ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 50-51, ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ-ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 1999

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



ΕΘΝΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ: ΟΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ

Σημείωμα Σύνταξης

Το τοπίο που διαμορφώνεται στην αγορά εργασίας, οι δυσοίωνες προοπτικές για την απασχόληση σε συνδυασμό με το υψηλό επίπεδο της ανεργίας, ωθούν τα ελληνικά συνδικάτα στην διεκδίκηση και αναζήτηση αποτελεσματικών παρεμβάσεων για την ανάπτυξη και προώθηση της απασχόλησης. Η ΓΣΕΕ θεωρεί ότι η αποτελεσματικότητα στην καταπολέμηση της ανεργίας στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση θα επέλθει με το σχέδιο "Ανάπτυξη για την Απασχόληση", το οποί αποτελείται από τρία συστατικά στοιχεία. Πρώτον, αναπτυξιακή πολιτική με επίκεντρο τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, δεύτερον, συστηματική παρακολούθηση των πολιτικών και ετήσια αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους με την αναβαθμισμένη και ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών, τρίτον, υλοποίηση συμπληρωματικών μέτρων διευθέτησης των ανισορροπιών και των ανισοτήτων πρόσβασης στην αγορά εργασίας.

Στο τεύχος αυτό της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ, παρουσιάζονται οι προτάσεις της ΓΣΕΕ, για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση, καθώς επίσης, και οι παρατηρήσεις στο τελικό κείμενο του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ Γ.Σ.Ε.Ε. ΓΙΑ ΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΕΛΛΑΔΑ, 1999

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το σημερινό επίπεδο της ανεργίας στην Ελλάδα (10,37% του εργατικού δυναμικού συν 3%-4% της λανθάνουσας ανεργίας), η ύπαρξη 450.000 ανέργων από τους οποίους 50% αναζητά για πρώτη φορά εργασία και ένα άλλο 50% έχει ήδη εργασία, η αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας (δηλ. διάρκεια ανεργίας άνω των 12 μηνών) στο επίπεδο του 58% των ανέργων, η δημιουργία 76.000 νέων ανέργων το 1998, η αύξηση των απολύσεων το 1998 κατά 50% σε σχέση με το 1997 και τέλος το γεγονός ότι η πλειοψηφία της ανεργίας (59%) πλήττει τους νέους και ιδιαίτερα τις γυναίκες από 15-29 ετών αποδεικνύουν ότι οι πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα δεν είναι αποτελεσματικές ως προς την μείωση της ανεργίας γιατί:

α) το μεγαλύτερο μέρος της ανεργίας οφείλεται στην ανεπαρκή ζήτηση για θέσεις εργασίας, και

β) οι ασκούμενες πολιτικές αποτελούν, κατά κύριο λόγο, μέτρα διευθέτησης των ανισορροπιών στην αγορά εργασίας καθώς και των ανισοτήτων πρόσβασης σ' αυτήν.

Επιπλέον, το επίδομα ανεργίας των 3.000 δρχ. την ημέρα, αδυνατεί να στηρίξει μία αξιοπρεπή διαβίωση του άνεργου, γι' αυτό απαιτείται η αύξησή του στο 80% του κατώτατου ημερομισθίου και η διεύρυνση της διάρκειας επιδότησης πέραν των 12 μηνών. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι διαθέσιμοι πόροι για την επιδότηση των ανέργων στην Ελλάδα, αντιπροσωπεύουν το 0,45% του ΑΕΠ, σε σύγκριση με το 2,3% του ΑΕΠ στην Ιρλανδία, το 0,9% του ΑΕΠ στην Πορτογαλία και το 1,9% του ΑΕΠ συνολικά στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Παράλληλα, τα προγράμματα κατάρτισης αποτελούν μεταξύ άλλων μία συνιστώσα της επαγγελματικής κινητικότητας, αλλά η έρευνα στην Ελλάδα και τις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχει δείξει ότι δεν είναι το άπαν της καταπολέμησης της ανεργίας.

Το ερώτημα επομένως που γεννιέται είναι ποιες πολιτικές μακράς πνοής μπορούν να συμβάλλουν στην καταπολέμηση της ανεργίας;

Η Γ.Σ.Ε.Ε. θεωρεί ότι:

Πρώτον, η επίτευξη του στρατηγικού στόχου της καταπολέμησης της ανεργίας, προϋποθέτει μία αναπτυξιακή πολιτική στο επίκεντρο της οποίας θα βρίσκεται η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Αυτό σημαίνει αύξηση των επενδύσεων (δημοσίων και ιδιωτικών), μείωση του πληθωρισμού και των επιτοκίων.

Κατά συνέπεια, ο πυρήνας της οικονομικής πολιτικής απαιτείται να επικεντρωθεί στην αύξηση της παραγωγής και της παραγωγικότητας καθώς και στην επίτευξη της ισορροπίας ανάμεσα στην αύξηση του εισοδήματος και της απασχόλησης από την μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών.

Ειδικότερα, η επίτευξη του στρατηγικού αυτού στόχου "Ανάπτυξη για την απασχόληση" υλοποιείται μέσα από την σύνδεση και αλληλεξάρτηση τριών θεμελιωδών κατευθύνσεων:

- Ενίσχυση της αναπτυξιακής διαδικασίας και αναβάθμιση του παραγωγικού και τεχνολογικού εξοπλισμού της ελληνικής οικονομίας, μέσα σε συνθήκες κοινωνικής δικαιοσύνης, οι οποίες επιτυγχάνονται με την δίκαιη κατανομή του εισοδήματος και την αύξηση της κατανάλωσης και των επενδύσεων.
- Ανάπτυξη με δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, διαμέσου εκτός των άλλων και με την μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών.
- Ανάπτυξη και απασχόληση για όλους, με την έννοια ότι τα μέτρα διευθέτησης των ανισορροπιών στην αγορά εργασίας και των ανισοτήτων πρόσβασης σ' αυτήν, που κατά κύριο λόγο, αποτελούν τον κεντρικό άξονα του "Εθνικού σχεδίου δράσης για την απασχόληση" να: α) μην αφορούν μόνο τους ανέργους που ανταποκρίνονται στις προδιαγραφές των προγραμμάτων ένταξης στην απασχόληση αλλά όλους τους ανέργους και β) μην αποτελούν κυρίαρχες πολιτικές καταπολέμησης της ανεργίας αλλά συμπληρωματικές, με κυρίαρχη την ανάπτυξη για την απασχόληση.

Δεύτερον, η επίτευξη του στρατηγικού στόχου καταπολέμησης της ανεργίας, ο οποίος θα υλοποιηθεί με το Σχέδιο "Ανάπτυξη για την Απασχόληση" προϋποθέτει επιπλέον συστηματική, παρακολούθηση των πολιτικών και ετήσια αξιολόγηση την αποτελεσμάτων τους, με την αναβαθμισμένη και ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών.

Έτσι, οι παρατηρούμενες ανεπάρκειες όπως:

- η έλλειψη στοιχείων σχετικά με την πραγματική αποτύπωση της αγοράς εργασίας, ιδιαίτερα σε τοπικό επίπεδο καθώς και η ανυπαρξία των κατάλληλων πληροφοριών και στοιχείων για την αξιολόγηση των προγραμμάτων που υλοποιούνται.
- η υποβαθμισμένη λειτουργία των υπηρεσιών απασχόλησης, η περιορισμένη δυνατότητα ελέγχου της ποιότητας των προγραμμάτων που υλοποιούνται καθώς και η ανεπαρκής υποστήριξη των ανέργων στην διαδικασία ανεύρεσης μιας θέσης εργασίας, και
- η μη ανταπόκριση των προγραμμάτων επιδότησης θέσεων εργασίας ή κατάρτισης με συγκεκριμένες ανάγκες της ελληνικής οικονομίας σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο,

θα πρέπει στο άμεσο μέλλον να εξαλειφθούν.

Τρίτον η επίτευξη του στρατηγικού στόχου καταπολέμησης της ανεργίας, ο οποίος θα υλοποιηθεί με το Σχέδιο “Ανάπτυξη για την απασχόληση”, προϋποθέτει επίσης την υλοποίηση συμπληρωματικών μέτρων διευθέτησης των ανισορροπιών και των ανισοτήτων πρόσβασης στην αγορά εργασίας, οι βασικές κατευθύνσεις των οποίων αναφέρονται:

- στην καθιέρωση 35ωρης εβδομαδιαίας εργασίας με διατήρηση των αμοιβών και κατάργηση της υπερεργασίας και υπερωριών
- στην αύξηση των πόρων για την απασχόληση και εξεύρεση νέων πόρων (κρατικός προϋπολογισμός, τεχνολογικοί, περιβαντολογικοί φόροι, φορολογία ακίνητης περιουσίας, ομολόγων, τυχερών παιγνιδιών κ.λ.π.)
- στον εκσυγχρονισμό και στην αναβάθμιση του ρόλου του ΟΑΕΔ
- στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης σε τομείς δραστηριότητας που συνδέεται με την κοινωνική εργασία και την κάλυψη νέων αναγκών, κύρια τοπικού χαρακτήρα
- στην ανάπτυξη τοπικών πρωτοβουλιών για την απασχόληση με σεβασμό στα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα
- στην αναδιάρθρωση επιχειρήσεων επιθετικού και ποιοτικού περιεχομένου και όχι παθητικού που εστιάζεται στην μείωση του προσωπικού και την ανατροπή των εργασιακών σχέσεων
- στην μη μείωση του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους καθώς και του συντελεστή του Φ.Π.Α.
- στην αύξηση των επιδομάτων ανεργίας στο 80% του βασικού μισθού και της διάρκειας επιδότησης πέραν των 12 μηνών
- στην προστασία των εργαζομένων από τις απολύσεις με την δημιουργία αντικινήτρων για τους εργοδότες
- στην επιδότηση εργασίας με προϋποθέσεις και σε ειδικές κατηγορίες πληθυσμού σε περιοχές θύλακες ανεργίας
- στη διαφανή διαχείριση και αποτελεσματική αξιοποίηση των κοινοτικών πόρων.

Η Γ.Σ.Ε.Ε. θεωρεί ότι η αποτελεσματικότητα στην καταπολέμηση της ανεργίας στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, θα επέλθει με το Σχέδιο “Ανάπτυξη για την Απασχόληση”, συστατικά στοιχεία του οποίου θα πρέπει να αποτελούν τα τρία προαναφερόμενα επίπεδα πολιτικών:

- αναπτυξιακή πολιτική με επίκεντρο την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας,
- συστηματική παρακολούθηση των πολιτικών και ετήσια αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους με την αναβαθμισμένη και ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών,
- υλοποίηση συμπληρωματικών μέτρων διευθέτησης των ανισορροπιών και των ανισοτήτων πρόσβασης στην αγορά εργασίας.

ΠΡΩΤΟΣ ΠΥΛΩΝΑΣ: Απασχολησιμότητα

Πρόληψη της ανεργίας των νέων

Κατευθυντήρια γραμμή 1:

Στόχοι αυτής της κατευθυντήριας γραμμής πρέπει να είναι:

- να ενταχθούν οι νέοι σε θέσεις εργασίας με αυξημένη σταθερότητα,
- να αποκτήσουν ουσιαστική επαγγελματική εμπειρία μέσω της εξοικείωσης με συγκεκριμένες θέσεις εργασίας,
- να βρουν θέσεις εργασίας που ανταποκρίνονται στην ειδικότητα και τις γνώσεις τους, τις οποίες δεν έχουν τη δυνατότητα να βρουν μέσω των ατομικών καναλιών πληροφόρησης

Παρά το γεγονός ότι δεν έχουν γίνει αξιολογήσεις των προγραμμάτων επιδότησης θέσεων εργασίας για τους νέους, από τους αρμόδιους φορείς, εκτιμάται από το ΙΝΕ ότι παρουσιάζουν τα εξής προβλήματα:

- αυξάνουν στην πλειοψηφία των περιπτώσεων την κινητικότητα ως προς τις θέσεις εργασίας, χωρίς να δημιουργούν πραγματικά νέες θέσεις,
- αυτή η κινητικότητα σημαίνει ότι η εργασιακή εμπειρία που αποκτάται είναι κατά κανόνα υποβαθμισμένη και ότι οι επιχειρήσεις που καταφεύγουν σε τη μέθοδο της απασχόλησης "επιδοτούμενων" εργαζομένων, για να μειώσουν το κόστος εργασίας τους, αντιμετωπίζουν σε μόνιμη βάση προβλήματα αποδοτικής λειτουργίας,
- οι υπηρεσίες που εγκρίνουν τα προγράμματα επιδότησης θέσεων εργασίας για τους νέους, δεν έχουν τη δυνατότητα να αξιολογούν τις επιχειρήσεις, ή ακόμα και να τις ελέγχουν, και να θέτουν ως κριτήριο την πρόθεσή τους να απασχολήσουν ουσιαστικά τους νέους, ή έστω να τους προσφέρουν μια αξιόλογη εργασιακή εμπειρία.
- Οι υπηρεσίες στήριξης της προσπάθειας των νέων ανέργων να βρουν απασχόληση, δεν παρέχουν τις αναγκαίες πληροφορίες που επιτρέπουν να αξιοποιηθούν οι γνώσεις και η ειδικότητα του κάθε νέου.

Είναι κατ' αρχάς απαραίτητο, όπως και για το σύνολο των δράσεων, να στηριχθούν οι πολιτικές απασχόλησης στην γνώση της κατάστασης στις τοπικές και περιφερειακές αγορές εργασίας, κάτι που προϋποθέτει και την γνώση των συνθηκών απασχόλησης των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις. Να στηριχθούν επίσης στην αξιολόγηση των πολιτικών και των μέτρων. Χρειάζεται επίσης να υπάρξει πρόγραμμα, αλλά και χρονοδιάγραμμα στο πλαίσιο του ΕΣΔΑ για την αναβάθμιση σε όλη τη χώρα υπηρεσιών υποστήριξης των ανέργων.

