

ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ



**Η διεύθυνση
του χρόνου
εργασίας**

**Αύξηση της
απασχόλησης
στις υπηρεσίες**

Οι σύγχρονες εξελίξεις στην διεθνή και ελληνική οικονομία συντελούνται, εκτός των άλλων, παράλληλα με την ένταση της χρήσης των νέων τεχνολογιών στην παραγωγική διαδικασία.

Όμως, ενδιαφέρον παρουσιάζει ο προσδιορισμός των κοινωνικών επιπτώσεων από την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών.

Σ' αυτό το τεύχος η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ παρουσιάζει σχετικό με τα προαναφερόμενα άρθρο.

Επίσης, παρουσιάζονται οι εργασίες για την διευθέτηση του χρόνου εργασίας, η συμβολή του τομέα των υπηρεσιών στην αύξηση της απασχόλησης καθώς και τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων και αποκλεισμού από την αγορά εργασίας, της μεταβατικής περιόδου Σεπτέμβριος - Δεκέμβριος 1997, που υλοποιεί το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ
ΕΚΔΟΤΗΣ: Χρήστος Πολυζωγόπουλος • **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:** ΤΟ Δ.Σ.ΤΟΥ ΙΝΕ, *Πρόεδρος:* Χρήστος Πολυζωγόπουλος, *Αντιπρόεδρος:* Δ. Στρατούλης, *Γρ. Οικονομικού:* Ηλ. Σακελαριάδης, *Μέλη:* Γ. Ντάσης, Γ. Ρωμανιάς, Γ. Χριστοδούλου, Σ. Μαντζουράνης, Φ. Φατούρος, Γ. Ποντικός • **ΓΡΑΦΕΙΑ:** Εμμ. Μπενάκη 71Α, Αθήνα 106 81, Τηλ: 3304469-74, Fax: 3304452 • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ - ΠΑΡΑΓΩΓΗ:** ΚΑΜΠΥΛΗ, Αριστοτέλους 36, Τηλ: 8215007, 8215675, 8216371, Fax: 8215007

του Δημήτρη Α. Κατσορίδα

Ο εικοστός αιώνας έχει χαρακτηριστεί ως ο αιώνας της πλήρους απασχόλησης. Σήμερα, η βασική τάση, που επικρατεί, είναι η συνεχής διόγκωση της ανεργίας σε όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ. Ταυτόχρονα, η εγκατάλειψη του μοντέλου της πλήρους απασχόληση φαίνεται και από την προώθηση του μοντέλου των ευέλικτων μορφών απασχόληση (ενισχύεται απασχόληση, συμβάσεις ορισμένου χρόνου, τέταρτη βάρδια, φασόν κτλ).

Συγκεκριμένα, κάθε νέα επένδυση σήμερα, που συνήθως αφορά εισαγωγή νέων τεχνολογιών στην παραγωγή, αντί να δημιουργεί μια πρόσθετη θέση εργασίας, καταργεί τουλάχιστον μία, αποδυναμώνοντας έτσι, το γνωστό μακροοικονομικό επιχείρημα ότι ο κύκλος της τεχνολογικής αναδιάρθρωσης, θα κλείσει, όπως και στο παρελθόν, με τη δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας απ' αυτές που καταργήθηκαν στην πρώτη φάση του κύκλου (Χ. Ναξάκη, 1994).

Το πως επιδρά ο εκσυγχρονισμός του παραγωγικού δυναμικού στην απασχόληση, στην περίπτωση της Ελλάδας, μπορούμε να το διαπιστώσουμε μέ

μερικά παραδείγματα σε ορισμένους κλάδους της παραγωγής, οι οποίοι έχουν προχωρήσει σε επενδύσεις για τον εκσυγχρονισμό και την επέκταση των εγκαταστάσεών τους.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 1ο: Στην ελληνικήτσιμεντοβιομηχανία, οι νέες επενδύσεις είναι ανάλογες με αυτές που πραγματοποιούνται στην Ευρωπαϊκή ένωση. Δηλαδή, οι επενδύσεις αποβλέπουν στην εισαγωγή εξαιρετικά αυτοματοποιημένων παραγωγικών μεθόδων και στην περαιτέρω βελτίωση των μεθόδων φόρτωσης και διακίνησης του προϊόντος (IOBE, 1990). Αποτέλεσμα των νέων επενδύσεων, οι οποίες θα γίνουν στο άμεσο μέλλον, θα είναι η μείωση των θέσεων απασχόλησης. Τα τεχνικά περιθώρια για μείωση του αριθμού των απασχολουμένων είναι σημαντικά. Σύμφωνα με εκτιμήσεις τεχνικών στελεχών του κλάδου, οι σημερινές εγκαταστάσεις μπορούν να λειτουργούν παράγοντας 20% περισσότερο, με τα 2/3 του εργατικού δυναμικού. Η εκτίμηση των επιχειρήσεων του κλάδου είναι ότι μέσα στην πενταετία 1990-95, ο αριθμός των απασχολουμένων μειώθηκε κατά 10% συνολικά, δηλαδή κατά 500 περίπου άτομα. Οι εξελίξεις αυτές επιφέρουν

Κοινωνικές Επιπτώσεις από την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών



αλλαγή του συσχετισμού μεταξύ ειδικευμένης και ανειδίκευτης εργασίας. Ειδικότητες που ασχολούνται με τον έλεγχο επιμέρους τμημάτων της παραγωγής, με τη ζύγιση προϊόντος, τη συσκευασία, καθώς και ανειδίκευτοι εργάτες, εξαφανίζονται. Τη θέση τους καταλαμβάνουν πολύ λιγότεροι εργαζόμενοι ειδικευμένοι σε ηλεκτρονική παρακολούθηση όλων αυτών των διαδικασιών.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 2ο: Ο κλάδος της χαλυβουργίας, άρχισε ν' ανακάμπει μετά από μια παρατεταμένη στασιμότητα, η οποία διήρκεσε μέχρι το 1987. Έτσι, ενώ ο ρυθμός αντικατάστασης του μηχανολογικού εξοπλισμού ήταν χαμηλός (1% - 1,5% το χρόνο) κατά το πρώτο μισό της δεκαετίας του '80. Από τα τέλη της ίδιας δεκαετίας (ιδιαίτερα το 1989) παρατηρείται πολύ υψηλότερος ρυθμός αντικατάστασης του μηχανολογικού εξοπλισμού που υπερβαίνει το 6% το χρόνο (IOBE, 1990). Ο κλάδος χαρακτηρίζεται ως εντάσεως κεφαλαίου. Το επενδεδυμένο κεφάλαιο ανά απασχολούμενο είναι της τάξεως των 22 εκατ. δραχμών. Συνεπώς, αποτέλεσμα των νέων επενδύσεων θα είναι η μείωση των θέσεων απασχόλησης, ιδίως για τους ανειδίκευτους εργαζόμενους. Συγκεκριμένα, η απασχόληση στον κλάδο μειώθηκε στις χώρες του ΟΟΣΑ με έντονους ρυθμούς την περίοδο μετά το 1980, εξαιτίας αφενός του περιορισμού της παραγωγικής δυναμικότητας και αφετέρου του εκσυγχρονισμού και αυτοματισμού της παραγωγικής διαδικασίας. Ο ετήσιος ρυθμός μείωσης έφτασε το 10% στη διετία 1980-81, το 6% στην εξαετία 1982-87 και το 4% κατά το 1988. Στην ίδια περίοδο, η μείωση του εργατικού δυναμικού των ελληνικών επιχειρήσεων ήταν πολύ μικρότερη. Δεν ξεπέρασε το 20% στο σύνολο της περιόδου, έναντι αντίστοιχης μείωσης 50%

στην ευρωπαϊκή βιομηχανία. Με δεδομένο ότι η εξέλιξη της ελληνικής παραγωγής δεν ήταν ουσιαστικά διαφορετική από αυτήν των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων, η διαφορά στο ρυθμό μείωσης του εργατικού προσωπικού δείχνει και την υστέρηση των ελληνικών μονάδων, όσον αφορά το βαθμό εκσυγχρονισμού τους. Άρα, σημαντικές τεχνικές βελτιώσεις, οι οποίες περιορίζουν το κόστος παραγωγής μειώνοντας την αναγκαία εργασία, είναι το αναγκαίο επόμενο βήμα των ελληνικών επιχειρήσεων. Σύμφωνα με εκτιμήσεις της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, η βιομηχανία σιδήρου και χάλυβα θα χρειάζεται στο εξής λιγότερο και καλύτερα εκπαιδευμένο προσωπικό.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 3ο: Ο κλάδος κατασκευής προϊόντων από μέταλλο στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.) κατείχε (το 1988) την 7η θέση στην παραγωγή μεταξύ των 17 σημαντικότερων κλάδων της Ε.Ε. και την 5η θέση στην απασχόληση με 2.123.000 εργαζόμενους. Ο κλάδος παράγει, κατά κύριο λόγο, ενδιάμεσα και επενδυτικά προϊόντα για άλλες βιομηχανίες, με αποτέλεσμα να έχει επηρεαστεί από την κρίση της βιομηχανίας στη δεκαετία του '80. Η ανασυγκρότηση του κλάδου έγινε με απολύσεις και αύξηση της παραγωγικότητας και μόνο το 1988 κατάφερε η παραγωγή (σε σταθερές τιμές) να ξεπεράσει το επίπεδο του 1980 (IOBE, 1993). Απ' ό,τι φαίνεται, η ανάπτυξη του κλάδου θα συνεχιστεί και τα επόμενα χρόνια με αύξηση των επενδύσεων, αλλά και με μείωση της απασχόλησης. Στον ελληνικό χώρο, ο κλάδος ακολουθεί μία φθίνουσα τάση, όσον αφορά τον αριθμό των καταστημάτων και των απασχολούμενων. Όμως, παρατηρείται αύξηση της ιπποδύναμης, σχεδόν σε όλους τους υποκλάδους, ένδειξη ότι πραγματοποιήθηκαν επενδύσεις στην περίοδο 1984-1988, και φαίνεται ότι αυτή η αύξηση των επενδύσεων συνεχίζεται στο πλαίσιο της προσπάθειας των επιχειρήσεων να ανατρέψουν τη φθίνουσα πορεία του κλάδου. Οι προβλεπόμενες επενδύσεις στοχεύουν στον εκσυγχρονισμό των εταιρών του κλάδου και στην ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας στην εσωτερική και εξωτερική αγορά. Σε αυτά τα πλαίσια, προβλέπεται από τους υπεύθυνους των εταιριών του κλάδου η σημαντική μείωση των ανειδίκευτων εργαζομένων. Από στοιχεία της

