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

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 146 Ιανουάριος 2008

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

Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ 1998 - 2007



ΟΙ ΓΟΝΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

• Ευρετήριο Περιεχομένων ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ 2007 • Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 146, Ιανουάριος 2008

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ σε αυτό το τεύχος παρουσιάζει τα στατιστικά στοιχεία για την ανεργία την περίοδο 1998-2007, τα οποία προέρχονται από δύο διαφορετικές πηγές: την ΕΣΥΕ και τον ΟΑΕΔ. Τα στοιχεία από την ΕΣΥΕ προέρχονται από τις τριμηνιαίες έρευνες του εργατικού δυναμικού ενώ του ΟΑΕΔ προέρχονται από την μηνιαία καταγραφή όσων προσέρχονται στα κατά τόπους γραφεία που διατηρεί η εν λόγω υπηρεσία. Η σύγκριση μεταξύ των στοιχείων της ανεργίας της ΕΣΥΕ και του ΟΑΕΔ δεν είναι δυνατή καθώς οι δύο οργανισμοί μετρούν την ανεργία με διαφορετικούς ορισμούς και διαδικασίες. Η παράθεση όμως των στοιχείων από δύο διαφορετικές πηγές, έχει σημασία στο βαθμό που μας βοηθάνε να καταγράψουμε έστω τις διαφαινόμενες τάσεις και προοπτικές του φαινομένου. Επιπλέον η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ παρουσιάζει το ανανεωμένο ευρετήριο περιεχομένων για το έτος 2007 καθώς επίσης και άρθρο σχετικά με την συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής του εργαζόμενου. Τέλος παρουσιάζονται οι δραστηριότητες του ΙΝΕ το τελευταίο διάστημα.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Γιάννης Παναγόπουλος
ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ: Σάββας Ρομπόλης, Γιάννης Κουζής, Πέτρος Λινάρδος - Ρυλμόν, Βασίλης Παπαδόγαμβρος
ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΕΚΔΟΣΗΣ: Σάββας Ρομπόλης
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ: Γ. Κολλιάς, Δ. Κατσορίδας
ΓΡΑΦΕΙΑ: Ιουλιανού 24 Αθήνα, Τηλ: 210 8202247, Fax: 210 8202202
ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ: www.inegsee.gr • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:** vpetrak@inegsee.gr
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ: ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60, Τηλ: 210 5156820, Fax: 210 5156811

Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ 1998 - 2007

Του Γιώργου Κρητικίδη

Στο παρόν άρθρο παρουσιάζονται τα στοιχεία που αφορούν την ανεργία τα οποία προέρχονται από δύο διαφορετικές πηγές: την ΕΣΥΕ και τον ΟΑΕΔ.

Τα στοιχεία από την ΕΣΥΕ προέρχονται από τις τριμηνιαίες έρευνες του εργατικού δυναμικού (ΕΕΔ)[1] οι οποίες χρησιμοποιώντας τα μηνιαία υποσύνολα του δείγματος κάθε τριμήνου εξάγουν τις μηνιαίες εκτιμήσεις. Η ΕΕΔ χρησιμοποιεί τον συμφωνηθέντα, σε διεθνή επίπεδο ορισμό του ανέργου ο οποίος είναι το άτομο που δεν εργάστηκε ούτε μία ώρα την εβδομάδα της έρευνας και το οποίο επιθυμεί να βρει εργασία, αναζητά εργασία και είναι άμεσα διαθέσιμο να εργαστεί, ενώ ο ακριβής προσδιορισμός του αριθμού αυτών προκύπτει από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων σε μια σειρά ερωτήσεων και όχι από τον αυτόπροσδιορισμό των ερωτηθέντων.

Τα στοιχεία του ΟΑΕΔ προέρχονται από την μηνιαία καταγραφή όσων προσέρχονται στα κατά τόπους γραφεία που διατηρεί η εν λόγω υπηρεσία, τα οποία είναι ηλεκτρονικά συνδεδεμένα με την κεντρική υπηρεσία και ζητούν να λάβουν κάρτα ανεργίας. Η καταγραφή στον ΟΑΕΔ πραγματοποιείται με δήλωση του/της ενδιαφερόμενου/ης και χωρίς να διερευνάται η ακριβής θέση στην αγορά εργασίας. Η εγγραφή στον ΟΑΕΔ πραγματοποιείται για διάφορους λόγους[2] αλλά και για εξεύρεση εργασίας. Όμως επειδή δεν υπάρχει υποχρεωτική εγγραφή όλων των ανέργων έχει ως αποτέλεσμα ένας σημαντικός αριθμός πραγματικά ανέργων να μην καταγράφεται, ενώ είναι αρκετά δύσκολο από τα στοιχεία της εγγεγραμμένης ανεργίας να προσδιοριστεί επακριβώς ο αριθμός των πραγματικών ανέργων.

Η σύγκριση μεταξύ των στοιχείων της ανεργίας της ΕΣΥΕ και του ΟΑΕΔ δεν είναι



1. Η ΕΕΔ έχει σχεδιαστεί για να παράγει αξιότιμες εκτιμήσεις σε επίπεδο περιφέρειας.
2. Για παράδειγμα για τη συλλογή μορίων για χρήση σε διάφορους διαγωνισμούς (Δημόσιο, ΑΣΕΠ), ή λόγω επιθυμίας της ένταξης σε διάφορα προγράμματα του ΟΑΕΔ.

δυνατή, καθώς οι δύο οργανισμοί μετρούν την ανεργία με διαφορετικούς ορισμούς και διαδικασίες.

Κατ' αρχάς θα εξετάσουμε τα στοιχεία όπως αυτά καταγράφονται από τις τριμηνιαίες έρευνες της ΕΣΥΕ (από το 1998 μέχρι σήμερα), καθώς και για τις επιμέρους κατηγορίες των ανέργων (νεοεισερχόμενοι, μακροχρόνιοι ή άνεργοι οι οποίοι έχουν εργαστεί στο παρελθόν).

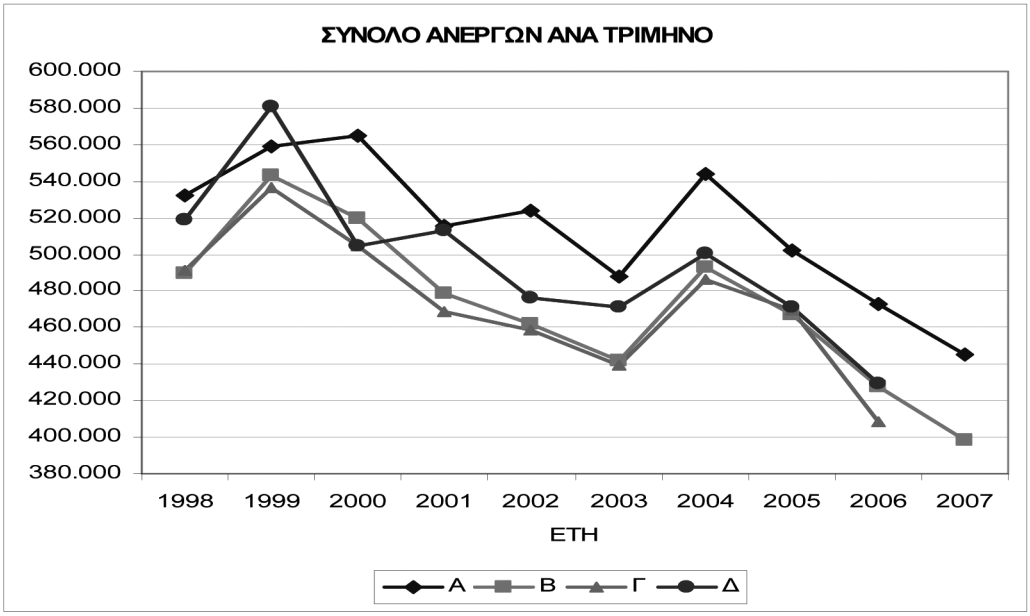
Εν συνεχεία θα εξετάσουμε τα μηνιαία στοιχεία τα οποία προκύπτουν από την ΕΣΥΕ και τον ΟΑΕΔ (από το 2004 μέχρι σήμερα).

Εξετάζοντας τα στοιχεία που προέρχονται από τις τριμηνιαίες έρευνες του εργατικού δυναμικού διαπιστώνουμε ότι:

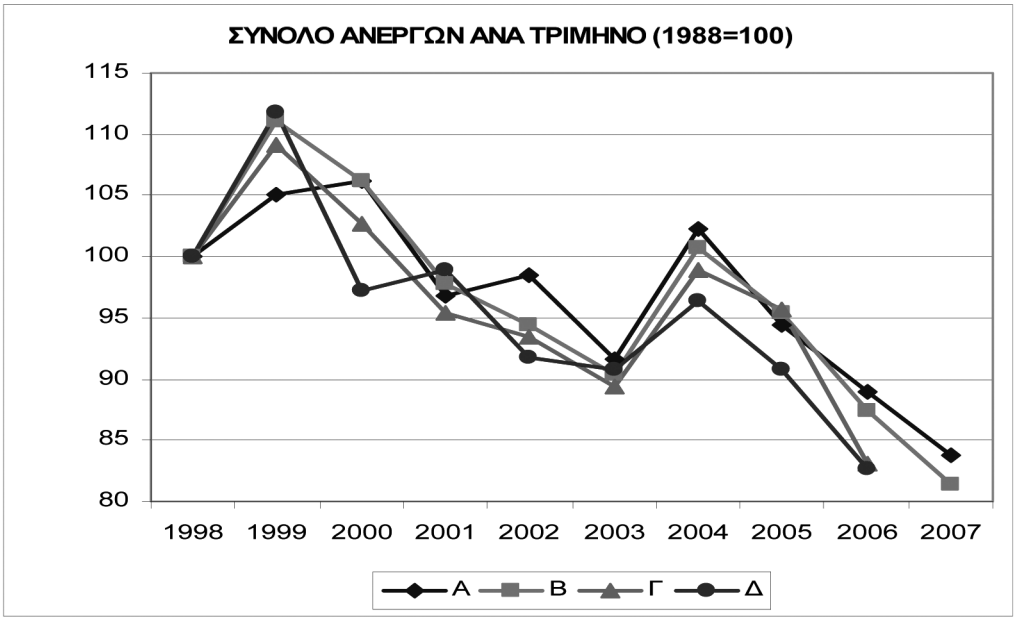
- Ο αριθμός των ανέργων, με εξαίρεση τα έτη 1999 και 2004, μειώνεται συνεχώς σε σχεδόν όλα τα τρίμηνα (διάγραμμα 1).

- Εάν πάρουμε ως αρχικό έτος το 1998 (για κάθε τρίμηνο) και θέσουμε ως βάση το 100, τότε διαπιστώνουμε ότι μετά το 2001 και μέχρι το 2003 οι άνεργοι μειώνονται μέχρι το 90% έναντι του 1998, αυξάνονται κατά το 2004, κυρίως στο Α΄ & Β΄ τρίμηνο πλησιάζοντας το 100 του έτους βάσης και εν συνεχεία μειώνονται μέχρι το 80% έναντι του 1998 (διάγραμμα 2).

Διάγραμμα 1

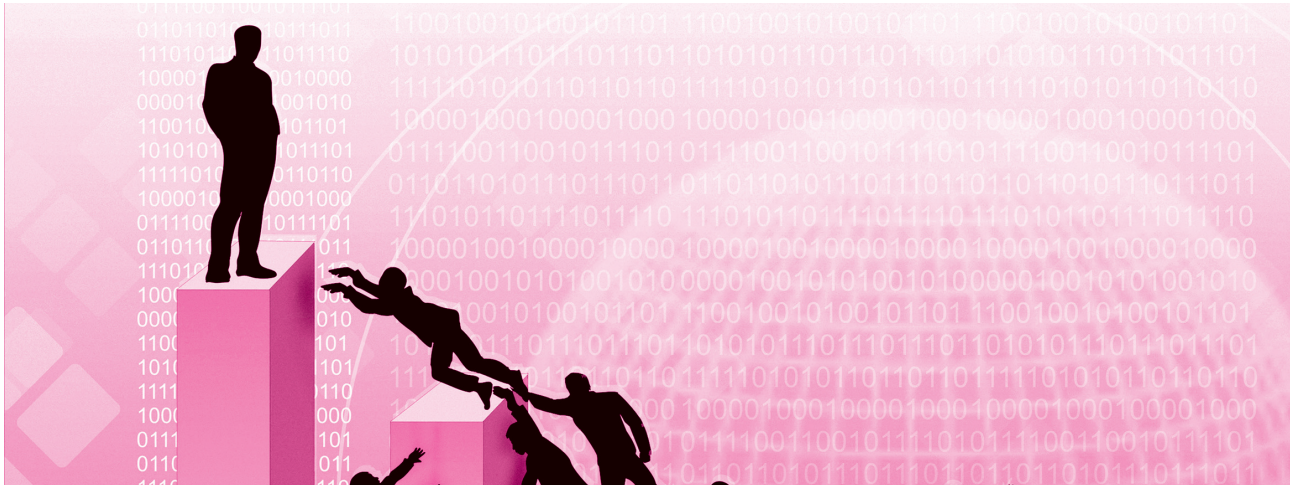


Διάγραμμα 2

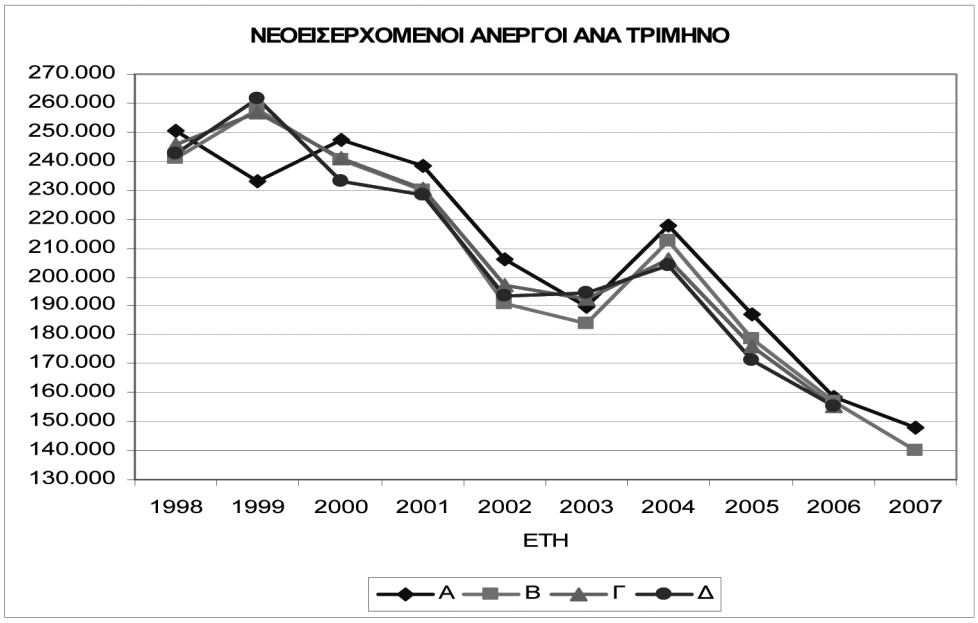


- Ίδια είναι και η πορεία μείωσης του αριθμού των νεοεισερχόμενων ανέργων, με τις αντίστοιχες του συνόλου των ανέργων και με τις ίδιες χρονικές εξαιρέσεις 1999 & 2004 (διάγραμμα 3).

