

ΑΡΙΤΕΙΚ – ΓΟΥΑΙΑΝΤ

Ενιαίο Πρόγραμμα Εργασίας 2006-2008
Ευρωπαϊών Κοινωνικών Εταίρων

Ενιαία Μελέτη για την Ανασυγκρότηση στην «ΕΕ15»
Φάση Πρώτη

Ελλάς
Εθνικός Φάκελος

Αθήνα
28η & 29η Ιουνίου 2007

Προετοιμασμένη από:
ΑΡΙΤΕΙΚ - ΓΟΥΑΙΑΝΤ
2007



Έργο των Ευρωπαϊών Κοινωνικών Εταίρων με την οικονομική υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

Ενιαίο Πρόγραμμα Εργασίας Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Εταίρων 2006-2008

Ενιαία Μελέτη για την Ανασυγκρότηση Φάση Πρώτη

Ελλάς
Εθνικός Φάκελος

Συζητηθείς στο εθνικό σεμινάρια στην Αθήνα στις 29 & 29 Ιουνίου 2007

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή	
Ο σκοπός της εθνικής έκθεσης	3
Τμήμα πρώτο	
Μία μακροοικονομική αναθεώρηση της ανασυγκρότησης στην Ελλάδα	4
Τμήμα δεύτερο	
Ο ρόλος των Ελλήνων κοινωνικών εταίρων στην ανασυγκρότηση	19
Τμήμα τρίτο	
Περίληψη	29
Πρώτη περίπτωση μελέτης – δύο ΜΜΕ στον τομέα κατασκευής επίπλων	29
Δεύτερη περίπτωση μελέτης – Ναυπηγεία Ελευσίνας	32

Εισαγωγή – ο σκοπός της Εθνικής Έκθεσης

Η παρούσα έκθεση για τον ρόλο των Ελλήνων κοινωνικών εταίρων στην ανασυγκρότηση, ετοιμάστηκε κατόπιν της συζήτησης από τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους μίας αρχικής πρόχειρης έκδοσης σε ένα σεμινάριο που πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα στις 28 και 29 Ιουνίου 2007. Το Ελληνικό εθνικό σεμινάριο ήταν το τρίτο σε μία σειρά παρόμοιων συναντήσεων που πρόκειται να πραγματοποιηθούν σε δέκα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης μεταξύ του Απριλίου 2007 και του Ιουνίου 2008, στο πλαίσιο του 2^{ου} Ολοκληρωμένου Έργου των Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Εταίρων¹. Η έκθεση προετοιμάστηκε από τον επιλεγμένο εξωτερικό εμπειρογνώμονα για την Ελλάδα, Αντώνιο Ντορνελάς (Antonio Dornelas), εργαζόμενο με τον ειδήμονα συντονιστή για το έργο, κο. Άλαν Γουάιλντ (Alan Wild).

Το έγγραφο παρουσιάζεται ως μία «έκθεση εμπειρογνομόνων». Αντιπροσωπεύει τις απόψεις των συμβούλων που συμμετείχαν στην προετοιμασία του και δεν σκοπεύει να αντιπροσωπεύσει τις απόψεις, είτε ατομικά ή συνολικά, των Ελλήνων κοινωνικών εταίρων ή των αντιπροσώπων των Ελληνικών εταιρειών που αφορούσαν οι περιπτώσεις μελέτης οι οποίοι συνεισέφεραν σε αυτή, ή εκείνες των οργανισμών των Ευρωπαϊκού επιπέδου κοινωνικών εταίρων που ήταν υπεύθυνοι για την παραγγελία και οικονομική υποστήριξή του.

Ο πρωτεύων σκοπός της έκθεσης είναι να συνεισφέρει στην ανάπτυξη ενός εγγράφου σύνθεσης που συγκρίνει και αντιπαραβάλλει τους ρόλους των κοινωνικών εταίρων στην ανασυγκρότηση στις δέκα χώρες που εξετάζονται με μία οπτική σύναξης μαθημάτων για το μέλλον και υποβοήθησης της διαμόρφωσης των ενεργειών και των προτεραιοτήτων των κοινωνικών εταίρων σε Ευρωπαϊκό επίπεδο σε αυτή την περιοχή. Επίσης πληροφορεί τους αναγνώστες για το ρόλο που παίζουν οι Έλληνες κοινωνικοί εταίροι στη διεργασία της οικονομικής ανασυγκρότησης στο εθνικό, τομεακό και επιχειρησιακό επίπεδο. Με το τέλος της δεύτερης φάσης του ολοκληρωμένου έργου των Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Εταίρων, παρόμοιες εθνικές εκθέσεις θα έχουν προετοιμαστεί και θα έχουν συζητηθεί από τους κοινωνικούς εταίρους σε 25 Ευρωπαϊκά κράτη². Είναι προγραμματισμένο να αναπτυχθεί ένα συνολικό έγγραφο συζήτησης βασισμένο στον ρόλο των κοινωνικών εταίρων στην ανασυγκρότηση σε σχεδόν κάθε χώρα στην Ευρωπαϊκή Ένωση προς μελέτη από αντιπροσώπους των κοινωνικών εταίρων σε ολόκληρη την Ε.Ε.

Συχνά, μελέτες του ρόλου των κοινωνικών εταίρων στην ανασυγκρότηση έχουν εστιάσει σε ευρέως γνωστές περιπτώσεις όπου σημαντικοί αριθμοί θέσεων εργασίας έχουν χαθεί σε εταιρείες «επώνυμων προϊόντων οικιακής χρήσης». Σε αυτή τη σειρά εκθέσεων ελπίζουμε να καταγράψουμε την επιρροή των κοινωνικών εταίρων σε ένα ευρύτερο φάσμα ενεργειών ανασυγκρότησης που περιλαμβάνουν όχι μόνο μεγάλες απώλειες θέσεων εργασίας σε εταιρείες του ιδιωτικού τομέα, αλλά επίσης αυτό που έχουμε επιλέξει να ονομάζουμε «σιωπηλή ανασυγκρότηση». Η σιωπηλή ανασυγκρότηση περιλαμβάνει διεργασίες αλλαγής που έχουν επηρεάσει σημαντικά την φύση των εργασιών που ανατίθενται εντός μίας εταιρείας ιδιωτικού τομέα ή ενός κρατικού οργανισμού χωρίς σημαντικές απώλειες θέσεων εργασίας. Περιγράφει, επίσης, τις αλλαγές που λαμβάνουν χώρα σε μικρές επιχειρήσεις που τυπικά εμπίπτουν εντός του φάσματος των επίσημων στατιστικών ανεργίας. Με αυτό τον τρόπο η γενική μελέτη θα ζητήσει να καταγράψει πως οι κοινωνικοί εταίροι έχουν επηρεάσει τόσο τα ποσοτικά όσο και τα ποιοτικά αποτελέσματα της πρόβλεψης και της διαχείρισης της οικονομικής ανασυγκρότησης.

¹ Το 2^ο Ολοκληρωμένο Έργο επί της ανασυγκρότησης των Κοινωνικών Εταίρων της ΕΕ διαιρείται σε δύο φάσεις. Η πρώτη αφορά δέκα κράτη μέλη της ΕΕ, τη Δημοκρατία της Ιρλανδίας, την Ολλανδία, την Ελλάδα, την Ιταλία, τη Γαλλία, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Ισπανία, τη Σουηδία, την Αυστρία και τη Δανία. Η δεύτερη φάση θα ξεκινήσει το 2008 και θα καλύπτει τη Γερμανία, το Βέλγιο, την Φινλανδία, την Πορτογαλία και το Λουξεμβούργο. Επίσης, οι οργανώσεις κοινωνικών εταίρων της ΕΕ έχουν διεξάγει ένα παρόμοιο έργο που ενέπλεκε τις 10 χώρες που εντάχθηκαν στην ΕΕ το 2004.

² Οι 27 της ΕΕ πλην της Βουλγαρίας και της Ρουμανίας.

Το κύριο σώμα της έκθεση παρουσιάζεται σε τρία τμήματα:

- ◇ Τμήμα Πρώτο - Μία μακροοικονομική αναθεώρηση της ανασυγκρότησης·
- ◇ Τμήμα Δεύτερο – Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στην ανασυγκρότηση·
- ◇ Τμήμα Τρίτο – Περιπτώσεις μελέτης.

Μία περίληψη που αντικατοπτρίζει τα στοιχεία της ευρύτερης έρευνας και το περιεχόμενο της συζήτησης που πραγματοποιήθηκε στο εθνικό σεμινάριο μπορεί να βρεθεί στην έναρξη κάθε τμήματος. Ο αναγνώστης που αναζητά μία περιληπτική κατανόηση της έκθεσης μπορεί να αναφερθεί στις σελίδες 4 και 5· 19 ως 21· και 28 ως 29.

Τμήμα Πρώτο – Μία μακροοικονομική αναθεώρηση της ανασυγκρότησης στην Ελλάδα

Περίληψη

Οι επόμενες παράγραφοι συνοψίζουν τα δεδομένα που παρουσιάζονται αργότερα σε αυτό το τμήμα της έκθεσης και αντανακλούν επ' αυτής στο φως των συζητήσεων που πραγματοποιήθηκαν ανάμεσα στους Έλληνες κοινωνικούς εταίρους στο εθνικό σεμινάριο. Μπορεί να θεωρηθεί ως μία διοικητική περίληψη του στοιχείου «μακροοικονομικής αναθεώρησης» της έκθεσης.

Στο σεμινάριο, οι Έλληνες κοινωνικοί εταίροι απευθύνθηκαν στα ακόλουθα ζητήματα:

- ◇ Τί πρέπει να γίνει ώστε να διευκολυνθεί και να επιταχυνθεί η οικονομική σύγκλιση της Ελλάδας προς το μέσο όρο της Ε.Ε. σε όρους οικονομικών επιδόσεων;
- ◇ Τί μπορεί να γίνει ώστε να μειωθεί το μέγεθος της παραοικονομίας;
- ◇ Μετά από σχεδόν μία δεκαετία καλών επιδόσεων, σε τι οφείλονται τα πρόσφατα απογοητευτικά δεδομένα για την αύξηση της παραγωγικότητας;
- ◇ Είναι μακροχρόνια διατηρήσιμη η παρούσα Ελληνική δομή εργασιακής απασχόλησης, ιδιαίτερα για τις γυναίκες και τους νέους;
- ◇ Ποιοί είναι οι τομείς από τους οποίους θα εξαρτηθεί η μελλοντική επιτυχία της Ελλάδας, και ποιές ενεργητικές πράξεις της αγοράς εργασίας χρειάζεται να ληφθούν ώστε να εξασφαλιστεί η επαρκής παροχή ποσοτικών και ποιοτικών εργατών;

Στις συζητήσεις τους, οι κοινωνικοί εταίροι δήλωσαν ότι η πρόχειρη έκθεση που κυκλοφόρησε πριν από τη συνάντηση είχε συνοψίσει τα κύρια δομικά προβλήματα που αντιμετωπίζει η Ελληνική οικονομία, αλλά παραδέχθηκαν το γεγονός ότι είναι ευκολότερο να αναγνωρίσεις τα προβλήματα από το να τα αντιμετωπίσεις και να τα επιλύσεις.

Η τρέχουσα θέση μπορεί να συνοψιστεί ως εξής:

Στα πρόσφατα έτη το σημαντικό κενό ανάμεσα στην οικονομική απόδοση και τα εκπαιδευτικά πρότυπα και το μέσο όρο της ΕΕ έχει ελαττωθεί. Παραταύτα, η δομή της βιομηχανίας· η ανδροκρατούμενη δομή της εργασιακής απασχόλησης· τα χαμηλά επίπεδα πρόσβασης στη διαβίου μάθηση· και η κατάταξη της χώρας ως προς την ανταγωνιστικότητα υποδηλώνουν ότι απαιτείται να πραγματοποιηθεί ακόμη περισσότερη πρόοδος στα ερχόμενα έτη.

Ένα ιδιαίτερα θετικό σημάδι είναι ότι ο ρυθμός αύξησης του Ακαθάριστου Εθνικού Προϊόντος (Α.Ε.Π.) τα τελευταία δέκα έτη από το 1997 ήταν σημαντικά υψηλότερο από το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ιδιαίτερα, η Ελλάδα δεν υπέφερε από το γενικό οικονομικό σοκ της αρχής του 2000. Στην περίοδο αυτή, το Ε.Ε.Π. που εκφράστηκε σε Μονάδες Σταθερής

Αγοραστικής Δύναμης (Μ.Σ.Α.Δ.), αυξήθηκε κατά 13 μονάδες τοις εκατό από το 71% του μέσου όρου της «ΕΕ25» στο 84%.

Παρά αυτή τη θετική τάση σύγκλισης, τρέχοντες και περισσότερο μακροπρόθεσμοι δείκτες υποδηλώνουν ότι τα προβλήματα ανταγωνιστικότητας παραμένουν. Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Δείκτη Ανταγωνιστικότητας, η Ελλάδα βρίσκεται στην 47^η θέση παγκοσμίως, και στην 24^η εντός της «ΕΕ27». Κοιτώντας μακροπρόθεσμα, στους δείκτες της Λισαβόνας, η Ελλάδα προηγείται μόλις δύο Ευρωπαϊκών χωρών στην «ΕΕ25», της Ιταλίας (24^η) και της Πολωνίας (25^η). Κατά την περίοδο 1995 ως 2006, η Ελληνική παραγωγικότητα ανά εργαζόμενο και ανά εργάσιμη ώρα αυξήθηκε περί της δύο φορές περισσότερο από ότι στην ευρύτερη περιοχή της ΕΕ15. Από το 2001, ωστόσο, το περιθώριο βελτίωσης έχει ελαττωθεί καθώς τα Ελληνικά επίπεδα έχουν πέσει.

Τα πρότυπα εργασιακής απασχόλησης στην Ελληνική οικονομία είναι ιδιαίτερα διακριτά και συνδυάζουν μία πολύ «παραδοσιακή» δομή της επίσημης αγοράς εργασίας με μία εξαιρετικά υψηλή δραστηριότητα στον ανεπίσημο τομέα:

- ◇ Ο σύνθετος βαθμός απασχόλησης κυριαρχείται από πλήρους χρόνου εργασιακή απασχόληση ανδρών· η ύπαρξη ευέλικτων προτύπων εργασιακής απασχόλησης είναι σημαντικά χαμηλότερη από τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο· τα επίπεδα εργασιακής απασχόλησης σε ατομικές και μικρές επιχειρήσεις είναι εξαιρετικά υψηλά· και η απασχόληση στον αγροτικό τομέα είναι κατά πολύ σημαντικότερη από το μέσο όρο της Ε.Ε.
- ◇ Το εργασιακό εισόδημα των γυναικών (54,5% του ανδρικού), συνδυασμένο με τον χαμηλότερο βαθμό γυναικείας απασχόλησης υποδεικνύουν ότι η διαχείριση της ισότητας των δύο φύλλων στην Ελληνική αγορά εργασίας είναι ένα σημαντικό ζήτημα.
- ◇ Σημαντικά για τη λειτουργία της Ελληνικής αγοράς εργασίας, η χώρα έχει την υψηλότερη συμμετοχή της παραοικονομίας (28,2%) ανάμεσα στις 21 χώρες του ΟΟΣΑ, και ισούται με 1,7 φορές το μέσο όρο του ΟΟΣΑ.
- ◇ Τα εκπαιδευτικά επίπεδα και ο εργασιακής ηλικίας πληθυσμός της Ελλάδας είναι σημαντικά χαμηλότερα από τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο και το μερίδιο (1,9%) του πληθυσμού που συμμετείχε σε προγράμματα διά βίου εκπαίδευσης ήταν εξαιρετικά μικρό, μεγαλύτερο μόνο από το αντίστοιχο της Ρουμανίας (1,3%).
- ◇ Εν τέλει, από το 1998 το ποσοστό ανεργίας βρίσκονταν ψηλότερα από το μέσο όρο της ΕΕ15. Η δομή της ανεργίας στην Ελλάδα είναι προβληματική. Το ποσοστό γυναικείας ανεργίας κυμάνθηκε σταθερά ανάμεσα σε 8 και 10 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερα από το ποσοστό ανδρικής ανεργίας. Η ανεργία ανάμεσα στους νέους υπήρξε σταθερά 10% υψηλότερη από το μέσο όρο της Ε.Ε. κατά τα τελευταία 10 χρόνια. Από το 1999 η μακροχρόνια ανεργία υπήρξε κατά 2% υψηλότερη από τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο.

Η εμπειρία των Ελλήνων κοινωνικών εταίρων στην αντιμετώπιση της μείζονος οικονομικής ανασυγκρότησης ήταν, ως σήμερα, περιορισμένη. Η οικονομία είναι σχετικά κλειστή συγκρινόμενη με άλλες στην Ευρώπη και η εσωτερική ανασυγκρότηση των επιχειρήσεων και τα κλεισίματα αποτέλεσαν την αιτία για την ευρεία πλειοψηφία των απωλειών θέσεων εργασίας και οι επιχειρησιακές επεκτάσεις αποτέλεσαν την αιτία για την αύξηση της απασχόλησης. Πράγματι η δημιουργία θέσεων εργασίας υπερέβη την απώλεια στα πρόσφατα έτη. Ελάχιστη ή μηδενική δραστηριότητα ανασυγκρότησης έχει συσχετιστεί με συγχωνεύσεις και εξαγορές, την ανάθεση εργασίας σε υπεργολάβους, την μετεγκατάσταση και την μετανάστευση.

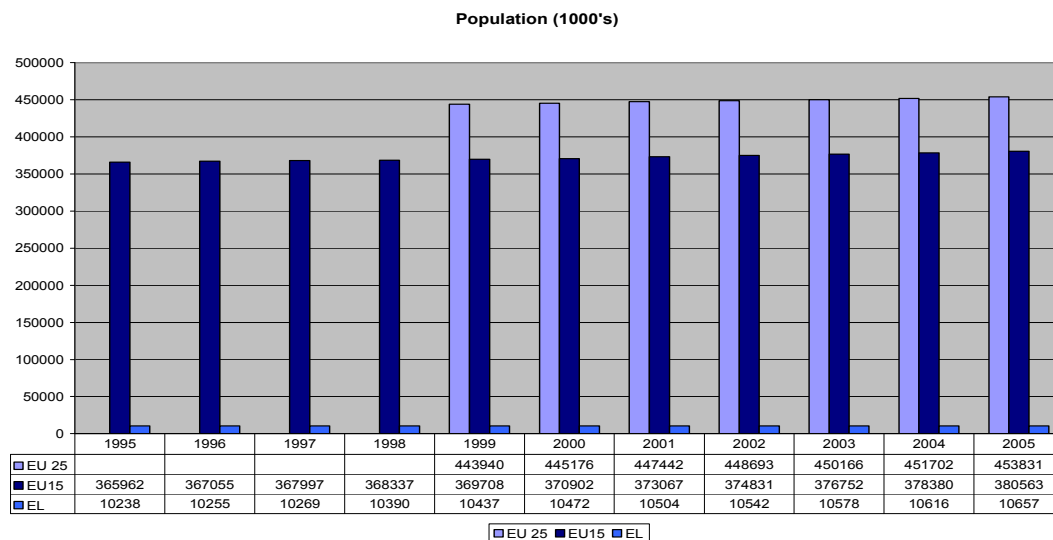
Μία έρευνα που διεξήχθη το 2004 από το I.O.B.E.³ στους τομείς βιομηχανίας, λιανικού εμπορίου και υπηρεσιών κατέγραψε μία εικόνα σχετικής σταθερότητας. Συμπέρανε ότι το 54% των Ελλήνων εργοδοτών δεν σχεδίαζαν αλλαγές στον αριθμό εργαζομένων τους, 20% σχεδίαζαν να προσλάβουν προσωπικό και 26% σχεδίασε να μειώσει τον αριθμό εργαζομένων τους. Σύμφωνα με την ίδια πηγή, οι Μ.Μ.Ε. (Μικρό-Μεσαίες Επιχειρήσεις) σχεδίαζαν να αυξήσουν το μερίδιο τους στην απασχόληση, ενώ επιχειρήσεις με 200 ή περισσότερους εργαζόμενους σχεδίαζαν να μειώσουν τον αριθμό εργαζομένων τους.