Παράλληλα, για να είναι περισσότερο αποτελεσματική η πολιτική επιδότηση νέων θέσεων εργασίας, χρειάζεται να γίνουν οι εξής μεταβολές:

1. Να επιλεγούν δραστηριότητες στον τομέα κυρίως των υπηρεσιών προς τους πολίτες, τις επιχειρήσεις, αλλά και τους εργαζόμενους ή τους ανέργους, όπου δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας. Θα έχει, ειδικότερα σημαντικά πολλαπλασιαστικά αποτελέσματα, η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας στις υπηρεσίες παρέμβασης στην αγορά εργασίας, στις επιθεωρήσεις εργασίας, αλλά και σε ειδικότητες που

συνδέονται με την Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας και την υλοποίηση της σχετικής νομοθεσίας.

2. Να επιμηκυνθούν οι περίοδοι κατά τις οποίες είναι υποχρεωμένοι οι εργοδότες να απασχολούν τους επιδοτούμενους εργαζόμενους, παράλληλα με την αύξηση των ελέγχων, ως προς τον σεβασμό αυτών όρων της επιδότησης
3. Να δημιουργηθεί ειδικό πρόγραμμα επιδότησης θέσεων εργασίας νέων ανέργων με συμβάσεις αορίστου χρόνου.
4. Να επιδοτούνται με επίδομα ανεργίας οι νεοεισερχόμενοι νέοι(ες) στην αγορά εργασίας μετά από έξι μήνες παραμονής στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ. Επιπλέον να επιδοτούνται με επίδομα ανεργίας όσοι συμπληρώνουν 3 μηνών εργασία ως αποτέλεσμα τοποθέτησης σε προγράμματα πρακτικής εξάσκησης - κατάρτισης σε συγκεκριμένο εργασιακό χώρο.

Πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας

Κατευθυντήρια γραμμή 2:

Για την υλοποίηση αυτής της κατευθυντήριας γραμμής ισχύει επίσης ότι χρειάζεται προγραμματισμό με χρονοδιάγραμμα της δημιουργίας αποτελεσματικών δομών υποστήριξης των ανέργων, σε συνδυασμό με την δημιουργία της υποδομής που συγκεντρώνει πληροφορίες και αξιολογεί της πολιτικές και τα μέτρα που υλοποιούνται.

Με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία και πληροφορίες, εκτιμάμε και εδώ ότι είναι αναγκαία η υλοποίηση επιδοτούμενων προγραμμάτων απασχόλησης μακροχρόνια ανέργων, τα οποία πρέπει να έχουν μεγαλύτερη διάρκεια και να περιλαμβάνουν αναβαθμισμένες υποχρεώσεις των εργοδοτών ως προς την διάρκεια της κανονικής απασχόλησής τους, σε συνδυασμό φυσικά με τον αποτελεσματικότερο έλεγχό τους από τις υπηρεσίες που εγκρίνουν τις επιδοτήσεις.

Σχετικά με τις μαζικές απολύσεις θα πρέπει να δοθεί η δυνατότητα στους απολυμένους εργαζόμενους να επιλέξουν ανάμεσα σε:

- προγράμματα κατάρτισης που οι ίδιοι επιλέγουν με βάση μια προσωπική στρατηγική αναζήτησης εργασίας ή δημιουργίας επιχείρησης,
- προγράμματα κατάρτισης στοχευμένα που προετοιμάζουν τους απολυμένους για την απασχόληση σε υπάρχουσες επιχειρήσεις,
- προγράμματα δημιουργίας θέσεων εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών όπως αναφέρθηκαν στην Κατευθυντήρια γραμμή 1, σε συνδυασμό με την κατάλληλη κατάρτιση,
- απασχόληση σε υπό δημιουργία επιχειρήσεις σε όλους τους τομείς της οικονομίας, σε συνδυασμό με την κατάλληλη κατάρτιση.
- επίδομα ανεργίας για 2 χρόνια.

Γενικότερα η επιδότηση ανεργίας να επεκταθεί πέραν του 12μήνου, ώστε να καλύπτονται οι μακροχρόνια άνεργοι.

Στροφή από παθητικά σε ενεργά μέτρα

Κατευθυντήρια γραμμή 3:

Η μεταφορά πόρων από τις παθητικές στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί ανεξαρτήτως του ύψους των δαπανών. Η Ελλάδα αφιερώνει ένα μικρό ποσοστό του ΑΕΠ στην επιδότηση των ανέργων, μόλις 0,45% το 1996, σε σύγκριση με 2,2% κατά μέσο όρο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, 0,89% στην Πορτογαλία, 2,8% στην Ισπανία και 2,29% στην Ιρλανδία, σύμφωνα με σχετική συγκριτική μελέτη του ΟΟΣΑ. Η παροχή επιδομάτων ανεργίας στην μεγάλη πλειοψηφία των ανέργων αποτελεί θεμελιώδη προϋπόθεση μιας αποτελεσματικής πολιτικής παρέμβασης στην αγορά εργασίας, και επομένως της αποτελεσματικότητας των ενεργητικών πολιτικών.

Είναι γεγονός ότι πρέπει να αυξηθούν οι πόροι που αφιερώνονται στην ενεργητική παρέμβαση. Στην Ελλάδα τα μέτρα προς όφελος των νέων αντιστοιχούν στο 0,03% του ΑΕΠ, σε σύγκριση με 0,24% στην Ιρλανδία και 0,34% στην Πορτογαλία. Η επιδότηση της απασχόλησης αντιστοιχεί στην Ελλάδα σε 0,05% του ΑΕΠ, σε σύγκριση με 0,88% στην Ιρλανδία και 0,12% στην Πορτογαλία. Πρέπει εδώ να υπογραμμιστεί ότι ενώ η Ελλάδα δεν αφιερώνει καθόλου πόρους στην άμεση δημιουργία θέσεων απασχόλησης από τον δημόσιο τομέα, ή από μη κερδοσκοπικές οργανώσεις, το ίδιο δεν ισχύει για άλλες χώρες. Η Ιρλανδία αφιέρωσε το 1996 σε αυτήν την μορφή επιδότησης της εργασίας το 0,88% του ΑΕΠ, σχεδόν μια ποσοστιαία μονάδα, ενώ η Πορτογαλία το 0,03%, ένα ποσοστό που δεν είναι αμελητέο.

Είναι γεγονός ότι πρέπει να αυξηθούν οι πόροι για ενεργητικές παρεμβάσεις, ιδιαίτερα αυτές που αποδεδειγμένα δημιουργούν νέες θέσεις εργασίας, αλλά αυτό δεν πρέπει να γίνει σε βάρος της επιδότησης των ανέργων. Αντίθετα χρειάζεται να αυξηθούν παράλληλα και οι πόροι που δαπανώνται για την στήριξη των νέων και των απολυμένων εργαζομένων που αναζητούν μια θέση απασχόλησης. Το ποσοστό των δαπανών επιδότησης των ανέργων πρέπει τουλάχιστον να διπλασιαστεί, να φθάσει το 1,0% του ΑΕΠ, που είναι και το χαμηλότερο ποσοστό στην Ευρωπαϊκή Ένωση (αυτό της Πορτογαλίας) αν εξαιρεθεί η Ελλάδα. Στα ίδια επίπεδα πρέπει να αυξηθούν και οι ενεργητικές δαπάνες, για να υπάρξει ειδικότερα η δυνατότητα υλοποίησης πολιτικών που επιδοτούν άμεσα την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Να αυξηθεί δε, το επίδομα ανεργίας στο επίπεδο του 80% του κατώτατου ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη.

Κίνητρα στους ανέργους για την αναζήτηση εργασίας και στις επιχειρήσεις για την δημιουργία ή διατήρηση θέσεων εργασίας

Κατευθυντήρια Γραμμή 4:

Οι προτάσεις για την συγκεκριμένη κατευθυντήρια γραμμή αναπτύσσονται και διαχέονται σε άλλες σχετικές με το θέμα κατευθυντήριες γραμμές.

Προώθηση της συμμετοχής των κοινωνικών συνομιλητών

Κατευθυντήριες Γραμμές 5:

Σκοπός

Βασικός σκοπός της κατευθυντήριας αυτής γραμμής είναι η ενεργός εμπλοκή, στην προσπάθεια καταπολέμησης της ανεργίας και προώθησης της απασχόλησης, των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, οι οποίες μπορούν να συμβάλουν σε μια πιο ολοκληρωμένη και σαφή αντίληψη των προβλημάτων και των αναγκών που σχετίζονται με τα ζητήματα της απασχόλησης και της ανεργίας, και στην εξεύρεση των καταλληλότερων τρόπων για την αντιμετώπισή τους.

Η εμπλοκή αυτή θα πρέπει να αφορά τόσο στην ουσιαστική συμμετοχή τους στην χάραξη και εφαρμογή των πολιτικών απασχόλησης, όσο και στην ανάληψη εκ μέρους τους, σε συνεργασία μεταξύ τους αλλά και μεμονωμένα, συγκεκριμένων πρωτοβουλιών και δράσεων.

Τι έχει γίνει μέχρι σήμερα

Η συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών εκφράζεται, μέχρι σήμερα, κατά κύριο λόγο:

1. στον ΟΑΕΔ, όπου οι κοινωνικοί συνομιλητές μετέχουν με εκπροσώπους τους στο Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού, που αποτελεί τον κύριο φορέα χάραξης και εφαρμογής των πολιτικών απασχόλησης. Η συμμετοχή, ωστόσο, αυτή είναι περισσότερο τυπική, ενώ, παράλληλα, η έλλειψη επαρκών πόρων και εγγενείς αδυναμίες του Οργανισμού, που έχουν επισημανθεί από τη Γ.Σ.Ε.Ε., δεν έχουν επιτρέψει στις παρεμβάσεις του να επιφέρουν τα επιθυμητά αποτελέσματα, ούτε στον τομέα της προστασίας και στήριξης των ανέργων, ούτε στον τομέα των ενεργητικών μέτρων προώθησης της απασχόλησης.

Ως θετική εξέλιξη μπορεί να θεωρηθεί το πρόγραμμα μετεξέλιξης των Γραφείων και των Υπηρεσιών Απασχόλησης του ΟΑΕΔ σε σύγχρονα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης, που ξεκίνησε το 1998. Χρειάζεται πάντως να υπάρξει ουσιαστική αξιολόγηση της λειτουργίας και του έργου των ΚΠΑ που έχουν ήδη δημιουργηθεί.

2. στα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης, που αποτελούν μια προσπάθεια συνεργασίας των τοπικών αρχών και των τοπικών κοινωνικών φορέων για την αντιμετώπιση της ανεργίας και την προώθηση της απασχόλησης σε επτά περιοχές - θύλακες ανεργίας.

   Στόχος των ΤΣΑ είναι η διαμόρφωση και υλοποίηση μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής σε τοπικό επίπεδο για την απασχόληση, που περιλαμβάνει συνδυασμένες ενέργειες και μέτρα που αφορούν στην τοπική ανάπτυξη, στη διατήρηση των υπαρχουσών θέσεων εργασίας και στην άμεση δημιουργία νέων, καθώς και στην προστασία και στήριξη των ανέργων, ενώ ως βασική αρχή προβλέπεται η “από κάτω προς τα πάνων προσέγγιση”. Η, κατ’ αρχήν, θετική αυτή προσπάθεια αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα και δυσκολίες που οφείλονται κατά κύριο λόγο α) στο διαδικαστικό πλαίσιο προώθησης των ΤΣΑ που επιλέχθηκε και που δεν επέτρεψε την ουσιαστική ενημέρωση και προετοιμασία των συμμετεχόντων φορέων, αλλά και τη διαμόρφωση από τους ίδιους του πλαισίου συνεργασίας και διαχείρισης των ενεργειών που συναποφασίζουν, β) στις κρατικές παρεμβάσεις με υποδείξεις των κατευθύνσεων και του περιεχομένου των δράσεων και ενεργειών, και γ) στην ασάφεια ως προς τα ποσά χρηματοδότησης, το τι χρηματοδοτείται και το πως χρηματοδοτείται. Τα προβλήματα και οι δυσκολίες εντοπίζονται σήμερα στην απροθυμία συμμετοχής σημαντικών τοπικών φορέων, στη μη ενεργό και ουσιαστική εμπλοκή και αυτών που συμμετέχουν, και, τέλος, στην επιλογή για υλοποίηση αποσπασματικών δράσεων επιμέρους φορέων, που πολύ απέχουν από μια ολοκληρωμένη στρατηγική για την απασχόληση σε τοπικό επίπεδο.

   Θα πρέπει επιπλέον να σημειωθεί ότι το εγχείρημα των ΤΣΑ υπονομεύεται από τη νομοθετική ρύθμιση που συνδέει τα ΤΣΑ, αλλά και τις περιοχές όπου αυτά συνάπτονται, με τη δυνατότητα καταβολής μισθολογικών αποδοχών που περιορίζονται στα προβλεπόμενα από την ΕΓΣΣΕ, ακόμα και για εργασίες που καλύπτονται από ευνοϊκότερους ΣΣΕ.

