ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ Κ.Δ.Α. ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ
ΕΛΛΑΣ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 59, Μάϊος 2000

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

Η ΓΣΕΕ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ



◆ Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι δράσεις αντιμετώπισης της ανεργίας ◆ Κυκλική εργασία ◆ Η ανεργία των νέων στην Ελλάδα ◆ Εξέλιξη κατώτατου μισθού και ημερομισθίου ◆ Δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Σημείωμα Σύνταξης

Η ένταξη στην Οικονομική και Νομισματική Ένωση έχει καταστήσει επιτακτική την ανάγκη για αναδιανομή του εθνικού προϊόντος υπέρ των μισθωτών και των συνταξιούχων, που συνεισέφεραν δυσανάλογα με τις δυνατότητές τους στην επιτυχία αυτού του στόχου. Στη σημερινή συγκυρία, το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα διεκδικεί με υπεύθυνες τεκμηριωμένες εφαρμόσιμες και αποτελεσματικές προτάσεις, οικονομική ανάπτυξη με κοινωνικό περιεχόμενο, οικονομική και κοινωνική δημοκρατία, πλήρη, δημιουργική και ελεύθερα επιλεγμένη εργασία, επίπεδο αμοιβών για αξιοπρεπή διαβίωση, αποτελεσματικό δίκτυο κοινωνικής προστασίας κλπ. Στο τεύχος αυτό της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ παρουσιάζονται οι θέσεις και οι άμεσες διεκδικήσεις της ΓΣΕΕ για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη στην Ελλάδα, τις ΔΕΚΟ, την απασχόληση και την ανεργία, τις εργασιακές σχέσεις, το κόστος εργασίας, το ασφαλιστικό κλπ. Επιπλέον, η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ σε αυτό το τεύχος περιλαμβάνει άρθρα σχετικά με τις δράσεις του συνδικαλιστικού κινήματος αντιμετώπισης της ανεργίας, την κυκλική εργασία, την ανεργία των νέων στην Ελλάδα, καθώς επίσης και τις δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ το τελευταίο διάστημα.

ΟΙ ΘΕΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ ΓΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΜΕ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

Η προσπάθεια της χώρας για σύγκλιση των οικονομικών δεικτών, που ήδη έχουν ανοίξει το δρόμο για ένταξή μας στην ΟΝΕ, έχει καταστήσει επιτακτική την ανάγκη για περισσότερο κοινωνικό κράτος και αναδιανομή του εθνικού προϊόντος υπέρ των μισθωτών και συνταξιούχων, που συνεισέφεραν δυσανάλογα με τις δυνατότητές τους στην επιτυχία αυτού του στόχου.

Η προϊούσα διεθνοποίηση των οικονομιών, η αλαζονεία της οικονομικής εξουσίας και η εκρηκτική τεχνολογική εξέλιξη ενισχύουν τον αρνητικό συσχετισμό δυνάμεων που υπάρχει σε βάρος του κόσμου της μισθωτής εργασίας.

Το κεφάλαιο, με εμπροσθοφυλακή τις μεγάλες εθνικές και πολυεθνικές επιχειρήσεις, μονοπωλεί τα αγαθά της τεχνολογικής εξέλιξης και επεκτείνεται σε αγορές χωρίς σύνορα, επιφυλάσσοντας για μεν τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις την εξαφάνιση ή απορρόφηση, για τον κόσμο δε της εργασίας τη διαίρεσή του σ' ένα τμήμα που καταναλώνει άκριτα προϊόντα και υπηρεσίες και ένα διαρκώς διευρυνόμενο τμήμα ανέργων, πτωχών και κοινωνικά αποκλεισμένων, προορισμένων να ζουν στο περιθώριο.

Οι φυσικοί πόροι του πλανήτη καταλεηλατούνται και το περιβάλλον καταστρέφεται, με ρυθμούς πρωτόγνωρους και επικίνδυνους για τις μέλλουσες γενεές.

Τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, διεθνοποιημένα και αυτά, ακολουθούν το δρόμο των μεγάλων εθνικών και υπερεθνικών επιχειρήσεων, υπακούουν στους νόμους της αμείλικτης αγοράς και στην πλειοψηφία τους διαμορφώνουν την Κοινή Γνώμη πειθήνια στα συμφέροντα της αγοράς.

Σ' αυτήν την οικονομική και κοινωνική συγκυρία το συνδικαλιστικό κίνημα, παρά τις δριμύτατες επιθέσεις που δέχεται, για να ενσωματωθεί, να αλλοτριωθεί και να αδρανήσει, συσπειρώνεται για να διεκδικήσει ένα αποτελεσματικό δίκτυο κοινωνικής προστασίας για τις ασθενέστερες τάξεις και για να ανατρέψει τον δυσμενή συσχετισμό δυνάμεων των παραγωγικών συντελεστών σε βάρος της εργασίας, που υπάρχει στην περίοδο αυτή της Ιστορίας.

Στη νέα τάξη πραγμάτων το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα στην συντριπτική του πλειοψηφία δεν επιδιώκει για τη χώρα μας τη στάση ενός μακάριου

απομονωτισμού, βολεμένου σε ψευδαισθήσεις και αδιέξοδες αρνήσεις.

Αντίθετα, λαμβάνοντας υπόψη τις σύγχρονες κοινωνικές ανάγκες, τα μηνύματα των καιρών και την εξυπηρέτηση των συμφερόντων των εργαζομένων και της χώρας, διεκδικεί με υπεύθυνες, δημιουργικές, εφαρμόσιμες και αποτελεσματικές προτάσεις, οικονομική ανάπτυξη με κοινωνικό περιεχόμενο, οικονομική και κοινωνική Δημοκρατία, πλήρη, δημιουργική και ελεύθερα επιλεγμένη εργασία, επίπεδο αμοιβών για αξιοπρεπή διαβίωση, αποτελεσματικό δίκτυο κοινωνικής προστασίας των ασθενέστερων τμημάτων του πληθυσμού, παιδεία αντάξια του πολιτισμού μας και αντίστοιχη με τις επαγγελματικές ανάγκες, υγεία και κοινωνική πρόνοια ικανοποιητικού επιπέδου για όλους, πολιτισμό για το λαό και τους εργαζόμενους, κοινωνική ασφάλεια για όλους, ειρήνη, συνεργασία και πρόοδο.

Με βάση αυτές τις αρχές και στόχους, διεκδικούμε:

-

Ανάπτυξη με κοινωνικό περιεχόμενο

Η αναπτυξιακή πολιτική πρέπει να συνδυάζει οικονομικούς και κοινωνικούς στόχους.Οικονομικοί στόχοι είναι η ταχύτερη βελτίωση της παραγωγικότητας, η ταχύτερη μεγέθυνση του προϊόντος και η ενσωμάτωση στην Ευρωπαϊκή οικονομία με όρους μεγαλύτερης ανταγωνιστικότητας και σταθερότητας των εξωτερικών συναλλαγών. Κοινωνικοί στόχοι είναι η διατήρηση και σταδιακή βελτίωση του συστήματος της κοινωνικής ασφάλισης και του πλαισίου ρύθμισης της αγοράς εργασίας, καθώς και η αξιοποίηση της αυξημένης παραγωγικότητας για την συνδυασμένη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των μισθωτών και τη μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών.

Οι πρόσθετοι πόροι που θα προέλθουν από την επιτάχυνση της ανάπτυξης, όπως και οι πόροι που θα αντληθούν από την ανακατανομή του εισοδήματος, θα πρέπει να κατευθύνονται στην ταχύτερη αύξηση των επενδύσεων με ταυτόχρονη εξισορρόπηση των δημοσίων οικονομικών, των οικονομικών της κοινωνικής ασφάλισης και την ενίσχυση των κονδυλίων για μια διευρυμένη και με βάση τι σύγχρονες ανάγκες, κοινωνική πολιτική.

Στο πλαίσιο των προτάσεών μας για την Ανάπτυξη διεκδικούμε:

- Τον εκσυγχρονισμό και διεύρυνση της παραγωγικής βάσης. Προϋπόθεση αποτελεί η χάραξη κλαδικών πολιτικών για την απόκρουση των συνεπειών της αποβιομηχάνισης και η ενεργή στήριξη των τομέων παροχής υπηρεσιών, του τουρισμού και της αγροτικής οικονομίας.
- Την υποστήριξη της ελληνικής βιομηχανικής παραγωγής .
- Την επιτάχυνση των μεγάλων έργων .
- Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων όχι παθητικού (μείωση θέσεων εργασίας, ανατροπή εργασιακών σχέσεων κλπ), αλλά επιθετικού περιεχομένου (ποιοτική αναβάθμιση των

προϊόντων, τεχνολογικός εκσυγχρονισμός, εξειδίκευση προσωπικού, βελτίωση υποδομών, νέα προϊόντα, έρευνα, αναζήτηση νέων αγορών). Στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει να αντιμετωπισθούν τα προβλήματα των ΜΜΕ, τόσο στην κατεύθυνση του ανταγωνισμού που προκύπτει από τη διεθνοποίηση της οικονομίας, όσο και της αναζήτησης νέων επενδυτικών δραστηριοτήτων.

- Αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού με διαρκή επιμόρφωση και διασφάλιση της εργασίας.
- Την αντιμετώπιση της παραοικονομίας που, παρά τη συγκάλυψη ενός μικρού μέρους της ανεργίας, προκαλεί τεράστια ζημιά στους πόρους του κοινωνικοασφαλιστικού συστήματος και λειτουργεί ανταγωνιστικά, υπονομεύοντας τη νόμιμη οικονομία.
- Ενίσχυση των υποδομών, υποστήριξη της καινοτομίας και της έρευνας, ανάδειξη των τοπικών και άλλου είδους συγκριτικών πλεονεκτημάτων.
- Ουσιαστική και διαφανή αξιοποίηση των κοινοτικών πόρων με τρόπο που να στηρίζονται περισσότερο οι ανθρώπινοι πόροι, η περιφερειακή και κλαδική ανάπτυξη.
- Βελτίωση της ανταγωνιστικότητας μέσα από την ποιότητα, την γρήγορη προσαρμογή στις ανάγκες του καταναλωτή, τον τεχνολογικό εξοπλισμό και όχι μέσα από την μείωση του κόστους εργασίας .
- Συστηματική προσπάθεια για παραπέρα μείωση του πληθωρισμού και των επιτοκίων.

ΔΕΚΟ

Οι οικονομικές εξελίξεις στην Ε.Ε., όσον αφορά σε υπηρεσίες που παρέχονται από τις ΔΕΚΟ, μας επιβάλλουν να επαναλάβουμε τη θέση του συνδικαλιστικού κινήματος για τις ΔΕΚΟ.

- Η γενική θέση μας για τις ΔΕΚΟ είναι η διατήρηση του δημόσιου και κοινωνικού τους χαρακτήρα, χωρίς να αποκλείουμε τη μερική - μειοψηφική μετοχοποίηση, εκεί και μόνο που θεωρείται ως το αναγκαίο μέσο για την ανταγωνιστική επιβίωση της επιχείρησης και όχι για την κάλυψη των ελλειμμάτων του κρατικού προϋπολογισμού.

Πιστεύουμε ότι οι ΔΕΚΟ, για ν' ανταποκριθούν στο ρόλο τους, πρέπει να είναι αποδοτικές, να μην επιβαρύνουν τον κρατικό προϋπολογισμό, παρά μόνο κατά το μέρος που αφορά την άσκηση κοινωνικής δραστηριότητας.

Πρέπει όμως και να μεριμνήσουν για την επιβίωσή τους στο νέο ανταγωνιστικό περιβάλλον, που θα διαμορφωθεί μετά την άρση του (πολλές φορές) μονοπωλιακού χαρακτήρα τους στην οικονομία, στα επόμενα χρόνια.

Η Γ.Σ.Ε.Ε. ζητεί διαδικασίες εξαντλητικού διαλόγου, ώστε να εξασφαλίζεται η μεγαλύτερη δυνατή συναίνεση στα προγράμματα ανάπτυξης και εκσυγχρονισμού τους.

Αποκλείουμε κάθε περίπτωση να θιγούν τα εργασιακά και ασφαλιστικά

δικαιώματα των εργαζομένων.

Θεωρούμε απαραίτητη τη διατήρηση από το Κράτος του Μάνατζμεντ (διαχείρισης) και της πλειοψηφίας των μετοχών σε κάθε περίπτωση, όταν μέσα από Διάλογο με τους εργαζόμενους υπάρξει συναίνεση για την ανάγκη μερικής μετοχοποίησης.

Δεν είμαστε αντίθετοι στη λύση συνεργασίας των Οργανισμών με αντίστοιχους του εξωτερικού, μέσω ανταλλαγής μικρών πακέτων μετοχών, ώστε να εξασφαλίζεται μερίδιο στην πίττα της ευρωπαϊκής αγοράς, αλλά και η παρουσία στις νέες αγορές (π.χ. Βαλκανική). Σε κάθε όμως περίπτωση για τις μεγάλες και στρατηγικής σημασίας επιχειρήσεις, η πλειοψηφία των μετοχών θα πρέπει να παραμένει στο Κράτος.

Πάγια υποστηρίζουμε την ανάγκη αποκοπής των πελατειακών και κομματικού χαρακτήρα παρεμβάσεων του Κράτους.

