

Έκθεση του ΟΟΣΑ για τους κατώτατους μισθούς στην Ευρώπη μετά την κρίση

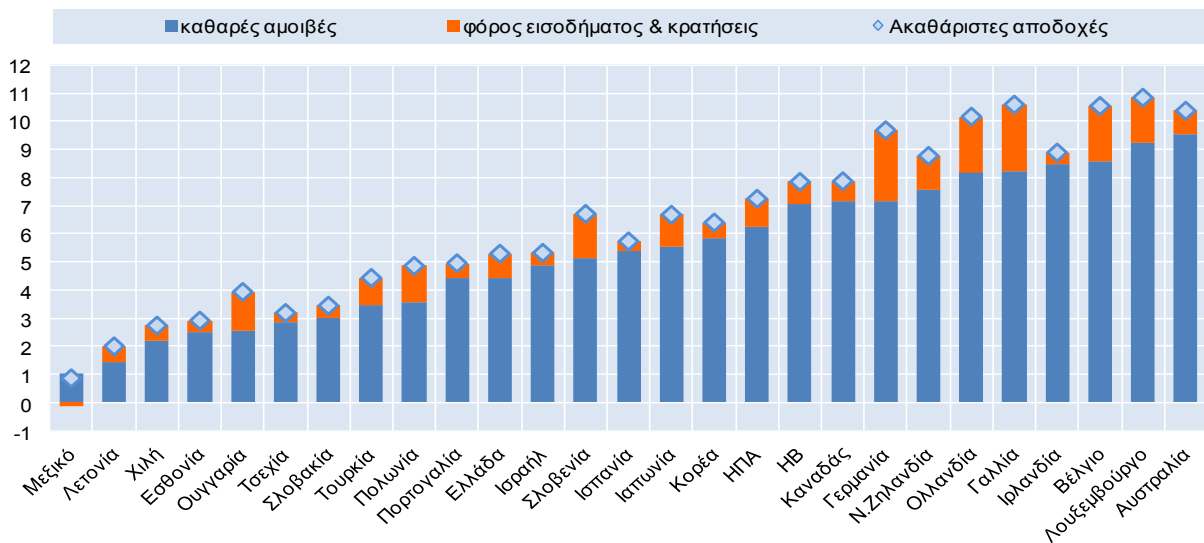
Οι φτωχοί και υποαμοιβόμενοι εργαζόμενοι είναι για πολλές χώρες του ΟΟΣΑ κεντρικό πολιτικό και οικονομικό ζήτημα πολύ πριν ακόμη ξεσπάσει η κρίση. Η ρύθμιση κατώτατων

εισοδημάτων συνολικά.

Κατά μέσο όρο την τετραετία 2008- 2013, οι ωριαίες αμοιβές αυξήθηκαν με ετήσιο ρυθμό μόλις 0,2% ενώ πάνω από τους μισούς εργαζόμενους συνέχισαν να υπόκεινται σε

Βασιλείο, βασικό χαρακτηριστικό είναι η ηλικία, όπου περισσότεροι από το 15% των εργαζομένων ηλικίας κάτω των 30 πληρώνονται με το κατώτατο ωρομίσθιο. Σε άλλες χώρες, οι εργαζόμενοι με

Κατώτατες ωριαίες αμοιβές σε μονάδες αγοραστικής δύναμης το 2013



μισθολογικών επιπέδων εξυπρέτησε, πολιτικά και οικονομικά, το *επιχείρημα της παροχής στήριξης στους πιο αδύναμους για την ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς*. Ενώ πλέον αποτελεί για πολλές χώρες, εργασιακό στάνταρ όπου μαζί με άλλες ρυθμίσεις (όπως οι ώρες εργασίας) εξασφαλίζουν τις στοιχειώδεις συνθήκες εργασίας και λειτουργούν εξισοροπητικά προς όφελος των διαπραγματευτικά πιο αδύναμων, η έκθεση του ΟΟΣΑ επισημαίνει ότι η οποιαδήποτε μεταβολή και ρύθμιση στο επίπεδο των κατώτατων μισθών πρέπει να γίνεται με προσοχή προκειμένου να εξυπηρετεί τους στόχους της και να μην δημιουργεί νέους αποκλεισμούς. Σήμερα 3 στις 4 χώρες (26 από 34 μέλη του ΟΟΣΑ) έχουν θεσπισμένα κατώτατα μισθολογικά όρια.

