ΠΛΗΡΩΜΕΝΟ ΤΕΛΟΣ
Τόπ. Γραφείο ΚΕΜΠΑ
Αριθμός Αδείας 4537
ΕΛΤΑ Hellenic Post
ΕΝΤΥΠΟ ΚΛΕΙΣΤΟ ΑΡ. ΑΔΕΙΑΣ 1973/05 ΚΕΜΠΑ

# ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 128 Μάϊος 2006

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

# «Η ΔΙΕΎΡΥΝΣΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΉΣ ΕΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΠΤΏΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΈΣ ΣΧΈΣΕΙΣ»



◆ Η Επαγγελματική Κατάρτιση ως μέτρο πολιτικής για τις επιπτώσεις της διεύρυνσης της Ε.Ε. στην αγορά εργασίας ◆ «Η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και οι επιπτώσεις της στις εργασιακές σχέσεις» ◆ Κοινωνικό Κράτος και Απασχόληση ◆ Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 128, Μάϊος 2006

# ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

**Η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί μια νέα πραγματικότητα, η οποία δημιουργεί σημαντικές προκλήσεις σε τόσο σε οικονομικό όσο και σε κοινωνικό και θεσμικό επίπεδο. Σε συνδυασμό μάλιστα με τις αλλεπάλληλες οικονομικές, κοινωνικές και τεχνολογικές μεταβολές της τελευταίας εικοσαετίας που συντελούνται σε διεθνές και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, διαφαίνονται ήδη οι επιπτώσεις στην αγορά εργασίας. Η προσήλωση σε όρους οικονομικής σύγκλησης σε συνάρτηση με την ανάδειξη, ως κυρίαρχης αξίας της έννοιας της ανταγωνιστικότητας που ερμηνεύεται ουσιαστικά με την ανάγκη μείωσης του εργασιακού κόστους, οδήγησε σε ριζική μεταρρύθμιση της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας με άξονα την ευελιξία της εργασίας και με περιεχόμενο που σε μεγάλο βαθμό συνεπάγεται την απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων και της απασχόλησης. Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ σε αυτό το τεύχος παρουσιάζει άρθρο για τις επιπτώσεις από την διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης στις εργασιακές σχέσεις. Παρουσιάζει επίσης άρθρο για την επαγγελματική κατάρτιση ως μέτρο πολιτικής για τις επιπτώσεις της διεύρυνσης της Ε.Ε. στην αγορά εργασίας καθώς επίσης και άρθρο για το κοινωνικό κράτος και την απασχόληση το οποίο υπογραμμίζει την αναγκαιότητα επιλογής πολιτικών στην κατεύθυνση ενδυνάμωσης των αναδιανεμητικών λειτουργιών του Κοινωνικού Κράτους. Τέλος, παρουσιάζονται οι δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ το τελευταίο διάστημα.**

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

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

# Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΉ ΚΑΤΆΡΤΙΣΗ ΩΣ ΜΈΤΡΟ ΠΟΛΙΤΙΚΉΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΠΤΏΣΕΙΣ ΤΗΣ ΔΙΕΎΡΥΝΣΗΣ ΤΗΣ Ε.Ε. ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΆ ΕΡΓΑΣΊΑΣ

*του Χρήστου Γούλα*

Αποτελεί κοινό τόπο και σε αρκετές περιπτώσεις έχει αποδειχθεί ότι η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει πολλαπλές, ποικίλες και σημαντικές επιπτώσεις τόσο στα ήδη ενταγμένα κράτη μέλη όσο και στα κράτη που εντάχθηκαν πρόσφατα καθώς και στις υπο ένταξη στην Ε.Ε. χώρες.

Η Ελλάδα αποτελεί ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα κράτους μέλους που οι επιπτώσεις της διεύρυνσης της Ε.Ε., κυρίως όταν επιτευχθεί και η τελική είσοδος των υπο ένταξη χωρών, θα είναι ιδιαίτερα πολλαπλές και σημαντικές. Η ενδεχόμενη ένταξη της Βουλγαρίας και Τουρκίας σε συνδυασμό με την ένταξη της Κύπρου που αποτελούν χώρες που συνορεύουν με την Ελλάδα (στις περιφέρειες Κεντρικής Μακεδονίας, Ανατολικής Μακεδονίας-Θράκης, Νοτίου Αιγαίου και Βορείου Αιγαίου) αναμένεται να επιφέρει αλλαγές και επιπτώσεις στην Ελληνική δομή απασχόλησης καθώς και στην αγορά εργασίας.

Οι επιπτώσεις της διεύρυνσης αναμένεται να επηρεάσουν άμεσα τόσο τις Ελληνικές επιχειρήσεις με κίνδυνο την μείωση της ανταγωνιστικότητάς τους όσο και τους Έλληνες εργαζόμενους με κίνδυνο την περαιτέρω αύξηση της εργασιακής ανασφάλειας και την ανεργία.

Οι κρατικές πολιτικές οφείλουν να προετοιμάσουν την οικονομία, την κοινωνία και ιδιαίτερα την αγορά εργασίας, με μέτρα συγκεκριμένης πολιτικής κατεύθυνσης και στόχευσης έτσι ώστε οι θετικές επιπτώσεις της διεύρυνσης να πολλαπλασιαστούν και οι αρνητικές να ελαχιστοποιηθούν.

Κεντρική πολιτική επιλογή για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της διεύρυνσης στην αγορά εργασίας δεν μπορεί να αποτελέσει η περαιτέρω μείωση του εργασιακού κόστους, άλλωστε το κόστος εργασίας στην Ελλάδα είναι το μικρότερο από τα 15 κράτη μέλη της Ε.Ε.. Οι επιλογές αντιμετώπισης πρέπει να έχουν ως κατεύθυνση και να βασίζονται α) στην μετάβαση στην οικονομία της γνώσης, β) στην ενίσχυση της δια βίου μάθησης (δια βίου εκπαίδευσης και δια βίου κατάρτισης), γ) στην ανάπτυξη μιας σύγχρονης πρακτικής management στις ιδιωτικές επιχειρήσεις και στον δημόσιο τομέα, δ) στην αναβάθμιση της θέσης εργασίας και ε) στην συγκρότηση ενός κοινωνικού κεφαλαίου συνεργασίας[1].

Με βάση το συγκεκριμένο μοντέλο η έμφαση πρέπει να δίνεται στην μεγιστοποίηση της ποιότητας των υπηρεσιών και των προϊόντων με στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας μας.

---

*1. ΙΝΕ / ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ: Ετήσια Έκθεση για την Οικονομία και την Απασχόληση 2005.*

Η διαδικασία προσαρμογής των επιχειρήσεων και των εργαζομένων στα νέα δεδομένα είναι δύσκολη και κρίσιμη καθώς απαιτείται παράλληλη και συνεχή ανανέωση της γνώσης καθώς και ανάπτυξη της πολιτικής της δια βίου επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης του ανθρώπινου δυναμικού.

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού, που αποτελεί ίσως την κυριότερη μορφή της δια βίου μάθησης, μπορεί να αποτελέσει μία καθοριστικής σημασίας συνιστώσα, στο πλαίσιο μιας ευρύτερης πολιτικής, που θα στοχεύει στην άμβλυνση των αρνητικών συνεπειών που ενδεχόμενα να προκαλέσει η διεύρυνση της Ε.Ε. στην αγορά εργασίας (στους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις).

Με την προώθηση και ενίσχυση της πολιτικής της επαγγελματικής κατάρτισης οι εργαζόμενοι μπορούν να αυξήσουν σε μεγάλο βαθμό τις πιθανότητες να διατηρήσουν, να ανανεώσουν, να αναβαθμίσουν, να εκσυγχρονίσουν και να εμπλουτίσουν τις επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητές τους, γεγονός που μπορεί να επιφέρει πολλαπλά θετικά αποτελέσματα στους ίδιους, στις επιχειρήσεις που εργάζονται και στην Ελληνική οικονομία. (Δημουλάς Κ., Παπαδόγαμβρος Β., 2003) Η συμμετοχή τους σε στοχευμένα, αποτελεσματικά και ποιοτικά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης - επιμόρφωσης δίνει την δυνατότητα να βελτιώσουν και να ενισχύσουν την θέση τους στο εργασιακό περιβάλλον επιτυγχάνοντας υψηλή παραγωγικότητα και αποδοτικότητα στην εργασία τους, γεγονός που τους καθιστά χρήσιμα, εξειδικευμένα και αναντικατάστατα στελέχη καθώς η παρουσία τους θα αποτελεί προϋπόθεση ανάπτυξης των επιχειρήσεων που εργάζονται.



Οι επιχειρήσεις διαθέτοντας καταρτισμένο εργατικό δυναμικό έχουν τη δυνατότητα να αυξήσουν την ποσότητα και την ποιότητα των παρεχόμενων προϊόντων και υπηρεσιών τους και τελικά να βελτιώσουν την ανταγωνιστικότητά τους και την θέση τους στο έντονα εξελισσόμενο και ανταγωνιστικό περιβάλλον.

Στην περίπτωση αυτή η δια βίου κατάρτιση των εργαζομένων μπορεί να εξελιχθεί σε ένα χρήσιμο εργαλείο που θα συμβάλλει καθοριστικά στην παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα.

Η υλοποίηση του παραπάνω στόχου απαιτεί το σχεδιασμό και την υλοποίηση ενός ευέλικτου, αποτελεσματικού και ποιοτικού εθνικού σύστηματος επαγγελματικής κατάρτισης με την ενεργή συμμετοχή και συμφωνία των κοινωνικών εταίρων, που εν τέλει είναι οι κύριοι χρήστες του συστήματος αυτού.

Επιπλέον, η λειτουργία ενός ποιοτικού και αποτελεσματικού συστήματος που

θα αφουγκράζεται ισομερώς τις ανάγκες των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, μπορεί να συμβάλλει σημαντικά στην δημιουργία ενός θετικού εργασιακού κλίματος ανάμεσα στους κύριους πρωταγωνιστές της αγοράς εργασίας.

Η Ελλάδα υπολείπεται σημαντικά σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στην συμμετοχή του ανθρώπινου δυναμικού σε προγράμματα δια βίου επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης.

Σύμφωνα με στοιχεία της EUROSTAT μόλις το 1,1% των εργαζομένων ηλικίας 25-64 ετών συμμετέχει σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης από την στιγμή που ο μέσος όρος στην Ευρώπη των 15 είναι 8,4%. Ο στόχος που διαμορφώθηκε στην Λισσαβόνα αναφέρει ότι το 50% των εργαζομένων πρέπει να έχει συμμετάσχει ως το 2010 σε προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Στο πλαίσιο αυτό, αποτελεί διαπιστωμένη ανάγκη να διαμορφωθεί και να αναπτυχθεί στην Ελλάδα κουλτούρα δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης, η εξέλιξη της οποίας θα έχει τόσο οικονομικοεπιχειρηματικά όσο και κοινωνικά οφέλη.

Οι επιχειρήσεις χρειάζεται να αντιμετωπίζουν την επιμόρφωση / επαγγελματική κατάρτιση σαν επένδυση και όχι σαν κόστος που πρέπει να εξαφανισθεί.

Να κατανοήσουν πως η μεγαλύτερη, αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη επένδυση είναι στον άνθρωπο και ότι οι ανθρώπινοι πόροι έχουν τουλάχιστον την ίδια σημασία με τους φυσικούς και τεχνολογικούς πόρους τουλάχιστον όσον αφορά την παραγωγή και την παραγωγικότητα.

Παράλληλα, οι επιχειρήσεις οφείλουν να συμμετέχουν ενεργά και με αύξηση των δαπανών τους στον σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων επιμόρφωσης του προσωπικού τους.

Οι εργαζόμενοι από την πλευρά τους οφείλουν να διαθέτουν χρόνο και να μην αντιμετωπίζουν την επιμόρφωσή τους ως κάτι που τους επιβάλλεται αλλά ως μία διαδικασία που θα προσφέρει ουσιαστικά οφέλη στην εργασιακή, επαγγελματική, κοινωνική και προσωπική πορεία τους.

Η κοινωνική συναίνεση και συνεννόηση είναι οι βασικές αρχές πάνω στις οποίες οφείλουν να στηριχθούν οι κοινωνικοί εταίροι για την διαμόρφωση πλαισίου συμφωνιών με στόχο την συστηματική εφαρμογή προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Το κράτος οφείλει να διαμορφώσει αποτελεσματικό και ποιοτικό θεσμικό πλαίσιο



προώθησης της δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης με απελευθέρωση πόρων και χορήγηση κινήτρων τόσο στους εργαζομένους όσο και στις επιχειρήσεις.

