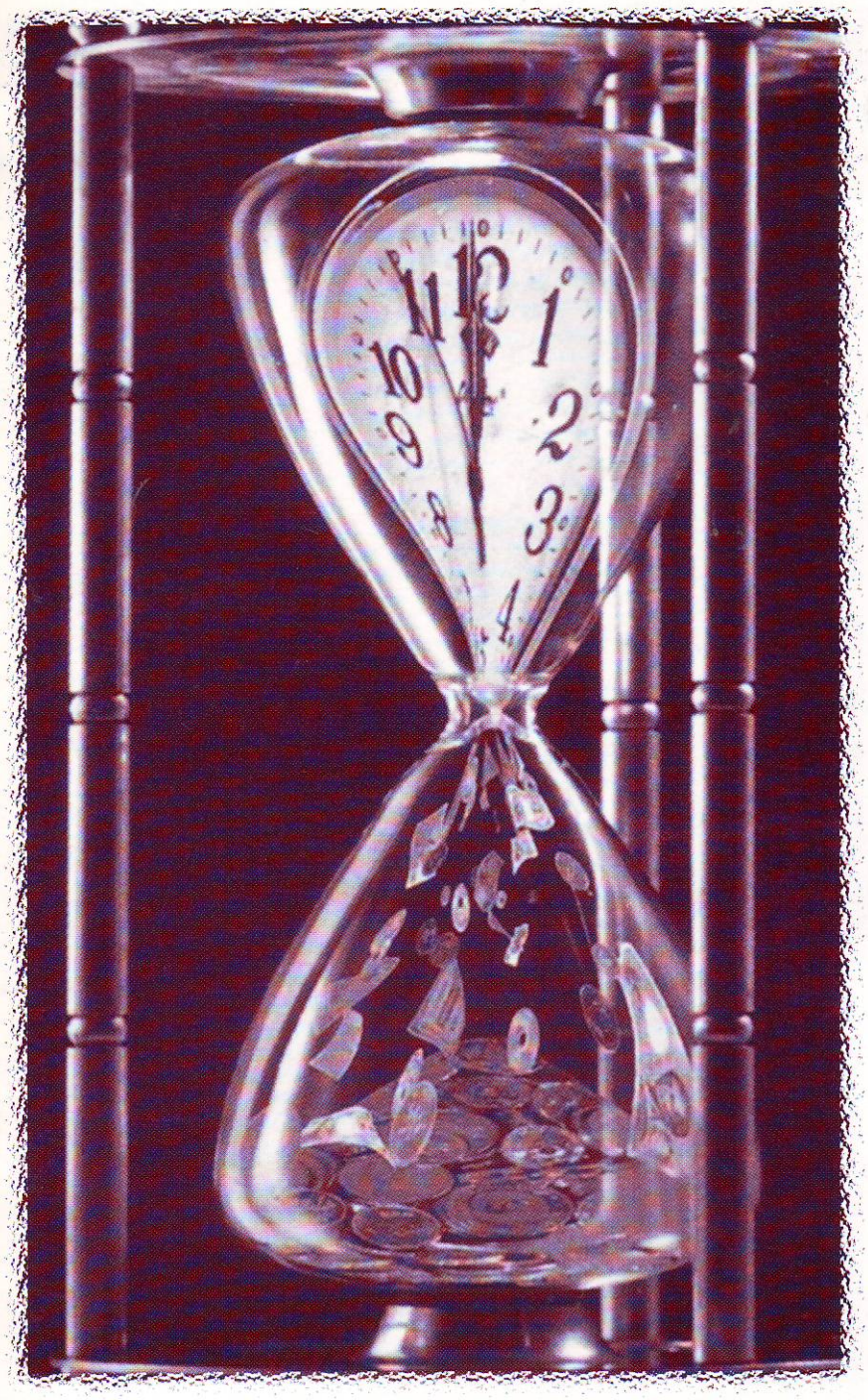
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ Τεύχος 33, ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 1998

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ



ΤΟ 35ΩΡΟ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Η μείωση του χρόνου εργασίας στην Γαλλία και την Ιταλία

ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΓΣΣΕ 1998 • ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΟΥΣ ΧΩΡΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ • ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΤΟΥΡΙΣΜΟ • EUROSTAT ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ • ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΓΑΛΛΙΑ

Η Κυβέρνηση στοχεύει στις 35 ώρες την εβδομάδα

Εισαγωγή

Στις 10 Οκτωβρίου, πραγματοποιήθηκε ένα ιστορικό συνέδριο με θέμα "την απασχόληση, τους μισθούς και τον χρόνο εργασίας" στο οποίο συμμετείχαν η κυβέρνηση, τα συνδικάτα και οι εργοδοτικές οργανώσεις. Ιδιαίτερη σημασία δόθηκε σ' εκείνα τα ζητήματα που αφορούν έμμεσα ή άμεσα στην απασχόληση που αποτελεί ένα από τα βασικά αντικείμενα ενασχόλησης της νέας κυβέρνησης από την εκλογή της τον Ιούνιο του 1997.

Ο πρωθυπουργός ανακοίνωσε μια σειρά κύριων πρωτοβουλιών, συμπεριλαμβανομένων των παρακάτω:

- νέα οικονομική βοήθεια - αντικείμενο συμφωνίας μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών - που θα επιτρέψει σε κάποιους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους να συνταξιοδοτηθούν νωρίτερα, με την προϋπόθεση ότι σε αντάλλαγμα θα δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας
- μεταρρύθμιση του κεφαλαίου κοινωνικής ασφάλισης ώστε να εμποδίσουν βάρη για τους εργοδότες που θα έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση,
- μέτρα για αύξηση της απασχόλησης στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις,
- προώθηση των κλαδικών συλλογικών συμφωνιών με ποσοτικούς στόχους για την δημιουργία θέσεων εργασίας για τους νέους και την βελτίωση της ασφάλειάς τους στις θέσεις εργασίας καθώς και της κατάρτισής τους,
- παράκληση στους εργοδότες και τα συνδικάτα να ξαναρχίσουν τις διαπραγματεύσεις σε κλαδικό επίπεδο με στόχο την αναβάθμιση της κατώτατης μισθολογικής κλίμακας που καθορίζεται μέσω διαπραγμάτευσης, ώστε να παραχθούν "συγκεκριμένα αποτελέσματα" κατά το 1998, και
- αναθεώρηση του ύψους του "ειδικού επιδόματος αλληλεγγύης" που δίνεται στους ανέργους, φθάνοντας τα όρια του επιδόματος που δικαιούνται.

Απ' όλα όμως τα ζητήματα αυτό που τράβηξε την μεγαλύτερη προσοχή ήταν οι προτάσεις της κυβέρνησης για την καθιέρωση των 35 ωρών εργασίας την εβδομάδα.

35 ώρες την εβδομάδα

Στο τέλος του 1997, η Κυβέρνηση θα καταθέσει στο κοινοβούλιο ένα νομοσχέδιο με "οδηγίες και κίνητρα" το οποίο θα συζητηθεί στις αρχές του 1998. Σαν αποτέλεσμα, θα εισαχθεί νέα νομοθεσία που θα μειώσει τον χρόνο εργασίας από τις 39 ώρες την εβδομάδα στις 35. Το μέτρο θα ισχύσει από την 1η Ιανουαρίου του 2000 σε όλες τις επιχειρήσεις με 10

ή περισσότερους εργαζόμενους και από το 2002 στις μικρότερες επιχειρήσεις. Θα είναι στο χέρι των κοινωνικών συνομιλητών να διαπραγματευτούν, σε επιχειρησιακό ή κλαδικό επίπεδο, τον τρόπο με τον οποίο θα γίνει η μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας "εξισορροπώντας έτσι τα ενδιαφέροντα του καθενός". Για να διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις, η Κυβέρνηση θα προσφέρει βοήθεια - 9.000 γαλλικών φράγκων (1.400 ECU) για κάθε εργαζόμενο το 1998 - στις επιχειρήσεις εκείνες που θα διαπραγματευτούν μία μείωση της τάξης του 10% του εργάσιμου χρόνου και μία ελάχιστη αύξηση του εργατικού δυναμικού κατά 6%. Η βοήθεια θα μπορεί να φτάσει και τα 13.000 γαλλικά φράγκα (2.000 ECU) για τις επιχειρήσεις που θα κάνουν μεγαλύτερη προσπάθεια να δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας, κυρίως στοχεύοντας στη μείωση του εργάσιμου χρόνου στις 32 ώρες την εβδομάδα. Ενα ειδικό κίνητρο θα καλύψει τις επιχειρήσεις που θα αποφύγουν τις ομαδικές απολύσεις μειώνοντας τον χρόνο εργασίας.

Η κυβέρνηση και οι κοινωνικοί συνομιλητές θα συναντηθούν στο δεύτερο μισό του 1999 για να αξιολογήσουν τα αποτελέσματα των διαπραγματεύσεων και την οικονομική κατάσταση. Βασισμένος στη συνάντηση αυτή, ο Πρωθυπουργός θα παρουσιάσει ένα επιπλέον νομοσχέδιο, ορίζοντας συγκεκριμένους τρόπους για την εισαγωγή του νέου θεσμοθετημένου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας, καθώς και την ακριβή ημερομηνία εισαγωγής του. Ειδικότερα το νομοσχέδιο αυτό θα καθορίσει ένα "δομημένο σχήμα βοήθειας" για να παρατείνει τα μέτρα - κίνητρα από τη στιγμή που θα εφαρμοστεί το νέο μέτρο. Ο κύριος Jospin, τόνισε ότι η μείωση του χρόνου εργασίας δεν θα πρέπει να οδηγήσει σε μείωση των μισθών ούτε να αποτελέσει χτύπημα στην ανταγωνιστικότητα. Πρόσθεσε δε, "ότι επιτυχία της μείωσης του χρόνου εργασίας εξαρτάται από μικρές ελεγχόμενες (ρυθμισμένες) αυξήσεις των μισθών".

