ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ Κ.Δ.Α. ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ
ΕΛΛΑΣ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 72, Ιούνιος 2001

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

Ο κόσμος των συνδικάτων



◆ Η απασχόληση στο νέο τεχνολογικό - επιχειρησιακό περιβάλλον ◆ Κοινωνικοί συνομιλητές και εργαζόμενοι με αναπηρίες ◆ Εισοδηματική ανισοκατανομή στην Ελλάδα ◆ Το κόστος εργασίας στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση ◆ Δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Σημείωμα Σύνταξης

Το συνδικαλιστικό κίνημα ως εκφραστής των συλλογικών συμφερόντων των εργαζομένων, είναι στις σύγχρονες καπιταλιστικές κοινωνίες βασική συνιστώσα, η οποία επηρεάζει τις κοινωνικές πολιτικές και οικονομικές διεργασίες. Το ευρωπαϊκό αλλά και αμερικάνικο συνδικαλιστικό κίνημα στη μεταπολεμική περίοδο, έχουν επηρεάσει σημαντικά την δυναμική των εξελίξεων σε διαφορετικό βέβαια βαθμό από χώρα σε χώρα. Τα Ευρωπαϊκά και Αμερικάνικα συνδικάτα προσπαθώντας να ανταποκριθούν στις προκλήσεις της συγκυρίας, αναζητούν τρόπους οργανωτικής συγκρότησης για την αποτελεσματικότερη παρουσία τους στο κοινωνικό γίγνεσθαι. Το τεύχος αυτό της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ, παρουσιάζει την οργανωτική κατάσταση του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στις Ηνωμένες πολιτείες της Αμερικής. Επιπλέον, η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ παρουσιάζει άρθρα για την απασχόληση στο νέο τεχνολογικό περιβάλλον, τους κοινωνικούς συνομιλητές και τους εργαζόμενους με αναπηρίες, τη κατανομή του εισοδήματος στην Ελλάδα, το κόστος εργασίας στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση. Τέλος, η Ενημέρωση σε αυτό το τεύχος, παρουσιάζει τις δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ το τελευταίο διάστημα.

Ο κόσμος των συνδικάτων

του Δημήτρη Α. Κατσορίδα

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

Επίσης, σημαντική υπήρξε κα η αποδυνάμωση των συνδικάτων στις χώρες της Νότιας Ευρώπης. Οι μεγαλύτερες συνδικαλιστικές απώλειες σημειώθηκαν στη Πορτογαλία (-50,2%), τη Γαλλία (-37,2%) και την Ελλάδα.[1]

Παρακάτω αναφέρουμε ορισμένες πολύ ενδιαφέρουσες πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση και τη δράση των συνδικάτων σε κάποιες χώρες της Ε.Ε. και στις Η.Π.Α.[2]

Ελλάδα: Τα ελληνικά συνδικάτα εκφράζονται μέσα από δύο μεγάλες συνδικαλιστικές οργανώσεις: τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) και την Ανώτατη Διεύθυνση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ). Η ΓΣΕΕ περιλαμβάνει τα συνδικάτα του ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα (ΔΕΚΟ) και η ΑΔΕΔΥ περιλαμβάνει τα συνδικάτα των δημοσίων υπαλλήλων του χώρου της δημόσιας διοίκησης. Η οργανωτική ενότητα των ελληνικών συνδικάτων συνδυάζεται με την παρουσία και τη συνύπαρξη, στο ίδιο συνδικάτο, διαφορετικών συνδικαλιστικών παρατάξεων. Χαρακτηριστικό γνώρισμα των παρατάξεων είναι η στενή τους σύνδεση με τα κόμματα, τα οποία κατά κύριο λόγο εκπροσωπούνται στο ελληνικό Κοινοβούλιο, με αποτέλεσμα την κομματικοποίηση της συνδικαλιστικής ζωής και την απομαζικοποίηση των συνδικάτων εξαιτίας και αυτού του γεγονότος. Σε ότι αφορά τη συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ελλάδα, διαπιστώνεται σημαντική διαφοροποίηση ανάμεσα στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (Γ. Κουζής, 1999). Συγκεκριμένα, στον ιδιωτικό τομέα, το ποσοστό συνδικαλισμού δεν υπερβαίνει το 15%, ενώ αντίθετα στον δημόσιο τομέα, σε πολλές περιπτώσεις, υπερβαίνει το 90%. Οι λόγοι αυτής της έντονης διαφοροποίησης οφείλονται αφενός ότι στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας η εργοδοτική πλευρά έδειχνε πάντα εχθρική στάση στο συνδικαλισμό, ενώ αφετέρου η διόγκωση της ανεργίας, καθώς επίσης και η επιφυλακτική στάση που έχουν οι Έλληνες εργαζόμενοι στα συνδικάτα συνετέλεσαν στην περιορισμένη ανάπτυξη του συνδικαλισμού στον εν λόγω τομέα. Αντίθετα, ο υψηλός δείκτης συνδικαλισμού στον δημόσιο τομέα οφείλεται στην εργασιακή ασφάλεια που αισθάνονται οι μισθωτοί αυτού του

τομέα, εξαιτίας της μονιμότητας στην απασχόληση. Γενικά, ο αριθμός των εργαζομένων που ανήκουν στα συνδικάτα (ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ) είναι 769.794 μέλη, από τα οποία η ΓΣΕΕ έχει 529.331 μέλη (τα οικονομικώς τακτοποιημένα, σύμφωνα με τα στοιχεία του 30ου Συνεδρίου της ΓΣΕΕ, τον Μάρτιο του 2001) και η ΑΔΕΔΥ (Συνομοσπονδία Δημοσίων Υπαλλήλων) 240.463 μέλη, σύμφωνα με τα στοιχεία του 30ου Συνεδρίου της, το 1998.

Γερμανία: Όταν τα συνδικάτα επανασυστήθηκαν στη Δυτική Γερμανία, μετά τον δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, αυτά ήταν επισήμως μη πολιτικά. Έτσι, οι Χριστιανοδημοκράτες και κάποιοι ανεξάρτητοι συνδικαλιστές συμμετείχαν από κοινού με τους σοσιαλιστές στις ηγετικές θέσεις, ενώ η τακτική που ακολουθούσαν σχετικά με τους κυβερνώντες ήταν αυτή της συναίνεσης. Πάρ' όλ' αυτά, η ιδιαίτερη σχέση των σοσιαλδημοκρατών (SPD) με τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών (DGB) είναι πασιφανής. Όμως, αυτή η σχέση δεν εμποδίζει τα συνδικάτα να διατηρούν την ανεξαρτησία τους από το SPD και αυτό το αποδεικνύει η ύπαρξη και μη σοσιαλιστών σ' αυτά. Βέβαια, αυτό το συναινετικό ειδύλλιο διαταράχτηκε κατά τη διάρκεια της κεντροδεξιάς κυβέρνησης του Χέλμουτ Κολ, η οποία επιδιώκοντας να αντιμετωπίσει το κόστος της επανένωσης με την πρώην Ανατολική Γερμανία, αύξησε τις ασφαλιστικές εισφορές και ακολούθησε σφιχτή μισθολογική πολιτική στο δημόσιο τομέα. Στο ανατολικό τμήμα η DGB, πιέζει για μισθολογική εξομοίωση ανάμεσα στους ανατολικούς και δυτικούς εργαζόμενους, επειδή φοβάται ότι οι εργαζόμενοι στο ανατολικό τμήμα της χώρας μπορεί να σπρώξουν προς τα κάτω τους μισθούς και τα εργασιακά πρότυπα. Γενικά, το ποσοστό των εργαζομένων που ανήκουν σε συνδικάτα είναι στο 30% στο δυτικό τμήμα, ενώ στο ανατολικό το αντίστοιχο ποσοστό φτάνει στο 50%. Πιο αναλυτικά, η DGB έχει 7.900.000 μέλη, κύρια σοσιαλδημοκρατικής τάσης, η DBB (Συνομοσπονδία Δημοσίων Υπαλλήλων) 900.000 μέλη, το DAG (Συνδικάτο Υπαλλήλων) 300.000 μέλη και η CGB (Συνομοσπονδία Χριστιανικών Συνδικάτων), η οποία είναι χριστιανοδημοκρατικής τάσης, απαριθμεί 300.000 μέλη (τα στοιχεία αναφέρονται στο Γ. Κουζής, 1999).

Γαλλία: Οι Γάλλοι έχουν το χαμηλότερο ποσοστό συνδικαλισμένων εργαζομένων στην Ευρώπη, με καταγεγραμμένο αριθμό μελών μόνο το 10% του συνόλου (88% του ενεργού πληθυσμού είναι εργαζόμενοι).[3] Συγκεκριμένα, η CGT (Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων, η οποία είναι κομμουνιστικής τάσης) έχει 1.100.000 μέλη, η CGT-FO (Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων-Εργατική Δύναμη) 1.000.000 μέλη και ευρύτητα τάσεων (σοσιαλιστικής, κεντρώας, νεογκωλικής, αριστερίστικης κλπ. κατεύθυνσης), η CFDT (Γενική Δημοκρατική Συνομοσπονδία Εργασίας – σοσιαλιστικής κατεύθυνσης) 580.000 μέλη, η CFTC (Γαλλική Συνομοσπονδία Χριστιανών Εργαζομένων – φιλελεύθερης τάσης) 250.000 μέλη και η CFE-CGC (Γαλλική Συνομοσπονδία Στελεχών Επιχειρήσεων) 240.000 μέλη.[4]

Όμως, οι στατιστικές αυτές υποτιμούν την επιρροή των συνδικάτων.

Βέβαια, η καπιταλιστική αναδιάρθρωση και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας έπαιξαν

βασικό ρόλο στην αποσυνδικαλιστικοποίηση. Σημαντική, όμως, ευθύνη γι΄ αυτή τη παρακμή έχουν οι ενδοσυνδικαλιστικές διαμάχες.
Τα γαλλικά συνδικάτα ήταν ανέκαθεν χωρισμένα με βάση τα υφιστάμενα πολιτικά ρεύματα. Για παράδειγμα, η Γενική Συνομοσπονδία Εργασίας (CGT) διασπάστηκε τρεις φορές (το 1921, το 1939 και το 1947). Η Γαλλική Δημοκρατική Συνομοσπονδία Εργασίας (CFDT), ο διάδοχος των καθολικών συνδικάτων (ιδρύθηκαν στις αρχές του αιώνα), αποσπάστηκε από την επιρροή της καθολικής εκκλησίας τη δεκαετία του 1960, υποστηρίζοντας ιδιαίτερα την εργατική αυτοδιαχείριση.
Επίσης, άλλη μία από τις ιδιομορφίες των γαλλικών συνδικάτων είναι η εξάρτησή τους από το κράτος. Μάλιστα, πάνω από τους μισούς πόρους των συνδικάτων προέρχονται από τα ταμεία του κράτους.
Παρ' όλ' αυτά, οι αγωνιστικές παραδόσεις του γαλλικού εργατικού κινήματος είναι αυτές που εξακολουθούν να το καθιστούν μάχιμο, ιδιαίτερα όταν αποφασίζει να διεκδικήσει τα εργασιακά του δικαιώματα. Για του λόγου το αληθές υπενθυμίζουμε τις εργατικές κινητοποιήσεις τον Δεκέμβριο του 1995. Όμως, το πιο σημαντικό είναι η υποστήριξη της κοινής γνώμης προς τα συνδικάτα, από το 1995 και μετά. Σε πρόσφατες έρευνες διαπιστώνεται η συνεχώς αυξανόμενη συμπάθεια της κοινής γνώμης όχι μόνο προς τα συνδικάτα, αλλά και προς κάθε είδους κοινωνικές δράσεις. Πιο αναλυτικά, ενώ το 1987 το 67% των Γάλλων χαρακτήριζαν τους απεργούς του ιδιωτικού τομέα «συντεχνίες» και εκείνους του δημοσίου τομέα «προνομιούχους», το 2001, το 80% της κοινής γνώμης επιδοκιμάζει τα απεργιακά κινήματα, το 67% των Γάλλων δηλώνουν έτοιμοι να κατέλθουν στους δρόμους, το 66% να απεργήσουν και το 36% να καταλάβουν το χώρο εργασίας τους. Αυτό φαίνεται και από τα υψηλά ποσοστά αλληλεγγύης προς τους απεργούς και ιδιαίτερα με τις κινητοποιήσεις των αγροτών (υποστήριξη 81%), των φορτηγατζήδων (80%), του προσωπικού των νοσοκομείων (79%), των δημοσίων υπαλλήλων (68%), των ανέργων (66%) και των απεργών του ιδιωτικού τομέα (61%) (τα στοιχεία αναφέρονται σε άρθρο του Κ. Βεργόπουλου, 2001).
Ιταλία: Τα ιταλικά συνδικάτα είναι επίσης χωρισμένα σε πολιτική βάση, αλλά η συνεργασία μεταξύ τους είναι πολύ πιο στενή σε σχέση με τα γαλλικά συνδικάτα. Το μεγαλύτερο συνδικάτο της Ιταλίας είναι η Ιταλική Γενική Συνομοσπονδία Εργασίας (CGIL) με 5.100.000 μέλη, στην οποία τον βασικότερο ρόλο, παλαιότερα, είχε το Ιταλικό Κομμουνιστικό Κόμμα (PCI) και σήμερα ο διάδοχός του οι Δημοκράτες της Αριστεράς, καθώς και άλλα αριστερά ρεύματα, όπως το κόμμα της Κομμουνιστικής Επανίδρυσης. Η Ιταλική Συνομοσπονδία Συνδικάτων Εργασίας (CISL) με 3.500.000 μέλη είχε καθολικό προσανατολισμό και συνδεόταν με το Χριστιανοδημοκρατικό Κόμμα, πριν αυτό αυτοδιαλυθεί. Η Ιταλική Ένωση Εργασίας (UIL) με 1.500.000 μέλη είναι μια μικρότερη συνομοσπονδία, η οποία είχε δεσμούς με το Σοσιαλιστικό Κόμμα (έχει και αυτό διαλυθεί) και με τους Ρεπουμπλικάνους. Τέλος, το νεοφασιστικό κόμμα (MSI) έχει κι αυτό δικό του συνδικάτο, που ονομάζεται Εθνική Συνομοσπονδία Ιταλών

