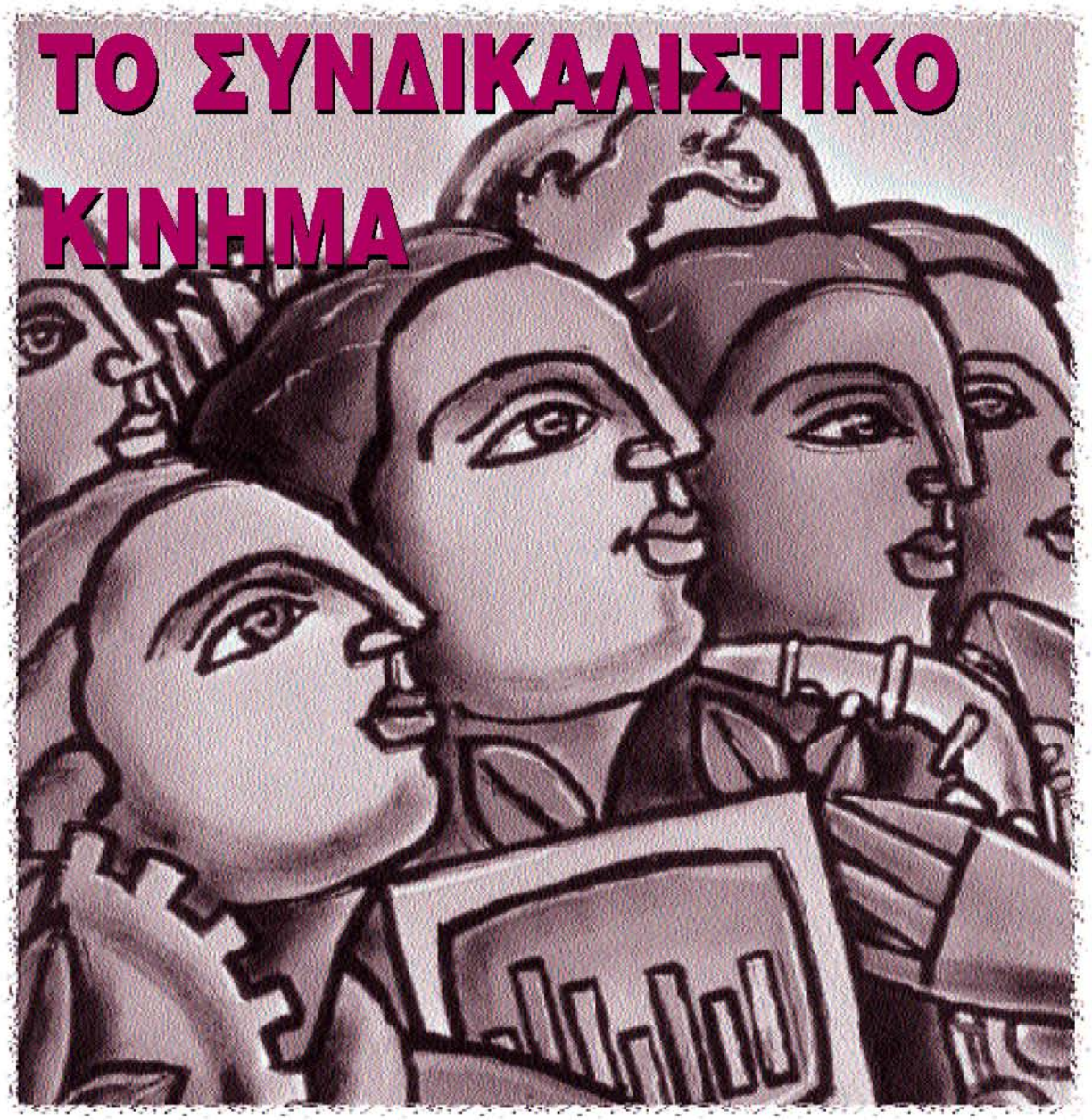
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 48-49, ΙΟΥΝΙΟΣ-ΙΟΥΛΙΟΣ 1999

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

ΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ



ΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΣΤΑ ΝΕΑ ΔΙΕΘΝΗ ΔΕΔΟΜΕΝΑ • ΤΟ ΖΗΤΗΜΑ ΤΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ • ΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ • ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ • ΕΥΡΩΠΑΙΚΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ • ΑΛΛΟΔΑΠΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ: ΕΝΤΑΞΗ Ή ΚΑΤΑΣΤΟΛΗ • ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ • ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΟΥ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ Β' ΚΠΣ ΓΙΑ ΤΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ • Η ΒΑΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥ ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ: ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΣΤΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Σημείωμα Σύνταξης

Η διεθνοποίηση των οικονομικών διαδικασιών, η ευρωπαϊκή στρατηγική της οικονομικής αναδιάρθρωσης στο πλαίσιο του άξονα "παγκοσμιοποίηση – ανταγωνιστικότητα – κόστος εργασίας", η κρίση του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, η αύξηση της ανεργίας σε υψηλά επίπεδα, είναι τα στοιχεία που συγκροτούν το οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο λειτουργίας των συνδικάτων στην Ελλάδα αλλά και παγκόσμια. Σ' αυτό το τεύχος της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ περιλαμβάνονται άρθρα σχετικά με το συνδικαλιστικό κίνημα στα νέα δεδομένα, τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση στον Ιδιωτικό και Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα, το συνδικαλιστικό κίνημα των Δημοσίων Υπαλλήλων.

Επιπλέον, στην Ενημέρωση περιλαμβάνονται άρθρα σχετικά με τους Αλλοδαπούς εργαζόμενους, τις παρατηρήσεις επί του απολογισμού του Β' ΚΠΣ για τη κατάρτιση και την απασχόληση, τις περιβαλλοντικές επιδόσεις των ελληνικών συνδικάτων τη βάση δεδομένων του ΙΝ.Ε/Γ.Σ.Ε.Ε.-ΑΔΕΔΥ στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας ADAPT – ΕΠΝΑ, τα εργασιακά συμβούλια, τον τουρισμό και το ανθρώπινο δυναμικό. Τέλος, στο τεύχος αυτό της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ παρουσιάζονται τα συμπεράσματα σεμιναρίου σχετικού με τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων που πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα (26-27/4/1999) από το ΙΝ.Ε/Γ.Σ.Ε.Ε.-ΑΔΕΔΥ και το Γερμανικό Ινστιτούτο WSI (Οικονομικό και Κοινωνικό Ινστιτούτο) του Ιδρύματος Hans Bockler, με την συμμετοχή Ελλήνων και Γερμανών συνδικαλιστών, επιστημόνων και εμπειρογνωμόνων.

Το Συνδικαλιστικό κίνημα στα νέα διεθνή δεδομένα

Του Σάββα Ρομπόλη

Η διεθνοποίηση της παγκόσμιας οικονομίας που σήμερα χρησιμοποιείται ως "ιδεολογική επένδυση" ή άλλοθι της παραγωγικής αναδιάρθρωσης, δεν αποτελεί μία νέα πτυχή στην ανάπτυξη του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής.

Σήμερα, το νέο στοιχείο σε σύγκριση με τις προηγούμενες δεκαετίες, στην διαδικασία της διεθνοποίησης, επικεντρώνεται:

- στην βαθμιαία τάση μετατροπής του διεθνούς οικονομικού και κοινωνικού σχηματισμού, από αθροιστικό σε ακέραιο (π.χ. Ευρωπαϊκή Ένωση),
- στην αποδυνάμωση των εθνικών κρατικών παρεμβάσεων στη σφαίρα της παραγωγής, του εμπορίου και της κατανομής του πλούτου,
- στην ενίσχυση των φορέων της διεθνοποίησης, δηλ. των πολυεθνικών επιχειρήσεων, και
- στην αλλαγή του χαρακτήρα της νέας τεχνολογίας στην παραγωγική διαδικασία, αφού οι σύγχρονες τεχνολογικές εξελίξεις δεν αποτελούν απλές μετεξελίξεις αλλά ριζικούς γνωσιολογικούς και παραγωγικούς μετασχηματισμούς που στοιχειοθετούν την δημιουργία νέων αλλά αντιθετικών προοπτικών στις οικονομικές και κοινωνικές πτυχές του διεθνούς συστήματος.

Αποτέλεσμα των νέων στοιχείων της διεθνοποίησης, είναι η ένταση των ανισοτήτων λόγω της αφαίρεσης από το Κράτος των αναδιανεμητικών του ικανοτήτων και λειτουργιών, με αποτέλεσμα οι σύγχρονες κοινωνίες να αποκτούν ολοένα και περισσότερο, χαρακτηριστικά κοινωνίας 2/3.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η Ελλάδα είναι ανάμεσα στα Κράτη-Μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (μαζί με την Πορτογαλία) με τις πιο έντονες κοινωνικές ανισότητες, αφού στο 10% των πιο φτωχών νοικοκυριών κατανέμεται 2% του διαθέσιμου εισοδήματος, ενώ στο 10% των πιο πλουσίων νοικοκυριών κατανέμεται το 27% του διαθέσιμου εισοδήματος (ΟΟΣΑ, 1997).

Η ευρωπαϊκή στρατηγική της οικονομικής αναδιάρθρωσης (μετάβαση από το "φορντικό" στο "μεταφορντικό" καθεστώς καπιταλιστικής συσσώρευσης), έχοντας στο επίκεντρό της την "ευέλικτη βιομηχανική εξειδίκευση" στο πλαίσιο του άξονα "παγκοσμιοποίηση – ανταγωνιστικότητα – κόστος εργασίας", επιδεινώνει τις αντιθέσεις, με την επικυριαρχία του "οικονομικού" στο "κοινωνικό" στοιχείο της αναπαραγωγής, με αποτέλεσμα την αύξηση της ανεργίας, την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, την δημιουργία νέων και ευέλικτων μορφών απασχόλησης, την υποβάθμιση του συστήματος κοινωνικής προστασίας και την συρρίκνωση βασικών εργασιακών δικαιωμάτων. Οι εξελίξεις αυτές ουσιαστικά αποτελούν τα μέσα συγκρότησης του νεοεπιδοτούμενου αναπτυξιακού

προτύπου προκειμένου να επιτευχθούν υψηλά επίπεδα ανταγωνιστικότητας. Έτσι, ο σταδιακά συρρικνωμένος ρόλος του κράτους δεν περιορίζεται στην σφαίρα της προτιμησιακής ανακατανομής και διαχείρισης των πόρων αλλά διευρύνεται και στην σφαίρα της αλλαγής του ιδιοκτησιακού καθεστώτος ή της παραχώρησης βιώσιμων ανταγωνιστικών και αποτελεσματικών επιχειρηματικών δραστηριοτήτων του δημόσιου τομέα, με την συνολική ή μερική ιδιωτικοποίηση λειτουργιών αυτών των επιχειρήσεων.

Σε αναπτυξιακούς όρους, με την κρατική αυτή παρέμβαση ανασυγκροτείται σταδιακά με νέες μορφές και περιεχόμενο το πρότυπο της "επιδοτούμενης ανάπτυξης" των μεταπολεμικών δεκαετιών. Ένα πρότυπο με υψηλό οικονομικό και κοινωνικό κόστος, αφού έχει αποδεχθεί ότι στην "νέα διεθνή οικονομική τάξη", η ανταγωνιστικότητα των οικονομιών δεν επιτυγχάνεται με διάφορες κατηγορίες επιδοτήσεων, που στη σημερινή οικονομική πολιτική στην Ελλάδα και την Ε.Ε. εκφράζονται με την συρρίκνωση της κοινωνικής προστασίας, τη δυσμενή αλλαγή των εργασιακών σχέσεων, την μείωση των πραγματικών μισθών και τις ιδιωτικοποιήσεως, οι οποίες σύμφωνα με την επίσημη επιχειρηματολογία αποβλέπουν "στην ενίσχυση των συνθηκών ανταγωνισμού στην αγορά". Αντίθετα, επιτυγχάνεται με την ένταση της ποιότητας στην υλικοτεχνική και ανθρώπινη υποδομή της επενδυτικής δραστηριότητας, η οποία σε όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας στην Ελλάδα λειτουργούσα σε ολιγοπωλιακές – μονοπωλιακές συνθήκες, θα πιεσθεί, ματαίως με τις ιδιωτικοποιήσεις να λειτουργεί σε ανταγωνιστικές συνθήκες. Απαιτείται η απομάκρυνση από το πρότυπο της "νεοεπιδοτούμενης ανάπτυξης" και η διαμόρφωση ενός βιώσιμου και ανταγωνιστικού παραγωγικού προτύπου, η ανάπτυξη του οποίου προϋποθέτει νέους πόρους στους τεχνολογικούς και ανθρώπινους πυρήνες της οικονομίας και ισότιμες σχέσεις ανάμεσα στις οικονομικές και κοινωνικές της λειτουργίες.

Όμως, οι εφαρμοζόμενες πολιτικές διαπνέονται από την παθητική προσαρμογή της εργασίας και του κράτους πρόνοιας στις τεχνολογικές και παραγωγικές εξελίξεις, υποστηρίζοντας ότι η σταθεροποίηση της οικονομίας, η βελτίωση του επιπέδου ανταγωνιστικότητας και η αντιμετώπιση της ανεργίας είναι εφικτή με την μείωση του κόστους εργασίας (σε χρήμα) και με την επιδείνωση του επιπέδου των παροχών του συστήματος κοινωνικής προστασίας.

Επιδιώκεται η αύξηση της ανταγωνιστικότητας με τη μείωση του κόστους εργασίας και η ενοχοποίηση του κράτους–πρόνοιας για την ύπαρξη της ανεργίας, ανεξάρτητα εάν το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο, συνυπάρχει, την τελευταία πενταετία, στα κράτη-μέλη της Ε.Ε. με την αύξηση των κερδών από 18% στο 38% της προστιθέμενης αξίας. Επίσης, ανεξάρτητα, όπως έχει αποδειχθεί, εάν τα υψηλά επίπεδα ανταγωνιστικότητας συνυπάρχουν (Γερμανία, Γαλλία) με υψηλότερο από ότι στην Ελλάδα και Πορτογαλία κόστος εργασίας, πραγματικό επίπεδο μισθών, παροχών κοινωνικής προστασίας και ποιότητας εργασιακών σχέσεων.

Κατά συνέπεια, η στρατηγική είναι σαφής: η ανεργία θα αντιμετωπιστεί με αύξηση των κοινωνικών ανισοτήτων θέτοντας τους εργαζόμενους στο δίλημμα ή να δεχθούν την ελαστικοποίηση της απασχόλησης ή την ανεργία.

Με αφετηρία αυτά τα δεδομένα, αποδεικνύεται ότι η ευρωπαϊκή αλλά και η ελληνική οικονομία και κοινωνία, έχουν ανάγκη από μία νέα στρατηγική και ένα νέο μείγμα οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, στοιχεία τα οποία αξιοποιούν ενεργητικά (είτε με μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών για την προώθηση της απασχόλησης, είτε με τον εμπλουτισμό της χρηματοδότησης του κράτους-πρόνοιας, κ.λ.π.) τις νέες παραγωγικές, τεχνολογικές και γνωσιολογικές εξελίξεις.

Επομένως, το συνδικαλιστικό κίνημα, είναι ανάγκη να εμπλουτίσει τον προβληματισμό του με τα θεωρητικά και ουσιαστικά στοιχεία των εξελίξεων και μετά με τα διαχειριστικά στοιχεία, κατανοώντας σε βάθος τους μετασχηματισμούς που συντελούνται στο παραγωγικό σύστημα και τις επιδράσεις τους στην εργασία, και το κράτος-πρόνοιας.

Το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα και την Ευρώπη, για να αποκτήσει χαρακτηριστικά στοιχεία ελκτικής δύναμης των εργαζομένων και να ενισχύσει τις δυνάμεις που αγωνιούν και αισιοδοξούν για το μέλλον της ανθρωπότητας, θα πρέπει να αναδείξει μια συγκροτημένη πρωτοποριακή και δημιουργική πορεία, κινητοποιώντας τις δυνάμεις για την διαμόρφωση ενός μεγάλου κινήματος κοινωνικής και οικονομικής διεκδίκησης με αναπτυξιακή προοπτική, περιβαντολογική προστασία και κοινωνική αλληλεγγύη.

Το συνδικαλιστικό κίνημα είναι ανάγκη να προβληματισθεί για την "νέα στρατηγική σύνθεση" και ποιος θα είναι ο κεντρικός στόχος: Το Κράτος-Πρόνοιας ή η υποχρεωτική εργασίας; οι ευρωπαϊκές πολιτικές θα συνεχίσουν τον προσανατολισμό τους στην νεοφιλελεύθερη κατεύθυνση ή θα αναζητήσουν την εγκαθίδρυση μιας νέας ισορροπίας ανάμεσα στο οικονομικό και το κοινωνικό; Πως θα εξέλθει η Ελλάδα και η Ευρώπη από την κρίση; με την αντιπαράθεση οικονομίας και κοινωνίας ή με την σύζευξη της οικονομικής βιωσιμότητας με την κοινωνική αποτελεσματικότητα;

Θα μείνουμε στην σύνθεση λιγότερο κοινωνικό κράτος – περισσότερη παραγωγή, περισσότερα κέρδη ή θα ακολουθήσουμε τη νέα σύνθεση, περισσότερη κοινωνική δικαιοσύνη – κινητήρια δύναμη της ανάπτυξης, που σημαίνει περισσότερη παραγωγή, περισσότερη κατανάλωση, περισσότερη απασχόληση, περισσότερη ανακατανομή του παραγόμενου προϊόντος, λιγότερα κέρδη; Σήμερα και στο μέλλον που οι τεχνολογικές εξελίξεις διαφοροποιούν την σύνθεση "φορντισμού – κεϋσιανισμού", ποια θα είναι τα θεμέλια της οικονομίας και κοινωνίας;

Αυτή που λεει κοινωνικό – κράτος – περισσότερη ανάπτυξη ή αυτή που λεει, περισσότερη κοινωνική δικαιοσύνη – κινητήρια δύναμη της ανάπτυξης;

Σε διαχειριστικό επίπεδο, θα περιορισθούν οι πολιτικές και οι παρεμβάσεις στην υπεράσπιση των φτωχών, των αδύναμων και των κοινωνικά αποκλεισμένων, έναντι των σε καλύτερο εισοδηματικό επίπεδο μισθωτών; θα προσανατολισθούν στην υπεράσπιση των σημερινών γενεών σε βάρος των μελλοντικών γενεών; ή θα αποτελούν την βασική προϋπόθεση εγκαθίδρυσης της νέας ισορροπίας ανάμεσα στο "οικονομικό" και "κοινωνικό" στοιχείο της ελληνικής κοινωνίας;

Το συνδικαλιστικό κίνημα θα πρέπει να απαντήσει θετικά στην σύνθεση "Ανάπτυξη – Απασχόληση – Εισόδημα" και στην στρατηγική "Ανταγωνιστικότητα – Ποιότητα" αντί της στρατηγικής "Ανταγωνιστικότητα – Ποσότητα".

Όμως, πως θα επιβάλει το συνδικαλιστικό κίνημα την υλοποίηση αυτής της νέας σύνθεσης και στρατηγικής, την στιγμή που αντιμετωπίζει προβλήματα απομαζικοποίησης, κομματικοποίησης, γραφειοκρατίας, μειωμένης κοινωνικής αξιοπιστίας και αναποτελεσματικότητας στην δράση τους;

Πράγματι, το συνδικαλιστικό κίνημα στο μέλλον για να γίνει μια ελκτική δύναμη των εργαζομένων, θα πρέπει να ενισχύσει ακόμη περισσότερο τη δημοκρατική του λειτουργία και αυτονομία με την υπέρβαση της παραταξικοποίησης. Επιπλέον, μπροστά στις νέες μορφές και την ένταση της διεθνοποίησης του κεφαλαίου και της οικονομίας αναδεικνύεται η αναγκαιότητα διεθνοποίησης της δράσης του και σύνδεσής του με τις κοινωνικές εξελίξεις.

Αυτό σημαίνει ότι σήμερα το συνδικαλιστικό κίνημα στην χώρα μας απαιτείται να αναδείξει τις συνέπειες για την ελληνική κοινωνία της διεύρυνσης του κοινωνικού ελλείμματος και της διάρρηξης της κοινωνικής συνοχής. Παράλληλα, το συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα και την Ε.Ε. απαιτείται να υπογραμμίσει στις διεκδικήσεις του, την πρότασή του ότι: α) το βάρος της προσαρμογής, στον διεθνή ανταγωνισμό σε βραχυχρόνιο επίπεδο, θα πρέπει να αναλάβουν οι κάθε μορφής κατέχοντες από την υψηλή κερδοφορία, την μεγάλη ακίνητη περιουσία και την φοροδιαφυγή και β) το βάρος της προσαρμογής, σε μεσο-μακροπρόθεσμο επίπεδο, πρέπει να αναλάβουν οι διαρθρωτικές πολιτικές με την αναπτυξιακή έννοια του όρου, όπως η βελτίωση των υποδομών, η αναβάθμιση της έρευνας και τεχνολογίας, η αύξηση των υποδομών, η αναβάθμιση της έρευνας και τεχνολογίας, η αύξηση της παραγωγικότητας και των πραγματικών μισθών.

Υπ' αυτό το πρίσμα, τα συνδικάτα στην Ελλάδα και την Ευρώπη απαιτείται να διεκδικήσουν ότι ο πυρήνας της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής θα πρέπει να επικεντρωθεί στην αύξηση της παραγωγής και της παραγωγικότητας καθώς και στην επίτευξη ισορροπίας ανάμεσα στην αύξηση του εισοδήματος και της απασχόλησης και την μείωση του χρόνου εργασίας.

Όμως, οι επιδιώξεις αυτές συνδέονται και με αναγκαίες οργανωτικές παρεμβάσεις που απαιτείται να συντελεστούν στο ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα. Με άλλα λόγια, τα ερωτήματα που πρέπει να απαντηθούν είναι τα εξής: Η σημερινή οργανωτική δομή του συνδικαλιστικού κινήματος ανταποκρίνεται στις σημερινές ανάγκες; Ποια πρέπει να είναι η συγκρότηση ενός έγκυρου και δημοκρατικού συνδικαλιστικού κινήματος (επιχειρησιακή, κλαδική, περιφερειακή); πως θα εντάξει το συνδικαλιστικό κίνημα στις τάξεις του τους άνεργους και τους ξένους εργάτες; Με ποιο τρόπο θα επιτευχθεί η ενοποίηση των ομοσπονδιών; θα συνεχισθεί η διάρθρωση των ομοιοεπαγγελματικών σωματείων ή θα εξετασθεί η ανάπτυξη του συνδικάτου κατά κλάδο παραγωγής; θα συνεχίσει η συνδικαλιστική δομή στις ΔΕΚΟ να παραμένει, κύρια με βάση την ειδικότητα των εργαζομένων; Η συνδικαλιστική διάρθρωση σε περιφερειακό επίπεδο θα

παραμείνει ως έχει ή θα ανταποκριθεί στην δημιουργία του β' βαθμού Τοπικής Αυτοδιοίκησης και στην ενίσχυση της περιφέρειας;Μέχρι σήμερα το συνδικαλιστικό κίνημα στην χώρα μας δεν έχει απαντήσει στα ερωτήματα αυτά με τον επιθυμητό βηματισμό.

