ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ Τεύχος 3, Μάιος 1995

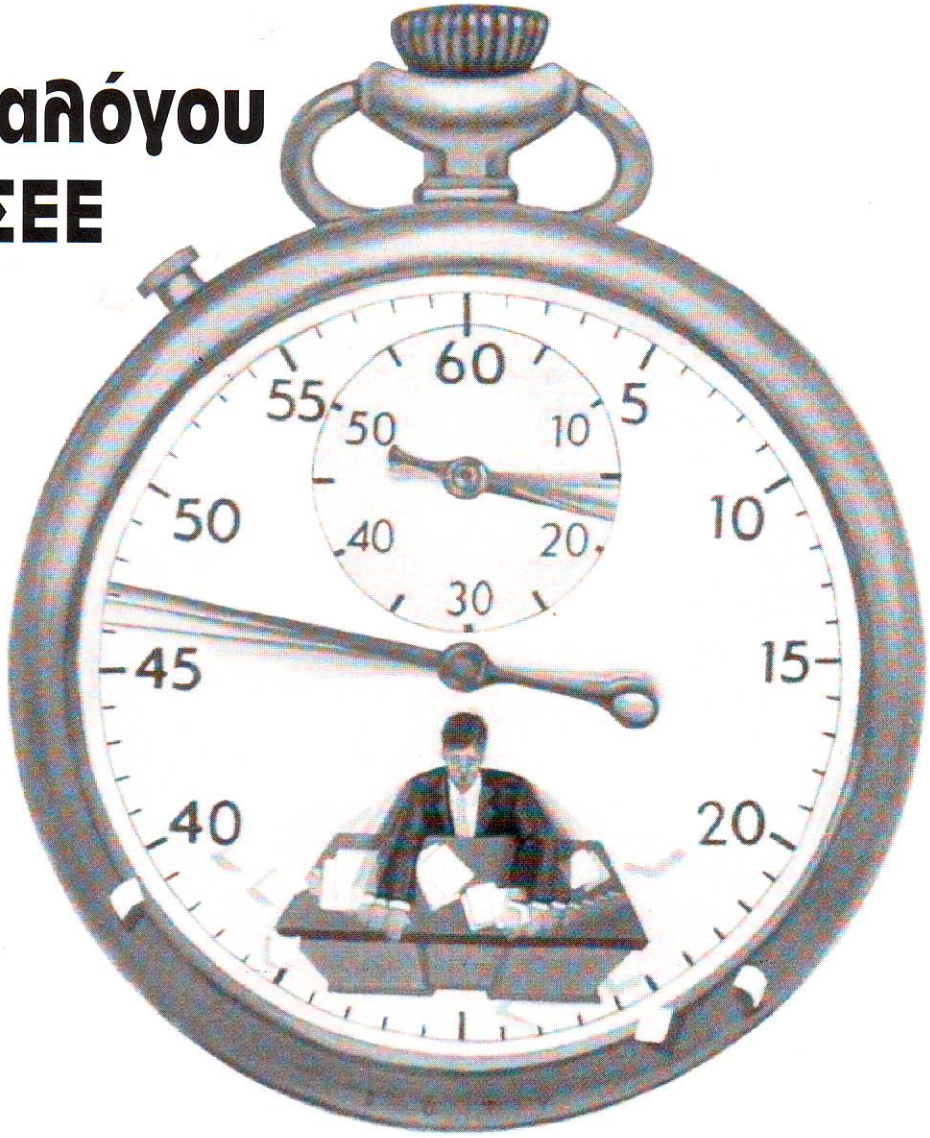
ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

35ωρο:

Την έναρξη κοινωνικού διαλόγου επιδιώκει η ΓΣΕΕ

Τι ισχύει στην Ευρώπη

Η ΣΕΣ «υιοθετεί» τη μείωση των ωρών εργασίας



Το ΙΝΕ χαρτογράφησε την... ανεργία

ΕΡΕΥΝΑ ΤΗΣ ΓΣΕΕ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΕΣ • ΑΠΩΛΕΙΕΣ 287 ΔΙΣ ΕΙΧΑΝ ΟΙ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΙ • ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΤΟΥ ΙΝΕ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ • ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ **ΕΙΔΙΚΟ ΕΝΘΕΤΟ** **ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ:** ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Ο διάλογος γύρω από το 35ωρο άρχισε. Η ΓΣΕΕ έθεσε το θέμα γνωρίζοντας εξ' αρχής ότι η άμεση εφαρμογή του, δεν είναι εφικτή, ενώ η «πρόχειρη» υιοθέτηση του αιτήματος θα δημιουργούσε δυσεπίλυτα προβλήματα.

Ωστόσο η τριτοβάθμια οργάνωση των εργαζομένων, εκτιμά ότι το 35ωρο αποτελεί ένα ζήτημα, πάνω στο οποίο θα πρέπει να σκύψουν όλοι οι κοινωνικοί, οι παραγωγικοί και οι πολιτικοί φορείς, στα πλαίσια της αναζήτησης μέτρων για την τόνωση της απασχόλησης.

Ετσι προβάλλοντας το αίτημα αυτό, η ΓΣΕΕ άνοιξε ένα διάλογο που θα διαρκέσει. Κάθε πλευρά θα διατυπώσει τις απόψεις και θα συμβάλλει με τον προβληματισμό της στην αναζήτηση των μέτρων εκείνων, που θα αποβούν θετικά τόσο στην αντιμετώπιση της ανεργίας και στην τόνωση της απασχόλησης, όσο και στην ενίσχυση της οικονομικής δραστηριότητας.

Στα πλαίσια του προβληματισμού αυτού η ΓΣΕΕ ανέθεσε στη Γραμματεία Κοινωνικής Πολιτικής και σε ομάδα επιστημονικών συνεργατών του ΙΝΕ, την σύνταξη μελέτης για το 35ωρο. Σ' αυτή θα ληφθούν υπόψει τα εξής:

• Η σημερινή Ελληνική πραγματικότητα, η αντίστοιχη Ευρωπαϊκή εμπειρία εφαρμογής του 35ωρου, οι τάσεις που επικρατούν στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ενωσης καθώς και το κόστος εφαρμογής του 35ωρου ανά τομέα δραστηριότητας.

Η «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ» προσπαθώντας να συμβάλλει στην ανάπτυξη του διαλόγου θα συνεχίσει να καταγράφει και να παρουσιάζει τις θέσεις, τις απόψεις και τις εξελίξεις του θέματος.

Υ.Γ. Το επόμενο τεύχος της «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ» όπως και το τριμηνιαίο περιοδικό «ΤΕΤΡΑΔΙΑ ΤΟΥ ΙΝΕ», θα αφιερώσουν το μεγαλύτερο μέρος των σελίδων τους στο κορυφαίο ζήτημα, που απασχολεί το σύνολο των συνδικάτων της Ευρώπης. Την αναθεώρηση της Συνθήκης του Μάαστριχτ. Για το θέμα αυτό, το ΙΝΕ και η ΓΣΕΕ διοργανώνουν Πανευρωπαϊκή Διάσκεψη στην Αθήνα στις 3 και 4 Ιουλίου.





Η ΓΣΕΕ επιδιώκει



Το 35ωρο και οι προοπτικές εφαρμογής του στη χώρα μας ήταν σίγουρα το θέμα που συζητήθηκε περισσότερο κατά τη διάρκεια του προηγούμενου μήνα.
Η επιλογή της Διοίκησης της ΓΣΕΕ να φέρει το σοβαρό αυτό ζήτημα στο προσκήνιο θέτοντάς το ως αίτημα πρώτης προτεραιότητας για την αντιμετώπιση της ανεργίας είχε τα πρώτα αποτελέσματα.
Ανάγκασε όλους τους κοινωνικούς φορείς και την πολιτεία να πάρουν θέση και έθεσε τις βάσεις για έναν ευρύτερο διάλογο που εκ των πραγμάτων θα ακολουθήσει.
Η ΓΣΕΕ επιλέγει προσεκτικά τα βήματά της, και κλιμακώνει τις ενέργειες που θα οδηγήσουν στο άνοιγμα του διαλόγου γύρω από το 35ωρο.

τον προβληματισμό όλων των κοινωνικών φορέων γύρω από το 35ωρο

Πρώτος στόχος, η έναρξη κοινωνικού διαλόγου...

Κατ' αρχήν πέτυχε να υιοθετηθεί η μείωση των ωρών εργασίας - χωρίς αντίστοιχη μείωση αποδοχών - ως πανευρωπαϊκό αίτημα στο 8ο συνέδριο της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων.

Ακολούθως η ΓΣΕΕ προετοιμάζεται με την επιστημονική στήριξη του ΙΝΕ να μελετήσει σε βάθος το θέμα και να καταγράψει την ευρωπαϊκή εμπειρία.

Αυτό αναμένεται να ανοίξει ένα ευρύτατο κύκλο συζητήσεων μεταξύ των κοινωνικών φορέων γύρω από το θέμα της μείωσης των ωρών εργασίας.

Η ΓΣΕΕ σε κάθε περίπτωση αναφέρεται σε τμηματικά βήματα διεκδίκησης και εφαρμογής του 35ωρου ενώ αφήνει ανοιχτό το ενδεχόμενο πειραματικής εφαρμογής σε ορισμένους κλάδους παραγωγής είτε σε περιοχές με οξυμένα προβλήματα.

Η ΓΣΕΕ επισημαίνει ότι η τάση μείωσης των ωρών εργασίας έχει διαμορφωθεί σε όλες τις χώρες της Ευρώπης αλλά ωστόσο η διαδικασία υιοθέτησης μειωμένων ωραρίων θα γίνει με επιμέρους διαπραγματεύσεις ανά χώρα.

Απόδειξη της ύπαρξης αυτής της τάσης είναι το γεγονός ότι τα τελευταία 10 χρόνια υπάρχει μια συνεχής μείωση των ωρών εργασίας στην Ευρώπη.

Αποστάσεις από την εφαρμογή του 35ωρου πήρε το προηγούμενο διάστημα ο υπουργός Εργασίας Γ. Σκουλαρίκης ενώ ο ΣΕΒ θεωρεί το μέτρο «ανεφάρμοστο για στοιχειώδεις λόγους ανταγωνιστικότητας και κόστους εργασίας». Ωστόσο θετικές μπορεί να χαρακτηριστούν οι διαθέσεις του Συνδέσμου για την εφαρμογή του 35ωρου σε μεμονωμένες περιπτώσεις επιχειρήσεων αρκεί να συνοδευτεί «με ανάλογη μείωση των αποδοχών».

Απαντώντας στις θέσεις του ΣΕΒ ότι η εφαρμογή του 35ωρου θα αυξήσει το κόστος εργασίας κατά 14%, ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ Χ. Πρωτόπαπας επισημαίνει τα εξής:

- Ναι το κόστος εργασίας, μπορεί να αυξηθεί κατά 14%. Ομως το κόστος εργασίας στη βιομηχανία είναι πια το 20% (1/5) του κόστους παραγωγής. Αρα η επιβάρυνση της μονάδας του προϊόντος είναι 14:5, επομένως μόνο 3% περίπου. Κι αυτή δεν μπορεί μήπως να απορροφηθεί από την αύξηση της παραγωγικότητας, στα πλαίσια μιας πολυετούς συμφωνίας εργοδοτών, εργαζομένων;
- Ναι χρειάζονται και πρόσθετα μέτρα για να έχει πλήρη απόδοση το μέτρο. Ποιος όμως θα διαφωνήσει με τη μείωση των υπερωριών, την κατάρτιση, τα ειδικά προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης;
- Κάθε χρόνο στην Ευρώπη δαπανώνται 350 δισ. ECU σε επιδόματα και ασφάλιση της ανεργίας. Γιατί μέρος αυτού του ποσού να μη διατεθεί σε ενίσχυση - επιδότηση της εργασίας, ώστε εκ του ασφαλούς το 35ωρο να συνδεθεί με νέες προσλήψεις;
- Και εδώ στην Ελλάδα μήπως δεν μπορούμε να αντλήσουμε πρόσθετους πόρους από τον Ειδικό Λογαριασμό για την Ανεργία που εργοδότες - εργαζόμενοι δημιουργήσαμε;