Οι αντιδράσεις των κοινωνικών συνομιλητών

Τα συνδικάτα ήταν πολύ ικανοποιημένα με τις ανακοινώσεις του Πρωθυπουργού. Σύμφωνα με τα λόγια του Marc Blondel, γενικού γραμματέα της συνομοσπονδίας CGT-FO "είναι αναμφισβήτητα η πρώτη φορά που όλα τα συνδικάτα είναι ικανοποιημένα την ίδια στιγμή. Είναι πιθανότατα ένα καλό σημάδι για το μέλλον". Μετά το συνέδριο, έγιναν δηλώσεις από τους αρχηγούς πολλών συνδικάτων οι οποίοι λίγο πολύ φάνηκε να υιοθετούν την ίδια γραμμή ακόμη και αν όλα τα συνδικάτα δεν συμφωνούν με τους τρόπους εισαγωγής των 35 ωρών εργασίας την εβδομάδα.

Μετά την λήξη συνεδρίου οι εργοδοτικές οργανώσεις διαμαρτυρήθηκαν έντονα (βίαια). Η CGPME, που εκπροσωπεί μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, δήλωσε ότι οι 35 ώρες την εβδομάδα χωρίς μείωση του μισθού "θα οδηγήσουν σε αύξηση της ανεργίας". Σύμφωνα με τον Jean Gandois, πρόεδρο της CNPF, της μεγαλύτερης εργοδοτικής ένωσης είπε: "χάσαμε τη μάχη γιατί η ιδεολογία θριάμβευσε της λογικής παρά τις προειδοποιήσεις μας". Μέσα στην CNPF υπήρξαν και πιο έντονες επιθέσεις, όπως προτάσεις να αποσυρθούν από τις κοινές οργανώσεις εργοδοτών-εργαζομένων, ή ακόμη και μια ολική παύση όλων των εθνικών διαπραγματεύσεων. Ο κ. Gandois αποφάσισε να παραιτηθεί στις 16 Δεκεμβρίου, όπου ένας διάδοχός του θα εκλέγονταν από τη γενική συνέλευση. Δήλωσε μάλιστα, ότι οι εργοδότες δεν έχουν "άλλη εναλλακτική από μια σκληρή και ανηλεή μάχη ενάντια στις 35 ώρες εργασίας". Ολοι οι πυρήνες κοινωνικού διαλόγου θα σταματήσουν (...) Θα πρέπει να παλέψουμε σκληρότερα. Αλλοι είναι πολύ πιο κατάλληλοι από εμένα για να οδηγήσουν αυτή τη μάχη".

Γύρω στον Δεκέμβριο η CNFP σχεδιάζει να καταρτίσει “ένα εναλλακτικό πρόγραμμα για την καταπολέμηση της ανεργίας στην Γαλλία, με άλλους τρόπους απ’ αυτόν της απολυταρχικής και γενικής μείωσης του χρόνου εργασίας”.

Η Ιταλική κυβέρνηση δεσμεύεται για τις 35 ώρες εργασίας

Η Ιταλική κυβέρνηση δεσμεύτηκε να μειώσει τον εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας στις 35 ώρες από το έτος 2001, αλλά οι κοινωνικοί συνομιλητές αντέδρασαν αρνητικά.

Τον Οκτώβριο του 1997, η κυβέρνηση Prodi έκανε συμφωνία με την κομμουνιστική επανίδρυση, βάζοντας έτσι τέλος σε μία κυβερνητική κρίση και επιτρέποντας την έγκριση του προϋπολογισμού για το 1998 όπως διαπραγματεύτηκε με τους κοινωνικούς συνομιλητές. Μέρος της συμφωνίας ήταν η δέσμευση της κυβέρνησης να παρουσιάσει μέχρι τον Ιανουάριο του 1998, ένα πλαίσιο νόμου, που θα προβλέπει - μέσα από συμβουλευτικές διαδικασίες με τους κοινωνικούς συνομιλητές - για τη μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας στις 35 ώρες από την 1η Ιανουαρίου του 2001. Το μέτρο θα εφαρμοστεί σε όλες τις επιχειρήσεις με περισσότερους από 15 εργαζόμενους και σε όλους τους κλάδους.

Παρόλο που η αφορμή για την κίνηση προς τις 35 ώρες την εβδομάδα ήταν η ανάγκη να επιλυθούν τα προβλήματα της κυβέρνησης και να βρεθεί μια συμβιβαστική λύση με το κομμουνιστικό κόμμα, η πρωτοβουλία είναι σύμφωνη (στην ίδια γραμμή) με άλλες αποφάσεις των τελευταίων μηνών. Στην θέσπιση όσων είχαν συμπεριληφθεί στο τριμερές Σύμφωνο για την Απασχόληση που υπογράφηκε τον Σεπτέμβριο του 1996 μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών, η Κυβέρνηση επέλεξε πολιτικές για τη μείωση και την ευελιξία (των ωρών εργασίας) του χρόνου εργασίας. Επιπλέον η δέσμευση για τις 35 ώρες αντανακλά ένα κοινό κείμενο για την απασχόληση και τις ώρες εργασίας που συμφωνήθηκε στις 3 Οκτωβρίου από τις κυβερνήσεις της Ιταλίας και της Γαλλίας στην σύνοδο κορυφής στο Chambery.

Το κείμενο αναφέρει περιληπτικά μια κοινή στρατηγική ανάμεσα στις δύο κυβερνήσεις, και ειδικότερα καθορίζει τις κατευθυντήριες γραμμές ώστε να μειωθούν οι ώρες εργασίας. Η μείωση του εργάσιμου χρόνου “θα πρέπει να συμφωνηθεί μεταξύ τω κοινωνικών συνομιλητών, έτσι ώστε να είναι αποτελεσματικά χρήσιμη για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας”. Το κόστος που θα προκύψει από το μέτρο θα πρέπει να αντιμετωπιστεί και από τις επιχειρήσεις αλλά και από τους εργαζόμενους καθώς και από οικονομική βοήθεια του κράτους”.

Η αντίθεση των κοινωνικών συνομιλητών

Η πρωτοβουλία της κυβέρνησης για μείωση του εργάσιμου χρόνου δια μέσω νόμου δεν έγινε αποδεκτή από τους κοινωνικούς συνομιλητές. Σαν αποτέλεσμα, η συνομοσπονδία εργοδοτών Confidustria και τα τρία βασικά συνδικάτα - Cgil, Cisl και Uil - ανακοίνωσαν την αντίθεσή τους στο μέτρο και δημιούργησαν ένα σκληρό μέτωπο ενάντια στην απόφαση αυτή.

Η Confidustria απείλησε ότι θα μπλοκάρει τις διαπραγματεύσεις, κυρίως για τις συμφωνίες της βιομηχανίας που αντιπροσωπεύει και βρίσκονται αυτή τη στιγμή σε συζήτηση, οι σπουδαιότερες των οποίων αφορούν στην χημική βιομηχανία.

Τα τρία βασικά συνδικάτα διαμαρτυρήθηκαν για το γεγονός ότι η κυβερνητική απόφαση, μειώνει τον ρόλο του κοινωνικού διαλόγου, και επέμειναν ότι οι διαπραγματεύσεις που αφορούν στην οποιαδήποτε μείωση των ωρών εργασίας θα πρέπει να διεξάγονται απευθείας μεταξύ των συνδικάτων και των εργοδοτών χωρίς νομοθετικές παρεμβάσεις.

Μετά από ανακοίνωση του προέδρου Prodi, που διαβεβαίωνε ότι το σχέδιο του νόμου για την μείωση του χρόνου εργασίας θα είναι αντικείμενο τριμερών διαπραγματεύσεων, το διοικητικό συμβούλιο της Confidustria αποφάσισε στις 16 Οκτωβρίου 1997 να αναστείλει το μπλοκάρισμα των διαπραγματεύσεων και να περιμένει τα αποτελέσματα της συνάντησης με τα συνδικάτα και την κυβέρνηση στις 28 Οκτωβρίου. Τα συνδικάτα συμφώνησαν ως προς την αναγκαιότητα να ξεκινήσουν νέο διάλογο με την Confidustria και την κυβέρνηση σχετικά με τη μείωση του χρόνου εργασίας.

Η επίδραση της οικογένειας στην αγορά εργασίας

Παναγιώτης Ν. Σούλιος

1. Η Εννοια της Αγοράς Εργασίας

Ως αγορά εργασίας θεωρούμε το κοινωνικό πλαίσιο μέσα στο οποίο συνάπτονται τα συμβόλαια εργασίας ή οι ατομικές συμβάσεις εργασίας βάσει των οποίων κατανέμονται άτομα απαλλαγμένα των μέσων παραγωγής, σε θέσεις μισθωτής απασχόλησης[1].

Η επέκταση της μισθωτής απασχόλησης συχνά οδηγεί στην λανθασμένη ταύτιση της έννοιας "Αγορά Εργασίας" με έννοιες όπως εργατικό δυναμικό, ενεργός πληθυσμός, δομή απασχόλησης και γενικότερα με μορφές εργασίας που ορίζονται σε μια σχέση εξωτερική προς την αγορά εργασίας όπως π.χ. οι αυτοαπασχολούμενοι.