Εργαζομένων.
Οι προαναφερθείσες συνομοσπονδίες έχουν διαφορετικές οργανώσεις η κάθε μία στους χώρους εργασίας και ανταγωνίζονται μεταξύ τους για την αντιπροσώπευση των εργαζομένων στα επιχειρησιακά συμβούλια.
Ισπανία: Τα εργατικά συνδικάτα νομιμοποιήθηκαν το 1977, με τη μετάβαση της χώρας στην Δημοκρατία. Τα προηγούμενα χρόνια, δηλαδή από την εποχή που επεκράτησε στη διακυβέρνηση της Ισπανίας η δικτατορία του Φράνκο, οι εργαζόμενοι ήταν οργανωμένοι υποχρεωτικά στα λεγόμενα «κάθετα συνδικάτα», τα οποία ήταν επιχειρησιακά όργανα που συμπεριλάμβαναν και τους εργοδότες και ελέγχονταν από την μυστική αστυνομία και το κράτος. Από τα τέλη της δεκαετίας του 1960, μέσα στα λεγόμενα «κάθετα συνδικάτα», δημιουργήθηκαν από το παράνομο, τότε, Ισπανικό Κομμουνιστικό Κόμμα (PCE) οι Commisiones Obreras – CCOO («Εργατικές Επιτροπές»), οι οποίες ήταν μια από τις πιο εφευρετικές και πρωτότυπες μορφές εργατικής οργάνωσης που εμφανίστηκαν στην Ευρώπη κατά τη μεταπολεμική περίοδο. Οι CCOO («Εργατικές Επιτροπές») δημιούργησαν μαχητικά συνδικάτα μέσα στα ήδη υπάρχοντα αντιδραστικά συνδικάτα του καθεστώτος Φράνκο, πιέζοντας τους εργοδότες για διάφορες παραχωρήσεις, ενώ ταυτόχρονα λειτουργούσαν και ως πυρήνες στον αγώνα για την αποκατάσταση της δημοκρατίας.
Αργότερα δημιουργήθηκε η Γενική Ένωση Εργασίας (UGT), η οποία είχε σοσιαλιστικό προσανατολισμό. Μάλιστα, μετά τη νομιμοποίηση της δράσης των συνδικάτων η UGT υπερτερούσε σε αριθμό μελών από τις Commisiones Obreras. Σήμερα, η UGT, απαριθμεί 1.000.000 μέλη και έχει κοινό μέτωπο με τις Commisiones Obreras, η οποία έχει 800.000 μέλη.
Σουηδία: Η Σουηδία ήταν για δεκαετίες το πρότυπο της εργασιακής ειρήνης. Το εργατικό κίνημα και τα συνδικάτα κατείχαν τόσο σημαίνουσα θέση, ώστε η Σουηδική Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία (L.O.) επηρέαζε σε σημαντικό βαθμό και την οικονομική πολιτική. Όμως, το εφαρμοζόμενο πρότυπο οικονομικής ανάπτυξης, από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 άρχισε να αποσταθεροποιείται. Η υποτίμηση του νομίσματος και η σταδιακή φιλελευθεροποίηση της αγοράς σε συνδυασμό με τις πολιτικές για τη διατήρηση της πλήρους απασχόλησης, απέτυχαν να αναθερμάνουν την αναπτυξιακή διαδικασία. Η ανεργία ανήλθε στο 14% και οι απεργίες έγιναν συνηθισμένο φαινόμενο στη δεκαετία του 1980. Τα συνδικάτα αποδυναμώθηκαν εξαιτίας της υψηλής ανεργίας και των ιδιωτικοποιήσεων, όμως εξακολουθούν να εκπροσωπούν, περίπου, τα δύο τρίτα του εργατικού δυναμικού και να παραμένουν μια υπολογίσιμη δύναμη. Έτσι, εκτός από την L.O., η οποία αριθμεί 2.000.000 μέλη, υπάρχει η Σουηδική Συνομοσπονδία Δημοσίων και Ιδιωτικών Υπαλλήλων (TCO) με 1.200.000 μέλη και η Σουηδική Συνομοσπονδία Επαγγελματικών Οργανώσεων (SACO) με 260.000 μέλη.[5]
Η.Π.Α.: Η διάλυση του συνδικάτου των ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας το 1981, επί προεδρίας Ρ. Ρήγκαν, ήταν σημείο καμπής για την φθίνουσα πορεία των συνδικάτων, η οποία προηγήθηκε των ευρωπαϊκών συνδικάτων. Εντούτοις,

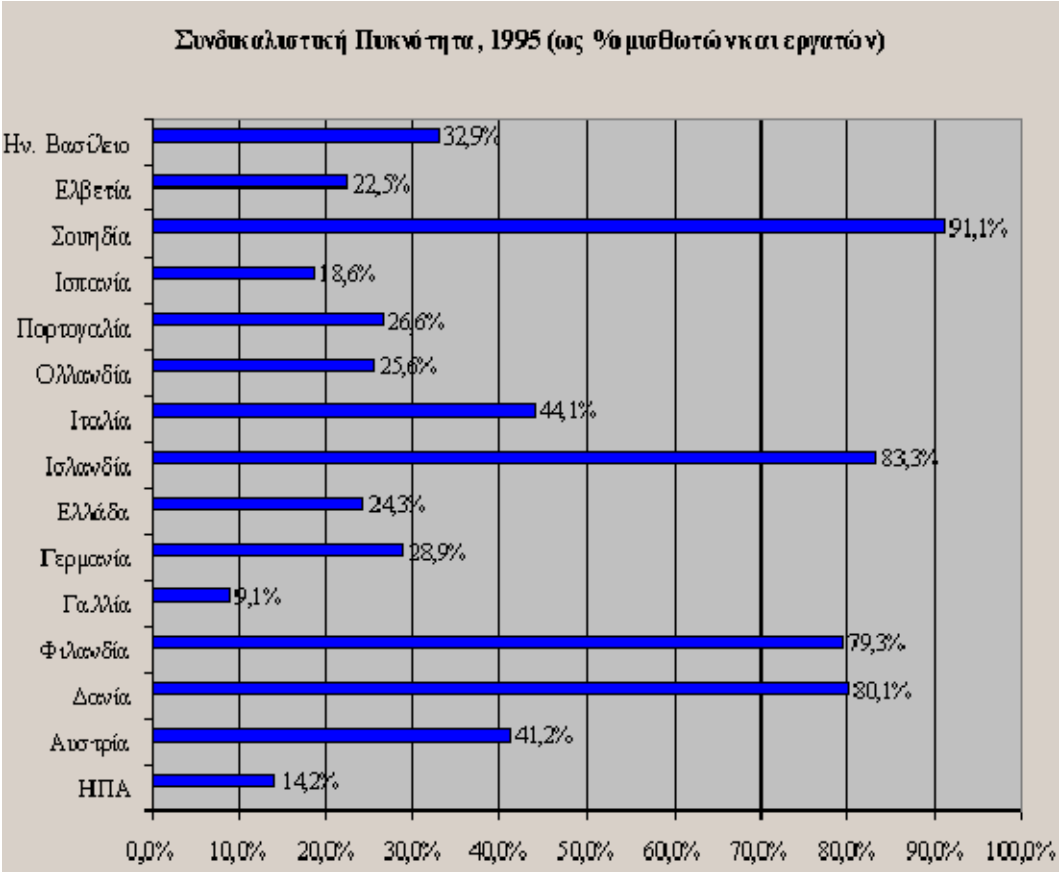
η μεγάλη αλλαγή στις εργασιακές σχέσεις άρχισε από τη δεκαετία του 1970, όταν, λόγω της πτωτικής τάσης του ποσοστού κέρδους και της ανόδου του ανταγωνισμού από το εξωτερικό, το αμερικάνικο κεφάλαιο επιτέθηκε με σφοδρότητα στις δυνάμεις της εργασίας, προκειμένου να συντριβεί το συνδικαλιστικό κίνημα (η πτώση του αριθμού των μελών των συνδικάτων άρχισε από το 1973, λαμβάνοντας κατόπιν μεγάλη έκταση, σημειώνοντας μάλιστα απώλειες της τάξης του 50%).

Παρ' όλ' αυτά, οι αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στο αμερικάνικο εργατικό κίνημα, ιδιαίτερα από το 1995 και μετά, μπορούν να θεωρηθούν ως το σημαντικότερο γεγονός στο εσωτερικό της αμερικάνικης κοινωνίας. Οι νέες αλλαγές που επέφεραν οι τεχνολογικές αναδιαρθρώσεις και οι επιπτώσεις τους στην εργασία δημιούργησαν τους όρους και επέτρεψαν την εκλογική νίκη της παράταξης New Dimensions και την ανάδειξη μιας νέας ηγεσίας στη διεύθυνση του συνδικάτου AFL-CIO, το 1995, αμφισβητώντας για πρώτη φορά την παραδοσιακή φρουρά, ενώ παράλληλα άνοιξε ο δρόμος για την ανασυγκρότηση των δυνάμεων του αμερικάνικου συνδικαλιστικού κινήματος. Η προτεραιότητα της νέας ηγεσίας του συνδικάτου είναι να δημιουργήσει μιας *«κουλτούρα αγωνιστικού συνδικαλισμού»* σε κάθε κλάδο συνδικάτων (Ρ. Φαντάζια, 1998), πράγμα το οποίο ως ένα βαθμό το έχει καταφέρει. Αυτή η αγωνιστικότητα, με τη σειρά της, είναι το αποτέλεσμα μιας *ευρείας στρατολόγησης και ένταξης* στα συνδικάτα των νέων και συχνά πιο εκμεταλλευόμενων ομάδων εργαζομένων (μεταναστών, γυναικών, επισφαλώς απασχολούμενων κλπ.) σε αναπτυσσόμενους κλάδους της βιομηχανίας των υπηρεσιών της αμερικάνικης οικονομίας όπως είναι τα συνδικάτα των ξενοδοχειακών μονάδων, της αλυσίδας εστιατορίων, της τροφοδοσίας, της υγείας κλπ, όπου ο συνδικαλισμός δυσκολευόταν να διεισδύσει. Κι αυτό χωρίς να αποκοπεί η AFL-CIO από την παραδοσιακή της βάση της βαριάς βιομηχανίας. Επιπλέον, τα συνδικάτα απέκτησαν μια νέα σχέση με εκείνες τις κοινωνικές ομάδες που το εργατικό κίνημα είχε μεταπολεμικά αγνοήσει: τις τοπικές οργανώσεις εθνοτικού χαρακτήρα, τους μετανάστες, τις οικολογικές οργανώσεις, το κίνημα νεολαίας και τους διανοούμενους.

