλλά η τάση εξέλιξης είναι εξίσου πτωτική: ενώ ανερχόταν σε 51% περίπου το 1994, είχε μειωθεί σε 42% περίπου το 2005.

Διάγραμμα 54



Διάγραμμα 55



Τέλος σύμφωνα με τις μισθολογικές αυξήσεις που προβλέπονται στην τελευταία διετή Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ 2006-2007) όπως αυτές απεικονίζονται στον Πίνακα 4 προκύπτει ότι οι ετήσιες αποδοχές των αμειβόμενων με τον κατώτατο μισθό το 2006 θα αυξηθούν σε σχέση με το προηγούμενο έτος κατά 6,44% σε ονομαστικούς όρους και κατά 3,13 % σε πραγματικούς όρους. Αντίστοιχα, για το 2007, οι ετήσιες αποδοχές των αμειβόμενων με τον κατώτατο μισθό θα αυξηθούν κατά 5,38 % σε ονομαστικούς όρους και κατά 2,31% σε πραγματικούς όρους (υπό την προϋπόθεση ότι θα επιβεβαιωθούν οι προβλέψεις για τον πληθωρισμό για το 2006 και 2007 αντίστοιχα 3,2% και 3%, που προβλέπει το Επικαιροποιημένο Πρόγραμμα Σταθερότητας και Ανάπτυξης 2005-2008, Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών, Δεκέμβρης 2005).

Πίνακας 4: Εξέλιξη κατώτατου μισθού και ημερομισθίου στην Ελλάδα 1984-2007

ΕΓΣΣΕ - Διατηρητικές αποφάσεις	Χρόνος ισχύος από - έως	Ημερο- μισθίο (δραχμές)	Ποσοστό αύξησης	Μισθός (δραχμές)	Ποσοστό αύξησης %	Ετήσιες ονομαστικές αποδοχές (12 μήνες) δρχ.	Ποσοστό αύξησης ετήσιων ονομαστικών αποδοχών (σχέση προηγ. έτους)	(Ποσοστό μεταβολής) Σύγκριση μεσου ετήσιου ΔΤΚ κάθε έτους με τον αντίστοιχο προηγ. έτους	Ποσοστό μεταβολής πραγματικών αποδοχών
ΕΓΣΣΕ 1984	1.5-31.8.84	1202	10,8	27012	10,8	341596	-	18,6%	-
	1.5-31.8.84	1285	6,9	28876	6,9				
	1.9-31.12.84	1314	2,2	29511	2,2				
ΕΓΣΣΕ 1985	1.1-30.4.85	1422	8,2	31931	8,2	402912	17,9%	19,2%	-1,09%
	1.5-31.8.85	1516	6,6	34038	6,6				
	1.9-31.12.85	1548	2,1	34759	2,1				
1986	1.1-31.4.86	1618	4,5	36316	4,5	445436	10,5%	23,1%	-10,25%
	1.5-31.8.86	1639	1,3	36792	1,3				
	1.9-31.12.85	1716	4,7	38251	4				
1987	1.1-30.4.87	1787	4,1	40100	4,8	491700	10,38%	16,4%	-5,1%
	1.5-31.8.87	1805	1	40501	1				
	1.9-31.12.87	1886	4,5	42324	4,5				
ΕΓΣΣΕ 1988	1.1-31.4.88	2074	10	46443	9,7	575172	16,9%	13,5%	+3%
	1.4-31.8.88	2106	1,5	47143	1,5				
	1.9-31.12.88	2243	6,5	50207	6,5				
ΕΓΣΣΕ 1989	1.1-30.4.89	2450	9,3	54828	9,2	682840	18,7%	13,7%	+4,39%
	1.5-31.8.89	2475	1	55376	1				
	1.9-31.12.89	2705	9,3	60506	9,3				
ΕΓΣΣΕ 1990	1.1-31.8.90	2911	7,6	65105	7,6	808992	18,4%	20,4%	-1,6%
	1.9-31.12.90	3118	7,1	69727	7,1				
ΕΓΣΣΕ 1991	1.1.91	3315	6,3	74121	6,3	914358	13,02%	19,5%	-5,4%
	1.7.91	3501	5,6	78272	5,6				
1992	1.1.92	3721	6,28	83160	6,24	1017882	11,3%	15,8%	-3,8%
	1.7.92	3870	4	86487	4				
ΕΓΣΣΕ 1993	1.1.93	4081	5,45	91206	5,45	1138644	11,8%	14,4%	-2,2%
	1.7.93	4411	8,08	98568	8,07				
ΕΓΣΣΕ 1994	1.1.94	4632	5	103497	5	1282332	12,6%	10,9%	+1,53%
	1.7.94	4934	6,5	110225	6,5				

1995	1.1.95 1.7.95	5132 5336	4 4	114634 119220	4 4	1403124	9,41%	8,9%	+0,46%
ΕΓΣΣΕ 1996	1.1.96 1.7.96	5531 5753	3,5 4	123520 128460	3,5 4	1511880	7,75%	8,2%	- 0,41%
1997	1.1.97 1.7.97	6000 6195	1% + 3,25% 3,25%	133962 138315	1% + 3,25% 3,25%	1633662	8,05%	5,5%	2,4%
ΕΓΣΣΕ 1998	1.1.98 1.7.98	6364 6492	0,2%+2,5% 2%	142056 144897	0,2%+2,5% 2%	1721718	5,39%	4,8%	0,56%
1999	1.1.99 1.7.99	6609 6701	0,4% + 1,4% 1,4%	147513 149578	0,4% + 1,4% 1,4%	1782548	3,53%	2,6%	0,9%
ΕΓΣΣΕ 2000	1.1.00 1.7.00	6882 6986	0,7% + 2% 1,5%	153643 155947	0,7% + 2% 1,5%	1857474	4,2%	3,2%	0,97%
2001	1.1.01 1.7.01	7111 7218	1,8% 1,5%	158754 161136	1,8% 1,5%	1919274	3,3%	3,4%	-0,09%
ΕΓΣΣΕ 2002 (σε ευρώ)*	1.1.02 1.7.02	21,95 22,35	1,1%+2,5% 1,8%	490,04 498,86	1,1%+ 2,5% 1,8%	5933,39	5,34%	3,6%	1,68 %
2003	1.1.03	23,29	0,3% + +3,9%	519,87	0,3% + 3,9%	6238,44	5,14%	3,5%	1,58%
ΕΓΣΣΕ 2004	1.1.04 1.9.04	24,22 25,01	4% 2% + 8 ευρώ (μηνι- αίως)	540,66 559,98	4% 2% + 8,5 ευρώ (μηνι- αίως)	6545,88	4,93%	2,9%	1,97 %
2005	1.1.05 1.9.05	25,56 26,41	2,2% 3,3%	572,30 591,18	2,2% 3,3%	6924,24	5,78%	3,5 %	2,2 %
ΕΓΣΣΕ 2006	1.1.06 1.9.06	2,9% 2,9%	27,17 27,96	608,33 625,97	2,9% 2,9%	7370,52	6,44%	3,2%**	3,13%***
2007	1.1.07 1.5.07	0% 5,1%	27,96 29,39	625,97 657,89	0% 5,1%	7767	5,38	3% **	2,31%***

* Από το έτος 2002 και μετά οι αποδοχές είναι σε ευρώ

** Πρόβλεψη: Υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών - Επικαιροποιημένο πρόγραμμα Σταθερότητας και ανάπτυξης 2005-2008 (Δεκέμβριος 2005)

*** Υπό τον όρο ότι θα επιβεβαιωθούν οι προβλέψεις για τον πληθωρισμό.

Πηγή: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ

ΜΕΡΟΣ 4

**Εργατικό δυναμικό, απασχόληση,
και ανεργία**

Εργατικό δυναμικό, απασχόληση και ανεργία

4.1. Γενικές εξελίξεις

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (δεύτερο τρίμηνο 2005), το Εργατικό δυναμικό της χώρας ανέρχεται στα 4.849.000 άτομα περίπου και αντιστοιχεί πλέον στα 2/3 του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (15-64 ετών). Η απασχόληση πλησιάζει τα 4.382.000 άτομα, οι άνεργοι πλησιάζουν τις 467.000, ενώ το ποσοστό ανεργίας διαμορφώθηκε στο 9,6% του εργατικού δυναμικού.

Σε σχέση με το προηγούμενο έτος το εργατικό δυναμικό αυξήθηκε κατά μισή ποσοστιαία μονάδα (0,5%), η απασχόληση αυξήθηκε κατά 1,2%, ενώ ο αριθμός των ανέργων μειώθηκε κατά 5,3% ποσοστιαίες μονάδες αντίστοιχα. Η αύξηση του εργατικού δυναμικού της χώρας, σε σχέση με το 2004, οφείλεται σε αύξηση του αριθμού των απασχολούμενων καθώς η μεταβολή αυτών είναι διπλάσια σε σχέση με την μεταβολής που σημειώθηκε στο εργατικό δυναμικό, (51.500 άτομα έναντι 25.300 αντίστοιχα), ενώ οι άνεργοι μειώθηκαν κατά 26.200 άτομα.

Το 63,6% των απασχολούμενων είναι μισθωτοί, περισσότεροι από το 1/4 είναι αυτοαπασχολούμενοι (22,1%), το 8,0% είναι εργοδότες και το υπόλοιπο 6,3% εργάζονται ως συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη.

Τα 3/4 της αύξησης σε σχέση με το προηγούμενο έτος των απασχολούμενων οφείλεται στην αύξηση της μισθωτής εργασίας, το 20,0% της αύξησης μοιράζονται οι κατηγορίες των εργοδοτών και των αυτοαπασχολούμενων ενώ το υπόλοιπο 5,0% αντιστοιχεί σε αύξηση των συμβοηθούντων και μη αμειβόμενων μελών.

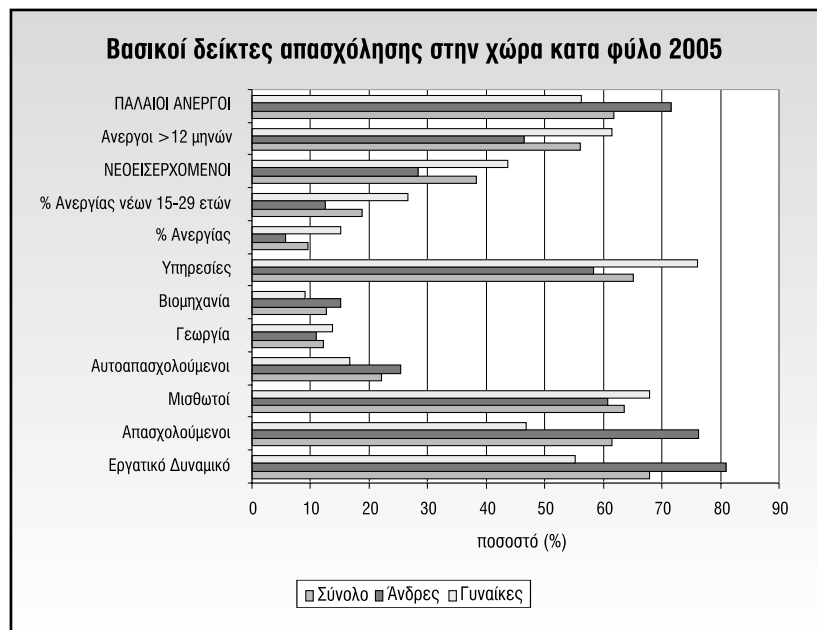
Η απασχόληση αυξήθηκε σε 9 κλάδους ενώ μειώθηκε στους υπόλοιπους 7 κλάδους της οικονομίας. Στους κλάδους στους οποίους αυξήθηκε η απασχόληση (περίπου 90.400 άτομα), οι 8 στους 10 απασχολούμενους προέρχονται από τις μεταβολές στους κλάδους του Εμπορίου, των Ξενοδοχείων και των Κατασκευών, ενώ στους κλάδους στους οποίους μειώθηκε η απασχόληση (περίπου 39.000 άτομα), αντίστοιχα οι 8 στους 10 απασχολούμενους προέρχονται από τις μειώσεις στους κλάδους της Δημόσιας Διοίκησης, της Βιομηχανίας, της Εκπαίδευσης και των Μεταφορών – Επικοινωνιών.

Οι νεοεισερχόμενοι άνεργοι ανέρχονται σε 178.600 άτομα και αναλογούν στο 38,2% του συνόλου των ανέργων, πάνω από το ήμισυ των ανέργων είναι τόσο οι μακροχρόνια άνεργοι (264.600 άτομα), όσο και οι άνεργοι που έχουν εργαστεί στο παρελθόν (288.300 άτομα), αναλογώντας στο 56,0% και στο 61,8% αντίστοιχα του συνόλου των ανέργων. Οι άνεργοι μέχρι 29 ετών πλησιάζουν το 44,0% των ανέργων

(204.400 άτομα), ενώ το ποσοστό ανεργίας αυτών διαμορφώνεται στο χαμηλότερο μέχρι σήμερα επίπεδο της περιόδου 1993-2005 με 18,8%.

Τόσο οι νεοεισερχόμενοι, όσο και οι μακροχρόνια άνεργοι σε σχέση με το προηγούμενο έτος μειώνονται, αυξάνονται οι άνεργοι που έχουν εργαστεί στο παρελθόν, ενώ μειώνονται και οι άνεργοι νέοι ηλικίας μέχρι 29 ετών.

Διάγραμμα 56



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993 ετήσια, 2005 Β' τριμήνου

Οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερα ποσοστά στην απασχόληση, στις υπηρεσίες, σε όλες τις κατηγορίες των ανέργων με εξαίρεση τους ανέργους που έχουν εργαστεί στο παρελθόν, καθώς και στα ποσοστά ανεργίας.

Πάνω από το 60,0% των ανέργων και των ανέργων νέων μέχρι 29 ετών είναι γυναίκες, (64,3% και 63,2% αντίστοιχα), το 70,4% των μακροχρόνια ανέργων καθώς και το 73,5% των νεοεισερχόμενων ανέργων είναι γυναίκες ενώ η αναλογία τους στους ανέργους που έχουν εργαστεί στο παρελθόν πλησιάζει το 60,0%.

Η αναλογία των γυναικών στα μεγέθη της απασχόλησης διαμορφώνεται στο 38,3% όσον αφορά την συνολική απασχόληση, μικρότερη είναι η αναλογία στις κατηγορίες των εργοδοτών και των αυτοαπασχολούμενων (19,2% και 29,1% αντίστοιχα) και μεγαλύτερη στην μισθωτή απασχόληση και τα συμβοηθούμενα μέλη (40,9% και 67,8% αντίστοιχα).

Η συμμετοχή των γυναικών στις μεταβολές σε σχέση με το προηγούμενο έτος κυμαίνεται από 40,0% - 42,5% για τις κατηγορίες των ανéργων, με εξαίρεση τους μακροχρόνια ανéργους (34,3%), στο ήμισυ της μεταβολής της συνολικής απασχόλησης, στα 2/3 της μεταβολής των αυτοαπασχο-λούμενων, στα 3/4 της μεταβολής των απασχολούμενων στον τριτογενή τομέα και λιγότερο από το ήμισυ στις μεταβολές των μισθωτών (45,2%).

Περίπου 211.000 άτομα σήμερα εργάζονται με μερική απασχόληση από τα οποία το 72,4% είναι γυναίκες. Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης διαμορφώνεται για τα δύο φύλα στο 4,8%, για τις γυναίκες στο 9,1% και για τους άνδρες στο 2,1%. Σε σχέση με το προηγούμενο έτος, η αύξηση κατά 10.500 άτομα οφείλεται σχεδόν εξ ολοκλήρου στην μεταβολή της μερικής απασχόλησης των γυναικών. **Η εν λόγω αύξηση των μερικώς απασχολούμενων αντιστοιχεί στο 1/5 της μεταβολής των απασχολούμενων και στο 40% περίπου της μεταβολής της γυναικείας απασχόλησης.**

Σε αντίθεση με την συνολική απασχόληση των νέων μέχρι 29 ετών όπου μειώνεται η απασχόλησή τους, η μερική απασχόληση των νέων αυξάνεται κατά 4.000 άτομα περίπου, (με τις γυναίκες να συμμετέχουν στην εν λόγω αύξηση σε αναλογία 55,0%), με αποτέλεσμα η μείωση στους νέους να οφείλεται σε μείωση της πλήρους απασχόλησής τους.

Η αύξηση των μερικώς απασχολούμενων ηλικίας άνω των 30 ετών κατά 6.500 άτομα οφείλεται αποκλειστικά στην μεταβολή των γυναικών, καθώς στους άνδρες υπάρχει μείωση των μερικώς απασχολούμενων.

Σήμερα περίπου 335.600 άτομα εργάζονται με μορφή προσωρινής απασχόλησης, όπου το ήμισυ αυτών είναι γυναίκες. Το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης διαμορφώνεται στο 12,1%, στο 14,7% για τις γυναίκες και στο 10,2% για τους άνδρες. Σε σχέση με το προηγούμενο έτος οι προσωρινά απασχολούμενοι μειώνονται κατά 5.700 άτομα περίπου, μείωση που οφείλεται στη μεταβολή των ανδρών καθώς οι γυναίκες με προσωρινή απασχόληση αυξάνονται (κατά 5.200 άτομα), με αποτέλεσμα η αύξηση της μισθωτής απασχόλησης να οφείλεται σε αύξηση των μόνιμα απασχολούμενων.

Η μισθωτή απασχόληση των νέων μέχρι 29 ετών μειώθηκε σε σχέση με το προηγούμενο έτος, τόσο ως μόνιμη όσο και ως προσωρινή απασχόληση, ενώ η μείωση των νέων προσωρινά απασχολούμενων υπερβαίνει την συνολική μείωση της συγκεκριμένης κατηγορίας. Η μεταβολή όμως της γυναικείας μισθωτής απασχόλησης των νέων γυναικών (όπου αναλογεί στο 65,0% της μεταβολής των νέων μισθωτών), οφείλεται στη μείωση της μόνιμης απασχόλησης αυτών καθώς αυξάνονται οι νέες γυναίκες με προσωρινή απασχόληση. Αντίθετα στους νέους άνδρες η μείωση της μισθωτής απασχόλησης οφείλεται κυρίως στη μείωση των προσωρινά απασχολούμενων νέων ανδρών.

Ως αποτέλεσμα των παραπάνω μεταβολών στην μισθωτή απασχόληση έχουμε ότι η αύξησή της, οφείλεται στην αύξηση του αριθμού των μισθωτών άνω των 30 ετών, τόσο στην μόνιμη όσο και στην προσωρινή απασχόληση. Η δε αύξηση των προσωρινά απασχολούμενων άνω των 30 ετών οφείλεται στη μεταβολή των γυναικών καθώς υπάρχει μείωση στους άνδρες.

Σε σχέση με τη διαχρονική μεταβολή 1993-2005, τόσο το εργατικό δυναμικό, όσο η απασχόληση και οι άνεργοι αυξήθηκαν με ίσο μέσο ετήσιο ρυθμό μεταβολής 1,4% (ή κατά 17,9% σε σχέση με το 1993 όσον αφορά το εργατικό δυναμικό και την απασχόληση και κατά 17,6% τους ανέργους). Από τα 736.600 άτομα με τα οποία αυξήθηκε το εργατικό δυναμικό, το μερίδιο της απασχόλησης ανέρχεται στο 90,5% της μεταβολής ενώ το υπόλοιπο 9,5% οφείλεται στην αύξηση των ανέργων, (περί τα 666.600 και τα 69.800 άτομα αντίστοιχα).

Οι κατηγορίες της απασχόλησης που αυξήθηκαν κατά την συγκεκριμένη περίοδο είναι αυτές των μισθωτών και των εργοδοτών (κατά 805.200 και 83.200 άτομα αντίστοιχα), ενώ μειώνονται οι κατηγορίες των αυτοαπασχολούμενων και των συμβοηθούτων μελών κατά 51.900 και 170.000 άτομα αντίστοιχα.

Η αναλογία των γυναικών στην συνολική μεταβολή της απασχόλησης, κατά την περίοδο 1993-2005 ανήλθε σε 56,6%, ενώ μειώθηκε σε 52,6% για τους μισθωτούς και σε 39,0% για τους εργοδότες, πλησίασε το 82,0% της μεταβολής στα συμβοηθούτα μέλη, ενώ στην κατηγορία των αυτοαπασχολούμενων οι γυναίκες αυξήθηκαν κατά 60.400 άτομα.

Η απασχόληση αυξήθηκε, κατά την περίοδο 1993-2005, σε 11 κλάδους ενώ μειώθηκε στους υπόλοιπους 6 κλάδους της οικονομίας. Στους κλάδους στους οποίους αυξήθηκε η απασχόληση (περίπου 936.000 άτομα), οι 7 στους 10 απασχολούμενους προέρχονται από τις μεταβολές στους κλάδους του Εμπορίου, της Διαχείρισης ακίνητης περιουσίας, της Εκπαίδευσης, των Ξενοδοχείων και των Κατασκευών, ενώ στους κλάδους στους οποίους μειώθηκε η απασχόληση (περίπου 269.000 άτομα), οι 9 στους 10 απασχολούμενους προέρχονται από την μείωση στον κλάδο της Γεωργίας Κτηνοτροφίας.

Όσον αφορά τις μεταβολές στις κατηγορίες των ανέργων σημαντική αύξηση έχουμε στην κατηγορία των ανέργων που έχουν εργαστεί στο παρελθόν των οποίων η αύξηση υπερβαίνει την συνολική μεταβολή των ανέργων (87.100 άτομα ή ποσοστό 43,3% έναντι του 1993), ενώ οι μακροχρόνια άνεργοι αυξάνονται περίπου κατά το 1/3 έναντι του 1993 (62.600 άτομα και 31,5%). Αντίθετα μειώνονται οι άνεργοι ηλικίας μέχρι 29 ετών περί τα 31.000 άτομα και ποσοστό 13,2% καθώς και οι νεοεισερχόμενοι άνεργοι περί τα 17.300 άτομα και ποσοστό 8,8%.

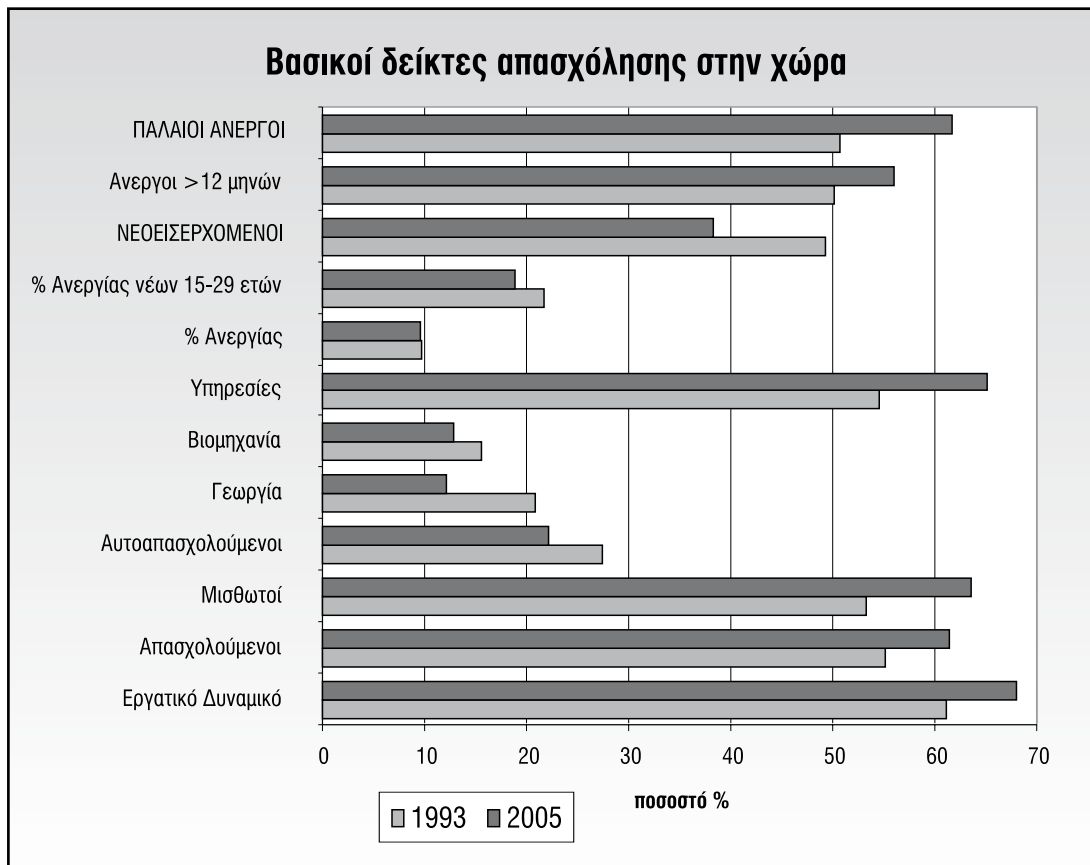
Οι μεταβολές στην απασχόληση των γυναικών εξηγούν το σύνολο σχεδόν της μεταβολής των ανέργων (96,0%), το 83,0% της μεταβολής του αριθμού των μακροχρόνια

ανέργων, τα 3/4 της μεταβολής στον αριθμό των ανέργων που έχουν εργαστεί στο παρελθόν καθώς και το ήμισυ της μεταβολής των ανέργων νέων μέχρι 29 ετών.

Σε σχέση με το 1993 πάνω από 9 στα 10 άτομα με τα οποία αυξήθηκε η απασχόληση κατέλαβαν θέσεις πλήρους απασχόλησης (96,5%). Στους νέους μέχρι 29 ετών η αναλογία μειώνεται στους 6 στα 10 άτομα. Η αύξηση των μερικώς απασχολούμενων οφείλεται κυρίως στην αυξημένη συμμετοχή των γυναικών κατά την συγκεκριμένη περίοδο.

Όσον αφορά τις μεταβολές της μισθωτής απασχόλησης σε σχέση με το 1993, περίπου 8 στα 10 άτομα με τα οποία αυξήθηκε αυτή, κατέλαβαν θέσεις μόνιμης απασχόλησης (84,0%) ενώ η αναλογία μειώνεται περίπου στα 2/3 για τους νέους μέχρι 29 ετών (64,0%). Επιπλέον στους νέους μέχρι 29 ετών αναλογεί 1 μόνο θέση μόνιμης απασχόλησης και 3 θέσεις προσωρινής απασχόλησης σε κάθε 10 θέσεις με τις οποίες αυξήθηκαν αντίστοιχα οι εν λόγω κατηγορίες της μισθωτής απασχόλησης.

Διάγραμμα 57



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993 ετήσια, 2005 Β' τριμήνου Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Πίνακας 5: Απασχόληση κατά φύλο

	1993	2004	2005	2004-2005	1993-2005
ΣΥΝΟΛΟ	3.715.363	4.330.497	4.381.936	51.439	666.573
ΑΝΔΡΕΣ	2.416.545	2.680.219	2.705.841	25.622	289.296
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1.298.818	1.650.279	1.676.095	25.817	377.277
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	35,0	38,1	38,3	50,2	56,6

ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	1993	2004	2005	2004-2005	1993-2005
ΣΥΝΟΛΟ	3.554.049	4.129.937	4.170.952	41.015	616.903
ΑΝΔΡΕΣ	2.354.595	2.622.174	2.647.709	25.535	293.114
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1.199.455	1.507.763	1.523.243	15.480	323.788
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	33,7	36,5	36,5	37,7	52,5

ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	1993	2004	2005	2004-2005	1993-2005
ΣΥΝΟΛΟ	161.314	200.560	210.984	10.424	49.670
ΑΝΔΡΕΣ	61.951	58.045	58.132	87	-3.819
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	99.363	142.516	152.853	10.337	53.490
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	61,6	71,1	72,4	99,2	107,7

% ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	1993	2004	2005
ΣΥΝΟΛΟ	4,3	4,6	4,8
ΑΝΔΡΕΣ	2,6	2,2	2,1
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	7,7	8,6	9,1

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

	1993	2004	2005	2004-2005	1993-2005
ΣΥΝΟΛΟ	1.979.602	2.746.202	2.784.761	38.559	805.159
ΑΝΔΡΕΣ	1.263.895	1.624.755	1.645.872	21.117	381.977
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	715.707	1.121.447	1.138.889	17.442	423.182
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	36,2	40,8	40,9	45,2	52,6

ΜΟΝΙΜΗ	1993	2004	2005	2004-2005	1993-2005
ΣΥΝΟΛΟ	1.773.471	2.404.950	2.449.167	44.217	675.696
ΑΝΔΡΕΣ	1.137.314	1.445.877	1.477.830	31.953	340.516
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	636.157	959.073	971.337	12.264	335.180
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	35,9	39,9	39,7	27,7	49,6

ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	1993	2004	2005	2004-2005	1993-2005
ΣΥΝΟΛΟ	206.131	341.252	335.594	-5.658	129.463
ΑΝΔΡΕΣ	126.581	178.878	168.042	-10.836	41.461
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	79.550	162.374	167.552	5.178	88.002
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	38,6	47,6	49,9	-91,5	68,0

% ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ	1993	2004	2005
ΣΥΝΟΛΟ	10,4	12,4	12,1
ΑΝΔΡΕΣ	10,0	11,0	10,2
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	11,1	14,5	14,7

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993 Ετήσια, 2004,2005 Β' τριμήνου

Πίνακας 6: Βασικοί δείκτες απασχόλησης στην χώρα

Σύνολο (και τα δύο φύλα)	1993	2004	2005	2004-2005	1993-2005
					M.E.P. M.
Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας (15-64 ετών)	6 732 562	7 126 879	7 132 834	5 955	400 272
Ετήσια μεταβολή στον Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας (%)		0,1	0,1		0,5%
Εργατικό δυναμικό	4 112 443	4 823 515	4 848 793	25 278	736 350
Ετήσια μεταβολή στο Εργατικό δυναμικό (%)		2,0	0,5		1,4%
Ποσοστό συμμετοχής (% πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας)	61,1	67,7	68,0		
Σύνολο απασχολούμενων	3 715 363	4 330 497	4 381 936	51 439	666 573
Ετήσια μεταβολή στην απασχόληση (%)		1,0	1,2		1,4%
Ποσοστό απασχόλησης (% πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας)	55,2	60,8	61,4		
Μισθωτοί	1 979 602	2 746 202	2 784 761	38 559	805 159
Μισθωτοί Ετήσια μεταβολή (%)		5,0	1,4		2,9%
Μισθωτοί (% συνόλου των απασχολούμενων)	53,3	63,4	63,6		
Αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό	1 019 349	962 540	967 495	4 955	- 51 854
Αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό, ετήσια μεταβολή (%)		-5,5	0,5		-0,4%
Αυτοαπασχολ. χωρίς προσωπικό (% των απασχολούμενων)	27,4	22,2	22,1		
Απασχολούμενοι στην Γεωργία	775 375	533 493	530 406	- 3 088	- 244 969
Γεωργία ετήσια μεταβολή στην απασχόληση (%)		-17,0	-0,5		-3,1%
Απασχολούμενοι στην γεωργία (%)	20,9	12,3	12,1		
Απασχολούμενοι στην Βιομηχανία	578 943	569 672	560 322	- 9 349	- 18 621
Βιομηχανία Ετήσια μεταβολή (%)		0,8	-1,6		-0,3%
Απασχολούμενοι στην βιομηχανία (%)	15,6	13,2	12,8		
Απασχολούμενοι στις υπηρεσίες	2 025 537	2 811 443	2 854 319	42 876	828 782
Υπηρεσίες ετήσια μεταβολή (%)		5,5	1,5		2,9%
Απασχολούμενοι στις υπηρεσίες (%)	54,5	64,9	65,1		
Σύνολο ανέργων	397 080	493 018	466 857	- 26 161	69 777
Ετήσια μεταβολή συνόλου ανέργων (%)		11,6	-5,3		1,4%
Ποσοστό ανεργίας (%)	9,7	10,2	9,6		
Άνεργοι νέοι 15-29 ετών	235 383	231 619	204 371	- 27 248	- 31 012
Ετήσια μεταβολή ανέργων νέων 15-29 (%)		4,0	-11,8		-1,2%
Ποσοστό ανεργίας νέων 15-29 ετών (%)	21,7	20,2	18,8		
Άνεργοι Νέοι (Νεοεισερχόμενοι)	195 885	212 580	178 572	- 34 008	- 17 313
Ετήσια μεταβολή στους νεοεισερχόμενους ανέργους(%)		15,5	-16,0		-0,8%
Άνεργοι Νέοι (% του συνόλου)	49,3	43,1	38,2		
Μακροχρόνιοι άνεργοι	198 965	278 151	261 563	- 16 588	62 598
Ετήσια μεταβολή των μακροχρόνια ανέργων (%)		7,9	-6,0		2,3%
Μακροχρόνια ανεργία (% του συνόλου)	50,1	56,4	56,0		
Άνεργοι που έχουν εργαστεί στο παρελθόν	201 195	280 438	288 285	7 847	87 090
Ετήσια μεταβολή των ανέργων που έχουν εργαστεί(%)		8,8	2,8		3,0%
Άνεργοι που έχουν εργαστεί στο παρελθόν (% του συνόλου)	50,7	56,9	61,8		

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΑ 1993 Ετήσια, 2004,2005 Β' τριμήνου

Πίνακας 7: Βασικοί δείκτες απασχόλησης στην χώρα (Άνδρες)

Άνδρες	1993	2004	2005	2004-2005	1993-2005
					M.E.P. M.
Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας (15-64 ετών)	3 258 311	3 543 579	3 550 396	6 817	292 085
Ετήσια μεταβολή στον Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας (%)		0,2	0,2		0,7%
Εργατικό δυναμικό	2 580 545	2 862 235	2 872 665	10 431	292 120
Ετήσια μεταβολή στο Εργατικό δυναμικό (%)		0,9	0,4		0,9%
Ποσοστό συμμετοχής (% πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας)	79,2	80,8	80,9		
Σύνολο απασχολούμενων	2 416 545	2 680 219	2 705 841	25 622	289 296
Ετήσια μεταβολή στην απασχόληση (%)		0,5	1,0		0,9%
Ποσοστό απασχόλησης (% πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας)	74,2	75,6	76,2		
Μισθωτοί	1 248 854	1 624 755	1 645 872	21 117	397 018
Μισθωτοί Ετήσια μεταβολή (%)		3,4	1,3		2,3%
Μισθωτοί (% συνόλου των απασχολούμενων)	51,7	60,6	60,8		
Αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό	798 415	684 523	686 190	1 667	- 112 225
Αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό, ετήσια μεταβολή (%)		-5,0	0,3		-1,3%
Αυτοαπασχολ. χωρίς προσωπικό (% των απασχολούμενων)	33,0	25,5	25,4		
Απασχολούμενοι στην Γεωργία	447 728	301 974	299 057	- 2 917	- 147 671
Γεωργία ετήσια μεταβολή στην απασχόληση (%)		-18,5	-0,8		-3,3%
Απασχολούμενοι στην γεωργία (%)	18,6	11,3	11,1		
Απασχολούμενοι στην Βιομηχανία	397 258	412 115	407 590	- 4 525	10 332
Βιομηχανία Ετήσια μεταβολή (%)		2,4	-1,1		0,2%
Απασχολούμενοι στην βιομηχανία (%)	16,5	15,4	15,1		
Απασχολούμενοι στις υπηρεσίες	1 248 854	1 567 917	1 578 336	10 419	329 482
Υπηρεσίες ετήσια μεταβολή (%)		4,7	0,7		2,0%
Απασχολούμενοι στις υπηρεσίες (%)	51,7	58,5	58,3		
Σύνολο ανέργων	164 000	182 016	166 825	- 15 192	2 825
Ετήσια μεταβολή συνόλου ανέργων (%)		6,5	-8,3		0,1%
Ποσοστό ανεργίας (%)	6,4	6,4	5,8		
Άνεργοι νέοι 15-29 ετών	90 902	90 976	75 277	- 15 698	- 15 625
Ετήσια μεταβολή ανέργων νέων 15-29 (%)		0,1	-17,3		-1,6%
Ποσοστό ανεργίας νέων 15-29 ετών (%)	15,1	14,3	12,5		
Άνεργοι Νέοι (Νεοεισερχόμενοι)	66 524	67 293	47 382	- 19 911	- 19 142
Ετήσια μεταβολή στους νεοεισερχόμενους ανέργους(%)		3,4	-29,6		-2,8%
Άνεργοι Νέοι (% του συνόλου)	40,6	37,0	28,4		
Μακροχρόνιοι άνεργοι	66 954	88 302	77 410	- 10 892	10 456
Ετήσια μεταβολή των μακροχρόνια ανέργων (%)		-0,5	-12,3		1,2%
Μακροχρόνια ανεργία (% του συνόλου)	40,8	48,5	46,4		
Άνεργοι που έχουν εργαστεί στο παρελθόν	97 476	114 723	119 443	4 720	21 967
Ετήσια μεταβολή των ανέργων που έχουν εργαστεί(%)		8,5	4,1		1,7%
Άνεργοι που έχουν εργαστεί στο παρελθόν (% του συνόλου)	59,4	63,0	71,6		

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993 Ετήσια, 2004,2005 Β' τριμήνου

Πίνακας 8: Βασικοί δείκτες απασχόλησης στην χώρα (Γυναίκες)

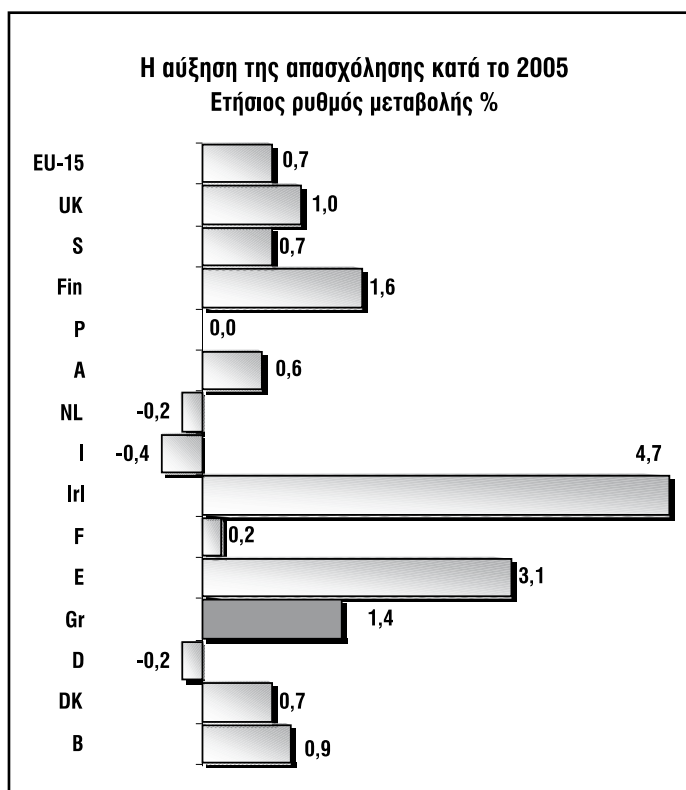
Γυναίκες	1993	2004	2005	2004-05	1993-2005
					M.E.P. M.
Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας (15-64 ετών)	3 474 251	3 583 299	3 582 437	- 862	108 186
Ετήσια μεταβολή στον Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας (%)		0,0	0,0		0,3%
Εργατικό δυναμικό	1 531 898	1 961 280	1 976 128	14 847	444 230
Ετήσια μεταβολή στο Εργατικό δυναμικό (%)		3,7	0,8		2,1%
Ποσοστό συμμετοχής (% πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας)	44,1	54,7	55,2		
Σύνολο απασχολουμένων	1 298 818	1 650 279	1 676 095	25 817	377 277
Ετήσια μεταβολή στην απασχόληση (%)		1,8	1,6		2,1%
Ποσοστό απασχόλησης (% πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας)	37,4	46,1	46,8		
Μισθωτοί	730 748	1 121 447	1 138 889	17 442	408 141
Μισθωτοί Ετήσια μεταβολή (%)		7,4	1,6		3,8%
Μισθωτοί (% συνόλου των απασχολουμένων)	56,3	68,0	67,9		
Αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό	220 934	278 017	281 305	3 288	60 371
Αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό, ετήσια μεταβολή (%)		-6,7	1,2		2,0%
Αυτοαπασχολ. χωρίς προσωπικό (% των απασχολουμένων)	17,0	16,8	16,8		
Απασχολούμενοι στην Γεωργία	327 647	231 519	231 348	- 170	- 96 299
Γεωργία ετήσια μεταβολή στην απασχόληση (%)		-14,8	-0,1		-2,9%
Απασχολούμενοι στην γεωργία (%)	25,2	14,0	13,8		
Απασχολούμενοι στην Βιομηχανία	181 685	157 557	152 733	- 4 824	- 28 952
Βιομηχανία Ετήσια μεταβολή (%)		-3,0	-3,1		-1,4%
Απασχολούμενοι στην βιομηχανία (%)	14,0	9,5	9,1		
Απασχολούμενοι στις υπηρεσίες	776 683	1 243 526	1 275 983	32 457	499 300
Υπηρεσίες ετήσια μεταβολή (%)		6,5	2,6		4,2%
Απασχολούμενοι στις υπηρεσίες (%)	59,8	75,4	76,1		
Σύνολο ανέργων	233 080	311 002	300 032	- 10 969	66 952
Ετήσια μεταβολή συνόλου ανέργων (%)		14,8	-3,5		2,1%
Ποσοστό ανεργίας (%)	15,2	15,9	15,2		
Άνεργοι νέοι 15-29 ετών	144 481	140 643	129 094	- 11 549	- 15 387
Ετήσια μεταβολή ανέργων νέων 15-29 (%)		6,8	-8,2		-0,9%
Ποσοστό ανεργίας νέων 15-29 ετών (%)	29,8	27,4	26,5		
Άνεργοι Νέοι (Νεοεισερχόμενοι)	129 361	145 287	131 190	- 14 097	1 829
Ετήσια μεταβολή στους νεοεισερχόμενους άνεργους(%)		22,2	-9,7		0,1%
Άνεργοι Νέοι (% του συνόλου)	55,5	46,7	43,7		
Μακροχρόνιοι άνεργοι	132 011	189 849	184 154	- 5 696	52 143
Ετήσια μεταβολή των μακροχρόνια ανέργων (%)		12,3	-3,0		2,8%
Μακροχρόνια ανεργία (% του συνόλου)	56,6	61,0	61,4		
Άνεργοι που έχουν εργαστεί στο παρελθόν	103 719	165 715	168 842	3 128	65 123
Ετήσια μεταβολή των ανέργων που έχουν εργαστεί(%)		9,0	1,9		4,1%
Άνεργοι που έχουν εργαστεί στο παρελθόν (% του συνόλου)	44,5	53,3	56,3		

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΑ 1993 Ετήσια, 2004,2005 Β' τριμήνου

4.2. Οι μεταβολές της απασχόλησης και της ανεργίας

Σε διεθνή σύγκριση, οι επιδόσεις της ελληνικής οικονομίας κατά το 2005, ως προς την αύξηση της απασχόλησης, ήταν από τις πιο θετικές (Διάγραμμα 58). Μόνον τρεις χώρες, η Ιρλανδία, η Ισπανία και η Φιλανδία αύξησαν την απασχόληση περισσότερο από την Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα παραθέτουμε τους λόγους για τους οποίους η απασχόληση στην Ελλάδα αυξάνεται εκ νέου με ικανοποιητικούς ρυθμούς ήδη από το 2003. Οι λόγοι αυτοί σχετίζονται με φαινόμενα της συσσώρευσης κεφαλαίου και της οικονομικής μεγέθυνσης και είναι άσχετοι προς τις ασκούμενες πολιτικές απασχόλησης.

Διάγραμμα 58

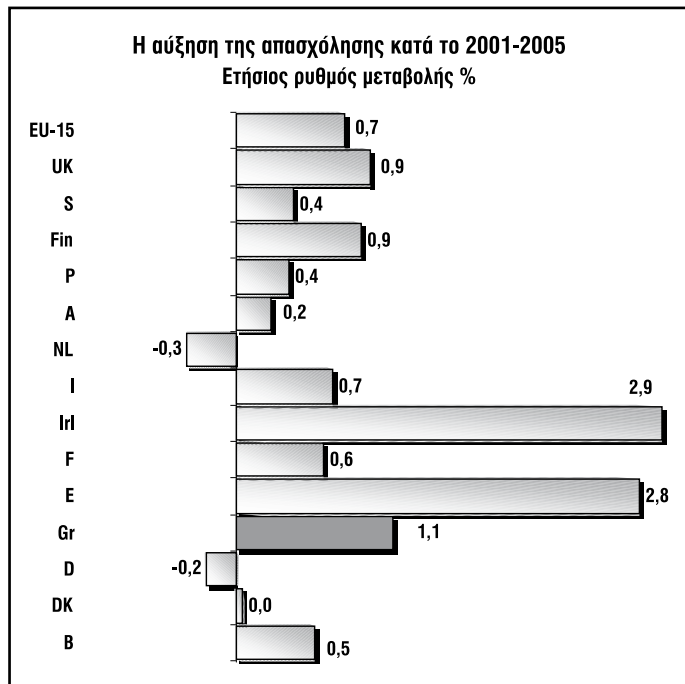


Πηγή: Spring 2006 Economic Forecasts / EC

Σε ό,τι αφορά την πενταετία 2001-2005 (Διάγραμμα 59), οι επιδόσεις της Ελλάδας είναι επίσης θετικές από τις αντίστοιχες των περισσότερων άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15. Η απασχόληση στην Ελλάδα αυξήθηκε με μέσο ετήσιο ρυθμό +1,1% έναντι μόλις +0,7% στο σύνολο της ΕΕ-15. Μόνον δύο χώρες, η Ιρλανδία και η Ισπανία επέτυχαν ρυθμούς αύξησης ανώτερους (περίπου 3%).

Εντούτοις, αυτή η θετική επίδοση της ελληνικής οικονομίας δεν υπήρχε στο σύνολο της πενταετίας 2001-2005. Κατά τα έτη 2001-2002, οι αυξήσεις της απασχόλησης ήταν πολύ μικρές, και μόνον κατά την τριετία 2003-2005 υπήρξαν σημαντικές αυξήσεις που υπερέβησαν τον μέσο όρο των άλλων χωρών της ΕΕ-15.

Διάγραμμα 59



Πηγή: Spring 2006 Economic Forecasts / EC

Αξιοσημείωτες είναι οι υψηλές επιδόσεις της Ιρλανδίας, που οφείλονται στην συνεχιζόμενη ταχεία οικονομική μεγέθυνση επί σειρά ετών, αλλά και οι επιδόσεις της Ισπανίας, μιας χώρας στην οποία το ποσοστό ανεργίας είχε προσεγγίσει τα υψηλότερα επίπεδα από όλες τις χώρες της Ευρώπης.

4.2.1. Οι μακροχρόνιες εξελίξεις

Μετά την άνοδό του στο ιστορικά υψηλότερο σημείο 12,0% το 1999, το ποσοστό ανεργίας ακολούθησε πτωτική πορεία που συνεχίστηκε κατά το 2005 μέχρι το 9,8%¹¹ (Διάγραμμα 60). Η μείωση αυτή, των ετών 1999-2005, έρχεται σε αντίθεση

11. Στοιχεία β' τριμήνου, Έρευνας Εργατικού Δυναμικού.

με τη στασιμότητα του ποσοστού ανεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση στο επίπεδο 8%, καθώς η στασιμότητα της οικονομικής δραστηριότητας στο επίπεδο +2% επί σειρά ετών, αδυνατεί να δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας. Έτσι, ο αριθμός των ανέργων στην Ευρώπη ανήλθε από 7,3% του εργατικού δυναμικού το 2001 σε 7,9% το 2005. Στο τέλος του 2006, αναμένεται η διαφορά των ποσοστών ανεργίας Ελλάδας και Ευρωπαϊκής Ένωσης να έχει περιορισθεί σε μιάμιση εκατοστιαία μονάδα. Η αντίστοιχη διαφορά με τη ζώνη του ευρώ και την Ευρώπη των 25 θα έχει περιορισθεί σε μία εκατοστιαία μονάδα.

Η βελτίωση αυτή έχει προέλθει από μια ικανοποιητική άνοδο της απασχόλησης κατά 1,4% το 2005 και 2,9% το 2004. Οι μεταβολές της απασχόλησης ακολουθούσαν πρωτοκική τάση μέχρι το 2002, η οποία όμως φαίνεται ότι έχει αντιστραφεί. Οι αυξήσεις των ετών 2003-2005, και του 2006 εφόσον επαληθευθούν οι προβλέψεις, θα έχουν οδηγήσει σε μια μεταστροφή της μακροχρόνιας πρωτοκικής τάσης της απασχόλησης που διαμορφώθηκε στην διάρκεια της εικοσαετίας 1982-2002 (Διάγραμμα 61).

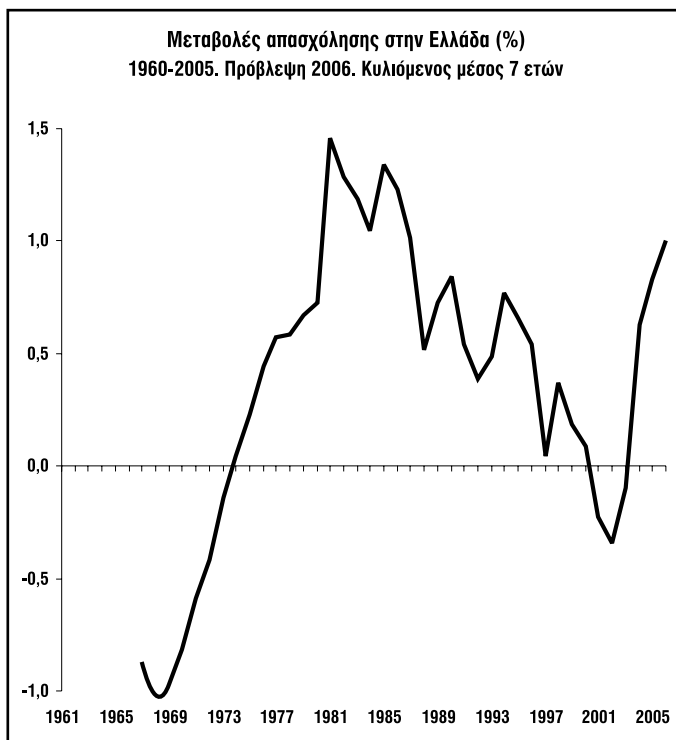
Η αύξηση της απασχόλησης οφείλεται, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 62, στο γεγονός ότι η επιβράδυνση της παραγωγής κατά το 2005 συνοδεύθηκε από μια ακόμη ταχύτερη επιβράδυνση της παραγωγικότητας της εργασίας.

Διάγραμμα 60



Πηγή: Έρευνες εργατικού δυναμικού ΕΣΥΕ

Διάγραμμα 61



Πηγή: *European economy statistical annex spring 2006*

Το γεγονός ότι τη στασιμότητα της απασχόλησης στην διάρκεια των ετών 1995-2002¹², διαδέχθηκαν ικανοποιητικές αυξήσεις στον αριθμό απασχολουμένων, σχετίζεται άμεσα με τις μεταβολές της παραγωγικότητας της εργασίας. Η μεγάλη αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας κατά τα έτη 1997-2002 σχετίζεται, αν όχι εξ ολοκλήρου, τουλάχιστον ως ένα βαθμό, με την εξέλιξη του οικονομικού κύκλου: η κυκλική συνιστώσα κατά τα πέντε πρώτα έτη του οικονομικού κύκλου θα πρέπει να ήταν ιδιαίτερα σημαντική, επειδή κατά την ανάκαμψη της οικονομίας, καθώς μειώνεται το αργούν παραγωγικό δυναμικό, η οριακή παραγωγικότητα της εργασίας αυξάνεται, έως ότου ο βαθμός χρησιμοποίησης του παραγωγικού δυναμικού πλησιάσει αρκετά κοντά στην πλήρη χρησιμοποίηση. Επιπλέον παράγοντας που πρέπει να πάρουμε υπόψη μας είναι η πτώση της απασχόλησης στον αγροτικό τομέα. Η μείωση αυτή προέρχεται από την συρρίκνωση του μεριδίου του τομέα αυτού στην

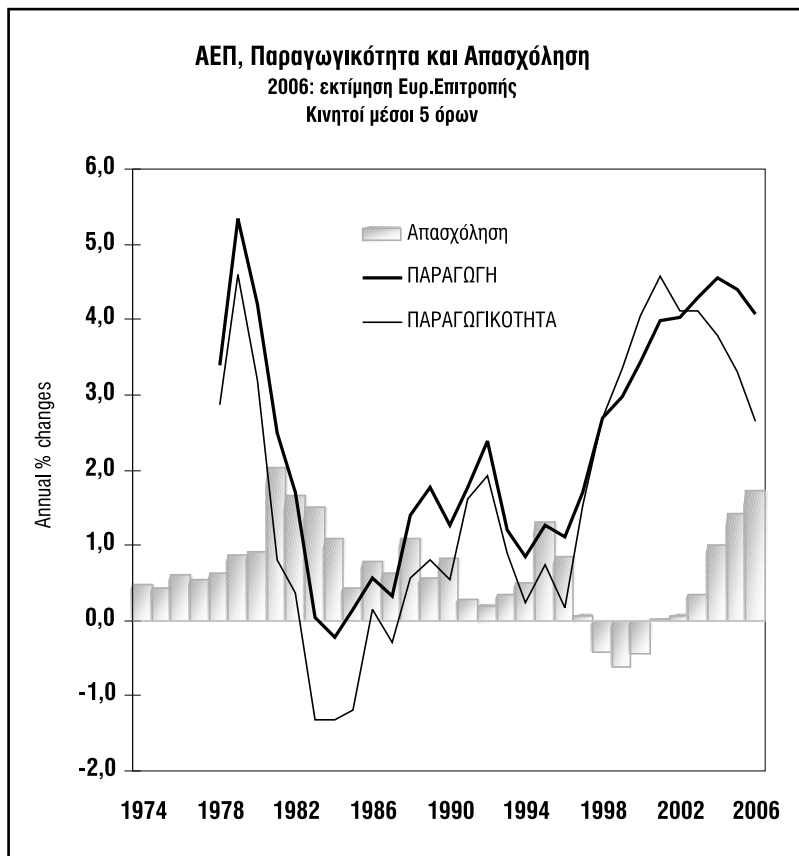
12. Το μοναδικό έτος της εν λόγω περιόδου κατά το οποίο παρουσιάστηκε μεγάλη αύξηση της απασχόλησης ήταν το 1998 (+7,5%). Ωστόσο, η αύξηση αυτή δεν ήταν πραγματική διότι προκλήθηκε από την νομιμοποίηση των μεταναστών, εκ των οποίων ένα μεγάλο μέρος καταγράφηκαν για πρώτη φορά από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού κατά το έτος 1998.

συνολική οικονομία και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει στο νέο καθεστώς μείωσης των επιδοτήσεων, την συνακόλουθη παύση στην εκμετάλλευση των λιγότερο αποδοτικών γαιών και τον εκσυγχρονισμό της αγροτικής παραγωγής. Άλλος σημαντικός παράγοντας που επιδρά αρνητικά στην απασχόληση (μόνον όμως βραχυπρόθεσμα) είναι οι διαδικασίες εκσυγχρονισμού με υποκατάσταση εργασίας από κεφάλαιο στην βιομηχανία και εν μέρει στις υπηρεσίες. Είναι σύνηθες, κατά τα πρώτα έτη μιας περιόδου ανάπτυξης να έχουμε στασιμότητα ή και μείωση της απασχόλησης. Αυτό συμβαίνει διότι κατά την πρώτη περίοδο μετά την ύφεση (ύφεση που στην Ελλάδα διήρκεσε μέχρι το 1995), σημειώνεται μεγάλη αύξηση στην οριακή παραγωγικότητα της εργασίας (η αύξηση της παραγωγής χαρακτηρίζεται από αυξανόμενες αποδόσεις) αλλά και αύξηση στο ύψος των επενδύσεων παγίου κεφαλαίου που μεταφέρουν τις νέες τεχνολογίες μέσα στις διαδικασίες παραγωγής και συντελούν έτσι στον εκσυγχρονισμό των επιχειρήσεων. Οι επενδύσεις αυτές οδηγούν σε μεγάλες αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας αλλά και σε νέες μορφές οργάνωσης εργασίας, οι οποίες επίσης αυξάνουν την παραγωγικότητα. Οι αυξήσεις αυτές είναι μεγαλύτερες κατά τα πρώτα χρόνια της ανάκαμψης, επειδή η οριακή παραγωγικότητα αυτών των επενδύσεων είναι κατά πολύ υψηλότερη από την μέση παραγωγικότητα του εγκατεστημένου παραγωγικού δυναμικού (του εγκατεστημένου κεφαλαιακού αποθέματος). Έτσι, η αύξηση του προϊόντος επιτυγχάνεται σχεδόν εξ ολοκλήρου με την αύξηση της παραγωγικότητας και όχι της απασχόλησης. Οι παραπάνω εξελίξεις δεν αφορούν μόνον στον βιομηχανικό τομέα, αλλά και στον τομέα των υπηρεσιών, στον οποίο κατεξοχήν δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας. Για τον τομέα αυτόν, μπορούμε να υποθέσουμε ότι η εγκατάσταση νέων παραγωγικών δραστηριοτήτων υψηλότερης παραγωγικότητας αντικαθιστά «παραδοσιακές» δραστηριότητες χαμηλής παραγωγικότητας. Οι αυξήσεις της παραγωγικότητας στον τομέα των υπηρεσιών ήταν μεγάλες κατά τα έτη 1999-2003.

Με αυτά τα δεδομένα, είναι πολύ πιθανόν να αναμένουμε περαιτέρω αυξήσεις της απασχόλησης διότι η απόσταση της οριακής αύξησης της παραγωγικότητας που προκαλούν οι τεχνολογικές και οργανωτικές καινοτομίες σε σχέση με την μέση παραγωγικότητα του εγκατεστημένου παραγωγικού δυναμικού έχει ήδη μειωθεί, και εξακολουθεί να μειώνεται στον βαθμό που το παραγωγικό δυναμικό βρίσκεται πλέον σε διαδικασία εκσυγχρονισμού επί σειρά ετών. Με άλλα λόγια, κάθε νέο «κύμα επένδυσης» οδηγεί σε αύξηση της παραγωγικότητας πλην όμως μικρότερη από τις προηγούμενες. Αυτά εξηγούν, κατά την εκτίμησή μας, το γεγονός ότι κατά την τριετία 2003-2005 οι αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας ήταν μικρότερες σε σχέση με τα προηγούμενα έτη, και αντίστοιχα οι αυξήσεις της απασχόλησης ήταν μεγαλύτερες.

Διαμορφώνουμε έτσι την εκτίμηση ότι οι αυξήσεις του προϊόντος είναι πιθανότερο να προκαλούν στο εξής αυξήσεις της απασχόλησης περισσότερο ικανοποιητικές εφόσον βέβαια ο ρυθμός οικονομικής μεγέθυνσης διατηρηθεί σε επίπεδα ανώτερα του 3%.

Διάγραμμα 62

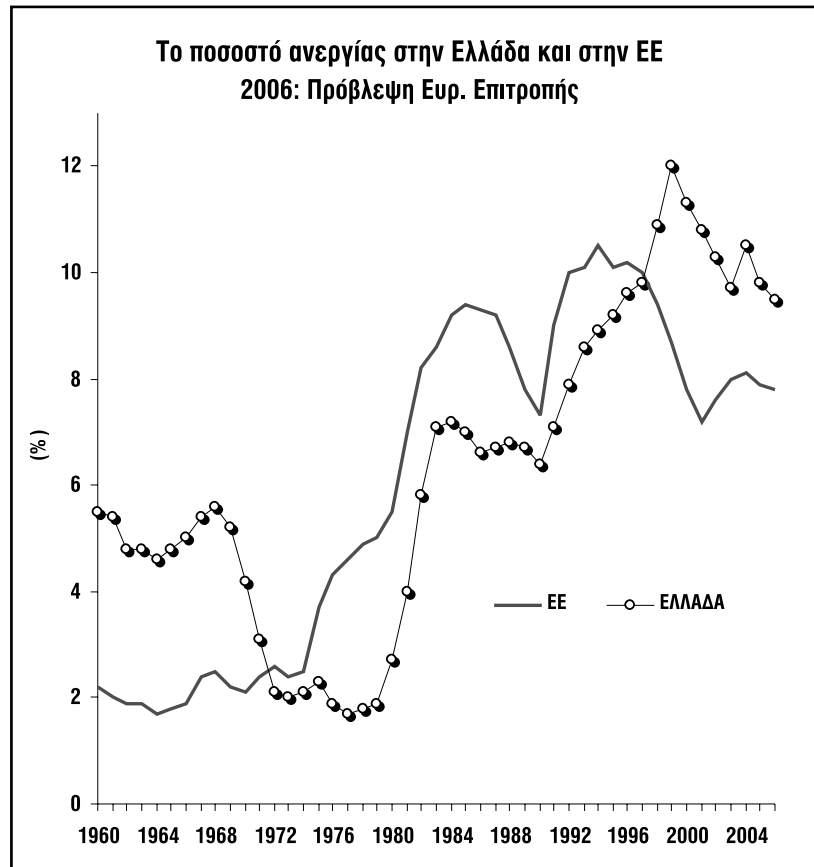


Πηγή: European economy statistical annex spring 2006

Ωστόσο, η μείωση της ανεργίας των ετών 1999-2002, δεν προέρχεται μόνον από την αύξηση της απασχόλησης αλλά και από την βραδύτερη αύξηση του εργατικού δυναμικού (+2% το 2004, +0,5% το 2005).

Σε σύγκριση με τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Διάγραμμα 63), και με βάση την εναρμόνιση των στοιχείων που πραγματοποιεί η Eurostat, το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα υπερέβη το 1998, για πρώτη φορά, τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, πλην όμως από το 2002 διατηρείται περίπου σταθερή η διαφορά των δύο ποσοστών, καθώς η ανεργία στην Ελλάδα μειώνεται παράλληλα με την ευρωπαϊκή. Το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα, το οποίο ήταν από τα χαμηλότερα μεταξύ των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη διάρκεια της δεκαετίας του '80, κατέχει την πρώτη θέση στην κατάταξη των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης με κριτήριο το ποσοστό ανεργίας (Διάγραμμα 64).

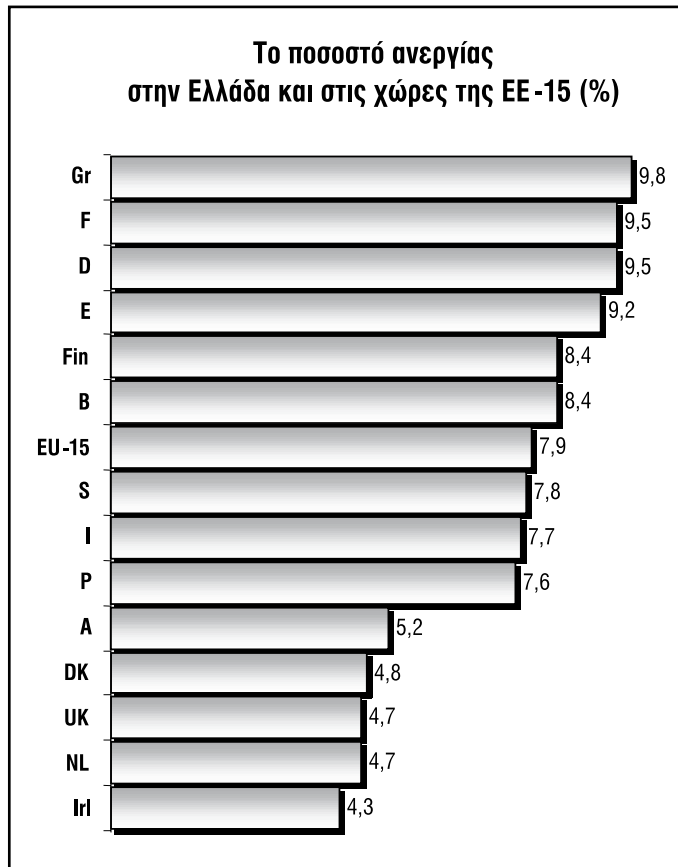
Διάγραμμα 63



Πηγή: European economy statistical annex spring 2006

Η ανάλυση της σχέσης απασχόλησης και ΑΕΠ, βασίζεται στην έννοια της έντασης της απασχόλησης. Ορίζουμε ως **ένταση της απασχόλησης** τον ρυθμό μεταβολής του αριθμού των απασχολουμένων ανά μονάδα μεταβολής του προϊόντος (δηλαδή του ΑΕΠ). Η ένταση της απασχόλησης είναι, δηλαδή, ένα μέγεθος που συγκρίνει τον ρυθμό με τον οποίο αυξάνεται η απασχόληση με τον ρυθμό αύξησης του ΑΕΠ. Με μεγαλύτερη ένταση απασχόλησης, μια ποσοστιαία μονάδα αύξησης του ΑΕΠ δημιουργεί περισσότερες θέσεις εργασίας και αντιστρόφως.

Διάγραμμα 64



Πηγή: Spring 2006 economic forecasts / ec

Η ένταση της απασχόλησης είναι ένα μέγεθος του οποίου η εξέλιξη εξαρτάται από το στάδιο ανάπτυξης της οικονομίας. Αναλυτικότερα, μπορούμε να διακρίνουμε δύο στάδια στην διαδικασία ανάπτυξης: το στάδιο της “συσσώρευσης κεφαλαίου κατ’ έκταση” και το στάδιο της “συσσώρευσης κεφαλαίου κατ’ ένταση”. Κατά **το πρώτο στάδιο**, της συσσώρευσης κατ’ έκταση, η οικονομία αναπτύσσεται ακολουθώντας κυρίως διαδικασίες γεωγραφικής επέκτασης και αύξησης του όγκου της παραγωγής, και βασίζεται σε σχετικά σταθερές τεχνολογικές βάσεις και σταθερούς κανόνες οργάνωσης της εργασίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, να αυξάνεται ταχύτατα η απασχόληση, διότι η παραγωγικότητα της εργασίας, παρά το γεγονός ότι αυξάνεται υστερεί έναντι των διαδικασιών επέκτασης της παραγωγής. Αντίθετα, κατά **το δεύτερο στάδιο** ανάπτυξης (της κατ’ ένταση συσσώρευσης κεφαλαίου), όταν έχουν ολοκληρωθεί οι διαδικασίες επέκτασης, η περαιτέρω αύξηση της παραγωγής επιτυγχάνεται κυρίως μέσω του τεχνολογικού και οργανωτικού εκσυγχρονισμού. Με άλλα λόγια, η περαιτέρω ανάπτυξη βασίζεται σε αλλαγές που αφορούν είτε στις

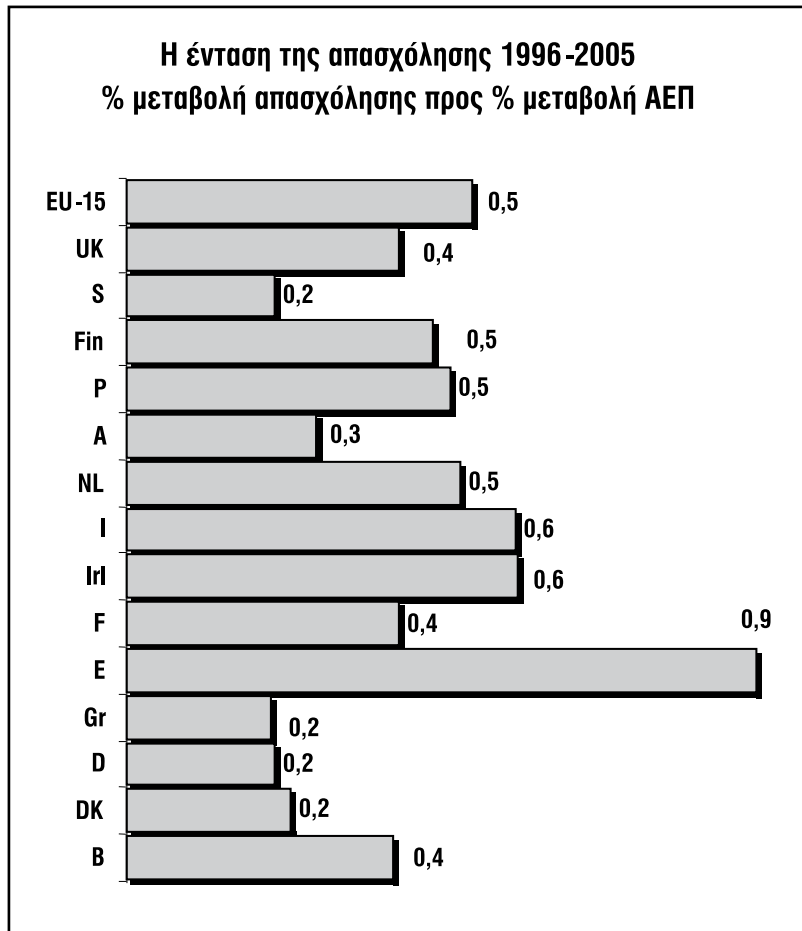
τεχνολογικές βάσεις της παραγωγής, είτε στους κανόνες οργάνωσης της εργασίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, να αυξάνεται ταχύτατα η παραγωγικότητα της εργασίας. Η δε επέκταση επιβραδύνεται καθώς οι δυνατότητές της έχουν εξαντληθεί. Παρά το γεγονός ότι η επέκταση μπορεί να συνεχίζεται στο στάδιο της κατ' ένταση συσσώρευσης κεφαλαίου, υστερεί ως προς τους ρυθμούς αύξησης έναντι της παραγωγικότητας της εργασίας. Αυτό έχει ως συνέπεια, η ένταση κεφαλαίου να μειώνεται κατά το δεύτερο στάδιο ανάπτυξης, δηλαδή κατά το στάδιο της κατ' ένταση συσσώρευσης κεφαλαίου.

Ως εκ τούτου, η πορεία της έντασης της απασχόλησης αναμένεται να αυξάνεται κατά το πρώτο στάδιο (οπότε η διαδικασία της οικονομικής μεγέθυνσης δημιουργεί πολλές θέσεις εργασίας για κάθε εκατοστιαία μονάδα αύξησης του ΑΕΠ), και μειώνεται στο δεύτερο στάδιο (οπότε η διαδικασία της οικονομικής μεγέθυνσης δημιουργεί λίγες θέσεις εργασίας για κάθε εκατοστιαία μονάδα αύξησης του ΑΕΠ).

Βέβαια, η συσσώρευση κεφαλαίου κατ' ένταση δεν πραγματοποιείται εφάπαξ. Κάθε φορά που δημιουργούνται τα θεμέλια ενός νέου καθεστώτος συσσώρευσης, δηλαδή οι προϋποθέσεις για την τεχνολογική, οργανωτική και θεσμική ανασυγκρότηση του οικονομικού συστήματος επί νέων βάσεων, δημιουργούνται και οι προϋποθέσεις για μια εκ νέου επέκταση του παραγωγικού συστήματος (νέοι κλάδοι, νέα προϊόντα, παλαιά προϊόντα των οποίων το κόστος καθίσταται μικρότερο, αλλαγή στα καταναλωτικά πρότυπα κλπ.). Ως εκ τούτου, την πτώση της έντασης απασχόλησης που παρατηρείται κατά την φάση της εντατικής συσσώρευσης κεφαλαίου διαδέχεται μια εκ νέου άνοδος που βασιίζεται στο νέο τεχνολογικό, οργανωτικό και θεσμικό "πρότυπο" (στο νέο καθεστώς συσσώρευσης κεφαλαίου). Θεωρούμε αρκετά πιθανό ότι κάτι τέτοιο έχει ήδη συμβεί στην Ελλάδα χάρη στην ταχεία συσσώρευση κεφαλαίου των ετών 1995-2004.

Η ένταση της απασχόλησης στην Ελλάδα κατά τα έτη 1995-2005 (Διάγραμμα 65) ήταν κατά μέσο όρο πολύ μικρή (+0,2%, δηλαδή κάθε αύξηση του ΑΕΠ κατά +1% προκάλεσε κατά μέσο όρο αύξηση της απασχόλησης +0,2%) και από τις μικρότερες στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 15.

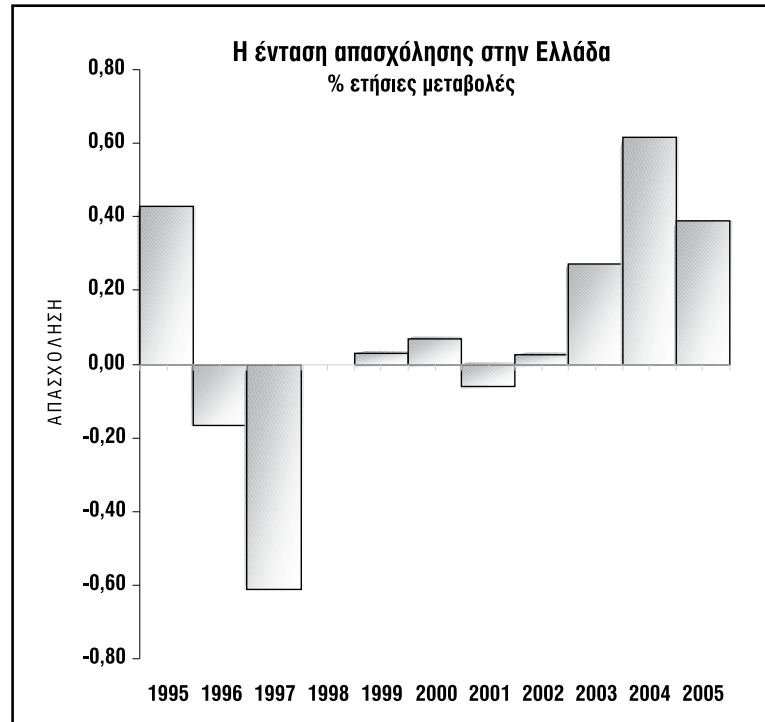
Διάγραμμα 65



Πηγή: Spring 2006 economic forecasts / ec

Εντούτοις, αυτός ο μέσος όρος αποκρύπτει το γεγονός ότι από το 2003 παρατηρείται μεταστροφή της πτωτικής τάσης της απασχόλησης. Στο Διάγραμμα 66 φαίνεται η διαχρονική εξέλιξη της έντασης απασχόλησης στην Ελλάδα.

Διάγραμμα 66



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων European Economy Statistical Annex Spring 2006

Σε περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η ένταση της απασχόλησης μειώθηκε σημαντικά είτε στην διάρκεια της δεκαετίας του 1980, είτε του 1990. Αυτό σημαίνει ότι στις συγκεκριμένες χώρες, η οικονομία διήλθε από ένα στάδιο εντατικής συσσώρευσης, στην διάρκεια του οποίου η ανάπτυξη πραγματοποιήθηκε κυρίως διαμέσου αυξήσεων της παραγωγικότητας (τεχνολογική, οργανωτική και θεσμική αλλαγή). Επιπλέον, για τις περισσότερες χώρες μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι η μείωση είχε σχέση και με διαδικασίες “αναδιάρθρωσης”, δηλαδή εκκαθάρισης των λιγότερο αποδοτικών τμημάτων του παραγωγικού συστήματος. Όμως, η εξέλιξη της έντασης απασχόλησης στην ΕΕ μετά από την μεγάλη πτώση της δεκαετίας 1985-1995, αυξήθηκε ταχύτατα σε μια σειρά χωρών. Το φαινόμενο αυτό σηματοδοτεί, ενδεχομένως, μία νέα φάση επέκτασης της παραγωγής που βασίζεται σε νέες τεχνολογικές, οργανωτικές και θεσμικές βάσεις. Παρόμοια φαινόμενα παρατηρήθηκαν στα στοιχεία της Ιταλίας, της Ισπανίας και της Πορτογαλίας¹³: Σε κάθε μία από τις

13. Η επιλογή των χωρών αυτών έγινε με κριτήριο ότι η Ισπανία και η Πορτογαλία είναι “χώρες της σύγκλισης”, όπως και η Ελλάδα, η δε Ιταλία είναι η χώρα, μεταξύ των μεγάλων χωρών της ΕΕ, με τις μεγαλύτερες διαρθρωτικές ομοιότητες με την Ελλάδα.

τρεις χώρες, η απασχόληση διήλθε από μια περίοδο μείωσης, αλλά στην συνέχεια οι αυξήσεις του ΑΕΠ προκαλούν αυξήσεις στην απασχόληση. Είχαμε προβλέψει σε προγενέστερες εκθέσεις του ΙΝΕ ότι και για την περίπτωση της Ελλάδας, η τάση μείωσης της έντασης της απασχόλησης που είχε παρατηρηθεί θα έπρεπε να θεωρηθεί ως φαινόμενο μεσοπρόθεσμης διάρκειας. Κατά τα φαινόμενα, οι εξελίξεις του 2003-2005 και πιθανότατα του 2006 επαληθεύουν αυτή την εκτίμηση.

4.2.2. Διαρθρωτικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας

Μετά από μια σειρά αλλαγών στην αγορά εργασίας κατά την τελευταία δεκαετία, σημαντικές είναι οι αλλαγές στην **προσφορά εργασίας στην Ελλάδα: πρώτον**, η δραματική άνοδος της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, **δεύτερον**, η βελτίωση της ποιότητας του εργατικού δυναμικού καθώς και του επιπέδου εκπαίδευσης της νεολαίας, **τρίτον**, η συνακόλουθη άφθονη προσφορά εργασίας υψηλών προσότων στο «ανώτερο» τμήμα της αγοράς εργασίας, **τέταρτον**, η άφθονη προσφορά ανειδίκευτης και χαμηλής ή μέσης ειδίκευσης εργασίας στο «κατώτερο» τμήμα της αγοράς εργασίας, όπου η παρουσία των μεταναστών είναι μαζική από τα πρώτα έτη της δεκαετίας του 1990, **πέμπτον**, η αυξανόμενη προτίμηση των εργαζομένων για τις θέσεις εργασίας στον δημόσιο τομέα και για την αυτοαπασχόληση εξαιτίας της μικρής αγοραστικής δύναμης των μισθών στον ιδιωτικό τομέα, και **έκτον**, η χρήση της εκπαίδευσης ως μέσο για την προστασία από την ανεργία.

Τα ποσοστά γυναικείας συμμετοχής (εργατικό δυναμικό ως ποσοστό του πληθυσμού εργασιακά ενεργούς ηλικίας) διαφέρουν μεταξύ γενεών. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας επιτυγχάνεται συνήθως μέσω των υψηλότερων ποσοστών γυναικείας συμμετοχής στις νεώτερες γενεές: το μέσο ποσοστό συμμετοχής αυξάνεται καθώς νέες γενεές, στις οποίες η γυναικεία συμμετοχή είναι υψηλότερη, εισέρχονται στην αγορά εργασίας, ενώ ταυτοχρόνως αποχωρούν παλαιότερες γενεές γυναικών μικρής συμμετοχής. Η ίδια διαδικασία ανανέωσης μέσω των γενεών οδηγεί και **στην άνοδο του μέσου εκπαιδευτικού επιπέδου του εργατικού δυναμικού**. Η σημαντικότερη αλλαγή στο επίπεδο εκπαίδευσης αφορά στα επαγγέλματα που προσφέρονται στην «ανώτερη» αγορά εργασίας στην οποία η μετατόπιση προς περισσότερο ειδικευμένη εργασία είναι έντονη.

Σημαντικές είναι οι αλλαγές που έχουν πραγματοποιηθεί, στην διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών, και στο παραγωγικό σύστημα (οι αλλαγές αυτές αφορούν στη ζήτηση εργασίας, επομένως στην απασχόληση). Το παραγωγικό σύστημα στην Ελλάδα είναι παραδοσιακά πολωμένο μεταξύ των μεγάλων επιχειρήσεων και μιας μυριάδας μικρών και πολύ μικρών, συνήθως οικογενειακών, επιχειρήσεων. Αυτός ο διαχωρισμός αναπαράγεται και κατά την παρούσα περίοδο της ελληνικής οικονομίας, αν και οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις είναι σήμερα πιο σύγχρονες και απο-

τελεσματικές από ό,τι στις προηγούμενες δεκαετίες. Έτσι, οι μεγάλες επιχειρήσεις συνθέτουν ένα σύγχρονο τμήμα της οικονομίας και οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις συνθέτουν ένα λιγότερο εκτεθειμένο τμήμα στο διεθνή ανταγωνισμό, μειωμένης αποτελεσματικότητας και λιγότερο ανταγωνιστικό που επιδιώκει την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας με βάση τη φθηνή εργασία του γυναικείου εργατικού δυναμικού, των μεταναστών και των νέων εργαζομένων. **Ο δυϊσμός στο παραγωγικό σύστημα** αντανακλάται στην κατάκτηση της αγοράς εργασίας: ενώ στο «ανώτερο» τμήμα της τα απαιτούμενα προσόντα γίνονται υψηλότερα, στο «κατώτερο» η ανειδίκευτη εργασία αποτελεί ένα πολύ μεγάλο μερίδιο των απασχολούμενων. Επομένως, η επίτευξη αυξανόμενου επιπέδου εκπαίδευσης στην Ελλάδα, αφορά ουσιαστικά μόνο στο «ανώτερο» τμήμα της αγοράς εργασίας. Ο δυϊσμός του παραγωγικού συστήματος, και ο σύστοιχος προς αυτόν δυϊσμός της αγοράς εργασίας αναπαράγεται, κατά την τελευταία περίοδο της ελληνικής οικονομίας, επί νέων βάσεων: άνοιγμα στον διεθνή ανταγωνισμό των πιο σύγχρονων επιχειρήσεων παράλληλα με την ανάπτυξη επιχειρήσεων των υπηρεσιών που εκ φύσεως προστατεύονται από τον διεθνή ανταγωνισμό, εισροή μεταναστών στις αγορές ανειδίκευτης εργασίας, άνοδος του εκπαιδευτικού επιπέδου των νέων, ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών και της γυναικείας εργασίας.

Άλλες **σημαντικές αλλαγές στην απασχόληση**, πέραν της αναπαραγωγής του δυϊσμού της απασχόλησης επί νέων βάσεων, κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών στην Ελλάδα είναι **πρώτον**, η αύξηση του αριθμού των θέσεων εργασίας στις υπηρεσίες που αντιστάθμισε και υπερέβη την αντίστοιχη μείωση στη γεωργική και βιομηχανική απασχόληση, **δεύτερον**, η έντονη διεύδυση των γυναικών στον τομέα των υπηρεσιών ταυτόχρονα με τη μείωση της παρουσίας τους στην μεταποιητική βιομηχανία καθώς η παρακμή των κλάδων της κλωστοϋφαντουργίας και του μπιτισμού στην Ελλάδα είναι έντονη, **τρίτον**, η ευκολότερη πρόσβαση των ανδρών στην απασχόληση παρά το γεγονός της αύξησης της προσφοράς της γυναικείας εργασίας, **τέταρτον**, η ανάπτυξη εμποδίων στην πρόσβαση των νέων στην απασχόληση.

Το ποσοστό των εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου παραμένει σχετικά περιορισμένο στην Ελλάδα και δεν υπερβαίνει το 10%. Η αυτοαπασχόληση, αντίθετα, διατηρείται στο υψηλό επίπεδο του 42% της συνολικής απασχόλησης (48% το 1992) έναντι 15% κατά μέσον όρο στην ΕΕ-15. Η αυτοαπασχόληση στην Ελλάδα είναι η υψηλότερη στην Ευρωπαϊκή Ένωση ακόμη και εάν δεν λάβουμε υπόψη μας τον γεωργικό τομέα στον οποίο η αυτοαπασχόληση είναι σχεδόν γενική και υπολογίσουμε το ποσοστό αυτοαπασχόλησης μόνον στον μη αγροτικό τομέα της οικονομίας. Ο δυϊσμός του παραγωγικού συστήματος στην Ελλάδα επεκτείνεται και στην αγορά εργασίας (Stratigaki & Vaiou 1994). Περίπου οι μισοί μισθωτοί εργάζονται σε μεγάλες επιχειρήσεις και στο δημόσιο τομέα, ενώ οι άλλοι μισοί απασχολούνται σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις, απολαμβάνουν μικρής προστασίας και εργάζονται

σε συνθήκες ευελιξίας. Επομένως, οι ισχυρές ρυθμίσεις της αγοράς εργασίας τις οποίες αναφέρει συχνά η βιβλιογραφία για την Ελλάδα δεν αφορούν σε όλους τους μισθωτούς αλλά μόνον σε μια μερίδα τους, η οποία μάλιστα είναι μετά τις πρόσφατες παρεμβάσεις στις εργασιακές σχέσεις των ΔΕΚΟ (2005) μειοψηφική. Η παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις είναι εκτεταμένη. Η αδήλωτη εργασία, που είναι μόνο μια πλευρά αυτών των παραβιάσεων, αν και έχει μειωθεί κατά τα τελευταία χρόνια, εκτιμάται ότι βρίσκεται στην περιοχή 18%-25% της συνολικής δραστηριότητας (EIRO, 2004). Η μερική απασχόληση δεν υπερβαίνει το 5% της συνολικής απασχόλησης στην Ελλάδα έναντι 18% στην Ευρωπαϊκή Ένωση κατά μέσον όρο. Το ποσοστό των μελών των οικογενειών που εργάζονται χωρίς αμοιβή στην οικογενειακή επιχείρηση, αντίθετα, είναι το υψηλότερο μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (8,2% στην Ελλάδα έναντι 1,7% στην ΕΕ- 15).

Σε ότι αφορά τα μισθολογικά συστήματα, έχουν αλλάξει σημαντικά κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας καθώς οι επιχειρήσεις προσπαθούν να εξοικονομήσουν τις αμοιβές. Ως αποτέλεσμα, οι έκτακτες αμοιβές (bonus) και άλλες μορφές αμοιβής αποτελούν πλέον ένα μεγάλο ποσοστό της συνολικής αμοιβής εργασίας, ενώ αντίστοιχα περιορίζεται το μερίδιο του μισθού. Στην προσπάθειά τους να εξοικονομήσουν τις αμοιβές οι επιχειρήσεις αναπτύσσουν μια μάλλον εχθρική στάση απέναντι στις «ακαμψίες» που επιβάλλονται με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Έτσι, στους κόλπους του επιχειρηματικού κόσμου αναπτύσσεται σταδιακά η ιδέα της αποδιάρθρωσης του υπάρχοντος συστήματος διαπραγματεύσεων (εθνικό επίπεδο, κλαδικό επίπεδο και επίπεδο επιχείρησης) στην προσπάθεια εξοικονόμησης των αμοιβών εργασίας.

Πίνακας 9: Διαρθρωτικοί δείκτες της αγοράς εργασίας

	Μονάδες	Έτος	ΕΕ-15	Ελλάδα
Ποσοστό απασχόλησης ¹⁴ - σύνολο	%	2002	64,3	56,7
Ποσοστό απασχόλησης - γυναίκες	%	2002	55,6	42,5
Ποσοστό απασχόλησης - άνδρες	%	2002	72,8	71,4
Ποσοστό απασχόλησης σε ισοδύναμο αριθμό εργαζομένων με πλήρες ωράριο - σύνολο	%	2003	58,6	57,4
Απασχόληση στον αγροτικό τομέα (% της συνολικής απασχόλησης)	%	2003	4,0	16,0
Απασχόληση στις υπηρεσίες (% του συνόλου των απασχολουμένων)	%	2003	71,4	60,6
Αυτοαπασχολούμενοι (% του συνόλου των απασχολουμένων)	%	2003	14,8	42,3
Μερική απασχόληση (% του συνόλου των απασχολουμένων)	%	2003	18,6	4,3
Απασχολούμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (% του συνόλου των απασχολουμένων)	%	2003	12,8	11,0
Ποσοστό συμμετοχής ¹⁵ - σύνολο	%	2003	70,0	63,9
Ποσοστό συμμετοχής - άνδρες	%	2003	78,5	77,2
Ποσοστό συμμετοχής - γυναίκες	%	2003	61,5	51,1
Ποσοστό ανεργίας - σύνολο	%	2002	7,7	10,0
Ποσοστό ανεργίας - γυναίκες	%	2002	8,7	15,0
Ποσοστό ανεργίας - άνδρες	%	2002	6,9	6,6
Ποσοστό ανεργίας ηλικιών 15-24 ετών	%	2003	15,8	26,3
Μακροχρόνια ανεργία % του εργατικού δυναμικού- σύνολο	%	2002	3,0	5,1
Μακροχρόνια ανεργία % του εργατικού δυναμικού- γυναίκες	%	2002	3,6	8,3
Μακροχρόνια ανεργία % του εργατικού δυναμικού- άνδρες	%	2002	2,6	3,0
Απασχολούμενα και μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας (% του συνόλου των απασχολουμένων)	%	2003	1,7	8,2

Πηγή: Eurostat, *Employment in Europe 2004*

4.3.3. Η απασχόληση των νέων 15 - 29 ετών

Οι νέοι σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού 2005 του δεύτερου τριμήνου ανέρχονται σε 2,03 εκατομμύρια άτομα. Στην αγορά εργασίας (εργατικό δυναμικό) βρίσκονται ενταγμένοι περί τους 1,09 εκατομμύρια νέους, δηλαδή περισσότεροι από το ήμισυ (53,6%) του αντίστοιχου πληθυσμού. Το 44,8% του νεανικού εργατικού δυναμικού είναι γυναίκες. Εκτός αγοράς εργασίας (μη ενεργός πληθυσμός) βρίσκεται το υπόλοιπο 46,4% του πληθυσμού των νέων. Ενταγ-

14. Το ποσοστό απασχόλησης είναι ο αριθμός απασχολουμένων ως ποσοστό του πληθυσμού ηλικίας 15-64 ετών.

15. Το ποσοστό συμμετοχής είναι το εργατικό δυναμικό (απασχολούμενοι + άνεργοι) ως ποσοστό του πληθυσμού 15-64 ετών.