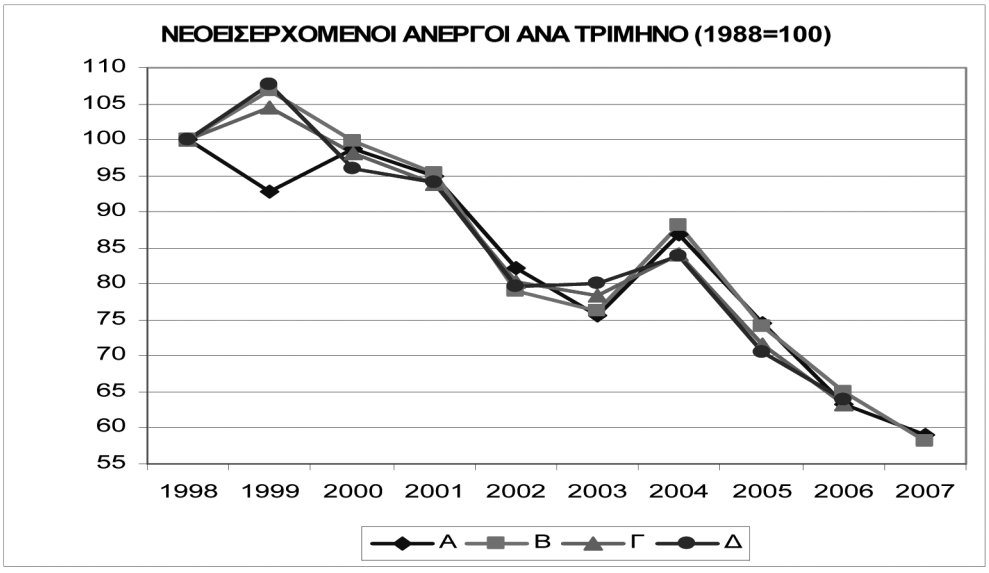
- Θέτοντας ως βάση το 100 στο αρχικό έτος 1998 για κάθε τρίμηνο, τότε στην εν λόγω κατηγορία διαπιστώνουμε ότι μετά το 2000 και μέχρι το 2003 οι άνεργοι μειώνονται μέχρι το 75% έναντι του 1998. Η αύξηση του 2004 δεν ξεπέρασε το έτος βάσης. Αντιστοιχεί δε στο 85%-90% του 1998, ενώ με τη συνεχή μείωση των νεοεισερχόμενων ανέργων, αυτοί αντιστοιχούν στο 60% έναντι του 1998 (διάγραμμα 4).



Διάγραμμα 3



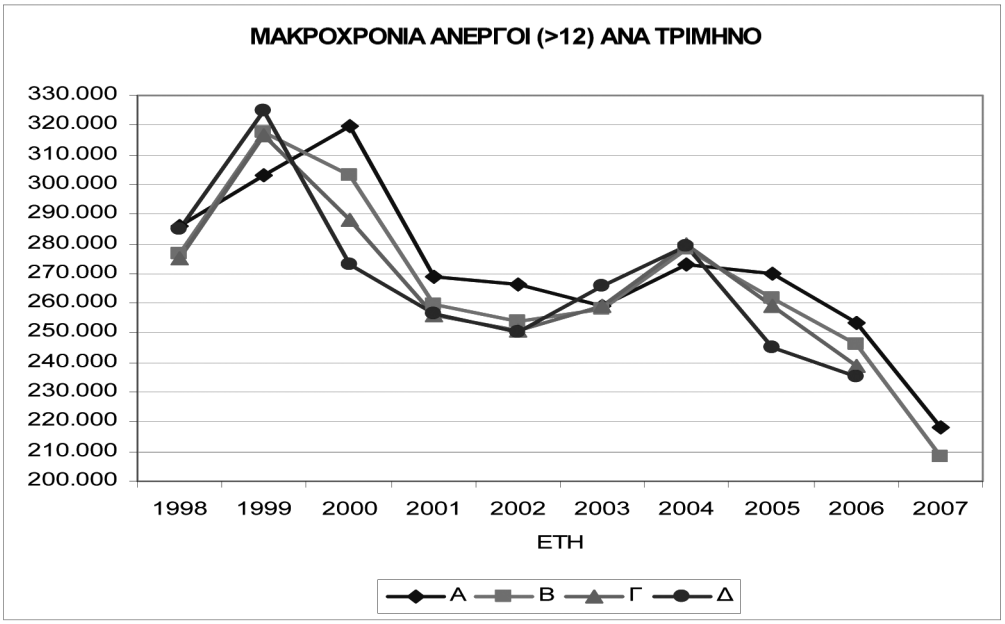
Διάγραμμα 4



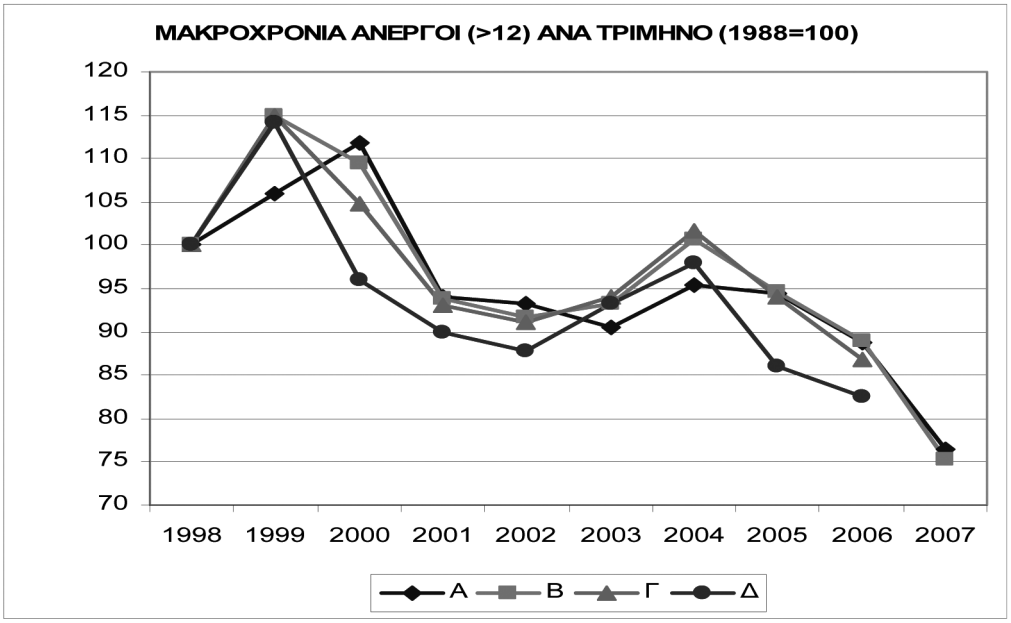
- Στους μακροχρόνια ανέργους μείωση του αριθμού τους παρατηρείται τις περιόδους 1999-2002, καθώς και μετά το 2004, ενώ αυξάνεται ο αριθμός τους κατά την ενδιάμεση χρονική περίοδο 2003-2004. Οι εν λόγω αυξομειώσεις παρατηρούνται σε όλα επίσης τα τρίμηνα (διάγραμμα 5).

- Με βάση το 100 στο αρχικό έτος 1998 για κάθε τρίμηνο, τότε στην εν λόγω κατηγορία διαπιστώνουμε ότι μετά το 2001 και μέχρι το 2002 οι άνεργοι μειώνονται κατά 90%-95% έναντι του 1998. Η αύξηση κατά την περίοδο 2003-2004 πλησίασε το 100 του έτους βάσης (Β΄ & Γ΄ τρίμηνο), ενώ με την συνεχή μείωση των μακροχρόνια ανέργων σήμερα αντιστοιχούν στο 75% έναντι του 1998 (διάγραμμα 6).

Διάγραμμα 5



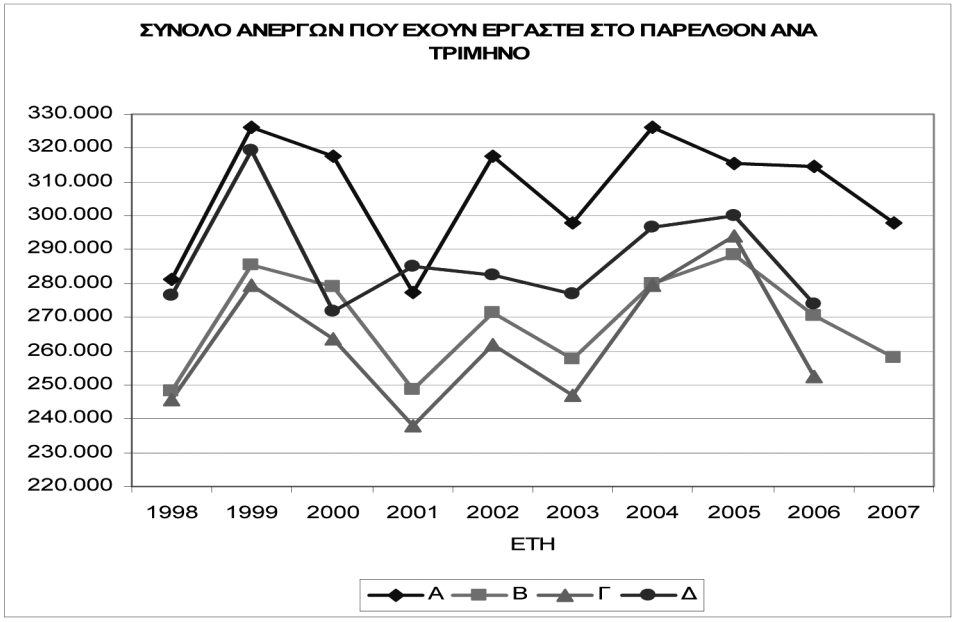
Διάγραμμα 6



- Διαφορετική είναι η εικόνα στους ανέργους που έχουν εργαστεί στο παρελθόν, καθώς μετά την μείωσή τους, την περίοδο 1999-2001, υπάρχει αύξηση του αριθμού τους μέχρι και το 2005 (με εξαίρεση το 2003), ενώ μειώνονται εν συνεχεία (διάγραμμα 7).

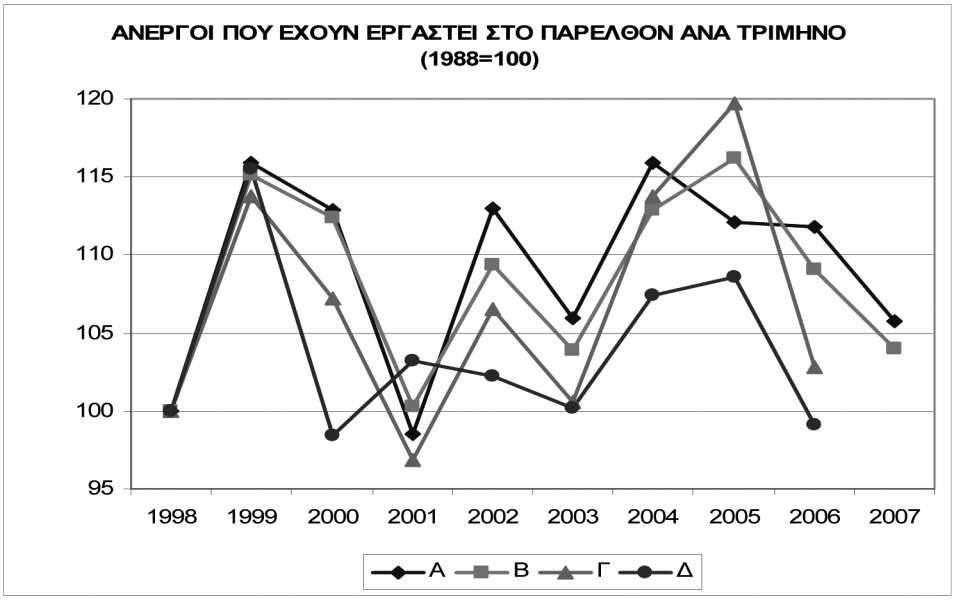
- Με βάση το 100, στο αρχικό έτος 1998 για κάθε τρίμηνο, στην εν λόγω κατηγορία διαπιστώνουμε ότι η μείωσή τους, την περίοδο 1999-2001, απλώς διατήρησε το μέγεθος των ανέργων που έχουν εργαστεί στο παρελθόν στο επίπεδο του 1998, ενώ στην υπόλοιπη περίοδο η αύξηση ήταν τέτοια ώστε παραμένει και σήμερα πάνω από το έτος βάσης (διάγραμμα 8).

Διάγραμμα 7





Διάγραμμα 8



Συμπερασματικά, όπως προκύπτει από τα τριμηνιαία στοιχεία της ΕΕΔ της ΕΣΥΕ, έχουμε τα εξής:

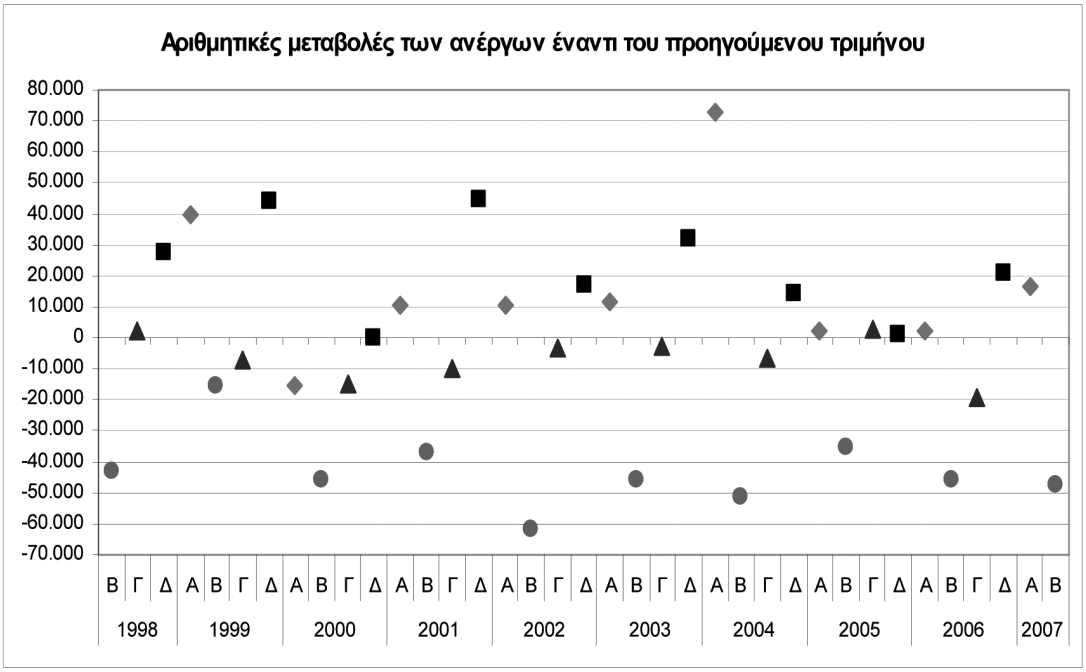
- Σε όλες τις κατηγορίες των ανέργων, καθώς και για το σύνολο των ανέργων, ο μεγαλύτερος αριθμός αυτών εντοπίζεται κατά το Α΄ τρίμηνο και ο μικρότερος κυρίως στο Γ΄ τρίμηνο.

- Οι μεγαλύτερες αριθμητικές μεταβολές σε σχέση με τον αριθμό των ανέργων του προηγούμενου τριμήνου εντοπίζονται κυρίως μεταξύ Α΄ & Β΄ τριμήνου, όπου διαπιστώνουμε τις μεγαλύτερες μειώσεις σε σχέση με τα άλλα τρίμηνα, ενώ η μείωση συνεχίζεται και στο επόμενο τρίμηνο, δηλαδή μεταξύ Β΄ & Γ΄ τριμήνου. Αντίθετα οι μεγαλύτερες αυξήσεις εντοπίζονται μεταξύ των υπολοίπων τριμήνων και κυρίως μεταξύ Γ΄ & Δ΄ τριμήνου, ενώ μικρότερες αλλά αυξητικές εντοπίζονται μεταξύ Δ΄ & Α΄ τριμήνου, (διάγραμμα 9).

- Συνεχή μείωση σε όλες τις κατηγορίες των ανέργων διαπιστώνεται μετά το 2004 και μέχρι σήμερα, με εξαίρεση την κατηγορία των ανέργων που έχουν εργαστεί στο παρελθόν, όπου η συνεχής μείωση έρχεται 1 χρόνο μετά.