Στο πλαίσιο αυτό αποτελεί άμεση αναγκαιότητα να εκσυγχρονιστεί το εθνικό σύστημα σχεδιασμού-υλοποίησης-διαχείρισης-αξιολόγησης της επαγγελματικής κατάρτισης με κατεύθυνση στους παρακάτω άξονες:

- Συμβατότητα των προγραμμάτων κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Έχει παρατηρηθεί ότι η ΣΕΚ και οι δομές της δεν ανταποκρίνονται στην παραγωγική δομή της χώρας είναι αποστασιοποιημένες από τις ανάγκες των εργαζομένων στις ΜΜΕ και δεν λειτουργούν συμπληρωματικά και συντονισμένα. Παράλληλα, υπάρχει αδυναμία ανταπόκρισης των προγραμμάτων κατάρτισης στις ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας σε επαγγέλματα και ειδικότητες καθώς και αδυναμία σύνδεσης με την παραγωγή και τις επιχειρήσεις.
- Λειτουργία παρατηρητηρίων (με έμφαση στην περιφερειακή και την τοπική διάσταση) των εξελίξεων της αγοράς εργασίας και των ειδικοτήτων έτσι ώστε να υπάρξει δυνατότητα πρόβλεψης για φθίνοντες ή δυναμικούς κλάδους σε εθνικό και τοπικό επίπεδο.
- Ίδρυση και λειτουργία διασυνοριακών παρατηρητηρίων καθώς και προώθηση ερευνητικών προγραμμάτων που θα μελετούν τις αγορές εργασίας των υπο ένταξη όμορων χωρών έτσι ώστε οι πολιτικές που θα σχεδιασθούν για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων από την διεύρυνση στην αγορά εργασίας να είναι εξειδικευμένες και στοχευμένες.
- Δημιουργία Εθνικού Μητρώου επίκαιρων / σύγχρονων επαγγελματικών προφίλ-περιγραμμάτων στα οποία να στηρίζεται ο σχεδιασμός των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, με την συμμετοχή και την συμφωνία των κοινωνικών εταίρων. Στα επαγγελματικά περιγράμματα θα περιγράφονται και αναλύονται οι κύριες και επιμέρους δραστηριότητες που απαιτούνται προκειμένου να πραγματοποιηθεί συστηματικά μία εργασία. Επιπρόσθετα, θα αναφέρονται οι απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες που χρειάζεται να διαθέτει ένας εργαζόμενος για να εκτελέσει αποτελεσματικά μία εργασία.
- Δημιουργία μηχανισμών για την συστηματική εφαρμογή διαδικασιών διάγνωσης εκπαιδευτικών αναγκών του εργατικού δυναμικού (εργαζομένων και ανέργων) και συνυπολογισμός τους στον σχεδιασμό και υλοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης.
- Σχεδιασμός και προγραμματισμός για την υλοποίηση προγραμμάτων ειδικής στόχευσης, ως προς την ομάδα στόχο, τον κλάδο και τον τόπο, με κατεύθυνση την αντιμετώπιση των ιδιαίτερων προβλημάτων που ενδεχομένως θα προκύψουν από τις επιπτώσεις της διεύρυνσης της Ε.Ε. (π.χ. εργαζόμενοι στον κλάδο της κλωστοϋφαντουργίας στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, εργαζόμενοι με ελλιπή προσόντα στις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις κλπ.).
- Προώθηση ειδικών προγραμμάτων που να προωθούν την διακρατική συνεργασία μεταξύ της Ελλάδας και των όμορων υπό ένταξη χωρών (Βουλγαρία-Τουρκία) και που θα αφορούν: α) την διεξαγωγή ερευνών-μελετών των αγορών εργασίας σε διασυνοριακό, εθνικό, κλαδικό και περιφερειακό επίπεδο, β) τον από κοινού σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, σε θεματικά αντικείμενα ειδικού ενδιαφέροντος, όπου θα

προβλέπεται η ανταλλαγή εργαζομένων -εκπαιδευομένων μεταξύ των χωρών, για την διεξαγωγή της πρακτικής άσκησης σε επιχειρήσεις και γ) την διεξαγωγή και ανταλλαγή εκπαιδευτικών επισκέψεων μεταξύ στελεχών των κοινωνικών εταίρων (ενώσεις εργαζομένων και εργοδοτών σε εθνικό και τοπικό επίπεδο π.χ. εργατικά κέντρα, τοπικά επιμελητήρια κλπ.) επιστημονικών ενώσεων, πανεπιστημίων, φορέων τοπικής αυτοδιοίκησης κλπ. της Ελλάδας και των υπο ένταξη όμορων χωρών έτσι ώστε να παρατηρηθούν - μελετηθούν πτυχές των αγορών εργασίας και να προωθηθεί η κουλτούρα συνεργασίας και διαπολιτισμικότητας μεταξύ των βασικών συντελεστών διερεύνησης των αγορών εργασίας.

- Ανάπτυξη συστήματος πιστοποίησης των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης με άμεσο στόχο την πιστοποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων καθώς και τη σταδιακή σύνδεσή τους με υποχρεώσεις αλλά και δικαιώματα στην εργασία.
- Προώθηση και ενίσχυση της σύνδεσης της δια βίου κατάρτισης με την εργασιακή εξέλιξη των εργαζομένων.
- Προώθηση των διαδικασιών που να εξασφαλίζουν την σύνδεση του εκπαιδευτικού έργου των προγραμμάτων κατάρτισης με τις αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων.
- Εφαρμογή επιπλέον εκπαιδευτικών μεθοδολογιών, πέραν της συμβατικής, που θα διευκολύνουν την συμμετοχή των εργαζομένων, ειδικά σε μεσαίες και μικρές επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν προβλήματα πρόσβασης, στην συμμετοχή στην δια βίου κατάρτιση π.χ. εφαρμογή της εξ αποστάσεων μεθοδολογίας εκπαίδευσης και κατάρτισης, εφαρμογή νέων τεχνολογιών κλπ.

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ ως επιστημονικός φορέας των συνδικάτων και με βάση την εμπειρία του στην μελέτη της αγοράς εργασίας, την δομή και τις πολιτικές απασχόλησης, συμμετείχε σε δύο πιλοτικά διακρατικά προγράμματα που είχαν ως κύριο θέμα τους τις επιπτώσεις της διεύρυνσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην ΝοτιοΑνατολική Ευρώπη στην απασχόληση και στην αγορά εργασίας[2].

Μέσω των συγκεκριμένων προγραμμάτων ανέπτυξε δράσεις που στόχευαν στην μελέτη των επιπτώσεων της διεύρυνσης της Ε.Ε. στην Ν.Α. Ευρώπη στην Ελληνική αγορά εργασίας και προωθούσαν:

- Την ανάπτυξη διασυνοριακών δικτύων και την συνεργασία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, πανεπιστημίων, ερευνητικών κέντρων και επιμελητηρίων της Ελλάδας, της Βουλγαρίας, της Τουρκίας και της Κύπρου,
- Την διαμόρφωση κουλτούρας δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης στο εργατικό δυναμικό και στις επιχειρήσεις,
- Την μελέτη των αγορών εργασίας ως προς τα σκέλη της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας των περιφερει-

2. *Διακρατικό πρόγραμμα "SEMES: Δράσεις για την ανάπτυξη της απασχόλησης και της κοινωνίας στην Νοτιοανατολική Μεσόγειο".*
*Διακρατικό πρόγραμμα "HERMES : Ενδυναμώνοντας την Απασχόληση, την Περιφερειακή Κινητικότητα και την Επιχειρηματικότητα στην Νοτιοανατολική Ευρώπη".*
*Επίσης, από τον Ιούνιο 2006 έως το 2008 θα ξεκινήσει νέο διακρατικό πρόγραμμα με συντονισμό του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ με τίτλο: "ARTEMIS: Ενισχύοντας την απασχόληση, την δια βίου εκπαίδευση των εργαζομένων και την διαχείριση της καινοτομίας στην Νοτιοανατολική Ευρώπη".*

ών που συνορεύουν με τις υπο ένταξη χώρες (Κεντρικής Μακεδονίας, Ανατολικής Μακεδονίας-Θράκης, Νοτίου Αιγαίου και Βορείου Αιγαίου),

- Τον καινοτόμο σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης εργαζομένων, με ευάλωτη θέση στην αγορά εργασίας, διαμορφώντας ειδικές μεθοδολογίες, εργαλεία και αντίστοιχο εκπαιδευτικό υλικό (το οποίο έχει διαμορφωθεί και σε εξ αποστάσεως μορφή).

Αξιοποιώντας και επεξεργάζοντας την εμπειρία που προέκυψε διαμορφώνονται προτάσεις πολιτικής προς τα αρμόδια υπουργεία τόσο για την βελτίωση του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης όσο και για την βελτίωση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας προς όφελος των Ελλήνων εργαζομένων και της κοινωνίας.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ


1. **Πορφυρίδης Γ.**, 2006, "Ο ρόλος της Συνεχιζόμενης Κατάρτισης των εργαζομένων στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων", Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων τ. 41
2. **Δημουλάς Κ., Παπαδόγαμβρος Β.**, 2000, "Εκπαίδευση και Επαγγελματική Κατάρτιση1 από το 1ΟΝΕ, Ανταγωνιστικότητα και Διαρθρωτικές Αλλαγές" Επιμ. Ρομπόλης Σ., ΙΝΕ / ΓΣΕΕ
3. **Παληός Ζ.,Δημουλάς Κ., Παπαδόγαμβρος Β.**, κλπ., 2003, "Κατάρτιση-Απασχόληση", ΙΝΕ / ΓΣΕΕ
4. **Ρομπόλης Σ., Δημουλάς Κ.,, Γαλατά Β.,** 1999, "Η δια βίου Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα", ΙΝΕ / ΓΣΕΕ
5. **ΙΝΕ / ΓΣΕΕ,** 2005, "Έκθεση για την Οικονομία και την Απασχόληση 2005"




# «Η ΔΙΕΎΡΥΝΣΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΉΣ ΕΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΠΤΏΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΈΣ ΣΧΈΣΕΙΣ»

*της Άντας Σταμάτη*

## Α. Εισαγωγή - Οι εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις πριν την διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί μια νέα πραγματικότητα, η οποία δημιουργεί σημαντικές προκλήσεις τόσο σε οικονομικό όσο και σε κοινωνικό και θεσμικό επίπεδο. Πέραν όμως από το θέμα της θεσμικής προσέγγισης, που επιχειρείται μέσα από την συνταγματική συνθήκη, το βασικό ερώτημα σε σχέση με την διεύρυνση αφορά στη φύση της οικονομικής και κοινωνικής ολοκλήρωσης μετά την ένταξη των νέων κρατών και εστιάζεται στην πορεία και το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων όπως αυτές διαμορφώνονται υπό τα νέα δεδομένα.

Ήδη, οι αλλεπάλληλες οικονομικές, κοινωνικές και τεχνολογικές μεταβολές της τελευταίας εικοσαετίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, είχαν σοβαρές επιπτώσεις στις δομές και τον τρόπο λειτουργίας των εργασιακών σχέσεων. Φαινόμενα όπως η οικονομική κρίση και η αναδόμηση της οικονομίας, η παγκοσμιοποίηση των συναλλαγών, η ευρωπαϊκή ενοποίηση και η επιτάχυνση των ρυθμών εισαγωγής νέων τεχνολογιών στις παραγωγικές διαδικασίες, προκάλεσαν ριζικές αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο και στους μηχανισμούς των εργασιακών σχέσεων.

Η προσήλωση σε όρους οικονομικής σύγκλησης σε συνάρτηση με την ανάδειξη, ως κυρίαρχης αξίας της έννοιας της ανταγωνιστικότητας που ερμηνεύεται ουσιαστικά με την ανάγκη μείωσης του εργασιακού κόστους, οδήγησε σε ριζική μεταρρύθμιση της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας με άξονα την ευελιξία της εργασίας και με περιεχόμενο που σε μεγάλο βαθμό συνεπάγεται την απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Η κεντρική αυτή πλέον κατεύθυνση ανάπτυξη της ευελιξίας, διαμόρφωσε νέα δεδομένα στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας ιδιαίτερα ως προς τα ζητήματα του μεγέθους και του περιεχομένου της απασχόλησης, του τρόπου διαμόρφωσης των αποδοχών και της οργάνωσης και διαχείρισης του χρόνου εργασίας.

