

ΤΕΙ ΠΑΤΡΑΣ  
ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ  
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΘΕΜΑ: ΑΝΕΡΓΙΑ, ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΠΟΥ ΕΧΕΙ  
ΚΛΟΝΙΣΕΙ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ  
ΔΕΚΑΠΕΝΤΑΕΤΙΑ ΤΟΝ ΝΟΜΟ ΑΧΑΪΑΣ.**



ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ :ΚΑΛΟΥΔΗ ΠΗΝΕΛΟΠΗ  
ΜΗΛΑ ΜΑΡΙΑ  
ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ : ΤΑΣΣΟΠΟΥΛΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος .....	6
Εισαγωγή .....	7

## **Κεφάλαιο 1ο:**

1.1 Η εργασία γενικά .....	11
1.2 Το Εργατικό Δίκαιο .....	11
1.3 Σύμβαση εργασίας .....	13
1.4 Η σχέση εργασίας .....	14
1.4.1 Υποχρεώσεις Μισθωτού .....	14
1.4.2 Υποχρεώσεις Εργοδότη .....	15
1.4.3 Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας .....	15

## **Κεφάλαιο 2ο:**

2.1 Συλλογικές διαπραγματεύσεις και υποχρεωτική διαιτησία στις χώρες της ΕΟΚ .....	17
2.1.1 Η Εισοδηματική πολιτική στην Ελλάδα .....	17
2.1.2 Οι κατευθύνσεις της αναπτυξιακής και οικονομικής πολιτικής της Ελλάδας .....	18
2.1.3 Η πολιτική μισθών – ημερομισθίων που εφαρμόστηκε από τις χώρες της ΕΟΚ .....	21
2.2 Αμοιβές, Παραγωγικότητα και Κοινωνικές Παροχές στην Ελλάδα και στην ΕΟΚ .....	22
2.2.1 Προστατευτικές διατάξεις ανηλίκων, γυναικών και ατόμων με ειδικές ανάγκες .....	23
<i>Ανήλικοι</i> .....	23
<i>Γυναίκες</i> .....	24
<i>Άτομα με ειδικές ανάγκες</i> .....	25
2.2.2 Προστατευτικές διατάξεις άλλων μειονοτικών ομάδων .....	26
<i>Αποφυλακισμένοι</i> .....	26
<i>Μετανάστες</i> .....	27
<i>Αναφορές σε άλλες κατηγορίες</i> .....	28

## **Κεφάλαιο 3ο:**

3.1 Ορισμός Ανεργίας .....	30
3.2 Είδη ανεργίας .....	30

3.3 Αίτια ανεργίας .....	32
3.4 Η ανεργία .....	34
3.4.1 Ανεργία μακράς διάρκειας .....	34
3.4.2 Η ανεργία κατά φύλο .....	35
3.4.3 Οι εγγεγραμμένοι άνεργοι .....	35
3.4.4 Η ανεργία σε ποσοστά .....	36
3.4.5 Επίδομα ανεργίας .....	37

#### **Κεφάλαιο 4ο:**

4.1 Θεσμικό Πλαίσιο .....	41
4.2 Ευρωπαϊκή Ενοποίηση και Θεσμική Εξέλιξη .....	41
4.2.1 Ο Κοινοτικός Χάρτης .....	42
4.3 Η κινητικότητα στην αγορά εργασίας .....	43
4.3.1 Το δικαίωμα στην κινητικότητα .....	44
4.3.1.1 EYRES: Το δίκτυο που βοηθά τους εργαζομένους να διασχίσουν τα σύνορα .....	45
4.3.1.2 Η αναζήτηση εργασίας με την χρήση του EYRES .....	46
4.3.2 Η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού στα όρια της Ευρωπαϊκής Κοινότητας .....	48
4.4 Ελληνική αγορά εργασίας και Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση .....	49
4.4.1 Ο πληθυσμός και το εργατικό δυναμικό .....	50
4.4.2 Η απασχόληση του εργατικού δυναμικού .....	50
4.4.3 Η Μερική απασχόληση του εργατικού δυναμικού .....	52
4.4.4 Προώθηση της ανάπτυξης και της απασχόλησης .....	54
4.5 Προστασία και νέες μορφές απασχόλησης στις χώρες της ΕΟΚ .....	55
4.5.1 Η διαφύλαξη των δικαιωμάτων και της κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων .....	57
4.5.2 Ίσες Ευκαιρίες .....	58
4.5.3 Επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό .....	58
4.5.4 Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο .....	58

#### **Κεφάλαιο 5ο:**

5.1 Το πρόγραμμα EQUAL .....	60
5.2 Η ανεργία κατά φύλο, ηλικία και επίπεδο εκπαίδευσης σύμφωνα με την EQUAL .....	61
5.3 Απασχόληση και ποιότητα εργασίας .....	62
5.4 Ομάδες που υπόκεινται σε διακρίσεις .....	63
<i>Άτομα με Αναπηρίες</i> .....	63
<i>Μετανάστες – Παλιννοστούντες – Πρόσφυγες</i> .....	64
<i>Φυλακισμένοι, Αποφυλακισμένοι και Ανήλικοι Παραβάτες</i> ....	65

<i>Άτομα με Ελλιπή Εκπαίδευση</i> .....	66
5.5 Προκλήσεις και προοπτικές πολιτικής .....	67
5.6 Η καινοτομία της EQUAL .....	68
5.7 Οι στόχοι του προγράμματος της κοινοτικής πρωτοβουλίας EQUAL .....	69

### **Κεφάλαιο 6ο:**

6.1 Διαθεσιμότητα και βραχύτερη εβδομάδα απασχόλησης .....	71
6.1.1 Προσωρινή απασχόληση και συμβάσεις ορισμένου χρόνου .....	72
6.1.2 Λιγότερη απασχόληση ή πλήρης ανεργία .....	74
6.2 Ομαδικές απολύσεις στον κοινοτικό χώρο .....	78
6.3 Ο εργατικός αγώνας .....	79
6.3.1 Οι άνεργοι οργανώνονται και στην Ελλάδα .....	80

### **Κεφάλαιο 7ο:**

7.1 Η Πάτρα δεν αντέχει άλλη ανεργία .....	84
7.2 Η ανεργία «νεκρώνει» την οικοδομή .....	86
7.3 Βασικοί κλάδοι της Ελληνικής οικονομίας σε κρίση .....	87
7.4 Τα μισά πτυχία χωρίς αντίκρισμα στην αγορά εργασίας .....	88
7.4.1 Ένας στους 3 νέους πνίγεται στην ανεργία .....	88
7.5 Λαίλαπα απολύσεων σε όλη την χώρα .....	89
7.6 Οι επιπτώσεις της ανεργίας στην υγεία .....	97

### **Κεφάλαιο 8ο:**

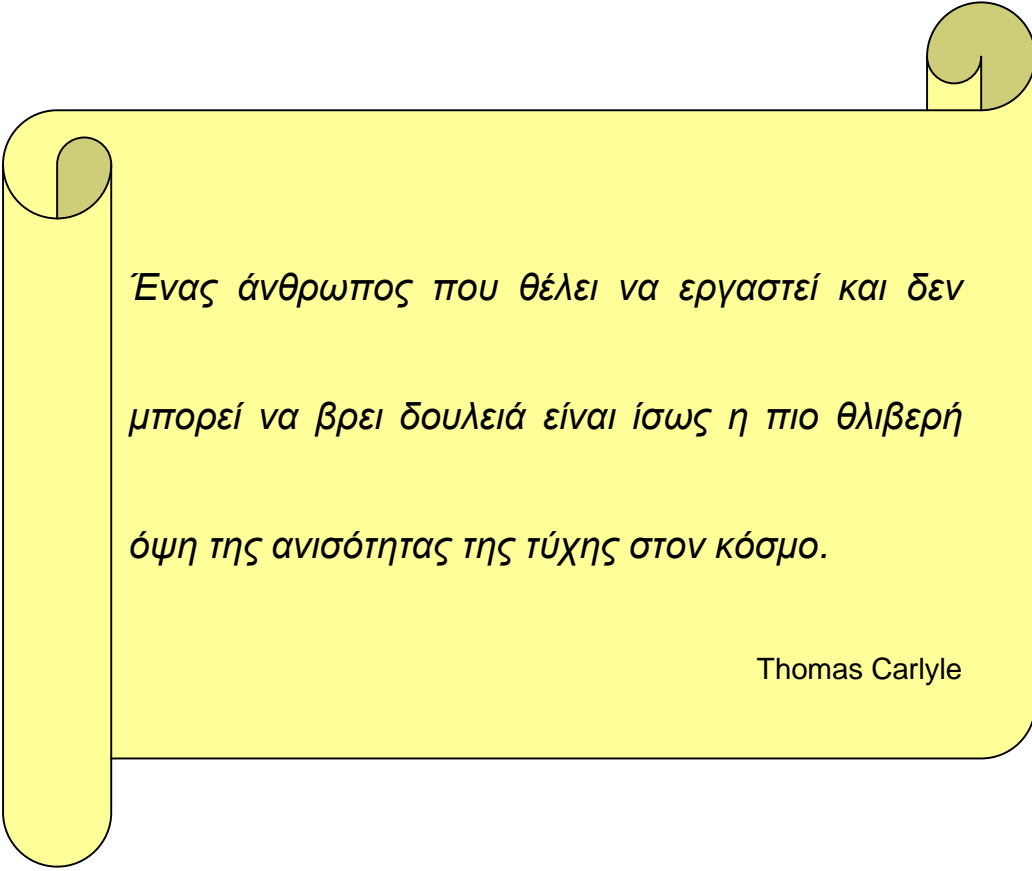
8.1 Δυνατότητες ανάπτυξης του Νομού Αχαΐας ανά τομέα .....	101
8.2 Ο τουριστικός τομέας του Νομού Αχαΐας .....	102
8.2.1 Η πλεονεκτική γεωγραφική θέση της Πάτρας .....	103
8.2.1.1 Το λιμάνι της Πάτρας .....	103
8.2.1.2 Το αεροδρόμιο Αράξου .....	107
8.2.2 Προβλήματα που θα πρέπει να αντιμετωπιστούν ώστε να αναπτυχθεί η τουριστική κίνηση του Νομού .....	108
8.3 Διοργανώσεις και προβολή της Πάτρας .....	108
8.3.1 Πατρινό καρναβάλι .....	109
8.3.2 Super Rally .....	110
8.4 Ο αγροτικός τομέας του Νομού Αχαΐας .....	111
8.4.1 Ευκαιρίες ανάπτυξης του αγροτικού τομέα του Νομού Αχαΐας .....	112
8.4.2 Προβλήματα που θα πρέπει να αντιμετωπιστούν ώστε να αναπτυχθεί η αγροτικός τομέας του Νομού .....	113

8.5 Το εμπόριο και οι υπηρεσίες του Νομού Αχαΐας .....	113
8.5.1 Ευκαιρίες ανάπτυξης του εμπορίου και των υπηρεσιών του Νομού .....	114
8.5.2 Προβλήματα που θα πρέπει να αντιμετωπιστούν ώστε να αναπτυχθεί ο τομέας του εμπορίου και των υπηρεσιών του Νομού .....	116
8.6 Μεταποίηση – τρόφιμα και ποτά Αχαϊκής παραγωγής .....	116
8.6.1 Ευκαιρίες ανάπτυξης της μεταποίησης του Νομού .....	117
8.6.2 Προβλήματα που θα πρέπει να αντιμετωπιστούν ώστε να αναπτυχθεί ο τομέας των τροφίμων και ποτών του Νομού..	118
8.7 Συμπεράσματα .....	118

### **Κεφάλαιο 9ο:**

9.1 Εθνικό στρατηγικό πλαίσιο αναφοράς (ΕΣΠΑ) .....	120
9.1.1 Επιχειρησιακά προγράμματα ΕΣΠΑ .....	121
9.1.2 Δράσεις ενίσχυσης των επιχειρήσεων .....	122
9.2 Η κοινοτική πρωτοβουλία LEADER .....	127
9.3 Προγράμματα του ΟΑΕΔ .....	131

### **Βιβλιογραφία**



*Ένας άνθρωπος που θέλει να εργαστεί και δεν  
μπορεί να βρει δουλειά είναι ίσως η πιο θλιβερή  
όψη της ανισότητας της τύχης στον κόσμο.*

Thomas Carlyle

## Πρόλογος

Στην σύγχρονη περίοδο των τεχνολογικών αναδιαρθρώσεων, οι οποίες κινούνται γύρω από τον άξονα της φιλελευθεροποίησης και της αυτονόμησής τους από τις λειτουργίες της πραγματικής οικονομίας, τα ζητήματα της εργασίας, των εργασιακών σχέσεων, των μισθών, των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, της αναδιανομής του εισοδήματος, της κοινωνικής ασφάλισης, της απασχόλησης και της ανεργίας, αποτελούν μεταξύ των άλλων, τα κεντρικότερα προβλήματα της ευρωπαϊκής και της ελληνικής οικονομίας.

Η Ελληνική Οικονομία είναι αντιμέτωπη με το μέλλον της, με την έννοια ότι οι νέες προκλήσεις και οι πιέσεις του διεθνούς ανταγωνισμού, δεν θα αποτελέσουν τον πολιορκητικό κλοιό της ελληνικής οικονομίας, στρεφόμενες στον πυρήνα της παραγωγικής διαδικασίας, στους αναδιανεμητικούς της μηχανισμούς και στην συρρίκνωση των δικαιωμάτων αλλά θα αποτελέσουν επιστημονικά πεδία ανάλυσης, προβληματισμού και διαμόρφωσης των αναγκαίων πολιτικών για την μεγιστοποίηση της κοινωνικής ευημερίας εργαζομένων και των συνταξιούχων.



## Εισαγωγή

Η πορεία ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας που τα τελευταία χρόνια συνοδεύτηκε από την αύξηση του ΑΕΠ και της παραγωγικότητας της εργασίας, ανακόπτεται και κατά την επόμενη διετία ο ρυθμός αύξησης του ΑΕΠ αναμένεται να παραμείνει στο ίδιο περίπου επίπεδο με αυτό του 2005. Το ίδιο παρατηρείται με την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας η οποία ναι μεν εμφανίζει αυξητικές τάσεις, πλην όμως με βραδύτερους ρυθμούς.

Είναι χαρακτηριστικό ότι εξαιτίας αυτής της επιβράδυνσης της ελληνικής οικονομίας, μειώθηκε η διαφορά του ρυθμού μεγέθυνσης του ΑΕΠ μεταξύ της Ελλάδας και της Ε.Ε. Η παρατήρηση αυτή σημαίνει ότι η πραγματική σύγκλιση της ελληνικής οικονομίας προς τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναμένεται να επιβραδυνθεί. Έτσι, οι επιπτώσεις μίας συνεχιζόμενης επιβράδυνσης μπορούν να είναι σοβαρές για την πραγματική σύγκλιση.

Έτσι, για την ελληνική οικονομία, που οι επενδύσεις της παραμένουν θετικές σε διεθνή σύγκριση, έχει καθοριστική σημασία το γεγονός ότι η επιβράδυνση της μεγέθυνσης του ΑΕΠ και η συντελούμενη στασιμότητα των επενδύσεων σε μηχανικό εξοπλισμό, επέφεραν σημαντική επιβράδυνση και στην Παραγωγικότητα της Εργασίας.

Το συμπέρασμα για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση, στοιχειοθετεί την αναγκαιότητα διαφοροποίησης της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, η οποία επηρέασε την στασιμότητα του επενδυτικού κλίματος, καθώς και της μεταστροφής της, με την αύξηση των δημοσίων επενδύσεων και την ενίσχυση της αναδιανομής του εισοδήματος, δεδομένου ότι η άνοδος της κερδοφορίας στο σύνολο της ελληνικής οικονομίας ανάγεται εξ' ολοκλήρου στην μείωση του εισοδηματικού μεριδίου της εργασίας.

Η αναγκαιότητα αυτής της μεταστροφής της οικονομικής πολιτικής, τυγχάνει άμεσης εφαρμογής, προκειμένου η ελληνική οικονομία να ανακόψει την πορεία της προς την περίοδο της επιβράδυνσης καθώς και της απομάκρυνσής της από τον κίνδυνο μίας σοβαρής επιδείνωσης του ρυθμού μεγέθυνσής της μετά το 2008.

Πράγματι, η παρατήρηση αυτή αποδεικνύει ότι οι στόχοι της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, οι οποίοι αναφέρονται: στην ιδιωτικοποίηση των δημοσίων επιχειρήσεων, προκειμένου να χρηματοδοτηθούν τα δημόσια ελλείμματα, στην υποβάθμιση των



εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων που είχε ως σημείο εκκίνησης την συμφωνία στον ΟΤΕ, την παρέμβαση στο ασφαλιστικό των Τραπεζών, στο κόστος των υπερωριών, στην διευθέτηση του χρόνου εργασίας, δεν επετεύχθησαν με την έννοια της βραχυχρόνιας ισορροπίας των δημοσιονομικών και μακροοικονομικών μεγεθών.

Οι παρεμβάσεις αυτές που έχουν εισάγει την ελληνική οικονομία στο στάδιο εξέλιξης του προγράμματος των οικονομικών της προσφοράς:

- a) Αδυνατούν να δημιουργήσουν τις αναγκαίες προϋποθέσεις της μεσοπρόθεσμης ισορροπίας των αναπτυξιακών και επενδυτικών αδυναμιών καθώς και των κοινωνικών και εισοδηματικών ανισοτήτων αφού ελαχιστοποιούνται στην λειτουργία της οικονομίας οι προσδοκίες της ζήτησης.
- b) Θέτουν υπό αμφισβήτηση όχι μόνο τις κοινωνικές κατακτήσεις των εργαζομένων στην χώρα μας αλλά και τη δυνατότητα συλλογικής και οργανωμένης εκπροσώπησης και διαπραγμάτευσης.
- c) Δεν στέφονται από επιτυχία εξαιτίας της συμπεριφοράς των οικονομικών υποκειμένων (επιχειρήσεις, νοικοκυριά) στην χώρα μας, με αποτέλεσμα να απειλείται να οδηγηθεί η ελληνική οικονομία σε επιβράδυνση, στασιμότητα και ύφεση.

Επιπλέον, η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας, παρά την επίσημη άσκηση των φορέων της οικονομικής πολιτικής κατά τα τελευταία έτη, για την αναγκαιότητα βελτίωσής της, επιδεινώθηκε κατά την τελευταία πενταετία και αυτό το κρίνουμε με βάση τους δείκτες του εξωτερικού εμπορίου (εξαγωγικές επιδόσεις, διείσδυση των εισαγωγών, εμπορικό έλλειμμα ως ποσοστό του ΑΕΠ, κ.α.) όχι επειδή αυξήθηκαν οι απαιτήσεις των εργαζομένων στην Ελλάδα περισσότερο από όσο στις άλλες αναπτυγμένες χώρες, αλλά επειδή ανατιμήθηκε το ευρώ, αυξήθηκαν τα περιθώρια κέρδους στην Ελλάδα και επειδή οι επιχειρήσεις δεν βελτιώνουν το επίπεδο της διαρθρωτικής ανταγωνιστικότητας (ποιότητα, καινοτομία, δίκτυα, υγιεινή και ασφάλεια, κλπ.).

Αξίζει να σημειωθεί, ότι το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στην Ελλάδα βρίσκεται περίπου στο ίδιο χαμηλό επίπεδο με την Ισπανία και είναι σημαντικά μικρότερο από το αντίστοιχο κόστος στην Πορτογαλία και την Ιταλία. Αυτό επιτεύχθηκε χάρη στο υψηλό επίπεδο της παραγωγικότητας της εργασίας στην Ελλάδα, σε βαθμό που το επίπεδό της να προσεγγίζει πλέον το 91% του μέσου όρου της Ε.Ε. Ποιος όμως

επωφελήθηκε από αυτό το υψηλό επίπεδο παραγωγικότητας της εργασίας στην Ελλάδα;

Ενώ οι πραγματικές αποδοχές στο σύνολο της οικονομίας ακολούθησαν τις αυξήσεις της παραγωγικότητας, στην μεταποιητική βιομηχανία οι επιχειρήσεις ωφελήθηκαν από τις αυξήσεις της παραγωγικότητας για να αυξήσουν την κερδοφορία τους.

Έτσι, η αναδιανομή του εισοδήματος προς όφελος των κερδών της επιχειρηματικής δραστηριότητας, πήρε και την ευρύτερη μορφή της μειωμένης φορολόγησης των ανώτερων εισοδηματικών κατηγοριών.

Οι εισοδηματικές, δημοσιονομικές και φορολογικές εξελίξεις στην Ελλάδα, αναδεικνύουν το ζήτημα της ανισοκατανομής του εισοδήματος ως το σοβαρότερο διαρθρωτικό πρόβλημα της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας.

Πράγματι, το εισόδημα των 20% περισσότερο εύπορων Ελλήνων είναι συστηματικά περίπου εξαπλάσιο από το εισόδημα των 20% λιγότερο εύπορων Ελλήνων. Υψηλότερη ανισότητα παρουσιάζουν μόνο η Τουρκία και η Πορτογαλία.

Πράγματι, οι εξελίξεις αυτές σημαίνουν ότι η πρωτογενής και η δευτερογενής αναδιανομή του εισοδήματος σε βάρος των μισθωτών, λειτουργούν στην Ελλάδα ως διαδικασίες συντήρησης της κερδοφορίας που ευνόησαν και τη διατήρηση των μη ανταγωνιστικών δραστηριοτήτων καθώς και της εξασφάλισης του σημαντικότερου μέρους των εσόδων του Κρατικού Προϋπολογισμού.

Στην κατεύθυνση μίας τέτοιας προοπτικής, η αύξηση της απασχόλησης της τελευταίας τριετίας που παρατηρείται στην Ελλάδα με θέσεις, κυρίως, μερικής, προσωρινής και εποχικής απασχόλησης και με πολύ βραδείς ρυθμούς (η Ελλάδα καταλαμβάνει την πρώτη θέση στην κατάταξη των χωρών της Ε.Ε. με κριτήριο το ποσοστό ανεργίας) θα ανακοπεί.

Όμως, η οικονομική μεγέθυνση της ελληνικής οικονομίας κατά την τελευταία δεκαετία, συνοδεύεται και από υψηλά επίπεδα ανεργίας (9,5%-11,5%) η οποία πλήττει ιδιαίτερα τους νέους αποφοίτους της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, τις γυναίκες και τους ηλικιωμένους, οι οποίοι αδυνατούν να επιστρέψουν με τα εφαρμοζόμενα μέτρα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, στην αγορά εργασίας.

Η παρατήρηση αυτή σημαίνει ότι τα μέτρα αυτής της πολιτικής, όπως αποδεικνύουν οι σχετικές έρευνες, λειτουργούν περισσότερο ως πολιτικές διεύθησης της εργασίας παρά ως πολιτικές αύξησης της απασχόλησης.

Αντίθετα, όπως συνέβη ήδη στις χώρες που τα εφάρμοσαν, επιδεινώνουν τη θέση των ανέργων και των εργαζομένων και εντείνουν τα προβλήματα φτώχειας, περιθωριοποίησης και κοινωνικού αποκλεισμού.

Πράγματι, μελετώντας τα μοντέλα απασχόλησης που εφαρμόστηκαν στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όπου μεταξύ των άλλων εμπεριέχονται και τα αποτελέσματα των ευέλικτων πολιτικών απασχόλησης, θα διαπιστώσουμε ότι οι νέες θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν ήταν κυρίως μερικής απασχόλησης με μηνιαίο εισόδημα που κυμαίνεται από 400 - 700 ευρώ. Εκτιμούμε, ότι η επιλογή των ευέλικτων θέσεων εργασίας δεν μπορεί να αποτελεί όραμα για την οικονομική και κοινωνική πολιτική καθώς και για την πολιτική ανάπτυξης της κοινωνικής συνοχής και της κοινωνικής αλληλεγγύης.

Όμως, η στρατηγική των απορρυθμίσεων στο σύστημα των εργασιακών σχέσεων, των ευέλικτων θέσεων εργασίας, της συρρίκνωσης των κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων και του φτηνού κόστους εργασίας, θα οδηγήσει την ελληνική οικονομία, όπως και άλλους οικονομικούς σχηματισμούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση, σε οικονομικό και κοινωνικό αδιέξοδο, αφού δεν θα αποτρέψει την είσοδό της στην φάση της επιβράδυνσης, της στασιμότητας και της ύφεσης και ως εκ τούτου δεν θα αντιμετωπίσει τα αναμενόμενα σοβαρά κοινωνικοοικονομικά προβλήματα.

Πράγματι, η πορεία αυτή της ελληνικής οικονομίας θα συρρικνώσει την εσωτερική και εξωτερική της ζήτηση καθώς και το αναπτυξιακό της απόθεμα, με αποτέλεσμα να μετεξελιχθεί σε ένα οικονομικό σχηματισμό που θα είναι τοποθετημένος αναπτυξιακά και τεχνολογικά ανάμεσα στις χώρες της βόρειας και ανατολικής Ευρώπης.

# Κεφάλαιο 1ο

## 1.1 Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΕΝΙΚΑ

Στην αρχαιότητα η εργασία αντιμετωπιζόταν σαν αυτονόητος καρπός του δικαιώματος της κυριότητας που είχαν οι κύριοι πάνω στους δούλους τους, μιας και οι δούλοι θεωρούνταν ως πράγματα που μεταβιβάζονταν από τον έναν κύριο στον άλλον λόγω πωλήσεως ή δωρεάς.

Το Εργατικό Δίκαιο ιστορικά αναπτύχθηκε από την προσπάθεια να γίνει πιο ανεκτή, να βελτιωθεί και να εξασφαλισθεί η θέση των εργαζομένων με τα μέσα του Δικαίου. Αυτό συνέβη, γιατί δεν ήταν ανεκτή στο σύγχρονο νομικό πολιτισμό η εκμετάλλευση των εργαζομένων, μετά μάλιστα από τις ραγδαίες προοδευτικές εξελίξεις στον κοινωνικό, οικονομικό και πολιτικό τομέα των αναπτυσσόμενων κυρίως, αλλά και των αναπτυσσομένων χωρών.

Σήμερα, λοιπόν, η εργασία θεωρείται ως καρπός και δημιουργία της ανθρώπινης προσωπικότητας. Αυτό όμως είναι κατάκτηση και επετεύχθη μετά από πολλούς εργατικούς αγώνες, αλλά και την σταδιακή εξέλιξη και την επιστημονική ανάπτυξη της θεωρίας στο Δίκαιο γενικότερα και ιδιαίτερα στη θεωρία των ατομικών δικαιωμάτων στο Συνταγματικό Δίκαιο. Έτσι διαμορφώθηκε ένας σύγχρονος νομικός πολιτισμός με κέντρο τα ατομικά δικαιώματα.

Εργασία ορισμένου ή αορίστου χρόνου είναι η εκούσια απασχόληση του εργαζομένου, η οποία μπορεί να είναι οποιασδήποτε φύσεως, είτε σωματική είτε πνευματική προς όφελος του εργοδότη.

## 1.2 ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Για τους εργαζομένους το Εργατικό Δίκαιο σημαίνει την ρύθμιση των προϋποθέσεων κάτω από τις οποίες ασκείται η εργασία τους.

Στα τέλη του 18<sup>ου</sup> και προπαντός στην αρχή του 19<sup>ου</sup> αιώνα με την βιομηχανική και τεχνολογική επανάσταση άρχισαν οι διαδικασίες αυτές που οδήγησαν τελικά στον ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα του Εργατικού Δικαίου.

Οι εργαζόμενοι αναγκάζονταν να συνάψουν συμβάσεις εργασίας με εξουθενωτικούς όρους και παρείχαν τις υπηρεσίες τους κάτω από άθλιες συνθήκες, λόγω και της μεγάλης προσφοράς εργασίας που διαρκώς αυξάνονταν.

Οι πρώτες Νομοθετικές επεμβάσεις έγιναν προς την κατεύθυνση της προστασίας της εργασίας των ανηλίκων. Απαγορεύτηκε η νυχτερινή εργασία των ανηλίκων, περιοριστικές στις δώδεκα ώρες η εργασία τους και ακολούθησαν και άλλες προστατευτικές διατάξεις για τους εργαζομένους στην Αγγλία, στη Γερμανία και στη Γαλλία τις οποίες ακολούθησαν και άλλες χώρες.

Παράλληλα δημιουργούνται τα πρώτα εργατικά συνδικάτα και γίνονται οι πρώτοι εργατικοί αγώνες, μιας και οι εργαζόμενοι αποκτούν κοινή συνείδηση στους κοινούς χώρους εργασίας, όπου παρουσιάζονται κοινά συμφέροντα, για τα όποια αγωνίζονται και βρίσκονται αντιμέτωποι με τους ισχυρούς εργοδότες, από τους οποίους διεκδικούν όλο και περισσότερα δικαιώματα και καλύτερες συνθήκες εργασίας.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, όπως ήταν αναμενόμενο χαρακτηρίστηκαν από την άρχουσα τάξη των εργοδοτών παράνομες.

Οι εργατικές οργανώσεις έγιναν το αντίβαρο στην ισχυρή εργοδοτική πλευρά. Πέτυχαν την εξύψωση και την βελτίωση της θέσεως τους και έφεραν τον κοινωνικό διάλογο με συνθήκες ισοδύναμης παραστάσεως των ενδιαφερομένων μερών.

Το Εργατικό Δίκαιο αφιερώνεται στα προβλήματα που συνδέονται με την προστασία και την πραγμάτωση της πρωσοπικότητας.

Η οικονομική σημασία του Εργατικού Δικαίου εντάσσεται σε ένα γενικότερο πλαίσιο της ευρωπαϊκής εσωτερικής αγοράς και της παγκοσμιοποίησεως της οικονομίας.

Από την άλλη πλευρά υπαρξιακή σημασία για τον εργαζόμενο έχει ο χρόνος εργασίας. Από την διάρκεια του και την ποιότητα του εξαρτάται και η διαμόρφωση της ιδιωτικής ζωής του εργαζομένου.

Επίσης το Εργατικό Δίκαιο οφείλει να μεριμνά, και για εκείνες τις περιπτώσεις, όπου ο εργαζόμενος λόγω ασθένειας, γήρατος η ανεργίας δεν δύναται να παράγει εισόδημα. Για τον λόγο αυτόν ο Νομοθέτης προνοεί με την κοινωνική ασφάλιση.

Μέριμνα για την ανεργία προσώπων ικανών για εργασία λαμβάνει ο **ΟΑΕΔ**, ο οποίος παρέχει για ένα χρονικό διάστημα επίδομα ανεργίας, ανάλογα με τον χρόνο της υποχρεωτικής ασφαλιστικής καλύψεως και την ηλικία του ανέργου.

Αντικείμενο, λοιπόν του Εργατικού Δικαίου αποτελεί:

- ü Η ρύθμιση της λειτουργίας των διαφόρων κρατικών οργανισμών, που είναι επιφορτισμένοι με την άσκηση κοινωνικής πολιτικής και εποπτείας στο χώρο εργασίας (ΟΑΕΔ, Εργατική Εστία).
- ü Η διαμόρφωση δικονομικών διατάξεων για την επίλυση των εργατικών διαφορών με ειδική διαδικασία.
- ü Η θέσπιση βασικών κανόνων Δικαίου που επιβάλλουν στους εργοδότες να λαμβάνουν μέτρα για την ασφάλεια των εργαζομένων και η ποινικοποίηση των παραβάσεων της εργατικής Νομοθεσίας.
- ü Η θέσπιση διατάξεων για την εξασφάλιση της εργασιακής απασχολήσεως και του δικαιώματος στην εργασία.

### 1.3 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να του καταβάλλει τον συμφωνημένο μισθό.

Η σύμβαση έργου υπάρχει όταν κάποιος υποχρεούται να εκτελέσει ένα έργο με αμοιβή.

Η διαφορά της σύμβασης εργασίας με την σύμβαση έργου είναι ότι η σύμβαση έργου έχει ως αντικείμενο το αποτέλεσμα της εργασίας και όχι την εργασία που θα καταβληθεί για να γίνει το έργο.

Σύμφωνα, λοιπόν με αυτόν τον ορισμό ή σύμβαση εργασίας προσδιορίζεται από τα εξής τρία στοιχεία:

- ü Ανάληψη υποχρεώσεως για παροχή εργασίας.
- ü Καταβολή μισθού για την συμφωνημένη εργασία.
- ü Χρονική διάρκεια τής εργασιακής σχέσεως.

1) Ανάληψη υποχρεώσεως για παροχή εργασίας:

Αντικείμενο της συμβάσεως εργασίας είναι η εργασιακή, πνευματική ή χειρωνακτική δύναμη τού ανθρώπου.

Ικανοί για ανάληψη υποχρεώσεως για παροχή εργασίας είναι καταρχήν όλοι. Περιορισμοί ισχύουν, στην εργασία των ανηλίκων και των γυναικών. Ίδιαίτερο καθεστώς ισχύει για τούς αλλοδαπούς εκτός ΕΕ, για τούς οποίους απαιτείται, άδεια εργασίας.

2) Η καταβολή του μισθού:

Για την παροχή τής συμφωνημένης εργασίας ο εργαζόμενος δικαιούται το συμφωνημένο μισθό, στα πλαίσια τής συμβάσεως εργασίας.

Μισθός είναι η σταθερή και περιοδική αντιπαροχή του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, που είναι ανεξάρτητη από τον επιχειρηματικό κίνδυνο ή τα αναμενόμενα κέρδη του εργοδότη.

3) Χρονική διάρκεια της εργασιακής σχέσεως:

Μία σύμβαση είναι δυνατόν να είναι σύμβαση ορισμένου χρόνου ή αορίστου χρόνου.

Η σημαντική διαφορά που υπάρχει ανάμεσα στα δύο είδη συμβάσεων είναι στο γεγονός ότι στη σύμβαση ορισμένου χρόνου η σύμβαση λήγει σε συγκεκριμένη ημερομηνία, δίχως να δημιουργούνται κάποιες υποχρεώσεις στα συμβαλλόμενα μέρη. Ενώ στη σύμβαση αορίστου χρόνου, όταν ο εργοδότης καταγγείλει την σύμβαση εργασίας είναι υποχρεωμένος να ακολουθήσει μια ορισμένη διαδικασία και να καταβάλει την προβλεπόμενη από το Νόμο αποζημίωση.

## 1.4 Η ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ανάμεσα στον εργοδότη και στον εργαζόμενο δημιουργείται ένα πλέγμα σχέσεων, στο οποίο περιλαμβάνονται όλοι οι όροι με τους οποίους αναλαμβάνεται και εκτελείται η εργασία. Επίσης εφαρμόζονται οι προστατευτικές για τον εργαζόμενο διατάξεις, όπως, π.χ. διατάξεις για τα εργατικά ατυχήματα, για την καταβολή αποζημιώσεως σε περίπτωση απολύσεως, για τα χρονικά όρια εργασίας, τα μέτρα ασφάλειας αλλά διασφαλίζεται και ο μισθός.

### 1.4.1 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Βασική υποχρέωση του μισθωτού είναι η υποχρέωση για παροχή εργασίας. Η εργασία παρέχεται μέσα σε συμφωνημένα χρονικά πλαίσια και σε ορισμένο τόπο. Ο εργαζόμενος θέτει στην υπηρεσία τού εργοδότη την εργασιακή του δύναμη και εκτελεί το συγκεκριμένο είδος εργασίας υπακούοντας στις εντολές και συμμορφούμενος με τις υποδείξεις τού εργοδότη.

Ο μισθωτός βαρύνεται μόνο για υπαιτιότητα σχετικά με την εκτέλεση τής εργασίας του, δηλαδή για δόλο και για αμέλεια.

Ο βαθμός τής επιμέλειας, για την οποία ευθύνεται ο

εργαζόμενος, κρίνεται βάση της μόρφωσης ή των ειδικών γνώσεων που απαιτούνται για την εργασία, καθώς και από τις ικανότητες του.

Το είδος της εργασίας που οφείλει να παρέχει ο μισθωτός καθορίζεται από την ατομική σύμβαση εργασίας του. Αντιθέτως, δεν υποχρεούται ο μισθωτός να εκτελέσει εργασίες που δυσχεραίνουν την θέση του, που τον υποβαθμίζουν και τον υποβιβάζουν ως εργαζόμενο.

#### 1.4.2 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Ο εργοδότης υποχρεούται να σέβεται τους νόμιμους όρους εργασίας, να τηρεί το νόμιμο ωράριο, να παρέχει τις νόμιμες άδειες, να τηρεί σε καλή κατάσταση τις εγκαταστάσεις της επιχειρήσεως για να είναι ασφαλείς, να καταβάλλει τον νόμιμο μισθό, να σέβεται την προσωπικότητα τού εργαζομένου, να ανταποκρίνεται στην υποχρέωση πρόνοιας που του επιβάλλεται από το Νόμο και να ακολουθεί τις νόμιμες διαδικασίες για την λήξη της συμβάσεως εργασίας.

Στην υποχρέωση πρόνοιας τού εργοδότη περιλαμβάνονται ειδικότερα:

1. Υποχρέωση για παροχή αδειάς.
2. Υποχρέωση απασχολήσεως.
3. Υποχρέωση για κάλυψη των μισθωτών στις περιπτώσεις εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας.
4. Υποχρέωση για σεβασμό τής προσωπικότητας του εργαζομένου.
5. Υποχρέωση για ίση μεταχείριση.

#### 1.4.3 ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο περιεχόμενο των Συλλογικών Συμβάσεων παρέχεται ή δυνατότητα στις διάφορες συνδικαλιστικές οργανώσεις να διαπραγματεύονται και να υπογράφουν Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας για όλα τα θέματα που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις, με εξαίρεση τα συνταξιοδοτικά θέματα.

Η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας καταρτίζεται εγγράφως και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα τής Κυβερνήσεως. Στη σύμβαση



περιέχονται τα κατώτατα όρια των αποδοχών που πρέπει να καταβάλλονται μετά την σύναψη τής συμβάσεως. Επίσης περιέχονται οι κανόνες για τη διαμόρφωση τού περιεχομένου των ατομικών συμβάσεων που θα υπογράφονται στο εξής από τα μέλη των εργατικών και των εργοδοτικών ενώσεων. Τέλος, με τη ΣΣΕ ρυθμίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των επαγγελματικών σωματείων εργοδοτών και εργαζομένων.

Η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας εξετάζει ιδιαίτερα την υπογραφή Συλλογικών Συμβάσεων, την υφή τής εκμεταλλεύσεως, την οργάνωση των εργασιακών σχέσεων, την συλλογική έκφραση των εργαζομένων με τα συνδικάτα τους και τις συνδικαλιστικές ελευθερίες, τις συλλογικές τους κινητοποιήσεις, τις απεργίες, την διαιτησία στις συλλογικές διαφορές εργασίας και τούς εργατικούς τους αγώνες.

## Κεφάλαιο 2ο

### 2.1 ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΟΚ

Από τις νομικές ρυθμίσεις και τους μηχανισμούς που παρέχουν στην εκάστοτε κυβέρνηση κεντρικό ρόλο ως προς την ρύθμιση της αμοιβής της εργασίας προκύπτει ότι στη χώρα μας το καθεστώς των εργασιακών σχέσεων είναι σαφώς διαφορετικό από εκείνο των δυτικοευρωπαϊκών χωρών, βασικό στοιχείο των οποίων είναι η απευθείας συλλογική διαπραγμάτευση μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών. Ο ρόλος του κράτους, αν και ποικίλλει, έχει διαμεσολαβητικό και συμβουλευτικό χαρακτήρα, αλλά οπωσδήποτε όχι εξουσιαστικό. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στις χώρες αυτές, που προηγήθηκαν των εισοδηματικών πολιτικών, διέπονται από το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό στοιχείο τις εθελοντικής επαφής ανάμεσα στους εκπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Σε όλες τις χώρες της ΕΟΚ οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αποτελούν ένα μέσο αποφασιστικής σημασίας με το οποίο οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στον καθορισμό των «όρων εργασίας» και επηρεάζουν τις αποφάσεις της διοίκησης των φορέων όπου εργάζονται.

#### 2.1.1 Η ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η εισοδηματική πολιτική η οποία εφαρμόστηκε στην δεκαετία 1975 -1985 είχε σαν αποτέλεσμα την αύξηση του μεριδίου εργασίας στο καθαρό εγχώριο εισόδημα και την αύξηση του πραγματικού μισθού με ρυθμό ταχύτερο από την παραγωγικότητα. Η σημαντική αύξηση του πληθωρισμού είχε ως συνέπεια την μείωση των πραγματικών αποδοχών μεγάλου τμήματος των εργαζομένων. Παράλληλα δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στη μείωση της διαφοράς που υπήρχε μεταξύ των αποδοχών των υψηλόμισθων και χαμηλόμισθων εργαζομένων. Έτσι δοθήκαν αυξήσεις με κριτήριο το ύψος των αποδοχών των εργαζομένων και όχι με κριτήριο τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων τα οποία συμβάλουν στην αύξηση της παραγωγικότητας. Η εισοδηματική πολιτική η οποία εφαρμόστηκε απέβλεπε στη βελτίωση της

κατανομής του εισοδήματος μεταξύ των μισθωτών και στη σημαντική σμίκρυνση των μισθολογικών διαφορών που υπήρχαν μεταξύ εργαζομένων με διαφορετικά προσόντα. Σαν μέσο για την επίτευξη αυτού του σκοπού χρησιμοποιήθηκε κυρίως, η μεγάλη αύξηση των κατωτάτων μισθών – ημερομισθίων και η μη ανάλογη αύξηση των υψηλότερων μισθών. Με την εισαγωγή της Αυτόματης Τιμαριθμικής Αναπροσαρμογής (ΑΤΑ), ως θεσμού εξασφαλίζεται η διατήρηση της αγοραστικής αξίας των μισθών.

Η εισαγωγή της ΑΤΑ, η οποία αποτέλεσε βασικό στοιχείο της εισοδηματικής πολιτικής βασίζεται στην αποδοχή της αρχής της κάλυψης των απωλειών αγοραστικής αξίας από τον πληθωρισμό, ανεξάρτητα από την εξέλιξη της παραγωγικότητας.

Η σχέση η οποία διαμορφώνεται κάθε φορά μεταξύ των κατωτάτων και των μέσων μισθών – ημερομισθίων, είναι αποτέλεσμα κυρίως της εξέλιξης του επιπέδου των κατωτάτων αποδοχών και της ποιότητας του απασχολούμενου προσωπικού. Τούτο δε διότι το ύψος των κατωτάτων αποδοχών επιδρά στη διαμόρφωση του ύψους των μέσων αποδοχών των εργαζομένων ενός κλάδου σε βαθμό ο οποίος εξαρτάται από την ποιότητα του απασχολούμενου προσωπικού. Δηλαδή από το βαθμό της επαγγελματικής κατάρτισης, της εξειδίκευσης και της εκπαίδευσης των εργαζομένων και το ποσοστό συμμετοχής τους στο σύνολο των εργαζομένων του κλάδου. Στην Ελλάδα η ανωτέρω σχέση στη δεκαετία 1975 – 1985, διαμορφώθηκε σε επίπεδα τα οποία ποικίλουν κατά κατηγορία εργαζομένων στη βιομηχανία, κυμαινόμενη μεταξύ 41% έως 89%. Οι μισθωτοί λαμβάνουν αποδοχές οι οποίες είναι σημαντικά μεγαλύτερες από εκείνες των κατωτάτων μισθών, σε σύγκριση με τους εργάτες. Επίσης υπάρχουν ακόμα διαφορές μεταξύ μέσων και κατωτάτων αποδοχών με κριτήριο το φύλο του εργαζομένου. Έτσι, παρατηρείται ότι οι άνδρες είτε είναι υπάλληλοι, είτε είναι εργάτες, παίρνουν αποδοχές που διαφέρουν από τις αποδοχές των γυναικών παρά την εξίσωση που υιοθετήθηκε στις αντίστοιχες κατώτατες αποδοχές.