Το μέλλον μπορεί να είναι περισσότερο προβληματικό. Η Ελληνική οικονομία έχει ανταγωνιστεί στο παρελθόν ως μία από τις χαμηλότερου κόστους παραγωγούς της Ευρώπης σε παραδοσιακούς τομείς όπως τα υφάσματα. Η επέκταση της Ευρώπης προς τα ανατολικά και οι νέες προκλήσεις της παγκοσμιοποίησης σημαίνουν ότι η χώρα δεν είναι πλέον ένας παραγωγός χαμηλού κόστους είτε σε Ευρωπαϊκούς ή σε παγκόσμιους όρους. Οι Έλληνες κοινωνικοί εταίροι είναι ξεκάθαροι στο ότι η μελλοντική ανταγωνιστικότητα δεν μπορεί να δημιουργηθεί με μειώσεις στα πρότυπα εργοδοσίας. Η μακροοικονομική πρόκληση είναι να τεθούν τα θεμέλια για μία αλλαγή στη φύση της οικονομίας σε τομείς υψηλότερης προστιθέμενης αξίας με παράλληλη μεγιστοποίηση των οφελών από τα αξιοσημείωτα γεωγραφικά και ιστορικά χαρακτηριστικά στα οποία βασίζεται η Ελληνική τουριστική βιομηχανία.

Μία Μακροοικονομική Περίληψη

Πληθυσμός

Ο πληθυσμός της Ελλάδας υπολογίζεται να είναι 11,2 εκατομμύρια. Ο πληθυσμός αυξήθηκε σταδιακά και διαρκώς κατά την δεκαετία ανάμεσα στο 1995 και το 2005. Η συνολική αύξηση του πληθυσμού στη δεκαετία ήταν 4,1% σε σύγκριση με 4,0% για τους ΕΕ15. Διαφορετικά με μερικά άλλα Ευρωπαϊκά κράτη μέλη, η αύξηση του πληθυσμού στην Ελλάδα ήταν αποτέλεσμα ενός σχετικά υψηλού ρυθμού γεννήσεων παρά εισερχόμενης μετανάστευσης (δείτε ακολούθως).



Πηγή: Eurostat

Σύμφωνα με υπολογισμούς της Παγκόσμιας Τράπεζας, ο ετήσιος ρυθμός αύξησης του πληθυσμού στην Ελλάδα θα επιβραδυνθεί στην περίοδο 2004 ως 2020 αντιστρέφοντας την προηγούμενη τάση σχετικά υψηλότερου ρυθμού από τη Γαλλία και τη Γερμανία. Η χαμηλότερη

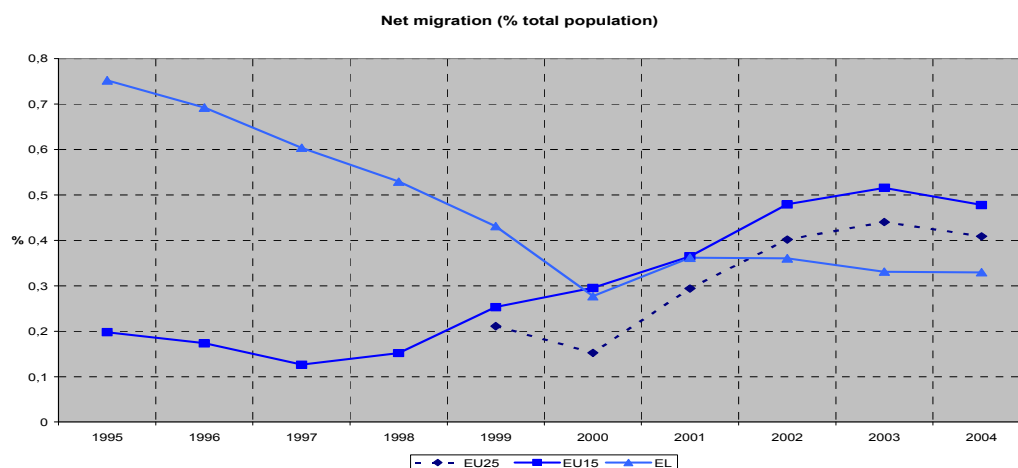
³ Ίδρυμα Οικονομικής και Βιομηχανικής Έρευνας (IOBE): Η Ελληνική Οικονομία, 3/04.

αύξηση πληθυσμού στην περίοδο αυτή θα έχει ως αποτέλεσμα η Ελλάδα να έχει ένα παρόμοιο ποσοστό εξάρτησης⁴ με τη Γερμανία, τη Γαλλία και την Ιταλία.

Χώρα	Μέσος ετήσιος ρυθμός αύξησης πληθυσμ. (%)		Ποσοστό εξάρτησης	
	1990—2004	2004- 2020	Νέοι	Ηλικιωμ.
Ελλάδα	0.6	0.1	0.2	0.3
Γερμανία	0.3	0.0	0.2	0.3
Γαλλία	0.4	0.3	0.3	0.3
Ιταλία	0.1	0.0	0.2	0.3

Πηγή: Παγκόσμια Τράπεζα

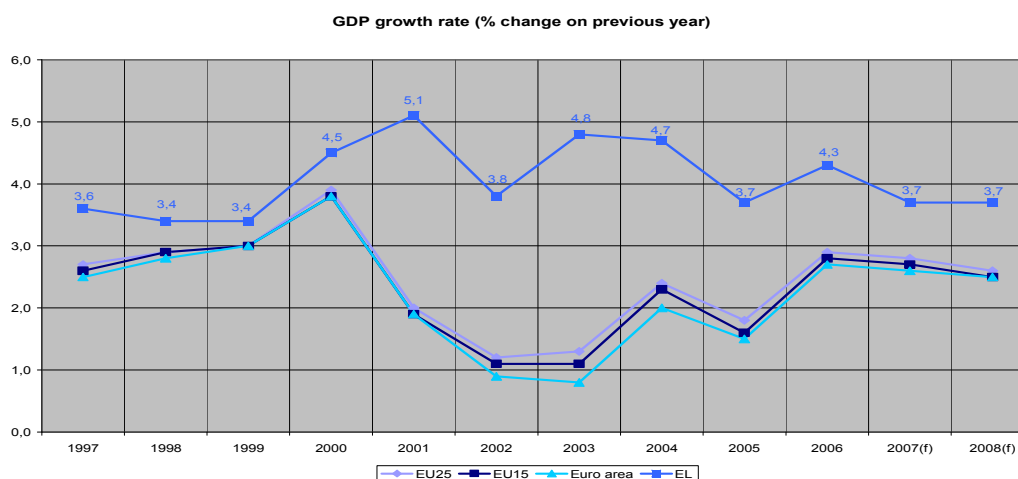
Η καθαρή μετανάστευση ήταν θετική καθόλη τη δεκαετία 1994 ως 2004, αλλά έπεσε από ένα επίπεδο αρκετά υψηλότερο από τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο πριν το 2004 σε ένα κάτω από τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο σήμερα.



Source: Eurostat

Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν

Ο ρυθμός αύξησης του Ακαθάριστου Εθνικού Προϊόντος (ΕΑΠ) στα δέκα χρόνια από το 1997 ήταν σημαντικά υψηλότερος από τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο. Ιδιαίτερα, η Ελλάδα δεν υπέφερε από το γενικό οικονομικό σοκ της αρχής του 2000.

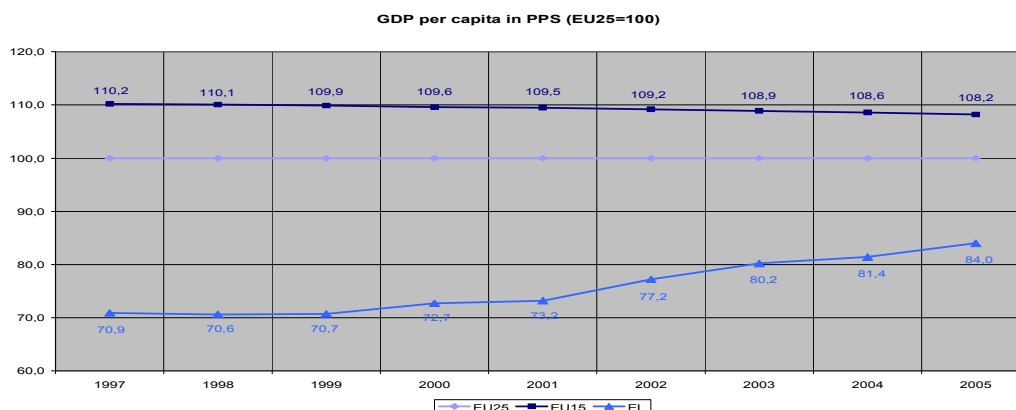


Πηγή: Eurostat

Οι υψηλοί ρυθμοί αύξησης του ΑΕΠ στα τελευταία δέκα χρόνια προήλθε από μία σχετικά χαμηλή απόλυτη βάση όπως φαίνεται από ανά κεφαλή ΑΕΠ ακολούθως. Η αύξηση ήταν

⁴ Εξαρτώμενα μέλη ως ποσοστό του πληθυσμού εργάσιμης-ηλικίας, 2004

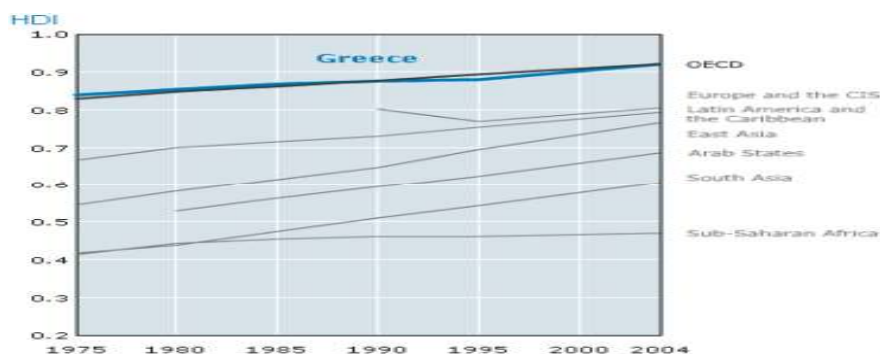
παραταύτα εντυπωσιακή σε σχετικούς όρους. Στην περίοδο, το κατά κεφαλή ΑΕΠ εκφρασμένο σε Μονάδες Αγοραστικής Δύναμης (Purchasing Power Standards), αυξήθηκε κατά 13% μονάδες από το 71% του μέσου όρου των ΕΕ25 στο 84%.



Πηγή: Eurostat

Δείκτης Ανθρώπινης Ανάπτυξης

Η επίδοση της Ελλάδας στο Δείκτη Ανθρώπινης Ανάπτυξης (ΔΑΑ) του UNDP είναι κοντά στο μέσο όρο του ΟΟΣΑ και κατατάσσεται 24^η παγκοσμίως. Σε καθαρούς οικονομικούς όρους (μετρημένους βάσει του κατά κεφαλή ΑΕΠ) η Ελλάδα θα κατατάσσονταν 27^η. Σε Ευρωπαϊκούς όρους η Ελλάδα κατατάσσεται 14^η στους ΕΕ27, σημαντικά κάτω από την Ιρλανδία (4^η, η καλύτερη Ευρωπαϊκή επίδοση), τη Σουηδία (5^η) και την Ολλανδία (10^η) αλλά σημαντικά υψηλότερα από τη Λιθουανία (41^η), τη Σλοβακία (42^η) και τη Λετονία (45^η, η χειρότερη Ευρωπαϊκή επίδοση).



Πηγή: UNDP- HDI 2004

Ο ΔΑΑ συμπεριλαμβάνει δείκτες προσδόκιμου ζωής κατά τη γέννηση, το ποσοστό αναλφάβητων ενηλίκων, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια επίπεδα εκπαίδευσης και δείκτες ποιότητας ζωής, που τοποθετούν την Ελλάδα 24^η. Μία υψηλή επίδοση στα ποσοστά εγγραφής για εκπαίδευση (15^η) αντισταθμίζεται από μία σχετικά χαμηλή επίδοση στο ποσοστό αναλφαβητισμού ενηλίκων, όπου η Ελλάδα κατατάσσεται 36^η στον κόσμο, μαζί με τη Γρενάδα και τη Χιλή.

Δείκτης Ανάπτυξης Φύλλων (ΔΑΦ)

Η Ελλάδα καταλαμβάνει την ίδια θέση στον ΔΑΑ και στο ΔΑΦ (ο οποίος μετρά την ισότητα των φύλλων στα περιεχόμενα των δεικτών). Αν και ο «μεσοσταθμισμένος δείκτης» αντανακλά ένα καλό βαθμό ισότητας των φύλλων, κρύβει διαφορές σε ξεχωριστούς παράγοντες. Στην Ελλάδα το προσδόκιμο ζωής των γυναικών κατά τη γέννηση είναι σχετικά υψηλό, όπως είναι και το συνδυασμένο ποσοστό εγγραφής κοριτσιών για την πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση. Αντίστροφα οι γυναίκες τα καταφέρνουν πολύ λιγότερο καλά στο

ποσοστό αναλφάβητων ενηλίκων και στο υπολογιζόμενο εργασιακό εισόδημα⁵. Το γυναικείο εργασιακό εισόδημα (54,5% του ανδρικού), συνδυασμένο με το χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης των γυναικών – δείτε πιο κάτω – δείχνουν ότι η ισότητα των φύλλων στη διοίκηση της Ελληνικής αγοράς εργασίας είναι ένα σημαντικό ζήτημα.

Ανταγωνιστικότητα

Σύμφωνα με το Δείκτη Παγκόσμιας Ανταγωνιστικότητας, η Ελλάδα κατατάσσεται στην 47^η θέση, την ίδια θέση που κατέλαβε το προηγούμενο έτος. Σε όρους Ευρωπαϊκής Ένωσης η χώρα βρίσκεται 24^η ανάμεσα στις 27 χώρες πίσω από την Φινλανδία (1^η), τη Σουηδία (2^η) και την Κύπρο (23^η) και μπροστά μόνο από την Πολωνία (25^η), τη Ρουμανία (26^η) και τη Βουλγαρία (27^η).

Παγκόσμιος Δείκτης Ανταγωνιστικότητας

Χώρα/Οικονομία	Κατάταξη ΠΔΑ 2006	Κατάταξη ΠΔΑ 2005
Ελβετία	1	4
ΗΠΑ	6	1
Ιαπωνία	7	10
Βέλγιο	20	20
Τσεχία	29	29
Ινδία	43	45
Ελλάδα	47	47
Κίνα	54	48

Πηγή: World Economic Forum, 2006

Η θέση της Ελλάδας βάσει των δεικτών της Λισσαβόνας μπορεί να συνοψιστεί ως ακολούθως:

Πρόοδος στους δείκτες της Λισσαβόνας (Κατάταξη των EU25 Κρατών Μελών)									
	Τελικός Δείκτης	Επιμέρους Δείκτες							
		Κοινωνία Πληροφορίας	Καινοτομία Έρευνα & Ανάπτυξη	Φιλελευθέρωση	Βιομηχανίες Δικτύου	Οικονομικές Υψηλ.	Επιχείρηση	Κοινων. Συμμετοχή	Βιώσιμη Ανάπτυξη
DK	1	4	4	5	2	5	1	1	3
BE	10	14	7	10	10	11	11	6	9
EL	23	25	18	21	14	16	20	22	23
IT	24	16	19	23	20	23	24	24	19

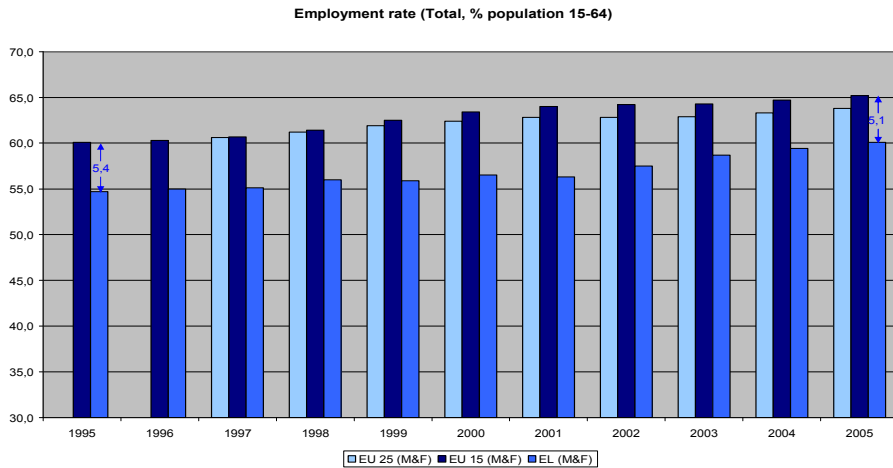
Πηγή: World Economic Forum, 2007

Στους δείκτες της Λισσαβόνας, η Ελλάδα είναι μπροστά από δύο μόνο Ευρωπαϊκές χώρες, την Ιταλία (24^η) και την Πολωνία (25^η). Η χώρα έχει σχετικά πλεονεκτήματα στην περιοχές των βιομηχανιών δικτύων, της καινοτομίας και των οικονομικών υπηρεσιών. Οι αδυναμίες της είναι η κοινωνία της πληροφορίας και η βιώσιμη ανάπτυξη.

Εργασιακή Απασχόληση

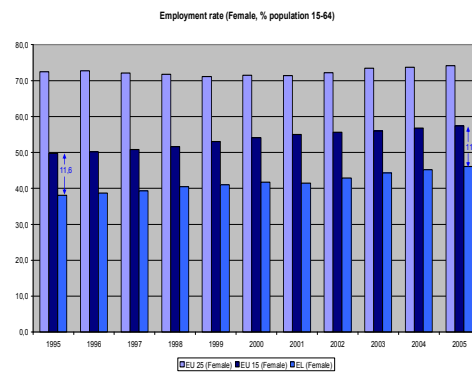
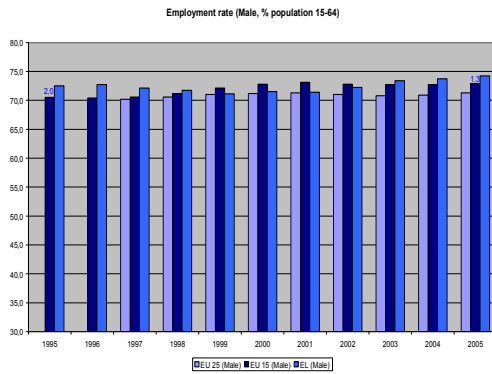
⁵ In PPP (US\$, 2004)

Οι μορφές εργασιακής απασχόλησης στην Ελληνική οικονομία είναι αρκετά ξεχωριστές και αντανακλούν μία πολύ «παραδοσιακή» δομή αγοράς εργασίας. Ο σύνθετος ρυθμός εργασιακής απασχόλησης κυριαρχείται από πλήρους-χρόνου ανδρική απασχόληση η ύπαρξη ευέλικτων μορφών απασχόλησης είναι σημαντικά χαμηλότερη από τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο τα επίπεδα αυτοαπασχόλησης είναι εξαιρετικά υψηλά και η απασχόληση στον αγροτικό τομέα πολύ πιο σημαντική από το μέσο όρο της ΕΕ. Το συνολικό ποσοστό εργασιακής απασχόλησης, αν και αυξάνεται, είναι ακόμη 5% κάτω από το μέσο όρο της ΕΕ. Το κενό ανάμεσα στις ΕΕ15 μειώθηκε σταδιακά κατά 0,3 μονάδες κατά τα τελευταία δέκα χρόνια.