Απασχόληση – Ανεργία

α) Η πάλη των ελληνικών συνδικάτων για την απασχόληση, για τη δραστική μείωση της ανεργίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη, δεν στηρίζεται σε αμυντική στάση, σε αμυντικές προτάσεις και ενέργειες. Ο πυρήνας της στρατηγικής της Γ.Σ.Ε.Ε. προωθεί την αύξηση της παραγωγής και της ανταγωνιστικότητας, υποστηρίζει την αύξηση της παραγωγικότητας με την αναβάθμιση της εργασίας και της αγοράς εργασίας, συνδυάζει την ανάπτυξη με την διάθεση πόρων για την κοινωνική πολιτική και την κοινωνική προστασία, υποστηρίζει επίσης την αξιοποίηση της αυξανόμενης παραγωγικότητας για την μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας.

β) Οι παρεμβάσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. στρέφονται ειδικότερα προς τις πολιτικές απασχόλησης – παθητικές και ενεργητικές – και τους θεσμούς συγκρότησης της αγοράς εργασίας. Υποστηρίζουμε ότι οι πολιτικές απασχόλησης, τόσο δηλαδή οι πολιτικές προστασίας των ανέργων, όσο και οι παρεμβάσεις για την επιδότηση της απασχόλησης και τη βελτίωση των σχέσεων προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων, πρέπει να γίνουν πιο αποτελεσματικές. Υποστηρίζουμε και διεκδικούμε:

- Να στραφούν οι ενεργητικές πολιτικές προς τη δημιουργία σταθερών θέσεων εργασίας, στον κοινωνικό τομέα, όπου υπάρχουν μεγάλες ανάγκες.
- Εμμένουμε στο πάγιο αίτημά μας να αυξηθεί η επιδότηση των ανέργων στο 80% των κατώτατων αμοιβών, από το 51% που είναι σήμερα, να επεκταθεί η επιδότηση πέρα από τους 12 μήνες και να αφορά επίσης τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας.
- Να εκσυγχρονιστεί και να αναβαθμιστεί ο Ο.Α.Ε.Δ.
- Να εφαρμοσθεί πλήρως το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την απασχόληση.
- Να προσαρμοστούν στις πραγματικές ανάγκες για εκπαίδευση και κατάρτιση οι πολιτικές για το ανθρώπινο δυναμικό, με βάση την ουσιαστική αξιολόγησή τους.

- Να αποκτήσουν στοχευόμενο χαρακτήρα και να ελέγχονται ουσιαστικά οι πολιτικές επιδότησης θέσεων εργασίας, ώστε να μην μπορούν να συμβάλλουν στην υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων.
- Να επιδοτείται ειδικότερα η εργασία με προϋποθέσεις και σε ειδικές κατηγορίες του πληθυσμού, σε περιοχές θυλάκους ανεργίας, **χωρίς δυσμενείς συνέπειες για τα εργατικά δικαιώματα.**
- Οι ειδικές δράσεις απασχόλησης για ειδικές κατηγορίες ανέργων δεν θα πρέπει να συνδέονται με την ανακατανομή πόρων ανάμεσα σε κατηγορίες του εργατικού δυναμικού αλλά με την αύξησή τους και την αξιοποίηση νέων πόρων. Για τους πόρους που μπορούν να ενισχύσουν την απασχόληση, τις πολιτικές απασχόλησης και την κοινωνική προστασία των εργαζομένων, η Γ.Σ.Ε.Ε. υποστηρίζει:
- Να υπάρξει ειδικός λογαριασμός από νέους πόρους που θα προκύψουν από την φορολόγηση των χρηματιστηριακών συναλλαγών, των επενδύσεων εντάσεως τεχνολογίας, των τυχερών παιχνιδιών κλπ
- Να καταπολεμηθεί η φορολογική ανισότητα που συνεχίζει να υπάρχει.

Νομοθετική ρύθμιση για την κάλυψη από τον ΛΑΕΚ των υπολειπόμενων ασφαλιστικών εισφορών ανέργων μακράς διάρκειας, που βρίσκονται στο στάδιο κοντά στην σύνταξη.

Ως έμπρακτη εκδήλωση της κοινωνικής αλληλεγγύης εργοδοτών και εργαζομένων προς τους ανέργους, που απειλούνται με περιθωριοποίηση και κοινωνικό αποκλεισμό, αδυνατώντας να συμπληρώσουν ακόμη και τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησής τους, η Γ.Σ.Ε.Ε., στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την νέα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., πρότεινε και οι εργοδοτικοί φορείς κατ' αρχήν συμφώνησαν, να προταθεί προς την κυβέρνηση σχετική νομοθετική ρύθμιση.

Το αίτημα που υποβάλλουμε προς την νέα κυβέρνηση αφορά τους άνω του έτους ανέργους ηλικίας 60 ετών για τους άνδρες και 55 για τις γυναίκες ή 55 και 50 αντίστοιχα για ασφάλιση στα βαρέα, και συνίσταται στην κάλυψη από τον ΛΑΕΚ του συνόλου των ασφαλιστικών τους εισφορών μέχρι να θεμελιώσουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα.

Με δεδομένο ότι ο ΛΑΕΚ διαθέτει τους σχετικούς πόρους αναμένουμε από την νέα κυβέρνηση να επιταχύνει τις αναγκαίες νομοθετικές ρυθμίσεις, που θα επιτρέψουν την υλοποίηση αυτού του μέτρου.

Συνταξιοδότηση με 35ετία χωρίς όριο ηλικίας

Στην κατεύθυνση της αποσυμφόρησης των θέσεων απασχόλησης και της διευκόλυνσης εισόδου νέων στην αγορά εργασίας, αποσκοπεί το αίτημα της

Γ.Σ.Ε.Ε. **να μην υπάρχει όριο ηλικίας συνταξιοδότησης όταν ο εργαζόμενος συμπληρώσει τις 10.500 ημέρες ασφάλισης**, αίτημα την ικανοποίηση του οποίου διεκδικούμε άμεσα.

-

Εργασιακές σχέσεις

Οι θέσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων επικεντρώνονται στην ανάγκη αναβάθμισης της εργασίας σε συνδυασμό με την ανάπτυξη και την απασχόληση. Έχοντας ως αφετηρία την άποψη ότι το ικανοποιητικό επίπεδο αμοιβών και συνθηκών εργασίας αποτελεί βασικό συντελεστή για την αύξηση της εθνικής παραγωγικότητας, η Γ.Σ.Ε.Ε. αντιμάχεται τις αντιλήψεις και τις παραδοσιακές, για τον ελληνικό χώρο, πρακτικές, σύμφωνα με τις οποίες το χαμηλό εργασιακό κόστος πρέπει να αποτελεί βασικό μέσον για την ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας.

Αυτές οι αντιλήψεις κρινόμενες στην πράξη έχουν μέχρι στιγμής αποδώσει το ακόλουθο αποτέλεσμα: Τη διατήρηση του επιπέδου αμοιβών συνθηκών εργασίας και εργασιακών δικαιωμάτων σε χαμηλά επίπεδα (το ωριαίο κόστος εργασίας του έλληνα μισθωτού αντιστοιχεί στο μισό περίπου του αντίστοιχου μέσου κοινοτικού όρου), ενώ παράλληλα η εθνική ανταγωνιστικότητα καταλαμβάνει τις τελευταίες θέσεις ανάμεσα στις χώρες της Ένωσης.

Η τόνωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας απαιτεί άλλες επιλογές όπως: δημόσιες υποδομές (παιδεία, υγεία, μεταφορές κ.λ.π.) τεχνολογικές καινοτομίες, υψηλό επίπεδο επαγγελματικής κατάρτισης και εξειδίκευση του εργατικού δυναμικού και αναδιοργάνωση των επιχειρήσεων σε ανθρωποκεντρικό πλαίσιο, σε συνδυασμό με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας.

Η Γ.Σ.Ε.Ε. σε κάθε ευκαιρία και ιδιαίτερα με αφορμή τον κοινωνικό διάλογο για την ανάπτυξη – ανταγωνιστικότητα – απασχόληση αλλά και ενόψει της ισχύος του νόμου 2639/98 για τις εργασιακές σχέσεις έχει επισημάνει ότι **η ελληνική αγορά εργασίας είναι ιδιαίτερα ευέλικτη, τόσο από πλευράς θεσμικού πλαισίου όσο και από την ιδιαίτερη ανάπτυξη της παράνομης διάστασής της (μαύρης εργασίας, παραβιάσεις νομοθεσίας)**.

Θεωρούμε ότι για τις ευέλικτες και άτυπες μορφές απασχόλησης πρέπει να υπάρξει συμφωνία σε κεντρικό επίπεδο για πανελλαδική εφαρμογή οροφής περιορισμού τους στο 15% των θέσεων απασχόλησης με το 85% να αφορά θέσεις πλήρους απασχόλησης.

Θεωρούμε ότι οποιαδήποτε πολιτική μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας θα πρέπει πλέον να προωθεί την **πλήρη και ελεύθερα επιλεγμένη απασχόληση**, να αναβαθμίζει και όχι να υποβαθμίζει την εργασία, να διασφαλίζει τα εργασιακά και

κοινωνικά δικαιώματα των ευέλικτα απασχολούμενων, να εξασφαλίζει επαρκές εισόδημα για την κάλυψη των αυξημένων κοινωνικών αλλαγών, να ενισχύει τη λειτουργία και το περιεχόμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων, να προωθεί τον έλεγχο της εφαρμογής της εργασιακής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.

Με ιδιαίτερη προσοχή αντιμετωπίζουμε τα εντεινόμενα φαινόμενα των οικονομικών ολοκληρώσεων και τις αρνητικές παραμέτρους για τις εργασιακές σχέσεις, περιπτώσεις ομαδικών απολύσεων, μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, συγχωνεύσεων και λειτουργίας ομίλων επιχειρήσεων, ενόψει της ένταξης αλλά και μετά την ένταξη στην ΟΝΕ, δεδομένου ότι οι πιέσεις ενισχύονται.

Το ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα θα βρεθεί αγωνιστικά απέναντι σε κάθε επιθετική κίνηση, που συνεπάγεται την αποδιάρθρωση και απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Μείωση του χρόνου εργασίας. 35ωρο χωρίς μείωση αποδοχών

Η Γ.Σ.Ε.Ε. θεωρεί τη δραστική μείωση του χρόνου εργασίας ως το πλέον αποτελεσματικό όπλο κατά της ανεργίας, χωρίς να παραβλέπονται οι ευεργετικές επιπτώσεις από την αύξηση του ελεύθερου χρόνου για την οικογένεια και τον πολιτισμό.

Δεκατέσσερα χρόνια έχουν περάσει από τη μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου απασχόλησης στις 40 ώρες και δεκαπέντε από την καθιέρωση του 40ωρου στη βιομηχανία, ενώ το νόμιμο ωράριο δεν άλλαξε, παραμένοντας στις 48 ώρες.

Το 35ωρο, έχει ήδη αρχίσει να εφαρμόζεται σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αναπτύσσοντας σημαντική δυναμική και στην ελληνική κοινωνία και οικονομία, χωρίς να παραβλέπεται η προώθησή του με τα πρώτα κρατικά προγράμματα επιδότησης της αύξησης της απασχόλησης των επιχειρήσεων που το εφαρμόζουν.

Την Άνοιξη του ΄99 η Γ.Σ.Ε.Ε. κίνησε τη διαδικασία συλλογικών διαπραγματεύσεων με Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε. ειδικά για το 35ωρο, χωρίς να υπάρξουν σημεία σύγκλισης των αντιτιθέμενων απόψεων. Γι' αυτό το λόγο επαναφέρανε το αίτημα και διεκδικούμε την εφαρμογή του εκ νέου στις διαπραγματεύσεις για την νέα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 2000.

Οι κύριοι άξονες της πρότασής μας για την εφαρμογή του 35ωρου χωρίς μείωση των αποδοχών είναι:

- Άμεση εφαρμογή στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα, ΔΕΚΟ, Τράπεζες καθώς και στις ιδιωτικές επιχειρήσεις εντάσεως κεφαλαίου, σε τομείς δηλαδή υψηλής κερδοφορίας και ανταγωνιστικότητας.
- Από 1.1.2001 σε όλες τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι οποίες την 1.1.1999 απασχολούσαν άνω

των 20 εργαζόμενους (το αναδρομικό κριτήριο τίθεται για την αποφυγή τυχόν απολύσεων, ώστε να μην συμπληρώνεται το όριο των 20 εργαζομένων. Για τις νέες επιχειρήσεις το κριτήριο θα αναφέρεται στο χρόνο εφαρμογής του 35ωρου).

- Από 1-1-2002 σε όλες τις ιδιωτικές επιχειρήσεις άνω των 10 και μέχρι 20 εργαζόμενους.
- Από 1.1.2003 σε όλο το ιδιωτικό τομέα, σε εθνικό επίπεδο.