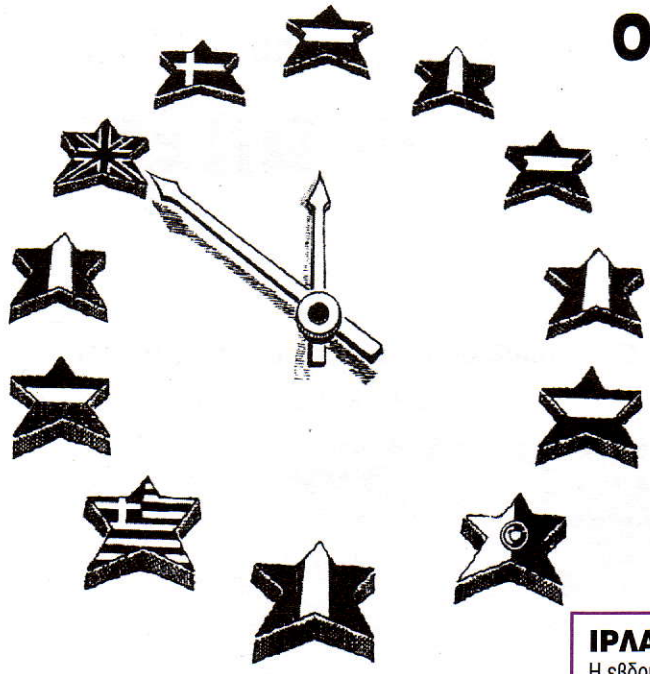
Η ΓΣΕΕ παρουσίασε προσφάτως στοιχεία, σύμφωνα με τα οποία η όλο και αυξανόμενη εφαρμογή της νέας τεχνολογίας στην παραγωγή, οδηγεί σε συνεχή μείωση της απασχόλησης. Αντιθέτως η Συνομοσπονδία εκτιμά ότι η εφαρμογή του 35ωρου - συνοδευόμενη από μέτρα όπως η μείωση των υπερωριών, η πρόωρη συνταξιοδότηση, η επαγγελματική κατάρτιση - θα οδηγήσει στη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης που σε Ευρωπαϊκό επίπεδο μπορεί να φθάσει τα 4,5-5 εκατομμύρια.

Χαρακτηριστική των εξελίξεων που θα ακολουθήσουν είναι η απόφαση της ΓΣΕΕ να επιμείνει στο διάλογο γύρω από το θέμα αυτό είτε στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ) είτε απευθείας με τους υπόλοιπους παραγωγικούς φορείς.

Ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας (1994)

	ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ	ΝΟΜΙΜΟΣ
ΑΥΣΤΡΙΑ	37-40	40
ΒΕΛΓΙΟ	36-39	40
ΚΥΠΡΟΣ	39,5	39,5
ΔΑΝΙΑ	37	37
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	35-40	40
ΓΑΛΛΙΑ	35-39	39
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	40	40
ΕΛΛΑΔΑ	35-40	40
ΙΣΛΑΝΔΙΑ	37-40	40
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	39	39
ΙΤΑΛΙΑ	36-40	48
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	36-40	40
ΜΑΛΤΑ	40	40
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	35-40	35-40
ΝΟΡΒΗΓΙΑ	37,5	37,5
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	35-40	44
ΙΣΠΑΝΙΑ	40	40
ΕΛΒΕΤΙΑ	40,5	46-50
Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	35-40	35-40
ΣΟΥΗΔΙΑ	40	40

Οι ώρες εργασίας στην Eup



ΒΡΕΤΑΝΙΑ
Η τάση για μείωση του ωραρίου συνεχίζεται από το 1985 και έχει σχεδόν φθάσει στις 37 ώρες (μέση εργάσιμη εβδομάδα 37,6 ώρες συμπεριλαμβανομένων και των υπερωριών το 1977). Μια μειοψηφία - το 25% των ταχυδρομικών υπαλλήλων - εργάζεται 50 ώρες!

ΟΛΛΑΝΔΙΑ
Τα συνδικάτα βρίσκονται σε κινητικότητα για το ωράριο. Σε ορισμένους κλάδους εβδομαδιαία εργασία μειώθηκε κατά 8 ώρες τα τελευταία χρόνια. Ο μέσος όρος εργασίας είναι 37,5 ώρες. Στις κατασκευές καθιερώθηκε εβδομάδα 36 ωρών το 1991.

ΙΡΛΑΝΔΙΑ
Η εβδομάδα 40 ωρών ισχύει από το 1960, ενώ με ρύθμιση του 1989-90 καθορίστηκε πενθήμερο 39 ωρών.

ΒΕΛΓΙΟ
Το 1987 καθιερώθηκε το 40ωρο. Δεν υπάρχουν τάσεις μείωσης. Μέσω συλλογικών συμβάσεων επιτεύχθηκαν σε αρκετές περιπτώσεις οι 38 ώρες

ΓΑΛΛΙΑ
Η εβδομάδα των 39 ωρών καθορίστηκε το 1982. Από τότε έγιναν μικρές αλλαγές. Σήμερα δεν υπάρχει δραστηριότητα για περαιτέρω μειώσεις

ΙΣΠΑΝΙΑ
Υπάρχει νομοθετική κατοχύρωση της εβδομάδας των 40 ωρών, αλλά σαν αποτέλεσμα συλλογικών διαπραγματεύσεων (1987-1990 μείωση κατά τέσσερις ώρες μέσα σε 4 χρόνια). Η πλειονότητα των εργαζομένων δουλεύει λιγότερες ώρες. Τα συνδικάτα προσανατολίζονται στις 35 ώρες.

ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ
Προβλέπονται νομοθετικές αλλαγές μετά από συμφωνία σε εθνικό επίπεδο για να μειωθεί η εβδομάδα από 48 σε 44 ώρες, αν και οι υπάλληλοι γραφείου δουλεύουν λιγότερο (γύρω στις 35 ώρες)

ΙΤΑΛΙΑ
Η πλειονότητα των εθνικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας εισήγαγε το πενθήμερο 40ωρο το 1973. Από τότε και μέχρι σήμερα έχουν υπάρξει και άλλες μειώσεις μέσω συλλογικών συμβάσεων. Σήμερα γίνεται προσπάθεια των συνδικάτων για μείωση του ωραρίου στις 35 ώρες.

ΟΓΔΟΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΤΗΣ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΤΩΝ

Η ΣΕΣ «υιοθετεί» το 35ωρο

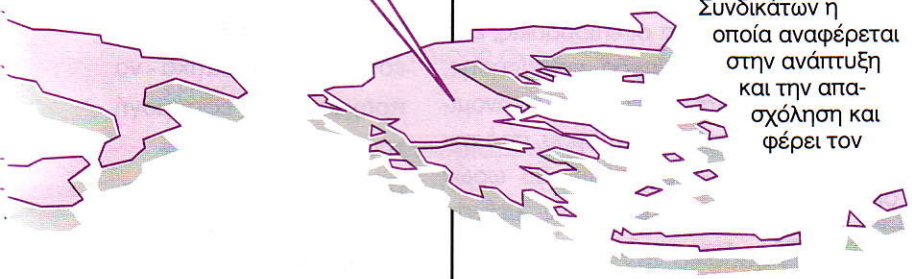
ΔΑΝΙΑ
Η εργάσιμη εβδομάδα καθορίστηκε μέσω συλλογικών συμβάσεων στις 39 το 1987, ενώ σήμερα σε πολλές ΣΣΕ έχει μειωθεί στις 37 ώρες

ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ
Δεν υπάρχουν τάσεις μείωση από το 1987, όταν καθιερώθηκε το 40ωρο. Με ΣΣΕ μειώθηκαν στις 39,5 ώρες στη βιομηχανία τροφίμων

Πρόταση των ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ περιελήφθη στις αποφάσεις του συνεδρίου

ΓΕΡΜΑΝΙΑ
Το πενθήμερο - 40ωρο εφαρμόστηκε στον κλάδο των μηχανοκατασκευών το 1967 και το αίτημα για γενίκευση του 35ωρου ήρθε το 1984. Η εργάσιμη εβδομάδα έφθασε στις 37,5 ώρες το 1990 και ο στόχος του 35ωρου παραμένει επίκαιρος

ΕΛΛΑΔΑ
Το πενθήμερο 40ωρο έγινε με απόφαση διαιτησίας το 1982, ενώ το μειωμένο ωράριο στις 37,5 ώρες έχουν οι οικοδόμοι και 35 ώρες οι εργαζόμενοι στη ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη



Πανευρωπαϊκό αίτημα αποτελεί πλέον και με τον πιο επίσημο τρόπο η μείωση των ωρών εργασίας χωρίς αντίστοιχη μείωση των αποδοχών.

Το 8ο συνέδριο των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων υιοθέτησε σχετική πρόταση της ΓΣΕΕ και της ΑΔΕΔΥ ενώ ομόφωνα ψηφίστηκε και το κεντρικό ντοκουμέντο του συνεδρίου με τίτλο «Η απασχόληση στην καρδιά της Ευρώπης».

Την Ελληνική πρόταση υποστήριξε ο **Δ. Χατζησωκράτης** ενώ επιχειρηματολόγησε επ' αυτού η πρόεδρος του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ **Π. Τσουκάτου** η οποία επισήμανε ότι η μείωση των ωρών εργασίας θα πρέπει να αποτελέσει διεκδικητικό στόχο όλων των οργανώσεων, για να προσθέσει ότι απαιτείται η άμεση έναρξη κοινωνικού διαλόγου για το θέμα αυτό.

Η μείωση του χρόνου απασχόλησης είναι ένα από τα μέτρα που προτείνουν - στους κοινωνικούς φορείς και τις κυβερνήσεις - τα ευρωπαϊκά συνδικάτα για την αντιμετώπιση του «εφιάλτη» - όπως τον χαρακτηρίζουν - της ανεργίας.

Η πρόταση αυτή περιελήφθη στην απόφαση του 8ου συνεδρίου της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων η οποία αναφέρεται στην ανάπτυξη και την απασχόληση και φέρει τον τίτλο «Η απασχόληση και η αλληλεγγύη στην καρδιά της Ευρώπης».

Στο κείμενο της απόφασης αναπτύσσονται οι προτάσεις της ΣΕΣ για μια ευρωπαϊκή πολιτική ανάπτυξης, για ένα ευρωπαϊκό φορολογικό σύστημα, για κοινωνική προστασία και για τον ρόλο του δημοσίου τομέα.

Ιδιαίτερη αναφορά γίνεται στη μείωση του χρόνου εργασίας, την ελαστικοποίηση, την κοινωνική οικονομία και την επαγγελματική κατάρτιση.

Κατά την ομιλία του στο συνέδριο ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ **Χρ. Πρωτόπαπας**, αναφέρθηκε στην ανάγκη ανάπτυξης πανευρωπαϊκών κινητοποιήσεων και την προώθηση μιας χαλαρής συνεργασίας των ευρωπαϊκών συνδικάτων.

Επισήμανε, τη μεγάλη ευκαιρία για τη συγκρότηση μετώπου διεκδίκησης της κοινωνικής Ευρώπης, που δίνεται με την αναθεώρηση της συνθήκης του Μάαστριχτ και τόνισε ότι «ο κοινωνικός διάλογος είναι απαραίτητος, αλλά θα πρέπει να καταλήξει σε συμφωνίες με ευθύνες και δικαιώματα για όλους».

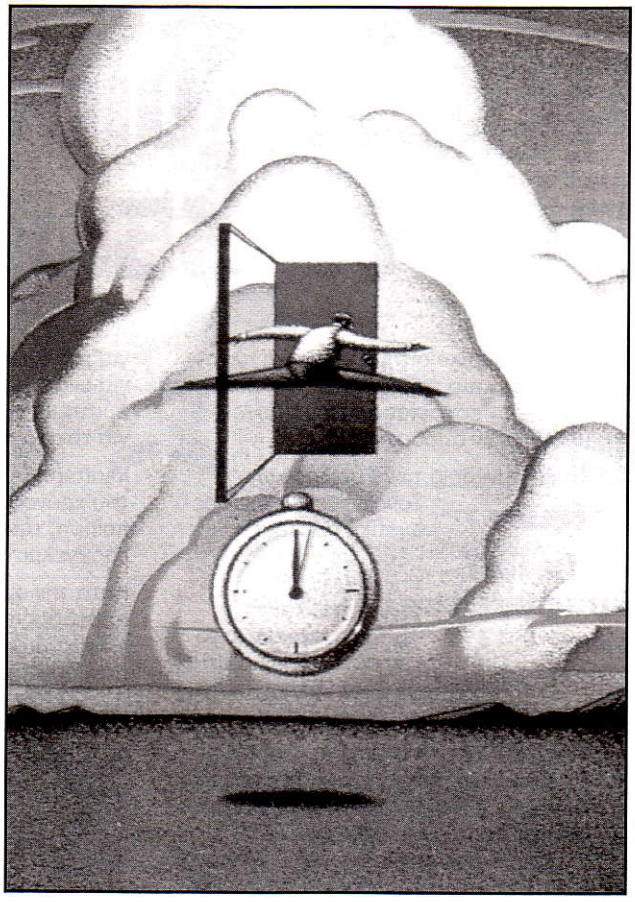
Παρεμβάσεις στο συνέδριο έκαναν ο πρόεδρος της ΑΔΕΔΥ **Γ. Κουτσούκος** και οι **Γ. Ντάσσης** και **Φ. Σιάνου**.