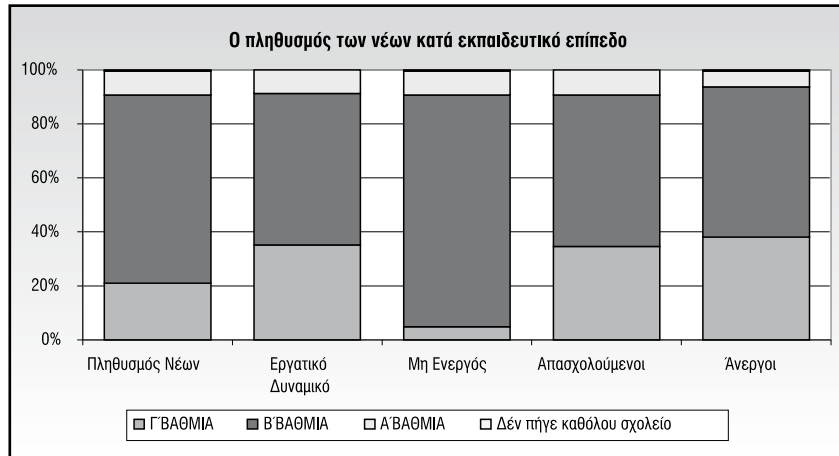
μένον στην αγορά εργασίας ως απασχολούμενοι βρίσκονται περί τις 882.000 άτομα, δηλαδή περίπου 8 στους 10 νέους που είναι ενταγμένοι στην αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου, το ποσοστό ανεργίας των νέων ανέρχεται στο 18,8% του νεανικού εργατικού δυναμικού. Η μικρή αναλογία των νέων γυναικών στους νέους απασχολούμενους (40,5%) έχει ως αποτέλεσμα την πολύ μεγάλη συμμετοχή τους στους ανέργους (οι νέες γυναίκες αποτελούν το 63,2% της νεανικής ανεργίας). Περισσότερες από το 1/4 του εργατικού δυναμικού των νέων γυναικών είναι άνεργες (26,5%), και το ποσοστό ανεργίας τους είναι 1,4 φορές μεγαλύτερο του μέσου ποσοστού ανεργίας των νέων και υπερδιπλάσιο του αντίστοιχου των νέων ανδρών (12,5%).

Το 70,0% του πληθυσμού των νέων έχει αποφοιτήσει από την δευτεροβάθμια εκπαίδευση, περί το 1/5 την τριτοβάθμια εκπαίδευση (21,0%) και την πρωτοβάθμια εκπαίδευση το υπόλοιπο 9,0%. Περισσότερο από το ήμισυ των νέων που βρίσκεται ενταγμένο στην αγορά εργασίας έχει αποφοιτήσει την δευτεροβάθμια εκπαίδευση (56,0%), περισσότερο από το 1/3 την τριτοβάθμια (35,1%) ενώ η συμμετοχή όσων έχουν αποφοιτήσει από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση είναι περίπου ίση με αυτήν του πληθυσμού των νέων (8,6%), ενώ παραπλήσιες είναι και οι αναλογίες κατά εκπαιδευτικό επίπεδο σε απασχολούμενους και σε ανέργους. Ο κύριος όγκος των νέων που βρίσκεται εκτός αγοράς εργασίας έχει αποφοιτήσει από την δευτεροβάθμια εκπαίδευση (86,0%), το 8,7% αυτών την πρωτοβάθμια εκπαίδευση και μόλις το 4,7% έχει αποφοιτήσει από την τριτοβάθμια εκπαίδευση (Διάγραμμα 67).

Πράγματι, σήμερα στην Ελλάδα, 4 στους 10 απασχολούμενους, δηλαδή ο κύριος όγκος της απασχόλησης είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, οι 2 στους 10 είναι πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι 3 στους 10 είναι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και 1 στους 10 απασχολούμενους δεν έχει απολυτήριο Δημοτικού. Ανάλογα σήμερα στην Ελλάδα, στους 4 ανέργους, ο 1 είναι πτυχιούχος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ο άλλος είναι απόφοιτος πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, και οι δύο είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης χωρίς τεχνικές γνώσεις και ικανότητες. Με βάση αυτά τα δεδομένα αποδεικνύεται ότι το πρόβλημα της σύζευξης εκπαιδευτικού συστήματος και αναγκών της ελληνικής οικονομίας και της αγοράς εργασίας εστιάζεται ιδιαίτερα στους απόφοιτους της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Παράλληλα, όπως έχει αποδείξει η έρευνα (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2002) η επενδυτική (δημόσια και ιδιωτική) δραστηριότητα στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια έχει δημιουργήσει κυρίως θέσεις εργασίας μέσου εκπαιδευτικού επιπέδου. Το συμπέρασμα αυτό σημαίνει ότι ο διπολισμός του παραγωγικού συστήματος στην Ελλάδα επεκτείνεται και στην αγορά εργασίας, η οποία ζητά κυρίως μέσου εκπαιδευτικού και τεχνικού επιπέδου γνώσεις και ικανότητες.

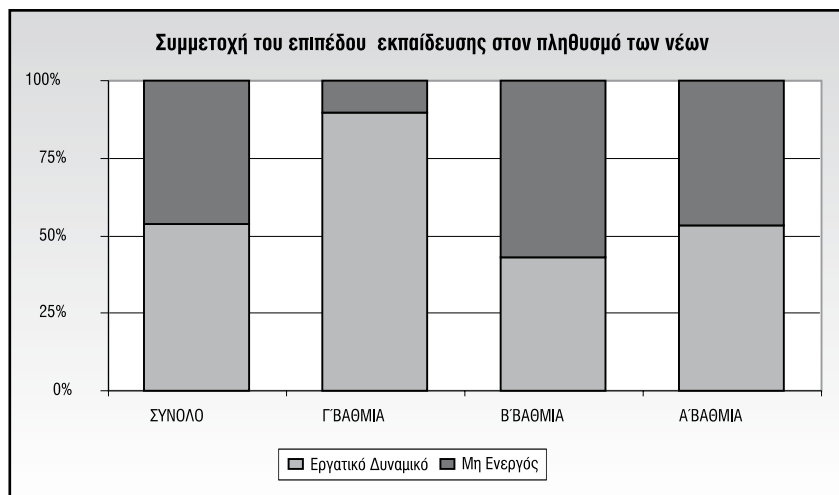
Διάγραμμα 67



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2005 Β' Τριμήνου, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

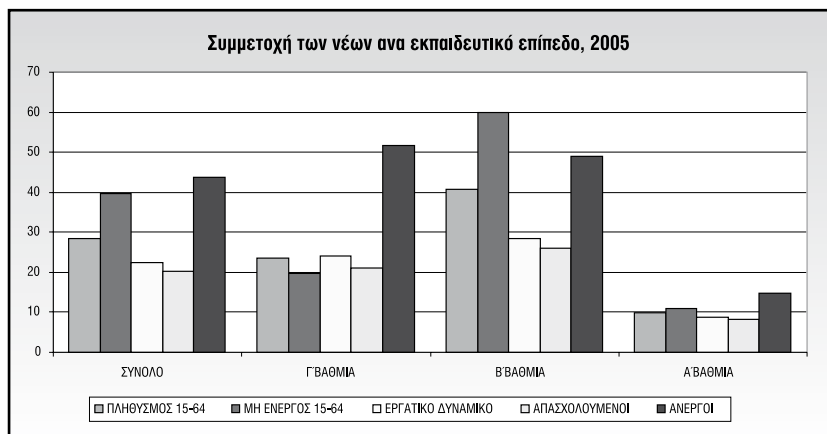
Ως αποτέλεσμα των παραπάνω αναλογιών, στο εργατικό δυναμικό βρίσκεται ενταγμένο περίπου το 90,0% των νέων με πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, το 43,0% με απολυτήριο δευτεροβάθμιας και το 53,4% με αποδεικτικό πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (Διάγραμμα 68). Το πτυχίο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης καθιστά σαφώς ευχερέστερη τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Αυτό φαίνεται και στη διάρθρωση της απασχόλησης των νέων: η συμμετοχή των εκπαιδευτικών επιπέδων, στον αντίστοιχο πληθυσμό των νέων, μειώνεται από το 71,4% για την τριτοβάθμια εκπαίδευση, στο 35,0% για τη δευτεροβάθμια και στο 46,4% για την πρωτοβάθμια εκπαίδευση.

Διάγραμμα 68



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2005 Β' Τριμήνου, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Διάγραμμα 69



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2005 Β' Τριμήνου, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Οι νέοι, ενώ συμμετέχουν με 28,4% στον συνολικό παραγωγικό πληθυσμό ηλικίας 15-64 ετών, η συμμετοχή τους είναι αυξημένη στις κατηγορίες των ανέργων και του μη ενεργού πληθυσμού 15-64 ετών (43,9% και 39,7% αντίστοιχα), ενώ είναι μειωμένη στις κατηγορίες της απασχόλησης και του εργατικού δυναμικού (αντίστοιχα κατά 20,5% και 22,8%). Το ίδιο παρατηρούμε και στην εξέταση της συμμετοχής των νέων ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, με εξαίρεση την μικρότερη συμμετοχή τους στον μη ενεργό πληθυσμό 15-64 ετών σε όσους έχουν τελειώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση (Διάγραμμα 69).

Πίνακας 10: Ο πληθυσμός των νέων μέχρι 29 ετών ανά επίπεδο εκπαίδευσης, 2005

και τα δύο φύλα	Πληθυσμός	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολούμενοι	Άνεργοι	% Ανεργίας	Μη Ενεργός
ΣΥΝΟΛΟ	2.026.788	1.086.621	882.250	204.371	18,8	940.167
Γ' ΒΑΘΜΙΑ	425.869	381.601	304.223	77.378	20,3	44.268
Β' ΒΑΘΜΙΑ	1.417.763	608.803	494.829	113.973	18,7	808.961
Α' ΒΑΘΜΙΑ	176.087	93.986	81.783	12.203	13,0	82.101
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	7.068	2.231	1.415	816	36,6	4.837
Μέση Εκπαίδευση	909.498	464.450	374.186	90.264	19,4	445.048
3-ταξ Μέσης Εκπαίδευσης	508.265	144.353	120.643	23.710	16,4	363.912
Απολυτήριο Δημοτικού	172.106	91.633	79.811	11.822	12,9	80.473
Μερικές τάξεις Δημοτικού	3.981	2.353	1.972	381	16,2	1.628

Άνδρες	Πληθυσμός	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολούμενοι	Άνεργοι	% Ανεργίας	Μη Ενεργός
ΣΥΝΟΛΟ	1.022.135	600.320	525.042	75.277	12,5	421.815
Γ' ΒΑΘΜΙΑ	174.524	155.092	133.844	21.248	13,7	19.432
Β' ΒΑΘΜΙΑ	744.302	374.987	327.284	47.703	12,7	369.314
Α' ΒΑΘΜΙΑ	100.383	69.056	63.014	6.042	8,7	31.327

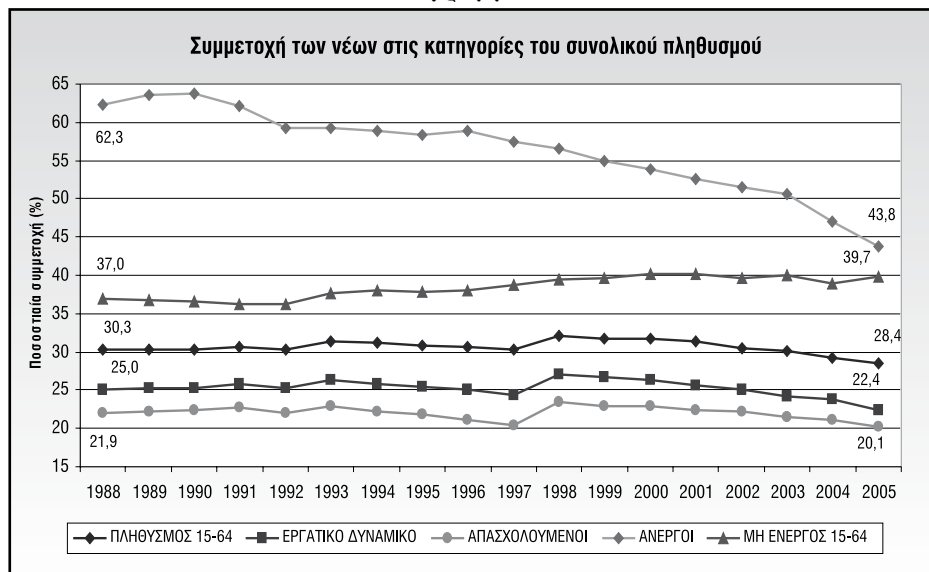
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	2.926	1.184	900	284	24,0	1.742
Μέση Εκπαίδευση	462.607	267.512	233.897	33.614	12,6	195.095
3-ταξ Μέσης Εκπαίδευσης	281.695	107.476	93.387	14.089	13,1	174.219
Απολυτήριο Δημοτικού	97.994	67.238	61.316	5.922	8,8	30.756
Μερικές τάξεις Δημοτικού	2.389	1.818	1.698	120	6,6	572

Γυναίκες	Πληθυσμός	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολούμενοι	Άνεργοι	% Ανεργίας	Μη Ενεργός
ΣΥΝΟΛΟ	1.004.653	486.301	357.207	129.094	26,5	518.352
Γ' ΒΑΘΜΙΑ	251.346	226.509	170.378	56.131	24,8	24.837
Β' ΒΑΘΜΙΑ	673.462	233.815	167.545	66.270	28,3	439.646
Α' ΒΑΘΜΙΑ	75.703	24.930	18.769	6.161	24,7	50.773
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	4.142	1.047	515	532	50,8	3.096
Μέση Εκπαίδευση	446.892	196.939	140.289	56.649	28,8	249.953
3-ταξ Μέσης Εκπαίδευσης	226.570	36.877	27.256	9.621	26,1	189.693
Απολυτήριο Δημοτικού	74.112	24.395	18.495	5.900	24,2	49.717
Μερικές τάξεις Δημοτικού	1.592	535	274	261	48,8	1.056

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2005 Β' Τριμήνου, Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Σε ό,τι αφορά τη διαχρονική εξέλιξη της συμμετοχής των νέων ως προς το σύνολο του πληθυσμού, μειώθηκε κατά την περίοδο 1988-2005 σε όλες τις κατηγορίες του πληθυσμού, με εξαίρεση τον μη ενεργό πληθυσμό. Ιδιαίτερα στην κατηγορία των ανέργων η μείωση ανέρχεται σε 18,6 μονάδες έναντι του 1988, ενώ η συμμετοχή στην απασχόληση μειώθηκε μόλις κατά 1,8 μονάδες αντίστοιχα, Διάγραμμα 70.

Διάγραμμα 70

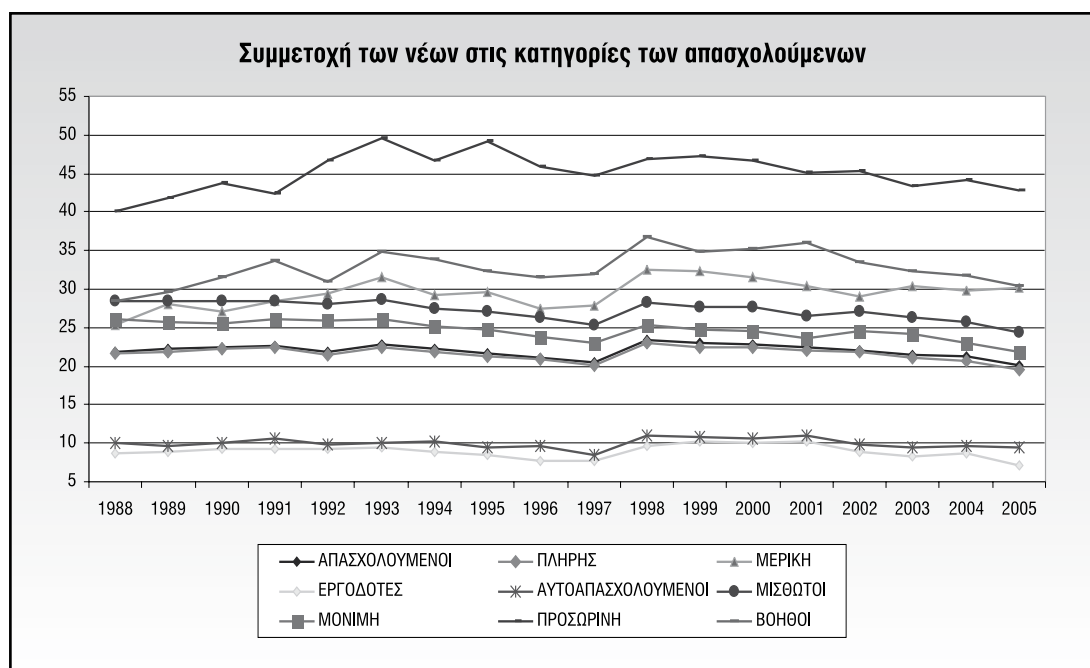


Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1988-1997 (Ετήσιες), 1998-2005 (Β' Τριμήνου), Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Στο παραπάνω Διάγραμμα αποτυπώνονται επίσης σαφέστατα οι χρονολογίες κατά τις οποίες πραγματοποιήθηκαν αλλαγές στα ερωτηματολόγια της ΕΣΥΕ, των Ερευνών του Εργατικού Δυναμικού (1993, 1998). Η συμμετοχή των νέων στους τύπους απασχόλησης, όπως παρατηρούμε από το Διάγραμμα 71, διαχρονικά μειώνεται επίσης στην πλήρη, την μισθωτή και την μόνιμη απασχόληση, (κατά 2,1 μονάδες στην πλήρη απασχόληση και κατά 4,1 μονάδες σε μισθωτή και μόνιμη απασχόληση).

Επιπρόσθετα, η συμμετοχή των νέων μειώνεται στις κατηγορίες των εργοδοτών και των αυτοαπασχολούμενων κατά 1,6 και 0,5 μονάδες αντίστοιχα. Αντίθετα, η συμμετοχή τους διαχρονικά αυξάνεται στην μερική και την προσωρινή απασχόληση κατά 4,9 και 2,7 μονάδες αντίστοιχα, καθώς και στην κατηγορία των συμβοηθούτων και μη αμειβόμενων μελών κατά 2,0 μονάδες.

Διάγραμμα 71



Πηγή: ΕΣΥΕ,ΕΕΔ 1988-1997 (Ετήσιες), 1998-2005 (Β'Τριμήνου), **Επεξεργασία:** ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

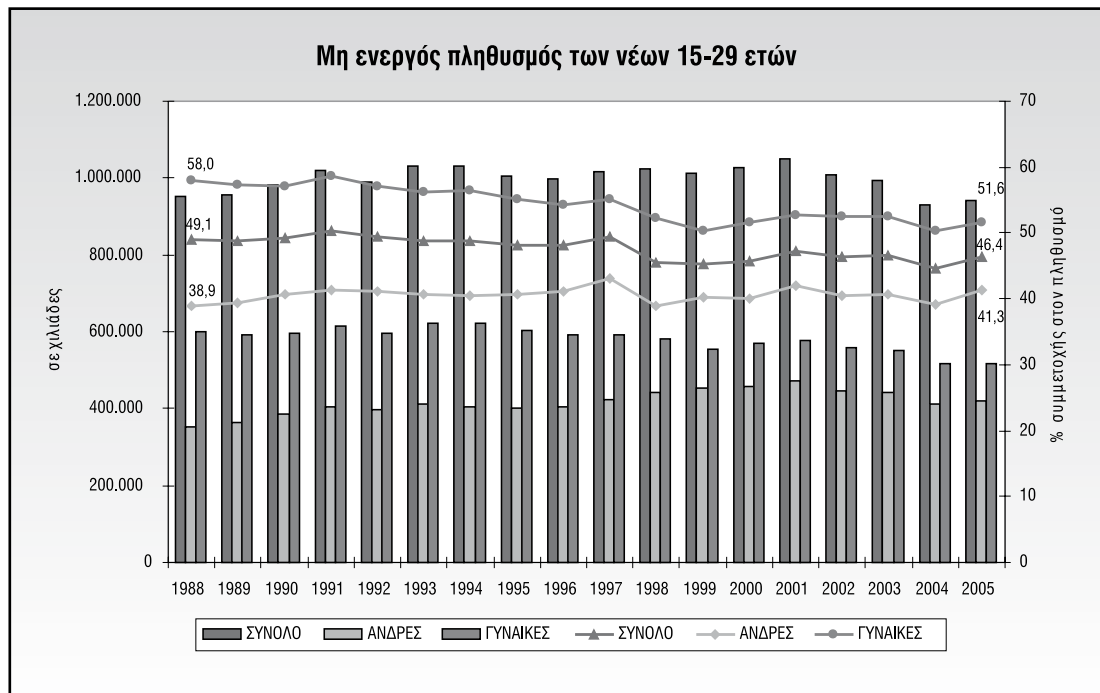
Η συμμετοχή του μη ενεργού πληθυσμού των νέων κατά την εξεταζόμενη περίοδο στον πληθυσμό των νέων μειώθηκε κατά 2,7 μονάδες. Η εν λόγω μείωση του ποσοστού συμμετοχής οφείλεται στις νέες γυναίκες καθώς η συμμετοχή τους μειώθηκε κατά 6,4 μονάδες σε αντίθεση με των νέων ανδρών, όπου η συμμετοχή τους αυξήθηκε την εξεταζόμενη περίοδο κατά 2,4 μονάδες (Διάγραμμα 72).

Οι μεταβολές αυτές του ποσοστού συμμετοχής του μη ενεργού πληθυσμού των νέων αντιστοιχούν και σε ανάλογες απόλυτες μεταβολές του πληθυσμού των νέων ανδρών και γυναικών που δεν είναι ενταγμένοι στην αγορά εργασίας.

Οι παραπάνω μεταβολές του μη ενεργού πληθυσμού των νέων κατά την εξεταζόμενη περίοδο στον πληθυσμό αυτών έχουν ως αποτέλεσμα την αντιστροφή των αποτελεσμάτων, όταν ειδωθούν υπό το πρίσμα της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού των νέων στον πληθυσμό αυτών. Δηλαδή, κατά την εξεταζόμενη περίοδο αυξάνεται η συμμετοχή του εργατικού δυναμικού των νέων κατά 2,7 ποσοστιαίες μονάδες, αυξάνεται επίσης κατά 6,4 μονάδες η συμμετοχή των νέων γυναικών ενώ μειώνεται η συμμετοχή των νέων ανδρών στο εργατικό δυναμικό κατά 2,4 μονάδες, στους αντίστοιχους πληθυσμούς ανδρών και γυναικών των νέων (Διάγραμμα 73).

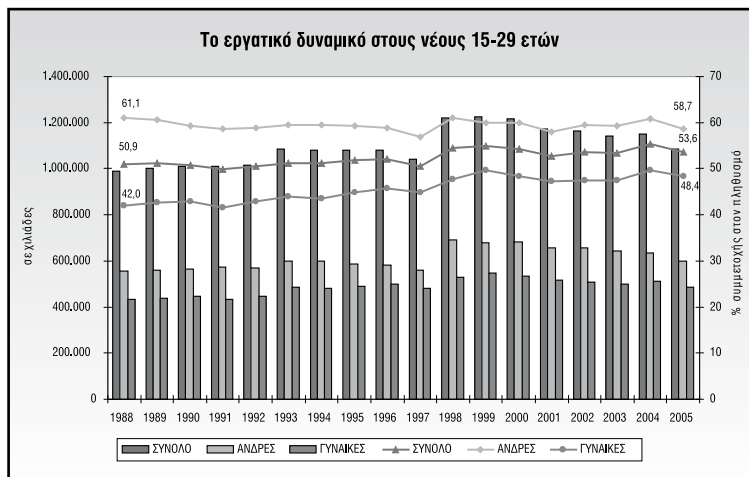
Οι μεταβολές του ποσοστού συμμετοχής του εργατικού δυναμικού των νέων δεν αντιστοιχούν σε ανάλογες απόλυτες μεταβολές του πληθυσμού αυτών, καθώς τόσο οι νέοι άνδρες όσο και οι νέες γυναίκες που είναι ενταγμένοι στην αγορά εργασίας, αυξάνονται, ενώ πάνω από το ήμισυ της μεταβολής του εργατικού δυναμικού των νέων οφείλεται στην αύξηση των νέων γυναικών (52,3%).

Διάγραμμα 72



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1988-1997 (Ετήσιες), 1998-2005 (Β' Τριμήνου), Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

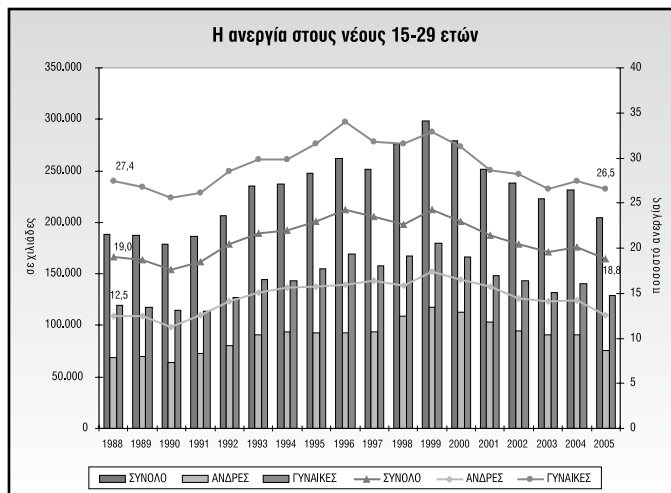
Διάγραμμα 73



*Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1988-1997 (Ετήσιες), 1998-2005 (Β' Τριμήνου),
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ*

Το ποσοστό ανεργίας των νέων, την εξεταζόμενη περίοδο χαρακτηρίζεται από διακυμάνσεις, αυξητικές για την περίοδο 1990-1996, υποχώρησης κατά την περίοδο 1996-2005, με αποτέλεσμα το ποσοστό ανεργίας των νέων σήμερα να είναι ίδιο με αυτό του 1988, ενώ μειώνεται κατά μία μονάδα στις γυναίκες (Διάγραμμα 74). Παρόλη τη μείωση του ποσοστού ανεργίας των νέων γυναικών, η συμμετοχή τους στο σύνολο των νέων ανέργων παραμένει αμετάβλητη (63,2%) με την αρχή της εξεταζόμενης περιόδου.

Διάγραμμα 74

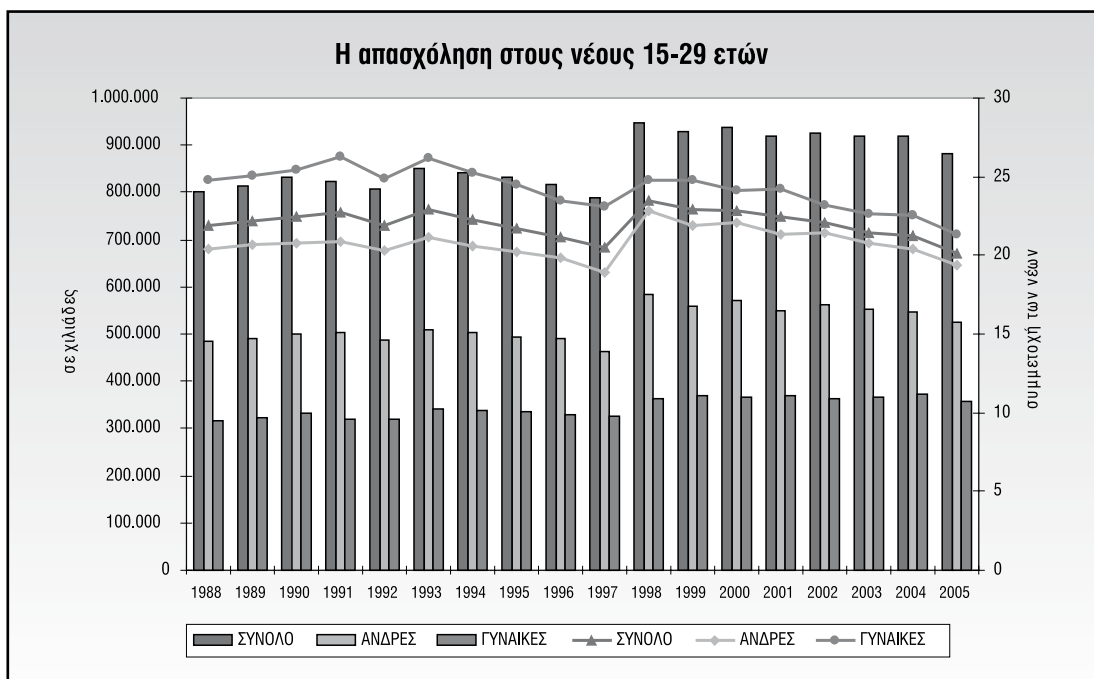


*Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1988-1997 (Ετήσιες), 1998-2005 (Β' Τριμήνου),
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ*

Ο αριθμός των ανέργων αυξήθηκε με ετήσιο ρυθμό 0,5% σε άνδρες και γυναίκες, ενώ πάνω από το 60,0% της μεταβολής των νέων ανέργων οφείλεται στην μεταβολή των νέων γυναικών. Η συμμετοχή της μεταβολής της νέων ανέργων στην συνολική μεταβολή των ανέργων ανέρχεται στο 9,7% δηλαδή σε κάθε 10 άτομα με τα οποία αυξήθηκαν οι άνεργοι στην χώρα αναλογεί ένας άνεργος νέος μέχρι 29 ετών.

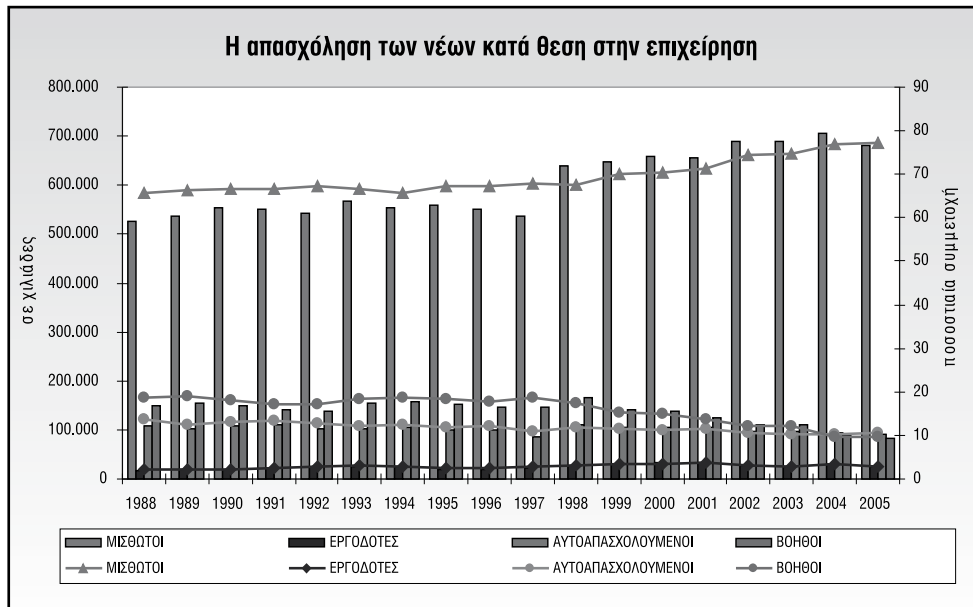
Όσον αφορά την απασχόληση των νέων, όπως παρατηρήσαμε παραπάνω, την εξεταζόμενη περίοδο η συμμετοχή της στους απασχολούμενους άνω των 15 ετών μειώθηκε κατά 1,8 μονάδες. Στην κατά φύλο εξέταση η συμμετοχή των νέων ανδρών μειώνεται λιγότερο έναντι των νέων γυναικών (1,0 μονάδα έναντι 3,5 μονάδων αντίστοιχα) (Διάγραμμα 75).

Διάγραμμα 75



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1988-1997 (Ετήσιες), 1998-2005 (Β' Τριμήνου), **Επεξεργασία:** ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Διάγραμμα 76

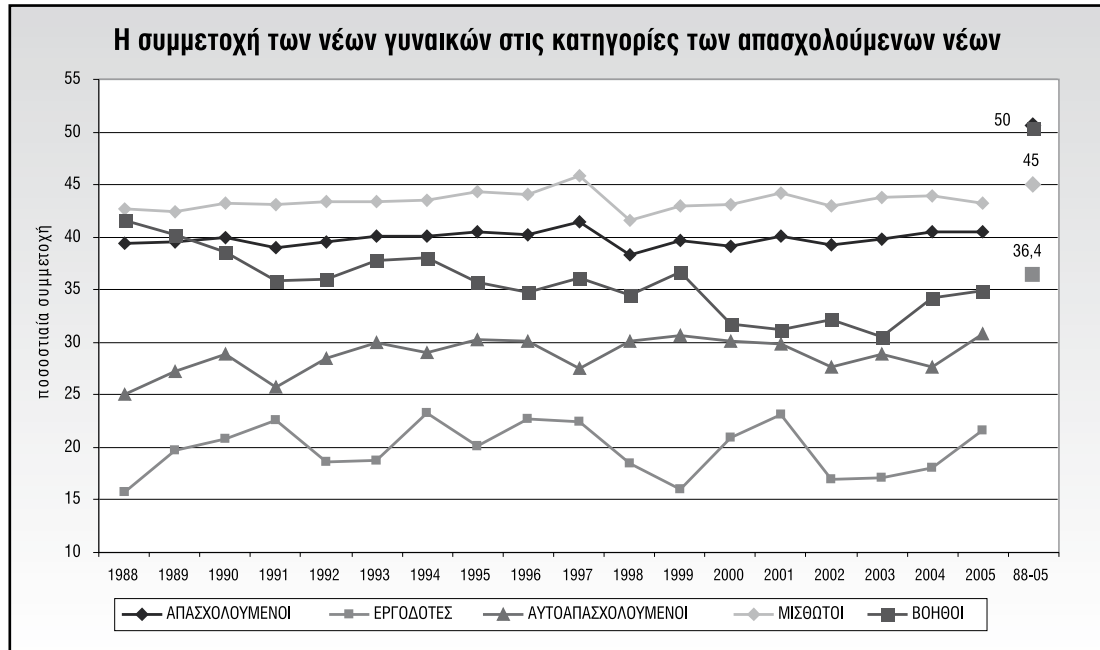


Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1988-1997 (Ετήσιες), 1998-2005 (Β' Τριμήνου), Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Κατά την εξεταζόμενη περίοδο, οι νέοι απασχολούμενοι αυξάνονται με ετήσιο ρυθμό 0,6%, 0,5% για τους άνδρες και 0,7% για τις γυναίκες, ενώ λίγο πάνω από το ήμισυ της μεταβολής των νέων απασχολούμενων (50,6%) οφείλεται στην μεταβολή των νέων γυναικών. Στο 11,0% ανέρχεται η συμμετοχή της μεταβολής της απασχόλησης των νέων στην συνολική μεταβολή των απασχολούμενων, δηλαδή σε κάθε 10 άτομα με τα οποία αυξήθηκε η απασχόληση στην χώρα αναλογεί ένας νέος μέχρι 29 ετών. Ο κύριος όγκος των απασχολούμενων νέων εργάζεται με μισθωτή απασχόληση, ενώ σημαντικό μερίδιο έχουν και οι κατηγορίες των αυτοαπασχολούμενων και των συμβοηθούτων μελών (Διάγραμμα 76).

Κατά την εξεταζόμενη περίοδο χαρακτηριστική είναι η αύξηση της συμμετοχής της μισθωτής απασχόλησης των νέων και η μείωση της συμμετοχής των συμβοηθούτων και μη αμειβόμενων μελών κατά 11,5 και 9,0 μονάδες αντίστοιχα έναντι του 1988. Την ίδια περίοδο μειώνεται επίσης η συμμετοχή των αυτοαπασχολούμενων νέων κατά 3,5 μονάδες, αυξάνεται κατά 0,6 μονάδες η συμμετοχή των εργοδοτών, ενώ η αριθμητική αύξηση που επήλθε την εξεταζόμενη περίοδο στους νέους μισθωτούς είναι διπλάσια έναντι της αύξησης της συνολικής απασχόλησης των νέων. Η συμβολή των νέων στις συνολικές μεταβολές της απασχόλησης ανέρχεται σε 26,0% για τα συμβοηθούτα και μη αμειβόμενα μέλη, κυμαίνεται γύρω στο 15,0% για τις κατηγορίες των μισθωτών και των αυτοαπασχολούμενων, ενώ στην κατηγορία των εργοδοτών συμμετέχουν περίπου κατά 5,0%.

Διάγραμμα 77



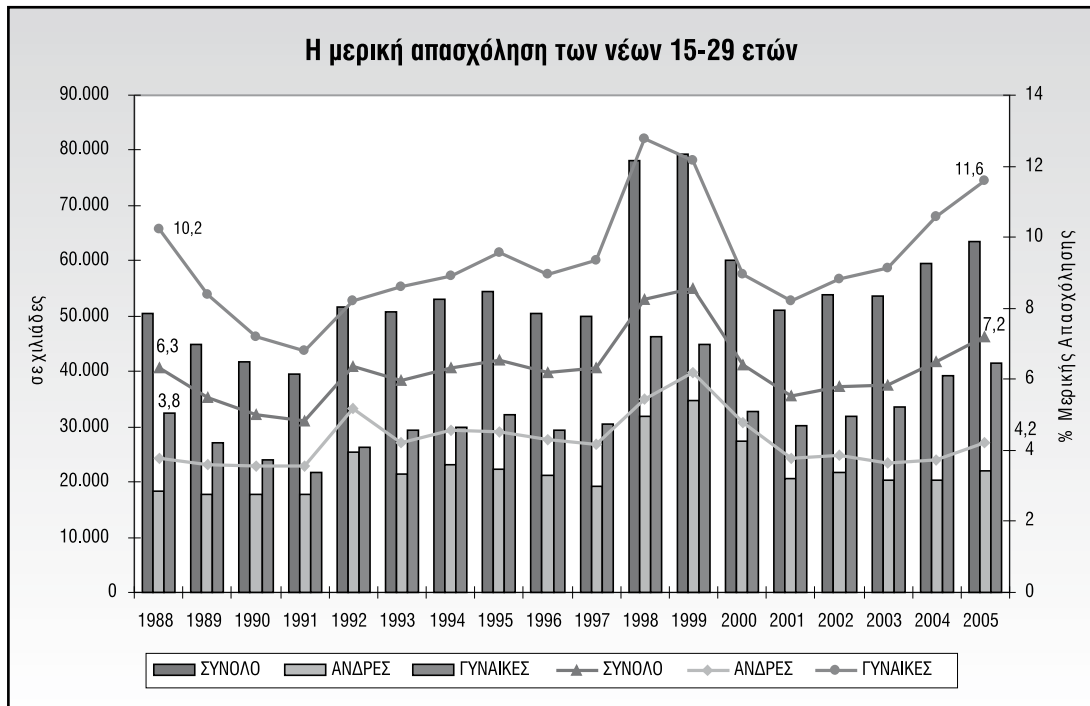
Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1988-1997 (Ετήσιες), 1998-2005 (Β' Τριμήνου), Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Όπως διαπιστώνουμε από το Διάγραμμα 77, η συμμετοχή των νέων γυναικών στην απασχόληση των νέων την περίοδο 1988-2005, αυξάνεται στις κατηγορίες των εργοδοτών και των αυτοαπασχολούμενων νέων, παραμένει σταθερή έναντι των μισθωτών νέων ενώ μειώνεται στους βοηθούς, αντίστοιχα κατά 5,9, 5,7, 0,5 και 6,6 μονάδες.

Οι νέες γυναίκες συμμετέχουν κατά το ήμισυ στις μεταβολές των νέων όσον αφορά την συνολική απασχόληση αυτών καθώς και στην κατηγορία των βοηθών, κατά 45,0% στην μεταβολή των μισθωτών, πάνω από το 1/3 στην μεταβολή των εργοδοτών ενώ στην κατηγορία των αυτοαπασχολούμενων νέων, η μικρή αύξηση των γυναικών δεν ήταν ικανή να αντισταθμίσει την μεγάλη μείωση των νέων ανδρών.

Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης των νέων την περίοδο 1988-2005, έχει έντονες διακυμάνσεις, κυρίως των γυναικών, καθώς χαρακτηρίζεται από περιόδους όπου άλλοτε αυξάνεται και άλλοτε φθίνει (Διάγραμμα 78). Σε σχέση με το έτος αναφοράς το ποσοστό μερικής απασχόλησης αυξήθηκε κατά 1,5 μονάδα στις γυναίκες και μόλις κατά 0,4 μονάδες στους άνδρες διαμορφώνοντας την αύξηση του μέσου ποσοστού στην 1,0 μονάδα.

Διάγραμμα 78



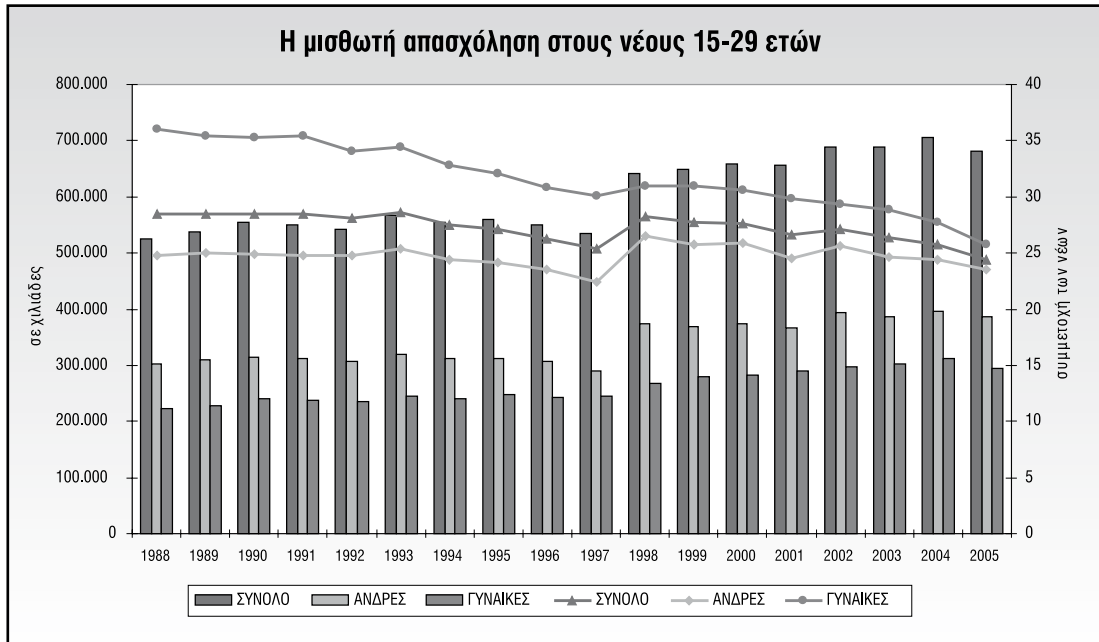
Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1988-1997 (Ετήσιες), 1998-2005 (Β' Τριμήνου), Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Η μερική απασχόληση των νέων αυξήθηκε κατά την εν λόγω περίοδο, με διπλάσιο ετήσιο ρυθμό 1,4% από ότι η συνολική μεταβολή της απασχόλησης των νέων. Η συμμετοχή των νέων γυναικών στις μεταβολές των πλήρως και των μερικώς απασχολούμενων νέων ανέρχεται στο 70,0% όσον αφορά την μερική απασχόληση ενώ μειώνεται στο 47,0% για την πλήρη απασχόληση. Η συμμετοχή της μεταβολής των μερικώς απασχολούμενων γυναικών στην μεταβολή των νέων απασχολούμενων γυναικών να φθάνει το 22,0%, ποσοστό μεγαλύτερο κατά 6 μονάδες έναντι της μέσης συμμετοχής της μεταβολής των νέων με μερική απασχόληση.

Αντίθετα στους νέους άνδρες η αντίστοιχη συμμετοχή στην αύξηση της απασχόλησης αυτών είναι μειωμένη κατά 6,6 μονάδες έναντι της μέσης συμμετοχής των νέων.

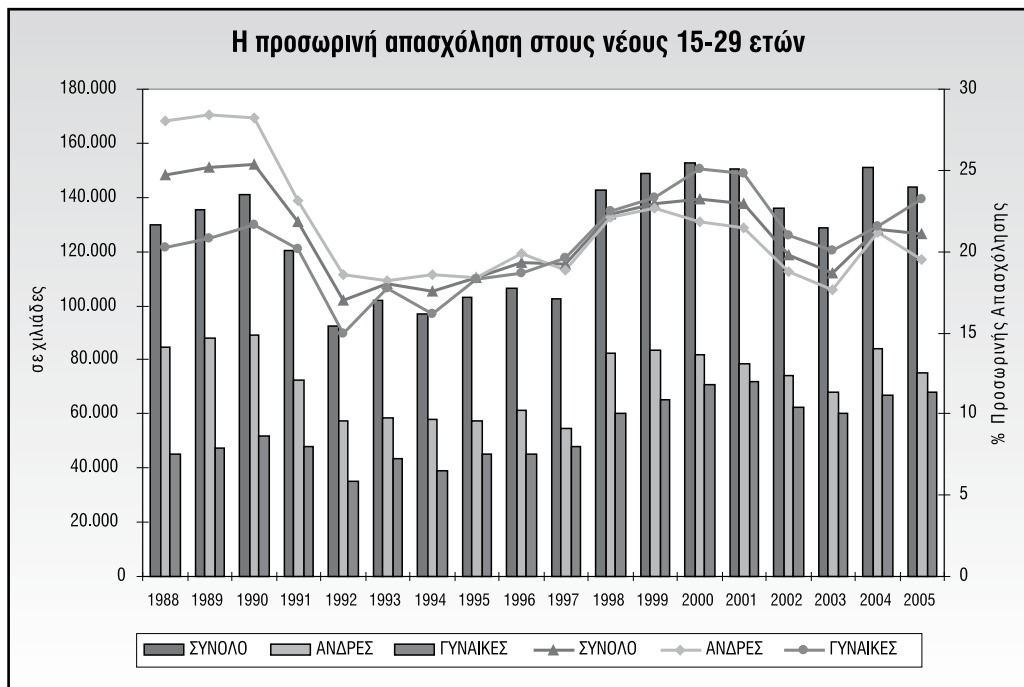
Η μεταβολή που συντελέστηκε στους μερικώς απασχολούμενους νέους υπερβαίνει την συνολική μεταβολή των μερικώς απασχολούμενων την εξεταζόμενη περίοδο, όσον αφορά την συμμετοχή της μεταβολής των νέων με πλήρη απασχόληση στην συνολική μεταβολή των πλήρως απασχολούμενων αυτή ανέρχεται στο 9,5%, ενώ στην αύξηση των μερικώς απασχολούμενων γυναικών οι νέες γυναίκες συμμετέχουν σε αναλογία 43,5%.

Διάγραμμα 79



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1988-1997 (Ετήσιες), 1998-2005 (Β' Τριμήνου), Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Διάγραμμα 80



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1988-1997 (Ετήσιες), 1998-2005 (Β' Τριμήνου), Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Παρόλη την αύξηση της συμμετοχής των νέων μισθωτών στην απασχόληση των νέων, η συμμετοχή των νέων μισθωτών στην συνολική μισθωτή απασχόληση παραμένει σταθερή με εξαίρεση την συμμετοχή των νέων μισθωτών γυναικών που φθίνει (Διάγραμμα 79).

Η συγκεκριμένη διαφορά ερμηνεύεται από την μεγαλύτερη διαφορά στη συμμετοχή των μισθωτών γυναικών, μεταξύ νέων και συνόλου απασχολούμενων που συντελέστηκε αυτή την περίοδο, καθώς η συμμετοχή των νέων μισθωτών γυναικών στην μισθωτή απασχόληση των νέων αυξήθηκε από το 1998 μέχρι σήμερα μόλις κατά 0,5 μονάδες, ενώ των συνολικά μισθωτών γυναικών αυξήθηκε αντίστοιχα κατά 7,0 μονάδες.

Κατά την περίοδο 1988-2005 το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης όπως και αυτό της μερικής απασχόλησης των νέων χαρακτηρίζεται από έντονες διακυμάνσεις (Διάγραμμα 80). Είναι δε χαρακτηριστικό ότι ενώ αυτό μειώνεται στο σύνολο του αλλά κυρίως στους άνδρες αντίστοιχα κατά 3,6 και 8,5 μονάδες, αυξάνεται στις γυναίκες κατά 3,0 μονάδες.

Η προσωρινή απασχόληση των νέων αυξήθηκε αυτή την περίοδο με ετήσιο ρυθμό 0,6% δηλαδή μικρότερο κατά το ήμισυ, έναντι του ρυθμού μεταβολής των νέων μισθωτών 1,5%. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα η συμμετοχή της μεταβολής των προσωρινά απασχολούμενων νέων να μην ξεπερνά το 10,0% της μεταβολής των νέων μισθωτών, ενώ το υπόλοιπο της μεταβολής οφείλεται σε αύξηση των μόνιμα απασχολούμενων νέων.

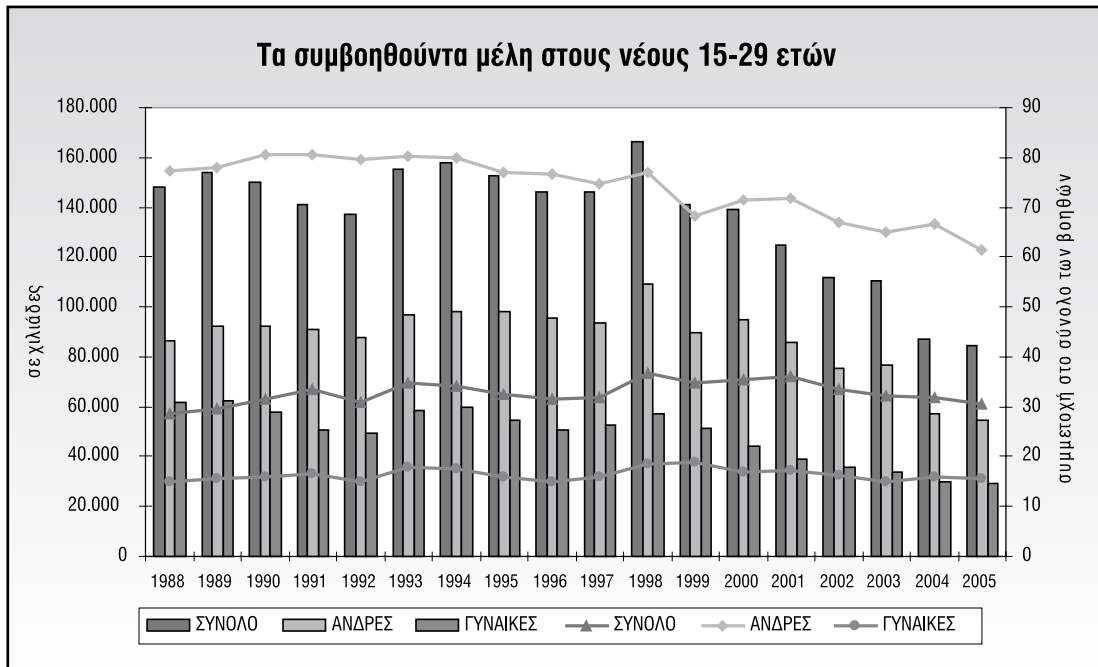
Χαρακτηριστικό των μεταβολών είναι ότι οι νέοι άνδρες με προσωρινή απασχόληση την εξεταζόμενη περίοδο μειώνονται με αποτέλεσμα η αύξηση των προσωρινά απασχολούμενων νέων να οφείλεται στην μεταβολή των νέων γυναικών.

Διαπιστώνουμε δηλαδή ότι η απασχόληση των νέων μισθωτών ανδρών αυξάνεται μόνο με την μορφή των μόνιμα απασχολούμενων, ενώ η αύξηση των νέων μισθωτών γυναικών οφείλεται κατά το 1/3 σε αύξηση των νέων προσωρινά απασχολούμενων.

Η μεταβολή που συντελέστηκε στους προσωρινά απασχολούμενους νέους υπερβαίνει την συνολική μεταβολή των προσωρινών απασχολούμενων την εξεταζόμενη περίοδο, ενώ η συμμετοχή της μεταβολής των νέων με μόνιμη απασχόληση στην συνολική μεταβολή των μόνιμα απασχολούμενων αυτή ανέρχεται στο 15,0%. Στην κατά φύλο εξέταση η μεταβολή των νέων μισθωτών ανδρών ανέρχεται το 20,0% της συνολικής μεταβολής των μισθωτών ανδρών, ενώ στις νέες γυναίκες μειώνεται στο 13,5% της μεταβολής αντίστοιχα των μισθωτών γυναικών. Στην αύξηση των μόνιμα απασχολούμενων γυναικών, οι νέες γυναίκες συμμετέχουν σε αναλογία ακόμη μικρότερη 10,5%, ενώ συμμετέχουν κατά το 1/3 στην μεταβολή των προσωρινά απασχολούμενων γυναικών.

Ιδιαίτερο χαρακτηριστικό στην απασχόληση των νέων είναι η απασχόληση στα συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη, καθώς οι νέοι άνδρες συμμετέχουν σε μεγαλύτερη αναλογία έναντι των γυναικών, σχεδόν διπλάσια, σε αντίθεση με τα αντίστοιχα χαρακτηριστικά αυτής της κατηγορίας για το σύνολο των απασχολουμένων της χώρας (Διάγραμμα 81).

Διάγραμμα 81



Η συμμετοχή των νέων γυναικών υπερβαίνει λίγο το 1/3 των συμβοηθούντων μελών (35,0%), σε αντίθεση με την αντίστοιχη συμμετοχή του συνόλου των γυναικών όπου είναι λίγο μεγαλύτερη των 2/3 των βοηθών. Η αντιστροφή αυτή της αναλογίας της συμμετοχής των γυναικών μπορεί να ερμηνευτεί ως ότι μετά από αυτή την ηλικιακή ομάδα, κυρίως οι νέοι άνδρες αναλαμβάνουν τις οικογενειακές επιχειρήσεις, μετατρέπόμενοι κατά αυτόν τον τρόπο σε αυτοαπασχολούμενους ή σε εργοδότες, ενώ οι γυναίκες εγκαταλείποντας θέσεις απασχόλησης με σκοπό την δημιουργία οικογένειας επανεντάσσονται στην απασχόληση βοηθώντας κυρίως τις οικογενειακές επιχειρήσεις.

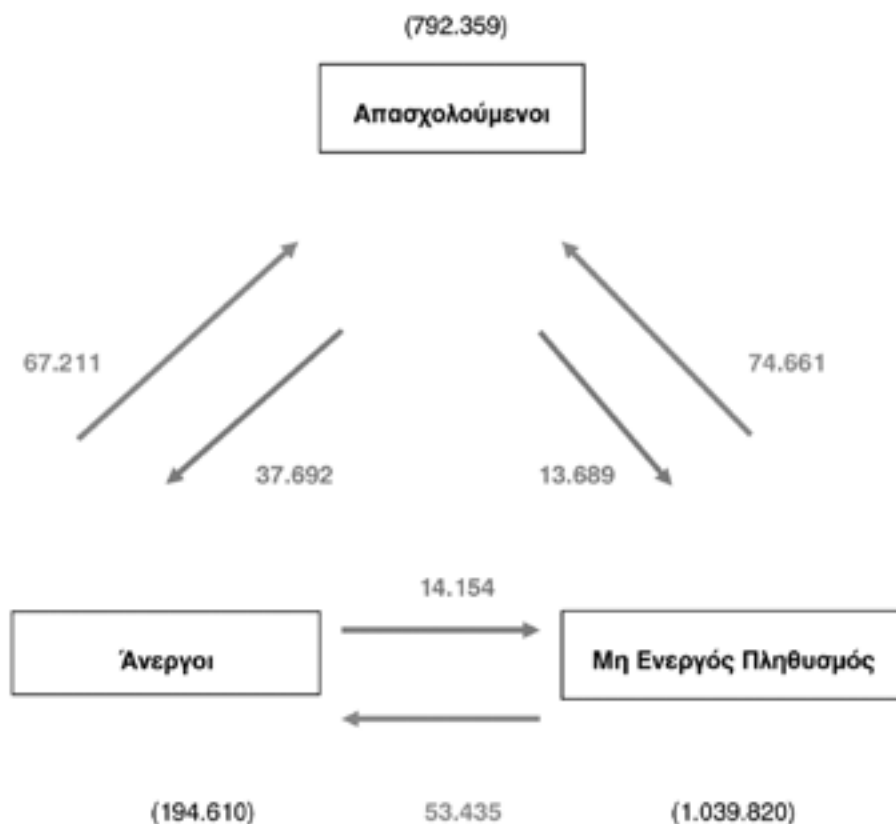
Όπως παρατηρούμε παρά την αύξηση της συμμετοχής των νέων σε αυτήν την κατηγορία κατά την εξεταζόμενη περίοδο κατά 2,0 μονάδες, μειώθηκε κυρίως η συμμετοχή των νέων ανδρών κατά 16,0 μονάδες, ενώ η αντίστοιχη των γυναικών αυξήθηκε κατά 0,5 μονάδες.

Κατά την περίοδο αυτή, ο αριθμός των νέων συμβοηθούτων και μη αμειβόμενων μελών μειώθηκε σε άνδρες και γυναίκες περίπου σε ίσες αναλογίες. Η συμμετοχή της μεταβολής των νέων στην συνολική μεταβολή αυτής της κατηγορίας υπερβαίνει το 1/4, η μεταβολή των νέων ανδρών είναι μεγαλύτερη της μεταβολής του συνόλου των ανδρών βοηθών, ενώ οι νέες γυναίκες συμμετέχουν γύρω στο 15,0% της συνολικής μεταβολής των συμβοηθούτων γυναικών.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (2005 δεύτερο τρίμηνο), ένα μέρος της απασχόλησης των νέων, περίπου το 6,5%, εξέρχεται από την απασχόληση προς την κατεύθυνση, είτε της αναζήτησης εργασίας, άνεργοι, είτε προς τον μη ενεργό πληθυσμό. Παρόλο που το μερίδιο αυτό είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο μερίδιο της συνολικής απασχόλησης που εξέρχεται από την απασχόληση (5,3%), εν τούτοις αναλογεί στο 22,2% των συνολικά εξερχόμενων (Σχήμα 2).

Σχήμα 2

Ροές από και προς την Απασχόληση των Νέων 15 - 29 ετών, 2005



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2005 Β' τριμήνου

Περίπου τα 3/4 των νέων που εξέρχονται από την απασχόληση εμπίπτουν πλέον στην κατηγορία όσων αναζητούν εργασία, μερίδιο που αναλογεί στο 1/3 των συνολικά απασχολούμενων που εμπίπτουν στην ίδια κατηγορία. Το υπόλοιπο μέρος των νέων που κατευθύνεται προς τον μη ενεργό πληθυσμό (26,5%) αναλογεί μόλις στο 12,0% του αντίστοιχου συνόλου, καθώς προς αυτήν την κατεύθυνση δηλαδή της εξόδου από την απασχόληση, συναντώνται κυρίως στις μεγαλύτερες ηλικίες.

Προς την απασχόληση κατευθύνεται ένα σημαντικό μερίδιο που αντιστοιχεί στο 16,0% της συνολικής απασχόλησης των νέων, το οποίο προέρχεται από άτομα που είτε δεν εργαζόντουσαν τον προηγούμενο χρόνο είτε ήταν άνεργα και το οποίο αναλογεί περίπου στα 2/3 του συνόλου που εισήλθαν στην απασχόληση (65,0%).

Λιγότερο από το ήμισυ των νέων που εντάσσονται πλέον ως απασχολούμενοι προέρχονται από την κατηγορία των ανέργων (47,5%), ενώ λίγο πάνω από το ήμισυ από την κατηγορία όσων δεν εργαζόντουσαν τον προηγούμενο χρόνο (μη ενεργός, 54,5%). Οι άνεργοι νέοι που εντάσσονται πλέον στην απασχόληση αναλογούν πάνω από το ήμισυ του συνόλου των ανέργων (54,3%) που βρήκαν απασχόληση κατά το 2005, ενώ η αναλογία των μη ενεργών νέων υπερβαίνει τα 3/4 του αντίστοιχου συνόλου (80,0%). Δηλαδή περίπου **1 στους 2 ανέργους που εργάζονται σήμερα είναι νέος, ενώ 8 στα 10 άτομα που εισήλθαν στην απασχόληση είναι νέοι.**

Από τα παραπάνω διαπιστώνουμε ότι ως προς την διαμόρφωση της απασχόλησης των νέων μέσω των ροών αυτοί συμμετέχουν εντονότερα από ότι το σύνολο της χώρας, καθώς κάθε 1 νέος που εξέρχεται από την απασχόληση αντικαθίσταται από περίπου 3 νέους (2,75) σε αντίθεση με το σύνολο όπου η αντικατάσταση δεν ξεπερνά την μονάδα (0,94), ενώ είναι ακόμη μικρότερη στους άνω των 30 ετών (0,42).

Επιπρόσθετα στους νέους, η αντικατάσταση μεταξύ των κατηγοριών ανέργων και μη ενεργών είναι 3πλάσια σχεδόν στον μη ενεργό πληθυσμό των νέων καθώς, για κάθε ένα νέο που εξέρχεται από την απασχόληση προς την κατηγορία αυτή αναλογούν 5,4 νέοι που εισέρχονται στην απασχόληση από τον μη ενεργό πληθυσμό, ενώ η αντίστοιχη αντικατάσταση στους νέους ανέργους είναι 1,8 άτομα.

Όσον αφορά την διαμόρφωση του αριθμού των νέων ανέργων μέσω των ροών, πάνω από τους 8 στους 10 ανέργους που εξέρχονται από την συγκεκριμένη κατηγορία κατευθύνονται προς την κατάσταση της απασχόλησης (82,6%). Αντίθετα, περίπου 6 στα 10 νέα άτομα που εντάσσονται στην αγορά εργασίας ως άνεργοι προέρχονται από την κατηγορία του μη ενεργού πληθυσμού (58,6%). Οι νέοι άνεργοι που προέρχονται από την κατηγορία των μη ενεργών αναλογούν στα 2/3 των ατόμων που εισήλθαν στην αγορά εργασίας ως άνεργοι.

Το σύνολο των εξερχόμενων νέων από την κατάσταση των ανέργων αναλογεί στο ήμισυ του συνόλου που εξέρχονται ανέργων, ενώ η αναλογία του συνόλου των νέων

που εισέρχονται στην κατάσταση της ανεργίας αναλογεί σε μικρότερη αναλογία του συνόλου των εισερχομένων (46,6%).

Συμπερασματικά, η απασχόληση στην Ελλάδα αυξάνεται με ικανοποιητικούς ρυθμούς από το 2003 και το ποσοστό ανεργίας ακολουθεί πτωτική πορεία, **πλην όμως με πολύ βραδείς ρυθμούς**, με αποτέλεσμα η Ελλάδα να καταλαμβάνει πλέον την πρώτη θέση στην κατάταξη των χωρών της ΕΕ-15 με κριτήριο το ποσοστό ανεργίας. Η αύξηση της απασχόλησης της τελευταίας τριετίας (2003-2005) αναφέρεται σε θέσεις μερικώς, προσωρινής ή εποχικής απασχόλησης και ανάγεται, κατά την ανάλυση του ΙΝΕ, στην οικονομική μεγέθυνση της ελληνικής οικονομίας επί σειρά ετών που υπερβαίνει πλέον την δεκαετία (1995-2005). Το ΙΝΕ εκτιμά ότι οι αυξήσεις του ΑΕΠ είναι τώρα πιθανότερο να προκαλούν στο εξής ικανοποιητικές αυξήσεις της απασχόλησης εφόσον όμως ο ρυθμός οικονομικής μεγέθυνσης διατηρηθεί σε επίπεδα ανώτερα του 3%. Ένα σημαντικό μέρος των νέων θέσεων εργασίας (της τάξης του 20%) κατά το 2005 **αφορούσε σε μερική απασχόληση αποκλειστικά των γυναικών**. Παρατηρήθηκε, επίσης, κατά το παρελθόν έτος, περαιτέρω συγκέντρωση γυναικών στην κατηγορία της προσωρινής απασχόλησης. Οι εξελίξεις αυτές υποδηλώνουν ότι δεν υποχωρούν τα παραδοσιακά χαρακτηριστικά των οικογενειακών στρατηγικών σε ό,τι αφορά την κατανομή των ωρών απασχόλησης, αλλά και τον ρόλο των δύο φύλων στην αγορά εργασίας: παρά την εντυπωσιακή εκπαιδευτική άνοδο του γυναικείου εργατικού δυναμικού και τη διεύρυνση του τομέα των υπηρεσιών (στον οποίο είναι ευκολότερη η πρόσβαση των γυναικών λόγω της φύσης της εργασίας στον τομέα αυτόν), οι άνδρες έχουν ευκολότερη πρόσβαση στην απασχόληση παρά το γεγονός ότι η προσφορά γυναικείας εργασίας αυξάνεται ποσοτικά και βελτιώνεται ποιοτικά. Άλλη εξέλιξη είναι ότι το ποσοστό ανεργίας των νέων υποχώρησε κατά την περίοδο ταχύτερης οικονομικής μεγέθυνσης της ελληνικής οικονομίας 1996-2005, με αποτέλεσμα να έχει επανέλθει στο επίπεδο του 1988. Παρόλη τη μείωση του ποσοστού ανεργίας, όμως, η Ελλάδα διατηρεί πολύ υψηλά επίπεδα νεανικής ανεργίας (περίπου 19%) και **οι νέες θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης** συμμετέχουν σημαντικά στην παρατηρούμενη αύξηση του αριθμού των νέων που εργάζονται. Επιπλέον, **ένας στους τέσσερις νέους** εξακολουθεί να εργάζεται σε θέση προσωρινής απασχόλησης.

ΜΕΡΟΣ 5

Πολιτικές απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση: Μια κριτική επισκόπηση

Πολιτικές απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση: Μια κριτική επισκόπηση

5.1. Εισαγωγή

Έξι χρόνια μετά τη σύνοδο κορυφής της Λισσαβόνας όπου τέθηκαν οι βασικοί στόχοι και οι προτεραιότητες της Ευρωπαϊκής Πολιτικής για την Απασχόληση με την εφαρμογή ετήσιων σχεδίων δράσης, τον καθορισμό βασικών σημείων αναφοράς για το 2010 και την υιοθέτηση της ανοιχτής μεθόδου συντονισμού μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), οι περισσότερες χώρες ταλαντεύονται μεταξύ των επιδιώξεων για αύξηση των ποσοτών απασχόλησης, για μείωση των επιπέδων ανεργίας, για προώθηση της κοινωνίας της γνώσης και των περιοριστικών οικονομικών πολιτικών που επιβάλλουν ένα ασφυκτικό οικονομικό πλαίσιο και τέλος τη συγκράτηση των κοινωνικών δαπανών σε βάρος κυρίως της εργασίας. Με βάση την ανανεωμένη Στρατηγική της Λισσαβόνας (Μάρτιος 2005) αναπτύσσονται επίσης οι πολιτικές απασχόλησης στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) για την περίοδο 2005-2008 χωρίς ωστόσο να φαίνεται εφικτή η επίτευξη των στόχων που τέθηκαν για το 2010. Αυτοί οι στόχοι που συμφωνήθηκαν μεταξύ των κρατών-μελών το 2000 προέβλεπαν συνολικό ποσοστό απασχόλησης 70% για τον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας, ποσοστό γυναικείας απασχόλησης 60% και ποσοστό απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων (55-64 ετών) 50% μέχρι το 2010. Το συνολικό ποσοστό απασχόλησης στις χώρες της ευρωζώνης παραμένει 6,5 ποσοστιαίες μονάδες κάτω από το ποσοστό απασχόλησης-στόχο για το 2010, ενώ τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών και των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας βρίσκονται περίπου 4 και 9 ποσοστιαίες μονάδες κάτω από τους αντίστοιχους στόχους για το 2010.

Παρόλα αυτά η **Ευρωπαϊκή Επιτροπή επαναλαμβάνει στερεότυπα** την ανάγκη επιμονής στις ίδιες πολιτικές προβάλλοντας με αποσπασματικό τρόπο περιπτώσιολογικές πρακτικές που εφαρμόζονται σε διάφορες χώρες, ως «επιτυχημένα παραδείγματα» για προβληματισμό, έμπνευση και υιοθέτηση από τις υπόλοιπες χώρες χωρίς να μετακινείται από τους περιοριστικούς μακροοικονομικούς στόχους, οι οποίοι προδιαγράφουν τις πολιτικές απασχόλησης σε εκ των προτέρων προδιαγεγραμμένα ισχνά αποτελέσματα. Σ' αυτό το πλαίσιο επιδιώκεται η αριθμητική επίτευξη των στόχων της Λισσαβόνας με την εφαρμογή μέτρων «αναγκαστικής εργασίας» με τον περιορισμό της κοινωνικής προστασίας και την ενίσχυση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης καθώς και με την παράταση του εργάσιμου βίου των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, όπου η έμφαση είναι στη στατιστική απει-

κόνιση των δεικτών σε βάρος της ποιοτικής αναβάθμισης της εργασίας. Ωστόσο οι διαφορές που παρατηρούνται στα ποσοστά απασχόλησης και τα επίπεδα ανεργίας στις διαφορετικές χώρες μας δείχνουν ότι δεν υπάρχει κάποιο «επιτυχημένο» παράδειγμα που να τυγχάνει πολλών πιθανοτήτων γενίκευσης και στις άλλες χώρες. Αντίθετα, διαπιστώνεται ότι οι στόχοι που τέθηκαν στη Λισσαβόνα είναι δυνατό να επιτευχθούν με την υιοθέτηση πολλών διαφορετικών μειγμάτων στην οικονομική πολιτική και την πολιτική απασχόλησης, χωρίς αυτό να διέρχεται αναγκαστικά και απαρέγκλιτα από την εφαρμογή πολιτικών «αναγκαστικής εργασίας» (workfare) με την επιδείνωση της κοινωνικής θέσης και των συνθηκών διαβίωσης των εργαζομένων. Από τα στοιχεία των πινάκων 11 και 12 είναι προφανές ότι οι χώρες που

Πίνακας 11: Επίπεδα Απασχόλησης στις Ευρωπαϊκές Χώρες

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
ΕΕ (25 χώρες)	:	:	:	60.6	61.2	61.9	62.4	62.8	62.8	62.9	63.3	63.8
ΕΕ (15 χώρες)	59.8	60.1	60.3	60.7	61.4	62.5	63.4	64.0	64.2	64.3	64.7	65.1
Ευρω-Ζώνη	57.9	58.1	58.2	58.6	59.3	60.6	61.7	62.2	62.4	62.6	63.0	63.5
Ευρω-Ζώνη (12χώρες)	57.8	58.0	58.1	58.4	59.2	60.4	61.5	62.2	62.4	62.6	63.0	63.5
Βέλγιο	55.7	56.1	56.2	56.8	57.4	59.3	60.5	59.9	59.9	59.6	60.3	61.1
Δημοκρατία της Τσεχίας	:	:	:	:	67.3	65.6	65.0	65.0	65.4	64.7	64.2	64.8
Δανία	72.3	73.4	73.8	74.9	75.1	76.0	76.3	76.2	75.9	75.1	75.7	75.9
Γερμανία	64.7	64.6	64.1	63.7	63.9	65.2	65.6	65.8	65.4	65.0	65.0	65.4 ^(b)
Εσθονία	:	:	:	:	64.6	61.5	60.4	61.0	62.0	62.9	63.0	64.4
Ελλάδα	54.2	54.7	55.0	55.1	56.0	55.9	56.5	56.3	57.5	58.7	59.4	60.1
Ισπανία	46.1	46.9	47.9	49.5	51.3	53.8	56.3	57.8	58.5	59.8	61.1	63.3 ^(b)
Γαλλία	59.1	59.5	59.5	59.6	60.2	60.9	62.1	62.8	63	63.3	63.1	63.1
Ιρλανδία	53.0	54.4	55.4	57.6	60.6	63.3	65.2	65.8	65.5	65.5	66.3	67.6
Ιταλία	51.4	51.0	51.2	51.3	51.9	52.7	53.7	54.8	55.5	56.1	57.6 ^(b)	57.6
Κύπρος	:	:	:	:	:	:	65.7	67.8	68.6	69.2	68.9	68.5
Λετονία	:	:	:	:	59.9	58.8	57.5	58.6	60.4	61.8	62.3	63.3
Λιθουανία	:	:	:	:	62.3	61.7	59.1	57.5	59.9	61.1	61.2	62.6
Λουξεμβούργο	59.9	58.7	59.2	59.9	60.5	61.7	62.7	63.1	63.4	62.2	62.5	63.6
Ουγγαρία	:	:	52.1	52.4	53.7	55.6	56.3	56.2	56.2	57.0	56.8	56.9
Μάλτα	:	:	:	:	:	:	54.2	54.3	54.4	54.2	54.0	53.9
Κάτω Χώρες	64.0	64.7	66.3	68.5	70.2	71.7	72.9	74.1	74.4	73.6	73.1	73.2
	68.5	68.8	67.8	67.8	67.9	68.6	68.5	68.5	68.7	68.9	67.8 ^(b)	68.6
Πολωνία	:	:	:	58.9	59.0	57.6	55.0	53.4	51.5	51.2	51.7	52.8
Πορτογαλία	64.1	63.7	64.1	65.7	66.8 ^(b)	67.4	68.4	69.0	68.8	68.1	67.8	67.5
Σλοβενία	:	:	61.6	62.6	62.9	62.2	62.8	63.8	63.4	62.6	65.3	66.0
Σλοβακία	:	:	:	:	60.6	58.1	56.8	56.8	56.8	57.7	57.0	57.7
Φινλανδία	60.3	61.6	62.4	63.3	64.6	66.4	67.2	68.1	68.1	67.7	67.6	68.4
Σουηδία	70.2	70.9	70.3	69.5	70.3	71.7	73.0	74.0	73.6	72.9	72.1	72.3 ^(b)
Ηνωμένο Βασίλειο	67.9	68.5	69.0	69.9	70.5	71.0	71.2 ^(b)	71.4	71.3	71.5	71.6	71.7
Βουλγαρία	:	:	:	:	:	:	50.4	49.7	50.6	52.5	54.2	55.8

Κροατία	:	:	:	:	:	:	:	:	53.4	53.4	54.7	:
Ρουμανία	:	:	:	65.4	64.2	63.2	63.0	62.4	57.6	57.6	57.7	57.6
Τουρκία	:	:	:	:	:	:	48.8	47.8	46.9	45.8	46.1	:
Ισλανδία	:	:	:	:	:	:	:	:	:	83.3	82.3	:
Νορβηγία	:	:	:	:	:	:	77.5	77.2	76.8	75.5	75.1	74.8
Η.Π.Α	72.0	72.5	72.9	73.5	73.8	73.9	74.1	73.1	71.9	71.2	71.2	:
Ιαπωνία	69.3	69.2	69.5	70.0	69.5	68.9	68.9	68.8	68.2	68.4	68.7	:

(:)=μη διαθέσιμα στοιχεία,(e)=κατά προσέγγιση (b)=αλλαγή σειράς (i)δες εξηγητικό κείμενο Eurostat (p)=ενδεικτική τιμή

Πηγή: Eurostat 2006

Πίνακας 12: Επίπεδα ανεργίας στις Ευρωπαϊκές Χώρες

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
ΕΕ (25 χώρες)	:	:	:	:	9.4	9.1	8.6	8.4	8.8	9.0	9.1	8.7
ΕΕ (15 χώρες)	10.5	10.1	10.2	9.9	9.3	8.6	7.7	7.3	7.6	8.0	8.1	7.9
Ευρω-Ζώνη	10.8	10.5	10.7	10.6	10.0	9.1	8.1	7.9	8.3	8.7	8.9	8.6
Ευρω-Ζώνη(12χώρες)	10.7	10.5	10.7	10.6	10.1	9.2	8.2	7.9	8.3	8.7	8.9	8.6
Βέλγιο	9.8	9.7	9.5	9.2	9.3	8.5	6.9	6.6	7.5	8.2	8.4	8.4
Δημοκρατία της Τσεχίας	:	:	:	:	6.4	8.6	8.7	8.0	7.3	7.8	8.3	7.9
Δανία	7.7	6.7	6.3	5.2	4.9	5.2	4.3	4.5	4.6	5.4	5.5	4.8
Γερμανία	8.3	8.0	8.5	9.1	8.8	7.9	7.2	7.4	8.2	9.0	9.5	9.5
Εσθονία	:	:	:	9.6	9.2	11.3	12.8	12.4	10.3	10.0	9.7	7.9
Ελλάδα	8.9	9.2	9.6	9.8	10.9	12.0	11.3	10.8	10.3	9.7	10.5	9.8
Ισπανία	19.5	18.4	17.8	16.7	15.0	12.5	11.1	10.3	11.1	11.1	10.7	9.2
Γαλλία	11.7	11.1	11.6	11.5	11.1	10.5	9.1	8.4	8.9	9.5	9.6	9.5
Ιρλανδία	14.3	12.3	11.7	9.9	7.5	5.7	4.3	4.0	4.5	4.7	4.5	4.3
Ιταλία	10.6	11.2	11.2	11.3	11.3	10.9	10.1	9.1	8.6	8.4	8.0	7.7
Κύπρος	:	:	:	:	:	:	4.8	3.9	3.6	4.1	4.7	5.3
Λετονία	:	:	:	:	14.3	14.0	13.7	12.9	12.2	10.5	10.4	8.9
Λιθουανία	:	:	:	:	13.2	13.7	16.4	16.5	13.5	12.4	11.4	8.3
Λουξεμβούργο	3.2	2.9	2.9	2.7	2.7	2.4	2.3	2.1	2.8	3.7	5.1	4.5
Ουγγαρία	:	:	9.6	9.0	8.4	7.0	6.4	5.7	5.8	5.9	6.1	7.2
Μάλτα	:	:	:	:	:	:	6.7	7.6	7.5	7.6	7.3	7.3
Κάτω Χώρες	6.8	6.6	6.0	4.9	3.8	3.2	2.8	2.2	2.8	3.7	4.6	4.7
Αυστρία	3.8	3.9	4.3	4.4	4.5	3.9	3.6	3.6	4.2	4.3	4.8	5.2
Πολωνία	:	:	:	10.9	10.2	13.4	16.1	18.2	19.9	19.6	19.0	17.7
Πορτογαλία	6.9	7.3	7.3	6.8	5.1	4.5	4.0	4.0	5.0	6.3	6.7	7.6
Σλοβενία	:	:	6.9	6.9	7.4	7.3	6.7	6.2	6.3	6.7	6.3	6.5
Σλοβακία	:	:	:	:	12.6	16.4	18.8	19.3	18.7	17.6	18.2	16.3
Φινλανδία	16.6	15.4	14.6	12.7	11.4	10.2	9.8	9.1	9.1	9.0	8.8	8.4
Σουηδία	9.4	8.8	9.6	9.9	8.2	6.7	5.6	4.9	4.9	5.6	6.3	7.8 ^(p)
Ηνωμένο Βασίλειο	9.3	8.5	7.9	6.8	6.1	5.9	5.4	5.0	5.1	4.9	4.7	4.7
Βουλγαρία	:	:	:	:	:	:	16.4	19.5	18.1	13.7	12.0	10.1
Κροατία	:	:	:	:	:	:	:	:	14.7	14.1	13.6	:

Ρουμανία	:	:	:	5.3	5.4	6.2	6.8	6.6	7.5	6.8	7.6	7.7
Τουρκία	:	:	:	:	:	:	6.5	8.3	10.3	10.5	10.3	10.3 ^(p)
Ισλανδία	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Νορβηγία	5.4 ^(b)	4.9 ^(b)	4.7	4.0	3.2	3.2	3.4	3.6	3.9	4.5	4.4	4.6
Η.Π.Α	6.1	5.6	5.4	4.9	4.5	4.2	4.0	4.8	5.8	6.0	5.5	5.1
Ιαπωνία	2.9	3.1	3.4	3.4	4.1	4.7	4.7	5.0	5.4	5.3	4.7	4.4

(:)= μη διαθέσιμα στοιχεία, (e)=κατά προσέγγιση (b)=αλλαγή σειράς (i)δες εξηγητικό κείμενο Eurostat (p)= ενδεικτική τιμή

Πηγή: Eurostat 2006

εφάρμοσαν τελείως διαφορετικές πολιτικές αναφορικά με την κοινωνική πολιτική και το ρόλο της εργασίας (Δανία - Νορβηγία-Σουηδία - Φιλανδία από τη μία και Ιρλανδία - Ην. Βασίλειο - Ισπανία - Κάτω Χώρες από την άλλη), επέτυχαν εξίσου τους στόχους αύξησης των ποσοστών απασχόλησης του πληθυσμού εργασιμής ηλικίας και μείωσης των επιπέδων ανεργίας . Επιπλέον, είναι εμφανή τα θετικότερα τελικά αποτελέσματα των πολιτικών απασχόλησης που συνδυάζονται με υψηλά επίπεδα κοινωνικών παροχών (Σκανδιναβικές χώρες) συγκριτικά με τα αποτελέσματα των πολιτικών που επιδιώκουν τη μεγαλύτερη «πειθάρχηση» της εργασίας στις πολιτικές ευέλικτης απασχόλησης (Ιρλανδία - Κάτω Χώρες - Ισπανία - Αυστρία) όπως θα φανεί στη συνέχεια. Μάλιστα, σε αντίθεση με τις επίσημες διακηρύξεις των χωρών που εφαρμόζουν περιοριστικές πολιτικές στην κοινωνική πολιτική και την πολιτική απασχόλησης περί επενδύσεων στο ανθρώπινο δυναμικό (Ην. Βασίλειο, Ιρλανδία, Κάτω Χώρες), αυτές οι χώρες υπολείπονται σημαντικά των χωρών (Σκανδιναβικές) που εφαρμόζουν περισσότερο επεκτατικές πολιτικές κοινωνικής προστασίας (Πίνακας 13).

Πίνακας 13: Ποσοστό του ενήλικου πληθυσμού μεταξύ 25-64 ετών που συμμετέχει στην εκπαίδευση και την κατάρτιση

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
ΕΕ (25 χώρες)	:	:	:	:	:	:	7.9 ^(e)	7.8 ^(e)	7.9	9.2 ^(b)	10.3 ^(l)	10.8 ⁽ⁱ⁾
ΕΕ (15 χώρες)	:	:	5.7 ^(e)	5.7 ^(e)	:	8.2 ^(e)	8.4 ^(e)	8.3 ^(e)	8.5	9.9 ^(b)	11.1 ^(l)	11.9 ^(l)
Ευρω-Ζώνη	:	:	:	:	:	5.6 ^(e)	5.7 ^(e)	5.5 ^(e)	5.5	7.0 ^(b)	7.8 ^(j)	8.7 ⁽ⁱ⁾
Ευρω-Ζώνη(12χώρες)	:	:	:	:	:	5.5 ^(e)	5.6 ^(e)	5.5 ^(e)	5.5	7.0 ^(b)	7.8 ^(l)	8.7 ⁽ⁱ⁾
Βέλγιο	2.7	2.8	2.9	3.0	4.4	6.9 ^(b)	6.8	7.3	6.5	8.5	9.5 ^(b)	10.0
Δημοκρατία της Τσεχίας	:	:	:	:	:	:	:	:	5.9	5.4 ^(b)	6.3	5.9
Δανία	15.1	16.8	18.0	18.9	19.8	19.8	20.8	17.8	18.4	25.7 ^(b)	27.6	27.6
Γερμανία	:	:	5.7	5.4	5.3	5.5	5.2	5.2	5.8	6.0 ^(l)	7.4	:
Εσθονία	:	:	:	4.3	6.3	6.5	6.0	5.2	5.2	6.2	6.7	5.9
Ελλάδα	1.0	0.9	0.9	0.9	1.0	1.3	1.1	1.4	1.2	2.7 ^(b)	2.0	1.8
Ισπανία	3.9	4.3	4.4	4.4	4.2	5.0	5.0	4.8	4.9	5.8	5.1	12.1 ^(b)
Γαλλία	2.9	2.9	2.7	2.9	2.7	2.6	2.8	2.7	2.7	7.4 ^(b)	7.8	7.6
Ιρλανδία	3.9	4.3	4.8	5.2	:	:	:	:	7.6	9.6 ^(b)	7.2	8.0
Ιταλία	3.4	3.8	4.1	4.6	4.8	5.5	5.5	5.1	4.6	4.7	6.8 ^(b)	6.2
Κύπρος	:	:	:	:	:	2.6	3.1	3.4	3.7	7.9 ^(b)	9.3	5.6
Λετονία	:	:	:	:	:	:	:	:	8.2	8.1	9.1	7.6
Λιθουανία	:	:	:	:	:	3.9	2.8	3.6	3.3 ^(b)	4.5	6.5 ^(b)	6.3
Λουξεμβούργο	3.3	2.9	2.9	2.8	5.1 ^(b)	5.3	4.8	5.3	7.7	6.3 ^(b)	9.4	9.4 ^(p)
Ουγγαρία	:	:	:	2.9	3.3	2.9	3.1	3.0	3.2	6.0 ^(b)	4.6	4.2
Μάλτα	:	:	:	:	:	:	4.5	4.6	4.4	4.2	4.8 ^(b)	5.8 ^(p)
Κάτω Χώρες	13.6	13.1	12.5	12.6	12.9	13.6	15.6	16.3	16.4	17.4 ^(b)	17.3	16.6
Αυστρία	:	7.7	7.9	7.8	:	9.1	8.3	8.2	7.5	12.5 ^(b)	12.0 ⁽ⁱ⁾	13.9
Πολωνία	:	:	:	:	:	:	:	4.8	4.3	5.0	5.5 ^(b)	5.0
Πορτογαλία	3.5	3.3	3.4	3.5	3.1 ^(b)	3.4	3.4	3.4	2.9	3.7	4.8 ^(b)	4.6
Σλοβενία	:	:	:	:	:	:	:	7.6	9.1	15.1 ^(b)	17.9	17.8
Σλοβακία	:	:	:	:	:	:	:	:	9.0	4.8 ^(b)	4.6	5.0
Φινλανδία	:	:	16.3	15.8	16.1	17.6	19.6 ^(b)	19.3	18.9	25.3 ^(b)	24.6	24.8
Σουηδία	:	:	26.5	25.0	:	25.8	21.6	17.5 ^(b)	18.4	34.8 ^(b)	33.3	34.7
Ηνωμένο Βασίλειο	11.5	:	:	:	:	19.2	21.0	21.7	22.3	21.2	29.1 ^(l)	29.1 ^(p)
Βουλγαρία	:	:	:	:	:	:	:	1.4	1.3	1.4	1.3	1.1
Κροατία	:	:	:	:	:	:	:	:	2.1	2.1	2.0	2.3 ^(p)
Ρουμανία	:	:	:	0.9	1.0	0.8	0.9	1.1	1.1	1.3	1.6 ^(b)	1.6
Τουρκία	:	:	:	:	:	:	1.1	1	0.9	1.2	1.3	2
Ισλανδία	:	14.1	15.7	16.5	19.3	20.2	23.5	23.5	24.0	31.7 ^(b)	23.9	26.6
Νορβηγία	:	:	16.5	16.4	:	:	13.3	14.2	13.3	19.4 ^(b)	18.9	19.4
ΕΛΒΕΤΙΑ	:	:	29.5	29.8	33.3	31.3	34.7	36.0	34.4	24.7 ^(b)	28.6	:
Η.Π.Α	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Ιαπωνία	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:

(:)= μη διαθέσιμα στοιχεία, (e)=κατά προσέγγιση (b)=αλλαγή σειράς (i)δες εξηγητικό κείμενο Eurostat (p)= ενδεικτική τιμή

Πηγή: Eurostat 2006

Αντίθετα, όπως θα φανεί στη συνέχεια, αυτές οι χώρες βελτίωσαν τους αριθμητικούς δείκτες αναφορικά με τα επίπεδα απασχόλησης και ανεργίας με τη μεγάλη αύξηση στη μερική και την προσωρινή απασχόληση, οι οποίες σε αρκετές περιπτώσεις οδηγεί στην κατανομή των θέσεων πλήρους απασχόλησης σε περισσότερα άτομα.

Ειδικότερα, **η κατάσταση στον τομέα της απασχόλησης** στα κράτη-μέλη χαρακτηρίζεται από τις ακόλουθες εξελίξεις μετά το 2000:

- α) Το ποσοστό των ευέλικτων μορφών απασχόλησης όπου επικρατεί η γυναικεία εργασία (μερική απασχόληση-απασχόληση ορισμένου χρόνου) στο σύνολο της απασχόλησης εξακολουθεί να αυξάνεται.
- β) Η κατάσταση της απασχόλησης των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας παρουσιάζει αύξηση στα περισσότερα κράτη-μέλη, ενώ το ζήτημα «απασχόληση αντί συνταξιοδότησης» αποτελεί βασική προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Τα ποσοστά απασχόλησης των ατόμων ηλικίας 55-64 ετών, σε επίπεδο Ε.Ε. αυξήθηκαν σημαντικά από το 2000, σημειώνοντας γενική άνοδο 4,4 ποσοστιαίων μονάδων, και αποτέλεσαν τον σημαντικότερο παράγοντα αύξησης της συνολικής απασχόλησης κατά την περίοδο 2000-2004. Η βελτίωση του ποσοστού απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας μετά το έτος 2000 είναι γενικό χαρακτηριστικό που παρατηρείται σε όλα σχεδόν τα κράτη-μέλη και το οποίο συνδέεται ιδιαίτερα με τις δημόσιες πολιτικές ενίσχυσης της απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και με τις μεταρρυθμίσεις των συνταξιοδοτικών συστημάτων και των συστημάτων πρόωρης συνταξιοδότησης.
- γ) Σε αντίθεση με τις αυξητικές τάσεις που παρατηρούνται στην απασχόληση των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, στη μεγάλη πλειονότητα των κρατών-μελών η θέση των νέων στην αγορά εργασίας εξακολουθεί να επιδεινώνεται.