Εμείς αντιμετωπίζουμε και το θέμα του 35ωρου με υπευθυνότητα και σύνεση. Ασφαλώς επιδιώκουμε την αύξηση της απασχόλησης. Ασφαλώς επιδιώκουμε την ανάπτυξη. Ασφαλώς μας αφορά η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας. Για αυτό με τις υπεύθυνες προτάσεις μας δίνουμε τα περιθώρια σταδιακής προσαρμογής των ελληνικών επιχειρήσεων. Επιπλέον προτείνουμε ένα πλέγμα εξισορροπητικών κινήτρων ή αντισταθμιστικών παροχών προς τις επιχειρήσεις που θα εφαρμόσουν το 35ωρο χωρίς μείωση αποδοχών, όπως φορολογικά κίνητρα για τις ΜΜΕ και εμπορικές επιχειρήσεις ή την κατάλληλη διοχέτευση πόρων από τις ενεργητικές μορφές απασχόλησης.

ΣΕΠΕ – Αλλοδαποί

Για τα συνδικάτα και τους εργαζόμενους η κατάσταση στην αγορά εργασίας σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις και την τήρηση της Νομοθεσίας, αποτελεί πρώτης προτεραιότητας θέμα προς άμεση αντιμετώπιση. Στην αγορά εργασίας σήμερα εκείνο που συναντάμε συχνά είναι η μη εφαρμογή της Εργατικής Νομοθεσίας. Η δημιουργία των ΣΕΠΕ είναι σωστή επιλογή. Η καθυστέρηση στην εφαρμογή του Νόμου και το κενό που δημιουργείται στο ενδιάμεσο μεταβατικό στάδιο, έχουν συμβάλει σε ένταση του προβλήματος. Απαιτείται, η με γρήγορους ρυθμούς εφαρμογή του Νόμου με την έγκαιρη και κατάλληλη στελέχωση των υπηρεσιών ελέγχων, ώστε να σταματήσει αυτό το απαράδεκτο φαινόμενο της διευρυμένης παρανομίας.

Στα ζητήματα εργασιακών σχέσεων, απασχόλησης, ασφαλιστικού, σημαντική επιρροή ασκούν οι αλλοδαποί εργαζόμενοι στη χώρα μας.

Με γνωστές τις θέσεις των συνδικάτων για την ολοκλήρωση, με γρήγορους ρυθμούς, της νομιμοποίησης των παράνομων οικονομικών μεταναστών, ζητούμε μια πιο οργανωμένη και μέσα από διακρατικές συμφωνίες μετανάστευση, ώστε να προστατεύονται και τα δικαιώματα των Ελλήνων Εργαζομένων και των μεταναστών αλλά και όλων των πολιτών από τις δυσμενείς συνέπειες της λαθρομετανάστευσης.

Εισοδηματικό

Η Γ.Σ.Ε.Ε. θεωρεί ως όρο της δημοκρατικής λειτουργίας της Ιδιωτικής Οικονομίας την πλήρη διασφάλιση των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και τη διεύρυνση του περιεχομένου των συλλογικών ρυθμίσεων, πέραν από άμεσες ή έμμεσες παρεμβάσεις.

Το αίτημά μας για πραγματικές αυξήσεις, που ν' αντανακλούν και να ανταποδίδουν την ουσιαστική συμμετοχή στην αύξηση του ΑΕΠ και την αναδιανομή του εθνικού εισοδήματος υπέρ των εργαζομένων, είναι στόχος πρώτης προτεραιότητας όχι μόνο για τους χαμηλόμισθους, αλλά και για όλες τις κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές και επιχειρησιακές συμβάσεις.

Μισθοί και ημερομίσθια – Κόστος εργασίας

Το μοναδιαίο κόστος εργασίας στη χώρα μας μειώθηκε μεταξύ 1983 και 1998 σε πραγματικούς όρους κατά 20%, χωρίς εντούτοις να υπάρξει βελτίωση στο επίπεδο ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας.

Η άνοδος όμως της κερδοφορίας, που βασίστηκε στη μείωση του κόστους εργασίας, δεν οδήγησε σε αύξηση των επενδύσεων την περίοδο 1986-1994 ούτε και της απασχόλησης.

Η αύξηση των επενδύσεων, που σημειώθηκε την περίοδο 1995-1999, παρουσιάστηκε από την στιγμή που επιταχύνθηκε ο ρυθμός οικονομικής μεγέθυνσης και ως ένα βαθμό μετέτρεψε τις προσδοκίες των επιχειρήσεων για την μελλοντική εξέλιξη της ζήτησης. Την ίδια περίοδο σημειώνεται μείωση και όχι αύξηση του πληθωρισμού, γεγονός που σημαίνει ότι η μείωση των τιμών και η βελτίωση του επιπέδου ανταγωνιστικότητας συντελείται περισσότερο με την αύξηση της παραγωγικότητας, παρά με τη μείωση του κόστους εργασίας.

Ιδιαίτερα, στο πλαίσιο της ένταξης της ελληνικής οικονομίας και της δραχμής στη ζώνη του Ευρώ, η αύξηση της παραγωγικότητας αποτελεί ικανή και αναγκαία συνθήκη για την προσαρμογή της ελληνικής οικονομίας στις συνθήκες του διεθνούς ανταγωνισμού με παραγωγικούς όρους και όχι με όρους περιορισμού των μισθών και του κόστους εργασίας γενικότερα.

Κατά συνέπεια, η οικονομική ανάκαμψη των τελευταίων πέντε ετών (1995-1999), θα πρέπει, κυρίως, να αποδοθεί στην πολιτική διαχείρισης της ζήτησης, γεγονός που δικαιώνει την κριτική της Γ.Σ.Ε.Ε. στις περιοριστικές πολιτικές και στον υποτιθέμενο επιβλαβή ρόλο των αυξήσεων των πραγματικών μισθών. Δικαιώνει επίσης, τις διεκδικήσεις του συνδικαλιστικού κινήματος της χώρας μας για την πραγματική βελτίωση των αποδοχών των εργαζομένων ως κινητήριας, εκτός των άλλων, δύναμης της οικονομικής ανάκαμψης, με πολλαπλασιαστικά αποτελέσματα στην αύξηση της παραγωγής και της απασχόλησης.

Όμως πρέπει να σημειώσουμε, ότι η ελληνική οικονομία οφείλει αρκετά στον έλληνα μισθωτό, αφού, η Ελλάδα διατηρεί την προτελευταία θέση στην κατάταξη των μισθών πριν από την Πορτογαλία.

Το ίδιο συμπέρασμα προκύπτει αναφορικά με την εισοδηματική ανισότητα, αφού στην Ελλάδα υπάρχει έντονη ανισότητα στην εισοδηματική κατανομή, η οποία υπερβαίνει κατά πολύ τον ευρωπαϊκό μέσο όρο, με αποτέλεσμα τη διεύρυνση του κοινωνικού ελλείμματος.

Έτσι, ενώ το φτωχότερο 10% του πληθυσμού στα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης λαμβάνει το 2,63% του συνολικού εισοδήματος, στην Ελλάδα λαμβάνει μόλις το 2,2%. Αντίθετα, το πλουσιότερο 10% του πληθυσμού στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης απολαμβάνει το 24% ενώ στην Ελλάδα το 26,% του συνολικού εισοδήματος.

Από τα παραπάνω στοιχεία προκύπτει η ανάγκη για πραγματική βελτίωση των αποδοχών των εργαζομένων και η ανάγκη ειδικών ρυθμίσεων, ώστε να βελτιωθεί άμεσα και ουσιαστικά η θέση των χαμηλών εισοδηματικά στρωμάτων, των χαμηλόμισθων και των χαμηλοσυνταξιούχων, που έχουν υποστεί πολύ σημαντικές αναλογικά απώλειες και θυσίες από τις περιοριστικές πολιτικές, ενώ παράλληλα από το οικογενειακό τους προϋπολογισμό καλούνται να καταβάλουν επιπλέον δαπάνες για εκπαίδευση, υγεία και ασφάλιση.

Η εισοδηματική κατάσταση των χαμηλόμισθων και χαμηλοσυνταξιούχων έχει πλέον φθάσει σε οριακό σημείο, αν επιπλέον ληφθεί υπόψη η φορολογική αφαίμαξη μισθωτών και συνταξιούχων, που κατά κοινή παραδοχή αποτελούν τα φορολογικά υποζύγια.

Η κατάσταση δε είναι αφόρητη στις ομάδες όσων πλήττονται ιδιαίτερα από τις επιπτώσεις των σταθεροποιητικών προγραμμάτων, όπως οι άνεργοι, για τους οποίους διεκδικούμε επίδομα στο 80% του ΗΑΕ, οι χαμηλοσυνταξιούχοι, για τους οποίους ζητούμε ελάχιστη σύνταξη στο 80% του μισθού του ανειδίκευτου εργάτη και οι μερικά απασχολούμενοι (25% προσαύξηση στον αναλογούντα μισθό τους).

Το κύριο αίτημα της Γ.Σ.Ε.Ε. που θέσαμε τόσο στην κυβέρνηση πριν από μερικούς μήνες όσο και στους εργοδότες, κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων για την νέα Ε.Γ.Σ.Ε.Ε. ήταν η ενίσχυση των χαμηλόμισθων και των συνταξιούχων.

Ο κ. Πρωθυπουργός ανακοίνωσε στις 3-4-2000 το μέτρο ενίσχυσης του εισοδήματος των χαμηλόμισθων κατά 8% με την κάλυψη από τον Κρατικό Προϋπολογισμό της εργατικής ασφαλιστικής εισφοράς.

Το ίδιο συνέβη και με την εξαγγελία της αύξησης στις 152.000 των κατώτατων συντάξεων, που αποτελεί το ελάχιστο που οφείλει η ελληνική κοινωνία στους χαμηλοσυνταξιούχους.

Η Γ.Σ.Ε.Ε., οι εργαζόμενοι και οι συνταξιούχοι, που τα μέτρα αυτά τους αφορούν, αναμένουμε άμεση νομοθετική ρύθμιση που θα εξασφαλίσει την υλοποίηση και εφαρμογή τους, με τρόπο που θα διασφαλίζει απόλυτα ότι το κόστος καλύπτεται από τον προϋπολογισμό και δεν μεταφέρεται στο ΙΚΑ.

Στις διαπραγματεύσεις Γ.Σ.Ε.Ε. και εργοδοτικών οργανώσεων κεντρικό αίτημα εξακολουθεί να είναι η απαίτησή μας για ουσιαστική διορθωτική χορήγηση αυξήσεων στους χαμηλόμισθους από τους εργοδότες.

Κοινωνική ασφάλιση

Η Γ.Σ.Ε.Ε. έχει επεξεργασθεί, προωθήσει και προβάλλει τις θέσεις της για την κοινωνική Ασφάλιση στον κοινωνικό διάλογο για το ασφαλιστικό, στις ημερίδες που έχουμε πραγματοποιήσει σε πολλά μέρη της χώρας και στη δημοσιοποίηση μέσα από τα ΜΜΕ, αλλά και με την πρόσφατη έκθεση για την οικονομία, που για πρώτη φορά παρουσιάσαμε στη Δ.Ε.Θ. του 1999, στοιχεία τα οποία σας είναι γνωστά.

Κωδικοποιημένες οι προτάσεις μας εμπεριέχονται στους ακόλουθους άξονες:

1. Στο επίπεδο οργάνωσης και λειτουργίας του ΣΚΑ προτείνεται

:

- Οργανωτική συγκρότηση του νέου ΣΚΑ με βάση την ενοποίηση ομοειδών ταμείων, (ύστερα από μελέτη και κοινωνικό διάλογο) έτσι ώστε όλοι οι εργαζόμενοι του κλάδου να υπάγονται σε ένα ασφαλιστικό φορέα.
- Διαμόρφωση νέου λειτουργικού προτύπου με κυρίαρχους πόλους τη δημόσια (ΝΠΔΔ) για την κύρια ασφάλιση και κοινωνική (ΝΠΙΔ μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα) για την επικουρική και εξ' άπαξ ασφάλιση.
- Ενίσχυση της διαχειριστικής αυτοτέλειας των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης και αποτελεσματική αξιοποίηση των περιουσιακών τους στοιχείων (5 τρις.δρχ 1998).
- Χρήση πληροφοριακών μέσων στη διοίκηση και λειτουργία της κοινωνικής ασφάλισης με παράλληλη ανάπτυξη πολιτικής προσωπικού στα ασφαλιστικά ταμεία, την Υγεία και την Πρόνοια στην κατεύθυνση εξυπηρέτησης των ασφαλισμένων και απορρόφησης, στο βαθμό που την αφορά της ανεργίας.