#### 2.1.2 ΟΙ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

Κατά το 2005 ανακόπηκε η ανοδική πορεία της ελληνικής οικονομίας που είχε ως σημείο εκκίνησης το έτος 1996. Παρόλο που οι επιδόσεις της παραμένουν θετικές σε διεθνή σύγκριση, ο

ρυθμός οικονομικής μεγέθυνσης κατά το παρελθόν έτος παρουσίασε σημαντική κάμψη έναντι της πενταετίας 2000-2004. Σύμφωνα με όλες τις προβλέψεις, ο ρυθμός οικονομικής μεγέθυνσης δεν θα ανακάμψει και θα διατηρηθεί στα ίδια επίπεδα κατά το τρέχον και το επόμενο έτος.

Η μέτρια κάμψη του ρυθμού αύξησης του ΑΕΠ αποκρύπτει την θεαματική επιδείνωση των επενδύσεων παγίου κεφαλαίου. Σχεδόν μηδενική ήταν η αύξηση των επενδύσεων σε μηχανικό εξοπλισμό κατά το παρελθόν έτος έναντι του μέσου ετήσιου ρυθμού αύξησης. Η στασιμότητα των επενδύσεων σε μηχανικό εξοπλισμό, σε συνδυασμό με την επιβράδυνση της μεγέθυνσης του ΑΕΠ επέφερε σημαντική επιβράδυνση και στην παραγωγικότητα της εργασίας. Επίσης, αρνητικές είναι οι ενδείξεις σχετικά με την πορεία της απασχόλησης.

Η επιδείνωση ιδιαίτερα σε ότι αφορά τις επενδύσεις παγίου κεφαλαίου, σύμφωνα με όλες τις προβλέψεις δεν αποτελεί το προοίμιο μιας ακόμη μεγαλύτερης επιδείνωσης κατά το τρέχον και το επόμενο έτος. Εντούτοις, μεσοπρόθεσμα δεν είναι δυνατό να διατηρηθεί ο ρυθμός οικονομικής μεγέθυνσης σε σχετικά υψηλά παρά μόνον εάν ανακάμψουν οι επενδύσεις παγίου κεφαλαίου. Η εκτίμηση του ΙΝΕ είναι ότι οι δημόσιες επενδύσεις θα έπρεπε να αναλάβουν ρόλο προωθητικό της μεγέθυνσης του ΑΕΠ και των ιδιωτικών επενδύσεων. Όπως αποδείχθηκε στο πρόσφατο παρελθόν (1990-2004), οι επενδύσεις παγίου κεφαλαίου δεν αυξάνονται παράλληλα με την αύξηση της κερδοφορίας, αλλά κυρίως παράλληλα με την συνολική ζήτηση. Οι απαισιόδοξες προσδοκίες που διαμόρφωσαν οι επιχειρήσεις σχετικά με τη ζήτηση, αμέσως μετά τους Ολυμπιακούς Αγώνες, είναι η προφανής αιτία της κάμψης των επενδύσεων και του ρυθμού αύξησης του ΑΕΠ.

Η οικονομική πολιτική επηρέασε την στασιμότητα του επενδυτικού κλίματος, σε σχέση τόσο με τις εσωτερικές δυνάμεις όσο και με τις προοπτικές της ελληνικής οικονομίας. Η μεταστροφή της οικονομικής πολιτικής, με την αύξηση των δημοσίων επενδύσεων, μπορεί να συμβάλει στην επαναφορά της ελληνικής οικονομίας σε ταχύτερους ρυθμούς μεγέθυνσης και να απομακρύνει τον κίνδυνο μιας σοβαρής επιδείνωσης μετά το 2010.

Η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας κατά την τελευταία πενταετία επιδεινώθηκε και αυτό το κρίνουμε με βάση τους δείκτες του εξωτερικού εμπορίου (εξαγωγικές επιδόσεις, διείσδυση των εισαγωγών, εμπορικό έλλειμμα ως ποσοστό του ΑΕΠ) όχι επειδή αυξήθηκαν οι απαιτήσεις των εργαζομένων στην Ελλάδα περισσότερο από τις άλλες αναπτυσσόμενες χώρες, αλλά

επειδή ανατιμήθηκε το ευρώ, αυξήθηκαν τα περιθώρια κέρδους στην Ελλάδα, και επειδή οι επιχειρήσεις δεν βελτιώνουν τη διαρθρωτική ανταγωνιστικότητα (ποιότητα, συσκευασία, δίκτυα εμπορίας, υγιεινή και ασφάλεια).

Απαιτείται λοιπόν να εγκαταλείψουμε την άποψη ότι το κόστος εργασίας καθορίζει την ανταγωνιστικότητα. Απαιτείται επίσης να προβληματιστούμε και με άλλες απόψεις, σύμφωνα με τις οποίες είναι ανταγωνιστική μια χώρα εάν:

- ◆ Η παραγωγικότητά της αυξάνεται με ρυθμό παρόμοιο ή ταχύτερο με τον αντίστοιχο των χωρών εκείνων που είναι οι κυριότεροι ανταγωνιστές της στο διεθνές εμπόριο και διαθέτουν παρόμοιο επίπεδο ανάπτυξης.
- ◆ Διατηρεί τις εξωτερικές της ισορροπίες μέσα σε συνθήκες ανοικτής οικονομίας.
- ◆ Διατηρεί την απασχόλησή της σε υψηλά επίπεδα.

Ο ορισμός αυτός λαμβάνει υπόψη του το γεγονός ότι τα εθνικά παραγωγικά συστήματα διαφέρουν ως προς τις ιστορικές και θεσμικές συνθήκες εντός των οποίων λειτουργούν ως προς το μέγεθος και την δομή των επιχειρήσεων, τις σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των προμηθευτών και των αγοραστών, την δικτύωσή τους, την ποιότητα του εργατικού δυναμικού που απασχολούν, και ως προς άλλα χαρακτηριστικά που έχουν μεγάλη σημασία για τις επιδόσεις μιας χώρας στο διεθνές εμπόριο. Στην ανταγωνιστικότητα μιας χώρας με την έννοια των παραπάνω ορισμών συμβάλει μεγάλος αριθμός ιστορικών, κοινωνικών, τεχνολογικών και πολιτικών συντελεστών όπως το επίπεδο της τεχνολογίας που χρησιμοποιείται στην χώρα, το μέγεθος των μονάδων παραγωγής, το εκπαιδευτικό επίπεδο του εργατικού δυναμικού, ο ρυθμός ανανέωσης του μηχανικού εξοπλισμού, ο ρυθμός αντικατάστασης εργασιακών λειτουργιών από μηχανικά συστήματα, το είδος προϊόντων στα οποία διαθέτει συγκριτικό πλεονέκτημα, δηλαδή το είδος προϊόντων που είναι σε θέση να παράγει οικονομικότερα, οι ιστορικές της σχέσεις με την διεθνή οικονομία που εξηγούν την ύπαρξη ή όχι σημαντικών εμπορικών συναλλαγών με συγκεκριμένες αγορές, τις γεωγραφικές περιοχές με τις οποίες ανταλλάσσει προϊόντα, τις παραδοσιακές κοινωνικές σχέσεις μέσα στους χώρους εργασίας και τις επιπτώσεις τους ως προς τον σχηματισμό των μορφών συλλογικής οργάνωσης της εργασίας, το πλαίσιο διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων, η ποιότητα και η φήμη των προϊόντων κλπ.

Το σύνολο των παραπάνω στοιχείων αποτελεί τη διαρθρωτική ανταγωνιστικότητα σε αντιπαράθεση με την ανταγωνιστικότητα τιμής που αναφέρεται στο ύψος των τιμών με τις οποίες η εγχώρια παραγωγή ανταγωνίζεται τα ξένα προϊόντα, είτε στην εγχώρια αγορά, είτε στις αγορές του εξωτερικού.

Βέβαια, υποτίθεται ότι όλοι συμφωνούν με έναν τέτοιο, ορισμό της ανταγωνιστικότητας, ο οποίος περιλαμβάνει μεγάλο πλήθος παραγόντων που την καθορίζουν. Εντούτοις, ο διάλογος γύρω από τα θέματα της ανταγωνιστικότητας μεταξύ όλων των μερών που εμπλέκονται δεν είναι γόνιμος καθώς πίσω από την συνήθη ρητορική περί «οικονομίας της γνώσης», βελτίωσης της ποιότητας των προϊόντων, αναπροσανατολισμού της παραγωγής σε προϊόντα υψηλής προστιθέμενης αξίας κλπ. αποκρύπτετε επιμελώς, όπως απέδειξαν τα γεγονότα του 2005, η εμμονή στον ορισμό της ανταγωνιστικότητας με βάση το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος.

### 2.1.3 Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΜΙΣΘΩΝ – ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΠΟΥ ΕΦΑΡΜΟΣΘΗΚΕ ΑΠΟ ΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΟΚ

Η κρατική παρέμβαση στη δεκαπενταετία 1970 – 1985 στον προσδιορισμό του ύψους των μισθών – ημερομισθίων απέβλεπε στη μείωση του πληθωρισμού, ενώ παράλληλα έγινε προσπάθεια να πεισθούν οι κοινωνικοί εταίροι να μετριάσουν τις επιπτώσεις της τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των μισθών. Εφαρμόσθηκε επίσης αυστηρή εισοδηματική πολιτική στο Δημόσιο Τομέα.

Η πολιτική για τους κατώτατους μισθούς διαφέρει σημαντικά κατά χώρα. Γαλλία, Ολλανδία, Πορτογαλία και Ισπανία έχουν νομοθετικά καθορισμένο κατώτατο ημερομίσθιο σε εθνικό επίπεδο. Στη Δανία, Γερμανία και Ιταλία οι ελάχιστες αυξήσεις τίθενται από συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο βιομηχανίας. Στην Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο υπάρχουν ειδικά όργανα θεσμοθετημένα, που προσδιορίζουν τα κατώτατα όρια αυξήσεων σε κλάδους όπου οι εργαζόμενοι έχουν συγκριτικά χαμηλές αμοιβές. Τέλος στο Βέλγιο και στην Ελλάδα το ελάχιστο ημερομίσθιο προσδιορίζεται από συλλογικές διαπραγματεύσεις σε εθνικό επίπεδο.

Τα αποτελέσματα των πολιτικών διαφόρων χωρών ήταν τα εξής:

- ◆ Αύξηση των κατωτάτων ημερομισθίων μεγαλύτερης εκείνης των μέσων αποδοχών.
- ◆ Μείωση του πληθωρισμού μετά την πρώτη και δεύτερη πετρελαϊκή κρίση.

Πολλές Κυβερνήσεις προσπάθησαν να αναλάβουν την ευθύνη προσδιορισμού του ύψους του ημερομισθίου, ευθύνη την οποία είχαν ορισμένοι βιομηχανικοί κλάδοι στο παρελθόν. Έτσι η απασχόληση στο Δημόσιο Τομέα διατηρήθηκε σε υψηλά επίπεδα, παρά την ύπαρξη ελλειμμάτων, ενώ το ύψος των αποδοχών σε χαμηλά. Σε κάποιο βαθμό επήλθε η ανακατανομή των ημερομισθίων με την εξαίρεση των χαμηλόμισθων από τον περιορισμό της αύξησης και με τη δυσανάλογη αύξηση των κατωτάτων μισθών.

## 2.2 ΑΜΟΙΒΕΣ, ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΟΚ

Στο σύστημα διαμόρφωσης των αποδοχών στην Ελλάδα κυρίαρχη θέση κατέχει ο **Ν. 3239/55 περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας**. Οι διαδικασίες του νομικού αυτού πλαισίου χαρακτηρίζονται από τη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων, ιδιαίτερα αυτών που αφορούσαν τη διαδικασία ρύθμισης των μισθών και των ημερομισθίων.

Το παραπάνω καθεστώς ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων διέφερε σημαντικά από εκείνα των δυτικοευρωπαϊκών χωρών, βασικό στοιχείο των οποίων είναι η απευθείας συλλογική διαπραγμάτευση μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών.

Όσον αφορά την παραγωγικότητα εργασίας στην Ελλάδα, σημειώνεται ότι αυτή είναι χαμηλότερη εκείνης των λοιπών κρατών – μελών της ΕΟΚ ενώ οι αποδοχές σε πραγματικές τιμές αυξήθηκαν ταχύτερα από ότι η παραγωγικότητα της εργασίας στη βιομηχανία.

Πρέπει να τονιστεί ότι η τάση που παρατηρείται στα κράτη – μέλη της ΕΟΚ για τον καθορισμό των αποδοχών των εργαζομένων είναι η σύνδεση των αμοιβών με την παραγωγικότητα και ο περιορισμός των αυξήσεων των αποδοχών. Για τις σχετικές διαδικασίες του προσδιορισμού του ύψους των αμοιβών έχει επικρατήσει η διαπραγμάτευση σε επίπεδο επιχείρησης.

Αναφορικά με τις κοινωνικές παροχές όπως κοινωνική ασφάλιση, επιδόματα και παροχές μητρότητας, παροχές για

εργατικά ατυχήματα, κλπ, μια συγκριτική εξέταση των σχετικών συστημάτων και παρερχομένων ποσών, έδειξε σημαντικές αποκλίσεις μεταξύ των επί μέρους κρατών – μελών. Η χωρά μας καταλαμβάνει την τελευταία θέση από απόψεως μεγέθους παροχών.

## 2.2.1 ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΝΗΛΙΚΩΝ, ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

### ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

#### Άρθρο 22, Παρ. 1

*Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το κράτος που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζομένου αγροτικού και αστικού πληθυσμού.*

*Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.*

#### ΑΝΗΛΙΚΟΙ:

Ως ανήλικοι θεωρούνται τα παιδιά που δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος τής ηλικίας τους.

Το γενικό κατώτατο όριο ηλικίας απαγορεύσεως της εργασίας, είναι το 15ο έτος το οποίο είναι όριο ταυτόσημο με υποχρεωτική εκπαίδευση.

Άτομα νεαρής ηλικίας 15-20 ετών, στα πλαίσια της ελευθερίας των συμβάσεων, συνάπτουν μία εργασιακή σχέση, η οποία έχει ως αντάλλαγμα ορισμένη αμοιβή, την εκμάθηση μίας τέχνης ή την απόκτηση μίας ειδικότητας. Κατά το χρόνο μαθητείας τους θεωρούνται εργάτες και αμείβονται ανάλογα με το χρόνο μαθητείας με ποσοστό 15-75% τού μισθού των τεχνικών της ίδιας ειδικότητας. Δικαιούνται και αυτοί άδεια με αποδοχές 15 ημερών το χρόνο.

Η τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση υπάγεται κυρίως στο Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων ή και σε άλλα Υπουργεία, όπως στο Υπουργείο Εργασίας και στις αντίστοιχες σχολές του ΟΑΕΔ, κέντρα



επαγγελματικής κατάρτισεως ενηλίκων, κέντρα ταχύρρυθμης εκπαιδεύσεως ενηλίκων, ΙΕΚ.

Η συνέπεια από την παράβαση τής προστατευτικής για τους ανηλίκους Εργατικής Νομοθεσίας είναι οι διοικητικές και ποινικές ευθύνες. Οι ανήλικοι έχουν όλες τις αξιώσεις από την έγκυρη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, άσχετα από το αν τηρήθηκαν ή όχι οι διατάξεις τού Νόμου για την πρόσληψη τους.

Οι ανήλικοι προστατεύονται ακόμη με τις ρυθμίσεις Νόμου “Για την προστασία των ανηλίκων κατά την απασχόληση”:

- 1) Με την υποχρεωτική παρακολούθηση προγραμμάτων εξωσχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού του ΟΑΕΔ.
- 2) Με την απασχόληση τους μόνον για 6 ώρες την ημέρα και 30 ώρες την εβδομάδα.
- 3) Με την αναγνώριση του δικαιώματος συνεχούς αναπαύσεως 12 ωρών.
- 4) Με απαγόρευση της νυχτερινής εργασίας, της εργασίας των Κυριακών και των αργιών και τις υπερωριακής απασχολήσεως.
- 5) Ο εργοδότης έχει αυξημένες υποχρεώσεις προνοίας για την προστασία της προσωπικότητας και της ηθικής του ανήλικου.

#### ΓΥΝΑΙΚΕΣ:

Οι γυναίκες απολαμβάνουν μιας ιδιαίτερης μέριμνας και αντιμετώπισεως λόγω της βιολογικής τους ιδιαιτερότητας και τής μητρότητας. Για να αντιμετωπισθεί η άνιση μεταχείριση σε βάρος των γυναικών κατά την εργασία, αναπτύχθηκε, τα τελευταία χρόνια, ένα ειδικό καθεστώς προστασίας τους.

- 1 Απαγορεύεται η απασχόληση των γυναικών κατά την νύχτα, σε ορισμένους κλάδους.
- 2 Προβλέπεται άδεια μητρότητας 16 εβδομάδων με ίση κατανομή του χρόνου πρό και μετά τού τοκετού.
- 3 Δικαίωμα για διακοπή της εργασίας της γυναίκας που θηλάζει ή δικαίωμα καθυστέρησης ή πρόωρης αποχωρήσεως για μία ώρα χωρίς απώλεια αμοιβής.
- 4 Προβλέπονται επίσης επιδόματα κυήσεως και λοχείας που χορηγούνται συμπληρωματικά από τον ΟΑΕΔ.
- 5 Προστατεύεται η γυναίκα και δεν επιτρέπεται να απολυθεί κατά την διάρκεια τής εγκυμοσύνης, ένα έτος μετά τον τοκετό.
- 6 Η γυναίκα απολαμβάνει ίση αμοιβή με τον άνδρα για εργασία ίσης αξίας.

7 Απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση στην δυνατότητα προσβάσεως στην επαγγελματική κατάρτιση και στην απασχόληση.

8 Διασφαλίζεται από απολύσεις που οφείλονται στο φύλο.

#### ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ:

Τα άτομα με ειδικές ανάγκες προστατεύονται και αναγνωρίζονται από τον Νόμο, έτσι μπορούν να αποκτούν δικαιώματα, να υποβάλλονται σε υποχρεώσεις ή να ευθύνονται ακόμα και για τις πράξεις τους.

Τα άτομα με ειδικές ανάγκες έχουν και εκείνα εξίσου δικαιώματα. Τα δικαιώματα αυτά απορρέουν από την προστασία της προσωπικότητας, το δικαίωμα της επιλογής, το δικαίωμα της καταγγελίας.

Συμφώνα με τους διεθνείς οργανισμούς οι άνθρωποι με αναπηρίες αποτελούν το 10% του συνόλου του πληθυσμού. Αυτό σημαίνει πως στην Ελλάδα υπάρχουν, ή θα έπρεπε να μπορούν να ζουν για να υπάρχουν, 1.000.000 Έλληνες και Ελληνίδες με αναπηρίες.

Οι άνθρωποι με αναπηρίες έχουν το δικαίωμα να εργάζονται και η αμοιβή από την εργασία τους να μπορεί να τους εξασφαλίσει (από οικονομική άποψη) ποιοτικά ανάλογη ζωή με αυτή των ικανών εργαζομένων στην ίδια εργασία.

1. Θα πρέπει να προστατευθεί ο ελεύθερος χρόνος των εργαζομένων με αναπηρίες. Ο χρόνος που απαιτείται για την καθημερινή περίθαλψη των ειδικών αναγκών των εργαζομένων με αναπηρίες, όπως και οι επιπρόσθετες δαπάνες της μεταφοράς τους (από και προς την εργασία) θα πρέπει να συνυπολογίζονται στο χρόνο και στην αμοιβή της εργασίας.
2. Ο μηχανολογικός εξοπλισμός που απαιτείται για την πλαισίωση και την ενίσχυση των περιορισμένων ικανοτήτων των εργαζομένων με αναπηρίες θα πρέπει να είναι μέρος της επιχείρησης (ιδιωτικής ή δημόσιας).
3. Οι ειδικές ανάγκες των εργαζομένων με αναπηρίες που ενδεχομένως να εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια της εργασίας, θα πρέπει να ικανοποιούνται μέσα στο ίδιο το περιβάλλον.
4. Θα πρέπει να δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις για να μπορούν να εργάζονται οι άνθρωποι με αναπηρίες (και οι οικογένειές τους) και μέσα από το σπίτι τους.
5. Θα πρέπει να γίνουν προσπελάσιμοι όλοι οι χώροι εργασίας και ψυχαγωγίας στις ικανότητες των αναπήρων. Να αναμορφωθεί η νομοθεσία, ώστε να εξασφαλίζει την ισότιμη συμμετοχή των

εργαζομένων με αναπηρίες στα κλαδικά σωματεία και να συμπεριλαμβάνει και τις διεκδικήσεις των εργαζομένων με αναπηρίες.

### 2.2.2 ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΑΛΛΩΝ ΜΕΙΟΝΟΤΙΚΩΝ ΟΜΑΔΩΝ

Η ιδιωτική πρωτοβουλία περιλαμβάνει τη μη προσφορά εργασίας σε χρήστες ναρκωτικών, πρώην παραβάτες, μετανάστες, ψυχικά ασθενείς, άστεγους ή οροθετικούς.

Έρευνα της Metron Analysis που διεξήχθη τον Ιούνιο του 2009, δείχνει ότι 8 στους 10 Αθηναίους, ηλικίας 18 και άνω, θεωρούν κάποια από τις παραπάνω κατηγορίες ευπαθών ομάδων ως κίνδυνο για τη δημόσια ευημερία. Οι πιο "επικίνδυνοι", με σειρά επικινδυνότητας σύμφωνα πάντα με τα αποτελέσματα της έρευνας, είναι οι αποφυλακισμένοι, οι χρήστες ουσιών και οι μετανάστες. Παραπάνω από τους μισούς ερωτηθέντες απάντησαν ότι δεν θα προσέφεραν ποτέ εργασία σε κάποιον χρήστη ενώ το 31% σε αποφυλακισμένους.

Η μη παροχή προσφοράς εργασίας σε άτομα που ανήκουν σε κάποια από τις παραπάνω κατηγορίες, εντείνει το πρόβλημα της κοινωνικής τους επανένταξης και το πρόβλημα της ανεργίας.

Επιπρόσθετα, παγιδεύει αυτά τα άτομα σε ένα διαρκή κύκλο παραβατικότητας και αποκλεισμού χωρίς ελπίδα διεξόδου και ισότιμων κοινωνικών ευκαιριών.

#### ΑΠΟΦΥΛΑΚΙΣΜΕΝΟΙ:

Η άρνηση των εργοδοτών για προσφορά εργασίας σε χρήστες, εντείνει το πρόβλημα του κοινωνικού αποκλεισμού για τις κοινωνικά ευπαθείς ομάδες. Αυτή είναι η μία πτυχή του κοινωνικού αποκλεισμού και της στέρσης της ευκαιρίας επανένταξης των αποφυλακισμένων παραβατών.

Τα άτομα αυτά είναι ισότιμα με όλους τους πολίτες, και πρέπει να σεβόμαστε την αξιοπρέπειά τους και να πιστεύουμε στην αξία και στις δυνατότητές τους. Χρειάζονται ενίσχυση και υποστήριξη στην προσπάθειά τους να κερδίσουν μια δεύτερη ευκαιρία. Για τους παραπάνω λόγους πρέπει να θέσουμε τις βάσεις για να ενισχύσουμε την ομαλή επανένταξή τους στην κοινωνία μας παρέχοντας τις εξής υπηρεσίες:

- 1) Επαγγελματικό προσανατολισμό και επαγγελματική ενδυνάμωση.

- 2) Τοποθέτηση των ατόμων σε θέσεις εργασίας και στήριξή τους στο χώρο εργασίας.
- 3) Διασύνδεση με υπηρεσίες που τους αφορούν όπως ο ΟΑΕΔ, η Εταιρεία Προστασίας Αποφυλακισζομένων και Διεύθυνση Πρόνοιας κτλ.
- 4) Πληροφόρηση σε όλους, ανεξαρτήτως φύλου ή εθνικής καταγωγής για τα δικαιώματα και τις υπηρεσίες που μπορούν να απευθυνθούν ανάλογα με τα αιτήματά τους.

Οι αποφυλακισμένοι παραμένουν πολίτες και φορείς ατομικών, πολιτικών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Σήμερα το 87,5% διαθέτει σταθερή απασχόληση και το 55% βρίσκεται σε διαδικασία επαγγελματικής εκπαίδευσης. Το κράτος αποσκοπεί στην ολοκληρωμένη κοινωνική και επαγγελματική τους ένταξη μέσα από το χτίσιμο μιας νέας κοινωνικής ταυτότητας.

#### ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΣ:

Άνθρωποι διαφορετικών φυλών, θρησκειών, πολιτισμών, οι περισσότεροι από αυτούς κατατρεγμένοι από πολέμους, φυσικές καταστροφές, φτώχεια και εξαθλίωση, φτάνουν στη χώρα μας αναζητώντας ένα βιώσιμο μέλλον. Η παρουσία προσφύγων και μεταναστών με διαφορετικό πολιτισμικό, θρησκευτικό υπόβαθρο στη σημερινή ελληνική κοινωνία, αποτελεί αναμφισβήτητη πραγματικότητα. Η μετανάστευση είναι ένα πρόβλημα της εποχής μας για το οποίο όμως δεν ευθύνονται οι ίδιοι οι μετανάστες, αλλά το παγκόσμιο κοινωνικό-οικονομικό σύστημα εκμετάλλευσης.

Η εισροή μεταναστών στις αρχές τις δεκαετίας του '90 αποτέλεσε μια απρόβλεπτη πηγή πλουτισμού για την ελληνική άρχουσα τάξη, η οποία υιοθετώντας μια αισχρή σχέση εκμετάλλευσης απέναντί τους (μαύρη, ανασφάλιστη, κακοπληρωμένη εργασία), κατάφερε αφενός μεν να αυξήσει τα κέρδη της, αφετέρου να στρέψει τους Έλληνες εργαζόμενους εναντίον των ξένων εργατών. Όμως καθημερινά οι ξένοι εργαζόμενοι δέχονται την βάρβαρη επίθεση του κεφαλαίου στα δικαιώματα, στη δουλειά, στη ζωή.

Τα τελευταία χρόνια όλοι οι μεταναστευτικοί νόμοι, όχι μόνο δεν θέσπιζαν ένα νομικό πλαίσιο προστασίας των μεταναστών, αλλά δημιούργησαν νέα προβλήματα στους μετανάστες. Η δυσκολία στην εύρεση εργασίας είναι ιδιαίτερα συνηθισμένη στα άτομα που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες. Συχνά δεν καταφέρνουν να αμείβονται το ίδιο με τους Έλληνες. Η κατηγοριοποίηση σύμφωνα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους, οδηγεί στο να μην προτιμώνται από τους εργοδότες. Ο κοινωνικός

ρατσισμός σε βάρος τους, τους καθιστά λιγότερο ανταγωνιστικούς στην αγορά εργασίας. Έτσι η ανεργία τους στιγματίζει ακόμα μια φορά.

Οι πρόσφυγες, μετανάστες υπολογίζονται σήμερα συνολικά σε 500.000 άτομα άνεργου πληθυσμού, από τους οποίους 80.000 περίπου Πόντιοι. Η ανεργία στους Πόντιους υπολογίζεται σε 31% αλλά στο σύνολο των μεταναστών είναι δύσκολο να υπολογιστεί το ποσοστό ανεργίας, διότι κατά κανόνα απασχολούνται περιστασιακά ή υποαπασχολούνται όλοι οι άνδρες και οι περισσότερες γυναίκες. Ιδιαίτερα πρέπει να τονιστεί το φαινόμενο της απασχόλησης τους σε επαγγέλματα πολύ πιο ανειδίκευτα από το επίπεδο σπουδών και δεξιοτήτων τους. Οι Πόντιοι παρουσιάζουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο (27% απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης) στην πρώτη γενιά που εγκαταστάθηκε στην Ελλάδα, αλλά η δεύτερη γενιά, στην πλειοψηφία της δεν ολοκληρώνει τη μέση εκπαίδευση και κατευθύνεται σε ανειδίκευτα επαγγέλματα.

#### ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΣΕ ΑΛΛΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ:

Ο ρατσισμός δεν έχει μόνο ένα πρόσωπο, δεν είναι μόνο φυλετικός. Κοινωνικές διακρίσεις υφίστανται άτομα ή ομάδες λόγω καταγωγής, φύλου, ηλικίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, θρησκευτικών πεποιθήσεων και σωματικής ή πνευματικής ικανότητας.

Στην σύγχρονη εποχή νέοι άνθρωποι βιώνουν με τον χειρότερο τρόπο την ανεργία ή στην «καλύτερη» περίπτωση την ανασφάλιστη επισφαλή εργασία.

Ηλικιωμένοι ζουν με συντάξεις ντροπής κάτω από το όριο της φτώχειας παρά το ότι τα κέρδη του ΑΕΠ στις δυτικές κοινωνίες σημειώνουν αυξήσεις γύρω στο 40% κάθε χρόνο που όμως δεν αναδιανέμονται στις οικονομικά ασθενέστερες κοινωνικές ομάδες.

Άνθρωποι με σεξουαλικές επιλογές διαφορετικές από αυτές που ορίζουν οι κοινωνικές συμβατικές νόρμες αναγκάζονται να τις αποκρύπτουν προκειμένου να μη βιώσουν την απόρριψη και την επιφυλακτικότητα των άλλων.

Ανάπηροι όχι μόνο δεν αντιμετωπίζονται ως ισότιμοι πολίτες με σεβασμό στις ανάγκες και στα προβλήματά τους, αλλά αντίθετα γίνονται πολλές φορές αντικείμενο χλευασμού, αλλά και εκμετάλλευσης από τους εργοδότες.

Συνάνθρωποί μας ασθενείς από AIDS αντιμετωπίζονται με φόβο, κοινωνική απόρριψη και αποξένωση, παρά το γεγονός ότι η μετάδοση του ιού είναι γνωστό ότι δεν γίνεται με κοινωνική συναναστροφή.

Αποφυλακισμένοι συνεχίζουν να τιμωρούνται και εκτός της φυλακής, αφού δεν προσλαμβάνονται σε εργασίες.

Τοξικομανείς αντιμετωπίζονται ως εν δυνάμει εγκληματίες, με καχυποψία από τον κοινωνικό περίγυρο.

Άνθρωποι με διαφορετική θρησκευτική ταυτότητα βρίσκουν μπροστά τους προβλήματα ακόμα και στην δημιουργία τόπων λατρείας για την άσκηση των θρησκευτικών τους καθηκόντων.

Οι Ρομά, ακόμα και σήμερα, αποκλείονται από βασικά αγαθά και υπηρεσίες τα οποία για όλους τους υπολοίπους αποτελούν κοινότυπη διαδικασία.

## Κεφάλαιο 3ο

### 3.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Κάθε οικονομία έχει ένα ορισμένο μέγεθος πληθυσμού. Για λόγους οικονομικής ανάλυσης διακρίνεται σε οικονομικά ενεργό και σε οικονομικά μη ενεργό. Ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός περιλαμβάνει τους απασχολούμενους και τους άνεργους. Ενεργοί είναι τα άτομα τα οποία μπορούν και θέλουν να εργαστούν αλλά δεν μπορούν να βρουν απασχόληση. Το σύνολο των ανέργων αποτελεί την ανεργία της χώρας.

Άρα ως ανεργία θεωρείται η κατάσταση ενός ατόμου που είναι ικανό, πρόθυμο και διαθέσιμο να απασχοληθεί δεν δύναται όμως να βρει εργασία.

**ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ-ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΣ:** Θεωρείται το άτομο το οποίο εργάζεται συστηματικά σε μια σχέση εξηρημένης εργασίας, ανεξαρτήτως του τρόπου πληρωμής του.

**ΜΙΣΘΩΤΟΣ:** Είναι ο εργαζόμενος είτε υπάλληλος είναι αυτός, είτε τεχνίτης, είτε εργάτης ή μαθητευόμενος που εργάζεται με σχέση εξηρημένης εργασίας, ανεξαρτήτως του τρόπου πληρωμής του.

**ΕΡΓΑΤΕΣ ΚΑΙ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ:** Υπάλληλος είναι εκείνος που παρέχει εργασία, στην οποία προέχει το πνευματικό στοιχείο δηλαδή η ανάλυση πνευματικών δυνάμεων και το στοιχείο της καθοδήγησης. Ενώ εργάτης είναι εκείνος που κυρίως παρέχει σωματική συνήθως εργασία.

**ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ:** Είναι το σύνολο των εργαζομένων και των ανέργων.

**ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ:** Είναι ο αριθμός των ανέργων διαιρούμενος με το σύνολο του εργατικού δυναμικού.

### 3.2 ΕΙΔΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

#### ΕΠΟΧΙΑΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ:

Οφείλεται στις μεταβολές της παραγωγής οι οποίες συνοδεύονται από αντίστοιχες μεταβολές της απασχόλησης εργατικού δυναμικού και συνεπώς από μεταβολές στην ανεργία.

Επαναλαμβάνεται κάθε χρόνο και είναι προσωρινή και σχετικά μικρής διάρκειας. Πολλές επιχειρήσεις, π.χ. οι αγροτικές και οι τουριστικές, παρουσιάζουν συστηματικές μεταβολές στην παραγωγική τους δραστηριότητα κατά τη διάρκεια του έτους. Οι μεταβολές της παραγωγής συνοδεύονται από αντίστοιχες μεταβολές της απασχόλησης εργατικού δυναμικού και, συνεπώς, από μεταβολές της ανεργίας. Αυτή η ανεργία ονομάζεται εποχιακή.

Χαρακτηριστικά της εποχιακής ανεργίας είναι ότι επαναλαμβάνεται κάθε χρόνο και είναι προσωρινή και μικρής σχετικά διάρκειας.

### ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΡΙΒΗΣ:

Οφείλεται στην αδυναμία της αγοράς να απορροφήσει άμεσα τους ανέργους, παρότι υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας, για τις οποίες οι άνεργοι έχουν τα απαραίτητα προσόντα και επαγγελματική εξειδίκευση. Η ανεργία τριβής οφείλεται στην αδυναμία των εργατών να εντοπίσουν αμέσως τις επιχειρήσεις με τις κενές θέσεις και στην αδυναμία των επιχειρήσεων να εντοπίσουν τους ανέργους εργάτες. Επίσης, μπορεί να οφείλεται στη γεωγραφική απόσταση μεταξύ της περιοχής όπου υπάρχει ανεργία και αυτής όπου υπάρχουν κενές θέσεις ανεργίας.

Γενικότερα οφείλεται στην έλλειψη ενός επαγγελματικού συστήματος πληροφοριών για ύπαρξη ανέργων και επιχειρήσεων με κενές θέσεις εργασίας.

### ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ:

Εμφανίζεται όταν σε μια οικονομία υπάρχουν άνεργοι και κενές θέσεις εργασίας, αλλά οι άνεργοι δεν μπορούν να απασχοληθούν στις υπάρχουσες κενές θέσεις, επειδή υπάρχει αντιστοιχία ανάμεσα στα προσόντα και την εξειδίκευση των ανέργων και σε αυτά που απαιτούνται για την κάλυψη των κενών θέσεων, η ανεργία αυτή ονομάζεται διαρθρωτική.

Οφείλεται σε τεχνολογικές μεταβολές, οποίες δημιουργούν νέα επαγγέλματα και αχρηστεύουν άλλα, και σε αλλαγές στη διάρθρωση της ζήτησης, οι οποίες αυξάνουν τη ζήτηση ορισμένων προϊόντων και ταυτόχρονα μειώνουν τη ζήτηση άλλων.

Όπως είναι φανερό, η διαρθρωτική ανεργία δημιουργείται από την δυσαναλογία που υπάρχει προσφοράς και ζήτησης των διαφόρων ειδικεύσεων.

Η μείωση της απαιτεί επανεκπαίδευση των ανέργων, ώστε να αποκτήσουν τις ειδικεύσεις στις οποίες υπάρχει έλλειψη. Διαφορετικά, η διαρθρωτική ανεργία μπορεί να είναι μεγάλης



διάρκειας.

### ΑΝΕΡΓΙΑ ΑΝΕΠΑΡΚΟΥΣ ΖΗΤΗΣΗΣ:

Η ανεργία λόγω ανεπαρκούς ζήτησης ονομαζόμενη και κεύσσιανή ανεργία, είναι εκείνη που προέρχεται από την πτώση της οικονομικής δραστηριότητας στις φάσεις της καθόδου και της ύφεσης του οικονομικού κύκλου. Πρόκειται, δηλαδή, για αδυναμία της συνολικής ζήτησης της οικονομίας να απορροφήσει τη συνολική προσφορά του εργατικού δυναμικού. Η ανεργία αυτή έχει κυκλικό χαρακτήρα, δηλαδή επαναλαμβάνεται, και η διάρκεια της εξαρτάται από τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου.

### 3.3 ΑΙΤΙΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Οι βασικές αιτίες αυτής της παγκόσμιας κατάστασης των ανισοτήτων, της φτώχειας και της ανεργίας είναι οι εξής:

Πρώτον: Η εκμετάλλευση των νέων τεχνολογιών από ορισμένα ισχυρά οικονομικά κέντρα, που καρπούνται ολόκληρο σχεδόν το επί πλέον ποσοστό ωφέλειας, που επέρχεται λόγω των νέων τεχνολογιών.

Δεύτερον: Η καλούμενη παγκοσμιοποίηση του διεθνούς συστήματος, η οποία λόγω του εισαγόμενου εργατικού δυναμικού και της μετανάστευσης αυξάνει την προσφορά εργασίας και συμβάλλει έτσι στη μείωση των αποδοχών των εργαζομένων και στην αύξηση της ανεργίας.

Τρίτον: Η ακολουθούμενη σήμερα από τις Δυτικές χώρες μονεταριστική πολιτική με την έντονη και διαρκή προσπάθεια συμπίεσης του πληθωρισμού και τα υψηλά επιτόκια. Η πολιτική αυτή οδήγησε στον παροπλισμό ενός υψηλού ποσοστού παραγωγικών δυνάμεων από την αναπτυξιακή διαδικασία (ανεργία) και συνέβαλε δραματικά στην ύφεση και στην κάμψη της παραγωγικότητας.

Πιο αναλυτικά:

- Η τεχνολογική ανάπτυξη και η εισβολή της μηχανής στην παραγωγική διαδικασία.
- Αποτελεί την απώλεια των παραγωγικών δυνάμεων, δηλαδή της εργασίας την οποία θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί στην παραγωγική διαδικασία.

- Απουσία επαγγελματικού προσανατολισμού από το σχολείο.
- Κυριαρχία ανορθολογικών κριτηρίων επιλογής επαγγέλματος.
- Απώλεια εισοδήματος για τον άνεργο και την οικογένεια του.
- Επιβαρύνει τον κρατικό προϋπολογισμό, λόγω της παροχής των επιδομάτων ανεργίας.
- Οι άνεργοι αδυνατούν να ικανοποιήσουν τις βασικές ανάγκες τους, όχι μόνο τις υλικές, αλλά και τις πνευματικές. Η οικονομική δυσπραγία τους ωθεί στη μιζέρια και στην εξαθλίωση. Οι δημιουργικές του ικανότητες μένουν αναξιοποίητες, με αποτέλεσμα το άτομο να αισθάνεται μειονεκτικά απέναντι σ' αυτούς που παράγουν έργο.
- Το άγχος και η ανασφάλεια για το μέλλον αναγκάζουν το άτομο να συμβιβαστεί με εργασίες άσχετες προς τις γνώσεις και τα ενδιαφέροντα του και κατώτερες των δυνατοτήτων του.
- Η στέρηση του δικαιώματος της εργασίας κλονίζει την εμπιστοσύνη του ατόμου προς την πολιτεία και ενισχύει την αδιαφορία για τα κοινωνικά και πολιτικά τεκταινόμενα.
- Εξαιτίας της ανεργίας διαιωνίζονται οι ανισότητες, καλλιεργείται ο φθόνος και το μίσος στις διαπροσωπικές σχέσεις. Η περιθωριοποίηση των ανέργων αναπτύσσει αισθήματα αποκλεισμού, που με τη σειρά τους δημιουργούν αντικοινωνικές εκδηλώσεις: βία, εγκληματικότητα, ρατσισμό.
- Η απογοήτευση που προκαλείται από τη διάψευση των ονείρων και τη συνεχή απόρριψη οδηγεί πολλά άτομα σε αναζήτηση τρόπων φυγής από τη σκληρή πραγματικότητα: ναρκωτικά, αλκοολισμός, αυτοκτονίες.
- Απουσία οργανωμένης τεχνικό-επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης από την Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.
- Έλλειψη καταρτισμένων και εξειδικευμένων στελεχών.
- Το φαινόμενο της υπερεργασίας.
- Οι οικονομικές κρίσεις που είναι κρίσεις υποκατανάλωσης και οδηγούν σε μείωση των θέσεων εργασίας.
- Παρασιτικά φαινόμενα- επιχειρηματίες που μοναδικό στόχο έχουν να ωφεληθούν με ανορθόδοξους τρόπους.
- Ξενομανία και μιμητισμός.
- Αστυφιλία και συγκέντρωση του μεγαλύτερου τμήματος του πληθυσμού στα δύο μεγάλα αστικά κέντρα ( Αθήνα-Θεσσαλονίκη).
- Εισροή οικονομικών μεταναστών και προσφύγων στα μεγάλα αστικά κέντρα οι οποίοι προκαλούν σε μεγάλο βαθμό την ανεργία, εφόσον αποτελούν φθηνό εργατικό δυναμικό.
- Εέλλειψη αξιοκρατίας.

### 3.4 Η ΑΝΕΡΓΙΑ

Οι πετρελαϊκές κρίσεις και η οικονομική ύφεση που επακολούθησε σε συνδυασμό με την στροφή των ευρωπαϊκών κυβερνήσεων προς μια πολιτική καταπολέμησης του πληθωρισμού, είχαν ως συνέπεια την αύξηση των ανέργων. Έτσι οι άνεργοι διπλασιάστηκαν σε σχέση με το σύνολο του εργατικού δυναμικού.

#### 3.4.1 ΑΝΕΡΓΙΑ ΜΑΚΡΑΣ ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ

Η αδυναμία επανένταξης ορισμένων ανέργων στην αγορά εργασίας για διάστημα μεγαλύτερο του ενός έτους συνιστά αφενός ένα σημαντικό κοινωνικό πρόβλημα για τη χώρα και αφετέρου δημιουργεί μια ομάδα ανέργων που, απογοητευμένοι από την εγχώρια αγορά εργασίας αναζητούν ευκολότερα εργασία έξω από τα όρια της χώρας τους. Οι άνεργοι μακράς διάρκειας δεν κατανέμονται ισομερώς μεταξύ των διαφόρων ηλικιών. Διαπιστώνεται ότι οι νέοι άνεργοι, ενώ συμμετέχουν σε υψηλό ποσοστό στο σύνολο των ανέργων δεν έχουν πληγεί ιδιαίτερα από τη μακροχρόνια ανεργία, με εξαίρεση την Ιταλία και την Ισπανία όπου οι νέοι άνεργοι μακράς διάρκειας αποτελούν ποσοστό μεγαλύτερο του 50% του συνόλου των νέων ανέργων. Οι μεγαλύτερης ηλικίας άνεργοι, είναι εκείνοι που παραμένουν άνεργοι για μεγαλύτερο διάστημα, αυτό οφείλεται στις δυσκολίες προσαρμογής τους στις σύγχρονες ποιοτικές απαιτήσεις της αγοράς εργασίας (νέες τεχνολογίες).



