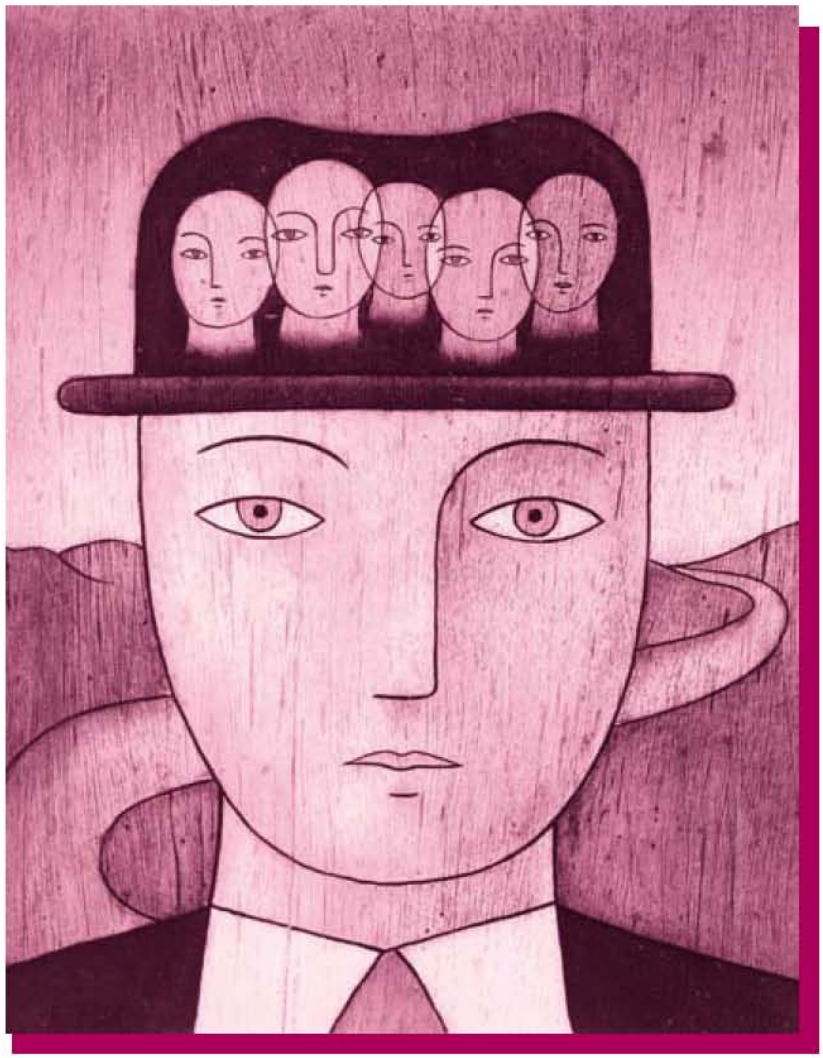
ΠΛΗΡΩΜΕΝΟ ΤΕΛΟΣ Του Γραφείου ΚΕΜΠΑ Αριθμός Άδειας 4537
ΕΛΤΑ Hellenic Post
ΕΝΤΥΠΟ ΚΛΕΙΣΤΟ ΑΡ. ΑΔΕΙΑΣ 1973/05 ΚΕΜΠΑ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 129 Ιουνίου 2006

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

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



- Δράσεις Ευαισθητοποίησης κατά των Διακρίσεων στην Εργασία
- Πρακτική διάσταση των διακρίσεων στον χώρο εργασίας
- Το εκπαιδευτικό επίπεδο στους κλάδους της οικονομίας και οι μεταβολές του (1993-2005)
- Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 129, Ιούνιος 2006

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Η καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο της σύγχρονης δημοκρατικής αντίληψης. Ο εργασιακός χώρος αποτελεί το πεδίο πραγμάτωσης των θεμελιωδών δικαιωμάτων του ανθρώπου και από αυτή την άποψη συνιστά κρίσιμη παράμετρο για την ισότητα και τη δημοκρατία της κοινωνίας μας. Κοινωνία πολυδιάστατη και πολυπολιτισμική όπου συνυπάρχουν διαφορετικές εθνότητες, θρησκείες, πολιτισμικές αντιλήψεις και άτομα με διαφορετικό γενετήσιο προσανατολισμό. Η εργασία ως δημιουργική δράση του εργαζόμενου και ως προϋπόθεση επιβίωσης και προσωπικής του ανάπτυξης αντανακλά ταυτόχρονα και τις κοινωνικές σχέσεις. Έτσι η εργασία από τη φύση της αποτελεί αντικειμενικά ουσιαστική προϋπόθεση για την μη ύπαρξη διακρίσεων μεταξύ των εργαζομένων. Η παρατήρηση αυτή αναδυκνύει τις δυνατότητες που υπάρχουν για την καταπολέμηση και την άρση των διακρίσεων στο χώρο εργασίας. Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ σε αυτό το τεύχος παρουσιάζει δύο άρθρα σχετικά με τις διακρίσεις στο χώρο εργασίας και την πρακτική τους διάσταση, καθώς επίσης και άρθρο σχετικά με το εκπαιδευτικό επίπεδο κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας τη περίοδο 2993 – 2005. 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:* Ε. Κασσές, Π. Γρατσάνης, Στ. Κουτσιούμπελης, Ν. Τσιούνης, Ζ. Τριγάζης, Γ. Ντάσης, Δ. Παρλαβάντζας, Κ. Καπέλλος, 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

ΔΡΆΣΕΙΣ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΊΗΣΗΣ ΚΑΤΆ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΊΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΊΑ

του Γ. Παναγόπουλου
Οργανωτικού Γραμματέα ΓΣΕΕ

Η καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο της σύγχρονης δημοκρατικής αντίληψης. Ο εργασιακός χώρος αποτελεί το πεδίο πραγμάτωσης των θεμελιωδών δικαιωμάτων του ανθρώπου και από αυτή την άποψη συνιστά κρίσιμη παράμετρο για την ισότητα και τη δημοκρατία της κοινωνίας μας. Κοινωνία πολυδιάστατη και πολυπολιτισμική όπου συνυπάρχουν διαφορετικές εθνότητες, θρησκείες, πολιτισμικές αντιλήψεις και άτομα με διαφορετικό γενετήσιο προσανατολισμό. Η εργασία ως προϋπόθεση επιβίωσης και προσωπικής ανάπτυξης αντανακλά κατά την εκτέλεσή της (και ταυτόχρονα αντανακλάται) τις κοινωνικές σχέσεις τις οποίες και διαμορφώνει ως καθρέφτης της κοινωνίας μας.

Η ελληνική κοινωνία, παρότι σταυροδρόμι λαών, στη μακρόχρονη πορεία συγκρότησης του νεοελληνικού κράτους κατάφερνε να απορροφά τους κραδασμούς της ανάμειξης διαφορετικών παραδόσεων. Ωστόσο στις μέρες μας αναδείχνονται νέες προκλήσεις και διαφορές που θα πρέπει να εφιστήσουν την προσοχή μας στα ζητήματα των διακρίσεων στην εργασία.

Η ελληνική κοινωνία είναι μία πολυπολιτισμική κοινωνία όπου η διαβίωση εργαζομένων από τις άλλες Βαλκανικές χώρες, την Ανατολική Ευρώπη, την Αφρική και την Ασία αλλά και η παρουσία εργαζομένων από τις άλλες χώρες της Ε.Ε. είναι σημαντική. Επίσης είναι μία κοινωνία στην οποία η πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού απασχολείται σε μικροεπιχειρήσεις όπου επικρατούν ασαφή εργασιακά καθήκοντα και προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης των εργαζομένων. Παράλληλα στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας συντελούνται αναδιαρθρώσεις όπου για την αντιμετώπιση των επιπτώσεών τους επιλέγεται η πολυδιάσπαση των εργαζομένων. Σ' αυτό το πλαίσιο διαμορφώνονται οι προϋποθέσεις για αύξηση των διακρίσεων σε βάρος συγκεκριμένων κατηγοριών εργαζομένων όπως είναι οι μετανάστες, οι εργαζόμενοι με διαφορετική εθνοτική καταγωγή ή πεποιθήσεις, οι εργαζόμενοι με αναπηρίες, οι γυναίκες και οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας. Αυτοί οι εργαζόμενοι δεν είναι ασήμαντοι αριθμητικά. Αντιθέτως αποτελούν μεγάλο μερίδιο του εργατικού δυναμικού της χώρας μας.

Στο ερώτημα αν υφίστανται διακρίσεις στο χώρο εργασίας στην ελληνική κοινωνία απαντούμε απερίφραστα ΝΑΙ. Μάλιστα είναι τόσο έντονες και οξείες που απαιτούν την άμεση ανάληψη εκτεταμένων δράσεων περιορισμού τους. Αν ζυγίσουμε τις διακρίσεις σε άμεσες και έμμεσες σύμφωνα με τη διάκριση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του ελληνικού νομοθετικού πλαισίου (Ν. 3304/2005) που ενσωμάτωσε στο ελληνικό δίκαιο τις δύο οδηγίες

της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότιμη μεταχείριση των ατόμων ανεξάρτητα από τη φυλετική ή και εθνοτική καταγωγή τους (2000/43/ΕΚ) και για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης, της εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης(2000/78/ΕΚ), θα διαπιστώσουμε αμέσως την εκτεταμένη παρουσία άμεσων και πολλές φορές ακραίων διακρίσεων Τα ελληνικά συνδικάτα έχουν ασχοληθεί συστηματικά με τις διακρίσεις κατά των γυναικών, των ατόμων με διαφορετική εθνοτική καταγωγή και κατά των ατόμων με αναπηρίες, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν είναι εξίσου σημαντικές άλλες διακρίσεις όπως αυτές κατά των ατόμων με διαφορετικό γενετήσιο προσανατολισμό:

Με την αθρόα εισροή μεγάλου αριθμού μεταναστών εργάσιμης ηλικίας κατά τα τελευταία 15 χρόνια (περίπου 920.000 ή 1/5 του εργατικού δυναμικού) με απρογραμμάτιστες λίγο ως πολύ διαδικασίες και την απασχόλησή τους σε άτυπες ή υποδεέστερες θέσεις απασχόλησης χωρίς να διασφαλίζονται τα στοιχειώδη εργασιακά τους δικαιώματα. η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από παθολογίες και αποκλεισμούς οι οποίες αποτελούν πρόκληση για κάθε ευνομούμενη κοινωνία.

Ακόμα όμως και στις λίγες περιπτώσεις ομαλής επαγγελματικής ένταξης των μεταναστών υπάρχουν ζητήματα που θα πρέπει να αντιμετωπιστούν όπως είναι το δικαίωμα στην επαγγελματική κατάρτιση και την επαγγελματική εξέλιξη καθώς και η πρόσβαση στις υπηρεσίες απασχόλησης.

Οι αναδιαρθρώσεις των επιχειρήσεων συχνά έχουν ως θύματα τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας και τις γυναίκες. Οι εργαζόμενοι άνδρες μεγαλύτερης ηλικίας όταν χάσουν την εργασία τους είναι απίθανο να επαναπροσληφθούν σε θέσεις πλήρους και σταθερής απασχόλησης. Οι δε γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας ενώ χάνουν εύκολα την εργασίας τους σχεδόν ποτέ δεν επαναπροσλαμβάνονται. Οι επιχειρήσεις διστάζουν να επενδύσουν στην επαγγελματική εξέλιξη αυτών των εργαζομένων, ενώ στα κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης πολύ σπάνια επιδιώκουν να προσελκύσουν στα επιδοτούμενα προγράμματά μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενους. Η ίδια δε η πολιτεία αρκετές φορές θεωρεί μάταιη την προσπάθεια ομαλής επανένταξής τους στην απασχόληση και στην καλύτερη των περιπτώσεων τους παραπέμπει σε υποβαθμισμένες- βοηθητικές θέσεις εργασίας ή σε επιλεκτικά προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης.



Επίσης τα άτομα με πολιτισμικές διαφορές (κυρίως Ρομάκοι και τσιγγάνοι) αντιμετωπίζονται ως τρίτης και τέταρτης κατηγορίας εργαζόμενοι και πολύ σπάνια προσλαμβάνονται σε θέσεις σταθερής και πλήρους απασχόλησης.

Παράλληλα εξακολουθούν να υφίστανται και μάλιστα κατά το τελευταίο διάστημα οξύνονται οι διακρίσεις κατά των ατόμων με αναπηρίες, τα οποία από τις επιχειρήσεις (εκτός ελαχίστων εξαιρέσεων φωτισμένων επιχειρηματιών) αντιμετωπίζονται ως αναγκαίο κόστος που επιβάλει η νομοθεσία και όχι ως παραγωγικοί εργαζόμενοι που συνεισφέρουν στο παραγόμενο προϊόν και την εθνική οικονομία.

