ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ
ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ
Τεύχος 38, ΙΟΥΛΙΟΣ - ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 1998
ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ



ΜΙΣΘΟΙ - ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ • ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ • ΝΕΟΙ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ • ΗΜΕΡΙΔΕΣ - ΔΙΑΣΚΕΨΕΙΣ - ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση αρχίζει να αποκτά μεγαλύτερη σημασία στις στρατηγικές των κοινωνικών συνομιλητών και στις μεταξύ τους διαπραγματεύσεις.

Σ' αυτό το τεύχος της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ περιλαμβάνεται άρθρο σχετικό με την συλλογική διαπραγμάτευση και την συνεχιζόμενη κατάρτιση στην Ευρώπη. Επίσης περιλαμβάνονται άρθρα σχετικά με τους μισθούς και την απασχόληση και τη θέση των νέων στην αγορά εργασίας.

Τέλος, το περιεχόμενο αυτού του τεύχους ολοκληρώνεται με τη δράση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ στο πλαίσιο της κοινοτικής πρωτοβουλίας "Απασχόληση" μέχρι το 1999.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΊΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΌ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΎΤΟΥ ΕΡΓΑΣΊΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ

ΕΚΔΌΤΗΣ: Χρήστος Πολυζωγόπουλος • **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΉ ΕΠΙΤΡΟΠΉ:** ΤΟ Δ.Σ.ΤΟΥ ΙΝΕ, *Πρόεδρος:* Χρήστος Πολυζωγόπουλος, *Αντιπρόεδρος:* Στ. Λαιμός, *Γρ. Οικονομικού:* Κ. Πουπάκης, *Μέλη:* Γ. Ντάσης, Δ. Παρλαβάντζας, Γ. Χριστοδούλου, Σ. Μαντζουράνης, Φ. Φατούρος, Γ. Ποντικός • **ΓΡΑΦΕΊΑ:** Εμμ. Μπενάκη 71Α, Αθήνα 106 81, Τηλ: 3304469-74, Fax: 3304452 • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΊΗΣΗ - ΠΑΡΑΓΩΓΉ:** ΚΑΜΠΥΛΗ, Αριστοτέλους 36, Τηλ: 8215007, 8215675, 8216371, Fax: 8215007



Συλλογική Διαπραγμάτευση και Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ευρώπη

Επιμέλεια: ***Ευαγγελία Σουμέλη***

Μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1980, η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση (ΣΕΚ), αποτελούσε ένα μάλλον μικρής σημασίας αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης στις περισσότερες χώρες της ΕΕ. Ωστόσο, στα τέλη της δεκαετίας του 1980, η συνεχιζόμενη κατάρτιση των εργαζομένων αρχίζει να αποκτά μεγαλύτερη σημασία στις στρατηγικές των κοινωνικών συνομιλητών και στις διαπραγματεύσεις, γεγονός που γίνεται ιδιαίτερα φανερό μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1990. Η εξέλιξη αυτή οφείλεται κατά κύριο λόγο στην αλλαγή που πραγματοποιήθηκε στις προσεγγίσεις του τρόπου διοίκησης: οι επιχειρήσεις στη διάρκεια της δεκαετίας του 1980, υιοθετούν όλο και περισσότερο, τον όρο «προσωπικό της εταιρείας» ως πόρο στρατηγικής σημασίας. Αποδίδουν δε αποφασιστική σημασία στην οργανωτική καινοτομία και στις δεξιότητες των εργαζομένων ως μέσο αύξησης της παραγωγικότητας και η ΣΕΚ θεωρείται μια περιοχή διαπραγμάτευσης των εργοδοτών και των εργαζομένων. Σαν αποτέλεσμα η ΣΕΚ εξαπλώνεται στις επιχειρήσεις, ανοίγοντας τον δρόμο στην διαπραγμάτευση και στην συνεργασία για το ζήτημα αυτό μεταξύ των εργοδοτών, των εργαζομένων και των οργανώσεών τους.

Στις αρχές της δεκαετίας του 1990, οι κυβερνητικές πολιτικές για την απασχόληση, αποδίδουν με τη σειρά τους αποφασιστική σημασία στη δια βίου κατάρτιση τόσο ως μέσο διατήρησης της απασχόλησης των εργαζομένων, όσο και ως μέσο προώθησης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Αυτές οι πολιτικές απασχόλησης έχουν συμβάλει σημαντικά στην ανάπτυξη και προώθηση της ΣΕΚ και σε πολλές περιπτώσεις έχουν αποτελέσει το κίνητρο για τη συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών.

Στο επίπεδο της Ευρωπαικής Ενωσης, όπου από το 1976 το CEDEFOP εμπλέκεται στην προώθηση της κατάρτισης συμπεριλαμβανομένης και της ΣΕΚ, δίδεται ιδιαίτερη σημασία στο ρόλο των κοινωνικών συνομιλητών στην προώθηση της ΣΕΚ. Το 1989 ο Χάρτης για τα Κοινωνικά και Εργασιακά Δικαιώματα, σύμφωνα με τον οποίο «κάθε

εργαζόμενος στην ΕΕ πρέπει να έχει πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση και να επωφελείται αυτής σε όλη την διάρκεια του εργασιακού του βίου», υπογραμμίζει την απαραίτητη εμπλοκή των αρμόδιων δημόσιων αρχών, των επιχειρήσεων και των κοινωνικών συνομιλητών. Η προσέγγιση αυτή παίζει πρωταγωνιστικό ρόλο στην κοινοτική πολιτική για την ΣΕΚ. Στην ειδική Διάσκεψη Κορυφής για την Απασχόληση, που πραγματοποιήθηκε στο Λουξεμβούργο τον Νοέμβριο του 1997 (βλ. EIRObserver 1/98 σελ. 12), όσον αφορά την συνεχιζόμενη κατάρτιση οι κοινωνικοί συνομιλητές παρακινήθηκαν να προχωρήσουν σε συγκεκριμένες δεσμεύσεις:

- «οι κοινωνικοί συνομιλητές καλούνται, στα διαφορετικά επίπεδα ευθύνης και δράσης τους, να καταλήξουν το συντομότερο δυνατό σε συμφωνίες που θα αυξάνουν τις δυνατότητες για κατάρτιση, επαγγελματική εμπειρία, εκπαιδευτικούς κύκλους σπουδών ή για οποιοδήποτε μέτρο που θα προωθεί την απασχολησιμότητα των εργαζομένων».
- «τα κράτη-μέλη και οι κοινωνικοί συνομιλητές αυτών, πρέπει καταβάλλουν ιδιαίτερη προσπάθεια, προκειμένου να αναπτύξουν δυνατότητες για την δια βίου κατάρτιση» και
- «οι κοινωνικοί συνομιλητές καλούνται να διαπραγματευτούν στα αντίστοιχα επίπεδα, ιδιαίτερα μάλιστα σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο, συμφωνίες που θα εκσυγχρονίζουν την οργάνωση της εργασίας, περιλαμβάνοντας ευέλικτες εργασιακές διευθετήσεις, με στόχο να δημιουργήσουν παραγωγικές και ανταγωνιστικές επιχειρήσεις και να πετύχουν την απαιτούμενη ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας». Τέτοιες συμφωνίες μπορεί για παράδειγμα να καλύπτουν....την δια βίου κατάρτιση και την προσωρινή διακοπή της καριέρας».

Στα πλαίσια του κοινωνικού διαλόγου που γίνεται σε διακλαδικό ευρωπαϊκό επίπεδο, η κατάρτιση αποτελεί ένα από τα σημαντικά ζητήματα της συζήτησης μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών. Το συνδικάτο των Ευρωπαϊκών Συνομοσπονδιών των Εργοδοτών και της Βιομηχανίας (UNICE), το Ευρωπαϊκό Κέντρο των Επιχειρήσεων Κοινής Ωφέλειας και των Επιχειρήσεων με Κρατική Συμμετοχή (CEEP), και η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC), έχουν ήδη καταλήξει σε έναν αριθμό κοινών θέσεων προωθώντας τον ρόλο των κοινωνικών συνομιλητών στο ζήτημα της ανάπτυξης της ΣΕΚ στα κράτη-μέλη. Στην πράξη όμως, η εμπειρία των χωρών στο επίπεδο της ΕΕ διαφέρει σημαντικά από χώρα σε χώρα. Σκοπός αυτής της συγκριτικής έκθεσης είναι να δώσει μια σύντομη περιγραφή του ρόλου της συλλογικής διαπραγμάτευσης στην ΣΕΚ, επικεντρώνοντας την προσοχή της στην εξέλιξη του ρόλου αυτού στην δεκαετία του 1990. Η έκθεση βασίζεται στη συμβολή των εθνικών κέντρων του EIRO.

Ο ρόλος της διαπραγμάτευσης στην συνεχιζόμενη κατάρτιση

Παρόλο που υπάρχουν σημαντικές διαφορές στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης που επηρεάζουν την διαμόρφωση του συστήματος Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΣΕΚ) και της σχέσης του με τη διαπραγμάτευση, ωστόσο, ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης στην ΣΕΚ εξαρτάται πρωτίστως από τα χαρακτηριστικά του συστήματος των εργασιακών σχέσεων της κάθε χώρας. Οι παράγοντες αυτοί δείχνουν ότι τα συστήματα της ΣΕΚ στις 16 χώρες (τα 15 κράτη μέλη και τη Νορβηγία) διαφέρουν σημαντικά ως προς τους σχετικούς ρόλους των διάφορων βασικών μερών - των κοινωνικών συνομιλητών, της δημόσιας διοίκησης, των επιχειρήσεων και των εργαζομένων - καθώς και ως προς τη σύνδεσή τους με την συλλογική διαπραγμάτευση.

Η επιρροή της διαπραγμάτευσης είναι μεγαλύτερη σε εκείνες τις χώρες όπου το σύστημα της ΣΕΚ βασίζεται σε συμφωνίες μεταξύ των εργοδοτικών οργανώσεων και των συνδικάτων, οι οποίες έχουν έναν υψηλό βαθμό συλλογικής ευθύνης στα θέματα ρύθμισης και διαχείρισης της ΣΕΚ, και συνδέονται σε μεγάλο βαθμό με την συλλογική διαπραγμάτευση σε επίπεδο κλάδου. Η Γαλλία είναι πρωτοπόρος χώρα σε αυτή την κατεύθυνση, ενώ παρόμοια μοντέλα καθιερώθηκαν στα τέλη της δεκαετίας του 1980 και στις αρχές της δεκαετίας του 1990 στο Βέλγιο, στην Ολλανδία και στην Ισπανία με κύρια τα ακόλουθα χαρακτηριστικά: την υποχρεωτική οικονομική συνεισφορά των επιχειρήσεων, την συλλογική διοίκηση από τους κοινωνικούς συνομιλητές, το σημαντικό ρόλο της διαπραγμάτευσης σε κλαδικό επίπεδο και την περιορισμένη διαπραγμάτευση σε επιχειρησιακό επίπεδο. Στην Ιταλία, η τριμερής συμφωνία του 1996 η οποία θεσμοθετήθηκε αργότερα, καθιέρωσε

ένα παρόμοιο σύστημα ΣΕΚ με κυρίαρχο τον ρόλο των κοινωνικών συνομιλητών. Ωστόσο, το σύστημα αυτό δεν έχει αρχίσει να λειτουργεί ακόμη και ο κεντρικός ρόλος σχετικά με τα θέματα κατάρτισης συνεχίζει να είναι ζήτημα των επιχειρήσεων.

Στις άλλες χώρες, η διαπραγμάτευση διαφέρει στο ρόλο που διαδραματίζει, καθώς τον κυρίαρχο ρόλο στην ΣΕΚ έχει η δημόσια διοίκηση ή οι επιχειρήσεις ή η ΣΕΚ αποτελεί μέρος μιας ευρύτερης κουλτούρας που αφορά στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση των ενηλίκων και είναι δύσκολο να αποδοθεί ο κυρίαρχος ρόλος σε κάποιο από τα μέρη.

Στις χώρες, ένα παράδειγμα είναι και η Ελλάδα, όπου η ΣΕΚ αποτελεί μέρος της δημόσιας πολιτικής για την απασχόληση και στον μεγαλύτερο βαθμό είναι στην ευθύνη της δημόσιας διοίκησης, δεν αποτελεί συχνά αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης (παρόλο που οι κοινωνικοί συνομιλητές έχουν συνήθως ένα συμβουλευτικό ρόλο και τα θέματα κατάρτισης αποτελούν μεγαλύτερη σημασία στην διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου). Στις χώρες εκείνες που η ΣΕΚ εξαρτάται κυρίως από την πρωτοβουλία των επιχειρήσεων και δεν υπάρχει νομικό και οικονομικό πλαίσιο, η επιρροή της διαπραγμάτευσης ποικίλλει. Ετσι, στη Γερμανία για παράδειγμα, η διαπραγμάτευση παίζει ένα συγκεκριμένο ρόλο, μέσω συγκεκριμένων κλαδικών συμφωνιών που σχετίζονται με ζητήματα όπως: το δικαίωμα στην πληροφόρηση και στη διαβούλευση των συμβουλίων των εργαζομένων, σε ζητήματα που αφορούν στις ανάγκες νέων δεξιοτήτων και στα σχέδια κατάρτισης για την κάλυψη αυτών των αναγκών, την χρηματοδότηση, και σε μικρότερο βαθμό τις αποδοχές για τη ΣΕΚ. Αντίθετα, στη Βρετανία, η ΣΕΚ είναι ως επί το πλείστον προνόμιο των εργοδοτών, παρόλο που τα συνδικάτα καταβάλλουν προσπάθεια για να προωθήσουν τη συλλογική δράση στις επιχειρήσεις. Η Ιρλανδία είναι μια χώρα όπου τον πρωταρχικό ρόλο στην κατάρτιση τον έχουν οι εργοδότες, με περιορισμένο τον ρόλο της διαπραγμάτευσης, ενώ οι κοινωνικοί συνομιλητές εκπροσωπούνται στα εθνικά τριμερή όργανα.

Οπως έχει προαναφερθεί, υπάρχουν χώρες όπου η ΣΕΚ αποτελεί μέρος του γενικότερου πλαισίου της κατάρτισης των ενηλίκων και η δια βίου κατάρτιση δεν είναι μια καινούργια έννοια αλλά αποτελεί μέρος της εκπαιδευτικής κουλτούρας της χώρας. Ενα παράδειγμα αυτού του μοντέλου είναι η σημασία που αποδίδεται στην προσωπική εκπαιδευτική άδεια των εργαζομένων, δικαίωμα που ρυθμίζεται με νόμο σε χώρες όπως η Δανία, το Λουξεμβούργο και η Σουηδία. Ακόμα βέβαια και στις χώρες αυτές, η επιρροή της διαπραγμάτευσης διαφέρει από χώρα σε χώρα. Στην Σουηδία, η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση και η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων ρυθμίζεται μέσω της διαπραγμάτευσης σε επίπεδο κλάδου, ενώ τα παραδείγματα σε επιχειρησιακό επίπεδο είναι μέχρι στιγμής περιορισμένα. Στην συμμετοχή οργάνων, του τύπου των εργασιακών συμβουλίων, σε θέματα που αφορούν στο περιεχόμενο και στην επιλογή των εργαζομένων που θα έχουν δικαίωμα στην κατάρτιση, έτσι ώστε να προωθείται η συνεργασία μεταξύ της επιχείρησης και των εργαζομένων. Στη Δανία, οι κλαδικές συμφωνίες έχουν αρχίσει να διαδραματίζουν έναν σημαντικότερο ρόλο στην ΣΕΚ: γενικεύοντας το δικαίωμα των εργαζομένων στην ΣΕΚ, προβλέποντας την οικονομική συνεισφορά των εργοδοτών για την ενίσχυση του κρατικού προϋπολογισμού, και ορίζοντας διμερείς οργανώσεις για την προώθηση και την διοίκηση της ΣΕΚ.

Συνολικά, θα μπορούσε να πει κανείς ότι ανεξάρτητα από το εθνικό σύστημα της κάθε χώρας, την μεγαλύτερη επιρροή στην ΣΕΚ έχει η διαπραγμάτευση σε κλαδικό και διακλαδικό επίπεδο. Η διαπραγμάτευση σε επίπεδο επιχείρησης ενώ υπάρχει σε κάποιες χώρες στις περισσότερες περιπτώσεις είναι μάλλον περιορισμένη σε έκταση. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι τα παραπάνω παραδείγματα αφορούν μόνο στην ΣΕΚ, ενώ σε χώρες όπως η Δανία και η Γερμανία οι κοινωνικοί συνομιλητές διαδραματίζουν ένα πολύ πιο σημαντικό ρόλο στην αρχική κατάρτιση από ότι στην ΣΕΚ.

Διαπραγμάτευση για την ρύθμιση της συνεχιζόμενης κατάρτισης

Ο κύριος στόχος της συλλογικής διαπραγμάτευσης στην ΣΕΚ είναι η εγκαθίδρυση ενός ρυθμιστικού πλαισίου που θα προωθεί την κατάρτιση στις επιχειρήσεις και θα θεσπίζει τον ρόλο των κοινωνικών συνομιλητών. Στα τέλη της δεκαετίας του 1980 και στις αρχές του 1990, ξεκινούν



κάποιες διαπραγματεύσεις που αφορούν στην ρύθμιση της ΣΕΚ σε όλες σχεδόν τις χώρες. Η επίδρασή τους ωστόσο, ποικίλει σε μεγάλο βαθμό. Σε κάποιες χώρες, αυτό έγκειται στην υιοθέτηση μιας θέσης από τους κοινωνικούς συνομιλητές, με συστάσεις προς τη δημόσια διοίκηση και τις επιχειρήσεις. Σε άλλες χώρες η διαπραγμάτευση περιλαμβάνει την εγκαθίδρυση ενός θεσμικού, κανονιστικού και οικονομικού πλαισίου ρύθμισης της ΣΕΚ, που αργότερα σε κάποιες περιπτώσεις επικυρώνεται και από τις αρχές.

