ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ
ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
Τεύχος 70, Απρίλιος 2001

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2001



- Παρατηρήσεις και προτάσεις της ΓΣΕΕ για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση το 2001
- Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Σημείωμα Σύνταξης

Η ΓΣΕΕ στο πλαίσιο εκπόνησης του ΕΣΔΑ 2001, θεωρεί ότι το συγκεκριμένο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση, αποτελεί το τέταρτο κατά σειρά Σχέδιο Δράσης χωρίς να γνωρίζουμε τα αποτελέσματα και το περιεχόμενο αξιολόγησής τους. Ιδιαίτερα σήμερα που το ποσοστό ανεργίας έχει φθάσει στο επίπεδο του 12%, παρά την υλοποίηση των τριών προηγούμενων Σχεδίων Δράσης, η ΓΣΕΕ θεωρεί ότι η αποτίμησή τους είναι επιβεβλημένη γιατί θα συμβάλλει καθοριστικά στον σχεδιασμό και στην αποτελεσματικότητα των πολιτικών απασχόλησης στο άμεσο μέλλον καθώς και στην αποκατάσταση των ισορροπιών στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα. Αν μάλιστα ληφθεί υπόψη ότι στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες οι τάσεις του ποσοστού ανεργίας είναι πτωτικές, τότε καθίσταται περισσότερο επιβεβλημένη η αξιολόγηση και η διαφοροποίηση των πολιτικών απασχόλησης για την αποτελεσματική καταπολέμηση της ανεργίας στην χώρα μας. Το τεύχος αυτό της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ δημοσιεύει τις παρατηρήσεις και προτάσεις της ΓΣΕΕ για το εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση το 2001. Η ΓΣΕΕ προσηλωμένη στην αναγκαιότητα αύξησης της απασχόλησης και καταπολέμησης της ανεργίας, έχει επανειλημμένα υποστηρίξει και καταθέσει αντίστοιχες συγκεκριμένες προτάσεις και θεωρεί ότι το περιεχόμενο του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση ως εργαλείο άσκησης των αναγκαίων πολιτικών απασχόλησης, δεν θα πρέπει να εξαντλείται στην διαμόρφωση ενός γενικού πλαισίου πολιτικής αλλά κατά κύριο λόγο θα πρέπει να περιλαμβάνει συγκεκριμένες προτάσεις προώθησης της απασχόλησης και μείωσης της ανεργίας, στο πλαίσιο μιας δυναμικής μακροοικονομικής πολιτικής και μιας πολιτικής ουσιαστικής αντιμετώπισης των προβλημάτων στην αγορά εργασίας.

Επιπλέον στο τεύχος αυτό της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ παρουσιάζονται οι δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ το τελευταίο διάστημα.

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ Γ.Σ.Ε.Ε ΓΙΑ ΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 2001

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ΓΣΕΕ στο πλαίσιο εκπόνησης του ΕΣΔΑ 2001, θεωρεί ότι το συγκεκριμένο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση, αποτελεί το τέταρτο κατά σειρά Σχέδιο Δράσης χωρίς να γνωρίζουμε τα αποτελέσματα και το περιεχόμενο αξιολόγησής τους.

Ιδιαίτερα σήμερα που το ποσοστό ανεργίας έχει φθάσει στο επίπεδο του 12%, παρά την υλοποίηση των τριών προηγούμενων Σχεδίων Δράσης, η ΓΣΕΕ θεωρεί ότι η αποτίμησή τους είναι επιβεβλημένη γιατί θα συμβάλλει καθοριστικά στον σχεδιασμό και στην αποτελεσματικότητα των πολιτικών απασχόλησης στο άμεσο μέλλον καθώς και στην αποκατάσταση των ισορροπιών στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα.

Αν μάλιστα ληφθεί υπόψη ότι στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες οι τάσεις του ποσοστού ανεργίας είναι πτωτικές, τότε καθίσταται περισσότερο επιβεβλημένη η αξιολόγηση και η διαφοροποίηση των πολιτικών απασχόλησης για την αποτελεσματική καταπολέμηση της ανεργίας στην χώρα μας.

Η ΓΣΕΕ υπογραμμίζει ότι η αδυναμία αυτή επηρεάζει άμεσα και την αποτελεσματικότητα του διαλόγου κυβέρνησης και κοινωνικών συνομιλητών, δεδομένου ότι χωρίς μία αξιολόγηση των ήδη ασκούμενων πολιτικών ή έστω απλά μίας έκθεσης πεπραγμένων, το περιεχόμενο του ΕΣΔΑ 2001 καθίσταται γενικό, στερούμενο της δυνατότητας διατύπωσης συγκεκριμένων μέτρων και νέων προτάσεων, με βάση νέα δεδομένα και νέες ανάγκες της αγοράς εργασίας στην χώρα μας.

Η ΓΣΕΕ προσηλωμένη στην αναγκαιότητα αύξησης της απασχόλησης και καταπολέμησης της ανεργίας, έχει επανειλημμένα υποστηρίξει και καταθέσει αντίστοιχες συγκεκριμένες προτάσεις και θεωρεί ότι το περιεχόμενο του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση ως εργαλείο άσκησης των αναγκαίων πολιτικών απασχόλησης, δεν θα πρέπει να εξαντλείται στην διαμόρφωση ενός γενικού πλαισίου πολιτικής αλλά κατά κύριο λόγο θα πρέπει να περιλαμβάνει συγκεκριμένες προτάσεις προώθησης της απασχόλησης και μείωσης της ανεργίας, στο πλαίσιο μιας δυναμικής μακροοικονομικής πολιτικής και μιας πολιτικής ουσιαστικής αντιμετώπισης των προβλημάτων της αγοράς εργασίας.

Στην κατεύθυνση αυτή η ΓΣΕΕ για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2001, διατυπώνει συγκεκριμένα τις παρατηρήσεις της αλλά και τις προτάσεις της.

Επιπλέον, η Γ.Σ.Ε.Ε. θεωρεί ότι:

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

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

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

- Ενίσχυση της αναπτυξιακής διαδικασίας και αναβάθμιση του παραγωγικού και τεχνολογικού εξοπλισμού της ελληνικής οικονομίας, μέσα σε συνθήκες κοινωνικής δικαιοσύνης, οι οποίες επιτυγχάνονται με την δίκαιη κατανομή του εισοδήματος και την αύξηση της κατανάλωσης και των επενδύσεων.

- Ανάπτυξη με δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, διαμέσου εκτός των άλλων και με την μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών.

- Ανάπτυξη και απασχόληση για όλους, με την έννοια ότι τα μέτρα διευθέτησης των ανισορροπιών στην αγορά εργασίας και των ανισοτήτων πρόσβασης σ' αυτήν, που κατά κύριο λόγο, αποτελούν τον κεντρικό άξονα του «Εθνικού σχεδίου δράσης για την απασχόληση» να: α) μην αφορούν μόνο τους ανέργους που ανταποκρίνονται στις προδιαγραφές των προγραμμάτων ένταξης στην απασχόληση αλλά όλους τους ανέργους και β) μην αποτελούν κυρίαρχες πολιτικές καταπολέμησης της ανεργίας αλλά συμπληρωματικές, με κυρίαρχη την ανάπτυξη για την απασχόληση.

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

Έτσι, οι παρατηρούμενες ανεπάρκειες όπως:

- η έλλειψη στοιχείων σχετικά με την πραγματική αποτύπωση της αγοράς εργασίας, ιδιαίτερα σε τοπικό επίπεδο καθώς και η ανυπαρξία των κατάλληλων πληροφοριών και στοιχείων για την αξιολόγηση των προγραμμάτων που υλοποιούνται.

- η υποβαθμισμένη λειτουργία των υπηρεσιών απασχόλησης, η περιορισμένη δυνατότητα ελέγχου της ποιότητας των προγραμμάτων που υλοποιούνται καθώς και η ανεπαρκής υποστήριξη των ανέργων στην διαδικασία ανεύρεσης μιας θέσης εργασίας, και

- η μη ανταπόκριση των προγραμμάτων επιδότησης θέσεων εργασίας ή κατάρτισης με συγκεκριμένες ανάγκες της ελληνικής οικονομίας σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο,

θα πρέπει στο άμεσο μέλλον να εξαλειφθούν.

Τρίτον η επίτευξη του στρατηγικού στόχου καταπολέμησης της ανεργίας, ο οποίος θα υλοποιηθεί με το Σχέδιο «Ανάπτυξη για την απασχόληση», προϋποθέτει επίσης την υλοποίηση συμπληρωματικών μέτρων διευθέτησης των ανισορροπιών και των ανισοτήτων

πρόσβασης στην αγορά εργασίας, οι βασικές κατευθύνσεις των οποίων αναφέρονται:

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

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

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

ΠΥΛΩΝΑΣ Ι: ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ

Στον πρώτο πυλώνα του ΕΣΔΑ 2001 που περιλαμβάνει τις κύριες «ενεργητικές» πολιτικές απασχόλησης, επαναλαμβάνεται ουσιαστικά η καταγραφή των γνωστών, και εφαρμοζόμενων με μικρές παραλλαγές αρκετά χρόνια τώρα, μέτρων αντιμετώπισης της ανεργίας, όπως είναι η επιδότηση των επιχειρήσεων για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, η επιδότηση νέων ελεύθερων επαγγελματιών, τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και δια βίου μάθησης, καθώς και η λειτουργία των υπηρεσιών σύζευξης της προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Αν και οι πολιτικές και τα μέτρα αυτά απορροφούν ένα πολύ μεγάλο μέρος, των πολύ περιορισμένων σε σύγκριση με τις άλλες χώρες της Ε.Ε., δαπανών για την απασχόληση και την ανεργία, εξακολουθεί να μην υπάρχει μέχρι σήμερα μια ουσιαστική και αξιόπιστη διαδικασία αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας τους. Σημειώνεται ότι το ζήτημα αυτό έχει επανειλημμένα υπογραμμίσει η ΓΣΕΕ από την αρχή της εφαρμογής των ΕΣΔΑ. Δεν γνωρίζουμε έτσι για παράδειγμα αν και πόσες σταθερές θέσεις εργασίας δημιουργήθηκαν μέσα από τα προγράμματα επιδότησης θέσεων εργασίας, αν και σε ποιο βαθμό τα προγράμματα κατάρτισης έχουν βοηθήσει τους άνεργους να βρουν εργασία. Επίσης δεν γνωρίζουμε αν και κατά πόσο η λειτουργία των ΚΠΑ βελτίωσε στην πράξη την αποτελεσματικότητα και τη διεισδυτικότητα των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης στην αγορά εργασίας.

