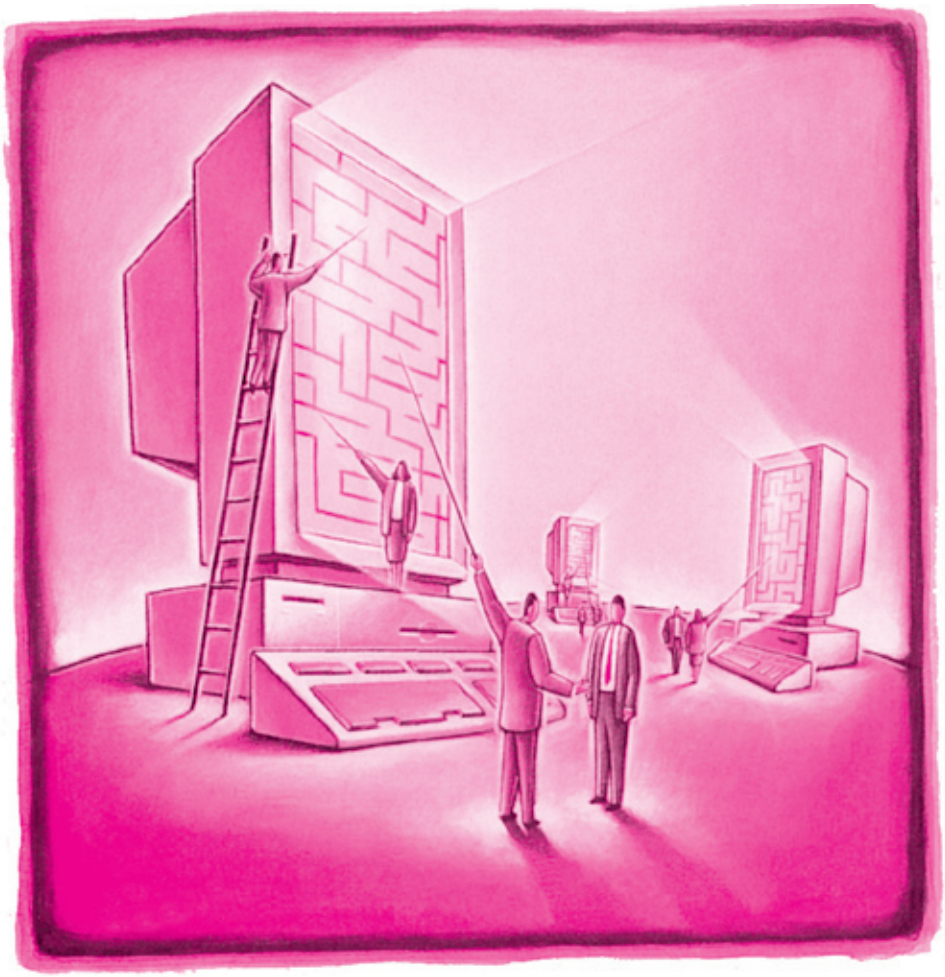
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ
ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 82, Απρίλιος 2002

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

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ



◆ Πολιτικές για την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση: η περίπτωση του νομού Θεσσαλονίκης
◆ EIRO: Ετήσια έκθεση 2001 - Ελλάδα ◆ Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 82, Απρίλιος 2002

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Η στρατηγική της ανταγωνιστικότητας στηριζόμενη στη φθηνή εργασία και στην υποβάθμιση της απασχόλησης περιορίζει τη δυναμική της αναπτυξιακής διαδικασίας στον επιχειρηματικό τομέα με αρνητικές παρενέργειες για το σύνολο του οικονομικού και παραγωγικού ιστού. Η μελέτη για την απασχόληση που πραγματοποιήθηκε στο κλάδο της μεταποίησης, στο νομό Θεσσαλονίκης οδηγεί στην διαπίστωση, ότι η χρήση νέας τεχνολογίας και η αναβάθμιση των παραγόμενων προϊόντων δεν αποτελεί συνολικά απειλή για την απασχόληση, διότι συνδέεται με την επέκταση ή κατάκτηση αγορών, τόσο στην εγχώρια, όσο και στην εξωτερική αγορά. Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ σε αυτό το τεύχος παρουσιάζει άρθρο με τα βασικά συμπεράσματα της μελέτης για την απασχόληση στο νομό Θεσσαλονίκης καθώς επίσης και άρθρο σχετικά με την ελληνική ετήσια έκθεση του 2001 για το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων (EIRO). Τέλος, η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ παρουσιάζει τις δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ το τελευταίο διάστημα.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Χρήστος Πολυζωγόπουλος • **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:** ΤΟ Δ.Σ.ΤΟΥ ΙΝΕ, *Πρόεδρος:* Χρήστος Πολυζωγόπουλος, *Αναπληρωτής Πρόεδρος:* Νώντας Λαμπρακάκης, *Αντιπρόεδρος:* Π. Βούτος, Στ. Λαιμός, Γ. Ποντικός, *Γρ. Οικονομικού:* Κ. Πουπάκης, *Διευθύνων Σύμβουλος* Φ. Φατούρος, *Μέλη:* Α. Βλάχος, Π. Γρατσάνης, Χ. Καλύβας, Ν. Τσιούνης, Α. Μητρόπουλος, Γ. Ντάσης, Δ. Παρλαβάντζας, Λ. Τέσκος, •**ΓΡΑΦΕΙΑ:** Εμμ. Μπενάκη 71Α, Αθήνα 106 81, Τηλ: 010 3327710, 010 3327726, Fax: 010 3304452• **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ** www.inegsee.gr.• **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ:** ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60, Τηλ: 010 5156820, Fax: 010 5156811

Πολιτικές για την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση

(Η περίπτωση του νομού Θεσσαλονίκης)

Π. Λινάρδου - Ρυλμόν

Το πρώτο σημαντικό συμπέρασμα της μελέτης για την απασχόληση στο νομό Θεσσαλονίκης(*), αφορά τις δυνατότητες προσαρμογής της οικονομίας στο νέο διεθνές πλαίσιο, το γεγονός δηλαδή ότι εντοπίστηκαν σε πολλούς παλαιούς κλάδους και μερικούς νέους, αρκετές επιχειρήσεις οι οποίες έχουν ολοκληρώσει με επιτυχία μια διαδικασία ανάδειξης ή μετεξέλιξής τους σε ανταγωνιστικές αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις. Ένα κοινό χαρακτηριστικό αυτής της ομάδας επιχειρήσεων, που υπάρχει φυσικά σε εθνικό επίπεδο, τόσο στην μεταποίηση, όσο και στις υπηρεσίες, είναι ότι οι τεχνολογικές και οργανωτικές τους επιλογές, τους επιτρέπουν να αξιοποιούν μια "οικονομικά βιώσιμη διαδικασία εκμάθησης", η οποία βασίζεται στην λειτουργία τμημάτων Έρευνας και Ανάπτυξης, αλλά και σε ιδιαίτερες κάθε φορά δικτυώσεις και οργανωτικές επιλογές. Η διαδικασία εκμάθησης μπορεί να αφορά την ταχεία αφομοίωση νέας τεχνολογίας και νέων μεθόδων, ή ακόμα και την χρήση τους για την παραγωγή νέων προϊόντων.

Ένα δεύτερο κοινό χαρακτηριστικό αυτής της ομάδας επιχειρήσεων είναι ότι ενώ έχουν κατά κανόνα ξεκινήσει από την ανταπόκριση σε μια νέα εγχώρια ζήτηση, έχουν στη συνέχεια επεκτείνει την εμβέλεια των δραστηριοτήτων τους πέρα από τα εθνικά σύνορα, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι η εσωτερική αγορά έχει χάσει την σημασία της. Η διαπίστωση αυτή είναι κρίσιμη για να αναδειχθεί ο καθοριστικός ρόλος της ζήτησης για την διαδικασία ανανέωσης ακόμα και στο εσωτερικό υπαρκτών κλάδων, και επομένως ο αντίκτυπος που μπορεί να έχουν μέτρα ενίσχυσης συγκεκριμένων περιπτώσεων ζήτησης στο πλαίσιο της βιομηχανικής πολιτικής. Χρειάζεται όμως να γίνει κατανοητό πως η νέα ανταγωνιστικότητα αφορά επιχειρήσεις που κινούνται, από την άποψη των αγορών τους, αλλά και από την άποψη των συνεργασιών και δικτυώσεών τους, σε έναν χώρο που δεν ορίζεται πλέον από τα εθνικά σύνορα.

Είναι χρήσιμο να αναφερθούν οι εξής περιπτώσεις επιχειρήσεων του νομού Θεσσαλονίκης:

- Πολλές επιχειρήσεις του κλάδου της παραγωγής λογισμικού, που είναι ένας νέος κλάδος, παρουσιάζουν εντυπωσιακούς ρυθμούς μεγέθυνσης του προϊόντος και της απασχόλησης τους, καθώς και επέκτασης των δραστηριοτήτων τους στο εξωτερικό. Πρόκειται για επιχειρήσεις που δημιουργήθηκαν από άτομα που λόγω των σπουδών τους, ή και ως αυτοδίδακτοι μπόρεσαν να συλλάβουν σημαντικές καινοτομίες. Στη συνέχεια βέβαια η ανανέωση των προϊόντων ήταν και είναι πάντοτε συνάρτηση της λειτουργίας ενός τμήματος Έρευνας και Ανάπτυξης. Η αναζήτηση προγραμματιστών υψηλού επιπέδου, απασχολεί μονί-

μως τις επιχειρήσεις αυτές, και οι επιλογές είναι πολύ προσωποποιημένες, χωρίς να υπάρχουν σταθεροποιημένες σχέσεις με εκπαιδευτικά ιδρύματα. Στο επίπεδο των αγορών, είναι σαφές ότι η αρχική δυναμική ήταν συνάρτηση εγχώριων ειδικών αγορών (πλεκτοβιομηχανία, κέντημα κ.α.), ή οριζόντιων αναγκών (ΜΜΕ, Τοπική Αυτοδιοίκηση), όπου αποκτήθηκε η πρώτη καθοριστική εμπειρία που χρησίμευσε για την επέκταση στο εξωτερικό, ενώ η επέκταση στην εγχώριο αγορά συνεχίζει να αποτελεί μόνιμη φροντίδα. Η δικτύωση παίρνει την μορφή της σταθερής ενασχόλησης με κρίσιμες κατηγορίες πελατών, ή της συνεργασίας με επιχειρήσεις του εξωτερικού σε ότι αφορά ορισμένες πλευρές των τεχνολογικών μεταβολών και καινοτομιών.