2. <u>Στο επίπεδο της χρηματοδότησης απαιτείται</u>

:

- Άμεση ρύθμιση των χρεών, ως βασική προϋπόθεση δημιουργίας κεφαλαιοποιητικών στοιχείων.
- Ενίσχυση των χρηματο-οικονομικών του ΙΚΑ-ΤΕΑΜ.
- Αναδιάρθρωση της κεφαλαιακής βάσης της ΚΑ (πχ νέοι πόροι διαμέσου της τριμερούς χρηματοδότησης, αξιοποίηση αποθεματικών) προκειμένου να δημιουργηθεί η βάση για συνύπαρξη του διανεμητικού και κεφαλαιοποιητικού συστήματος. Σημειώνουμε, από τη μελέτη της σχέσης της κρατικής επιχορήγησης προς το σύνολο των εσόδων του ΙΚΑ από εισφορές, προκύπτει ότι από 37% που ήταν η σχέση αυτή το 1990, μειώθηκε το 1997 στο 21%. Οι πόροι θα πρέπει να διασφαλιστούν από την άμεση φορολογία της μη μισθωτής εργασίας που φοροδιαφεύγει και εισφοροδιαφεύγει μέσω και της παραοικονομίας. Σημειώνουμε ότι η εισφοροδιαφυγή το 1999 ανήλθε στο ποσό των 400 δις δρχ.
- Αύξηση των δαπανών κοινωνικής πολιτικής προκειμένου αυτή στο μέλλον να χρηματοδοτείται από τον κρατικό προϋπολογισμό και όχι από τον προϋπολογισμό των ασφαλιστικών ταμείων. Κατ' αυτόν τον τρόπο η ενίσχυση της αναδιανομής του εισοδήματος αντί να γίνεται στο εσωτερικό του ΣΚΑ, πλήττοντας έτσι την ανταποδοτικότητα, θα γίνεται στο εσωτερικό της ελληνικής οικονομίας.
- Άμεση ρύθμιση του χρέους του κράτους προς το ΙΚΑ.

3. <u>Στο επίπεδο των παροχών απαιτείται</u>

:

- Επέκταση, βελτίωση και εκσυγχρονισμός του επιπέδου των παροχών.
- Εκσυγχρονισμός της διαδικασίας απονομής των παροχών.
- Άρση των ανισοτήτων των παροχών.
- Άμεση αντιμετώπιση των προβλημάτων (με την αυτόματη επανασύνδεση της κατώτερης σύνταξης στα 20 ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη) που έχουν οι συνταξιούχοι, γιατί όπως προαναφέρθηκε το επίπεδο σύνταξης του 50% του συνολικού αριθμού των συνταξιούχων στην Ελλάδα, βρίσκεται στο επίπεδο των κατώτατων ορίων συντάξεων.
- Άμεση λήψη ειδικών μέτρων για την αντιμετώπιση των οξυμένων προβλημάτων και βελτίωση του επιπέδου ζωής των κοινωνικά αποκλεισμένων και των ανέργων.
- Αντιμετώπιση του προβλήματος της μαύρης αγοράς εργασίας και της ανασφάλιστης απασχόλησης ελλήνων και αλλοδαπών εργατών.

4. <u>Στο επίπεδο σχέσης ανάμεσα στο κοινωνικό και το ιδιωτικό απαιτείται</u>, καθώς το δεύτερο διογκώνεται σε βάρος του πρώτου και μάλιστα πολλές φορές αξιοποιεί τις υπάρχουσες δημόσιες υπηρεσίες υγείας και ασφάλισης (120 δις δρχ. από τροχαία ατυχήματα επιβαρύνουν το ΙΚΑ, ενώ θα έπρεπε

μεγάλο μέρος τους να καλύπτεται από τις ιδιωτικές ασφαλιστικές εταιρίες), να αποσαφηνιστεί ο ρόλος της ιδιωτικής κερδοσκοπικής ασφάλισης ως ανταγωνιστικός της επικουρικής ασφάλισης, με σαφείς υποχρεώσεις και εγγυήσεις για την κάλυψη των υποχρεώσεών τους απέναντι στους ασφαλισμένους (έλεγχος πόρων), κάτι που σήμερα λειτουργεί υποβαθμισμένα με ανυπολόγιστους κινδύνους. Επίσης θα πρέπει να διακοπεί η πριμοδότηση της ιδιωτικής κερδοσκοπικής ασφάλισης μέσω φορολογικών και άλλων κινήτρων.

5. Στο επίπεδο της σχέσης ανάμεσα στο εθνικό και το ευρωπαϊκό, θα πρέπει

:

- Να αποτραπούν οι πολιτικές περιορισμού ή συρρίκνωσης και αποσύγκλισης-απόκλισης των εθνικών ΣΚΑ και να τεθούν όροι για τη διαμόρφωση ενός ευρωπαϊκού ΣΚΑ με εναλλακτικούς τρόπους οργάνωσης, λειτουργίας και χρηματοδότησης.
- Η προώθηση των ευρωπαϊκών συγκλίσεων στο ΣΚΑ θα συμβάλλει στην αποτελεσματική και ενιαία αντιμετώπιση του προβλήματος της κοινωνικής αναπαραγωγής των εργαζομένων και της εργατικής τους δύναμης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, στην επιλογή μόνιμων και ενιαίων πόρων για την περαιτέρω χρηματοδότηση της κοινωνικής ασφάλισης, παίρνοντας υπόψη τα νέα δεδομένα (ανεργία, παραγωγικότητα, γήρανση, κ.λ.π.), καθώς και στον προσδιορισμό του επιπέδου των παροχών σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η επιλογή της προηγούμενης κυβέρνησης για μετατόπιση του διαλόγου χρονικά, μετά τις εκλογές και για διαγωνισμό ανάδειξης μελετητών του Ασφαλιστικού δεν βρήκε σύμφωνη τη Γ.Σ.Ε.Ε., διότι εμείς αντίθετα θεωρούμε ότι καμμία μελέτη δεν μπορεί να έχει αποτελέσματα, αν δεν υπάρξει πρώτα συμφωνία επί του πολιτικού πλαισίου, άποψη στην οποία επιμένουμε.

Κράτος Πρόνοιας

Για την ανάπτυξη Κράτους Πρόνοιας και κοινωνίας αλληλεγγύης διεκδικούμε:

- Την αναβάθμιση του Εθνικού Συστήματος Υγείας, με την αύξηση των δαπανών του Προϋπολογισμού , την ορθολογική κατανομή των πόρων. Και βέβαια τον **κοινωνικό έλεγχο** τόσο στον σχεδιασμό – χάραξη της πολιτικής υγείας, όσο και στις συνθήκες και όρους διοίκησης και διαχείρισης των υγειονομικών μονάδων και του συστήματος υγείας γενικότερα.
- Την ενίσχυση της Πρόνοιας για τους ηλικιωμένους, τα μειονεκτούντα άτομα και εκείνα που κινδυνεύουν με κοινωνικό αποκλεισμό. Τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για την παροχή σωστών υπηρεσιών σ’ αυτές τις κατηγορίες πολιτών. Την ένταξη στην “αγορά

εργασίας" όλων των ατόμων με ειδικές ανάγκες.
- Την αναβάθμιση του Ο.Ε.Κ. (με την αύξηση της εργοδοτικής εισφοράς και της κρατικής επιδότησης), και την εφαρμογή μιας πολιτικής ενίσχυσης της λαϊκής εργατικής στέγης.
- Την αντιμετώπιση των προβλημάτων των εξαρτημένων ατόμων στους χώρους εργασίας. Τη λήψη μέτρων για την προστασία από το AIDS, αλλά και την εργασιακη κατοχύρωση των πασχόντων από τον ιό.
- Άμεσα μέτρα για τη χάραξη και εφαρμογή πολιτικής που αφορά τη διάσωση και διαρκή προστασία του φυσικού και ανθρώπινου περιβάλλοντος.
- Παρέμβαση για τη λήψη μέτρων από τις βιομηχανίες για την προστασία του περιβάλλοντος (μηχανισμοί απορρύπανσης, βιολογικός καθαρισμός κ.α.) και για την αποτελεσματική προστασία του εργασιακού περιβάλλοντος στους χώρους δουλειάς).

Για την Εργαζόμενη Γυναίκα

Διεκδικούμε διατάξεις και μέτρα, που θα ανοίγουν τους ορίζοντες στις εργαζόμενες για ισότιμη συμμετοχή στην εργασία, στα κέντρα λήψης αποφάσεων, στην παραγωγή και τις κοινωνικές οργανώσεις. Πέρα από τα μέτρα για την ανεργία των γυναικών διεκδικούμε:

- Την ανατροπή του καταμερισμού εργασίας κατά φύλο και την κατάργηση των διακρίσεων στην εργασία, αμοιβή, εκπαίδευση.
- Τη λήψη πρόσθετων μέτρων για την προστασία της μητρότητας
- Τη δημιουργία και στήριξη κέντρων εξωσχολικής πρωτοβουλίας με πρωτοβουλίες Κράτους, Εργατικών Κέντρων – Φορέων.

Για την εργαζόμενη νεολαία

Ιδιαίτερο βάρος πρέπει να δοθεί στην εργαζόμενη νεολαία. Το δικαίωμα στη ζωή, τη μόρφωση, την εργασία, την ειδίκευση, τον ελεύθερο χρόνο, τον πολιτισμό, τη δημιουργία, την άθληση, την ψυχαγωγία των νέων ανθρώπων πρέπει να γίνει έμπρακτα σεβαστό.

Φορολογικό σύστημα

Διεκδικούμε:

- Πλήρη τιμαριθμοποίηση της φορολογικής κλίμακας και εκλογίκευση αυτής με την προσθήκη ενδιάμεσων φορολογικών κλιμακίων.
- Αύξηση του αφορολόγητου ποσού στο επίπεδο που κάθε φορά θα διαμορφώνονται οι ετήσιες ακαθάριστες αποδοχές της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.
- Είσπραξη των βεβαιωμένων φόρων και πάταξη της φοροκλοπής (φόρου εισοδήματος και

Φ.Π.Α.)

- Αντιστροφή της σχέσης άμεσων – έμμεσων φόρων με στόχο τη μείωση της έμμεσης φορολογίας.
- Επέκταση και διεύρυνση του πόθεν έσχες και των τεκμαρτών δαπανών.
- Επιβολή περιβαλλοντολογικών φόρων στις επιχειρήσεις που ρυπαίνουν το περιβάλλον κατά τα πρότυπα των άλλων χωρών.
- Απλούστευση του Φορολογικού συστήματος.

Η ΓΣΕΕ θεωρεί ότι περαιτέρω συμπίεση των εισοδημάτων μισθωτών και συνταξιούχων και του επιπέδου κοινωνικής προστασίας δεν μπορεί να συνεχιστεί. Συνεπώς η δράση μας στηρίζεται στη βάση της κοινωνικής απαίτησης για σταδιακή ενίσχυσή του.

Άλλωστε στην ίδια κατεύθυνση κινούνται όλοι οι ευρωπαϊκοί λαοί, που απορρίπτουν τις πολιτικές κοινωνικού ντάμπιγκ στο ευρωπαϊκό κοινωνικό κεκτημένο και τον περιορισμό των ασφαλιστικών δικλείδων κοινωνικής προστασίας στο όνομα της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας μέσα στη διεθνοποιημένη οικονομία.

Ο πυρήνας της δικής μας απαίτησης για την μετα ΟΝΕ εποχή είναι η διαρκής ανακατανομή του παραγόμενου πλούτου υπέρ του κόσμου της εργασίας με πολιτικές που θα υπακούουν στις κοινωνικές ανάγκες.

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΚΑΙ ΔΡΑΣΕΙΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

του Γιώργου Λεχουρίτη

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το βασικό ζητούμενο για το συνδικαλιστικό κίνημα είναι, κατά τη γνώμη μου, ο σχεδιασμός και η υλοποίηση μιας *εναλλακτικής πολιτικής* που θα στηρίζει τους μακροχρόνια άνεργους και ταυτόχρονα, θα αναπτύσσει ένα δίκτυο αλληλεγγύης και ανθρωπιάς.

Έτσι, από την κατανόηση του φαινομένου της ανεργίας, ως ενός διαρθρωτικού κοινωνικού προβλήματος που οδηγεί στην περιθωριοποίηση και στον κοινωνικό αποκλεισμό, χρειάζεται να προχωρήσουμε στο σχεδιασμό μιας *πολυδιάστατης στρατηγικής* για την αντιμετώπιση της ανεργίας.

Το γεγονός ότι η είσοδος στην κατάσταση της ανεργίας συνδέεται τις περισσότερες φορές με αλλαγές, όχι μόνο στο ποσό του εισοδήματος, αλλά και με μεταβολές στο κύκλο ζωής του ανθρώπου, της οικογένειάς του και στον συνολικό τρόπο ζωής του, δημιουργούν συνθήκες που σταδιακά οδηγούν σε μια αποκοπή από την κοινωνική ζωή.

Ο στιγματισμός, εξαιτίας της ανεργίας, μπορεί να επιτείνει τον κοινωνικό αποκλεισμό και τα φαινόμενα φτώχειας και περιθωριοποίησης. Όσον αφορά το πολιτικό και κοινωνικό επίπεδο, η ομάδα των μακροχρόνια ανέργων αποκλείεται από τη λήψη των αποφάσεων, καθώς δεν έχουν καμιά ισχύ ως ομάδα πίεσης και δεν εκπροσωπούνται στο συνδικαλιστικό κίνημα επίσημα.

Η κατανόηση της σημασίας της ανεργίας επηρεάζει, ουσιαστικά, την επιλογή των στρατηγικών παρέμβασης του συνδικαλιστικού κινήματος στο ζήτημα της ανεργίας.

Κατά συνέπεια, η καταπολέμηση της ανεργίας σημαίνει την ενδυνάμωση των ανέργων για πρόσβαση και συμμετοχή στη διανομή δημόσιων και κοινωνικών αγαθών.