Από την άλλη μεριά, **το χαμηλό ύψος των δαπανών** για την απασχόληση και την ανεργία, σε συνδυασμό με την υψηλή συμμετοχή των δαπανών για τις ενεργητικές πολιτικές, έχει ως αποτέλεσμα την ανεπαρκή οικονομική και κοινωνική προστασία και στήριξη των ανέργων, που παρά τα όποια ενεργητικά μέτρα καταπολέμησης της ανεργίας ο αριθμός τους συνεχίζει να αυξάνεται. Η ανεπάρκεια αυτή εκδηλώνεται στο χαμηλό ύψος του επιδόματος ανεργίας, στο μικρό χρονικό διάστημα της επιδότησης και στον περιορισμό των δικαιούχων σε ένα μικρό μόνο ποσοστό των ανέργων, ζητήματα για τα οποία δεν γίνεται καμία αναφορά στο πλαίσιο του ΕΣΔΑ 2001.

Η αξιόπιστη αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των ακολουθούμενων πολιτικών απασχόλησης αποτελεί προϋπόθεση για μια ουσιαστική συζήτηση για τη σημασία, το ρόλο, αλλά και τους όρους επιτυχίας των πολιτικών αυτών, μια συζήτηση που θεωρούμε ότι επιβάλλεται να γίνει στο πλαίσιο εκπόνησης των ΕΣΔΑ. Πολύ περισσότερο, όταν όλα αυτά τα χρόνια που εφαρμόζονται οι λεγόμενες «ενεργητικές» πολιτικές απασχόλησης, οι οποίες υποτίθεται ότι αντιμετωπίζουν τα αίτια της ανεργίας, το ποσοστό ανεργίας εξακολουθεί να αυξάνει, και σε κάθε περίπτωση να κινείται σε εξαιρετικά υψηλά επίπεδα, συνιστώντας έτσι έμπρακτη αμφισβήτηση της αποτελεσματικότητας τους, τουλάχιστον ως προς το στόχο μείωσης του γενικού ποσοστού της ανεργίας, ακόμα και αν υποθέσουμε ότι αυτό μπορεί να ήταν ακόμα υψηλότερο χωρίς αυτές. Παραμένει, δηλαδή, ως κύριο πρόβλημα το γεγονός ότι δημιουργούνται λιγότερες θέσεις εργασίας από αυτές που απαιτούνται για να μειωθεί ή ακόμα και για να συγκρατηθεί η ανεργία, επιβεβαιώνοντας τις διαπιστώσεις που έχουν καταγραφεί, τόσο στην ελληνική, όσο και στη διεθνή βιβλιογραφία, αλλά ακόμα και σε κείμενα οργανισμών όπως ο ΟΟΣΑ, ότι οι "ενεργητικές" πολιτικές απασχόλησης **έχουν μηδαμινή αποτελεσματικότητα**, ως προς το στόχο τουλάχιστον της μείωσης της ανεργίας, σε ένα περιοριστικό μακροοικονομικό πλαίσιο.

Η ΓΣΕΕ εκτιμά ότι μέσα σε αυτό το μακροοικονομικό περιβάλλον, οι ακολουθούμενες σήμερα πολιτικές απασχόλησης μπορούν, στην καλύτερη περίπτωση, να διαχειριστούν τη διάρθρωση της ανεργίας, να λειτουργήσουν, δηλαδή, στην

κατεύθυνση διόρθωσης των ανισορροπιών και των ανισοτήτων πρόσβασης στην αγορά εργασίας, που πλήττουν ιδιαίτερες ομάδες του εργατικού δυναμικού. Και ως προς αυτόν τον στόχο, η αποτελεσματικότητα των "ενεργητικών" παρεμβάσεων αποδεικνύεται μικρή, από την μέχρι σήμερα εξέλιξη των στατιστικών στοιχείων, για λόγους που σχετίζονται, τόσο με τον σχεδιασμό, όσο και με τον έλεγχο και την παρακολούθηση των προγραμμάτων. Η μη επαρκής αποσαφήνιση των κατηγοριών της επιδοτούμενης εργασίας, με συνέπεια τη γενίκευση της επιδότησης και την άρση της σημασίας της παρέμβασης, η οποία με αυτόν τον τρόπο διολισθαίνει σε πρόγραμμα επιχορήγησης των εργοδοτών, η μη ανταπόκριση των προγραμμάτων επιδότησης θέσεων εργασίας ή κατάρτισης με συγκεκριμένες ανάγκες της ελληνικής οικονομίας, ως συνέπεια της έλλειψης στοιχείων, σχετικών με την αποτύπωση της αγοράς εργασίας, ιδιαίτερα σε τοπικό επίπεδο, η υποβαθμισμένη λειτουργία των υπηρεσιών απασχόλησης, η περιορισμένη δυνατότητα ελέγχου της ποιότητας των προγραμμάτων που υλοποιούνται, καθώς και η ανεπαρκής υποστήριξη των ανέργων στη διαδικασία ανεύρεσης μιας θέσης εργασίας, πρέπει να θεωρηθούν ως κάποιες από τις βασικές αιτίες χαμηλής αποτελεσματικότητας των «ενεργητικών» παρεμβάσεων όσον αφορά ακόμα και τις διορθώσεις ανισορροπιών και ανισοτήτων πρόσβασης στην αγορά εργασίας.

Ως προς αυτόν τον στόχο, ωστόσο, επισημαίνουμε ότι αποτελεί βήμα προς τη σωστή κατεύθυνση το ιδιαίτερο βάρος που δίνεται στο ΕΣΔΑ 2001 στην προσπάθεια αναβάθμισης της μεθοδολογίας στατιστικής παρακολούθησης των προγραμμάτων και της αποσαφήνισης και ενοποίησης της διαδικασίας της εξατομικευμένης παρέμβασης στο πλαίσιο των ΚΠΑ, γεγονός, που μπορεί να συμβάλει σημαντικά στην αντιμετώπιση ορισμένων τουλάχιστον ανεπαρκειών και αδυναμιών των εφαρμοζόμενων πολιτικών.

Προτάσεις

Αναφορικά με τον Πρώτο Πυλώνα του ΕΣΔΑ 2001, η ΓΣΕΕ θεωρεί ότι απαιτείται να περιλαμβάνονται ή να προβλέπονται:

- Η σημαντική αύξηση των πόρων για την απασχόληση και την ανεργία, η οποία πρέπει να προέλθουν από τον Κρατικό Προϋπολογισμό, σε συνδυασμό και με **τη σύσταση Ειδικού Ταμείου** για την απασχόληση και την ανεργία, οι πόροι του οποίου θα προέλθουν από πηγές που δεν θα επιβαρύνουν το κόστος εργασίας ή θα αντλούνται από την , αντιλαϊκή έμμεση φορολογία (πχ αντισταθμιστικοί πόροι από τις δραστηριότητες έντασης τεχνολογίας και κεφαλαίου, ακίνητη περιουσία, ομόλογα, λαχεία, λόττο κλπ).

- Η χρηματοδότηση των «ενεργητικών» πολιτικών απασχόλησης από τον κρατικό προϋπολογισμό, ενώ οι εισφορές εργαζομένων και εργοδοτών να χρηματοδοτούν την ασφάλιση της ανεργίας, που θα επιτρέψει τη βελτίωση της ασφαλιστικής κάλυψης των ανέργων.

- Η στήριξη ενός ικανοποιητικού επιπέδου διαβίωσης όλων των ανέργων, που σύμφωνα και με τη διεθνή βιβλιογραφία αποτελεί όρο και για την επιτυχία των προγραμμάτων προώθησης της απασχόλησης: αύξηση του επιδόματος ανεργίας στο 80% των εκάστοτε κατώτατων αποδοχών, επέκταση της επιδότησης στα 3 χρόνια, χορήγηση επιδόματος σε όλους τους άνεργους 5 μήνες μετά την εγγραφή τους στο μητρώο ανέργων, παροχή πρόσθετων παροχών προστασίας τους (επιδότηση ενοικίου, κάρτα απεριορίστων διαδρομών, μη διακοπή λογαριασμών κοινωφελών οργανισμών κ.α.).

- Η ανάπτυξη «ενεργητικών» πολιτικών απασχόλησης, ως συμπληρωματικών μέτρων μιας μακροοικονομικής πολιτικής με στόχο την απασχόληση, που αποτελεί προϋπόθεση για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Στο πλαίσιο αυτό η εφαρμογή συγκεκριμένων «ενεργητικών» παρεμβάσεων μπορεί να συμβάλει στην αντιμετώπιση πλευρών της ανεργίας, με τη διευθέτηση ανισορροπιών και ανισοτήτων πρόσβασης στην αγορά εργασίας και με την προώθηση της απασχόλησης συγκεκριμένων ομάδων του εργατικού δυναμικού. Τέτοιες **παρεμβάσεις** πρέπει να είναι: α) Τα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που ανταποκρίνονται σε πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας και στις εργασιακές ανάγκες των ίδιων των ανέργων, β) Τα προγράμματα επιδότησης νέων θέσεων εργασίας, που θα έχουν σαφείς στόχους, θα απευθύνονται σε συγκεκριμένες ειδικές ομάδες του πληθυσμού, θα ελέγχονται ουσιαστικά ως προς τις προϋποθέσεις συμμετοχής σε αυτά και ως προς την τήρηση των εργασιακών δικαιωμάτων, και θα στοχεύουν στη σταθερή απασχόληση και όχι στη ανακύκληση της ανεργίας, γ) Η δημιουργία σταθερών νέων θέσεων εργασίας στον τομέα των κοινωνικών αναγκών από δημόσιους και μη κερδοσκοπικούς φορείς,

όπου και κυρίως πρέπει να στραφούν οι παρεμβάσεις άμεσης δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, δ) Η ενθάρρυνση και ενίσχυση σωστά σχεδιασμένων και καινοτόμων τοπικών πρωτοβουλιών απασχόλησης, που δεν θα επαναλαμβάνουν απλά τα προγράμματα κατάρτισης και επιδότησης επιχειρήσεων για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, και που θα σέβονται τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα, ε) Η ανάπτυξη ενός δικτύου αξιόπιστων και ελκυστικών για τους άνεργους υπηρεσιών συμβουλευτικής, καθοδήγησης και τοποθέτησης.