5.2. Η επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Το 2004, το ποσοστό των ατόμων που εργάζονταν με μερική απασχόληση στην ΕΕ σε σχέση με την συνολική απασχόληση έφτανε στο 18% περίπου. Η αύξηση της τάξης του 0.7% σε σχέση με το 2003 ήταν πολύ υψηλότερη συγκριτικά με τις αυξήσεις που σημειώθηκαν τα τελευταία έτη, και σηματοδοτεί μια συνεχιζόμενη αυξητική τάση αυτού του τύπου της απασχόλησης. Η Αυστρία, η Ολλανδία και η Σουηδία εμφανίζουν τις μεγαλύτερες αυξήσεις που από το 2000 και μετά ξεπερνούν το 4% ετησίως (Employment in Europe, 2005).

Συγκεκριμένα, στην Αυστρία το ποσοστό της μερικής απασχόλησης ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης αυξήθηκε από 6% το 1974 στο 16.4% το 2003, ενώ τα υψηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης εντοπίζονται στους τομείς του χονδρικού και λιανικού εμπορίου - όπου και σημειώθηκε αύξηση από 17.84% το 1995 στο 26.22%

το 2002. Στον τομέα του λιανικού εμπορίου η εξάπλωση της μερικής απασχόλησης οφείλεται στην απελευθέρωση του ωραρίου το 1997 και το 2003 (Flecker & Hermann 2005). Την περίοδο 1974-2003 το ποσοστό των γυναικών που εργάζονταν με μερική απασχόληση στην Αυστρία αυξήθηκε από 14.6% στο 31.4%, ενώ ο αριθμός των γυναικών που εργάζεται με πλήρη απασχόληση έχει σημειώσει μια ελαφριά μείωση.

Η Ολλανδία εμφανίζει το υψηλότερο ποσοστό μερικής απασχόλησης στην ΕΕ (46% επί του συνολικού ποσοστού απασχόλησης). Αυτό οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότι τα $\frac{3}{4}$ της γυναικείας απασχόλησης στην συγκεκριμένη χώρα είναι μερική απασχόληση¹⁶. Περίπου για τα δύο τρίτα των εργαζόμενων γυναικών στην Ολλανδία, η εβδομάδα εργασίας αντιστοιχεί σε λιγότερες από 32 ώρες και συνοδεύεται από ιδιαίτερα χαμηλές μισθολογικές απολαβές (Salverda & Blázquez Cuesta 2005). Ιδιαίτερα υψηλό είναι το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται με μερική απασχόληση (17.9% έναντι 2.7% για τους άνδρες) και στην Ισπανία. Γενικά στην ΕΕ η μερική απασχόληση είναι κυρίαρχο χαρακτηριστικό της γυναικείας απασχόλησης, με το 1/3 περίπου των γυναικών (έναντι μόνο του 7% των ανδρών) να απασχολείται με αυτή τη μορφή εργασίας (Employment in Europe 2005).

Αξιοσημείωτο είναι επίσης το γεγονός ότι συνεχιζόμενη αύξηση (γύρω στο 17%) από το 2002 και έπειτα σημειώνει το ποσοστό των ατόμων (άνδρες και γυναίκες) που εργάζονται με μερική απασχόληση χωρίς να επιθυμούν κάτι τέτοιο¹⁷. Η μεγαλύτερη αύξηση των ποσοστών αυτών που εργάζονται με μερική απασχόληση χωρίς να το επιθυμούν παρατηρείται στη Γαλλία και τη Γερμανία.

Η επέκταση της προσωρινής απασχόλησης είναι το άλλο κοινό χαρακτηριστικό των εξελίξεων αναφορικά με την απασχόληση στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το πρώτο κύμα αυτού του τύπου απασχόλησης που εκφράζεται με ποικίλες μορφές, εκδηλώθηκε στα τέλη της δεκαετίας του '90. Στην Πορτογαλία το ποσοστό των προσωρινά απασχολούμενων αυξήθηκε κατά 50% την περίοδο 1997-2002. Στην Αυστρία, στον τομέα του μετάλλου αυξήθηκε κατά 27% τη διετία 2003-2004. Για την ίδια περίοδο, στην Ιρλανδία η προσωρινή απασχόληση αυξήθηκε κατά 68%, ενώ διπλασιάστηκε και στη Φινλανδία.

Συνολικά, το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης αν και παραμένει σε χαμηλά επίπεδα ως ποσοστό του συνόλου των απασχολούμενων αυξάνεται ραγδαία. Εντυπωσιακή είναι η επέκταση αυτής της μορφής απασχόλησης στην Ιταλία και στη

16. Σύμφωνα με ορισμένες εκτιμήσεις το υψηλό κόστος της παιδικής μέριμνας και το ασύμβατο σχολικό ωράριο στην Ολλανδία αποθαρρύνουν τις μητέρες από την αναζήτηση θέσεων πλήρους απασχόλησης.

17. Eurostat, LFS series - Quarterly survey results (<http://epp.eurostat.cec.eu.int>).

Γαλλία¹⁸. Στην Ιταλία το 50% των προσλήψεων το 2005 αφορούσε την προσωρινή απασχόληση και είχε απροσδιόριστη διάρκεια. Στην Γαλλία, παρότι στο σύνολο της απασχόλησης, από το 1999 έως το 2004, το ποσοστό δεν ξεπερνούσε το 2%, κατά τη διάρκεια του 2000 έφτασε στο 9,6% στον τομέα των κατασκευών, στο 16,6% στη βιομηχανία και στο 23,2% στις υπηρεσίες (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006). Στη Γερμανία οι προσωρινά απασχολούμενοι μέσω ιδιωτικών γραφείων, από 138.451 το 1994 αυξήθηκαν σε 339.022 το έτος 2000 για να ξεπεράσουν τους 400.000 το 2004 (Weinkopf 2005). Στο Ηνωμένο Βασίλειο το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης, μέσω πρακτορείων, κυμάνθηκε στο 4% την περίοδο 2000-2004 (Mason, Mayhew, Osborne & Stevens 2005). Στην Ισπανία η προσωρινή απασχόληση είναι και πάλι γένους θηλυκού (33,2% έναντι 28,4% για τους άνδρες) (Miguélez, Banylus & Recio 2005).

Ως προς τη διάρκεια της απασχόλησης, η Γαλλία αποτελεί **το πλέον αρνητικό παράδειγμα**, καθώς ο μέσος όρος διάρκειας απασχόλησης με συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης **δεν υπερβαίνει τις 9,5 ημέρες**. Στην Ισπανία περίπου το 1/3 των τοποθετήσεων σε προσωρινές εργασίες έχει διάρκεια μικρότερη της εβδομάδας. Αντίστοιχα, ο μέσος όρος διάρκειας της προσωρινής απασχόλησης στη Φινλανδία είναι 19 ημέρες στον κλάδο των υπηρεσιών και στη Νορβηγία 145 ώρες, ενώ στη Γερμανία το 46% των προσωρινά απασχολούμενων εργάζεται λιγότερο από 3 μήνες το χρόνο. Η μεγαλύτερη, κατά μέσον όρο, διάρκεια προσωρινής απασχόλησης, συναντάται στην Αυστρία (Πίνακας 16). Πάνω από 50% στην κατηγορία των προσωρινά απασχολούμενων υπαλλήλων παραμένει στην ίδια θέση για έναν χρόνο ή περισσότερο. Η προσωρινή απασχόληση συγκεντρώνεται επίσης τόσο στους χαμηλά ειδικευμένους εργαζόμενους όσο και σε εργαζόμενους με υψηλή ειδίκευση. Σύμφωνα με έρευνα του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (2006) αναφορικά με τα πρακτορεία προσωρινής απασχόλησης, στη Νορβηγία, το 40% των προσωρινά απασχολούμενων έχει πτυχίο πανεπιστημίου, ενώ στο Ηνωμένο Βασίλειο το 8,5% δραστηριοποιείται σε χρηματοοικονομικές υπηρεσίες (Πίνακες 14 και 15). Χαρακτηριστική επίπτωση αυτών των πολιτικών είναι η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας κυρίως σε κλάδους και επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης (Πίνακας 15) αναφορικά με την απασχόληση διαμέσου των πρακτορείων προσωρινής απασχόλησης.

18. Για την επέκταση της προσωρινής απασχόλησης μέσα στα πλαίσια των πρόσφατων αλλαγών στην αγορά εργασίας στην Γαλλία, βλ. F. Michon 2005.

Πίνακας 14: Κατανομή τοποθετήσεων ανά κλάδο, ΕΕ-15 και Νορβηγία

Χώρα	Κλάδος
Αυστρία	<ul style="list-style-type: none"> • 48% βιομηχανία, 32% εμποροβιοτεχνικές δραστηριότητες & υπηρεσίες (craft, trade&services). • 6% μεταφορές & τηλεπικοινωνίες, 5% εμπόριο, 0.7% τράπεζες /ασφάλειες
Βέλγιο	<ul style="list-style-type: none"> • 45% βιομηχανία, 43% υπηρεσίες • 5% κατασκευές, 4% γεωργία, κ.λ.π., 3% φυσικό αέριο, ηλεκτρική ενέργεια, νερό
Δανία	<ul style="list-style-type: none"> • 35% βιομηχανία, 12% ιδιωτικές υπηρεσίες, 14% λοιπός ιδιωτικός τομέας • 37% δημόσιος τομέας, 2% ιδιωτικά νοικοκυριά και λοιπά
Ισπανία	<ul style="list-style-type: none"> • 59% υπηρεσίες (17% ξενοδοχεία / τροφοδοσία, 6% χονδρικό / λιανικό εμπόριο) • 33% βιομηχανία (8% τρόφιμα, ποτά, τσιγάρα), 6% γεωργία, κ.λ.π., 2% κατασκευές
Φινλανδία	Οι προσωρινά απασχολούμενοι αποτελούν το 5% του εργατικού δυναμικού στον κλάδο των κατασκευών και το 2% του εργατικού δυναμικού στους δύο κλάδους: βιομηχανία & υπηρεσίες
Γαλλία	<ul style="list-style-type: none"> • Οι προσωρινά απασχολούμενοι αποτελούν το 8% του εργατικού δυναμικού στον κλάδο των κατασκευών, το 7% της έμμεσης απασχόλησης στην βιομηχανία, και το 1.5% του εργατικού δυναμικού στον κλάδο των υπηρεσιών • Το 47.9% των προσωρινά απασχολούμενων βρίσκεται στον κλάδο της βιομηχανίας, το 32.1% στις υπηρεσίες και το 19.3% στις κατασκευές
Ιταλία	Σχεδόν το 50% των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης εντοπίζεται στον κλάδο του μετάλλου, ενώ αυξητικές τάσεις παρουσιάζει ο κλάδος των υπηρεσιών, κυρίως ο κλάδος του εμπορίου
Κάτω Χώρες	<ul style="list-style-type: none"> • 31% βιομηχανία, 9% δημόσια διοίκηση & εκπαίδευση, 18% εμπόριο, ξενοδοχεία και τροφοδοσία, 13% υπηρεσίες, 12% μεταφορές, 10% υγεία, 3% κατασκευές, 2% τεχνολογίες επικοινωνίας & πληροφόρησης, 1% γεωργία, 1% λοιπά
Νορβηγία	<ul style="list-style-type: none"> • Οι προσωρινά απασχολούμενοι εντοπίζονται στο 38% των οργανισμών του ιδιωτικού τομέα & στο 20% των οργανισμών του δημοσίου τομέα • Μεγαλύτερα ποσοστά στη βιομηχανία, στο λιανικό εμπόριο, στις χρηματοοικονομικές υπηρεσίες και στις μεταφορές
Πορτογαλία	<ul style="list-style-type: none"> • 40% βιομηχανία, 13% εμπόριο, 12% υπηρεσίες για εταιρίες • 9% ξενοδοχεία / τροφοδοσία, 9% μεταφορές / επικοινωνίες, 8% κατασκευές
Σουηδία	<ul style="list-style-type: none"> • 74% υπηρεσίες, 22% βιομηχανία, 4% υπηρεσίες υγείας & φροντίδας
Ηνωμένο Βασίλειο	<ul style="list-style-type: none"> • Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: 86% κλάδος υπηρεσιών (συμπεριλαμβάνει: 43% δημόσια διοίκηση, εκπαίδευση, υγεία, 17% κλάδος διανομών, ξενοδοχεία / τροφοδοσία, 13% τράπεζες, ασφάλειες, χρηματοοικονομικές υπηρεσίες), 9% βιομηχανία • Οργάνωση Εργοδοτών: 18% κλάδος γραμματέων / κλητήρων, 11% πληροφορική, 2% λογιστική / οικονομικά, 14% τεχνικά επαγγέλματα / μηχανολογία, 3% ξενοδοχεία / τροφοδοσία, 7% εκπαίδευση, 9% κλάδος νοσηλευτών / ιατρικής φροντίδας, 3% κλάδος οδηγών, 23% λοιπά επαγγέλματα στη βιομηχανία / εργάτες, 10% λοιπά

Πηγή: Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας: *Temporary agency work in an enlarged European Union, Δουβλίνο 2006*

Πίνακας 15: Κατανομή τοποθετήσεων ανά επάγγελμα, ΕΕ 15 και Νορβηγία

Χώρα	Χαρακτηριστικά επαγγέλματος & δεξιοτήτων
Αυστρία	<ul style="list-style-type: none"> 83% απασχολούμενοι εργάτες, 17% υπάλληλοι 2 στα 3 άτομα σε επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης είναι προσωρινά απασχολούμενοι
Βέλγιο	<ul style="list-style-type: none"> 63% απασχολούμενοι εργάτες, 37% υπάλληλοι 15% χαμηλής εκπαίδευσης, 53% μεσαίας εκπαίδευσης, 28% υψηλής εκπαίδευσης
Γερμανία	<ul style="list-style-type: none"> 32% σε επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης 18% εργάτες μετάλλου ή μηχανικοί, 7% ηλεκτρολόγοι, 9.5% διοικητικοί υπάλληλοι / κλητήρες
Δανία	<ul style="list-style-type: none"> 31% παραγωγή, αποθήκευση, οδηγοί 31% υγεία & φροντίδα (εκ των οποίων το ¼ είναι νοσηλευτές) 28% διοίκηση 5% τροφοδοσία 2% πωλήσεις & επιδείξεις 3% λοιπά
Ελλάδα	<ul style="list-style-type: none"> 36% υπάλληλοι γραφείου (20% άνδρες, 51% γυναίκες), 8% προσωπικό πωλήσεων (2% άνδρες, 12% γυναίκες), 6% προσωπικό τηλεφωνικών κέντρων (5% άνδρες, 7% γυναίκες) 13% επόπτες ή εργάτες αποθήκης ((21% άνδρες, 6% γυναίκες) 4% εργαζόμενοι χαμηλής ειδίκευσης (9% άνδρες, 0,1% γυναίκες)
Ισπανία	<ul style="list-style-type: none"> 64% εργαζόμενοι χαμηλής ειδίκευσης 14% εργαζόμενοι στην τροφοδοσία, προσωπικές υπηρεσίες, προστασία, και προσωπικό πωλήσεων 10% διοικητικό προσωπικό 8% εγκαταστάτες και χειριστές μηχανημάτων σε εργοστάσια, 3% εργαζόμενοι βιοτεχνιών και ειδικευμένοι εργαζόμενοι στην βιομηχανία, στις κατασκευές και στη μεταλλευτική, εξαιρούνται οι χειριστές μηχανών & εγκαταστάσεων 69% υποχρεωτική ή χαμηλή εκπαίδευση, 16% δευτεροβάθμια εκπαίδευση, 6% ανώτατη εκπαίδευση (δίπλωμα ή πτυχίο) 9.5% έλαβαν επαγγελματική κατάρτιση
Γαλλία	<ul style="list-style-type: none"> 44% χειρωνακτικά επαγγέλματα (χαμηλής ειδίκευσης), 36% χειρωνακτικά επαγγέλματα υψηλότερης ειδίκευσης 13% βοηθητικές υπηρεσίες (κλητήρες), 6% μεσάζοντες, 1.6% διοικητικά επαγγέλματα
Ιταλία	<ul style="list-style-type: none"> 23% εργαζόμενοι με ειδίκευση, 21% εργαζόμενοι με γενικές δεξιότητες 9% διοίκηση, 7% πωλήσεις ή προσωπικό ταμείου
Κάτω Χώρες	<ul style="list-style-type: none"> 32% χαμηλής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή βασική εκπαίδευση, 48% μέσης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, 19% υψηλής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή ανώτατης εκπαίδευσης
Νορβηγία	<ul style="list-style-type: none"> 40% εκπαίδευσης πανεπιστημιακού επιπέδου Παραδοσιακά η προσωρινή απασχόληση αφορά κατά κύριο λόγο υπαλλήλους γραφείου (αυστηροί κανονισμοί πριν το 2000) και λιγότερο εργάτες Πρόσφατη εξάπλωση στον τομέα υγείας και στις κατασκευές
Πορτογαλία	<ul style="list-style-type: none"> 45% σε επαγγέλματα για ανειδίκευτους εργαζόμενους (28% στις κατασκευές, βιομηχανία, μεταλλευτική, μεταφορές, 17% στις υπηρεσίες και στο εμπόριο) 13% σε θέσεις διοικητικών 4% ως 6% ως ρεσεψιονίστες, προσωπικό πωλήσεων, εργάτες μετάλλου, τεχνικό προσωπικό
Ηνωμένο Βασίλειο	<ul style="list-style-type: none"> 26% σε βοηθητικές υπηρεσίες (κλητήρες & γραμματειακή υποστήριξη), 10% διοικητικά επαγγέλματα, 8.5% οικονομικά επαγγέλματα, 7% επαγγέλματα πληροφορικής, 7% εργαζόμενοι σε ξενοδοχεία / τροφοδοσία 11% επαγγέλματα τεχνικών και μηχανολόγων, 2.5% απασχολούμενοι εργάτες

Πηγή: Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας: Temporary agency work in an enlarged European Union, Δουβλίνο 2006

Πίνακας 16: Διάρκεια τοποθετήσεων, ΕΕ 15 και Νορβηγία

Χώρα	Διάρκεια
Αυστρία	<ul style="list-style-type: none"> • <1 μήνας: απασχολούμενοι εργάτες 26%, υπάλληλοι 10% • 1-3 μήνες: εργάτες 27%, υπάλληλοι 14% • 3-6 μήνες: απασχολούμενοι εργάτες 19%, υπάλληλοι 14% • 6-12 μήνες:εργάτες 13%, υπάλληλοι 18% • 12+ μήνες: απασχολούμενοι εργάτες 15%, υπάλληλοι 44%
Βέλγιο	<ul style="list-style-type: none"> • <1 μήνας: 34% • 1-2 μήνες: 10% • 2-4 μήνες: 20% • 4-6 μήνες: 11% • 6-12 μήνες: 16% • 1 έτος +: 9%
Γερμανία	<ul style="list-style-type: none"> • <1 εβδομάδα: 15 % • 1 εβδομάδα έως <3 μήνες: 46% • 3 μήνες +: 39%
Ισπανία	<ul style="list-style-type: none"> • 1-5 μέρες: 30% • 6-15 μέρες: 12% • 16 μέρες - 1 μήνας: 8% • 1-3 μήνες: 6% • 3 μήνες - 1 έτος: 1% • Μη προσδιορισμη: 42%
Φινλανδία	<ul style="list-style-type: none"> • Υπηρεσίες: 19 μέρες μέσος όρος • Εργασίες γραφείου:180 μέρες μέσος όρος, βιομηχανία: 97 μέρες μέσος όρος
Γαλλία	<ul style="list-style-type: none"> • Μέσος όρος: 1.9 εβδομάδες (9.5 μέρες)
Ιρλανδία	<ul style="list-style-type: none"> • < 1 μήνας: 21% • 1- <2 μήνες: 17% • 2 - < 3 μήνες: 13% • 3 - < 4 μήνες: 26% • 4 - < 5 μήνες: 4% • 5 -< 10 μήνες: 9% • ≥ 10 μήνες: 9%
Ιταλία	<ul style="list-style-type: none"> • Οργάνωση Εργοδοτών (1)-μέση διάρκεια: 56 μέρες • Οργάνωση Εργοδοτών (2)-μέση διάρκεια: 216 ώρες • 56% ≥ 1 μήνας • 83% ≥3 μήνες
Λουξεμβούργο	<ul style="list-style-type: none"> • Μέση διάρκεια: 27.6 μέρες
Κάτω Χώρες	<ul style="list-style-type: none"> • Μέση διάρκεια τοποθέτησης:113 μέρες • Συνολική μέση διάρκεια τοποθετήσεων ανά έτος: 149 μέρες
Νορβηγία	<ul style="list-style-type: none"> • Μέση διάρκεια: 145 ώρες
Πορτογαλία	<ul style="list-style-type: none"> • Οργάνωση Εργοδοτών: μέση διάρκεια 3-4 μήνες • Οργάνωση Εργαζομένων: μέση διάρκεια: 4.4 μήνες
Ηνωμένο Βασίλειο	<ul style="list-style-type: none"> • <3 μήνες: 36% • 3-6 μήνες: 21% • 6-12 μήνες: 20% • > 1 έτος: 25%

Πηγή: Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας: Temporary agency work in an enlarged European Union, Δουβλίνο 2006

Στην Αυστρία η συντριπτική πλειοψηφία των προσωρινά απασχολούμενων είναι άνδρες, ενώ τα ποσοστά των ατόμων που εργάζονται με προσωρινή απασχόληση γνώρισαν άνοδο μετά τη ψήφιση ειδικής νομοθεσίας για τη ρύθμιση της προσωρινής απασχόλησης το 1998. Όσον αφορά τις αναγκαίες μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, οι εργοδότες έχουν δηλώσει ότι επιθυμούν μεγαλύτερη ευελιξία του χρόνου εργασίας, και μέτρα μείωσης του μη μισθολογικού κόστους (Flecker&Hermann, 2005).

Σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες η **εξάπλωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης** και γενικότερα η τάση για μεγαλύτερη ευελιξία στην αγορά εργασίας συνεπάγεται μειωμένα κοινωνικά δικαιώματα (π.χ. Ολλανδία), δυσάρεστες εργασιακές συνθήκες, ελάχιστη ή μηδαμινή δυνατότητα για επαγγελματική κατάρτιση (π.χ. Γερμανία). Σύμφωνα με έρευνα του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Εργασίας αναφορικά με τις εργασιακές συνθήκες των προσωρινών και «νοικιαζόμενων» εργαζομένων, **τα εργασιακά ατυχήματα σχεδόν ποτέ δεν δηλώνονται στο Ηνωμένο Βασίλειο**, ενώ οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι λαμβάνουν το 1/3 κατά μέσο όρο των αμοιβών και των επιδομάτων των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης επειδή οι επιχειρήσεις δεν πληρώνουν τις εταιρείες παροχής προσωρινής απασχόλησης. Στην Γαλλία οι ώρες εργασίας καθορίζονται αποκλειστικά από τους εργοδότες. Το 47% έως 49% των προσωρινά εργαζομένων στη συγκεκριμένη χώρα δεν καλύπτεται από το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, λόγω του περιστασιακού χαρακτήρα που έχει η απασχόλησή τους. Επιπλέον, αρκετοί άνεργοι εγγράφονται σε σχολές μόνο και μόνο για να πραγματοποιήσουν πρακτική άσκηση, με μηνιαίο μισθό 360 ευρώ κατά μέσο όρο, ενώ 800.000 νέοι κάνουν πρακτική άσκηση με τον παραπάνω μισθό, αντικαθιστώντας 100.000 θέσεις εργαζομένων. Τέλος, τα 2/3 των χαμηλόμισθων εργαζομένων εργάζονται με μερική απασχόληση, ενώ το 1/3 περίπου των ατόμων που εργάζονται με προσωρινή απασχόληση δηλώνουν ότι αναγκάζονται να εργαστούν κατά αυτό τον τρόπο λόγω έλλειψης μόνιμης απασχόλησης¹⁹.

Στην Ισπανία, το 2^ο τρίμηνο του 2004, **το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης** ανήλθε στο 33.2% ποσοστό διπλάσιο του μέσου Ευρωπαϊκού όρου (Ε.Ε. 25 13.3%)²⁰, ενώ κατά την περίοδο 2000-2004 το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης αυξήθηκε από το 20.37% στο 22.86% στον δημόσιο τομέα²¹. Το φαινόμενο της προσωρινής απασχόλησης είναι ιδιαίτερα ευρύ στην ηλικιακή κατηγορία 25-29 ετών, ποσοστό που ξεπερνά το 40%, ενώ μειώνεται στο 30% περίπου για τα άτομα

19. βλ. έρευνα της Ecole Normale Supérieure, 2004.

20. Eurostat, LFS series - Quarterly survey results (<http://epp.eurostat.cec.eu.int>).

21. Η προσωρινή απασχόληση στον δημόσιο τομέα αφορά κυρίως στους τομείς της δημόσιας εκπαίδευσης και υγείας σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο και συνοδεύεται από καλύτερες εργασιακές συνθήκες και ασφάλεια από ότι στον ιδιωτικό τομέα.

ηλικίας 30-39 ετών. Αυτό σημαίνει ότι αρκετές ομάδες μισθωτών εισέρχονται στην απασχόληση αλλά δεν κατορθώνουν να εξασφαλίσουν σταθερή εργασία. Η προσωρινή απασχόληση συγκεντρώνεται κυρίως στους τομείς του τουρισμού, της γεωργίας, και των κατασκευών και συνεπάγεται χαμηλές αμοιβές χωρίς ασφάλιση, μη σταθερό ωράριο (ωράριο σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης) και υπερωρίες χωρίς να τις πληρώνονται οι εργαζόμενοι. Πέραν της εξάπλωσης των νέων μορφών απασχόλησης, καταγράφεται επίσης η απορύθμιση του ωραρίου εργασίας, καθώς η εργασία πέραν του δώρου χωρίς απολαβές είναι σύνηθες φαινόμενο κυρίως στον τομέα των υπηρεσιών (π.χ. τράπεζες). Η Ισπανία χαρακτηρίζεται, συνεπώς, από εκτεταμένη χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης κατά τα πρότυπα των αγγλοσαξονικών χωρών με αποτέλεσμα διευρυμένες κατηγορίες εργαζομένων (κυρίως γυναίκες και νέοι) να ζουν υπό καθεστώς αβεβαιότητας και ανασφάλειας. Στα πλαίσια της υποχώρησης της προστασίας της εργασίας, ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων και μείωσης του ύψους βασικών κοινωνικών παροχών (όπως είναι το επίδομα ανεργίας) η οικογένεια - **δομικός παράγοντας του νοτιο-ευρωπαϊκού μοντέλου κοινωνικής πρόνοιας** - παραμένει ακόμα το άτυπο δίκτυο ασφαλείας (Miguélez, Banylus & Recio 2005).

5.3. Πολιτικές για την απασχόληση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας

Η επίτευξη υψηλών ποσοστών συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό σε συνδυασμό με την αύξηση των ποσοστών απασχόλησης και τη μείωση των ποσοστών ανεργίας των ατόμων μέσης και μεγαλύτερης ηλικίας²² αναφέρεται ως βασική προτεραιότητα στα ΕΣΔΑ των χωρών της Ε.Ε. με αποτέλεσμα την επιδείνωση της θέσης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας.

Στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η προώθηση της παράτασης του επαγγελματικού βίου αποτυπώνεται στους δύο συμπληρωματικούς στόχους που έχουν τεθεί και οι οποίοι αποτελούν βασικό στοιχείο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση:

- α) Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης το Μάρτιο του 2001 συμφώνησε ότι ο μισός πληθυσμός της Ε.Ε. της ηλικιακής κατηγορίας 55-64 ετών θα πρέπει να είναι στην απασχόληση μέχρι το 2010.
- β) Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης το Μάρτιο του 2002 κατέληξε στο

22. Τα άτομα μέσης και μεγαλύτερης ηλικίας περιλαμβάνουν τα άτομα ηλικίας άνω των 50 ετών και στα επόμενα θα αναφέρονται και ως «ηλικιωμένοι».

συμπέρασμα ότι μέχρι το 2010 θα πρέπει να αποτελέσει στόχο, σε επίπεδο Ε.Ε., η κατά πέντε περίπου έτη σταδιακή αύξηση της μέσης ηλικίας εξόδου από την αγορά εργασίας²³.

Η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας μετά το έτος 2000 είναι γενικό χαρακτηριστικό που παρατηρείται σε όλα σχεδόν τα κράτη μέλη και το οποίο συνδέεται ιδιαίτερα με τις μεταρρυθμίσεις των συνταξιοδοτικών συστημάτων και των συστημάτων πρόωρης συνταξιοδότησης καθώς και με τις πολιτικές δημόσιου χαρακτήρα που εστιάζουν στους παράγοντες που επηρεάζουν τη ζήτηση για τους ηλικιωμένους όπως είναι επιδοτήσεις του κόστους εργασίας. Ειδικότερα, **οι μεταρρυθμίσεις στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης** στα περισσότερα κράτη-μέλη της Ε.Ε. περιλαμβάνουν την παροχή κινήτρων για παράταση του επαγγελματικού βίου μέσω π.χ. της εισαγωγής μιας πιο ευέλικτης μετάβασης στην συνταξιοδότηση τη προώθηση της μερικής συνταξιοδότησης (ένα μέρος της σύνταξης και το άλλο αμοιβή από μερική απασχόληση για όσους πλησιάζουν στο όριο συνταξιοδότησης), και τον δραστικό περιορισμό των επιδομάτων ασθένειας και αναπηρίας / ανικανότητας προς εργασία (κυρίως στις Σκανδιναβικές χώρες και στην Γερμανία, στην Ολλανδία, και στο Βέλγιο) που συνήθως αποτελούν τις εναλλακτικές διόδους για την αποχώρηση από την εργασία πριν από το επίσημο όριο συνταξιοδότησης. Επίσης, στη Σουηδία, την Ιταλία, τη Λετονία και την Πολωνία οι συνταξιοδοτικές παροχές συνδέονται άμεσα με τις εισφορές που καταβάλλονται σε όλη τη διάρκεια του επαγγελματικού βίου και εξαρτώνται από το προσδόκιμο ζωής κατά τη στιγμή της συνταξιοδότησης. Η Γαλλία αποφάσισε να αυξήσει τον απαιτούμενο αριθμό των συντάξιμων ετών για πλήρη σύνταξη σύμφωνα με την αύξηση του προσδόκιμου ζωής. Η Γερμανία εισήγαγε στη συζήτηση για την αναπροσαρμογή του δημόσιου συνταξιοδοτικού συστήματος τον παράγοντα της βιωσιμότητας σύμφωνα με τον οποίο λαμβάνεται υπόψη η αναλογία μεταξύ του αριθμού των απασχολούμενων και του αριθμού των συνταξιούχων για τον καθορισμό των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης.

Βασική παράμετρος αυτών των πολιτικών είναι η σύνδεση της απασχόλησης των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας με την προώθηση της μερικής απασχόλησης, η απαλλαγή των εργοδοτών από την καταβολή μέρους των ασφαλιστικών εισφορών, οι προσπάθειες ενεργοποίησης για την αναζήτηση εργασίας και σε ορισμένες περιπτώσεις η αλλαγή της βαρύτητας που αποδίδεται στην προηγούμενη εμπειρία για

23. Η μέση ηλικία εξόδου (average exit age) από την αγορά εργασίας το 2004 ήταν για την Ελλάδα 59.5 έτη, ενώ στο σύνολο των 15 κρατών μελών της ΕΕ ήταν 61 έτη. Η μέση ηλικία εξόδου από την αγορά εργασίας στην Ελλάδα ήταν 58.8 έτη για τους άνδρες και 60.3 έτη για τις γυναίκες, ενώ στο σύνολο των 15 κρατών μελών της ΕΕ ήταν 61 έτη (προσωρινά στοιχεία) και για τους άνδρες και για τις γυναίκες (Πηγή: EUROSTAT, <http://epp.eurostat.cec.eu.int>).

τον καθορισμό της αμοιβής που καταβάλλεται στον εργαζόμενο.

Αναλυτικότερα, σημειώνονται **οι ακόλουθες εξελίξεις:**

Στην Δανία, προβλέπεται η αύξηση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης από το 65^ο στο 67^ο έτος, και η αναβολή της συνταξιοδότησης με ταυτόχρονη δυνατότητα προσωπικής επιλογής χρόνου άνω των 65 ετών με ανταποδοτικό κίνητρο την υψηλότερη σύνταξη. Επιπλέον, χρηματικά bonus δίνονται σε όσους λάβουν τη σύνταξη στο 62^ο αντί στο 60^ο έτος. Τέλος, προγραμματίζεται η μετάθεση κατά 5 χρόνια της ηλικίας συνταξιοδότησης μέχρι το 2010, με την χρηματοοικονομική υποστήριξη των κοινωνικών συνομιλιτών στον ιδιωτικό τομέα (OECD, 2005a).

Στην Φινλανδία η συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση του 2005 προβλέπει την αντικατάσταση της κανονικής συντάξιμης ηλικίας (65^ο έτος) από ένα ευέλικτο σύστημα επιλογής χρόνου συνταξιοδότησης. Προβλέπεται ένα ενδιάμεσο διάστημα 6 ετών (από τα 62 έως τα 68 έτη) κατά τη διάρκεια του οποίου ο/ η ασφαλισμένος/ η μπορεί να επιλέξει την ηλικία συνταξιοδότησής του/ της. Αυτό σημαίνει ότι αν ο/ η ασφαλισμένος/ η επιλέξει ως συντάξιμη ηλικία το 62^ο έτος, το ύψος της σύνταξης θα μειωθεί σημαντικά. Αν, όμως, επιλέξει να συνταξιοδοτηθεί αργότερα, το ποσοστό σωρευτικού υπολογισμού (επί του μισθού) της σύνταξης θα αυξηθεί από το 1.5% το χρόνο που είναι για τις ηλικίες από 18-52 ετών, στο 1.9% για τους ασφαλισμένους ηλικίας 53-62 ετών και στο 4.5% για τους ασφαλισμένους ηλικίας 63-68 ετών. Με τον τρόπο αυτό «επιβραβεύεται» η απόφαση για περαιτέρω παραμονή στην εργασία. Προβλέπεται ακόμη ο υπολογισμός της σύνταξης όχι πλέον με βάση τα εισοδήματα των τελευταίων 10 ετών της κάθε σύμβασης εργασίας, αλλά με βάση το αποκτηθέν εισόδημα σε όλη τη διάρκεια του επαγγελματικού βίου. Σχετικά με τον υπολογισμό των συντάξεων, καταργείται το «κατώφλι» σύνταξης του 60% επί των υψηλότερων εισοδημάτων και λαμβάνονται υπόψη οι αλλαγές στο προσδόκιμο ζωής. Τα κυριότερα σημεία αυτής της μεταρρύθμισης άρχισαν να υλοποιούνται το 2005. Παράλληλα παρέχεται η επιλογή της μερικής συνταξιοδότησης. Τα άτομα ηλικίας 56 ετών μπορούν να επιλέξουν τη μερική απασχόληση και να αποζημιωθούν για την απώλεια εισοδήματος. Η αποζημίωση ανέρχεται σε ποσοστό 50% επί της απώλειας του εισοδήματος λόγω της μείωσης του εργάσιμου χρόνου, ενώ ο υπολογισμός της σύνταξης λόγω γήρατος γίνεται στη βάση του πρότερου επιπέδου εισοδήματος, αν ο/ η δικαιούχος συνέχιζε να εργάζεται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης (OECD, 2004a).

Στην Σουηδία παρέχεται μεγαλύτερη ευελιξία γεγονός που επιτρέπει στους Σουηδούς, από την ηλικία του 61^{ου} έτους και έπειτα, να συνδυάσουν τη σύνταξή τους (η οποία χορηγείται πλήρης - σε ποσοστό 100% ή σταδιακά - σε ποσοστά 75%, 50% ή 25%) με πλήρη ή μερική απασχόληση. Οι ηλικίες συνταξιοδότησης αρχίζουν από τα 61 έτη, όμως το ποσό της σύνταξης είναι αρκετά χαμηλό (50% του συντάξιμου μισθού), ως τα εξήντα πέντε (65) έτη (με ποσοστό αναπλήρωσης το 61 % περίπου

του μισθού), ενώ για κάθε έτος άνω των εξήντα πέντε (65) ετών αυξάνεται σημαντικά το ποσοστό αναπλήρωσης, με bonus παραμονής. Στην ηλικία των 70 ετών το ποσοστό αναπλήρωσης ανέρχεται σε 85%. Ο μεγαλύτερος χρόνος ασφάλισης αποδίδει μεγαλύτερο ποσό σύνταξης. Για τον υπολογισμό του ποσού της σύνταξης λαμβάνεται υπόψη ολόκληρος ο ασφαλιστικός βίος. Τα συγκεκριμένα ποσοστά περιλαμβάνουν και τα τρία είδη συντάξεων (εγγυημένη, συνδεδεμένη με εισόδημα και επαγγελματική σύνταξη). Για τον περιορισμό του αριθμού των δικαιούχων επιδόματος ασθενείας, προβλέπεται μία πρόσθετη επιβάρυνση για τους εργοδότες, οι οποίοι υποχρεούνται να πληρώσουν το 15% του επιδόματος το οποίο θα πλήρωναν στους εργαζόμενους τους σε περίπτωση πλήρους απουσίας λόγω ασθένειας. Οι εργοδότες απαλλάσσονται της καταβολής του παραπάνω ποσού αν οι εργαζόμενοι ενταχθούν σε προγράμματα αποκατάστασης με σκοπό την επαναφορά τους στην εργασία ή αν επιστρέψουν στην εργασία τους και συνεχίσουν να εργάζονται με μερική απασχόληση. Σημειώνεται ότι στη Σουηδία οι δαπάνες για επιδόματα λόγω ασθένειας και αναπηρίας φτάνουν στο 4% του ΑΕΠ. Το 2003, περισσότερο από το 30% του εργατικού δυναμικού στην ηλικιακή ομάδα 50-64 λάμβαναν επιδόματα ασθένειας και αναπηρίας (OECD, 2003a).

Στην Αυστρία για την υπαγωγή στο καθεστώς της μερικής συνταξιοδότησης χρειάζεται ο εργαζόμενος να έχει εργαστεί 15 χρόνια τα τελευταία 25, να υπάρξει μείωση του εργασιμότητας χρόνου κατά 40-60% σε σχέση με τον προηγούμενο κανονικό εργασιμότητας χρόνο, να έχει εργαστεί στον ίδιο εργοδότη για τουλάχιστον 3 μήνες, και να συμπληρώσει το έτος πρόωρης συνταξιοδότησης όχι νωρίτερα από πενταετία. Ο εργοδότης θα πρέπει να πληρώσει τουλάχιστον το 50% της διαφοράς μεταξύ του προηγούμενου μισθού και του μειωμένου μισθού και να συνεχίσει να πληρώνει ασφαλιστικές εισφορές με βάση το προηγούμενο εισόδημα. (OECD, 2005b).

Εξίσου σημαντικές είναι και **οι πολιτικές που στοχεύουν στην πλευρά της ζήτησης** και στη μείωση του κόστους εργασίας για πρόσληψη ή τη διατήρηση στην απασχόληση ηλικιωμένων εργαζομένων, είτε μέσω των επιδοτήσεων του κόστους εργασίας (wage subsidies) με άμεσες επιδοτήσεις του κόστους εργασίας ή με μείωση των εργοδοτικών εισφορών είτε μέσω αλλαγών στον τρόπο καθορισμού των αποδοχών. Σχετικά με τις προσπάθειες που καταβάλλονται από τα κράτη μέλη για τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους της εργασίας, ιδίως για τους χαμηλόμισθους και τους εργαζόμενους με χαμηλή εξειδίκευση, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στις εργοδοτικές εισφορές (Βέλγιο, Γερμανία, Γαλλία, Ολλανδία, Λουξεμβούργο, Ισπανία, Ελλάδα), ενώ αξίζει να σημειωθεί ότι η Ιρλανδία επικέντρωσε την προσοχή της στη μείωση των κοινωνικών εισφορών των εργαζομένων.

Ειδικότερα, στην Αυστρία οι εργοδότες απαλλάσσονται μόνιμα από την καταβολή εισφορών (3,25% των αμοιβών) για τις προσλήψεις των εργαζομένων ηλικίας 50

ετών και άνω. Αυτό το μέτρο αποτελεί το 'bonus' του συστήματος Bonus- Malus της Αυστρίας (bonus/surcharge rule, βλ. επίσης Schmid 2003) για τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους (non-wage labour cost), όπου το 'malus' είναι μια χρηματική ποινή για την απόλυση των εργαζομένων ηλικίας 50 ετών και άνω. Οι εργοδοτικές εισφορές στο πλαίσιο της κοινωνικής ασφάλισης έχουν μειωθεί για όλους τους ηλικιωμένους εργαζομένους (άνδρες ηλικίας 58 ετών και άνω και γυναίκες ηλικίας 56 ετών και άνω) έως 12,7% των ακαθάριστων αποδοχών για τους ηλικιωμένους εργαζομένους ηλικίας 60 ετών και άνω (OECD, 2005b). Άλλες περιπτώσεις επιδότησης μέχρι 100% των αποδοχών για περίοδο μέχρι δύο έτη εφαρμόζονται επίσης σε ηλικιωμένους που αναζητούν εργασία. **Στο Βέλγιο** οι εργοδότες που προσλαμβάνουν ηλικιωμένους που αναζητούν εργασία ηλικίας 45 ετών και άνω, οι οποίοι ήταν άνεργοι τουλάχιστον έξι μήνες, μπορούν να ζητήσουν μείωση των εργοδοτικών εισφορών για διάστημα πέντε ετών στο πλαίσιο του Plan Activa (OECD, 2003b). Στην Γαλλία οι εργοδότες που προσλαμβάνουν έναν άνεργο ηλικίας 50 ετών και άνω (καθώς επίσης και ανέργους που ανήκουν σε άλλες ομάδες) μπορούν να λάβουν επιδότηση στο πλαίσιο του προγράμματος *Contrat Initiative Emploi*. Η επιδότηση συνίσταται σε μια μείωση των εργοδοτικών εισφορών που αντιστοιχεί στο επίπεδο του κατώτατου μισθού (40% περίπου των κατώτατων ακαθάριστων αποδοχών). Η επιδότηση λαμβάνεται για 24 μήνες στην περίπτωση σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου και για αόριστο χρόνο στην περίπτωση ανέργων ηλικίας 50-64 ετών, ατόμων με αναπηρία ή ατόμων που λαμβάνουν επιδόματα κοινωνικής προστασίας για περισσότερα από ένα έτη (OECD, 2005c).

Στην Ισπανία οι επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν ανέργους καταβάλλουν μειωμένες εργοδοτικές εισφορές ανάλογα με την ηλικιακή κατηγορία: για προσλήψεις ανέργων ηλικίας 45 έως 54 ετών οι εργοδοτικές εισφορές είναι μειωμένες κατά 50% το πρώτο έτος και κατά 45% στη διάρκεια του υπολοίπου χρονικού διαστήματος της σύμβασης και για όσους είναι ηλικίας 55 έως 64 έτη η μείωση είναι 55% και 50%, αντίστοιχα. Η πρόσληψη ανέργων γυναικών άνω των 45 ετών προμηθεύεται με επιπλέον μείωση 10% των εργοδοτικών εισφορών. Επίσης, οι εργοδοτικές εισφορές είναι μειωμένες για τις επιχειρήσεις που απασχολούν εργαζομένους ηλικίας 60 ετών και άνω με τουλάχιστον 5 χρόνια προϋπηρεσία (OECD, 2003c). Στην Ολλανδία από την 1η Ιανουαρίου 2004, οι εργοδότες απαλλάσσονται από την καταβολή του σταθερού μέρους των εισφορών (συντάξεων αναπηρίας) που τους αναλογεί για κάθε εργαζόμενο ηλικίας 55 ετών και άνω και για κάθε νεοπροσλαμβανόμενο ηλικίας 50 ετών και άνω. Η απαλλαγή παρέχεται υπό την προϋπόθεση ότι η πρόσληψη δεν έγινε εντός έξι μηνών από το τέλος της προηγούμενης εργασιακής σχέσης (OECD, 2005d). Στην Φινλανδία οι δύο πιο σημαντικές μορφές επιδότησης της απασχόλησης είναι: α) η επιδότηση απασχόλησης (employment subsidy) και η συνδυασμένη επιδότηση (combined subsidy). Η επιδότηση απασχόλησης δίνεται σε επιχειρήσεις που θα προσλάβουν ανέργους σε μόνιμη θέση

εργασίας (20-36€ ανά άτομο και ανά ημέρα για μέγιστο πέντε ημέρες ανά εβδομάδα) ενώ η συνδυασμένη επιδότηση (20€ ανά άτομο και ανά ημέρα) αφορά σε όσους είναι άνεργοι πάνω από 500 ημέρες και μπορεί να συνδυαστεί με ένα άλλο σχετικό επίδομα (labour market support, 20€ ανά ημέρα) (OECD, 2004a). Επιπροσθέτως, ορισμένες χώρες όπου οι αποδοχές αυξάνουν παράλληλα με την αύξηση της ηλικίας προσπαθούν να εισάγουν αλλαγές στον τρόπο καθορισμού των αποδοχών. Στη Σουηδία, παραδείγματος χάριν, ο τρόπος καθορισμού των αποδοχών στο δημόσιο τομέα βασίζεται πλέον όχι στην αρχαιότητα (προϋπηρεσία) αλλά στα προσόντα και την επίδοση.

Ορισμένες χώρες υλοποιούν εξειδικευμένα προγράμματα απασχόλησης για τους ηλικιωμένους. Το πρόγραμμα *New Deal 50 Plus* του Ηνωμένου Βασιλείου που έχει εθελοντικό χαρακτήρα και απευθύνεται σε άτομα ηλικίας 50 ετών και άνω αποτελεί ένα τέτοιο παράδειγμα. Αυτοί που εντάσσονται στο πρόγραμμα έχουν προσωπικό σύμβουλο στο τοπικό γραφείο ευρέσεως εργασίας και τους παρέχονται οικονομικά κίνητρα (*'50 Plus element του Working Tax Credit (WTC) για 52 εβδομάδες*), ενώ παράλληλα υπάρχει και η δυνατότητα κατάρτισης (OECD, 2004b).

Δεδομένου ότι πολλοί **ηλικιωμένοι εργαζόμενοι** αναφέρουν ότι τα προβλήματα υγείας που αντιμετωπίζουν είναι ένας από τους λόγους για την έξοδό τους από την απασχόληση, η βελτίωση των συνθηκών εργασίας συμβάλει στην παράταση του εργασιακού βίου. Το πιο χαρακτηριστικό πρόγραμμα που απευθύνονταν σε άτομα μεγαλύτερης ηλικίας είναι το Φινλανδικό National Programme on Ageing Workers (1998 - 2002), το οποίο συγκροτείται από μια δέσμη μέτρων. **Κύριοι στόχοι του προγράμματος ήταν:** 1) η ενθάρρυνση των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων να παραμείνουν στην εργασία τους έως το 62^ο έτος ηλικίας, τρία χρόνια περισσότερο δηλαδή από την πραγματική ηλικία συνταξιοδότησης που είναι το 59^ο έτος, 2) η αύξηση του συνολικού ρυθμού απασχόλησης στο 75%, και 3) η μείωση του ποσοστού ανεργίας στο 5% μέσα σε μια πενταετία. **Τα μέτρα που εφαρμόστηκαν** στο πλαίσιο αυτού του προγράμματος περιλαμβάνουν: εκστρατείες πληροφόρησης του πληθυσμού, προγράμματα εκμάθησης τεχνικών ηλικιακής διαχείρισης, έκδοση καταλόγου καλών πρακτικών σχετικά με την ενσωμάτωση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας σε επιχειρήσεις και δημόσιους φορείς, νομοθετική ρύθμιση (2002) για τις συνθήκες εργασίας με βάση τις ανάγκες των μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων (ωράριο εργασίας, περίοδοι διακοπών, συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μερική απασχόληση και ασφάλεια στο χώρο εργασίας). Σήμερα υλοποιείται το πρόγραμμα VETO, το οποίο αναμένεται να έχει ολοκληρωθεί το 2007 με κύριους στόχους την βελτίωση των συνθηκών ασφάλειας στην εργασία, την βελτίωση της υγείας των εργαζομένων και την υιοθέτηση υγιεινού τρόπου ζωής, την ποικιλομορφία και η ισότητα στην εργασία, και την εισοδηματική ασφάλεια των εργαζομένων (OECD, 2004a).

Ωστόσο, εξίσου σημαντικό με το υψηλό ποσοστό απασχόλησης είναι και **το είδος**

της απασχόλησης που έχουν οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι. Έτσι, στο Ηνωμένο Βασίλειο το 54% των ανδρών ηλικίας 55-59 ετών και το 48% ηλικίας 60-64 ετών αναγκάζονται να εργάζονται πάνω από 40 ώρες την εβδομάδα. Επίσης, παραμένει ασαφές το κατά πόσο η αύξηση της συντάξιμης ηλικίας μπορεί να επιφέρει το προσδοκώμενο αποτέλεσμα, δηλαδή την παραμονή των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων στην εργασία, καθώς 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. **Η ποιότητα της εργασίας** έχει καθοριστική σημασία για την επαναπροσέλκυση στην αγορά εργασίας ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας και ατόμων που φέρουν το βάρος της φροντίδας τρίτων. Η παραμονή τους στην αγορά εργασίας, εφόσον υποστηρίζεται με ποιότητα της εργασίας, μπορεί να βελτιώσει το βιοτικό επίπεδό και να μειώσει τον κοινωνικό αποκλεισμό²⁴.

5.4. Η απασχόληση των νέων

Σε αντιδιαστολή με την αύξηση που σημειώθηκε στην απασχόληση των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, στη μεγάλη πλειονότητα των κρατών-μελών η κατάσταση της αγοράς εργασίας για τους νέους επιδεινώθηκε κατά τα πρόσφατα έτη. Σε επίπεδο Ε.Ε., η ανεργία των νέων ηλικίας 15-24 ετών ανέρχεται στο 18,7% και είναι περίπου διπλάσια του συνολικού ποσοστού ανεργίας. Οι αυξήσεις του ποσοστού απασχόλησης που παρατηρήθηκαν όσον αφορά τους νέους ηλικίας 15-24 ετών κατά τα τέλη της δεκαετίας του 1990 διαδέχθηκαν οι μειώσεις του ποσοστού αυτού από το 2002 και μετά. Την εξέλιξη αυτή βίωσαν εντονότερα οι άνδρες (αύξηση ποσοστού ανεργίας περίπου 2%) απ' ότι οι γυναίκες νεαρής ηλικίας (αύξηση κατά 0.3%) (Employment in Europe 2005).

Το 2005, οι χώρες με το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας νέων ηλικίας 15-24 ετών ήταν η Πολωνία (36.9%), η Σλοβακία (30.1%), η Ελλάδα (26.0%), η Ιταλία (24.0%), η Γαλλία (22.3%) και η Ισπανία (19.7%)²⁵. Στην Σουηδία, επίσης, το ποσοστό ανεργίας των νέων έως 25 ετών είναι αρκετά υψηλό (22.6%) όμως ο χρόνος ανεργίας είναι μικρότερος για τους νέους σε σχέση με τις λοιπές ηλικιακές ομάδες, αφού σε διάστημα που δεν ξεπερνά τις 100 μέρες από την εγγραφή τους στις τοπικές δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης (ΔΥΑ) τους προσφέρεται απασχόληση.

24. 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 (Employment in Europe 2002).

25. Eurostat, LFS, Harmonised unemployment rates.

Όσον αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο, στην Αυστρία από το 2000 και μετά η ανεργία πλήττει με συνεχώς αυξανόμενο ρυθμό τους αποφοίτους ΑΕΙ. Για την καταπολέμηση της ανεργίας έμφαση δίνεται στα μέτρα υποστήριξης ενεργητικής αναζήτησης εργασίας. Συγκεκριμένα, οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης είναι υποχρεωμένες από τον Νόμο να δεχθούν ανέργους κάτω των 25 ετών και άνω των 50 ετών για συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης ή ενσωμάτωσης, εφόσον δεν είναι δυνατόν να βρεθεί για αυτούς θέση εργασίας μέσα σε τρεις μήνες.

Στην Ιρλανδία, το μέσο ετήσιο ποσοστό ανεργίας για τα άτομα κάτω των 25 ετών αυξήθηκε από το 6.7% το 2000 στο 8.3% το 2003²⁶. Το ποσοστό ανεργίας για τους ανειδίκευτους εργαζόμενους είναι σχετικά υψηλό (6.7% το 2005) σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό για τα άτομα με δευτεροβάθμια εκπαίδευση (3.2%) και για τα άτομα με τριτοβάθμια εκπαίδευση (2.1%)²⁷. Εντύπωση προκαλεί επίσης το γεγονός ότι το ενδιαφέρον για συνεχιζόμενη κατάρτιση και επανεκπαίδευση - κλειδί, όπως λέγεται, για την ανάπτυξη της Ιρλανδικής «νέας» οικονομίας - συνοδεύεται από εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό συμμετοχής ενηλίκων σε προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης (8%, όταν το αντίστοιχο ποσοστό στην Σουηδία ανέρχεται στο 34,7%)²⁸.

Στην Ελλάδα, μόνο το ένα στα δύο άτομα κάτω των 29 ετών έχει βρει δουλειά. Συγκεκριμένα, μόνο το 53,6% των νέων (Κρητικίδης, 2006). Η ανεργία φαίνεται πως είναι γένους θηλυκού, καθώς το 26,5% των νέων γυναικών ψάχνουν δουλειά (ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στους άντρες διαμορφώνεται στο 12,5%). Όσον αφορά το **εκπαιδευτικό επίπεδο των νέων**, υπολογίζεται πως στο εργατικό δυναμικό είναι ενταγμένο το 90% των πτυχιούχων. Το ποσοστό αυτό διαμορφώνεται στο 53,4% για όσους έχουν τελειώσει την Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση και στο 43% για όσους διαθέτουν απολυτήριο λυκείου. Επιπρόσθετα, κατά το διάστημα 1998-2005, η μερική απασχόληση των νέων αυξήθηκε με διπλάσιο ετήσιο ρυθμό (δηλαδή κατά 1,4%) έναντι της συνολικής μεταβολής της απασχόλησης στη συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα. Αυτό σε σημαντικό βαθμό οφείλεται στην αύξηση της μερικής απασχόλησης των γυναικών.

Ως προς τον τύπο της απασχόλησης των νέων, η εργασία με συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι εξαιρετικά διαδεδομένη. Το 2004 το 38.5% των ατόμων της ηλικιακής κατηγορίας 15-24 ετών εργαζόνταν με συμβάσεις ορισμένου χρόνου έναντι 11,3% για τα άτομα ηλικίας 25-49 ετών και 6,3% για τα άτομα ηλικίας 55-64 ετών²⁹.

26. Eurostat, *Unemployment rate of population aged less than 25 years*.

27. Eurostat, *Unemployment rates of the total population by level of education*.

28. Eurostat data 2005: *Life-long learning (adult participation in education and training) - Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey*.

29. Eurofound, *Annual Review of Working Conditions in the EU, 2005-2006*.

Για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων, πέραν των μέτρων που στοχεύουν στην βελτίωση και στην απόκτηση δεξιοτήτων και στις συμβουλευτικές υπηρεσίες για την εύρεση εργασίας (μέτρα τα οποία εφαρμόζονται με αποτελεσματικότητα κυρίως στις Σκανδιναβικές χώρες όπου το κοινωνικό μοντέλο παραδοσιακά στηρίζεται στην αρχή της ενεργοποίησης), δίνεται έμφαση στην αυστηροποίηση των προϋποθέσεων για τη λήψη επιδόματος ανεργίας (Αυστρία, Γερμανία) καθώς και στην ενθάρρυνση των προσλήψεων από τον ιδιωτικό τομέα, αίροντας τους περιορισμούς στις απολύσεις (Γαλλία, Ισπανία). Ειδικότερα, η Ισπανία διαθέτει συμβόλαιο εργασίας για τους νέους παρόμοιο με το γαλλικό («Συμβόλαιο Πρώτης Εργασίας», CPE) το οποίο τελικά απέσυρε η κυβέρνηση Ντε Βιλπέν. Το ισπανικό «διαρκές συμβόλαιο για την προώθηση της εργασίας», που υιοθετήθηκε το 1997 και παρατάθηκε το 2001, είναι πολύ ευρύτερο από το γαλλικό «συμβόλαιο πρώτης εργασίας». Περιλαμβάνει όλες τις ομάδες του πληθυσμού που επηρεάζονται από την ανεργία: τα άτομα με ειδικές ανάγκες, τις γυναίκες των άνω των 45 ετών και τους νέους κάτω των 30 ετών. Η δοκιμαστική περίοδος για τον Ισπανό εργαζόμενο είναι μέχρι 2 μήνες, ενώ η αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης στα πρώτα 2 χρόνια ανέρχεται στο 15% του καθαρού μισθού. Όσο για τους εργοδότες που αποδέχονται αυτά τα συμβόλαια, έχουν έως και 40% απαλλαγή από το ποσό που τους αναλογεί στις ασφαλιστικές εισφορές στα δύο πρώτα χρόνια του συμβολαίου³⁰. **Η ύπαρξη τέτοιων νόμων υποσκελίζει την αξιοποίηση του ανθρωπίνου δυναμικού των νέων, επιτείνοντας την αβεβαιότητα και την ανασφάλεια και θέτοντας σε αμφισβήτηση την προστασία των εργαζομένων από αδικαιολόγητες απολύσεις και διακρίσεις σε βάρος τους.**

5.5. Βασικά συμπεράσματα

Η κατάσταση στον τομέα της απασχόλησης στην πλειονότητα των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης χαρακτηρίζεται από τις ακόλουθες εξελίξεις: **Πρώτον**, αυξήσεις των ποσοστών απασχόλησης αναφορικά με τις πιο ευέλικτες μορφές απασχόλησης, οι οποίες εξελίσσονται σε τυπικό και όχι σε συμπληρωματικό μοντέλο απασχόλησης. **Δεύτερον**, άνοδο του ποσοστού απασχόλησης των ατόμων ηλικίας 55-64 ετών. **Τρίτον**, επιδείνωση της κατάστασης της απασχόλησης των νέων (15-24 ετών).

Οι πολιτικές απασχόλησης αναφορικά με **τους ηλικιωμένους εργαζόμενους** (οι οποίες επικεντρώνονται κυρίως στις μεταρρυθμίσεις των συνταξιοδοτικών συστημάτων και των συστημάτων πρόωρης συνταξιοδότησης καθώς και σε επιδοτήσεις του κόστους

30. Παρά την απόσυρση του «Συμβολαίου Πρώτης Εργασίας» η Γαλλία διαθέτει το «Συμβόλαιο Νέας Απασχόλησης» (CNE), σύμφωνα με το οποίο, επιχειρήσεις που απασχολούν έως και 20 άτομα μπορούν να απολύουν εργαζόμενο ύστερα από δοκιμαστική περίοδο δύο ετών. Ο εργαζόμενος λαμβάνει υψηλότερη αποζημίωση (8% των μισθών που καταβλήθηκαν κατά τη διάρκεια της σύμβασης) αν απολυθεί πριν συμπληρωθούν τα 2 έτη και συμβουλευτική υποστήριξη για την εύρεση νέας εργασίας.

εργασίας), θα κριθούν από την θετική ή αρνητική αλλαγή που θα έχουν στην ποιότητα της απασχόλησης των ατόμων της εν λόγω ηλικιακής κατηγορίας και στο βιοτικό τους επίπεδο. Ως προς τους νέους ηλικίας 15-24 ετών, αξιοσημείωτη είναι η εξάπλωση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου μεταξύ των ατόμων της συγκεκριμένης ηλικιακής κατηγορίας - εξάπλωση, η οποία συνδέεται με τη γενικότερη διάδοση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Αν και σε ορισμένες περιπτώσεις ο θεσμός της μερικής απασχόλησης ενδέχεται να διευκολύνει την απασχόληση ειδικών κατηγοριών των εργαζομένων (π.χ. ΑΜΕΑ, φοιτητές, γυναίκες με επιβαρυνμένες οικογενειακές υποχρεώσεις) η ραγδαία αύξησή της κατά τα τελευταία έτη έχει ως αποτέλεσμα τη συνεχιζόμενη αύξηση (17% σε ευρωπαϊκό επίπεδο από το 2002 και μετά) του ποσοστού των ατόμων **που εργάζονται με μερική απασχόληση** επειδή δεν έχουν εναλλακτική επιλογή απασχόλησης.

Παρά το ότι θεσμός της πλήρους και σταθερής απασχόλησης εξακολουθεί να αποτελεί τη βασική και κύρια μορφή απασχόλησης στην Ε.Ε. η εξάπλωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης υποσκάπτει και αποδομεί τις προϋποθέσεις διατήρησης της σταθερής απασχόλησης και της κοινωνικής συνοχής (Wickham 2005). Η προώθηση μιας γενικευμένης κινητικότητας των επαγγελματιών σταδιοδρομιών και της προστασίας που συνδέεται με τις θέσεις απασχόλησης, η εξατομίκευση των συμβάσεων εργασίας, ο «δανεισμός» εργαζομένων και η χρήση τους από διαφορετικές επιχειρήσεις σε διαφορετικούς χώρους και με διαφορετικό αντικείμενο εργασίας κάθε φορά συνεπάγεται - από τη μια πλευρά - απουσία προσωπικής δέσμευσης μέσα σε ένα σύστημα που δεν επιβραβεύει πάντα την πραγματοποιούμενη εργασία και, από την άλλη, συνεπάγεται σταδιακή διάβρωση της συλλογικής διαχείρισης που γινόταν πάνω στη βάση μόνιμων καταστάσεων απασχόλησης. Χαρακτηριστικά παραδείγματα, **η Ισπανία** - η χώρα με τη μεγαλύτερη έμφαση στην ποσοτική ευελιξία μετά το Ηνωμένο Βασίλειο - αλλά και η Ιρλανδία. **Τα ισπανικά συνδικάτα** παρουσιάζουν συνεχή μείωση της δύναμής τους κατατασσόμενα στα χαμηλότερα επίπεδα συνδικαλιστικής πυκνότητας ανάμεσα στις χώρες της Ε.Ε.. Στη δε **Ιρλανδία**, για να παραμείνει ο «Κελτικός Τίγρης» με τις σημαντικές επιδόσεις στον τομέα της ανάπτυξης και της διεθνοποίησης και ελκυστική χώρα για τις άμεσες ξένες επενδύσεις **κρίθηκε απαραίτητο να αποδυναμωθεί ο ρόλος της κεντρικής συλλογικής διαπραγμάτευσης**. Η ένταση του φαινομένου της αποκεντρώσεως της διαπραγμάτευσης σε επίπεδο επιχείρησης με την άρνηση της κλαδικής σύμβασης και με κύριο χαρακτηριστικό τη διαφοροποίηση των μισθών με βάση τα αποτελέσματα της επιχείρησης και την ατομική επίδοση του εργαζομένου³¹, σε συνδυασμό με την υπο-

31. Η μορφή αυτή της ευελιξίας των αμοιβών από τη στιγμή που δε συνδέεται με κατοχύρωση των διαμορφωμένων από συλλογικές συμβάσεις μισθών ώστε η συμμετοχή στα κέρδη να συνιστά πρόσθετη παροχή, ενισχύει τον συγκυριακό και ασταθή χαρακτήρα του τρόπου λειτουργίας του συστήματος αμοιβών. Παράλληλα, οι εφαρμογές της σύνδεσης αμοιβής και «παραγωγικότητας» δημιουργούν σοβαρά ερωτήματα για την δυνατότητα μέτρησης, κυρίως της ατομικής παραγωγικότητας του προσωπικού, καθώς επίσης και για την διαμόρφωση αντικειμενικών κριτηρίων και όρων αξιολόγησής τους (Γεωργακοπούλου - Κουζής, 1996).

χώρηση της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης κυρίως στον ιδιωτικό τομέα (από 60% το 1980 στο 45% το 1999) σηματοδοτούν τη σταδιακή μετάβαση του Ιρλανδικού «φιλελεύθερου» κοινωνικού μοντέλου σε ένα περισσότερο laissez-faire μοντέλο εργασιακών σχέσεων (Schweiger & Wickham, 2005) συνοδευόμενο από υπολειμματική κοινωνική προστασία και υψηλά επίπεδα φτώχειας³².

Στα πλαίσια αυτά, οι εμπειρογνώμονες της Ε.Ε. αναδεικνύουν ως εναλλακτική ελκυστική επιλογή **το συνδυασμό της ευελιξίας με την εργασιακή ασφάλεια**. Η Σουηδία αλλά κυρίως η Δανία συγκεντρώνει το ενδιαφέρον και τη διεθνή παρατήρηση γιατί κατάφερε με τον συνδυασμό αυτό να επιτύχει ποσοστό απασχόλησης 75.7% το 2004 και ταυτόχρονα επίπεδα ανεργίας 5,4%³³. Οι επιδόσεις αυτές αντικατοπτρίζουν το δανικό μοντέλο της «ευέλικτης ασφάλειας» (flexicurity), το οποίο χαρακτηρίζεται και ως «χρυσό τρίγωνο» και βασίζεται σε τρία στοιχεία: **το πρώτο** είναι η μεγάλη επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα των εργαζόμενων, **το δεύτερο** στοιχείο είναι το διευρυμένο σύστημα κοινωνικής προστασίας που εξασφαλίζει στους εργαζόμενους υψηλά επίπεδα ασφάλισης και, παράλληλα, συνάδει με τις αξίες του «σκανδιναβικού» συστήματος κοινωνικής πρόνοιας³⁴ και **το τρίτο** τα εκτεταμένα και γενναιόδωρα κίνητρα προς τους άνεργους για την αναβάθμιση δεξιοτήτων τους διαμέσου προγραμμάτων κατάρτισης. Η Δανία, αντί να ακολουθήσει την Αγγλοσαξονική στρατηγική (π.χ. περικοπές επιδόματος ανεργίας και αυστηροποίηση των προϋποθέσεων χορήγησής του) που προωθεί την πειθαρχία στην εργασία («workfare strategy»), προτίμησε να υιοθετήσει την στρατηγική που ως κέντρο της έχει την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου³⁵.

Ωστόσο, το **Δανικό μοντέλο της ευέλικτης αγοράς εργασίας** και της κοινωνικής προστασίας φαίνεται, ότι ευνοεί έναν συγκεκριμένο τύπο «εργαζόμενου»: τον εργα-

32. Στην Ιρλανδία το ποσοστό του πληθυσμού που διατρέχει κίνδυνο φτώχειας μετά τις κοινωνικές παροχές είναι από τα υψηλότερα - μαζί με εκείνο της Ελλάδας και της Σλοβακίας - στην Ευρώπη και ανέρχεται στο 21% για το 2003 (Eurostat, Total percentage of the population at risk of poverty after social transfers). Ιδιαίτερα έντονο είναι το πρόβλημα για συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων όπως είναι οι μετανάστες - ανειδίκευτοι εργαζόμενοι οι οποίοι προέρχονται από τα κράτη της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης.

33. βλ. National Reform Programme 2005-2008, Denmark.

34. Το Δανικό μοντέλο παρέχει υψηλά επιδόματα ανεργίας (για τους χαμηλόμισθους προσεγγίζουν το 90% του τελευταίου μισθού τους) και καταβάλλονται επί τέσσερα κατ' αρχάς χρόνια. Επίσης, στον καταρτιζόμενο από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO) «δείκτη οικονομικής ασφάλειας» οι σκανδιναβικές χώρες κατατάσσονται στις πρώτες θέσεις, παγκοσμίως, σε όλους σχεδόν τους επί μέρους επτά υποδείκτες (διαθέσιμες ενκαιρίες απασχόλησης, εκπροσώπηση εργαζομένων στις επιχειρήσεις, ασφάλεια εισοδήματος, π.χ. δείκτης αναπλήρωσης μισθού από συντάξεις γήρατος μέχρι και 75% έναντι 40% της Ιρλανδίας, μειωμένη εισοδηματική ανισότητα κτλ.).

35. Αμέσως μετά την απώλεια της εργασίας του ο άνεργος εντάσσεται σε εξατομικευμένο πρόγραμμα επανένταξης του. Παρέχονται προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης ώστε ο άνεργος να διατηρείται έτοιμος προς απασχόληση - κάθε τρεις μήνες, στη διάρκεια του πρώτου έτους ανεργίας, πραγματοποιούνται προσωπικές επαφές του άνεργου με τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, ενώ όσοι παραμένουν άνεργοι πέραν του έτους (μόλις ένας στους πέντε) συμμετέχουν σε ειδικά προγράμματα επανένταξης και δικαιούνται την επανένταξη τους μέσα σε έξι μήνες από την τελευταία τους προσωπική επαφή με τις υπηρεσίες απασχόλησης.

ζόμενο με τις υψηλές δεξιότητες, εκείνον που είναι ιδιαίτερα κινητικός, ευέλικτος, προσαρμόσιμος και που μπορεί έγκαιρα να αντιμετωπίζει τα απρόοπτα μιας ασυνεχούς επαγγελματικής διαδρομής. Τα στοιχεία, όμως, δείχνουν ότι ένα σημαντικό ποσοστό ατόμων δεν πληροί τις προϋποθέσεις αυτού του τύπου «εργαζομένου». Ειδικότερα, από το 1960 έως τα μέσα της δεκαετίας του '90 ο αριθμός των ατόμων των οποίων το εισόδημα προέρχεται από μεταβιβαστικές πληρωμές αυξήθηκε από 200.000 σε 900.000 - μέγεθος το οποίο αντιστοιχεί στο ¼ του ενήλικου πληθυσμού παρά το ότι το 2002 μειώθηκαν στις 800.000 άτομα. (Madsen 2003). Επιπρόσθετα, το μείγμα της ομάδας των ατόμων που λαμβάνουν μεταβιβαστικές πληρωμές έχει αλλάξει σημαντικά. Την πλειοψηφία αποτελούν μετανάστες που προέρχονται από τρίτες χώρες, οι οποίοι έχουν πολύ χαμηλά ποσοστά απασχόλησης σε σχέση με τον γηγενή πληθυσμό και αντιμετωπίζουν οξύ πρόβλημα ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας (Bredgaard, Larsen & Madsen 2005).

Στο σκανδιναβικό μοντέλο απασχόλησης και κοινωνικής πολιτικής εμφανίζονται, επίσης κατά τα τελευταία έτη, πολιτικές που υποσκάπτουν την παραδοσιακή κοινωνική αλληλεγγύη. Οι μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας το 2003 με γνώμονα την εξασφάλιση ικανοποιητικής ανταμοιβής από την εργασία («make work pay») σηματοδοτούν την έναρξη της μετάβασης του Δανικού μοντέλου από το κράτος κοινωνικής ευημερίας δομημένο στη βάση ενεργών πολιτικών που επενδύουν στο ανθρώπινο δυναμικό διαμέσου προγραμμαμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στο κράτος που προωθεί την εργασιακή πειθαρχία («workfare»). **Η έμφαση** δίνεται πλέον στα μέτρα που αφορούν στον περιορισμό του χρόνου χορήγησης του επιδόματος ανεργίας, την αλλαγή προς το αυστηρότερο των κανόνων που ρυθμίζουν την διαθεσιμότητα και την κινητικότητα της εργασίας, στις περικοπές (από 30-50%) του ύψους των επιδομάτων που λαμβάνουν οι μετανάστες και οι πρόσφυγες, και σε μείωση της κοινωνικής βοήθειας για όλες τις κατηγορίες (το ποσοστό της κοινωνικής βοήθειας κυμαίνεται από 60-80% επί του ανώτατου ποσού του επιδόματος ανεργίας και εξαρτάται από την οικογενειακή κατάσταση του ατόμου)³⁶.

Το κράτος που προωθεί την εργασιακή πειθαρχία με αυστηρή δομή κινήτρων κατά τα αγγλοσαξονικά πρότυπα αρχίζει να διεισδύει, τόσο στο σκανδιναβικό όσο και στο γερμανικό πρότυπο των πολιτικών απασχόλησης. Στη Γερμανία οι μεταρρυθμίσεις Hartz είχαν ως αποτέλεσμα την αυστηροποίηση των ποινών για τους άνεργους που δεν αναζητούν εργασία με στόχο τη μεγαλύτερη ενεργοποίησή τους³⁷ ενώ καταγράφεται η τάση οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης (ΔΥΑ) να επιβάλλουν ποινές συχνότερα από ότι στο παρελθόν (Bosch, Haipeter, Latniak, Lehndorff & Schief

36. *National Action Plan, Denmark, 2004.*

37. *National Reform Programme 2005-2008, Germany.*

2005). Παράλληλα, οι περικοπές και η αποσύνδεση του ύψους των επιδομάτων ανεργίας από τις μισθολογικές απολαβές της πιο πρόσφατης εργασίας σηματοδοτούν την μετάλλαξη του Γερμανικού κοινωνικού κράτους διαμέσου της απάλειψης ενός βασικού χαρακτηριστικού του, ότι το δικαίωμα στις κοινωνικές παροχές απορρέει από τη θέση (status) στην απασχόληση. Στα πλαίσια αυτά, ο επαναπροσδιορισμός της έννοιας «κατάλληλη εργασία» σηματοδοτεί τη στροφή προς της αγγλοσαξονική προσέγγιση στην αγορά εργασίας όπου η απασχόληση σε οποιαδήποτε θέση εργασίας εκλαμβάνεται ως καλύτερο αποτέλεσμα από την ανεργία (Bosch & Kalina 2005). Όπως, όμως, μας δείχνει ο Πίνακας 15, οι νέες θέσεις εργασίας όπου γίνονται τοποθετήσεις από τα πρακτορεία απασχόλησης δημιουργούνται κυρίως στους **τομείς που απαιτούν μεσαίες και χαμηλές δεξιότητες** που απέχουν μακριά από τις διακηρύξεις για την «κοινωνία της γνώσης». Η τελευταία προϋποθέτει μία πολιτική απασχόλησης που δεν στηρίζεται στην αναγκαστική μερική και προσωρινή απασχόληση και την εκτεταμένη «επισφάλεια» που επιφέρουν για την «πειθάρχηση» της εργασίας, αλλά **στην ποιοτική αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού** και του ρόλου του στην οικονομική ανάπτυξη με αξιοπρεπείς αμοιβές και συνθήκες εργασίας καθώς και με κοινωνική αλληλεγγύη που κινητοποιούν την εργασιακή πρωτοβουλία και την καινοτομία των εργαζομένων.

Μέρος 6
Οι δημοσιονομικές εξελίξεις

Οι δημοσιονομικές εξελίξεις

6.1. Οι δημοσιονομικές εξελίξεις το 2005-2006

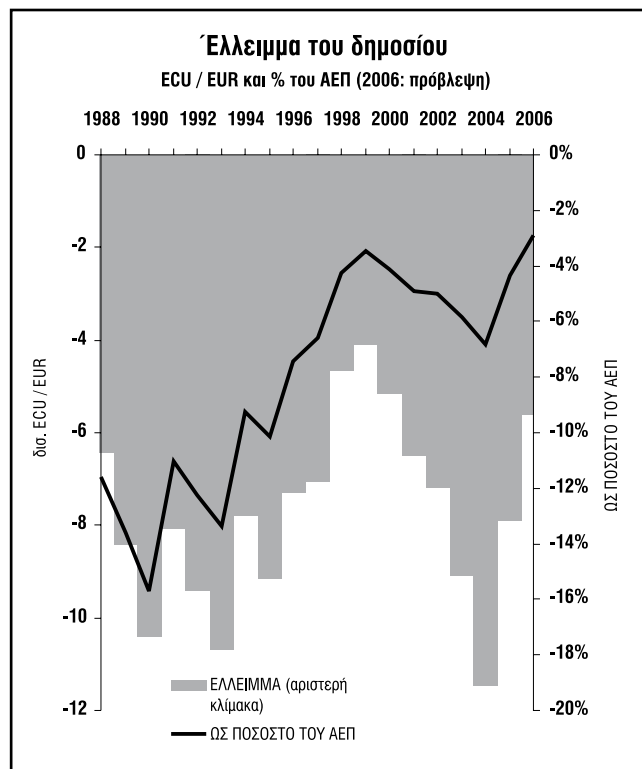
Οι δημοσιονομικές εξελίξεις, κατά το 2000-2004 συνέβαλαν στη διατήρηση του υψηλού ρυθμού αύξησης του ΑΕΠ. Πράγματι, η αύξηση των δημοσίων δαπανών, στα πλαίσια της προετοιμασίας των Ολυμπιακών Αγώνων, συνέβαλε ουσιαστικά στην οικονομική μεγέθυνση των ετών 2000-2004.

Όμως, η πολιτική της μακροοικονομικής σταθερότητας θεωρεί ότι η επίδραση των ελλειμμάτων στη μεγέθυνση του ΑΕΠ, στα εισοδήματα και στις επενδύσεις είναι υποδεέστερης σημασίας σε σχέση με το υψηλό δημόσιο έλλειμμα, και ως εκ τούτου οι φορείς της οικονομικής πολιτικής έχουν προκρίνει, ως άμεση προτεραιότητα την ταχεία επαναφορά του δημοσίου ελλείμματος σε πολύ χαμηλά επίπεδα. Βέβαια, η αντίληψη αυτή, που απορρέει άμεσα και από τη λογική του Συμφώνου Σταθερότητας, αντιμετωπίζει διστακτικά την προοπτική ανάπτυξης του κράτους-πρόνοιας και για τον λόγο αυτό παρατηρείται στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης η σταδιακή αποδιάρθρωση των λειτουργιών του κοινωνικού κράτους η οποία ουσιαστικά εκφράζει την θεσμική και συστημική μετεξέλιξη του από έναν μηχανισμό αναδιανομής του εισοδήματος (L'Etat-Providence), σ' έναν μηχανισμό παροχής βοήθειας και φιλανθρωπίας (L'Etat d'assistance), με κεντρικό στόχο την δημοσιονομική ισορροπία. Όμως, το κεντρικό ζήτημα, όπως αποδεικνύεται, είναι ότι οι πολιτικές περιορισμού του δημοσίου ελλείμματος, έχουν συμβάλλει στην διεύρυνση του κοινωνικού ελλείμματος στην Ελλάδα και στα άλλα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Κατά συνέπεια, από την άποψη αυτή, η εναλλακτική προσέγγιση εστιάζεται στην αναγκαιότητα αποκατάστασης, τόσο της δημοσιονομικής, όσο και της κοινωνικής ισορροπίας.

Στο Διάγραμμα 82 αποτυπώνεται η αντιστροφή της πορείας διεύρυνσής του δημοσίου ελλείμματος που είχε ως σημείο εκκίνησης το έτος 2000. Ως αποτέλεσμα, η εξέλιξη του δημοσίου ελλείμματος σε πιο μακροχρόνια βάση, από το 1988 μέχρι σήμερα, διαιρείται σε τρεις περιόδους: Στην **πρώτη περίοδο** περιστολής του δημοσίου ελλείμματος, από τα πρώτα έτη της δεκαετίας του 1990 μέχρι το 1999, το έλλειμμα ως ποσοστό του ΑΕΠ μειώθηκε από το επίπεδο -13% στο -3,5% (επίπεδο που προσέγγιζε, με μικρή απόκλιση το αναγκαίο επίπεδο ένταξης της Ελλάδας στην ευρωζώνη). Κατά την αμέσως **επόμενη περίοδο**, την πενταετία 2000-2004, το έλλειμμα, είτε σε απόλυτες τιμές είτε ως ποσοστό του ΑΕΠ παρουσίασε αύξηση στα επίπεδα (περίπου -6,5%) που καταγράφηκαν με την δημοσιονομική απογραφή του 2005, με την οποία καθορίστηκε νέος τρόπος υπολογισμού του ελλείμματος το

οποίο εμφανίστηκε αυξημένο έναντι του παλαιού υπολογισμού. Από το 2005 ξεκινά η **τρίτη περίοδος**, κατά την οποία το δημόσιο έλλειμμα μειώνεται εκ νέου με ταχείς ρυθμούς, έτσι ώστε στο τέλος του τρέχοντος έτους να ανέρχεται σε -2,9% (σύμφωνα με τις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής). Εάν πράγματι, επιτευχθεί ο στόχος αυτός, τότε το δημόσιο έλλειμμα θα βρίσκεται κάτω από το συμβατικό όριο -3% και θα κινείται πλέον προς την επίτευξη του επιπέδου του 0% (όριο -3% σε περιόδους επιβράδυνσης και στασιμότητας).

Διάγραμμα 82

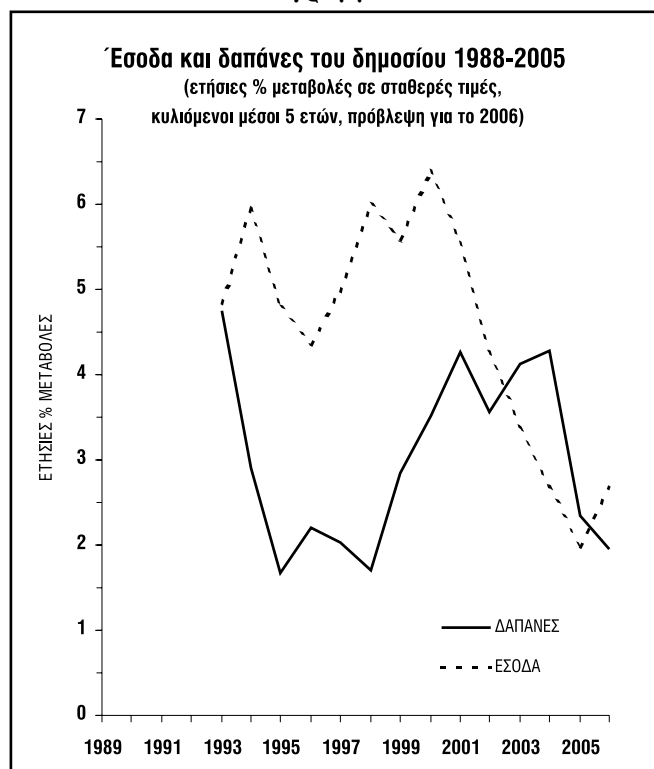


Πηγή: Ameco database

Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 83, η πορεία του δημοσίου ελλείμματος σχετίζεται, τόσο με την εξέλιξη των εσόδων, όσο και των δαπανών του δημοσίου. Οι μεν δαπάνες του δημοσίου ακολούθησαν ανοδική τάση από το 1999 μέχρι και το 2004, τα δε έσοδα του δημοσίου ακολουθούν πτωτική τάση από το 2001 μέχρι και το 2005. Για το 2006 προβλέπεται αύξηση των δημοσίων εσόδων, η οποία ωστόσο τίθεται σε αμφισβήτηση καθώς οι εισπράξεις στη διάρκεια των τελευταίων μηνών παρουσίασαν υστέρηση έναντι των προβλέψεων. Ως εκ τούτου, η επιδείνωση της περιόδου 2000-2004 οφείλεται κυρίως στην μείωση των δημοσίων εσόδων και δευτερευόντως

στην αύξηση των δημοσίων δαπανών. Η δε διόρθωση του 2005 πραγματοποιήθηκε αποκλειστικά με την περιστολή των δημοσίων δαπανών. Εάν τα έσοδα του δημοσίου δεν παρουσιάσουν σημαντική ανάκαμψη κατά τα αμέσως επόμενα έτη με την καταπολέμηση της φοροδιαφυγής, της φοροαποφυγής και της φοροκλοπής καθώς και με την αποκατάσταση της αναδιανεμητικής λειτουργίας του φορολογικού συστήματος, διαμέσου της δίκαιης κατανομής των φορολογικών βαρών μεταξύ των φορολογούμενων, η περαιτέρω περιστολή των δημοσίων δαπανών, προκειμένου να μειωθεί το δημόσιο έλλειμμα, θα έχει σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στη συνολική ζήτηση, στην μεγέθυνση του ΑΕΠ και στην ενίσχυση της χρηματοδότησης του συστήματος κοινωνικής προστασίας.

Διάγραμμα 83

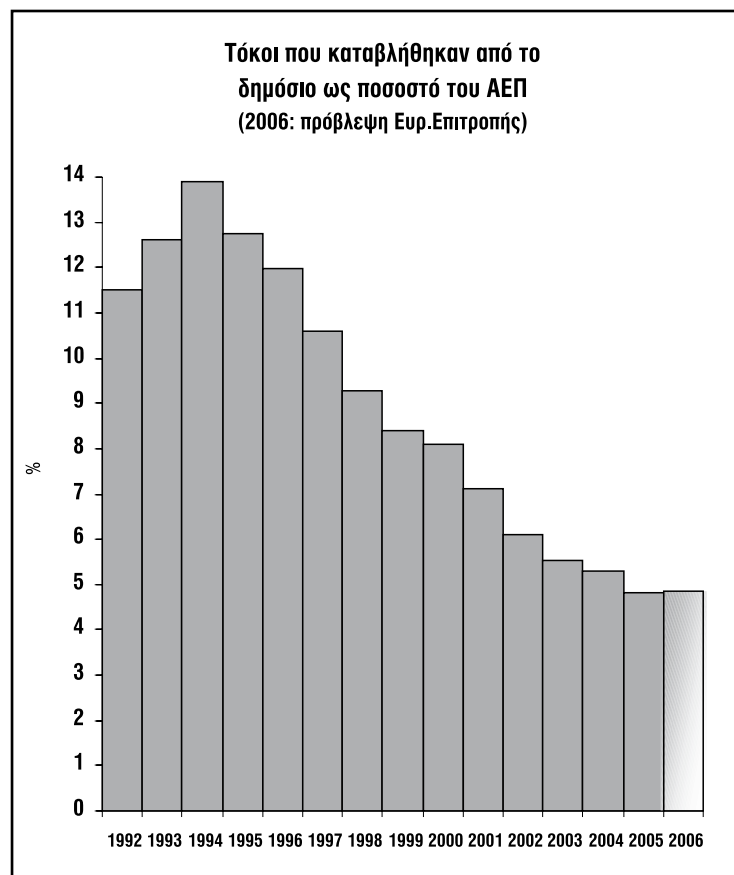


Πηγή: Ameco database

Ένα σημαντικό μέρος των δαπανών του δημοσίου είναι οι πληρωμές των τόκων. Εντούτοις, η ανοδική τάση των δημοσίων δαπανών δεν θα πρέπει να αποδοθεί στους τόκους, αφού ως ποσοστό του ΑΕΠ ακολουθούν πτωτική πορεία και κατά το 2005-2006 βρίσκονταν στο επίπεδο 5,0% έναντι 5,5% κατά την διετία 2003-2004 (Διάγραμμα 84). Η μακροχρόνια εξέλιξη του ελλείμματος σχετίζεται με τα πρω-

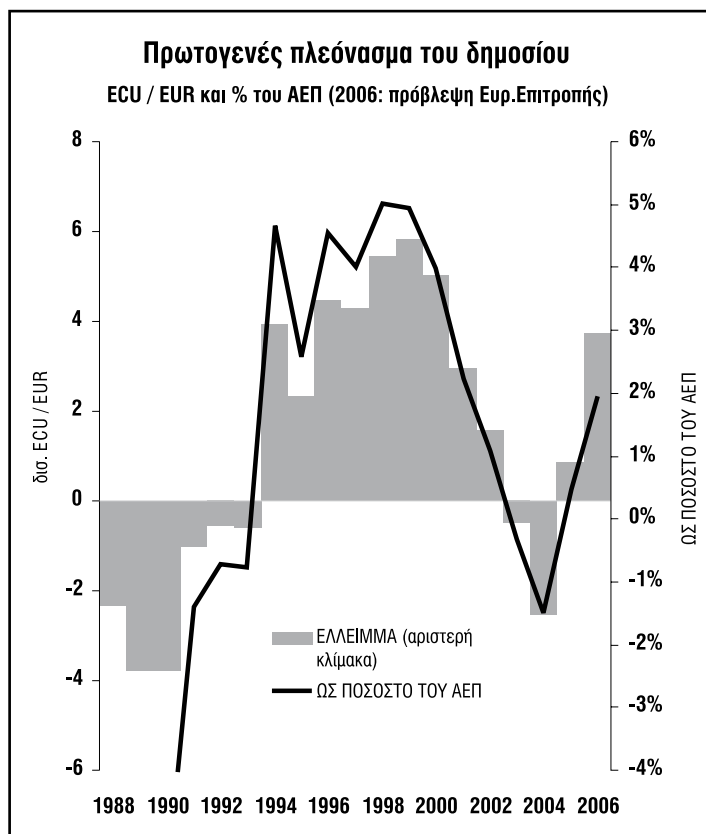
τογενή πλεονάσματα του δημοσίου (Διάγραμμα 85). Στην διάρκεια της δεκαετίας του 1980 τα πρωτογενή ελλείμματα διατηρήθηκαν σε υψηλά επίπεδα. Από το 1990, όμως, άρχισε η πορεία μείωσης των ελλειμμάτων η οποία οδήγησε από το 1994 στην δημιουργία πρωτογενών πλεονασμάτων. Τα πλεονάσματα αυτά ήταν αυξανόμενα και προσέγγισαν το ανώτατο σημείο τους (+5% του ΑΕΠ) το 1998-1999. Στην συνέχεια, ωστόσο, υπήρξε σταδιακή μείωση που κατέληξε σε μικρό έλλειμμα (-0,3%) κατά το 2003 και σε έλλειμμα -1,5% κατά το 2004. Η πορεία αυτή του πρωτογενούς ισοζυγίου ευθύνεται και για την πορεία του συνολικού δημοσίου ελλείμματος, αφού οι τόκοι ως ποσοστό του ΑΕΠ παρουσίασαν μείωση.