- Οι νεοεισερχόμενοι άνεργοι μειώνονται ταχύτερα έναντι των μακροχρονίων ανέργων και συνολικά αυτές οι δύο κατηγορίες μειώνονται ταχύτερα έναντι του συνολικού αριθμού των ανέργων. Σήμερα, οι νεοεισερχόμενοι άνεργοι αντιστοιχούν λίγο πάνω από το 1/3 του συνόλου των ανέργων, ενώ οι μακροχρόνια άνεργοι λίγο πάνω από το ήμισυ του αντίστοιχου συνόλου (35,2% και 52,3%). Σε σχέση με το αντίστοιχο Β΄ τρίμηνο του 1998, οι εν λόγω κατηγορίες ανέργων αντιστοιχούσαν στο 49,3% και στο 56,6% του συνόλου των ανέργων.

Διάγραμμα 9



- Αντίθετα, οι άνεργοι οι οποίοι έχουν εργαστεί στο παρελθόν μπορεί να μειώνονται κυρίως μετά το 2005, αλλά ο αριθμός τους διατηρείται στα επίπεδα του 1998, συνεχίζουν να αντιστοιχούν σήμερα περί τα 2/3 του συνόλου των ανέργων (64,8%). Σε αντίθεση με τις προηγούμενες κατηγορίες των ανέργων, οι οποίες σε σχέση με το αντίστοιχο Β΄ τρίμηνο του 1998 μειωθήκανε, η εν λόγω κατηγορία αντιστοιχούσε το 1998 στο ήμισυ περίπου του συνόλου των ανέργων (50,7%).

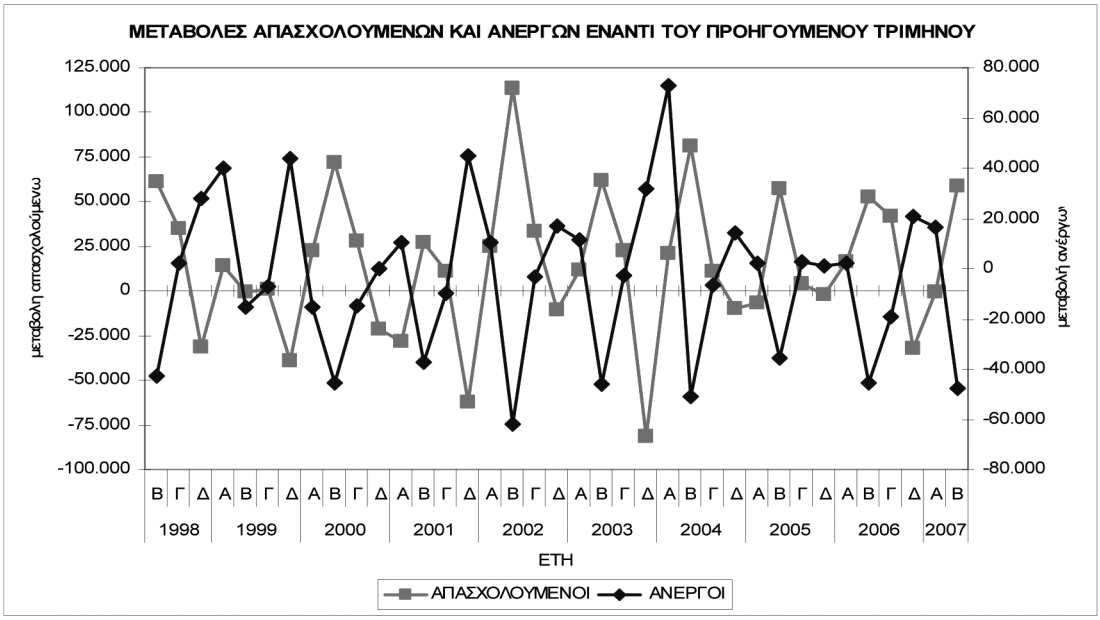
- Η αριθμητική μεταβολή σε σχέση με το 1998 μεταξύ των τριμήνων στους νεοεισερχόμενους ανέργους υπερβαίνει τις αντίστοιχες τριμηνιαίες μειώσεις του συνόλου των ανέργων, με εξαίρεση το Δ΄ τρίμηνο όπου συμβάλει όμως κατά το 98% στην μεταβολή, καθώς αυξάνονται αντίστοιχα οι άνεργοι που έχουν εργαστεί στο παρελθόν. Στη μείωση κατά συνέπεια του αριθμού των ανέργων συμβάλει καθ' ολοκληρία η μείωση των νεοεισερχόμενων ανέργων.

- Η αριθμητική μεταβολή μεταξύ των τριμήνων στους μακροχρόνια ανέργους στις αντίστοιχες τριμηνιαίες μειώσεις του συνόλου των ανέργων, αντιστοιχεί-συμβάλει πάνω από τα 3/4 των μειώσεων για τα δύο πρώτα τρίμηνα, ενώ μειώνεται σημαντικά στα επόμενα δύο τρίμηνα, (78%, 75%, 44% και 55% αντίστοιχα για κάθε τρίμηνο).

- Επιπρόσθετος παράγοντας στην μείωση των ανέργων, καθώς και της μείωσης του ποσοστού ανεργίας, είναι και η αύξηση του αριθμού των απασχολούμενων. Όπως διαπιστώνουμε και από το παρακάτω

διάγραμμα 10, οι αυξήσεις μεταξύ των τριμήνων των απασχολούμενων συνοδεύονται από αντίστοιχες μειώσεις των ανέργων, ενώ οι αυξήσεις μεταξύ των τριμήνων των ανέργων συνοδεύονται από αντίστοιχες μειώσεις των απασχολούμενων.

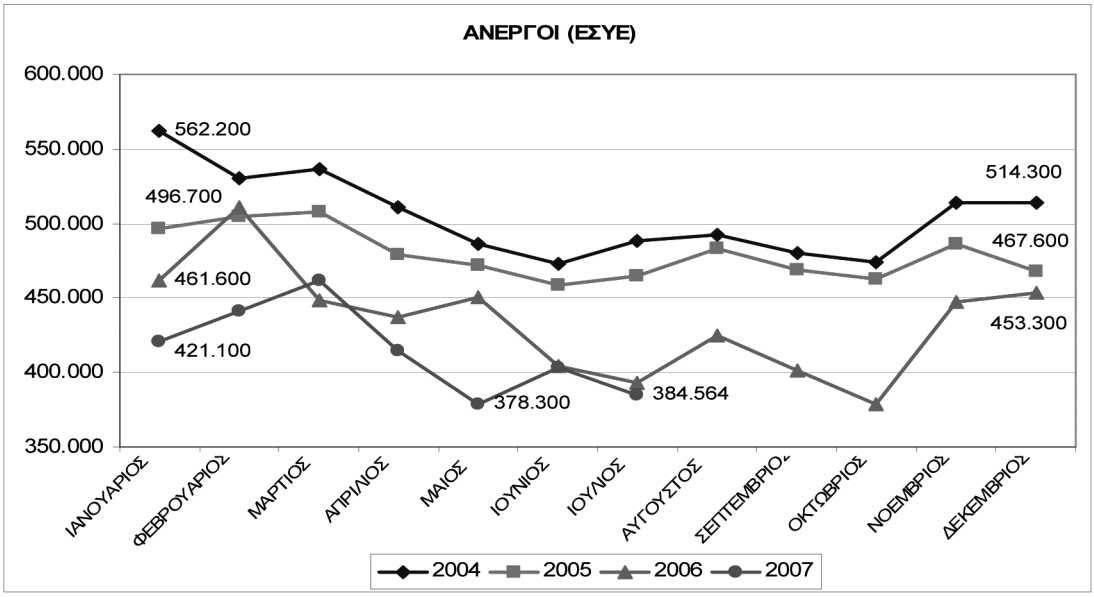
Διάγραμμα 10



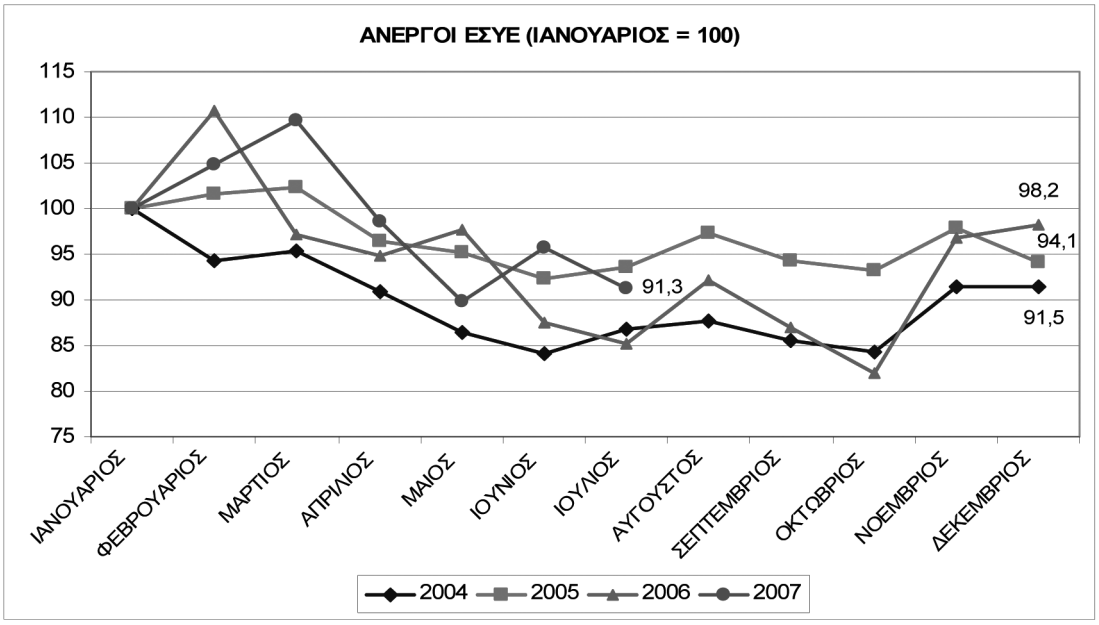
Εξετάζοντας τα μηνιαία στοιχεία, τα οποία προέρχονται από τις τριμηνιαίες έρευνες της ΕΣΥΕ διαπιστώνουμε ότι:

- Ο αριθμός των ανέργων μειώνεται, κυρίως, μετά τον μήνα Μάρτιο και μέχρι τον Ιούνιο, ενώ αυξάνεται για τους επόμενους δύο μήνες. Κατόπιν μειώνεται μέχρι τον Οκτώβριο και αυξάνεται πάλι για τους τελευταίους δύο μήνες, διάγραμμα 11.
- Εάν θέσουμε ως βάση το 100, τον μήνα Ιανουάριο κάθε έτους, διαπιστώνουμε την αυξημένη αναλογία του αριθμού των ανέργων στον τελευταίο μήνα κάθε επόμενου έτους. Αυτό οφείλεται στην διαχρονική μείωση του αριθμού των ανέργων που εμφανίζεται όχι μόνο στην διάρκεια του έτους αλλά και στην αρχή κάθε έτους (διάγραμμα 12).

Διάγραμμα 11

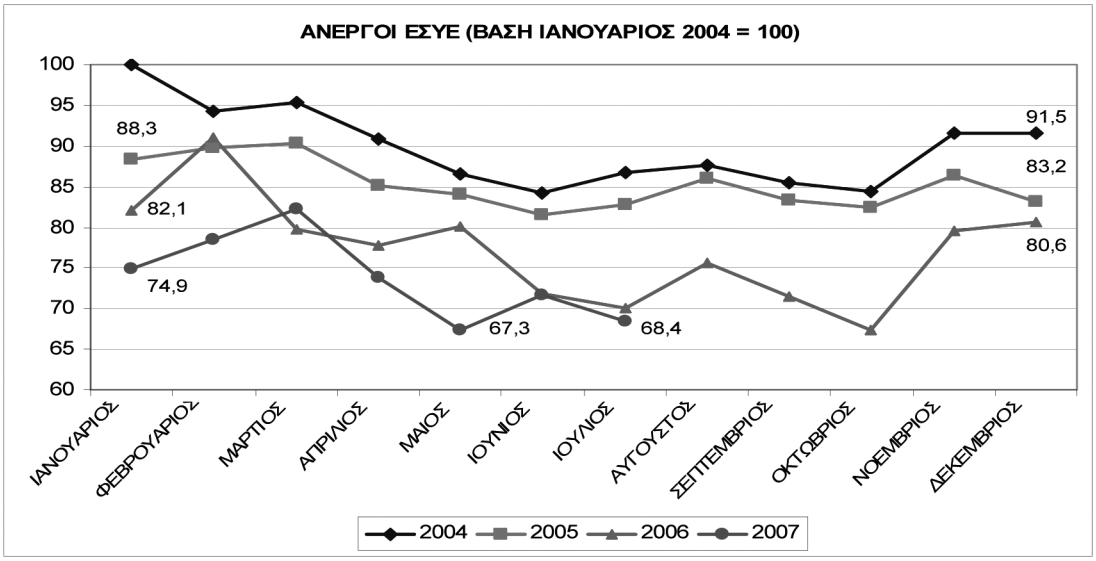


Διάγραμμα 12



- Θέτοντας τον μήνα Ιανουάριο του 2004 ως βάση (100), ο αριθμός των ανέργων σήμερα (Ιούλιος 2007) αντιστοιχεί στα 2/3 περίπου των ανέργων (68,4%) του Ιανουαρίου του 2004 (διάγραμμα 13). Στο εν λόγω διάγραμμα διαπιστώνουμε την συνεχή μείωση των ανέργων, η οποία σε μεγάλο βαθμό οφείλεται στις μειώσεις του αριθμού των ανέργων κατά το πρώτο τρίμηνο του έτους, καθώς και στις μειώσεις στην αρχή των επομένων ετών (Ιανουάριος).