Τα μέτρα οικονομικής πολιτικής που αποφασίσθηκαν και εν μέρει εφαρμόσθηκαν για να αυξηθεί η κινητικότητα στην αγορά

εργασίας έτσι ώστε να καταστεί προσιτό σε όλους τους ενδιαφερομένους να ενταχθούν στα πλαίσια του προγράμματος απασχόλησης του Ο.Ο.Σ.Α.

Τα αυτά ήταν:

- 1) Η εντατικοποίηση της πληροφόρησης για τις κενές θέσεις εργασίας.
- 2) Η εκπαίδευση στις νέες τεχνολογίες.
- 3) Η δημιουργία ειδικών θέσεων εργασίας.

### 3.4.2 Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ

Η συνεχής αύξηση της συμμετοχής του γυναικείου εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας συνοδεύθηκε από την ανοδική τάση της ανεργίας των γυναικών. Στις περισσότερες χώρες της ΕΟΚ το ποσοστό των ανέργων γυναικών ως ποσοστό επί του συνολικού γυναικείου εργατικού δυναμικού είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο των ανδρών.

Ειδικότερα για την Ελλάδα το πρόβλημα της ανεργίας των γυναικών ίσως μπορέσει να μετριασθεί με την επικείμενη μεταβολή στις εργασιακές σχέσεις, αφού θεσμοί, όπως η μερική απασχόληση και οι ατομικές συμβάσεις εργασίας ευνοούν το δημογραφικά δυσκίνητο γυναικείο εργατικό δυναμικό.

### 3.4.3 ΟΙ ΕΓΓΕΓΡΑΜΜΕΝΟΙ ΑΝΕΡΓΟΙ

Η προσφορά και η ζήτηση στον χώρο της αγοράς εργασίας, γίνεται κατά νομό από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). Ο άνεργος πρέπει να απευθυνθεί στις Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ ώστε να εγγραφεί στα αρχεία του και να αναμένει την από μέρους των υπηρεσιών του οργανισμού αυτού εύρεση απασχόλησης. Στον ΟΑΕΔ απευθύνονται και οι εργοδότες οι οποίοι δηλώνουν τις ανάγκες τις οποίες έχουν σε εργατικό δυναμικό. Στην πράξη, η αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ, θεωρείται περιορισμένη, για πολλούς λόγους, ο βασικότερος των οποίων είναι ότι η ευθύνη του οργανισμού αυτού προσφέρεται σε περιορισμένο μονό τμήμα του εργατικού δυναμικού και όχι στο σύνολο του. Δηλαδή ο ΟΑΕΔ καλύπτει τους

άμεσα και έμμεσα ασφαλισμένους στο ΙΚΑ, ήτοι περίπου 1.700.000 άτομα.

Βασικό και χαρακτηριστικό στοιχείο της ανεπάρκειας των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ για ανεύρεση εργασίας σε ανέργους, είναι ο περιορισμένος αριθμός των εγγεγραμμένων ανέργων, σε σχέση με το σύνολο τους.

#### 3.4.4 Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΕ ΠΟΣΟΣΤΑ

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, το Εργατικό δυναμικό της χώρας ανέρχεται στα 4.849.000 άτομα περίπου και αντιστοιχεί πλέον στα 2/3 του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας των 15-64 ετών. Η απασχόληση πλησιάζει τα 4.382.000 άτομα, οι άνεργοι πλησιάζουν τις 467.000, ενώ το ποσοστό ανεργίας διαμορφώθηκε στο 9,6% του εργατικού δυναμικού.

Σε σχέση με το προηγούμενο έτος το εργατικό δυναμικό αυξήθηκε κατά μισή ποσοστιαία μονάδα (0,5%), η απασχόληση αυξήθηκε κατά 1,2%, ενώ ο αριθμός των ανέργων μειώθηκε κατά 5,3% ποσοστιαίες μονάδες αντίστοιχα. Η αύξηση του εργατικού δυναμικού της χώρας, οφείλεται σε αύξηση του αριθμού των απασχολούμενων, ενώ οι άνεργοι μειώθηκαν κατά 26.200 άτομα.

Η απασχόληση αυξήθηκε σε 9 κλάδους ενώ μειώθηκε στους υπόλοιπους 7 κλάδους της οικονομίας. Στους κλάδους στους οποίους αυξήθηκε η απασχόληση οι 8 στους 10 απασχολούμενους προέρχονται από τις μεταβολές στους κλάδους του Εμπορίου, των Ξενοδοχείων και των Κατασκευών, ενώ στους κλάδους στους οποίους μειώθηκε η απασχόληση οι 8 στους 10 απασχολούμενους προέρχονται από τις μειώσεις στους κλάδους της Δημόσιας Διοίκησης, της Βιομηχανίας, της Εκπαίδευσης, των Μεταφορών και των Επικοινωνιών.

Οι νεοεισερχόμενοι άνεργοι αναλογούν στο 38,2% του συνόλου των ανέργων. Πάνω από το ήμισυ των ανέργων είναι τόσο οι μακροχρόνια άνεργοι (56,0%), όσο και οι άνεργοι που έχουν εργαστεί στο παρελθόν (61,8%), του συνόλου των ανέργων. Οι άνεργοι μέχρι 29 ετών πλησιάζουν το 44,0% των ανέργων, ενώ το ποσοστό ανεργίας αυτών διαμορφώνεται στο χαμηλότερο μέχρι σήμερα επίπεδο του 18,8%.

Τόσο οι νεοεισερχόμενοι, όσο και οι μακροχρόνια άνεργοι σε σχέση με το προηγούμενο έτος μειώνονται, αυξάνονται οι άνεργοι που έχουν εργαστεί στο παρελθόν ενώ μειώνονται και οι άνεργοι νέοι ηλικίας μέχρι 29 ετών.

Οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερα ποσοστά στην απασχόληση, στις υπηρεσίες, σε όλες τις κατηγορίες των ανέργων με εξαίρεση τους ανέργους που έχουν εργαστεί στο παρελθόν, καθώς και στα ποσοστά ανεργίας.

Πάνω από το 60,0% των ανέργων και των ανέργων νέων μέχρι 29 ετών είναι γυναίκες, το 70,4% των μακροχρόνια ανέργων καθώς και το 73,5% των νεοεισερχόμενων ανέργων είναι γυναίκες ενώ η αναλογία τους στους ανέργους που έχουν εργαστεί στο παρελθόν πλησιάζει το 60,0%.

Η συμμετοχή των γυναικών στις μεταβολές σε σχέση με το προηγούμενο έτος κυμαίνεται από 40,0% - 42,5% για τις κατηγορίες των ανέργων, με εξαίρεση τους μακροχρόνια ανέργους που είναι 34,3%, στα 2/3 της μεταβολής των αυτοαπασχολούμενων, στα 3/4 της μεταβολής των απασχολούμενων στον τριτογενή τομέα και λιγότερο από το ήμισυ στις μεταβολές των μισθωτών (45,2%).

### 3.4.5 ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Στην Ελλάδα για να λάβει κάποιος μισθωτός το επίδομα ανεργίας θα πρέπει έχει ασφαλισθεί στο κλάδο ανεργίας του Ο.Α.Ε.Δ. και η σύμβαση εργασίας του είτε να έχει λήξει (σύμβαση ορισμένου χρόνου), είτε να έχει καταγγελθεί από τον εργοδότη του.

Το νομικό πλαίσιο σχετικά με την παροχή του επιδόματος ανεργίας αποτελείται από τους Ν.Δ. 2961/1954 (άρθρο 11), Ν. 1545/85, Ν. 1836/89 (άρθρο 15), Ν. 1892/1990 (άρθρο 37), Ν. 3552/4.4.07 (άρθρο 5).

#### Προϋποθέσεις Λήψης Επιδόματος Ανεργίας:

Για τη λήψη του επιδόματος ανεργίας ο άνεργος θα πρέπει εντός 60 ημερών, από την ημερομηνία καταγγελίας σύμβασης, να υποβάλλει αίτηση στον Ο.Α.Ε.Δ..

Η επιδότηση ανεργίας αρχίζει από την ημέρα της εγγραφής στην Τοπική Υπηρεσία. Αιτήσεις που υποβάλλονται κατά το πρώτο 7ημερο μετά την καταγγελία επιδοτούνται από την 7η ημέρα.

Επιδότηση για πρώτη φορά:

Ο ασφαλισμένος πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 80 ημέρες εργασίας το χρόνο τα δύο προηγούμενα χρόνια, πριν από την επιδότησή του. Το τελευταίο όμως 14μηνο πρέπει να έχει συμπληρώσει 125 ημέρες εργασίας, χωρίς να υπολογίζονται οι τελευταίοι δύο μήνες.

Επίδομα ανεργίας δικαιούται και ο ασφαλισμένος που έχει πραγματοποιήσει στα δύο προηγούμενα, πριν από την απόλυσή του, 200 ημέρες εργασίας (χωρίς να υπολογίζονται οι δύο τελευταίοι μήνες), από τις οποίες 80 ημέρες, το λιγότερο το χρόνο.

Επιδότηση για δεύτερη φορά:

Ο ασφαλισμένος πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 125 ημέρες εργασίας το τελευταίο 14μηνο, πριν από την απόλυσή του, χωρίς να υπολογίζονται (στις 125) οι ημέρες εργασίας των δύο τελευταίων μηνών.

Για τους απασχολούμενους σε τουριστικά επαγγέλματα (ή και εποχιακά π.χ. μουσικοί, ηθοποιοί) αρκούν 100 ημέρες εργασίας το τελευταίο 12μηνο.

Για τους απασχολούμενους σε εποχιακά επαγγέλματα (π.χ. οικοδόμοι, καπνεργάτες, ξενοδοχοϋπάλληλοι, μουσικοί, ηθοποιοί κ.ά.) αρκούν 100 ημέρες εργασίας το τελευταίο 12μηνο επίσης για ορισμένες κατηγορίες (π.χ. αλιεργάτες ) αρκούν 100 ημέρες εργασίας το τελευταίο 14μηνο.

Διάρκεια Επιδότησης:

Η διάρκεια της επιδότησης εξαρτάται από το πόσες ημέρες εργασίας έχει πραγματοποιήσει ο ασφαλισμένος στα προαναφερόμενα κρίσιμα χρονικά διαστήματα (14μηνο, 12μηνο ή διετία).

<b>Πίνακας Προϋποθέσεων και Διάρκεια Επιδότησης</b>			
Γενική Κατηγορία Εργαζομένων	Εργαζόμενοι σε Τουριστικά Επαγγέλματα	Οικοδόμοι	Διάρκεια Επιδότησης
14μηνο Ημέρες Εργασίας	12μηνο Ημέρες Εργασίας	14μηνο Ημέρες Εργασίας	
125-149 ή 200 στη διετία	100-149	100-149	5μηνες

150-179 ή 250 στη διαιτία	150-179	150-179 ή 250 στη διαιτία	6 μήνες
180-219 ή 300 στη διαιτία	180-219	180-219 ή 300 στη διαιτία	8 μήνες
220-249	220-249	220-249	10 μήνες
250 και άνω	250 και άνω	250 και άνω	12 μήνες
210 και συμπλήρωση του 49 <sup>ου</sup> έτους ηλικίας	210 και άνω	210 και συμπλήρωση του 49 <sup>ου</sup> έτους ηλικίας	12 μήνες

#### Ποσό Επιδόματος Ανεργίας:

Σύμφωνα με τον Ν.3552/2007 το επίδομα ανεργίας απαρτίζεται από το βασικό επίδομα ανεργίας και τις προσαυξήσεις λόγω οικογενειακών βαρών.

Μέλη οικογένειας, για τα οποία παρέχεται προσαύξηση, θεωρούνται όσα αναγνωρίζονται από τον α.ν. 1846/1951 (ΦΕΚ 179 Α'), αν ο άνεργος έφερε πράγματι σε σημαντικό βαθμό το βάρος της διατροφής τους. Για κάθε μέλος της οικογένειας το επίδομα προσαυξάνεται κατά 10%.

Το βασικό επίδομα ανεργίας ορίζεται από 1ης Ιανουαρίου 2007 σε ποσοστό 50% του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη και από 1ης Ιανουαρίου 2008 σε ποσοστό 55% του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, ανεξάρτητα αν ο άνεργος αμειβόταν με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο. Από 01.05.2009 το μηνιαίο επίδομα ανεργίας ανέρχεται στα 454,25 ευρώ.

Στους άνεργους, οι οποίοι δεν είχαν πλήρη απασχόληση και των οποίων οι μηνιαίες αποδοχές ήταν ίσες ή μικρότερες από το εξαπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, καταβάλλεται το 50% του βασικού επιδόματος ανεργίας.

Στους άνεργους, οι οποίοι δεν είχαν πλήρη απασχόληση και των οποίων οι μηνιαίες αποδοχές ήταν μεγαλύτερες από το εξαπλάσιο και μικρότερες ή ίσες με το δωδεκαπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, καταβάλλεται το 75% του βασικού επιδόματος ανεργίας.

Στους άνεργους, οι οποίοι δεν είχαν πλήρη απασχόληση και των οποίων οι μηνιαίες αποδοχές ήταν μεγαλύτερες από το δωδεκαπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, καταβάλλεται το 100% του βασικού επιδόματος ανεργίας.



Στους ανέργους, οι οποίοι είχαν πλήρη απασχόληση, καταβάλλεται το 100% του βασικού επιδόματος ανεργίας.

Δικαιολογητικά για τη Λήψη του Επιδόματος:

- \* Έγγραφο Καταγγελίας Σύμβασης Εργασίας ή βεβαίωση Λήξης Σύμβασης Ορισμένου χρόνου.
- \* Βιβλιάρια ενσήμων του/της ενδιαφερομένου/ης της τελευταίας διετίας.
- \* Οικογενειακό βιβλιάριο Ασθενείας, εφόσον υπάρχουν συντηρούμενα μέλη.
- \* Πρόσφατο Εκκαθαριστικό Σημείωμα Εφορίας ή εφόσον δεν υπάρχει, επικυρωμένο αντίγραφο της τελευταίας δήλωσης εισοδήματος.
- \* Αστυνομική Ταυτότητα του ασφαλισμένου.
- \* Υπεύθυνη Δήλωση Ν. 1599/86, την οποία θα συμπληρώσει ο ενδιαφερόμενος σύμφωνα με τις υποδείξεις της Υπηρεσίας.
- \* Λογαριασμό Εθνικής Τραπέζης (IBAN) στον οποίο είναι πρώτος δικαιούχος.

## Κεφαλαίο 4<sub>ο</sub>

### Ευρωπαϊκή Ενοποίηση και Αγορά Εργασίας

#### 4.1 ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Η ρύθμιση των αγορών εργασίας των χωρών – μελών της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (ΕΟΚ) οφείλονταν στη θεσμική πολυμορφία των συστημάτων του εργατικού δικαίου και της κοινωνικής ασφάλισης των χωρών – μελών που με βάση την ιδρυτική Συνθήκη της ΕΟΚ, τα κοινοτικά όργανα είχαν ως αρμοδιότητα την απελευθέρωση της διακίνησης των εργαζομένων, της επαγγελματικής εκπαίδευσης και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου.

Ο άμεσος στόχος των συντακτών της Συνθήκης της ΕΟΚ ήταν η δημιουργία μιας Ευρωπαϊκής αγοράς βασισμένης στον ανταγωνισμό της ευημερίας και της ποιότητας της ζωής των εργαζομένων. Η ελευθερία όμως του ανταγωνισμού σε μια αγορά νοθεύεται από την ύπαρξη των περιφερειακών ανισοτήτων, όπου η εξάλειψη αυτών των ανισοτήτων στόχευε στην ελευθερία κυκλοφορίας των εργαζομένων.

Η απελευθέρωση της ευρωπαϊκής κινητικότητας του εργατικού δυναμικού, δεν σημαίνει ενοποίηση των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας. Η Ελλάδα εντάσσεται, χωρίς πλέον νομικούς περιορισμούς, σε μια διάσταση του ευρωπαϊκού καταμερισμού εργασίας.

#### 4.2 ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΘΕΣΜΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ

Η ΕΟΚ τη δεκαετία του '80 πραγματοποίησε μια εντυπωσιακή μεταστροφή με την ανάληψη πρωτοβουλιών και την υιοθέτηση μέτρων με την έκδοση του προγράμματος για την εγκαθίδρυση της εσωτερικής αγοράς.

Η κοινωνική διάσταση της εσωτερικής αγοράς αποτέλεσε το κλειδί της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Πράξης (ΕΕΠ) που τροποποίησε τη Συνθήκη ΕΟΚ το 1987.

Μια από τις βασικές στοχεύσεις της ΕΕΠ ήταν η δημιουργία του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων που έγινε δεκτός από το Συμβούλιο του Στρασβούργου τον Δεκέμβριο του 1989. Ο Χάρτης αυτός περιέχει τα ελάχιστα απαραίτητα εργατικά δικαιώματα.

#### 4.2.1 Ο ΚΟΙΝΟΤΙΚΟΣ ΧΑΡΤΗΣ

Ο Κοινοτικός Χάρτης φέρει τη μορφή της μη δεσμευτικής πολιτικής δήλωσης. Αυτό θεωρήθηκε επιβεβλημένο λόγω του ευρέως φάσματος θεμάτων το οποίο καλύπτει, των διαφορετικών επιπέδων ανάπτυξης και των ιστορικών παραδόσεων των κρατών – μελών.

Ο Χάρτης περιλαμβάνει τα εξής δικαιώματα:

- *Ελεύθερη κυκλοφορία.* Το δικαίωμα αυτό προβλέπεται για οποιοδήποτε επάγγελμα στην Κοινότητα συμφωνά με τις αρχές της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά την πρόσβαση στην εργασία, τους ορούς εργασίας καθώς και την κοινωνική προστασία της χώρας υποδοχής.
- *Απασχόληση και αμοιβή.* Συμφωνά με τη σχετική διάταξη του Χάρτη, σε κάθε χώρα πρέπει να καθιερωθεί μια δίκαιη αμοιβή ώστε να εξασφαλίζει στους εργαζομένους ένα αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο.
- *Βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας.*
- *Δικαίωμα στην κοινωνική προστασία.*
- *Δικαίωμα στην επαγγελματική κατάρτιση.*
- *Δικαίωμα στην ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών.*
- *Δικαίωμα στην πληροφόρηση, διαβούλευση και συμμετοχή των εργαζομένων.*
- *Δικαίωμα στην προστασία της υγείας και της ασφαλείας στους χώρους εργασίας.*
- *Προστασία των παιδιών και των εφήβων.*
- *Προστασία των ηλικιωμένων.*
- *Προστασία των αναπήρων.*

Ο εργασιακός τομέας ως τώρα αποτέλεσε πεδίο αποκλειστικά εθνικής νομοθετικής αρμοδιότητας, οι δε κοινοτικές ρυθμίσεις είχαν άμεση συνάρτηση με την επίτευξη της Κοινής Αγοράς και περιορίζονταν στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων. Η θέσπιση της ΕΕΠ σηματοδοτεί την επέκταση της κοινοτικής αρμοδιότητας στον κοινωνικό τομέα, η υλοποίηση του Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων στο Πρόγραμμα Δράσης θα συνεπάγεται για πρώτη φορά την πιστοποίηση κανόνων εργατικού δικαίου από τις κοινοτικές αρχές.

#### 4.3 Η ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το κοινοτικό κεκτημένο στον τομέα της ελεύθερης διακίνησης των εργαζομένων ισχύει στην Ελλάδα από το 1988. Η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού εξαρτάται από το καθαρό πλεονέκτημα που θα απολάβει ο εργαζόμενος, λαμβάνοντας υπόψη τα μειονεκτήματα της μετακίνησης αυτής όσον αφορά κοινωνικούς παράγοντες όπως η γλωσσά, τα ήθη, κλπ. Η μετανάστευση από και προς την Ελλάδα είναι κάτι παρακινδυνευμένο για όσα άτομα δεν έχουν επαγγελματικά προσόντα και εξειδικευμένες γνώσεις.

Το καθαρό πλεονέκτημα συνιστάται στη διαφορά ανάμεσα στο υψηλότερο εισόδημα που θα απολάβει και την αρνητική χρησιμότητα που θα έχει λόγω μετακίνησης.

Από μια ανάλυση των εμπειριών του παρελθόντος σχετικά με τις πραγματοποιηθείσες μετακινήσεις μεταξύ των έξι ιδρυτικών κρατών – μελών της Κοινότητας διαπιστώνουμε ότι δεν παρατηρήθηκε σημαντική μετακίνηση εργατικού δυναμικού, με την πλειοψηφία των μετακινήθόντων να είναι εργαζόμενοι περιορισμένης εκπαίδευσης. Επίσης, παρά τη δημιουργία της ΕΟΚ οι ξένοι εργαζόμενοι από τρίτες χώρες στα κράτη – μέλη της Κοινότητας παρέμειναν αναλογικά περισσότεροι από τους αντιστοίχους κοινοτικούς με συνεπεία να προβάλλει σαφώς η προοπτική δημιουργίας ανταγωνισμού μεταξύ των ανειδίκευτων εργαζομένων των τρίτων χωρών και των ανέργων της ΕΟΚ.

Το θέμα της ελεύθερης διακίνησης των προσώπων είναι ένας διαφορετικός τρόπος αντιμετώπισης των ενδοευρωπαϊκών μεταναστεύσεων. Η κινητικότητα των εργαζομένων συμβάλει στην αρμονικότερη κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού μέσα στον χώρο με θετικές επιπτώσεις στο γενικό σύνολο, καθώς επίσης και στην προσαρμογή της οικονομίας. Η κινητικότητα του εργατικού

δυναμικού εξαρτάται από το πραγματικό εισόδημα που απολαμβάνει ο συντελεστής «εργασία» στις διαφορές χώρες.

Υπάρχουν όμως και οι παράγοντες «αποθάρρυνσης» όπως είναι το χαμηλό βιοτικό επίπεδο, οι χαμηλές αμοιβές, οι περιορισμένες κοινωνικές παροχές, η ανεργία και η μεγάλη διάρκεια της αποτελούν κίνητρα για τη μετακίνηση του εργατικού δυναμικού. Έτσι προκειμένου να καταστεί δυνατό το να γίνουν κάποιες «προβλέψεις» για τη μετακίνηση του εργατικού δυναμικού, είναι χρήσιμη η ποιοτική ανάλυση των επί μέρους προσδιοριστικών παραγόντων και η εμπειρία του παρελθόντος.

#### 4.3.1 ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΤΗΝ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ

Η Ευρωπαϊκή κινητικότητα αφορά τη μετακίνηση ανθρώπων ανάμεσα σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι οποίες τώρα πλέον δεν έχουν σύνορα. Η ΕΕ ενθαρρύνει την κίνηση αυτή με διάφορα προγράμματα που δίνουν την ευκαιρία σε νέους να σπουδάσουν ή να εργαστούν σε μια άλλη Ευρωπαϊκή χώρα για ένα μικρό χρονικό διάστημα.

Ένα από τα σημαντικότερα επιτεύγματα της Ένωσης είναι ότι εξασφαλίζει στους πολίτες της το δικαίωμα να ζουν και να εργάζονται σε οποιαδήποτε χώρα της ΕΕ, χωρίς να χάνουν τα δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης και υγειονομικής περίθαλψης. Η ΕΕ ενθαρρύνει την κινητικότητα των εργαζομένων λόγω των πλεονεκτημάτων της όσον αφορά την ανάπτυξη της προσωπικότητας και την επαγγελματική εξέλιξη των ατόμων, αλλά και για τη συμβολή της στην αντιστοίχιση της ζήτησης με την προσφορά δεξιοτήτων.

Για να διευκολύνουν την κινητικότητα των εργαζομένων, οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης όλων των χωρών της ΕΕ δημοσιεύουν κενές θέσεις εργασίας στον δικτυακό τόπο της Eures, μιας υπηρεσίας ενιαίας εξυπηρέτησης στην οποία δημοσιεύονται πάνω από ένα εκατομμύριο κενές θέσεις εργασίας. Όμως η Ευρωπαϊκή κινητικότητα δεν ενθαρρύνει τα άτομα με ειδικές ανάγκες που ενδεχομένως να συναντήσουν εμπόδια και ίσως φαινομενικά να έχουν λιγότερες ευκαιρίες να ταξιδέψουν σε σχέση με άτομα που δεν έχουν καμία αναπηρία.

#### 4.3.1.1 EYRES: ΤΟ ΔΙΚΤΥΟ ΠΟΥ ΒΟΗΘΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΝΑ ΔΙΑΣΧΙΣΟΥΝ ΤΑ ΣΥΝΟΡΑ

Το δίκτυο EYRES, European Employment Services (ευρωπαϊκές υπηρεσίες απασχόλησης) είναι ένα δίκτυο συνεργασίας που διαμορφώθηκε για να διευκολύνει την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων μέσα στον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο. Η ελευθερία της διαβίωσης και εργασίας στο εξωτερικό αποτελεί ένα από τα βασικά δικαιώματα των ευρωπαίων πολιτών που προβλέπονται τόσο στη συνθήκη της Ρώμης όσο και στη συνθήκη προσχώρησης της Τσεχικής Δημοκρατίας, της Εσθονίας, της Κύπρου, της Λετονίας, της Λιθουανίας, της Ουγγαρίας, της Μάλτας, της Πολωνίας, της Σλοβενίας και της Σλοβακίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Το δίκτυο EYRES προάγει τη γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα με το να ενημερώνει και να παρέχει συμβουλές και βοήθεια στους ευρωπαίους πολίτες που επιθυμούν να εργαστούν σε άλλη χώρα, αλλά και στους εργοδότες που επιθυμούν να προσλάβουν εργαζόμενους από το εξωτερικό.

Το δίκτυο φέρνει σε επαφή τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης όλων των κρατών μελών του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου με άλλους περιφερειακούς και εθνικούς οργανισμούς που ασχολούνται με θέματα απασχόλησης, όπως είναι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι εργοδοτικές οργανώσεις και οι τοπικές και περιφερειακές αρχές. Αρμόδια για το συντονισμό του δικτύου είναι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Πολυάριθμες είναι οι ευκαιρίες απασχόλησης που προσφέρονται στο εσωτερικό του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου, δεδομένου ότι σε αυτόν ανήκουν τα 25 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης μαζί με τη Νορβηγία, την Ισλανδία και το Λιχτενστάιν (η Ελβετία έχει υπογράψει διμερή συμφωνία με την ΕΕ για την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων και συμμετέχει επίσης στο δίκτυο EYRES). Για όσους ζητούν εργασία, το πλαίσιο αυτό τους προσφέρει βραχυπρόθεσμα την ευκαιρία να αναπτύξουν τις δεξιότητες και να εμπλουτίσουν την πείρα τους, αλλά και να βελτιώσουν τις μακροπρόθεσμες προοπτικές της σταδιοδρομίας τους. Για τους εργοδότες, ο Ευρωπαϊκός Οικονομικός Χώρος σημαίνει μεγαλύτερο φάσμα υποψηφίων, μέσω των υπηρεσιών που προσφέρει το δίκτυο EYRES. Αυτή η τόσο μεγάλη δεξαμενή προσλήψεων είναι ιδιαίτερα χρήσιμη όταν οι εργοδότες ζητούν συγκεκριμένα προσόντα, τα οποία δεν μπορούν να βρουν στις δικές τους εθνικές αγορές εργασίας.

Το EYRES διαθέτει ένα δίκτυο με 700 συμβούλους σε 28 κράτη μέλη του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου, των οποίων ο κύριος ρόλος είναι να διαδίδουν τις πλέον επίκαιρες και πρακτικές πληροφορίες που έχουν ανάγκη τα άτομα που ζητούν εργασία και οι εργοδότες.

Οι σύμβουλοι EYRES προσφέρουν τρεις βασικές υπηρεσίες, δηλαδή ενημέρωση, καθοδήγηση και τοποθέτηση, τόσο στα άτομα που ζητούν εργασία όσο και στους εργοδότες που ενδιαφέρονται για την ευρωπαϊκή αγορά θέσεων εργασίας. Έχουν εξειδικευτεί σε πρακτικά, νομικά και διοικητικά θέματα που αφορούν τη γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα. Έχουν επίσης πρόσβαση σε μια σειρά εργαλείων πληροφόρησης, μεταξύ των οποίων και η βάση δεδομένων που περιέχει λεπτομερή στοιχεία σχετικά με τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας σε κάθε κράτος μέλος, όπως π.χ. πληροφορίες για τις αγορές εργασίας, την εξεύρεση καταλύματος, την εκπαίδευση, το κόστος ζωής, την υγεία, την κοινωνική νομοθεσία, τη φορολογία, τις ευκαιρίες κατάρτισης, τη συγκρισιμότητα των προσόντων κλπ. Χάρη στις υπηρεσίες του δικτύου EYRES, τα άτομα που ζητούν εργασία και οι εργοδότες μπορούν να παίρνουν πιο τεκμηριωμένες αποφάσεις όσον αφορά την κινητικότητα.

#### 4.3.1.2 Η ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΧΡΗΣΗ ΤΟΥ EYRES

Όλοι οι εργοδότες στο εσωτερικό του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου μπορούν να καταχωρούν τις κενές θέσεις εργασίας τους στη σχετική βάση δεδομένων του δικτύου EYRES και έτσι να αποκτούν πρόσβαση τα άτομα που ζητούν εργασία και από τα 28 κράτη μέλη. Όσοι ζητούν εργασία μπορούν να συμβουλευθούν απευθείας τις κενές θέσεις στην ηλεκτρονική βάση δεδομένων του δικτύου EYRES, ή πάλι μπορούν να απευθυνθούν στις κατά τόπους δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, οι οποίες συνήθως ενσωματώνουν τις κενές θέσεις εργασίας του EYRES στους δικούς τους σχετικούς καταλόγους. Στη βάση δεδομένων για τις θέσεις εργασίας υπάρχουν κυριολεκτικά χιλιάδες κενές θέσεις όπου ανά πάσα στιγμή ο αριθμός τους αυξάνεται σταθερά.

Όσοι ζητούν εργασία μπορούν επίσης να καταχωρίσουν ηλεκτρονικά τα βιογραφικά τους σημειώματα στη σχετική βάση δεδομένων, όπου θα είναι διαθέσιμα για αναζήτηση. Οι εργοδότες μπορούν να συμβουλευθούν τη βάση δεδομένων για να

αναζητήσουν τους μελλοντικούς εργαζομένους τους και μπορούν να έρθουν απευθείας σε επαφή με τους υποψήφιους που διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα, χωρίς τη διαμεσολάβηση τρίτου.

Το δίκτυο EYRES μπορεί να βοηθήσει στον εντοπισμό πλεονασμάτων και ελλειμμάτων σε διάφορους κλάδους της αγοράς εργασίας, συμβάλλοντας με αυτό τον τρόπο στην αποσυμφόρηση της κατάστασης όσον αφορά συγκεκριμένες θέσεις εργασίας ή δεξιότητες. Έχει αποδειχτεί ιδιαίτερα επιτυχημένο στους κλάδους της Υγείας, της Τεχνολογίας Πληροφοριών και του Τουρισμού. Οι μεγάλες πολυεθνικές εταιρείες μπορούν να χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες του δικτύου EYRES για τις ανάγκες των δικών τους εκστρατειών προσλήψεων, αλλά και οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις μπορούν επίσης να επωφελούνται από το δίκτυο, όταν θέλουν να προσλάβουν προσωπικό με συγκεκριμένη τεχνογνωσία από την ευρωπαϊκή αγορά εργασίας.

Πολλοί κάτοικοι παραμεθόριων περιοχών του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου ζουν και εργάζονται σε άλλη χώρα. Ωστόσο, υπάρχουν διοικητικά, νομικά και φορολογικά εμπόδια σε σχέση με την κινητικότητα, τα οποία οφείλονται στις διαφορές των εθνικών πρακτικών και των νομικών συστημάτων.

Το δίκτυο EYRES βοηθά στο ξεπέραςμα αυτών των εμποδίων, φέρνοντας σε επαφή τους κοινωνικούς εταίρους με φορείς όπως οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι εργοδότες και οι τοπικοί οργανισμοί, με σκοπό την ενεργή προώθηση κοινών και ανοιχτών περιφερειακών αγορών εργασίας στο εσωτερικό του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου. Αυτές οι συμπράξεις αποσκοπούν στην αντιμετώπιση των αναγκών πληροφόρησης και μπορούν να αποτελέσουν ένα βήμα διαβουλεύσεων για τα θέματα που απασχολούν τις τοπικές αγορές εργασίας.

Οι σύμβουλοι EYRES στις παραμεθόριες περιοχές βοηθούν στην εξεύρεση πρακτικών λύσεων σε προβλήματα συνδέονται με την κινητικότητα και εξατομικεύουν τις υπηρεσίες τους ανάλογα με τις ανάγκες του κάθε ενδιαφερόμενου της περιφέρειάς τους. Το δίκτυο EYRES εργάζεται για τη , βελτίωση της διαφάνειας σε αυτές τοπικές αγορές εργασίας μέσα από τη διασυνοριακή ανταλλαγή στοιχείων για τις τοπικές κενές θέσεις, αλλά και την πληροφόρηση σχετικά με τις ευκαιρίες επαγγελματικής κατάρτισης.

Σήμερα υπάρχουν περισσότερες από 20 διασυνοριακές συμπράξεις EYRES, κατανεμημένες σε όλο το δίκτυο. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στηρίζει τις προσπάθειες για την εδραίωση



νέων διασυνοριακών συνεργασιών, με σκοπό να καλυφθούν όλες οι σχετικές παραμεθόριες περιοχές όπου είναι δυνατή η συμβολή στην επαγγελματική κινητικότητα.

Από το 1994 που άρχισε να λειτουργεί, το EYRES βοήθησε στο να γίνει πράξη η επαγγελματική, και γεωγραφική κινητικότητα χάρη στις υπηρεσίες που παρέχει μέσω του δικτύου του. Η εισαγωγή του ευρώ, οι εξελίξεις στις υπηρεσίες μεταφορών που προσφέρουν μεγάλες ταχύτητες και χαμηλό κόστος στις μετακινήσεις μεταξύ χωρών του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου καθώς και η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αποτελούν το πλαίσιο από το οποίο προέκυψαν νέες ευκαιρίες για επαγγελματική κινητικότητα σε σύγκριση με τις προηγούμενες γενιές εργαζομένων. Η ζήτηση για επαγγελματική κινητικότητα είναι πιθανό αυξηθεί στο μέλλον, οδηγώντας παράλληλα σε αύξηση και της ζήτησης για υπηρεσίες EYRES.

Η μετακίνηση σε άλλη χώρα είναι μεγάλο βήμα. Τα άτομα που ζητούν εργασία πρέπει να είναι σωστά πληροφορημένα σχετικά με το τι έχει να τους προσφέρει η ευρωπαϊκή αγορά εργασίας όσον αφορά τις θέσεις εργασίας, τα κοινωνικά δικαιώματα, τη βελτίωση των προσόντων και τις επαγγελματικές προοπτικές. Οι εργοδότες χρειάζονται πληροφορίες σχετικά με τη διαθεσιμότητα ειδικευμένων εργαζόμενων από άλλες χώρες ώστε να μπορέσουν να συγκροτήσουν ένα πολυπολιτισμικό και πολύγλωσσο εργατικό δυναμικό και κατ' αυτό τον τρόπο να αυξήσουν το ανταγωνιστικό τους πλεονέκτημα. Η έλλειψη προσίων πληροφοριών αποτελεί ένα από τα βασικά εμπόδια για την επαγγελματική κινητικότητα στην Ευρώπη. Το δίκτυο EYRES υπάρχει για να βοηθήσει στην εξάλειψη αυτού του εμποδίου με την παροχή πληροφοριών, συμβουλών και διαμεσολαβητικών υπηρεσιών στους πολίτες και τους εργοδότες σε όλα τα κράτη μέλη του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου .

#### 4.3.2 Η ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΑ ΟΡΙΑ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ

Το 1968 καταργήθηκαν ορισμένα νομικά εμπόδια για την ενδοκοινοτική μετακίνηση. Στην Δυτική Γερμανία και την Ιταλία ο αριθμός των εργατών μειώθηκε μετά το 1974, ενώ αυξητικές μεταβολές σημειώθηκαν στον αριθμό των ξένων εργατών του Βελγίου, της Δανίας, και της Ολλανδίας. Περισσότερες βέβαια διευκολύνσεις δόθηκαν στους εργάτες που προέρχονταν από τα

κράτη – μέλη, έναντι εκείνων που προέρχονταν από τις τρίτες χώρες. Οι ξένοι εργάτες που εργάζονταν σε κράτη – μέλη, προέρχονταν κατά κύριο λόγο από χώρες εκτός Κοινότητας, με εξαίρεση το Βέλγιο και το Λουξεμβούργο. Εξάλλου, με εξαίρεση την Ιρλανδία, μονό ένα μικρό ποσοστό του εργατικού δυναμικού μετακινήθηκε ενδοκοινοτικά και βέβαια η μεγαλύτερη τάση «εξόδου» σημειώνεται από τα κράτη – μέλη της ΕΟΚ με το χαμηλότερο κατά κεφαλή εισόδημα.

Αξιοσημείωτο είναι, επίσης το γεγονός ότι οι μετακινήσεις αυτές δεν αφορούν εργαζομένους με υψηλό βαθμό επιστημονικής ή τεχνικής κατάρτισης αλλά και εργαζομένους με περιορισμένη εκπαίδευση, που αναζητούν ευκαιρίες απασχόλησης.

Σημαντικό στοιχείο είναι το γεγονός ότι παρά τη δημιουργία της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, η σύνθεση του αλλοδαπού εργατικού δυναμικού στα επί μέρους κράτη – μέλη δεν άλλαξε και οι ξένοι εργαζόμενοι από τρίτες χώρες σε αυτά παρέμειναν αναλογικά περισσότεροι από τους αντίστοιχους κοινοτικούς, παρά το γεγονός ότι οι κοινοτικοί τυγχάνουν προνομιακής μεταχείρισης στα κοινοτικά κράτη υποδοχής, έναντι των προερχομένων από τις τρίτες χώρες.

#### 4.4 Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ

Η σύγκριση των αγορών εργασίας Ελλάδας και ΕΟΚ δεν φαίνεται να ευνοεί την πιθανότητα μαζικών μετακινήσεων των εργαζομένων από και προς την ΕΟΚ. Έτσι, οι εξελίξεις των αντιστοιχών δημογραφικών μεγεθών είναι παράλληλες, με κοινό στοιχείο τη μείωση της γονιμότητας και την αύξηση του μέσου ορού ζωής, ενώ η αντίστοιχη κατά κλάδους διάρθρωση της απασχόλησης παρουσιάζει υψηλή συμμετοχή στον τριτογενή τομέα και στις δυο, ενώ σε αντίθεση με τις λοιπές χώρες της ΕΟΚ στην Ελλάδα παρατηρείται τάση αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στο σύνολο των απασχολούμενων.

Επίσης, η μικρή διάδοση της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα σε σχέση με τα περισσότερα από τα άλλα κράτη – μέλη της ΕΟΚ οφείλεται στις εξωτερικές συνθήκες που επηρεάζουν την ελληνική αγορά εργασίας και αφορούν το ανελαστικό θεσμικό πλαίσιο του μειωμένου ωραρίου εργασίας με ασφαλιστική κάλυψη. Τέλος, η ανεργία στην ΕΟΚ είναι υψηλότερη από της Ελλάδας και

χαρακτηρίζεται τόσο από τη μακρά διάρκεια της, όσο και από τη δυσανάλογα αυξημένη ανεργία των νέων και των γυναικών.

#### 4.4.1 Ο ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΚΑΙ ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

Το μέγεθος του οικονομικά ενεργού πληθυσμού προσδιορίζεται κατά βάση από το μέγεθος του συνολικού πληθυσμού και από τον βαθμό συμμετοχής των ηλικιακών ομάδων στον ενεργό πληθυσμό.

Από τα στοιχεία αυτά προκύπτει ότι τα αντίστοιχα ποσοστά που εμφανίζονται στη χώρα μας υπολογίζονται περίπου 41%, στις ανεπτυγμένες χώρες είναι 46%, στις υποανάπτυκτες περίπου 39%, ενώ η μέση συμμετοχή στην ΕΟΚ είναι 43,4%. Θα πρέπει να σημειωθεί επίσης ότι τα αίτια της διατήρησης των τιμών του δείκτη αυτού είναι σε χαμηλά επίπεδα λόγω της μαζικής μεταπολεμικής μετανάστευσης, λόγω του χαμηλού βαθμού συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και λόγω της αυξημένης παραοικονομίας στη χώρα μας.

Στις χώρες της ΕΟΚ η συμμετοχή των γυναικών υπερβαίνει το 40% του συνόλου του ενεργού πληθυσμού. Το χαμηλό επίπεδο της γυναικείας συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό μπορεί να αποδοθεί στις ακόμα υπάρχουσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών ότι αφορά την αγορά εργασίας, καθώς επίσης και στις κοινωνικές δομές που διατηρούν τον παραδοσιακό ρόλο της γυναίκας στο σπίτι.

#### 4.4.2 Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Η κατά ηλικία σύνθεση του εργατικού δυναμικού εξελίχθηκε αρνητικά τις τελευταίες δεκαετίες ιδιαίτερα στις αγροτικές περιοχές της χώρας μας. Η «αγροτική έξοδος» προς τις αστικές περιοχές, απορρόφησε κυρίως νεαρά άτομα και άτομα μεσαίων ηλικιών του οικονομικά ενεργού πληθυσμού. Χαρακτηριστικά σημειώνεται η ύπαρξη κατά πολύ ταχύτερου ρυθμού ανόδου της μέσης ηλικίας στον πρωτογενή τομέα, σε σχέση με τους άλλους τομείς.

Όσον αφορά την εξέλιξη της απασχόλησης και της ανεργίας σημειώνονται τα ακόλουθα:

- Ø Ο αριθμός των απασχολούμενων στη δεκαετία 1971-1981 αυξήθηκε κατά 12,3%.
- Ø Η απασχόληση στην πενταετία 1982-1986 αυξήθηκε κατά 3%.
- Ø Στην εικοσιπενταετία 1961-1986 οι απασχολούμενοι στον πρωτογενή τομέα μειώνονται σταθερά κατά 25% περίπου.
- Ø Στην δεκαετία 1961-1971 παρατηρείται στον δευτερογενή τομέα αύξηση κατά 35% περίπου.
- Ø Στην εικοσιπενταετία 1961-1986 σημειώνεται αύξηση στον τριτογενή τομέα κατά 25% περίπου.

Οι σημαντικές αυτές διαφοροποιήσεις αποτελούν ουσιαστικό στοιχείο ενδεικτικό της βαθμιαίας μεταβολής του παραδοσιακού αγροτικού χαρακτήρα της ελληνικής κοινωνίας.

Η κατανομή του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού κατά τομείς οικονομικής δραστηριότητας στην Ελλάδα, σε αντιπαράθεση με εκείνη της ΕΟΚ χαρακτηρίζεται από το ότι παρά την ουσιαστική μείωση της απασχόλησης στον πρωτογενή τομέα στη χώρα μας, η Ελλάδα εξακολουθεί να είναι συγκριτικά υψηλή σε σχέση με την Κοινότητα, σε αντίθεση με ότι συμβαίνει στον δευτερογενή και στον τριτογενή τομέα. Δηλαδή, βασικό χαρακτηριστικό της ελληνικής απασχόλησης είναι αφενός μεν η ύπαρξη σημαντικού μέρους αυτοαπασχολούμενων και ελεύθερων επαγγελματιών 45,6% και αφετέρου η υψηλή συμμετοχή των εργαζομένων στον τριτογενή τομέα. Ειδικότερα, οι μισθωτοί αποτελούσαν το 48,8% του συνολικού ενεργού πληθυσμού έναντι 90% στις χώρες της ΕΟΚ.