Διάγραμμα 84



Πηγή: Ameco database

Διάγραμμα 85



Πηγή: Ameco database

Εξαιτίας αυτών των εξελίξεων, η ελληνική οικονομία απομακρύνθηκε σημαντικά από τον στόχο του Συμφώνου Σταθερότητας για ισοσκελισμένα δημόσια οικονομικά στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το Σύμφωνο Σταθερότητας επιβάλλει μεσοπρόθεσμα, στην διάρκεια ενός οικονομικού κύκλου, την διατήρηση μηδενικού δημοσίου ελλείμματος (το ανώτατο όριο -3% του ΑΕΠ αντιστοιχεί αναγκαστικά στο κατώτατο σημείο του οικονομικού κύκλου). Με δεδομένη την υποχρέωση αποπληρωμής του δημοσίου χρέους, το μηδενικό δημόσιο έλλειμμα συνεπάγεται την ύπαρξη πρωτογενούς πλεονάσματος που θα ισούται ή θα υπερβαίνει τους καταβαλλόμενους τόκους από το δημόσιο στους πιστωτές του. Το πρωτογενές πλεόνασμα στην περίπτωση της Ελλάδας, υπό αυτές τις συνθήκες, πρέπει να υπερβαίνει το 5% του ΑΕΠ, ώστε να μεταβιβάζεται, διαμέσου της πληρωμής των τόκων, στην σφαίρα του χρηματιστικού κεφαλαίου. Για τον λόγο αυτόν, οι φορείς της οικονομικής πολιτικής ασκούν πολιτική δραστικού περιορισμού του δημοσίου ελλείμματος. Πράγματι, κατά το 2005, υπήρξε ένα μικρό πρωτογενές πλεόνασμα του δημοσίου (+0,5% του ΑΕΠ), το οποίο προβλέπεται να προσεγγίσει το 2% στο τέλος του τρέχοντος έτους.

6.2. Δημοσιονομική πολιτική και φορολογικό σύστημα

Σύμφωνα με τα στοιχεία (Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων του Υπουργείου Οικονομικών) των φορολογικών δηλώσεων οικονομικού έτους 2005 (εισοδήματα που αποκτήθηκαν το 2004) διαπιστώνεται μεταξύ των άλλων, ότι: **α)** 5.507.897 φορολογούμενοι³⁸ δήλωσαν το 2004 (οικονομικό έτος 2005) εισοδήματα 76,1 δις ευρώ και κατέβαλαν φόρους 6,7 δις ευρώ. Ως εκ τούτου, το μέσο εισόδημα σε σύγκριση με το οικονομικό έτος 2004, αυξήθηκε κατά 4,4% και ο καταβαλλόμενος φόρος αυξήθηκε κατά 13,5%, **β)** Από τους 5.507.897 φορολογούμενους 2.800.000 περίπου δεν καταβάλλουν φόρους καθώς δήλωσαν εισοδήματα κάτω του αφορολόγητου ορίου των 10.000 ευρώ (σήμερα 11.000 ευρώ), **γ)** Το υψηλότερο εισόδημα από τον μέσο όρο όλων των φορολογούμενων δήλωσαν οι μισθωτοί, (15.740 ευρώ), ενώ στο σύνολο των φορολογούμενων το μέσο ατομικό εισόδημα είναι 13.818 ευρώ. Οι μισθωτοί και οι συνταξιούχοι φορολογούμενοι ανέρχονται σε 3.426.419 (62,1% του συνόλου των φορολογουμένων), δηλώνουν (οικονομικό έτος 2005) το 67,8% των συνολικών εισοδημάτων και καταβάλλουν το 44,5% των φόρων. Έτσι, το οικονομικό έτος 2005 (δηλωθέντα εισοδήματα 2004) ο κάθε μισθωτός κατέβαλε κατά μέσο όρο 1.318 ευρώ φόρο ή 238 ευρώ περισσότερα, σε σχέση με το οικονομικό έτος 2004 (δηλωθέντα εισοδήματα 2003). Άρα, οι μισθωτοί παρουσίασαν αύξηση στο δηλωθέν εισόδημα κατά 7,1% και στους φόρους παρουσίασαν αύξηση κατά 22,03%. Το ίδιο οι 1.465.741 συνταξιούχοι δήλωσαν μέσο εισόδημα 12.208 ευρώ (7,3% αυξημένο σε σχέση με το οικονομικό έτος 2004) και κατέβαλλαν μέσο φόρο 697 ευρώ (αύξηση 157 ευρώ ή 29,3%), **δ)** Το οικονομικό έτος 2005, στα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (επιχειρήσεις) ο μέσος φόρος αυξήθηκε μόλις κατά 2,5% και οι εισοδηματίες εμφανίζουν σημαντική μείωση των εισοδημάτων τους κατά 15,5% και αντίστοιχη μείωση του φόρου κατά 11,3%.

38. Το οικονομικό έτος 2004 (εισοδήματα που αποκτήθηκαν το 2003) 5.214.000 φορολογούμενοι είχαν δηλώσει εισοδήματα 69 δις ευρώ και είχαν καταβάλλει φόρους 5,6 δις ευρώ.

Πίνακας 17: Δηλωθέν εισόδημα και φορολογία το 2005

Φορολογούμενοι			Δηλωθέν Εισόδημα				Φόρος			
Κατηγορίες επαγγελματιών	Αριθμός	% του Συνόλου	(σε εκατ. Ευρώ)	% του Συνόλου	Μέσο Εισόδημα (σε ευρώ)	Μεταβολή σε σχέση με το 2004 (%)	(σε εκατ. ευρώ)	% του Συνόλου	Μέσος Φόρος (σε ευρώ)	Μεταβολή Σε σχέση Με το 2004 (%)
Σύνολο φορολογούμενων	5.507.897		76.106		13.818	4,4	6.733		1.222	13,55
Εισοδηματίες	663.004	12,0	3.153	4,1	4.756	-15,8	427	6,4	645	-11,39
Έμποροι - Βιομήχανοι - Βιοτέχνες	675.219	12,3	12.339	16,2	18.274	8,7	1.306	19,4	1.935	5,08
Γεωργοί - Κτηνοτρόφοι - Αλιείς	411.340	7,5	3.723	4,9	9.053	5,0	207	3,1	505	29,66
Μισθωτοί	1.960.678	35,6	30.865	40,6	15.742	7,1	2.585	38,4	1.319	22,03
Ελεύθεροι επαγγελματίες	331.915	6,0	8.131	10,7	24.498	5,0	1.185	17,6	3.571	10,44
Συνταξιούχοι	1.465.741	26,6	17.894	23,5	12.208	7,3	1.020	15,2	697	29,30

Πηγή: Υπουργείο Οικονομικών, Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων, Αθήνα 2006

Πίνακας 18: Οικογενειακά εισοδήματα και φόροι

Κλιμάκια	Αριθμός φορολογούμενων	Επί τοις % του συνόλου	Συνολικό εισόδημα (σε ευρώ)	Επί τοις % του συνόλου	Φόροι (σε ευρώ)	Επί τοις % του συνόλου
11.005	3.114.883	56,6	16.377.797.421	21,6	30.368.345	0,5
20.543	4.416.358	80,2	36.040.881.247	47,6	767.522.554	11,4
23.478	4.634.819	84,1	40.835.279.141	53,9	1.145.722.358	17,0
41.086	5.241.585	95,2	59.391.077.942	78,4	3.197.118.340	47,5
80.704	5.473.762	99,4	71.538.601.365	94,5	5.447.890.663	80,9
205.429	5.505.715	100,0	75.030.849.470	99,1	6.477.980.930	96,2
410.858	5.507.585	100,0	75.526.026.316	99,7	6.656.077.839	98,9
Σύνολο	5.507.897	100,0	75.727.713.119	100,0	6.733.170.355	100,0

Πηγή: Υπουργείο Οικονομικών, Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων, Αθήνα 2006

Είναι προφανές ότι η περιορισμένη αύξηση των δηλωθέντων κερδών και φόρων των επιχειρήσεων, κατά το οικονομικό έτος 2005, σε συνδυασμό με την αύξηση των δηλωθέντων εισοδημάτων και φόρων των μισθωτών και των συνταξιούχων προκάλεσε σημαντική μετατόπιση του φορολογικού βάρους στην χώρα μας.

Έτσι, από το σύνολο των φόρων που εισπράττει ο Κρατικός Προϋπολογισμός (οικονομικό έτος 2005) το 44,5% (39,7% οικονομικό έτος 2004) καταβλήθηκε από μισθωτούς και συνταξιούχους και το 42,1% (45,9% οικονομικό έτος 2004) καταβλήθηκε από νομικά πρόσωπα (επιχειρήσεις).

Βέβαια, η μη τιμαριθμοποίηση της φορολογικής κλίμακας και η εκτεταμένη φοροδιαφυγή των επιχειρήσεων αποτελούν τις βασικές αιτίες που συνέβαλαν στην αύξηση της φορολογίας των μισθωτών και συνταξιούχων³⁹.

Έτσι, οι μισθωτοί, οι συνταξιούχοι και οι γεωργοί κατέβαλαν (οικονομικό έτος 2005) επιπλέον φόρους έως και 29,6%. Οι δημοσιονομικές και φορολογικές αυτές εξελίξεις επιβάλλουν την άμεση λήψη μέτρων στην κατεύθυνση των φορολογικών ελαφρύνσεων των μισθωτών και των συνταξιούχων, οι οποίες θα πρέπει να είναι σημαντικές και ουσιαστικές, προκειμένου να αναπληρώσουν το μέγεθος των φορολογικών βαρών που επωμίσθησαν από την αύξηση της άμεσης και της έμμεσης φορολογίας και των εισοδηματικών απωλειών που υπέστησαν τα τελευταία έτη.

39. Το 20% των φορολογούμενων (οικονομικό έτος 2005) με ετήσιο εισόδημα άνω των 22.000 ευρώ καταβάλλει το 89,6% των φορολογικών εσόδων. Επίσης άνω των 100.000 ευρώ ετήσιο εισόδημα δήλωσαν 16.702 φορολογούμενοι και άνω των 50.000 ευρώ ετήσιο εισόδημα δήλωσαν 80.000 περίπου φορολογούμενοι.

Μέρος 7

**Η μετεγκατάσταση των επιχειρήσεων
και οι επιπτώσεις στην απασχόληση
και στις εργασιακές σχέσεις**

Η μετεγκατάσταση των επιχειρήσεων και οι επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις

7.1. Εισαγωγή

Παρά το γεγονός ότι το φαινόμενο της μετεγκατάστασης των επιχειρήσεων δεν αποτελεί νέο φαινόμενο, η συζήτηση για τις μετεγκαταστάσεις είναι αρκετά εκτεταμένη σε διάφορες χώρες τα τελευταία έτη. Επίσης παρά το γεγονός ότι ορισμένες μελέτες σχετικοποιούν το φαινόμενο, αναδεικνύοντας κυρίως ότι οι συνολικές επιπτώσεις των μετεγκαταστάσεων παραμένουν περιορισμένες σε μακροοικονομικό επίπεδο, ωστόσο προκαλούν ένα κλίμα κοινωνικής ανασφάλειας με αρνητικές επιπτώσεις στην οικονομική δραστηριότητα και στην κοινωνική συνοχή.

Πρόκειται για ένα σύνθετο φαινόμενο που χαρακτηρίζεται από μία δυναμική που προκαλεί πλήθος ερωτημάτων με πρώτο το τι μπορεί να θεωρείται ως μετεγκατάσταση, τι οδηγεί τις επιχειρήσεις να προβούν στην μεταφορά δραστηριοτήτων σε άλλες χώρες, ποια είναι τα χαρακτηριστικά το εύρος και η πρόσφατη δυναμική του και φυσικά ποιες είναι οι επιπτώσεις, τόσο στις χώρες υποδοχής όσο και στις χώρες προέλευσης, ειδικότερα στο επίπεδο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων και τέλος ποιες προκλήσεις προκύπτουν σε όρους πολιτικών, μέτρων και στρατηγικής για την αντιμετώπιση των αρνητικών επιπτώσεων του συγκεκριμένου φαινομένου.

Στο πλαίσιο αυτό, η κεντρική επιδίωξη αυτού του Μέρους της Έκθεσης είναι να αναδείξει ορισμένες βασικές πτυχές της μετεγκατάστασης των επιχειρήσεων σε διεθνές επίπεδο, μέσα από την αποσαφήνιση του σύνθετου φαινομένου, την ανάλυση της τρέχουσας δυναμικής του και των επιπτώσεων στις χώρες προέλευσης και υποδοχής και κυρίως τις επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις, αντλώντας κατ' αυτό τον τρόπο ορισμένα συμπεράσματα σχετικά με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα συνδικάτα και θέτοντας τέλος έναν προβληματισμό σχετικά με τις στρατηγικές, τις πολιτικές και τα μέτρα αντιμετώπισης των αρνητικών επιπτώσεων του φαινομένου.

7.2. Τι είναι μετεγκατάσταση; Ορισμοί και προβλήματα προσέγγισης του φαινομένου

Η μείωση των εμποδίων στις ανταλλαγές (εμπορικές ροές προϊόντων και υπηρεσιών), η τεχνολογική πρόοδος, η κατάτμηση των διαδικασιών παραγωγής, η αυξανόμενη βαρύτητα ορισμένων αναπτυσσόμενων χωρών στο διεθνές εμπόριο και η

στρατηγική ανάπτυξης των πολυεθνικών εταιριών αποτελούν βασικούς επεξηγηματικούς παράγοντες για την αύξηση των παγκόσμιων εμπορικών ροών και των ροών επενδύσεων. Μία από αυτές τις ροές που πραγματοποιούνται σε διεθνές επίπεδο είναι και οι μετεγκαταστάσεις (που αντιστοιχούν στον γαλλικό όρο *délocalisation*, και στον αγγλικό *offshoring* ακόμη και αν ο τελευταίος χρησιμοποιείται ορισμένες φορές για τον τομέα των υπηρεσιών) οι οποίες προκαλούν πρόσφατα ιδιαίτερη ανησυχία στους εργαζόμενους και στα συνδικάτα.

Πρόκειται για ένα **σύνθετο φαινόμενο** που παρουσιάζει σημαντικές δυσκολίες στην προσέγγιση του, τόσο λόγω έλλειψης ενός κοινά αποδεκτού ορισμού όσο, κυρίως επίσης στην δυσκολία καταγραφής, παρακολούθησης και ακριβούς εκτίμησης, με αποτέλεσμα την έλλειψη επαρκών στατιστικών στοιχείων για την ανάλυση και κυρίως την εκτίμηση των επιπτώσεων του.

Ο όρος χρησιμοποιείται με την στενή ή την ευρεία έννοια του ανάλογα με το πλαίσιο και τους συγγραφείς:

- Στην στενή έννοια του όρου η μετεγκατάσταση παραπέμπει σε συνολική μεταφορά δραστηριοτήτων που υπάρχουν σε μία χώρα προς μία άλλη χώρα.
- Σε μια πιο ευρεία έννοια στον όρο εμπεριέχονται: α) οι μετεγκαταστάσεις που απορρέουν, στο πλαίσιο του κάθετου διεθνούς καταμερισμού της εργασίας, από την κατάτμηση των διαδικασιών παραγωγής και την μετεγκατάσταση τμημάτων της διαδικασίας. Αυτό το είδος μετεγκατάστασης έχει αναπτυχθεί σε μεγάλο βαθμό σε ορισμένους κλάδους (π.χ. ηλεκτρονικά) και οδηγεί στην ανάδυση αυτού που η UNCTAD αποκαλεί «διεθνές σύστημα παραγωγής»⁴⁰. β) επίσης εμπεριέχονται οι μετεγκαταστάσεις δραστηριοτήτων που πραγματοποιούνται με εξωτερίκευση (*externalisation*) μέρους ή του συνόλου της δραστηριότητας μίας επιχείρησης με την ανάθεση υπεργολαβίας σε ανεξάρτητη επιχείρηση του εξωτερικού, αντί να προβεί στην δημιουργία (ή μεταφορά της δραστηριότητας σε) μίας θυγατρικής στο εξωτερικό μέσα από Άμεση Ξένη Επένδυση (ΑΞΕ).
- Σε μία ακόμη πιο ευρεία έννοια, κάθε εισαγωγή αγαθών και υπηρεσιών που υποκαθιστά εθνική παραγωγή θα μπορούσε να θεωρηθεί μετεγκατάσταση.

7.2.1. Ορισμός. Τι είναι μετεγκατάσταση;

Ο **όρος μετεγκατάσταση** παραπέμπει συχνά στην «συμπεριφορά μίας επιχείρησης που διακόπτει να παράγει ορισμένα προϊόντα σε μία χώρα για να συνεχίσει να τα παράγει κάπου αλλού». Ο όρος αφορά στην ουσία δύο πραγματικότητες:

40. UNCTAD: «*World investment report 2002*», 2ο μέρος κεφάλαιο V, «*International production system*».

- Κατ' αρχήν αφορά την μεταφορά, διαμέσου μίας Άμεσης Ξένης Επένδυσης (ΑΞΕ), του συνόλου ή μέρους της παραγωγής, με στόχο την επαναεισαγωγή στην εθνική επικράτεια των προϊόντων που παρήγαγε αλλού με μικρότερο κόστος (ή τουλάχιστον ένα σημαντικό μέρος της παραγωγής, κριτήριο αποτελεί ότι συνεχίζει να τροφοδοτεί τους ίδιους πελάτες και όχι νέους πελάτες).
- Κατ' επέκταση στον όρο εμπεριέχεται και η διεθνής υπεργολαβία (offshore outsourcing) που αντιστοιχεί επίσης σε μεταφορά δραστηριοτήτων αλλά χωρίς επένδυση: ο εντολέας αναθέτει σε μία επιχείρηση σε άλλη χώρα την παραγωγή υπηρεσιών ή προϊόντων που πριν γινόταν στην εθνική επικράτεια.

Οι μετεγκαταστάσεις αφορούν προς στιγμήν σε μεγάλο βαθμό μεταφορά δραστηριοτήτων εντάσεως εργασίας προς τις αναπτυσσόμενες χώρες. Αλλά πρέπει να σημειωθεί ότι όλες οι ΑΞΕ ακόμη και αυτές που πραγματοποιούνται στις αναπτυσσόμενες χώρες δεν είναι αναγκαστικά μετεγκαταστάσεις, αντίθετα η μεγάλη πλειοψηφία των ΑΞΕ στοχεύουν συνήθως στην κατάκτηση νέων αγορών και δεν αποτελούν κατά συνέπεια μετεγκαταστάσεις.⁴¹ (Ειδικότερα οι ΑΞΕ που πραγματοποιούνται με στόχο την παραγωγή και στην συνέχεια την προμήθεια της τοπικής αγοράς δεν οδηγούν σε «μεταφορά» θέσεων εργασίας και γενικά δεν θεωρούνται ως απειλή για τις χώρες προέλευσης των ΑΞΕ. Αυτού του είδους η επένδυση δεν θα εξεταστεί στην ανάλυση που ακολουθεί). Το ίδιο ισχύει και για την διεθνή υπεργολαβία (offshore outsourcing), η οποία αποτελεί ένα περιορισμένο ποσοστό των διεθνών ανταλλαγών με τις αναδυόμενες χώρες και του ανταγωνισμού που ασκείται με αυτή την διεθνή δραστηριότητα.

Στην πράξη είναι δύσκολο να προσδιοριστεί με ακρίβεια η βαρύτητα των διάφορων φαινομένων, δεδομένου ότι οι επιχειρήσεις συνδυάζουν σε βάθος χρόνου διάφορες στρατηγικές π.χ. η υπεργολαβία μπορεί να είναι το μέσο να «δοκιμαστεί» μία χώρα πριν γίνει μετεγκατάσταση μίας μονάδας παραγωγής, ή μία ΑΞΕ που στοχεύει να κατακτήσει μία αναδυόμενη αγορά μπορεί στην συνέχεια στα πλαίσια μίας γενικότερης αναδιάρθρωσης της παραγωγής να μεταφραστεί στην πράξη σε μετεγκατάσταση.

Τέλος, οι μετεγκαταστάσεις των επιχειρήσεων δεν αποτελούν παρά μόνο μία πτυχή του ανοίγματος των οικονομιών (μία από τις διαστάσεις της «παγκοσμιοποίησης» ίσως την πιο εμφανή). Παρότι η έννοια της μετεγκατάστασης συνδέεται άμεσα με τον διεθνή ανταγωνισμό, εντούτοις δεν πρέπει να ταυτίζεται με την ευρύτερη έννοια του διεθνούς ανταγωνισμού, ούτε επίσης με την έννοια της τοποθέτησης νέων μονάδων παραγωγής στο εξωτερικό. Η μετεγκατάσταση μπορεί να οριστεί ως η απόφαση

41. Αυτό αφορά μεγάλο αριθμό επενδύσεων που πραγματοποιήθηκαν από επιχειρήσεις στις Χώρες της ΚΑΕ μετά το 1990 (βλέπε Έκθεση ΙΝΕ 2004, Κεφάλαιο για την Διεύρυνση της ΕΕ και Έκθεση ΙΝΕ 2005 κεφάλαιο για τις ΑΞΕ).

μίας επιχείρησης ή ενός πολυεθνικού ομίλου να υποκαταστήσει με παραγωγή στο εξωτερικό και ενδεχομένως με διεθνή υπεργολαβία, μία παραγωγή η οποία αρχικά πραγματοποιείτο σε συγκεκριμένη χώρα. Κατά συνέπεια, πρόκειται για μία μόνο επίπτωση του διεθνούς ανταγωνισμού, ο οποίος εμπεριέχει και άλλα φαινόμενα, όπως για παράδειγμα το κλείσιμο επιχειρήσεων στην συγκεκριμένη χώρα, οι οποίες δεν κατόρθωσαν να αντιμετωπίσουν τον ανταγωνισμό των ξένων επιχειρήσεων.

Η ανησυχία στις ανεπτυγμένες χώρες εστιάζεται στον ανταγωνισμό των χωρών με χαμηλές αμοιβές, δεδομένου ότι το κόστος των συντελεστών παραγωγής παραμένει πολύ διαφοροποιημένο ανάμεσα στις πλούσιες και στις φτωχές χώρες.

7.2.2. Ποια είναι τα κίνητρα των επιχειρήσεων;

Ο όρος μετεγκατάσταση εμφανίζεται κατά την περίοδο της κρίσης 1974-75 αναδεικνύοντας φαινόμενα γεωγραφικής κινητικότητας του κεφαλαίου σε αναζήτηση του υψηλότερου ποσοστού κέρδους. Μονάδες παραγωγής κλείνουν σε ορισμένες περιοχές της χώρας και εγκαθίστανται εκεί όπου οι συνθήκες παραγωγής είναι ευνοϊκότερες.

Συχνά χρησιμοποιούμενη από τις πολυεθνικές εταιρίες, η μετεγκατάσταση δραστηριοτήτων συμβάλει στην αναδιαμόρφωση του διεθνούς καταμερισμού εργασίας. Η αναζήτηση ενός προσαρμοσμένου εργατικού δυναμικού (ελάχιστα δαπανηρού, πειθαρχημένου ή ικανοποιητικά καταρτισμένου), πρώτων υλών, ενέργειας ή πλησιέστερων αγορών εξηγεί τις στρατηγικές μετεγκατάστασης των επιχειρήσεων.

Η μετεγκατάσταση μπορεί να αφορά σε ορισμένα μόνο τμήματα της παραγωγικής δραστηριότητας: πρώτη μεταποίηση, συναρμολόγηση, κ.λ.π.

Η διαδικασία παραγωγής της γνωστής κούκλας Barbie αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα της κάθετης κατάτμησης της παραγωγικής διαδικασίας. Οι πρώτες ύλες προέρχονται από την Ταϊβάν και την Ιαπωνία, η συναρμολόγηση γίνεται στις Φιλιππίνες, στην Ινδονησία και στην Κίνα και η σύλληψη και το τελικό φινιρίσμα στις ΗΠΑ. Οι διάφοροι κρίκοι της αλυσίδας που παρεμβαίνουν στις διαδικασίες της διεθνοποιημένης παραγωγής δεν έχουν ωστόσο την ίδια βαρύτητα στην παραγόμενη προστιθέμενη αξία. Η σύλληψη και η διάθεση του προϊόντος που συνεχίζουν να αντιπροσωπεύουν το βασικό μέρος της αξίας παραμένει εγκατεστημένο στις ανεπτυγμένες χώρες⁴².

42. Daniel Cohen: *Les effets du commerce international sur l'emploi dans les pays riches*, in «*Délocalisations, normes de travail et politique de l'emploi*», La Découverte, Paris 2005.

Τα άνισα επίπεδα ανάπτυξης ανάμεσα στις διάφορες χώρες εξαρτώνται από την σπουδαιότητα της προστιθέμενης αξίας κάθε τμήματος της παραγωγής (πως δηλαδή κάθε χώρα τοποθετείται στην αλυσίδα διαμόρφωσης της αξίας) και από αυτό που μένει σε κάθε χώρα ως αντάλλαγμα σε εισόδημα (μισθοί, κέρδος και επιτόκια).

Η αναζήτηση μείωσης του κόστους παραγωγής -και ειδικότερα του κόστους εργασίας - αποτελεί το βασικό κίνητρο των επιχειρήσεων που επιλέγουν την μετεγκατάστασή τους σε άλλη περιοχή ή σε άλλη χώρα.

Σε αυτό το κίνητρο μπορεί να προστεθούν και άλλα κίνητρα όπως κρατικές επιδοτήσεις, φοροαπαλλαγές ή «εκπτώσεις» στην κοινωνική προστασία και στα θεμελιώδη δικαιώματα (ειδικότερα στις ζώνες ελεύθερων συναλλαγών και στις ζώνες με ειδικά εργασιακά καθεστώτα). Πρόκειται για μορφές «αθέμιτου ανταγωνισμού» που οδηγούν σε κοινωνικό dumping. Ωστόσο αυτές οι μορφές μετεγκατάστασης δεν αποτελούν σε διεθνές επίπεδο το σύνολο των μετεγκαταστάσεων των επιχειρήσεων.

Ένα άλλο χαρακτηριστικό των μετεγκαταστάσεων και της διεθνούς υπεργολαβίας είναι ότι εμφανίζονται ως επιλογή της επιχείρησης να παράγει με μικρότερο κόστος, είτε με την εγκατάσταση θυγατρικής στο εξωτερικό, είτε με την ανάθεση υπεργολαβίας σε μία άλλη χώρα. Γι' αυτό το λόγο οι επιχειρήσεις που προβαίνουν σε μετεγκατάσταση κατηγορούνται για απώλεια θέσεων εργασίας, ενώ οι επιχειρήσεις που μειώνουν το προσωπικό τους ή σταματάνε την δραστηριότητα τους λόγω του διεθνούς ανταγωνισμού δέχονται πιο περιορισμένη κριτική.

Ωστόσο σε ποιο βαθμό αυτό αποτελεί επιλογή των επιχειρήσεων είναι σχετικό, διότι οι λόγοι μετεγκατάστασης μπορεί να διαφέρουν, δηλαδή υπάρχουν επιχειρήσεις που λειτουργούν οι ίδιες ως υπεργολάβοι άλλων επιχειρήσεων και ακολουθούν τον εντολέα τους στο εξωτερικό, υπάρχουν «επιθετικές μετεγκαταστάσεις» που επιτρέπουν στην επιχείρηση να επικεντρωθεί στις δραστηριότητες στις οποίες έχει την μεγαλύτερη τεχνογνωσία και να επιταχύνει την ανάπτυξη της, υπάρχουν οι «αμυντικές μετεγκαταστάσεις» με τις οποίες η επιχείρηση αναγκάζεται να μιμηθεί τους ανταγωνιστές της ώστε να διασφαλίσει την επιβίωση της και τέλος υπάρχει πλήθος ενδιάμεσων καταστάσεων που αποτελούν συνάρτηση των προβλέψεων σε σχέση με τις μελλοντικές δυσκολίες.

■ Οι Στρατηγικές ελαχιστοποίησης του κόστους

Στα πλαίσια του διεθνούς ανταγωνισμού για να βελτιώσουν την ανταγωνιστικότητα τιμής οι επιχειρήσεις αναζητούν την ελαχιστοποίηση του κόστους παραγωγής: κόστος εργασίας, πρώτες ύλες, ενέργεια, μεταφορές, φορολογία κ.λ.π.

Η στρατηγική μετεγκατάστασης της παραγωγής σε ορισμένες χώρες (outsourcing) αποτελεί ένα μέσο για την επίτευξη αυτού του στόχου και σ' αυτήν την περίπτωση

δεν υπολογίζεται το μέγεθος της αγοράς (όπως αυτό συμβαίνει στην περίπτωση όπου υιοθετείται η στρατηγική διείσδυσης της αγοράς (market-seeking), δεδομένου ότι η παραγωγή της θυγατρικής είναι προσανατολισμένη στην εξαγωγή και όχι στην τοπική αγορά. Αυτές οι θυγατρικές μπορούν να παράγουν από τμήματα των μεταποιημένων προϊόντων, πρώτες ύλες, λίγο ή καθόλου ακατέργαστες και κ.λ.π. και σε αντίθεση με τις θυγατρικές που εντάσσονται στην στρατηγική market-seeking, αυτές οι θυγατρικές είναι περισσότερο εξειδικευμένες.

Η επιτυχία μιας τέτοιας στρατηγικής προϋποθέτει **χαμηλά κόστη μεταφοράς**, δεδομένου ότι η παραγωγή επανεξάγεται και συχνά η παραγωγή απαιτεί εισαγωγές πρώτες υλών ενδιάμεσων προϊόντων, μηχανών κ.λ.π. Η τεχνολογική πρόοδος έχει επιτρέψει την μείωση του κόστους μεταφοράς τις τελευταίες δεκαετίες με την εξάπλωση του container. Επίσης η μείωση της τιμής του πετρελαίου σε σχέση με αυτή της εποχής των πετρελαϊκών κρίσεων (μέσα δεκαετίας 1970) οδηγεί στην ίδια κατεύθυνση, αν και η αλλαγή ισορροπίας στην αγορά πετρελαίου μπορεί να θέσει σε αμφισβήτηση αυτή την τάση (είτε λόγω αύξησης της ζήτησης π.χ. Κίνα, πρακτικές του καρτέλ των παραγωγικών χωρών, κερδοσκοπικά παιχνίδια, γεωπολιτικές αλλαγές, κλπ.)

Επίσης η πρόσφατη ανάπτυξη μεθόδων παραγωγής με βάση το μοντέλο της Toyota “toyotisme”, “juste in time » και ελάχιστα αποθέματα (zero stocks) δίνουν άλλη διάσταση στο κόστος μεταφοράς τα οποία πρέπει να είναι χαμηλά (και επίσης αυτά που προκύπτουν από καθυστέρηση στις προμήθειες). Όταν αυτές οι προϋποθέσεις δεν πληρούνται οι επιχειρήσεις προτιμούν την γεωγραφική εγγύτητα ανάμεσα στους προμηθευτές και στις μονάδες συναρμολόγησης.

Η ειδίκευση των θυγατρικών «εργαστηρίων» που παράγουν για την παγκόσμια αγορά μέσα από την προμήθεια άλλων θυγατρικών του ομίλου στον οποίο ανήκουν, είναι όλο και μεγαλύτερη όταν υπάρχουν υψηλές οικονομίες κλίμακας στην παραγωγή.

Τέλος, η **μείωση του κόστους παραγωγής με την χρησιμοποίηση φτηνότερου εργατικού δυναμικού αποτελεί βασικό παράγοντα**, για προϊόντα, ή τμήματα της παραγωγικής διαδικασίας που χρησιμοποιούν άφθονη εργασία, όπως η κλωστοϋφαντουργία και το ένδυμα, τα υποδήματα, τα παιχνίδια, δραστηριότητες συναρμολόγησης, υπηρεσίες, είναι επικερδές για τις επιχειρήσεις να μεταφέρουν ορισμένες από τις μονάδες παραγωγής σε χώρες ή περιοχές όπου υπάρχει άφθονο εργατικό δυναμικό, με χαμηλά ημερομίσθια και εργοδοτικές εισφορές, κοινωνική νομοθεσία ελάχιστα δεσμευτική και αδύναμο συνδικαλιστικό κίνημα. Ωστόσο σήμερα η **ύπαρξη χαμηλών μισθών δεν αρκεί από μόνη της για να αποτελέσει κίνητρο για τους επενδυτές**, εκτός από ορισμένες βιομηχανικές δραστηριότητες όπου οι τεχνικές παραγωγής έχουν ελάχιστα εξελιχθεί. Αυτή η αλλαγή εξηγείται αφενός από

το γεγονός ότι **δεν θα πρέπει το χαμηλό επίπεδο των μισθών να συμψηφίζεται από την πολύ χαμηλή παραγωγικότητα της εργασίας (η οποία αυξάνεται με το επίπεδο κατάρτισης και ειδίκευσης του εργατικού δυναμικού)** και επίσης οι πολυεθνικές χρησιμοποιούν τις πιο πρόσφατες τεχνολογίες και τις πιο εξεζητημένες σε όλες τις θυγατρικές τους ανεξάρτητα από τον τόπο εγκατάστασης, δεδομένου ότι τα προϊόντα πρέπει να είναι πανομοιότυπα σε όρους ποιότητας και τεχνολογικών προδιαγραφών ανεξάρτητα από τον τόπο παραγωγής. Κατά συνέπεια, απαιτείται μία προσφορά εργατικού δυναμικού ικανοποιητικά καταρτισμένου ώστε να είναι ικανό να χρησιμοποιήσει αποτελεσματικά τις αυτόματες μηχανές και να εφαρμόσει τις σύνθετες διαδικασίες διαχείρισης της παραγωγής.

Τέλος πρέπει να τονίσουμε ότι οι επιχειρήσεις επιλέγουν την μετεγκατάσταση δραστηριοτήτων σε συνάρτηση με διάφορα κίνητρα, ωστόσο ορισμένα δεν συνδέονται με θέματα παραγωγικότητας, αποτελεσματικότητας και οικονομικής βιωσιμότητας. Τέτοιες μετεγκαταστάσεις είναι ικανές να οδηγήσουν σε σημαντικές απώλειες θέσεων εργασίας και να δημιουργήσουν οικονομικές δυσκολίες με αλυσιδωτές επιπτώσεις στην τοπική περιφερειακή ανάπτυξη, ιδιαίτερα μάλιστα όταν αυτό συμβαίνει σε περιοχές όπου οι δυνατότητες απασχόλησης είναι ελάχιστες.

Θα πρέπει επίσης να αναφερθεί η πίεση των χρηματιστικών αγορών για μεγαλύτερη αποδοτικότητα που ωθεί τις επιχειρήσεις σε μία συνεχή αναδιοργάνωση και η μετεγκατάσταση είναι ένας από τους τρόπους που επιλέγουν ακόμη και αν δεν συντρέχει λόγος βιωσιμότητας ή έλλειψης κερδοφορίας, αρκεί ο λόγος της μη επαρκούς κερδοφορίας.

7.3. Βασικά χαρακτηριστικά, τάσεις και δυναμική του φαινομένου

Η μετεγκατάσταση ως ένα σύνθετο και με δυναμική αναπτυσσόμενο φαινόμενο αφορά στην μετανάστευση δραστηριοτήτων προς χώρες του εξωτερικού για εκμετάλλευση των διαφορών που παρατηρούνται διεθνώς στο κόστος των συντελεστών παραγωγής. Για μεγάλο χρονικό διάστημα η μετεγκατάσταση αφορούσε στο μέρος ή στο σύνολο βιομηχανικών δραστηριοτήτων εντάσεως εργασίας και χαμηλού τεχνολογικού περιεχομένου, που μεταφέρονταν προς χώρες με υψηλή διαθεσιμότητα εργατικού δυναμικού και με χαμηλούς μισθούς και ειδίκευση. Εδώ και ορισμένα έτη, αγγίζει επίσης βιομηχανικές δραστηριότητες με υψηλότερο τεχνολογικό περιεχόμενο καθώς και υπηρεσίες πληροφορικής.

Το αυξανόμενο άνοιγμα των οικονομιών των αναπτυσσόμενων χωρών (Κίνα, Ινδία...), η ανάπτυξη της διαδικασίας περιφερειακών ολοκληρώσεων (Ευρωπαϊκή Ένωση, Mercosur, Nafta), η τεχνολογική πρόοδος (μείωση του κόστους των μεταφορών, η ανάπτυξη νέων τεχνολογιών στον τομέα της πληροφορίας και επικοινωνίας έχουν καταστήσει ορισμένες υπηρεσίες, κάποτε προστατευμένες, εφεξής

«μετεγκαταστάσιμες»), η κατάτμηση των διαδικασιών παραγωγής και η στρατηγική ανάπτυξης των πολυεθνικών εταιριών, προσδίδουν μία νέα δυναμική και επιταχύνουν την εξέλιξη του φαινομένου. Σ' αυτό το πλαίσιο, τα συγκριτικά πλεονεκτήματα δεν είναι παγιωμένα και ειδικότερα η έννοια της εξειδικευμένης εργασίας είναι σε εξέλιξη και συνάρτηση της μείωσης του χάσματος (παιδεία, υποδομές κ.λ.π.) από τις αναπτυσσόμενες χώρες όπως δείχνει το παράδειγμα της Ινδίας στην πληροφορική.

Σε σχέση με τις βιομηχανικές ζώνες ελεύθερων συναλλαγών που είχαν δημιουργηθεί στο παρελθόν στην Νοτιοανατολική Ασία τις δεκαετίες 1960-70 (Κορέα, Σιγκαπούρη, Ταϊβάν κ.λ.π.) προκειμένου να προσελκύσουν επενδυτές που αναζητούσαν κυρίως τα πιο χαμηλά εργατικά κόστη, η κατάσταση έχει αλλάξει στις χώρες αυτές, δεδομένου ότι το εργατικό δυναμικό δεν είναι πλέον φθηνό και οι δραστηριότητες μετεγκαταστάθηκαν στις ειδικές οικονομικές ζώνες της Κίνας, του Βιετνάμ, της Ινδονησίας, της Βιρμανίας, κλπ. Στην θέση τους εισήλθαν βιομηχανικές δραστηριότητες υψηλής τεχνολογίας, τραπεζών και χρηματιστικών υπηρεσιών κ.λ.π. δηλαδή δραστηριότητες που απαιτούν ένα ικανοποιητικά καταρτισμένο εργατικό δυναμικό που οι αποδοχές του όμως παραμένουν χαμηλότερες από αυτές των ανεπτυγμένων χωρών (Ευρώπης Ιαπωνίας κ.λ.π.), ακόμη και αν η απόσταση των μισθών τείνει να μειωθεί. **Αυτή η τάση μπορεί να οδηγήσει στο μέλλον** σε επιτάχυνση των μετεγκαταστάσεων στις υπηρεσίες (υπηρεσίες κρατήσεων για τις αεροπορικές εταιρίες, τηλεφωνικά κέντρα κλήσεων (call centers), λογιστικές εργασίες, έκδοση, παραγωγή λογισμικού κ.λ.π.) προς χώρες όπως η Ινδία, η Μαλαισία, η Ταϊλάνδη ή χώρες της Βορείου Αφρικής ίσως, όπου υπάρχει ένα ικανοποιητικά καταρτισμένο και υποαπασχολούμενο εργατικό δυναμικό. Ενώ μέχρι τώρα η μετεγκατάσταση αφορούσε σε μεγάλο βαθμό δραστηριότητες χαμηλής ειδίκευσης και είχε αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση, κυρίως, στο λιγότερο ειδικευμένο εργατικό δυναμικό των αναπτυσσόμενων χωρών, η τάση που προβάλλει είναι ότι οι επιπτώσεις θα μπορούσαν να επεκταθούν και σε κατηγορίες πιο καταρτισμένου εργατικού δυναμικού.

Σε ότι αφορά στους κλάδους, παραδοσιακά η βιομηχανία είναι πιο εκτεθειμένη στην μετεγκατάσταση, στην διεθνή υπεργολαβία και στο εσωτερικό της βιομηχανίας σε πρώτο βαθμό, οι κλάδοι εντάσεως εργασίας. Ορισμένοι κλάδοι θίγονται ιδιαίτερα από τη μετεγκατάσταση: ένδυμα και κλωστοϋφαντουργία, οικιακός εξοπλισμός, παραγωγή στοιχείων και υλικών στην ηλεκτρονική (ωστόσο το φαινόμενο παρατηρείται σε όλους σχεδόν τους κλάδους).

Οι μετεγκαταστάσεις δεν αφορούν μόνο στην βιομηχανία αγγίζουν - σε πολύ μικρότερο βαθμό- επίσης τις υπηρεσίες (κυρίως τα τηλεφωνικά κέντρα κλήσεων (call centers), δραστηριότητες λογιστικής αλλά και έρευνας).

Η μετεγκατάσταση βιομηχανικών δραστηριοτήτων διαφαίνεται **να μην περιορίζεται μόνο στους παραδοσιακούς κλάδους εντάσεως εργασίας** αλλά αρχίζει επίσης να παρα-

τηρείται σε ενδιάμεσους κλάδους που αποτελούν παραδοσιακά τα δυνατά σημεία της ευρωπαϊκής βιομηχανίας, ακόμη και σε ορισμένους κλάδους υψηλής τεχνολογίας υπάρχουν δείγματα μετεγκατάστασης ορισμένων δραστηριοτήτων έρευνας και επίσης στις υπηρεσίες. Η Ινδία και η Κίνα είναι οι χώρες που επωφελούνται από αυτές τις μετακινήσεις. Με την διεύρυνση της Ε.Ε., εκτός από την επέκταση της εσωτερικής αγοράς για τις επιχειρήσεις παρατηρείται παράλληλα και μία αναδιοργάνωση (των αλυσίδων αξίας σε κλίμακα ηπείρου) εκμεταλλευόμενες τα ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα των νέων κρατών-μελών. Ωστόσο το πλεονέκτημα του σχετικά χαμηλού εργατικού κόστους αυτών των χωρών μπορεί να αποβεί εφήμερο.

Η είσοδος της Κίνας τα τελευταία έτη εκτός από τους παραδοσιακούς κλάδους (κλωστοϋφαντουργία- ένδυση, παιχνίδι) σε ορισμένα προϊόντα με υψηλό τεχνολογικό περιεχόμενο όπως τα ηλεκτρονικά, χημεία, αλλά και σε κλάδους υψηλής τεχνολογίας (Βιοτεχνολογία - Τεχνολογία πληροφορίας επικοινωνίας), δείχνει από την πλευρά τους μία θέληση να αναπτύξει τα δικά της επώνυμα προϊόντα. Η Ινδία πέρα από παραδοσιακούς κλάδους, όπως, η κλωστοϋφαντουργία δείχνει μία εξειδίκευση σε ορισμένα τμήματα υψηλής προστιθέμενης αξίας όπως η Βιοτεχνολογία - Τεχνολογία πληροφορίας επικοινωνίας, υιοθετώντας μία λογική “clusters” από τοπικές επιχειρήσεις και πολυεθνικές από την Ευρώπη και τις ΗΠΑ.

7.3.1. Μετεγκατάσταση υπηρεσιών στο εξωτερικό: Η νέα τάση

Σύμφωνα με Έκθεση της UNCTAD⁴³ η μετεγκατάσταση υπηρεσιών στο εξωτερικό βρίσκεται ακόμη σε αρχικό στάδιο. Ωστόσο εντοπίζονται σημάδια μιας μεταφοράς της δραστηριότητας παραγωγής σε παγκόσμιο επίπεδο, που θα μπορούσε να οδηγήσει μελλοντικά σε έναν νέο καταμερισμό εργασίας στην παραγωγή υπηρεσιών. Η UNCTAD προβλέπει ότι η τάση αυτή σύντομα θα ενδυναμωθεί και θα οδηγήσει σε αλυσίδα μετεγκαταστάσεων στις υπηρεσίες. Ενώ παλαιότερα οι υπηρεσίες έπρεπε να παράγονται στο χώρο και την στιγμή που καταναλώνονται, σήμερα χάρη στην τεχνολογική πρόοδο στο τομέα της πληροφορικής και της επικοινωνίας, οι υπηρεσίες με υψηλό συντελεστή πληροφορίας μπορούν να υποδιαιρεθούν σε επιμέρους συστατικά στοιχεία και να εξαχθούν όπως αυτό συντελείται εδώ και πολύ καιρό με τα προϊόντα. Αυτή η εξέλιξη επιτρέπει την διεθνή αποκέντρωση της παραγωγής των υπηρεσιών, δηλαδή εκτός του χώρου προέλευσης της επιχείρησης μέσα από την εγκατάσταση θυγατρικών στο εξωτερικό ή εκτός επιχείρησης αναθέτοντας την υπεργολαβία μιας υπηρεσίας σε μία τρίτη επιχείρηση (μετεγκατάσταση μέσω διεθνούς υπεργολαβίας).

43. UNCTAD: “World Investment Report 2004: The Shift Towards Services”.

Οι Άμεσες Ξένες Επενδύσεις, αποτελούν βασικό μέσο στην προοπτική των μετεγκαταστάσεων (π.χ. στην Ινδία σύμφωνα με ορισμένες εκτιμήσεις οι ξένες θυγατρικές πραγματοποιούν το 60% των εξαγωγών υπηρεσιών πληροφορικής).

Αυτή η αυξητική τάση κατάτμησης της εξειδίκευσης και των διεθνών ανταλλαγών δραστηριοτήτων υπηρεσιών αποτελεί την απαρχή ενός νέου καταμερισμού της εργασίας ανάλογο με τον επαναπροσανατολισμό σε διεθνές επίπεδο της παραγωγής και εμπορίου των μεταποιητικών προϊόντων στις δεκαετίες 1970 και 1980.

Τα κέντρα τηλεφωνικών κλήσεων (call centers) αποτελούν το πιο γνωστό παράδειγμα, ωστόσο η μετεγκατάσταση υπηρεσιών στο εξωτερικό απλώνεται επίσης και σε πιο σύνθετες δραστηριότητες υψηλής προστιθέμενης αξίας, όπως στον τομέα της λογιστικής, της χρηματοοικονομικής ανάλυσης, των υπηρεσιών πληροφορικής, την δημιουργία λογισμικού, του αρχιτεκτονικού σχεδίου και της έρευνας και ανάπτυξης.

Σήμερα είναι δύσκολο να εκτιμηθεί το εύρος που θα λάβει αυτή η νέα τάση. Αξίζει όμως να σημειωθεί ότι η μετεγκατάσταση υπηρεσιών δεν είναι ένα φαινόμενο Βορρά- Νότου. Οι χώρες που επωφελούνται περισσότερο μέχρι στιγμής είναι η Ιρλανδία, ο Καναδάς το Ισραήλ και η Ινδία, που συγκεντρώνουν το 70% του μεριδίου αγοράς των μετεγκατεστημένων υπηρεσιών, ενώ χώρες της ΚΑΕ καθώς και άλλες αναπτυσσόμενες χώρες εισέρχονται σταδιακά σ' αυτό το πεδίο της μετεγκατάστασης των υπηρεσιών⁴⁴.

Αυτό δεν σημαίνει βέβαια ότι οι δυνατότητες μετεγκατάστασης είναι απεριόριστες, δεδομένου ότι για σημαντικό αριθμό υπηρεσιών η εγγύτητα των αγορών, οι σχέσεις με τους πελάτες και το κλίμα εμπιστοσύνης είναι καθοριστικοί παράγοντες για να αποτρέψουν μία μετεγκατάσταση με υποτιθέμενα πλεονεκτήματα. Επιπλέον υπάρχουν τεχνικοί περιορισμοί στην ψηφιοποίηση και στην υπεργολαβία πολλών δραστηριοτήτων στις υπηρεσίες. Σε κλάδους όπως οι ασφάλειες ή οι τράπεζες πρέπει να υπάρχει, σύμφωνα με την νομοθεσία διαφόρων χωρών, διασφάλιση από τοπικές εταιρίες. Ως άλλα εμπόδια αναφέρονται η διεθνής αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων, όπως και η έλλειψη ικανοποιητικών κανόνων σε διεθνές επίπεδο σχετικά με την προστασία εμπιστευτικών πληροφοριών. Τέλος οι διάφορες εταιρίες εκτιμούν με διαφορετικό τρόπο τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της μετεγκατάστασης των υπηρεσιών, με αποτέλεσμα να διστάζουν να ακολουθήσουν αυτό τον προσανατολισμό.

44. UNCTAD: "World Investment Report 2004: The Shift Towards Services".

Συνοψίζοντας διαπιστώνεται ότι:

- Η μετεγκατάσταση και η διεθνής υπεργολαβία αποτελούν τάσεις που αφορούν όλες τις βιομηχανικές χώρες.
- Τα φαινόμενα αφορούν κυρίως την βιομηχανία και ειδικότερα τις δραστηριότητες εντάσεως εργασίας και το λιγότερο ειδικευμένο εργατικό δυναμικό. Όμως οι υπηρεσίες και οι δραστηριότητες υψηλής προστιθέμενης αξίας είναι όλο και περισσότερο στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος μετεγκατάστασης.
- Η σπουδαιότητα των φαινομένων είναι σημαντική, αλλά παραμένει μειοψηφική στις ροές εμπορίου και επενδύσεων (όπως και στις ροές στην αγορά εργασίας).

7.4. Επιπτώσεις στις χώρες υποδοχής και προέλευσης των μετεγκαταστάσεων

Η αναζήτηση ενός ευνοϊκού νομικού κανονιστικού πλαισίου μοιάζει να είναι καθοριστική με την έννοια ενός θεσμικού πλαισίου ελάχιστα περιοριστικού, σχετικά με την εργασία, την φορολογία, την ελευθερία στην μετακίνηση κεφαλαίων, για το περιβάλλον, προκειμένου να προσελκύει τις πολυεθνικές επιχειρήσεις. Η κατάσταση όμως αυτή οδηγεί τα κράτη σε ένα έντονο ανταγωνισμό στο πεδίο της απορύθμισης, της δημιουργίας ζωνών ελεύθερων συναλλαγών, της δημιουργίας ζωνών επιχειρήσεων κλπ. ώστε, όπως υποστηρίζουν, να αποφύγουν την αποβιομηχάνιση και την ανεργία.

7.4.1. Οι χώρες υποδοχής επωφελούνται και σε ποιο βαθμό από τις μετεγκαταστάσεις;

Οι επιπτώσεις των μετεγκαταστάσεων στις χώρες υποδοχής μοιάζουν πιο σαφείς αν και τα εισοδήματα που προκύπτουν δεν παραμένουν όλα εξ' ορισμού στην χώρα υποδοχής. Ωστόσο για τις χώρες υποδοχής τα ουσιαστικά ζητήματα συνδέονται με την διάχυση της παραγόμενης αξίας και της τεχνογνωσίας στο σύνολο της οικονομίας (π.χ. στις ειδικές ζώνες ελεύθερων συναλλαγών) και στην ικανότητα της χώρας να ανέλθει «κατηγορία», δεδομένου ότι μετά από κάποια χρόνια η δραστηριότητα μπορεί να μετεγκατασταθεί εκ νέου προς άλλη χώρα, επειδή έχει αυξηθεί το κόστος. Το πιο πρόσφατο παράδειγμα αυτής της τάσης είναι η μετεγκατάσταση επιχειρήσεων τόσο στο εσωτερικό της Κίνας, όσο και στην Ινδία και το Πακιστάν.

Οι αναπτυσσόμενες χώρες καταβάλλουν προσπάθειες για να προσελκύσουν ΑΞΕ, αναμένοντας ότι από την προσέλκυση ΑΞΕ και από τις μετεγκαταστάσεις θα εκσυγχρονίσουν τον παραγωγικό τους ιστό και θα αποκτήσουν τεχνογνωσία. Ωστόσο η ικανότητα τους να επωφεληθούν και να προωθήσουν μία πραγματική ανάπτυξη

εξαρτάται από τις δημόσιες πολιτικές τους. Είναι χαρακτηριστικό το παράδειγμα του Μεξικό που ύστερα από δεκαετίες μαζικών μετεγκαταστάσεων από τις ΗΠΑ (με τις περίφημες *maquilladoras*) παραμένει μία δεξαμενή φτηνού εργατικού δυναμικού και ελάχιστα εξειδικευμένο για τις αμερικάνικες επιχειρήσεις. Αντίθετα χώρες όπως η Μαλαισία και η Ταϊβάν είχαν ξεκινήσει την ανάπτυξη τους υποδεχόμενες μετεγκαταστάσεις από την Ιαπωνία πριν καταλάβουν την θέση που κατέχουν σήμερα στον διεθνή καταμερισμό εργασίας. Η άφιξη των πολυεθνικών στις αναπτυσσόμενες χώρες μπορεί επίσης να έχει αρνητικές συνέπειες για τον τοπικό παραγωγικό ιστό, δεδομένου ότι μπορεί να διαταράξουν ισορροπίες και να οδηγήσουν σε γρήγορες και βίαιες αλλαγές με σημαντικό κοινωνικό κόστος όπως αυτό συνέβη σε αρκετές από τις χώρες της ΚΑΕ. Ακόμη χώρες τις βορείου Αφρικής όπως, το Μαρόκο και η Τυνησία, που είχαν δεχτεί ΑΞΕ στον κλάδο της Κλωστοϋφαντουργίας- Ένδυμα γνωρίζουν σήμερα σημαντικές δυσκολίες εξαιτίας του ανταγωνισμού από την Κίνα.

7.4.2. Οι επιπτώσεις των μετεγκαταστάσεων στις χώρες προέλευσης

Το εύρος του φαινομένου παραμένει περιορισμένο σε σχέση με το μέγεθος των οικονομιών των ανεπτυγμένων χωρών και την βαρύτητα που καταλαμβάνουν αυτές οι χώρες στις διεθνείς ανταλλαγές όπου συνεχίζουν να κυριαρχούν. Οι επιπτώσεις των μετεγκαταστάσεων, αν και πραγματικές σε ορισμένες δραστηριότητες, περιοχές και χώρες δεν φαίνεται να έχουν προς στιγμή τουλάχιστον προκαλέσει σημαντικές ανισορροπίες στις χώρες της ΕΕ (Δυτικής Ευρώπης), δεδομένου ότι η αύξηση των εξαγωγών που συνδέονται με άλλες δραστηριότητες, σε κλάδους όπου διατηρούν ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα, επέτρεψαν την κάλυψη των επιπλέον εισαγωγών από τις νέες χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ωστόσο, οι φόβοι που εκφράζονται σε διάφορες χώρες της Ευρώπης σε σχέση με τις μετεγκαταστάσεις δεν θα έπρεπε να θεωρηθούν ως παράλογοι, διότι το φαινόμενο βρίσκεται σε εξέλιξη και ενδεχομένως σε επιτάχυνση. Ακόμη όμως και αν τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν μία περιορισμένη άμεση επίπτωση, το αίσθημα μίας αυξανόμενης δυνητικής απειλής προκαλεί κοινωνική ανασφάλεια η οποία οδηγεί η ίδια σε μακροοικονομικές επιπτώσεις διαμέσου της συγκράτησης της κατανάλωσης, ευνοώντας περιοριστικές οικονομικές πολιτικές που εστιάζονται στο κόστος εργασίας. Αυτές οι πολιτικές φέρουν ακόμη μεγαλύτερη ευθύνη - πολύ μεγαλύτερη από αυτή των μετεγκαταστάσεων - για τους χαμηλούς ρυθμούς ανάπτυξης καθώς και των υψηλών ποσοστών ανεργίας που γνωρίζουν τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης την τελευταία εικοσαετία.

7.5. Εύρος του φαινομένου και επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις

7.5.1. Εκτίμηση του φαινομένου

Οι στατιστικές υπηρεσίες, τόσο σε κοινοτικό επίπεδο, όσο και σε εθνικό επίπεδο των κρατών-μελών δεν είναι σήμερα σε θέση να δώσουν συγκεκριμένα στοιχεία σχετικά με το εύρος της μεταφοράς δραστηριοτήτων στο εξωτερικό της Ε.Ε. ή εκτός Ε.Ε., ειδικότερα σε ότι αφορά στην ποσοτικοποίηση των μετεγκαταστάσεων των επιχειρήσεων και στις επιπτώσεις στην απασχόληση στις χώρες προέλευσης και υποδοχής.

Σχετικά με το εύρος των μετεγκαταστάσεων και της διεθνούς υπεργολαβίας, ορισμένες γενικές εκτιμήσεις προσπαθούν να εκτιμήσουν το φαινόμενο και οι περισσότερες συνήθως σχετικοποιούν την σπουδαιότητά του. Πλήθος μελετών και εκθέσεων συμπεραίνει το μικρό εύρος του φαινομένου και το τοποθετεί σε μία πιο ευρεία προοπτική του ανοίγματος των οικονομιών (διεθνοποίησης των οικονομιών). Ωστόσο συχνά υπογραμμίζεται η αδυναμία στη διάγνωση του φαινομένου που απορρέει από την έλλειψη συγκεκριμένης μέτρησης του φαινομένου, δεδομένου ότι στην μεγάλη πλειοψηφία των μελετών το εύρος των μετεγκαταστάσεων υπολογίζεται με τρόπο έμμεσο, αναλύοντας για παράδειγμα την βαρύτητα των αναπτυσσόμενων χωρών στις επενδύσεις (ΑΞΕ) ή στις εισαγωγές της χώρας. Υπάρχει απουσία στοιχείων σε όρους απασχόλησης και μονάδων παραγωγής που θίγονται από την μετεγκατάσταση δραστηριοτήτων τους.

7.5.1.1. Εκτιμήσεις του φαινομένου σε σχέση με την απασχόληση

Παρά την έλλειψη συγκεκριμένων στοιχείων για την μετεγκατάσταση των επιχειρήσεων και τις επιπτώσεις τους στην απασχόληση, εντούτοις πραγματολογικά διαπιστώνεται ότι:

- **Οι εισαγωγές μεταποιημένων προϊόντων από αναπτυσσόμενες χώρες που πραγματοποιούνται απευθείας από τις βιομηχανικές επιχειρήσεις, προσπαθούν να απεικονίσουν (με μη ικανοποιητικό τρόπο) τις ανταλλαγές που προκαλούν οι μετεγκαταστάσεις στον βιομηχανικό τομέα (αυτές οι εισαγωγές μπορεί να συνδέονται με επενδύσεις μετεγκατάστασης και υπεργολαβίας στο εξωτερικό, αλλά και με άλλους παράγοντες όπως η αύξηση των προμηθειών των επιχειρήσεων σε αναπτυσσόμενες χώρες. Αντίθετα, ορισμένες μετεγκαταστάσεις μπορεί να μην ληφθούν υπόψη, όταν η επανεισαγωγή των τελικών προϊόντων γίνεται από άλλη εταιρία και όχι από την βιομηχανική επιχείρηση που προέβη σε μετεγκατάσταση.) Σύμφωνα με εκτιμήσεις μελετών στην Γαλλία, αυτές οι εισαγωγές αντιστοιχούν στο 3% της παραγωγής, στο 7,5% των συνολικών εισα-**

γωγών μεταποιημένων προϊόντων και στο 16% των εισαγωγών μεταποιημένων προϊόντων των εν λόγω επιχειρήσεων (αξιίζει να σημειωθεί ότι η αύξηση των εισαγωγών από τις ΧΚΑΕ και την Κίνα συμψηφίζονται από την μείωση των εισαγωγών από άλλες χώρες της Ασίας).

- **Το ποσοστό των μετεγκαταστάσεων στις ΑΞΕ μίας χώρας.** Οι βιομηχανικές επενδύσεις προς τις αναπτυσσόμενες χώρες - που συγκεντρώνουν την πλειοψηφία των μετεγκαταστάσεων - αντιστοιχεί στο 4% των συνολικών επενδύσεων στην περίπτωση της Γαλλίας, 8% στην περίπτωση της ΕΕ και 7% στην περίπτωση των ΗΠΑ. Το ποσοστό των μετεγκαταστάσεων στο σύνολο των ΑΞΕ είναι πιο υψηλό σε ορισμένες ζώνες: οι μετεγκαταστάσεις αντιπροσωπεύουν λιγότερο από το 10% των γαλλικών ΑΞΕ στις νέες χώρες μέλη της ΕΕ. Στην περίπτωση της Γερμανίας το ποσοστό των ΑΞΕ που θα μπορούσε να θεωρηθεί ως μετεγκατάσταση προς τις νέες χώρες μέλη της ΕΕ ανέρχεται σε 20%⁴⁵ (το κριτήριο που θέτει η συγκεκριμένη μελέτη για να θεωρεί ως μετεγκατάσταση, είναι η θυγατρική να εξάγει τουλάχιστον 20% της παραγωγής της στην Γερμανία. Αν το κριτήριο αυτό μειωθεί στο μηδέν, το ποσοστό των επενδύσεων που θεωρούνται ως μετεγκαταστάσεις ανέρχεται σε 45%).
- **Μελέτες στις ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις εκτιμούν την άμεση επίπτωση στην απασχόληση των μετεγκαταστάσεων.** Οι άμεσες επιπτώσεις των μετεγκαταστάσεων γερμανικών επιχειρήσεων στις χώρες ΧΚΑΕ εκτιμάται σε δημιουργία 460.000 θέσεων εργασίας στις ΧΚΑΕ και απώλεια 90.000 θέσεων εργασίας στην Γερμανία, αριθμός που αντιστοιχεί στο 0,7% της απασχόλησης των συγκεκριμένων επιχειρήσεων και 0,3% της συνολικής απασχόλησης στην Γερμανία (Marin D. 2004).
- Στις ΗΠΑ το Labor department έχει αρχίσει να πραγματοποιεί τριμηνιαίες έρευνες που δείχνουν παρόμοια αποτελέσματα: Δηλ. 2% των απολύσεων στις ΗΠΑ οφείλεται σε μετεγκαταστάσεις δραστηριοτήτων.
- Στην Γαλλία όπου ο δημόσιος διάλογος είναι πολύ έντονος γύρω από το θέμα, πρόσφατη μελέτη για τις μετεγκαταστάσεις και την μείωση του προσωπικού στην βιομηχανία, θεωρεί ότι κατά την περίοδο 1995-2005, οι μετεγκαταστάσεις είχαν περιορισμένη ευθύνη στην απώλεια θέσεων εργασίας στην βιομηχανία. Η μελέτη εκτιμά σε 95.000 την απώλεια των θέσεων εργασίας που μπορούν να αποδοθούν σε μετεγκαταστάσεις για την συγκεκριμένη περίοδο (13.500 ανά έτος), μέγεθος που αντιστοιχεί στο 2,4% των συνολικών μικτών απωλειών θέσεων εργασίας στην Βιομηχανία⁴⁶.

45. Marin D. "A Nation of poets and Thinkers. Less so with Eastern Enlargement? Austria Germany", CEPR Discussion Paper, no 4358, 2004.

46. Patrick Aubert et Patrick Sillard. "Délocalisation et réduction des effectifs dans l'industrie française Document de Travail INSEE, 2005.

- Στην Ελλάδα κατά την περίοδο του 2003-2006 μετεγκαταστάθηκαν από την Κεντρική, Ανατολική και Δυτική Μακεδονία σε Βαλκανικές χώρες (υπό ένταξη στην Ε.Ε ή τρίτες χώρες) 3.000 επιχειρήσεις, με αποτέλεσμα την απώλεια κατά την συγκεκριμένη περίοδο στις προαναφερόμενες διοικητικές-γεωγραφικές περιφέρειες 60.000 θέσεων εργασίας.

Μία άλλη προσέγγιση για την εκτίμηση του εύρους του φαινομένου προκύπτει από την παρατήρηση του ευρύτερου φαινομένου των αναδιαρθρώσεων. Το European Restructuring Monitor (ERM), χρησιμοποιεί τον όρο μετεγκατάσταση για να περιγράψει τις δραστηριότητες αναδιάρθρωσης που σχετίζονται με την μεταφορά εργασιών παραγωγής και υπηρεσιών εκτός εθνικών συνόρων, συμπεριλαμβάνοντας επίσης τις υπεργολαβίες (Outsourcing). Χρησιμοποιεί τον όρο «εξωτερίκευση στο εξωτερικό», που εμπεριέχει την μεταφορά εκτός εθνικών συνόρων δραστηριοτήτων που αρχικά πραγματοποιούνταν εντός της επιχείρησης, και που πραγματοποιούνται εφεξής στο εξωτερικό, είτε από θυγατρικές της μητρικής, είτε από ανεξάρτητους προμηθευτές. Από τα στοιχεία του **European Restructuring Monitor (ERM)**, προκύπτει ότι η μετεγκατάσταση παραγωγής και δραστηριοτήτων υπηρεσιών στο εξωτερικό δεν είναι η βασική αιτία απώλειας θέσεων εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Για την περίοδο Ιανουάριος 2003 - Φεβρουάριος 2005, πάνω **από το 80% των απωλειών θέσεων εργασίας** που ανακοινώθηκαν, οφείλονταν σε εσωτερικές αναδιαρθρώσεις και απέρρεαν από την αναγκαιότητα προσαρμογής στην τεχνολογική αλλαγή, από διαφοροποιήσεις σε επίπεδο ζήτησης του καταναλωτή και από αλλαγές της οργάνωσης εργασίας. Συγκριτικά λιγότερο από 5% των απωλειών θέσεων εργασίας, θα μπορούσαν να αποδοθούν σε αποφάσεις μετεγκατάστασης δραστηριοτήτων παραγωγής από τις επιχειρήσεις.

7.5.1.2. Επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις

Η άμεση επίπτωση στην απασχόληση από τις μετεγκαταστάσεις, αφορά κατά κύριο λόγο, τις θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης για τους λόγους που συνδέονται με την φύση της στρατηγικής των επιχειρήσεων για ελαχιστοποίηση του κόστους (outsourcing). Οι κατηγορίες εργαζομένων που είναι περισσότερο εκτεθειμένες από την μετεγκατάσταση είναι οι ίδιες που απειλούνται από την τεχνολογική πρόοδο.

■ Απειλές μετεγκατάστασης

Η απειλή μετεγκατάστασης θέτει σοβαρές δυσκολίες, τόσο σε επίπεδο συλλογικής διαπραγμάτευσης, όσο και σε επίπεδο οικονομικής πολιτικής. Από την άποψη αυτή, είναι γνωστά τα παραδείγματα που προβλήθηκαν κατά κόρο στον ευρωπαϊκό τύπο σχετικά με τις διαπραγματεύσεις «παραχώρησης» σε γνωστές επιχειρήσεις (Siemens, Daimler Chrysler, Bosch κ.λ.π) όπου οι εργοδότες απείλησαν με μετεγκα-

τάσταση σε χώρες χαμηλού μισθολογικού κόστους εάν τα συνδικάτα και οι εργαζόμενοι δεν έκαναν παραχωρήσεις σε ότι αφορά στους μισθούς και στον εργάσιμο χρόνο. Τέτοια παραδείγματα υπάρχουν πολλά σε διάφορες χώρες, όπου οι εργοδότες επικαλούνται ότι η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η παγκοσμιοποίηση απαιτούν βελτίωση του επιπέδου ανταγωνιστικότητας, άρα και μείωση του κόστους εργασίας. Υπάρχει κίνδυνος οι εργαζόμενοι να υποκύψουν σε τέτοιες απειλές εργοδοτών και έτσι να στραφούν οι εργαζόμενοι μίας χώρας, ενάντια σε εργαζόμενους άλλης χώρας μέλους. Η επιδίωξη διατήρησης της ανταγωνιστικότητας της χώρας με μείωση των μισθών, με υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, ή με μειώσεις των συντελεστών φορολόγησης των εταιριών αποδεικνύονται ανεδαφικές για να στηρίξουν την διαρθρωτική ανταγωνιστικότητα, δημιουργώντας συχνά μία αρνητική ελικοειδή εξέλιξη, χωρίς μάλιστα τα αναμενόμενα αποτελέσματα στην βελτίωση του επιπέδου ανταγωνιστικότητας.

Οι απειλές μετεγκατάστασης δεν αφορούν μόνο τους εργαζόμενους στις ανεπτυγμένες χώρες ώστε να δεχθούν αύξηση του χρόνου εργασίας χωρίς αύξηση των αποδοχών (βλ. παράδειγμα Siemens Γερμανία, Έκθεση INE 2005).

Οι απειλές αυτές εκτοξεύονται επίσης και στις χώρες χαμηλού κόστους εργασίας. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ΣΕΣ) καταδίκασε πρόσφατα (Δελτίο τύπου ΣΕΣ Βρυξέλλες 20-06-2006) το γεγονός ότι το Ευρωπαϊκό Εμπορικό Επιμελητήριο στο Πεκίνο δήλωσε ότι εάν υιοθετηθούν νέοι εργασιακοί νόμοι για να μειωθεί ο χρόνος εργασίας και βελτιωθεί το επίπεδο των μισθών, αυτό **“θα προκαλούσε αύξηση του κόστους παραγωγής στην Κίνα και θα υποχρέωνε τις ξένες επιχειρήσεις να επανεξετάσουν σχέδια νέων επενδύσεων ή να συνεχίσουν τις δραστηριότητες τους στην συγκεκριμένη χώρα”**, θεωρώντας σκανδαλώδες ότι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις σε αναζήτηση κέρδους απειλούν με αποεπένδυση σε περίπτωση που υιοθετηθούν ακόμη και ελάχιστοι εργασιακοί κανόνες στην Κίνα. Στις σχέσεις της ΕΕ με την Κίνα, η ΣΕΣ υπογραμμίζει την αναγκαιότητα για ευρωπαϊκές πολιτικές που θα χαρακτηρίζονται από συνοχή ανάμεσα στα εμπορικά θέματα και στα θέματα προώθησης των βασικών κανόνων για την εργασία και μάλιστα την αξιοπρεπή εργασία.

7.6. Πως αντιμετωπίζεται το θέμα των μετεγκαταστάσεων. Περιθώρια και κατευθύνσεις πολιτικών

Πέρα από την σχετικοποίηση του φαινομένου που αναφέρεται σε μεγάλο αριθμό διαθέσιμων μελετών ως προς τις επιπτώσεις στην απασχόληση, τις δυσκολίες μέτρησης του φαινομένου (τόσο λόγω της δυσκολίας ορισμού όσο και της ανεπάρκειας στατιστικών δεδομένων) αλλά και ίδια την δυναμική του (ΧΚΑΕ, Κίνα Ινδία, Υπηρεσίες, ΜΜΕ και όχι μόνο πολυεθνικές κ.λ.π.) φαίνεται ότι το φαινόμενο δεν έχει

ακόμη πλήρως εκτιμηθεί. Ωστόσο όποια και αν είναι η ακριβής πραγματικότητα αυτής της τάσης, σε πολλές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι εργαζόμενοι διακατέχονται από αίσθημα ανασφάλειας και οι δημόσιες πολιτικές οφείλουν να απαντήσουν σ' αυτόν τον φόβο, δεδομένου ότι το επιχείρημα που συνήθως χρησιμοποιείται από την επικρατούσα άποψη ότι το φαινόμενο της μετεγκατάστασης (και γενικότερα η παγκοσμιοποίηση) μακροπρόθεσμα θα είναι ωφέλιμη σε όλους, αδυνατεί να πείσει αυτούς που απολύονται από την εργασία τους γι' αυτό το λόγο. Η φύση των διαρθρωτικών αλλαγών και η επιτάχυνσή τους με την παγκοσμιοποίηση είναι τέτοια που καταστρέφει και δημιουργεί παράλληλα θέσεις εργασίας, όμως όχι στο ίδιο μέρος, ούτε στον ίδιο κλάδο, ούτε για τους ίδιους εργαζόμενους, ούτε και στην ίδια χώρα. Έτσι:

1. Η μείωση του κόστους εργασίας δεν αποτελεί λύση,

- είτε με την μορφή επιμήκυνσης του χρόνου εργασίας με σταθερό μισθό (αλλαγές στο θέμα των υπερωριών που θα οδηγήσει σε μείωση του κόστους για τις επιχειρήσεις και συρρίκνωση του εισοδήματος των εργαζομένων).
- είτε με την μορφή μείωσης των εισφορών τις επιχειρήσεις.

Η μείωση του κόστους εργασίας θα καταλήξει τελικά σε επιδείνωση της κατάστασης με την συρρίκνωση της εσωτερικής ζήτησης, ενώ θα δυσκολέψει την παραγωγή δημόσιων αγαθών και ούτως ή άλλως το επίπεδο των μισθών δεν πρόκειται να προσεγγίσει το επίπεδο της Κίνας, της Ινδίας, της Πολωνίας και της Βουλγαρίας.

2. Η στήριξη της καινοτομίας και της έρευνας απαιτείται να βρίσκεται σε πρώτο επίπεδο στο πεδίο της βιομηχανικής πολιτικής, προκειμένου να ελαχιστοποιηθούν οι επιπτώσεις των μετεγκαταστάσεων.

3. Η σκλήρυνση των κανόνων σε περίπτωση αναδιαρθρώσεων αδυνατεί να επιβάλλει την απαγόρευση των μετεγκαταστάσεων. Ωστόσο πρέπει να απαιτείται, στο πλαίσιο του ελέγχου των μετεγκαταστάσεων, από τις επιχειρήσεις που επιλέγουν την μετεγκατάσταση να προβαίνουν σε: έγκαιρη ενημέρωση των εργαζομένων, ουσιαστική προσπάθεια κατάρτισης, εξασφάλιση εισοδήματος και επανατοποθέτηση των εργαζομένων, σχέδιο για αναζωογόνηση δραστηριοτήτων στις φθίνουσες περιοχές, επιβολή φόρου μετεγκατάστασης στις επιχειρήσεις, επιστροφή χρηματοδοτήσεων που έλαβαν οι επιχειρήσεις από δημόσιους πόρους (ευρωπαϊκούς και εθνικούς).

4. Η αύξηση του κόστους μεταφοράς μπορεί να περιορίσει τις μετεγκαταστάσεις. Ειδικότερα στον βιομηχανικό τομέα η αύξηση των μετεγκαταστάσεων όπως έχει ήδη αναφερθεί έχει ευνοηθεί από την μείωση του κόστους μεταφοράς. Μία αύξηση του κόστους μεταφοράς, είτε λόγω αύξησης της τιμής του πετρελαίου, είτε λόγω αύξησης του κόστους των μεταφορών από μέτρα που στοχεύουν στον

περιορισμό των επιπτώσεων στο περιβάλλον⁴⁷ (η αντιμετώπιση των κλιματικών αλλαγών απαιτεί από την πλευρά των δημόσιων αρχών μέτρα σε ευρωπαϊκό επίπεδο για την αύξηση του κόστους μεταφοράς).

Συμπερασματικά, από την προσέγγιση και επεξεργασία των πτυχών της μετεγκατάστασης των επιχειρήσεων και των επιπτώσεων στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις προκύπτει ότι η στρατηγική των συνδικάτων στην δυναμική εξέλιξη του συγκεκριμένου φαινομένου απαιτείται να επικεντρωθεί στην διατήρηση και επέκταση των δικαιωμάτων των εργαζομένων καθώς και στην ενδυνάμωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε εθνικό και διεθνές επίπεδο ώστε να ελέγχουν την ανεξέλεγκτη προοπτική του.

Πιο συγκεκριμένα απαιτείται:

■ Σε διεθνές επίπεδο

- Εφαρμογή των διεθνών συμβάσεων εργασίας και ιδιαίτερα των οκτώ θεμελιωδών Συμβάσεων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ).
- Σύνδεση της απελευθέρωσης εμπορίου στο πλαίσιο της ΠΟΕ με τις βασικές συμβάσεις εργασίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ).
- Δημιουργία Συμβουλίων Επιχειρήσεων αντίστοιχων των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων (ΕΣΕ).
- Προώθηση της εφαρμογής της τριμερούς Δήλωσης της ΔΟΕ για τις πολυεθνικές επιχειρήσεις καθώς και των κατευθυντήριων γραμμών του ΟΟΣΑ για τις πολυεθνικές επιχειρήσεις.
- Κοινωνική αντιμετώπιση της μετεγκατάστασης των επιχειρήσεων, με την ύπαρξη ετήσιου κοινωνικού προγραμματισμού των επιχειρήσεων.

■ Σε ευρωπαϊκό επίπεδο

- Δημιουργία Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων εκεί που προβλέπονται από την Οδηγία.
- Αλλαγή της Ευρωπαϊκής Οδηγίας για ΕΣΕ προς την κατεύθυνση της διαπραγ-

47. Η αντιμετώπιση των κλιματικών αλλαγών απαιτεί από την πλευρά των δημόσιων αρχών μέτρα σε ευρωπαϊκό επίπεδο για την αύξηση του κόστους μεταφοράς.

μάτευσης αντί μόνο της πληροφόρησης και της διαβούλευσης.

- Φορολογική εναρμόνιση σε επίπεδο Ε.Ε. για κέρδη επιχειρήσεων και για εισοδήματα κεφαλαίου (βλ. unitary tax). Αποφυγή φορολογικού dumping καθώς και επιβάρυνσης της εργασίας. Εξασφάλιση πρόσθετης χρηματοδότησης για την διεύρυνση μέτρων κοινωνικής πολιτικής, ιδιαίτερα στην περίπτωση των μετεγκαταστάσεων.
- Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση με διαφορετική στρατηγική και περιεχόμενο απ' αυτό που εμπεριέχεται στον κανονισμό του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου.

■ Σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο

- Κοινωνική αντιμετώπιση του επιπτώσεων της μετεγκατάστασης για τους εργαζόμενους και τις τοπικές οικονομίες.
- Στρατηγική για την τοπική ανάπτυξη στην κατεύθυνση των ολοκληρωμένων συμπλεγμάτων δραστηριοτήτων και ανάδειξη των τοπικών συγκριτικών πλεονεκτημάτων.
- Δημιουργία εναλλακτικών/ νέων δραστηριοτήτων που επιτρέπουν την επανένταξη του εργατικού δυναμικού καθώς και τον προσανατολισμό του σε νέες παραγωγικές δραστηριότητες της περιφερειακής και τοπικής οικονομίας.

ΜΕΡΟΣ 8

**Σύγχρονες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις
στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση**

Σύγχρονες Εξελίξεις στις Εργασιακές Σχέσεις στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση

8.1. Εισαγωγή

Οι εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων διακρίνονται από τη λήψη μέτρων και την άσκηση πολιτικών που διαπνέονται σε διακηρυκτικό τουλάχιστον επίπεδο από μια προσπάθεια μεταρρύθμισης του εργασιακού μοντέλου και της απασχόλησης που χαρακτηρίζει τις τελευταίες δεκαετίες την ελληνική περίπτωση. Ωστόσο σε πρακτικούς όρους **οι επιχειρούμενες παρεμβάσεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων** συνεχίζουν να κινούνται στην ίδια κατεύθυνση ενίσχυσης της ευελιξίας των εργασιακών σχέσεων και απελευθέρωσης της αγοράς εργασίας των τελευταίων δύο δεκαετιών υπακούοντας σε μια υπόρρητη λογική ότι η μείωση του κόστους εργασίας και η ενίσχυση της λειτουργίας των δυνάμεων της αγοράς συμβάλλουν μονοσήμαντα και αναπότρεπτα στην καταπολέμηση της ανεργίας, στην αύξηση της κινητικότητας της εργασίας και στη διευκόλυνση των επιχειρήσεων να ανταποκριθούν με μεγαλύτερη επάρκεια στην όξυνση του ανταγωνιστικού κλίματος που επικρατεί στις εγχώριες και διεθνείς αγορές προϊόντων και κεφαλαίου.

Με τον τρόπο ωστόσο αυτό διευκολύνεται η μεταφορά του προβλήματος της ανεργίας και της εργασιακής ανασφάλειας στους ίδιους τους εργαζόμενους και τους ανέργους, οι οποίοι σε ένα γενικότερο κλίμα της αναγκαιότητας υλοποίησης ποικίλων μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας καλούνται να επιδείξουν μεγαλύτερη αυτενέργεια στην διαδικασία εύρεσης εργασίας, υψηλότερη εργασιακή πειθαρχία και συναίνεση στις επιχειρούμενες αλλαγές.

Βασικό τμήμα των αλλαγών αυτών αφορά τα χρονικά όρια εργασίας και την ελαστική διευθέτηση των ωρών εργασίας, το καθεστώς απασχόλησης και «μονιμότητας» στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό κατά το 2005 έλαβαν χώρα σημαντικές παρεμβάσεις, κυρίως στο χώρο των Τραπεζών και των δημόσιων επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας (ΔΕΚΟ), οι οποίες ασκούν σοβαρές επιπτώσεις στο συνδικαλιστικό κίνημα, καθώς οι συγκεκριμένες οικονομικές δραστηριότητες διακρίνονται από αυξημένα επίπεδα συνδικαλιστικής πυκνότητας και συνιστούν την σπονδυλική στήλη του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος.

Πιο συγκεκριμένα, οι θεσμικές παρεμβάσεις που παρατηρούνται στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων περιλάμβαναν σχετικές αλλαγές:

α) στα χρονικά όρια εργασίας, τον τρόπο εισαγωγής του μέτρου της διευθέτησης

στο ωράριο λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων και των καταστημάτων τροφίμων βάσει των διατάξεων του νόμου 3385/ 2005 «Ρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και άλλες διατάξεις» και

- β) στο καθεστώς απασχόλησης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα βάσει των διατάξεων του νόμου 3429/ 2005 «Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί (Δ.Ε.Κ.Ο.)» και
- γ) στο ωράριο λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων και των καταστημάτων τροφίμων βάσει των διατάξεων του άρθρου 12 του νόμου 3377/ 2005 «Αρχές και Κανόνες για την εξυγίανση της λειτουργίας και την ανάπτυξη βασικών τομέων του εμπορίου και της αγοράς –Θέματα του Υπουργείου Ανάπτυξης».

Τέλος, ιδιαίτερη σημασία μπορεί να αποδοθεί και στην απόφαση για πολιτική επιστροφή των απεργών ναυτεργατών, με έντονη την κριτική για την συνταγματικότητα του μέτρου, παρά το γεγονός ότι η προσφυγή των εργοδοτών στη δικαιοσύνη δεν έτυχε αποδοχής από αυτήν, αφού έκρινε την απεργία νόμιμη.

Το περιεχόμενο, η κατεύθυνση και ο χαρακτήρας των παρεμβάσεων στα χρονικά όρια εργασίας και τις ΔΕΚΟ αναλύονται στα κείμενα του πρώτου τμήματος της παρούσας ενότητας. Στα σχετικά κείμενα επισημαίνεται μεταξύ άλλων η εμμονή προσήλωσης του νομοθέτη σε ρυθμίσεις μείωσης του κόστους εργασίας με στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της κερδοφορίας των ελληνικών επιχειρήσεων, η οποία υπό προϋποθέσεις μπορεί να έχει ευεργετικά αποτελέσματα στον τομέα της αύξησης της απασχόλησης στο μέλλον. Παράλληλα από την ανάλυση που ακολουθεί καθίσταται φανερό ότι **η απόπειρα σύγκλισης των όρων εργασίας** μεταξύ δημόσιου – ευρύτερου δημόσιου και ιδιωτικού γίνεται με όρους υποβάθμισης και όχι αναβάθμισης και ενίσχυσης της ποιότητας της εργασίας.

Εξίσου σημαντικές με αυτές τις νομοθετικές παρεμβάσεις κρίνονται και **οι εξελίξεις στο πεδίο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας**, όπου παρατηρείται μια σαφής διάθεση της εργοδοτικής πλευράς να αποκεντρωθεί η διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο και να περιορισθεί ή ακόμη και να αρθεί η ισχύς των κλαδικών συμβάσεων εργασίας. Η διάθεση αυτή εντοπίζεται κυρίως στο χώρο των Τραπεζών με την αρχική άρνηση της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών, διαμέσου της σχετικής απόφασης της διοίκησης 6 μεγάλων τραπεζών, να προσέλθει στις διαπραγματεύσεις για την σύναψη της νέας κλαδικής σύμβασης και τη συμφωνία επέκτασης του ωραρίου λειτουργίας σε ειδικά υποκαταστήματα της Eurobank. Αξίζει να σημειωθεί ότι το γενικότερο αρνητικό κλίμα στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων διαφάνηκε και από τον κύκλο των επίπλων διαπραγματεύσεων για την νέα Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, ο οποίος φορτίστηκε έντονα από τις προτάσεις του ΣΕΒ και του ΣΒΒΕ για την άρση των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων σε περιοχές και κλάδους που αντιμετωπίζουν έντονα προβλήματα ανεργίας και ανάπτυξης.

Παρόλα αυτά, τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία και η επιστημονική έρευνα αποδεικνύουν σαφέστατα ότι η κύρια ευθύνη για τα υψηλά ποσοστά ανεργίας και για την χαμηλή ανταγωνιστικότητα ορισμένων γεωγραφικών περιφερειών και κλάδων οικονομικής δραστηριότητας δεν μπορεί να αποδοθεί στο επίπεδο των εργατικών αμοιβών, καθώς το μισθολογικό κόστος στην Ελλάδα ακολουθεί διαρκώς καθοδική πορεία παρουσιάζοντας μείωση κατά 25% την τελευταία 20ετία, ενώ οι αμοιβές των ελλήνων εργαζόμενων παραμένουν εξαιρετικά χαμηλές (υπερέχουν μόνο των αντίστοιχων της Πορτογαλίας σε επίπεδο Ε.Ε.-15). Ως εκ τούτου προκύπτουν σοβαρά ερωτηματικά όσον αφορά το γιατί η παρατηρούμενη μείωση δεν μεταφράστηκε και σε ανάλογη αύξηση της απασχόλησης ή του επιπέδου ανταγωνιστικότητας.

Οι εξελίξεις αυτές συνηγορούν στην άποψη ότι οι εργοδότες επιχειρούν να κεφαλαιοποιήσουν κατά το δοκούν τις αρνητικές, συγκριτικά με τις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, επιδόσεις της χώρας στον τομέα της ανεργίας ενόψει των διαρθρωτικών οικονομικών προβλημάτων που προκαλούνται από την ένταση του διεθνούς ανταγωνισμού και την απελευθέρωση των αγορών (φαινόμενα μετεγκατάστασης επιχειρήσεων σε χώρες χαμηλού κόστους εργασίας, εξαγορές-συγχωνεύσεις, πρότυπα βελτιστοποίησης της παραγωγικής λειτουργίας και ελαχιστοποίησης του κόστους μισθοδοσίας κτλ.), αλλά και το έλλειμμα της κρατικής πολιτικής σε βασικούς τομείς της αγοράς εργασίας (ενίσχυση μηχανισμών επόπτευσης για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, μείωση του χρόνου εργασίας κτλ.).

Παρόλα αυτά, **ανάλογες εξελίξεις παρατηρούνται και στον ευρωπαϊκό χώρο**, τηρουμένων πάντοτε των εθνικών αναλογιών στο επίπεδο κουλτούρας εργασιακών σχέσεων, κοινωνικού διαλόγου και συνδικαλιστικής εκπροσώπησης. Το δεύτερο τμήμα της ενότητας που αφορά τις εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση αποκαλύπτει ότι αν και σε κάθε περίπτωση οι επιχειρούμενες αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων διαφοροποιούνται αισθητά ως προς τον τρόπο εισαγωγής, την φιλοσοφία και το περιεχόμενο τους, εντούτοις **οι τάσεις αναδιοργάνωσης της εργασίας** είναι διάχυτες και κοινές σε όλες τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Για το σκοπό αυτό παρουσιάζονται στο δεύτερο τμήμα της ενότητας δύο πρόσφατες (2005) συγκριτικές μελέτες του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων του Δουβλίνου (EIRO), οι οποίες σχετίζονται άμεσα με το πλαίσιο των παρεμβάσεων στις εργασιακές σχέσεις που εντοπίζονται στην ελληνική περίπτωση κατά το πρόσφατο χρονικό διάστημα. Πιο συγκεκριμένα οι μελέτες αυτές καλύπτουν τα εξής ζητήματα:

- α) Αναδιαρθρώσεις και Εργασιακές Σχέσεις στις Δημόσιες Επιχειρήσεις και
- β) Αλλαγές στα εθνικά συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης στην Ευρώπη από τις αρχές της δεκαετίας του 1990.

Σύμφωνα με την πρώτη μελέτη (EIRO, 2005a) αποκαλύπτεται ότι **οι δημόσιες επιχειρήσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση** έχουν υποστεί σημαντικές αλλαγές τα τελευταία χρόνια, οι οποίες επηρεάζουν με την σειρά τους τις εργασιακές σχέσεις. Ειδικότερα οι σημαντικές εξελίξεις, που παρατηρούνται στο χώρο των δημόσιων επιχειρήσεων αφορούν:

- στη χαλάρωση του εθνικού προστατευτικού πλαισίου προς όφελος του ανταγωνισμού,
- στην διευρυμένη τάση ιδιωτικοποίησης και
- στην αυξημένη παρουσία και επιρροή των πολυεθνικών επιχειρήσεων στις εγχώριες αγορές.

Η μελέτη επικεντρώνεται στους κλάδους της ηλεκτρικής ενέργειας και της σταθερής τηλεφωνίας, καλύπτοντας 19 κράτη-μέλη της Ένωσης και την περίπτωση της Νορβηγίας, ενώ εστιάζεται σε μείζονος σημασίας ζητήματα, όπως οι εξελίξεις στο εργασιακό καθεστώς στο χώρο των δημοσίων επιχειρήσεων, στις μορφές συλλογικής εκπροσώπησης, στη δομή της συλλογικής διαπραγμάτευσης και στις εργατικές διαφορές σε διάφορα θέματα (επιχειρησιακές αναδιαρθρώσεις, φαινόμενα ανάθεσης εξωτερικών εργασιών σε τρίτους, συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία λήψης στρατηγικών για το μέλλον της επιχείρησης αποφάσεων κτλ.).