3. στο ΛΑΕΚ, που συνιστά μια ειδική εισφορά εργαζομένων και εργοδοτών και έχει ως στόχο τη χρηματοδότηση προγραμμάτων κατάρτισης των επιχειρήσεων για τους εργαζόμενούς τους (ΕΛΠΕΚΕ) και την ανάπτυξη προγραμμάτων προώθησης της απασχόλησης και

προστασίας και στήριξης των ανέργων (ΕΚΛΑ). Μέχρι σήμερα το σκέλος του ΕΚΛΑ, για λόγους που σχετίζονται με αδυναμίες του λειτουργικού πλαισίου διαχείρισής του, δεν έχει ενεργοποιηθεί παρά σε ένα ελάχιστο ποσοστό, με αποτέλεσμα να σωρεύονται πόροι που οι κοινωνικοί συνομιλητές δεν μπορούν να αξιοποιήσουν σύμφωνα με τους σκοπούς και τους στόχους του Λογαριασμού, ενώ, ταυτόχρονα, είναι συχνό το φαινόμενο διεκδίκησης των πόρων αυτών για την κάλυψη αναγκών άλλων φορέων και οργανισμών.

4. στα Γραφεία Ενημέρωσης Ανέργων, Εργαζομένων και Εργοδοτών που λειτούργησαν πειραματικά μέσα στο 1998 και που προβλέπεται η εξάπλωσή τους σε όλη τη χώρα μέσα στο 1999. Σκοπός των Γραφείων αυτών είναι, αφ' ενός η ολοκληρωμένη ενημέρωση και η καθοδήγηση των χρηστών πάνω στα ζητήματα της απασχόλησης και, αφετέρου, η άμεση εμπλοκή των οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών, καθώς και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην παροχή υπηρεσιών προς τους άνεργους, τους εργαζόμενους που κινδυνεύουν να χάσουν την εργασία τους και τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, που έχουν τη δυνατότητα να συμβάλουν στη διατήρηση των θέσεων εργασίας και στην αύξηση της απασχόλησης. Γι' αυτό το λόγο, άλλωστε, χρηματοδοτήθηκαν από τον ΟΑΕΔ, μετά από προγραμματική συμφωνία και σύμφωνα με το Ν. 2434/96, φορείς των εργαζομένων, των εργοδοτών και της τοπικής αυτοδιοίκησης για τη δημιουργία και τη λειτουργία, με δική τους ευθύνη (στελέχωση, διαχείριση κ.λ.π.), των δέκα περίπου Γραφείων που λειτούργησαν πειραματικά μέσα στο 1998, ενώ και η μελέτη σκοπιμότητας για την εξάπλωσή τους σε όλη τη χώρα ανετέθη στα ερευνητικά ινστιτούτα των κοινωνικών εταίρων. Ωστόσο, και ενώ η εμπειρία από την μέχρι τώρα πειραματική λειτουργία των Γραφείων είναι θετική, η ουσιαστική εμπλοκή των κοινωνικών συνομιλητών και της τοπικής αυτοδιοίκησης κινδυνεύει να ακυρωθεί στην πράξη, αν ο ρόλος τους περιορισθεί στη διάθεση χώρων για τη λειτουργία των Γραφείων, και η ευθύνη για τη στελέχωση και τη διαχείρισή τους περιέχει στον ΟΑΕΔ, όπως προβλέπεται στους σχεδιασμούς του Οργανισμού, παρά τις αντίθετες υποδείξεις της μελέτης σκοπιμότητας.
5. σε διάφορα προγράμματα και δράσεις, κυρίως μέσα από την κοινοτική πρωτοβουλία Employment, που, παρά την αποσπασματικότητά τους και συχνά την αμφίβολη βιωσιμότητά τους, επέτρεψαν στους κοινωνικούς φορείς να αποκομίσουν εμπειρίες και, σε ορισμένες περιπτώσεις, να δημιουργήσουν δικές τους δομές παροχής υπηρεσιών για άνεργους νέους, γυναίκες κ.λ.π.

Προτάσεις

- να δημιουργηθεί τριμερής επιτροπή παρακολούθησης και αξιολόγησης των πολιτικών και των μέτρων στον τομέα της απασχόλησης και της ανεργίας, η οποία θα έχει τη δυνατότητα να εισηγείται βελτιωτικές παρεμβάσεις.
- εκσυγχρονισμός και αναβάθμιση του ρόλου του ΟΑΕΔ. Προϋποθέσεις για αυτό είναι: η ποσοτική και ποιοτική ανάπτυξη των λειτουργιών του, η αποκέντρωσή τους, ο συντονισμός των πολιτικών του σε άλλους θεσμοθετημένους φορείς σχετικούς με την απασχόληση, η τριμερής συμμετοχή σε όλα τα επίπεδα διοίκησής του, η εκλογή του διοικητή με όρους που να απολαμβάνει της εμπιστοσύνης των συμμετεχόντων μερών και η ουσιαστική συμμετοχή του κράτους στους πόρους του ΟΑΕΔ.
- να αποσαφηνιστεί το πλαίσιο χρηματοδότησης των ενεργειών των ΤΣΑ, να χρηματοδοτηθεί η δημιουργία δομών διαχείρισής τους, να διασφαλισθεί ότι οι συμμετέχοντες φορείς θα διαμορφώνουν χωρίς έξωθεν παρεμβάσεις τους στόχους και το πλαίσιο ανάπτυξης των ΤΣΑ, τα οποία πρέπει να αποσυνδεθούν από ρυθμίσεις που θίγουν το ισχύον καθεστώς των ΣΣΕ.
- να διασφαλιστεί η αυτοτέλεια και ο κυρίαρχος ρόλος της Διαχειριστικής Επιτροπής του ΛΑΕΚ στη διαχείριση των πόρων του και να δημιουργηθεί ένα ευέλικτο θεσμικό πλαίσιο που θα επιτρέψει την απρόσκοπτη λειτουργία της Δ.Ε. και την ενεργοποίηση των πόρων του ΕΚΛΑ.
- να διασφαλιστεί ότι η ευθύνη διοίκησης των Γραφείων Ενημέρωσης Ανέργων, Εργαζομένων και εργοδοτών ανήκει στους φορείς των κοινωνικών συνομιλητών και της τοπικής αυτοδιοίκησης, με την ανάθεση σε αυτούς της ευθύνης στελέχωσης και διαχείρισής τους, υπό την εποπτεία και τον έλεγχο του ΟΑΕΔ και μέσα στο πλαίσιο των προγραμματικών συμφωνιών που προβλέπεται να υπογραφούν.
- να χρηματοδοτηθεί από το ΛΑΕΚ η ανάπτυξη και εξάπλωση των δομών για τη στήριξη των ανέργων και την προώθηση της απασχόλησης των κοινωνικών συνομιλητών, όπως είναι τα κέντρα Υποστήριξης Ανέργων και τα Δίκτυα ενημέρωσης, συμβουλευτικής και επανένταξης ανέργων γυναικών και νέων που δημιουργούν τα συνδικάτα.

Ενίσχυση της δια βίου μάθησης.

<u>Κατευθυντήρια Γραμμή 6.</u>

Η δια βίου μάθηση αποτελεί κεντρική συνιστώσα της ανάπτυξης και προσαρμογής του εργατικού δυναμικού στις ραγδαίες κοινωνικο-οικονομικές αλλαγές. Καθώς συνδέεται άρρηκτα με την αναβάθμιση του ανθρώπινου παράγοντα στις οικονομικές και κοινωνικές διεργασίες, είναι πρωταρχικής σημασίας ζήτημα, να δοθεί προτεραιότητα στην ενίσχυση της κουλτούρας της δια βίου μάθησης και στη διαμόρφωση ενός ευνοϊκού προς

τη μάθηση εργασιακού περιβάλλοντος. Σ' αυτό το πλαίσιο, οι πολιτικές και τα μέτρα για την ενίσχυση της δια βίου μάθησης θα πρέπει να στοχεύουν πρώτιστα στη βελτίωση της θέσης του ατόμου στην εργασία, την κοινωνία και τους θεσμούς και ως εκ τούτου απευθύνονται και αφορούν στους εργαζόμενους, τους ανέργους, τους εργοδότες και την πολιτεία. Επιπλέον, η δια βίου μάθηση, αφορά στην παροχή σχετικών ευκαιριών και στη δυνατότητα των ατόμων να τις αξιοποιήσουν και κατά συνέπεια απευθύνεται στο σύνολο των εκπαιδευτικών υπηρεσιών και των υπηρεσιών κατάρτισης διαμορφώνοντας μία νέα αντίληψη και στάση απέναντι στην εργασία. Απ 'αυτή την άποψη, είναι καθοριστικής σημασίας ο συντονισμός, η συμπληρωματικότητα και η αλληλοτροφοδότηση των επιμέρους συστημάτων και επιπέδων εκπαίδευσης , κατάρτισης, επιμόρφωσης και περαιτέρω κατάρτισης.

Ειδικότερα, θα πρέπει:

- Να αποσαφηνιστούν οι σχέσεις και ο ρόλος θεσμών όπως το Ανοιχτό Πανεπιστήμιο και τα Προγράμματα Σπουδών Επιλογής με τις τυπικές μορφές εκπαίδευσης προκειμένου να μη υπονομευτεί το πλαίσιο λειτουργίας των ΑΕΙ.
- Να ενισχυθεί ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης και της συμμετοχής των εργαζομένων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των πολιτικών και των μέτρων αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.
- Να προωθηθούν μέτρα διευκόλυνσης της πρόσβασης των εργαζομένων στις υπηρεσίες εκπαίδευσης και κατάρτισης

Απαραίτητες προϋποθέσεις για την ενίσχυση της δια βίου μάθησης είναι:

1. Η θέσπιση της ατομικής εκπαιδευτικής άδειας.
2. Η χρηματοδότηση μελετών και ερευνών για την αποσαφήνιση και τον προσδιορισμό ζητημάτων που σχετίζονται με την πιστοποίηση της δια βίου μάθησης.
3. Η βελτίωση της ποιότητας των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης.
4. Η απλοποίηση του διαχειριστικού συστήματος και η επιτάχυνση των χρηματοδοτικών ροών ώστε αυτές να μη λειτουργούν σε βάρος της ποιότητας των σχετικών υπηρεσιών.

Σ' αυτή την κατεύθυνση θεωρούμε απαραίτητη την υλοποίηση των παρακάτω μέτρων:

Αρχική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση:

- Ριζική αναμόρφωση των νόμων 2525/97 και 2640/98 ώστε να επιτευχθεί μια ουσιαστική εκπαιδευτική μεταρρύθμιση.

- Βελτίωση της υλικοτεχνικής υποδομής των σχολείων με στόχο μέσα σε μία τριετία να μην υφίσταται " διπλή βάρδια" και όλα τα σχολεία να είναι πρωινά.
- Μείωση της αναλογίας εκπαιδευτή εκπαιδευομένου και καθορισμός μέγιστου αριθμού μαθητών ανά εκπαιδευτικό τα 20 άτομα.
- Ανάπτυξη ολοκληρωμένου και ενιαίου συστήματος επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών όλων των μορφών εκπαίδευσης και κατάρτισης (γενική εκπαίδευση, αρχική κατάρτιση, συνεχιζόμενη κατάρτιση).
- Ανάπτυξη μηχανισμών ανανέωσης και εκσυγχρονισμού των ειδικοτήτων και του περιεχομένου των αναλυτικών προγραμμάτων της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης με τη συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών.

Συνεχιζόμενη Επαγγελματική κατάρτιση :

- Ενίσχυση των δομών παρακολούθησης των εξελίξεων στην απασχόληση και τις ειδικότητες με την προώθηση των περιφερειακών παρατηρητηρίων απασχόλησης.
- Ενίσχυση των μηχανισμών διασφάλισης και βελτίωσης της ποιότητας της κατάρτισης με την πιστοποίηση των εκπαιδευτών και των προγραμμάτων κατάρτισης από το ΕΚΕΠΙΣ.
- Διαμόρφωση ολοκληρωμένου συστήματος παρακολούθησης και αξιολόγησης των αποτελεσμάτων της κατάρτισης.
- Κατάρτιση ειδικού ολοκληρωμένου και ευέλικτου προγράμματος για την προώθηση της κατάρτισης των εργαζομένων στις Μ.Μ.Ε.
- Να δοθεί έμφαση στα προγράμματα που οδηγούν σε απασχόληση (σύνδεση κατάρτισης απασχόλησης, ένταξη και εναρμόνιση των προγραμμάτων κατάρτισης των ανέργων στο πλαίσιο ολοκληρωμένων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης) ενώ παράλληλα, τα κριτήρια επιλεξιμότητας θα πρέπει να είναι περισσότερο αυστηρά και στοχευμένα σε ιδιαίτερες κατηγορίες ανέργων.

Βελτίωση της ποιότητας του σχολικού συστήματος.

<u>Κατευθυντήρια Γραμμή 7:</u>

Η βελτίωση της ποιότητας του σχολικού συστήματος, συνδέεται αφενός με την αναβάθμιση των γνώσεων και των ικανοτήτων που παρέχονται στους μαθητές και αφετέρου με τον περιορισμό της μαθητικής διαρροής και την αντιμετώπιση των ειδικών εμποδίων και δυσκολιών που αντιμετωπίζουν συγκεκριμένες κατηγορίες μαθητών. Σ' αυτό το πλαίσιο είναι απαραίτητο να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στη βελτίωση των προγραμμάτων σπουδών, τον εκσυγχρονισμό της υλικοτεχνικής υποδομής και την ανάπτυξη εξειδικευμένων προγραμμάτων εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών. Επιπλέον,

είναι απαραίτητο να αναπτυχθούν στοχευμένα προγράμματα για τους μαθητές που αντιμετωπίζουν αυξημένες μαθησιακές ή άλλες δυσκολίες ανταπόκρισης στις απαιτήσεις της σύγχρονης εκπαίδευσης. Τέτοια μέτρα είναι:

- Προώθηση της ενισχυτικής διδασκαλίας για τους αδύνατους μαθητές.
- Ανάπτυξη ευέλικτων προγραμμάτων εκπαίδευσης για τους μαθητές που αντιμετωπίζουν αυξημένους κινδύνους μη-ολοκλήρωσης της υποχρεωτικής εκπαίδευσης.
- Παροχή αυξημένων κινήτρων για ολοκλήρωση των σπουδών σε μαθητές που ζουν σε απομακρυσμένες περιοχές ή /και προέρχονται από οικογένειες των οποίων το εισόδημα βρίσκεται στα χαμηλότερα φορολογικά κλιμάκια ή σε μαθητές των οποίων ένας από τους δύο γονείς είναι άνεργος.