Πλέον, μετά την κρίση, σε πολλές χώρες το επίπεδο του κατώτατου μισθού προσαρμόζεται στα υψηλά ποσοστά ανεργίας, τις μειωμένες ή στάσιμες μέσες αμοιβές, και στη μείωση των

πραγματικές μειώσεις ακόμη και μετά την τετραετία της κρίσης.

Όπως δείχνουν τα πιο πρόσφατα στοιχεία, σε πολλές χώρες παρά το γεγονός ότι η οικονομία έχει ανακάμψει και βρίσκονται πολύ πάνω από τα επίπεδα του 2007, μεγάλο ποσοστό εργαζομένων αμειβεται κάτω των θεσπισμένων κατώτατων ορίων, ιδιαίτερα οι πιο ευάλωτες ομάδες στην αγορά εργασίας.

Με βάση την έκθεση, οι εργαζόμενοι «χαμηλής παραγωγικότητας», με μικρότερη διαπραγματευτική δύναμη, ή ειδικούς εργασιακούς περιορισμούς (π.χ με ευθύνες φροντίδας) αμειβονται λιγότερο και είναι κατά συνέπεια πιο εξαρτώμενοι από τον κατώτατο μισθό.

Τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων κατώτατων ημερομισθίων ποικίλουν μεταξύ των χωρών. Στη Γαλλία, στο Λουξεμβούργο και στο Ηνωμένο

χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, οι ανειδίκευτοι εργάτες και οι συμβασιούχοι αποτελούν την πλειονότητα των αμειβόμενων με τον κατώτατο μισθό ενώ η ηλικία δεν είναι προσδιοριστικός παράγοντας. Για παράδειγμα, στην Εσθονία και στη Λετονία, οι αμειβόμενοι με το κατώτατο ημερομίσθιο είναι περισσότεροι μεταξύ των εργαζομένων ηλικίας άνω των 30 παρά μεταξύ των νέων, διότι σε αυτές τις χώρες οι μισθοί για μεγάλο ποσοστό εργαζομένων παραμένουν χαμηλοί σε όλη τη διάρκεια του εργασιακού βίου. Πέραν όμως της όποιας άλλης διαφοράς μεταξύ των χωρών, κοινή διαπίστωση είναι ότι οι γυναίκες και οι νέοι εργαζόμενοι, είναι οι πιο ευάλωτες κατηγορίες στις όποιες αρνητικές οι θετικές εξελίξεις στα κατώτατα ημερομίσθια.

Κατεβάστε την έκθεση [εδώ](#)

«Οι εργαζόμενοι στις υπηρεσίες τα πιο συχνά θύματα βίας στην εργασία» :

Στοιχεία από την έρευνα του Eurofound “Βία και παρενόχληση στους χώρους εργασίας στην Ευρώπη: έκταση, επιπτώσεις και πολιτικές»

Σύμφωνα με τα στοιχεία της έκθεσης του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound), τα φαινόμενα βίας στο χώρο εργασίας είναι πολύ πιο συχνά στον τομέα των υπηρεσιών συγκριτικά με άλλους μεγάλους τομείς, όπως η βιομηχανία, οι κατασκευές και η γεωργία.

Το αποτέλεσμα συσχετίζεται με την επιδείνωση συγκεκριμένων συνθηκών σε αυτούς τους τομείς, όπως η αύξηση της έντασης εργασίας, των ψυχολογικών και σωματικών απαιτήσεων, η εργασιακή ανασφάλεια, οι συγκρούσεις και οι αρνητικές διοικητικές πρακτικές όπου αυξάνουν τα κρούσματα βίας και παρενόχλησης.

Συνολικά, το 14% των εργαζομένων στην ΕΕ, είχαν τουλάχιστον μία εμπειρία επιθετικής συμπεριφοράς στην εργασία τους. Μεταξύ αυτών ήταν τα επεισόδια λεκτικής βίας, ανεπιθύμητης σεξουαλικής προσοχής, απειλών, εξευτελιστικής

συμπεριφοράς και σωματικής βίας. Το ποσοστό αυτό φτάνει στο 23% για τους εργαζόμενους στους τομείς της υγείας και κοινωνικής πρόνοιας.