Σε γενικές γραμμές, η διαπραγμάτευση σχετικά με τη ρύθμιση της κατάρτισης επικεντρώνεται κυρίως στα ακόλουθα ζητήματα:

- Σχετικά με τη *Χρηματοδότηση,* καθιερώνει την υποχρεωτική συνεισφορά των εργοδοτών και μια μορφή συγχρηματοδότησης από τους εργαζόμενους,
- σχετικά με την *Διοίκηση (διαχείριση)* προωθεί την διμερή ή τριμερή διαχείριση των πόρων που διατίθενται για την ΣΕΚ, και
- σχετικά με τη *Συμμετοχή* εισάγει μηχανισμούς για τη συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων στα επιχειρησιακά σχέδια κατάρτισης.

Χρηματοδότηση και Διαχείριση

Σε κάποιες χώρες, έχει επιβληθεί βάσει μιας διακλαδικής συλλογικής συμφωνίας, που σε πολλές περιπτώσεις μάλιστα υποστηρίζεται και από τη νομοθεσία, ένας υποχρεωτικός φόρος για τους εργοδότες για τη χρηματοδότηση της κατάρτισης συμπεριλαμβανομένης και της ΣΕΚ. Αξιοσημείωτα παραδείγματα είναι το Βέλγιο, η Γαλλία και η Ισπανία (έμμεσος φόρος), ενώ στην Ιταλία έχει θεσμοθετηθεί φόρος ο οποίος αναμένεται να τεθεί σε ισχύ. Μια τέτοια εργοδοτική εισφορά έχει επεκταθεί σημαντικά σε ορισμένες περιπτώσεις - όπως στη Δανία και την Ολλανδία - χάρη σε κλαδικές συμφωνίες.

Οι συμβάσεις προβλέπουν σε ορισμένες περιπτώσεις τον τρόπο επιμερισμού του κόστους της ΣΕΚ (σε χρηματικούς όρους και σε χρόνο) μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Για παράδειγμα, σύμφωνα με μια κεντρική σύμβαση στην Γαλλία, η κατάρτιση που χρηματοδοτείται από τον εργοδότη πραγματοποιείται κατά τον εργάσιμο χρόνο, ενώ στην Αυστρία και το Λουξεμβούργο μια τέτοια πρόβλεψη περιλαμβάνεται μόνον σε ατομικές συμβάσεις.

Αλλες συμβάσεις αντιμετωπίζουν το ζήτημα με συγχρηματοδότηση, όπου ο εργοδότης καταβάλλει το κόστος και ο εργαζόμενος συμβάλλει διαθέτοντας χρόνο - αυτός ο τρόπος διευθέτησης του ζητήματος παρατηρείται σε ορισμένες συμβάσεις στην Αυστρία, την Φιλανδία, τη Γερμανία, το Λουξεμβούργο και την Ισπανία. Οι πόροι της ΣΕΚ, που συλλέγονται από φόρους των εργοδοτών βάσει συμφωνιών ή και σε κάποιες περιπτώσεις βάσει νομοθεσίας, διαχειρίζονται συχνά από κοινού. Για παράδειγμα, τα όργανα κοινής διαχείρισης σε κλαδικό επίπεδο, είναι ιδιαίτερα διαδεδομένα σε κάποιες χώρες όπως το Βέλγιο, η Δανία, η Γαλλία και η Ολλανδία, ενώ σε άλλες χώρες όπως η Φιλανδία είναι περισσότερο διαδεδομένα τα όργανα που δρουν σε διακλαδικό επίπεδο.

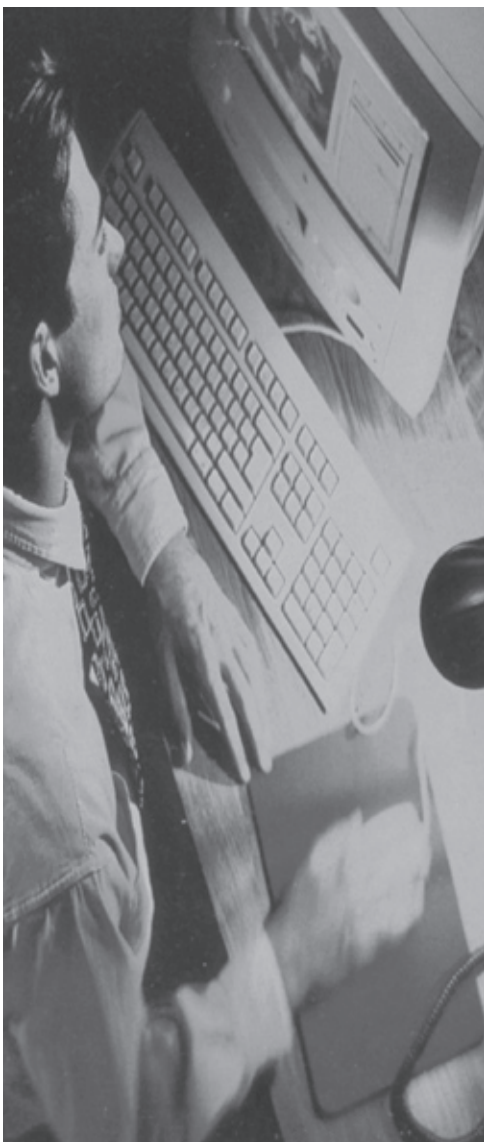
Συμμετοχή

Σε κάποιες χώρες της ΕΕ, όπως στην Γαλλία, η ΣΕΚ είναι ένα από τα πεδία, όπου τα όργανα του τύπου των συμβουλίων των εργαζομένων έχουν θεσμοθετημένα δικαιώματα συμμετοχής. Αλλο παράδειγμα είναι η Φιλανδία, όπου διατηρούν το δικαίωμα στην πληροφόρηση και στην τακτική διαβούλευση στο σχέδιο κατάρτισης των επιχειρήσεων που απασχολούν πάνω από 30 εργαζόμενους και η Ολλανδία με την διαφορά ότι

αυτά τα δικαιώματα ισχύουν για τις επιχειρήσεις με πάνω από 50 εργαζόμενους. Σε άλλες χώρες, υπάρχουν συλλογικές συμφωνίες που προβλέπουν το δικαίωμα συμμετοχής στην ΣΕΚ και για τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε επιχειρησιακό επίπεδο. Αυτό μπορεί να συμβεί με διακλαδικές συμφωνίες, όπως στην Φιλανδία - όπου υπάρχει συναπόφαση για την επιλογή των εργαζομένων και το περιεχόμενο της κατάρτισης που «προωθεί την συνεργασία μέσα στην επιχείρηση» (για παράδειγμα σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας), στη Νορβηγία - προωθώντας την συνεργασία σε επιχειρησιακό επίπεδο, σχετικά με την αξιολόγηση των αναγκών για δεξιότητες και τον σχεδιασμό των προγραμμάτων κατάρτισης, ή στην Ισπανία - όπου προβλέπεται το δικαίωμα στην έγκριση του σχεδίου από τους εργαζόμενους προκειμένου να εγκριθεί στη συνέχεια η χρηματοδότηση. Σε άλλες περιπτώσεις, μερικές κλαδικές συλλογικές συμφωνίες καθορίζουν τέτοια δικαιώματα - σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό σε χώρες όπως η Αυστρία, η Δανία, η Γερμανία και η Σουηδία.

Η διαπραγμάτευση για το δικαίωμα στη συνεχιζόμενη κατάρτιση

Στη δεκαετία του 1990, κάποιες οργανώσεις των κοινωνικών συνομιλητών στην Νορβηγία, στην Ισπανία και στην Μεγάλη Βρετανία εισήγαγαν στην ημερήσια διάταξη της διαπραγμάτευσης, την ιδέα του δικαιώματος στην ΣΕΚ. Ο στόχος είναι να προωθήσουν και να διευκολύνουν την κατάρτιση καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού βίου, έχοντας ως αναφορά τα είδη της προσωπικής εκπαιδευτικής άδειας που ήδη υπάρχουν σε κάποιες χώρες όπως στο Βέλγιο, την Φιλανδία, τη Γαλλία, την Ιταλία και τη Σουηδία. Το 1992 στην Ισπανία, μία διμερής συμφωνία για την ΣΕΚ καθιερώνει την ατομική εκπαιδευτική άδεια με αποδοχές στοχεύοντας στην απόκτηση αναγνωρισμένων προσόντων. Στη Μεγάλη Βρετανία, τα συνδικάτα προσπαθούν να εξασφαλίσουν θεσμοθετημένη εκπαιδευτική άδεια και πολλά συνδικάτα προσπαθούν να εισάγουν την ατομική εκπαιδευτική άδεια σε επίπεδο επιχείρησης. Οι εργοδοτικές οργανώσεις σε αντίθεση, είναι ενάντια στην καθιέρωση του νομικού δικαιώματος στην κατάρτιση, παρόλο που είναι υπέρ της ανάπτυξης της κατάρτισης, θεωρώντας ότι είναι αποκλειστικά ένα ζήτημα που αφορά τους εργοδότες και τους εργαζόμενους σε ατομικό επίπεδο. Οι ανησυχίες και οι θέσεις των κοινωνικών συνομιλητών στη Νορβηγία προσομοιάζουν με αυτές των Βρετανών, ωστόσο η συζήτηση γύρω από το θέμα είναι πιο λεπτομερής, καλύπτοντας τόσο την χρηματοδότηση και το περιεχόμενο της κατάρτισης όσο και το δικαίωμα στην εκπαιδευτική άδεια.



Σε κάποιες άλλες χώρες το δικαίωμα στην κατάρτιση θίγεται σαν θέμα στο πλαίσιο των διαπραγματεύσεων σε κλαδικό επίπεδο. Στη Δανία, στο πλαίσιο των συμφωνιών του 1993 για τον ιδιωτικό τομέα, διατυπώθηκε το δικαίωμα της εκπαιδευτικής άδειας σε δύο εβδομάδες το χρόνο (άνευ αποδοχών), ενώ από τότε εισήχθη σταδιακά μέσω διαπραγμάτευσης η εκπαιδευτική άδεια με αποδοχές. Στην Ολλανδία, στη Νορβηγία και στην Σουηδία, πάλι μέσω διαπραγματεύσεων σε κλαδικό επίπεδο εισήχθησαν προβλέψεις (διατάξεις) που γενικεύουν το δικαίωμα στην κατάρτιση. Μέρος του δικαιώματος στο ζήτημα της κατάρτισης αποτελεί και η ισότητα πρόσβασης σε αυτό. Οι κοινωνικοί συνομιλητές ανησυχούν ιδιαίτερα για τις υπάρχουσες ανισότητες: η ΣΕΚ επικεντρώνεται κυρίως

στις περισσότερο δυναμικές επιχειρήσεις, στις μεγαλύτερες και στους καλύτερα καταρτισμένους εργαζόμενους. Παρόλο που το πρόβλημα αποτελεί μέρος του διαλόγου των κοινωνικών συνομιλητών, ωστόσο συγκεκριμένες δεσμεύσεις στο πλαίσιο των διαπραγματεύσεων σπανίζουν και είναι λίγες οι συμφωνίες που διαπραγματεύονται το ζήτημα: κάποια παραδείγματα αφορούν συλλογικές συμφωνίες σε κλαδικό επίπεδο στην Αυστρία, στο Βέλγιο και στην Ολλανδία, ενώ τα παραδείγματα σε επίπεδο επιχείρησης είναι ελάχιστα.

Η διαπραγμάτευση για το περιεχόμενο και την αναγνώριση της κατάρτισης

Σε γενικές γραμμές, η διαπραγμάτευση δεν ασχολείται με το περιεχόμενο της ΣΕΚ αυτό καθεαυτό. Στις χώρες όπου το σύστημα της ΣΕΚ συνδέεται περισσότερο με την διαπραγμάτευση σε κλαδικό επίπεδο, οι κοινωνικοί συνομιλητές οργανώνουν συνήθως διμερείς θεσμούς κατάρτισης σε επίπεδο κλάδου, που καθορίζουν τα περιεχόμενα προτεραιότητας και είναι υπεύθυνοι σε θέματα διδασκαλίας και πιστοποίησης της ΣΕΚ. Το μοντέλο αυτό συνδέεται συνήθως με ένα υψηλό βαθμό αναγνώρισης της ΣΕΚ στις επιχειρήσεις, και αποτελεί τον κανόνα σε χώρες όπως η Γαλλία και η Ολλανδία, συναντάται σε μικρότερο βαθμό στο Βέλγιο, ενώ στην Ισπανία το μοντέλο αυτό είναι σχεδόν ανύπαρκτο. Ωστόσο, σε επιχειρησιακό επίπεδο, τόσο σε αυτές τις χώρες όσο και στις άλλες, υπάρχει πολύ μικρή διαπραγμάτευση για την κατάρτιση, και το δικαίωμα στην πληροφόρηση και διαβούλευση στα σχέδια κατάρτισης των επιχειρήσεων μόλις που με τα βίας χρησιμοποιείται. Οταν η κατάρτιση αποτελεί αντικείμενο διαπραγμάτευσης, σαν γενικός κανόνας ζητήματα όπως το περιεχόμενο, η συνάφεια, και η ποιότητα της κατάρτισης μένουν εκτός διαπραγμάτευσης.

Στις χώρες στις οποίες το σύστημα της ΣΕΚ αποδίδει τον σημαντικότερο ρόλο στην δημόσια διοίκηση, οι κοινωνικοί συνομιλητές αναλαμβάνουν συνήθως έναν συμβουλευτικό ρόλο ως προς την αξιολόγηση των αναγκών και το περιεχόμενο της κατάρτισης. Ο βαθμός αναγνώρισης της ΣΕΚ ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό από χώρα σε χώρα. Σε μερικές χώρες όπως η Δανία, το σύστημα κατάρτισης των ενηλίκων οδηγεί στην τυπική αναγνώριση δεξιοτήτων σε εθνικό επίπεδο, με υψηλό βαθμό αποδοχής από την αγορά εργασίας. Σε άλλες χώρες, ωστόσο, ο βαθμός αναγνώρισης είναι ιδιαίτερα περιορισμένος, και στην προκείμενη στιγμή τα συστήματα πιστοποίησης είναι ακόμη υπό ανάπτυξη, όπως στην Ιρλανδία και στην Πορτογαλία.

Η Μεγάλη Βρετανία αποτελεί σε μεγάλο βαθμό μια ξεχωριστή περίπτωση. Ενώ η ρύθμιση της ΣΕΚ είναι πολύ περιορισμένη, υπάρχει ένα εθνικό σύστημα πιστοποίησης που καθορίζει τις δεξιότητες σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Το σύστημα αυτό βασίζεται σε συγκεκριμένους κανόνες αξιολόγησης της απόδοσης του συστήματος, κανόνες που καθορίζονται από τους εργοδότες και χρησιμοποιούνται εντατικά στην πιστοποίηση της ΣΕΚ. Να σημειωθεί ότι οι κανόνες αυτοί δεν περιορίζονται σε αυτό το είδος της κατάρτισης.

Τέλος, είναι σημαντικό να αναφερθεί, ότι ο στόχος να υπάρξει ένας μεγαλύτερος βαθμός αναγνώρισης και πιστοποίησης της ΣΕΚ, βοηθά σε κάποιο βαθμό, στην προώθηση της συμμετοχής των κοινωνικών συνομιλητών στην γενικότερη μεταρρύθμιση του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης. Αυτό είναι πρόσφατα γεγονός στη Νορβηγία, και στην Ισπανία, όπου ο σχετικός διάλογος πραγματοποιείται σε κλαδικό επίπεδο και αποτελεί μέρος των τριμερών διαπραγματεύσεων με κύριο στόχο την μεγαλύτερη σύνδεση και σαφήνεια (ευκρίνεια) μεταξύ των συστημάτων γενικής εκπαίδευσης και ΣΕΚ. Οι στόχοι περιλαμβάνουν την εγκαθίδρυση μηχανισμών που θα οδηγούν στην αναγνώριση και πιστοποίηση των επαγγελματικών δεξιοτήτων και της θέσης που έχουν αποκτήσει οι εργαζόμενοι είτε κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου (εμπειρία) είτε σαν αποτέλεσμα της ΣΕΚ. Εκτός από την αναβάθμιση της ποιότητας της ΣΕΚ και τη συμβολή στην κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, η πιστοποίηση θα βοηθήσει τους εργαζόμενους να αποκτήσουν πρόσβαση στο εκπαιδευτικό σύστημα. Στην Ισπανία για παράδειγμα η υποχρεωτική πιστοποίηση της ΣΕΚ έχει αυτόν ακριβώς τον στόχο, ενώ στη Νορβηγία, οι κοινωνικοί συνομιλητές προσπαθούν να δημιουργήσουν καλύτερα τεκμηριωμένα συστήματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Μισθοί Ανταγωνιστικότητα *ή* Μισθοί Απασχόληση



Του ***Χρήστου Τριανταφύλλου***

Το κόστος εργασίας αποτελεί μόνιμο θέμα συζήτησης τόσο σε οικονομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο, οι όροι της συζήτησης όμως εξαρτώνται και καθορίζονται κάθε φορά με βάση το ιστορικό και κοινωνικό πλαίσιο.

Στο τέλος της δεκαετίας του ΄70 και στις αρχές της δεκαετίας του 80, η δημόσια συζήτηση στην Ευρώπη, επικεντρώθηκε στο μερίδιο της εργασίας στην προστιθέμενη αξία και στην ανησυχία σχετικά με την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Πράγματι, μετά από μία αύξηση στις αρχές της δεκαετίας του 1970, το μερίδιο της εργασίας ακολούθησε μία πτωτική πορεία την τελευταία δεκαπενταετία με αποτέλεσμα να βρίσκεται σήμερα σε επίπεδα χαμηλότερα από αυτά του 1970 στην μεγάλη πλειοψηφία των ευρωπαϊκών χωρών.