- Ο κλάδος του ενδύματος, συμπεριλαμβανομένης της πλεκτοβιομηχανίας, είναι ένας παραδοσιακός κλάδος για τον νομό, ο οποίος ακολουθεί από την άποψη της απασχόλησης μια φθίνουσα πορεία, ενώ όμως εμφανίζεται πλέον ένα νέο είδος ανανεωμένης επιχείρησης, που δεν ξεπερνάει μόνο το “κλασικό” στάδιο του “φασόν”, αλλά και ένα ενδιάμεσο στάδιο παραγωγής ποιοτικών προϊόντων, μέσω της αντιγραφής και όχι μέσω της καινοτομίας. Το πέρασμα στη νέου τύπου σύνδεση γνώσης και καινοτομίας, είναι συνάρτηση της δυνατότητας των επιχειρηματιών να αναγνωρίσουν τις νέες κατευθύνσεις, να αξιοποιήσουν νέες τεχνολογίες, και να μπορέσουν να συγκρατήσουν νέες οργανωτικές δομές, ικανές να ανανεώνουν συνεχώς τα προϊόντα. Η χρήση της πληροφορικής στην παραγωγή και στον σχεδιασμό, συνδυάζεται με την λειτουργία τμημάτων ικανών να παράγουν καινοτομίες, όπου εργάζονται οι κατάλληλοι άνθρωποι. Πρέπει να σημειωθεί ότι κάποιες επιχειρήσεις της Β.Ελλάδας που έχουν ακολουθήσει τον νέο προσανατολισμό, συνεργάστηκαν με τεχνολογικά ινστιτούτα του εξωτερικού για να επιλέξουν τεχνολογικές και οργανωτικές μεταβολές. Από την άποψη των αγορών, ο κλάδος αυτός απευθύνεται τόσο στην εσωτερική, όσο και στην εξωτερική αγορά, και είναι σαφές ότι οι καινοτομικές επιλογές με στόχο την αύξηση μεριδίων αγοράς, αφορούν και τις δύο αυτές κατευθύνσεις. Σοβαρές αλλαγές έχουν πραγματοποιηθεί σε ότι αφορά την αξιοποίηση των γειτονικών χωρών με φτηνό εργατικό κόστος. Αντί της απλής μεταφοράς μονάδων που αντιμετώπιζαν προβλήματα ανταγωνιστικότητας ως προς το κόστος παραγωγής, διαμορφώνεται ένα διαφορετικό σχήμα, το οποίο συνδυάζει την αναβάθμιση της παραγωγής, του σχεδιασμού και της επιλογής των προϊόντων, με την μεταφορά της ραφής στις γειτονικές χώρες.

- Στον κλάδο των τροφίμων οι επιχειρήσεις που έχουν υιοθετήσει την κατάκτηση μιας ανταγωνιστικής θέσης μέσω της συνεχούς ανανέωσης των γνώσεων και των προϊόντων, έχουν κυρίως κατορθώσει να συνδυάζουν την αέναη δυνατότητα χρησιμοποίησης νέων τεχνολογιών παραγωγής, με την συνεχή επέκταση και ανανέωση της γκάμας των προϊόντων τους. Και σε αυτή την περίπτωση, παρόλο που η τεχνολογική πρόοδος δεν είναι θεαματική, είναι αναγκαία η ύπαρξη τμημάτων έρευνας και ανάπτυξης, όπου σχεδιάζεται η παραγωγή καινοτόμων προϊόντων, σε συνδυασμό με την διατήρηση ενός σύγχρονου τεχνο-

λογικού εξοπλισμού. Σε αυτό τον κλάδο παίζει επίσης πρωτεύοντα ρόλο η εσωτερική αγορά, που αποτελεί το πεδίο δοκιμασίας του νέου προσανατολισμού και κατάκτησης μεριδίων αγοράς, ενώ δημιουργούνται και οι προϋποθέσεις σε τέτοιες επιχειρήσεις, για την ανάπτυξη ανάλογων δραστηριοτήτων σε χώρες του εξωτερικού. Από τις περιπτώσεις πολλών επιχειρήσεων αναδεικνύεται η σημασία σταθερής συνεργασίας με κατασκευαστές χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για την προμήθεια κεφαλαιουχικού εξοπλισμού τελευταίας τεχνολογίας, που αποτελεί πρωταρχικό παράγοντα των καινοτομικών επιλογών. Για τον κλάδο των τροφίμων είναι επίσης σημαντική η αξιοποίηση της εγχώριας παραγωγής αγροτικών προϊόντων, και η εξασφάλιση μιας συνεργασίας με όρους ποιότητας.

- Στον κλάδο των μεταλλικών κατασκευών, ειδικότερα δε στον κλάδο των αλουμινοκατασκευών, υπάρχουν επιχειρήσεις που έχουν ενταχθεί, χωρίς θεαματικές τεχνολογικές αλλαγές, στην κατηγορία των επιχειρήσεων που έχουν τη δυνατότητα της ανανέωσης των μεθόδων και των προϊόντων μέσω της συνεχούς εκμάθησης. Το κλειδί αυτής της διαδικασίας είναι πάλι η ύπαρξη τμημάτων Έρευνας και Ανάπτυξης, ενώ έχει επίσης δημιουργηθεί ένα κλαδικό Κέντρο Ερευνών. Η επέκταση των πωλήσεων είναι επίσης συνάρτηση κατά κύριο λόγο της θέσης και εμπειρίας στην εγχώρια αγορά, που δύναται στη συνέχεια να οδηγήσει σε εξαγωγική δραστηριότητα. Σε ότι αφορά την δικτύωση αναφέρθηκε ήδη η ύπαρξη ενός κέντρου ερευνών, και θα πρέπει να υπογραμμιστεί επίσης το γεγονός ότι η Ελλάδα είναι μια χώρα παραγωγής αλουμινίου, με τον ίδιο



τρόπο εξάλλου που είναι μια χώρα παραγωγός βαμβακιού.

Μια επιπλέον σημαντική διαπίστωση που προέρχεται από την επεξεργασία των αποτελεσμάτων της έρευνας πεδίου στο νομό Θεσσαλονίκης, είναι ότι η εξέλιξη των κλάδων χαρακτηρίζεται από έναν έντονο δυϊσμό, καθώς τα σημάδια μιας διαδικασίας εκσυγχρονισμού συνυπάρχουν με τα σημάδια μιας στασιμότητας ως προς τα ποιοτικά και τεχνολογικά χαρακτηριστικά. Είναι σαφές ότι οι παραδοσιακοί κλάδοι έχουν κυριολεκτικά διασπαστεί, και ένα κορυφαίο ζήτημα πολιτικής είναι η αξιοποίηση των επιτυχημένων εμπειριών για να περιοριστεί η απόσταση ανάμεσα στις επιχειρήσεις που εντάσσονται στην διεθνοποιημένη οικονομία και σε αυτές που παραμένουν στάσιμες αναζητώντας τρόπους να συντηρηθούν μέσω της συγκράτησης του κόστους παραγωγής. Αναλύουμε τα αποτελέσματα της έρευνας πεδίου για

τρεις κλάδους, τα τρόφιμα και ποτά, την κλωστοϋφαντουργία και την κατασκευή ειδών ενδυμασίας (σημειώνεται και πάλι ότι στην κλωστοϋφαντουργία το 50% περίπου της απασχόλησης αφορά την κατασκευή πλεκτών υφασμάτων και πλεκτών ειδών, που συνδέονται στενά με την κατασκευή ειδών ενδυμασίας), που συγκεντρώνουν στον νομό, την μισή απασχόληση της μεταποίησης.

Στον κλάδο τροφίμων και ποτών το δείγμα των επιχειρήσεων που ερωτήθηκαν ήταν 64. Από αυτές μόνο οι 4 είχαν πιστοποίηση ISO και μόνο 11 είχαν γενικώς κάποιου είδους πιστοποίηση. Άλλο ένα σημαντικό στοιχείο διαφοροποίησης είναι ότι μόνο 7 είχαν τμήμα έρευνας και ανάπτυξης. Επίσης αυτές που αναλάμβαναν υπεργολαβίες ήταν μόνο 11, είναι μικρή δηλαδή η διασύνδεση των επιχειρήσεων του κλάδου μέσω υπεργολαβιών. Δυο όμως επιχειρήσεις είχαν δημιουργήσει νέες μονάδες στο εξωτερικό. Στοιχεία που δείχνουν μια διαφοροποίηση στο εσωτερικό του κλάδου είναι επίσης ότι 41 επιχειρήσεις είχαν πραγματοποιήσει επενδύσεις την τελευταία 5ετία, από τις οποίες οι 21 τις χαρακτηρίζουν επενδύσεις εκσυγχρονισμού, ότι το 40% είχαν γνώση των αναπτυξιακών και ευρωπαϊκών προγραμμάτων, ενώ το 27% τα αξιοποιούσε, και ότι μόνο 6 επιχειρήσεις είχαν πραγματοποιήσει προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, ενώ μόνο δυο υλοποιούσαν προγράμματα κατάρτισης του νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού.

Στο δείγμα των επιχειρήσεων της κλωστοϋφαντουργίας, το οποίο περιελάμβανε 22 επιχειρήσεις, μόνο οι 3 είχαν τμήμα έρευνας και ανάπτυξης και καμία δεν ήταν πιστοποιημένη. Δύο επιχειρήσεις του δείγματος είχαν επενδύσεις σε βαλκανικές χώρες. Επίσης μόνο 5 αναλάμβαναν υπεργολαβίες. Οι επιχειρήσεις που δήλωσαν ότι πραγματοποίησαν επενδύσεις την τελευταία 5ετία ήταν 15, εκ των οποίων οι 10 τις θεωρούσαν επενδύσεις εκσυγχρονισμού, ενώ αυτές με γνώση των ευρωπαϊκών και αναπτυξιακών προγραμμάτων ήταν 4 και αυτές που τα αξιοποίησαν 3. Επτά επιχειρήσεις πραγματοποιούσαν προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, αλλά μόνο 2 κατάρτιζαν το προσωπικό μετά την πρόσληψη.