Την ανάγκη πραγματοποίησης και άλλων πανευρωπαϊκών κινητοποιήσεων για την προώθηση των διεκδικήσεων του συνδικαλιστικού κινήματος διατύπωσε ο γενικός γραμματέας της ΣΕΣ **Εμ. Καμπάλιο** ο οποίος εξέφρασε την ικανοποίησή του για την υιοθέτηση της οδηγίας που θεσπίζει τα Συμβούλια Ευρωπαϊκών Επιχειρήσεων.

Στο 8ο συνέδριο της ΣΕΣ εκπροσωπήθηκαν 47 συνομοσπονδίες από 22 χώρες της Ευρώπης που εκφράζουν περίπου 46 εκατομμύρια εργαζόμενους. Από τη χώρα μας συμμετείχαν αντιπροσωπείες της ΓΣΕΕ και της ΑΔΕΔΥ.

Επίσης για πρώτη φορά συμμετέχουν με την ιδιότητα του παρατηρητή 49 συνδικαλιστές από τις χώρες Βουλγαρία, Τσεχία, Ουγγαρία, Πολωνία και Σλοβενία. Αυτοί εκπροσωπούν περίπου 8,5 εκατομμύρια εργαζομένους.

Ο δεκάλογος του 35ωρου



1 Η ανεργία, όπως αποδεικνύεται τα τελευταία είκοσι χρόνια, δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί, παρά μόνο με την εφαρμογή ενός αξιόλογου διαρθρωτικού μέτρου στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, όπως είναι οι 35 ώρες χωρίς μείωση των αποδοχών.

2 Από την άποψη αυτή το 35ωρο αναδεικνύεται ως η ιστορική πρόκληση του τέλους του αιώνα μας, την εφαρμογή του οποίου επιτρέπει, η αύξηση της παραγωγικότητας και τα νέα τεχνολογικά μέσα παραγωγής.

3 Στο λυκόφως του αιώνα μας, η νέα τεχνολογία απαιτείται να χρησιμοποιηθεί απελευθερωτικά για τον άνθρωπο, με την αύξηση του ελεύθερου χρόνου και την κοινωνική ανάπτυξη.

4 Η απάντηση στο εργοδοτικό επιχείρημα, ότι οι 35 ώρες εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών, θα συμβάλλουν δήθεν στην αύξηση του κόστους παραγωγής, στην αύξηση του πληθωρισμού και στη μείωση της ανταγωνιστικότητας, με αποτέλεσμα τη συρρίκνωση της παραγωγής και την αύξηση της ανεργίας, στοιχειοθετείται από το πραγματικό γεγονός ότι, σύμφωνα με υπολογισμούς, το ενδεχόμενο κόστος από τη μείωση του χρόνου εργασίας είναι χαμηλού επιπέδου, και μπορεί να απορροφηθεί από την αύξηση της παραγωγικότητας και τη μείωση των δαπανών για επιδόματα ανεργίας, αφού η τελευταία θα μειωθεί σημαντικά.

5 Από την άποψη αυτή, είναι χαρακτηριστικό ότι σήμερα στις χώρες της ΕΕ, δαπανάται για την ανεργία κάθε χρόνο το ποσό των 350 δισ. ECU.

6 Οι 35 ώρες εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών, εκτός από τη συμβολή τους στη μείωση των δαπανών ανεργίας, συμβάλλουν με την αύξηση της απασχόλησης, στην αύξηση των εσόδων των ασφαλιστικών Ταμείων, στη διεύρυνση της φορολογικής βάσης και στην αύξηση των εσόδων του Κρατικού Προϋπολογισμού.

7 Ετσι, αποδεικνύεται, ότι οι επιδράσεις, είτε σε επίπεδο επιχείρησης, είτε σε επίπεδο οικονομικού σχηματισμού, από την εφαρμογή των 35 ωρών εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών, είναι θετικές και αποκαθιστούν σ' ένα νέο επίπεδο ισορροπίας τις σημερινές ανισορροπίες στην οικονομία και την αγορά εργασίας.

8 Οι 35 ώρες εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών συνοδευόμενες και από άλλα μέτρα, όπως π.χ. πρόωρη συνταξιοδότηση, μείωση των υπερωριών, εκπαίδευση κατάρτιση, έχει υπολογιστεί ότι σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ενωσης δημιουργούν νέες θέσεις εργασίας της τάξης του 4% δηλαδή 4,5-5 εκατομμύρια.

9 Οι προαναφερόμενοι λόγοι, αναδεικνύουν από κάθε άποψη, τις 35 ώρες εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών, ως κορυφαίο μέτρο αντιμετώπισης της ανεργίας και γι' αυτό επιβάλλεται η έναρξη συζητήσεων και διαπραγματεύσεων για την εφαρμογή του Πανευρωπαϊκού αυτού αιτήματος στη χώρα μας.

10 Ο διάλογος μπορεί να οδηγήσει τόσο στην ανάδειξη όλων των θεμάτων που συνδέονται με το νέο αυτό μέτρο, όσο και στην επιλογή κλάδων ή τόπων, ή επιχειρήσεων που μπορεί άμεσα - έστω και πειραματικά - να προχωρήσει η εφαρμογή του.

Παράλληλα μπορεί να αναζητήσει και να προτείνει και τρόπους ενίσχυσης της εφαρμογής του με μεταφορά πόρων ή νέους πόρους όπου αυτό απαιτείται.

Ερευνα της ΓΣΕΕ στο Συνέδριο

Οι συνδικαλιστές... «παράγονται» σε ΔΕΚΟ και βιομηχανία

Ο ευρύτερος δημόσιος τομέας κατά κύριο λόγο και η βιομηχανία και βιοτεχνία στη συνέχεια είναι οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας που «τροφοδοτούν» με στελέχη το συνδικαλιστικό κίνημα.

Το συμπέρασμα αυτό προκύπτει από την πρωτότυπη έρευνα που διεξήγαγε για πρώτη φορά στη χώρα μας η εταιρεία πολιτικών ερευνών P.R.C. για λογαριασμό της ΓΣΕΕ μεταξύ των 450 αντιπροσώπων του 28ου συνεδρίου της Συνομοσπονδίας.

Σημειώνεται ότι η έρευνα είχε σαν στόχο τη διερεύνηση των βασικών κοινωνικών, ιδεολογικών και πολιτικών χαρακτηριστικών που συνθέτουν τη σημερινή συνδικαλιστική ηγεσία της χώρας.

Πέραν του συμπεράσματος για το χώρο εργασίας από τον οποίο προέρχονται οι σύνεδροι, η έρευνα καταλήγει επίσης στα εξής:

- Καταγράφει την περιορισμένη παρουσία γυναικών στο συνέδριο, σημειώνει την απουσία ηλιακιακών ομάδων κάτω των 30 ετών, περιγράφει την κοινωνική προέλευση των συνέδρων και επαναλαμβάνει βάσει ποσοστών κάτι που

«Γηρασμένο» το συνδικαλιστικό σώμα, ελάχιστες οι γυναίκες

είναι ήδη γνωστό:

«Η συντριπτική πλειοψηφία (87,8%) της συνδικαλιστικής ηγεσίας της χώρας είναι ενταγμένη σε κάποιο πολιτικό κόμμα».

Τα βασικά συμπεράσματα της έρευνας η οποία διεξήχθη με τη χρήση ερωτηματολογίου μπορούν να συμπυκνωθούν στα εξής:

- Τρεις κλάδοι κατά κύριο λόγο «παράγουν» συνδικαλιστικά στελέχη που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην τριτοβάθμια οργάνωση. Συγκεκριμένα οι αντιπρόσωποι του 28ου Συνεδρίου προέρχονται κατά 29,4% από τον ευρύτερο δημόσιο τομέα (ενέργεια, επικοινωνίες, μεταφορές, αποθηκεύσεις, ύδρευση). Το 29,1% από τη βιομηχανία και τη βιοτεχνία και το 14,9% από την οικοδομή και τις κατασκευές. Αντιθέτως χαμηλή εκπρόσωποι παρουσιάζουν κλάδοι όπως το εμπόριο, τουριστικά επαγγέλματα, μεταλλεία, κ.λ.π.
- Οι γυναίκες - συνδικαλίστριες που πήραν μέρος στο συνέδριο δεν ξεπερνούσαν το 6,4% γεγονός που δείχνει ότι ο εργαζόμενος γυναικείος πληθυσμός συμμετέχει οριακά στη συλλογική δράση των συνδικάτων.

Επίσης η πλειοψηφία των συνδικαλιστών - συνέδρων προέρχεται από μεγάλες ηλικιακές ομάδες και μόνο το 10% είναι κάτω των 40 ετών.

Ιδιαίτερης προσοχής θα πρέπει να τύχει το στοιχείο της έρευνας που δείχνει ότι το 62,1% των συνέδρων απασχολείται σε επιχειρήσεις που απασχολούν άνω των 100 ατόμων. Γεγονός που αποδεικνύει ότι η ανάπτυξη του συνδικάτου είναι συνάρτηση του αριθμού των εργαζομένων που απασχολούνται σε μια επιχείρηση.

Αντιθέτως - σύμφωνα με την έρευνα - οι μικρές επιχειρήσεις εκπροσωπήθηκαν οριακά στο συνέδριο.

Τέλος αξίζει να σημειωθεί ότι το 53,6% των συνέδρων προέρχονται από αγροτική οικογένεια ενώ μόνο το 20,4% μπορεί να θεωρηθεί ως «δεύτερη εργατοϋπαλληλική γενιά».

ΧΑΡΤΗ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΕΙΚΟΝΙΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΤΗΚΕ ΤΟ ΙΝΕ

Η... χαρτογράφηση της ανεργίας

Η «χαρτογράφηση της ανεργίας» μπορεί να είναι ο τίτλος της εργασίας που πραγματοποίησε το Ινστιτούτο Εργασίας «εικονογραφώντας» τα ποσοστά ανεργίας ανά γεωγραφικό διαμέρισμα και νόμο σ' ολόκληρη την επικράτεια.

Οι θύλακες υψηλής ανεργίας σύμφωνα με τη μελέτη είναι:

Το Μαντούδι (75%), η Πάτρα (25%), το Λαύριο (50%), η Σύρα (30%) και η Θεσσαλονίκη (17%).

Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΙΝΕ για την ανεργία (εκτός από τους θύλακες της ανεργίας), υψηλά ποσοστά ανεργίας που κυμαίνονται από 10-12,5% παρουσιάζονται στους Νομούς: Αττικής, Βοιωτίας, Εύβοιας, Φωκίδας, Φθιώτιδας, Ευρυτανίας, Αιτωλοακαρνανίας, Αχαΐας, Ηλείας, Φλωρίνης, Καστοριάς, Κοζάνης και Γρεβενών. Μελέτες του Ινστιτούτου έδειξαν ότι:

- Μεταξύ 1981 και 1994 το συνολικό εργατικό δυναμικό σημείωσε μέση ετήσια αύξηση 1%. Οι χαμηλοί ρυθμοί ανάπτυξης κατά την ίδια περίοδο οδήγησαν σε αύξηση της απασχόλησης κατά 0,4% ετησίως κατά μέσον όρο, με συνέπεια την αύξηση της ανεργίας.
- Το μεγαλύτερο πλήγμα από την ανεργία δέχονται οι έχοντες ηλικία μικρότερη των 25 ετών, κυρίως αυτοί που δεν έχουν εργαστεί ποτέ. Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών ήταν (το 1993) 15,2% και 233.700 άτομα, ενώ των ανδρών ήταν περίπου 6,4% και 164.500 άτομα.