Επίσης οι νέοι δυσκολεύονται ιδιαιτέρως να εισέλθουν στο σύστημα της απασχόλησης και παραμένουν για μεγάλο χρονικό διάστημα άνεργοι με αποτέλεσμα να απαξιώνονται τα επαγγελματικά τους προσόντα.

Όλες οι προαναφερόμενες περιπτώσεις συνιστούν άμεσες και σοβαρές διακρίσεις για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική εξέλιξη, οι οποίες πολυδιασπούν την αγορά εργασίας και εμποδίζουν την άσκηση των βασικών εργασιακών δικαιωμάτων από μεγάλο αριθμό εργαζομένων στη χώρα μας. Κατά κανόνα οι εργαζόμενοι που ανήκουν στις παραπάνω κατηγορίες απασχολούνται με άτυπες ή ευέλικτες σχέσεις εργασίας (μερική και εποχιακή απασχόληση, αδήλωτη εργασία και εργασία στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών (π.χ. φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων) και δεν έχουν πρόσβαση σε βασικά εργασιακά δικαιώματα όπως είναι η ίση αμοιβή για ίση εργασία, η κοινωνική ασφάλιση, οι εργασία σύμφωνα με τους όρους που ορίζουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, η αμοιβή των υπερωριών και η προστασία από τις απολύσεις. Υπό αυτές τις συνθήκες γίνεται άμεσα αντιληπτό το μέγεθος των διακρίσεων που επικρατούν αναφορικά με την απασχόληση, την εργασία και την επαγγελματική κατάρτιση στη χώρα μας.

Πέρα όμως από τις διακρίσεις για την πρόσβαση στην απασχόληση, οι παραπάνω κατηγορίες εργαζομένων πολύ συχνά βιώνουν άμεσες διακρίσεις και κατά τη διάρκεια της εργασίας τους: Η μη επίλυση του προβλήματος της νόμιμης παραμονής και εργασίας των μεταναστών στη χώρα μας εμποδίζει την πρόσβασή τους στις υπηρεσίες επαγγελματικής κατάρτισης και επαγγελματικής εξέλιξης. Οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στις θέσεις εργασίας που συνδέονται με κύρος και επιρροή. Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας σπάνια συμμετέχουν στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης που οδηγούν σε επαγγελματική εξέλιξη. Αναφορικά με τα άτομα με αναπηρίες, αν εξαιρέσουμε τις ΔΕΚΟ και το δημόσιο δεν υπάρχουν πολλές επιχειρήσεις που να διασφαλίζουν την επαγγελματική εξέλιξη και την πρόσβαση στις υπηρεσίες κατάρτισης αυτόν που απασχολούν. Όσο για τους τσιγγάνους ή τους Ρομάκους είναι αποκλεισμένοι από θέσεις προϊσταμένου ή διευθυντή στις επιχειρήσεις ή υπηρεσίες που εργάζονται.

Τα παραδείγματα που ανέφερα παραπάνω δείχνουν την έκταση των διακρίσεων που επικρατούν στην ελληνική αγορά εργασίας.

Η έρευνα που διεξήγαγε το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης κατά το 2005 και στην οποία νομίζω ότι θα αναφερθεί η εκπρόσωπος του Ιδρύματος στην εισήγησή της έδειξε

ότι η χώρα μας παρουσιάζει το υψηλότερο ποσοστό σε αυτούς που απάντησαν θετικά στην ερώτηση αν έχουν υποστεί διακρίσεις στο χώρο εργασίας λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής και το χαμηλότερο ποσοστό σε όσους απάντησαν θετικά στην ερώτηση για διακρίσεις λόγω αναπηρίας ενώ για τις υπόλοιπες διακρίσεις κατέχει ενδιάμεση θέση.

Θεωρούμε ότι τόσο οι Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και η ενσωμάτωσή τους στο ελληνικό δίκαιο με το Νόμο 3304/2005 δεν αντιμετωπίζουν συνολικά και κατά αποτελεσματικό τρόπο το πρόβλημα των διακρίσεων στην εργασία καθώς προϋποθέτουν ότι η αγορά εργασίας είναι ρυθμισμένη και ομαλά εξελισσόμενη κάτι που δεν συμβαίνει, τουλάχιστον στην Ελλάδα. Ακόμα όμως και σ' αυτή την περίπτωση θεωρούμε ότι το εύρος της νομοθετικής προστασίας των εργαζομένων από τις διακρίσεις είναι άτολμο, ανεπαρκές και σε ορισμένα σημεία του περιλαμβάνει ασαφείς ρυθμίσεις (π.χ. άρθρο 10 αναφορικά με τις εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με αναπηρίες).

Ο προσανατολισμός των ρυθμίσεων είναι κυρίως προς την κατασταλτική -δικαστική παρέμβαση για την αντιμετώπιση των διακρίσεων στην εργασία. Δεν προβλέπεται αξιόλογη διοικητική και οικονομική ενίσχυση των αρμόδιων φορέων για την ανάπτυξη προληπτικών δράσεων.

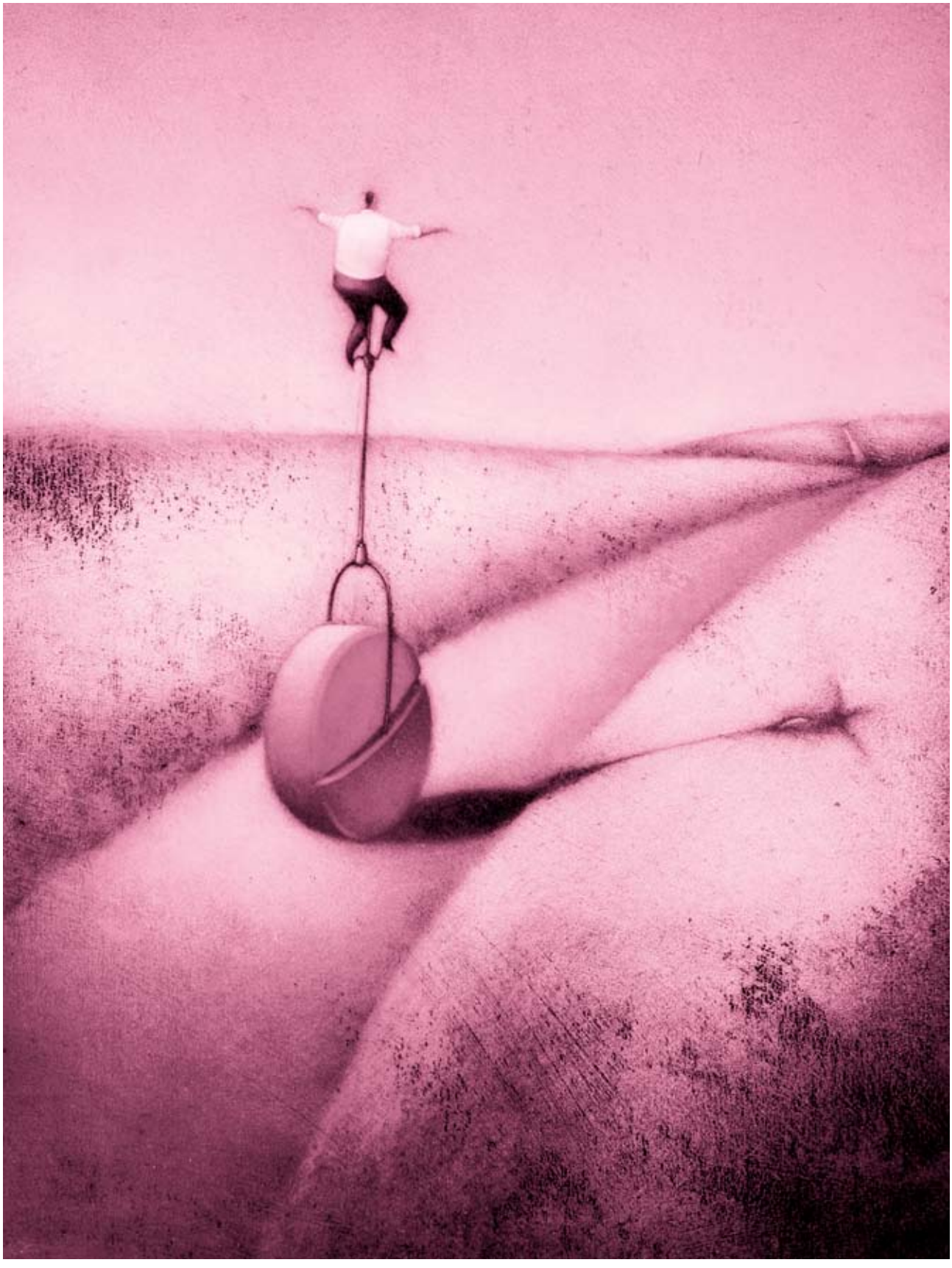
Παρά τον επιμερισμό του βάρους της αποδείξεως της δυσμενούς διάκρισης μεταξύ του εργαζόμενου που βλάπτεται και του εργοδότη του (Άρθρο 14), η φιλοσοφία του Νόμου παραπέμπει κυρίως προς τη δικαστική επίλυση των διαφορών και δεν παρακινεί τις αρμόδιες αρχές και τους εργοδότες προς την ανάπτυξη προληπτικών μηχανισμών. Πέραν της θέσπισης της Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης και της



απόδοσης αρμοδιοτήτων κατά των διακρίσεων στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Άρθρο 18) στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας(Άρθρο 19) και το Συνήγορο του Πολίτη(Άρθρο 20), τα μέτρα και οι δράσεις που έχουν αναληφθεί δεν έχουν παρά εμβρυώδη χαρακτήρα.

- Απαιτείται η διοικητική και οικονομική υποστήριξη της Επιτροπής Ίσης Μεταχείρισης και η στελέχωση του ΣΕΠΕ με πρόσθετο και κατάλληλα καταρτισμένο προσωπικό καθώς επίσης η διάθεση επαρκών πόρων από τον Κοινωνικό Προϋπολογισμό για το σχεδιασμό και την εφαρμογή δράσεων κατά των διακρίσεων.
- Είναι αναγκαίο το θεσμικό πλαίσιο να μην εξαντλείται στα κατασταλτικά μέτρα.
- Θα πρέπει να αναπτυχθούν δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργοδοτών με ιδιαίτερη έμφαση στην πληθώρα των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.
- Θα πρέπει να διδαχθούμε από τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες που καταρτίζουν ειδικά προγράμματα δράσεων κατά των διακρίσεων όπως η Φιλανδία η οποία ξεκίνησε ήδη από το 2001 ένα πρόγραμμα με στόχο την αύξηση της απασχόλησης των μειονοτήτων της στο δημόσιο.
- Θα πρέπει επίσης να υποστηριχθεί με ιδιαίτερη έμφαση η προσπάθεια των συνδικάτων να επιμορφώσουν τα μέλη τους σε ζητήματα άμεσων κι έμμεσων διακρίσεων στο χώρο εργασίας ώστε να μπορούν να παρεμβαίνουν αποτελεσματικά όταν τις αντιλαμβάνονται. Επιπλέον τα συνδικάτα θα πρέπει να εξοπλιστούν με αρμοδιότητες διαβούλευσης με τον εργοδότη όταν αντιλαμβάνονται περιπτώσεις διακρίσεων.
- Θα πρέπει να καταρτιστούν ειδικά προγράμματα υποστήριξης των φορέων που εκπροσωπούν τις ομάδες που συνήθως βιώνουν διακρίσεις να αναπτύξουν δομές υποστήριξης των μελών τους. Ήδη το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ στο πλαίσιο του προγράμματος Equal από κοινού με τις κοινότητες των μεταναστών αναπτύσσει δομές υποστήριξης των εργασιακών τους δικαιωμάτων. Είναι αναγκαίο να αναπτυχθούν ανάλογες πρωτοβουλίες και για τις άλλες κατηγορίες εργαζομένων που βιώνουν τις διακρίσεις στην εργασία Επιπλέον, πιστεύουμε ότι αυτές οι πρωτοβουλίες θα πρέπει να ξεφύγουν από τα πλαίσια του πιλοτικού χαρακτήρα και να γενικευθούν.

Η ισότητα στην εργασία συνιστά τη βασική προϋπόθεση για την ισότητα στην κοινωνία. Τα συνδικάτα ταγμένα από τη φύση τους στην προστασία των συμφερόντων των εργαζομένων έχουν αναντικατάστατο ρόλο στην προσπάθεια εξάλειψης των διακρίσεων στην εργασία. Καλούμε όλους τους φορείς που μας τιμούν σήμερα με την παρουσία τους να υποστηρίξουν τις προτάσεις μας και να μας καταθέσουν τις δικές τους, είτε κατά τη διάρκεια του διημέρου είτε αποστέλλοντάς τες εγγράφως στη ΓΣΕΕ ή το Ινστιτούτο Εργασίας. Σας διαβεβαιώνουμε ότι θα τις μελετήσουμε επισταμένα προκειμένου να εξειδικεύσουμε και να συμπληρώσουμε και τις δικές μας προτάσεις, είτε συμπεριλαμβάνοντάς τες στη συλλογική διαπραγμάτευση με τους εργοδότες είτε για τη χάραξη των άλλων δράσεών μας κατά των διακρίσεων.



ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

της Άντας Σταμάτη

Οι διακρίσεις στον χώρο εργασίας μπορεί να είναι είτε άμεσες είτε έμμεσες. Άμεση διάκριση υπάρχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Για παράδειγμα μια γυναίκα 40 ετών καταθέτει αίτηση για θέση πωλήτριας σε κατάστημα ειδών ρουχισμού αλλά στην συνέντευξη της ανακοινώνουν ότι η εταιρεία προσλαμβάνει άτομα ηλικίας μέχρι 30 ετών.

Οι έμμεσες διακρίσεις, ωστόσο, συνήθως είναι πιο ανεπαίσθητες στην πραγματικότητα και για το λόγο αυτό καλύπτονται. Αυτές λαμβάνουν χώρα όταν μια φαινομενικά ουδέτερη διάταξη ή πρακτική εφαρμόζεται μεν σε όλες τις πληθυσμιακές ομάδες, αλλά επιδρά δυσανάλογα στα μέλη μια συγκεκριμένης ομάδας. Για παράδειγμα, ένας εργοδότης, αποφασίζει από τους υποψήφιους που κάνουν αίτηση για εργασία να εξαιρέσει όσους κατοικούν σε μια συγκεκριμένη περιοχή της πόλης. Όμως ένα μεγάλο ποσοστών αθίγγανων κατοικεί σε αυτή την περιοχή και ως εκ τούτου οι υποψήφιοι αθίγγανοι βρίσκονται σε μειονεκτική θέση έναντι των υπολοίπων υποψηφίων έχοντας υποστεί έμμεση διάκριση.

Θα πρέπει να επισημανθεί στο σημείο αυτό και η διάσταση των πολλαπλών διακρίσεων. Οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν πολλαπλές ταυτότητες : όλοι έχουν μια ηλικία, ένα φύλο, ένα γενετήσιο προσανατολισμό και μια εθνικότητα, πολλοί μπορεί να έχουν ή να αποκτήσουν θρησκευτικές πεποιθήσεις ή ακόμη και μια αναπηρία. Ακριβώς επειδή οι άνθρωποι έχουν πολλαπλές ταυτότητες ή διάκριση μπορεί να αφορά περισσότερους παράγοντες. Για παράδειγμα, μια γυναίκα προερχόμενη από μια εθνική μειονότητα μπορεί να υποστεί διάκριση λόγω φύλου, της φυλής ή συνδυασμού αυτών των δύο. Ένας μετανάστης με προβλήματα αναπηρίας, μπορεί επίσης να βιώνει την προκατάληψη για πολλούς λόγους.

Καθημερινά, εργαζόμενοι από όλη την Ελλάδα απευθύνονται στις αρμόδιες υπηρεσίες προκειμένου να πληροφορηθούν γύρω από ζητήματα που αφορούν στην απασχόλησή τους. Σ' ό,τι αφορά ειδικά στα θέματα διακρίσεων, ο τρόπος με τον οποίο αυτές γίνονται γνωστές είναι είτε α) άμεσος, δηλ. ο/η εργαζόμενος/η καταγγέλλει ευθέως γεγονός που αποτελεί διάκριση είτε β) έμμεσος, δηλ. διακρίνεται ότι στο γεγονός που καταγγέλλει ο/η εργαζόμενος/η ενέχεται διάκριση. Πρέπει να σημειωθεί ότι οι καταγγελίες αφορούν σε τρεις βασικές πτυχές της απασχόλησης (με την ευρεία έννοια):

Α) στο στάδιο που ο/η άνεργος/η αναζητά εργασία
Β) στο στάδιο της εκτέλεσης της σύμβασης εργασίας (δηλ. στο στάδιο της απασχόλησης)
Γ) στο στάδιο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (απόλυση).

Κοινή συνισταμένη όλων των καταγγελιών είναι ότι έχουν ως αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του/της εργαζόμενου/ης (ή του ανέργου) και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος με άμεσες συνέπειες στην επαγγελματική κατάσταση του/της.

Ενδεικτικά, μπορούν να αναφερθούν οι εξής κατηγορίες καταγγελιών που αφορούν διακρίσεις:

Α. Κατά το στάδιο αναζήτησης εργασίας (πρόσβαση στην εργασία)

Μη δυνατότητα εύρεσης εργασίας από:

ανέργους πλησίον της σύνταξης (άνδρες και γυναίκες) ειδικότερα, γυναίκες άνω των 40 ή πλησίον της σύνταξης εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις άτομα με αναπηρίες διατήρηση στερεοτύπων ως προς την εξωτερική εμφάνιση κλπ.

Β. Κατά το στάδιο λειτουργίας της σχέσης εργασίας (απασχόληση, μισθός, συνθήκες εργασίας, επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση).

Κυρίως καταγγέλλονται διακρίσεις:

εις βάρος αλλοδαπών (ως προς τη νομιμότητα της απασχόλησής τους, την αμοιβή, τις συνθήκες εργασίας)

εις βάρος εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις (και μονογονεϊκών οικογενειών)

εις βάρος εργαζομένων με αναπηρίες ή εργαζομένων που προστατεύουν άτομα με αναπηρίες περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης περιπτώσεις ηθικής παρενόχλησης περιπτώσεις διακρίσεων λόγω γενετήσιου προσανατολισμού.

Γ. Κατά το στάδιο λήξης της σχέσης εργασίας καθώς όλες οι προαναφερόμενες περιπτώσεις διακρίσεων διαταράσσουν τη σχέση εργασίας και μπορούν να οδηγήσουν στην απόλυση του/της εργαζόμενου/ης ή τον εξαναγκασμό του/της σε παραίτηση.

Οι πρόσφατες ρυθμίσεις του Νόμου 3304/2005 με τίτλο «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και την εξάλειψη των διακρίσεων στους χώρους εργασίας», επιχείρησαν την ενσωμάτωση στην ελληνική έννομή τάξη των κοινοτικών οδηγιών 43/2000 και 78/2000, ούτως ώστε να διασφαλίζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης, και ο περιορισμός των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο, όπως άλλωστε επιτάσσει και σε επίπεδο εθνικού δικαίου το ισχύον Σύνταγμα.

Ο συγκεκριμένος Νόμος εισάγει μέτρα προστασίας και προβλέπει κυρώσεις, ώστε να αποτρέπεται κάθε είδους διάκριση λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής καθώς και λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού, ιδιαιτέρως στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης.

Α. Από τις καταγγελίες και αναφορές που γίνονται στις αρμόδιες υπηρεσίες προκύπτει ότι θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερα έμφαση σε ζητήματα που αφορούν

στην θέση των ατόμων υψηλότερης ηλικίας στην αγορά εργασίας (δηλαδή για γυναίκες άνω των 40 και άνδρες άνω των 50 ετών) αλλά και στην συμμετοχή τους στο κοινωνικοοικονομικό γίγνεσθαι.

Οι περισσότερες επιχειρήσεις φαίνεται ότι αντλούν την δυναμικότητα τους μέσα από πολιτικές φθηνού εργατικού δυναμικού και υποβάθμισης των εργασιακών σχέσεων μέσα από πολιτικές ευελιξίας και προσωρινότητας της απασχόλησης, προκειμένου να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του ανταγωνισμού. Οι πολιτικές αυτές μείωσης του εργατικού κόστους μέσω της ελάφρυνσης των επιχειρήσεων από υψηλές ασφαλιστικές εισφορές οδηγούν σε διακοπή της επαγγελματικής δραστηριότητας των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας είτε μέσω απολύσεων είτε μέσω εξαναγκασμού σε πρόωρη συνταξιοδότηση. Άλλωστε οι ρυθμίσεις του κράτους και των ασφαλιστικών φορέων στις περιπτώσεις που τα άτομα επιθυμούν να παρατείνουν την απασχόληση τους αποτελούν αντικίνητρο για αναζήτηση εργασίας στην νόμιμη αγορά εργασίας με αποτέλεσμα να καταφεύγουν στην παραοικονομία. Τα άτομα των ηλικιών αυτών κατανοούν πιο δύσκολά τις αλλαγές στην παραγωγική διαδικασία με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην ανάγκη προσαρμογής σε διαφορετικά μοντέλα εργασίας τα οποία ανατρέπουν παλιές ισορροπίες στην αγορά εργασίας. Συνεπώς σε περιπτώσεις απολύσεων αποτελούν την πιο ευάλωτη κατηγορία του εργατικού δυναμικού.

Παρά τις όποιες νομοθετικές ρυθμίσεις, στην πράξη τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας φαίνεται ότι αντιμετωπίζουν σε μεγάλο βαθμό φαινόμενα διάκρισης έχοντας μειωμένες ευκαιρίες απασχόλησης αντιμετωπίζοντας δυσκολία επανένταξης τους στην αγορά εργασίας και ιδιαίτερα στο προσυμβατικό στάδιο, καθώς εφόσον δεν υπάρχει ειδική προστασία, απορρίπτονται μόνο λόγω ηλικίας.

Αλλά και οι νέοι εργαζόμενοι φαίνεται ότι έρχονται αντιμέτωποι με φαινόμενα διάκρισης στους χώρους εργασίας. Ενδεικτικό παράδειγμα, αποτελούν οι νέες ρυθμίσεις που αφορούν στις ΔΕΚΟ, όπου οι νεοεισερχόμενοι προσλαμβάνονται με διαφορετικούς- δυσμενέστερους όρους εργασίας έναντι των παλαιοτέρων, δημιουργώντας έτσι κατηγορίες εργαζομένων διαφορετικών ταχυτήτων.

Β. Τα άτομα με ειδικές ικανότητες, όπως θα ήταν δόκιμο να τα αποκαλούμε,ως επί το πλείστον δεν είναι ανίκανοι για να αναπτύξουν επιχειρηματική δραστηριότητα, ούτε να εργασθούν στον ευρύτερο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα. Δυστυχώς όμως το εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα είναι σχεδόν απροσπέλαστο για τους ανθρώπους αυτούς.

Ως βασικές αιτίες θα μπορούσαν να αναφερθούν, μεταξύ άλλων, η νοοτροπία των εργοδοτών, οι προκαταλήψεις, οι φοβίες, η έλλειψη ευαισθησίας, ο ελλιπής κρατικός έλεγχος, και η μη επιβολή κυρώσεων στους φορείς, που παρότι υποχρεούνται στην πρόσληψη ποσοστού αναπήρων εργαζομένων, δεν το κάνουν, παραβλέποντας τους σχετικούς νόμους. Έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί και αφορούν στις ευκαιρίες για εργασία που δίνονται σε άτομα με αναπηρία αναδεικνύουν τόσο τα τεράστια εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι ανάπηροι όταν αναζητούν εργασία όσο και τις ρατσιστικές διαθέσεις των εργοδοτών απέναντι τους. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των ερευνών, εννέα στις δέκα επιχειρήσεις δεν απασχολούν εργαζόμενους

με αναπηρία. Μάλιστα σε ποσοστό περίπου 70%, οι επιχειρήσεις αναφέρουν ότι δεν θα προσλάμβαναν αναπήρους λόγω «των προβλημάτων αποτελεσματικότητας» που παρουσιάζουν τα συγκεκριμένα άτομα.

Για την απασχόληση των ευπαθών αυτών ομάδων του πληθυσμού έχει θεσπισθεί σειρά νομοθετικών διατάξεων, από την οποία θεμελιώδης κρίνεται ο Νόμος 2643/1998, με τον οποίο επιχειρείται η εξισορρόπηση της προστασίας των ατόμων με ειδικές ανάγκες, με την ανάγκη λήψης μέτρων για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Η προστασία των ατόμων αυτών περιλαμβάνει τόσο την εξεύρεση απασχόλησης, όσο και την καθιέρωση ειδικής προστασίας στο ζήτημα της καταγγελίας της εργασιακής τους σχέσης. Το κύριο χαρακτηριστικό της προστασίας των ατόμων αυτών είναι ότι τοποθετούνται αναγκαστικά με πράξη της αρμοδίας αρχής, η οποία υποκαθιστά την βούληση των μερών στην εργασιακή σύμβαση και ότι η λύση της εργασιακής τους σχέσης δεν είναι ελεύθερη αλλά επιτρέπεται μόνο για ορισμένους λόγους που ορίζονται ειδικά στον Νόμο.

