ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 61-62, Ιούλιος-Αύγουστος 2000

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.



ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ

◆ Προτάσεις της ΑΔΕΔΥ για την ΓΣΣΕ 2000 - 2001 ◆ Ζήτηση Συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κίνητρα ενδιαφερομένων στην Ελλάδα ◆ Οι επιπτώσεις της "Παγκοσμιοποίησης" στον κόσμο της εργασίας ◆ Δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Σημείωμα Σύνταξης

Η ψήφιση του νέου υπαλληλικού κώδικα μετά από 15 χρόνια προσπαθειών του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, παρά το γεγονός ότι ενσωμάτωσε - σύμφωνα με εκτιμήσεις της ΑΔΕΔΥ - ώριμες δημοκρατικές κατακτήσεις, δεν απάντησε στα ζητήματα για ανεξαρτησία και αξιοκρατία στα θέματα εξέλιξης του προσωπικού, αφού βασικές προτάσεις για την θέσπιση κριτηρίων και την σύνθεση των υπηρεσιακών Συμβουλίων απορρίφθηκαν. Η προστασία των θέσεων απασχόλησης και του εισοδήματος των εργαζομένων στις δημόσιες υπηρεσίες, η κοινωνική ασφάλιση και η υγειονομική τους περίθαλψη η υγιεινή και ασφάλεια αποτελούν ζητήματα αιχμής ενόψει της συλλογικής διαπραγμάτευσης για την Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 2000 και 2001 και παρουσιάζονται στο τεύχος αυτό της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ. Επιπλέον, παρουσιάζονται τα πορίσματα της έρευνας: "Ζήτηση Συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κίνητρα ενδιαφερομένων στην Ελλάδα", καθώς επίσης και άρθρο σχετικά με τις "επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης στον κόσμο της εργασίας". Τέλος η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ παρουσιάζει τις δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ το τελευταίο διάστημα.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ Α.Δ.Ε.Δ.Υ. ΓΙΑ ΤΗΝ Γ.Σ.Σ.Ε. 2000 - 2001

Το Γενικό Συμβούλιο της Α.Δ.Ε.Δ.Υ στη συνεδρίαση της 19/5/2000 αποφάσισε να ζητήσει την έναρξη διαπραγματεύσεων, στα πλαίσια των άρθρων 4 και 13 του Ν. 2738/1999, με σκοπό την κατάρτιση και υπογραφή :

1) Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Γ.Σ.Σ.Ε.) του έτους 2000-2001 που θα ρυθμίζει γενικώς τους όρους και τις συνθήκες εργασίας για τα ζητήματα που προβλέπονται στο άρθρο 3 παρ. 2 του Ν. 2738/1999, των έμμισθων πολιτικών υπαλλήλων με σχέση δημοσίου δικαίου στο Δημόσιο, στα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) α' και β' βαθμίδας και

2) Συλλογικής Συμφωνίας έτους 2000 – 2001 που θα ρυθμίζει τους όρους και τις συνθήκες εργασίας των άνω υπαλλήλων για όσα ζητήματα δύνανται να ρυθμιστούν κατά το άρθρου 13 παρ. 1 του Ν. 2738/1999.

Για τη διαμόρφωση του πλαισίου διεκδικήσεων και των ειδικότερων ρυθμίσεων του περιεχομένου της Γενικής Συλλογικής Σύμβασης καθώς και της Συλλογικής Συμφωνίας το ΓΣ της ΑΔΕΔΥ συνεκτίμησε τους παρακάτω παράγοντες και δεδομένα :

Α. ΠΡΟΟΙΜΙΟ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ

Α1.Η σύγχρονη πραγματικότητα και οι εξελίξεις στον κόσμο, την Ευρώπη και την χώρα μας, έχουν δημιουργήσει νέα δεδομένα στο οικονομικό, πολιτικό και κοινωνικό πεδίο.

Είναι αναμφίβολα θετική εξέλιξη ότι μετά από 26 χρόνια ομαλής δημοκρατικής πορείας του τόπου προωθούνται αλλαγές στο νομικοπολιτικό πλαίσιο λειτουργίας του κοινωνικού μας σχηματισμού με στόχο την ενσωμάτωση των νέων δεδομένων.

Οι αλλαγές στον Καταστατικό Χάρτη της χώρας είναι αναγκαίο να ανταποκριθούν σε ώριμα κοινωνικά και πολιτικά αιτήματα και ειδικότερα:

-Στη συνταγματική κατοχύρωση της λειτουργικής ανεξαρτησίας της Δημόσιας Διοίκησης, της διαφάνειας, της αντικειμενικότητας και της αξιοκρατίας, στην εσωτερική της λειτουργία, την λειτουργία θεσμών κοινωνικού και κοινοβουλευτικού ελέγχου.

-Στη συνταγματική κατοχύρωση και ολοκλήρωση των πολιτικών δικαιωμάτων των Δημοσίων Υπαλλήλων.

-Στη συνταγματική κατοχύρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης των έμμισθων πολιτικών υπαλλήλων του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α. για την προώθηση

των συλλογικών τους δικαιωμάτων και την ολοκλήρωση του Συστήματος Συλλογικών Διαπραγματεύσεων.

Είναι προφανές ότι οι αλλαγές προς την κατεύθυνση αυτή προωθούν την εξέλιξη των δημοκρατικών θεσμών, και ενισχύουν την θωράκιση του δημοκρατικού μας πολιτεύματος.

Η ΑΔΕΔΥ αναγνώρισε ως ιδιαίτερα θετική την επιλογή όλων των κομμάτων να συμπεριληφθούν στις αναθεωρητέες διατάξεις οι σχετικές των άρθρων 22, 25 παρ.1, 29 παρ.3, 12 παρ.4, 56 παρ.1 και 3, 82, 92 παρ.3, 101, 102, 103 Συντ'75/'86.

Α2. Η ψήφιση του Νέου Υπαλληλικού Κώδικα μετά από 15 χρόνια προσπαθειών του ελληνικού δημοσιοϋπαλληλικού συνδικαλιστικού κινήματος, παρά το γεγονός ότι ενσωμάτωσε, όπως έχουμε εκτιμήσει, ώριμες δημοκρατικές κατακτήσεις, δεν απάντησε στα ζητήματα για αξιοκρατία και ανεξαρτησία στα θέματα εξέλιξης του προσωπικού, αφού βασικές προτάσεις μας για την θέσπιση κριτηρίων και την σύνθεση των υπηρεσιακών Συμβουλίων, απορίφθηκαν.

Η ουσία και οι στόχοι για δημοκρατική αναδιοργάνωση της Δημόσιας Διοίκησης προϋποθέτουν συστήματα, δεσμεύσεις και πρακτικές, που πρέπει:

- Να διασφαλίζουν τους εργαζόμενους από υποκειμενικές-αυθαίρετες κρίσεις.

- Να διευρύνουν και να αξιοποιούν τις δυνατότητές τους

- Να μονιμοποιούν και να συστηματοποιούν τις προσπάθειες για ανάπτυξη γνώσεων και πρωτοβουλίας.

Α3. Στο τέλος της δεκαετίας του '90 ο αριθμός των απασχολούμενων δημοσίων υπαλλήλων τείνει να σταθεροποιηθεί στα χαμηλά επίπεδα της δεκαετίας του '70. Παράλληλα οι αποκρατικοποιήσεις, οι μετατροπές Ν.Π.Δ.Δ. σε Ανώνυμες Εταιρίες και οι ιδιωτικοποιήσεις δημιουργούν νέες πιέσεις, συρρικνώνουν το δημόσιο τομέα και αναδεικνύουν ως πρωτεύον το ζήτημα της προστασίας των Δημοσίων Υπηρεσιών και των θέσεων απασχόλησης.

Κάτω από ιδεολογικές κατασκευές που εκφράζουν το αυτονόητο, ότι δηλαδή οι δημόσιες υπηρεσίες πρέπει να παρακολουθούν τις εξελίξεις, εμφανίζονται απόψεις για ελαστικοποίηση ωραρίων και εργασιακών σχέσεων. Η ΑΔΕΔΥ εκφράζει την εκτίμησή της ότι ο φαύλος κύκλος της θεωρίας των "αντικειμενικών" και "αυθύπαρκτων" δεδομένων στο όνομα του εκσυγχρονισμού και των μεταβαλλόμενων συναλλακτικών ηθών οδηγεί το σύστημα των εργασιακών σχέσεων, των κοινωνικών αναγκών και του ελεύθερου χρόνου σε θεσμικές υποχωρήσεις που θυμίζουν δεδομένα του προηγούμενου αιώνα.

Ο εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών, η σωστή και γρήγορη εισαγωγή νέων τεχνολογιών, μεθόδων και συστημάτων οργάνωσης αποτελεί την απάντηση στα επιχειρήματα που ακούονται για την ανάγκη εξυπηρέτησης του πολίτη και του κοινωνικού συνόλου γενικότερα, κυρίως κατά τις ώρες και ημέρες που είναι κλειστές οι δημόσιες υπηρεσίες, κατά τα πρότυπα του ιδιωτικού τομέα.

Η αξιοποίηση των τεχνολογικών καινοτομιών οδηγεί σε νέα υπερπαραγωγικότητα που πρέπει να αξιοποιηθεί για την αντιμετώπιση της ανεργίας, υπέρ των εργαζομένων, για την μείωση των ωρών απασχόλησης, για καλύτερες αμοιβές και για περισσότερες κοινωνικές παροχές.

Α4. Η εκπαίδευση, επανεκπαίδευση και συνεχής αναβάθμιση των Δημοσίων Υπαλλήλων είναι αναγκαία για το μέλλον των ιδίων, όσο και των Υπηρεσιών.

Οι ραγδαίες εξελίξεις, ο ανταγωνισμός, οι αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας προϋποθέτουν ΓΝΩΣΗ και ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ, καθολικότητα, ίσες ευκαιρίες, καθιέρωση επιστημονικών συστημάτων εκπαίδευσης και ποιοτική βελτίωση προγραμμάτων. Σε μία εποχή όπου το κόστος γνώσης υπερβαίνει σε πολλούς τομείς το 50- 60% του κόστους παραγωγής αγαθών, υπηρεσιών και προϊόντων, τα αιτήματα και οι στόχοι που η ΑΔΕΔΥ θέτει, αποτελούν το ελάχιστο ζητούμενο στην σημερινή πραγματικότητα.

Α5. Η κατάκτηση ενός σχετικά ευρέως φάσματος συμμετοχής των συνδικαλιστικών οργανώσεων και της ΑΔΕΔΥ έχει συμβάλλει στην έγκαιρη αντιμετώπιση ζητημάτων, την διάχυση της πληροφόρησης, την διαφάνεια, την αντικειμενικοποίηση κριτηρίων και διαδικασιών και την αύξηση της αποτελεσματικότητας των Διοικητικών και Υπηρεσιακών Οργάνων.

Α6. Οι "προνομιακές" παροχές Υγειονομικής περίθαλψης των Δημοσίων Υπαλλήλων στις αρχές της δεκαετίας του '60 ακολούθησαν φθίνουσα πορεία από το τέλος της δεκαετίας του '90 με αποτέλεσμα αυτές να είναι σήμερα στο χαμηλότερο επίπεδο της ιστορίας τους, συγκριτικά με τις παροχές των κλάδων υγείας άλλων εργαζομένων και φορέων. Η ΑΔΕΔΥ συνέβαλλε εποικοδομητικά στην δημιουργία του Οργανισμού Περίθαλψης Ασφαλισμένων Δημοσίου , που σήμερα είναι σε στάδιο οργάνωσης και ανάπτυξης, με στόχο την διαμόρφωση ενός σύγχρονου συστήματος και δικτύου υπηρεσιών.

Οι ανάγκες, όμως, των Δημοσίων Υπαλλήλων επιβάλλουν, πριν την διαμόρφωση σε μεσοπρόθεσμο χρόνο των νέων κανονισμών παροχών υγειονομικής περίθαλψης, την άμεση ικανοποίηση αιτημάτων, που ουσιαστικά αποτελούν εξομοίωση με τις ρυθμίσεις και τις παροχές του ΙΚΑ.

Α7. Το εργασιακό περιβάλλον και οι κακές συνθήκες εργασίας, το άγχος, η μόλυνση, η ακτινοβολία κ.λπ δημιουργούν προβλήματα υγείας στους εργαζόμενους.

Με τον Ν.1568/85, τον Ν.1839/89 και την οδηγία του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. 89/391/12-6-1989 διαμορφώθηκε το νομικό πλαίσιο για την εφαρμογή και τον έλεγχο της Υγιεινής και Ασφάλειας των εργαζομένων στους χώρους εργασίας.

Εκτός από ελάχιστες εξαιρέσεις, το νομικό πλαίσιο στον Δημόσιο Τομέα παραμένει ανενεργό.

Είναι ανάγκη να υπάρξει ριζική αλλαγή της κυβερνητικής αντίληψης για τα ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας στο Δημόσιο, με προτεραιότητα την διαφύλαξη της υγείας των εργαζομένων (εισαγωγή συστημάτων προστασίας, εργονομικές αρχές κλπ) και την πλήρη αξιοποίηση του υπάρχοντος πλαισίου, για να τεθεί τέρμα στην 15ετή διελκυνστίδα με τις παραπομπές όλων των σχετικών αιτημάτων και προβλημάτων από Επιτροπή σε Επιτροπή. Η πρώτη Συλλογική Σύμβαση αποτελεί πρόκληση ως δείγμα γραφής μιας νέας, ουσιαστικής και υπεύθυνης κυβερνητικής πολιτικής στο ζήτημα της υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας.

Β. ΠΡΟΟΙΜΙΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ

Β1. Τα οικονομικά μεγέθη της χώρας τα τελευταία χρόνια αλλά και το τρέχον έτος σύμφωνα με τις κυβερνητικές εκτιμήσεις και προβλέψεις, είναι σε τροχιά βελτίωσης: έλλειμμα, χρέος, (ως ποσοστά του ΑΕΠ), πληθωρισμός, επιτόκια κλπ.

Η ένταξη στην ζώνη του Ευρώ έχει επιτευχθεί με ιδιαίτερα σημαντικές θυσίες και επιβαρύνσεις των μισθωτών και συνταξιούχων από το 1986 έως σήμερα με τις κατά καιρούς πολιτικές λιτότητας και περιορισμού του εισοδήματός τους.

Το 1999 ο ρυθμός ανόδου του ΑΕΠ διατηρήθηκε σε υψηλά επίπεδα (3,5%) υπερβαίνοντας για τέταρτη συνεχή χρονιά τον γενικό μέσο όρο των χωρών της ζώνης του Ευρώ.

Οι επενδύσεις παρουσιάζουν ιδιαίτερη άνοδο: το 1998 σε ποσοστό 8,1%, το 1999 σε ποσοστό 8,3% καθώς επίσης και τα κέρδη των επιχειρήσεων εμφάνισαν εντυπωσιακή αύξηση σε αντίθεση με το εισόδημα των εργαζομένων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.

Η διαχρονική εξέλιξη των δαπανών για αμοιβές (στον Κρατικό Προϋπολογισμό) των έμμισθων υπαλλήλων του Δημοσίου ως ποσοστό του ΑΕΠ είναι σε χαμηλότερα επίπεδα από το 1985 και πιο συγκεκριμένα:

α.)1974 – 1985: από 8% σε 14% (περίοδος ανόδου)

β.)1985 – 1994: από 14% σε 11% (περίοδος πτώσης)

γ.)1995 – 1999: 11,5% (περίοδος σταθεροποίησης)

Είναι προφανές ότι οι απώλειες στο εισόδημα των μισθωτών και συνταξιούχων στην τελευταία 15ετία είναι ιδιαίτερα μεγάλες. Αλλά και την τελευταία 3ετία, παρά τις επιδόσεις της Ελληνικής οικονομίας, οι αυξήσεις κυμάνθηκαν σε χαμηλότερα επίπεδα στο Δημόσιο , με αποτέλεσμα να έχουν προκληθεί και νέες απώλειες στους μισθούς και συντάξεις των δημοσίων υπαλλήλων

Τα συγκριτικά στοιχεία και τα δεδομένα που έχουν ταξινομηθεί για τις αυξήσεις στις άλλες χώρες της Ευρώπης για το 1998 και 1999 αποδεικνύουν ότι ο μέσος όρος αυξήσεων κυμαίνεται από 3,1% το 1998 σε 3,4% το 1999 με χαμηλότερα επίπεδα πληθωρισμού στις χώρες αυτές. Ανάλογα συγκριτικά στοιχεία και δεδομένα προκύπτουν από τον Μ.Ο. αυξήσεων στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα της πατρίδας μας και τεκμηριώνουν, την εκτίμηση των εργαζομένων στο Δημόσιο για άνιση και δυσμενή αντιμετώπισή τους.

Η σημερινή μισθολογική αναρχία και οι δημιουργηθείσες ανισότητες επιτάσσουν την ανάγκη διαμόρφωσης ενός νέου μισθολογίου

Ταυτόχρονα η μη τιμαριθμοποίηση της φορολογικής κλίμακας, η δυσανάλογη σχέση έμμεσων - άμεσων φόρων, τα αφορολόγητα όρια, η φοροδιαφυγή και η παραοικονομία είναι ενδεικτικά στοιχεία ενός άδικου φορολογικού συστήματος που εξανεμίζει τις χαμηλές ετήσιες αυξήσεις αντί να προστατεύει και να αναδιανέμει το εισόδημα προς όφελος των μισθωτών και συνταξιούχων.

Β2. Πάγια θέση του συνδικαλιστικού κινήματος της ΑΔΕΔΥ, είναι η δραστική μείωση των υπερωριών για την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και την πρόσληψη νέων εργαζομένων.

Ένα μέτρο για την μείωση των υπερωριών είναι η υψηλή αποτίμηση της αμοιβής που καθορίζεται για την αποζημίωση της εκτός του νόμιμου χρόνου ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησης, όπως και για τις περιπτώσεις απασχόλησης τις νυχτερινές ώρες, καθ' ημέρα Κυριακή, αργία και εξαιρετέα, όπου και υφίσταται σημαντική επιβάρυνση και διαφοροποίηση ορισμένων ειδικοτήτων και κατηγοριών εργαζομένων.

Με το άρθρο 18 του Ν.2470/97, όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 15 του ν.2592/98, έχει καθοριστεί ο υπολογισμός του ωρομισθίου για την υπερωριακή απασχόληση στο 1/150 του βασικού μισθού κάθε μισθολογικού κλιμακίου (αφαιρουμένου του χρονοεπιδόματος, του επιδόματος εξομάλυνσης, του οικογενειακού επιδόματος και του κινήτρου απόδοσης).Αντίθετα ισχύουν στην περίπτωση περικοπής ημερομισθίου για τη συμμετοχή εργαζομένων σε στάση εργασίας ή επί μη παροχής εργασίας.

Η ρύθμιση αυτή έρχεται σε αντίθεση ακόμα και με τα ισχύοντα στους εργαζόμενους στο Δημόσιο με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και αναδεικνύει μία παράδοξη και δυσεξήγητη αντίληψη για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης.

Β3. Ο Ν.2084/92 "Αναμόρφωση Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις" έθεσε τις προϋποθέσεις και τα όρια ηλικίας για τους εργαζομένους στο Δημόσιο και θέσπισε νέες ρυθμίσεις για τον υπολογισμό της κύριας σύνταξης και το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών.

Συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο διακρίθηκαν σε τέσσερις (4) κατηγορίες:

Α)Σε όσους διορίσθηκαν μέχρι 31/12/1982 και θεμελιώνουν δικαίωμα συνταξιοδότησης μέχρι 31/12/1997,

Β)Σε όσους διορίσθηκαν μέχρι 31/12/1982 και θεμελιώνουν δικαίωμα συνταξιοδότησης μετά την 1/1/1998

Γ)Σε όσους διορίσθηκαν από 1/1/1983 μέχρι 31/12/1992 και θεμελιώνουν δικαίωμα συνταξιοδότησης μετά την 1/1/1998 και

Δ) Σε όσους διορίσθηκαν από 1/1/1993 και μετά.