Οι πρώτες επιτυχίες δεν άργησαν να έρθουν. Όχι μόνο ανακόπηκε η διαρροή, αλλά υπήρξε και αισθητή αύξηση των μελών των συνδικάτων: 100.000 νέα μέλη το 1998, 270.000 το 1999. Επίσης, τα νέα σωματεία που δημιουργήθηκαν το 1999 καλύπτουν 600.000 νέα μέλη (τα στοιχεία αναφέρονται στο Σ. Κουβελάκης, 2000). Από τα προαναφερθέντα φαίνεται ότι στις ΗΠΑ σημειώνεται μια συνεχής κινητικότητα των εργαζομένων, η οποία σε πολλές περιπτώσεις οδηγεί σε σημαντικές επιτυχίες. Συγκεκριμένα, το 1999, εκατοντάδες χιλιάδες εργάτες της General Motors μετά από μια επιτυχημένη απεργία 80 ημερών, επέβαλαν νέους όρους εργασίας και υπογραφή συλλογικής σύμβασης. Τον Σεπτέμβριο του 1999, οι εργαζόμενοι σε μια από τις πιο μεγάλες εταιρείες τηλεπικοινωνιών των ΗΠΑ, την «VERIZON» (ελέγχει το 40% των τηλεπικοινωνιών των ΗΠΑ, έχει 27 εκατομμύρια πελάτες και είναι πολυεθνική με 260.000 εργαζόμενους σε όλο τον κόσμο), μετά από μια πολυήμερη απεργία

στην οποία συμμετείχαν 82.700 εργαζόμενοι, κατάφεραν και αποδυνάμωσαν το απορυθμισμένο μοντέλο εργασιακών σχέσεων της επιχείρησης, υπέγραψαν συλλογική σύμβαση, αύξησαν τις αμοιβές, μείωσαν τις ευελιξίες στην εργασία και επέβαλαν την παρουσία του συνδικάτου (απαγορευόταν ο συνδικαλισμός). Παρόμοια ήταν και η εξέλιξη στη μεγαλύτερη αεροπορική εταιρεία του κόσμου την UNITED, όπου το σωματείο εργαζομένων μετά από απεργιακές κινητοποιήσεις επέβαλε τις απόψεις του (τα στοιχεία αναφέρονται στο περιοδικό Βιοτεχνικά Θέματα, τεύχος 153, Σεπτέμβριος 2000, σελ. 153-154 και σε Σ. Κουβελάκης, 2000). Όμως, αυτό το οποίο αποτέλεσε το αποκορύφωμα αυτής της διαδικασίας ανασυγκρότησης των συνδικάτων στις ΗΠΑ, είναι οι κινητοποιήσεις στο Σιάτλ, όπου τα αμερικάνικα συνδικάτα αποτελούσαν τον κύριο κορμό των διαδηλωτών, λόγω της μαζικής συμμετοχής τους. Πάνω από 100.000 διαδηλωτές συμμετείχαν στην πόλη του Σιάτλ, ανταποκρινόμενοι στο κάλεσμα των αμερικάνικων συνδικάτων και της Γενικής Συνομοσπονδία Εργατών (AFL-CIO), όπου συνδικαλιστές από 144 χώρες πορεύτηκαν και διαδήλωσαν μαζί με άλλες 1.000 φοιτητικές, μεταναστευτικές, οικολογικές και ανθρωπιστικές οργανώσεις κατά της συνόδου του Παγκόσμιου Οργανισμού Εμπορίου (Π.Ο.Ε.).

Τέλος, η οργανωτική διάσπαση της ενότητας της εργατικής τάξης με την πολλαπλότητα των ευρωπαϊκών συνδικαλιστικών οργανώσεων σε εθνικό επίπεδο, παρ' ότι αποτελεί αρνητικό παράγοντα για την αποτελεσματική παρέμβασή τους και την προώθηση των εργατικών συμφερόντων, εντούτοις υπάρχουν περιπτώσεις, όπως η Ελλάδα, *«…όπου η οργανωτική ενότητα δυναμιτίζεται σε σημαντικό βαθμό στην πράξη, όταν αδυνατεί να συνδυαστεί με την ουσιαστική και δυναμική σύνθεση των διαφορετικών απόψεων. Στον αντίποδα, στις χώρες που το συνδικαλιστικό κίνημα χαρακτηρίζεται από οργανωτικό πλουραλισμό, είτε μπορεί να ωθείται σε πλήρη κατακερματισμό και δραματική απομαζικοποίηση, με ακραίο το παράδειγμα της Γαλλίας… είτε να χαρακτηρίζεται, παρά τη διάσπασή του, από υψηλό βαθμό συνεργασίας και συντονισμού δράσης, με αποκορύφωμα τη βελγική εμπειρία…»* (Γ. Κουζής, 1999, σελ.268).



Πηγή: International Labour Organization, ILO Highlights Global Challenge to Trade Unions, (ILO/ 97/ 28) via Internet, www. ilo.org, Geneva: International Labour Office, 4/ 11/ 1997.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Χώρα	**Συνδικαλιστική Πυκνότητα (1995)**	**Ποσοστιαία μεταβολή (1985-95)**
Αυστρία	41,2%	-19,2%
Τσεχία	-	-44,3%
Δανία	80,1%	+2,3%
Φιλανδία	79,3%	+16,15
Γαλλία	9,1%	-37,2%
Γερμανία	28,9%	-17,6%
Ελλάδα	24,3%	-33,8%
Ουγγαρία	60,0%	-25,3%
Ισλανδία	83,3%	+6,3%
Ισραήλ	23,0%	-77,0%
Ιταλία	44,1%	-7,4%
Μάλτα	65,1%	-35,8%
Ολλανδία	25,6%	-11,0%
Νορβηγία	-	+3,6%
Πολωνία	33,8%	-42,5%
Πορτογαλία	25,6%	-50,2%
Ισπανία	18,6%	+62,1%
Σουηδία	91,1%	+8,7%
Ελβετία	22,5%	-21,7%
Ην. Βασίλειο	32,9%	-27,7%

Πηγή: Δ.Ο.Ε.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Βεργόπουλος Κ. (2001), *«Κι όμως, οι κοινωνικοί αγώνες επιστρέφουν»*, Ελευθεροτυπία, 16 Μαρτίου.
- Γουέμπ Μπεν (1994), *«Ο κόσμος των συνδικάτων»*, Η Εποχή, 18 Δεκεμβρίου. Ο πραγματικός τίτλος του άρθρου του εν λόγω συγγραφέα είναι «Οδηγός των συνδικάτων και του εργατικού κινήματος,1995» και δημοσιεύτηκε για πρώτη φορά στο αγγλικό περιοδικό Νιού Στέιτσμαν.
- Κουβελάκης Σ. (2000), *«Η διεθνής των αντιστάσεων»*, Ριζοσπάστης, 10 Σεπτέμβρη.
- Κουζής Γ. (1999), «Το συνδικαλιστικό κίνημα και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην Ελλάδα και στην Ευρώπη», από το συλλογικό τόμο με τίτλο: «Η Μεταρρύθμιση του Κράτους Πρόνοιας» (επιμέλεια: Θ. Σακελλαρόπουλος), εκδόσεις Κριτική, Αθήνα.
- Τιμπό Μπερνάρ (1999), *«Για μια νέα αντίληψη της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης»*, Η Εποχή, 26 Σεπτεμβρίου.
- Τσακίρης Θ. (1998), *«Ισχυρές ενδείξεις ανάπτυξης διεθνώς»*, Η Εποχή, 4 Ιανουαρίου.
- Τσακίρης Θ. (1998), *«Συνδικαλιστικό κίνημα και δημοκρατία»*, Η Εποχή, 20 Σεπτεμβρίου.
- Φαντάζια Ρ. (1998), *«Η άνθηση του συνδικαλισμού στις ΗΠΑ»*, Η Αυγή, 25 Φεβρουαρίου.

[1] Όμως, όπου υπάρχει δράση υπάρχει και αντίδραση. Συγκεκριμένα, υπήρξαν περιπτώσεις σε χώρες όπου η αποδυνάμωση των συνδικάτων ήταν σημαντική, όπως για παράδειγμα στη Γαλλία και σε μικρότερο βαθμό στην Ιταλία ή στην Ισπανία, να εμφανιστούν δίπλα σε αυτά σχηματισμοί (όπως τα νέα εργατικά συνδικάτα στη Γαλλία-SDU) ή συντονιστικά συνδικαλιστικά όργανα σε επαγγελματική ή κλαδική βάση, τα οποία αποτελούνται από μια ριζοσπαστική βάση και η οποία σε αρκετές περιπτώσεις φθάνει και σε έντονες μορφές πάλης.

[2] Τα περισσότερα στοιχεία σχετικά με την κατάσταση του συνδικαλιστικού κινήματος σε κάποιες χώρες της Ευρώπης έχουν αντληθεί από το άρθρο του Μπεν Γουέμπ, με τίτλο: *«Οδηγός των συνδικάτων και του εργατικού κινήματος, 1995»*, το οποίο είχε δημοσιευθεί στο αγγλικό περιοδικό *New Statesman* και αναδημοσιεύτηκε στην εφημερίδα *Η Εποχή* (18/12/1994). Επίσης, το πληροφοριακό υλικό του εν λόγω συγγραφέα, μέρος του οποίου παραθέτουμε στο συγκεκριμένο κεφάλαιο, το έχουμε εμπλουτίσει και με άλλα πρόσθετα στοιχεία, των οποίων οι αρθρογράφοι αναφέρονται στις σχετικές βιβλιογραφικές αναφορές.

[3] Μπερνάρ Τιμπό (1999), *«Για μια νέα αντίληψη της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης»,* Η Εποχή, 26 Σεπτεμβρίου.

[4] Τα στοιχεία αναφέρονται στο Γ. Κουζής (1999).

[5] Τα στοιχεία αναφέρονται στο Γ. Κουζής (1999).
enimerwsi-72.htmenimerwsi-72.htm

Κοινωνικοί Συνομιλητές και Εργαζόμενοι με Αναπηρίες

Κούλας Λαμπροπούλου και Ευαγγελίας Σουμέλη

Αντικείμενο και Στόχος της Μελέτης

Η συγκριτική έκθεση με θέμα "Κοινωνικοί Συνομιλητές και Εργαζόμενοι με Αναπηρίες (ΑΜΕΑ) " πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο των δράσεων του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων (EIRO) υπό τον συντονισμό του Εθνικού Κέντρου στην Ελλάδα ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ . Η παρούσα έκθεση, η οποία ολοκληρώθηκε στις 30 Νοεμβρίου 2000, και της οποίας τα αποτελέσματα έχουν δημοσιοποιηθεί, βασίζεται στις σχετικές με το θέμα συνεισφορές των εθνικών κέντρων του EIRO και περιγράφει την κατάσταση που επικρατεί στις 15 χώρες Κράτη Μέλη και στην Νορβηγία1[1]. Ο στόχος της συγκεκριμένης έκθεσης ήταν διττός:

- αφενός μεν, να δώσει μια συνολική εικόνα των εθνικών διατάξεων που υπάρχουν αναφορικά με την απασχόληση των ΑΜΕΑ,
- αφετέρου δε, να αξιολογήσει τις θέσεις και την στάση των κοινωνικών εταίρων σχετικά με το νομοθετικό πλαίσιο και την κοινή διακήρυξη των εργοδοτικών οργανώσεων και των συνδικάτων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, καθώς και το ρόλο που παίζουν στην προώθηση της απασχόλησης των ΑΜΕΑ.

Στο πλαίσιο αυτό, τα κυριότερα ζητήματα τα οποία εξετάζει η έκθεση είναι τα παρακάτω:

- Οι συνθήκες απασχόλησης των ΑΜΕΑ στις 15 χώρες Κράτη Μέλη και στην Νορβηγία.

1[1] Ολόκληρο το κείμενο της συγκριτικής Έκθεσης μπορεί να αναζητηθεί στην ηλεκτρονική διεύθυνση http://www.eiro.eurofound.ie/

- Τα υπάρχοντα νομοθετικά μέτρα.
- Άλλες παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας μη νομοθετικού χαρακτήρα, όπως συστήματα προσλήψεων, επιδότηση, επαγγελματική κατάρτιση και προστατευμένη απασχόληση.
- Πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων συμπεριλαμβανομένης και της κυβέρνησης.
- Τα ΕΣΔΑ.
- Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις.
- Ο ρόλος των Μη-κυβερνητικών οργανώσεων, και
- Η στάση των κοινωνικών εταίρων σχετικά με την κοινή διακήρυξη των UNICE/UEAPME-CEEP-ETUC.