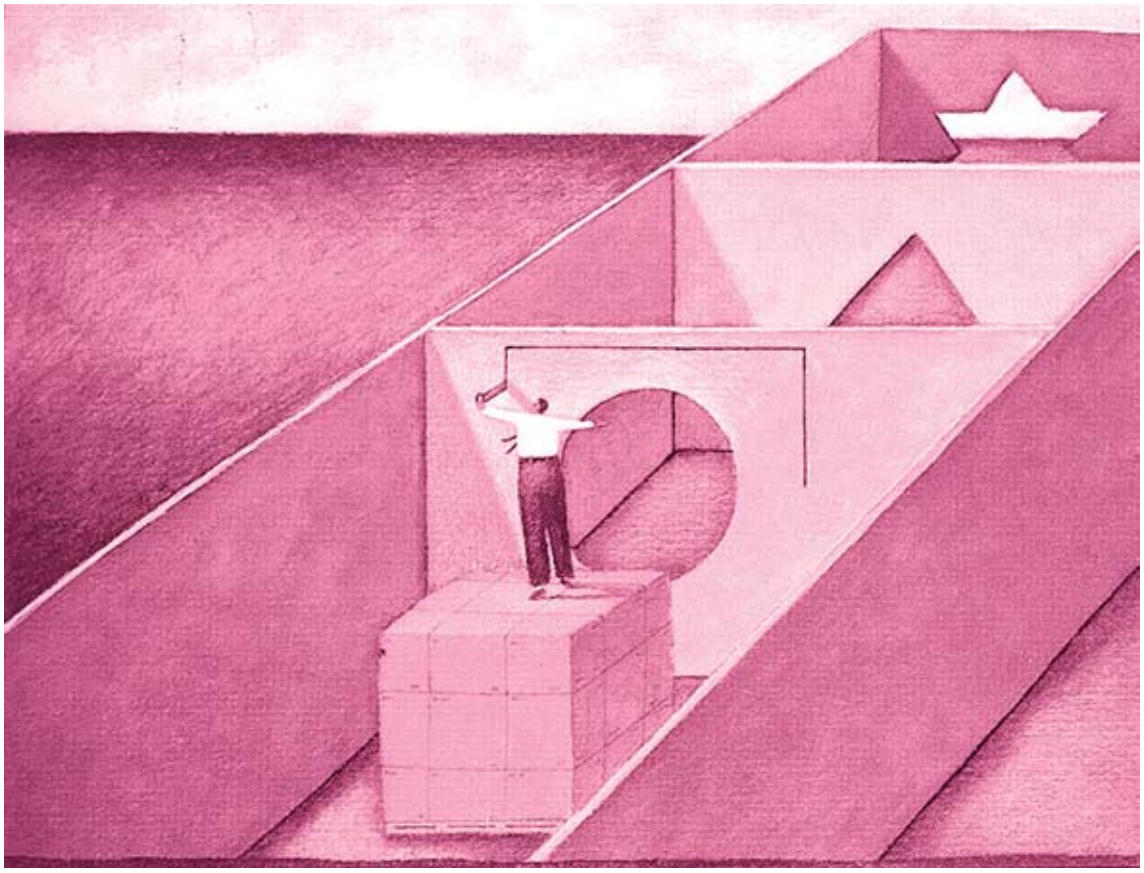
Για την Ευρωπαϊκή Ένωση η υιοθέτηση της ευελιξίας, ως βασικής πτυχής της πολιτικής της, εντάσσεται στην κατεύθυνση επίτευξης ενός διπλού στόχου: εκείνου της αύξησης της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας, που θεωρείται, χωρίς ιδιαίτερα πειστική επιχειρηματολογία ότι πλήττεται από το υψηλό κόστος εργασίας που χαρακτηρίζει τις χώρες της Ένωσης έναντι των άλλων ανταγωνιστών της, όσο και εκείνου της καταπολέμησης της ανεργίας, ενός φαινομένου που η εξέλιξη και η διόγκωση του στις σημερινές της διαστάσεις, εγκυμονεί σοβαρότατους κινδύνους για το μέλλον των κυρίαρχων

δομών που συνθέτουν το σύστημα των οικονομικών και των κοινωνικών σχέσεων.

Οι επιλογές αυτές συνδέθηκαν με πρακτικές κοινωνικού αποκλεισμού για σημαντικά τμήματα του ενεργού πληθυσμού και αποτελούν μια ιδιότυπη έκφραση κοινωνικής αλληλεγγύης, σύμφωνα με την οποία το κύριο βάρος για την καταπολέμηση της ανεργίας επωμίζεται ο κόσμος της μισθωτής εργασίας.

Είναι πρόδηλο από τα όσα αναφέρθησαν ότι η φυσιογνωμία των εργασιακών σχέσεων στον Ευρωπαϊκό χώρο φαίνεται ότι χαρακτηρίζεται ήδη πριν από την διεύρυνση από ελαστικοποίηση της εργασιακής νομοθεσίας εστιάζοντας:

- Στην αύξηση της «ανεξάρτητης» έναντι της εξαρτημένης εργασίας, με καταχρηστικούς συχνά όρους και με σοβαρότατες επιπτώσεις στον τομέα της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.
- Στην αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης (μερική, προσωρινή) με συνέπεια το περιορισμένο επίπεδο εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων και την αύξηση της ανασφάλειας στην εργασία.
- Στην χαλάρωση της σταθερότητας του προσώπου του εργοδότη μέσα από λειτουργία των ομίλων και των δικτύων των επιχειρήσεων καθώς και από πρακτικές μεταβίβασης και συγχώνευσης επιχειρήσεων
- Στην αύξηση της εντατικοποίησης του ρυθμού εργασίας
- Στην μείωση του ρόλου της συλλογικής διαπραγμάτευσης.



## Β. Προς την διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Ταυτόχρονα με τις εξελίξεις που σημειώθηκαν τα τελευταία χρόνια στον χώρο των εργασιακών σχέσεων σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, και την προσπάθεια εναρμόνισης των νομοθεσιών των 15 κρατών μελών, επιχειρήθηκε η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας με την ένταξη σε αυτήν δέκα νέων κρατών μελών, με διαφορετικούς ρυθμούς ανάπτυξης, οι οποίες βρίσκονται σε αναζήτηση μεταξύ τους σύγκλησης. Η διαδικασία διεύρυνσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης πραγματοποιήθηκε χωρίς να προηγηθεί εμβάθυνση και κοινωνική σύγκληση. Αντίθετα, το κοινωνικό έλλειμμα που ήδη υπήρχε και πριν από την διεύρυνση, φαίνεται πως διατηρείται ενισχύοντας τα υπάρχοντα προβλήματα, οδηγώντας έτσι σε μια Ευρώπη πολλαπλών ταχυτήτων. Βέβαια, την τελευταία δεκαετία έχουν καταβληθεί από την πλευρά των χωρών αυτών σημαντικές προσπάθειες σε οικονομικό επίπεδο, ώστε να επιτύχουν τα κριτήρια που έθεσε η Ε.Ε για την ένταξη τους. Ωστόσο ο δρόμος είναι ακόμη μακρύς για να προσεγγίσουν το επίπεδο των σημερινών κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

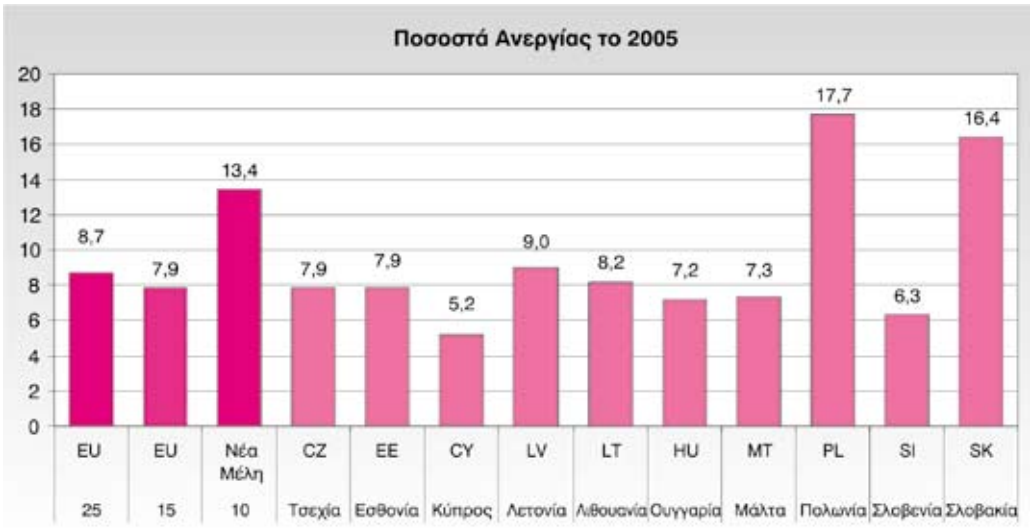
Στις μακροχρόνιες διαπραγματεύσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης και κυρίως της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με τις δέκα νέες χώρες, δόθηκε προτεραιότητα σε οικονομικές παραμέτρους και ειδικότερα στις συνθήκες ανταγωνισμού της εσωτερικής αγοράς, στην απελευθέρωση των δημόσιων αγορών, των εμπορικών ανταλλαγών αγαθών και υπηρεσιών και των κινήσεων κεφαλαίου, θέτοντας στο περιθώριο των διαπραγματεύσεων ένταξης τις κοινωνικές πτυχές της διεύρυνσης.



Το κεφάλαιο απασχόληση, εργασιακές σχέσεις και κοινωνικές υποθέσεις έκλεισε γρήγορα και με πολλές ανεπάρκειες ενώ παραμελήθηκαν οι κοινωνικές θυσίες που υπέστησαν οι πληθυσμοί των νέων μελών κατά την περίοδο της μετάβασης. Οι αναδιαρθρώσεις και η εμφάνιση του φαινομένου της ανεργίας, η απελευθέρωση των τιμών, η οποία όμως δεν αφορούσε τους μισθούς, με συνέπεια μία απότομη πτώση της αγοραστικής δύναμης, οδηγούν σε αμφισβήτηση τις υπάρχουσες κοινωνικές παροχές στο όνομα της δημοσιονομικής πειθαρχίας. Ταυτόχρονα, η παράλληλη οικονομία με τις ανασφάλειες και τις υπερβολές που εμπεριέχει, η εμφάνιση νέων ιδιωτικών επιχειρήσεων, αδύναμων και μικρού μεγέθους και η αυξημένη χρήση των άτυπων μορφών απασχόλησης, καθώς και η δύσκολη προσαρμογή στην οικονομία της αγοράς που επιβάλει επιτάχυνση των ρυθμών εργασίας δημιουργούν συνθήκες επιμήκυνσης του εργάσιμου χρόνου και όρους υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας συχνά ανεπαρκείς.

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1990, οι ρυθμοί ανάπτυξης στις 10 νέες χώρες είναι μεγαλύτεροι από το μέσο όρο της ΕΕ-15, ωστόσο πρόκειται για ρυθμούς ανάπτυξης που παραμένουν ευάλωτοι και σε πολλές χώρες δεν συνδέονται με την βελτίωση της απασχόλησης. Έτσι, παρά τους θετικούς ρυθμούς ανάπτυξης η ανεργία φαίνεται να παραμένουν υψηλά σε πολλές από τις νέες χώρες της ΕΕ, διάγραμμα 1.

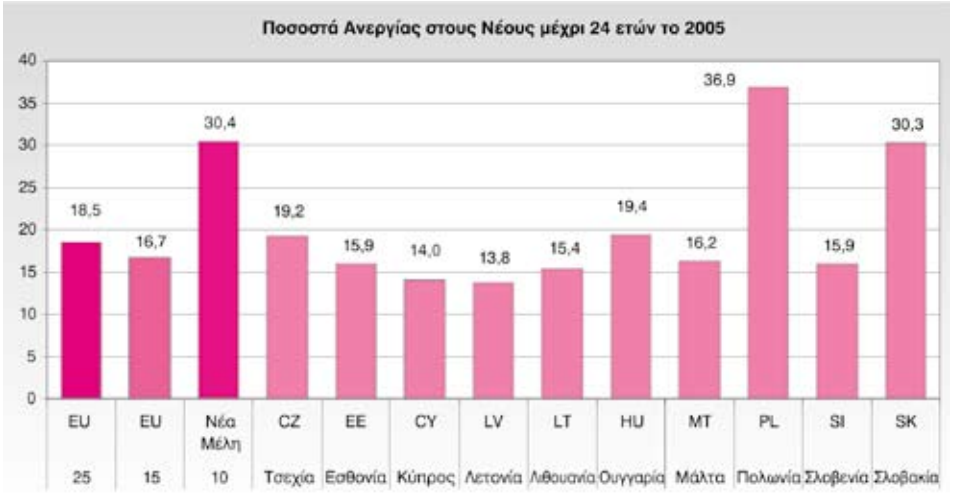
## Διάγραμμα 1




*Πηγή: Eurostat 2005. Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)*

Το ποσοστό ανεργίας των νέων (<25 ετών) είναι ανησυχητικό, διάγραμμα 2, δεδομένου ότι υπερβαίνει το 30% κατά μέσο όρο στα νέα κράτη μέλη.