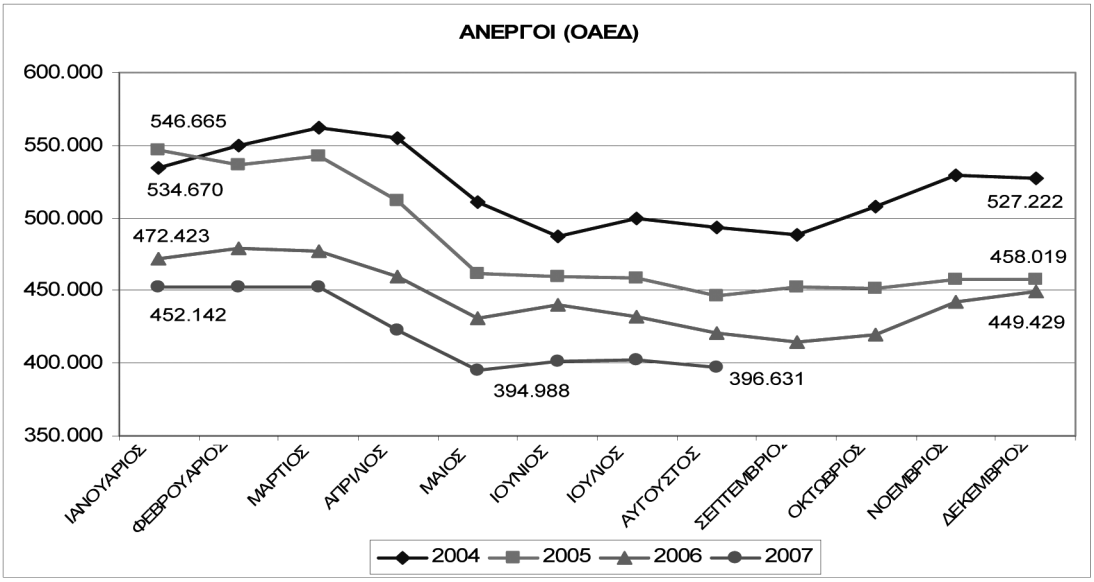
Διάγραμμα 13



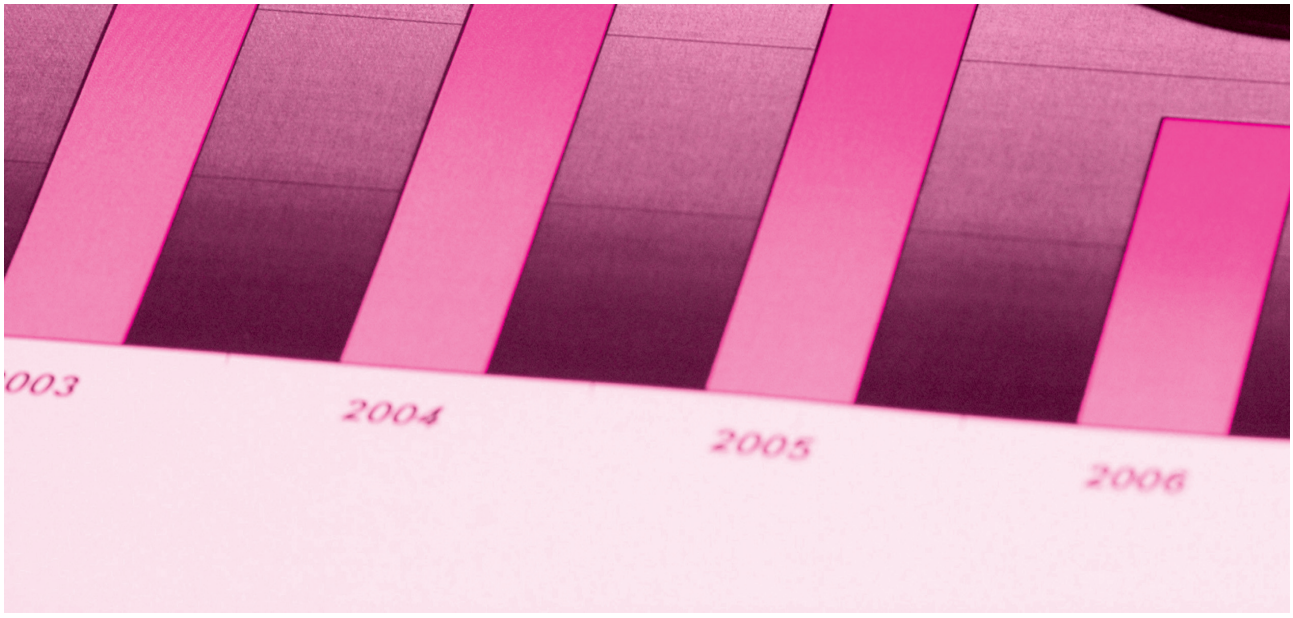
Εξετάζοντας τα μηνιαία στοιχεία τα οποία προέρχονται από τον ΟΑΕΔ διαπιστώνουμε τα εξής:

- Ο αριθμός των ανέργων μειώνεται κυρίως μετά τον μήνα Μάρτιο και μέχρι τον Σεπτέμβριο/Οκτώβριο και αυξάνεται για τους επόμενους μήνες, (διάγραμμα 14), ενώ ο αριθμός των ανέργων στο τέλος κάθε έτους είναι μικρότερος από τον αριθμό στην αρχή του επόμενου έτους,

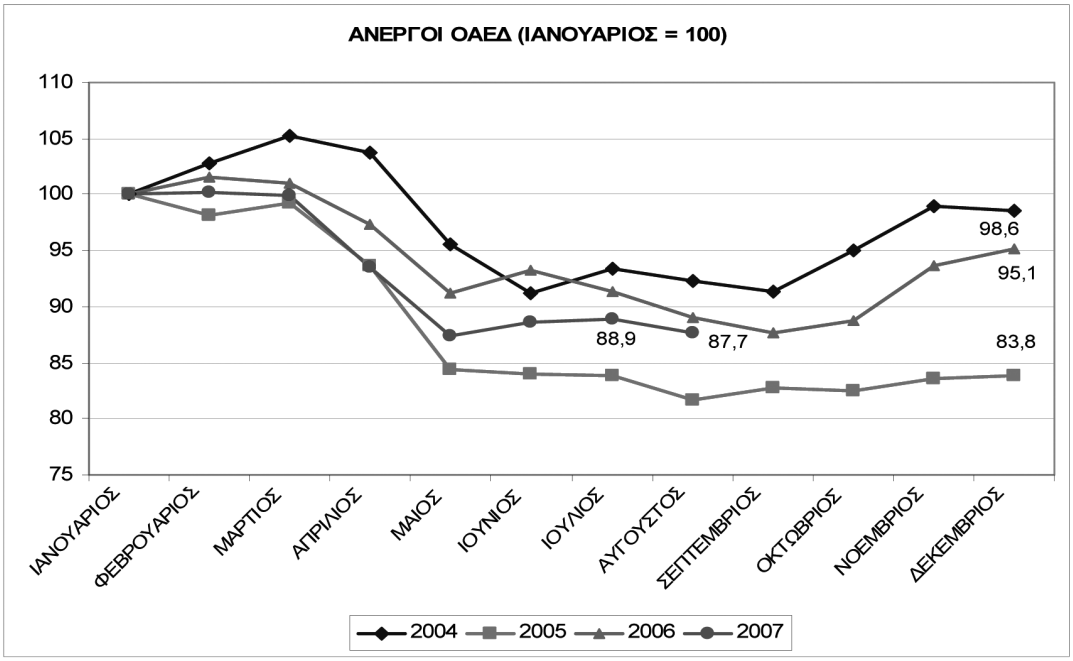
Διάγραμμα 14



- Εάν θέσουμε ως βάση το 100 τον μήνα Ιανουάριο κάθε έτους, διαπιστώνουμε την μειωμένη αναλογία του αριθμού των ανέργων στον τελευταίο μήνα κάθε επόμενου έτους, αντίθετα από τα μηνιαία στοιχεία της ΕΣΥΕ. Αυτό οφείλεται στο ότι ο αριθμός των ανέργων στο τέλος κάθε έτους είναι μικρότερος από τον αριθμό των ανέργων στην αρχή του επόμενου έτους (διάγραμμα 15).



Διάγραμμα 15

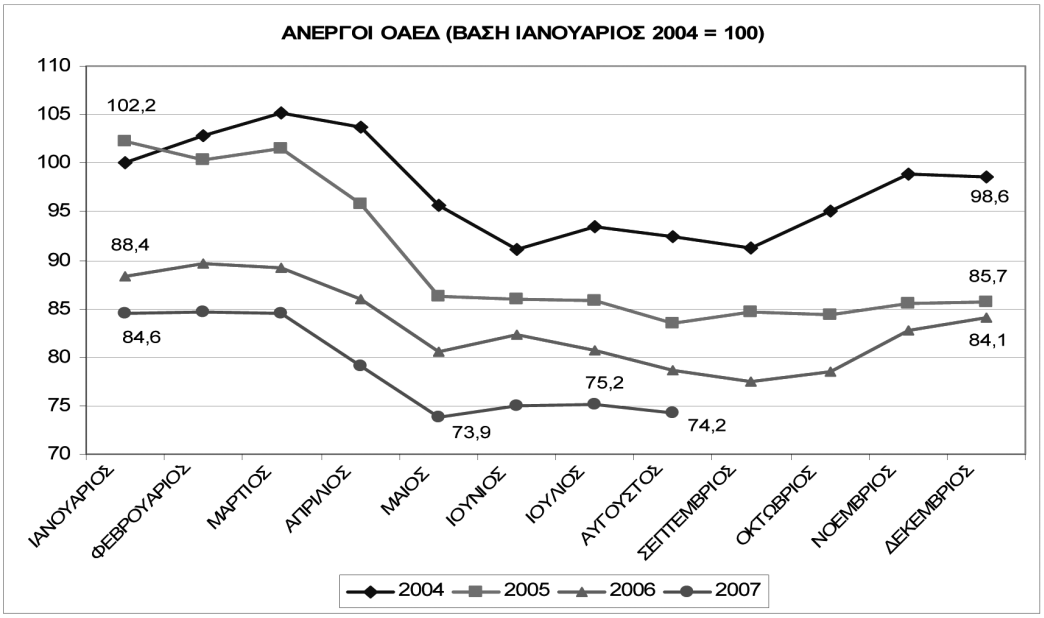


- Θέτοντας τον μήνα Ιανουάριο του 2004 ως βάση (100), ο αριθμός των ανέργων σήμερα (Ιούλιος/Αύγουστος 2007) αντιστοιχεί περίπου στα 3/4 των ανέργων του Ιανουαρίου του 2004 (διάγραμμα 16). Στο εν λόγω διάγραμμα διαπιστώνουμε την συνεχή μείωση των ανέργων μετά τον μήνα Μάρτιο του 2005 και τη συγκράτηση της αναλογίας του αριθμού των ανέργων για μία μεγάλη χρονική περίοδο (Μάιος 2005-Μάρτιος 2007), κυρίως γύρω στο 85,0% των ανέργων του Ιανουαρίου του 2004 (κατά την περίοδο Μάιο-Οκτώβριο 2006 η αναλογία αντιστοιχούσε στο 80,0%). Εν συνεχεία και μέχρι τον Μάιο του 2007 οι άνεργοι μειώνονται στα 3/4, αναλογία η οποία διατηρείται μέχρι σήμερα.





Διάγραμμα 16



ΠΙΝΑΚΕΣ

Πίνακας 1: Άνεργοι άνω των 15 ετών ανά τρίμηνο και κατηγορία

ΕΤΟΣ ΤΡΙΜΗΝΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΝΕΡΓΩΝ				ΝΕΟΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΟΙ			
	Α	Β	Γ	Δ	Α	Β	Γ	Δ
1998	532.100	489.200	491.300	519.000	250.700	241.100	245.600	242.700
1999	558.900	543.300	536.400	580.400	232.800	257.600	256.800	261.300
2000	565.000	519.300	504.700	504.900	247.300	240.400	241.200	233.100
2001	515.400	478.400	468.600	513.400	238.200	229.700	230.600	228.200
2002	524.000	462.100	458.900	476.000	206.200	190.700	197.100	193.500
2003	487.700	441.800	439.200	471.100	189.700	184.000	192.200	194.300
2004	543.800	492.700	485.900	500.400	217.600	212.600	206.300	203.700
2005	502.400	466.900	469.800	470.900	186.900	178.600	175.700	171.000
2006	473.100	427.400	408.200	429.090	158.600	156.800	155.500	155.330
2007	445.650	398.000	*	*	147.960	140.100	*	*

ΕΤΟΣ ΤΡΙΜΗΝΑ	ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑ ΑΝΕΡΓΟΙ				ΕΧΟΥΝ ΕΡΓΑΣΤΕΙ ΣΤΟ ΠΑΡΕΛΘΟΝ			
	Α	Β	Γ	Δ	Α	Β	Γ	Δ
1998	285.900	276.700	275.200	284.800	281.400	248.100	245.700	276.300
1999	302.900	317.800	316.500	325.000	326.100	285.700	279.600	319.100
2000	319.600	303.000	288.200	273.200	317.700	278.900	263.500	271.800
2001	269.000	259.600	256.000	256.300	277.200	248.700	238.000	285.200
2002	266.400	253.800	250.600	250.200	317.800	271.400	261.800	282.500
2003	258.900	257.800	258.800	265.700	298.000	257.800	247.000	276.800
2004	272.900	278.300	279.700	279.000	326.200	280.100	279.600	296.700
2005	269.700	261.600	259.000	244.900	315.500	288.300	294.100	299.900
2006	253.600	245.900	238.800	235.180	314.500	270.600	252.700	273.760
2007	218.370	208.150	*	*	297.690	257.900	*	*

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1998-2007

Πίνακας 2: Μηνιαίος αριθμός ανέργων 2004-2007, ΕΣΥΕ, ΟΑΕΔ

ΕΤΟΣ ΜΗΝΑΣ	ΕΣΥΕ ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΝΕΡΓΩΝ			
	2004	2005	2006	2007
ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ	562.200	496.700	461.600	421.100
ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ	530.000	505.100	511.300	441.100
ΜΑΡΤΙΟΣ	536.000	508.100	448.600	462.000
ΑΠΡΙΛΙΟΣ	511.200	478.600	437.500	415.000
ΜΑΙΟΣ	486.200	472.400	450.500	378.300
ΙΟΥΝΙΟΣ	473.200	458.700	404.000	403.365
ΙΟΥΛΙΟΣ	487.900	465.000	393.300	384.564
ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ	492.600	483.300	425.300	
ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ	480.400	468.600	401.700	
ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ	474.000	463.100	378.600	
ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ	514.300	485.800	446.900	
ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ	514.300	467.600	453.300	

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2004-2007

ΕΤΟΣ ΜΗΝΑΣ	ΟΑΕΔ ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΝΕΡΓΩΝ			
	2004	2005	2006	2007
ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ	534.670	546.665	472.423	452.142
ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ	549.710	536.571	479.489	452.888
ΜΑΡΤΙΟΣ	562.289	542.731	477.229	452.063
ΑΠΡΙΛΙΟΣ	554.532	511.985	459.808	422.900
ΜΑΙΟΣ	511.013	461.386	430.727	394.988
ΙΟΥΝΙΟΣ	487.378	459.442	440.343	400.775
ΙΟΥΛΙΟΣ	499.287	458.717	431.486	401.957
ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ	493.769	446.243	420.678	396.631
ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ	488.236	452.779	414.223	
ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ	508.197	451.209	419.548	
ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ	528.912	457.204	442.273	
ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ	527.222	458.019	449.429	

Πηγή: ΟΑΕΔ, Παρατηρητήριο Απασχόλησης

ΓΟΝΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ- ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Της Άντας Σταμάτη

Εισαγωγή

Οι πρωτοβουλίες που προάγουν την συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αυξάνονται σταδιακά τα τελευταία έτη, ιδιαίτερα λόγω των συνεχιζόμενων αλλαγών στην εργασία και την οικογενειακή δομή. Η συνεχής γήρανση του πληθυσμού στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.), σε συνδυασμό με την ολοένα και πιο ενεργή συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση, χωρίς παράλληλη απαλλαγή από τον παραδοσιακό τους ρόλο στις οικογενειακές υποχρεώσεις, έχουν ως αποτέλεσμα την υιοθέτηση πολιτικών και μέτρων με στόχο την προώθηση και βελτίωση των όρων εναρμόνισης οικογένειας και εργασίας. Κατά συνέπεια, τα ζητήματα της ισορροπίας μεταξύ της απασχόλησης και του ελευθέρου χρόνου, μεταξύ της σταδιοδρομίας και της οικογένειας αποτελούν κεντρική ανησυχία της πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, των εθνικών κυβερνήσεων, καθώς και των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Πολλοί πολίτες των χωρών μελών της Ε.Ε. φαίνεται πως αντιμετωπίζουν δυσκολίες στο να συνδυάσουν την οικογένεια και την εργασία, να εξοικονομήσουν χρόνο για την φροντίδα των παιδιών, των ηλικιωμένων ή των εξαρτημένων μελών της οικογένειας. Το πρόβλημα εμφανίζεται εντονότερο στα νέα μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (χώρες που εντάχθηκαν μετά το 2004), καθώς ο εργάσιμος χρόνος στις χώρες αυτές είναι μεγαλύτερος, ιδιαίτερα σε χώρες όπως η Βουλγαρία και η Ρουμανία.

Ειδικότερα, και σύμφωνα με στοιχεία του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων,[1] ποσοστό 10% των εργαζομένων ανδρών και γυναικών στην ΕΕ-27, θεωρεί ότι αντιμετωπίζει δυσκολίες στον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, εξαιτίας των αυξημένων ωρών εργασίας. Το ποσοστό αυτό εμφανίζεται αυξημένο στις νέα μέλη, όπου αγγίζει το 15% για τους άνδρες και το 14% για τις γυναίκες. Ειδικότερα στην Βουλγαρία και την Ρουμανία το ποσοστό αυτό ανέρχεται σε 22% για τους άνδρες και 25% για τις γυναίκες.