Απαιτείται, όμως να μελετηθούν και να επιλυθούν τα θέματα αυτά, προκειμένου το συνδικαλιστικό κίνημα να αναβαθμιστεί και να ανταποκριθεί δυναμικά στις σημερινές και μελλοντικές ανάγκες των εργαζομένων.

ΤΟ ΖΗΤΗΜΑ ΤΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ

του Δημήτρη Α. Κατσορίδα

Σύμφωνα με στοιχεία από το "Ευρωπαϊκό Δελτίο Πληροφοριών Συνδικαλιστικών Οργανώσεων των Εργαζομένων" σημαντική *μείωση* παρουσίασε η δύναμη των συνδικάτων στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης κατά την περίοδο 1980-1995 (Πίνακας 1). Εκτός της Δανίας, όπου σημειώθηκε αύξηση του αριθμού των συνδικαλισμένων (από 80% το 1980 σε 82% το 1995), σε όλες τις άλλες χώρες υπήρξε πτώση. Η προαναφερθείσα αρνητική εξέλιξη, σχετικά με τη συνδικαλιστική πυκνότητα σε αρκετές χώρες της Ευρώπης, επιβεβαιώνεται και από την έκθεση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (Δ.Ο.Ε.), η οποία ναι μεν περιέχει στοιχεία *μόνο* για το 1995, όμως ταυτόχρονα παρουσιάζει την *αλλαγή* στα ποσοστά, αναφερόμενη στις αλλαγές που καταγράφηκαν στη δεκαετή περίοδο 1985-1995 (Πίνακας 2).

Συγκρίνοντας τους πίνακες μεταξύ τους, παρατηρούμε και στους δύο ότι υπάρχει σημαντική αποδυνάμωση των συνδικάτων στις χώρες της Νότιας Ευρώπης. Οι μεγαλύτερες συνδικαλιστικές απώλειες σημειώθηκαν στη Πορτογαλία (-50,2%), τη Γαλλία (-37,2%) και την Ελλάδα (Πίνακας 2).

Σε ό,τι αφορά την Ελλάδα, υπάρχει μια *αλλαγή* στο ποσοστό συνδικαλισμένων, η οποία δείχνει μια πτώση της τάξης του 33,8% κατά τη δεκαετή περίοδο 1985-1995. Έτσι, στο σύνολο των εργαζομένων, το ποσοστό των μισθωτών που είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων (ή αλλιώς η συνδικαλιστική πυκνότητα), είναι από τα χαμηλότερα στην Ευρώπη (1995: 24,3%).

Όμως, αν λάβουμε υπόψη και τον αριθμό των συνδικαλισμένων στην ΑΔΕΔΥ, η οποία καλύπτει το χώρο των Δημοσίων Υπαλλήλων, τότε έχουμε μια ***σημαντική διαφοροποίηση*** *με τα στοιχεία που παρουσιάζουν οι Διεθνείς Οργανισμοί, όσον αφορά την συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ελλάδα.*[2] Συγκεκριμένα, από τα 2.111.468 μισθωτών (ΕΣΥΕ, 1997), *μόνο* 756.730 (35,8%) είναι τα μέλη των συνδικάτων, εκ των οποίων τα 516.267 είναι αυτά που ανήκουν στη δύναμη της ΓΣΕΕ (τα οικονομικώς τακτοποιημένα, σύμφωνα με τα στοιχεία του 29ου Συνεδρίου της ΓΣΕΕ το 1998) και τα 240.463 στην ΑΔΕΔΥ, όπως φαίνεται με βάση τα στοιχεία του τελευταίου 30ου Συνεδρίου της, το 1998.

Το συμπέρασμα που προκύπτει από τα εν λόγω στοιχεία είναι ότι αν και το ποσοστό των συνδικαλισμένων στην Ελλάδα είναι αρκετά υψηλότερο από ό,τι παρουσιάζουν οι Διεθνείς Οργανισμοί, εντούτοις *η πλειοψηφία των μισθωτών εξακολουθεί να παραμένει έξω από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στη χώρα μας.*

Σύμφωνα με έρευνες που έγιναν για λογαριασμό της ΓΣΕΕ (ΔΗΜΕΛ, 1989-1990 και PRC, 1995), ως βασικοί λόγοι της χαμηλής συνδικαλιστικής πυκνότητας αναφέρονται οι εξής:

- Η έλλειψη σωματείου *στους χώρους εργασίας* (Σχήμα 1), ιδιαίτερα στις μικρές επιχειρήσεις, που έχει ως συνέπεια να καθίσταται αντικειμενικά δύσκολη η συνδικαλιστική δραστηριότητα. Επιπλέον, το πρόβλημα της συνδικαλιστικής πυκνότητας στις μικρές επιχειρήσεις εκτείνεται και από την μεγάλη διασπορά αυτών των επιχειρήσεων που δυσκολεύει τα συνδικάτα να τις προσεγγίσουν. Σύμφωνα με τα στοιχεία (Π. Κυριακούλιας / Ε. Σουμέλη, 1999), το 94% του συνόλου των επιχειρήσεων απασχολεί από 1 έως 9 εργαζόμενους, το 5% απασχολεί από 10-49 εργαζόμενους και μόνο το 1% απασχολεί πάνω από 100 εργαζόμενους. Συνολικά, σε σύνολο 523.218 μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ) με μέγεθος απασχόλησης από 1 έως 50 εργαζόμενους, εργάζονται 1.790.000 άτομα. Από τα εν λόγω στοιχεία είναι δυνατό να διεξάγουμε το συμπέρασμα ότι η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων, εξαιτίας του ότι εργάζονται στις ΜΜΕ, είναι δύσκολο να οργανωθούν στα συνδικάτα. Διότι, ο μεγάλος αριθμός ΜΜΕ, δεν συμβάλλει στη συσπείρωση και τη συλλογικότητα της εργατικής τάξης, αλλά αντίθετα ευνοεί τον κατακερματισμό της. Άλλοι επιπρόσθετοι λόγοι είναι και οι ιδιαίτεροι δεσμοί που αναπτύσσονται ανάμεσα στους εργαζόμενους και τον εργοδότη, που συχνά τυχαίνει να αυτοαπασχολείται, με συνέπεια να αποτελούν ανασταλτικό παράγοντα για την ανάπτυξη συλλογικής παρέμβασης, καθώς επίσης εξαιτίας της νομοθεσίας, η οποία απαγορεύει τη σύσταση σωματείου σε επιχειρήσεις μικρού μεγέθους (Γ. Κουζής, 1999). Κατά συνέπεια, *το μέγεθος της επιχείρησης αποτελεί τον πλέον καθοριστικό παράγοντα για τη συνδικαλιστική ένταξη των μισθωτών.*
- Η αρνητική γνώμη που έχουν σχηματίσει οι εργαζόμενοι για τη λειτουργία του συνδικαλιστικού κινήματος, εξαιτίας της παραταξιοποίησης, της κομματικοποίησης και της αδιαφορίας των συνδικάτων στα γενικότερα κοινωνικά προβλήματα των εργαζομένων, όπως το περιβάλλον, το στεγαστικό, το συγκοινωνιακό, τα ναρκωτικά κτλ. Προφανώς, όλα τα ζητήματα που απορρέουν από την υποβάθμιση της ποιότητας ζωής, έχουν σταθεροποιηθεί στις πρώτες θέσεις των προβλημάτων των μισθωτών (Σχήμα 2), γεγονός το οποίο θα πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη στη χάραξη της στρατηγικής των συνδικαλιστικών οργανώσεων, επειδή η πλειοψηφία των μισθωτών πιστεύει ότι η συνδικαλιστική ηγεσία δεν ανταποκρίνεται στις σύγχρονες ανάγκες. Ιδιαίτερα, η *κρίση εμπιστοσύνης* μεταξύ εργαζομένων και συνδικάτων, καθώς επίσης η δυσπιστία ή η επιφυλακτικότητα που δείχνουν απέναντι στη συνδικαλιστική ηγεσία και στον συνδικαλιστικό τους εκπρόσωπο, τη ΓΣΕΕ, προέρχεται από τους μη συνδικαλισμένους μισθωτούς και ειδικότερα από την εργαζόμενη νεολαία. Μάλιστα, η συνδικαλιστική ένταξη των νέων μισθωτών ηλικίας 16-24 ετών είναι πολύ χαμηλή (10,6%) σχετικά με τις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες, όπου το ποσοστό συνδικαλιστικής ένταξης είναι υψηλότερο. Τέλος, η μερίδα των εργαζομένων, η οποία στέκεται, σήμερα, *επιφυλακτικά* απέναντι στα συνδικάτα και που είναι η μεγαλύτερη συγκριτικά με αυτούς που δείχνουν *εμπιστοσύνη* στα συνδικάτα και σ' αυτούς που *δυσπιστούν συνολικά* σ' αυτά, αποτελεί και τον κρίσιμο χώρο για μια ευνοϊκότερη αλλαγή στις σχέσεις εμπιστοσύνης.
- Η έλλειψη χρόνου, που οφείλεται στις υπερωρίες ή στην εργασία κατά τις Κυριακές ή αργίες κλπ. Επίσης, αξίζει να σημειωθεί ότι η έλλειψη χρόνου είναι μεγαλύτερη στις γυναίκες έναντι των ανδρών, γεγονός το οποίο φανερώνει ότι τα οικογενειακά καθήκοντα είναι ένας σημαντικός παράγοντας που δεν επιτρέπει στις γυναίκες να ασχοληθούν με τα κοινά.

Όμως, εκτός από τους προαναφερθέντες λόγους, διαφαίνεται και μια *τάση "κοινωνικής απομόνωσης" του κόσμου της μισθωτής εργασίας*, στο μέτρο που αρχίζει να πιστεύει ότι οι υπόλοιπες κοινωνικές ομάδες (δημόσιοι υπάλληλοι, αγρότες, φοιτητές, επαγγελματοβιοτέχνες) βρίσκονται ή αισθάνονται μακριά από τα προβλήματά τους (Σχήμα 3). Είναι μια αίσθηση, η οποία στη σημερινή συγκυρία μπορεί να λειτουργήσει αρνητικά στη συνείδηση του κόσμου της εργασίας, επειδή μπορεί να ανατρέψει κοινωνικές συμμαχίες στην ελληνική κοινωνία, απομακρύνοντας τους κοινωνικούς συμμάχους τον έναν από τον άλλο. Το εν λόγω στοιχείο, ίσως, είναι η πρώτη φορά που εντοπίζεται κατά την μεταπολεμική περίοδο, το οποίο εάν επιβεβαιωθεί και στο μέλλον, θα επηρεάσει σημαντικά το σύνολο των αντιπροσωπευτικών κοινωνικών οργανώσεων, αλλά και το υφιστάμενο κομματικό σύστημα (ΓΣΕΕ, 1995).

Ως επιπλέον λόγους της απομάκρυνσης των εργαζομένων από τα συνδικάτα θα μπορούσαμε να αναφέρουμε τους εξής (Δ. Κατσορίδας, 1998):

- Τις αλλαγές στην οικονομία και στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού κατά κλάδο, επάγγελμα και επιχείρηση. Έτσι, η καπιταλιστική αναδιάρθρωση, τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, η αναδόμηση της παραγωγής και η ελαστικοποίηση των όρων εργασίας, ωθούν μεγάλα τμήματα των εργαζομένων εκτός των συνδικαλιστικών οργανώσεων, εξαιτίας του φόβου που αισθάνονται ότι η συμμετοχή τους σ' αυτές θα τους δημιουργήσει επιπρόσθετα προβλήματα.
- Την υποχώρηση της απασχόλησης στη μεταποίηση και στις χειρωνακτικές δραστηριότητες. Πράγματι, η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στην παραγωγική διαδικασία υποκαθιστά την εργασία από λειτουργίες των μηχανών, μειώνει τον αριθμό των ανειδίκευτων εργατών και αλλάζει τις παραδοσιακές μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, με συνέπεια την εξασθένιση της δύναμης του συνδικαλιστικού κινήματος εξαιτίας των επιπτώσεων της νέας τεχνολογίας στην ανεργία και τις εργασιακές σχέσεις.
- Τους διαχωρισμούς και τις διαστρωματώσεις στο εσωτερικό της εργατικής τάξης, οι οποίοι εντείνονται εξαιτίας της καπιταλιστικής αναδιάρθρωσης, δημιουργώντας δυσκολίες στην κατεύθυνση της ενοποίησης, πολιτικοποίησης και οργάνωσης του αγώνα της εργατικής τάξης, καθώς επίσης πολυπλοκότητα και αντιφάσεις στην συμπεριφορά της.
- Την ανάπτυξη της απασχόλησης στον τριτογενή τομέα της οικονομίας, όπου ο βαθμός συνδικαλισμού διαφοροποιείται αισθητά μεταξύ Ιδιωτικού και ευρύτερου Δημόσιου Τομέα. Συγκεκριμένα, η συνδικαλιστική πυκνότητα στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα έχει σαφή προβάδισμα έναντι του Ιδιωτικού, του οποίου ο συνδικαλισμός κυμαίνεται σε εξαιρετικά χαμηλά επίπεδα.

Λαμβάνοντας, λοιπόν, υπόψη όλα τα προηγούμενα, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι ο αντίκτυπος των φαινομένων αυτών στις δομές, τη σύνθεση και την αποτελεσματικότητα της δράσης των συνδικάτων είναι ισχυρός και ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, ο οποίος είναι περισσότερο εκτεθειμένος στον ανταγωνισμό. Τέλος, η επιβίωση των συνδικάτων στις βιομηχανικές κοινωνίες θα εξαρτηθεί σε μεγάλο βαθμό από την ικανότητά τους να προσαρμοσθούν στα νέα δεδομένα και ιδιαίτερα να προσελκύσουν τα τμήματα των εργαζομένων που παραμένουν, ακόμη, έξω από τις δομές του οργανωμένου συνδικαλιστικού κινήματος, όπως οι νέες κατηγορίες υπαλλήλων και τεχνικών, ιδιαίτερα στον τομέα των υπηρεσιών, οι αλλοδαποί εργαζόμενοι, η νέα γενιά των εργαζομένων, οι γυναίκες, καθώς επίσης ο μεγάλος αριθμός των ανέργων και των

επισφαλώς απασχολούμενων, για τους οποίους θα πρέπει να υπάρξουν τρόποι συλλογικής εκπροσώπησης (Γ. Σπυρόπουλος, 1999).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Γ.Σ.Ε.Ε. (1995), *Μισθωτοί εργαζόμενοι και Συνδικάτα στην Ελλάδα*, Αθήνα. Πραγματοποιήθηκε από την εταιρεία PRC, το χρονικό διάστημα 23 Ιανουαρίου - 13 Φεβρουαρίου, για λογαριασμό της ΓΣΕΕ.
- Γ.Σ.Ε.Ε. (1998), *Η Ταυτότητα του 29ου εκλογικού Συνεδρίου της ΓΣΕΕ (12-15 Μαρτίου)*, Καβάλα.
- ΔΗΜΕΛ, *Αποτελέσματα έρευνας με τίτλο "Ο σύγχρονος Έλληνας εργαζόμενος"*, η οποία πραγματοποιήθηκε για λογαριασμό της ΓΣΕΕ, το χρονικό διάστημα Δεκέμβριος 1989 - Ιανουάριος 1990.
- Ε.Σ.Υ.Ε. (1997), *Έρευνα Εργατικού Δυναμικού*.
- Κατσορίδας Δ. (1998), *Νέες τεχνολογίες και απασχόληση. Οι αλλαγές στην παραγωγική και εργασιακή διαδικασία*, Εναλλακτικές Εκδόσεις, Αθήνα.
- Κουζής Γ. (1999), *"Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα και στην Ευρώπη"*, από το συλλογικό τόμο με τίτλο: *"Η Μεταρρύθμιση του Κράτους Πρόνοιας"* (επιμέλεια: Θ. Σακελλαρόπουλου), εκδόσεις Κριτική, Αθήνα.
- Κυριακούλιας Π., Σουμέλη Ευαγγελία (1999), *Οι εργασιακές σχέσεις στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις*. Συγκριτική Έκθεση στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων.
- Σπυρόπουλος Γ. (1999), *"Ο συνδικαλισμός στη δίνη των αλλαγών"*, περιοδικό Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, 15 Ιανουαρίου, τεύχος 2 (1386).

ΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

του Γιώργου Κολλιά

Η πορεία της οργανωτικής συγκρότησης του συνδικαλιστικού κινήματος στο χώρο των δημοσίων υπαλλήλων, ακολούθησε παράλληλη πορεία με τα συνδικαλιστικά τεκταινόμενα στο χώρο του Ιδιωτικού και ευρύτερου Δημόσιου Τομέα της οικονομίας, ο οποίος σε τριτοβάθμιο επίπεδο εκφράζεται από τη ΓΣΕΕ. Οι κρατικές παρεμβάσεις από τα πρώτα ακόμη βήματα συνδικαλιστικής δράσης, εμπόδισαν την ενιαία εκπροσώπηση από ένα τριτοβάθμιο συνδικαλιστικό όργανο του συνόλου των εργαζομένων του Ιδιωτικού και Δημόσιου Τομέα, γεγονός που οδήγησε στην δημιουργία της Συνομοσπονδίας Δημοσίων Υπαλλήλων (Σ.Δ.Υ) το 1926(Γ.Κατσαντώνη 1981), σημερινή ΑΔΕΔΥ. Η συνδικαλιστική συγκρότηση οικοδομήθηκε σε παρόμοια βάση με αυτή των εργαζομένων στον Ιδιωτικό Τομέα της οικονομίας, με βασικό κριτήριο οργάνωσης το επάγγελμα ή την περιφέρεια.

Η έρευνα του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ για τη συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ελλάδα, ήδη στο αρχικό της στάδιο, δίνει μια πρώτη εικόνα για την οργανωτική συγκρότηση του συνδικαλιστικού κινήματος, η οποία χαρακτηρίζεται από πολυδιάσπαση και οργανωτική πανσπερμία στον ίδιο τομέα δραστηριότητας. Είναι γνωστό, ότι η ΓΣΕΕ στο οργανωτικό της συνέδριο (1989), εκφράζοντας τη πολιτική της βούληση προς αντιμετώπιση του φαινομένου, προχώρησε σε απόφαση ενοποίησης δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η απόφαση όμως αυτή δεν εφαρμόστηκε στη πράξη από το σύνολο των Ομοσπονδιών και εργατικών κέντρων, εξαιρουμένων των Ομοσπονδιών, Κλωστοϋφαντουργών Ιματισμού και Δέρματος, οι οποίες προχώρησαν στην δημιουργία ενιαίας συνδικαλιστικής οργάνωσης, υλοποιώντας τις κατευθύνσεις του συνεδρίου.

Επιπλέον, η απόφαση των δύο τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων της ΓΣΕΕ και της ΑΔΕΔΥ, για τη σύσταση ενιαίου Ινστιτούτου Εργασίας, αποτελεί ένα πρώτο βήμα, αναζήτησης ενιαίας συνδικαλιστικής έκφρασης σε επίπεδο κορυφής, γεγονός το οποίο μπορεί να επιταχύνει ανάλογες διαδικασίες σε δευτεροβάθμιο και πρωτοβάθμιο επίπεδο.

Τα κοινωνικο-οικονομικά δεδομένα που διαμορφώνει η κοινωνική συγκυρία, ωθούν στην αναζήτηση αποτελεσματικών παρεμβάσεων για την ενίσχυση ενός "επιθετικού τύπου" προσανατολισμό των συνδικάτων γεγονός το οποίο συγκρούεται μεταξύ άλλων, με τα ιδιαίτερα οξυμένα οργανωτικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν και που δεν συνδέονται μόνο με την παραίτηση από τη συνδικαλιστική δράση αλλά και με την αναποτελεσματική οργανωτική τους συγκρότηση.

Το πρόβλημα του κατακερματισμού και της πολυδιάσπασης των συνδικαλιστικών δυνάμεων, εντοπίζεται και στο συνδικαλιστικό χώρο των δημοσίων υπαλλήλων, οι οποίοι σε τριτοβάθμιο επίπεδο εκπροσωπούνται από την ΑΔΕΔΥ. Είναι χαρακτηριστικό, ότι

στο χώρο ευθύνης δεκαέξι υπουργείων, λειτουργούν εξήντα δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές ενώσεις. Από μια πρώτη διερεύνηση των στοιχείων που είναι στη διάθεσή μας, διαπιστώνεται, ότι στο χώρο ευθύνης του κάθε υπουργείου δραστηριοποιούνται περισσότερες της μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Εξαίρεση αποτελούν τα υπουργεία ***ΥΠΕΧΩΔΕ*** και ***ΑΙΓΑΙΟΥ***, όπου οι εργαζόμενοι εκφράζονται ενιαία από μια συνδικαλιστική οργάνωση. Τα κριτήρια συνδικαλιστικής ένταξης ποικίλουν από χώρο σε χώρο ανάλογα με τη φύση της δραστηριότητας την επαγγελματική ιδιότητα, αλλά και το είδος της σύμβασης βάση του οποίου απασχολείται ο μισθωτός.

Με βάση τη παραπάνω διαπίστωση, αναλυτικά η συνδικαλιστική ένταξη έχει ως εξής: Στο χώρο ευθύνης του υπουργείου ***Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης***, καταγράφονται έξι ομοσπονδίες εργαζομένων. Η ΠΟΕ-ΟΤΑ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων-ΟΤΑ), η ΠΟΣΥΕΣ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Συλλόγων Υπουργείου Εσωτερικών), η ΠΟΣΕΥΠ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Συλλόγων ΕΥΠ), η ΠΟ.ΥΠ.ΥΠ.ΠΡ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Υπαλλήλων Υπουργείου Προεδρίας), η ΠΟ.ΔΥ-Γραφ.Τεχνών (Πανελλήνια Ομοσπονδία Δημοσίων Υπαλλήλων Γραφικών Τεχνών), και η Ομοσπονδία Διοικητικού και Επιστημονικού Προσωπικού Δημοσίων Υπηρεσιών.