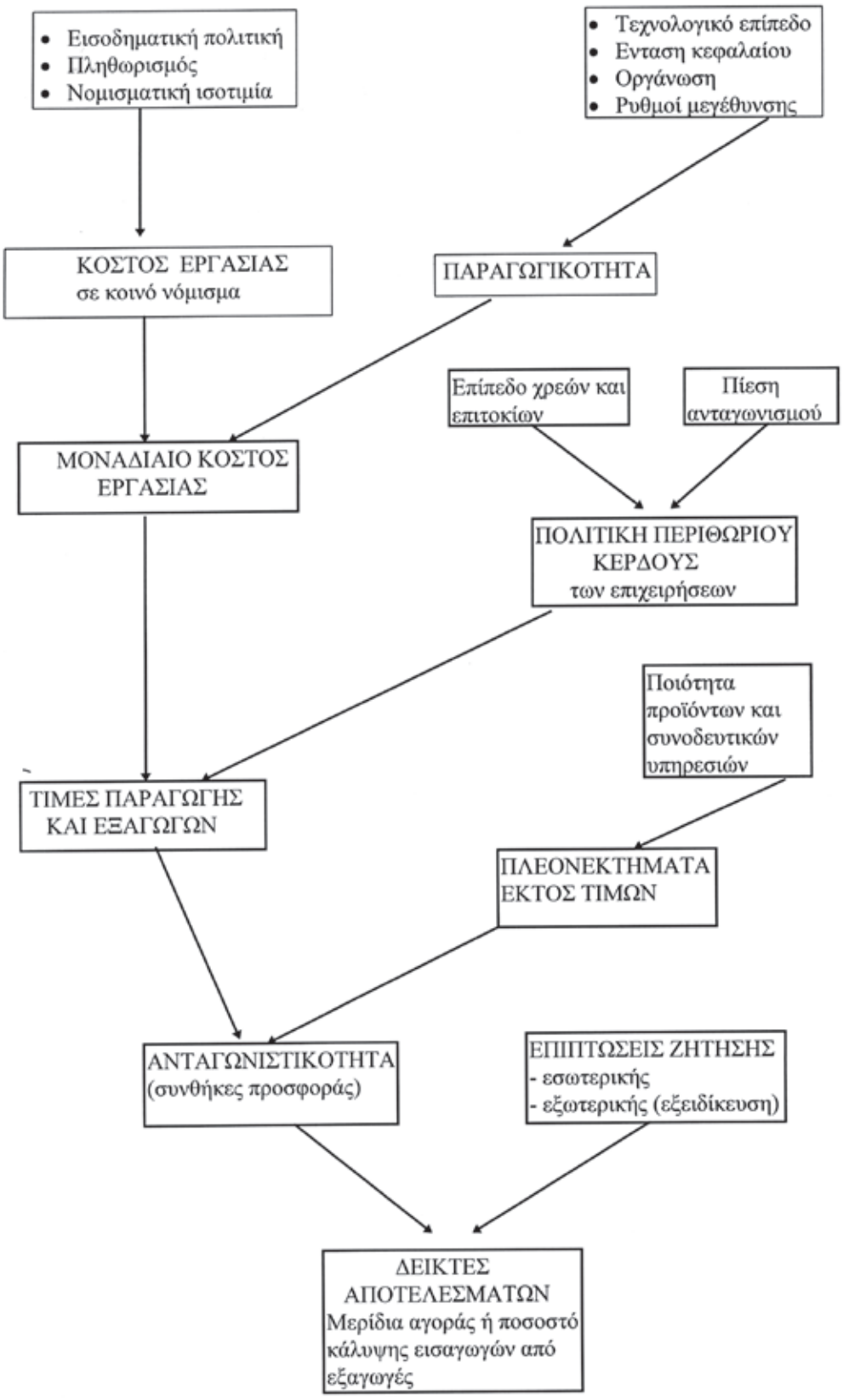
Αποτελεί επομένως βασικό ερώτημα σήμερα αν η τάση αυτή πρέπει να συνεχιστεί, δεδομένου ότι διάφορες μελέτες έδειξαν ότι η Ευρώπη δεν πάσχει από ένα υψηλό μέσο κόστος εργασίας και ότι η ανταγωνιστικότητα των ανεπτυγμένων χωρών ειδικότερα στον βιομηχανικό τομέα που είναι και ο πιο εκτεθειμένος στον διεθνή ανταγωνισμό εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από πλεονεκτήματα που δεν σχετίζονται με το κόστος αλλά με την ποιότητα των προϊόντων. Παράλληλα η κερδοφορία των επιχειρήσεων έχει βελτιωθεί σημαντικά, ενώ η υστέρηση που παρουσιάζουν οι αυξήσεις των μισθών σε σχέση με την αύξηση της παραγωγικότητας δημιουργεί προβλήματα στο επίπεδο της ζήτησης.

Σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες η δημόσια συζήτηση που αφορά στη συσχέτιση κόστους εργασίας και ανταγωνιστικότητας έχασε σε ένα βαθμό την ένταση που την χαρακτήριζε κατά την δεκαετία του ΄80 και το κέντρο βάρους μετατοπίστηκε στην δεκαετία του 1990, μέσα σε ένα πλαίσιο μαζικής και ανυποχώρητης ανεργίας, στην σχέση ανάμεσα στο κόστος εργασίας και την απασχόληση.

1. Ανταγωνιστικότητα και κόστος εργασίας

Η έννοια της ανταγωνιστικότητας είναι αφηρημένη και είναι δύσκολο να μετρηθεί ex ante, μπορεί όμως να εκτιμηθεί ex post με βάση το ποσοστό κάλυψης των εισαγωγών από τις εξαγωγές ή τα μερίδια αγοράς. Από τα εμπορικά αποτελέσματα των διαφόρων χωρών της Ευρωπαϊκής Ενωσης προκύπτει ότι δεν υπάρχει άμεση συσχέτιση ανάμεσα στο κόστος εργασίας και την ανταγωνιστικότητα, πράγμα

ΑΠΟ ΤΟ ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ





που σημαίνει ότι η ανταγωνιστικότητα εξαρτάται, από πλήθος άλλων παραγόντων εκτός από το κόστος εργασίας. Αυτοί έχουν άμεση σχέση με την ποιότητα των προϊόντων, την καινοτομία, την προσαρμογή των προϊόντων στις ανάγκες της πελατείας, την εξειδίκευση της παραγωγής και τον προσανατολισμό της σε προϊόντα υψηλής προστιθέμενης αξίας.

Ακόμη και αν επικεντρωθούμε στην ανταγωνιστικότητα που σχετίζεται άμεσα με τις τιμές των εξαγωγών, οι μισθοί δεν αποτελούν παρά ένα από τους παράγοντες που διαμορφώνουν το μοναδιαίο κόστος εργασίας και τις τιμές των εξαγωγών, ενώ πλήθος άλλων παραγόντων όπως η συναλλαγματική ισοτιμία, η πολιτική κέρδους των επιχειρήσεων και βεβαίως η εξέλιξη της παραγωγικότητας, έχουν καθοριστική σημασία (βλ. διάγραμμα). Η απλή σύγκριση του κόστους εργασίας σε κοινό νόμισμα δεν αποτελεί το κατάλληλο μέτρο σύγκρισης για την ανταγωνιστικότητα και οι διαφορές κόστους αντανακλούν σε μεγάλο βαθμό τις διαφορές στα επίπεδα παραγωγικότητας των οικονομιών. Αυτό που έχει σημασία για την ανταγωνιστικότητα είναι η σύγκριση των μεταβολών του κόστους εργασίας σε κοινό νόμισμα και της εξέλιξης της παραγωγικότητας, δηλαδή το μοναδιαίο κόστος εργασίας.

Επομένως τα ανταγωνιστικά οφέλη που προκύπτουν ενδεχομένως βραχυπρόθεσμα από μία παρατεταμένη πολιτική συμπίεσης των μισθών, εμπεριέχουν τον κίνδυνο να εξανεμιστούν μεσο-μακροπρόθεσμα από την υποβάθμιση της παραγωγικότητας ενώ παράλληλα ο δυναμισμός της εσωτερικής ζήτησης - τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο - είναι συνάρτηση σε μεγάλο βαθμό της εξέλιξης των μισθών.

Για την ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών οικονομιών προέχει κατά συνέπεια η υιοθέτηση στρατηγικών που θα επιτρέπουν παράλληλα μία δυναμική οικονομικής ανάπτυξης και ανταγωνιστικότητας χωρίς αυτό να εμποδίζει την βελτίωση της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων[1].

2. Απασχόληση και κόστος εργασίας

Το γεγονός ότι χώρες με υψηλό κόστος εργασίας παρουσιάζουν μεγάλη ανταγωνιστικότητα και η αύξηση της ανεργίας και της υποαπασχόλησης κατά την δεκαετία του 90, έφερε στο προσκήνιο θέσεις που υποστηρίζουν ότι το κόστος εργασίας τροφοδοτεί την αύξηση της μαζικής ανεργίας. Αυτό δε, εξειδικεύεται με την διαπίστωση ότι η Ευρώπη δεν πάσχει γενικά από ένα υψηλό κόστος εργασίας αλλά από ένα υψηλό ποσοστό ανεργίας των λιγότερο ειδικευμένων εργαζομένων, το οποίο αποδίδεται στην χαμηλή παραγωγικότητα και το υψηλό συγκριτικά κόστος εργασίας αυτών των κατηγοριών, πράγμα που ωθεί τις επιχειρήσεις να υποκαθιστούν ανειδίκευτη εργασία με παραγωγικό κεφάλαιο. Στο επίκεντρο των προβληματισμών βρίσκεται επομένως το κόστος εργασίας του χαμηλά ειδικευμένου εργατικού δυναμικού, από όπου απορρέει και η ιδέα ότι είναι αναγκαίο να μειωθεί το σχετικό κόστος εργασίας των λιγότερο ειδικευμένων εργαζομένων[2].

Στην βάση αυτής της λογικής διάφορες χώρες της Ευρωπαϊκής Ενωσης αποπειράθηκαν να

αυξήσουν την απασχόληση μέσω πολιτικών που μειώνουν το κόστος εργασίας και ειδικότερα συγκεκριμένων ομάδων στόχων.

3. Η μείωση του κόστους εργασίας του λιγότερο ειδικευμένου εργατικού δυναμικού

Υπάρχει σήμερα συναίνεση ανάμεσα στους φιλελεύθερους και μία πλειοψηφία από νεοκεϋνσιανούς οικονομολόγους, ότι το κόστος της μη ειδικευμένης εργασίας αποτελεί βασική θεωρητική αιτία που εξηγεί τα κατά πολύ υψηλότερα ποσοστά ανεργίας των λιγότερο ειδικευμένων εργαζομένων. Αυτό οδήγησε πολλές ευρωπαϊκές κυβερνήσεις να εφαρμόσουν επί σειρά ετών πολιτικές με στόχο τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους εργασίας μέσω ελαφρύνσεων στις επιχειρήσεις στο επίπεδο των κοινωνικών εισφορών που αφορούν κυρίως στους χαμηλούς μισθούς - «μαλακή» μέθοδος ώστε να τροποποιηθεί το σχετικό κόστος των συντελεστών παραγωγής.

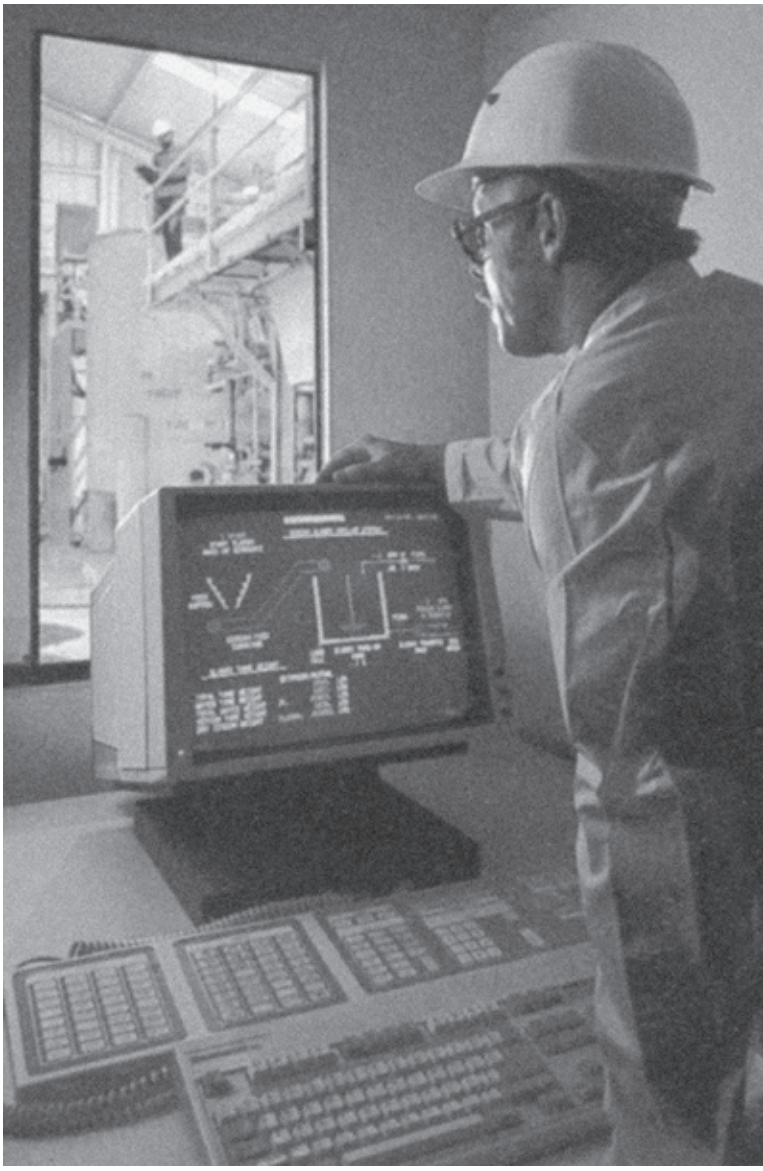
Αυτός όμως ο προσανατολισμός, που είναι σήμερα κυρίαρχος και ελάχιστα υπό αμφισβήτηση, λόγω της έλλειψης δημόσιας συζήτησης στο θέμα αυτό, συνεχίζει να χαρακτηρίζεται από ισχυρές αντιθέσεις.

Τα μέτρα αυτά παρουσιάζουν υψηλό κόστος για τον προϋπολογισμό, σε περίοδο μάλιστα δημοσιονομικής λιτότητας - μέχρι τώρα λόγω κριτηρίων του Μάαστριχτ αλλά και στο μέλλον λόγω της συνθήκης του Αμστερνταμ και ειδικότερα του Συμφώνου σταθερότητας - και οι κυβερνήσεις αντιμετωπίζουν δυσκολίες να μειώσουν τις δαπάνες της κοινωνικής ασφάλισης - γιατί οι κοινωνικές αντιδράσεις σε πολλές χώρες είναι εντονότερες σε ότι αφορά στην μείωση των κοινωνικών δαπανών παρά στην αύξηση της φορολογίας στα νοικοκυριά.

Παράλληλα η αποτελεσματικότητα αυτών των πολιτικών στην απασχόληση, παραμένει από εμπειρική άποψη πολύ δύσκολο να αποδειχθεί, ακόμη και σε χώρες όπου υπάρχει μακροχρόνια εμπειρία μαζικής χρήσης αυτού του μέτρου.

Τα αναμενόμενα θετικά αποτελέσματα από τη μείωση του κόστους της λιγότερο ειδικευμένης εργασίας τεκμηριώνονται με τα εξής θεωρητικά επιχειρήματα:

- **βελτίωση των συνθηκών προσφοράς:** οι ελαφρύνσεις προς τις επιχειρήσεις μειώνουν τα προβλήματα ρευστότητας, επιταχύνουν την αποπληρωμή δανείων, βελτιώνουν την κερδοφορία και την μελλοντική ανάπτυξή τους.
- **βελτίωση της ανταγωνιστικότητας:** οι ελαφρύνσεις επιτρέπουν μείωση των τιμών ή/και αυξήσεις της ποιότητας που οδηγούν σε αύξηση της συνολικής ζήτησης που απευθύνεται στους επωφελούμενους κλάδους, όπως και σε αύξηση μεριδίων αγοράς των επιχειρήσεων και κατά συνέπεια σε αύξηση της απασχόλησης των εν λόγω κλάδων και επιχειρήσεων.
- **συνδυασμός συντελεστών παραγωγής (ένταση εργασίας):** οι ελαφρύνσεις επιτρέπουν



στις επιχειρήσεις να μεταθέσουν στο μέλλον προγράμματα επενδύσεων που υποκαθιστούν εργασία με κεφάλαιο και ευνοούν προγράμματα με μικρότερη ένταση σε κεφάλαιο.

- **Οι ειδικεύσεις (υποκατάσταση ανάμεσα στα διάφορα επίπεδα):** οι ελαφρύνσεις ευνοούν την ανάπτυξη (ή καθυστερούν την εξαφάνιση) των λιγότερο ειδικευμένων θέσεων απασχόλησης σε βάρος της πρόσληψης λιγότερων εργαζομένων αλλά περισσότερο ειδικευμένων.
- **μερική απασχόληση:** οι ελαφρύνσεις διευρύνουν την μερική απασχόληση, στην περίπτωση που τα όρια των «χαμηλών μισθών» που καθορίζουν την πρόσβαση στις ελαφρύνσεις υπολογίζονται σε μηνιαία και όχι ωριαία βάση
- τέλος οι ελαφρύνσεις μπορούν να διανεμηθούν κατά ένα μέρος στους εργαζόμενους με αυξήσεις μισθών ή στους μετόχους μέσω μερισμάτων, πράγμα που έχει επιπτώσεις στην ζήτηση σε μακροοικονομικό επίπεδο.

Από την άλλη πλευρά όμως η χρηματοδότηση των ελαφρύνσεων (απαλλαγών) απαιτεί νέους όρους είτε μέσω αύξησης της φορολογίας είτε μέσω μείωσης των κοινωνικών δαπανών, έχοντας και στις δύο περιπτώσεις υφεσιακές επιπτώσεις στην οικονομία.

Γενικότερα, σε ότι αφορά στην εμπειρική σχέση ανάμεσα στην απασχόληση και το κόστος εργασίας υπάρχει έλλειψη αναμφισβήτητων αποδείξεων προς την μία ή την άλλη κατεύθυνση.

4. Η γαλλική εμπειρία

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η περίπτωση της Γαλλίας, όπου υπάρχει μία μακροχρόνια εμπειρία της χρήσης αυτού του μέτρου, όπου από το 1994 έως το 1998 η συνολική ελάφρυνση των εργοδοτικών εισφορών έχει σχεδόν τετραπλασιαστεί, περνώντας από 11,6 σε 43,7 δις γαλλικά φράγκα.

Ειδικότερα για τα μέτρα που αφορούν στην μείωση των εισφορών υπάρχουν δύο είδη εμπειρικών αξιολογήσεων[3].