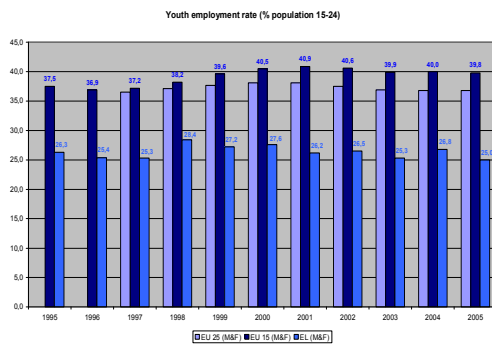


Πηγή: Eurostat

Τα αθροιστικά δεδομένα ωστόσο αυξάνονται από ένα υψηλότερο από το μέσο όρο ποσοστό απασχόλησης για τους άνδρες και ένα έμμοιο και χρόνια χαμηλό ποσοστό απασχόλησης για τις γυναίκες και τους νέους εργαζόμενους (δείτε ακολούθως).



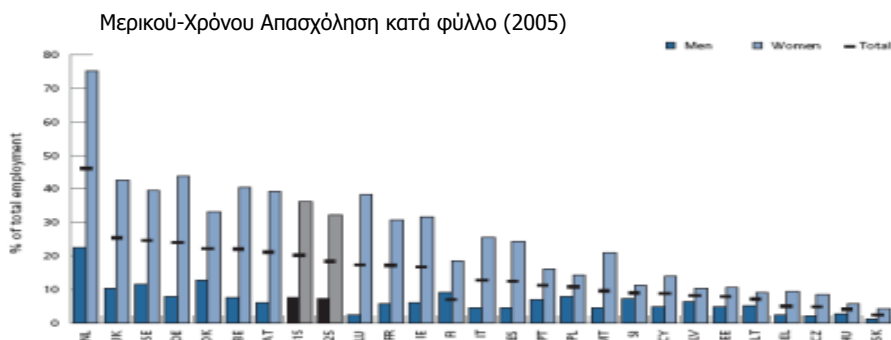
Πηγή: Eurostat



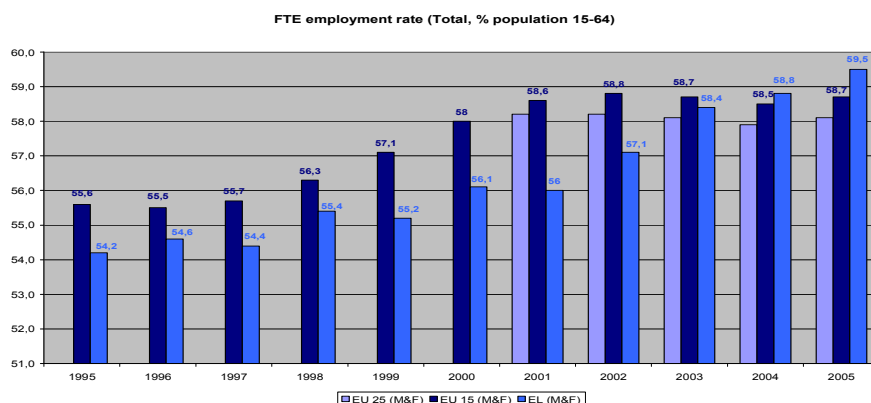
Source: Eurostat

Η πώλωση ανάμεσα στα ποσοστά απασχόλησης για τους άνδρες και τις γυναίκες διογκώνεται περαιτέρω όταν λαμβάνεται υπόψη η ύπαρξη απασχόλησης μερικού-χρόνου και όταν το

συνολικό ποσοστό απασχόλησης ρυθμίζεται λαμβάνοντας υπόψη τους εργαζόμενους του Ισοδύναμου Πλήρους Απασχόλησης (ΠΠΑ). Η εξαιρετικά χαμηλή ύπαρξη εργασίας μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα μετακινεί το ποσοστό που κυριαρχείται από την «ανδρική πλήρους χρόνου» απασχόληση, υψηλότερο από το μέσο όρο της ΕΕ.



Πηγή: Eurostat



Πηγή: Eurostat

Συνοψίζοντας, η Ελλάδα παραμένει πολύ πιο κάτω από τους στόχους της Λισσαβόνας και της Στοκχόλμης για την εργασιακή απασχόληση για το 2010 στους τομείς της πλήρους απασχόλησης, της γυναικείας απασχόλησης και της απασχόλησης εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας.

Η θέση της Ελλάδας και οι στόχοι απασχόλησης της Λισσαβόνας και της Στοκχόλμης για το 2010

	Συνολικό Ποσοστό Απασχόλησης			Ποσοστό Γυναικείας Απασχόλησης			Ποσοστό απασχόλησης ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας		
	2005	Μεταβολή 2000-2005	Χάσμα με το στόχο 2010	2005	Μεταβολή 2000-2005	Χάσμα με το στόχο 2010	2005	Μεταβολή 2000-2005	Χάσμα με το στόχο 2010
ΕΕ25	63,8	1,4	6,2	56,3	2,7	3,7	42,5	5,9	7,5
ΕΕ15	65,2	1,8	4,8	57,4	3,3	2,6	44,1	63,6	5,9
ΕΛ	60,1	3,6	9,9	46,1	4,4	13,9	41,6	2,6	8,4

Πηγή: Eurostat

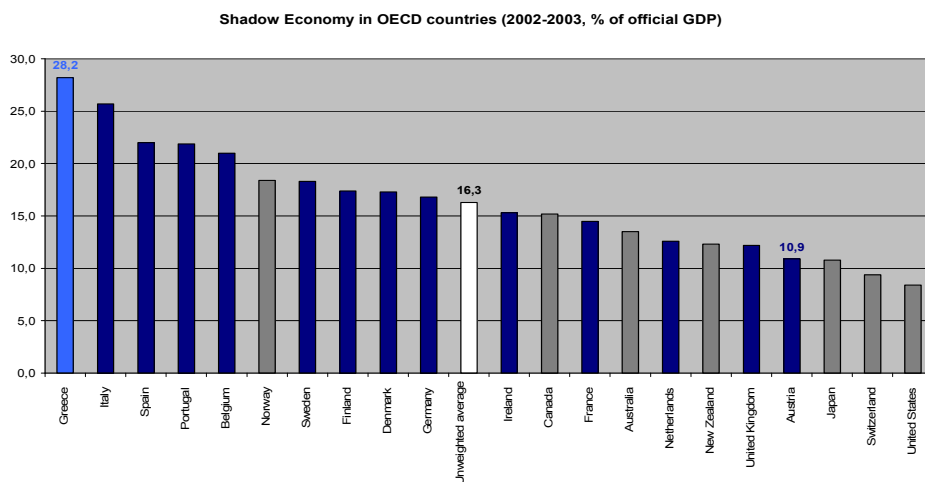
Άλλο ένα σημαντικό και διακριτικό χαρακτηριστικό της Ελληνικής αγοράς εργασίας είναι το επίπεδο αυταπασχόλησης, που είναι σχεδόν τρεις φορές υψηλότερο από το μέσο όρο των ΕΕ15. Αυτοί οι αριθμοί αντανακλούν τα εξαιρετικά υψηλά επίπεδα απασχόλησης σε μικρές και ιδιαίτερα μικρές επιχειρήσεις που συζητούνται αργότερα.

Η παραοικονομία

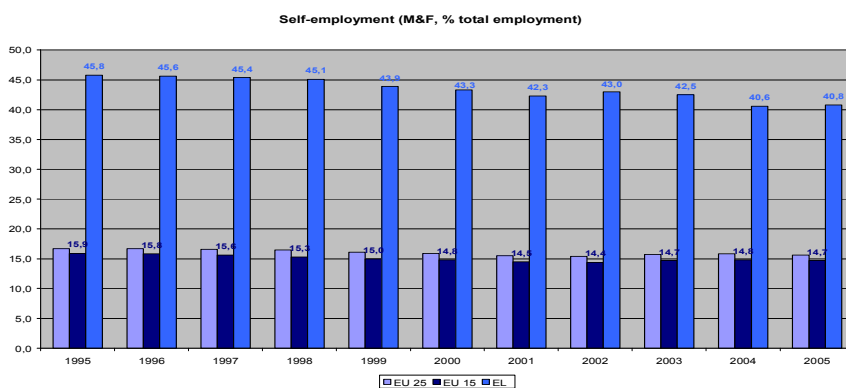
Όταν συνδυαστούν, τα χαμηλά επίπεδα συμμετοχής ορισμένων ομάδων στην αγορά εργασίας, μια χαμηλή ύπαρξη μερικής απασχόλησης και άλλων μορφών ευέλικτων συμβάσεων, και ένας μεγάλος αριθμός ιδιαίτερα μικρών επιχειρήσεων συσχετίζονται θετικά με την ύπαρξη μίας

μεγάλης παραοικονομίας. Σύμφωνα με μία πρόσφατη εκτίμηση⁶, η Ελλάδα έχει την υψηλότερη παραοικονομία (28,2%) ανάμεσα στις 21 χώρες του ΟΟΣΑ, 1,7 φορές τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ.

Σύμφωνα με τους αντιπρόσωπους των Ελλήνων Κοινωνικών Εταίρων στο σεμινάριο της Αθήνας, ένα σημαντικός ρόλος στην μαύρη οικονομία της Ελλάδας διαδραματίζεται από λαθρομετανάστες που εργάζονται χωρίς έγγραφα. Αυτοί οι εργάτες δεν μπορούν να εγγραφούν σε εργατικά σωματεία, συχνά εργάζονται σε δύσκολες συνθήκες και χωρίς ασφάλιση. Οι μισθοί της μαύρης αγοράς είναι γενικά μισοί αυτών που καταβάλλονται στην κανονική οικονομία. Οι Έλληνες Κοινωνικοί Εταίροι δήλωσαν ότι το Κράτος δεν λαμβάνει αρκετά σοβαρά υπόψη του την παραοικονομία.



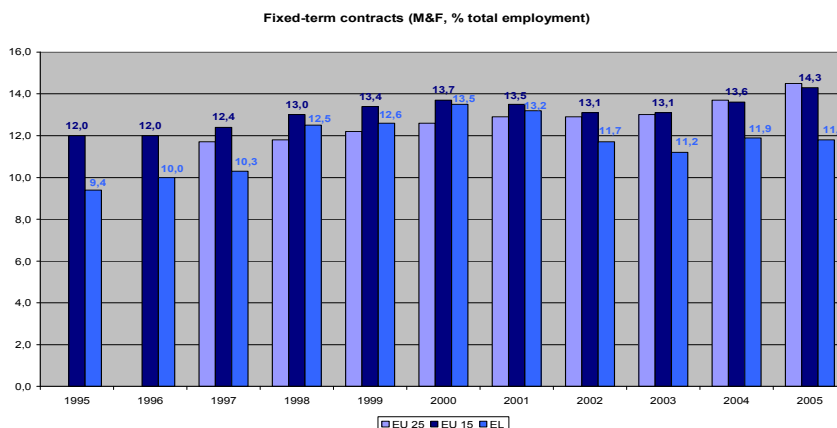
Πηγή: Schneider, 2004



Source: Eurostat

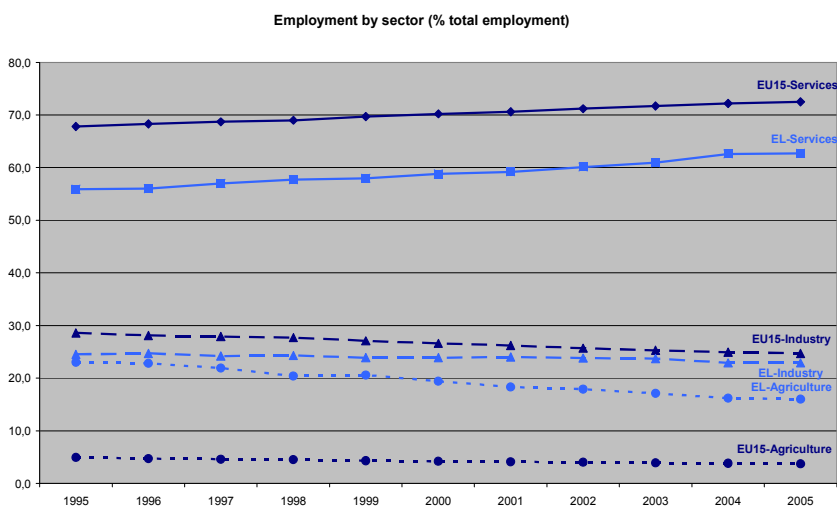
Τελικά, και ξανά σε αντίθεση με πολλές Ευρωπαϊκές χώρες, η ύπαρξη συμβάσεων σταθερών-όρων στην Ελλάδα είναι σημαντικά χαμηλότερη από το μέσο όρο της Ευρώπης.

⁶ Δείτε Friedrich Schneider (2004), The Size of the Shadow Economies of 145 Countries all over the World: First Results over the Period 1999 to 2003, IZA Discussion Paper No. 1431..



Source: Eurostat

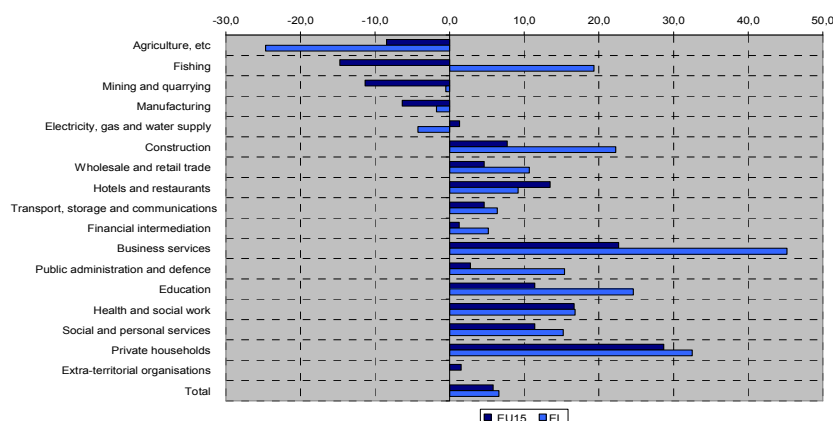
Η κατανομή της εργασιακής απασχόλησης σε τομείς στην Ελλάδα αντανακλά μία διαφορετική μορφή από την «τυπική» των Κρατών Μελών της «ΕΕ15». Η απασχόληση τόσο στη βιομηχανία όσο και στις υπηρεσίες, παρά τη σημασία του τουρισμού, είναι κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ15 και η απασχόληση στον αγροτικό τομέα είναι τέσσερις φορές υψηλότερη.



Πηγή: Eurostat

Τα τελευταία χρόνια, η δομή της βιομηχανίας έχει αλλάξει σε αρμονία με τις Ευρωπαϊκές τάσεις. Οι εξαιρέσεις σε αυτό είναι η υψηλότερη από το μέσο όρο μείωση στον αγροτικό τομέα (από μία πολύ υψηλή βάση) και στην παροχή υπηρεσιών ωφέλειας. Η αύξηση της απασχόλησης ήταν σημαντικά υψηλότερη από τον μέσο όρο στην αλιεία, την οικοδόμηση και την παιδεία.

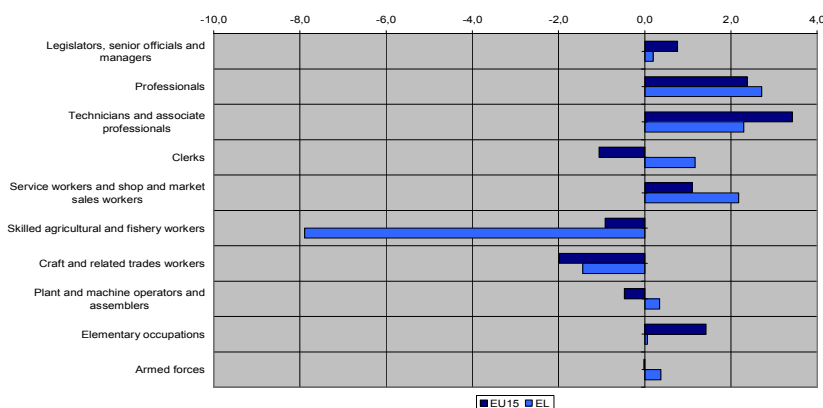
Change in Employment Structure, by NACE sectors (2000-2005, %, 15+)



Πηγή: Eurostat

Σε όρους μεταβολών στην ανάμιξη ικανοτήτων, η Ελλάδα ακολούθησε τις γενικές Ευρωπαϊκές τάσεις με την εξαίρεση μίας υψηλότερης από τον μέσο όρο πτώση στην απασχόληση στον αγροτικό τομέα. Η αύξηση της απασχόλησης ήταν ασθενέστερη από το μέσο όρο σε τεχνικές θέσεις και ισχυρότερη στις υπηρεσίες, το λιανικό εμπόριο και στις υπαλληλικές θέσεις.

Change on employment structure (ISCO, 2005 - 1995)



Πηγή: Eurostat

Επιδράσεις στην απασχόληση από την ανασυγκρότηση

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο για τις Μεταβολές, τα αποτελέσματα στην απασχόληση από την ανασυγκρότηση από το 2002 έχουν υπάρξει ευρέως θετικά.