Αντίστοιχα, με βάση τη δεύτερη μελέτη καθίσταται φανερό ότι **το σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης αποτελεί αντικείμενο σοβαρών αλλαγών** και πεδίο ποικίλων πειραματισμών κατά την τελευταία 15ετία στα κράτη-μέλη της Ένωσης. Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης συγκριτικής μελέτης του EIRO (2005b) διερευνώνται οι εξελίξεις στα εθνικά συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης από τη δεκαετία του '90 στα κράτη-μέλη της Ένωσης, τη Βουλγαρία, τη Νορβηγία και τη Ρουμανία⁴⁸ και εξετάζονται τα εξής:

- Το νομικό καθεστώς που διέπει τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων.
- Τα διαθέσιμα στατιστικά δεδομένα για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΣΕ).
- Τα βασικά χαρακτηριστικά των εθνικών συστημάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης, όπως το ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τα κυρίαρχα επίπεδα συλλογικής διαπραγμάτευσης, καθώς και οι παρατηρούμενες αλλαγές από τις αρχές της δεκαετίας του '90.
- Οι απόψεις των κοινωνικών συνομιλητών για το μέλλον της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

48. Εξαιρούνται οι περιπτώσεις του Λουξεμβούργου και της Πορτογαλίας.

8.2. Η ελληνική περίπτωση

8.2.1. Οι ρυθμίσεις του νόμου 3385/2005 για τον χρόνο εργασίας⁴⁹

8.2.1.1. Σύγχρονες πολιτικές για τον χρόνο εργασίας

Οι πρόσφατες παρεμβάσεις στο πεδίο της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με τον χρόνο εργασίας (Ν. 3385/05) αναδεικνύουν με ιδιαίτερη σαφήνεια τη νέα διάσταση που έντονα εκδηλώνεται κατά την τελευταία δεκαπενταετία στον χώρο του ευρωπαϊκού και ελληνικού εργατικού δικαίου. Εκείνη σύμφωνα με την οποία οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας διακατέχονται ολοένα και περισσότερο από το πνεύμα αναζήτησης όρων ενίσχυσης της ανταγωνιστικής ικανότητας των επιχειρήσεων, εισάγοντας εμμέσως στοιχεία δικαίου του οικονομικού ανταγωνισμού (Α. Lyon-Caen-A. Jeamaud 1986, G. Lyon-Caen 1995, Δ. Τραυλός-Τζανετάτος 1990, Γ. Κουκιάδης 1991, Α. Μητρόπουλος 1991, Γ. Σπυρόπουλος 1998, Γ. Κουζής 2001). Παράλληλα οι αμιγώς «εργασιακές» ρυθμίσεις καλούνται να υπηρετήσουν τον ως άνω στόχο με αποτέλεσμα να καταγράφεται η μη περαιτέρω ενίσχυση των εργασιακών δικαιωμάτων που συμβαδίζει με τον παραδοσιακό ρόλο του εργατικού δικαίου και μεταφράζεται σε έμμεση ανακατανομή εισοδήματος υπέρ της εργασίας.

Αντίθετα, οι εργατικές αυτές ρυθμίσεις, μέσα στο πλαίσιο μιας συγκυρίας κυριαρχίας των οικονομικών της προσφοράς και υποχώρησης του συσχετισμού δυνάμεων για την εργασία, συνεπάγονται την επαχθέστερη για τους εργαζόμενους κατανομή και αναδιανομή του παραγόμενου πλούτου και την παρεπόμενη μείωση του μεριδίου της εργασίας στο παραγόμενο προϊόν⁵⁰. Οι εξελίξεις αυτές οδηγούν στην απορύθμιση της εργατικής νομοθεσίας η οποία επιτυγχάνεται ακόμη και με όρους ρύθμισης ή και επαναρύθμισης (Γ. Κουζής 2005α).

Οι πρόσφατες νομοθετικές παρεμβάσεις για τον χρόνο εργασίας επισφραγίζουν μια διαφορετική αντίληψη ως προς τις πολιτικές διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου, στοιχείο που στον ευρωπαϊκό χώρο έχει ήδη αποσαφηνισθεί από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 (OCDE 1995, EIRO 2003, J. Thoemmes 2000, Γ. Τουντζιαράκης 1990, Δ. Τραυλός-Τζανετάτος 1990, Α. Κρέτσος 2002, Β. Δούκα 2004). Υπό την

49. Βλέπε άρθρο Γ. Κουζή «Οι πρόσφατες ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας: Μέτρα ενίσχυσης των εργασιακών δικαιωμάτων ή αύξησης της κερδοφορίας των επιχειρήσεων;» στο Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, τεύχος 2, 2006.

50. Σύμφωνα με την Ετήσια Έκθεση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση του 2005 η Ελλάδα ακολουθεί την γενικότερη τάση μείωσης του μεριδίου της εργασίας στο ΑΕΠ κατά την τελευταία 20ετία (από 75% σε 64% έναντι του 77% σε 68% του μέσου ευρωπαϊκού όρου). Την ίδια περίοδο αυξάνεται η κερδοφορία του κεφαλαίου που για το 2004 στην Ελλάδα αυξήθηκε σε ποσοστό άνω του 10% σε σύγκριση με την χροσή περίοδο κερδοφορίας των ετών 1961-73.

πίεση του έντονου και συνεχώς διεθνοποιούμενου οικονομικού ανταγωνισμού και της υψηλής ανεργίας, οι δυνάμεις της εργασίας καλούνται να αναλάβουν το κύριο, και δυσανάλογο προς τον ρόλο τους, βάρος ευθύνης αντιμετώπισης των παρενεργειών των φαινομένων αυτών και να αποδεχθούν, μέσα από δικαιοκτικές ρυθμίσεις, την δυσμενέστερη για αυτές ανακατανομή εισοδήματος την ίδια στιγμή που η θυσία αυτή συνήθως δεν συνεπάγεται αύξηση της απασχόλησης και ουσιαστική μείωση της ανεργίας.

Η ελαστική διευθέτηση του χρόνου εργασίας αποτελεί μια νέα πολιτική στο πεδίο του εργάσιμου χρόνου όπως προκύπτει και από σχετικές συγκριτικές αναλύσεις στον ευρωπαϊκό χώρο (Υ. Kouzis, L. Kretsos 2003). Ο υπολογισμός του σε ευρύτερα πλαίσια (μέχρι ετήσια) και η αυξομείωση των ημερήσιων και εβδομαδιαίων ωραρίων διατηρώντας ανέπαφο τον συνολικό (ετήσιο) χρόνο εργασίας και το επίπεδο των αμοιβών δημιουργεί νέα δεδομένα. Η διευθέτηση των ωρών εργασίας κυρίως με την μορφή του υπολογισμού τους σε ετήσια βάση αποτελεί επί του παρόντος την κυρίαρχη μορφή ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας στην Ευρώπη με σοβαρές συνέπειες για τις συνθήκες και τους ρυθμούς εργασίας και την απασχόληση. Ενδεικτικά αναφέρουμε την περίπτωση της Γερμανίας, όπου η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων στη βιομηχανία απασχολείται εδώ και 10 περίπου χρόνια με βάση τις σχετικές κλαδικές συμβάσεις (35 ώρες την εβδομάδα). Παρόλα αυτά, πρόσφατα στοιχεία αποκαλύπτουν ότι μετά την γενίκευση της χρήσης του μέτρου της διεύθετης οι περισσότεροι εργαζόμενοι απασχολούνται πλέον 40 ώρες την εβδομάδα (Κρέτσος, 2005).

Η ευέλικτη αυτή διαχείριση του χρόνου εργασίας υποκαθιστά μια άλλη ευέλικτη πρακτική, εκείνη **των υπερωριών**, αφαιρώντας από αυτή το πρόσθετο κόστος των υπερωριών ή και των έκτακτων προσλήψεων προσωπικού, επιτυγχάνοντας σημαντική μείωση του εργασιακού κόστους μέσα από την χρήση της ίδιας εργατικής δύναμης ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης κατά την διάρκεια του έτους. Είναι χαρακτηριστικό δε ότι τα μέτρα περί διεύθετης του εργάσιμου χρόνου συνεπάγονται μια αύξηση του οφέλους των επιχειρήσεων κατά 12% σε περίπτωση εφαρμογής της σε ετήσια βάση (Ιωακείμογλου Η. 1997).

Η πολιτική της ευέλικτης διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου, σε συνδυασμό με την ευνοϊκή για το κεφάλαιο παγκόσμια οικονομική και πολιτική συγκυρία, δημιουργεί μια νέα κατάσταση στις πολιτικές εργάσιμου χρόνου ανατρέποντας τις πρακτικές δεκαετιών σύμφωνα με τις οποίες αυτές εστιάζονταν στην μείωση των ωρών εργασίας με διατήρηση των αποδοχών ως έκφραση αναδιανομής εισοδήματος υπέρ της εργασίας, εξέλιξη στην οποία συνηγορούν τα επιτεύγματα της νέας τεχνολογίας και η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας (J. Freyssinet 1997). Αντίθετα, η ουσιαστική στασιμότητα στις πολιτικές μείωσης του εργάσιμου χρόνου την οποία τα σύγ-

χρονα κράτη, με εξαίρεση τη Γαλλία⁵¹, έχουν επιβάλει παραπέμποντας τις σχετικές ρυθμίσεις στον κοινωνικό διάλογο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις όπου είναι δεδομένη η άρνηση των εργοδοτών, έχει συμβάλει και στην αύξηση του πραγματικού χρόνου εργασίας που οφείλεται στην επιμήκυνση των συμβατικών ωραρίων την οποία επιφέρει η αυξημένη χρήση της υπερωριακής απασχόλησης (B. Brunhes 1999).

Ως προς την Ελλάδα, η **ελληνική αγορά εργασίας** κυριαρχείται από πολιτικές χαμηλού εργασιακού κόστους ανάμεσα στις χώρες της Ένωσης (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2005). Οι χαμηλές αποδοχές (65% του αντίστοιχου μέσου ευρωπαϊκού μισθού- της Ε.Ε.-15- που με όρους αγοραστικής δύναμης αντιπροσωπεύουν το αντίστοιχο 83%), και ο υψηλός βαθμός παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας (το 1/5 του εργατικού δυναμικού απασχολείται ανασφάλιστο)⁵², που ευνοείται από την ανεπάρκεια των μηχανισμών ελέγχου της, αποτελούν βασικές συνιστώσες στην επίτευξη αυτού του αποτελέσματος στις οποίες κατά την τελευταία 15ετία προστίθεται και η ανάπτυξη μιας ποικιλίας μορφών ευελιξίας της εργασίας που θεσμοθετούνται (Γ. Κουζής 2004).

Είναι ενδεικτικό, άλλωστε, ότι το συνολικό κόστος εργασίας (άμεσο και έμμεσο) κατά την τελευταία 20ετία μειώθηκε κατά 30% περίπου ενώ η κατά 5% αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας της διετίας 2003-04 συνδυάστηκε με το 0,5% πραγματικής αύξησης στους μισθούς, γεγονός που καταδεικνύει ότι το μεγαλύτερο μέρος της αυξημένης παραγωγικότητας των εργαζομένων δεν απορροφήθηκε από τους ίδιους (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2005). Ειδικότερα δε ως προς τον εργάσιμο χρόνο θα πρέπει να επισημανθεί ότι στη χώρα μας ο μέσος συμβατικός εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας είναι 40 ώρες την στιγμή που ο αντίστοιχος χρόνος εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 15 είναι 37,9 ώρες και 38,6 ώρες στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 25 (EIRO 2003). Παράλληλα, η Ελλάδα διατηρεί τον υψηλότερο πραγματικό χρόνο εργασίας (με την προσθήκη των υπερωριών) στην Ε.Ε.-15 μετά από την Μ. Βρετανία (41,8 ώρες έναντι του 40,1 ευρωπαϊκού μέσου όρου). Επίσης ο εργάσιμος χρόνος στην Ελλάδα υπολογισμένος σε ετήσια βάση (όπου περιλαμβάνεται ο αριθμός των ημερών ετήσιας άδειας και των αργιών) είναι κατά 103 ώρες υψηλότερος από τον αντίστοιχο χρόνο εργασίας στην Ε.Ε.-15 (1.800 έναντι 1.697) και 38 ώρες υψηλότερος από την Ευρώπη των 25 (1762 ώρες).

Τα στοιχεία αυτά είναι ενδεικτικά ώστε να γίνει αντιληπτό ότι παρά το χαμηλό κόστος εργασίας στην Ελλάδα και τα υψηλά επίπεδα εργάσιμου χρόνου, η ανταγωνιστικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων εξακολουθεί να βρίσκεται στις τελευ-

51. Βλέπε στη βιβλιογραφία *Ministère de l' Emploi 2000, B. Brunhes, D. Clerc. D. Méda. B. Percet 2001, J.L. Dayan 2002.*

52. Βλέπε την Ετήσια Έκθεση του ΣΕΠΕ του 2004.

ταίες αντίστοιχες θέσεις ανάμεσα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, γεγονός που υποδηλώνει ότι το ζήτημα της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικότητας κακώς αναζητείται στην Ελλάδα στο χαμηλό κόστος εργασίας και στην περαιτέρω μείωσή του (Η. Ιωακείμογλου 1999).

Αντίθετα, θέτοντας συνεχώς στο περιθώριο ποιοτικούς δείκτες ανάπτυξης της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας (δίκτυο υποδομών, λειτουργία δημόσιας διοίκησης, νέα τεχνολογία, κατάρτιση εργαζομένων, οργάνωση επιχειρήσεων, ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας και αμοιβής) ακολουθείται η πελατημένη των πολιτικών συνεχούς μείωσης του κόστους εργασίας στην οποία εντάσσονται και τα πρόσφατα μέτρα για τον εργάσιμο χρόνο που θα αναλυθούν στην συνέχεια.

8.2.1.2. Οι προηγούμενες ρυθμίσεις περί διευθέτησης και η αποτυχία εφαρμογής τους

Από την αρχή της δεκαετίας του '90 καταγράφονται 4 συνολικά θεσμικές παρεμβάσεις περί διευθέτησης εκ των οποίων η μία αφορά αποκλειστικά την Ολυμπιακή Αεροπορία (Γ. Κουζής 2005β). Το κοινό χαρακτηριστικό των τριών γενικής εφαρμογής ρυθμίσεων υπήρξε η θέσπιση της συλλογικής ρύθμισης ως απαραίτητης προϋπόθεσης για τη λειτουργία της διευθέτησης. Έτσι λοιπόν μόνο με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις (με το συνδικάτο της επιχείρησης) ή με συλλογικές συμφωνίες (με το συμβούλιο εργαζομένων σε περίπτωση απουσίας συνδικάτου στην επιχείρηση) ήταν δυνατή η εισαγωγή της διευθέτησης. Οι διαφορές των τριών γενικής εφαρμογής ρυθμίσεων ήσαν οι εξής:

- Ο Ν. 1892/90 εισήγαγε την διευθέτηση περιορίζοντας την εφαρμογή της σε εξάμηνη ανώτατη βάση υπολογισμού.
- Ο Ν. 2639/98 επεξέτεινε την εφαρμογή της σε ετήσια βάση (Γ.Λεβέντης 1999).
- Ο Ν. 2874/00 διατήρησε την ετήσια βάση υπολογισμού της εισάγοντας τρεις καινοτομίες (Γ. Ληξουριώτης 2001, Β. Δούκα 2001, Μ. Ντότσινα 2001):
 - α) Συνδύασε την διευθέτηση με μείωση του ετήσιου χρόνου εργασίας κατά 92 ώρες (με μέσο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας τις 38 ώρες).
 - β) Καθόρισε τον αριθμό των αυξομειούμενων ωρών εργασίας σε 138 ετησίως.
 - γ) Εισήγαγε την δυνατότητα συλλογικής συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και της πλειοψηφίας των εργαζομένων σε περίπτωση απουσίας θεσμού συλλογικής εκπροσώπησης (σωματείου ή συμβουλίου εργαζομένων).

Η ρύθμιση, τέλος, για την Ολυμπιακή (Ν. 2602/98), σε αντίθεση με τα προηγούμενα, εισήγαγε το διευθυντικό δικαίωμα (υποχρεωτικό 9ωρο) παρακάμπτοντας την προϋπόθεση της συλλογικής σύμβασης.

Οι διατάξεις αυτές και ειδικότερα εκείνες της γενικότερης εφαρμογής έμειναν ουσιαστικά ανεφάρμοστες. Είναι χαρακτηριστικό δε ότι εκείνη του 1990 δεν είχε καμία εφαρμογή, εκείνη του 1998 εφαρμόστηκε μόλις σε μια επιχείρηση σε όλη την επικράτεια, ενώ τέλος εκείνη του 2000 μόλις σε πέντε επιχειρήσεις. Η αποτυχία των ρυθμίσεων περί διευθέτησης του εργασιμου χρόνου οφείλεται στο γεγονός ότι η απαραίτητη προϋπόθεση εφαρμογής της, η συλλογική ρύθμιση απαιτούσε την συναίνεση των συνδικάτων που με τη σειρά τους διατηρούσαν σειρά επιφυλάξεων προκειμένου να αποδεχθούν ένα τέτοιο μέτρο.

Επιπλέον δε σε ότι αφορά στη ρύθμιση του 2000 καταγράφεται και η σοβαρή επιφύλαξη των εργοδοτών να εφαρμόσουν ένα σύστημα διευθέτησης που συνδυάζονταν με την μείωση του εργασιμου χρόνου, απέναντι στην οποία ανέκαθεν τοποθετούνταν αρνητικά, ενώ παράλληλα έκριναν ως ιδιαίτερα περιορισμένες τις ώρες διευθέτησης (138) εντός του έτους (Γ. Κουζής 2002). Αυτοί λοιπόν οι παράγοντες συνέτειναν ώστε να παραμείνει ανενεργός και ο νόμος του 2000, περί διευθέτησης, ο οποίος προέβλεπε και πρόσθετες ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας με την αύξηση του κόστους των υπερωριών, προκειμένου να ενισχυθεί η απασχόληση. Έτσι λοιπόν διπλασιάστηκε το κόστος των υπερωριών από 25% σε 50% επί του ωρομισθίου για τις πρώτες 120 ώρες υπερωριακής απασχόλησης ετησίως, μαζί με το κόστος της υπερεργασίας η οποία περιορίστηκε σε 3 μόνο ώρες την εβδομάδα (από την 41^η ώρα μέχρι την 43^η αντί της 48^{ης} που ίσχυε προηγουμένως) και η οποία μετονομάστηκε σε ιδιόρρυθμη υπερωρία που η εφαρμογή της δεν απαιτούσε άδεια της αρμόδιας αρχής του Υπουργείου Εργασίας.

Τέλος δε με το νόμο του 2000 περί διευθέτησης, αυξήθηκε και το κόστος των παράνομων υπερωριών από 100% σε 150% επί του ωρομισθίου. Οι ρυθμίσεις αυτές για την αύξηση του κόστους των υπερωριών και τη μείωση των ωρών της υπερεργασίας συγκέντρωσαν την αντίδραση των εργοδοτών που εκτός από το αυξημένο κόστος για την επιμήκυνση του εργασιμου χρόνου έβλεπαν ανεφάρμοστες και τις ρυθμίσεις περί διευθέτησης, διεκδικώντας αλλαγές επί του συνόλου των μέτρων για τον εργασιμο χρόνο και ειδικότερα την άρση της συλλογικής ρύθμισης ως προϋπόθεση εφαρμογής της διευθέτησης. Ως απάντηση το Κράτος αύξησε τις χορηγήσεις αδειών για υπερωριακή απασχόληση (σχεδόν τετραπλασιασμός σε 4 χρόνια εφαρμογής του νόμου)⁵³ γεγονός που ακύρωσε το πνεύμα του νομοθέτη που απέβλεπε στην μείωση του αριθμού των υπερωριών για την τόνωση της απασχόλησης.

53. Βλ. Εκθέσεις ΣΕΠΕ της περιόδου 2000-2004.

Η επιφυλακτική στάση απέναντι στην εφαρμογή της ευέλικτης διευθέτησης από μέρους των ελληνικών συνδικάτων συνοψίζεται στα εξής (Γ. Κουζής 2005β):

- Στην διαφορετική αντίληψη ως προς τις πολιτικές του εργάσιμου χρόνου οι οποίες πρέπει να συμβάλουν σε μια αναδιανομή εισοδήματος υπέρ της εργασίας λόγω της μείωσης του αναγκαίου χρόνου εργασίας που επιφέρει η αύξηση της παραγωγικότητας, γεγονός που επιτάσσει την μείωση του ωραρίου εργασίας σε αντίθεση με την διευθέτηση που αποτελεί μορφή ενίσχυσης των κερδών των επιχειρήσεων.
- Στην θέση ότι οι πολιτικές εργάσιμου χρόνου θα πρέπει να υπηρετούν και την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, ενώ η διευθέτηση με την «ορθολογική» αξιοποίηση του ήδη υπάρχοντος δυναμικού δεν δημιουργεί άμεσα την ανάγκη προσλήψεων παρά μόνο επιτυγχάνει την διάσωση πράγματι απειλούμενων θέσεων εργασίας λόγω της μείωσης του εργατικού κόστους που συνεπάγεται.
- Στην μείωση του εισοδήματος των εργαζομένων από την μη πληρωμή της προσαύξησης στις υπερωρίες και τις παρεπόμενες συνέπειες στο ύψος των συντάξεων και των αποζημιώσεων απόλυσης.
- Στην επιβάρυνση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης από τα παρατεταμένα βεβαρημένα ωράρια σε μία χώρα με υψηλό δείκτη εργατικών ατυχημάτων, ιδιαίτερων κλιματολογικών συνθηκών και αυξημένο κυκλοφοριακό πρόβλημα.
- Στην αποδιοργάνωση της κοινωνικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων από τις συνεχείς αλλαγές στο ωράριο εργασίας τους.
- Στην περιορισμένη δυνατότητα αξιοποίησης του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων στις περιόδους του αντισταθμιζόμενου μειωμένου ωραρίου οι οποίες θα προκύπτουν με βάση κυρίως τις ανάγκες των επιχειρήσεων σε μια χώρα μάλιστα που ο χρόνος των διακοπών αφορά περιορισμένες χρονικές περιόδους (π.χ. απουσία χειμερινών διακοπών)
- Στην περιορισμένη δυνατότητα ελέγχου εφαρμογής της νομοθεσίας στην Ελλάδα λόγω της ανεπάρκειας του μηχανισμού ελέγχου να ανταποκριθεί σε απλούστερες λειτουργίες των επιχειρήσεων συγκριτικά με τη σύνθετη λειτουργία που επιφέρει η διευθέτηση.

8.2.1.3. Το περιεχόμενο των πρόσφατων ρυθμίσεων

Το περιεχόμενο των ρυθμίσεων του Ν. 3385/05 σχετικά με τον χρόνο εργασίας περιλαμβάνει δύο δέσμες μέτρων που αφορούν στο νέο πλαίσιο λειτουργίας της υπερωριακής απασχόλησης και της υπερεργασίας καθώς και στις διατάξεις για την ελαστική διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου (Α. Μετζητάκος 2005).

α) Ως προς τα **Χρονικά Όρια** της εργασίας όπου διατηρείται το 12ωρο ως το ανώτατο ημερήσιο ωράριο με χρήση υπερωριακής απασχόλησης προβλέπονται τα ακόλουθα:

- Επαναφέρεται ο θεσμός της υπερεργασίας στα ισχύοντα προ του νόμου 2874/00 παράλληλα με την επαναφορά του 48ωρου ως νόμιμου ανώτατου εβδομαδιαίου ωραρίου, το δε 40ωρο θεωρείται συμβατικός εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας. Ειδικότερα παρέχεται η δυνατότητα στον εργοδότη να απασχολεί τον εργαζόμενο μέχρι 5 ώρες και 8 ώρες εβδομαδιαίως (σε περίπτωση 5ήμερης και 6ήμερης εργασίας αντίστοιχα) χωρίς προηγούμενη άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας και με προσαυξημένη αμοιβή κατά 25%. Η διαφορά με το προηγούμενο καθεστώς έγκειται στο γεγονός ότι η επιμήκυνση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας χωρίς προηγούμενη άδεια επεκτείνεται από την 43^η ώρα (ιδιόρρυθμη υπερωρία) στην 45^η (ή στην 48^η σε περίπτωση 6ήμερης εργασίας) καλύπτοντας το ωράριο μεταξύ συμβατικού (40ωρου) και νόμιμου (48ωρου) εβδομαδιαίου εργάσιμου χρόνου. Επιπλέον μειώνεται η προσαύξηση στην αμοιβή κατά το ήμισυ (από 50% σε 25%).
- Η υπερωριακή απασχόληση που απαιτεί την άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας υπολογίζεται πέραν της 45^{ης} (στο πενθήμερο) και της 48^{ης} ώρας (στο εξαήμερο) αντί της 43^{ης} που ίσχυε. Ωστόσο οι προσαυξήσεις στις αμοιβές της νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης παραμένουν οι ίδιες (50% μέχρι τις 120 ώρες υπερωρίας τον χρόνο, 75% πέραν των 120 ωρών).
- Μειώνεται το κόστος των παράνομων υπερωριών στα προ του 2000 επίπεδα (από 150% σε 100% η προσαύξηση), η δε παράνομη υπερωριακή απασχόληση μετονομάζεται σε κατ' εξαίρεση υπερωρία.

β) Ως προς την **Ελαστική Διευθέτηση** του χρόνου εργασίας προβλέπονται τα εξής:

- Δημιουργούνται δύο συστήματα ελαστικής διευθέτησης μιας τετράμηνης διάρκειας και μιας ετήσιας ανά ημερολογιακό έτος. Ειδικότερα για το σύστημα της τετράμηνης διάρκειας απαιτείται κατ' αρχήν η ύπαρξη ενός πρακτικού συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και συνδικάτου της επιχείρησης ή συμβουλίου εργαζομένων σε περίπτωση απουσίας του πρώτου. Σε περίπτωση απουσίας και των δύο αντιπροσωπευτικών θεσμών απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης.
- Δημιουργείται ειδική επιτροπή που επιλαμβάνεται των συλλογικών διαφορών περί 4μηνης διευθέτησης αφαιρώντας την σχετική αρμοδιότητα από τον ΟΜΕΔ. Η 5μελής σύνθεση μάλιστα της επιτροπής απαρτιζόμενη από 2 εκπροσώπους των εργαζομένων, 2 των εργοδοτών και 1 κοινωνικό επιθεωρητή του

Υπουργείου Εργασίας ως πρόεδρο, δημιουργεί σοβαρά ερωτηματικά ως προς την ουδετερότητα του εκπροσώπου του Υπουργείου του οποίου ο πολιτικός προϊστάμενος είναι και συντάκτης ενός νόμου που το πνεύμα του διακατέχεται από την αναγκαιότητα εφαρμογής της διευθέτησης, όπως απορρέει από την ουσιαστική άρση της συλλογικής αυτονομίας των μερών και την παραπομπή των διαφορών σε όργανο επίλυσης διαφορών υπό την συγκεκριμένη σύνθεση.

- Για το δεύτερο σύστημα της ετήσιας διευθέτησης απαιτείται μόνο συλλογική ρύθμιση (και πάλι πρακτικό συμφωνίας και όχι συλλογική σύμβαση εργασίας) ενώ δεν παραπέμπεται η διαφορά στην προαναφερθείσα ειδική επιτροπή. Το σύστημα αυτό δεν συνδέεται με την παράλληλη μείωση του ετήσιου εργασίμου χρόνου, όπως προέβλεπε ο Ν. 2874/00. Ο αριθμός των αυξομειούμενων διευθετούμενων ωρών εντός του έτους αυξάνεται από 138 σε 256 και με ανώτερο χρόνο αυξημένων ωραρίων τις 32 εβδομάδες στην ετήσια διευθέτηση. Αντιθέτως στην τετράμηνη διευθέτηση δεν υπάρχει περιορισμός ως προς τον αριθμό των αυξομειούμενων ωρών εργασίας.
- Ο ανώτατος χρόνος ημερήσιας εργασίας με καθεστώς διευθέτησης είναι το 10ωρο αντί του 12ώρου που ίσχυε μέχρι σήμερα. Εξυπακούεται ότι το 12ωρο παραμένει ως ανώτατος ημερήσιος χρόνος απασχόλησης (με υπερωρίες) στην περίπτωση που δεν ισχύει σύστημα διευθέτησης.
- Κατά τις περιόδους της μειωμένης απασχόλησης η πέραν του συμφωνηθέντος χρόνου απασχόληση διακρίνεται και πάλι σε υπερεργασία και υπερωρία. Ως υπερεργασία νοούνται οι πρώτες 5 ώρες υπέρβασης του ωραρίου (ή 8 ώρες για την εξαήμερη εργασία) και αμείβεται με προσαύξηση 30%, ενώ ως υπερωρία νοείται ο επιπλέον αυτών των ωρών χρόνος και αμείβεται με 75% αντίστοιχα για τις νόμιμες υπερωρίες και με 100% για όσες τελούνται χωρίς την άδεια της αρμόδιας αρχής.

8.2.1.4. Η αξιολόγηση των μέτρων

Αξιολογώντας τα πρόσφατα μέτρα σχετικά με τον χρόνο εργασίας καταλήγουμε στις ακόλουθες παρατηρήσεις:

1. Ενισχύεται η προοπτική κερδοφορίας της επιχείρησης σε βάρος της εργασίας, είτε από τη μείωση κατά 16,6% του κόστους της ωριαίας υπέρβασης του συμβατικού ωραρίου, είτε από την εφαρμογή της διευθέτησης λόγω της κατά 10% (κατά μέσο όρο) αύξησης του οφέλους της επιχείρησης ανά περίοδο εφαρμογής της.⁵⁴

54. Σύμφωνα με έρευνα του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ τον Ιούλιο του 2005.

2. Διακηρύσσεται διαμέσου των εν λόγω παρεμβάσεων η αύξηση της απασχόλησης (σύμφωνα άλλωστε και με τον τίτλο του σχετικού νόμου) αν και είναι άμεσα αντιληπτό ότι τα μέτρα για τον χρόνο εργασίας αντιστρατεύονται αυτόν τον στόχο. Και τούτο διότι η μείωση του κόστους των υπερωριών και η επέκταση της υπερεργασίας θα αυξήσουν τον πρόσθετο χρόνο απασχόλησης ενώ η εφαρμογή της διευθέτησης συνδέεται με την κάλυψη των αναγκών των επιχειρήσεων χωρίς την χρήση νέων προσλήψεων.
3. Αποτυπώνεται η πολιτική βούληση της κρατικής εξουσίας για πρακτική εφαρμογή ευέλικτων συστημάτων διευθέτησης αίροντας τα εμπόδια εκείνα που τα είχαν μέχρι τώρα καταστήσει ανεφάρμοστα. Είναι ενδεικτικό άλλωστε των προθέσεων της κρατικής εξουσίας το γεγονός ότι ο απαιτούμενος χρόνος για την απόφαση της αρμόδιας επιτροπής είναι ο ίδιος (3 ημέρες) είτε πρόκειται περί πρακτικού συμφωνίας των δύο μερών όπου απαιτείται απλώς η επικύρωσή του, είτε υπάρχει μεταξύ τους διαφωνία και άρνηση των εργαζομένων να αποδεχθούν την διευθέτηση. Ωστόσο θα πρέπει να επισημανθεί ότι η επιχείρηση άρσης των εμποδίων της συλλογικής ρύθμισης γίνεται περιορισμένα παραπέμποντας τις διαφορές στην σχετική επιτροπή μόνο για τις περιπτώσεις της τετράμηνης διευθέτησης.
4. Αίρεται η συλλογική αυτονομία για την τετράμηνη διευθέτηση εφ' όσον η ρύθμιση της διευθέτησης δεν είναι προϊόν συλλογικής ρύθμισης αλλά επιβάλλεται η υποχρεωτική προσφυγή σε όργανο επίλυσης της διαφοράς του οποίου αμφισβητείται η ουδετερότητα. Επανέρχεται δε η υποχρεωτική διαιτησία και μάλιστα για ζήτημα που δεν αποτελεί βασικό στοιχείο της εργασιακής σχέσης και της επιβίωσης των μισθωτών, όπως ο μισθός, αλλά για ζήτημα που συνδέεται με την μείωση του κόστους της επιχείρησης.
5. Δημιουργείται διαιτητικό όργανο για τις τετράμηνες διευθετήσεις παρακάμπτοντας τον αυτόνομο ρόλο του ΟΜΕΔ και αναγορεύοντας ως καθοριστική την παρουσία του κοινωνικού επιθεωρητή εργασίας που θα καλείται να λάβει αποφάσεις υπό την πίεση της εκφρασμένης θέσης του Υπουργείου υπέρ της διευθέτησης. Επί πλέον ανατίθεται στον επιθεωρητή εργασίας διαιτητικός ρόλος, πέραν του ελεγκτικού, και σε αντίθεση με την 81 Διεθνή Σύσταση Εργασίας που δεν έχει βέβαια υποχρεωτική ισχύ και στερεί από την επιθεώρηση εργασίας την ανάληψη ρόλου επίλυσης συλλογικών διαφορών.
6. Ενισχύεται έμμεσα το διευθυντικό δικαίωμα κυρίως στις μικρές επιχειρήσεις που στερούνται συνδικαλιστικής εκπροσώπησης εφ' όσον στο 95% των ιδιωτικών επιχειρήσεων λόγω του μικρού μεγέθους τους δεν λειτουργεί συνδικάτο ή εργασιακό συμβούλιο και είναι εύκολη η συναίνεση των εργαζομένων για την εφαρμογή της διευθέτησης.

7. Δημιουργούνται σοβαρά ερωτήματα για την δυνατότητα ελέγχου της νομοθεσίας υπό το νέο, σύνθετης λειτουργίας, καθεστώς των επιχειρήσεων όταν ήδη παρατηρείται υψηλός βαθμός παραβίασης των νόμιμων διατάξεων από τους εργοδότες που αξιοποιούν την ανεπαρκή λειτουργία των ελεγκτικών μηχανισμών οι οποίοι στο εξής θα επιβαρύνονται και με διαιτητικά καθήκοντα.
8. Ενισχύεται η ανασφάλεια του προσωπικού που καλείται να συναινέσει στην εφαρμογή της διευθέτησης παρά την τυπική απαγόρευση καταγγελίας των συμβάσεων σε περίπτωση άρνησής του εφ' όσον το αναιτιολόγητο των απολύσεων στην Ελλάδα αφήνει το περιθώριο στον εργοδότη να «τιμωρήσει» τον εργαζόμενο δι' ασήμαντη άλλη αφορμή.
9. Ενισχύεται η περαιτέρω αύξηση του πραγματικού χρόνου εργασίας των ελληνικών μισθωτών, που ήδη κατέχουν την υψηλότερη θέση μετά τους Βρετανούς στην Ευρώπη⁵⁵ μέσω της αύξησης των ωρών της υπερεργασίας και της μείωσης του κόστους υπέρβασης του συμβατικού ωραρίου με όρους περιορισμού του εισοδήματός τους.

Παράλληλα **οι νέες ρυθμίσεις** και η όλη επιχειρηματολογία υποστήριξής τους αναδεικνύουν και μια σειρά από παραμέτρους που αφορούν στις πολιτικές και στη στάση του κράτους και της εργοδοσίας ως προς την αγορά εργασίας αλλά και ως προς τη λειτουργία των ίδιων των θεσμών. Ειδικότερα, τα μέτρα αυτά επιμένουν σε μια αδιέξοδη πολιτική περί ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας μέσω της περαιτέρω μείωσης του ήδη χαμηλού εργασιακού κόστους σε σχέση με τα ευρωπαϊκά δεδομένα. Το επιχείρημα ότι συμβάλλουν στον περιορισμό των μετεγκαταστάσεων επιχειρήσεων στις γειτονικές βαλκανικές χώρες δεν ευσταθεί εφ' όσον, παρά την γενναία μείωση του εργασιακού κόστους που επιτυγχάνεται, η απόσταση μεταξύ ελληνικού και βαλκανικού κόστους εργασίας εξακολουθεί να είναι υπαρκτή. Είναι ενδεικτικό άλλωστε ότι η μοναδική επιχείρηση στο σύνολο της επικράτειας που εφήρμοσε την διευθέτηση σύμφωνα με προγενέστερο νόμο του 1998, αφού καρπώθηκε τα οφέλη της ρύθμισης σήμερα έχει μεταφέρει τη δραστηριότητά της στη Βουλγαρία.⁵⁶

Η επιμονή τέλος της κρατικής εξουσίας να παρακάμψει ουσιαστικά το εμπόδιο της συλλογικής ρύθμισης περί διευθέτησης και η διεκδίκηση του σχετικού αιτήματος από τις εργοδοτικές οργανώσεις αναδεικνύουν και μια άλλη βασική παράμετρο: ότι αμφότεροι επικαλούνται συχνά την αξία της συλλογικής αυτονομίας ως άλλοθι εξυπηρετούμενοι από τον αρνητικό συσχετισμό δυνάμεων για την εργασία κάθε φορά που το κράτος παραπέμπει στον κοινωνικό διάλογο κορυφαία αιτήματα των

55. Βλ. συγκριτικά στοιχεία EIRO 2003.

56. Βλέπε κατάλογο ΓΣΕΕ επιχειρήσεων που μετεγκαταστάθηκαν σε Βαλκανικές χώρες, Σεπτέμβριος 2005.

συνδικάτων όπως τη μείωση του εργάσιμου χρόνου (Γ. Κουζής 2000). Αντίθετα, η κρατική εξουσία παρεμβαίνει μετά από παραίνεση εκείνων που διεκδικούν το «λιγότερο κράτος», καταργώντας ουσιαστικά την συλλογική αυτονομία και παρακάμπτοντας την αντίδραση των συνδικάτων προκειμένου να επιβληθεί η εφαρμογή της διευθέτησης, μιας πολιτικής για τον εργάσιμο χρόνο που εξυπηρετεί τα συμφέροντα των επιχειρήσεων.

8.3. Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα και το ζήτημα της άρσης της «μονιμότητας»⁵⁷

Η άρση της «μονιμότητας» στο προσωπικό του ευρύτερου δημόσιου τομέα αποτελεί αντικείμενο ιδιαίτερης συζήτησης κατά την τελευταία περίοδο στην Ελλάδα ακολουθώντας ευρύτερου χαρακτήρα συζητήσεις που συναντώνται και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες όπου παρατηρούνται αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις του δημόσιου τομέα. Οι πολιτικές αυτές εντασσόμενες στο πλαίσιο μιας γενικότερης αντίληψης περί αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις με περιεχόμενο την μείωση του εργασιακού κόστους συνδυάζονται και με τις ακόλουθες επί μέρους παραμέτρους:

- την μείωση των δημοσίων ελλειμμάτων στο πλαίσιο των δημοσιονομικών πολιτικών που κινούνται στους άξονες του Συμφώνου Σταθερότητας της Ένωσης.
- τον περιορισμό του δημόσιου τομέα και της «δημόσιας» απασχόλησης και τέλος
- την σύγκλιση των καθεστώτων απασχόλησης στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα συνήθως με όρους υποβάθμισης των όρων εργασίας του πρώτου.

Η μονιμότητα στον δημόσιο τομέα που αφορά στους δημόσιους υπαλλήλους και στους απασχολούμενους με σχέση δημοσίου δικαίου συναντάται βεβαίως σε ολόκληρο τον ευρωπαϊκό χώρο και στην Ελλάδα κατοχυρώνεται συνταγματικά με το άρθρο 103 του Συντάγματος. Οι λόγοι της καθιέρωσης της μονιμότητας οφείλονται στην ανάγκη διασφάλισης του καθεστώτος εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων λόγω του ιδιαίτερου ρόλου τους στο πλαίσιο της κρατικής λειτουργίας και της αντιμετώπισης των αρνητικών και “εκδικητικών” πρακτικών σε βάρος τους όπως συνέβαινε πριν από το 1911. Οι ίδιοι λόγοι, κατ’ αναλογία, ίσχυσαν όταν σε μεταγενέστερες δεκαετίες οι επιχειρήσεις και οργανισμοί κοινής ωφέλειας υπό δημόσιο έλεγχο καθιέρωσαν την σταθερότητα της απασχόλησης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Βέβαια η σταθερότητα αυτή πηγάζει από κανονισμούς εργασίας που θεσπίστηκαν με πολιτική βούληση και αφορά σε σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

57. Βλέπε το άρθρο του Γ. Κουζή «Για το ζήτημα της άρσης της «μονιμότητας» στον ευρύτερο δημόσιο τομέα» στο *ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ*, τεύχος 121, Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Οκτώβριος 2005.

Το φαινόμενο αυτό αναπτύχθηκε σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες μεταπολεμικά όπως και στην Ελλάδα. Ειδικότερα στη χώρα μας οι σχέσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου στις επιχειρήσεις αυτές περιβάλλονται και από μία πρόσθετη ασφάλεια απέναντι στην απόλυση. Και τούτο διότι οι απολύσεις στις συμβάσεις αορίστου χρόνου είναι αναιτιολόγητες για τον ιδιωτικό τομέα ενώ στην περίπτωση του δημοσίου θα πρέπει να καταγγέλλονται μόνο για σπουδαίο λόγο σύμφωνα με τα καταγεγραμμένα κριτήρια σπουδαιότητας και κατόπιν αποφάσεων των αρμόδιων πειθαρχικών συμβουλίων. Το στοιχείο αυτό υποδηλώνει ότι επί της ουσίας δεν πρόκειται περί μονιμότητας όπως εκείνη που αφορά στους δημόσιους υπαλλήλους αλλά περί μιας σχέσης εργασίας περισσότερο προστατευμένης σχετικά με τον ιδιωτικό τομέα, η δε προστασία είναι δυνατόν να αρθεί υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις μεταξύ των οποίων τα ποινικά αδικήματα, τα σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα και η αποδεδειγμένη υπηρεσιακή ανεπάρκεια.

Στον ευρωπαϊκό χώρο οι συντελούμενες αλλαγές (π.χ. ιδιωτικοποιήσεις, λειτουργία δημόσιων επιχειρήσεων με ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια, ανάπτυξη και ανταγωνισμός του ιδιωτικού τομέα σε βάρος του παραδοσιακού κρατικού μονοπωλίου) επηρεάζουν τις συνθήκες εργασίας στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Είναι χαρακτηριστικό άλλωστε ότι στον τομέα του ηλεκτρισμού και των τηλεπικοινωνιών υπάρχουν χώρες όπου μόλις το 55% (Ισπανία) ή το 68% (Μ. Βρετανία) των εργαζομένων στους κλάδους αυτούς καλύπτονται από ΣΣΕ (EIRO, 2005a). Η κατάσταση αυτή επιβάλλει νέες πιέσεις προς τη δημόσια απασχόληση. Ωστόσο στο σύνολο των ευρωπαϊκών χωρών η απασχόληση στον ευρύτερο δημόσιο τομέα συνδέεται με ένα ιδιαίτερο καθεστώς εργασίας που αφορά κατά κύριο λόγο στο καθεστώς «μονιμότητας» και επεκτείνεται σε πρόσθετα δικαιώματα που ισχύουν για το ολόκληρο τον δημόσιο τομέα (π.χ. Γαλλία).

Ωστόσο κατά την τελευταία 10ετία καταγράφονται με υψηλή συχνότητα διάφορες παρεμβάσεις με στόχο την αλλαγή του εργασιακού καθεστώτος και τη θέσπιση δυσμενέστερων όρων εργασίας για το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό (κυρίως νέο καθεστώς αμοιβών και δικαιωμάτων, προϋποθέσεων απόλυσης). Αυτές οι παρεμβάσεις συνήθως γίνονται με ειδικές ρυθμίσεις σε ορισμένες δημόσιες επιχειρήσεις των ευρωπαϊκών χωρών και όχι με ενιαίο τρόπο για όλες τις επιχειρήσεις και στο πλαίσιο γενικών νομοθετικών ρυθμίσεων. Και τούτο γιατί οι συντελούμενες αλλαγές λαμβάνουν χώρα μέσω των κανονισμών λειτουργίας των επιχειρήσεων συνήθως με την συμμετοχή και των εκπροσώπων των εργαζομένων.

Τέτοιες πρακτικές συναντάμε στους κλάδους ενέργειας και τηλεπικοινωνιών στο Βέλγιο, στη Δανία, στη Γερμανία και στη Γαλλία (μόνο στις τηλεπικοινωνίες) καθώς και στους γερμανικούς σιδηροδρόμους. Είναι χαρακτηριστικό ότι στη βελγική Belgacom και στη γερμανική Deutsche Telecom οι εργαζόμενοι με το παλαιό ειδικό

καθεστώς αντιπροσωπεύουν μόλις το 70% και 40% αντίστοιχα επί του συνόλου του προσωπικού των επιχειρήσεων αυτών (EIRO, 2005a). Το φαινόμενο αυτό των εργαζομένων δύο ταχυτήτων οδηγεί στην αναζήτηση πρόσθετων θεσμικών παρεμβάσεων στις επιχειρήσεις αυτές (π.χ. ΣΣΕ) προκειμένου να επιτευχθεί η εναρμόνιση των δύο διαφορετικών καθεστώτων.

Τα στοιχεία αυτά δηλώνουν ότι οι συντελούμενες αλλαγές στις δημόσιες επιχειρήσεις στην Ευρώπη (σε όποιες βεβαίως παραμένουν «δημόσιες» και δεν έχουν πλήρως ιδιωτικοποιηθεί) οδηγούν στη δημιουργία μιας νέας κατηγορίας εργαζομένων με υποδεέστερο εργασιακό καθεστώς κυρίως ως προς τα δικαιώματα και τις αμοιβές και λιγότερο ως προς την άρση της «μονιμότητας» η οποία άλλωστε ενεργοποιούνταν συχνά και στο παρελθόν για σοβαρούς λόγους (υπηρεσιακή ανεπάρκεια, σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα).

Στην Ελλάδα η σχετική συζήτηση ενισχύεται μετά από την σχετική επιχειρησιακή συμφωνία στον ΟΤΕ, αλλά και το νόμο 3429/ 05 για τις ΔΕΚΟ, αναπτύσσεται εν μέσω μιας γενικότερης σύγχυσης της κοινής γνώμης για τις αιτίες της κακοδαιμονίας ορισμένων ΔΕΚΟ. Η «μονιμότητα» αποτελεί σύμφωνα με την άποψη αυτή την πηγή της χαμηλής παραγωγικότητας του δημοσίου τομέα ενώ αποσιωπώνται όλοι εκείνοι οι παράγοντες που αφορούν στις κατά καιρούς εσφαλμένες πολιτικές επιλογές, στην κακοδιοίκηση, στην απουσία οργάνωσης και σχεδιασμού, στην κακοδιαχείριση και στο εύλογο των αρνητικών παρενεργειών του φαινομένου των 33 διαφορετικών διοικήσεων σε ορισμένες ΔΕΚΟ σε χρονικό διάστημα 30 ετών. Η αποσιώπηση των αιτιών αυτών οδηγεί στην εύκολη ενοχοποίηση της εργασίας και της σταθερότητας της απασχόλησης σε αντίθεση με την επιστημονικά τεκμηριωμένη αρχή σύμφωνα με την οποία η ασφάλεια στην απασχόληση και οι ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας και αμοιβών συνιστούν βασικούς συντελεστές παραγωγικότητας ενώ αντίθετα η ανασφάλεια την επιβουλεύεται. Ταυτόχρονα αποσιωπάται το γεγονός ότι και αυτή η «μονιμότητα» με το ήδη υπάρχον καθεστώς είναι δυνατόν να αρθεί υπό τις προϋποθέσεις που αναφέρθηκαν.

Ωστόσο η μη ενεργοποίηση αυτής της άρσης σε ακραίες και απόλυτα δικαιολογημένες περιπτώσεις οφείλεται κατά κύριο λόγο στην κρατούσα νοοτροπία συνυφασμένη με την ανάπτυξη «άτυπων» πελατειακών δικτύων στο δημόσιο που παρεμβαίνουν σε ολόκληρη την εργασιακή ζωή του εργαζόμενου στην επιχείρηση (πρόσληψη, εξέλιξη) καλύπτοντας τις όποιες αντιπαραγωγικές συμπεριφορές και προσδίδοντας στους αντιπαραγωγικούς εργαζόμενους την ασφάλεια της άνωθεν προστασίας.

Κατά συνέπεια **το πρόβλημα της χαμηλής παραγωγικότητας** μιας ορισμένης κατηγορίας εργαζομένων στο δημόσιο τομέα δεν θα πρέπει να εντοπίζεται στην μονιμότητα αφού η άρση της είναι δυνατή και υπό το σημερινό καθεστώς εάν εφαρμόζονταν οι διατάξεις των εσωτερικών κανονισμών στις περιπτώσεις που

προέκυπτε αποδεδειγμένη υπηρεσιακή ανεπάρκεια, και υπό την προϋπόθεση ότι θα απουσίαζαν οι γενεσιουργοί εκείνοι παράγοντες της μη εφαρμογής τους και λειτουργούσε αξιοκρατικά ο δημόσιος τομέας.

Τέλος, παράλληλα με την άρση της μονιμότητας βάλλεται γενικότερα και η απασχόληση στον δημόσιο τομέα με το επιχείρημα της υψηλής συμμετοχής του στο σύνολο της απασχόλησης. Ωστόσο θα πρέπει να επισημάνουμε ότι στην Ελλάδα παρουσιάζεται το σχετικά αντίστοιχο ποσοστό με τις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες (20%-23%) με την παρατήρηση ότι το ποσοστό αυτό δεν είναι υψηλό αλλά αντίθετα παρουσιάζει μια κατανομή άναρχη με υπερσυγκέντρωση και παράλληλη έλλειψη προσωπικού σε επιμέρους τομείς δραστηριότητας και ειδικότητες.

Η άρση της μονιμότητας στον ευρύτερο δημόσιο τομέα συνεπάγεται τις ακόλουθες επιπτώσεις για τις εμπλεκόμενες επιχειρήσεις, τις εργασιακές σχέσεις του προσωπικού τους και του υπόλοιπου κόσμου της μισθωτής εργασίας στην Ελλάδα:

- i) Ενοχοποίηση διαμέσου της «μονιμότητας» της σταθερής απασχόλησης και των ικανοποιητικών συνθηκών εργασίας ως παραγόντων χαμηλής παραγωγικότητας, ενίσχυση της ανασφάλειας των εργαζομένων και ανάδειξη της ως βασικού συντελεστή αυξημένης παραγωγικότητας σε αντίθεση με τα μέχρι σήμερα διδάγματα της κοινής πείρας. Την ίδια δε στιγμή διατηρούνται ανέπαφοι οι μηχανισμοί και τα άτυπα πελατειακά δίκτυα στις ΔΕΚΟ που αποτελούν βασική αιτία της κακοδαιμονίας τους με προφανή την ενίσχυσή τους μέσα από τους νέους όρους πρόσληψης στο δημόσιο (π.χ. ρόλος συνέντευξης).
- ii) Ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος και της ανασφάλειας του προσωπικού και επιδείνωση των συνθηκών εργασίας.
- iii) Ανάπτυξη των πολλαπλών ταχυτήτων και ένταση των ανταγωνισμών ανάμεσα στο προσωπικό των ΔΕΚΟ με προφανείς τις αρνητικές συνέπειες στην συνολική παραγωγικότητά του και στο συνδικαλισμό.
- iv) Υποβάθμιση του ρόλου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας λαμβανομένου υπόψη ότι το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στις ΔΕΚΟ είναι απόρροια συλλογικών ρυθμίσεων που αφορούν στην διαμόρφωση των γενικών κανονισμών του προσωπικού.
- v) Απόπειρα σύγκλισης των εργασιακών καθεστώτων του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα με όρους υποβάθμισης αντί της αναγκαίας αναβάθμισης της απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας με το χαμηλό επίπεδο αμοιβών, τα περιορισμένα εργασιακά δικαιώματα και την κυριαρχία του αναιτιολόγητου στις καταγγελίες των συμβάσεων εργασίας.
- vi) Περιορισμός στις διεκδικήσεις των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα και παράλληλος περιορισμός των αναφορών σε θετικά παραδείγματα του δημόσιου

ου τομέα για επέκτασή τους και στον ιδιωτικό, στοιχείο που δικαιολογεί και την έντονη καταγγελία της μονιμότητας από μέρους των εργοδοτικών οργανώσεων προ του εύλογου και αναγκαίου αιτήματος για καθιέρωση των αιτιολογημένων απολύσεων και στον ιδιωτικό τομέα.

- vii)** Απόκλιση, αντί της αναγκαίας και διακηρυγμένης σύγκλισης, του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων μεταξύ Ελλάδας και αναπτυσσόμενου πυρήνα των χωρών της Ένωσης όταν οι εργασιακές σχέσεις της σχετικά αναβαθμισμένης κατηγορίας των ελλήνων εργαζομένων υποβαθμίζονται.
- viii)** Αποπροσανατολισμός της κοινής γνώμης περί «προνομιούχων» στρωμάτων στην ελληνική κοινωνία και ένταση των ανταγωνισμών ανάμεσα στους μισθωτούς υπό την αποσιώπηση των πράγματι προνομιούχων και της διεύρυνσης των μεγάλων ανισοτήτων στην ελληνική κοινωνία όπου το 20% που συνθέτει το ευπορότερο τμήμα της παρουσιάζει βλάσιο εισόδημα του αντίστοιχου φτωχότερου.
- iv)** Καλλιέργεια πλήγματος στο συνδικαλιστικό κίνημα της χώρας, του οποίου ο πυρήνας του είναι οι εργαζόμενοι στις ΔΕΚΟ.

Με τις παρεμβάσεις στο εργασιακό καθεστώς των εργαζομένων στις ΔΕΚΟ δημιουργείται ένας ιδιότυπος ανταγωνισμός στο χώρο της μισθωτής εργασίας ώστε αντί αυτή να διεκδικεί την συνολική αναβάθμιση του περιεχομένου εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα, το οποίο βρίσκεται στην σχετική δεύτερη ταχύτητα στην Ευρώπη, μέσα από την αναβάθμιση των όρων εργασίας στον ιδιωτικό τομέα ενόψει και της προοπτικής σύγκλισης με την αναπτυσσόμενη Ευρώπη, επιτυγχάνεται τελικά η συνολική υποβάθμιση με την προς τα κάτω σύγκλιση των όρων εργασίας του δημόσιου τομέα με εκείνους του ιδιωτικού. Αντί λοιπόν, για παράδειγμα, να καθιερώνεται η ανάγκη αιτιολογημένων καταγγελιών στις συμβάσεις εργασίας στον ιδιωτικό τομέα (όπως σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες) απορυθμίζεται το πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα με την συμβολή βεβαίως και των εργοδοτικών οργανώσεων οι οποίες διεκδικούν το αίτημα της άρσης της «μονιμότητας» στο δημόσιο για εργαζόμενους που δεν ανήκουν στη δικαιοδοσία τους.

Στο πλαίσιο αυτό, η άρση της «μονιμότητας» και η ενοχοποίηση της προστασίας του εργαζόμενου από αυθαίρετες απολύσεις αναδεικνύει ως παραγωγική αξία την ανασφάλεια στην εργασία, η οποία άλλωστε αποτελεί κατ' εξοχήν αντιπαραγωγικό συντελεστή, ενώ την ίδια στιγμή διατηρούνται ανέπαφοι οι μηχανισμοί που μειώνουν την παραγωγικότητα του δημόσιου τομέα. Ειδικότερα δε με τις νέες ρυθμίσεις για τις ΔΕΚΟ (νόμος 3429/05) παρατηρούνται τα εξής:

- Η αλλαγή στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στο σύνολο των ΔΕΚΟ, εισηγμένων και μη, και για το σύνολο του προσωπικού όταν προκύπτουν ζημι-

ογόνα αποτελέσματα και ανεξάρτητα από τις αιτίες των ζημιών, μετακυλίνοντας την ευθύνη στους εργαζόμενους.

- Οι αλλαγές στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων που παραπέμπουν αφενός στο καθεστώς των αμοιβών, αλλά και σε όλο το θεσμικό οικοδόμημα που έχει κατακτηθεί πέραν των ελάχιστων δικαιωμάτων που κατοχυρώνει η εργατική νομοθεσία, γεγονός που εγείρει και θέμα παραβίασης συνταγματικών κανόνων και της αρχής της συλλογικής αυτονομίας.
- Η κατά πρώτο λόγο υποβάθμιση των όρων του νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού στο σύνολο των ΔΕΚΟ. Η προτεινόμενη δοκιμαστική 7μηνη περίοδος ενισχύει την ανασφάλεια, όπου μάλιστα δεν προσδιορίζονται σαφή και παραγωγικά κριτήρια αξιολόγησης της. Παράλληλα υποβαθμίζεται και ο ρόλος του ΑΣΕΠ που διατηρεί έναν τυπικό έλεγχο στις προσλήψεις που θα λάβουν χώρα μετά από την περίοδο δοκιμής.
- Για τις εισηγμένες ΔΕΚΟ με μειοψηφία του Δημοσίου στο μετοχικό κεφάλαιο, το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων τίθεται υπό ουσιαστική αναθεώρηση χωρίς προϋποθέσεις ζημιών ή κερδοφορίας και ανεξάρτητα από κατηγορίες παλαιών και νεοπροσλαμβανόμενων εργαζόμενων. Ως προς τους δεύτερους, δε, δεν τίθεται και όριο στη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου.
- Για το ήδη απασχολούμενο προσωπικό διατηρείται συνεχώς το ενδεχόμενο αλλαγής των εργασιακών σχέσεων υπό την προϋπόθεση της ζημιογόνου πορείας της εταιρίας (και πλασματικής) και μάλιστα σε περίπτωση μιας και μόνης οικονομικής χρήσης, όπως ορίζεται για τις εισηγμένες ΔΕΚΟ.
- Οι αλλαγές στο περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ΣΣΕ) και τους Γενικούς Κανονισμούς Προσωπικού είναι δυνατόν να επιβάλλονται με νόμο μετά από την άγνοια συλλογική διαπραγμάτευση εντός 4μηνου από την δημοσίευση του νόμου, καταργώντας ουσιαστικά τις ΣΣΕ και αποκλείοντας κάθε ενδεχόμενο επίλυσης της διαφοράς από διαιτητικά όργανα.
- Η ουσιαστική άρση της συλλογικής αυτονομίας και των συλλογικών διαπραγματεύσεων ενισχύεται πρόσθετα και από το γεγονός ότι οι διοικήσεις των ΔΕΚΟ οφείλουν να τηρούν την προφανώς στενή εισοδηματική κυβερνητική πολιτική ανεξάρτητα από την δυναμική και την κερδοφορία κάθε επιχείρησης.
- Δημιουργούνται οι προϋποθέσεις ώστε, μέσα από την επιζητούμενη μείωση του εργασιακού κόστους στις ΔΕΚΟ να ενισχυθεί η προοπτική πλήρους ιδιωτικοποίησης τους με ευνοϊκότερους όρους για τους νέους ιδιοκτήτες.

Ωστόσο η **παραγωγικότητα των δημόσιων επιχειρήσεων** θα πρέπει να στηρίζεται στους ακόλουθους άξονες αντί της επιβουλής του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων στις ΔΕΚΟ ως έκφρασης του γενικότερου στόχου για περαιτέρω μείωση του ήδη χαμηλού κόστους εργασίας στην Ελλάδα:

- i) Απεξάρτηση από λογικές άλωσης από την πολιτική εξουσία και οργάνωση της λειτουργίας τους με παραγωγικά κριτήρια διοίκησης, σχεδιασμού και αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού.
- ii) Δημιουργία μακροπρόθεσμων επιχειρησιακών σχεδίων με επι μέρους χρονοδιαγράμματα σε επενδύσεις, τεχνολογικό και οργανωτικό εκσυγχρονισμό.
- iii) Ανάπτυξη και κατοχύρωση υψηλού επιπέδου εκπαίδευσης και κατάρτισης του προσωπικού.
- iv) Ανάπτυξη της συλλογικότητας μεταξύ διοίκησης εργαζομένων και χρηστών εκπροσώπων του κοινωνικού συνόλου.
- v) Ενίσχυση των δικαιωμάτων των εργαζομένων ως αναγκαία συνθήκη για την αύξηση της παραγωγικότητας και της βελτίωσης της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.
- vi) Ανάπτυξη των μηχανισμών ελέγχου της κοινωνίας για την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και τον τρόπο πρόσβασης σε αυτές.

8.4. Η ευρωπαϊκή εμπειρία

8.4.1. Αναδιάρθρωσεις και Εργασιακές Σχέσεις στον ευρύτερο δημόσιο τομέα στην Ευρώπη⁵⁸

Οι δημόσιες επιχειρήσεις βρίσκονται στο επίκεντρο εκτεταμένων μεταρρυθμίσεων τα τελευταία χρόνια τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο. Στο πλαίσιο αυτό προγραμματίζονται παρεμβάσεις με στόχο κυρίως την ενίσχυση της λειτουργίας τους με βάση ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια και την στενότερη πρόσδεση τους με το ανταγωνιστικό περιβάλλον της αγοράς. Ουσιαστικά, οι προοπτικές για την μείωση των δημοσίων ενισχύσεων και την αύξηση της αποδοτικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών τους έχουν επηρεάσει σημαντικά τη δημόσια συζήτηση γύρω από την αναμόρφωση του πλαισίου λειτουργίας τους και την απομάκρυνση από τον κρατικό έλεγχο.

Πιο συγκεκριμένα, από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 έχουν πραγματοποιηθεί δραματικές αλλαγές στη δομή των κλάδων, που δραστηριοποιούνται οι δημόσιες επιχειρήσεις (ΔΕ). Με τις αλλαγές αυτές:

58. EIRO (2005) "Industrial Relations in Public Utilities in Europe", June: <http://eiro.eurofound.eu.int>. Ο συντονισμός και η συγγραφή της συγκριτικής μελέτης πραγματοποιήθηκε από τον Roberto Pedersini (Fondazione Regionale Pietro Seveso). Η μελέτη βασίζεται στη συνεισφορά των εθνικών κέντρων που συμμετέχουν στο δίκτυο του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου των Εργασιακών Σχέσεων κατά μήκος των χωρών-μελών της ΕΕ-25 και της Νορβηγίας. Η μετάφραση και η απόδοση του αγγλικού κειμένου στα ελληνικά έγινε από τον Α. Κρέτσο.

- έχουν απελευθερωθεί, αν και σε διαφορετικό βαθμό, οι εθνικές αγορές.
- έχει μειωθεί σημαντικά το μερίδιο του δημοσίου στο μετοχικό τους κεφάλαιο.
- έχουν πραγματοποιηθεί αρκετές απόπειρες ιδιωτικοποίησης, ενώ έχουν αρχίσει να λειτουργούν νέες ιδιωτικές εταιρίες των υπηρεσιών, που ανταγωνίζονται άμεσα τις ΔΕ.
- το ζήτημα της ρύθμισης του πλαισίου λειτουργίας τους έχει γίνει ιδιαίτερα κρίσιμο, τόσο για λόγους ενίσχυσης του ανταγωνισμού στο πλαίσιο της αντιμετώπισης διαρθρωτικού χαρακτήρα δυσκολιών όσο και για λόγους επίτευξης μιας αρμονικής εξισορρόπησης των συμφερόντων των ίδιων των επιχειρήσεων, των χρηστών και του δημοσίου.

Οι εξελίξεις αυτές έχουν σημαντικές συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις. Σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, οι εργασιακές σχέσεις έχουν διαδραματίσει ένα σημαντικό ρόλο στην πορεία και την εξέλιξη των δρομολογούμενων μεταρρυθμίσεων. Οι περιπτώσεις αυτές προκύπτουν και αφορούν κυρίως τις διαδικασίες αναδιάρθρωσης των ελλειμματικών επιχειρήσεων, αλλά εμφανίζονται επίσης και σε διαδικασίες που αφορούν τον αναπροσδιορισμό του πλαισίου ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων σε επίπεδο κλάδου. Επίσης σημαντικό θέμα αποτελεί η εμφάνιση του κοινωνικού διαλόγου ή της εταιρικότητας στους συγκεκριμένους κλάδους.

8.4.1.1. Η διαδικασία αναδιάρθρωσης των Δημοσίων Επιχειρήσεων

Μια βασική πλευρά των αναδιρθρώσεων που παρατηρούνται στις ΔΕ από τη δεκαετία του 1990 είναι η μετατόπιση από μια κατάσταση δημοσίου ελέγχου σε πιο χαλαρές και περισσότερο **αποκεντρωμένες μορφές διακυβέρνησης**, οι οποίες δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στην αξιοποίηση και στην παρακολούθηση των μηχανισμών της αγοράς, του ανταγωνισμού καθώς και σε ανεξάρτητους ρυθμιστικούς οργανισμούς, όπως τα Γραφεία ή οι Αρχές Ανταγωνισμού. Τόσο οι αρχικές όσο και οι παρούσες συμφωνίες διαφοροποιούνται κατά μήκος των χωρών της Ευρώπης ανάλογα με το βαθμό της κρατικής παρέμβασης και το επίπεδο ανταγωνισμού που επικρατεί στις εγχώριες αγορές. Παρόλα αυτά οι γενικές τάσεις και οι κατευθύνσεις των πολιτικών της Ένωσης συντείνουν στην άσκηση πολιτικών απελευθέρωσης των αγορών που δραστηριοποιούνται οι περισσότερες ΔΕ. Οι μοναδικές εξαιρέσεις στο άνοιγμα των σχετικών αγορών περιορίζονται στις περιπτώσεις της Μάλτας και της Κύπρου, όπου ο ρόλος του κράτους παραμένει κυρίαρχος, περιλαμβάνοντας και το πεδίο δράσης των εργασιακών σχέσεων, με αποτέλεσμα η επίδραση της απελευθέρωσης να παραμένει μέχρι στιγμής εξαιρετικά περιορισμένη.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η εφαρμογή των κοινοτικών οδηγιών για την απελευθέρωση των αγορών δεν είναι σε κανένα βαθμό ομοιογενής κατά μήκος των χωρών της Ένωσης. Για παράδειγμα, μια επισκόπηση της προόδου στο άνοιγμα της εσωτερι-

κής αγοράς στον τομέα του ηλεκτρισμού που πραγματοποιήθηκε από την αρμόδια για θέματα ενέργειας και μεταφορών Επιτροπή της Ένωσης και η οποία κοινοποιήθηκε το 2004 διαπίστωσε ότι «μόνο ένας μικρός αριθμός χωρών έχει καταφέρει να συντηρήσει ένα ικανοποιητικό επίπεδο ανταγωνισμού». Σύμφωνα με την έκθεση, ένας από τους βασικούς λόγους για αυτήν την κατάσταση ήταν η ύπαρξη επιχειρήσεων, οι οποίες διατηρούν εξαιρετικά διευρυμένα μερίδια στις εθνικές και περιφερειακές αγορές.

Αν όμως η Επιτροπή δεν κρίνει ικανοποιητικά τα αποτελέσματα στον τομέα της απελευθέρωσης των εθνικών αγορών στον τομέα της ηλεκτρικής ενέργειας, δεν φαίνεται να ισχύει το ίδιο για την αποδοτικότητα των δημόσιων επιχειρήσεων του κλάδου καθώς παρατηρούνται ουσιώδεις βελτιώσεις στον τομέα της παραγωγικότητας. Όπως επισημαίνεται στην ετήσια έκθεση για την ολοκλήρωση της ενιαίας, εσωτερικής αγοράς στον κλάδο της ενέργειας (φωταέριο, ηλεκτρική ενέργεια), η εντυπωσιακή αυτή εξέλιξη συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με την διαδικασία αναδιάρθρωσης των ΔΕ, η οποία λαμβάνει χώρα τα τελευταία χρόνια. Στον πίνακα που ακολουθεί απεικονίζεται ο βαθμός της κρατικής συμμετοχής και οι επιχειρούμενες απόπειρες αναδιάρθρωσης σε πέντε βασικούς κλάδους, όπου δραστηριοποιούνται οι ΔΕ (τοπική συγκοινωνία, ηλεκτρισμός, φυσικό αέριο, νερό και σταθερή τηλεφωνία).

**Πίνακας 19: Ιδιοκτησιακό καθεστώς και επιχειρούμενες μεταρρυθμίσεις
στις Δημόσιες Επιχειρήσεις στην ΕΕ-15 και στη Νορβηγία**

Χώρα	Δημόσια τοπική συγκοινωνία, παροχή ύδρευσης και φυσικού αερίου	Παροχή ηλεκτρικής ενέργειας	Σταθερή τηλεφωνία
Αυστρία	Κυριαρχεί το δημόσιο. Οι παρεχόμενες υπηρεσίες εκτελούνται από εταιρίες, οι οποίες διοικούνται από τις περιφερειακές και δημοτικές αρχές.	Κυριαρχεί το δημόσιο ιδιοκτησιακό καθεστώς (κυρίως περιφερειακές αρχές). Η βασική εταιρία του κλάδου (<i>Verbund</i>) ελέγχεται από το κράτος (51%). Η αγορά απελευθερώθηκε πλήρως το 2001.	Το κράτος κατέχει το 47,2% της <i>Telekom Austria</i> . Στον κλάδο, ο οποίος απελευθερώθηκε το 1998, δραστηριοποιούνται και άλλοι δημόσιοι φορείς ως επενδυτές.
Βέλγιο	Κυριαρχεί το δημόσιο, εκτός από την περίπτωση του τομέα του φυσικού αερίου, όπου το κράτος διαθέτει μόνο ένα «χρυσό μερίδιο».	Βασικός πάροχος ηλεκτρικής ενέργειας είναι η <i>Electrabel</i> , ενώ ο δεύτερος μεγαλύτερος (<i>SPE</i>) είναι δημόσιος. Από το 2003 έχει επιτευχθεί πλήρης απελευθέρωση στην περιοχή της Φλάνδρας. Αντίστοιχα ισχύουν για τη Βαλλονία (2005) και τις Βρυξέλες (2007).	Το κράτος κατέχει το 50,6% του βασικού φορέα. Η <i>Belgacom</i> είναι μια δημόσια επιχείρηση, η οποία διέπεται από ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις. Η αγορά απελευθερώθηκε το 1996.
Κύπρος	Στον τομέα των συγκοινωνιών λειτουργούν μόνο ιδιωτικές εταιρίες. Αντίθετα στον τομέα της παροχής ύδρευσης το κράτος ελέγχει το 100%. Δεν υπάρχουν επίσης επιχειρήσεις διανομής φωταερίου.	Η ΑΗΚ ελέγχεται 100% από το κράτος	Το κράτος ελέγχει το 100% της <i>CYTA</i> , αν και η αγορά απελευθερώθηκε το 2003. Μόνο μικρές επιχειρήσεις έχουν εμφανισθεί μέχρι στιγμής.
Δανία	Στον κλάδο του νερού και του φωταερίου ο δημόσιος έλεγχος αντιστοιχεί στο 100%, ενώ αντίθετα στις τοπικές συγκοινωνίες το σχετικό ποσοστό ανέρχεται μόλις στο 10%.	Εντοπίζονται μικτά σχήματα ιδιοκτησίας (δήμοι – καταναλωτικές ενώσεις – ιδιωτικές πρωτοβουλίες). Η ιδιωτικοποίηση της <i>DONG</i> , μιας από τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις στον κλάδο, είναι εξαιρετικά πολυσυζητημένο ζήτημα. Οι μεταρρυθμίσεις στον κλάδο ξεκίνησαν το 1999 και η διαδικασία απελευθέρωσης είναι ακόμη σε εξέλιξη.	Πλήρης απελευθέρωση στα μέσα της δεκαετίας του 1990. Το κράτος δεν έχει ποσοστό πλέον στην <i>TDC</i> .
Φινλανδία	Το κράτος ελέγχει το 50% στις συγκοινωνίες και το 100% στην παροχή ύδρευσης και φωταερίου	Το κράτος ελέγχει το 59% της <i>Fortum</i> , που είναι η μεγαλύτερη εταιρία του κλάδου. Η διαδικασία απελευθέρωσης ξεκίνησε το 1995 και οι τοπικές αρχές έχουν μεγάλη ανάμειξη στις επιχειρούμενες μεταβολές.	Το κράτος ελέγχει το 13,7% της <i>TeliaSonera</i> , η οποία προέκυψε από την συγχώνευση της <i>Telia</i> και της <i>Sonera</i> (πρώην κρατικός οργανισμός σταθερής τηλεφωνίας). Το πρόγραμμα αποκρατικοποίησης και απελευθέρωσης ξεκίνησε στα τέλη της δεκαετίας του 1990.
Γαλλία	Κυριαρχεί η κρατική ιδιοκτησία στις συγκοινωνίες και το φωταέριο. Στον τομέα της ύδρευσης το κράτος έχει περιορισμένα μερίδια μετοχών.	Το κράτος ελέγχει πλήρως την <i>Electricite de France</i> και η διαδικασία της απελευθέρωσης άρχισε το 1998.	Το κράτος κατέχει το 43% της <i>France Telecom</i> . Η αγορά απελευθερώθηκε το 1998 και το 2002 για τις αστικές κλήσεις.

Γερμανία	Κυριαρχεί η κρατική ιδιοκτησία	Κυριαρχεί η κρατική ιδιοκτησία. Στους τρεις από τους τέσσερις βασικούς φορείς (<i>RWE, EON, EnBW</i>), οι τοπικές αρχές διαθέτουν την πλειοψηφία του μετοχικού κεφαλαίου. Ο τέταρτος είναι μια θυγατρική της σουηδικής εταιρείας <i>Vattenfall</i> . Η αγορά απελευθερώθηκε το 1998.	Το ομοσπονδιακό κράτος κατέχει το 23% της <i>Deutsche Telekom</i> . Η αγορά απελευθερώθηκε το 1998.
Ελλάδα	100% στις δημόσιες συγκοινωνίες, 61% στην παροχή ύδρευσης και 65% στην παροχή φωταερίου.	Το κράτος κατέχει το 51% του μετοχικού κεφαλαίου της ΔΕΗ. Η αναδιοργάνωση του κλάδου άρχισε το 1999, αλλά η ΔΕΗ εξακολουθεί να αποτελεί τον μοναδικό φορέα παροχής ηλεκτρικής ενέργειας της χώρας.	Το κράτος κατέχει το 34% του ΟΤΕ, ενώ η διαδικασία απελευθέρωσης έχει ήδη αρχίσει με σταδιακά βήματα.
Ουγγαρία	Το κράτος κατέχει το 90% στις τοπικές συγκοινωνίες και στην παροχή ύδρευσης και μόλις το 1% στον τομέα παροχής φωταερίου.	Στον τομέα της παραγωγής το κράτος ελέγχει το 40%, ενώ στον τομέα της διανομής το 20%. Σημαντικές ιδιωτικοποιήσεις έλαβαν χώρα το 1995-96. Το κράτος εξακολουθεί να ελέγχει τον βασικό φορέα, δηλαδή την Ουγγρική Εταιρεία Ηλεκτρισμού (<i>MVM</i>).	1% στο κράτος στην <i>MATAV</i> . Η ιδιωτικοποίηση και η διαδικασία απελευθέρωσης έλαβε χώρα το 1993-95.
Ιρλανδία	Μερικά από τα δίκτυα του μπορούν να δοθούν με το σύστημα της δικαιόχρησης (<i>franchise</i>) σε ιδιωτικούς φορείς, αν και η <i>CIE</i> είναι 100% κρατική. Το ίδιο ισχύει και για τις εταιρίες παροχής ύδρευσης και φωταερίου.	Ο Σύνδεσμος παροχής ηλεκτρικού ρεύματος (<i>ESB</i>). Η διαδικασία απελευθέρωσης ξεκίνησε στα τέλη της δεκαετίας του 1990.	Η <i>Eircom</i> είχε πλήρως ιδιωτικοποιηθεί το 1999, ενώ η διαδικασία απελευθέρωσης ξεκίνησε στα τέλη της δεκαετίας του 1990.
Ιταλία	Υπερισχύει η κρατική ιδιοκτησία. Οι βασικοί φορείς είναι δημοτικές εταιρίες.	Το κράτος κατέχει το 43% περίπου της <i>Enel</i> . Η διαδικασία απελευθέρωσης ξεκίνησε το 1996. Από τον Ιούλιο του 2004, η αγορά έχει πλήρως απελευθερωθεί για τους καταναλωτές εκτός νοικοκυριών.	Το κράτος δεν διαθέτει πλέον μερίσματα στην <i>Telecom Italia</i> . Η διαδικασία απελευθέρωσης ολοκληρώθηκε στις αρχές του 2000.
Μάλτα	Η δημόσια συγκοινωνία κατά παράδοση οργανώνεται σε ιδιωτική βάση. Αντίθετα στους τομείς παροχής ύδρευσης και φωταερίου το κράτος ελέγχει το 100% των σχετικών οργανισμών.	Η <i>Enermalta</i> είναι πλήρως κρατικοποιημένη και λειτουργεί ως μονοπώλιο.	Το κράτος κατέχει το 60% του μετοχικού κεφαλαίου της <i>Maltacom</i> και λειτουργεί ως μονοπώλιο.
Ολλανδία	80% στις δημόσιες-τοπικές συγκοινωνίες, 100% στον τομέα της ύδρευσης και 50% στον τομέα παροχής φωταερίου.	Η συνολική έκταση της δημόσιας ιδιοκτησίας είναι περίπου 80%. Οι τρεις βασικοί φορείς (<i>Essent, Nuon, Enesco</i>) είναι πλήρως ελεγχόμενοι από τις τοπικές αρχές. Η διαδικασία απελευθέρωσης ξεκίνησε στα τέλη της δεκαετίας του 1990.	Το μερίδιο του κράτους στην <i>KPN</i> είναι 14,2%. Η κυβέρνηση κατέχει επίσης ένα «ειδικό μερίδιο», με ειδικούς συναπτόμενους τίτλους. Η διαδικασία απελευθέρωσης ξεκίνησε το 1994.
Νορβηγία	Οι τοπικές συγκοινωνίες είναι κυρίως ιδιωτικές. Στον τομέα της ύδρευσης το κράτος κατέχει το 90%. Δεν παρέχονται υπηρεσίες διανομής φωταερίου.	Στον τομέα της παραγωγής το 90% είναι υπό δημόσιο έλεγχο. Στον τομέα της διανομής το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται στο 100%. Η διαδικασία απελευθέρωσης ξεκίνησε στις αρχές της δεκαετίας του 1990.	Το κράτος ελέγχει το 51% της <i>Telenor</i> . Η διαδικασία απελευθέρωσης ξεκίνησε από τις αρχές της δεκαετίας του 1990.

Πολωνία	80% στις δημόσιες τοπικές συγκοινωνίες, κυριαρχία του κράτους στον τομέα της ύδρευσης με την ύπαρξη αρκετών ιδιωτικών εταιριών σε πολλές πόλεις, 100% στον τομέα του φωταερίου.	Οι βασικές εταιρίες παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας είναι κρατικές (<i>BOT, PKE</i>). Άλλες σημαντικές εταιρίες στο χώρο της ενέργειας έχουν ιδιωτικοποιηθεί. Ο δημόσιος χαρακτήρας εξακολουθεί να υπερισχύει. Η διαδικασία απελευθέρωσης και ιδιωτικοποίησης ξεκίνησε στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1990.	Το κράτος ελέγχει ακόμη το 4% της <i>Telekomunicacja Polska</i> (TP). Η διαδικασία ιδιωτικοποίησης έλαβε χώρα μεταξύ 1992-2000. Η διαδικασία απελευθέρωσης ξεκίνησε στις αρχές της δεκαετίας του 1990 και ολοκληρώθηκε το 2000.
Σλοβακία	100% δημόσια ιδιοκτησία στις συγκοινωνίες, 59% στον τομέα της ύδρευσης και 51% στο φωταερίο.	Το κράτος ελέγχει το 100% της μεγαλύτερης εταιρίας παραγωγής ηλεκτρικού ρεύματος (<i>Slovenske Elektrarne</i>), η οποία αναμένεται να ιδιωτικοποιηθεί σύντομα. Υπάρχουν ακόμη τρεις περιφερειακές μονοπωλιακού χαρακτήρα επιχειρήσεις, οι οποίες αποτελούν κοινοπραξία με τις <i>EON, RWE, EDF</i> . Η διαδικασία απελευθέρωσης έχει ήδη αρχίσει.	Το κράτος κατέχει το 49% της <i>Slovak Telecom</i> . Η διαδικασία της απελευθέρωσης ξεκίνησε στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1990.
Σλοβενία	100% στο δημόσιο ο τομέας συγκοινωνιών. Ισότιμα καταναμμένος ανάμεσα στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα στον τομέα παροχής ύδρευσης και περιορισμένη κρατική συμμετοχή στον τομέα του φωταερίου.	Στον τομέα της παραγωγής 90%-100% στο κράτος. Στον τομέα της διανομής το 75%. Η διαδικασία απελευθέρωσης ξεκίνησε στα τέλη της δεκαετίας του 1990.	Το κράτος ελέγχει το 63% της <i>Telekom Slovenije</i> . Η διαδικασία απελευθέρωσης ξεκίνησε μέσω νομοθεσίας το 2001.
Ισπανία	Κυριαρχεί το δημόσιο στις τοπικές συγκοινωνίες. Στη ύδρευση το κράτος ελέγχει απόλυτα την αγορά (100%), ενώ στο φωταερίο το κράτος δεν έχει μερίσματα.	Στην <i>Endesa</i> το κράτος κατέχει ένα μερίδιο της τάξεως του 3%. Η μεταρρύθμιση του κλάδου ξεκίνησε το 1994 και η απελευθέρωση της αγοράς το 1997. Η διαδικασία της απελευθέρωσης ολοκληρώθηκε το 2003.	Το κράτος δεν κατέχει πλέον μερίσματα στην <i>Telefonica</i> και η αγορά έχει πλήρως απελευθερωθεί.
Σουηδία	Η παρουσία του κράτους είναι ιδιαίτερα διευρυμένη, κυρίως σε επίπεδο δήμων. Οι δημόσιες επιχειρήσεις συνήθως ανταγωνίζονται με ιδιωτικές πρωτοβουλίες.	Το κράτος ελέγχει απόλυτα την <i>Vattenfall</i> . Η διαδικασία της απελευθέρωσης ξεκίνησε στις αρχές της δεκαετίας του 1990 και ολοκληρώθηκε το 1996.	Το κράτος ελέγχει το 45,3% των μετοχών της <i>TeliaSonera</i> . Η διαδικασία της απελευθέρωσης ξεκίνησε στις αρχές της δεκαετίας του 1990.
Ηνωμένο Βασίλειο	Καμία κρατική συμμετοχή	Κυριαρχεί η ιδιωτική πρωτοβουλία. Η δημόσια ιδιοκτησία περιορίζεται σε έξι εργοστάσια πυρηνικής ενέργειας και ένα σταθμό παραγωγής υδροηλεκτρικής ενέργειας. Ο τομέας παραγωγής και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος ιδιωτικοποιήθηκε το 1990-92 και η διαδικασία απελευθέρωσης ολοκληρώθηκε το 1998.	Ιδιωτική ιδιοκτησία. Η <i>British Telecom</i> ιδιωτικοποιήθηκε το 1985 και η απελευθέρωση περίπου το 1991.

Πηγή: EIRO (2005a)

Από τον πίνακα μπορούν να προκύψουν οι εξής παρατηρήσεις όσον αφορά τον προσανατολισμό των επιχειρούμενων μεταρρυθμίσεων στις ΔΕ και στις αγορές στις οποίες δραστηριοποιούνται:

- Οι δημόσιες επιχειρήσεις κοινής ωφελείας δραστηριοποιούνται πλέον μέσα από εμπορικές επιχειρήσεις, ενώ η παρουσία των δημόσιων οργανισμών έχει σχεδόν εξαφανιστεί (αν και παραμένει εξαιρετικά σημαντική στις περιπτώσεις της Αυστρίας, της Κύπρου, της Μάλτας και σε κάποιο βαθμό σε κάποιες από τις χώρες της σκανδιναβικής χερσονήσου, όπως η Νορβηγία και η Φινλανδία).
- Ως συνέπεια των παραπάνω εξελίξεων, σε ορισμένες περιπτώσεις μεταβλήθηκε το νομικό καθεστώς που διέπει την απασχόληση στις ΔΕ, εντάσσοντας τους μισθωτούς δημοσίου δικαίου σε νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου. Η εξέλιξη αυτή εντοπίζεται στις περιπτώσεις του Βελγίου, της Γαλλίας (κλάδος τηλεπικοινωνιών), της Γερμανίας και της Δανίας.
- Παρατηρείται αυξανόμενη έμφαση και προσήλωση στη λειτουργία βάσει ιδιωτικο-οικονομικών κριτηρίων και σε θέματα ανταγωνισμού. Στο πλαίσιο αυτό αναπτύσσονται πρωτοβουλίες ενίσχυσης του αγοραίου χαρακτήρα των ΔΕ, ενώ σε αρκετές περιπτώσεις έχει προχωρήσει η εφαρμογή σχεδίων απελευθέρωσης των εθνικών αγορών και ιδιωτικοποίησης πολλών δημοσίων επιχειρήσεων ανεξάρτητα από την αναγκαιότητα της ενσωμάτωσης σχετικών κοινοτικών οδηγιών.
- Δεν παρατηρούνται δραματικές αλλαγές στο ιδιοκτησιακό καθεστώς και στη δομή των εθνικών αγορών, με εξαίρεση τον τομέα της σταθερής τηλεφωνίας. Το κράτος εξακολουθεί να ελέγχει την πλειοψηφία του μετοχικού κεφαλαίου πολλών δημοσίων επιχειρήσεων, ενώ ακόμη και στις περιπτώσεις, όπου έχουν λάβει χώρα σημαντικές πρωτοβουλίες απελευθέρωσης και ιδιωτικοποίησης το κράτος δεν έχει χάσει τον κεντρικό ρυθμιστικό του ρόλο.
- Παρατηρείται μια γενική τάση προς έναν αναπροσδιορισμό των εφαρμοζόμενων πρακτικών διοίκησης, περιλαμβάνοντας αυξημένη προσήλωση σε στόχους οικονομικής εξυγίανσης και παρέμβασης στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Σε συνδυασμό με τις απόπειρες ανοίγματος των εγχώριων αγορών και ιδιωτικοποίησης πολλών ΔΕ πραγματοποιούνται διευρυμένες αναδιαρθρώσεις στον τρόπο λειτουργίας τους.

Μαζί με τα παραπάνω λαμβάνουν χώρα μια σειρά από άλλες σημαντικές εξελίξεις, όπως:

- η υψηλότερη συχνότητα εκχώρησης δικαιωμάτων λειτουργίας της παραγωγής ή μέρος αυτής σε τρίτους (franchising, contracting-out).
- η αύξηση του αριθμού των πολυεθνικών επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στις εθνικές αγορές υπηρεσιών με την επέκταση του φαινομένου των εξαγορών/συγχωνεύσεων ή την εγκαθίδρυση νέων μονάδων παραγωγής στις τοπικές αγορές.
- η διεύρυνση των προϊόντων και των υπηρεσιών που προσφέρουν αρκετές δημόσιες επιχειρήσεις. Χαρακτηριστικά παραδείγματα μπορούν να θεωρηθούν η

Enel και η Endesa στην Ιταλία και στην Ισπανία αντίστοιχα, όπου αποφασίστηκε η δραστηριοποίηση σε ευρύτερους τομείς ενέργειας (ηλεκτρικό ρεύμα, νερό, γκάζι, τηλεπικοινωνίες).

8.4.1.2. Οι τομείς ηλεκτρικού ρεύματος και σταθερής τηλεφωνίας

Οι τομείς παραγωγής και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος και των υπηρεσιών σταθερής τηλεφωνίας μοιράζονται κοινά χαρακτηριστικά. Στην πραγματικότητα, οι συγκεκριμένοι κλάδοι αποτελούν πιθανόν τους κλάδους, όπου έχουν πραγματοποιηθεί οι πιο εκτεταμένες μεταρρυθμίσεις σε σύγκριση με τους υπόλοιπους τομείς στους οποίους δραστηριοποιούνται οι δημόσιες επιχειρήσεις κοινής ωφελείας. Παρόλα αυτά το χρονοδιάγραμμα των σχετικών μεταρρυθμίσεων είναι αισθητά διαφοροποιημένο ανάμεσα στους δύο κλάδους. Ειδικότερα, οι επιχειρήσεις στον τομέα της σταθερής τηλεφωνίας υπέστησαν σημαντικές μεταβολές κατά το δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1990.

Αντίθετα, στον κλάδο της ηλεκτρικής ενέργειας οι μεταβολές αυτές ξεκίνησαν μόλις στις αρχές του 2000 και η διαδικασία των μεταρρυθμίσεων δεν έχει ακόμη ολοκληρωθεί. Ωστόσο παρά τη συγκεκριμένη διαφοροποίηση και στους δύο κλάδους έχουν αναπτυχθεί εκτεταμένες απόπειρες ιδιωτικοποίησης και πώλησης μέρους του μετοχικού τους κεφαλαίου σε ιδιώτες, οι οποίες προώθησαν ευρύτερα προγράμματα επιχειρησιακής αναδιάρθρωσης, ακόμη και αν το management παρέμεινε τελικά στα χέρια του κράτους. Παράλληλα, δομικές αλλαγές σε επίπεδο κλάδου, οι οποίες προέρχονται από την μεταμόρφωση και την απελευθέρωση της αγοράς ενέργειας προκάλεσαν με τη σειρά τους πρόσθετες πιέσεις για την άσκηση ευρύτερων πειραμάτων επιχειρησιακής αναδιάρθρωσης.

Επιπρόσθετα αξίζει να σταθούμε και στις σημαντικές διαφοροποιήσεις που εντοπίζονται μεταξύ των δύο κλάδων. Και αυτό όχι μόνο γιατί όπως αναφέρθηκε προηγουμένως ο κλάδος τηλεπικοινωνιών απελευθερώθηκε πολύ νωρίτερα και επί του παρόντος οι περισσότερες επιχειρήσεις του κλάδου ανήκουν στον ιδιωτικό τομέα, αλλά και γιατί τα εμπόδια εισόδου και το πλαίσιο του αγοραίου ανταγωνισμού εμφανίζουν σημαντικές διαφορές. Πιο συγκεκριμένα, στον τομέα της παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας απαιτούνται υψηλές επενδύσεις προκειμένου μια επιχείρηση να μπορέσει να δραστηριοποιηθεί στον κλάδο. Παράλληλα απαιτούνται ειδικές γνώσεις σε περιοχές τεχνολογικής αιχμής.