Ερευνα του Εθνικού Μετσόβειου Πολυτεχνείου

Στο μεταξύ έρευνα σε εννέα περιοχές της χώρας που αντιμετωπίζουν οξύτατα προβλήματα ανεργίας πραγματοποίησε το Εθνικό Μετσόβειο Πολυτεχνείο.

Η κατάσταση ανά περιοχή, όπως διαπιστώθηκε από τους ερευνητές έχει ως εξής:

ΠΑΤΡΑ: Το ποσοστό της ανεργίας στο εργατικό δυναμικό έχει σχεδόν τριπλασιαστεί στη δεκαετία 1981-91 και κυρίως από το 1988 και μετά. Οι προβλέψεις είναι δυσοίωνες για τα επόμενα χρόνια, λόγω της εισόδου στην αγορά εργασίας των νέων και της μείωσης της απασχόλησης στον πρωτογενή τομέα.

ΒΟΛΟΣ: Η ανεργία αυξήθηκε από 4% το 1981 σε 5,6% το 1991. Οι ερευνητές υποστηρίζουν ότι η ποικιλία των φυσικών πόρων δημιουργεί στη Μαγνησία μια σπάνια ευκαιρία για ισόρροπη ανάπτυξη.

ΛΑΥΡΙΟ: Το Λαύριο, σύμφωνα με τους ερευνητές, αποτελεί ίσως το πιο κραυγαλέο παράδειγμα αποβιομηχάνισης για την Ελλάδα, το σύμβολο της οικονομικής κρίσης και της ανεργίας με την οποία απειλούνται συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες. Από το 1989 μέχρι το 1991 χάθηκε το 65% των θέσεων εργασίας.

ΕΥΒΟΙΑ: Η ανεργία ανέρχεται σε περίπου 20%. Η όξυνση της ανεργίας στο νομό οφείλεται στην έλλειψη διαρθρωτικών μέτρων αναδιάρθρωσης της οικονομίας και σταδιακής αποδέσμευσής της από τις προβληματικές παραγωγικές δραστηριότητες.

ΣΥΡΟΣ: Η ανεργία υπολογίζεται γύρω στο 32% και εκτιμάται ότι θα προσεγγίσει το 50% του εργατικού δυναμικού στην περίπτωση που διακοπεί η λειτου-ργία των Ναυπηγείων του Νεωρίου.

ΘΗΒΑ: Σύμφωνα με στοιχεία του Εργατικού Κέντρου Θήβας, η συνολική ανεργία εκτιμάται σε περίπου 20%, ενώ για τους εργατοϋπαλλήλους είναι ακόμη μεγαλύτερη.

ΚΟΖΑΝΗ: Το κλείσιμο των προβληματικών επιχειρήσεων - ΑΕΒΑΛ, ΜΑΒΕ, ΕΛΣΙ - οδήγησε στην απώλεια 1.000 θέσεων εργασίας. Στην αύξηση της ανεργίας οδήγησε η απώλεια 490 θέσεων εργασίας στα Μεταλλεία Αμιάντου, στα Μεταλλεία Χρωμίτου και στα Μεταλλεία Ροδάνης.

ΧΑΛΚΙΔΙΚΗ: Ανασφάλεια επικρατεί στην περιοχή όσον αφορά το μέλλον κυρίως των Μεταλλείων της Κασσάνδρας. Οι τοπικοί φορείς προτείνουν μέτρα για τη βιώσιμη ανάπτυξη του νομού, ο οποίος χαρακτηρίζεται από το πλούσιο προς αξιοποίηση μεταλλευτικό δυναμικό του και από τις σημαντικές δυνατότητες, που εμφανίζει στον τουριστικό τομέα.

ΞΑΝΘΗ: Το ποσοστό των ανέργων ξεπέρασε το 20%, ενώ παρατηρείται αύξηση του μεταναστευτικού ρεύματος προς τη Γερμανία. Οι φορείς της περιοχής προτείνουν μια σειρά από μέτρα για την αγροτική και βιομηχανική ανάπτυξη του νομού.



ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΕΙΔΙΚΟ ΕΝΘΕΤΟ

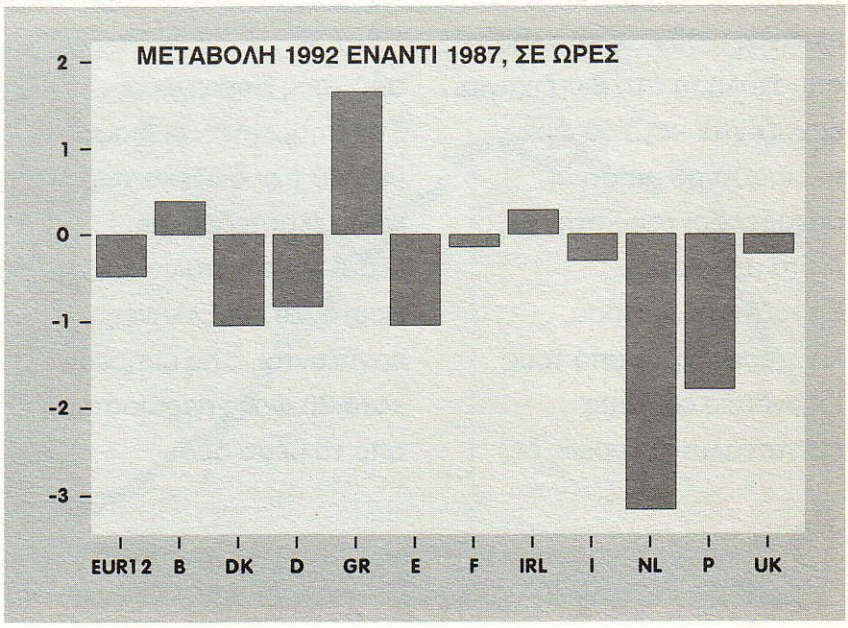
Των Η. Ιωακείμογλου & Δ. Κατσορίδα

Χρόνος εργασίας και απασχόληση

Μακροχρόνια τάση μείωσης του χρόνου εργασίας στην Ευρωπαϊκή ένωση

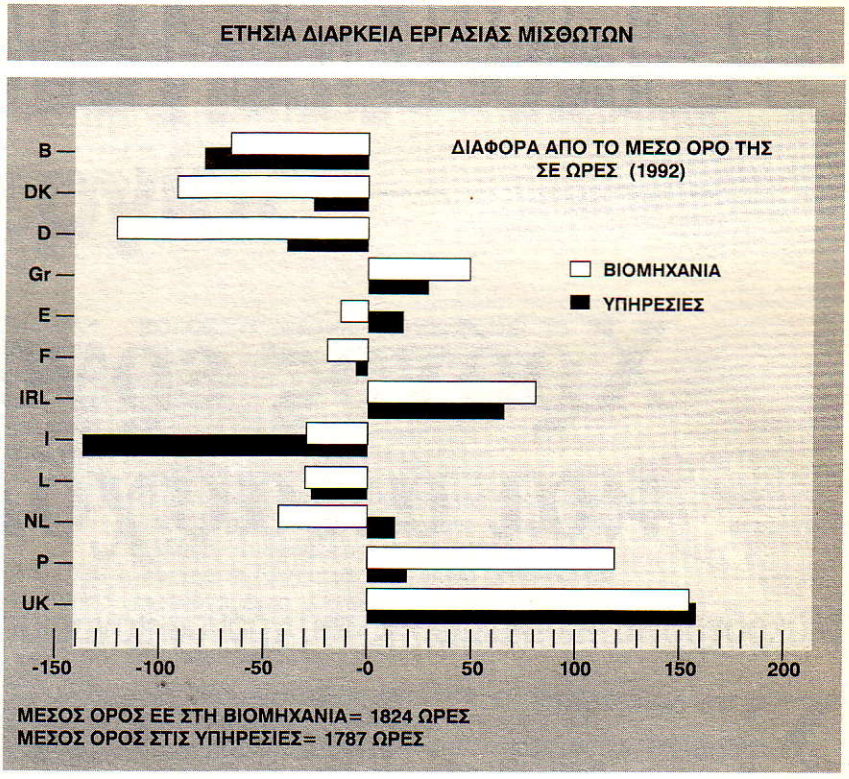
Στην Κοινότητα παρατηρείται μια μακροχρόνια τάση μείωσης του μέσου αριθμού ωρών εργασίας των απασχολουμένων, η οποία συμβάλλει στην αύξηση του αριθμού των ατόμων που απασχολούνται, διαπιστώνει σε πρόσφατη έκδοσή της η Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Εργασιακών Σχέσεων και Κοινωνικών Υποθέσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ



Υψηλός ο ετήσιος χρόνος εργασίας στην Ελλάδα

Η ετήσια διάρκεια εργασίας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ενωσης ανήλθε, κατά το 1992 (τελευταίο έτος για το οποίο υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία από την Eurostat), σε 1800 ώρες στο σύνολο της οικονομίας, σε 1824 ώρες στη βιομηχανία, και σε 1787 ώρες στις υπηρεσίες (τα στοιχεία αυτά αφορούν στους μισθωτούς με πλήρη απασχόληση). Στην Ελλάδα, η αντίστοιχη διάρκεια, κατά το 1992, ήταν 1839, 1873 και 1817 ώρες. Σε ετήσια βάση, λοιπόν, οι έλληνες μισθωτοί με πλήρη απασχόληση στη βιομηχανία, εργάζονται κατά 50 ώρες περισσότερο απ'ότι οι συνάδελφοί τους στην ΕΕ (κατά μέσο όρο). Εργάζονται, ωστόσο, λιγότερες ώρες από τους Ιρλανδούς και τους Πορτογάλους, κυρίως δε, από τους Βρετανούς. Στις υπηρεσίες, οι διαφορές μεταξύ των δώδεκα χωρών είναι μικρότερες (με εξαίρεση την Ιταλία και τη Βρετανία). Οι Ελληνες εργάζονται, στις υπηρεσίες, κατά 30 ώρες περισσότερο από το μέσο όρο.