Εξάλλου, υπάρχουν σημαντικές διαφορές σε σχέση με τις χώρες της ΕΟΚ όπου χαρακτηρίζουν και τους άλλους τομείς της οικονομίας. Οι μισθωτοί αποτελούσαν το 72% στον δευτερογενή τομέα ενώ στην ΕΟΚ το 93%. Αυτό αποτελεί ένδειξη ότι για την Ελλάδα έχει μεγάλη σημασία ο τριτογενής τομέας. Η διακλαδική αναδιάρθρωση της απασχόλησης ακολουθήθηκε και από μια επαγγελματική ανασύνθεση του εργατικού δυναμικού από τις αγροτικές ασχολίες προς επαγγέλματα που απαιτούν μεγαλύτερη εκπαίδευση και λιγότερη χειρονακτική εργασία. Σύμφωνα με την κλασική διάρθρωση επαγγελματιών της στατιστικής ταξινόμησης, αυξήθηκε η συμμετοχή της κατηγορίας των επιστημονικών επαγγελματιών από 5,7% σε 9,4% , των διευθυντών και των ανώτερων στελεχών από 0,6% σε 1,7% και των υπαλλήλων γραφείων από 7,5% σε 9,5%.

Σε μικρότερο βαθμό αυξήθηκε η συμμετοχή των γεωργών και κτηνοτρόφων, των οποίων η συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό μειώθηκε από 40,6% σε 27,5%. Η απασχόληση στα επαγγέλματα

πληροφόρησης, που αφορούν κυρίως την παροχή υπηρεσιών τα οποία βελτιώνουν την ποιότητα ζωής και αξιοποιούν την νέα τεχνολογία της πληροφορικής, αυξήθηκε κατά 7,1% στον δευτερογενή τομέα και 4,1% στον τριτογενή τομέα έναντι της αύξησης της συνολικής απασχόλησης κατά 1,7% και 3,8% αντίστοιχα.

#### 4.4.3 Η ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Πρέπει να παρατηρηθεί ότι η μερική απασχόληση είτε με μορφή εποχιακής εργασίας, είτε με τη μορφή της συμπληρωματικής ή ακόμα με μειωμένο ωράριο απασχόλησης, αποτελούσε και συνεχίζει να αποτελεί ένα από τα διαρθρωτικά μη θεσμοθετημένα χαρακτηριστικά της ελληνικής αγοράς εργασίας. Από τις αναλύσεις των στοιχείων που προέρχονται από έρευνες της ΕΟΚ είναι δυνατόν να γίνουν συγκρίσεις μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών σε ότι αφορά το ύψος της μερικής απασχόλησης κατά φύλο και ηλικία καθώς και κατά τομέα παραγωγής.

Συμφωνά με τα στοιχεία αυτά τα υψηλότερα ποσοστά εμφανίζονται στην Ελλάδα στους άνδρες με 14% , με μεγάλη διαφορά από την Αγγλία που φθάνει το 35%. Στις γυναίκες το ποσοστό της Ελλάδας είναι τρίτο κατά σειρά μετά την Αγγλία και τη Δανία. Όλες οι ομάδες ηλικιών στους άνδρες παρουσιάζουν ποσοστό 14% περίπου, ενώ στις γυναίκες είναι χαρακτηριστικές οι διαφοροποιήσεις. Έτσι στην ομάδα 14-19 χρόνων, το ποσοστό των μερικά απασχολούμενων ανέρχεται σε 14% , στην ομάδα 20-24 χρόνων 13,7% , στην ομάδα 25-54 χρόνων σε 16,6% και στις ομάδες ηλικιών από 65 και πάνω σε 13,1%. Εξάλλου, από τα στοιχεία αυτής της απογράφης της ΕΟΚ, φαίνεται ότι για την Ελλάδα τα ποσοστά της μερικής απασχόλησης είναι πολύ χαμηλότερα στους μισθωτούς απ'ότι στο σύνολο του εργατικού δυναμικού.

Προβλήματα όμως υπάρχουν στην εφαρμογή της μερικής απασχόλησης στη βιομηχανία λόγω ιδιαιτεροτήτων στη λειτουργία της. Ως εκ τούτου, το ποσοστό συμμετοχής των απασχολούμενων διαφέρει ανάλογα με τον τομέα οικονομικής δραστηριότητας. Το ποσοστό στις υπηρεσίες της Δανίας, της Ολλανδίας και της Μ. Βρετανίας υπερβαίνει το 30%, ενώ κυμαίνεται από 10% έως 20% στην Δ. Γερμανία, τη Γαλλία και το Βέλγιο. Το ποσοστό των

υπηρεσιών για το σύνολο των χωρών της ΕΟΚ ανέρχεται σε 18,3%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στη γεωργία είναι 14,6% και στη βιομηχανία μόλις 5,4%.

Από την διαχρονική σύγκριση των ποσοστών συμμετοχής των «μερικώς» απασχολούμενων στη συνολική απασχόληση προκύπτει μικρή έως αισθητή αύξηση τους σε όλες τις χώρες με εξαίρεση την Ελλάδα. Περισσότερο φανερό είναι η αύξηση στον τομέα των υπηρεσιών, όπου σχεδόν ένα στα πέντε άτομα είναι πλέον «μερικώς» απασχολούμενο. Η Ελλάδα καταλαμβάνει την τελευταία θέση μαζί με την Ιταλία από άποψη συμμετοχής των «μερικώς» απασχολούμενων στο σύνολο των απασχολούμενων. Ο μικρός βαθμός εξάπλωσης της μερικής απασχόλησης στην «επίσημη αγορά», παρά την ύπαρξη σημαντικής ζήτησης και κατά πάσα πιθανότητα και προσφοράς, αποδίδεται κυρίως στις εξωτερικές συνθήκες που επηρεάζουν την αγορά εργασίας, αφορά το θεσμικό πλαίσιο και οφείλεται κυρίως στην αντίδραση των ιδιοκτητών ορισμένων μικρών καταστημάτων και στους εργαζόμενους σ'αυτά με καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

Μολονότι η μερική απασχόληση δεν είναι θεσμοθετημένη, φαίνεται ότι ορισμένα άτομα που ήδη κατέχουν μια θέση πλήρους απασχόλησης, εργάζονται και ως μερικώς απασχολούμενοι, πράγμα που σημαίνει ότι κατέχουν διπλή θέση (διπλοθεσίτες) εργασίας. Οι περισσότεροι από αυτούς εργάζονται σε «αδήλωτες» δραστηριότητες που αναφέρονται στα ερωτηματολόγια των ετήσιων Έρευνών Εργατικού Δυναμικού. Οι λόγοι που προβάλλονται για την αναζήτηση δεύτερης εργασίας είναι:

- § Ο φόβος ότι θα χάσουν την εργασία τους.
- § Επειδή η εργασία που έχουν είναι προσωρινή.
- § Για καλύτερες συνθήκες εργασίας.
- § Για διάφορους άλλους λόγους.

Η καθιέρωση του συνεχούς ωραρίου των καταστημάτων της Αθήνας αποτελεί μια ευκαιρία για την εισαγωγή της μερικής απασχόλησης στην επίσημη Οικονομία και συγκεκριμένα στον κλάδο του εμπορίου ώστε να δημιουργηθούν περισσότερες προϋποθέσεις για την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

#### 4.4.4 ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Αν κινδυνεύουν να χάσουν τη δουλειά τους οι εργαζόμενοι εξαιτίας της παγκοσμιοποίησης, η ΕΕ μπορεί να τις βοηθήσει να αποκτήσουν νέες δεξιότητες.

Η στρατηγική της ΕΕ για βιώσιμη ανάπτυξη και απασχόληση, γνωστή ως στρατηγική της Λισσαβόνας, προωθεί την καινοτομία στις επιχειρήσεις και την επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό, με στόχο τη δημιουργία μιας κοινωνίας βασισμένης στη γνώση. Έμφαση δίνεται στη δια βίου μάθηση και στην προώθηση της έρευνας και ανάπτυξης.

Επίσης, η στρατηγική αυτή επιδιώκει να αυξήσει τον αριθμό των εργαζομένων και να παρατείνει τον χρόνο παραμονής στην εργασία καθώς αυξάνεται το προσδόκιμο ζωής, να βελτιώσει την προσαρμοστικότητα των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, να βελτιώσει το επίπεδο της εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων, και να προσαρμόσει τα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας στις προκλήσεις της καινοτομίας, της παγκοσμιοποίησης και της κινητικότητας. Μια νέα προσέγγιση, γνωστή ως «ευελισφάλεια», συνδυάζει την ευελιξία και την κινητικότητα στις αγορές εργασίας με αποτελεσματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Η στρατηγική της Λισσαβόνας απέκτησε ιδιαίτερη σημασία όταν η οικονομική κρίση έπληξε την Ευρώπη το 2008. Αν εφαρμοστεί πιστά, η στρατηγική αυτή θα συμβάλει στην ανάκαμψη με την τόνωση της ζήτησης και την αποκατάσταση της εμπιστοσύνης στην ευρωπαϊκή οικονομία. Η ΕΕ έχει επίσης λάβει μέτρα για την αντιμετώπιση των βραχυπρόθεσμων συνεπειών της οικονομικής κρίσης και τη βελτίωση των μακροπρόθεσμων προοπτικών απασχόλησης του εργατικού δυναμικού της ΕΕ με την καλύτερη αντιστοίχιση μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης επαγγελματικών δεξιοτήτων και την πρόβλεψη των αναγκών της αγοράς εργασίας. Για παράδειγμα, εάν υπάρχει σήμερα πλεόνασμα εργαζομένων στην κλωστοϋφαντουργία και αντίθετα προβλέπεται έλλειψη εργατικού δυναμικού στον τουρισμό, θα ήταν σκόπιμο οι εργαζόμενοι στην κλωστοϋφαντουργία να επανεκπαιδευτούν προκειμένου να αποκτήσουν νέες δεξιότητες.

#### 4.5 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΙ ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΕΟΚ

Όλο και περισσότεροι γίνονται εκείνοι που υποστηρίζουν ότι η κρατική παρέμβαση στο χώρο της αγοράς εργασίας με τη μορφή νέων νομοθετημάτων όχι μόνο δεν πρόκειται να λύσει το πρόβλημα της ανεργίας αλλά είναι πιθανό και να το επιτείνει. Η πάγια τακτική πολλών ευρωπαϊκών κυβερνήσεων να ορίζουν τον τρόπο και τους όρους των απολύσεων και των προσλήψεων σε μια προσπάθεια προστασίας της απασχόλησης συνέβαλε στη δημιουργία προβλημάτων προσαρμογής των ευρωπαϊκών οικονομιών στις νέες συνθήκες της αγοράς. Αντίθετα, στις ΗΠΑ η έλλειψη νομοθετικών ρυθμίσεων σχετικών με τις απολύσεις και τις προσλήψεις βοήθησε στην προσπάθεια περιορισμού της ανεργίας.

Η σύγκριση όμως αυτή μεταξύ ΗΠΑ και Ευρώπης γίνεται κατά τρόπο εξαιρετικά απλουστευτικό, αφού επικεντρώνεται στην ανάλυση του κατά πόσο η ύπαρξη νομοθεσίας για την «μονιμοποίηση» των εργαζομένων δημιουργεί στρεβλώσεις στην αγορά εργασίας και επιτείνει το πρόβλημα της ανεργίας και της παραγωγικότητας.

Η Ιαπωνική αγορά εργασίας, παρά το ότι έχει πολλά κοινά χαρακτηριστικά με εκείνη της Ευρώπης κυρίως στον τομέα των προσλήψεων και των απολύσεων, είναι υγιέστερη εκείνης των ΗΠΑ. Η κυρία διαφορά βρίσκεται στο ότι οι Ιάπωνες επιχειρηματίες δαπανούν μεγάλα ποσά για την καλύτερη κατάρτιση και εκπαίδευση του εργατικού δυναμικού που απασχολούν, λαμβάνοντας ως ανταμοιβή την καλύτερη απόδοση των εργαζομένων και την ταχύτερη προσαρμογή τους στις νέες τεχνολογίες.

Επίσης, η έλλειψη νομοθετικής ρύθμισης στις ΗΠΑ σχετικά με τα θέματα που αφορούν τις αποζημιώσεις απολυμένων μισθωτών και η συνακόλουθη προσφυγή των εργαζομένων στα δικαστήρια, καθώς και η απαίτηση υπέρογκων αποζημιώσεων, έχει δημιουργήσει σοβαρή αβεβαιότητα στους εργοδότες για το πραγματικό κόστος των απολύσεων.

Η επιλογή, επομένως δεν είναι απαραίτητο να γίνει μεταξύ ενός καθεστώτος απόλυτης ελευθερίας των συμβάσεων εργασίας και ενός συστήματος έντονης νομοθετικής προστασίας. Οι κανονισμοί που ρυθμίζουν τις προσλήψεις και τις απολύσεις είναι δυνατό να έχουν εναλλακτικά, τις ακόλουθες επιπτώσεις στη συμπεριφορά των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Οι επιπτώσεις αυτές είναι:



- 1) Οι υψηλές αποζημιώσεις και τα διαδικαστικά κόστη απολύσεων εμποδίζουν τους εργοδότες να μειώσουν τον αριθμό των απασχολουμένων.
- 2) Στο κόστος εργασίας προστίθεται υπό μορφή σταθερού κόστους, το κόστος των απολύσεων.
- 3) Ο προστατευτισμός και το υψηλό κόστος των απολύσεων συνεπάγεται μια άνιση μεταχείριση των εργαζομένων και των ανέργων.
- 4) Με τις άτυπες συμβάσεις είναι δυνατό να μειωθεί ο κίνδυνος των απολύσεων έναντι ενός χαμηλότερου επιπέδου αμοιβής, πράγμα που τελικά προκαλεί αύξηση της απασχόλησης.
- 5) Η μικρή πιθανότητα απόλυσης μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση της αποδοτικότητας των εργαζομένων.
- 6) Όσο μεγαλύτερη είναι η βεβαιότητα του εργαζομένου σχετικά με την παραμονή του στη θέση του, τόσο μεγαλύτερη πειθαρχία και αφοσίωση στο έργο του επιδεικνύει.
- 7) Η προστασία της απασχόλησης δημιουργεί ένα κλίμα σταθερότητας στην αγορά εργασίας. Οι εργοδότες αποφεύγουν την αντικατάσταση του εργατικού τους δυναμικού με ποιοτικά καλύτερους εργαζόμενους διότι κάτι τέτοιο σε συνθήκες προστατευτισμού, είναι πολυέξοδο. Προτρέπονται όμως στο να δαπανούν περισσότερα για την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων που απασχολούν, αυξάνοντας έτσι την παραγωγικότητα της εργασίας τους.
- 8) Το αίσθημα ασφάλειας των εργαζομένων σχετικά με την απασχόληση τους έχει σαν αποτέλεσμα την ευχερέστερη προσαρμογή τους, τόσο στις ανάγκες που προκύπτουν από την τεχνολογική εξέλιξη, όσο και στην ενδοεπιχειρησιακή μετακίνηση από μια θέση σε άλλη, γεγονός το οποίο οδηγεί σε αύξηση της παραγωγικότητας.

Η ποσοτική εκτίμηση των επιπτώσεων της προστασίας παρουσιάζει σοβαρές δυσχέρειες επειδή η ίδια νομοθετική πρόβλεψη είναι δυνατό να μην έχει τα ίδια αποτελέσματα σε περιόδους ύφεσης και ανάκαμψης, ενώ μπορεί να ευνοεί τις απολύσεις στις επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν μεθόδους έντασης εργασίας και να αυξάνει τις προσλήψεις στις επιχειρήσεις έντασης κεφαλαίου.

Συμπερασματικά, είναι δυνατό να λεχθεί ότι σε περιόδους χαμηλής απασχόλησης θα δημιουργήσει περισσότερες απολύσεις παρά προσλήψεις. Αν όμως, η προσδοκώμενη από τις επιχειρήσεις ζήτηση εργασίας είναι εξ ίσου χαμηλή με την

παρούσα, τότε το υψηλό κόστος της εργασίας εμποδίζει τους εργοδότες να προβούν σε προσλήψεις. Ίσως θα έπρεπε οι νομοθετικές ρυθμίσεις σε αυτές τις περιπτώσεις να προβλέπουν διατήρηση της προστασίας για τους ήδη εργαζόμενους αλλά να μην παρέχουν τον ίδιο βαθμό προστασίας στους προσλαμβανόμενους, έτσι ώστε να υπάρξει λιγότερη διστακτικότητα εκ μέρους των εργοδοτών για προσλήψεις.

#### 4.5.1 Η ΔΙΑΦΥΛΑΞΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Ο στόχος για περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας δεν θα επιδιωχθεί, όμως, με οποιοδήποτε τίμημα. Η μακρά παράδοση της Ένωσης να εξασφαλίζει αξιοπρεπές εργασιακό περιβάλλον σε όλη την ΕΕ και να προστατεύει τα δικαιώματα των εργαζομένων εξακολουθεί να τηρείται. Για όλους ισχύουν κοινά πρότυπα που περιλαμβάνουν στοιχειώδεις κανόνες όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, τις μαζικές απολύσεις, τη μερική και προσωρινή απασχόληση, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, την άδεια μητρότητας και πατρότητας, την ίση αμοιβή για ίση εργασία και την προστασία από τη σεξουαλική παρενόχληση.

Ο κοινωνικός διάλογος μεταξύ εκπροσώπων των εργαζομένων και εργοδοτών είναι επίσης, και θα παραμείνει, βασική συνιστώσα της πολιτικής της ΕΕ. Οι καλές εργασιακές σχέσεις ενισχύουν την προστασία των εργαζομένων, ενώ συμβάλλουν παράλληλα στην ανταγωνιστικότητα. Επιπλέον, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προωθεί την ιδέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης, υποστηρίζοντας ότι τα κοινωνικά και περιβαλλοντικά ζητήματα πρέπει να αποτελούν αναπόσπαστο μέρος των στρατηγικών των επιχειρήσεων.

Η ΕΕ διαθέτει προηγμένα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας τα οποία σε καμία περίπτωση δεν θα πάψουν να εφαρμόζονται, αν και οι μηχανισμοί αυτοί ασφαλείας δεν θα πρέπει να αποτελούν αντικίνητρο για την εργασία. Εξάλλου, οι ηγέτες της ΕΕ συμφωνούν ότι οι συντάξεις και η ποιοτική υγειονομική περίθαλψη αποτελούν θεμελιώδη δικαιώματα, αν και το κόστος τους πρέπει να διατηρείται σε βιώσιμα επίπεδα. Ο στόχος της προσαρμογής της κοινωνικής προστασίας στη σύγχρονη οικονομία αποκτά ιδιαίτερη σημασία σε περιόδους οικονομικής ύφεσης, όταν ένας μεγάλος σχετικά αριθμός ατόμων αντιμετωπίζει την απειλή της απόλυσης και της εξάρτησης από την κοινωνική πρόνοια.

#### 4.5.2 ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ

Οι ίσες ευκαιρίες για όλους είναι βασική αρχή της πολιτικής της ΕΕ. Σε όλη την ΕΕ εφαρμόζεται κοινή νομοθεσία που απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής προέλευσης, αναπηρίας, σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας, θρησκειών ή πεποιθήσεων. Η ΕΕ εφαρμόζει ειδικές στρατηγικές για την καταπολέμηση των διακρίσεων και της ξενοφοβίας και για την ενίσχυση της κοινωνικής ένταξης.

#### 4.5.3 ΕΠΕΝΔΥΣΗ ΣΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

Η επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό έχει καθοριστική σημασία για τη στρατηγική απασχόλησης και ανάπτυξης. Βασικός μηχανισμός σε αυτόν τον τομέα είναι το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο το οποίο, το διάστημα 2007-2013, διέθεσε 77 δισ. ευρώ για την βελτίωση της πρόσβασης στην απασχόληση, την αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων και την ανάπτυξη του αναγκαίου θεσμικού πλαισίου σε μειονεκτούσες περιοχές. Επίσης, το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση διαθέτει κάθε χρόνο 500 εκατ. ευρώ για την παροχή εξατομικευμένης στήριξης σε εργαζομένους που χάνουν τη δουλειά τους εξαιτίας της ελευθέρωσης του παγκόσμιου εμπορίου και της ενίσχυσης του ανταγωνισμού. Στη σημερινή συγκυρία, το Ταμείο αυτό θα βοηθήσει τους εργαζομένους που απολύθηκαν εξαιτίας της χρηματοπιστωτικής κρίσης να αποκτήσουν νέες δεξιότητες και να βρουν δουλειά.

#### 4.5.4 ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) είναι ένα από τα τρία διαρθρωτικά ταμεία της ΕΟΚ και αντικείμενο του έχει να προωθήσει τη διευκόλυνση της απασχόλησης των εργαζομένων. Συμφωνά με τον Κανονισμό **4255/88**, το ΕΚΤ συμμετέχει στη χρηματοδότηση δυο τύπων ενεργειών:

- Των ενεργειών επαγγελματικής κατάρτισης και επαγγελματικού προσανατολισμού.

ÿ Των ενεργειών ενίσχυσης για προσλήψεις σε θέσεις με χαρακτήρα διαρκούς απασχόλησης.

Πρέπει να τονιστεί ότι η κεντρική ιδέα που διέπει τη λειτουργία του Ε.Κ.Τ. είναι ότι στοχεύει στην οικονομική ανάπτυξη των κρατών – μελών της Κοινότητας. Κατά το έτος 1989 οι αναλήψεις υποχρεώσεων του Ε.Κ.Τ. ανήλθαν σε 3,5 δισ. Από τα οποία η Ελλάδα έλαβε 310 εκατ.

Η δράση του Ε.Κ.Τ. είναι συγκεντρωμένη σε πρωτεύον στόχους που αφορούν τις αγορές εργασίας των χωρών – μελών, όπως:

- 1) Η προώθηση της ανάπτυξης και της προσαρμογής των περιφερειών με αναπτυξιακή καθυστέρηση.
- 2) Η καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας (ηλικίας άνω των 25 ετών).
- 3) Η διευκόλυνση της επαγγελματικής ένταξης των νέων (ηλικίας κάτω των 25 ετών).

## Κεφάλαιο 5ο

### 5.1 ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ EQUAL

Η **equal** αποτελεί εργαλείο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και στοχεύει στην πειραματική εφαρμογή και διάδοση νέων τρόπων καταπολέμησης των διακρίσεων και της ανισότητας στον τομέα της απασχόλησης. Η equal συμπληρώνει τις υπάρχουσες πολιτικές για την ισότητα ευκαιριών στην αγορά εργασίας.

Το Πρόγραμμα έχει σχεδιαστεί για να στηρίζει μια οριζόντια προσέγγιση στις πολιτικές και τις υπηρεσίες προς τις οποίες θα έχουν πρόσβαση πολλαπλές κατηγορίες αποκλεισμένων ή απειλούμενων από αποκλεισμό από την αγορά εργασίας ομάδων και να αντιμετωπίσει την αποσπασματικότητα και την έλλειψη συντονισμού των εφαρμοζόμενων πολιτικών.

Η Πρωτοβουλία equal εντάσσεται στη στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Με επίκεντρο την αγορά εργασίας, η Πρωτοβουλία equal στηρίζει τις προσπάθειες για την καταπολέμηση των διακρίσεων για όλους τους παραπάνω λόγους, τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων απασχόλησης και την εξασφάλιση της δυνατότητας όλων να έχουν πρόσβαση στις θέσεις αυτές.

Ως Κοινοτική Πρωτοβουλία του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, η equal αποτελεί τη βάση αναζήτησης νέων τρόπων επίτευξης των πολιτικών στόχων της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση και τη διαδικασία κοινωνικής ενσωμάτωσης. Διαφέρει από τα συνήθη προγράμματα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, επειδή συνιστά ένα εργαστήριο ανάπτυξης νέων τρόπων για την αντιμετώπιση των διακρίσεων και των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας.

Το ελληνικό Πρόγραμμα ευθυγραμμίζεται πρωτίστως με τις νέες κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και τις απαιτήσεις που προκύπτουν από την αναθεώρηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής και των Κατευθυντηρίων Γραμμών για την Απασχόληση και στοχεύει στην αφομοίωση των αλλαγών και μεταβολών που επήλθαν:

Ø Στο πεδίο της ελληνικής αγοράς εργασίας.

- Ø Στο επίπεδο των κοινωνικών και οικονομικών ανισοτήτων.
- Ø Στο πλαίσιο πολιτικών και εμπειριών για την προαγωγή νέων μεθόδων καταπολέμησης των διακρίσεων και των ανισοτήτων πάσης φύσεως στην αγορά εργασίας, σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

## 5.2 Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ, ΗΛΙΚΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ EQUAL

Οι κύριες συνιστώσες του δημογραφικού πλαισίου που χαρακτήριζαν την προηγούμενη δεκαετία ήταν η μικρή φυσική αύξηση και η επιταχυνόμενη γήρανση του πληθυσμού, η αύξηση του εργατικού δυναμικού λόγω της εισόδου των γυναικών και η μαζική είσοδος οικονομικών μεταναστών.

Σχετικά με την πενταετία 1998-2003, οι διαφορές εντοπίζονται στη μείωση του εργατικού δυναμικού των ανδρών και γυναικών στις ηλικίες 15-44 ετών με σημαντική αύξηση στην ηλικιακή ομάδα 45-64 ετών και στη σταθεροποίηση των μεταναστευτικών εισροών.

Τα τελικά αποτελέσματα συνεπώς, στους δείκτες συμμετοχής, απασχόλησης και ανεργίας εξαρτώνται από το αν η μείωση στη βάση υπολογισμού του πληθυσμού είναι μεγαλύτερη ή μικρότερη από τη μείωση στην απασχόληση, την ανεργία και συνολικά στο εργατικό δυναμικό.



Οι νεότερες ηλικίες συνεχίζουν να χαρακτηρίζονται από τα υψηλότερα επίπεδα ανεργίας που φτάνουν το 30% στην ηλικία 15-19 ετών και υπερβαίνουν το 25% για την ηλικία 20-24 ετών. Ιδιαίτερα υψηλό και διπλάσιο του μέσου όρου εξακολουθεί να είναι και το επίπεδο ανεργίας στην ηλικία 25-29 ετών.

Παράλληλα, οι γυναίκες χαρακτηρίζονται σε όλη τη κλίμακα των ηλικιών από σημαντικά υψηλότερα επίπεδα ανεργίας με το σχετικό χάσμα να είναι διπλάσιο στις ηλικίες 20-29 ετών και 45-64 ετών και τριπλάσιο στην ηλικία 30-44 ετών. Κατά μέσο όρο η ανεργία των γυναικών είναι 2,5 φορές υψηλότερη.

Ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης των ανέργων τα ποσοστά ανεργίας βρίσκονται πάνω από το μέσο όρο κυρίως σε μέσα επίπεδα εκπαίδευσης, ενώ χαμηλά ποσοστά παρατηρούνται στα άκρα, δηλαδή για τους απόφοιτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και όσους έχουν το πολύ απολυτήριο δημοτικού. Τα ευρύτερα χάσματα μεταξύ των δύο φύλων παρουσιάζονται μεταξύ ανδρών και γυναικών με απολυτήριο γυμνασίου και στη τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Σύμφωνα με την ΕΣΥΕ, το 37% του συνόλου των ανέργων επιθυμούν αποκλειστικά πλήρη απασχόληση, ενώ το 51% είναι διατεθειμένοι να εργαστούν, είτε με πλήρη, είτε με μερική απασχόληση. Επίσης, ένας στους επτά ανέργους είχε πρόταση για απασχόληση, την οποία απέρριψε για διάφορους λόγους, από τους οποίους σημαντικότεροι ήταν ότι δεν εξυπηρετούσε ο τόπος εργασίας ή το ωράριο (το 34%), δεν θεώρησαν κατάλληλες τις προοπτικές σταδιοδρομίας (το 22%), ή δεν θεώρησαν ικανοποιητικές τις αποδοχές (το 19%). Τα αποτελέσματα αυτά φέρνουν στο προσκήνιο το εξαιρετικά σημαντικό ζήτημα της ποιότητας της εργασίας.

### 5.3 ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Υπάρχει, πλέον, μια ευρύτατη αναγνώριση της σχέσης μεταξύ της συμμετοχής στην αγορά εργασίας και της ποιότητας των θέσεων εργασίας που δημιουργεί και προσφέρει η οικονομία.

Ο κύριος παράγοντας που ενθαρρύνει τους ανθρώπους να εισέλθουν ή να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας είναι η διαθεσιμότητα κατάλληλων θέσεων εργασίας.

Η εντύπωση, από τη μια μεριά, ότι δεν υπάρχουν διαθέσιμες ευκαιρίες απασχόλησης, μπορεί να προκαλέσει το φαινόμενο της αποθάρρυνσης. Από την άλλη μεριά, όμως, η ποιότητα των

θέσεων εργασίας που προσφέρουν οι επιχειρήσεις σχετικά με τις αμοιβές, τις συνθήκες εργασίας, τις επαγγελματικές προοπτικές, τη δυνατότητα συμφιλίωσης με τις οικογενειακές υποχρεώσεις αλλά και τη σταθερότητα των εργασιακών σχέσεων, είναι ο αποφασιστικός παράγοντας που καθορίζει τον βαθμό ανταπόκρισης του πληθυσμού στις διαθέσιμες θέσεις απασχόλησης.

#### 5.4 ΟΜΑΔΕΣ ΠΟΥ ΥΠΟΚΕΙΝΤΑΙ ΣΕ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

##### Άτομα με Αναπηρίες:

Είναι κοινή η διαπίστωση ότι οι ευκαιρίες απασχόλησης των ατόμων που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, και ειδικότερα των ατόμων με αναπηρία, είναι εξαιρετικά περιορισμένες, ιδιαίτερα στην ελεύθερη αγορά εργασίας και μάλιστα υπό συνθήκες «ανταγωνισμού» με ένα σημαντικό αριθμό ανέργων. Η συμμετοχή των ομάδων αυτών στην αγορά εργασίας είναι εξαιρετικά περιορισμένη, ενώ το σημαντικότερο τμήμα από αυτούς που απασχολούνται καλύπτουν θέσεις εργασίας χαμηλών δεξιοτήτων και αμοιβών.

Από πολλές πλευρές υποστηρίζεται ότι οι φραγμοί στην εξεύρεση απασχόλησης είναι κατά κύριο λόγο δυο ειδών. Από την μια πλευρά, υπάρχει η έλλειψη πληροφόρησης σχετικά με τις πραγματικές δεξιότητες και ικανότητες των ατόμων αυτών που οδηγεί σε μια μεγάλη υποεκτίμηση της δυναμικής τους παραγωγικότητας. Από την άλλη, οι περιορισμοί στο θεσμικό και το κοινωνικό επίπεδο λειτουργούν ως πολλαπλασιαστής των επιπτώσεων της έλλειψης πληροφόρησης.

Τα άτομα με προβλήματα υγείας ή αναπηρία αντιμετωπίζουν προβλήματα κοινωνικού αποκλεισμού. Ανάμεσα στις κύριες αιτίες για την εμφάνιση φαινομένων κοινωνικού αποκλεισμού των ατόμων με προβλήματα υγείας ή αναπηρία, το υψηλότερο ποσοστό παρουσιάζεται στα ανεπαρκή επιδόματα (62,1%). Τα επόμενα υψηλότερα ποσοστά καταγράφουν ως αιτίες την ανεργία (53,6%), την ανεπάρκεια των παρεχόμενων κοινωνικών υπηρεσιών προς τους αναπήρους (51,8%) τον κοινωνικό στιγματισμό των ατόμων αυτών (50,4%), την ανεπαρκή εκπαίδευση (25,2%), την έλλειψη πρόσβασης σε κτίρια και υπηρεσίες (19,4%), την έλλειψη προγραμμάτων κατάρτισης (16,4%) και τη διαμονή σε ιδρύματα (13,7%).

Σύμφωνα με τα παραπάνω στοιχεία ισχύουν τα εξής:



- Το ποσοστό των ατόμων που είναι απασχολούμενοι, αντιμετωπίζουν πρόβλημα υγείας ή αναπηρία και εργάζονται σε προστατευόμενη ή υποστηριζόμενη θέση απασχόλησης ανέρχεται στο 3,5% του συνόλου. Οι προστατευόμενες ή υποστηριζόμενες θέσεις απασχόλησης είναι εκείνες στις οποίες τα άτομα εργάζονται κάτω από ιδιαίτερες συνθήκες ή κάτω από ειδικές συμφωνίες (επιδοτούμενες θέσεις εργασίας, πρόσληψη υπό ευεργετικές διατάξεις, εργασία υπό επίβλεψη, κ.λ.π.).
- Το ποσοστό των εργαζόμενων με πρόβλημα υγείας οι οποίοι έχουν κάποια βοήθεια στο χώρο εργασίας, είναι ελαφρώς μεγαλύτερο στο δημόσιο τομέα (12%) σε σύγκριση με τον ιδιωτικό (9%). Οι μορφές βοήθειας που παρέχονται στα άτομα αυτά ιεραρχικά είναι: βοήθεια με το είδος της εργασίας (28%), υποστήριξη και κατανόηση από προϊσταμένους και συναδέλφους (20%), βοήθεια με την ποσότητα της εργασίας (18%), βοήθεια με την κινητικότητα κατά την εργασία (13%), βοήθεια για την πρόσβαση στην εργασία (1,5%) και άλλου είδους βοήθεια (16%).
- Το ποσοστό των ανέργων και μη ενεργών που αντιμετωπίζουν πρόβλημα υγείας και θεωρούν ότι θα χρειάζονταν κάποια βοήθεια στο χώρο εργασίας αν δούλευαν, υπερβαίνει το 35%. Οι μορφές βοήθειας που χρειάζονται τα άτομα αυτά είναι: βοήθεια με το είδος της εργασίας (31%), υποστήριξη και κατανόηση από προϊσταμένους και συναδέλφους (21%), βοήθεια με την κινητικότητα κατά την εργασία (12%), βοήθεια με την ποσότητα της εργασίας (8%), βοήθεια για την πρόσβαση στην εργασία (4%) και άλλου είδους βοήθεια (16%).

Συμπερασματικά, τα Άτομα με Αναπηρία αντιμετωπίζουν τον πλέον υψηλό κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού και αποθάρρυνσης, δεδομένου ότι βιώνουν πολλαπλές διακρίσεις που συνεπάγονται αυξημένες δυσκολίες ένταξης ή επανένταξης στην αγορά εργασίας. Τα προβλήματα που διαπιστώνονται εντοπίζονται κυρίως στον τρόπο που αντιμετωπίζονται τα ανάπηρα άτομα, τόσο στο επίπεδο του συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, όσο και στο επίπεδο της διαμόρφωσης ζήτησης εργασίας για άτομα με αναπηρία αλλά και στήριξη των ατόμων αυτών για τη διατήρηση της θέσης εργασίας.

#### Μετανάστες – Παλιννοστούντες – Πρόσφυγες:

Οι γεωγραφικές, οικονομικές, δημογραφικές, πολιτικές και πολιτιστικές ιδιαιτερότητες της Ελλάδας καθόρισαν τη χώρα μας,

όπως και τις άλλες χώρες της Νότιας Ευρώπης, ως τόπο προορισμού μεγάλου αριθμού μεταναστών, οι οποίοι εισέρχονται στη χώρα σχεδόν μαζικά στις αρχές της δεκαετίας του '90.

Στη σύγχρονη κοινωνία οι παγκόσμιες ανακατατάξεις, οι αναταραχές, η καταπάτηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, φέρουν εκ νέου στο προσκήνιο το προσφυγικό ζήτημα, υπολογίζοντας ότι κάθε μέρα κάποια άτομα υποχρεώνονται να εγκαταλείψουν τις εστίες τους. Η γεωγραφική θέση της Ελλάδας αλλά και τα εκτεταμένα θαλάσσια σύνορά της, την καθιστούν εύκολη πύλη για τους πρόσφυγες, προκειμένου να εγκατασταθούν σε αυτήν ή να μεταβούν σε μία άλλη χώρα.

Ο σημαντικότερος λόγος εγκατάστασης στη χώρα μας είναι η εργασία, αλλά και αρκετοί είναι εκείνοι που εγκαθίστανται για να ενωθούν με την οικογένειά τους, ενώ αντίθετα πολύ λίγοι είναι εκείνοι που μεταναστεύουν στη χώρας μας προκειμένου να αναζητήσουν άσυλο ή ζουν έχοντας την προσφυγική ιδιότητα.

Οι αλλοδαποί απασχολούνται κυρίως ως μισθωτοί (ως ανειδίκευτοι εργάτες και τεχνίτες) στον κλάδο των κατασκευών και υπηρεσιών, σε κάποιο βαθμό απασχολούνται στη γεωργία, το εμπόριο και στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις.

Οι περισσότεροι αλλοδαποί ζουν ήδη αρκετά χρόνια στη χώρα, γεγονός που σε κάποιο βαθμό υποδεικνύει την πρόθεσή τους για οριστική παραμονή τους στην Ελλάδα και ενσωμάτωσή τους στην ελληνική κοινωνία. Στο πλαίσιο της αντιμετώπισης του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας, οι ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ αλλοδαποί ανέρχονται σε περίπου 500.000 άτομα.

Η προσδοκία τους για ενσωμάτωση μπορεί να ακυρώνεται από τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν είτε στην εργασία είτε στη διαβίωσή τους γενικότερα. Τα προβλήματά τους στη εργασία εντοπίζονται στις χαμηλές αμοιβές και στην ανασφάλιστη εργασία.

Σημαντικό πρόβλημα για αυτούς είναι η άγνοια της ελληνικής γλώσσας, καθώς και η άγνοια των θεσμοθετημένων δικαιωμάτων τους.

#### Φυλακισμένοι, Αποφυλακισμένοι και Ανήλικοι Παραβάτες:

Η αύξηση της εγκληματικότητας εμφανίζεται μεγάλη τα τελευταία χρόνια. Ο ακριβής αριθμός των φυλακισμένων και αποφυλακισμένων μεταβάλλεται συνεχώς. Εκτός από τους 9.000 περίπου κρατούμενους στις φυλακές, σχεδόν 100.000 νέοι κάθε χρόνο οδηγούνται στην αστυνομία, περίπου 60.000 από αυτούς οδηγούνται στα δικαστήρια ανηλίκων και ένας ελάχιστος αριθμός (500-800 άτομα) στις φυλακές ανηλίκων.

Ο εγκλεισμός έχει σαν συνέπεια την απομάκρυνση των κρατούμενων από την κοινωνία και από την αγορά εργασίας για μικρό ή μεγάλο χρονικό διάστημα. Η έλλειψη επαγγελματικής εξειδίκευσης, η προχωρημένη (συνήθως) ηλικία, η υπάρχουσα νομοθεσία περί ποινικού μητρώου, καθώς και οι κοινωνικές προκαταλήψεις, η απροθυμία των εργοδοτών να προσλάβουν πρώην κρατούμενους, αλλά και η έλλειψη αυτοπεποίθησης των ίδιων ατόμων είναι από τους κυριότερους παράγοντες που περιορίζουν τις ευκαιρίες κοινωνικής και επαγγελματικής ενσωμάτωσής τους μετά την αποφυλάκιση.

Τα τελευταία χρόνια το Υπουργείο Δικαιοσύνης και ο ΟΑΕΔ σε συνεργασία με άλλους, δημόσιους κυρίως, φορείς οργανώνουν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης για κρατούμενους φυλακών καθώς και προγράμματα επαγγελματικής αποκατάστασης των αποφυλακισμένων. Ωστόσο, τα προγράμματα απευθύνονται σε μικρό αριθμό ατόμων, ενώ σε ότι αφορά ειδικά στις γυναίκες, η υποστήριξη αυτή εμφανίζεται εξαιρετικά περιορισμένη.

#### Άτομα με Ελλιπή Εκπαίδευση:

Σύμφωνα με την Απογράφη Πληθυσμού του 2001, το 3,6% του πληθυσμού δηλαδή 370.000 άτομα στερούνται της ικανότητας γραφής και ανάγνωσης, δηλαδή είναι αναλφάβητοι.

Συνοπτικά η διεθνής εμπειρία υποδεικνύει τα εξής:

- Ø Οι χώρες ο πληθυσμός των οποίων χαρακτηρίζεται από υψηλότερα εκπαιδευτικά επίπεδα, είναι και αυτές όπου τα επίπεδα απασχόλησης του πληθυσμού είναι και υψηλότερα
- Ø Τα υψηλά επίπεδα εκπαίδευσης συσχετίζονται θετικά με χαμηλά επίπεδα μακροχρόνιας ανεργίας
- Ø Τα υψηλά επίπεδα εκπαίδευσης και απασχόλησης συσχετίζονται θετικά με χαμηλότερα επίπεδα κινδύνων φτώχειας
- Ø Τα υψηλά επίπεδα εκπαίδευσης και απασχόλησης συσχετίζονται με αποτελεσματικότερα συστήματα κοινωνικής προστασίας, τουλάχιστον με κριτήριο την μείωση του κινδύνου φτώχειας που επιφέρουν οι κοινωνικές δαπάνες.

Μπορεί να υποστηριχθεί, συνεπώς, ότι ένας από τους κρισιμότερους παράγοντες στις περιπτώσεις που τα υψηλά επίπεδα απασχόλησης συσχετίζονται θετικά με σχετικά χαμηλά επίπεδα οικονομικών ανισοτήτων, είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο του πληθυσμού, το οποίο επεκτείνει τις δυνατότητες πρόσβασης

των ατόμων στα βασικά εκπαιδευτικά συστήματα. Σε γενικές γραμμές το επιχείρημα ότι το υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο σχετίζεται με υψηλότερα επίπεδα συμμετοχής και απασχόλησης και χαμηλότερα επίπεδα ανεργίας, έχει ισχύ και στη χώρα μας.

Τα επίπεδα συμμετοχής των ατόμων με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο κυμαίνονται μεταξύ 76% και 89% , των ατόμων με μέσο εκπαιδευτικό επίπεδο μεταξύ 44% και 57% και των ατόμων με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο μεταξύ 9% και 38%. Αντίστοιχα τα επίπεδα απασχόλησης κυμαίνονται αντίστοιχα μεταξύ 72% και 82% για το υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, 40% και 50% για το μέσο επίπεδο και 9% ως 36% για το χαμηλό επίπεδο.

Άνιση είναι και η επίπτωση της ανεργίας μεταξύ των ατόμων ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης. Στο επίπεδο αυτό, ωστόσο, έχουμε το εξής φαινόμενο: η Ελλάδα αποτελεί τη μοναδική εξαίρεση, τουλάχιστον σε ευρωπαϊκό επίπεδο, όπου τα ποσοστά ανεργίας των ατόμων χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου είναι τα σχετικά χαμηλότερα. Αντίθετα, φαίνεται ότι τα άτομα μέσου εκπαιδευτικού επιπέδου είναι οι ομάδες που αντιμετωπίζουν τα περισσότερα προβλήματα ένταξης στην απασχόληση, με ποσοστά ανεργίας που κινούνται στο επίπεδο του 11%, σημαντικά υψηλότερο από το μέσο επίπεδο ανεργίας του 8,9%.