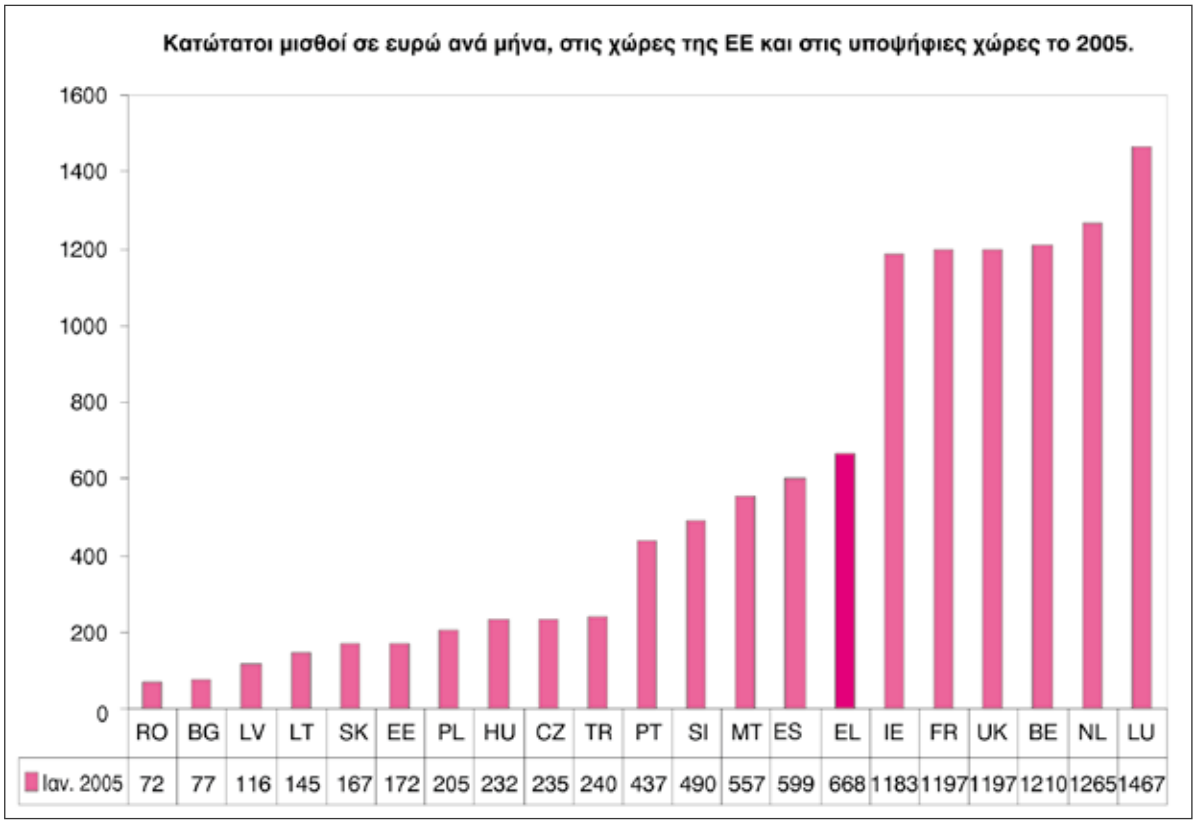
## Διάγραμμα 2




*Πηγή: Eurostat 2005. Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης)*

Οι μισθοί στα νέα κράτη μέλη (ανεξαρτήτως κλάδου και είδους εργασίας) είναι κατά πολύ χαμηλότεροι από το μέσο όρο των μισθών που παρατηρούνται στην ΕΕ-15, αλλά επίσης και από τους μισθούς της Πορτογαλίας, της Ελλάδας και της Ισπανίας, ενώ συνδυάζονται με απορύθμιση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, γεγονός που οδήγησε μία μεγάλη μερίδα του πληθυσμού των χωρών αυτών κάτω από το όριο της φτώχειας. Όπως φαίνεται και στο διάγραμμα 3 που ακολουθεί ο οποίος στηρίζεται σε στοιχεία της Eurostat 2005, οι νέες χώρες που εισήλθαν στην ΕΕ, έχουν αισθητά χαμηλότερα επίπεδα κατώτατων μισθών από αυτά των υπολοίπων κρατών μελών.

**Διάγραμμα 3**




*Πηγή: Eurostat 2005. Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Χ. Τριανταφύλλου)*

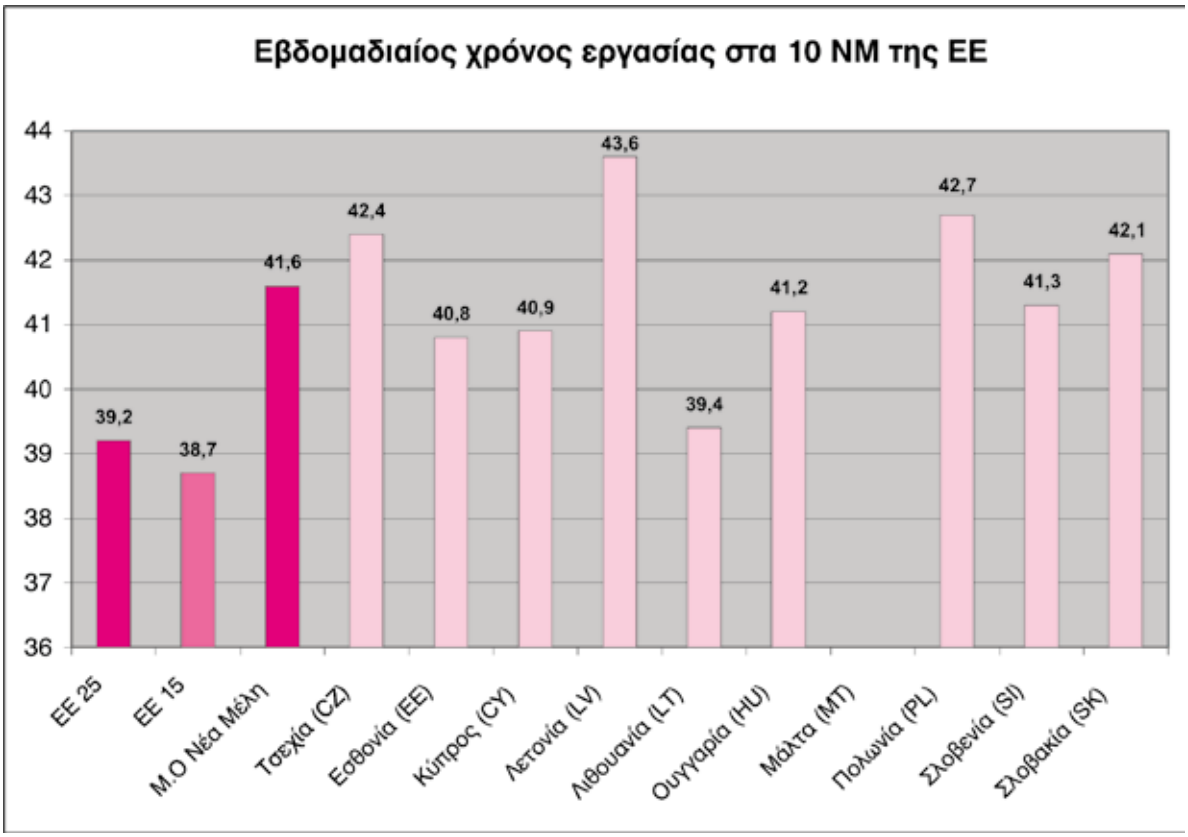
Οι μισθωτοί των νέων χωρών ένταξης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, εκτός από την μείωση των εισοδημάτων, βρίσκονται αντιμέτωποι, από την αρχή της περιόδου μετάβασης, με σοβαρές ανακατατάξεις σε ότι αφορά τις μορφές απασχόλησης, τις συνθήκες εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις. Η οικονομική κρίση οδήγησε σε επισφάλεια των συμβάσεων εργασίας και σε αυξημένη χρήση άτυπων μορφών απασχόλησης (συμβάσεις έργου, παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών), με στόχο την μείωση των κοινωνικών εισφορών και διαφόρων φορολογικών επιβαρύνσεων.

Έτσι, πολλές επιχειρήσεις παροτρύνουν τους εργαζόμενους να μετατρέψουν την σύμβαση εργασίας σε σχέση ανεξάρτητης παροχής υπηρεσιών, πρακτική που δεν αφορά μόνο τις ΜΜΕ αλλά και τις μεγάλες επιχειρήσεις. Οι εργαζόμενοι δεν απολαμβάνουν με τον τρόπο αυτό ορισμένα κεκτημένα εργασιακά δικαιώματα, όπως κοινωνικές παροχές, συνδικαλιστικά δικαιώματα και φυσικά το δικαίωμα της απεργίας ενώ παράλληλα τέτοιου είδους πρακτικές συμβάλλουν στην διεύρυνση της παραοικονομίας.

Στην αναζήτηση των συνθηκών ευελιξίας, οι επιχειρήσεις έχουν πολλαπλασιάσει τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και τις προσλήψεις μέσω γραφείων δανεισμού εργαζομένων. Παράλληλα, δεν θα πρέπει να παραβλέψουμε το γεγονός, ότι οι συνθήκες εργασίας στις νέες χώρες εμπεριέχουν κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων πολύ υψηλότερους από την Ε.Ε-15.

Θα πρέπει τέλος να αναφερθεί ότι από την επεξεργασία των σχετικών στοιχείων προκύπτει ότι, ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας στα νέα κράτη μέλη είναι αυξημένος και ανέρχεται σύμφωνα με στοιχεία του 2002, σε 38,7 ώρες κατά μέσο όρο στην ΕΕ-15 και 41,6 στα νέα κράτη μέλη, διάγραμμα 4.

**Διάγραμμα 4**




*Πηγή: Eurostat 2005. Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Χ. Τριανταφύλλου)*

Ταυτόχρονα, παρατηρείται συχνά οι συλλογικές συμβάσεις που υπογράφονται από τους κοινωνικούς συνομιλητές στις νέες χώρες να παρουσιάζουν σοβαρές αδυναμίες ως προς το ποσοστό κάλυψης. Έτσι, μία συλλογική διαπραγμάτευση που καλύπτεί λιγότερο από 20% του εργατικού δυναμικού, σημαίνει ότι τα συμφέροντα του 80% των εργαζομένων δεν εκπροσωπούνται.

Έτσι ενώ η ένταξη των νέων χωρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση και η υιοθέτηση του ευρωπαϊκού κοινωνικού κεκτημένου θα έπρεπε να βοηθήσει στην κατεύθυνση μίας σύγκλισης των εργασιακών σχέσεων, εντούτοις το επόμενο χρονικό διάστημα είναι πιθανό να οδηγήσει σε μία απόκλιση ανάμεσα στην τυπική και στην ουσιαστική εφαρμογή των κοινοτικών οδηγιών.

Οι πολιτικές και οικονομικές επιλογές που κυριάρχησαν στο εργασιακό και κοινωνικό πεδίο στα νέα κράτη μέλη, θέτουν σοβαρά ερωτηματικά σχετικά με το αν θα υπάρξει σταδιακή σύγκλιση προς τα κοινωνικά δικαιώματα των παλαιών μελών της Ευρωπαϊκής ΄Ένωσης, ή αντίθετα, εάν μελλοντικά θα αναδειχθούν οι κίνδυνοι μετάδοσης των κοινωνικών και εργασιακών προβλημάτων και προς τα κράτη-μέλη της ΕΕ-15.

## Γ. Προκλήσεις και προοπτικές

Από την προηγούμενη ανάλυση προκύπτει ότι η ανομοιογένεια σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο που χαρακτηρίζει την Ευρωπαϊκή Ένωση των 25, αποτελεί την μεγάλη πρόκληση μετά την ένταξη των νέων κρατών μελών. Η ανομοιογένεια που θα πρόκυπτε μετά την διεύρυνση μπορεί να ήταν αναμενόμενη, ωστόσο οι μακροχρόνιες διαπραγματεύσεις για την ένταξη άφησαν «κρίσιμα» κοινωνικά ζητήματα για το τέλος, και η ΕΕ-15 υιοθετώντας μία βραχυπρόθεσμη λογική, προσπάθησε να διαφυλάξει τα συμφέροντά της πολλαπλασιάζοντας της μεταβατικές περιόδους.

Κατά συνέπεια, κρίνεται επιτακτική μετά την διεύρυνση, μία συνολική ευρωπαϊκή προσέγγιση που θα αφορά τόσο τους εσωτερικούς χειρισμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και για τους εξωτερικούς χειρισμούς που σχετίζονται με την ανταγωνιστικότητα της ευρωπαϊκής οικονομίας αλλά και το κοινωνικό της μοντέλο.

Αρχικά, θα πρέπει να διασφαλιστεί μία ισόρροπη ανάπτυξη στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 25, μετά την ένταξη των δέκα νέων κρατών-μελών. Η μεγάλη πρόκληση της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής, συνίσταται στην αποφυγή μια κατάστασης όπου η διεύρυνση της ΕΕ θα πραγματοποιηθεί σε βάρος της εμβάθυνσης ενώ παράλληλα θα πρέπει να ακολουθηθεί μια διαδικασία σταδιακής προσέγγισης και σύγκλησης, ώστε να αποφευχθούν φαινόμενα μετεγκατάστασης επιχειρήσεων, μαζικής μετανάστευσης, φορολογικού και κοινωνικού dumping.

Το κοινωνικό κοινοτικό κεκτημένο δεν αρκεί να υιοθετηθεί από την νομοθεσία αλλά πρέπει να εφαρμοστεί στην πράξη και να ενισχυθεί στην ΕΕ-25, τόσο για να βελτιωθεί το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων στα νέα κράτη μέλη, όσο και για να αποφευχθεί ο κίνδυνος ενός κοινωνικού dumping με αρνητικές συνθήκες για τους εργαζόμενους της ΕΕ.

Από την στιγμή που τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης οδηγούνται σε ανταγωνισμό για να προσελκύσουν επενδύσεις, τίθεται το ερώτημα πως τα κράτη μέλη θα αντεπεξέλθουν σε δημοσιονομικό επίπεδο, χωρίς να επιβαρύνουν τον παράγοντα εργασία ή χωρίς να συρρικνώσουν τις κοινωνικές δαπάνες.