Η σημερινή παρουσίαση, δεδομένου του περιορισμένου χρονικού πλαισίου αλλά και των αναλυτικών εισηγήσεων που προηγήθηκαν και αφορούν σε πολλά από τα παραπάνω ζητήματα, επικεντρώνεται στην σύνδεση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, με την απασχόληση των ΑΜΕΑ, καθώς και σε μία σύντομη παρουσίαση των θέσεων των κοινωνικών συνομιλητών σχετικά με την κοινή διακήρυξη των UNICE/UEAPME-CEEP-ETUC. Τέλος, ακολουθούν κάποια τελικά συμπεράσματα που αφορούν στο σύνολο της συγκριτικής έκθεσης

Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Όσον αφορά την σύνδεση των συλλογικών διαπραγματεύσεων με την απασχόληση των ΑΜΕΑ τα αποτελέσματα δείχνουν ότι υπάρχουν μεγάλα περιθώρια βελτίωσης, ενώ τόσο τα συνδικάτα όσο και οι εργοδοτικές οργανώσεις πρέπει να καταβάλλουν μεγαλύτερη προσπάθεια προς αυτή την κατεύθυνση. Αναφορικά με την κατάσταση που επικρατεί στα 15 Κράτη Μέλη και στην Νορβηγία, τρεις χώρες η Αυστρία, το Λουξεμβούργο και η Πορτογαλία δεν αναφέρουν την ύπαρξη καμιάς συλλογικής σύμβασης σχετικά με την απασχόληση των ΑΜΕΑ. Ειδικότερα, στην Πορτογαλία και στο Λουξεμβούργο, η απασχόληση των ΑΜΕΑ δεν αποτελεί καθόλου αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης, ενώ στην Αυστρία, η απασχόληση των ΑΜΕΑ δεν εξετάζεται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, γιατί η ρύθμισή της αποτελεί αντικείμενο ειδικών νόμων.

Ωστόσο, στις περισσότερες χώρες, αρκετές συλλογικές συμβάσεις, κυρίως σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο περιλαμβάνουν και άρθρα για τα ΑΜΕΑ. Επιπλέον, υπάρχουν ορισμένες ειδικές συμφωνίες αποκλειστικά για την απασχόληση των ΑΜΕΑ όπως στην Ιταλία και στη Γαλλία. Οι συλλογικές συμβάσεις που περιλαμβάνουν άρθρα για τους εργαζόμενους με αναπηρίες ή/και απευθύνονται ειδικά στα ΑΜΕΑ αφορούν κυρίως σε θέματα προσλήψεων, ρύθμισης των αποδοχών και σε μικρότερο βαθμό σε άλλα ζητήματα όπως επιδοτήσεις ή ειδικά μέτρα για τους εργαζόμενους με αναπηρίες.

Στην Βρετανία τα ζητήματα αναπηρίας αποτελούν περισσότερο αντικείμενο διαβούλευσης και όχι διαπραγμάτευσης, και συμπεριλαμβάνονται συνήθως στο πλαίσιο των πολιτικών για τις ίσες ευκαιρίες και όχι στις συλλογικές συμβάσεις. Οι περισσότερες συλλογικές διαπραγματεύσεις σε εθνικό επίπεδο αφορούν στο δημόσιο τομέα. Ειδικότερα για τους περισσότερους εργαζόμενους στην τοπική αυτοδιοίκηση, οι όροι απασχόλησης που είναι αποτέλεσμα συλλογικών διαπραγματεύσεων, συμπεριλαμβάνουν και ένα ειδικό άρθρο για τις ίσες ευκαιρίες, που αναφέρεται αποκλειστικά στα ΑΜΕΑ.

Στις περισσότερες χώρες, αρκετές συλλογικές συμβάσεις περιλαμβάνουν ειδικές ρυθμίσεις για τα ΑΜΕΑ. Αναφορικά με την Ελλάδα, αναφέρονται μερικές συμβάσεις σε κλαδικό επίπεδο οι οποίες περιλαμβάνουν ειδικά άρθρα για τα ΑΜΕΑ, σε περιορισμένο όμως βαθμό. Τόσο στην Νορβηγία όσο και στην Ολλανδία, περίπου το ένα τρίτο των συλλογικών συμβάσεων, κυρίως σε επιχειρησιακό και κλαδικό επίπεδο, περιλαμβάνουν ρυθμίσεις που ασχολούνται με ζητήματα σχετικά με την επανένταξη και την επιλογή των ΑΜΕΑ, με ειδική αναφορά στο ελάχιστο υποχρεωτικό ποσοστό προσλήψεων ατόμων με αναπηρίες.

Στις περισσότερες συλλογικές συμβάσεις στη Φινλανδία, η γενική αρχή είναι ότι εάν ένας εργαζόμενος με αναπηρίες μπορεί να εκτελέσει μία εργασία εξίσου καλά με τους άλλους εργαζόμενους, τότε οι γενικές διατάξεις της συλλογικής σύμβασης θα ισχύουν και για αυτόν. Υπάρχουν ωστόσο μερικές συμβάσεις, σε κλαδικό επίπεδο π.χ. στη βιομηχανία μετάλλου και στις οικοδομές, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται ειδικές ρυθμίσεις σχετικά με τους εργαζομένους με αναπηρίες. Στο ίδιο πλαίσιο, στη Γερμανία μερικές συμβάσεις στη γεωργία και στη φυτοκομία – τομείς στους οποίους συχνά δουλεύουν άτομα με αναπηρίες – συμπεριλαμβάνουν ειδικές ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους με αναπηρίες. Στο σημείο αυτό, αξίζει να αναφέρουμε μια σύμβαση σε επίπεδο επιχείρησης που αφορά στις συγκοινωνίες στη Λειψία. Σύμφωνα με αυτή, οι εργαζόμενοι

συμφωνούν να μειώσουν το χρόνο εργασίας και τις αποδοχές τους, για να μπορέσει η εταιρία να απασχολήσει 5 άτομα σε αναπηρική καρέκλα.

Η Δανία, σε επίπεδο νομαρχιακής και τοπικής αυτοδιοίκησης πρωτοστατεί στη σύναψη συμβάσεων πλαισίου, τόσο σε επιχειρησιακό όσο και κλαδικό επίπεδο. Στις συμβάσεις αυτές, περιλαμβάνονται ολόκληρα ειδικά κοινωνικά κεφάλαια που αφορούν στην απασχόληση των ΑΜΕΑ. Σύμφωνα με αυτά, οι θέσεις εργασίας που διέπονται από ειδικούς όρους μπορούν να αποκλίνουν από τις γενικές διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων. Τέτοιες θέσεις εργασίας δημιουργούνται στη βάση μιας τοπικής σύμβασης ανάμεσα στην επιχείρηση και στον εκπρόσωπο των εργαζομένων.

Στην Ισπανία, ορισμένες συλλογικές συμβάσεις περιλαμβάνουν άρθρα που αναφέρονται στα ΑΜΕΑ. Το 1998 υπήρχαν τέτοια άρθρα στο 9,47% των 4.615 συμβάσεων που υπογράφηκαν – 4,88% σε επιχειρησιακό επίπεδο και 3,44% των συμβάσεων σε ανώτερα επίπεδα. Τα άρθρα αφορούν κυρίως ζητήματα που σχετίζονται με τις προσλήψεις και τη ρύθμιση των αποδοχών για τα ΑΜΕΑ. Επίσης, το 1997 υπογράφηκε και μια εθνική σύμβαση για τη Σταθερότητα της Απασχόλησης η οποία καθιερώνει μέτρα, όπως επιδοτήσεις, που προωθούν την μόνιμη και σταθερή απασχόληση, τα ΑΜΕΑ αποτελούν μία από τις κατηγορίες εργαζομένων εφαρμογής των μέτρων αυτών.

Σε εθνικό επίπεδο, τόσο το Βέλγιο όσο και η Ιρλανδία αποτελούν φωτεινό παράδειγμα στην επίτευξη συλλογικών συμφωνιών αναφορικά με τα ΑΜΕΑ. Ειδικότερα, στο Βέλγιο η απασχόληση των ΑΜΕΑ περιλαμβάνεται σε τέσσερις εθνικές συμβάσεις. Η Συλλογική Σύμβαση No. 26 (1975) εγγυάται ότι οι ιδιωτικοί υπάλληλοι με ειδικές ανάγκες μπορούν να λαμβάνουν αποδοχές τουλάχιστον στο επίπεδο του βασικού μισθού όπως ορίζεται από τις Μεικτές Επιτροπές για τους αρτιμελείς εργαζόμενους. Η Συλλογική Σύμβαση No. 43 (1988) θεσπίζει την αρχή ενός εγγυημένου κατώτατου ορίου μηνιαίων αποδοχών για όλους τους εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένων και των ΑΜΕΑ που απασχολούνται με εξαρτημένη σχέση εργασίας. Επιπλέον, η Συλλογική Σύμβαση No. 38 (1983), Άρθρο 2, που αναφέρεται στην πρόσληψη και την επιλογή των υπαλλήλων ορίζει ρητά ότι ο εργοδότης δεν πρέπει να μεταχειρίζεται με μεροληπτικό τρόπο τον υποψήφιο υπάλληλο, για κανένα λόγο, συμπεριλαμβανόμενης και της αναπηρίας. Στο πλαίσιο της εθνικής σύμβασης (IPA) του 1989-1990, οι κοινωνικοί εταίροι αποφάσισαν να βοηθήσουν οικονομικά τις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, συμπεριλαμβανομένων και των ΑΜΕΑ, καλύπτοντας τα έξοδα ειδικής μετατροπής

του χώρου εργασίας, και συνεισφέροντας στο κόστος εξοπλισμού, ενδυμασίας και μεταφοράς.

Στην Ιρλανδία, άμεσα και έμμεσα μέτρα προώθησης της επαγγελματικής ένταξης των ΑΜΕΑ συμπεριλαμβάνονται στην ισχύουσα εθνική συλλογική σύμβαση, το Πρόγραμμα για την Ευημερία και την Αμεροληψία (PPF), που υπογράφηκε το Μάρτιο του 2000. Το πρόγραμμα αυτό θέτει ένα πλαίσιο για την "Κοινωνική Ένταξη και την Ισότητα" που ασχολείται με αρκετά ζητήματα, ανάμεσά σε αυτά και την απασχόληση των ΑΜΕΑ. Τα μέτρα που περιλαμβάνονται στο πρόγραμμα αυτό είναι ενδεικτικά της στάσης της κυβέρνησης σχετικά με την θέση των ΑΜΕΑ στην αγορά εργασίας και ευρύτερα στην κοινωνία. Ο πίνακας 1 παρουσιάζει περιληπτικά, τα μέτρα που αφορούν στα ΑΜΕΑ και που εφαρμόζονται στο πλαίσιο του προγράμματος αυτού.

Πίνακας 1. ΑΜΕΑ και Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στην Ιρλανδία: το Πρόγραμμα για την Ευημερία και την Αμεροληψία (PPF)

Νομοθετική Μεταρρύθμιση - Θα συνταχθεί και θα εκδοθεί ένα Σχέδιο Νόμου για τα ΑΜΕΑ στη διάρκεια της περιόδου αυτού του προγράμματος.
Ευκολία Πρόσβασης σε Δημόσιες Υπηρεσίες – Κάθε Υπουργείο θα φροντίσει ώστε να υιοθετήσει τα κατάλληλα μέτρα που θα διευκολύνουν την πρόσβαση των ΑΜΕΑ στις υπηρεσίες του κάθε υπουργείου καθώς και των άλλων εποπτευόμενων υπηρεσιών του κάθε υπουργείου.
Στατιστικές Ανάγκες – Το Υπουργείο Δικαιοσύνης, Ισότητας και Νομοθετικής Μεταρρύθμισης θα κάνει τις αναγκαίες διευθετήσεις για την εξέταση και τον προσδιορισμό βασικών στατιστικών αναγκών σε σχέση με τα ΑΜΕΑ.
Μετάβαση σε Νέες Δομές – Είναι κοινά αποδεκτό από όλους του κοινωνικούς συνομιλητές ότι το έτος 2000 αποτελεί έτος μετάβασης. Στο πλαίσιο αυτό, το Συμβούλιο Υγείας και άλλοι αρμόδιοι οργανισμοί θα φροντίσουν ώστε να ετοιμαστούν βιώσιμα σχέδια για την κατάρτιση, την εργασία και την απασχόληση των ΑΜΕΑ, τα οποία και θα υλοποιηθούν κατά την περίοδο 2001-2003.
• Η Ομάδα Εργασίας για τον Κώδικα Πρακτικής των Προστατευόμενων Εργαστηρίων θα ξεκινήσει να λειτουργεί άμεσα.
Απασχόληση των Ατόμων με Αναπηρίες – Κάθε Υπουργείο θα αναλάβει έγκαιρα την κατάλληλη δράση για να εξασφαλίσει την

επίτευξη, από τους φορείς που εμπίπτουν στην αρμοδιότητά του, του στόχου του 3% για την απασχόληση των ΑΜΕΑ στις δημόσιες υπηρεσίες.