Τύπος Ανασυγκρότησης	# Προγραμμ. Μειώσεις Θέσεων	% Προγραμμ. Μειώσεις Θέσεων	# Προγραμμ. Δημιουργίες Θέσεων	% Προγραμμ. Δημιουργίες Θέσεων	# Περιπτώσεων	% Περιπτώσεων
Εσωτερική Ανασυγκρότηση	3439	75.25%	0	0%	8	33.33%
Χρεωκοπεία / Κλείσιμο	1131	24.75%	0	0%	7	29.17%
Επέκταση Επιχείρησης	0	0%	4655	95.72%	7	29.17%
Συγχώνευση / Εξαγορά	0	0%	80	1.65%	1	4.17%
Άλλος	0	0%	128	2.63%	1	4.17%
Μετανάστευση	0	0%	0	0%	0	0%
Μετακόμιση	0	0%	0	0%	0	0%
Ανάθεση σε υπεργολάβους	0	0%	0	0%	0	0%
Σύνολο	4570	100%	4863	100%	24	100%

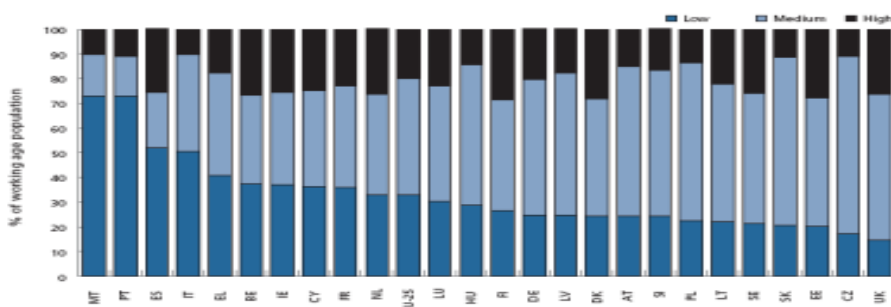
Πηγή: EMCC

Λόγω των περιορισμών της χρησιμοποιούμενης μεθοδολογίας και τον σχετικά χαμηλό αριθμό καταγεγραμμένων υποθέσεων, τα όποια εκφερόμενα συμπεράσματα από αυτά τα δεδομένα θα πρέπει να φέρουν μία «προειδοποίηση υγείας». Η εσωτερική ανασυγκρότηση των επιχειρήσεων και τα κλεισίματα αποτελούν την αιτία για την ευρεία πλειοψηφία των απωλειών θέσεων εργασίας και οι επεκτάσεις των επιχειρήσεων αντίστοιχα για την αύξηση της εργασιακής απασχόλησης. Οι συγχωνεύσεις και οι εξαγορές, οι αναθέσεις σε υπεργολάβους, η μετακομίσεις στο εσωτερικό ή το εξωτερικό, συσχετίζονται ελάχιστα ως και καθόλου με την ανασυγκρότηση.

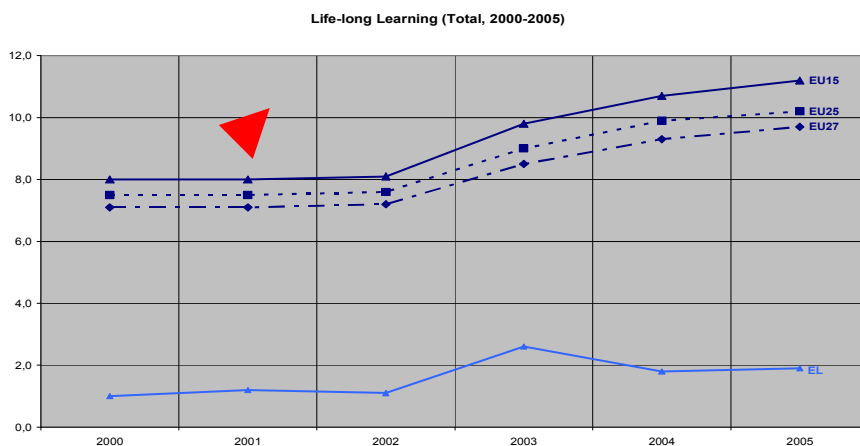
Μία έρευνα που διεξάχθηκε το 2004 από τον IOBE⁷ στους τομείς της βιομηχανίας, του λιανικού εμπορίου και των υπηρεσιών απεικόνισε μια σχετική σταθερότητα. Συμπέρανε ότι 54% των Ελλήνων εργοδοτών δεν σχεδίαζαν αλλαγές στον όγκο εργοδοσίας, 20% σχεδίαζαν να προσλάβουν προσωπικό και 26% σχεδίαζε να μειώσει τις θέσεις εργασίας. Σύμφωνα με την ίδια πηγή, οι ΜΜΕ σχεδίαζαν να αυξήσουν το ποσοστό τους στην απασχόληση, ενώ οι επιχειρήσεις με 200 ή περισσότερους εργαζόμενους σχεδίαζαν να μειώσουν τους αριθμούς εργαζομένων τους.

Εκπαίδευση

Τα εκπαιδευτικά επίπεδα του πληθυσμού εργασιακής ηλικίας της Ελλάδας ήταν, το 2005, σημαντικά κατώτερα του Ευρωπαϊκού μέσου όρου και το ποσοστό (1,9%) του πληθυσμού που είχε προσπέλαζε δια-βίου προγράμματα μάθησης ήταν εξαιρετικά χαμηλό, πίσω μόνο από τη Ρουμανία (1,3%).



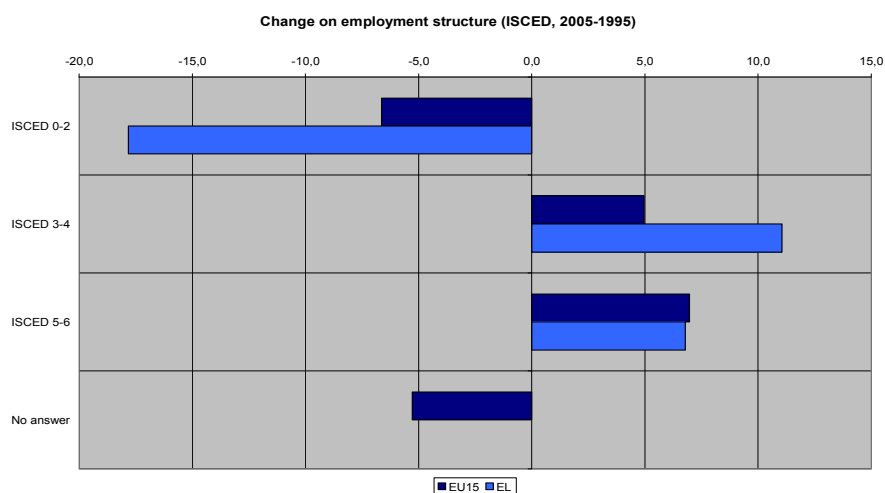
Πηγή: Eurostat



Πηγή: Eurostat

⁷ Ίδρυμα Οικονομικής και Βιομηχανικής Έρευνας (IOBE): Η Ελληνική Οικονομία, 3/04.

Το εργατικό δυναμικό στα 10 έτη από το 1995 ως το 2005 έχει γίνει καλύτερα εκπαιδευμένο. Οι αλλαγές στα εκπαιδευτικά επιτεύγματα αντανακλούν τις γενικές Ευρωπαϊκές τάσεις, αλλά είναι πιο θετικές στα χαμηλότερα επίπεδα. Το ποσοστό εργατών με βασική εκπαίδευση (ISCED 0-2) μειώθηκε σημαντικά κατά την περίοδο, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό αυτών με δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED 3-4) αυξήθηκε ραγδαία. Το ποσοστό εργαζομένων με τίτλους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αυξήθηκε με την ίδια ταχύτητα με τον μέσο όρο της ΕΕ.



Πηγή: Eurostat

Η δαπάνη της Ελληνικής κυβέρνησης για την παιδεία ως ποσοστό του ΑΕΠ είναι χαμηλότερη από τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο. Αν και το Ελληνικό ΑΕΠ έχει αυξηθεί ταχύτερα από πολλές άλλες χώρες, η αναλογική δαπάνη για την εκπαίδευση παραμένει πολύ χαμηλή.

Κυβερνητική δαπάνη για την παιδεία (% του ΑΕΠ)

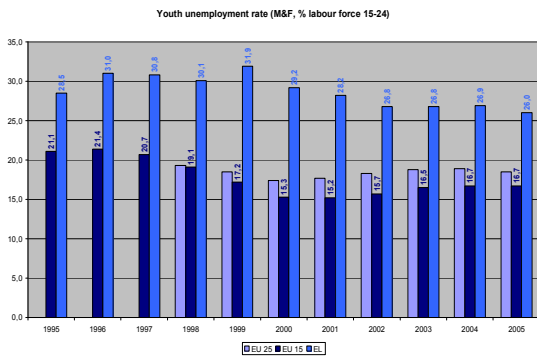
	2000	2001	2002	2003	2004
ΕΕ25				5,4	5,3
ΕΕ15	5,0	5,1	5,3	5,4	5,3
ΕΛ	3,3	3,0	3,2	3,5	3,5

Πηγή: Eurostat

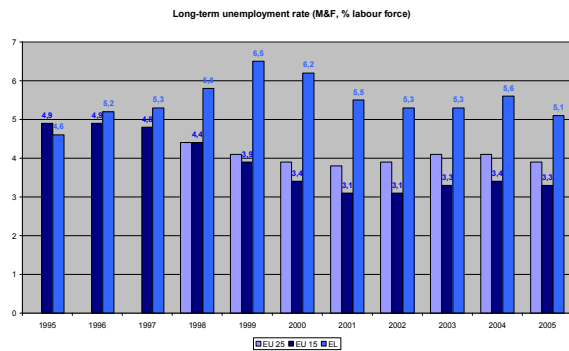
Ανεργία

Από το 1998, το ποσοστό ανεργίας της Ελλάδας είναι υψηλότερο από τον μέσο όρο των ΕΕ15 και το ποσοστό γυναικείας ανεργίας κυμάνθηκε επίμονα ανάμεσα στις 8 και τις 10 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερα από το ανδρικό ποσοστό. Η δομή της ανεργίας στην Ελλάδα είναι προβληματική. Η ανεργία στους νέους τα τελευταία 10 έτη και από το 1999 η μακροχρόνια ανεργία είναι 2% υψηλότερη από το μέσο όρο.

Πηγή: Eurostat

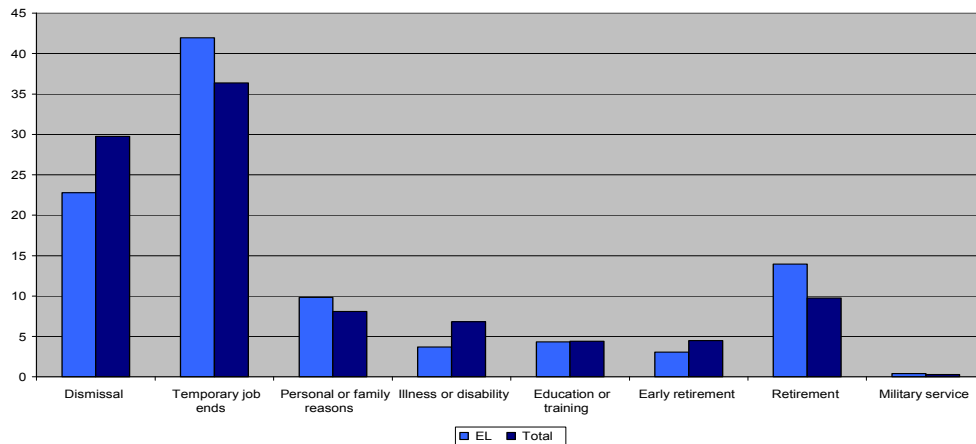


Πηγή: Eurostat



Στην Ελλάδα, οι λόγοι για την αποχώρηση από μία θέση εργασίας γενικά ακολουθούν την Ευρωπαϊκή μορφή. Ίσως άνευ έκπληξης σε μία οικονομία με υψηλά ποσοστά εποχικής εργασίας στον αγροτικό τομέα και τον τουρισμό, ένα υψηλό ποσοστό τερματισμών οφείλονται στο τελείωμα προσωρινών εργασιών.

10 reasons for leaving the previous job, by non-employed people who separated from the previous job up to 1 year before

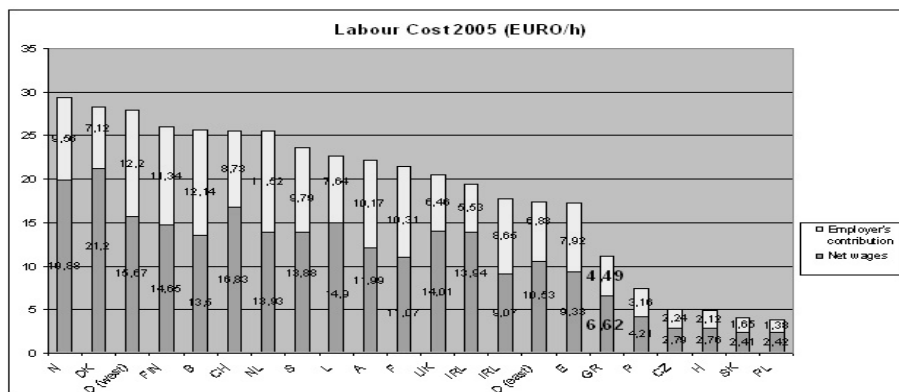


Πηγή: δικόι μας υπολογισμοί βασισμένοι στο Storrer, 2006

Εργατικά κόστη

Σε όρους Δυτικής Ευρώπης, οι Ελληνικοί μισθοί και κόστη εργασίας είναι σχετικά χαμηλά. Είναι ωστόσο υψηλότερα από αυτά που βρίσκουμε σε ένα αριθμό χωρών της Ανατολικής Ευρώπης. Κοινά με ένα αριθμό των χωρών της ΕΕ με χαμηλούς μισθούς, τα ποσοστά μισθών αυξήθηκαν ταχύτερα από το μέσο όρο. Ανάμεσα στο 1995 και το 2006, ο μέσος όρος της ετήσιας αύξησης του πραγματικού κόστους μισθοδοσίας στην Ελλάδα⁸ ήταν 2,7% συγκρινόμενο με το 1,1% στην ΕΕ25 και 1,0% στην ΕΕ15.

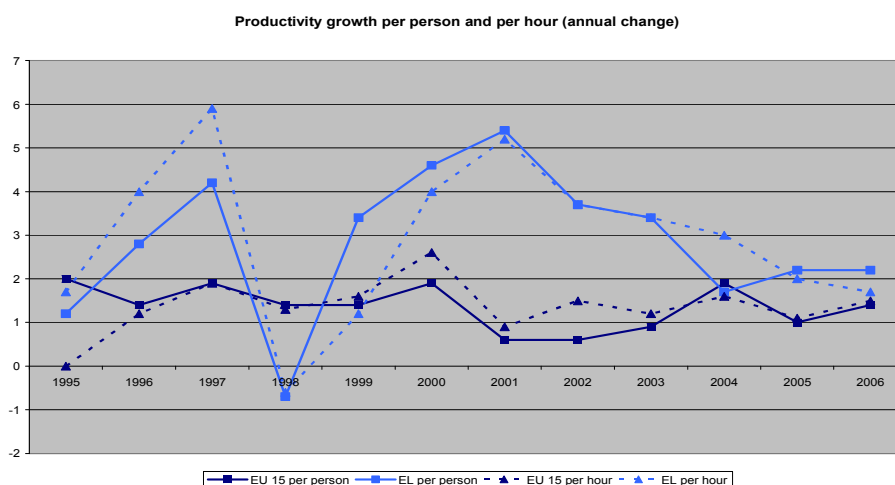
⁸ Πηγές: AMECO και εθνικοί λογαριασμοί. Συνολική οικονομία, μείωση ΑΕΠ, ετήσια μεταβολή.



Πηγή: Institut der Deutschen Wirtschaft, quoted after ELKE Hellenic Center for Investment

Αύξηση παραγωγικότητας

Κατά την περίοδο 1995 ως το 2006, η Ελληνική παραγωγικότητα ανά απασχολούμενο άτομο και ανά ώρα εργασίας αυξήθηκε δύο φορές περισσότερο από ότι στη γενική περιοχή των ΕΕ15. Από το 2001 το χάσμα της βελτίωσης παραγωγικότητας έκλεισε καθώς έπεσαν τα Ελληνικά επίπεδα.



Πηγή: AMECO and national accounts

Δομή της βιομηχανίας

Σύμφωνα με το ΕΠΕΣ, 93% των βιομηχανικών εταιρειών της Ελλάδα είναι μικρού και μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις. Σύμφωνα με δεδομένα του 1992 από το Ελληνικό Υπουργείο Οικονομίας⁹, 96% των μικρών επιχειρήσεων είναι στην πραγματικότητα «μικρο» επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερα από 4 άτομα. Οι μικρο-επιχειρήσεις λειτουργούν κυρίως στον τομέα του λιανικού εμπορίου (35%), τον κτηματομεσιτικό, των ενοικιάσεων και τις σχετιζόμενων εμπορικών δραστηριοτήτων (13%), των ξενοδοχείων και των εστιατορίων (11,7%) και κατασκευαστικές βιομηχανίες (10,4%). Ανάμεσα στο 2000 και το 2005 η απασχόληση σε μικρο-επιχειρήσεις αντιπροσώπευαν γύρω στο 11,7 της συνολικής απασχόλησης. Ενισχύοντας αυτά τα δεδομένα, σύμφωνα με την αναφορά του 2003 του Παρατηρητηρίου των ΜΜΕ, 97,5% από τις 771.000 Ελληνικές ΜΜΕ που καταγράφηκαν ήταν «μικρο», και 2,3% ήταν «μικρές».

⁹ Δείτε Καρακιουλάφη, Χριστίνα: Comparative Study on IR in SMEs – The case of Greece, EIRO

Ο ακόλουθος πίνακας συνοψίζει βασικά στοιχεία της Ελληνικής δομής της οικονομίας.

Τομέας	Ποσοστό του ΑΕΠ (%)	Προϊόντα
Αγροτικός	5.4%	Ζαχαρότευτλα, σιτάρι, καλαμποκάλευρο, ντομάτες, ελιές, ελαιόλαδο, σταφύλια, σταφίδες, κρασί, πορτοκάλια, ροδάκινα, καπνός, βαμβάκι, ζώα, γαλακτοκομικά προϊόντα
Βιομηχανία	21.3%	Επεξεργασμένες τροφές, υποδήματα, υφάσματα, μέταλλα, χημικά, ηλεκτρικός εξοπλισμός, τσιμέντο, γυαλί, εξοπλισμός μεταφορών, προϊόντα πετρελαίου, κατασκευές, ηλεκτρική ενέργεια
Υπηρεσίες	73.3%	Μεταφορές, τουρισμός, επικοινωνίες, εμπόριο, τραπεζικές υπηρεσίες, δημόσια διοίκηση, άμυνα
Εμπόριο (2006 υπολ.)	Εξαγωγές: \$18.54 δις.	Παρασκευασμένα είδη, τρόφιμα και ποτά, προϊόντα πετρελαίου, τσιμέντο, χημικά.
	Εισαγωγές: \$48,2 δις (f.o.b.)	Βασικές κατασκευές, τρόφιμα και ζώα, αργό πετρέλαιο, χημικά, μηχανήματα, εξοπλισμός μεταφορών
Μεγάλοι εμπορικοί εταίροι	Εξαγωγές	Γερμανία, Ιταλία, Γαλλία, ΗΠΑ, Ηνωμένο Βασίλειο
	Εισαγωγές	Γερμανία, Ιταλία, Γαλλία, Ολλανδία, ΗΠΑ

Πηγή: US Department of State 2007

Οι βασικοί δείκτες στις επιδόσεις εξαγωγών και εισαγωγών συνοψίζονται ακολούθως.