## 5.5 ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Από το 2003, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο υιοθέτησε την αναθεώρηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση που επιδιώκει τρεις απώτερους στόχους:

- Ø Πλήρη απασχόληση.
- Ø Προώθηση της ποιότητας της εργασίας και βελτίωση της παραγωγικότητας που απαιτεί την ενδυνάμωση της κοινωνίας της γνώσης.
- Ø Ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής και της ανοιχτής σε όλους αγοράς εργασίας

Στο πλαίσιο αυτό οι νέες κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση επικεντρώνονται και προσαρμόζονται στην επίτευξη των απώτερων στόχων. Η καταπολέμηση των διακρίσεων και η ενδυνάμωση της ποιότητας της εργασίας παίζουν κυρίαρχο ρόλο.

Έτσι, οι νέες κατευθυντήριες αφορούν:

- Ενεργητικά μέτρα πολιτικής καταπολέμησης και πρόληψης της ανεργίας και της αεργίας.
- Ενέργειες για να καταστεί η εργασία περισσότερο ελκυστική.
- Προώθηση της δημιουργίας θέσεων εργασίας και της επιχειρηματικότητας.
- Καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας.
- Αύξηση της προσφοράς εργασίας και προώθηση της ενεργού γήρανσης.
- Προώθηση της προσαρμοστικότητας και της κινητικότητας στην αγορά εργασίας.
- Αύξηση της επένδυσης στον ανθρώπινο παράγοντα και της διαβίου μάθησης.
- Προώθηση της ισότητας των δύο φύλων.
- Υποστήριξη της κοινωνικής ενσωμάτωσης των κοινωνικά ευάλωτων ομάδων και καταπολέμηση των διακρίσεων.
- Καταπολέμηση των περιφερειακών ανισοτήτων.

Συνοψίζοντας την ανάλυση που προηγήθηκε συμπεραίνεται ότι, παρά την υλοποίηση πληθώρας μέτρων για την αγορά εργασίας, η ανεργία και κυρίως οι διακρίσεις και ανισότητες στην αγορά εργασίας παραμένουν σε υψηλά επίπεδα.

Ο προσανατολισμός της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL να στηρίζει μια οριζόντια προσέγγιση στις πολιτικές και τις υπηρεσίες, προς τις οποίες θα έχουν πρόσβαση πολλαπλές κατηγορίες αποκλεισμένων ή απειλούμενων από αποκλεισμό από την αγορά εργασίας ομάδων, αποτελεί μια εξέλιξη που θα δώσει τη δυνατότητα διερεύνησης νέων μεθόδων και ενεργειών για την άρση των εμποδίων πρόσβασης στην απασχόληση και καλύτερης προσέγγισης των ατόμων που απειλούνται από διακρίσεις και ανισότητες στην αγορά εργασίας.

## 5.6 Η ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΤΗΣ EQUAL

Σύμφωνα με το Πρόγραμμα της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας τα καινοτομικά στοιχεία των εν λόγω έργων αφορούν κυρίως την υιοθέτηση νεωτεριστικών προσεγγίσεων για την κάλυψη αναγκών συγκεκριμένων ομάδων – στόχων, τη δημιουργία δομών για την παροχή υπηρεσιών υποστήριξης, τη δημιουργία εξειδικευμένων εργαλείων προσαρμοσμένων στις ιδιαιτερότητες των ομάδων στόχου (εκπαιδευτικά εργαλεία, μελέτες εφαρμογής, βάσεις

δεδομένων ή πληροφοριών κα), ανάπτυξη και λειτουργία δικτύων πληροφορικής και τηλεματικής και ενεργητική χρήση τεχνολογιών για την υλοποίηση επιμέρους δράσεων των σχεδίων.

Στο πλαίσιο εφαρμογής της EQUAL στην Ελλάδα αξιοποιούνται σε ικανοποιητικό βαθμό η προσπάθεια εισαγωγής καινοτομικών στοιχείων στην αντιμετώπιση των διακρίσεων που βιώνουν στην αγορά εργασίας τα άτομα που υπόκεινται στη συσσώρευση πολλαπλών παραγόντων αποκλεισμού (πρόσφυγες, παλιννοστούντες με αναπηρία, άτομα με αναπηρία, πρώην χρήστες ουσιών κοκ).

## 5.7 ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑΣ EQUAL

Σύμφωνα με την εικόνα που παρουσιάζει η αγορά εργασίας στην Ελλάδα, ένα ευρύ κοινωνικό σύνολο αποτελούμενο από διαφορετικές πληθυσμιακές ομάδες όσον αφορά στα “ιδιαίτερα” κοινωνικά χαρακτηριστικά τους, αντιμετωπίζει μια σειρά δυσκολιών και προκαταλήψεων που εμποδίζουν την κοινωνική και κυρίως την επαγγελματική τους ένταξη και επανένταξη. Η ενσωμάτωση των κοινωνικά ευάλωτων ομάδων δυσχεραίνεται ακόμα περισσότερο από τα υψηλά επίπεδα ανεργίας στη χώρα μας, η οποία όμως τα τελευταία χρόνια μειώνεται σταθερά. Επισημαίνεται ότι οι ενέργειες της πολιτείας ως προς τις κοινωνικά ευπαθείς αυτές ομάδες δεν αποτελούν απλώς μέσο επαγγελματικής αποκατάστασης, αλλά θα πρέπει να στοχεύουν στην ευρύτερη κοινωνική τους ένταξη και αποδοχή μέσω μιας ολοκληρωμένης και συνεχούς ενθάρρυνσης και στήριξης. Παρά τη δραστηριοποίηση διαφόρων φορέων και την εφαρμογή μιας σειράς πολιτικών και μέτρων επαγγελματικής κατάρτισης και προώθησης της απασχόλησης, οι διακρίσεις και ανισότητες στην αγορά εργασίας σε βάρος των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων παραμένουν σημαντικές.

Στρατηγικός στόχος της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL, είναι να αναπτυχθούν καινοτόμες προσεγγίσεις και δράσεις που αλληλοσυνδέονται μεταξύ τους και συνάδουν με τους γενικούς στόχους της πρωτοβουλίας:

- Διευκόλυνση της πρόσβασης και της επιστροφής στην αγορά εργασίας των ατόμων που δυσκολεύονται να ενταχθούν ή να επανενταχθούν σε μμία αγορά εργασίας η οποία πρέπει να είναι ανοιχτή σε όλους.

- Καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας σε σχέση με την αγορά εργασίας.
- Ελεύθερη πρόσβαση για όλους στη διαδικασία δημιουργίας επιχειρήσεων, με την παροχή των αναγκαίων μέσων για τη σύσταση επιχείρησης και για τον εντοπισμό και την εκμετάλλευση νέων δυνατοτήτων για τη δημιουργία θέσεων εργασίας στις αστικές και αγροτικές περιοχές.
- Ενίσχυση των υπηρεσιών δημόσιου συμφέροντος, με ιδιαίτερη μέριμνα για τη βελτίωση της ποιότητας των θέσεων εργασίας.
- Προώθηση της δια βίου μάθησης και των εργασιακών πρακτικών χωρίς αποκλεισμούς, οι οποίες ενθαρρύνουν την πρόσληψη και τη διατήρηση στην εργασία των ατόμων που είναι θύματα διακρίσεων και ανισοτήτων στην αγορά εργασίας.
- Ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων στις διαρθρωτικές οικονομικές αλλαγές και της χρήσης της τεχνολογίας της πληροφορίας και άλλων νέων τεχνολογιών.
- Συνδυασμός του οικογενειακού και του επαγγελματικού βίου και προώθηση της επανένταξης ανδρών και γυναικών που έχουν εγκαταλείψει την αγορά εργασίας, με την υιοθέτηση πιο ευέλικτων και αποτελεσματικών μορφών οργάνωσης της εργασίας και με την ανάπτυξη υπηρεσιών υποστήριξης.
- Μείωση του ανοίγματος της ψαλίδας όσον αφορά τα δύο φύλα και κατάργηση του διαχωρισμού της αγοράς εργασίας με βάση το φύλο.
- Υποστήριξη της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης των ατόμων που αναζητούν άσυλο.

Τελικός στόχος της EQUAL είναι οι καινοτόμες προσεγγίσεις που θα αναπτυχθούν από τα χρηματοδοτούμενα σχέδια για να επηρεάσουν και να αποτελέσουν αντικείμενο των εθνικών και ευρωπαϊκών πολιτικών για την απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού.

Με αυτό το πρίσμα η συνολική επιτυχία της πρωτοβουλίας θα κριθεί από τη δυνατότητα των αναπτυξιακών συμπράξεων και των εθνικών αρχών να προωθήσουν τα συμπεράσματα και τα προϊόντα των σχεδίων σε μεγαλύτερη κλίμακα και μέσω αυτών να επιφέρουν αλλαγές στις ακολουθούμενες πολιτικές και πρακτικές, βελτιώνοντας τις συνθήκες ένταξης και τη λειτουργία της αγοράς εργασίας.

## Κεφαλαίο 6ο

### 6.1 ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΒΡΑΧΥΤΕΡΗ ΕΒΔΟΜΑΔΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Όταν ο εργαζόμενος βρίσκεται σε διαθεσιμότητα δεν απασχολείται αλλά διατηρείται σε ισχύ η σύμβασή του με τον εργοδότη. Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας η επιχείρηση δεν καταβάλλει αμοιβή στον εργαζόμενο αλλά ο τελευταίος επιδοτείται από δημόσια ταμεία.

Οι ευρωπαϊκές χώρες αντίθετα από τις Ηνωμένες Πολιτείες, όπου το χρονικό διάστημα 1961 -1980 ο αριθμός των εργατών που βρίσκονταν σε διαθεσιμότητα και επαναπροσλαμβάνοντο, ανήλθε σε 2 εκατομμύρια. Η μόνη ευρωπαϊκή χώρα με καθεστώς παρόμοιο προς εκείνο των ΗΠΑ είναι η Ιταλία, όπου ένα ειδικό ταμείο το CIG (Case Integrazione Guadagni), προέβλεπε μόνιμο επίδομα για τους ευρισκόμενους σε διαθεσιμότητα, ίσο με το 80% των αρχικών απολαβών τους.

Το σύστημα, όμως, επιδομάτων για τους ευρισκόμενους σε διαθεσιμότητα μεταμορφώθηκε στην Ιταλία σε σύστημα επιδομάτων ανεργίας με καλύτερους όρους απ' ό τι το επίσημο σύστημα επιδομάτων ανεργίας. Για παράδειγμα, το Μάρτιο του 1986 η FIAT επαναπροσέλαβε 6.000 εργάτες που βρίσκονταν για 6 χρόνια σε διαθεσιμότητα και που στο διάστημα αυτό επιδοτούνταν από το CIG. Το CIG διευκόλυνε τους εργοδότες στο να προσαρμόζουν το απασχολούμενο εργατικά δυναμικό στις εκάστοτε ανάγκες τους, συγχρόνως όμως δημιούργησε και μια μεγάλη ομάδα «πρώην» εργαζομένων που εξ αιτίας της υψηλής και μόνιμης επιδότησης είναι απρόθυμοι να επανέλθουν στην ενεργό δράση.

Περισσότερο προσφιλής μορφή απασχόλησης στις ευρωπαϊκές χώρες είναι η «βραχεία εβδομάδα εργασίας» ή όπως λέγεται «μερική ανεργία». Οι απασχολούμενοι με τέτοιες εργασιακές σχέσεις έχουν τη δυνατότητα να εργάζονται στη βάση πλήρους εβδομαδιαίου ωραρίου, από δύο με τρεις ημέρες την εβδομάδα ή και ακόμα λιγότερο.

Τέτοιες μορφές συναντώνται κυρίως στη Γαλλία, στη Δ. Γερμανία, τη Μ. Βρετανία, την Ισπανία και το Βέλγιο, όπου οι εργαζόμενοι με βάση τη «βραχεία εβδομάδα» επιδοτούνται για τις



υπόλοιπες ώρες του πλήρους εβδομαδιαίου ωραρίου κατά τις οποίες αυτοί ουσιαστικά παραμένουν άνεργοι.

Το σύστημα της διαθεσιμότητας προσφέρει ένα σοβαρό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στις επιχειρήσεις των κρατών που το εφαρμόζουν. Απόδειξη αποτελεί η περίπτωση του ανταγωνισμού στη βιομηχανία αεροσκαφών μεταξύ της Αμερικανικής Boeing και της Ευρωπαϊκής Airbus. Η Boeing αντίθετα προς την Airbus μπορούσε ανά πάσα στιγμή να προσαρμόζει το μέγεθος του εργατικού της δυναμικού όσο γρήγορες μεταβολές και αν σημείωνε. Η αμερικανική εταιρεία έκανε κατά κόρον χρήση της δυνατότητας αυτής, θέτοντας σε διαθεσιμότητα και επαναπροσλαμβάνοντας εργαζόμενους. Το αποτέλεσμα ήταν ότι η καθυστέρηση εκτέλεσης των παραγγελιών ήταν διπλάσια στην Airbus από ότι στην Boeing.

#### 6.1.1 ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ:

Η προσωρινή απασχόληση εμφανίζεται υπό δύο κυρίως μορφές:

- 1) Η παροχή υπηρεσιών από ειδικευμένο προσωπικό που ανήκει σε ειδικά πρακτορεία και χρησιμοποιείται από τις επιχειρήσεις για μικρές χρονικές περιόδους, κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι εμφανίζονται ως απασχολούμενοι στα πρακτορεία αυτά.
- 2) Άμεση απασχόληση με συμβάσεις Περιορισμένης διάρκειας, όπως είναι η απασχόληση στον αγροτικό τομέα και τον τουρισμό.

Τα συνδικάτα βέβαια αντιτίθενται σε τέτοιες πρακτικές και υποστηρίζουν ότι πρέπει να θεωρηθούν παράνομες. Διαβλέπουν σ' αυτές τον κίνδυνο απώλειας της δύναμής τους εξαιτίας του σχηματισμού μεγάλων ομάδων μη συνδικαλισμένου και ανοργάνωτου εργατικού δυναμικού, ενώ αντίθετα, οι εργοδότες επισημαίνουν την ανάγκη εξασφάλισης εργατικού δυναμικού στις περιόδους όπου η ζήτηση είναι αυξημένη.

Στην Ιταλία συναντάτε το πιο περιοριστικό Θεσμικό πλαίσιο, δηλαδή απαγορεύονται οι συμβάσεις περιορισμένης διάρκειας και η λειτουργία πρακτορείων προσωρινής απασχόλησης, με αποτέλεσμα την ανάπτυξη μιας «μαύρης» αγοράς προσωρινής απασχόλησης.

Μια άλλη ομάδα χωρών, όπου περιλαμβάνονται η Δ. Γερμανία, η Γαλλία, το Βέλγιο, η Ολλανδία και η Δανία, έχουν περιορίσει τις δυνατότητες για κατάρτιση συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης. Στις χώρες αυτές, στις επιχειρήσεις που θέλουν να απασχολούν προσωπικό εποχικά, χορηγείται ειδική άδεια και δεν απαλλάσσονται από τις υποχρεώσεις για την ασφάλιση του προσωπικού. Ειδικότερα στη Δ. Γερμανία η μέγιστη διάρκεια της προσωρινής απασχόλησης είναι 6 μήνες, ενώ είναι εντελώς απαγορευμένη στον κατασκευαστικό τομέα. Στη Γαλλία από το 1982, η νομοθεσία για την προσωρινή απασχόληση έχει γίνει εξαιρετικά περιοριστική. Έτσι, απαγορεύεται η χρησιμοποίηση ενός προσωρινά απασχολούμενου προσώπου για την κάλυψη κενής θέσης που κατείχε κάποιος μόνιμος εργαζόμενος, ενώ προβλέπεται η καταβολή ειδικού επιδόματος στους προσωρινά απασχολούμενους 15% επί των αποδοχών. Το αποτέλεσμα των περιορισμών αυτών ήταν μια μείωση του αριθμού των προσωρινά απασχολούμενων κατά 30%.

Η μερική απασχόληση είναι μια ειδική μορφή απασχόλησης που δεν είναι τόσο νέα ως προς την εμφάνισή της, απετέλεσε όμως αντικείμενο ιδιαίτερης ενασχόλησης στα πλαίσια της μελέτης της αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας και της διαμόρφωσης μιας ελαστικότερης αγοράς εργασίας που επιχειρείται την τελευταία δεκαετία.

Το φαινόμενο της μερικής απασχόλησης εξελίχθηκε σταδιακά και προσείλκυσε μια συνεχώς μεγαλύτερη μερίδα εργατικού δυναμικού ανάλογα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Έτσι, στη δεκαετία του '60, στη Δ. Ευρώπη η μερική απασχόληση ήταν ένα φαινόμενο περιθωριακό και αφορούσε ως επί το πλείστον τους μετανάστες, τους ανειδίκευτους εργάτες, τους φοιτητές, καθώς και ένα μεγάλο ποσοστό γυναικών που εργάζονταν για τη συμπλήρωση του οικογενειακού εισοδήματος. Στη συνέχεια, τη δεκαετία του '70 (περίοδο οικονομικής κρίσης) η μερική απασχόληση θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως ένα φαινόμενο ατομικό με την έννοια ότι αφορούσε μεμονωμένες κατηγορίες εργαζομένων, όπως νέους, γυναίκες και εξυπηρετούσε ειδικές ανάγκες. Την τελευταία δεκαετία, η μερική απασχόληση αποκτά διαστάσεις όλο και περισσότερο συλλογικές και γίνεται φαινόμενο ευρύτερα κοινωνικό, προσελκύοντας άτομα που ανήκουν σε ορισμένες κοινωνικές ομάδες όπως νέους, γυναίκες, συνταξιούχους, κλπ. ενώ επεκτείνεται σε όλους τους τομείς της παραγωγής και ενθαρρύνεται επίσης σε πολλές βιομηχανικά αναπτυσσόμενες αλλά και αναπτυσσόμενες χώρες στα πλαίσια μιας πολιτικής απασχόλησης που επιδιώκει να δημιουργήσει νέες

θέσεις μέσω της ανακατανομής του χρόνου εργασίας. Για την έννοια και την οριοθέτηση της μερικής απασχόλησης πρέπει να αναφερθεί ότι δεν υπάρχει σαφής ορισμός της, δηλ. δεν έχει καθορισθεί ακριβής αριθμός ωρών εργασίας που πρέπει να εργάζονται οι μερικώς απασχολούμενοι. Υπάρχουν διαφορές από χώρα σε χώρα ανάλογα με τις νομοθετικές ρυθμίσεις και τον επιδιωκόμενο σκοπό.

Για παράδειγμα, στην Αγγλία εργαζόμενοι με μερική απασχόληση θεωρούνται αυτοί που απασχολούνται 30 ώρες ή λιγότερο την εβδομάδα, εξαιρουμένων των διαλειμμάτων για φαγητό και των υπερωριών. Στη Γαλλία θεωρούνται προσωρινός απασχολούμενοι, όσοι απασχολούνται 20-30 ώρες, στην Ολλανδία όσοι απασχολούνται λιγότερο από 25 ώρες την εβδομάδα, κλπ. Υπάρχουν πάντως ορισμένα τυπικά κριτήρια που διακρίνουν τη μερική απασχόληση από άλλες μορφές εργασίας όπως, την εποχική, την ευκαιριακή ή την εργασία πλήρους ωραρίου.

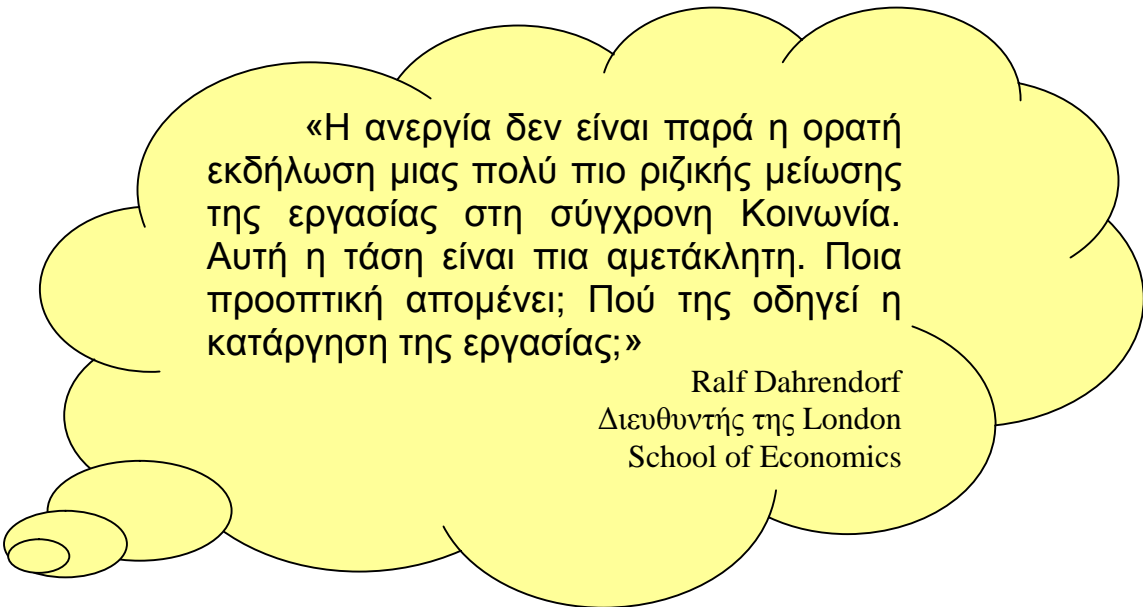
Έτσι, εργασία μερικής απασχόλησης, όπως ορίστηκε από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, αλλά και τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Αναπτύξεως (ΟΟΣΑ), είναι η τακτική, εθελοντική απασχόληση που γίνεται κατά τη διάρκεια ωρών εργασίας σαφώς λιγότερων από τις κανονικές. Σύμφωνα με τον ορισμό αυτό αποκλείονται όλοι οι έκτακτοι και εποχιακοί εργαζόμενοι, καθώς και οι πρόσκαιροι εργαζόμενοι και οι συμμετέχοντες σε κατανομή του χρόνου εργασίας. Η έννοια της μερικής απασχόλησης περιορίζεται στην κατηγορία της τακτικής ή κατά κύριο επάγγελμα μερικής απασχόλησης. Σύμφωνα με τον ορισμό της ΕΟΚ, μερική απασχόληση θεωρείται η εργασία η παρερχόμενη σε τακτική βάση σε σχέση με την οποία ένας εργοδότης και ένας εργαζόμενος συμφωνούν για λιγότερες από τις κανονικές ώρες εργασίας.

### 6.1.2 ΛΙΓΟΤΕΡΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ Η ΠΛΗΡΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑ

Το πρόβλημα της ανεργίας σε όλες τις χώρες της ΕΟΚ, παραμένει πολύ σοβαρό, διότι όπως αναφέρουν οι σχετικές εκθέσεις της ΕΟΚ και του ΟΟΣΑ, δεν προβλέπονται σημαντικές μειώσεις στα ποσοστά της ανεργίας για τις επόμενες δεκαετίες, και η επιτυχία στα επόμενα χρόνια θα εξαρτηθεί όχι μόνο από τα οικονομικά μεγέθη που θα επιτευχθούν αλλά και από τις πολιτικές απασχόλησης που θα ακολουθήσουν τα Κράτη μέλη. Μπροστά στην παρατεταμένη αυτή κρίση στην απασχόληση, γίνεται πια αδύνατο να υποστηριχθεί η αρχή που συνίσταται στο να μετρώνται

από τη μια οι άνεργοι και από την άλλη οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης και να επιδοτούνται οι πρώτοι με συνεισφορές που εισπράττονται από τους δεύτερους. Όταν δεν υπάρχει, σε μόνιμη βάση, αρκετή εργασία για να απασχοληθούν όλοι, γίνεται απαράδεκτο το φαινόμενο οι μὲν να συνεχίζουν να εργάζονται με πλήρες ωράριο και οι δε να υποχρεώνονται να μην εργάζονται καθόλου.

Το φαινόμενο αυτό είναι απαράδεκτο τόσο για τους άνεργους που εμποδίζονται να κάνουν οτιδήποτε, όσο και για τους απασχολούμενους που υποχρεώνονται να εργάζονται για όλους. Η έννοια της «πλήρους απασχόλησης», ως βασικός στόχος της Κοινωνικής Πολιτικής του σύγχρονου κράτους, έχει αρχίσει σιγά, κάτω από την ογκώδη και παρατεταμένη ανεργία, να χάνει το νόημά της.



«Η ανεργία δεν είναι παρά η ορατή εκδήλωση μιας πολύ πιο ριζικής μείωσης της εργασίας στη σύγχρονη Κοινωνία. Αυτή η τάση είναι πια αμετάκλητη. Ποια προοπτική απομένει; Πού της οδηγεί η κατάργηση της εργασίας;»

Ralf Dahrendorf  
Διευθυντής της London  
School of Economics

Η διεθνής κοινωνία, χωρίς να έχει παραιτηθεί, επίσημα τουλάχιστον, από τη θεμελιώδη αρχή της πλήρους απασχόλησης φαίνεται να προσανατολίζεται παράλληλα προς περισσότερο πρακτικές λύσεις για την αντιμετώπιση των προβλημάτων παραγωγικής απασχόλησης του πληθυσμού τους, λύσεις, οι οποίες απομακρύνονται πάντως, από εύηχους μὲν, αλλά ανέφικτους στόχους.

Αυτή η αναθεώρηση δεν έχει ξεκινήσει μόνο με τη μορφή προβληματισμού επάνω στην εργασία μειωμένου ωραρίου και το δικαίωμα για τον καθένα να διαλέγει, στη βάση μιας μεταβλητής κλίμακας τη διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας του και τα ωράριά του, αλλά εκδηλώνεται με την εφαρμογή μιας πολιτικής για δικαιότερη ανακατανομή της απασχόλησης μεταξύ των

εργαζομένων. Η πολιτική αυτή αποβλέπει στη μείωση και την αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας, όπως είναι η εισαγωγή συστημάτων βραχείας εργασίας σε συνδυασμό με συστήματα ασφάλισης κατά της μερικής ανεργίας, η περαιτέρω ενίσχυση της επαγγελματικής κατάρτισης στον τόπο εργασίας, η μείωση των (εβδομαδιαίων) ωρών εργασίας, η αύξηση των ημερών κανονικής άδειας, ο περιορισμός της υπερωριακής εργασίας, η εφαρμογή του συστήματος της μερικής απασχόλησης και της πρόωρης συνταξιοδότησης, η αναμόρφωση των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, κλπ.

Οι εργαζόμενοι και οι οργανώσεις τους, έχοντας συνειδητοποιήσει ότι η «διέξοδος» στην κρίση της απασχόλησης βρίσκεται στο ότι είτε το θέλουμε είτε όχι, θα πρέπει να εργαζόμαστε λιγότερο και να παράγουμε περισσότερο. Οι εργαζόμενοι αναγνώρισαν την αναγκαιότητα της υιοθέτησης και εφαρμογής μέτρων που αποβλέπουν στην αναδιανομή της απασχόλησης και τη μείωση και αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας.

Όσον αφορά τις επιπτώσεις που θα έχει η μείωση του κανονικού χρόνου εργασίας στην απασχόληση και τη γενικότερη επίδοση μιας οικονομίας έχουν υποστηριχθεί διάφορες απόψεις:

1. Η μία άποψη θεωρεί ότι η μείωση του κανονικού ωραρίου θα οδηγήσει σε αύξηση της απασχόλησης διότι:

- Η διατήρηση της παραγωγής στα ίδια επίπεδα θα απαιτούσε μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων.
- Θα αντισταθμιστεί από την ελάττωση του αριθμού των ατυχημάτων και από την μικρότερη συχνότητα απουσίας των εργαζομένων από τους χώρους εργασίας.
- Μακροχρόνια με τη συνακόλουθη αύξηση της παραγωγικότητας οι μισθωτοί θα είναι διατεθειμένοι να θυσιάσουν ένα μέρος από την αύξηση του πραγματικού τους εισοδήματος για να απολαύσουν περισσότερη «σχόλη», πράγμα που θα επηρεάσει θετικά την απασχόληση.

Με τα σημερινά δεδομένα, ο μακροπρόθεσμος μετασχηματισμός των βιομηχανιών που ήταν έντασης εργασίας και η δυναμική ικανότητα των τεχνολογικών μεταβολών στην εξοικονόμηση εργασίας, θεωρήθηκαν από τις οργανώσεις των εργαζομένων και από άλλους, ότι αποτελούν δύο βασικούς παράγοντες που συνεπάγονται την ελάττωση των ωρών εργασίας για τη διατήρηση και την αύξηση της απασχόλησης.

2. Η άλλη άποψη διατηρεί ορισμένες επιφυλάξεις όσον αφορά τα παραπάνω θετικά αποτελέσματα της μείωσης του συμβατικού ωραρίου εργασίας πάνω στην απασχόληση και τη γενικότερη κατάσταση της οικονομίας, θεωρώντας ότι κάτι τέτοιο θα οδηγήσει σε αύξηση του κόστους εργασίας, μείωση της παραγωγής και κατά συνέπεια σε αρνητική επίδραση στη ζήτηση εργατικού δυναμικού. Αυτό σημαίνει ότι η μείωση του κανονικού χρόνου εργασίας προϋποθέτει και ανάλογη μείωση της αμοιβής εργασίας, πράγμα που οδηγεί σε σταθερότητα της αμοιβής. Στην περίπτωση αυτή η αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας είναι δυνατό να επιδράσει μειωτικά στην ανεργία. Στην αντίθετη περίπτωση, όπου η αμοιβή δεν μεταβάλλεται παράλληλα με την μεταβολή του χρόνου εργασίας, το κατά μονάδα κόστος εργασίας θα αυξηθεί. Αυτό θα οδηγήσει είτε στη δημιουργία πληθωριστικών πιέσεων ή στην έκταση που οι επιχειρήσεις δεν μπορούν να μετακυλίσουν το υψηλότερο κατά μονάδα κόστος στις τιμές, σε αύξηση της ανεργίας.

Οι συζητήσεις γύρω από τα θέματα που αφορούν τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας συνεχίζονται και σήμερα. Οι προσπάθειες, μέχρι τώρα, για την υιοθέτηση και την εφαρμογή της αναδιανομής της εργασίας δεν μπορούν να χαρακτηρισθούν ως επιτυχείς. Και αυτό γιατί τόσο οι εργαζόμενοι, όσο και οι εργοδότες ανθίσταντο στην αλλαγή του υπάρχοντος συστήματος. Πράγματι, οι μέχρι τώρα μεταβολές των ωρών εργασίας δεν πέτυχαν να επιφέρουν σημαντική αύξηση στην απασχόληση. Παρόλα αυτά, διαβλέπουμε να εξακολουθήσει να υπάρχει ενδιαφέρον για την αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας λόγω της μεγάλης και παρατεταμένης ανεργίας.

Είναι γεγονός ότι σημειώθηκαν σημαντικές μειώσεις στις συμβατικές ώρες εργασίας σε αρκετές χώρες της Δυτικής Ευρώπης, κυρίως λόγω των μεταβολών στο εβδομαδιαίο ωράριο, την αύξηση των ημερών κανονικής άδειας και την πρόωρη συνταξιοδότηση.

Οι μεταβολές που επήλθαν στα ωράρια εργασίας στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης, τους λόγους που οδήγησαν στην εφαρμογή του συστήματος της ανακατανομής της απασχόλησης με πολύ πενιχρά αποτελέσματα και τις κατευθύνσεις που η διευθέτηση του χρόνου εργασίας γενικότερα και η ανακατανομή της απασχόλησης ειδικότερα θα ακολουθήσει στο μέλλον.

Σε γενικές γραμμές θα μπορούσε να παρατηρηθεί ότι η αποτελεσματικότερη οργάνωση της εργασίας που προέρχεται από την αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας σε συνδυασμό και με τη

μείωση πιθανόν των ωρών εργασίας μπορεί να οδηγήσει στην αύξηση της απασχόλησης και κατά συνέπεια στη μείωση της ανεργίας. Αυτό εξαρτάται από την εκπλήρωση των εξής προϋποθέσεων:

- ◆ Πρέπει να μην αυξηθεί το κόστος ανά μονάδα παραγωγής ώστε να μην κλονισθεί η ανταγωνιστική θέση των επιχειρήσεων.
- ◆ Οι αγορές εργασίας πρέπει να χαρακτηρίζονται από επαρκή ευελιξία ώστε να αποφεύγονται τα αδιέξοδα που δημιουργούνται στην πλευρά της προσφοράς ειδικών μορφών απασχόλησης.
- ◆ Στα προγράμματα για την αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι περιορισμοί από τις διάφορες μεθόδους παραγωγής ή της κλίμακας λειτουργίας.

## 6.2 ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΧΩΡΟ:

Όπως και στην περίπτωση των ατομικών απολύσεων έτσι και η ρύθμιση των ομαδικών απολύσεων στη Δυτική Ευρώπη γίνεται με μια σειρά νομοθετημάτων που έχουν ως στόχο την επιβολή εμποδίων στους εργοδότες και την προστασία των εργαζομένων.

Έτσι, πριν οι εργοδότες προβούν σε ομαδικές απολύσεις υποχρεούνται να ζητήσουν τη συγκατάθεση των συνδικάτων ή την έγκριση κάποιου κρατικού οργάνου. Οι παρεμβάσεις αυτές ασκούν πολύ σημαντικότερες επιδράσεις στην οικονομική εξέλιξη της επιχείρησης απ' ότι οι παρεμβάσεις στην περίπτωση των ατομικών απολύσεων, διότι με τις ομαδικές απολύσεις επιδιώκεται από τον εργοδότη μία ουσιαστική αναπροσαρμογή του εργατικού δυναμικού και η παρεμπόδισή της μπορεί να έχει εξαιρετικά δυσμενείς συνέπειες για την επιχείρηση.



Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζομένους, για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυμένων και δεν υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα τα ακόλουθα όρια:

- I. Τέσσερις εργαζομένους για επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 20 έως 200 άτομα,
- II. Ποσοστό 2-3% του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα κάθε ημερολογιακό μήνα για επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 200 εργαζομένους.

Είναι πολύ πιθανό η αδυναμία μιας επιχείρησης να προσαρμόσει στις πραγματικές ανάγκες της το μέγεθος του εργατικού δυναμικού της, να την οδηγήσει σε πτώχευση, κάτι που ασφαλώς απεύχονται όλες οι ευρωπαϊκές κυβερνήσεις, χωρίς όμως να φαίνονται οι περισσότερες από αυτές ικανές να επιφέρουν τις αναγκαίες μεταβολές στο νομοθετικό πλαίσιο έτσι ώστε να αποφεύγεται η εμφάνιση τέτοιων φαινομένων.

### 6.3 Ο ΕΡΓΑΤΙΚΟΣ ΑΓΩΝΑΣ

#### ΑΠΕΡΓΙΑ:

Όταν συγκρούονται τα συμφέροντα των εργοδοτών με εκείνα των μισθωτών, τότε οι μισθωτοί καταφεύγουν στην απεργία.

Με την απεργία ασκείται συλλογική πίεση εκ μέρους των εργατών προς την εργοδοτική πλευρά και διαταράσσονται οι εργασιακές σχέσεις. Συνέπεια τής ασκήσεως τού συνταγματικά κατοχυρωμένου δικαιώματος τής απεργίας, είναι ή αναστολή παροχής των υπηρεσιών των εργαζομένων ενός κλάδου ή μίας επιχείρησης.

Η απεργία γίνεται για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας, για καλύτερες αποδοχές, για συμπάρασταση σε άλλους εργαζομένους ως έκφραση αλληλεγγύης ή ως εκδήλωση διαμαρτυρίας για τον περιορισμό των εργασιακών δικαιωμάτων και για να ασκηθεί πίεση, έτσι ώστε να σταματήσουν οι απολύσεις και να εξαναγκαστεί η Πολιτεία πολλές φορές να επέμβει για να επανέλθει η εργασιακή ειρήνη.

Η απεργία εκφράζεται είτε με καθολική αποχή από την εργασία είτε με την υποαπασχόληση των εργαζομένων κατά την



λεγόμενη λευκή απεργία, όταν ναι μεν προσέρχονται οι εργαζόμενοι στην εργασία τους αλλά δεν εργάζονται ή δεν εργάζονται κανονικά.

#### ΣΤΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

Οι εργαζόμενοι είναι δυνατόν να μην απέχουν από την εργασία τους καθ' όλο το ωράριο, αλλά κατά χρονικά διαστήματα, που αποτελούν τμήμα του ωραρίου, π.χ. τρεις ώρες. Στις περιπτώσεις αυτές μιλάμε για στάσεις εργασίας. Οι στάσεις εργασίας θεωρούνται ως μία ενιαία απεργία, εφόσον πραγματοποιούνται τα ίδια αιτήματα και δεν μεταβάλλεται ή περιοδικότητα των αποδοχών.

### 6.3.1 ΟΙ ΑΝΕΡΓΟΙ ΟΡΓΑΝΩΝΟΝΤΑΙ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η αύξηση της ανεργίας σε ολόκληρο τον κόσμο είναι ένα από τα βασικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι και η νεολαία. Ιδιαίτερα στην Ελλάδα, ο αριθμός των μακροχρόνια ή μερικώς ανέργων αυξήθηκε με μεγάλη ταχύτητα, φθάνοντας τις 470.000 άτομα. Το μεγαλύτερο ποσοστό τους είναι νέοι κάτω των 25 ετών, γυναίκες και ανειδίκευτοι εργάτες.

Στην προκειμένη περίπτωση, η πιο επικίνδυνη προοπτική από τη διόγκωση της ανεργίας είναι ότι αξιοποιείται από την εργοδοτική πλευρά για την περαιτέρω συμπίεση του εισοδήματος των εργαζομένων, με αύξηση της εντατικοποίησης της εργασίας και συνεχή έλεγχο, ενώ ταυτόχρονα προωθείται η διαίρεση της εργατικής τάξης με τη “μαύρη” εργασία, χωρίς κοινωνικοασφαλιστικά δικαιώματα.

Δεν είναι, λοιπόν, τυχαίο που μέσα σ' αυτές τις συνθήκες τα πρώτα θύματα είναι οι πιο αδύναμες ομάδες ανθρώπων: οι νέοι, οι γυναίκες, τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι μειονότητες, οι μετανάστες, οι ηλικιωμένοι.

*Οι συνέπειες από την ανεργία είναι οδυνηρές:*

Επιδεινώνονται οι συνθήκες ζωής των εργαζομένων, σπάει η ενότητα και η συλλογικότητα της εργατικής τάξης, αναβιώνουν τα πιο αντιδραστικά ανακλαστικά μερίδων της εργατικής τάξης (π.χ. ρατσισμός και ξενοφοβία), τα αιτήματα γίνονται αμυντικά για την υπεράσπιση της θέσης εργασίας.

Για την εργοδοτική πλευρά δεν τίθεται ζήτημα εξάλειψης της ανεργίας. Μπορούμε, μάλιστα, να ισχυριστούμε ότι δεν

εκπλήσσονται καθόλου από τη μαζική ανάπτυξη της ανεργίας σε ένα κλάδο ή σε μια περιοχή, για τον πολύ απλό λόγο ότι την προβλέπουν και σε αρκετές περιπτώσεις τη σχεδιάζουν. Το όλο πρόβλημα γι' αυτούς είναι ζήτημα ρύθμισης του όγκου της ανεργίας, του χρόνου παραμονής κάθε ανέργου στις στρατιές της εφεδρείας, της κινητικότητας των εργαζομένων κτλ.



#### *Το ζήτημα της ανεργίας:*

Η ανεργία είναι ζήτημα στρατηγικής σημασίας, τόσο για την εργατική τάξη όσο και για το κεφάλαιο. Και ζητήματα στρατηγικής σημασίας δεν επιδέχονται, μόνο, λύσεις τακτικού χαρακτήρα (π.χ. επιδόματα, επανακατάρτιση κτλ.), αλλά προτάσεις και λύσεις στρατηγικού χαρακτήρα, όπως είναι η μείωση των ωρών εργασίας στις 35 ώρες, η οποία θα δημιουργήσει περίπου στις 180.000 νέες θέσεις εργασίας.

Οι διεκδικήσεις αυτές ενοποιούν τις διάσπαρτες δυνάμεις των ανέργων και προφυλάσσουν από την εξαθλίωση ένα μεγάλο κομμάτι εργαζομένων, το οποίο δίχως επίδομα ανεργίας κινδυνεύει να περιθωριοποιηθεί.

Οι άνεργοι δεν έχουν να αντιμετωπίσουν, μόνο, τη στενότητα που υπάρχει στην αγορά εργασίας, όπου δεν δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας, αλλά και τη δυσκολία συγκρότησης οργανωμένης ομάδας, προκειμένου να διεκδικήσουν τα αιτήματά τους. Η δυσκολία έγκειται στο γεγονός ότι ανήκουν σε διαφορετικές κατηγορίες, κοινωνικές ομάδες, επαγγέλματα, περιοχές, φύλο και έχουν διαφορετική μόρφωση.

Οι παραπάνω διαπιστώσεις έχουν ωθήσει τα συνδικάτα να συμβάλλουν στη συγκρότηση ενός κινήματος ενάντια στην ανεργία, άμεσα συνδεδεμένο με αυτά, το οποίο θα ενοποιεί τις

διάσπαρτες δυνάμεις των ανέργων και των επισφαλώς απασχολουμένων.

Σχετικά με το κίνημα των ανέργων, ήδη, η ΓΣΕΕ έκανε το πρώτο βήμα υιοθέτησης της εν λόγω πρότασης, θεωρώντας ως σοβαρό ζήτημα την “εξεύρεση ενός κεντρικού κοινού σημείου επαφής με τους ανέργους”. Τέτοιο σημείο είναι “η ενίσχυση των πρωτοβουλιών ομάδων ανέργων και η διευκόλυνσή τους από το συνδικαλιστικό κίνημα να διεκδικήσουν μορφές συμμετοχής σε όλες τις διαδικασίες που εμπλέκονται με τους φορείς που προωθούν αναπτυξιακούς στόχους, τις υπηρεσίες πρόνοιας, τις δημόσιες υπηρεσίες και το κυριότερο τον ΟΑΕΔ.

*Οι άνεργοι οργανώνονται σε όλη την Ελλάδα:*

Ήδη, οι άνεργοι άρχισαν να οργανώνονται και στην Ελλάδα. Στο Μαντούδι της Εύβοιας δημιουργήθηκε συνδικάτο ανέργων,. Βέβαια, αυτό ήταν μοιραίο να γίνει, διότι στο Μαντούδι η συντριπτική πλειοψηφία των κατοίκων είναι άνεργοι (περίπου οι επτά στους δέκα) και από τους 2.500 κατοίκους της περιοχής μόλις οι 500 εργάζονται σύμφωνα με τα δημοσιεύματα των εφημερίδων.

Οι συνέπειες δεν είναι μόνο οδυνηρές για τους άνεργους της εν λόγω περιοχής, αλλά και για τις υπόλοιπες κοινωνικές ομάδες (εμπορικά καταστήματα, μικρομεσαίες επιχειρήσεις κτλ.), επειδή οι επιπτώσεις στην τοπική οικονομία είναι αλυσιδωτές.

Το πιο σημαντικό είναι ότι αυτή η προσπάθεια των κατοίκων του Μαντουδίου, όπως και των Γάλλων ανέργων, έχει λειτουργήσει ως παράδειγμα και για άλλους άνεργους ή επισφαλώς απασχολούμενους στην Ελλάδα σε διάφορες περιοχές (π.χ. Θεσσαλονίκη, Πάτρα κλπ.).