Στο υπουργείο ***Παιδείας,*** η συνδικαλιστική εκπροσώπηση ανταποκρίνεται στη δραστηριότητα οκτώ συνδικαλιστικών ομοσπονδιών: της ΟΛΜΕ (Ομοσπονδίας Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης), της ΔΟΕ (Διδασκαλικής Ομοσπονδίας Ελλάδος), της Π.Ο.Δ.Π-ΑΕΙ (Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Διοικητικού Προσωπικού ΑΕΙ), της Π.Ο.Π.ΑΕΙ (Πανελλαδικής Ομοσπονδίας Παρασκευαστών ΑΕΙ), της Π.ΟΔ.Υ.Κ.Δ.Ε (Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Δημοσίων Υπαλλήλων Κλάδου Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης), της Π.Ο.Σ.Υ.Π (Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Συλλόγων Υπουργείου Παιδείας), της Ο.Λ.Τ.Ε.Ε (Ομοσπονδίας Λειτουργών Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης), και της Ο.Σ.Δ.Υ-ΤΕΙ (Ομοσπονδίας Συλλόγων Διοικητικών Υπαλλήλων ΤΕΙ Ελλάδας).

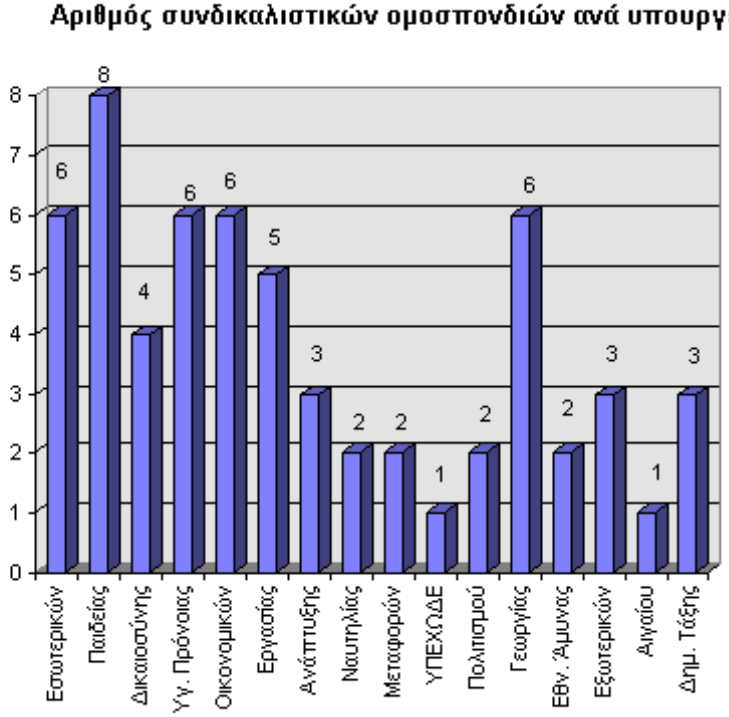
Τέσσερις συνδικαλιστικές ομοσπονδίες καταγράφονται στο υπουργείο ***Δικαιοσύνης***. Η Ο.Δ.Υ.Ε (Ομοσπονδία Δικαστικών Υπαλλήλων Ελλάδας), η ΠΟΣΥΔ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Συλλόγων Υπουργείου Δικαιοσύνης), η ΟΣΥΕ (Ομοσπονδία Σωφρονιστικών Υπαλλήλων Ελλάδας) και ο Σύλλογος Υπαλλήλων Ελεγκτικού Συνεδρίου. Έξι συνδικαλιστικές ομοσπονδίες δραστηριοποιούνται στο υπουργείο ***Υγείας Πρόνοιας***: Η ΠΟΕΔΗΝ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων Δημοσίων Υπηρεσιών), η Π.Ο.Π.Ο.Κ.Π (Πανελλήνια Ομοσπονδία Προσωπικού Οργανισμών Κοινωνικής Πολιτικής), η ΟΕΝΓΕ (Ομοσπονδία Ενώσεων Νοσοκομειακών Γιατρών Ελλάδος), η Π.Ο.Υ.Υ.Π (Πανελλήνια Ομοσπονδία Υπαλλήλων Υπουργείου Υγείας Πρόνοιας), η Ο.Υ.Υ.Π.Φ.Υ (Ομοσπονδία Υγειονομικών Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας), η Π.Ο.ΕΡΓ.ΥΠ.ΥΓ.ΠΡ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων Υπουργείου Υγείας Πρόνοιας).

Παρόμοιο φαινόμενο, παρατηρείται και στο υπουργείο ***Οικονομικών,*** με τους εργαζόμενους να εκφράζονται συνδικαλιστικά από έξι ομοσπονδίες: την ΠΟΕ-ΔΟΥ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων στις Δημόσιες Οικονομικές Υπηρεσίες), την ΟΤΥΕ (Ομοσπονδία Τελωνιακών Υπαλλήλων Ελλάδος), την ΟΣΥΟ (Ομοσπονδία Συλλόγων Υπουργείου Οικονομικών), την ΠΟΣΥΕΘΟ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Σωματείων Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας), την ΠΟΕ-ΤΥ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων Τελωνιακών Υπαλλήλων) και την ΠΟΜΗΔΟ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Μηχανογραφικών Δημοσιοϋπαλληλικών Οργανώσεων)

Στο υπουργείο ***Εργασίας*** εντοπίζονται πέντε συνδικαλιστικές ομοσπονδίες. Η ΠΟΣΕ-ΙΚΑ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Συλλόγων Εργαζομένων ΙΚΑ), η Π.Ο.ΥΓ.Υ.ΙΚΑ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Υγειονομικών Υπαλλήλων ΙΚΑ), η Ο.Σ.ΥΠ.Ε (Ομοσπονδία Συλλόγων Υπουργείου Εργασίας, η ΠΟΣΕΥΠ-ΙΚΑ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Υπαλληλικού Προσωπικού ΙΚΑ) και η Ο.ΥΠ.ΟΑΕΔ, (Ομοσπονδία Υπαλλήλων ΟΑΕΔ).

Στο χώρο ευθύνης του υπουργείου ***Ανάπτυξης,*** δραστηριοποιούνται τρεις συνδικαλιστικές ομοσπονδίες. Η ΟΣΥΕ (Ομοσπονδία Συλλόγων Υπαλλήλων Επιμελητηρίων), η ΟΥΥΠΕΦΠ (Ομοσπονδία Υπαλλήλων Υπουργείου Ενέργειας και Φυσικών Πόρων) και η ΟΣΥΠΕΜ (Ομοσπονδία Συλλόγων Υπουργείου Εμπορίου) ενώ στο υπουργείο ***Ναυτιλίας,*** δρουν δύο δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η ΟΜΥΛΕ (Ομοσπονδία Υπαλλήλων Λιμανιών Ελλάδας) και η ΠΟΥΕΝ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Υπαλλήλων Υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας).

Διάγραμμα



Πηγή: ΑΔΕΔΥ

Αντίστοιχα, στο υπουργείο ***Μεταφορών και Επικοινωνιών***, καταγράφονται δύο ομοσπονδίες, η ΟΣΥΠΑ (Ομοσπονδία Συλλόγων Υπηρεσίας Πολιτικής Αεροπορίας), και η ΠΟΣΥΜΕ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Συλλόγων Υπουργείου Μεταφορών και Επικοινωνιών). Στο υπουργείο ***ΥΠΕΧΩΔΕ*** όπως και στο υπουργείο ***ΑΙΓΑΙΟΥ*** οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από μια συνδικαλιστική ομοσπονδία, την ΠΟΣ.ΥΠΕΧΩΔΕ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Συλλόγων ΥΠΕΧΩΔΕ), και το ΣΥ.Υ.ΥΠ.ΑΙΓΑΙΟΥ (Σύλλογο Υπαλλήλων Υπουργείου ΑΙΓΑΙΟΥ). Στο υπουργείο Πολιτισμού οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται μέσω δύο συνδικαλιστικών ομοσπονδιών την ΠΟΣΥΠΟ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Συλλόγων Υπουργείου Πολιτισμού) και την Π.Ο.Ε.Ε.Α.Ε.ΥΠ.ΠΟ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων Εθνικών και Αθλητικών Εγκαταστάσεων Υπουργείου Πολιτισμού και Λοιπών Εργαζομένων του Υπουργείου Πολιτισμού).

Στο χώρο ευθύνης του υπουργείου ***Γεωργίας*** έξι ομοσπονδίες εκπροσωπούν το σύνολο των εργαζομένων. Η Π.Ο.Δ.ΥΠ.Α.Α (Πανελλήνια Ομοσπονδία Δημοσίων Υπαλλήλων Αγροτικής Ασφάλειας), η Π.Ο.Μ.Τ.Υ.Τ.Υ.ΥΠ.Γ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Μόνιμων Τεχνικών Υπαλλήλων Τοπογραφικής Υπηρεσίας Υπουργείου Γεωργίας), η Π.Ο.Τ.Υ.ΥΠ.Γ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Τοπογράφων Υπομηχανικών του Υπουργείου Γεωργίας), η ΠΟΣΕ-ΥΠ.Γ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Συλλόγων Εργαζομένων Υπουργείου Γεωργίας), η Π.Ο.Δ.ΥΠ.Γ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Δασοφυλάκων Υπουργείου Γεωργίας) και η ΠΟΓΕΔΥ-ΠΕ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Γεωτεχνικών Δημοσίων Υπαλλήλων).

Στο Υπουργείο ***Εθνικής Άμυνας***, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται σε δευτεροβάθμιο επίπεδο από δύο ομοσπονδίες. Την Π.Ο.Ε.ΥΕΘΑ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων Υπουργείου Εθνικής Άμυνας) και την Π.Ο.Μ.Δ.Υ-ΥΕΘΑ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Μονίμων Δημοσίων Υπαλλήλων του Υ.ΕΘ.Α.

Στο χώρο ευθύνης του υπουργείου ***Εξωτερικών,*** δραστηριοποιούνται, τρεις ομοσπονδίες εργαζομένων. Η Ο.Σ.Υ.Π.ΕΞ (Ομοσπονδία Συλλόγων Υπουργείου Εξωτερικών), η Ο.Κ.Υ.Ε η (Ομοσπονδία Κοινοτικών Υπαλλήλων Ελλάδος) και η ΠΟΣ-ΕΟΚ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Συλλόγων ΕΟΚ). Τέλος, στο υπουργείο ***Δημόσιας Τάξης*** καταγράφονται τρεις συνδικαλιστικές ομοσπονδίες. Η Π.Ο.Π.ΠΡ.ΥΠ.Δ.ΤΑΞΗΣ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Πολιτικού Προσωπικού Υπουργείου Δημόσιας Τάξης), η Π.Ο.ΠΟΛ.ΠΡ.Κ.Φ.ΥΠ.Δ.ΤΑΞΗΣ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Πολιτικού Προσωπικού και Κοινοτικών Φυλακών, Υπουργείου Δημόσιας Τάξης).

Οι μορφές συνδικαλιστικής παρέμβασης των εργαζομένων, και η αποτελεσματικότητα των διεκδικήσεών τους έχουν αποτελέσει κατά καιρούς αντικείμενο έντονου προβληματισμού τόσο στο εσωτερικό των συνδικάτων όσο και στις θεωρητικές αναζητήσεις και επεξεργασίες των ερευνητών στο συγκεκριμένο θεματικό πεδίο. Η εν λόγω προβληματική, αποκτά σήμερα ιδιαίτερη σημασία, καθότι παρατηρείται τάση παραίτησης από τη συνδικαλιστική δράση όχι μόνο στη χώρα μας αλλά και παγκόσμια ως αποτέλεσμα διεργασιών που λαμβάνουν χώρα στο επίπεδο της συνείδησης και των

αντιλήψεων που κυριαρχούν στο κοινωνικό γίγνεσθαι, της κοινωνικής σύνθεσης του παράγοντα εργασία από την άποψη των αναδιατάξεων που συντελούνται στο εσωτερικό του κατά τη διαδικασία της παράγωγής, καθώς επίσης, των κοινωνικών συσχετισμών που διαμορφώνει η κοινωνική συγκυρία.

Συνεπώς, είναι αναγκαία μεταξύ άλλων, η αποτελεσματική αξιοποίηση των συνδικαλιστικών δυνάμεων μέσα από διαδικασίες αντιμετώπισης του πολυκερματισμού σε μια εποχή, που χαρακτηρίζεται από αρνητικές εξελίξεις για τους εργαζόμενους στο κοινωνικό και οικονομικό πεδίο.

Ο υπερβολικά μεγάλος αριθμός δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών ενώσεων, αντικειμενικά δυσχεραίνει τη δυνατότητα αποτελεσματικής παρέμβασης, εφόσον ο συντονισμός από το τριτοβάθμιο συνδικαλιστικό όργανο είναι αρκετά δύσκολο να επιτευχθεί. Αρκετά χρήσιμη εμπειρία για το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα μπορεί να αποτελέσει η πρακτική των ευρωπαϊκών συνδικάτων, τα οποία προχωρούν σε ενοποίηση δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων για πιο ευέλικτο και αποτελεσματικό συντονισμό. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της Γερμανίας όπου δέκα εκατομμύρια συνδικαλισμένοι αντιπροσωπεύονται από δεκαέξι δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις ενώ στην περίπτωση της Ελλάδας, το 1/3 περίπου των 2 εκατομμυρίων μισθωτών αντιπροσωπεύονται από 180 δευτεροβάθμιες οργανώσεις και 5000 περίπου πρωτοβάθμια σωματεία(Γιάννης Κουζής 1999).

Η συνδικαλιστική συγκρότηση στο χώρο του Δημοσίων Υπαλλήλων, ενώ παρουσιάζει αρκετές ομοιότητες με αυτή του Ιδιωτικού και ευρύτερου Δημόσιου Τομέα που οργανωτικά καλύπτει η ΓΣΕΕ, εν τούτοις παρουσιάζει υψηλά ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας συγκριτικά με τον Ιδιωτικό Τομέα. Σύμφωνα με το τελευταίο Συνέδριο της ΑΔΕΔΥ, **240.463** είναι μέλη των οργανώσεων της ΑΔΕΔΥ(30ο Συνέδριο Νοέμβρης 1998). Στο Δημόσιο Τομέα ο υψηλός δείκτης συμμετοχής στο συνδικάτο απορρέει, αφενός από το ασφαλές για τους μισθωτούς εργασιακό περιβάλλον, όπου ευνοεί την ανάπτυξη συνδικαλιστικής δράσης, αφετέρου από τους στενούς δεσμούς της πολιτικής των κομμάτων με τον τρόπο λειτουργίας του Δημόσιου τομέα, όπου μέσω των συνδικαλιστικών παρατάξεων οι οποίες αποτελούν τους ιμάντες μεταβίβασης της πολιτικής των κομμάτων, ευνοεί την συνδικαλιστική ένταξη(Γιάννης Κουζής 1999).

ΑΛΛΟΔΑΠΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ: Ένταξη ή καταστολή;

των Γιώργου Κολλιά και

Δημήτρη Κατσορίδα

1. Εισαγωγή

Σύμφωνα με έρευνα του Εθνικού Παρατηρητηρίου Απασχόλησης (ΕΠΑ, 1999), η οποία βασίστηκε στα δεδομένα των αιτήσεων που υποβλήθηκαν από τους αλλοδαπούς για να τους χορηγηθεί άδεια παραμονής στην Ελλάδα, φαίνεται ότι η πλειοψηφία των μεταναστών που ζουν και εργάζονται στη χώρα μας είναι ανειδίκευτοι, απασχολούνται κυρίως στον αγροτικό τομέα, έχουν μέσο επίπεδο εκπαίδευσης και η χώρα προέλευσης είναι κατά κύριο λόγο η Αλβανία. Οι περισσότεροι (σε απόλυτους αριθμούς) είναι συγκεντρωμένοι στο Λεκανοπέδιο της Αθήνας, ενώ συγκριτικά με τους ντόπιους πληθυσμούς, μεγαλύτερο ποσοστό συναντάται στις αγροτικές περιοχές.

Είναι κοινά αποδεκτό ότι η είσοδος και παραμονή μεγάλων μεταναστευτικών πληθυσμών σε μια χώρα έχει τόσο οικονομικές όσο και κοινωνικές διαστάσεις, στο πλαίσιο των οποίων αναδεικνύονται πτυχές που αφορούν δυνατότητες αρμονικής συνύπαρξης κοινωνικών κατηγοριών που διαφοροποιούνται μεταξύ τους ως προς τα οικονομικά και κοινωνικά τους χαρακτηριστικά.

Η δυνατότητα αποφυγής κοινωνικών κραδασμών εξαιτίας της εισόδου και παραμονής σε μια χώρα οικονομικών μεταναστών, εξαρτάται, αφενός από την οικονομική δυναμική του κοινωνικού σχηματισμού και συνεπώς την ικανότητα απορρόφησης τους από την αγορά εργασίας, αφετέρου από την αρμονική συνύπαρξη ή όχι, διαφορετικών φυλετικών – πολιτισμικών τρόπων ζωής και συμπεριφορών.

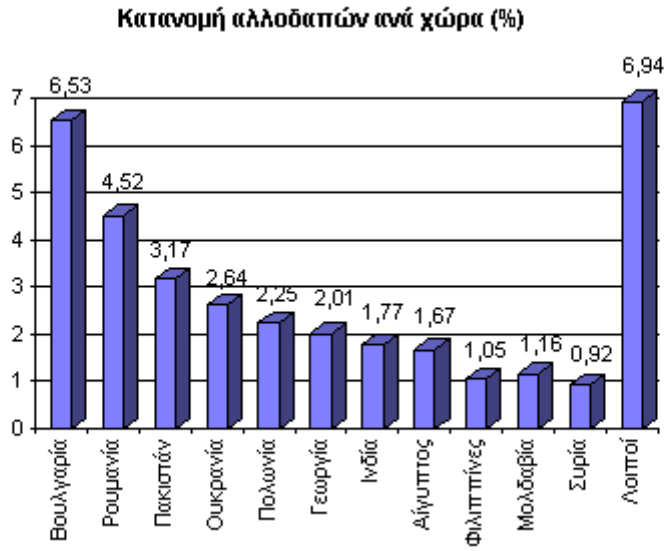
Επομένως, η όποια πολιτική νομιμοποίησης των μεταναστών είναι αναγκαίο να συνοδεύεται από κατάλληλες κοινωνικές πολιτικές, οι οποίες θα λαμβάνουν υπόψη τη διαφορετικότητα του κοινωνικού προφίλ και θα εξασφαλίζουν την κοινωνική και οικονομική ένταξη των αλλοδαπών.

2. Συνθήκες ζωής και εργασίας. Ποσοτικές εκτιμήσεις

Με βάση την ανάλυση των στοιχείων του ΕΠΑ προκύπτει ότι από τις 352.632 αιτήσεις που υποβλήθηκαν για την χορήγηση άδειας παραμονής το 64,91% των αιτήσεων είναι αλβανικής προέλευσης, ενώ ακολουθούν με μεγάλη απόσταση η Βουλγαρία με 6,53%, η

Ρουμανία με 4,52%, το Πακιστάν με 3,17%, η Ουκρανία με 2,64%, η Πολωνία με 2,25%, η Γεωργία με 2.01%, η Ινδία με 1,77%, η Αίγυπτος με 1,67%, οι Φιλιππίνες με 1,50%, η Μολδαβία με 1,16% και η Συρία με 0,92%. Ένα ποσοστό 6,94% κατανέμεται μεταξύ άλλων υπηκοοτήτων (Διάγραμμα 1).

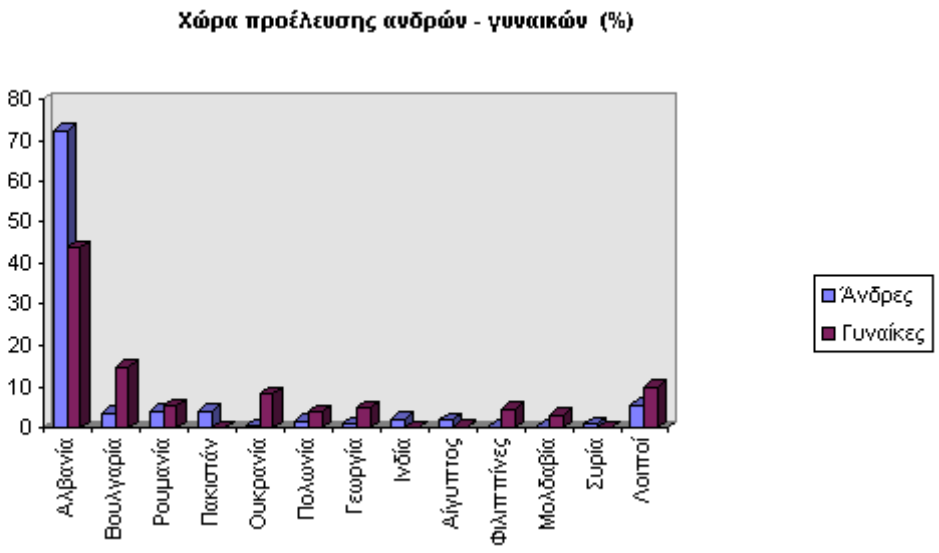
Διάγραμμα 1



Πηγή: Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης (1999)

Με βάση το *φύλλο* τα στοιχεία δείχνουν ότι η μεγάλη πλειοψηφία των αλλοδαπών εργαζομένων είναι άνδρες. Η επικρατέστερη χώρα προέλευσης είναι και πάλι η Αλβανία με το ποσοστό των ανδρών να προσεγγίζει το 72,43%, ενώ ακολουθούν η Ρουμανία με 4,19% το Πακιστάν με 4,18% η Βουλγαρία με 3,70% η Ινδία με 2,31%, και η Αίγυπτος με 2,11%. Αντίστοιχα για τις γυναίκες το 43,64%, προέρχεται από την Αλβανία, το 14,74% από τη Βουλγαρία, ακολουθεί η Ουκρανία με 8,27%, η Γεωργία με 5%, οι Φιλιππίνες με 4,82%, η Πολωνία με 3,88% και η Μολδαβία με 3,36% (Διάγραμμα 2).