Προοδευτικά από την (Α) έως και τη (Δ) κατηγορία οι όροι και ο προϋποθέσεις για συνταξιοδότηση γίνονται δυσμενέστεροι, τα όρια ηλικίας αυξάνονται και ο υπολογισμός της κύριας σύνταξης για μεν τις δύο (2) πρώτες κατηγορίες γίνεται με τα λεγόμενα τριακοστά πέμπτα, ενώ για τις δύο (2) τελευταίες με πεντηκοστά.

Για τις κατηγορίες (Β) και (Γ) παραβιάσθηκε κάθε έννοια δικαίου αφού οι υπάλληλοι που ανήκουν σε αυτές προσλήφθηκαν με άλλους όρους, ενώ καλούνται να συνταξιοδοτηθούν με δυσμενέστερους και μάλιστα διαφοροποιημένους ανάλογα με την ημερομηνία διορισμού τους.

Αποκορύφωμα των βλαπτικών για τους ήδη εργαζομένους, κατά την ισχύ του Νόμου, αλλά και διασπαστικών για τη συνοχή των εργαζομένων ρυθμίσεων του Ν.2084/92, αποτελεί η αντισυνταγματική διάκριση ανάμεσα στις δύο πρώτες αφ' ενός και στις δύο δεύτερες αφ' ετέρου κατηγορίες εργαζομένων σε ό,τι αφορά στον υπολογισμό της κύριας σύνταξης. Για όσους υπαλλήλους δηλαδή, διορίσθηκαν μέχρι 31/12/1982 και θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα μέχρι 31/12/1997 η κύρια σύνταξη υπολογίζεται με τριακοστά πέμπτα, ενώ για όσους διορίσθηκαν από 1/1/1983 και μετά και θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα από 1/1/1998 και όσους διορίσθηκαν μετά την 1/1/1993 δηλαδή μετά την ισχύ του Ν.2084/92, η κύρια σύνταξη υπολογίζεται σε πεντηκοστά.

Σε μία στοιχειωδώς ευνομούμενη πολιτεία κατ' αρχήν, δεν θεσπίζονται δυσμενέστερες διατάξεις που ν' ανατρέχουν σε χρόνο προγενέστερο της ισχύος του Νόμου γιατί έτσι παραβιάζεται η αρχή της προστατευομένης εμπιστοσύνης του πολίτη. Στην προκειμένη περίπτωση, όμως, οι διατάξεις του νόμου ισχύουν ex nunc , ενώ οι συνέπειές του θίγουν κατηγορίες ήδη εργαζομένων, οι οποίοι προσλήφθηκαν με ευνοϊκότερες προϋποθέσεις.

Ειδικότερα, είναι αδιανόητο, με την τυχαία και αυθαίρετη επιλογή μιας ημερομηνίας (31/12/1992) και εντεύθεν, χωρίς άλλα ουσιώδη κριτήρια, να μειώνεται για τους υπαλλήλους το ποσό της κύριας σύνταξης

Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω και όσα επισημαίνονται ειδικότερα στη συνέχεια της παρούσας, θέτουμε προς διαπραγμάτευση τις ακόλουθες προτάσεις τις οποίες επιφυλασσόμαστε να αναπτύξουμε και προφορικά, κατά τη διάρκεια των απευθείας διαπραγματεύσεων:

Ι. ΘΕΜΑΤΑ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Α. ΕΠΑΝΕΞΕΤΑΣΗ ΤΟΥ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΟΥ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ.

1. Μοριοποίηση όλων των υπηρεσιακών μεταβολών και αντικειμενοποίηση κριτηρίων επιλογής προϊσταμένων.

2. Αντικειμενική σύνθεση των Υπηρεσιακών Συμβουλίων (δύο αιρετοί, δύο μέλη οριζόμενα με κριτήρια από τη Διοίκηση και ένα μέλος κοινής αποδοχής).

3. Δίκαιη ρύθμιση της εξέλιξης της Δ.Ε. Κατηγορίας με μεταβατική διάταξη .

Β. ΡΥΘΜΙΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

1. Εφαρμογή του 35ώρου με συνεχές 7ωρο και 5νθήμερο χωρίς αντίστοιχη μείωση αποδοχών.

2. Πραγματοποίηση των προσλήψεων σύμφωνα με τις πραγματικές ανάγκες λειτουργίας των Υπηρεσιών, όπως καθορίζονται στους οικείους Οργανισμούς . Άμεση σύνταξη και λειτουργία νέων Οργανισμών Υπηρεσιών και πρόσληψη μόνιμου προσωπικού για την κάλυψη των παγίων και διαρκών αναγκών των Υπηρεσιών.

Γ. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ-ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ

1. Έγκαιρη, σαφής και πλήρης δημοσιοποίηση όλων των εκπαιδευτικών προγραμμάτων (εσωτερικού και εξωτερικού).

2. Προσδιορισμός του αριθμού των Δ.Υ. που θα εκπαιδεύεται κάθε περίοδο-έτος, του αριθμού των εκπαιδευτών, των ειδικοτήτων και των κριτηρίων επιλογής.

3. Αποκέντρωση της εκπαιδευτικής διαδικασίας της Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και του Κέντρου Διαρκούς Επιμόρφωσης, με πρόβλεψη και εθνικών πόρων για την χρηματοδότησή τους. Διαμόρφωση δύο επιπέδων προγραμμάτων (ένα για τα στελέχη, ένα για τους άλλους) υπαλλήλους.

4. Στις νέες εξελίξεις η συμμετοχή στην εκπαιδευτική διαδικασία των εργαζομένων, η εκπαίδευση και επιμόρφωση των συνδικαλιστικών στελεχών, των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων καθώς και η ανάπτυξη δυνατοτήτων ανάλυσης, μελέτης και τεκμηρίωσης των θέσεών τους είναι επιβεβλημένη. Για την ΑΔΕΔΥ η θέσπιση των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων καθιστά επιτακτική την ανάγκη αυτή. Για τον σκοπό αυτό, προτείνεται η καθιέρωση πόρου 0,5 τοις χιλίοις της δαπάνης των ετησίων ακαθάριστων αποδοχών των Δ.Υ. στο ύψος που αυτές ανήλθαν στον Κρατικό Προϋπολογισμό του προηγουμένου οικονομικού έτους για το ΙΝΕ Γ.Σ.Ε.Ε./ΑΔΕΔΥ.

Δ. Η θετική πραγματικότητα που διαμορφώνει η θεσμικά κατοχυρωμένη συμμετοχή σε όργανα που επεξεργάζονται πολιτικές, επιλογές και αποφάσεις για κρίσιμα ζητήματα της Δημόσιας Διοίκησης και των Δημοσίων Υπαλλήλων, τεκμηριώνουν τα αιτήματά μας για:

1.Συμμετοχή εκπροσώπου της ΑΔΕΔΥ στο ΑΣΕΠ και προώθηση περαιτέρω μορφών κοινωνικού ελέγχου αυτού.

2.Συμμετοχή εκπροσώπων της ΑΔΕΔΥ στις Διοικήσεις του Ταμείου Παρακαταθηκών και Δανείων καθώς και του Ταχυδρομικού Ταμιευτηρίου όπου και διαμορφώνεται η στεγαστική και καταναλωτική πολιτική για τους Δημοσίους Υπαλλήλους.

Ε. ΥΓΕΙΟΝΟΜΙΚΗ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗ

1.Επέκταση της πρόσθετης περίθαλψης για χορήγηση γυαλιών οράσεως και φακών επαφής.

2.Πλήρης οδοντιατρική περίθαλψη, με εξαίρεση την ακίνητη προσθετική.

ΣΤ. ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

1.Στις περιπτώσεις αποδεδειγμένης αδυναμίας εφαρμογής του θεσμικού πλαισίου για συγκρότηση Επιτροπών Υγιεινής και Ασφάλειας, να τροποποιηθεί και να υλοποιηθεί άμεσα η πρόταση της Ειδικής επιτροπής που είχε συγκροτηθεί στο Υπουργείο Οικονομικών για το σκοπό αυτό.

2.Άμεσα πρέπει να επεκταθούν οι ρυθμίσεις που ισχύουν για τα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα του ιδιωτικού τομέα με αφετηρία τον ΚΒΑΕ του ΙΚΑ, όπως επιβάλλει άλλωστε και η σχετική συνταγματική αρχή της ισότητας και ισονομίας των πολιτών.

ΙΙ. ΘΕΜΑΤΑ ΠΡΟΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΦΩΝΙΩΝ.

Τα πιο πάνω στοιχεία αιτιολογούν και τεκμηριώνουν το δίκαιο των αιτημάτων μας για οικονομική αναβάθμιση των Δημοσίων Υπαλλήλων και για πραγματική βελτίωση του εισοδήματος των εργαζομένων, με:

Α1.Αυξήσεις που να αναπληρώνουν τις απώλειες του εισοδήματος τους, να αντανακλούν την συμβολή τους στην αύξηση του ΑΕΠ, να υπερβαίνουν τον πληθωρισμό, να διαμορφώνουν πλαίσιο νέας πολιτικής αμοιβών με ενιαίες αρχές και ουσιαστική αύξηση των βασικών μισθών.

Α2.Ενσωμάτωση του κινήτρου απόδοσης στο βασικό μισθό.

Α3.Καταβολή και στους δύο συζύγους του συνόλου του οικογενειακού επιδόματος (τέκνων και συζύγου) και διπλασιασμός αυτού.

Α4.Αφορολόγητο όριο 3,5 εκ. Για κάθε εργαζόμενο με δύο παιδιά και αναδιάρθρωση των κλιμάκων φορολόγησης εισοδήματος.

Α5.Διπλασιασμός των επιδομάτων πληροφορικής, παραμεθορίου περιοχής, ανθυγιεινής εργασίας και σύνδεσή τους με τα μισθολογικά κλιμάκια. Βελτίωση αυτών (ύψος και εύρος καταβολής) πέραν των γενικών ορίων που θα προκύψουν από την κεντρική διαπραγμάτευση στις κατ' ιδίαν διαπραγματεύσεις με τις Δευτεροβάθμιες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις βάσει των ιδιαιτεροτήτων και των διαφοροποιήσεων που επιβάλλουν οι ειδικές αντικειμενικές συνθήκες, σε κάθε χώρο επιμέρους χώρο παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών.

Β1.Εξομοίωση της προσαύξησης του ωρομισθίου για τον υπολογισμό της υπερωριακής εργασίας, των εργαζομένων με σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου σε σχέση με τους εργαζομένους με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου.

Β2.Άμεση αναπροσαρμογή των αμοιβών για νυχτερινή απασχόληση και εργασία καθ' ημέρα Κυριακή, αργία και εξαιρετέα ,με στόχο την δίκαιη αμοιβή και αποζημίωση των εργαζομένων για τους διαφοροποιημένους, επιβαρυντικούς όρους εργασίας κατά τις άνω ημέρες..

Β3. Βάσει του σκεπτικού που αναπτύχθηκε στο προοίμιο της Συλλογικής Συμφωνίας της παρούσας, πρώτη υποχρέωση της πολιτείας, πριν από οποιαδήποτε συζήτηση για ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά ζητήματα, είναι η κατάργηση των διαχωριστικών γραμμών ανάμεσα στους ήδη εργαζόμενους κατά την ισχύ του Ν.2084/92 και η ενιαία τόσο από πλευράς ορίων όσο και από πλευράς ποσού σύνταξης, αντιμετώπιση των ήδη υπηρετούντων κατά την ημερομηνία ισχύος του άνω Νόμου

ΓΕΝΙΚΟΙ ΟΡΟΙ – ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ.

Υφιστάμενοι ευνοϊκότεροι όροι αμοιβής και εργασίας βάσει κειμένων νομοθετικών διατάξεων, κανόνων ουσιαστικού δικαίου, αποφάσεων ΔΣ./ΝΠΔΔ, και ΟΤΑ, ή Δημοτικών ή Νομαρχιακών Συμβουλίων, που έχουν καθορίσει μέχρι σήμερα το καθεστώς απασχόλησης των εμμίσθων Δημοσίων Πολιτικών Υπαλλήλων διατηρούνται σε ισχύ στο μέτρο που δεν τροποποιούνται ή έρχονται σε αντίθεση με τη Γενική Συλλογική Σύμβαση και τη Συλλογική Συμφωνία.

Για ουσιαστικά ή διαδικαστικά ζητήματα που δεν αντιμετωπίζονται από το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο και δημιουργείται έτσι ως προς αυτά νομοθετικό κενό, θα τυγχάνουν ανάλογης εφαρμογής οι διατάξεις του Ν.1876/90, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει μέχρι σήμερα.

Πιστεύουμε ότι θα ανταποκριθείτε στην πρόσκλησή μας για καλόπιστο και τεκμηριωμένο διάλογο στο πλαίσιο που ορίζει ο νόμος 2738/1999 (άρθρο 5 και 13) με στόχο τη σύναψη Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και Συλλογικής Συμφωνίας για το έτος 2000- 2001, χωρίς τουλάχιστον κατά την χρονική περίοδο των διαπραγματεύσεων να προχωρήσετε μονομερώς σε νομοθετικές ρυθμίσεις για τα υπό διαπραγμάτευση θέματα.

ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Α. ΤΙΤΛΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ:

Ζήτηση Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Κίνητρα Ενδιαφερομένων στην Ελλάδα

ΦΟΡΕΑΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ:

Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας του ΥΠΕΠΘ στο πλαίσιο της Ενέργειας "Εκπαιδευτική έρευνα του ΕΠΕΑΕΚ".

ΦΟΡΕΑΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ:

Τμήμα Κοινωνιολογίας, Σχολή Κοινωνικών Επιστημών

Πανεπιστήμιο Κρήτης

Συνεργαζόμενος Φορέας:

Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας-ΑΔΕΔΥ

Η έρευνα είχε ως στόχο τη διερεύνηση της σχέσης προσφοράς και ζήτησης συνεχιζόμενης εκπαίδευσης από τους άνεργους νέους που είναι απόφοιτοι Λυκείου.

Στην έρευνα περιλαμβάνονται:

- Καταγραφή της υφιστάμενης κατάστασης σχετικά με τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση στην Ελλάδα και τη χρηματοδότησή της.
- Έρευνα πεδίου σε πανελλαδικό δείγμα 1978 ανέργων νέων.
- Βιογραφικές συνεντεύξεις με άνεργους νέους.
- Συνεντεύξεις βάθους με φορείς και επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα σχετικά με τη στάση τους απέναντι στη συνεχιζόμενη εκπαίδευση
- Ανάλυση της δυναμικότητας των κλάδων και των επαγγελμάτων στην Ελλάδα και συσχέτισή τους με τα προσφερόμενα αντικείμενα κατάρτισης.

Επιστημονικός υπεύθυνος έρευνας:

Σκεύος Παπαϊωάννου

Καθηγητής Τμήματος Κοινωνιολογίας, Σχολή Κοινωνικών Επιστημών. Πανεπιστήμιο Κρήτης

Διάρκεια: Ιούνιος 1998 - Μάιος 2000

Ερευνητική Ομάδα

Α) Πανεπιστήμιο Κρήτης:

Αλεξίου Αθανάσιος, Διδάσκων στο Πολυτεχνείο Κρήτης

Σερντεδάκις Νίκος, Διδάσκων στο Τμ. Κοινωνιολογίας του ΠΚ

Τζανάκης Εμμανουήλ, Υποψ. Διδάκτωρ του Τμ. Κοινωνιολογίας του ΠΚ

Τσιώλης Γεώργιος, Υποψ. Διδάκτωρ του Τμ. Κοινωνιολογίας του ΠΚ

Β) Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ:

Παληός Ζαχαρίας, Επ. καθηγητήςΦιλοσοφικής Παν. Κρήτης

Παπαδοπούλου Δέσποινα, Λεκτορας Παντείου Παν.

Ρομπόλη Αθηνά, Λεκτορας ΕΜΠ

Χασάπης Δημήτρης, Λεκτορας Αριστοτέλειου Παν.

Κοντονή Αννα, Δρ. Πάντειου Παν.

Τραγάκη Αλεξάνδρα, Δρ. Οικονομικής Δημογραφίας

Παπαδόγαμβρος Βασίλης, Δ/ντής Εκπαίδευσης ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ

Δημουλάς Κων/νος, Επ. Συνεργάτης ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ

Κρητικίδης Γιώργος, Επ. Συνεργάτης ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ

ΣΥΝΟΨΗ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.

1. Πολιτικές και Πρακτικές Επαγγελματικής Κατάρτισης στην Ελλάδα: Φορείς-Διαμεσολαβητές – Αποδέκτες.

Η επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί κυρίαρχο προσανατολισμό και επιδίωξη στις σύγχρονες οικονομίες, οι οποίες καθορίζονται από τις επιστημονικές και τεχνολογικές εξελίξεις, με αποτέλεσμα τη ριζική διαφοροποίηση των αναγκαίων γνώσεων για την κοινωνική και επαγγελματική ζωή του ατόμου.Είναι γενικά παραδεκτό ότι τα εκπαιδευτικά συστήματα και ιδιαίτερα εκείνα της αρχικής, τυπικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, όσο εξελιγμένα και αν είναι, παρουσιάζουν σημαντικές ακαμψίες στο πρόβλημα της άμεσης και ικανοποιητικής προσαρμογής τους στις συνεχώς μεταβαλλόμενες κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες.Το κενό αυτό, μετά το Β' Παγκόσμιο

Πόλεμο, καλείται να καλύψει, όλο και πιο έντονα, η εξωσχολική εκπαίδευση, και ειδικότερα η επιμόρφωση των ενηλίκων, η οποία συστηματοποιείται με διάφορες μορφές, τόσο στις προηγμένες οικονομικά, όσο και στις αναπτυσσόμενες χώρες.Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση, εκλαμβανόμενη πλέον ως επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο, συστηματοποιείται διαφοροποιημένα, ανάλογα με τα συγκεκριμένα κοινωνικο-οικονομικά πλαίσια, στα οποία εντάσσεται και κατανοείται επαρκώς σε σχέση με τη δομή, τη λειτουργία και την εμβέλεια των εκπαιδευτικών θεσμών του κάθε κοινωνικού σχηματισμού.Το πρόβλημα των σχέσεων εκπαίδευσης- κατάρτισης (τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα-σύστημα κατάρτισης) τείνει να επιλύεται στις σύγχρονες κοινωνίες με την προσπάθεια επίτευξης ισορροπίας και συμπληρωματικότητας.Θα λέγαμε, προφανώς σε μια σχηματική προσέγγιση, ότι η κατάρτιση κτίζεται πάνω στην εκπαίδευση, ως ένα σύστημα που συμπληρώνει τις απαραίτητες και αναγκαίες γνώσεις, που προκύπτουν από την απαίτηση του μεταβαλλόμενου εργασιακού περιβάλλοντος και αφορά στο σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού (εργαζόμενοι – άνεργοι).Επιδιώκει Δε, την προσαρμογή του ανθρώπινου δυναμικού στις νέες γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες, λειτουργώντας κατασταλτικά (επιχειρεί δηλαδή, την ένταξη – επανένταξη των ανέργων) και προληπτικά, προσπαθώντας να αμβλύνει τη μείωση της απασχόλησης.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση προσανατολίζεται ολοένα και περισσότερο στην συνεισφορά της Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης για την προώθηση και τη νομιμοποίηση των νεο-εισαγόμενων μετασχηματισμών της αγοράς εργασίας. Ωστόσο, αν δεχτούμε ότι τα προγράμματα ΣΕ έχουν αποτελέσματα σε ορισμένες χώρες της ΕΕ, αυτό δεν ισχύει στη χώρα μας. Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση παίζει διαφορετικό ρόλο στην Ελλάδα από ότι στο εξωτερικό. Επηρεάζεται από τις δυσλειτουργίες του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, του οποίου η μεταρρύθμιση απαιτεί χρονοβόρες και έντονες προσπάθειες, ενώ το σύστημα κατάρτισης δομείται στη βάση ευκαιριακών και απροσδιορίστου ποιότητας σχεδιασμών.Η κατάρτιση εξακολουθεί βασικά, να μην εντάσσεται σε συγκροτημένα πλαίσια μακροπρόθεσμης και στρατηγικής επένδυσης για το ανθρώπινο δυναμικό. Στην καλλίτερη περίπτωση, ο σχεδιασμός στοχεύει στην αντιμετώπιση της ανεργίας βραχυπρόθεσμα και στην επίλυση άμεσων προβλημάτων του συστήματος απασχόλησης.