Μέχρι τώρα, εκτός από την περιοχή του Μαντουδίου, έχουν δημιουργηθεί οι εξής οργανώσεις ανέργων στην Ελλάδα:

- Αθήνα: Μία από τις πρώτες προσπάθειες ήταν η σύσταση της *Επιτροπής Αγώνα Ανέργων*, με σκοπό να συσπειρώσει άνεργους, ωρομίσθιους και μερικώς απασχολούμενους. Επίσης, το Εργατικό Κέντρο Αθήνας (ΕΚΑ) έχει δημιουργήσει *Επιτροπή Ανεργίας και Κοινωνικών Προβλημάτων*, θα συμβάλλει στην ψυχολογική υποστήριξη των ανέργων.
- Μπραχάμι: Τοπικό *Δίκτυο Αλληλοβοήθειας Ανέργων* έχει συσταθεί στην περιοχή, το οποίο συσπειρώνει όχι μόνο τους άνεργους αλλά και τους εργαζόμενους που αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο της ανεργίας, καθώς και τους μετανάστες.

- **Περιστερί:** Σημαντικό έργο έχουν να επιδείξουν και οι δύο Επιτροπές κατά της Ανεργίας στην εν λόγω περιοχή. Η πρώτη Επιτροπή με την επωνυμία *Ένωση Δυτικής Αθήνας Κατά της Ανεργίας-Ανεργία STOP*,. Η δεύτερη, η οποία φέρει το όνομα *Επιτροπή Πρωτοβουλίας Πολιτών Περιστερίου κατά της Ανεργίας*, συσπειρώνει άνεργους, ημιαπασχολούμενους, αλλά και εργαζόμενους της περιοχής.
- **Πάτρα:** Το σωματείο ανέργων και υποαπασχολούμενων *“Η Αλληλεγγύη”*, δημιουργήθηκε κατά κύριο λόγο από άνεργους της Πειραιϊκής Πατραϊκής και της Πιρέλι και αριθμεί 200 μέλη, στην πλειοψηφία τους γυναίκες και νέοι. Επίσης, στο Καταστατικό του σωματείου υπάρχει άρθρο που προβλέπει την εγγραφή και τη συμμετοχή ανέργων αλλοδαπών.
- **Θεσσαλονίκη:** Το Εργατικό Κέντρο Θεσσαλονίκης έχει πάρει απόφαση για δημιουργία και ίδρυση για το *“Στέκι Ανέργων”*, ως ένα χώρο επικοινωνίας και αλληλεγγύης, το οποίο έχει εγγεγραμμένους περισσότερα από 500 μέλη. Λειτουργεί καθημερινά και προσφέρει ενημέρωση για θέσεις εργασίας που υπάρχουν και για διάφορα ευρωπαϊκά προγράμματα.
- **Πρέβεζα:** Σωματείο ανέργων δημιουργήθηκε και στην Πρέβεζα, για τη συγκρότηση του οποίου πρωτοστάτησαν αρχικά πτυχιούχοι άνεργοι με τη συνδρομή του Εργατικού Κέντρου της περιοχής, τη ΓΣΕΕ και τον ΟΑΕΔ. Σήμερα στο σωματείο συσπειρώνονται άνεργοι ανεξαρτήτως μορφωτικού επιπέδου, ενώ η εν λόγω κίνηση πιστεύει στην δημιουργία πανελλαδικού Δικτύου ανέργων.

Η ίδρυση σωματείων ανέργων αποτελεί πανευρωπαϊκή πρωτοτυπία και αποτελούν, ουσιαστικά, τα πρωτοβάθμια όργανα στην προσπάθεια συγκρότησης πανελλαδικού κινήματος ενάντια στην ανεργία.

Από την εν λόγω σύσκεψη έγινε κατανοητό ότι εξαιτίας των διαφορετικών συνθηκών, ανά περιοχή, το κίνημα των ανέργων μπορεί να αναπτυχθεί μόνο μέσα από μια πολύμορφη ανάπτυξη των οργάνων πάλης, όπως για παράδειγμα συνδικάτα ανέργων, επιτροπές ανέργων σε εργασιακά σωματεία, δημιουργία στεκιών κλπ., τα οποία θα συντονίζουν τη δράση τους και θα σέβονται τις διαφορετικές απόψεις.

## Κεφαλαίο 7ο

### Αποτελέσματα και Επιπτώσεις της ανεργίας

#### 7.1 Η ΠΑΤΡΑ ΔΕΝ ΑΝΤΕΧΕΙ ΑΛΛΗ ΑΝΕΡΓΙΑ

Ένα ακόμη "χτύπημα" της αποβιομηχάνισης δέχεται η Πάτρα, με τους 65 εργαζόμενους στο "Βοσινάκη" να κινδυνεύουν να βρεθούν στο δρόμο, έπειτα από την απόφαση του ομίλου Elbisco ABEE να κλείσει το εργοστάσιο και να μεταφέρει την παραγωγή στη μονάδα της Αττικής. Παρά τις έως σήμερα αντιδράσεις, η στάση της εργοδοσίας παραμένει αδιάλλακτη.

Η είδηση για το κλείσιμο του εργοστασίου έπεσε σαν κεραυνός στην Πάτρα, μια πόλη που μαστίζεται από την ανεργία, έχοντας εδώ και δύο δεκαετίες δεχτεί το πλήγμα της αποβιομηχάνισης.

Το βαρύ κλίμα και το δεδομένο ότι η πόλη δεν αντέχει άλλο ένα "λουκέτο" ενεργοποίησαν τα αντανακλαστικά και των τοπικών φορέων όπου υποσχέθηκαν να καταβάλουν προσπάθειες στην κατεύθυνση να μην κλείσει το εργοστάσιο.

Βαρύ το κλίμα στην πόλη, όπου, σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία, η ανεργία αγγίζει το 16%. Έκκληση για έμπρακτη βοήθεια απευθύνουν οι εργαζόμενοι προς όλους τους τοπικούς φορείς.

Αντιμέτωποι με την ανεργία βρίσκονται οι 65 εργαζόμενοι του εργοστασίου, έπειτα από την απόφαση της εταιρίας Elbisco ABEE να κλείσει άμεσα τη μονάδα στο Δρέπανο Αχαΐας και να μεταφέρει την παραγωγή στο Πικέρμι Αττικής, επικαλούμενη τεχνικοοικονομικούς λόγους. Η ανακοίνωση της Elbisco κοινοποιήθηκε στις 5/5/2008 συνοδευόμενη από τρεις προτάσεις για το "μέλλον" των εργαζόμενων.

Σύμφωνα με αυτές τις προτάσεις, οι εργαζόμενοι έχουν τις εξής επιλογές:

1. Να απορροφηθούν στη μονάδα της Αττικής.
2. Να υπάρξει "ειδικό σχήμα εθελούσιας εξόδου".
3. Η εταιρία να συμμετάσχει "σε ένα σχέδιο συνοδευτικών κοινωνικών μέτρων σε συνεργασία με τη νομαρχία, το υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και τον ΟΑΕΔ για την

επανακατάρτιση, επαναπασχόληση ή τον αναπροσανατολισμό των απολυόμενων εργαζομένων.

Να σημειώσουμε εδώ ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων είναι πενήντάρηδες, ενώ τα δύο τρίτα είναι ζευγάρια.

Ποιος εργαζόμενος, λοιπόν, θα μεταφερθεί στην Αττική;

Ποιος εργαζόμενος θα επανακαταρτιστεί για να δουλέψει και σε ποια αγορά εργασίας, όταν στην Πάτρα, σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία, η ανεργία αγγίζει το 16%;



Σύμφωνα μάλιστα με πληροφορίες, η εταιρία υπολογίζει ότι, σε κάθε περίπτωση, θα γλιτώσει το λειτουργικό κόστος τουλάχιστον για το ένα τρίτο του προσωπικού, ενώ ταυτόχρονα θα επιμερίσει τις ευθύνες της σε τρίτους όπως π.χ. ΟΑΕΔ κ.ά. Κι όλα αυτά, τη στιγμή που οι εργαζόμενοι κάνουν λόγο για "κερδοφόρο εργοστάσιο, με παραγωγή μεγαλύτερη από την αντίστοιχη στη μονάδα του Πικερμίου".

Οι εργαζόμενοι τονίζουν ότι θα συνεχίσουν τον αγώνα τους με κάθε τρόπο, αφήνοντας ανοιχτό το ενδεχόμενο για νέες απεργιακές κινητοποιήσεις.

Ο κατάλογος της αποβιομηχάνισης στην Πάτρα είναι μακρύς:

- ü Λαδόπουλος
- ü Μίσκο
- ü Πειραιϊκή Πατραϊκή
- ü Μύλοι Αγίου Γεωργίου
- ü Πιρέλι...



Η Πάτρα των ανέργων, των ημιαπασχολούμενων, δεν αντέχει ούτε μία χαμένη θέση εργασίας. Δεν αντέχει την έλλειψη υποδομής και του δικτύου φυσικού αερίου, όταν ο στόχος είναι η μεγιστοποίηση των κερδών ενός μεγάλου ομίλου κατά την περίοδο, μάλιστα, που οι τιμές των τροφίμων έχουν εκτιναχθεί στα ύψη αυξάνοντας κατακόρυφα την κερδοφορία του.

## 7.2 Η ΑΝΕΡΓΙΑ «ΝΕΚΡΩΝΕΙ» ΤΗΝ ΟΙΚΟΔΟΜΗ

Είναι αλήθεια είναι πως τα γιατί, τα εργοτάξια και οι μάντρες έχουν βάλει λουκέτο εδώ και μήνες λόγω της ανεργίας.

Οι κατασκευές, έχουν δεχτεί ένα ολοκληρωτικό και δύσκολα αναστρέψιμο χτύπημα σε όλους τους τομείς. Η κατασκευαστική δραστηριότητα συνεχίζει με τον ίδιο ξέφρενο ρυθμό την πτωτική της πορεία (υπολογίζεται ότι έχει πέσει κατά 20% στο πρώτο 6μηνο του 2009) εκτοξεύοντας την ανεργία στα ύψη και δημιουργώντας στρατιές εργατών, που συνωστίζονται στις πιάτσες για ένα μεροκάματο. Η πλειονότητα των οικοδόμων δεν εργάζεται πλέον ή υποαπασχολείται ενώ σε κάποιες περιπτώσεις εγκαταλείπει τη χώρα (στην περίπτωση μεταναστών νεαρής κυρίως ηλικίας, χωρίς οικογένεια και αυξημένες υποχρεώσεις).

Οι εταιρίες και οι εργολάβοι εκμεταλλεύονται στο έπακρο την αυξημένη ζήτηση και ανάγκη για δουλειά, χτυπάνε τα μεροκάματα προς τα κάτω και σε πολλές περιπτώσεις ποιο κάτω από τη σύμβαση εφαρμόζοντας έτσι ένα νέο εργασιακό καθεστώς απλήρωτης και μαύρης εργασίας που ήρθε για να μείνει.

Η εκπλήρωση των αιτημάτων αποτελεί για τους οικοδόμους ευκαιρία για αύξηση στα μεροκάματα, μέτρα για την ανεργία και για τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας, μέτρα για την καταπολέμηση της μαύρης και ανασφάλιστης εργασίας



### 7.3 ΒΑΣΙΚΟΙ ΚΛΑΔΟΙ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΣΕ ΚΡΙΣΗ

Υποχώρηση του ρυθμού αύξησης του κύκλου εργασιών του χονδρικού εμπορίου καταγράφει για το Δ' τρίμηνο του χρόνου η ΕΣΥΕ με την αύξηση να φτάνει το 4% έναντι αύξησης 12,5% το ίδιο τρίμηνο του 2007.

#### *Μεταφορές:*

Μικρή επιβράδυνση για τους ρυθμούς μεταβολής του κύκλου εργασιών όλων των κλάδων των μεταφορών καταγράφει για το Δ' τρίμηνο του χρόνου η ΕΣΥΕ. Ειδικότερα ο Δείκτης Κύκλου Εργασιών στις χερσαίες μεταφορές του Δ' τριμήνου 2008, σε σύγκριση με τον αντίστοιχο Δείκτη του Δ' τριμήνου 2007, παρουσίασε αύξηση 3,6%, έναντι αύξησης 3,7% κατά τη σύγκριση της αντίστοιχης περιόδου έτους 2007 προς 2006.

#### *Αυτοκίνητα:*

Αναμενόμενα πτωτικός ήταν για το Δ τρίμηνο του 2008 ο Δείκτης Κύκλου Εργασιών στο Εμπόριο, Συντήρηση και Επισκευή Αυτοκινήτων και Μοτοσικλετών και στο Λιανικό Εμπόριο Καυσίμων και Λιπαντικών ο οποίος κατάγραψε μείωση κατά 15,4%, σε σύγκριση με το ίδιο διάστημα του 2007 έναντι αύξησης 9,0% που σημειώθηκε κατά την αντίστοιχη σύγκριση του έτους 2007 προς το 2006.

#### *Τουρισμός:*

Μείωση κατά 1,7% κατέγραψε ο Δείκτης Κύκλου Εργασιών στον τομέα του Τουρισμού Δ' τριμήνου 2008, σε σύγκριση με τον αντίστοιχο Δείκτη του Δ' τριμήνου 2007, έναντι αύξησης 10,1% που σημειώθηκε κατά τη σύγκριση της αντίστοιχης περιόδου του έτους 2007 προς το 2006.



## 7.4 ΤΑ ΜΙΣΑ ΠΤΥΧΙΑ ΧΩΡΙΣ ΑΝΤΙΚΡΙΣΜΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στη λεωφόρο της ανεργίας μπαίνουν οι μισοί περίπου φοιτητές από την ώρα που θα περάσουν για πρώτη φορά την πόρτα της Σχολής τους. Τα στοιχεία του ΟΑΕΔ και της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας για την απασχόληση των νέων πτυχιούχων δείχνουν ότι από τους 40.000 - 44.000 νέους που αποφοιτούν κάθε χρόνο από τα ανώτατα και τεχνολογικά εκπαιδευτικά ιδρύματα μόνο ο ένας στους δύο βρίσκει δουλειά σε σύντομο σχετικά διάστημα. Οι υπόλοιποι 20.000 - 22.000 καταγράφονται στους ανέργους ή υποαπασχολούνται για διάστημα μεγαλύτερο των τριών ετών. Με άλλα λόγια, ένα στα δύο πτυχία οδηγεί στην ανεργία ή στην υποαπασχόληση. Δεν είναι τυχαίο ότι οι νέοι πτυχιούχοι αποτελούν το 27% των καταγεγραμμένων ανέργων στην Ελλάδα. Η χώρα μας, άλλωστε, κατέχει το πανευρωπαϊκό ρεκόρ στην ανεργία πτυχιούχων, ενώ κατατάσσεται στη δεύτερη θέση της ετεροαπασχόλησης στην Ε.Ε., δηλαδή οι νέοι απασχολούνται τελικά σε τομείς ξένους προς το αντικείμενο των σπουδών τους. Μόνο φέτος εκτιμάται ότι περίπου 12.000 - 14.000 νέοι πτυχιούχοι θα βγουν στην ανεργία και θα προστεθούν στον στρατό των τουλάχιστον 70.000 ανέργων, υποαπασχολούμενων και ετεροαπασχολούμενων κοινωνιολόγων, γυμναστών, νηπιαγωγών, φιλολόγων, θεολόγων, γιατρών, οδοντογιατρών, φαρμακοποιών, δικηγόρων και δημοσιογράφων.

### 7.4.1 ΕΝΑΣ ΣΤΟΥΣ 3 ΝΕΟΥΣ ΠΝΙΓΕΤΑΙ ΣΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ

Θραύση κάνει η ανεργία στους νέους. Τον Δεκέμβριο εκτινάχτηκε στο 29%, που αποτελεί αρνητικό ρεκόρ από το 2004 και μετά. Δηλαδή επί της ουσίας ο ένας στους τρεις νέους αδυνατεί να βρει δουλειά.

Τον ίδιο μήνα το γενικό ποσοστό διαμορφώθηκε στο 10,2% (από 8,9% τον αντίστοιχο μήνα του 2008), με τον αριθμό των ανέργων να ξεπερνά τους 505.000.

Την ίδια στιγμή γίνονται εφιαλτικές προβλέψεις από την γερμανική τράπεζα Deutsche Bank όπου σε έκθεσή της για την Ελλάδα εκτιμά ότι μέχρι το 2012 η ανεργία θα εκτιναχτεί στο 20%, πράγμα που σημαίνει πως ο αριθμός των ανέργων θα ξεπεράσει ακόμη και το 1 εκατ. άτομα. Βέβαια για να επιβεβαιωθεί αυτή η

πρόβλεψη θα πρέπει να παραμείνει η οικονομία σε ύφεση τόσο το 2011 όσο και το 2012.



Πιο αναλυτικά, τα στοιχεία της Στατιστικής δείχνουν πως τον Δεκέμβριο οι άνεργοι αυξήθηκαν κατά 70.961 άτομα σε σχέση με τον Δεκέμβριο του 2008 (αύξηση 16,3%) και μειώθηκαν κατά 26.843 άτομα σε σχέση με τον Νοέμβριο του 2009.

Οι απασχολούμενοι μειώθηκαν κατά 5.730 άτομα σε σχέση με πρόπερσι (μείωση 0,1%) και κατά 6.573 άτομα σε σχέση με τον Νοέμβριο.

Στους νέους μέχρι 24 ετών το ποσοστό ανεργίας ανήλθε στο 28,9%, από 26,3% πρόπερσι. Στις ηλικίες μεταξύ 25 και 34 ετών φτάνει το 13,7%.

Στις γυναίκες το ποσοστό ανέρχεται στο 14,8% και είναι διπλάσιο σε σχέση με το αντίστοιχο των ανδρών (6,9%).

## 7.5 ΛΑΙΛΑΠΑ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΣΕ ΟΛΗ ΤΗΝ ΧΩΡΑ

*«Η οικονομική κατάσταση, σε ολόκληρο τον κόσμο, επιδεινώνεται από μέρα σε μέρα. Οι προβλέψεις των διεθνών οικονομικών οργανισμών, για το επόμενο διάστημα χειροτερεύουν. Δεν μπορεί να γίνει ασφαλής εκτίμηση για τη διάρκεια και την ένταση της κρίσης. Πολλές ευρωπαϊκές χώρες βρίσκονται ήδη σε ύφεση. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας προβλέπει την απόλυση, μέσα στο χρόνο, 50 εκ. εργαζόμενων, από τους οποίους 3,5 εκ.*

στην Ευρώπη. Υπάρχει, σε όλες τις χώρες, έντονη ανησυχία και αίσθημα ανασφάλειας.»

Ένταση των απολύσεων, επιδείνωση των ήδη άθλιων εργασιακών σχέσεων, περικοπές μισθών και άλλες αντεργατικές μεθοδεύσεις έρχονται να προστεθούν στην ήδη γενικευμένη ανεργία και υποαπασχόληση, την εργοδοτική αυθαιρεσία και την ακρίβεια που έχουν γονατίσει την εργατική τάξη της χώρας μας.

Οι κλάδοι που επηρεάστηκαν κυρίως είναι εκείνοι της βιομηχανίας, της κλωστοϋφαντουργίας, του εμπορίου και των κατασκευών, ενώ οι περιοχές που επλήγησαν είναι η Κεντρική και Ανατολική Μακεδονία, η Θράκη, η Πελοπόννησος και η Αττική. Από τον περασμένο Νοέμβριο που άρχισαν να γίνονται ορατές οι επιπτώσεις της κρίσης μέχρι σήμερα, οι απολύσεις αυξάνονται με ρυθμό της τάξης του 15% – 20% μηνιαίως. Τα αντίστοιχα στοιχεία των τριών περασμένων μηνών έχουν ως εξής:

- **Ιανουάριος 2009:** 1.528 χαμένες θέσεις εργασίας και 140 διαθεσιμότητες
- **Δεκέμβριος 2008:** 3.348 χαμένες θέσεις εργασίας και 890 διαθεσιμότητες
- **Νοέμβριος 2008:** 3.000 χαμένες θέσεις εργασίας και 840 διαθεσιμότητες

Ακολουθεί “χαρτογράφηση” των απολύσεων του τελευταίου τριμήνου με βάση τα στοιχεία εργατικών κέντρων , όπως αυτά δημοσιεύθηκαν στις σελίδες του αθηναϊκού και περιφερειακού Τύπου:

## **Βόρειος Ελλάδα**

### ***Κλάδος Μετάλλου του Κιλκίς (η ανεργία του Κιλκίς είναι στο 30%):***

Η ALUMIL, από το Νοέμβρη του 2008 μέχρι και το Φλεβάρη, πραγματοποίησε 100 απολύσεις.

Ο όμιλος (ALUMIL, ALUFIL, ALUNEF), που απασχολεί περίπου 950 εργαζόμενους, σχεδιάζει παραπέρα μείωση του προσωπικού τουλάχιστον κατά 350 εργαζόμενους.

Η KLEEMAN τον περασμένο Δεκέμβρη και Γενάρη απέλυσε 40 εργαζόμενους συμβασιούχους ορισμένου χρόνου. Επέβαλε 7ωρη απασχόληση, μείωση μισθού και από τις 16 Φλεβάρη έβγαλε σε υποχρεωτική άδεια τους εργαζόμενους στην απογευματινή βάρδια.

Η ALMACO απέλυσε 80 από τους 280 εργαζόμενους που απασχολούσε και σχεδιάζει άλλες 80 απολύσεις.

Η ERLIKON, από τον περασμένο Νοέμβρη, απέλυσε 37 και σταμάτησε τη βραδινή βάρδια.

Η ELVIAL απέλυσε 40 εργαζόμενους, ενώ μέχρι το Δεκέμβρη του 2008 οι εργαζόμενοι δούλευαν 12 ώρες ημερησίως.

Η ΚΕΤΕΕ από 9 Φλεβάρη επέβαλε 6ωρη ημερήσια εργασία με ανάλογη μείωση μισθού.

### ***Ροδόπη:***

Δραματική η κατάσταση με 1.350 απολυμένους ή τους ημιαπασχολούμενους από την αρχή του χρόνου. Σύμφωνα με στοιχεία από τα 92 εγκατεστημένα εργοστάσια λειτουργούν πλέον τα 47. Μόνο στο δεύτερο εξάμηνο του 2008, χάθηκαν 668 θέσεις εργασίας και άλλες 200 τον Ιανουάριο και τον Φεβρουάριο του 2009. Σήμερα, 425 εργαζόμενοι σε πέντε επιχειρήσεις έχουν βγει σε υποχρεωτική άδεια, άλλοι 103 σε τρεις επιχειρήσεις έχουν τεθεί σε διαθεσιμότητα, και περίπου 700 είναι απλήρωτοι για μήνες.

### ***Η ανεργία της Ξάνθης είναι στο 25%:***

Έγιναν περίπου 1.000 απολύσεις ενώ σύμφωνα με στοιχεία του Ινστιτούτο Εργασίας Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης, μόλις 3 στους 10 οικοδόμους συνεχίζουν να δουλεύουν.

### ***Η ανεργία στις Σέρρες είναι στο 20%:***

Απλήρωτοι εδώ και μήνες ή σε αναγκαστική άδεια βρίσκονται περίπου 340 εργαζόμενοι σε δύο μεγάλες κατασκευαστικές εταιρείες, που ολοκλήρωσαν τα έργα τους. Περίπου 100 εργαζόμενοι απολύθηκαν από την αλυσίδα σούπερ μάρκετ «Χαβαλές», που έκλεισε πρόσφατα 14 καταστήματα.

### ***Η ανεργία στον Έβρο είναι πάνω από 25%:***

Η ανεργία στους οικοδόμους είναι 80% και υπάρχουν 1.500 απούλητα διαμερίσματα. Η ασφαλιστική και εργασιακή νομοθεσία καταστρατηγείται, δίνονται υποχρεωτικές άδειες και στο λιμάνι της Αλεξανδρούπολης 65 εργαζόμενοι δουλεύουν μόνο 3 μέρες την εβδομάδα.

### ***Η ανεργία στη Θεσσαλονίκη ξεπέρασε το 20%:***

Περίπου 1.500 εργαζόμενοι έχασαν τη δουλειά τους το τελευταίο τρίμηνο, κυρίως από τους τομείς εμπορίου, επισιτισμού, τουρισμού.

Στην MORITZ (βιοτεχνία ιματισμού), έχασαν τη δουλειά τους 60 εργαζόμενοι.

Στην ΦΙΛΚΕΡΑΜ απολύθηκαν ήδη 20 εργαζόμενοι και οι απολύσεις συνεχίζονται με το 2%. Η επιχείρηση ετοιμάζεται να βγάλει σε διαθεσιμότητα άλλους 25 εργαζόμενους.

Επίσης τους τελευταίους μήνες απολύθηκαν 850 εργαζόμενοι με το κλείσιμο της Βιαμύλ, της Ζίμενς και άλλων επιχειρήσεων, κυρίως από τον χώρο της κλωστοϋφαντουργίας.

Η ΑΕΓΕΚ (κατασκευάστρια εταιρία του ΜΕΤΡΟ Θεσσαλονίκης), πρόσφατα απέλυσε έξι εργαζομένους.

#### ***Η ανεργία στην Βέροια κυμαίνεται στο 24%:***

Η κρίση έχει χτυπήσει την κονσερβοποιία, ενώ καθίζηση έχει γνωρίσει και η οικοδομή. Τους τελευταίους μήνες έχουν καταγραφεί 800 απολύσεις, και τα σούπερ μάρκετ εφαρμόζουν τη μερική απασχόληση.

#### ***Η ανεργία στην Κοζάνη πάνω από 25%:***

Το τελευταίο τρίμηνο του 2008 απολύθηκαν 1.500. Η οικοδομική δραστηριότητα μειώθηκε κατά 40%, οι άνεργοι οικοδόμοι είναι 600 και υπολογίζεται να φτάσουν τους 1.200. Η μαύρη εργασία είναι πάνω από 30%.

#### ***Η ανεργία στη Φλώρινα είναι στο 25%:***

Στους οικοδόμους η ανεργία είναι 80%. Επιχειρήσεις μειώνουν το προσωπικό, δίνουν υποχρεωτικές άδειες, μειώνουν το ωράριο, δεν ανανεώνουν συμβάσεις που λήγουν.

#### ***Η ανεργία στην Πιερία ξεπέρασε το 25%:***

Κάθε μέρα καταγράφονται 30-40 απολύσεις. Έκλεισαν δύο επιχειρήσεις σκυροδέματος με 50 εργαζόμενους, η οικοδομή παρουσιάζει μεγάλη πτώση, περίπου 300 άτομα εργάζονται 4 μέρες την εβδομάδα, και σε κατάσταση αναμονής βρίσκονται οι απασχολούμενοι στον τουρισμό.

#### ***Η ανεργία στη Χαλκιδική κυμαίνεται στο 14%:***

Το 80% των οικοδόμων είναι άνεργοι. Προβλέπεται συρρίκνωση της απασχόλησης στον πρωτογενή τομέα της Χαλκιδικής, με επιπτώσεις ιδίως στις βόρειες-ορεινές περιοχές του νομού. Ειδικότερα για τον πρωτογενή τομέα (γεωργία, κτηνοτροφία, αλιεία, ορυχεία, δασοκομία), που έχει σημαντική παρουσία στη Χαλκιδική, προβλέπεται συρρίκνωση της απασχόλησης και αυτό θα επιφέρει δημογραφικές και οικονομικές

επιπτώσεις, κυρίως στις βόρειες-ορεινές περιοχές του νομού, που δεν έχουν σημαντικά πλεονεκτήματα στην ανάπτυξη άλλων δραστηριοτήτων.

***Η ανεργία στην Καβάλα είναι πάνω από 20%:***

Η επιχειρηματικότητα της άλλοτε ευημερούσας πόλης αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα, ενώ υπάρχουν πληροφορίες για επικείμενο κλείσιμο δύο βιομηχανικών μονάδων. Τους δύο μήνες του 2009 απολύθηκαν 350 άτομα, σε 400 έγινε μετατροπή της απασχόλησης, από πλήρη σε μερική, υπήρξαν 200 οικιοθελείς αποχωρήσεις, 40 μεγάλες επιχειρήσεις έχουν τους εργαζόμενους απλήρωτους τρεις μήνες.

***Η ανεργία στην Καστοριά κυμαίνεται μεταξύ 35-40%:***

Τον Νοέμβριο του 2008, οπότε και άρχισαν να γίνονται αισθητές οι συνέπειες της κρίσης, μέχρι σήμερα, σημειώθηκαν περίπου 800 απολύσεις στον κλάδο της γούνας. Έξαρση των απολύσεων σημειώθηκε τον Δεκέμβριο και τον Ιανουάριο, περίοδο κατά την οποία καταγράφηκαν περίπου 2.000 απολύσεις. Παρατηρείται μείωση των ωρών εργασίας και από τον Οκτώβριο μέχρι σήμερα ο αριθμός των ανέργων αυξήθηκε κατά 20% και ξεπέρασε τους 4.000.

***Η ανεργία στα Γιαννιτσά είναι στο 36%:***

Απολύθηκαν 100 άτομα και σε πολλές περιπτώσεις παρατηρείται μετατροπή των συμβάσεων σε μερικής απασχόλησης.

Η «Ελληνική Υφαντουργία» με 300 εργαζόμενους εφαρμόζει τετραήμερη εργασία.

Η ΝΤΙ-ΕΣ (τεχνική εταιρεία) απέλυσε οκτώ από τους 30 εργαζόμενους της, οι οποίοι έκαναν επίσχεση εργασίας λόγω μη καταβολής δεδουλευμένων.

***Συμπεράσματα:***

- 1) Στην Βόρειο Ελλάδα έχουμε 7.797 καταγεγραμμένες απολύσεις.
- 2) Μείωση των μισθών και των ωραρίων.
- 3) Αύξηση των υποχρεωτικών αδειών.
- 4) Επιχειρήσεις σε διαθεσιμότητα.
- 5) Απλήρωτους εργάτες.
- 6) Οι ανανεώσεις των συμβάσεων σταματούν.
- 7) Αύξηση των μετατροπών από πλήρη σε μερική απασχόληση.
- 8) Ραγδαία αύξηση της μαύρης εργασίας.

## Κεντρική Ελλάδα

### **Θήβα:**

Η εταιρεία Αμερικανικό Σπίτι έχει απολύσει 40 από τους 110 εργαζομένους της.

Η Ελβάλ Χαλκόρ έχει απολύσει άλλους 160.

Η ΧΕΛΜΕΤ κάνει λόγω για απόλυση του μισού εργατικού δυναμικού.

Επίσης, έκλεισε η εταιρεία ΚΑΖΗ.

Η Σεμέλη έχει απολύσει 11 από τους 15 εργαζομένους της από την αρχή του χρόνου.

Τα Σωληνουργία Θηβών δίνουν υποχρεωτικές άδειες σταδιακά στους 60 εργαζομένους της.

Στη Διαμάντ ΒΙΝΤΕΡ Ελλάς 66 από τους 100 υπαλλήλους της βρίσκονται σε διαθεσιμότητα για 10 ημέρες.

Στον Μαϊλλη 60 από τους 120 εργαζομένους βρίσκονται σε διαθεσιμότητα από το τελευταίο τρίμηνο του 2008, ενώ άλλοι 25 τους ακολούθησαν το 2009.

Στην ΠΛΕΞΑΚΟ 24 υπάλληλοι από τους 81 συνολικά βρίσκονται σε διαθεσιμότητα.

Στο εργοστάσιο της Ενωμένης Κλωστοϋφαντουργίας οι 60 εργαζόμενοι βρίσκονται σε επίσχεση εργασίας.

Στα Κλωστοϋφαντουργία ΕΛΦΙΚΟ, τέσσερις ημέρες την εβδομάδα με μειωμένες αποδοχές εργάζονται οι 70 υπάλληλοι.

Στις εργολαβίες της ΛΑΡΚΟ απολύθηκαν 120 εργαζόμενοι.

### **Λιβαδειά:**

Στην αγορά επικρατεί ανησυχία και προβληματισμός, ενώ οι τουριστικές επιχειρήσεις της Αράχοβας έχουν μείωση του τζίρου. Απολύσεις έχουν καταγραφεί στους εργολάβους που έχουν συμβληθεί με τις βιομηχανίες της περιοχής.

### **Η ανεργία Κόρινθος είναι άνω του 20%:**

Το τελευταίο τρίμηνο έχουν γίνει 200 απολύσεις.

Στην **Φούλγκορ** 50 εργαζόμενοι παραμένουν σε διαθεσιμότητα.

### **Εύβοια:**

Αντιμέτωποι με απολύσεις και διαθεσιμότητες, βρίσκονται καθημερινά οι εργαζόμενοι.

Η ΕΒΙΟΠ – ΤΕΜΠΟ (θυγατρική της ΖΗΜΕΝΣ), επικαλούμενη μείωση των παραγγελιών, έδωσε υποχρεωτικές άδειες 3 ημερών σε όλο το προσωπικό και δήμερες σε δύο

τμήματα 105 ατόμων για το μήνα Φλεβάρη, ενώ προχώρησε και σε 60 απολύσεις με τη μέθοδο των «οικιοθελών αποχωρήσεων» εργαζομένων που είχαν προσληφθεί τα τρία τελευταία χρόνια.

Στη Σωληνουργία Μηχανική, το εργοστάσιο παρέμεινε κλειστό και οι 120 περίπου εργαζόμενοι βγήκαν σε υποχρεωτική άδεια το Γενάρη.

Στα Κεραμοποιεία της περιοχής Βασιλικού από τις αρχές του περασμένου Οκτώβρη, υπολογίζεται ότι 120 περίπου εργαζόμενοι έχουν χάσει τη δουλειά τους.

Η πολυεθνική LAFARGE ιδιοκτήτρια του Ομίλου της ΑΓΕΤ ΗΡΑΚΛΗΣ έχει προχωρήσει σε 70 απολύσεις εργαζομένων και στα δύο εργοστάσιά της Χαλκίδας και Αλιβέρι με τη μέθοδο των «οικιοθελών αποχωρήσεων».

#### *Συμπεράσματα:*

- 1) *Στην Κεντρική Ελλάδα έχουμε 661 καταγεγραμμένες απολύσεις.*
- 2) *Απολύσεις με την μέθοδο της οικιοθελούς αποχωρήσεις.*
- 3) *Μείωση των μισθών και των ωραρίων.*
- 4) *Αύξηση των υποχρεωτικών αδειών.*
- 5) *Υπάλληλοι σε διαθεσιμότητα.*
- 6) *Υπάλληλοι σε επίσχεση εργασίας.*

## **Νησιωτική Ελλάδα**

### ***Κυκλάδες:***

Το δίμηνο Δεκεμβρίου- Ιανουαρίου απολύθηκαν 1.346 εργαζόμενοι σε **Μύκονο, Τήνο, Κίμωλο, Σύρο και Μήλο**. Την ίδια στιγμή αλλάζουν τις εργατικές συμβάσεις και τις μετατρέπουν σε μερικής απασχόλησης και γίνεται οκτάωρο με δέκα ένσημα. Στο νησιωτικό σύμπλεγμα τα χειρότερα αναμένονται μετά τον Απρίλιο, αφού γίνεται λόγος για **πτώση της τουριστικής κίνησης ως και 30%**. Αν σημειωθεί τέτοια εξέλιξη, αναμένεται να ανατρέψει όχι απλώς ένα δεδομένο εργασιακό σκηνικό, αλλά έναν συγκεκριμένο τρόπο ζωής που συνίσταται σε έξι μήνες δουλειά και έξι μήνες με το επίδομα του ΟΑΕΔ.

### ***Δωδεκάνησα:***

Από το σύνολο του εργατικού δυναμικού στη **Ρόδο** σχεδόν το 75% ζει από τον τουρισμό και λιγότεροι από τους μισούς είναι πλήρους απασχόλησης. Ήδη **περίπου 4.500 άνθρωποι δεν έχουν ακόμη λάβει μισθούς, δώρα και επιδόματα των προηγούμενων μηνών**. Αν μειωθεί η σαιζόν έστω και ένα μήνα,



θα επηρεάσει άμεσα και προς το χειρότερο τον τρόπο ζωής χιλιάδων ανθρώπων. Στη Ρόδο η οικονομική δυσπραγία αντανακλάται και στα δεκάδες σπίτια και ξενοδοχεία που βγαίνουν στο σφυρί.

#### Συμπεράσματα:

- 1) Στην Νησιωτική Ελλάδα έχουμε 1.346 καταγεγραμμένες απολύσεις.
- 2) Αύξηση των μετατροπών από πλήρη σε μερική απασχόληση.
- 3) Μείωση των μισθών και των ωραρίων.
- 4) Απλήρωτοι υπάλληλοι για μήνες.
- 5) Πτώση της τουριστικής κίνησης.

## Δυτική Ελλάδα

### Πάτρα:

Η **Frigoglass**, που δραστηριοποιείται στον κλάδο της κατασκευής επαγγελματικών ψυγείων, τον περασμένο Γενάρη η εργοδοσία του Ομίλου προχώρησε στη δραματική **συρρίκνωση του προσωπικού στο εργοστάσιο κατά 44%**.

Την ίδια περίοδο ανακοίνωσε το κλείσιμο των εργοστασίων της στη **Νορβηγία** και στην **Πολωνία**, πετώντας 355 εργαζόμενους στο δρόμο.

Σε μείωση προσωπικού προχώρησε και στα εργοστάσιά της σε **Ρωσία, Ρουμανία, Τουρκία και Κίνα. Στόχος της εργοδοσίας είναι να μειώσει το προσωπικό κατά 57%!**

Η **Σιαβελή** (βιομηχανία μπετόν- τουβλοποιΐα), έβαλε λουκέτο με αποτέλεσμα 38 εργαζόμενοι να προστίθενται στη μακρά λίστα των ανέργων του Νομού.

Το **εργοτάξιο της ΕΡΓΟΣΕ** στο Διακοπτό, με ανακοίνωση του έβγαλε από τις 23 Φεβρουαρίου όλο το προσωπικό σε αναγκαστική άδεια.

### Συμπεράσματα:

- 1) Η Δυτική Ελλάδα μαστίζεται από έναν μεγάλο αριθμό καταγεγραμμένων απολύσεων.
- 2) Οι επιχειρήσεις κλείνουν οι μια μετά την άλλη.
- 3) Αύξηση των μετατροπών από πλήρη σε μερική απασχόληση.
- 4) Μείωση των μισθών και των ωραρίων.
- 5) Απλήρωτοι εργάτες και υπάλληλοι για μήνες.
- 6) Οι ανανεώσεις των συμβάσεων σταματούν.
- 7) Ραγδαία αύξηση της μαύρης εργασίας.

Αποτέλεσμα όλων αυτών είναι ότι σε 20% αναμένεται να ανέλθει το ποσοστό της ανεργίας στη χώρα μας το 2012, τη στιγμή που προβλέπεται συρρίκνωση κατά 4% του ρυθμού εξέλιξης του ΑΕΠ για το 2010, σύμφωνα με εκτιμήσεις της Deutsche Bank.

*“Ο συνολικός αριθμός των ανέργων είναι 800.000 και θα φτάσει στο τέλος του 2010 στο 1.000.000, δηλαδή πάνω από 20%, λόγω των κυβερνητικών πολιτικών παγώματος των μισθών και των δημοσίων επενδύσεων και αύξησης κυρίως των έμμεσων φόρων”.*

Στο μεταξύ, με το ποσοστό της ανεργίας για το 2010 να εκτιμάται στο 15%, οι προβλέψεις της Deutsche Bank για άνοδο της ανεργίας στο 20% έως το 2012, τελικό στάδιο προσαρμογής της χώρας, βρίσκονται απέναντι στις εκτιμήσεις της ελληνικής κυβέρνησης για επίπεδα ανεργίας λίγο υψηλότερα του 10%.

## 7.6 ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΥΓΕΙΑ

Τα τελευταία είκοσι χρόνια η ανάπτυξη του φαινομένου της ανεργίας ήρθε να προσθέσει μια νέα διάσταση στη σχέση της οικονομίας με την υγεία. Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών, η συρρίκνωση του πρωτογενούς τομέα παραγωγής και η εισαγωγή φτηνής αλλοδαπής εργατικής δύναμης έχει οδηγήσει σε απώλεια πολλών θέσεων εργασίας, κυρίως στις αναπτυσσόμενες χώρες.

Όλες οι σχετικές μελέτες έχουν διαπιστώσει μεγαλύτερη σωματική και ψυχική νοσηρότητα στους άνεργους απ' ό,τι στους εργαζόμενους, τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες.

Σε ότι αφορά την ψυχική υγεία, μειωμένα επίπεδα ψυχικής ευεξίας διαπιστώθηκαν από όλες τις μελέτες που συνέκριναν άνεργους με εργαζόμενους όλων των ηλικιών και των δύο φύλων. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση νέων ανέργων που, ενώ δεν παρουσίαζαν χαμηλούς δείκτες ψυχικής υγείας όσο ακόμα ήταν μαθητές, εμφάνισαν ψυχικές διαταραχές όταν βρέθηκαν άνεργοι, ενώ εν συνεχεία, όταν βρήκαν ξανά δουλειά, η ψυχική τους υγεία αποκαταστάθηκε.

Στην Ελλάδα, όπου η ανεργία έχει αυξηθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια, οι επιπτώσεις στην υγεία αποκτούν σοβαρές διαστάσεις. Σε μελέτη του Πανεπιστημίου Πατρών σε άνεργους της Πάτρας και της Σύρου διαπιστώθηκε μεγαλύτερη συχνότητα ψυχικών διαταραχών και κατάθλιψης σε σχέση με τον γενικό πληθυσμό.

Σχετικά με τη σωματική υγεία, άνδρες που ήταν άνεργοι κατά την απογραφή του 1971 στην Αγγλία και την Ουαλία παρουσίασαν

στα χρόνια που ακολούθησαν αύξηση της θνησιμότητας κατά 20%. Η αύξηση ήταν ανεξάρτητη από την κοινωνική τους προέλευση και δεν επηρεαζόταν από αυτή.

Ανάλογη αύξηση στη θνησιμότητα παρατηρήθηκε και στις συζύγους των ανέργων, ενώ χρονικοί περίοδοι και γεωγραφικές περιοχές με υψηλότερη ανεργία παρουσίαζαν και υψηλότερους δείκτες θνησιμότητας. Ανάλογα συμπεράσματα προέκυψαν και από μελέτες που πραγματοποιήθηκαν εν συνεχεία στην Ιταλία, τη Δανία και τη Φινλανδία.

Στις ΗΠΑ έχει υπολογιστεί ότι αύξηση της ανεργίας κατά 1% θα επιφέρει σε περίοδο 6 ετών 37.000 περισσότερους θανάτους (22.000 από καρδιαγγειακά αίτια, 900 αυτοκτονίες, 650 ανθρωποκτονίες, 500 από κίρρωση του ήπατος), 4.200 ψυχιατρικές εισαγωγές και 3.300 φυλακίσεις.

Πολλοί ερευνητές πιστεύουν ότι τα οικονομικά προβλήματα που προκαλεί η ανεργία ευθύνονται άμεσα για τη χειροτέρευση της υγείας. Στη Μ. Βρετανία, η διαφορά ανάμεσα στο οικογενειακό εισόδημα των εργαζομένων και των ανέργων προδίκασε το αποτέλεσμα στο Γενικό Ερωτηματολόγιο Υγείας, που αποτελεί αξιόπιστο εργαλείο για τη μέτρηση του επιπέδου υγείας σε τακτά χρονικά διαστήματα.