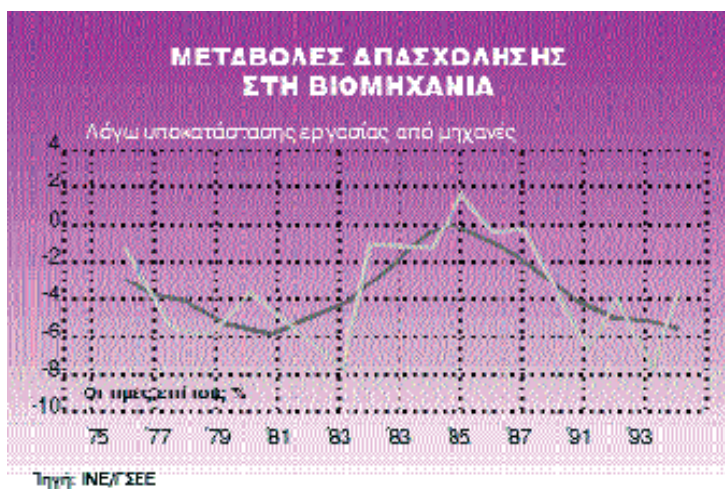
ΕΣΥΕ, προκύπτει ότι ο μέσος ρυθμός μείωσης της απασχόλησης στον κλάδο κατασκευής τελικών προϊόντων από μέταλλο (στην περίοδο 1984-1991) ήταν περίπου 500 εργαζόμενοι ανά έτος. Σύμφωνα με εκτιμήσεις των εταιριών του κλάδου, προκύπτει ότι η μείωση της απασχόλησης θα συνεχιστεί με τον ίδιο περίπου ρυθμό των 500 εργαζομένων ανά έτος, κατά την πενταετία 1994-1998.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ 4ο: Ο κλάδος κατασκευής μεταφορικών μέσων, είναι ένας από τους σημαντικότερους στην Ε.Ε. Όσον αφορά την απασχόληση, η κρίση των αρχών της δεκαετίας του '80, αλλά και η εφαρμογή νέων τεχνικών μεθόδων στην παραγωγή είχαν ως αποτέλεσμα τη μείωσή της, από 3 εκατομμύρια απασχολούμενους το 1981, σε 2,5 εκατομμύρια το 1988. Η παραγωγικότητα, μεταξύ 1980 και 1989, αυξήθηκε σε ποσοστό μεγαλύτερο από 60% λόγω της καλύτερης οργάνωσης της εργασίας, αλλά κυρίως λόγω υποκατάστασης της εργασίας με κεφάλαιο (χρησιμοποίηση προχωρημένων τεχνολογιών, όπως π.χ. η ρομποτική και τα προγράμματα (CAD/CAM) (IOBE, 1993). Στην Ελλάδα, μεταξύ 1984-1988, τα καταστήματα του κλάδου αυξήθηκαν κατά 10,2%, η απασχόληση κατά 4,9% και η ιπποδύναμη κατά 5,9%. Μάλιστα, σύμφωνα με στοιχεία της ΕΣΥΕ, η αύξηση συνεχίστηκε έως και το 1991. Έτσι, την περίοδο 1984-1991, η αύξηση των απασχολούμενων στον κλάδο ήταν περίπου 800 εργαζόμενοι ανά έτος. Όμως, κατά τη διετία 1991-1993, παρατηρείται καθαρή μείωση της απασχόλησης (για κάθε 10 αποχωρήσαντες προσελήφθησαν επτά νέοι εργαζόμενοι). Γενικά, φαίνεται ότι θα μειωθεί η ζήτηση ανειδίκευτων εργαζομένων. Η προσαρμογή των εταιριών στο διεθνές περιβάλλον θα τις αναγκάσει να προβούν σε επενδύσεις εκσυγχρονισμού, με στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας και την αντικατάσταση των ανειδίκευτων με νέο εξειδικευμένο προσωπικό, αλλά και την ανάγκη επιμόρφωσης/επανακατάρτισης ειδικοτήτων όπως π.χ. οι ηλεκτρολόγοι αυτοκινήτων.

Έτσι, η τεχνολογική και οργανωτική αναδιάρθρωση συνοδεύεται, τις περισσότερες φορές, από αύξηση της τεχνικής σύνθεσης του κεφαλαίου (της έντασης κεφαλαίου). Δηλαδή, για τη χρησιμοποίηση της ίδιας μάζας μέσων παραγωγής, χρειάζεται τώρα με την εκμηχάνιση και την αυτοματοποίηση, μικρότερος αριθμός απασχολούμενων απ' ό,τι προηγουμένως. Αυτό σημαίνει ότι η απασχόληση εξαρτάται από τον ρυθμό υποκατάστασης της εργασίας από λειτουργίες των μηχανών, αφού ανάλογα με την πορεία του ρυθμού αυτού, αυξάνεται και ο αριθμός των εργαζομένων που «πλεονάζουν». Έτσι, ως αποτέλεσμα αυτού του φαινομένου, έχουμε τη ραγδαία υποχώρηση της απασχόλησης στην ελληνική βιομηχανία (περίπου 100.000 άτομα την πενταετία 1990-95, από τους οποίους οι 50.000 στη μεγάλη βιομηχανία), γεγονός που αποδεικνύει ότι το φαινόμενο της υποκατάστασης εργασίας από μηχανές λειτουργεί και εντείνεται (ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1).¹

Κατά συνέπεια, ο τεχνολογικός εκσυγχρονισμός του παραγωγικού συστήματος της ελληνικής οικονομίας, βασικός όρος αναβάθμισής του στο διεθνές οικονομικό σύστημα, θα προκαλεί μια διαρκή πίεση στην απασχόληση.

Βέβαια, από την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών δεν θίγονται εξίσου όλα τα επαγγέλματα. Για παράδειγμα, ο αριθμός των ατόμων που ασχολούνται με την πληροφορική προβλέπεται να αυξηθεί. Σύμφωνα με δημοσίευτη έκθεση



¹ Τα αποτελέσματα τέτοιων εμπειρικών/ποσοτικών αναλύσεων περιέχονται στο Η. Ιωκείμογλου (1996-97), «Βιομηχανική απασχόληση : ο μηχανισμός της κρίσης», περιοδικό τετράδια του ΙΝΕ, τεύχος 8-9

του ΙΝ.Ε/ΓΣΕΕ (Ε. Τζελλάς, 1992) σχετικά με τη διάδοση της τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνίας (ΤΠΕ) στην Ελλάδα, ο αριθμός των υπαλλήλων στις υπηρεσίες τηλεπικοινωνιών, στη **βιομηχανία εξοπλισμού τηλεπικοινωνιών** (Β.Ε.Τ.) καθώς και στις εταιρίες λογισμικού και ηλεκτρονικών

υπολογιστών, αυξάνεται στο σύνολό του. Αυτό, μάλιστα, συμβαίνει παρά την αύξηση του ποσοστού ανεργίας που παρατηρείται στην Ελλάδα. Ο συνολικός αριθμός υπαλλήλων των προαναφερθέντων τομέων της ΤΠΕ ξεπερνά τα 37.000 άτομα και αναμένεται να αυξηθεί τα επόμενα χρόνια. Αν υπολογίσουμε ότι σήμερα στην Ελλάδα υπάρχουν, τουλάχιστον, 220.000 χρήστες προσωπικών υπολογιστών (Π.Υ.), χωρίς να περιλαμβάνονται οι χρήστες τερματικών on-line των τραπεζών, της Ολυμπιακής Αεροπορίας κτλ., φαίνεται ότι ο αριθμός των τελικών χρηστών θα αυξηθεί αισθητά στην Ελλάδα κατά τα προσεχή χρόνια, λαμβάνοντας υπόψη ότι ο αριθμός των Π.Υ. θα σημειώσει επίσης σημαντική άνοδο, όπως και οι υπηρεσίες που απαιτούν χρήση υπολογιστή. Το γενικό συμπέρασμα, όσον αφορά την απασχόληση στην Τεχνολογία πληροφοριών και επικοινωνίας (ΤΠΕ), είναι ότι οι θέσεις εργασίας θα αυξηθούν αισθητά, ιδίως στις κατηγορίες των εταιριών λογισμικού, πωλήσεων υπολογιστών και στους τελικούς χρήστες. Αντίθετα με την απασχόληση στην ΤΠΕ, σε άλλα επαγγέλματα η εφαρμογή των νέων τεχνολογιών είναι συνώνυμη της ανεργίας (π.χ. στη βιομηχανία αυτό αφορά κυρίως τους ανειδίκευτους). Ταυτόχρονα, η επιμονή στη θέση ότι όσο περισσότερες μηχανές αγοράζει ένας τομέας, τόσο περισσότερες θέσεις εργασίας δημιουργεί, δεν επιβεβαιώνεται, για παράδειγμα, στις αυτόματες μηχανές αφού εξοικονομούν περισσότερο προσωπικό από κάθε άλλη μορφή μηχανοποίησης.



Η γλώσσα, όμως, των αριθμών δεν είναι μόνο η πιο παραστατική, είναι και η περισσότερο αποκαλυπτική.

Συχνά η πραγματοποίηση επενδύσεων όχι μόνο δεν δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας, αλλά και καταργεί έμμεσα ορισμένες. Έτσι, υπολογίζεται ότι ενώ το 1946 ένας μισθωτός 20 ετών, θα περνούσε εργαζόμενος

το 1/3 της ζωής του, σήμερα αναμένεται ότι θα περάσει το 1/5. Επίσης, στον ανεπτυγμένο βορρά οι αυτοματισμοί, η ρομποτοποίηση και η αναδιάρθρωση της εργασίας συνοδεύονται από ομαδικές απολύσεις που δεν αντισταθμίζονται με τη δημιουργία θέσεων εργασίας σε άλλους τομείς. Η αναλογία του αριθμού των εργαζομένων στην βιομηχανία προς τον ενεργό πληθυσμό, μειώνεται συνεχώς: Από 40% πριν 20 χρόνια, στο 30% σήμερα, ενώ αναμένεται να μειωθεί στο 20% μετά από μια δεκαετία (Ντ. Βαΐου, Μ. Μαντούβαλου, Μ. Μαυρίδου, 1994).

Τα δέκα τελευταία χρόνια, οι 500 μεγαλύτερες επιχειρήσεις απέλυσαν κατά μέσο όρο 400.000 εργαζόμενους τον χρόνο, παρά τη μεγάλη αύξηση των κερδών τους. Αλλωστε, ορισμένοι από τους πιο δυναμικούς τομείς της σύγχρονης οικονομίας, όπως για παράδειγμα η βιοτεχνολογία, έχουν ανάγκη από ελάχιστο προσωπικό (ΚΕΡΔΟΣ, 18/12/94).

Παράλληλα, όμως, η μακροχρόνια οικονομική κρίση συνέπεσε με την αυξημένη τάση για περισσότερη προηγμένη τεχνολογία και αυτοματισμό που προκάλεσε ένα κύμα αναδιρθρώσεων, οι οποίες συνοδεύονται από απολύσεις. Έτσι, πολλές δυσκίνητες εταιρίες που αντιμετώπιζον δυσκολίες στις εγχώριες αγορές τους, αναδιοργανώνονται τώρα επιδιώκοντας να διευρύνουν τις δραστηριότητές τους. Η στρατηγική αυτή προκαλεί την απώλεια εκατοντάδων χιλιάδων θέσεων εργασίας, συμπιέζοντας σοβαρά την καταναλωτική ζήτηση. Για παράδειγμα,

στην βρετανική εταιρία τηλεφώνων, British Telecommunications, η επένδυση 17 δισ. δολ. σε νέα τεχνολογία από τότε που ιδιωτικοποιήθηκε το 1984, μείωσε κατά 170.000 τις θέσεις εργασίας (ΕΞΠΡΕΣ, 3/11/1992). Στο Βέλγιο, το 1985, 39.200 εργαζόμενοι παρήγαγαν 10,6 εκατ. τόνους χάλυβα. Με την εισαγωγή στη βιομηχανία των νέων τεχνολογιών το 1987, 21.000 εργαζόμενοι παρήγαγαν 11,5 εκατ. τόνους χάλυβα. Δηλαδή, σημειώθηκε 10% αύξηση της παραγωγής και 45% μείωση της εργατικής δύναμης. Αυτό το φαινόμενο είναι επίσης κοινό για τις ανεπτυγμένες χώρες (Οικονομικός Ταχυδρόμος, 16/2/1995, σελ. 39). Η λύση, όμως, που προκρίνουν οι «ειδικοί» είναι η απελευθέρωση της αγοράς εργασίας, η οποία θα συνέβαλε, κατά τη γνώμη τους, στη μεγαλύτερη ευελιξία των επιχειρήσεων.

Είναι γεγονός ότι σε τέτοιες συνθήκες, η μείωση των μισθών ως γενική τάση αποτελεί αναγκαίο μέσο αύξησης των επενδύσεων, που για τεχνολογικό εξοπλισμό. Στην πραγματικότητα, η εφαρμογή της νέας τεχνολογίας στοχεύει στην υποκατάσταση εργασίας από κεφάλαιο. Κι' αυτό γιατί, οι νέες τεχνολογίες επιτυγχάνουν μεγαλύτερη παραγωγή με χαμηλότερο κόστος, απ' αυτό που μπορεί να επιτύχει η φθηνή εργασία. Έτσι, οι επιχειρούμενες αναδιαρθρώσεις στην παραγωγή σε όλα τα επίπεδα, οι οποίες συντελούνται με γρήγορο ρυθμό κάτω από την επίδραση των νέων τεχνολογιών, οδηγούν στην αύξηση της διαρθρωτικής ανεργίας.