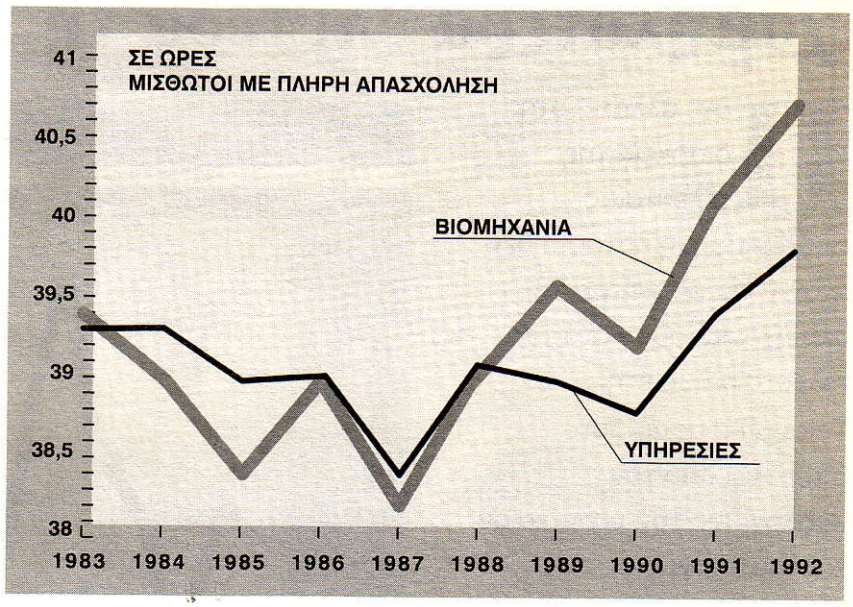


Αυξήθηκε ο πραγματικός χρόνος εργασίας στην ελληνική βιομηχανία

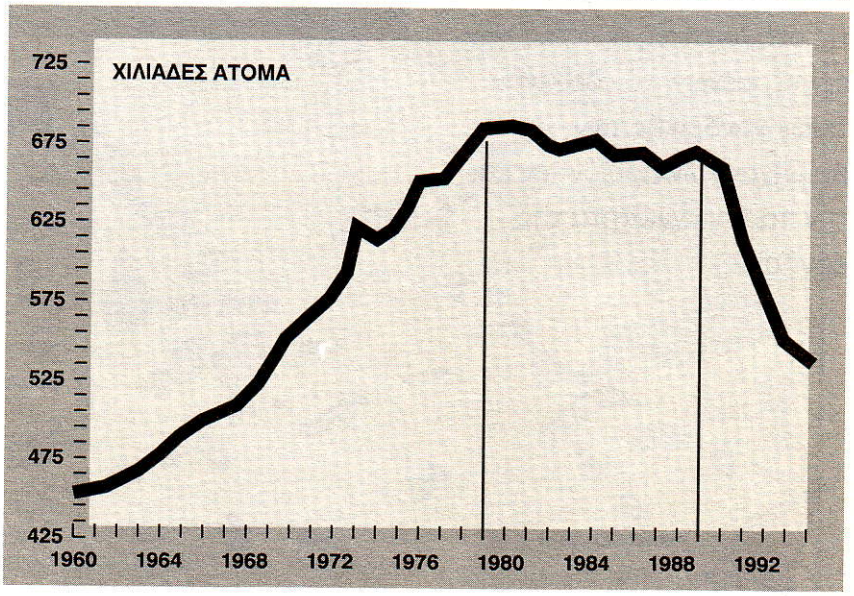
Η διαφορά μεταξύ της μέσης ετήσιας διάρκειας της εργασίας στην ελληνική βιομηχανία και την αντίστοιχη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει διευρυνθεί: ενώ ανερχόταν σε 16 ώρες το 1987, έχει φθάσει σήμερα στις 50 ώρες. Το γεγονός αυτό οφείλεται στην αύξηση των πραγματικών εβδομαδιαίων ωρών εργασίας στη χώρα μας, οι οποίες, μετά από μια σχεδόν συνεχή μείωση κατά την περίοδο 1981-1987, άρχισαν και πάλι να αυξάνονται. Έτσι, ενώ κατά το 1987 ανέρχονταν σε 38 ώρες, πλησιάζουν σήμερα τις 41. Οι μεταβολές αυτές του μέσου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας στην ελληνική βιομηχανία οφείλονται στην συνεχή μείωση των απουσιών των μισθωτών από την εργασία τους, αλλά και στην αύξηση των υπερωριών.

Αυτές οι εξελίξεις στον χρόνο εργασίας φέρουν ένα μέρος της ευθύνης για την μεγάλη μείωση της απασχόλησης στη βιομηχανία, διότι ελάττωσαν τις ανάγκες των επιχειρήσεων σε νέο προσωπικό και αντίστοιχα σε προσλήψεις. Εντούτοις, η μείωση της απασχόλησης οφείλεται, κυρίως, στις μεγάλες αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας κατά τα τελευταία έτη (+4,4% κατά το 1994).

ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



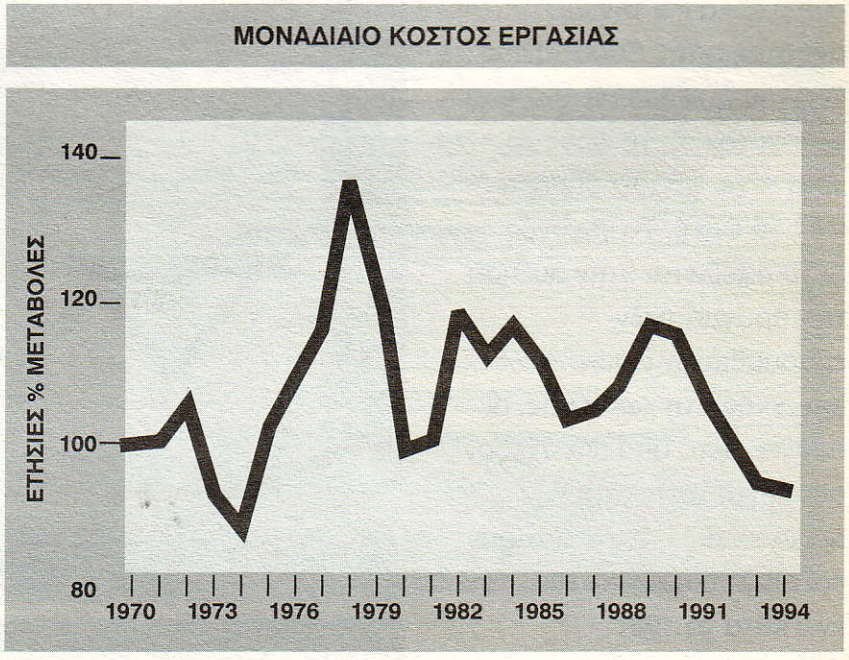
Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ

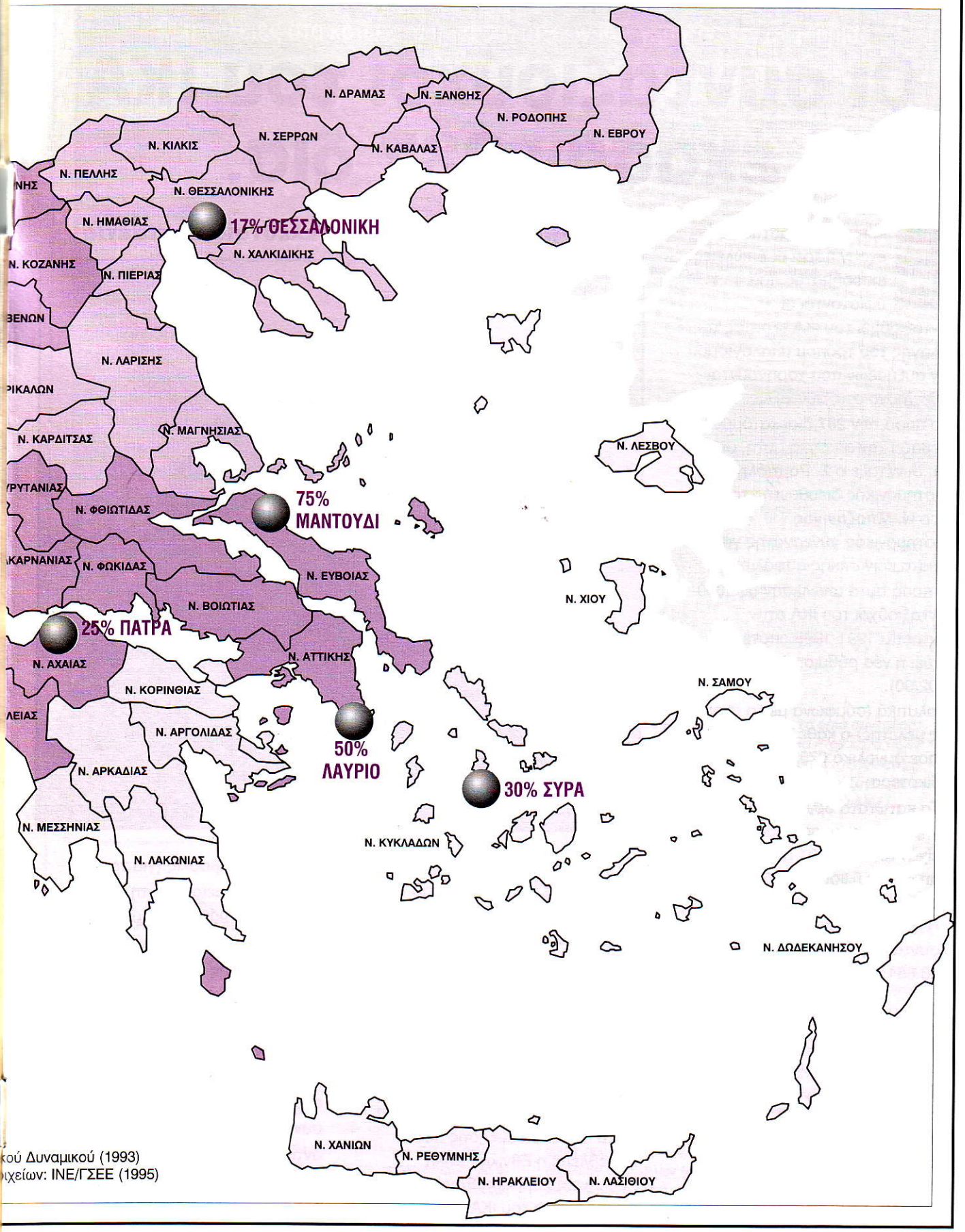


Το πραγματικό κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος έφθασε στα χαμηλότερα επίπεδα της εικοσαετίας

Ποτέ άλλοτε, στη διάρκεια της τελευταίας εικοσαετίας, η εργασία δεν ήταν τόσο φθηνή για τη βιομηχανία, όσο κατά τα τελευταία δύο έτη.

Το συμπέρασμα αυτό απορρέει από τον υπολογισμό του μοναδιαίου κόστους εργασίας στη ελληνική βιομηχανία, σε πραγματικούς όρους. (Ο υπολογισμός έγινε με βάση τις ονομαστικές αμοιβές των εργαζομένων, τον δείκτη τιμών χονδρικής των βιομηχανικών προϊόντων και την παραγωγικότητα της εργασίας).





κού Δυναμικού (1993)
ιχείων: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (1995)

Μελέτη του ΙΝΕ για την αλλαγή υπολογισμού των συντάξεων

Οι συνταξιούχοι του ΙΚΑ έχασαν 287 δισ.

Η απώλεια αφορά την τελευταία πενταετία

Εκρηκτικές διαστάσεις έχουν πάρει οι απώλειες εισοδήματος που υφίστανται οι συνταξιούχοι του ΙΚΑ εξαιτίας της αλλαγής του τρόπου υπολογισμού των αυξήσεων που χορηγούνται κάθε χρόνο στις συντάξεις.

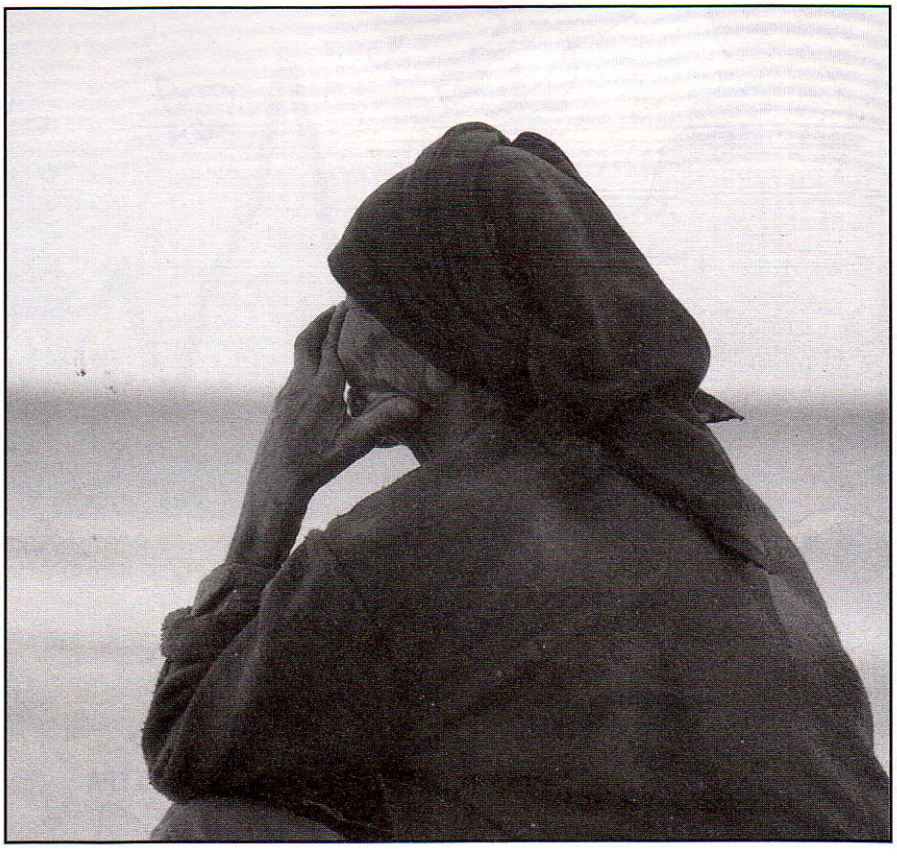
Στο ποσό των 287 δισεκατομμυρίων ανεβάζει την απώλεια αυτή, μελέτη που συνέταξε ο **Σ. Ρομπόλης,** επιστημονικός διευθυντής του ΙΝΕ και ο **Ν. Μποζανίνος**, επιστημονικός συνεργάτης για θέματα κοινωνικής ασφάλισης.