Καθιέρωση ή ανάπτυξη συστημάτων μαθητείας για νέους.

Κατευθυντήρια Γραμμή 8:

Η μαθητεία ως σύστημα κατάρτισης εμφανίζει μεγαλύτερο βαθμό ανταπόκρισης στις απαιτήσεις των αγορών εργασίας. Ωστόσο, προκειμένου αυτό να μη λειτουργεί ως απλή επιδοματική προς τις επιχειρήσεις πολιτική, θα πρέπει να επεκταθεί σταδιακά και λαμβάνοντας ιδιαίτερη μέριμνα για την εξασφάλιση των μαθησιακών του στόχων. Σ' αυτή την κατεύθυνση είναι απαραίτητη η διαρκής επιμόρφωση των εκπαιδευτών πρακτικής άσκησης και η ενίσχυση των μηχανισμών παρακολούθησης και εποπτείας των μαθητευομένων σύμφωνα με τους προκαθορισμένους μαθησιακούς στόχους. Απ' αυτή την άποψη θα πρέπει να ληφθεί ιδιαίτερη μέριμνα για την ενίσχυση του ρόλου των Μ.Μ.Ε. στην προώθηση του θεσμού της μαθητείας.

Προώθηση μιας αγοράς εργασίας ανοικτής σε όλους

Κατευθυντήρια Γραμμή 9:

Σκοπός

Η πρόληψη της περιθωριοποίησης μειονεκτούντων ομάδων του εργατικού δυναμικού, με την λήψη μέτρων κοινωνικής προστασίας τους, και η μείωση της ανεργίας τους, με την προσφορά ευκαιριών ένταξης / επανένταξής τους στον κόσμο της εργασίας. Ο ορισμός μιας ομάδας του εργατικού δυναμικού ως μειονεκτούσας αναφέρεται σε κάποιο ή κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ομάδας αυτής που τη διαφοροποιούν αρνητικά σε σχέση με τις υπόλοιπες ομάδες, με αποτέλεσμα να μην μπορεί να τις ανταγωνιστεί στη

βάση ίσων όρων στη διαδικασία ανεύρεσης εργασίας. Ο στόχος της μείωσης της ανεργίας των ειδικών αυτών ομάδων, που κατά κανόνα κινείται σε υψηλότερα επίπεδα από αυτήν των άλλων ομάδων του εργατικού δυναμικού, απαιτεί επιλεκτικού χαρακτήρα πολιτικές τόσο όσον αφορά στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάργηση, όσο και στα προγράμματα προώθησης της απασχόλησης. Είναι συνεπώς αναγκαίο να προσδιορίζονται με σαφήνεια οι ομάδες αυτές και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους, και τα μέτρα που λαμβάνονται να διαφοροποιούνται ανάλογα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της κάθε ομάδας, στοχεύοντας στην άρση των παραγόντων που την καθιστούν λιγότερο ανταγωνιστική απέναντι στα υπόλοιπα άτομα. Οι παράγοντες αυτοί μπορεί να σχετίζονται όχι μόνο με υποκειμενικές αδυναμίες, αλλά και με διακρίσεις από την πλευρά των εργοδοτών. Στο πλαίσιο αυτό ως μειονεκτούντες μπορούν να χαρακτηριστούν ομάδες όπως: τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι εθνικές μειονότητες, οι αναλφάβητοι, οι νέοι που δεν έχουν τελειώσει τη βασική εκπαίδευση, τα απολυμένα άτομα ηλικίας άνω των 50 ετών, τα άτομα τα οποία έχουν αποφυλακισθεί, τα εξαρτημένα από ναρκωτικά άτομα.

Προτάσεις

- σαφής προσδιορισμός και ποσοτική αποτίμηση των μειονεκτούντων ομάδων
- λήψη μέτρων κατά των διακρίσεων στην απασχόληση των ομάδων αυτών
- εφαρμογή συστημάτων ποσόστωσης, συνολικά (π.χ. ΑΜΕΑ), ή σε ειδικές περιοχές (π.χ. για ειδικές μειονότητες)
- διασφάλιση ενός κατώτερου εισοδήματος για όλα τα άτομα των ομάδων αυτών, που παρά τις προσπάθειές τους δεν καθίσταται δυνατό να βρουν εργασία, και ελεύθερη πρόσβασή τους σε υπηρεσίες υγείας, πρόνοια κ.λ.π.
- ενίσχυση της δημιουργίας ειδικών υπηρεσιών κοινωνικής και ψυχολογικής στήριξης, συμβουλευτικής και καθοδήγησης
- προτεραιότητα σε άνεργα άτομα των ομάδων αυτών στα προγράμματα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας στην κοινωνική οικονομία
- δημιουργία ειδικών προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με περιεχόμενο προσαρμοσμένο στις ανάγκες της κάθε ομάδας
- προγράμματα επιλεκτικής, ευνοϊκής, επιδότησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη ατόμων από τις ομάδες αυτές

ΔΕΥΤΕΡΟΣ ΠΥΛΩΝΑΣ: Ανάπτυξη επιχειρηματικού ενδιαφέροντος

Μείωση των εξόδων και διοικητικών βαρών για την εκκίνηση επιχείρησης

Κατευθυντήρια Γραμμή 10:

Δεν εντάσσεται στις προτεραιότητές μας η διατύπωση σχετικών προτάσεων.

Ενθάρρυνση της ανάπτυξης της αυτοαπασχόλησης

Κατευθυντήρια Γραμμή 11:

Δεν εντάσσεται στις προτεραιότητές μας η διατύπωση σχετικών προτάσεων.

Εκμετάλλευση νέων κοιτασμάτων απασχόλησης

Κατευθυντήρια Γραμμή 12:

Σκοπός

Η δημιουργία θέσεων εργασίας στους τομείς των λεγόμενων “νέων κοιτασμάτων απασχόλησης” θεωρείται, μαζί με τη μείωση του χρόνου εργασίας, ένας από τους κυριότερους τρόπους αντιμετώπισης της ανεργίας. Πρόκειται για τομείς όπως η κοινωνική οικονομία, το περιβάλλον, η ποιότητα ζωής, ο πολιτισμός και ο τουρισμός, που συνδέονται με την κάλυψη κοινωνικών αναγκών σε τοπικό επίπεδο και με την τοπική ανάπτυξη, και οι οικονομικές δραστηριότητες που αναπτύσσονται αφορούν τόσο τις υπηρεσίες, όσο και την παραγωγή. Οι θέσεις εργασίας δημιουργούνται από το δημόσιο τομέα (τοπική αυτοδιοίκηση), τον ιδιωτικό μη κερδοσκοπικό τομέα και από σχήματα αυτοοργάνωσης των ανέργων, και προς αυτήν την κατεύθυνση στρέφεται ο κύριος όγκος των χρηματοδοτήσεων των προγραμμάτων επιδότησης εργασίας στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες.

Το ζητούμενο πρέπει να είναι η δημιουργία κανονικών θέσεων εργασίας και η ανάπτυξη βιώσιμων οικονομικών δραστηριοτήτων και όχι η στατιστική,

τεχνητή, μείωση των ποσοστών της ανεργίας και η συνεχής εναλλαγή των ανέργων σε ευκαιριακές απασχολήσεις.

Τι έχει γίνει μέχρι σήμερα

Στην Ελλάδα, μέχρι σήμερα, εκτός από ένα πρόγραμμα “φροντίδας στο σπίτι” που αναπτύχθηκε σε λίγους δήμους της Αθήνας, και ορισμένες δράσεις που έχουν προταθεί στο πλαίσιο των ΤΣΑ, δεν έχει διερευνηθεί και αντιμετωπιστεί ουσιαστικά η δυνατότητα δημιουργίας θέσεων εργασίας στους τομείς των “νέων κοιτασμάτων απασχόλησης”.

Προτάσεις

- χρηματοδότηση μελετών σε τοπικό επίπεδο για τη διερεύνηση των δυνατοτήτων δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας στον τομέα της κάλυψης τοπικών κοινωνικών αναγκών και της ανάπτυξης βιώσιμων οικονομικών δραστηριοτήτων (υπηρεσίες και παραγωγή) στους άλλους τομείς των “νέων κοιτασμάτων απασχόλησης”.
- οικονομική ενίσχυση της τοπικής αυτοδιοίκησης και τοπικών κοινωνικών φορέων για την άμεση δημιουργία κανονικών θέσεων εργασίας μέσω της ανάπτυξης υπηρεσιών κάλυψης υπαρκτών κοινωνικών αναγκών
- ανάπτυξη, σε τοπικό επίπεδο, δικτύων συνεταιρισμών ανέργων, σε συνεργασία με την τοπική αυτοδιοίκηση, τα εργατικά κέντρα και άλλους κοινωνικού φορείς, οι οποίοι θα λειτουργούν **εμπορευματικά, αλλά μη κερδοσκοπικά**, για την ανάπτυξη δραστηριοτήτων σε τομείς όπως το περιβάλλον, η ποιότητα ζωής, ο πολιτισμός και ο τουρισμός. Οι συνεταιρισμοί αυτοί θα μπορούν να χρηματοδοτούνται ταυτόχρονα από διαφορετικές πηγές: εν μέρει από τους χρήστες, από το κράτος, από τις τοπικές αρχές και φορείς, αλλά και από ιδιώτες υπό τη μορφή δωρεών που εκπίπτουν από τη φορολογία.
- ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στον κοινωνικό τομέα (κοινωνική εργασία, συνεταιρισμοί ανέργων κ.λ.π.), ώστε να διασφαλίζονται πλήρη δικαιώματα των εργαζομένων σε αυτόν. Η εργασία τους πρέπει να διέπεται από το ίδιο θεσμικό πλαίσιο και τις ίδιες αμοιβές με τις αντίστοιχες εργασίες στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα.

Ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών

<u>Κατευθυντήρια Γραμμή 13:</u>

Χαρακτηριστικά του τομέα

Στην Ευρώπη οι νέες τεχνολογίες που σχετίζονται με την **κοινωνία των πληροφοριών** αποτελούν βασικό τομέα της οικονομίας, στον οποίο καταγράφονται γρήγοροι ρυθμοί ανάπτυξης ενώ προβλέπεται ότι ο τομέας αυτός θα αναπτυχθεί περαιτέρω και θα αυξηθούν οι θέσεις εργασίας. Η τάση απελευθέρωσης των αγορών και η ένταση της παγκοσμιοποίησης απαιτεί:

- ανάπτυξη ενός ευνοϊκού πλαισίου στις νέες ιδέες, στην δημιουργικότητα και καινοτομικότητα του εργατικού δυναμικού, την προσαρμογή επιχειρήσεων και φορέων, και την δημιουργία νέων επιχειρήσεων, προϊόντων και υπηρεσιών.
- προώθηση και ενδυνάμωση των ικανοτήτων και του επιπέδου βασικών αλλά και εξειδικευμένων τεχνικών γνώσεων
- διασφάλιση πρόσβασης όλων των πολιτών στις νέες τεχνολογίες της κοινωνίας των πληροφοριών

Η κοινωνία των πληροφοριών αφορά τόσο τον εκδοτικό, οπτικοακουστικό χώρο και την διαφήμιση όσο και την βιομηχανία που συνδέεται με τις τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνίας (υπολογιστές και λογισμικό, υπηρεσίες πληροφορικής, εξοπλισμός και υπηρεσίες τηλεπικοινωνιών, ηλεκτρονικοί μικροεπεξεργαστές, εξοπλισμός γραφείου)

Οι ρυθμοί ανάπτυξης του κλάδου την τελευταία τετραετία στην Ευρωπαϊκή Ένωση ξεπερνούν κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες τους άλλους κλάδους, ενώ μεταξύ 1995 και 1997 δημιουργήθηκαν πάνω από 300.000 θέσεις εργασίας. Η κοινωνία των πληροφοριών δημιουργεί πάνω από το 1/4 των νέων θέσεων εργασίας ενώ εκτιμήσεις αναφέρουν ότι υπάρχουν σήμερα 500.000 κενές θέσεις εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση πράγμα που σημαίνει ότι υπάρχει έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού

Οι τάσεις είναι:

- σημαντική αύξηση στην κινητή τηλεφωνία αλλά και προοπτικές περαιτέρω δημιουργίας θέσεων εργασίας
- ο ρυθμός συνδέσεων στο internet αυξάνεται με πολύ μεγάλους ρυθμούς
- το ηλεκτρονικό εμπόριο είναι ακόμη στις αρχές αλλά προβλέπονται σημαντικοί ρυθμοί αύξησης
- ο τομέας multimedia γνωρίζει επίσης σημαντική ανάπτυξη, ενώ η ψηφιακή τηλεόραση συνοδεύεται από αύξηση των καναλιών αλλά και παράλληλη αύξηση της διείσδυσης του internet, πράγμα που αυξάνει την ζήτηση σε προγράμματα και παραγωγή.

Για την αξιοποίηση των προοπτικών ανάπτυξης και δημιουργίας θέσεων εργασίας απαιτείται εθνική στρατηγική και ένα ευρύ φάσμα παρεμβάσεων

Προτάσεις - Παρεμβάσεις

Ο ρόλος του δημόσιου τομέα τόσο σε κεντρικό όσο και σε αποκεντρωμένο επίπεδο θα πρέπει να είναι καθοριστικός, τόσο μέσα από επενδύσεις στις υποδομές

(ώστε να διασφαλιστεί η πρόσβαση όλων των πολιτών) και στις νέες εφαρμογές όσο και μέσα από την ενσωμάτωση των νέων τεχνολογιών επικοινωνίας στην εσωτερική και εξωτερική τους λειτουργία. Αυτό σημαίνει στην πράξη επιτάχυνση στην χρήση των νέων τεχνολογιών επικοινωνίας στο πλαίσιο των σχέσεων του με τους πολίτες και τον παραγωγικό ιστό, πράγμα που μπορεί να αυξήσει την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα των υπηρεσιών του.