Στους κλάδους που χαρακτηρίζονται ως στάσιμοι ή φθίνοντες, όπως τα ορυχεία, τα μεταλλεία, η υφαντουργική βιομηχανία, η βιομηχανία ιματισμού και υπόδησης, η βιομηχανία χάρτου κτλ., συντελούνται μαζικές απολύσεις: Οι γρήγορα εξελισσόμενοι κλάδοι (ηλεκτρονική, χημική βιομηχανία κτλ), δεν είναι σε θέση να απορροφήσουν το πλεονάζον εργατικό δυναμικό,

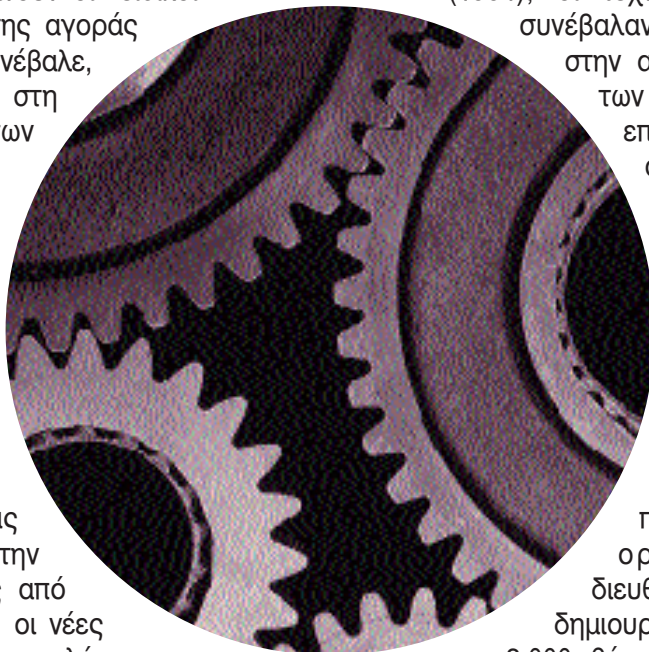
γιατί αναπτύσσονται με υψηλότερη τεχνική στάθμη, με αποτέλεσμα η διάδοση της αυτοματοποίησης να μειώνει τη ζήτηση εργατικών χεριών. Οι απολυόμενοι παραμένουν άνεργοι ή όταν βρίσκουν απασχόληση, πολλές φορές εργάζονται κάτω από δυσμενέστερους όρους αμοιβών.


Από την άλλη, οι φορείς των εργαζομένων, μη έχοντας βρει ακόμα τρόπους αντίστασης, αποδέχονται στις εργασιακές σχέσεις διευθετήσεις, οι οποίες ως τώρα θεωρούνταν απαράδεκτες, όπως π.χ. η μείωση του χρόνου εργασίας με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών (π.χ. Volkswagen).

Επίσης, σύμφωνα με στοιχεία της EUROSTAT (1991), οι τεχνολογικές ανακατατάξεις συνέβαλαν τη δεκαετία του 1980 στην αύξηση της απασχόλησης των γυναικών στην Ε.Ε. κατά επτά φορές περισσότερο, απ' ό,τι των ανδρών, αλλά οι θέσεις αυτές ήταν μερικής απασχόλησης. Ο βρετανικός όμιλος λιανικής πώλησης ενδυμάτων Burton Group, σκεφτόταν να περικόψει 2.000 θέσεις εργασίας, βάσει ενός μεσοπρόθεσμου προγράμματος οργανωτικών και διευθυντικών αλλαγών, ενώ θα δημιουργούσε περισσότερες από 3.000 θέσεις μερικής απασχόλησης (ΕΞΠΡΕΣ, 10/1/93).

Οι εργαζόμενοι (εργάτες και υπάλληλοι), έχουν δεχτεί αρκετές φορές διευθετήσεις στις εργασιακές σχέσεις, καθώς και μειώσεις μισθών, έχοντας την ελπίδα ότι μ' αυτό τον τρόπο στην λειτουργία της επιχείρησης και της απασχόλησή τους. Εδώ, όμως, δεν πρόκειται για μια τέτοια περίπτωση. Σε τομείς όπως η αυτοκινητοβιομηχανία, η χημική βιομηχανία κτλ., κανείς δεν μπορεί πλέον να προστατευθεί από την συνεχή εφαρμογή των νέων τεχνολογιών (ρομποτική, πληροφορική, αυτοματοποίηση) και από τον εντεινόμενο διεθνή ανταγωνισμό.

Τα βιομηχανικά ρομπότ, για παράδειγμα, είναι συχνά ένα άμεσο υποκατάστατο των εργατικών





χειριών στη μεταποίηση, όπως π.χ. στην περίπτωση των ρομπότ που χρησιμοποιούνται σε καθήκοντα ηλεκτροσυγκόλλησης, επεξεργασίας επιφανειών, διακίνησης και συναρμολόγησης. Εξαιτίας του χαρακτηριστικού αυτού, η άμεση επίπτωση της εξάπλωσης των βιομηχανικών ρομπότ είναι να μειωθεί μελλοντικά ο αριθμός των θέσεων εργασίας (ΕΛΚΕΠΑ, 1986). Επίσης, σε ότι αφορά την **εισαγωγή νέων τεχνολογιών στο γραφείο**, εκτιμάται ότι δεν θα δημιουργήσει επιπρόσθετες θέσεις εργασίας. Η διαμόρφωση της αγοράς εργασίας θα μεταβληθεί σε αξιόλογο βαθμό εξαιτίας των νέων τεχνολογιών. Οι τάσεις, οι οποίες αναμένεται ότι θα επηρεάσουν την απασχόληση στους επιμέρους τομείς δραστηριότητας, είναι οι εξής (Ε.Ι.Β.Σ. Δ.Ε., 1988):

- Εκτεταμένη αντικατάσταση στις εργασίες που θα υποβοηθούν τα γραφεία (αγγελιοφόροι, καταχώρηση φακέλων κτλ).
- Μείωση του αριθμού δακτυλογράφων και προσωπικού γραφείου σχεδιάσεων.
- Μείωση του αριθμού υπαλλήλων στα διάφορα τμήματα.
- Αύξηση της ζήτησης τεχνικού προσωπικού.
- Αύξηση της ζήτησης διευθυντών και άλλου διοικητικού προσωπικού.

Επίσης, η ραγδαία επέκταση των νέων τεχνολογιών επιφέρει ολοένα και μεγαλύτερη αυτοματοποίηση καθώς και ταχεία κίνηση κεφαλαίων χωρίς περιορισμούς. Έτσι, οι Τράπεζες, προκειμένου να περιορίσουν το χρόνο και το κόστος των συναλλαγών και έτσι ν' αντεπεξέλθουν στο νέο ανταγωνιστικό πλαίσιο, προωθούν τη χρήση της νέας τεχνολογίας σε όλους τους τομείς. Όμως, οι αλλαγές αυτές έχουν σημαντικές επιπτώσεις, τόσο στην απασχόληση, όσο και στο τραπεζικό επάγγελμα. Παρατηρείται σε ολόκληρη την Ευρώπη μια σημαντική μείωση του συνολικού αριθμού των απασχολούμενων στο χρηματοπιστωτικό σύστημα.

Σύμφωνα με στοιχεία της ΟΤΟΕ (Δ. Κουσελά, 1996) στη Σουηδία την τριετία 1993-95 είχαμε απώλεια 12.000 περίπου θέσεων εργασίας.

Στην Αγγλία παρατηρήθηκε το 1991 μείωση κατά 26.000, το 1992 μείωση κατά και 22.000, το 1993 μείωση κατά 24.000.

Στην Γαλλία σημειώθηκε μείωση των απασχολούμενων στην τριετία 1990-92 κατά 30.000.

Στην Ισπανία κατά το 1990-92 σημειώθηκε μείωση κατά 3.000 άτομα.

Τέλος, οι επιδράσεις των νέων τεχνολογιών στην παραγωγική διαδικασία με την εκτόπιση εργατικών χειριών, με αλλαγές στη δομή της επαγγελματικής απασχόλησης και με μεταβολές στις μεθόδους και στην οργάνωση της εργασίας είναι αναπόφευκτο να συμβούν ως αποτέλεσμα της εισαγωγής ρομπότ και άλλων μορφών αυτοματισμού.

Άλλες επιπτώσεις από την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών

Κάτω από την επίδραση των νέων τεχνολογιών μεταμορφώνεται και η διάρθρωση του εργατικού δυναμικού. Καταργούνται ορισμένα πατροπαράδοτα επαγγέλματα που σχετίζονται με τη χειρονακτική εργασία ή μειώνεται το ειδικό βάρος τους, ενώ ταυτόχρονα είτε δημιουργούνται νέα επαγγέλματα είτε αποκτούν νέο περιεχόμενο παλαιά επαγγέλματα.

Έτσι, λοιπόν, η φύση της εργασίας βρίσκεται μπροστά σε ριζικές μεταβολές. Στο βαθμό που οι απλές και επαναληπτικές κινήσεις εύκολα



αυτοματοποιούνται, οι ανειδίκευτοι εργάτες βρίσκονται περισσότερο εκτεθειμένοι στο φάσμα της ανεργίας, η οποία αποκαλείται και τεχνολογική ανεργία.

Είναι γεγονός ότι η βιομηχανική επανάσταση, δημιούργησε βασικά τρεις κατηγορίες επαγγελματιών: των ειδικευμένων, των ημειδικευμένων και των ανειδίκευτων εργατών.

Η αυτοματοποίηση έχει γενικά ως αποτέλεσμα την αύξηση της ειδικευμένης και τη μείωση της ημειδικευμένης και ανειδίκευτης εργασίας. Στα αυτοματοποιημένα εργοστάσια η αναλογία αυτών των τριών κατηγοριών είναι, περίπου 3:2:1 αντίστοιχα. Στις υψηλότερες βαθμίδες της αυτοματοποίησης μειώνεται η αναλογία των εργατών με χαμηλή ειδίκευση, αλλά αυξάνεται ταυτόχρονα η αναλογία των εργαζομένων με μέση και ανώτερη (Στ. Μπαμπανάσης, 1984). Η αυτοματοποίηση προχωρά παράλληλα μ' ένα μηχανισμό αυστηρής επιλογής - ενσωμάτωσης ή αποκλεισμού - της χειρωνακτικής εργασίας, θίγει κυρίως τους εργαζόμενους με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης, τους νέους (κυρίως αυτούς με ανεπαρκή τεχνική εκπαίδευση) και τους χαμηλού επιπέδου τεχνίτες (Ντ. Δουκάκης 1988). Όμως επειδή συχνά αναφέρεται ότι η τεχνολογική εξέλιξη καταργεί μόνο θέσεις χαμηλής εξειδίκευσης, είναι αναγκαίο να σημειωθεί ότι στη Βρετανία ένας ιδιαίτερα εκσυγχρονισμένος τομέας, όπως αυτός των τραπεζικών/χρηματοπιστηριακών λειτουργιών,

γνώρισε μείωση 100.000 θέσεων εργασίας από τα τέλη του '80 εξαιτίας τεχνολογικών καινοτομιών (Π. Παπαδόπουλος, 1995).

Όσον αφορά την ηλικία, τα πράγματα είναι πολύ άσχημα για τους νέους, όσους δηλαδή βρίσκονται σε ηλικία εισόδου ή ένταξης στην παραγωγική διαδικασία. Οι νέοι, ενώ από τη μία βρίσκονται σε μια αγορά εργασίας που ολοένα στενεύει από την κατάργηση θέσεων εργασίας, από την άλλη δεν έχουν επαγγελματική κατάρτιση που να ανταποκρίνεται στις αυξημένες απαιτήσεις των νέων σύνθετων εργασιών.

Επίσης, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι, βρίσκονται περισσότερο εκτεθειμένοι στον κίνδυνο της απόλυσης, γιατί δεν έχουν τα χρονικά περιθώρια και την ικανότητα να επανεκπαιδευτούν. Συχνά οι απολυόμενοι εργαζόμενοι αυτής της ηλικίας, όταν βρίσκουν κάποια απασχόληση, εργάζονται με δυσμενέστερους όρους εργασίας και αμοιβών.