- οι εκτιμήσεις ex ante στηρίζονται σε οικονομετρικά μοντέλα τα οποία προβλέπουν μέτρια αποτελέσματα. Στη Γαλλία η πρόβλεψη αφορά περίπου 60.000 θέσεις εργασίας ανά 10 δις φράγκα ελαφρύνσεων (και μόνο 40.000 θέσεις σε περίπτωση που η χρηματοδότηση



προέρχεται από την Γενικευμένη Κοινωνική Εισφορά (CSG) που επιβαρύνει τα νοικοκυριά και κατά συνέπεια έχει επιπτώσεις στην κατανάλωση)
- οι εκτιμήσεις ex post (εκ των υστέρων) που στηρίζονται σε μικροοικονομικές έρευνες στις επιχειρήσεις, δείχνουν ότι η **συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων εκτιμά ότι η μείωση των εισφορών δεν είχε καμία επίδραση στην πολιτική απασχόλησής τους και ότι το μέτρο αυτό δεν επηρέασε την στρατηγική τους.** Στις διάφορες έρευνες που έγιναν στη Γαλλία εντοπίζονται ελάχιστοι μηχανισμοί υποκατάστασης κεφαλαίου από εργασία ή ακόμη υποκατάστασης εξειδικευμένης εργασίας από ανειδίκευτη. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα που αφορά στις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στις «Υπηρεσίες καθαριότητας στην Βιομηχανία», όπου δεν υπήρξε δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και οι ελαφρύνσεις μεταφράστηκαν σε μειώσεις των τιμών των υπηρεσιών των επιχειρήσεων υπεργολαβίας προς όφελος κυρίως των επιχειρήσεων που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες τους.
- τα πιο ορατά αποτελέσματα αφορούν στην αύξηση της μερικής απασχόλησης, η οποία από 12% το 1992 ανέρχεται σε 17% το 1997 (από 18% σε 32% για τις γυναίκες, από 2% σε



6% για τους άνδρες) και μία σημαντική αύξηση του ποσοστού αυτών που εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης παρά την θέλησή τους (από 33% σε 43%).

Παρόλα αυτά στην Γαλλία συμβαίνει το εξής παράδοξο: από το 1994 έως το 1998 η συνολική ελάφρυνση των εργοδοτικών εισφορών έχει σχεδόν τετραπλασιαστεί, περνώντας από 11,6 σε 43,7 δις φράγκα. Παράλληλα κατά την ίδια χρονική περίοδο το ποσοστό των εργοδοτών ΜΜΕ που θεωρεί τις εργοδοτικές εισφορές ως βασικό ανασταλτικό παράγοντα στην ανάπτυξη της επιχείρησής τους, πέρασε από 30% σε 71%[4].

5. Τι κόστος έχει η μείωση του κόστους

Μερικοί νεοκεϋνσιανοί οικονομολόγοι υποκύπτουν στην «μείωση του κόστους εργασίας», ως βραχυπρόθεσμο μέτρο, αναγκαίο για την αντιμετώπιση της ανεργίας του λιγότερου ειδικευμένου εργατικού δυναμικού, αν αυτό επιτρέπει να διατηρηθεί χαμηλά ο κατώτατος καθαρός μισθός. Τίθενται όμως τρία ερωτήματα.

α. Ποιος πληρώνει τη μείωση του κόστους εργασίας;

Η χρηματοδότηση της μείωσης του κόστους εργασίας από την φορολόγηση του κεφαλαίου δεν έχει την ίδια σημασία, με τη χρηματοδότηση μέσω αύξησης της φορολογίας των νοικοκυριών ή ακόμη μέσω μείωσης των κοινωνικών δαπανών. Ομως στο σημερινό πλαίσιο μείωσης των ελλειμμάτων και εναρμόνισης προς τα κάτω της φορολόγησης του κεφαλαίου, πρόκειται για ένα εργαλείο συγκέντρωσης εισοδημάτων σε όφελος των ευνοούμενων κοινωνικών στρωμάτων.

β. Η φορολογία μπορεί να υποκαταστήσει τη χρηματοδότηση της κοινωνικής ασφάλισης που γίνεται με βάση το μισθό;

Σε πολλές χώρες η κοινωνική ασφάλιση χρηματοδοτείται κυρίως μέσω των εισφορών που είναι περίπου ανάλογες στον μισθό. Η φορολόγηση θα επιτρέψει να βρεθούν σε μόνιμη βάση εναλλακτικές πηγές χρηματοδότησης; Η αύξηση του φορολογικού βάρους για τα μεσαία στρώματα δεν περιέχει τον κίνδυνο να οδηγήσει μεσοπρόθεσμα σε έντονες αντιδράσεις που θα ευνοήσουν την διάσπαση της κοινωνικής ασφάλισης ανάμεσα σε ένα κατώτατο όριο πρόνοιας και την ιδιωτική κερδοσκοπική ασφάλιση;

γ. Η υποβάθμιση της εργασίας δεν αποτελεί τροχοπέδη στην καινοτομία και στην βελτίωση της ανταγωνιστικότητας που στηρίζεται στην ποιότητα;

Στο όνομα βραχυπρόθεσμων μέτρων δεν διατρέχουμε τον κίνδυνο να επιβραδύνουμε την τεχνολογική καινοτομία και την μακροπρόθεσμη ανάπτυξη; Δεν θα έπρεπε να αναζητούμε την αναβάθμιση της εργασίας παρά να θέτουμε εμπόδια προς αυτή την πορεία;

Το γεγονός, ότι η μείωση του κόστους εργασίας και ειδικότερα μέσω της επιδότησης (απαλλαγής) του μη μισθολογικού κόστους των επιχειρήσεων, έχει οδηγήσει σε πενιχρά αποτελέσματα σε ότι αφορά στην αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας, καθιστά όλο και πιο επίκαιρο το θέμα της μείωσης του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών.

6. Συμπεράσματα

Συμπερασματικά καταλήγουμε ότι το κόστος εργασίας δεν είναι το μόνο στοιχείο και ίσως το λιγότερο κατάλληλο για να προσεγγίσουμε την ανταγωνιστικότητα, δεδομένου ότι αυτό πρέπει να εξετάζεται σε συνάρτηση με την παραγωγικότητα, ενώ είναι καθοριστικής σημασίας για την ανταγωνιστικότητα άλλα στοιχεία που δεν

σχετίζονται με τις τιμές.

Η προώθηση της απασχόλησης μέσω της ελάφρυνσης των εργοδοτικών εισφορών, δεν αποτελεί μια αποτελεσματική στρατηγική για να αντιμετωπισθεί το πρόβλημα της ανεργίας, δεδομένου ότι τα αποτελέσματα είναι πενιχρά σε σχέση με τους στόχους που τίθενται σε αυτά τα μέτρα και τα μέσα που απαιτούνται.

Παρόλα αυτά οι **εργοδοτικές οργανώσεις και κυβερνήσεις** συνεχίζουν να επιμένουν ότι η λύση στο πρόβλημα της απασχόλησης δεν μπορεί να προέλθει παρά μόνο από την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και η συγκράτηση των μισθών αποτελεί για αυτές απαραίτητη προϋπόθεση, καθώς επίσης και από τη μείωση του κόστους εργασίας ειδικότερα μερικών ευπαθών ομάδων (ανειδίκευτοι και νέοι). Παράλληλα θεωρούν απαραίτητη την σύναψη τοπικών συμφώνων σε περιοχές με μεγάλη ανεργία όπου θα μπορούν να γίνονται προσλήψεις εργαζομένων με μισθό μικρότερο του κατώτατου.

Η αλληλοδιαπλοκή των ευρωπαϊκών οικονομιών και η υιοθέτηση του ενιαίου νομίσματος όπως αυτή ορίζεται από τη Συνθήκη του Μάαστριχτ και το Σύμφωνο σταθερότητας, θα οδηγήσουν σε μία σταδιακά ανοδική πίεση, τόσο στην λειτουργία των αγορών εργασίας, όσο και στους θεσμούς που καθορίζουν τους μισθούς. Σε ότι αφορά την εισοδηματική πολιτική και ειδικότερα στο επίπεδο διαπραγμάτευσης για τον καθορισμό των μισθών η τάση αυτή τη στιγμή στην Ευρώπη και ειδικότερα εν όψει της ΟΝΕ, θέλει τους εργοδότες να πιέζουν για μεγαλύτερη ευελιξία, είτε μέσω νομοθετικών ρυθμίσεων, είτε επιδιώκοντας όλο και περισσότερο την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ή δυνατόν στο επίπεδο της επιχείρησης και όχι πλέον σε επίπεδο κλάδου. Αυτό συναντά την αντίδραση των συνδικαλιστικών οργανώσεων που θεωρούν απαραίτητη την διατήρηση των ενδιάμεσων επιπέδων διαπραγμάτευσης - και κυρίως το κλαδικό επίπεδο - και οι οποίες εστιάζουν τον προβληματισμό τους περισσότερο στον τρόπο διασύνδεσης των διαφόρων επιπέδων διαπραγμάτευσης, τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, θέτοντας παράλληλα τα ζητήματα της οικονομικής ανάπτυξης, μέσω μιας δικαιότερης κατανομής



της προστιθέμενης αξίας και συντονισμού των πολιτικών απασχόλησης των οικονομικών πολιτικών και της μείωσης του χρόνου εργασίας.

1 *Για την Ελληνική Οικονομία, βλέπε εκτενή συγκριτική ανάλυση και προτάσεις*
Η. Ιωακείμογλου *«Η οικονομική πολιτική, η ανταγωνιστικότητα και η ανεργία»*
Τετράδια του ΙΝΕ, Διπλό Τεύχος 10-11, Απρίλιος - Σεπτέμβριος 1997

2 P. Concialdi, C. Daniel, C. Tuchsizer «Coûts de la main d' oeuvre, competitivite internationale et emploi: les enseignements d' une comparaison internationale» in Revue de l' IRES no 22 - Automne 1996.

3 Τα στοιχεία που αφορούν στην Γαλλική εμπειρία στηρίζονται σε εισήγηση του T. Coutrot (Υπουργείο Απασχόλησης - Πανεπιστήμιο Paris I), που έγινε τον Ιούνιο του 1998 σε διεθνές σεμινάριο στη Φλωρεντία, που διοργάνωσε το Ευρωπαϊκό Κέντρο Εργασιακών Σχέσεων (CERI).

4 *Barometre Credit Lyonnais - La Tribune, Rapport general du budget* Assemblé *Nationale.*

Η δράση του ΙΝΕ /ΓΣΕΕ στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας «ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ» μέχρι το 1999

Άξονας NOW & YOUTHSTART

Το ΙΝΕ / ΓΣΕΕ στο πλαίσιο του δεύτερου κύκλου της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας **«ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ»** 1997-1999 έχει αναλάβει την υλοποίηση προγράμματος NOW με τίτλο **«ΑΡΤΕΜΙΣ - Δίκτυο προώθησης της κοινωνικής και οικονομικής ένταξης των γυναικών»** και προγράμματος YOUTHSTART με τίτλο **«Δίκτυο Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Νέων»**.

Βασική επιδίωξη του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ, μέσω των συγκεκριμένων προγραμμάτων, είναι η ανάπτυξη ολοκληρωμένων και εξειδικευμένων δράσεων προώθησης της κοινωνικής και οικονομικής ένταξης των γυναικών και των νέων σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, με την παροχή υπηρεσιών, όπως: συμβουλευτική - ψυχολογική στήριξη, πληροφόρηση, επαγγελματικός προσανατολισμός, κατάρτιση και ενίσχυση της επιχειρηματικότητας. Οι επιμέρους ενέργειες των προγραμμάτων NOW & YOUTHSTART θα πραγματοποιηθούν στο πλαίσιο των περιφερειακών /τοπικών δομών που δημιουργήθηκαν κατά τον προηγούμενο κύκλο υλοποίησης της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας «ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ». Απαραίτητη προϋπόθεση για την αποτελεσματική λειτουργία των δομών του Δικτύου είναι η συντονισμένη και αλληλοσυμπληρωματική παρέμβαση φορέων και κοινωνικών εταίρων, μέσω της ανάπτυξης βιώσιμων εταιρικών συνεργασιών, ιδιαίτερα σε τοπικό επίπεδο, για την καλύτερη προσέγγιση και αντιμετώπιση των αυξημένων εμποδίων πρόσβασης των γυναικών και των νέων στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία γενικότερα. Παράλληλα, η συστηματοποίηση των μηχανισμών ενίσχυσης, αξιοποίησης και ενεργοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού των δομών - στελέχοι των φορέων και χρήστες - διασφαλίζει την επίτευξη, σε μεγάλο βαθμό, των στόχων του ΙΝΕ και των προγραμμάτων ειδικότερα.

Πρόγραμμα NOW

Το πρόγραμμα NOW με τίτλο **«ΑΡΤΕΜΙΣ - Δίκτυο προώθησης της κοινωνικής και οικονομικής ένταξης των γυναικών»** που έχει αναλάβει να υλοποιήσει το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ σε συνεργασία με τον ΕΟΜΜΕΧ, τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, τα ΤΕΙ ΛΑΡΙΣΑΣ, τα ΤΕΙ ΚΑΒΑΛΑΣ και το Κέντρο Επιχείρησης και Καινοτομίας (ΒΙΟ ΑΤΤΙΚΗΣ) επιδιώκει την ενίσχυση, ανάπτυξη και εξειδίκευση της λειτουργίας των τοπικών δομών προώθησης της ισότιμης κοινωνικής και οικονομικής ένταξης /εξέλιξης των γυναικών, που δημιουργήθηκαν στον προηγούμενο κύκλο υλοποίησης του προγράμματος NOW.

Μέσω του ***Δικτύου ΑΡΤΕΜΙΣ***, το οποίο εντάσσεται στη γενικότερη στρατηγική του ΙΝΕ για την ανάπτυξη μηχανισμών διασφάλισης της ισότητας ευκαιριών στην κατάρτιση και απασχόληση σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, επιδιώκεται η βελτίωση της λειτουργίας των τοπικών δομών, καθώς και η ενίσχυση και εξειδίκευση των υπηρεσιών τους.



Οι βασικοί στόχοι που εξυπηρετεί το συγκεκριμένο πρόγραμμα είναι:

1. *Η ενίσχυση και διεύρυνση τυπικών και άτυπων συνεργασιών μεταξύ των εταίρων του προγράμματος, φορέων, οργανώσεων, επιχειρήσεων και τριτοβάθμιων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, ώστε να παρεμβαίνουν με συντονισμένες - συμπληρωματικές δράσεις για τη στήριξη των γυναικών και την προώθηση της ισότητας ευκαιριών στο πεδίο της κατάρτισης και της απασχόλησης.*
2. *Η βελτίωση και ενίσχυση του τεχνικού-ηλεκτρονικού συστήματος επικοινωνίας μεταξύ των τοπικών δομών.*
3. *Η ανάπτυξη εξειδικευμένων και συμπληρωματικών δράσεων συμβουλευτικής, πληροφόρησης, προσανατολισμού, κατάρτισης, ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας και λοιπών ενεργειών προώθησης της κοινωνικο-οικονομικής ένταξης και εξέλιξης των γυναικών.*
4. *Η στελέχωση των δομών από τους ίδιους τους χρήστες του Δικτύου.*
5. *Η αναβάθμιση και ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού που θα στελεχώσει και θα λειτουργήσει τις δομές του Δικτύου μέσω ευέλικτης κατάρτισης και ειδικής επιμόρφωσης.*
6. *Η εφαρμογή καινοτομικών πρακτικών ανάπτυξης υπηρεσιών.*
7. *Η δικτύωση φορέων, δομών και ατόμων για την προώθηση της κοινωνικής και οικονομικής ένταξης των γυναικών.*

Η επίτευξη των στόχων του προγράμματος NOW θα πραγματοποιηθεί μέσω των παρακάτω *δράσεων*:

- Συγκρότηση της Συντονιστικής Επιστημονικής Επιτροπής του προγράμματος, η οποία θα έχει τη συνολική ευθύνη και το συντονισμό του έργου σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο
- Διεύρυνση των Περιφερειακών Συντονιστικών Σχημάτων, με τη συμμετοχή και τη συνεργασία τοπικών κοινωνικών φορέων, οργανώσεων, επιχειρήσεων και Τριτοβάθμιων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, τα οποία θα έχουν την ευθύνη λειτουργίας των τοπικών δομών, καθώς και με φορείς και ομάδες γυναικών - χρηστών του δικτύου
- Μελέτη του τρόπου σύστασης, λειτουργίας και διεύρυνσης των τοπικών εταιρικών σχημάτων σε συγκεκριμένες περιφέρειες (μέσω case studies)
- Διαρρύθμιση και παροχή του απαραίτητου εξοπλισμού των χώρων υποδοχής και στήριξης των γυναικών
- Εμπλουτισμός της Τράπεζας πληροφοριών με