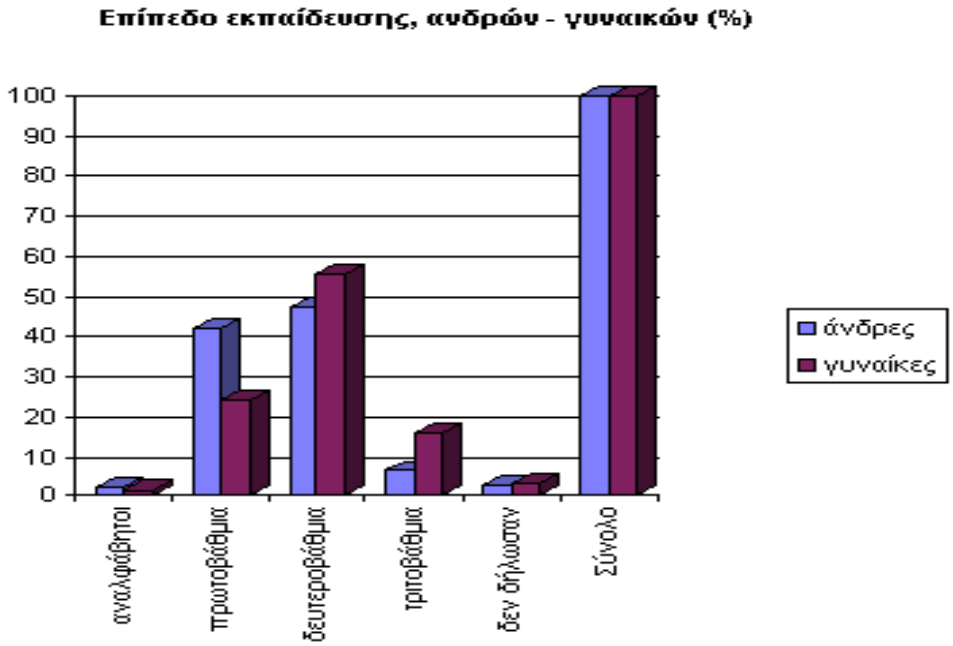
Διάγραμμα 2



Πηγή: Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης (1999)

Σε ότι αφορά το *εκπαιδευτικό επίπεδο* των αλλοδαπών το 49,16% είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το 37,05% πρωτοβάθμιας, ενώ το 8,89% είναι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι γυναίκες, με βάση τα στοιχεία, είναι οι πιο μορφωμένες, παρουσιάζοντας υψηλότερα ποσοστά τόσο στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (55,47% σε σύγκριση με 47,31% των ανδρών) όσο και στην τριτοβάθμια (16,14% σε σύγκριση με 6,41% των ανδρών). Το ποσοστό των ανδρών με πρωτοβάθμιο επίπεδο εκπαίδευσης ανέρχεται στο 41,90% ενώ το αντίστοιχο για τις γυναίκες προσεγγίζει το 24,18% (Διάγραμμα 3).

Διάγραμμα 3



Πηγή: Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης (1999)

Όσον αφορά την *ηλικιακή τους σύνθεση,* η συντριπτική τους πλειοψηφία ανήκουν στις παραγωγικές ηλικίες με επικρατέστερη την ηλικιακή ομάδα 30-34 ετών, στην οποία κατατάσσεται το 38,39% του συνόλου. Το ποσοστό των γυναικών που εντάσσεται στην ηλικιακή αυτή ομάδα προσεγγίζει το 43,47%.

Σε ότι αφορά την *οικογενειακή κατάσταση* το 51,18% του συνόλου είναι έγγαμοι και μάλιστα δύο στους τρεις έχουν από ένα έως πέντε παιδιά, ενώ το 43,27% άγαμοι. Στους άνδρες τα ποσοστά έγγαμων-άγαμων είναι περίπου τα ίδια (48,49% έναντι 49,04%), ενώ στις γυναίκες η πλειοψηφία 59,89% είναι έγγαμες και το 27,68% άγαμες.

Η *γεωγραφική κατανομή* των αλλοδαπών σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνει ότι τα δύο μεγάλα αστικά κέντρα της χώρας (Αθήνα – Θεσσαλονίκη) συγκεντρώνουν τη μεγάλη πλειοψηφία με συνολικό ποσοστό που ξεπερνά το 51%. Από τη συγκριτική ανάλυση του αριθμού των αλλοδαπών με το σύνολο του πληθυσμού προκύπτει ότι ενώ το 38,37% είναι συγκεντρωμένο στη πρωτεύουσα, αποτελούν μόνο το 4,36% του συνολικού πληθυσμού, ενώ για το υπόλοιπο Αττικής το αντίστοιχο ποσοστό είναι 5,2%. Για το νομό Θεσσαλονίκης, το ποσοστό που αντιστοιχεί στο συνολικό πληθυσμό προσεγγίζει μόλις το 2,57%. Ωστόσο, αν γίνει αντιπαραβολή των προαναφερθέντων ποσοστών με τα δεδομένα της Απογραφής Πληθυσμού της 17/3/1991, προκύπτουν ορισμένα ενδιαφέροντα στοιχεία: στην Αθήνα, ενώ είναι συγκεντρωμένο το 38,37% του συνόλου των αλλοδαπών εργαζομένων, ο αριθμός τους αποτελεί μόνο το 4,36% του πληθυσμού. Στο νομό Θεσσαλονίκης το ποσοστό επί του συνολικού πληθυσμού είναι 2,57%, ενώ στο υπόλοιπο Αττικής φθάνει το 5,2%. *Το μεγαλύτερο ποσοστό επί του συνολικού πληθυσμού εντοπίζεται στη*

Βοιωτία (6,27%) με τους 6 στους 100 κατοίκους της περιοχής να είναι αλλοδαποί (Μ. Γαλανοπούλου, 1999).

Σύμφωνα με άλλες έρευνες, από το 1991 και μετά, οι αλλαγές που έλαβαν χώρα στην ανατολική Ευρώπη επιτάχυναν τη ροή μεταναστών, οι οποίοι στη μεγάλη τους πλειοψηφία κατευθύνονται κυρίως προς την Αθήνα και δευτερευόντως στη Θεσσαλονίκη και στην επαρχία. Συγκεκριμένα, παρατηρήθηκαν δύο μεγάλα κύματα εισόδου στην Ελλάδα, όπου οι *μετανάστες του πρώτου κύματος* διαφοροποιούνται από τους πιο πρόσφατα εγκατεστημένους, κυρίως, ως προς το βαθμό ένταξής τους στην ελληνική πραγματικότητα από την άποψη των συνθηκών διαβίωσης και απασχόλησης. Οι *μετανάστες του δεύτερου κύματος* είναι μεγαλύτερης ηλικίας και έρχονται στην Ελλάδα με προοπτική μόνιμης εγκατάστασης. Οι πρώτοι στοιβάζονταν, ελλείψει χώρων υποδοχής, στο κέντρο της Αθήνας. Σήμερα, έχουν περισσότερες δυνατότητες να ενοικιάσουν σπίτι και να έχουν καλύτερες συνθήκες διαβίωσης. Ο χώρος γύρω από το κέντρο της Αθήνας εξακολουθεί να αποτελεί το πυρήνα οργάνωσης της ζωής των μεταναστών. Αυτό που έχει αλλάξει είναι οι χώροι που αποτελούσαν "στέκια" για αυτούς. Ενώ από το 1991 ως το 1997 είχαν αρχίσει να δημιουργούνται "γειτονιές" μεταναστών στους Αμπελόκηπους, στην Ομόνοια, στη πλατεία Βάθης, στο Μεταξουργείο, στην Κυψέλη και στην Καλλιθέα, η αστυνομία έκλεισε πολλά από αυτά τα "στέκια" με το αιτιολογικό αντιμετώπισης της εγκληματικότητας. Η πολιτική αυτή οδήγησε στο να δημιουργούνται κρυφά "στέκια" από τους μετανάστες στο περιθώριο της ελληνικής κοινωνίας, αντί να υπάρχουν κατάλληλοι χώροι στήριξης και υποδοχής τους.

Η εν λόγω εξέλιξη έχει επηρεάσει αρνητικά και τις μεταξύ τους σχέσεις εφόσον οι παλαιότεροι, που έχουν καλύτερες συνθήκες στέγασης και απασχόλησης, αντιμετωπίζουν με αίσθημα υπεροχής τους νεοφερμένους, εντείνοντας τα φαινόμενα εκμετάλλευσης κυρίως των γυναικών και των παιδιών. Στο κέντρο της Αθήνας διαπιστώνεται μεγάλη μετακίνηση πληθυσμών με αποτέλεσμα η σύνθεση του πληθυσμού να έχει αλλάξει ακόμα και εις βάρος των μειονοτήτων που ζουν εκεί επί σειρά ετών, όπως είναι οι τσιγγάνοι και οι μουσουλμάνοι (τα στοιχεία αναφέρονται στο άρθρο της Δήμητρας Κρουστάλλη, 1998).

Η εικόνα που παρουσιάζεται όσον αφορά τις *ειδικότητες* με βάση τη τελευταία απασχόληση, δείχνει ότι το 23,3% (25,8% στους άνδρες και 16,5% στις γυναίκες) είναι ανειδίκευτοι εργάτες χειρώνακτες ή μικροεπαγγελματίες. Ως ειδικευμένοι τεχνίτες δήλωσαν ότι εργάζονται το 6,92% (8,51% στους άνδρες και 2,32% στις γυναίκες), ενώ ως ειδικευμένοι αλιείς, γεωργοί και κτηνοτρόφοι δήλωσαν ότι εργάζονται ένα 4,14% (5,12% στους άνδρες και 1,49% στις γυναίκες). Με βάση την ειδικότητα που είχαν κατά την τελευταία απασχόληση τους, η πλειοψηφία των μεταναστών συγκεντρώνεται σε ένα μικρό φάσμα επαγγελμάτων, τα οποία ως επί το πλείστον ασκούνται στην παραοικονομία, με ότι αυτό συνεπάγεται για τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης. Επισημαίνεται ότι το 58,27% του συνόλου, ήτοι 205.462 αλλοδαποί, απέφυγαν να δηλώσουν επάγγελμα, γεγονός το οποίο ερμηνεύεται μεταξύ άλλων και από τον διαφόρων ειδών, πρόσκαιρο – ευκαιριακό χαρακτήρα της απασχόλησης.

Οι *τομείς της οικονομικής δραστηριότητας* που συγκεντρώνουν τη πλειονότητα των αλλοδαπών είναι εκείνοι της οικοδομής, της μεταποίησης και ιδιαίτερα της υφαντουργίας και των ετοίμων ενδυμάτων, των ξενοδοχείων και εστιατορίων, των οικιακών υπηρεσιών και της γεωργίας. Το γεγονός ότι στους τομείς αυτούς ασκείται σε σημαντικό βαθμό παραοικονομική δραστηριότητα, δυσχεραίνει τις διαδικασίες νομιμοποίησης, εφόσον η προσκόμιση επίσημων αποδεικτικών στοιχείων με βάση, πάλι, την τελευταία απασχόλησή τους είναι αρκετά δύσκολη.

Κατά συνέπεια, η προσπάθεια εξεύρεσης φθηνής και ανασφάλιστης εργασίας, αποτελεί μια γενικευμένη συμπεριφορά στην ελληνική κοινωνία, που αποβλέπει όχι μόνο στην εκμετάλλευση των αλλοδαπών εργαζομένων, αλλά και των Ελλήνων.

Έτσι, το ζήτημα της εξασφάλισης των δικαιωμάτων των αλλοδαπών, συνδέεται άμεσα και με το ζήτημα των δικαιωμάτων των Ελλήνων εργαζομένων, τους οποίους στην μαύρη αγορά εργασίας, τους εκμεταλλεύονται εξίσου.

3. Προβλήματα που παρουσιάζει το νομικό καθεστώς

Στις γενικές συζητήσεις που γίνονται, αλλά και στην πρόσφατη νομοθετική ρύθμιση για την παραμονή και την εργασία των μεταναστών στην Ελλάδα, δεν λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαιτερότητες των μεταναστευτικών ομάδων από το 1991 έως και το 1998, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζονται οι αλλοδαποί ως μια ενιαία και ομοιογενή κοινωνική κατηγορία.

Όμως, η αντιμετώπιση των αλλοδαπών ως μια και ενιαία κοινωνική ομάδα, δίνει μια λανθασμένη εικόνα της μετανάστευσης. Αν και η παράθεση στοιχείων είναι πολύ σημαντική για να δούμε την τάση μετανάστευσης προς την Ελλάδα, είναι εξίσου σημαντικό να διευκρινίσουμε ποιες είναι οι βασικές κατηγορίες μεταναστών.

Έτσι, σε γενικές γραμμές, μπορούμε να χωρίσουμε την μετανάστευση σε *τρεις βασικές κατηγορίες:*

1. Τη *νόμιμη μετανάστευση*, δηλαδή όσους έχουν άδεια παραμονής και εργασίας. Σ' αυτή την κατηγορία συμπεριλαμβάνονται ομογενείς, πολίτες χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εποχιακά νόμιμα εργαζόμενοι κλπ.
2. Την *παράνομη μετανάστευση*, η οποία περιλαμβάνει τους μόνιμα παράνομους μετανάστες, τους πολιτικούς πρόσφυγες που η αίτησή τους για πολιτικό άσυλο απορρίφθηκε, τους αλλοδαπούς φοιτητές που εργάζονται παράνομα και τους εποχιακούς μετανάστες.
3. Τους *πρόσφυγες*, οι οποίοι συνήθως θεωρούν την Ελλάδα ως προσωρινό σταθμό στην αναζήτηση χώρας εγκατάστασης και απασχόλησης, που κατά κύριο λόγο είναι οι ΗΠΑ και ο Καναδάς.

Η πρόθεση του ελληνικού κράτους να υπάρξουν διαδικασίες νομιμοποίησης, εκφράζει μεν τη πολιτική του βούληση προκειμένου να αντιμετωπιστεί η παράνομη είσοδος και παραμονή των αλλοδαπών, δεν είναι όμως επαρκής ώστε η συγκεκριμένη κατηγορία

πληθυσμού να ενταχθεί στην ελληνική κοινωνία και οικονομία, εφόσον αυτή δεν στηρίζεται σε ένα ευρύτερο πλαίσιο μεταναστευτικής – κοινωνικής πολιτικής.

Έτσι, από τους 600 με 700.000 που υπολογίζεται ότι είναι ο αριθμός των οικονομικών μεταναστών στην Ελλάδα, περίπου 373.000 έχουν υποβάλει την σχετική αίτηση για την έκδοση Λευκής Κάρτας εργασίας (η οποία δεν απαιτεί την ύπαρξη αποδεικτικών στοιχείων σχετικά με την απασχόληση) από τις κατά τόπους αρμόδιες υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, εκ των οποίων έχουν εγγραφεί και ασφαλιστεί στα ασφαλιστικά ταμεία περί τις 300.000. Από αυτούς, οι 190.000 έχουν αποκτήσει κάρτα ενσήμων στο ΙΚΑ, 90.000 περίπου έχουν δηλωθεί ως εργάτες γης και έχουν ασφαλιστεί στον ΟΓΑ, ενώ 20.000 εγγράφηκαν στο ΤΕΒΕ ως ελεύθεροι επαγγελματίες (τα στοιχεία αναφέρονται στο Χ. Μέγας, 1999). Αντίστοιχα την Πράσινη Κάρτα εργασίας (είναι αυτή που δίδεται με βάση αποδεικτικά στοιχεία σχετικά με την απασχόληση και είναι ανανεώσιμη) έχουν έως σήμερα αποκτήσει από τον ΟΑΕΔ, μόνον, 20.000 αλλοδαποί (αναφέρεται στο Π. Λαζάνας, 1999). Η αναντιστοιχία αυτή δείχνει τις σημαντικές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι ενδιαφερόμενοι σχετικά με τα δικαιολογητικά που θα πρέπει να προσκομίσουν για να αποδείξουν ότι απασχολούνται από Έλληνες εργοδότες, ώστε να εγκριθούν οι αιτήσεις τους. Διότι, εκτός του ότι απαιτείται ο κάθε αλλοδαπός να έχει συγκεντρώσει, τουλάχιστον, 40 ένσημα για να του χορηγηθεί η Πράσινη Κάρτα και για την ανανέωσή της να συγκεντρώνει 150 ένσημα κάθε έτος, πρέπει επίσης το πιστοποιητικό υγείας του να έχει εκδοθεί ως την 31/12/1998. Ουσιαστικά, η πλειοψηφία των μεταναστών θα εξακολουθεί να βρίσκεται παράνομα στην Ελλάδα, αντιμετωπίζοντας την απέλαση, καθώς δεν θα έχουν προλάβει να αποκτήσουν την Πράσινη Κάρτα.

Από τις μέχρι τώρα έρευνες (αναφέρεται στο άρθρο της Δήμητρας Κρουστάλλη, 1998), οι οποίες επισημαίνουν την *καταγραφή των χαρακτηριστικών και της θέσης των μεταναστών στην ελληνική κοινωνία,* φαίνεται ότι ο αριθμός των παράνομων μεταναστών δεν αναμένεται να μειωθεί ακόμα και μετά την καταγραφή και χορήγηση της Λευκής και Πράσινης κάρτας. Μάλιστα, υπογραμμίζουν ότι η μη μείωση του αριθμού μεταναστών οφείλεται και στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν προκειμένου να μεταβούν νόμιμα σε άλλη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης μετά την υιοθέτηση της Συνθήκης του Σένγκεν.

Σχετικά με την αξιολόγηση των Προεδρικών Διαταγμάτων για τη νομιμοποίηση των αλλοδαπών, το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα επισημαίνει κενά και αδυναμίες (Ε.Κ.Α., 1996) που επικεντρώνονται, μεταξύ άλλων, στα εξής:

- Οι εν λόγω ρυθμίσεις δεν αποτελούν ισχυρό κίνητρο καταγραφής για τους αλλοδαπούς διότι είναι περιορισμένου χρόνου. Η δυνατότητα απόκτησης προσωρινής άδειας παραμονής αποκτά πλήρες νόημα στη περίπτωση που είναι γνωστή η προοπτική εξασφάλισης άδειας παραμονής μακράς διάρκειας. Στην αντίθετη περίπτωση οι αλλοδαποί δεν πρόκειται να καταγραφούν εφόσον θα υπάρχει πάντα ο κίνδυνος να επανέλθουν στην κατάσταση από την οποία ξεκίνησαν.
- Ο τρόπος αντιμετώπισης του θέματος χαρακτηρίζεται από μια κατακερματισμένη αντίληψη "καταγραφή–νομιμοποίηση". Η καταγραφή των οικονομικών μεταναστών δεν μπορεί να αποτελεί αυτοσκοπό αλλά να είναι το αποτέλεσμα μιας διαδικασίας νομιμοποίησης, η έκταση της οποίας εξαρτάται από την εμπιστοσύνη που θα εμπνεύσουν οι νομοθετικές ρυθμίσεις.

- Η *"κάρτα προσωρινής άδειας παραμονής αλλοδαπών"* έχει ισχύ για έξι μήνες και δύναται να ανανεωθεί μόνο για ένα τρίμηνο ακόμα και με αδιευκρίνιστες προϋποθέσεις.

Οι προαναφερθείσες προοπτικές αποτελούν ένα ισχυρό αντικίνητρο για τους ενδιαφερόμενους καθώς είναι, πλέον, ορατή ενδεχόμενη απέλασή τους.

Κατά συνέπεια, και μόνο ο φόβος ότι τα Προεδρικά Διατάγματα αποτελούν μια παγίδα, αποτρέπει πολλούς μετανάστες να καταγραφούν.

Τέλος, αποτελεί βασική αρχή ότι η επίλυση των όποιων προβλημάτων έχουν προκύψει από την παράνομη εισροή αλλοδαπών εργαζομένων στην Ελλάδα, δεν μπορεί να γίνει ερήμην ή για λογαριασμό τους, αλλά μαζί με τους μετανάστες, οι οποίοι είναι αυτοί που πραγματικά γνωρίζουν και βιώνουν το πρόβλημα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Γαλανοπούλου Μ. (1999), *"Αλβανοί το 65% των ξένων εργατών"*, εφημερίδα Επενδυτής, 17 Απριλίου.
- Έκθεση του Εθνικού Παρατηρητηρίου Απασχόλησης *σχετικά με την καταγραφή των αλλοδαπών που υπέβαλαν αίτηση για άδεια παραμονής* (25-2-1999).
- Εργατικό Κέντρο Αθήνας (Ε.Κ.Α., 1996), *Οι θέσεις του Ε.Κ.Α. για τους όρους νομιμοποίησης των οικονομικών μεταναστών.*
- Κρουστάλλη Δήμητρα (1998), *"Οι ξένες φυλές της Αθήνας"*, εφημερίδα Το Βήμα, 8 Νοεμβρίου.
- Λαζάνας Π. (1999), *"Το... βραχυκύκλωμα της Πράσινης Κάρτας"*, εφημερίδα Το Βήμα, 30 Απριλίου.
- Μέγας Χ. (1999), *"Η πράσινη κάρτα στο μικροσκόπιο"*, περιοδικό Έκφραση, Μάρτιος, τεύχος 12.

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΓΙΑ ΤΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ & ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ: Η ΠΟΡΕΙΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ Β' ΚΠΣ ΚΑΙ ΟΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ Γ' ΚΠΣ.

Του Γιώργου Κρητικίδη

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΟΥ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ Β'ΚΠΣ

Ο απολογισμός του προηγούμενου ΣΠΑ καθώς και η αξιολόγησή του της μέχρι σήμερα τρόπου υλοποίησης του, κάνει εν μέρει σωστές διαπιστώσεις. Τα σημεία όπου δημιουργούνται ερωτηματικά ως προς την αξιολόγηση είναι:

- Η μη ύπαρξη ετήσιων απολογιστικών στοιχείων, για την δημιουργία δεικτών που θα καταδεικνύουν την πορεία υλοποίησης ενώ παράλληλα μπορούν να αποτελέσουν οδηγό για ακριβέστερα συμπεράσματα και προτάσεις για τις μελλοντικές ενέργειες. Επίσης η μη ύπαρξη στοιχείων για την απορροφητικότητα σε θέσεις εργασίας των μέχρι σήμερα καταρτισθέντων σε ειδικότητες που καταρτίσθηκαν καθιστά ακόμη μεγαλύτερο τον προβληματισμό και τον προγραμματισμό του νέου ΣΠΑ.
- Οι εξαγόμενοι δείκτες οι οποίοι αποτελούν και την βάση για το νέο ΣΠΑ.
- Η υλοποίηση του υπάρχοντος ΣΠΑ μέχρι το 2000, στο οποίο μεγάλα ποσοστά απορροφητικότητας πρέπει να καλυφθούν σε σύντομο χρονικό διάστημα.