Οι Κοινωνικοί Εταίροι αναμένεται να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην ενημέρωση και στην προώθηση της απασχόλησης των ΑΜΕΑ στον ιδιωτικό τομέα. Για το σκοπό αυτό, προβλέπονται τα εξής:

- Το Υπουργείο Επιχειρήσεων, Εμπορίου και Απασχόλησης θα παρέχει χρηματοδότηση στους κοινωνικούς εταίρους για να συμμετέχουν σε κοινές δράσεις /πρωτοβουλίες για την ενημέρωση και την προώθηση της απασχόλησης των ΑΜΕΑ.
- Οι πόροι που διατίθενται στους εργοδότες στα πλαίσια του Προγράμματος για την Προσαρμογή του Εργασιακού Χώρου/Εξοπλισμού για προσαρμογές στο χώρο εργασίας προς διευκόλυνση των ΑΜΕΑ θα αυξηθούν κατά τη διάρκεια του Προγράμματος αυτού.
- Θα δοθούν επιχορηγήσεις σε επιχειρήσεις για εκπαιδευτικά προγράμματα με στόχο την ενημέρωση σε ζητήματα αναπηρίας, για να διευκολύνουν την ένταξη των ΑΜΕΑ στο εργατικό δυναμικό.
- Θα δοθούν επίσης επιχορηγήσεις στους εργοδότες για την κατάρτιση ή την επιμόρφωση των εργαζομένων οι οποίοι αποκτούν κάποια αναπηρία στη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής.
- Το Υπουργείο Επιχειρήσεων, Εμπορίου και Απασχόλησης, στα πλαίσια του FAS, θα ενισχύσει τις επιχειρήσεις οι οποίες έχουν μια θετική προσέγγιση στην απασχόληση των ΑΜΕΑ.

Ενώ στις παραπάνω χώρες οι ρυθμίσεις που αφορούν τα ΑΜΕΑ συμπεριλαμβάνονται, σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό, στις κανονικές συλλογικές συμβάσεις, σε δυο χώρες, στη Γαλλία και στην Ιταλία, υπάρχουν και ειδικές συμβάσεις αποκλειστικά για την απασχόληση των ΑΜΕΑ. Στη Γαλλία, αν και λίγες μόνο κανονικές συμβάσεις περιλαμβάνουν άρθρα για τα ΑΜΕΑ, έχουν υπογραφεί 100 και πλέον ειδικές συμβάσεις. Δύο από αυτές τις ειδικές συμβάσεις έχουν υπογραφεί σε κλαδικό επίπεδο, οι υπόλοιπες έχουν υπογραφεί σε επιχειρησιακό επίπεδο και κυρίως σε μεγάλες εταιρίες. Οι συμβάσεις σε επιχειρησιακό επίπεδο, μεταξύ άλλων, επιτρέπουν στις εταιρίες να κατανέμουν το υποχρεωτικό ποσοστό για την απασχόληση των ΑΜΕΑ σε διαφορετικές μονάδες, έτσι ώστε να βοηθούν εκείνες με λιγότερους από 20 εργαζόμενους να μπουν στο σύστημα. Στην Ιταλία από το δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1970, έχουν υπογραφεί αρκετές συλλογικές συμβάσεις για τα ΑΜΕΑ τόσο σε επιχειρησιακό όσο και σε κλαδικό επίπεδο. Ειδικότερα, στον κλάδο του μετάλλου και της κλωστοϋφαντουργίας έχουν γίνει σημαντικά βήματα για τη διευκόλυνση της

απασχόλησης των ΑΜΕΑ, ειδικά όσον αφορά την άρση των φυσικών εμποδίων στο χώρο εργασίας, την επαγγελματική κατάρτιση και τις ώρες εργασίας. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στο επίπεδο της επιχείρησης παρέχουν επίσης ειδικά δικαιώματα όπως έκτακτη άδεια για ιατρική περίθαλψη.

Η στάση των κοινωνικών εταίρων απέναντι στη Κοινή Διακήρυξη

Στη συνάντηση της Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου στις 19 Μαΐου 1999, οι κοινωνικοί εταίροι υιοθέτησαν μια Κοινή Διακήρυξη για την Απασχόληση των ΑΜΕΑ. Η κοινή διακήρυξη των UNICE/UEAPME, CEEP και ETUC τονίζει τη δέσμευση των κοινωνικών εταίρων να συμβάλλουν στην προώθηση της απασχόλησης των ΑΜΕΑ καθώς και στην καλύτερη ενσωμάτωσή τους στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα και προκειμένου να βελτιωθούν οι όροι απασχόλησης των ΑΜΕΑ και να αυξηθούν οι ευκαιρίες προς εργασία οι CEEP, UNICE/UEAPME και ETUC προτείνουν ανάμεσα σε άλλα :

- οι εργοδότες να προβλέψουν την ανάπτυξη πολιτικών ίσων ευκαιριών για τα ΑΜΕΑ και να γνωστοποιήσουν τις πολιτικές αυτές στο σύνολο των εργοδοτών και των εργαζομένων, με ιδιαίτερη έμφαση στην ευαισθητοποίηση των εργοδοτών αναφορικά με τις προσλήψεις και τους ανθρώπινους πόρους.

- τα συνδικάτα να εξετάσουν σε βάθος ζητήματα που αφορούν στην απασχόληση των ΑΜΕΑ και μαζί με τα μέλη τους να αναπτύξουν πολιτικές ίσων ευκαιριών σε αυτό τον τομέα

Στην Αυστρία, την Ελλάδα και το Λουξεμβούργο, η κοινή διακήρυξη φαίνεται να έχει μικρό ή και καθόλου αντίκτυπο. Παρόλα αυτά, στα περισσότερα κράτη-μέλη, οι κοινωνικοί εταίροι φαίνεται ότι γνωρίζουν τουλάχιστον την ύπαρξη της διακήρυξης αν όχι το περιεχόμενό της. Ωστόσο, μόνο σε μερικές χώρες, οι κοινωνικοί εταίροι έχουν αναλάβει κοινή δράση η οποία είτε παραπέμπει ρητά στη διακήρυξη και επιχειρεί να τη θέσει σε ισχύ είτε είναι έμμεσα επηρεασμένη από αυτή.

Ειδικότερα, στη Νορβηγία, η κοινή διακήρυξη δεν φαίνεται να έχει πρακτικά αποτελέσματα. Ωστόσο, μία χώρα όπως η Νορβηγία δεν φαίνεται να έχει πολλές δυσκολίες ως προς την συμμόρφωσή της με τις βασικές αρχές της διακήρυξης. Στην Ιταλία, τη Φινλανδία και τη Γαλλία, οι κοινωνικοί εταίροι ενώ γνωρίζουν το

περιεχόμενο της διακήρυξης, μέχρι στιγμής δεν έχουν προβεί σε κοινή δράση που να παραπέμπει με σαφήνεια σε αυτή. Οι κοινωνικοί εταίροι στην Ιταλία, ενώ καλωσορίζουν την ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου στο θέμα της εργασιακής ένταξης των ΑΜΕΑ, που εγκαινιάζεται ουσιαστικά με την κοινή διακήρυξη, καταλήγουν ωστόσο στο συμπέρασμα, ότι η Ιταλική νομοθεσία είναι ήδη πιο προοδευτική από τις θέσεις που αναδείχθηκαν από τον κοινωνικό διάλογο σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Ιδιαίτερη περίπτωση αποτελούν οι εργοδοτικές οργανώσεις και τα συνδικάτα στη Γαλλία οι οποίοι αν και συμμετείχαν ενεργά στον σχεδιασμό της διακήρυξης δεν έχουν αναπτύξει καμία δράση σχετικά με την προώθηση των βασικών της αρχών.

Σε αρκετές χώρες ωστόσο, η γνώση της διακήρυξης συνοδεύεται από την κοινή δράση των κοινωνικών εταίρων. Ανεξάρτητα από το αν οι κοινές πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων αναφέρονται ρητά στη διακήρυξη, συμβαδίζουν με τις αρχές που αναδεικνύονται σε αυτή. Στην Πορτογαλία για παράδειγμα, κατά το έτος 2000, ενώ δεν υπάρχει ρητή αναφορά στη διακήρυξη, όλα τα θέματα που συμπεριλαμβάνονται σε αυτή συμβαδίζουν απόλυτα με τις κοινές πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων. Στην Ολλανδία, η διακήρυξη ενίσχυσε τις ήδη υπάρχουσες πρωτοβουλίες και δραστηριότητες τόσο των εργοδοτικών οργανώσεων όσο και των συνδικάτων. Ειδικότερα, δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στις εκστρατείες ενημέρωσης με κύριο στόχο την αλλαγή στην νοοτροπία τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων. Υποστηρίζουν ωστόσο, ότι οι πολιτικές αναφορικά με την απασχόληση των ΑΜΕΑ πρέπει να σχεδιάζονται και να εφαρμόζονται αποκλειστικά σε εθνικό και τοπικό επίπεδο.

Στη Βρετανία, υπάρχει ένας αριθμός κοινών δράσεων σε τοπικό επίπεδο, αν και δεν αναφέρονται ρητά στην κοινή διακήρυξη. Ωστόσο, τόσο ο Νόμος περί Διακρίσεων λόγω Αναπηρίας, όσο και οι καλές πρακτικές που εφαρμόζονται από μη κυβερνητικές οργανώσεις, όπως την Επιτροπή Εργοδοτών για θέματα Αναπηρίας, και τη Νέα Κοινωνική Πολιτική για τα ΑΜΕΑ, προωθούν την υλοποίηση μέτρων παρόμοιων με αυτών που περιέχονται στην κοινή διακήρυξη. Σε άλλες πάλι χώρες, όπως στο Βέλγιο, στην Ιρλανδία και στην Δανία, η κοινή διακήρυξη καθεαυτή δεν έχει ιδιαίτερη πρακτική σημασία, αφού η εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων στα θέματα της απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης και της απασχόλησης των ΑΜΕΑ, έχει καθιερωθεί πολύ πριν από την διακήρυξη.

Τα συνδικάτα και οι εργοδοτικές οργανώσεις της Γερμανίας δεν έχουν ακόμα ανταποκριθεί στην κοινή διακήρυξη. Παρόλα αυτά, οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν ενεργά σε ένα πρόγραμμα που ξεκίνησε το Ομοσπονδιακό Γραφείο

Εύρεσης Εργασίας για την επαγγελματική ενσωμάτωση των ατόμων με σοβαρές αναπηρίες που συμβαδίζει απόλυτα με τις υποδείξεις της κοινής διακήρυξης. Στη Σουηδία, και οι δύο κοινωνικοί εταίροι γνωρίζουν καλά τη διακήρυξη αλλά δηλώνουν ότι είναι κάπως νωρίς να κρίνουν τα αποτελέσματά της. Ωστόσο, πολλές από τις κοινές δράσεις που έχουν αναλάβει τα συνδικάτα και οι εργοδοτικές οργανώσεις, με στόχο την προώθηση της απασχόλησης των ΑΜΕΑ κινούνται απόλυτα στο πνεύμα της διακήρυξης. Στην Ισπανία τέλος, ένα σχέδιο κοινής διακήρυξης σε εθνικό επίπεδο, το οποίο έχει πολλά κοινά σημεία με την ευρωπαϊκή έχει ήδη υπογραφεί από τα συνδικάτα και έχει γίνει αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης με τις εργοδοτικές οργανώσεις.

Συμπεράσματα

Είναι προφανές, ότι το ενδιαφέρον των κοινωνικών συνομιλητών αναφορικά με την ενσωμάτωση των ΑΜΕΑ στην αγορά εργασίας έχει αυξηθεί τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Αν και η κάλυψη, και σε μικρότερο βαθμό η φύση, των εθνικών μέτρων διαφέρουν από χώρα σε χώρα, σχεδόν σε όλες οι χώρες υπάρχει ειδική νομοθεσία που ρυθμίζει διάφορες πλευρές της απασχόλησης των ΑΜΕΑ, κυρίως σε θέματα που σχετίζονται με τις προσλήψεις, τη ρύθμιση των αποδοχών και των απολύσεων. Στο ίδιο πλαίσιο, αν και δεν έχουν όλες οι χώρες ειδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας που να αφορούν στην απασχόληση των ΑΜΕΑ, σε λίγες χώρες μόνο, η απασχόληση των ΑΜΕΑ δεν αποτελεί καθόλου αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης. Τα μέτρα για τα ΑΜΕΑ που συμπεριλαμβάνονται πιο συχνά σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αφορούν συχνότερα σε θέματα που σχετίζονται με τις προσλήψεις και τη ρύθμιση των αποδοχών των εργαζομένων με αναπηρίες, δηλαδή παρόμοια μέτρα με αυτά που ρυθμίζει η νομοθεσία. Σε μεμονωμένες περιπτώσεις δε, όπως στην Ιρλανδία οι συλλογικές συμβάσεις, ιδιαίτερα η πρόσφατη εθνική συμφωνία (PPF), προσεγγίζουν σε μεγαλύτερο εύρος την αναπηρία, ενσωματώνοντας θέματα που σχετίζονται με την επαγγελματική κατάρτιση, την αποκατάσταση και την ενσωμάτωση των ΑΜΕΑ σε όλες τις πλευρές της ζωής.