Ωστόσο, το θεσμικό αυτό πλαίσιο εμφανίζει προβλήματα στην εφαρμογή του. Επί παραδείγματι, θα μπορούσαμε να αναφέρουμε τους διαγωνισμούς του ΑΣΕΠ, στους οποίους προβλέπεται η συμμετοχή ατόμων με ειδικές ικανότητες. Στις περιπτώσεις αυτές, πολλές φορές οι υποψήφιοι με ειδικές ανάγκες, έχουν κληθεί να υποβάλλουν μαζί με την αίτηση και βεβαίωση πρωτοβάθμιας υγειονομικής επιτροπής, που να πιστοποιεί την φυσική ικανότητα του υποψηφίου να ασκήσει τα καθήκοντα της θέσης για την κάλυψη της οποίας πρόκειται να διαγωνισθεί. Και αυτό, βέβαια, βρίσκεται σε αντίθεση με τις επιταγές του σχετικού νόμου που απαγορεύει τις διακρίσεις κατά των αναπήρων λόγω έλλειψης αρτιμέλειας.

Το ισχύον νομοθετικό, ενόψει και όσων εφαρμόζονται διεθνώς δεν φαίνεται να



είναι απολύτως συμβατό με την σύγχρονη προσέγγιση της απασχόλησης των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Ειδικότερα, φαίνεται να είναι περισσότερο προσανατολισμένο προς το προνομιακό μοντέλο, όπου ο ανάπηρος είναι παθητικός δέκτης παροχών, εμποδιζόμενος από την αγορά εργασίας, και όχι προς το ανθρωποκεντρικό μοντέλο, το οποίο στηρίζεται στην εξατομικευμένη προσέγγιση των ατόμων αυτών, επιτρέποντας την ανάδειξη των δυνατοτήτων των ατόμων με αναπηρία μέσω κάποιων εύλογων προσαρμογών, όπως κάποια πρόσθετα μέτρα για την ευκολότερη πρόσβαση στους χώρους εργασίας, αυξάνοντας έτσι την δυνατότητα απασχόλησης των ατόμων αυτών.

Για παράδειγμα, πριν από μερικά χρόνια είχε γίνει προσφυγή από την Εθνική Τράπεζα να απολυθεί μια υπάλληλος με αναπηρία γιατί κανένας συνάδελφος της δεν δεχόταν να την βοηθήσει στις καθημερινές μετακινήσεις της στον χώρο εργασίας. Ταυτόχρονα, θα πρέπει να υπάρξει πλήρη παροχή όλων των τεχνικών και τεχνολογικών βοηθημάτων για να μπορέσει ο πολίτης με αναπηρία να συμμετέχει στην νέα οικονομία και κοινωνία της γνώσης και φυσικά στην εξελισσόμενη αγορά εργασίας, από τα πρώτα στάδια της εκπαίδευσης. Έτσι, το υπουργείο Παιδείας αγόρασε υπολογιστές για μαθητές Λυκείου σε νομούς της χώρας, δεν έκανε όμως το ίδιο ούτε για τους τυφλούς μαθητές των Λυκείων, ούτε για τους μαθητές με κινητική αναπηρία, οι υπολογιστές των οποίων χρειάζονται ειδική προσαρμογή. Πως λοιπόν ο μαθητής με αναπηρία, ο οποίος δεν τελειώνει με ίσους όρους την Δευτεροβάθμια και Τριτοβάθμια εκπαίδευση, μπορεί ως επαγγελματίας να σταθεί με ίσους όρους στην αγορά εργασίας;

Γ. Στο σημείο σκόπιμο θα ήταν να γίνει μια σύντομη αναφορά σε φαινόμενα φυλετικών διακρίσεων στο χώρο εργασίας τα οποία τα τελευταία χρόνια είναι ιδιαίτερα έντονα. Παρά τις νομοθετικές ρυθμίσεις και απαγορεύσεις οι μετανάστες εξακολουθούν να υφίστανται άμεσες διακρίσεις τόσο ως προς τις αμοιβές και τις συνθήκες εργασίας αλλά και ως προς την νομιμότητα της παρεχόμενης εργασίας καθώς μεγάλο ποσοστό εξακολουθεί να εργάζεται χωρίς τις νόμιμες διατυπώσεις και χωρίς να του καταβάλλονται ασφαλιστικές εισφορές. Πέραν όμως από τα γνωστά αυτά φαινόμενα, πολλές είναι και οι έμμεσες διακρίσεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι αλλοδαποί εργαζόμενοι στην χώρα μας.

Ενδεικτικά αναφέρω ότι, οι αλλοδαποί εργαζόμενοι τις περισσότερες φορές καλούνται να υπογράψουν συμβάσεις εργασίας στην Ελληνική γλώσσα, ανάγνωση της οποίας ελάχιστα γνωρίζουν με αποτέλεσμα να συνομολογούν εν αγνοία τους σε δυσμενείς όρους εργασίας χωρίς να το αντιλαμβάνονται. Αλλά και τα εκκαθαριστικά σημειώματα μισθοδοσίας τους είναι επίσης μόνον στα ελληνικά με ότι κινδύνους αυτό ενέχει για τα εργασιακά τους δικαιώματα. Εξάλλου, και στα εργοτάξια οι πινακίδες ασφάλειας δεν είναι γραμμένες και σε γλώσσα κατανοητή πέραν από την Ελληνική, με κίνδυνο για την υγιεινή και ασφάλεια των αλλοδαπών εργαζομένων.

Τέλος, η συμμετοχή των αλλοδαπών εργαζομένων στα σωματεία εργαζομένων είτε σε επιχειρησιακό είτε σε κλαδικό επίπεδο, καίτοι αυτή, θα είχε μεγάλη συμβολή σε καλύτερους όρους και συνθήκες εργασίας, ισότιμους με τους Έλληνες εργαζόμενους φαίνεται ότι συνοδεύεται από φαινόμενα έμμεσων διακρίσεων. Σημαντική παράμετρο στο θέμα αυτό αποτελεί το

κενό που υπάρχει στην εναρμόνιση του συνόλου της νομοθεσίας. Παρά τις προσταγές του νέου νόμου για τις διακρίσεις εξακολουθούν σε επίπεδο τυπικών προϋποθέσεων θεσμικής φύσεως, να υπάρχουν εμπόδια για την συμμετοχή αλλοδαπών στην ίδρυση και λειτουργία σωματείών, καθώς δεν ακολούθησε τροποποίηση του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου (άρθρο 7 του ΕισΝΑΚ), το οποίο απαγορεύει την συμμετοχή αλλοδαπών στην διοίκηση αναφέροντας ότι «Όσοι διοικούν σωματείο πρέπει να είναι έλληνες πολίτες.». Είναι λοιπόν εμφανές ότι οι διατάξεις αυτές πρέπει να καταργηθούν για να μην δίνουν βάση σε πρακτικές αποκλεισμού αλλοδαπών εργαζομένων από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Ε. Έμμεσες διακρίσεις φαίνεται ότι υφίστανται στους χώρους εργασίας και τα άτομα με διαφορετικότητα στο γενετήσιο προσανατολισμό. Παρόλο που τις περισσότερες φορές τα άτομα που αντιμετωπίζουν τέτοιου είδους διακρίσεις δυσκολεύονται να τις καταγγείλουν και να τις αναφέρουν στα αρμόδια όργανα, ωστόσο η πρακτική διάσταση των διακρίσεων αυτών αποτελεί συχνή πραγματικότητα. Τα άτομα αυτά αντιμετωπίζουν ανισότητα ευκαιριών στην απασχόληση καθώς οι εργοδότες δεν είναι προετοιμασμένοι να δεχθούν την ιδιαιτερότητα τους και ως εκ τούτου αν και πληρούν τις προϋπόθεσης πρόσληψης εντούτοις δεν επιλέγονται για την κάλυψη θέσεων εργασίας. Αλλά και στους χώρους εργασίας παρατηρούνται φαινόμενα διάκρισης λόγω γενετήσιου προσανατολισμού καθώς δεν τους αναγνωρίζονται κατοχυρωμένα εργασιακά δικαιώματα, όπως το δικαίωμα της απουσίας από την εργασία για ασθένεια εξαρτώμενου μέλους. Με τον τρόπο αυτό καθότι δεν τους αναγνωρίζεται θεσμικά η συμβίωση, υφίστανται φαινόμενα διάκρισης και στερούνται παράπλευρα εργασιακά δικαιώματα.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημανθεί μια ιδιαίτερα σημαντική παράμετρο στην εφαρμογή του νόμου 3304/2005 για την καταπολέμηση των διακρίσεων στο χώρο εργασίας. Σύμφωνα με το άρθρο 14 του ως άνω νόμου, όταν ο θιγόμενος προβάλλει ότι δεν τηρήθηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης και αποδεικνύει ενώπιον δικαστηρίου ή αρμόδιας διοικητικής αρχής πραγματικά γεγονότα από τα οποία μπορεί να συναχθεί άμεση ή έμμεση διάκριση, το αντίδικο μέρος φέρει το βάρος της απόδειξης στο δικαστήριο ή την διοικητική αρχή να θεμελιώσει, ότι δεν συνέτρεξαν περιστάσεις που να συνιστούν παράβαση της αρχής αυτής. Η διάταξη αυτή έχει ιδιαίτερη σημασία καθώς ο εργαζόμενος που υφίσταται φαινόμενα διάκρισης αντί να υποχρεούται να αποδείξει το τεκμαιρόμενο γεγονός καλείται να προσαγάγει τα πραγματικά περιστατικά που συνιστούν παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ενώ ο εργοδότης φέρει το βάρος της απόδειξης δηλαδή ότι δεν υπήρξε διάκριση σε βάρος του εργαζόμενου ή του υποψήφιου εργαζόμενου. Μια τόσο σημαντική διάταξη της καταμερισμού του βάρους της απόδειξης ωστόσο δεν έχει συνοδευτεί ακόμη με σχετική τροποποίηση στον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας και ως εκ τούτου δυσχεραίνεται η εφαρμογή της από τα Ελληνικά Δικαστήρια.

Καταληκτικά, θα πρέπει να επισημανθεί ότι μόνο το νομοθετικό πλαίσιο για την άρση και την καταπολέμηση των διακρίσεων στους χώρους εργασίας δεν αρκεί, καθώς τις περισσότερες φορές το πρόβλημα εντοπίζεται στον τρόπο εφαρμογής του.

ΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΤΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΤΟΥ (1993-2005)

του Γιώργου Κρητικίδη

Ο κύριος όγκος των απασχολούμενων σήμερα, (ΕΕΔ 2005 Β΄ τρίμηνο), έχει τελειώσει δευτεροβάθμια εκπαίδευση (43,6%), το 1/3 έχει τελειώσει τριτοβάθμια εκπαίδευση ενώ το υπόλοιπο 1/4 περίπου έχει χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο (πρωτοβάθμια εκπαίδευση και καθόλου).

Σε σχέση με το έτος αναφοράς (1993) έχουν αυξηθεί οι αναλογίες στο τριτοβάθμιο και δευτεροβάθμιο εκπαιδευτικό επίπεδο και αντίστοιχα μειώθηκε η αναλογία στο χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, καθώς ο κύριος όγκος των απασχολούμενων είχε χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο (46,4%), λίγο πάνω από το 1/3 διέθετε δευτεροβάθμια εκπαίδευση και λιγότερο από το 1/5 είχε τριτοβάθμια εκπαίδευση (35,0% και 18,7% αντίστοιχα το 1993).

Σήμερα, το 1/5 των απασχολούμενων που διαθέτει τριτοβάθμια εκπαίδευση βρίσκεται στον κλάδο της Εκπαίδευσης (85), πάνω από το 1/3 κατανέμεται σε 3 ακόμη κλάδους [Άλλες Επιχειρηματικές Δραστηριότητες (74), Δημόσια Διοίκηση, Άμυνα κλπ (75) και Υγεία & Κοινωνική μέριμνα (85), συνολικά το 35,0% των απασχολούμενων με τριτοβάθμια εκπαίδευση], ενώ τέλος σημαντικό μερίδιο 8,3% έχει και ο κλάδος του Λιανικού Εμπορίου (52). Συμπερασματικά στους εν λόγω 5 κλάδους από τους 60 της Ελληνικής Οικονομίας απασχολείται περίπου τα 2/3 όσων έχουν τελειώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση (63,0%).

Αντίστοιχα περί το 35,0% των απασχολούμενων που έχουν χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο βρίσκεται στον κλάδο της Γεωργίας (01), δηλαδή πάνω από το 1/3 αυτών, ενώ ένα ποσοστό περί το 30,0% κατανέμεται στους κλάδους των Κατασκευών (45), του Λιανικού Εμπορίου (52) και των Ξενοδοχείων–Εστιατορίων (55). Διαπιστώνουμε λοιπόν ότι σε 4 από τους 60 κλάδους της Οικονομίας απασχολείται το 60,0% όσων έχουν χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο.

