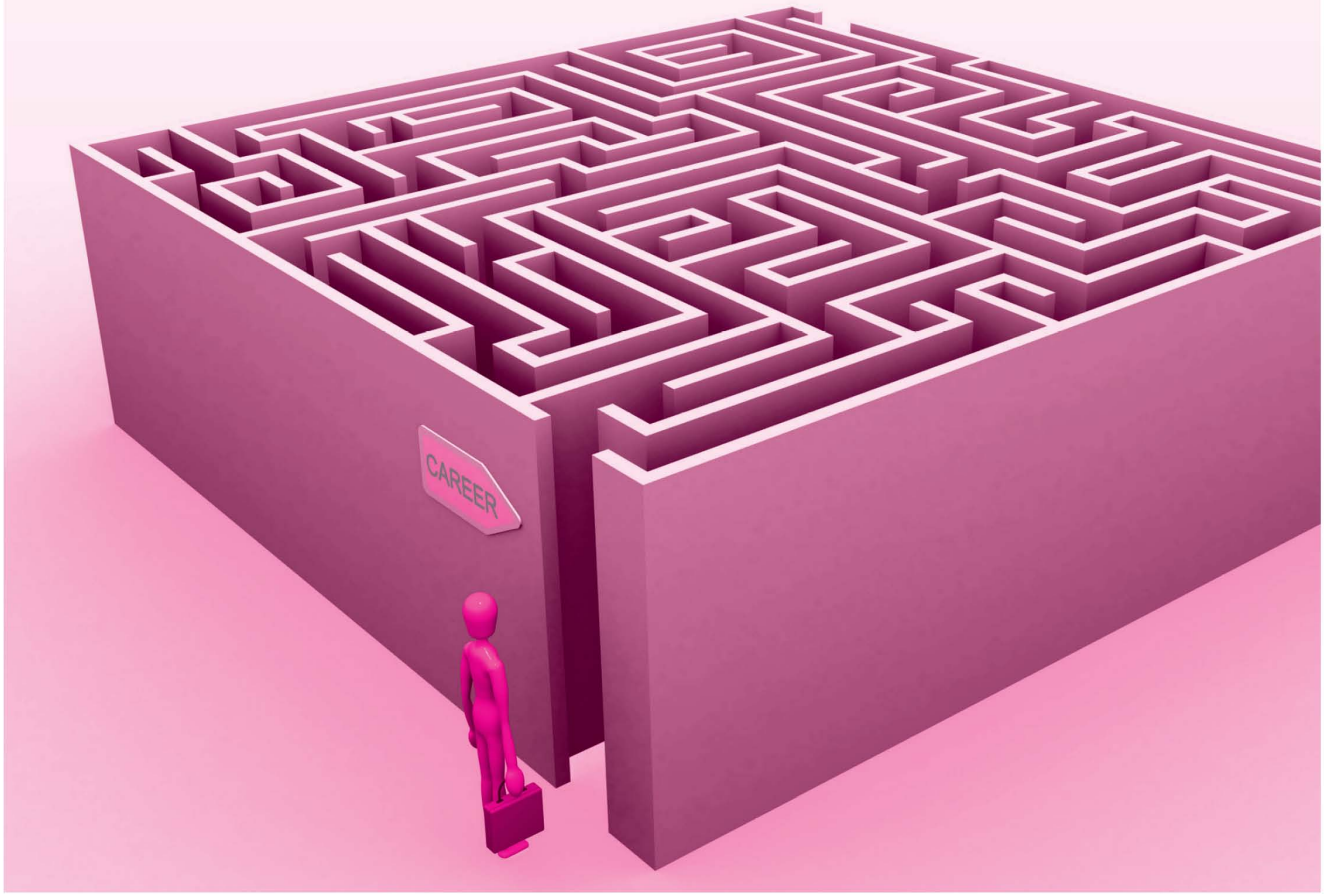
ΠΛΗΡΩΜΕΝΟ ΤΕΛΟΣ
Ταχ. Γραφείο ΚΕΜΠΑ
Αριθμός Αδειας 4537
ΕΛΤΑ Hellenic Post
ΕΝΤΥΠΟ ΚΛΕΙΣΤΟ ΑΡ. ΑΔΕΙΑΣ 1973/05 ΚΕΜΠΑ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
Τεύχος 139 Μάϊος 2007

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

- ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗ ΝΕΟΛΑΙΑ
- ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΤΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΑΙ ΝΟΜΟ
- ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ



• Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 139, Μάιος 2007

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Η ανεργία και η υποαπασχόληση, το χαμηλό βιοτικό επίπεδο, οι χαμηλές αμοιβές, οι άσχημες συνθήκες εργασίας, οι διακρίσεις και τα εμπόδια στη μόρφωση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό είναι μερικά από τα μεγάλα προβλήματα τα οποία καλλιεργούν καθημερινά στη νεολαία την αβεβαιότητα για το αύριο. Η αντιμετώπιση των προβλημάτων των νέων εργαζόμενων δεν είναι ξεκομμένη από τα γενικότερα προβλήματα όλων των εργαζομένων, ενώ ταυτόχρονα, αποτελεί ουσιαστική προϋπόθεση τόσο για τη συμμετοχή και τη δράση τους στους θεσμούς, όσο και για την ανάπτυξη μαζικού συνδικαλιστικού κινήματος. Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ σε αυτό το τεύχος παρουσιάζει άρθρο σχετικά με την εργαζόμενη νεολαία και τη σχέση της με τα συνδικάτα. Επιπλέον παρουσιάζει άρθρα σχετικά με την ανεργία κατά περιφέρεια και νομό, καθώς επίσης και άρθρο, σχετικά με την ΟΒΕΣ και τα ευρωπαϊκά συμβούλια επιχειρήσεων. Τέλος, η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ παρουσιάζει τις δραστηριότητες του ΙΝΕ το τελευταίο διάστημα.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Χρήστος Πολυζωγόπουλος • **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:** Σάββας Ρομπόλης, Γιάννης Κουζής, Πέτρος Λινάρδος - Ρυλμόν, Βασίλης Παπαδόγαμβρος **ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ:** Σάββας Ρομπόλης **ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ:** Γ. Κολλιάς, Δ. Κατσορίδας • **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

ΝΕΟΛΑΙΑ: ΣΤΟΝ ΑΣΤΕΡΙΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΑΝΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Του Γ. Παναγόπουλου
Προέδρου ΓΣΕΕ

1. Εισαγωγή

Πολλά και μεγάλα είναι τα προβλήματα που απασχολούν τους νέους εργαζόμενους. Το κορυφαίο, βέβαια, είναι η ανεργία και η υποαπασχόληση. Επιπλέον, το βιοτικό επίπεδο των εργαζόμενων νέων είναι χαμηλότερο από τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους, καθώς στο ξεκίνημα της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα, τα οποία χωρίς την οικογενειακή βοήθεια θα είχαν οξυνθεί ακόμη περισσότερο.



Όμως, μαζί μ' αυτά, και άλλα σοβαρά προβλήματα όπως το ύψος των αμοιβών, οι συνθήκες εργασίας, οι διακρίσεις σε βάρος των νέων εργαζόμενων, τα εμπόδια στη μόρφωση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό, το μεγάλο πρόβλημα των ανήλικων εργαζόμενων, η ψυχαγωγία και τόσα άλλα, καλλιεργούν καθημερινά στη νεολαία την αβεβαιότητα για το αύριο.

Συνεπώς, οι λύσεις των προβλημάτων των νέων εργαζόμενων εντάσσονται στα γενικότερα προβλήματα όλων των εργαζομένων, ενώ ταυτόχρονα αποτελούν ουσιαστικές προϋποθέσεις τόσο για τη συμμετοχή και τη δράση τους στους θεσμούς, όσο και για την ανάπτυξη μαζικού συνδικαλιστικού κινήματος.

2. Στοιχεία σχετικά με την εργαζόμενη νεολαία

Η κατανομή της απασχόλησης των νέων ηλικίας 14-29 ετών κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας το 2006, δείχνει ότι η συντριπτική πλειοψηφία, σχεδόν τα 2/3 των νέων, εργάζονται στον τριτογενή τομέα της οικονομίας (69,3%), ενώ στο δευτερογενή το 23,1% και στον πρωτογενή το 7,6%.

Σε ότι αφορά τη θέση στο επάγγελμα η συντριπτική πλειοψηφία (76,5%) είναι μισθωτοί, το 10% αυτοαπασχολούμενοι το 10,5% ανήκει στα συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη και το 3% στους εργοδότες.

Ο φόβος της ανεργίας και η ανάγκη της επιβίωσης αναγκάζει πολλούς νέους να εργάζονται με την ώρα (μερική απασχόληση), με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή με το κομμάτι (φασόν) και σε αρκετές περιπτώσεις χωρίς κοινωνικοασφαλιστικά και συνδικαλιστικά δικαιώματα (μαύρη ερ-

γασία). Ιδιαίτερα στον επισιτισμό, το εμπόριο και τις υπηρεσίες, όπως επισημαίνει η Γραμματεία Νέων της ΓΣΕΕ, το οκτάωρο γίνεται 12ωρο ή 3ωρο, το πενθήμερο κόβεται σε τετραήμερο με μειωμένες αποδοχές, οι ατομικές συμβάσεις αντικαθιστούν τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, η εντατικοποίηση δυναμώνει με την υπόσχεση του πριμ παραγωγικότητας ή των BONUS, χωρίς να υπάρχει η ουσιαστική σύνδεση του μισθού με την παραγωγικότητα.