Η κατευθυντήρια αυτή γραμμή προσανατολίζει την δράση μας τόσο προς τους

ανέργους όσο και προς τους κοινωνικούς θεσμούς, οι οποίοι διασφαλίζουν τις προϋποθέσεις για την επίτευξη των βασικών δικαιωμάτων της ομάδας των ανέργων, καθώς επίσης και του μη αποκλεισμού της από το κοινωνικό γίγνεσθαι.

2. ΣΤΟΧΟΙ

Από την παραπάνω ανάλυση προκύπτει ότι η σφαιρική και διεπιστημονική αντιμετώπιση της ανεργίας σημαίνει:

- Βελτίωση των υλικών συνθηκών διαβίωσης (οικονομική διάσταση της ανεργίας)
- Ενίσχυση της κοινωνικής συμμετοχής (πολιτική και κοινωνική διάσταση της ανεργίας)
- Βελτίωση και εμπλουτισμός της ποιότητας ζωής και υπέρβαση των συμπεριφορών και διακρίσεων που υπάρχουν στο κοινωνικό περιβάλλον (πολιτιστική και ψυχολογική διάσταση).

Από τους στόχους αυτούς προκύπτουν συγκεκριμένες δράσεις, σε κάθε μια από τις διαστάσεις αυτές, διαμορφώνοντας ένα πολυδιάστατο σχέδιο παρέμβασης.

3. ΣΚΟΠΟΙ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ

- Δημιουργία και εδραίωση κατάλληλης υποδομής, κοινωνικών δράσεων και υπηρεσιών για την άρση των αρνητικών συνεπειών από την ανεργία, βελτίωση της ποιότητας ζωής των ανέργων, ενίσχυση της αυτοπεποίθησης, αυτογνωσίας και της ικανότητας επίλυσης των προβλημάτων των ανέργων (Πολυδύναμο Κέντρο Υποστήριξης Ανέργων και Αλλοδαπών Εργατών).
- Ευαισθητοποίηση του κοινωνικού περιβάλλοντος σε ότι αφορά θέματα ανεργίας και αποδοχής, εκ μέρους της κοινωνίας, των εναλλακτικών δράσεων και πολιτικών.

4. ΜΟΡΦΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ

Η σφαιρική και διεπιστημονική προσέγγιση του φαινομένου της ανεργίας σημαίνει δραστηριότητες και δράσεις οι οποίες αλληλοσυμπληρώνονται και έχουν μια συνοχή στο πλαίσιο ενός μοντέλου και μιας στρατηγικής.

Είναι δυνατόν να διαμορφωθούν τρείς (3) κύριες *μορφές παρέμβασης*:

- Παρεμβάσεις στους ανέργους
- Παρεμβάσεις στους δημόσιους και κοινωνικούς θεσμούς και στις αρμόδιες υπηρεσίες
- Παρεμβάσεις στον εργαζόμενο και ευρύτερο πληθυσμό στο πλαίσιο της κοινότητας.

Ανάλογα με την εστίαση της προσοχής μας στην ομάδα – στόχο δημιουργούνται και οι σκοποί και οι δραστηριότητες της παρέμβασης μας.

ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ 1η

Ομάδα στόχος: Μακροχρόνια άνεργοι (νέοι, γυναίκες, ενήλικοι κλπ.) που βιώνουν την ανεργία και την κοινωνική περιθωριοποίηση.

Σκοπός της παρέμβασης είναι:

- Η εξασφάλιση σταθερού υποστηρικτικού πλαισίου για την ενίσχυση των δυνατοτήτων συμμετοχής των ανέργων στην πολιτιστική και κοινωνική ζωή.
- Η αύξηση της αυτοεκτίμησης, αυτογνωσίας και ικανότητας δημιουργικής επίλυσης των προβλημάτων.
- Η διερεύνηση δυνατοτήτων για προώθηση αλλαγών στη ζωή τους, καθώς επίσης η ενεργοποίηση και κινητοποίηση για την αντιμετώπιση της θυματοποίησης, ηττοπάθειας και απόγνωσης.

Δραστηριότητες:

- Συμβουλευτική-υποστηρικτική εργασία σε ομαδική και ατομική βάση.
- Συγκρότηση δομών κοινωνικής αυτοβοήθειας.
- Υπηρεσίες συντονισμού, διασύνδεσης και διαμεσολάβησης σε αρμόδιους φορείς και προγράμματα απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης.
- Λειτουργία ομάδων αυτογνωσίας και ευαισθητοποίησης για την ανάπτυξη στρατηγικών αντιμετώπισης της ανεργίας.
- Δημιουργία συνθηκών για την επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας και παροχή ευκαιριών για συνεταιριστική απασχόληση.

ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ 2η

Ομάδα-στόχος: Αρμόδιοι κοινωνικοί θεσμοί και υπηρεσίες που έμμεσα ή άμεσα ασκούν πολιτική σε θέματα εργασίας, απασχόλησης και ανεργίας.

Σκοποί παρέμβασης:

- Δημιουργία και ανάπτυξη δικτύου συντονισμού και παραπομπών
- Ευαισθητοποίηση σε θέματα ανεργίας και εργασίας
- Αλλαγή στάσης και πρακτικής υπηρεσιών και φορέων
- Διεκδίκηση αλλαγών στην επίσημη κρατική πολιτική για την απασχόληση και προώθηση αντίστοιχου νομοθετικού έργου για τη βελτίωση του επιπέδου ζωής των ανέργων και των οικογενειών τους.

Δραστηριότητες:

Επαφές γνωριμίας, αλληλοενημέρωσης και συντονισμού δράσεων των υπηρεσιών και των φορέων. Δημιουργία Υποστηρικτικού Δικτύου.

ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ 3η

Ομάδα-στόχος:

Εργαζόμενος πληθυσμός στο πλαίσιο μιας συγκεκριμένης κοινότητας (γεωγραφική περιοχή, Εργατικά Κέντρα, συνδικαλιστικές οργανώσεις, φορείς εργαζομένων κλπ.).

Σκοπός παρέμβασης:

- Ευαισθητοποίηση της Κοινότητας σε θέματα ψυχολογικών, κοινωνικών και πολιτιστικών επιπτώσεων από την ανεργία
- Δημιουργία δικτύου αλληλεγγύης
- Αποδοχή μείωσης διακρίσεων και προκαταλήψεων γύρω από τα θέματα ανεργίας και κοινωνικού αποκλεισμού, ώστε να ελαττωθεί ο στιγματισμός, και η περιθωριοποίηση των ανέργων

Δραστηριότητες:

Επαφές με φορείς από την εκάστοτε κοινότητα.

- Σεμινάρια, εκδηλώσεις, ημερίδες, έκδοση έντυπου υλικού
- Κέντρο τεκμηρίωσης και πληροφόρησης
- Διαμόρφωση τοπικού υποστηρικτικού δικτύου
- Οργάνωση κινήματος εθελοντών (ομάδες εθελοντικής εργασίας).

Στόχος των δράσεων του συνδικαλιστικού κινήματος είναι ο κοινωνικός πειραματισμός για την καταπολέμηση της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού.

Η πολυδιάστατη προσέγγιση της εν λόγω πρότασης είναι προϊόν διεπιστημονικής συνεργασίας, η οποία δίνει ιδιαίτερη έμφαση σε δράσεις στο πλαίσιο της κοινότητας.

Κατά συνέπεια, η δημιουργία ενός πολυδύναμου Κέντρου Υποστήριξης Ανέργων μπορεί να συμβάλλει σε μια νέα συλλογικότητα, ενισχύοντας έτσι μ' αυτό τον τρόπο την αλληλεγγύη μεταξύ των ανέργων και των εργαζομένων.

Αντικατάσταση Εργαζομένων από Άνεργους. "Κυκλική Εργασία", Θεωρία & Πρακτική.

του Χρήστου Παπαβασιλείου

Εισαγωγή

Η " Κυκλική Εργασία " ή αλλιώς αντικατάσταση εργαζομένων από άνεργους, είναι μια καινοτόμος μέθοδος, ένα χρήσιμο εργαλείο ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης που έχει ως στόχο την επίλυση πολλών σημαντικών προβλημάτων στην κοινωνία την ίδια χρονική περίοδο. Ουσιαστικά, μιλώντας για Κυκλική Εργασία, εννοούμε τη δυνατότητα των εργαζομένων σε μία επιχείρηση να καταρτίζονται και να εκπαιδεύονται ενώ ταυτόχρονα την περίοδο εκπαίδευσής τους, αντικαθιστούνται από άνεργους.

Ειδικότερα, η Κυκλική Εργασία, έχει τριπλό στόχο : α) την ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων μέσω της περαιτέρω εκπαίδευσης των εργαζομένων και της αναβάθμισης των προσόντων τους, έτσι ώστε να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στις αυξανόμενες απαιτήσεις των νέων μορφών παραγωγής και της οργάνωσης της εργασίας, που δημιουργεί η τεχνολογική επανάσταση, β) τη βελτίωση της απασχολησιμότητας και των προσόντων των εργαζομένων, και γ) τη ανάπτυξη της απασχολησιμότητας των ανέργων, μέσω εκπαίδευσης, απόκτησης πραγματικής εργασιακής εμπειρίας και ενσωμάτωσής τους, μέσα σε πραγματικό εργασιακό περιβάλλον. (PLS Consult, 1999, 5)

Η Κυκλική Εργασία, για πρώτη φορά παρουσιάστηκε στη Δανία στη δεκαετία του '80 και από τότε έγιναν σημαντικές προσπάθειες να αναπτυχθεί και να εφαρμοστεί, ως ένα καινοτόμο εργαλείο καταπολέμησης της ανεργίας και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες. Πιο συγκεκριμένα, στη Δανία παρουσιάστηκε για πρώτη φορά το 1989 και με το νόμο για την εκπαιδευτική άδεια του 1993, ενσωματώθηκε στη νομοθεσία της Δανίας που αφορά την αγορά εργασίας. Οι συνθήκες που επικρατούσαν τότε στη Δανία, μοιάζουν με αυτές που επικρατούν σήμερα σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Υψηλά ποσοστά ανεργίας, αυξανόμενες απαιτήσεις για νέα προσόντα στην παραγωγή λόγω της εισαγωγής νέων τεχνολογιών και νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας. (Jens Kruhoffer, 2000, 2).

Βέβαια, μόνο στην Δανία και τη Σουηδία η Κυκλική Εργασία χρησιμοποιείται σταθερά σε υψηλά ποσοστά σαν ένα εργαλείο ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης, το οποίο μάλιστα δεν εξαρτάται μόνο από την Ευρωπαϊκή

χρηματοδότηση. Σε αντίθεση με τις άλλες Ευρωπαϊκές χώρες όπου η εφαρμογή του στηρίζεται στη χρηματοδότηση κυρίως από το πρόγραμμα ADAPT, που σκοπό έχει να βοηθήσει εκείνες τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους τους, που πλήττονται περισσότερο λόγω βιομηχανικής αναδιάρθρωσης και αλλαγής. (Klaus Schφmann, Ralf Mytzek and Silke Gólker, 1998, 3).

Τι έχει γίνει μέχρι σήμερα

Το 1994, τέθηκε σε εφαρμογή η λειτουργία ενός διακρατικού δικτύου (EU Job Rotation Network), που στόχο είχε και έχει μέχρι σήμερα, τη διάχυση της ιδέας της Κυκλικής Εργασίας σε όλες τις Ευρωπαικές χώρες καθώς και την υποστήριξη της εφαρμογής των διαφόρων μοντέλων που ακολουθούνται σε κάθε μία χώρα ξεχωριστά, λόγω ιδιομορφιών της αγοράς εργασίας και της νομοθεσίας που την αφορά. Η υποστήριξη γίνεται μέσω συνεδρίων, σεμιναρίων, ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των εταίρων, εξεύρεσης νέων οργανισμών που θα ήθελαν και θα μπορούσαν να συμμετάσχουν στο δίκτυο υποστήριξης και ουσιαστικά μέσω της δημιουργίας τυπικών και άτυπων δικτύων συνεργασίας μεταξύ των ενδιαφερόμενων μελών. Πρωτεργάτες στη δημιουργία του δικτύου ήταν Δανοί, (Danish AOF Organisations - Worker's Educational Association), διότι είχαν την εμπειρία από τη αποτελεσματική εφαρμογή του μοντέλου στη χώρα τους.

Στο δίκτυο συμμετέχουν 26 ενεργοί εταίροι και 8 εταίροι οι οποίοι έχουν εκδηλώσει έντονο ενδιαφέρον για ενεργό συμμετοχή, ενώ αξιοσημείωτο είναι ότι το Λουξεμβούργο είναι η μοναδική Ευρωπαϊκή χώρα που δε συμμετέχει.

Ο παρακάτω πίνακας δείχνει τη συμμετοχή Ευρωπαίων εταίρων στο δίκτυο, (στοιχεία έως Μάρτιο 1999).