Τέλος λίγο πάνω από το ήμισυ των απασχολούμενων που έχουν τελειώσει την δευτεροβάθμια εκπαίδευση κατανέμεται σε 5 κλάδους της οικονομίας, [Γεωργία (01), Κατασκευές (45), Λιανικό Εμπόριο (52), Ξενοδοχεία–Εστιατόρια (55) και Δημόσια Διοίκηση, Άμυνα κλπ (75)].

Χαρακτηριστικό των μεταβολών είναι ότι, ενώ συνολικά η απασχόληση την περίοδο 1993-2005 αυξήθηκε κατά 666.570 άτομα, στην τριτοβάθμια εκπαίδευση η αύξηση ανέρχεται στα 750.580 άτομα, στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση ανέρχεται στα 613.950 άτομα ενώ η μείωση στο χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο στα 697.950 άτομα). Οι εν λόγω διαφοροποιήσεις έχουν ως αποτέλεσμα ο κατ' έτος ρυθμός μεταβολής των απασχολούμενων (Μέσος

Ετήσιος Ρυθμός Μεταβολής) την περίοδο 1993-2005 για το σύνολο των απασχολούμενων να ανέρχεται στο 1,4%, ενώ στο τριτοβάθμιο και δευτεροβάθμιο εκπαιδευτικό οι ρυθμοί να είναι μεγαλύτεροι κατά 4,5 φορές και 2,4 φορές του μέσου, καθώς οι μέσοι ετήσιοι ρυθμοί είναι 6,3% και 3,3% αντίστοιχα, ενώ στο χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο όπου μειώνεται η απασχόληση ο ρυθμός μεταβολής είναι της τάξεως του 4,2% ετησίως.

Η μείωση των απασχολούμενων με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο αφορά τους 55 από τους 60 κλάδους της οικονομίας, ενώ το 46,0% της μεταβολής αντιστοιχεί μόνο στην μείωση των απασχολούμενων στον κλάδο της Γεωργίας (01), περί τα 319.460 άτομα.

Σημαντικές είναι επίσης και οι αριθμητικές μειώσεις των απασχολούμενων στους 3 ακόμη κλάδους όπου συγκεντρώνεται η απασχόληση των ατόμων με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο (01, 52 & 55), καθώς επίσης και στους κλάδους: Κατασκευή ειδών ένδυσης, κατεργασία & βαφή γουναρικών (18), Βιομηχανία τροφίμων και ποτών (15) και Χερσαίες μεταφορές, μεταφορές μέσω αγωγών (60). Η μείωση στους εν λόγω κλάδους ανέρχεται στα 191.750 άτομα και αναλογεί πάνω από το ¼ της συνολικής μείωσης των απασχολούμενων (27,5%). Οι κλάδοι δε στους οποίους αυξήθηκε η απασχόληση με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο είναι κυρίως των Ιδιωτικών Νοικοκυριών (95) και των Άλλων Επιχειρηματικών Δραστηριοτήτων (74).

Στις μεταβολές όσων έχουν τελειώσει δευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι χαρακτηριστικό ότι με εξαίρεση τον κλάδο της Δημόσιας Διοίκησης & Άμυνας στους υπόλοιπους 4 κλάδους όπου συγκεντρώνεται η απασχόληση (01, 45, 52 & 55), στο εν λόγω εκπαιδευτικό επίπεδο, αντιστοιχεί τα 2/3 της μεταβολής της περιόδου, περίπου 402.000 άτομα. Σημαντικές είναι επίσης και οι μεταβολές των απασχολούμενων σε 5 ακόμη κλάδους όπου αναλογεί περί το 1/4 της μεταβολής (περί τα 143.500 άτομα): Άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες (74), Χερσαίες μεταφορές, μεταφορές μέσω αγωγών (60), Εμπόριο, συντήρηση και επισκευή αυτοκίνητων οχημάτων (50), Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων (28),



Βιομηχανία τροφίμων και ποτών (15) και Βοηθητικές και συναφείς προς τις μεταφορές δραστηριότητες (63). Συνολικά στους απασχολούμενους που έχουν τελειώσει δευτεροβάθμια εκπαίδευση από τους 60 κλάδους της οικονομίας αυξητικές είναι οι μεταβολές που συντελούνται σε 39 από αυτούς.

Τέλος στην αύξηση των απασχολούμενων που έχουν τελειώσει τριτοβάθμια εκπαίδευση συντελούν 54 από τους 60 κλάδους της οικονομίας. Στις μεταβολές των 5 κλάδων όπου συγκεντρώνεται η απασχόληση όσων έχουν τελειώσει τριτοβάθμια εκπαίδευση (85, 74, 75, 85 & 52), αντιστοιχεί το 60,0% της μεταβολής της περιόδου, περίπου 443.620 άτομα. Σημαντικές είναι επίσης και οι μεταβολές των απασχολούμενων σε 8 ακόμη κλάδους όπου αναλογεί το 1/5 της συνολικής μεταβολής (περί τα 149.800 άτομα): Χονδρικό εμπόριο και εμπόριο με προμήθεια (51), Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί (65), Κατασκευές (45), Βοηθητικές και συναφείς προς τις μεταφορές δραστηριότητες (63), Βιομηχανία τροφίμων και ποτών (15), Ψυχαγωγικές, πολιτιστικές και αθλητικές δραστηριότητες (92), Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών (93) και Πληροφορική και συναφείς δραστηριότητες (72). Η συνολική δε μείωση που εμφανίζεται στους 5 κλάδους (02, 11, 34, 62 & 99), ανέρχεται στα 2.230 άτομα για το εν λόγω εκπαιδευτικό επίπεδο.

Συμπερασματικά μπορούμε να πούμε ότι από την αύξηση της απασχόλησης στους 38 από τους 60 κλάδους της οικονομίας, σε 20 από αυτούς σημαντικό ρόλο έχει η μεταβολή όσων έχουν τελειώσει τριτοβάθμια εκπαίδευση, σε 13 από αυτούς αντίστοιχα ρόλο έχει η μεταβολή όσων έχουν τελειώσει δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ενώ στους υπόλοιπους 5 οι μεταβολές και στα δύο εκπαιδευτικά επίπεδα.

Από τους υπόλοιπους 22 κλάδους όπου η απασχόληση μειώθηκε σε 8 από αυτούς σημαντικό ρόλο έχει η μεταβολή που συντελέστηκε στο χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο καθώς αυξάνεται η απασχόληση όσων έχουν τελειώσει τόσο δευτεροβάθμια όσο και τριτοβάθμια εκπαίδευση -με εξαίρεση τον κλάδο 34-, ενώ στους υπόλοιπους 14 κλάδους οι μεταβολές οφείλονται στις μειώσεις τόσο στο δευτεροβάθμιο όσο και στο χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο. Από τους 14 εν λόγω κλάδους μόνο σε 3 κλάδους (40, 61 & 62) η μείωση οφείλεται σε μεγαλύτερο βαθμό στην μεταβολή της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έναντι αυτής του χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου.



Πίνακας 1: Απασχολούμενοι κατά 2ψήφιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και εκπαιδευτικό επίπεδο, 2005

	ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση ή Καθόλου Σχολείο
Σύνολο Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας	4.381.936	1.444.620	1.912.143	1.025.173
01 Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα & συναφείς δραστηριότητες.	525.441	14.065	155.402	355.974
02 Δασοκομία, υλοτομία & συναφείς δραστηριότητες.	4.964	217	1.144	3.603
05 Αλιεία, εκμετ. ιχθυοτροφείων & μονάδων παραγωγής γόνου	14.180	1.304	5.137	7.739
10 Εξόρυξη άνθρακα & λιγνίτη, εξόρυξη τύρφης.	6.679	1.734	4.012	933
11 Άντληση αργού πετρελαίου & φυσ. Αερίου, συναφείς δραστηριότητες	571	232	338	0
12 Εξόρυξη μεταλλευμάτων ουρανίου & θορίου.	0	0	0	0
13 Εξόρυξη μεταλλούχων μεταλλευμάτων.	3.132	322	2.213	597
14 Λοιπά ορυχεία & λατομεία.	7.365	878	2.736	3.751
15 Βιομηχανία τροφίμων & ποτών.	121.716	24.786	64.462	32.468
16 Παραγωγή προϊόντων καπνού.	9.043	2.450	3.658	2.934
17 Παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών υλών.	20.300	3.817	9.489	6.995
18 Κατασκευή ειδών ένδυσης, κατεργασία & βαφή γουναρικών.	50.912	6.611	25.996	18.304
19 Κατεργασία & δέψη δέρματος, κατασκευή ειδών ταξιδιού κλπ.	10.099	1.510	5.367	3.223
20 Βιομηχανία ξύλου & κατασκευή προϊόντων από ξύλο & φελλό.	34.295	2.128	18.556	13.612
21 Κατασκευή χαρτοπολτού, χαρτιού & προϊόντων από χαρτί.	7.043	1.494	3.682	1.867
22 Εκδόσεις, εκτυπώσεις & αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων κλπ	41.414	17.233	21.385	2.796
23 Παραγωγή οπτάνθρακα (κωκ), προϊόντων διύλισης πετρελαίου κλπ	9.312	3.957	4.390	964
24 Παραγωγή χημικών ουσιών & προϊόντων.	28.482	12.319	12.022	4.141
25 Κατασκευή προϊόντων από ελαστικό (καουτσούκ) & πλαστικές ύλες.	14.041	2.740	6.317	4.984
26 Κατασκευή άλλων προϊόντων από μη μεταλλικά ορυκτά.	32.004	5.537	14.635	11.832
27 Παραγωγή βασικών μετάλλων.	14.447	2.798	6.967	4.682
28 Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα κλπ	56.483	10.614	30.475	15.394
29 Κατασκευή μηχανημάτων & ειδών εξοπλισμού μ.α.κ.	27.614	8.592	14.809	4.213
30 Κατασκευή μηχανών γραφείου & ηλεκτρονικών υπολογιστών.	619	619	0	0
31 Κατασκευή ηλεκτρικών μηχανών & συσκευών μ.α.κ.	8.632	2.621	5.027	985
32 Κατασκευή εξοπλισμού & συσκευών ραδιοφωνίας, τηλεόρασης επικ.	3.097	2.299	799	0
33 Κατασκευή ιατρικών οργάνων, οργάνων ακριβείας & οπτικών, ρολογιών.	3.687	2.557	721	409
34 Κατασκευή αυτοκινήτων, ρυμουλκούμενων & ημιρυμουλκούμενων οχημ.	2.560	361	1.903	296
35 Κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών.	18.501	4.343	11.047	3.112

Πίνακας 1 : (Συνέχεια)	ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση ή Καθόλου Σχολείο
36 Κατασκευή επίπλων, λοιπές βιομηχανίες μ.α.κ.	45.199	8.251	21.025	15.923
37 Ανακύκλωση.	821	231	302	288
40 Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού & ζεστού νερού.	27.381	9.466	16.480	1.434
41 Συλλογή, καθαρισμός & διανομή νερού.	10.309	2.407	6.759	1.143
45 Κατασκευές.	367.273	30.164	194.326	142.783
50 Εμπόριο, συντήρηση & επισκευή οχημάτων κλπ,. πώληση καυσίμων	119.602	17.297	77.722	24.583
51 Χονδρικό εμπόριο & εμπόριο με προμήθεια	149.941	56.859	79.849	13.233
52 Λιανικό εμπόριο.	512.593	120.583	306.633	85.377
55 Ξενοδοχεία & εστιατόρια.	304.111	47.211	183.233	73.667
60 Χερσαίες μεταφορές, μεταφορές μέσω αγωγών.	114.827	8.910	72.273	33.644
61 Μεταφορές μέσω υδάτινων οδών.	23.147	12.194	6.285	4.668
62 Αεροπορικές μεταφορές.	4.858	2.311	2.111	436
63 Βοηθητικές & συναφείς προς τις μεταφορές δραστηριότητες ταξιδ. πρακτ.	76.215	27.711	40.399	8.105
64 Ταχυδρομεία & τηλεπικοινωνίες.	48.689	20.104	27.270	1.315
65 Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί.	76.585	42.506	31.382	2.697
66 Ασφαλιστικά & συνταξιοδοτικά ταμεία.	30.779	13.973	16.471	335
67 Δραστηριότητες συναφείς με τις δραστηριότητες ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών.	5.685	3.872	1.608	205
70 Διαχείριση ακίνητης περιουσίας.	4.874	2.321	2.376	177
71 Ενοικίαση μηχανημάτων & εξοπλισμού χωρίς χειριστή	7.323	1.746	4.713	864
72 Πληροφορική & συναφείς δραστηριότητες.	18.939	15.713	3.226	0
73 Έρευνα & ανάπτυξη.	8.421	7.151	1.159	111
74 Άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες.	249.665	178.528	63.293	7.843
75 Δημόσια διοίκηση & άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση.	343.641	172.034	147.765	23.842
80 Εκπαίδευση.	312.365	282.776	18.868	10.722
85 Υγεία & κοινωνική μέριμνα.	220.205	156.161	43.749	20.294
90 Διάθεση λυμάτων & απορριμμάτων, Υγιεινή & παρόμοιες δραστηριότητες	19.902	726	10.000	9.175
91 Δραστηριότητες οργανώσεων μ.α.κ.	16.033	7.820	6.483	1.730
92 Ψυχαγωγικές, πολιτιστικές & αθλητικές δραστηριότητες.	62.592	30.449	24.514	7.629
93 Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών.	55.081	16.229	30.645	8.207
95 Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό.	67.632	10.659	38.088	18.884
99 Ετερόδικοι οργανισμοί & όργανα.	614	115	447	52

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2005 (Β΄τριμήνου), αδιμοσίευτα, επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (Γ. Κρητικίδης).