- Η προσαρμογή του ΟΑΕΔ στις υπάρχουσες ανάγκες, που κατά την άποψη της ΓΣΕΕ απαιτεί την εξής προσέγγιση: α) Να διατηρηθεί ο δημόσιος και τριμερής χαρακτήρας του ΟΑΕΔ, ο οποίος θα μετατραπεί σε μητρικό οργανισμό δημόσιου χαρακτήρα, και να ενισχυθούν οι πόροι του από τον κρατικό Προϋπολογισμό, β) Να δημιουργηθούν τομείς, οι οποίοι θα εποπτεύουν ο καθένας την απασχόληση, την ασφάλιση και την εκπαίδευση και κατάρτιση, γ) Το Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης απαιτείται να αναβαθμιστεί μέσω της επαρκούς επιστημονικής στελέχωσής του, για να έχει την δυνατότητα να συγκεντρώνει πρωτογενή στοιχεία για την αγορά εργασίας και παράλληλα να αξιολογεί ποιοτικά τις δράσεις του ΟΑΕΔ , δ) Είναι αναγκαίο να προσαρμοστεί η μαθητεία στον προσανατολισμό της αγοράς εργασίας και να υπάρξει ένα Εθνικό Συμβούλιο Μαθητείας με την εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων, ε) Είναι αναγκαία η απεμπλοκή του ΟΑΕΔ από την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, στ) Απαιτείται να βελτιωθεί ποιοτικά η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και να πάψει να λειτουργεί επιδοματικά, και να δοθεί προτεραιότητα στην εναλλασσόμενη κατάρτιση και να προκηρύσσονται ειδικότητες με βάση τις πραγματικές ανάγκες, ζ) Η συνεχής αναβάθμιση των Κ.Π.Α., με προτεραιότητα στην εξατομικευμένη παρέμβαση.
- Η δημιουργία ενός αξιόπιστου συστήματος παρακολούθησης της αγοράς εργασίας και διαπίστωσης των αναγκών σε τοπικό επίπεδο.
- Η άμεση δημιουργία ενός αντικειμενικού και αξιόπιστου συστήματος παρακολούθησης και ελέγχου των πολιτικών απασχόλησης, που θα επιτρέπει, σε ετήσια βάση, την άντληση ασφαλών συμπερασμάτων και θα οδηγεί στις αναγκαίες αναπροσαρμογές.
- Η χρηματοδότηση μελετών αξιολόγησης των πολιτικών απασχόλησης υπό την ευθύνη τριμερούς επιστημονικής επιτροπής, που θα συσταθεί για αυτόν το σκοπό, και η οποία θα έχει την ευθύνη να προτείνει βελτιώσεις στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των πολιτικών με βάση το συμπέρασμα των συγκεκριμένων μελετών.

ΠΥΛΩΝΑΣ ΙΙ: ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΝΕΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κατά την διάρκεια των τελευταίων ετών έχει υιοθετηθεί σειρά μέτρων με στόχο την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και των επιχειρήσεων για τα οποία δεν έχει γίνει αξιολόγηση σε σχέση με την συμβολή τους και τις επιπτώσεις τους στην αύξηση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας.

Για την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και την αντιμετώπιση της ανεργίας απαιτείται η **διαμόρφωση μιας αναπτυξιακής πολιτικής** η οποία θα συνδυάζει οικονομικούς και κοινωνικούς στόχους, με την αναβάθμιση και τον εκσυγχρονισμό του παραγωγικού και τεχνολογικού εξοπλισμού της ελληνικής οικονομίας η οποία θα οδηγήσει στην αύξηση της παραγωγής και της παραγωγικότητας, μέσα σε συνθήκες κοινωνικής δικαιοσύνης, οι οποίες επιτυγχάνονται με δίκαιη κατανομή του εισοδήματος και με αύξηση της κατανάλωσης και των επενδύσεων.

Η ΓΣΕΕ θα συνεχίσει να επιδιώκει το στόχο της **εβδομάδας των 35 ωρών χωρίς μείωση των αποδοχών**, μέσω συλλογικής διαπραγμάτευσης και με τη νομοθεσία να παίζει ένα ρόλο προώθησης και υποστήριξης, δεδομένου ότι η μείωση του χρόνου εργασίας **μπορεί να συμβάλει καθοριστικά στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.**

Η ανάπτυξη μιας νέας επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα, παράλληλα με τον εκσυγχρονισμό υπαρκτών επιχειρήσεων, αποτελεί όχι μόνο μια ευχή, αλλά και μια εκτεταμένη πραγματικότητα σε πολλούς κλάδους της βιομηχανίας και των υπηρεσιών. Αυτό όμως που παρατηρείται επίσης είναι ότι η ανανέωση των μεθόδων παραγωγής και των προσφερόμενων προϊόντων, δεν έχει επεκταθεί επαρκώς ώστε να αντιμετωπισθούν τα προβλήματα της ανταγωνιστικότητα της οικονομίας. Η συνολική εικόνα της οικονομίας παρουσιάζει μια τάση εκσυγχρονισμού μέσω της ανάκαμψης των επενδύσεων, η οποία παραμένει περιορισμένη και δεν έχει οδηγήσει στην εξισορρόπηση του εμπορικού ισοζυγίου και ούτε καν στην αναστολή της τάσης διεύρυνσής του.

Η ΓΣΕΕ έχει ήδη επισημάνει ότι η εξέλιξη, σε συνθήκες σταθερότητας της συναλλαγματικής ισοτιμίας και υιοθέτησης του ευρωπαϊκού νομίσματος, από τη στιγμή που δεν είναι αποτελεσματικό το μείγμα πολιτικών που επιδιώκουν να εκσυγχρονίσουν την οικονομία και να αυξήσουν αποφασιστικά την ανταγωνιστικότητά της, θα οδηγεί την οικονομική πολιτική στην συνεχή εξάρτησή της κατά προτεραιότητα από την συγκράτηση του κόστους εργασίας σε χαμηλά επίπεδα και από την διεύρυνση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας.

Το κύριο πρόβλημα που αντιμετωπίζουμε σήμερα στον τομέα της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης, είναι ότι η νέα επιχειρηματικότητα και οι στρατηγικές εκσυγχρονισμού υπαρκτών επιχειρήσεων, που χαράσσουν νέες κατευθύνσεις για την ανάπτυξη και διεθνοποίηση της οικονομίας, όπως και για την μείωση της ανεργίας, βρίσκονται αντιμέτωπες με τον συνεχιζόμενο δυϊσμό της ελληνικής οικονομίας. Με την συνύπαρξη δηλαδή ενός τομέα που εκσυγχρονίζεται και διεθνοποιείται και ενός τομέα που παραμένει καθηλωμένος σε μη ανταγωνιστικές παραδοσιακές δραστηριότητες και μεθόδους, ενώ εξαρτάται

καθοριστικά από τη φτηνή εργασία με χαμηλή ειδίκευση.

Για να ξεπεραστεί αυτό το διαρθρωτικό πλέον χαρακτηριστικό της ελληνικής οικονομίας είναι αναγκαίο να μεταβληθεί ο προσανατολισμός της οικονομικής πολιτικής από δύο απόψεις: **Πρώτον,** να αξιοποιηθεί η θετική εμπειρία των νέων και των εκσυγχρονισμένων επιχειρήσεων για να ασκηθούν συνδυαστικά πολιτικές ικανές να προκαλέσουν τη διάχυση στην οικονομία των νέων προτύπων επιχειρηματικότητας. **Δεύτερον,** να υλοποιηθούν συστηματικά πολιτικές καταπολέμησης του δυϊσμού στην αγορά εργασίας, και να ολοκληρωθούν οι προσπάθειες αποκατάστασης του κρατικού ελέγχου στους τομείς της εργατικής και της κοινωνικής νομοθεσίας.

Έχει διαπιστωθεί από το ερευνητικό έργο του ΙΝΕ , αλλά και από τις μελέτες άλλων ερευνητικών ιδρυμάτων, ότι υπάρχουν πράγματι μεμονωμένες επιχειρήσεις σε νέους κλάδους, που ακολουθούν ένα νέο πρότυπο ανάπτυξης το οποίο έχει τα εξής γενικά χαρακτηριστικά. Την αναβάθμιση της τεχνολογίας, των προϊόντων και του ανθρώπινου δυναμικού, την τάση συγκέντρωσης με την δημιουργία μεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων, τη δικτύωση στην Ελλάδα και το εξωτερικό, τη δυνατότητα ανταπόκρισης και στήριξης σε μια εγχώρια ζήτηση και τέλος, την εξωστρέφεια, στις περισσότερες περιπτώσεις, με τον εξαγωγικό προσανατολισμό, τις διεθνείς συμμαχίες και τη δημιουργία επιχειρήσεων στο εξωτερικό.

Οι επιχειρήσεις που έχουν τη δυνατότητα να ακολουθούν αυτή την οδό, έχουν καλύψει με διάφορους τρόπους τις βασικές ανάγκες που συνδέονται με την καινοτομία, την νέα τεχνολογία, την παραγωγικότητα, την ανταγωνιστικότητα και την ανάπτυξη. Οι ανάγκες αυτές είναι η γνώση των νέων τεχνολογικών δυνατοτήτων και των νέων μεθόδων παραγωγής, η ενημέρωση ως προς τις εξελίξεις στην αγορά και τις δυνατότητες συνεργασιών, η πρόσβαση σε κεφάλαιο για την πραγματοποίηση επενδύσεων, η στήριξη σε υποδομές και υπηρεσίες και η αξιοποίηση ενός κατάλληλα εκπαιδευόμενου ανθρώπινου δυναμικού.

Η περιορισμένη έκταση που έχει πάρει η δημιουργία και ανάπτυξη αυτού του ανταγωνιστικού και καινοτομικού τομέα της οικονομίας, οφείλεται στο ότι η κάλυψη των παραπάνω αναγκών εξασφαλίστηκε χάρη σε ειδικές συνθήκες και μεμονωμένες δυνατότητες. Το γεγονός ότι αυτές οι ανάγκες δεν καλύπτονται, δεν έχει μόνο ως αποτέλεσμα να μην διαδίδονται εύκολα τα νέα πρότυπα ανάπτυξης. Έχει επίσης ως αποτέλεσμα να δημιουργούνται σοβαρά εμπόδια στην ανάπτυξη των ίδιων των καινοτομικών επιχειρήσεων.