Το ποσό αυτό απώλεσαν 500.000 συνταξιούχοι του ΙΚΑ στην πενταετία 1991-1995 οπότε και ισχύει η νέα ρύθμιση (νόμος 1902/90).

Αναλυτικά (σύμφωνα με τα στοιχεία της μελέτης) ο κάθε συνταξιούχος έχασε συνολικά 670.000 δραχμές. Ειδικότερα:

- Τα κατώτατα όρια συντάξεων γήρατος και αναπηρίας του ΙΚΑ είχαν από το 1991 μέχρι εφέτος απώλειες ύψους 203.522 εκατομμυρίων δραχμών.
  Η αντίστοιχη απώλεια στις συντάξεις λόγω θανάτου είναι 83.651 εκατομμύρια δραχμές.

- Ο κάθε συνταξιούχος του ΙΚΑ (σύνταξη γήρατος και αναπηρίας) είχε το 1991 ετήσια απώλεια 28.560 δραχμές, το 1992, η απώλεια ήταν 75.695 δρχ., το 1993 ήταν 138.705 δρχ. το 1994 έγινε 195.975 δρχ. και για το τρέχον έτος υπολογίζεται σε 231.265 δρχ.



Ετσι συνολικά την πενταετία η απώλεια ανέρχεται στο ποσό των 670.200 δραχμών. Πρέπει να σημειώσουμε ότι εφόσον δεν άλλαζε το 1990 ο τρόπος υπολογισμού των συντάξεων, τα κατώτατα όρια συντάξεων του ΙΚΑ που είναι σήμερα 86.930 δρχ. θα έπρεπε να ήταν 102.640 δρχ.

Με το παλαιότερο σύστημα οι συντάξεις αυξάνονταν αντίστοιχα με το ποσοστό αύξησης που προέβλεπε η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (για τις συντάξεις του ΙΚΑ) και οι κλαδικές συμβάσεις (για τα υπόλοιπα Ταμεία). Με τη ρύθμιση του νόμου 1902/90 οι αυξήσεις των συντάξεων ακολουθούν αυτές της εισοδηματικής πολιτικής του δημοσίου τομέα.

Βασικό αίτημα τόσο της ΓΣΕΕ όσο και των οργανώσεων των συνταξιούχων είναι η επανασύνδεση των αυξήσεων των συντάξεων με τις αυξήσεις των αντίστοιχων συλλογικών συμβάσεων και η αποκατάσταση της κατώτερης σύνταξης του ΙΚΑ.

Οι απώλειες στα κατώτατα όρια συντάξεων ΙΚΑ γήρατος και αναπηρίας

Ετος	Ποσό σύνταξης	Ποσό σύνταξης βάσει αλλαγής αυξήσεων συντάξεων (ν. 1902/90)	Διαφορά κατά μήνα	Διαφορά εξαμήνου	Διαφορά έτους (Χ14)	Αριθμός συντ/χων κατωτάτων ορίων	Συνολική ετήσια διαφορά σε εκατομμύρια δραχμές
	Κατά μήνα	**Κατά μήνα**					
1/9-31/12/90	62.360						
1/1-30/6/91	66.300	-64.860	=1.440	(Χ6,5) 9.360			
1/7-31/12/91	70.020	-67.460	=2.560	(Χ7,5) 19.200	28.560	**Χ268.400**	=7.665
1/1-30/6/92	74.420	-69.490	=4.930	(Χ6,5) 32.045			
1/7-31/12/92	77.400	-71.580	=5.820	(Χ7,5) 43.650	75.695	**Χ284.625**	=21.544
1/1-30/6/93	81.620	-74.450	=7.170	(Χ6,5) 46.605			
1/7-31/12/93	88.220	-75.940	=12.250	(Χ7,5) 92.100	138.705	**Χ297.000**	=41.196
1/1-30/6/94	92.640	-79.740	=12.900	(Χ6,5) 83.850			
1/7-31/12/94	98.680	-83.730	=14.950	(Χ7,5) 112.125	195.975	**Χ303.050**	=59.435
1/1-30/6/95	102.640	-86.930	=15.710	(Χ6,5) 102.115			
1/7-31/12/95	106.760	-89.540	=17.210	(Χ7,5) 129.150	231.265	**Χ318.175**	=73.683
						Σύνολο Διαφοράς 203.522 εκατ. δρχ.	

ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ ΔΙΑΦΟΡΑΣ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ ΙΚΑ

* Λόγω γήρατος και αναπηρίας.:	203.522 εκατ. δρχ
* Λόγω θανάτου:	83.651 εκατ. δρχ.
ΣΥΝΟΛΟ:	287.173 εκατ. δρχ.

ΣΗΜΕΙΩΣΗ

1. Ο υπολογισμός έγινε βάσει του αριθμού των συντάξεων που παίρνουν πλήρη (και όχι μειωμένα) κατώτατα όρια σύνταξης.
2. Το παραπάνω ποσόν των 287.173 εκατ. δρχ. των απωλειών των συνταξιούχων (και οφέλους του ΙΚΑ) θα ήταν κατά πολύ μεγαλύτερο αν υπολογιζόταν και ο αριθμός των συνταξιούχων που παίρνουν μειωμένα κατώτατα όρια σύνταξης καθώς και τα οικογενειακά επιδόματα όλων πλήρους και μειωμένης σύνταξης, κατωτάτων ορίων (1,5 ΗΑΕ για τη σύζυγο και 1 ΗΑΕ για κάθε 1 μέχρι 3 παιδιά) που κι αυτά υπολογίζονται από 1/1/91 με τις αυξήσεις των Δ.Υ. (και όχι με το εκάστοτε ΗΑΕ)
ΠΗΓΗ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 1995.

Πως διαβάζεται ο πίνακας

Αρχίζοντας από αριστερά ο πίνακας αναφέρει τα έτη, κατά εξάμηνα. Στη δεύτερη - πάντα από αριστερά - στήλη αναφέρεται η μηνιαία σύνταξη, όπως υπολογιζόταν μέχρι το 1990, δηλαδή βάσει των 20 ημερομισθίων του ανειδίκευτου εργάτη (ΗΑΕ) της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ).

Στην τρίτη στήλη αναφέρεται το ποσό της μηνιαίας σύνταξης μετά την παρέμβαση της Νέας Δημοκρατίας στον υπολογισμό της, με τον νόμο 1902/1990. Από τότε, 1990, οι συντάξεις ακολουθούν την εκάστοτε εισοδηματική πολιτική, δηλαδή, ό,τι αυξήσεις παίρνουν οι εν ενεργεία δημόσιοι υπάλληλοι το παίρνουν και οι συντάξεις. Στην τέταρτη (από αριστερά) στήλη αναγράφεται το ποσό της μηνιαίας διαφοράς σε δραχμές μεταξύ του ποσού της σύνταξης πριν από το 1990 και μετά το 1990. Ακολουθεί στη συνέχεια, δίπλα (πέμπτη στήλη) η ίδια διαφορά αλλά με εξάμηνα (6,5 συν 7,5 ίσον 14, που είναι το σύνολο των συντάξεων μαζί με τα δώρα για όλο το έτος) για να ακολουθήσει (έκτη στήλη) η διαφορά όλου του έτους σε δραχμές. Στην έβδομη στήλη αναγράφεται ο αριθμός των συνταξιούχων που παίρνουν τις συντάξεις των κατώτερων ορίων και στην τελευταία (άκρη δεξιά) στήλη υπάρχουν τα ποσά της ετήσιας διαφοράς σε εκατομμύρια δραχμές. Θα πρέπει να σημειωθεί - όπως τονίζεται στην έρευνα του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ - ότι ο υπολογισμός των απωλειών έγινε βάσει του αριθμού των συνταξιούχων που παίρνουν πλήρη και όχι μειωμένα κατώτατα όρια σύνταξης.

Επίσης: το ποσό των 287.173 εκατομμυρίων δραχμών των απωλειών των συνταξιούχων (και οφέλους του ΙΚΑ) θα ήταν κατά πολύ μεγαλύτερο αν υπολογιζόταν και ο αριθμός των συνταξιούχων που παίρνουν μειωμένα κατώτατα όρια σύνταξης, καθώς και τα οικογενειακά επιδόματα όλων πλήρους και μειωμένης σύνταξης, κατώτατων ορίων, που και αυτά υπολογίζονται από 1/1/1991 με τις αυξήσεις των δημοσίων υπαλλήλων (και όχι με τα εκάστοτε ημερομίσθια του ανειδίκευτου εργάτη).

Τα κριτήρια πιστοποίησης καθόρισε η επιτροπή παρακολούθησης

Πρόγραμμα καταπολέμησης του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας

Της **Βίβιαν Γαλατά**
Επιστημονική Συνεργάτης ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

Το σύστημα διαχείρισης, παρακολούθησης και ελέγχου του επιχειρησιακού προγράμματος «καταπολέμηση του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας», ήταν ένα από τα βασικά θέματα με τα οποία ασχολήθηκε η δεύτερη επιτροπή παρακολούθησης του προγράμματος που συγκλήθηκε στις 4 Μαΐου.

Εκτός αυτού καθόρισε και τα κριτήρια πιστοποίησης των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης που θα αναλάβουν την υλοποίηση του προγράμματος.

Στις εργασίες της επιτροπής συμμετείχαν οι Προϊστάμενοι των αρμόδιων Διευθύνσεων του Υπουργείου Εργασίας, οι εκπρόσωποι της Επιτροπής της Ευρωπαϊκής Ενωσης, οι Γενικοί Γραμματείς των αρμόδιων Υπουργείων καθώς και οι εκπρόσωποι Εργαζομένων και Εργοδοτών.

Οι κυριότερες ρυθμίσεις της προτεινόμενης εγκυκλίου για το Σύστημα Πιστοποίησης αφορούν τα κριτήρια διαπίστωσης της επάρκειας των φορέων υλοποίησης προγραμμάτων κοινωνικού αποκλεισμού. Οι φορείς αυτοί είναι:

- Τα Κέντρα άτυπης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, εθνικής και περιφερειακής εμβέλειας (αποφ. 115372/94)
- Τα εξειδικευμένα Κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης και παροχής συμπληρωματικών και συνοδευτικών Υπηρεσιών τα οποία θα λειτουργούν βάσει των ειδικών προδιαγραφών του συστήματος πιστοποίησης

Τα προγράμματα θα πρέπει να ανταποκρίνονται στις ιδιαιτερότητες των εξής πληθυσμιακών ομάδων:

Ατομα με ειδικές ανάγκες, μετανάστες, παλιννοστούντες, φυλακισμένοι ή προσφάτως αποφυλακισθέντες, ανήλικοι παραβάτες, άτομα εξαρτημένα από τοξικές ουσίες ή με ψυχική νόσο, άτομα με πολιτισμικές και θρησκευτικές ιδιαιτερότητες, καθώς και άτομα ορεινών και απομακρυσμένων περιοχών.

Η πιστοποίηση των φορέων υλοποίησης των προγραμμάτων κοινωνικού αποκλεισμού θα γίνει κατά τη μεταβατική περίοδο, που λήγει το Δεκέμβριο 1995, από τον Εθνικό Φορέα Πιστοποίησης, συνεπικουρούμενο από Ειδική κατά περίπτωση Επιτροπή.

Για την αποτελεσματικότερη υλοποίηση των προγραμμάτων δίνεται έμφαση στην εταιρική σχέση μεταξύ των πιστοποιημένων φορέων, στην οποία θα συμμετέχει και ένα ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ εποπτευόμενο από το Υπουργείο Υγείας-Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ή από τον ΟΑΕΔ. Η ασφαλιστική αυτή δικλίδα αποβλέπει στην αποφυγή ενδεχόμενης καταστρατήγησης των ελεύθερων εταιρικών σχέσεων.

Του **Β. Παπαδόγαμβρου**
Διευθυντή ΚΕΚ/ΙΝΕ

Τοπικά δίκτυα προώθησης δράσεων ισότιμης ένταξης γυναικών καθώς και περιφερειακές μονάδες ανάπτυξης και υποστήριξης εταιρικών σχέσεων για νέους, υπέβαλλε ως ενέργειες το ΙΝ.Ε-ΓΣΕΕ στα προγράμματα NOW (γυναίκες) YOUTHSTART (νέοι), στα πλαίσια της Πρωτοβουλίας «Απασχόληση».