Πίνακας 2: Απασχολούμενοι κατά 2ψήφιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητα και εκπαιδευτικό επίπεδο, 1993

	ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση ή Καθόλου Σχολείο
Σύνολο Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας	3.715.363	694.040	1.298.198	1.723.126
01 Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα & συναφείς δραστηριότητες.	766.139	5.580	85.128	675.431
02 Δασοκομία, υλοτομία & συναφείς δραστηριότητες.	9.236	666	2.393	6.177
05 Αλιεία, εκμετ. ιχθυοτροφείων & μονάδων παραγωγής γόνου	15.396	889	2.842	11.665
10 Εξόρυξη άνθρακα & λιγνίτη, εξόρυξη τύρφης.	6.307	441	3.866	2.000
11 Άντληση αργού πετρελαίου & φυσ. αερίου, συναφείς δραστηριότητες	2.384	760	1.173	451
12 Εξόρυξη μεταλλευμάτων ουρανίου & θορίου.	72	0	72	0
13 Εξόρυξη μεταλλούχων μεταλλευμάτων.	2.982	129	695	2.159
14 Λοιπά ορυχεία & λατομεία.	7.600	602	1.933	5.064
15 Βιομηχανία τροφίμων & ποτών.	96.144	7.876	38.314	49.954
16 Παραγωγή προϊόντων καπνού.	10.149	770	2.635	6.744
17 Παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών υλών.	34.280	3.550	14.007	16.722
18 Κατασκευή ειδών ένδυσης, κατεργασία & βαφή γουναρικών.	111.835	4.611	39.974	67.250
19 Κατεργασία & δέψη δέρματος, κατασκευή ειδών ταξιδιού κλπ.	17.587	647	7.072	9.868
20 Βιομηχανία ξύλου & κατασκευή προϊόντων από ξύλο & φελλό.	32.069	1.477	8.949	21.643
21 Κατασκευή χαρτοπολτού, χαρτιού & προϊόντων από χαρτί.	9.546	1.098	4.884	3.563
22 Εκδόσεις, εκτυπώσεις & αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων κλπ	33.151	8.190	19.889	5.072
23 Παραγωγή οπτάνθρακα (κωκ), προϊόντων διύλισης πετρελαίου κλπ	4.941	1.274	2.061	1.606
24 Παραγωγή χημικών ουσιών & προϊόντων.	22.409	7.040	9.943	5.426
25 Κατασκευή προϊόντων από ελαστικό (καουτσούκ) & πλαστικές ύλες.	17.378	2.157	7.568	7.652
26 Κατασκευή άλλων προϊόντων από μη μεταλλικά ορυκτά.	29.518	2.300	11.410	15.809
27 Παραγωγή βασικών μετάλλων.	13.893	1.683	5.498	6.712
28 Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα κλπ	39.440	2.295	15.226	21.920
29 Κατασκευή μηχανημάτων & ειδών εξοπλισμού μ.α.κ.	20.422	3.213	10.770	6.439
30 Κατασκευή μηχανών γραφείου & ηλεκτρονικών υπολογιστών.	770	370	185	216
31 Κατασκευή ηλεκτρικών μηχανών & συσκευών μ.α.κ.	9.657	1.395	4.748	3.515
32 Κατασκευή εξοπλισμού & συσκευών ραδιοφωνίας, τηλεόρασης επικ.	3.566	948	1.548	1.070
33 Κατασκευή ιατρικών οργάνων, οργάνων ακριβείας & οπτικών, ρολογιών.	2.322	740	1.008	573
34 Κατασκευή αυτοκινήτων, ρυμουλκούμενων & ημιρυμουλκούμενων οχημ.	2.722	504	1.503	716
35 Κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών.	21.565	3.903	10.066	7.596

Πίνακας 2 : (Συνέχεια)	ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση ή Καθόλου Σχολείο
36 Κατασκευή επίπλων, λοιπές βιομηχανίες μ.α.κ.	45.433	3.309	19.921	22.203
37 Ανακύκλωση.	144	0	41	103
40 Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού & ζεστού νερού.	32.847	7.165	20.998	4.684
41 Συλλογή, καθαρισμός & διανομή νερού.	6.758	1.352	3.074	2.332
45 Κατασκευές.	261.166	9.767	75.787	175.612
50 Εμπόριο, συντήρηση & επισκευή οχημάτων κλπ,. πώληση καυσίμων	87.602	6.383	47.312	33.906
51 Χονδρικό εμπόριο & εμπόριο με προμήθεια	116.992	25.056	65.393	26.543
52 Λιανικό εμπόριο.	382.849	39.646	195.386	147.817
55 Ξενοδοχεία & εστιατόρια.	203.163	12.727	81.085	109.351
60 Χερσαίες μεταφορές, μεταφορές μέσω αγωγών.	107.867	5.294	41.732	60.841
61 Μεταφορές μέσω υδάτινων οδών.	37.423	11.685	14.684	11.054
62 Αεροπορικές μεταφορές.	12.661	3.246	7.397	2.018
63 Βοηθητικές & συναφείς προς τις μεταφορές δραστηριότητες ταξιδ. πρακτ.	45.094	8.873	24.453	11.768
64 Ταχυδρομεία & τηλεπικοινωνίες.	45.903	9.695	32.488	3.721
65 Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί.	57.129	22.336	31.953	2.839
66 Ασφαλιστικά & συνταξιοδοτικά ταμεία.	23.299	5.604	16.675	1.019
67 Δραστηριότητες συναφείς με τις δραστηριότητες ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών.	779	360	419	0
70 Διαχείριση ακίνητης περιουσίας.	2.203	214	1.675	313
71 Ενοικίαση μηχανημάτων & εξοπλισμού χωρίς χειριστή	4.802	859	2.223	1.720
72 Πληροφορική & συναφείς δραστηριότητες.	4.968	2.971	1.925	72
73 Έρευνα & ανάπτυξη.	4.517	2.694	1.487	337
74 Άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες.	123.076	80.135	38.086	4.855
75 Δημόσια διοίκηση & άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση.	267.122	91.509	138.554	37.058
80 Εκπαίδευση.	200.699	169.152	21.471	10.077
85 Υγεία & κοινωνική μέριμνα.	154.968	86.018	39.770	29.181
90 Διάθεση λυμάτων & απορριμμάτων, Υγιεινή & παρόμοιες δραστηριότητες	11.232	216	1.745	9.271
91 Δραστηριότητες οργανώσεων μ.α.κ.	8.972	2.917	3.532	2.524
92 Ψυχαγωγικές, πολιτιστικές & αθλητικές δραστηριότητες.	58.733	14.701	28.342	15.691
93 Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών.	38.289	3.041	17.004	18.243
95 Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό.	23.805	1.720	7.467	14.617
99 Ετερόδικοι οργανισμοί & όργανα.	1.390	288	756	346

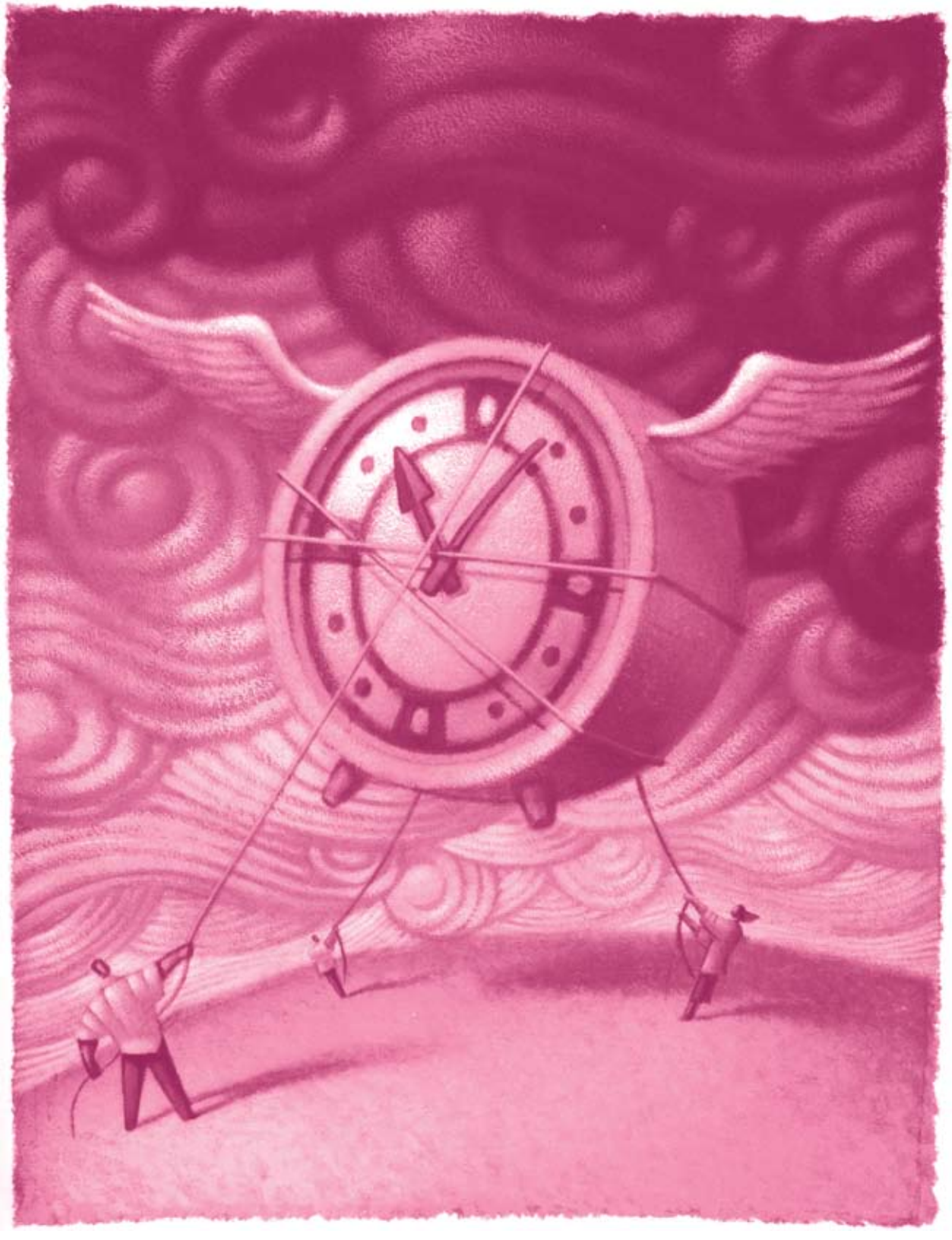
Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993 (ετήσια στοιχεία), αδημοσίευτα.