Επιπλέον η λειτουργία μιας εταιρίας τόσο στον τομέα παραγωγής όσο και στον τομέα διανομής ηλεκτρικής ενέργειας αποτελεί ακόμη πιο απαιτητικό εγχείρημα, γεγονός το οποίο καθιστά την εγκαθίδρυση νέων επιχειρήσεων στον κλάδο σχεδόν απαγορευτική με αποτέλεσμα την ύπαρξη ενός περιορισμένου αριθμού επιχειρήσεων. Αντίθετα στον χώρο της σταθερής τηλεφωνίας οι σχετικές προϋποθέσεις

και τα εμπόδια εισόδου στην αγορά είναι εμφανώς πολύ πιο περιορισμένα. Το πιο συνηθισμένο πρότυπο λειτουργίας των οργανισμών παροχής τηλεφωνικών υπηρεσιών σχετίζεται με την ύπαρξη μιας ΔΕ, η οποία κατέχει τα υψηλότερα μερίδια της αγοράς. Αντίθετα στην περίπτωση της κινητής τηλεφωνίας η αγορά είναι περισσότερο ανταγωνιστική, καθώς διαπιστώνεται η ύπαρξη και η δραστηριοποίηση πολλών ιδιωτικών επιχειρήσεων.

Πέρα από τα παραπάνω τα τελευταία χρόνια έχουν πραγματοποιηθεί σχεδόν σε όλες τις χώρες της Ευρώπης **σημαντικές εξαγορές και συγχωνεύσεις** στο χώρο του κλάδου της ενέργειας. Οι εξελίξεις αυτές έχουν οδηγήσει σε μια μείωση του αριθμού των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στον κλάδο. Επιπρόσθετα, το άνοιγμα της ευρωπαϊκής αγοράς έχει οδηγήσει στην ανάδυση μιας αξιοπρόσθετης διεθνοποίησης των επιχειρήσεων με τα υψηλότερα μερίδια αγοράς, η οποία σε μεγάλο βαθμό οφείλεται στην απόκτηση μέρους ή τον απόλυτο έλεγχο του μετοχικού κεφαλαίου άλλων επιχειρήσεων.

Η διαδικασία των εξαγορών και των συγχωνεύσεων περιλαμβάνει κυρίως τις δημόσιες επιχειρήσεις που λειτουργούσαν μέχρι πρότινος σε καθεστώς μονοπωλίου και οι οποίες σε ορισμένες περιπτώσεις εξακολουθούν να ελέγχονται από το κράτος. Χαρακτηριστικά παραδείγματα μπορούν να θεωρηθούν τα εξής:

- Η Electricite de France (EDF), η οποία ελέγχει για παράδειγμα την EDF Energy στη Μεγάλη Βρετανία και διαθέτει θυγατρικές στην Ουγγαρία, την Πολωνία και την Σλοβακία.
- Η κρατική σουηδική εταιρία Vattenfall, της οποίας η θυγατρική εταιρία Vattenfall Europe είναι ανάμεσα στους 4 μεγαλύτερους πάροχους ηλεκτρικής ενέργειας στη Γερμανία (η μεγαλύτερη αγορά ενέργειας στην Ευρώπη), ενώ παράλληλα ενεργοποιείται στην Πολωνία και άλλες ευρωπαϊκές χώρες.
- Η γαλλικών και βελγικών συμφερόντων Electrabel, η οποία ελέγχει την μειοψηφία του πακέτου των μετοχών της Compagnie nationale du Rhone, η οποία θεωρείται η δεύτερη μεγαλύτερη εταιρία στη Γαλλία, ενώ δραστηριοποιείται παράλληλα στην Ουγγαρία και την Πολωνία, όπου και διατηρεί ιδιόκτητο εργοστάσιο παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας.
- Η Endesa, η οποία ελέγχει την SNET (Societe nationale d' electricite e de thermique).
- Τις γερμανικές EON και RWE, οι οποίες έχουν ισχυρή παρουσία σε χώρες, όπως η Μεγάλη Βρετανία, η Ουγγαρία και η Πολωνία.

Στην πραγματικότητα, δραστηριοποιούνται πλέον στην Ευρώπη αρκετές επιχειρήσεις στον τομέα της ενέργειας, οι οποίες εκτός από τα εγχειρήματα εξαγορών στα οποία έχουν προβεί τα τελευταία χρόνια έχουν σε αρκετές περιπτώσεις προχωρή-

σει στην σύναψη κοινοπραξιών και επιχειρηματικών συμπράξεων (πχ. η αυστριακή Verbund στην Ιταλία, η ιταλική Enel στην Ισπανία, η γαλλο-βελγική Electrabel στην Ιταλία κτλ.). Μόνο η Ελλάδα, η Κύπρος και η Μάλτα δείχνουν να εξαιρούνται από αυτές τις εξελίξεις στον τομέα των εξαγορών-συγχωνεύσεων και των διεθνών εταιρικών συνεργασιών, καθώς η ΔΕΗ εξακολουθεί να αποτελεί τον αποκλειστικό παραγωγό και πάροχο ηλεκτρικής ενέργειας παρά την επίσημη απελευθέρωση της εγχώριας αγοράς. Αξίζει να σημειωθεί ότι ανάλογης έκτασης και σημασίας εξελίξεις δεν παρατηρούνται στην αγορά της σταθερής τηλεφωνίας.

Η διεθνοποίηση των επιχειρήσεων στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών συνήθως λαμβάνει την μορφή πραγματοποίησης επενδύσεων σε νέες δραστηριότητες, όπως οι υπηρεσίες κινητής τηλεφωνίας, η ευρυζωνική πρόσβαση δικτύων κτλ. Νέες ιδιωτικές εταιρίες, οι οποίες κατέχουν μερίσματα σε αρκετές επιχειρήσεις σε διάφορες χώρες αποτελούν συνήθως τις πιο διεθνοποιημένες εταιρίες του κλάδου. Χαρακτηριστικό παράδειγμα μπορεί να θεωρηθεί η σουηδικών συμφερόντων Tele2, η οποία δραστηριοποιείται σε 15 από τις 20 χώρες της μελέτης και η ιταλική Tiscali. Συνεπώς εξαιτίας των εμφανιζόμενων τάσεων στη δομή των εθνικών αγορών (ολιγοπωλιακές συνθήκες ανταγωνισμού στον τομέα της ηλεκτρικής ενέργειας και κυριαρχία μιας επιχείρησης στην αγορά της σταθερής τηλεφωνίας) ο ρόλος των ρυθμιστικών αρχών φαίνεται να είναι κρίσιμος για την ενίσχυση και τη διατήρηση του ανταγωνισμού. Οι ρυθμιστικές αρχές άλλωστε λαμβάνουν σημαντικές αποφάσεις, όπως ο προσδιορισμός των τελών πρόσβασης στο διαδίκτυο, η τιμολογιακή πολιτική κτλ. Παρόλα αυτά ο ρόλος των κοινωνικών συνομιλητών στη διαμόρφωση του πλαισίου λειτουργίας και των αποφάσεων των εθνικών ρυθμιστικών αρχών στον τομέα λειτουργίας των αγορών ενέργειας και τηλεπικοινωνιών είναι εξαιρετικά περιορισμένος.

Εξαίρεση αποτελούν οι ειδικές επιτροπές συμβουλευτικού χαρακτήρα που έχουν συσταθεί σε μεμονωμένες περιπτώσεις. Ενδεικτικά αναφέρεται η περίπτωση της Αυστρίας για τον τομέα της ηλεκτρικής ενέργειας, όπου λειτουργεί μια επιτροπή εμπειρογνομόνων με τη συμμετοχή κοινωνικών και συνδικαλιστικών φορέων με στόχο τη βελτίωση του ρυθμιστικού πλαισίου της αγοράς. Αντίθετα σε άλλες χώρες, όπως η Γαλλία, τα συνδικάτα δεν εκπροσωπούνται στις αρμόδιες εθνικές ρυθμιστικές αρχές. Παρόλα αυτά σε ad hoc βάση πραγματοποιούνται ειδικές συναντήσεις εργασίας και διαβουλεύσεις, όπως για παράδειγμα στην Πολωνία κατά το 1998, όπου οι κοινωνικοί συνομιλητές και η κυβέρνηση θεσμοθέτησαν ένα τριμερές όργανο διαλόγου για την μεταρρύθμιση του κλάδου ηλεκτρικής ενέργειας.

Σύμφωνα με την μελέτη, η εικόνα που παρουσιάζουν τα τελευταία χρόνια ο τρόπος και το πλαίσιο λειτουργίας των ΔΕ επιβεβαιώνει την ύπαρξη σαφών και διευρυνόμενων αλλαγών. Οι αλλαγές αυτές φαίνεται να μην προκαλούνται από τη δρομολόγηση αλλαγών στο πεδίο διεύρυνσης του ανταγωνισμού και επέκτασης του προγράμματος

των ιδιωτικοποιήσεων, αλλά από μεταρρυθμίσεις στον τρόπο διοίκησης των ΔΕ και από την ανάπτυξη τεχνολογικών καινοτομιών (κυρίως στο χώρο των τηλεπικοινωνιών). Η υποχώρηση της κρατικής παρέμβασης και του κρατικού ελέγχου στις ΔΕ, η μείωση ή και η κατάργηση των άμεσων οικονομικών ενισχύσεων τους από το κράτος και η εισαγωγή μεγαλύτερου μεριδίου του μετοχικού τους κεφαλαίου στο χρηματιστήριο, η οποία ενισχύει τον ρόλο των στρατηγικών επενδυτών από το εξωτερικό και το εσωτερικό της χώρας, η επέκταση των ευκαιριών δραστηριοποίησης σε άλλες αγορές στα πλαίσια της ενωμένης Ευρώπης έχουν συμβάλλει στην πραγματοποίηση ποικίλων αναδιαρθρώσεων.

Οι αναδιαρθρώσεις αυτές ενισχύουν το διευθυντικό δικαίωμα και την ευχέρεια της αυτόνομης διευθυντικής δράσης. Σύμφωνα με την μελέτη του EIRO (2005), η αντίθεση των εργαζομένων απέναντι στις εξελίξεις αυτές παραμένει κατά κανόνα περιορισμένη και εξαντλείται στην ύπαρξη μιας συναινετικού χαρακτήρα διαπραγματεύσης, η οποία δεν αμφισβητεί την πορεία των εξελίξεων αναδιάρθρωσης του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Αντίθετα παρατηρείται μια διακύμανση της έντασης των αντιδράσεων των εργαζομένων απέναντι στις επιχειρούμενες αλλαγές, με αποτέλεσμα άλλοτε οι αντιδράσεις να χαρακτηρίζονται έντονες και δυναμικές και άλλοτε περιορισμένης έντασης.

8.4.1.3. Οι εργασιακές σχέσεις στους κλάδους της ηλεκτρικής ενέργειας και της σταθερής τηλεφωνίας

Οι εργασιακές σχέσεις στους εξεταζόμενους κλάδους θεωρούνται ανέκαθεν αρκετά προωθημένες σε σύγκριση με άλλους κλάδους της οικονομίας. Ενδεικτικό του παραπάνω ισχυρισμού είναι ότι τα επίπεδα συνδικαλιστικής πυκνότητας και το ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας παραμένουν υψηλά και αμετάβλητα τα τελευταία χρόνια. Παράλληλα, οι μισθοί συνήθως κυμαίνονται σε υψηλότερα επίπεδα από τα αντίστοιχα του εθνικού μέσου όρου, ενώ οι συνθήκες εργασίας καταγράφονται εμφανώς πιο βελτιωμένες από άλλους χώρους εργασίας στους λοιπούς τομείς οικονομικής δραστηριότητας. Σε γενικές γραμμές το υψηλό επίπεδο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και οι προωθημένες μορφές συλλογικής διαπραγματεύσης και κοινωνικού διαλόγου που κατά παράδοση εντοπίζονται στον ευρύτερο δημόσιο τομέα φαίνεται να συνάδει με θετικά οικονομικά αποτελέσματα ακόμη και σήμερα.

Παρόλα αυτά **από την πλευρά των συνδικάτων** εκφράζεται ο φόβος ότι η διαδικασία των αναδιαρθρώσεων που παρατηρούνται ενδέχεται να συμβάλλει στη διάβρωση των εργασιακών σχέσεων οδηγώντας σε μια γενικότερη χειροτέρευση των συνθηκών εργασίας. Ωστόσο οι συνθήκες εργασίας στις ΔΕ εξακολουθούν να χαρακτηρίζονται πιο προωθημένες σε σχέση με τους υπόλοιπους τομείς οικονομικής δραστηριότητας. Η βασική αιτία της διατήρησης του εν λόγω χαρακτήρα συνδέ-

εται άμεσα με το γεγονός ότι πολλές ΔΕ απασχολούν υψηλό αριθμό εργαζομένων με αποτέλεσμα να ευνοείται ο συλλογικός χαρακτήρας των εργασιακών σχέσεων, ενώ εξίσου σημαντικός θεωρείται ο κρίσιμος ρόλος των παρεχόμενων υπηρεσιών των δημοσίων επιχειρήσεων για τη λειτουργία της οικονομίας.

Η ιδιαίτερη φύση των εργασιακών σχέσεων στις ΔΕ μπορεί να αποτυπωθεί εξετάζοντας και την εμπειρία των χωρών της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης. Στις χώρες αυτές διαπιστώνεται η ύπαρξη υψηλότερων του εθνικού μέσου επιπέδων συνδικαλιστικής πυκνότητας και παραδείγματα multi-employer διαπραγμάτευσης, τα οποία συνδυαστικά συμβάλλουν στην αύξηση του ποσοστού κάλυψης των εργαζομένων από τα αποτελέσματα της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Ενδεικτικό του παραπάνω αποτελούν οι περιπτώσεις:

- Της ουγγρικής εταιρίας στον κλάδο της ηλεκτρικής ενέργειας (VTSZ), η οποία αποτελεί έναν από τους μεγαλύτερους εργοδότες της χώρας καταλήγοντας σε ετήσια βάση σε συλλογική συμφωνία με τα συνδικάτα, η οποία καλύπτει και επεκτείνεται στο σύνολο του κλάδου.
- Της Πολωνίας, της Ουγγαρίας, της Σλοβενίας και της Σλοβακίας, όπου πραγματοποιείται τριμερής κοινωνικός διάλογος για τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων του κλάδου της ηλεκτρικής ενέργειας.

Ενδιαφέρον επίσης παρουσιάζει και η περίπτωση της Βρετανίας, όπου τα επίπεδα συνδικαλιστικής πυκνότητας στις ΔΕ είναι υψηλότερα από τα αντίστοιχα στον ιδιωτικό τομέα, ενώ αντίθετα προσεγγίζουν τα επίπεδα συνδικαλιστικής πυκνότητας που παρατηρούνται στο στενό δημόσιο τομέα. Επιπλέον στις ΔΕ παρατηρείται το φαινόμενο της μεταρρύθμισης των εργασιακών σχέσεων μέσα από συλλογικές διαδικασίες και διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου σε αντίθεση με τον ιδιωτικό τομέα, όπου οι ανάλογες απόπειρες μεταρρύθμισης πέρασαν μέσα από τη διαδικασία της μη θεσμικής αναγνώρισης και της παράκαμψης των συνδικάτων.

**Πίνακας 20: Οι εργασιακές σχέσεις στους κλάδους του ηλεκτρισμού
και της σταθερής τηλεφωνίας**

Χώρα	Ηλεκτρική ενέργεια			Σταθερή τηλεφωνία		
	Επίπεδο διαπραγμάτευσης	Ποσοστό κάλυψης από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας	Συνδικαλιστική πυκνότητα	Δομή διαπραγμάτευσης	Ποσοστό κάλυψης από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας	Συνδικαλιστική πυκνότητα
Αυστρία	2 κλαδικές και 3 επιχειρησιακές συμβάσεις. Μέρος των εργαζομένων δεν καλύπτεται από τις σχετικές συμφωνίες	95%	90%	Μια Κλαδική και μια επιχειρησιακή συμφωνία	100%	Εκτιμάται >60%
Βέλγιο	Κλαδικό και επιχειρησιακό	100%	Υψηλή	Επιχειρησιακό: Η Belgacom διαθέτει μια εθνική επιτροπή με την συμμετοχή συνδικάτων	100%	Υψηλή
Κύπρος	Επιχειρησιακό	100%	Υψηλή	Επιχειρησιακό	100%	95%
Δανία	Κλαδικό και επιχειρησιακό	100%	98%		100%	90%
Φινλανδία	Εθνικές ή κλαδικές συμβάσεις, οι οποίες συνοδεύονται από συμφωνίες σε επίπεδο επιχείρησης	100%	Υψηλή	Εθνικές ή κλαδικές συμβάσεις, οι οποίες συνοδεύονται από συμφωνίες σε επίπεδο επιχείρησης	100%	Υψηλή
Γαλλία	Κλαδικό (μέχρι το 2002) και επιχειρησιακό	93,5%	17%	Κλαδικό (μέχρι το 2002) και επιχειρησιακό	98,3%	Υψηλή
Γερμανία	Κλαδικό και επιχειρησιακό. Οι συμφωνίες σε επίπεδο επιχείρησης αυξάνονται με την πάροδο του χρόνου, ενώ εντοπίζονται και συμφωνίες εργασίας	-	35%	Δεν υπάρχει κλαδική. Σημαντικό ρυθμιστικό ρόλο έχουν οι επιχειρησιακές, ενώ εντοπίζονται και άλλες συμφωνίες για την οργάνωση της εργασίας	Βιομηχανία ηλεκτρισμού 19%	57%
Ελλάδα	Επιχειρησιακό	70%	70%	Επιχειρησιακό	70%	70%
Ουγγαρία	Κλαδικές συμφωνίες, οι οποίες επεκτείνονται με προεδρικό διάταγμα και επιχειρησιακές συμφωνίες στις βασικές εταιρίες του κλάδου	Πολλαπλός εργοδότης 100% -Απλός Εργοδότης 92,9%	32%	Συμβάσεις σε επίπεδο επιχείρησης και παραγωγικής μονάδας	Πολλαπλός εργοδότης 12,7% - Απλός Εργοδότης 79,9%	35%-40%
Ιρλανδία	Κλαδικό και επιχειρησιακό	Σχεδόν 100%	Πολύ υψηλή	Κλαδικό και επιχειρησιακό	Μη διαθέσιμο	Πολύ υψηλή
Ιταλία	Κλαδικό και επιχειρησιακό	90%	74%	Κλαδικό και επιχειρησιακό	90%	30%
Μάλτα	Επιχειρησιακό	100%	Σχεδόν 100%	Επιχειρησιακό	100%	70%

Ολλανδία	Κλαδικό και επιχειρησιακό	90%-100%	50%	Κλαδικό και επιχειρησιακό	90%-100%	35%
Νορβηγία	Δύο κλαδικές συμφωνίες για τις τοπικές αρχές (KS) Και τον ιδιωτικό τομέα (NHO), καθώς και επιχειρησιακές συμφωνίες	Πάνω από τον εθνικό μέσο όρο	70%-80%	Κεντρικό (NAVO) και επιχειρησιακό	Πάνω από τον εθνικό μέσο όρο	55%
Πολωνία	Κλαδικό και επιχειρησιακό	Σχεδόν 100%	55% στον τομέα της παραγωγής και 37% στον τομέα της διανομής	Επιχειρησιακό	90%-100%	30%
Σλοβακία	Κλαδική συμφωνία συνοδευόμενη από επικύρωση σε επίπεδο επιχείρησης	85%	78%	Κλαδική συμφωνία συνοδευόμενη από επικύρωση σε επίπεδο επιχείρησης	100%	37%
Σλοβενία	Εθνική διακλαδική συμφωνία, που συνοδεύεται από συλλογικές αποφάσεις επικύρωσης – προσαρμογής σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο	100%	60%	Εθνική διακλαδική συμφωνία, που συνοδεύεται από συλλογικές αποφάσεις επικύρωσης – προσαρμογής σε επιχειρησιακό επίπεδο	100%	70%
Ισπανία	Κλαδικό και επιχειρησιακό	>50%	Χαμηλή	Κλαδικό	Μη διαθέσιμο	Χαμηλή
Σουηδία	Κλαδικό και επιχειρησιακό	Εκτιμάται σε 100% στην Vattenfall και σε >90% για τις μικρότερες εταιρίες του κλάδου	Εκτιμάται σε 100% στην Vattenfall και σε >90% για τις μικρότερες εταιρίες του κλάδου	Κλαδικό και επιχειρησιακό	Εκτιμάται σε >90%	Εκτιμάται σε >90%
Ηνωμένο Βασίλειο	Επιχειρησιακού χαρακτήρα συλλογικές συμφωνίες. Οι περισσότερες επιχειρήσεις συνάπτουν συμφωνίες-πλαίσιο και υπογράφουν συλλογικές συμβάσεις σε επίπεδο εργοστασίου (παραγωγικής μονάδας) ή και τμήματος αυτού	68%	53%	Επιχειρησιακού χαρακτήρα συλλογικές συμφωνίες. Οι περισσότερες επιχειρήσεις συνάπτουν συμφωνίες-πλαίσιο και υπογράφουν συλλογικές συμβάσεις σε επίπεδο εργοστασίου (παραγωγικής μονάδας) ή και τμήματος αυτού	60%	37%

Πηγή: EIRO (2005a)

■ Δομικές αλλαγές και αναδιαρθρώσεις

Όπως τονίστηκε προηγουμένως, οι κλάδοι της ηλεκτρικής ενέργειας και της σταθερής τηλεφωνίας έχουν υποστεί σημαντικές μεταβολές κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας. Η επίταση των διαδικασιών απελευθέρωσης έχουν διευρυνμένες επιπτώσεις στο πεδίο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Μια βασική πτυχή των επιπτώσεων αυτών από τη επιτάχυνση των διαδικασιών απελευθέρωσης των αγορών ενέργειας και τηλεπικοινωνιών σχετίζεται με την σταδιακή μεταφορά του μοντέλου ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων από το κρατικό στο ιδιωτικό, εισάγοντας ευρύτερα στοιχεία απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και χαλάρωσης των προστατευτικών ρυθμίσεων για την πλευρά της εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο θα μπορούσε να ισχυριστεί η άποψη πως οι εργασιακές σχέσεις στους τομείς ηλεκτρικής ενέργειας και της σταθερής τηλεφωνίας βρίσκονται σε φάση μετάβασης, ακόμη και αν λάβουμε υπόψη μας ότι σύμφωνα με την μελέτη στον τομέα των τηλεπικοινωνιών οι παρατηρούμενες μεταβολές δεν μπορούν να χαρακτηριστούν δραματικές. Η μετάβαση του προτύπου ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων φανερώνεται ξεκάθαρα αναλογιζόμενοι **τρεις βασικές διαστάσεις** των παρατηρούμενων αλλαγών. Οι διαστάσεις αυτές περιλαμβάνουν:

- το καθεστώς απασχόλησης.
- τις μορφές και τις δυναμικές εργατικής εκπροσώπησης.
- τις μορφές και τις δυναμικές εκπροσώπησης των εργοδοτών.

Καθεστώς απασχόλησης

Η παρουσία στον κλάδο του ηλεκτρισμού και της σταθερής τηλεφωνίας των δημοσίων υπαλλήλων ή των υπαλλήλων με ιδιαίτερο καθεστώς απασχόλησης αποτελεί χαρακτηριστικό αρκετών χωρών. Για παράδειγμα στην Κύπρο οι εργαζόμενοι του σχετικού κλάδου εντάσσονται στο στενό δημόσιο τομέα, ενώ στη Δανία το 2003 περίπου τα δύο τρίτα των εργαζομένων του κλάδου παροχής ηλεκτρικής ενέργειας θεωρούνται δημόσιοι υπάλληλοι. Αντίστοιχα στη Γαλλία το καθεστώς απασχόλησης των εργαζόμενων στον τομέα του ηλεκτρισμού καθορίζεται από ειδικές ρυθμίσεις. Υπάρχουν περιπτώσεις, όπου απασχολούνται ταυτόχρονα εργαζόμενοι με καθεστώς ιδιωτικού και δημοσίου δικαίου ως συνέπεια του γεγονότος ότι το ρυθμιστικό πλαίσιο της απασχόλησης έχει διαφοροποιηθεί μετά την αναμόρφωση πολλών ΔΕ σε εταιρίες ιδιωτικού δικαίου. Έτσι οι παλαιοί εργαζόμενοι εξακολούθησαν να απασχολούνται σε καθεστώς ανάλογο ή αντίστοιχο των δημοσίων υπαλλήλων, ενώ οι νέοι απασχολούνται σε καθεστώς εφάμιλλο ή αντίστοιχο των ιδιωτικών υπαλλήλων.

Σε κάποιες περιπτώσεις για τη σχετική συνύπαρξη απαιτήθηκε η εισαγωγή ειδικών ρυθμίσεων και μέτρων πολιτικής, όπως η καθιέρωση ενός δημοσίου φορέα,

ο οποίος απασχολεί δημόσιους υπαλλήλους που εργάζονται ωστόσο για μια εταιρία ιδιωτικού δικαίου. Σε άλλες περιπτώσεις χρησιμοποιούνται συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες συνάπτονται με στόχο την εναρμόνιση ή την ενσωμάτωση νέων κανονισμών εργασίας και για τις δύο κατηγορίες εργαζομένων. Χαρακτηριστικά παραδείγματα των παραπάνω περιπτώσεων εντοπίζονται στο Βέλγιο, στη Γαλλία (για τους απασχολούμενους στη France Telecom), στη Δανία και την Γερμανία. Η παρουσία των εργαζομένων με σχέσεις δημοσίου δικαίου είναι κάτι παραπάνω από έκδηλη στις εν λόγω περιπτώσεις. Ενδεικτικά αναφέρουμε την Belgacom και την Deutsche Telekom, όπου το 70% και το 40% των εργαζομένων απασχολούνται με καθεστώς δημοσίου υπαλλήλου. Ο διαχωρισμός του απασχολούμενου προσωπικού με βάση το νομικό καθεστώς που διέπει τις εργασιακές σχέσεις έχει σοβαρές συνέπειες για τις μορφές εκπροσώπησης των εργαζομένων σε επιχειρησιακό επίπεδο.

Για παράδειγμα στη Γερμανία παρατηρείται ένας δυϊσμός των μηχανισμών εργατικής εκπροσώπησης με τα συμβούλια εργασίας να αναλαμβάνουν ζητήματα που αφορούν τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου και τα συμβούλια προσωπικού να επιλαμβάνονται αντίστοιχα υποθέσεις που αφορούν τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Κάτι αντίστοιχο εμφανίζεται και στην περίπτωση της Γαλλίας. Μέχρι το 2004, η France Telekom δεν διέθετε όργανα εκπροσώπησης εργαζόμενων ιδιωτικού δικαίου, τα οποία ασχολούνται με θέματα προαγωγών, μετατάξεων, κατάρτισης και πειθαρχικών μέτρων.

Εργατική εκπροσώπηση

Η ποικιλία των καθεστώτων απασχόλησης και η αλλαγή στο ιδιοκτησιακό καθεστώς προκαλούν με την σειρά τους ευρύτερα προβλήματα εργατικής εκπροσώπησης και διάσπασης της συνδικαλιστικής συνοχής στις ΔΕ. Έτσι έχει παρατηρηθεί η ύπαρξη ανταγωνισμού και περιπτώσεων δικαστικής αντιδικίας και δυσκολιών συνεννόησης ανάμεσα σε διαφορετικά σωματεία, τα οποία εκπροσωπούν με την σειρά τους διαφορετικές επαγγελματικές κατηγορίες τόσο όσον αφορά το καθεστώς και τους όρους εργασίας όσο και τον τομέα παρεχόμενων υπηρεσιών. Ιδιαίτερο μάλιστα ενδιαφέρον προκαλεί το γεγονός ότι η διαδικασία κατάτμησης της φωνής των εργαζομένων δεν προκαλείται μόνο από την ίδια την αύξηση του αριθμού των σωματείων και της εισαγωγής διαφοροποιημένων κανόνων εργασίας του προσωπικού, αλλά και σε ορισμένες περιπτώσεις και από την αντίθετη ακριβώς τάση, δηλαδή την διαδικασία συγχώνευσης των επιχειρησιακών σωματείων.

Εργοδοτική εκπροσώπηση

Οι αλλαγές που παρατηρούνται στον ευρύτερο δημόσιο τομέα δεν επηρεάζουν μόνο τα συνδικάτα. Οι διαδικασίες απελευθέρωσης και ιδιωτικοποίησης είχαν

ως αποτέλεσμα την αλλαγή του νομικού καθεστώτος, του πλαισίου λειτουργίας και την αυξημένη ετερογένεια των εργοδοτικών φορέων. Η αναδιοργάνωση των ΔΕ σε συνδυασμό με τις ευρύτερες μεταρρυθμίσεις του δημόσιου τομέα και των εργασιακών σχέσεων συμβάλλουν στην εγκατάλειψη της παράδοσης συλλογικών διαπραγματεύσεων στο σύνολο του δημόσιου τομέα. Για παράδειγμα στην Αυστρία με κυβερνητική απόφαση το 2000 δόθηκε τέλος στην πρακτική των ανεπίσημων διαπραγματεύσεων ανάμεσα στο κράτος, τις περιφερειακές αρχές και τα συνδικάτα των δημοσίων υπαλλήλων. Κατά ανάλογο σχεδόν τρόπο το 2003 ο Σύνδεσμος των εργοδοτικών αρχών του δημοσίου διασπάστηκε έπειτα από 40 χρόνια με το σκεπτικό ότι το διεκδικητικό πλαίσιο των εκπροσώπων της ομοσπονδιακής κυβέρνησης και των κρατιδίων της χώρας δεν συναντά το αντίστοιχο πλαίσιο των εκπροσώπων της τοπικής και περιφερειακής αυτοδιοίκησης.

Στη Νορβηγία ο μετασχηματισμός των ΔΕ υπονοεί συχνά την μεταφορά της εργοδοτικής εκπροσώπησης από την ευθύνη του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ή του Νορβηγικού Σύνδεσμου Τοπικών και Περιφερειακών Αρχών σε ημι-δημόσιους φορείς με στόχο την μεταρρύθμιση των δημοσίων επιχειρήσεων (NAVO) ή τον Σύνδεσμο Νορβηγών Βιομηχάνων (NHO). Σε ανάλογο πλαίσιο έχουν εμφανιστεί νέοι και λιγότερο παραδοσιακοί εργοδοτικοί φορείς στις ΔΕ, όπως για παράδειγμα ο Σύνδεσμος εταιριών παροχής ηλεκτρισμού και γκαζιού του Βελγίου (FEBEG) ή η Ένωση εργοδοτών στο κλάδο των τηλεπικοινωνιών στην Ιταλία (Assotelecomunicazioni).

■ Δομή συλλογικής διαπραγμάτευσης

Οι εξελίξεις στη **δομή της συλλογικής διαπραγμάτευσης** και τις μορφές εκπροσώπησης της εργατικής και της εργοδοτικής πλευράς είναι σε μεγάλο βαθμό άμεσα συνδεδεμένες. Σχετικά με τη δομή της συλλογικής διαπραγμάτευσης μπορούν να εντοπιστούν δύο τάσεις. Πρώτα από όλα υπάρχουν αρκετά παραδείγματα, τα οποία υποδεικνύουν μια σταδιακή μεταφορά του κέντρου βάρους της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο. Δευτερευόντως διαπιστώνεται η ύπαρξη προσπαθειών αντιστροφής της παραπάνω τάσης μέσα από μια ανασύνθεση των διαδικασιών εκπροσώπησης στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και την καθιέρωση νέων μορφών διαπραγμάτευσης σε κλαδικό επίπεδο.

Η κατάτμηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης συνδέεται στενά με την παρουσία επιχειρήσεων στους κλάδους της ηλεκτρικής ενέργειας και της σταθερής τηλεφωνίας, οι οποίοι διακρίνονται από αυξημένη ετερογένεια όσον αφορά το νομικό καθεστώς που διέπει τη λειτουργία τους, το ιδιοκτησιακό καθεστώς και το μέγεθος τους και τους τομείς στους οποίους μπορούν και οφείλουν να προχωρήσουν σε διαδικασίες συλλογικής διαπραγμάτευσης. Η αυξημένη βαρύτητα των συλλογικών

διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο έχει ως αποτέλεσμα αφενός την επιτάχυνση των προγραμμαμάτων επιχειρησιακής αναδιάρθρωσης και αφετέρου την επέκταση των τάσεων αποκέντρωσης του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης. Οι μεγάλες επιχειρήσεις των εξεταζόμενων κλάδων από την μεριά τους ενισχύουν τις παραπάνω τάσεις δίνοντας μεγαλύτερη έμφαση στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στο επίπεδο της επιχείρησης και λιγότερο σε αυτό του κλάδου.

Παρόλα αυτά οι κλαδικές συμβάσεις εργασίας εξακολουθούν να παίζουν σημαντικό ρόλο στις εξελίξεις σε αρκετές χώρες της Κεντρικής κυρίως Ευρώπης, αν και οι συμβάσεις αυτές κατά βάση αφορούν τους κανόνες που διέπουν την παροχή εργασίας στις μεγάλες επιχειρήσεις των εξεταζόμενων κλάδων. Η περίπτωση της **Γερμανίας** απεικονίζει ξεκάθαρα το συγκεκριμένο πρότυπο συλλογικής ρύθμισης της εργασίας. Ειδικότερα στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών η έλλειψη μιας συλλογικής συμφωνίας σε επίπεδο ολόκληρης της βιομηχανίας έχει ως αποτέλεσμα την ύπαρξη διαφορετικών συμφωνιών για κάθε επιχείρηση. Αντίθετα στον τομέα του ηλεκτρισμού η κλαδική συμφωνία ανάμεσα στους εργοδότες και τα συνδικάτα είναι εξαιρετικά κρίσιμη για το πλαίσιο ρύθμισης της απασχόλησης και των συνθηκών εργασίας.

Στο Βέλγιο εντοπίζεται μια ποικιλία συμβάσεων στους κλάδους αναφοράς της μελέτης, οι οποίες υπερακοντίζουν το τυπικό πρότυπο συλλογικής διαπραγμάτευσης της χώρας, σύμφωνα με το οποίο δεν λειτουργεί καμία επιτροπή διαλόγου στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών και επιπλέον δεν υπάρχει καμία συλλογική συμφωνία σε επίπεδο του συνόλου της βιομηχανίας. Στον αντίποδα της κατάστασης αυτής, στη Belgacom, όπως και σε άλλες δημόσιες επιχειρήσεις, λειτουργεί μια ειδική επιτροπή διαλόγου εθνική εμβέλειας, η οποία και είναι υπεύθυνη για τη διεξαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Στη Νορβηγία η σύσταση διαφόρων θυγατρικών, οι οποίες εντάσσονται στον όμιλο της Telenor έχουν δώσει ώθηση σε μια αυξημένη διαφοροποίηση των μορφών και των συνθηκών διαπραγμάτευσης. Σε αντίθεση με τις τάσεις αποκέντρωσης του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης υπάρχουν επίσης περιπτώσεις, οι οποίες υποδεικνύουν την ενίσχυση των διαδικασιών διαπραγμάτευσης σε κεντρικό επίπεδο. Η εξέλιξη αυτή έχει προκύψει κυρίως στις περιπτώσεις της Γαλλίας και τη Ιταλίας. Ειδικότερα:

- Στη **Γαλλία** μετά τη διαδικασία ανοίγματος και απελευθέρωσης των αγορών τηλεπικοινωνιών και ηλεκτρισμού το 2000 και το 2002 αντίστοιχα έχουν υπογραφεί σχετικές συλλογικές συμβάσεις κλαδικού χαρακτήρα και εμβέλειας. Η ισχύς των σχετικών συμφωνιών έχει διευρυνθεί με ειδικά νομοθετικά διατάγματα του Υπουργείου Απασχόλησης στο σύνολο των επιχειρήσεων των αναφερόμενων κλάδων με αποτέλεσμα την μερική απαξίωση της συλλογικής

διαπραγμάτευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο και την καθιέρωση ελάχιστων κανόνων προστασίας των εργαζόμενων στις νεοϊδρυθείσες επιχειρήσεις. Αξίζει ωστόσο να σημειωθεί ότι η απασχόληση και οι συνθήκες εργασίας των εργαζομένων με σχέση δημοσίου δικαίου στον τομέα της σταθερής τηλεφωνίας εξακολουθεί να ρυθμίζεται από τη διαδικασία διαπραγματεύσεων στον δημόσιο τομέα.

- Στην **Ιταλία** η πρώτη κλαδική συμφωνία για τον κλάδο των τηλεπικοινωνιών υπογράφηκε τον Ιούνιο του 2000. Από τότε, όλες οι εταιρίες παροχής υπηρεσιών τηλεφωνίας έχουν υπαχθεί στο περιεχόμενο της συγκεκριμένης συμφωνίας. Επί του παρόντος μόνο η Tele2 εφαρμόζει διαφορετική συμφωνία για τους 940 εργαζομένους στους τομείς του marketing και των call centers. Πρόκειται για τη συλλογική σύμβαση για τους εργαζόμενους στη βιομηχανία και το εμπόριο. Στην περίπτωση του κλάδου ηλεκτρικής ενέργειας, η απελευθέρωση της αγοράς οδήγησε στη σύναψη σχετικής συλλογικής συμφωνίας το 2001, η οποία αντικατέστησε το προηγούμενο καθεστώς πολλαπλών συμβάσεων ανάμεσα στην Enel και τις λοιπές ιδιωτικές εταιρίες του κλάδου.
- Στην **Ισπανία** βρίσκεται σε εξέλιξη μια διαδικασία κοινωνικού διαλόγου με στόχο την σύναψη κλαδικής συμφωνίας στον τομέα των τηλεπικοινωνιών με τα συνδικάτα να εκφράζουν την επιθυμία τους να αποδεσμευτούν από τις διαδικασίες διαπραγμάτευσης για την υπογραφή της συλλογικής σύμβασης εργασίας στον κλάδο των μεταφορών-επικοινωνιών.
- Στη **Σλοβενία** βρίσκονται επίσης σε εξέλιξη διαπραγματεύσεις για τη συλλογική σύμβαση εργασίας στον κλάδο των μεταφορών-επικοινωνιών με τα συνδικάτα να εκφράζουν την έκδηλη επιθυμία τους να επεκτείνουν την ισχύ της εν λόγω συμφωνίας στο σύνολο των εργαζόμενου του κλάδου υπό την σκιά της επικείμενης διαδικασίας απελευθέρωσης της τηλεπικοινωνιακής αγοράς και των σχεδίων ιδιωτικοποίησης.

Η περίπτωση της βιομηχανίας ηλεκτρικής ενέργειας στη Βρετανία είναι αρκετά ενδιαφέρουσα από πλευράς ενίσχυσης των τάσεων αποκέντρωσης προς μια κατεύθυνση ομογενοποίησης της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Έτσι μετά από μια προοδευτική αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης, η οποία σε μια περίοδο 10 χρόνων οδήγησε στην εμφάνιση περίπου 50-60 διαπραγματευτικών ομάδων, καθίσταται σήμερα σαφές ότι αναδύεται μια τάση ομογενοποίησης τουλάχιστον στο πεδίο της διαπραγμάτευσης των μισθών. Το γεγονός αυτό οφείλεται στη διαχρονική μείωση του αριθμού των διαπραγματευτικών ομάδων που δραστηριοποιούνται στον κλάδο ως αποτέλεσμα συγχωνεύσεων διαφόρων συνδικαλιστικών ενώσεων και επιχειρηματικών ομίλων, η οποία συνέβαλε στην καθιέρωση κοινών ρυθμιστικών κανόνων, καθώς και στην μείωση της σημασίας των προσπάθειών εξατομίκευσης

των αμοιβών. Στο σύνολο τους οι παράγοντες αυτές συνέβαλαν στην μείωση των μισθολογικών διαφορών που παρατηρούνται σε επίπεδο κλάδου.

■ Συλλογική διαπραγμάτευση και αντιπαράθεση

Στους δύο εξεταζόμενους κλάδους η διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης είναι αρκετά περίπλοκη και πολυδιάστατη. Η απελευθέρωση των αγορών και τα εγχειρήματα επιχειρησιακής αναδιάρθρωσης ουσιαστικά επέτρεψαν την εισαγωγή νέων πρακτικών διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού και πολλές αλλαγές στις συνθήκες και τους όρους εργασίας. Για παράδειγμα, η σύνδεση αμοιβής με την παραγωγικότητα, οι συλλογικές συμφωνίες για την τόνωση της ευελιξίας του χρόνου εργασίας και της απασχόλησης αποτελούν πρακτικές που καταγράφονται συχνά σε όλες σχεδόν τις χώρες. Ενδεικτικά αναφέρουμε το παράδειγμα της ισπανικής εταιρίας παροχής ηλεκτρικού ρεύματος Iberdrola, όπου καθιερώθηκε η δυνατότητα ευέλικτης μείωσης του ωραρίου εργασίας στους εργαζόμενους γονείς με στόχο την κάλυψη αναγκών φροντίδας των τέκνων κάτω των οχτώ ετών. Επίσης στον κλάδο της ηλεκτρικής ενέργειας στην Αυστρία καθιερώθηκε η δυνατότητα μερικής απασχόλησης των εργαζόμενων που βρίσκονται κοντά στην ηλικία της συνταξιοδότησης και της αποχώρησης από την αγορά εργασίας.

Επιπλέον το ζήτημα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης αποτέλεσε συχνά αντικείμενο παρεμβάσεων στο πλαίσιο της διοίκησης του προσωπικού μετά την επίταση των διαδικασιών απελευθέρωσης των αγορών ενέργειας και την ιδιωτικοποίηση πολλών ΔΕ. Στην Ολλανδία αρκετές συλλογικές συμφωνίες στον κλάδο της παροχής ηλεκτρικής ενέργειας παρέχουν τη δυνατότητα αξιολόγησης των προσωπικών δεξιοτήτων και της απασχολησιμότητας, ενώ σε άλλες χώρες, όπως η Μάλτα και η Αυστρία έχουν καθιερωθεί ειδικές άδειες εκπαίδευσης και κατάρτισης.

■ Επιχειρησιακή αναδιάρθρωση

Όπως τονίστηκε προηγουμένως, οι απόπειρες επιχειρησιακών αναδιορθώσεων αποτελούν πλέον μια μόνιμη διαδικασία ανταπόκρισης πολλών επιχειρήσεων του ευρύτερου δημόσιου τομέα μπροστά στις προκλήσεις που επιφέρει η όξυνση του ανταγωνισμού. Οι μειώσεις στον αριθμό των απασχολούμενων στις επιχειρήσεις αυτές είναι ιδιαίτερα σημαντικές τόσο στον κλάδο της ηλεκτρικής ενέργειας, όσο και στον κλάδο της σταθερής τηλεφωνίας, περιλαμβάνοντας αρκετές χιλιάδες χαμένων θέσεων εργασίας. Παρόλα αυτά το κοινωνικό κόστος των παρατηρούμενων μεταρρυθμίσεων και της απόλυσης χιλιάδων εργαζομένων σε μεγάλο βαθμό περιορίστηκε από την παροχή κινήτρων εθελούσιας εξόδου, πρόωρης συνταξιοδότησης και άλλων μέτρων σχετικού χαρακτήρα.

Ενδεικτική του γεγονότος είναι η περίπτωση του τομέα της ηλεκτρικής ενέργειας στη Βρετανία, όπου τα οφέλη των αναδιαρθρώσεων στον τομέα της παραγωγικότητας και της κερδοφορίας επέτρεψαν την ικανοποιητική χρηματική αποζημίωση των απολυόμενων και ενδεχομένως τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας του εναπομείναντος προσωπικού. Χαρακτηριστικά παραδείγματα περιλαμβάνουν τις εξής περιπτώσεις:

1. Τον όμιλο RWE (ηλεκτρική ενέργεια) στη Γερμανία, όπου το προσωπικό μειώθηκε σταδιακά κατά 12.000 άτομα χωρίς απολύσεις.
2. Τις συμφωνίες που επιτεύχθηκαν το 1996 και το 2001 στο Συμβούλιο Παροχής Ηλεκτρικής Ενέργειας της Ιρλανδίας (ESB), οι οποίες συνέβαλαν αφενός στην εισαγωγή μεγαλύτερης ευελιξίας στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας και την επίλυση του θέματος των πραγματοποιηθεισών απολύσεων και αφετέρου στην αύξηση των μισθών και την καθιέρωση της συμμετοχής των εργαζομένων στο μετοχικό κεφάλαιο της επιχείρησης (5%) εξασφαλίζοντας τις δεσμεύσεις της διεύθυνσης για επενδύσεις στο μέλλον.
3. Την πρόσφατη μείωση των θέσεων εργασίας στον ΟΤΕ μέσω της εφαρμογής του προγράμματος πρόωρης συνταξιοδότησης και εθελούσιας εξόδου.
4. Τον πολωνικό οργανισμό τηλεπικοινωνιών (TP), όπου το απασχολούμενο προσωπικό μειώθηκε κατά 50% από το 2001 με τη συνδρομή υψηλών αποζημιώσεων απόλυσης και αναμένεται νέο σχέδιο ομαδικών απολύσεων της τάξεως των 6.000 και πλέον εργαζομένων.
5. Τα τρία συνεχόμενα σχέδια αναδιάρθρωσης της Belgacom από το 1997, τα οποία είχαν ως αποτέλεσμα την απώλεια 10.000 περίπου θέσεων εργασίας (πάνω από το 50% των απασχολούμενων σήμερα) και την εισαγωγή μεγαλύτερης ευελιξίας της εργασίας.

Άλλες συμφωνίες παρέχουν ρήτρες εξασφάλισης εργασιακής σταθερότητας. Για παράδειγμα, το 2002 η απόφαση συγχώνευσης που συνέβαλε στην σύσταση της Vattenfall Europe, μια από τις 4 μεγαλύτερες εταιρίες παραγωγής ηλεκτρικού ρεύματος στη Γερμανία, απέκλεισε το ενδεχόμενο απολύσεων μέχρι το 2007. Με παρόμοιο σχεδόν τρόπο ολοκληρώθηκε μια συμφωνία για την απασχόληση στη Deutsche Telekom κατά τον Μάρτιο του 2004. Η συγκεκριμένη συμφωνία είχε ως αποτέλεσμα την μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας από τις 38 στις 34 ώρες χωρίς αντίστοιχη μείωση των αποδοχών και δεν επέτρεπε την ύπαρξη απολύσεων μέχρι το 2008.

■ Υπεργολαβίες – Ανάθεση έργου σε εξωτερικούς συνεργάτες

Οι υπεργολαβίες φαίνεται να είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη πρακτική άντλησης εργασιακής ευελιξίας στον κλάδο της σταθερής τηλεφωνίας και ιδιαίτερα στον τομέα της διατήρησης δικτύου. Οι χώρες που εμφανίζουν τους υψηλότερους βαθμούς διάδοσης της εν λόγω πρακτικής είναι η Ισπανία, η Ουγγαρία, η Ιταλία και η Ολλανδία. Στην Ισπανία 16.000 εργαζόμενοι απασχολούνται σε επιχειρήσεις που παρέχουν υπηρεσίες εγκατάστασης και διατήρησης για λογαριασμό της Telefonica αντικαθιστώντας εργαζόμενους της εταιρίας που αποσύρθηκαν με καθεστώς πρόωρης συνταξιοδότησης τα τελευταία χρόνια.

Αντιστοίχως στην Ουγγαρία η εταιρία τηλεπικοινωνιών MATAV προγραμματίζει την ανάθεση των υπηρεσιών εξυπηρέτησης πελατών σε άλλες εταιρίες. Πρόκειται για μια πρωτοβουλία αφορά το 10% περίπου του συνόλου των απασχολούμενων της MATAV. Στον τομέα της παροχής ηλεκτρικής ενέργειας της χώρας το μέγεθος των εργαζόμενων με καθεστώς υπεργολαβίας ανέρχεται σε 10.000 άτομα. Η βασική επίδραση της διάδοσης των υπεργολαβιών αφορά στην αποδυνάμωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Η επέκταση των συλλογικών συμβάσεων σε κλαδικό επίπεδο δεν μπορεί να ανακόψει αυτήν την εξέλιξη, καθώς επιτρέπει την μείωση του αριθμού των εργαζομένων που καλύπτονται από τις κλαδικές συμβάσεις εργασίας μέσα από την αντικατάστασή τους από μικρές εταιρίες υπεργολάβων που υπεκφεύγουν των σχετικών υποχρεώσεων διαπραγμάτευσης.

■ Εργατική συμμετοχή

Παρατηρείται μια ποικιλία ρυθμίσεων και μεθόδων ανάπτυξης της εργατικής συμμετοχής στις εταιρίες που δραστηριοποιούνται στους τομείς της ηλεκτρικής ενέργειας και της σταθερής τηλεφωνίας κατά μήκος των χωρών της Ένωσης. Για παράδειγμα σύμφωνα με το νόμο του 1983 για τον εκδημοκρατισμό του δημόσιου τομέα, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν το δικαίωμα συμμετοχής στα διοικητικά συμβούλια τόσο της EDF όσο και της France Telecom. Παρόλα αυτά, όπως δείχνει και η εμπειρία του ΟΤΕ και των επιτροπών κοινωνικού ελέγχου (ΑΣΚΕ), η κλαδική αναδιάρθρωση μπορεί να συμβάλλει στην απαγόρευση ή τον περιορισμό αντίστοιχων δυνατοτήτων της εργατικής συμμετοχής. Αναφορικά με την συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη της επιχείρησης διαπιστώνεται η ύπαρξη αρκετών περιπτώσεων εισαγωγής σχετικών ρυθμίσεων με στόχο την διευκόλυνση των διαδικασιών ιδιωτικοποίησης και απελευθέρωσης των επιχειρήσεων του ευρύτερου δημόσιου τομέα και των αγορών στις οποίες δραστηριοποιούνται και την αποφυγή εντονότερων συνδικαλιστικών αντιδράσεων. Οι ρυθμίσεις αυτές ουσιαστικά λειτουργούν ως αντίβαρο στις διοικητικές πρακτικές μείωσης της προστασίας των μισθωτών και της απασχόλησης στις ΔΕ μετά την εφαρμογή σχεδίων ιδιωτικοποίη-

σης και ενίσχυσης των χαρακτηριστικών λειτουργίας τους στα πλαίσια της απελευθέρωσης της αγοράς.

■ Αντιπαράθεση και διαμάχη μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών

Οι εργατικές διαφορές δεν παρουσιάζουν κοινά σημεία στους δύο εξεταζόμενους κλάδους. Παρόλα αυτά σε κάθε χώρα αναφοράς της μελέτης διαπιστώνεται η ύπαρξη ορίων απεργιακής δράσης στις ΔΕ, τα οποία συνήθως περιλαμβάνουν την εξασφάλιση της παροχής ενός ελάχιστου επιπέδου υπηρεσιών (προσωπικό ασφαλείας), καθώς και την ύπαρξη χρονικών ορίων προειδοποίησης της απεργίας και μηχανισμούς διαιτησίας και επίλυσης των συλλογικών διαφορών. Ωστόσο παρατηρείται έντονη κινητικότητα στο πεδίο της απεργιακής δράσης και συχνά οι απεργίες στις ΔΕ βρίσκονται στο επίκεντρο της δημόσιας συζήτησης και των πολιτικών για τις εργασιακές σχέσεις. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν οι απεργίες ενάντια σε προγραμματιζόμενα εγχειρήματα αποκρατικοποίησης και ιδιωτικοποίησης. Η περίπτωση της France Telekom είναι ενδεικτική ως προς αυτό, αφού για το συγκεκριμένο σκοπό πραγματοποιήθηκαν μεγάλες απεργίες το 1993, το 1995, το 1996 και το 2004.

Ωστόσο η συμμετοχή στην απεργία μειώθηκε σταδιακά από το 75% το 1993 στο 18% το 2004 σύμφωνα με σχετική έκθεση της διοίκησης της εταιρίας. Αντίστοιχα στην Ολλανδία το 2001 υπήρξε σοβαρή διαμάχη ανάμεσα στην εργοδοτική και την εργατική πλευρά στον κλάδο της ενέργειας, καθώς τα συνδικάτα απαιτούσαν πιο προωθημένα μέτρα βελτίωσης των συνθηκών εργασίας από αυτά που θεωρούνταν δεδομένα για την απρόσκοπτη λειτουργία του ανταγωνισμού. Ανάλογα παραδείγματα εντοπίζουμε στην Ιταλία, την Ισπανία και όλες σχεδόν τις ευρωπαϊκές χώρες με συνέπεια να καθίσταται πλέον σαφές ότι η διαδικασία της επιχειρησιακής αναδιάρθρωσης αποτελεί πάντα μια βασική αιτία διαμάχης ανάμεσα στους κοινωνικούς συνομιλητές.

■ Συμπερασματικό σχόλιο

Το τοπίο των εργασιακών σχέσεων στις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα και ειδικότερα στις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στους κλάδους παροχής ηλεκτρικής ενέργειας και σταθερής τηλεφωνίας είναι αρκετά περίπλοκο. Από την μια πλευρά παρατηρούνται κοινές τάσεις κατά μήκος των χωρών-μελών της Ένωσης και της Νορβηγίας, ενώ από την άλλη εντοπίζονται αξιοσημείωτες εθνικές ιδιαιτερότητες, οι οποίες συνδέονται άμεσα με το γεγονός ότι οι ΔΕ εξακολουθούν να αποτελούν ιδιαίτερα σημαντικές συνιστώσες των εθνικών οικονομιών και της κοινωνίας.

Η διαδικασία της απελευθέρωσης των αγορών και οι απόπειρες ιδιωτικοποίησης επηρεάζουν δραστικά το σύνολο των επιχειρήσεων του ευρύτερου δημόσιου τομέα και φυσικά τις επιχειρήσεις στους εξεταζόμενους κλάδους. Οι πιέσεις για την αλλαγή του ιδιοκτησιακού καθεστώτος των ΔΕ και η αναγκαιότητα προσαρμογής τους σε ένα πιο απαιτητικό και ανταγωνιστικό περιβάλλον έχουν προκαλέσει την πραγματοποίηση ευρύτερων μεταρρυθμίσεων και δραστικών αλλαγών στην απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας.

Η παραδοσιακά **ισχυρή παρουσία των συνδικάτων** στους εν λόγω κλάδους και η σύναψη συναινετικού χαρακτήρα συλλογικών συμφωνιών-ορόσημο και για άλλους κλάδους και επαγγελματικές κατηγορίες της οικονομίας αποτελούν τους αιτιακούς παράγοντες που η διαδικασία αναδιάρθρωσης της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων συναντά σημαντικές αντιδράσεις από τα συνδικάτα. Ωστόσο παρά τις συχνές αντιδράσεις των συνδικάτων απέναντι στις διακηρυγμένες μεταρρυθμίσεις τα συνδικάτα και οι εργοδότες καταφέρνουν τελικά να καταλήξουν σε συμφωνία όσον αφορά στο περιεχόμενο των παρεμβάσεων στις εργασιακές σχέσεις και το πλαίσιο λειτουργίας των ΔΕ. Με άλλα λόγια παρατηρείται έντονη κινητικότητα στο πεδίο της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στις ΔΕ, αλλά σε γενικές γραμμές το πλαίσιο ρύθμισης εξακολουθεί να κυριαρχείται από τα αποτελέσματα της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Παρόλα αυτά παρατηρείται μια σταδιακή μεταφορά του κέντρου βάρους της συλλογικής διαπραγμάτευσης στο επιχειρησιακό επίπεδο και η ανάδειξη νέων συναινετικών μορφών συλλογικής διαπραγμάτευσης που συχνά προϋποθέτει την υφαρπαγή της συναίνεσης των συνδικάτων υπό το βάρος των πιέσεων του ανταγωνισμού (απολύσεις, ανάγκη αναδιάρθρωσης και ελαστικοποίησης των κανόνων εργασίας κτλ.). Με τον τρόπο αυτό γεννιούνται αρκετά ερωτηματικά όσον αφορά το μελλοντικό τοπίο των εργασιακών σχέσεων στις ΔΕ και έντονοι προβληματισμοί σχετικά με τα κενά κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων στις εν λόγω επιχειρήσεις που μπορούν να προκύψουν από την εφαρμογή των επιχειρούμενων σχεδίων επιχειρησιακής αναδιάρθρωσης.

8.4.2. Αλλαγές στα εθνικά συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης από τη δεκαετία του 1990 στην Ευρώπη⁵⁹

Η συλλογική διαπραγμάτευση διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στις εργασιακές σχέσεις σε όλες τις χώρες που συνθέτουν τη σύγχρονη επικράτεια της Ένωσης παρά

59. EIRO (2005) "Changes in Collective Bargaining Systems since 1990s", May: <http://eiro.eurofound.eu.int>. Ο συντονισμός και η συγγραφή της συγκριτικής μελέτης πραγματοποιήθηκε από τον Thorsten Schulten (WSI in der Hans Boeckler Stiftung). Η μελέτη βασίζεται στη συνεισφορά των εθνικών κέντρων που συμμετέχουν στο δίκτυο του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου των Εργασιακών Σχέσεων κατά μήκος των χωρών-μελών της ΕΕ-25 και της Νορβηγίας. Η μετάφραση και η απόδοση του αγγλικού κειμένου στα ελληνικά έγινε από τον Α. Κρέτσο.

τις έντονες διαφοροποιήσεις που εντοπίζονται όσον αφορά τη φύση και το χαρακτήρα της διαπραγμάτευσης που εντοπίζεται σε κάθε χώρα ξεχωριστά. Παρατηρώντας ωστόσο τα σχετικά δεδομένα μπορούμε να διακρίνουμε δύο ομάδες χωρών αναφορικά με το βαθμό ομοιότητας που εμφανίζουν στο πεδίο της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Η πρώτη ομάδα, η οποία καλύπτει κυρίως τις χώρες της «παλιάς Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ-15)», χαρακτηρίζεται από σχετικά ισχυρούς φορείς διαπραγμάτευσης σε κλαδικό και διακλαδικό επίπεδο.

Το ισχυρό αυτό **σύστημα κεντρικής διαπραγμάτευσης** διαφοροποιείται αισθητά από το αντίστοιχο μοντέλο διαπραγμάτευσης που παρατηρείται σε άλλες μη-ευρωπαϊκές χώρες, όπως οι ΗΠΑ και η Ιαπωνία. Παρόλα αυτά σε επίπεδο Ένωσης διαπιστώνεται και μια δεύτερη ομάδα χωρών, η οποία διακρίνεται από την ύπαρξη πιο αδύναμων και αποκεντρωμένων συστημάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης συγκριτικά με την πρώτη. Τα βασικά χαρακτηριστικά του συγκεκριμένου προτύπου διαπραγμάτευσης είναι αφενός το χαμηλό ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και η κυριαρχία της διαπραγμάτευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο αφετέρου.

Ωστόσο στην πράξη, πέρα από αυτόν τον εμφανή διαχωρισμό ανάμεσα σε συγκεντρωτικά και αποκεντρωμένα συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης διαπιστώνουμε την ύπαρξη ενός αρκετά διαφοροποιημένου συστήματος διαπραγμάτευσης σε κεντρικό επίπεδο, όπου πολλές συλλογικές συμφωνίες (κλαδικές, διακλαδικές και επιχειρησιακές) συνδέονται άμεσα μεταξύ τους. Για παράδειγμα, οι τριμερείς διαβουλεύσεις σε εθνικό επίπεδο ή οι επιχειρησιακές συμφωνίες που συνάπτονται από τα συμβούλια εργασίας ή άλλα παρόμοια χαρακτηριστικά όργανα εργατικής εκπροσώπησης συχνά συνδέονται πολύ στενά με τα αποτελέσματα της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε κεντρικό επίπεδο.

8.4.2.1. Το θεσμικό πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Σύμφωνα με τη Χάρτα Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία επικυρώθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας και σήμερα αποτελεί μέρος της νέας συνθήκης για τη συνταγματική αναθεώρηση της Ευρώπης οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες καθώς και οι σχετικοί συλλογικοί φορείς εκπροσώπησης τους έχουν, σε συνδυασμό με το κοινοτικό δίκαιο, το δικαίωμα να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμφωνίες (άρθρο II-88 της Συμφωνίας). Σε 17 από τις 26 χώρες που καλύπτει η μελέτη το σύνταγμα εγγυάται το δικαίωμα συμμετοχής σε διαδικασίες συλλογικής διαπραγμάτευσης. Επιπλέον σχεδόν όλες οι ευρωπαϊκές χώρες, με εξαίρεση το ΗΒ, διαθέτουν σε μικρό ή μεγάλο επίπεδο ειδικό θεσμικό πλαίσιο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, το οποίο παρέχει την εξασφάλιση βασικών συνθηκών, όπως:

- Το δικαίωμα σύναψης συλλογικών συμφωνιών στους φορείς που παίρνουν μέρος στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.
- Τα πιθανά επίπεδα συλλογικής διαπραγμάτευσης.
- Η ιεραρχία της ισχύος των διαφορετικών επιπέδων διαπραγμάτευσης.
- Η νομική προστασία των συλλογικών συμφωνιών.
- Οι διαδικαστικές ενέργειες των συγκεκριμένων διαδικασιών.

Όπως φαίνεται στον πίνακα 4 στις περισσότερες χώρες αναφοράς της μελέτης το θεσμικό πλαίσιο για τη συλλογική διαπραγμάτευση αποτελεί μέρος του εργατικού δικαίου κάθε χώρας (Αυστρία, Βουλγαρία, Κύπρος, Γαλλία, Ουγγαρία, Ιρλανδία, Λετονία, Μάλτα, Πολωνία, Σλοβενία και Ισπανία) ή καθορίζεται από ειδικό νομοθετικό πλαίσιο που αφορά αποκλειστικά τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Βέλγιο, Γερμανία, Ελλάδα, Εσθονία, Ολλανδία, Ρουμανία, Τσεχία, Σλοβακία). Σε τρεις σκανδιναβικές χώρες (Δανία, Σουηδία και Νορβηγία) το θεσμικό πλαίσιο της συλλογικής διαπραγμάτευσης καθορίζεται κατά βάση από διμερείς συμφωνίες, οι οποίες συνάπτονται μεταξύ διαφόρων εργοδοτικών και συνδικαλιστικών φορέων σε εθνικό επίπεδο και αποτελούν τον πιλότο για τις υπόλοιπες ΣΣΕ. Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση της Ιταλίας, όπου συνάπτεται μια βασικής τριμερή συμφωνία, ενώ συμφωνίες σε κεντρικό επίπεδο εντοπίζονται επίσης στην Κύπρο και τη Φινλανδία.

Στις αρχές της δεκαετίας του '90 οι περισσότερες χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης εισήγαγαν νέα νομοθεσία, η οποία περιλάμβανε τα νομικά θεμέλια για τη δημιουργία ενός νέου συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης. Μετά από μια δεκαετία πολλές από αυτές τις χώρες έχουν προσαρμόσει και έχουν επεκτείνει τη σχετική νομοθεσία. Ανάλογες αλλαγές εντοπίζουμε και στο πεδίο της νομοθεσίας για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στις υπόλοιπες χώρες της Ευρώπης.

Μια ιδιαίτερα αξιοσημείωτη εξαίρεση είναι η Ιταλία, όπου μια τριμερής εθνική συμφωνία, η οποία υπογράφηκε το 1993 έθεσε τις βάσεις για την μεταρρύθμιση του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης της χώρας. Στη Γαλλία επίσης επικυρώθηκε το 2004 αντίστοιχος νόμος για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Επιπλέον ορισμένες αλλαγές στο εθνικό σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης επήλθαν στη Σουηδία με την σύναψη στη βιομηχανία από το 1997 νέων συμφωνιών συναινετικού χαρακτήρα (cooperation agreements), οι οποίες επεκτάθηκαν αργότερα σε αρκετούς κλάδους της οικονομίας.

Πίνακας 21: Θεσμικό πλαίσιο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις

Χώρα	Κατοχύρωση δικαιώματος Συλλογικής διαπραγμάτευσης από από το Σύνταγμα	Βασικό θεσμικό πλαίσιο
Αυστρία	ΟΧΙ	1974 Labour Constitution Act (Arbeitsverfassungsgesetz, ArbVG)
Βέλγιο	ΟΧΙ	Νόμος του 1968 για τις ΣΣΕ και τις Επιτροπές Διαλόγου (Loi du 5 Decembre 1968 sur les Conventions Collectives et les Commissions Paritaires)
Βουλγαρία	ΝΑΙ	Κώδικας Εργατικής Νομοθεσίας (μέρος IV, άρθρα 50-60)
Κύπρος	ΝΑΙ	Κώδικας Εργατικής Νομοθεσίας του 1977 (υποχρεωτική εφαρμογή της κεντρικής συμφωνίας ανάμεσα στα συνδικάτα, τους εργοδότες και το κράτος)
Τσεχία	ΝΑΙ	Νομοθετική πράξη 2/1991 περί συλλογικών διαπραγματεύσεων
Δανία	ΟΧΙ	Βασικές συμφωνίες ανάμεσα στις κεντρικές συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις, με χαρακτηριστικό παράδειγμα την συμφωνία ανάμεσα στη Συνομοσπονδία Συνδικάτων της Δανίας (Landsorganisationen i Danmark, LO) και την Ομοσπονδία Δανών Εργοδοτών (Dansk Arbejdsgiverforening, DA), η οποία πραγματοποιείται από το 1899 με κάποιες ελαφρές διαφοροποιήσεις.
Εσθονία	ΝΑΙ	Νόμος του 1993 για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
Φινλανδία	ΝΑΙ	Νόμος του 1946 για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Työehtosopimuslaki), ο οποίος συμπληρώνεται από βασικές συμφωνίες ανάμεσα στα συνδικάτα και τις εργοδοτικές ενώσεις σε κεντρικό επίπεδο.
Γαλλία	ΟΧΙ	1972 Κώδικας Εργατικής Νομοθεσίας (Code du Travail, Livre 1, Titre 3)
Γερμανία	ΝΑΙ	Νόμος του 1949 για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Tarifvertragsgesetz, TVG)
Ελλάδα	ΝΑΙ	Νόμος 1876/1990 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις
Ουγγαρία	ΝΑΙ	Άρθρο 22 του 1992 του Κώδικα Εργατικής Νομοθεσίας (Munka Törvénykönyve) (κεφάλαιο 3)
Ιρλανδία	ΟΧΙ	Διάφοροι νόμοι για τις εργασιακές σχέσεις
Ιταλία	ΝΑΙ	Τριμερής διατομεακή συμφωνία της 23 ^{ης} Ιουλίου του 1993
Λετονία	ΝΑΙ	Τροποποίηση Κώδικα Εργατικής Νομοθεσίας του 2002 (Darba likums) (μέρος Β)
Λιθουανία	ΝΑΙ	Τροποποίηση Κώδικα Εργατικής Νομοθεσίας του 2002 (Darbo Kodeksas) (μέρος II)
Μάλτα	ΟΧΙ	Νόμος για την Απασχόληση και τις Εργασιακές Σχέσεις του 2002
Ολλανδία	ΟΧΙ	Νόμος για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας του 1927 (Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst)
Νορβηγία	ΟΧΙ	1. Βασικές συμφωνίες ανάμεσα στις κεντρικές συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις με χαρακτηριστικό παράδειγμα τη συμφωνία ανάμεσα στη Συνομοσπονδία Επιχειρήσεων της Νορβηγίας (Næringslivets Hovedorganisasjon, NHO) και τη Συνομοσπονδία Συνδικάτων της Νορβηγίας (Landsorganisasjonen i Norge, LO) 2. Θεσμικό πλαίσιο για την επίλυση εργατικών διαφορών
Πολωνία	ΝΑΙ	1. Κώδικας Εργατικής Νομοθεσίας του 1974 (Kodeksu Pracy) 2. Τροποποίηση Κώδικα με ειδική ρύθμιση το 1994 3. Άλλες ρυθμίσεις αναφορικά με θέματα συλλογικής διαπραγμάτευσης
Ρουμανία	ΝΑΙ	Νόμος 130/1996 για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και Κώδικας Εργατικής Νομοθεσίας του 2003 (Cod al Muncii)

Σλοβακία	ΝΑΙ	Πράξη 2/1991 για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Zákon o kolektívnom vjehdnávaní) και πράξη 311/2001 για την αναμόρφωση και τον εκσυγχρονισμό του Κώδικα Εργατικής Νομοθεσίας
Σλοβενία	ΝΑΙ	Νόμος για τις Εργασιακές Σχέσεις του 2003 και παλαιότερες ρυθμίσεις από την εποχή του κράτους της ενωμένης Γιουγκοσλαβίας
Ισπανία	ΝΑΙ	1980 Workers' Statute (Estatuto de Trabajadores)
Σουηδία	ΝΑΙ	Βασικές συμφωνίες ανάμεσα σε συνδικάτα και εργοδότες σε κεντρικό επίπεδο, όπως η συμφωνία 'Saltsjöbaden' του 1938 ανάμεσα στην πρώην Ομοσπονδία Εργοδοτών (Svenska Arbetsgivareföreningen, SAF) και την Συνομοσπονδία Συνδικάτων της Σουηδίας (Landsorganisationen, LO), η οποία παραμένει ακόμη σε ισχύ.
Ηνωμένο Βασίλειο	ΟΧΙ	Καμία θεσμική ρύθμιση (εφαρμόζεται η αρχή του εθελοντισμού στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων)

Πηγή: EIRO (2005b)

8.4.2.2. Φορείς που συμμετέχουν στη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης

Όλες οι χώρες αναφοράς της μελέτης έχουν αρκετές παρόμοιες ρυθμίσεις σχετικά με τα μέρη που συμμετέχουν στη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης από πλευράς εργοδοτών. Συνήθως τόσο οι εργοδοτικές οργανώσεις όσο και οι μεμονωμένοι εργοδότες έχουν το νομικό δικαίωμα να υπογράψουν συλλογικές συμφωνίες. Από την πλευρά όμως των εργαζομένων τα πράγματα είναι περισσότερο σύνθετα. Σχεδόν σε όλες τις χώρες το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης περιορίζεται μόνο σε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Επιπλέον υπάρχουν σημαντικές διαφορές στον καθορισμό της ισχύος κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης που συμμετέχει στις σχετικές διαδικασίες διαπραγμάτευσης. Έτσι σε ορισμένες χώρες το σχετικό δικαίωμα συμμετοχής και υπογραφής συλλογικών συμβάσεων παραχωρείται μόνο σε συγκεκριμένα συνδικάτα και κυρίως αυτά που θεωρούνται πιο αντιπροσωπευτικά (πχ. στη Γαλλία).

Ο αποκλειστικός ρόλος των συνδικάτων να συνάπτουν συλλογικές συμφωνίες αμφισβητείται στις χώρες εκείνες, οι οποίες εμφανίζουν εξαιρετικά χαμηλά επίπεδα συνδικαλιστικής πυκνότητας ή ένα δυαδικό σύστημα εργατικής εκπροσώπησης με την ύπαρξη μη αμιγών συνδικαλιστικών φορέων εκπροσώπησης, όπως τα συμβούλια εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης. Για παράδειγμα στις τρεις χώρες της Βαλτικής – Εσθονία, Λιθουανία και Λετονία – τα συμβούλια εργασίας μπορούν να υπογράψουν επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας αν οι εργαζόμενοι δεν εκπροσωπούνται από συνδικαλιστικό σωματείο. Το ίδιο ίσχυε για την Ουγγαρία κατά το χρονικό διάστημα 1998 και 2002 και προτού η κυβέρνηση αναιρέσει προηγούμενο νόμο που έδινε το δικαίωμα στα συμβούλια εργασίας να συνάπτουν συλλογικές συμφωνίες.

Στην Αυστρία, τη Γερμανία, την Ολλανδία και την Ισπανία, τα συμβούλια εργασίας μπορούν να επαναδιαπραγματευθούν βασικές συλλογικές ρυθμίσεις των συνθηκών

εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης ή μπορούν να προχωρήσουν στη σύναψη συμπληρωματικών σχετικών συμφωνιών αν το επιτρέπουν οι κλαδικές συμβάσεις εργασίας με την αξιοποίηση του δικαιώματος εξαίρεσης από το περιεχόμενό τους. Στη Γαλλία από το 1998 τα συνδικάτα έχουν τη δυνατότητα να εξουσιοδοτούν έναν εργατικό εκπρόσωπο (delegue syndical) στις επιχειρήσεις που δεν υπάρχει συνδικαλιστική εκπροσώπηση. Ο εκπρόσωπος αυτός μπορεί να συμμετέχει στη διαδικασία σύναψης συλλογικής συμφωνίας σε επίπεδο επιχείρησης, αλλά το τελικό κείμενο της συμφωνίας θα πρέπει να επικυρωθεί από το συνδικάτο, στο οποίο ανήκει.

Πίνακας 22: Εκπρόσωποι εργαζομένων που δικαιούνται να συνάψουν συλλογικές συμφωνίες και κατηγορίες εργαζομένων που καλύπτονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας

	Εκπρόσωποι εργαζομένων που δικαιούνται να συνάψουν συλλογικές συμφωνίες		Κατηγορίες εργαζομένων που καλύπτονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας		Επέκταση εφαρμογής των ΣΣΕ
	Μόνο συνδικάτα	Συνδικάτα, Συμβούλια Εργασίας και άλλες μορφές εργατικής εκπροσώπησης	Μόνο εργαζόμενοι που ανήκουν σε κάποιο συμβαλλόμενο μέρος της συμφωνίας	Όλοι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε έναν εργοδότη, ο οποίος καλύπτεται από την συμφωνία	
Αυστρία	Χ*			Χ	ΝΑΙ
Βέλγιο	Χ			Χ	ΝΑΙ
Βουλγαρία	Χ		Χ		ΝΑΙ
Κύπρος	Χ			Χ	ΟΧΙ
Τσεχία	Χ			Χ	ΝΑΙ****
Δανία	Χ			Χ	ΟΧΙ
Εσθονία		Χ	Χ		ΝΑΙ
Φινλανδία	Χ		Χ***	Χ***	ΝΑΙ
Γαλλία	Χ**			Χ	ΝΑΙ
Γερμανία	Χ*		Χ		ΝΑΙ
Ελλάδα ⁶⁰	Χ			Χ	ΝΑΙ
Ουγγαρία	Χ			Χ	ΝΑΙ
Ιρλανδία	Χ		Χ		ΝΑΙ
Ιταλία	Χ			Χ	ΝΑΙ
Λετονία		Χ	Χ		ΝΑΙ
Λιθουανία		Χ	Χ****	Χ****	ΟΧΙ
Μάλτα	Χ			Χ	ΟΧΙ
Ολλανδία	Χ*			Χ	ΝΑΙ
Νορβηγία	Χ			Χ	ΟΧΙ (περιορισμένη επέκταση)

60. Τα συμβούλια εργαζομένων είναι αρμόδια για την σύναψη συμφωνιών για τη διευθέτηση των ωρών εργασίας, όταν δεν λειτουργούν επιχειρησιακά σωματεία.

Πολωνία	Χ			Χ	ΝΑΙ
Ρουμανία	Χ****			Χ	ΟΧΙ
Σλοβακία	Χ			Χ	ΝΑΙ
Σλοβενία	Χ			Χ	ΝΑΙ
Ισπανία	Χ*			Χ	ΝΑΙ
Σουηδία	Χ		Χ		ΟΧΙ
Ηνωμένο Βασίλειο	Χ			Χ	ΟΧΙ

Σημειώσεις - Επεξηγήσεις συμβόλων του πίνακα:

* Τα συμβούλια εργασίας μπορούν να επαναδιαπραγματευθούν ειδικές ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε επιχειρησιακό επίπεδο, αν αυτό επιτρέπεται από το περιεχόμενο των κλαδικών συμβάσεων εργασίας

** Σε επιχειρήσεις χωρίς συνδικαλιστική παρουσία τα συνδικάτα μπορούν να ορίσουν εκπρόσωπο για τη διεξαγωγή διαπραγματεύσεων με τον εργοδότη, αλλά η τελική συμφωνία πρέπει να επικυρωθεί από το συνδικάτο.

*** Υπάρχουν συμφωνίες με κανονιστική ισχύ που καλύπτουν μόνο τα μέλη των συνδικάτων και συμφωνίες με *erga omnes*, δηλαδή συμφωνίες των οποίων η ισχύς καλύπτει όλους τους εργαζόμενους

**** Οι εθνικές και κλαδικές συμφωνίες καλύπτουν μόνο τα μέλη των συνδικάτων, ενώ οι επιχειρησιακές συμφωνίες καλύπτουν όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης.

***** Μέχρι πρόσφατα η επέκταση εφαρμογής ήταν δυνατή για συμφωνίες με πολλαπλό εργοδότη (*multi-employer agreements*), αλλά σύμφωνα με ειδική ρύθμιση του Συνταγματικού Δικαστηρίου από τον Απρίλιο του 2004 το πεδίο εφαρμογής των ΣΣΕ έχει επεκταθεί.

***** Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν το δικαίωμα να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε επιχειρήσεις, όπου οι εργαζόμενοι δεν είναι οργανωμένοι σε συνδικαλιστική οργάνωση και δεν λειτουργούν συμβούλια εργαζομένων.

Πηγή: EIRO (2005b)

8.4.2.3. Το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτεται από το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και οι διαδικασίες επέκτασής τους

Οι συλλογικές συμφωνίες είναι πρώτα από όλα έγκυρες για εκείνους τους εργοδότες και τους εργαζόμενους, οι οποίοι ανήκουν σε ένα φορέα, ο οποίος υπογράφει τη συμφωνία λχ. τα μέλη εργοδοτικών και συνδικαλιστικών φορέων. Παρόλα αυτά **οι περισσότερες χώρες** στην Ευρώπη έχουν κάποιο είδος μηχανισμού επέκτασης της εφαρμογής των σχετικών συμφωνιών, ο οποίος μπορεί να οδηγήσει σε μια αξιοπρόσεκτη αύξηση του ποσοστού κάλυψης των εργαζομένων από τα αποτελέσματα των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Από τις 26 χώρες που καλύπτονται στην παρούσα μελέτη, οι 18 εφαρμόζουν την αρχή του *'erga omnes'* σύμφωνα με την οποία ένας εργοδότης που καλύπτεται από το περιεχόμενο μιας συλλογικής σύμβασης είναι υποχρεωμένος να εξασφαλίζει την τήρηση βασικών κανόνων που απορρέουν από τη σύμβαση όχι μόνο για τα μέλη του συνδικάτου, αλλά για όλους τους εργαζόμενους.

Στη Φινλανδία υπάρχουν συμφωνίες με «τυπικό» εύρος εφαρμογής που εξαντλείται μόνο στα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι οποίες συμμετέχουν στην υπογραφή των συγκεκριμένων συμφωνιών. Ταυτόχρονα εντοπίζονται και συλλογικές συμφωνίες που το εύρος της εφαρμογής τους αφορά στο σύνολο του απασχολούμενου προσωπικού. Αν μια συλλογική συμφωνία καλύπτει περίπου το 50% των απασχολούμενων εργαζομένων, τότε η κάλυψη είναι μερική.

σχολούμενων ενός κλάδου τότε θεωρείται αυτόματα ως συμφωνία με *erga omnes* εφαρμογή. Αντίθετα στη Λιθουανία, οι εθνικές και κλαδικές συμβάσεις εργασίας καλύπτουν μόνο τα μέλη των συνδικάτων, ενώ οι επιχειρησιακές συμβάσεις έχουν ισχύ στο σύνολο των εργαζόμενων. Σε γενικές γραμμές, ακόμη και σε εκείνες τις χώρες, όπου οι συμφωνίες καλύπτουν μόνο τα μέλη των εργατικών ενώσεων στην πράξη οι εργοδότες συχνά παρέχουν τους ίδιους ή αντίστοιχους όρους απασχόλησης για όλους τους εργαζόμενους.

Επιπλέον στις 18 χώρες που αναφερόμαστε εδώ υπάρχουν πρόσθετες διαδικασίες επέκτασης ή ισοδύναμες ρυθμίσεις, οι οποίες καθιστούν δυνατό το ενδεχόμενο της εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ακόμη και σε εργοδότες, οι οποίοι δεν είναι μέλη μιας αντιπροσωπευτικής εργοδοτικής οργάνωσης που υπέγραψε τη σύμβαση. Οι περιπτώσεις της Αυστρίας και της Σλοβενίας διαφέρουν, καθώς το βασικό διαπραγματευτικό μέρος των εργοδοτών από την πλευρά της εργοδοσίας είναι ένα επιμελητήριο, στο οποίο υπάγονται υποχρεωτικά όλοι οι εργοδότες. Συνεπώς οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στις χώρες αυτές καλύπτουν το σύνολο σχεδόν όλων των εργοδοτών. Ανάμεσα στις χώρες στις οποίες δεν ισχύουν διαδικασίες επέκτασης της εφαρμογής του περιεχομένου των συμβάσεων βρίσκονται οι χώρες της Σκανδιναβικής χερσονήσου (Δανία, Νορβηγία και Σουηδία), καθώς και η Κύπρος και το ΗΒ, οι οποίες διαθέτουν μια ισχυρή παράδοση εθελοντισμού στις διαδικασίες της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Οι χώρες της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης, με την εξαίρεση της Λιθουανίας και της Ρουμανίας, έχουν θεσμοθετήσει κάποιες διαδικασίες επέκτασης της εφαρμογής των ΣΣΕ, αρκετές εκ των οποίων έχουν εισαχθεί πολύ πρόσφατα και δεν έχουν αξιοποιηθεί ιδιαίτερα μέχρι στιγμής. Στην Τσεχία, οι θεσμικοί κανόνες για την επέκταση των συλλογικών συμβάσεων έχουν αναθεωρηθεί μετά την έκδοση σχετικής απόφασης από το Συνταγματικό Δικαστήριο τον Απρίλιο του 2004 και την δημοσίευση του προσχεδίου ενός νέου νόμου. Αντιστοίχως στη Σλοβακία τον Δεκέμβριο του 2004 μια τροποποίηση του νόμου για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Collective Agreements Act) περιλάμβανε μια ρύθμιση σύμφωνα με την οποία η σύμφωνη γνώμη των εργοδοτών όσον αφορά την επέκταση εφαρμογής αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την πραγματοποίηση της.

8.4.2.4. Στατιστικά δεδομένα για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Από τις 26 χώρες που περιλαμβάνονται στην παρούσα μελέτη, οι 18 έχουν την υποχρέωση της δήλωσης των ΣΣΕ στο Υπουργείο Εργασίας ή σε σχετικούς με θέματα απασχόλησης θεσμούς, όπως οι επιθεωρήσεις εργασίας ή τα εθνικά οικονομικά και κοινωνικά συμβούλια. Σε τέσσερις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης (Τσεχία, Λιθουανία, Σλοβακία και Σλοβενία) η υποχρέωση αυτή περιορίζεται στις εθνικές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ενώ δεν υπάρχει καμία υπο-

χρέωση καταγραφής των επιχειρησιακών συμβάσεων. Αντίθετα σε 8 χώρες κυρίως στη Βόρεια και Δυτική Ευρώπη δεν εμφανίζεται καμία υποχρέωση καταγραφής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Πρόκειται για τις περιπτώσεις της Δανίας, της Ελλάδας, της Ιρλανδίας, της Ιταλίας, της Λετονίας, της Νορβηγίας, της Σουηδίας και της Μεγάλης Βρετανίας.

Όπως φαίνεται στον πίνακα 3, η καταγραφή και η τεκμηρίωση των αποτελεσμάτων της συλλογικής διαπραγμάτευσης πραγματοποιείται στις χώρες, όπου λειτουργεί επίσημο σύστημα παρακολούθησης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Τα δεδομένα αυτά συνήθως δημοσιεύονται και επικαιροποιούνται σε τακτική βάση από τις αρχές των υπουργείων εργασίας ή άλλων συναφών θεσμών για την απασχόληση. Επιπλέον σε αρκετές χώρες το αρχείο συλλογικών συμβάσεων εργασίας διατηρείται με τη συνεργασία τόσο εργοδοτικών όσο και εργατικών οργανώσεων. Το αρχείο αυτό χρησιμοποιείται συχνά μόνο για εσωτερικούς λόγους και η πρόσβαση σε αυτό είναι περιορισμένη για το ευρύ κοινό. Χώρες, όπου απουσιάζει η ύπαρξη ενός εθνικού συστήματος καταγραφής των ΣΣΕ δεν διαθέτουν κατά κανόνα επίσημα δεδομένα ή τακτική επικαιροποίηση δεδομένων για την πορεία των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σε εκείνες τις χώρες η βασική πηγή ενημέρωσης για το ζήτημα είναι τα ερευνητικά ινστιτούτα και οι ειδικές εκδόσεις που πραγματοποιούνται για τα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων (πχ. ΗΒ και Ιρλανδία).

Πίνακας 23: Καταγραφή και τεκμηρίωση συλλογικών συμβάσεων εργασίας στην Ευρώπη

	Υποχρέωση καταγραφής	Τεκμηρίωση δεδομένων για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας
Αυστρία	ΝΑΙ	Περιστασιακή καταγραφή, αν και το Ομοσπονδιακό Σώμα Μεσολάβησης και Διαιτησίας, καθώς και τα συνδικάτα και οι εργοδοτικοί φορείς παρέχουν κατά διαστήματα σχετικά δεδομένα
Βέλγιο	ΝΑΙ	Το Εθνικό Συμβούλιο Εργασίας (Conseil National du Travail/Nationale Arbeidsraad, CNT/NAR) δημοσιεύει όλες τις διατομεακές ΣΣΕ στην ατομική του ιστοσελίδα. Παράλληλα η Ομοσπονδιακή Υπηρεσία για θέματα Απασχόλησης και Κοινωνικού Διαλόγου αποτελεί πρόσθετη πηγή πληροφόρησης μέσω του διαδικτύου, δημοσιεύοντας όλες τις συλλογικές συμφωνίες που ολοκληρώθηκαν από το 1999 και εντεύθεν.
Βουλγαρία	ΝΑΙ	Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, το οποίο υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας αποτελεί τη βασική πληροφόρηση για θέματα συλλογικών διαπραγματεύσεων. Το μεγαλύτερο συνδικάτο της χώρας (Ομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικάτων Βουλγαρίας, (CITUB), καταγράφει τις κλαδικές ΣΣΕ και πραγματοποιεί σχετικές αναλύσεις. .
Κύπρος	ΝΑΙ	Η Διεύθυνση Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας παρέχει κάποια δεδομένα για τις ΣΣΕ.
Τσεχία	ΝΑΙ*	Το υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων συλλέγει δεδομένα για τις συλλογικές συμφωνίες που συνάπτονται σε κεντρικό επίπεδο. Η Συνομοσπονδία Συνδικάτων της Τσεχίας-Μοραβίας καταγράφει επίσης τις επιχειρησιακές συμφωνίες που υπογράφονται από τα εργατικά σωματεία που είναι μέλη της Συνομοσπονδίας.

Δανία	OXI	Οι συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις καταγράφουν αποσπασματικά τις εξελίξεις στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και κάνουν σχετικές αναλύσεις σε περιστασιακή βάση.
Εσθονία	ΝΑΙ	Δεδομένα για τις ΣΣΕ σε τακτική βάση παρέχονται από το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων
Φινλανδία	ΝΑΙ	Όλες οι συλλογικές συμφωνίες που υπακούουν στην αρχή της erga omnes καταγράφονται επίσημα από το Υπουργείο Εργασίας
Γαλλία	ΝΑΙ	Το Υπουργείο Απασχόλησης, Εργασίας και Κοινωνικής Συνοχής δημοσιεύει ετήσια έκθεση για την πορεία και τις εξελίξεις στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων
Γερμανία	ΝΑΙ	Το Υπουργείο Εργασίας δημοσιεύει ετήσια έκθεση για τον αριθμό και τις εξελίξεις στο χώρο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Το αρχείο των ΣΣΕ που τηρεί η Ομοσπονδία Συνδικάτων της Γερμανίας (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB) επιμελείται από το Ινστιτούτο Κοινωνικής και Οικονομικής Έρευνας (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung, WSI). Το σχετικό αρχείο δημοσιεύει τακτικές εκθέσεις και εκπονεί σχετικές μελέτες, οι περισσότερες από τις οποίες βρίσκονται στην επίσημη ιστοσελίδα του Ινστιτούτου.
Ελλάδα	OXI	Σχετικά δεδομένα καταγράφονται σε τακτική βάση μόνο από τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ)
Ουγγαρία	ΝΑΙ	Τακτικά δεδομένα για τις ΣΣΕ καταγράφονται από το Υπουργείο Εργασίας. Μέρος των δεδομένων αυτών είναι διαθέσιμο στην επίσημη ιστοσελίδα του Υπουργείου
Ιρλανδία	OXI**	Με τακτικό τρόπο δεν πραγματοποιείται καμία συλλογή σχετικών δεδομένων από τους επίσημους κρατικούς φορείς ή τους κοινωνικούς εταίρους. Παρόλα αυτά η έκδοση Industrial Relations News (IRN) παρέχει σχετικές πληροφορίες σε περιοδική βάση
Ιταλία	OXI	Το Εθνικό Συμβούλιο Οικονομικών Υποθέσεων και Εργασίας (Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, Cnel) διατηρεί αρχείο με ΣΣΕ σε εθνικό, περιφερειακό και επιχειρησιακό επίπεδο. Παράλληλα η Cnel δημοσιεύει σε διετή συνήθως βάση ειδικές εκθέσεις για τις εξελίξεις στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Επιπλέον η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία (Istituto nazionale di statistica, Istat) διεκπεραιώνει σε τακτική έρευνα για τις κλαδικές διαπραγματεύσεις, η οποία επικεντρώνεται στις μισθολογικές εξελίξεις
Λετονία	OXI	Σε περιστασιακή βάση το Υπουργείο Πρόνοιας και η βασική συνδικαλιστική ένωση της χώρας παρέχει σχετικά δεδομένα
Λιθουανία	ΝΑΙ*	Το Τριμερές Εθνικό Συμβούλιο παρέχει σχετική τεκμηρίωση σε περιστασιακή βάση
Μάλτα	ΝΑΙ	Δεν υπάρχει τακτική καταγραφή και τεκμηρίωση για τις ΣΣΕ
Ολλανδία	ΝΑΙ	Το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Arbeidsinspectie) του αρμόδιου Υπουργείου Κοινωνικών Υποθέσεων και Απασχόλησης δημοσιεύει μια έκθεση ανά δύο χρόνια για τις εξελίξεις στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Πρόσθετες σχετικές πληροφορίες μπορούν να αντληθούν στην ιστοσελίδα: http://cao.pagina.nl/ ,
Νορβηγία	OXI	Δεν υπάρχει τακτική καταγραφή και τεκμηρίωση για τις ΣΣΕ. Οι συνδικαλιστικοί και εργοδοτικοί φορείς διατηρούν τα δικά τους αρχεία, τα οποία χρησιμοποιούνται μόνο για εσωτερική χρήση
Πολωνία	ΝΑΙ	Ο κρατικός οργανισμός για την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας (Państwowa Inspekcja Pracy) διαθέτει σχετική τεκμηρίωση
Ρουμανία	ΝΑΙ	Τακτική τεκμηρίωση για τις ΣΣΕ παρέχονται από το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Οικογενειακής Πολιτικής
Σλοβακία	ΝΑΙ*	Τακτική τεκμηρίωση για τις ΣΣΕ παρέχονται από το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικών Υποθέσεων και Οικογενειακής Πολιτικής
Σλοβενία	ΝΑΙ*	Δεν υπάρχει τακτική καταγραφή και τεκμηρίωση για τις ΣΣΕ
Ισπανία	ΝΑΙ	Σχετικές πληροφορίες και εκθέσεις παρέχονται από το Συμβούλιο Οικονομικών και Κοινωνικών Θεμάτων (Consejo Económico y Social, CES).. Ετήσιες εκθέσεις σε θέματα συλλογικής διαπραγμάτευσης δημοσιεύονται επίσης από τις δύο μεγαλύτερες συνδικαλιστικές οργανώσεις της χώρας: την Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων (Unión General de Trabajadores, UGT) και την Συνομοσπονδία Εργατικών Επιτροπών (Comisiones Obreras, CC.OO).