Η παραπάνω ταύτιση είναι πολλαπλασίως λανθασμένη για την Ελληνική αγορά εργασίας η οποία σαν θεσμός έχει μικρότερη εμβέλεια λόγω α. της δομής της Ελληνικής Οικονομίας (διογκωμένος αγροτικός τομέας, μικρή βιομηχανική παραγωγή, πλήθος οικογενειακών και προσωπικών επιχειρήσεων), β. του εκτεταμένου ρόλου του Δημοσίου ως εργοδότη και των πελατειακών σχέσεων που δημιουργεί και γ. λόγω της ιδιομορφίας της ελληνικής Οικογένειας.

Η αγορά εργασίας ως κυρίαρχος θεσμός διαχείρισης της εργατικής δύναμης στις καπιταλιστικές κοινωνίες, καλείται να επιλύσει ένα διττό πρόβλημα. Πρώτον να προσφέρει στο σύστημα παραγωγής την απαιτούμενη ποσότητα εργατικής δύναμης (κατανεμητική λειτουργία) και δεύτερον να διαθέσει τα υλικά και κοινωνικά μέσα για την συντήρηση και αναπαραγωγή των φορέων της εργατικής δύναμης (αναπαραγωγική λειτουργία)[2].

Η στοιχειώδης όμως λειτουργία της αγοράς εργασίας επιβάλλει τον εξοστρακισμό από τα όρια της μεγάλου μέρους της εν δυνάμει εργατικής δύναμης καθώς η συνολική της συμμετοχή θα προκαλούσε την αυτοκαταστροφή της. Και τούτο διαφορετικά θα αναιρούσε το πλεονέκτημα ισχύος που κατέχει η πλευρά της ζήτησης έναντι της προσφοράς θα αφαιρούσε δηλ. την ανασφάλεια που προκαλεί το ενδεχόμενο απώλειας της εργασίας, κάτι που εξαναγκάζει τους εργαζόμενους να πωλούν την εργατική τους δύναμη.

Επιπλέον ενδεχόμενη αφαίρεση της αβεβαιότητας και ανασφάλειας, θα αφαιρούσε από την εργατική δύναμη τον χαρακτήρα του εμπορεύματος και θα εισήγαγε στο αστικό δίκαιο τα στοιχεία της υπονόμευσής του[3].

Είναι αυτός ο λόγος που καθιστά αδύνατη την θεσμική (Συνταγματική) κατοχύρωση του δικαιώματος στην εργασία και που εξουδετερώνει τις πολιτικές απασχόλησης.

Η αγορά εργασίας επομένως δύναται να διαπραγματεύεται ένα μέρος του συνόλου της εργατικής δύναμης ή του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας, το οποίο μπορούμε να ορίσουμε ποσοτικά ανατρέχοντας στα δεδομένα του **Πίνακα 1**. Ετσι παρατηρούμε ότι οι δύο βασικές κατηγορίες που συνθέτουν το περιεχόμενό της, δηλ. οι μισθωτοί και οι άνεργοι, καταλαμβάνουν ένα ποσοστό 29% περίπου του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας ή το 58% του ενεργού πληθυσμού. Μάλιστα το ποσοστό αυτό είναι στην ουσία μικρότερο εάν διαχωρίσουμε τους μισθωτούς του Δημόσιου Τομέα τους οποίους μπορούμε να

χαρακτηρίσουμε σαν "ψευδομισθωτούς"[4], αφού η πρόσληψή τους στο Δημόσιο καταλύει οριστικά τον μηχανισμό της οικονομικής βίας και ανασφάλειας και τους οδηγεί σε ουσιαστική έξοδο από την αγορά εργασίας.

Η ύπαρξη ως εκ τούτου, των ανέργων αλλά και των αέργων - αυτού του νέου εφεδρικού στρατού - οι οποίοι αυξομειώνονται ανάλογα με τις απαιτήσεις της καπιταλιστικής συσσώρευσης, αλλά ουδέποτε απορροφούνται ολοκληρωτικά, είναι η απαραίτητη προϋπόθεση λειτουργίας της αγοράς εργασίας, όχι τόσο γιατί υπάρχει ανά πάσα στιγμή διαθέσιμη εργατική δύναμη, αλλά γιατί επιτρέπει να διατηρείται η θεμελιακή ανασφάλεια της απασχόλησης και να διασφαλίζεται η εργασιακή πειθαρχία.

Ο αποκλεισμός όμως από την παραγωγική διαδικασία της πλεονάζουσας εργατικής δύναμης και η διατήρησή της σαν μέσο πίεσης, προϋποθέτει και την αναπαραγωγή της η οποία είναι φυσικά δυνατή μόνο μέσα από έξω - αγοραίους θεσμούς.

Το κράτος, ως θεμελιώδης θεσμός, παρεμβαίνει στην αναπαραγωγική αυτή διαδικασία, μέσα από το σύνολο των νόμων, θεσμών και μέτρων που εμφανίζονται είτε με τη μορφή παροχής μέσων βιοπορισμού (συντάξεις, επιδόματα, κλπ) είτε με τη μορφή απαγόρευσης πρόσληψης (παιδική εργασία, συνταξιούχοι κλπ), η τρέχουσα όμως φάση καπιταλιστικής συσσώρευσης επιβάλλει τη συρρίκνωσή του αδυνατίζοντας περαιτέρω τις πολιτικές απασχόλησης.

Υπ' αυτές τις συνθήκες, ο ρόλος του θεσμού της οικογένειας αναβαθμίζεται, γεγονός που επιβεβαιώνεται και από το ότι η επέλαση του νεο-φιλελευθερισμού συνοδεύεται και από την εξύπνηση του συνεκτικού ρόλου της οικογένειας και των παραδοσιακών αρχών που αποτελούν το υπόβαθρο αυτού του ρόλου.

2. Η επίδραση της Οικογένειας στην Αγορά Εργασίας

Ο εκτεταμένος ρόλος της Οικογένειας, ως παραγωγικής και κοινωνικής μονάδας, είναι δεδομένος στους προκαπιταλιστικούς τρόπους παραγωγής. Η σπουδαιότητά της όμως, παρά τη συρρίκνωση που υπέστη, παραμένει μεγάλη και εντός των πλαισίων του Καπιταλισμού. Και δεν είναι μόνον η επιβίωση του οικογενειακού τρόπου παραγωγής στην γεωργία, όπου σε χώρες όπως η Ελλάδα οι μικρής κλίμακας οικογενειακές εκμεταλλεύσεις παράγουν το σύνολο σχεδόν του αγροτικού προϊόντος[5].

Η σημασία της είναι πρωταρχική και εντός της αγοράς εργασίας καθώς μέσα από την εσωτερική της αλληλεγγύη και συνεκτικότητα, καθίσταται βασικό εργαλείο ρύθμισης της κυκλοφορίας του εργατικού δυναμικού.

Η οικογένεια επιδρά ποσοτικά στην αγορά εργασίας, ως μηχανισμός παραγωγής αλλά κυρίως ως χώρος υποδοχής και συντήρησης της πλεονάζουσας εργατικής δύναμης η οποία διαμορφώνεται από τρεις κατηγορίες του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας, τους άνεργους και άεργους και τα συμβοηθούντα μέλη, την οποία μπορούμε να ορίσουμε ανατρέχοντας στα δεδομένα του **Πίνακα 1**, σύμφωνα με τα οποία οι τρεις παραπάνω κατηγορίες κατέχουν το 61,5% (5.335.281 άτομα) για το 1995 έναντι 59,6% (4.624.884 άτομα) για το 1988.

Ο ρόλος της οικογένειας στην συντήρηση της τεράστιας αυτής ποσότητας είναι προφανής, δεδομένης της περιορισμένης συμβολής του κράτους έτσι όπως τουλάχιστον εκφράζεται α.

στην περίπτωση των επιδομάτων ανεργίας τα οποία εκτός του ότι είναι πενιχρά, δίδονται σ' ένα περιορισμένο αριθμό, απορρίπτοντας τους νεοεισερχόμενους και τους απολυθέντες που δεν πληρούν τις κατά νόμο προϋποθέσεις και β. στην περίπτωση των αέργων οι οποίοι καταλαμβάνουν περί το 50% του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας **(Πίνακας 1)** των οποίων ο μεγάλος αριθμός εάν συνδυασθεί με την μικρή έκταση των κοινωνικών μέτρων και του κράτους πρόνοιας δηλώνει ότι οι μηχανισμοί επιβίωσης πρέπει να εντοπισθούν - εκτός της παραοικονομίας και παρανομίας - στα όρια της οικογένειας. Ενισχυτικό του γεγονότος αυτού είναι και το ότι "...ενώ η ανάπτυξη της ιδιωτικής ασφάλισης εμφανίζεται έντονη στις χώρες εκείνες όπου η δημόσια ασφάλιση είναι περιορισμένη, στην Ελλάδα και τα δύο μεγέθη φαίνονται εξαιρετικά χαμηλά. Το γεγονός ότι η ιδιωτική ασφάλιση παραμένει τόσο υποτονική σε σχέση με άλλες χώρες με χαμηλότερο εισόδημα, είναι λογικό να σκεφθούμε ότι η κοινωνική δυνατότητα της γενικευμένης αυτασφάλισης θεμελιώνεται συνειδητά ή ασυνείδητα πάνω στην ανίχνευση ενός ευέλικτου οικογενειακού εισοδήματος αυτασφαλιστικών πρακτικών[6]"

Πέραν της ποσοτικής διάστασης η οικογένεια επιδρά ποιοτικά στην αγορά εργασίας ως θεσμός παραγωγής κοινωνικών ανισοτήτων. Οντας ένας από τους σημαντικότερους διαπαιδαγωγικούς παράγοντες φροντίζει για την αναπαραγωγή των ανθρώπινων χαρακτήρων, και καλλιεργεί, ιδιαίτερα στην παιδική ηλικία, μέσω της σύνεσης και υπακοής, την εργασιακή ηθική και πειθαρχία και την εξοικείωση με την εξουσία από την οποία εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό η υπόσταση της αστικής τάξης πραγμαάτων[7].