Στις χώρες της Μεσογείου (Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία και Πορτογαλία), τα ποσοστά δυσκολίας εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής εμφανίζονται αυξημένα όσον αφορά τις γυναίκες (17% για τις γυναίκες και 11% για τους άνδρες),παρόλο που η γυναικεία αμειβόμενη απασχόληση στις χώρες αυτές είναι

1. Work-life balance-Solving the dilemma, European Foundation of the Improvement of Living and Working Conditions, 2007.

χαμηλότερη, διαφοροποίηση που ίσως συνδέεται με την διαφορετική νοοτροπία για την εικόνα της οικογένειας στις χώρες αυτές.

Οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν κατανέμονται με τον ίδιο τρόπο ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το 2003[2], η αμειβόμενη γυναικεία απασχόληση στην ΕΕ-25 ανέρχετο σε ποσοστό 55%, έναντι 71% των ανδρών, ενώ από τα ίδια στοιχεία προκύπτει ότι η αμειβόμενη ημερήσια απασχόληση των ανδρών είναι κατά ποσοστό 17% περισσότερη έναντι των γυναικών. Ωστόσο, οι γυναίκες απασχολούνται συνολικά ημερησίως περισσότερες ώρες χωρίς να λαμβάνουν αμοιβή για την απασχόληση αυτή, καθώς επιφορτίζονται με την φροντίδα των παιδιών και των λοιπών εξαρτωμένων μελών της οικογένειας. Η δε απασχόληση τους αυτή ανέρχεται στατιστικά σε ποσοστό 50% έναντι της αντίστοιχης των ανδρών.

Στο πλαίσιο αυτό, έχουν αναπτυχθεί διάφορα μέτρα για την «συμφιλίωση της εργασιακής ζωής και των οικογενειακών υποχρεώσεων», τα οποία περιλαμβάνουν παραδοσιακά την γονική άδεια, την άδεια μητρότητας, την άδεια πατρότητας, την φροντίδα των παιδιών κτλ, ενώ παράλληλα ενθαρρύνονται πολιτικές ευελιξίας του χρόνου εργασίας (ελαστικά ωράρια, μερική απασχόληση), ευέλικτες μορφές απασχόλησης (εργασία κατ' οίκον, τηλεργασία), αλλά και θεσμοί υποστήριξης φροντίδας των παιδιών και των εξαρτημένων μελών της οικογενείας.

Ο θεσμός των γονικών αδειών στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Δεδομένου ότι δεν νοείται στήριξη της οικογένειας χωρίς παράλληλη στήριξη και των δύο γονέων στις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις, υπό την μορφή παροχής διευκολύνσεων από την εργασία προκειμένου να ανταποκριθούν στις οικογενειακές υποχρεώσεις, το μέτρο της παροχής γονικών αδειών είναι αναγκαίο για την επίτευξη της εναρμόνισης μεταξύ οικογενειακής ζωής και επαγγελματικής δραστηριότητας. Για τους λόγους αυτούς η Ε.Ε. υιοθέτησε συγκεκριμένες ρυθμίσεις υπό την μορφή κοινοτικών οδηγιών (92/85 ΕΚ, 96/34ΕΚ,2002/73ΕΚ), προκειμένου να διασφαλισθεί το δικαίωμα και των δυο γονέων στις γονικές άδειες, την άδεια μητρότητας και πατρότητας. Με βάση τις κοινοτικές αυτές οδηγίες τα κράτη μέλη εναρμόνισαν το εσωτερικό τους δίκαιο και έκαστο αυτών προχώρησε στις ακόλουθες ρυθμίσεις όπως παρατίθεται στους κάτωθι πίνακες, τόσο για κατοχύρωση της άδειας μητρότητας, των οικονομικών παροχών που συνδέονται με την μητρότητα, αλλά και την άδεια πατρότητας.

Ειδικότερα, ως προς την άδεια μητρότητας, οι επιμέρους εθνικές νομοθεσίες προβλέπουν τα εξής:

2. European Commission, Employment in Europe 2004, Recent Trends and prospects.

Πίνακας 1
Άδεια μητρότητας[3]

Χώρα	Μέγιστη Διάρκεια (σε εβδομάδες)	Ποσοστό οικονομικής κάλυψης	Φορέας καταβολής της αμοιβής
Αυστρία	16 (ή 20 σε περίπτωση που το απαιτούν λόγοι υγείας)	100%	Κράτος/Κοινωνική Ασφάλιση
Βέλγιο	15 (ή 17 σε περίπτωση πολλαπλής γέννας)	Για 30 ημέρες: ποσοστό 82% εν συνεχεία: ποσοστό 75% κατά ανώτερο όριο	Κράτος/Κοινωνική Ασφάλιση
Δανία	18	90% κατά ανώτερο όριο.	Εργοδότης
Φινλανδία	105 ημέρες (εξαιρούνται οι Κυριακές) = περίπου 17,5 εβδομάδες	Ποσοστό 100-60%[4], ανάλογα με το ύψος του εισοδήματος.	Κοινωνική Ασφάλιση
Γαλλία	1ο / 2ο παιδί: 16 3 και άνω: 24 Σε περίπτωση πολλαπλής γέννας προβλέπονται 34 έως 46 εβδομάδες.	100% το ανώτερο	Κοινωνική Ασφάλιση
Γερμανία	14 (ή 18 σε περίπτωση πολλαπλής γέννας)	100%	Κοινωνική Ασφάλιση+ Εργοδότης
Ελλάδα	17	100%	Κοινωνική Ασφάλιση+ Εργοδότης
Ουγγαρία	24	Πριν τη γέννα (το λιγότερο 4 εβδομάδες) προβλέπεται καταβολή ποσοστό 70% του μισθού Εν συνεχεία, προβλέπεται ειδικό επίδομα (βλ. επόμενο πίνακα)	Κοινωνική Ασφάλιση
Ιρλανδία	26	70%	Κράτος
Ιταλία	21 (5 μήνες)	80%	Κοινωνική Ασφάλιση
Λουξεμβούργο	16 (ή 20 σε περίπτωση πολλαπλής γέννας)	100%	Κοινωνική Ασφάλιση
Ολλανδία	16	100% τα ανώτατο	Ταμείο Ανεργίας
Νορβηγία	48 το ανώτερο[2]	Ποικίλει ανάλογα με τη διάρκεια της άδειας 48 εβδομάδες: 80% ή 38 εβδομάδες: 100%	Κράτος
Πολωνία	1ο παιδί: 16 2ο παιδί: 18 πολλαπλή γέννα: 24	100%	Κοινωνική Ασφάλιση/Εργοδότη
Πορτογαλία	17	100%	Κράτος
Σλοβακία	28 (ή 37 σε περίπτωση πολλαπλής γέννας)	90% των καθαρών αποδοχών	Κοινωνική Ασφάλιση
Σλοβενία	105 ημέρες (15 εβδομάδες)	100%	Κράτος
Ισπανία	16 (18 από το τρίτο παιδί και άνω)	100%	Κράτος
Σουηδία	420 ημέρες (480 σε περίπτωση που ληφθούν ξεχωριστά, εκ των οποίων οι 60 δε μεταβιβάζονται)	Τις πρώτες 390 ημέρες: 80% Επόμενες 90 ημέρες: καταβολή ημερήσιου επιδόματος.	Κράτος
Ηνωμένο Βασίλειο	52	Τις πρώτες 6 εβδομάδες: ποσοστό 90% Το υπόλοιπο χρονικό διάστημα το ποσοστό καταβολής ποικίλλει ανάλογα με το εισόδημα.	Εργοδότη (του επιστρέφονται κατά το μεγαλύτερο μέρος)

3. Τα στοιχεία προκύπτουν από έρευνα – μελέτη του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων, Family Related Leave and Industrial Relations, EIRO (2004).
4. Μικρό μόνο ποσοστό εργαζομένων δικαιούται πλήρους καταβολής. Κατά μέσο όρο το καταβαλλόμενο ποσό είναι κατώτερο του 80%.
5. 52 εβδομάδες άδειας εκ των οποίων 4 αντιστοιχούν στον πατέρα, 9 στη μητέρα και οι υπόλοιπες μοιράζονται.

Από τον πίνακα 1 προκύπτει η διαφοροποίηση ανάμεσα στα κράτη μέλη, τόσο όσον αφορά του προβλεπόμενου χρονικού διαστήματος άδειας, αλλά και του ποσοστού επί του καταβαλλόμενου μισθού που προβλέπεται για το χρονικό διάστημα που διαρκεί η ως άνω άδεια. Σε ορισμένες χώρες, όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, η Σουηδία, η Φιλανδία, η Νορβηγία, προβλέπονται σαφώς μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα άδειας μητρότητας με αποδοχές, ενώ σε άλλες χώρες (Γαλλία, Πολωνία, Ισπανία) το χρονικό διάστημα της άδειας συνδέεται άμεσα με τον αριθμό των τέκνων της οικογένειας. Εξάλλου, στις περισσότερες Ευρωπαϊκές Χώρες, η καταβολή της αμοιβής της εργαζόμενης μητέρας για το χρονικό διάστημα που διάρκεια η άδεια μητρότητας καλύπτεται είτε από φορείς κοινωνικής ασφάλισης είτε από το κράτος.



Εκτός των ρυθμίσεων για την άδεια μητρότητας, ιδιαίτερα σημαντική και αναγκαία κρίνεται από τα περισσότερα κράτη μέλη, η οικονομική ενίσχυση της οικογένειας συνεπεία της γέννησης τέκνων, υπό την μορφή είτε ειδικών επιδομάτων είτε άλλων παροχών μητρότητας. Στον πίνακα 2 που ακολουθεί παρατίθεται, σύμφωνα με έρευνα που εκπονήθηκε από το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων[6], οι ειδικότερες οικονομικές παροχές που προβλέπονται στα κράτη μέλη της ΕΕ προς ενίσχυση της οικογένειας και της μητρότητας.

6. Family Related Leave and Industrial Relations, EIRO (2004).

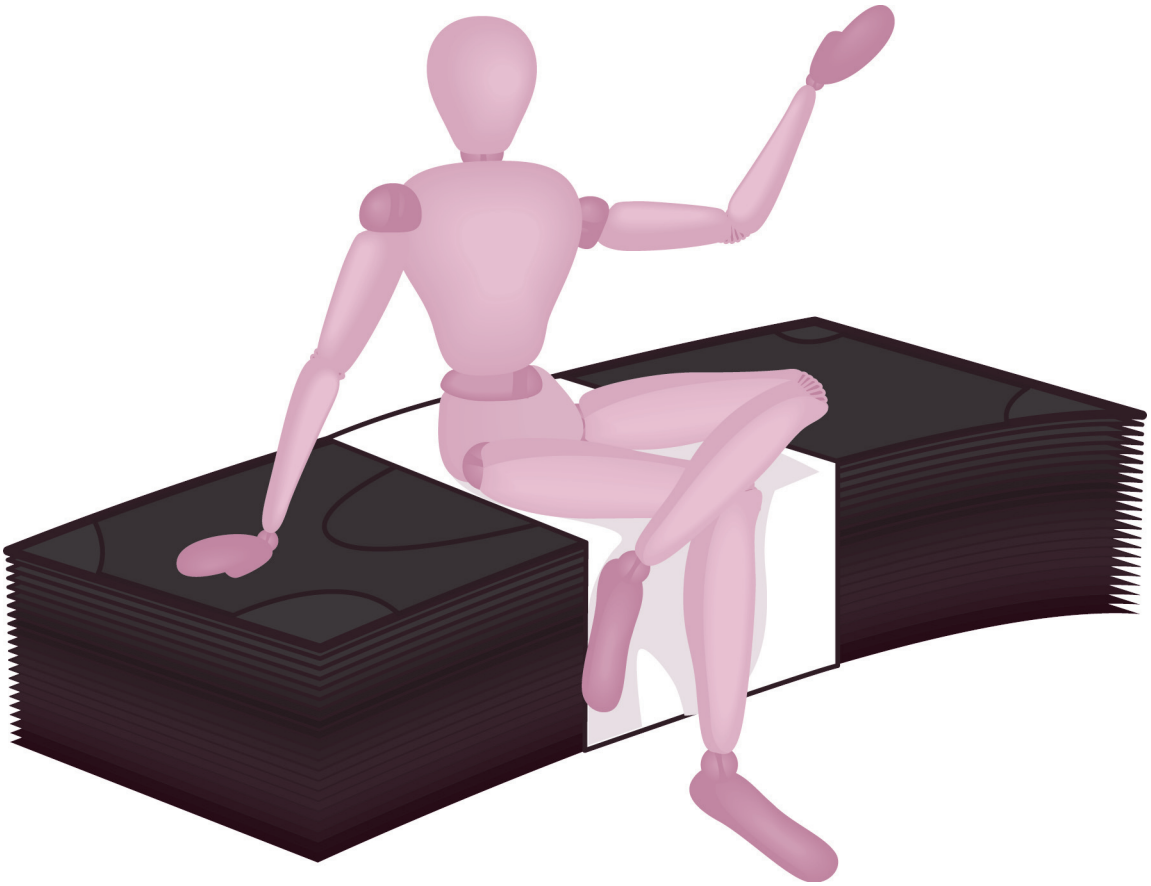
Πίνακας 2
Παροχές-Επιδόματα μητρότητας[7]