υλικό από την περιφέρεια και κυρίως στο πεδίο της επιχειρηματικότητας

- Σύνδεση των υπηρεσιών, που παρέχουν οι τοπικές δομές με τις ανάγκες των χρηστών και τις ιδιαιτερότητες των τοπικών αγορών εργασίας, μέσω της διεξαγωγής συγκεκριμένων case studies διάγνωσης αναγκών
- Συγκρότηση και δραστηριοποίηση των «πυρήνων δράσης», μέλη των οποίων θα είναι γυναίκες που αντιμετωπίζουν πρόσθετα κοινωνικά εμπόδια στις περιφερειακές /τοπικές δομές. Με αυτό τον τρόπο ενεργοποιούνται οι ίδιες οι γυναίκες για να αναλάβουν πρωτοβουλίες προώθησης της ισότητας ευκαιριών τους
- Συγκρότηση και δραστηριοποίηση των «ομάδων κοινωνικής παρέμβασης», μέλη των οποίων θα είναι ενεργά μέλη των τοπικών κοινωνιών - συνδικαλίστριες, στελέχη δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, εκπαιδεύτριες, εργαζόμενες που στοχεύουν σε θέσεις διοικητικής ευθύνης, κ.α. - για την από κοινού με τα στελέχη του δικτύου πρόληψη και αντιμετώπιση των φαινομένων ανισότητας κατά των γυναικών, καθώς και για την αποτελεσματική λειτουργία των δομών του δικτύου
- Εκπόνηση συγκριτικής μελέτης, σε διακρατικό επίπεδο, ανάλυσης των πολλαπλών συνθηκών που παρεμποδίζουν την ισότιμη πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία, καθώς και σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων
- Διαμόρφωση μεθοδολογίας αξιολόγησης των μη αναγνωρισμένων ικανοτήτων, δραστηριοτήτων και εμπειριών των γυναικών
- Διαμόρφωση μεθοδολογίας παρακολούθησης και αξιολόγησης της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με κριτήριο το φύλο
- Κατάρτιση των γυναικών μελών των πυρήνων δράσης για την αποτελεσματική λειτουργία των δομών και διαμόρφωση ειδικού εκπαιδευτικού υλικού
- Κατάρτιση συμβούλων προώθησης της απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης των γυναικών και διαμόρφωση ειδικού εκπαιδευτικού υλικού
- Στελέχωση των δομών με καταρτισμένο και εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό από τα μέλη των «πυρήνων δράσης»
- Επιδότηση της απασχόλησης 22 γυναικών από τον ΟΑΕΔ
- Ανάπτυξη συνεργασίας μεταξύ των μελών των «πυρήνων δράσης», των «ομάδων κοινωνικής παρέμβασης» και των στελεχών των φορέων για την από κοινού ανάπτυξη δράσεων προσέγγισης χρηστών, κινητοποίησης, διάγνωσης αναγκών και παροχής υπηρεσιών
- Επιμόρφωση των μελών των ομάδων κοινωνικής παρέμβασης σε θέματα ισότητας ευκαιριών
- Ηλεκτρονική σύνδεση των δομών του Δικτύου σε ευρωπαϊκό, εθνικό και περιφερειακό επίπεδο (σύνδεση με το ΚΕΘΙ)
- Εκπόνηση μελέτης i) για την ανάπτυξη συνεργασιών μεταξύ φορέων και δομών στήριξης και προώθησης της γυναικείας επιχειρηματικότητας και ii) για τη διερεύνηση των δυνατοτήτων, των πεδίων και των διαδικασιών ανάπτυξης επιχειρηματικών δράσεων των γυναικών σε συγκεκριμένες περιφέρειες
- Ανάπτυξη συνεργασιών σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο για τη στήριξη και προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας
- Διαμόρφωση ειδικού πληροφοριακού υλικού στήριξης της επιχειρηματικότητας των γυναικών σε συνεργασία με τοπικούς φορείς και δομές προώθησης της γυναικείας επιχειρηματικότητας
- Ευαισθητοποίηση, κινητοποίηση και διάχυση της τεχνογνωσίας μεταξύ φορέων και δομών με την οργάνωση ημερίδων, τοπικών εκδηλώσεων από τους ίδιους τους χρήστες, δημοσιεύσεων

στα ΜΜΕ, εκδόσεων των αποτελεσμάτων/ προϊόντων του προγράμματος (εθνικές, διεθνικές και περιφερειακές δράσεις)

Το ***Δίκτυο ΑΡΤΕΜΙΣ*** χαρακτηρίζεται από καινοτομικά στοιχεία, ως προς την φιλοσοφία ανάπτυξης και υλοποίησής του. Ειδικότερα, ο καινοτομικός χαρακτήρας του προγράμματος συνίσταται στα παρακάτω σημεία:

- στη σύνθεση και στον τρόπο δόμησης και λειτουργίας των εταιρικών σχημάτων,
- στη φιλοσοφία και μεθοδολογία βελτίωσης και αναβάθμισης των υφιστάμενων δομών του Δικτύου,
- στην ανάπτυξη μηχανισμών προώθησης της ισότητας ευκαιριών και της κοινωνικο-οικονομικής ένταξης των γυναικών σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο,
- στην ενεργό συμμετοχή των χρηστών σε όλα τα στάδια σχεδιασμού, λειτουργία και ανάπτυξης του Δικτύου,
- στη σύνδεση των αναγκών της ομάδας στόχου - σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο - με τις ιδιαιτερότητες της τοπικής αγοράς εργασίας,
- στη μέθοδο διεξαγωγής της έρευνας πεδίου για τη διάγνωση των αναγκών των χρηστών - γυναικών,
- στη μεθοδολογία ανάπτυξης νέων και εξειδικευμένων υπηρεσιών,
- στη σύνδεση των υπηρεσιών, που παρέχουν οι τοπικές δομές με τις ανάγκες των χρηστών και της αγοράς εργασίας,
- στους μηχανισμούς παρέμβασης για την ενίσχυση της σύνδεσης των συστημάτων κατάρτισης και απασχόλησης,
- στο περιεχόμενο, την εκπαιδευτική μεθοδολογία και τον τρόπο υλοποίησης της κατάρτισης, μέσω της εφαρμογής ευέλικτων μορφών,
- στη φιλοσοφία και στον τρόπο διαμόρφωσης των μοντέλων / μεθοδολογιών αξιολόγησης,
- στους μηχανισμούς διάχυσης της τεχνογνωσίας, πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης των κοινωνικών εταίρων,
- στον τρόπο εφαρμογής των ενεργειών για την ενίσχυση της τοπικότητας και την επίτευξη της αποκέντρωσης των διαδικασιών υλοποίησης του προγράμματος

Η συνέχιση, ενίσχυση και εξειδίκευση των ενεργειών προώθησης ίσων ευκαιριών των γυναικών στους τομείς προσανατολισμού, κατάρτισης, απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης διασφαλίζεται, σε μεγάλο βαθμό, από τη συμμετοχή των χρηστών του Δικτύου σε όλα τα στάδια ανάπτυξής του. Παράλληλα, η ενίσχυση της ανθρώπινης διάστασης του Δικτύου, μέσω της ενεργούς συμμετοχής των ίδιων των χρηστών, διασφαλίζει και την αποτελεσματική λειτουργία και βιωσιμότητα των δομών του, καθώς οι χρήστες θα αποτελέσουν τους πυρήνες διάδοσης των ενεργειών των δομών και πόλους ενεργοποίησης άλλων ευρύτερων κοινωνικών ομάδων.

Απαραίτητες προϋποθέσεις για την ανάληψη συγκεκριμένων δράσεων από τους χρήστες του Δικτύου είναι:

- η κινητοποίηση και ευαισθητοποίησή τους ως προς την αναγκαιότητα ανάληψης πρωτοβουλιών από τους ίδιους στο πεδίο πρόληψης και αντιμετώπισης των προβλημάτων τους,
- η καλλιέργεια σ' αυτούς ικανοτήτων αυτενέργειας με στόχο τη συμμετοχή τους σε όλες τις διαδικασίες σχεδιασμού, λειτουργίας και διάδοσης του προγράμματος,
- η κινητοποίησή τους για τη λήψη αποφάσεων και την προώθηση ενεργειών παρέμβασης στην τοπική κοινωνία,
- η ενεργός συμμετοχή τους σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας, ανάπτυξης, ενίσχυσης και διεύρυνσης των υπηρεσιών του Δικτύου.

Τέλος θα πρέπει να επισημανθεί ότι η λειτουργία των δομών του ***Δικτύου ΑΡΤΕΜΙΣ*** αποτελεί προτεραιότητα, στόχο και δραστηριότητα των βασικών εταίρων του προγράμματος και γι' αυτό το λόγο η διασφάλιση της βιωσιμότητας των δομών είναι αναγκαιότητα άμεσα συνδεδεμένη με τη λειτουργία και την παρέμβασή τους σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Παράλληλα, μεγάλη σημασία για τη διασφάλιση της βιωσιμότητας των δομών έχει η συνεχής εξέλιξη και αναβάθμιση του στελεχιακού δυναμικού των δομών, η εξασφάλιση συμπληρωματικών



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ YOUTHSTART

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, άξονας **YOUTHSTART II** είναι ένα ολοκληρωμένο, καινοτομικό πρόγραμμα που φιλοδοξεί να συμβάλλει στη βελτίωση του επίσημου συστήματος διαπίστωσης αναγκών και διαμόρφωσης θέσεων κατάρτισης και απασχόλησης για τους νέους με έναν καινούργιο τρόπο, ο οποίος χαρακτηρίζεται από την ενεργητική συμμετοχή των ίδιων.

Στόχος του προγράμματος είναι η δημιουργία από τους συνεργαζόμενους φορείς (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, ΟΑΕΔ, Γ.ΓΡ.ΝΕΑΣ ΓΕΝΙΑΣ) δομών πληροφόρησης, υποστήριξης και συμβουλευτικής των νέων που έχουν ελλιπή επαγγελματικά προσόντα και αντιμετωπίζουν αυξημένες δυσκολίες κοινωνικοοικονομικής ένταξης, μέσα από την ίδρυση, την ανάπτυξη και τη λειτουργία Γραφείων πληροφόρησης και συμβουλευτικής.

Σ' αυτό το πλαίσιο προβλέπεται:

➪*Δημιουργία Γραφείων πληροφόρησης και συμβουλευτικής άνεργων νέων*

Η σύστασή τους θα πραγματοποιηθεί σε περιοχές που υπάρχει μεγάλη συγκέντρωση του πληθυσμού στόχου και είναι οι ακόλουθες:

- Βέροια, Λάρισα, Λαμία (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ)
- Ιωάννινα, Αιγάλεω (ΟΑΕΔ)

➪*Ενίσχυση της λειτουργίας των υφιστάμενων Γραφείων Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής των εταίρων του προγράμματος*

- Αθήνα και Θεσσαλονίκη (Γ.ΓΡ.ΝΕΑΣ ΓΕΝΙΑΣ)
- Ηράκλειο της Κρήτης (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ)

➪*Ενίσχυση της λειτουργίας της Τράπεζας πληροφοριών που δημιουργήθηκε στα πλαίσια του Youthstart I*

➪*Σύνδεση της Τράπεζας πληροφοριών, μέσω Ίντερνετ, με τις αντίστοιχες τράπεζες του ΟΑΕΔ, του Ε.Π.Α. και της Γ.ΓΡ.ΝΕΑΣ ΓΕΝΙΑΣ.*

Η ίδρυση και λειτουργία των Γραφείων αποτελεί βασική επιδίωξη της πρωτοβουλίας Youthstart II και ο ρόλος και τα προσόντα του ανθρώπινου δυναμικού που θα τα στελεχώσει χρίζουν ιδιαίτερης σημασίας και προσοχής.

Τα στελέχη είναι εκείνα που θα κληθούν, μέσα από την καθημερινή τους δραστηριότητα, να πραγματώσουν τους στόχους των Γραφείων πληροφόρησης και συμβουλευτικής υποστήριξης άνεργων νέων.

Για το λόγο αυτό το προφίλ τους θα είναι υψηλών προδιαγραφών και θα εκπαιδευτούν ειδικά για το σκοπό αυτό σε πρόγραμμα κατάρτισης διακρατικού χαρακτήρα διάρκειας 200 ωρών.

Η εκπαίδευση απευθύνεται σε 16 συνολικά στελέχη των εταίρων του προγράμματος που θα προέρχονται από τις επιλεγμένες περιοχές και θα οργανωθεί σε ένα κοινό πρόγραμμα κατάρτισης για όλους τους εταίρους.

Σκοπός της δράσης είναι η καλλιέργεια και ανάπτυξη εκείνων των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων του στελεχιακού δυναμικού, που είναι απαραίτητες για την αποτελεσματική λειτουργία των Γραφείων.

Τα μεθοδολογικά στάδια υλοποίησής της περιλαμβάνουν:

α. Κοινή συντονιστική / επιστημονική ομάδα όλων των εταίρων του προγράμματος, με κύρια ευθύνη του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ

β. Επιλογή των υπό κατάρτιση στελεχών από τους εταίρους του προγράμματος

γ. Συγκεκριμενοποίηση και εξειδίκευση του προγράμματος εκπαίδευσης με τη συμμετοχή των εκπαιδευομένων στελεχών

δ. Διακρατικές ανταλλαγές εκπαιδευομένων

ε. Οργάνωση και υλοποίηση του προγράμματος εκπαίδευσης από το ΚΕΚ - ΙΝΕ / ΓΣΕΕ και παρακολούθηση της πορείας του από την κοινή συντονιστική / επιστημονική ομάδα

ζ. Περιοδική αξιολόγηση της πορείας του προγράμματος και εναλλαγή θεωρίας / πρακτικής

η. Τελική αξιολόγηση και στελέχωση των Γραφείων πληροφόρησης και συμβουλευτικής υποστήριξης άνεργων νέων.

Παράλληλα θα εφαρμοστούν δύο ολοκληρωμένες

πιλοτικές δράσεις κοινωνικοοικονομικής ένταξης νέων στη Λαμία και στα Ιωάννινα.
Ειδικότερα θα γίνει κατάρτιση 10 άνεργων αποφοίτων Γυμνασίου στα Μέσα Μαζικής επικοινωνίας που θα υλοποιηθεί από το ΙΝΕ / ΓΣΕΕ στη Λαμία και 10 άνεργων αποφοίτων Γυμνασίου στην ειδικότητα του Φανοποιού - Βαφέα Αυτοκινήτου που θα υλοποιηθεί από τον ΟΑΕΔ στα Ιωάννινα.
Η κατάρτιση, εκτός από τα επιπλέον επαγγελματικά προσόντα που θα παράσχει στους συγκεκριμένους νέους, θα αποτελέσει και εισροή για την αποτελεσματικότερη λειτουργία των Γραφείων. Έτσι η ομάδα που θα καταρτιστεί θα συγκροτήσει ταυτόχρονα και μία «ομάδα διαλόγου» με την οποία τα στελέχη των Γραφείων θα συνεργάζονται μαζί τους σε καθημερινή βάση για τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την εξεύρεση απασχόλησης.
Θα ακολουθήσει στήριξη της απασχόλησης των 16 από τους 20 άνεργους νέους που θα καταρτιστούν στις ειδικότητες των Μέσων Μαζικής Επικοινωνίας στη Λαμία και Φανοποιού - Βαφέα Αυτοκινήτου στα Ιωάννινα, μέσω της ίδρυσης ατομικών επιχειρήσεων στο αντικείμενο που θα καταρτιστούν ή / και της δημιουργίας μικρών επιχειρήσεων από 2 - 3 καταρτιζόμενους. Για το σκοπό αυτό θα υποστηριχθούν τεχνικά και συμβουλευτικά από τα στελέχη των Γραφείων και θα ενισχυθεί η έναρξη και το πρώτο διάστημα της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας. Με τον τρόπο αυτό αφενός επιτυγχάνεται η σύνδεση των αναγκών της ομάδας - στόχου με τις τοπικές συνθήκες της αγοράς εργασίας και η ανάπτυξη νέων τομέων δραστηριότητας, αφετέρου ενισχύεται η αυτοαπασχόληση άνεργων νέων αποφοίτων Γυμνασίου και η σύνδεση του συστήματος κατάρτισης με την αγορά εργασίας.
Εκτός από τη σύσταση των δομών που αναφέρθηκαν, από το πρόγραμμα θα προκύψει μια σειρά συγκεκριμένων προϊόντων, τα οποία θα λειτουργήσουν υποστηρικτικά από άποψη μεθοδολογίας και υλικού για την αποτελεσματικότερη παρέμβαση των Γραφείων και είναι τα ακόλουθα:

- Εκπαιδευτικό πακέτο
- Διαμόρφωση μεθοδολογίας συμβουλευτικής ανέργων νέων
- Μεθοδολογία επαγγελματικού προσανατολισμού
- Κατασκευή C.D. για τον επαγγελματικό προσανατολισμό
- Εκπαιδευτικά και ενημερωτικά φυλλάδια και υλικά
- Διαρκές forum για τους νέους
- Κινητά κλιμάκια ενημέρωσης

Α. Εκπαιδευτικό πακέτο

Σκοπός της δράσης είναι η ανάπτυξη και προσαρμογή καινοτόμων τεχνογνωσιών στη συμβουλευτική των νέων αποφοίτων Γυμνασίου.
Το εκπαιδευτικό πακέτο θα είναι σε μεγάλο βαθμό αποτέλεσμα της κατάρτισης των στελεχών των Γραφείων πληροφόρησης και συμβουλευτικής υποστήριξης άνεργων νέων και της κοινής ανάπτυξης μεθοδολογίας συμβουλευτικής υποστήριξης νέων με τους Διακρατικούς εταίρους του προγράμματος.
Στόχος του εκπαιδευτικού πακέτου είναι η αποτύπωση, στη βάση των σύγχρονων εκπαιδευτικών μεθόδων, της συγκεκριμένης μεθοδολογίας και η κατασκευή συνοδευτικών εκπαιδευτικών υλικών (σλαιτς, βιντεοκασέτα, διαφάνειες) που θα μπορούν να χρησιμοποιούνται στην εκπαίδευση στελεχών - φορέων που υποστηρίζουν τους νέους (π.χ. συνδικάτα, Πνευματικά Κέντρα, Φορείς Τοπικής Αυτοδιοίκησης)

Β. Διαμόρφωση μεθοδολογίας συμβουλευτικής ανέργων νέων

Με τη συγκεκριμένη δράση επιδιώκεται
1. Η ανάπτυξη μεθοδολογίας συμβουλευτικής άνεργων νέων. Η μεθοδολογία θα είναι κοινό διακρατικό προϊόν και θα προκύψει μέσα από την ανάπτυξη κοινής τεχνογνωσίας των εταίρων του προγράμματος και τη συστηματική ανάλυση της εμπειρίας των στελεχών των Γραφείων.
2. Η ενίσχυση της συγκρότησης και λειτουργίας « ομάδων διαλόγου » άνεργων νέων στα γραφεία πληροφόρησης και συμβουλευτικής υποστήριξης άνεργων νέων, με κύριο στόχο τον προσανατολισμό, την αλληλοϋποστήριξη και την ενίσχυση ανάληψης πρωτοβουλιών στην αναζήτηση εργασίας και κατά συνέπεια στην ενίσχυση του συστήματος επαγγελματικού προσανατολισμού.

Γ. Μεθοδολογία επαγγελματικού προσανατολισμού

Η ενίσχυση του επαγγελματικού προσανατολισμού, στον οποίο στοχεύει η δράση, επιτυγχάνεται μέσω

της ανάπτυξης ενός συστήματος καθορισμού των ικανοτήτων και δεξιοτήτων και της αντιστοίχησής του με τα προφίλ των ειδικοτήτων που ζητά η αγορά εργασίας, σε συνδυασμό με την κατασκευή των υποστηρικτικών υλικών κατάρτισης και επαγγελματικού προσανατολισμού από τα Γραφεία Πληροφόρησης και συμβουλευτικής.