1.Στο σχέδιο του ΕΠ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ & ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ αναμένεται να υλοποιηθεί μέχρι το 2000 το υπόλοιπο 48% του συνολικού προϋπολογισμού του. Το ποσοστό αυτό της απορρόφησης σε σχέση με το χρονικό διάστημα της υλοποίησης (1 μόνο έτος) είναι πολύ μεγάλο για να καλυφθεί (πίνακας 1).

Πίνακας 1

ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ & ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	Μέχρι 1998	Μέχρι 2000	Σύνολο
ΔΑΠΑΝΕΣ – ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ	755.234.555	692.426.637	1.447.661.192
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΟΡΡΟΦΗΣΗΣ	52,2%	47,8%	100%

1.1Στη δράση Λειτουργία Δομών & Ενέργειες Στήριξης του ΕΠ αναμένεται να απορροφηθεί το 97% του συνολικού προϋπολογισμού μέχρι το 2000. Η δαπάνη που έχει απορροφηθεί μέχρι σήμερα αναλογεί στο 0,4% του μέχρι σήμερα απορροφημένου προϋπολογισμού, η δαπάνη για μέχρι το 2000αντιστοιχεί στο 13% του προϋπολογισμού

του, ενώ η αναλογία της στο ΕΠ 1994-1999 αντιστοιχεί στο 6,4% αυτού. Η υλοποίηση της δράσης αυτής αποτελεί τον κύριο μηχανισμό υποστήριξης και υλοποίησης των δράσεων του νέου ΣΠΑ 2000 – 2009. Η υλοποίηση επίσης αυτής της δράσης αναμένεται να συμβάλει, έστω και με μικρό ποσοστό, στην συνολική αύξηση της απασχόλησης στην χώρα μας (πίνακας 2).

Πίνακας 2

ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΩΝ & ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ Ε.Π.	Μέχρι 1998	Μέχρι 2000	Σύνολο
ΔΑΠΑΝΕΣ – ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ	3.019.050	90.015.463	93.034.513
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΟΡΡΟΦΗΣΗΣ	3,2%	96,8%	100%
ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΙΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	0,4%	13,0%	6,4%

1.2Στη δράση Κατάρτιση Εργαζομένων & αυτοαπασχολούμενων έχει απορροφηθεί μέχρι σήμερα το 55% των πόρων ενώ έχει καλυφθεί το 60% του στόχου των φυσικών υποκειμένων (Πίνακας 3).

Το μέσο κόστος ανά καταρτιζόμενο μέχρι το 1998 του υποπρογράμματος αυτού ανέρχεται σε 1.311 ECU, ενώ κατά το 2000 θα ανέλθει στα 1.575 ECU.

Η αναλογία των Αγροτών έναντι των άλλων κατηγοριών απασχολουμένων που έχουν ωφεληθεί από αυτή τη δράση από 41% που είναι σήμερα, μειώνεται στο 26% για μέχρι το 2000, καταλήγοντας στο ποσοστό του 35% όσον αφορά το συνολικό ποσοστό των αγροτών που θα έχει ωφεληθεί έναντι των άλλων κατηγοριών απασχολουμένων. Το αντίστοιχο ποσοστό των μισθωτών εργαζομένων που θα έχει ωφεληθεί μέχρι το 2000 θα φθάσει το 61% ενώ το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων στον Β'& Γ' τομέα ανέρχεται στο 4%

Πίνακας 3

ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	Μέχρι 1998	1999 - 2000	Σύνολο
ΔΑΠΑΝΕΣ – ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ	291.666.027	235.425.057	527.091.084
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΟΡΡΟΦΗΣΗΣ	55,3%	44,7%	100%
ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΤΟΥ	38,6%	34,0%	36,4%

ΣΥΝΟΛΙΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ			
ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ (ΑΤΟΜΑ)	**222.488**	**149.512**	**372.000**
ΑΝΑΛΟΓΙΕΣ	59,8%	40,2%	100%
ΜΕΣΟ ΚΟΣΤΟΣ	1.310,9	1.574,6	1.416,9

1.3Οσον αφορά την δράση Κατάρτιση & Προώθηση της Απασχόλησης μέχρι το 2000 υπολείπεται προς απορρόφηση το 44% του προϋπολογισμού της ανωτέρω δράσης. Η κατανομή των δαπανών μεταξύ των υποπρογραμμάτων των δράσεων Κατάρτισης Ανέργων και Δημιουργία Νέων Θέσεων Απασχόλησης παραμένει σταθερή καθ' όλη την διάρκεια του ΣΠΑ σε 29% και 71% αντίστοιχα (Πίνακας 5).

Πίνακας 5

ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	Μέχρι 1998	1999 - 2000	Σύνολο
ΔΑΠΑΝΕΣ – ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ	460.549.478	366.986.118	827.535.596
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΟΡΡΟΦΗΣΗΣ	55,7%	44,3%	100%
ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΙΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	61,0%	53,0%	57,2%
ΑΝΑΛΟΓΙΑ ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ:			
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ	28,4%	29,0%	28,7%
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΝΕΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	71,6%	71,0%	71,3%

1.4Στη δράση Κατάρτιση Ανέργων ο αριθμός των ανέργων που έχει καταρτιστεί μέχρι σήμερα δεν μπορούμε να θεωρήσουμε ότι αντιπροσωπεύει το 57% του συνόλου των ανέργων λόγω του ότι η ανωτέρω παραδοχή στηρίζεται στην υπόθεση εργασίας ότι στο εν λόγω χρονικό διάστημα παρακολουθήθηκε από κάθε άνεργο ένα μόνο πρόγραμμα, υπόθεση όμως η οποία δεν μπορεί να ελεγχθεί από τον μέχρι σήμερα τρόπο λειτουργίας και παρακολούθησης των προγραμμάτων. Από στοιχεία που διαθέτει το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ ένα ποσοστό 20% των ανέργων που παρακολούθησε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης από το Κ.Ε.Κ. του φορέα, έχει παρακολουθήσει ένα τουλάχιστον ακόμη πρόγραμμα κατά τα προηγούμενα έτη, τόσο οι απόφοιτοι Α.Ε.Ι.- Τ.Ε.Ι. όσο και οι απόφοιτοι Λυκείου-Γυμνασίου. Από αυτούς δε οι οποίοι έχουν παρακολουθήσει πάνω από ένα πρόγραμμα, το 35% έχει παρακολουθήσει πάνω από δύο προγράμματα

κατάρτισης. Τα ποσοστά αυτά ενδέχεται να είναι υψηλότερα λόγω του ότι πολλοί εκπαιδευόμενοι δεν δηλώνουν ότι έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατά το παρελθόν. Τέλος ο αριθμός των ανέργων που έχουν καταρτισθεί δεν δίνεται κατ' έτος ώστε να γνωρίζουμε το πραγματικό ποσοστό των ανέργων που κατ' έτος καταρτίστηκε.

Ακολουθώντας τα νούμερα του απολογισμού του Σχεδίου διαπιστώνουμε ότι το μέσο κόστος ανά καταρτιζόμενο φθάνει μέχρι σήμερα τα 520 ECU, ενώ κατά το 2000 σύμφωνα με τα μεγέθη που εγγράφονται στο ΣΠΑ θα ανέλθει στα 1.550 ECU. Η αύξηση αυτή οφείλεται στο ότι έχει καταρτιστεί το 79% του στόχου μέχρι σήμερα με αντίστοιχη απορρόφηση του 55% της συνολικής δαπάνης του υποπρογράμματος. Ενδέχεται στα ποσά που εγγράφονται για μέχρι το 2000 να συμπεριλαμβάνονται τυχόν υπόλοιπα προς αποπληρωμή δαπανών ενεργειών κατάρτισης του προηγούμενου έτους, οπότε τα κόστη να αυξομειωθούν αντίστοιχα. Το χαμηλό κόστος για μέχρι το 1998 ενδεχομένως να οφείλεται στον μικρό αριθμό ωρών των μέχρι σήμερα υλοποιημένων προγραμμάτων κατάρτισης, η αύξηση των οποίων αποτελεί ποιοτικό στοιχείο αναβάθμισης των προγραμμάτων

Ο αριθμός των ανέργων που υπολογίζεται να καταρτιστεί μέχρι το 2000 εμπίπτει στις δυνατότητες απορρόφησης (δυναμικότητα) των ήδη υπαρχόντων φορέων κατάρτισης (Πίνακας 5Α).

Πίνακας 5Α

ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ	Μέχρι 1998	1999 - 2000	Σύνολο
ΔΑΠΑΝΕΣ – ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ	213.813.057	106.425.974	237.239.031
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΟΡΡΟΦΗΣΗΣ	55,1%	44,9%	100%
ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΙΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	17,3%	15,4%	16,4%
ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ (ΑΤΟΜΑ)	**251.364**	**68.636**	**320.000**
ΑΝΑΛΟΓΙΕΣ	78,6%	21,4%	100%
ΜΕΣΟ ΚΟΣΤΟΣ	520,4	1.550,6	741,4

1.5Στη δράση Δημιουργία Νέων Θέσεων Απασχόλησης μέχρι το 1998 έχουν ενισχυθεί 176,3 χιλιάδες άτομα ενώ στόχος μέχρι το 2000 είναι η ενίσχυση συνολικά 190,0 χιλιάδων ατόμων.

Δηλαδή μέχρι σήμερα έχει υλοποιηθεί το 93% του φυσικού στόχου του προγράμματος με ποσοστό απορρόφησης μόνο 56% του προϋπολογισμού του.

Αποτέλεσμα των παραπάνω είναι ότι ενώ το κόστος για την δημιουργία των νέων θέσεων εργασίας για μέχρι το 1998 φθάνει σε 1.870 ECU, για τις υπολειπόμενες νέες θέσεις μέχρι το 2000 να ανέλθει στα 19.008 ECU (Πίνακας 5Β).

Πίνακας 5Β

ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΝΕΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	Μέχρι 1998	1999 - 2000	Σύνολο
ΔΑΠΑΝΕΣ – ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ	329.736.421	260.560.144	590.296.565
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΟΡΡΟΦΗΣΗΣ	55,9%	44,1%	100%
ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΙΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	43,7%	37,6%	40,8%
ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ (ΑΤΟΜΑ)	**176.292**	**13.708**	**190.000**
ΑΝΑΛΟΓΙΕΣ	92,8%	7,2%	100%
ΜΕΣΟ ΚΟΣΤΟΣ	1.870,4	19.007,9	3.106,8

2.Στο πρόγραμμα **ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ** του **ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥ** από την **ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ** μέχρι το 1998 έχει απορροφηθεί το 35% του προϋπολογισμού. Η απορρόφηση των υποπρογραμμάτων διαφέρει σημαντικά στην μεταξύ τους εξέταση. Οι υποστηρικτές και συνοδευτικές λειτουργίες δε σχεδόν εξ ολοκλήρου πρέπει να υλοποιηθούν και κατ' ανάγκη να απορροφήσουν τον προϋπολογισμό τους κατά το τελευταίο έτος του προγράμματος, ενώ τα υπόλοιπα υποπρογράμματα θα πρέπει να απορροφήσουν (συνολικά) το 60% του προϋπολογισμού τους το τελευταίο έτος (Πίνακας 6).

Πίνακας 6

ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Μέχρι 1998	1999 - 2000	Σύνολο
ΔΑΠΑΝΕΣ – ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ	83.974.310	156.446.973	240.421.283
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΟΡΡΟΦΗΣΗΣ	**34,9%**	**65,1%**	**100%**
ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑ 1	35.906.759	32.137.246	68.044.005

ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑ 4	2.852.017	32.851.046	35.703.063
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΟΡΡΟΦΗΣΗΣ ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ 1 & 4	37,4%	62,6%	100%
ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑ 2	23.959.006	27.547.429	51.506.435
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΟΡΡΟΦΗΣΗΣ	46,5%	53,5%	100%
ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑ 3	19.961.861	28.590.918	48.552.499
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΟΡΡΟΦΗΣΗΣ	41,1%	58,9%	100%
ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑ 5	0	29.31.818	29.431.606
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΟΡΡΟΦΗΣΗΣ		100%	100%
ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑ 6	1.294.847	5.888.828	7.183.675
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΟΡΡΟΦΗΣΗΣ	18,0%	82,0%	100%

2.1.Τα επωφελούμενα άτομα μέχρι το 1997 αναλογούν στο 40% του στόχου του προγράμματος ενώ διαφέρει ο βαθμός υλοποίησης των στόχων μεταξύ των υποπρογραμμάτων, κυρίως στο υποπρόγραμμα 3 όπου αναμένεται η υλοποίηση του υπόλοιπου 77% του στόχου μέχρι το 2000. Διαφέρει επίσης και η απορροφητικότητα σε κάθε υποπρόγραμμα. (Τα παρακάτω ποσοστά αφορούν τα ποσά τα οποία έχουν απορροφηθεί μέχρι και το 1997) (Πίνακες 7 & 8).
Το Υποπρόγραμμα 1 έχει υλοποιήσει το 54% του στόχου όσον αφορά τα ωφελούμενα άτομα, με την απορρόφηση του 30% μόνο του προϋπολογισμού.
Το Υποπρόγραμμα 2 έχει υλοποιήσει περίπου το 56% του στόχου όσον αφορά τα ωφελούμενα άτομα με το 46% του προϋπολογισμού.
Το Υποπρόγραμμα 3 έχει υλοποιήσει περίπου το 23% του στόχου όσον αφορά τα ωφελούμενα άτομα με το 40% περίπου του προϋπολογισμού.

Πίνακας 7

ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Μέχρι 1997	1998 – 2000	Σύνολο
ΔΑΠΑΝΕΣ – ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ	73.407.185	167.014.098	240.421.283
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΟΡΡΟΦΗΣΗΣ	30,5%	69,5%	100%

ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ (ΑΤΟΜΑ)	**21.643**	**31.924**	**53.567**
ΑΝΑΛΟΓΙΕΣ	40,4%	59,6%	100%
ΜΕΣΟ ΚΟΣΤΟΣ	3.391,7	5.231,6	4.488,3

Πίνακας 8

ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Μέχρι 1997	1998 – 2000	Σύνολο
ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ (ΑΤΟΜΑ)	**21.643**	**31.924**	**53.567**
ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑ 1	9.199	7.896	17.095
ΠΟΣΟΣΤΟ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ	53,8%	46,2%	100%
ΜΕΣΟ ΚΟΣΤΟΣ	3.325,9	9.264,4	6.068,9
ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑ 2	6.976	5.450	12.426
ΠΟΣΟΣΤΟ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ	56,1%	43,9%	100%
ΜΕΣΟ ΚΟΣΤΟΣ	3.369,5	5.137,7	4.145,1
ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑ 3	5.468	18.578	24.046
ΠΟΣΟΣΤΟ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ	22,7%	77,3%	100%
ΜΕΣΟ ΚΟΣΤΟΣ	3.511,2	1.580,0	2.019,2

Το μέσο κόστος στην περίοδο 1998 – 2000 υπολογίζεται να είναι ακόμη μεγαλύτερο εάν υπολογιστούν και οι δαπάνες για τις υποστηρικτικές και συνοδευτικές δράσεις των Υποπρογραμμάτων 5 & 6.

ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Υποπρόγραμμα 1	Ένταξη / Επανένταξη ατόμων με ειδικές ανάγκες
Υποπρόγραμμα 2	Ένταξη / Επανένταξη μεταναστών, παλιννοστούντων, προσφύγων.

Υποπρόγραμμα 3	Ένταξη / Επανένταξη λοιπών αποκλεισμένων κοινωνικών ομάδων
Υποπρόγραμμα 4	Ένταξη / Επανένταξη ατόμων με Ψυχικές ασθένειες
Υποπρόγραμμα 5	Κοινές Υποδομές & Υπηρεσίες
Υποπρόγραμμα 6	Εφαρμογή

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΟΥ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ Γ'ΚΠΣ 2000- 2006

1.Στο ΣΠΑ 2000 – 2006 ο προϋπολογισμός για το Ε.Π. **Συνεχιζόμενη Κατάρτιση & Προώθηση της Απασχόλησης** είναι μειωμένος έναντι του προηγούμενου Κ.Π.Σ. σύμφωνα με το σύνολο των μέχρι σήμερα δαπανών και του εκτιμούμενου ποσού που θα απορροφηθεί μέχρι το τέλος του, (1.267,5 έναντι 1.447,7 MECU).
Η υπόθεση εργασίας όσον αφορά την διατήρηση της κατανομή των ποσοστών ανά δαπάνη όπως το Β' ΚΠΣ , ενέχει αυθαιρεσία στην σύλληψή του η οποία δεν δικαιολογείται στον σχεδιασμό ενός τέτοιου βασικού προγράμματος στο οποίο θα στηριχθεί ένα μέρος της μελλοντικής αναπτυξιακής διαδικασίας της χώρας. Πέραν τούτο η υπόθεση εργασίας δεν ακολουθεί την κατανομή του Β' ΚΠΣ. Ειδικότερα:

- Στην δημιουργία & λειτουργία των δομών από 6,4% του προϋπολογισμού του Β΄ ΚΠΣ που υπολογίζεται ότι θα δαπανηθεί σε αυτό το πρόγραμμα, το ποσοστό μειώνεται σε 4,05% στο νέο. Η μείωση αυτή είναι εν μέρει δικαιολογημένη από τον λόγο ότι στο Β΄ ΚΠΣ εμπεριέχονται δαπάνες που αφορούν την δημιουργία των δομών. Η διαφορά όμως μεταξύ των προϋπολογισμών τους ανέρχεται στο 45% ή περίπου 42 MECU έναντι του Β΄ ΚΠΣ. Η τυχόν μη δυνατότητα απορρόφηση του προϋπολογισμού του Β΄ ΚΠΣ αντίστοιχα με την μη δημιουργία – υλοποίηση των προγραμματιζόμενων δομών θα μεταφέρει ένα σημαντικό κόστος το οποίο σχεδιάστηκε για το Β΄ ΚΠΣ στον προγραμματισμό με μικρότερο προϋπολογισμό του Γ΄ ΚΠΣ.
- Ο προϋπολογισμός για την Κατάρτιση των Εργαζομένων και των Αυτοαπασχολούμενων, ως ποσοστό επί του συνολικού προϋπολογισμού ανέρχεται στο 42% έναντι 36,4% του Β΄ ΚΠΣ, ενώ η εν λόγω αύξηση του προϋπολογισμού είναι της τάξεως των 2,7 MECU.
- Όσον αφορά δε την Κατάρτιση των Ανέργων και την Προώθηση της Απασχόλησης το ποσοστό συμμετοχής του προϋπολογισμού μειώνεται στο 54% έναντι 57% του Β΄ ΚΠΣ, η αριθμητική του δε μείωση πλησιάζει τα 147 MECU.

2.Ο προϋπολογισμός για το Κοινωνικό Αποκλεισμό στην υπόθεση εργασίας παραμένει απλά ο ίδιος 240 MECU, χωρίς να υπάρχει έστω κάποια επεξεργασία – ανάλυση που να στηρίζει το μέγεθός του σε ποιοτικούς και ποσοτικούς στόχους του προγράμματος, ενώ στον απολογισμό αναφέρει ότι ο προϋπολογισμός είναι μειωμένος κατά 66 MECU λόγω τροποποίησης που επιδέχθηκε κατά την πορεία υλοποίησής του.

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΤΟΥ Γ' ΚΠΣ ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙ ΜΕΡΟΥΣ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΩΝ

Οι φυσικοί στόχοι του Γ' ΚΠΣ, τα ωφελούμενα άτομα, είναι αριθμητικά πολύ λιγότερα έναντι όσων έχουν ή θα ωφεληθούν συνολικά από το Β'ΚΠΣ, ενώ υπάρχουν και σημαντικές μεταβολές ως προς την κατανομή του προϋπολογισμού ανά ενέργεια.