Θεωρούμε ότι τα παραπάνω πρέπει να ληφθούν υπόψη στον σχεδιασμό του Γ' ΚΠΣ, ώστε να προβλεφθούν οι κατάλληλοι εθνικοί και κοινοτικοί πόροι και κυρίως να αποφευχθούν φαινόμενα δημιουργίας νέων ανισοτήτων τόσο σε περιφερειακό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο. Η πρόσβαση όλων στις νέες τεχνολογίες αποτελεί προϋπόθεση για την περαιτέρω ανάπτυξη του τομέα και γενικότερα για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας, αλλά και για τον περιορισμό δημιουργίας νέων ανισοτήτων.

Παράλληλα απαιτείται στρατηγική σε τοπικό επίπεδο για ενσωμάτωση των νέων τεχνολογιών της πληροφορίας στην παραγωγική δομή της κάθε περιοχής και στήριξη και προώθηση της βασικής υποδομής.

Οι επιχειρήσεις και κυρίως οι Μ.Μ.Ε., δεν επενδύουν αρκετά -ή επενδύουν ελάχιστα- στις νέες τεχνολογίες της πληροφορίας και επικοινωνίας. Το πρόβλημα είναι ακόμη σοβαρότερο για τις πολύ μικρές επιχειρήσεις με αρνητικές επιπτώσεις στην αποδοτικότητα τους και στην απασχόληση. Ειδικά για τις τελευταίες θα ήταν αναγκαίο να υπάρξουν ειδικά μέτρα, δεδομένου ότι με βάση την εμπειρία του Β΄ ΚΠΣ αλλά και των αναπτυξιακών νόμων, αυτές έχουν πιο δύσκολα πρόσβαση σε σχέση με μεγαλύτερες επιχειρήσεις στην χρηματοδότηση ή σε άλλου είδους κίνητρα για τέτοιου είδους επενδύσεις.

Βελτίωση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού

- Πρόγραμμα εκπαίδευσης σε αντιστοιχία με την τεχνολογική εξέλιξη

Χρήση των τεχνικών Multimedia, στα εκπαιδευτικά προγράμματα σε όλα τα επίπεδα (εξοπλισμός σχολείων με υπολογιστές και λογισμικό αλλά και κατάρτιση εκπαιδευτικών)

(χρήση εκπαιδευτικής άδειας)

- Αντιμετώπιση της έλλειψης επαγγελματιών στις νέες τεχνολογίες της πληροφορίας, μέσα

από αύξηση των πόρων για σπουδές πληροφορικής, ενδυνάμωση μεταπτυχιακών σπουδών, και παράλληλα στήριξη έρευνας και ανάπτυξης στον τομέα**.**

- Συνεχιζόμενη κατάρτιση με προγράμματα για ανέργους αλλά και ηλικιωμένους εργαζόμενους.
- Επανακατάρτιση ηλικιωμένων και έμφαση στην ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση
- Προώθηση συστημάτων πιστοποίησης επαγγελματικής εμπειρίας (δεξιοτήτων και ικανοτήτων)

Μείωση του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους

Κατευθυντήρια Γραμμή 14:

Πρέπει να υπογραμμιστεί κατ΄ αρχήν ότι στο κείμενο που υιοθέτησε το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ειδικά στην κατευθυντήρια γραμμή 14, δεν γίνεται σε κανένα σημείο αναφορά στο μισθολογικό κόστος ,παρά μόνο γίνεται μνεία για μείωση του μη μισθολογικού κόστους, εάν αυτό κριθεί από το κράτος μέλος απαραίτητο λαμβάνοντας υπόψη το σημερινό επίπεδο του, και προτείνεται σταδιακή μείωση κυρίως για την λιγότερη ειδικευμένη και χαμηλά αμειβόμενη εργασία του μη μισθολογικού κόστους, χωρίς να θίγεται η εξυγίανση των δημόσιων οικονομικών και η ισορροπία των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.

Στο ελληνικό κείμενο, με μεγάλη έκπληξη διαπιστώνει κανείς ότι η κατευθυντήρια γραμμή 14 αφορά στην “μείωση του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους εργασίας”.

Είμαστε αντίθετοι τόσο στην μείωση του μισθολογικού όσο και στην μείωση του μη μισθολογικού κόστους - ιδίως της χαμηλά αμειβόμενης εργασίας. Και στις δύο περιπτώσεις η λογική που διέπει την υιοθέτηση ενός τέτοιου μέτρου απορρέει από την θέση ότι το κόστος εργασίας και ειδικά της λιγότερο ειδικευμένης εργασίας αποτελεί εμπόδιο στις προσλήψεις λόγω χαμηλής παραγωγικότητας.

Το κόστος εργασίας στην Ελλάδα (με τις κοινωνικές εισφορές) δεν αποτελεί πρόβλημα για την ανταγωνιστικότητα (βλέπε συγκρίσεις σε κοινό νόμισμα σε διεθνές επίπεδο), δεδομένο ότι είναι το πιο χαμηλό στην Ευρώπη μετά την Πορτογαλία, οι ελαφρύνσεις σε επίπεδο εισφορών θα δημιουργήσουν πρόβλημα στα ασφαλιστικά ταμεία, ενώ παράλληλα από εμπειρικές μελέτες που έγιναν σε ανεπτυγμένες χώρες με πολύ μεγαλύτερο κόστος εργασίας μισθολογικό και μη μισθολογικό, δεν προκύπτει αύξηση της απασχόλησης λόγω μείωσης των εισφορών, όπως επίσης δεν προκύπτει μείωση της απασχόλησης όταν αυξάνεται ο κατώτατος μισθός που αφορά κυρίως την λιγότερο ειδικευμένη εργασία.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΑ ΓΡΑΜΜΗΣ 14

Διάφορες μελέτες έδειξαν ότι η Ευρώπη δεν πάσχει από ένα υψηλό μέσο κόστος εργασίας και ότι η ανταγωνιστικότητα των ανεπτυγμένων χωρών ειδικότερο στον βιομηχανικό τομέα που είναι και ο πιο εκτεθειμένος στον διεθνή ανταγωνισμό εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από πλεονεκτήματα που δεν σχετίζονται με το κόστος αλλά με την ποιότητα των προϊόντων. Παράλληλα η κερδοφορία των επιχειρήσεων έχει βελτιωθεί σημαντικά, ενώ η υστέρηση που παρουσιάζουν οι αυξήσεις των μισθών σε σχέση με την αύξηση της παραγωγικότητας δημιουργεί προβλήματα στο επίπεδο της ζήτησης.

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

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

Στην βάση αυτής της λογικής διάφορες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποπειράθηκαν να αυξήσουν την απασχόληση μέσω πολιτικών που μειώνουν το κόστος εργασίας και ειδικότερα συγκεκριμένων ομάδων στόχων.

<u>Η μείωση του κόστους εργασίας του λιγότερο ειδικευμένου εργατικού δυναμικού</u>

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

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

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

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

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

- **βελτίωση των συνθηκών προσφοράς:** οι ελαφρύνσεις προς τις επιχειρήσεις μειώνουν τα προβλήματα ρευστότητας, επιταχύνουν την αποπληρωμή δανείων, βελτιώνουν την κερδοφορία και την μελλοντική ανάπτυξη τους.
- **βελτίωση της ανταγωνιστικότητας:** οι ελαφρύνσεις επιτρέπουν μείωση των τιμών ή /και αυξήσεις της ποιότητας που οδηγούν σε αύξηση της συνολικής ζήτησης που απευθύνεται στους επωφελούμενους κλάδους, όπως και σε αύξηση μεριδίων αγοράς των επιχειρήσεων και κατά συνέπεια σε αύξηση της απασχόλησης των εν λόγω κλάδων και επιχειρήσεων
- **συνδυασμός συντελεστών παραγωγής (ένταση εργασίας) :** οι ελαφρύνσεις επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να μεταθέσουν στο μέλλον προγράμματα επενδύσεων που υποκαθιστούν εργασία με κεφάλαιο και ευνοούν προγράμματα με μικρότερη ένταση σε κεφάλαιο.
- **οι ειδικεύσεις (υποκατάσταση ανάμεσα στα διάφορα επίπεδα):** οι ελαφρύνσεις ευνοούν την ανάπτυξη (ή καθυστερούν την εξαφάνιση) των λιγότερο ειδικευμένων θέσεων απασχόλησης σε βάρος της πρόσληψης λιγότερων εργαζομένων αλλά περισσότερο ειδικευμένων.

- **μερική απασχόληση:** οι ελαφρύνσεις διευρύνουν την μερική απασχόληση, στην περίπτωση που τα όρια των "χαμηλών μισθών" που καθορίζουν την πρόσβαση στις ελαφρύνσεις υπολογίζονται σε μηνιαία και όχι ωριαία βάση
- τέλος οι ελαφρύνσεις μπορούν να αναδιανεμηθούν κατά ένα μέρος στους εργαζομένους με αυξήσεις μισθών ή στους μετόχους μέσω μερισμάτων, πράγμα που έχει επιπτώσεις στην ζήτηση σε μακροοικονομικό επίπεδο.

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

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

Η γαλλική εμπειρία ελάφρυνσης των εργοδοτικών εισφορών

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

Ειδικότερα για τα μέτρα που αφορούν στην μείωση των εισφορών υπάρχουν δύο είδη εμπειρικών αξιολογήσεων

- οι εκτιμήσεις ex ante στηρίζονται σε οικονομετρικά μοντέλα τα οποία προβλέπουν μέτρια αποτελέσματα. Στη Γαλλία η πρόβλεψη αφορά περίπου 60.000 θέσεις εργασίας ανά 10 δις φράγκα ελαφρύνσεων (και μόνο 40.000 θέσεις σε περίπτωση που η χρηματοδότηση προέρχεται από την Γενικευμένη Κοινωνική Εισφορά (CSG) που επιβαρύνει τα νοικοκυριά και κατά συνέπεια έχει επιπτώσεις στην κατανάλωση)
- οι εκτιμήσεις ex post (εκ των υστέρων) που στηρίζονται σε μικροοικονομικές έρευνες στις επιχειρήσεις, δείχνουν ότι η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων εκτιμά ότι η μείωση των εισφορών δεν είχε καμία επίδραση στην πολιτική απασχόλησης τους και ότι το μέτρο αυτό δεν επηρέασε την στρατηγική τους. Στις διάφορες έρευνες που έγιναν στην Γαλλία εντοπίζονται ελάχιστοι μηχανισμοί υποκατάστασης κεφαλαίου από εργασία ή ακόμη υποκατάστασης εξειδικευμένης εργασίας από ανειδίκευτη. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα που αφορά στις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στις "Υπηρεσίες καθαριότητας στην Βιομηχανία", όπου δεν υπήρξε δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και οι ελαφρύνσεις μεταφράστηκαν σε μειώσεις των τιμών των υπηρεσιών των επιχειρήσεων υπεργολαβίας προς όφελος κυρίως των επιχειρήσεων που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες τους.
- τα πιο ορατά αποτελέσματα αφορούν στην αύξηση της μερικής απασχόλησης, η οποία από 12% το 1992 ανέρχεται σε 17% το 1997 (από 18% σε 32% για τις γυναίκες, από 2% σε 6% για τους άνδρες) και μία σημαντική αύξηση του ποσοστού αυτών που εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης παρά την θέληση τους (από 33% σε 43%)

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

Πρέπει παράλληλα να σημειωθεί ότι για να καλυφθεί το κόστος του μέτρου η κυβέρνηση αναγκάστηκε να αυξήσει το ΦΠΑ και την Γενικευμένη Κοινωνική Εισφορά (Cotisation Sociale Geniralisie).

Βασικά ερωτήματα σχετικά με το κόστος του μέτρου

Μερικοί νεοκευνσυανοί οικονομολόγοι υποκύπτουν στην "μείωση του κόστους εργασίας", ως βραχυπρόθεσμο μέτρο, αναγκαίο για την αντιμετώπιση της ανεργίας του λιγότερου ειδικευμένου εργατικού δυναμικού, αν αυτό επιτρέπει να διατηρηθεί ο κατώτατος καθαρός μισθός αλλά τίθενται τρία ερωτήματα :

α) Ποιος πληρώνει τη μείωση του κόστους εργασίας;

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

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

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

γ) Η υποβάθμιση της εργασίας δεν αποτελεί τροχοπέδη στην καινοτομία και στην βελτίωση της ανταγωνιστικότητας που στηρίζεται στην ποιότητα; Στο όνομα βραχυπρόθεσμων μέτρων δεν διατρέχουμε τον κίνδυνο να επιβραδύνουμε την τεχνολογική καινοτομία και την μακροπρόθεσμη

ανάπτυξη; Δεν θα έπρεπε να αναζητούμε την αναβάθμιση της εργασίας παρά να θέτουμε εμπόδια προς αυτή την πορεία;

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

Εμπειρίες άλλων χωρών : συσχέτιση αύξησης του κατώτατου μισθού και απασχόληση

Η λογική μείωσης του μη μισθολογικού κόστους στηρίζεται στη θέση που επικράτησε ως “δόγμα” την δεκαετία του 80, στις αγγλοσαξονικές χώρες ότι η αύξηση των κατώτατων μισθών αποτελεί μία από τις βασικές αιτίες αύξησης της ανεργίας ειδικά στους νέους. Το παράδειγμα των Ηνωμένων πολιτειών -όπου η κυβέρνηση Reagan είχε σχεδόν παγώσει τον κατώτατο μισθό- και του Ηνωμένου Βασιλείου -όπου η κυβέρνηση Thatcher κατάργησε τους κατώτατους μισθούς σε κλαδικό επίπεδο-, φαινόταν εκείνη την περίοδο να επιβεβαιώνεται σε ένα βαθμό από τα εμπειρικά δεδομένα, επειδή το επίσημο ποσοστό ανεργίας των 15-24 ετών ήταν σχεδόν το μισό σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Εκπληξη, αποτέλεσε όμως το γεγονός, όταν το 1996 η κυβέρνηση Clinton υιοθέτησε ένα πρόγραμμα συστηματικής αύξησης του κατώτατου αμερικάνικου μισθού -ο οποίος αυξήθηκε κατά 12% το 1996, 8% το 1997, ενώ προβλέπεται περαιτέρω αύξηση 20% για την διετία που ακολουθεί, με αποτέλεσμα η κατώτατη ωριαία αμοιβή στην Αμερική να ξεπερνά πλέον σε ισοτιμία αγοραστικής δύναμης την Γαλλική. Στην Αγγλία η κυβέρνηση Blair αποφάσισε το 1998, να υιοθετήσει ένα κατώτατο μισθό στα ίδια επίπεδα με τον Γαλλικό.