Δ. C.D. για τον επαγγελματικό προσανατολισμό

Θα κατασκευαστεί ένα C.D. το οποίο θα περιλαμβάνει τις δραστηριότητες και τις υπηρεσίες που προσφέρουν οι εταίροι του προγράμματος προς τους νέους (ΙΝΕ / ΓΣΕΕ, Γ.ΓΡ.ΝΕΑΣ ΓΕΝΙΑΣ, ΟΑΕΔ) και θα απευθύνεται στα συνδικάτα, την Τοπική Αυτοδιοίκηση και τα Δημόσια Γυμνάσια, Λύκεια, με στόχο να ενισχυθεί ο επαγγελματικός προσανατολισμός των νέων και θα είναι κοινό και για τους τρεις εταίρους του προγράμματος.

Ε. Εκπαιδευτικά και ενημερωτικά φυλλάδια και υλικά

Επιδιώκεται η έκδοση εξειδικευμένων φυλλαδίων για τα προβλήματα κατάρτισης, απασχόλησης και δημιουργικού ελεύθερου χρόνου που αντιμετωπίζουν οι νέοι και τις αντίστοιχες δυνατότητες - ευκαιρίες που παρέχονται για την αντιμετώπισή τους από την Ε.Ε., τους Δημόσιους και τους κοινωνικούς φορείς εθνικής εμβέλειας όπως και τοπικούς φορείς των αντίστοιχων περιοχών όπου στεγάζονται και λειτουργούν τα Γραφεία πληροφόρησης και συμβουλευτικής άνεργων νέων. Επιπλέον, θα εκδοθούν ειδικά φυλλάδια πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης για τις υπηρεσίες και τις δραστηριότητες των συγκεκριμένων Γραφείων.
Τα φυλλάδια απευθύνονται στους ίδιους τους νέους, τους γονείς τους και τα στελέχη των τοπικών φορέων που ενεργοποιούνται σε προβλήματα των νέων (εκπαιδευτικοί, στελέχη τοπικής αυτοδιοίκησης κ.α.)

Ζ. Υποστήριξη εθελοντικών δράσεων των νέων

Στόχος της δράσης είναι η υποστήριξη και κινητοποίηση εθελοντικών δράσεων ενημέρωσης των συνομηλίκων και των γονιών τους από τα μέλη των « ομάδων διαλόγου » που θα λειτουργήσουν στα Γραφεία πληροφόρησης και συμβουλευτικής. Οι δράσεις θα αναληφθούν και θα προταθούν από τα ίδια τα μέλη των ομάδων νέων και το πρόγραμμα θα καλύψει μέρος των εξόδων υλοποίησή τους (τηλέφωνα, fax, έκδοση εντύπων, π.χ. ενημερωτική εφημερίδα των νέων της ομάδας - στόχου).

Η. Κινητά κλιμάκια ενημέρωσης

Η συγκρότηση κινητών κλιμακίων ενημέρωσης από στελέχη των εταίρων του προγράμματος που από κοινού θα οργανώσουν στις περιοχές λειτουργίας των Γραφείων πληροφόρησης και συμβουλευτικής υποστήριξης, ενημερωτικά workshops για τα προβλήματα των νέων και τις πιθανές λύσεις τους, θα συμβάλλει στην διαμόρφωση και εφαρμογή ενιαίας μεθοδολογίας και τρόπου ενημέρωσης των τοπικών φορέων.

Διακρατική συνεργασία

Η διακρατική συνεργασία του προγράμματος λειτουργεί συμπληρωματικά και ενισχύει

- την καθιέρωση και την προώθηση διαδικασιών και πρακτικών που γεφυρώνουν τους φορείς υποστήριξης των νέων και των τρόπων προσέγγισης των ομάδων στόχων και
- τα συγκεκριμένα προϊόντα που παράγονται διαμέσου των διακρατικών συνεργασιών και ανταλλαγών

Οι διακρατικοί εταίροι του προγράμματος είναι:

- Ο Εθελοντικός Οργανισμός Τοπικής Ανάπτυξης, Ballymym Job Centre (Ιρλανδία) και
- Το Κολέγιο, Swansea College (Βόρεια Ουαλία - Μ. Βρετανία)

Για τον καλύτερο σχεδιασμό, την οργάνωση, την υλοποίηση και αξιολόγηση των διακρατικών δράσεων και προϊόντων έχει συγκροτηθεί επιστημονική ομάδα από όλους τους εθνικούς εταίρους φορείς, με συντονιστή το ΙΝΕ / ΓΣΕΕ.
Πραγματοποιήθηκε ήδη η πρώτη συνάντηση μεταξύ των διακρατικών εταίρων, στην οποία προσδιορίστηκαν και κατηγοριοποιήθηκαν οι κοινοί στόχοι και αναπτύχθηκαν ιδέες για τη διαχειριστική δομή και τη συνεργασία σε επιμέρους δράσεις του προγράμματος.
Η διαδικασία υλοποίησης του προγράμματος έχει ξεκινήσει και αναμένεται η βιωσιμότητα των δομών πληροφόρησης και συμβουλευτικής που θα δημιουργηθούν στα πλαίσια λειτουργίας του, να συνεχιστεί και μετά το πέρας και τη λήξη της χρηματοδότησής του προγράμματος.

του ***Ηλία Ιωακείμογλου***
και ***Γιώργου Κρητικίδη***



Η θέση των νέων στην αγορά εργασίας

Ο αριθμός των νέων ηλικίας 15 μέχρι 24 ετών, σε αντίθεση με τον συνολικό πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας, στην διάρκεια της πενταετίας 1993-1997 παρουσιάσε συνεχή μείωση. Το ποσοστό της εν λόγω μείωσης ανέρχεται σε 3,3% (περισσότερα από 47.000 άτομα). Κατά την ίδια περίοδο, ο αριθμός των νέων που δεν εντάχθηκαν στο εργατικό δυναμικό, παρέμειναν δηλαδή για διάφορους λόγους εκτός αγοράς εργασίας, αυξήθηκε κατά 7.000 άτομα περίπου. Ως αποτέλεσμα αυτών των μεταβολών οι νέοι που ανήκουν στο εργατικό δυναμικό μειώνονται περισσότερο από 54.000 άτομα ήτοι 9,8%.

Οι μεταβολές κατά φύλο είναι δυσμενέστερες στην περίπτωση των ανδρών από ότι στις γυναίκες. Το 57,0% της μείωσης του αριθμού των νέων στο σύνολο του πληθυσμού και το 71,5% της μεταβολής στο εργατικό δυναμικό αντιστοιχεί στους άνδρες. Η δε μεγέθυνση του πληθυσμού που δεν εντάσσεται στην αγορά εργασίας στους άνδρες είναι πολύ μεγαλύτερη από ότι η συνολική μεταβολή.

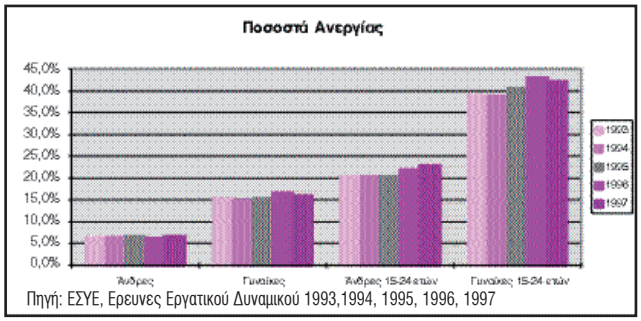
Υφίσταται, λοιπόν, μείωση της ποσοστιαίας συμμετοχής των νέων, τόσο στο σύνολο του πληθυσμού όσο και στο συνολικό εργατικό δυναμικό, καθώς και μείωση του ποσοστού συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό (ως προς το αντίστοιχο σύνολο του πληθυσμού των νέων).

Οι μεταβολές στην απασχόληση την περίοδο 1993-1997

Στη διάρκεια της πενταετίας, 1993-1997, σε αντίθεση με την αύξηση που σημείωσε η απασχόληση στο σύνολο της Χώρας, η απασχόληση των νέων μειώθηκε κατά 14,0% περίπου. Στην προαναφερθείσα περίοδο χάθηκαν 55.538 θέσεις εργασίας όσον αφορά τους νέους, ενώ από αυτές οι 37.574 ή το 69,0% της μείωσης την αφορά σε νέους άνδρες. Η ποσοστιαία μείωση στην εν λόγω περίοδο, των νέων ανδρών φθάνει το 16,0%, ενώ στις νέες γυναίκες το 11%.

Ο λόγος απασχόλησης/πληθυσμού, (δηλαδή ο λόγος απασχόλησης ως προς τον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας), μειώνεται συνεχώς και είναι μικρότερος από το ήμισυ του αντίστοιχου λόγου απασχόλησης του συνολικού πληθυσμού, τόσο στο σύνολο των δύο φύλων όσο και στην κατά φύλο ανάλυση. Ο λόγος απασχόλησης/πληθυσμού των νέων ήταν 24,5% έναντι 56,7% του συνόλου κατά το 1997, ενώ ο αντίστοιχος δείκτης για τις γυναίκες, τόσο για τις νέες όσο και για το σύνολο των γυναικών, είναι μικρότερος από τον αντίστοιχο των ανδρών.

Η συμμετοχή των απασχολούμενων νέων γυναικών στο αντίστοιχο σύνολο των νέων αυξάνεται κατά τα έτη αναφοράς, ενώ είναι υψηλότερη από την αντίστοιχη του συνόλου των απασχολούμενων γυναικών.



Πηγή: ΕΣΥΕ, Ερευνες Εργατικού Δυναμικού 1993,1994, 1995, 1996, 1997

Οι μεταβολές της ανεργίας κατά την περίοδο 1993-1997

Το ποσοστό ανεργίας των νέων, παρέμεινε το 1997 κατά πολύ υψηλότερο από το αντίστοιχο μέγεθος για το σύνολο του πληθυσμού (32.2% έναντι 10,3%). Επίσης παρά την μείωση των θέσεων εργασίας των νέων ανδρών, το ποσοστό ανεργίας των νέων γυναικών παραμένει υψηλότερο από το αντίστοιχο των ανδρών (42,2% έναντι 22,8% το 1997). Η ανωτέρω διαφορά μεταξύ των φύλων ισχύει και για το σύνολο των ανέργων (6,6% έναντι 15,9% το 1997).

Η ποσοστιαία μεταβολή του αριθμού των νέων ανέργων στην διάρκεια της πενταετίας υπήρξε μηδενική. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η αρνητική μεταβολή στους νέους άνδρες ισοσκελίζεται από την ισόποση, περίπου, θετική μεταβολή των νέων γυναικών. Η συμμετοχή των νέων ανέργων ως προς το αντίστοιχο σύνολο των ανέργων μειώνεται συνεχώς, (από 40,4% το 1993 στο 36,5% το 1997), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των νέων ανδρών είναι μικρότερο από αυτό των νέων γυναικών. Η αναλογία των νέων ανέργων γυναικών ως προς το σύνολο των νέων ανέργων φθάνει το 63,5% το 1997, ενώ παρουσιάζει αυξομειώσεις

Νεοεισερχόμενοι άνεργοι

Οι άνεργοι που εισέρχονται για πρώτη φορά στην κατάσταση της ανεργίας, ενώ δεν ξεπερνούν το 50,0% του συνόλου των ανέργων, στην κατηγορία των νέων ξεπερνούν το 79% (του αντίστοιχου συνόλου των νέων ανέργων). Τα ποσοστά αυτά είναι μειωμένα όσον αφορά τους άνδρες και αυξημένα στις γυναίκες. Εν τούτοις εάν υπολογιστεί το ποσοστό των νέων έναντι του αντίστοιχου συνόλου των νεοεισερχόμενων ανέργων, στους άνδρες το ποσοστό αυτό είναι υψηλότερο έναντι των αντίστοιχων του συνόλου και των γυναικών.

Οι μεταβολές στους νεοεισερχόμενους ανέργους στην κατηγορία των νέων, στην περίοδο 1993-1997 χαρακτηρίζονται και πάλι από την μείωση των νέων ανδρών και την αύξηση των νέων γυναικών.

Η αναλογία των νέων γυναικών στο σύνολο των νέων είναι διαχρονικά μικρότερη από την αντίστοιχη αναλογία του συνόλου των γυναικών.

Μακροχρόνια ανεργία

Ο ρυθμός αύξησης του αριθμού των ανέργων που παραμένουν χωρίς δουλειά για διάστημα μεγαλύτερο από ένα έτος είναι υψηλότερος από τον αντίστοιχο του συνόλου των ανέργων. Είναι μεγαλύτερος από τον μέσο όρο, τόσο στην περίπτωση των νέων γυναικών, όσο και στην περίπτωση του συνόλου των γυναικών.

Η αναλογία των μακροχρόνια ανέργων επί του αντιστοίχου συνόλου των ανέργων είναι μικρότερη στους νέους από αυτήν του συνόλου. Στις νέες γυναίκες όσο και στο σύνολο των γυναικών η αναλογία αυτή, στην περίοδο 1993-1997, είναι μεγαλύτερη από τις αντίστοιχες των δύο φύλων και των ανδρών.

Η μακροχρόνια ανεργία δεν πλήττει εξίσου τα δύο φύλα. Το 42,3% των ανέργων νέων ανδρών δεν έχουν εργαστεί για περισσότερο από ένα χρόνο, ενώ στις νέες γυναίκες το ποσοστό φθάνει το 60,2%. Η αναλογία των νέων γυναικών στο σύνολο των νέων είναι διαχρονικά μεγαλύτερη από την αντίστοιχη αναλογία του συνόλου των γυναικών. Οι νέοι μακροχρόνια άνεργοι αντιστοιχούν το 1997 στο 34,4% του συνόλου των μακροχρόνια ανέργων, ενώ το ποσοστό αυτό μειώνεται συνεχώς.

Άνεργοι νέοι που έχουν εργασθεί στο παρελθόν

Κατά το 1997, οι άνεργοι που είχαν εργασθεί στο παρελθόν αποτελούν το 50% του συνόλου των ανέργων, ενώ οι νέοι αυτής της κατηγορίας αποτελούν το 21% του συνόλου των ανέργων νέων και το 15% του συνόλου των ανέργων αυτής της κατηγορίας. Παρόλο που τα αντίστοιχα ποσοστά στους άνδρες είναι μεγαλύτερα από εκείνα των γυναικών και των νέων, ο αριθμός των γυναικών σε όλες τις κατηγορίες είναι μεγαλύτερος από των ανδρών.

Το μεγαλύτερο ποσοστό (50%) των ανέργων νέων διαθέτει απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης, ενώ ιδιαίτερα υψηλό είναι το ποσοστό των νέων γυναικών - επί του συνόλου των ανέργων νέων - που κατέχουν τίτλο σπουδών ανώτερης βαθμίδας.

Μεγάλο μέρος των ανέργων - επί του συνόλου - συγκεντρώνουν οι κλάδοι: της μεταποίησης, του Εμπορίου και του Τουρισμού - επισιτισμού, ενώ όσο αφορά τους άνδρες ακολουθούν οι κλάδοι των Μεταφορών και των Κατασκευών. Μεγάλο μέρος των ανέργων στους παραπάνω κλάδους, παραμένει στην ανεργία για διάστημα μεγαλύτερο του ενός χρόνου. Υψηλό παραμένει επίσης το ποσοστό της μακροχρόνιας ανεργίας και στους υπόλοιπους κλάδους.

Η μεγαλύτερη αναλογία των νέων ανέργων εμφανίζεται στον τριτογενή τομέα με ποσοστό 68%, ενώ για τις γυναίκες το ποσοστό φθάνει το 78% αποτελώντας έτσι το 66% του συνόλου στον τομέα αυτό. Παρ'όλη την υψηλή αναλογία οι νέοι άνεργοι αποτελούν το 17% του συνόλου των ανέργων στον τομέα αυτό.

Στον δευτερογενή τομέα οι νέοι άνεργοι αποτελούν το 27% του συνόλου των νέων ανέργων και το 12% του συνόλου των ανέργων στον τομέα αυτό. Για τους νέους άνδρες η αναλογία στο σύνολο των νέων ανδρών φθάνει το 39%, ενώ για τις νέες γυναίκες το 18%.

Τέλος στον πρωτογενή τομέα οι νέοι άνεργοι αποτελούν το 5% του συνόλου των νέων ανέργων και το 22% του συνόλου των ανέργων στον τομέα αυτό. Στους νέους άνδρες η αναλογία στο σύνολο των νέων ανδρών φθάνει το 7%, ενώ στις νέες γυναίκες το 4%.



Η απασχόληση κατά τομέα παραγωγής

Στην διάρκεια των ετών 1993-1997 η απασχόληση των νέων μειώνεται συνεχώς και κατά τομέα παραγωγής. Η μεγαλύτερη μείωση σημειώνεται στον δευτερογενή τομέα της οικονομίας με ποσοστό 46,3% επί της συνολικής μείωσης των νέων, ενώ στον τριτογενή τομέα το ποσοστό είναι 28,9% και στον πρωτογενή τομέα 24,8%. Η μείωση της απασχόλησης των νέων ανδρών, τόσο σε απόλυτους αριθμούς όσο και ποσοστιαίες μεταβολές είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη μείωση των νέων γυναικών, με εξαίρεση την ποσοστιαία μείωση στον πρωτογενή τομέα παραγωγής όπου είναι μεγαλύτερη.

Όσον αφορά την κατανομή της απασχόλησης των νέων κατά τομέα παραγωγής, το 1997, είναι 58% στον τριτογενή τομέα, 25% στον δευτερογενή τομέα και 17% στον πρωτογενή. Ειδικότερα για τους νέους άνδρες τα ποσοστά ανά τομέα παραγωγής διαφοροποιούνται με μεγαλύτερα ποσοστά στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα (τα ποσοστά είναι αντίστοιχα 19% και 32%) και μικρότερα στον τριτογενή 49%. Η κατανομή τους δε, διαφέρει από αυτή του συνόλου των ανδρών όπου η απασχόληση στον τριτογενή τομέα φθάνει το 54%, στον πρωτογενή το 18% και στον δευτερογενή το 28%. Η κατανομή της απασχόλησης των νέων γυναικών είναι μικρότερη στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα (13% και 16% αντίστοιχα) και μεγαλύτερη στον τριτογενή τομέα, όπου φθάνει το 71%. Σε σχέση με την κατανομή της απασχόλησης στο σύνολο των γυναικών αυτή παρουσιάζεται αυξημένη στις νέες γυναίκες στον δευτερογενή και τριτογενή τομέα και μειωμένη στον πρωτογενή.