Η αξιοποίηση των νέων δυνατοτήτων με τη διάχυση των θετικών εμπειριών, δεν μπορεί να βασιστεί στις ατομικές δυνατότητες των νέων ή υπαρκτών επιχειρηματιών, ιδιαίτερα στον τομέα των μικρομεσαίων και παραδοσιακών επιχειρήσεων. Η κάλυψη των νέων αναγκών πρέπει να προέλθει από την άσκηση ειδικών πολιτικών, που χρειάζονται την βελτίωση της λειτουργίας των υπαρκτών φορέων, ή τη δημιουργία νέων, και οπωσδήποτε την συνδυασμένη παρέμβασή τους.

Οι πολιτικές αναδιάρθρωσης που θα υλοποιηθούν μέσω του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης, όπως και μέσω των άλλων πολιτικών που επιδιώκουν να επηρεάσουν τον **τεχνολογικό και οργανωτικό εκσυγχρονισμό της οικονομίας**, έχουν ανάγκη να υπερβούν τις εξής σοβαρές αδυναμίες:

- Την ανυπαρξία συντονισμού των πολιτικών και των επιχειρησιακών προγραμμάτων (των πολιτικών των διαφορετικών υπουργείων) που στοχεύουν στην αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων,

- Την έλλειψη αξιολόγησης ως προς συγκεκριμένους στόχους σε επίπεδο κλάδων και τομέων της οικονομίας,

- Την ανεπαρκή στελέχωση των υπουργείων, εν όψει μάλιστα των νέων μεθόδων διαχείρισης των ευρωπαϊκών πόρων,

- Την αδυναμία δημιουργίας δομών στήριξης της αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων, ιδιαίτερα των ΜΜΕ, με τη συνεργασία των ενδιαφερομένων φορέων, ώστε να τους δοθεί η δυνατότητα να ξεφύγουν από τον φαύλο κύκλο της χαμηλής παραγωγικότητας και της αναζήτησης μιας διεξόδου μέσω της φτηνής εργασίας.

Ειδικότερα σε ότι αφορά το Γ' ΚΠΣ και την απασχόληση,η ΓΣΕΕ θεωρεί ότι η προσέγγιση που πρέπει να υιοθετηθεί οφείλει να κινείται γύρω από τους παρακάτω άξονες :

- Αξιολόγηση των επιπτώσεων στην απασχόληση των διαφόρων μέτρων και πολιτικών (επί της ουσίας και όχι με γραφειοκρατικούς όρους) για να νομιμοποιείται η χρήση των πόρων και για να μπορεί να προκύψει μέσα από αυτή την διαδικασία ο αναπροσανατολισμός στην χρήση τους

- Ανάλυση των επιπτώσεων στην απασχόληση δεν πρέπει να περιορίζεται μόνο στις παρεμβάσεις που χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο αλλά θα πρέπει να αφορά το σύνολο των διαρθρωτικών παρεμβάσεων και μάλιστα να προβλέπεται εξ αρχής.

- Εξεύρεση εθνικών πόρων για πολιτικές και μέτρα που δεν είναι επιλέξιμα από τα διαρθρωτικά ταμεία

- Το θέμα των μηχανισμών υλοποίησης και της αποτελεσματικότητας τους

- Το θέμα ενδυνάμωσης της εταιρικής σχέσης με ενεργή συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών στα διάφορα επίπεδα

Για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας έχουν ληφθεί διάφορα μέτρα τα τελευταία χρόνια (αναπτυξιακός νόμος, διαρθρωτικά ταμεία, φορολογικά μέτρα, μείωση εργοδοτικών εισφορών και φοροελαφρύνσεις). Για τα περισσότερα από αυτά δεν έχει γίνει **αξιολόγηση** και δεν γνωρίζουμε τις επιπτώσεις στην απασχόληση και την συμβολή τους (θετική ή αρνητική) στο θέμα της ανεργίας.

Τα μέτρα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητα μέσα από τον αναπτυξιακό νόμο και τα διαρθρωτικά ταμεία ακολουθούν μία οριζόντια λογική χωρίς κλαδική στόχευση και από αυτά έχουν ευνοηθεί κατά κύριο λόγο οι μεγάλες επιχειρήσεις και λιγότερο οι ΜΜΕ.

Τέλος πρέπει να υπογραμμιστεί η μείωση του κόστους εργασίας λόγω συγκρατημένων ονομαστικών αυξήσεων και αύξησης της παραγωγικότητας (βλέπε προϋπολογισμό 2001)

ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΣΕ ΌΤΙ ΑΦΟΡΑ ΣΤΙΣ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ

Διευκόλυνση της σύστασης και της διαχείρισης επιχειρήσεων:

Σχετικά με την **μείωση των γραφειοκρατικών εμποδίων** και την μείωση του χρόνου συναλλαγής με τις δημόσιες υπηρεσίες, το θέμα παραπέμπει στον εκσυγχρονισμό των δημόσιων υπηρεσιών, την εισαγωγή νέων τεχνολογιών, την κατάρτιση του προσωπικού και την πρόσληψη προσωπικού με αναβαθμισμένα προσόντα από τις δημόσιες υπηρεσίες σε κεντρικό και τοπικό επίπεδο, την εσωτερική οργάνωση των υπηρεσιών κ.λ.π. Η επιτάχυνση αυτών των διαδικασιών μπορεί να συμβάλλει θετικά στην επιχειρηματικότητα και βεβαίως παράλληλα στην διευκόλυνση των εργαζομένων και γενικότερα των πολιτών . Η αναγκαιότητα μείωσης των γραφειοκρατικών διαδικασιών για τις επιχειρήσεις, δεν θα πρέπει να αποβεί σε βάρος των μηχανισμών ελέγχου σε σχέση με την τήρηση της εργατικής και της φορολογικής νομοθεσίας και των νόμων και διατάξεων για την προστασία του περιβάλλοντος.

Σχετικά με την **αυτοαπασχόληση** πρέπει να υπογραμμιστεί ότι η Ελλάδα έχει το υψηλότερο ποσοστό στην Ε.Ε (32,5% στην Ελλάδα έναντι 14,7% στην Ε.Ε), κατά συνέπεια ακόμη και αν δεχθούμε ότι κάποιες ενέργειες πρέπει να γίνουν για την διευκόλυνση και την στήριξη της αυτοαπασχόλησης (ειδικότερα σε νέους τομείς που άπτονται των νέων τεχνολογιών), δεν πρέπει να αναμένει κανείς σημαντική συμβολή στην μείωση της ανεργίας .

Η εκπαίδευση για την επιχειρηματικότητα δεν μπορεί να εξαντλείται σε οριζόντιες δράσεις , δεδομένου ότι θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη ανάγκες σε κλαδικό επίπεδο , ενώ οι **βοηθητικές υπηρεσίες** θα πρέπει να απευθύνονται κατά κύριο λόγο στις ΜΜΕ.

Η στήριξη της καινοτομίας και της επιχειρηματικότητας, ιδιαίτερα για τις ΜΜΕ, απαιτεί προσανατολισμό των πολιτικών παρεμβάσεων προς τις εξής κατευθύνσεις :

Τη δημιουργία φορέων ενημέρωσης και εκπαίδευσης επιχειρηματιών και εργαζομένων σε **κλαδικό επίπεδο**, για να μπορούν να αποκτήσουν νέες γνώσεις σχετικά με τις τεχνολογικές μεταβολές και τα νέα προϊόντα και να έχουν την δυνατότητα ενημέρωσης σχετικά με τις εξελίξεις στην αγορά και τις δυνατές συνεργασίες

Την προσαρμογή των πολιτικών επιδότησης των επενδύσεων στις ανάγκες των ΜΜΕ, στην βάση αναγκών που διαμορφώνονται σε επίπεδο συγκεκριμένων κλάδων (υποκλάδων)

Την προσαρμογή των προγραμμάτων κατάρτισης, στις ειδικές ανάγκες των καινοτομικών επιχειρήσεων, από την άποψη των ειδικοτήτων, αλλά και από την άποψη διεξαγωγής των προγραμμάτων

Την προσαρμογή των προγραμμάτων εκπαίδευσης σε τριτοβάθμιο και δευτεροβάθμιο επίπεδο, στις ανάγκες των καινοτόμων και δυναμικών κλάδων

Αδήλωτη εργασία

Για την Ελλάδα, οι εκτιμήσεις για το μέγεθος της παράλληλης οικονομίας, ως ποσοστό του ΑΕΠ είναι σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Πηγή : Commission Européenne,

Communication sur le travail non declaré, 1998) της τάξης του 29-35% του ΑΕΠ.

Σε ότι αφορά ειδικότερα την αδήλωτη εργασία, η εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας αποτελεί για την ΓΣΕΕ βασική θέση αναφορικά με την λειτουργία της αγοράς εργασίας. Εκτός από τις απώλειες για τα ασφαλιστικά ταμεία και τις αρνητικές επιπτώσεις στους ίδιους τους εργαζόμενους το φαινόμενο αποτελεί σοβαρό πρόβλημα αθέμιτου ανταγωνισμού ανάμεσα στις επιχειρήσεις.

Προτάσεις

Η **αναβάθμιση του ΣΕΠΕ**, η ουσιαστική του στελέχωση και η αποτελεσματική του λειτουργία αποτελούν απαραίτητη προϋπόθεση για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας. Η αύξηση αλλά και η αποτελεσματικότητα των ελέγχων σε συνδυασμό με την ενίσχυση των κυρώσεων / αύξηση προστίμων αποτελούν βασικό εργαλείο για την μετατροπή της αδήλωτης εργασίας σε κανονική απασχόληση. Απαιτείται παράλληλα ενημέρωση για αυστηρότερους ελέγχους και τις κυρώσεις η οποία αφορά προς στιγμήν περισσότερο την φοροδιαφυγή και λιγότερο την εισφοροδιαφυγή.

Στα κίνητρα επενδύσεων προς τις επιχειρήσεις, με βάση τον νέο αναπτυξιακό νόμο (κατόπιν προτροπής των συνδικάτων στον κοινωνικό διάλογο) σε αρκετές περιπτώσεις, η απασχόληση αποτελεί κριτήριο βαθμολόγησης για την επιλογή του επενδυτικού σχεδίου, η επιδότηση ή η φορολογική ελάφρυνση είναι συνάρτηση των νέων θέσεων εργασίας και ελέγχεται η απασχόληση για μία πενταετία μετά την αποπεράτωση της επένδυσης. Αν εφαρμοστεί αντίστοιχη λογική και σε άλλες μορφές ενισχύσεων προς τις επιχειρήσεις -που χρηματοδοτούνται από τα διαρθρωτικά ταμεία- αυτό μπορεί να συμβάλει στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας.