Σουηδία	ΟΧΙ	Ετήσιες εκθέσεις για τις κλαδικές ΣΣΕ δημοσιεύονται και εκπονούνται από τον Εθνικό Οργανισμό Διαιτησίας Annual reports on sectoral collective agreements are published by the (Medlingsinstitutet).
Ηνωμένο Βασίλειο	ΟΧΙ	Δεν υπάρχει τακτική καταγραφή και τεκμηρίωση για τις ΣΣΕ. Τα συνδικάτα έχουν σπονσοράρει μια Διεύθυνση έρευνας των ζητημάτων της εργασίας (Labour Research Department, LRD), η οποία δημοσιεύει έρευνες και μελέτες αναφορικά με τις νέες συμφωνίες στο μηνιαίο περιοδικό Workplace Report. Σημαντική επίσης ενημέρωση μπορεί να αντληθεί από μεμονωμένες μελέτες και άλλες ειδικές δημοσιεύσεις

Σημειώσεις - Επεξηγήσεις πίνακα:

* Νομική υποχρέωση καταγραφής μόνο των εθνικών και κλαδικών ΣΣΕ.

** Μερικές συμφωνίες καταγράφονται εθελοντικά από το Εργατικό Δικαστήριο της χώρας.

Πηγή: EIRO (2005b)

8.4.2.5. Βασικά χαρακτηριστικά των εθνικών συστημάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης

Υπάρχουν διάφορα κριτήρια τα οποία μπορούν να προσδιορίσουν **τη φύση και τον χαρακτήρα** των εθνικών συστημάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης. Τα πιο σημαντικά από αυτά περιλαμβάνουν:

1. τη σχετική σημασία των διαφόρων επιπέδων συλλογικής διαπραγμάτευσης με την ύπαρξη μιας βασικής διάκρισης ανάμεσα σε συγκεντρωτικά και αποκεντρωμένα αντίστοιχα συστήματα διαπραγμάτευσης.
2. την έκταση της ισχύος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, καθώς και την ενδεχόμενη ύπαρξη και χρήση διαδικασιών επέκτασης της εφαρμογής τους.
3. το αν η τριμερής διαβούλευση και οι τριμερείς διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου ασκούν επίδραση στο πεδίο της συλλογικής διαπραγμάτευσης.
4. τις σχέσεις αλληλεπίδρασης των διαφόρων επιπέδων διαπραγμάτευσης, καθώς αρκετές ευρωπαϊκές χώρες έχουν πολυεπίπεδα συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται σχετικές πληροφορίες σχετικά με τον εντοπισμό των παραπάνω κριτηρίων στις χώρες αναφοράς της μελέτης και παρατίθενται σχετικοί αναλυτικοί πίνακες.

Επίπεδα διαπραγμάτευσης

Ο πίνακας 24 που ακολουθεί συνοψίζει την σημασία των διαφόρων επιπέδων διαπραγμάτευσης στις 26 υπό διερεύνηση χώρες. Η σημασία των διαφόρων μπορεί να ποικίλει ανάλογα με τα επιμέρους θέματα που ρυθμίζονται από τις εκάστοτε συλλογικές συμφωνίες. Αξίζει να σημειωθεί ότι ο πίνακας επικεντρώνεται στις διαπραγματεύσεις που αφορούν μισθολογικού μόνο χαρακτήρα ζητήματα. Στο πλαίσιο αυτό τρεις κατηγορίες χωρών μπορούν να εντοπισθούν:

1. η πρώτη αφορά τις χώρες, όπου η διαπραγμάτευση σε διατομεακό επίπεδο είναι η πλέον σημαντική για τον καθορισμό των μισθολογικών αυξήσεων. Η ομάδα αυτή αποτελείται από τέσσερις μόνο χώρες (Βέλγιο, Ιρλανδία, Φινλανδία και Σλοβενία). Παράλληλα υπάρχουν ακόμη πέντε χώρες (Ελλάδα, Εσθονία, Ουγγαρία, Λιθουανία και Ρουμανία), όπου το κατώτατο επίπεδο αμοιβών καθορίζεται από διμερείς ή τριμερείς συμφωνίες σε εθνικό επίπεδο. Στο βαθμό που οι κλαδικές και επιχειρησιακές συμβάσεις εργασίας είναι λιγότερο ανεπτυγμένες στις χώρες αυτές θα μπορούσαμε να υποθέσουμε ότι το τομεακό ή διακλαδικό επίπεδο είναι το πιο ισχυρό. Παρόλα αυτά, εκτός από τον κατώτατο εθνικό μισθό, τα χαμηλότερα επίπεδα διαπραγμάτευσης είναι μείζονος σημασίας για τον καθορισμό των μισθών στις χώρες αυτές.
2. μια δεύτερη ομάδα 11 χωρών, η οποία γεωγραφικά εντοπίζεται κυρίως στη βόρεια και δυτική Ευρώπη (Αυστρία, Βουλγαρία, Δανία, Γερμανία, Ελλάδα, Ιταλία, Ολλανδία, Ισπανία, Νορβηγία, Σλοβακία και Σουηδία) χαρακτηρίζεται από την ύπαρξη και λειτουργία συστημάτων διαπραγμάτευσης, όπου το επίπεδο του κλάδου είναι το πιο σημαντικό για τον καθορισμό των μισθολογικών αναπροσαρμογών.
3. μια τρίτη ομάδα 10 χωρών, η οποία περιλαμβάνει κυρίως τις χώρες της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης (Τσεχία, Εσθονία, Ουγγαρία, Λετονία, Λιθουανία, Πολωνία και Ρουμανία) και τις περιπτώσεις της Κύπρου, της Μάλτας και του ΗΒ έχουν σχετικά αποκεντρωμένες δομές συλλογικής διαπραγμάτευσης με κυρίαρχο το επίπεδο επιχειρησιακής διαπραγμάτευσης.

Τέλος υπάρχει και η περίπτωση της Γαλλίας, η οποία δεν εντάσσεται στις παραπάνω ομάδες, καθώς δεν μπορεί να εντοπισθεί ένα επίπεδο διαπραγμάτευσης που να θεωρείται ως το πιο σημαντικό. Και αυτό γιατί από την μια μεριά στις μικρομεσαίες κυρίως επιχειρήσεις οι κλαδικές συμβάσεις φαίνεται να έχουν πιο καθοριστικό ρόλο στην τελική διαμόρφωση των μισθών, στην πλειοψηφία των μεγαλύτερων επιχειρήσεων οι επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις είναι αυτές που λειτουργούν πιο αποφασιστικά.

Ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Διαπιστώνονται διευρυμένες διαφορές στην ισχύ της συλλογικής διαπραγμάτευσης με βάση τον αριθμό των εργαζομένων που καλύπτουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά μήκος των χωρών της Ευρώπης. Η αναλογία των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις ποικίλλει από 100% στην Αυστρία ή τη Σλοβενία σε μόλις 10% στη Λιθουανία. Υπάρχουν δύο βασικές αιτίες για αυτήν τη διαφοροποίηση. Πρώτα από όλα διαπιστώνεται μια συσχέτιση ανάμεσα στο ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις σε μια χώρα

και το εύρος της ισχύος της συλλογικής διαπραγμάτευσης στον καθορισμό των εργασιακών σχέσεων και στην εξέλιξη των μισθών. Δευτερευόντως, η ύπαρξη και η χρήση των διαδικασιών επέκτασης των αποτελεσμάτων της συλλογικής διαπραγμάτευσης ενδέχεται να έχει μια θετική επίδραση στο ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από τις συλλογικές συμφωνίες. Χαρακτηριστικές είναι οι περιπτώσεις της Γαλλίας, της Ιταλίας, της Ολλανδίας και της Ελλάδας. Παρόλα αυτά υπάρχουν άλλες χώρες ιδιαίτερα στην κεντρική και ανατολική Ευρώπη, στις οποίες είναι δυνατή η θεσμική πιθανότητα επέκτασης των αποτελεσμάτων της συμφωνίας, αλλά στην πράξη αυτό να μην γίνεται συχνά με συνέπεια η έκταση των αποτελεσμάτων της συλλογικής διαπραγμάτευσης να αφορά μικρό, συγκριτικά με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, αριθμό εργαζομένων.

■ Επίδραση τριμερούς κοινωνικού διαλόγου και διαδικασιών διαβούλευσης

Σε 18 από τις 26 χώρες που εξετάζει η μελέτη, ο τριμερής κοινωνικός διάλογος σε εθνικό επίπεδο ασκεί έντονη επιρροή στις μισθολογικές διαπραγματεύσεις. Σε τρεις χώρες (Φινλανδία, Ιρλανδία και Σλοβενία) το κράτος κάθεται απευθείας στο τραπέζι του κοινωνικού διαλόγου, ώστε οι διακλαδικές συμφωνίες να πραγματοποιούνται σε τριμερή βάση. Αντίθετα σε άλλες χώρες (πχ. Ολλανδία, Νορβηγία, Ισπανία και σε πολλές χώρες της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης) συνάπτονται τριμερείς συμφωνίες πλαίσιο σε εθνικό επίπεδο και σε τακτική ή περιστασιακή βάση, οι οποίες ωστόσο περιέχουν υποχρεωτικές ρήτρες για την αύξηση των μισθών. Επιπλέον σχεδόν όλες οι χώρες, όπου θεσπίζεται ελάχιστος εθνικός μισθός διαθέτουν κάποια μορφή τριμερούς διαβούλευσης για την περιοδική αναπροσαρμογή του. Αυτό επίσης δείχνει να ισχύει σε χώρες, όπως η Γαλλία ή το Ηνωμένο Βασίλειο, οι οποίες δεν διαθέτουν καμία μορφή επίσημου κοινωνικού διαλόγου σε τριμερές επίπεδο.

Πίνακας 24: Επίπεδα συλλογικής διαπραγμάτευσης, ποσοστό εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις και επίδραση τριμερούς διαδικασίας κοινωνικού διαλόγου (σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα δεδομένα)

	Σημασία επιπέδων διαπραγμάτευσης			Ποσοστό μισθωτών που καλύπτονται από ΣΣΕ	Επιρροή τριμερούς Κοινωνικού Διαλόγου	Τριμερείς διαβουλεύσεις για τον ελάχιστο εθνικό μισθό
	Διακλαδικό επίπεδο	Κλαδικό επίπεδο	Επιχειρησιακό επίπεδο			
Κυριαχία διακλαδικών ΣΣΕ						
Βέλγιο*	XXX	X	X	>90%	ΝΑΙ	ΝΑΙ
Φινλανδία	XXX	X	X	+/-90%	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Ιρλανδία**	XXX	X	X	>44%	ΝΑΙ	ΝΑΙ
Σλοβενία	XXX	X	X	<100%	ΝΑΙ	ΝΑΙ

Κυριαρχία κλαδικών ΣΣΕ						
Αυστρία		XXX	X	98%-99%	ΟΧΙ	ΟΧΙ
Βουλγαρία	X	XXX	X	25%-30%	ΟΧΙ	ΝΑΙ
Δανία***	X	XXX	X	+/-77%	ΟΧΙ	ΟΧΙ
Γερμανία****		XXX	X	+/-70%	ΟΧΙ	ΟΧΙ
Ελλάδα ⁶¹	(X X X)	XXX	X	60%-70%	ΟΧΙ	ΟΧΙ
Ιταλία		XXX	X	+/-90%	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Ολλανδία	X	XXX	X	+/-80%	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Νορβηγία	X X	XXX	X	70%-77%	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Ισπανία	X	XXX	X	+/-80%	ΝΑΙ	ΝΑΙ
Σλοβακία		XXX	X	+/-40%	ΟΧΙ	ΝΑΙ
Σουηδία		XXX	X	>90%	ΟΧΙ	ΟΧΙ
Κανένα επίπεδο διαπραγμάτευσης δεν κυριαρχεί έναντι των υπολοίπων						
Γαλλία	X	X X	X X	+/-90%	ΟΧΙ	ΟΧΙ
Κυριαρχία επιχειρησιακών ΣΣΕ						
Κύπρος*****		X	X X X	27%	ΟΧΙ	ΟΧΙ
Τσεχία		X	X X X	25%-30%	ΝΑΙ	ΝΑΙ
Εσθονία	(X X X)	X	X X X	20%-30%	ΝΑΙ	ΝΑΙ
Ουγγαρία	(X X X)	X	X X X	+/-40%	ΝΑΙ	ΝΑΙ
Λετονία		X	X X X	10%-20%	ΝΑΙ	ΝΑΙ
Λιθουανία	(X X X)	X	X X X	+/-10%	ΝΑΙ	ΝΑΙ
Μάλτα*****		X	X X X	+/-50%	ΝΑΙ	ΝΑΙ
Πολωνία		X	X X X	+/-40%	ΝΑΙ	ΝΑΙ
Ρουμανία*****	(X X X)	X	X X X	Μη διαθέσιμο	ΝΑΙ	ΝΑΙ
Ηνωμένο Βασίλειο		X	X X X	<40%	ΟΧΙ	ΝΑΙ

Πηγή: EIRO, European Commission, Industrial Relations in Europe 2004

Σημειώσεις- Επεξηγήσεις συμβόλων πίνακα:

X = υπάρχον επίπεδο μισθολογικών διαπραγματεύσεων.

XX = σημαντικό, αλλά όχι κυρίαρχο επίπεδο διαπραγμάτευσης των μισθών.

XXX = κυρίαρχο επίπεδο διαπραγμάτευσης της εξέλιξης των μισθών.

(XXX) = διαπραγμάτευση για τον εθνικό κατώτατο μισθό.

* διαβούλευση για τον εθνικό κατώτατο μισθό με την έννοια ότι οι κοινωνικοί συνομιλητές πιθανόν θα συμβουλευτούν την κυβέρνηση αν σχεδιάζουν να τροποποιήσουν τον κατώτατο μισθό.

** δεν υπάρχουν στοιχεία για το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από ΣΣΕ στην Ιρλανδία. Ωστόσο το σχετικό ποσοστό πρέπει να είναι υψηλότερο του 44,5% (ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας), καθώς όλα τα μέλη των συνδικάτων καλύπτονται αυτομάτως από τις εθνικές συλλογικές συμφωνίες, ενώ πολλοί μη συνδικαλισμένοι εργαζόμενοι λαμβάνουν de facto τις οριζόμενες από τις σχετικές συμφωνίες αυξήσεις στους μισθούς.

*** υπάρχει μια βασική διακλαδική ΣΣΕ στη Δανία, η οποία αφορά το σύνολο των εργαζομένων στη βιομηχανία. Το ποσοστό κάλυψης των ΣΣΕ αναφέρεται μόνο στον ιδιωτικό τομέα, καθώς αντιστοιχεί στο 100% στο δημόσιο τομέα.

**** το ποσοστό κάλυψης των ΣΣΕ αναφέρεται στη Δυτική Γερμανία, ενώ στην Ανατολική το σχετικό μέγεθος ανέρχεται στο 54% περίπου.

61. Αν λάβουμε υπόψη μας το πεδίο εφαρμογής της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας το ποσοστό των μισθωτών που καλύπτονται από το περιεχόμενο ΣΣΕ ανέρχεται στο 100%.

***** το ποσοστό αφορά τον ιδιωτικό τομέα, καθώς το αντίστοιχο μέγεθος στο δημόσιο προσεγγίζει το 100%.

***** υπάρχει μια αυτόματη ετήσια τιμαριθμική αναπροσαρμογή των μισθών στη Μάλτα. Άλλες μελέτες εκτιμούν την αναλογία των μισθωτών που καλύπτονται από ΣΣΕ σε επίπεδα της τάξεως του 40%-60%.

***** όλοι οι εργαζόμενοι στη Ρουμανία καλύπτονται από τα αποτελέσματα της εθνικής συλλογικής συμφωνίας για το ύψος του ελάχιστου εθνικού μισθού. Δεν υπάρχουν δεδομένα για την έκταση της ισχύος των κλαδικών και επιχειρησιακών ΣΣΕ, αλλά εκτιμάται ότι οι όροι εργασίας και αμοιβής ενός μεγάλου αριθμού εργαζομένων καθορίζονται από αυτές τις συμφωνίες.

■ Σχέσεις μεταξύ των διαφόρων επιπέδων διαπραγμάτευσης

Πολλές από τις χώρες που εξετάζονται στην μελέτη διαθέτουν πολύμορφα συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης με την έννοια της συνύπαρξης ΣΣΕ που επιτυγχάνονται σε διαφορετικά επίπεδα (εθνικό, διακλαδικό, κλαδικό, επιχειρησιακό, τοπικό). Στο πλαίσιο της συνύπαρξης αυτής αναπτύσσονται σχέσεις αλληλεπίδρασης ανάμεσα στις διάφορες συλλογικές συμφωνίες. Στις περισσότερες περιπτώσεις υπάρχει μια ιεραρχία των επιπέδων διαπραγμάτευσης, η οποία διασφαλίζεται από την αρχή της αδυναμίας άρσης της ισχύος των ρυθμίσεων που προβλέπονται στα υψηλότερα και πιο κεντρικά επίπεδα συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Στο πλαίσιο αυτό οι υπόλοιπες συλλογικές συμφωνίες μπορούν μόνο να ενισχύουν τις εν λόγω ρυθμίσεις προβλέποντας αντιστοίχως μόνο πιο ευνοϊκούς όρους για τις συνθήκες εργασίας και τις αμοιβές από αυτές που ισχύουν σε εθνικό και διακλαδικό επίπεδο. Έτσι οι διακλαδικές/ εθνικές, αλλά και οι κλαδικές ΣΣΕ συνήθως καθορίζουν το πεδίο ορισμού των ρυθμίσεων που θα επιτευχθούν σε επιχειρησιακό επίπεδο. Επιπλέον σε αρκετές χώρες διαπιστώνεται η ύπαρξη ποικίλων μορφών εξαιρέσεων, οι οποίες κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να καθιερώσουν λιγότερο αυστηρά και προωθημένα επίπεδα ρύθμισης της εργασίας από αυτά που αποφασίζονται σε πιο κεντρικό επίπεδο διαπραγμάτευσης.

Πίνακας 25: Εθνικά συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης – επίπεδα και σχέσεις αλληλεπίδρασης τους

Χώρα	Βασικά χαρακτηριστικά	Σχέσεις αλληλεπίδρασης ανάμεσα στο διακλαδικό/ κλαδικό και το επιχειρησιακό επίπεδο διαπραγμάτευσης
Αυστρία	Κυριαρχία κλαδικής διαπραγμάτευσης. Η επιχειρησιακή διαπραγμάτευση περιορίζεται σε μικρό αριθμό επιχειρήσεων.	Οι κλαδικές/ διακλαδικές ΣΣΕ μπορούν να παρέχουν εξαιρέσεις εφαρμογής στη διαδικασία της διαπραγμάτευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο.
Βέλγιο	Τριαδικό σύστημα διαπραγμάτευσης με κυριαρχία της διμερούς διαπραγμάτευσης σε διακλαδικό επίπεδο και ύπαρξη συμπληρωματικής διαπραγμάτευσης σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο.	Οι ανώτατες μισθολογικές αυξήσεις προσδιορίζονται από τις διακλαδικές-διατομεακές ΣΣΕ. Τυπικά οι αυξήσεις αυτές δεν μπορούν να είναι μεγαλύτερες σε επίπεδο κλάδου ή επιχείρησης εκτός για ειδικούς λόγους που αναφέρονται ρητώς στο τελικό περιεχόμενο της διακλαδικής σύμβασης.

Βουλγαρία	Διαδικό σύστημα διαπραγμάτευσης με το κλαδικό να υπερισχύει και να συμπληρώνεται από επιχειρησιακές συλλογικές συμφωνίες.	Οι κλαδικές ΣΣΕ περιλαμβάνουν σχετικές ρήτρες για τις επιχειρησιακές. Οι κλαδικές συμβάσεις επίσης περιλαμβάνουν συχνά διάφορες εξαιρέσεις εφαρμογής, σύμφωνα με τις οποίους οι επιχειρήσεις με χρηματοοικονομικές δυσκολίες μπορούν να μειώσουν τους μισθούς στα επίπεδα του ελάχιστου μισθού που ισχύει σε εθνικό ή κλαδικό επίπεδο.
Κύπρος	Κυριαρχία επιχειρησιακής διαπραγμάτευσης, αλλά και ύπαρξη κλαδικών ΣΣΕ σε ορισμένες περιπτώσεις.	Μια επιχειρησιακή ΣΣΕ μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερο αυστηρούς όρους και συνθήκες εργασίας από τους αντίστοιχους που ορίζονται στην κλαδική συμφωνία.
Τσεχία	Κυριαρχία επιχειρησιακής διαπραγμάτευσης, αλλά και ύπαρξη κλαδικών ΣΣΕ σε ορισμένες περιπτώσεις.	Ορισμένες κλαδικές συμφωνίες προσδιορίζουν το πεδίο ρυθμίσεων των επιχειρησιακών.
Δανία	Κυριαρχία κλαδικής διαπραγμάτευσης. Οι επιχειρησιακές συμφωνίες λειτουργούν συμπληρωματικά.	Μερικές κλαδικές συμβάσεις είναι περισσότερο ανοιχτές από ότι άλλες αναφορικά με τα ζητήματα που διαπραγματεύονται σε επίπεδο επιχείρησης. Για παράδειγμα, μερικές συμφωνίες για τον κατώτατο μισθό μπορούν να επιτευχθούν μόνο σε επίπεδο επιχείρησης, ενώ οι συμφωνίες για τους υπόλοιπους μισθούς συνάπτονται μόνο σε κεντρικό επίπεδο.
Εσθονία	Κυριαρχία επιχειρησιακών συμφωνιών με την ύπαρξη κλαδικής διαπραγμάτευσης σε ορισμένους τομείς και διμερείς εθνικές διαπραγματεύσεις για τον κατώτατο μισθό.	Αν υπάρχει κλαδική ΣΣΕ, μια επιχειρησιακή συμφωνία μπορεί μόνο να βελτιώσει την κατάσταση των εργαζόμενων.
Φινλανδία	Τριαδικό σύστημα διαπραγμάτευσης με την κυριαρχία τριμερούς διακλαδικής διαπραγμάτευσης και την ύπαρξη συμπληρωματικής διαπραγμάτευσης σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο.	Η agenda των επιχειρησιακών διαπραγματεύσεων καθορίζεται από τις συλλογικές συμφωνίες σε κεντρικό επίπεδο, οι οποίες μπορούν να καθορίσουν τις συνθήκες κάτω από τις οποίες οι επιχειρήσεις μπορούν να αποκλίνουν από τα οριζόμενα σε κλαδικό και διακλαδικό επίπεδο.
Γαλλία	Παράλληλη λειτουργία κλαδικών και επιχειρησιακών διαπραγματεύσεων, χωρίς κάποια από τις δύο να θεωρείται πιο διαδεδομένη. Σε μεμονωμένα θέματα επιτυγχάνονται συμφωνίες σε διατομεακό επίπεδο.	Οι συμφωνίες που υπογράφονται σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο μπορούν σε ιδιαίτερες περιπτώσεις να παρακάμπτουν τα ωφελήματα και τις παροχές που καθορίζονται σε πιο κεντρικό επίπεδο διαπραγμάτευσης (κλαδικές ή διατομεακές ΣΣΕ ή νομοθεσία).
Γερμανία	Κυριαρχία κλαδικών ΣΣΕ με την ύπαρξη επιχειρησιακής διαπραγμάτευσης σε ορισμένους κλάδους ή επιχειρήσεις.	Οι περισσότερες κλαδικές συμφωνίες περιέχουν ρήτρες εξαίρεσης, σύμφωνα με τις οποίες οι επιχειρήσεις μπορούν να αποκλίνουν από τα συλλογικά οριζόμενα υπό ορισμένες συνθήκες και για συγκεκριμένα ζητήματα.
Ελλάδα	Κυριαρχία κλαδικών ΣΣΕ. Τα κατώτατα όρια αποδοχών και άλλες πλευρές των συνθηκών εργασίας καθορίζονται από την Εθνική Γενική ΣΣΕ, η οποία είναι διμερείς. Οι συλλογικές συμβάσεις σε επιχειρησιακό επίπεδο είναι περιορισμένες.	Αυστηρή ιεραρχία ΣΣΕ στη βάση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης
Ουγγαρία	Κυριαρχία επιχειρησιακών ΣΣΕ με την ύπαρξη κλαδικής διαπραγμάτευσης σε ορισμένους κλάδους (κυρίως δημόσιες επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας). Διατομεακές συμφωνίες παρέχουν ελάχιστα standards (πχ. Κατώτατοι μισθοί).	Σύμφωνα με τον Κώδικα Εργατικής Νομοθεσίας, σε ορισμένες περιπτώσεις οι επιχειρησιακές συμφωνίες μπορούν να παρέχουν λιγότερο ευνοϊκούς όρους για τους εργαζόμενους σε σύγκριση με τις συμφωνίες που πραγματοποιούνται σε πιο κεντρικό επίπεδο ή τους όρους που εγγυώνται από την εργατική νομοθεσία.
Ιρλανδία	Τριαδικό σύστημα διαπραγμάτευσης με την κυριαρχία τριμερούς διατομεακής διαπραγμάτευσης και την ύπαρξη συμπληρωματικών ΣΣΕ σε κλαδικό και κυρίως επιχειρησιακό επίπεδο.	Εθνικές τριμερείς συμφωνίες καθιερώνουν τις ελάχιστες και μέγιστες αντίστοιχα δυνατές αυξήσεις. Περιλαμβάνουν επίσης ρήτρες για

Ιταλία	Διαδικό σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης με κυριαρχία των κλαδικών συμβάσεων. Οι επιχειρησιακές και τοπικές συμβάσεις εργασίας έχουν συμπληρωματικό χαρακτήρα.	Μια διατομεακή συμφωνία για τους μισθούς θέτει τις βάσεις για τις κλαδικές και επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Σε περιπτώσεις επιχειρησιακών αναδιαρθρώσεων ορισμένες κλαδικές ΣΣΕ επιτρέπουν κάποιες εξαιρέσεις εφαρμογής, οι οποίες ωστόσο δεν αφορούν τους μισθούς.
Λετονία	Κυριαρχία επιχειρησιακών διαπραγματεύσεων με την σύναψη κλαδικών ΣΣΕ σε περιορισμένες περιπτώσεις.	
Λιθουανία	Κυριαρχία επιχειρησιακών διαπραγματεύσεων με την σύναψη κλαδικών ΣΣΕ σε περιορισμένες περιπτώσεις. Για τα κατώτατα όρια αμοιβών προβλέπεται τριμερής συλλογική συμφωνία.	
Μάλτα	Κυριαρχία επιχειρησιακών διαπραγματεύσεων με την σύναψη κλαδικών ΣΣΕ σε περιορισμένες περιπτώσεις.	
Ολλανδία	Κυριαρχία κλαδικών διαπραγματεύσεων με την σύναψη επιχειρησιακών ΣΣΕ κυρίως στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις.	Οι κλαδικές ΣΣΕ μπορούν να περιέχουν ειδικές ρυθμίσεις, οι οποίες επιτρέπουν ή υποχρεώνουν τη διεύθυνση και τα συμβούλια εργασίας να διαπραγματεύονται ορισμένα ζητήματα σε επίπεδο επιχείρησης.
Νορβηγία	Πολλαπλό σύστημα διαπραγμάτευσης με την κυριαρχία των κλαδικών ΣΣΕ και την ύπαρξη συμπληρωματικών διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο. Στον ιδιωτικό τομέα, η διακλαδική διαπραγμάτευση διαδραματίζει ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο με την έννοια ότι όλες οι συμφωνίες ανάμεσα στους εργοδοτικούς και συνδικαλιστικούς φορείς επιτυγχάνονται συχνά ταυτοχρόνως και σε κεντρικό επίπεδο. Υπάρχουν επίσης βασικές συμφωνίες σε εθνικό επίπεδο, οι οποίες θέτουν ένα συγκεκριμένο πλαίσιο αναφοράς για τη διαδικασία των κλαδικών και επιχειρησιακών διαπραγματεύσεων.	Οι κλαδικές συμφωνίες μπορούν να περιέχουν ειδικές ρυθμίσεις, οι οποίες δίνουν την ευκαιρία στα διαπραγματευόμενα μέρη να αποκλίνουν σε κάποιο βαθμό από τις ρυθμίσεις που καθιερώνονται σε κλαδικό επίπεδο. Παρόλα αυτά, οι εξαιρέσεις αυτές σπανίως χρησιμοποιούνται στην πράξη και δεν διαδραματίζουν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στις τελικές συμφωνίες.
Πολωνία	Κυριαρχία επιχειρησιακής διαπραγμάτευσης με την ύπαρξη κλαδικών ΣΣΕ σε περιορισμένο αριθμό κλάδων.	Τα διαπραγματευόμενα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν στην άρση των ΣΣΕ αν η επιχείρηση εμφανίζει οικονομικά προβλήματα. Σε περίπτωση έντονων και πιεστικών οικονομικών δυσκολιών οι εργοδότες έχουν το δικαίωμα της άρσης των ΣΣΕ σύμφωνα με σχετική τροποποίηση του Κώδικα Εργασίας το 2002.
Ρουμανία	Πολλαπλό σύστημα διαπραγματεύσεων με την κυριαρχία τριμερούς διατομεακής διαπραγμάτευσης και την ύπαρξη συμπληρωματικών ΣΣΕ σε επιχειρησιακό επίπεδο. Υψηλό ποσοστό εργαζομένων καλύπτονται μόνο από την εθνική γενική σύμβαση εργασίας.	Διαπιστώνεται μια αυστηρή ιεραρχία των επιπέδων διαπραγμάτευσης με την μη ύπαρξη ευκαιριών εξαίρεσης της εφαρμογής των ΣΣΕ για τα αποτελέσματα των διαπραγματεύσεων σε κλαδικό και επιχειρησιακό ή τοπικό επίπεδο.
Σλοβακία	Διαδικό σύστημα διαπραγμάτευσης με την κυριαρχία των κλαδικών ΣΣΕ και την ύπαρξη συμπληρωματικών διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο.	Οι κλαδικές ΣΣΕ δημιουργούν ένα πλαίσιο επιχειρησιακής διαπραγμάτευσης. Σύμφωνα με την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, οι επιχειρησιακές συμφωνίες μπορούν μόνο να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας. Εξαιρέσεις στην εφαρμογή των κλαδικών ΣΣΕ δεν επιτρέπονται.
Σλοβενία	Τριδικό σύστημα διαπραγμάτευσης με την κυριαρχία της τριμερούς διατομεακής διαπραγμάτευσης και την ύπαρξη συμπληρωματικών ΣΣΕ σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο.	Η παρούσα τριμερής συμφωνία για τους μισθούς επιτρέπει στις επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες να αναβάλουν τις συμφωνηθείσες αυξήσεις των μισθών κάτω από ειδικές προϋποθέσεις.

Ισπανία	Η συλλογική διαπραγμάτευση πραγματοποιείται σε διάφορα επίπεδα, αλλά οι περισσότεροι εργαζόμενοι καλύπτονται από περιφερειακές κλαδικές συμφωνίες, οι οποίες συνοδεύονται από αντίστοιχες κλαδικές συμφωνίες εθνικής εμβέλειας.	Πολλές κλαδικές συμφωνίες περιλαμβάνουν εξαιρέσεις για την επιχειρησιακή διαπραγμάτευση. Σε επίπεδο αρχής οι συμφωνίες σε επιχειρησιακό και κλαδικό επίπεδο μπορούν να βελτιώσουν ή να χειροτερέψουν τις ρυθμίσεις που προβλέπονται σε πιο κεντρικό επίπεδο.
Σουηδία	Διαδικό σύστημα διαπραγμάτευσης με την κυριαρχία κλαδικών ΣΣΕ. Συμπληρωματικού χαρακτήρα ρυθμίσεις προβλέπονται σε επιχειρησιακές συμφωνίες.	Οι κλαδικές ΣΣΕ συνήθως προσδιορίζουν το πλαίσιο των επιχειρησιακών διαπραγματεύσεων. Σε επίπεδο αρχής οι επιχειρησιακές ΣΣΕ μπορούν να χειροτερέψουν τις ρυθμίσεις που προβλέπονται σε κλαδικό επίπεδο. Παρόλα αυτά στην πράξη σπανίως αυτό γίνεται εφικτό.
Ηνωμένο Βασίλειο	Κυριαρχία επιχειρησιακής διαπραγμάτευσης, αλλά και ύπαρξη κλαδικών ΣΣΕ σε περιορισμένο αριθμό κλάδων (πχ. Κατασκευές και δημόσιες υπηρεσίες)	Στην περίπτωση των κλαδικών ΣΣΕ διαπιστώνεται συνήθως η ύπαρξη συμπληρωματικής διαπραγμάτευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο.

Πηγή: EIRO (2005b)

■ Εξελίξεις στα εθνικά συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης από τις αρχές του 1990

Εκ πρώτης όψεως **τα εθνικά συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης** δεν έχουν αλλάξει σημαντικά από τη δεκαετία του '90. Οι πιο σημαντικές και αξιοσημείωτες αλλαγές που καταγράφονται αφορούν στην επέκταση των συμβάσεων εργασίας με έναν εργοδότη στο ΗΒ κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '80 και στην μετακίνηση του βάρους της συλλογικής διαπραγμάτευσης από το διατομεακό στο κλαδικό επίπεδο διαπραγμάτευσης στη Σουηδία από τις αρχές της δεκαετίας του '90. Οι περισσότερες από τις υπόλοιπες χώρες εξακολουθούν σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό να διατηρούν τις ίδιες δομές και θεσμούς των συστημάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης. Το γεγονός αυτό ισχύει ακόμη και για τις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, οι οποίες όφειλαν να καθιερώσουν νέες δομές διαπραγμάτευσης κατά τη διάρκεια των μεταβολών στο πρώτο μισό της δεκαετίας του 1990.

Παρόλα αυτά πέρα από τη σχετική σταθερότητα των επίσημων θεσμών διαπραγμάτευσης, αρκετές ευρωπαϊκές χώρες έχουν επηρεαστεί από μια σταδιακή διαδικασία μεταβολής, η οποία μπορεί να οδηγήσει σε πιο θεμελιώδεις αλλαγές στο μέλλον. Σε γενικές γραμμές διαπιστώνεται η ύπαρξη μιας τάσης αποκέντρωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε όλες σχεδόν τις χώρες, οι οποίες εμφανίζουν ακόμη μια κυριαρχία της διακλαδικής ή κλαδικής διαπραγμάτευσης. Σε αρκετές χώρες, όπως η Αυστρία, η Δανία, η Φινλανδία, η Γερμανία, η Ιταλία, η Ολλανδία, η Νορβηγία ή η Σουηδία, οι συλλογικές συμφωνίες σε κεντρικό επίπεδο έχουν διευρύνει την ικανότητα σύναψης πρόσθετης διαπραγμάτευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο, ενώ έχουν επιτρέψει στις επιχειρήσεις την ικανότητα να αποκλίνουν από βασικές συλλογικές ρυθμίσεις.

Ακολουθώντας αυτήν την διαδικασία οργανωμένης ή ελεγχόμενης αποκέντρωσης, πολλές χώρες χαρακτηρίζονται από την ανάδειξη μάλλον διαφοροποιημένων και ευέλικτων πολυεπίπεδων συστημάτων διαπραγμάτευσης. Στο πλαίσιο αυτό ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η περίπτωση της Ισπανίας, όπου παρατηρείται μια τάση ισχυροποίησης της διαπραγμάτευσης σε κεντρικό επίπεδο, καθώς οι μεταρρυθμίσεις των προηγούμενων ιδιαίτερα κατακερματισμένων δομών διαπραγμάτευσης έχουν οδηγήσει στην ενίσχυση της κλαδικής διαπραγμάτευσης. Με την εξαίρεση της Σλοβενίας και σε κάποιο βαθμό της Βουλγαρίας και της Σλοβακίας, η ανάπτυξη νέων δομών συλλογικής διαπραγμάτευσης στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης έχει οδηγήσει στη διαμόρφωση πιο αποκεντρωμένων συστημάτων διαπραγμάτευσης. Στα συστήματα αυτά κυριαρχεί το μοντέλο της επιχειρησιακής διαπραγμάτευσης, ενώ ο καθορισμός των ελάχιστων κανόνων εργασίας (πχ. κατώτατος μισθός) πραγματοποιείται σε εθνικό επίπεδο κατόπιν διαβουλεύσεων τριμερούς χαρακτήρα.

Από την άλλη μεριά **οι εξελίξεις στο ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από ΣΣΕ στην Ευρώπη από τις αρχές της δεκαετίας του '90 δείχνουν μια εξαιρετικά πολυποίκιλη εικόνα.** Σε 11 χώρες, οι οποίες χαρακτηρίζονται κυρίως από την εμφάνιση σχετικά κεντρικών συστημάτων διαπραγμάτευσης (Αυστρία, Βέλγιο, Δανία, Φινλανδία, Γαλλία, Ιταλία, Ολλανδία, Νορβηγία, Ρουμανία, Σλοβενία και Σουηδία) το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτεται από ΣΣΕ παραμένει σταθερό. Σε επτά χώρες (Βουλγαρία, Τσεχία, Γερμανία, Πολωνία, Σλοβακία και ΗΒ) το σχετικό ποσοστό έχει μειωθεί, ενώ η Ισπανία είναι η μόνη ευρωπαϊκή χώρα, όπου το ποσοστό αυτό εμφανίζει οριακή αύξηση.

Πίνακας 26: Αλλαγές στα εθνικά συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης από τη δεκαετία του 1990

	Αλλαγή στη σημασία και την ισχύ των επιπέδων συλλογικής διαπραγμάτευσης	Αλλαγή στο ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από ΣΣΕ	
Αυστρία	Δεν διαπιστώνονται σημαντικές αλλαγές στο πεδίο της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Υπάρχει μια τάση οργανωμένης αποκέντρωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης, όπου τα συμβαλλόμενα μέρη έχουν σκοπίμως παραχωρήσει την ευχέρεια καθορισμού ορισμένων ζητημάτων (πχ. ώρες εργασίας, πρόσθετες αμοιβές κτλ.) σε επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις (πχ. την εισαγωγή εξαιρέσεων εφαρμογής ρυθμίσεων στις κλαδικές ΣΣΕ).	Σταθερό	
Βέλγιο	Δεν διαπιστώνονται σημαντικές αλλαγές στο πεδίο της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Από το 1996 έχει τεθεί σε ισχύ ένας νόμος, ο οποίος ρυθμίζει το επίπεδο των μέγιστων δυνατών αυξήσεων στους μισθούς κάθε δύο χρόνια, ανάλογα και με το τί ίσχυε στο επίπεδο αύξησης των μισθών των τριών βασικών εμπορικών εταιρών και όμορων χωρών (Γαλλία, Ολλανδία, Γερμανία). Η διατομεακή σύμβαση εργασίας επιπλέον οφείλει να καθορίζει το ανώτατο περιθώριο μισθολογικής αύξησης στη βάση μιας τεχνικής έκθεσης του Εθνικού Οικονομικού Συμβουλίου.	Σταθερό	
Βουλγαρία	Διαπιστώνεται η ύπαρξη κάποιων τάσεων αποκέντρωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης κυρίως σαν αποτέλεσμα της ιδιωτικοποίησης ορισμένων βιομηχανιών, καθώς οι νέοι ιδιοκτήτες προτιμούν την επίτευξη συλλογικών συμφωνιών σε επίπεδο επιχείρησης.	Μείωση	
Κύπρος	Δεν διαπιστώνονται σημαντικές αλλαγές στο εθνικό σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης.	Μη διαθέσιμο	
Τσεχία	Παρατηρείται μια μείωση των επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας και του αριθμού που αυτές καλύπτουν. Οι κλαδικές συμφωνίες αντίθετα εμφανίζουν οριακή αύξηση από το 1999.	Μείωση	
Δανία	Αν και ο κλάδος εξακολουθεί να αποτελεί το πιο σημαντικό επίπεδο διαπραγμάτευσης διαπιστώνεται μια σημαντική τάση αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σε επίπεδο επιχείρησης, οι διαπραγματεύσεις στις επιτροπές συνεργασίας (κοινή εκπροσώπηση συμβούλια εργασίας με ίση συμμετοχή εργαζόμενων και εργοδοτών) έχουν αυξηθεί σε αριθμό και σπουδαιότητα. Σε ορισμένους κλάδους, οι κλαδικές συμβάσεις καθορίζουν μόνο τους κατώτατους μισθούς, ενώ οι πραγματικές αμοιβές προσδιορίζονται σε επίπεδο επιχείρησης.	Σταθερό	
Εσθονία	Με την εξαίρεση της εισαγωγής ενός μηχανισμού επέκτασης των ΣΣΕ δεν παρατηρούνται σημαντικές αλλαγές από την καθιέρωση του νέου συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης στις αρχές της δεκαετίας του '90.	Μη διαθέσιμο	
Φινλανδία	Η διατομεακή διαπραγμάτευση παραμένει το πιο σημαντικό επίπεδο διαπραγμάτευσης. Την ίδια στιγμή παρατηρείται μια τάση αποκέντρωσης της διαπραγμάτευσης. Η επιχειρησιακή διαπραγμάτευση έχει αποκτήσει αυξημένο βάρος με τα χρόνια κυρίως όσον αφορά την σύναψη συμφωνιών για το χρόνο εργασίας, καθώς και τον καθορισμό της αύξησης των συμβατικών μισθολογικών αυξήσεων με βάση τις τοπικές ιδιαιτερότητες.	Σχετικά σταθερό	
Γαλλία	Δεν μπορεί να εντοπισθεί μια ξεκάθαρη και αναπóτρεπτη τάση στο χαρακτήρα της συλλογικής διαπραγμάτευσης της χώρας. Η κρατική παρέμβαση έχει γίνει πιο σημαντική αναφορικά με τον καθορισμό των μισθών (κυρίως μέσω των ρυθμίσεων για τον κατώτατο μισθό) και των χρονικών πλαισίων εργασίας. Παρόλα αυτά ο νόμος του 1998 για την εισαγωγή του 35ωρου οδήγησε στην κατακόρυφη αύξηση των επιχειρησιακών συλλογικών συμφωνιών.	Σταθερό	

Γερμανία	Ο κλάδος εξακολουθεί να αποτελεί το πιο σημαντικό πεδίο σύναψης συλλογικών συμφωνιών, αλλά οι διαπραγματεύσεις σε επιχειρησιακό επίπεδο έχουν αυξηθεί δραματικά. Σε γενικές γραμμές υπάρχει μια ισχυρή τάση αποκέντρωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης μέσα από τη διευρυμένη σύναψη ειδικών συμφωνιών εξαίρεσης ορισμένων επιχειρήσεων από την υποχρέωση υπαγωγής στις ρυθμίσεις των κλαδικών ΣΣΕ. Με τον τρόπο αυτό αυξάνονται τα περιθώρια σύναψης συμβάσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο.	Μείωση	
Ελλάδα	Στο σύνολο του το σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης παρέμεινε σταθερό κατά τα τελευταία χρόνια και ειδικότερα μετά και την εφαρμογή του νόμου 1876/1990. Ωστόσο διαπιστώνεται μια διαχρονική αύξηση των επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας.	Μη διαθέσιμο	
Ουγγαρία	Δεν διαπιστώνονται σημαντικές εξελίξεις στον τομέα της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Προσφάτως αναπτύχθηκαν διμερείς διαπραγματεύσεις και επιτροπές σε κλαδικό επίπεδο ως αποτέλεσμα της ενίσχυσης του αυτόνομου κοινωνικού διαλόγου στα πλαίσια του προγράμματος EU PHARE. Παρόλα αυτά θεωρείται εξαιρετικά αβέβαιο το ενδεχόμενο αν αυτές οι επιτροπές θα λειτουργήσουν ως πλατφόρμα κοινωνικού διαλόγου σε κλαδικό επίπεδο στο μέλλον.	Μείωση σε κλαδικό επίπεδο, σχετικά σταθερό σε επίπεδο επιχείρησης	
Ιρλανδία	Η ανάπτυξη του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης μπορεί σε κάποιο βαθμό να θεωρηθεί παράδοξη. Από την μια πλευρά το σύστημα των κεντρικών συμφωνιών τριμερούς χαρακτήρα παραμένει σταθερό από το 1987. Από την άλλη πλευρά και ιδιαίτερα όσον αφορά τη διαπραγμάτευση σε χαμηλότερα επίπεδα παρατηρείται μια κατεύθυνση επικέντρωσης των διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο, ενώ η κλαδική διαπραγμάτευση έχει μειωθεί σε αξιοσημείωτο βαθμό.	Μη διαθέσιμο	
Ιταλία	Παρατηρείται μια στροφή προς επιχειρησιακές και τοπικού χαρακτήρα συμφωνίες παρά το γεγονός ότι σε επίπεδο τουλάχιστον αρχής το δυαδικό σύστημα διαπραγμάτευσης παραμένει σταθερό. Η τάση αυτή καθίσταται εμφανής αν αναλογιστεί κανείς την αυξημένη χρήση ενός πλαισίου εθνικών κανόνων, το οποίο προσαρμόζεται στη συνέχεια στις απαιτήσεις και στις ιδιαιτερότητες των συνθηκών που επικρατούν σε τοπικό και επιχειρησιακό επίπεδο.	Σταθερό	
Λετονία	Δεν παρατηρούνται σημαντικές αλλαγές από την καθιέρωση του νέου συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης στις αρχές της δεκαετίας του '90.	Μη διαθέσιμο	
Λιθουανία	Δεν παρατηρούνται σημαντικές αλλαγές από την καθιέρωση του νέου συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης στις αρχές της δεκαετίας του '90. Αξίζει ωστόσο να σημειωθεί μια τροποποίηση του Εργασιακού Κώδικα το 2002, η οποία αυξάνει το εύρος της διαδικασίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων.	Μη διαθέσιμο	
Μάλτα	Δεν παρατηρούνται σημαντικές αλλαγές.	Μη διαθέσιμο	
Ολλανδία	Ο κλάδος παραμένει το πιο βασικό επίπεδο σύναψης συλλογικών συμφωνιών, αλλά εντοπίζεται μια αύξηση στον αριθμό των επιχειρησιακών ΣΣΕ. Στο σύνολο τους ωστόσο ο αριθμός των εργαζομένων που καλύπτεται από κλαδικές ή επιχειρησιακές ΣΣΕ δεν έχει αλλάξει σε σημαντική κλίμακα. Αξίζει ωστόσο να σημειωθεί ότι παρατηρείται μια σαφή τάση ενσωμάτωσης εξαιρέσεων εφαρμογής στις κλαδικές ΣΣΕ, οι οποίες αφορούν κατά βάση θέματα οργάνωσης του χρόνου εργασίας και σπανίως ζητήματα που σχετίζονται με τους μισθούς.	Σταθερό	
Νορβηγία	Σε γενικές γραμμές δεν εντοπίζονται σημαντικές εξελίξεις στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων με τη διαφορά ότι η επιχειρησιακή διαπραγμάτευση έχει αυξησει το ειδικό της βάρος της ως συμπληρωματικής της αντίστοιχης κλαδικής.	Σταθερό	
Πολωνία	Ο αριθμός των επιχειρησιακών συλλογικών συμφωνιών εμφανίζει εξαιρετική μείωση από τα μέσα της δεκαετίας του '90. Επισημαίνεται ότι οι περισσότερες συλλογικές συμφωνίες πραγματοποιούνται σε επιχειρησιακό επίπεδο.	Μείωση	
Ρουμανία	Δεν παρατηρούνται σημαντικές αλλαγές από την καθιέρωση του νέου συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης στις αρχές της δεκαετίας του '90.	Σταθερό	

Σλοβακία	Δεν παρατηρούνται σημαντικές αλλαγές όσον αφορά τη βαρύτητα των εκάστοτε επιπέδων διαπραγμάτευσης. Παρόλα αυτά το ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων από ΣΣΕ εμφανίζει σημαντική μείωση, ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα. Το 2002 το μέχρι πρότινος ενοποιημένο σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης χωρίστηκε σε επιμέρους τμήματα για το δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Αξίζει να σημειωθεί ότι στο δημόσιο τομέα παρατηρούνται πιο αυστηρές θεσμικές ρυθμίσεις.	Μείωση	
Σλοβενία	Δεν παρατηρούνται σημαντικές αλλαγές από την καθιέρωση του νέου συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης στις αρχές της δεκαετίας του '90.	Σταθερό	
Ισπανία	Το εθνικό σύστημα διαπραγμάτευσης έχει επηρεαστεί από παράλληλες τάσεις αποκέντρωσης και συγκεντροποίησης. Από την μια πλευρά, παρατηρείται μια τάση συγκεντροποίησης στη δομή της κλαδικής διαπραγμάτευσης, όπου προηγουμένως θεωρούνταν εξαιρετικά κατακερματισμένη. Το γεγονός αυτό τεκμηριώνεται από την αύξηση του αριθμού των περιφερειακών και εθνικών συμφωνιών σε κλαδικό επίπεδο. Επιπλέον από το 2002 οι εθνικές διατομεακές συμφωνίες καθορίζουν και τους κανόνες που ακολουθεί η διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο. Από την άλλη πλευρά ωστόσο παρατηρείται μια διαδικασία αποκέντρωσης στο περιεχόμενο της διαπραγμάτευσης με στόχο την προσαρμογή των τελικών αποφάσεων στις εκάστοτε επιχειρησιακές ανάγκες.	Αύξηση	
Σουηδία	Το δυαδικό σύστημα διαπραγμάτευσης (κλαδικό και επιχειρησιακό σε επικουρικό κυρίως επίπεδο) παραμένει σταθερό από την κατάρρευση της διατομεακής διαπραγμάτευσης στις αρχές της δεκαετίας του '90. Παρατηρείται μια μετριοπαθής αύξηση των κλαδικών ΣΣΕ με την σύναψη νέων πλαισίων διευθέτησης. Παρόλα αυτά οι επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις έχουν αυξήσει το ειδικό τους βάρος στη διαμόρφωση των συνθηκών εργασίας με τα χρόνια.	Σταθερό	
Ηνωμένο Βασίλειο	Η συρρίκνωση της κλαδικής διαπραγμάτευσης που συνεχίστηκε με αμείωτο ρυθμό καθ'όλη τη δεκαετία του '80 συνεχίστηκε και τη δεκαετία του '90.	Μείωση	

Πηγή: EIRO (2005b)

■ Οι απόψεις των κοινωνικών συνομιλητών και των πολιτικών για τις μελλοντικές εξελίξεις

Το μέλλον της συλλογικής διαπραγμάτευσης αποτελεί ένα μόνιμο ζήτημα συζήτησης και αντιπαράθεσης στις χώρες αναφοράς της μελέτης, όπως φαίνεται και από το περιεχόμενο του παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 27: Διεκδικήσεις κοινωνικών συνομιλητών και πολιτικών φορέων για την εξέλιξη των αλλαγών στο επίπεδο της συλλογικής διαπραγμάτευσης

Χώρα	Όχι δραματικές αλλαγές	Αποκέντρωση*	Συγκέντρωση**
Αυστρία	Εργοδότες, συνδικάτα, διάφοροι πολιτικοί φορείς	Ορισμένοι εργοδότες (αναφορικά με θέματα ρύθμισης του χρόνου εργασίας)	
Βέλγιο	Εργοδότες, συνδικάτα, διάφοροι πολιτικοί φορείς	Ορισμένοι πολιτικοί και εργοδότες σε περιφερειακό επίπεδο	
Βουλγαρία		Εργοδότες	Συνδικάτα
Κύπρος	Εργοδότες, συνδικάτα, διάφοροι πολιτικοί φορείς		
Τσεχία		Εργοδότες	Συνδικάτα

Δανία	Εργοδότες, συνδικάτα, διάφοροι πολιτικοί φορείς		
Εσθονία	Εργοδότες		Συνδικάτα
Φινλανδία	Συνδικάτα	Εργοδότες	
Γαλλία	Συνδικάτα, κυβέρνηση	Ορισμένοι εργοδότες	
Γερμανία	Συνδικάτα, κυβέρνηση	Εργοδότες,	
Ελλάδα	Συνδικάτα, διάφοροι πολιτικοί φορείς	Εργοδότες	
Ουγγαρία	Εργοδότες		Συνδικάτα, κυβέρνηση
Ιρλανδία	Εργοδότες, συνδικάτα, διάφοροι πολιτικοί φορείς		
Ιταλία	Ορισμένα συνδικάτα		
Λετονία	Εργοδότες		Συνδικάτα
Λιθουανία	Εργοδότες		Συνδικάτα
Μάλτα	Εργοδότες, συνδικάτα, διάφοροι πολιτικοί φορείς		
Ολλανδία	Η πλειοψηφία των εργοδοτών, συνδικάτα, διάφοροι πολιτικοί φορείς		
Νορβηγία	Τα περισσότερα συνδικάτα	Εργοδοτικοί φορείς, μεμονωμένα συνδικάτα	
Πολωνία	Εργοδότες, συνδικάτα, διάφοροι πολιτικοί φορείς		
Ρουμανία	Συνδικάτα		
Σλοβακία	Συνδικάτα		
Σλοβενία	Εργοδότες		
Ισπανία	Ορισμένοι εργοδότες, συνδικάτα, κυβέρνηση		Μερικοί εργοδοτικοί και συνδικαλιστικοί φορείς
Σουηδία	Η πλειοψηφία των εργοδοτών, συνδικάτα, διάφοροι πολιτικοί φορείς		
Ηνωμένο Βασίλειο	Εργοδότες, συνδικάτα, κυβέρνηση		Ορισμένα συνδικάτα

Σημειώσεις:

* Με τον όρο αποκέντρωση (*decentralization*) συνήθως εννοείται η μεταφορά του κέντρου βάρους της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο. Στην περίπτωση του Βελγίου ο όρος υponοεί την μεταφορά από το εθνικό στο περιφερειακό επίπεδο, ενώ στην περίπτωση της Σλοβενίας ο όρος αφορά την μετακίνηση από το διακλαδικό στο κλαδικό επίπεδο.

** Με τον όρο συγκέντρωση (*centralization*) εννοείται η μετακίνηση της σημασίας της συλλογικής διαπραγμάτευσης σε κλαδικό ή/και διακλαδικό επίπεδο.

Πηγή: EIRO (2005b)

Από το περιεχόμενο του πίνακα προκύπτει ότι σε όλες τις χώρες αναφοράς της μελέτης υπάρχει ένα τουλάχιστον διαπραγματευτικό μέρος, το οποίο επιδιώκει την πραγματοποίηση δραστικών αλλαγών στο εθνικό σύστημα διαπραγμάτευσης. Μόνο σε 11 από τις 26 χώρες που καλύπτει η μελέτη (Αυστρία, Βέλγιο, Κύπρος, Δανία,

Ελλάδα, Ιρλανδία, Μάλτα, Ολλανδία, Πολωνία, Σουηδία κα ΗΒ) όλα τα εμπλεκόμενα με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις μέρη φαίνεται να αποδέχονται σε μεγάλο βαθμό το υπάρχον σύστημα διαπραγμάτευσης και δεν απαιτούν σημαντικές αλλαγές. Σε οχτώ χώρες επίσης (Βουλγαρία, Τσεχία, Φινλανδία, Γερμανία, Ιταλία, Νορβηγία, Ρουμανία και Σλοβακία) οι εργοδοτικοί φορείς συχνά υποστηριζόμενοι από τις εθνικές κυβερνήσεις και τα κόμματα της αξιωματικής αντιπολίτευσης διεκδικούν την περαιτέρω αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης, ενώ τα συνδικάτα αμύνονται για την διατήρηση του υπάρχοντος συστήματος.

Στην Ιταλία, τα συνδικάτα εμφανίζονται διχασμένα, καθώς δύο συνομοσπονδίες: η ιταλική συνομοσπονδία εργατών (Cisl) και το συνδικάτο των ιταλών εργατών (Uil) επιδιώκουν την πρόσθετη αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενώ η γενική συνομοσπονδία εργατών Ιταλίας (Cgil) υπερασπίζονται τις κλαδικές διαπραγματεύσεις ως το βασικό μοχλό παραγωγής συλλογικών αποφάσεων κανονιστικού χαρακτήρα.

Στη Σλοβενία η κατάσταση είναι εκ διαμέτρου αντίθετη, καθώς οι εργοδοτικές οργανώσεις επιθυμούν τη διατήρηση της υπάρχουσας κατάστασης, ενώ τα συνδικάτα διεκδικούν την αποκέντρωση του συστήματος με στόχο την ενίσχυση της κλαδικής διαπραγμάτευσης. Τέλος σε έξι χώρες της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης (Βουλγαρία, Τσεχία, Εσθονία, Ουγγαρία, Λετονία και Λιθουανία) τα συνδικάτα τάσσονται υπέρ της ενίσχυσης των διαπραγματεύσεων σε κλαδικό επίπεδο. Παρόλα αυτά οι εργοδότες στις χώρες αυτές επιδεικνύουν χαμηλό ενδιαφέρον στην συγκέντρωση των διαπραγματεύσεων και συχνά απορρίπτουν τις σχετικές συνδικαλιστικές διεκδικήσεις.

Πίνακας 28: Οι απόψεις και οι θέσεις των κοινωνικών συνομιλητών για την μελλοντική εξέλιξη των εθνικών συστημάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης

Χώρα	Θέσεις - απόψεις κοινωνικών συνομιλητών
Αυστρία	Σε γενικές γραμμές όλοι οι κοινωνικοί συνομιλητές και όλοι οι σχετικοί πολιτικοί φορείς δεν τάσσονται εναντίον του ισχύοντος συστήματος διαπραγμάτευσης. Παρόλα αυτά παρατηρούνται σχετικές πρωτοβουλίες από την πλευρά της σημερινής κυβέρνησης συνασπισμού συντηρητικών κομμάτων, καθώς και ορισμένων εργοδοτικών οργανώσεων με στόχο την αύξηση της επιρροής των επιχειρήσεων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και ιδιαίτερα στην καθιέρωση προγραμμάτων ενίσχυσης της ευελιξίας του χρόνου εργασίας.
Βέλγιο	Οι περισσότεροι κοινωνικοί φορείς και η πλειοψηφία των πολιτικών κομμάτων υποστηρίζει το υπάρχον σύστημα διαπραγμάτευσης. Παρόλα αυτά υπάρχουν διάφοροι πολιτικοί και εργοδοτικοί φορείς κυρίως στη περιοχή της Φλαμανδίας, οι οποίοι επιδιώκουν την άρση των διατομεακών διαπραγματεύσεων από το εθνικό στο περιφερειακό επίπεδο με τα συνδικάτα να διαφωνούν ρητά απέναντι στο ενδεχόμενο αυτό.
Βουλγαρία	Ένα μεγάλο τμήμα μικρομεσαίων, αλλά και πολυεθνικών επιχειρήσεων δεν αποτελούν μέλη των εθνικών αντιπροσωπευτικών εργοδοτικών οργανώσεων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ως αποτέλεσμα του γεγονότος αυτού οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις αυτές δεν καλύπτονται από το περιεχόμενο των ΣΣΕ. Παράλληλα ορισμένοι εργοδοτικοί φορείς αρνούνται να συνάψουν εθνικής εμβέλειας συλλογικές συμφωνίες και επιθυμούν την ύπαρξη διαπραγματεύσεων μόνο σε επίπεδο επιχείρησης. Τα συνδικάτα από την μεριά τους ενδιαφέρονται για τη σταθεροποίηση του υπάρχοντος συστήματος διαπραγμάτευσης και την ενίσχυση των κλαδικών διαπραγματεύσεων.

Κύπρος	Παρακινούμενο από την ένταξη της χώρας στην ΕΕ μια από τις δύο βασικές συνδικαλιστικές ενώσεις της χώρας (ΣΕΚ) έχει ανανεώσει το μακροχρόνιο αίτημα της να καταργηθεί η αρχή της εθελοντικής σύναψης συλλογικών συμφωνιών. Το αίτημα αυτό απορρίπτεται από το βασικό εργοδοτικό φορέα της χώρας και την άλλη βασική συνδικαλιστική ένωση της χώρας (ΠΕΟ).
Τσεχία	Τόσο οι εργοδοτικές όσο και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις υποστηρίζουν μια μεταρρύθμιση του Κώδικα Εργασίας, ώστε να διευρυνθεί το πεδίο σύναψης συλλογικών συμφωνιών, βασιζόμενο στην αρχή ότι «τίποτα το οποίο δεν απαγορεύεται μπορεί να εφαρμοστεί». Τα συνδικάτα υποστηρίζουν σθεναρά την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου και της συλλογικής διαπραγμάτευσης, κυρίως σε κλαδικό επίπεδο. Οι βασικοί εργοδοτικοί φορείς δεν είναι ικανοποιημένοι με την υποχρέωση της απευθείας διαπραγμάτευσης των συνθηκών εργασίας ανάμεσα στους εργοδότες και τις επιχειρήσεις μόνο στην περίπτωση που δεν υπάρχουν συνδικαλιστικά σωματεία σε επίπεδο επιχείρησης. Παρόλα αυτά τα συνδικάτα αντικρούουν αυτήν την άποψη.
Δανία	Ούτε οι κοινωνικοί συνομιλητές ούτε τα πολιτικά κόμματα απαιτούν δραστικές αλλαγές στο εθνικό σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης. Στους κόλπους των συνδικάτων υπάρχει μεγάλη συζήτηση σχετικά με την ανάγκη συμπληρωματικής νομοθετικής πλαισίωσης στις συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες παίζουν πρωταγωνιστικό ρόλο στον καθορισμό των συνθηκών εργασίας στη Δανία. Ορισμένοι ηγέτες των συνδικάτων βρίσκουν παρωχημένο το δανικό μοντέλο ρύθμισης της εργασίας, το οποίο επιτρέπει στο 15% του απασχολούμενου δυναμικού να μην καλύπτεται από σχετικές συλλογικές ρυθμίσεις.
Εσθονία	Οι εργοδοτικές οργανώσεις υποστηρίζουν το υπάρχον σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης, αλλά επιθυμούν να κάνουν πιο ευέλικτο το μοντέλο διαμόρφωσης του εθνικού μισθού με στόχο την εισαγωγή διαφορετικών επιπέδων κατώτατων αμοιβών για τις ανειδίκευτες ομάδες του εργατικού δυναμικού. Τα συνδικάτα επιδιώκουν την ενίσχυση της κλαδικής διαπραγμάτευσης και υποστηρίζουν υπέρ της επέκτασης των κλαδικών συμβάσεων εργασίας σε όλες τις επιχειρήσεις ενός κλάδου.
Φινλανδία	Οι εργοδοτικές οργανώσεις απαιτούν πρόσφατα μεγάλες αλλαγές στο φινλανδικό σύστημα διαπραγμάτευσης με στόχο την ενίσχυση της σημασίας της επιχειρησιακής διαπραγμάτευσης. Όπως υποστηρίζουν οι εξελίξεις στους μισθούς θα πρέπει να λάβουν υπόψη τις διαφορές στην κερδοφορία και την παραγωγικότητα της εργασίας. Επιπλέον οι εργοδότες επιδιώκουν την ενίσχυση της ικανότητας των επιχειρήσεων να υπεκφεύγουν των ρυθμίσεων που απορρέουν από τις εθνικές και κλαδικές ΣΣΕ. Αντίθετα, τα συνδικάτα μάχονται υπέρ της διατήρησης του τριαδικού συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης. Το ίδιο ισχύει και για την παρούσα κυβέρνηση.
Γαλλία	Ο βασικός εργοδοτικός φορέας της χώρας (MEDEF) διοργανώνει εκστρατεία για την ενίσχυση της σημασίας της επιχειρησιακής διαπραγμάτευσης. Αντίθετα ο εργοδοτικός φορέας στον τομέα της βιομηχανίας κεραμικών (UPA) επιθυμεί τη διεξαγωγή των διαπραγματεύσεων σε κεντρικό επίπεδο. Τα συνδικάτα τάσσονται σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό υπέρ της διατήρησης του υπάρχοντος συστήματος.
Γερμανία	Οι εργοδοτικές οργανώσεις απαιτούν την πρόσθετη αποκέντρωση του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης μέσω της θεσμοθέτησης πιο ανοικτών εξαιρέσεων στο περιεχόμενο των κλαδικών συμβάσεων. Επιπλέον υποστηρίζουν μια αλλαγή στο νόμο για τις συλλογικές συμβάσεις με στόχο την επαναδιαπραγμάτευση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ των εργαζομένων, ώστε οι επιχειρήσεις να μπορούν να παρέχουν συνθήκες εργασίας κάτω από τα συλλογικά οριζόμενα αν αυτό θα συνεπάγονταν την εδίασση θέσεων εργασίας. Έτσι ενώ η πλειοψηφία των εργοδοτικών ενώσεων επιθυμούν τη διατήρηση τουλάχιστον κάποιων συμφωνιών πλαίσιο σε κλαδικό επίπεδο, εντοπίζονται παράλληλα διάφορες φωνές στους εργοδοτικούς κόλπους, οι οποίες ζητούν πιο δραστική αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων με την εκχώρηση της δικαιοδοσίας σύναψης συλλογικών συμφωνιών στα συμβούλια εργασίας. Στον αντίποδα των απόψεων αυτών, τα συνδικάτα υπερασπίζονται το υπάρχον σύστημα ελεγχόμενης αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων απαιτώντας παράλληλα την επέκταση της εφαρμογής των συλλογικών ρυθμίσεων. Η προηγούμενη κυβέρνηση συνασπισμού δεν είχε κάνει καμία προσπάθεια αλλαγής του θεσμικού πλαισίου, αλλά είχε ζητήσει από τους κοινωνικούς συνομιλητές να εισάγουν εξαιρέσεις εφαρμογής των ΣΣΕ. Αντίθετα τα υπόλοιπα κόμματα είχαν στο παρελθόν παρουσιάσει προτάσεις αναθεώρησης του νόμου για τους ΣΣΕ με στόχο την αύξηση της ικανότητας σύναψης διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο.
Ελλάδα	Ούτε οι κοινωνικοί συνομιλητές ούτε τα πολιτικά κόμματα συζητούν την μεταρρύθμιση του εθνικού συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, αν και τον τελευταίο καιρό διάφοροι εργοδοτικοί φορείς στη βιομηχανία και τις τράπεζες τονίζουν την αναγκαιότητα αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο και την εξαίρεση της εφαρμογής των κλαδικών και εθνικών συμβάσεων σε επιλεγμένους κλάδους ή περιοχές που ακολουθούν φθίνουσα πορεία και εμφανίζουν υψηλά ποσοστά ανεργίας.

Ουγγαρία	Τα συνδικάτα επιδιώκουν την ενίσχυση της κλαδικής διαπραγμάτευσης και ζητούν επιπλέον τον μετασχηματισμό των υφιστάμενων διμερών επιτροπών κοινωνικού διαλόγου σε forum διαπραγμάτευσης. Η κυβέρνηση έχει εκφράσει την υποστήριξη της σε κλαδικού χαρακτήρα συλλογικές ρυθμίσεις της οργάνωσης της εργασίας. Παρόλα αυτά οι περισσότεροι εργοδοτικοί φορείς δεν έχουν δείξει ιδιαίτερο ενδιαφέρον στην ενίσχυση της κλαδικής διαπραγμάτευσης.
Ιρλανδία	Οι περισσότερες εργοδοτικές ενώσεις, τα συνδικάτα και οι βασικοί πολιτικοί φορείς της χώρας υποστηρίζουν το υπάρχον σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης.
Ιταλία	Ο βασικός εργοδοτικός φορέας της χώρας, Confindustria, τάσσεται υπέρ της περαιτέρω αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο. Σύμφωνα με το σκεπτικό του εν λόγω φορέα, οι συμφωνίες σε επίπεδο κλάδου-βιομηχανίας οφείλουν να θεμελιώσουν ένα συγκεκριμένο πλαίσιο εξειδίκευσης των τελικών ρυθμίσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο. Η προηγούμενη κυβέρνηση Berlusconi τάσσονταν υπέρ αυτής της προοπτικής, γεγονός το οποίο αποτυπώνονταν ξεκάθαρα στην έκδοση της Λευκής Βίβλου για την μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας το 2001. Από την άλλη πλευρά τα συνδικάτα της χώρας εμφανίζονται διχασμένα ως προς τις επερχόμενες αλλαγές στο σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης με την Cisl και την Uil να επιδιώκουν την περαιτέρω αποκέντρωση του συστήματος και την Cgil να εμμένει στη θέση της διατήρησης των κλαδικών συμφωνιών εθνικής εμβέλειας. Παρόλα αυτά τα συνδικάτα αυτά προχώρησαν στη σύσταση μιας κοινής επιτροπής το Δεκέμβριο του 2004 με στόχο τη διαμόρφωση μιας κοινής πρότασης για την αναθεώρηση της δομής των διαπραγματεύσεων, η οποία θεσμοθετήθηκε με την τριμερή συμφωνία που επιτεύχθηκε το 1993.
Λετονία	Οι εργοδοτικές οργανώσεις υποστηρίζουν το υπάρχον σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, στο οποίο κυριαρχούν οι επιχειρησιακές συμφωνίες. Τα συνδικάτα επιδιώκουν απλώς την προώθηση των συλλογικών συμφωνιών και την αύξηση του ποσοστού των εργαζομένων που καλύπτονται από αυτές.
Λιθουανία	Οι εργοδοτικές οργανώσεις υποστηρίζουν το υπάρχον σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, στο οποίο κυριαρχούν οι επιχειρησιακές συμφωνίες και δεν δείχνουν κανένα ενδιαφέρον στο ενδεχόμενο ενίσχυσης της κλαδικής διαπραγμάτευσης. Επιπλέον επιδιώκουν την απορύθμιση του εργατικού δικαίου προς όφελος της θεσμοθέτησης συλλογικών ρυθμίσεων κατόπιν διαπραγματεύσεων σε επίπεδο επιχείρησης. Στον αντίποδα των αντιλήψεων αυτών, τα συνδικάτα υποστηρίζουν την ενίσχυση των διαδικασιών διαπραγμάτευσης σε κεντρικό επίπεδο (κλαδικές και εθνικές ΣΣΕ). Η κυβέρνηση από την μεριά της τάσσεται υπέρ της πραγματοποίησης ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων ανάμεσα στα συνδικάτα και τις εργοδοτικές οργανώσεις.
Μάλτα	Οι εργοδοτικές οργανώσεις επιδιώκουν την κατάργηση της ετήσιας υποχρεωτικής αύξησης των μισθών, η οποία προσαρμόζει τους μισθούς στις διακυμάνσεις του πληθωρισμού. Αντίθετα τα συνδικάτα τάσσονται υπέρ της διατήρησης της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των μισθών.
Ολλανδία	Η πλειοψηφία των εργοδοτών στηρίζει το υπάρχον σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων αν και αρκετοί εκπρόσωποι εργοδοτικών ενώσεων έχουν κατά καιρούς αμφισβητήσει το ισχύον σύστημα παροτρύνοντας τα μέλη τους στην πραγματοποίηση συλλογικών συμφωνιών με τα συμβούλια εργασίας και όχι με τα συνδικάτα. Το ίδιο ισχύει και για τα συνδικάτα, τα οποία από τις αρχές της δεκαετίας του '90 έχουν υποστηρίξει την ανάπτυξη ελεγχόμενης αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Πρόσφατα η κυβέρνηση και ειδικότερα ο συνασπισμός των φιλελεύθερων κομμάτων εξέφρασαν έντονη κριτική στην πρακτική της επέκτασης της ισχύος των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Το υπουργικό συμβούλιο επιπρόσθετα απείλησε να μην επεκτείνει τις συλλογικές συμφωνίες, οι οποίες έρχονται σε αντίθεση με το περιεχόμενο της κυβερνητικής πολιτικής. Τα συνδικάτα έχουν επισημάνει την σθεναρή αντίθεση τους σε οποιοδήποτε περιορισμό στην πρακτική της επέκτασης της ισχύος των ΣΣΕ.
Νορβηγία	Οι περισσότεροι εργοδοτικοί φορείς υποστηρίζουν την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Το γεγονός αυτό ωστόσο δεν έχει οδηγήσει στην εθελοντική απόρριψη της εφαρμογής των κλαδικών ΣΣΕ από τους εργοδότες. Στην πράξη, οι εργοδότες αποδέχονται το υπάρχον σύστημα διαπραγμάτευσης, αλλά απαιτούν ορισμένες αλλαγές, όπως για παράδειγμα οι προτάσεις αναμόρφωσης των συλλογικών συμφωνιών να μην καθορίζονται από ειδικές ψηφοφορίες από τα μέλη των συνδικάτων. Με την εξαίρεση ορισμένων μικρότερων εργατικών συνμοσπονδιών, η πλειοψηφία των συνδικάτων επιθυμεί την διατήρηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε κλαδικό επίπεδο. Επιπλέον γίνονται ακόμη ορισμένες συζητήσεις μεταξύ των συνδικάτων σχετικά με το αν η συλλογική σύμβαση στον κλάδο της βιομηχανίας θα συνεχίσει ή όχι να αποτελεί πιλότο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις των υπόλοιπων κλάδων.
Πολωνία	Επί του παρόντος οι αλλαγές στο σύστημα της συλλογικής διαπραγμάτευσης δεν βρίσκονται στην πολιτική agenda και δεν εμφανίζονται σχετικές διεκδικήσεις από τους κοινωνικούς συνομιλητές ή άλλους πολιτικούς φορείς. Οι εργοδότες διαφωνούν έντονα στο ενδεχόμενο της ύπαρξης νομοθετικών πρωτοβουλιών, οι οποίες ενισχύουν την δυνατότητα σύναψης συλλογικών συμφωνιών σε πολλαπλά επίπεδα.

Ρουμανία	Οι εργοδοτικές οργανώσεις ζητούν τον επανασχεδιασμό του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων με την απόδοση μεγαλύτερης έμφασης σε χαμηλότερα επίπεδα διαπραγμάτευσης, καθώς και την ενίσχυση της δυνατότητας των εργοδοτών να αποκλίνουν από την υποχρεωτική εφαρμογή και τον περιορισμό του χρόνου ισχύος των ΣΣΕ. Τα συνδικάτα επιδιώκουν υποχρεωτικές συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κλαδικό και εθνικό επίπεδο, καθώς και την θεσμοθέτηση πρόσθετων κυρώσεων στους εργοδότες, οι οποίοι δεν τηρούν τις σχετικές συλλογικές συμβάσεις.
Σλοβακία	Ο βασικός εργοδοτικός φορέας της χώρας διεκδικεί την τόνωση της ευελιξίας των διαπραγματεύσεων για τις συνθήκες εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης. Επιπλέον ασκούν έντονη κριτική στην «θεσμική ακαμψία» που δέπει τις κλαδικές διαπραγματεύσεις, οι οποίες περιορίζουν το διευθυντικό δικαίωμα σε επίπεδο επιχείρησης. Για την ελαστικοποίηση του υπάρχοντος συστήματος διαπραγματεύσεων οι εργοδότες ζητούν επίσης πρόσθετες αλλαγές στο πλαίσιο διαμόρφωσης των κατώτατων μισθών μέσα από την εισαγωγή κατώτατων μισθολογικών ορίων σε περιφερειακή κλίμακα. Τα συνδικάτα από την πλευρά τους επιθυμούν τη διατήρηση του ισχύοντος συστήματος κλαδικών διαπραγματεύσεων και τάσσονται υπέρ της επέκτασης της ισχύος των κλαδικών ΣΣΕ. Η σημερινή κυβέρνηση υποστηρίζει την θεσμοθέτηση ενός πιο ευέλικτου πλαισίου διαπραγματεύσεων θεωρώντας την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επιχειρησιακό επίπεδο απαραίτητο βήμα για την επίτευξη του σκοπού αυτού.
Σλοβενία	Για αρκετά χρόνια συνεχίζεται ο διάλογος για την αλλαγή του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι υποστηρικτές της μεταμόρφωσης του εστιάζουν την κριτική τους σε δύο σημεία: 1. στην κατάργηση της υποχρεωτικής ένταξης των επιχειρήσεων στα επιμελητήρια της χώρας και την αντικατάσταση της από την ένταξη των επιχειρήσεων σε εθελοντική βάση σε συλλογικούς εργοδοτικούς φορείς. 2. στην μετατόπιση του κέντρου βάρους της συλλογικής διαπραγμάτευσης από το διακλαδικό στο κλαδικό επίπεδο. Το μεγαλύτερο συνδικάτο της χώρας (ZSSS) συμφωνεί απόλυτα με την σχετική πρόταση. Αντίθετα οι εργοδοτικές ενώσεις της χώρας και κυρίως το Βιομηχανικό και Εμπορικό Επιμελητήριο (GZS) επιθυμούν τη διατήρηση του ισχύοντος συστήματος.
Ισπανία	Η κύρια εργοδοτική ένωση της χώρας (CEOE) επιθυμεί την ενδυνάμωση του καθορισμού των συνθηκών εργασίας σε επιχειρησιακό επίπεδο. Παρόλα αυτά η θέση των εργοδοτών δεν είναι unanitous. Ορισμένες εργοδοτικές οργανώσεις, οι οποίες εκπροσωπούν μεγάλες επιχειρήσεις τάσσονται υπέρ της σύναψης συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επίπεδο κλάδου ή συνόλου της χώρας. Η Τράπεζα της Ισπανίας και το κόμμα της αξιωματικής αντιπολίτευσης υποστηρίζουν την αποκέντρωση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενώ η παρούσα κυβέρνηση δεν έχει εκφράσει προτάσεις για την ενδεχόμενη μεταρρύθμιση του συστήματος στο άμεσο μέλλον.
Σουηδία	Ούτε οι κοινωνικοί συνομιλητές ούτε τα πολιτικά κόμματα ενδιαφέρονται να πραγματοποιηθούν δραστηρές αλλαγές στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σε επιμέρους θέματα αξίζει να σημειωθεί η θέση των εργοδοτών να καταργηθεί το δικαίωμα των συνδικάτων να αναλάβουν απεργιακή δράση με την μορφή της απεργίας αλληλεγγύης.
Ηνωμένο Βασίλειο	Οι εργοδότες δείχνουν ικανοποιημένοι με την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Τα συνδικάτα αντίθετα τάσσονται σε γενικές γραμμές υπέρ της ύπαρξης διαπραγματεύσεων σε ευρύτερα επίπεδα από αυτό της επιχείρησης. Η κυβέρνηση δεν διαθέτει κάποια ιδιαίτερη θέση ως προς το ζήτημα, αλλά φαίνεται να υποστηρίζει την παρούσα κατάσταση. Το συντηρητικό κόμμα υπερασπίζεται την άποψη να πραγματοποιηθούν ευρύτερες παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας με στόχο την αύξηση της εργασιακής ευελιξίας και τον περιορισμό της λειτουργίας των «φυσικών» δυνάμεων της αγοράς.

Πηγή: EIRO (2005b)

Συμπερασματικά διαπιστώνεται ότι σχεδόν σε όλες τις χώρες αναφοράς της μελέτης, η **συλλογική διαπραγμάτευση** αποτελεί σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό μια αρκετά εδραιωμένη μορφή ρύθμισης των αμοιβών και των συνθηκών εργασίας. Οι περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες έχουν θέσει επίσης σε λειτουργία σχετική νομοθεσία, η οποία εξασφαλίζει το δικαίωμα και τις διαδικασίες συλλογικής διαπραγμάτευσης. Παρόλα αυτά στην πράξη **τα εθνικά συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης**

εμφανίζουν έντονες διαφορές. Η πιο σημαντική από αυτές αφορά ενδεχομένως τις μεγάλες διαφοροποιήσεις στο ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Σχεδόν στις μισές χώρες της μελέτης και κυρίως στις χώρες της παλιάς Ευρώπης περίπου το 75% των εργαζομένων καλύπτονται από το περιεχόμενο των συλλογικών συμφωνιών. Αντίθετα οι συλλογικές συμφωνίες καλύπτουν συνήθως κάτι λιγότερο από το 50% των εργαζόμενων στις υπόλοιπες χώρες και ιδιαίτερα τις χώρες που συνιστούν τα νέα κράτη-μέλη της Ένωσης των 25.

Το ποσοστό των εργαζόμενων που καλύπτονται από ΣΣΕ συνδέεται με την ύπαρξη δύο παραγόντων: α) το κυρίαρχο επίπεδο διαπραγμάτευσης και β) την ύπαρξη ρητρών επέκτασης της ισχύος των ΣΣΕ. Σε αδρές γραμμές, η μελέτη επιβεβαιώνει την ύπαρξη δύο διαφορετικών συστημάτων διαπραγμάτευσης στην Ευρώπη. Το πρώτο χαρακτηρίζεται από υψηλά ποσοστά κάλυψης του εργατικού δυναμικού από ΣΣΕ με την λειτουργία πολλαπλών επιπέδων συλλογικής διαπραγμάτευσης και τις πιο σημαντικές ή/και τις περισσότερες συλλογικές συμφωνίες να συνάπτονται σε διακλαδικό ή κλαδικό επίπεδο. Η δεύτερη κατηγορία συστημάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης χαρακτηρίζεται από σχετικά χαμηλά ποσοστά κάλυψης εργαζομένων και την κυριαρχία των διαπραγματεύσεων σε επίπεδο επιχείρησης με την απουσία ρυθμίσεων επέκτασης των συμφωνηθέντων. Από τη δεκαετία του 1990 οι χώρες που σχηματικά εντάσσονται στην πρώτη κατηγορία αντιμετωπίζουν ισχυρές πιέσεις αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Στο πλαίσιο αυτό εντοπίζεται η **ύπαρξη μιας διαδικασίας οργανωμένης αποκέντρωσης**, η οποία ωστόσο δεν συνεπάγεται και μια δραστική μεταμόρφωση του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης, όπως θα μπορούσε να ισχυριστεί εύκολα για την περίπτωση της Μεγάλης Βρετανίας. Το αποτέλεσμα των εξελίξεων αυτών συμβάλει στην ανάδειξη μάλλον διαφοροποιημένων συστημάτων διαπραγμάτευσης που λαμβάνει χώρα σε πολλαπλά επίπεδα και κυρίως στο επίπεδο της επιχείρησης.

Λαμβάνοντας υπόψη τη συνεχιζόμενη συζήτηση γύρω από το ζήτημα και τις πρόσθετες πιέσεις για την αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης, οι οποίες προκαλούνται κατά βάση από την πλευρά των εργοδοτών, **καταλήγουμε στο συμπέρασμα** ότι παραμένει εξαιρετικά ανοιχτό το αν η σταδιακή διαδικασία οργανωμένης αποκέντρωσης που παρατηρείται σήμερα θα οδηγήσει στο μέλλον σε δραστικές αλλαγές στα εθνικά συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης. Αν ένα τέτοιο ενδεχόμενο πρόκειται να συμβεί οι κλαδικές συλλογικές συμφωνίες μπορούν σταδιακά να καταργηθούν ή να περιοριστεί η σημασία τους και το ποσοστό των εργαζόμενων που καλύπτονται από κλαδικές ΣΣΕ να μειωθεί σημαντικά.

Η εμπειρία των χωρών της Κεντρικής και της Ανατολικής Ευρώπης έχει δείξει πόσο δύσκολο είναι για τις χώρες όπου υπερισχύει η επιχειρησιακού χαρακτήρα συλλογική διαπραγμάτευση να καθιερωθούν ανώτερα επίπεδα διαπραγμάτευσης.

Διάφορες προσπάθειες από τα συνδικάτα να ενσωματώσουν διαδικασίες συλλογικής διαπραγμάτευσης σε κλαδικό επίπεδο δεν έχουν καταδείξει σημαντική πρόοδο. Στις χώρες αυτές η κρατική παρέμβαση στο πεδίο ρύθμισης των συνθηκών εργασίας (πχ. κατώτατοι μισθοί) διαδραματίζει πολύ πιο σημαντικό ρόλο από ότι στις υπόλοιπες χώρες της Ευρώπης.

Τα υψηλά ποσοστά κάλυψης των εργαζομένων από το περιεχόμενο των ΣΣΕ, τα οποία ισοδυναμούν με αυξημένο βαθμό προστασίας της απασχόλησης και συμμετοχής των εργαζομένων, μπορούν να επιτευχθούν μόνο από τη λειτουργία ενός συστήματος παραγωγής συλλογικών συμφωνιών σε πολλαπλά επίπεδα. Με στόχο την ενίσχυση ή την αναδόμηση ενός τέτοιου συστήματος οι εργοδοτικοί φορείς και τα συνδικάτα έχουν ανάγκη από την ύπαρξη ενός κατάλληλου υποστηρικτικού θεσμικού και πολιτικού περιβάλλοντος.

Ένα κρίσιμο στοιχείο στην υπόθεση αυτή είναι η ύπαρξη και η αξιοποίηση διαδικασιών επέκτασης της εφαρμογής των υλοποιούμενων συλλογικών συμφωνιών με στόχο την αποφυγή της αδέσμευτης και απρόσκοπτης από κανόνες συμπεριφοράς των εργοδοτών ή των συνδικάτων. Στο πλαίσιο αυτό δεν θα πρέπει να θεωρείται τυχαίο το γεγονός ότι κατά τα τελευταία χρόνια σε αρκετές χώρες της Κεντρικής και της Ανατολικής Ευρώπης έχει γίνει εισαγωγή νέων ρυθμίσεων με στόχο την επέκταση της εφαρμογής των ΣΣΕ. Παρόλα αυτά στην πράξη οι ρυθμίσεις αυτές σπανίως εφαρμόζονται.

Σε γενικές γραμμές υπάρχει η ανάγκη να δοθεί **αυξημένη ευθύνη** στη διατήρηση ή την αναδόμηση των συστημάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης με στόχο τη διεύρυνση των συμμετεχόντων και την ύπαρξη διαπραγματεύσεων όχι μόνο σε εθνικό, αλλά και ευρωπαϊκό επίπεδο, καθώς το δικαίωμα των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων θεωρείται βασικό τμήμα του «ευρωπαϊκού κοινωνικού και εργασιακού μοντέλου».

ΜΕΡΟΣ 9

**Οι εξελίξεις στην κοινωνική ασφάλιση
από την σκοπιά του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου.
Μια κριτική αποτίμηση**

Οι εξελίξεις στην κοινωνική ασφάλιση από την σκοπιά του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου.

Μια κριτική αποτίμηση

9.1. Εισαγωγή

Η κοινωνικο-ασφαλιστική πολιτική κατέληξε πρόσφατα στην απόφαση συγκρότησης ειδικής Επιτροπής για την αποτύπωση των στοιχείων του ασφαλιστικού συστήματος στην Ελλάδα, ζητώντας από τους κοινωνικούς φορείς να συμμετάσχουν με τον ορισμό εκπροσώπων τους στην Επιτροπή αυτή.

Σκοπός της ειδικής αυτής Επιτροπής, σύμφωνα με την κυβέρνηση, είναι η διεξαγωγή αξιόπιστης και κοινά αποδεκτής μέτρησης και αποτύπωσης του συνόλου των παραμέτρων του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης (ΣΚΑ) της χώρας μας.

Ειδικότερα, σύμφωνα, πάντα, με τις κυβερνητικές εξαγγελίες, η αξιολόγηση των στοιχείων που θα προκύψουν από την αποτύπωση αυτή των στοιχείων του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης (ΣΚΑ), θα αποτελέσει τη βάση, στην οποία θα στηριχθούν οι αλλαγές που θα συντελεσθούν κατά την επόμενη βουλευτική περίοδο.