Πίνακας 3: Οι Μεταβολές των Απασχολούμενων κατά 2ψήφιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και εκπαιδευτικό επίπεδο, 1993-2005

	ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	**Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση ή Καθόλου Σχολείο**
Σύνολο Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας	666.573	750.580	613.945	-697.953
01 Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα & συναφείς δραστηριότητες.	-240.698	8.485	70.274	-319.457
02 Δασοκομία, υλοτομία & συναφείς δραστηριότητες.	-4.272	-449	-1.249	-2.574
05 Αλιεία, εκμετ. ιχθυοτροφείων & μονάδων παραγωγής γόνου	-1.216	415	2.295	-3.926
10 Εξόρυξη άνθρακα & λιγνίτη, εξόρυξη τύρφης.	372	1.293	146	-1.067
11 Άντληση αργού πετρελαίου & φυσ. αερίου, συναφείς δραστηριότητες	-1.813	-528	-835	-451
12 Εξόρυξη μεταλλευμάτων ουρανίου & θορίου.	-72	0	-72	0
13 Εξόρυξη μεταλλούχων μεταλλευμάτων.	150	193	1.518	-1.562
14 Λοιπά ορυχεία & λατομεία.	-235	276	803	-1.313
15 Βιομηχανία τροφίμων & ποτών.	25.572	16.910	26.148	-17.486
16 Παραγωγή προϊόντων καπνού.	-1.106	1.680	1.023	-3.810
17 Παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών υλών.	-13.980	267	-4.518	-9.727
18 Κατασκευή ειδών ένδυσης, κατεργασία & βαφή γουναρικών.	-60.923	2.000	-13.978	-48.946
19 Κατεργασία & δέψη δέρματος, κατασκευή ειδών ταξιδιού κλπ.	-7.488	863	-1.705	-6.645
20 Βιομηχανία ξύλου & κατασκευή προϊόντων από ξύλο & φελλό.	2.226	651	9.607	-8.031
21 Κατασκευή χαρτοπολτού, χαρτιού & προϊόντων από χαρτί.	-2.503	396	-1.202	-1.696
22 Εκδόσεις, εκτυπώσεις & αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων κλπ	8.263	9.043	1.496	-2.276
23 Παραγωγή οπτάνθρακα (κωκ), προϊόντων διύλισης πετρελαίου κλπ	4.371	2.683	2.329	-642
24 Παραγωγή χημικών ουσιών & προϊόντων.	6.073	5.279	2.079	-1.285
25 Κατασκευή προϊόντων από ελαστικό (καουτσούκ) & πλαστικές ύλες.	-3.337	583	-1.251	-2.668
26 Κατασκευή άλλων προϊόντων από μη μεταλλικά ορυκτά.	2.486	3.237	3.225	-3.977
27 Παραγωγή βασικών μετάλλων.	554	1.115	1.469	-2.030
28 Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα κλπ	17.043	8.319	15.249	-6.526
29 Κατασκευή μηχανημάτων & ειδών εξοπλισμού μ.α.κ.	7.192	5.379	4.039	-2.226
30 Κατασκευή μηχανών γραφείου & ηλεκτρονικών υπολογιστών.	-151	249	-185	-216
31 Κατασκευή ηλεκτρικών μηχανών & συσκευών μ.α.κ.	-1.025	1.226	279	-2.530
32 Κατασκευή εξοπλισμού & συσκευών ραδιοφωνίας, τηλεόρασης επικ.	-469	1.351	-749	-1.070
33 Κατασκευή ιατρικών οργάνων, οργάνων ακριβείας & οπτικών, ρολογιών.	1.365	1.817	-287	-164
34 Κατασκευή αυτοκινήτων, ρυμουλκούμενων & ημιρυμουλκούμενων οχημ.	-162	-143	400	-420

Πίνακας 3 : (Συνέχεια)	ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση ή Καθόλου Σχολείο
35 Κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών.	-3.064	440	981	-4.484
36 Κατασκευή επίπλων, λοιπές βιομηχανίες μ.α.κ.	-234	4.942	1.104	-6.280
37 Ανακύκλωση.	677	231	261	185
40 Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού & ζεστού νερού.	-5.466	2.301	-4.518	-3.250
41 Συλλογή, καθαρισμός & διανομή νερού.	3.551	1.055	3.685	-1.189
45 Κατασκευές.	106.107	20.397	118.539	-32.829
50 Εμπόριο, συντήρηση & επισκευή οχημάτων κλπ,. πώληση καυσίμων	32.000	10.914	30.410	-9.323
51 Χονδρικό εμπόριο & εμπόριο με προμήθεια	32.949	31.803	14.456	-13.310
52 Λιανικό εμπόριο.	129.744	80.937	111.247	-62.440
55 Ξενοδοχεία & εστιατόρια.	100.948	34.484	102.148	-35.684
60 Χερσαίες μεταφορές, μεταφορές μέσω αγωγών.	6.960	3.616	30.541	-27.197
61 Μεταφορές μέσω υδάτινων οδών.	-14.276	509	-8.399	-6.386
62 Αεροπορικές μεταφορές.	-7.803	-935	-5.286	-1.582
63 Βοηθητικές & συναφείς προς τις μεταφορές δραστηριότητες ταξιδ. πρακτ.	31.121	18.838	15.946	-3.663
64 Ταχυδρομεία & τηλεπικοινωνίες.	2.786	10.409	-5.218	-2.406
65 Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί.	19.456	20.170	-571	-142
66 Ασφαλιστικά & συνταξιοδοτικά ταμεία.	7.480	8.369	-204	-684
67 Δραστηριότητες συναφείς με τις δραστηριότητες ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών.	4.906	3.512	1.189	205
70 Διαχείριση ακίνητης περιουσίας.	2.671	2.107	701	-136
71 Ενοικίαση μηχανημάτων & εξοπλισμού χωρίς χειριστή	2.521	887	2.490	-856
72 Πληροφορική & συναφείς δραστηριότητες.	13.971	12.742	1.301	-72
73 Έρευνα & ανάπτυξη.	3.904	4.457	-328	-226
74 Άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες.	126.589	98.393	25.207	2.988
75 Δημόσια διοίκηση & άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση.	76.519	80.525	9.211	-13.216
80 Εκπαίδευση.	111.666	113.624	-2.603	645
85 Υγεία & κοινωνική μέριμνα.	65.237	70.143	3.979	-8.887
90 Διάθεση λυμάτων & απορριμμάτων, Υγιεινή & παρόμοιες δραστηριότητες	8.670	510	8.255	-96
91 Δραστηριότητες οργανώσεων μ.α.κ.	7.061	4.903	2.951	-794
92 Ψυχαγωγικές, πολιτιστικές & αθλητικές δραστηριότητες.	3.859	15.748	-3.828	-8.062
93 Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών.	16.792	13.188	13.641	-10.036
95 Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό.	43.827	8.939	30.621	4.267
99 Ετερόδικοι οργανισμοί & όργανα.	-776	-173	-309	-294

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993 (ετήσια στοιχεία), 2005 (Β΄ τριμήνου), αδημοσίευτα, επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης).



Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

➤ **8 έως 10 Μαρτίου 2006.**
Στα πλαίσια του Προγράμματος «Καλειδοσκόπιο», που συντονίζει ο Ελληνικός Ερυθρός Σταυρός και συμμετέχει ως εταίρος το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Κινητό Κλιμάκιο Ενημέρωσης βρέθηκε στην Πάτρα όπου πραγματοποιήθηκε **Θεματική Συνάντηση** σε τοπικό επίπεδο, με τη συμμετοχή εκπροσώπων της τοπικής κοινωνίας, των αρμόδιων εθνικών περιφερειακών και νομαρχιακών αρχών, επαγγελματικών οργανώσεων, των τοπικών ΜΜΕ.

Αντικείμενο της Συνάντησης ήταν:

- η ενημέρωση-ευαισθητοποίηση φορέων και υπηρεσιών για την υλοποίηση του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την κοινωνική ενσωμάτωση
- η εξειδίκευση του ΕΣΔ στις ανάγκες της τοπικής κοινωνίας
- η καθοδήγηση αρμόδιων φορέων για την πρόληψη-καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού



- η διαμόρφωση κατάλληλης νοοτροπίας αντιμετώπισης του θέματος από την κοινή γνώμη.

Στη συνάντηση συμμετείχαν εκπρόσωποι από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, το ΚΕΘΕΑ, το Κέντρο Ψυχικής Υγιεινής και το Νοσοκομείο Νοσημάτων Θώρακα Πάτρας.

Από τους συμμετέχοντες τονίστηκε η αδυναμία της ελληνικής πολιτείας να φανεί αποτελεσματική σε θέματα κοινωνικής πολιτικής. Αιτία η απουσία συντονισμού των φορέων, η ανεπαρκής αξιολόγηση των προγραμμάτων και η περιορισμένη συμμετοχή των ιδίων των ενδιαφερόμενων στο σχεδιασμό τους.

Ιδιαίτερη ανησυχία προκαλεί η συνεχής συρρίκνωση δικαιωμάτων και παροχών, η ελλιπής πρόσβαση σε υπηρεσίες των πλέον ευάλωτων σε συνδυασμό με τη δραματική επιδείνωση της οικονομικής τους κατάστασης.

Σε τοπικό επίπεδο διαπιστώθηκε η έλλειψη γηροκομείων και χώρων φιλοξενίας ηλικιωμένων, η ανεπαρκής πρόσβαση Μεταναστών, Προσφύγων και Παλιννοστούντων σε υπηρεσίες υγείας και πρόνοιας, ο κοινωνικός στιγματισμός που υφίστανται όλες οι ευπαθείς κοινωνικά ομάδες και κυρίως οι ψυχικά ασθενείς και οι πρώην χρήστες.

Σε ό,τι αφορά την αγορά εργασίας, μεγάλο πρόβλημα αντιμετωπίζουν οι νέοι για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας και οι άνεργοι άνω των 45 ετών για τη συνέχιση της επαγγελματικής τους σταδιοδρομί-

ας μετά την αποβιομηχάνιση που έπληξε την περιοχή.

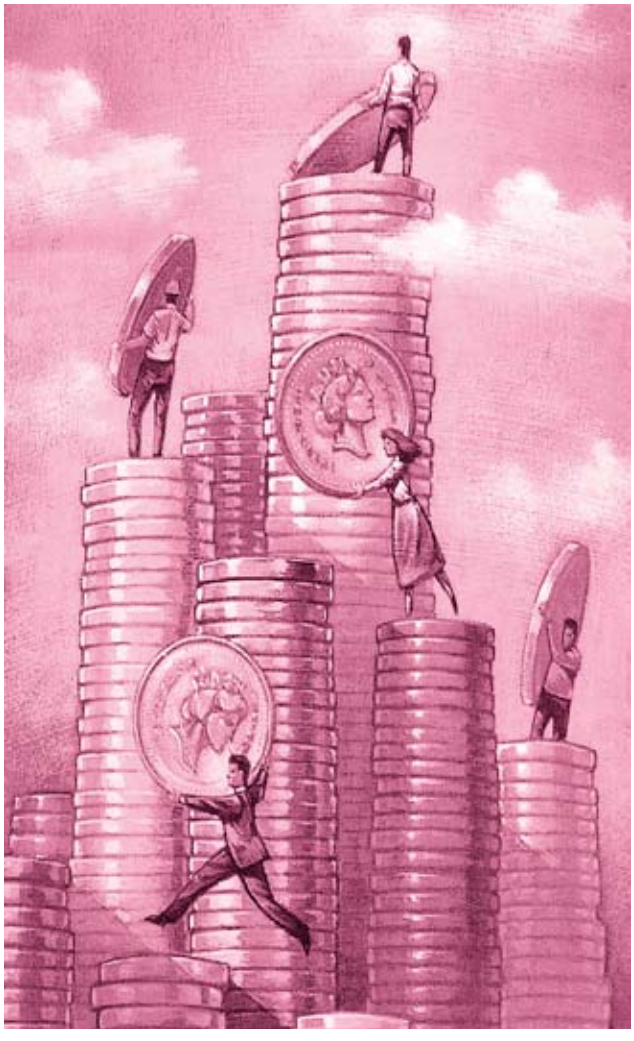
Για την αντιμετώπιση της κατάστασης οι προτάσεις που έγιναν από τους συμμετέχοντες περιλαμβάνουν:

- Ενίσχυση της τοπικής αυτοδιοίκησης ώστε τα προβλήματα να αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά σε τοπικό επίπεδο.
- Εξασφάλιση της χρηματοδότησης των δράσεων που στοχεύουν στην κοινωνική ενσωμάτωση ώστε να εξασφαλίζεται η βιωσιμότητά τους και η επαρκής στελέχωσή τους.
- Σχεδιασμός μέτρων για συντονισμένη και ολοκληρωμένη αντιμετώπιση αναγκών και προβλημάτων.
- Οργάνωση και βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.
- Καταγραφή και Δικτύωση των τοπικών φορέων και υπηρεσιών.

Επιπλέον, πραγματοποιήθηκε εκπαίδευση 30 περίπου εθελοντών Κοινωνικής Πρόνοιας του Περιφερειακού Τμήματος Πάτρας με θεματολογία προσανατολισμένη στις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, τον κοινωνικό αποκλεισμό και το ρόλο των εθελοντών στη διαδικασία κοινωνικής ενσωμάτωσης.

- **ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2006**.