Νέες ευκαιρίες απασχόλησης στην κοινωνία που βασίζεται στη γνώση και τις υπηρεσίες

Εκμετάλλευση νέων κοιτασμάτων απασχόλησης

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

Το ζητούμενο πρέπει να είναι η δημιουργία κανονικών θέσεων εργασίας και η ανάπτυξη βιώσιμων οικονομικών δραστηριοτήτων και όχι η στατιστική, τεχνητή, μείωση των ποσοστών της ανεργίας και η συνεχής εναλλαγή των ανέργων σε ευκαιριακές απασχολήσεις.

Στην Ελλάδα, μέχρι σήμερα, εκτός από ένα πρόγραμμα "φροντίδας στο σπίτι" που αναπτύχθηκε σε λίγους δήμους της Αθήνας, και ορισμένες δράσεις που έχουν προταθεί στο

πλαίσιο των ΤΣΑ, δεν έχει διερευνηθεί και αντιμετωπιστεί ουσιαστικά η δυνατότητα δημιουργίας θέσεων εργασίας στους τομείς των "νέων κοιτασμάτων απασχόλησης".

Προτάσεις

χρηματοδότηση μελετών σε τοπικό επίπεδο για τη διερεύνηση των δυνατοτήτων δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας στον τομέα της κάλυψης τοπικών κοινωνικών αναγκών και της ανάπτυξης βιώσιμων οικονομικών δραστηριοτήτων (υπηρεσίες και παραγωγή) στους άλλους τομείς των "νέων κοιτασμάτων απασχόλησης".

οικονομική ενίσχυση της τοπικής αυτοδιοίκησης και τοπικών κοινωνικών φορέων για την άμεση δημιουργία κανονικών θέσεων εργασίας μέσω της ανάπτυξης υπηρεσιών κάλυψης υπαρκτών κοινωνικών αναγκών

ανάπτυξη, σε τοπικό επίπεδο, δικτύων συνεταιρισμών ανέργων, σε συνεργασία με την τοπική αυτοδιοίκηση, τα εργατικά κέντρα και άλλους κοινωνικού φορείς, οι οποίοι θα λειτουργούν για την ανάπτυξη δραστηριοτήτων σε τομείς όπως το περιβάλλον, η ποιότητα ζωής, ο πολιτισμός και ο τουρισμός.

Νέες τεχνολογίες

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

ανάπτυξη ενός ευνοϊκού πλαισίου στις νέες ιδέες, στην δημιουργικότητα και καινοτομικότητα του εργατικού δυναμικού, την προσαρμογή επιχειρήσεων και φορέων, και την δημιουργία νέων επιχειρήσεων, προϊόντων και υπηρεσιών.

προώθηση και ενδυνάμωση των ικανοτήτων και του επιπέδου βασικών αλλά και εξειδικευμένων τεχνικών γνώσεων

διασφάλιση πρόσβασης όλων των πολιτών στις νέες τεχνολογίες της κοινωνίας των πληροφοριών

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

Προτάσεις - Παρεμβάσεις

Ο ρόλος του δημόσιου τομέα , τόσο σε κεντρικό όσο και σε αποκεντρωμένο επίπεδο θα πρέπει να είναι καθοριστικός, τόσο μέσα από επενδύσεις στις υποδομές (ώστε να διασφαλιστεί η πρόσβαση όλων των πολιτών) και στις νέες εφαρμογές όσο και μέσα από την ενσωμάτωση των νέων τεχνολογιών επικοινωνίας στην εσωτερική και εξωτερική τους λειτουργία. Αυτό σημαίνει στην πράξη επιτάχυνση στην χρήση των νέων τεχνολογιών

επικοινωνίας στο πλαίσιο των σχέσεων του με τους πολίτες και τον παραγωγικό ιστό, πράγμα που μπορεί να αυξήσει την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα των υπηρεσιών του.

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

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

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

Βελτίωση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού

- Πρόγραμμα εκπαίδευσης σε αντιστοιχία με την τεχνολογική εξέλιξη
- Χρήση των τεχνικών Multimedia, στα εκπαιδευτικά προγράμματα σε όλα τα επίπεδα (εξοπλισμός σχολείων με υπολογιστές και λογισμικό αλλά και κατάρτιση εκπαιδευτικών)
- Αντιμετώπιση της έλλειψης επαγγελματιών στις νέες τεχνολογίες της πληροφορίας, μέσα από αύξηση των πόρων για σπουδές πληροφορικής, ενδυνάμωση μεταπτυχιακών σπουδών, και παράλληλα στήριξη έρευνας και ανάπτυξης στον τομέα**.**
- Συνεχιζόμενη κατάρτιση με προγράμματα για ανέργους αλλά και ηλικιωμένους εργαζόμενους.
- Επανακατάρτιση ηλικιωμένων και έμφαση στην ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση (χρήση εκπαιδευτικής άδειας)
- Προώθηση συστημάτων πιστοποίησης επαγγελματικής εμπειρίας (δεξιοτήτων και ικανοτήτων)

Σχετικά με την **τοπική και περιφερειακή δράση** για την απασχόληση κατ' αρχήν πρέπει να επισημανθεί ότι η **τοπική διάσταση,** θα πρέπει να αφορά όλους τους πυλώνες και όχι μόνο τον πυλώνα της επιχειρηματικότητας.

Η δημιουργία θέσεων εργασίας σε τοπικό επίπεδο πρέπει να περιλαμβάνει ευρύτερα πεδία δραστηριότητας (περιβάλλον, υγεία, πρόνοια, εκπαίδευση κλπ) του κοινωνικού τομέα, εκτός από την φύλαξη παιδιών, σχολείων και πολιτισμικής απασχόλησης, ενώ παράλληλα θα πρέπει να προσδιορίζονται και οι όροι της απασχόλησης (εργασιακά δικαιώματα, ασφαλιστικά δικαιώματα κλπ). Οι προσπάθειες προς αυτήν την κατεύθυνση δεν θα πρέπει να εξαντλούνται στα όρια χρηματοδότησης από τα διαρθρωτικά ταμεία, ενώ το κριτήριο της «επιλεξιμότητας ή μη » στα πλαίσια των διαρθρωτικών ταμείων δεν μπορεί να αποτελεί γνώμονα για να αποκλειστεί η ενίσχυση δραστηριοτήτων στον κοινωνικό τομέα παρά το γεγονός ότι ανταποκρίνονται σε πραγματικές κοινωνικές ανάγκες.

Η Γ.Σ.Ε.Ε. θεωρεί ότι απαιτείται:

- Η κινητοποίηση των κοινωνικών φορέων, της τοπικής αυτοδιοίκησης και της κυβέρνησης, προκειμένου να τεθούν σαφείς στόχοι για την περιφερειακή ανάπτυξη, την ανάδειξη τοπικών συγκριτικών πλεονεκτημάτων και την αύξηση της απασχόλησης.

- Η προώθηση της συνεργασίας με την Τοπική Αυτοδιοίκηση πρώτου και δεύτερου βαθμού, καθώς και με τοπικούς κοινωνικούς φορείς για την ανάπτυξη τοπικών πρωτοβουλιών, που θα δημιουργούν νέες θέσεις εργασίας για την απασχόληση ανέργων και ειδικότερα ανέργων μακράς διάρκειας, όπως και για την απασχόληση των νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας.

- Η Γ.Σ.Ε.Ε. είναι αντίθετη σε σύναψη Τοπικών Συμφώνων Απασχόλησης που υπονομεύουν τις ΣΣΕ και οδηγούν σε μισθολογική ευελιξία και σε απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Μείωση έμμεσου και άμεσου κόστους εργασίας

Η εμμονή στον ορισμό της **ανταγωνιστικότητας με βάση το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος**, καθιστά τον προβληματισμό στην Ελλάδα στείρο και αδιέξοδο.

Επιγραμματικά:

1. το κόστος εργασίας στην Ελλάδα είναι μικρό σε διεθνή σύγκριση και μειούμενο.

2. η πτώση του δεν συνοδεύθηκε από βελτίωση της ανταγωνιστικότητας όπως αυτή εμφανίζεται στα στοιχεία του εξωτερικού εμπορίου, ούτε από μείωση της ανεργίας.

3. η άνοδος της κερδοφορίας που στηρίχθηκε στην μείωση του κόστους εργασίας δεν οδήγησε σε αύξηση των επενδύσεων, και συνακόλουθα, ούτε της απασχόλησης.

Το κόστος εργασίας στην Ελλάδα (συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εισφορών- δεν αποτελεί πρόβλημα για την ανταγωνιστικότητα (βλέπε συγκρίσεις σε κοινό νόμισμα σε διεθνές επίπεδο), δεδομένο ότι είναι το πιο χαμηλό στην Ευρώπη μετά την Πορτογαλία, οι ελαφρύνσεις σε επίπεδο εισφορών θα δημιουργήσουν πρόβλημα στα ασφαλιστικά ταμεία, ενώ παράλληλα από εμπειρικές μελέτες που έγιναν σε ανεπτυγμένες χώρες με πολύ

μεγαλύτερο κόστος εργασίας μισθολογικό και μη μισθολογικό, δεν προκύπτει αύξηση της απασχόλησης λόγω μείωσης των εισφορών, όπως επίσης δεν προκύπτει μείωση της απασχόλησης όταν αυξάνεται ο κατώτατος μισθός που αφορά κυρίως την λιγότερο ειδικευμένη εργασία.

Οι ίδιες οι ελληνικές επιχειρήσεις (στοιχεία από έρευνες της Ε.Ε- Οικονομικό Δελτίο Τράπεζας Ελλάδας, Τεύχος 16, Δεκέμβριος 2000), που προβλέπουν μείωση της απασχόλησης δηλώνουν ότι το μη μισθολογικό κόστος έχει μικρό συντελεστή βαρύτητας (βιομηχανία και υπηρεσίες)ή δεν συμπεριλαμβάνεται στις αιτίες για την μείωση αυτή (λιανικό εμπόριο).Ειδικότερα στο λιανικό εμπόριο και στον τομέα των υπηρεσιών η μειοψηφία των επιχειρήσεων που προβλέπει μείωση της απασχόλησης, αποδίδει μικρή σημασία τόσο στο μισθολογικό όσο και στο μη μισθολογικό κόστος εργασίας.