Στον πρωτογενή τομέα παραγωγής οι νέοι αποτελούν το 7% του συνόλου των απασχολούμενων το οποίο διαφοροποιείται ανά φύλο και ανέρχεται στο 9% για τους άνδρες και στο 6% για τις γυναίκες.

Στον δευτερογενή τομέα το ποσοστό των νέων επί του συνόλου των απασχολουμένων είναι 10%, με το ποσοστό των ανδρών στο 9% και των γυναικών στο 12%.

Τέλος στον τριτογενή τομέα τα ποσοστά συμμετοχής των νέων είναι 9% επί του συνόλου, 7% των ανδρών και 11% των γυναικών.

Η αναλογία των νέων γυναικών στο σύνολο των νέων απασχολούμενων φθάνει το 51% στον τριτογενή τομέα, το 32% στον πρωτογενή τομέα και 26% στον δευτερογενή τομέα. Οι αναλογίες αυτές είναι μεγαλύτερες από τις αντίστοιχες του συνόλου των απασχολούμενων γυναικών όσον αφορά τον δευτερογενή και τριτογενή τομέα και μικρότερη στον πρωτογενή τομέα. Αξιοσημείωτη είναι επίσης η διαχρονική υψηλή αναλογία των απασχολούμενων νέων γυναικών στον τριτογενή τομέα.

Η απασχόληση κατά θέση στο επάγγελμα

Σύμφωνα με τα στοιχεία του 1997, επί του συνόλου των νέων απασχολούμενων το 65,4% είναι μισθωτοί, το 26,3% μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας και το 8,3% είναι αυτοαπασχολούμενοι. Για το σύνολο των απασχολούμενων τα παραπάνω ποσοστά διαμορφώνονται αντίστοιχα σε 54,8%, 11,9% και 33,3%.

Όσον αφορά τους άνδρες, αξίζει να σημειωθεί ότι ενώ το σύνολο των απασχολουμένων που εργάζονται ως μη αμειβόμενα μέλη ανέρχεται σε ποσοστό περίπου 5%, το σύνολο των νέων με αυτήν την σχέση εργασίας φθάνει το ποσοστό 30,4%, αποτελώντας το 68% του συνόλου των νέων που εργάζονται ως μη αμειβόμενα μέλη.

Η αύξηση που παρουσιάζεται στο σύνολο της απασχόλησης οφείλεται κυρίως στην αύξηση των μισθωτών και μη αμειβόμενων μελών, ενώ ως προς τους αυτοαπασχολούμενους η μείωση που σημειώνεται οφείλεται αποκλειστικά στη μείωση του ποσοστού των ανδρών που εργάζονται ως αυτοαπασχολούμενοι.

Συνολικά η μείωση της απασχόλησης των νέων ισχύει για όλες τις κατηγορίες και για τα δύο φύλα. Σχετικά δε με την μισθωτή εργασία των νέων, το ποσοστό μείωσης επί του συνόλου είναι 62%, ενώ στους άνδρες η μείωση αυτή ανέρχεται στο 68% αποτελώντας το 76% της συνολικής μείωσης.

Η απασχόληση των νέων πλήρης - μερική

Οι νέοι οι οποίοι απασχολούνται σε θέσεις πλήρους απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολουμένων είναι πολύ λιγότεροι με αποτέλεσμα το ποσοστό της μερικής απασχόλησης στους νέους να είναι μεγαλύτερο. Είναι χαρακτηριστικό ότι το ποσοστό των νέων με μερική απασχόληση, τόσο στο σύνολο όσο και στις νέες γυναίκες, που επιθυμούσαν να ενταχθούν με θέση πλήρους απασχόλησης, αλλά δεν εύρισκαν τέτοια θέση, είναι μεγαλύτερο από τα αντίστοιχα σύνολα των μερικώς απασχολούμενων.

Το ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων νέων που επιθυμούν θέσεις μερικής απασχόλησης φθάνει το 25% αυτών. Οι αναλογίες όσον αφορά το σύνολο των μερικώς απασχολούμενων για όσους επιθυμούν θέσεις πλήρους απασχόλησης ανέρχεται στο 41% και στο 35% για όσους επιθυμούν θέσεις μερικής απασχόλησης. Τα ποσοστά αυτά διαφοροποιούνται στην κατά φύλο με ποσοστά 50% και 23% αντίστοιχα για τους άνδρες και 36% και 42% για τις γυναίκες.

Πίνα
ΠΛΗΘΥΣΜΌΣ-ΕΡΓΑΤΙΚΌ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

και τα δύο φύλα	1997 Σύνολο	1997 15-24 ετών	1996 Σύνολο	1996 15-24 ετών	1995 Σύνολο	1995 15-24 ετών
Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας (15 - 64 ετών)	6.791.517	1.380.109	6.796.079	1.377.075	6.774.634	1.382.034
Εργατικό Δυναμικό	4.294.405	498.797	4.318.302	517.280	4.248.528	521.959
Απασχολούμενοι	3.854.055	337.987	3.871.923	350.203	3.823.809	365.810
Σύνολο ανέργων	440.350	160.810	446.379	167.077	424.719	156.149
Νεοεισερχόμενοι Άνεργοι	218.342	127.171	228.909	134.275	194.329	119.749
Μακροχρόνιοι Άνεργοι	251.344	86.302	260.048	90.831	222.629	78.411

Ανδρες	1997 Σύνολο	1997 15-24 ετών	1996 Σύνολο	1996 15-24 ετών	1995 Σύνολο	1995 15-24 ετών
Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας (15 - 64 ετών)	3.260.956	657.473	3.269.938	649.580	3.262.744	658.795
Εργατικό Δυναμικό	2.612.004	256.721	2.637.390	262.044	2.628.313	275.564
Απασχολούμενοι	2.438.980	198.065	2.470.278	204.462	2.452.223	219.315
Σύνολο ανέργων	173.024	58.656	167.112	57.582	176.090	56.249
Νεοεισερχόμενοι Άνεργοι	71.684	44.303	70.538	44.393	63.769	41.611
Μακροχρόνιοι Άνεργοι	82.397	24.837	82.296	25.682	75.698	21.693

Γυναίκες	1997 Σύνολο	1997 15-24 ετών	1996 Σύνολο	1996 15-24 ετών	1995 Σύνολο	1995 15-24 ετών
Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας (15 - 64 ετών)	3.530.561	722.636	3.526.141	727.495	3.511.890	723.239
Εργατικό Δυναμικό	1.682.401	242.076	1.680.912	255.236	1.620.215	246.395
Απασχολούμενοι	1.415.075	139.922	1.401.645	145.741	1.371.586	146.495
Σύνολο ανέργων	267.326	102.154	279.267	109.495	248.629	99.900
Νεοεισερχόμενοι Άνεργοι	146.658	82.868	158.371	89.882	130.560	78.138
Μακροχρόνιοι Άνεργοι	168.947	61.465	177.752	65.149	146.931	56.718

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνες Εργατικού Δυναμικού 1993,1994,1995,1996,1997

Η ανασφάλεια της εργασίας στους νέους

Οι απασχολούμενοι οι οποίοι αναζητούν εργασία αν και εργαζόμενοι αποτελούν μικρό ποσοστό (3,7%) στο σύνολο των απασχολουμένων, ενώ οι νέοι αποτελούν το 11,7% του αντίστοιχου συνόλου των νέων ή το 28% αυτής της κατηγορίας. Περίπου το 1/3 από αυτούς θεωρούν ότι υπάρχει κίνδυνος να χάσουν την εργασία που έχουν, την θεωρούν μεταβατική, ενώ περισσότεροι από τους μισούς αναζητούν άλλη εργασία επειδή επιθυμούν καλύτερες συνθήκες εργασίας. Οι παραπάνω διαπιστώσεις αφορούν τόσο το σύνολο των νέων απασχολουμένων όσο το σύνολο των απασχολουμένων γενικά με μεγαλύτερο το ποσοστό των ανδρών έναντι των γυναικών.

καρ 1
-ΑΠΑΣΧΌΛΗΣΗ-ΑΝΕΡΓΙΑ 1993-1997

1994		1993		1993-1997 Απόλυτη Μεταβολή		1993-1997 Ποσοστιαία Μεταβολή		ΜΕΣΗ ΕΤΗΣΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗ	
Σύνολο	**15-24 ετών**	**Σύνολο**	**15-24 ετών**	**Σύνολο**	**15-24 ετών**	**Σύνολο**	**15-24 ετών**	**Σύνολο**	**15-24 ετών**
6.769.303	1.401.779	6.732.562	1.427.383	58.955	-47.274	0,9%	-3,3%	0,2%	-0,8%
4.193.390	528.006	4.118.379	553.252	176.026	-54.455	4,3%	-9,8%	1,1%	-2,6%
3.789.609	374.365	3.720.179	392.525	133.876	-54.538	3,6%	-13,9%	0,9%	-3,7%
403.781	153.641	398.200	160.727	42.150	83	10,6%	0,1%	2,5%	0,0%
191.472	117.935	196.865	125.021	21.477	2.150	10,9%	1,7%	2,6%	0,4%
210.215	74.847	199.449	76.280	51.895	10.022	26,0%	13,1%	6,0%	3,1%

1994		1993		1993-1997 Απόλυτη Μεταβολή		1993-1997 Ποσοστιαία Μεταβολή		ΜΕΣΗ ΕΤΗΣΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗ	
Σύνολο	**15-24 ετών**	**Σύνολο**	**15-24 ετών**	**Σύνολο**	**15-24 ετών**	**Σύνολο**	**15-24 ετών**	**Σύνολο**	**15-24 ετών**
				2.645	-26.934	0,1%	-3,9%	0,0%	-1,0%
3.267.992	665.924	3.258.311	684.407	28.011	-38.938	1,1%	-13,2%	0,3%	-3,5%
2.622.613	280.768	2.583.993	295.659	19.508	-37.574	0,8%	-15,9%	0,2%	-4,2%
2.452.205	223.106	2.419.472	235.639	8.503	-1.364	5,2%	-2,3%	1,3%	-0,6%
170.408	57.662	164.521	60.020	4.709	-177	7,0%	-0,4%	1,7%	-0,1%
65.562	43.430	66.975	44.480	15.230	2.269	22,7%	10,1%	5,2%	2,4%
72.477	21.635	67.167	22.568						

1994		1993		1993-1997 Απόλυτη Μεταβολή		1993-1997 Ποσοστιαία Μεταβολή		ΜΕΣΗ ΕΤΗΣΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗ	
Σύνολο	**15-24 ετών**	**Σύνολο**	**15-24 ετών**	**Σύνολο**	**15-24 ετών**	**Σύνολο**	**15-24 ετών**	**Σύνολο**	**15-24 ετών**
				56.310	-20.340	1,6%	-2,7%	0,4%	-0,7%
3.501.311	735.855	3.474.251	742.976	148.015	-15.517	9,6%	-6,0%	2,3%	-1,5%
1.570.777	247.238	1.534.386	257.593	114.368	-16.964	8,8%	-10,8%	2,1%	-2,8%
1.337.404	151.259	1.300.707	156.886	33.647	1.447	14,4%	1,4%	3,4%	0,4%
233.373	95.979	233.679	100.707	16.768	2.327	12,9%	2,9%	3,1%	0,7%
125.910	74.505	129.890	80.541	36.665	7.753	27,7%	14,4%	6,3%	3,4%
137.738	53.212	132.282	53.712						

Πίνακας 2
ΠΟΣΟΣΤΌ ΣΥΜΜΕΤΟΧΉΣ ΑΠΑΣΧΌΛΗΣΗΣ ΑΝΕΡΓΊΑΣ 1993-1997

και τα δύο φύλα	1997		1996		1995		1994		1993	
	Σύνολο	15-24 ετών	Σύνολο	15-24 ετών	Σύνολο	15-24 ετών	Σύνολο	15-24 ετών	Σύνολο	15-24 ετών
Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας (15 - 64 ετών)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ποσοστό συμμετοχής Ε.Δ	63,2%	36,1%	63,5%	37,6%	62,7%	37,8%	61,9%	37,7%	61,2%	38,8%
Ποσοστό Απασχόλησης	56,7%	24,5%	57,0%	25,4%	56,4%	26,5%	56,0%	26,7%	55,3%	27,5%
Ποσοστό Ανεργίας	10,3%	32,2%	10,3%	32,3%	10,0%	29,9%	9,6%	29,1%	9,7%	29,1%
Άνεργοι νέοι (% του συνόλου)	49,6%	79,1%	51,3%	80,4%	45,8%	76,7%	47,4%	76,8%	49,4%	77,8%
Μακροχρόνια ανεργία (% του συνόλου)	57,1%	53,7%	58,3%	54,4%	52,4%	50,2%	52,1%	48,7%	50,1%	47,5%

Άνδρες	1997		1996		1995		1994		1993	
Άνδρες	Σύνολο	15-24 ετών	Σύνολο	15-24 ετών	Σύνολο	15-24 ετών	Σύνολο	15-24 ετών	Σύνολο	15-24 ετών
Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας (15 - 64 ετών)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ποσοστό συμμετοχής Ε.Δ	80,1%	39,0%	80,7%	40,3%	80,6%	41,8%	80,3%	42,2%	79,3%	43,2%
Ποσοστό Απασχόλησης	74,8%	30,1%	75,5%	31,5%	75,2%	33,3%	75,0%	33,5%	74,3%	34,4%
Ποσοστό Ανεργίας	6,6%	22,8%	6,3%	22,0%	6,7%	20,4%	6,5%	20,5%	6,4%	20,3%
Άνεργοι νέοι (% του συνόλου)	41,4%	75,5%	42,2%	77,1%	38,2%	74,0%	38,5%	75,3%	40,7%	74,1%
Μακροχρόνια ανεργία (% του συνόλου)	47,6%	42,3%	49,2%	44,6%	43,0%	38,6%	42,5%	37,5%	40,8%	37,6%

Γυναίκες	1997		1996		1995		1994		1993	
Γυναίκες	Σύνολο	15-24 ετών	Σύνολο	15-24 ετών	Σύνολο	15-24 ετών	Σύνολο	15-24 ετών	Σύνολο	15-24 ετών
Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας (15 - 64 ετών)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Ποσοστό συμμετοχής Ε.Δ	47,7%	33,5%	47,7%	35,1%	46,1%	34,1%	44,9%	33,6%	44,2%	34,7%
Ποσοστό Απασχόλησης	40,1%	19,4%	39,8%	20,0%	39,1%	20,3%	38,2%	20,6%	37,4%	21,1%
Ποσοστό Ανεργίας	15,9%	42,2%	16,6%	42,9%	15,3%	40,5%	14,9%	38,8%	15,2%	39,1%
Άνεργοι νέοι (% του συνόλου)	54,9%	81,1%	56,7%	82,1%	52,5%	78,2%	54,0%	77,6%	55,6%	80,0%
Μακροχρόνια ανεργία (% του συνόλου)	63,2%	60,2%	63,6%	59,5%	59,1%	56,8%	59,0%	55,4%	56,6%	53,3%

Πηγή: ΕΣΥΕ, Ερευνες Εργατικού Δυναμικού 1993,΄94,΄95, ΄96, ΄97, ΄98



Πίνακας 3
ΠΛΉΡΗΣ & ΜΕΡΙΚΉ ΑΠΑΣΧΌΛΗΣΗ 1997

και τα δύο φύλα

	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	**3.854.055**	**337.987**	**100%**	**100%**
α) Πλήρης απασχόληση	3.675.421	312.479	95,4%	92,5%
β) Μερική απασχόληση επειδή:	178.634	25.507	4,6%	7,5%
Παρακολουθεί μαθήματα ή εκπαιδεύεται	5.591	3.192	3,1%	12,5%
Έχει ασθένεια ή ανικανότητα	6.387	72	3,6%	0,3%
Δεν μπορούσε να βρεί πλήρη απασχόληση	73.198	13.456	41,0%	52,8%
Δεν ήθελε πλήρη απασχόληση	62.776	6.191	35,1%	24,3%
Άλλοι λόγοι	29.310	2.414	16,4%	9,5%
Δεν δήλωσε το λόγο	1.371	182	0,8%	0,7%

Άνδρες

	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	**2.438.980**	**198.065**	**100%**	**100%**
α) Πλήρης απασχόληση	2.375.581	186.364	97,4%	94,1%
β) Μερική απασχόληση επειδή:	63.399	11.701	2,6%	5,9%
Παρακολουθεί μαθήματα ή εκπαιδεύεται	3.004	2.229	4,7%	19,0%
Έχει ασθένεια ή ανικανότητα	3.612	0	5,7%	0,0%
Δεν μπορούσε να βρεί πλήρη απασχόληση	31.775	5.601	50,1%	47,9%
Δεν ήθελε πλήρη απασχόληση	14.413	2.273	22,7%	19,4%
Άλλοι λόγοι	9.851	1.524	15,5%	13,0%
Δεν δήλωσε το λόγο	743	75	1,2%	0,6%

Γυναίκες

	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	**1.415.076**	**139.922**	**100%**	**100%**
α) Πλήρης Απασχόληση	1.299.841	126.115	91,9%	90,1%
β) Μερική απασχόληση επειδή:	115.235	13.806	8,1%	9,9%
Παρακολουθεί μαθήματα ή εκπαιδεύεται	2.587	964	2,2%	7,0%
Έχει ασθένεια ή ανικανότητα	2.775	72	2,4%	0,5%
Δεν μπορούσε να βρεί πλήρη απασχόληση	41.422	7.856	35,9%	56,9%
Δεν ήθελε πλήρη απασχόληση	48.363	3.918	42,0%	28,4%
Άλλοι λόγοι	19.459	891	16,9%	6,5%
Δεν δήλωσε το λόγο	628	107	0,5%	0,8%

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1997

ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ 1997

και τα δύο φύλα

ΣΥΝΟΛΟ		ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ		ΜΙΣΘΩΤΟΙ		ΜΗ ΑΜΕΙΒΩΜΕΝΑ ΜΕΛΗ	
ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών
3.854.055	337.987	1.282.646	28.060	2.111.468	220.955	459.940	88.971
100%	8,8%	33,3%	8,3%	54,8%	65,4%	11,9%	26,3%