Οι επιχειρήσεις του κλάδου του ενδύματος που περιλαμβάνονται στο δείγμα ήταν 229, από τις οποίες μόνο 1 είχε πιστοποίηση ISO και 5 είχαν τμήμα έρευνας και ανάπτυξης. Ο αριθμός των επιχειρήσεων που πραγματοποίησαν την τελευταία 5ετία επενδύσεις ήταν 98, δηλαδή σχετικά μικρός, αν και μόνο 11 τις χαρακτήριζαν επενδύσεις εκσυγχρονισμού. Τέσσερις όμως είχαν επενδύσει στο εξωτερικό. Η γνώση των ευρωπαϊκών και αναπτυξιακών προγραμμάτων είναι περιορισμένη και φθάνει μόνο το 23%, ενώ η αξιοποίηση τους μόνο το 12%. Οι επιχειρήσεις που δήλωσαν ότι πραγματοποιούν προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάστα-



σης ήταν 11, ενώ 4 μόνο κατάρτιζαν το προσωπικό κατά την πρόσληψη.

Από τις διαπιστώσεις αυτές για τρεις σημαντικούς κλάδους, προκύπτει ένας γενικευμένος δυϊσμός, ο οποίος επιβεβαιώνεται από τα συνολικά στοιχεία, αλλά προκύπτει και μια έντονη διαφοροποίηση ενός σχετικά μικρού αριθμού επιχειρήσεων που φαίνεται να συγκεντρώνουν πολλά χαρακτηριστικά των πλέον ανταγωνιστικών και διεθνοποιημένων επιχειρήσεων. Ο γενικευμένος δυϊσμός, επιβαρύνει περισσότερο τις μικρότερες επιχειρήσεις που δυσκολεύονται περισσότερο να προσαρμοστούν, ενώ είναι σαφές από τα αποτελέσματα της έρευνας, ότι οι επιχειρήσεις με προσωπικό κάτω των 50 εργαζομένων δεν συμβάλουν θετικά στην εξέλιξη της απασχόλησης. Για τις επιχειρήσεις με προσωπικό κάτω των 50 εργαζομένων, η γνώση των ευρωπαϊκών και αναπτυξιακών προγραμμάτων είναι κάτω του 50% και η αξιοποίησή τους κάτω του 35% για το σύνολο του δείγματος.

Ένα τελευταίο σημαντικό συμπέρασμα της έρευνας πεδίου είναι ότι όλοι οι παράγοντες δυναμισμού και τεχνολογικής μεταβολής, παρουσιάζουν μια θετική συσχέτιση με την αύξηση της απασχόλησης. Αυτό ισχύει για την πιστοποίηση όπως και για την ύπαρξη τμημάτων έρευνας και ανάπτυξης, για την χρήση της πληροφορικής και για την ηλικία των μηχανημάτων (αρνητική συσχέτιση), για τον τζίρο όπως και το ύψος των επενδύσεων. Το σύνολο των συμπερασμάτων της έρευνας και των μελετών περιπτώσεων οδηγεί στην εξής διαπίστωση, που έχει κορυφαία σημασία για την άσκηση πολιτικής: η χρήση νέας τεχνολογίας και η αναβάθμιση των παραγόμενων προϊόντων δεν αποτελεί συνολικά απειλή για την απα-



σχόληση, διότι συνδέεται με την επέκταση ή κατάκτηση αγορών, τόσο στην εγχώρια, όσο και στην εξωτερική αγορά. Η διαδικασία βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας και διεθνοποίησης των επιχειρήσεων, δεν τροποποιεί επομένως μόνο τις συνθήκες της προσφοράς, αλλά μπορεί να έχει θετικές επιπτώσεις για την απασχόληση επειδή τροποποιεί επίσης τις συνθήκες της ζήτησης, προσφέροντας αξιόλογες δυνατότητες αύξησης της για τα προϊόντα της εγχώριας παραγωγής.

Το ζήτημα της γνώσης

Από την ανάλυση των περιπτώσεων ανταγωνιστικών διεθνοποιημένων επιχειρήσεων προκύπτει ότι η συνταγή της επιτυχίας βρίσκεται στη δυνατότητα των επιχειρήσεων αυτών να έχουν πρόσβαση στη γνώση και στην αναπαραγωγή της γνώσης

σχετικά με όλες τις πλευρές της εξελισσόμενης παραγωγικής διαδικασίας. Η διατύπωση που έχει χρησιμοποιηθεί - product-based technological learning - εννοεί ακριβώς ότι η γνώση δεν αφορά μόνο, ούτε κατά κύριο λόγο, την γνώση της τεχνολογίας, αλλά επικεντρώνεται στο προϊόν και από αυτή την άποψη στην δυνατότητα χρησιμοποίησης νέας τεχνολογίας και μεθόδων οργάνωσης για την παραγωγή νέων προϊόντων. Η ανάδειξη των συνθηκών στις οποίες ένας τέτοιος προσανατολισμός είναι δυνατός, καταλήγει επίσης στην ανάγκη να διαμορφωθούν συνεργασίες και αλληλεξαρτήσεις, που επιτρέπουν να πάρουν σάρκα και οστά οι νέες δυνατότητες αξιοποίησης της τεχνολογίας.

Οι νέες επιχειρήσεις που προκύπτουν από νέες πρωτοβουλίες ή από αναδιαρθρώσεις υπαρκτών επιχειρήσεων, χαρακτηρίζονται από μια ριζική αλλαγή προσανατολισμού σε ότι έχει σχέση με την γνώση της παραγωγής και των προϊόντων. Η γνώση αυτή συνδέεται τόσο με την δυνατότητα πραγματοποίησης μιας καινοτομίας, όσο και με τη δυνατότητα πλέον της επιχείρησης να λειτουργεί απορροφώντας νέα γνώση και δημιουργώντας νέα προϊόντα. Η δυνατότητα για καινοτομία, όπως προκύπτει και από τις μελέτες περιπτώσεων στη Θεσσαλονίκη, μπορεί να περιγραφεί ως αποτέλεσμα της ύπαρξης γνώσεων στα εξής επίπεδα:

1. Της γνώσης της αγοράς και άρα των περιοχών της όπου είναι εφικτή η υλοποίηση μιας καινοτομίας.
2. Της δυνατότητας σύλληψης και σχεδιασμού των συνθηκών παραγωγής του νέου προϊόντος.
3. Της γνώσης της λειτουργίας του παραγωγικού εξοπλισμού που απαιτείται, καθώς και των νέων συνθηκών παραγωγής.
4. Της δυνατότητας επιλογής του κατάλληλου επιστημονικού στελεχιακού δυναμικού.
5. Της δυνατότητας επιλογής του κατάλληλου δυναμικού εξειδικευμένων εργατών και τεχνιτών.

Υπάρχουν διάφορες εκδοχές συνάντησης αυτών των προϋποθέσεων, που μπορεί να είναι και η περιπτωσιακή κάλυψη τους για την άσκηση μιας καινοτομικής δραστηριότητας σε μια μεμονωμένη περίπτωση. Οι περισσότερες από τις επιτυχημένες διαδρομές μεγάλων επιχειρήσεων, μπόρεσαν να καλύψουν τις παραπάνω προϋποθέσεις με δικούς τους κάθε φορά τρόπους, ενώ είναι εύκολο να αναλυθούν από αυτή τη σκοπιά οι αποτυχίες μεγάλων επιχειρήσεων, ή οι πορείες υπαρκτών επιχειρήσεων, που θα μπορούσαν να είχαν εξελιχθεί καλύτερα σε ότι αφορά την ανάπτυξη τους και την αύξηση της απασχόλησης. Η μελέτη για την Θεσσαλονίκη επιτρέπει να διαπιστωθούν οι περιπτώσεις ευτυχούς κάλυψης των παραπάνω αναγκών, αλλά και να αναδειχθούν τα εμπόδια που υπάρχουν ως προς την επέκταση των προϋποθέσεων των συνταγών επιτυχίας σε μεγαλύτερο αριθμό επιχειρήσεων.

Ο κλάδος παραγωγής λογισμικού στο νομό Θεσσαλονίκης, λειτουργεί αναπόφευκτα με την ύπαρξη σε κάθε επιχείρηση ενός τμήματος Έρευνας και Ανάπτυξης. Η αρχική όμως πρωτοβουλία ήταν τις περισσότερες φορές συνάρτηση ατομικών ικανοτήτων και όχι κάποιων ειδικών σπουδών, ή ενός ερευνητικού παρελθόντος. Αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα ανθρώπινου δυναμικού σε όλα τα επίπεδα, δηλαδή

τόσο για επιστήμονες υψηλών δυνατοτήτων για την έρευνα και ανάπτυξη, όσο και για τεχνικά στελέχη διαφόρων βαθμίδων, ειδικά δε, για πολυειδικευμένους τεχνικούς υποστήριξης επιχειρήσεων (με γνώσεις προγραμματισμού και οικονομικών της επιχείρησης), και εκτιμάται ότι τα προβλήματα αυτά θα μεγεθύνονται όσο αναπτύσσεται ο κλάδος. Παρατηρείται μια συνολική αναντιστοιχία ανάμεσα στον δυναμισμό του κλάδου και την ικανότητα του εκπαιδευτικού συστήματος σε όλες τις βαθμίδες, να παρακολουθήσει αυτή τη δυναμική. Θα χρειαζόταν ίσως να υπάρξει μια μορφή συνεργασίας των επιχειρήσεων του κλάδου με τους εκπαιδευτικούς φορείς και με φορείς άσκησης πολιτικών κατάρτισης, και να διερευνηθεί η προσαρμογή της ερευνητικής δραστηριότητας εκτός των επιχειρήσεων, ώστε να αυξηθούν οι δυνατότητες ανάληψης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών από επιστημονικά στελέχη.