3. Οι νέοι, τα κατ' εξοχήν θύματα της ανεργίας

Ως άνεργος νέος ορίζεται ο νέος εργαζόμενος, ο οποίος αναζητά εργασία και δεν βρίσκει, μεταξύ των οποίων βρίσκεται ένας σημαντικός αριθμός πτυχιούχων ανωτέρων και ανωτάτων σχολών. Ανησυχητικό είναι το γεγονός ότι οι νέοι στο τέλος της εκπαίδευσής τους δεν διαθέτουν επαρκή προσόντα που να ανταποκρίνονται στην αγορά εργασίας, ενώ από την άλλη η αγορά εργασίας δεν καταφέρνει να τους παρέχει την εργασιακή εμπειρία και τις απαιτούμενες θέσεις απασχόλησης για την επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

Απ' όλες τις μέχρι τώρα έρευνες διαπιστώνεται ότι το μεγαλύτερο πλήγμα από την ανεργία το δέχονται οι νεότερες ηλικιακά ομάδες του πληθυσμού.

- Η ανεργία στην Ε.Ε. των 15 ξεπερνά τα 14.000.465 άτομα, ενώ στο σύνολο των 25 Κρατών Μελών ανέρχεται στα 19.000.034.

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με στοιχεία της Έρευνας Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού της Στατιστικής Υπηρεσίας (ΕΣΥΕ), η



ανεργία αυξήθηκε κατά τα έτη 1993-2006. Το 2006 ο αριθμός των ανέργων έφτασε τα 427.410 άτομα (1993: 397.080). Τα διαθέσιμα στοιχεία, όμως, δεν αποτυπώνουν με ακρίβεια το πραγματικό μέγεθος της ανεργίας, γιατί δεν συμπεριλαμβάνουν τη «συγκαλυμμένη ανεργία» στον αγροτικό τομέα, αυτούς που εργάζονται με ελαστικές μορφές απασχόλησης και τους ανασφάλιστους. Παράλληλα, δεν καταγράφουν τα φαινόμενα της υποαπασχόλησης, της εποχιακής ανεργίας, τους 150.000 περίπου νέους που εκπληρούν τη στρατιωτική τους θητεία και γενικά την απασχόληση στην παραοικονομία.

Ιδιαίτερα σοβαρό θα γίνει το πρόβλημα της ανεργίας των νέων, καθώς πολλές επιχειρήσεις αναστέλλουν τη λειτουργία τους, σε συνδυασμό με τον περιορισμό των προσλήψεων στην Δημόσια Διοίκηση, δυσχεραίνοντας την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας τη στιγμή που χιλιάδες απόφοιτοι Γυμνασίων, Λυκείων, ΑΕΙ και ΤΕΙ αναζητούν για πρώτη φορά απασχόληση.

Τα στοιχεία της ΕΣΥΕ δείχνουν ότι η ανεργία των νέων κάτω των 29 ετών, εξακολουθεί να παραμένει σε υψηλά επίπεδα, η οποία ανήλθε το 2006 στα 190.823 άτομα ή 17,8% (1993: 235.400 ή 21,7%). Όσον αφορά την ανεργία των νέων κατά φύλο, οι νέες γυναίκες εμφανίζουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, φθάνοντας το 2006 τα 115.290 άτομα ή 24,4% (1993: 144.481 ή 29,8%). Αντίθετα, ο αριθμός των νέων άνεργων ανδρών ανήλθε το 2006 στα 75.530 άτομα ή 12,5% (1993: 90.900 ή 15,1%).

Επίσης, όπως προκύπτει από τα μέχρι τώρα διαθέσιμα στοιχεία, το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας συγκεντρώνουν οι νέοι και οι νέες ηλικίας 20-24 ετών. Συγκεκριμένα, παρατηρούμε ότι ενώ το 1981 ο αριθμός των ανέργων ηλικίας 20-24 ετών ήταν 41.200, αυξάνεται στον αριθμό των 114.142 μέσα σε μια δεκαετία (1993), και στους 76.000 το 2006. Στην ίδια ηλικιακή κατηγορία η κατανομή των ανέργων κατά φύλο, το 2006, είναι 28.620 για τους άνδρες και 49.375 για τις γυναίκες.

Επιπλέον, από τους 427.410 ανέργους στο σύνολο της χώρας, οι 156.810 ή το 36,7% υπάγονται στην κατηγορία ''ΝΕΟΙ'', στην οποία ανήκουν όλοι αυτοί που δεν εργάστηκαν ποτέ στο παρελθόν και αναζητούν πρώτη φορά εργασία. Μάλιστα, προκύπτει ότι το μεγαλύτερο αριθμό ανέργων, αυτής της κατηγορίας, συγκεντρώνουν οι νέοι και οι νέες ηλικίας κάτω των 29 ετών.

Σε ότι αφορά τους μακροχρόνια ανέργους[1] αυτοί ανέρχονται σε 245.860 άτομα εκ των οποίων οι κάτω των 29 ετών αριθμούν σε 100.200 άτομα (40,8%). Οι μακροχρόνια άνεργοι της ίδιας ηλικιακής κατηγορίας αποτελούν το 52,5% του συνόλου των ανέργων. Για τους άνδρες και τις γυναίκες τα ποσοστά ανέρχονται σε 46,% και 56,8% αντίστοιχα.

Τέλος, η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15, της οποίας το ποσοστό των ανέργων που λαμβάνουν επίδομα ή βοήθεια είναι το χαμηλότερο σε σύγκριση με αυτό των άλλων χωρών.

Η συνολική εικόνα που αποτυπώνεται και από τα επίσημα στοιχεία είναι ότι η ανεργία πλήττει, κατά κύριο λόγο, τη νεολαία, ενώ η υποαπασχόληση και η ετεροαπασχόληση, δηλαδή η εργασία που είναι άσχετη με τις γνώσεις και την ειδικότητα του εργαζόμενου αποτελούν τις βασικές μορφές απορρόφησης των νέων. Επίσης, γίνεται φανερό πως οι άνεργοι νέοι δεν αποτελούν μια ξεχωριστή κατηγορία από τους υπόλοιπους άνεργους, ούτε βρίσκεται ''στην άλλη όχθη'' απ' αυτούς που εργάζονται. Κατά συνέπεια, το πρόβλημα της ανεργίας δεν είναι πρόβλημα μόνο των ανέργων, αλλά όλων των εργαζομένων συνολικά.

Σήμερα, χιλιάδες άνεργοι αποτελούν το τίμημα των μέχρι σήμερα εφαρμοζόμενων οικονομικών πολιτικών, οδηγούμενοι στην οικονομική εξαθλίωση, στη φτώχεια και την ανέχεια.

Η ανεργία είναι το έδαφος που επάνω του ξετυλίγεται η επίθεση στα εργασιακά

---

1. Στοιχεία του 2004, ΕΣΥΕ, ΕΕΔ.

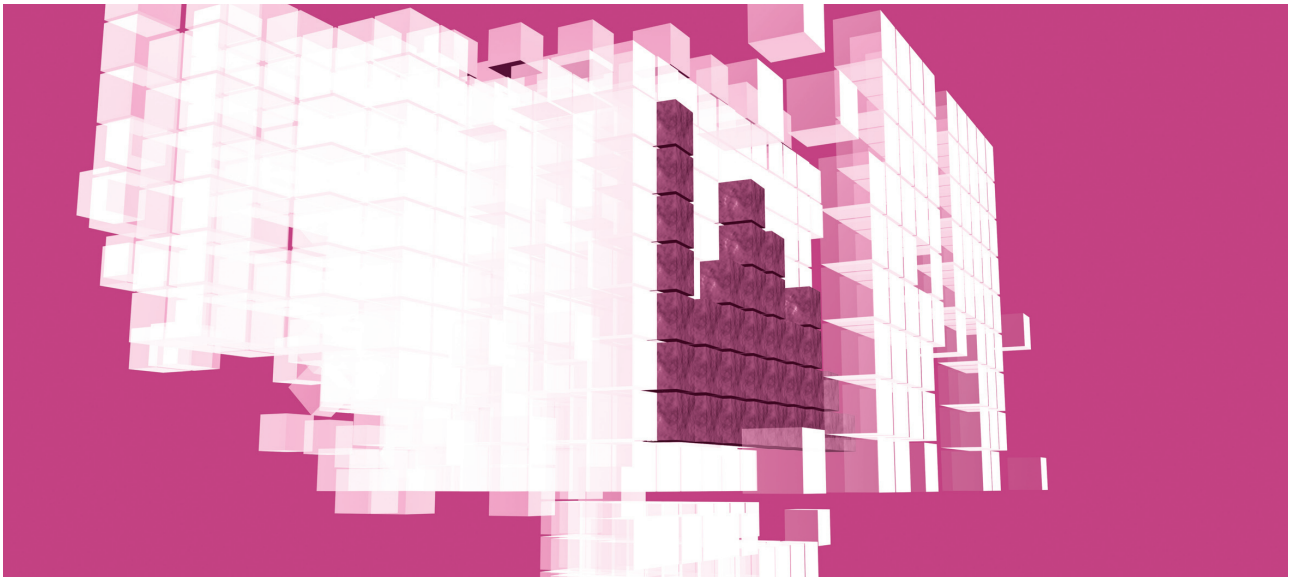
δικαιώματα με την εμβάθυνση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και στις εργασιακές σχέσεις..