Πιο συγκεκριμένα, στο πρόγραμμα NOW η αίτηση υποβλήθηκε σε συνεργασία με τον ΟΑΕΔ, το ΕΛΚΕΠΑ, τον ΕΟΜΜΕΧ, το ΕΛΚΕΔΕ και τον Σύνδεσμο για τα Δικαιώματα της Γυναίκας.

Το πρόγραμμα θα υλοποιηθεί σ' όλη την Ελλάδα, σε δέκα τουλάχιστον περιφέρειες, όπου λειτουργούν περιφερειακά παραρτήματα του ΙΝ.Ε.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ NOW

ΣΚΟΠΟΣ: Το πρόγραμμα στοχεύει στη δημιουργία και ανάπτυξη τοπικών και περιφερειακών δομών υποστήριξης και προώθησης δράσεων ισότιμης ένταξης των γυναικών στην κατάρτιση, στην απασχόληση, αυτοαπασχόληση και σε θέσεις διοικητικής ευθύνης.

ΣΤΟΧΟΙ:

- Η πρόληψη, αντιμετώπιση και επίλυση προβλημάτων ισότιμης ένταξης των γυναικών, σύμφωνα με τη διάγνωση τοπικών αναγκών της αγοράς εργασίας, μέσω ενός ευέλικτου δικτύου παρέμβασης, διαπραγματευτικής δύναμης και κινητοποίησης όλων των ενδιαφερομένων τοπικών φορέων.
- Η καταγραφή, με τη δημιουργία βάσης δεδομένων, των επαγγελματικών προσόντων των γυναικών και της αποκτηθείσας επαγγελματικής εμπειρίας τους, στους φορείς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, στους συνδικαλιστικούς φορείς κ.λ.π. Επιχειρήσεις, με σκοπό την ενίσχυση της θέσης τους στην παρέμβαση και λήψη αποφάσεων των γυναικών.
- Η ανάπτυξη τεχνικών καινοτομικής διάστασης, συμβουλευτικής υποστήριξης στον εργασιακό

Οι ενέργειες του ΙΝΕ στα προγράμματα NOW και YOUTHSTART

Προγράμματα για νέους και γυναίκες



χώρο, αναγνώρισης προηγούμενης εκπαιδευτικής και επαγγελματικής εμπειρίας, ενίσχυσης κοινοπρακτικών δράσεων και διαπεριφερειακών σχέσεων, καθώς και η δημιουργία εκπαιδευτικού συστήματος συνεχούς κατάρτισης των στελεχών των μονάδων.

– Η εκπόνηση οδηγού με τις αναπτυχθείσες τεχνικές και μεθοδολογίες αντιμετώπισης των προβλημάτων γυναικείας απασχόλησης.

ΟΜΑΔΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ: Η βασική στελεχική δομή θα αποτελείται από γυναίκες, διαφορετικού προφίλ και εμπειριών, στελέχη του ΙΝ.Ε-ΓΣΕΕ, του ΕΛΚΕΠΑ, του ΟΑΕΔ και του ΕΟΜΜΕΧ, συνδικαλιστικών φορέων, φορέων Τοπικής Αυτοδιοίκησης, μη κυβερνητικών κοινωνικών οργανώσεων και επιχειρήσεων, εργαζόμενες και άνεργες.

Βασικό ρόλο σε όλες τις ενέργειες του προγράμματος θα έχει η Γραμματεία Γυναικών της ΓΣΕΕ.

ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ: Μελέτη σκοπιμότητας. Προγράμματα κατάρτισης γυναικών, προκειμένου να στελεχωθούν οι τοπικές μονάδες.

Δημιουργία τεχνικών εντοπισμού αναγκών και προβλημάτων της αγοράς εργασίας, ανάπτυξη μεθοδολογιών πρόληψης, αντιμετώπισης και επίλυσης των προβλημάτων και μοντέλων συμβουλευτικής υποστήριξης, προσανατολισμού και κατάρτισης.

Εκπόνηση οδηγού, ως προϊόν της διακρατικής συνεργασίας, με τις δημιουργηθείσες τεχνικές και μεθοδολογίες.

Πιλοτική λειτουργία των μονάδων.

Αξιολόγηση του προγράμματος και διάδοση των αποτελεσμάτων.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ YOUTHSTART

Στον άξονα YOUTHSTART το πρόγραμμα αποσκοπεί στην προώθηση, δημιουργία και στήριξη πολλαπλών και ποικίλων εταιρικών σχέσεων, σε διάφορα επίπεδα, μέσω της δικτύωσης των εμπλεκομένων φορέων και ιδιαίτερα με την ενεργό συμμετοχή των νέων.

Οι εταιρικές σχέσεις θα συμβάλλουν στην κοινωνικοοικονομική ένταξη των νέων μέσω της προώθησης της απασχόλησης, του επαγγελματικού προσανατολισμού, της συμβουλευτικής και εκπαίδευσης-κατάρτισης.

ΣΤΟΧΟΙ:

- Η δημιουργία προώθηση, στήριξη και ανάπτυξη ευέλικτων εταιρικών σχέσεων.
- Η οργάνωση και λειτουργία και στελέχωση με ειδικευμένο προσωπικό των περιφερειακών μονάδων του δικτύου.
- Εντοπισμός όλων των πηγών πληροφόρησης. Κατασκευής βάσης δεδομένων.
- Η προώθηση της ισότιμης ένταξης και απασχόλησης των νέων μέσω συστημάτων ενημέρωσης και πληροφόρησης για την προώθηση δημιουργία και στήριξη εταιρικών σχέσεων.
- Η συνεργασία με τους αρμόδιους φορείς, επιχειρήσεις κ.λ.π., για να επιταχυνθεί η κοινωνικοοικονομική ένταξη των νέων μέσω επαγγελματικού προσανατολισμού, κατάρτισης, κ.λ.π.
- Η Πιλοτική κατασκευή εκπαιδευτικού υλικού.
- Η ευαισθητοποίηση των νέων αλλά και όλων των εμπλεκομένων φορέων για τη δημιουργία εταιρικών σχέσεων.

ΔΡΑΣΕΙΣ:

- Ανίχνευση της τοπικής αγοράς εργασίας για τον εντοπισμό των δυνατοτήτων δημιουργίας εταιρικών σχέσεων.
- Καταγραφή όλων των στοιχείων που είναι απαραίτητα για την ολοκληρωμένη πληροφόρηση αυτών που θέλουν να συγκροτήσουν εταιρική σχέση, κατασκευή βάσης δεδομένων.
- Συμβουλευτική των νέων και των λοιπών ενδιαφερομένων για την πρόσβαση σε όλες τις δυνατές πηγές πληροφόρησης σε περιφερειακό, εθνικό και υπερεθνικό επίπεδο.
- Προώθηση συνεργασιών με φορείς, επιχειρήσεις κ.λ.π. Για την ενίσχυση των εταιρικών σχέσεων για τους νέους.
- Σχεδιασμός, συντονισμός και υποστήριξη πιλοτικών ενεργειών από πιλοτικά δημιουργημένες εταιρικές σχέσεις.

– ανάπτυξη επιχειρηματικότητας

– δημιουργία και ανάπτυξη συστήματος προώθησης της απασχόλησης και της αυτοαπασχόλησης.

– εκπαίδευση - κατάρτιση σε καινοτόμα αντικείμενα.

Περιφερειακή διάσκεψη του ΙΝΕ στην Αλεξανδρούπολη

Εθνική προτεραιότητα η ανάπτυξη της Θράκης

Υπόθεση εθνικής προτεραιότητας αποτελεί η ανάπτυξη της Θράκης και της Ανατολικής Μακεδονίας. Το γεγονός αυτό είναι κοινή συνείδηση για το συνδικαλιστικό κίνημα της περιοχής το οποίο μάλιστα διαπιστώνει εμφανή υστέρηση στην οικονομική, κοινωνική και πολιτισμική ανάπτυξή της.

Τα παραπάνω είναι μερικά από τα συμπεράσματα της περιφερειακής διάσκεψης που διοργάνωσε το ΙΝΕ στην Αλεξανδρούπολη.

Το συνδικαλιστικό κίνημα της περιοχής σημειώνει ότι το παρόν και το μέλλον της δεν εξαρτάται μόνο από την αμυντική της θωράκιση αλλά μακροπρόθεσμα σημαντικό ρόλο θα παίξει η ανάπτυξή της. Κατά τη διάρκεια της διάσκεψης τονίστηκε ότι οι όποιες προσπάθειες καταβλήθηκαν, προς την κατεύθυνση αυτή, κατά το παρελθόν, ήταν δυσανάλογα μικρές σε σχέση με το μέγεθος του προβλήματος. Οι προσπάθειες αυτές εκδηλώθηκαν αποσπασματικά και με ασαφείς στόχους, παγιδεύτηκαν από την έλλειψη μέτρων, τη γραφειοκρατία της δημόσιας διοίκησης και τη γενικότερη δυσλειτουργία του μέχρι τώρα πολιτικού μας συστήματος. Τα συνδικάτα εκτιμούν ότι οι δυνατότητες ανάπτυξης της Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης στον αγροτικό τομέα, στη μεταποίηση και γενικότερα στη βιομηχανία, στον τουρισμό κ.λ.π., είναι σημαντικές.

Πιστεύουν ότι η εκμετάλλευση των δυνατοτήτων αυτών, μέσω του δεύτερου βαθμού της Τοπικής Αυτοδιοίκησης αποτελεί μια μεγάλη πρόκληση, και επικεντρώνουν την όλη προσπάθεια στα εξής:

- Στην αλλαγή της θέσης της περιφέρειας στην οικονομική γεωγραφία της Νοτιανατολικής Ευρώπης με τη δημιουργία έργων υποδομής.
- Στην αναζωογόνηση του πληθυσμού μέσα από τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας που θα συγκρατήσουν τον ντόπιο πληθυσμό και θα προσελκύσουν και άλλους κατοίκους.
- Την προώθηση μιας εξωστρεφούς και ταχύρυθμης ανάπτυξης μέσα από τις αναδιαρθρώσεις καλλιεργειών και τις βιομηχανικές επενδύσεις.
- Την τόνωση της εμπιστοσύνης και των προοπτικών του πληθυσμού μέσα από μια διακριτική αλλά πειστική και αποτελεσματική πολιτική, που θα εξυπηρετεί την κοινωνία σε τοπικό και εθνικό επίπεδο.
- Την επένδυση σε ανθρώπινο δυναμικό κυρίως μέσα από το Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης και από όλους τους οργανισμούς που ήδη αναφέρονται στο θεσμικό πλαίσιο.

Δηλώσεις Πρωτόπαπα για την έκθεση της Τράπεζας Ελλάδος

Το τέλος της λιτότητας ζητά η ΓΣΕΕ

Το άμεσο σταμάτημα των σταθεροποιητικών προγραμμάτων ζήτησε ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ Χρ. Πρωτόπαπας σχολιάζοντας την έκθεση του διοικητή της Τράπεζας Ελλάδος Λ. Παπαδήμο.

«Θα πρέπει - τόνισε - να τεθεί ημερομηνία λήξεως στη λιτότητα».

Ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ ανέφερε ότι στην έκθεση φαίνεται μια βελτίωση των μακροοικονομικών μεγεθών (πληθωρισμός κλπ), η οποία είναι βεβαίως θετική, αλλά θα πρέπει να τονιστεί ότι οφείλεται κατά το μεγαλύτερο μέρος στις θυσίες των εργαζόμενων και των συνταξιούχων.