Από πλευράς φύλου, οι γυναίκες δείχνουν να κινδυνεύουν πιο πολύ από τους άνδρες, εξαιτίας της τεχνολογικής ανεργίας, στο βαθμό που η αυτοματοποίηση επεμβαίνει με γρήγορους ρυθμούς στο χώρο των υπηρεσιών (γραμματείς, δακτυλογράφοι, υπάλληλοι γραφείου κτλ), ο οποίος αποτέλεσε στο παρελθόν σημαντικό θύλακα θέσεων εργασίας γι' αυτές. Είναι χαρακτηριστικό ότι ο προνομιακότερος τομέας εφαρμογής της νέας τεχνολογίας είναι ο εξοπλισμός γραφείου, όπου οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι γυναίκες. Κατά κύριο λόγο οι γυναίκες απασχολούνται στον τριτογενή τομέα της οικονομίας. Στο δευτερογενή τομέα, η μεγαλύτερη έκταση της γυναικείας απασχόλησης, συγκεντρώνεται σε παραδοσιακούς κλάδους, κυρίως στην κλωστοϋφαντουργία, στο ιματισμό και στο κλάδο διατροφής. Ειδικά η κλωστοϋφαντουργία και λιγότερο ο κλάδος του ιματισμού, αποτελούν τους μεγάλους ασθενείς της ελληνικής και ευρωπαϊκής βιομηχανίας. Είναι φθίνοντες κλάδοι, όπου παράλληλα με την εισαγωγή νέων τεχνολογιών - για όσους από αυτούς επιβιώνουν - είναι φυσικό να υπάρχουν αρνητικές επιπτώσεις στη γυναικεία απασχόληση.

Όσον αφορά τους κλάδους κλωστοϋφαντουργίας και ιματισμού, στην Ελλάδα κατά τα έτη 1990-92, χάθηκαν 13.000 θέσεις εργασίας (ΕΞΠΡΕΣ, 9/5/92). Αυτές οι εξελίξεις αποδεικνύουν ότι οι γυναίκες, ειδικότερα όσες εργάζονται στους

παραπάνω κλάδους, είναι από τα πρώτα θύματα της ανεργίας.

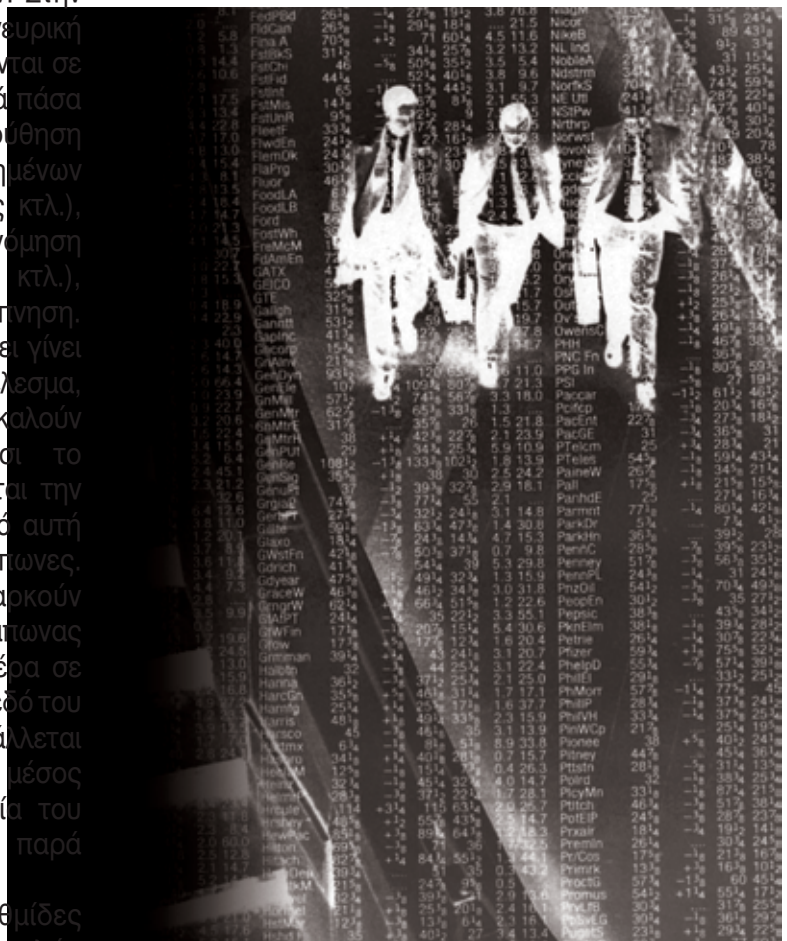
Οι τεχνολογικές καινοτομίες προκαλούν, επίσης, σοβαρές επιδράσεις στις συνθήκες εργασίας. Η δυσαρέσκεια από τις επιπτώσεις των νέων τεχνολογιών στην ποιότητα της εργασιακής ζωής δεν πρέπει να υποτιμηθεί. Αν και η επίδραση από την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στην παραγωγή έχει και θετικά στοιχεία, όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας (ελάττωση ή εξάλειψη της σωματικής εργασίας και ιδιαίτερα της βαριάς εργασίας, αύξηση των δυνατοτήτων για πολύπλευρη ανάπτυξη των ανθρώπινων ικανοτήτων, αυξημένη ασφάλεια εργασίας, βελτίωση των μέσων φωτισμού, επιτυχημένη σε ορισμένες περιπτώσεις εξάλειψη του θορύβου κτλ.), ταυτόχρονα όμως παρουσιάζονται και μια σειρά αρνητικών συνεπειών.

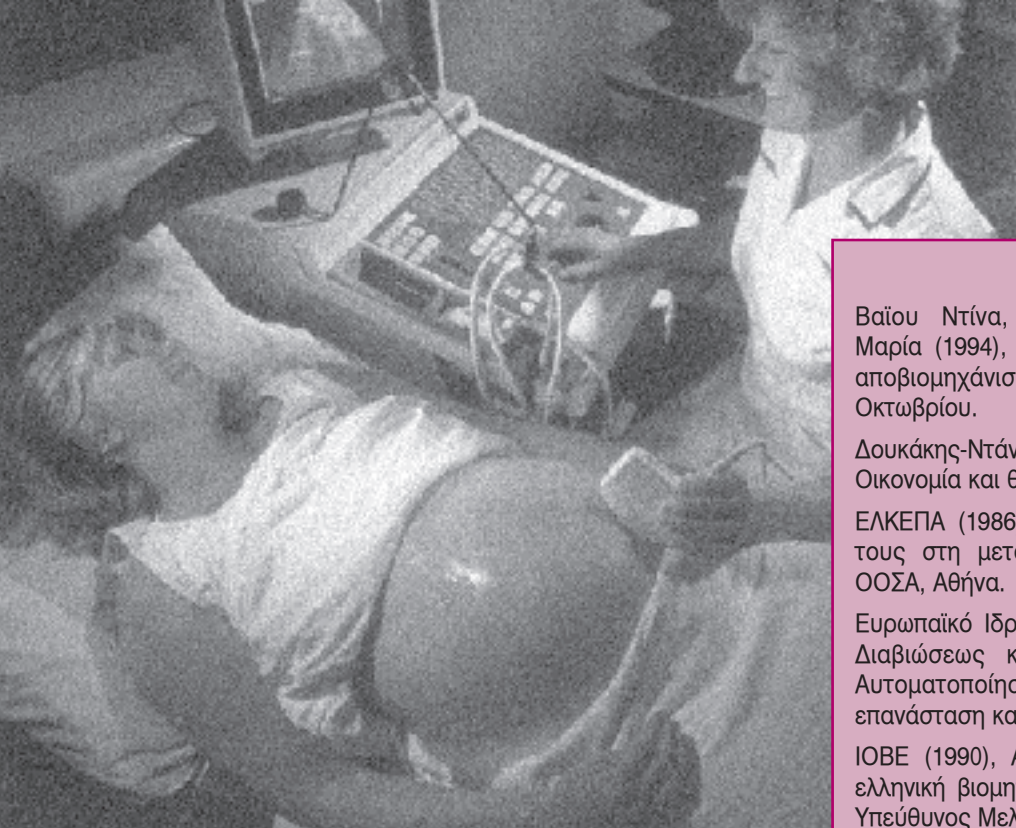
Είναι ενδιαφέρον να λάβουμε σοβαρά υπόψη τις επιπτώσεις από την τεχνολογική αλλαγή πάνω στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Στην αυτοματοποιημένη εργασία μεγαλώνει η ψυχική ένταση, γιατί οι εργάτες πρέπει να βρίσκονται σε συνεχή επιφυλακή και να επεμβαίνουν ανά πάσα στιγμή. Η επιτάχυνση και η παρακολούθηση από τον εργάτη πολλών αυτοματοποιημένων διαδικασιών (δεικτών, οργάνων ακριβείας κτλ.), η παρακολούθηση, επεξεργασία και ταξινόμηση πολλών πληροφοριών (δείκτες, σήματα κτλ.), απαιτούν αυξημένη πνευματική επαγρύπνηση. Έτσι, στην Ιαπωνία, η εντατική εργασία έχει γίνει ένα κοινωνικό πρόβλημα, γιατί έχει ως αποτέλεσμα, πολλές φορές, τον...θάνατο, τον οποίο αποκαλούν «Karoshi». (ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ, 18/12/1990). Έτσι, το 40% των Ιαπώνων εργαζομένων φοβούνται την «Karoshi». Τα στοιχεία αναφέρουν ότι από αυτή πεθαίνουν, κάθε χρόνο, περίπου 10.000 Ιάπωνες. Στην Ιαπωνία, οι ετήσιες διακοπές διαρκούν περίπου 10 ημέρες. Επιπλέον, ο μέσος Ιάπωνας εργάζεται 37 λεπτά περισσότερο κάθε μέρα σε σχέση με το 1980 (είτε γιατί το βιοτικό επίπεδό του δεν είναι το επιθυμητό, είτε γιατί του επιβάλλεται η ολοκλήρωση κάποιας εργασίας, ενώ ο μέσος όρος χρόνου προσέλευσης στην εργασία του αυξήθηκε, κατά 13 λεπτά και έφθασε, παρά τέσσερα λεπτά, την μια ώρα.

Επίσης, υπάρχουν ορισμένες βαθμίδες αυτοματοποίησης που δεν εξαλείφουν εντελώς

τη δύσκολη σωματική εργασία καθώς και την πνευματική εργασία ρουτίνας (π.χ. η μερική αυτοματοποίηση). Στις χαμηλότερες βαθμίδες αυτοματοποίησης μεγαλώνουν οι απαιτήσεις που αξιώνουμε από την όραση. Αυτό δημιουργεί τέτοια υπερένταση που μπορεί να προκαλέσει αύξηση του κινδύνου ατυχημάτων. Επιπλέον, ορισμένα στοιχεία των μηχανών αυξάνουν το θόρυβο και τη θερμοκρασία (Στ. Μπαμπανάσης, 1984).

Μια επιπλέον επίπτωση στην υγεία προέρχεται από τις οθόνες με πληκτρολόγια (VDU), ειδικά για τους χειριστές τέτοιων μηχανών. Η παρατεταμένη χρήση VDU μπορεί να οδηγήσει σε σημαντικά προβλήματα, όπως π.χ. κόπωση ματιών, πονοκεφάλους, πόνους στην πλάτη και έκθεση σε ηλεκτρομαγνητική ακτινοβολία (Χ. Τζεκίνη, 1984). Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε χώρο εργασίας με 16 εργαζόμενες (δακτυλογράφους και γραμματείς), οι 11 από αυτές παρουσίασαν





τενοντίτιδα και οι 9 μυοπάθειες στο βραχίονα. Σημειώνεται δε το γεγονός, σε αναφορές συνδικαλιστικών οργανώσεων απ' όλο τον κόσμο, ότι πολλές χειρίστριες Η/Υ απέβαλαν κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους. Η πραγματική αιτία εστιάζεται στο γεγονός ότι η στάση των χειριστριών, η οποία τις αναγκάζει να είναι πολλές ώρες την ημέρα καθισμένες στην καρέκλα, εμποδίζει την κανονική αιμάτωση της μήτρας, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται σοβαρά προβλήματα κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης. Ο κατάλογος, βέβαια, τέτοιων παθήσεων είναι μεγάλος. Οι απαιτήσεις, όμως, ασφαλούς χρήσης των VDU, σε γενικές γραμμές είναι οι εξής: Οι χαρακτήρες στην οθόνη θα πρέπει να διαβάζονται εύκολα. Ο θόρυβος από τον μηχανολογικό εξοπλισμό θα πρέπει να διατηρείται σ' ένα ελάχιστο επίπεδο. Ο σχεδιασμός του πληκτρολογίου, των γραφείων και των καθισμάτων θα πρέπει να προσαρμόζεται στα εργονομικά πρότυπα και να αποφεύγεται ο συνωστισμός. Οι χειριστές θα πρέπει να υποβάλλονται τακτικά σε τεστ για τα μάτια και να κάνουν συχνά διαλείμματα.