Ιδιαίτερα ενδιαφέρον παρουσιάζει σχετικά το παράδειγμα της εταιρίας Siemens στην Γερμανία. Στην συγκεκριμένη περίπτωση, παρατηρήθηκε το φαινόμενο άσκησης «πιέσεων» από την πλευρά της εταιρίας Siemens, η οποία χρησιμοποιώντας ως «απειλή» την μετεγκατάσταση δύο μονάδων παραγωγής κινητών τηλεφώνων της στην Ουγγαρία, ζητά ως αντάλλαγμα από τους εργαζόμενους την αύξηση του χρόνου εργασίας στις 40 ώρες χωρίς αύξηση μισθού και ταυτόχρονη μείωση επιδομάτων. Θα πρέπει να αναφερθεί στο σημείο αυτό, ότι στην Ουγγαρία μία επιχείρηση μπορεί να τύχει κατά την εγκατάσταση δεκαετούς φορολογικής απαλλαγής και επίσης να επιδοτηθεί. Σε δύο εργοστάσια της Siemens, υπό τα δεδομένα αυτά, τα γερμανικά συνδικάτα αναγκάστηκαν να υπογράψουν συμβάσεις που προβλέπουν την αύξηση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας στις 40 ώρες και την μείωση των επιδομάτων. Είναι έκδηλο από τα παραπάνω, ότι η ανάγκη μίας νέας κοινοτικής οδηγίας, η οποία θα διέπει το καθεστώς κινήτρων για την εγκατάσταση των επιχειρήσεων είναι πλέον επιτακτική καθώς παρόμοιες τακτικές επεκτείνονται σε όλη την διευρυμένη Ευρώπη.

Στα πλαίσια αυτά, επιχειρήθηκε η υιοθέτηση της οδηγίας Μπολγκεσταιν, με σκοπό την διαμόρφωση θεσμικού πλαισίου που θα διέπει την ελεύθερη «μετακίνηση» επιχειρήσεων και εργαζομένων εντός των ορίων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ουσιαστικά με την συγκεκριμένη οδηγία επιχειρήθηκε να θεσμοθετηθεί, μεταξύ άλλων, η τήρηση της αρχής της χώρας προέλευσης, σύμφωνα με την οποία μια επιχείρηση υπόκειται μόνον στους νόμους της χώρας στην οποία ιδρύθηκε. Ως εκ τούτου, οι χώρες – μελη δεν μπορούν να περιορίσουν την παροχή υπηρεσιών από μια επιχείρηση, η οποία ιδρύθηκε σε ένα άλλο κράτος-μέλος και στην οποία θα εφαρμόζεται το θεσμικό πλαίσιο της χώρας προέλευσης και όχι της χώρας παροχής υπηρεσίας.

Η συγκεκριμένη διάταξη της εν λόγω κοινοτικής οδηγίας συνάντησε έντονες αντιδράσεις, οι οποίες είχαν σαν αποτέλεσμα την απόσυρση της. Ειδικότερα, οι αντιδράσεις εστιάσθηκαν στον κίνδυνο υπαγωγής και μετακίνησης των επιχειρήσεων σε χώρες με χαμηλότερα επίπεδα κοινωνικής προστασίας και εργατικών αποδοχών, επεκτείνοντας με τον τρόπο αυτό τις δραστηριότητες τους σε ολόκληρη την Ευρώπη

Υπό το πρίσμα αυτό, η διεύρυνση της ευρωπαϊκής ένωσης, πέραν από οικονομικές και πολιτισμικές προκλήσεις φαίνεται ότι ελλοχεύει και κοινωνικούς κινδύνους.Το κοινωνικό έλλειμμα που υπήρχε στην Ευρωπαϊκή Ένωση πριν την διεύρυνση της γίνεται, κατά συνέπεια πιο έντονο με την ένταξη των νέων κρατών-μελών και θέτει εκ νέου προβληματισμούς, σχετικά, όχι τόσο ως προς την τυπική υιοθέτηση του ισχνού κοινωνικού κοινοτικού κεκτημένου αλλά κυρίως ως προς την ουσιαστική εφαρμογή και την ενίσχυση του από τις νέες χώρες.

Είναι λοιπόν έκδηλο από τα παραπάνω ότι η επιτυχία της ευρωπαϊκής οικονομικής και νομισματικής ένωσης θα εξαρτηθεί κατά ένα μεγάλο μέρος από την παράλληλα ανάπτυξη ενός ευρωπαϊκού χώρου συλλογικών διεκδικήσεων, κοινωνικών διαφορών και εργασιακών συγκρούσεων, καθώς και συλλογικών διαπραγματεύσεων, κοινωνικού διαλόγου και αναζήτησης συναινετικών λύσεων. Στην ελευθερία κυκλοφορίας του κεφαλαίου και την ελευθερία επενδύσεων στην ευρωπαϊκή ήπειρο, πρέπει να αντιστοιχεί στο μέλλον μια αποτελεσματικότερη προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων του ευρωπαίου εργαζόμενου.

# ΚΟΙΝΩΝΙΚΌ ΚΡΆΤΟΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΌΛΗΣΗ

*του Σάββα Γ. Ρομπόλη*

## 1. Πρόλογος

Στην σύγχρονη περίοδο που διανύουμε της διεθνούς οικονομικής και τεχνολογικής αναδιάρθρωσης παρατηρούνται νέα χαρακτηριστικά στοιχεία στις οικονομικές και κοινωνικές πτυχές του διεθνούς συστήματος, τα οποία κινούνται γύρω από τον άξονα της μετάβασής του, από τη φάση της σύνδεσης της παραγωγής, του εμπορίου και του χρήματος με τις κρατικές παρεμβάσεις, στην φάση της διεθνούς νομισματικής και χρηματιστικής φιλελευθεροποίησης με την αυτονόμησή του από τις λειτουργίες της πραγματικής οικονομίας.

Πράγματι, σ' αυτή την διαδικασία μετάβασης, τα ζητήματα της εργασίας και του κοινωνικού κράτους αποτελούν από τα κεντρικότερα προβλήματα που αναπαράγει η αντίφαση ανάμεσα στην ολοκλήρωση του χρηματοπιστωτικού τομέα και στις συνθήκες αναδιάρθρωσης της πραγματικής οικονομίας.

Έτσι, ο έντονος διεθνής ανταγωνισμός, η γήρανση του πληθυσμού, η αποβιομηχάνιση, η διεύρυνση του τομέα των υπηρεσιών, η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών, το υψηλό επίπεδο ανεργίας και οι μεταβαλλόμενοι ρόλοι των φύλων στις αγορές εργασίας ασκούν έντονες πιέσεις στα κράτη-πρόνοιας , όπως αυτά σχεδιάστηκαν και οικοδομήθηκαν από τον 19ο αιώνα (G. Esping – Andersen, 2006).

## 2. Κοινωνικό Κράτος και Απασχόληση: Πολιτικές ευρωπαϊκής έμπνευσης αλλά εθνικής εφαρμογής.

Από τα τέλη της δεκαετίας του 1970 τα κράτη- πρόνοιας της Ευρωπαϊκής Ένωσης απομακρύνονται από το μείγμα πολιτικών που αναπτύχθηκαν, αφού το επίπεδο των κοινωνικής προστασίας (κατά μέσο όρο 28% του ΑΕΠ στην Ε.Ε.) θεωρείται ότι αποσταθεροποιεί τα δημόσια οικονομικά και επιβαρύνει υπερβολικά την ευρωπαϊκή οικονομία και όχι ότι οι κοινωνικές δαπάνες «ενεργούν ως αποτελεσματικός αντι-κυκλικός σταθεροποιητής» (Begg et al., 2001).

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1980, το κέντρο βάρους των πολιτικών μετατοπίζεται προς τα ζητήματα της ανταγωνιστικότητας, τα οποία στο πεδίο των πολιτικών απασχόλησης προσανατολίζονται προς την πλευρά της προσφοράς.

Έτσι, η Ευρωπαϊκή Ένωση ορομαντιζόμενη το μείγμα ανάπτυξης και ανταγωνιστικότητας αμερικανικού τύπου, θεωρεί ότι οι εργασιακές σχέσεις που είναι σταθερές και η πλειοψηφία των εργαζομένων καλύπτεται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας που καθορίζουν τις συνθήκες εργασίας, την προστασία της απασχόλησης και το επίπεδο διαβίωσης, απαιτείται, όπως υποστηρίζεται, να είναι ευέλικτες.

Το νέο λεξιλόγιο με τους όρους «απασχολησιμότητα», «δια βίου μάθηση», «ενεργοποίηση», «ένταξη», «οικονομικά συμφέρουσα απασχόληση» και «πρόνοια για την απασχόληση», σηματοδοτεί έναν προσανατολισμό προς την κατεύθυνση της μικροοικονομικής διαχείρισης της προσφοράς (Fay 1997, Esping – Andersen and Regime, 2000, Esping- Andersen, 2006).

Έτσι, ο αρχικός στόχος ήταν μάλλον η μεγιστοποίηση της απασχόλησης παρά η έξοδος εργατικού δυναμικού και αυτό συνεπάγεται νέες σχέσεις μεταξύ των πολιτικών απασχόλησης και της κοινωνικής ασφάλισης (Schmidt et al. 1996, Vandnbroucke, 1999).

Όμως, η αναποτελεσματικότητα αυτής της πολιτικής, ως προς την αύξηση της απασχόλησης, οδήγησε τα κράτη-πρόνοιας σε πολιτικές συγκράτησης της αύξησης της ανεργίας με μείωση της προσφοράς εργασίας, κυρίως μέσω της πρόωρης συνταξιοδότησης (Ebbinghaus, 2000).

Είναι ενδιαφέρον να τονισθεί ότι η μεγάλης κλίμακας πρόωρη συνταξιοδότηση δημιούργησε σοβαρά ελλείμματα στα συνταξιοδοτικά συστήματα (η Ελλάδα δεν εφήρμοσε σε εκτεταμένη κλίμακα αντίστοιχα προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης) τα οποία θεωρήθηκαν ως σημαντικά προβλήματα της μακρο-οικονομικής και δημοσιονομικής πολιτικής, όταν η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Νομισματική Ένωση (ΟΝΕ) έθεσε όρια στο έλλειμμα του Προϋπολογισμού και τη χρηματοδότηση του χρέους.

Αμέσως μετά την Συνθήκη του Μάαστριχτ (1992), η Ευρωπαϊκή Ένωση εγκρίνει μέτρα για τη συγκράτηση των κοινωνικών και συνταξιοδοτικών δαπανών, ταυτόχρονα με την εισαγωγή περισσότερο ευέλικτων πολιτικών στην αγορά εργασίας. Το ίδιο κατά την δεκαετία του 1990, η θεσμική



αναδιάρθρωση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας απετέλεσε κεντρικό στόχο των κοινωνικο-ασφαλιστικών πολιτικών (Hemerijck and Schludi, 2000).

Ειδικότερα, μία προσπάθεια επισκόπησης των κοινωνικο-ασφαλιστικών πολιτικών στα συνταξιοδοτικά συστήματα των κρατών-μελών της Ε.Ε.-15 (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2003) αναδεικνύει το κοινό χαρακτηριστικό περιορισμού του βάρους των δημόσιων οικονομικών, διαμέσου συγκεκριμένων μέτρων πολιτικής που αφορούν:

- Την μείωση των καταβαλλόμενων συνταξιοδοτικών παροχών ως ποσοστό του μισθού της ενεργού εργασιακής ζωής (μείωση του ποσοστού αναπλήρωσης).
- Την αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης.
- Την επιμήκυνση των χρονικών περιόδων υποχρεωτικής καταβολής ασφαλιστικών εισφορών.
- Την αλλαγή των κανόνων τιμαριθμοποίησης με στόχο την μείωση των στοιχείων του παθητικού των συντάξεων.

Αξίζει να σημειωθεί ότι παρά τις, κατά κράτος-μέλος, διακηρύξεις, περί «οριστικής» λύσης και «διάσωσης» του κοινωνικού κράτους, με την προώθηση των προαναφερόμενων μέτρων και των επιχειρημάτων που έχουν διατυπωθεί αναφορικά: με την

αντιμετώπιση του δημογραφικού προβλήματος, της αναγκαιότητας μείωσης του κόστους εργασίας για την βελτίωση του επιπέδου ανταγωνιστικότητας και την επίτευξη της διαγενεακής δικαιοσύνης μέσω της αλληλεγγύης και όχι της σύγκρουσης των γενεών, εντούτοις μία αναλυτικότερη προσέγγιση των εφαρμοζόμενων πολιτικών και των σχετικών νομοθετικών διατάξεων αποκαλύπτει με τον πιο εύληπτο και σαφή τρόπο την διαμόρφωση, κατά την περίοδο αυτή, ενός «ευρωπαϊκού μοντέλου παρεμβάσεων» ταμιευτικού χαρακτήρα στα εθνικά συνταξιοδοτικά συστήματα (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2003).