Χαρακτηριστικά Εξαγωγών και Εισαγωγών

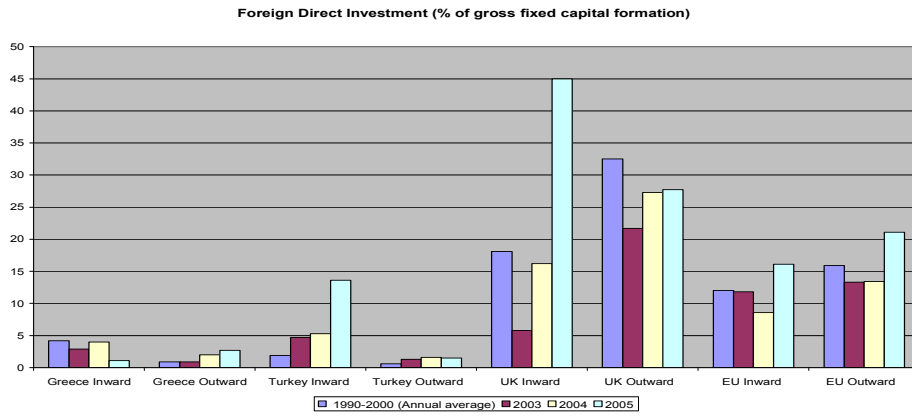
Εξαγωγές	\$ 24.42 δις. f.o.b. (2006 περ.)	Εισαγωγές	\$ 59.12 δις f.o.b. (2006 est.)
Εξαγόμενα Είδη	Τρόφιμα και ποτά, παρασκευασμένα τρόφιμα, προϊόντα πετρελαίου, χημικά, υφάσματα.	Εισαγόμενα Είδη	Μηχανήματα, εξοπλισμός μεταφορών, καύσιμα, χημικά.
Εταίροι Εξαγωγών	Γερμανία 12.4% Ιταλία 10.4% Ην. Βασίλειο 6.7% Βουλγαρία 5.9% ΗΠΑ 5.3% Κύπρος 5.2% Τουρκία 5.1% Γαλλία 4.2% (2005)	Εταίροι Εισαγωγών	Γερμανία 12.7% Ιταλία 12.4% Ρωσία 7.8% Γαλλία 5.7% Ολλανδία 5.5% Σαουδική Αραβία 4.1% (2005)

Πηγή: CIA Fact Book 2007

Ξένες Άμεσες Επενδύσεις (FDI)

Οι Έλληνες οικονομικοί παίκτες δεν επενδύουν σημαντικά στο εξωτερικό. Η ακόλουθη απεικόνιση δείχνει ότι ο μεγαλύτερος εταίρος Εξωτερικών Άμεσων Επενδύσεων της Ελλάδας είναι το Ηνωμένο Βασίλειο. Το 2005, οι εισερχόμενες ροές FDI (1,1%) μειώθηκαν έντονα συγκρινόμενες με το προηγούμενο έτος (4,0%). Περαιτέρω, δεδομένα¹⁰ δείχνουν ότι το απόθεμα γενικών εισερχόμενων FDI έχει επίσης μειωθεί από 13,9% (2004) στο 13,2% (2005) της δομής του ακαθάριστου κεφαλαίου.

¹⁰ Δείτε UNCTAD, World Investment Report 2006: www.unctad.org/fdistatistics



Πηγή: UNCTAD, 2006

Τμήμα 2 – Κοινωνικός διάλογος και βιομηχανικές σχέσεις στην Ελλάδα

Περίληψη

Οι επόμενες παράγραφοι συνοψίζουν τα δεδομένα που παρουσιάζονται αργότερα σε αυτό το τμήμα της έκθεσης και αντανακλούν επί αυτής στο φως των συζητήσεων που πραγματοποιήθηκαν ανάμεσα στους Έλληνες κοινωνικούς εταίρους στο εθνικό σεμινάριο. Μπορεί να θεωρηθεί ως μία διοικητική περίληψη του στοιχείου «κοινωνικός διάλογος και βιομηχανικές σχέσεις» της έκθεσης.

Στο σεμινάριο, οι Έλληνες κοινωνικοί εταίροι απευθύνθηκαν στα ακόλουθα ζητήματα:

- ◇ Η πρόχειρη έκθεση που κυκλοφόρησε πριν από το σεμινάριο σχηματίζει μία εικόνα σχέσεων αντιπαλότητας των κοινωνικών εταίρων βασισμένη σε ακραία διαφέρουσες όψεις των μακροοικονομικών αναγκών της Ελληνικής οικονομίας. Σε τι βαθμό αντανακλά αυτό την πραγματικότητα του κοινωνικού διαλόγου στην Ελλάδα;
- ◇ Σε τι βαθμό βοηθούν ή εμποδίζουν την οικονομική μεταμόρφωση στα επίπεδα της εταιρείας, του τμήματος και των εθνικών επιπέδων οι αναφερόμενες ακαμψίες στη νομοθεσία και την πρακτική της εργοδοσίας;
- ◇ Με ποιούς τρόπους οι Ελληνικοί νόμοι και οι πρακτικές για τις πληροφορίες και τη συμβουλευτική διευκολύνουν ή εμποδίζουν την ποιοτική αλλαγή στον χώρο εργασίας;
- ◇ Αντικρίζοντας τον αυξανόμενο ανταγωνισμό από χώρες χαμηλού κόστους στην «εγγύς» και την «άπω» Ανατολή, πως μπορούν οι Έλληνες κοινωνικοί εταίροι να βοηθήσουν στις δομικές αλλαγές που απαιτούνται για να μετακινήσουν την χώρα από μία ανταγωνιστικότητα βασισμένη πάνω στο «χαμηλό κόστος – χαμηλές δεξιότητες» σε ένα διαφορετικό μοντέλο;
- ◇ Στην Ελληνική πραγματικότητα, μπορεί μία μεγαλύτερη επικέντρωση στην «προσληψιμότητα» αντικαταστήσει την τρέχουσα επικέντρωση στην «προστασία της υπάρχουσας θέσης εργασίας»;
- ◇ Πως μπορούν οι Έλληνες κοινωνικοί εταίροι να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα με το μέγεθος της παραοικονομίας και την αρνητική της επίδραση στην επιρροή τους;

Αν και η επίσημη κρατική παρέμβαση στις βιομηχανικές σχέσεις και τη ρύθμιση των βιομηχανικών διενέξεων ελαττώθηκε πολύ το 1990, υπάρχουν ισχυρισμοί ότι το κράτος δεν ενστερνίζεται ολόθυμα και δεν υποθάλλει τον διμερή κοινωνικό διάλογο στην Ελλάδα. Ακόμη και όπου οι Έλληνες κοινωνικοί εταίροι έχουν δημιουργήσει ενιαίες προτάσεις προς την κυβέρνηση, αυτές δεν παρήγαγαν πάντοτε μία επιδοκιμαστική ανταπόκριση δημιουργίας πολιτικής. Θα πρέπει να σημειωθεί ωστόσο ότι ο Ελληνικός κοινωνικός διάλογος χαρακτηρίζεται περισσότερο τυπικά από διαφωνίες των κοινωνικών εταίρων σε βασικά θέματα παρά από συμβιβασμούς και σύμπνοια. Η ατζέντα των εργοδοτών εστιάζει σε βελτιώσεις της ανταγωνιστικότητας ενώ τα εργατικά σωματεία ενδιαφέρονται περισσότερο για την προστασία των υφιστάμενων εργατικών δικαιωμάτων. Φαίνεται να γίνεται ελάχιστη προσπάθεια για καταλήξουν στους απαραίτητους συμβιβασμούς για την καθιέρωση μίας κοινής ατζέντας.

Σε όρους εκπροσώπησης, τα Ελληνικά εργατικά σωματεία εκπροσωπούν περίπου το ένα τέταρτο των εργαζομένων αν και έχουν υποστεί αλληπάλληλες μειώσεις τόσο στον αριθμό των μελών όσο και στην πυκνότητα τα τελευταία 10 χρόνια. Το ποσοστό οργάνωσης των εργοδοτών είναι αρκετά υψηλό σε Ευρωπαϊκούς όρους στο 70%. Είναι ωστόσο κερματισμένο σε τέσσερις κορυφαίες οργανώσεις που δεν συμφωνούν πάντοτε στις προτεραιότητες και τα επιθυμητά αποτελέσματα.

Ο κοινωνικός διάλογος σε ευρεία οικονομικά και κοινωνικά θέματα και η ρύθμιση της πολιτικής λαμβάνει χώρα στην τριμερή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ). Τα πρόσφατα χρόνια η ΓΣΕΕ, η ΑΔΕΔΥ, ο ΣΕΒ, η ΕΣΕΕ και η κυβέρνηση υπέγραψαν μία Συμφωνία Εμπιστοσύνης που κάλυπτε την ανταγωνιστικότητα, την ανάπτυξη και την εργοδοσία (η ΓΣΕΒΕΕ αρνήθηκε να υπογράψει). Οι προσπάθειες για την επίτευξη συμφωνίας για την αναμόρφωση της κοινωνικής πρόνοιας και των φόρων απέτυχαν και οι δύο.

Συλλογικές διαπραγματεύσεις πραγματοποιούνται σε εθνικό, τομεακό, επιχειρησιακό και εργασιακό επίπεδο. Οι εθνικές και τομεακές ρυθμίσεις είναι οι περισσότερο σημαντικές καθώς η επίδρασή τους ενισχύεται μέσω της εφαρμογής νομικών ρυθμιστικών επεκτάσεων. Η ατζέντα των βιομηχανικών σχέσεων είναι στενή, εστιασμένη στους μισθούς και τον χρόνο εργασίας. Ο Ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος ωστόσο έχει επιφέρει κάποια διεύρυνση στην ατζέντα των Ελληνικών βιομηχανικών σχέσεων. Οι Έλληνες κοινωνικοί εταίροι, για παράδειγμα, συμπεριέλαβαν την «Τηλεεργασία» στην τελευταία Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ).

Ο Ελληνικός νόμος προβλέπει την ίδρυση εργατικών συμβουλίων σε εταιρείες με 50 ή παραπάνω εργαζομένους όταν στην εταιρεία λειτουργεί μία οργάνωση εργατικού σωματείου. Τα εργατικά συμβούλια μπορούν επίσης να ιδρυθούν σε εταιρείες με 20 ή περισσότερους εργαζόμενους όταν δεν υπάρχει εργατικό σωματείο. Ο νόμος ωστόσο δεν μεταφράζεται σε συνεπή αποτελέσματα. Λιγότερο από 5% των εταιρειών που καλύπτει ο νόμος ιδρύουν εργατικό συμβούλιο, αν και αυτά που υπάρχουν εκπροσωπούν περίπου 42,2% των Ελλήνων εργαζομένων.

Η οικονομία της Ελλάδας χαρακτηρίζεται από ένα από τα υψηλότερα επίπεδα ετήσιων ωρών εργασίας στον ΟΟΣΑ. Αν και η δυνατότητα χρήσης νέων μορφών εργασιακού χρόνου εισάχθηκε μέσω νόμου το 1990, η υπερωρία πάνω από τις «ώρες πλήρους απασχόλησης» παραμένει η κυρίαρχη μορφή ευελιξίας του χρόνου εργασίας. Η ακαμψία στις ώρες εργασίας συνδυάζεται με άλλες μορφές ακαμψίας της αγοράς εργασίας. Τόσο η Παγκόσμια Τράπεζα όσο και ο ΟΟΣΑ κατατάσσουν την ανάμεσα στις αυστηρότερες στη νομοθεσία για την πρόσληψη και την απόλυση.

Προφανώς παράδοξα, μία αγορά εργασίας που χαρακτηρίζεται από αυστηρές ρυθμίσεις και μακρά διάρκεια απασχόλησης είναι επίσης μία όπου η αντίληψη των εργατών για την εργασιακή ασφάλεια είναι εξαιρετικά χαμηλή. Στην καρδιά αυτού του παραδόξου είναι ο φόβος και οι συνέπειες της απώλειας εργασίας που προκαλούνται από την έλλειψη προοπτικής αλλαγής, των χαμηλών επιπέδων ευκαιριών επανεκπαίδευσης και την έλλειψη κοινωνικής προστασίας.

Έχει αποδειχθεί εξαιρετικά δύσκολο για αυτή την ανάλυση να βρει παραδείγματα συστηματικής, επίσημης και ενεργής εμπλοκής των κοινωνικών εταίρων στην ανασυγκρότηση στο εθνικό, τομεακό ή το επιχειρησιακό επίπεδο. Αυτό πιθανώς δεν εκπλήσσει αν λάβουμε υπόψη τα δεδομένα της μακροοικονομικής ανάλυσης στον πρώτο τομέα πιο πάνω που συνιστούν ότι η ανασυγκρότηση δεν είναι ένα σημαντικό τρέχον ζήτημα για την Ελληνική οικονομία συνδυασμένο με την χαμηλή παρουσία εργατικών συμβουλίων. Είναι ξεκάθαρο ωστόσο ότι αυτή η κατάσταση είναι απίθανο να συνεχιστεί. Η Ελλάδα δεν έχει πλέον τα συγκριτικά πλεονεκτήματα μίας αναπτυσσόμενης χώρας και, ταυτόχρονα, δεν έχει τα πλεονεκτήματα που είναι τυπικά των αναπτυσσόμενων χωρών.

Καθώς οι κοινωνικοί εταίροι αναλαμβάνουν την εργασία συζήτησης της ανασυγκρότησης στο επιχειρησιακό και το εθνικό επίπεδο, τρία βασικά ζητήματα πρέπει να αντιμετωπιστούν:

- ◇ Οι κοινωνικοί εταίροι χρειάζεται να βρουν ένα τρόπο που συνδυάζει τις πολωμένες επί του παρόντος επιδιώξεις που έχουν για το Διάλογο οι εργοδότες και τα εργατικά σωματεία. Οι εργοδότες επί του παρόντος απαιτούν βελτιώσεις στην ευελιξία και την παραγωγικότητα του εργατικού δυναμικού και τα εργατικά σωματεία απαιτούν αυξημένη εργασιακή ασφάλεια.
- ◇ Ο συνδυασμός ενός αυστηρού νόμου προστασίας της εργασίας, η πολύ χαμηλή πρόσβαση στη διά-βίου εκπαίδευση, ένα χαμηλό επίπεδο επιδομάτων ανεργίας και μία τεράστια παραοικονομία παροτρύνουν τους ανθρώπους να προστατεύουν τις υπάρχουσες εταιρείες και θέσεις εργασίας παρά να προάγουν τη δομική αλλαγή στην οικονομία και την κοινωνία της Ελλάδας.
- ◇ Ο κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα σήμερα πραγματοποιείται στη βάση ενός βραχυπρόθεσμου παιχνιδιού μηδενικού συνόλου. Απαιτείται να δομηθούν υψηλότερα επίπεδα αμοιβαίας εμπιστοσύνης ανάμεσα στους τρεις μεγάλους παίκτες, τα εργατικά σωματεία, τους εργοδότες και την κυβέρνηση αν πρόκειται να ληφθεί μία περισσότερο μακροπρόθεσμη προοπτική.

Περίληψη

Η Ελλάδα έχει μία παλιά και δυνατή παράδοση κρατικής παρέμβασης στις εργατικές σχέσεις, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού μισθών. Υπό τη δικτατορία του Μεταξά (1936 – 1940), το σύστημα των εργασιακών σχέσεων βασίστηκε στο φασιστικό μοντέλο¹¹ και τα περισσότερα στοιχεία του παρέμειναν ανέγγιχτα ως το μέσο του 20^{ου} αιώνα.

Παρομοίως με άλλες Ευρωπαϊκές χώρες με συντηρητικές δικτατορίες¹², οι Ελληνικές εργασιακές σχέσεις εξελίχθηκαν από αυτό το παράδειγμα κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών της Ελληνικής δικτατορίας αλλά ήταν μόνο μετά από την πτώση της δικτατορίας (1974), και μετά από το δημοκρατικό Σύνταγμα (1975) που τελείωσε η άμεση κρατική παρέμβαση στα εσωτερικά θέματα των εργατικών σωματείων και που καθιερώθηκαν επίσημα τα δικαιώματα των εργατικών σωματείων (1982).

Το 1990 η άμεση κρατική παρέμβαση στις εργασιακές σχέσεις και στη ρύθμιση των εργασιακών διενέξεων τροποποιήθηκε. Η νέα νομοθεσία αύξησε το ρόλο του κοινωνικού διαλόγου στη διευθέτηση των εργασιακών διενέξεων. Το 1991, ιδρύθηκε ο τριμερής Οργανισμός Μεσολάβησης και Διατησίας (ΟΜΕΔ), ακολουθούμενος το 1993, από το τριμερές Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής & Ασφάλειας της Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ), το 1995 από την τριμερή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ) και το 1996 από το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας (ΕΙΕ).

Η ΟΚΕ σχεδιάστηκε να παίζει ένα κεντρικό ρόλο στην οικονομική και την κοινωνική πολιτική και στις εργασιακές σχέσεις αλλά υπαινίχθηκε ότι η αποτελεσματικότητά της έχουν περιοριστεί από πολιτικούς κύκλους κατά την περίοδο 1993 – 1999. Ακόμη και όταν οι κοινωνικοί εταίροι έχουν υποβάλει ενιαίες προτάσεις στην Κυβέρνηση, δεν έχουν βρει ευνοϊκή αντιμετώπιση.

¹¹ Δείτε Καρακιουλάφη, Χριστίνα: Comparative Study on IR in SMEs – The case of Greece, EIRO

¹² Πορτογαλία και Ισπανία

Το 2007, η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) και ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών αντέδρασαν στις κυβερνητικές προτάσεις για τροποποίηση του Συντάγματος του 1975¹³ και της αναθεώρησής του το 2001, με το να υποβάλλουν τις δικές τους προτάσεις στον Πρόεδρο της Δημοκρατίας, τον Πρωθυπουργό και του πολιτικούς ηγέτες της Ελλάδας.

- ◇ Οι προτάσεις των εργατικών σωματείων στοχεύουν στην ενδυνάμωση των κοινωνικών δικαιωμάτων · στην προφύλαξη με αφοσίωση του συμμετοχικού ρόλου των κοινωνικών εταίρων · στην επέκταση του δικαιώματος της απεργίας στα στελέχη των σωμάτων ασφάλειας και άμυνας · στο τέλος της απαίτησης δικαστικής επικύρωσης για την ίδρυση εργατικού σωματείου · στη αρχή της ίσης αντιμετώπισης των μεταναστών · και στον καθορισμό του μισθού των δημοσίων υπηρεσίων με συλλογική σύμβαση.
- ◇ Οι προτάσεις του ΣΕΒ στοχεύουν να ισορροπήσουν τον ελεύθερο ανταγωνισμό με την κοινωνική προστασία με τον εκσυγχρονισμό του εκπαιδευτικού συστήματος · την ανάπτυξη βιώσιμης ανάπτυξης · και τον εκσυγχρονισμό του κράτους βασισμένο στην κυριαρχία του νόμου με μία οπτική ισότητας, ποιότητας και της ενδυνάμωσης του κράτους πρόνοιας.

Τον Ιούνιο του 2007¹⁴, οι ανταποκρίσεις των κοινωνικών εταίρων στην Πράσινη Βίβλο της ΕΕ για τον εκσυγχρονισμό της αγοράς εργασίας επίσης περιείχαν σημαντικές διαφορές. Ενώ οι αντιπρόσωποι των εργατικών σωματείων είχαν υιοθετήσει μία κριτική στάση, οι αντιπρόσωποι των εργοδοτών τείνουν να δουν την πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ως μία ευκαιρία αλλαγής του εργασιακού νόμου και της συλλογικής διαπραγμάτευσης για την προώθηση ευελιξίας περισσότερο ραγδαία για την περιφρούρηση της ανταγωνιστικότητας των Ελληνικών εταιρειών και, έτσι, της απασχόλησης.