- Στην Κατάρτιση των Εργαζομένων και των Αυτοαπασχολούμενων το 70% του προϋπολογισμού θα διατεθεί στην Κατάρτιση των Αυτοαπασχολούμενων. Αντίστοιχα ποσοστά δεν υπάρχουν για στον μέχρι σήμερα απολογισμό του Β' ΚΠΣ, όμως τα ωφελούμενα άτομα όπως προκύπτουν από το σχέδιο φθάνουν περίπου τα 217 χιλιάδες έναντι των 372 χιλιάδων που υπολογίζεται να ωφεληθούν από το Β' ΚΠΣ. Το Μέσο κόστος για την κατάρτιση αυτών υπολογίζεται ότι θα ανέλθει στα 2.454 ECU έναντι των 1.420 ECU που είναι το κόστος στο Β' ΚΠΣ. Εάν οι υπολογισμοί του σχεδίου για το Γ' ΚΠΣ είναι σωστοί οι εργαζόμενοι (εκτός των αυτοαπασχολούμενων) που θα ωφεληθούν μέχρι το 2006 ανέρχονται μόλις στις 65.000 αντιπροσωπεύοντας μόλις το 3,1% των μισθωτών.
- Στον προϋπολογισμό για την Κατάρτιση και την Επιδότηση της Απασχόλησης των Ανέργων, στο Γ' ΚΠΣ αντιστρέφεται η σχέση μεταξύ Κατάρτισης και Επιδότησης. Από 29% - 71% στο Β ΚΠΣ η σχέση η οποία σχεδιάζεται μεταβάλλεται σε 60% - 40%. Η ανωτέρω παρατήρηση από μόνη της αποτελεί ενδεικτική αναφορά στην διαφορά των ΚΠΣ. Η αύξηση του προϋπολογισμού για την κατάρτιση των Ανέργων φθάνει τα 168 MECU, ενώ το ύψος του πλησιάζει το 32% του Γ' ΚΠΣ. Εν τούτοις το υψηλό μέσο κόστος ανά καταρτιζόμενο που υπολογίζει το σχέδιο (6.133 ECU) είναι η αιτία για τον μικρό αριθμό των ατόμων που θα ωφεληθούν 66 χιλιάδες περίπου, έναντι 320 χιλιάδων ατόμων που υπολογίζεται ότι θα ωφεληθούν από το Β' ΚΠΣ. Το υψηλό κόστος προκύπτει αποκλειστικά από τον μεγάλο αριθμό ωρών 500 των προγραμματιζόμενων προγραμμάτων κατάρτισης που το σχέδιο εκτιμά ότι θα έχουν, σε αντίθεση με τα μέχρι σήμερα υλοποιούμενα προγράμματα των οποίων οι ώρες δεν ξεπερνούν τις 350, με εξαίρεση αυτών των προγραμμάτων Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών που φθάνουν τις 600 ώρες. Τέλος η κατανομή της ωφέλειας ανά κατηγορία ανέργων δεν είναι δυνατόν να στηρίζεται σε ποσοστώσεις οι οποίες αφορούν τα συνολικά μεγέθη των ανέργων σε σχέση με τον αριθμό των δυνητικά ωφελούμενων ατόμων από τα προγράμματα, αλλά θα πρέπει να στηρίζεται σε ποσοτικοποίηση ποιοτικών μεγεθών που προκύπτουν από έναν αναπτυξιακό σχεδιασμό. Όσον αφορά δε την Επιδότηση της Απασχόλησης των Ανέργων ο προϋπολογισμός είναι μειωμένος κατά 311 MECU. Στο Β' ΚΠΣ η δαπάνη στο υποπρόγραμμα αυτό ξεπερνούσε σε απόλυτο μέγεθος κάθε επί μέρους προϋπολογισμό, συμμετείχε δε με ποσοστό 41% στο Β' ΚΠΣ. Ο επιμέρους καταμερισμός στο υποπρόγραμμα σύμφωνα με το σχέδιο είναι 70% για τις Νέες Θέσεις Εργασίας και 30% για τους Νέους Ελεύθερους Επαγγελματίες. Το μέσο κόστος ανέρχεται σε 3.680 και 5.607 ECU αντίστοιχα κατά κατηγορία ωφελουμένων ενώ ο αριθμός των ατόμων που θα ωφεληθούν υπολογίζεται στα 68.000 έναντι των 190.000 στο Β' ΚΠΣ.,.
- Στην κατηγορία του Κοινωνικού Αποκλεισμού η αύξηση του προϋπολογισμού για τις

οριζόντιες δράσεις από 15% σε 20% είναι ενδεικτική της σημασίας που αποδίδεται πλέον στις Υποστηρικτικές λειτουργίες για την προώθηση της Απασχόλησης των ατόμων που κινδυνεύουν με Αποκλεισμό. Ο υψηλός όμως σχεδιασμός όσον αφορά το μέσο κόστος 13.417 ECU ανά άτομο που θα ωφεληθεί από το πρόγραμμα μειώνει τον αριθμό των ωφελούμενων ατόμων σημαντικά σε σχέση με τα άτομα που υπολογίζεται ότι θα έχουν ωφεληθεί από το Β' ΚΠΣ. Ο αριθμός δε των ατόμων που εκτιμάτε ότι θα ωφεληθούν μέχρι το 2000 διαφέρει στον απολογισμό του Β' ΚΠΣ που εκτιμώνται περίπου στα 53.600 άτομα έναντι 36.700 ατόμων που αναφέρονται ότι θα έχουν ωφεληθεί μέχρι το ίδιο χρονικό διάστημα στον προγραμματισμό του Γ' ΚΠΣ . και μεγέθους μεταξύ τους

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΚΑΤΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

	Γ'ΚΠΣ		Β'ΚΠΣ	
	ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ	**%**	**ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ**	**%**
ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ & ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	**1.267.500.000**	**100**	**1.447.661192**	**100**
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ & ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΥΠΟΔΟΜΩΝ	51.334.695	4,05	93.034.513	6,4
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ & ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	531.874.498	42	527.091.084	36,4
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	159.562.350	30		
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	372.312.148	70		

ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ & ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	684.290.807	54	827.535.596	57, 2
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ	405.176.940	60	237.239.031	29
ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	279.113.867	40	590.296.565	71
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	*196.496.162*	*70*		
ΝΕΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ	*82. 617.705*	*30*		
ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ του ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥ	**240.000.000**	**100**	**240.421.283**	**100**
ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ	48.000.000	20	36.615.281	15
ΥΠΟΛΟΙΠΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ	192.000.000	80	203.806.002	85

ΠΙΝΑΚΑΣ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΚΑΤΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

	Γ'ΚΠΣ		Β'ΚΠΣ	
	ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΑ ΑΤΟΜΑ	**ΜΕΣΟ ΚΟΣΤΟΣ**	**ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΑ ΑΤΟΜΑ**	**ΜΕΣΟ ΚΟΣΤΟΣ**
ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ & ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	**351.000**		**882.000**	
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ &	**216.737**	**2.454**	**372.000**	**1.417**

ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ				
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	65.021	2.454		
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	151.716	2.454		
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ & ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	**134.195**		**510.000**	
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ	66.065	6.133	320.000	741
ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	68.130		190.000	
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	*53.395*	*3.680*		
ΝΕΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ	*14.735*	*5.608*		
ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ του ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥ		**13.714**	**53.567**	
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	14.000		33.700	
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ Σ.Υ.Υ.	28.000			
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	7.000		3.000	

Περιβαλλοντικές επιδόσεις των ελληνικών συνδικάτων

Δρ Χριστίνα Θεοχάρη

Περιβαλλοντολόγος Μηχανικός

1. Γενική θέση

Η βιώσιμη ανάπτυξη που σέβεται το περιβάλλον και τον άνθρωπο είναι ένα οξύτατο και επείγον ζήτημα, το οποίο λόγω των επιπτώσεών του στο κοινωνικό σύνολο θα επηρεάσει καθοριστικά τις επιλογές και τη συμπεριφορά όλων μας. Το Συνδικαλιστικό Κίνημα (ΣΚ) πέραν της φυσικής του ευαισθησίας στα ζητήματα της προστασίας και της διατήρησης του περιβάλλοντος, έχει και πρόσθετους ειδικούς λόγους να ενεργοποιείται για το θέμα.

Οι λόγοι αυτοί απορρέουν από το γεγονός ότι :

1. Η παραγωγή στο πλαίσιο της βιώσιμης ανάπτυξης πρέπει να κινείται στην κατεύθυνση της ελαχιστοποίησης των επιπτώσεων στο περιβάλλον.
2. Οι συνθήκες ανταγωνισμού επιβάλλουν τη λήψη μέτρων βελτίωσης και προστασίας του εργασιακού και ευρύτερου περιβάλλοντος, αφού οι κακές εργασιακές συνθήκες πέραν των επιπτώσεων στην υγεία και την απόδοση των εργαζομένων, υποκρύπτουν απουσία εκσυγχρονισμού της παραγωγικής βάσης, μη ανταγωνιστικά προϊόντα, κατ' ουσία μια μη βιώσιμη οικονομία.
3. Η εφαρμογή των νέων τεχνολογιών και οι επιπτώσεις στην απασχόληση, καθώς και οι πιθανές μεταβολές που αυτή η εφαρμογή μπορεί να επιφέρει στις εργασιακές σχέσεις.

Από τα πιο πάνω διαφαίνεται και ο πολύ σημαντικός ρόλος που πρέπει να παίξει το ΣΚ προκειμένου να προλάβει τις εξελίξεις, να έχει διαμορφώσει θέσεις-προτάσεις για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων στον κόσμο της εργασίας, από τις όποιες τεχνολογικές ή περιβαλλοντικές ανακατατάξεις. Θέσεις που μέσα από την ενημέρωση πρέπει να γίνουν κτήμα και περιεχόμενο πάλης και δράσης όλων των εργαζομένων.

Ο συνδυασμός με τα καλλίτερα αποτελέσματα για το περιβάλλον είναι εφικτός εκεί που ο ευαισθητοποιημένος οικολογικά πολίτης συναντά τον συνειδητοποιημένο περιβαλλοντικά εργαζόμενο.

Για το Ελληνικό ΣΚ το περιβάλλον (φυσικό, δομημένο, εργασιακό) ως πολυδιάστατη έννοια, αποτελεί ουσιαστική συνιστώσα :

- Στην αναπτυξιακή διαδικασία της χώρας.
- Στη ζωή και την ποιότητα ζωής των εργαζομένων και
- Βασική προϋπόθεση επιβίωσης στον Ελλαδικό χώρο.

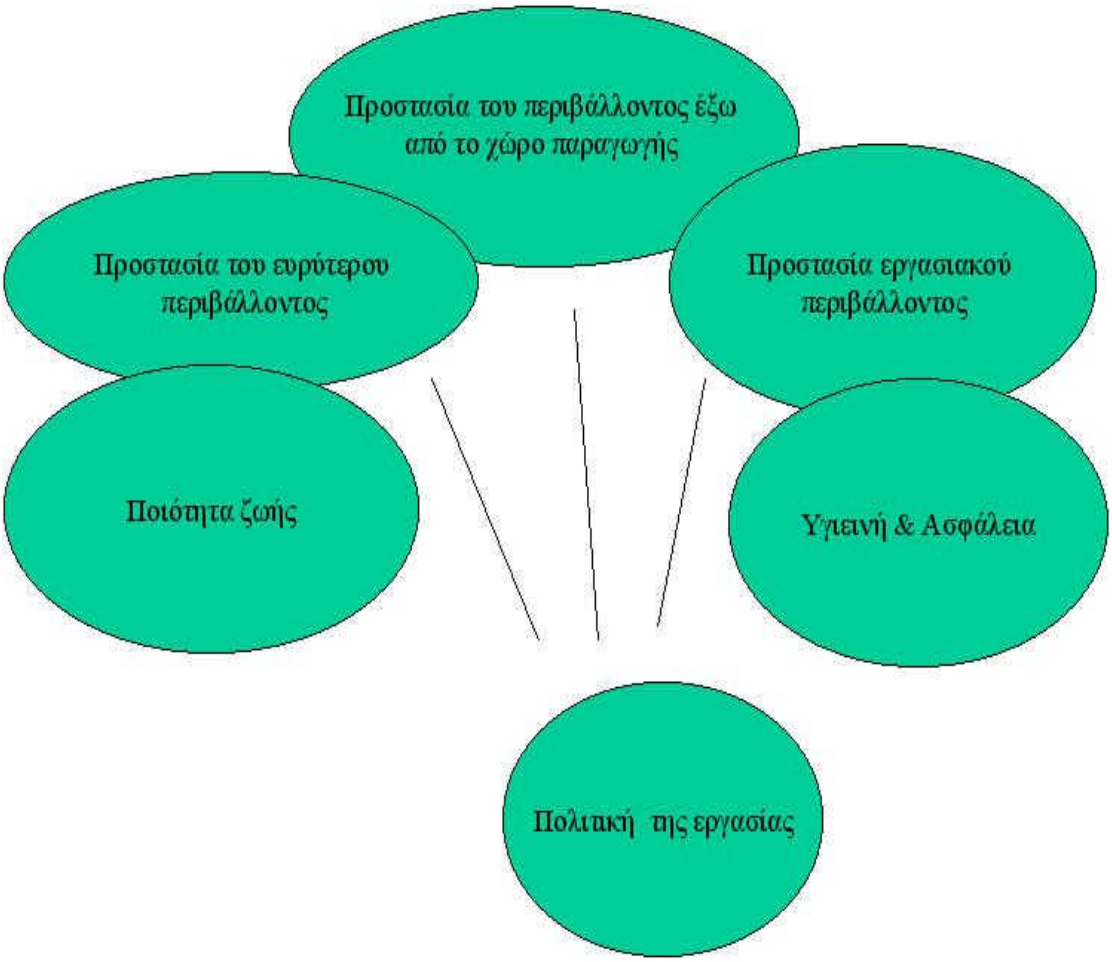
Σ' αυτό το πλαίσιο επιδιώκει :

1. Να δώσει το δικό του στίγμα στην διαμόρφωση της περιβαλλοντικής πολιτικής ως συνιστώσα των επί μέρους πολιτικών (αναπτυξιακής, εργατικής, οικονομικής,

βιομηχανικής, ενεργειακής, παιδείας, εξωτερικής) και να αρχίσει να εντάσσει στοιχεία της στο πλαίσιο των διεκδικήσεων ή συμφωνιών του, προσδιορίζοντας τη συμβατή με το περιβάλλον ανάπτυξη τι σημαίνει αυτή για την απασχόληση και προτείνοντας συγκεκριμένα μέτρα και πολιτικές για την πρόληψη των συνεπειών στην εργασία και τους όρους διαβίωσης των εργαζομένων.

2. Να διαμορφώσει θέσεις πάνω στα τρέχοντα περιβαλλοντικά προβλήματα και να τις προβάλει στους εργαζόμενους και στην κοινωνία εμπλουτίζοντας τη δράση του με προβλήματα που πραγματικά θίγουν τους μισθωτούς και εξανεμίζουν και τις πλέον ευνοϊκές οικονομικές ρυθμίσεις. Το ΣΚ προσπαθεί να παρέμβει σε όλα τα στοιχεία που διαμορφώνουν συνολικά τους όρους διαβίωσης των εργαζομένων.
3. Να συμβάλει από κοινού με την Τοπική Αυτοδιοίκηση, τους επιστημονικούς φορείς και τα κοινωνικά κινήματα -όπως είναι το οικολογικό- στη διαμόρφωση κοινωνικού μετώπου άσκησης πίεσης για την αντιμετώπιση των προβλημάτων.
4. Να συμβάλει στη διαμόρφωση μιας ελάχιστης αδιαπραγμάτευτης βάσης για το περιβάλλον στη χώρα.
5. Να αξιοποιήσει τις δυνατότητες εθνικών και κοινοτικών χρηματοδοτήσεων και να παρέμβει αποτελεσματικά στην ορθολογική αξιοποίηση των σχετικών πόρων.
6. Να αναπτύξει συνεργασίες με αντίστοιχες συνδικαλιστικές οργανώσεις άλλων χωρών, προκειμένου να συμβάλλει στην διαμόρφωση κοινών θέσεων των συνδικάτων και να τις προωθήσει στα αρμόδια όργανα.
7. Να εντάξει στη μελετητική και εκπαιδευτική δραστηριότητα του **Ινστιτούτου Εργασίας** της **ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ,** θέματα που άπτονται της αειφόρου ανάπτυξης, δηλαδή της ανάπτυξης με σεβασμό στον άνθρωπο και το περιβάλλον, με ταυτόχρονη πρόβλεψη των κοινωνικών της επιπτώσεων και εστίαση στην εργασία, στην απασχόληση, στους εργαζόμενους.

Η αντίληψή μας για την συνεργία μεταξύ του περιβάλλοντος, της εργασίας και της ποιότητας ζωής



Οι στόχοι μας

- Ο εμπλουτισμός της δράσης των επιτροπών Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας με ζητήματα οικολογικής διαχείρισης και ελέγχου των επιχειρήσεων και των υπηρεσιών, για την επίτευξη της βελίωσης των συνθηκών εργασίας, του περιορισμού των εργατικών ατυχημάτων, των επαγγελματικών ασθενειών, του επαγγελματικού κινδύνου, την προστασία εν γένει του εργασιακού και του ευρύτερου περιβάλλοντος.
- Η επίτευξη συλλογικών συμβάσεων εργασίας που να εμπεριέχουν ζητήματα οικολογικής διαχείρισης των επιχειρήσεων και των υπηρεσιών.
- Η ενίσχυση της συμμετοχής, της διαβούλευσης και της συναπόφασης γι' αυτά τα θέματα.

Τα εργαλεία μας

α) Ενημέρωση– ευαισθητοποίηση των εργαζομένων

β) Εκπαίδευση, κατάρτιση, επανεκπαίδευση

γ) Διαμόρφωση πολιτικών

δ) Διασυνδέσεις με ομόλογους φορείς
Ευρωπαϊκούς και Διεθνείς

α) Ενημέρωση – ευαισθητοποίηση των

εργαζομένων

α.1 Διασκέψεις, ημερίδες, σεμινάρια

α.2 Εκδόσεις *(**“ ΔΡΑΣΗ ”** για την Υγιεινή και Ασφάλεια και την προστασία του περιβάλλοντος, ΕΚΑ , **“ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ”** του ΙΝ.Ε.-ΓΣΕΕ)*

β) Εκπαίδευση, κατάρτιση, επανεκπαίδευση

Παρέχεται από το Ινστιτούτο Εργασίας και απευθύνεται σε :

β.1 εργαζόμενους

β.2 ανέργους

Η εκπαιδευτική θεματολογία αφορά σε ζητήματα όπως :

1.

Οικολογική διαχείριση Βιομηχανία

Υπηρεσίες

2. Εφαρμογή τεχνολογιών αντιρρύπανσης
3. Διαχείριση στερεών αποβλήτων
4. Διαχείριση επικίνδυνων αποβλήτων
5. Βιομηχανικά Ατυχήματα – κίνδυνοι (Οδηγία Σεβέζο)
6. Μελέτες περιβαλλοντικών ΕπιπτώσεωνΥπηρεσίες

γ. Μελέτες – έρευνες

γ.1 Δημοσκοπήσεις “Συνθήκες διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων της Αθήνας” , ΕΚΑ

γ.2 Έρευνες : “ Περιβάλλον & Εργασία ”, ΕΚΑ

γ.3 Μελέτες: “ Βιώσιμη ανάπτυξη στο Λεκανοπεδιο της

Αθήνας ”, ΕΚΑ κ.ά.

δ. Διασυνδέσεις - Εκπροσωπήσεις

δ.1 Με την Επιτροπή Περιβάλλοντος της

Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ΣΕΣ)

δ.2 Με την συμμετοχή σε δίκτυα όπως είναι η

“Διαρκής Διάσκεψη των Συνδικάτων των

Πρωτευουσών της Ευρώπης” (ΕΚΑ)

δ.3 Με φορείς που παράγουν γνώση και τεκμηρίωση σε

ζητήματα των κοινωνικών και οικονομικών πτυχών

του περιβάλλοντος και της βιώσιμης ανάπτυξης

όπως το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την βελτίωση των

Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Δουβλίνου)

Αποτελέσματα

1. Αποτελεί πλέον συνείδηση των εργαζομένων ότι το περιβάλλον είναι βασικό κομμάτι της ζωής τους
2. Είναι αποδεκτό ότι το περιβάλλον αποτελεί πηγή νέων θέσεων εργασίας και αυτό για τα συνδικάτα και τους εργαζόμενους είναι ιδιαίτερα σημαντικό.
3. Τα συνδικάτα δραστηριοποιούνται στον τομέα της απόκτησης νέων δεξιοτήτων για τους αντίστοιχους τομείς.
4. Η διπλή ωφέλεια από το περιβάλλον και την απασχόληση είναι ένα ελπιδοφόρο μήνυμα για το μέλλον.

Για την υλοποίηση των παραπάνω :

- Λειτουργεί Γραμματεία Οικολογίας και Περιβάλλοντος. Ρόλος της γραμματείας είναι η διαμόρφωση προϋποθέσεων παρέμβασης της ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ στα ζητήματα Οικολογίας και Περιβάλλοντος στο πλαίσιο και των αποφάσεων των συνεδρίων τους.

Σε επίπεδο παρεμβάσεων, εκπροσωπήσεων :

- Με πρωτοβουλία της ΓΣΕΕ στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 1994-1995, συμπεριλήφθη στις επιτροπές μελέτης Επιτροπή για το περιβάλλον με σκοπό να μελετήσει τις δυνατότητες εκπόνησης πορίσματος για τη σχέση ευρύτερου περιβάλλοντος και οικονομικής δραστηριότητας, με απώτερο σκοπό τη διατύπωση συγκεκριμένων προτάσεων για την αντιμετώπιση του γενικού αυτού ζητήματος στα αστικά κέντρα κυρίως.

Η ΒΑΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥ ΙΝΕ / ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ:

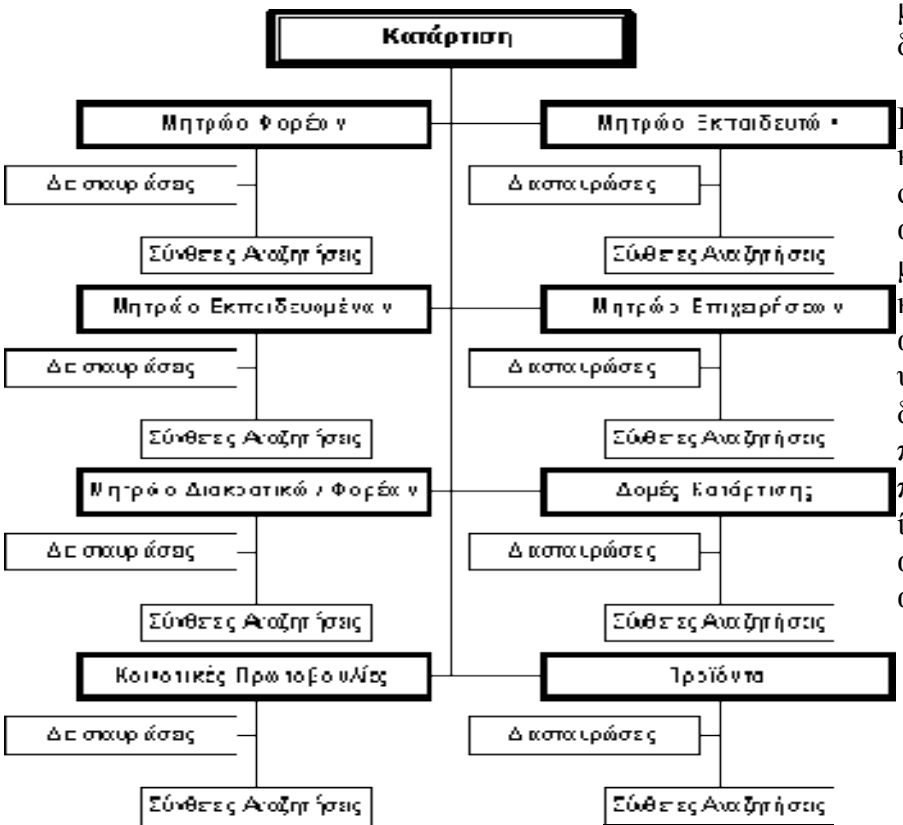
"ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ"

της Νώπης Κεχάογλου

Η Βάση Δεδομένων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ σχεδιάστηκε στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας ADAPT – ΕΤΤΝΑ. Αποτελεί μια πρώτη προσπάθεια ολοκληρωμένης οργάνωσης και κωδικοποίησης μιας σειράς στοιχείων σε ηλεκτρονική μορφή, για τους σημαντικότερους παράγοντες που άμεσα ή έμμεσα επηρεάζουν το σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης στο σύνολό του. Η δυναμική διαδικασία συνεχούς παρακολούθησης και ανατροφοδότησης του συστήματος, προσπαθεί να ξεπεράσει τα στενά όρια της εφαρμογής αποσπασματικών τεχνικών και μέσων σε εκ των προτέρων προσδιορισμένο πλαίσιο και δεδομένη χρονική στιγμή. Η αξιολόγηση ως πολυδιάστατη διαδικασία ανάλυσης και ερμηνείας εκείνων των παραγόντων που καθόρισαν τελικά το ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ, διενεργείται μέσα από (καταρχήν) ποσοτικά και αριθμητικά δεδομένα, με στόχο όμως την προσέγγιση (εν κατακλείδι) ποιοτικών παραμέτρων ανάλυσης του ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΟΣ.