Η οικογένεια διευκολύνει την αγορά εργασίας να δρα σε συνθήκες κατάτμησης διαχωρίζοντας άτομα ισοδύναμης παραγωγικότητας. Καθορίζει δηλ. μέσω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της το σημείο εκκίνησης αλλά και την ένταση της προωθητικής δύναμης, από τα οποία εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό ποιοι, δηλ. από ποια στρώματα, τι εισοδηματικού και πολιτιστικού επιπέδου, τι ηλικίας, φύλου κλπ θα καταλάβουν τις θέσεις εργασίας, τις θέσεις στην ιεραρχία και ποιοι θα μείνουν εκτός παραγωγικής διαδικασίας.

Η οικογένεια, επιπλέον, εντασσόμενη στο ταξικό σύστημα διαμορφώνει σε σημαντικό βαθμό τις επιλογές των νεαρών μελών της για την επαγγελματική τους ζωή και εξασφαλίζει ή όχι τις δυνατότητες πραγμάτωσης. Αυτό επιβεβαιώνεται από την επίδραση που ασκεί η ταξική και κοινωνική θέση του αρχηγού της οικογένειας όπως αυτή εκφράζεται μέσα από το επάγγελμα και τη θέση του σ' αυτό η οποία σύμφωνα με τα δεδομένα του **Πίνακα 2** διαγράφεται ως εξής:

Τα μέλη της οικογένειας με αρχηγό μισθωτό, εντάσσονται στην αγορά εργασίας ως μισθωτοί ή άνεργοι ενώ τα μέλη των οικογενειών με αρχηγό εργοδότη ή αυτοαπασχολούμενο εντάσσονται είτε στην ίδια θέση με τον αρχηγό είτε ως συμβοηθούντα μέλη. Τα μέλη της οικογένειας με αρχηγό αυτο-απασχολούμενο εντάσσονται δευτερεύοντος και ως άνεργοι[8].

Φαίνεται λοιπόν ότι η οικογένεια αναπαράγει την ταξική θέση και οι στρατηγικές που αναλαμβάνουν οι οικογένειες χαμηλών κοινωνικών τάξεων για την ανέλιξη των γόνων τους, αδυνατούν να διασπάσουν τους μηχανισμούς κοινωνικής καθήλωσης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΜΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	1988		1991		1995	
	ΑΡΙΘΜ.	%	ΑΡΙΘΜ.	%	ΑΡΙΘΜ.	%
ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΜΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ	7.754.112	100%	8.142.392	100%	8.685.478	100%
1. ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ & ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ	1.286.909	16,6%	1.278.434	15,7%	1.290.114	14,9%
2. ΣΥΝΟΛΟ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	1.842.319	23,8%	1.929.104	23,7%	2.060.082	23,7%
2α. ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ	448.968	5,8%	504.660	6,2%	477.700	5,5%
2β. ΜΙΣΘΩΤΟΙ ΙΔΙΩΤΕΣ	1.393.351	18%	1.424.444	17,5%	1.582.382	18,2%
3. ΣΥΜΒΟΗΘΟΥΝΤΑ ΜΕΛΗ	521.935	6,7%	420.734	5,1%	473.612	5,51%
4. ΑΝΕΡΓΟΙ	302.166	3,9%	299.304	3,7%	424.719	4,9%
5. ΑΕΡΓΟΙ (ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΙ)	3.800.783	49%	4.214.816	51,8%	4.436.950	51,1%
ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ	51%		48,2%		48,9%	
Πηγή: ΕΣΥΕ						

ΠΙΝΑΚΑΣ 2
ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΑΡΧΗΓΟΥ ΚΑΙ ΜΕΛΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ 1988

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	ΣΥΝΟΛΟ
(1)	ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ	25,5	3,5	3,4	8,5	3,7	4,3	6,4	5,9
(2)	ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΣ	15,0	31,1	18,3	78,2	21,5	21,7	23,4	29,4
(3)	ΜΙΣΘΩΤΟΣ	19,6	22,7	46,4	5,5	39,7	40,4	33,7	31,7
(4)	ΣΥΜΒΟΗΘΟΥΝ ΜΕΛΟΣ	3,4	2,2	0,1	0,3	0,1	0,1	0,1	0,3
(5)	ΑΝΕΡΓΟΣ	1,6	0,9	2,2	0,1	4,8	3,4	1,6	1,7
(6)	ΑΝΕΡΓΟΣ ΜΑΚΡ.ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ	0,2	0,4	0,8	-	1,4	1,6	0,6	0,6
(7)	ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΣ	34,8	39,3	28,8	11,5	28,7	28,7	34,1	30,4
	ΣΥΝΟΛΟ	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

3. Η επίδραση της Οικογένειας στην διαμόρφωση της Ανεργίας

(Μια εμπειρική προσέγγιση)

Στο τμήμα που ακολουθεί παρουσιάζονται αποσπάσματα έρευνας που πραγματοποιήθηκε το 1994, με στόχο την καταγραφή των χαρακτηριστικών των ανέργων και την διερεύνηση των

τρόπων με τους οποίους παρεμβαίνει το οικογενειακό περιβάλλον στην διαμόρφωση αυτών των χαρακτηριστικών.

Από το σύνολο των 115 ανέργων που προσεγγίσθηκαν τυχαία, οι γυναίκες αποτέλεσαν το70,4% και οι άνδρες το 29,6%.

Από την κατανομή κατά ηλικιακές ομάδες, το 35,7% είναι έως 25 ετών, το 29,9% είναι μεταξύ 26-30, το 16,5% μεταξύ 31-35, το 10,4% μεταξύ 36-40, ενώ υπάρχει ένα ποσοστό 16,5% άνω των 40 ετών.

Όσον αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση το 59% είναι άγαμοι, το 34% είναι έγγαμοι, ενώ το 7% είναι διαζευγμένοι.

3.1. Η εκπαίδευση των ανέργων (Πίνακας 3)

Ο κύριος όγκος των ανέργων είναι απόφοιτοι Λυκείου. Από το 53% που συγκεντρώθηκαν σ' αυτή την κατηγορία το 41,7% είναι γυναίκες και το 11,3% άνδρες. Ο μεγάλος αριθμός των ανέργων αποφοίτων Λυκείου πρέπει να σχετίζεται με το γεγονός ότι είναι κατ' ουσία ανειδίκευτοι. Ισως η αιτία του μικρού ποσοστού (6,1%) που παρουσιάζεται στην κατηγορία των αποφοίτων Τεχνικής Σχολής να βρίσκεται στην ειδίκευση που αποκτάται. Σημαντικό είναι το ποσοστό των ανέργων αποφοίτων ΑΕΙ-ΤΕΙ (22,6%).**(Πίνακας 3)**

3.2. Το επάγγελμα των ανέργων (Πίνακας 4)

Τα δεδομένα του Πίνακα 4 μας δίνουν μια εικόνα των θέσεων εργασίας που αναζητούν οι άνεργοι. Στην κατηγορία των επιστημόνων έτσι όπως προκύπτει από την εκπαίδευσή τους συγκεντρώνεται το 28% από το οποίο το 4% αναζητά θέση εργασίας υποδεέστερη του εκπαιδευτικού επιπέδου. Η ύπαρξη της ετεροαπασχόλησης υποδηλώνει αναμφίβολα τον συμβιβασμό στον οποίο εξαναγκάζεται το άτομο για να αντιμετωπίσει τις πρακτικές όψεις της ζωής, κάτι που ενισχύεται από το ότι το 9,3% δηλώνει ότι αναζητά οποιαδήποτε εργασία. Μεγάλο μέρος των ανέργων (29,3%) βρίσκεται στην επαγγελματική κατηγορία των εργαζομένων στην παραγωγή, όπως και στην κατηγορία των υπαλλήλων γραφείου (21,3%). Αξιοσημείωτο το χαμηλό ποσοστό (1,4%) στην κατηγορία των εμπόρων - πωλητών **(Πίνακας 4)**.

3.3. Διάστημα ανεργίας (Πίνακας 5)

Οι περισσότεροι άνεργοι (81,7%) βρίσκονται σε κατάσταση ανεργίας για λιγότερο από 6 μήνες ενώ αυτοί που είναι άνεργοι για 7 έως 12 μήνες αποτελούν το 15,7%. Ελάχιστο είναι το ποσοστό (2,6%) αυτών που βρίσκονται σε κατάσταση ανεργίας άνω των 12 μηνών. Αξιο παρατήρησης είναι το γεγονός ότι το σύνολο σχεδόν των ανδρών παραμένουν σε κατάσταση ανεργίας για λιγότερο από 6 μήνες ενώ αντιθέτως οι γυναίκες φαίνεται να παρατείνουν την παραμονή τους σ' αυτήν και τούτο ενδεχομένως συσχετίζεται με τους διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους που ανατίθεται στα δύο φύλα **(Πίνακας 5)**

3.4. Λόγοι Ανεργίας (Πίνακας 6)

Οι περισσότεροι άνεργοι (41,7%) δηλώνουν ότι έχουν αποχωρήσει από την εργασία τους οικειοθελώς και θέλουν να εργασθούν πάλι. Η ευχέρεια αποχώρησης και επανάκαμψης στην αγορά εργασίας θα πρέπει να θεωρηθεί ότι οφείλεται στην παρέμβαση της οικογένειας καθώς και στο γεγονός ότι οι περισσότεροι εξ' αυτών είναι γυναίκες.