Η ριζικά διαφορετική συμπεριφορά των Ελλήνων κοινωνικών εταίρων στα μακροοικονομικά θέματα συνιστά ότι η σχέση τους τουλάχιστον σε αυτό το επίπεδο είναι ουσιαστικά αντίπαλη στη φύση της.

Οι Έλληνες κοινωνικοί εταίροι Τα εργατικά σωματεία

Υπάρχουν δύο συνομοσπονδίες εργατικών σωματείων στην Ελλάδα: η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ), που ιδρύθηκε το 1918 και είναι μέλος της ETUC, και η Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ), που ιδρύθηκε το 1947. Η κύρια διαίρεση ανάμεσα στις δύο συνομοσπονδίες εργατικών σωματείων βασίζεται στη δημόσια/ιδιωτική απασχόληση και η ΓΣΕΕ και η ΑΔΕΔΥ συζητούν την πιθανότητα ένωσής τους.

Χρησιμοποιώντας τους συνολικούς αριθμούς μελών που δίνονται στον ακόλουθο πίνακα και τον αριθμό εργαζομένων όπως ορίζονται σε απογραφές του εθνικού εργατικού δυναμικού επιτρέπει την παραγωγή χονδρικών αριθμών: Η Ελλάδα το 2003 ήταν ανάμεσα στην ομάδα χωρών με πυκνότητα εργατικών σωματείων υπολογιζόμενη στο 20-29%.

Συμμετοχή σε εργατικά σωματεία εκπροσωπούμενα από εθνικές συνομοσπονδίες (1993-2003)

	1993	1999	2003	Μεταβολή 1993-2003
ΓΣΕΕ	485 000	416 000	422 000	- 13.0%

¹³ Δείτε <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/01/articles/gr0701069i.html>;

και <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/02/articles/gr0702049i.html>

¹⁴ Δείτε <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/02/articles/gr0702059i.html>

ΑΔΕΔΥ	236 000	240 000	217 000	+8.1%
Σύνολο	721 000	656 000	639 000	- 11.4%

Πηγή: EIRO 2007

Τα Ελληνικά εργατικά σωματεία υπέστησαν αλλεπάλληλες πτώσεις τόσο στον αριθμό των μελών όσο και στην πυκνότητά τους. Η γενική συμμετοχή στα σωματεία στην Ελλάδα μειώθηκε ανάμεσα στο 1993 και το 2003, αλλά ο ρυθμός της μείωσης επιβραδύνθηκε μετά το 1998. Στη Δυτική Ευρώπη, οι πτώσεις στη συμμετοχή υπήρξαν γενικά λιγότερο δραματικές, αλλά ωστόσο υπερέβησαν το 10% για τους μεγαλύτερους οργανισμούς, όπως στην περίπτωση της Ελληνικής ΓΣΕΕ.

- ◇ Η ΓΣΕΕ, η οποία περιλαμβάνει 62 ομοσπονδίες εργατικών σωματείων και 75 εργατικών κέντρων, καλύπτει όλα τα εργατικά σωματεία που αντιπροσωπεύουν τους εργαζόμενους που εργάζονται υπό εργασιακές σχέσεις ιδιωτικού δικαίου και διαπραγματεύεται την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ).
- ◇ Η ΑΔΕΔΥ είναι το ανώτατο επίπεδο που περιλαμβάνει τα εργατικά σωματεία της δημόσιας διοίκησης, όπου έχουν εφαρμογή οι εργασιακές σχέσεις δημοσίου δικαίου. Η ΑΔΕΔΥ είναι ένας οργανισμός τριών-επιπέδων και συμπεριλαμβάνει 1264 σωματεία πρώτου επιπέδου που οργανώνονται σε 52 ομοσπονδίες. Είναι εμφανές ότι το Ελληνικό κίνημα εργατικών σωματείων είναι εξαιρετικά κατατμημένο σε πρώτο και δεύτερο επίπεδο.

Οργανώσεις εργοδοτών

Υπάρχουν τρεις εργοδοτικές συνομοσπονδίες στην Ελλάδα: ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ), μέλος του BUSINESSEUROPE, τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ), μέλος του UEAPME, και την Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΣΕ). Το Κέντρο Ελληνικών Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών (ΚΕΔΕΟ), μέλος του CEEP, εκπροσωπεί τα πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τα πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που δεν είναι εισηγμένα στο Χρηματιστήριο. Από τη δημιουργία του ΣΕΒ (1979) δεν έχουν παρατηρηθεί σημαντικές αλλαγές στους ανώτατους εργοδοτικούς συνδέσμους. Σύμφωνα με τον Jelle Visse, το ποσοστό οργάνωσης των εργοδοτών ήταν 70%¹⁵ το 2004, δηλαδή, 10% μονάδες πάνω από το μέσο όρο των ΕΕ25.

- ◇ Ο ΣΕΒ, ο οποίος εκπροσωπεί τη βιομηχανία και τις μεγάλες εταιρείες γενικά, διαπραγματεύεται περίπου 100 τομεακές και επαγγελματικές συμβάσεις. Οι επεξεργαστικές και οι κατασκευαστικές βιομηχανικές επιχειρήσεις αποτελούν το 85% των μελών του ΣΕΒ. Μόνο 15% των μελών του ΣΕΒ ανήκουν στον τομέα των υπηρεσιών.
- ◇ Η ΕΣΣΕ περιλαμβάνει 10 ομοσπονδίες εργοδοτών από εμπορικούς επιχειρηματίες και μία Ομοσπονδία Εμπορικών Πρακτόρων.
- ◇ Η ΓΣΕΒΕΕ εκπροσωπεί 48 τοπικές ομοσπονδίες που περιλαμβάνουν 682 οργανώσεις και 13 τομεακές ομοσπονδίες που περιλαμβάνουν 89 οργανώσεις. Τα μέλη της είναι επαγγελματίες χειροτεχνίας και μικρές κατασκευαστικές εταιρείες και αυτοαπασχολούμενοι, μερικοί με επιπλέον εργαζόμενους¹⁶.

¹⁵ Ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης

¹⁶ Δες Ιωάννου, Χρήστος: Trade unions in Greece. Developments, structures and prospects, 1999.

Η κατάτμηση των οργανώσεων των εργοδοτών στο επίπεδο κάτω από τις τρεις μεγάλες συνομοσπονδίες είναι επίσης σημαντικό.

Επίπεδα και περιεχόμενα του κοινωνικού διαλόγου

Ο κοινωνικός διάλογος για τα ευρεία οικονομικά και κοινωνικά θέματα και την εναρμόνιση της πολιτικής πραγματοποιείται στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ), όπου το 1997, η ΓΣΕΕ, η ΑΔΕΔΥ, ο ΣΕΒ, η ΕΣΕΕ και η Κυβέρνηση υπέγραψαν τη Συμφωνία Εμπιστοσύνης μετά από έξι μήνες διαπραγματεύσεων, καλύπτοντας τις περισσότερες περιοχές ανταγωνιστικότητας, ανάπτυξης και απασχόλησης. Η ΓΣΕΒΕΕ αρνήθηκε να υπογράψει και εξαιρέθηκε από την πρωτοβουλία¹⁷. Ο κοινωνικός διάλογος και η αναμόρφωση της κοινωνικής προστασίας και των φόρων ήταν και οι δύο ανεπιτυχείς.

Η συλλογική διαπραγμάτευση, όπως καθορίζεται από το Νόμο 1876/90, αφορά όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται στη βάση μία σύμβασης ιδιωτικού δικαίου.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι και τα εργατικά σωματεία που εκπροσωπούνται από την ΑΔΕΔΥ δεν είναι μέρος αυτού του συλλογικού συστήματος διαπραγμάτευσης του Νόμου 1876/90. Τον Αύγουστο του 1999, η νομοθεσία αναγνώρισε το δικαίωμα των δημοσίων υπαλλήλων για συλλογική διαπραγμάτευση για την εκπαίδευση και την κατάρτιση, την υγεία και την ασφάλεια, την κινητικότητα, και τα δικαιώματα των εργατικών σωματείων, αλλά όχι για τη μισθοδοσία.

Η συλλογική διαπραγμάτευση πραγματοποιείται σε τέσσερα επίπεδα:

- ◇ Στο εθνικό επίπεδο, όπου ο ΣΕΒ, η ΓΣΕΒΕΕ, και η ΕΣΕΕ, από τη μία πλευρά, και η ΓΣΕΕ, από την άλλη πλευρά, διαπραγματεύονται την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), που ορίζει τους ελάχιστους μισθούς και αμοιβές και άλλες βασικές συνθήκες εργασίας για εργαζόμενους σε όλη την χώρα.
- ◇ Τις τομεακές ή τις βιομηχανικές συλλογικές συμφωνίες, όπου οι ομοσπονδίες των εργοδοτών και τα εργατικά σωματεία διαπραγματεύονται εκ μέρους των μελών τους από παρόμοιες ή σχετικές βιομηχανίες ή τμήματα.
- ◇ Τις εταιρικές συλλογικές συμφωνίες που διαπραγματεύονται και υπογράφονται από εταιρικού ή εργοστασιακού επιπέδου σωματεία και τη διοίκηση.
- ◇ Τις εθνικές επαγγελματικές και τις τοπικές / περιφερειακές συλλογικές συμφωνίες, που καλύπτουν εργαζόμενους που απασχολούνται σε ειδικές εργασίες ή επαγγέλματα σε εθνικό ή σε τοπικό επίπεδο, και υπογράφονται από εργοδοτικές ομοσπονδίες και επαγγελματικά σωματεία.

Οι συλλογικές συμφωνίες που υπογράφηκαν το 2005 συνοψίζονται στον ακόλουθο πίνακα:

Αριθμός ολοκληρωμένων συλλογικών συμφωνιών (2005)			
	Με ευθεία διαπραγμάτευση	Με διαδικασίες μεσολάβησης	Αποφάσεις διαιτησίας
Εθνικό γενικό επίπεδο	-	-	-
Εθνικό επαγγελματικό επίπεδο	121	12	12

¹⁷ Δείτε Ιωάννου, Χρήστος: Κοινωνικά Συμβόλαια στις Ελληνικές Εργατικές Σχέσεις: Οδυσσέας ή Σίσυφος;, 2000.

Εθνικό τομεακό επίπεδο		13	18
Τοπικό επαγγελματικό επίπεδο	24	3	3
Τοπικό τομεακό επίπεδο	-	2	8
Επίπεδο επιχείρησης	234	26	21

Πηγές: Υπουργείο Εργασίας και ΟΜΕΔ όπως δηλώθηκαν από το ΕΠΕΣ

Συνήθως, οι συλλογικές συμφωνίες έχουν διετή ισχύ και οι μισθοί διαπραγματεύονται σε όλα αυτά τα τέσσερα επίπεδα. Οι διαπραγματεύσεις σε εθνικό και τομεακό επίπεδο είναι και οι δύο σημαντικές. Ενώ «υπάρχει» διαπραγμάτευση σε εταιρικό επίπεδο, δεν είναι σημαντική¹⁸.

Ποσοστό κάλυψης και βαθμός συγκέντρωσης

Σύμφωνα με τους υπολογισμούς του Jelle Visser, το ποσοστό κάλυψης ήταν από 61% ως 70% το 2004. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι αυτός ο υπολογισμός δεν περιλαμβάνει την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), η οποία καθιερώνει εθνικά ελάχιστα για όλους του εργαζόμενους σε όλους τους τομείς. Το υψηλό ποσοστό κάλυψης εξηγείται από την χρήση συμφωνιών επέκτασης. Οι συλλογικές συμφωνίες μπορούν να επεκταθούν από τον Υπουργό, με την προϋπόθεση ότι η συμφωνία καλύπτει περισσότερο από 50% του τομέα ή του επαγγέλματος. Η συγκέντρωση της διαπραγμάτευσης μισθών είναι μεσαίας-κλίμακας σύμφωνα με το δείκτη που αναπτύχθηκε από το Jelle Visser. Έχοντας αυξηθεί από 0,33 το 1995, ήταν 0,39 το 2004. Παρά ταύτα, ο συντονισμός στο επίπεδο τομέα είναι αποσπασματικός.

Αποτελέσματα της συλλογικής διαπραγμάτευσης

Η ατζέντα των εργασιακών σχέσεων επικεντρώνεται στους μισθούς τον χρόνο εργασίας. Αν και οι ίσες ευκαιρίες και τα θέματα διακρίσεων, η εκπαίδευση και οι δεξιότητες, η εναρμόνιση της εργασίας και της οικογενειακής ζωής ρυθμίζονται από κάποιες συλλογικές συμφωνίες, ο Χρήστος Α. Ιωάννου¹⁹ συμπέρανε πρόσφατα ότι οι κοινωνικοί εταίροι έχουν λίγη επιρροή στη διαμόρφωση της εργασιακής νομοθεσίας και τη ρύθμιση των μειζόνων εργασιακών θεμάτων, καθώς το αντικείμενο των συλλογικών συμφωνιών είναι τυπικά σημαντικά στενότερο από την πλήρη εργασιακή ατζέντα.

Η συμφωνία που υπογράφηκε το Μάιο 2005, από τη διοίκηση του Οργανισμού Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος (ΟΤΕ) και την Ομοσπονδία Εργαζομένων ΟΤΕ (ΟΜΕ-ΟΤΕ) μπορεί να θεωρηθεί μία εξαίρεση καθώς εισάγει μεγαλύτερη εργασιακή ευελιξία. Θα πρέπει να σημειωθεί, ωστόσο, ότι η σημασία και η αποτίμηση αυτής της συμφωνίας ως προς τον ορισμό της μελλοντικής διαπραγματευτικής ατζέντας απέχει πολύ από το να είναι ομόφωνη.

Το 2006 μία νέα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) υπογράφηκε για δύο χρόνια²⁰, καλύπτοντας θέματα μισθοδοσίας: την εφαρμογή της τηλεεργασίας σε εναρμόνιση με τη Συμφωνία Πλαίσιο που υπογράφηκε, το 2002, από τους Ευρωπαϊούς Κοινωνικούς Εταίρους: την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση: την απασχόληση γυναικών και μία αύξηση στην αποζημίωση εργαζομένων με 25 ως 30 έτη εργασίας. Δεν συμπεριλαμβάνονταν ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας.

¹⁸ Δείτε Visser, Jelle: "Patterns and variations in European Industrial Relations", EC: Industrial Relations in Europe, 2004.

¹⁹ Δείτε Ιωάννου, Χρήστος: "Why is Modern Work Organization Lacking from Southern European Public Policies? The case of Greece", The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 22/1, 19-37, 2006.

²⁰ Δείτε <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/05/articles/gr0605019i.html>

Εργασιακά συμβούλια και αντιπροσώπευση εργαζομένων

Το Ελληνικό σύστημα αντιπροσώπευσης των εργαζομένων βασίζεται στο διπλό μοντέλο και εργασιακά συμβούλια υπάρχουν στη νομική βάση που παραχώρησε στα εργασιακά συμβούλια τα δικαιώματα πληροφόρησης και συμβούλευσης αλλά όχι της συναποφάσισής.

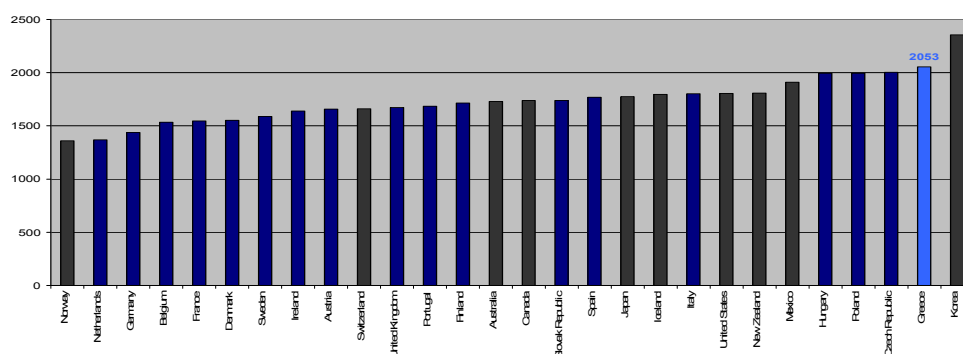
Σύμφωνα με το Νόμο 1767/88, τα εργασιακά συμβούλια μπορούν να ιδρυθούν από εργαζόμενους σε μία εταιρεία με 50 ή περισσότερους εργαζόμενους όταν λειτουργεί ένα εργατικό σωματείο σε αυτή την εταιρεία. Εργασιακά συμβούλια μπορούν επίσης να ιδρυθούν σε εταιρείες με 20 ή περισσότερους εργαζόμενους αν δεν υπάρχει εργατικό σωματείο. Σύμφωνα την εκτίμηση ενός ειδικού²¹ φαίνεται ότι λιγότερο από 5% των επιχειρήσεων που καλύπτονται από το νόμο διαθέτουν στην πραγματικότητα ένα εργατικό συμβούλιο, ακόμη κι αν, αντανακλώντας το υψηλό μερίδιο των ΜΜΕ, η εκπροσώπηση του εργατικού δυναμικού καλύπτει 42,2% των εργαζομένων²².

Χρόνος εργασίας

Από την αρχή της δεκαετίας του 1980, ο συμβατικός και νόμιμος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας για τους περισσότερους εργαζόμενους παρέμεινε αμετάβλητος στις 40 ώρες περίπου. Το 2004, ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας για το δημόσιο τομέα ήταν 37,5 ώρες, 0,5 ώρες λιγότερος από το μέσο όρο των ΕΕ15. Η δυνατότητα χρήσης νέων μορφών ευελιξίας χρόνου εργασίας εισάχθηκε με το Νόμο 1892/1990 που επίσης εισήγαγε τη ρύθμιση της μερικού-χρόνου εργασίας. Επεκτάθηκε από το Νόμο 2874/2000 και πρόσφατα από το Νόμο 3385/2005. Σύμφωνα με το ΕΠΕΣ, οι μεγάλες επιχειρήσεις παραμένουν διστακτικές να εφαρμόσουν νέες ρυθμίσεις εργασιακού χρόνου επειδή η χρήση τους εξαρτάται από τη συναίνεση των σωματείων ή των εργασιακών συμβουλίων. Γενικά, η υπερωρία παραμένει η κυρίαρχη μορφή ευελιξίας του χρόνου εργασίας.

Η οικονομία της Ελλάδας χαρακτηρίζεται από ένα από τα υψηλότερα μεγέθη χρόνου εργασίας ανάμεσα στις χώρες του ΟΟΣΑ, αν και, σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, το ποσοστό εργαζομένων που εργάζονται περισσότερο από 48 ώρες την εβδομάδα και η ύπαρξη εργασίας τις Κυριακές είναι χαμηλότερα από το μέσο όρο της ΕΕ. Αυτή η τελευταία Πηγή υποδεικνύει ότι ο χρόνος εργασίας παρέμεινε αμετάβλητος μεταξύ του 2000 και του 2005.