### 3. Κοινωνικό Κράτος και Απασχόληση: Από το «κράτος – πρόνοιας» στο «κράτος – βοήθειας και φιλανθρωπίας».

Οι πολιτικές αυτές στρεφόμενες, ιδιαίτερα, στον πυρήνα του κράτους-πρόνοιας, δηλαδή στους διανεμητικούς μηχανισμούς του και στην συρρίκνωση των κοινωνικών δικαιωμάτων και πιο συγκεκριμένα των δικαιωμάτων των ηλικιωμένων, που απ' αυτή την περίοδο έχουν αποκτήσει προτεραιότητα στα ατομικά δικαιώματα και τις ατομικές ελευθερίες, συνέβαλαν στην έξαρση των κοινωνικών και πολιτικών συγκρούσεων καθώς και στην προσήλωση των πολιτών υπέρ του κοινωνικού κράτους (Ευρωβαρόμετρο, 95% των ερωτηθέντων εξέφρασε την προσήλωσή του στα κράτη-πρόνοιας).

Βέβαια, η ευρεία υποστήριξη στο κράτος-πρόνοιας, δεν αποκλείει την προοπτική μεταρρυθμίσεών του. Δεδομένου ότι τα τρία μοντέλα κοινωνικού κράτους στην Ευρωπαϊκή Ένωση (το σκανδιναβικό, το αγγλοσαξωνικό και το ηπειρωτικό) δεν συνιστούν «ακίνητα οικοδομικά τετράγωνα» αλλά αποτελούν υποσυστήματα του «ευρωπαϊκού» κοινωνικο-οικονομικού σχηματισμού και μηχανισμοί αναδιανομής του εισοδήματος σε είδος και σε χρήμα.

Το ερώτημα που προκύπτει είναι ποιοι θα είναι οι στόχοι, ο χαρακτήρας και το περιεχόμενο των μεταρρυθμίσεων στο κοινωνικό κράτος;

Πράγματι, οι στόχοι του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης (1997)[1] προκάλεσαν «δομικές ανατροπές» στις αγορές εργασίας (ευελιξία και ανασφάλεια), στα συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων, στα συστήματα κοινωνικής προστασίας και στην χρηματοδότησή τους (υποχρηματοδότηση).

Έτσι, στο πλαίσιο αυτό, η Οικονομική και Νομισματική Ένωση (ΟΝΕ) προκάλεσε την αναβίωση των εθνικών κοινωνικών συμφωνιών, οι οποίες έθεσαν ως στόχους την εξασφάλιση της βιωσιμότητας (δεν γίνεται πουθενά λόγος για την κοινωνική αποτελεσματικότητα) του κράτους-πρόνοιας και την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων (αποδυνάμωση της ΕΓΣΣΕ και της κλαδικής ΣΣΕ υπέρ της επιχειρησιακής ΣΣΕ).

Κεντρικό σημείο στις πολιτικές απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας της

---

1. *Σήμερα ο ανταγωνισμός των χωρών, από νομισματικής πλευράς, επικεντρώνεται στην επιλογή μεταξύ σταθερών και κυμαινόμενων ισοτιμιών. Η ευρωζώνη και οι δώδεκα χώρες που την απαρτίζουν επέλεξαν την σταθερή ισοτιμία και το ενιαίο νόμισμα. Οι ΗΠΑ, η Ιαπωνία, η Βρετανία έχουν κυμαινόμενες ισοτιμίες και διαφορετικό νόμισμα. Υπ' αυτές τις συνθήκες στην Ευρωπαϊκή Ένωση το Σύμφωνο Ανάπτυξης και Σταθερότητας δεν έχει καμία απολύτως έννοια γιατί είναι κατά κύριο λόγο δημοσιονομικό εργαλείο, ενώ η διατήρηση του πληθωρισμού σε χαμηλά επίπεδα και η σταθερότητα των τιμών προϋποθέτει μία συγκροτημένη νομισματική πολιτική.*

Ευρωπαϊκής Ένωσης μετά το 2000, απετέλεσε η Στρατηγική της Λισσαβόνας (2000), η οποία έθεσε συγκεκριμένες δεσμεύσεις για αύξηση του ποσοστού της συνολικής απασχόλησης στην Ε.Ε. στο 70% (60% για τις γυναίκες) μέχρι το 2010.

Απόρροια αυτής της στρατηγικής (έχει κριθεί ότι δεν επιτυγχάνει τους στόχους της) αποτελεί στο πεδίο των πολιτικών απασχόλησης η «Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης» (ΕΣΑ) (διακρατική διαμόρφωση πολιτικής μέσω της παρακολούθησης και της συγκριτικής μέτρησης των αποδόσεων) και στο πεδίο του κοινωνικού κράτους η «Ανοικτή Μέθοδος Συντονισμού» (ΑΜΣ) (νέες πρωτοβουλίες πολιτικής των κρατών-μελών για την καταπολέμηση της φτώχειας, του κοινωνικού αποκλεισμού και τον εκσυγχρονισμό των συστημάτων κοινωνικής προστασίας), σύμφωνα με την οποία τα κράτη-μέλη υποβάλλουν κάθε τρία χρόνια (αρχής γενομένης από τον Σεπτέμβριο του 2002) «Εθνικές Εκθέσεις» των 11 κοινών στόχων (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Λάακεν, 2001).

Πιο συγκεκριμένα, οι 11 στόχοι της ΑΜΣ των ευρωπαϊκών συνταξιοδοτικών συστημάτων είναι οι εξής: Παρεμπόδιση κοινωνικού αποκλεισμού, Διευκόλυνση των συνταξιούχων στην διατήρηση των ελαχίστων ανεκτών ορίων επιβίωσης, Προαγωγή της αλληλεγγύης μεταξύ των συνταξιούχων και των γενεών, Αύξηση των επιπέδων απασχόλησης, Επέκταση ηλικιακών ορίων εργασιακής ζωής, Διασφάλιση οικονομικής βιωσιμότητας των συνταξιοδοτικών συστημάτων σε περιβάλλον υγιών δημόσιων οικονομικών, Προσαρμογή παροχών και εισφορών με στόχο τη διασφάλιση της εξισορρόπησής τους, Διασφάλιση της επάρκειας και της οικονομικής ευρωστίας των ιδιωτικών συνταξιοδοτικών σχημάτων, Προσαρμογή σε ευέλικτα μοντέλα απασχόλησης, Ανταπόκριση για μεγαλύτερη ισότητα ανδρών και γυναικών, Ικανότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων ν' ανταποκριθούν στις νέες προκλήσεις (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2003).

Η στρατηγική της Λισσαβόνας και οι απορρέουσες πολιτικές απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας στα κράτη-μέλη, δεν συνέβαλαν, όπως προκύπτει εκ του αποτελέσματος, στην μείωση της ανεργίας, στην διεύρυνση της κοινωνικής αποτελεσματικότητας του κοινωνικού κράτους, στην βελτίωση του επιπέδου ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας, στην μακροχρόνια βιωσιμότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων και στην διαμόρφω-





ση των προϋποθέσεων ενός ενιαίου ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου. Αυτό γιατί, όπως υποστηρίζεται, στην στρατηγική της Λισσαβόνας ενυπάρχει, εκτός των άλλων, και μία συστατική αντίφαση, με την έννοια της επίτευξης ευρωπαϊκών στόχων με την υλοποίηση εθνικών πολιτικών.

Την αντίφαση αυτή προσπάθησε ανεπιτυχώς να επιλύσει η Ευρωπαϊκή Συνταγματική Συνθήκη, η οποία στο κεφάλαιο: Κοινωνική Πολιτική, προέβλεπε σε ευρωπαϊκό επίπεδο την μετάβαση από το ηπειρωτικό κοινωνικό μοντέλο, στο Αγγλοσαξωνικό μοντέλο που περιορίζεται στην παροχή μίας βασικής σύνταξης (460 ευρώ τον μήνα για ένα άτομο και 710 ευρώ τον μήνα για ένα ζευγάρι) και μίας συμπληρωματικής επαγγελματικής σύνταξης με όρους ιδιωτικής ασφάλισης.

Παράλληλα, η απελευθέρωση, την τελευταία δεκαετία, σε διεθνές επίπεδο των αγορών εργασίας της Κίνας, της Ρωσίας, της Ινδίας και των άλλων χωρών, καθώς και το παρατεταμένο υψηλό επίπεδο της ανεργίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, έχουν ανατρέψει την μέχρι το 1985 σχέση κεφαλαίου και εργασίας. Η ανατροπή αυτή έχει δημιουργήσει συνθήκες «αφθονίας της εργασίας» και «σπανιότητας του κεφαλαίου», με αποτέλεσμα στις ασιατικές χώρες να έχουν επικρατήσει αναχρονιστικές εργασιακές σχέσεις και χαμηλά εισοδηματικά επίπεδα, στα δε κράτη-μέλη της Ε.Ε., που βλέπουν τις ασιατικές οικονομίες με επικεφαλής την Κίνα να απειλούν το επίπεδο ανταγωνιστικότητάς τους, αφού όπως υποστηρίζεται (J. Kynge, 2006) η απελευθέρωση των αγορών στην Κίνα μετασχηματίζει την συγκεκριμένη χώρα αλλά έχει αρχίσει να συγκλονίζει και τις υπόλοιπες οικονομίες του πλανήτη, έχουν επικρατήσει ευελιξίες και απορυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις και στα συστήματα κοινωνικής προστασίας καθώς και συρρίκνωση του εισοδηματικού μεριδίου της εργασίας (Ελλάδα 1995: 77,8% και 2005: 68%), προσωρινότητα και ανασφάλεια της απασχόλησης με τη διεύρυνση των άτυπων και προσωρινών μορφών απασχόλησης σε βάρος της σταθερούς και ασφαλούς απασχόλησης. (Το 70% σήμερα των εργαζομένων σε ολόκληρο τον κόσμο απασχολείται, κυρίως στις Ασιατικές χώρες, χωρίς να καλύπτεται από καμία σύμβαση εργασίας. Δεν είναι όμως αυτό εργασιακό μοντέλο προς μίμηση. J. Decallion, 2006).

Έτσι, παρά την αναποτελεσματικότητα των ευέλικτων πολιτικών να συμβάλλουν στην μείωση της ανεργίας στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, εντούτοις επιδεινώνεται η συνέχιση της εφαρμογής τους και κατά την δεύτερη πενταετία της δεκαετίας του 2000.

Στην Ελλάδα, για παράδειγμα, την τελευταία δεκαετία, η εξέλιξη των ποσοστών ανεργίας μας δείχνει μία αυξομείωση της τάξης του 1% - 2% κάθε 2-3 χρόνια, γεγονός που οφείλεται, κυρίως, στην προσωρινή και εποχιακή απασχόληση στους ΟΤΑ και στο Δημόσιο. Το αποτέλεσμα είναι να

διατηρείται η ανεργία, με βάση τα επίσημα στοιχεία στα 450.000 άτομα (στους 4 ανέργους στην Ελλάδα, οι 2 άνεργοι είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ο 1 άνεργος είναι πτυχιούχος ΤΕΙ – ΑΕΙ και ο 1 άνεργος είναι απόφοιτος πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης). (Στην Ε.Ε. – 15 τα 2/3 των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν την τελευταία δεκαετία αφορούν εργασίες υψηλής ειδίκευσης.)

Μεταξύ 1994 – 1999, πάνω από 60% των 6,8 εκατ. νέων θέσεων εργασίας απορροφήθηκαν από γυναίκες που εργάσθηκαν στον τομέα των υπηρεσιών. Παράλληλα, τα επίπεδα απασχόλησης των εργαζομένων άνω των 55 ετών συνεχίζουν να μειώνονται, ιδιαίτερα στην Γερμανία, Γαλλία, Ιταλία.

Παρά το γεγονός, ότι οι εξελίξεις αυτές συνιστούν το νέο κοινωνικό ζήτημα (Jean Pisani – Ferry, 2005), εντούτοις στο πρόσφατο (Μάρτιος 2006) Συμβούλιο Υπουργών Απασχόλησης, στο οποίο κεντρική θέση είχε η αξιολόγηση της προόδου των κρατών-μελών στους τομείς της απασχόλησης και της κοινωνικής προστασίας, επαναλήφθηκε η προσήλωση του Συμβουλίου στην εφαρμογή μέτρων στα κράτη-μέλη «ευελιξίας με ασφάλεια» (flexisécurity).

Αυτό σημαίνει ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση πιστεύει ακόμη ότι η ανεργία στα κράτη-μέλη οφείλεται στην «ακαμψία» και την «ανελαστικότητα» της αγοράς εργασίας, παραβλέποντας ότι η εφαρμογή των ευελιξιών κατά τα τελευταία είκοσι χρόνια έχει, σε σημαντικό βαθμό, διαρρήξει την κοινωνική συνοχή και έχει αυξήσει ιδιαίτερα την ανασφάλεια των εργαζομένων και των ανέργων, με αρνητικές επιπτώσεις στο επίπεδο της παραγωγικότητας της εργασίας και του όγκου του παραγόμενου πλούτου στην ευρωπαϊκή οικονομία.

Το ερώτημα που προκύπτει είναι εάν στις πολιτικές απασχόλησης μπορεί να συμφιλιωθεί η « ευελιξία» με την « ασφάλεια», με την έννοια της αντιμετώπισης των προαναφερόμενων αρνητικών συνεπειών στους εργαζόμενους και την οικονομία γενικότερα.