Τέλος, μία ακόμα επίπτωση της αυτοματοποίησης και της εισαγωγής των νέων τεχνολογιών είναι ότι δημιουργούν νέες μορφές αλλοτρίωσης και απομόνωσης, εφόσον αυξάνεται η μονοτονία στην εργασία, ο ρυθμός της εργασίας εξαρτάται όλο και περισσότερο από τη μηχανή και λιγότερο από τους ανθρώπους εργαζόμενοι δεν συνδέονται με το προϊόν της δραστηριότητάς τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Βαίου Ντίνα, Μαντούβαλου Μαρία, Μαυρίδου Μαρία (1994), «Το πρόβλημα και οι συνέπειες της αποβιομηχάνισης», Οικονομικός Ταχυδρόμος, 20 Οκτωβρίου.

Δουκάκης-Ντάντης Λ. (1988), Εργασιακές σχέσεις, Οικονομία και θεσμοί, Οδυσσέας, Αθήνα.

ΕΛΚΕΠΑ (1986), Τα βιομηχανικά Ρομπότ. Ο ρόλος τους στη μεταποιητική βιομηχανία. Έκθεση του ΟΟΣΑ, Αθήνα.

Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Ε.Ι.Β.Σ.Δ.Ε., 1988). Αυτοματοποίηση στο γραφείο. Μία τεχνολογική επανάσταση και οι επιπτώσεις της, Λουξεμβούργο.

ΙΟΒΕ (1990), Ανάγκες τεχνικής εκπαίδευσης στην ελληνική βιομηχανία. ΚΛΑΔΟΣ: Τσιμεντοβιομηχανία. Υπεύθυνος Μελέτης: Α. Τορτοπίδης, Αθήνα.

ΙΟΒΕ (1993), Ανάγκες τεχνικής εκπαίδευσης στην ελληνική βιομηχανία. ΚΛΑΔΟΣ: Κατασκευή μεταφορικών μέσων, Μελετητής: Ν. Παπαγεωργίου, Αθήνα.

ΙΟΒΕ (1993), Ανάγκες τεχνικής εκπαίδευσης στην ελληνική βιομηχανία. ΚΛΑΔΟΣ: Μηχανές - Συσκευές, Μελετητής: Τ. Τσίτουρας, Αθήνα.

ΙΟΒΕ (1993), Ανάγκες τεχνικής εκπαίδευσης στην ελληνική βιομηχανία. ΚΛΑΔΟΣ: Προϊόντα από μέταλλο. Μελετητής: Η. Μαστάθης, Αθήνα.

Κουσελάς Δ. (1996), «Τεχνολογικές καινοτομίες που θα επιδράσουν στο μέλλον», περιοδικό Δημόσιος Τομέας, τεύχος 115, Ιανουάριος.

Μπαμπανάκης Στ. (1984), Οι οικονομικές - κοινωνικές επιπτώσεις της τεχνολογικής επανάστασης. Εισήγηση στη Διεθνή Διάσκεψη που διοργάνωσε η ΓΣΕΕ στην Αθήνα, στο διάστημα 27 Ιούνη - 1 Ιούλη, με θέμα: Τεχνολογική εξέλιξη και οι επιπτώσεις στην παραγωγή, την κοινωνία και την εργασία (Α' Τόμος).

Ναξάκης Χ. (1994), «Η τεχνολογική ανεργία: Ένα διεθνές πρόβλημα», περιοδικό Οικονομικά Χρονικά, Φεβρουάριος - Μάρτιος.

Παπαδόπουλος Π. (1995), «Απασχόληση. Λύσεις 21ου αιώνα ή...επιστροφή στον 19ο;», ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ, 28/5/1995

Τζεκίνης Χ. (1984), Οι επιπτώσεις της μικροηλεκτρονικής στην απασχόληση, εκδόσεις ΟΑΕΔ, Αθήνα.

Τζελλάς Ε. (1992), Κοινωνικά και οικονομικά ζητήματα σχετικά με τη διάδοση της τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνίας στην Ελλάδα (τελική έκθεση). Αδημοσίευτη μελέτη, ΙΝ.Ε/ΓΣΕΕ, Αύγουστος.

Η Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

του Ηλία Ιωακείμογλου

Tο βασικό ερώτημα σχετικά με την επιδιωκόμενη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, είναι ποιους στόχους υπηρετεί και πώς θα επιμερισθούν τα ενδεχόμενα οικονομικά οφέλη που θα προκύψουν από αυτήν. Από την πλευρά της εργασίας το ζήτημα έχει συνδεθεί, πρώτον, με την αύξηση του ελεύθερου χρόνου και την βελτίωση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων, και δεύτερον, με την αναπλήρωση του μειωμένου χρόνου εργασίας από νέες θέσεις απασχόλησης ή με την διάσωση επαπειλούμενων θέσεων εργασίας. Όπως είναι ευνόητο, στην Ελλάδα, όπου το εργατικό δυναμικό συνεχίζει να αυξάνεται ταχύτερα απ' ό τι η απασχόληση, και όπου οι ανεπαρκείς ρυθμοί οικονομικής μεγέθυνσης, καθιστούν αβέβαια τα αποτελέσματα μιας αναπτυξιακής πολιτικής, μεγαλώνει η σημασία μιας κοινωνικά δίκαιης αναδιανομής του διαθέσιμου όγκου εργασίας, έτσι ώστε μέσω αυτής περισσότερα άτομα να έχουν την ευκαιρία να εργασθούν. Στις παρούσες συνθήκες, όπου η κερδοφορία παρουσιάζει ουσιαστικές αυξήσεις, ενώ ταυτοχρόνως συνεχίζεται η άνοδος της ανεργίας και τα εισοδήματα των μισθωτών καλύπτουν σε φθίνοντα βαθμό τις ανάγκες των νοικοκυριών, κρίνεται ως κοινωνικά απορριπτέα οποιαδήποτε θέση θα ζητούσε τη μετατροπή του οικονομικού οφέλους από τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε περαιτέρω αύξηση της κερδοφορίας και τον μη ισομερή καταμερισμό του ανάμεσα στο κεφάλαιο και την εργασία. Πέραν τούτου, εκτός από τον ισομερή καταμερισμό του οικονομικού οφέλους, θα πρέπει να συνεκτιμηθεί ότι η διευθέτηση του χρόνου εργασίας δημιουργεί και μια σειρά μειονεκτημάτων για τους εργαζόμενους

1. Το οικονομικό όφελος της επιχείρησης και οι δυνατοί τρόποι του επιμερισμού του μεταξύ κερδών, μισθών και μείωσης του χρόνου εργασίας

Η μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας

Η ευελιξία που προκύπτει από τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας και την συνακόλουθη κατάργηση των τυπικών ωραρίων που ισχύουν σήμερα, παράγει συγκεκριμένα οικονομικά οφέλη. Καταρχήν, σε ότι αφορά το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος:

Προς το παρόν, οι υπερωρίες είναι ο κατεξοχήν τρόπος με τον οποίο οι επιχειρήσεις επιτυγχάνουν την επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας των μηχανικών εγκαταστάσεων ώστε να προσαρμόσουν το πρόγραμμα της παραγωγής τους στις μεταβολές της ζήτησης. Η ευελιξία του χρόνου

εργασίας επιτρέπει στην επιχείρηση να επιμερίσει τις συνολικές ώρες εργασίας που έχει αγοράσει, με τρόπο που καθιστά τις υπερωρίες περιττές ή έστω περιορισμένες. Προκύπτει, λοιπόν, από την εξάλειψη ή τη δραστική μείωση των υπερωριών και μια μείωση της συνολικής δαπάνης της επιχείρησης για αμοιβή της εργασίας - άρα και μια μείωση της μέσης αμοιβής ανά απασχολούμενο.

Άλλες μορφές ευελιξίας του χρόνου εργασίας που χρησιμοποιούνται από τις επιχειρήσεις, είναι κυρίως η εργασία το Σάββατο και την Κυριακή, η νυχτερινή εργασία και οι βάρδιες. Γενικά, διατηρείται σήμερα ένα ευρύ φάσμα τυπικών και άτυπων μορφών ευελιξίας του χρόνου, οι οποίες όμως παρουσιάζουν αυξημένο κόστος εργασίας. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας μέσω της κατάργησης των τυπικών ωραρίων που επικρατούν σήμερα, τείνει να αντικαταστήσει τις υπάρχουσες, δαπανηρές, μορφές ευελιξίας με μian άλλη φθηνή μορφή ευελιξίας.

Η ευελιξία του χρόνου εργασίας, κατά πάσα πιθανότητα, θα επιφέρει και αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας, οι οποίες θα προσδώσουν στην εργασία αυξημένη παραγωγικότητα.

Το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος, το οποίο είναι ο λόγος του ωρομισθίου προς την ωραία παραγωγικότητα της εργασίας, θα μειωθεί για δύο λόγους: πρώτον, διότι θα μειωθεί το ωρομίσθιο, και δεύτερον, διότι θα αυξηθεί η παραγωγικότητα της εργασίας.

Η αύξηση της παραγωγικότητας του κεφαλαίου

Πέραν τούτου, προκύπτουν και άλλα οφέλη, που σχετίζονται με την ανταγωνιστικότητα και την οικονομικότερη χρήση του παγίου κεφαλαίου: Η προσαρμογή στις διακυμάνσεις της ζήτησης, που προκύπτει από τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, επιτρέπει στην επιχείρηση να συντομεύσει τους



χρόνους παράδοσης των προϊόντων της, και επακόλουθα να αυξήσει τον όγκο των παραγγελιών και της παραγωγής της. Έτσι, η ευελιξία επιτρέπει στην επιχείρηση, χάρη στην αύξηση του όγκου των παραγγελιών, να επιμηκύνει το χρόνο λειτουργίας των μηχανικών εγκαταστάσεων περισσότερο απ' ό τι στο παρελθόν και

να χρησιμοποιήσει το ίδιο πάγιο κεφάλαιο επί περισσότερο χρόνο για να παράγει μεγαλύτερο όγκο προϊόντος.

Το όφελος από μια τέτοια βελτίωση στη χρήση του παγίου κεφαλαίου εκφράζεται με την αύξηση της παραγωγικότητας του κεφαλαίου, η οποία είναι ο λόγος του προϊόντος προς το πάγιο κεφάλαιο. Η εν λόγω βελτίωση σημαίνει ότι με κάθε μονάδα παγίου κεφαλαίου (π.χ. ένα εκατομμύριο δραχμές) παράγει όγκο προϊόντος μεγαλύτερο απ' ό τι στο παρελθόν, και προφανώς, έχει ευνοϊκή επίπτωση στην κερδοφορία.

Η αύξηση της κερδοφορίας

Επιπλέον, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας και η συνακόλουθη επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας των εγκαταστάσεων, επιτρέπει στην επιχείρηση να μειώσει τα αποθέματα των έτοιμων προϊόντων της, να επιμερίσει τα σταθερά της έξοδα σε μεγαλύτερο όγκο παραγωγής, να επιταχύνει την απόσβεση του παγίου κεφαλαίου και να αποφύγει επενδύσεις παγίου κεφαλαίου που θα ήταν αναγκαίες χωρίς την ευελιξία στα ωράρια εργασίας. Ακόμη και στην περίπτωση της στάσιμης ζήτησης, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας ενδέχεται να έχει θετικά αποτελέσματα στην κερδοφορία, χάρη στη δυνατότητα που αποκτά η επιχείρηση να συγκεντρώσει την παραγωγή της στις αποδοτικότερες γραμμές παραγωγής.