Επιπλέον, εκτός από τα μέτρα που επιβάλλουν οι νόμοι, οι περισσότερες κυβερνήσεις έχουν αναπτύξει έναν αριθμό πολιτικών της αγοράς εργασίας, σχεδιασμένων ώστε να προάγουν την επαγγελματική ενσωμάτωση των ΑΜΕΑ, από οικονομικά κίνητρα στους εργοδότες για την πρόσληψη των ΑΜΕΑ, μέχρι σχέδια προστατευόμενης απασχόλησης για όσους δεν έχουν τη δυνατότητα να βρουν μια κανονική δουλειά στην ανοιχτή αγορά εργασίας. Οι κυβερνήσεις έχουν επίσης αναλάβει διάφορες πρωτοβουλίες για την προώθηση της απασχόλησης των ΑΜΕΑ, όπως για παράδειγμα της εκστρατείες ευαισθητοποίησης, καθώς και την ενίσχυση των ευκαιριών απασχόλησης των ΑΜΕΑ, ειδικά μέσω των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης. Επομένως είναι φανερό ότι ένας συνδυασμός ενεργών πολιτικών της αγοράς εργασίας που προάγουν τις

δυνατότητες απασχόλησης των ΑΜΕΑ και ειδικών μέτρων προστασίας των ΑΜΕΑ, πολλές φορές μαζί με ένα σύστημα υποχρεωτικής τοποθέτησης (ποσοστό), συνυπάρχουν σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό στις περισσότερες χώρες. Τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την απασχόληση έχουν μια πιο ενεργή προσέγγιση στην αγορά εργασίας και φαίνεται να επηρεάζουν τη διαμόρφωση πολιτικής, αφού τα μέτρα που προτείνονται στα ΕΣΔΑ έχουν ενσωματωθεί στη νομοθεσία ορισμένων Κρατών-Μελών ή προωθηθεί μέσω διαφόρων κυβερνητικών πρωτοβουλιών.

Όσον αφορά τη στάση των κοινωνικών εταίρων απέναντι στις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις, οι εργοδοτικές οργανώσεις σε πολλές χώρες φαίνεται να αντιτίθενται στα ειδικά μέτρα προστασίας, ζητώντας τον περιορισμό τους. Τα συνδικάτα από την πλευρά τους αδυνατούν να διαμορφώσουν μία ολοκληρωμένη πολιτική αναφορικά με την απασχόληση των ΑΜΕΑ. Οι πρωτοβουλίες τόσο των εργοδοτικών οργανώσεων όσο και των συνδικάτων, πολλές φορές δε και σε συνεργασία με την κυβέρνηση και/ή τις μη-κυβερνητικές οργανώσεις, συχνά περιορίζονται στην παροχή πληροφόρησης και στην ευαισθητοποίηση σε θέματα αναπηρίας ανάμεσα στα μέλη τους. Σπανιότερα αυτές οι πρωτοβουλίες συνδυάζονται με πιο ουσιαστικές παρεμβάσεις.

Είναι λοιπόν αναγκαίο, όπως άλλωστε δείχνει και ο μεγάλος αριθμός άνεργων ατόμων με ειδικές αναπηρίες, ότι πρέπει να αναληφθούν ακόμα πιο ουσιαστικές πρωτοβουλίες και από τις κυβερνήσεις, αλλά και από τους κοινωνικούς εταίρους. Όπως υποδηλώνουν μερικές από τις εθνικές εκθέσεις, οι εξαιρετικά δύσκολες συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας στις περισσότερες χώρες της ΕΕ, είναι το βασικό εμπόδιο στην ενσωμάτωση των ΑΜΕΑ στην αγορά εργασίας. Παρόλα αυτά, τα περισσότερα κράτη-μέλη, συμπεριλαμβανομένης και της Νορβηγίας, προσπαθούν να υιοθετήσουν τη στρατηγική της ΕΕ για την απασχόληση, η οποία αντανακλάται και στην πρόσφατη κοινή διακήρυξη των κοινωνικών εταίρων, δηλαδή μια προσέγγιση στο θέμα με στόχο την αύξηση της απασχόλησης των ΑΜΕΑ, μέσα από τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Ωστόσο, η μέχρι σήμερα πρακτική αναδεικνύει την αδυναμία των εφαρμοζόμενων πολιτικών και επιβάλλει την εξεύρεση αποτελεσματικών εναλλακτικών λύσεων με κύριο στόχο την εξάλειψη όλων των εμποδίων που περιορίζουν την πλήρη συμμετοχή των ΑΜΕΑ τόσο στην αγορά εργασίας όσο και ευρύτερα στην κοινωνία.

Η απασχόληση στο νέο τεχνολογικό επιχειρησιακό περιβάλλον.

Του Κώστα Δημουλά

Η προβληματική γύρω από την επίδραση των νέων τεχνολογιών και ειδικότερα των τεχνολογιών πληροφόρησης στις μορφές και το περιεχόμενο της εργασίας στις οικονομικά προηγμένες κοινωνίες, αποτελεί κατά τις τελευταίες δεκαετίες προνομιακό πεδίο ενασχόλησης για διάφορους επιστημονικούς κλάδους. Οι κοινωνικοί επιστήμονες και οι φορείς διαμόρφωσης των πολιτικών οικονομικής μεγέθυνσης και απασχόλησης, επικεντρώνονται ιδιαίτερα στις επιπτώσεις των τεχνολογιών πληροφόρησης στη βελτίωση της παραγωγικότητας, την ανταγωνιστικότητα των οικονομιών αλλά και στην ποσότητα και την ποιότητα της αναγκαίας εργασίας.

Δεν είναι σπάνιες οι περιπτώσεις όπου οι νέες τεχνολογίες αντιμετωπίζονται ως απειλή για το μέλλον της εργασίας καθώς η διαδικασία υποκατάστασης της "ζωντανής εργασίας"(άνθρωπος) από τη νεκρή εργασία (κεφάλαιο) θεωρείται ότι επιταχύνεται με ανυπολόγιστους ως σήμερα ρυθμούς. Σ΄ αυτή τη λογική η ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών αντιμετωπίζεται ως η γενεσιουργός αιτία της ανεργίας και του περιορισμού των ευκαιριών απασχόλησης για μεγάλα τμήματα του εργάσιμου πληθυσμού.

Τρεις διαστάσεις προβάλλονται σ' αυτή την κατεύθυνση: **α**. Οι νέες τεχνολογίες οδηγούν σε τεράστια άνοδο την παραγωγικότητα της εργασίας και ως εκ τούτου περιορίζουν την αναγκαία ποσότητα εργασίας για την διατήρηση και αύξηση της

παραγωγής. **β**. Οι νέες τεχνολογίες υποκαθιστούν μεγάλο μέρος των παραγωγικών εργασιών και ειδικότερα των εργασιών ρουτίνας (π.χ. αρχειοθέτηση, επεξεργασία δεδομένων) οι οποίες ήταν εντάσεως εργασίας και εκτελούνται από εργαζόμενους χαμηλών δεξιοτήτων και κατά συνέπεια υποκαθιστούν τη ζωντανή εργασία και **γ.** οι νέες τεχνολογίες επιτρέπουν την εκμηδένιση των αποστάσεων και την ανάθεση μέρους των εργασιών σε μονάδες παραγωγής οι οποίες βρίσκονται σε οποιοδήποτε σημείο του κόσμου και συνεπώς εντείνουν τον ανταγωνιστικό χαρακτήρα των εθνικών οικονομιών.

Σε άλλες πάλι περιπτώσεις, οι νέες τεχνολογίες θεωρούνται το βασικό εργαλείο για την επίλυση των προβλημάτων οικονομικής ανάπτυξης και απασχόλησης που αντιμετωπίζουν οι σύγχρονες κοινωνίες. Αυτή η αντίληψη στοιχειοθετείται στη ραγδαία αύξηση της απασχόλησης στους τομείς των τεχνολογιών πληροφόρησης κατά τα τελευταία χρόνια καθώς και τα πολλαπλασιαστικά αποτελέσματα που αυτές επιφέρουν στα επίπεδα απασχόλησης των υπόλοιπων κλάδων της οικονομίας.

Σύμφωνα με τις εκθέσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, οι οικονομίες των προηγμένων χωρών, γνωρίζουν ουσιαστικές τεχνολογικές μεταβολές οι οποίες επιδρούν πολύπλευρα στη συγκρότησή τους και στην καθημερινή ζωή των πολιτών. Από τις σημαντικότερες ίσως επιδράσεις των νέων τεχνολογιών είναι αυτές της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας και της οργάνωσης της εργασίας. Ως παράδειγμα αυτών των διεργασιών, προβάλλεται η ανάπτυξη της τηλεργασίας στην οποία υπολογίζεται ότι σήμερα απασχολούνται περίπου εννέα εκατομμύρια εργαζόμενοι στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Μεταξύ των προαναφερόμενων ακραίων απόψεων, τα τελευταία δύο-τρία χρόνια αναδείχνονται περισσότερο σκεπτικιστικές προσεγγίσεις, οι οποίες αναφέρονται στις επιπτώσεις των τεχνολογιών πληροφόρησης στις μορφές και το περιεχόμενο της εργασίας, εντάσσοντάς τις στις ευρύτερες αναπτυξιακές επιλογές και μ' αυτό τον τρόπο τις συσχετίζουν με τις πολιτικές οικονομικής ανάπτυξης και

απασχόλησης. Οι τελευταίες, διαμορφώνουν το πλαίσιο, εντός του οποίου, οι τεχνολογίες πληροφόρησης οδηγούν προς τη μία ή την άλλη κατεύθυνση το χαρακτήρα και το περιεχόμενο της απασχόλησης.

Εδώ διακρίνονται τρεις κατηγορίες επιδράσεων σε σχέση με την απασχόληση και τα επαγγέλματα2[1]: **α.** Το περιεχόμενο της απασχόλησης και η επέκτασή της στις κατεξοχήν δραστηριότητες των νέων τεχνολογιών (π.χ. αναλυτές, ειδικοί διαχείρισης δεδομένων, ειδικοί προστασίας και διαφύλαξης δεδομένων) **β.** Τα επαγγέλματα και τις εργασίες που χρησιμοποιούν σε εκτεταμένο βαθμό τις τεχνολογίες πληροφόρησης (π.χ. χρηματιστές), **γ**. τα επαγγέλματα και τις εργασίες που επιβοηθούνται γενικά και σε διάφορες δραστηριότητες από τη χρήση των νέων τεχνολογιών (π.χ. επαγγέλματα γραφείου) και των οποίων το περιεχόμενο της εργασίας εμπλουτίζεται και ο χαρακτήρας τους τροποποιείται χάρη στη χρήση των νέων τεχνολογιών.

Με βάση τα διαθέσιμα δεδομένα η επίδραση των τεχνολογιών πληροφόρησης στην έκταση, τη μορφή και το περιεχόμενο της απασχόλησης δεν είναι μονοσήμαντη στις διαφορετικές χώρες αλλά επηρεάζεται από ένα σύνολο κοινωνικό-οικονομικών παραγόντων. Αυτοί οι παράγοντες αναφέρονται στο κόστος χρήσης των τεχνολογιών πληροφόρησης και ιδιαίτερα των προσωπικών υπολογιστών, του internet και της κινητής τηλεφωνίας, τα οργανωτικά μοντέλα των επιχειρήσεων, τη φύση της εργασίας αλλά και τις γενικότερες συνθήκες διαβίωσης των εργαζομένων.

Ταυτόχρονα, πολλοί ερευνητές υποστηρίζουν ότι δεν είναι τόσο η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών που επιφέρει αλλαγές στο περιεχόμενο της απασχόλησης. Πολύ

2[1] Werner Dostal, «*Foreseeable developments in occupations and qualifications against the background of new information and communication techniques*», in Cedefop reference Document, European trends in the development of occupations and qualifications Vol.II, p.p. 115-142, Θεσσαλονίκη 1999.

περισσότερο επιδρούν οι αλλαγές στην κοινωνική και οικονομική οργάνωση των κοινωνιών. Αλλαγές που υποβοηθούνται από τις νέες τεχνολογίες σε μία προσπάθεια αξιοποίησης στο έπακρο των δυνατοτήτων που αυτές προσφέρουν για την προώθηση της καινοτομίας και της ευελιξίας.