Ο δεύτερος λόγος ανεργίας είναι ότι θέλουν να εργασθούν για πρώτη φορά (25,2%) είναι δηλαδή νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας, ενώ σαν τρίτος λόγος αναφέρεται η απόλυση από την επιχείρηση **(Πίνακας 6)**

3.5. Κριτήρια επιλογής εργασίας (Πίνακας 7)

Το κριτήριο "ανάλογα με την ειδικότητα" είναι το σημαντικότερο (47,8%) για την επιλογή μιας θέσης εργασίας. Συνοδεύεται όμως με το κριτήριο της "σταθερής σχέσης εργασίας" (42,6%).

Ενδιαφέρον είναι το γεγονός ότι το κριτήριο της "επαγγελματικής εξέλιξης δεν λαμβάνεται σοβαρά υπ' όψη (μόλις το 11,3%) όπως και το ότι το κριτήριο "καλό εργασιακό περιβάλλον" έχει μεγαλύτερη βαρύτητα από αυτό της "καλής αμοιβής". Σημαντικό είναι επίσης το ποσοστό (21,8%) αυτών που επιλέγουν ως κριτήριο την "δυνατότητα φροντίδας της οικογένειας" **(Πίνακας 7)**

3.6. Οι ενέργειες των ανέργων για ανεύρεση εργασίας (Πίνακας 8)

Το μεγαλύτερο μέρος των ανέργων (77,4%) αναζητούν εργασία χρησιμοποιώντας τη μέθοδο των αγγελιών και όχι τον ανεπαρκή ως προς αυτό το θέμα ΟΑΕΔ (4,3%).

Μεγάλο ρόλο επίσης (περίπου το 1/3) στην ανεύρεση εργασίας διαδραματίζει το ευρύτερο περιβάλλον του ανέργου (φίλοι και συγγενείς).**(Πίνακας 8)**

3.7. Οικογενειακά προβλήματα των Ανέργων (Πίνακας 9)

Ενα σημαντικό μέρος των ανέργων του δείγματος (21,7%) φαίνεται πως ενεργοποιείται για ανεύρεση εργασίας, λόγω κάποιου προβλήματος που αντιμετωπίζει η οικογένεια. Σημαντικότερο εξ' αυτών είναι η ύπαρξη κάποιου ανάπηρου μέλους, πράγμα που συνεπάγεται, πέραν των άλλων και σημαντική οικονομική επιβάρυνση για την οικογένεια**(Πίνακας 9)**

3.8. Το οικογενειακό εισόδημα (Πίνακας 10)

Ένα σημαντικό μέρος των ανέργων (18,4%) είναι μέλη οικογενειών με εισόδημα έως ένα (1) εκατομμύριο. Στην κατηγορία μεταξύ 1 έως 2 εκατομμύρια βρίσκεται το 33,3%. Ενώ στην κατηγορία 2 έως 3 εκατομμύρια το 34,2%.

Στην κατηγορία άνω των 3 εκ. βρίσκεται το 14,1%. Δεδομένου ότι η κατοικία αποτελεί πρόσθετο στοιχείο εισοδήματος ή επιβάρυνσης, παρατηρούμε ότι ένα μεγάλο μέρος (60,5%) κατοικεί σε ιδιόκτητη στέγη ενώ το 33,3% σε ενοικιαζόμενη.

Στην κατηγορία εισοδήματος άνω των 3 εκ. το ποσοστό κατοχής ιδιόκτητης στέγης ανέρχεται στο 81,2% ενώ στις κατηγορίες έως 2 εκ. πέφτει στο 50%.

Η σημειούμενη μείωση του αριθμού των ανέργων για την κατηγορία εισοδήματος άνω των 3 εκ. σε συνδυασμό με το ότι στην κατηγορία αυτή παρατηρείται το μεγαλύτερο ποσοστό κατοχής ιδιόκτητης στέγης, διαμορφώνει μια αντίστροφη σχέση μεταξύ ανεργίας και οικογενειακού εισοδήματος **(Πίνακας 10)**.

3.9. Κατάσταση διαμονής των ανέργων (Πίνακας 11)

Η μεγάλη σημασία της οικογένειας στην αναπαραγωγή και συντήρηση της εργατικής δύναμης διαφαίνεται από τα δεδομένα του Πίνακα 11 σύμφωνα με τα οποία μόνο ένα ελάχιστο ποσοστό (2,6%) δηλώνει ότι διαμένει "μόνος". Οι υπόλοιποι φαίνεται ότι βιώνουν την αρνητική κατάσταση της ανεργίας στα πλαίσια της οικογένειας **(Πίνακας 11)**

3.10. Οικονομική στήριξη των ανέργων (Πίνακας 12)

Ανάλογη έκφραση αλληλεγγύης προς τα "αδύναμα" μέλη της δείχνει η οικογένεια παρέχοντάς της οικονομική στήριξη. Τούτο φαίνεται στα στοιχεία του Πίνακα 12 σύμφωνα με τα οποία μόνο το 3% στηρίζεται στις δικές του δυνάμεις ενώ παράλληλα όσοι λαμβάνουν επιδόματα είναι μόλις το 17% πράγμα που υποδηλώνει την ανυπαρξία προνοιακής κρατικής πολιτικής και αναδεικνύει τον αναπαραγωγικό ρόλο της οικογένειας **(Πίνακας 12)**

Σημειώσεις - Παραπομπές

1. Α. Δεδουσόπουλος, "Οικονομική της αγοράς" Πολίτης

2. C. Offe, "Κοινωνία της Εργασίας", νήσος.

3. Σούζαν Ντε Μπρυνόφ, "Κράτος και κεφάλαιο", Θεμέλιο.

4. Κ. Τσουκαλάς, "Κράτος, κοινωνία, εργασία", Θεμέλιο

5. Ι. Ψυχογιός, "Οικιακοί τρόποι παραγωγής στη Γεωργία και καπιταλισμός", Επ. Αγροτικών Μελετών ΑΤΕ, Τεύχος 2, 1981

6. Κ. Τσουκαλάς, "Κράτος, κοινωνία, εργασία", σελ. 281.

7. Μ. Χορκχάϊμερ "Εξουσία και Οικογένεια", Υψιλον, σελ. 131.

8. ΙΠΑ/ΠΑΝΤΕΙΟΣ, "Το φαινόμενο της Μακροχρόνιας ανεργίας στην Ελλάδα" ΟΑΕΔ 1991.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3
Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ

ΒΑΘΜΙΔΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	9,6%	1,7%	7,8%
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	8,7%	6,1%	2,6%
ΛΥΚΕΙΟ	53%	11,3%	41,7%
ΤΕΧΝ. ΣΧΟΛΗ	6,1%	3,5%	2,6%
ΤΕΙ	10,4%	4,7%	6,1%
ΑΕΙ	12,2%	2,6%	9,6%
ΣΥΝΟΛΟ	**100%**	**29,6%**	**70,4%**

ΠΙΝΑΚΑΣ 4
ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΤΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΟΠΩΣ ΠΡΟΚΥΠΤΕΙ	ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΑΠΟ ΤΗΝ ΖΗΤΟΥΜΕΝΗ ΘΕΣΗ
1. ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΕΣ-ΤΕΧΝΙΚΟΙ	32%	28%
2. Δ/ΝΤΕΣ - ΑΝΩΤΕΡΑ ΣΤΕΛΕΧΗ	0%	0%
3. ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	17,3%	21,3%
4. ΕΜΠΟΡΟΙ-ΠΩΛΗΤΕΣ	0%	1,4%
5. ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	9,3%	9,3%
6. ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΗ ΓΕΩΡΓΙΑ	1,4%	1,4%
7. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗ	40%	29,3%
8. ΟΤΙΔΗΠΟΤΕ	0%	9,3%
ΣΥΝΟΛΟ	**100%**	**100%**

ΠΙΝΑΚΑΣ 5
ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

ΔΙΑΣΤΗΜΑ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΕΩΣ 6 ΜΗΝΕΣ	85,7%	27,8%	53,9%
7-12	15,7%	0,9%	14,9%
13 και άνω	2,6%	0,9%	1,7%
ΣΥΝΟΛΟ	100%	29,6%	70,4%

ΠΙΝΑΚΑΣ 6
ΛΟΓΟΙ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

ΛΟΓΟΙ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	%
Θέλω να εργασθώ για πρώτη φορά και δεν βρίσκω	25,2%
Εχω αποχωρίσει από την εργασία μου και θέλω να εργαστώ πάλι	41,7%
Απόλυση λόγω μεταβολών στην επιχείρηση	16,5%
Απόλυση λόγω μη ικανοποιητικών προσόντων	0%
Αποχώρηση λόγω κακών συνθηκών εργασίας	5,2%
Αποχώρηση λόγω χαμηλής αμοιβής	0,9%
Αποχώρηση γιατί αναζητώ εργασία ανάλογη προσόντων	0,9%
Το επάγγελμά μου είναι κορεσμένο	7,8%
Λόγω ηλικίας	6%
Λόγω ασθένειας	2,6%
Λόγω πτώχευσης ή προβληματικής	4,3%
Αλλος	4,3%

ΠΙΝΑΚΑΣ 7
ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΚΡΙΤΗΡΙΑ	%
Ανάλογα με την ειδικότητα	47,8
Σταθερή σχέση εργασίας	42,6
Ανεξαρτησία από εργοδότη	4,3
Καλό εργασιακό περιβάλλον	35,6
Επαγγελματική εξέλιξη	11,3
Αρκετός ελεύθερος χρόνος	0