Στον κλάδο παραγωγής ενδύματος σε συνδυασμό με την πλεκτοβιομηχανία, οι καινοτόμες επιχειρήσεις στηρίζονται κυρίως σε νέες δυνατότητες σχεδιασμού προϊόντων, αλλά και στην εισαγωγή της πληροφορικής στον σχεδιασμό και την παραγωγή. Πρόκειται για έναν κλάδο όπου η έλλειψη των γνώσεων που απαιτούνται (σχετικά με τις υπαρκτές επιχειρήσεις) για την ανάληψη νέων πρωτοβουλιών, λαμβάνει μεγάλες διαστάσεις, και αφορά την γνώση των εξελίξεων στο επίπεδο της αγοράς, την γνώση των δυνατοτήτων σχεδιασμού, αλλά και την γνώση του νέου παραγωγικού εξοπλισμού. Υπάρχουν ειδικότερα σοβαρές ελλείψεις σε ότι αφορά την υψηλού επιπέδου εκπαίδευση και έρευνα, που να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις ενός πρωτοποριακού σχεδιασμού. Χωρίς να παραβλέπονται και τα προβλήματα που υπάρχουν σχετικά με τις νέες ειδικότητες οι οποίες συνδέονται με την χρήση της πληροφορικής στον κλάδο. Υπάρχουν ακόμα σοβαρά προβλήματα σχετικά με την ενημέρωση και εκπαίδευση των ίδιων των επιχειρηματιών.

Σε ότι αφορά τον κλάδο των τροφίμων και ποτών, οι καινοτομικές πρωτοβουλίες είναι συνάρτηση της χρήσης υπαρκτών τεχνολογιών και επιτυχημένων νέων προϊόντων, που προκύπτουν από την λειτουργία τμημάτων ή διευθύνσεων έρευνας και ανάπτυξης. Και σε αυτή την περίπτωση όμως χρειάζονται προσαρμογές του εκπαιδευτικού συστήματος, σε όλες τις βαθμίδες, και ίσως να ήταν δυνατή η υποστήριξη ερευνητικών δραστηριοτήτων στον κλάδο αυτό, στο πλαίσιο των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Αλλά και η ενημέρωση των επιχειρηματιών, στις μικρές κυρίως επιχειρήσεις, για τα νέα πρότυπα ανάπτυξης των επιχειρήσεων του κλάδου, μπορεί να αποτελέσει έναν παράγοντα αναβάθμισης.

Διαπιστώνεται επομένως ότι ακόμα και οι επιχειρήσεις ή τα τμήματα κλάδων που πραγματοποίησαν το βήμα προς τον αντα-



γωνιστικό τομέα της οικονομίας, αντιμετωπίζουν εμπόδια που περιορίζουν αισθητά την δυναμική τους και επομένως τα θετικά αποτελέσματα για την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και την απασχόληση. Τέτοια εμπόδια που η ύπαρξή τους διαπιστώνεται από την μελέτη για τον νομό Θεσσαλονίκης, είναι κυρίως, οι ελλείψεις σε εργατικό δυναμικό όλων των επιπέδων ειδικοτήτων (λ.χ. προγραμματιστών Η/Υ υψηλού επιπέδου, χειριστών αυτοματοποιημένων μέσων παραγωγής ή τεχνικών συντήρησης αυτοματισμών), η περιορισμένη αύξηση της ζήτησης για νέα προϊόντα (λ.χ προϊόντα λογισμικού στις ΜΜΕ) ή οι περιορισμένες δυνατότητες δικτύωσης με άλλες επιχειρήσεις ή με ερευνητικά και εκπαιδευτικά ιδρύματα.

Ένα νέο υπόδειγμα πολιτικής

Αναλύοντας περαιτέρω τις προϋποθέσεις για την διαμόρφωση μιας "διεθνοποιημένης οικονομίας βασισμένης στη γνώση", ο Storper (σ. 28) παρουσιάζει το νέο υπόδειγμα πολιτικής, με συστατικά τα οποία παραπέμπουν στα ζητήματα και τους συνδυασμούς ενεργειών που αναφέραμε στις προηγούμενες παραγράφους, ενώ επιβεβαιώνουν την πολυπλοκότητα του συγκεκριμένου κάθε φορά προβλήματος, όχι μόνο επειδή οι απαραίτητες συνεργασίες και συμπεριφορές δεν είναι δεδομένες, αλλά και επειδή οι κρατικές πρωτοβουλίες, που αφορούν ένα σύνολο παρεμβάσεων, μπορεί να είναι ελλιπείς ή και ανύπαρκτες. Το νέο υπόδειγμα περιλαμβάνει ένα σύνολο μέτρων πολιτικής που επιδιώκουν να λύσουν το πρόβλημα της μεταφοράς ενός κεφαλαίου γνώσεων προς τις επιχειρήσεις, το οποίο αφορά τις πέντε διαστάσεις που διαχωρίσαμε προηγουμένως. Επειδή τα μέτρα αυτά έχουν επηρεάσει, στον ένα ή τον άλλο βαθμό, τις προσπάθειες που γίνονται στην Ελλάδα για μια περισσότερο αποτελεσματική πολιτική βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας, χρειάζεται να συζητήσουμε τις προϋποθέσεις της αποτελεσματικότητά τους.

Α. Δικτύωση των επιχειρήσεων

Θεωρείται αναγκαίο να υποστηριχθεί η διαμόρφωση συνεργασιών μεταξύ επιχειρήσεων. Διαπιστώνουμε πράγματι ότι ευνοεί τον καλύτερο καταμερισμό εργασίας μεταξύ παραγωγικών μονάδων, ευνοεί την ταχύτερη μεταφορά των γνώσεων και ευνοεί επίσης την δημιουργία ενός πλαισίου επικοινωνίας όπου είναι γόνιμο το έδαφος για την ανάπτυξη καινοτομιών. Από τα παραδείγματα που εξετάστηκαν στην μελέτη της Θεσσαλονίκης, προκύπτει ότι η δικτύωση είναι απαραίτητο στοιχείο της επιτυχίας, αλλά δεν αφορά μόνο συνεργασίες μεταξύ επιχειρήσεων. Όταν έχουμε να κάνουμε με μικρές ή μεσαίες επιχειρήσεις που πρέπει να περάσουν από έναν μοναχικό δρόμο (κάτι που είναι κυρίαρχο χαρακτηριστικό των ελληνικών ΜΜΕ), στην εγκαθίδρυση μιας συνεργασίας για την παραγωγή ενός νέου ή αναβαθμισμένου προϊόντος, είναι προφανές ότι η επιδότηση της συγκεκριμένης συνεργασίας δεν αρκεί και είναι αναγκαίος ο συνδυασμός αυτού του μέτρου με αρκετά από τα υπόλοιπα, που περιλαμβάνει το υπόδειγμα.

Β. Προώθηση της μεταφοράς τεχνο-λογίας

Υποστηρίζεται σε αυτό το σημείο η δημιουργία με δημόσια δαπάνη, κέντρων καινοτομίας και μεταφοράς τεχνολογίας, για να ενταθεί η υιοθέτηση νέας τεχνολογίας, και να τονωθούν οι σχέσεις παραγω-



γού- χρήστη, που επιταχύνουν τις τεχνολογικές μεταβολές. Τα κέντρα αυτά, μεταφέρουν γνώση που αφορά τον σχεδιασμό και τις συνθήκες παραγωγής νέων προϊόντων (τεχνολογική πλευρά των αναγκών 2 και 3 πιο πάνω), υπό την προϋπόθεση ότι έχουν τη δυνατότητα, πρώτον, να συγκεντρώνουν γνώσεις ως προς τις τεχνολογικές εξελίξεις κατά κλάδο και, δεύτερον, να διαθέτουν την κατάλληλη στελέχωση για να μεταφέρουν σε επιχειρήσεις τις γνώσεις αυτές. Η συγκέντρωση των γνώσεων για τις τεχνολογικές μεταβολές είναι μια περίπλοκη διαδικασία, καθώς μπορεί να παράγονται από διάφορες, ιδιωτικές (Ε και Α στις επιχειρήσεις), συλλογικές (ειδικά Ινστιτούτα), ή δημόσιες (ΑΕΙ, ΤΕΙ) πηγές. Ο ρόλος τέτοιων κέντρων δεν είναι μόνο να συγκεντρώνουν ότι υπάρχει έξω από αυτά, αλλά και να καλύπτουν κενά που διαπιστώνονται σε σχέση με κλάδους όπου είναι αναγκαία μια μεταφορά νέας τεχνολογίας. Υπάρχουν όμως δύο ζητήματα τα οποία πρέπει να αντιμετωπιστούν. Να συγκεντρώνεται σε έναν οργανισμό δημόσιο η γνώση που αφορά τις τεχνολογικές μεταβολές (κάτι που στην Ελλάδα δεν έχει επιτευχθεί), καθώς η άσκηση πολιτικής υπέρ των πλέον αδύναμων δεν μπορεί να εξαρτάται από τις γνώσεις που διαθέτουν οι πλέον ισχυροί. Και επίσης να είναι αποδεκτή από τον επιχειρηματικό κόσμο ενός κλάδου, η λειτουργία ενός κέντρου που υποστηρίζει αποτελεσματικά όλες τις επιχειρήσεις, κάτι που δεν ανταποκρίνεται πάντα στην κουλτούρα των επιχειρήσεων.