Από την άποψη αυτή, παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον τα αποτελέσματα σχετικής έρευνας (P. Auer, J. Berg, I. Coulibaly, 2005), σύμφωνα με την οποία η ασφάλεια στην εργασία χωρίς ευελιξία συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας, με την έννοια ότι η Ελλάδα αποδεικνύεται ότι έχει επιτύχει υψηλότερο επίπεδο παραγωγικότητας της εργασίας (2,2% το 2005) αφού το 52,1% των εργαζομένων εργαζόταν για πάνω από δέκα χρόνια στον ίδιο εργοδότη, σε σχέση με την Γαλλία, την Γερμανία, την Αγγλία, το Βέλγιο, την Ισπανία, την Πορτογαλία κτλ, στις οποίες ο αριθμός των εργαζομένων που εργάζονται στον ίδιο εργοδότη πάνω από δέκα χρόνια κυμαίνεται από 32,1%-49,3% και στην ΕΕ-15 το ποσοστό αυτό είναι 41,5%. Επίσης αποδεικνύεται ότι χώρες όπως η Γαλλία (1,7 εκατ. είναι εργαζόμενοι με σύμβαση προσωρινής εργασίας το 2005) και η Ισπανία, όπου σε ηλικία 30 ετών ένας μισθωτός στους δέκα εργάζεται με σύμβαση προσωρινής εργασίας, εκτός από την ανασφάλεια των εργαζομένων και το επίπεδο της παραγωγικότητας της εργασίας δεν ξεπερνά το 1%.

Στον τομέα της κοινωνικής προστασίας η Ευρωπαϊκή Ένωση στο πλαίσιο των στόχων της ΑΜΣ προτείνει στην Ελλάδα την αναγκαιότητα λήψης μέτρων στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, δεδομένου ότι, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η γήρανση του πληθυσμού αναμένεται να αυξήσει τις δαπάνες των συνταξιοδοτικών παροχών και έτσι να επιβαρυνθεί η δημοσιονομική κατάσταση της χώρας.

Πιο συγκεκριμένα προτείνονται μέτρα σε δύο συγκεκριμένα επίπεδα. Στο πρώτο επίπεδο των παραμετρικών αλλαγών, προτείνει την μείωση των πρόωρων συνταξιοδοτήσεων, την αύξηση του πραγματικού ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης και την αλλαγή του τρόπου υπολογισμού της σύνταξης με βάση τα συνολικά έτη εργασίας και ασφάλισης. Στο δεύτερο επίπεδο της αλλαγής της φύσης και του χαρακτήρα του κοινωνικο-ασφαλιστικού μοντέλου, προτείνεται: από διανεμητικό και δημόσιας εγγύησης και ευθύνης να μετεξελιχθεί σε κεφαλαιοποιητικό και ιδιωτικής ευθύνης σύστημα, η συγκρότηση δύο πυλώνων, με τον πρώτο πυλώνα να παρέχει μία ελάχιστη σύνταξη και τον δεύτερο πυλώνα να παρέχει μία συμπληρωματική σύνταξη προσδιορισμένων εισφορών από τις ασφαλιστικές εταιρείες.

Είναι προφανές ότι η στρατηγική αυτών των προτάσεων περιορίζεται στην αναγκαιότητα βιωσιμότητας, την οποία επίτευξή της επιθυμεί να εξασφαλίσει με επιδείνωση του επιπέδου των παροχών και των όρων απονομής τους. Έτσι, δεν εντάσσει στους στόχους της την απαιτούμενη κοινωνική αποτελεσματικότητα του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης της χώρας μας. Επίσης, η εμπειρία εφαρμογής αντίστοιχων μέτρων σε άλλες χώρες απέδειξε τις σοβαρές δυσμενείς συνέπειες στο επίπεδο των παροχών και της αναδιανομής του εισοδήματος, εντείνοντας παράλληλα τις συνθήκες κοινωνικής αβεβαιότητας και σύγκρουσης των γενεών. Πράγματι, οι συνταξιούχοι ανησυχούν για την χρηματοδότηση των συντάξεών τους καθώς και οι εργαζόμενοι που έπειτα από μερικά χρόνια θα είναι συνταξιούχοι, αφού τουλάχιστον στον ορίζοντα της τρέχουσας δεκαετίας δεν προβλέπεται η αποτελεσματική καταπολέμηση της ανεργίας.

Όμως, είναι ενδιαφέρον να τονισθεί ότι ουσιαστικά οι προτάσεις αυτές αποσκοπούν στην αναζήτηση νέων πόρων και στην επίτευξη της χρηματοοικονομικής ισορροπίας του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, με την μεγιστοποίηση του κοινωνικού κόστους και την υποδαύλιση των συνθηκών σύγκρουσης των γενεών. Πράγματι, ο διαχωρισμός των ασφαλισμένων σύμφωνα με τον Ν. 2084/92, σε υπαχθέντες στο ελληνικό Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης πριν και στους μέλλοντες να υπαχθούν σ' αυτό μετά την 1/1/1993, έχει



ως αποτέλεσμα, σύμφωνα με την ανάλυση όλων των σεναρίων των συναφών αναλογιστικών ισοζυγίων, το μακροχρόνιο αναλογιστικό πλεόνασμα των νέων γενεών να υπερβαίνει τα 22 τρις δρχ., ενώ τα αντίστοιχα σωρευτικά ελλείμματα της παρούσας γενιάς (εν ενεργεία ασφαλισμένοι) και των ήδη συνταξιούχων να υπερβαίνουν τα 46,6 τρις δρχ. (14,6 τρις δρχ. και 32 τρις δρχ. αντίστοιχα (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2001)[2]. Αντίθετα, η ισορροπημένη οικονομικά και κοινωνικά προοπτική της κοινωνικής ασφάλισης στην χώρα μας μπορεί να επιτευχθεί με την ενίσχυση του διανεμητικού συστήματος και με την δημιουργία ενός αποθεματικού κεφαλαίου το οποίο θα συμβάλλει, εκτός των άλλων, στην δίκαιη αναδιανομή του εισοδήματος και στην ενδυνάμωση της αλληλεγγύης των γενεών.

Το ερώτημα που γεννιέται είναι, από ποιους πόρους θα σχηματισθεί το αναγκαίο αποθεματικό κεφαλαίο το οποίο θα υποστηρίξει την χρηματοοικονομική προοπτική του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης;

Σε βραχυπρόθεσμο επίπεδο, οι αναγκαίοι πόροι θα προέλθουν από: την συνεπή χρηματοδότηση των ασφαλιστικών ταμείων από τον κρατικό προϋπολογισμό, την είσπραξη όλων των νομοθετημάτων πόρων της κοινωνικής ασφάλισης, την καταπολέμηση της τεράστιου μεγέθους εισφοροδιαφυγής. Σε μεσομακροπρόθεσμο επίπεδο, οι αναγκαίοι πόροι θα προέλθουν από: τον εμπλουτισμό της χρηματοδότησης της κοινωνικής ασφάλισης με την ουσιαστική καταπολέμηση της φοροδιαφυγής της μη μισθωτής εργασίας, την καταπολέμηση της φοροαποφυγής νομικών προσώπων ιδιωτικού και δημοσίου δικαίου, την επιβολή ειδικής εισφοράς για το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης στα υψηλά εισοδήματα και την αποτελεσματική μείωση της ανεργίας και αύξησης της απασχόλησης.

Κατά συνέπεια, η δυσμενής κατάσταση στην οποία έχει περιέλθει η ευρωπαϊκή οικονομία στους τομείς απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας οφείλεται όπως υποστηρίζουν οι Iversen και Wren (1998) στο γεγονός ότι οι στόχοι των υψηλών επιπέδων απασχόλησης, της εισοδηματικής ισότητας και της δημοσιονομικής πειθαρχίας δεν μπορούν να επιτευχθούν.

Έτσι, η Ευρωπαϊκή Ένωση πλαισιωμένη από ένα στρατηγικό έλλειμμα αντιμετώπισης των μεγάλων προκλήσεων που συντελούνται στην οικονομική και κοινωνική σφαίρα της αναπαραγωγής της, παλινωδεί με επιμέρους, μικρής και διευθετικής εμβέλειας αποφάσεις, που από την φύση και το περιεχόμενό τους αδυνατούν να επιτύχουν τους βραχυχρόνιους και μακροχρόνιους στόχους της. Επιπλέον, οι αποφάσεις αυτές εμπεριέχουν μία ουσιαστική αντίφαση, αφού είναι ευρωπαϊκής έμπνευσης αλλά εθνικής εφαρμογής, με αποτέλεσμα να διακρίνονται από ομοιόμορφη ουδετερότητα ανεξάρτητα από την αναγκαιότητα υλοποίησής τους σε κάθε κράτος-μέλος.

---

2. *Η πλεονασματικότητα του ισοζυγίου των νέων γενεών (υπαγωγή στο ΣΚΑ μετά 1/1/93) οφείλεται στη θέσπιση σε βάρος των νέων γενεών, ενός συνδυασμού μειωμένων ασφαλιστικών δικαιωμάτων και αυξημένων ασφαλιστικών υποχρεώσεων (καθιέρωση του 65 έτους ηλικίας συνταξιοδότησης σε συνδυασμό με καθιέρωση 35ετίας για πλήρη σύνταξη, αυξημένες ασφαλιστικές εισφορές, μείωση του δείκτη αναπλήρωσης στο 60% αντί του ισχύοντος 80% των συντάξιμων αποδοχών, υπολογισμός των συντάξιμων αποδοχών με βάση τις αποδοχές της τελευταίας 5ετίας, κλπ. Επίσης, η πιο πρόσφατη νομοθετική παρέμβαση (Ν. 3429/05) σε βάρος των νέων γενεών, αναφέρεται στους μέλλοντες να προσληφθούν στις ΔΕΚΟ, με κυρίαρχα στοιχεία την εργασιακή ανασφάλεια, τις μειωμένες αποδοχές και τις μειωμένες συντάξεις. (Γ. Ρωμανιάς, 2006).*

(Διαφορετικοί πολιτικοί σχηματισμοί που υλοποιούν μία ενιαία και σταθερή πολιτική). Παράλληλα, η σταδιακή συρρίκνωση του αναπτυξιακού αποθέματος στην ελληνική οικονομία, η επιδείνωση της ανταγωνιστικής της θέσης[3] και το υψηλό επίπεδο ανεργίας δεν οφείλεται, όπως έχει αποδειχθεί, από την επιστημονική έρευνα, στην σταθερότητα της απασχόλησης για το σημαντικότερο τμήμα της μισθωτής εργασίας, (αντίθετα αυτό της διατηρεί από τα υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας της εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση), ούτε στο ύψος των αμοιβών της μισθωτής εργασίας και του θεσμικού πλαισίου των εργασιακών σχέσεων, αλλά οφείλεται στην απουσία αναπτυξιακού προτύπου ενίσχυσης της απασχόλησης με τόνωση των επενδύσεων (δημοσίων και ιδιωτικών), βελτίωσης του επιπέδου ανταγωνιστικότητας με την αναβάθμιση (τεχνολογική, καινοτομική κτλ) της παραγωγικής υποδομής της χώρας και των επιχειρήσεων καθώς και του χαμηλού επιπέδου δημοσίων δαπανών που διατίθενται για τις πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα (0,5% του ΑΕΠ) σε σύγκριση με των ΕΕ – 15, όπου το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται στο ύψος του 2,4% του ΑΕΠ.

## 4. Επίλογος

Συμπερασματικά, ο απολογισμός της 25ετίας της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, στον τομέα της απασχόλησης χαρακτηρίζεται από την αναποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων πολιτικών (ενεργητικές και παθητικές πολιτικές οι οποίες στην υλοποίησή τους έχουν ταυτισθεί) ως προς τον στόχο μείωσης της ανεργίας και στον τομέα του κοινωνικού κράτους χαρακτηρίζεται ως αποδιαρθρωτικός, με την έννοια ότι η σταδιακή αποδυνάμωση του κράτους-πρόνοιας που συντελείται κατά την περίοδο αυτής της 25ετίας, εκφράζει ουσιαστικά την θεσμική και συστημική μετεξέλιξή του από έναν μηχανισμό αναδιανομής του εισοδήματος (L'Ètat-Providence), σ' έναν μηχανισμό παροχής βοήθειας (L'Ètat d'assistance).

Παράλληλα, η συστημική αυτή μετεξέλιξη του κοινωνικού κράτους, εκτός των κοινωνικο-πολιτικών προβλημάτων που δημιουργεί, δεν επιτυγχάνει αφενός τον διακηρυσσόμενο στόχο της μακροχρόνιας βιωσιμότητας και κοινωνικής αποτελεσματικότητας του συστήματος κοινωνικής προστασίας (προώθηση των συνθηκών κοινωνικής συνοχής και άρσης των κοινωνικών ανισοτήτων) και αφετέρου μεταλλάσσει τα κοινωνικά δικαιώματα σε ατομικούς κινδύνους.

Η παρατήρηση αυτή δεν υποστηρίζει την επιλογή ενός «κοινωνικο-οικονομικού εθνικισμού», αλλά την επιλογή επαναδιατύπωσης των στόχων, των μέσων και των πολιτικών της ευρωπαϊκής προοπτικής στην κατεύθυνση ενδυνάμωσης του αναδιανεμητικού ρόλου του κοινωνικού κράτους. Και αυτό, επειδή όταν ένα σύστημα επιλέγει ως ρυθμιστή της προσαρμογής του (Βεργόπουλος, 2006) στις νέες διεθνείς και τεχνολογικές εξελίξεις την επιδείνωση των προϋποθέσεων και των συνθηκών αναπαραγωγής της εργασίας, τότε μοιραία το μέλλον του διαγράφεται απρόβλεπτο.