Η έκπληξη γίνεται μικρότερη αν λάβει κανείς υπόψη τις εμπειρικές -οικονομετρικές- μελέτες των τελευταίων ετών που έγιναν στην Αμερική, που εξετάζουν την σχέση ανάμεσα στον κατώτατο μισθό και την απασχόληση Στις ΗΠΑ ο κατώτατος ομοσπονδιακός μισθός αφορά την επικράτεια στο σύνολο της και παράλληλα υπάρχουν κατώτατοι μισθοί σε επίπεδο Πολιτειών. Οι τελευταίοι γνώρισαν πολύ διαφορετικές εξελίξεις που εξέτασαν ερευνητές από το Institute for Labor Market Policies του Πανεπιστημίου Cornell και το Industrial Relation Section του Princeton, τα αποτελέσματα από μερικές από αυτές τις έρευνες έχουν δημοσιευτεί στο ειδικό τεύχος του Industrial and Labor Relation Review 9 (vol.46, no 1)

Σύμφωνα με την μελέτη του David Card “Do Minimimum Wage Reduce Employement?”, που ασχολείται με την απότομη αύξηση του κατώτατου μισθού στην Καλιφόρνια το 1988, αύξηση που αφορούσε 11% των μισθωτών και 50% των νέων κάτω των 20 ετών, διαπιστώνονται τα εξής “δεν βρίσκουμε, σε επίπεδο εμπειρικών δεδομένων, τίποτα που να πάει προς την κατεύθυνση των συνηθισμένων θέσεων σχετικά με τις επιπτώσεις των κατώτατων μισθών, ούτε καν στο λιανικό εμπόριο. Σε ότι αφορά στους νέους κάτω των 20 ετών, την αύξηση του μέσου ωριαίου και εβδομαδιαίου μισθού (που προκλήθηκε από την αύξηση του κατώτατου νόμιμου μισθού) ακολούθησε αύξηση της απασχόλησης κατά 4 ποσοστιαίες μονάδες (γεγονός που πρέπει να συγκριθεί με την στασιμότητα των ποσοστών απασχόλησης σε άλλες Πολιτείες όπου καμμία αύξηση μισθού δεν έλαβε χώρα”

Σε άλλη μελέτη των Lawrence Katz και Alan Krueger “The Effects of the Minimum Wage on the Fast Food Industry”, όπου εξετάζονται οι επιπτώσεις στην απασχόληση, στα Fast Food του ΤΕΧΑΣ, της αύξησης κατά 26% του κατώτατου νόμιμου μισθού κατά τη περίοδο 1990-1991, οι προαναφερόμενοι διαπιστώνουν ότι “στις επιχειρήσεις που άγγιξε περισσότερο η αύξηση του κατώτατου μισθού, η απασχόληση αυξήθηκε περισσότερο μετά την αύξηση του μισθού, από ότι σε άλλες επιχειρήσεις. Τα εμπειρικά δεδομένα δεν συμπίπτουν με τις συνηθισμένες θέσεις”

Στο βιβλίο τους “Croissance et chtmage” (Documentation francaise 1998) οι Jean-Paul Fitoussi Olivier Blanchard, υπογραμμίζουν ότι “οι εμπειρικές μελέτες δεν κατάφεραν να αποδείξουν ότι το κόστος σε όρους απασχόλησης του κατώτατου μισθού είναι σημαντική”

Μετά από αυτές τις μελέτες και την νέα πολιτική αύξησης του κατώτατου μισθού που υιοθέτησαν οι κυβερνήσεις Clinton και Blair, ο ΟΟΣΑ αρχίζει να αλλάζει γνώμη. Ενώ το 1994 η “Etude de l`OCDE sur l`emploi” έγραφε ότι “οι μεταβολές του κατώτατου μισθού έχουν σημαντική επίπτωση στην απασχόληση” και ότι “είναι κυρίως οι νέοι που πληρώνουν το λογαριασμό της ύπαρξης μηχανισμών κατώτατου μισθού”, η θέση που διατυπώνει ο διεθνής οργανισμός στην Εκθεση του Ιουνίου 1998, “Perspectives de l`emploi” είναι αρκετά διαφορετική “τα συμπεράσματα, σε θεωρητικό και εμπειρικό επίπεδο, σχετικά με την επίπτωση του κατώτατου μισθού διαφέρουν κατά πολύ μεταξύ τους. Σύμφωνα με τα δεδομένα που συλλέχθηκαν σε διεθνές επίπεδο, ο κατώτατος μισθός δεν θα πρέπει να έχει επιπτώσεις στην συνολική απασχόληση των ενηλίκων. Οι βαθιές διαφορές ανάμεσα σε χώρες σχετικά με τις τάσεις απασχόλησης των κάτω των 20 ετών, δεν μπορούν να αποδοθούν παρά μόνο οριακά στην εξέλιξη των κατώτατων μισθών. Στην Γαλλία, για παράδειγμα, η σχέση απασχόληση/πληθυσμός για την κατηγορία κάτω των 20 ετών έχει μειωθεί πάνω από 18 ποσοστιαίες μονάδες, μεταξύ 1975 και 1996, αλλά η αύξηση

του κατώτατου μισθού σε σχέση με τον μέσο μισθό δεν εξηγεί την μείωση παρά μόνο κατά μισή ποσοστιαία μονάδα”

Αν επομένως αληθεύει ότι στις αναπτυγμένες οικονομίες η αύξηση του κόστους της λιγότερη ειδικευμένης και αμοιβόμενης εργασίας -με την μορφή αύξησης του κατώτατου μισθού- δεν εξηγεί παρά μόνο οριακά την αύξηση της της ανεργίας των κατηγοριών που αφορά, ποιό επιχείρημα έχουμε στην διάθεσή μας για να πιστέψουμε ότι η μείωση του εν λόγω κόστους για τις επιχειρήσεις -υπό την μορφή μείωσης του μη μισθολογικού κόστους της λιγότερο αμοιβόμενης εργασίας-θα έχει ένα σημαντικό αποτέλεσμα προς την αντίθετη κατεύθυνση; Ότι δηλαδή ότι θα επιτρέψει την αύξηση της απασχόλησης.

Μείωση του συντελεστή ΦΠΑ στις υπηρεσίες έντασης εργασίας

Κατευθυντήρια Γραμμή 15:

Σχετικά με τυχόν ελαφρύνσεις σε επιχειρήσεις ή τομείς παροχής υπηρεσιών έντασης εργασίας μέσω μείωσης του συντελεστή ΦΠΑ, θεωρούμε ότι όχι μόνο είναι αμφίβολη η αποτελεσματικότητα του μέτρου σε σχέση με την τόνωση της απασχόλησης, αλλά τίθεται παράλληλα σοβαρό ζήτημα απώλειας φορολογικών εσόδων.

Σχετικά με την αποτελεσματικότητα, χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα που αφορά στις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στις "Υπηρεσίες καθαριότητας στην Βιομηχανία" στην Γαλλία, όπου η ελάφρυνση στο επίπεδο κοινωνικών εισφορών δεν οδήγησε στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας αλλά απλώς οι ελαφρύνσεις μεταφράστηκαν σε μειώσεις των τιμών των υπηρεσιών των επιχειρήσεων υπεργολαβίας προς όφελος κυρίως των επιχειρήσεων που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες τους. Το ίδιο θα προκύψει ενδεχομένως από την μείωση του συντελεστή του ΦΠΑ.

Η φοροδιαφυγή στο ΦΠΑ αποτελεί ήδη σοβαρή πληγή στο φορολογικό σύστημα (σύμφωνα με εκτιμήσεις του ΣΔΟΕ ξεπερνά τα 200 δις δρχ. ετησίως, ενώ παρατηρείται έξαρση του φαινομένου στον τομέα των υπηρεσιών μέσω πλαστών και εικονικών τιμολογίων)

ΤΡΙΤΟΣ ΠΥΛΩΝΑΣ: Ενθάρρυνση της ικανότητας προσαρμογής των επιχειρήσεων και των εργαζομένων τους

Συμφωνίες για την υιοθέτηση νέων προτύπων οργάνωσης της εργασίας και προσαρμοστικότητα των μορφών των συμβάσεων

Κατευθυντήρια Γραμμή 16 και 17:

Οι κατευθυντήριες αυτές γραμμές αποβλέπουν στην επίτευξη σύνδεσης ευελιξίας της εργασίας και της ασφάλειας των εργαζομένων μέσα από την δημιουργία των αναγκαίων νομοθετικών ρυθμίσεων και την διαμόρφωση κοινωνικών συμφωνιών.

Στα πλαίσια αυτά η προσαρμογή στα σύγχρονα δεδομένα αναφορικά με τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας θα πρέπει να υπακούει σε μια ανθρωποκεντρική λογική και όχι αντίθετα να αναζητεί την πλήρη προσήλωσή της στις ανάγκες των δυνάμεων της αγοράς. Ζητούμενο επομένως αποτελεί το αν οι πολιτικές απασχόλησης και τα μέτρα που τις συνοδεύουν διασφαλίζουν ουσιαστικά το δικαίωμα στην εργασία, την σταθερότητά της, και την κατοχύρωση των παρεπόμενων εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Παράλληλα δε, θα πρέπει να διαμορφωθεί το απαραίτητο θεσμικό πλαίσιο που θα θέτει την ευελιξία υπό έλεγχο ώστε να μην χρησιμοποιείται για την επιβουλή και καταστρατήγηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Ειδικότερα προτείνεται:

1. Η δημιουργία ενός νέου θεσμικού πλαισίου λειτουργίας της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας υπό το φως των νέων δεδομένων εντός των οποίων κινείται η έννοια της εξάρτησης (οικονομικός και κοινωνικός χαρακτήρας της) ώστε να διευρύνεται η προστασία νέων κατηγοριών εργαζομένων που η απασχόλησή τους εμπεριέχει τα σύγχρονα χαρακτηριστικά της μισθωτής εργασίας. Προαπαιτείται εθνική πρωτοβουλία για μελέτη και αντιμετώπιση του φαινομένου σύμφωνα άλλωστε και με ανάλογες πρωτοβουλίες που έχουν εκδηλωθεί σε κεντρικό κοινοτικό επίπεδο με την δημιουργία επιτροπής μελέτης του προβλήματος.
2. Δημιουργία ειδικού πλαισίου λειτουργίας της τηλεργασίας που αποτελεί νέα μορφή απασχόλησης καθώς και προστασίας των τηλεργαζόμενων σε συνδυασμό με την μελέτη ανάπτυξης του φαινομένου στην Ελλάδα και με την αξιοποίηση διεθνών εμπειριών προς αυτή την κατεύθυνση.
3. Διαμόρφωση θεσμικού πλαισίου λειτουργίας ειδικών μορφών ευέλικτης απασχόλησης και ιδιαίτερα των επιμέρους εκφράσεων της

προσωρινής και μερικής απασχόλησης ώστε η εφαρμογή τους να μην επιβουλεύεται την έννοια της πλήρους απασχόλησης. Σε αυτά τα πλαίσια απαιτείται:

- η θέσπιση ανώτατου περιοριστικού επιπέδου (10%) της μερικής απασχόλησης του προσωπικού με πλήρη απασχόλησή τους συγκεκριμένης επιχείρησης, ελαχίστου χρόνου απασχόλησης τέσσερις ώρες την ημέρα και είκοσι την εβδομάδα, προσαύξηση της αμοιβής των μερικά απασχολούμενων κατά 25%
- η θέσπιση ανώτατου χρονικού ορίου (1 έτους) για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και ο περιορισμός εφαρμογής τους μόνο στην περίπτωση κάλυψης έκτακτων αναγκών
- η δημιουργία προστατευτικού πλαισίου για τους εργαζόμενους σε περιπτώσεις δανεισμού προσωπικού στην βάση της αρχής της ισχύος του ευνοϊκότερου εργασιακού καθεστώτος για τον εργαζόμενο.

1. Δημιουργία θεσμικού πλαισίου λειτουργίας του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων σε νέους τομείς δραστηριότητας (π.χ. κοινωνική εργασία) στην βάση της αρχής της κατοχύρωσης της αντιστοιχίας δικαιωμάτων με τους εργαζόμενους της μισθωτής απασχόλησης.
2. Διατήρηση και ενίσχυση του ρόλου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συλλογικών συμβάσεων εργασίας και πιο συγκεκριμένα:

- Διατήρηση της έννοιας του κατώτατου εγγυημένου μισθού και ημερομισθίου.
- Άρση των δυνατοτήτων διάβρωσης του περιεχομένου των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων.
- Αναγνώριση του δικαιώματος στις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο ομίλων επιχειρήσεων.