Ακρογωνιαίος λίθος είναι η ένταξη των νέων εργαζόμενων στην παραγωγική διαδικασία στη βάση ενός «νέου» πλαισίου ευέλικτων εργασιακών σχέσεων. Έτσι, η νεολαία αποτελεί το ζωντανό «πειραματόζωο» στο οποίο δοκιμάζονται και πραγματοποιούνται οι πολιτικές ευελιξίας και απορύθμισης στην εργασία.

4. Εργαζόμενη νεολαία και συνδικάτα

Η σημασία του ρόλου της νέας γενιάς εργαζομένων, εκτός από την πλευρά της βιολογικής ανανέωσης του εργατικού δυναμικού, είναι ότι φέρνει μαζί της και το καινούριο, το νέο. Τα ιδιαίτερα προβλήματα που αντιμετωπίζει, οι αντιλήψεις της για τη ζωή, ο τρόπος ζωής της, οι ανησυχίες, οι προβληματισμοί, τα οράματά της, οι κρίσεις της για την κοινωνία και την εργασία, είναι ορισμένα από τα χαρακτηριστικά της. Παρ' όλα αυτά, οι σχέσεις των εργαζόμενων νέων με το συνδικαλιστικό κίνημα (σ.κ.) είναι υποβαθμισμένη, ενώ η συμμετοχή τους μέσα στις γραμμές του σ.κ. είναι περιορισμένη. Χαρακτηριστικό είναι, όπως επισημαίνει η Γραμματεία Νέων της ΓΣΕΕ ότι από το 1.000.000, περίπου, νέων εργαζόμενων σήμερα στη χώρα μας, τα 2/3 δεν είναι γραμμένα στα συνδικάτα τους, όπως επίσης και οι 200.000 ανήλικοι εργαζόμενοι. Αυτό δείχνει ότι η συντριπτική πλειοψηφία των νέων εργαζομένων βρίσκονται έξω από την εμβέλεια του σ.κ., με συνέπεια να προκύπτει ένα μεγάλο πρόβλημα επικοινωνίας των σωματείων με τους νέους. Τα συμπεράσματα από παλαιότερη έρευνα της ΔΗΜΕΛ, η οποία έγινε για λογαριασμό της ΓΣΕΕ, είναι αποκαλυπτικά:

- Μόνο 1 στους 4 νέους είναι μέλος εργατικού σωματείου, με αποτέλεσμα η άρνηση των νέων να συμμετέχουν στο σωματείο να τους οδηγεί και σε ηθελημένη άγνοια ή αδιαφορία. Συχνότερα γίνονται μέλη του σωματείου οι εργαζόμενοι στο δημόσιο σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα και περισσότερο οι άνδρες σε σχέση με τις γυναίκες.



- Πλειοψηφικά οι νέοι ασκούν κριτική στις συλλογικές οργανώσεις με αποτέλεσμα να οδηγούνται σε τάσεις απομάκρυνσής τους από την πολιτική και κοινωνική δράση. Μόνο 1 στους 9 νέους δηλώνει μέλος ενός πολιτικού κόμματος, ενώ η αναλογία στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες είναι 1 στους 7. Αυτό δεν σημαίνει βέβαια ότι δεν έχουν απόψεις για τα πολιτικά πράγματα. Αντίθετα, οι νέοι εργαζόμενοι αξιολογούν τα κόμματα με βάση τα προγράμματα και την ιδεολογία που προβάλλουν και λιγότερο με την ατομική τους εξυπηρέτηση.

- Για τους νέους εργαζόμενους, όπως και για τις μεγαλύτερες ηλικίες, κυριαρχεί η απαίτηση να ασχοληθεί το συνδικαλιστικό κίνημα με τα πραγματικά προβλήματα των εργαζομένων και κυρίως με τα καυτά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι νέοι. Απαιτούν μια δυναμική παρέμβαση όχι μόνο στα εργασιακά προβλήματα, αλλά και σ' εκείνα που ταλαιπωρούν τους εργαζόμενους έξω από τον χώρο εργασίας, όπως αυτά της ποιότητας ζωής. Έτσι, το εκρηκτικό πρόβλημα του περιβάλλοντος κατέχει την πρώτη θέση στην ιεράρχηση των προβλημάτων των νέων εργαζόμενων στο Λεκανοπέδιο Αττικής και στα μεγάλα αστικά κέντρα. Επίσης, μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση στην αξιολόγηση των γενικών προβλημάτων δείχνουν οι νέοι στην ανεργία, την ακρίβεια, το συγκοινωνιακό, τη στέγη, τους μισθούς και φυσικά τις ανθρώπινες σχέσεις. Τέλος, οι νέοι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας αγωνιούν περισσότερο για την ανεργία και το συγκοινωνιακό, ενώ του δημοσίου τομέα για την κατοικία, την υγεία και την παιδεία.

Το γεγονός ότι το πιο σημαντικό τμήμα του οικονομικά ενεργού πληθυσμού εκφράζει τις παραπάνω ανησυχίες, αποτελεί πρόκληση προς κάθε κατεύθυνση.

Επίσης, από τα προαναφερθέντα είναι δυνατό να συμπεράνουμε ότι η αδυναμία εκπροσώπησης των νέων εργαζόμενων στα συνδικάτα (σωματεία, εργατικά κέντρα, ομοσπονδίες), εξαιτίας και της ανυπαρξίας σωματείων στις ΜΜΕ του ιδιωτικού τομέα μειώνει τις δυνατότητες συμμετοχής των νέων στις συλλογικές οργανώσεις.

Όσο, λοιπόν, η σύζευξη νέων και συνδικάτων δεν είναι ισχυρή, τόσο το συνδικαλιστικό κίνημα επιβάλλεται να αναπροσαρμόσει τις οργανωτικές και λειτουργικές του γραμμές προκειμένου να τους εντάξει στις γραμμές του και οι νέοι εργαζόμενοι στην χώρα μας να αποκτήσουν συνδικαλιστικά δικαιώματα.

5. Προτάσεις

Η νεολαία, σήμερα, βιώνει ένα παρόν δυσμενές με αβέβαιο μέλλον.

Η ανεργία, η φτώχεια, η χρήση ναρκωτικών και η πτώση της ποιότητας ζωής είναι καθημερινά φαινόμενα. Η ψυχαγωγία έχει υποβαθμιστεί, ο πολιτιστικές δραστηριότητες έχουν ατονήσει, οι κοινωνικές σχέσεις έχουν ελαχιστοποιηθεί, η αδιαφορία και η αποξένωση κυριαρχούν.

Τα προβλήματα αυτά που αντιμετωπίζει η εργαζόμενη νεολαία και άλλα ακόμη

(π.χ. ναρκωτικά κτλ.), καταρρακώνουν την προσωπικότητα του νέου και της νέας. Διότι, όλα είναι «υπό αίρεση»: η απασχόληση, η αμοιβή, το ωράριο, η κοινωνική ασφάλιση, ο βασικός μισθός, οι εργασιακές δεξιότητες, η ψυχαγωγία, η κάλυψη των ενδιαφερόντων τους, τα οράματα και οι φιλοδοξίες, η οικογένεια και τέλος η σχέση τους με την κοινωνία. Την ίδια στιγμή επιχειρείται η μείωση του ελεύθερου χρόνου και η μη συμμετοχή στα κοινά (στον εργασιακό χώρο, τη γειτονιά, την τοπική αυτοδιοίκηση, τους πολιτικούς και πολιτιστικούς φορείς κτλ.), εφόσον η βασική σκέψη και ενέργεια εξαντλείται στην ύπαρξη ή όχι της εργασίας, ενώ εντείνεται ο ανταγωνισμός για «μια θέση στον ήλιο».

Οι ασφυκτικοί ρυθμοί σπουδών, τα φροντιστήρια, η συνεχής αναζήτηση εργασίας, η διπλοβάρδια, η υπερωρία, η ελαστικότητα στα ωράρια, η εντατικοποίηση των ρυθμών δουλειάς, δεν έχουν καταργήσει μόνο το 8ωρο ή το πενθήμερο, αλλά και το ρεπό, άρα και τον περιορισμό του ελεύθερου χρόνου.

Το μοντέλο της «απασχολησιμότητας» είναι η σύγχρονη ταυτότητα της νεολαίας. Ένα μοντέλο, το οποίο οδηγεί άμεσα στην υποταγή και την πλήρη εξάρτηση από τον εκάστοτε εργοδότη, όπου η νεολαία συνηθίζει να μην απαιτεί, να μη διεκδικεί, να μην αντιστέκεται, αγνοώντας την αλληλεγγύη και τη συλλογική δράση.

Η ΓΣΕΕ στην αναπτυξιακή της πρόταση διεκδικεί την αντικατάσταση αυτού του μοντέλου με αυτό της διαρθρωτικής ανταγωνιστικότητας, της οικονομίας της γνώσης, της αύξησης της απασχόλησης και της πραγματικής σύγκλισης.



Έτσι, στο πλαίσιο αυτού του μοντέλου η συλλογική διαπραγμάτευση αντικαθιστά την ατομική διαπραγμάτευση και την ατομικοποίηση. Ταυτόχρονα προωθεί και ενισχύει την συμμετοχή στην παραγωγική διαδικασία και την διεκδίκηση αύξησης τμήματος του παραγόμενου πλούτου στους εργαζόμενους.