Χώρα	Επιδόματα[8]	Εφάπαξ παροχές[9]
Αυστρία	Προβλέπεται επίδομα για τις γυναίκες που δεν καλύπτονται από το θεσμοθετημένο επίδομα μητρότητας δηλ. εκείνες που απασχολούνται στους τομείς της γεωργίας, του εμπορίου και της βιομηχανίας (συγκεκριμένο ημερήσιο ποσό κατά τη διάρκεια των 16 εβδομάδων της άδειας εγκυμοσύνης, προκειμένου να προσληφθεί αντικαταστάτης), αλλά και όσες εργάζονται στα πλαίσια μερικής απασχόλησης και με συμβάσεις παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών.	Προβλέπεται ειδικό επίδομα, το οποίο κλιμακώνεται ανάλογα με το εισόδημα, για τις ιατρικές εξετάσεις της μητέρας και του παιδιού, αλλά και ένα χρηματικό ποσό το οποίο καταβάλλεται στα πρώτα γενέθλια του παιδιού.
Βέλγιο	Προβλέπεται άδεια εγκυμοσύνης με μηνιαίες αποδοχές και για τις ελεύθερες επαγγελματίες για χρονικό διάστημα τριών μηνών	Προβλέπονται εφάπαξ επιδόματα ανάλογα με τον αριθμό των τέκνα.
Δανία	Δεν υπάρχουν στοιχεία	Δεν υπάρχουν στοιχεία -
Φινλανδία	Προβλέπεται, η καταβολή ημερήσιου επιδόματος για τις πρώτες 105 ημέρες άδειας μητρότητας.	Υπάρχει δυνατότητα επιλογής μεταξύ ενός ιδιαίτερα γενναιόδωρου «πακέτου μητρότητας» ή της εφάπαξ καταβολής χρηματικού ποσού.
Γαλλία	Προβλέπεται καταβολή μηναίου επιδόματος για χρονικό διάστημα 9 μηνών (από τον 5ο μήνα της εγκυμοσύνης) ανάλογα με το εισόδημα.	Από το 2004 προβλέπεται σχέδιο καταβολής εφάπαξ παροχής σε κάθε γέννα ανάλογα με το εισόδημα.
Γερμανία	Προβλέπεται μηναίο επίδομα για τις γυναίκες που δε δικαιούνται το θεσμοθετημένο επίδομα μητρότητας	Προβλέπεται και ειδική εφάπαξ παροχή για όσες γυναίκες βρίσκονται στη θεσμοθετημένη άδεια εγκυμοσύνης
Ελλάδα	Προβλέπεται επίδομα όσες γυναίκες δεν απολαμβάνουν κοινωνικής ασφάλισης.	
Ουγγαρία	Προβλέπεται μηναίο επίδομα για όλες τις γυναίκες μετά τη γέννα και κατά τη διάρκεια της άδειας εγκυμοσύνης. Καλύπτονται και οι ιατρικές εξετάσεις πριν τη γέννα.	
Ιρλανδία	Υπάρχει πρόβλεψη επιδόματος	
Ιταλία	Προβλέπεται μηναίο επίδομα για τις γυναίκες που δεν έχουν εργαστεί και για όσες δε δικαιούνται τη θεσμοθετημένη άδεια εγκυμοσύνης, για χρονικό διάστημα 5 μηνών για κάθε παιδί που γεννιέται ή υιοθετείται	Προβλέπεται και εφάπαξ παροχή για άνεργες μητέρες αλλά και για όσες δε δικαιούνται τη θεσμοθετημένη άδεια εγκυμοσύνης
Λουξεμβούργο	Προβλέπεται εβδομαδιαίο επίδομα το οποίο καταβάλλεται για χρονικό διάστημα 16 εβδομάδων για όσες δε δικαιούνται επίδομα μητρότητας στα πλαίσια κοινωνικής ασφάλισης.	Καλύπτονται οι ιατρικές εξετάσεις της μητέρας και του παιδιού.
Ολλανδία	Δεν υπάρχουν στοιχεία	Δεν υπάρχουν στοιχεία
Νορβηγία		Προβλέπεται εφάπαξ ποσό για γυναίκες που δεν δικαιούνται τη θεσμοθετημένη άδεια μητρότητας
Πολωνία	Για τους δικαιούχους κοινωνικής βοήθειας προβλέπεται για χρονικό διάστημα 4 μηνών από τη γέννηση του παιδιού μηναίο ποσό	Οι δικαιούχοι κοινωνικής βοήθειας (παλιότερα όλες οι μητέρες) λαμβάνουν εφάπαξ παροχή κατά τη γέννα
Πορτογαλία	Δεν υπάρχουν στοιχεία	Δεν υπάρχουν στοιχεία
Σλοβακία	Οι γυναίκες που δε δικαιούνται άδεια εγκυμοσύνης μετ' αποδοχών, λαμβάνουν ένα μικρό επίδομα	Για κάθε παιδί που γεννιέται δίδεται εφάπαξ παροχή.
Σλοβενία	Προβλέπεται επίδομα ποσοστού 52% του μισθού για όσους γονείς δεν πληρούν τις προϋποθέσεις για την καταβολή επιδόματος μητρότητας	Δίδεται εφάπαξ ποσό για κάθε παιδί που γεννιέται
Ισπανία	Δεν υπάρχουν στοιχεία	Παρέχεται εφάπαξ επίδομα για τρίτο και άνω παιδί αλλά και σε περίπτωση πολλαπλής γέννας, το οποίο κυμαίνεται αναλόγως του εισοδήματος
Σουηδία	Δεν υπάρχουν στοιχεία	Δεν υπάρχουν στοιχεία
Ηνωμένο Βασίλειο	Πρόβλεψη επιδόματος για χρονικό διάστημα 26 εβδομάδων ποσοστού 90% του μέσου εβδομαδιαίου εισοδήματος για ελεύθερες επαγγελματίες ή υπαλλήλους που δε δικαιούνται το θεσμοθετημένο επίδομα μητρότητας	Εφάπαξ ποσό το οποίο πρέπει να καταβληθεί το χρονικό διάστημα μεταξύ του 3ου μήνα της εγκυμοσύνης και μέχρι τον τρίτο μήνα μετά την γέννα.

7. Πηγή: Family Related Leave and Industrial Relations, EIRO (2004).
8. Χρηματικό ποσό το οποίο καταβάλλεται περιοδικά για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα μετά τη γέννηση του παιδιού.
9. Εφάπαξ ποσό το οποίο καταβάλλεται κατ' αποκοπή κατά τη γέννα.

Τα στοιχεία του πίνακα 2 δείχνουν ότι σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες καταβάλλονται επιπλέον οικονομικά βοηθήματα στις οικογένειες που αποκτούν παιδιά, αναγνωρίζοντας έτσι τις αυξημένες οικονομικές υποχρεώσεις που προκύπτουν για την οικογένεια μετά την γέννηση των παιδιών. Είναι, επίσης, αξιοσημείωτο ότι σε κάποια κράτη μέλη όπως η Αυστρία, το Βέλγιο, η Γερμανία, το Λουξεμβούργο και το Ηνωμένο Βασίλειο καταβάλλονται επιδόματα, συνεπεία της μητρότητας, και σε εργαζόμενες μητέρες που δεν απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας (ελεύθερες επαγγελματίες, εργαζόμενες με καθεστώς μερικής ή κατ' οίκον απασχόλησης κ,ά,), καταλαμβάνοντας την ανάγκη προώθησης μέτρων εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και για τις περιπτώσεις αυτές.

Ο όρος «άδεια πατρότητας», που περιλαμβάνεται στην κοινοτική οδηγία 2002/73, η οποία και απαγορεύει κάθε σχετική διάκριση, έχει την δικαιολογητική της βάση στην ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή και αναλύεται ως «ατομικό και μη μεταβιβάσιμο δικαίωμα άδειας πατρότητας μετά την γέννηση ή την υιοθεσία του παιδιού, χωρίς να θίγονται τα εργασιακά τους δικαιώματα, η οποία θα λαμβάνεται ταυτοχρόνως με την άδεια μητρότητας, ανεξάρτητα από την άδεια μητρότητας και πατρότητας». Η άδεια αυτή είναι άσχετη με τις υπόλοιπες γονικές άδειες και έχει καθιερωθεί από πολλές ευρωπαίες χώρες, ως άδεια με αποδοχές με μεγάλη επιτυχία, όπως προκύπτει και από τον κάτωθι πίνακα.



Πίνακας 3
Άδεια Πατρότητας[10]

Χώρα	Θεσμικό πλαίσιο	Προϋποθέσεις	Αριθμός Ημερών
Αυστρία	Δεν υπάρχει νομική πρόβλεψη σχετική με την άδεια πατρότητας, αν και συλλογικές συμβάσεις γενικά προβλέπουν άδειες μίας ή δύο ημερών		
Βέλγιο	Ναι	Να μην είναι άνεργος ο δικαιούχος	10 ημέρες κατά το χρονικό διάστημα των 30 ημερών μετά τη γέννα ή την υιοθεσία για τον ιδιωτικό τομέα και 4 ημέρες για τους δημόσιους υπαλλήλους
Δανία	Ναι	Να μην είναι άνεργος ο δικαιούχος	2 εβδομάδες για το χρονικό διάστημα των 14 εβδομάδων μετά τη γέννα
Φινλανδία	Ναι	Θεωρείται καθολικό δικαίωμα	3 εβδομάδες
Γαλλία	Ναι	Να μην είναι άνεργος ο δικαιούχος	2 εβδομάδες ή 3 σε περίπτωση πολλαπλής γέννας
Γερμανία	Δεν υπάρχει νομική πρόβλεψη σχετική με την άδεια πατρότητας		
Ελλάδα	Ναι		2 ημέρες
Ουγγαρία	Ναι	Να μην είναι άνεργος ο δικαιούχος	5 ημέρες
Ιρλανδία	Δεν υπάρχει νομική πρόβλεψη σχετική με την άδεια πατρότητας, αλλά συνηθίζεται να δίδεται τριήμερη άδεια μετ' αποδοχών		
Ιταλία	Περιορισμένες περιπτώσεις	Να είναι διαζευγμένος ο πατέρας ή η μητέρα να είναι άρρωστη. Λαμβάνεται υπόψη στην χορήγηση της και το εισόδημα.	Σε περίπτωση που είναι χωρισμένος γονιός προβλέπεται ολόκληρη η άδεια, ενώ για την περίπτωση της ασθένειας της μητέρας η άδεια διαρκεί όσο και η ασθένεια
Λουξεμβούργο	Ναι	Να μην είναι άνεργος ο δικαιούχος	2 ημέρες μετά τη γέννα
Κάτω Χώρες	Ναι	Να μην είναι άνεργος ο δικαιούχος	2 ημέρες σε διάστημα ενός μήνα από τη γέννα
Νορβηγία	Ναι	Να εργάζεται ήδη για κάποιο χρονικό διάστημα ο πατέρας.	Ελάχιστο όριο: 4 εβδομάδες αναλογούν στον πατέρα από το σύνολο της άδεια μητρότητας (οι 2 εβδομάδες άνευ αποδοχών μετά τη γέννα) Μέγιστο όριο άδειας μετ' αποδοχών: 43 εβδομάδες[5], εκ των οποίων 33 μετ' αποδοχών 100% Εφόσον η μητέρα δεν εργάζεται ο πατέρας δικαιούται μόνο 38 εβδομάδες άδειας, εκ των οποίων οι 28 είναι μετ' αποδοχών
Πολωνία	Περιορισμένες περιπτώσεις	Να μην είναι άνεργος ο δικαιούχος 14 εβδομάδες της άδειας μητρότητας μπορούν να μεταφερθούν στην άδεια του πατέρα	1ο παιδί: το πολύ 2 εβδομάδες 2ο παιδί: το πολύ 4 εβδομάδες
Πορτογαλία	Ναι	Να μην είναι άνεργος ο δικαιούχος	5 ημέρες
Σλοβακία	Περιορισμένες περιπτώσεις	Να υποφέρει η μητέρα από ασθένεια που διαρκεί πολύ	22 ή 31 εβδομάδες
Σλοβενία	Ναι	Να μην είναι άνεργος ο δικαιούχος	90 ημέρες
Ισπανία	Ναι	Να μην είναι άνεργος ο δικαιούχος	2 ημέρες
Σουηδία	Ναι	Να μην είναι άνεργος ο δικαιούχος	10 ημέρες
Ηνωμένο Βασίλειο	Ναι	Να εργάζεται ήδη για κάποιο χρονικό διάστημα (26 εβδομάδες)	1+ 1 εβδομάδες, με μεσολάβηση μίας εβδομάδας μεταξύ τους στο χρονικό διάστημα 8 εβδομάδων μετά τη γέννα

10. Τα στοιχεία προκύπτουν από έρευνα-μελέτη του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων (2004).

Ο Θεσμός των γονικών αδειών στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, η άνιση μεταχείριση των γυναικών στην εργασία, η ανάγκη προστασίας της μητρότητας, αλλά και οι κίνδυνοι που απορρέουν από το έντονο δημογραφικό πρόβλημα και την υπογεννητικότητα, οδήγησαν στην θέσπιση ειδικών ρυθμίσεων για την προστασία της μητρότητας και της οικογένειας είτε με την μορφή νομοθετικών κειμένων είτε μέσω συλλογικών ρυθμίσεων.

Η προστασία της μητρότητας, εκδηλώνεται πρωταρχικά στο Σύνταγμα (άρθρο 21 Σ για την προστασία της οικογένειας) και αφορά τόσο την πρόσληψη, όσο και την λειτουργία της σχέσεως εργασίας, συμπληρώνεται δε με την προστασία κατά της απόλυσης.

Ειδικότερες νομοθετικές ρυθμίσεις για την συμφιλίωση της οικογένειας και εργασίας και την προστασία της μητρότητας θεσπίζονται με τους νόμους 2112/1920 (για την ρύθμιση των προϋποθέσεων καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και την αποχή από την εργασία κατά την λοχεία), 1302/1982 (κύρωση της 103 ΔΣΕ) για την προστασία της μητρότητας, 1483/1984 για την προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, όπως τροποποιηθείς ισχύει σήμερα, άρθρο 9 Ν. 2224/1994, άρθρο 11 Ν.2874/2000, ΠΔ 162/1988 για την χορήγηση οικογενειακών επιδομάτων στους εργαζόμενους, την ίδρυση βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών, ΠΔ 176/1997 (ενσωμάτωση της κοινοτικής οδηγίας 92/85 όσον αφορά σε μέτρα για την βελτίωση της υγείας των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, αλλά και ΑΝ 1846/1951 για την χορήγηση επιδομάτων μητρότητας, Ν 549/1977 για την χορήγηση από τον ΟΑΕΔ συμπληρωματικών παροχών μητρότητας, Ν 825/1978 για εφάπαξ παροχή χρηματικού βοηθήματος τοκετού, άρθρο 4&7 Ν 3029/2002 για την αναγνώριση πλασματικού χρόνου ασφάλισης για την μητέρα ή τον πατέρα εναλλακτικά που θα αποκτήσει τέκνο από 1/1/2003 και εφεξής.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις έχουν συμβάλλει σημαντικά στην ενίσχυση των ρυθμίσεων προστασίας της οικογένειας και έχουν βελτιώσει σημαντικά τις συνθήκες, τους όρους εργασίας και την ποιότητα της ζωής των εργαζομένων (βλ σχετικά ΕΓΣΣΕ 1993, ΕΓΣΣΕ 2000, ΕΓΣΣΕ 2002 κά).

Στο σημείο αυτό επιχειρείται μια συνοπτική παρουσίαση του ελληνικού θεσμικού πλαισίου για την «συμφιλίωση οικογένειας εργασίας» στον ιδιωτικό τομέα. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι στο δημόσιο τομέα ή σε ειδικότερους κλάδους ή επιχειρήσεις μπορεί να έχουν συμφωνηθεί ευνοϊκότερες ρυθμίσεις.

Καταρχάς, απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας από τον εργοδότη τόσο κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης όσο και για το χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό. Παράλληλα, η εργαζόμενη δικαιούται, εφόσον εργάζεται την νύχτα, να μετακινηθεί σε ανάλογη θέση εργασίας ημέρας. Εάν δε αυτή η μετακίνηση είναι αντικειμενικά αδύνατη απαλλάσσεται από την εργασία. Σε περίπτωση απαλλαγής από την εργασία για λόγους ασφαλείας ή υγείας, η εργαζόμενη έχει όλα τα δικαιώματα που

απορρέουν από την άδεια μητρότητας για ολόκληρο το χρονικό διάστημα που απαλλάσσεται από την εργασία της. Επίσης, οι γυναίκες σε κατάσταση εγκυμοσύνης δεν υποχρεούνται να εκτελέσουν εργασία ή δραστηριότητα που ενέχει κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία τους.

Παράλληλα, προβλέπεται ότι οι εργαζόμενες μητέρες, δικαιούνται άδεια μητρότητας (τοκετού και λοχείας), σύμφωνα με την ΕΓΣΣΕ 2000, 17 εβδομάδων, από τις οποίες 8 εβδομάδες χορηγούνται υποχρεωτικώς πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό. Την άδεια αυτή, η οποία έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα, δικαιούνται οι εργαζόμενες σε οποιοδήποτε εργοδότη με σχέση εξαρτημένης εργασίας, αορίστου ή ορισμένου χρόνου, ανεξάρτητα από την προϋπηρεσία τους ή την ειδικότητα τους, καθώς επίσης και από την οικογενειακή τους κατάσταση (εάν είναι έγγαμες ή άγαμες).



Με την ίδια ΕΓΣΣΕ προβλέπεται περαιτέρω ότι εάν, τελικώς, ο τοκετός πραγματοποιηθεί αργότερα από την πιθανολογούμενη ημερομηνία, αυτό δεν συνεπάγεται τη μείωση, του μετά τοκετού διαστήματος αδείας, αλλά την παράταση της συνολικής χορηγηθείσας άδειας πέραν των 17 εβδομάδων. Το τμήμα, της εν λόγω άδειας, που προηγείται του τοκετού, μπορεί να υπερβεί τις 8 εβδομάδες, αν η εργαζόμενη γυναίκα, εξ αιτίας επιπλοκών της κύησης αναγκασθεί να παραμείνει κλινήρης, μετά από σχετική ιατρική βεβαίωση.

Σε περίπτωση που η κυοφορούσα εργαζόμενη έχει ανάγκη, λόγω της εγκυμοσύνης, ειδικής κατ' οίκον θεραπείας, πέραν του ορίου της αναρρωτική άδειας με αποδοχές, χορηγείται κανονική άδεια κυοφορίας με αποδοχές.