Για παράδειγμα, υποστηρίζεται ότι η αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών προϋποθέτει την αλλαγή της κουλτούρας για το περιεχόμενο της εργασίας και τη διοίκηση των επιχειρήσεων καθώς και τη διαρκή καινοτομία στην παραγωγή προϊόντων και υπηρεσιών3[2]. Προκειμένου να αξιοποιηθούν οι δυνατότητες των νέων τεχνολογιών και να γίνουν περισσότερο ανταγωνιστικές οι επιχειρήσεις, υποστηρίζεται η εφαρμογή περισσότερο επίπεδων ιεραρχικών σχημάτων και η υιοθέτηση μεθόδων εργασίας σε ομάδες, όπου απαιτούνται επιπρόσθετες ικανότητες και δεξιότητες από τους εργαζομένους.

Σ' αυτή τη βάση τονίζονται ως αδιαμφισβήτητες και μόνιμες καταστάσεις στο πλαίσιο των οποίων διαμορφώνονται τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης οι εξής παραδοχές:

- *Αβεβαιότητα ως προς τις οικονομικές εξελίξεις και την απασχόληση.*

- *Ανάγκη διαρκούς αναδιάρθρωσης και εξέλιξης της παραγωγής, των υπηρεσιών και των προϊόντων στο πλαίσιο μιας παγκόσμιας αγοράς.*

- *Απαίτηση για διαρκή κινητικότητα και αναπροσαρμογή του ανθρώπινου δυναμικού στις συνεχώς μεταβαλλόμενες καταστάσεις.*

3[2] Lazaro Gonzalez, «*The impact of information and communication technologies on the occupational skills and training needs»*, in Cedefop reference Document, European trends in the development of occupations and qualifications Vol.II, p.p. 103-114, Θεσσαλονίκη 1999.

Πρόκειται για μεταβολές οι οποίες προϋποθέτουν τη λειτουργία μιας παγκόσμιας και απορυθμισμένης αγοράς κάτι που είναι αμφισβητούμενο σε μέσο-μακροπρόθεσμη βάση.

Ωστόσο, τρεις φαίνεται να είναι οι βασικές επιδράσεις των νέων τεχνολογιών και του νέου επιχειρησιακού περιβάλλοντος στο χαρακτήρα και το περιεχόμενο της απασχόλησης:

1. Αναδιάταξη της σύνθεσης της απασχόλησης με την ανάδειξη νέων επαγγελμάτων ή/και κλάδων οικονομικής δραστηριότητας και τον περιορισμό άλλων.

2. Αναδιάταξη των μοντέλων οργάνωσης της εργασίας με προβολή των εσωτερικών και των εξωτερικών ευελιξιών των επιχειρήσεων και συνεπώς αλλαγές στο περιεχόμενο και το χαρακτήρα της εργασιακής σχέσης.

3. Αναδιάταξη του περιεχομένου της εργασίας με την πρόσθεση επιπλέον αναγκαίων γνώσεων και ικανοτήτων στο εργατικό δυναμικό (ευελιξία, επικοινωνία, οργανωτικές ικανότητες, προσαρμοστικότητα) καθώς και έμφαση στις βασικές οριζόντιες γνώσεις κα ικανότητες (ξένες γλώσσες, αναλυτική ικανότητα, μαθηματικά, πληροφορική, πρωτοβουλία, αυτομάθηση)4[3].

Και στους τρεις προαναφερόμενους άξονες η κατεύθυνση δεν είναι μονοσήμαντη. Για παράδειγμα, οι εσωτερικές ευελιξίες των επιχειρήσεων ενδέχεται να συνδυάζονται με εξαναγκασμό και πίεση προς τους εργαζόμενους στο να μην έχουν σαφή και εκ των προτέρων καθήκοντα και αρμοδιότητες κατά την εργασία ή αντίθετα με την αναβάθμιση του περιεχομένου της εργασίας διαμέσου της αναδιοργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας, σε συνδυασμό με κίνητρα επαγγελματικής και οικονομικής εξέλιξης του εργαζόμενου.

4[3] OECD- Centre for Educational Research and Innovation, *Education Policy Analysis 2001*, Paris, OECD, 2001.

Επιπλέον, οι εξωτερικές ευελιξίες ενδέχεται να συνδυάζονται με την τηλεεργασία ως επικουρική μορφή απασχόλησης για την αντιμετώπιση συγκεκριμένων προβλημάτων (π.χ. κυκλοφοριακό, απασχόληση ΑΜΕΑ) ή αντίθετα με την αναγκαστική μετατροπή της μισθωτής απασχόλησης σε απασχόληση έργου.

Οι επιπρόσθετες γνώσεις και ικανότητες που απαιτούνται από το ανθρώπινο δυναμικό ενδέχεται να συνδέονται με την προώθηση της δια βίου μάθησης διαμέσου της αναβάθμισης των εκπαιδευτικών συστημάτων και την προώθηση του Οργανισμού Μάθησης, δηλαδή την οργάνωση της εργασίας με τρόπο που να διευκολύνει τη μάθηση των εργαζομένων και την επαγγελματική τους εξέλιξη ή αντίθετα με την εξατομίκευση και την αναγκαστική προώθηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης ως τρόπων συνδυασμού της εκπαίδευσης, της εργασίας και της οικογενειακής ζωής με επιπλέον επιβάρυνση των εργαζομένων.

Συνεπώς ο χαρακτήρας και το περιεχόμενο της απασχόλησης στο νέο τεχνολογικό επιχειρησιακό περιβάλλον αποτελεί οικονομικό και πολιτικό διακύβευμα που ενδέχεται να συνδυάζει την οικονομική ανάπτυξη με την βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης των εργαζομένων ή αντίθετα με τη μονοσήμαντη επιβάρυνση του συντελεστή εργασία.

Σ’ αυτό το πλαίσιο είναι απαραίτητο να ληφθούν συγκεκριμένα μέτρα και πολιτικές για την μέγιστη δυνατή αξιοποίηση των δυνατοτήτων που προσφέρει το νέο τεχνολογικό επιχειρησιακό περιβάλλον, στην κατεύθυνση της αναβάθμισης και όχι της υποβάθμισης της εργασίας.

Τέτοια μέτρα είναι, εκτός αυτών που συνδέονται με την προώθηση της δια βίου μάθησης, οι πολιτικές αντιμετώπισης της ανασφάλειας που δημιουργεί το νέο τεχνολογικό επιχειρησιακό περιβάλλον στους εργαζόμενους. Η ενίσχυση της κοινωνικής πολιτικής και ειδικότερα των πολιτικών κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων στο νέο επιχειρησιακό περιβάλλον, διαμέσου της συλλογικής ρύθμισης των συνθηκών και προϋποθέσεων εργασίας σ’ αυτό, αποτελεί βασική

προϋπόθεση διασφάλισης της ομαλής κοινωνικής ζωής και αναβάθμισης του χαρακτήρα της εξαρτημένης απασχόλησης στο νέο τεχνολογικό και επιχειρησιακό περιβάλλον.

Εισοδηματική ανισοκατανομή στην Ελλάδα

Του Γιώργου Ρωμανιά

Τα στοιχεία του γραφήματος βασίστηκαν σε αντίστοιχες επεξεργασίες δεδομένων της Στατιστικής Υπηρεσίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (EUROSTAT, Statistics in focus, 1998/11),από το ΙΝΕ.

Ο συνολικός ελληνικός πληθυσμός έχει χωρισθεί σε δεκατημόρια δηλ. σε 10 ίσα τμήματα πληθυσμού που περιλαμβάνουν από 1 περίπου εκ. πολίτες το κάθε τμήμα.

Τα 10 αυτά πληθυσμιακά τμήματα (Π1, Π2, ΠΕ, ….Π10) παρατίθενται κατά σειρά φτώχειας, με αρχή από το πάνω τμήμα (κέντρο προς τα δεξιά) της πίττας. Έτσι, το τμήμα Π1 είναι το φτωχότερο 1/10 του πληθυσμού, το τμήμα Π2 είναι το αμέσως φτωχότερο 1/10 κλπ, ενώ το τμήμα Π10 είναι το πλουσιότερο 1/10 του πληθυσμού.

Σε κάθε τμήμα αναγράφεται το ποσοστό του συνολικού εθνικού εισοδήματος που το αντίστοιχο τμήμα δηλ. το αντίστοιχο 1 εκ. του πληθυσμού, πράγματι απολαμβάνει. Είναι σαφές ότι ενώ όλα τα πληθυσμιακά τμήματα περιλαμβάνουν τον ίδιο αριθμό ατόμων δηλ. 1 εκ περίπου πολίτες (1/10 του συνολικού πληθυσμού) έκαστο και συνεπώς, θα έπρεπε, αν ελληνική κοινωνία ήταν μια κοινωνία εισοδηματικής ισοκατανομής, να απολαμβάνουν και το ίδιο ποσοστό εισοδήματος δηλ. το 1/10 του συνολικού εισοδήματος έκαστο αντιθέτως, το ποσοστό εισοδήματος που απολαμβάνει κάθε πληθυσμιακό τμήμα παρουσιάζει έντονα φαινόμενα ανισότητας και κοινωνικής αδικίας.

Το πλουσιότερο 1/10 του πληθυσμού απολαμβάνει το 26,3% του διαθέσιμου (μετά την αφαίρεση της φορολογίας) εθνικού εισοδήματος, ενώ, αν η ελληνική κοινωνία ήταν μια κοινωνία δικαιοσύνης και εισοδηματικής ισότητας, θα έπρεπε να απολαμβάνει μόνο το 10% του εισοδήματος.

Αντιθέτως το φτωχότερο 10% του πληθυσμού (τμήμα Π1) απολαμβάνει, όχι το 10% αλλά, μόλις, το 2,2% του εισοδήματος.

Το ύψος του εισοδήματος (26,3%) που απολαμβάνει το πλουσιότερο 1/10 του πληθυσμού (τμήμα Π10) δηλ. 1 εκ πολίτες, είναι ίσο, ακριβώς, με το ύψος του εισοδήματος που απολαμβάνει το σύνολο του πληθυσμού (δηλ. 5 εκ. πολίτες) που αντιστοιχεί στα 5 φτωχότερα πληθυσμιακά τμήματα (Π1, Π2, Π3, Π4, Π5 με αντίστοιχα εισοδήματα 2,2%, 4,2%, 5,4%, 6,7% και 7,8%).

Τα μόνα τμήματα που παρουσιάζουν ανεκτές αποκλίσεις από τα επίπεδα της εισοδηματικής ισότητας, είναι τα τμήματα Π5 (που απολαμβάνει εισόδημα, όχι 10% αλλά 9% του συνόλου) και Π6 (που απολαμβάνει εισόδημα, όχι 10% αλλά 10,6% του συνόλου).

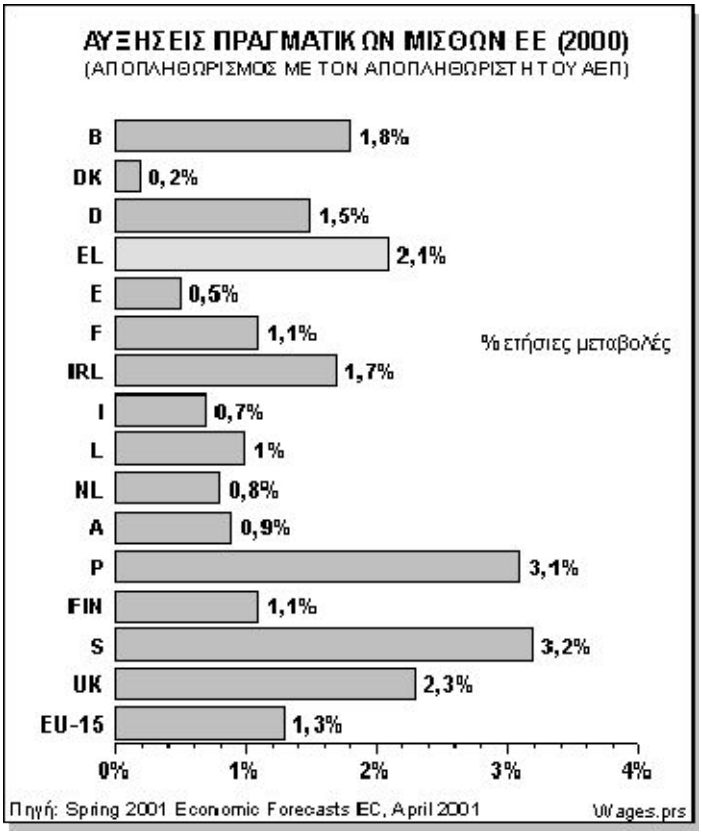
Το σύνολο του εισοδήματος (54,1% δηλ. πάνω από το μισό του συνολικού εισοδήματος) που απολαμβάνουν τα 3 πλουσιότερα δέκατα του πληθυσμού (δηλ. οι φέτες Π8, Π9 και Π10 που περιλαμβάνουν 3 περίπου εκ. πολίτες), ξεπερνά το αντίστοιχο σύνολο εισοδήματος (45,9%) που απολαμβάνουν τα υπόλοιπα 7/10 του πληθυσμού δηλ. 7 εκ. πολίτες).