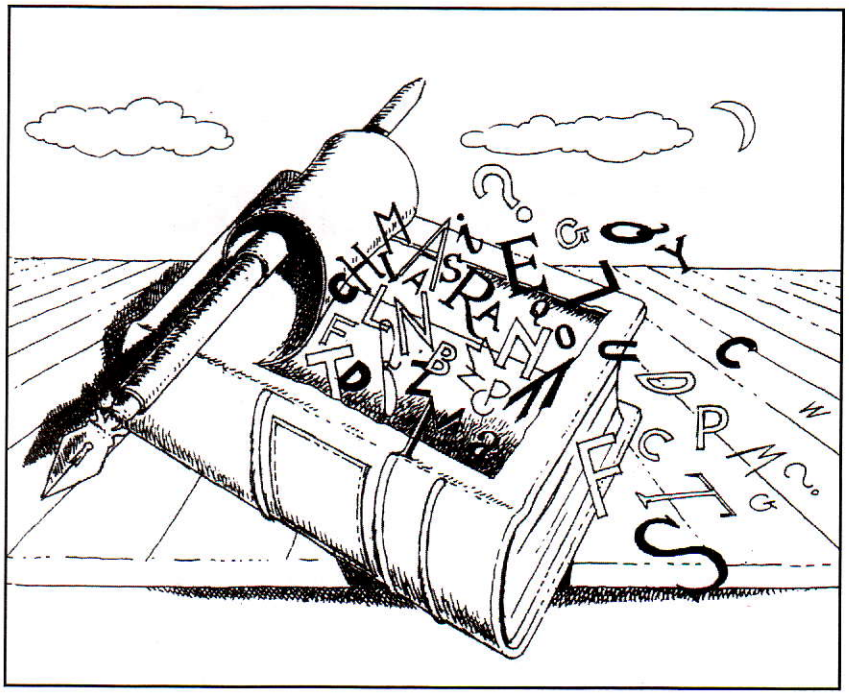
Αυτό φαίνεται και από το γεγονός ότι το κόστος εργασίας στη χώρα μας είναι από τα χαμηλότερα της Ευρώπης.

Ταυτόχρονα ο κ. Πρωτόπαπας αναφέρθηκε στην αύξηση των δημοσίων εσόδων την οποία απέδωσε στο μεγαλύτερο μέρος της στη φορολογία των μισθωτών.

Με δεδομένα όλα αυτά, σημείωσε ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ, νομιμοποιούμαστε να ζητήσουμε να τεθεί τέρμα στα σταθεροποιητικά προγράμματα τα οποία έχουν οδηγήσει ένα μεγάλο μέρος των μισθωτών στη φτώχεια και την αγορά σε ασφυξία. Επίσης ο κ. Πρωτόπαπας τόνισε τα εξής:

- Είναι ντροπή για τη χώρα μας το απαράδεκτα χαμηλό επίπεδο των συντάξεων.
- Τα αντικειμενικά κριτήρια φορολόγησης είναι θετικά αλλά χρειάζονται ορισμένες διορθώσεις.
- Δεν αρνούμαστε όλες τις ιδιωτικοποιήσεις (π.χ. Νεώριο, Πειραϊκή-Πατραϊκή) αλλά μόνο σε αυτές επιχειρήσεων στρατηγικού χαρακτήρα (ΟΤΕ, Ναυπηγεία Σκαραμαγκά).
- Είναι απαραίτητη η μείωση των επιτοκίων χορηγήσεων.
- Χρειάζεται διάλογος για τις αλλαγές στο ασφαλιστικό σύστημα ενώ απαιτούνται τομές στη Δημόσια Διοίκηση.

Ο ΕΛΠΕΚΕ (ειδικός λογαριασμός για την Κατάρτιση) και ο ρόλος των Συνδικάτων



Ο Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε. (0,45%) θεσπίστηκε με το άρθρο 4 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 1991-92 και με το νόμο 2224/94 θεσμοποιήθηκε ο τρόπος διαχείρισής του.

Στην Διοίκηση του ΕΛΠΕΚΕ συμμετέχουν 4 εκπρόσωποι των εργαζομένων, 4 των εργοδοτών και Πρόεδρος είναι ο Διοικητής του ΟΑΕΔ.

Ο λογαριασμός αφορά στη συγκέντρωση και διάθεση της ειδικής εργοδοτικής εισφοράς (0,45%) με αναποδοτικό τρόπο για την κατάρτιση των εργαζομένων.

Δικαίωμα στη χρηματοδότηση έχουν όλες οι επιχειρήσεις που καταβάλουν την εισφορά έπειτα από την κατάθεση των σχετικών δικαιολογητικών που αποδεικνύουν ότι την πλήρωσαν και ότι πρόκειται να εφαρμόσουν συγκεκριμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Επειδή η εισφορά υπολογίζεται στη βάση των καταβαλλομένων αποδοχών του κάθε εργαζόμενου στην επιχείρηση οι εργαζόμενοι στις μικρές επιχειρήσεις δεν μπορούν να εκπαιδευτούν με την αξιοποίηση των σχετικών πόρων και προβλέπεται πως μόνο ένα τμήμα των πόρων του λογαριασμού θα διαθέτονται κάθε χρόνο στην κατάρτιση των εργαζομένων.

Γι' αυτό το σκοπό παρέχεται η δυνατότητα πραγματοποίησης της κατάρτισης σε εκπαιδευτικά κέντρα που μπορούν να συγκεντρώνουν σε εκπαιδευτικά τμήματα μεμονωμένους εργαζόμενους από διαφορετικές επιχειρήσεις ή/και πραγματοποιούν άλλα προγράμματα.

Επίσης, έχει εκφραστεί η διάθεση της επιτροπής να καλύψει μέρος της ίδιας συμμετοχής των ενδοεπιχειρησιακών προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης του ΕΚΤ για επιχειρήσεις που απασχολούν από 1-10 εργαζόμενους. Στα συγκεκριμένα προγράμματα, μπορούν να υποβάλλουν αιτήσεις για υλοποίηση και οι φορείς των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Ετσι, τα συνδικάτα μπορούν:

- Να παρέμβουν στην επιλογή των εργαζομένων που θα καταρτιστούν με χρηματοδότηση του Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε. στις επιχειρήσεις που θα κάνουν μόνες τους προγράμματα.
- Να πιέσουν και να συμφωνήσουν έπειτα από διαπραγμάτευση, την από κοινού με τους εργοδότες οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης, για τους εργαζόμενους στις μικρές επιχειρήσεις. Αυτά τα προγράμματα μπορούν να υλοποιηθούν είτε σε υπάρχοντα εκπαιδευτικά κέντρα κοινής αποδοχής (Τα συνδικάτα ήδη διαθέτουν το Πανελλαδικής Διάρθρωσης Εκπαιδευτικό Κέντρο του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ), είτε σε διμερή εκπαιδευτικά κέντρα που μπορεί να συμφωνήσουν να δημιουργήσουν από κοινού (σημειώνουμε ότι υπάρχει η δυνατότητα χρηματοδότησης της λειτουργίας των εκπαιδευτικών κέντρων των εργοδοτών και των εργαζομένων από το Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε.).
- Να υποβάλλουν αιτήσεις υλοποίησης ενδοεπιχειρησιακών προγραμμάτων του ΕΚΤ για τους εργαζόμενους στις επιχειρήσεις που απασχολούν από 1-10 άτομα.
- Να πιέσουν τους εργοδότες για την υλοποίηση των προγραμμάτων Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε. κατά το χρόνο εργασίας και να προωθήσουν τη θέσπιση της εβδομαδιαίας εκπαιδευτικής άδειας.
- Να συμφωνήσουν με τις μικρές επιχειρήσεις της περιοχής τους για την οργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης του Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε. από τα συνδικάτα όταν οι ίδιες δεν έχουν τη δυνατότητα να τα πραγματοποιήσουν εξαιτίας της μικρής χρηματοδότησης που τους αντιστοιχεί μεμονωμένα.



ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΚΑΙ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 7 ΧΩΡΩΝ ΙΔΡΥΣΑΝ

Ευρωπαϊκό δίκτυο επαγγελματικής κατάρτισης

Ενωση με την επωνυμία «Ευρωπαϊκό Δίκτυο Επαγγελματικής Κατάρτισης» συνέστησαν τα συνδικάτα και τα Ινστιτούτα Εργασίας επτά χωρών.

Πρόκειται για συνδικαλιστικές οργανώσεις της Ελλάδας, της Γαλλίας, της Ιταλίας, Πορτογαλίας, Γερμανίας, Βελγίου και Ισπανίας.

Το δίκτυο έχει σαν στόχο την ανάπτυξη μεταξύ των μελών της είτε σε διμερές, είτε σε πολυμερές επίπεδο, παιδαγωγικών πρωτοβουλιών μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης.

Για την υλοποίηση των στόχων της, το δίκτυο μπορεί να πραγματοποιήσει ποικιλόμορφες διαρκείς διαβουλεύσεις γύρω από θέματα επαγγελματικής και συνεχούς κατάρτισης καθώς σε θέματα τεχνολογικής καινοτομίας, οργάνωσης της εργασίας, ανθρωπίνων πόρων και ζητήματα γύρω από την αγορά εργασίας.

Το δίκτυο θα διασφαλίζει μεταξύ των εταίρων, την κυκλοφορία των πληροφοριών και την απαραίτητη τεχνική βοήθεια για τη διαχείριση των κοινοτικών προγραμμάτων καθώς και μια όσο το δυνατόν πιο ολοκληρωμένη κυκλοφορία ευρωπαϊκού και εθνικού υλικού και ντοκουμέντων, που έχουν συνταχθεί από τις εθνικές ή περιφερειακές αρχές.

Πρόεδρος της γεν. συνέλευσης του δικτύου εκλέχτηκε η Πόπη Τσουκάτου

Ακόμη θα προωθεί τη διάχυση πληροφοριών σχετικών με πρωτοβουλίες εθνικής ή διεθνούς κατάρτισης, καθώς και τη διοργάνωση περιοδικών συναντήσεων μεταξύ των εταίρων, για να εξετάσουν τις κοινές απαιτήσεις σε κατάρτιση, για το σύνολο των εταίρων. Το δίκτυο μπορεί να συνεργαστεί ή να συνδεθεί κατά οποιονδήποτε τρόπο με ξένες εθνικές οργανώσεις, που επιδιώκουν στόχους ταυτόσημους με τους δικούς της.

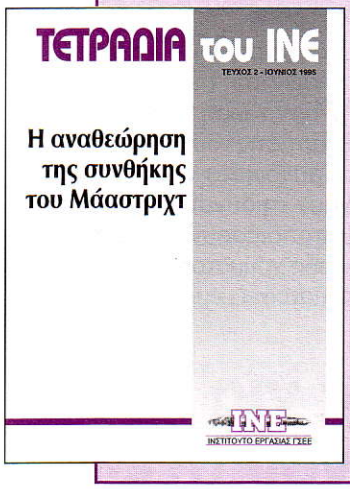
Στην ιδρυτική συνεδρίαση, πρόεδρος του συμβουλίου της συνέλευσης των αντιπροσώπων εκλέχτηκε, **η πρόεδρος του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ Πόπη Τσουκάτου**.

Τη θέση του Α΄ αντιπροέδρου κατέλαβε ο εκπρόσωπος της Γαλλίας και του Β΄ αντιπροέδρου ο εκπρόσωπος της Ιταλίας.

Στο διοικητικό συμβούλιο του δικτύου οι θέσεις καλύφθηκαν ως εξής: Πρόεδρος ο εκπρόσωπος της Πορτογαλίας, αντιπρόεδρος της Γερμανίας, γενικός γραμματέας της Ιταλίας, ταμίας του Βελγίου και ένας σύμβουλος από τα συνδικάτα της Ισπανίας.

Η έδρα του δικτύου ορίστηκε στις Βρυξέλλες με τη διευκρίνιση ότι μπορεί να μεταφερθεί οπουδήποτε με απλή απόφαση του διοικητικού συμβουλίου.

Η αναθεώρηση της συνθήκης του Μάαστριχτ



Στις αρχές Ιουλίου κυκλοφορεί το δεύτερο τεύχος των ΤΕΤΡΑΔΙΩΝ του ΙΝΕ το οποίο θα είναι αφιερωμένο στην αναθεώρηση της συνθήκης του Μάαστριχτ.

Το τεύχος θα περιλαμβάνει άρθρα σχετικά με την προβληματική που αναπτύσσεται στην Ευρώπη ενόψει της διακυβερνητικής διάσκεψης του 1996 καθώς και απόψεις για την ΟΝΕ, την κοινωνική Ευρώπη και το δημοκρατικό έλλειμμα.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

Μηνιαίο περιοδικό
του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ

Εκδότης:
Τσουκάτου Πόπη

Συντακτική Επιτροπή:
το Δ.Σ. του ΙΝΕ

Επιμέλεια Υλης:
Κ. Παπαδής

Γραφεία: Πατησίων και Πιπίνου 27
Τηλ: 8819947, 8815119
Fax: 8814392

Ηλεκτρ. σελιδοποίηση-Παραγωγή:
ΚΑΜΠΥΛΗ

Αριστοτέλους 36,
Τηλ: 8215007, 8215675
Fax: 8215007