Δεν υπάρχουν περιθώρια για περαιτέρω μείωση του μη μισθολογικού κόστους και μάλιστα θα πρέπει να αξιολογηθούν τα μέτρα που έχουν ήδη ληφθεί προς αυτήν την κατεύθυνση - τα οποία χαρακτηρίζονται από οριζόντια λογική και έχουν ουσιαστικά ως βασικό στόχο την μείωση του κόστους εργασίας- με αμφίβολα αποτελέσματα στην αύξηση της απασχόλησης

ΠΥΛΩΝΑΣ ΙΙΙ: ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥΣ

1. Γενικές παρατηρήσεις

Οι κατευθυντήριες γραμμές του τρίτου πυλώνα αποβλέπουν στην επίτευξη σύνδεσης της ευελιξίας της εργασίας και της ασφάλειας των εργαζομένων μέσα από τη δημιουργία των αναγκαίων νομοθετικών παρεμβάσεων και κοινωνικών συμφωνιών.

Η ΓΣΕΕ επισημαίνει ότι η οργάνωση της εργασίας αποτελεί βασική παράμετρο για την ενίσχυση της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων, τη βελτίωση των όρων εργασίας και την τόνωση της απασχόλησης.

Η αξιοποίηση των επιτευγμάτων της σύγχρονης τεχνολογίας, η αναβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων του εργατικού δυναμικού, η οργάνωση της εσωτερικής

λειτουργίας των επιχειρήσεων με όρους αναβάθμισης του περιεχομένου των συνθηκών εργασίας εντάσσονται στην παραπάνω γενικότερη προβληματική.

Η ΓΣΣΕ θεωρεί ότι η ελληνική αγορά εργασίας δεν πάσχει από ευελιξίες που λειτουργούν κυρίως με την παράνομη διάσταση τους, εφ' όσον οι μορφές ευελιξίας της εργασίας που εκδηλώνονται και στον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο συναντώνται και στην Ελλάδα.

Μάλιστα δε το πλαίσιο λειτουργίας της είναι ελλιπές με αποτέλεσμα να αυξάνουν αρνητικές συνέπειες που αυτές συνεπάγονται σε τμήματα του εργατικού δυναμικού.

Η ΓΣΕΕ υποστηρίζει ότι η ευελιξία της εργασίας όχι μόνο δεν ευνοεί ουσιαστικά την ανάπτυξη της απασχόλησης αλλά συμβάλλει στην απορρύθμιση των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων οδηγώντας στην συνολική επιδείνωση της θέσης της εργασίας.

Θεωρεί δε ότι η ευελιξία της εργασίας δεν θα πρέπει να αποτελεί βασική παράμετρο για την ενίσχυση της απασχόλησης αλλά συμπληρωματικό μέτρο απέναντι στην άμεση προτεραιότητα ενίσχυσης της σταθερής και πλήρους απασχόλησης. Παράλληλα δε διεκδικεί την δημιουργία προϋποθέσεων για την κατοχύρωση των δικαιωμάτων των ευέλικτα απασχολουμένων απέναντι στα φαινόμενα της άκρατης και ανεξέλεγκτης ευελιξίας.

Σε αυτά τα πλαίσια απαιτούνται μέτρα και συλλογικές συμφωνίες που περιορίζουν τις αρνητικές επιπτώσεις της ευελιξίας στην αγορά εργασίας παράλληλα με την ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών για την εφαρμογή της εργασιακής νομοθεσίας.

2. Τα μέτρα που εντάσσονται σε αυτό τον πυλώνα αφορούν:

- Στην πορεία υλοποίησης του ήδη υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου για τις εργασιακές σχέσεις.
- Στην αναζήτηση πρόσθετων μέτρων για την ενίσχυση της ασφάλειας των εργαζομένων από την ανάπτυξη της ευελιξίας.
- Στο περιεχόμενο των διμερών συμφωνιών που θα ενισχύουν την απασχόληση και θα βελτιώνουν του περιεχόμενο της.

3. Παράλληλα θα πρέπει σε σταθερή και μόνιμη βάση να αξιολογείται το περιεχόμενο των κατ' έτος υιοθετούμενων μέτρων και να συνδέεται με την ύπαρξη των απαραίτητων δομών στήριξης και παρακολούθησης της πορείας υλοποίησης τους. Σε αυτά τα πλαίσια προτείνεται:

α) Σύσταση τριμερούς μελέτης και έρευνας βασικών πτυχών που άπτονται των κατευθυντήριων γραμμών του πυλώνα για τη δημιουργία της απαραίτητης υποδομής ώστε να λειτουργήσουν οι προτεινόμενες πολιτικές (π.χ. οργάνωση της εργασίας, αξιολόγηση της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, ρόλος της συλλογικής

διαπραγμάτευσης για την απασχόληση, επαγγελματική κατάρτιση και οργάνωση της εργασίας).

β) Μόνιμη διαδικασία διαλόγου ενόψει του ΕΣΔΑ.

γ) Καθιέρωση του θεσμού της ετήσιας έκθεσης αξιολόγησης της πορείας υλοποίησης των μέτρων.

δ) Ανάθεση σε υφιστάμενες δομές ειδικού ρόλου για τη παρακολούθηση της πορείας των μέτρων (π.χ. ΕΛΙΝΥΑΕ για θέματα υγιεινής και ασφάλειας, ΟΜΕΔ για θέματα του περιεχομένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων)

4. **Για την ενίσχυση της αξιοπιστίας του διαλόγου θα πρέπει να κατοχυρώνεται, με δέσμευση της Πολιτείας η υλοποίηση μέτρων που αποτελούν κοινές, προτάσεις των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων.**

5. **Το πλαίσιο των μέτρων που προτείνει η ΓΣΕΕ στον σχετικό πυλώνα αφορά τους ακόλουθους άξονες:**

α) Εφαρμογή της υπάρχουσας νομοθεσίας με την ενεργοποίηση και **ενίσχυση των μηχανισμών ελέγχου** της εργατικής νομοθεσίας (π.χ. Επιθεώρηση Εργασίας).

β) Αντιμετώπιση των αρνητικών συνεπειών της ευελιξίας της εργασίας και των ευέλικτων μορφών απασχόλησης με τη **θέσπιση κανόνων ρύθμισης** του περιεχομένου της και τη δημιουργία όρων μη επιβουλής της σταθερής και πλήρους απασχόλησης (π.χ. μέτρα για το περιεχόμενο των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, για την τηλεργασία, για την υποκρυπτόμενη εξαρτημένη εργασία, για τη μερική απασχόληση, για τις περιπτώσεις δανεισμού προσωπικού και υπεργολαβίας).

γ) Ενίσχυση του ρόλου της συλλογικής διαπραγμάτευσης για την απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και την οργάνωση της εργασίας.

6. **Ως ειδικότερα μέτρα στα πλαίσια των προηγούμενων κατευθύνσεων προτείνονται τα ακόλουθα:**

α) Η δημιουργία ενός νέου θεσμικού πλαισίου λειτουργίας της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας υπό το φως των νέων δεδομένων εντός των οποίων κινείται η έννοια της εξάρτησης (οικονομικός και κοινωνικός χαρακτήρας της) ώστε να διευρύνεται η προστασία νέων κατηγοριών εργαζομένων που η απασχόλησή τους εμπεριέχει τα σύγχρονα χαρακτηριστικά της μισθωτής εργασίας. Προαπαιτείται εθνική πρωτοβουλία για μελέτη και αντιμετώπιση του φαινομένου σύμφωνα άλλωστε και με ανάλογες πρωτοβουλίες που έχουν εκδηλωθεί σε κεντρικό κοινοτικό επίπεδο με την δημιουργία επιτροπής μελέτης του προβλήματος.

β) Δημιουργία ειδικού πλαισίου λειτουργίας της τηλεργασίας που αποτελεί νέα μορφή απασχόλησης καθώς και προστασίας των τηλεργαζόμενων σε συνδυασμό με την μελέτη ανάπτυξης του φαινομένου στην Ελλάδα και με την αξιοποίηση διεθνών εμπειριών προς αυτή την κατεύθυνση.

γ) Διαμόρφωση θεσμικού πλαισίου λειτουργίας ειδικών μορφών ευέλικτης απασχόλησης και ιδιαίτερα των επιμέρους εκφράσεων της προσωρινής και μερικής απασχόλησης ώστε η εφαρμογή τους να μην επιβουλεύεται την έννοια της πλήρους απασχόλησης. Σε αυτά τα πλαίσια απαιτείται:

- η θέσπιση ανώτατου περιοριστικού επιπέδου (10%) της μερικής απασχόλησης του προσωπικού με πλήρη απασχόλησή τους συγκεκριμένης επιχείρησης, προσαύξηση της αμοιβής των μερικά απασχολούμενων κατά 25%

- η θέσπιση ανώτατου χρονικού ορίου (1 έτους) για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και ο περιορισμός εφαρμογής τους μόνο στην περίπτωση κάλυψης έκτακτων αναγκών

- η δημιουργία προστατευτικού πλαισίου για τους εργαζόμενους σε περιπτώσεις δανεισμού προσωπικού στην βάση της αρχής της ισχύος του ευνοϊκότερου εργασιακού καθεστώτος για τον εργαζόμενο.

δ) Δημιουργία θεσμικού πλαισίου λειτουργίας του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων σε νέους τομείς δραστηριότητας (π.χ. κοινωνική εργασία) στην βάση της αρχής της κατοχύρωσης της αντιστοιχίας δικαιωμάτων με τους εργαζόμενους της μισθωτής απασχόλησης.

ε) Διατήρηση και ενίσχυση του ρόλου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συλλογικών συμβάσεων εργασίας και πιο συγκεκριμένα:

- Διατήρηση της έννοιας του κατώτατου εγγυημένου μισθού και ημερομισθίου.

- Άρση των δυνατοτήτων διάβρωσης του περιεχομένου των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων.

- Αναγνώριση του δικαιώματος στις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο ομίλων επιχειρήσεων.

στ) Ανάπτυξη του θεσμού της γονικής άδειας μέσα από κλαδικές και επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις στα πλαίσια της σχετικής ευρωπαϊκής κοινωνικής συμφωνίας και της ΕΓΣΣΕ του 1996.

ζ) Ανάπτυξη του θεσμού της δια βίου κατάρτισης μέσα από κρατικές παρεμβάσεις και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κλαδικού και επιχειρησιακού επιπέδου.