Average hours actually worked per person in employment (2005 or latest year available)



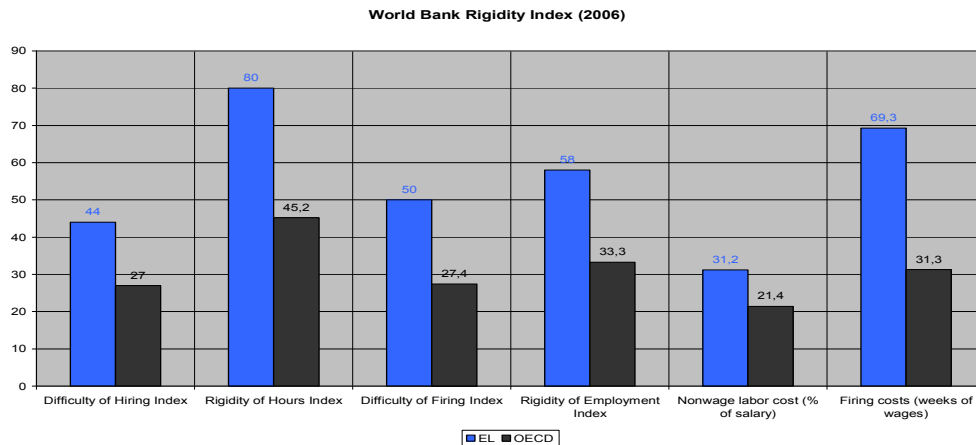
Πηγή: OECD

²¹ Jelle Visser. See EC, Industrial Relations in Europe, 2004.

²² Δείτε http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/greece_4.html

Ρύθμιση αγοράς εργασίας

Η αξιολόγηση της ακαμψίας της αγοράς εργασίας όπως μετρήθηκε από την Παγκόσμια Τράπεζα υποδηλώνει ότι η Ελλάδα, συγκρινόμενη με τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ, ένα αυστηρό εργατικό κώδικα. Αυτή την άποψη συμμερίζεται η αξιολόγηση του Ελληνικού νόμου προστασίας της εργασίας (EPL) από δείκτες του ΟΟΣΑ που κατατάσσουν την χώρα ανάμεσα στις αυστηρότερες στην νομική ρύθμιση της πρόσληψης και της απόλυσης.



Πηγή: World Bank

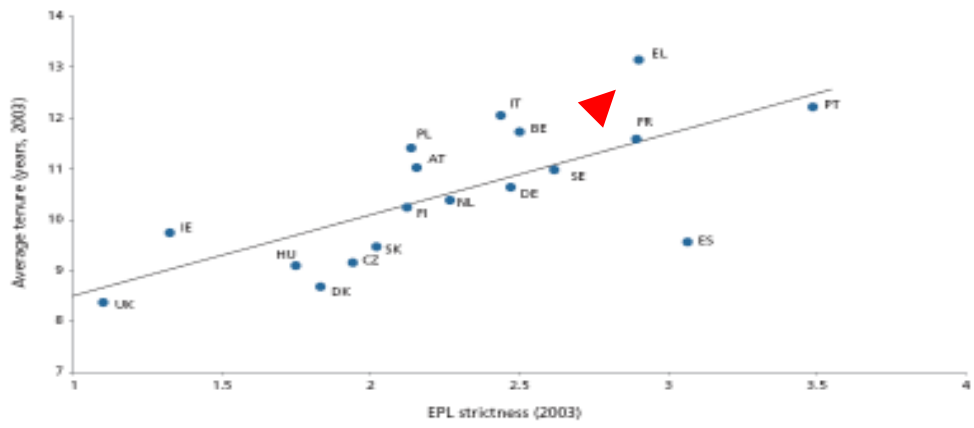
Overall strictness of EPL in 2003 (scale 0 – 6)



Πηγή: OECD, 2004

Αυτή η ανάλυση μπορεί να βοηθήσει να εξηγήσει το μέσο όρο διάρκειας των Ελληνικών συμβάσεων εργασίας, που είναι ο υψηλότερος ανάμεσα στις χώρες που αναλύθηκαν.

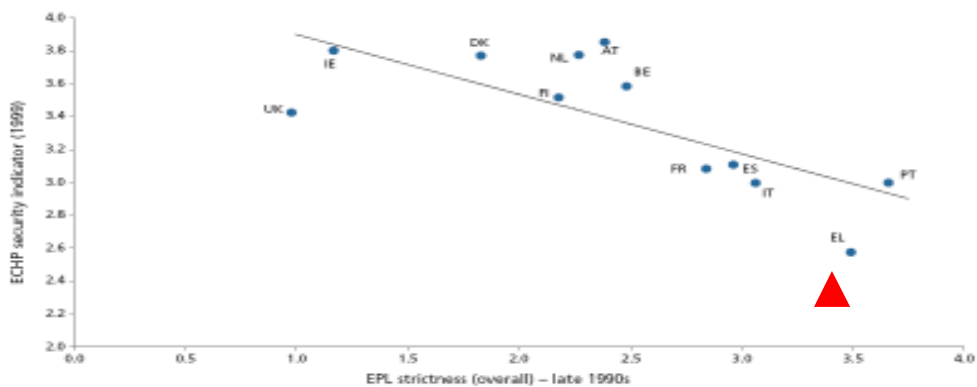
EPL και διάρκεια πρόσληψης



Sources: DG-EMPL calculations using LFS data (for tenure) and OECD data (for EPL).

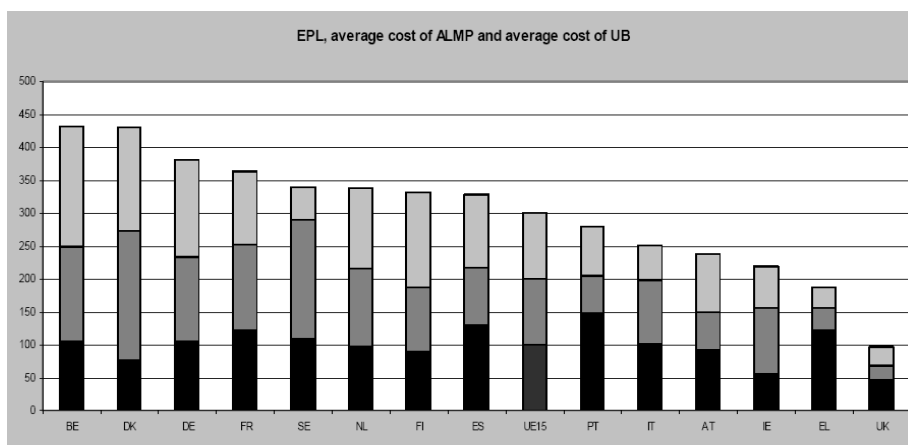
Πρέπει να σημειωθεί ότι αυτός ο μέσος όρος διάρκειας πρόσληψης και ο ρυθμός απολύσεων/παραιτήσεων της Ελλάδας, ο χαμηλότερος ανάμεσα στις Ευρωπαϊκές χώρες, δεν συνεπάγεται ένα υψηλό ποσοστό αντιλαμβανόμενης εργασιακής ασφάλειας από τους εργαζόμενους.

Αυστηρότητα του ΝΠΕ και αντιλαμβανόμενη ασφάλεια



Sources: OECD for EPL and Postel-Vinay and Saint Martin (2004) for indicators on perceived workers' security based on ECHP

Ο φόβος και οι συνέπειες της απώλειας εργασίας εξηγήθηκαν ως λόγοι για αυτό το προφανές παράδοξο. Χαμηλά επίπεδα Ελληνικών επενδύσεων σε ενεργές πολιτικές της αγοράς εργασίας, το πολύ χαμηλό επίπεδο των επιδομάτων ανεργίας της Ελλάδας, το μέγεθος της παραοικονομίας και η εξαίρεση της άτυπης εργασίας από τα περισσότερα πλάνα κοινωνικής προστασίας συνεισφέρουν σε αισθήματα ανασφάλειας σε εργασίες που στην πραγματικότητα είναι πολύ ασφαλείς.



EPL = ■; ALMP = ■ ; UB= □

Πηγή: Dornelas, 2006

Κοινωνικός διάλογος και ανασυγκρότηση

Έχει αποδειχθεί εξαιρετικά δύσκολο για αυτή την ανάλυση να βρει παραδείγματα συστηματικής, επίσημης και ενεργής εμπλοκής των κοινωνικών εταίρων στην ανασυγκρότηση στο εθνικό, τομεακό ή επιχειρησιακό επίπεδο. Αυτό πιθανώς δεν εκπλήσσει αν λάβουμε υπόψη τα δεδομένα της μακροοικονομικής ανάλυσης στο ανωτέρω πρώτο τμήμα πιο πάνω που συνιστούν ότι η ανασυγκρότηση δεν είναι ένα σημαντικό τρέχον ζήτημα για την Ελληνική οικονομία συνδυασμένο με την χαμηλή ύπαρξη εργατικών συμβουλίων που περιγράφηκαν στο ανωτέρω τμήμα δύο.

Αυτή η κατάσταση δεν μπορεί να διαρκέσει. Από την οπτική των εργατικών σωματείων²³, η Ελλάδα δεν έχει πλέον τα συγκριτικά πλεονεκτήματα μία αναπτυσσόμενη χώρας και, ταυτόχρονα, δεν έχει τα πλεονεκτήματα που είναι τυπικά των αναπτυσσόμενων χωρών. Για τα Ελληνικά εργατικά σωματεία, η ανασυγκρότηση φαίνεται να πραγματοποιείται προς βλάβη των συμφερόντων των εργατών και ότι η αναδιανομή των κερδών από την ανασυγκρότηση σπάνια ωφελεί τους εργαζόμενους.

Είναι επίσης δύσκολο να βρεθούν πληροφορίες για Ελληνικές συλλογικές συμφωνίες που περιλαμβάνουν τα βασικά θέματα της ανανέωσης της οργάνωσης εργασίας. Ο λόγος μπορεί να είναι ότι για τις εταιρείες, αυτές οι ανάγκες επικεντρώνονται στην ανάγκη να ενισχύσουν την εργασιακή ευελιξία και παραγωγικότητα, αν και για τα σωματεία η εργασιακή ασφάλεια είναι ο ακρογωνιαίος λίθος της στρατηγικής που πρέπει να ακολουθηθεί²⁴. Σύμφωνα με το ΕΠΕΣ, σε ορισμένες περιπτώσεις, οι αλλαγές στις εργασιακές πρακτικές εισάγονται μέσω των ανεπίσημων συμφωνιών σε επιχειρησιακό επίπεδο, παρά μέσω της ολοκλήρωσης των συλλογικών συμφωνιών. Ως συνέπεια, πολλές αλλαγές στην οργάνωση εργασίας όντως συμβαίνουν εκτός της συλλογικής διαπραγματεύσεως.

Κοιτώντας το από ψηλά και από την άποψη ενός ειδικού, το νομικό πλαίσιο και η επικρατέστερη ατζέντα των εργασιακών σχέσεων φαίνονται προβληματικά. Χωρίς σημαντική επικαιροποίηση, το πλαίσιο απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων είναι απίθανο να συνεισφέρουν αποτελεσματικά σε βελτιώσεις στην Ελληνική ανταγωνιστικότητα, στη δομική μεταβολή των προτύπων εργασίας και σε μία ποιοτική βελτίωση των εργασιακών συνθηκών.

Ο συνδυασμός ενός αυστηρού νόμου προστασίας της εργασίας, πολύ χαμηλής πρόσβασης σε δια βίου μάθηση και με ένα χαμηλό επίπεδο επιδομάτων ανεργίας συνδυάζονται με το μέγεθος της παραοικονομίας και τα παρόντα χαρακτηριστικά του συστήματος απασχόλησης για να προστατεύσουν περισσότερο τις υπάρχουσες εταιρείες και θέσεις εργασίας από το να προωθήσουν δομική αλλαγή στην οικονομία και την κοινωνία της Ελλάδας.

Παρόμοια, αν οι συλλογικές συμφωνίες παραμείνουν επικεντρωμένες σε μία παραδοσιακή προσέγγιση στα θέματα πληρωμών σε συγκεκριμένους τομείς της οικονομίας και δεν αντιμετωπίσουν τα μάκρο και μικρο-οικονομικά θέματα που σχετίζονται με την οικονομική αλλαγή και μεταμόρφωση, κινδυνεύουν να χάσουν τη σημασία τους για την ατζέντα ανασυγκρότησης.

²³ Δείτε <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/10/feature/gr0510103f.html>

²⁴ Δείτε <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/09/feature/gr0409103t.html>

Τμήμα 3 – Περιπτώσεις Μελέτης

Περίληψη

Οι επιλεγμένες περιπτώσεις μελέτης συνδέονται βαθιά με δύο σημαντικά χαρακτηριστικά της Ελληνικής οικονομίας και των εργασιακών σχέσεων δηλαδή την κορυφαία σημασία της οικονομίας των ΜΜΕ και την επιρροή των πολιτικών κύκλων στις εργασιακές σχέσεις.

Οι δύο περιπτώσεις ΜΜΕ δείχνουν πως μία σημαντική τομεακή μεταμόρφωση μπορεί να διαφύγει της προσοχής των δημιουργών μακροοικονομικής πολιτικής με το να πέφτει κάτω από το ραντάρ ανασυγκρότησης. Η περίπτωση των ναυπηγείων επιδεικνύει μερικές από τις προκλήσεις που αντιμετωπίζονται στην μεταμόρφωση των κρατικά επιδοτούμενων επιχειρήσεων σε επιτυχημένες επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα.

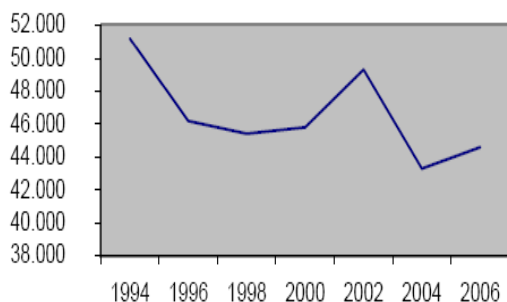
Οι πρώτες περιπτώσεις (Laro ABEE και Ellathrio Strom) πάρθηκαν από τον τομέα «κατασκευής επίπλων», όπου η απασχόληση μειώθηκε κατά 13% από το 1994 ως το 2006 και ο μέσος όρος μεγέθους των επιχειρήσεων έπεσε από τους 3,8 σε 2,8 εργαζόμενους ανά εργοδότη κατά την ίδια περίοδο. Αντιμετωπίζοντας την αυξανόμενη διεθνή ανταγωνιστικότητα, και οι δύο μικρές επιχειρήσεις επεβίωσαν και ευημέρησαν μέσω μίας διαδικασίας επιχειρησιακής εξέλιξης και συμμετοχής των εργαζομένων παρά από μία βραχυπρόθεσμη μείωση των κοστών. Οι περιπτώσεις επιδεικνύουν επίσης τη σημασία της βοήθειας τρίτων στις μικρο-επιχειρήσεις σε όρους διαθεσιμότητας συμβουλών επιχειρησιακού σχεδιασμού, παροχής πίστωσης και της ύπαρξης εκπαιδευτικής υποστήριξης για την μελλοντική ανάπτυξή τους.

Η δεύτερη περίπτωση μελέτης, τα Ναυπηγεία Ελευσίνας, απεικονίζει τις δυσκολίες μεταστροφής μίας εταιρείας που είχε κρατικοποιηθεί, ιδιωτικοποιηθεί, επανακρατικοποιηθεί ... και τώρα είναι ξανά μία ιδιωτική εταιρεία που απασχολεί περίπου 750 άτομα.

Περίπτωση Μελέτης 1 – Ανασυγκρότηση σε δύο ΜΜΕ στον τομέα κατασκευής επίπλων²⁵

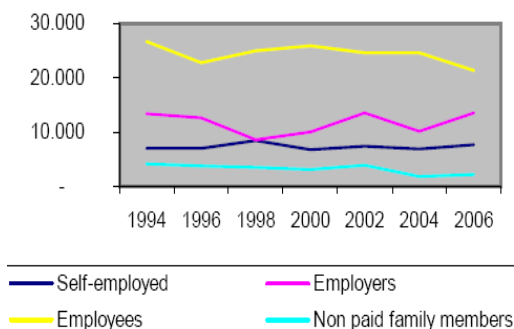
Η πλειοψηφία της απασχόλησης στον τομέα κατασκευής επίπλων επικεντρώνεται σε μικρο-επιχειρήσεις. Περίπου 79% των εργαζόμενων στον τομέα εργάζονται σε μικρο-επιχειρήσεις το 2006. Η μείωση της απασχόλησης που καταγράφεται στον τομέα προκαλείται από τη μείωση της απασχόλησης στις μικρο-επιχειρήσεις.

Απασχόληση στον τομέα



²⁵ Βάσει συνεντεύξεων με το Γιώργο Ιωαννίδη (ΓΣΕΒΕΕ) και το γραπτό υλικό που παρέιχε.

Απασχόληση κατά επάγγελμα



Τα δεδομένα αυτά επιδεικνύουν ότι ο τομέας παραγωγής επίπλων βρίσκεται σε μία διαδικασία ανασυγκρότησης η οποία συμβαίνει ταυτόχρονα σε πολλές χιλιάδες μικρό-επιχειρήσεις. Αν και είναι εξαιρετικά σημαντικές μακροπρόθεσμα, οι αλλαγές που πραγματοποιούνται στον τομέα βρίσκονται εκτός του εύρους του ραντάρ των τυπικών δεικτών της επιχειρησιακής ανασυγκρότησης που μετρείται με την εμφάνιση συλλογικών απολύσεων. Αν μία μόνη μεγάλη εταιρεία στην Ελλάδα επρόκειτο να ανακοινώσει 7,000 απώλειες θέσεων εργασίας, θα αποτελούσε ένα εξαιρετικά σημαντικό πολιτικό και εργατικό ζήτημα.

Οι ακόλουθες περιπτώσεις μελέτης είναι «θετικά παραδείγματα» σε ένα γενικό κλίμα τομεακής πτώσης. Συνεπώς δεν αποτελούν χαρακτηριστικά παραδείγματα για όλο τον τομέα, ούτε οι ιστορίες τους δικαιολογούν μία γενίκευση που αφορά όλες τις εταιρείες. Παρέχουν φωτεινές επισημάνσεις που διαφωτίζουν σχετικά με την τέχνη του δυνατού.

Τα βασικά χαρακτηριστικά του τομέα είναι η φιλευθεροποίηση και η διεθνοποίηση. Από τα μέσα της δεκαετίας των 80 εισάγονται ολοένα και περισσότερα προϊόντα επίπλων. Με την εξαίρεση προϊόντων υψηλής προστιθέμενης αξίας, μία τεράστια ποσότητα επίπλων χαμηλού-κόστους προερχόμενη από χώρες της ανατολικής Ευρώπης και πιο πρόσφατα από την Τουρκία εισήλθε στην Ελληνική αγορά (όπως και σε άλλες χώρες). Αυτό δημιούργησε μία σταθερή πίεση στις κατασκευαστικές επιχειρήσεις στην Ελλάδα, η οποία εξακολουθεί να επηρεάζει τον τομέα.

Πιο πρόσφατα, ένας αριθμός πολυεθνικών μεταπωλητών λιανικής έχουν ανοίξει επιχειρήσεις στην Ελλάδα, που συμπεριλαμβάνουν μεγάλα καταστήματα πώλησης επίπλων (π.χ. IKEA). Ταυτόχρονα, άλλες μεγάλες Ελληνικές επιχειρήσεις έχουν αντιδράσει με το να επεκταθούν σημαντικά (π.χ. NEOSSET). Αυτό έχει μετακινήσει θεμελιωδώς την αγορά στην οποία λειτουργούν οι μικρότερες εταιρείες. Ένας μεγάλος αριθμός αυτοαπασχολούμενων ατόμων μετακινήθηκαν από την κατασκευή στην επισκευή επίπλων. Την ίδια στιγμή, ένας μεγάλος αριθμός μικρότερων εταιρειών έχουν αρχίσει να παράγουν για λογαριασμό άλλων εταιρειών με δεδομένες προδιαγραφές.