Η έρευνα μας, λαμβάνοντας υπ' όψη της τα παραπάνω, επικεντρώθηκε στις απόψεις για την κατάρτιση των φορέων της συνεχιζόμενης κατάρτισης, των κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης και των επιχειρήσεων που συμμετέχουν στα προγράμματα. Οι θέσεις των ερωτώμενων **φορέων,** ως προς <u>το θεσμό της κατάρτισης γενικά</u>, παρουσιάζουν ομοιογένεια μόνο ως προς τις βασικές αρχές που χαρακτηρίζουν την εκπαίδευση-κατάρτιση, διαφοροποιούνται όμως σημαντικά ως προς το περιεχόμενο και τον προσανατολισμό των προγραμμάτων κατάρτισης, ως προς τις στρατηγικές ανάπτυξης του θεσμού και κυρίως ως προς την αντίληψη των αναγκών των εμπλεκόμενων φορέων και εταίρων. Αρχική θέση όλων των φορέων είναι η υποστήριξη και η αναγκαιότητα ύπαρξης και ανάπτυξης του θεσμού. Βασική διάσταση απόψεων, σε σχέση με τον προσανατολισμό και τους στόχους της κατάρτισης απορρέει από τη φύση των φορέων και από τα διαφορετικά ενδιαφέροντα και τις προσδοκίες τους. Οι δημόσιοι φορείς επικεντρώνουν το ενδιαφέρον τους στην κατάρτιση των ανέργων και την αντιμετωπίζουν σε άμεση συνάφεια με τις προοπτικές απασχόλησης που παρέχει (ενεργητική πολιτική απασχόλησης), ενώ οι εργοδοτικοί φορείς ενδιαφέρονται κύρια για την κατάρτιση των εργαζομένων, την οποία συνδέουν άμεσα με την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Κοινή είναι η αντίληψη όλων των φορέων ότι το σύστημα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα, παρουσιάζει προβλήματα και δυσλειτουργίες. Ως βασικά αίτια αυτών των προβλημάτων αναφέρονται η ραγδαία και άναρχη

ανάπτυξη του συστήματος, η απουσία σταθερών και στέρεων δομών, η απουσία κουλτούρας και των αξιών της συνεχιζόμενης κατάρτισης, η ελλιπής ανάπτυξη μηχανισμών παρακολούθησης της αγοράς εργασίας και διάγνωσης των αναγκών κατάρτισης των επιχειρήσεων, η απουσία ενός κεντρικού συντονιστικού φορέα, η ανεπαρκής αρχική επαγγελματική κατάρτιση με συνέπεια την υποκατάστασή της από τη συνεχιζόμενη, η έλλειψη εμπιστοσύνης ως προς τη διαχείριση των κοινοτικών κονδυλίων εξαιτίας των καταχρήσεων που στιγμάτισαν την κατάρτιση στο παρελθόν.

Ως προς τα **προγράμματα κατάρτισης,** τα προβλήματα που παρουσιάζονται επικεντρώνουν στην ταύτιση απόψεων των φορέων, κυρίως όσον αφορά την επίδραση του αποκλειστικά επιδοματικού χαρακτήρα των προγραμμάτων και όχι ως πολιτική αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού. Δεν διαπιστώνεται η ύπαρξη κάποιου κοινού πλαισίου για την εφαρμογή των πολιτικών των προγραμμάτων κατάρτισης. Οι εργοδοτικοί φορείς θεωρούν το σύστημα γραφειοκρατικό, ανελαστικό και χρονοβόρο,το κράτος, κινούμενο στη λογική της απορροφητικότητας, λειτουργεί αποσπασματικά, συγκυριακά και ανάλογα με τη διαθεσιμότητα που του επιτρέπουν οι περιστάσεις. Δεν υπάρχει ομοιογένεια των καταρτιζομένων, ούτε συσχέτιση μεταξύ του προφίλ του καταρτιζομένου και του περιεχομένου του προγράμματος κατάρτισης. Ως συνέπεια, ο ρόλος του κράτους επικεντρώνεται κυρίως στην αξιόπιστη κατανομή των πόρων κατάρτισης και στη διενέργεια ελέγχων υλοποίησης των εγκεκριμένων δράσεων κατάρτισης, χωρίς να υπεισέρχεται στο περιεχόμενο και τα αποτελέσματα σε σχέση με τις πρόσθετες επαγγελματικές δεξιότητες του καταρτιζομένου ή τη βελτίωση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Τέλος, ως προς τις ανάγκες των εμπλεκόμενων εταίρων, τα συμπεράσματα παρουσιάζουν τις περισσότερες αντιφάσεις και δεν διακατέχονται από ορθολογισμό. Διαπιστώνεται ότι οι εταίροι, κράτος, δημόσιοι, εργοδοτικοί και συνδικαλιστικοί φορείς, κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης, επιχειρήσεις και άνεργοι, δεν συναντιούνται πουθενά επίσημα μέσα σε ένα θεσμικό πλαίσιο, για να καταγράψουν από κοινού τις ανάγκες τους. Οι εργοδοτικοί φορείς θεωρούν πως δεν υφίσταται συστηματικός διάλογος και διαβούλευση για τον προσδιορισμό των αναγκών και του περιεχομένου των προγραμμάτων της κατάρτισης. Ορισμένοι δημόσιοι και εργοδοτικοί φορείς δίνουν έμφαση στις **οριζόντιες βασικές δεξιότητες** και από την άλλη πλευρά, κάποιοι άλλοι δημόσιοι και εργοδοτικοί φορείς τονίζουν την ανάγκη παροχής **εξειδικευμένων γνώσεων και δεξιοτήτων.** Το θέμα των γενικών και ειδικών δεξιοτήτων αποτελεί, όπως ήδη τονίσαμε στο δεύτερο κεφάλαιο, σοβαρό πρόβλημα προσανατολισμού της χάραξης στρατηγικής των προγραμμάτων κατάρτισης και θεωρούμε ότι η διαφορετική αντίληψη ως προς το συγκεκριμένο θέμα αποτελεί σοβαρό εμπόδιο για μια ολοκληρωμένη εξέλιξη του θεσμού στα επόμενα χρόνια. Επιπλέον, οι δράσεις κατάρτισης εξαντλούνται κατά κανόνα στο μαθησιακό μέρος κατά τη διάρκεια της παραμονής του εκπαιδευόμενου στην τάξη και δεν υφίσταται κάποιοι μηχανισμοί παρακολούθησης και αξιολόγησης της πορείας του καταρτιζομένου. Τέλος, το κοινωνικό αντίκρισμα της κατάρτισης ως κοινωνικό προιόν είναι περιορισμένο, αφού δεν συνδέεται με κάποιες αξιόπιστες και κοινά αποδεκτές, διαδικασίες αξιολόγησης και πιστοποίησης των επαγγελματικών ικανοτήτων που αποκτά ο καταρτιζόμενος, παρά μόνο με το εκπαιδευτικό επίδομα που πολλές φορές μάλιστα είναι πενιχρό.

Τα ΚΕΚ αντιμετωπίζουν πολύ θετικά το θεσμό της κατάρτισης, προφανώς επειδή η επιμόρφωση και η κατάρτιση αποτελούν το αντικείμενο της οικονομικής τους δραστηριότητας. Θεωρούν, όμως,

ότι οι διαδικασίες επιμόρφωσης και κατάρτισης θα ήταν πολύ περισσότερο αποτελεσματικές αν συμμετείχαν στην επιλογή των αντικειμένων και στο σχεδιασμό των προγραμμάτων. Υπογραμμίζεται η σχετικά χαμηλή ποιότητα των επιμορφωτικών υπηρεσιών η οποία μπορεί να αποδοθεί στην ανεπαρκή οργάνωση και την έλλειψη συντονισμού των διαδικασιών πληροφόρησης, στην ολοκλήρωση των προγραμμάτων χωρίς προηγούμενη έρευνα αγοράς και χωρίς ή με τυπική αξιολόγηση, στην ύπαρξη παραδοσιακών προτύπων των μορφωτικών αγαθών, στην απουσία συγκεκριμενοποιημένων κατά περίπτωση κριτηρίων επιλογής των καταρτισμένων, στη διαφορετική τους προέλευση, και στην καταλληλότητα των εκπαιδευτών.

Οι επιχειρήσεις θεωρούν ότι το σύστημα κατάρτισης δεν είναι προσαρμοσμένο στις ανάγκες της αγοράς με αποτέλεσμα να μην υπάρχει σύνδεση της κατάρτισης με την απασχόληση για την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού. Αναφέρονται κυρίως στην αναγκαιότητα μεγαλύτερης συνεργασίας κράτους και επιχειρήσεων, χωρίς όμως να εκφράζουν μια συγκροτημένη άποψη για τους φορείς που εμπλέκονται στο σύστημα κατάρτισης. Οι επιχειρήσεις, στο σχεδιασμό των προγραμμάτων κατάρτισης για ανειδίκευτους νέους, λαμβάνουν ως προς τις ανάγκες τους υπ' όψη τους ότι ο **τομέας των υπηρεσιών** εξελίσσεται σε πηγή για τη δημιουργία απασχόλησης και πρόκειται για τον τομέα που δεν έχει υπερκερασθεί στην προσφορά ειδικοτήτων. Παραμένει όμως ανοικτό το ζήτημα ακριβούς προσδιορισμού αυτών των ειδικοτήτων. Η εισαγωγή της τεχνολογίας, της πληροφορικής και των επικοινωνιών σε όλους τους τομείς της οικονομίας αναγκαστικά θα μετατοπίσει τα επόμενα χρόνια το ενδιαφέρον από την εξειδίκευση σύμφωνα με τα παραδοσιακά τεϋλορικά μοντέλα **προς το μοντέλο του εργαζόμενου πολλαπλών καθηκόντων** και συνεπώς θα δίνεται έμφαση στην ικανότητα του εργαζόμενου να αφομοιώνει και να αποκτά νέες γνώσεις, **να είναι ευέλικτος** στα νέα περιβάλλοντα, ώστε να καθίσταται αποτελεσματικότερος στην αντιμετώπιση προβλημάτων και συνεπώς παραγωγικότερος. Θεωρούν ότι πέραν των γνώσεων και των δεξιοτήτων, οι οποίες συνδέονται με μια συγκεκριμένη θέση, ο σύγχρονος εργαζόμενος πρέπει να διαθέτει ικανότητες μάθησης και αφομοίωσης ως αναγκαιότητα των συνεχώς μεταλλασσόμενων συνθηκών στο περιβάλλον εργασίας, ικανότητες συνεργασίας στο πλαίσιο της ομαδικής εργασίας, ικανότητες επικοινωνίας και άσκησης επιρροής ως βασική προϋπόθεση διακίνησης και προώθησης προϊόντων και υπηρεσιών, ικανότητες οργάνωσης, ικανότητες ανάλυσης, άμεσης αντιμετώπισης και επίλυσης προβλημάτων, πρωτοβουλίας και καινοτομικών παρεμβάσεων.

Η παραπάνω αντίληψη για το ευέλικτο προφίλ του εργαζομένου και για τις δυσλειτουργίες του συστήματος κατάρτισης, σε όλα τα επίπεδα σχεδιασμού, οργάνωσης και εφαρμογής των προγραμμάτων, **αποτελούν κοινό τόπο τόσο για τους φορείς, δημόσιους και κοινωνικούς, όσο και για τις επιχειρήσεις.** Φορείς και εργοδότες διχάζονται όταν πρόκειται για την αντίληψη της διαμόρφωσης πολιτικών κατάρτισης και προσανατολισμού του περιεχομένου των προγραμμάτων. Συμφωνούν όμως, ως προς την ανάγκη καλλιέργειας γενικών δεξιοτήτων, με το επιχείρημα ότι οι ραγδαίες κοινωνικο-οικονομικές αλλαγές απαξιώνουν πολύ γρήγορα τις εξειδικευμένες γνώσεις και ότι με τις γενικές και βασικές δεξιότητες, ο εργαζόμενος ή ο άνεργος αποκτά πρόσθετα εφόδια και ικανότητες αναπροσαρμογής τα οποία συνδέονται μόνο με την απασχολησιμότητά του. Από την άλλη πλευρά, κυρίως οι δημόσιοι φορείς τονίζουν την ανάγκη παροχής εξειδικευμένων γνώσεων και δεξιοτήτων θεωρώντας ότι στην πράξη δεν υφίσταται αντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης, ειδικοτήτων και επαγγελματικών δεξιοτήτων. Συνήθως, οι δυο αυτές οπτικές προσέγγισης του

προβλήματος εμφανίζονται συμπληρωματικές στην ιδανική τους έκφραση, αλλά στην πράξη, οι πρακτικές που υιοθετούνται, τόσο από τους φορείς όσο και από τις επιχειρήσεις, εμφανίζονται πολύ περισσότερο μονοδιάστατες και περιοριστικές. Κοινό τόπο, τόσο για τους φορείς όσο και για τις επιχειρήσεις, αποτελούν επίσης η αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής επιχείρησης, η ενσωμάτωση τουεργαζόμενου στο σύστημα αξιών της επιχείρησης, και τέλος η εξασφάλιση προϋποθέσεων για την μείωση της ανεργίας ως δυνατότητα πολιτικής μέσω της κατάρτισης.

Σ' αυτή την κατεύθυνση θα πρέπει να αντιμετωπιστούν τα βασικά αίτια πρόκλησης δυσλειτουργιών στο σύστημα της συνεχιζόμενης κατάρτισης στη χώρα μας και τα οποία όπως προέκυψε από τα προηγούμενα, συνοψίζονται:

Στην **έλλειψη διαδικασιών** για τον εντοπισμό και την ιεράρχηση επιμορφωτικών αναγκών και αναγκών επαγγελματικής κατάρτισης σε ότι αφορά στις ευρύτερες κοινωνικό-οικονομικές ελλείψεις, αλλά και τις συγκεκριμένες επαγγελματικές δεξιότητες και γνώσεις που απαιτούνται από την αγορά, σε συγκεκριμένο χώρο και χρόνο. Αυτό βέβαια θα πρέπει να αποδοθεί και στην σχετική υπανάπτυξη της ελληνικής αγοράς εργασίας, με συνέπεια την απουσία τυποποίησης επαγγελματικών προφίλ και προσόντων. Ένας μεγάλος αριθμός επαγγελματικών δραστηριοτήτων στερούνται συγκεκριμένων χαρακτηριστικών, πράγμα που οδηγεί στην αδυναμία σχεδιασμού και εκπόνησης προγραμμάτων που να καλύπτουν απαιτούμενες δεξιότητες.

Στην **προχειρότητα** με την οποία καταρτίζονται τα προγράμματα και επιλέγονται η μέθοδος διδασκαλίας, τα διδακτικά μέσα και το διδακτικό προσωπικό.

Στην τραγική **έλλειψη κατάλληλων εισηγητών – επιμορφωτών** που να έχουν ειδικευτεί στην επιμόρφωση των ενηλίκων. Οι περισσότεροι επιμορφωτές δεν έχουν ψυχοπαιδαγωγική κατάρτιση και η αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων επαφίεται στην ευαισθησία και το ταλέντο τους. Ο τρόπος λειτουργίας του συστήματος, επιτρέπει στην πλειοψηφία αυτών των στελεχών, να "χαρακτηρίζονται" ως επιμορφωτές- εκπαιδευτές ενηλίκων.

Στην **απουσία αξιολόγησης** των δραστηριοτήτων των διαφόρων φορέων. Απουσία που συχνά συντελεί στην εκπόνηση προγραμμάτων που ελάχιστα σέβονται τους στόχους και τις αρχές διεξαγωγής τους.

Τέλος, ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που πλήττει την αποτελεσματικότητα των επιμορφωτικών προγραμμάτων είναι η a priori **αρνητική στάση και δυσπιστία των μελών της ελληνικής κοινωνίας** αναφορικά με τη σοβαρότητα και την επαγγελματική εμβέλεια των προγραμμάτων επιμόρφωσης, τα αίτια της οποίας θα πρέπει να αναζητηθούν στην πολιτικο-οικονομική τροχιά του σύγχρονου ελληνικού κράτους.

Συμπερασματικά, είναι αναγκαίο να σταματήσει το φαινόμενο όπου οι περισσότεροι αρμόδιοι κρατικοί φορείς παραμένουν εγκλωβισμένοι στην λογική της απορρόφησης κοινοτικών πόρων, χωρίς να μελετούν συστηματικά τις υπάρχουσες ανάγκες και να αξιολογούν τα αποτελέσματα της κατάρτισης. Η τεράστια αύξηση των δραστηριοτήτων, κυρίως εμβαλωματικού χαρακτήρα, χωρίς συνεργασία και συντονισμό μεταξύ των φορέων όπως και η απουσία ενιαίας στρατηγικής

παρεμποδίζουν την προώθηση συστηματικών προσπαθειών για τη σύνδεση της κατάρτισης με την ανάπτυξη της χώρας σε όλα τα επίπεδα.

2. Ζήτηση Κατάρτισης από ανέργους Νέους και Νέες. Ποσοτική διερεύνηση.