Ταυτόχρονα, παρέχονται, από την κοινωνικο-ασφαλιστική πολιτική, διαβεβαιώσεις, ότι, δεν θα θιγούν κεκτημένα ασφαλιστικά δικαιώματα και ότι, πάντως, δεν θα αυξηθούν τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης και οι ασφαλιστικές εισφορές, ούτε θα μειωθούν οι συντάξεις.

Η ΓΣΕΕ αρνήθηκε να ορίσει εκπρόσωπό της στην ειδική Επιτροπή για την αποτύπωση των στοιχείων του ΣΚΑ κρίνοντας, ότι, η Επιτροπή αυτή δεν παρέχει τα εχέγγυα σοβαρής και αξιόπιστης αντιμετώπισης του θέματος. Επίσης, η ΓΣΕΕ επισημαίνει την εφαρμοζόμενη κοινωνικο-ασφαλιστική πολιτική η οποία έχει ως συνέπεια την επιβάρυνση των οικονομικών στοιχείων του ΣΚΑ και κυρίως του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και του ΕΤΕΑΜ και που στερεί, κατά συνέπεια, από κάθε έννοια, οποιαδήποτε μελλοντική μέτρηση και αποτύπωση των στοιχείων του ΣΚΑ.

Παράλληλα, όμως, με τη συγκρότηση της ειδικής Επιτροπής και τις επίσημες εξαγγελίες της κοινωνικο-ασφαλιστικής πολιτικής περί μέτρησης και αποτύπωσης των στοιχείων του ΣΚΑ:

- επισημαίνονται **αποκλίνοντα**, από τις εξαγγελίες αυτές, **μέτρα πολιτικής** τα οποία συνεπάγονται **σημαντικές επιπτώσεις** στη λειτουργία και την οικονομική βιωσιμότητα του ΣΚΑ και κυρίως του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και του ΕΤΕΑΜ (επιβάρυν-

ση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ με το κόστος κάλυψης των συντάξεων των δικαιούχων των εντασσόμενων σ' αυτό ειδικών ταμείων, υπέρμετρη επιβάρυνση του ΕΤΕΑΜ με την υπαγωγή σ' αυτό των τραπεζο-υπαλλήλων χωρίς να έχει μεταβιβασθεί στο ΕΤΕΑΜ η περιουσία του από το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, απαλλαγή των Τραπεζών από υφιστάμενες υποχρεώσεις τους συνεισφοράς στο μεταφερόμενο στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ κόστος ένταξης των Ταμείων Κύριας Σύνταξης κλπ).

- **αναπτύσσονται πρωτοβουλίες** σε εθνικό (Τράπεζα Ελλάδος, Alpha Bank, IOBE, κλπ.) και διεθνές επίπεδο (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ΟΟΣΑ, Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, κλπ) οι οποίες προλειαίνουν το έδαφος για δραστικές παρεμβάσεις στο ΣΚΑ και ειδικότερα στις παραμετρικές λεγόμενες διαστάσεις του. Οι πρωτοβουλίες αυτές, όπως υποστηρίζεται, βρίσκονται εκτός της σφαιρας επιρροής της ασφαλιστικής πολιτικής, ώστε να μπορούν να κάνουν χρήση του επιχειρήματος της αντικειμενικής προσέγγισης της κατάστασης και του αμερόληπτου των προτεινόμενων αντίστοιχων προτάσεων.

Μία από τις πρωτοβουλίες αυτές αποτελεί και το περιεχόμενο της τελευταίας ετήσιας (2005) Έκθεσης του Διεθνούς Νομισματικού (ΔΝΤ) για την ελληνική οικονομία και το ΣΚΑ της χώρας μας.

Η αναλυτική αποκωδικοποίηση των συμπερασμάτων και των τελικών προτάσεων της Έκθεσης (2005) του ΔΝΤ, αποδεικνύει με τον πιο σαφή τρόπο τις προοπτικές του ΣΚΑ στην Ελλάδα από την σκοπιά του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου.

Πιο συγκεκριμένα, η Έκθεση⁶² του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου περιλαμβάνει δύο μέρη:

Στο πρώτο μέρος, εξετάζεται η ελληνική οικονομία ως σύνολο, επιχειρούνται μετρήσεις των βασικών της μεγεθών και διατυπώνονται κρίσεις και προτάσεις, με στόχο την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της λειτουργίας της.

Στο δεύτερο μέρος, η προσέγγιση επικεντρώνεται στο δημόσιο συνταξιοδοτικό σύστημα⁶³, συνδέεται η λειτουργία του με την παραγωγή δημοσιονομικών ελλειμ-

62. Η Έκθεση έχει ημερομηνία 23.11.2005 και έχει συνταχθεί από στελέχη του ΔΝΤ που επισκέφθηκαν την Ελλάδα και συγκέντρωσαν τα σχετικά στοιχεία σε συνεργασία με το Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών.

Διευκρινίζεται, ότι, οι εκτιθέμενες, στην Έκθεση, απόψεις απηχούν τις αντιλήψεις των στελεχών του ΔΝΤ που συνέταξαν την Έκθεση και όχι αναγκασώς τις αντιλήψεις της ελληνικής κυβέρνησης και του Εκτελεστικού Γραφείου του ΔΝΤ.

Ο ισχυρισμός, όμως, αυτός του διαβιβαστικού εγγράφου, αναιρείται, από το ίδιο το κείμενο της Έκθεσης στο οποίο, αναφέρεται ρητά, ότι, το κείμενο έχει, ήδη, επικυρωθεί από το ευρωπαϊκό τμήμα του ΔΝΤ.

63. Στο κείμενο της Έκθεσης δεν απουσιάζουν και μικρότερης η μεγαλύτερης σημασίας λάθη: Για παράδειγμα στην καταγραφή των υφιστάμενων ασφαλιστικών Οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης, περιλαμβάνονται και τα δημιουργηθέντα, με βάση τις σχετικές ρυθμίσεις του Ν. 3029/2002, τρία Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης, ενώ ο θεσμός της επαγγελματικής ασφάλισης βρίσκεται έξω από τα εννοιολογικά όρια της κοινωνικής ασφάλισης αφού λειτουργεί στο χώρο της ιδιωτικής ασφάλισης.

μάτων και την προοπτική του δημόσιου χρέους και διατυπώνεται σειρά διαπιστώσεων και προτάσεων. Αποκλειστικός στόχος των προτάσεων της Έκθεσης παραμένει ο περιορισμός των συνταξιοδοτικών δαπανών και κατά συνέπεια, η αντίστοιχη μείωση των δαπανών του κρατικού προϋπολογισμού.

9.2. Οι αιτίες αύξησης του «κόστους» των συντάξεων

Η Έκθεση⁶⁴ κρίνει ως πολύ υψηλό το «κόστος» των συντάξεων στην Ελλάδα, θεωρώντας έτσι ότι, οι συνταξιοδοτικές δαπάνες επιβαρύνουν υπέρμετρα τον κρατικό προϋπολογισμό.

Ως αιτίες του αυξημένου ύψους των δαπανών καταγράφονται οι εξής οκτώ:

A. Κύριες αιτίες:

1. Ο υψηλός δείκτης αναπλήρωσης.
2. Ο υπολογισμός της σύνταξης στις αποδοχές του τελευταίου έτους υπηρεσίας.
3. Οι γενναιόδωρες κατώτατες συντάξεις.
4. Τα χαμηλά πραγματικά όρια ηλικίας συνταξιοδότησης.
5. Η ανωριμότητα του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης.

B. Επικουρικές αιτίες:

1. Η ευρεία αποδοχή επαγγελματιών και εργασιακών ειδικοτήτων ως βαρειών και ανθυγιεινών.
2. Τα υψηλά ποσοστά συντάξεων λόγω ιατρικής ανικανότητας (αναπηρικές συντάξεις).

Γ. Διαχρονικό αίτιο βάσης:

1. Ο κατακερματισμός του ελληνικού ΣΚΑ.

Από την επισκόπηση των αιτιών αυτών που αποδέχεται και προβάλλει η Έκθεση, μπορούν να συναχθούν συγκεκριμένα συμπεράσματα.

Πρώτον, η Έκθεση αγνοεί την ανάγκη της κοινωνικής αποτελεσματικότητας του ΣΚΑ. Δεν φαίνεται η Έκθεση να ενδιαφέρεται για το χαμηλό ύψος των συντάξεων για την συντριπτική πλειοψηφία των συνταξιούχων καθώς και για την ανεπάρκειά του να καλύψει ένα βασικό αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης των χαμηλοσυνταξιούχων.

64. Βλ. παρ. 35 επ. Μέρους II της Έκθεσης του Δ.Ν.Τ., 2005.

Δεύτερον, η Έκθεση εξετάζει το ΣΚΑ μόνο σε σχέση με τις δαπάνες του κρατικού προϋπολογισμού. Συνδέει άμεσα το δημόσιο έλλειμμα και το δημόσιο χρέος με το ΣΚΑ και επιμένει να χρησιμοποιεί το ΣΚΑ ως μέσο για τη μείωση των ελλειμμάτων και του δημοσίου χρέους.

Όμως, η Έκθεση δεν περιορίζεται, στην καταγραφή των προαναφερόμενων αιτιών στις οποίες καταλογίζει το αυξημένο «κόστος» του ελληνικού ΣΚΑ αλλά, αναφέρει με σαφήνεια, **ότι, η μεταρρυθμιστική προσπάθεια οφείλει να εστιασθεί αποκλειστικά στις συγκεκριμένες αυτές παραμετρικές αιτίες.**

Κατά συνέπεια, δεν καταλείπεται, καμία αμφιβολία ότι το ΔΝΤ **προτείνει το δραστικό περιορισμό των ασφαλιστικών δικαιωμάτων των ασφαλισμένων**, περιορισμό που οδηγεί σε μειώσεις του συνόλου αλλά ακόμη και των κατώτατων συντάξεων, αυξήσεις ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης, περιορισμό των βαρειών και ανθυγιεινών επαγγελμάτων, μείωση των συντάξεων αναπηρίας κλπ.

9.3. Συμπεράσματα και προτάσεις της Έκθεσης

Η Έκθεση του Δ.Ν.Τ. συνοψίζει τα γενικότερα συμπεράσματά της⁶⁵ πλαισιώνοντάς τα με αντίστοιχες προτάσεις.

Το Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΣΚΑ) στην Ελλάδα, συγκρινόμενο με εισοδηματικά μεγέθη και σύμφωνα με τα αντίστοιχα διαθέσιμα στοιχεία, **κρίνεται από το Δ.Ν.Τ ως σχετικά γενναιόδωρο.**

Επίσης, επειδή, ακριβώς κρίνεται ως γενναιόδωρο, αναμένεται κατά το Δ.Ν.Τ. να εμφανίσει, μακροχρονίως, τη μεγαλύτερη αύξηση των συνταξιοδοτικών δαπανών από οποιοδήποτε άλλο κράτος-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Βέβαια, η Έκθεση επισημαίνει **την ανάγκη άμεσης πραγματοποίησης νέων μετρήσεων, σε συνδυασμό και με τις σημερινές συνθήκες της χώρας και τις αναγκαιότητες και υποχρεώσεις της απέναντι στην Ευρωπαϊκή Ένωση.**

Με άλλα λόγια, το ΔΝΤ αναπτύσσει μία εξαιρετικά απαισιόδοξη εικόνα, με μεγάλα οικονομικά ελλείμματα του ελληνικού ΣΚΑ και προτείνει μία νέα επαλήθευση αυτής της εικόνας με νέες μετρήσεις και αποτυπώσεις.

Οι αναφορές αυτές της Έκθεσης **συναντώνται** με τις πρόσφατες πρωτοβουλίες της κοινωνικο-ασφαλιστικής πολιτικής. Πράγματι η αναφορά στην ανάγκη άμεσης πραγματοποίησης νέων μετρήσεων συναντά τις πρόσφατες εξαγγελίες για την ανάγκη νέας αξιόπιστης και ικανής να συγκεντρώσει την ευρύτερη αποδοχή μέτρη-

65. Βλ. παρ. 73 - 74, Μέρους II του κειμένου της Έκθεσης του Δ.Ν.Τ.

σης και αποτύπωσης και τη συγκρότηση της ειδικής Επιτροπής, ακριβώς, για τον σκοπό αυτόν. Επίσης, η αναφορά της Έκθεσης στην Ε.Ε. υπενθυμίζει την κατάσταση δημοσιονομικής πειθαρχίας στην οποία έχει τεθεί η Ελλάδα και που δεν μπορεί να μη συνεκτιμηθεί κατά τον προσδιορισμό των αλλαγών και μεταρρυθμίσεων στο ΣΚΑ.

Παράλληλα, η Έκθεση διευκρινίζει, ότι, έστω και με τα υφιστάμενα μη πλήρη στοιχεία, η κατάσταση του ελληνικού ΣΚΑ δεν εμφάνισε, στη διάρκεια της τελευταίας πενταετίας, οποιαδήποτε βελτίωση.

Όμως, στη συνέχεια των συμπερασμάτων της, η Έκθεση αποσαφηνίζει, ότι, **η μεταρρύθμιση του ελληνικού ΣΚΑ είναι αναγκαία, όχι για να βελτιώσει την κοινωνική του αποτελεσματικότητα αλλά για να διασφαλίσει τη μακροχρόνια οικονομική του βιωσιμότητα.** Η ανάγκη και η διαδικασία της σημερινής οικονομικής σταθεροποίησης και ο πιθανός ισοσκελισμός του κρατικού προϋπολογισμού, μέχρι το τέλος της τρέχουσας δεκαετίας, ενδέχεται να αναβάλλει την περαιτέρω διεύρυνση της απόκλισης του λόγου δημόσιο χρέος προς ΑΕΠ, ως συνέπεια της διόγκωσης του «κόστους» των συντάξεων, θα αποδειχθεί, όμως ανεπαρκής για τη διατήρηση της σταθερότητας του δημόσιου χρέους.

Με βάση τις απόψεις αυτές, η Έκθεση αναφέρει, ανεπιφύλακτα, ότι, **καθίστανται αναγκαίες οι άμεσες παρεμβάσεις και μεταρρυθμίσεις στο ΣΚΑ**, με βάση ανάλογες εμπειρίες και άλλων χωρών μελών της Ε.Ε. αλλά και με συνεκτίμηση και της ελληνικής ιδιαιτερότητας. Προστίθεται, ακόμη, ότι, με δεδομένο ότι οποιεσδήποτε μεταρρυθμίσεις στο ΣΚΑ χρειάζονται κάποιο χρόνο για να καταστούν πλήρως εφαρμόσιμες (π.χ. μεγάλες μεταβατικές περιόδους) **η άμεση μεταρρύθμιση θα αποδειχθεί επωφελής** αφού θα αποτρέπει μελλοντικές δυσμενέστερες παρεμβάσεις.

9.3.1. Ειδικότερες υποδείξεις και προτάσεις του ΔΝΤ

9.3.1.1. Η δυναμική των μεταρρυθμίσεων σημαίνει μείωση και πάντως, όχι βελτίωση των συνταξιοδοτικών παροχών

Οι κοινωνικο-ασφαλιστικές μεταρρυθμίσεις οι οποίες έχουν πραγματοποιηθεί, μέχρι σήμερα, εμπερικλείουν ενδογενείς δυνατότητες πίεσεων για βελτίωση του επιπέδου των συνταξιοδοτικών παροχών που οδηγούν, κατά το ΔΝΤ⁶⁶, **στη χειροτέρευση και τη μείωση της δυναμικής των μεταρρυθμίσεων.** Ως παράδειγμα αυτών των ενδογενών δυνατοτήτων πίεσεων, καταγράφεται η περίπτωση ενοποίησης των

66. Βλ. παρ. 44, Μέρους II κειμένου της Έκθεσης του ΔΝΤ.

εργοδοτικών Ταμείων (ΤΕΒΕ - ΤΑΕ - ΤΣΑ) στον ενιαίο ασφαλιστικό Οργανισμό ΟΑΕΕ και στην εφεξής ρύθμιση των ασφαλιστικών παροχών, με βάση τις υψηλότερες παροχές, με βάση δηλαδή τον ενοποιούμενο φορέα που δίδει τις καλύτερες παροχές.

Επομένως, σε περιπτώσεις συγχωνεύσεων (ενοποιήσεων) ασφαλιστικών Ταμείων, η γνώμη του ΔΝΤ είναι, ότι, **κατά την ευνοϊκότερη εκδοχή**, θα πρέπει να μη βελτιώνονται οι παροχές των ασθενέστερων Ταμείων αλλά να διατηρείται και μετά τη συγχώνευση η διαφοροποίηση των παροχών.

Βέβαια, το ΔΝΤ περιορίζεται να απορρίψει τη βελτίωση των παροχών, χωρίς να προχωρεί στη ευθεία διατύπωση συγκεκριμένης ειδικότερης πρότασης, αν θα πρέπει να διατηρείται το διαφορετικό επίπεδο των παροχών για τους ασφαλισμένους εκάστου συγχωνευόμενου (ενοποιούμενου) φορέα ή αν θα πρέπει να μειώνονται οι παροχές των λοιπών ενοποιούμενων Ταμείων στο επίπεδο των χαμηλότερων παροχών, στο επίπεδο δηλαδή του φορέα που παρέχει τις χαμηλότερες συντάξεις.

Είναι, όμως σαφές, ότι, το ΔΝΤ απορρίπτει οποιαδήποτε μεταρρύθμιση που θα συνοδεύεται από ενιαιοποίηση των παροχών στο επίπεδο του φορέα που παρέχει τις υψηλότερες συντάξεις. Με άλλη διατύπωση, **το ΔΝΤ προεβνεί, ότι, η δυναμική μίας ασφαλιστικής μεταρρύθμισης βρίσκεται προς την κατεύθυνση της μείωσης και πάντως όχι της βελτίωσης των παροχών.**

9.3.1.2. Κατάργηση των μεταβατικών διατάξεων

Το ΔΝΤ ουσιαστικά εισηγείται⁶⁷, την κατάργηση της πρακτικής θέσπισης μεταβατικών περιόδων ισχύος των τροποποιούμενων διατάξεων της ασφαλιστικής νομοθεσίας.

Έχει, μάλιστα, ιδιαίτερη σημασία, η διαπίστωση της Έκθεσης, ότι, οι μεταρρυθμίσεις της ασφαλιστικής νομοθεσίας οδηγούν, πάντοτε, σε μειώσεις των ασφαλιστικών δικαιωμάτων και συνεπάγονται ανισότητες και αδικίες.

Γι αυτόν ακριβώς το λόγο, δεν πρέπει να μεσολαβούν μακρές περίοδοι για την έναρξη της ισχύος των αλλαγών: **πρέπει να αποκλείεται η χρονική δυνατότητα άσκησης πίεσης από τους αδικούμενους για την αναθεώρηση των αλλαγών.**

Δηλαδή η Έκθεση εκφράζει την άποψη, ότι, οι αλλαγές (που είναι πάντοτε δυσμενείς αναφέρεται σε **αναπόφευκτο -downscaling-** για συγκεκριμένες ομάδες ασφαλισμένων) πρέπει να ισχύουν και **να εφαρμόζονται αμέσως μετά τη νομοθέτησή τους**, ώστε να προλαμβάνεται οποιαδήποτε προσπάθεια επανασυζήτησης, αναθεώρησης και ανατροπής τους που μπορεί να επιχειρηθεί μέχρι την έναρξη της εφαρμογής τους.

67. Βλ. παρ. 44, Μέρος II του κειμένου της Έκθεσης του ΔΝΤ.

Ως παράδειγμα παρόμοιων μεταγενέστερων ανατροπών δυσμενών ρυθμίσεων, αναφέρεται στην Έκθεση και η αναθεώρηση και ο επαναπροσδιορισμός στο 70 % των συντάξιμων αποδοχών, με το νόμο 3029/2002, του ποσοστού αναπλήρωσης για τους μετά την 1.1.1993 ασφαλισμένους που είχε καθορισθεί με το Ν. 2084/1992 στο 60 % των συντάξιμων αποδοχών τους.

Στο παράδειγμα αυτό η Έκθεση είναι σαφής: ο δείκτης αναπλήρωσης 60 % θα έπρεπε να εφαρμοσθεί αμέσως δηλαδή και για τους πριν από την 1.1.1993 (τους αποκαλούμενους παλαιούς) ασφαλισμένους και κακώς ο νομοθέτης παρέσχε μία μακρά μεταβατική περίοδο μέχρι να αρχίσει η εφαρμογή του, περίοδος που προϋπέθετε ότι τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης όσων θα εντάσσονταν στο ΣΚΑ μετά την 1.1.1993.

Η λογική αυτή, ασφαλώς, σημαίνει **έλλειψη σεβασμού σε οποιαδήποτε ώριμα συνταξιοδοτικά δικαιώματα και αιφνιδιαστική ανατροπή των συνταξιοδοτικών προσδοκιών** ακόμη και των μακροχρόνια ασφαλισμένων. Άρα κατά το Δ.Ν.Τ. ο νομοθέτης μπορεί να λειτουργεί **ως οδοστρωτήρας, σαρώνοντας το ασφαλιστικό καθεστώς με μοναδικό κριτήριο την επίτευξη οικονομικών στο ΣΚΑ.**

9.3.1.3. Αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης

Κατά την άποψη της Έκθεσης⁶⁸, η θέσπιση του 65^{ου} έτους ως ηλικίας για τη λήψη πλήρους σύνταξης, αποτελεί παράγοντα συμβολής στην αύξηση των πρόωρων συνταξιοδοτήσεων.

Στην Έκθεση αναπτύσσεται η άποψη, ότι, οι περισσότεροι ασφαλισμένοι έχουν, ήδη, πριν ακόμη φθάσουν στην ηλικία των 65 ετών, συμπληρώσει τα απαιτούμενα, για τη λήψη πλήρους σύνταξης, 35 χρόνια ασφάλισης.

Ακόμη, όμως και την πρόσφατη ρύθμιση του Ν. 3029/2002 που επιτρέπει τη συνταξιοδότηση μετά τη συμπλήρωση 37 ετών πραγματικής υπηρεσίας, ασχέτως ορίου ηλικίας, αμφισβητεί η Έκθεση του Δ.Ν.Τ., κρίνοντας, ότι και η ρύθμιση αυτή θα συμβάλλει στη μείωση της μέσης πραγματικής ηλικίας συνταξιοδότησης.

Ο ισχυρισμός, όμως, ότι, η νομοθετημένη δυνατότητα λήψης πλήρους σύνταξης μετά 35 χρόνια ασφάλισης και τη συμπλήρωση του 65^{ου} έτους της ηλικίας ή μετά 37 χρόνια ασφάλισης ανεξαρτήτου ορίου ηλικίας, οδηγεί σε συνταξιοδοτήσεις κάτω των 65 ετών, επειδή οι περισσότεροι ασφαλισμένοι συμπληρώνουν τα 35 ή τα 37 χρόνια ασφάλισης πολύ πριν συμπληρώσουν στο 65^ο έτος της ηλικίας τους, αντιφάσκει προς την πραγματικότητα.

68. Βλ. παρ. 41, Μέρους II, του κειμένου της Έκθεσης του ΔΝΤ.

Σύμφωνα, πράγματι, με τις μετρήσεις του ΙΝΕ, η μέση ηλικία εισόδου στην αγορά εργασίας, στη χώρα μας, σήμερα, βρίσκεται στο 29^ο-30^ο έτος της ηλικίας και κατά συνέπεια, η συνεχής έκτοτε απασχόληση επί 35 ή 37 έτη υπερβαίνει την ηλικία των 65 ετών. Εννοείται, βέβαια, ότι όσες ενδιάμεσες περιόδους ανεργίας μεσολαβήσουν (ο χρόνος ανεργίας δεν θεωρείται χρόνος ασφάλισης) θα προσαυξήσουν ακόμη περισσότερο την πραγματική ηλικία συνταξιοδότησης.

Με τις υποδείξεις του αυτές το ΔΝΤ προτείνει ανεπιφύλακτα:

- ή την αύξηση της νόμιμης ηλικίας συνταξιοδότησης με πλήρη σύνταξη, πέραν του 65^{ου} έτους.
- ή την αύξηση των απαιτούμενων ετών ασφάλισης, πέραν των 35 ή και πέραν των 37 (όταν η σύνταξη χορηγείται ανεξαρτήτου ορίου ηλικίας).
- ή τη συνδυασμένη παράλληλη αύξηση, τόσο των ορίων ηλικίας (πέραν του 65^{ου} έτους), όσο και των απαιτούμενων ετών ασφάλισης (πέραν των 35 ή των 37 ετών ασφάλισης αναλόγως).

9.4. Το προτεινόμενο από το ΔΝΤ νέο μοντέλο ΣΚΑ

Στην Έκθεση τονίζεται⁶⁹ ότι η Ελλάδα **δεν είναι η μοναδική χώρα** μέλος της Ε.Ε. που αντιμετωπίζει αυξημένο «κόστος» στο σύστημα των δημόσιων συντάξεων, αυξημένο σε βαθμό που να μπορεί να αποσταθεροποιήσει τα δημόσια οικονομικά. Το ίδιο πρόβλημα αντιμετωπίζουν και άλλες χώρες μέλη που, όμως, έσπευσαν να ανταποκριθούν στην πρόκληση αυτή, έγκαιρα, με την εισαγωγή και θέσπιση ανάλογων μεταρρυθμίσεων. Η Έκθεση μεριμνά, ώστε, να διατυπώσει μερικές από τις προτάσεις που το Δ.Ν.Τ. νομίζει, ότι, μπορούν να φανούν χρήσιμες και για την Ελλάδα εφόσον της αναλαμβάνομενης και αναμενόμενης μεταρρυθμιστικής προοπτικής.

Οι μεταρρυθμίσεις στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που προτείνονται από την Έκθεση για σπουδή και χρήση ως μοντέλα και από την Ελλάδα, είναι εκείνες που πραγματοποιήθηκαν στην Αυστρία, τη Γερμανία, την Ιταλία και τη Σουηδία.

Στην Έκθεση⁷⁰, αναλύεται το περιεχόμενο των σχετικών πολιτικών στις χώρες αυτές. Από την ανάλυση, όμως, προκύπτει, με σαφήνεια, ότι, η επιλογή των συγκεκριμένων κοινωνικο-ασφαλιστικών πολιτικών και η υπόδειξή τους προς την Ελλάδα, ως βάση και για την ελληνική αντίστοιχη κοινωνικο-ασφαλιστική πολιτική, **έγινε με αποκλειστικό κριτήριο τη διαπίστωση, ότι, όλες αυτές οι «μεταρρυθμίσεις» είχαν**

69. Βλ. παρ. 50 - 51, Μέρους ΙΙ του κειμένου της Έκθεσης του Δ.Ν.Τ.

70. Βλ. παρ. 52 - 72, Μέρους ΙΙ του κειμένου της Έκθεσης του Δ.Ν.Τ.

ως συνέπεια τη μείωση των συνταξιοδοτικών δαπανών. Στην Έκθεση τονίζεται, με έμφαση, ότι:

- Με την κοινωνικο-ασφαλιστική πολιτική στην Αυστρία εξοικονομήθηκαν 3 ποσοστιαίες μονάδες του ΑΕΠ.
- Με την κοινωνικο-ασφαλιστική πολιτική στη Γερμανία εξοικονομήθηκαν 2,4 ποσοστιαίες μονάδες του ΑΕΠ.
- Με την κοινωνικο-ασφαλιστική πολιτική στην Ιταλία αποφεύχθηκε η αύξηση του «κόστους» των συντάξεων, το οποίο και σταθεροποιήθηκε.
- Με την κοινωνικο-ασφαλιστική πολιτική στη Σουηδία αποφεύχθηκε, επίσης, η αύξηση του «κόστους» των συντάξεων, το οποίο και σταθεροποιήθηκε.

Και στις τέσσερις δηλαδή περιπτώσεις κοινωνικο-ασφαλιστικής πολιτικής που εκθειάζει το ΔΝΤ **περιορίστηκαν τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα των ασφαλισμένων με αντίστοιχα, βέβαια, οφέλη για τους αντίστοιχους προϋπολογισμούς. Αυτό ακριβώς, προτείνει η Έκθεση και για την Ελλάδα.**

Θα μπορούσε να παρατηρήσει κανείς, ότι, οι συνταξιοδοτικές παροχές στην Αυστρία, τη Γερμανία, την Ιταλία και την Σουηδία είναι πολύ καλύτερες από τις αντίστοιχες της χώρας μας και ότι, το ΔΝΤ θα όφειλε να στρέψει την έρευνά του και προς αυτήν την κατεύθυνση. **Η μοναδική μέριμνα και επιδίωξη του Δ.Ν.Τ. είναι το πως θα κατορθωθεί να μειωθούν οι συντάξεις ώστε να περιορισθούν οι αντίστοιχες υποχρεώσεις του κρατικού προϋπολογισμού.**

Σε σχέση, ειδικότερα με το προτεινόμενο, για την Ελλάδα, από την Έκθεση, μοντέλο μεταρρύθμισης του ΣΚΑ, το ΔΝΤ σημειώνει ότι, κατ' αρχήν, οι κοινωνικο-ασφαλιστικές προσεγγίσεις είναι δύο ειδών:

Στην πρώτη περίπτωση, η κοινωνικο-ασφαλιστική πολιτική χαρακτηρίζεται ως **παραμετρική.**

Στη δεύτερη περίπτωση, η κοινωνικο-ασφαλιστική πολιτική προχωρά βαθύτερα και χαρακτηρίζεται ως **αλλαγή ισχύοντος μοντέλου.**

Στην περίπτωση **της παραμετρικής κοινωνικο-ασφαλιστικής πολιτικής,** διατηρείται το σύστημα της καθορισμένης παροχής και συνδέεται η σύνταξη με οικονομικά και κοινωνικά κριτήρια που δεν αναφέρονται αποκλειστικά στο ύψος των ασφαλιστικών εισφορών που έχουν καταβληθεί από το δικαιούχο. Στις παραμετρικές πολιτικές δεν θίγουμε το υφιστάμενο μοντέλο κοινωνικής ασφάλισης αλλά μεταβάλλουμε την ηλικία συνταξιοδότησης, τον τρόπο υπολογισμού της σύνταξης, το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών και τις προβλέψεις πρόωρης συνταξιοδότησης.

Αντίθετα, στις πολιτικές που συνεπάγονται **την αλλαγή του υφιστάμενου μοντέλου κοινωνικής ασφάλισης**, οι επερχόμενες αλλαγές είναι ριζικές και συνεπιφέρουν τη μεταβολή της φύσης του συστήματος της κοινωνικής ασφάλισης.

Στις υποδείξεις και τις προτάσεις του ΔΝΤ **εμπεριέχονται, τόσο παραμετρικές αλλαγές, όσο και συγκεκριμένες αλλαγές του ισχύοντος κοινωνικο-ασφαλιστικού μοντέλου**. Χωρίς δηλαδή να απορρίπτει συγκεκριμένες αλλαγές στα όρια ηλικίας και στον τρόπο υπολογισμού της σύνταξης (αντίθετα, τις εισηγείται) υπερβαίνει τα όρια των επί μέρους αλλαγών αυτών και προτείνει ταυτόχρονα και παράλληλα συγκεκριμένες αλλαγές και στο ισχύον στη χώρα μας μοντέλο κοινωνικής ασφάλισης. **Το ΔΝΤ δηλαδή συνδυάζει τις δύο μορφές αλλαγών, την παραμετρική και την μεταβολή του μοντέλου, προκειμένου να μειωθούν οι συντάξεις και να ελαφρυνθεί αναλόγως ο κρατικός προϋπολογισμός.**

Ειδικότερα, το ΔΝΤ προτείνει δύο αλλαγές στο ισχύον μοντέλο κοινωνικής ασφάλισης:

Πρώτον, την κατάργηση του συστήματος καθορισμένης παροχής και την αντικατάστασή του με το σύστημα της καθορισμένης εισφοράς και

Δεύτερον, τον περιορισμό του πρώτου πυλώνα δηλαδή της δημόσιας σύνταξης και την παράλληλη **ανάπτυξη του δεύτερου πυλώνα** δηλαδή των Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης που αποτελούν, όμως μορφή ιδιωτικής και όχι δημόσιας σύνταξης.

Αναλυτικότερα, κατά τις απόψεις του ΔΝΤ:

Στις αλλαγές του ισχύοντος μοντέλου, **περισσότερο σημαντική φαίνεται να είναι η μετακίνηση από το σύστημα καθορισμένης παροχής (defined-benefit system) στο σύστημα καθορισμένης εισφοράς (defined-contribution system).**

Στο σύστημα καθορισμένης εισφοράς, οι συντάξεις συνδέονται και καθορίζονται με βάση τις καταβαλλόμενες εισφορές και την επενδυτική τους απόδοση. Η εισαγωγή του συστήματος αυτού στην Ελλάδα, θα επιφέρει, όπως τονίζεται στην Έκθεση⁷¹, σημαντικές αλλαγές και ειδικότερα:

- μεγαλύτερη αβεβαιότητα για το ύψος της προσδοκώμενης σύνταξης.
- μικρότερες δυνατότητες αναδιανομής εισοδημάτων.
- λιγότερες υποχρεώσεις του κρατικού προϋπολογισμού.

Αυτή είναι, όμως, η πρώτη από τις προτεινόμενες αλλαγές στο ισχύον μοντέλο κοινωνικής ασφάλισης στη χώρα μας.

71. Βλ. παρ. 51, Μέρος II του κειμένου της Έκθεσης του Δ.Ν.Τ.

Σύμφωνα με την προτεινόμενη δεύτερη αλλαγή του ισχύοντος συστήματος, θα πρέπει να περιορισθεί ο πρώτος πυλώνας δηλαδή η εγγυημένη από το κράτος δημόσια σύνταξη να μειωθεί δραστικά, ενώ παράλληλα θα πρέπει να επεκταθεί ο δεύτερος πυλώνας δηλαδή τα Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης (pension funds).

Με την πρόταση αυτή το ελληνικό ΣΚΑ κινδυνεύει να συρρικνωθεί σε σημαντικά αδιανόητο βαθμό, αφού:

- **Απομακρύνεται από τη συνταγματικά κατοχυρωμένη** και εγγυημένη κοινωνική ασφάλιση (πρώτος πυλώνας) και οδηγείται στην ιδιωτική ασφάλιση (δεύτερος πυλώνας) για την οποία, όμως, ούτε οποιαδήποτε εγγύηση παρέχεται από το κράτος, ούτε και σε σίγουρους επενδυτικούς κανόνες υπάγεται (π.χ. το 70 % των διαθέσιμων της μπορεί να επενδυθεί στο Χρηματιστήριο).
- **Ελαχιστοποιούνται οι συντάξεις του πρώτου πυλώνα** (δημόσιες εγγυημένες συντάξεις) σε βαθμό που να καλύπτουν απλά το επίπεδο διαβίωσης στα όρια της φτώχειας.
- **Γενικεύεται η εισαγωγή της ιδιωτικής ασφάλισης σε βάρος της κοινωνικής**, με τη μεταφορά του βάρους κάλυψης του γήρατος, του θανάτου και της αναπηρίας στους ώμους των ασφαλισμένων.
- Μια παρόμοια εξέλιξη συρρίκνωσης του πρώτου πυλώνα και ανάλογης ανάπτυξης του δεύτερου πυλώνα, θα περιορίσει τις δαπάνες του κράτους για συντάξεις, ακόμη κι αν εξακολουθήσει να ισχύει το σύστημα της καθορισμένης παροχής.

Συμπερασματικά οδηγούμεθα, αν αποδεχθούμε τις προτάσεις του ΔΝΤ, στην ουσιαστική κατάργηση της κοινωνικής ασφάλισης και της αναδιανεμητικής της λειτουργίας, αφού η παροχή της δημόσιας σύνταξης θα καλύπτει το επίπεδο διαβίωσης στα όρια της φτώχειας.

9.5. Η σχετικότητα των μετρήσεων και των συμπερασμάτων της Έκθεσης του ΔΝΤ

Στην Έκθεση επιχειρείται μία καταγραφή συγκεκριμένων μετρήσεων των μεγεθών της ελληνικής οικονομίας που έχουν, όμως, πραγματοποιηθεί τα έτη 2001 και 2005. Με βάση τις μετρήσεις αυτές, οι συντάκτες της Έκθεσης προβάλλουν αντίστοιχα συμπεράσματα και προτείνουν τις κατά τη γνώμη τους επιβαλλόμενες «λύσεις». Οι «λύσεις» αυτές, βέβαια, όπως αναπτύχθηκε, έχουν **μονόπλευρη στόχευση**: τη μείωση των υποχρεώσεων και των συναφών εκταμιεύσεων του κρατικού προϋπολογισμού για καταβολή συντάξεων, **χωρίς τη παραμικρή αναφορά στις κοινωνικές συνέπειες των «λύσεων» αυτών.**

Πρέπει, όμως, να καταστεί σαφές, ότι, ανάλογα με τις παραδοχές και τις υποθέσεις που επιλέγονται, κατά περίπτωση, οδηγούμεθα και σε διαφορετικά συμπεράσματα, ώστε να καθίσταται ανεξήγητο, γιατί οι προτεινόμενες «λύσεις» παραμένουν αναλλοίωτες, ανεξάρτητα των διαφορετικών αποτελεσμάτων των κατά περίπτωση μετρήσεων.

Στον παρατιθέμενο Πίνακα 29 καταγράφονται δέκα διαφορετικά σενάρια παραδοχών και υποθέσεων, **με εναλλασσόμενες, ανά σενάριο, δέσμες παραδοχών και υποθέσεων.**

Οι παραδοχές αυτές αναφέρονται:

- Στο ρυθμό των ετήσιων αναπροσαρμογών και αυξήσεων των συντάξεων (εναλλακτικές προσεγγίσεις).
- Στο ρυθμό των ετήσιων αναπροσαρμογών και αυξήσεων των μισθών (εναλλακτικές προσεγγίσεις).
- Στο ετήσιο ρυθμό οικονομικής ανάπτυξης (εναλλακτικές προσεγγίσεις).
- Στο δείκτη αναπλήρωσης των μισθών.
- Στον ετήσιο ρυθμό του δείκτη τιμών καταναλωτή.
- Στον εναλλακτικά αυξομειούμενο δείκτη γονιμότητας.
- Στο εναλλακτικά αυξομειούμενο προσδόκιμο επιβίωσης.
- Στο εναλλακτικά αυξομειούμενο ποσοστό συμμετοχής του εργατικού δυναμικού.
- Στο εναλλακτικά αυξομειούμενο ποσοστό ανεργίας.
- Στην εναλλακτική προσέγγιση της ηλικίας συνταξιοδότησης.
- Στην εφαρμογή των ρυθμίσεων του Ν. 2084/1992 και για ομάδα των ασφαλισμένων πριν από την 1.1.1993 (εναλλακτική προσέγγιση).
- Στον υπολογισμό των συντάξιμων αποδοχών με συνεκτίμηση των αποδοχών όλων των ετών υπηρεσίας δηλαδή με κατάργηση της επιλογής των αποδοχών μόνο της τελευταίας πενταετίας ή του τελευταίου έτους (εναλλακτική προσέγγιση).

Πίνακας 29: Ελλάδα, Προβολές των ελλειμμάτων του δημόσιου συνταξιοδοτικού συστήματος υπό διάφορες παραδοχές (% ΑΕΠ)

Εναλλακτικά σενάρια προβολών (1)	ΕΤΗ				Μεταβολές	
	2000 (2)	2020 (3)	2030 (4)	2050 (5)	2000-2050 Συσσωρευτικά (6)	(6) - (5) (7)
Κεντρικές προβολές (δηλαδή προβολές σεναρίου βάσης)						
Σενάριο 1: Έλλειμμα συστήματος συντάξεων ⁽¹⁾	4,8	6,9	11,1	16,8	12,0	
Δαπάνες συστήματος συντάξεων	12,6	15,7	20,2	24,8	12,2	
Βασικές παραδοχές σεναρίου 1						
(1) Αυξήσεις συντάξεων: Πληθωρισμός πλέον 1 ποσοστιαία μονάδα						
(2) Η αύξηση του μέσου μισθού ισούται με την μέση πραγματική ανάπτυξη (δηλαδή 1,75% κατά την περίοδο των προβολών)						
(3) Δείκτης αναπλήρωσης: 80% για τους μετά το 1992 υπαγόμενους στο ΣΚΑ (60% για κύρια, πλέον 20% για επικουρική σύνταξη)						
(4) Μέσος πληθωρισμός: 2,5%						
Ανάλυση ευαισθησίας						
Σενάριο 2: Χαμηλότερη γονιμότητα, αυξημένο προσδόκιμο επιβίωσης	4,8	4,3	11,4	20,4	15,6	3,6
Σενάριο 3: Υψηλότερος δείκτης συμμετοχής εργατικού δυναμικού	4,8	6,1	10,2	16,1	11,3	-0,7
Σενάριο 4: Πραγματική αύξηση μισθών και ανάπτυξης 1,5% μετά το 2030	4,8	7,6	12,0	18,2	13,4	1,4
Συνδυασμένα σενάρια						
Σενάριο 5: Το δυσμενέστερο σενάριο: Χαμηλή γονιμότητα, υψηλότερο προσδόκιμο επιβίωσης, χαμηλότερη συμμετοχή εργατικού δυναμικού, χαμηλή ανάπτυξη	4,8	8,7	13,4	23,0	18,2	6,2
Σενάριο 6: Το πλέον αισιόδοξο σενάριο: Υψηλός δείκτης γονιμότητας, χαμηλότερο προσδόκιμο επιβίωσης, υψηλός δείκτης συμμετοχής εργατικού δυναμικού, χαμηλότερη ανεργία, υψηλός ρυθμός ανάπτυξης	4,8	4,7	8,2	9,3	4,5	-7,5
Ανάλυση παραμέτρων συστήματος συντάξεων						
Σενάριο 7: Αυξήσεις συντάξεων βάσει πληθωρισμού	4,8	5,4	8,8	12,8	8,0	-4,0
Σενάριο 8: Ηλικία συνταξιοδότησης στο 67 ^ο έτος για όλους τους έχοντες ηλικία κάτω των 50 ετών το 2001	4,8	5,0	8,6	13,2	8,4	-3,6
Σενάριο 9: Ταχύτερη μετακίνηση στην εφαρμογή των ρυθμίσεων που ισχύουν για τους μετά το 1992 ασφαλισμένους: οι κανόνες να ισχύουν και για τους προ του 1992 ασφαλισμένους για τα έτη ασφάλισης από το 2001 και εφεξής	4,8	6,6	10,3	16,2	11,4	-0,6
Σενάριο 10: Υπολογισμός συντάξιμων αποδοχών με βάση τις αποδοχές όλων των ετών υπηρεσίας με αναπροσαρμογή των αποδοχών των προηγούμενων ετών αναλόγως με τις μέσες αυξήσεις αποδοχών (κατάργηση δηλαδή του ισχύοντος τύπου υπολογισμού της σύνταξης με βάση τις τελευταίες αποδοχές (έτους, πενταετίας κλπ)	4,8	6,8	9,5	14,6	9,8	-2,2

Πηγή: Government Actuary's Dep. "Review of Retirement Pensions System", Αθήνα 2001

Σημειώσεις: 1. Απαιτούμενες συνολικές μεταβιβάσεις από κρατικό προϋπολογισμό.

Επισημαίνεται, ότι, οι συντάκτες της Έκθεσης περιορίστηκαν σε δέκα δικής τους επινόησης θεωρητικούς συνδυασμούς των υποθέσεων αυτών και με βάση αυτούς τους δέκα υποθετικούς συνδυασμούς προχώρησαν στην αριθμητική αποτύπωση των αντίστοιχων αριθμητικών αποτελεσμάτων και κατέληξαν στα δέκα αυτά υποθετικά σενάρια.

Είναι δηλαδή σαφές, ότι, επειδή δεν καθίσταται δυνατόν να προβλεφθούν, με ικανοποιητικό ποσοστό αξιοπιστίας, τα μεγέθη που πρόκειται να προκύψουν, μέχρι το 2050, για καθεμία από τις πιο πάνω παραδοχές, η Έκθεση περιορίζεται να καταγράψει το πιθανολογούμενο ύψος του ελλείμματος του δημόσιου συνταξιοδοτικού συστήματος, υπό την προϋπόθεση, ότι, μέχρι το 2050, θα επαληθευθούν τα εναλλακτικά, ανά σενάριο προεξοφλούμενα, αντίστοιχα, κατά παραδοχή, αριθμητικά μεγέθη.

Η παρατήρηση αυτή αποκτά εξαιρετική σημασία, ενόψει των εξαγγελιών της κοινωνικο-ασφαλιστικής πολιτικής, ότι, η Επιτροπή που συνέστησε θα καταγράψει τις μετρήσεις των στοιχείων του ΣΚΑ και θα μεριμνήσει για την αξιόπιστη και κοινής αποδοχής αποτύπωση της συνολικής του εικόνας.

Είναι, πλέον, σαφές, ότι, οι μετρήσεις που θα επιχειρήσει η Επιτροπή και η εικόνα του ΣΚΑ που θα παρουσιάσει θα αποτελούν καταγραφή πιθανολογούμενων μελλοντικών μεγεθών και αποτυπώσεις πιθανών εξελίξεων με βάση ποικιλία εναλλακτικών σεναρίων που θα στηρίζονται σε διαφορετικές δέσμες και σε εναλλακτικούς συνδυασμούς παραδοχών και υποθέσεων.

Η κοινωνικο-ασφαλιστική πολιτική φαίνεται, ότι, δεν έχει αντιληφθεί, ότι, το ζήτημα δεν είναι αριθμητικό αλλά κυρίως είναι πολιτικό και κοινωνικό.

Σε κάθε περίπτωση, η συγκριτική μελέτη των πιθανολογούμενων αριθμητικών εξελίξεων, με βάση τα δέκα εναλλακτικά σενάρια της Έκθεσης, μπορεί να καταστεί απολύτως αποκαλυπτική και να παράσχει επαρκή επιχειρηματολογία για την πλήρη ανατροπή των συμπερασμάτων και την αιτιολογημένη απόρριψη των προτάσεων και των λύσεων που προτείνονται από το κείμενο της Έκθεσης.

Αναλυτικότερα:

- Το αναφερόμενο στον Πίνακα 29 ως έλλειμμα του συνταξιοδοτικού συστήματος, στην πραγματικότητα **δεν είναι, κατ' ουσίαν, έλλειμμα**. Για τον υπολογισμό του (από 4,8 % του ΑΕΠ, το έτος 2000, στις ποικίλες εναλλακτικές προσεγγίσεις του, με βάση τα δέκα σενάρια, για τα έτη 2020, 2030 και 2050) η Έκθεση εκτίμησε, κατ' έτος, τις εισπράξεις του συστήματος από ασφαλιστικές εισφορές εργοδοτών και ασφαλισμένων, προσέθεσε στις εισπράξεις τις αποδόσεις των αποθεματικών (περιουσιακών στοιχείων) του συστήματος και από το προκύπτον άθροισμα αφαίρεσε τις καταβολές για συντάξεις. Δηλαδή,

το εμφανιζόμενο ως έλλειμμα συνιστά την κρατική συμμετοχή στο τριμερές σύστημα χρηματοδότησης του συστήματος. Θα μπορούσε να γίνει διαφορετική μεθοδολογική προσέγγιση: να προστεθεί η κρατική συμμετοχή στις ασφαλιστικές εισφορές των λοιπών δύο συγχρηματοδοτών του συστήματος (εργοδοτών και ασφαλισμένων), να προστεθεί η απόδοση της περιουσίας των ασφαλιστικών Ταμείων και από το προκύπτον άθροισμα, να αφαιρεθεί το ύψος των καταβολών για συντάξεις. Είναι σίγουρο, ότι, αν είχε επιλεγεί ο δεύτερος αυτός τρόπος, το προκύπτον έλλειμμα **θα εμφανιζόταν πολύ μικρότερο από το αναφερόμενο στην Έκθεση και μάλιστα, σε συγκεκριμένες εναλλακτικές προσεγγίσεις των δέκα σεναρίων, δεν θα προέκυπτε καθόλου έλλειμμα.**

- Οι εμφανιζόμενες αποκλίσεις μεταξύ των αριθμητικών αποτελεσμάτων των δέκα σεναρίων είναι **τεράστιες**. Πράγματι, το έλλειμμα που αναμένεται το 2050, με βάση τις παραδοχές και υποθέσεις του σεναρίου 1 (σενάριο γραμμής βάσης) ανέρχεται στο 12 % του ΑΕΠ (δηλαδή σε 21,6 δις ευρώ, με βάση υπολογισμού το ΑΕΠ του έτους 2005 που εκτιμάται στα 180 δις ευρώ). Το ίδιο έλλειμμα εκτινάσσεται, πάντα το 2050, με βάση τις παραδοχές και υποθέσεις του δυσμενέστερου σεναρίου 5, στο 18,6 % του ΑΕΠ (με βάση ΑΕΠ 2005, στα 33,4 δις ευρώ), ενώ με βάση τις παραδοχές και υποθέσεις του ευνοϊκότερου σεναρίου 6 περιορίζεται στο 1/3 του ελλείμματος του σεναρίου βάσης δηλαδή στο 4,5 % του ΑΕΠ (8,1 δις ευρώ, με βάση υπολογισμού το ΑΕΠ 2005). Με βάση, εξάλλου, τα ενδιάμεσα σενάρια παραδοχών και υποθέσεων 7 και 8, το έλλειμμα περιορίζεται στα 2/3 του ελλείμματος του σεναρίου βάσης δηλαδή στο 8 % και στο 8,4 % του ΑΕΠ αντίστοιχως (14,4 και 15,12 δις ευρώ, αντίστοιχα, με βάση υπολογισμού το ΑΕΠ του 2005).
- Είναι ευνόητο, βέβαια, ότι, διαφορετική αντιμετώπιση επιβάλλεται για το έλλειμμα των 33,4 δις ευρώ (δυσμενέστερο σενάριο 5) και άλλη αντιμετώπιση για το έλλειμμα των 8,1 δις ευρώ (ευνοϊκότερο σενάριο 6). Κι όμως, η Έκθεση δεν διαφοροποιεί τις προτάσεις της που παραμένουν αναλλοίωτες, ανεξάρτητα των αντιφατικών συμπερασμάτων των δύο αυτών σεναρίων.
- Όπως σημειώθηκε, το ΔΝΤ δεν περιορίζεται στις προτάσεις αλλαγών των παραμετρικών στοιχείων του συνταξιοδοτικού συστήματος αλλά προχωρεί και σε εισηγήσεις ριζικών ανατροπών του ίδιου του ισχύοντος μοντέλου που μεταβάλλουν τη φύση και το χαρακτήρα του. Είναι αξιοσημείωτο, όμως, ότι, **η Έκθεση αποφεύγει να προχωρήσει σε ανάλογες αριθμητικές μετρήσεις των πιθανολογούμενων επιπτώσεων από την κατάργηση του συστήματος καθορισμένης παροχής (defined-benefit system) και την αντικατάστασή του από το σύστημα καθορισμένης εισφοράς (defined-contribution system) ή από τον δραστικό (όπως προτείνεται) περιορισμό του πρώτου πυλώνα δηλαδή της δημόσιας σύνταξης.** Επισημαίνεται

δηλαδή ότι, η Έκθεση περιορίσθηκε να προτείνει αυτές τις αλλαγές μοντέλου αλλά έκρινε, παράλληλα, σκόπιμο να αποφύγει την αναφορά σε αριθμητικές μετρήσεις των πιθανολογούμενων συνεπειών στα ασφαλιστικά μεγέθη.

- Όμως, στις περιπτώσεις συγκεκριμένων παραμετρικών αλλαγών (σενάρια 8, 9 και 10) η Έκθεση προχώρησε και σε σχετικές αριθμητικές μετρήσεις των συνεπειών.
- Στο σενάριο 8, η Έκθεση του Δ.Ν.Τ. μετρά, αποκλειστικά, **τις συνέπειες εισαγωγής του 67^{ου} έτους της ηλικίας ως έτους λήψης πλήρους σύνταξης, με παράλληλη κατάργηση όλων των περιπτώσεων πρόωρης συνταξιοδότησης** και καταλήγει στο συμπέρασμα, ότι, με το μέτρο αυτό θα έχουμε περιορισμό του ελλείμματος του συστήματος συνταξιοδότησης κατά 3,6 ποσοστιαίες μονάδες του ΑΕΠ. Βέβαια, η Έκθεση δεν ασχολείται καθόλου με το ζήτημα αν είναι δυνατή η κατάργηση των πρόωρων συντάξεων των αναπήρων ή των μητέρων, όταν η χώρα χαρακτηρίζεται από το χαμηλό δείκτη γεννήσεων.
- Στο σενάριο 9, η Έκθεση μετρά, αποκλειστικά, **τις συνέπειες της προτεινόμενης εφαρμογής των ρυθμίσεων που ισχύουν για τους ασφαλισμένους μετά το 1993 και για τους ασφαλισμένους μέχρι 31.12.1992** (αλλά για όσα έτη διανύσουν στην υπηρεσία από το 2001 και εφεξής) και καταλήγει στο συμπέρασμα, ότι, με το μέτρο αυτό θα έχουμε περιορισμό του ελλείμματος του συστήματος συνταξιοδότησης κατά 0,6 ποσοστιαίες μονάδες του ΑΕΠ. Είναι και εδώ σαφές, ότι, πρόκειται για μέτρο μείωσης των συντάξεων με απόλυτο εισπρακτικό χαρακτήρα και χωρίς οποιαδήποτε κοινωνική λογική.
- Στο σενάριο δέκα, η Έκθεση μετρά, αποκλειστικά, τις συνέπειες της προτεινόμενης συνεκτίμησης του συνόλου των αποδοχών ολόκληρης της εργάσιμης ζωής για τον υπολογισμό των συντάξιμων αποδοχών, με παράλληλη κατάργηση του ισχύοντος τρόπου υπολογισμού των συντάξιμων αποδοχών (αποδοχές τελευταίου έτους ή τελευταίας 5ετίας κλπ). Με την εισαγωγή του νέου αυτού τρόπου υπολογισμού των συντάξιμων αποδοχών που θα οδηγήσει σε σοβαρή μείωση των συντάξεων, η Έκθεση εκτιμά ότι, θα εξοικονομηθούν 2,2 ποσοστιαίες μονάδες του ΑΕΠ για τον κρατικό προϋπολογισμό. Είναι σαφές, βέβαια, ότι, το ποσόν αυτό θα αφαιρεθεί από το εισόδημα των ασφαλισμένων κατά και μετά τη συνταξιοδότησή τους.

Πέραν, όμως, των δέκα σεναρίων, κατά την παρουσίαση των μετρήσεων και των συμπερασμάτων της Έκθεσης στο ελληνικό Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών, παρουσία εκπροσώπων Υπουργείων καθώς και οικονομικών και κοινωνικών φορέων, οι συντάκτες της Έκθεσης αναφέρθηκαν και σε δύο, ακόμη, μετρήσεις σχετικές με εναλλακτικές αριθμητικές προσεγγίσεις συγκεκριμένων παραμετρικών στοιχείων του συνταξιοδοτικού συστήματος:

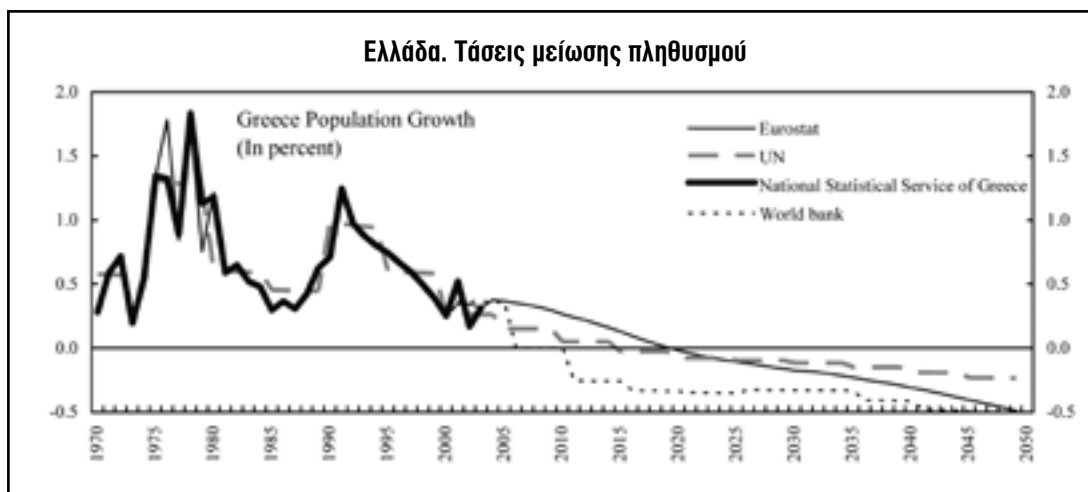
- **Η πρώτη** από τις δύο αυτές αριθμητικές προσεγγίσεις αναφερόταν στην περίπτωση **κατάργησης όλων των δυνατοτήτων πρόωρων συνταξιοδοτήσεων και τη**

νομοθέτηση του 70ού ως έτους ηλικίας συνταξιοδότησης. Με τη θέσπιση του μέτρου αυτού, υποστηρίχθηκε από τους εισηγητές της Έκθεσης, ότι, ο κρατικός προϋπολογισμός θα έχει ένα πρόσθετο όφελος ίσο με 7,8 ποσοστιαίες μονάδες του ΑΕΠ. Εννοείται δηλαδή, ότι, το κράτος, με την επιμήκυνση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης, θα αποφύγει να καταβάλλει συντάξεις πριν από τη συμπλήρωση του 70ού έτους της ηλικίας.

- **Η δεύτερη** από τις πρόσθετες αυτές αριθμητικές προσεγγίσεις αναφερόταν στην περίπτωση **μείωσης, για όλους τους ασφαλισμένους, του δείκτη αναπλήρωσης στο 40 % των συντάξιμων αποδοχών.** Με τη νομοθέτηση του μέτρου αυτού, οι εισηγητές της Έκθεσης υποστήριξαν, ότι, ο κρατικός προϋπολογισμός θα έχει ένα πρόσθετο όφελος ίσο με 3,5 ποσοστιαίες μονάδες του ΑΕΠ. Εδώ, βέβαια, πρόκειται για πραγματική απαξίωση των ασφαλισμένων και συνταξιούχων που με δείκτη αναπλήρωσης στο 40 %, θα βλέπουν τις οφειλόμενες συντάξεις να έχουν εξαιρετικά χαμηλή αφετηρία εκκίνησης.

Τέλος, για την ολοκλήρωση της εικόνας των θέσεων, εισηγήσεων και «λύσεων» του ΔΝΤ παρατίθενται τα παρακάτω Διαγράμματα.⁷²

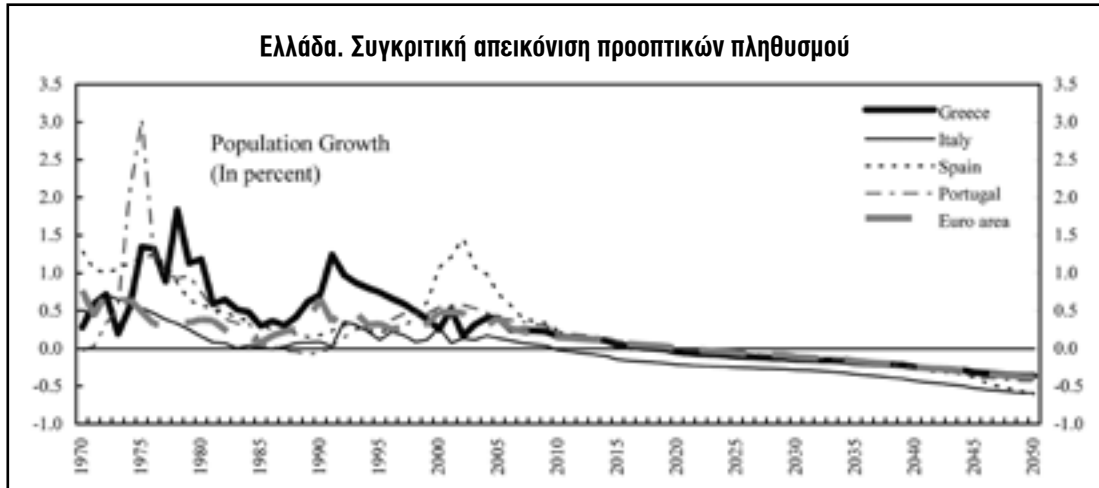
Διάγραμμα 86



Πηγή: UN Population Institute, US Census Bureau, World Bank, National Statistical offices and IMF staff calculations

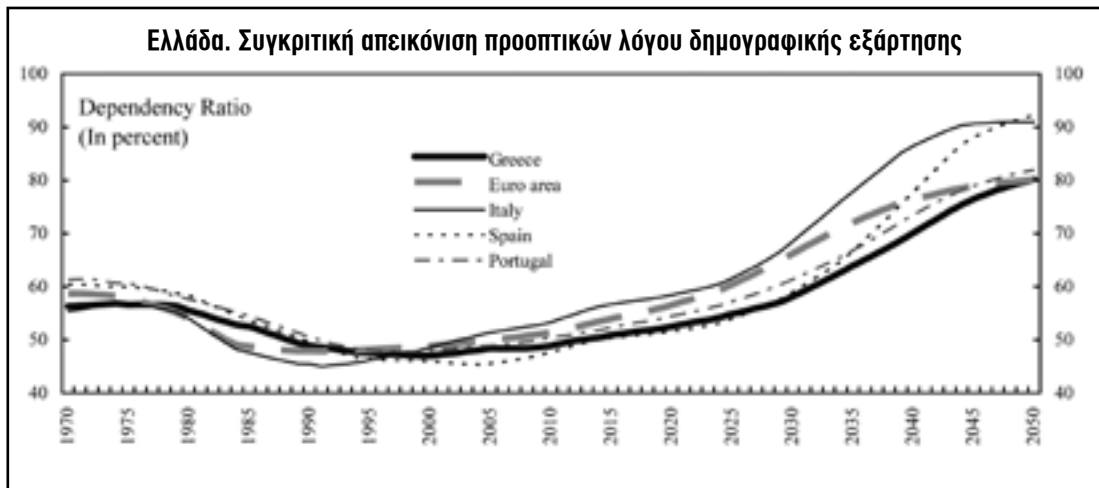
72. Από τα διαγράμματα τρία αναφέρονται στις προοπτικές εξέλιξης του πληθυσμού της χώρας, δύο συγκριτικά ιστογράμματα αναφέρονται στην προοπτική του προσδόκιμου επιβίωσης, δύο συγκριτικά ιστογράμματα αποτελούν τις προοπτικές του δείκτη γονιμότητας και δύο συγκριτικά ιστογράμματα αποτελούν τις προοπτικές του δείκτη δημογραφικής εξάρτησης.

Διάγραμμα 87



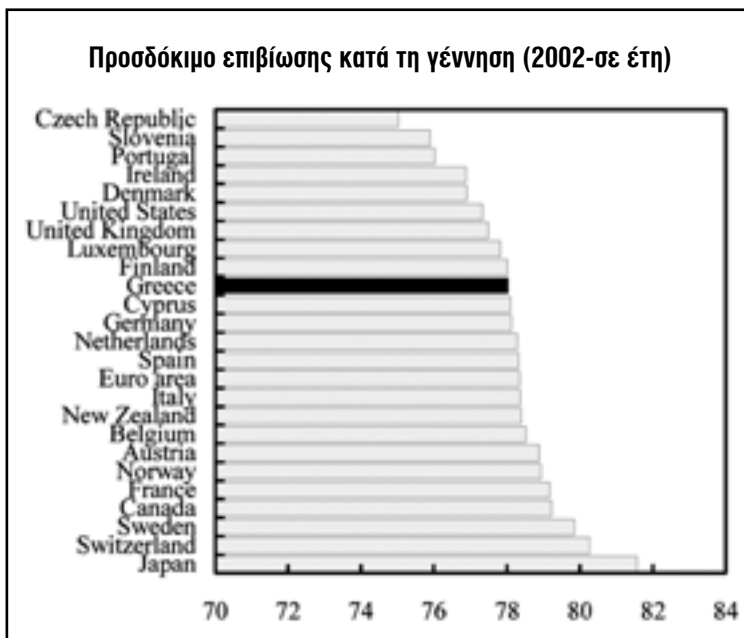
Πηγή: UN Population Institute, US Census Bureau, World Bank, National Statistical offices and IMF staff calculations

Διάγραμμα 88



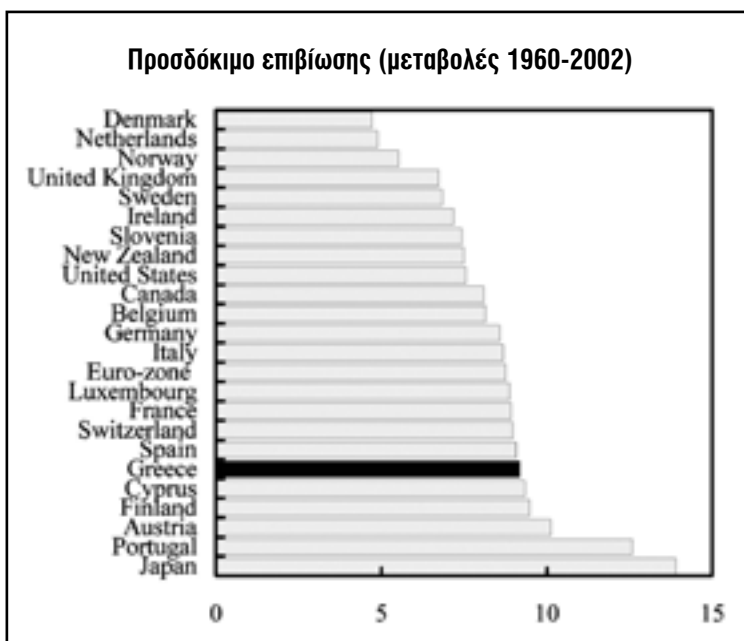
Πηγή: UN Population Institute, US Census Bureau, World Bank, National Statistical offices and IMF staff calculations

Διάγραμμα 89



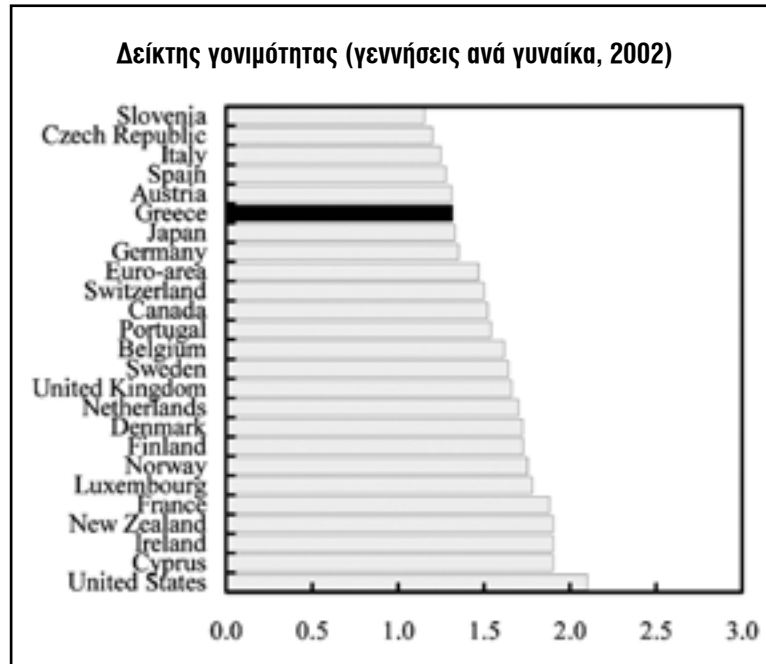
Πηγή: World Bank Development Indicators

Διάγραμμα 90



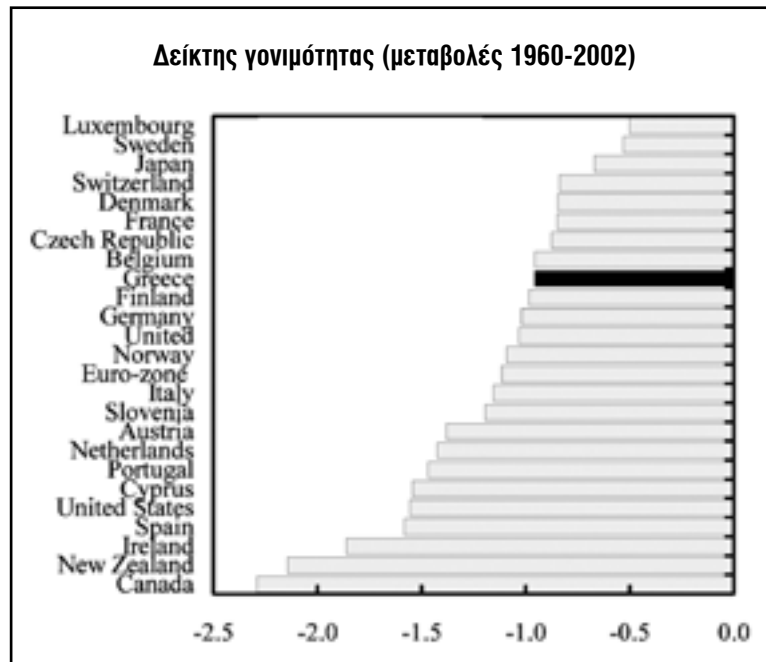
Πηγή: World Bank Development Indicators

Διάγραμμα 91



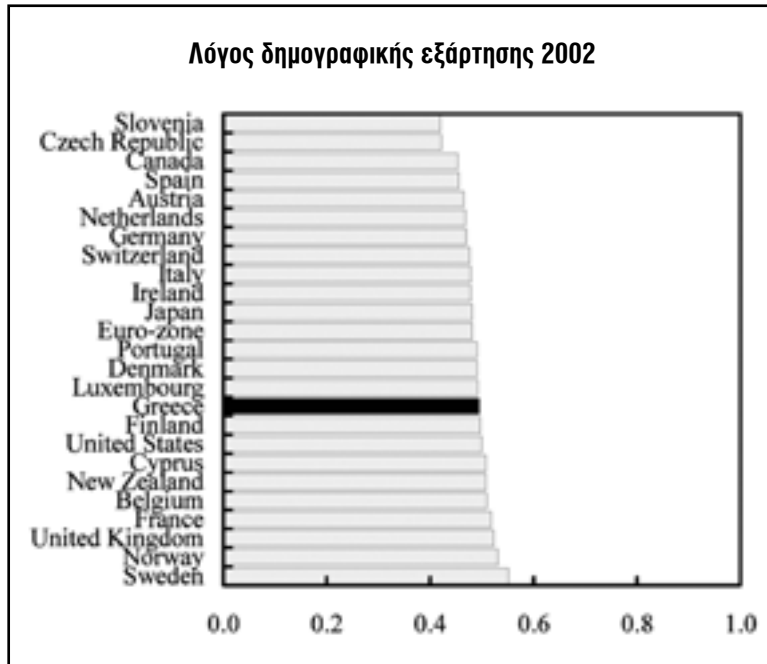
Πηγή: World Bank Development Indicators

Διάγραμμα 92



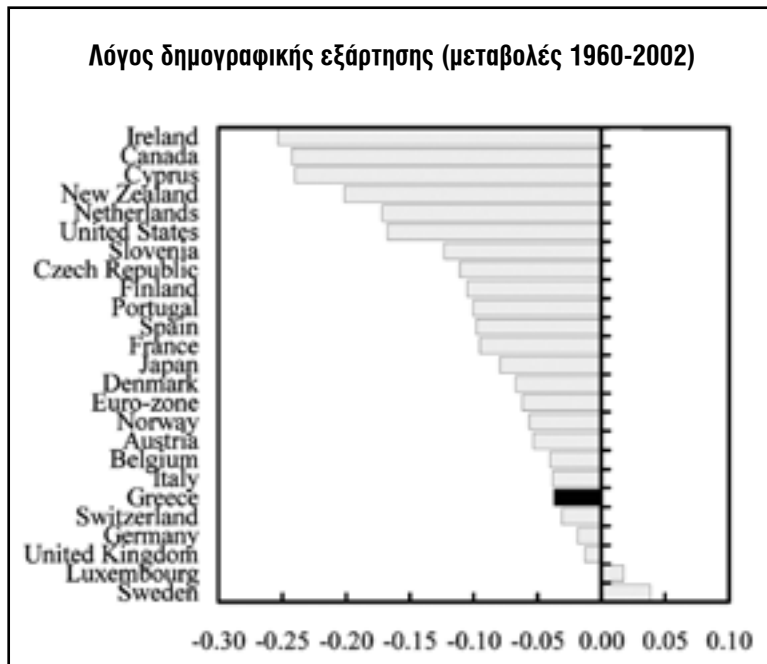
Πηγή: World Bank Development Indicators

Διάγραμμα 93



Πηγή: World Bank Development Indicators

Διάγραμμα 94



Πηγή: World Bank Development Indicators

Συμπερασματικά από την προηγηθείσα ανάλυση, καθιστάται σαφές, ότι, η Έκθεση του ΔΝΤ του έτους 2005, για την ελληνική οικονομία και το ελληνικό δημόσιο συνταξιοδοτικό σύστημα, προσεγγίζει τα ζητήματα αυτά **με όρους αποκλειστικής στόχευσης στα δημόσια ελλείμματα και στο δημόσιο χρέος και προβαίνει σε προτάσεις για τη μείωση των ελλειμμάτων και του χρέους.**

Σε κανένα σημείο της Έκθεσης δεν αναπτύσσεται οποιαδήποτε άποψη για τη βελτίωση της λειτουργίας ή για την ενίσχυση της κοινωνικής αποτελεσματικότητας του ελληνικού δημόσιου συνταξιοδοτικού συστήματος.

Η Έκθεση του Δ.Ν.Τ. αγνοεί τις όψεις αυτές του θέματος: οι προσεγγίσεις της έχουν απλά αριθμητικό χαρακτήρα, **ελλείπει παντελώς, το κοινωνικό και πολιτικό στοιχείο. Αυτό συνιστά μια πρώτη και βέβαια, σημαντική διαπίστωση.**

Πέραν της διαπίστωσης αυτής, όμως, έχει επισημανθεί, με επαρκή σχετική επιχειρηματολογία, ότι, ακόμη και οι μετρήσεις των μεγεθών της οικονομίας και οι συναφείς προβλέψεις της εξέλιξής τους, για το χρονικό διάστημα μέχρι το 2050, είναι **αβέβαιες και αντιφατικές** και πάντως, η πιθανότητα επαλήθευσης του συνόλου των αναμενόμενων αριθμητικών προοπτικών των συναφών οικονομικών και ασφαλιστικών μεγεθών είναι αδύνατη.

Γι αυτό και η Έκθεση του Δ.Ν.Τ. προβαίνει σε υποθετικούς συνδυασμούς των προοπτικών αυτών και αναπτύσσει δέκα πιθανά σενάρια, με διαφορετικά και σε μεγάλο βαθμό αντιφατικά, ανά σενάριο, δέσμες παραδοχών και υποθέσεων. Είναι δηλαδή σαφές ότι στα πλαίσια της μεθοδολογικής αυτής προσέγγισης, θα μπορούσε να αναπτύξει την πιθανότητα επέλευσης όχι μόνο 10 αλλά π.χ. 20 ή 30 ή οσωνδήποτε υποθετικών σεναρίων. Όλα αυτά αναδεικνύουν, βέβαια, **τη σχετικότητα των αριθμητικών προσεγγίσεων.**

Τελικά, ως επιστέγασμα των πιο πάνω, αποδεικνύεται, ότι, το δημόσιο συνταξιοδοτικό ζήτημα δεν λύνεται με απλές αριθμητικές προσεγγίσεις. Απαιτείται πολιτική προσέγγιση, κοινωνική ευαισθησία και συγκεκριμένες πολιτικές επιλογές με άρτια επιστημονική τεκμηρίωση.

Όσες προσεγγίσεις κι αν πραγματοποιηθούν στον τομέα της οικονομικής βιωσιμότητας του συστήματος, με αγνόηση του κοινωνικού του χαρακτήρα, αδυνατούν να δώσουν κοινωνικά αποτελεσματική και βιώσιμη λύση. Στην κατεύθυνση αυτή, οι χρηματοδοτικές προϋποθέσεις του ΣΚΑ στην χώρα μας, ενυπάρχουν κατά την τεκμηριωμένη άποψη του Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ στην διευρυμένη αναδιανομή του εισοδήματος και όχι στην διευρυμένη ανισοκατανομή του εισοδήματος σε βάρος της εργασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

A. Ελληνική

- Γεωργακοπούλου Β. & Κουζής, Γ. (1996), Ευελιξίες και Νέες Εργασιακές Σχέσεις, μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.
- Δούκα Β. (2001), Τα χρονικά όρια εργασίας και οι ρυθμίσεις του Ν. 2874/00, Επιθ. Εργ. Δικαίου 289.
- Δούκα Β. (2004), Μερική απασχόληση, Σάκκουλας, Αθήνα/ Θεσσαλονίκη
- ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Β΄ τρίμηνο 2004 και 2005.
- ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2005), Ελληνική οικονομία και απασχόληση, Ετήσια Έκθεση.
- Ιωακείμογλου Η. (1997), Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, Τετράδια του ΙΝΕ, τευχ, 10-11.
- Ιωακείμογλου Η. (1999), Οι μισθοί, η ανταγωνιστικότητα και η ανεργία, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Μελέτες αρ. 10.
- Κοινή Έκθεση για την Απασχόληση 2003/2004, SOC 113, ECOFIN 77, 5 Μαρτίου 2004.
- Κουζής Γ. (2000), Εργασιακές σχέσεις και κοινωνικός διάλογος στο Γ. Κουζής-Σ. Ρομπόλης (επιμ.) «Ζητήματα κοινωνικού διαλόγου» Gutenberg, Αθήνα.
- Κουζής Γ. (2001), Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας; ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Μελέτες αρ. 14.
- Κουζής Γ. (2002), Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις: Πραγματικότητα, Τάσεις, Προοπτικές, Αποτελέσματα πανελλαδικής έρευνας, Τετράδια ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, ειδ. Τεύχος, Οκτώβριος.
- Κουζής Γ. (2004), Η ευελιξία ως επιμέρους έκφραση των πολιτικών διαχείρισης του χαμηλού εργατικού κόστους στην Ελλάδα, στο «Κοινωνική αλλαγή στη σύγχρονη Ελλάδα 1980-2001» Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, Αθήνα.
- Κουζής Γ. (2005^α), Ευελιξία της απασχόλησης και ποιότητα της εργασίας στο Καραμεσίνη Μ, Κουζής Γ. (επιμ.) «Πολιτικές απασχόλησης» Gutenberg, Αθήνα.
- Κουζής Γ. (2005^β), Η ελαστική διευθέτηση του συνολικού χρόνου εργασίας. Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, 465.
- Κουζής, Γ. (2001), Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και Απορρύθμιση ή Αναβάθμιση της Εργασίας, μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

- Κουζής Γ. (2006α), «Οι πρόσφατες ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας: Μέτρα ενίσχυσης των εργασιακών δικαιωμάτων ή αύξησης της κερδοφορίας των επιχειρήσεων;» στο Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, τεύχος 2, 2006.
- Κουζής Γ. (2006β), «Για το ζήτημα της άρσης της «μονιμότητας» στον ευρύτερο δημόσιο τομέα» στο ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, τεύχος 121, Αθήνα: ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Οκτώβριος.
- Κουκιιάδης Γ. (1991), Η αρχή της ελαστικότητας και η μετεξέλιξη του εργατικού δικαίου, Επιθ. Εργ. Δικαίου, 1.
- Κρέτσος Λ. (2005), Η «χαμένη» μάχη του χρόνου εργασίας - Συναινετικές μορφές συλλογικής διαπραγμάτευσης και 35ωρο: Η γερμανική εμπειρία, εισήγηση στο 10^ο Επιστημονικό Συνέδριο Ιδρύματος Σάκη Καράγιωργα: «Εργασία και Πολιτική», Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο, Απρίλιος.
- Κρέτσος Λ. (2002), Ο χρόνος εργασίας στο επίκεντρο των εξελίξεων στις εργασιακές σχέσεις, «Εργασία 2002», ΙΑΠΑΔ, Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Κρητικίδης Γ. (2006), «Η απασχόληση των νέων 15-29 ετών», Ενημέρωση, Τεύχος 127, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.
- Ληξουριώτης Γ. (2001), Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας στις πρόσφατες ρυθμίσεις, Επιθ. Εργ. Δικαίου, 1127.
- Μετζητάκος Α (2005), Χρονικά όρια εργασίας και διευθέτηση χρόνου εργασίας, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, 1222.
- Μητρόπουλος Α. (1991), Νεοφιλελευθερισμός και υποβάθμιση της εργασίας Τολίδης.
- Ντότσικα Μ. (2001), Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, Επιθ. Εργατικού Δικαίου, 625.
- ΠΑΕΠ ΑΕ (2006), Οψεις Ευελιξίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη, Μελέτη 4, Αθήνα Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2004).
- Σπυρόπουλος Γ. (1998), Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα, στην Ευρώπη και στον διεθνή χώρο, Σάκκουλας Αθήνα.
- Τουντζιαράκης Γ. (1990), Η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας και η κρίση της κανονικής σχέσης εργασίας, Επιθ. Κοινωνικών Ερευνών Τομ. 76.
- Τράπεζα Ελλάδος (2006), Έκθεση του Διοικητή, Αθήνα.
- Τραυλός - Τζανετάτος Δ. (1990), Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, Οδυσσεάς
- Τραυλός - Τζανετάτος Δ. (1997), Η απορρύθμιση του χρόνου εργασίας, Επιθ. Εργ. Δικαίου, 865.

B. Ξενόγλωσση

- Bosch, G. & Kalina, T. (2005), Low Wage Work in Germany. Paper presented at the Conference “Dynamics of National Models of Employment”, Berlin.
- Bosch, G., Haipeter T., Latniak, E., Lehndorff, S. & Schief, S. (2005), Changes in the System or Change of System? The National Employment Model of Germany. Paper presented at the Conference “Dynamics of National Models of Employment”, Berlin.
- Bredgaard, T. & Larsen, F. (2005), Flexicurity and older workers on the Danish labour market, T. Bredgaard & F. Larsen (eds.) Employment policy from different angles, Aalborg: CARMA.
- Bredgaard, T. & Larsen, F. (eds.) (2005), Employment policy from different angles, Aalborg: CARMA.
- Bredgaard, T., Larsen, F. & Madsen, P. K. (2005), The Flexible Danish Labor Market - A Review, CARMA.
- Brunhes B (1999), Le temps de travail de ceux qui ne le comptent pas, Ed. Organisation, Paris.
- Brunhes B, Clerc D, Mda D, Perret B (2001), 35 heures : Le temps du bilan, Sociologie conomique, Descle de Brouwer, Paris.
- Cesifo Group Munich (Ifo, INSEE, ISAE), 2005, Euro-zone Economic Outlook.
- Commission of the European Communities (2002), Employment in Europe 2002: Recent Trends and Prospects. Employment and Social Affairs.
- Commission of the European Communities (2005), Employment in Europe 2005: Recent Trends and Prospects. Employment and Social Affairs.
- Daniel Cohen, Les effets du commerce international sur l’emploi dans les pays riches, in «Delocalisations, normes de travail et politique de l’emploi», La Decouverte, Paris 2005.
- Dayan J. L. (2002), 35 heures, des ambitions aux ralits, La Dcouverte, Paris.
- Dimelis S. (2004) “Prospects for the Greek Economy in the Post-enlargement Era”, The World Economy, June 2004 - Vol. 27 Issue 6.
- Ecole Normale Supérieure (2004), Low Wage Work in France. Paris.
- EIRO (2003), Working time developments, comparative study, Dublin.
- EIRO (2005a), Industrial Relations in Public Utilities, Dublin.

- EIRO (2005b), Changes in Collective Bargaining Systems since 1990s, Dublin.
- European Commission, DG Economic and Financial Affairs, Annual Macroeconomic Database Ameco.
- Eurostat (2004), Employment in Europe.
- European Commission (2004), Industrial Relations in Europe, Luxembourg.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Working Conditions in Atypical Work. Dublin.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Annual Review of Working Conditions in the EU, 2005-2006.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006), Temporary agency work in an enlarged European Union, Dublin.
- Flecker, J. & Hermann, C. (2005), The End of the Austrian Way? From State-led Coordination to Negotiated Liberalism. Paper presented at the Conference “Dynamics of National Models of Employment”, Berlin.
- Freyssinet J. (1997), Le temps de travail en miettes, Ed. de l’ Atelier/ Ed. Ouvrires, Paris.
- Jensen, P. H. (2004), ‘Ageing and work: From ‘Early’ exit to ‘Late’ exit in Denmark’, Maltby, T., de Vroom, B., Mirabile, M.I. & Overbye, E., Ageing and the Transition to Retirement - A Comparative Analysis of European Welfare States, Aldershot: Ashgate.
- International monetary Fund (I.M.F.) (2006), Greece: Selected Issues, Washington, D.C.
- Kemmerling, A. & Bruttel, O. (2005), New Politics in German Labor Market Policy: The Implications of the Recent Hartz Reforms for the German Welfare State. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin.
- Kouzis Y, Kretsos L (2003), Annualized hours in Europe, Comparative study, EIRO, Dublin.
- Labrianidis L. (2000) “Are Greek companies that invest in the Balkans in the 1990s Transnational Companies?” In: A. Mitsos and E. Mossialos (eds) The contribution of a changing Greece to the European Union, LSE, London: Ashgate Press, pp. 457-482.
- Labrianidis L. (2001), “Delocalisation of Labour Intensive Industries. An Argument in Favour of ‘Triangular Manufacturing’ between Developed Countries-Greece-Balkans”, Department of Economics, University of Macedonia-Greece.

- Lyon-Caen A, Jeammand A. ed. (1986), Droit du travail, democratie et crise, Actes 5ud.
- Lyon-Caen G. (1995), Le droit du travail, Une technique reversible, Dalloz, Paris
- Madsen, P.K. (2003), “Flexicurity” through labour market policies and institutions in Denmark. P. Auer & S. Cazes (eds.), Employment Stability in an Age of Flexibility. Evidence from Industrialized Countries, International Labour Office, Geneva.
- Marin D., “A Nation of poets and Thinkers. Less so with Eastern Enlargement? Austria Germany”, CEPR Discussion Paper, no 4358, 2004.
- Mason, G., Mayhew K., Osborne, M. & Stevens, P. (2005), Recent Trends in the UK Labor Market. Paper presented at the Conference “Dynamics of National Models of Employment”, Berlin.
- Michon, F. (2005), Diversity and Segmentation of the Temporary Agency Work Market. Paper presented at the Conference “Dynamics of National Models of Employment”, Berlin.
- Miguélez, F., Banylus, J. & Recio, A. (2005), Changes in the Spanish Employment Model. Paper presented at the Conference “Dynamics of National Models of Employment”, Berlin.
- Ministre de l’ Emploi (2000), Dure, rduction et aménagement du temps de travail, La Documentation Franaise, Paris.
- National Action Plan, Denmark, 2004.
- National Reform Programme 2005-2008, Denmark.
- National Reform Programme 2005-2008, Germany.
- OCDE (1995), La flexibilit du temps de travail; Ngociations collectives et intervention de l’ Etat, Paris.
- OECD (2003a), Ageing and Employment Policies: Sweden, Paris.
- OECD (2003b), Vieillissement et Politiques de l’Emploi: Belgique, Paris.
- OECD (2003c), Ageing and Employment Policies: Spain, Paris.
- OECD (2004), Employment protection: The costs and benefits of greater job security, Policy Brief, OECD Observer, Paris: OECD.
- OECD (2004a), Ageing and Employment Policies: Finland, Paris.
- OECD (2004b), Ageing and Employment Policies: United Kingdom, Paris.
- OECD (2005a), Ageing and Employment Policies: Denmark, Paris.

- OECD (2005b), Ageing and Employment Policies: Austria, Paris.
- OECD (2005c), Ageing and Employment Policies: France, Paris.
- OECD (2005d), Ageing and Employment Policies: Netherlands, Paris.
- OECD (2005), Economic Outlook Database.
- Patrick Aubert et Patrick Sillard (2005), “Delocalisation et reduction des effectifs dans l’industrie française”, Document de Travail INSEE.
- Salverda, W. & Blzquez Cuesta, M.T. (2005), Low-wage Work in the Netherlands: Labour-market Developments and the Role of Labour-market Institutions. Paper presented at the Conference “Dynamics of National Models of Employment”, Berlin.
- Schmid, G. (2003), Labour participation of older workers in Austria, In Buck, H. and Dworschack, B. (eds), Ageing and Work in Europe. Strategies at Company Level and Public Policies in Selected European countries, Öffentlichkeits-und Marketingstrategie demographischer Wandel, Stuttgart.
- Schweiger, C. & Wickham, J. (2005), Is the Tiger Eating Its Children? The Two Sides of the Irish Employment Model. Paper presented at the Conference “Dynamics of National Models of Employment”, Berlin.
- Spyropoulos G. (2002), Le droit du travail a la recherche des nouveaux objectifs, Revue Droit Social, 391.
- Stratigaki M. & D. Vaiou (1994), ‘Women’s work and informal activities in Southern Europe’, Environment and Planning A, 26, 1221-1234.
- Thoemmes J. (2000), Vers la fin du temps de travail? PUF, Paris.
- UNCTAD 2004, «World Investment Report, The Shift Towards Services».
- UNCTAD (2002), «World investment report», 2ο μέρος κεφάλαιο V, «International production system».
- Weinkopf, C. (2005), The Role of the Temporary Agency Work (TAW) in the German Employment Model. Paper presented at the Conference “Dynamics of National Models of Employment”, Berlin.
- Wickham, J. (2005), The End of the European Social Model – Before It Began? Paper presented at the Conference “Dynamics of National Models of Employment”, Berlin.

Σελιδοποίηση-Εκτύπωση

ΚΑΜΠΥΛΗ Advertising

Αντιγόνης 60, 104 42 Αθήνα

Τηλ.: 210-51.56.810-20-30, Fax: 210-51.56.811, e-mail: info@kambili.gr, www.kambili.gr



ISBN:960-89279-1-9