Γ. Οργανισμοί στοχευμένης κατάρτισης σε τοπικές αγορές εργασίας

Επισημαίνεται ότι για την κάλυψη ειδικών ή μεταβαλλόμενων αναγκών σε εργατικό δυναμικό, χρειάζεται να προσφέρεται από δημόσιους οργανισμούς η κατάρτιση που χρειάζεται ένας κλάδος ή μια περιοχή, για την πραγματοποίηση στρατηγικών παρεμβάσεων στον τομέα αυτό. Εδώ, πρέπει να διαπιστωθεί κάτι που αναφέραμε ήδη, ότι μπορεί οι ελλείψεις σε ειδικότητες να προέρχονται από την αναντιστοιχία της τυπικής εκπαίδευσης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Αλλά και στο επίπεδο της κατάρτισης μπορεί να απουσιάζει (όπως στην ελληνική αγορά εργασίας) ή να είναι ελλιπής, η συστηματική γνώση των αλλαγών στις ειδικότητες και των αναγκών κατάρτισης, ενώ μπορεί να μην έχουν διαμορφωθεί μορφές συνεργασίας μεταξύ κλάδων, επιχειρήσεων και οργανισμών κατάρτισης, ώστε να καλύπτονται ανάγκες που σχετίζονται με εξειδικευμένες δραστηριότητες ή ειδικές αγορές εργασίας. Η διαιώνιση αυτών των κενών υπονομεύει πολλές από τις πλευρές ενός τέτοιου υποδείγματος πολιτικής.

Δ. "Προανταγωνιστική" Έρευνα και Ανάπτυξη και τόνωση αγορών για την υποστήριξη νέων κλάδων στο ξεκίνημά τους

Υποστηρίζεται ότι σε σχέση με νέους ανταγωνιστικούς κλάδους που βρίσκονται στο ξεκίνημά τους, χρειάζονται πολιτικές ενίσχυσης της Έρευνας και Ανάπτυξης σε ένα "προανταγωνιστικό" στάδιο, καθώς και πολιτικές ενίσχυσης της ζήτησης για προϊόντα νέας τεχνολογίας σε περιφερειακό ή εθνικό επίπεδο, τα οποία δεν έχουν ακόμα εδραιωθεί. Σε ότι αφορά την ενίσχυση της Έρευνας και Ανάπτυξης που δεν αφορά την δημιουργία νέων ανταγωνιστικών προϊόντων, αλλά την αναζήτηση κατευθύνσεων προς τις οποίες θα ήταν δυνατό να αναπτυχθούν νέα ανταγωνιστικά προϊόντα, απαιτεί επιλογές σε επίπεδο κρατικής πολιτικής, σε συνεργασία με ερευνητικά ιδρύματα, μετά από αξιολόγηση των υπαρχουσών δυνατοτήτων, η οποία γίνεται από την κρατική εξουσία ανεξάρτητα από τους συσχετισμούς σε επίπεδο επιχειρήσεων. Η ίδια λογική πρέπει να ισχύσει και για την ενίσχυση της ζήτησης, μέσω ειδικών πολιτικών, για τα προϊόντα που συνδέονται με κλάδους που βρίσκονται στο πρώτο στάδιο της ανάπτυξής τους, αλλά είναι προφανές ότι η επίτευξη μιας συναίνεσης για όλα τις πλευρές και τα στάδια μιας τέτοιας πολιτικής δεν είναι εύκολη υπόθεση.

Ε. Υποστήριξη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, ιδιαίτερα των μικρών επιχειρήσεων

Διαπιστώνεται ότι η δημιουργία επιχειρήσεων εξαρτάται από την πρόσβαση σε κεφάλαια, όπως και από πολιτισμικά στοιχεία ως προς την επιχειρηματική δραστηριότητα, αλλά και από την πρόσβαση σε πληροφορίες σε σχέση με την νομοθεσία, τις τοπικές ιδιαιτερότητες, και την αγορά. Προτείνονται επομένως πολιτικές οι οποίες μπορούν να βοηθήσουν τους μέλλοντες επιχειρηματίες σε σχέση με αυτά τα ζητήματα. Εδώ έχουμε να κάνουμε με πρωτοβουλίες στις οποίες είναι αναγκαίο να εμπλακούν κρατικές, ή τοπικές υπηρεσίες, σε κάποια μορφή συνεργασίας με επιχειρηματικούς φορείς, ενώ είναι προφανές ότι χρειάζεται να γίνει και ένα άλμα ως προς την αποδοχή από τους ίδιους τους επιχειρηματίες της ύπαρξης τέτοιων μορφών συλλογικής στήριξης μεμονωμένων επιχειρηματιών.

ΣΤ. Κέντρα παροχής υπηρεσιών

Η υποστήριξη των επιχειρήσεων για να βελτιωθεί η ανταγωνιστικότητά τους, πρέπει επίσης να αφορά υπηρεσίες τις οποίες δεν μπορούν να πληρώσουν από μόνες τους, όπως οι έρευνες αγοράς, οι πωλήσεις στο εξωτερικό, η έρευνα στον τομέα της τεχνολογίας, και οι πιστοποιήσεις σύμφωνα με τα διάφορα είδη που αφορούν την ποιότητα, την προστασία του περιβάλλοντος κ.ο.κ. Η δημιουργία φορέων που προσφέρουν τέτοιες υπηρεσίες μπορεί να είναι το αποτέλεσμα αμιγώς κρατικών πρωτοβουλιών, συνεργασιών κρατικών και επιχειρηματικών φορέων, ή συνεργασιών επιχειρηματικών και ερευνητικών φορέων.

Το "νέο υπόδειγμα" που παρουσιάσαμε δεν αποτελεί με κανένα τρόπο ένα άκαμπτο σχήμα άσκησης πολιτικών, αλλά φαίνεται να απαντάει στις δύο κατηγορίες ερωτημάτων που θέσαμε, αφενός για τα ζητήματα της παραγωγής, της αξιοποίησης και της

μεταβίβασης της γνώσης που απαιτεί μια δυναμική "ανταγωνιστικότητας που στηρίζεται στην γνώση", και αφετέρου για την μεταβίβαση των γνώσεων μέσω κρατικών πρωτοβουλιών, μέσω συνεργασιών, και χάρη στις κατάλληλες συμπεριφορές. Μια ή περισσότερες εκδοχές αυτού του "νέου υποδείγματος" είναι αναγκαίες για να ξεπεραστεί η αδράνεια που χαρακτηρίζει την οικονομία παρά το γεγονός ότι έχουν διαπιστωθεί μεμονωμένες δυναμικές περιπτώσεις. Περιπτώσεις όμως που φαίνεται να βασίζονται σε ένα άλλο υπόδειγμα το οποίο χαρακτηρίζεται από την γνώση ως προς την αγορά, την τεχνολογία, τα προϊόντα και την παραγωγή, που σπάνια έχει έναν συλλογικό χαρακτήρα και επικεντρώνεται στις επιχειρήσεις ή τα άτομα, και από μια επιλεκτική χρήση του δυναμικού που προσφέρει η εκπαίδευση και η αγορά εργασίας, χωρίς από την πλευρά του εκπαιδευτικού συστήματος ή του συστήματος παρακολούθησης της αγοράς εργασίας να υπάρχει μια συστηματική προσπάθεια ανταπόκρισης στις νέες ανάγκες σε εργατικό δυναμικό και στελέχη.

Η αξιοποίηση του "νέου υποδείγματος" δεν είναι πάντως δυνατή χωρίς να υπάρχουν θεσμοί παραγωγής γνώσης για συλλογική χρήση, σε ότι αφορά τις τεχνολογικές αλλαγές και τις αλλαγές των μεθόδων παραγωγής, τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας, τις εξελίξεις στην αγορά των προϊόντων και στην αγορά των υπηρεσιών που χρειάζονται οι επιχειρήσεις, όταν βρίσκονται στην αιχμή των εξελίξεων. Είναι κατά δεύτερο λόγο αναγκαίο να υπάρχουν μορφές συνεργασίας αντιπροσωπευτικών φορέων και επιχειρήσεων, με τους θεσμούς παραγωγής γνώσης, τόσο για να επιλέγονται οι στόχοι και οι προτεραιότητες αυτών των θεσμών, όσο και για να αξιοποιούνται αποτελεσματικά από τους φορείς οι διαθέσιμες πληροφορίες και αναλύσεις. Είναι τέλος αναγκαίο, σύμφωνα με το υπόδειγμα αυτό, να υπάρχουν και εξειδικευμένη φορείς ικανοί να υποστηρίξουν ενεργά τις επιδιώξεις συγκεκριμένων επιχειρήσεων.

Νέες στρατηγικές επιλογές

Μια ολοκληρωμένη στροφή σε σχέση με την βιομηχανική πολιτική της μεταπολεμικής περιόδου, θα σήμαινε ότι πραγματοποιούνται ριζικές αλλαγές στους εξής τομείς για να υπάρξουν νέες κατευθύνσεις:

- Εγκαταλείπεται η ανταγωνιστική στρατηγική που στηρίζεται στην φτηνή εργασία, πράγμα που δεν εκφράζεται τόσο στο επίπεδο της εισοδηματικής πολιτικής, όσο σε αυτό της λειτουργίας του κράτους σε σχέση με την ισχύουσα εργατική και κοινωνική νομοθεσία, όπως και για την νομοθεσία που αφορά τις συνθήκες εργασίας (π.χ. Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας).

- Συγκροτείται μια ολοκληρωμένη πολιτική στους τομείς της εκπαίδευσης και της κατάρτισης που επιδιώκει να ανταποκριθεί στις υπάρχουσες, στις προβλεπόμενες και τις προγραμματισμένες ανάγκες. Μια τέτοια πολιτική απαιτεί γνώση των αναγκών, συνεργασία κρατικών και κοινωνικών φορέων, όπως και ικανούς φορείς υλοποίησής της, και δεν υπήρξε κατά την διάρκεια της μεταπολεμικής ανάπτυξης ως συνολική προσπάθεια της κρατικής πολιτικής.
- Διαμορφώνεται μια αναπτυξιακή στρατηγική που περιλαμβάνει επιλογές δυνατο-

τήτων ανάπτυξης, σε επίπεδο τομέων και κλάδων, αλλά και την παρουσίαση των μακροπρόθεσμων προϋποθέσεων σε ότι αφορά το ανθρώπινο δυναμικό, τις υποδομές, τις υπηρεσίες, αλλά τις μεθόδους των εξειδικευμένων πολιτικών.