Όμως, αναδεικνύεται η αναγκαιότητα εκτός από την διαμόρφωση, τον σχεδιασμό και την υλοποίηση του νέου αναπτυξιακού μοντέλου να σχεδιαστούν και υλοποιηθούν ειδικότερα μέτρα προώθησης της απασχόλησης των νέων. Πιο συγκεκριμένα, προς αυτή την κατεύθυνση διάφοροι φορείς (συνδικάτα, σύλλογοι, πολιτικές νεολαίες κτλ.), έχουν επεξεργαστεί αντίστοιχες προτάσεις, οι οποίες συμπυκνώνονται στα εξής:

- Ίση αμοιβή για ίση εργασία μέσα από την εφαρμογή των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ) και σε καθεστώς πλήρους και σταθερής απασχόλησης. Όλοι οι μαθητευόμενοι να αμείβονται

με τον κατώτερο μισθό της ΕΓΣΣΕ.

- Μείωση των ωρών εργασίας στις 35 ώρες, χωρίς μείωση των αποδοχών. Ήδη η εφαρμογή του 35ωρου θα αυξήσει την απασχόληση σε 130.000 άτομα περίπου, ενώ υπολογίζεται ότι θα διασωθούν επαπειλούμενες θέσεις εργασίας της τάξης των 45.000 ατόμων (ΙΝ.Ε/ΓΣΕΕ, 1997).

- Οι νέοι που ζητούν πρώτη φορά εργασία, καθώς επίσης οι απόφοιτοι όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης να θεωρούνται άνεργοι και να δικαιούνται επίδομα ανεργίας σε περίπτωση που μέσα σε κάποιο χρονικό διάστημα δεν θα βρουν εργασία. Ταυτόχρονα, να υπάρξει κοινωνική πολιτική, ιδιαίτερα για τους ανέργους (περίθαλψη, δωρεάν μετακίνηση, ψυχαγωγία κτλ.).

- Απαγόρευση της παιδικής εργασίας.

- Για τους εργαζόμενους μαθητές, σπουδαστές και φοιτητές να καθιερωθεί η εξάωρη εργασία χωρίς μείωση των αποδοχών και να δίνεται άδεια μετ' αποδοχών στις περιόδους των εξετάσεων, χωρίς περιορισμό ορίου ηλικίας.

- Να δημιουργηθεί δημόσιο σύστημα συνεχούς εκπαίδευσης και επιμόρφωσης για τους νέους.

- Να δημιουργηθούν μέσα στους χώρους εργασίας αίθουσες ψυχαγωγίας με βιβλιοθήκη, μουσική, παιχνίδια κ.ά., ώστε να πάψει οι νέοι και οι νέες εργαζόμενοι, -ες να υποσιτίζονται πνευματικά και έτσι να μπορούν να καλύψουν τον ελεύθερο χρόνο τους δημιουργικά.

Τέλος, είναι αναγκαίο να βρεθούν τρόποι δραστηριοποίησης της εργαζόμενης νεολαίας στις συνδικαλιστικές οργανώσεις (πρωτοβάθμια σωματεία, δευτεροβάθμιες ομοσπονδίες και εργατικά κέντρα), με τη δημιουργία Επιτροπών Νέων εργαζόμενων παντού, στις οποίες οι νέοι θα προωθούν τις διεκδικήσεις τους. Κάθε Επιτροπή Νέων θα έχει μόνιμες επιτροπές ανέργων, καθώς επίσης επιτροπές για τους εργαζόμενους σε άτυπες μορφές εργασίας, για τους ανήλικους εργαζόμενους και για τους άνεργους επιστήμονες.



ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΚΑΤΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ & ΝΟΜΟ 2004-2006

του Γιώργου Κρητικίδη

Στην τελευταία δημοσίευση των αποτελεσμάτων της δειγματοληπτικής Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ) για το Δ΄ τρίμηνο του 2006 της ΕΣΥΕ (15/03/2007), περιλαμβάνεται ένας νέος πίνακας που δίνει την εξέλιξη του μέσου ποσοστού ανεργίας κατά νομό για τα τρία τελευταία έτη (2004-2006).

Σύμφωνα με την ΕΣΥΕ[1]: «*Η ΕΕΔ έχει σχεδιαστεί για να παράγει αξιότιμες εκτιμήσεις σε επίπεδο περιφέρειας. Επομένως τα δημοσιευμένα ποσοστά ανεργίας σε επίπεδο νομού, λόγω του μικρού μεγέθους δείγματος σε πολλούς νομούς συνοδεύονται από μεγάλο σφάλμα δειγματοληψίας. Λόγω της ζήτησης από μεγάλο μέρος χρηστών, έστω και ενδεικτικά, στοιχεία ανεργίας κατά νομό, η ΕΣΥΕ αποφάσισε να ανακοινώσει με το τρέχον δελτίο τύπου τα μέσα ετήσια ποσοστά ανεργίας κατά νομό, όπως προκύπτουν από την τριμηνιαία Έρευνα Εργατικού Δυναμικού. Οι νομοί που σημειώνονται με αστερίσκο είναι νομοί με εκτιμώμενο πληθυσμό κάτω των 40.000 για τους οποίους δεν δίδεται αποτέλεσμα λόγω του ιδιαίτερα μεγάλου σφάλματος δειγματοληψίας*».

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΣΕ-ΑΔΕΔΥ αναδημοσιεύει τον εν λόγω πίνακα, με την προσθήκη των μέσων ετήσιων ποσοστών ανεργίας των περιφερειών την αντίστοιχη χρονική περίοδο, καθώς επίσης και με το ποσοστό ανεργίας όπως αυτό αποτυπώθηκε στην Απογραφή του Πληθυσμού το 2001 που διεξήχθηκε από την ΕΣΥΕ. Επισημαίνουμε στους αναγνώστες μας την ύπαρξη των διαφορών που υπάρχουν μεταξύ απογραφής (απογραφική μέθοδος) και δειγματοληπτικής έρευνας, στην μεθοδολογία, στον σχεδιασμό, την χρονική διάρκεια της διεξαγωγής και κυρίως στο είδος των αποτελεσμάτων που εξάγονται, δηλαδή τα αποτελέσματα δεν είναι απολύτως συγκρίσιμα.

Τα συμπεράσματα τα οποία προκύπτουν, για τις περιφέρειες, από τον πίνακα είναι:

- ✓ Το μέσο ποσοστό ανεργίας την περίοδο 2004-2006 μειώνεται διαχρονικά σε όλες τις περιφέρειες, με εξαίρεση το Β. Αιγαίο που αυξήθηκε, ενώ στα Ιόνια Νησιά και το Ν. Αιγαίο παρέμεινε στα ίδια επίπεδα.

- ✓ Οι περιφέρειες που έχουν μεγαλύτερο μέσο ποσοστό ανεργίας από το αντίστοιχο της χώρας αυξάνονται από επτά το 2004 και το 2005 σε οκτώ το 2006.

- ✓ Αντίστοιχα, οι περιφέρειες που έχουν μικρότερο μέσο ποσοστό ανεργίας από το αντίστοιχο της χώρας μειώθηκαν από έξι το 2004 και το 2005 σε πέντε το 2006.

- ✓ Η περιφέρεια με το διαχρονικά μεγαλύ-

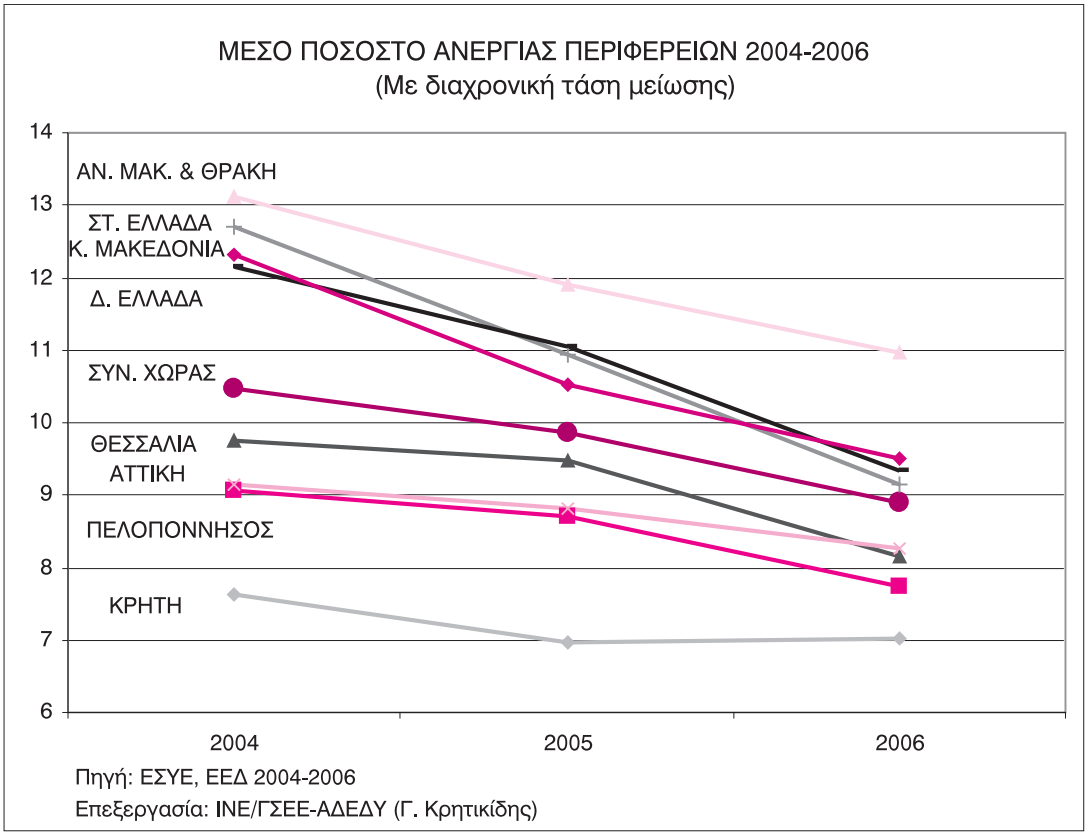
---

1. *Δημοσίευμα ΕΣΥΕ, σελίδα 4.*

τερο μέσο ποσοστό ανεργίας παραμένει η Δυτική Μακεδονία με 1,6 φορές μεγαλύτερο από το μέσο ποσοστό της χώρας.