1. Ανάπτυξη του θεσμού της γονικής άδειας μέσα από κλαδικές και επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις στα πλαίσια της σχετικής ευρωπαϊκής κοινωνικής συμφωνίας και της ΕΓΣΣΕ του 1996.
2. Ανάπτυξη του θεσμού της δια βίου κατάρτισης μέσα από κρατικές παρεμβάσεις και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κλαδικού και επιχειρησιακού επιπέδου.

Τέλος επισημαίνεται ότι βασικός άξονας για την τόνωση της απασχόλησης αλλά και της οργάνωσης της εργασίας στα σύγχρονα δεδομένα θα πρέπει να αποτελεί **η πολιτική διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου** στην κατεύθυνση της άμεσης μείωσης της εργάσιμης εβδομάδας σε 35 ώρες με διατήρηση του επιπέδου των αποδοχών.

Ενίσχυση της Ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης.

<u>Κατευθυντήρια Γραμμή 18:</u>

Η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση των εργαζομένων αποτελεί κεντρική συνιστώσα της δια βίου μάθησης, της αναβάθμισης του ανθρώπινου

δυναμικού και την προώθησης της ανάπτυξης. Απ' αυτή την άποψη, αποτελεί προϋπόθεση βελτίωσης της ποιότητας της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης η ενίσχυση του ρόλου των κοινωνικών συνομιλητών . Μέτρα προς αυτή την κατεύθυνση είναι:

- Η πριμοδότηση (βαθμολογική και χρηματοδοτική) των προγραμμάτων που σχεδιάζονται και υλοποιούνται στο πλαίσιο συμφωνίας εργαζομένων και εργοδοτών.
- Η προώθηση ειδικών ευέλικτων προγραμμάτων για την κατάρτιση των εργαζομένων στις Μ.Μ.Ε.
- Η κατάρτιση ειδικού προγράμματος ενίσχυσης καινοτομικών πρωτοβουλιών ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης που αποτελούν κοινά σχέδια των κοινωνικών συνομιλητών.

ΤΕΤΑΡΤΟΣ ΠΥΛΩΝΑΣ: Ενίσχυση των πολιτικών για την προώθηση των ευκαιριών ανδρών και γυναικών

Ολοκληρωμένη Προσέγγιση του θέματος της ισότητας των φύλων

Κατευθυντήρια Γραμμή 19:

Οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση για το 1999 θέτουν για πρώτη φορά την ανάγκη μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης του ζητήματος της ισότητας των δύο φύλων μέσα από τις κατευθυντήριες γραμμές των τριών πρώτων πυλώνων: της απασχολησιμότητα, της επιχειρηματικότητας και της προσαρμοστικότητας. Η προσέγγιση αυτή αφορά στην ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των δύο φύλων σε πολιτικές που ξεφεύγουν από τις "κλασικές" πολιτικές των ίσων ευκαιριών. Για την επίτευξη του καταρχήν στόχου, που προωθεί η κατευθυντήρια γραμμή 19 "ολοκληρωμένη προσέγγιση του θέματος της ισότητας των φύλων" αλλά και για την επίτευξη των επιμέρους στόχων που θα καταγραφούν ως τα βασικά μέτρα πολιτικής όλων των κατευθυντήριων γραμμών των πυλώνων I, II, III και IV, είναι πρωτίστως αναγκαίο να προσδιοριστούν οι ελάχιστες προϋποθέσεις για την επίτευξη των στόχων αυτών. Στο πλαίσιο αυτό ως ελάχιστες προϋποθέσεις θεωρούνται:

- Η συνεχής και συστηματική καταγραφή της κατάστασης της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας των γυναικών, (συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό και στην απασχόληση: κατά ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο, κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και επάγγελμα, οικογενειακή κατάσταση και γεωγραφική περιοχή),

- Η συνεχής και συστηματική καταγραφή της κατάστασης της ανεργίας των γυναικών με έμφαση στην ανεργία μακράς διάρκειας και στις κατηγορίες γυναικών που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία (νέες γυναίκες 20-29 ετών (ποσοστό ανεργίας 30%), χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, έγγαμες, μεγαλύτερης ηλικίας γυναίκες που εργάζονταν στη γεωργία ως αυτοαπασχολούμενες ή συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη και δεν κατόρθωσαν να βρουν νέα δουλειά),
- Η συγκέντρωση και καταγραφή των στοιχείων που αφορούν στις γυναίκες που εργάζονται είτε με προσωρινή απασχόληση, είτε σε άτυπες μορφές απασχόλησης, είτε σε μικρές επιχειρήσεις (που στην πλειοψηφία τους είναι οικογενειακές) είτε στην αδήλωτη εργασία, με έμφαση στις εργαζόμενες γυναίκες με φασόν και τηλεργασία και στις μετανάστριες που απασχολούνται κυρίως ως οικιακοί βοηθοί και βοηθητικές νοσοκόμες. Η συγκέντρωση των στοιχείων αυτών ενδιαφέρει αφενός μεν, διότι αυτές οι μορφές εργασίας είναι συνήθως χαμηλής ειδίκευσης και αμοιβής, με ανεπαρκή ασφαλιστική κάλυψη, απρόβλεπτα ωράρια εργασίας και αρνητικές επιπτώσεις στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, χωρίς να εξασφαλίζουν την οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών και χωρίς πρόσβαση σε πλήρεις κοινωνικές παροχές και συνταξιοδοτικά δικαιώματα, αφετέρου δε, γιατί ευνοούν την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας που διαφορετικά θα παρέμεναν οικονομικά ανενεργές αυξάνοντας τα ποσοστά συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό και την απασχόληση,
- Η ενεργός και συνεχής συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών τόσο στο στάδιο σχεδιασμού όσο και στο στάδιο υλοποίησης των ΕΣΔΑ, καθώς και η εξειδίκευση μέτρων, όπου κρίνεται απαραίτητο, ανάλογα με την εμπειρία και την τεχνογνωσία του κάθε εμπλεκόμενου φορέα (κυβέρνηση, μη κυβερνητικές οργανώσεις, συνδικάτα και εργοδοτικές οργανώσεις, επιχειρήσεις κλπ).
- Η πραγματοποίηση εξειδικευμένων μελετών σε θέματα ισότητας με έμφαση σε μελέτες και έρευνες μακροοικονομικού χαρακτήρα όπως "Η διευκόλυνση μετάβασης της γυναικείας απασχόλησης από τον άτυπο τομέα της οικονομίας στον επίσημο τομέα αυτής, ιδιαίτερα στις αγροτικές περιοχές" από τους αρμόδιους φορείς (π.χ. ΚΕΘΙ, ΓΓΙ) ή την ανάθεση τους σε άλλους φορείς (π.χ. ΕΚΚΕ)

Καταπολέμηση των διακρίσεων μεταξύ γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας

Κατευθυντήρια Γραμμή 20:

Ο βασικός στόχος που προωθεί η κατευθυντήρια γραμμή 20 είναι η ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών, ενώ σύμφωνα με την ΕΕ τα συνηθέστερα μέτρα που εφαρμόζονται προς αυτή την κατεύθυνση σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ είναι η παροχή δυνατότητας απόκτησης δεξιοτήτων

στις άνεργες γυναίκες και η ενίσχυση της επιχειρηματικότητας των γυναικών. Κοινής επίσης πλέον παραδοχής είναι η αντίληψη ότι **η συμμετοχή των γυναικών στα προγράμματα ενεργών μέτρων θα πρέπει να είναι ανάλογη με το μερίδιο τους στην ανεργία**. Παρόλο που στο ΕΣΔΑ για το 1998 προβλέπονται ειδικές παρεμβάσεις που διαχέονται στις κατευθυντήριες γραμμές των δύο πρώτων πυλώνων (I και II) και αφορούν τόσο στην ενίσχυση της ικανότητας επαγγελματικής ένταξης των γυναικών όσο και στην ενίσχυση της επιχειρηματικότητας τους, ωστόσο δεν φαίνεται ότι επαρκούν για την επίτευξη του βασικού στόχου. Προτείνονται λοιπόν μεταξύ άλλων:

- Η περαιτέρω αξιοποίηση των Κέντρων Πληροφόρησης και Γυναικείας Επιχειρηματικότητας καθώς και η αναβάθμιση όλων των εμπλεκόμενων φορέων (ΚΕΘΙ) αλλά κυρίως των υπηρεσιών απασχόλησης (ΟΑΕΔ),
- Η ενίσχυση των δομών επαγγελματικού προσανατολισμού σε ομαδική ή ατομική βάση με στόχο την ανάδειξη εναλλακτικών επαγγελματικών δρόμων για τις γυναίκες κυρίως στις θετικές επιστήμες και την τεχνολογία και να διευκολυνθεί η επαγγελματική κατάρτιση των νέων γυναικών σε επαγγέλματα που παραδοσιακά κυριαρχούν οι άνδρες,
- Μέτρα για την ανάπτυξη πολιτικών αντιμετώπισης των διακρίσεων στις ιδιωτικές επιχειρήσεις κυρίως σε ζητήματα κατάρτισης και επαγγελματικής εξέλιξης, (π.χ. διατύπωση σχετικής εγκυκλίου με τις ίσες ευκαιρίες, δημιουργία πλαισίου μη διακρίσεων στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα),
- Μέτρα για την αντιμετώπιση των έμμεσων διακρίσεων, κυρίως σε ότι αφορά τα συστήματα προσλήψεων των ιδιωτικών επιχειρήσεων και την διαφήμιση των θέσεων εργασίας,
- Η συστηματική πληροφόρηση σε θέματα ισότητας των δύο φύλων μέσω ειδικών διαφημιστικών φυλλαδίων, ειδικών σεμιναρίων, ΜΜΕ, και σχολικών βιβλίων,
- Η ενεργός συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των πολιτικών απασχόλησης για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών ανδρών και γυναικών, με την διαμόρφωση συγκεκριμένων μέτρων, όπου κρίνεται απαραίτητο, και την συνεργασία για την προώθηση και υλοποίηση αυτών των μέτρων. Ένα παράδειγμα θετικής δράσης προς την κατεύθυνση αυτή είναι η συνεργασία των εργοδοτικών οργανώσεων και των συνδικάτων με στόχο την άμεση σύνδεση των συλλογικών διαπραγματεύσεων με τα θέματα της ισότητας των δύο φύλων, κυρίως μέσω των επιχειρησιακών και κλαδικών συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών εργασίας με κύρια όργανα προώθησης και υλοποίησης τις επιτροπές ισότητας.

Αρμονικός συνδυασμός επαγγελματικού και οικογενειακού βίου

<u>Κατευθυντήρια Γραμμή 21:</u>

Η δυσαρμονία του επαγγελματικού και του οικογενειακού βίου αποτελεί μία από τις βασικότερες αιτίες τόσο για την δυσκολία ένταξης και επανένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας όσο και για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν αυτές ως προς την πρόσβαση στα προγράμματα κατάρτισης και την εξέλιξη της επαγγελματικής τους καριέρας, κυρίως σε θέσεις υψηλής ειδίκευσης και ευθύνης. Σε χώρες όπως η Ελλάδα, όπου οι γυναίκες παραδοσιακά επιβαρύνονται σχεδόν αποκλειστικά με την ευθύνη των παιδιών κάτω των 5 ετών, καθώς και την ευθύνη άλλων εξαρτώμενων ατόμων, το πρόβλημα παίρνει ιδιαίτερα σοβαρές διαστάσεις και χρήζει άμεσης και αποτελεσματικής αντιμετώπισης. Το ΕΣΔΑ για το 1998 επικεντρώθηκε στην βελτίωση των δυνατοτήτων φύλαξης των παιδιών και της βοήθειας στο σπίτι χωρίς καμία αναφορά ούτε στις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, ούτε και στα συστήματα γονικών και άλλων αδειών ή σχετικών παροχών. **Όσον αφορά τα προβλεπόμενα μέτρα για την βελτίωση των δυνατοτήτων φύλαξης των παιδιών και της βοήθειας στο σπίτι επισημαίνονται τα εξής**:

- Είναι απαραίτητη μία ποσοτική ανάλυση των σχετικών μέτρων του ΕΣΔΑ για το 1998, προκειμένου να καταστεί δυνατή η διερεύνηση της αποτελεσματικότητας αυτών, κυρίως ως προς την αντιστοίχηση των δυνατοτήτων φύλαξης με τις πραγματικές ανάγκες των γυναικών που μένουν εκτός αγοράς εργασίας λόγω της έλλειψης ή της ανεπάρκειας των σχετικών δομών στήριξης π.χ. δημιουργία περισσότερων κέντρων φύλαξης, επέκταση ολοήμερου σχολείου).
- Είναι απαραίτητη μία ποιοτική ανάλυση των σχετικών μέτρων του ΕΣΔΑ για το 1998 προκειμένου να καταστεί δυνατή η διερεύνηση της αποτελεσματικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, κυρίως σε ότι αφορά την ποιότητα των υπηρεσιών αυτών.