Πινακας 1 : Ευρωπαϊκό Δίκτυο Συνεργασίας που αφορά την Κυκλική Εργασία

Χώρες	**Ενεργά Μέλη**	**Ενδιαφερόμενα Μέλη**
Αυστρία	1	
Βέλγιο	1	1
Δανία	1	
Φινλανδία	1	
Γαλλία	2	
Γερμανία	7	4

Ελλάδα	**1**	
Ιρλανδία		2
Ιταλία	1	
Ολλανδία	1	
Πορτογαλία	2	
Ισπανία	1	
Σουηδία	2	
Ηνωμένο Βασίλειο	5 (3 στη Σκωτία)	1 (Βόρεια Ιρλανδία)

Πηγή : PLS Consult, 1999, 10

Ο αριθμός των σχεδίων / μοντέλων Κυκλικής Εργασίας και ο αριθμός των συμμετεχόντων σε αυτά στις Ευρωπαικές χώρες, δεν είναι ακόμη τόσο μεγάλος αριθμητικά, σε σύγκριση με αυτόν της Δανίας. Μία πιο αναλυτική εικόνα του τι έχει γίνει μέχρι σήμερα , σε αριθμούς, σε Ευρωπαικό επίπεδο μας δίνει ο παρακάτω πίνακας.

Πίνακας 2 : Κυκλική Εργασία στην Ευρώπη, 1996-1999

Χώρες	**Αριθμός Συμμετεχόντων Επιχειρήσεων**	**Αριθμός Συμμετεχόντων Εργαζομένων**	**Αριθμός Ανέργων / Αντικαταστατών**
Αυστρία	66	2677	302
Βέλγιο	22	42	27
Δανία	1802	80287	16957
Φινλανδία	23	400	150
Γαλλία	38	476	166
Γερμανία	740	2032	968
Ελλάδα	**10**	**10**	**30**

Ιρλανδία	1	40	12
Ιταλία	18	58	80
Ολλανδία	60	600	300
Πορτογαλία	214	648	396
Σουηδία	46	1032	286
Ηνωμένο Βασίλειο	85	537	208
Σύνολο	**3125**	**88839**	**19882**

Πηγή : Jens Krukhoffer, 2000, 7

Αξιοσημείωτο, είναι η μεγάλη διαφοροποίηση, στη σχέση μεταξύ αντικαταστατών και εργαζομένων. Στις περισσότερες χώρες οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε υψηλότερα ποσοστά, κάτι που δείχνει και τη θέλησή τους για μάθηση μέσα σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο οικονομικοκοινωνικό περιβάλλον. Η μη μεγάλη συμμετοχή ανέργων / αντικαταστατών έχει σχέση κυρίως με τη μη σωστή πληροφόρηση αυτών σε σχέση με τις προοπτικές που ανοίγονται καθώς επίσης και με τον τρόπο χρηματοδότησης τους στις διάφορες χώρες μέλη. Για παράδειγμα, στη Γερμανία η πλειοψηφία των αντικαταστατών χρηματοδοτείται κατά το ίδιο ποσό που αντιστοιχεί στο επίδομα ανεργίας, με αποτέλεσμα να μην έχουν ικανοποιητικά κίνητρα έτσι ώστε να συμμετάσχουν πιο ενεργά στη διαδικασία.

Η ανάπτυξη, βελτίωση και εφαρμογή σχεδίων Κυκλικής Εργασίας στηρίζεται κυρίως στην κατανόηση και αναγνώριση πεδίων και προϋποθέσεων απαραίτητων για την επιτυχή εφαρμογή αυτών. Ο πίνακας 3 αναφέρεται στους κύριους παράγοντες επιτυχούς εφαρμογής ενός μοντέλου Κυκλικής Εργασίας.

-

Πίνακας 3 : Κυκλική Εργασία - Τομείς / Κλειδιά (Key Areas), Προϋποθέσεις για επιτυχία, (Conditions for Success)

Key Areas	**Conditions for Success**
Θεσμικό Πλαίσιο	• Εκπαιδευτική άδεια, δικαίωμα εκπαίδευσης για άνεργους και εργαζομένους • Ευθύνη των εργοδοτών να εκπαιδεύουν το προσωπικό • Προστασία απέναντι στην απόλυση

	• Κατάλληλος νόμος που να προωθεί την εργασία
Χρηματοδοτικό Πλαίσιο	• Συνδυασμός χρηματοδοτικών πηγών, διαφανείς αρχές και ευκαιρίες • Στήριξη της καινοτομίας
Περιφερειακό Δίκτυο	• Συνεχής συνεργασία μεταξύ των εταίρων του περιφερειακού συστήματος απασχόλησης • Συνδυαστικοί αποκεντρωμένοι μηχανισμοί και δομές
"Εταιρικές" οικονομικές συνθήκες	• Συνεχής ενημέρωση των μικρο-μεσαίων επιχειρήσεων για προβλήματα που έχουν να κάνουν με την έλλειψη προσόντων • Ευέλικτες, καινοτόμες μορφές οργάνωσης και διαχείρισης • Θέληση των εργοδοτών και των εργαζομένων να συνεργαστούν σε σχέδια Κυκλικής Εργασίας
Ανάπτυξη των Σχεδίων	• Πολιτική και επιστημονική υποστήριξη • Λεπτομερής ενημέρωση για τις απαιτήσεις σε προσόντα ειδικά σε τοπικές αγορές εργασίας
Κίνητρα	• Ενημέρωση στους αντικαταστάτες / ανέργους και στους εργαζόμενους • Προστασία των εργαζομένων • Καθορισμός ικανοποιητικών μισθών για τους αντικαταστάτες

Πηγή : Υιοθετήθηκε με μικρές αλλαγές από Klaus Schφmann, Ralf Mytzek & Silke Gólker, 1998, 7.

Η Κυκλική Εργασία και κυρίως η φιλοσοφία που τη διέπει έχει επιτυχία, στο βαθμό βέβαια που έχει γίνει κατανοητό το ότι είναι ένα εργαλείο ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης και δεν υποκαθιστά τις κεντρικές πολιτικές απασχόλησης καθώς επίσης το ότι είναι ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα καλής και επιτυχούς πρακτικής, μιας πολιτικής που σκοπό έχει να συνδέσει την απασχόληση και την εκπαίδευση στην Ευρώπη. Βέβαια η επιτυχία μιας πολιτικής δεν στηρίζεται μόνο στις τεχνικές πλευρές των μεθοδολογιών και των μοντέλων που ακολουθούνται. Η επιτυχία ή η αποτυχία μιας πολιτικής που στοχεύει στη καλύτερη σύζευξη

απασχόλησης και εκπαίδευσης, εξαρτάται και από το πολιτιστικό περιβάλλον στο εσωτερικό κάθε χώρας, τις κοινωνικές σχέσεις που επικρατούν, το στάδιο ανάπτυξης των συντελεστών παραγωγής, το οικονομικό περιβάλλον, τις αδυναμίες και τα πλεονεκτήματα των κοινωνικών εταίρων και την θέλησή τους για συνεργασίες. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Jens Kruhoffer, (2000, 10),

"….η ανάπτυξη της Κυκλικής Εργασίας στην Ευρώπη, συνδέεται στενά

με την ύπαρξη ισχυρών εταίρων οι οποίοι είναι σε θέση να θέσουν τις

βάσεις για διάλογο και συνεργασία μεταξύ όλων των ενδιαφερόμενων

φορέων, είτε σε τοπικό είτε σε εθνικό επίπεδο, από οποιονδήποτε χώρο

και εάν προέρχονται : τους κοινωνικούς εταίρους, τις επιχειρήσεις, τα

ερευνητικά κέντρα, κ.τ.λ. ".

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, ο καινοτόμος χαρακτήρας της Κυκλικής Εργασίας, χαρακτηρίζεται από την τριμερής συμμετοχή των επιχειρήσεων, των εργαζομένων και των ανέργων με στόχο την αποκόμιση οφέλους για όλους. Ειδικότερα, η Κυκλική Εργασία σχετίζεται τουλάχιστον με τρεις κύριους τομείς πολιτικής : α) την ανάπτυξη των επιχειρήσεων, β) τις πολιτικές απασχόλησης και γ) τη δια βίου μάθηση. Έτσι, υποστηρίζεται ότι η Κυκλική Εργασία είναι ένας καταλυτικός παράγοντας υποστήριξης νέων ολοκληρωμένων στρατηγικών στην αγορά εργασίας όπως : α) τοπικών και περιφερειακών δικτύων συνεργασίας που περιλαμβάνουν όλους τους ενδιαφερόμενους εταίρους, β) πολιτικές αξιοποίησης ανθρώπινου δυναμικού (HRM), γ) επιχειρηματικές πολιτικές εξεύρεσης, αξιοποίησης και εκπαίδευσης προσωπικού. (Jens Kruhoffer, 2000, 12).

Βέβαια η Κυκλική Εργασία δεν είναι πανάκεια. Υπάρχουν προβλήματα που πηγάζουν κυρίως από το διαφορετικό θεσμικό πλαίσο λειτουργίας της αγοράς εργασίας, (μη κατοχύρωση εκπαιδευτικής άδειας) σε κάθε χώρα, καθώς και από τον τρόπο χρηματοδότησής. Το τελευταίο είναι σημαντικό αν αναλογιστούμε ότι η Κυκλική Εργασία στην πλειοψηφία των Ευρωπαικών χωρών χρηματοδοτείται κυρίως από πόρους των Διαρθρωτικών Ταμείων.

AGORA, Θεσσαλονίκη : " Κυκλική Εργασία " - Αποτελέσματα Διημερίδας

Στο συνέδριο συμμετείχαν φορείς από Ευρωπαϊκές χώρες, αντιπρόσωποι φορέων όπως, Συνδικάτα, Εθνικών φορέων, Εκπαιδευτικών Κέντρων Κατάρτισης,

Πανεπιστημιακών Ινστιτούτων καθώς και εκπρόσωποι του CEDEFOP, (Ευρωπαικό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης), που διοργάνωνε τη διημερίδα.

Παρουσιάστηκαν κυρίως αποτελέσματα και προβλήματα της εφαρμογής της Κυκλικής Εργασίας σε διάφορες χώρες .

Αυτό που τονίστηκε ιδιαίτερα είναι η διαφορετικότητα των μοντέλων Κυκλικής Εργασίας σε κάθε χώρα λόγω δυσκολιών που πηγάζουν κυρίως από : α) το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της αγοράς εργασίας, β) τη νοοτροπία των εργοδοτών κυρίως των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, που έχει να κάνει με την μη ανάληψη ρίσκου όσον αφορά την εκπαίδευση των εργαζομένων, γ) τη νοοτροπία των ανέργων, με τη μη συμμετοχή από τη στιγμή που δεν υπάρχει άμεσο όφελος για αυτούς. Βαρύτητα δόθηκε, στην ενημέρωση και την πληροφόρηση καθώς και στην αλλαγή της "επιχειρηματικής κουλτούρας" , ως κύρια συστατικά επιτυχίας του μοντέλου της Κυκλικής Εργασίας.

Όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς τόνισαν ότι η Κυκλική Εργασία, σε καμία περίπτωση δε μπορεί να υποκαταστήσει τις πολιτικές απασχόλησης. Η Κυκλική Εργασία είναι ένα εργαλείο ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης και έτσι πρέπει να χρησιμοποιείται. Όπως χαρακτηριστικά ειπώθηκε, " …what we need is to create potential", (αυτό που χρειάζεται είναι να δημιουργήσουμε ενδεχόμενο) !. Είναι πολύ δύσκολο να εκτιμηθούν τα αποτελέσματα της Κυκλικής Εργασίας μέσω μιας κλασικής ανάλυσης κόστους - οφέλους, διότι τα πλεονεκτήματα φαίνονται σε μακροχρόνια βάση. Πολύ περισσότερο όταν τα οφέλη έχουν να κάνουν με την απόκτηση προσόντων και δεξιοτήτων.

Επίσης τονίστηκε η σημαντικότητα της δημιουργίας δικτύων συνεργασίας, (networks), τυπικών ή άτυπων τα οποία να μπορούν να προωθήσουν το διάλογο μεταξύ όλων των φορέων που σχεδιάζουν και εφαρμόζουν πολιτική, μέσω της αμοιβαίας εμπιστοσύνης και της ανταλλαγής απόψεων.

Κατά την άποψη του γράφοντος, η Κυκλική Εργασία, μπορεί να χρησιμοποιηθεί ακόμη πιο ενεργά σε εθνικό επίπεδο, ιδιαίτερα μέσα στο καινούργιο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον που πρόκειται να διαμορφωθεί μετά τις αποφάσεις που πήρε η Σύνοδος Κορυφής της Ευρώπης, στη Λισσαβόνα στις 23-24 Μαρτίου 2000. Πιο ειδικά, αποφασίστηκε η συνέχιση των προσπαθειών για εξάπλωση και επέκταση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης οι οποίες μπορούν να δώσουν λύση στο πρόβλημα της ανεργίας μακροχρόνια. Σκοπός είναι η βελτίωση της απασχολησιμότητας των πολιτών μέσω της προώθησης καινοτόμων προγραμμάτων ικανών να μειώσουν την έλλειψη προσόντων των ανέργων. (Presidency Conclusions, 2000, 7). Βέβαια, καινοτόμα προγράμματα χρειάζονται καινοτόμες ιδέες καθώς επίσης και αλλαγή στην νοοτροπία προκειμένου να εφαρμοσθούν. Αυτό σημαίνει ότι για να εφαρμοσθεί η Κυκλική Εργασία σε υψηλότερο ποσοστό σε εθνικό επίπεδο, χρειάζονται αλλαγές κυρίως σε επίπεδο πολιτικής θέλησης.