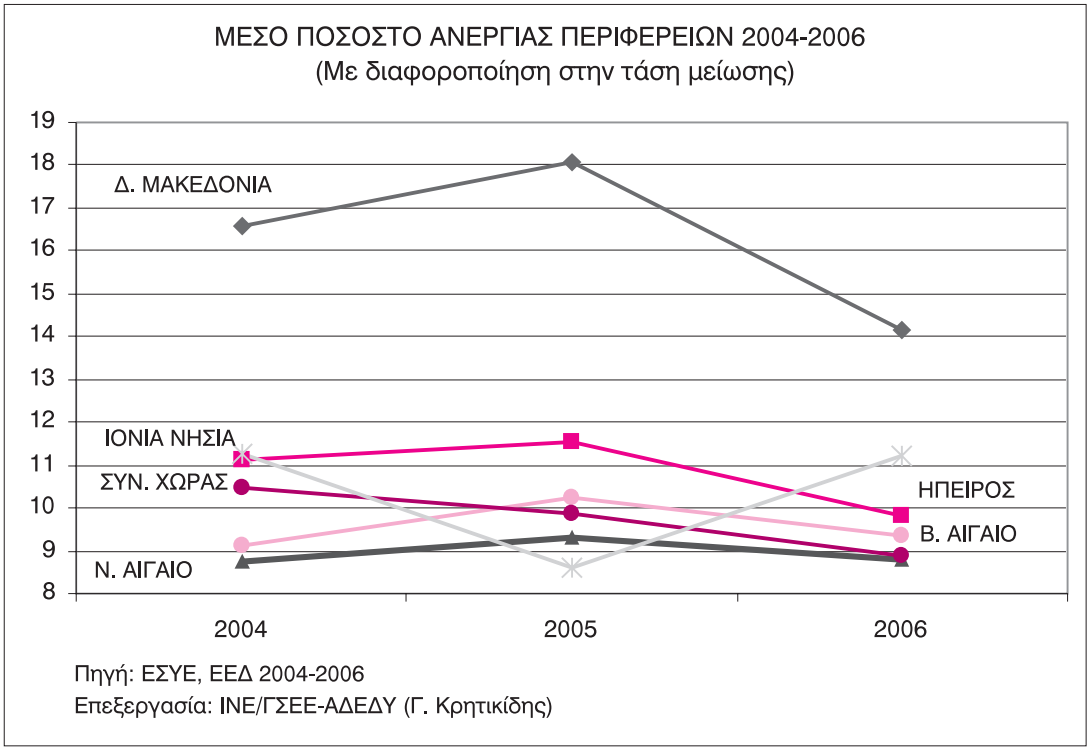
- ✓ Η περιφέρεια με το διαχρονικά μικρότερο μέσο ποσοστό ανεργίας παραμένει η Κρήτη.
- ✓ Το μέσο ποσοστό ανεργίας τριών περιφερειών παραμένει μεγαλύτερο από αυτό της χώρας (Στερεά Ελλάδα, Κ. Μακεδονία και Δυτική Ελλάδα), παρόλο που την εν λόγω περίοδο η διαφορά τους από το μέσο ποσοστό ανεργίας της χώρας μειώθηκε (Διάγραμμα 1).
- ✓ Παρά την μείωση του μέσου ποσοστού ανεργίας στην Ανατολική Μακεδονία και Θράκη η απόσταση από το μέσο ποσοστό της χώρας παραμένει μεγάλη.
- ✓ Σε τέσσερις περιφέρειες το μέσο ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε το 2005 σε σχέση με το προηγούμενο έτος, σε αντίθεση με την γενικότερη τάση μείωσης και κατόπιν μειώθηκε το 2006 (Διάγραμμα 2).
- ✓ Στα Ιόνια Νησιά το μέσο ποσοστό ανεργίας μειώθηκε κατά το 2005, ενώ το 2006 επανέρχεται στο ίδιο επίπεδο με αυτό του 2004.

Διάγραμμα 1



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2004-2006
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης)

Διάγραμμα 2



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2004-2006
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης)

Τα συμπεράσματα τα οποία προκύπτουν από τα διαθέσιμα στοιχεία για τους 44 νομούς της χώρας[1] είναι:

- ✓ Το μέσο ποσοστό ανεργίας την περίοδο 2004-2006 μειώνεται σε 35 νομούς ενώ αυξάνεται σε εννέα νομούς. Το εύρος της μείωσης κυμαίνεται από -0,3 έως 7,8 μονάδες (Ν. Χαλκιδικής και Ν. Ημαθίας αντίστοιχα), ενώ το εύρος της αύξησης κυμαίνεται από 0,2 έως 3,1 μονάδες (Ν. Λασιθίου και Ν. Πρεβέζης αντίστοιχα).

- ✓ Διατηρείται αμετάβλητος ο αριθμός των νομών που έχουν είτε μεγαλύτερο είτε μικρότερο μέσο ποσοστό ανεργίας από το αντίστοιχο της χώρας το 2004 και το 2006, (23 νομοί έχουν μεγαλύτερο και 21 νομοί μικρότερο μέσο ποσοστό ανεργίας από το μέσο της χώρας).

- ✓ Σε 16 νομούς (από τους 21), το μέσο ποσοστό ανεργίας διατηρείται μικρότερο από το αντίστοιχο της χώρας, τόσο το 2004 όσο και το 2006.

- ✓ Μεγαλύτερο μέσο ποσοστό ανεργίας από το αντίστοιχο της χώρας τόσο το 2004 όσο και το 2006 παραμένει σε 18 νομούς (από τους 23).

---

2. *Στον πίνακα της ΕΣΥΕ τα διαθέσιμα στοιχεία αντιστοιχούν σε 51 νομούς στους οποίους η περιφέρεια Αττικής συμπεριλαμβάνεται ως νομός Αττικής, ενώ οι νομοί για τους οποίους δεν δίδεται αποτέλεσμα λόγω του ιδιαίτερα μεγάλου σφάλματος δειγματοληψίας, ανέρχονται σε έξη.*

- ✓ Το μικρότερο μέσο ποσοστό ανεργίας για το 2006 έχει ο Ν. Λακωνίας με 4,6%, ενώ για το 2004 το αντίστοιχο μικρότερο μέσο ποσοστό ανεργίας είχε ο Ν. Χανίων με 5,6%. Στους εν λόγω νομούς, οι οποίοι έχουν μικρότερο μέσο ποσοστό ανεργίας από το μέσο της χώρας σε όλη την περίοδο, το μέσο ποσοστό ανεργίας για τον μεν πρώτο μειώθηκε κατά 3,4 μονάδες και αυξήθηκε κατά 1,6 μονάδες για τον δεύτερο.

- ✓ Ο νομός με το διαχρονικά μεγαλύτερο μέσο ποσοστό ανεργίας παραμένει αυτός της Καστοριάς (το 2006 ήταν 2,8 φορές μεγαλύτερο από το μέσο ποσοστό της χώρας), με το Ό σχεδόν του εργατικού δυναμικού του νομού να αναζητά εργασία. Κατά την εξεταζόμενη περίοδο το μέσο ποσοστό ανεργίας στον νομό αυξήθηκε κατά 0,9 μονάδες, ενώ το 2005 το μέσο ποσοστό ανεργίας αντιστοιχούσε στο 28,5% του εργατικού δυναμικού.

- ✓ Το 2006 μόνο σε ένα νομό διαπιστώνουμε ότι το μέσο ποσοστό ανεργίας είναι μεγαλύτερο από το 1/5 του εργατικού δυναμικού (Ν. Καστοριάς), ενώ κατά τα δύο προηγούμενα έτη το μέσο ποσοστό ανεργίας υπερέβαινε το 20,0% σε τρεις ακόμη νομούς (Δράμας, Ημαθίας και Φλωρίνης).

- ✓ Από τους 35 νομούς όπου το ποσοστό ανεργίας μειώθηκε το 2006 έναντι του 2004, διαπιστώνουμε ότι:

  - στους 22 νομούς η μείωση είναι συνεχής, δηλαδή το ποσοστό ανεργίας βαίνει μειούμενο και για τα τρία έτη

  - σε 6 νομούς το χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας παρουσιάζεται το 2005

  - σε 7 νομούς το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας παρουσιάζεται το 2005.