Καλή αμοιβή	**27,8**
Δυνατότητα επιβίωσης	**9,5**
Δυνατότητα φροντίδας οικογένειας	**21,8**

ΠΙΝΑΚΑΣ 8
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΤΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΓΙΑ ΑΝΕΥΡΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ	%
Γράφτηκα στον ΟΑΕΔ με επίδομα Ανεργίας	**13**
Γράφτηκα στον ΟΑΕΔ χωρίς επίδομα Ανεργίας	**4,3**
Εβαλα αγγελίες στην εφημερίδα	**1,7**
Απάντησα σε αγγελίες	**77,4**
Απευθύνθηκα σε εργοδότες	**74**
Απευθύνθηκα σε φίλους και συγγενείς	**33**

ΠΙΝΑΚΑΣ 9
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ	%
Θάνατος πατέρα	**3,48**
Θάνατος μητέρας	**1,74**
Χωρισμένοι γονείς	**2,61**
Προσωπικό πρόβλημα	**1,74**
Ανάπηρο μέλος	**10,73**
Διάφορα	**1,74**
ΣΥΝΟΛΟ	**21,74**

ΠΙΝΑΚΑΣ 10
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΚΑΤΑ ΟΙΚΟΓ. ΕΙΣΟΔΗΜΑ ΚΑΙ ΚΑΤΟΙΚΙΑ

Εως 1000000	8	7%	8	7%	4	3,5%	1	0,9%	21	18,4%
1000001-2000000	19	16,7%	19	16,7%	-	-	-	-	38	33,3%
2000001-3000000	29	25,4%	8	7%	2	1,8%	-	-	39	34,2%

3000001 και άνω	13	11,4%	3	2,7%	-	-	-	-	16	14,1%
ΣΥΝΟΛΟ	**69**	**60,5%**	**38**	**33,3%**	**6**	**5,3%**	**-**	**0,9%**	**114**	**100%**

ΠΙΝΑΚΑΣ 11
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΑΝΕΡΓΩΝ

ΔΙΑΜΟΝΗ ΜΕ	%
ΓΟΝΕΙΣ	58,26%
ΑΔΕΛΦΙΑ	43,48
ΦΙΛΟΥΣ	0,87
ΜΟΝΟΣ	2,69
ΣΥΖΥΓΟ	33,91
ΠΑΙΔΙΑ	35,65
ΦΙΛΟΞΕΝΟΥΜΕΝΟΣ	0,87

ΠΙΝΑΚΑΣ 12
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΣΤΗΡΙΞΗ ΤΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ

ΠΗΓΕΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ	%
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ	86
ΣΥΓΓΕΝΕΙΣ	9
ΦΙΛΟΙ	3
ΚΑΝΕΝΑΣ	3
ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ	17
ΔΑΝΕΙΑ	-
ΥΠΟΤΡΟΦΙΕΣ	1

Προτάσεις της εργοδοσίας προκαλούν ένταση στον τουρισμό

Επιμέλεια: Ευαγγελία Σουμέλη

Το πρόβλημα

Στις **13 Νοεμβρίου 1997** η εργοδοτική πλευρά του ξενοδοχειακού κλάδου κατέθεσε υπόμνημα στον υφυπουργό Εργασίας και πρόεδρο της επιτροπής κοινωνικού διαλόγου, με θέμα τις παρατηρήσεις τους επί του **"συμφώνου εμπιστοσύνης Κυβέρνησης και κοινωνικών εταίρων στην πορεία προς το 2000".**

Το κείμενο, που υπογράφουν το Ξενοδοχειακό Επιμελητήριο Ελλάδος (Ξ.Ε.Ε.) και η Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων (Π.Ο.Ξ.), δημιούργησε έντονες αντιδράσεις από τη μεριά των εργαζομένων μιας και θίγει ζητήματα που αποτελούν, επί σειρά ετών, αντικείμενο εργασιακής διαφοράς μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών του κλάδου.

Σε ότι αφορά την ενότητα που αναφέρεται στις εργασιακές σχέσεις και την κοινωνική προστασία ευπαθών ομάδων του πληθυσμού, που αποτελεί και το επίμαχο σημείο του κειμένου, το Ξ.Ε.Ε. και η Π.Ο.Ξ. προτείνουν μια σειρά μέτρων, ενίσχυσης της συνολικής απασχόλησης με ταυτόχρονη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων της χώρας διαμέσου της ευελιξίας στην αγορά εργασίας.

Τα προτεινόμενα μέτρα

Σχετικά με την ευελιξία της αγοράς εργασίας στον κλάδο των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων τα προτεινόμενα μέτρα είναι τα ακόλουθα:

- η καθιέρωση κυμαινόμενου ωραρίου ημερήσιας απασχόλησης, στα πλαίσια σταθερού αριθμού εβδομαδιαίων ωρών εργασίας. Η ημερήσια απασχόληση του εργαζόμενου θα πρέπει να κυμαίνεται ελεύθερα από 5 έως 10 ώρες, σε δύο το πολύ βάρδιες χωρίς άλλους ειδικούς χρονικούς περιορισμούς ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης,
- η θέσπιση της από κοινού κατοχής θέσης εργασίας (job sharing). Ειδικότερα ζητείται να επιτραπεί η ταυτόχρονη απασχόληση ενός υπαλλήλου σε ομοειδείς επιχειρήσεις της ίδιας περιοχής. Για παράδειγμα, ειδικότητες όπως συντηρητές, κηπουροί, animator και λογιστές να μπορούν να εργάζονται ταυτόχρονα σε δύο, τρεις και περισσότερες ξενοδοχειακές μονάδες, ανάλογα με το μέγεθός τους και να τους ασφαλίζουν από κοινού οι επιχειρήσεις. Σύμφωνα με την Ξ.Ε.Ε. και την Π.Ο.Ξ., το μέτρο αυτό θα υποβοηθήσει σημαντικά τον εκσυγχρονισμό των μικρών και μεσαίων μονάδων του κλάδου, καθώς θα τους επιτρέψει να απασχολήσουν προσωπικό υψηλής εξειδίκευσης ακόμα και σε θέσεις, που σήμερα το μέγεθός τους δεν τους το επιτρέπει, και
- η θεσμοθέτηση της μερικής απασχόλησης και των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Η Π.Ο.Ξ. και το Ξ.Ε.Ε. αναφέρουν ότι η φύση της τουριστικής δραστηριότητας, με τις εποχικές της εξάρσεις, προσφέρονται για τέτοιες μορφές απασχόλησης. Για τον λόγο αυτό η ποσόστωση που θα αφορά τον κλάδο θα πρέπει να είναι από τις υψηλότερες που θα ισχύσουν. Ειδικότερα προτείνουν το ποσοστό αυτό να κυμαίνεται γύρω στο 25% των απασχολουμένων κατά την περίοδο αιχμής.

Σχετικά με την κοινωνική προστασία των ανέργων και των ευπαθών κοινωνικών ομάδων και οι δύο φορείς προτείνουν ορισμένα μέτρα που αφορούν κυρίως σε κίνητρα για την πρόσληψή τους. Τα κυριότερα είναι τα ακόλουθα:

- η απαλλαγή της επιχείρησης από το 50% των ασφαλιστικών εισφορών για τα δύο πρώτα χρόνια από την πρόσληψη κάποιου μακροχρόνια ανέργου,
- να μπορούν οι νέοι κάτω των 25 ετών να εργάζονται για περίοδο 2-3 ετών με μισθούς χαμηλότερους από αυτούς που προβλέπει η ΕΓΣΣΕ. Ο χρόνος αυτός θα μπορούσε να χαρακτηρισθεί ως χρόνος πρακτικής εξειδίκευσης και μαθητείας,
- να επιτραπεί η σύναψη ειδικών συμβάσεων εργασίας περιορισμένου χρόνου, οι οποίες να προβλέπουν αυξημένη ωριαία αμοιβή χωρίς να απαιτείται καταβολή ασφαλιστικών εισφορών, και
- για τους εποχικά απασχολούμενους σε τουριστικά επαγγέλματα που περνούν το 55^{ο} έτος της ηλικίας τους, προτείνεται η μείωση των αποδοχών τους κατά το 1/3 και η κάλυψή τους από τον ειδικό λογαριασμό του ΛΑΕΚ. Η ΠΟΞ επισημαίνει ότι η φύση της εργασίας των ξενοδοχείων δεν ευνοεί την απασχόληση τέτοιων ατόμων, αναγνωρίζει όμως την κοινωνική αναγκαιότητα παραμονής στις θέσεις τους.

Οι θέσεις των εργαζομένων

Σύμφωνα με την Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελμάτων (ΠΟΕΕ-ΥΤΕ), η αλματώδης ανάπτυξη του τουρισμού τα τελευταία χρόνια, συνοδεύτηκε με όξυνση των προβλημάτων των εργαζομένων, εκ των οποίων τα κυριότερα είναι οι χαμηλότερες αμοιβές απ' αυτές που προβλέπουν οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ), η ανασφάλιστη εργασία, η μη εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, η εντατικοποίηση και οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Η ομοσπονδία παρατηρεί ότι τα προτεινόμενα μέτρα του Ξ.Ε.Ε. και της Π.Ο.Ξ. αποβλέπουν κυρίως στη μείωση του κόστους εργασίας και θα έχουν σαν άμεσο αποτέλεσμα την περαιτέρω όξυνση των παραπάνω προβλημάτων.