Υπό την συνδυασμένη επίδραση της μείωσης του μοναδιαίου κόστους εργασίας, της αύξησης της παραγωγικότητας του κεφαλαίου και των

άλλων οικονομιών στη χρήση του κεφαλαίου, προκύπτει το συνολικό οικονομικό όφελος για την επιχείρηση.

Το επίδικο αντικείμενο: ο επιμερισμός του οικονομικού οφέλους μεταξύ επιχείρησης, εργαζομένων και ανέργων

Όπως προκύπτει από την ποσοτική ανάλυση των οικονομικών αποτελεσμάτων που έχει πραγματοποιήσει το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, **το όφελος από τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας μπορεί να επιμερισθεί μεταξύ τριών «μεταβλητών»: μεταξύ κερδοφορίας, αποδοχών των εργαζομένων και χρόνου εργασίας.**

Είναι δυνατό, δηλαδή, να αυξηθεί η απόδοση του κεφαλαίου, να αυξηθεί η μέση αμοιβή ανά απασχολούμενο ή να μειωθεί ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας. **Από τον συγκεκριμένο τρόπο που θα μειωθεί ο τελευταίος, θα προκύψει είτε μια αύξηση της απασχόλησης, είτε διάσωση θέσεων εργασίας, είτε μια αύξηση του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων.**

Τίθεται, επομένως, το ζήτημα των στόχων που έχει η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, δηλαδή το ζήτημα του επιμερισμού του συνολικού οικονομικού οφέλους, σε αύξηση της κερδοφορίας, μείωση του χρόνου εργασίας και μέσες αποδοχές των εργαζομένων.

Διευθέτηση και ανταγωνιστικότητα

Σύμφωνα με την κυβερνητική άποψη, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας θα τονώσει την ανταγωνιστικότητα μέσω της μείωσης του κόστους που θα προέλθει από την μη πληρωμή των υπερωριών. Ωστόσο, όπως προκύπτει από την ανάλυση¹ των τιμών των εγχωρίων παραγωγών και των τιμών του ξένου ανταγωνισμού, οι επιχειρήσεις της Ελλάδας ακολουθούν τιμές των ανταγωνιστών τους. Ως εκ τούτου, οι μεταβολές στο κόστος εργασίας δεν αντανακλώνται στις τιμές, άρα και στην ανταγωνιστικότητα, αλλά στην αύξηση των κερδών, τα οποία βρίσκονται ήδη σε ικανοποιητικά επίπεδα. Ετσι, η όποια

¹Βλ. αναλυτικά στην έκθεση της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ «Η οικονομική πολιτική, η ανταγωνιστικότητα και η ανεργία», που κατατέθηκε στα πλαίσια του κοινωνικού διαλόγου, στη δεύτερη θεματολογικά ενότητα.

μείωση του κόστους εργασίας που θα προέλθει από τη διευθέτηση, πολύ λίγο θα επηρεάσει την ανταγωνιστικότητα, ενώ θα αυξήσει περαιτέρω τα κέρδη (το μέγεθος της αύξησης αυτής θα εξαρτηθεί από την αναλογία κατά την οποία θα επιμερισθούν τα οφέλη της διευθέτησης μεταξύ κερδών, μισθών και απασχόλησης).

Η αύξηση της ανταγωνιστικότητας, στην περίπτωση της διευθέτησης δεν θα προέλθει από τη μείωση του κόστους εργασίας, αλλά από την αυξημένη προσαρμοστικότητα στους χρόνους παράδοσης που ζητούν οι πελάτες της επιχείρησης - προσαρμοστικότητα που οδηγεί στην αύξηση των παραγγελιών, άρα και του όγκου παραγωγής, στην επέκταση του χρόνου λειτουργίας των μηχανών και την επακόλουθη αύξηση της παραγωγικότητας του κεφαλαίου.

Ποσοτικές εκτιμήσεις

Μείωση του κόστους εργασίας (ανά ώρα) εξαιτίας της μείωσης των υπερωριών =3% έως 4%. Αύξηση της παραγωγικότητας 1%-1,5%. (Προκύπτει, έτσι, μείωση του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος 4% έως 5,5%). Αύξηση του όγκου παραγωγής (μέσω της αύξησης των παραγγελιών) = 2% έως 4%. Το συνολικό όφελος για την επιχείρηση πριν από τον επιμερισμό του μεταξύ κερδών και χρόνου εργασίας είναι από $(2\%+2+1+3\%) = 7\%$ έως $(4\%+2*1,5\%+4\%)=11\%$. Εάν προσθέσουμε και τα οφέλη από τη μείωση των αποθεμάτων ετοιμών προϊόντων, την ταχύτερη απόσβεση και την ταχύτερη περιστροφή του κεφαλαίου κινήσεως και την μείωση των σταθερών εξόδων ανά μονάδα προϊόντος το όφελος θα είναι της τάξης του 8% έως 12%, επομένως **μπορούμε να θεωρήσουμε ως λογική προσέγγιση το 10%**. Το συνολικό όφελος 10% μπορεί να επιμερισθεί ως εξής:

	Αύξηση μικτών εξόδων	Μείωση χρόνου εργασίας
39 ώρες	7,5%	2,5%
38 ώρες	5%	5%
37 ώρες	2,5%	7,5%
36 ώρες	0%	10%
35 ώρες	-2,5%	12,5%

2. Τα μειονεκτήματα της διευθέτησης για τους εργαζόμενους

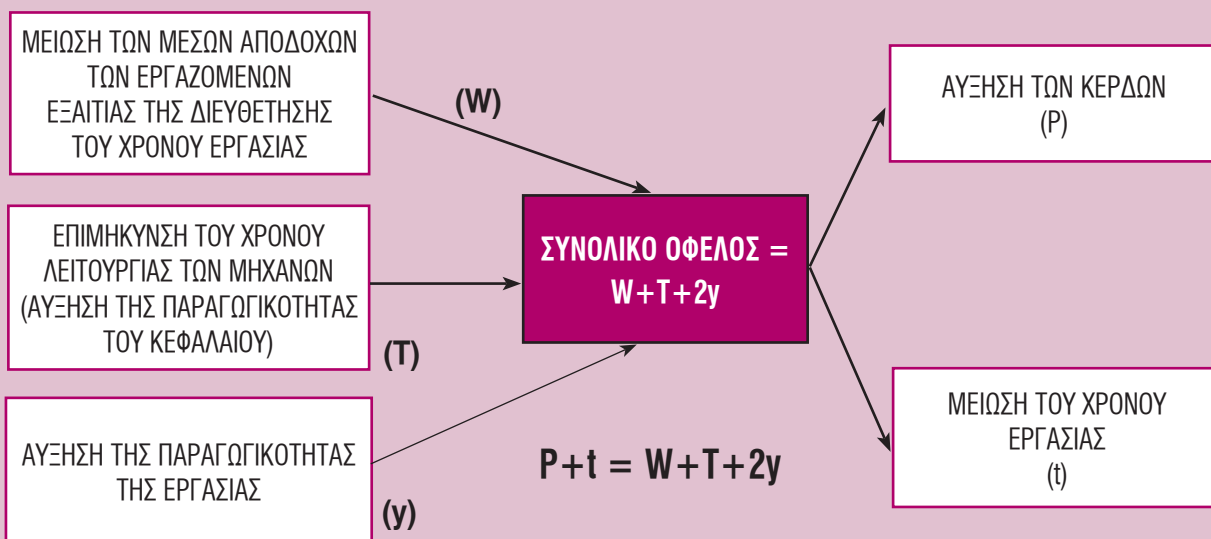
Τα μειονεκτήματα της διευθέτησης για τους εργαζόμενους και τους συνδικαλιστικούς τους φορείς είναι πολλαπλά:

- Η ενδεχόμενη αύξηση του ημερήσιου εργάσιμου χρόνου μέχρι 2 ώρες, που αποτελεί πρόταση της κυβερνητικής πλευράς, ανατρέπει την λογική του οκτάωρου.
- Η μείωση ή κατάργηση των υπερωριών θα μειωθεί σοβαρά το εισόδημα των εργαζομένων, ιδιαίτερα μάλιστα όταν το μέτρο αυτό δεν θα συνοδεύεται από τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.
- Η αύξηση της απασχόλησης θα επέλθει μόνον εάν η μείωση του εργάσιμου χρόνου ανέλθει σε 3 τουλάχιστον ώρες (οι μικρότερες μειώσεις, όπως έχει διαπιστωθεί από εμπειρίες σε άλλες χώρες, δεν μετατρέπονται σε αυξήσεις της απασχόλησης αλλά σε εντατικοποίηση της εργασίας).
- Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σε ατομική βάση υπονομεύει το θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η εξατομίκευση της διαπραγματεύσεως θα εξασθενίσει, επιπλέον, την

αλληλεγγύη των εργαζομένων και θα ενισχύσει την τάση αναζήτησης ατομικών λύσεων.

- Η ευελιξία που θα εισαχθεί μέσω της διευθέτησης θα ευνοήσει τη δημιουργία θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης σε βάρος των θέσεων πλήρους απασχόλησης.
- Η αποδοχή της διευθέτησης χωρίς μείωση του εργάσιμου χρόνου θα υπονομεύσει σοβαρά την πρόταση της ΓΣΕΕ για μείωση του χρόνου εργασίας στις 35 ώρες χωρίς μείωση των αποδοχών των εργαζομένων.
- Η μη κανονικότητα των ωραρίων θα δημιουργήσει σοβαρά προβλήματα στην οικογενειακή και την προσωπική ζωή των εργαζομένων (κλιματολογικές συνθήκες, υγιεινή και ασφάλεια, κυκλοφοριακό...). Ο ελεύθερος χρόνος που θα προκύψει από την διευθέτηση, για να είναι αποδοτικός, θα πρέπει να συμβαδίζει με τις πραγματικές κοινωνικές ανάγκες του εργαζομένου και όχι της επιχείρησης.
- Ο επιπλέον ελεύθερος χρόνος που θα προκύπτει (π.χ. επιπλέον εβδομάδα άδειας) θα πρέπει να συνδέεται και με την δυνατότητα «κατανάλωσης» του ελεύθερου χρόνου όταν θα έχει επέλθει μείωση του εισοδήματος.

ΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΤΩΝ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΕΚΤΙΜΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΙΝΕ



Παράδειγμα: Εστω ότι η μείωση των μέσων αποδοχών από μείωση υπερωριών ανέρχεται σε 5% η επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας των εγκαταστάσεων σε 4% και η αύξηση της παραγωγικότητας σε 2%. Τότε το συνολικό όφελος της επιχείρησης είναι $5\% = 4\% + 2 \cdot 2\% = 13\%$. Εάν επέλθει μείωση του χρόνου εργασίας κατά 7% (δηλαδή μείωση στις 37 ώρες, η αύξηση των κερδών θα είναι $(13\% - 7\%) = 6\%$.

Η απασχόληση αυξάνεται χάρη στον τομέα των υπηρεσιών

των Γ. Κρητικίδη και Η. Ιωακείμογλου

Στην Ελλάδα, η απασχόληση στην βιομηχανία και τον αγροτικό τομέα ακολουθεί μακροχρόνια και σταθερή πτωτική πορεία. Οι απώλειες των θέσεων εργασίας στους δύο αυτούς τομείς της οικονομίας, μεταξύ 1993 και 1996, ανήλθαν συνολικά σε 22 χιλιάδες άτομα (μέση ετήσια μείωση 0,5%). Η μείωση αυτή, όχι μόνον αντισταθμίστηκε, αλλά υπερκαλύφθηκε από τις αυξήσεις της απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών, οι οποίες υπερέβησαν τις 170 χιλιάδες άτομα (μέση ετήσια αύξηση 2,8%).

Χάρη στον τομέα των υπηρεσιών, η συνολική απασχόληση αυξήθηκε, στη διάρκεια της τρέχουσας δεκαετίας, με μέσο ετήσιο ρυθμό περίπου 1%, η δε μισθωτή απασχόληση με ρυθμό 2%.