Η τελευταία διαπίστωση μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι στην Ελλάδα διαμορφώνονται συνθήκες μετάβασης από την κοινωνία του 2/3 στην κοινωνία του 1/3.



Μειώθηκε περαιτέρω το κόστος εργασίας κατά το 2000

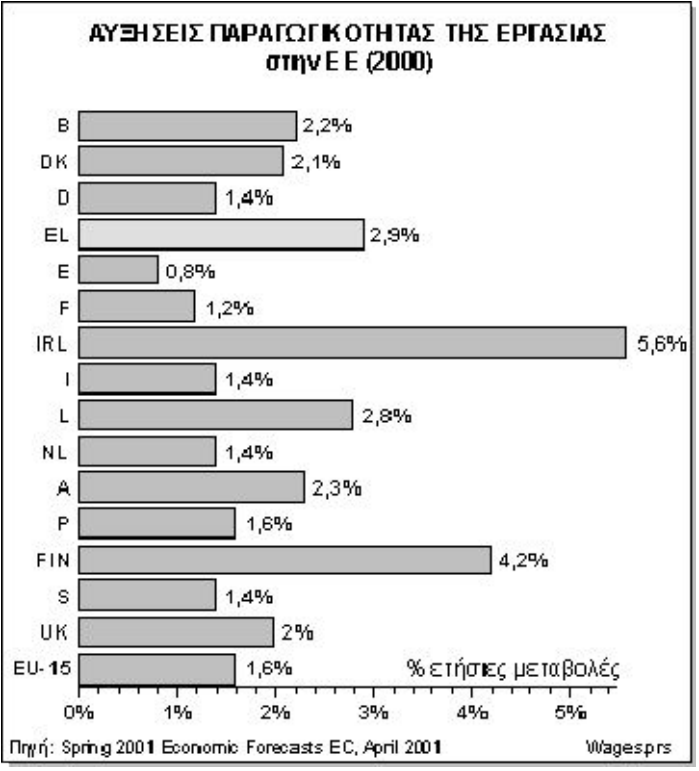
του Ηλία Ιωακείμογλου



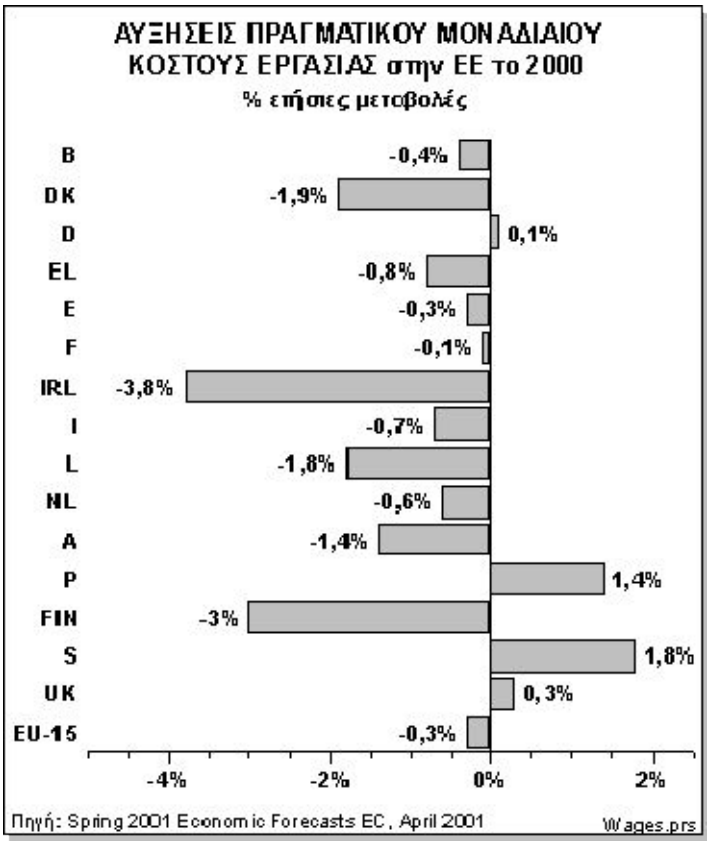
Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το έτος 2000, οι πραγματικοί μισθοί ως κόστος5[1] στις 15 χώρες της ΕΕ παρουσίασαν αύξηση (σε σχέση με το 1999). Στην Πορτογαλία και την Σουηδία, οι αυξήσεις υπερέβησαν το 3%, ενώ στην Βρετανία και την Ελλάδα υπερέβησαν το 2%. Όπως φαίνεται στο σχετικό διάγραμμα, στην κατάταξη των χωρών με βάση τις αυξήσεις των πραγματικών μισθών κατά το παρελθόν έτος, η Ελλάδα κατέχει την τέταρτη θέση με αύξηση 2,1%.

Οι αυξήσεις των πραγματικών αμοιβών υπολογισμένες με τον δείκτη τιμών καταναλωτή, ενδιαφέρουν τους μισθωτούς διότι εκφράζουν τις μεταβολές της αγοραστικής δύναμης του μισθού. Από την πλευρά των επιχειρήσεων, για τις οποίες οι μισθοί αποτελούν δαπάνη, ενδιαφέρον έχουν οι πραγματικοί μισθοί υπολογισμένοι με τον αποπληθωριστή του ΑΕΠ –όπως στο διάγραμμα ???. Εντούτοις, ακριβέστερος δείκτης του κόστους εργασίας είναι το *κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος (σε πραγματικούς όρους)*. Το μέγεθος αυτό προκύπτει από την σύγκριση του πραγματικού μισθού με την παραγωγικότητα της εργασίας: όσο μεγαλύτερος είναι ο πραγματικός μισθός, τόσο μεγαλύτερο είναι το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος, και όσο μεγαλύτερη είναι η παραγωγικότητα, τόσο μικρότερο είναι το μοναδιαίο κόστος εργασίας.

5[1] Ως «μισθοί» αναφέρονται οι μικτές αποδοχές των μισθωτών. Ο αποπληθωρισμός έχει γίνει με τον αποπληθωριστή του ΑΕΠ.



Όπως φαίνεται στο σχετικό διάγραμμα, η παραγωγικότητα της εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση αυξήθηκε κατά 1,6% (μέσος όρος) και οι μεταβολές κυμάνθηκαν μεταξύ 1% και 3% ανάλογα με την χώρα (εξαιρούνται η Ιρλανδία και η Φιλανδία με τις εξαιρετικές επιδόσεις +5,6% και 4,2% αντίστοιχα). Η ελληνική οικονομία κατατάσσεται μεταξύ των χωρών με τις υψηλότερες αυξήσεις στην παραγωγικότητα της εργασίας: η επίδοσή της ανήλθε σε 2,9% και ήταν η τρίτη καλύτερη στην Ευρωπαϊκή Ένωση.



Αυτή η υψηλή επίδοση της ελληνικής οικονομίας σε ότι αφορά την παραγωγικότητα έχει επιπτώσεις στο κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος (σε πραγματικούς όρους):

Έτσι, ενώ στην Ελλάδα είχαμε μια από τις υψηλότερες αυξήσεις των πραγματικών μισθών κατά το 2000, είχαμε ταυτοχρόνως και μια μείωση στο κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος, σε πραγματικούς όρους (βλ. στο σχετικό διάγραμμα) χάρη στην αύξηση της παραγωγικότητας. Πρόκειται για την έκτη κατά σειρά μεγαλύτερη μείωση στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Με άλλα λόγια, η αύξηση της παραγωγικότητας επέτρεψε αφενός μεν την αύξηση κατά 2,1% της αγοραστικής δύναμης του μέσου μισθού στην Ελλάδα, αφετέρου δε την μείωση του κόστους εργασίας κατά –0,8% σε πραγματικούς όρους. Η αντίστοιχη μεταβολή στην Ευρωπαϊκή Ένωση στο σύνολό της ήταν –0,3%.

Η μεταβολή του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος σε πραγματικούς όρους αποτελεί επίσης δείκτη της εξέλιξης στην διανομή του προϊόντος. Η μείωση κατά –0,8% εκφράζει την (περαιτέρω) αναδιανομή του προϊόντος σε βάρος της εργασίας: το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος *σε τρέχουσες τιμές* αυξήθηκε κατά 2% το 2000. Εάν οι επιχειρήσεις είχαν αυξήσει τις τιμές τους επίσης κατά 2%, τότε τα

εισοδηματικά μερίδια της εργασίας και των κερδών θα είχαν παραμείνει σταθερά. Επειδή όμως οι επιχειρήσεις αύξησαν τις τιμές τους περισσότερο από ό,τι το κόστος εργασίας *σε τρέχουσες τιμές,* υπήρξε μείωση –0,8% του κόστους εργασίας σε πραγματικούς όρους, αλλά και του μεριδίου της εργασίας στο προϊόν.

Με απλούστερα λόγια, οι επιχειρήσεις αύξησαν τις τιμές τους, κατά το 2000, περισσότερο από ό,τι δικαιολογούσε η αύξηση του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος έτσι ώστε να αυξήσουν τα περιθώρια κέρδους.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

20-29 Απριλίου 2001. Επίσκεψη εργασίας του εκπροσώπου του ΙΝΕ (Β. Τακούδη) στη Λευκορωσία για την αποπεράτωση της μελέτης «Αγορά εργασίας στη Λευκορωσία» και έκδοση της ετήσιας Έκθεσης «Οικονομία και Απασχόληση στη Λευκορωσία έτους 2001».

5 Μαΐου 2001. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Ρωμανιάς) σε ημερίδα που διοργάνωσε το ΕΚ Χίου με θέμα: «Το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και πηγές χρηματοδότησης του».

11 Μαΐου 2001. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Ρωμανιάς) σε ημερίδα που διοργάνωσε το ΕΚ Ηγουμενίτσας με θέμα «Το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και πηγές χρηματοδότησης του».

9-13 Μαΐου 2001. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Ρωμανιάς) σε διεθνές συνέδριο που διοργάνωσε η Ελληνική Εταιρία Κοινωνικής Πολιτικής, στο Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο της Θράκης στη Κομοτηνή, με θέμα εισήγησης: «Οι αναγκαίες συνθήκες της κοινωνικής αποτελεσματικότητας και της οικονομικής αποδοτικότητας του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης».

14 Μαΐου 2001. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ σε ημερίδα που διοργάνωσε η ΓΣΕΕ παρουσίασε την αναλογιστική μελέτη για το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα, με εισηγητές τους Σάββα Ρομπόλη, Επ/νικό Δ/ντή του ΙΝΕ και καθηγητή Παντείου Πανεπιστημίου και Γ. Ρωμανιά Ειδικό Επ/νικό συνεργάτη σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης.

15 Μαΐου 2001. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Ρωμανιάς) σε ημερίδα που διοργάνωσε το ΕΚ Κιλκίς με θέμα «το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και πηγές χρηματοδότησης του».

15 Μαΐου 2001 Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε σε εκδήλωση για την κοινωνική ασφάλιση που διοργάνωσε η ΓΣΕΕ και ο Δήμος Αγ. Αναργύρων με ομιλητές τον Χρήστο Πολυζωγόπουλο πρόεδρο ΓΣΕΕ τον Σάββα Ρομπόλη, Επ/νικό Δ/ντή του ΙΝΕ και καθηγητή Παντείου Πανεπιστημίου και τον Γιώργο Ρωμανιά Ειδικό Επιστημονικό συνεργάτη με θέμα: «Οι σύγχρονες εξελίξεις στη κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση»

30 Μαΐου 2001. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Ρωμανιάς) σε ημερίδα που διοργάνωσε η Ομοσπονδία Ασφαλιστικών Συλλόγων Ελλάδας με θέμα: «Φύση και Ιδιαιτερότητες της Επικουρικής Ασφάλισης στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση».

31 Μαΐου 2001. Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε σε ημερίδα (Σ. Ρομπόλης Επ/νικός Δ/ντής του ΙΝΕ και καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου) του τμήματος Πολιτικής Επιστήμης του Παντείου Πανεπιστημίου για την «Κοινωνική πολιτική και την απασχόληση» με τη συμμετοχή του R. Shortaou (Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων του κρατιδίου της Ρηνανίας και Βεστφαλίας της Γερμανίας) και του Σ. Ιωαννίδη (Αναπληρωτή Καθηγητή Παντείου Πανεπιστημίου).