Καταλήγοντας μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι οι άνεργοι νέοι και νέες δίνουν, όπως είναι αναμενόμενο, σημαντικό βάρος στο πρόβλημα της ανεργίας, το οποίο υποδεικνύεται ως το κατεξοχήν κοινωνικό πρόβλημα των ημερών μας για τις νέες γενεές. Το εύρημα αυτό, κοινότυπο κατά τα άλλα, μετασχηματίζεται σε σημαντικό αν το συνεξετάσουμε με τα ευρήματα αναφορικά προς τα άλλα προβλήματα που κρίνονται ως σημαντικά, αλλά και τις αντιλήψεις των νέων ανέργων για τις δυνατότητες βελτίωσης της κοινωνίας. Η ανεργία ως κατάσταση συσχετίζεται έντονα με τις εκπαιδευτικές διαδικασίες και φαίνεται να αποτελεί πλέον συνείδηση για τους ανέργους ότι η συγκρότηση των σχεδίων ζωής με άξονα την επαγγελματική σταδιοδρομία σχετίζεται άμεσα με μια επιτυχή εκπαιδευτική διαδρομή, η οποία συχνά έχει τα χαρακτηριστικά της επιμόρφωσης και της κατάρτισης. Σ' ένα πρώτο επίπεδο μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι οι άνεργοι νέοι και νέες, στη βάση του βιώματος της ανεργίας, διαμορφώνουν ένα προσανατολισμό προς υλιστικές αξίες, δηλαδή, προς αξίες που αντιστοιχούν στην ανάγκη της αυτοσυντήρησης και της επιβίωσης. Ταυτόχρονα όμως διεκδικούν τη διεύρυνση ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων που εκ πρώτης όψεως αντιστοιχούν σ' ένα μετα-υλιστικό αξιακό προσανατολισμό. Θα μπορούσε κάποιος εδώ να υποστηρίξει ότι έχουμε να αντιμετωπίσουμε ένα μικτό τύπο αξιακού προσανατολισμού, ο οποίος συμψηφίζει την εγγύηση της αυτοσυντήρησης και της επιβίωσης με αξίες σχετικές προς την άνοδο της ποιότητας ζωής και τον εκδημοκρατισμό της κοινωνίας. Έχουμε την αίσθηση ότι μια τέτοια στάση είναι εξαιρετικά σχηματική και δεν αφήνει πολλά περιθώρια για μια σε βάθος κατανόηση των αξιακών προσανατολισμών των ανέργων νέων. Τα ευρήματα που έχουμε στη διάθεσή μας υποδεικνύουν ότι, στο φως της νέας πραγματικότητας των κοινωνιών της Δύσης, επανέρχονται στο προσκήνιο τα οικονομικά προβλήματα, τα προβλήματα της επιβίωσης, τα οποία όμως τοποθετούνται σ' ένα διαφορετικό πλαίσιο και δεν οδηγούν αναγκαστικά τα άτομα στην υιοθέτηση αξιών που μονόπλευρα έχουν υλιστικό προσανατολισμό. Σε μεγάλο βαθμό η ένταξη στην αγορά εργασίας, η απασχόληση, εξασφαλίζονται μόνο στο βαθμό που τα άτομα έχουν συγκροτήσει τα σχέδια ζωής τους στη βάση μιας εκπαιδευτικής διαδρομής, η οποία δεν παρέχει μόνο μια τυπική αναγνώριση των ατομικών δεξιοτήτων, αλλά και ένα ευρύτερο πλαίσιο για την κατανόηση του εαυτού και την συγκρότηση μιας εδραίας ατομικής ταυτότητας. Επομένως, η αυτοσυντήρηση δεν υφίσταται πλέον μόνο ως υλική διασφάλιση της ύπαρξης και της αναπαραγωγής του ατόμου, αλλά είναι διαλεκτικά συνδεδεμένη με ποιοτικές πλευρές της ύπαρξης που εξίσου την εγγυώνται και την διασφαλίζουν. Υπ' αυτήν την έννοια μπορούμε τώρα να ερμηνεύσουμε την τάση των ανέργων νέων να δίνουν σημαντική προτεραιότητα στην ανάγκη διεύρυνσης των εκπαιδευτικών ευκαιριών, στη διεύρυνση της κοινωνικο-πολιτικής συμμετοχής των πολιτών, στο σεβασμό της φύσης και του περιβάλλοντος. Πρόκειται για την αξιολόγηση όψεων του κοινωνικού και της θέσης του ατόμου εντός αυτού, οι οποίες είναι σε θέση να εγγυηθούν την ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας.

Οι άνεργοι νέοι και νέες για το πρόβλημα της ανεργίας κρίνουν ως πολύ αποτελεσματικό το θεσμό τόσο της εκπαίδευσης όσο και πρωτίστως το θεσμό της οικογένειας. Η οικογένεια φαίνεται να συγκροτεί ένα πολύ συγκεκριμένο δίκτυο βοήθειας για τους νέους που αντιμετωπίζουν προβλήματα εύρεσης εργασίας. Το ίδιο ισχύει εν μέρει και για το θεσμό της εκπαίδευσης, ο οποίος κρίνεται θετικά καθώς συμβάλλει στην εκπαίδευση των νέων ανθρώπων, όρος που όπως υποδείξαμε είναι

πλέον απαραίτητος για την εξασφάλιση μιας θέσης εργασίας. Η οικογένεια στην Ελλάδα, όπως έχει υποδειχθεί και σε άλλες εργασίες, συνιστά ένα εξαιρετικά ανθεκτικό θεσμό, στο εσωτερικό του οποίου διαμορφώνονται συλλογικά στρατηγικές αναφορικά προς την κοινωνική θέση των μελών της, ιδιαίτερα των νεώτερων. Στο πλαίσιο αυτής της λειτουργίας της, η οικογένεια διαμορφώνει συγκεκριμένες πρακτικές για την εκπαίδευση και για την απασχόληση, οι οποίες δεσμεύονται από τις ευρύτερες κοινωνικές αναπαραστάσεις για το κοινωνικό κύρος που αντιστοιχεί στα διάφορα επαγγέλματα. Το παραπάνω έχει σοβαρές επιπτώσεις στον τρόπο επαγγελματικού και εκπαιδευτικού προσανατολισμού των νέων. Πολλές φορές μάλιστα, η οικογένεια αναλαμβάνει το βάρος της καθυστέρησης στην ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας, γεγονός που δεν συνοδεύεται πάντοτε με παράλληλη επένδυση στους εκπαιδευτικούς θεσμούς. Πρόκειται για μια επιλογή ηθελημένης αεργίας στην προοπτική αποφυγής της χειρονακτικής εργασίας και εξασφάλισης μιας θέσης με σύστοιχο προς τις επιδιώξεις της οικογένειας κύρος.

Όσον αφορά ειδικότερα στη συμμετοχή των ανέργων νέων σε προγράμματα επιμόρφωσης και κατάρτισης, οι περισσότεροι νέοι δείχνουν να επιθυμούν την ένταξή τους σ' αυτά. Επιλέγουν να παρακολουθήσουν σχετικά προγράμματα για να έχουν περισσότερα προσόντα κατά την αναζήτηση μιας θέσης εργασίας, γιατί τους ενδιαφέρει το αντικείμενο της κατάρτισης, αλλά και γιατί παρέχουν κάποια οικονομική υποστήριξη. Όσοι δεν έχουν συμμετάσχει σε προγράμματα επιμόρφωσης κατάρτισης δηλώνουν ότι αυτό συνέβη γιατί δεν είχαν την κατάλληλη ενημέρωση, γιατί δεν τους επέλεξαν ή γιατί έτυχε τότε να εργάζονται και δεν μπορούσαν να το παρακολουθήσουν. Οι περισσότεροι αξιολογούν θετικά τα προγράμματα αυτά τόσο ως προς την υποδομή τους όσο και αναφορικά προς την επάρκεια του εκπαιδευτικού προσωπικού. Δείχνουν όμως δύσπιστοι γύρω από το κατά πόσο εξέρχονται ενισχυμένοι για να διεκδικήσουν μια θέση στην αγορά εργασίας. Προτείνουμε ο σχεδιασμός αυτών των προγραμμάτων να γίνεται μετά από μια ορθολογικότερη αποτίμηση των αναγκών στην αγορά εργασίας, μετά από μια ενδελεχή ανάλυση των εξελίξεων με έμφαση στον εφοδιασμό των ανέργων μ' ένα κεφάλαιο δεξιοτήτων που όντως θα εξασφαλίζει μετά το τέλος της επιμορφωτικής διαδικασίας ένα υψηλό ποσοστό πιθανοτήτων για ένταξη στην αγορά εργασίας. Σε επίπεδο πολιτικής διαχείρισης αυτών των προγραμμάτων, ίσως επιβάλλεται η δημιουργία ενός δικτύου επικοινωνίας ανάμεσα στους διαχειριστές των διαθέσιμων για επιμόρφωση – κατάρτιση πόρων, τους επιμέρους διαχειριστές των προγραμμάτων και των εργοδοτών που αναζητούν ειδικευμένο εργατικό δυναμικό.

3. Ανεργία των Νέων και συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση.

Πρότυπα δράσης και τυπικές πρακτικές διαχείρισης της ανεργίας στις βιογραφίες ανέργων νέων. Ποιοτική διερεύνηση.

1. Κεντρικά ερωτήματα:

- Πώς σημασιοδοτούν οι νέοι την εργασία και το επάγγελμα. Κατά πόσο σχετίζεται η εργασία με τα ευρύτερα βιογραφικά τους σχέδια.
- Πώς βιώνουν οι νέοι την κατάσταση της ανεργίας τους.
- Ποια τα αντιληπτικά σχήματα των νέων σχετικά με τα αίτια της ανεργίας τους.
- Ποιοι θεσμοί διαμεσολαβούν στον τρόπο που οι νέοι διαχειρίζονται την κατάσταση της ανεργίας τους.

- Ποια τα κίνητρα και οι προσδοκίες των νέων κατά την ένταξή τους στο θεσμό της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (ΣΕΕ).
- Πως σχετίζεται η συμμετοχή τους στο θεσμό της ΣΕΕ με τους ευρύτερους επαγγελματικούς τους σχεδιασμούς.
- Πως αποτιμάται η συμμετοχή των άνεργων νέων στο θεσμό της ΣΕΕ.

2. Μεθοδολογία:

- Βιογραφικές αφηγηματικές συνεντεύξεις (δείγμα 25 περιπτώσεων).
- Ερευνητική στρατηγική: Εμπειρικά θεμελιωμένη θεωρία (Grounded Theory).

3. Ομάδα στόχος:

- Άνεργοι νέοι (18-29 ετών) απόφοιτοι λυκείου.

Έκθεση αποτελεσμάτων.

Α. Εργασία - Ανεργία

1. Η σημασία της εργασίας.

- Η προσδοκία μιας σταθερής θέσης εργασίας είναι κεντρική και καθοριστική για τη διαμόρφωση των σχεδίων ζωής.
- Η σταθερή απασχόληση αποτελεί την προϋπόθεση για κάθε άλλο βιογραφικό σχέδιο (γαμήλια στρατηγική, ίδρυση οικογένειας κτλ.).
- Κυριαρχεί η αντίληψη περί της άσκησης ενός και μοναδικού επαγγέλματος σ' ολόκληρη την επαγγελματική διαδρομή.
- Η αξίωση για επαγγελματική σταθερότητα και εξασφάλιση δικαιολογεί την προτίμηση των νέων για τη δημόσια απασχόληση.
- Οι αναπαραστάσεις των νέων σχετικά με την εργασία και το επάγγελμα βρίσκεται σε αναντιστοιχία με το πρότυπο του ευέλικτου, κινητικού και διαρκώς καταρτιζόμενου εργαζόμενου.

2. Τρόποι και μορφές βίωσης της ανεργίας.

- Οικονομική ένδεια. Περιορισμός αναγκών και απαιτήσεων.
- Αδυναμία μακροπρόθεσμου βιογραφικού σχεδιασμού και ανάληψης αυτόνομης δράσης.
- Εξάρτηση και αναδίπλωση στους κόλπους της οικογένειας με ενδεχόμενο συνακόλουθο περιορισμούς στην προσωπική ζωή.
- Ανασφάλεια, αβεβαιότητα, αίσθημα απειλής.
- Κίνδυνος απομόνωσης, προστριβές στις διαπροσωπικές σχέσεις.
- Μείωση του αισθήματος της αυτοεκτίμησης και αυτοσεβασμού.

2.1. Η έμφυλη διάσταση της ανεργίας.

3. Αντιληπτικά σχήματα των νέων σχετικά με τα αίτια της ανεργίας τους.

- Η ανεργία αποδίδεται στην έλλειψη εκπαιδευτικού κεφαλαίου και επαγγελματικής κατάρτισης.
- Η ανεργία αποδίδεται στην έλλειψη κοινωνικού κεφαλαίου.
- Η ανεργία παρουσιάζεται ως ατομική επιλογή.
- Η ανεργία ως δομικό στοιχείο της οικονομίας.

4. Θεσμοί και δίκτυα που διαμεσολαβούν στην αντιμετώπιση της κατάστασης της ανεργίας.

4.1. Η οικογένεια.

- Η οικογένεια λειτουργεί ως προνοιακός μηχανισμός.
- Η οικογένεια και το ευρύτερο συγγενικό δίκτυο ενεργοποιείται για την εύρεση εργασίας.

4.2. Τα κοινωνικά δίκτυα.

- Δίκτυα προσωπικών σχέσεων.
- Δίκτυα πελατειακών σχέσεων.
- Απρόσωπα δίκτυα πληροφόρησης και διαμεσολάβησης (π.χ. αγγελίες εφημερίδων)
- Κρατικοί θεσμοί - διαμεσολαβητές (π.χ. ΟΑΕΔ)

Β. Η συμμετοχή στο σύστημα της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (ΣΕΕ).

Κίνητρα συμμετοχής.

- Η λήψη του οικονομικού επιδόματος.
- Η απόκτηση δεξιοτήτων και γνώσεων αξιοποιήσιμων στην αγορά εργασίας.
- Η συμμετοχή σε μια δημιουργική ενασχόληση (έστω και χωρίς άμεσα αξιοποιήσιμα αποτελέσματα).

Η συμμετοχή στο σύστημα ΣΕΕ και οι ευρύτεροι βιογραφικοί / επαγγελματικοί σχεδιασμοί. Μια τυπολογία:

1ος Τύπος: Η συμμετοχή πραγματοποιείται παράλληλα και ανεξάρτητα προς τους βιογραφικούς σχεδιασμούς.

Χαρακτηριστικά του τύπου:

- Το υποκείμενο έχει συγκεκριμένα βιογραφικά και επαγγελματικά σχέδια και βρίσκεται σε προπαρασκευαστικό στάδιο ως προς την επίτευξή τους.
- Η συμμετοχή στα προγράμματα πραγματοποιείται παράλληλα και δε συνδέεται λειτουργικά με τους κύριους επαγγελματικούς σχεδιασμούς του υποκειμένου.
- Η συμμετοχή στο θεσμό της ΣΕΕ δε στοχεύει στην απόκτηση εφοδίων αξιοποιήσιμων στην αγορά εργασίας.
- Η συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης - βραχείας κατά κανόνα διάρκειας- εντάσσεται στο πλαίσιο ευκαιριακών προσωρινών δραστηριοτήτων (ημι- ή υποαπασχόληση), από τις οποίες το δρών υποκείμενο εξοικονομεί χρήματα για να καλύψει εν μέρει τα έξοδα διαβίωσής του.

- Η συμμετοχή στα προγράμματα αποτιμάται θετικά στο βαθμό που εκλαμβάνεται ως επιδοματική πηγή ή δημιουργική διάθεση του ελεύθερου χρόνου.

2ος Τύπος: Η συμμετοχή στα προγράμματα κατάρτιση εντάσσεται στο πλαίσιο μιας γενικότερης στρατηγικής "αποκατάστασής" του νέου.

Χαρακτηριστικά του τύπου:

- Υπάρχει μια σαφής στρατηγική από την πλευρά του υποκειμένου σχετικά με την επαγγελματική του αποκατάσταση.
- Η συμμετοχή σε προγράμματα ΕΚΚ εντάσσεται στο πλαίσιο αυτής της στρατηγικής ως στάδιο μετάβασης στην μονιμότερη και σταθερότερη λύση που έχει προγραμματιστεί.
- Αποτελεί ως εκ τούτου μέρος της "αποκαταστατικής" στρατηγικής είτε ως στάδιο προπαρασκευής είτε ως στάδιο αναμονής.

3ος Τύπος: Η συμμετοχή στο θεσμό της ΕΕΚ σχετίζεται με την αναζήτηση ενός σημείου αναφοράς στις επαγγελματικές επιλογές.

Χαρακτηριστικά του τύπου:

- Το υποκείμενο στερείται σαφούς επαγγελματικού προσανατολισμού.
- Η συμμετοχή στην ΣΕΕ λαμβάνει χώρα μετά από περίοδο ανεργίας ή υποαπασχόλησης ή την αποτυχία εύρεσης σαφούς επαγγελματικού στίγματος.
- Η συμμετοχή στα προγράμματα (βραχείας και μακράς διάρκειας) συνδέεται με την προσδοκία απόκτησης αξιοποιήσιμου εφοδίου για τη βελτίωση της θέσης στην αγορά εργασίας.
- Η δυσχερής θέση στην αγορά εργασίας αποδίδεται από το υποκείμενο στην έλλειψη εκπαιδευτικού κεφαλαίου ή επαγγελματικής κατάρτισης.
- Επιδιώκεται η συμμετοχή σε προγράμματα που αφορούν ειδικότητες κατάρτισης σε τομείς υψηλής ζήτησης στην αγορά εργασίας.

4ος Τύπος: Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση λειτουργεί ως εφαλτήριο για τη δεύτερη ευκαιρία.

Χαρακτηριστικά του τύπου:

- Η αποτυχημένη διαδρομή στην πρώτη επαγγελματική επιλογή οδηγεί στον επαναπροσδιορισμό των επαγγελματικών στοχεύσεων.
- Η συμμετοχή σε πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (κατά κανόνα μακράς διάρκειας) αποτελεί μοχλό αλλαγής επαγγελματικού προσανατολισμού.
- Η ένταξη στο σύστημα της επαγγελματικής εκπαίδευσης διευρύνει τον ορίζοντα δράσης του υποκειμένου και αναδεικνύει νέες προοπτικές.
- Προϋπόθεση αποτελεί η υπέρβαση της αντίληψης περί γραμμικής διάρθρωσης της βιογραφικής διαδρομής, κατά την οποία η επαγγελματική εκπαίδευση αποπερατώνεται αναγκαστικά και αμετάκλητα σε μια αυστηρά ορισμένη ηλικιακή φάση (έως τα 22-23).

Αποτίμηση της συμμετοχής στα προγράμματα ΣΕΕ.

3.1. Θετική αποτίμηση που εστιάζεται στα παρακάτω:

- Οικονομική ενίσχυση των συμμετεχόντων.
- Δημιουργική ενασχόληση σε ενδιαφέροντα αντικείμενα.
- Νέο πλαίσιο κοινωνικής συνεύρεσης και κοινωνικών ανταλλαγών.
- Ενίσχυση της αυτοεκτίμησης των συμμετεχόντων και της προώθησης μιας πιο θετικής εικόνας στον κοινωνικό περίγυρο.

3.2. Σκεπτικισμός ως προς τη δυνατότητα παροχής αξιοποιήσιμων εφοδίων για την ένταξή των καταρτισθέντων στην αγορά εργασίας. Ο σκεπτικισμός θεμελιώνεται στα παρακάτω δεδομένα:

- Εγγενείς αδυναμίες του συστήματος ΣΕΕ.
- Ευνοιοκρατία.
- Ανεπαρκής ανατροφοδότηση με πληροφορίες από την αγορά εργασίας.
- Δυσπιστία των εργοδοτών έναντι της παρεχόμενης κατάρτισης.

Η αποτίμηση της συμμετοχής στο σύστημα της ΣΕΕ.

Όπως προκύπτει από την ανάλυση του εμπειρικού υλικού η συμμετοχή των νέων ανέργων σε προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης δύναται να συμβάλλει τόσο οικονομικά, όσο και συμβολικά στην αντιμετώπιση της κρισιακής κατάστασης της ανεργίας.

Ειδικότερα η σημασία της συμμετοχής μπορεί να συγκεκριμενοποιηθεί ως εξής:

(α) Ενισχύει οικονομικά τους συμμετέχοντες / συμμετέχουσες μέσω της παροχής του οικονομικού βοηθήματος. Λειτουργεί ως εκ τούτου επικουρικά συμπληρώνοντας είτε τον προνοιακό ρόλο της οικογένειας, είτε τον προσπορισμό χρημάτων μέσω της περιστασιακής απασχόλησης.

(β) Προσφέρει τη δυνατότητα μιας δημιουργικής ενασχόλησης με ενδιαφέροντα αντικείμενα και αποτελεί ένα σημείο αναφοράς βάσει του οποίου δομούνται και οργανώνονται από το υποκείμενο οι δραστηριότητας της καθημερινότητας.

(γ) Παρέχει στους συμμετέχοντες ένα νέο πλαίσιο κοινωνικής συνεύρεσης και κοινωνικών ανταλλαγών. Στην κατάσταση της ανεργίας, όπου εξαιτίας της έλλειψης υλικών πόρων, αλλά και της ενδεχόμενης προσωπικής κρίσης το υποκείμενο κινδυνεύει να απομονωθεί, η συμμετοχή στα προγράμματα κατάρτισης προσφέρει ένα νέο ορίζοντα κοινωνικών σχέσεων και ανταλλαγών.

(δ) Λειτουργούν προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης της αυτοεκτίμησης των συμμετεχόντων και της προώθησης μιας πιο θετικής εικόνας στον κοινωνικό περίγυρο.

Η αποτίμηση της πραγματικής σημασίας της συμμετοχής σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης ως προς το δεδηλωμένο στόχο της παροχής επαγγελματικών δεξιοτήτων ξεπερνά τις στοχεύσεις αυτής της έρευνας και θα προϋπέθετε ένα νέο ερευνητικό εγχείρημα με ευρύτερα ορισμένη ομάδα στόχου.