Συγκεκριμένα για τον τομέα της υγείας, οι νοσηλευτές, οι ειδικομένοι γιατροί και οι φυσικοθεραπευτές, ανέφεραν



Κατεβάστε την έκθεση εδώ

περιστατικά βίαιης συμπεριφοράς πολύ πάνω από τον εθνικό μέσο όρο. Για παράδειγμα στη Γερμανία το 56% του νοσηλευτικού προσωπικού έχουν υποστεί σωματική βία και 78% έχει υποστεί λεκτική βία. Φαινόμενα βίας αναφέρονται επίσης αρκετά συχνά στους τομείς της εκπαίδευσης, των μεταφορών,

των υπηρεσιών στέγασης και σίτισης και στη Δημόσια Διοίκηση.

Διαχρονικά, παρατηρείται αύξηση της βίας που ασκείται από τρίτους κυρίως λόγω της αύξησης του ποσοστού του εργατικού δυναμικού που έρχεται σε άμεση επαφή με πελάτες, ασθενείς και σπουδαστές. Οι γυναίκες και οι αλλοδαποί εργαζόμενοι είναι οι πιο ευάλωτες κατηγορίες στα επεισόδια βίας και παρενόχλησης.

Τέλος σύμφωνα με την έκθεση η επιθετικότητα στην εργασία συσχετίζεται άμεσα με αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία, ευημερία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Το άγχος και η κατάθλιψη είναι τα πιο διαδεδομένα αποτελέσματα του αρνητικού εργασιακού κλίματος και επιπλέον βασικός λόγος για την αύξηση απουσιών από την εργασία, μείωση της απόδοσης ενώ αρκετές φορές οδηγούν στην παραίτηση.

Επιμόρφωση και δεξιότητες εργαζομένων: το πλεονέκτημα των συνδικάτων

Έκθεση του Δικτύου Συνδικαλιστικής Εκπαίδευσης της TUC

Το βρετανικό Συμβούλιο Συνδικάτων (TUC), μέσω του δικτύου Union Learn και σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο του Leeds, κατάρτισε έκθεση στην οποία διερευνάται η σχέση συνδικαλισμού και συμμετοχής των εργαζομένων σε προγράμματα εκπαίδευσης & κατάρτισης. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης – με βάση τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για το διάστημα 2001 - 2013 - δείχνουν ότι τα μέλη των συνδικάτων επωφελούνται και συμμετέχουν πολύ περισσότερο σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Το αποτέλεσμα συναρτάται με την ύπαρξη ή μη, συνδικάτου στο χώρο εργασίας, όπου όπως αποδεικνύεται όπου υπάρχει συνδικάτο υπάρχουν περισσότερες ευκαιρίες για κατάρτιση και συνεπώς και καλύτερες αμοιβές. Επιπλέον τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η καλύτερη και πιο διαρκής επιμόρφωση επιτυγχάνεται όπου υπάρχει συνδικαλιστική

εμπλοκή στη διαπραγμάτευση και στο σχεδιασμό της και είναι πιο πιθανή στους χώρους εργασίας όπου υπάρχουν δραστήρια μέλη συνδικάτων. Σε δεύτερο στάδιο η ανάλυση εστίασε στη σχέση μεταξύ μισθών και επιμόρφωσης και στο αν η ύπαρξη εκπροσώπησης στο χώρο εργασίας επηρεάζει θετικά τους μισθούς. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι που έλαβαν εργασιακή επιμόρφωση από τα συνδικάτα είχαν υψηλότερους μισθούς από τους εργαζόμενους με την ίδια επιμόρφωση από άλλους φορείς. Το συμπέρασμα είναι ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, όπου υπάρχουν στους χώρους εργασίας, εξασφαλίζουν μεγαλύτερη απόδοση της επιμόρφωσης στους μισθούς και επιπλέον και στις υπόλοιπες συνθήκες εργασίας (παρόμοια αποτελέσματα έδειξε και η συσχέτιση με το αίσθημα ασφάλειας των εργαζομένων και την ύπαρξη εκπροσώπησης).

CERIC

unionlearn
with the TUC



Skills and training:
the union advantage

Training, union recognition and collective bargaining

Κατεβάστε την έκθεση εδώ

Επανάληψη της πρόσκλησης του Κοινωνικού Πολύκεντρου προς τις Ομοσπονδίες μέλη της ΑΔΕΔΥ για συμμετοχή στο σχεδιασμό των επόμενων ερευνητικών δράσεων

Αγαπητοί συνάδελφοι,

Το Κοινωνικό Πολύκεντρο της ΑΔΕΔΥ, στο πλαίσιο του σχεδιασμού των επόμενων δράσεων τεκμηρίωσης και έρευνας με στόχο την αποτύπωση των εργασιακών συνθηκών και αναγκών που αφορούν άμεσα το εργατικό δυναμικό στο δημόσιο, για την καλύτερη δυνατή κάλυψη των θεμάτων αυτών, σας προσκαλεί να συνδιαμορφώσουμε τα επόμενα ερευνητικά μελετητικά μας έργα.