Κατά τη διάρκεια του συνεδρίου ασκήθηκε κριτική, όσοον αφορά τα αριθμητικά αποτελεσμάτα των μοντέλων Κυκλικής Εργασίας κυρίως στις Σκανδιναυοκές χώρες. Κατά την άποψη του γράφοντος, δε θα έπρεπε να μείνουμε μόνο σε αυτό. Η

απόκτηση δεξιοτήτων και ουσιαστικών προσόντων από εργαζομένους και άνεργους είναι σίγουρο ότι μακροχρόνια οδηγεί σε θετικά αποτελέσματα τόσο από πλευράς των επιχειρήσεων όσο και από πλευράς των άνεργων, μέσω των πολλαπλασιαστικών τους επιδράσεων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Kruhoffer Jens, 2000, Jobrotation Development & Dissemination in Europe, Agora CEDEFOP, Thessaloniki, 20-21 March
- PLS Consult, June 1999, Evaluation of EU Jobrotation Final Report
- Scφmann Klaus, Mytzek Ralf & Gólker, November 1998, Institutional & Financial framework for Job Rotation in nine European countries, Berlin - (Research study of the Education & Employment Foundation commissioned by SPI Service Gesellschaft and the Senate Administration for Labour, Vocational Training & Women's Affairs)
- Presidency Conclusions, Lisbon European Council, 23-24 March 2000

Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

του Δημήτρη Α. Κατσορίδα

1.Οι νέοι, τα κατ' εξοχήν θύματα της ανεργίας

Η Ελλάδα παρουσιάζει ένα από τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας των νέων κάτω των 25 ετών (Σχήμα 1), σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Η απασχόληση στην Ευρώπη 1998).

Συγκεκριμένα, το 1997, στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) το ποσοστό ανεργίας των νέων κάτω των 25 ετών ήταν υψηλότερο απ' ότι το 1990. Ιδιαίτερα, οι χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας των νέων κάτω των 25 ετών είναι η Ισπανία, η Ιταλία, η Ελλάδα, η Γαλλία, η Φιλανδία, το Βέλγιο και η Σουηδία, με ποσοστό που φθάνει στο 40%, περίπου, στην Ισπανία.

Έτσι, με ποσοστό 31% το 1997 (1990: 22,2% - 1985: 23%) η Ελλάδα καταλαμβάνει την τρίτη θέση στην Ε.Ε. μετά την Ισπανία (40%, περίπου) και την Ιταλία (33%). Ωστόσο, η ανεργία των νέων είχε αξιοσημείωτη αύξηση ιδιαίτερα στην Σουηδία (1997: 20,6% - 1990: 6,7%) και τη Φιλανδία (1997: 25.7% - 1990: 14,1%), όπου το ποσοστό είναι τριπλάσιο για τη Σουηδία και διπλάσιο για τη Φιλανδία, συγκριτικά με τις αρχές της δεκαετίας του '90.

Γενικά, το μέσο ποσοστό ανεργίας των νέων παραμένει πάνω από 2 φορές μεγαλύτερο από το μέσο ποσοστό ανεργίας για τα άτομα 25 ετών και άνω (Σχήμα 2).

Σε περιφερειακό επίπεδο, η ανεργία των νέων τείνει να συγκεντρώνεται, ιδίως, στις νότιες περιοχές της Κοινότητας, όπου η γεωργία εξακολουθεί να είναι σημαντική. Τούτο ισχύει για το μεγαλύτερο μέρος της Ισπανίας, το Νότο της Ιταλίας και την Ελλάδα.

2. Η ανεργία των νέων στην Ελλάδα

Σύμφωνα με στοιχεία της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων φαίνεται ότι κατά τη δεκαετία του '90 η κατάσταση της αγοράς εργασίας επιδεινώθηκε, με αποτέλεσμα να υποφέρουν από την ανεργία ιδιαίτερα οι νέοι. Εκτιμάται ότι οι νέοι μεταξύ 15 και 24 ετών που συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό, έχουν περισσότερο

από τριπλάσια πιθανότητα να παραμείνουν άνεργοι, συγκριτικά με όσους πλησιάζουν τα πενήντα και αντιμετωπίζουν τη μισή πιθανότητα να παραμείνουν άνεργοι από κάποιον κοντά στα τριάντα, ενώ έχουν 25% λιγότερες πιθανότητες να παραμείνουν άνεργοι συγκριτικά με κάποιον που πλησιάζει τα εξήντα.

Επίσης, ανησυχητικό είναι το γεγονός ότι οι νέοι στο τέλος της εκπαίδευσης τους διαθέτουν ανεπαρκή προσόντα, τα οποία δεν ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, ενώ από την άλλη μεριά η αγορά εργασίας δεν καταφέρνει να τους παρέχει την εργασιακή εμπειρία που είναι σημαντική για την μελλοντική τους σταδιοδρομία.

Από τα προαναφερθέντα στοιχεία έχει φανεί ότι η αύξηση της ανεργίας στην Ε.Ε. έχει ανάλογα και τον αντίκτυπό της στην Ελλάδα. Εκατοντάδες χιλιάδες, άνδρες και γυναίκες, ικανοί για εργασία έχουν καταδικασθεί σε υποχρεωτική αργία ή υποαπασχολούνται.

Στην ***Ελλάδα***, σύμφωνα με στοιχεία της Ερευνας Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού της Στατιστικής Υπηρεσίας (ΕΣΥΕ), η ανεργία διογκώθηκε κατά τα έτη 1990-98. Το 1998 ο αριθμός των ανέργων έφτασε τα 478.500 άτομα (1990: 281.100 - 1981: 148.500). ***Τα διαθέσιμα στοιχεία, όμως, δεν αποτυπώνουν με ακρίβεια το πραγματικό μέγεθος της ανεργίας, αφενός γιατί δεν συμπεριλαμβάνουν τη ''συγκαλυμμένη ανεργία'' στον αγροτικό τομέα, αυτούς που εργάζονται με ελαστικές μορφές απασχόλησης, τους ανασφάλιστους, τους αλλοδαπούς εργάτες και αφετέρου δεν καταγράφουν τα φαινόμενα της υποαπασχόλησης, της εποχιακής ανεργίας, τους 150.000 περίπου νέους που εκπληρούν τη στρατιωτική τους θητεία και γενικά την απασχόληση στην παραοικονομία.***

Ιδιαίτερα σοβαρό θα γίνει το πρόβλημα της ανεργίας των νέων, καθώς πολλές επιχειρήσεις δεν προσλαμβάνουν εργαζόμενους με πλήρη και σταθερή απασχόληση, σε συνδυασμό με τον περιορισμό των προσλήψεων στην Δημόσια Διοίκηση, δυσχεραίνοντας την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας, τη στιγμή που χιλιάδες απόφοιτοι Γυμνασίων, Λυκείων, ΑΕΙ και ΤΕΙ αναζητούν για πρώτη φορά απασχόληση.

Τα στοιχεία της ΕΣΥΕ δείχνουν μία εντυπωσιακή ***αύξηση της ανεργίας των νέων*** κάτω των 25 ετών (Πίνακας 1), η οποία ανήλθε το 1998 στα 267.100 άτομα (1990: 128.000 - 1981: 70.700). Όσον αφορά την ανεργία των νέων κατά φύλο, οι *νέες γυναίκες* εμφανίζουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, φθάνοντας το 1998 τα 164.600 άτομα (1990: 83.500 - 1981: 40.300). Αντίθετα ο αριθμός των *νέων άνεργων ανδρών* ανήλθε το 1998 στα 102.500 άτομα (1990: 44.500 - 1981: 30.400).

Επίσης, όπως προκύπτει, από τα μέχρι τώρα διαθέσιμα στοιχεία, το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας συγκεντρώνουν οι νέοι και οι νέες ηλικίας 20-24 ετών. Συγκεκριμένα, παρατηρούμε ότι ενώ το 1981 ο αριθμός των ανέργων ηλικίας 20-24

ετών ήταν 41.200, αναρριχάται στον αριθμό των 93.900 μέσα σε μια δεκαετία (1991), για να εκτιναχθεί στη συνέχεια στις 124.500 άτομα το 1998. Όμως και σ' αυτή την ηλικία (20-24 ετών), οι νέες γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερη ανεργία από τους νέους άνδρες (1981: 24.700 - 1991: 58.300 και 1998: 76.100). Για τους άνδρες ο αριθμός των ανέργων αυτής της ηλικίας (20-24 ετών), από 16.500 το 1981 ανήλθε στον αριθμό των 48.400 το 1998 (1991: 35.600).

Γενικά, η ***ανεργία των γυναικών*** στο εργατικό δυναμικό είναι σημαντικά μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών. Από τα στοιχεία της ΕΣΥΕ προκύπτει ότι κατά το 1998, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών - ως ποσοστό του γυναικείου εργατικού δυναμικού - ήταν 16,5% και 289.800 άτομα (1990:173.700), ενώ των ανδρών ήταν περίπου 7% και 188.700 άτομα (1990:107.400). Όσον αφορά τις γυναίκες, η ανεργία των νεαρών γυναικών ηλικίας κάτω των 25 ετών - ως ποσοστό του γυναικείου εργατικού δυναμικού - είναι σαφώς πολύ μεγαλύτερη (περίπου 39,2%) από αυτή των γυναικών ηλικίας 25 ετών και άνω (περίπου 11%).

Ωστόσο, και το ποσοστό της ανεργίας των νέων ανδρών κάτω των 25 ετών είναι πολύ μεγαλύτερο σε σχέση με τις άλλες ηλικιακές ομάδες. Κατά το 1998, το ποσοστό ανεργίας των νέων ανδρών, ως ποσοστό του ανδρικού εργατικού δυναμικού, ήταν 21,4% περίπου, ενώ για τους άνδρες ηλικίας 25 ετών και άνω κυμαίνονταν στα πολύ χαμηλά επίπεδα του 5,2% περίπου.

3.Συμπεράσματα

Ανακεφαλαιώνοντας, μπορούμε να πούμε ότι η ανεργία πλήττει, κατά κύριο λόγο, τη νεολαία, ενώ η υποαπασχόληση και η ετεροαπασχόληση, δηλαδή η εργασία που είναι άσχετη με τις γνώσεις και την ειδικότητα του εργαζόμενου αποτελούν τις βασικές μορφές απορρόφησης των νέων. Επίσης, γίνεται φανερό πως οι άνεργοι νέοι δεν αποτελούν μια ξεχωριστή κατηγορία από τους υπόλοιπους άνεργους, ούτε βρίσκεται *''στην άλλη όχθη''* απ' αυτούς που εργάζονται.

Κατά συνέπεια, *το πρόβλημα της ανεργίας δεν είναι πρόβλημα μόνο των ανέργων, αλλά όλων των εργαζομένων συνολικά. Διότι, η αντίθεση δεν είναι ανάμεσα σε εργαζομένους και ανέργους, αλλά ανάμεσα στο κεφάλαιο και την εργασία και γι' αυτό θα πρέπει να γίνει υπόθεση όλης της νεολαίας και γενικά όλης της κοινωνίας.*

Το συμπέρασμα, το οποίο προκύπτει από την παρουσίαση των προαναφερθέντων στοιχείων, είναι ότι *η αύξηση της ανεργίας δεν είναι συγκυριακό φαινόμενο, ούτε δημιουργήθηκε ξαφνικά*. Αντίθετα, οφείλεται στο οικονομικό σύστημα και την κρίση του και το ακολουθεί και στις περιόδους ανόδου του, αλλά ιδιαίτερα στις *κρίσεις υπερπαραγωγής (ή υπερσυσσώρευσης κεφαλαίου)*, όπου λαμβάνει και τις πιο μεγάλες διαστάσεις.

Η νεοκλασική θεωρία, η οποία ουσιαστικά συνιστά την κυρίαρχη άποψη, θεωρεί ότι οι κρίσεις του καπιταλιστικού συστήματος οφείλονται στη δράση ορισμένων παραγόντων, οι οποίοι υποτίθεται ότι παρεμποδίζουν την απρόσκοπτη λειτουργία των ‘’νόμων της αγοράς’’. Κατά συνέπεια, ισχυρίζεται η εν λόγω θεωρία, αν αφεθούν να λειτουργήσουν ‘’ελεύθερα’’ οι νόμοι της αγοράς τότε το καπιταλιστικό οικονομικό σύστημα θα τείνει εγγενώς σε μία κατάσταση ισορροπίας.

Όμως, η αναποτελεσματικότητα των μέχρι τώρα πολιτικών για την αντιμετώπιση της ανεργίας θέτουν, πλέον, σε αμφισβήτηση και σε έντονη κριτική τις απόψεις της νεοκλασικής θεωρίας για την απασχόληση και την ανεργία.

Σήμερα, χιλιάδες άνεργοι αποτελούν το τίμημα των μέχρι σήμερα εφαρμοζόμενων οικονομικών πολιτικών, οδηγούμενοι στην οικονομική εξαθλίωση, στη φτώχεια και την ανέχεια.