Έχοντας υπόψη μας αυτούς τους περιορισμούς προσπαθήσαμε να ανασυγκροτήσουμε τις αντιλήψεις

των νέων του δείγματός μας σχετικά με την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα της κατάρτισης ως προς τη βελτίωση της θέσης των καταρτισθέντων στην αγορά εργασίας.

Τα υποκείμενα αντιμετωπίζουν με σκεπτικισμό τη δυνατότητα να αποτελέσει η κατάρτιση που παρέχεται μέσω των επιδοτουμένων προγραμμάτων αξιοποιήσιμο εφόδιο κατά τις προσπάθειες εισόδου τους στην αγορά εργασίας. Ο σκεπτικισμός αυτός αιτιολογείται από τα υποκείμενα με την επίκληση των παρακάτω δεδομένων.

(α) Εγγενείς αδυναμίες του θεσμού.

Οργανωτικά προβλήματα, έλλειψη υποδομής.

Γνωστική ανεπάρκεια ή έλλειψη ενδιαφέροντος από την πλευρά των εκπαιδευτών.

Περιορισμένη διάρκεια των προγραμμάτων.

(β) Ευνοιοκρατία κατά την επιλογή των εκπαιδευομένων με αποτέλεσμα αφενός την απόκλιση των πραγματικών αναγκών των καταρτιζομένων και της συμμετοχής τους σε προγράμματα. Η αποτυχία εύρεσης θέσης κατάρτισης στην ειδικότητα που ενδιαφέρει τον υποψήφιο τον οδηγεί στην παρακολούθηση προγραμμάτων λιγότερο έως και καθόλου ελκυστικά για τον ίδιο. Αυτό έχει ως δεύτερη συνέπεια τη δημιουργία ανομοιογενών ως προς τη σύνθεσή τους ομάδων, στις οποίες συμμετέχουν καταρτιζόμενοι με διαφορετικά κίνητρα και βαθμό ενδιαφέροντος.

(γ) Η ανεπαρκής πληροφόρηση σχετικά με τη ζήτηση ειδικοτήτων στην αγορά εργασίας που δυσχεραίνει μια ορθολογική και στοχευμένη επιλογή προγράμματος κατάρτισης.

(δ) Ο απαξιωτικός τρόπος με τον οποίο αντιμετωπίζεται στην αγορά εργασίας η προσφερθείσα μέσω των επιδοτούμενων προγραμμάτων επαγγελματική κατάρτιση.

4. Ανάλυση στοιχείων για τα επαγγέλματα και τις δυνατότητες απορρόφησης διαθέσιμου δυναμικού. Ανάλυση αντικειμένων συνεχιζόμενης εκπαίδευσης κατά κατηγορία εργαζομένων.

Η ένταση του προβλήματος της ανεργίας και ιδιαίτερα της ανεργίας των νέων, οδήγησε όλες σχεδόν τις χώρες(ΟΟΣΑ), στην αναζήτηση μιας στρατηγικής που ταυτίζεται *σχεδόν* με το πρόβλημα της σύνδεσης της εκπαίδευσης με την απασχόληση, δηλαδή με την ισορροπία στην αγορά εργασίας.

Πράγματι, η ζήτηση της αγοράς εργασίας και η ζήτηση για εκπαίδευση *δεν* είναι δύο εντελώς παράλληλες διαδικασίες. Επηρεάζει όμως η μία την άλλη ώστε η προσφορά της εκπαίδευσης να ωθεί την απασχόληση σε υψηλότερες ή άλλου τύπου ειδικεύσεις που συμβάλουν όχι μόνο στην άμβλυνση των ανισορροπιών στην αγορά εργασίας αλλά και σε υψηλότερες αποδόσεις την οικονομία (Υπ. Ανάπτυξης 1997).

Το αντικείμενο της ενότητας που ακολουθεί είναι: "Η ανάλυση των στοιχείων για τα επαγγέλματα και τις δυνατότητες απορρόφησης διαθέσιμου δυναμικού. Ανάλυση αντικειμένων συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης".

Η εξειδίκευση του παραπάνω αντικειμένου αφορά τη διερεύνηση της αγοράς εργασίας προκειμένου να εντοπισθούν τα επαγγέλματα για τα οποία μπορούν να υπάρξουν προοπτικές απασχόλησης και για τα οποία μπορεί να υλοποιηθούν προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Δηλαδή στόχος είναι η ανάλυση της ισορροπίας στην αγορά εργασίας σε σχέση με την προσφορά και τη ζήτηση επαγγελμάτων. Η ανάλυση αναφέρεται στην Ελλάδα, κυρίως στη δεκαετία του '90, και επικεντρώνεται σε ομάδα στόχο: "νέοι άνεργοι απόφοιτοι Λυκείου ηλικίας 18-29 ετών".

Η οριοθέτηση του μείγματος των επαγγελμάτων τα οποία, στο δεδομένο οικονομικό περιβάλλον, θα δημιουργήσουν προοπτικές απασχόλησης για τη ομάδα στόχο, και για τα οποία στη συνέχεια μπορεί να υλοποιηθούν αντίστοιχα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι το κύριο ερώτημα που διερευνήθηκε στην συγκεκριμένη ενότητα.

Τα συμπεράσματα της ενότητας θα ακολουθήσουν τα στάδια διερεύνησή της όπως αυτά έχουν περιγραφεί στη μεθοδολογία. Τέλος, θα επιχειρήσουμε μια σύνθεση των αποτελεσμάτων προκειμένου να διατυπώσουμε κάποιες προτάσεις.

Η διερεύνηση της αγοράς εργασίας από το σκέλος της ζήτησης και της προσφοράς αναλύεται σε σχέση με:

- την απασχόληση κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας,
- την απασχόληση κατά κατηγορία επαγγελμάτων,
- την αντιστοίχηση κλάδων και επαγγελμάτων,
- τη ζήτηση για θέσεις εργασίας των νέων ιδιωτικών επενδύσεων,
- τη δημογραφική εξέλιξη της ομάδα στόχου,
- την ανεργία της ομάδα στόχου,
- τις προσλήψεις και απολύσεις κατά επάγγελμα και
- τα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, Εθνικά-Περιφερειακά.

Από την ανάλυση των παραπάνω παραγόντων σε ένα πρώτο επίπεδο προέκυψε ότι η συνολική απασχόληση την περίοδο 1993-97 αυξάνει κατά 0,88%, και την περίοδο 1988-98 κατά 0,50%.

Η απασχόληση των νέων 18-29, την περίοδο 1993-97, μειώνεται συνεχώς με αποτέλεσμα στο τέλος της περιόδου, η μεταβολή της να φθάνει το –3,5%.

Αντίθετα, η απασχόληση της ομάδα στόχου εμφανίζεται ελαφρώς βελτιωμένη (-0,15%), σε σχέση με την αντίστοιχη ηλικιακή ομάδα, αλλά υπολείπεται της συνολικής. Η μείωση αυτή πλήττει κυρίως τους άνδρες (-1,94%), ενώ για τις γυναίκες έχουμε μια οριακή αύξηση της τάξης του 0,31%, η οποία όμως είναι μικρότερη από τη μέση αύξηση της απασχόλησης.

Σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης του συνόλου των απασχολουμένων παρατηρείται μια αύξηση της συμμετοχής των πτυχιούχων ανώτερης και ανώτατης εκπαίδευσης κατά 4%, μια σημαντική συρρίκνωση (-7%) αυτών που δεν έχουν ολοκληρώσει την βασική εκπαίδευση, και μια στασιμότητα (0,7%) των αποφοίτων Γυμνασίου, ενώ η συμμετοχή των αποφοίτων Λυκείου αυξάνεται κατά 2%. Η τάση αυτή σε γενικές γραμμές παρατηρείται, τόσο στις χώρες της ΕΕ, όσο και στις χώρες του ΟΟΣΑ.

Η συμμετοχή όμως της ομάδας στόχου στο σύνολο των απασχολουμένων με απολυτήριο Λυκείου (στη συνολική απασχόληση η συμμετοχή της είναι περίπου σταθερή και κυμαίνεται γύρω στο 10% περίπου, όλη την περίοδο) από 37% που ήταν το 1993, μειώνεται στο 32% το 1997 (αντίστοιχα για τους άνδρες είναι: 34% και 30% και για τις γυναίκες 43% και 38%), με αποτέλεσμα να συρρικνώνεται δεχόμενη πιέσεις κυρίως από τους αποφοίτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Οι περιφέρειες που η απασχόληση της ομάδας στόχου αυξάνει με ρυθμούς κατά πολύ υψηλότερους από το μέσο είναι: η Θεσσαλία (5,3%), το Β. Αιγαίο (5,5%), η Πελοπόννησος (4,4%), η Κ. Μακεδονία (3,4%), τα Ι. Νησιά (3,3%), η Δ Ελλάδα (2,8%) και η Ήπειρος (1,9%).

Οι εργαζόμενοι όμως της ομάδας στόχου (@ 345.000 άτομα), την περίοδο 1993-97, κατά 60%, περίπου, απασχολούνται στην Αττική και την Κεντρική Μακεδονία. Δηλαδή η περιφέρεια που έδωσε κυρίως ευκαιρίες για απασχόληση στη ομάδα στόχο, ήταν η Κεντρική Μακεδονία.

Από το σκέλος της προσφοράς ο πληθυσμός της ομάδα στόχου από 31% του συνολικού πληθυσμού που ήταν το 1993 (608.474 άτομα), το 1997 μειώνεται στο 26% (600.728 άτομα). Σε σχέση με τον ενεργό πληθυσμό τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 42% (1993), και 38% (1997).

Εκτιμάται επίσης ότι τα αμέσως επόμενα χρόνια ο πληθυσμός της ομάδα στόχου θα μειωθεί, τόσο σε απόλυτους αριθμούς, όσο και ως ποσοστό του συνολικού αριθμού των νέων της συγκεκριμένης ηλικιακής ομάδας και του αντίστοιχου εργατικού δυναμικού.

Οι απόφοιτοι Λυκείου τα αμέσως επόμενα χρόνια θα μειωθούν κατά 40.000 άτομα, επηρεάζοντας ποσοτικά και ποιοτικά το σκέλος της προσφοράς.

Το ποσοστό της ανεργίας των νέων ηλικίας 18-29 ετών με απολυτήριο Λυκείου (1993-97) υπερβαίνει το 26%. Η συμμετοχή της ομάδα στόχου στους ανέργους με απολυτήριο Λυκείου φθάνει στο 70%.

Η μεταβολή του συνολικού αριθμού των ανέργων την περίοδο 1993-97 ανέρχεται στο 2,55%, των αποφοίτων Λυκείου στο 3,20% , ενώ της ομάδας στόχου στο 1,62%.

Οι άνεργοι με απολυτήριο Λυκείου συμμετέχουν κατά 50% στη μεταβολή του συνόλου των ανέργων (στους δύο καινούργιους άνεργους ο ένας είναι απόφοιτος Λυκείου).

Οι άνεργοι της ομάδας στόχου από το 74% των ανέργων με απολυτήριο Λυκείου που ήταν το 1993, μειώθηκε στο 69% το 1997(στους τρεις καινούργιους άνεργους ο ένας ανήκει στην ομάδα στόχο).

Τα αντίστοιχα ποσοστά των αποφοίτων Λυκείου, προς στο σύνολο των ανέργων, από 39,3%, αυξάνεται σε 40,4%. Δηλαδή η αναλογία της ομάδα στόχου ως προς τους ανέργους με απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης μειώνεται διαχρονικά, αντίθετα από την αναλογία των ανέργων με απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης η οποία αυξάνεται.

Επιπλέον, η μεταβολή των νεοεισερχομένων ανέργων συνολικά αυξάνεται κατά 2,62%, των αποφοίτων Λυκείου κατά 1,45%, ενώ της ομάδας στόχου κατά 0,78%.

Σε επίπεδο περιφέρειας τα ? των ανέργων με απολυτήριο Λυκείου ανήκουν στην ομάδα στόχο. Υπάρχουν όμως και περιφέρειες όπως η Ήπειρος, η Δ. Ελλάδα, το Ν.Αιγαίο, η Κρήτη, τα Ιόνια Νησιά, η Σ. Ελλάδα και η Πελοπόννησος που η απόκλιση (θετική) κυμαίνεται από 6-10 ποσοστιαίες μονάδες.

Από την ανάλυση της απασχόλησης σε συνδυασμό με την ανάλυση για την ανεργία προκύπτει ότι: η ζήτηση για την ομάδα στόχο μειώνεται με μικρότερο ρυθμό σε σχέση με την αντίστοιχη ηλικιακή ομάδα, ενώ ο αντίστοιχος ρυθμός για το σύνολο των απασχολουμένων αυξάνει.

Η προσφορά εργασίας από την ομάδα στόχο, που κυρίως είναι συγκεντρωμένη στην Αττική και Κ. Μακεδονία, προβλέπεται τα επόμενα χρόνια να μειωθεί με μικρότερο όμως ρυθμό σε σχέση με την αντίστοιχη ηλικιακή ομάδα.

Σε επίπεδο κλάδων η ανάλυση της απασχόλησης, σε σχέση με τα κριτήρια που έχουμε αναφέρει στο κεφάλαιο για τη μεθοδολογία, εμφανίζει κάποιες ιδιαιτερότητες.

Αρχικά η ανάλυση της απασχόλησης κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας έγινε για τις περιόδους 1993-97 (ΕΣΥΕ) και στην συνέχεια για την περίοδο 1988-98 (Εθνικοί Λογαριασμοί).

Από την προηγούμενη ανάλυση προκύπτει ότι η απασχόληση στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα φθίνει σταδιακά, ενώ στον τριτογενή αυξάνει. Στο σημείο αυτό η χώρα μας ακολουθεί τις διεθνείς τάσεις.

Σε επίπεδο διψήφιων κλάδων από την ανάλυση και των δύο προηγούμενων περιόδων προέκυψε ένας αριθμός κλάδων οι οποίοι ικανοποιούν συγχρόνως την συνθήκη της ταυτόχρονης αύξησης όλων των μεγεθών τους (ομάδα Α). Οι κλάδοι αυτοί είναι: ο 52 (Λιανικό εμπόριο), ο 65 (Ενδιάμεσοι νομισματικοί οργανισμοί), ο 66 (Ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά, ο 67 (άλλοι ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί) και ο 91 (Δραστηριότητες μ.α.κ).

ΟΜΑΔΑ Α 1988-1998 & 1993-1997					
ΚΛΑΔΟΣ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ 3Β 2Β		ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ
52	15,4	42,0	Χαμηλή	Διανοητικά Εργαζόμενοι	Πωλητές, Απασχολούμενοι στην Παροχή Υπηρεσιών, Διευθύνοντες Επιχειρήσεων

				Χαμηλών Δεξιοτήτων	
91	33,8	33,9			Υπάλληλοι γραφείου & εξυπηρέτησης πελατών, Επιστημονικά και συναφή επαγγέλματα
65	43,7	49,2	Υψηλή	Διανοητικά Εργαζόμενοι Υψηλών Δεξιοτήτων	Υπάλληλοι γραφείου, Υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών, Χρηματιστές - Κτηματομεσίτες Διευθύνοντες Επιχειρήσεων, Τεχνολόγοι – Τεχνικοί βοηθοί, Επιστημονικά και συναφή επαγγέλματα 10%
66	33,3	57,6			
67	63,0	37,0			
Μερίδια μεγεθών δεικτών (μέσοι όροι 88 - 98)					
Απασχόληση	Παραγωγικότητα	Α. Α. Π.	Α.Προσ.Αξία	Εξαγωγές/Εισαγωγές	
11,1%	42,7%	10,1%	12,3%	74,4%	

Οι παραπάνω κλάδοι ανήκουν στον τομέα των υπηρεσιών και συμμετέχουν στη συνολική απασχόληση, κατά μέσο όρο, 11,1% την περίοδο 1988-98 και 12,0% την περίοδο 1993-97. Επίσης, την περίοδο 1988-98 παράγουν το 10,1% της ΑΑΠ και το 12,3% της ΑΠΑ και συμβάλουν κατά 42,7% στην αύξηση της συνολικής παραγωγικότητας.

Το επίπεδο εκπαίδευσης των απασχολουμένων σε αυτή την ομάδα είναι κυρίως απόφοιτοι Λυκείου. Κατά συνέπεια οι παραπάνω κλάδοι είναι κλάδοι παροχής υπηρεσιών χαμηλών δεξιοτήτων (με εξαίρεση το χρηματοπιστωτικό τομέα) με αποτέλεσμα οι απασχολούμενοι τους να κατατάσσονται στους Διανοητικά (μη χειρωνακτικά) εργαζόμενους χαμηλών δεξιοτήτων.

Από τον πίνακα της αντιστοίχησης κλάδων και επαγγελμάτων, τα επαγγέλματα που απορροφούν οι παραπάνω κλάδοι είναι: υπάλληλοι γραφείου, υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών, ειδικευμένοι επί των πωλήσεων, χρηματιστές, κτηματομεσίτες, διευθύνοντες και ανώτερα στελέχη επιχειρήσεων, πωλητές, διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων, παροχή προσωπικών υπηρεσιών, ασκούντες καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα και οριακά μηχανικοί, εφαρμοστές και συντηρητές μηχανών ηλεκτρικού και ηλεκτρονικού εξοπλισμού.

Παρατηρούμε ότι τα παραπάνω επαγγέλματα (εκτός από τα ανώτερα στελέχη επιχειρήσεων, τους χρηματιστές) είναι επαγγέλματα που απευθύνονται κυρίως στη ομάδα στόχο. Ειδικότερα, το 69% των υπαλλήλων γραφείου και το 45% των πωλητών είναι απόφοιτοι Λυκείου.

Επιπλέον εδώ πρέπει να σημειώσουμε ότι από τα παραπάνω επαγγέλματα, οι υπάλληλοι γραφείου και εμπορικών καταστημάτων και οι απασχολούμενοι στη παροχή προσωπικών υπηρεσιών τροφοδοτούν σε μεγάλο βαθμό τις ροές της απασχόλησης, δηλαδή είναι τα επαγγέλματα που εμφανίζουν τη μεγαλύτερη κινητικότητα.

Συνεπώς έχουμε μια πρώτη ομάδα επαγγελμάτων που συνδέεται με κλάδους "βιώσιμους" και η οποία μπορεί να δημιουργήσει ευκαιρίες απασχόλησης για την ομάδα στόχο.

Η δεύτερη ομάδα κλάδων που διερευνήθηκε είναι αυτοί που την περίοδο 1988-98, ικανοποιούν την παραπάνω συνθήκη. Οι κλάδοι αυτοί είναι: 05 (Αλιεία), 15 (Τρόφιμα-Ποτά), 45 (Κατασκευές), 40 (Ηλεκτρισμός), 10 (Ορυχεία), 25 (Ελαστικά/Πλαστικά), 90 (Διάθεση λυμάτων και απορριμμάτων), 92 (Πολιτιστικές δραστηριότητες) και 93 (Δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών).

Οι κλάδοι αυτοί με εξαίρεση τον 92 απασχολούν χειρώνακτες υψηλών/χαμηλών δεξιοτήτων και διανοητικά εργαζόμενους χαμηλών δεξιοτήτων.