- Η αναπτυξιακή στρατηγική πρέπει να περιλαμβάνει κλαδικές πολιτικές, όταν υπάρχουν οι προϋποθέσεις και όταν μπορεί να διαμορφωθεί μια συναίνεση γύρω από τέτοιες δυνατότητες. Υπήρχαν την τελευταία 20ετία, σοβαρές δυνατότητες άσκησης κλαδικής πολιτικής, σε κλάδους με ζήτηση και δικτύωση σε επίπεδο εθνικής αγοράς, που υπονομεύτηκαν από την έλλειψη μιας ιστορίας και εργαλείων άσκησης τέτοιων πολιτικών, αλλά και από την παράδοση ολιγοπωλιακών και πελατειακών σχέσεων επιχειρήσεων και κράτους.

- Η αναπτυξιακή στρατηγική περιλαμβάνει επίσης παρεμβάσεις σε τοπικό επίπεδο για την αντιμετώπιση προβλημάτων όπως των "φθινουσών βιομηχανικών περιοχών", που επιδιώκουν να βρουν νέες δραστηριότητες στην βιομηχανία ή τις υπηρεσίες, για την απασχόληση ενός άνεργου εργατικού δυναμικού και για να ανανεώσουν σε τοπικό επίπεδο την αναπτυξιακή δυναμική.

- Η αναβάθμιση της ανταγωνιστικότητας των παραγόμενων προϊόντων, χρειάζεται επίσης την ύπαρξη μιας ερευνητικής πολιτικής, η οποία μπορεί να καλύψει τις ανάγκες σε νέα γνώση των υπαρκτών αναπτυσσόμενων κλάδων, αλλά και αυτών που είναι δυνατόν να αναπτυχθούν μελλοντικά.
- Όλες αυτές οι κατευθύνσεις πολιτικών, δεν απαιτούν μόνο στις ελληνικές συνθήκες την συνεργασία φορέων παραγωγής γνώσης, κρατικών και κοινωνικών φορέων για την νομιμοποίησή αυτών των πολιτικών και ειδικών φορέων υλοποίησης τους. Πρέπει να αναπτυχθούν αμφισβητώντας την λογική του επηρεασμού του κόστους λειτουργίας μέσω των επιδοτήσεων, όπως και την λογική της αποδοχής των πελατειακών σχέσεων, εφόσον αφορούν τους λεγόμενους "εθνικούς πρωταθλητές". Πρέπει να αμφισβητηθεί ριζικά η προσέγγιση που θεωρεί την επιχείρηση ως τον κύριο γνώστη και το βασικό υποκείμενο των αλλαγών που πραγματοποιούνται στις δομές της οικονομίας.

(*) Πρόκειται για την "Μελέτη προσανατολισμού των παρεμβάσεων σε σχέση με την απασχόληση στον τομέα της μεταποίησης και των υπηρεσιών στο νομό Θεσσαλονίκης", που χρηματοδοτήθηκε από το Υπουργείο Ανάπτυξης και υλοποιήθηκε με συνεργασία του ΣΒΒΕ, του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, του ΜΑΚΙΝΕ και του Πανεπιστημίου Μακεδονίας.



Βιβλιογραφία

MICHAEL BEST, The new competition, institutions of industrial restructuring, Cambridge, 1990

ΜΕΛΕΤΗ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΤΩΝ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΩΝ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΤΟ ΝΟΜΟ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ,

- Φάση Β: Ερευνα πεδίου, 2000
- Φάση ΣΤ, Συμπεράσματα και προτάσεις, 2001

CHRISTOS PITELIS, Industrial policy, competitive strategy and networks of small and medium- sized firms: theoretical issues and implications for less favored countries, in M.SORPER, ST.THOMADAKIS, L.TSIPOURI, Editors, Latecomers in the global economy, London and New York, 1998

ΧΡΗΣΤΟΣ ΠΙΤΕΛΗΣ, Ανταγωνιστικότητα, απασχόληση, συναίνεση και δημοκρατία: βιομηχανική στρατηγική και ο ρόλος των δικτύων, στο ΧΡ.ΠΙΤΕΛΗΣ και Ν.ΑΝΤΩΝΑΚΗΣ, Διεθνής ανταγωνιστικότητα και βιομηχανική στρατηγική, Αθήνα, 1998

MICHAEL STORPER, Industrial policy for latecomers: products, conventions and learning, in M.SORPER, ST.THOMADAKIS, L.TSIPOURI, Editors, Latecomers in the global economy, London and New York, 1998

MICHAEL STORPER, Institutions of the knowledge-based economy, in OECD, Employment and growth in the knowledge-based economy, 1996

ΣΒΒΕ, Διερεύνηση των αναγκών σε ειδικότητες των εργαζομένων σε οικονομικούς κλάδους της Β.Ελλάδος, 1999

ΣΕΒ, Έρευνα για τις ανάγκες των βιομηχανικών επιχειρήσεων σε ειδικότητες αιχμής, 2001

STAVROS THOMADAKIS, Coordinated industrialisation: institutional agendas for less favored countries, in M.SORPER, ST.THOMADAKIS, L.TSIPOURI, Editors, Latecomers in the global economy, London and New York, 1998

ΤΕΤΡΑΔΙΑ ΤΟΥ ΙΝΕ, Τεύχος 16-17, 1999

ΤΕΤΡΑΔΙΑ ΤΟΥ ΙΝΕ, Τεύχος 18-19, 2000

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ, Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανταγωνιστικότητα, Συμπληρώματα Προγραμματισμού, 2001.





EIRO Ετήσια έκθεση 2001 - Ελλάδα

Ε. Σουμέλη

Συλλογική Διαπραγμάτευση

Η συλλογική διαπραγμάτευση κατά το 2001, όπως άλλωστε συνέβη και τα δύο προηγούμενα έτη 2000 και 1999 (GR0012196F, GR9912160F)** παρέμεινε κατά κανόνα συγκεντρωποιημένη. Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Διεύθυνση Αμοιβής, οι υπογραφείσες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ) και οι εκδοθείσες από τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) Διαιτητικές Αποφάσεις (ΔΑ) για τα έτη 2000 και 2001 έχουν ως εξής:

	2000		2001	
	ΣΣΕ	ΔΑ	ΣΣΕ	ΔΑ
Εθνικές γενικές	1		-	
Εθνικές ομοιοεπαγγελματικές	54	15	33	12
Τοπικές ομοιοεπαγγελματικές	22	4	24	1
Κλαδικές	98	17	60	22
Επιχειρησιακές	122	6	146	5

Επισημαίνεται ωστόσο, ότι τα παραπάνω στοιχεία που αφορούν στο 2001 περιέχουν το στοιχείο της προσωρινότητας δεδομένου ότι εκκρεμούν ακόμη κάποιες υποθέσεις που αντιστοιχούν περίπου στο 10% του συνόλου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Όσον αφορά το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων, όπως συμβαίνει παραδοσιακά στην Ελλάδα (GR9712159F), επικρατούν τα οικονομικά ζητήματα και κυρίως τα μισθολογικά. Σύμφωνα με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για την διετία 2000-2001 (GR006175n) η ονομαστική αύξηση του βασικού μισθού για το 2000 ήταν 4,2% και η πραγματική αύξηση του βασικού μισθού ήταν 0,97%. Οι αυξήσεις για το 2001 ήταν αντίστοιχα 3,3% και -0,09%[1] . Αναφορικά με τον χρόνο εργασίας, σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας Ελλάδος (ΕΣΥΕ) ο μέσος συμβατικός χρόνος εργασίας ανέρχεται σε 40 ώρες την εβδομάδα, ενώ ο μέσος πραγματικός χρόνος εργασίας για τους απασχολούμενους με πλήρες ωράριο (άνω των 35 ωρών εβδομαδιαίως) ανέρχεται σε 44,9 ώρες την εβδομάδα το 2000. Επισημαίνεται ότι τα

* Το παρόν άρθρο αποτελεί αναδημοσίευση της ελληνικής συμβολής του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ στη συγκριτική έκθεση με θέμα "η συλλογική διαπραγμάτευση στην Ελλάδα" που πραγματοποιήθηκε για το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων (EIRO). Επισημαίνεται, ότι το κείμενο μαζί με το συνοδευτικό του υλικό μπορεί να διαβαστεί στην ακόλουθη ιστοσελίδα: http://www.eiro.eurofound.ie/

** Οι κωδικοί GR.. που εμπεριέχονται στο κείμενο μέσα σε παρενθέσεις παραπέμπουν σε άρθρα σχετικά με το θέμα και μπορεί να αναζητηθούν στη σελίδα του EIRO βλ. ό.π

1 Με βάση την ΕΓΣΣΕ για την διετία 2000-2001, τον Ιανουάριο του 2002 θα δοθεί διορθωτικό ποσό 1,1% ώστε η πραγματική αύξηση του βασικού μισθού για το 2001 να υπερτερεί κατά μία ποσοστιαία μονάδα τον δείκτη τιμών καταναλωτή σε μέσα επίπεδα.

αντίστοιχα στοιχεία για τον πραγματικό χρόνο εργασίας κατά το 2001 δεν έχουν υπολογιστεί ακόμη.

Σε ότι αφορά το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων, επισημαίνεται ότι εξειδικευμένα ζητήματα όπως η διασφάλιση των θέσεων εργασίας, καθώς και θέματα εκπαίδευσης συνεχίζουν να μην αποτελούν κεντρικά θέματα της συλλογικής διαπραγμάτευσης, ενώ παράλληλα δεν έχουν αποτελέσει αντικείμενο μελέτης από τους αρμόδιους φορείς. Ως αποτέλεσμα, για το 2001 όπως άλλωστε και για το 2000 (GR0012196F) δεν είναι δυνατή η ποιοτική αξιολόγηση της εξέλιξης της συλλογικής διαπραγμάτευσης στην Ελλάδα.

Αναφορικά με την ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, όπως άλλωστε συμπεραίνει και η μοναδική σε βάθος μελέτη σε εθνικό επίπεδο "Συλλογικές διαπραγματεύσεις και ισότητα ευκαιριών, Ελλάδα" , θα μπορούσαμε να πούμε ότι αποτελούν δύο έννοιες που δεν συνδέονται μεταξύ τους. Ειδικότερα, σε ότι αφορά την ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών παρά το σχετικά πλούσιο σε διατάξεις νομικό πλαίσιο, οι γυναίκες παραμένουν πολύ πίσω μισθολογικά συγκριτικά με τους άνδρες . Ο κυριότερος λόγος για την διατήρηση της μισθολογικής ψαλίδας σε βάρος των γυναικών αφορά στην μη σύνδεση της αρχής της ισότητας των αμοιβών με τις συλλογικές συμβάσεις (GR0110107s).