Ο αρχικός προσδιορισμός των παραγόντων, η επιλογή και η ιεράρχησή τους, η εξειδίκευσή και η εξαντλητική καταγραφή όλων των στοιχείων που εμπίπτουν ανά παράγοντα – άξονα καθώς και η επεξεργασία των στοιχείων που προκύπτουν από όλες τις πιθανές διασταυρώσεις, τόσο εντός του ιδίου άξονα όσο και μεταξύ των υπολοίπων, αποτελεί τη βασική λειτουργία της εφαρμογής "Ποιότητα στην Κατάρτιση". Η επεξεργασία των στοιχείων αφορά τόσο ποιοτικές όσο και ποσοτικές παραμέτρους και διαστάσεις, οι οποίες μπορούν να συμβάλουν σε μια πιο ολοκληρωμένη αξιολόγηση με στόχο τη βελτίωση: α) μεμονωμένων προγραμμάτων, β) λειτουργίας φορέων, γ) του συνολικού συστήματος Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Το βασικό πλαίσιο της Βάσης Δεδομένων, σε αφαιρετική μορφή, μπορεί να σχηματοποιηθεί με το παρακάτω διάγραμμα:



Η αλληλοτροφοδότηση και η "επικοινωνία" όλων των κεντρικών αξόνων της βάσης, όχι μόνο μεταξύ των κύριων κατηγοριών αλλά και μεταξύ των υποκατηγοριών και των δευτερευόντων παραγόντων (διάσταση που σχετίζεται με την ίδια τη φύση της αξιολόγησης ως αποτέλεσμα

αλληλεξαρτώμενων παραγόντων), αποτέλεσε συνειδητή μεθοδολογική επιλογή στην ανάπτυξη της Βάσης – στοιχείο το οποίο γίνεται εμφανές και μέσα από το σχήμα.

Αρχικός Σχεδιασμός – Στόχοι της εφαρμογής

Η κάλυψη αναγκών του ιδίου του φορέα όσο και η δημιουργία ενός συστήματος αξιολόγησης της επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα, αποτέλεσε το πλαίσιο μέσα στο οποίο σχεδιάστηκε η Βάση Δεδομένων και καθόρισε την τελική διαμόρφωσή του.

Οι εννέα βασικοί άξονες της εφαρμογής (βλ. το παραπάνω διάγραμμα), αποτελούν εκείνους τους παράγοντες που κατά τον αρχικό σχεδιασμό θεωρήσαμε ότι εμπλέκονται ενεργά στη διαδικασία της κατάρτισης. Κυρίαρχο μέλημα στην όλη διαδικασία ήταν η εξαντλητική καταγραφή όλων των στοιχείων που αφορούν κάθε άξονα δημιουργώντας έτσι δυνατότητες επεξεργασίας δεδομένων μέσα από μια διευρυμένη γκάμα επιλογής σύνθετων αναζητήσεων, διασταυρώσεων και στατιστικών αποτελεσμάτων. Μέσα από τη συστηματική και συνεχή καταγραφή των στοιχείων επιτυγχάνεται τόσο η τήρηση αρχείου σε ηλεκτρονική μορφή αλλά και η δυνατότητα για το χρήστη πολλαπλής επεξεργασίας της εφαρμογής.

Η βάση δεδομένων "Ποιότητα στην Κατάρτιση" μπορεί και λειτουργεί τόσο ως ένα εργαλείο τεκμηρίωσης και αξιολόγησης της κατάρτισης στο σύνολό της, μέσα από την επεξεργασία στοιχείων του κάθε άξονα, αλλά και ως εννέα διαφορετικές βάσεις δεδομένων όπου ο κάθε άξονας μπορεί και λειτουργεί αυτόνομα. Επίσης, ένα άλλο στοιχείο πολλαπλής επεξεργασίας το οποίο αποτελεί ταυτόχρονα και την καινοτομία του συστήματος αφορά το πεδίο "Σύνθετες Αναζητήσεις ανά άξονα" (βλ. Πίνακα Ι). Το λειτουργικό αυτό πεδίο σχεδιάστηκε έτσι ώστε ο χρήστης να μπορεί να επιλέγει στοιχεία για επεξεργασία όχι μέσα από ένα κλειστό, μη ανανεώσιμο και ήδη προσδιορισμένο αριθμό επιλογών, αλλά μέσα από ένα σύστημα επεξεργασίας όπου ο αριθμός των αναζητήσεων, στους περισσότερους άξονες και κυρίως στην *οντότητα* "Κοινοτικές Πρωτοβουλίες", είναι μη πεπερασμένος. Έτσι ο χρήστης δεν είναι απλά ο δέκτης της πληροφορίας αλλά και αυτός που τη διαμορφώνει.

Πιλοτική Εφαρμογή – Προοπτικές

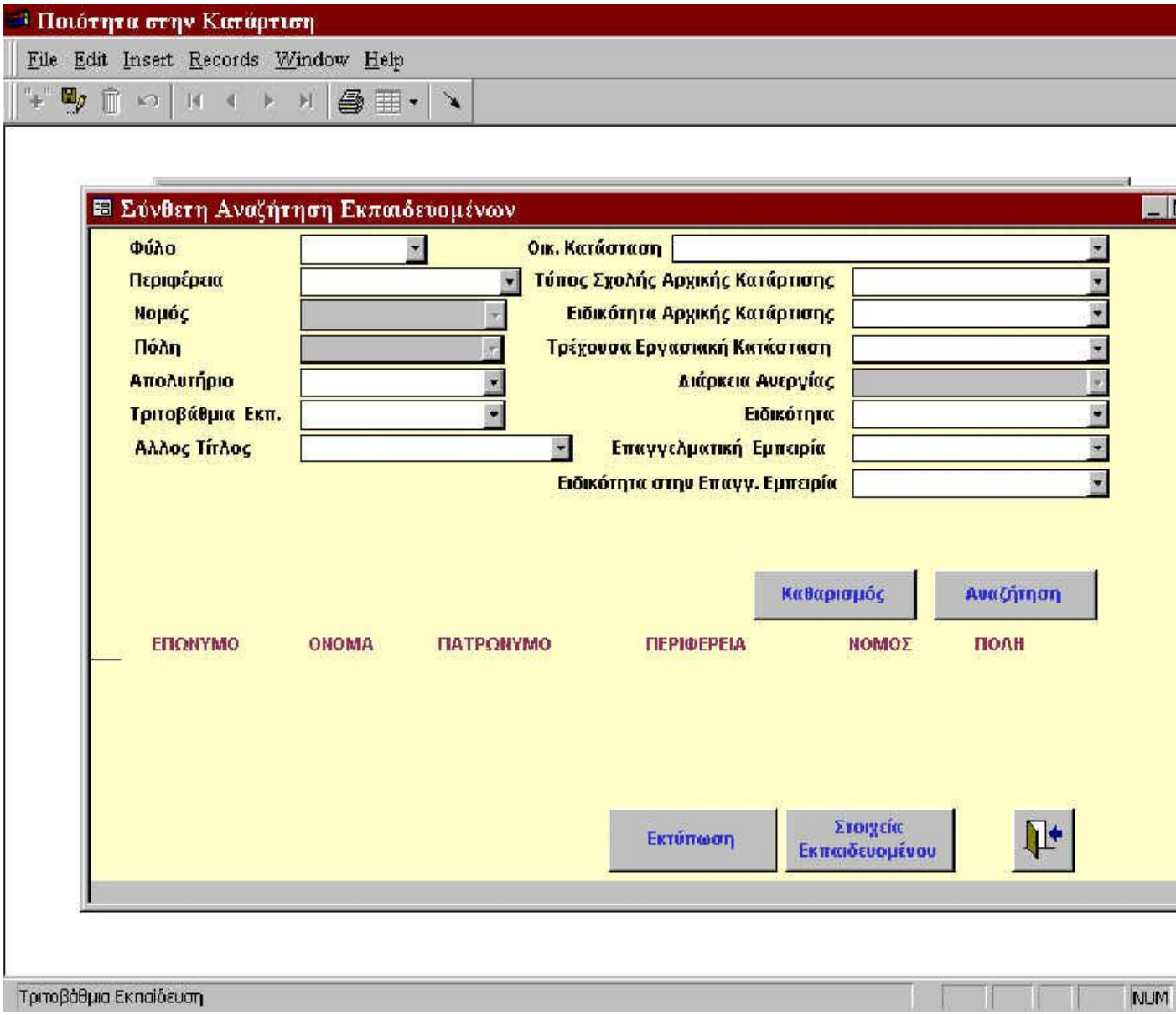
Το σύστημα εφαρμόστηκε πιλοτικά και στο πλαίσιο κάλυψης αναγκών του ίδιου του φορέα. Συγκεκριμένα έχουν καταγραφεί μέχρι στιγμής όλα τα προγράμματα που έχει υλοποιήσει το ΚΕΚ / ΙΝΕ / ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ και αφορούν την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και τον κοινωνικό αποκλεισμό της περιόδου 1995-1998, σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο. Τηρείται μητρώο εκπαιδευομένων και εκπαιδευτών (2.400 και 710 άτομα αντίστοιχα) που έχουν συμμετάσχει στα παραπάνω προγράμματα καθώς και μητρώο επιχειρήσεων που έχουν συνεργαστεί με το φορέα. Μέσω της ηλεκτρονικής καταγραφής, αποτύπωσης και επεξεργασίας (βλ. παράδειγμα Πίνακα ΙΙ) των παλαιότερων προγραμμάτων, είναι εμφανές ότι επιτυγχάνεται όχι μόνο η αποτελεσματικότερη και συστηματική διαχείριση, υποστήριξη και παρακολούθησή τους, αλλά και η αποτελεσματικότερη υλοποίηση των νέων, τόσο σε ποιοτικό όσο και σε πρακτικό επίπεδο.

Η εφαρμογή προβλέπει την on line σύνδεση συγκεκριμένων αξόνων της βάσης δεδομένων με τα περιφερειακά παραρτήματα του Ινστιτούτου αλλά και με τους συνεργαζόμενους φορείς μέσω του Internet. Τα δεδομένα θα είναι προσπελάσιμα από άτομα που θα έχουν ειδική εξουσιοδότηση και η ηλεκτρονική επεξεργασία θα διασφαλίζεται από σύστημα ασφάλειας και κωδικούς, που καθιστούν αδύνατη την πρόσβαση σε μη εξουσιοδοτημένα για αυτό άτομα, έτσι όπως ορίζει ο νόμος 2472 για την "Προστασία του ατόμου από την επεξεργασία

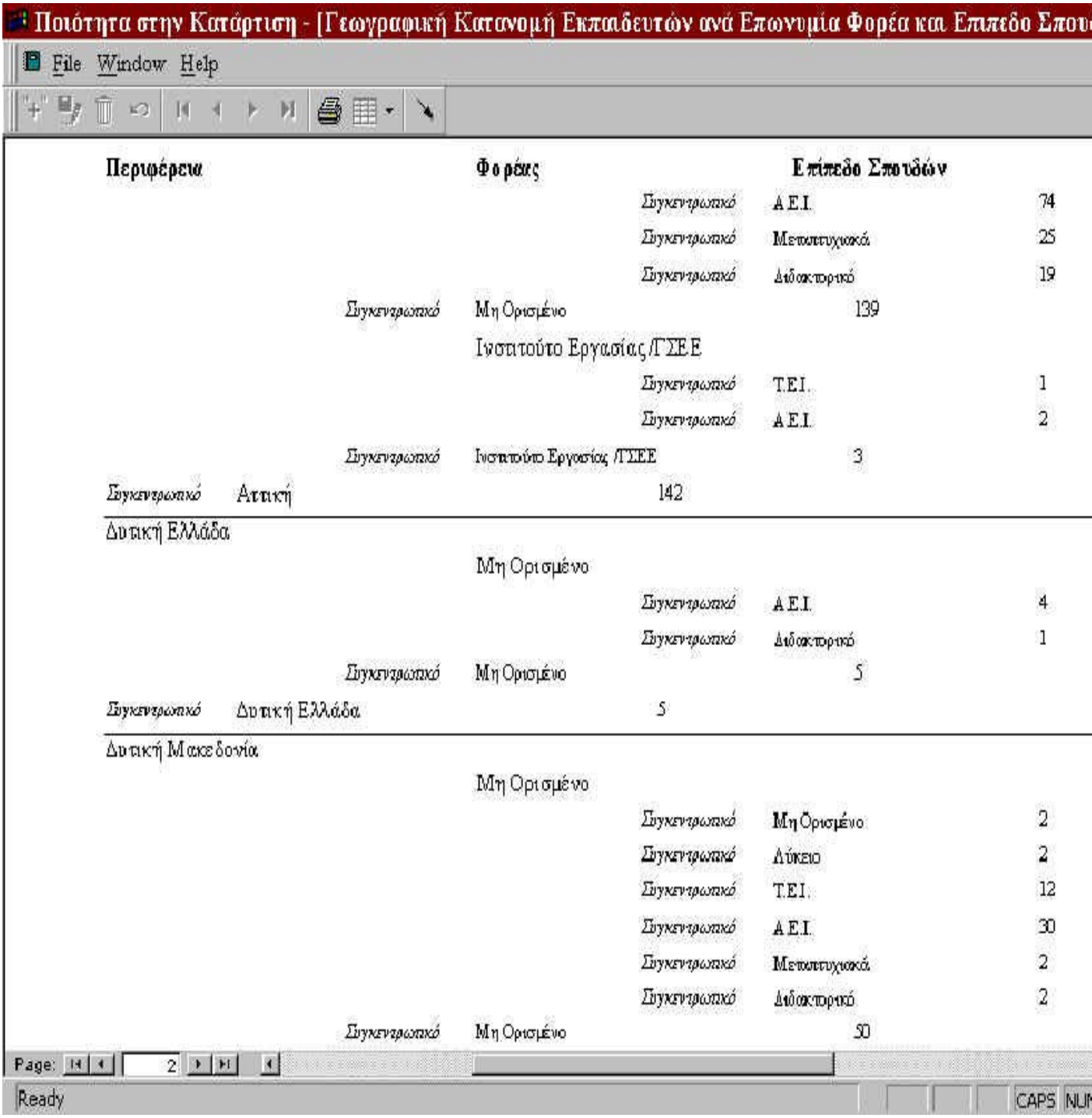
δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα". Ο κωδικός πρόσβασης θα αλλάζει κάθε έξι μήνες, αποφεύγοντας έτσι την πιθανότητα διαρροής του.

Στο πλαίσιο της ολοκλήρωσης της εφαρμογής, το ζητούμενο είναι η καταγραφή και επεξεργασία προγραμμάτων όχι μόνο του Ινστιτούτου αλλά και των υπολοίπων φορέων που υλοποιούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, κοινωνικού αποκλεισμού και κοινοτικών πρωτοβουλιών, έτσι ώστε να μπορεί να επιτευχθεί μια συνολική αποτύπωση και αξιολόγηση στοιχείων που αφορούν προγράμματα κατάρτισης και των αποτελεσμάτων στο σύνολό τους.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1



ΠΙΝΑΚΑΣ 2


Ποιότητα στην Κατάρτιση - [Γεωγραφική Κατανομή Εκπαιδευτών ανά Επωνυμία Φορέα και Επίπεδο Σπου
File Window Help
Περιφέρεια
Φορέας
Επίπεδο Σπουδών
Συγκεντρωτικό A.E.I. 74
Συγκεντρωτικό Μεταπτυχιακά 25
Συγκεντρωτικό Διδακτορικό 19
Συγκεντρωτικό Μη Οριομένο 139
Ινστιτούτο Εργασίας /ΓΣΕΕ
Συγκεντρωτικό Τ.Ε.Ι. 1
Συγκεντρωτικό A.E.I. 2
Συγκεντρωτικό Ινστιτούτο Εργασίας /ΓΣΕΕ 3
Συγκεντρωτικό Αττική 142
Δυτική Ελλάδα
Μη Οριομένο
Συγκεντρωτικό A.E.I. 4
Συγκεντρωτικό Διδακτορικό 1
Συγκεντρωτικό Μη Οριομένο 5
Συγκεντρωτικό Δυτική Ελλάδα 5
Δυτική Μακεδονία
Μη Οριομένο
Συγκεντρωτικό Μη Οριομένο 2
Συγκεντρωτικό Λύκειο 2
Συγκεντρωτικό Τ.Ε.Ι. 12
Συγκεντρωτικό A.E.I. 30
Συγκεντρωτικό Μεταπτυχιακά 2
Συγκεντρωτικό Διδακτορικό 2
Συγκεντρωτικό Μη Οριομένο 50
Page: 2
Ready
CAPS NUM

Αναβάθμιση του τουριστικού προϊόντος μέσω της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό

της Θεώνης Σπυροπούλου

Η σημερινή συζήτηση για την ανάπτυξη της τουριστικής δραστηριότητας αφορά κυρίως τα προβλήματα που έχουν προκύψει από την εξέλιξη του προτύπου του μαζικού τουρισμού. Από την δεκαετία του '80 διανύουμε μια περίοδο αμφισβήτησης των πολιτικών τουριστικής ανάπτυξης που βασίζονται στην εκμετάλλευση των τουριστικών πόρων χωρίς να υπάρχει μέριμνα για την προστασία τους, στην γρήγορη κερδοφορία, στην χωροταξική συγκέντρωση καταλυμάτων και στην ποσοτική προσέλκυση τουριστών.

Πρέπει λοιπόν να λάβουμε δυο κύριους άξονες υπόψη: Πρώτον, ότι η ποιότητα των υπηρεσιών συνολικά είναι συνάρτηση της ανάπτυξης του επαγγελματισμού, δηλαδή της αναβάθμισης του περιεχομένου και της θέσης της εργασίας. Δεύτερον, οτι οι συνολικές τάσεις αναβάθμισης του τουριστικού τομέα που θεωρούνται επιθυμητές, απαιτούν παρεμβάσεις και πολιτικές σε τομείς και σε υπηρεσίες που αφορούν σε μικρό βαθμό μόνο την τουριστική δραστηριότητα. Η αναβάθμιση συνδέεται άμεσα με την άμβλυνση της εποχικότητας. Μέσα από την οποία θα προκύψει η αναβάθμιση της προσφοράς αφού θα λυθούν πάγια προβλήματα που αφορούν την απασχόληση, αλλά και την εκπαίδευση και κατάρτιση του εργατικού δυναμικού.

Η αξιοποίηση των αποφοίτων των τουριστικών σχολών από τις επιχειρήσεις του κλάδου, είναι σε πολύ μεγάλο βαθμό συνάρτηση της δυνατότητας των επιχειρήσεων να ενσωματώσουν στελέχη και ειδικευμένο προσωπικό που προέρχεται από αυτές τις σχολές. Από την άλλη μεριά η βελτίωση της εκπαίδευσης είναι συνάρτηση της ύπαρξης μιας ζήτησης από τις επιχειρήσεις. Πως μπορεί όμως να συμβαδίσει η ζήτηση αυτή με την πολιτική των προσφορών, αλλά και τις προσπάθειες μείωσης του κόστους εργασίας. Η έρευνα πεδίου που έγινε στην Κέρκυρα και Ρόδο, σε μεγάλες ξενοδοχειακές μονάδες και τουριστικά πρακτορεία, με την χρηματοδότηση της κοινοτικής πρωτοβουλίας ADAPT, ανάδειξε την διατήρηση αναχρονιστικών πολιτικών που υποστηρίζουν την συνεχής μείωση του προσωπικού μέσω της υιοθέτησης λύσεων αυτοεξυπηρέτησης των πελατών, σε ένα μικρό ποσοστό επιχειρηματιών του κλάδου. Κυρίαρχη αντίληψη είναι ότι οι πολιτικές αυτές οδηγούν στην υποβάθμιση της προσφερόμενης υπηρεσίας και δεν προάγουν την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας του τουριστικού προϊόντος. Αυτό επιβεβαιώνεται και μέσα από το κείμενο της ομάδας " Ειδικών Υψηλού Επιπέδου για τον Τουρισμό και την Απασχόληση", που συστάθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο. Μέσα σε αυτό το κείμενο προτείνεται η αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού μέσα από την επένδυση και την καινοτομία. Επίσης προτείνεται η ανάληψη μέτρων ώστε ο καιρός της ανεργίας να γίνει χρόνος κατάρτισης και να κατοχυρωθεί η επαναπασχόληση κατά τις διαδοχικές τουριστικές περιόδους.
Μέσα από την έρευνα καταγράφηκε από τα διευθυντικά στελέχη ο σημαντικός ρόλος του training on the job, παράλληλα με την αδυναμία πραγματοποίησης του όταν τις θέσεις προϊσταμένων τις κατέχουν άτομα χωρίς την απαιτούμενη εκπαίδευση. Χαρακτηριστικό

παράδειγμα αποτελεί η θέση της προϊσταμένης ορόφων. Στην πλειοψηφία των επιχειρήσεων την θέση αυτή την κατέχουν ανειδίκευτες εργαζόμενες.

Οι χαμηλές πληρότητες που επέφερε η κρίση του προτύπου ανάπτυξης του μαζικού τουρισμού, ενίσχυσε την αδυναμία πρόσληψης πτυχιούχων τόσο στις ξενοδοχειακές μονάδες όσο και στα τουριστικά γραφεία. Επίσης, ανασταλτικό παράγοντα ως προς την απασχόληση εκπαιδευμένου προσωπικού αποτελεί η εποχικότητα του τουριστικού επαγγέλματος, σε συνδυασμό με τους χαμηλούς μισθούς. Έτσι ενώ είναι κυρίαρχη η άποψη ότι η ποιότητα των υπηρεσιών είναι συνάρτηση του επαγγελματισμού και της αναβάθμισης της εργασίας, η πλειοψηφία των τουριστικών επιχειρήσεων στην Κέρκυρα λειτουργεί με ανειδίκευτο προσωπικό. Η εικόνα που καταγράψαμε στην Ρόδο σε σχέση με την απασχόληση ειδικευμένου προσωπικού, είναι καλύτερη. Αυτό μας το επιβεβαιώνει και ο Διευθυντής της Ανώτερης Σχόλης Τουριστικών Επαγγελμάτων στην Ρόδο

(ΑΣΤΕΡ). Οι απόφοιτοι τόσο της ΑΣΤΕΡ όσο και της ΣΤΕ, που αναζητούν δουλειά στην Ρόδο απασχολούνται άμεσα.