ΟΜΑΔΑ Β 1988-1998

ΚΛΑΔΟΣ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ 2Β 1Β		ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ
05	14,6	60,0	Χαμηλή	Χειρωνακτικά Εργαζόμενοι Υψηλών Δεξιοτήτων	Αλιείς, Τεχνίτες επεξεργασίας τροφίμων, Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων και μηχανών παραγωγής, Τεχνίτες ανέγερσης & αποπεράτωσης κτιρίων Μηχανικοί - Εφαρμοστές και συντηρητές μηχανών, Υπάλληλοι γραφείου & εξυπηρέτησης πελατών
15	32,7	38,0			
45	19,3	56,7			
40	51,6	12,3	Μέση Υψηλή		
10	40,6	25,7	Μέση Χαμηλή	Χειρωνακτικά Εργαζόμενοι Χαμηλών Δεξιοτήτων	Μεταλλωρύχοι Λατόμοι, Οδηγοί μέσων μεταφοράς, Χειριστές σταθερών Βιομηχανικών εγκαταστάσεων &

					μηχανών παραγωγής, Μηχανικοί - Εφαρμοστές και συντηρητές μηχανών Ανειδίκευτοι εργάτες
25	38,0	29,7			
90	10,6	65,8			
92	37,3	17,9	Χαμηλή	Διανοητικά Εργαζόμενοι Υψηλών Δεξιοτήτων	Υπάλληλοι γραφείου & εξυπηρέτησης πελατών, Τεχνολόγοι – Τεχνικοί βοηθοί, Επιστημονικά και συναφή επαγγέλματα
93	29,7	34,3		Διανοητικά Εργαζόμενοι Χαμηλών Δεξιοτήτων	Απασχολούμενοι στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών – Πωλητές Χειριστές μηχανημάτων πλυντηρίων & συναφών μηχανημάτων
Μερίδια μεγεθών δεικτών (μέσοι όροι 88 - 98)					
Απασχόληση	Παραγωγικότητα	Α. Α. Π.	Α.Προσ.Αξία	Εξαγωγές/Εισαγωγές	
14,7%	22,5%	22,8%	16,5%	57,3%	

Τα επαγγέλματα που απασχολούν οι εν λόγω κλάδοι είναι: ειδικευμένοι αλιείς, μεταλλωρύχοι, λατόμοι, οδηγοί μέσων μεταφοράς, χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, εφαρμοστές

φυσικής και μηχανικής, τεχνίτες ανέγερσης και αποπεράτωσης κτιρίων, χειριστές μηχανών παραγωγής χημικών προϊόντων και προϊόντων από πλαστικό και καουτσούκ, χειριστές μηχανών παραγωγής ειδών διατροφής και ποτών, συναρμολογητές, καθώς και τα επαγγέλματα παροχής υπηρεσιών.

Οι παραπάνω κλάδοι απασχολούν κατά μέσο όρο το 14,7% την περίοδο 1988-98 και το 15,0% την περίοδο 1993-97. Επίσης, παράγουν το 22,8% της ΑΑΠ και το 16,5% της ΑΠΑ την περίοδο 1988-98 και συμβάλουν κατά 22,5% στην αύξηση της συνολικής παραγωγικότητας.

Η Τρίτη ομάδα κλάδων αφορά αυτούς που την περίοδο 1988-98 μειώνεται η απασχόληση αλλά αυξάνονται οι δείκτες της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας με αποτέλεσμα οι κλάδοι αυτοί την περίοδο 1993-97 να σχηματίζουν ομάδα που ικανοποιεί την παραπάνω συνθήκη. Οι κλάδοι αυτοί είναι: ο 24 (παραγωγή χημικών ουσιών και προϊόντων), ο 29 (κατασκευή μηχανών και ειδών εξοπλισμού) και ο 31 (κατασκευή ηλεκτρικών μηχανών και συσκευών).

Οι κλάδοι αυτοί απασχολούν διανοητικά εργαζόμενους χαμηλών/υψηλων δεξιοτήτων και χειρώνακτες υψηλών/χαμηλών δεξιοτήτων ενώ το επίπεδο των απασχολουμένων στους εν λόγω κλάδους είναι κυρίως απόφοιτοι Λυκείου.

Τα επαγγέλματα που ζητούνται είναι: Τεχνολόγοι – Τεχνικοί βοηθοί, Επιστημονικά και συναφή επαγγέλματα, Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων και μηχανών παραγωγής, Ειδικευμένοι Τεχνίτες.

Οι παραπάνω κλάδοι απασχολούν κατά μέσο όρο το 1,7% της συνολικής απασχόλησης, παράγουν το 3,0% της ΑΑΠ, το 1,7% της ΑΠΑ και τις δύο περιόδους, ενώ η συμβολή τους στην αύξηση της συνολικής παραγωγικότητας είναι αρνητική (-6%).

ΟΜΑΔΑ Γ 1988-1998						
ΚΛΑΔΟΣ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ 3Β 2Β 1Α			ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ
24	35,5	32,5	21,4	Μέση Υψηλή	Διανοητικά Εργαζόμενοι Υψηλών Δεξιοτήτων & Χειρωνακτικά Εργαζόμενοι Χαμηλών Δεξιοτήτων	Τεχνολόγοι – Τεχνικοί βοηθοί, Επιστημονικά και συναφή επαγγέλματα Χειριστές σταθερών Βιομηχανικών εγκαταστάσεων & μηχανών παραγωγής
29	16,8	37,4	29,3		Χειρωνακτικά Εργαζόμενοι και Υψηλών και	Χειριστές σταθερών Βιομηχανικών εγκαταστάσεων &

					Χαμηλών Δεξιοτήτων	μηχανών παραγωγής
31	20,0	35,5	28,5			
Μερίδια μεγεθών/δεικτών (μέσοι όροι 88-98)						
Απασχόληση	Παραγωγικότητα			Α. Α. Π.	Α.Προσ.Αξία	Εξαγωγές/Εισαγωγές
1,7%	-6,0%			3,0%	1,7%	14,8%

Η τέταρτη ομάδα είναι αυτή που ικανοποιεί την παραπάνω συνθήκη μόνο την περίοδο 1993-97. Οι κλάδοι αυτοί είναι: ο 85 (υγεία και κοινωνική μέριμνα), ο 75 (δημόσια διοίκηση και άμυνα), ο 33 (κατασκευή ιατρικών οργάνων, οργάνων ακριβείας, και οπτικών οργάνων), και ο 95 (ιδιωτικά νοικοκυριά).

Οι κλάδοι αυτοί απασχολούν διανοητικά εργαζόμενους χαμηλών/υψηλων δεξιοτήτων και χειρώνακτες υψηλών/χαμηλών δεξιοτήτων.

Τα επαγγέλματα που ζητούνται είναι: Επιστημονικά και συναφή επαγγέλματα, Τεχνολόγοι – Τεχνικοί βοηθοί, Υπάλληλοι γραφείου & εξυπηρέτησης πελατών, Ειδικευμένοι Τεχνίτες, Οικιακοί βοηθοί κλπ.

Οι παραπάνω κλάδοι απασχολούν κατά μέσο όρο το 12,2% της συνολικής απασχόλησης, παράγουν το 9,3% της ΑΑΠ, το 11,3% της ΑΠΑ και για τις δύο περιόδους, ενώ συμβάλουν κατά 38,9% στην αύξηση της συνολικής παραγωγικότητας

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.2.4 ΟΜΑΔΑ Δ 1993 - 1997					
ΚΛΑΔΟΣ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ 3Β 2Β		ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ
85	60,2	20,2	Υψηλή	Δ. ε. Υ. δ.	Τεχνολόγοι – Τεχνικοί βοηθοί, Επιστημονικά και συναφή επαγγέλματα
75	38,6	44,2	Μέση Υψηλή	Δ. ε. Χ. δ.	Υπάλληλοι γραφείου & εξυπηρέτησης πελατών
33	37,9	43,9		Χ. ε. Υ. δ.	Ειδικευμένοι

					Τεχνίτες
95	19,9	22,7	Χαμηλή	Χ. ε. Χ. δ.	Οικιακοί βοηθοί
Μερίδια μεγεθών/δεικτών (μέσοι όροι 88-98)					
Απασχόληση	Παραγωγικότητα		Α. Α. Π.	Α.Προσ.Αξία	Εξαγωγές/Εισαγωγές
12,2 %	38,9%		9,3%	11,3%	7,4%

Οι παραπάνω κλάδοι, που αναφέρονται στο σύνολο του πληθυσμού, θεωρούμε ότι εν δυνάμει δημιουργούν ευκαιρίες απασχόλησης και στη ομάδα στόχο και διευρύνουν τον προσανατολισμό της πέρα από τους κλάδους των υπηρεσιών.

Οι μεταβολές της απασχόλησης για τα περισσότερα από τα παραπάνω επαγγέλματα, κυρίως της μεταποίησης, ήταν θετικές γεγονός που ενισχύει τον προσανατολισμό των ανέργων προς αυτά.

Στους υπόλοιπους κλάδους παρατηρείται κυρίως το φαινόμενο της αύξησης της παραγωγικότητας, αλλά της μείωσης της ανταγωνιστικότητας, ή αντίστροφα. Η κατάσταση αυτή θα οδηγήσει τις επιχειρήσεις των κλάδων, που θέλουν να παραμείνουν στη αγορά, σε παραπέρα αναδιάρθρωση (παραγωγική-οργανωτική) κάτι που θα έχει σαν αποτέλεσμα την ζήτηση δεξιοτήτων υψηλότερου επιπέδου. Παρατηρούμε δηλαδή ότι ένα σημαντικό τμήμα των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας βρίσκεται στο στάδιο επαναπροσδιορισμού των δεξιοτήτων που απαιτεί και συνεπώς η εξέταση των εν λόγω κλάδων ίσως είναι αναγκαία.

Κατά συνέπεια η ομάδα στόχος μπορεί να αναζητήσει ευκαιρίες απασχόλησης όχι μόνο προς τα επαγγέλματα των υπηρεσιών που μέχρι τώρα αποτελούσε τον κλασσικό χώρο αναφοράς της και τα οποία μαζί με τα χειρωνακτικά επαγγέλματα χαμηλών δεξιοτήτων είναι πιο ευαίσθητα στις απολύσεις, αλλά και προς τον χώρο της μεταποίησης σε χειρωνακτικά επαγγέλματα υψηλών δεξιοτήτων και για τα οποία τα τελευταία χρόνια η απασχόληση αυξάνεται συνεχώς.

Από την ανάλυση των νέων ιδιωτικών επενδύσεων προκύπτει ότι το 60% των νέων θέσεων εργασίας δημιουργήθηκε στους κλάδους: 55 (ξενοδοχεία–εστιατόρια), 15 (τρόφιμα-ποτά), 18 (κατασκευή ειδών ένδυσης και κατεργασία γουναρικών), 17(παραγωγή κλωστοϋφαν-τουργικών υλών), 26 (κατασκευή προϊόντων από μη μεταλλικά ορυκτά), 01 (γεωργία-κτηνοτροφία), 02 (δασοκομία–υλοτομία).

Ο προσανατολισμός των ιδιωτικών επενδύσεων στους παραπάνω κλάδους, με εξαίρεση τους 55, 15 και 26, όπου το μόνο τους πρόβλημα είναι το κριτήριο της ανταγωνιστικότητας, δεν είχε τα αναμενόμενα αποτέλεσμα, διότι παρά τη σχετική αύξηση της παραγωγικότητας, η σοβαρή επιδείνωση της ανταγωνιστικότητας, οι χαμηλοί ρυθμοί αύξησης του προϊόντος, οι αρνητικοί ρυθμοί αύξησης της προστιθέμενης αξίας, τους κατατάσσουν στους κλάδους με υστέρηση και από την άποψη αυτή είναι δύσκολο να δημιουργήσουν επιπλέον ευκαιρίες. Η κατάσταση αυτή μπορεί να

μην χαρακτηρίζει όλες τις μονάδες του κλάδου, αν όμως κάποιες από αυτές βρίσκονται σε αυτή τη θέση και αποφασίσουν να προχωρήσουν σε αναδιάρθρωση, προκειμένου να διεκδικήσουν νέα μερίδια αγορών, τότε τα αντίστοιχα επαγγέλματα (τεχνίτες υφαντουργίας ειδών ένδυσης, χειριστές μηχανών και κλωστοϋφαντουργικών προϊόντων, γούνινων και δερματίνων προϊόντων, γεωργοί, κτηνοτρόφοι και δασοκόμοι-υλοτόμοι) που θα ζητηθούν θα απαιτούν και υψηλότερες δεξιότητες.

Το δεδομένο που δημιουργείτε από την παραπάνω ανάλυση είναι ότι ένας σημαντικός αριθμός κλάδων της ελληνικής οικονομίας βρίσκεται στο στάδιο της ανάπτυξης, ενώ ένας εξίσου σημαντικός αριθμός από τους υπόλοιπους βρίσκεται στο στάδιο της σταδιακής αναδιάρθρωσης. Η διαδικασία αυτή για την ελληνική οικονομία διαρκεί όλη την τρέχουσα δεκαετία με αποτέλεσμα η επίδοση των κλάδων, όπως και στις χώρες της ΕΕ, να συνδεθεί με το πρόβλημα της ανεργίας.

Ένας από τους τρόπους διαχείρισης του προβλήματος αυτού σε επίπεδο ΕΕ ήταν η εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών. Οι πολιτικές αυτές αναφέρονται κυρίως στην υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για κατηγορίες του πληθυσμού που είτε πλήττονται από την αναδιάρθρωση των οικονομιών είτε τα εκπαιδευτικά και επαγγελματικά τους προσόντα δεν αρκούν για την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας.

Στην Ελλάδα ακολουθώντας την πρακτική των χωρών μελών της ΕΕ και με την συνδρομή των διαφόρων διαρθρωτικών προγραμμάτων (π.χ ΜΟΠ), το πρόβλημα της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού άρχισε να απασχολεί της πολιτικές απασχόλησης σε νέα βάση.

Ειδικότερα, στα τέλη της δεκαετίας του '80 αρχές της δεκαετίας του '90 (Α ΚΠΣ) και στη συνέχεια από το 1993 (η θεσμοθέτηση των επιχειρησιακών προγραμμάτων) και μετά (Β ΚΠΣ) αρχίζουν να υλοποιούνται (1994-95) αντίστοιχα προγράμματα για διάφορες κατηγορίες του πληθυσμού (π.χ εργαζομένους, ανέργους, νέους, γυναίκες, θύλακες ανεργίας κ.λ.π).

Ο συνολικός αριθμός των ατόμων που καταρτίσθηκε από τα εθνικά επιχειρησιακά προγράμματα και τα περιφερειακά επιχειρησιακά προγράμματα του Υπ. Εργασίας, για τα έτη 1995, 97 και 98, ήταν 120.000, δηλαδή το 27% των ανέργων, κατά μέσο όρο, την αντίστοιχη περίοδο παρακολούθησε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης.

Τα προγράμματα αυτά χαρακτηρίζονται από πολύ μεγάλη διασπορά, ως προς τα θεματικά τους αντικείμενα, ώστε ο εντοπισμός του στόχου τους από άποψη επαγγελματικού προσανατολισμού να μην είναι σαφής παρά μόνο σε πολύ γενικό επίπεδο.

Έτσι το 60% του συνόλου των καταρτιζομένων καταρτίσθηκε στον τομέα των υπηρεσιών, ενώ το υπόλοιπο 40% στους δύο άλλους τομείς, με σημαντικότερη τη συμμετοχή του δευτερογενή.

Επίσης, το 62% των ανέργων που καταρτίσθηκε ήταν απόφοιτοι Λυκείου. Το στοιχείο αυτό επηρέασε, πρωτίστως, τον κύριο προσανατολισμό των προγραμμάτων προς ένα μείγμα αντικειμένων για διανοητικά εργαζόμενους με χαμηλές δεξιότητες στον τομέα των υπηρεσιών (υπάλληλοι γραφείου, πωλητές, παροχή προσωπικών υπηρεσιών). Σε πολύ μικρότερη έκταση υλοποιήθηκαν και προγράμματα που αφορούσαν χειρωνακτικά εργαζόμενους με υψηλές δεξιότητες στο δευτερογενή και τριτογενή τομέα και κυρίως στους κλάδους των τροφίμων και ποτών, στη

γουνοποιία, στο ένδυμα, στις κατασκευές, στις μεταφορές, αλλά και στη προώθηση κάποιων παραδοσιακών προϊόντων οικοτεχνίας σε συνδυασμό με την γεωργία και την κτηνοτροφία.

Σε αυτούς του δύο τελευταίους τομείς υλοποιούνται, σε περιορισμένη έκταση, ενέργειες που σχετίζονται με σύγχρονες καλλιέργειες μονοετούς διάρκειας, με νέες καλλιέργειες καθώς και με ενέργειες που έχουν σαν στόχο την αναδιάρθρωση της παραγωγής και διαχείρισης του ζωικού κεφαλαίου.

Οι περιφέρειες που υλοποιήθηκε το 85% αυτών των προγραμμάτων ήταν η Αττική, η Κ. Μακεδονία (σε αυτέ τις δύο περιφέρειες υλοποιείται το 30% των προγραμμάτων), η Σ. Ελλάδα, η Α. Μακεδονία-Θράκη, η Θεσσαλία, η Κρήτη, η Δ. Ελλάδα και η Δ. Μακεδονία.

Στις παραπάνω περιφέρειες η συμμετοχή των ανέργων της ομάδα στόχου κυμαίνεται από 41,6% στην Αττική και 17,3% στη Δ. Μακεδονία έως 3% στη Κρήτη. Δηλαδή και σε επίπεδο περιφέρειας η υλοποίηση των προγραμμάτων συνδέεται με τη ανεργία.

Από την παραπάνω ανάλυση σε σχέση με την ανάλυση για τους κλάδους και την ανεργία που προηγήθηκε παρατηρούμε ότι τα προγράμματα δεν υλοποιήθηκαν για κλάδους που βρίσκονται στο στάδιο της ανάπτυξης αλλά για κλάδους που βρίσκονται στο στάδιο της αναδιάρθρωσης και δημιουργούν ανεργία.

Δηλαδή παρατηρούμε ότι η υλοποίηση αυτών των προγραμμάτων συνδέθηκε κύρια με το πρόβλημα της ανεργίας και την οριζόντια αντιμετώπιση τους, λόγω του περιορισμού που προκύπτει από το επίπεδο της τυπικής εκπαίδευσης των καταρτιζομένων, παρά με τις ευκαιρίες που πράγματι μπορεί να υπήρχαν για τους καταρτιζόμενους και τις οποίες αναλύσαμε προηγούμενα.

Από την ανάλυση των ενδοεπιχειρησιακών προγραμμάτων του Υπ. Βιομηχανίας προκύπτει ότι τα θεματικά αντικείμενα (κάθετα-οριζόντια), που κατά κύριο λόγο, υλοποιήθηκαν αναφέρονται σε θέματα οργάνωσης, διοίκησης και ανάπτυξης των επιχειρήσεων, καθώς και σε τεχνικές βελτίωσης των προϊόντων, σε σχέση με την εμφάνισή τους και την προώθησής τους στην αγορά. Επίσης, η υγιεινή & ασφάλεια των εργαζομένων και ο έλεγχος ποιότητας είναι θεματικά αντικείμενα που συγκεντρώνουν το ενδιαφέρον των επιχειρήσεων.

Σε κλαδικό επίπεδο οι κλάδοι 15 (Τρόφιμα Ποτά), 27 (Παραγωγή Βασικών Μετάλλων), 18 (Κατασκευή Ειδών Ένδυσης Κατεργασία & Βαφή Γουναρικών**)** και 36(Λοιπές Βιομηχανίες) υλοποίησαν τα 4/5 (80%) αυτών των προγραμμάτων.

Στις περιφέρειες που κυρίως υλοποιήθηκαν τα παραπάνω προγράμματα είναι η Αττική, η Κεντρική Μακεδονία, η Δυτική Μακεδονία και η Ανατολική Μακεδονία **-** Θράκη.

Παρατηρούμε ότι και σε αυτή την περίπτωση η υλοποίηση των προγραμμάτων, αν και αφορά επιχειρήσεις, δεν μπόρεσε να υπερβεί το πλαίσιο που περιγράψαμε παραπάνω με αποτέλεσμα να μη προσθέσει καμία καινοτομία στην αντιμετώπιση του προβλήματος.