Σε κλαδικό επίπεδο οι σημαντικότερες συλλογικές συμβάσεις εργασίας που υπογράφηκαν κατά το 2001 αφορούν στον τραπεζικό κλάδο και στις τηλεπικοινωνίες (GR0107113N, GR0107114N), όπου και στις δύο περιπτώσεις κυριάρχησαν τα οικονομικά ζητήματα. Επισημαίνεται ότι η πιλοτική εφαρμογή της 35ωρης εβδομαδιαίας εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών, όπως προβλεπόταν από την Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του Οργανισμού Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος για την διετία 1999-2000 (GR9906136in) δεν υλοποιήθηκε ποτέ, ενώ στα πλαίσια της νέας σύμβασης για τα έτη 2001-2002 (GR0107-114N) η μείωση του χρόνου εργασίας δεν αποτέλεσε αντικείμενο διαπραγμάτευσης.

Ως προς τα θέματα του χρόνου εργασίας και ειδικότερα της ευελιξίας του χρόνου εργασίας, η σημαντικότερη αλλαγή κατά το 2001 αφορά στην έναρξη της πλήρους εφαρμογής του ν. 2874/2000 "Ρυθμίσεις για την απασχόληση και άλλες διατάξεις" τον Απρίλιο του 2001 (GR0104104N), μέσω του οποίου επιχειρείται και η ενθάρρυνση της ετήσιας διευθέτησης του χρόνου εργασίας μέσα από συλλογικές συμφωνίες. Δεδομένου ωστόσο ότι οι νομοθετικές ρυθμίσεις περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας έμειναν μέχρι πρόσφατα ουσιαστικά ανενεργές, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις με αυτό το αντικείμενο στο επίπεδο της επιχείρησης είχαν περιορισμένη εφαρμογή. Ειδικότερα, σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας μέχρι και το καλοκαίρι του 2001, μετά την

[2] Γ. Κραβαρίτου με την συνεργασία των Μ. Καραμεσίνη και Ζ. Καδηγιαννάκη, "Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και Ισότητα Ευκαιριών, Ελλάδα", Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, Δουβλίνο 1996.

[3] Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία της ΕΣΥΕ για το 2000, οι μέσες ωριαίες αμοιβές των γυναικών ανέρχονται σε 76,2% των αντίστοιχων αμοιβών των ανδρών.

εφαρμογή του σχετικού νόμου υπογράφηκαν μόνο τέσσερις συμφωνίες διευθέτησης (GR0108121s). Συνολικά ωστόσο, τα μέχρι σήμερα διαθέσιμα στοιχεία δεν επιτρέπουν μία ποσοτική ή/ και ποιοτική ανάλυση του φαινομένου της διευθέτησης. Επιπλέον, δεν είναι δυνατή η αξιολόγηση της εφαρμογής του νέου νομοθετικού πλαισίου, ειδικότερα ως προς τις επιπτώσεις που θα έχει η αύξηση του κόστους των υπερωριών στην απασχόληση.

Νομοθετικές εξελίξεις

Αναφορικά με το νομοθετικό πλαίσιο, οι κυριότερες εξελίξεις κατά το 2001 αφορούν:

- Στην εφαρμογή του νόμου 2874/2000 "Ρυθμίσεις για την απασχόληση και άλλες διατάξεις" (GR0104104N).
- Στο νέο νομοθετικό πλαίσιο για τα γραφεία προσωρινής απασχόλησης (GR011-1101F).
- Στην ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Αναφορικά με την εφαρμογή του ν. 2874/2000 είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι πέραν από τα θέματα της διευθέτησης του χρόνου εργασίας, ο νόμος ρυθμίζει μία σειρά σημαντικών θεμάτων που αφορούν στις εργασιακές σχέσεις, όπως για παράδειγμα την παροχή υπερεργασίας, την υπερωριακή απασχόληση, τις ομαδικές απολύσεις καθώς και θέματα αδειών (GR0-012192F, GR0104104N).

Σε ότι αφορά τις αλλαγές του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου με στόχο την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών, τόσο η ψήφιση του νόμου 2839/2000, όσο και η τροποποίηση του άρθρου 116 του Συντάγματος (GR010-8119F) αποτελούν αναμφισβήτητα βήματα



προς αυτή την κατεύθυνση. Ειδικότερα, ο ν. 2839/2000 "Ρυθμίσεις θεμάτων του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και άλλες διατάξεις" καθιερώνει την ποσόστωση στα υπηρεσιακά συμβούλια, στα διοικητικά συμβούλια και στα συλλογικά όργανα του δημόσιου τομέα, ενώ η τροποποίηση του άρθρου 116 του Συντάγματος τον Απρίλιο του 2001, επιτρέπει την λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Στο πλαίσιο των νομοθετικών εξελίξεων αναφορικά με τις ίσες ευκαιρίες, αξίζει να σημειωθεί και η πρόσφατη απόφαση (3/2001) του Ανώτατου Ειδικού Δικαστηρίου σχετικά με την καταβολή του οικογενειακού επιδόματος και στους δύο συζύγους (GR0103102N). Η απόφαση αυτή, ιδιαίτερα σημαντική σε εθνικό επίπεδο, αφορά αποκλειστικά και μόνον στους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα, δικαιώνοντας τους επί σειρά ετών αγώνες

των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών οργανώσεών τους (GR0103102N, GR9911156F, GR9706118N).

Η οργάνωση και ο ρόλος των κοινωνικών συνομιλητών

Στην διάρκεια του 2001 πραγματοποιήθηκαν τόσο το συνέδριο της ΓΣΕΕ όσο και το συνέδριο της ΑΔΕΔΥ χωρίς όμως να παρθούν σχετικές αποφάσεις για αλλαγές σε οργανωτικό επίπεδο. Επισημαίνεται ωστόσο ότι η ΓΣΕΕ παρέπεμψε τα ζητήματα σχετικά με την οργάνωση και τον ρόλο της συνομοσπονδίας στο οργανωτικό συνέδριο που έχει προγραμματιστεί για το φθινόπωρο του 2002.

Απεργιακές κινητοποιήσεις

Η διατύπωση συμπερασμάτων σχετικά με την κατάσταση των κινητοποιήσεων στη Ελλάδα κατά το 2001 δεν είναι εφικτή. Όπως και για το 2000 (GR0012196F), η κύρια αιτία αφορά στην παντελή έλλειψη στοιχείων σχετικά με τον αριθμό των απεργιακών κινητοποιήσεων, ενώ τα στοιχεία των τριών προηγούμενων ετών είναι ανεπαρκή (GR9912160F). Σύμφωνα ωστόσο με τις μεμονωμένες περιπτώσεις μεγάλων κινητοποιήσεων που σημειώθηκαν, φαίνεται ότι η αύξηση των κοινωνικών εντάσεων κατά το 2000, συνεχίστηκε και το 2001. Η πρωτοφανής σε ποσοστό συμμετοχής 24ωρη πανελλαδική πανεργατική απεργία τον Απρίλιο του 2001 αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα της έντασης που επικράτησε (GR0105108N). Η απεργία αυτή τα ποσοστά συμμετοχής της οποίας έφτασαν το 100% σε αρκετούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, πραγματοποιήθηκε ενάντια στις κυβερνητικές προτάσεις για αντιασφαλιστικές παρεμβάσεις στο σύστημα της κοινωνικής ασφάλισης. Αναφερόμενοι μάλιστα στην συγκεκριμένη απεργία δεν είναι λίγοι αυτοί που ισχυρίζονται ότι η επιτυχημένη παρέμβαση της ΓΣΕΕ σε ένα ζήτημα όπως το ασφαλιστικό που συσπειρώνει όλο τον κόσμο της εργασίας, οδήγησε στην αύξηση της δημοτικότητας των συνδικάτων και στην ενδυνάμωση του συνδικαλιστικού κινήματος εν γένει. Σύμφωνα ωστόσο με έρευνα που διεξήχθη και ολοκληρώθηκε τον Ιανουάριο του 2001 για λογαριασμό της ΓΣΕΕ αναφορικά με τα συνδικάτα και την εργασία (GR0101197F), μόνο το 15% των ερωτηθέντων θεωρούν τις απεργιακές κινητοποιήσεις ως τον πιο κατάλληλο τρόπο για την αντιμετώπιση των εργασιακών προβλημάτων. Η πλειοψηφία που αντιστοιχεί στο 59,7% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι ο πιο κατάλληλος τρόπος για την επίλυση των εργασιακών διαφορών είναι ο διάλογος μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Αξίζει επίσης να σημειωθεί η απεργία διαρκείας ενάντια στην ιδιωτικοποίηση των Ελληνικών Πετρελαίων (ΕΛΠΕ) τον Ιούλιο του 2001 (GR0108118N).

Εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση

Όπως και το 2000 έτσι και το 2001 η κύρια κριτική που ασκήθηκε στο ΕΣΔΑ και από τις εργοδοτικές οργανώσεις αλλά και από τα συνδικάτα αφορά στην περιορισμένη συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών τόσο στο στάδιο του σχεδιασμού όσο και στο στάδιο της υλοποίησης, καθώς επίσης και στην αδυναμία παρακολούθησης των εφαρμοζόμενων πολιτικών. (GR0012196F). Ως θετικό βήμα χαρακτηρίζονται ωστόσο οι ειδικές συναντήσεις που πραγματοποιήθηκαν τον Μάρτιο του 2001 μεταξύ επιστημονικών συνεργατών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων. Επισημαίνεται ότι

στις συναντήσεις που πραγματοποιήθηκαν μετά από σχετική έκκληση της κυβέρνησης, συμμετείχαν με επεξεργασμένες θέσεις και προτάσεις εκπρόσωποι όλων των φορέων. Ωστόσο ο διάλογος κρίθηκε αναποτελεσματικός αφενός μεν λόγω της σύντομης διάρκειάς του αφετέρου δε λόγω της ανεπαρκούς αξιολόγησης των μέχρι σήμερα αποτελεσμάτων από την μεριά του Υπουργείου. Επιπλέον και οι εργοδοτικές οργανώσεις και τα συνδικάτα πιστεύουν ότι συνολικά το ΕΣΔΑ για το 2001 περιλαμβάνει μονομερώς τις κυβερνητικές θέσεις και προτάσεις (GR0104107F).