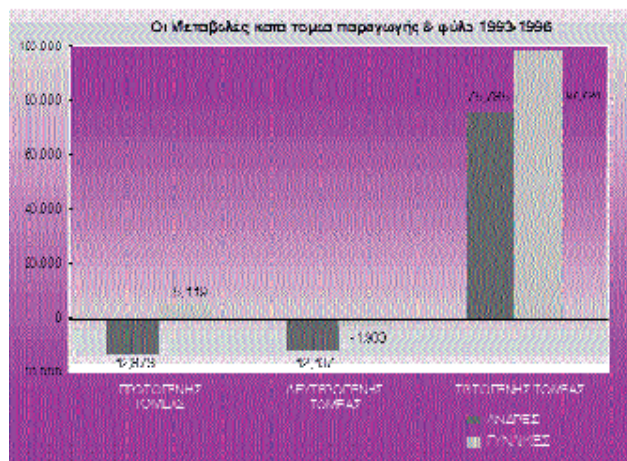
Αυτή η διαφορά μεταξύ του μέσου όρου της ΕΕ και της Ελλάδας θα πρέπει να αποδοθεί στο γεγονός ότι στην Ελλάδα, ο τομέας των υπηρεσιών βρίσκεται ένα στάδιο πιο πίσω από ότι στις πιο προηγμένες χώρες της Ευρώπης. Αυτό σημαίνει ότι η συσσώρευση κεφαλαίου στον τριτογενή τομέα της Ελλάδας παραμένει εκτατική, πραγματοποιείται δηλαδή με επέκταση των ήδη εγκατεστημένων παραγωγικών δραστηριοτήτων και απαιτεί μεγάλη ποσότητα εργασίας, ενώ στις πιο προηγμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η συσσώρευση είναι εντατική, απαιτεί δηλαδή μεγαλύτερη χρήση τεχνολογίας και λιγότερης εργασίας.

Οι αυξήσεις της απασχόλησης στον τριτογενή τομέα αφορούν τα δύο φύλα με άνισο τρόπο: από τις 170 χιλιάδες θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν στις υπηρεσίες κατά την περίοδο 1993-1996, περίπου 100 χιλιάδες κατελήφθησαν από γυναίκες. Αντίστοιχα από τις 130 χιλιάδες θέσεις μισθωτής εργασίας, κατελήφθησαν από τις γυναίκες οι 75 χιλιάδες.

Οι κλάδοι των υπηρεσιών που παρουσίασαν τις

μεγαλύτερες αυξήσεις απασχόλησης κατά την εν λόγω περίοδο, ήταν ο κλάδος του εμπορίου (40 χιλιάδες άτομα, ήτοι ποσοστό περίπου 25% της συνολικής αύξησης της απασχόλησης στον τριτογενή τομέα), ο κλάδος των ξενοδοχείων-εστιατορίων (περίπου 25 χιλιάδες άτομα, ήτοι ποσοστό 15% της συνολικής αύξησης) και ο κλάδος της εκπαίδευσης (περίπου 25 χιλιάδες άτομα).

	1993-1996		1993-1996	
	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	-12,873	5,119	-1,118	623
ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	-12,107	-1,903	-10,303	-1,609
ΤΡΙΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	75,785	97,724	58,655	74,032



ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ

και τα δύο φύλα

	1993		1994		1995		1996		1993-1994	
	Σύνολο	Μισθωτοί	Σύνολο	Μισθωτοί	Σύνολο	Μισθωτοί	Σύνολο	Μισθωτοί	Σύνολο	Μισθωτοί
ΣΥΝΟΛΟ	3,720,179	1,980,727	3,789,609	2,017,698	3,823,809	2,060,082	3,871,923	2,101,006	69,430	36,971
Γεωργία, Κτηνοτροφία, Θήρα, Δάση	778,428	31,459	774,741	25,397	766,998	36,024	771,516	31,611	-3,687	-6,062
Αλιεία	15,426	4,258	14,959	3,780	14,936	3,257	14,585	3,612	-467	-467
ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	793,854	35,717	789,700	29,177	781,934	39,281	786,101	35,223	-4,154	-6,540
Ορυχεία, Λατομεία	19,344	17,445	15,601	14,323	15,596	14,602	17,219	16,410	-3,743	-3,122
Μεταποιητικές Βιομηχανίες	579,499	403,133	577,791	403,134	577,688	397,583	576,106	400,341	-1,708	1
Ηλεκτρικό ρεύμα αέριο & νερό	39,605	39,461	40,638	40,271	41,530	41,385	40,744	40,586	1,033	810
Κατασκευές	261,438	161,318	261,166	158,413	252,288	155,160	251,809	152,108	-272	-2,905
ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	899,886	621,357	895,196	616,141	887,102	608,730	885,878	609,445	-4,690	-5,216
Χονδρικό - Λιανικό Εμπόριο κλπ	588,106	225,808	602,20	228,542	624,983	246,628	628,751	258,605	14,097	2,734
Ξενοδοχεία και Εστιατόρια	203,362	97,302	211,960	97,403	223,676	107,555	229,296	113,980	8,598	101
Μεταφορές - Επικοινωνίες	248,949	178,449	252,259	181,313	247,966	179,068	253,986	183,145	3,310	2,864
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	81,206	78,341	89,588	84,012	91,814	86,573	92,219	87,044	8,382	5,671
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας κλπ	139,606	61,168	141,379	62,413	149,148	66,113	156,259	69,310	1,773	1,245
Δημόσια Διοίκηση κλπ	267,122	266,325	284,189	282,354	272,300	271,446	274,819	273,642	17,067	16,029
Εκπαίδευση	200,699	182,160	213,846	195,083	219,964	198,326	224,257	200,531	13,147	12,923
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	154,968	132,990	161,244	137,976	163,067	140,732	170,543	147,140	6,276	4,986
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	117,226	77,951	115,429	74,695	126,054	83,764	129,968	87,350	-1,797	-3,256
Ιδιωτικά νοικοκυριά	23,805	21,769	31,155	27,126	34,136	30,273	39,322	35,067	7,350	5,357
Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	1,390	1,390	1,462	1,462	1,666	1,593	524	524	72	72
ΤΡΙΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	2,026,439	1,323,653	2,104,714	1,372,379	2,154,774	1,412,071	2,199,944	1,456,338	78,275	48,726

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1993-1996, Αθήνα 1996



ΑΠΟΛΥΤΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ				ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ						ΜΕΣΗ ΕΤΗΣΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗ			
1994-1995		1995-1996		1993-1996		1993-1994		1994-1995		1995-1996		1993-1996	
Σύνολο	Μισθωτοί	Σύνολο	Μισθωτοί	Σύνολο	Μισθωτοί	Σύνολο	Μισθωτοί	Σύνολο	Μισθωτοί	Σύνολο	Μισθωτοί	Σύνολο	Μισθωτοί
34,200	42,384	48,114	40,924	151,744	120,279	1.9%	1.9%	0.9%	2.1%	1.3%	2.0%	1.3%	2.0%
-7,743	10,627	4,518	-4,413	-6,912	152	-0.5%	-19.3%	-1.0%	41.8%	0.6%	-12.3%	-0.3%	0.2%
-23	-523	-351	355	-841	-646	-3.0%	-11.2%	-0.2%	-13.8%	-2.4%	10.9%	-1.9%	-5.3%
-7,766	10,104	4,167	-4,058	-7,753	-494	-0.5%	-18.3%	-1.0%	34.6%	0.5%	-10%	-0.3%	-0.5%
-5	279	1,623	1,808	-2,125	-1,035	-19.3%	-17.9%	0.0%	1.9%	10.4%	12.4%	-3.8%	-2.0%
-103	-5,551	-1,582	2,758	-3,393	-2,792	-0.3%	0.0%	0.0%	-1.4%	-0.3%	0.7%	-0.2%	-0.2%
892	1,114	-786	-799	1,139	1,125	2.6%	2.1%	2.2%	2.8%	-1.9%	-1.9%	0.9%	0.9%
-8,878	-3,253	-479	-3,052	-9,629	-9,210	-0.1%	-1.8%	-3.4%	-2.1%	-0.2%	-2.0%	-1.2%	-1.9%
-8,094	-7,411	-1,224	715	-14,008	-11,912	-0.5%	-0.8%	-0.9%	-1.2%	-0.1%	0.1%	-0.5%	-0.6%
22,780	18,086	3,766	11,977	40,645	32,797	2.4%	1.2%	3.8%	7.9%	0.6%	4.9%	2.3%	4.6%
11,716	10,152	5,620	6,425	25,934	16,678	4.2%	0.1%	5.5%	10.4%	2.5%	6.0%	4.1%	5.4%
-4,293	-2,245	6,020	4,077	5,037	4,696	1.3%	1.6%	-1.7%	-1.2%	2.4%	2.3%	0.7%	0.9%
2,226	2,561	405	471	11,013	8,703	10.3%	7.2%	2.5%	3.0%	0.4%	0.5%	4.3%	3.6%
7,769	3,700	7,111	3,197	16,653	8,142	1.3%	2.0%	5.5%	5.9%	4.8%	4.8%	3.8%	4.3%
-11,889	-10,908	2,519	2,196	7,687	7,317	6.4%	6.0%	-4.2%	-3.9%	0.9%	0.8%	1.0%	0.9%
6,118	3,243	4,293	2,205	23,558	18,371	6.6%	7.1%	2.9%	1.7%	2.0%	1.1%	3.8%	3.3%
1,823	2,756	7,476	6,408	15,575	14,150	4.0%	3.7%	1.1%	2.0%	4.6%	4.6%	3.2%	3.4%
10,625	9,069	3,914	3,586	12,742	9,399	-1.5%	-4.2%	9.2%	12.1%	3.1%	4.3%	3.5%	3.9%
2,981	3,147	5,186	4,794	15,517	13,298	30.9%	24.6%	9.6%	11.6%	15.2%	15.8%	18.2%	17.2%
204	131	-1,142	-1,069	-866	-866	5.2%	5.2%	14.0%	9.0%	-68.5%	-67.1%	-27.8%	-27.8%
50,060	39,692	45,170	44,267	173,505	132,685	3.9%	3.7%	2.4%	2.9%	2.1%	3.1%	2.8%	3.2%

ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στα πλαίσια της υλοποίησης των προγραμμάτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης Ανέργων και Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας, της Μεταβατικής περιόδου Σεπτέμβριος - Δεκέμβριος 1997, θα πρέπει να αναδείξουμε ως ένας από τους εξαιρούμενους φορείς (Κανονισμός 815/84 και λειτουργικό πρόγραμμα Βελτίωσης Δομών Κατάρτισης), τόσο την αποτελεσματικότητα του φορέα μας, όσο και την ποιότητα που χαρακτηρίζει τις δράσεις μας.

Βασικές μας επιδιώξεις είναι:

Η ενίσχυση των μηχανισμών διασφάλισης της ποιότητας όλων των παραμέτρων που αφορούν τις διαδικασίες, το σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση των ενεργειών της Επαγγελματικής



Κατάρτισης.

Η συντονισμένη και αποτελεσματική κοινωνική παρέμβαση, με στόχο την προσέγγιση και την υποστήριξη ομάδων πληθυσμού που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα κοινωνικά προβλήματα και έχουν περισσότερο ανάγκη τις υπηρεσίες μας, ώστε να επιτευχθεί η ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Η συμβολή στη δημιουργία θεσμών και μηχανισμών σύνδεσης του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης με το σύστημα απασχόλησης.

Παράλληλα, μέσω των προγραμμάτων «συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης» και «αποκλεισμού από την αγορά εργασίας» επιδιώκεται η συνεχής αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού μέσω της ανάπτυξης και εξειδίκευσης των γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων. Επιπρόσθετα, επιδιώκεται η καλλιέργεια ικανοτήτων προσαρμογής στις εξελίξεις, κατανόησης των μεταβολών της οργάνωσης της εργασίας καθώς και η αποτελεσματικότερη σύνδεση των προγραμμάτων με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η συμβολή μας στην αντιμετώπιση του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας, ευαίσθητων κοινωνικά ομάδων, πραγματοποιείται με το σχεδιασμό και την υλοποίηση ολοκληρωμένων (προκατάρτιση, κατάρτιση, προώθηση, συνοδευτικές





- υποστηρικτικές υπηρεσίες) και όχι αποσπασματικών / μεμονωμένων δράσεων.