Η ανεργία είναι το έδαφος που επάνω του ξετυλίγεται η επίθεση του κεφαλαίου στις εργαζόμενες τάξεις για την περαιτέρω ευελιξία της αγοράς εργασίας και για την ανασυγκρότηση σε πιο συντηρητική κατεύθυνση των εργασιακών σχέσεων.

Αυτό σημαίνει, πέρα από την εξαθλίωση των ίδιων των ανέργων, ότι αποτελεί σημαντικό όπλο στα εκβιαστικά σχέδια της εργοδοσίας, προκειμένου να χτυπηθούν οι κατακτήσεις των εργαζομένων. Αξιοποιείται, επίσης, και για την ***ένταση της ιδεολογικής επίθεσης*** στην εργατική τάξη, με την έννοια ότι καλούνται οι εργαζόμενοι να υποστούν ακόμη περισσότερες θυσίες και να δείξουν ‘’κατανόηση’’ στις μακροχρόνιες πολιτικές λιτότητας, στην προοπτική ενός υποτιθέμενου καλύτερου μέλλοντος.

Ακρογωνιαίος λίθος είναι η ένταξη των νέων εργαζόμενων στην παραγωγική διαδικασία στη βάση ενός *‘’νέου’’* πλαισίου ευέλικτων εργασιακών σχέσεων, σύμφωνα με τις κατευθύνσεις της Λευκής Βίβλου. Έτσι, *η νεολαία αποτελεί το ζωντανό ‘’πειραματόζωο’’ στο οποίο δοκιμάζονται και πραγματοποιούνται οι αναδιαρθρωτικές κινήσεις του κεφαλαίου και οι αλλαγές στην εργασία.*

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΤΑ ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΙ ΦΥΛΟ (Αριθμός ανέργων σε χιλιάδες)

	1990	**1991**	**1993**	**1995**	**1997**	**1998**
Όλες οι ηλικίες	281,1	301,1	398,2	424.719	440.400	478.500
Άνδρες	107,4	120,8	164,5	176.091	173.000	188.700
Γυναίκες	173,7	180,3	233,7	248.629	267.400	289.800

Άνδρες

14 ετών	0,8	1,3	0,5	454	800	-
15-19 ετών	10,8	13,5	14,9	13.587	15.700	16.600
20-24 ετών	32,9	35,6	45,1	42.663	43.000	48.400
25-29 ετών	19,8	23,3	30,9	36.386	37.200	37.500
30-44 ετών	25,4	28,5	41,2	47.351	42.000	49.400
45-64 ετών	17,1	17,9	31,2	35.116	33.700	35.800
65 ετών και άνω	0,5	0,5	0,7	535	700	1.200

Γυναίκες

14 ετών	0,2	0,4	0,6	283	100	-
15-19 ετών	26,2	24,4	31,6	28.382	26.400	27.200
20-24 ετών	57,1	58,3	69,1	71.518	75.800	76.100
25-29 ετών	31,5	30,1	43,8	54.935	54.200	61.300
30-44 ετών	44,5	49,4	66,8	67.022	80.400	92.100
45-64 ετών	13,6	16,5	21,6	25.806	30.000	32.400
65 ετών και άνω	0,5	0,3	0,2	684	400	700

Πηγή: ***Ε.Σ.Υ.Ε., Έρευνα Εργατικού Δυναμικού***

ΕΞΕΛΙΞΗ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΚΑΙ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ ΑΠΟ 1984 ΚΑΙ ΜΕΤΑ

ΕΓΣΣΕ - ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ	ΧΡΟΝΟΣ ΙΣΧΥΟΣ ΑΠΟ - ΕΩΣ	ΗΜΕΡΟ-ΜΙΣΘΙΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΥΞΗΣΗΣ	ΜΙΣΘΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΥΞΗΣΗΣ %	ΕΤΗΣΙΕΣ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ (12 μήνες) δρχ.	Ποσοστό αύξησης ετήσιων ονομα-στικών αποδοχών (σχέση προηγ. Έτους)	(Ποσοστό μεταβολής) Σύγκριση μέσου ετήσιου ΔΤΚ κάθε έτους με τον αντίστοιχο προηγ. έτους	Ποσοστό μεταβολής πραγματικών αποδοχών
ΕΓΣΣΕ 1984	1.5-31.8.84 1.5-31.8.84 1.9-31.12.84	1202 1285 1314	10,8 6,9 2,2	27012 28876 29511	10,8 6,9 2,2	341596	-	18,6%	-
ΕΓΣΣΕ 1985	1.1-30.4.85 1.5-31.8.85 1.9-31.12.85	1422 1516 1548	8,2 6,6 2,1	31931 34038 34759	8,2 6,6 2,1	402912	17,9%	19,2%	-1,09%
1986	1.1-31.4.86 1.5-31.8.86 1.9-31.12.85	1618 1639 1716	4,5 1,3 4,7	36316 36792 38251	4,5 1,3 4	445436	10,5%	23,1%	-10,25%
1987	1.1-30.4.87 1. 5-31.8.87 1.9-	1787 1805 1886	4,1 1 4,5	40100 40501 42324	4,8 1 4,5	491700	10,38%	16,4%	-5,1%

ΕΓΣΣΕ 1988	1.1-31.4.88 1.4-31.8.88 1.9-31.12.88	2074 2106 2243	10 1,5 6,5	46443 47143 502074	9,7 1,5 6,5	575172	16,9%	13,5%	+3%
ΕΓΣΣΕ 1989	1.1-30.4.89 1.5-31.8.89 1.9-31.12.89	2450 2475 2705	9,3 1 9,3	54828 55376 60506	9,2 1 9,3	682840	18,7%	13,7%	+4,39%
ΕΓΣΣΕ 1990	1.1-31.8.90 1.9-31.12.90	2911 3118	7,6 7,1	65105 69727	7,6 7,1	808992	18,4%	20,4%	-1,6%
ΕΓΣΣΕ 1991	1.1.91 1.7.91	3315 3501	6,3 5,6	74121 78272	6,3 5,6	914358	13,02%	19,5%	-5,4%
1992	1.1.92 1.7.92	3721 3870	6,28 4	83160 86487	6,24 4	1017882	11,3%	15,8%	-3,8%
ΕΓΣΣΕ 1993	1.1.93 1.7.93	4081 4411	5,45 8,08	91206 98568	5,45 8,07	1138644	11,8%	14,4%	-2,2%
ΕΓΣΣΕ 1994	1.1.94 1.7.94	4632 4934	5 6,5	103497 110225	5 6,5	1282332	12,6%	10,9%	+1,53%
1995	1.1.95 1.7.95	5132 5336	4 4	114634 119220	4 4	1403124	9,41%	8,9%	+0,46%
ΕΓΣΣΕ 1996	1.1.96 1.7.96	5531 5753	3,5 4	123520 128460	3,5 4	1511880	7,75%	8,2%	- 0,41%
1997	1.1.97 1.7.97	6000 6195	1% + 3,25% 3,25%	133962 138315	1% + 3,25% 3,25%	1633662	8,05%	5,5%	2,4%
ΕΓΣΣΕ 1998	1.1.98 1.7.98	6364 6492	0,2%+2,5% 2%	142056 144897	0,2%+2,5% 2%	1721718	5,.39%	4,8%	0,56%
1999	1.1.99 1.7.99	6609 6701	0,4% + 1.4%	147513 149578	0,4% + 1.4%	1782548	3,53%	2,6%	0,9%

ΕΓΣΣΕ 2000	1.1.00 1.7.00	6882 6986	0,7% + 2% 1,5%	153637 155942	0,7% + 2% 1,5%	1857474	4,2%	2,6% *	1,55%
2001	1.1.01 1.7.01	7111 7218	1,8% 1,5%	158749 161130	1,8% 1,5%	1919274	3,3%	2,1%**	1,19%

- * & ** : Τα ποσοστά μεταβολής του μέσου ετήσιου ΔΤΚ αποτελούν προβλέψεις της Εκθεσης του Διοικητή της Τράπεζας Ελλάδος για το 2000 και του Προγράμματος Σύγκλισης για το 2001.

- Με βάση την νέα ΕΓΣΣΕ , αν ο πληθωρισμός σε μέσα επίπεδα διαμορφωθεί το 2001 σε ποσοστά άνω του 2,3%, προβλέπεται επιπλέον αύξηση μισθών και ημερομισθίων της τάξης του 1%.

ΠΗΓΗ :ΙΝΕ /ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, ΜΑΙΟΣ 2000 (ΤΡΙΑΝΤΑΦΥΛΛΟΥ ΧΡΗΣΤΟΣ)

Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ

19 Απριλίου 2000. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε σε ημερίδα που διοργάνωσαν οι καθηγητές Πετραλώνων στο 12ο Λύκειο με θέμα: "Οι προοπτικές της κοινωνικής ασφάλισης στη Ελλάδα μετά την ένταξη στην ΟΝΕ" Εισηγητές από το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ ήταν: Γιώργος Ρωμανιάς επιστημονικός σύμβουλος σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης με θέμα, "Η κοινωνική ασφάλιση σε καθεστώς ΟΝΕ" και Δημήτρης Αγκαβανάκης μέλος της Εκτελεστικής Επιτροπής της ΑΔΕΔΥ με θέμα, "Η κοινωνική ασφάλιση των δημοσίων υπαλλήλων".

20 Απριλίου 2000. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε σε εκδήλωση του Συλλόγου εκπαιδευτικών (δασκάλων) Περιστερίου 'Έλλη Αλεξίου' με θέμα: "Οι προοπτικές της κοινωνικής ασφάλισης στη Ελλάδα μετά την ένταξη στην ΟΝΕ" Εισηγητές από το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ ήταν: Γιώργος Ρωμανιάς επιστημονικός σύμβουλος σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης με θέμα, "Η κοινωνική ασφάλιση σε καθεστώς ΟΝΕ" και Δημήτρης Αγκαβανάκης μέλος Εκτελεστικής Επιτροπής της ΑΔΕΔΥ, με θέμα, "Η κοινωνική ασφάλιση των δημοσίων υπαλλήλων".

21-22 Απριλίου 2000. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε σε διημερίδα που διοργάνωσε το Ε.Κ Φθιώτιδας υπό την αιγίδα του ΟΑΕΔ και του Οργανισμού Εργατικής Εστίας με θέμα "Τοπική αγορά εργασίας, Πολιτικές απασχόλησης, Κοινωνική ασφάλιση" και εισηγητές τους Γιώργο Ρωμανιά με θέμα: "Το μέλλον της κοινωνικής ασφάλισης, οι προτάσεις του συνδικαλιστικού κινήματος" και Πέτρο Λινάρδο Ρυλμόν με θέμα "Τοπική αγορά εργασίας η συμβολή του συστήματος κατάρτισης στην προώθηση της απασχόλησης.

18-19 Μαΐου 2000. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ σε συνεργασία με το ίδρυμα Friedrich Ebert διοργάνωσε σεμινάριο συνδικαλιστικής επιμόρφωσης με θέμα: "Οι εργασιακές σχέσεις στις πολυεθνικές επιχειρήσεις: ανταλλαγή εμπειριών ανάμεσα στην Ελλάδα και στη Γερμανία" Εισηγητής από την πλευρά του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ ήταν ο Γιάννης Κουζής, επιστημονικός σύμβουλος του ΙΝΕ και λέκτορας του Παντείου Πανεπιστημίου.

26 Μαΐου 2000. Το τμήμα Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης σε συνεργασία με το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ διοργάνωσε ημερίδα με θέμα "Ανεργία των νέων. Ανάγκες και κίνητρα για κατάρτιση / επιμόρφωση" στο πλαίσιο του ερευνητικού προγράμματος "Ζήτηση συνεχιζόμενης κατάρτισης - κίνητρα ενδιαφερομένων".

2-4 Ιουνίου 2000. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετέχει σε σεμινάριο συνδικαλιστικής επιμόρφωσης που διοργανώνει η ΔΕΟΚ (τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση) Κύπρου σε Λευκωσία, Λάρνακα, Πάφο με θέμα: "Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη". Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ εκπροσωπείται από τον Γιάννη Κουζή επιστημονικό σύμβουλο του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ και Λέκτορα του Παντείου Πανεπιστημίου

3 Ιουνίου 2000. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ σε συνεργασία με το Ε.Κ Άρτας και το Περιφερειακό ΙΝΕ Ηπείρου διοργανώνει στην Άρτα ημερίδα με θέμα: "ΟΝΕ και

εργασιακές σχάσεις", με εισηγητή τον Ηλία Ιωακείμογλου, επιστημονικό συνεργάτη του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

10 Ιουνίου 2000. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ σε συνεργασία με το Ε.Κ Φλώρινας και το Περιφερειακό ΙΝΕ Δ. Μακεδονίας διοργανώνει στη Φλώρινα ημερίδα με θέμα: "ΟΝΕ και εργασιακές σχάσεις", με εισηγητή τον Ηλία Ιωακείμογλου, επιστημονικό συνεργάτη του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

24 Ιουνίου. Το ΙΝΕ / ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ σε συνεργασία με το Ε.Κ Χαλκιδικής διοργανώνει στον Πολύγυρο ημερίδα με θέμα: "ΟΝΕ και εργασιακές σχέσεις" με εισηγητή τον Γιάννη Κουζή επιστημονικό σύμβουλο του ΙΝΕ /ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ και Λέκτορα του Παντείου Πανεπιστημίου