Σε άλλη μελέτη, οι άνεργοι που ήταν αναγκασμένοι να δανειστούν χρήματα κατά τη διάρκεια του τελευταίου έτους διέτρεχαν διπλάσιο κίνδυνο κατάθλιψης από άλλους άνεργους που δεν είχαν δανειστεί. Οι ίδιοι ερευνητές διαπίστωσαν επίσης ότι, εκτός από την κατάθλιψη, ο κίνδυνος ήταν μεγαλύτερος και για τη σωματική υγεία.

Σε ανάλογες διαπιστώσεις κατέληξαν και έρευνες που έγιναν σε άλλες χώρες. Στις ΗΠΑ, οι οικονομικές δυσκολίες των ανέργων ευθύνονται πολύ περισσότερο για τις διαταραχές στην υγεία τους απ' ό,τι η μειωμένη κοινωνική ενσωμάτωση ή η αυξημένη συχνότητα δυσάρεστων γεγονότων.

Στη Δανία, υπήρξε ισχυρή συσχέτιση ανάμεσα στα οικονομικά προβλήματα των ανέργων (ανδρών και γυναικών) και στην κλονισμένη τους υγεία, ενώ σημαντικό ρόλο φαίνεται να παίζει και η μοναξιά. Οι οικονομικές επιπτώσεις της ανεργίας στην υγεία έχουν συνήθως βραχυχρόνιο χαρακτήρα (σύμφωνα με ορισμένες μελέτες, δεν ξεπερνούν τους 12 με 18 μήνες). Μετά το διάστημα αυτό, οι εργαζόμενοι δείχνουν να προσαρμόζονται στις νέες συνθήκες.

Σχετικά με τη δεύτερη κατηγορία ερμηνειών, η απώλεια της εργασίας αποτελεί αναμφισβήτητα σημαντική πηγή στρες. Μεταξύ των 42 πιο στρεσογόνων γεγονότων, η απώλεια της εργασίας

καταλαμβάνει την 8η θέση. Στα σύγχρονα κράτη πρόνοιας, με τα ταμεία ανεργίας και την πολύπλευρη κοινωνική υποστήριξη, η ανεργία μπορεί να συνεπάγεται τις περισσότερες φορές σοβαρά οικονομικά προβλήματα, αλλά δεν οδηγεί σε πείνα και σε εξαθλίωση.

Πολλοί ερευνητές θεωρούν ότι ο βασικός λόγος που η ανεργία αποτελεί στρεσογόνο εμπειρία είναι κυρίως επειδή η εργασία συνεπάγεται και μη οικονομικά οφέλη, που έχουν χαρακτηριστεί 'λανθάνουσες συνέπειες της εργασίας', όπως η χρονοοργάνωση της ημέρας ή η αυτοεκτίμηση και ο σεβασμός των άλλων.

Η σημασία των μη οικονομικών συνεπειών της εργασίας τεκμηριώνεται από έρευνες που έχουν γίνει κυρίως στις Σκανδιναβικές χώρες. Στην περιοχή της Στοκχόλμης οι άνεργοι που ανέφεραν περισσότερη δραστηριότητα και κοινωνικές επαφές είχαν καλύτερη ψυχική υγεία από τους άλλους άνεργους.

Όσοι, εξάλλου, εργάζονταν ακόμα και με χαμηλούς μισθούς ήταν πιο δραστήριοι και ψυχικά πιο υγιείς από τους άνεργους. Σε άλλη έρευνα, στη Φινλανδία, όσοι από τους άνεργους βιομηχανικούς εργάτες έβρισκαν ξανά εργασία παρουσίαζαν σημαντική βελτίωση της ψυχικής τους υγείας, ανεξάρτητα από την οικονομική τους κατάσταση πριν ή μετά την επαναπρόσληψή τους.

Στην Ιταλία τέλος, απολυμένοι εργάτες παρουσίαζαν επιδείνωση της ψυχικής και σωματικής τους υγείας, παρά το γεγονός ότι συνέχιζαν να λαμβάνουν κανονικά το μισθό τους.

Σε ότι αφορά το ρόλο του στρες, αρνητικές επιδράσεις στην υγεία καταγράφονται και κατά την περίοδο που οι εργαζόμενοι αναμένουν την απόλυσή τους. Όσο για τη σωματική τους υγεία, αυτή όχι μόνο συνεχίζει να επιδεινώνεται μετά την απώλεια της εργασίας, αλλά (σε αντίθεση με την ψυχική), δεν δείχνει και να βελτιώνεται μετά από τυχόν επαναπρόσληψη.

Στο Μάλμο της Σουηδίας, ο κίνδυνος κλεισίματος ενός ναυπηγείου είχε επιπτώσεις την υγεία των εργαζομένων. Το μέγεθος των επιπτώσεων εξαρτιόταν από τις προοπτικές της μελλοντικής οικονομικής τους εξασφάλισης. Οι άνδρες εργαζόμενοι άνω των 58 ετών, που είχαν τη δυνατότητα να περάσουν με ευνοϊκές ρυθμίσεις σε πρόωρη συνταξιοδότηση, δεν παρουσίαζαν χειροτέρευση της ψυχικής τους υγείας, ενώ από τις μετρήσεις της σωματικής τους υγείας παρατηρήθηκε μικρή μόνο αύξηση (κατά 9 mg/100ml) της χοληστερόλης του αίματος.

Αντίθετα, στους νεότερους εργαζόμενους η απειλή της ανεργίας είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση της χοληστερόλης κατά 28 mg/100ml.

Η διερεύνηση μιας πιθανής ανάλογης σχέσης με τα παράνομα ναρκωτικά είναι από τη φύση της πολύ πιο δύσκολη. Σε περιοχή της Αγγλίας νέοι άνεργοι δήλωναν αυξημένη χρήση παράνομων ναρκωτικών. Ανάλογες τάσεις διαπιστώθηκαν και σε νέους άνεργους στη Νορβηγία, οι οποίοι όμως δεν συσχέτιζαν τα παράνομα ναρκωτικά με την καταπολέμηση του στρες, αλλά τα θεωρούσαν μέρος του εναλλακτικού πολιτισμικού προτύπου που υιοθετούσαν λόγω της ανεργίας.

Οι απόπειρες αυτοκτονίας είναι επίσης πιο συχνές στους άνεργους. Με βάση τα στοιχεία της απογραφής του 1971 σε Αγγλία και Ουαλία, διαπιστώθηκαν στους άνεργους υψηλότεροι δείκτες θνησιμότητας από αυτοκτονίες, ιδιαίτερα για τις ηλικίες 36-44. Όμως, οι δείκτες ανδρικής θνησιμότητας από αυτοκτονίες συνέχιζαν να αυξάνουν στη δεκαετία του 1980, ενώ η ανεργία μειωνόταν.

Οι περισσότεροι ερευνητές συμφωνούν ότι τις περισσότερες αυτοκτονίες δεν τις προκαλεί αυτή καθαυτή η ανεργία, αλλά η συσσώρευση άλλων δυσάρεστων γεγονότων που αυτή προκαλεί, καθώς και η μειωμένη λόγω της ανεργίας, ψυχολογική και κοινωνική δυνατότητα αντιμετώπισης τους. Τέτοια γεγονότα μπορεί να είναι η απώλεια της κατοικίας και η διάλυση κοινωνικών σχέσεων, φαινόμενα που παρατηρούνται πιο συχνά στους άνεργους.

## Κεφαλαίο 8ο

### Προτάσεις για την Εξάλειψη της Ανεργίας του Νομού Αχαΐας και Συμπεράσματα

Οι τοπικοί φορείς του Νομού θα πρέπει να αναπτύξουν στρατηγικά προγράμματα που να εξασφαλίζουν ανάπτυξη και διαρκή κέρδη. Αυτό επιτυγχάνεται με την πρόβλεψη των μελλοντικών εξελίξεων και με την επινόηση των καταλλήλων καινοτομιών της τοπικής αγοράς του Νομού μας.

#### 8.1 ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΑΧΑΪΑΣ ΑΝΑ ΤΟΜΕΑ

Η δημιουργία ευνοϊκών προϋποθέσεων δραστηριοποίησης για νέους επιχειρηματίες, καθώς και η παροχή κινήτρων ανάπτυξης για τους υφιστάμενους είναι εξαιρετικά σημαντική για την χώρα μας και ιδιαίτερα κρίσιμη για τον Νομό μας. Σε μια χώρα της οποίας το παραδοσιακό μοντέλο ανάπτυξης ( που βασίστηκε στον μεγάλο και πολυδάπανο δημόσιο τομέα ) έχει φτάσει πλέον στα όρια του.

Σε ένα νομό, όπου η επί δεκαετίες απομόνωση και οικονομική υποβάθμιση έρχεται σε προφανή δυσαναλογία με τη γεωγραφική του θέση, τις πλουτοπαραγωγικές του πηγές και τις δυνατότητες του κοινωνικού του ιστού, θα πρέπει να αναδειχθεί ότι υπάρχει σημαντικό περιθώριο ανάπτυξης. Μια ανάπτυξη που μπορεί να επιτευχθεί ακολουθώντας ρεαλιστικές προσεγγίσεις, υιοθετώντας τεχνοκρατικές αντιλήψεις και διεκδικώντας δυναμικά νέες ευκαιρίες.

Η Πάτρα έχει τη δυναμική για να προσφέρει στο νέο επιχειρηματία ένα μεγάλο εύρος πεδίων έκφρασης της δημιουργικότητας του. Η αξιοποίηση νέων τεχνολογιών και αποτελεσμάτων έρευνας μπορεί να αποτελέσει την βάση μικρών μονάδων που θα συμβάλουν αποτελεσματικά στην αντιμετώπιση διαρθρωτικών προβλημάτων όπως η βελτίωση διοικητικής λειτουργίας, η άρση οικονομικής και κοινωνικής απομόνωσης, η βελτίωση ανταγωνιστικότητας κ.λ.π.

Εξίσου σημαντικοί είναι οι τομείς των τροφίμων και των ποτών, ενώ σημαντικά περιθώρια ανάπτυξης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών εκτιμάται ότι υπάρχουν για επιμέρους κλάδους του εμπορίου, της μεταποίησης και των υπηρεσιών.

## 8.2 Ο ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΑΧΑΪΑΣ

Ο τουριστικός τομέας αποτελεί για την Ελλάδα μια από τις κύριες πηγές του εθνικού της πλούτου, καθώς συνεισφέρει ετησίως περισσότερο από το 18% στη διαμόρφωση του ΑΕΠ, δημιουργεί περίπου 700.000 θέσεις εργασίας και συμβάλει αποφασιστικά στην περιφερειακή ανάπτυξη.

Με εξαίρεση τη βραχυπρόθεσμη κάμψη στην τουριστική ανάπτυξη, λόγω των επιπτώσεων της διεθνούς οικονομικής κρίσης, οι τουριστικές εισπράξεις από το εξωτερικό παρουσίασαν μια εντυπωσιακή άνοδο στην Ελλάδα για περισσότερο από 10 χρόνια. Παράλληλα, εμφανίστηκε μια σημαντική άνοδος στον εγχώριο τουρισμό, η οποία συνδέεται άμεσα με τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των ελληνικών νοικοκυριών κατά το αντίστοιχο χρονικό διάστημα.



Η συνέχιση της προηγούμενης δυναμικής πορείας των τουριστικών εισπράξεων δεν είναι όμως δεδομένη. Δεν αρκεί μόνον η εξωγενής αύξηση της παγκόσμιας ζήτησης για τουριστικές υπηρεσίες. Απαιτείται και η ανάλογη βελτίωση των προσφερόμενων τουριστικών υπηρεσιών. Σήμερα, ο ανταγωνισμός από αναδυόμενους μεσογειακούς προορισμούς όπως είναι η Τουρκία, η Κροατία, η Τυνησία κ.λ.π είναι έντονος, ιδιαίτερα σε επίπεδο τιμών. Ως αποτέλεσμα, το παγκόσμιο μερίδιο της Ελλάδας στις αφίξεις τουριστών έχει μειωθεί τα τελευταία χρόνια, παρά την αίγλη που απέκτησε η χώρα μας λόγω των Ολυμπιακών Αγώνων και τη βελτίωση των υποδομών της.

Παράλληλα, η Πάτρα θα πρέπει να αντιμετωπίσει ένα σύνολο από επιπλέον προκλήσεις, όπως:

- ⇒ Τη διαφαινόμενη ανάπτυξη ειδικών και εναλλακτικών μορφών τουρισμού όπως είναι ο θαλάσσιος, ο συνεδριακός, ο πολιτιστικός, ο θρησκευτικός κ.λ.π, που τείνουν να αποσπάσουν ένα σημαντικό μερίδιο πελατών και εσόδων από το παραδοσιακό μοντέλο τουρισμού.
- ⇒ Την ανάγκη διαφοροποίησης και επέκτασης του τουριστικού της προϊόντος από το επί δεκαετίες κλασσικό μοντέλο «ήλιος και θάλασσα».
- ⇒ Το γεγονός ότι ένα μεγάλο ποσοστό του εισερχόμενου τουρισμού ελέγχεται συγκεντρωτικά από μεγάλους τουριστικούς ομίλους, οι οποίοι δύναται να μεταβάλλουν δραστικά την τουριστική κίνηση από έτος σε έτος, αναλόγως της εμπορικής τους πολιτικής.
- ⇒ Την ανάγκη για επέκταση της τουριστικής περιόδου, ιδιαίτερα σε περιοχές που δεν είναι τόσο προβεβλημένες σε διεθνές επίπεδο.
- ⇒ Την υπέρ-προσφορά καταλυμάτων (σε αριθμό κλινών) σε αντιδιαστολή με την έλλειψη ποιοτικών ξενοδοχειακών υπηρεσιών.

## 8.2.1 Η ΠΛΕΟΝΕΚΤΙΚΗ ΓΕΩΓΡΑΦΙΚΗ ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΠΑΤΡΑΣ

Ο Νομός Αχαΐας χαρακτηρίζεται από περιοχές ιδιαίτερου φυσικού κάλους. Με έντονη εναλλαγή φυσικών τοπίων όπως βουνό και θάλασσα, και μπορεί να προσφέρει μια σημαντική ποικιλία εμπειριών στον τοπικό επισκέπτη.

Παράλληλα, ο νομός μας διαθέτει ένα σημαντικό πολιτιστικό δυναμικό όπως αρχαιολογικούς χώρους, βυζαντινά μνημεία, ενετικά κάστρα, ιστορικά μνημεία της σύγχρονης ελληνικής ιστορίας κ.λ.π. Επιπλέον, ιδιαίτερα σημαντική είναι η γεωγραφική θέση του λιμανιού της Πάτρας.

### 8.2.1.1 ΤΟ ΛΙΜΑΝΙ ΤΗΣ ΠΑΤΡΑΣ

**Το Λιμάνι της Πάτρας** έχει στο παρελθόν παίξει πρωτεύοντα ρόλο στην οικονομική ζωή της σύγχρονης Ελλάδας



από τα πρώτα χρόνια της ανεξαρτησίας της. Υπήρξε το σημαντικό εισαγωγικό και εξαγωγικό κέντρο της χώρας μας.

Το Ελληνικό μεταναστευτικό κύμα προς την Αμερική έως το 1907, οπότε και ιδρύθηκε η πρώτη ελληνική ωκεανοπόρος επιβατική γραμμή, το διακινούσαν ξένες ατμοπλοϊκές γραμμές. Δύο τέτοιες εταιρίες που τα υπερωκεάνιά τους προσέγγιζαν στην Πάτρα ήταν η γερμανική 'Hambourg American Line' και κυρίως η αυστριακή 'Austro Americana' που κατεξοχήν μετέφερε Έλληνες μετανάστες στην Αμερική έως το 1907.

Τα πρώτα χρόνια μετά τον Β Παγκόσμιο Πόλεμο το λιμάνι βρισκόταν σε μαρasmus μέχρι προ 30ετίας οπότε άρχισε να λειτουργεί η σύνδεση Ελλάδας -Ιταλίας με F/B. Ήδη κατά τη θερινή περίοδο στην γραμμή αυτή δρομολογούνται πλέον των 40F/B.

Παρόλο που οι Πατρινοί είχαν στρέψει τις δραστηριότητές τους προς την θάλασσα, δεν έδειχνε να διευκολύνει τις δραστηριότητες αυτές η δημιουργία ενός τεχνητού λιμανιού. Ακόμα και χωρίς λιμάνι η Πάτρα είχε έντονη κίνηση εμπορικών πλοίων από όλο τον κόσμο. Τα πλοία αυτά εξήγαγαν από την Πάτρα κυρίως σταφίδα αλλά και μετάξι, δέρματα, δημητριακά. Οι Πατρινοί εισήγαγαν οικοδομικά υλικά, είδη υφαντουργίας αλλά και ζάχαρη, καφέ. Οι εμπορικές αυτές δραστηριότητες εδραίωσαν το 'λιμάνι' της Πάτρας ως το σημαντικότερο εμπορικό κέντρο της ανατολικής Μεσογείου και δημιούργησαν τις πρώτες γραμμές πλοίων που συνέδεαν με δρομολόγια την Πάτρα με την Κέρκυρα, Ζάκυνθο, Ανκώνα, Πειραιά, Σμύρνη, Κωνσταντινούπολη, Γιβραλτάρ, Τεργέστη κ.λ.π.

Ήταν εμφανέστατη πια η ανάγκη δημιουργίας ενός λιμανιού το οποίο θα εξυπηρετούσε τα πλοία που αγκυροβολούσαν στον φυσικό αυτό όρμο της Πάτρας. Έτσι παρά την δυσμενή οικονομική κατάσταση του Δήμου Πατρών αποφασίστηκε να εισηγηθεί ο Νομάρχης στην Γραμματεία Εσωτερικών για την δημιουργία του λιμανιού λόγω αυξημένων εμπορικών και ναυτιλιακών δραστηριοτήτων.

### **Το Μέλλον της Πάτρας:**

Το μέλλον του Λιμένα είναι σημαντικό για την οικονομική ανάπτυξη της Πάτρας, της Δυτικής Ελλάδας και της Ελλάδας γενικότερα.

Στόχος του Ο.Λ.ΠΑ είναι να καταστήσει το λιμάνι της Πάτρας ανταγωνιστικό με:

1. Την αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών.

2. Καλλίτερες λιμενικές εγκαταστάσεις.
3. Μικρότερο κόστος υπηρεσιών



Γι'αυτό το ενδιαφέρον του Δ.Σ. του Ο.Λ.ΠΑ Α.Ε. επικεντρώνεται στο Νέο Λιμάνι. Με την αξιοποίηση και του ακινήτου της Πειραϊκής Πατραϊκής, που ανήκει στον Ο.Λ.ΠΑ. και το οποίο προορίζεται για Εμπορευματικό Κέντρο, τα μεγάλα έργα υποδομής που εκτελούνται ή ξεκινούν άμεσα (κατασκευή οδικού άξονα Πατρών-Κορίνθου, νέα διπλή σιδηροδρομική γραμμή υψηλών ταχυτήτων, Ιόνια Οδός, κατασκευή συνδετήριων οδών και ανισόπεδου κόμβου σύνδεσης του Νέου Λιμανιού με την Ευρεία Παράκαμψη κ.α.) το Νέο Λιμάνι της Πάτρας αναδεικνύεται σε βασικό κόμβο συνδυασμένων μεταφορών στο χώρο της Νοτιοανατολικής Ευρώπης.

Με τη λειτουργία του Νέου Λιμένα προβλέπεται η αναβάθμιση της υπάρχουσας Μαρίνας δυναμικότητας 415 σκαφών κάτω των 15 μέτρων, η οποία θα δημιουργήσει ισχυρό πόλο για την προσέλκυση σημαντικού μέρους της κίνησης του θαλάσσιου τουρισμού με την παράλληλη αξιοποίηση όλων των διαθέσιμων θαλάσσιων υποδομών.

Παράλληλα ο Ο.Λ.ΠΑ. Α.Ε. προβλέπεται να προωθήσει την δημιουργία εκσυγχρονισμένης Νέας Μαρίνας στο θαλάσσιο μέτωπο της πόλης πολλαπλών χρήσεων (θαλάσσιος τουρισμός, δραστηριότητες εμπορίου, εστίασης, αναψυχής κλπ) δυναμικότητας 256 σκαφών μήκους 15 - 70 μέτρων, η οποία θα προσφέρει υπηρεσίες υψηλού επιπέδου και θα αποτελέσει πύλη

εισόδου για το θαλάσσιο τουρισμό στο Ιόνιο Πέλαγος, αναβαθμίζοντας και αξιοποιώντας το θαλάσσιο μέτωπο της Πάτρας.

Στο Ανατολικό άκρο της χερσαίας ζώνης έναντι του εμπορικού τμήματος του Νέου Λιμένα Πατρών βρίσκεται το ακίνητο του πρώην εργοστασίου της Πειραιϊκής Πατραϊκής, 200 στρεμμάτων περίπου που ανήκει στον Ο.Λ.ΠΑ. Α.Ε. από το 2003 και προβλέπεται η αξιοποίησή του με την μετατροπή του σε Εμπορευματικό Κέντρο ώστε να λειτουργεί σε συνδυασμό με το Λιμάνι.

Οι χρήσεις που προβλέπεται να υπάρξουν είναι: στάθμευση ασυνόδευτων ρυμουλκούμενων πλατφόρμων και μεταφορά τους από και προς πλοία Ro-Ro των γραμμών Πάτρας-Ιταλίας, στάθμευση φορτηγών οχημάτων που προορίζονται για επιβίβαση στα πλοία Ro-Ro των γραμμών Πάτρας-Ιταλίας, αποθήκευση κενών εμπορευματοκιβωτίων, σταθμός διαλογής εμπορευματοκιβωτίων, αποθήκευση και διανομή εμπορευμάτων.

Αποτέλεσμα όλων αυτών θα είναι τα προτεινόμενα έργα σε συνδυασμό με την ολοκλήρωση του οδικού άξονα της ΠΑΘΕ στοχεύουν στην άμεση διασύνδεση της Ελλάδας με την Ε.Ε. ικανοποιώντας τους βασικούς στόχους της στρατηγικής μεταφορών της χώρας για εναλλακτικές διεθνείς συνδέσεις και υλοποίηση των ολοκληρωμένων μεταφορικών διαδρομών στον άξονα Δύσης-Ανατολής. Επίσης ισχυροποιούν την θέση του Λιμένα Πατρών στον ανταγωνισμό και καθιστούν το λιμάνι της Πάτρας μοχλό ανάπτυξης της ευρύτερης περιοχής της Δυτικής Ελλάδας.

Περισσότεροι από τους μισούς επισκέπτες της Ελλάδας που επισκέπτονται τη χώρα μας ακτοπλοϊκά φθάνουν στην Ελλάδα μέσω της Πάτρας. Οι υφιστάμενες εγκαταστάσεις του λιμανιού επαρκούν για να εξυπηρετήσουν καθημερινά σαράντα οχηματαγωγά πλοία. Τα αγαθά που μεταφέρονται μέσω του λιμανιού της Πάτρας αντιπροσωπεύουν το 6% του συνόλου των εξαγωγών της Ελλάδας. Η Πάτρα παρέχει επίσης εξυπηρέτηση σε σκάφη αναψυχής, στην μαρίνα που βρίσκεται δίπλα στη λιμενική ζώνη.

### 8.2.1.2 ΤΟ ΑΕΡΟΔΡΟΜΙΟ ΑΡΑΞΟΥ

Η Περιφέρεια εξυπηρετείται αεροπορικά από το Αεροδρόμιο Αράξου που βρίσκεται σε απόσταση 25 χλμ. από το κέντρο της Πάτρας και πάνω στον οδικό άξονα Πατρών - Πύργου – Ολυμπίας. Επίσης από τα αεροδρόμια της Ανδραβίδας στο Νομό Ηλείας και του Ακτίου που βρίσκεται στο Βορειοδυτικό άκρο της Αιτωλοακαρνανίας.

Το αεροδρόμιο Αράξου καλύπτει κυρίως πτήσεις charter, εξυπηρετώντας ετησίως 30.000 επιβάτες, με αυξητικές τάσεις σε ότι αφορά τον αριθμό των αφίξεων. Άλλα αεροδρόμια είναι του Ακτίου και της Ανδραβίδας.

Τα παραπάνω είναι μόνο μερικά από τα δεδομένα που αναδεικνύουν ένα εν πολλής ανεκμετάλλευτο δυναμικό ανάπτυξης στον τομέα του τουρισμού, το οποίο θα μπορούσε υπό τις κατάλληλες συνθήκες να μεταβάλλει δραστικά το επιχειρηματικό τοπίο του νομού Αχαΐας.

Για να επιτευχθεί αυτό, θα απαιτηθεί μια συγκροτημένη στρατηγική σε τοπικό επίπεδο που θα εστιάζει:

- \* Στην ανάδειξη των ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων του νομού.
- \* Στην προώθηση διαφορετικών και εναλλακτικών μορφών τουρισμού με προεξέχοντα τον περιβαλλοντικό τουρισμό, σε συνδυασμό όμως με άλλες μορφές όπως πολιτιστικός και θρησκευτικό τουρισμό.
- \* Στην παροχή αξιόπιστων και ποιοτικών συμπληρωματικών υπηρεσιών, πέραν αυτών της διαμονής και της εστίασης, που διαμορφώνουν τη συνολική τουριστική εμπειρία του επισκέπτη όπως π.χ. μετακινήσεις, επικοινωνίες, συμμετοχή σε ενημερωτικές και ψυχαγωγικές δραστηριότητες.
- \* Στην ενθάρρυνση και χρηματοδότηση εστιασμένων ιδιωτικών και δημόσιων επενδύσεων, κυρίως στα σημεία όπου εντοπίζονται οι σημαντικότερες αδυναμίες.
- \* Στη συνολική προβολή του τουριστικού προϊόντος του νομού, αξιοποιώντας σε μεγάλο βαθμό της δυνατότητες που παρέχουν τα σύγχρονα τεχνολογικά μέσα και η Κοινωνία της Πληροφορίας.

## 8.2.2 ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΤΟΥΝ ΩΣΤΕ ΝΑ ΑΝΑΠΤΥΧΘΕΙ Η ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΗ ΚΙΝΗΣΗ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ

- ◆ Αναβάθμιση δικτύων των οδικών μεταφορών: Η αύξηση της τουριστικής κίνησης δεν μπορεί να συμβεί χωρίς την ουσιαστική αναβάθμιση του δικτύου μεταφορών σε τοπικό και νομαρχιακό επίπεδο όπως γεωγραφική κάλυψη, συχνότητα, ποιότητα και επάρκεια μέσων.
- ◆ Αναβάθμιση καταλυμάτων και δημιουργία νέων: Ο νόμος δε διαθέτει επαρκή καταλύματα για να καλύψει μια αύξηση στη ζήτηση τουριστικών υπηρεσιών. Κάθε νέα επένδυση σε νέες κλίνες όμως θα πρέπει να λαμβάνει ως προϋπόθεση τη δημιουργία υποδομής που θα μπορεί να παρέχει υπηρεσίες υψηλής προστιθέμενης αξίας.
- ◆ Ελλείψεις σε βασικές υποδομές: Η ανάπτυξη κεντρικών υποδομών όπως π.χ. συνεδριακών κέντρων διεθνούς επιπέδου, θα αποτελέσει πόλο έλξης και θα δώσει παράλληλη ώθηση στην επιχειρηματικότητα για ένα σύνολο επιχειρήσεων εστίασης και διαμονής.
- ◆ Κατάρτιση στελεχών: Το ανθρώπινο δυναμικό που εμπλέκεται στην παροχή τουριστικών υπηρεσιών, αποτελεί κρίσιμο παράγοντα επιτυχίας του όλου εγχειρήματος. Η έλλειψη γνώσεων και επαγγελματικής νοοτροπίας αποτελεί μια συνηθισμένη αιτία για την αρνητική εμπειρία που αποκομίζουν συχνά πολλοί επισκέπτες, και μαζί με την έλλειψη των απαραίτητων υποδομών συνιστούν τα δυο βασικότερα μειονεκτήματα του ελληνικού τουρισμού. Απαιτείται να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση τόσο στην αρχική εκπαίδευση όσο και στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση μέσω κατάλληλων επιχορηγούμενων προγραμμάτων.

## 8.3 ΔΙΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΒΟΛΗ ΤΗΣ ΠΑΤΡΑΣ

Η Πάτρα θα μπορούσε να αποτελέσει πόλο έλξης για ολιγοήμερες διακοπές καθ'ολη τη διάρκεια του έτους, είτε με τη μορφή επισκέψεων σε επίπεδο Σαββατοκύριακου και Αργιών όπως π.χ. το Πατρινό Καρναβάλι, είτε με την προσέλκυση εκδηλώσεων συνεδριακού τουρισμού όπως π.χ. Super Rally.

### 8.3.1 ΠΑΤΡΙΝΟ ΚΑΡΝΑΒΑΛΙ

Ο μεγαλύτερος πολιτιστικός θεσμός της πόλης μας είναι το Καρναβάλι, το οποίο φέρνει στην Πάτρα 16εκ. ευρώ σε ένα τριήμερο!!!

Ποτέ δεν είχε αξιολογηθεί η λειτουργία αλλά και το πώς επιδρά στην πόλη το Πατρινό Καρναβάλι. Η πορεία ανάπτυξής του όμως είναι σταθερή και αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο της ζωής της πόλης.

Τα σκήπτρα κρατά το Πατρινό Καρναβάλι όσον αφορά την αναγνωσιμότητα σε σχέση με τις υπόλοιπες διοργανώσεις συγκεντρώνοντας ποσοστό 98,4%, με την Ξάνθη να φτάνει το 52,8%, το Μοσχάτο στο 40%, το Ρέντη το 22,9%, τη Κοζάνη το 12% και το Ρέθυμνο το 9,6%.



Το Πατρινό Καρναβάλι προσελκύει κόσμο από πολλές περιοχές της Ελλάδος με τον κύριο όγκο των επισκεπτών σε ποσοστό 49,3% να προέρχονται από την Αθήνα. Σημαντικό είναι το γεγονός πως σε σχέση με την εικόνα της πόλης, όπως την βλέπουν οι κάτοικοι άλλων περιοχών που δεν έχουν επισκεφθεί το Πατρινό Καρναβάλι, το πρώτο χαρακτηριστικό που της προσδίδουν είναι το ότι διαθέτει μεγάλη καρναβαλική ιστορία, το ότι οι άνθρωποι ξέρουν να διασκεδάζουν στο καρναβάλι, διαθέτει σημαντική πολιτιστική δραστηριότητα, διαθέτει ευκαιρίες για συμμετοχή και διασκέδαση και ότι το καρναβάλι της είναι αυθεντικό.



### 8.3.2 SUPER RALLY

Μια τεράστια γιορτή στήθηκε στην Πάτρα πριν καν ξεκινήσει επίσημα το Super Rally 2010, ενώ οι δρόμοι της πόλης κατακλύστηκαν από χιλιάδες Harley και τα καταστήματα της Πάτρας μετρούν ακόμα κέρδη. Σε μια εποχή που η τουριστική κίνηση σε όλη την Ελλάδα είναι πτωτική, η Πάτρα έζησε στιγμές καρναβαλιού. Η Πάτρα υποδέχθηκε με μεγάλη χαρά όλους τους συμμετέχοντες στο Super Rally 2010, τους συνοδούς αλλά και τους επισκέπτες αυτής της πολύ φιλόδοξης διοργάνωσης.

Μιας διοργάνωσης που ήρθε να συμβάλλει στην ανάδειξη της Πάτρας και της Αχαΐας σε κέντρο του μηχανοκίνητου αθλητισμού και σε σημείο αναφοράς μεγάλων γεγονότων.

Η συνάντηση των φίλων της Harley Davidson έδωσε ώθηση στην τουριστική και οικονομική «μηχανή» της Πάτρας και της Αχαΐας και να αποτελέσει διαφήμιση της περιοχής στο εξωτερικό, μέσω της μεταφοράς των εντυπώσεων των συμμετεχόντων και των επισκεπτών, σε όλα τα μέρη του κόσμου.



Στόχος αυτής της διοργάνωσης ήταν να αποτελέσει πιλότο για άλλες ανάλογες διοργανώσεις που φέρνουν χιλιάδες επισκέπτες στην περιοχή μας και κατά συνέπεια λειτουργούν αναζωογονητικά για την οικονομία και τον τουρισμό της.

Το Σούπερ Ράλι είναι ένα σπουδαίο γεγονός στον χώρο του μηχανοκίνητου αθλητισμού σ' ολόκληρη την Ευρώπη και η φιλοξενία του στην Πάτρα θα βοηθήσει σημαντικά στην διεθνή προβολή της πόλης αλλά και στην τόνωση της τοπικής οικονομίας

καθώς ο εκτιμώμενος τζίρος που προέκυψε στην αγορά της Πάτρας από την παρουσία εδώ 10.000 μοτοσικλετιστών, είναι παραπάνω από 10 εκατομμύρια ευρώ.

## 8.4 Ο ΑΓΡΟΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΑΧΑΪΑΣ

Ο πρωτογενής τομέας, και ειδικότερα η γεωργία και σε μικρότερο βαθμό η κτηνοτροφία έχει σημαντική θέση τόσο ως τομέας οικονομικής δραστηριότητας, όσο και ως παράγοντας διατήρησης της κοινωνικής και οικονομικής συνοχής μεγάλων περιοχών της ελληνικής επικράτειας. Οι απασχολούμενοι σε γεωργικές δραστηριότητες που κατοικούν σε μειονεκτικές περιοχές αντιπροσωπεύουν το 61% του συνόλου των απασχολούμενων στον πρωτογενή τομέα.

Στον νομό Αχαΐας παράγεται:

- ✚ Κτηνοτροφία
- ✚ Ντομάτα
- ✚ Ελιές
- ✚ Αμπέλια
- ✚ Πατάτα
- ✚ Καρπούζι
- ✚ Σταφίδα



Παρά την οικονομική και κοινωνική σημασία που έχει ο συγκεκριμένος κλάδος για την ελληνική ύπαιθρο, εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από έντονες διαρθρωτικές αδυναμίες που προβληματίζουν έντονα τον αγροτικό πληθυσμό και δημιουργούν ανασφάλεια για το μέλλον, πόσο δε μάλλον για την ανάληψη νέων επιχειρηματικών πρωτοβουλιών όπως:

- \* Το αγροτικό εισόδημα παραμένει σε σημαντικά χαμηλότερο επίπεδο από το μέσο όρο της ΕΕ και τα έσοδα από τις σχετικές δραστηριότητες δεν εξασφαλίζουν πλέον στα αγροτικά νοικοκυριά ένα αποδεκτό επίπεδο διαβίωσης, πλην ελάχιστων εξαιρέσεων.
- \* Το ισοζύγιο εισαγωγών – εξαγωγών αγροτικών και κτηνοτροφικών προϊόντων είναι ελλειμματικό. Οι μικρές και πολυδιασπασμένες ελληνικές καλλιέργειες και κτηνοτροφικές εγκαταστάσεις δεν μπορούν να ανταγωνιστούν τους μεγάλους παραγωγούς της ΕΕ.



- \* Ο ελληνικός αγροτικός και κτηνοτροφικός τομέας έχει έντονη ανάγκη προσανατολισμού και αναπροσαρμογής των παραγόμενων προϊόντων, τεχνολογικού εκσυγχρονισμού, αύξηση της παραγωγικότητας και της ποιότητας.

Παρ'όλα αυτά, με βάση τη νέα Κοινή Αγροτική Πολιτική και τις ενισχύσεις των διαρθρωτικών ταμείων, ο αγροτικός και κτηνοτροφικός τομέας έχει ίσως μια τελευταία πραγματική ευκαιρία προσαρμογής στις προκλήσεις της σύγχρονης εποχής.

Οι βασικοί άξονες υποστήριξης εστιάζονται στη:

- Ø Βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των γεωργικών και κτηνοτροφικών επιχειρήσεων.
- Ø Προστασία και βελτίωση του περιβάλλοντος και της υπαίθρου.
- Ø Βελτίωση της ποιότητας ζωής στις αγροτικές περιοχές και ενθάρρυνση της διαφοροποίησης της αγροτικής οικονομίας.

#### 8.4.1 ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΟΥ ΑΓΡΟΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΑΧΑΪΑΣ

Στις παραπάνω ιδιαιτερότητες θα πρέπει να συνυπολογιστούν και οι γενικότερες ευκαιρίες, που θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν κατάλληλα από τους νέους αγρότες και να στηρίξουν την επιχειρηματική τους ανάπτυξη:

- ✓ Η διαφαινόμενη αλλαγή διατροφικών προτύπων και η γενικότερη στροφή των καταναλωτών προς βιολογικά προϊόντα αναγνωρισμένης ποιότητας και προέλευσης, δίνει δυνατότητες και προοπτικές για νέους τύπους καλλιεργειών, με μεγαλύτερη αποδοτικότητα.
- ✓ Η αξιοποίηση νέων τεχνολογιών μπορεί να συμβάλει στην αντιμετώπιση βασικών προβλημάτων όπως καλύτερος συντονισμός, βελτίωση της παραγωγικότητας στις καλλιέργειες, μείωση του κόστους ανά παραγόμενη μονάδα προϊόντος.
- ✓ Οι πολιτικές ενίσχυσης της ανάπτυξης συνδεδεμένων με τη γεωργία δραστηριοτήτων είναι σε θέση να παρέχουν νέες ευκαιρίες επιχειρηματικής δραστηριοποίησης στους νέους του νομού.
- ✓ Η κατάλληλη εκπαίδευση και διαρκής ενημέρωση των νέων αγροτών, θα δώσει τη δυνατότητα για καλύτερη κατανόηση και αντιμετώπιση των μελλοντικών προκλήσεων στον αγροτικό τομέα.

- ✓ Η ενσωμάτωση οικονομικών μεταναστών έχει ενισχύσει και συνεχίζει να ενισχύει το διαθέσιμο εργατικό δυναμικό.

#### 8.4.2 ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΤΟΥΝ ΩΣΤΕ ΝΑ ΑΝΑΠΤΥΧΘΕΙ Ο ΑΓΡΟΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ

- ◆ Στην πλημμελή οργάνωση των Αγροτικών Συνεταιριστικών Οργανώσεων και την ως εκ τούτου αδυναμία τους να συμβάλλουν στην εξομάλυνση των συνθηκών προώθησης των αγροτικών προϊόντων και διακίνησης των αγροτικών εισροών.
- ◆ Στην ηλικιακή διάρθρωση του υφιστάμενου αγροτικού πληθυσμού, αλλά και στη διαρκή μείωση του.
- ◆ Στον έντονο ανταγωνισμό σε επιμέρους τομείς της παραγωγής από χώρες της ΕΕ μετά τις διευρύνσεις του 2004 και του 2007.
- ◆ Στο χαμηλό βαθμό διασύνδεσης των παραγωγικών τομέων με αποτέλεσμα την αδυναμία απορρόφησης υπηρεσιών και προϊόντων.
- ◆ Στην έλλειψη κατάλληλης εκπαίδευσης και στο χαμηλό βαθμό εξοικείωσης και χρήσης Νέων Τεχνολογιών.

#### 8.5 ΤΟ ΕΜΠΟΡΙΟ ΚΑΙ ΟΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΑΧΑΪΑΣ

Κατά τα τελευταία 10 με 15 χρονιά συντελέστηκε μια σημαντική μετάλλαξη της ελληνικής οικονομίας, η όποια προσχώρησε στις οικονομίες εκείνες όπου ο τομέας των υπηρεσιών συμβάλει όλο και περισσότερο στη διαμόρφωση του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος σε βάρος του πρωτογενούς και δευτερογενούς τομέα.

Σε αυτό συνέβαλλε η σταδιακή μείωση του αγροτικού πληθυσμού, η αποβιομηχανοποίηση που συντελείτε στις χώρες του Δυτικού Κόσμου, η συγκέντρωση του μεγαλύτερου τμήματος του πληθυσμού στα αστικά κέντρα, αλλά και η ισχυρή ανάπτυξη συγκεκριμένων κλάδων, όπως αυτού του τουρισμού και των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών.

Παρ'όλη την ανάπτυξη, ο κλάδος του εμπορίου και των υπηρεσιών αντιμετωπίζει ισχυρές προκλήσεις, όπως είναι ενδεικτικά:

- Η διαρκής μεταβολή της οικονομικής βαρύτητας και των προοπτικών επιμέρους κλάδων των υπηρεσιών και του εμπορίου απαιτεί, διορατικότητα, προσαρμοστικότητα και δυνατότητα υλοποίησης συνεχών αλλαγών από την πλευρά των ιδιωτικών επιχειρήσεων.
- Οι συγκεκριμένοι κλάδοι εξαρτώνται σε σημαντικό βαθμό και πολλές φορές υποφέρουν από αγκυλώσεις της γραφειοκρατίας στις συναλλαγές τους με το δημόσιο τομέα.
- Η παροχή υπηρεσιών υψηλού επιπέδου, απαιτεί καταρτισμένα στελέχη στο ειδικό αντικείμενο ενασχόλησης τους. Παράλληλα απαιτεί άρτια οργανωμένες διοικητικές δομές και αξιοποίηση νέων τεχνολογικών μέσων προκειμένου να είναι αποδοτική.
- Η σχετικά χαμηλή ανταγωνιστικότητα των ελληνικών προϊόντων περιορίζει σε σημαντικό βαθμό το εμπόριο στην εσωτερική αγορά, στερώντας τη δυνατότητα μιας πιο εκτενούς πελατειακής βάσης.

Υπό τις σημερινές συνθήκες που διαμορφώνονται εν μέσω της διεθνούς οικονομικής κρίσης, η παροδική μείωση της ζήτησης έχει επηρεάσει σημαντικά κλάδους, κυρίως αυτόν του εμπορίου αλλά και των υπηρεσιών, που δε σχετίζονται με ανελαστικές δαπάνες της μέσης ελληνικής οικογένειας. Παρόλα αυτά, εμφανίζονται δυναμικά νέοι κλάδοι που συγκεντρώνουν ένα σημαντικό ποσοστό του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος και μπορούν να αποτελέσουν πόλους ανάπτυξης για την επόμενη πενταετία, όπως χαρακτηριστικά οι υπηρεσίες στην υγεία, την εκπαίδευση, τις μεταφορές, την πράσινη ενέργεια, τον εναλλακτικό τουρισμό κ.λ.π.

#### 8.5.1 ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΟΥ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ

Ο τομέας των υπηρεσιών και του εμπορίου παρουσιάζει σημαντικά περιθώρια ανάπτυξης για το νομό μας. Για το σκοπό αυτό επιβάλλεται όμως να γίνουν τα εξής:

- \* Μια σταδιακή μετατόπιση του ενδιαφέροντος από παραδοσιακές δραστηριότητες που φαίνεται να μην έχουν ουσιαστικές προοπτικές εξέλιξης σε πιο σύγχρονες δραστηριότητες, ακολουθώντας τις τάσεις της ζήτησης και τις τεχνολογικές εξελίξεις της εποχής.

- \* Ουσιαστικός τεχνολογικός και λειτουργικός εκσυγχρονισμός των υφιστάμενων επιχειρήσεων, για να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις ποιότητας και στον εγχώριο και διεθνή ανταγωνισμό.
- \* Κατάλληλη αξιοποίηση των ιδιαίτερων ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων του νομού.

Βασικά εργαλεία που μπορούν να αξιοποιηθούν κατάλληλα προς την κατεύθυνση αυτή είναι:

- ⇒ Η αύξηση της παγκόσμιας ζήτησης σε υπηρεσίες εναλλακτικού τουρισμού.
- ⇒ Η σταδιακή αύξηση της ζήτησης σε είδη διατροφής προερχόμενα από βιολογικές καλλιέργειες και σε προϊόντα ονομασίας προελεύσεως.
- ⇒ Η αξιοποίηση νέου επιστημονικού δυναμικού, σχετικά μικρών ηλικιών, του οποίου το μορφωτικό επίπεδο είναι σαφώς αναβαθμισμένο σε σχέση με τις παλαιότερες γενιές.
- ⇒ Η αξιοποίηση των δυνατοτήτων των τεχνολογιών πληροφορικής και υπηρεσιών, όπως ενδεικτικά αυτή του ηλεκτρονικού εμπορίου.
- ⇒ Τα χρηματοδοτικά εργαλεία για την ενίσχυση νέων επενδύσεων.