Άνδρες

ΣΥΝΟΛΟ		ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ		ΜΙΣΘΩΤΟΙ		ΜΗ ΑΜΕΙΒΩΜΕΝΑ ΜΕΛΗ	
ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών
2.438.980	198.065	1.017.166	20.943	1.296.237	116.875	125.577	60.246
100%	8,1%	41,7%	10,6%	53,1%	59,0%	5,1%	30,4%

% Ανδρών ως προς το σύνολο							
63,3%	58,6%	79,3%	74,6%	61,4%	52,9%	27,3%	67,7%

Γυναίκες

ΣΥΝΟΛΟ		ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ		ΜΙΣΘΩΤΟΙ		ΜΗ ΑΜΕΙΒΩΜΕΝΑ ΜΕΛΗ	
ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών
1.415.075	139.922	265.480	7.117	815.231	104.080	334.363	28.725
100%	9,9%	18,8%	5,1%	57,6%	74,4%	23,6%	20,5%

% Γυναικών ως προς το σύνολο							
36,7%	41,4%	20,7%	25,4%	38,6%	47,1%	72,7%	32,3%

ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ 1997-1993

και τα δύο φύλα

ΣΥΝΟΛΟ		ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ		ΜΙΣΘΩΤΟΙ		ΜΗ ΑΜΕΙΒΩΜΕΝΑ ΜΕΛΗ	
ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών
133.876	-54.538	-5.636	-9.629	130.741	-33.684	8.770	-11.226
3,6%	-13,9%	-0,4%	-25,5%	6,6%	-13,2%	1,9%	-11,2%
	100%		18%		62%		21%

Άνδρες

ΣΥΝΟΛΟ		ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ		ΜΙΣΘΩΤΟΙ		ΜΗ ΑΜΕΙΒΩΜΕΝΑ ΜΕΛΗ	
ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών
19.508	-37.574	-15.014	-5.572	31.401	-25.629	3.120	-6.374
0,8%	-15,9%	-1,5%	-21,0%	2,5%	-18,0%	2,5%	-9,6%
	100%		15%		68%		17%

Γυναίκες

ΣΥΝΟΛΟ		ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ		ΜΙΣΘΩΤΟΙ		ΜΗ ΑΜΕΙΒΩΜΕΝΑ ΜΕΛΗ	
ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών
114.368	-16.964	9.378	-4.057	99.340	-8.055	5.650	-4.852
8,8%	-10,8%	3,7%	-36,3%	13,9%	-7,2%	1,7%	-14,5%
	100%		24%		47%		29%

Πηγή: ΕΣΥΕ, Ερευνες Εργατικού Δυναμικού 1993,1997

καρς 4
ΤΆ Θ΄ΕΣΗ 1993,1997

ΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ 1993

α δύο φύλα

ΣΥΝΟΛΟ		ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ		ΜΙΣΘΩΤΟΙ		ΜΗ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΑ ΜΕΛΗ	
ΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών
3.720.179	392.525	1.288.282	37.689	1.980.727	254.639	451.170	100.197
100%	10,6%	34,6%	9,6%	53,2%	64,9%	12,1%	25,5%

ες

ΣΥΝΟΛΟ		ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ		ΜΙΣΘΩΤΟΙ		ΜΗ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΑ ΜΕΛΗ	
ΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών
2.419.472	235.639	1.032.180	26.515	1.264.836	142.504	122.457	66.620
100%	9,7%	42,7%	11,3%	52,3%	60,5%	5,1%	28,3%

νδρών ως
ς το σύνολο

65,0%	60,0%	80,1%	70,4%	63,9%	56,0%	27,1%	66,5%

ίκες

ΣΥΝΟΛΟ		ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ		ΜΙΣΘΩΤΟΙ		ΜΗ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΑ ΜΕΛΗ	
ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών	ΣΥΝΟΛΟ	15-24 ετών
1.300.707	156.886	256.102	11.174	715.891	112.135	328.713	33.577
100%	12,1%	19,7%	7,1%	55,0%	71,5%	25,3%	21,4%

υναικών ως
ς το σύνολο

35,0%	40,0%	19,9%	29,6%	36,1%	44,0%	72,9%	33,5%

Πίνακας 5

και τα δύο φύλα

	ΣΥΝΟΛΟ	Υπάρχει κίνδυνος να χάσει αυτή που έχει	Η εργασία που έχει είναι μεταβατική	Θέλει και δεύτερη εργασία	Επιθυμεί καλύτερες συνθήκες εργασίας	Για άλλους λόγους	Δεν καθόρισε τους λόγους
ΣΥΝΟΛΟ	143.279	32.692	17.267	16.392	65.274	11.427	226
15-24 ετών	39.637	7.511	4.938	3.239	20.727	3.223	0
% 15-24 ετών	28%	23%	29%	20%	32%	28%	0%
15-24 ετών	100%	19%	12%	8%	52%	8%	0%

Άνδρες

	ΣΥΝΟΛΟ	Υπάρχει κίνδυνος να χάσει αυτή που έχει	Η εργασία που έχει είναι μεταβατική	Θέλει και δεύτερη εργασία	Επιθυμεί καλύτερες συνθήκες εργασίας	Για άλλους λόγους	Δεν καθόρισε τους λόγους
ΣΥΝΟΛΟ	83.204	17.402	9.715	10.650	39.443	5.842	151
15-24 ετών	21.997	3.803	2.744	1.969	11.975	1.506	0
% 15-24 ετών	26%	22%	28%	18%	30%	26%	0%
15-24 ετών	100%	17%	12%	9%	54%	7%	0%

Γυναίκες

	ΣΥΝΟΛΟ	Υπάρχει κίνδυνος να χάσει αυτή που έχει	Η εργασία που έχει είναι μεταβατική	Θέλει και δεύτερη εργασία	Επιθυμεί καλύτερες συνθήκες εργασίας	Για άλλους λόγους	Δεν καθόρισε τους λόγους
ΣΥΝΟΛΟ	60.076	15.290	7.553	5.742	25.831	5.585	75
15-24 ετών	17.640	3.708	2.194	1.270	8.751	1.716	0
% 15-24 ετών	29%	24%	29%	22%	34%	31%	0%
15-24 ετών	100%	21%	12%	7%	50%	10%	0%

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1997



Ημερίδες Σεμινάρια Διασκέψεις



1. Οργάνωση ανοικτού σεμιναρίου σε συνεργασία με το Ιδρυμα Σάκη Καράγιωργα με θέμα: **Το τέλος της εργασίας και αλλαγές στο εργασιακό πρότυπο, μύθοι και πραγματικότητα.** Οι εργασίες του σεμιναρίου πραγματοποιήθηκαν στο Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, από 6 Απριλίου έως 1 Ιουνίου 1998 το οποίο παρακολούθησαν πανεπιστημιακοί, ερευνητές, συνδικαλιστές, φοιτητές κ.ά. Ο στόχος των εισηγήσεων που παρουσιάστηκαν, ήταν η απομυθοποίηση των κυρίαρχων αντιλήψεων για το «τέλος» της εργασίας ως κοινωνικής εμπειρίας και αξίας και το νέο πρότυπο εργασίας, μέσω της αμφισβήτησης των βασικών τους παραδοχών και της ιδεολογικής ανάγνωσης της εμπειρικής πραγματικότητας, πάνω στην οποία στηρίζονται.
2. Πραγματοποίηση ημερίδας με θέμα: **ΟΝΕ και Επιπτώσεις στην Αγορά Εργασίας.** Η ημερίδα πραγματοποιήθηκε στις 24 Ιουνίου 1998, στο Ξενοδοχείο Τιτάνια. Αντικείμενο της ημερίδας ήταν, το υπό διαμόρφωση τοπίο στην αγορά εργασίας ως αποτέλεσμα των διαδικασιών για το ενιαίο νόμισμα με ότι αυτό συνεπάγεται για τα ζητήματα της ανάπτυξης και της ανταγωνιστικότητας, των κοινωνικών δικαιωμάτων και ευρύτερα των εργασιακών σχέσεων.

3. Πραγματοποίηση ημερίδας με θέμα: **Το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο σε αποδόμηση.** Η ημερίδα διοργανώθηκε την 1η Ιουλίου 1998 και αντικείμενό της αποτέλεσε η ενίσχυση της κοινωνικής διάστασης της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης σε αντίθεση με την μονοδιάστατη προσήλωση των έως σήμερα πρακτικών, στα ονομαστικά και δημοσιονομικά κριτήρια σύγκλισης.

4. Συμμετοχή του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, (Ηλίας Ιωακείμογλου) στο σεμινάριο (2-5/6/98) της συνδικαλιστικής σχολής της ΣΕΚ στην Κύπρο, με την εισήγηση **«ανταγωνιστικότητα και παραγωγικότητα στην Ελλάδα».**

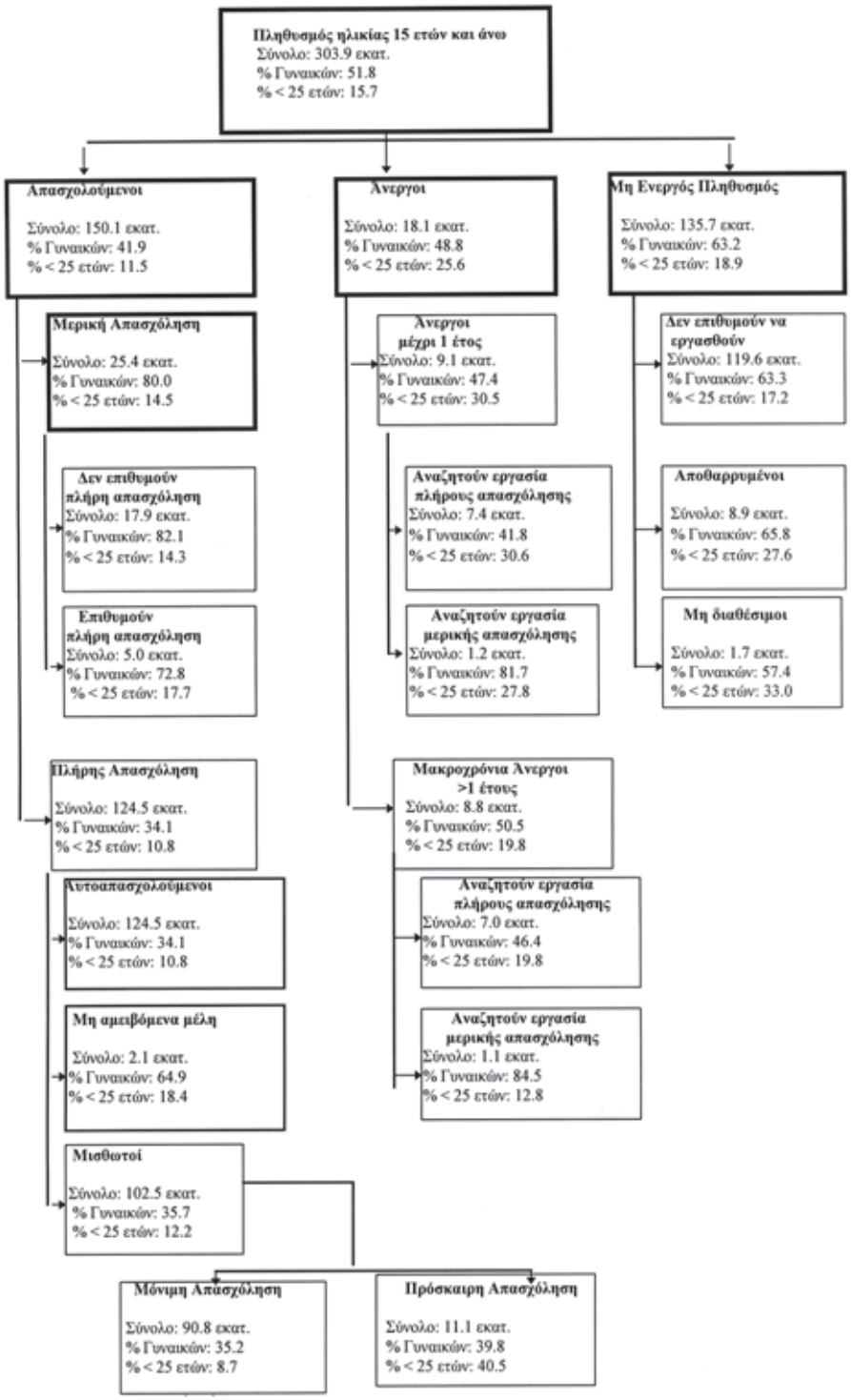
5. Συμμετοχή του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ (Χρήστος Τριανταφύλλου), στο **Ετήσιο Εκπαιδευτικό Συμβούλιο το οποίο πραγματοποιήθηκε στη Βαρκελώνη από τις 13-15 Μαΐου 1998.** Το συμβούλιο διοργανώθηκε από τη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (CES), σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Συνδικαλιστική Ακαδημία (ETUCO) και τον Σύλλογο για την Ευρωπαϊκή Κατάρτιση Εργαζομένων (AFETT). Αντικείμενο του Συμβουλίου αποτέλεσε ο απολογισμός δράσης, καθώς και οι εξελίξεις στο πεδίο της απασχόλησης, του ενιαίου νομίσματος, της κοινωνικής ασφάλισης και των ευρωπαϊκών συμβουλίων. Επίσης, έγινε ο προγραμματισμός για το 1999 με την επιλογή των θεμάτων για τα σεμινάρια και των συνδικαλιστικών φορέων που θα τα υλοποιήσουν.

6. Πραγματοποίηση ημερίδας σε συνεργασία με το Περιφερειακό Ινστιτούτο Εργασίας της Θεσσαλίας στα πλαίσια της κοινοτικής πρωτοβουλίας «Απασχόληση» άξονας Now με Θέμα: **«Λειτουργία και ανάπτυξη του δικτύου προώθησης της κοινωνικής και οικονομικής ένταξης των γυναικών - Πολιτικές Απασχόλησης»**. Η ημερίδα πραγματοποιήθηκε στις 16 Ιουνίου 1998 στη Λάρισα.

7. Πραγματοποίηση ημερίδας σε συνεργασία με το Περιφερειακό Ινστιτούτο Εργασίας Στερεάς Ελλάδας, με Θέμα: **«Πολιτικές Απασχόλησης, Λειτουργία και ανάπτυξη του Δικτύου προώθησης της κοινωνικής και οικονομικής ένταξης των γυναικών»**. Η ημερίδα πραγματοποιήθηκε στη Λαμία στις 6 Μαρτίου 1998.

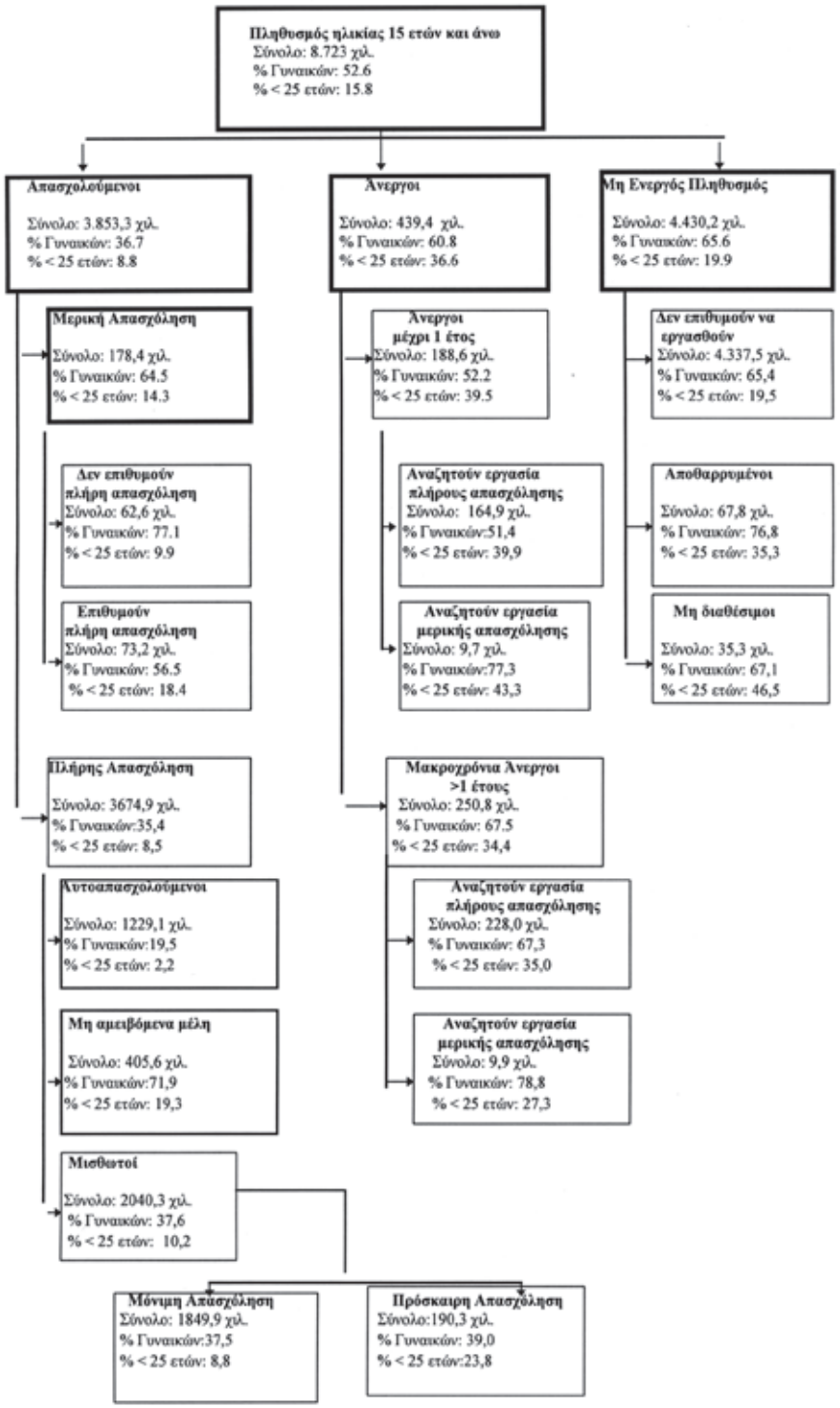


Πληθυσμός ηλικίας άνω των 15 ετών, ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ 15



Πηγή: Eurostat, 1997

Πληθυσμός ηλικίας άνω των 15 ετών, ΕΛΛΑΔΑ 1997



Πηγή: ΕΣΥΕ Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1997

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ
Ιουλιανού 24, Τ.Κ. 104 34