Οι ακόλουθες εταιρείες της περίπτωσης μελέτης είναι η LARO ABEE και η ELLATHRIO STROM.

Η περίπτωση της LARO ABEE

Η εταιρεία ιδρύθηκε το 1977, με 10 εργαζόμενους, ως μία εταιρεία παραγωγής επίπλων με εξειδίκευση στα παιδικά και νηπιακά έπιπλα και σε ένα αριθμό ξύλινων παιχνιδιών. Με το τέλος της δεκαετίας των 80 η εταιρεία ήταν αποκλειστικά προσανατολισμένη στο χονδρικό εμπόριο στην Ελλάδα και το εξωτερικό και απασχολούσε 45 άτομα. Από το 1989 η εταιρεία

επεκτάθηκε σε δύο μείζονα πεδία δραστηριοτήτων: τις επιπλώσεις επαγγελματικών χώρων και την ανάπτυξη ενός δικτύου πωλήσεων ιδιοκτησίας της εταιρείας, αποτελούμενο σήμερα από 5 καταστήματα λιανικής, ιδιοκτησίας της εταιρείας και 3 με παροχή δικαιώματος χρήσης ονόματος (franchise).

Επί του παρόντος, η Lago ABEE έχει 85 εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και τα πεδία δραστηριότητάς της είναι: α) σχεδίαση και κατασκευή εξοπλισμού επίπλωσης για επαγγελματικούς χώρους (γραφεία, καταστήματα, ξενοδοχεία, πλοία, εκπαιδευτικά ιδρύματα, κ.λ.π.) στην Ελλάδα και το εξωτερικό· β) παραγωγή ολοκληρωμένων συστημάτων επίπλων για νηπιακά, παιδικά και εφηβικά δωμάτια· γ) λιανική δραστηριότητα μέσω ενός δικτύου σημείων πωλήσεων εταιρικής ιδιοκτησίας, εισαγωγές/εξαγωγές.

Η έντονη πίεση στις Ελληνικές εταιρείες του τομέα που ήλθε ως αποτέλεσμα των ανωτέρω αναφερόμενων αλλαγών αρχικά προκάλεσε στη Lago ABEE απώλειες κερδών, μειωμένες απαιτήσεις έμπειρων εργαζομένων και μειώσεις θέσεων εργασίας. Ως απάντηση σε αυτές τις προκλήσεις, η εταιρεία υιοθέτησε μία επιθετική στρατηγική η οποία συμπεριελάμβανε την επέκταση των τρεχουσών δραστηριοτήτων της και την ανάπτυξη νέων. Στα τελευταία 4 χρόνια, το τμήμα «επίπλωσης επαγγελματικών χώρων» άρχισε να αναλαμβάνει έργα εκτός Ελλάδος.

Η διοίκηση της εταιρείας είναι βασισμένη σε ένα ανοικτό μοντέλο, που σημαίνει ότι όλα τα οικονομικά δεδομένα της εταιρείας είναι διαθέσιμα σε όλους τους εργαζόμενους. Οι εργαζόμενοι σε κάθε τομέα της εταιρείας συμμετέχουν σε τακτικές συναντήσεις με τους εργοδότες και τους διευθυντές για να συζητήσουν την οικονομική κατάσταση της εταιρείας· να αναζητήσουν τρόπους βελτίωσής της· και να ανταλλάξουν ιδέες σχετικά με την προώθηση πωλήσεων (μάρκετινγκ) και τα νέα σχέδια. Παράλληλα με το πρόγραμμα συμμετοχής των εργαζομένων η εταιρεία ανέπτυξε ένα σύστημα-πριμ (bonus) που επαυξάνει τους κανονικούς μισθούς.

Η επανεκπαίδευση αποτελεί μείζον ενδιαφέρον της εταιρείας. Κατά τη διάρκεια των δύο τελευταίων ετών, περίπου 40% των εργαζομένων παρακολούθησαν ένα πρόγραμμα επανεκπαίδευσης χρησιμοποιώντας το λογαριασμό ΛΑΕΚ (Κυβερνητική πρωτοβουλία). Κάποια από αυτά τα προγράμματα οργανώνονται από την ίδια την εταιρεία, ενώ άλλα οργανώνονται από Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ). Το 2004, η εταιρεία συμμετείχε στο «Πρόγραμμα Ανταγωνιστικότητας» του Υπουργείου Ανάπτυξης. Στο πλαίσιο αυτού του προγράμματος, η εταιρεία ανέπτυξε ένα πλάνο μάρκετινγκ, τεχνικές υπολογισμού κοστών, συστήματα εγγύησης-ποιότητας και απέκτησε το ISO 9000 και την πιστοποίηση διαχείρισης περιβάλλοντος ISO. Περίπου 60% των εργαζομένων βλέπουν την εργασία τους ως μία μακροπρόθεσμη απασχόληση, αν και οι απόψεις τους εξαρτώνται, σε ένα μεγάλο βαθμό, από την εθνικότητά τους.

Σύμφωνα με τους ιδιοκτήτες, η συνεργασία με τις κρατικές αρχές λειτουργεί καλά.

Η περίπτωση της ELLATHRIO STROM

Η εταιρεία στρωμάτων Ellathrio Strom ιδρύθηκε το 1964. Το 1986 ο γιος του ιδρυτή ανέλαβε την εταιρεία και το 2004 η εταιρεία συμμετείχε στο «Πρόγραμμα Ανταγωνιστικότητας» του Υπουργείου Ανάπτυξης, το οποίο άλλαξε ριζικά τα χαρακτηριστικά της εταιρείας.

Αυτό που διαφοροποιεί τον υποτομέα παραγωγής στρωμάτων από τον τομέα επίπλων στο σύνολό του είναι το γεγονός ότι αυτός ο υποτομέας είναι κάπως «προστατευμένος» από το εξωτερικό ανταγωνισμό επειδή στην Ελλάδα υπάρχει η ζήτηση στρωμάτων διαφορετικών μεγεθών. Έτσι, μικρότερες εταιρείες μπορούν να εξυπηρετούν αυτή την αγορά αν έχουν τη δυνατότητα να διαφοροποιούνται και να βελτιώνουν την ποιότητα των προϊόντων τους.

Τα προβλήματα που αντιμετώπισε η Ellathrio Strom σχετίζονταν με την ανάγκη εκσυγχρονισμού της παραγωγής. Οι μεγαλύτερες αλλαγές αφορούσαν την εισαγωγή νέων μηχανημάτων και την υιοθέτηση βελτιωμένων συστημάτων μέτρησης της ποιότητας. Ο εκσυγχρονισμός των μηχανημάτων έδωσε στην εταιρεία την ευκαιρία να αυξήσει την παραγωγή της και να αποκτήσει πιστοποίηση ISO.

Σήμερα η εταιρεία παράγει στρώματα για πελάτες με συγκεκριμένες επαγγελματικές ανάγκες, για καταστήματα λιανικής προϊόντων υψηλής ποιότητας, και για εταιρείες κατασκευής επίπλων με δεδομένων τεχνικές προδιαγραφές.

Η αγορά των νέων μηχανημάτων δημιούργησε την ανάγκη επανεκπαίδευσης του προσωπικού. Οι εργαζόμενοι παρακολούθησαν ένα δεκαπενθήμερο εκπαιδευτικό πρόγραμμα που οργανώθηκε από την εταιρεία που παρήγαγε τα μηχανήματα. Ιταλοί τεχνικοί που επισκέφθηκαν την εταιρεία παρείχαν ειδικευμένη τεχνική βοήθεια. Παρά τις σημαντικές αλλαγές στις διαδικασίες παραγωγής, οι εργαζόμενοι της εταιρείας δεν επηρεάστηκαν αρνητικά. Ακόμη και οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι εκπαιδεύθηκαν στις νέες διαδικασίες και, κατόπιν μίας μικρής περιόδου προσαρμογής, κατάφεραν να γίνουν πλήρως παραγωγικοί. Η εταιρεία εξετάζει τώρα τη διενέργεια ενός νέου προγράμματος για την περαιτέρω κατάρτιση των εργαζομένων της.

Δεν υπάρχουν άμεσα σχέδια επέκτασης αλλά ο ιδιοκτήτης εξετάζει τις παρομοίως ξεχωριστές αγορές εξαγωγών στην Κύπρο και την Αλβανία. Οι οικονομικές προοπτικές της εταιρείας φαίνονται εξαιρετικά υποσχόμενες. Αλλαγές εξακολουθούν να πραγματοποιούνται αλλά αφορούν περισσότερο το μάρκετινγκ του προϊόντος και τις προσπάθειες παρακολούθησης των τάσεων του τομέα. Από το 2004 η εταιρεία έχει βιώσει μία μεγάλη αύξηση στην παραγωγή (+ 40% - 50%), στα κέρδη (+ 80% - 100%) και τον αριθμό εργαζομένων (+ 30%).

Μερικά συμπεράσματα

Στην πρώτη περίπτωση τα αποτελέσματα έχουν επιτευχθεί με την ανάπτυξη νέων πεδίων δραστηριότητας και, στη δεύτερη περίπτωση, αυτό συνέβη μέσω βελτιώσεων στην ποιότητα του προϊόντος. Η κοινή λογική και στις δύο εταιρείες είναι ότι οι αλλαγές που έκαναν στόχευαν στην επέκταση της πελατειακής τους βάσης και όχι στην «εξασφάλιση» ή την «προστασία» αυτής που ήδη είχαν.

Καμία από τις εταιρείες δεν προσπάθησε να μειώσει τα εργατικά κόστη με τη μείωση των ονομαστικών μισθών ή με την απόλυση εργαζομένων. Η μείωση του εργατικού κόστους επήλθε ως αποτέλεσμα μίας αύξησης παραγωγικότητας που επιτεύχθηκε με τον εκσυγχρονισμό της παραγωγής. Αν και υπήρξε μία σημαντική αλλαγή στις τεχνικές παραγωγής, κανένας εργαζόμενος δεν έχασε τη θέση του. Μέσω κατάλληλων προγραμμάτων κατάρτισης, όλοι τους, συμπεριλαμβανομένων των μεγαλύτερης ηλικίας εργατών, έμαθαν να χειρίζονται το νέο εξοπλισμό αποτελεσματικά.

Και οι δύο περιπτώσεις συνιστούν ότι, για τις ΜΜΕ, μία ολοκληρωμένη προσέγγιση από τους δημόσιους φορείς είναι προτιμότερη από μία εξειδικευμένη. Η κουλτούρα των επιχειρηματιών φαίνεται να παίζει ένα σημαντικό ρόλο και μπορεί να εξηγήσει για οι διαφορετικές στάσεις έναντι της συνεργασίας μεταξύ εργοδοτών και δημοσίων φορέων όπως το Επαγγελματικό Κέντρο Καινοτομίας μπορούν να ποικίλουν πολύ.

Πήρε και στις δύο εταιρείες 3-5 χρόνια για να συνειδητοποιήσουν πώς να αντιδράσουν στη νέα κατάσταση και να βάλουν τα σχέδιά τους σε δράση. Κατά την περίοδο αυτή, υπέστησαν απώλειες κερδών και θέσεων εργασίας. Για πολλές μικρές επιχειρήσεις, αυτή η μεταβατική περίοδος δεν είναι εφικτή. Η ύπαρξη ενός ολοκληρωμένου συστήματος πληροφόρησης και υποστήριξης, από την Κυβέρνηση και τα Επιμελητήρια, μπορεί να μειώσει αυτή την χρονική περίοδο, που με τη σειρά του θα μπορούσε να μειώσει την αρνητική της επίδραση με την

παροχή μίας ωριότερης και καλύτερης κατανόησης των οικονομικών προβλέψεων και των εναλλακτικών επιλογών δράσης για τον επιχειρηματία.

Περίπτωση μελέτης 2 – Ναυπηγεία Ελευσίνας

Η ιστορία των Ναυπηγείων Ελευσίνας περιλαμβάνει αρκετά επεισόδια μεταφοράς ιδιοκτησίας ανάμεσα σε δημόσιες και ιδιωτικές ομάδες ως αποτέλεσμα των πολιτικών κύκλων που συνέβησαν στην Ελλάδα μετά το 1974. Οι παρόντες ιδιοκτήτες αγόρασαν τα ναυπηγεία από μία δημόσια τράπεζα αφού είχαν ήδη αναλάβει μία επιτυχημένη ιδιωτικοποίηση στη νήσο Σύρο (Νεώριο). Στην περίπτωση των Ναυπηγείων Ελευσίνας, η Ελληνική κυβέρνηση αποφάσισε να επιτρέψει την πώληση της εταιρείας για να αποφύγει το κλείσιμο της μόνο κατόπιν παρατεταμένων διαβουλεύσεων με μία μεγάλη ομάδα δημοσίων και επαγγελματικών οντοτήτων.

Η ανάγκη για αλλαγές στην οργάνωση προήλθε κυρίως από το γεγονός ότι οι εταιρείες που αγοράστηκαν έπρεπε να επαναλειτούργησουν αφότου είχαν κλείσει για κάποιο χρονικό διάστημα (Νεώριο) ή αφότου είχαν διαχειριστεί από εταιρικούς εκκαθαριστές (Ελευσίνα). Και τα δύο ναυπηγεία είχαν υποστεί μακροχρόνιες οικονομικές απώλειες και είχαν περάσει ένα αριθμό ετών υπό κυβερνητικό έλεγχο.

Προκειμένου να επαναφέρουν την εταιρεία σε κερδοφορία απαιτούνταν ραγδαία βήματα. Η διαδικασία ανασυγκρότησης περιλάμβανε μία σειρά από μέτρα για την προσαρμογή του αριθμού του προσωπικού και των συνθηκών απασχόλησης σε ένα νέο περιβάλλον λειτουργίας χαρακτηρισμένο από έντονο ανταγωνισμό από ναυπηγεία στην Κίνα, την Κορέα, την Ανατολική Ευρώπη και, τελευταία, την Τουρκία και τις συνέπειες της ισοτιμίας Ευρώ / Δολαρίου. Το πρόγραμμα περιλάμβανε:

- i) Την ανάγκη για νέες τεχνικές διοίκησης συνδεδεμένες με την μετάβαση από μία κυβερνητικά ελεγχόμενη / επιδοτούμενη εταιρεία σε μία ιδιωτική εταιρεία.
- ii) Μία μεταφορά του αντικειμένου από την επισκευή πλοίων στην κατασκευή πλοίων και βαγονιών σιδηροδρόμων. Για επιτευχθεί αυτό, απαιτήθηκε να γίνει μία σημαντική επένδυση σε νέο εξοπλισμό και συντήρηση. Το εθνικό κέντρο επαγγελματικής κατάρτισης (ΚΕΚ) που είχε ιδρυθεί χρησιμοποιώντας εθνικούς πόρους και πόρους της ΕΕ ήταν οργανικό για τη υποβοήθηση της εκτέλεσης των σχετικών προγραμμάτων κατάρτισης.
- iii) Η αναδιοργάνωση της παραγωγής για τη βελτίωση της παραγωγικότητας. Αυτή περιλάμβανε μία μείωση στις μόνιμες θέσεις της τάξεως του 50% από την κορυφαία περίοδο πρόσληψης της εταιρείας. Οι μειώσεις διαπραγματεύτηκαν με, και έγιναν αποδεκτές από το εργατικό σωματείο. Τα μέτρα που υιοθετήθηκαν περιλάμβαναν την πρόωρη συνταξιοδότηση, την μετακίνηση σε δημόσιους οργανισμούς και την άμεση διαπραγμάτευση με τους εργάτες προκειμένου να προωθήσουν την εθελοντική αποχώρηση. Επιπρόσθετα, υπήρξαν αλλαγές στις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων που παρέμειναν στην εταιρεία.

Οι εκπρόσωποι των εργατικών σωματείων στην Αθήνα αξιολόγησαν θετικά το πρόγραμμα ανασυγκρότησης, κυρίως λόγω των αρνητικών επιπτώσεων στην απασχόληση της εναλλακτικής λύσης.

Και τα δύο ναυπηγεία έχουν τώρα μετακινηθεί στην κερδοφορία και ως αποτέλεσμα οι εργάτες έχουν εξασφαλίσει σημαντικές οικονομικές βελτιώσεις. Οι εταιρείες έχουν επανακαταστήσει τη φήμη τους ως κέντρα υπεροχής για ένα αριθμό εργασιών. Παρά ταύτα, 13 χρόνια κατόπιν της πρώτης ιδιωτικοποίησης του Νεωρίου η ανάγκη συνέχισης με βελτιώσεις που παραμένει ως το

κενό παραγωγικότητας ανάμεσα στην Ελευσίνα και τα υπόλοιπα Ευρωπαϊκά ναυπηγεία είναι ακόμη 10% ως 15%. Περισσότερο πρόσφατα, μία προσφορά για διανομή κερδών σε ανταλλαγή για μερικά από τα υπάρχοντα δικαιώματα και συνθήκες εργασίας έχουν απορριφθεί από αξιωματούχους των εργατικών σωματείων στο επίπεδο του εργοταξίου, οι οποίοι προτιμούν την κλασική προσέγγιση που βασίζεται στους μισθούς.

Μερικά συμπεράσματα

Σε αυτή την περίπτωση, εκτενής κοινωνικός διάλογος πραγματοποιήθηκε πριν και επηρέασε τις αποφάσεις που έλαβε η Κυβέρνηση και άλλοι δημόσιοι οργανισμοί. Επίσης πραγματοποιήθηκαν διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου σε επίπεδο εργοταξίου, κατόπιν των αποφάσεων της Κυβέρνησης, μεταξύ της νέας διοίκησης και των αξιωματούχων των σωματείων, προκειμένου να εφαρμοστούν οι λεπτομερείς ποιοτικές και ποσοτικές αλλαγές που είναι απαραίτητες στο χώρο εργασίας. Αν και σημαντική, η διαδικασία διεξάχθηκε με μία σχετικά ανεπίσημη μορφή συγκριτικά με τις τυπικές προσεγγίσεις της «Βορείου Ευρώπης».

Αν και η αξιολόγηση των διαδικασιών ανασυγκρότησης των ναυπηγείων Ελευσίνας και Νεωρίου στα μάτια των σωματείων και των εργοδοτών είναι θετική, καμία περίπτωση δεν συνιστά ότι η επίσημη συλλογική διαπραγμάτευση έπαιξε ένα σημαντικό ρόλο στην πρόβλεψη και την αποτροπή των έντονων προβλημάτων που προέκυψαν στην πράξη, και αντιμετωπίστηκαν στη συνέχεια, από την εταιρεία και τους εργαζόμενους. Στην πραγματικότητα, στην παρατεταμένη περίοδο λήψης αποφάσεων που προηγήθηκε της επανιδιωτικοποίησης, είναι σχεδόν βέβαιο ότι τα πράγματα χειροτέρευαν σημαντικά.



Έργο των Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Εταίρων με την οικονομική υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.