Οι παρατηρήσεις της ΠΟΕΕ-ΥΤΕ συνοψίζονται στα ακόλουθα:

- το αίτημα της εργοδοτικής πλευράς για καθιέρωση του κυμαινόμενου ωραρίου ημερήσιας απασχόλησης στοχεύει στην καθιέρωση και νομιμοποίηση του "τρίσπαστου" ωραρίου που ήδη εφαρμόζουν πολλές επιχειρήσεις, σε αντίθεση με την εργατική νομοθεσία που ορίζει ότι ανάμεσα σε δύο βάρδιες 4 ωρών η κάθε μία, η εργασία θα πρέπει να διακόπτεται τουλάχιστον για 5 ώρες. Η ΠΟΕΕ-ΥΤΕ ζητάει τη θεσμοθέτηση του συνεχούς ωραρίου, μέτρο που θα βοηθήσει στη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης και θα βελτιώσει την ποιότητα ζωής των εργαζομένων καθώς και την ποιότητα προσφοράς εργασίας προς τον τουρισμό.
- η ομοσπονδία απορρίπτει την πρόταση για τη θέσπιση της από κοινού θέσης εργασίας και τονίζει τη σημασία της προσφοράς υπηρεσιών σε μία και μόνο επιχείρηση με όλα τα εργασιακά δικαιώματα που προκύπτουν από τη σχέση εξαρτημένης εργασίας. Επισημαίνει επίσης ότι η αλλαγή περιβάλλοντος και ο επιμερισμός του εργάσιμου χρόνου σε περισσότερες θέσεις εργασίας, επιδρούν αρνητικά στην απόδοση του εργαζόμενου και στην ποιότητα της ζωής του,
- ως προς τη μερική απασχόληση, η ομοσπονδία τονίζει τη θέση της για τη διασφάλιση των θέσεων σταθερής και πλήρους απασχόλησης. Η θέση της ομοσπονδίας αφορά κυρίως στα

συνεχούς λειτουργίας ξενοδοχεία που αποτελούν περίπου το 29% του κλάδου και έχουν πολύ μικρό αριθμό έκτακτων αναγκών. Δεδομένου ότι ο κλάδος είναι δομημένος σε εποχιακή βάση (πάνω από το 80% των εργαζομένων απασχολούνται εποχιακά) η ομοσπονδία θα αντισταθεί στην θεσμοθέτηση της μερικής απασχόλησης, τη στιγμή που οι εργαζόμενοι βαρύνονται ήδη με όλα τα προβλήματα και την ανασφάλεια που προκύπτουν από την εποχικότητα του επαγγέλματος. Σύμφωνα με την ομοσπονδία η πρόταση της εργοδοτικής πλευράς στοχεύει στην μείωση του κόστους εργασίας και στον περιορισμό των εργασιακών δικαιωμάτων. Αναγνωρίζει ωστόσο ότι ένα μικρό ποσοστό (2%) όσων έχουν συμβάσεις αορίστου χρόνου θα πρέπει να απασχολούνται με μερική απασχόληση για την κάλυψη αναγκών του κλάδου,

- σχετικά με την μείωση των ασφαλιστικών εισφορών, η ΠΟΕΕ-ΥΤΕ τονίζει ότι οι εργοδοτικές εισφορές είναι ήδη αρκετά μειωμένες, 10% στην Ηπειρωτική Ελλάδα και 20% στην Νησιωτική Ελλάδα και περαιτέρω μείωση θα οδηγήσει στην μείωση των αποδοχών από τα ασφαλιστικά ταμεία προς τους εργαζομένους, τη στιγμή μάλιστα που τα ασφαλιστικά ταμεία έχουν σοβαρό έλλειμμα. Επισημαίνει επίσης, ότι τα τελευταία χρόνια έχουν δοθεί επιπλέον κίνητρα και προνόμια στους εργοδότες του κλάδου (ρυθμίσεις δανείων και ειδικές διευκολύνσεις) με στόχο την τουριστική ανάπτυξη της χώρας.
- ως προς την απασχόληση των νέων κάτω των 25 ετών, η ομοσπονδία απορρίπτει την πρόταση των εργοδοτών επισημαίνοντας μάλιστα ότι κάτι τέτοιο είναι απαράδεκτο την στιγμή που στις αγγελίες πρόσληψης τακτικού προσωπικού του κλάδου προτιμούνται οι νέοι μέχρι 30 ετών. Προσθέτει επίσης ότι από τις ιδιωτικές και κρατικές σχολές τουριστικών επαγγελμάτων είναι αρκετοί οι εκπαιδευόμενοι που στα πλαίσια της πρακτικής τους προσλαμβάνονται σε κανονικές θέσεις παρέχοντας κανονική εργασία αμειβόμενοι ωστόσο ως μαθητευόμενοι. Σύμφωνα με την ΠΟΕΕ-ΥΤΕ το προτεινόμενο μέτρο των εργοδοτών στοχεύει στην καθιέρωση ενός καθεστώτος όπου κανονικοί εργαζόμενοι θα αμείβονται με χαμηλότερους μισθούς από αυτούς που προβλέπει η ΕΓΣΣΕ με το πρόσχημα της πρακτικής εξειδίκευσης και μαθητείας.
- σύμφωνα με την ομοσπονδία, η σύναψη ειδικών συμβάσεων περιορισμένου χρόνου παραπέμπει στην σύμβαση μιας μέρας “extra" και στην κατάχρηση της ρύθμισης της ΣΣΕ, που θεσμοθετεί αυτού του είδους την απασχόληση μόνο για σερβιτόρους στην περίπτωση απρόβλεπτων δεξιώσεων, ώστε συνολικά πάγιες ανάγκες να καλύπτονται μέσα από συμβάσεις μιας μέρας και χωρίς τα εργασιακά δικαιώματα που προκύπτουν από την σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου,
- τέλος η ΠΟΕΕ-ΥΤΕ αρνήθηκε να σχολιάσει την πρόταση που αφορά στους εργαζόμενους άνω των 55 ετών, επισημαίνοντας ότι ένα τέτοιο μέτρο είναι άκρως ρατσιστικό και δείχνει την κοινωνική αναλγησία των εργοδοτών παρά την κοινωνική ευαισθησία που θέλουν να δείξουν.

Ο τουρισμός αποτελεί μία σημαντική δραστηριότητα της ελληνικής οικονομίας, με μεγάλη συμβολή στο Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (GDP), στην απασχόληση και στο ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών (Current Account Balance). Η ραγδαία ανάπτυξή της άρχισε στις αρχές της δεκαετίας του ΄70 και συνεχίσθηκε απρόσκοπτα επί μία εικοσαετία. Ωστόσο, στην δεκαετία του ΄90, εξαιτίας της ανατίμησης της δραχμής και του έντονου ανταγωνισμού από άλλες χώρες της Μεσογείου, ο τουρισμός στην Ελλάδα αντιμετωπίζει έντονα προβλήματα, τα οποία θα πρέπει να λυθούν ώστε να συνεχισθεί η ανοδική πορεία του. Οι προτάσεις της εργοδοτικής πλευράς προσπαθούν να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα αυτά, μέσω της αυξημένης ευελιξίας του εργατικού δυναμικού και της μετατροπής των εργασιακών σχέσεων, έτσι ώστε οι επιχειρήσεις να επιτύχουν μιαν περαιτέρω μείωση του κόστους εργασίας.

Η απάντηση της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργατών επισιτισμού και υπαλλήλων τουριστικών επαγγελμάτων απορρίπτει αυτές τις μεταρρυθμίσεις για δύο λόγους: Πρώτον, διότι οι προτεινόμενες από τους εργοδότες αλλαγές, θα επιδεινώσουν την κατάσταση των εργαζομένων και θα έχουν δυσμενείς επιπτώσεις στον όγκο της απασχόλησης, και δεύτερον διότι αποτελούν μια βραχυχρόνια λύση στα προβλήματα του τουρισμού. Τα τελευταία εκτός των άλλων, προέρχονται και από την ποιότητα των προσφερομένων υπηρεσιών, η οποία, στα πλαίσια του νέου διεθνούς ανταγωνιστικού περιβάλλοντος, θεωρείται χαμηλή και δεν βελτιώνεται με τα μέτρα που προτείνει η εργοδοσία.

Υγιεινή και Ασφάλεια στους χώρους εργασίας: Νομοθεσία χωρίς εφαρμογή

Επιμέλεια: Ευαγγελία Σουμέλη

Σειρά μέτρων για την αντιμετώπιση του προβλήματος των εργατικών ατυχημάτων προτείνει η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) με αφορμή νέο θανατηφόρο ατύχημα στις 3 Ιανουαρίου, σε εργοστάσιο χαρτοποιίας στην Θράκη. Το ατύχημα αυτό, έφερε για μια ακόμη φορά στο προσκήνιο το θέμα της υγιεινής και της ασφάλειας στους χώρους εργασίας αναδεικνύοντας το πρόβλημα της μη εφαρμογής των κατάλληλων μέτρων σε ολόκληρη την Ελλάδα. Η ΓΣΕΕ αποδίδει τα εργατικά ατυχήματα στη μείωση του κόστους παραγωγής σε βάρος των συνθηκών ασφαλείας.