Σημαντικό σημείο αποτελεί και η καταγραφή των προβλημάτων σχετικά με την παρεχόμενη εκπαίδευση των τουριστικών σχολών, μέσα από τα διευθυντικά στελέχη των επιχειρήσεων του κλάδου. Θεωρούν ότι η οργάνωση των σχολών είναι ανεπαρκής και ότι οι απόφοιτοι δεν μπορούν να ανταποκριθούν ικανοποιητικά στις αυξημένες απαιτήσεις του επαγγέλματος. Πιο συγκεκριμένα αναφέρονται στη μη σωστή εκμάθηση ξένων γλωσσών, στην ελλιπής πρακτική εξάσκηση και γενικότερα στην έλλειψη της γνώσης της λειτουργίας των μονάδων αυτών σε πρακτικό επίπεδο. Πρέπει όμως πάντα να μην παραβλέπουμε ότι η οποιαδήποτε βελτίωση του εκπαιδευτικού συστήματος, είναι συνάρτηση της ύπαρξης μιας ζήτησης από τις επιχειρήσεις.

Τέλος μέσα από την έρευνα αναδεικνύεται η αμφιβολία των επιχειρηματιών σε σχέση με την αποδοτικότητα του Συστήματος Ενδοεπιχειρησιακής Κατάρτισης. Παράλληλα όμως η συμμετοχή στο πρόγραμμα, όσο αφορά το εξεταζόμενο δείγμα επιχειρήσεων, ήταν μεγάλη. Όμως αποδείχθηκε ότι η κατάρτιση αυτή δεν είχε επιφέρει καμία αλλαγή στην βελτίωση της θέσης του καταρτιζομένου, αλλά ούτε και στην μισθοδοσία του. Επίσης αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της παρεχόμενης κατάρτισης δεν είχε γίνει και τις περισσότερες φορές τα προγράμματα αυτά αποτελούν πόρους για την πληρωμή των μισθών των εργαζομένων. Το σύνολο των τουριστικών γραφείων, λόγω του μικρού αριθμού απασχολουμένων, δεν είχαν την δυνατότητα συμμετοχής στο πρόγραμμα.

Είναι αναγκαία λοιπόν η πραγματοποίηση ενός ποιοτικού άλματος, μέσα από την συνεργασία των επιχειρήσεων των εργαζομένων και του κράτους, για τον σχεδιασμό νέων πολιτικών διαχείρισης θεμάτων σχετικά με το ανθρώπινο δυναμικό και την προσφορά υπηρεσιών. Ενίσχυση των διαδικασιών κατάρτισης από το κράτος, μιας κατάρτισης η οποία θα μπορεί να συνδεθεί τόσο με την αύξηση της απασχόλησης αλλά και με την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Η κατάρτιση αυτή πρέπει να αφορά και τις μικρές επιχειρήσεις, μέσα από πολιτικές που θα ενισχύουν την απασχόληση ειδικευμένου προσωπικού, αλλά και μέσω της επιδότησης για την προσφορά νέων θέσεων εργασίας.

Η πρόκληση των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων

Της Μαρία Τοπάλη

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων (ΕΣΕ) είναι ένας σχετικά νέος σε ηλικία θεσμός συμμετοχής των εργαζομένων στη λειτουργία της επιχείρησης. Καθιερώθηκε με την οδηγία 94/45 που εφαρμόστηκε στο ελληνικό δίκαιο με το ΠΔ 40/18.3.97. Με βάση στοιχεία που δημοσιεύονται στην Ελληνική Έκθεση στο πλαίσιο των προγραμμάτων Leonardo da Vinci και Ulisses, όπου παρουσιάζονται οι απόψεις του ΙΝΕ στο θέμα "συμβούλια εργαζομένων μέσα στην επιχείρηση" (συντάκτης: Γ. Ρωμανιάς, Αθήνα 1999), μέχρι το τέλος του 1997 καταγράφηκαν στην ελληνική επικράτεια 73 επιχειρήσεις που εμπίπτουν στις διατάξεις του ΠΔ. Σε 47 από τις επιχειρήσεις αυτές λειτουργούν ΕΣΕ, στις 36 εκ των οποίων συμμετέχουν 40 Έλληνες εργαζόμενοι σε σύνολο 670 εκπροσώπων εργαζομένων συνολικά (σελ. 45-46 της πιο πάνω έκθεσης). Το ΕΣΕ στοχεύει στην ενίσχυση της αλληλοενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων που απασχολούνται σε πολυεθνικές επιχειρήσεις και σε ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας.

Η μέχρι τώρα εφαρμογή του στις χώρες της Ε.Ε. δημιουργεί μια σειρά από ερωτήματα σχετικά με τη φύση και τις δυνατότητες του θεσμού, τα μειονεκτήματα και τους όρους βελτίωσης και διεύρυνσής του στο πλαίσιο της αναμενόμενης αναθεώρησης της σχετικής οδηγίας. Ερωτάται, μεταξύ άλλων, εάν τα ΕΣΕ συμβάλλουν στον "εξευρωπαϊσμό" των εργασιακών σχέσεων, εξοπλίζοντας καλύτερα τους εργαζόμενους απέναντι στην ήδη πολύ καλά συντονισμένη σε διεθνή κλίμακα και εξοπλισμένη με ικανούς συμβούλους εργοδοσία. Επιπλέον, εξετάζεται η δυνατότητα συμβολής των ΕΣΕ στην ορθολογικότερη λειτουργία της επιχείρησης, αφού βελτιώνουν τα κανάλια επικοινωνίας και την ποιότητα της πληροφόρησης και διαβούλευσης όχι μόνον μεταξύ των εργαζομένων αλλά και μεταξύ αυτών και της εργοδοσίας σε όλη την κλίμακα της επιχείρησης ή του ομίλου.

Με σκοπό την ανίχνευση αυτών και άλλων ερωτημάτων και πιθανών απαντήσεων αλλά και την ανταλλαγή εμπειριών και γνωμών με βάση τη μέχρι τώρα εμπειρία **πραγματοποιήθηκε στις 26 και 27 Απριλίου σεμινάριο στην Αθήνα με θέμα "Η πρόκληση των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων (ΕΣΕ)", με συμμετοχή του ΙΝΕ/Γ.Σ.Ε.Ε.-ΑΔΕΔΥ και του γερμανικού ινστιτούτου WSI (Οικονομικό και Κοινωνικό Ινστιτούτο) του Ιδρύματος Hans Bφckler** και υποστήριξη του Ελληνικού Προγράμματος του Ιδρύματος Friedrich Ebert. Στο σεμινάριο συμμετείχαν έλληνες και γερμανοί συνδικαλιστές, επιστήμονες και εμπειρογνώμονες.

Η αλληλοενημέρωση και η ανταλλαγή απόψεων εστιάστηκαν κυρίως στις διαφορετικές εργασιακές κουλτούρες των δύο χωρών, που επιδρούν με τη σειρά τους στους συμμετοχικούς ή/και συμβουλευτικούς θεσμούς. Παρά τις μεγάλες διαφορές που επισημάνθηκαν και θα αναπτυχθούν στη συνέχεια, φάνηκε ωστόσο ευρύ πεδίο σύγκλισης γύρω από την ουσία του θέματος, ευρύτερο ίσως από όσο θα νόμιζε κανείς με την πρώτη ματιά. Οπως επισήμανε στην εναρκτήρια ομιλία του ο συνεργάτης του ΙΝΕ δρ. Γιάννης Κουζής, ο θεσμός των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων αποτελεί μαζί με τον θεσμό των Ευρωπαϊκών Συλλογικών Διαπραγματεύσεων μοχλό προαγωγής των δυνατοτήτων ανάπτυξης του εργατικού κινήματος και διεθνοποίησης των όρων παρέμβασής του, απέναντι στην προ πολλού διεθνοποιημένη παρέμβαση του κεφαλαίου.

Ο εκ των βασικών εισηγητών δρ. Wolfgang Lecher από το Ινστιτούτο WSI παρουσίασε στοιχεία που αφορούσαν πολυεθνικούς ομίλους σε 25 χώρες, 2/3 των διοικήσεων των οποίων έχουν έδρα τη Γερμανία, τη Γαλλία, τη Μ. Βρετανία ή τις ΗΠΑ. Κατά τον εισηγητή, 4/5 των συμφωνιών ΕΣΕ που έχει υπ' όψιν του αφορούν τον τομέα της παραγωγής, ενώ μόνον 7% έχουν συναφθεί πριν το 1994 (χρόνος έκδοσης της κοινοτικής οδηγίας 94/45 για τα ΕΣΕ, η οποία ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία με το ΠΔ 40/18.3.97). Από τις συμφωνίες αυτές 17% είναι "αυθόρμητες", 1/2 έχει υπογραφεί από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, 2/3 προβλέπουν μικτό σώμα (εργοδότες-εργαζόμενοι, γαλλικό μοντέλο), 1/3 προβλέπει αμιγές σώμα (εργαζόμενοι, γερμανικό μοντέλο). Το 2% των συμφωνιών προβλέπουν διαπραγματευτικό ρόλο για τα ΕΣΕ, συχνά δίνεται η δυνατότητα προπαρασκευαστικών συναντήσεων, σπάνια όμως απολογιστικών διαβουλεύσεων. Τα 4/5 των συμφωνιών προβλέπουν εξωτερικούς εμπειρογνώμονες, μόνον το 1/3 προβλέπει κάλυψη δαπανών κατάρτισης και επιμόρφωσης σχετικά με τα ΕΣΕ.

Ο Β. Λέχερ κωδικοποίησε τέσσερες "πόρους", που η μέχρι τώρα εμπειρία ανέδειξε ως απαραίτητους για τη λειτουργία του θεσμού. Πρώτος "πόρος" είναι, έτσι, ο **χρόνος** τον οποίο μπορούν να διαθέσουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στα ΕΣΕ. Ο χρόνος αυτός, πάντα κατά τον Β. Λέχερ, είναι κατά κανόνα πιο περιορισμένος από αυτόν που διατίθεται κατά την εκπροσώπηση εθνικών συμφερόντων και συνιστά κατά Μ.Ο. 5% της συνολικής δραστηριότητας εκπροσώπησης. Οι συνθήκες είναι χειρότερες στις θυγατρικές, όπου σπάνια δίνονται συνδικαλιστικές άδειες, ενώ υπάρχει και ελάχιστη πρόσβαση σε εμπειρογνώμονες. Ευκαιρίες αλλά και κίνδυνοι δημιουργούνται από το γεγονός της συμμετοχής των ίδιων προσώπων σε ανώτατους εθνικούς φορείς εκπροσώπησης συμφερόντων καθώς και στο ΕΣΕ, ενώ ο χρόνος που διατίθεται για το τελευταίο πρέπει ν' αποτελεί αντικείμενο διαπραγμάτευσης. Δεύτερος "πόρος" είναι το **χρήμα**. Η διοίκηση αναλαμβάνει το κόστος για κοινές συνεδριάσεις, διερμηνεία, μετάφραση κειμένων, αμοιβή εμπειρογνωμόνων και κατά 35% τα έξοδα κατάρτισης. Ο κοινοτικός προϋπολογισμός διαθέτει κονδύλια, τα οποία όμως εξαντλούνται και η κάλυψη των δαπανών από εθνικούς πόρους είναι δύσκολη και αμφισβητήσιμη. Ως τρίτος "πόρος" αναφέρθηκε η **υποδομή**, όπου υπήρξαν συγκεκριμένες προτάσεις, και, τέλος, ως τέταρτος "πόρος", τα **δίκτυα**. Ως στόχοι της ανάπτυξης των δικτύων αναφέρθηκαν η υπέρβαση της απομόνωσης της κάθε πολυεθνικής και η συνένωση των συνδικαλιστικών δυνάμεων μεταξύ των εργαζομένων διαφόρων χωρών. Χαρακτηριστικό ως προς το σημείο αυτό υπήρξε το παράδειγμα που ανέφερε στην παρέμβασή του ο Hartmut Frφhlich (Pirelli): κατά τη

διάρκεια μακράς απεργίας στην Pirelli της Τουρκίας, που δεν ήταν όμως γνωστή στην Ευρώπη, η διοίκηση του εργοστασίου της Γερμανίας ζήτησε κατ' επανάληψη αύξηση της παραγωγής. Λόγω της έλλειψης ενημέρωσης μεταξύ των εργαζομένων στις διαφορετικές χώρες, οι Γερμανοί εργαζόμενοι πληροφορήθηκαν κατόπιν ότι στην ουσία υλοποιούσαν, χωρίς να το γνωρίζουν, απεργοσπαστικές πρακτικές. Ο Β. Λέχερ τόνισε ότι η επικοινωνία και ο συντονισμός μεταξύ των εργαζομένων έχει ακόμη μεγαλύτερη αξία για τις χώρες του ευρωπαϊκού νότου, όπου το συνδικαλιστικό κίνημα είναι λιγότερο ισχυρό απ' ό,τι στον βορρά. Τόνισε την ανάγκη να δημιουργηθούν τα εξής δίκτυα: α. "δίκτυα πληροφοριών", που θα συλλέγουν πληροφορίες και δεδομένα σχετικά με συλλογικές συμβάσεις, προγράμματα κλπ. β. "δίκτυα φορέων", που θα συνδέουν την εργασία των ομάδων πίεσης, δημοσίων σχέσεων και κοινωνικού διαλόγου. γ. "συνδικαλιστικό δίκτυο", που θα συνδέει τους υπεύθυνους κάθε πολυεθνικής και θα συντονίζεται μέσω της *task force* της Συνομοσπονδίας των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, διαθέτοντας και τις υπηρεσίες μιας ομάδας συμβούλων.

Απαντώντας σε ερωτήσεις και επιφυλάξεις που διατυπώθηκαν από την πλευρά των ελλήνων συμμετεχόντων, κυρίως σχετικά με τους φόβους ανταγωνιστικής λειτουργίας μεταξύ ΕΣΕ και πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, ο εισηγητής διευκρίνισε ότι δεν τίθεται θέμα υποκατάστασης των εθνικών δομών από τις ευρωπαϊκές. Τόνισε επίσης ότι η ποιότητα της εργασίας και ο πλούτος της θεματικής των ΕΣΕ διαφοροποιούνται σε μεγάλο βαθμό, ανάλογα με τα πρόσωπα και τους πόρους, καθώς και τη στάση της εργοδοσίας, που άλλοτε τα απορρίπτει και άλλοτε τα ενθαρρύνει. Οι παρεμβάσεις των συμμετεχόντων συνδικαλιστών επιβεβαίωσαν σε μεγάλο βαθμό τις πιο πάνω θέσεις: υπήρξαν περιπτώσεις κάμψης αρχικής ολοσχερούς άρνησης της εργοδοσίας. Αναντικατάστατος αναδεικνύεται παντού ο ρόλος των στρατευμένων προσώπων. Με τη συνδρομή εμπειρογνωμόνων στην πλευρά των εργαζομένων και τον συντονισμό τους σε διεθνές επίπεδο εξισορροπείται σ' ένα βαθμό η καλά εξοπλισμένη με ειδικούς και συντονισμένη σε διακρατικό επίπεδο εργοδοσία.

Σύμφωνα με τα στοιχεία που προσκόμισε ο Γ. Ρωμανιάς, εισηγητής από πλευράς ΙΝΕ, μόνον σε 2% των ελληνικών επιχειρήσεων συστάθηκαν ΕΣΕ, αφού ο θεσμός αυτός αντιμετωπίζεται με επιφυλακτικότητα από τους συνδικαλιστές και τους εργαζόμενους. Ο εισηγητής αλλά και οι έλληνες συνδικαλιστές στις παρεμβάσεις τους τόνισαν της διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα στις εργασιακές σχέσεις στη Γερμανία, όπου υπάρχει και λειτουργεί ο θεσμός των συμβουλίων εργαζομένων (ΣΕ) και της συμμετοχής των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων, σε αντίθεση με την Ελλάδα, όπου το κύτταρο της εκπροσώπησης των εργαζομένων είναι η πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση, το εργοστασιακό σωματείο. Σε αντίθεση με τη Γερμανία, όπου υπάρχει μακρόχρονη εφαρμογή της συμμετοχής, η θεσμοθέτησή της στην Ελλάδα χρονολογείται μόλις στις αρχές της δεκαετίας του '80, και αφορά κυρίως τις επιχειρήσεις δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας.

Στο σημείο αυτό ο Γ. Κουζής διευκρίνισε ότι η μη ανάπτυξη των ΣΕ στην Ελλάδα δεν πρέπει να θεωρείται παράγων ανάσχεσης της δημιουργίας ΕΣΕ. Τόσο από ελληνικής όσο και από γερμανικής πλευράς παρατηρήθηκε ότι οι εκπρόσωποι στα ΕΣΕ (στη Γερμανία και στα ΣΕ) αποδεικνύονται ή γίνονται εν τέλει μέλη των συνδικάτων.

Εκτός από τις εισηγήσεις εποπτικού χαρακτήρα οι συμμετέχοντες συνδικαλιστές από τις δύο χώρες είχαν την ευκαιρία να παρουσιάσουν συγκεκριμένες εμπειρίες από την πρακτική των ΕΣΕ και την εν γένει συνδικαλιστική πρακτική στις δύο χώρες. Παρουσιάστηκαν διαφοροποιήσεις σε θέματα όπως η αναγκαιότητα και η σπουδαιότητα της συμμετοχής εμπειρογνωμόνων αλλά και συγκλίσεις ως προς την αναγκαιότητα της επικοινωνίας και του συντονισμού δράσης που παρέχει η ΕΣΕ. Ιδιαίτερα χρήσιμος φαίνεται να αποβαίνει ο θεσμός των ΕΣΕ όσον αφορά την κάμψη αντεργατικών εργοδοτικών πρακτικών, που ισχύουν σε μια χώρα αλλά όχι σε μια άλλη, μέσω της αλληλοενημέρωσης των εργαζομένων και του συντονισμού της δράσης τους. Επίσης υπήρξε κοινός τόπος η διαπίστωση ότι μόνον μετά την καθιέρωση της Οδηγίας η εργοδοσία πιέστηκε να δεχτεί (πάντα κατά περίπτωση) τη δημιουργία ΕΣΕ, εκεί όπου είχε επιφυλαχθεί στο παρελθόν.

Στη σύνοψη των συμπερασμάτων από την εμπειρία της συμμετοχής του στην αντίστοιχη ΕΣΕ ο πρόεδρος του Συλλόγου Υπαλλήλων της CITIBANK Π. Πατσάκος επισήμανε τη μεγάλη ανομοιογένεια αλλά και την πολύ καλή επικοινωνία μεταξύ των συναδέλφων, την ύπαρξη κανονικής ροής πληροφόρησης που καθιστά την ΕΣΕ καλό κανάλι επικοινωνίας, χαρακτήρισε θετικό το γεγονός ότι η εργοδοσία εκπροσωπείται από υψηλά ιστάμενο στέλεχος και υποστήριξε την ανάγκη περαιτέρω αναθεώρησης της οδηγίας, ώστε να περιλάβει και τον θεσμό των ευρωπαϊκών συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η Αγγελική Φράγκου, πρόεδρος του σωματείου εργαζομένων της Schiesser (κλάδος κλωστοϋφαντουργίας) τόνισε ότι η ΕΣΕ δεν μπορεί να έχει την αποτελεσματικότητα του συνδικάτου, παρέχει όμως δυνατότητα ενημέρωσης, συντονισμού και πρόληψης. Ο Β. Φούκας, γραμματέας του σωματείου της Πεσινέ στάθηκε στο ζήτημα της οικονομικής εξάρτησης, του προβλήματος της γλώσσας και της διαφοράς νοοτροπίας και του εγκλωβισμού στις εθνικές νομοθεσίες και τόνισε ότι, αν δεν συντονιστούν οι εργαζόμενοι στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, θα υποστούν σοβαρές απώλειες. Όλοι οι έλληνες συμμετέχοντες τόνισαν την ανάγκη και τη σπουδαιότητα της ύπαρξης εμπειρογνωμόνων και, γενικότερα, βοήθειας και συμβολής από την πλευρά των δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων και της ΓΣΕΕ στο θέμα ΕΣΕ.

Ο διευθυντής του προγράμματος ΕΣΕ στο γερμανικό συνδικάτο IG Metall O. Kunz παρουσίασε τον δικό τους τρόπο εργασίας, που στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό στην κατάλληλη προετοιμασία και στη διαρκή υποστήριξη των συναδέλφων που αναλαμβάνουν καθήκοντα εκπροσώπησης σε ΕΣΕ, ενώ επισήμανε και τις δυνατότητες ευρωπαϊκής χρηματοδότησης συγκεκριμένων προγραμμάτων, που θα μπορούσε να εκμεταλλευτεί και η Ελλάδα, π.χ. το Budget B3-4003. Από την πλευρά του το γερμανικό συνδικάτο παρέχει "χείρα βοηθείας" σε εκπροσώπους ΕΣΕ από όλες τις χώρες, όχι μόνον από τη Γερμανία. Ο εισηγητής τόνισε ότι τα ΕΣΕ συμβάλλουν στον "εξευρωπαϊσμό" των εργασιακών σχέσεων, οικοδομώντας αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ των εργαζομένων και αποτελούν προϋπόθεση για μια ευρωπαϊκή πολιτική μισθών στους διάφορους βιομηχανικούς κλάδους. Υπερασπίστηκε με τη σειρά του την ανάγκη τροποποίησης της οδηγίας, βελτίωσης των υλικών δικαιωμάτων, αυτονόμησης της λειτουργίας των ΕΣΕ, διεύρυνσης του πεδίου εφαρμογής και εκτός Ευρώπης και περαιτέρω υποστήριξης των υπαρχόντων ΕΣΕ.

Επιγραμματικά, τέλος, ο K. Miller (ΕΣΕ Allianz) διαπίστωσε ότι από την προ της οδηγίας φάση "των οραμάτων" περάσαμε στη φάση "της ρεαλιστικής εικόνας", οπότε η πιλοτική περίοδος υποχωρεί και βρισκόμαστε ήδη αντιμέτωποι με τον κίνδυνο του μειωμένου ενδιαφέροντος. Επιβεβαίωσε τη στενή σύνδεση της μοίρας των ΕΣΕ με τον βαθμό και την ποιότητα στράτευσης των εργαζομένων που τα αναλαμβάνουν, ενώ περιέγραψε πειστικά εμπειρίες σταδιακής υποχώρησης της εργοδοσίας στη δική του επιχείρηση, καθώς οι εκπρόσωποι των εργαζομένων αποδείχτηκαν "καλύτερα πληροφορημένοι από τα ηγετικά στελέχη της επιχείρησης".