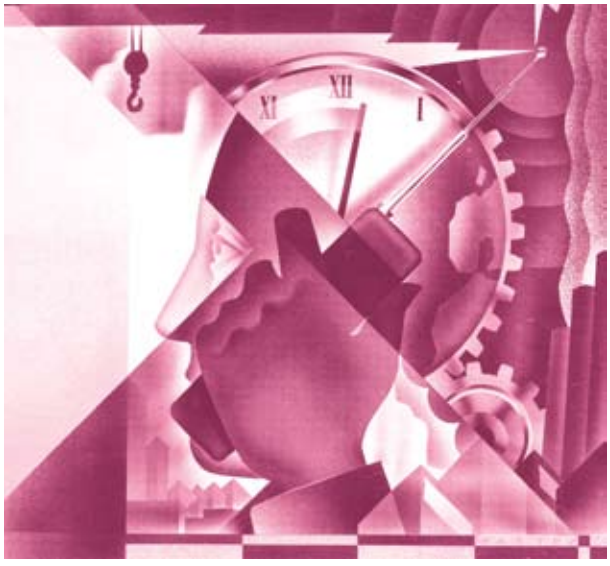
Στα πλαίσια του Προγράμματος «Καλειδοσκόπιο», που συντονίζει ο Ελληνικός Ερυθρός Σταυρός και συμμετέχει ως εταίρος το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, έχουν πραγματοποιηθεί **Θεματικές Συναντήσεις** στη Μυτιλήνη, την Κω, τα Χανιά, το Ηράκλειο και την Πάτρα, στις οποίες συμμετείχαν εκπρόσωποι δημοσίων υπηρεσιών, δομών κοινωνικής φροντίδας, οργανισμών τοπι-



κής αυτοδιοίκησης, επαγγελματικών ενώσεων, Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων.

Ο σκοπός της διοργάνωσης αυτών των Θεματικών Συναντήσεων στην Περιφέρεια αφορούσε:

- στην ενημέρωση-ευαισθητοποίηση φορέων και υπηρεσιών για την υλοποίηση του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την κοινωνική ενσωμάτωση
- στην εξειδίκευση του ΕΣΔ στις ανάγκες της τοπικής κοινωνίας
- στην καθοδήγηση αρμόδιων φορέων για την πρόληψη-καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού



➤ στη διαμόρφωση κατάλληλης νοοτροπίας αντιμετώπισης του θέματος από την κοινή γνώμη.

Οι ανάγκες και τα προβλήματα που συζητήθηκαν στις συναντήσεις σε όλες αυτές τις περιοχές εμφανίζουν πολλά κοινά σημεία, τα οποία μπορούν να παρουσιαστούν συνοπτικά ως εξής:

Από τους συμμετέχοντες τονίστηκε η αδυναμία της ελληνικής πολιτείας να φανεί αποτελεσματική σε θέματα κοινωνικής πολιτικής. Αιτία η απουσία συντονισμού των φορέων, η ανεπαρκής αξιολόγηση των προγραμμάτων και η περιορισμένη συμμετοχή των ιδίων των ενδιαφερόμενων στο σχεδιασμό τους.

Ιδιαίτερη ανησυχία προκαλεί η συνεχής συρρίκνωση δικαιωμάτων και παροχών, η ελλιπής πρόσβαση σε υπηρεσίες των πλέον ευάλωτων σε συνδυασμό με τη δραματική επιδείνωση της οικονομικής τους κατάστασης.

Σε τοπικό επίπεδο, διαπιστώθηκε η έλλειψη γηροκομείων και χώρων φιλοξενίας ηλικιωμένων, η ανεπαρκής πρόσβαση Μεταναστών, Προσφύγων και Παλιννοστούντων σε υπηρεσίες υγείας και πρόνοιας, ο κοινωνικός στιγματισμός που υφίστανται όλες οι ευπαθείς κοινωνικές ομάδες και κυρίως οι ψυχικά ασθενείς και οι πρώην χρήστες.

Σε ό,τι αφορά την αγορά εργασίας, μεγάλο πρόβλημα αντιμετωπίζουν οι νέοι για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας και οι άνεργοι άνω των 45 ετών για τη συνέχιση της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας μετά την αποβιομηχάνιση που πλήττει πολλές περιοχές της χώρας.

Για την αντιμετώπιση της κατάστασης οι προτάσεις που έγιναν από τους συμμετέχοντες περιλαμβάνουν:

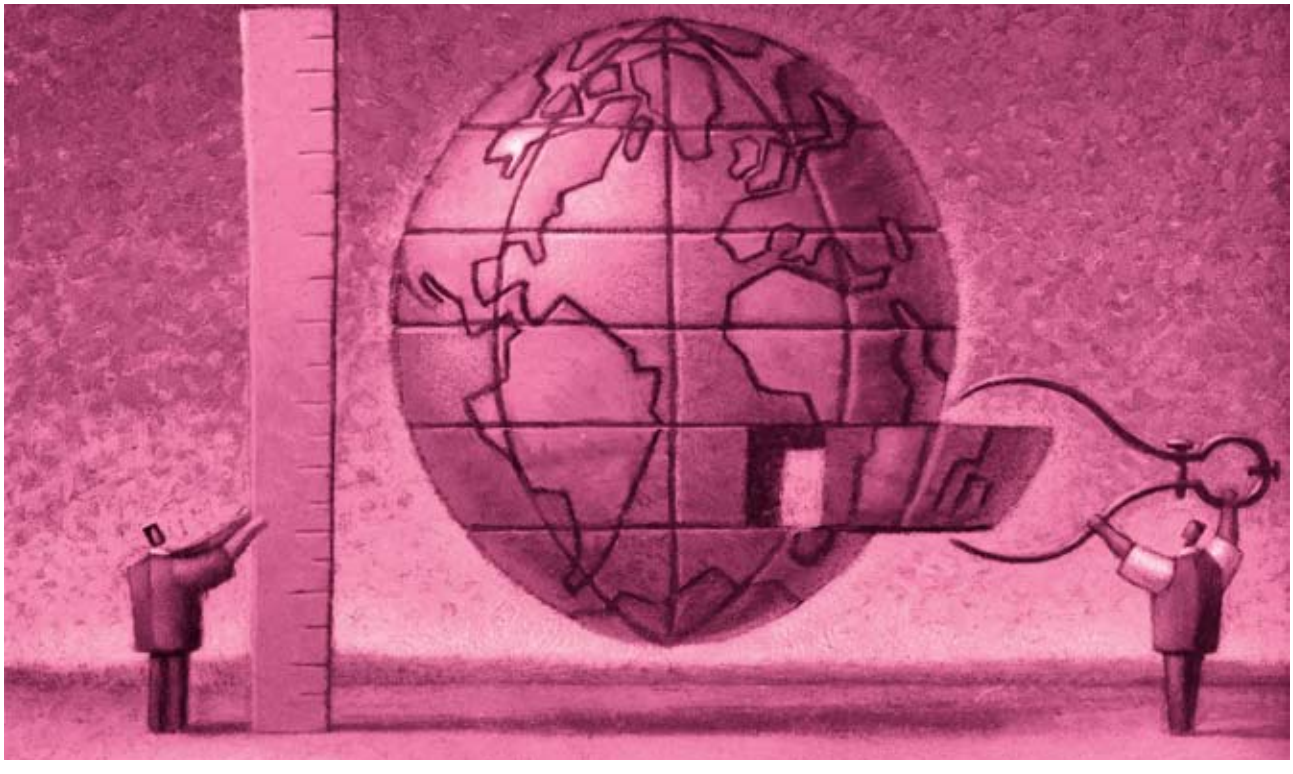
- ➤ Ενίσχυση της τοπικής αυτοδιοίκησης ώστε τα προβλήματα να αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά σε τοπικό επίπεδο.
- ➤ Εξασφάλιση της χρηματοδότησης των δράσεων που στοχεύουν στην κοινωνική ενσωμάτωση ώστε να εξασφαλίζεται η βιωσιμότητά τους και η επαρκής στελέχωσή τους.
- ➤ Προγράμματα ενίσχυσης της απασχόλησης και κυρίως της απασχόλησης των γυναικών σε συνδυασμό όμως με την ανάπτυξη υπηρεσιών και προγραμμάτων συμφιλίωσης του οικογενειακού βίου και της επαγγελματικής σταδιοδρομίας (πχ φύλαξη παιδιών και εξαρτώμενων ατόμων).
- ➤ Σχεδιασμός μέτρων για συντονισμένη και ολοκληρωμένη αντιμετώπιση αναγκών και προβλημάτων.
- ➤ Οργάνωση και βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.
- ➤ Καταγραφή και Δικτύωση των τοπικών φορέων και υπηρεσιών.

Στις ίδιες περιοχές, ταυτόχρονα με τις συναντήσεις, πραγματοποιήθηκαν κύκλοι εκπαιδεύσεως 125 Εθελοντών Κοινωνικής Πρόνοιας του Ελληνικού Ερυθρού Σταυρού με θεματολογία προσανατολισμένη στις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, τον κοινωνικό αποκλεισμό και το ρόλο των εθελοντών στη διαδικασία κοινωνικής ενσωμάτωσης.

➤ **22 Μαΐου 2006.**
Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Ρωμανιάς) σε ημερίδα που διοργάνωσε στη Θεσσαλονίκη η Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδος για το συνταξιοδοτικό σύστημα στην Ελλάδα και την Ε.Ε. Την ημερίδα που είχε εξαιρετική επιτυχία παρακολούθησαν με 800 δάσκαλοι από όλη τη Βόρεια Ελλάδα.

➤ **30 Μαΐου 2006.**
Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ σε συνεργασία με το Νομαρχιακό Παράρτημα της ΑΔΕΔΥ πραγματοποίησε ημερίδα στη Χαλκίδα για τις προοπτικές της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα και την Ευρώπη. Στην ημερίδα από πλευράς ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε, ως εισηγητής ο Γ. Ρωμανιάς, ενώ χαιρετισμό απηύθυνε ο Αντιπρόεδρος του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τάσσος Αποστολόπουλος.

➤ **30-31 Μαΐου 2006.**
Συμμετοχή του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ (Χρ. Τριανταφύλλου) σε συνάντηση εργασίας στις Βρυξέλλες για τον σχεδιασμό προγράμματος της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ΣΕΣ) με τίτλο “European Citizen and Workers: Share Together the Integration Process of the candidate Countries”, που στοχεύει στην προώθηση των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων, του κοινωνικού κοινοτικού κεκτημένου, της ευρωπαϊκής κοινωνικής κληρονομιάς /μοντέλου και ειδικότερα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων σε όλα τα επίπεδα στις υποψήφιες χώρες, μέσα από τον σχεδιασμό εργαλείων και δράσεων συνδι-



καλιστικής επιμόρφωσης & πληροφόρησης, σε συνεργασία με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των υποψήφιων χωρών μελών της ΣΕΣ (Τουρκία, Βουλγαρία, Ρουμανία, Κροατία).

➤ **31 Μαΐου 2006.**
Πραγματοποιήθηκε ημερίδα, από το Ίδρυμα Ανδρέα Λεντάκη, με θέμα την απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων στο σημερινό οικονομικό σύστημα. Από πλευράς ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχαν ως εισηγητές ο Ι. Κουζής και ο Γ. Ρωμανιάς.

➤ **5 Ιουνίου 2006.**
Πραγματοποιήθηκε ημερίδα στο Αγρίνιο για το συνταξιοδοτικό ζήτημα στην Ελλάδα και την Ε.Ε. Την ημερίδα διοργάνωσε η Διδασκαλική Ομοσπονδία Ελλάδος με συμμετοχή των δασκάλων της Δυτικής Ελλάδος. Από πλευράς ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ στην ημερίδα συμμετείχε, ως εισηγητής, ο Γ. Ρωμανιάς.

➤ **7 Ιουνίου 2006.**
Πραγματοποιήθηκε ημερίδα στη Πτολεμαϊδα σε συνεργασία με το Εργατικό Κέντρο και το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ με θέμα: «Εργασιακές σχέσεις και κοινωνική προστασία» και εισηγητές τους Δ. Στρατούλη, Γ. Ρωμανιά και τον Καθηγητή του Πανεπιστημίου της Μακεδονίας Λ. Λαμπριανίδη.

➤ **15 Ιουνίου 2006.**
Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Κουζής) σε ημερίδα που διοργάνωσε η Ομοσπονδία Συμβασιούχων του Δημοσίου (Π.Ο.Ε.Ι.Δ.Δ.) στην Αθήνα με θέμα: εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

➤ **19-20 Ιουνίου 2006**.
Συμμετοχή του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ (Χρ. Τριανταφύλλου) σε συνάντηση εργασίας στην Μαδρίτη για την προετοιμασία διεθνούς σεμιναρίου συνδικαλιστικής επιμόρφωσης, σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο (ETUI–REHS/Education) και τα Ισπανικά συνδικάτα (CC.OO) και θέμα «Στρατηγικές προσέλκυσης μελών στα συνδικάτα», που θα πραγματοποιηθεί στην Μαδρίτη το Φθινόπωρο 2006.

Μια διόρθωση

Στο τεύχος 128, Μαΐος 2006, στο άρθρο "Η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και οι επιπτώσεις της στις εργασιακές σχέσεις", παραλείφθηκε η αναγραφή του ονόματος του Χρήστου Τριανταφύλλου, ο οποίος συνυπογράφει το εν λόγω άρθρο.