Η συνεχής όμως αύξηση του αριθμού των ανέργων σε συνδυασμό με την ρευστότητα στην αγορά εργασίας όλων των κλάδων στους οποίους απευθύνονται τα προγράμματα κατάρτισης επιβάλει τον

στρατηγικό επαναπροσανατολισμό τους. Η διαδικασία αυτή πρέπει να συνδεθεί με τον επαναπροσδιορισμό των θεματικών αντικειμένων και κατ' επέκταση των δεξιοτήτων κατάρτισης, προς ένα ισορροπημένο μείγμα οριζόντιων και κλαδικών ειδικοτήτων. Το μείγμα αυτό πρέπει να ικανοποιεί τις ανάγκες τόσο των κλάδων που βρίσκονται στη φάση της αναδιάρθρωσης, όσο και αυτών που βρίσκονται στη φάση της ανάπτυξης.

Ωστόσο η διαδικασία αυτή δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί από τις άτυπες μορφές εκπαίδευσης, αλλά απαιτείται επαναπροσδιορισμός της σχέσης μεταξύ της γενικής και τεχνικής εκπαίδευσης. Αν θέλουμε να δημιουργήσουμε προοπτικές εισόδου και παραμονής στην αγορά εργασίας για την ομάδα στόχο, στους συγκεκριμένους κλάδους και τα αντίστοιχα επαγγέλματα, αυτό θα το πετύχουμε με συνδυασμένες παρεμβάσεις, αρχικά στο τυπικό σύστημα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και στη συνέχεια, στο άτυπο σύστημα της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ενδεικτικοί Πίνακες με τις απόψεις των άνεργων νέων για τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση.

Δείγμα: 1978 άνεργοι 18-29 ετών σε όλη την Ελλάδα

Πίνακας 1. Απόψεις για τα τέσσερα σημαντικότερα κοινωνικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι νέοι στην Ελλάδα σήμερα (επί τοις %).

Κοινωνικά προβλήματα	Πρώτο στη σειρά αξιολόγησης	Δεύτερο στη σειρά αξιολόγησης	Τρίτο στη σειρά αξιολόγησης	Τέταρτο στη σειρά αξιολόγησης
Ανεργία	76,8	7,6	2,6	0,8
Ναρκωτικά, εθισμοί, βία και εγκληματικότητα	5,9	30,8	13,1	4,8
Παιδεία, εκπαίδευση, μόρφωση	3,8	9,4	6,4	2,7
Εύρεση εργασίας	3,5	2,9	1,8	1,5
Οικονομικό	0,6	4,7	2,6	2,0
Aids, αρρώστιες	0,4	2,1	4,2	1,9
Οικογενειακά, χάσμα γενεών	0,5	2,6	3,9	2,6
Μοναξιάς, αποξένωσης, ανίας, αξιών, άγχους κλπ.	2,0	8,6	10,6	8,3
Κρατική μέριμνα, αναξιοκρατία	0,5	3,2	3,3	2,9

Ελλείμματα στην επιμόρφωση και κατάρτιση	1,2	3,4	2,9	1,9
Δεν απαντούν	4,9	24,6	48,6	70,5
Σύνολο	100,0	100,0	100,0	100,0

ΠΙΝΑΚΑΣ 2. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ.

Θέμα του προγράμματος επιμόρφωσης – κατάρτισης.	Απόλυτος αριθμός	Συχνότητα επί τοις %
Υπηρεσίες, υπάλληλοι γραφείου, ξενοδοχοϋπαλληλικά.	137	13.34
Εκπαίδευση (ξένες γλώσσες, βρεφονηπιακά)	56	5.40
Χειροτεχνία, συντήρηση, αναπαλαιώσεις	41	3.95
Γεωργία, προστασία του περιβάλλοντος	107	10.32
Παραϊατρικά, αισθητική	29	2.79
Ηλεκτρονικοί υπολογιστές	301	29.05
Τεχνίτες	81	7.81
Οικονομία, διοίκηση, ασφάλειες	240	23.1
Μέσα μαζικής ενημέρωσης	44	4.24
Σύνολο	1036	100.0

Πίνακας 3. Λόγοι συμμετοχής σε προγράμματα επιμόρφωσης – κατάρτισης επί τοις %.

Για ποιο λόγο επέλεξες να παρακολουθήσεις το πρόγραμμα;	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Γιατί με ενδιέφερε το αντικείμενο της επιμόρφωσης /κατάρτισης.	48.8	51.2
Για να αποκτήσω γνώσεις και δεξιότητες.	38.9	61.1

για να έχω περισσότερα προσόντα κατά την αναζήτηση μιας θέσης εργασίας.	61.1	38.1
γιατί ήταν επιδοτούμενο και με ενδιέφεραν τα χρήματα.	40.2	59.8
γιατί παρείχε γενικές, χρήσιμες γνώσεις για τη δημιουργική και προσωπική μου ολοκλήρωση	18.0	82.0
γιατί δεν είχα τι άλλο να κάνω.	9.7	90.3

Πίνακας 4.Επιλογή προγράμματος και γνώση των αναγκών της αγοράς.

Προκειμένου να αποφασίσεις την παρακολούθηση ενός προγράμματος αναζήτησες πληροφορίες για την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας;	Απόλυτος Αριθμός	Συχνότητα επί τοις %
Ναι	848	42.9
Όχι	626	31.6
Δεν απαντούν	504	25.5
Σύνολο	1978	100.0

Πίνακας 6.Ζήτηση των προγραμμάτων επιμόρφωσης – κατάρτισης.

Πόσες φορές έχεις υποβάλλει υποψηφιότητα για να παρακολουθήσεις κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης και έχεις απορριφθεί;	Απόλυτος Αριθμός	Συχνότητα επί τοις %
Μία	279	14.1
Δύο	146	7.4
Τρεις φορές και πάνω	188	9.4
Καμία	835	42.2
Δεν απαντούν	530	26.8
Σύνολο	1978	100.0

Πίνακας 7.Λόγοι για τη μη συμμετοχή σε προγράμματα επιμόρφωσης – κατάρτισης.

Αν δεν έχεις παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης αυτό συνέβη γιατί	Απόλυτος Αριθμός	Συχνότητα επί τοις %
Δεν είχα την κατάλληλη ενημέρωση	548	37.55
Δεν με επέλεξαν	376	25.80
Δεν ενδιαφέρομαι για τέτοια προγράμματα, Δεν προσφέρουν κάτι	121	8.29
Έπρεπε να δουλεύω και δεν είχα χρόνο	217	14.87
Αποκλειόμουν από τα κριτήρια επιλογής του προγράμματος	84	5.75
Ήταν μακριά από τον τόπο κατοικίας μου	113	7.74
Σύνολο	1459	100.0

Πίνακας 8. Κρίση για την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων επιμόρφωσης-κατάρτισης.

Αν έχεις παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα επιμόρφωσης ή κατάρτισης, κρίνεις ότι	Πάρα πολύ – Αρκετά	Λίγο	Ελάχιστα – Καθόλου
Σε έχει ενισχύσει για την εύρεση μιας θέσης στην αγορά εργασίας	49.3	20.5	30.2
Ανταποκρινόταν στις ανάγκες της αγοράς για νέες θέσεις εργασίας	50.1	23.7	26.2
Παρείχε εξειδικευμένες γνώσεις που απαιτεί η αγορά εργασίας	55.3	22.5	22.2
η διάρκειά του ήταν δυσανάλογα μεγάλη σε σχέση με το περιεχόμενό του	24.7	19.7	55.6
Στελεχώθηκε από επαρκώς καταρτισμένους επιμορφωτές	73.4	11.1	15.6
Η υλικοτεχνική υποδομή ανταποκρινόταν στις ανάγκες του προγράμματος	62.4	17.6	20.0

ο χρόνος διάρκειάς του ήταν ο αναγκαίος	64.6	17.2	18.2
η υλοποίηση του προγράμματος ήταν συμβατή με το Περιεχόμενο της προκήρυξης	74.2	17.2	18.2

Πίνακας 9.Αντιληπτικά σχήματα των ανέργων για τα αίτια της ανεργίας

Πιστεύεις ότι για το πρόβλημα της ανεργίας ευθύνεται:	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Η τεχνολογική εξέλιξη.	28.2	71.8
Οι εργοδότες.	28.9	71.1
Η υπερπροσφορά εργατικών χεριών.	42.6	57.4
Οι ίδιοι οι άνεργοι.	10.9	88.1
Το κράτος.	65.3	34.7
Η Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης.	16.9	83.1
Η εθνική πολιτική απασχόλησης.	31.2	68.8

της ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ν. Γραμματικού Δ. Κατσορίδα Γ. Κολλιά

1. Δύο απόψεις για την "παγκοσμιοποίηση"

Η αυξανόμενη χρήση του όρου παγκοσμιοποίηση, κάτω από τις ισχυρές πιέσεις που η φιλελευθεροποίηση των οικονομιών επιβάλλει, θέτει τις προϋποθέσεις για μια καινούργια συζήτηση γύρω από το νέο παγκόσμιο οικονομικό περιβάλλον και για τις επιπτώσεις που αυτό μπορεί να επιφέρει στον κόσμο της εργασίας. Υπό αυτό το πρίσμα είμαστε μάρτυρες αλλαγών σε όλα τα επίπεδα της παραγωγής, κυρίως στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, όπου τίθενται σε νέες βάσεις οι όροι ζήτησης και προσφοράς της εργασίας, επαναπροσδιορίζοντας έτσι το περιεχόμενο των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Επίσης, κατά την διάρκεια αυτής της περιόδου, θα ήταν πολύ χρήσιμη η δημιουργία μιας νέας ατζέντας θεμάτων, όσον αφορά τα κοινωνικά δικαιώματα των εργαζομένων.

Όμως, τι εννοούμε με τον όρο "παγκοσμιοποίηση".

Όταν μιλάμε για "παγκοσμιοποίηση" (globalization), συνήθως εννοούμε την διαδικασία της αυξανόμενης αλληλεξάρτησης και παγκόσμιας αλληλοδικτύωσης, ατόμων, κεφαλαίων, αξιών και ιδεών που μετακινούνται ταχύτατα μέσα από τα σύνορα των εθνικών κρατών, στο πλαίσιο της ελεύθερης αγοράς.

Σύμφωνα με αυτό τον ορισμό, κινητήριες δυνάμεις των εξελίξεων αποτελούν το άνοιγμα των εθνικών αγορών (με κύριους φορείς αυτής της απελευθέρωσης, το διεθνές κεφάλαιο, τις πολυεθνικές εταιρίες, την ξένη άμεση επένδυση, τον διαρκώς αυξανόμενο ρόλο της παγκόσμιας αγοράς), ο μειούμενος ρόλος των εθνικών κρατών, η ανάπτυξη υπερσυνοριακών οργανισμών (ΟΟΣΑ, ΔΝΤ, Παγκόσμια Τράπεζα κλπ.) και η ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών.

Στην σύγχρονη συζήτηση γύρω από την "παγκοσμιοποίηση" εμφανίζονται *δύο βασικές προσεγγίσεις*. Η ***πρώτη***, θεωρεί πως η παγκοσμιοποίηση αποτελεί μια πραγματικότητα, ότι οι αγορές είναι περισσότερο ή λιγότερο ενοποιημένες, τα εθνικά κράτη χάνουν την δύναμη τους και οι μετακινήσεις κεφαλαίων κατευθύνονται με μεγάλη ταχύτητα προς τις πιο κερδοφόρες αγορές. Η ***δεύτερη*** *προσέγγιση,* με βάση μια πιο σκεπτικιστική διάθεση, επισημαίνει ότι η οικονομική δραστηριότητα εξακολουθεί να διαθέτει εθνική βάση, ενώ οι σύγχρονες υπερεθνικές μετακινήσεις κεφαλαίων δεν αποτελούν ένα πρωτοφανές γεγονός. Τέλος, οι υποστηρικτές αυτής της άποψης προβάλλουν αντί της "παγκοσμιοποίησης" την *τάση* δημιουργίας τοπικών υπερεθνικών ενώσεων (π.χ. Ευρωπαϊκή Ένωση, NAFTA, κ.ά.).

Στις περισσότερες περιπτώσεις, ο όρος "παγκοσμιοποίηση" χρησιμοποιείται ως μια απροσπέλαστη -επιβαλλομένη από το εξωτερικό- δύναμη, όπου τα κράτη εμφανίζονται ανίκανα να αντισταθούν, έχοντας έτσι σαν "μοναδική" επιλογή την προσαρμογή. Επιπλέον, χρησιμοποιείται ως μια δικαιολογία για την εισαγωγή αλλαγών στην οικονομία και την αγορά εργασίας. Η έννοια του εξαναγκασμού και η αναγκαιότητα για προσαρμογή διαποτίζει το μεγαλύτερο μέρος των προτάσεων της θεωρητικής αλλά και πρακτικής θεμελίωσης της έννοιας της "παγκοσμιοποίησης". Έτσι, για παράδειγμα, παρουσιάζοντας τον περιορισμό των αναδιανεμητικών λειτουργιών του κράτους (και άρα και των κοινωνικών του παροχών) ή την καταστρεπτική χρήση της τεχνολογίας (π.χ. στο περιβάλλον ή την υγεία των εργαζομένων) ως δεδομένα, επιδιώκεται να απεμπολεθεί κάθε ευθύνη, και έτσι παρουσιάζεται η

“παγκοσμιοποίηση” ως δυναμική των ίδιων των πραγμάτων ανεξάρτητα από κάθε πολιτική βούληση.

Παρ’ όλ’ αυτά, οι μεταμορφώσεις, οι αλλαγές και οι αναδιαρθρώσεις που συντελούνται στην παραγωγική διαδικασία, έχουν συγκεκριμένες συνέπειες για τις ισχύουσες σχέσεις μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας, δημιουργώντας κόστη και κέρδη για συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων και συγκεκριμένες περιοχές.

Τα σημαντικά κοινωνικο-οικονομικά προβλήματα, με την αύξηση της ανεργίας, την επιδείνωση της φτώχειας, την ανισοκατανομή του πλούτου, την παράνομη παιδική εργασία, αλλά και τη σχετική τάση αύξησης της οικονομικής μετανάστευσης, αναφέρονται σε ένα υπερεθνικό επίπεδο.

Ανεπτυγμένες 0ικονομίες: Ανεργία Απασχόληση και Πραγματικό κατά Κεφαλή ΑΕΠ												
(%)												
	Ten-Year 1982-91	Averages 1992-2001	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Επίπεδα Ανεργίας												
Προηγμένες οικονομίες	**7.0**	**6.8**	**7.2**	**7.5**	**7.4**	**7.0**	**7.1**	**6.8**	**6.7**	**6.4**	**6.0**	**5.8**
Μεγάλες βιομηχανικές χώρες	6.9	6.5	7.1	7.2	7.0	6.7	6.7	6.5	6.2	6.1	5.9	5.7
ΗΠΑ	7.0	5.3	7.5	6.9	6.1	5.6	5.4	4.9	4.5	4.2	4.2	4.2
Ιαπωνία	2.5	3.5	2.2	2.5	2.9	3.1	3.3	3.4	4.1	4.7	4.7	4.6
Γερμανία	7.3	8.5	6.6	7.8	8.3	8.1	8.8	9.8	9.4	9.0	8.6	8.1
Γαλλία	9.5	11.3	10.3	11.6	12.3	11.7	12.4	12.5	11.7	11.0	10.2	9.8
Ιταλία	10.5	11.2	10.7	10.1	11.1	11.6	11.6	11.7	11.8	11.4	11.0	10.4
Ηνωμένο Βασίλειο	9.0	6.8	9.6	10.3	9.4	8.1	7.4	5.7	4.7	4.4	4.3	4.5
Καναδάς	9.7	9.0	11.3	11.2	10.4	9.5	9.7	9.2	8.3	7.6	6.7	6.6
Άλλες προηγμένες Οικονομίες	7.2	7.6	7.4	8.6	8.7	8.2	8.1	7.8	8.1	7.3	6.3	6.0
Ισπανία	18.6	19.3	18.4	22.7	24.2	22.9	22.2	20.8	18.8	15.9	14.4	13.2
Ολλανδία	8.2	5.0	5.4	6.5	7.6	7.1	6.6	5.5	4.1	3.2	2.3	2.0
Βέλγιο	9.4	9.0	7.3	8.8	10.0	9.9	9.7	9.4	9.5	9.0	8.5	8.1
Σουηδία	2.5	6.6	5.3	8.2	8.0	7.7	8.1	8.0	6.5	5.6	4.8	4.2
Αυστρία	3.4	4.1	3.4	4.0	3.8	3.9	4.3	4.4	4.7	4.3	4.0	3.9
Δανία	9.2	8.5	10.9	12.0	11.9	10.1	8.6	7.7	6.4	5.6	5.8	6.1
Φινλανδία	4.9	12.6	11.7	16.4	16.6	15.4	14.6	12.6	11.4	10.3	9.0	8.2
Ελλάδα	7.6	9.8	8.7	9.7	9.6	9.1	9.8	9.7	10.9	10.5	10.2	10.1
Πορτογαλία	7.0	5.6	4.1	5.5	6.8	7.2	7.3	6.7	5.0	4.4	4.3	4.3
Ιρλανδία	15.1	10.0	15.2	15.5	14.1	12.1	11.5	9.8	7.4	5.6	4.8	4.8

Λουξεμβούργο	1.5	2.7	1.6	2.1	2.7	3.0	3.3	3.3	3.3	2.9	2.7	2.3
Ελβετία	0.7	3.7	2.6	4.5	4.7	4.2	4.7	5.2	3.9	2.7	2.2	2.0
Νορβηγία	3.4	4.2	5.9	5.9	5.4	4.7	4.1	3.3	2.4	3.2	3.5	3.8
Ισραήλ	7.1	8.5	11.2	10.0	7.8	6.9	6.7	7.7	8.6	9.3	8.8	8.0
Ισλανδία	1.1	3.3	3.0	4.4	4.8	5.0	4.3	3.7	3.0	1.7	1.7	1.5
Κορέα	3.3	3.6	2.4	2.8	2.4	2.0	2.0	2.6	6.8	6.3	4.3	4.2
Αυστραλία	8.1	8.6	10.8	10.9	9.8	8.5	8.6	8.5	8.0	7.2	6.7	6.6
Ταϊβάν	2.1	2.2	1.5	1.5	1.6	1.8	2.6	2.7	2.7	2.9	2.6	2.3
Χονγκ Κονγκ	2.5	3.3	2.0	2.0	1.9	3.2	2.8	2.2	4.7	6.1	4.7	3.8
Σιγκαπούρη	3.3	2.7	2.7	2.7	2.6	2.7	2.0	1.8	3.2	3.5	2.9	2.5
Νέα Ζηλανδία	6.0	7.4	10.3	9.5	8.2	6.3	6.1	6.7	7.5	6.9	6.6	6.4
Βιομηχανικές χώρες	7.3	7.1	7.6	8.0	7.9	7.5	7.5	7.2	6.8	6.4	6.2	6.0
Ευρωπαϊκή Ένωση	9.3	9.8	9.4	10.7	11.1	10.6	10.7	10.4	9.7	8.9	8.4	8.0
Ζώνη Ευρώ	9.7	10.6	9.5	10.8	11.6	11.3	11.6	11.6	10.9	10.1	9.4	8.9
Νέες Βιομηχανοποιημένες Οικονομίες της Ασίας	2.9	3.2	2.1	2.4	2.2	2.1	2.2	2.6	5.4	5.3	3.8	3.6
Πηγή: Παγκόσμια Τράπεζα, Έκθεση για την Παγκόσμια Ανάπτυξη 1999-2000												

Πηγή: Παγκόσμια Τράπεζα, Έκθεση για την Παγκόσμια Ανάπτυξη 1999-2000

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organization) σημειώνει πως η πιο σημαντική αιτία της παγκόσμιας ανεργίας είναι η μείωση της ταχύτητας ανάπτυξης από το 1974 και μετά. Όπως παρατηρεί ο Moseley για τις ΗΠΑ, η αποτυχία της χρήσης της τεχνολογίας στην παραγωγή να επαναφέρει το ποσοστό του κέρδους στα προ του 1974 επίπεδα, έστρεψε τις επιχειρήσεις προς την μείωση του κόστους εργασίας, το οποίο συνέτεινε στην μείωση του εισοδήματος της εργασίας και στην αύξηση των μισθολογικών ανισοτήτων αλλά και της ανεργίας.