Στα βασικά ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα του νομού Αχαΐας που θα πρέπει ακόμα να ληφθούν υπόψη τα εξής:

- Η έλλειψη προσφοράς ποιοτικών υπηρεσιών που παρατηρείται για συγκεκριμένους κλάδους και δεν καλύπτει την δυνητική ζήτηση σε τοπικό επίπεδο, όπως ενδεικτικά ο τομέας των υπηρεσιών υγείας και κοινωνικής φροντίδας, η εκπαίδευση, η παροχή συμβουλευτικών και τεχνολογικών υπηρεσιών.
- Το κομβικό γεωγραφικό σημείο του νομού και οι δυνατότητες διασύνδεσης του με κεντρικούς οδικούς και θαλάσσιους άξονες, που μπορούν να δώσουν σημαντική ώθηση στις υπηρεσίες μεταφορών, διακίνησης και αποθήκευσης προϊόντων.
- Η δυνατότητα προσέλκυσης επενδύσεων, λόγω της γειτνίασης και της διευκόλυνσης της προσβασιμότητας με την Αθηνά, την Αιτωλοακαρνανία και το Ιόνιο Πέλαγος.
- Η ύπαρξη σημαντικών αστικών κέντρων, που μπορούν να αποτελέσουν σημεία αναπτυξιακής στρατηγικής.

## 8.5.2 ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΤΟΥΝ ΩΣΤΕ ΝΑ ΑΝΑΠΤΥΧΘΕΙ Ο ΤΟΜΕΑΣ ΤΟΥ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ

- ✓ Οι συνεχιζόμενες ελλείψεις σε βασικές υποδομές με αποτέλεσμα, αφενός συγκέντρωση δημοσίων πόρων σε αυτές, αφετέρου παρακώλυση των παραγωγικών και επιχειρηματικών δραστηριοτήτων.
- ✓ Η άναρχη τουριστική ανάπτυξη με κίνδυνο, σε περίοδο ύφεσης, σοβαρού κλονισμού της οικονομίας πολλών επαγγελματικών τάξεων.
- ✓ Η χαμηλού βαθμού διασύνδεση των παραγωγικών τομέων με αποτέλεσμα την αδυναμία απορρόφησης υπηρεσιών και προϊόντων.
- ✓ Τα διαρθρωτικά προβλήματα στην αγορά εργασίας όπως η μακροχρόνια ανεργία και η ανεργία των γυναικών.
- ✓ Το χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης και εξειδίκευσης του ανθρώπινου δυναμικού.

## 8.6 ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ – ΤΡΟΦΙΜΑ ΚΑΙ ΠΟΤΑ ΑΧΑΪΚΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

Παρά τη γενικότερη αποβιομηχανοποίηση που συντελέστηκε τις τελευταίες δεκαετίες στη Δυτική Ευρώπη, ο δευτερογενής τομέας συνεχίζει να παρουσιάζει ειδικό ενδιαφέρον για συγκεκριμένους κλάδους της ελληνικής οικονομίας. Βασικός πυλώνας του ενδιαφέροντος αυτού αποτελεί ο κλάδος τροφίμων και ποτών που συνδέεται άμεσα με τη γεωργική και κτηνοτροφική παραγωγή.

Είναι γεγονός ότι η βιομηχανία τροφίμων και ποτών κατέχει κυρίαρχη θέση στην ελληνική μεταποίηση. Αποτελεί τον κλάδο με τη υψηλότερη συμβολή σε όλα τα βασικά μεγέθη της μεταποίησης, όπως οι πωλήσεις, η προστιθέμενη αξία, ο αριθμός επιχειρήσεων και η απασχόληση. Ανά κατηγορία μεγέθους οι χρηματοοικονομικές επιδόσεις διαφέρουν. Το μέγεθος της επιχείρησης παίζει μεν καθοριστικό ρόλο, ωστόσο πρέπει να σημειωθεί ότι οι υγιείς και δυναμικά αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις υπάρχουν σε όλες τις κατηγορίες μεγέθους. Εντοπίζονται δηλαδή υποσύνολα επιχειρήσεων που έχουν σταθερά ικανοποιητική

πορεία, είναι αποδοτικές και αποτελεσματικές, ανεξαρτήτως μεγέθους.

Παρά τις βελτιώσεις όμως που επισημαίνονται, πολλά διαρθρωτικά προβλήματα παραμένουν, με κορυφαίο εκείνο της ανταγωνιστικότητας, η οποία διατηρείται χαμηλή, παρά τις οριακές βελτιώσεις. Η ανταγωνιστικότητα επηρεάζεται αρνητικά, εκτός των άλλων και από τα προβλήματα που συνδέονται με τη λειτουργία του Κράτους και τις σχέσεις του με τις επιχειρήσεις, οι οποίες εκτιμώνται προβληματικές: Η Ελλάδα, παρά την πρόοδο που έχει επιτευχθεί, παραμένει μια χώρα στην οποία η έναρξη και η άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας επιβαρύνεται σημαντικά με το κόστος διοικητικών και γραφειοκρατικών διαδικασιών.

### 8.6.1 ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΗΣ ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ

Ο νομός Αχαΐας εκτιμάται ότι έχει δυνατότητες ανάπτυξης της μεταποιητικής δραστηριότητας στο χώρο των τροφίμων και των ποτών, οι οποίες μπορούν να συνδυαστούν άμεσα με την επεξεργασία, τυποποίηση και συσκευασία των γεωργικών και κτηνοτροφικών προϊόντων του νομού.

Δεδομένου ότι η ανάπτυξη νέων δραστηριοτήτων στον τομέα της μεταποίησης βασίζεται στη δημιουργία επενδύσεων έντασης κεφαλαίου, θα απαιτηθεί κατάλληλη αξιοποίηση των χρηματοδοτικών εργαλείων, καθώς και προσέλκυση ιδιωτών επενδυτών από μεγάλα αστικά κέντρα.

Ο νομός μας μπορεί να υποστηρίξει νέες επενδύσεις αξιοποιώντας:

- ✚ Τη στρατηγική γεωγραφική του θέση.
- ✚ Τη δυνατότητα διασύνδεσης με οδικά και θαλάσσια δίκτυα μεταφορών.

Επιπλέον, σημαντική ευκαιρία αποτελεί η αυξανόμενη τάση από το καταναλωτικό κοινό για αγορά ποιοτικών προϊόντων και προϊόντων ονομασίας προέλευσης, που απαιτούν κατάλληλη επεξεργασία, τυποποίηση και συσκευασία. Η καθετοποίηση της παραγωγής και επεξεργασίας προϊόντων του αγροτικού τομέα αυξάνει την προστιθέμενη αξία και της πιθανότητας κερδοφορίας και βιωσιμότητας και για τους δυο κλάδους (πρωτογενή - δευτερογενή).

## 8.6.2 ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΤΟΥΝ ΩΣΤΕ ΝΑ ΑΝΑΠΤΥΧΘΕΙ Ο ΤΟΜΕΑΣ ΤΩΝ ΤΡΟΦΙΜΩΝ ΚΑΙ ΠΟΤΩΝ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ

Για την εφαρμογή μιας επιτυχημένης στρατηγικής στον τομέα της μεταποίησης και ειδικότερα στη μεταποίηση τροφίμων και ποτών, θα απαιτηθεί να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά συγκεκριμένα ζητήματα, όπως:

- ◆ Ποιότητα, ασφάλεια των τροφίμων και δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης προς τον καταναλωτή. Σε αυτό συμβάλλει και η δημιουργία επώνυμων προϊόντων, γνωστών στο ευρύ κοινό.
- ◆ Αποδοτικότητα των παραγωγικών μέσων και της διοικητικής λειτουργίας των μικρών ελληνικών επιχειρήσεων, που επηρεάζει άμεσα την ανταγωνιστικότητα.
- ◆ Αντιμετώπιση του γραφειοκρατικού περιβάλλοντος της δημόσιας διοίκησης. Μείωση του χρόνου σύστασης νέων επιχειρήσεων και των διαδικασιών για την αδειοδότηση και την χρηματοδότηση επενδύσεων σε υφιστάμενες και νέες επιχειρήσεις.
- ◆ Εξωστρέφεια και δυνατότητα προώθησης και διάθεσης των προϊόντων στην εγχωρία και τις διεθνείς αγορές. Για το σκοπό αυτό απαιτείται η κατάλληλη διασύνδεση με το χονδρικό και λιανικό εμπόριο.
- ◆ Αξιοποίηση νέων τεχνολογιών και εν γένει καινοτόμων μέσων και διαδικασιών. Για το σκοπό αυτό απαιτείται η κατάλληλη διασύνδεση του παραγωγικού ιστού με τους φορείς έρευνας και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα, που αποτελεί συνολικότερη αδυναμία της ελληνικής οικονομίας.

## 8.7 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η καταπολέμηση ή η μείωση της ανεργίας είναι εξαιρετικά δύσκολη γι'αυτό οι τοπικοί φορείς του Νομού θα πρέπει να αναπτύξουν στρατηγικά προγράμματα που να εξασφαλίζουν την ανάπτυξη του τόπου μας.

Τέτοια προγράμματα θα μπορούσαν να είναι:

- ✚ Επιβάλλεται οικονομικός σχεδιασμός και προγραμματισμός για την τόνωση της επιχειρηματικής δραστηριότητας και την αναπτυξιακή πολιτική στους τομείς της βιομηχανίας και του εμπορίου. Η πολιτεία οφείλει να αξιοποιήσει τις πλουτοπαραγωγικές πηγές του τόπου, να ενισχύσει την ιδιωτική πρωτοβουλία ώστε να αυξηθούν οι επενδύσεις, να προσελκυσθούν ξένα κεφάλαια και να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίες.
- ✚ Ένα πρόγραμμα αποκέντρωσης θα προσελκύσει επενδύσεις στην περιφέρεια και θα φέρει τον εκσυγχρονισμό της γεωργίας και της κτηνοτροφίας.
- ✚ Αναγκαία κρίνεται η ενημέρωση των νέων για τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας, ώστε να προσανατολιστούν σε επαγγέλματα που ανταποκρίνονται στις κοινωνικές ανάγκες.
- ✚ Η ραγδαία ανάπτυξη της επιστήμης και της τεχνολογίας καθιστά απαραίτητη τη συνεχή επιμόρφωση των εργαζομένων, ώστε να παρακολουθούν τις εξελίξεις στο αντικείμενο της εργασίας τους με επιτυχία.
- ✚ Αποφασιστικό βήμα για την καταπολέμηση της ανεργίας θα είναι η κατάργηση της πολυθεσίας και η μείωση των ωρών εργασίας, ώστε να απασχολείται περισσότερο εργατικό δυναμικό, χωρίς βέβαια μείωση των αποδοχών.
- ✚ Η πολιτεία πρέπει να δώσει βαρύτητα στην αποτελεσματική λειτουργία των φορέων που έχουν ως αρμοδιότητα τη στήριξη των ανέργων (οικονομικά επιδόματα, ένταξη σε προγράμματα εύρεσης εργασίας, επιδοτούμενες θέσεις).
- ✚ Τέλος, η μείωση του ορίου συνταξιοδότησης αποτελεί ένα ακόμη μέτρο αντιμετώπισης της ανεργίας.



## Κεφαλαίο 9ο

### Ευκαιρίες Χρηματοδότησης

#### 9.1 ΕΘΝΙΚΟ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ (ΕΣΠΑ) 2007 – 2013

Το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς 2007 - 2013 αποτελεί το έγγραφο αναφοράς για τον προγραμματισμό των Ταμείων της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε εθνικό επίπεδο για την περίοδο 2007-2013.

Η διάρθρωση του ΕΣΠΑ χαρακτηρίζεται από το μικρότερο πλήθος Επιχειρησιακών Προγραμμάτων σε σχέση με την προηγούμενη περίοδο του 2000 - 2006.

Η αρχιτεκτονική των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του ΕΣΠΑ 2007 - 2013 διαμορφώθηκε έτσι ώστε να υλοποιηθούν με το βέλτιστο τρόπο οι στρατηγικές επιλογές της χώρας.

Η χρηματοδότηση επενδυτικών και αναπτυξιακών δράσεων από την Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων για το ΕΣΠΑ ύψους χρηματοδότησης έως 2 δισ.€, με ένα δάνειο με πολύ ευνοϊκούς όρους για 25 μέχρι 30 έτη, η δυνατότητα χρηματοδότησης μεγάλων αναπτυξιακών έργων στη χώρα μας, η προώθηση των προγραμμάτων Jeremy και Jessica, που αφορούν μικρομεσαίες επιχειρήσεις, έργα στους δήμους, αλλά και αναπλάσεις πόλεων, και, τέλος, την πιθανή συνεργασία στο πλαίσιο του Ελληνικού Αναπτυξιακού Ταμείου. Είναι ένα πακέτο, το οποίο πραγματικά δίνει μια θετική προοπτική σε αυτές τις δύσκολες στιγμές που αντιμετωπίζει η ελληνική οικονομία, αντιστάθμισμα είναι οι επενδύσεις, η ανάπτυξη, η θετική προοπτική.

Ο στρατηγικός σχεδιασμός της χώρας θα υλοποιηθεί μέσα από 8 ταμειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα, 5 περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα και 12 Εδαφικής Συνεργασίας Επιχειρησιακά Προγράμματα.

#### Επιχειρησιακό Πρόγραμμα:

Είναι έγγραφο που εγκρίνεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και αποσκοπεί στην εφαρμογή ενός Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης και περιέχει ένα σύνολο από πολυετή μέτρα. Για την πραγματοποίησή του μπορεί να ζητηθεί η συνδρομή ενός ή

περισσοτέρων Διαρθρωτικών Ταμείων και ενός ή περισσοτέρων άλλων χρηματοδοτικών οργάνων, καθώς και της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων.

### 9.1.1 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ (ΕΠ) ΕΣΠΑ

1) *ΕΠ «ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ- ΑΕΙΦΟΡΟΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗ»:*

Αυτό το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα έχει ως κύρια αναπτυξιακή επιδίωξη την προστασία, αναβάθμιση και αειφορική διαχείριση του περιβάλλοντος ώστε να αποτελέσει το υπόβαθρο για την προστασία της δημοσίας υγείας, την άνοδο της ποιότητας ζωής των πολιτών καθώς και τον παράγοντα βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας της Οικονομίας.

2) *ΕΠ «ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΠΕΛΑΣΙΜΟΤΗΤΑΣ»:*

Αυτό το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα έχει ως κύρια αναπτυξιακή επιδίωξη την ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό των φυσικών υποδομών και των συναφών υπηρεσιών του συστήματος μεταφορών της χώρας.

3) *ΕΠ «ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ»:*

Αυτό το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα έχει ως κύρια αναπτυξιακή επιδίωξη την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και της εξωστρέφειας των επιχειρήσεων και του παραγωγικού συστήματος της χώρας, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στη διάσταση της καινοτομίας.

4) *ΕΠ «ΨΗΦΙΑΚΗ ΣΥΓΚΛΙΣΗ»:*

Αυτό το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα επικεντρώνεται στο στρατηγικό στόχο ψηφιακό άλμα στην παραγωγικότητα και ψηφιακό άλμα στην ποιότητα ζωής.

5) *ΕΠ «ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ»:*

Αυτό το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα στοχεύει στη δημιουργία μιας αποτελεσματικής, ανοιχτής και ευέλικτης διακυβέρνησης για τη μετάβαση από την διαχείριση αρμοδιοτήτων και διαδικασιών στη διοίκηση πολιτικών, αποτελεσμάτων και υπηρεσιών.

6) *ΕΠ «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ»:*

Αυτό το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα θέτει ως στόχους τη δημιουργία συνθηκών πλήρους απασχόλησης, τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας και της παραγωγικότητας. Στοχεύει επίσης στην ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών, των νέων, των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και των ευάλωτων ομάδων και στην προώθηση της ισότιμης πρόσβασης στην αγορά εργασίας, καθώς και στη μείωση του κοινωνικού αποκλεισμού και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής.

7) *ΕΠ «ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ»:*

Αυτό το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα επικεντρώνεται σε τρεις στόχους:

- Επένδυση στο μέλλον.
- Βελτίωση του επιπέδου των βασικών δεξιοτήτων όλων.
- Μεταρρυθμίσεις στο εκπαιδευτικό σύστημα, ώστε η δια βίου μάθηση να καταστεί πραγματικότητα για όλους και αύξηση της ποιότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

8) *ΕΠ «ΤΕΧΝΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ»:*

Αυτό το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα αποσκοπεί στην κάλυψη της χρηματοδότησης δραστηριοτήτων προπαρασκευής, διαχείρισης, παρακολούθησης, αξιολόγησης, πληροφόρησης, δημοσιότητας και ελέγχου, καθώς και δραστηριότητες για την ενίσχυση της διοικητικής ικανότητας για την υλοποίηση των δράσεων των Ταμείων.

### 9.1.2 ΔΡΑΣΕΙΣ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Η δημιουργία νέων επιχειρήσεων, καθώς και ο εκσυγχρονισμός και η αύξηση της ανταγωνιστικότητας υφιστάμενων επιχειρήσεων μπορούν να υποστηριχθούν από ένα πολύτιμο εργαλείο χρηματοδότησης των επιμέρους δράσεων της κρατικής επιδότησης, που προκηρύσσονται στο πλαίσιο Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων.

Παραδείγματα τέτοιων προγραμμάτων θα μπορούσαν να είναι τα εξής:

## I. ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

### ΦΟΡΕΑΣ ΔΡΑΣΗΣ:

Υπουργείο Ανάπτυξης / Ενδιάμεσος Φορέας Διαχείρισης Κρατικών Ενισχύσεων του Επιχειρησιακού Προγράμματος “Ανταγωνιστικότητα & Επιχειρηματικότητα”.

### ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ:

Υφιστάμενες Επιχειρήσεις των τομέων Μεταποίησης, Εμπορίου, Υπηρεσιών και Τουρισμού.

### Ποιο είναι το αντικείμενο δράσης;

Σκοπός της επιχορήγησης αυτής είναι η ενσωμάτωση σύγχρονης τεχνογνωσίας και καινοτομίας για ποιότητα με περιβαλλοντική ευαισθησία, η ενίσχυση της εξωστρέφειας και της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων στην εγχώρια και τις διεθνείς αγορές, η πιστοποίηση της επιχείρησης με βάση τις απαιτήσεις σύγχρονων πανευρωπαϊκών προτύπων, η πιστοποίηση προϊόντων και υπηρεσιών σύμφωνα με αναγνωρισμένα πρότυπα.

Το πρόγραμμα αποσκοπεί στην ενίσχυση επιχειρήσεων προκειμένου:

Να ενισχύσουν ή να βελτιώσουν τις υποδομές τους, στο πλαίσιο της συνεχούς βελτίωσης ήδη εγκατεστημένων συστημάτων διαχείρισης που σχετίζονται με την ποιότητα, τη διασφάλιση της ασφάλειας των τροφίμων, την υγιεινή και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας, το περιβάλλον και την ενσωμάτωση της περιβαλλοντικής διάστασης στη λειτουργία των επιχειρήσεων, την ασφάλεια πληροφοριών, την εταιρικά κοινωνική ευθύνη κλπ.

## II. ΠΡΩΤΟΤΥΠΩ

### a) ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ:

### ΦΟΡΕΑΣ ΔΡΑΣΗΣ:

Υπουργείο Ανάπτυξης / Γενική Γραμματεία Βιομηχανίας.

### ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ:

Υφιστάμενες μικρές επιχειρήσεις των κλάδων Γεωργίας, Αλιείας, Κτηνοτροφίας, Μεταποίησης, Εμπορίου, Υπηρεσιών και Τουρισμού.

### Ποιο είναι το αντικείμενο δράσης;

Σκοπός της επιχορήγησης αυτής η διευκόλυνση, μέσω χρηματοδοτικών ενισχύσεων, της ανάπτυξης και της στήριξης της επιχειρηματικής καινοτομίας κατά κύριο λόγο από επιχειρήσεις οι οποίες δεν έχουν εμπειρία από επιστημονική έρευνα, διαδικασίες τεχνολογικής ανάπτυξης, συνεργασία με ερευνητικά ιδρύματα και δεν διαθέτουν επιστημονικό προσωπικό, ερευνητικές υποδομές κτλ, αλλά διαθέτουν γνώση και εμπειρία στο πεδίο το οποίο δραστηριοποιούνται καθώς και καινοτόμες ιδέες οι οποίες μπορούν εν δυνάμει να μετασχηματιστούν σε επιτυχημένα προϊόντα και υπηρεσίες.

#### b) ΝΕΟΙ ΕΠΧΕΡΗΜΑΤΙΕΣ:

ΦΟΡΕΑΣ ΔΡΑΣΗΣ:

Υπουργείο Ανάπτυξης / Γενική Γραμματεία Βιομηχανίας.

ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ:

Φυσικά πρόσωπα ανεξαρτήτως φύλου τα οποία είναι άνεργοι ή μισθωτοί ή ελεύθεροι επαγγελματίες, τα οποία επιθυμούν να ιδρύσουν μικρές υφιστάμενες επιχειρήσεις των κλάδων Γεωργίας, Αλιείας, Κτηνοτροφίας, Μεταποίησης, Εμπορίου, Υπηρεσιών και Τουρισμού.

Ποιο είναι το αντικείμενο δράσης;

Σκοπός της επιχορήγησης αυτής είναι η ενίσχυση δημιουργίας μικρών επιχειρήσεων από φυσικά πρόσωπα τα οποία επιδιώκουν να μετατρέψουν πρωτότυπη ιδέα σε επιχειρηματική καινοτομία.

### III. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΝΕΩΝ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ (ΕΠΑΕ) ΤΟΥ ΕΣΠΑ

ΦΟΡΕΑΣ ΔΡΑΣΗΣ:

ΕΟΜΜΕΧ Α.Ε. & Γενική Γραμματεία Βιομηχανίας Υπουργείου Ανάπτυξης.

ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ:

Νέοι και νέες άνεργοι ή μισθωτοί ή ελεύθεροι επαγγελματίες, οι οποίοι επιθυμούν να ιδρύσουν μικρές υφιστάμενες επιχειρήσεις των κλάδων Γεωργίας, Αλιείας, Κτηνοτροφίας, Μεταποίησης, Εμπορίου, Υπηρεσιών και Τουρισμού.

Ποιο είναι το αντικείμενο δράσης;

Σκοπός της επιχορήγησης αυτής είναι η διευκόλυνση μέσω χρηματοδοτικών ενισχύσεων για την ίδρυση νέων επιχειρήσεων από νέους ηλικιακά επιχειρηματίες σε όλους σχεδόν τους τομείς επιχειρηματικής δραστηριότητας.

#### **IV. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΩΝ ΤΟΠΩΝ ΠΡΟΒΟΛΗΣ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ**

**ΦΟΡΕΑΣ ΔΡΑΣΗΣ:**

Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών (Ψηφιακές Ενισχύσεις Α.Ε.).

**ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ:**

Όλα τα ξενοδοχειακά καταλύματα, ενοικιαζόμενα δωμάτια, επιπλωμένα διαμερίσματα, παραδοσιακά καταλύματα, τουριστικές επιπλωμένες κατοικίες και επαύλεις, οργανωμένες τουριστικές κατασκηνώσεις (κάμπινγκ).

Ποιο είναι το αντικείμενο δράσης;

Σκοπός της επιχορήγησης αυτής είναι η υλοποίηση επενδύσεων στον τομέα του τουρισμού από επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται ως ξενοδοχειακά ή τουριστικά καταλύματα. Η Δράση αποσκοπεί στη διεθνή προβολή της χώρας μας, στη μείωση της εποχικότητας και την επιμήκυνση της τουριστικής περιόδου, στην υιοθέτηση σύγχρονων εργαλείων τεχνολογιών πληροφορικής & επικοινωνιών από τις τουριστικές μονάδες.

#### **V. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΕΞΑΓΩΓΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**ΦΟΡΕΑΣ ΔΡΑΣΗΣ:**

Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών (Ψηφιακές Ενισχύσεις Α.Ε.).

**ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ:**

Ελληνικές εξαγωγικές επιχειρήσεις που έχουν κύκλο εργασιών τουλάχιστον 20% από εξαγωγικές δραστηριότητες σε κλάδους Μεταποίησης, Εμπορίου και Υπηρεσιών.

Ποιο είναι το αντικείμενο δράσης;

Σκοπός της επιχορήγησης αυτής είναι η αντικείμενο βελτίωση της προβολής και της προώθησης των προϊόντων των εξαγωγικών επιχειρήσεων αξιοποιώντας τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών.

## VI. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΜΙΚΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ ΤΗΣ ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗΣ, ΤΟΥ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ, ΤΟΥ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΕΣΠΑ

**ΦΟΡΕΑΣ ΔΡΑΣΗΣ:**

Υπουργείο Οικονομικών / Γενική Γραμματεία Επενδύσεων & Ανάπτυξης.

**ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ:**

Μικρές Επιχειρήσεις των τομέων Μεταποίησης, Εμπορίου, Υπηρεσιών και Τουρισμού.

Ποιο είναι το αντικείμενο δράσης;

Αντικείμενο της επιχορήγησης αυτής είναι η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της καινοτομίας των μικρών επιχειρήσεων ώστε να συμβάλλουν στην ανάπτυξη της καινοτομίας, της περιβαλλοντικής προστασίας, της εξοικονόμησης ενέργειας και της εισαγωγής στις νέες τεχνολογίες.

## VII. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΩΝ ΚΑΙ ΕΛΕΥΘΕΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ

**ΦΟΡΕΑΣ ΔΡΑΣΗΣ:**

Υπουργείο Οικονομικών / Γενική Γραμματεία Επενδύσεων & Ανάπτυξης.

**ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ:**

Ιατροί - Οδοντίατροι, Αρχιτέκτονες - Μηχανικοί,  
Γεωλόγοι - Γεωπόνοι - Δασολόγοι - Ιχθυολόγοι,  
Δικηγόροι, Συμβολαιογράφοι,  
Λογιστές - Οικονομολόγοι –Σύμβουλοι.

Ποιο είναι το αντικείμενο δράσης;

Αντικείμενο της επιχορήγησης αυτής είναι οι επενδύσεις σε όλους τους τομείς της οικονομίας, δίνοντας έμφαση στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και σε ανερχόμενους κλάδους της οικονομίας.

## VIII. ERASMUS, ΝΕΑΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

ΦΟΡΕΑΣ ΔΡΑΣΗΣ:  
Ευρωπαϊκή επιτροπή.

### ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ:

Νέοι και νέες επιχειρηματίες που ταξιδεύουν σε άλλη χώρα της ΕΕ και εργάζονται για κάποιο χρονικό διάστημα μαζί με έναν έμπειρο επιχειρηματία στη δικά του μικρομεσαία επιχείρηση των κλάδων Γεωργίας, Αλιείας, Κτηνοτροφίας, Μεταποίησης, Εμπορίου, Υπηρεσιών και Τουρισμού.

Ποιο είναι το αντικείμενο δράσης;

Σκοπός της επιχορήγησης αυτής είναι η ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και της ανταγωνιστικότητας νέων επιχειρηματιών.

Το πρόγραμμα προσφέρει την δυνατότητα σε νέους επιχειρηματίες να εργαστούν και να αποκτήσουν εμπειρία σε μια επιχείρηση άλλου Κράτους - Μέλους για χρονικό διάστημα έως 6 μνες, με αυτόν τον τρόπο δίνει ώθηση στη διεθνοποίηση και στην ανάπτυξη νέων και καθιερωμένων μικρομεσαίων επιχειρήσεων της ΕΕ.

## 9.2 Η ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ LEADER

Η κοινοτική πρωτοβουλία LEADER (Δεσμοί μεταξύ των δράσεων για την Ανάπτυξη της Αγροτικής Οικονομίας) αναλήφθηκε με απόφαση της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων στις 15 Ιουνίου 1994.

Στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας χορηγήθηκε κοινοτική βοήθεια υπό μορφή συνολικών επιδοτήσεων ή ολοκληρωμένων επιχειρησιακών προγραμμάτων.

Τα κύρια χαρακτηριστικά της προσέγγισης LEADER είναι αυτά ακριβώς που διαφοροποιούν την πρωτοβουλία από άλλα κοινοτικά προγράμματα και περιλαμβάνουν τα παρακάτω 7 σημεία:

Η Χωρική προσέγγιση: Με τον όρο αυτόν εννοείται ότι η αναπτυξιακή στρατηγική καθορίζεται με βάση τη συγκεκριμένη κατάσταση μιας περιοχής. Η περιοχή θα πρέπει να συνάγεται από εσωτερική κοινωνική συνοχή, κοινή ιστορία και κοινές παραδόσεις



και το αίσθημα μιας κοινής ταυτότητας. Η χωρική προσέγγιση είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για την τοπική ανάπτυξη, δεδομένου ότι κάθε περιοχή έχει τα δικά της ειδικά χαρακτηριστικά τα οποία οι τοπικοί φορείς είναι σε θέση να γνωρίζουν καλύτερα. Έτσι, με την χωρική προσέγγιση, αξιοποιούνται καλύτερα οι πόροι της περιοχής, δημιουργούνται προοπτικές βιώσιμης ανάπτυξης και διαμορφώνεται μια συνολική εικόνα για την περιοχή.

Ο Έκ των κάτω προς τα άνω προσέγγιση: Με τον όρο αυτό εννοείται η συμμετοχή στην αναπτυξιακή στρατηγική όλων των τοπικών φορέων, δημόσιων και ιδιωτικών, έτσι ώστε να επιτευχθεί ο μεγαλύτερος βαθμός ευαισθητοποίησης του τοπικού πληθυσμού στη διαμόρφωση των κριτηρίων επιλογής των προς υλοποίηση δράσεων. Η λήψη αποφάσεων σε τοπικό επίπεδο με διαδικασία ισότιμης συμμετοχής όλων των φορέων επιτρέπει μια ευρεία συναίνεση και δημιουργία νέων σχέσεων συνεργασίας και εμπιστοσύνης ανάμεσα στους τοπικούς φορείς επιφέροντας έτσι μεγαλύτερη ευελιξία και αποτελεσματικότητα της ανάπτυξης του τόπου.

Οι Ομάδες Τοπικής Δράσης: Ως Ομάδα Τοπικής Δράσης νοείται ένα σύνολο ιδιωτικών και δημοσίων φορέων, που συνδέονται με μια εταιρική σχέση με στόχο την διαμόρφωση κοινής στρατηγικής για την ανάπτυξη μιας περιοχής. Η Ομάδα Τοπικής Δράσης επιλέχθηκε ως θεσμός για την διαχείριση του LEADER προκειμένου να επιτευχθεί μεγαλύτερος βαθμός αποτελεσματικότητας για την προώθηση τοπικών πρωτοβουλιών.

Ο Καινοτόμος χαρακτήρας των δράσεων: Η ανάληψη καινοτόμων ενεργειών είναι κεντρικός στόχος της πρωτοβουλίας LEADER. Ο καινοτόμος χαρακτήρας των δράσεων LEADER μπορεί να αφορά νέες μορφές αξιοποίησης τοπικών πόρων, νέα προϊόντα, νέες μεθόδους και νέες μορφές οργάνωσης, νέες απαντήσεις σε προβλήματα και αδυναμίες των περιοχών και της ανάπτυξης τους.

Η Διασύνδεση μεταξύ δράσεων, δηλαδή ολοκληρωμένη και πολυτομεακή προσέγγιση: Με τον όρο πολυτομεακή προσέγγιση νοείται μια σύνθετη προσέγγιση που στόχο έχει την υιοθέτηση μιας συνολικής αντίληψης για την παρέμβαση LEADER με τη συμμετοχή όλων των φορέων της περιοχής και με δράσεις σε πολλούς τομείς, έτσι ώστε αφενός να δημιουργούνται συνέργειες ανάμεσα στους διάφορους τομείς και αφετέρου να αυξάνει η γενικότερη αποτελεσματικότητα του προγράμματος.

Η Δικτύωση, περιλαμβανομένης της διακρατικής συνεργασίας: Οι εμπειρίες που αποκτώνται από την πρωτοβουλία LEADER είναι απαραίτητο να ανταλλάσσονται

ανάμεσα στα άτομα που συμμετέχουν στις δράση ανάπτυξης, και αυτό επιτυγχάνεται μέσα από δικτύώσεις και διακρατική συνεργασία. Η δικτύωση λοιπόν είναι υποχρέωση όλων των δικαιούχων του LEADER και η οργάνωση του δικτύου στόχο έχει την μείωση της απομόνωσης αφενός και τη δημιουργία βάσης πληροφοριών και αναλύσεων για καινοτόμες ενέργειες και πρακτικές αφετέρου. Ενισχύεται έτσι η ικανότητα των Τοπικών Ομάδων να λαμβάνουν αποφάσεις και να προβαίνουν σε δράσεις αποτελεσματικότερες για την τοπική ανάπτυξη. Η διακρατική συνεργασία τέλος έχει τον φιλόδοξο στόχο, πέρα από την απλή μεταφορά τεχνογνωσίας, να διερευνηθούν οι δυνατότητες κοινής παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών έτσι ώστε να επιτευχθεί μια κρίσιμη μάζα παραγωγής και να αυξηθεί η διαπραγματευτική δυνατότητα των εταίρων στις αγορές.

Οι Αποκεντρωμένες μεθόδους διαχείρισης και χρηματοδότησης: Η χρηματοδότηση αποτελεί επίσης ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό δεδομένου ότι οι Τοπικές Ομάδες καθορίζουν τον προϋπολογισμό τους βάσει των κατευθύνσεων του προγράμματός τους, κατανέμουν τους πόρους στα διάφορα μέτρα, εγκρίνουν τις δράσεις και τροποποιούν ή προσαρμόζουν τις χορηγήσεις κατά τη διάρκεια εφαρμογής και γενικά, είναι υπεύθυνες για τις αποφάσεις τους. Η εξουσία που εκχωρείται με αυτό τον τρόπο στις Τοπικές Ομάδες προσιδιάζει με την από κάτω προς τα άνω καθώς και με την χωρική προσέγγιση της πρωτοβουλίας LEADER. Βέβαια η αυτονομία των Τοπικών Ομάδων είναι μερική, δεδομένου ότι οι κεντρικές διοικητικές υπηρεσίες εξακολουθούν να έχουν τη συνολική ευθύνη των δημόσιων χρηματοδοτήσεων.



Η πρωτοβουλία LEADER λοιπόν, δεν λειτουργεί εν κενό, αλλά είναι πολύ στενά συνδεδεμένη με τοπικούς αναπτυξιακούς φορείς και παράγοντες, που φυσικά διαφέρουν από περιοχή σε περιοχή. Οι σημαντικότεροι από αυτούς τους παράγοντες είναι: το γενικό πλαίσιο της υπαίθρου, οι κυριότεροι τοπικοί φορείς και το γενικότερο θεσμικό περιβάλλον. Αυτοί οι παράγοντες έχουν στρατηγική σημασία για την προσέγγιση LEADER.

Στόχος της πρωτοβουλίας ήταν να εξασφαλίζουν για την κάθε περιοχή την αειφόρο ανάπτυξή της, δίνουν τη δυνατότητα συμπληρωματικού εισοδήματος και συμβάλλουν στη μείωση της ανεργίας, στη διαφύλαξη των φυσικών πόρων και την προστασία του περιβάλλοντος.

Τα προγράμματα καταρτίζονται από τοπικούς αναπτυξιακούς φορείς και αφορούν τις διάφορες δράσεις, οι οποίες πρέπει να έχουν χαρακτηριστικά καινοτομίας, δυνατότητας μεταφοράς τεχνογνωσίας, πολλαπλασιαστικότητας των αποτελεσμάτων, συμπληρωματικότητας με άλλες παρεμβάσεις, δημιουργίας θέσεων εργασίας, διαφοροποίησης της απασχόλησης και της παραγωγής κλπ. Οι δράσεις αυτές είναι:

- Εναλλακτικές μορφές τουρισμού (τουρισμός για την υγεία και την καλή φυσική κατάσταση τοπικού πληθυσμού και επισκεπτών, ορειβατικός τουρισμός, πολιτιστικός, θρησκευτικός, περιηγητικός, φυσιολατρικός, οικολογικός).
- Κέντρα εστίασης και αναψυχής (παραδοσιακές ταβέρνες, χώροι γευσιγνωσίας, αναψυκτήρια, χώροι αναψυχής).
- Μικρά έργα υποδομής για τουριστική αξιοποίηση κτισμάτων και χώρων.
- Μουσεία.
- Προβολή, προώθηση, τουριστικά πακέτα, συστήματα κράτησης δωματίων, περίπτερα τουριστικών πληροφοριών.
- Νέες βιοτεχνίες, μικρές επιχειρήσεις ή εκσυγχρονισμός και επέκταση βιοτεχνιών.
- Αξιοποίηση ήπιων μορφών ενέργειας.
- Προβολή, προώθηση, εκθετήρια, πρατήρια πώλησης, κέντρα και δίκτυα εξυπηρέτησης και στήριξης.
- Μονάδες παραγωγής τύπου (κρέας, γαλακτοκομικά, πουλερικά, μέλι, σιτηρά, ελαιούχα, οίνος, οπωροκηπευτικά, άνθη, ζωοτροφές).
- Αξιοποίηση φυτικής, κτηνοτροφικής, δασικής και αλιευτικής παραγωγής.
- Βιολογικές καλλιέργειες & προϊόντα από βιολογική γεωργία.
- Δημιουργία μονάδων τύπου φάρμας.
- Επενδύσεις παραγωγής ειδών διατροφής (αρτοσκευάσματα, γλυκά, ζυμαρικά κλπ).
- Αξιοποίηση ήπιων μορφών ενέργειας - Αξιοποίηση γεωθερμίας.
- Αξιοποίηση γεωργικής & κτηνοτροφικής παραγωγής.
- Εκτροφεία.
- Παραδοσιακά οινοποιεία.

- Πιστοποίηση ποιότητας - σήμανση προϊόντων.
- Αναπλάσεις, αξιοποιήσεις και ανάδειξη τοπίων, οικισμών και παραδοσιακών κτιρίων.
- Πολιτιστικά κέντρα, αίθουσες πολλαπλών χρήσεων, κέντρα διατήρησης πολιτιστικής κληρονομιάς
- Αξιοποίηση μοναστηριών και εκκλησιών.
- Ενίσχυση πολιτιστικών εκδηλώσεων ανάδειξης και διατήρησης τοπικής κληρονομιάς.
- Εκθεσιακοί χώροι .
- χώροι εξυπηρέτησης επισκεπτών.
- Συστήματα προστασία περιβάλλοντος (απομάκρυνση, ανακύκλωση απορριμμάτων κ.λ.π.).
- Ευαισθητοποίηση πληθυσμού – προβολή.

### 9.3 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΤΟΥ ΟΑΕΔ



#### I. Επιχορήγηση για 10.000 θέσεις εργασίας σε ξενοδοχεία

Για την διατήρηση 10.000 θέσεων απασχόλησης σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας, με την επιχορήγηση μέρους του μη μισθολογικού κόστους που αντιστοιχεί στο 40% των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών για χρονικό διάστημα δώδεκα (12) μηνών, αφορά το νέο πρόγραμμα του ΟΑΕΔ.

#### II. Επιχορήγηση ασφαλιστικών εισφορών για την πρόσληψη 25.000 ανέργων

Είκοσι πέντε χιλιάδες νέες θέσεις εργασίας, κυρίως σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις, θα δημιουργηθούν το επόμενο διάστημα από το ειδικό διετές πρόγραμμα ενίσχυσης εργοδοτών, με επιχορήγηση των ασφαλιστικών εισφορών για την πρόσληψη ανέργων. Το πρόγραμμα του ΟΑΕΔ απευθύνεται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις και γενικά εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, με προτεραιότητα στις μικρές επιχειρήσεις που απασχολούν ως 50 άτομα. Στόχος είναι η ενίσχυση της καθαρής αύξησης των νέων θέσεων εργασίας και της απασχόλησης.

### III. Επιχορήγηση ασφαλιστικών εισφορών για την πρόσληψη 40.000 ανέργων

Χιλιάδες μικρομεσαίες επιχειρήσεις μπορούν να αξιοποιήσουν το ειδικό τετραετές πρόγραμμα του ΟΑΕΔ, το οποίο προβλέπει την επιχορήγηση των ασφαλιστικών εισφορών, για την πρόσληψη 40.000 ανέργων με πλήρη απασχόληση. Το πρόγραμμα απευθύνεται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις και γενικά εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, με προτεραιότητα στις μικρές επιχειρήσεις που απασχολούν έως 50 άτομα. Στόχος είναι η ενίσχυση της καθαρής αύξησης των νέων θέσεων εργασίας και της απασχόλησης. Σημειώνεται ότι η διάρκεια της επιχορήγησης ορίζεται σε σαράντα οκτώ (48) μήνες.

### IV. Εντός του 2010 σε λειτουργία και στην Ελλάδα η δράση JEREMIE

Εντός του έτους εκτιμάται ότι θα ενεργοποιηθεί και στη χώρα μας η Πρωτοβουλία JEREMIE, που θα αποτελέσει τον πρώτο σύγχρονο μηχανισμό χρηματοδότησης των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Την πρόταση ανακοίνωσε το υπουργείο Οικονομίας, Ανταγωνιστικότητας και Ναυτιλίας και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Επενδύσεων, ως ο αρμόδιος φορέας για την υλοποίηση της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας JEREMIE στην Ελλάδα.

### V. Χρηματοδότηση έως 12.000 ευρώ για δημιουργία επιχειρήσεων σε 18 νομούς

Δωρεάν χρηματοδότηση ύψους έως 12.000 ευρώ θα χορηγεί από το προσεχές διάστημα ο ΟΑΕΔ σε άτομα ηλικίας 18 - 64 ετών που θα "στήσουν" μικρή επιχείρηση.

Τα παραπάνω προβλέπει ένα νέο πρόγραμμα Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών του Οργανισμού που αναμένεται να ανακοινωθεί σύντομα. Σύμφωνα με αυτό, το ποσό της επιχορήγησης για κάθε νέο ελεύθερο επαγγελματία που υπάγεται στο πρόγραμμα καθορίζεται στα 12.000,00 ευρώ. Η διάρκεια της επιχορήγησης για κάθε νέο ελεύθερο επαγγελματία που εντάσσεται στο πρόγραμμα ορίζεται σε δώδεκα μήνες από την ημερομηνία έκδοσης της σχετικής εγκριτικής απόφασης.

Οι ενδιαφερόμενοι για ένταξη στο πρόγραμμα θα πρέπει να έχουν την ιδιότητα του ανέργου και να διαθέτουν δελτίο ανεργίας σε ισχύ μέχρι και τριάντα ημέρες πριν την ημερομηνία έναρξης της δραστηριότητάς τους.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- Δημαράς Ν. (2003), Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο.
- Ζάραγκας Λ. - Κιουλάφας Κ. (1990), Ευρωπαϊκή Ενοποίηση και Αγορά Εργασίας, Ινστιτούτο Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών.
- Πολυζωγόπουλος Χ. (Ετήσια Έκθεση 2006), Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση, Ινστιτούτο Εργασίας ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.
- Φωτόπουλος Α. (2009), Ευκαιρίες Χρηματοδότησης.