---

*3. Οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα δεν έχουν ακολουθήσει με γοργά βήματα τον δρόμο του καινοτομικού και τεχνολογικού εκσυγχρονισμού, με αποτέλεσμα σ 'ένα προϊόν που παράγεται σήμερα στην ελληνική οικονομία το 40% να οφείλεται σε έρευνα, καινοτομία και νέα τεχνολογία, ενώ στις ανταγωνίστριες; Χώρες Ευρωπαϊκής Ένωσης το ποσοστό αυτό να είναι 53% και στις ΗΠΑ να είναι 72% (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2005).*



# Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

➤ **13-14 Μαρτίου 2006.**
Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Χρ. Τριανταφύλλου) σε συνάντηση εργασίας του Ευρωπαϊκού Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου – Τμήμα Εκπαίδευσης (ETUI–REHS/Education) στο Zagreb της Κροατίας. Στα πλαίσια των εργασιών του «Δίκτυου εκπαιδευτών – Διεύρυνση/ Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση» έγινε ανταλλαγή εμπειριών σχετικά με δραστηριότητες και σεμινάρια συνδικαλιστικής επιμόρφωσης, μεθοδολογικών προσεγγίσεων και παιδαγωγικών υλικών.

➤ **16-19 Μαρτίου 2006.**
Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Χρ. Τριανταφύλλου) σε διεθνές σεμινάριο συνδικαλιστικής επιμόρφωσης που διοργάνωσε, στο Τορίνο της Ιταλίας, το Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο (ETUI–REHS/ Education), σε συνεργασία με το Διεθνές Εκπαιδευτικό Κέντρο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ACTRAV-ILO) και την Διεθνή Συνομοσπονδία Ελεύθερων Συνδικάτων (ICFTU), με θέμα «Συνδικάτα και Παγκοσμιοποίηση». Στο σεμινάριο συμμετείχαν στελέχη από συνδικαλιστικές οργανώσεις ευρωπαϊκών χωρών καθώς επίσης και συνδικαλιστικά στελέχη από χώρες της Ασίας και της Αφρικής. Ο επιστημονικός σύμβουλος του ΙΝΕ Χρ. Τριανταφύλλου, συμμετείχε στην ομάδα των εκπαιδευτών που σχεδίασαν το σεμινάριο, ενώ κατά την διάρκεια του σεμιναρίου εισήγαγε στις ομάδες εργασίας το θέμα «Δυνατότητες και όρια των υπαρχόντων διεθνών εργαλείων για την ρύθμιση της παγκοσμιοποίησης».

➤ **27-29 Μαρτίου 2006.**
Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Χρ. Τριανταφύλλου) σε σεμινάριο συνδικαλιστικής επιμόρφωσης του Ινστιτούτου Εργασίας Κύπρου (ΙΝΕΚ/ΠΕΟ), με εισήγηση στο θέμα “Οικονομικές και κοινωνικές προκλήσεις μετά την Διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ενωσης”.

➤ **12-14 Απριλίου 2006**.
Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Χρ. Τριανταφύλλου) στην διοργάνωση σεμιναρίου συνδικαλιστικής επιμόρφωσης της Συνδικαλιστικής Σχολής της Συνομοσπονδίας Εργατών Κύπρου (ΣΕΚ) στην Λευκωσία με θέμα «Στρατηγική της Λισσαβόνας-περισσότερες και ποιοτικότερες θέσεις εργασίας».

➤ **4-7 Μαΐου 2006**.
Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Σ. Ρομπόλης, Δ. Στρατούλης Γ. Κουζής, Π. Λ. Ρυλμόν Χρ. Τριανταφύλου) στις εργασίες του 4ου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Φόρουμ στην Αθήνα με εισηγήσεις που παρουσίασαν οι εκπρόσωποί του για το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο, τους αγώνες και διεκδικήσεις του συνδικαλιστικού κινήματος, τις αντιστάσεις στο νεοφιλελευθερισμό και τη νίκη του γαλλικού κινήματος ενάντια στο Συμβόλαιο Πρώτης Πρόσληψης, τις στρατηγικές μετεγκατάστασης υπερεθνικών επιχειρήσεων και το κοινωνικό ντάμπινγκ».

➤ **6-7 Μαΐου.**
Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Χρ. Γούλας Α. Σταμάτη) στο διακρατικό συνέδριο στην Ρόδο με θέμα "Οι επιπτώσεις της διεύρυνσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Ελληνική οικονομία και κοινωνία". Το θέμα εισήγησης των εκπροσώπων του ΙΝΕ ήταν "Η Επαγγελματική Κατάρτιση ως μέτρο πολιτικής για τις επιπτώσεις της διεύρυνσης της Ε.Ε. στην αγορά εργασίας και οι επιπτώσεις της διεύρυνσης της Ε.Ε. στις εργασιακές σχέσεις" Εισήγηση παρουσίασε επίσης ο πρόεδρος του περιφερειακού

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ Δωδεκανήσου κ. Μοσχογιάννης Δημήτρης με θέμα "Οι επιπτώσεις της διεύρυνσης της Ε.Ε. στην παραγωγική δομή του Νοτίου Αιγαίου".

➤ **8 Μαΐου.**

Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Κ. Δημουλάς) σε διήμερο διεθνές συνέδριο που διοργάνωσε το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης στην Αθήνα με θέμα: «Η πιστοποίηση της πρότερης εμπειρικής μάθησης». Το θέμα της εισήγησης του εκπροσώπου του ΙΝΕ ήταν «Πολιτικές και προτάσεις για την πιστοποίηση της πρότερης εμπειρικής μάθησης».

➤ **10-11 Μαΐου 2006.**

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ διοργάνωσε Ευρωπαϊκό Συνέδριο με θέμα «Δράσεις Ευαισθητοποιήσεις κατά των Διακρίσεων στην Εργασία». Στην ημερίδα συμμετείχαν εκπρόσωποι κοινωνικών φορέων, από την Ελλάδα και την Ευρώπη καθώς και ο Υπουργός Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας κ. Σ. Τσιτουρίδης. Από το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ συμμετείχαν οι: Χρ. Πολυζωγόπουλος Πρόεδρος ΓΣΕΕ και του ΙΝΕ, Π. Βούτος μέλος της διοίκησης του ΙΝΕ Σ. Ρομπόλης Επιστημονικός Διευθυντής του ΙΝΕ και Κ. Δημουλάς, ως συντονιστές θεματικών συζητήσεων, και η Άντα Σταμάτη, με εισήγηση η οποία είχε ως αντικείμενο την «Πρακτική διάσταση των διακρίσεων στον Εργασιακό Χώρο». Εισηγήσεις παρουσίασαν επίσης οι: Δέσποινα Παπαδοπούλου Επ. Καθηγήτρια και Μ. Στρατηγάκη Λέκτορας Παντείου Πανεπιστημίου.

➤ **11-12 Μαΐου 2006.**

ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Ρωμανιάς) σε 2 συσκέψεις που πραγματοποιήθηκαν στην Κύπρο (Λευκωσία), με Θέμα «Οι εξελίξεις του κοινωνικο-ασφαλιστικού συστήματος της Κύπρου». Η πρώτη σύσκεψη έγινε στο Υπουργείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων της Κύπρου (συμμετείχε και ο Γεν. Διευθυντής Κ. Τρύφωνος και άλλοι υπηρεσιακοί παράγοντες αλλά και ο εκπρόσωπος των Κυπριακών Συνδικάτων Χρ. Τομπάζος). Στη δεύτερη κοινή σύσκεψη των Κυπριακών Συνδικάτων (ΠΕΟ και ΣΕΚ), ο εκπρόσωπος του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, ανέπτυξε τις προϋποθέσεις και τους όρους μελέτης και διερεύνησης των εναλλακτικών λύσεων του ζητήματος. Αποφασίσθηκε η ανάθεση στο ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ της περαιτέρω μελέτης του θέματος με στόχο την επιλογή των προσφορότερων νομοθετικών αλλαγών.

➤ **14 Μαΐου 2006.**

Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Σ. Ρομπόλης) σε σεμινάριο συνδικαλιστικής επιμόρφωσης στα Φάρσαλα που διοργανώθηκε σε συνεργασία με το Εργατικό Κέντρο Φαρσάλων με θέμα, «Σύγχρονες εξελίξεις στη κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση».

➤ **15 Μαΐου 2006.**

Σε συνεργασία του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (εισηγητής Γ, Ρωμανιάς) και της Ένωσης δασκάλων της εκπαιδευτικής περιφέρειας Ανατολικής Αττικής πραγματοποιήθηκε, ημερίδα στην Αγία Παρασκευή Αττικής με θέμα τις εξελίξεις στο Ασφαλιστικό. Την ημερίδα χαιρέτισε ο Αντιπρόεδρος του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τάσσος Αποστολόπουλος.

➤ **17 Μαΐου 2006.**

Σε συνεργασία του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Ρωμανιάς) και της τοπικής Ένωσης δασκάλων, πραγματοποιήθηκε, στην αίθουσα Θεάτρου του Δημαρχείου Ηλιούπολης, ημερίδα με θέμα τις εξελίξεις στο Ασφαλιστικό. Στην ημερίδα απήυθυνε χαιρετισμό ο Αντιπρόεδρος του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ κ. Τάσσος Αποστολόπουλος.

➤ **18 Μαΐου 2006.**

το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Ρωμανιάς) συμμετείχε σε ειδική ημερίδα της Περιφέρειας Ηπείρου, που πραγματοποιήθηκε στην Ηγουμενίτσα ενόψει και του Δ΄ ΚΠΣ (προγραμματική περίοδος 2007-2013), για το νέο μοντέλο ανάπτυξης της χώρας. Η εισήγηση του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ αναφέρθηκε στο ζήτημα των αναπτυξιακών επιρροών της κοινωνικής προστασίας και της κοινωνικής συνοχής.

➤ **18-19 Μαΐου 2006.**

Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ (Χρ. Τριανταφύλλου) συμμετείχε σε συνάντηση εργασίας του Ευρωπαϊκού Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου -Τμήμα Εκπαίδευσης (ETUI–REHS/ Education) και του Διεθνούς Εκπαιδευτικού Κέντρου της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ACTRAV-ILO), στο Τορίνο για την προετοιμασία διεθνούς σεμιναρίου που θα πραγματοποιηθεί τον Σεπτέμβρη 2006 στην Ιταλία με θέμα «Συνδικάτα και Παγκοσμιοποίηση».

➤ **26 Μαΐου 2006.**

Το ΙΝΕ ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ συμμετείχε σε ημερίδα που διοργάνωσε στη Δράμα το Ινστιτούτο Αστυνομικών Μελετών και Τεκμηρίωσης (IN.A.ΜΕ.ΤΕ) με θέματα εισήγησης, «Το Συνδικαλιστικό Κίνημα στην Ελλάδα» (Δ. Κατσορίδας), και η «Οικονομική Πολιτική στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση» (Χρ. Τριανταφύλου).

# Μια Διόρθωση

**Σας παραθέτουμε διορθωμένο μέρος του πίνακα 2 (σελίδα 22 στο προηγούμενο τεύχος της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ Απρίλιος 2006) το οποίο αφορά ειδικότερα τα στοιχεία της μερικής απασχόλησης των νέων 15-29 ετών.**

**Πίνακας: Διαχρονική Εξέλιξη των Βασικών Χαρακτηριστικών των Νέων 15-29 ετών.**

| % ΜΕΡΙΚΗΣ | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **ΣΥΝΟΛΟ** | **6,3** | **5,5** | **5,0** | **4,8** | **6,4** | **6,0** | **6,3** | **6,6** | **6,2** | **6,3** |
| ΑΝΔΡΕΣ | 3,8 | 3,6 | 3,6 | 3,5 | 5,2 | 4,2 | 4,6 | 4,5 | 4,3 | 4,2 |
| ΓΥΝΑΙΚΕΣ | 10,2 | 8,4 | 7,2 | 6,8 | 8,2 | 8,6 | 8,9 | 9,6 | 8,9 | 9,4 |
| % ΓΥΝΑΙΚΩΝ | 1,62 | 1,53 | 1,44 | 1,41 | 1,29 | 1,44 | 1,41 | 1,46 | 1,45 | 1,48 |

| % ΜΕΡΙΚΗΣ | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **ΣΥΝΟΛΟ** | **8,3** | **8,6** | **6,4** | **5,5** | **5,8** | **5,8** | **6,5** | **7,2** |
| ΑΝΔΡΕΣ | 5,4 | 6,2 | 4,8 | 3,8 | 3,9 | 3,6 | 3,7 | 4,2 |
| ΓΥΝΑΙΚΕΣ | 12,8 | 12,2 | 9,0 | 8,2 | 8,8 | 9,1 | 10,6 | 11,6 |
| % ΓΥΝΑΙΚΩΝ | 1,55 | 1,42 | 1,39 | 1,48 | 1,52 | 1,57 | 1,63 | 1,61 |

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