Η παρούσα κατάσταση

Σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία, τα εργατικά ατυχήματα συνεχίζουν να αποτελούν ένα από τα σοβαρότερα προβλήματα των συνθηκών εργασίας στην Ελλάδα. Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία, κάθε τρεις ημέρες υπάρχει ένας νεκρός από εργατικά ατυχήματα και κάθε 14 λεπτά της ώρας εκδηλώνεται εργατικό ατύχημα με αποτέλεσμα πολλούς τραυματισμούς και αναπηρίες εργαζομένων. Το κόστος δε που προκύπτει, είναι ιδιαίτερα υψηλό για την οικονομία και για τους ασφαλιστικούς οργανισμούς, αφού μόνο κατά το 1991 τα εργατικά ατυχήματα στοίχισαν στο Ιδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ) 28 δισεκατομμύρια δρχ., μη περιλαμβανομένων των δαπανών ιατρικής περίθαλψης και νοσηλείας, ενώ το 1993 έφθασαν τα 50 δισεκατομμύρια δρχ.

Παρόλο που η Ελλάδα, με τον νόμο 1568/1985 και το Προεδρικό Διάταγμα (ΠΔ) 17/1996 (βλ. feature...), διαθέτει ένα από τα ισχυρότερα νομοθετικά πλαίσια για την υγιεινή και την ασφάλεια στους χώρους εργασίας, εναρμονισμένο πλήρως με τα ισχύοντα στην Ευρωπαϊκή Ενωση, στην πράξη η νομοθεσία αυτή, πλην ελαχίστων εξαιρέσεων, δεν εφαρμόζεται.

Οι αιτίες του προβλήματος

Όσον αφορά το συγκεκριμένο ατύχημα στην Ξάνθη, η ΓΣΕΕ τονίζει σε ανακοίνωσή της ότι η εργοδοσία δεν πήρε τα αναγκαία μέτρα, κάτι που αποδεικνύεται από το γεγονός ότι "η εγκατάσταση του ατμολέβητα που εξερράγη έγινε μέσα στο χώρο παραγωγής, ενώ έπρεπε να βρίσκεται εκτός αυτού και σε απόσταση τουλάχιστον 200 μέτρων. Επιπλέον, η εργοδοσία επέβαλε καθεστώς απαγόρευσης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, εμποδίζοντας την λειτουργία σωματείου και επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας εντός του εργοστασίου". Η ΓΣΕΕ καταλογίζει ευθύνες και στην πολιτεία "αφού οι επιθεωρήσεις Εργασίας υπολειτουργούν και στην Ξάνθη δεν υπάρχει Τεχνικός Επιθεωρητής για να διενεργεί ελέγχους". Τέλος δηλώνει ότι θα προχωρήσει μαζί με το τοπικό Εργατικό

Κέντρο σε νομικές και συνδικαλιστικές ενέργειες, προκειμένου να αποκαλυφθούν τα πραγματικά αίτια του ατυχήματος και να τιμωρηθούν οι υπεύθυνοι.

Σχετικά με το ευρύτερο πρόβλημα της μη εφαρμογής της νομοθεσίας για την υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας, ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ θεωρεί ότι είναι πολλοί οι παράγοντες που οδήγησαν στην παρούσα κατάσταση. Ο πρώτος είναι ότι κατά τα τελευταία χρόνια, την άσκηση των ελέγχων έχουν αναλάβει οι νομαρχίες, με αποτέλεσμα αφενός μεν να λείπει ο κεντρικός σχεδιασμός, αφετέρου δε οι γνωριμίες και οι δεσμεύσεις που αναπτύσσονται σε τοπικό επίπεδο να μην επιτρέπουν την διενέργεια ορθών ελέγχων. Οι επιχειρήσεις από την πλευρά τους καταφεύγουν σε όλα τα μέσα για να επιτύχουν το μέγιστο δυνατό κέρδος, αποφεύγοντας τις επενδύσεις για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας, αρνούμενοι τα μακροπρόθεσμα οφέλη που προκύπτουν από τις επενδύσεις αυτές. Η ΓΣΕΕ καταλογίζει, επίσης ευθύνες στους ίδιους τους εργαζόμενους, επειδή οι τελευταίοι, υπό την απειλή της απόλυσης δεν προσπαθούν να επιβάλουν την εφαρμογή της νομοθεσίας, την στιγμή μάλιστα που απεργούν σχεδόν αποκλειστικά για οικονομικά αιτήματα αλλά όχι για ουσιαστικά θέματα εργασίας όπως η προστασία της υγείας τους.

Μέτρα αντιμετώπισης του προβλήματος

Η ΓΣΕΕ με αφορμή αυτό το ατύχημα, προτείνει μια σειρά μέτρων που κατά τη γνώμη της θα πιέσουν τους εργοδότες να εφαρμόσουν την υφιστάμενη νομοθεσία. Συγκεκριμένα, προτείνει:

- να συγκροτηθούν με ευθύνη των συνδικάτων, σε όλους τους χώρους εργασίας, οι προβλεπόμενες από το νόμο επιτροπές υγιεινής και ασφάλειας,
- να συγκροτηθούν από την πολιτεία, ελεγκτικοί μηχανισμοί και να επιβληθούν κυρώσεις στους εργοδότες που παραβαίνουν τις υποχρεώσεις τους και

Για να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά ο κίνδυνος ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών, θα πρέπει, στα πλαίσια του συστήματος παροχής υπηρεσιών υγείας από τους ασφαλιστικούς φορείς, να συγκροτηθεί κλάδος πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου. Κάθε εργοδότης θα πρέπει να καταβάλει υποχρεωτικά εισφορά επαγγελματικού κινδύνου για κάθε εργαζόμενο. Το ύψος της εισφοράς αυτής θα καθορίζεται με βάση αφενός το βαθμό επικινδυνότητας του κλάδου στον οποίο ανήκει η επιχείρηση και αφετέρου με βάση του δείκτες επικινδυνότητας της συγκεκριμένης επιχείρησης (αριθμός ατυχημάτων ανά έτος, αριθμός επαγγελματικών ασθενειών ανά έτος, αποτέλεσμα μετρήσεων βλαπτικών παραγόντων για τη διαπίστωση τυχόν υπερβάσεων των συγκεντρώσεων και εκπομπών στη συγκεκριμένη κάθε φορά επιχείρηση, σύμφωνα με τα προβλεπόμενα από τη σχετική νομοθεσία).

Το ασφάλιστρο αυτό θα πρέπει να αναπροσαρμόζεται κάθε χρόνο με βάση τα παραπάνω δεδομένα. Με τον τρόπο αυτό ο εργοδότης θα είναι αναγκασμένος να παίρνει μέτρα βελτίωσης των συνθηκών εργασίας, αφού - δεν το κάνει - οι δαπάνες για την ασφαλιστική κάλυψη θα του στοιχίζουν - αν όχι πολύ περισσότερο - τουλάχιστον εξίσου. Ετσι θα διασφαλίζονται και οι απαραίτητοι πόροι, ώστε να καλύπτονται ουσιαστικά οι εργαζόμενοι που είναι θύματα εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής νόσου, τουλάχιστον σ’ εκείνο το επίπεδο των οικονομικών απολαβών, που είχαν όταν τους συνέβη το εργατικό ατύχημα ή προσβλήθηκαν από την επαγγελματική νόσο. Επίσης η ΓΣΕΕ εισηγείται την καθιέρωση

ατομικού βιβλιαρίου επαγγελματικού κινδύνου όπου θα καταγράφονται τα αποτελέσματα περιοδικών ιατρικών εξετάσεων.

Με αφορμή το πρόσφατο ατύχημα έγινε σαφές ότι οι κυριότεροι παράγοντες του προβλήματος στην Ελλάδα είναι:

- η ανεπάρκεια των κρατικών ελέγχων και η αδυναμία της πολιτείας να επιβάλλει κυρώσεις στην περίπτωση μη εφαρμογής της νομοθεσίας,
- η άρνηση των εργοδοτών να εφαρμόσουν τη νομοθεσία και,
- η μη ουσιαστική παρέμβαση των συνδικάτων και των εργαζομένων, οι οποίοι περιορίζονται συνήθως σε ετεροχρονισμένες διαμαρτυρίες και όχι στην διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.

Οι παράγοντες αυτοί ανάγονται στα χαρακτηριστικά της περιόδου προσαρμογής της ελληνικής οικονομίας στις απαιτήσεις του διεθνούς ανταγωνισμού. Πρώτον, η ανταγωνιστική πίεση την οποία υφίστανται οι ελληνικές επιχειρήσεις τις αναγκάζει να επιδιώκουν τις μέγιστες οικονομίες ώστε να επιτύχουν τις μεγάλες μειώσεις του κόστους παραγωγής. Αυτό έχει ως συνέπεια, την μείωση, μεταξύ άλλων, των δαπανών για υγιεινή και ασφάλεια. Δεύτερον, οι διαδικασίες αναδιάρθρωσης που έχουν εκκινήσει, υπό την πίεση του διεθνούς ανταγωνισμού, από τα μέσα της δεκαετίας του 1980, έχουν αποδυναμώσει όλες τις μορφές συλλογικής οργάνωσης και έκφρασης των εργαζομένων. Αυτό επιτρέπει στην εργοδοτική πλευρά να μην εφαρμόζει την ισχύουσα νομοθεσία, αλλά και περιορίζει την παρέμβαση των εργαζομένων και των συνδικάτων σε καθαρά οικονομικά ζητήματα.

Αξίζει, ωστόσο, να σημειωθεί ότι οι παραβάσεις της νομοθεσίας σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας, αποτελεί ένα είδος κοινωνικού dumping ως προς τις άλλες χώρες της ΕΕ, με αποτέλεσμα να εγείρονται διαμαρτυρίες εκ μέρους άλλων χωρών μελών, αλλά και εκ μέρους Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Ο κοινοτικός επίτροπος κ. Φλιν, καθιστά σαφές ότι οι επιχειρήσεις που δεν εφαρμόζουν την νομοθεσία θα οδηγούνται στο ευρωπαϊκό δικαστήριο.