η) Βελτίωση της ποιότητας της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης η ενίσχυση του ρόλου των κοινωνικών συνομιλητών . Μέτρα προς αυτή την κατεύθυνση είναι:

- Η πριμοδότηση (βαθμολογική και χρηματοδοτική) των προγραμμάτων που

σχεδιάζονται και υλοποιούνται στο πλαίσιο συμφωνίας εργαζομένων και εργοδοτών.

- □□□□ □□Η προώθηση ειδικών ευέλικτων προγραμμάτων για την κατάρτιση των εργαζομένων στις Μ.Μ.Ε.

- Η κατάρτιση ειδικού προγράμματος ενίσχυσης καινοτομικών πρωτοβουλιών ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης που αποτελούν κοινά σχέδια των κοινωνικών συνομιλητών.

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

ΠΥΛΩΝΑΣ IV: ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΓΙΑ ΑΝΔΡΕΣ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ

Ενσωμάτωση της διάστασης των φύλων σε όλες τις πολιτικές

Οι κατευθυντήριες γραμμές της πολιτικής απασχόλησης των κρατών μελών για το 2001 θέτουν για τρίτη συνεχή χρονιά την ανάγκη μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης του ζητήματος της ισότητας των δύο φύλων, στο πλαίσιο όλων των αξόνων της απασχόλησης, τόσο αυτού της ισότητας όσο και αυτών: της απασχολησιμότητας, της επιχειρηματικότητας και της προσαρμοστικότητας. Ωστόσο, για να επιτευχθεί ο στόχος της ισότητας ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών, αλλά και για να αυξηθεί το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών από 40% σε 60% σε 9 χρόνια, είναι πρωτίστως αναγκαίο να προσδιοριστούν, όσο το δυνατόν με μεγαλύτερη ακρίβεια, επιμέρους βραχυπρόθεσμοι και μακροπρόθεσμοι στόχοι που θα συμβάλουν προς αυτή την κατεύθυνση. Στο πλαίσιο αυτό, είναι απαραίτητη η ανάπτυξη κατάλληλων συστημάτων και διαδικασιών παρακολούθησης και αξιολόγησης των μέτρων της απασχόλησης που προωθούν τις ίσες ευκαιρίες. Σύμφωνα με την ΓΣΕΕ το θέμα των ποσοτικών και ποιοτικών στοιχείων περιγραφής των μέτρων και στη συνέχεια η αδυναμία παρακολούθησης και αξιολόγησης των μέτρων αυτών είναι καθοριστικής σημασίας, αποτελεί δε ένα από τα αδύνατα σημεία όλων των προηγούμενων ΕΣΔΑ που κατέθεσε η Ελλάδα. Η αδυναμία αυτή επηρεάζει άμεσα και την αποτελεσματικότητα του διαλόγου κυβέρνησης και κοινωνικών συνομιλητών, δεδομένου ότι χωρίς μία αξιολόγηση των ήδη ασκούμενων πολιτικών ή έστω απλά μιας έκθεσης πεπραγμένων, το περιεχόμενο του ΕΣΔΑ 2001 καθίσταται γενικό, στερούμενο της δυνατότητας διατύπωσης συγκεκριμένων μέτρων και νέων προτάσεων, με βάση νέα δεδομένα και νέες ανάγκες της αγοράς εργασίας στην χώρα μας.

Προϋποθέσεις για την επίτευξη των στόχων του Πυλώνα 4

- Η συνεχής και συστηματική καταγραφή της κατάστασης της απασχόλησης και της

αγοράς εργασίας των γυναικών, (συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό και στην απασχόληση: κατά ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο, κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και επάγγελμα, οικογενειακή κατάσταση και γεωγραφική περιοχή),

- Η συνεχής και συστηματική καταγραφή της κατάστασης της ανεργίας των γυναικών με έμφαση στην ανεργία μακράς διάρκειας και στις κατηγορίες γυναικών που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία (νέες γυναίκες 20-29 ετών (ποσοστό ανεργίας 30,4%), χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, έγγαμες, μεγαλύτερης ηλικίας γυναίκες που εργάζονταν στη γεωργία ως αυτοαπασχολούμενες ή συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη και δεν κατόρθωσαν να βρουν νέα δουλειά),

- Η συγκέντρωση και καταγραφή των στοιχείων που αφορούν στις γυναίκες που εργάζονται είτε με προσωρινή απασχόληση, είτε σε άτυπες μορφές απασχόλησης, είτε σε μικρές επιχειρήσεις (που στην πλειοψηφία τους είναι οικογενειακές) είτε στην αδήλωτη εργασία, με έμφαση στις εργαζόμενες γυναίκες με φασόν και τηλεεργασία και στις μετανάστριες που απασχολούνται κυρίως ως οικιακοί βοηθοί και βοηθητικές νοσοκόμες. Η συγκέντρωση των στοιχείων αυτών ενδιαφέρει αφενός μεν, διότι αυτές οι μορφές εργασίας είναι συνήθως χαμηλής ειδίκευσης και αμοιβής, με ανεπαρκή ασφαλιστική κάλυψη, απρόβλεπτα ωράρια εργασίας και αρνητικές επιπτώσεις στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, χωρίς να εξασφαλίζουν την οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών και χωρίς πρόσβαση σε πλήρεις κοινωνικές παροχές και συνταξιοδοτικά δικαιώματα, αφετέρου δε, γιατί ευνοούν την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας που διαφορετικά θα παρέμεναν οικονομικά ανενεργές αυξάνοντας τα ποσοστά συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό και την απασχόληση,

- Η ενεργός και **συνεχής** συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών τόσο στο στάδιο σχεδιασμού, όσο και στο στάδιο υλοποίησης των ΕΣΔΑ, καθώς και η εξειδίκευση μέτρων, όπου κρίνεται απαραίτητο, ανάλογα με την εμπειρία και την τεχνογνωσία του κάθε εμπλεκόμενου φορέα (κυβέρνηση, μη κυβερνητικές οργανώσεις, συνδικάτα και εργοδοτικές οργανώσεις, επιχειρήσεις κλπ).

- Η πραγματοποίηση εξειδικευμένων μελετών σε θέματα ισότητας με έμφαση σε μελέτες και έρευνες μακροοικονομικού χαρακτήρα όπως "*Η διευκόλυνση μετάβασης της γυναικείας απασχόλησης από τον άτυπο τομέα της οικονομίας στον επίσημο τομέα αυτής, ιδιαίτερα στις αγροτικές περιοχές*" από τους αρμόδιους φορείς (π.χ. ΚΕΘΙ, ΓΓΙ) ή την ανάθεση τους σε άλλους φορείς (π.χ. ΕΚΚΕ) "Η *διερεύνηση των δυνατοτήτων για την αξιοποίηση των κοιτασμάτων απασχόλησης στον κοινωνικό τομέα της οικονομίας: δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για την κάλυψη νέων αναγκών*".

Αντιμετώπιση της ψαλίδας μεταξύ των δύο φύλων

Προτεινόμενα μέτρα

- Καθορισμός ποσοτικών στόχων για τη μείωση της ψαλίδας των αμοιβών, με συγκεκριμένη στόχευση σε ειδικές κατηγορίες γυναικών και έμφαση στην πρόληψη.

- Συνεργασία εργοδοτών εργαζομένων με στόχο τη σύναψη ΣΣΕ που να αποβλέπουν στη μείωση της ψαλίδας των αμοιβών, στην αντιμετώπιση του επαγγελματικού

διαχωρισμού καθώς και στη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης.

- Ένα παράδειγμα θετικής δράσης προς την κατεύθυνση αυτή είναι η συνεργασία των εργοδοτικών οργανώσεων και των συνδικάτων με στόχο την άμεση σύνδεση των συλλογικών διαπραγματεύσεων με τα θέματα της ισότητας των δύο φύλων, κυρίως μέσω των επιχειρησιακών και κλαδικών συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών εργασίας με κύρια όργανα προώθησης και υλοποίησης τις επιτροπές ισότητας.

- Η ενίσχυση των δομών επαγγελματικού προσανατολισμού σε ομαδική ή ατομική βάση με στόχο την ανάδειξη εναλλακτικών επαγγελματικών δρόμων για τις γυναίκες κυρίως στις θετικές επιστήμες και την τεχνολογία και να διευκολυνθεί η επαγγελματική κατάρτιση των νέων γυναικών σε επαγγέλματα που παραδοσιακά κυριαρχούν οι άνδρες,

- Μέτρα για την ανάπτυξη πολιτικών αντιμετώπισης των διακρίσεων στις ιδιωτικές επιχειρήσεις κυρίως σε ζητήματα κατάρτισης και επαγγελματικής εξέλιξης, (π.χ. διατύπωση σχετικής εγκυκλίου με τις ίσες ευκαιρίες, δημιουργία πλαισίου μη διακρίσεων στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα),

- Μέτρα για την αντιμετώπιση των έμμεσων διακρίσεων, κυρίως σε ότι αφορά τα συστήματα προσλήψεων των ιδιωτικών επιχειρήσεων και την διαφήμιση των θέσεων εργασίας,

- Η συστηματική πληροφόρηση σε θέματα ισότητας των δύο φύλων μέσω ειδικών διαφημιστικών φυλλαδίων, ειδικών σεμιναρίων, ΜΜΕ, και σχολικών βιβλίων. Προτεινόμενη δράση θετικής πρακτικής θα μπορούσε να περιλαμβάνει και μία κοινή καμπάνια εργοδοτών και εργαζομένων (π.χ. ημερίδα, έκδοση οδηγού καλών πρακτικών κλπ).

Συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

Η δυσαρμονία του επαγγελματικού και του οικογενειακού βίου αποτελεί μία από τις βασικότερες αιτίες, τόσο για την δυσκολία ένταξης και επανένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας, όσο και για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν αυτές ως προς την πρόσβαση στα προγράμματα κατάρτισης και την εξέλιξη της επαγγελματικής τους καριέρας, κυρίως σε θέσεις υψηλής ειδίκευσης και ευθύνης. Σε χώρες όπως η Ελλάδα, όπου οι γυναίκες παραδοσιακά επιβαρύνονται σχεδόν αποκλειστικά με την ευθύνη των παιδιών κάτω των 5 ετών, καθώς και την ευθύνη άλλων εξαρτώμενων ατόμων, το πρόβλημα παίρνει ιδιαίτερα σοβαρές διαστάσεις και χρήζει άμεσης και αποτελεσματικής αντιμετώπισης. Σύμφωνα με τα στοιχεία που παραχώρησε το Υπουργείο Εργασίας έχει αναμφισβήτητα σημειωθεί σημαντική πρόοδος αναφορικά με την ενίσχυση των δομών που αποβλέπουν στην συμφιλίωση του οικογενειακού και του επαγγελματικού βίου, ειδικότερα σε ότι αφορά την φύλαξη παιδιών. Ωστόσο δεν υπήρξε και πάλι καμία αλλαγή σε σχέση με τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, και τα συστήματα γονικών και άλλων αδειών ή σχετικών παροχών. **Όσον αφορά τα προβλεπόμενα μέτρα για την βελτίωση των δυνατοτήτων φύλαξης των παιδιών και της βοήθειας στο σπίτι επισημαίνονται τα εξής**:

- Είναι απαραίτητη η ακριβής ποσοτική ανάλυση των δομών μέριμνας και στήριξης που λειτουργούν μέχρι σήμερα (τόσο στο πλαίσιο του ΕΣΔΑ για το 2000 όσο και των

προηγούμενων ΕΣΔΑ) προκειμένου να καταστεί δυνατή η διερεύνηση της αποτελεσματικότητας αυτών, κυρίως ως προς την αντιστοίχηση των δυνατοτήτων φύλαξης με τις πραγματικές ανάγκες των γυναικών που μένουν εκτός αγοράς εργασίας λόγω της έλλειψης ή της ανεπάρκειας των σχετικών δομών στήριξης π.χ. δημιουργία περισσότερων κέντρων φύλαξης, επέκταση ολοήμερου σχολείου).

- Είναι απαραίτητη μία ποιοτική ανάλυση των δομών στήριξης που λειτουργούν μέχρι σήμερα προκειμένου να καταστεί δυνατή η διερεύνηση της αποτελεσματικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, κυρίως σε ότι αφορά την ποιότητα των υπηρεσιών αυτών.

Άλλα μέτρα αφορούν:

- Στην διερεύνηση της δυνατότητας επιπλέον οικονομικής ενίσχυσης για τις γυναίκες με χαμηλά εισοδήματα ή τις οικογένειες με ένα γονέα που αντιμετωπίζουν ενδεχομένως πρόσθετες οικονομικές δυσκολίες, προκειμένου να αντεπεξέλθουν στο αυξημένο κόστος των υπηρεσιών φύλαξης και βοήθειας στο σπίτι (χώρες όπως η **Αυστρία** προβλέπουν επιπλέον οικονομική ενίσχυση ενώ σε άλλες περιπτώσεις όπως η **Γαλλία** το κόστος της παιδικής φροντίδας και της βοήθειας στο σπίτι για εξαρτώμενα μέλη επιδοτούνται πλήρως, ενώ παράλληλα προβλέπεται και ανεξάρτητο ατομικό επίδομα για την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης),

- Στην δημιουργία φορολογικών κινήτρων για την μετατροπή της άτυπης εργασίας των εργαζομένων που παρέχουν βοήθεια στο σπίτι σε τυπική εργασία η οποία υπόκειται στους κανόνες της φορολογίας και της κοινωνικής ασφάλισης,

- Στην επιδότηση των συνδικάτων των επιχειρήσεων που απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους για την δημιουργία παιδικών σταθμών στους οποίους θα εξυπηρετούνται οι εργαζόμενοι της επιχείρησης, ή των επιχειρήσεων σε περιοχές όπου υπάρχει συγκέντρωση επιχειρήσεων.

Σχετικά με την ευελιξία του χρόνου εργασίας και την προώθηση ορισμένων άτυπων μορφών απασχόλησης που σχετίζονται άμεσα με αυτήν, ως μέσα αύξησης της απασχόλησης και επίτευξης της ισότητας ευκαιριών των δύο φύλων στην αγορά εργασίας, επισημαίνονται τα εξής:

- Ο βασικός στόχος θα πρέπει να είναι η υπεράσπιση και διεύρυνση της πλήρους και σταθερής απασχόλησης και η ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην αμειβόμενη εργασία (ποσοτικά και ποιοτικά),

- Η χρήση της μερικής απασχόλησης και των άλλων άτυπων μορφών απασχόλησης θα πρέπει να επιλέγονται σύμφωνα με τις ανάγκες και τις επιλογές των εργαζομένων,

- Η μείωση του συνολικού χρόνου εργασίας στις 35 ώρες την εβδομάδα χωρίς μείωση των αποδοχών και χωρίς μερική ή συνολική διευθέτηση, καθώς και η ευελιξία και προσαρμογή του χρόνου εργασίας στις επιλογές και των δύο φύλων και όχι το αντίστροφο,

Όσον αφορά τις γονικές και άλλες άδειες θα πρέπει:

- Να εξεταστεί το ενδεχόμενο της τροποποίησης του Ν.1483/1984 τουλάχιστον σε ότι αφορά την διάρκεια της γονικής άδειας, με πλήρεις αποδοχές (συμπεριλαμβανομένης και της ασφαλιστικής κάλυψης).

- Να συνδυαστεί το σύστημα των γονικών αδειών με την προσωρινή πρόσληψη ατόμων κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας, για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας,

- Να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα της υποβάθμισης των θέσεων εργασίας μετά από διαστήματα απουσίας είτε λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων (γονική άδεια) είτε λόγω διακοπής της σταδιοδρομίας (π.χ. εκπαιδευτική άδεια),

- Παρόλο που η ελληνική νομοθεσία είναι από τις πληρέστερες στα ζητήματα αυτά, θα πρέπει να ερευνηθεί η Ευρωπαϊκή εμπειρία και η δυνατότητα βελτίωσης στην κατεύθυνση των χωρών με τα καλύτερα συστήματα στον τομέα αυτό (π.χ. Λουξεμβούργο).

- Να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα της καταστρατήγησης της σχετικής νομοθεσίας με μέτρα όπου είναι απαραίτητο για την αύξηση και την εφαρμογή των κυρώσεων σε περίπτωση καταστρατήγησής της. Σημειώνεται ότι ενώ νομοθετικά δεν υπάρχει κανένα κενό, υπάρχει πρόβλημα ως προς την εφαρμογή της νομοθεσίας, διότι οι κυρώσεις που προβλέπονται είναι κυρίως διοικητικές και ανεπαρκείς και δεν εξασφαλίζουν την εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας.

Δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

29 Μαρτίου 2001: Το ΙΝΕ / ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε με εισήγηση (Σ. Ρομπόλης Επιστημονικός διευθυντής του ΙΝΕ) στην ημερίδα που πραγματοποίησε η Πανελλήνια Ομοσπονδία Διοικητικών Υπαλλήλων ΑΕΙ στην Αθήνα με θέμα: «Η εναλλακτική πρόταση της ΓΣΕΕ για τη Κοινωνική Ασφάλιση».

30 Μαρτίου 2001: Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε με εισήγηση (Σ. Ρομπόλης Επιστημονικός διευθυντής του ΙΝΕ) στην ημερίδα που πραγματοποίησε στην Αθήνα το ίδρυμα Πουλαντζάς με συμμετοχή ξένων ερευνητών και πανεπιστημιακών. Το θέμα της ημερίδας ήταν: «Η μεταρρύθμιση των ευρωπαϊκών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης».

30 Μαρτίου 2001: Συμμετοχή του Προέδρου της ΓΣΕΕ Χρήστου Πολυζωγόπουλου και Επιστημονικού διευθυντή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ στην ημερίδα που διοργάνωσαν το ΙΝΕ Ηπείρου και το Εργατικό Κέντρο Άρτας για την «Εναλλακτική πρόταση της ΓΣΕΕ για την κοινωνική ασφάλιση».

5 Απριλίου 2001: Συμμετοχή του Προέδρου της ΓΣΕΕ Χρήστου Πολυζωγόπουλου και Επιστημονικού διευθυντή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ στην ημερίδα που διοργάνωσαν η ΓΣΕΕ και η ΟΤΟΕ με θέμα: «Η μετεργασιακή προστασία ως δικαίωμα των πολιτών και δείγμα κοινωνικής ευαισθησίας».

6 Απριλίου 2001: Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Ρωμανιάς Ειδικός επιστημονικός συνεργάτης του ΙΝΕ) στην ημερίδα που διοργάνωσε το Εργατικό Κέντρο Χίου με θέμα: «Η κοινωνική Ασφάλιση στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση».

14 Μαρτίου 21 Ιουνίου 2001: Οργάνωση σεμιναρίου στην Αθήνα από το ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα και το Κλαδικό ΙΝΕ Πετρελαίου και Χημικής Βιομηχανίας με θέμα: «Αλλαγές στην διαδικασία παραγωγής, τις εργασιακές ειδικότητες και ο ρόλος της κατάρτισης» Το αναλυτικό πρόγραμμα του σεμιναρίου έχει ως εξής.

Τετάρτη 14 Μαρτίου: Εισαγωγή στην θεωρία της εργασιακής διαδικασίας: Τεχνολογία - Τεχνολογικός καταμερισμός εργασίας, εργατική γνώση

Αντώνης Ραγκούσης

Τετάρτη 4 Απριλίου: Η οργάνωση της προσφοράς του νέου προϊόντος μέσα από τον μαζικό τουρισμό, η νέα τεχνολογία και η συμβολή του ανθρώπινου δυναμικού

Θεώνη Σπυροπούλου

Τετάρτη 25 Απριλίου: Νέες τεχνολογίες και αλλαγές στις ειδικότητες και στο περιεχόμενο της εργασίας στις εταιρείες Πετρελαιοειδών

Ιωάννα Κεραμίδου

Τετάρτη 9 Μαίου: Οργάνωση της εργασίας και τεχνική εκπαίδευση στην Χημική Βιομηχανία

Πέτρος Λινάρδος Ρυλμόν

Τετάρτη 23 Μαίου: Αλλαγές στην διαδικασία παραγωγής, τις ειδικότητες και ο ρόλος της κατάρτισης στα Διυλιστήρια Πετρελαίου

Κάτια Φωτεινοπούλου

Τετάρτη 6 Ιουνίου: Η εισαγωγή των Νέων Τεχνολογιών Διευθυντικές Στρατηγικές και εργατικές πρακτικές. Η περίπτωση μιας τσιμεντοβιομηχανίας και μιας αυτοκινητοβιομηχανίας από την Ελληνική Μεταποίηση

Αντώνης Ραγκούσης

Τετάρτη 21 Ιουνίου:Σύνοψη των Συμπερασμάτων του Σεμιναρίου

Απόστολος Δεδουσόπουλος