Για τις αποδοχές του χρόνου της άδειας μητρότητας από τον εργοδότη προβλέπεται, σύμφωνα με τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα, ότι ο εργοδότης δικαιούται να αφαιρέσει τα ποσά που τυχόν καταβλήθηκαν στην εργαζόμενη από την υποχρεωτική εκ του νόμου ασφάλισή της.

Ειδικότερα, οι εργαζόμενες που δεν έχουν συμπληρώσει 1 έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη, δικαιούνται τις αποδοχές τους για μισό μήνα, ενώ όσες έχουν συμπληρώσει ένα έτος στον ίδιο εργοδότη δικαιούνται αποδοχές ενός μήνα. Για τον υπολογισμό των αποδοχών λαμβάνονται υπόψην οι πραγματικές αποδοχές της εργαζόμενης, δηλαδή ο καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο και οι όποιες άλλες πρόσθετες παροχές και επιδόματα.

Όσον αφορά την ασφαλιστική κάλυψη



στις περιπτώσεις τοκετού και λοχείας προβλέπονται τα εξής:

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλλει αποδοχές και ασφαλιστικές εισφορές για 13 ή 26 ημέρες (μισό ή ένα μήνα), κατά περίπτωση. Το υπόλοιπο χρονικό διάστημα κυοφορίας και λοχείας, η εργαζόμενη δικαιούται να λάβει συμπληρωματικές παροχές μητρότητας από τον ΟΑΕΔ, ενώ το ως άνω χρονικό διάστημα θεωρείται χρόνος πραγματικής ασφάλισης στο ΙΚΑ για τον κλάδο σύνταξης. Για το διάστημα αυτό η ασφαλισμένη εργαζόμενη καταβάλλει τις εισφορές εργοδότη και εργαζόμενου, οι οποίες υπολογίζονται επί του σχετικού καταβαλλομένου επιδόματος (ΑΝ 1846/1951, όπως τροποποιήθηκε δυνάμει του 1469/1984).

Σε περίπτωση που η εργαζόμενη μητέρα έχει 200 ημέρες εργασίας εντός των τελευταίων 2 χρόνων, πρίν από την πιθανή ημερομηνία του τοκετού, δικαιούται επιδόματα μητρότητας (κυοφορίας και τοκετού) για 56 ημέρες πριν από τον τοκετό και 63 μετά (εφόσον απέχει από την εργασία της), από τα οποία υπολογίζονται και οι μη εργάσιμες ημέρες. Τα επιδόματα αυτά καλύπτουν συνολικό διάστημα 119 ημερών (56+63) και εάν ο τοκετός επέλθει σε προγενέστερο χρονικό διάστημα, οι υπολειπόμενες των 56 ημερών (ως προς τα επιδόματα) να μην συμψηφίζονται με τις 63 ημέρες της λοχείας (Ν1302/1982).

Επιπλέον, η εργαζόμενη μητέρα που είναι ασφαλισμένη στο ΙΚΑ δικαιούται να λάβει και εφάπαξ χρηματικό βοήθημα για την αντιμετώπιση των εξόδων του τοκετού, προκειμένου να καλυφθεί η νοσοκομειακή και φαρμακευτική περίθαλψή της.

Εξίσου σημαντική, στην προσπάθεια συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, είναι η άδεια φροντίδας τέκνου (μειωμένο ωράριο). Σύμφωνα με τα προβλεπόμενα, για χρονικό διάστημα 30 μηνών από την λήξη της άδειας λοχείας, η εργαζόμενη μητέρα δικαιούται να μειώσει το ωράριό της κατά μια ώρα την ημέρα. Είναι δυνατόν, επίσης, αντί η δικαιούχος άδειας μητέρα να παίρνει μια ώρα άδεια την ημέρα για τριάντα μήνες να συμφωνήσει με τον εργοδότη να απουσιάζει από την εργασία της δυο ώρες την ημέρα για τους πρώτους 12 μήνες και μια ώρα για τους επόμενους 6 μήνες. Άδεια ημερήσιας απουσίας για φροντίδα τέκνου μπορεί να ζητήσει εναλλακτικά και ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η μητέρα. Άδεια φροντίδας παιδιού δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς.

Τέλος, θα πρέπει να επισημανθεί ότι παρέχεται δικαίωμα εναλλακτικής χρήσης, με συμφωνία του εργοδότη, του μειωμένου ωραρίου για φροντίδα παιδιού ως ισόχρονης άδειας με αποδοχές (ΕΓΣΣΕ 2004).

Σύμφωνα με το άρθρο 25 Ν 2639/1998, θεσπίσθηκε η γονική άδεια ανατροφής τέκνου, η οποία αρχίζει από την στιγμή που λήγει η άδεια μητρότητας. Η άδεια αυτή χορηγείται μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα 3,5 έτη και η διάρκειά της μπορεί να φθάσει μέχρι και 3,5 μήνες για κάθε γονέα. Η γονική άδεια είναι άνευ αποδοχών. Σε περίπτωση που και οι δυο γονείς πληρούν τις προϋποθέσεις λήψεως γονικής άδειας, αποφασίζουν με κοινή συμφωνία ποιος από τους δυο γονείς θα κάνει χρήση του δικαιώματος αυτού.

Οι εργαζόμενοι, εφόσον εργάζονται κατά πλήρη απασχόληση, δικαιούνται άδεια χωρίς αποδοχές διάρκειας 6 εργασίμων ημερών για κάθε ημερολογιακό έτος, σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων από αυτούς παιδιών ή άλλων μελών της οικογενείας τους (άρθρο 7 Ν 1483/1984) (εξαρτώμενα μέλη θεωρούνται τα μέχρι 16 ετών τέκνα, ο η σύζυγος, οι γονείς, τα άγαμα αδέλφια). Η άδεια αυτή χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε 8 ημέρες εάν ο δικαιούχος προστατεύει δυο παιδιά και σε 12 εάν προστατεύει 3 (ΕΓΣΣΕ 2000) και χορηγείται στον καθένα γονέα χωριστά.

Η άδεια απουσίας για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης παρέχεται και στους δυο γονείς για να παρακολουθούν την σχολική επίδοση των παιδιών τους. Προϋπόθεση χορήγησης της είναι να υπάρχουν παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών, που να παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης, και δεν μπορεί να είναι ανώτερη των 4 εργασίμων ημερών για κάθε ημερολογιακό έτος και για τους δυο γονείς.

Τα τελευταία χρόνια, έχει δοθεί ιδιαίτερη έμφαση τόσο σε Ευρωπαϊκό επίπεδο όσο και σε επίπεδο κρατών μελών στην υιοθέτηση πολιτικών που θα υποστηρίξουν τις ίσες ευκαιρίες των ανδρών και γυναικών ενώ έχει δοθεί σημαντική ώθηση στην εισαγωγή μέτρων που συνδέονται με την συμφιλίωση της εργασίας και τις επαγγελματικής ζωής. Η μείωση του χρόνου απασχόλησης, οι νέες μορφές οργάνωσης εργασίας, οι ειδικές γονικές άδειες αλλά και μέτρα υποστήριξης της φροντίδας των παιδιών αποτελούν εκφάνσεις των δράσεων αυτών. Ωστόσο, πολλά είναι αυτά που θα πρέπει να γίνουν ακόμη, καθώς η δυσκολία εναρμόνισης επαγγελματικής

και οικογενειακής ζωής αποτελεί, ίσως, την μεγαλύτερη δυσκολία που εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν οι γυναίκες εργαζόμενες. Η συλλογική διαπραγμάτευση και η ευρωπαϊκή νομοθεσία, φαίνεται πως κινούνται προς την σωστή κατεύθυνση, ωστόσο, η ανάγκη για πολιτιστική αλλαγή είναι επιτακτική.



Α.Σ. ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ – Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥ ΚΕΚ ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Επιμέλεια: Αδαμαντία Ζαβιτσάνου

Το ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, ως εταίρος της Αναπτυξιακής Σύμπραξης "ΔΙΚΤΥΟ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ", συμμετέχει στο Έργο "Ενίσχυση της Προσαρμοστικότητας των Πολύ Μικρών Επιχειρήσεων μέσω της Δια Βίου Μάθησης σε θέματα Επιχειρηματικότητας". Η Α.Σ., με Συντονιστή Εταίρο το **ΚΕΚ-ΓΣΕΒΕΕ**, συστάθηκε τον Ιούνιο του 2005 και λειτουργεί στο πλαίσιο της **Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL**, που σχεδιάστηκε για να ενισχύσει την Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης. Το Έργο που υλοποιεί, συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο σε ποσοστό 75% και το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας σε ποσοστό 25%, και πρόκειται να ολοκληρωθεί τον Ιούνιο του 2008.

Το Έργο στοχεύει στην *ευαισθητοποίηση* εργοδοτών, εργαζομένων και αυτοαπασχολουμένων, στην *ανάπτυξη των ικανοτήτων* του ανθρώπινου δυναμικού και στη σχεδίαση και συνδυαστική χρήση *καινοτόμων μεθόδων και τεχνικών* συμβουλευτικής και κατάρτισης μέσα στο χώρο των Πολύ Μικρών Επιχειρήσεων (ΠΜΕ) σε θέματα Επιχειρηματικότητας.

Η Ομάδα στόχος του Έργου αποτελείται από εργοδότες, ιδιοκτήτες και απασχολούμενους των Πολύ Μικρών Επιχειρήσεων (ΠΜΕ) και κυρίως αυτούς με επισφαλή θέση λόγω χαμηλών προσόντων ή αυτούς που ανήκουν σε ειδικές πληθυσμιακές ομάδες.

Δράσεις του Έργου που συμμετέχει το ΚΕΚ-ΙΝΕ\ΓΣΕΕ:

- Το ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ συμμετείχε σε συνεργασία με το ΚΕΚ-ΓΣΕΒΕΕ στη διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών των ΠΜΕ σε θέματα Επιχειρηματικότητας με βάση τη μορφολογία και τα χαρακτηριστικά των ΠΜ,Ε ενώ συνέταξε το τελικό πόρισμα της μελέτης *(Δράση 2)*.

- Εκπόνησε μια μελέτη ανάλυσης των εκπαιδευτικών στόχων των προγραμμάτων συμβατικής και εξ αποστάσεως κατάρτισης απασχολουμένων στις ΠΜΕ σε θέματα Επιχειρηματικότητας *(Δράση 3)*.

- Σε συνέχεια της παραπάνω μελέτης, προέκυψε ένα εκπαιδευτικό

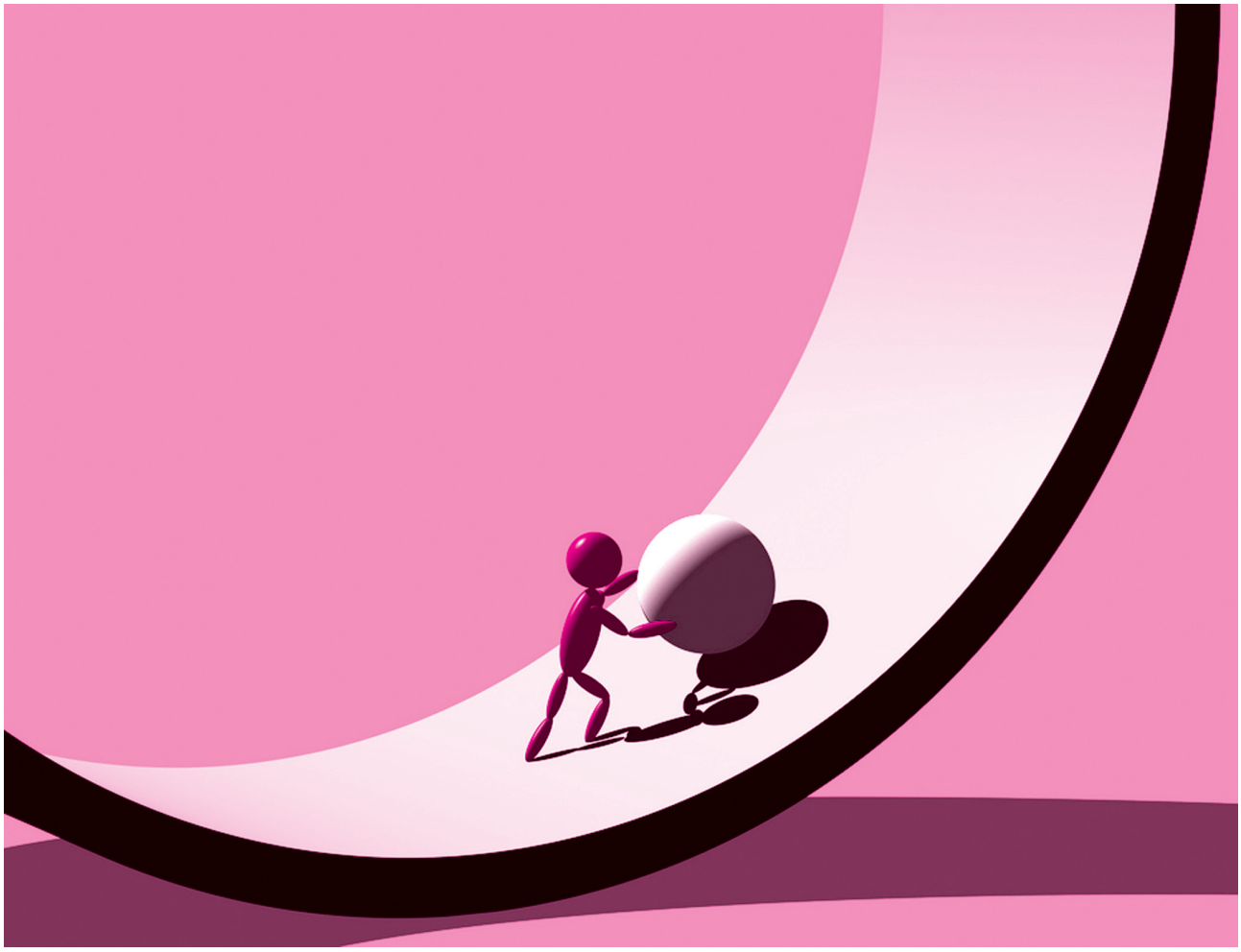
πακέτο εξειδικευμένων ενοτήτων που παρείχε καθοδήγηση στη σύνταξη ενός επιχειρηματικού σχεδίου *(Δράση 5).*

- Υλοποίησε Δράσεις Συμβουλευτικής και υποστήριξης δεκατεσσάρων (14) εργαζομένων ΠΜΕ σε θέματα σχετικά με την ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος *(Δράση 14).*

- Ως απόρροια των παραπάνω δράσεων, προέκυψε η κατάρτιση δεκατεσσάρων (14) εργαζομένων ΠΜΕ με συμβατικές και εξ αποστάσεως μεθόδους σε θέματα Επιχειρηματικότητας, η οποία διήρκησε 200 ώρες *(80 ώρες συμβατικής και 120 ώρες εξ αποστάσεως) (Δράση 18).*

- Διοργάνωσε εκδηλώσεις ενημέρωσης και πληροφόρησης των υποψηφίων ωφελούμενων του Έργου *(Δράση 25).*

- Συμμετείχε στην ανταλλαγή απόψεων για θέματα Επιχειρηματικότητας με τους διακρατικούς εταίρους της Α.Σ. από τη Γαλλία και την Ιταλία *(Δράση 29).*



ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ 2007

Επιμέλεια Γ. Κολλιάς

1. ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ	**ΣΥΓΓΡΑΦΕΑΣ**	**ΤΕΥΧΟΣ**
1. Η διεύρυνση του ελλείμματος στο ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών και το κόστος εργασίας (Κριτική στις απόψεις της Τράπεζας της Ελλάδος**).**	Ηλία Ιωακείμογλου	137
2. Ανταγωνιστικότητα και προοπτική ανάπτυξης των εμπορευματικών Λιμένων Πειραιά-Θεσσαλονίκης.	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Πανεπιστήμιο Πειραιά	141
3. Έκθεση του ΙΝΕ για Την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση το 2007 (Σύνοψη Συμπερασμάτων).	Επιμέλεια: Γ. Κρητικίδη	142
4. Η Μετεγκατάσταση των επιχειρήσεων.	Άντας Σταμάτη	143
5. Βασικές Παρατηρήσεις και Προτάσεις της ΓΣΕΕ στο προσχέδιο του Κρατικού Προϋπολογισμού το 2008.	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ	144
6. Τεκμηρίωση μισθολογικών αιτημάτων της ΓΣΕΕ για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 2008**.**	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ	145
2. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ-ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ		
1. Παρατηρήσεις της ΓΣΕΕ επί του κειμένου του Πράσινου Βιβλίου της Ε.Ε. για τον εκσυγχρονισμό του Εργατικού Δικαίου.	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ	137
2. Η μισθωτή απασχόληση στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.	Γ. Κρητικίδη	140
3. Έκθεση του ΙΝΕ για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση το 2007 (Σύνοψη Συμπερασμάτων).	Επιμέλεια: Γ. Κρητικίδη	142
4. Η Μετεγκατάσταση των επιχειρήσεων.	Άντας Σταμάτη	143
5. Η απασχόληση & η ανεργία το 2007	Γ. Κρητικίδη	143
6. Η εργασία διαμέσου Εταιρίας Προσωρινής Απασχόλησης στην Ε.Ε. των 15..	Σοφίας Λαμπουσάκη	144
3. ΑΝΕΡΓΙΑ		
1. Νεολαία: Στον αστερισμό της Εργασιακής Ανασφάλειας.	Γ. Παναγόπουλου	139
2. Ποσοστά ανεργίας κατά περιφέρεια και νομό 2004-2006.	Γ. Κρητικίδη	139
3. Έκθεση του ΙΝΕ για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση το 2007 (Σύνοψη Συμπερασμάτων).	Επιμέλεια: Γ. Κρητικίδη	142
5. Η απασχόληση & η ανεργία το 2007.	Γ. Κρητικίδη	143
4. ΠΛΗΘΩΡΙΣΜΟΣ		
5. ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ		

1. Η μισθωτή απασχόληση στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.	Γ. Κρητικίδη	140
6. ΙΔΙΩΤΙΚΟΠΟΙΗΣΕΙΣ - ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΕΙΣ		
7. ΚΛΑΔΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ		
1. Ανταγωνιστικότητα και προοπτική ανάπτυξης των εμπορευματικών Λιμένων Πειραιά-Θεσσαλονίκης.	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Πανεπιστήμιο Πειραιά	141
2. Η Μετεγκατάσταση των επιχειρήσεων.	Άντας Σταμάτη	143
8. ΤΟΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ		
1. Ανταγωνιστικότητα και προοπτική ανάπτυξης των εμπορευματικών Λιμένων Πειραιά-Θεσσαλονίκης.	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Πανεπιστήμιο Πειραιά	141
9. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ		
1. Χρηματοδότηση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης (Συνοπτική Παρουσίαση Πρότασης ΓΣΕΕ).	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ	145
10. ΑΜΟΙΒΕΣ-ΒΙΟΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ		
1. Τεκμηρίωση μισθολογικών αιτημάτων της ΓΣΕΕ για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 2008.	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ	145
11. ΑΛΛΟΔΑΠΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ		
1. Ο ρόλος των συνδικάτων στην Ένταξη των Μεταναστών.	Γ. Παναγόπουλου	137
2.Αξιολογηση των πρόσφατων εξελίξεων στην ελληνική μεταναστευτική πολιτική.	Α. Καψάλη	140
3. Συνδικαλιστικό κίνημα και μετανάστευση: Δομές Υποστήριξης Μεταναστών - Παρατηρητήριο Απασχόλησης Μεταναστών.	Πένης Γεωργιάδου	142
12. ΓΥΝΑΙΚΕΣ-ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ		
13 ΥΓΙΕΙΝΗ ΑΣΦΑΛΕΙΑ		
14. ΝΕΟΛΑΙΑ		
15. ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ		
1. Τεκμηρίωση μισθολογικών αιτημάτων της ΓΣΕΕ για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 2008.	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ	145
16. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ		
1. Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων και η ΟΒΕΣ.	Π. Κατσαμπάνη	139
17. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ		

1. Ο ρόλος των συνδικάτων στην Ένταξη των Μεταναστών.	Γ. Παναγόπουλου	137
2. Πρόγραμμα δράσης 33ου Συνέδριου-Το Ψήφισμα και οι διεκδικήσεις της ΓΣΕΕ.	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ	138
3. Αποτελέσματα εκλογών του 33ου συνεδρίου της ΓΣΕΕ.	ΓΣΕΕ	138
4. Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων και η ΟΒΕΣ.	Π. Κατσαμπάνη	139
18. Ε.Ε. ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΡΩΠΗ		
1. Παρατηρήσεις της ΓΣΕΕ επί του κειμένου του Πράσινου Βιβλίου της Ε.Ε. για τον εκσυγχρονισμό του Εργατικού Δικαίου.	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ	137
2. Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων και η ΟΒΕΣ.	Π. Κατσαμπάνη	139
19. ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ		
20. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ-ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ-ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ		
21. ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ		
22. ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ		
1. Ανταγωνιστικότητα και προοπτική ανάπτυξης των εμπορευματικών Λιμένων Πειραιά-Θεσσαλονίκης.	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Πανεπιστήμιο Πειραιά	141
2. Έκθεση του ΙΝΕ για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση το 2007 (Σύνοψη Συμπερασμάτων).	Επιμέλεια: Γ. Κρητικίδη	142
3. Τεκμηρίωση μισθολογικών αιτημάτων της ΓΣΕΕ για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 2008.	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ	145
4. Χρηματοδότηση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης (Συνοπτική Παρουσίαση Πρότασης ΓΣΕΕ).	ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ	145



Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

➜ 7-8-9 Δεκεμβρίου 2007

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ υλοποίησε τα εξής προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης:

- Θεματική ενότητα, «Εργασιακές Σχέσεις», στην περιφέρεια Πελ/νήσου - στην Τρίπολη, με εκπαιδεύτρια την Χριστίνα Καρακιουλάφη.

- Θεματική ενότητα, «Κοινωνική Προστασία», στην περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας - (Λαμία), με εκπαιδευτή τον Γιώργο Ρωμανιά.

- Θεματική ενότητα, «Πολιτικές και προγράμματα Απασχόλησης», στην περιφέρεια Θεσσαλίας - (Λάρισα), με εκπαιδευτή τον Άγγελο Ευστράτογλου.

- Θεματική ενότητα, «Συστήματα πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων-επαγγέλματα και δια βίου μάθηση», στην περιφέρεια Ηπείρου - (Γιάννενα), με εκπαιδευτή τον Ιάκωβο Καρατάσογλου.

➜ 13 Δεκεμβρίου 2007

Εισήγηση του Δ.Κατσορίδα (Επιστημονικός συνεργάτης ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ), με θέμα, «*Μετανάστευση, ανεργία και ρατσισμός*», σε ημερίδα που διοργάνωσε το ΚΕΣΥΠ Καλλιθέας, στις 13/12/2007, με γενικό τίτλο: «*Θέματα σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού σε πολυπολιτισμικό περιβάλλον*».

➜ 14-15-16 Δεκεμβρίου 2007

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ Δυτικής Μακεδονίας υλοποίησε διημερίδα με θέμα, "Περιφερειακή Ανάπτυξη και Απασχόληση" με Ομιλητές τους: Γιάννη Παναγόπουλο, Πρόεδρο της ΓΣΕΕ: "Κοινωνική πολιτική και Απασχόληση - Οι θέσεις των Συνδικάτων" Βασίλη Παπαδόγαμβρο: "Πολιτικές Απασχόλησης και Περιφερειακή Ανάπτυξη" Χρήστο Γούλα: "Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης-Η περίπτωση των Τοπικών Πρωτοβουλιών Απασχόλησης".

➜ 14-15-16 Δεκεμβρίου 2007

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ υλοποίησε τα εξής προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης:

- Θεματική ενότητα, «Κοινωνική Προστασία», στην περιφέρεια Δυτ. Μακεδονίας - (Κοζάνη), με εκπαιδευτή τον Γιώργο Ρωμανιά.

- Θεματική ενότητα, «Πολιτικές και προγράμματα Απασχόλησης», στην περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας Θράκης - (Ξάνθη), με εκπαιδευτή τον Άγγελο Ευστράτογλου.

- Θεματική ενότητα, «Συστήματα αμοιβών & αξιολόγησης προσωπικού», στην περιφέρεια Β. Αιγαίου - (Χίο), με εκπαιδευτή τον Λευτέρη Κρέτσο.

- Θεματική ενότητα, «Συστήματα πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων-επαγγέλματα και δια βίου μάθηση», στην περιφέρεια Κεντ. Μακεδονίας - (Βέροια), με εκπαιδευτή τον Ιάκωβο Καρατράσογλου.

- Θεματική ενότητα. «Εργασιακές Σχέσεις», στην περιφέρεια Ν. Αιγαίου - (Ρόδο), με εκπαιδευτή τον Απόστολο Καψάλη.

➜ 17 Δεκεμβρίου 2007

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, συμμετείχε (Αντα Σταμάτη) στην ημερίδα που διοργάνωσαν ,στη Σόφια, το Βουλγαρικό Εμπορικό & Βιομηχανικό Επιμελητήριο (BCCI) και η Ομοσπονδία Εργαζομένων «PODKREPA», σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Γεωγραφίας της Βουλγαρικής Ακαδημίας Επιστημών (IGO). Το θέμα της ημερίδας ήταν: *«Κοινωνικές και Οικονομικές Προκλήσεις από τη Διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης».* Το Θέμα εισήγησης της εκπροσώπου του ΙΝ*Ε* ήταν "Η μετεγκατάσταση των επιχειρήσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση και οι συνέπειες στις σχέσεις εργασίας".

➜ 18 Δεκεμβρίου 2007

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Αντα Σταμάτη) στην ημερίδα, «Διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης: Η επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο και η καινοτομία ως βασικός μοχλός για την αύξηση της απασχόλησης, της ανταγωνιστικότητας και της ανάπτυξης». Η ημερίδα πραγματοποιήθηκε στη Θεσσαλονίκη και το Θέμα εισήγησης της εκπροσώπου του ΙΝΕ ήταν*:* "η μετεγκατάσταση των επιχειρήσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση και οι συνέπειες στις σχέσεις εργασίας".

➜ 11 Ιανουαρίου 2008

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Αντα Σταμάτη) στην ημερίδα που πραγματοποιήθηκε στη Ρόδο με θέμα: «Διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης: Η επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο και η καινοτομία ως βασικός μοχλός για την αύξηση της απασχόλησης, της ανταγωνιστικότητας και της ανάπτυξης». Το θέμα εισήγησης της εκπροσώπου του ΙΝΕ ήταν: "Η μετεγκατάσταση των επιχειρήσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση και οι συνέπειες στις σχέσεις εργασίας"

➜ 11-12-13 Ιανουαρίου 2008

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ υλοποίησε τα εξής προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης:

- «Συστήματα αμοιβών & αξιολόγησης προσωπικού», στην περιφέρεια Δυτ. Μακεδονίας στην Κοζάνη, με εκπαιδευτή τον Κρέτσο Ελευθέριο

- Θεματική ενότητα, «Κοινωνική Προστασία», στην περιφέρεια Β. Αιγαίου - (Χίο), με εκπαιδευτή τον Ρωμανιά Γεώργιο

- Θεματική ενότητα, «Τα βασικά εργατικά δικαιώματα στον ιδιωτικό τομέα», στην περιφέρεια Ν. Αιγαίου - (Ρόδο), με εκπαιδεύτρια την Σταμάτη Άντα.

- Θεματική ενότητα, «Συστήματα πιστοποίησης επαγγελματικών προ-

σόντων-επαγγέλματα και δια βίου μάθηση», στην περιφέρεια Δ. Ελλάδας - (Πάτρα), με εκπαιδευτή τον Δημουλά Κωνσταντίνο.

- Θεματική ενότητα, «Συστήματα πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων-επαγγέλματα και δια βίου μάθηση», στην περιφέρεια Κρήτης - (Ηράκλειο), με εκπαιδευτή τον Καρατάσογλου Ιάκωβο.

➜ 17-18 Ιανουαρίου 2008

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Χρ. Τριανταφύλλου) στις εργασίες της Συμβουλευτικής Επιτροπής του Ευρωπαϊκού Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου *(ETUI- REHS)* στις Βρυξέλες, με θέμα τον απολογισμό για το 2007 και τον προγραμματισμό των δραστηριοτήτων συνδικαλιστικής επιμόρφωσης του Ινστιτούτου για το 2008.

➜ 18-19-20 Ιανουαρίου 2008

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ υλοποίησε τα εξής προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης:

- Θεματική ενότητα, «Κοινωνική Προστασία», στην περιφέρεια Πελοποννήσου - (Τρίπολη), με εκπαιδευτή τον Γιώργο Ρωμανιά.

- Θεματική ενότητα, «Πολιτικές και προγράμματα Απασχόλησης», στην περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας - (Λαμία), με εκπαιδευτή τον Άγγελο Ευστράτογλου.

- Θεματική ενότητα, «Συστήματα αμοιβών & αξιολόγησης προσωπικού», στην περιφέρεια Ηπείρου - (Πρέβεζα, με εκπαιδευτή τον Λευτέρη Κρέτσο).

- Θεματική ενότητα «Εργασιακές Σχέσεις», στην περιφέρεια Θεσσαλίας - (Λάρισα), με Εκπαιδεύτρια την Χριστίνα Καρακιουλάφη.

➜ 21 Ιανουαρίου 2008

Το Νομαρχιακό Παράρτημα της ΑΔΕΔΥ, στη Μυτιλήνη, σε συνεργασία με το Περιφερειακό ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, διοργάνωσαν ημερίδα με θέμα: «Οι σύγχρονες εξελίξεις στην κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση» και κεντρικό ομιλητή τον Γ. Ρωμανιά, επιστημονικό σύμβουλο του ΙΝΕ.

➜ 23 Ιανουαρίου 2008

Το Εργατικό Κέντρο Ρεθύμνου σε συνεργασία με το Νομαρχιακό Παράρτημα της ΑΔΕΔΥ διοργάνωσε ημερίδα με θέμα: «Οι σύγχρονες εξελίξεις στην κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση» και κεντρικό ομιλητή τον Γ. Ρωμανιά, επιστημονικό σύμβουλο του ΙΝΕ.

➜ 25-26-27 Ιανουαρίου 2008

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ υλοποίησε τα εξής προγράμματα συνδικαλιστικής εκπαίδευσης:

- Θεματική ενότητα, «Τα βασικά εργατικά δικαιώματα στον ιδιωτικό τομέα», στην περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας Θράκης - (Ξάνθη), με εκπαιδεύτρια την Άντα Σταμάτη.

- Θεματική ενότητα, «Κοινωνική Προστασία», στην περιφέρεια Κ. Μακεδονίας - (Βέροια), με εκπαιδευτή τον Γιώργο Ρωμανιά.

- Θεματική ενότητα, «Εργασιακές Σχέσεις», στην περιφέρεια Κρήτης - Ηράκλειο, με εκπαιδεύτρια την Χριστίνα Καρακιουλάφη.

- Θεματική ενότητα «Πολιτικές και προγράμματα Απασχόλησης», στην περιφέρεια Δυτ. Ελλάδας - (Πάτρα), με εκπαιδευτή τον Άγγελο Ευστράτογλου.

➜ 25 Ιανουαρίου 2008

Τα Εργατικό Κέντρο Βέροιας σε συνεργασία με το Περιφερειακό ΙΝΕ διοργάνωσε ημερίδα με θέμα: «Οι σύγχρονες εξελίξεις στην κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση» και κεντρικό ομιλητή τον Γ. Ρωμανιά, επιστημονικό σύμβουλο του ΙΝΕ.