Σας θυμίζουμε ότι το Κοινωνικό Πολύκεντρο έχει υλοποιήσει επιτυχώς, από την έναρξη της λειτουργίας του το 2007, επτά μεγάλα ερευνητικά και μελετητικά έργα. Στόχος στο καθένα από αυτά ήταν η ανάδειξη και κάλυψη ζητημάτων άμεσου ενδιαφέροντος του ανθρώπινου δυναμικού στο Δημόσιο και η διαμόρφωση τεκμηριωμένων πολιτικών προτάσεων και παρεμβάσεων σε καίρια κάθε φορά προβλήματα. Η ολοκλήρωση τους εξαρτήθηκε άμεσα από τη θετική συνεργασία και συμβολή των άμεσα ενδιαφερόμενων Ομοσπονδιών τόσο στο σχεδιασμό και στην ανταπόκριση για την συλλογή των ερευνητικών δεδομένων όσο και στην καλύτερη δυνατή διάχυση των αποτελεσμάτων πανελλαδικά.

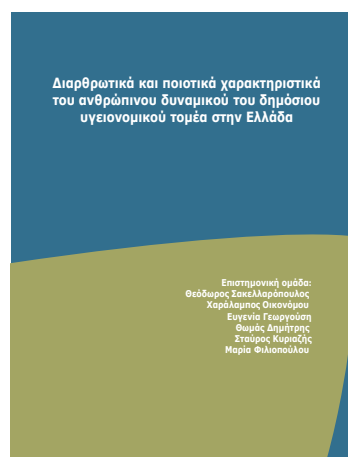
Επανερχόμαστε λοιπόν, απευθυνόμενοι προς το ΔΣ της Ομοσπονδία σας και ζητάμε να μας στείλετε, τις ερευνητικές προτάσεις ενδιαφέροντος σας οι οποίες μπορούν να μελετηθούν μέσα από τις δομές του Κοινωνικού Πολύκεντρου.

Ευχαριστούμε εκ των προτέρων για την ανταπόκριση

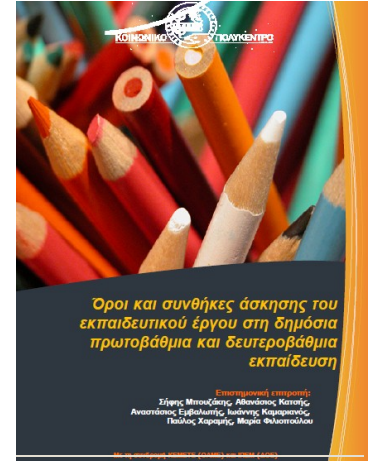
Δείτε [εδώ](#) τις προηγούμενες ερευνητικές και μελετητικές μας δράσεις



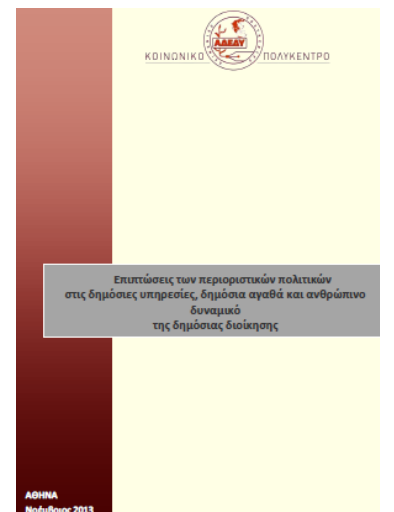
«Πρωτοβάθμια Αυτοδιοίκηση: τα οικονομικά της, η εκχώρηση αρμοδιοτήτων της και οι επιπτώσεις στο ανθρώπινο δυναμικό και στα δημόσια αγαθά»



«Τα διαρθρωτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά του ανθρώπινου δυναμικού του δημόσιου υγειονομικού τομέα»



«Όροι και συνθήκες άσκησης του εκπαιδευτικού έργου στη δημόσια πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση



«Επιπτώσεις των περιοριστικών πολιτικών στις δημόσιες υπηρεσίες, δημόσια αγαθά και ανθρώπινο δυναμικό της δημόσιας διοίκησης»