- Ζητήθηκε έγκαιρα η συμβουλή των κοινωνικών εταίρων στη διαδικασία της κατάρτισης του ΕΣΔ?

  Εκπρόσωποι των εργοδοτών

1	2 *	3	4	5

  Εκπρόσωποι των εργαζομένων

1	2*	3	4	5

- Οι κοινωνικοί εταίροι είναι πεπεισμένοι ότι οι απόψεις τους, αφού ακούστηκαν, πάρθηκαν υπόψη στην τελική κατάρτιση του σχεδίου;

  Εκπρόσωποι των εργοδοτών

1	2	3*	4	5

  Εκπρόσωποι των εργαζομένων

1	2	3*	4	5

- Οι κοινωνικοί εταίροι έμειναν ευχαριστημένοι με τα ζητήματα που κάλυψε το ΕΣΔ;

1*	2	3	4	5

- Οι κοινωνικοί εταίροι έμειναν ευχαριστημένοι με τη συμμετοχή τους στην εφαρμογή του ΕΣΔ;

  Εκπρόσωποι των εργοδοτών

1*	2	3	4	5

Εκπρόσωποι των εργαζομένων

1*	2	3	4	5

- Οι κοινωνικοί εταίροι έμειναν ευχαριστημένοι με τον τρόπο που το ΕΣΔ χειρίζεται τα ζητήματα της αγοράς εργασίας εν γένει;

Εκπρόσωποι των εργοδοτών

1*	2	3	4	5

Εκπρόσωποι των εργαζομένων

1*	2	3	4	5

Εταιρική αναδιάρθρωση

Κατά το 2001 η μόνη περίπτωση αναδιάρθρωσης που τράβηξε το δημόσιο ενδιαφέρον αφορά στην συγχώνευση μεταξύ της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος και της Alpha Bank. Ωστόσο, τα διοικητικά συμβούλια των δύο τραπεζών πέρα από την ανακοίνωση της απόφασης για την συγχώνευση στις 1 Νοεμβρίου 2001, περιορίστηκαν απλώς στην δημοσιοποίηση κάποιων πρώτων στοιχείων σχετικά με την πρόταση συγχώνευσης. Ζητήματα σχετικά με την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις στις δύο τράπεζες δεν έχουν ακόμη τεθεί αν και η ΟΤΟΕ κατέθεσε ήδη από τις 9 Νοεμβρίου 2001 ένα πρώτο πλαίσιο θέσεων με πρωταρχικό αίτημα την διασφάλιση της απασχόλησης και των εργασιακών δικαιωμάτων (GR0112123N).

Συνολικά, αξίζει να σημειωθεί ότι οι συντελούμενες αναδιαρθρώσεις στην Ελλάδα μέχρι στιγμής δεν αποτελούν αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι ρυθμίσεις θεμάτων που καταγράφονται σχετικά με τις επιπτώσεις των αναδιαρθρώσεων απορρέουν από την εθνική και κοινοτική νομοθεσία με άξονα τις διατάξεις για τις ομαδικές απολύσεις και τις μεταβιβάσεις και εξαγορές των επιχειρήσεων (GR0102101s).

Συμμετοχή εργαζομένων

Τόσο σε νομοθετικό επίπεδο όσο και στο επίπεδο της συλλογικής διαπραγμάτευσης δεν σημειώνεται καμία εξέλιξη αναφορικά με τις διαδικασίες και τους μηχανισμούς διαβούλευσης και πληροφόρησης στις επιχειρήσεις, την συμμετοχή των εργαζομένων σε αυτές, καθώς και την εξέλιξη του θεσμού και του ρόλου των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων των Εργαζομένων. Επιπλέον, το σχέδιο νόμου της ΕΕ σχετικά με το European Company Statute δεν φαίνεται ότι αποτέλεσε αντικείμενο διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών σε κανένα επίπεδο.

Νέες μορφές εργασίας

Ως προς τις νέες μορφές εργασίας η σημαντικότερη αλλαγή κατά το 2001 αφορά στην ψήφιση του νόμου 2956/2001 “Αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ και άλλες διατάξεις”, ο οποίος μεταξύ άλλων ρυθμίζει και θέματα αναφορικά με την προσωρινή απασχόληση και ειδικότερα την λειτουργία των γραφείων προσωρινής απασχόλησης

(GR0111101F). Συνολικά σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία η προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα παρουσιάζει ιδιαίτερη ανάπτυξη καλύπτοντας το 13,1% (15,7% των γυναικών και 11,5% των ανδρών) της συνολικής απασχόλησης (GR0112122S). Παρόλη όμως την ποσοτική ανάπτυξη του φαινομένου της προσωρινής απασχόλησης το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο παραμένει ελλιπές, ενώ σε συνδυασμό και με την ελλιπή παρουσία των μηχανισμών ελέγχου εργατικής νομοθεσίας συνδέεται συχνά με την καταστρατήγηση των εργασιακών δικαιωμάτων. Στο πλαίσιο αυτό η ψήφιση του ν. 2956/2001 για τα γραφεία προσωρινής απασχόλησης κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική. Το νέο ρυθμιστικό πλαίσιο επιχειρεί να ενισχύσει τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων με σχέση δανεισμού σε μια κατεύθυνση που ικανοποιεί σε γενικές γραμμές και τα συνδικάτα, χωρίς ωστόσο να λείπουν οι κριτικές για ορισμένες ρυθμίσεις (GR0102198N). Σημαντική θεωρείται επίσης, τουλάχιστον από τα συνδικάτα και η ενσωμάτωση της κοινοτικής οδηγίας 1999/70/EC στο εσωτερικό δίκαιο δεδομένου ότι θα συμβάλλει θετικά προς την κατεύθυνση διαμόρφωσης ενός πλαισίου ουσιαστικότερης προστασίας αυτής της κατηγορίας των εργαζομένων.

Αναφορικά με την τηλεεργασία δεν υπάρχουν καινούργια στοιχεία σχετικά με την ανάπτυξη αυτής της μορφής απασχόλησης (GR0012196F) ενώ οποιαδήποτε εκτίμηση είναι παρακινδυνευμένη.

Άλλες σχετικές εξελίξεις

Ενδιαφέρουσα και αρκετά πρωτότυπη για τα ελληνικά δεδομένα θα μπορούσε να θεωρηθεί η τριμερής συμφωνία που υπογράφηκε στις 26 Ιουνίου 2001 μεταξύ του ΟΤΕ της UNI και της ΟΜΕ-ΟΤΕ (GR0107115N).



Προβλέψεις για το 2002

Όσον αφορά τις αμοιβές ιδιαίτερο ενδιαφέρον αναμένεται σχετικά με την υπογραφή της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας για το 2002 δεδομένου ότι είναι και η πρώτη σύμβαση σε ΕΥΡΩ, με κύριο άξονα την διεκδίκηση από τα συνδικάτα της πραγματικής σύγκλισης των μισθών και ημερομισθίων με τα αντίστοιχα της ΕΕ. Αναφορικά με το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων, η περιορισμένη εφαρμογή του ν. 2874/2000 ως προς την διευθέτηση του χρόνου εργασίας, καθώς και η αύξηση του κόστους των υπερωριών είναι πολύ πιθανό να οδηγήσει στην άσκηση πιέσεων από τους εργοδότες για νέες νομοθετικές ρυθμίσεις.



Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

➤ **28 Φεβρουαρίου - 1 Μαρτίου 2002.** Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Θάλεια Γράβα, Ελένη Τσινιά) στο συνέδριο για την ΄΄Ισότητα των Φύλων΄΄ το οποίο διοργάνωσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε συνεργασία με τα υπουργεία Εθνικής Οικονομίας και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Στο συνέδριο συμμετείχαν εκπρόσωποι της τοπικής αυτοδιοίκησης , γυναικείων οργανώσεων και συνδικαλιστικών φορέων καθώς και ο Πρόεδρος της ΓΣΕΕ Χρ. Πολυζωγόπουλος.

➤ **9 Μαρτίου 2002.** Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Ε. Σουμέλη) σε ημερίδα με θέμα: "Ισότητα ευκαιριών-Θεωρία και Πράξη" που διοργάνωσε με αφορμή την επέτειο για την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας (8 Μάρτη) το Ινστιτούτο Εργασίας Κύπρου σε συνεργασία με το τμήμα γυναικών της Παγκύπριας Ένωσης Εργαζομένων (ΠΕΟ).

➤ **30 Μαρτίου 2002.** Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Π.Λ. Ρυλμόν), στην ημερίδα που διοργάνωσε στη Θεσσαλονίκη το Μακεδονικό Ινστιτούτο Εργασίας (ΜΑΚΙΝΕ), το CEDEFOP, ο ΣΒΒΕ και το Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ με θέμα: "Διασύνδεση της Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Αγορά Εργασίας".

➤ **2 Απριλίου 2002.** Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Κ. Δημουλάς) στην ημερίδα που διοργάνωσε το Κλαδικό Εκπαιδευτικό Ινστιτούτο της ΟΙΕΛΕ και το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ με θέμα: "Επαγγελματικές προοπτικές των αναπληρωτών εκπαιδευτικών".

➤ **3-5 Απριλίου 2002.** Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Ρωμανιάς) στο διεθνές συνέδριο που πραγματοποίησε στη Χάγη το υπουργείο Εξωτερικών της Ολλανδίας με θέμα: "Σύγχρονες προκλήσεις της κοινωνικής ασφάλισης".



ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ
Ιουλιανού 24, Τ.Κ. 104 34