2. Ανεργία και Συνδικάτα

Η έκθεση των επιχειρήσεων στο διεθνή ανταγωνισμό και η ανάγκη προσαρμογής στις μεταβολές και τα νέα δεδομένα της οικονομικής πραγματικότητας, ωθούν στην αναζήτηση ευελιξιών οι οποίες σχετίζονται, *αφενός* με την ικανότητα της ενσωμάτωσης των τεχνολογικών και παραγωγικών καινοτομιών, *αφετέρου* με την μείωση του κόστους εργασίας, ως την πιο προσφιλή μέθοδο βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας και της κερδοφορίας.

Το γεγονός αυτό, μεταβάλει τους όρους αναπαραγωγής του οικονομικού σχηματισμού, του οποίου αναπόσπαστο τμήμα αποτελεί και η εργασία.

Λαμβάνοντας υπόψη τα προαναφερθέντα διαπιστώνουμε ότι οι πολιτικές απασχόλησης, σε συνθήκες όξυνσης του ανταγωνισμού και διεθνοποίησης των οικονομιών, διαπνέονται σήμερα από το τρίπτυχο *"παγκοσμιοποίηση – ανταγωνιστικότητα - κόστος εργασίας"*, εφαρμόζοντας πρακτικές του αμερικάνικου μοντέλου εργασιακών σχέσεων και των χωρών της Ανατολικής Ασίας, με αποτέλεσμα την απορύθμιση της αγοράς εργασίας, την δημιουργία νέων και ευέλικτων μορφών απασχόλησης, την υποαπασχόληση, την ανεργία και την υποβάθμιση του

συστήματος κοινωνικής προστασίας.

Ιδιαίτερη συμβολή σε αυτές τις εξελίξεις έχει η ανάπτυξη ζωνών ελεύθερου εμπορίου που εμπεριέχουν περιορισμούς στον συνδικαλισμό και στα εργασιακά στάνταρς. Αυτή η δημιουργία διακρατικών αγορών εργασίας δεν συνεπιφέρει και την ανάπτυξη διακρατικών συνδικαλιστικών κινημάτων. Η ανάπτυξη του παγκόσμιου εμπορίου δεν έχει ως αντίβαρο την ανάπτυξη ενός "παγκόσμιου συνδικαλιστικού κινήματος". Ο προσανατολισμός των συνδικάτων σε εθνική βάση αποτελεί ένα παραδοσιακό τύπο οργάνωσης. Παράλληλα, η ικανότητα της μετακίνησης των πολυεθνικών επιχειρήσεων εντείνει την μείωση των συνδικαλιστικών διεκδικήσεων και υπονομεύει τις συνθήκες ανάπτυξης κοινωνικής διαπραγμάτευσης.

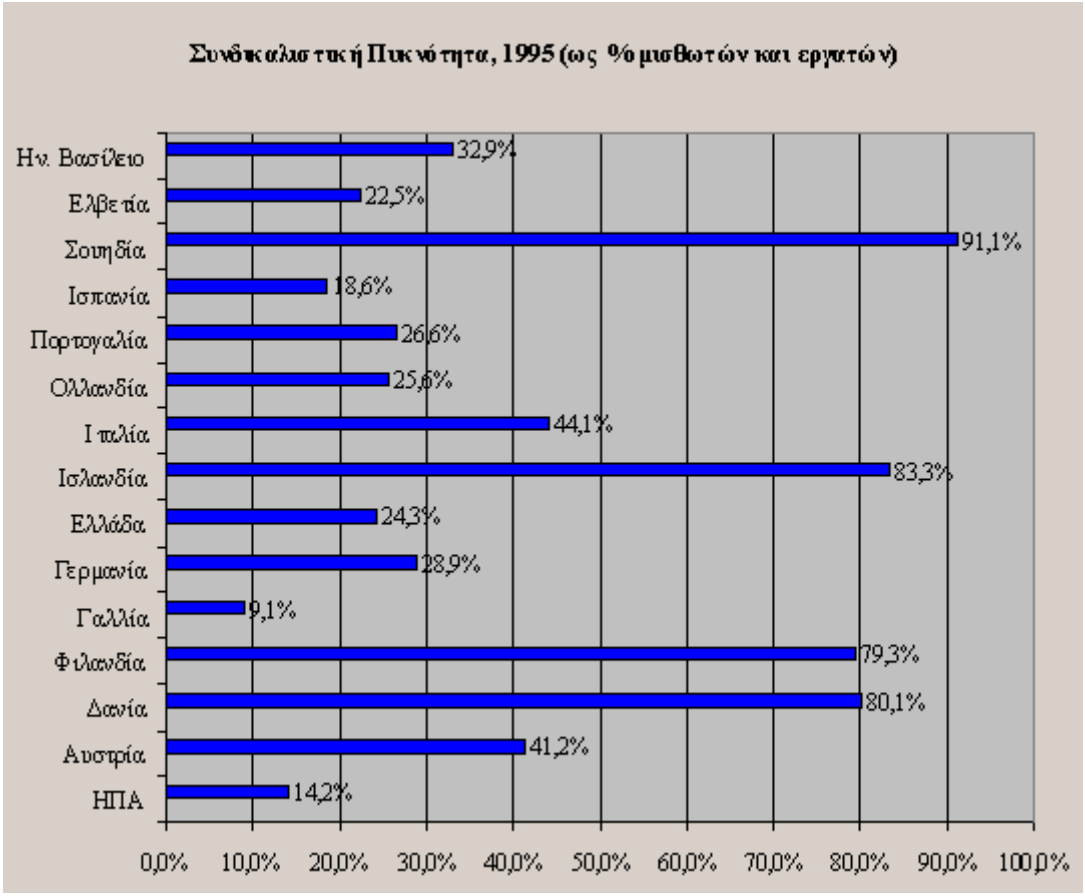
Ταυτόχρονα, οι εξελίξεις και οι αλλαγές, οι οποίες δρομολογούνται στο χώρο των εργασιακών σχέσεων, δεν μπορεί παρά να ασκούν σοβαρές επιδράσεις και, σε αρκετές περιπτώσεις, να συμβάλουν με το δικό τους τρόπο στην κρίση που βιώνουν σήμερα οι συλλογικοί φορείς εκπροσώπησης των εργαζομένων: *τα συνδικάτα.* Κρίση, η οποία επικεντρώνεται, κυρίως, στην αδυναμία τους να απαντήσουν στις προκλήσεις που τίθενται από τις αλλαγές που συντελούνται στην αγορά εργασίας, καθώς και στην αδυναμία τους να εκπροσωπήσουν τον "τύπο" του εργαζόμενου που απασχολείται "ευέλικτα".

Η μη ύπαρξη σταθερής εργασίας, η αποκέντρωση της παραγωγής, η εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων και η συμπίεση των αμοιβών, έχουν ως αποτέλεσμα την ένταση της ανασφάλειας για τους εργαζόμενους, η οποία σε συνδυασμό με την αύξηση της ανταγωνιστικότητας μεταξύ τους, καθιστά πιο δύσκολη τη διάθεση για συλλογική δράση.

Σ' αυτό το σημείο θεωρούμε αναγκαίο να επισημάνουμε ότι η συμμετοχή στην αγορά εργασίας, δεν δημιουργεί απαραίτητα κοινή βούληση για κοινή δράση, εφόσον οι εργαζόμενες τάξεις αδυνατούν -μέχρι στιγμής τουλάχιστον- να αναγνωρίσουν τον εαυτό τους σε κοινά αιτήματα, οριοθετώντας έτσι το κοινό τους συμφέρον. Κι αυτό συμβαίνει από τη μια διότι η μεγάλη αύξηση της ανεργίας, στερεί από τα συνδικάτα μέλη, αδυνατίζοντας έτσι την διαπραγματευτική τους ισχύ, ενώ από την άλλη γιατί η κυριαρχία της αντίληψης της *"αναπόφευκτης προσαρμογής στην παγκοσμιοποίηση"* εμφανίζει οποιαδήποτε συνδικαλιστική δράση αντιτιθέμενη σε κάποιο "φυσικό νόμο".

Είναι γεγονός ότι τα μεγάλα ποσοστά ανεργίας αποτελούν έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες της μείωσης της δύναμης των εργατικών συνδικάτων. Αυτό συμβαίνει, κυρίως, γιατί τα ίδια τα συνδικάτα αδυνατούν να εκπροσωπήσουν το τμήμα αυτό του εργατικού δυναμικού που παραμένει άνεργο, με εξαίρεση το Βέλγιο, την Φιλανδία, την Δανία και την Σουηδία. Επίσης, είναι αναγκαίο να επισημάνουμε ότι η μείωση της δύναμης των εργατικών συνδικάτων είναι χαρακτηριστικό και των αναπτυσσόμενων και των αναπτυγμένων χωρών.

Σύμφωνα με την Έκθεση για την Παγκόσμια Απασχόληση, η συμμετοχή στα συνδικάτα μειώθηκε κατά πολύ την τελευταία δεκαετία, πέφτοντας στο 20% των εργαζομένων σε 48 από τις 92 χώρες που εξετάστηκαν. Το 1995 από τα 164 εκατομμύρια των εργαζομένων μόνο 1,3 εκατομμύρια ανήκαν σε κάποιο συνδικάτο και *μόνο* σε 14 από τις 92 χώρες που εξετάστηκαν το ποσοστό της συμμετοχής των εργαζομένων στα συνδικάτα ξεπερνούσε το 50% του συνολικού εργαζόμενου πληθυσμού της κάθε χώρας. Την ίδια ώρα ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων αποτελεί ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό, παράλληλα με υψηλά ποσοστά ανεργίας και ανασφάλειας που δημιουργούν οι αναδιαρθρώσεις, η οποία (ανασφάλεια) αυξάνεται μέσω του περιορισμού των αναδιανεμητικών λειτουργιών του κράτους.



Επιπλέον, η μείωση της δύναμης και της αποτελεσματικότητας των συνδικάτων, οφείλεται στην υποχώρηση των κινημάτων που θα πρόσφεραν στο εργατικό κίνημα την δυνατότητα προβολής διεκδικήσεων, μέσα σε ένα ευρύτερο πλαίσιο. Όπως δείχνει η Έκθεση για την Παγκόσμια Απασχόληση, σε χώρες όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, η Αυστραλία και η Νέα Ζηλανδία, η μείωση της δύναμης των συνδικάτων ήταν αποτέλεσμα της εξασθένισης της νομικής κατοχύρωσης και προστασίας των συνδικάτων και των εργαζομένων, καθώς και της θεσμικής αναγνώρισης των εκπροσώπων των εργαζομένων. Είναι χαρακτηριστικό ότι ένα από τα πιο ευέλικτα εργατικά δυναμικά, το αμερικάνικο, έχει το μικρότερο ποσοστό συμμετοχής στα συνδικάτα και την μεγαλύτερη μείωση της συμμετοχής (21%) την δεκαετία 1985-1995 (βλέπε Γράφημα).

3. Η φόρτιση της "παγκοσμιοποίησης"

Οι υποστηρικτές του όρου της "παγκοσμιοποίησης" προβάλλουν σαν επιχείρημα ότι διαμορφώνεται μια παγκόσμια αγορά εργασίας, όπου ένα μεγάλο ποσοστό του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού απασχολείται στην παραγωγή προϊόντων που είναι συνδεδεμένα με διαφορετικές αγορές. Επίσης, υποστηρίζουν ότι η αυξανόμενη παραγωγή, σε διεθνικό επίπεδο, καθοδηγούμενη κυρίως από τις πολυεθνικές επιχειρήσεις και την ξένη άμεση επένδυση, εντείνει τον ανταγωνισμό μεταξύ χωρών που προσφέρουν το πιο φτηνό εργατικό κόστος, με αποτέλεσμα να πιέζονται, ακόμη, περισσότερο προς τα κάτω οι μισθοί και τα στάνταρ εργασίας σε όλο τον κόσμο. Οι τάσεις της εντεινόμενης απορύθμισης της εργασίας βασίζονται:

- Στην πολιτική των πολυεθνικών επιχειρήσεων με στόχο την μείωση του κόστους παραγωγής.
- Στους φόβους για μετεγκατάσταση των επιχειρήσεων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να ενδυναμώνουν οι επιχειρήσεις την διαπραγματευτική τους ικανότητα και να μειώνουν αυτή των εργαζομένων.
- Στην αδυναμία των κυβερνήσεων να καθιερώσουν κανόνες προστασίας.

Εντούτοις, τα προαναφερθέντα χαρακτηριστικά της "παγκοσμιοποίησης", για την ώρα, αφορούν ένα μικρό μέρος του συνόλου των εργαζομένων. Για παράδειγμα, σύμφωνα με τον Lee, στις βιομηχανοποιημένες χώρες το 70% των εργαζομένων στον τομέα των υπηρεσιών αποτελεί ένα μη εμπορεύσιμο τομέα, ενώ ο μεγάλος όγκος της απασχόλησης στις υπανάπτυκτες χώρες βασίζεται στις παραδοσιακές αγροτικές βιομηχανίες και σε αστικές ανεπίσημες εργασίες, οι οποίες παράγουν μη ανταλλάξιμα προϊόντα.

Η "ολοκλήρωση" της παγκόσμιας οικονομίας, όπως την προϋποθέτει η θεωρία της "παγκοσμιοποίησης", δεν υπάρχει. Αν και μέρη αυτών των υποθέσεων φαίνεται να επαληθεύονται (όπως στον τομέα της κίνησης κεφαλαίων), εντούτοις ο ανταγωνισμός μεταξύ των χωρών δεν αποδεικνύει μια παγκόσμια οικονομία. Η δύναμη των κρατών να επηρεάσουν τις τάσεις των εξελίξεων, εξακολουθεί να είναι σημαντική, και σχετίζεται με τα κέρδη που ένα κράτος μπορεί να αποκομίσει.

Ουσιαστικά, η έννοια της "παγκοσμιοποίησης" χρησιμοποιείται, προβάλλοντας το "αναπόφευκτο" και την "παντοδυναμία" της αγοράς χωρίς σύνορα, ενώ παράλληλα προσπαθεί να δικαιολογήσει, με κάθε τρόπο, την αναγκαιότητα ευελικτοποίησης της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων.

Έτσι, τα συνδικάτα, απέναντι σ' αυτή την κατάσταση, έχουν να επιλέξουν ανάμεσα σε μια ***αμυντική*** και μια ***επιθετική στρατηγική***. Η *πρώτη* συνιστά την αποδοχή των θέσεων της "παγκοσμιοποίησης". Η *δεύτερη* αποβλέπει, αντίθετα, στη διεκδίκηση μιας συνολικής απάντησης, εφ' όλης της ύλης, σε ολόκληρη τη φιλολογία που έχει αναπτυχθεί γύρω από τον όρο "παγκοσμιοποίηση". Προϋπόθεση για κάτι τέτοιο είναι η επίτευξη της ενότητας των δυνάμεων της εργασίας. Την ίδια στιγμή, την "παγκοσμιοποίηση" της οικονομίας οι δυνάμεις της εργασίας είναι αναγκαίο να την συνδέσουν με την *παγκοσμιοποίηση της κοινωνικής προστασίας*, στη βάση μιας γενικευμένης αντιμετώπισης από τις συνδικαλιστικές δυνάμεις.

Επίσης, είναι αναγκαίο να επισημάνουμε ότι η "παγκοσμιοποίηση" δεν αποτελεί μια εμπειρική κατάσταση, αλλά χρησιμοποιείται εμπειρικά για να περιγράψει τις πολιτικές της δεκαετίας του 1980. Απεναντίας, μια αληθινή *τάση* για "παγκοσμιοποίηση" των οικονομιών θα είχε ως βασικά χαρακτηριστικά την μεγάλη αύξηση του όγκου παραγωγής, τη πραγματική επένδυση και τη μεταναστευτική κίνηση των εργαζομένων. Κανένα από αυτά τα τρία στοιχεία δεν επιβεβαιώνονται από την σημερινή πραγματικότητα. Η ανάπτυξη ή η διεθνοποίηση του χρηματοπιστωτικού τομέα σε συνθήκες στασιμότητας δεν εκφράζει την αληθινή δυναμική της οικονομίας, ούτε κάποια άλλη επενδυτική δυναμική, μιας και αποτελεί απλή μεταβίβαση πλούτου και όχι δημιουργία νέου.

Τέλος, ο όρος "παγκοσμιοποίηση" προβάλλεται, σε παγκόσμιο επίπεδο, ως "μονόδρομος", γεγονός που αμφισβητείται από τις δυνάμεις της εργασίας, σε βαθμό που στις ημέρες μας να διαφαίνονται ολοένα και περισσότερο τάσεις κρίσης νομιμοποίησης της "παγκοσμιοποίησης".

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

21 Ιουνίου 2000. Το ΙΝΕ / ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ σε συνεργασία με το Ε.Κ Θήβας διοργάνωσε στο Σχηματάρι ημερίδα με εισηγητή τον Γ. Κουζή και θέμα: "Σύγχρονες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

24 Ιουνίου 2000. Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ σε ημερίδα που διοργάνωσε το Ε. Κ Λευκάδας με εισηγητή τον Γ. Ρωμανιά και θέμα: "η Κοινωνική Ασφάλιση σε Ελλάδα και Ευρώπη".

26 - 28 Ιουνίου 2000. Το ΙΝΕ / ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Ρωμανιάς) στο σεμινάριο συνδικαλιστικής επιμόρφωσης, της ΣΕΚ (Κύπρος), με εισήγηση "Η Κοινωνική Ασφάλιση στην Ελλάδα και Ευρώπη".

4 - 5 Ιουλίου 2000. Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ (Ε. Σουμέλη) στην συνάντηση εργασίας στις Βρυξέλες στο πλαίσιο του προγράμματος "Η Τηλεεργασία στην Ευρώπη".

5 - 6 Ιουλίου 2000. Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κουζής) στη συνάντηση εμπειρογνωμόνων στη Γενεύη από Ευρωπαϊκά Πανεπιστήμια, την Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων και το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, με θέμα "Ευελιξία και Ασφάλεια".

10 - 11 Ιουλίου 2000. Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Χ. Τριανταφύλλου) στη συνάντηση εργασίας στις Βρυξέλες για την προετοιμασία του σεμιναρίου συνδικαλιστικής επιμόρφωσης που θα πραγματοποιηθεί στην Αθήνα από 10-15/10/ 2000 με θέμα "ΟΝΕ και Συλλογικές διαπραγματεύσεις"

12 - 15 Ιουλίου 2000. Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Η. Ιωακείμογλου) σε συνέδριο στο Μάντσεστερ που διοργανώθηκε από την Διεθνή Ομάδα Εργασίας για την Κατάτμηση της αγοράς εργασίας με εισήγηση "Καθορισμός μισθών και ευελιξία του εργατικού κόστους σε συνθήκες ενιαίου νομίσματος.

24 Ιουλίου - 2 Αυγούστου 2000. Αντιπροσωπεία μελών της Διοίκησης της ΓΣΕΕ (Γ. Παναγιωτόπουλος, Κ. Πουπάκης, Γ. Σταυρόπουλος, με τον Επιστημονικό Διευθυντή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Καθ. Σάββα Ρομπόλη, επισκέφθηκε την Ιαπωνία μετά από πρόσκληση της Γενική Συνομοσπονδίας Εργατών Ιαπωνίας και του Ινστιτούτου Εργασίας των Ιαπωνικών Συνδικάτων, με στόχο την ανταλλαγή εμπειριών για τα σύγχρονα ζητήματα που απασχολούν τον κόσμο της εργασίας στις δύο χώρες.