- ✓ Από τους 9 νομούς όπου το ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε το 2006 έναντι του 2004, διαπιστώνουμε ότι:

  - σε 4 νομούς η αύξηση είναι συνεχής, δηλαδή το ποσοστό ανεργίας βαίνει αυξανόμενο και για τα τρία έτη

  - σε 3 νομούς το χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας παρουσιάζεται το 2005

  - σε 2 νομούς το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας παρουσιάζεται το 2005.



Μέσο ετήσιο ποσοστό ανεργίας κατά Περιφέρεια και Νομό

Σύνολο Χώρας Περιφέρειες & Νομοί	ΑΠΟΓΡΑΦΗ 2001	ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ			Μεταβολή % ανεργίας 2004-2006	Ποσοστό ανεργίας					
		2004	2005	2006		Συνεχής μείωση 2004 - 2006	Παρέ-μεινε < μέσου 2004 & 2006	Παρέ-μεινε > μέσου 2004 & 2006	≤ μέσου το 2006, > μέσου το 2004	> μέσου το 2006, < μέσου το 2004	2005 μεγαλύτ. είτε το μικρότ.
ΣΥΝΟΛΟ ΕΛΛΑΔΟΣ	**11,0%**	**10,5**	**9,9**	**8,9**	–	√					
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ & ΘΡΑΚΗ	**11,6%**	**13,1**	**11,9**	**11,0**	–	√		√			
ΝΟΜΟΣ ΔΡΑΜΑΣ	18,0%	22,3	22,3	19,5	–	√		√			
ΝΟΜΟΣ ΕΒΡΟΥ	8,6%	15,9	12,8	12,2	–	√		√			
ΝΟΜΟΣ ΚΑΒΑΛΑΣ	11,7%	11,6	12,4	11,2	–			√			>
ΝΟΜΟΣ ΞΑΝΘΗΣ	13,1%	10,1	9,0	8,1	–	√	√				
ΝΟΜΟΣ ΡΟΔΟΠΗΣ	8,6%	7,8	5,3	5,9	–		√				<
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	**11,6%**	**12,2**	**11,1**	**9,3**	–	√		√			
ΝΟΜΟΣ ΗΜΑΘΙΑΣ	13,1%	22,9	20,6	15,1	–	√		√			
ΝΟΜΟΣ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	11,3%	11,5	10,6	8,9	–	√			√		
ΝΟΜΟΣ ΚΙΛΚΙΣ	14,5%	13,8	14,6	15,7	+			√			
ΝΟΜΟΣ ΠΕΛΛΗΣ	10,7%	9,7	11,0	9,3	–					√	>
ΝΟΜΟΣ ΠΙΕΡΙΑΣ	10,9%	14,0	8,2	8,1	–	√			√		
ΝΟΜΟΣ ΣΕΡΡΩΝ	13,4%	10,9	9,2	6,5	–	√			√		
ΝΟΜΟΣ ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ	10,6%	6,1	5,1	5,8	–		√				<

Σύνολο Χώρας Περιφέρειες & Νομοί	ΑΠΟΓΡΑΦΗ 2001	ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ			Μεταβολή %ανεργίας 2004-2006	Ποσοστό ανεργίας					
		2004	2005	2006		Συνεχής μείωση 2004 -2006	Παρέ-μεινε < μέσου 2004 & 2006	Παρέ-μεινε > μέσου 2004 & 2006	≤ μέσου το 2006, > μέσου το 2004	> μέσου το 2006, < μέσου το 2004	2005 μεγαλύτ. είτε το μικρότ.
ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	16,2%	16,6	18,1	14,2	–			√			>
ΝΟΜΟΣ ΓΡΕΒΕΝΩΝ	13,7%	*	*	*							
ΝΟΜΟΣ ΚΑΣΤΟΡΙΑΣ	23,6%	24,0	28,5	24,9	+			√			>
ΝΟΜΟΣ ΚΟΖΑΝΗΣ	15,0%	13,4	13,1	12,2	–	√		√			
ΝΟΜΟΣ ΦΛΩΡΙΝΗΣ	13,1%	20,9	22,3	15,2	–			√			>
ΗΠΕΙΡΟΣ	**12,2%**	**11,1**	**11,5**	**9,8**	–			√			>
ΝΟΜΟΣ ΑΡΤΗΣ	11,5%	12,8	16,2	10,7	–			√			>
ΝΟΜΟΣ ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ	11,5%	*	*	*							
ΝΟΜΟΣ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ	12,5%	11,3	10,6	9,3	–	√		√			
ΝΟΜΟΣ ΠΡΕΒΕΖΗΣ	12,7%	8,6	9,4	11,7	+					√	
ΘΕΣΣΑΛΙΑ	**10,7%**	**9,8**	**9,5**	**8,2**	–	√	√				
ΝΟΜΟΣ ΚΑΡΔΙΤΣΗΣ	13,2%	6,2	9,3	5,8	–		√				>
ΝΟΜΟΣ ΛΑΡΙΣΗΣ	9,5%	11,5	10,4	9,0	–	√		√			
ΝΟΜΟΣ ΜΑΓΝΗΣΙΑΣ	11,7%	9,3	8,5	7,8	–	√	√				
ΝΟΜΟΣ ΤΡΙΚΑΛΩΝ	9,9%	10,2	8,7	8,8	–		√				<

Σύνολο Χώρας Περιφέρειες & Νομοί	ΑΠΟΓΡΑΦΗ 2001	ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ			Μεταβολή %ανεργίας 2004-2006	Ποσοστό ανεργίας					
		2004	2005	2006		Συνεχής μείωση 2004 - 2006	Παρέ-μεινε < μέσου 2004 & 2006	Παρέ-μεινε > μέσου 2004 & 2006	≤ μέσου το 2006, > μέσου το 2004	> μέσου το 2006, < μέσου το 2004	2005 μεγαλύτ. είτε το μικρότ.
ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ	**14,8%**	**11,3**	**8,6**	**11,2**	**–**			√			<
ΝΟΜΟΣ ΖΑΚΥΝΘΟΥ	15,2%	12,6	7,3	15,2	+			√			<
ΝΟΜΟΣ ΚΕΡΚΥΡΑΣ	16,2%	13,3	10,0	11,5	–			√			<
ΝΟΜΟΣ ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ	12,7%	*	*	*							
ΝΟΜΟΣ ΛΕΥΚΑΔΟΣ	9,2%	*	*	*							
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	**15,2%**	**12,3**	**10,5**	**9,5**	**–**	√		√			
ΝΟΜΟΣ ΑΙΤΩΛΙΑΣ ΚΑΙ ΑΚΑΡΝΑΝΙΑΣ	12,6%	15,4	11,0	9,2	–	√		√			
ΝΟΜΟΣ ΑΧΑΪΑΣ	16,0%	11,6	11,5	10,7	–	√		√			
ΝΟΜΟΣ ΗΛΕΙΑΣ	16,8%	9,8	7,7	7,1	–	√	√				
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ	**10,9%**	**12,7**	**11,0**	**9,2**	**–**	√		√			
ΝΟΜΟΣ ΒΟΙΩΤΙΑΣ	10,6%	15,9	13,7	10,9	–	√		√			
ΝΟΜΟΣ ΕΥΒΟΙΑΣ	11,5%	14,2	11,9	9,9	–	√		√			
ΝΟΜΟΣ ΕΥΡΥΤΑΝΙΑΣ	12,0%	*	*	*							
ΝΟΜΟΣ ΦΘΙΩΤΙΔΟΣ	10,1%	6,9	5,8	6,0	–		√				<
ΝΟΜΟΣ ΦΩΚΙΔΟΣ	12,8%	15,5	13,1	9,3	–	√		√			
ΑΤΤΙΚΗ	**9,5%**	**9,2**	**8,8**	**8,3**	**–**	√	√				

Σύνολο Χώρας Περιφέρειες & Νο.μοί	ΑΠΟΓΡΑΦΗ 2001	ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ			Μεταβολή %ανεργίας 2004-2006	Ποσοστό ανεργίας					
		2004	2005	2006		Συνεχής μείωση 2004 -2006	Παρέ-μεινε < μέσου 2004 & 2006	Παρέ-μεινε > μέσου 2004 & 2006	≤ μέσου το 2006, > μέσου το 2004	> μέσου το 2006, < μέσου το 2004	2005 μεγαλύτ. είτε το μικρότ.
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	**9,3%**	**9,1**	**8,7**	**7,7**	**–**	√	√				
ΝΟΜΟΣ ΑΡΓΟΛΙΔΟΣ	10,5%	11,6	9,8	7,7	–	√			√		
ΝΟΜΟΣ ΑΡΚΑΔΙΑΣ	10,0%	9,9	10,2	12,2	+					√	
ΝΟΜΟΣ ΚΟΡΙΝΘΙΑΣ	8,3%	7,4	7,8	6,2	–		√				>
ΝΟΜΟΣ ΛΑΚΩΝΙΑΣ	7,1%	8,3	7,0	4,9	–	√	√				
ΝΟΜΟΣ ΜΕΣΣΗΝΙΑΣ	10,5%	9,0	8,9	7,9	–	√	√				
ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	**10,3%**	**9,1**	**10,2**	**9,4**	**+**					√	**>**
ΝΟΜΟΣ ΛΕΣΒΟΥ	9,9%	9,5	12,0	10,9	+					√	>
ΝΟΜΟΣ ΣΑΜΟΥ	10,0%	*	*	*							
ΝΟΜΟΣ ΧΙΟΥ	11,7%	8,9	7,7	8,0	–		√				<
ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	**15,0%**	**8,8**	**9,3**	**8,8**	**ct**		√				>
ΝΟΜΟΣ ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟΥ	17,7%	9,9	10,8	9,3	–					√	>
ΝΟΜΟΣ ΚΥΚΛΑΔΩΝ	9,9%	7,3	7,0	8,1	+		√				<
ΚΡΗΤΗ	**10,6%**	**7,6**	**7,0**	**7,0**	**–**	√	√				
ΝΟΜΟΣ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ	10,6%	8,2	7,6	7,3	–	√	√				
ΝΟΜΟΣ ΛΑΣΙΘΙΟΥ	10,6%	6,3	5,5	6,5	+		√				<
ΝΟΜΟΣ ΡΕΘΥΜΝΗΣ	10,8%	11,6	7,4	6,8	–	√			√		
ΝΟΜΟΣ ΧΑΝΙΩΝ	10,5%	5,3	6,6	6,9	+		√				

Πηγή: ΕΣΥΕ, Απογραφή Πληθυσμού 2001, ΕΕΔ 2004, 2005, 2006. Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης).



ΤΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ Η ΟΒΕΣ

του Παναγιώτη Κατσαμπάνη

1. ΓΕΝΙΚΑ - ΙΣΤΟΡΙΚΟ

Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων (Ε.Σ.Ε.) είναι ένας σχετικά νέος θεσμός. Η σύσταση τους προβλέπεται από την κοινοτική οδηγία 94/45 που ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία με το Π.Δ. 40/97.

Τα Ε.Σ.Ε. είναι όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων σε πολυεθνικές επιχειρήσεις ή ομίλους επιχειρήσεων με περιορισμένες όμως αρμοδιότητες, δηλαδή την ενημέρωση των εργαζομένων και διαβούλευσή τους με την εργοδοσία. Οι αρμοδιότητες περιορίζονται μόνο σε θέματα διεθνικά, δηλαδή θέματα που δεν αφορούν τους εργαζόμενους μόνο ενός κράτους αλλά τους εργαζόμενους της πολυεθνικής σε περισσότερα από ένα κράτη. Διευκρινίζεται ότι στην κοινοτική οδηγία για τα Ε.Σ.Ε. οι έννοιες «ενημέρωση» και «διαβούλευση» είναι γενικές και αόριστες χωρίς να προσδιορίζονται με ακρίβεια.

Τα Ε.Σ.Ε. δεν έχουν αρμοδιότητες διαπραγμάτευσης με την εργοδοσία ή υπογραφής συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή συμμετοχής στα διοικητικά όργανα των επιχειρήσεων. Ιδρύονται εφόσον το θελήσουν οι εργαζόμενοι ύστερα από διαπραγματεύσεις με την εργοδοσία. Συνήθως οι εκπρόσωποι των εργαζομένων συναντιούνται με την εργοδοσία μια φορά το χρόνο και συζητούν θέματα αναδιαρθρώσεων, επιχειρηματικών προοπτικών, απασχόλησης, ομαδικών απολύσεων κλπ. Σε έκτακτες περιπτώσεις π.χ. ομαδικών απολύσεων, αναδιαρθρώσεων κλπ. τα Ε.Σ.Ε. μπορεί να ζητήσουν έκτακτη συνάντηση με την εργοδοσία.

'Ενα άλλο σημείο προσοχής για τα Ε.Σ.Ε. είναι ότι δεν έχουν νομική προσωπικότητα εργατικού σωματείου ή έστω ομοσπονδίας εργατικών σωματείων από πολλές χώρες με δικαιώματα διαπραγμάτευσης-απεργίας κ.λ.π., αλλά είναι περισσότερο όργανα ανταλλαγής απόψεων και γνωμών των εκπροσώπων των εργαζομένων μεταξύ τους, καθώς και με την εργοδοσία.

Επιπρόσθετα, δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι και οι εργοδότες πολλές φορές επιθυμούν να ανταλλάσουν απόψεις με τους εκπρόσωπους των εργαζομένων σε ευρωπαϊκό επίπεδο με πολλαπλούς σκοπούς και επιδιώξεις. Τέτοιοι σκοποί μπορεί να είναι από το να έχει η κεντρική διοίκηση μιας επιχείρησης άμεση γνώση του τι συμβαίνει σε κάθε χώρα, μέχρι τη «νομιμοποίηση» δυσμενών αποφάσεων για τους εργαζομένους π.χ. ομαδικές απολύσεις. Όμως είναι θέμα και πρόβλημα των εκπροσώπων των εργαζομένων πως θα μπορέσουν να εκμεταλλευτούν ένα πολυεθνικό όργανο εκπροσώπησής τους, έστω και με περιορισμένες αρμοδιότητες, για την καλύτερη και αποτελεσματικότερη προάσπιση των δικαιωμάτων τους.

Τέλος, διευκρινίζεται ότι συναφής θεσμός με τα Ε.Σ.Ε. είναι και το όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων, που προβλέπεται από την οδηγία της Ευρωπαϊκής Εταιρίας.



Το όργανο αυτό μπορεί να έχει περισσότερες αρμοδιότητες καλύτερα προσδιορισμένες.

2. ΤΙ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΓΙΝΕΙ

Η μέχρι τώρα εμπειρία έχει δείξει ότι τα Ε.Σ.Ε. πρέπει να αποκτήσουν περισσότερες αρμοδιότητες, ώστε να εκπροσωπούν καλύτερα τα συμφέροντα των εργαζομένων.

Η θέσπιση νέων αρμοδιοτήτων είναι επιδίωξη της ΟΒΕΣ καθώς και της Συνομοσπονδίας των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (Σ.Ε.Σ). Για να γίνει αυτό εφικτό πρέπει να αναθεωρηθεί η κοινοτική οδηγία 94/45. Η αναθεώρηση όμως βρίσκει αντιθέτους τους εργοδότες σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. (βλ. σχετική έκδοση της SDA της Σ.Ε.Σ., Revising the EWC Directive,2004).

Μια αναθεωρημένη κοινοτική οδηγία για τα Ε.Σ.Ε. πρέπει να περιλαμβάνει: Καλύτερο προσδιορισμό των όρων «ενημέρωση» και «διαβούλευση». Περισσότερες από μια ανά έτος συναντήσεις των εργαζομένων με την εργοδοσία. Δυνατότητα άμεσης ενημέρωσης των εργατικών σωματείων για κάθε θέμα που συζητείται με την εργοδοσία χωρίς περιορισμούς εμπιστευτικότητας. Εκπαίδευση των μελών των Ε.Σ.Ε. Σαφή υποχρέωση της εργοδοσίας να προσδιορίσει τους λόγους εξαίρεσης για συζήτηση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε θέματα, που αυτή κρίνει ότι δεν μπορούν να συζητηθούν γιατί εκτιμά ότι δεν αφορούν τους εργαζομένους δύο ή περισσότερων κρατών κ.λπ.

Για παράδειγμα η «διαβουλεύση» στην κοινοτική οδηγία 94/45 για τα Ε.Σ.Ε. ορίζεται ως «η ανταλλαγή απόψεων και η καθιέρωση διαλόγου μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και της κεντρικής διεύθυνσης ή οποιουδήποτε άλλου καταλληλότερου οργάνου διευθυντικού επιπέδου».

Αντίθετα στην κοινοτική οδηγία 86/2001 για την Ευρωπαϊκή Εταιρία η «διαβού-



λευση» ορίζεται περισσότερο συγκεκριμένα ως «η καθιέρωση διαλόγου και ανταλλαγής απόψεων μεταξύ του οργάνου εκπροσώπησης των εργαζομένων ή και των εκπροσώπων τους και του αρμόδιου οργάνου της Ευρωπαϊκής Εταιρίας, σε χρόνο, με τρόπο και περιεχόμενο που να επιτρέπει στους εκπρόσωπους να διατυπώσουν γνώμη, βάσει της ενημέρωσης που τους παρέχει για μέτρα που μελετά το αρμόδιο όργανο που μπορεί να ληφθούν υπόψη στη διαδικασία λήψης αποφάσεων εντός της Ευρωπαϊκής Εταιρίας».

Είναι σαφές ότι ο δεύτερος ορισμός της «διαβούλευσης» επιτρέπει καλύτερη ενημέρωση των εργαζομένων, ώστε να πάρουν τις κατάλληλες αποφάσεις και να προβούν στις σωστές ενέργειες σε περιπτώσεις βλαπτικών μεταβολών στις εργασιακές σχέσεις τους πριν από την λήψη της απόφασης π.χ. κλεισίματος ενός εργοστασίου. Επιπρόσθετα, δίνεται η δυνατότητα νομικής αντιμετώπισης των ενεργειών της εργοδοσίας και πιθανά ακύρωσής τους αν δεν έχουν εφαρμοσθεί ορθά οι ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις.

Τα Ε.Σ.Ε. και το όργανο εκπροσώπησης των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρεία συνδέονται άμεσα με τις έννοιες της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων, της ενδοεπιχειρησιακής δημοκρατίας και με το διευθυντικό δικαίωμα.