Άλλα μέτρα αφορούν:

- Στην διερεύνηση της δυνατότητας επιπλέον οικονομικής ενίσχυσης για τις γυναίκες με χαμηλά εισοδήματα ή τις οικογένειες με ένα γονέα που αντιμετωπίζουν ενδεχομένως πρόσθετες οικονομικές δυσκολίες, προκειμένου να αντεπεξέλθουν στο αυξημένο κόστος των υπηρεσιών φύλαξης και βοήθειας στο σπίτι (χώρες όπως η **Αυστρία** προβλέπουν επιπλέον οικονομική ενίσχυση ενώ σε άλλες περιπτώσεις όπως η **Γαλλία** το κόστος της παιδικής φροντίδας και της βοήθειας στο σπίτι για εξαρτώμενα μέλη επιδοτούνται πλήρως, ενώ παράλληλα προβλέπεται και ανεξάρτητο ατομικό επίδομα για την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης),
- Στην δημιουργία φορολογικών κινήτρων για την μετατροπή της άτυπης εργασίας των εργαζομένων που παρέχουν βοήθεια στο σπίτι σε τυπική εργασία η οποία υπόκειται στους κανόνες της φορολογίας και της κοινωνικής ασφάλισης,
- Στην επιδότηση των συνδικάτων των επιχειρήσεων που απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους για την δημιουργία παιδικών σταθμών στους οποίους θα εξυπηρετούνται οι εργαζόμενοι της επιχείρησης, ή των επιχειρήσεων σε περιοχές όπου υπάρχει συγκέντρωση επιχειρήσεων.

Σχετικά με την ευελιξία του χρόνου εργασίας και την προώθηση ορισμένων άτυπων μορφών απασχόλησης που σχετίζονται άμεσα με αυτήν, ως μέσα αύξησης της απασχόλησης και επίτευξης της

ισότητας ευκαιριών των δύο φύλων στην αγορά εργασίας, επισημαίνονται τα εξής:

- Ο βασικός στόχος θα πρέπει να είναι η υπεράσπιση και διεύρυνση της πλήρους και σταθερής απασχόλησης και η ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην αμειβόμενη εργασία (ποσοτικά και ποιοτικά),
- Η χρήση της μερικής απασχόλησης και των άλλων άτυπων μορφών απασχόλησης θα πρέπει να επιλέγονται σύμφωνα με τις ανάγκες και τις επιλογές των εργαζομένων,
- Η μείωση του συνολικού χρόνου εργασίας στις 35 ώρες την εβδομάδα χωρίς μείωση των αποδοχών, καθώς και η ευελιξία και προσαρμογή του χρόνου εργασίας στις επιλογές και των δύο φύλων και όχι το αντίστροφο,

Όσον αφορά τις γονικές και άλλες άδειες θα πρέπει:

- Να εξεταστεί το ενδεχόμενο της τροποποίησης του Ν.1483/1984 τουλάχιστον σε ότι αφορά την διάρκεια της γονικής άδειας, με πλήρεις αποδοχές (συμπεραλαμβανομένων και της ασφαλιστικής κάλυψης).
- Να συνδυαστεί το σύστημα των γονικών αδειών με την προσωρινή πρόσληψη ατόμων κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας, για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας,
- Να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα της υποβάθμισης των θέσεων εργασίας μετά από διαστήματα απουσίας είτε λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων (γονική άδεια) είτε λόγω διακοπής της σταδιοδρομίας (π.χ. εκπαιδευτική άδεια),
- Παρόλο που η ελληνική νομοθεσία είναι από τις πληρέστερες στα ζητήματα αυτά, θα πρέπει να ερευνηθεί η Ευρωπαϊκή εμπειρία και η δυνατότητα βελτίωσης στην κατεύθυνση των χωρών με τα καλύτερα συστήματα στον τομέα αυτό (π.χ. Λουξεμβούργο).
- Να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα της καταστρατήγησης της σχετικής νομοθεσίας με μέτρα όπου είναι απαραίτητο για την αύξηση και την εφαρμογή των κυρώσεων σε περίπτωση καταστρατήγησής της. Σημειώνεται ότι ενώ νομοθετικά δεν υπάρχει κανένα κενό, υπάρχει πρόβλημα ως προς την εφαρμογή της νομοθεσίας, διότι οι κυρώσεις που προβλέπονται είναι κυρίως διοικητικές και ανεπαρκείς και δεν εξασφαλίζουν την εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας.

Διευκόλυνση της επανένταξης στην αγορά εργασίας

Κατευθυντήρια Γραμμή 22:

Η κατευθυντήρια γραμμή 21 αποτελεί ουσιαστικά την συνέχεια της κατευθυντήριας γραμμής 20 και έχει ως βασικό στόχο την διευκόλυνση της επανένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας μετά από κάποια απουσία και την εξάλειψη των δυσκολιών που παρακωλύουν αυτή την επανένταξη. Προτείνονται μεταξύ άλλων τα παρακάτω μέτρα:

- Η επιλογή κατάλληλων προγραμμάτων κατάρτισης σε συνδυασμό με ειδικά σχεδιασμένα προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού,
- Οι επαρκείς και καλής ποιότητας κοινωνικές υποδομές φροντίδας (βλ. κατευθυντήρια γραμμή 21),
- Η πρόσβαση στα επιχειρησιακά προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης των γυναικών που απουσιάζουν λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, με βασικό στόχο την διατήρηση της επικοινωνίας και της επαφής των γυναικών με τον εργασιακό χώρο,
- Επιπλέον οικονομική βοήθεια (έξοδα μετακίνησης, έξοδα για την φύλαξη των παιδιών) σε ειδικές κατηγορίες γυναικών όπως οικογένειες με έναν γονέα και γυναίκες με χαμηλά εισοδήματα (καθορισμός του χαμηλού εισοδήματος με βάση των κατώτατο μισθό του ανειδίκευτου εργάτη), για την συμμετοχή τους σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, και
- Η παροχή συμβουλευτικής και ψυχολογικής στήριξης στις περιπτώσεις απουσίας μακράς διάρκειας.

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΤΗΣ Γ.Σ.Ε.Ε. ΣΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΕΛΛΑΔΑ, 1999

Εισαγωγή

1. Η Γ.Σ.Ε.Ε. θεωρεί ότι τα προτεινόμενα μέτρα συνιστούν, κατά κύριο λόγο, μέτρα διευθέτησης των ανισορροπιών και των ανισοτήτων πρόσβασης στην αγορά εργασίας, κινούμενα στο πλαίσιο της ασκούμενης αντιπληθωριστικής πολιτικής. Ενόψει ΟΝΕ επιδιώκεται η αύξηση του όγκου της απασχόλησης:

- με την επέκταση των νέων μορφών απασχόλησης (ένταση της ευελιξίας),
- με τα ενεργητικά μέτρα εισοδηματικού χαρακτήρα προς τους εργοδότες και
- με την ανάπτυξη του θεσμού της επαγγελματικής κατάρτισης.

Έχοντας παρουσιάσει τις θέσεις της στο ζήτημα της "ευελιξίας" στην αγορά εργασίας, η Γ.Σ.Ε.Ε. θεωρεί ότι η επίτευξη του στρατηγικού στόχου της καταπολέμησης της ανεργίας, προϋποθέτει κατά κύριο λόγο μία αναπτυξιακή πολιτική στο επίκεντρο της οποίας θα βρίσκεται η δημιουργία **νέων θέσεων εργασίας**.

Κατά συνέπεια, ο πυρήνας της οικονομικής πολιτικής απαιτείται να επικεντρωθεί στην αύξηση της παραγωγικότητας καθώς και στην επίτευξη της ισορροπίας ανάμεσα στην αύξηση του εισοδήματος και της απασχόλησης από την μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών.

2. Κεντρικές κατευθύνσεις (Πυλώνες) του Σχεδίου δράσης για την απασχόληση

2.1. Είναι αναγκαία η εξειδίκευση των μέτρων για την βελτίωση της επαγγελματικής ένταξης ανάλογα με τα χαρακτηριστικά των ανέργων (νέοι, ενήλικες, μακροχρόνια άνεργοι κ.λ.π.). Επιπλέον οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και πολιτικές επαγγελματικής ένταξης θα πρέπει να ενισχύονται από πρόσθετους πόρους (π.χ. φορολογία) και όχι να υποκαθιστούν τις δαπάνες για την παθητική επιδότηση της ανεργίας περιορίζοντας τα συνολικά κονδύλια επιδότησης ανεργίας.

Η ανάπτυξη της έννοιας της επαγγελματικής κατάρτισης και η ουσιαστικότερη λειτουργία της δεν θα πρέπει παράλληλα να θεωρείται και πανάκεια για την αντιμετώπιση της ανεργίας αλλά να συνδέεται και με την αντιμετώπιση του διαρθρωτικού χαρακτήρα της ανεργίας με την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Η κοινωνική εργασία απαιτείται να περιλαμβάνει ευρύτερα πεδία δραστηριότητας (Περιβάλλον, Υγεία, Πρόνοια, Εκπαίδευση κ.λ.π.) του κοινωνικού τομέα, εκτός

από την φύλαξη παιδιών, σχολείων και πολιτισμικής απασχόλησης, ενώ παράλληλα θα πρέπει να προσδιορίζεται το περιεχόμενο της απασχόλησης (π.χ. εργασιακά, ασφαλιστικά δικαιώματα κ.λ.π.).

Είναι αναγκαίος ο εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών απασχόλησης στην κατεύθυνση όμως της αποτελεσματικής υλοποίησης και αξιολόγησης των εφαρμοζόμενων πολιτικών απασχόλησης.

Τέλος, η έννοια της απασχολησιμότητας δεν θα πρέπει να ερμηνεύεται με την μεταφορά της ευθύνης για την προώθηση της απασχόλησης από το κράτος στο άτομο.

2.2. Η κατεύθυνση για ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος και ενίσχυση των ΜΜΕ μέσα από την παροχή κινήτρων θα πρέπει να μην επιβαρύνουν την κοινωνική ασφάλιση και τον κρατικό προϋπολογισμό αλλά να αντλούνται πρόσθετοι πόροι (π.χ. ενεργειακοί, περιβαντολογικοί, κ.λ.π.).

2.3. Η κατεύθυνση για εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας δεν θα πρέπει να οδηγεί στην μείωση και συμπίεση του εργασιακού κόστους υποβαθμίζοντας τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα. Αντίθετα θα πρέπει να ενισχυθούν οι πολιτικές οργάνωσης της παραγωγής με τεχνολογικές καινοτομίες, με σύγχρονες και ανθρωποκεντρικές μορφές διοίκησης προσωπικού και με την ανάπτυξη του επιπέδου εκπαίδευσης και κατάρτισης του προσωπικού.

2.4. Η κατεύθυνση για ισότητα ευκαιριών ανδρών και γυναικών ενισχύεται με την ανάπτυξη δραστηριοτήτων σε τομείς απασχόλησης που συμβάλουν στην συμφιλίωση του επαγγελματικού και οικογενειακού βίου (π.χ. φύλαξη παιδιών, περίθαλψη ατόμων, γονική άδεια κ.λ.π.) εντούτοις η υλοποίησή της απαιτεί και την αλλαγή της νοοτροπίας που διαιωνίζει και αναπαράγει τις διακρίσεις.

3. Οι προτάσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. για το Εθνικό Σχέδιο Απασχόλησης

Οι προτάσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. επικεντρώνονται στα εξής:

- στην καθιέρωση 35ωρης εβδομαδιαίας εργασίας χωρίς μείωση αποδοχών. Τήρηση της εργατικής νομοθεσίας, κατάργηση της υπερεργασίας, δραστική μείωση των υπερωριών, αύξηση κόστους ως αντικίνητρο της υπερωριακής αμοιβής.
- στην αύξηση και εξεύρεση νέων πόρων (κρατικός προϋπολογισμός, τεχνολογικοί, περιβαλλοντικοί φόροι, φορολογία ακίνητης περιουσίας, ομολόγων, τυχερών παιγνιδιών κ.λ.π.) για την άσκηση πολιτικών (παθητικών και ενεργητικών) απασχόλησης.
- στον εκσυγχρονισμό και στην αναβάθμιση του ρόλου του ΟΑΕΔ.
- στην έγκαιρη και έγκυρη καταγραφή του ποσοστού ανεργίας καθώς και στην παρακολούθηση της τάσης της απασχόλησης κατά κλάδο.
- στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης σε τομείς δραστηριότητας που συνδέονται με την κοινωνική εργασία και την κάλυψη νέων αναγκών σε τοπικό ή περιφερειακό επίπεδο.
- στην ανάπτυξη τοπικών πρωτοβουλιών για την απασχόληση με σεβασμό στα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα.

- στην ολοκληρωμένη προσέγγιση του ζητήματος της ισότητας των δύο φύλων.
- πρωτοβουλίες στην αναδιάρθρωση επιχειρήσεων με επιθετικές και ποιοτικές πρωτοβουλίες και όχι σε επιλογές που εστιάζονται στη μείωση του προσωπικού και την ανατροπή των εργασιακών σχέσεων.
- στην μη μείωση του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους καθώς και του συντελεστή του Φ.Π.Α.
- στην αύξηση των επιδομάτων ανεργίας στο 80% του βασικού μισθού και της διάρκειας επιδότησης.
- στην προστασία των εργαζομένων από τις απολύσεις με την δημιουργία αντικινήτρων για τους εργοδότες.
- στην επιδότηση εργασίας με προϋποθέσεις και σε ειδικές κατηγορίες πληθυσμού (π.χ. περιοχές θύλακες ανεργίας).
- στη διαφανή διαχείριση και αποτελεσματική αξιοποίηση των κοινοτικών πόρων.

Η Γ.Σ.Ε.Ε. θεωρεί ότι η αποτελεσματικότητα στην καταπολέμηση της ανεργίας στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, θα επέλθει με το **“ΕΘΝΙΚΌ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ”**, εφόσον κινείται με άξονα τα τρία επίπεδα πολιτικών:

- αναπτυξιακή πολιτική με επίκεντρο την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας,
- συστηματική παρακολούθηση των πολιτικών με ετήσιο έλεγχο – αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους με την αναβαθμισμένη και ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών,
- υλοποίηση συμπληρωματικών μέτρων διευθέτησης των ανισορροπιών και των ανισοτήτων πρόσβασης στην αγορά εργασίας.