Εκτός όμως από τις κοινοτικές οδηγίες για τα Ε.Σ.Ε. και την Ευρωπαϊκή Επιχείρηση παράλληλα έχουν προωθηθεί ή προωθούνται στο άμεσο μέλλον στην Ευρώπη αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις στο όνομα της ευελιξίας και της προσαρμογής στις

αλλαγές, οι οποίες πρέπει να αναλυθούν και οι εργαζόμενοι να δώσουν τις κατάλληλες απαντήσεις.

3. Η ΟΒΕΣ ΚΑΙ ΤΑ Ε.Σ.Ε.

Η ΟΒΕΣ, έχει μέλη εργοστασιακά σωματεία από μεγάλες επιχειρήσεις π.χ ΤΕΜΡΟ, ΗΕΙΝΕΚΕΝ, SELMAN, ΒΙΚΗ, ΚΡΕΑΣ ΘΡΑΚΗ, ΑΚΡΙΤΑΣ, ΤΕΚΟΣΑ κ.λπ, και με τους αγώνες της στηρίζει τα σωματεία μέλη της στις διεκδικήσεις τους και στην υπογραφή επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας. Παράλληλα, η ΟΒΕΣ προσπαθεί τα τελευταία χρόνια με τις εκδόσεις της, το site www.obes.gr, τις ημερίδες και τις εκπαιδεύσεις συνδικαλιστών να ενημερώνει και να εκπαιδεύει τους Έλληνες συνδικαλιστές, ώστε να γνωρίζουν τις δυνατότητες και τους περιορισμούς του θεσμού των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων για να προασπίζουν και να προωθούν καλύτερα τα συμφέροντα των εργαζομένων σε διεθνικό επίπεδο.

Μέχρι σήμερα τα ΕΣΕ έχουν ιδρυθεί σε πολυεθνικές επιχειρήσεις, που έχουν έδρα μεγάλες δυτικοευρωπαϊκές χώρες (Γερμανία, Γαλλία, Ολλανδία, Μ.Βρεταννία κ.λπ.) και όχι από επιχειρήσεις που έχουν έδρα περιφερειακές ευρωπαϊκές χώρες όπως η Ελλάδα. Με την είσοδο όμως της Κύπρου, της Βουλγαρίας και της Ρουμανίας στην Ε.Ε. μεγάλες ελληνικές επιχειρήσεις π.χ. τράπεζες κ.λπ, αποκτούν χαρακτηριστικά πολυεθνικής επιχείρησης και εμπίπτουν στην κοινοτική οδηγία για ίδρυση Ε.Σ.Ε.

Με την προοπτική αυτή, για την καλύτερη ενημέρωση και προετοιμασία των συνδικαλιστών στα Βαλκάνια, η ΟΒΕΣ, σε συνεργασία με το Σύλλογο Υπάλληλων της Εθνικής Τράπεζας, και με την βοήθεια της Ευρωπαϊκής Επιτροπής διοργάνωσε πρόσφατα τρεις συναντήσεις συνδικαλιστών. Μια στην Αθήνα, τον Σεπτέμβριο του 2006 μια στην Σόφια στις αρχές Δεκεμβρίου 2006 καθώς και μια διακρατική ημερίδα στην Αθήνα στις αρχές Φεβρουαρίου 2007.

Σε κάθε μια από τις παραπάνω συναντήσεις συμμετείχαν πολλοί συνδικαλιστές. Ειδικότερα στη Σόφια έγινε σε βάθος ενημέρωση των Βουλγάρων συνδικαλιστών για το νέο θεσμό των Ε.Σ.Ε. και τις δυνατότητες που δίνει στους εργαζόμενους. Σημειώνεται ότι ο Σύλλογος Υπαλλήλων της Εθνικής Τράπεζας προχωρά στην ίδρυση Ευρωπαϊκού Συμβούλιου Εργαζομένων, που θα καλύπτει και τους Βούλγαρους εργαζομένους στη θυγατρική τράπεζα της ΕΤΕ στη Βουλγαρία.

Η διακρατική ημερίδα στις 2 Φεβρουαρίου στο αμφιθέατρο της ΓΣΕΕ είχε στόχο να ενημερωθούν καλύτερα οι Έλληνες συνδικαλιστές για το θεσμό των Ε.Σ.Ε. και να τον αξιοποιήσουν κατάλληλα και αποτελεσματικότερα. Επίσης, εκτέθηκαν παραδείγματα αξιοποίησης από την πλευρά των εργαζομένων των νομικών δυνατοτήτων, που τους παρέχει το κοινοτικό δίκαιο και ειδικότερα η κοινοτική οδηγία 1998/59 για τις ομαδικές απολύσεις χωρίς προηγούμενη διαβούλευση. Ειδικότερα αναλύθηκαν περιπτώσεις των ομαδικών απολύσεων εργαζομένων από την Goodyear και από τα Λιπάσματα Δραπετσώνας. Επίσης, στην ημερίδα αυτή συμμετείχαν και συνδικαλιστές από Κύπρο, Βουλγαρία, Σερβία και FYROM, καθώς και εκπρόσωπος από την Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων.

Σημειώνεται ότι σε ευρωπαϊκό επίπεδο υπάρχει πολυμορφία στο συνδικαλιστικό κίνημα (χώρες με πολλές ή μία συνομο-

σπονδία εργαζομένων, χώρες με ή χωρίς εργασιακά συμβούλια, χώρες με ή χωρίς επιχειρησιακά σωματεία, πολιτικές αντιπαραθέσεις στο συνδικαλιστικό κίνημα κ.λπ.) Από την άλλη πλευρά η εργοδοσία στις πολυεθνικές επιχειρήσεις εφαρμόζει ενιαίες αποφάσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο και προχωρά σε αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις, επιδεινώνοντας το εργασιακό περιβάλλον, ενώ παράλληλα εκμεταλλεύεται όλες τις νομικές και επιχειρηματικές δυνατότητες για αύξηση των κερδών της (κλείσιμο εργοστασίων, μεταφορές παραγωγής, μείωση εξόδων με το θεσμό της ευρωπαϊκής εταιρίας κ.λπ.).

Εξάλλου, σιγά σιγά το εθνικό δίκαιο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης αντικαθιστάται από το Κοινοτικό Δίκαιο (Κοινοτικές Οδηγίες και Κανονισμοί) το οποίο, ας σημειωθεί, υπερισχύει του εθνικού δικαίου, χωρίς να υπάρχει η κατάλληλη ενημέρωση των εργαζομένων, ώστε να προβαίνουν κάθε φορά στις κατάλληλες ενέργειες.

Ήδη, μεγάλες ευρωπαϊκές επιχειρήσεις, όπως η ασφαλιστική εταιρία Allianz προχωρούν σε μετασχηματισμό σε Ευρωπαϊκή Εταιρία, ενώ πρόσφατα γράφτηκε στον τύπο η ίδια προοπτική για μεγάλη ελληνική πολυεθνική επιχείρηση του κλάδου των ποτών.

Εξαιτίας ιστορικών, εθνικών, πολιτικών και άλλων ιδιαιτεροτήτων, ο δρόμος για μεγαλύτερη συσπείρωση των εργαζομένων και προάσπιση των συμφερόντων τους σε διεθνικό επίπεδο είναι μακρύς και δύσκολος, αλλά είναι αναγκαίος στο σημερινό διεθνοποιημένο περιβάλλον. Οι προσπάθειες της ΟΒΕΣ είναι ένα μικρό λιθαράκι στην κατεύθυνση αυτή.





Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

28 Μαρτίου 2007.

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ σε συνεργασία με το Νομαρχιακό Παράρτημα της ΑΔΕΔΥ του Ν. Πρεβέζης διοργάνωσε ημερίδα στη Πρέβεζα με θέμα: «Οι προοπτικές της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση».

18 Απριλίου 2007.

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Δ. Κατσορίδας, Α. Καψάλης) σε εκδήλωση-συζήτηση που διοργάνωσε το "Σχολείο Δεύτερης Ευκαιρίας του Μενιδίου" με θέμα: «Ανεργία-μετανάστευση-οικονομική ανάπτυξη».

17-18 Απριλίου 2007.

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Κώστας Δημουλάς, Μαρίλη Μέξη) σε ευρωπαϊκό συνέδριο στο Βερολίνο που διοργάνωσε η Γερμανική Προεδρία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με θέμα: «Οι δημογραφικές αλλαγές ως ευκαιρία»

10 Μαϊου 2007.

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ σε συνεργασία με το Κλαδικό ΙΝΕ Χημικής Βιομηχανίας και Πετρελαιοειδών διοργάνωσαν ημερίδα με θέμα «Το Πράσινο Βιβλίο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τον Εκσυγχρονισμό του Εργατικού Δικαίου». Την εισήγηση παρουσίασε ο Γ. Κουζής επιστημονικός σύμβουλος του ΙΝΕ.

17 Μαϊου 2007.

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Κουζής) σε ημερίδα που διοργάνωσε η κλαδική οργάνωση των τηλεπικοινωνιών Κύπρου ΑΤΗΚ με θέμα «Συνδικαλισμός και κοινωνία». Το θέμα εισήγησης του εκπροσώπου του ΙΝΕ ήταν «Αναδιαρθρώσεις στις τηλεπικοινωνίες στην Ευρώπη και οι επιπτώσεις στην απασχόληση».