Η σύνδεση των κοινοτικών πρωτοβουλιών (NOW, YOUTHSTART, ADAPT) με τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και κοινωνικού αποκλεισμού ενισχύει το ρόλο τους στο πεδίο της άμβλυσης των συνθηκών περιθωριοποίησης από την αγορά εργασίας και την κοινωνία.

Επίσης, δίνεται η δυνατότητα α. αξιοποίησης των πληροφοριών που προκύπτει από τη συνεργασία με τους καταρτιζόμενους αλλά και τους υπόλοιπους ανέργους, που εκδήλωσαν ενδιαφέρον συμμετοχής στις ενέργειες που υλοποιεί το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

β. εμπλουτισμό της Τράπεζας Πληροφοριών και γ. πραγματοποίησης μιας πιο ολοκληρωμένης παρέμβασης σε τοπικό επίπεδο για την προώθηση της απασχόλησης ομάδων

με ιδιαίτερα κοινωνικά χαρακτηριστικά μέσω συντονισμένων και συμπληρωματικών δράσεων μεταξύ των συνεργαζόμενων με το Δίκτυο φορέων.

Τέλος, τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και καταπολέμησης του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας αποτελούν ουσιαστικό εργαλείο σύνδεσης του ΙΝΕ και κατά συνέπεια του Συνδικαλιστικού Κινήματος με τον Κόσμο των Ανέργων και των κοινωνικά αποκλεισμένων. Πρέπει συνεχώς να αναζητούμε και να αναπτύσσουμε μηχανισμούς ουσιαστικής επαφής μαζί τους.

Μια προσέγγιση της προσπάθειας αυτής είναι η σύνδεση των μηχανισμών και του ανθρώπινου παράγοντα που εμπλέκονται σε αυτά τα προγράμματα με τις προτάσεις της ΓΣΕΕ για ανάληψη συγκεκριμένων δράσεων στα πλαίσια του ΛΑΕΚ.

ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΟΥ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΟ ΣΤΑΔΙΟ ΤΟΥ ΕΤΟΥΣ 1997

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ/ΠΟΛΕΙΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΤΩΝ	ΚΟΣΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΤΟΜΩΝ	ΟΜΑΔΑ-ΣΤΟΧΟΣ
ΑΤΤΙΚΗ (Αθήνα, Μενίδι, Κύθηρα)	4	59.905.000	75	Παλινοστούντες από την πρώην ΕΣΣΔ Ατομα απομακρυσμένων νησιωτικών περιοχών Αρχηγοί Μονογονεϊκών Οικογενειών
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ (Βέροια, Θεσ/νίκη)	2	23.500.000	30	Παλινοστούντες από την πρώην ΕΣΣΔ
ΑΝΑΤ. ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ - ΘΡΑΚΗ (Ξάνθη, Κομοτηνή, Κάτω Νευροκόπι, Σμίνθη Ξάνθης, Ορμένιο Ορεστιάδας, Καβάλα, Ωραίο Ξάνθης, Δράμα, Μεγάλο Δέρειο, Πάχη Ξάνθης)	26	237.924.000	320	Παλινοστούντες από την πρώην ΕΣΣΔ Ατομα απομακρυσμένων ορεινών περιοχών Πομάκοι
ΚΡΗΤΗ (Ηράκλειο, Δίανος Ηρακλείου, Κρούσωνας Ηρακλείου, Ρέθυμνο)	4	30.000.000	60	Ατομα απομακρυσμένων ορεινών περιοχών Αρχηγοί Μονογονεϊκών Οικογενειών
ΗΠΕΙΡΟΣ (Ιωάννινα)	1	16.800.000	20	Παλινοστούντες από τη Βόρεια Ηπειρο
ΘΕΣΣΑΛΙΑ (Λάρισα)	15	10.875.000	151	Αρχηγοί Μονογονεϊκών Οικογενειών
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ (Παρθένη Ευβοίας, Κάτω Μεσοχώριον Ευβοίας, Δαύλεια Βοιωτίας, Κ. Σωληναρίου και Αγ. Τριάδας Βοιωτίας, Αμφισσα)	6	99.000.000	115	Ατομα απομακρυσμένων ορεινών περιοχών Αρχηγοί Μονογονεϊκών Οικογενειών
ΣΥΝΟΛΟ	34	478.004.000	635	34

ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΟ ΣΤΑΔΙΟ ΕΤΟΥΣ 1997

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ/ΠΟΛΕΙΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	ΚΟΣΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΤΟΜΩΝ
ΑΤΤΙΚΗ (Αθήνα)	4	60.000.000	80
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ (Βέροια, Κιλκίς, Κατερίνη)	6	90.000.000	1206
ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ (Πολύμυλος, Γρεβενά)	3	41.550.000	50
ΑΝΑΤ. ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ-ΘΡΑΚΗ (Νευροκόπι Δράμας, Καλαμπάκι Δράμας, Ξάνθη, Αλεξανδρούπολη, Ορεστιάδα)	7	100.850.000	135
ΚΡΗΤΗ (Χανιά, Ηράκλειο, Ρέθυμνο, Αγ. Νικόλαος)	13	150.600.000	250
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ (Πάτρα, Μεσολόγγι, Αίγιο Πύργος)	6	88.500.000	120
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ (Ναύπλιο, Αργος, Μεγαλόπολη, Τρίπολη, Αστρος, Γύθειο)	6	90.000.000	120
ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ (Σύρος, Ρόδος)	4	60.000.000	80
ΗΠΕΙΡΟΣ - ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ (Πρέβεζα, Αρτα, Πάργα, Φιλιάτες, Λευκάδα)	8	102.900.000	155
ΘΕΣΣΑΛΙΑ (Βόλος, Λάρισα)	6	79.000.000	120
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ (Λαμία, Λιβαδειά, Αμφισσα, Λάρισα)	10	119.250.000	190
ΣΥΝΟΛΟ	73	982.650.000	1420



Επιμόρφωση συνδικαλιστών από τη Μολδαβία

Πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα το δεκαπενθήμερο (6-20.10.1997) πρόγραμμα συνδικαλιστικής επιμόρφωσης 30 στελεχών της Γενικής Ομοσπονδίας Συνδικάτων Δημοκρατίας της Μολδαβίας και διαφόρων Ομοσπονδιών Εργαζομένων της Μολδαβίας (GFSRM) με χρηματοδότηση του ΟΑΕΔ. Η υλοποίηση του εκπαιδευτικού προγράμματος ανατέθηκε στο ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Στόχοι του εκπαιδευτικού προγράμματος ήταν η εξειδικευμένη πληροφόρηση των στελεχών της GFSRM σε θέματα των μορφών, μεθόδων και τρόπων οργάνωσης της συνδικαλιστικής δράσης στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ειδικότερα στην εκπαιδευτική ύλη συμπεριλήφθηκαν θέματα όπως Νομικό Πλαίσιο Διαπραγματεύσεων και Συμβάσεων Εργασίας, Δομή και Λειτουργία Συνδικαλιστικών φορέων, ΙΝΕ, Υγιεινή-Ασφάλεια Εργασίας, Κοινωνική Ασφάλιση, Οικονομία και Συνδικάτα καθώς και η δομή και λειτουργία του ΟΑΕΔ κ.ά.

Τα θέματα των σεμιναρίων καλύφθηκαν από στελέχη των συνδικαλιστικών και των επιστημονικών τους φορέων, ανάμεσα στα οποία και ο Πρόεδρος, ο Γ. Γραμματέας, άλλα μέλη της Διοίκησης της ΓΣΕΕ, του ΙΝΕ, του ΟΑΕΔ, του ΕΛΥΝΙΑΕ, επιστημονικών συνεργατών του ΙΝΕ καθώς και από στελέχη των Διευθύνσεων του ΟΑΕΔ.

Σύμφωνα με την αξιολόγηση του προγράμματος από τα ίδια τα στελέχη της GFSRM τα σεμινάρια αποδείχτηκαν ιδιαίτερα χρήσιμα για τη διεύρυνση των πεδίων εμπειρίας τους για τη συνδικαλιστική δράση σε συνθήκες καπιταλιστικής αγοράς εργασίας.

Επιμόρφωση συνδικαλιστών από την Αλβανία

Πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα το πενθήμερο (1-5.11.1997) πρόγραμμα συνδικαλιστικής επιμόρφωσης 20 στελεχών της Συνομοσπονδίας Αλβανικών Συνδικάτων. Η υλοποίηση του εκπαιδευτικού προγράμματος ανατέθηκε στο ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Στόχοι του εκπαιδευτικού προγράμματος ήταν η εξειδικευμένη πληροφόρηση των συνδικαλιστικών στελεχών της Αλβανίας σε θέματα των μορφών, μεθόδων και τρόπων οργάνωσης της συνδικαλιστικής δράσης στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ειδικότερα στην εκπαιδευτική ύλη συμπεριλήφθηκαν θέματα όπως Νομικό Πλαίσιο Διαπραγματεύσεων και Συμβάσεων Εργασίας, Δομή και Λειτουργία Συνδικαλιστικών φορέων, ΙΝΕ, Ανεργία, Ιδιωτικοποιήσεις, Κοινωνική Ασφάλιση, Οικονομία και Συνδικάτα, 35ωρο κ.ά. Τα θέματα των σεμιναρίων καλύφθηκαν από στελέχη της Διοίκησης της ΓΣΕΕ, του ΙΝΕ του ΕΚΑ και επιστημονικών συνεργατών του ΙΝΕ.

Σύμφωνα με την αξιολόγηση του προγράμματος από τα ίδια τα στελέχη της Συνομοσπονδίας Αλβανικών Συνδικάτων, τα σεμινάρια αποδείχτηκαν ιδιαίτερα χρήσιμα για την διεύρυνση των πεδίων εμπειρίας τους για τη συνδικαλιστική δράση τους στις νέες καπιταλιστικές συνθήκες της οικονομίας και της αγοράς εργασίας.



Σεμινάρια επιμόρφωσης ΙΝΕ/ΓΣΕΕ περιφερειακού ΙΝΕ Ηπείρου και Εργατικού Κέντρου Πρέβεζας

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ σε συνεργασία με το περιφερειακό ΙΝΕ Ηπείρου και το ΕΚΠ πραγματοποιεί σεμινάρια συνδικαλιστικής επιμόρφωσης στην Πρέβεζα τιμώντας και τα 60 χρόνια από την ίδρυση του Εργατικού Κέντρου.

15 Οκτώβρη 1997

Θέμα: «**Η κατάσταση του Συνδικαλιστικού Κινήματος και οι προοπτικές του**». Ομιλητές: Δημ. Στρατούλης, αντιπρόεδρος Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ μέλος της διοίκησης της ΓΣΕΕ, Γιώργος Ρωμανιάς, Δ.Σ. ΙΝΕ /ΓΣΕΕ.

5 Νοέμβρη 1997

Θέμα: «**Το σύστημα της κοινωνικής ασφάλισης**».

Ομιλητές: Σάββας Ρομπόλης, καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου και επιστημονικός Δ/ντής ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

19 Νοέμβρη 1997

Θέμα: «**Βαλκάνια, Ειρήνη-Φιλία-Συνεργασία**».

Ομιλητές: Γιώτης Μανωλάκος, Δ.Σ. ΓΣΕΕ και Γραμματεία Πολιτισμού ΓΣΕΕ, Σωτήρης Σώκος, Προεδρείο ΟΤΟΕ και Γραμματεία

Πολιτισμού ΓΣΕΕ.

3 Δεκέμβρη 1997

Θέμα: «**Η ιστορία του Συνδικαλιστικού Κινήματος**». Ομιλητές: Γιώργος Κουκουλές, καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου, Γιώργος Μαυρίκος, γεν. γραμματέας ΓΣΕΕ, πρόεδρος Αρχείου Ιστορίας των Συνδικάτων, Φραντζέσκος Φατούρος, μέλος της διοίκησης ΓΣΕΕ, Δ.Σ. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

17 Δεκέμβρη 1997

Θέμα: «**Η κοινωνία μας μπροστά στο πρόβλημα του ρατσισμού και της ξενοφοβίας - Οι οικονομικοί πρόσφυγες και οι θέσεις του Συνδικαλιστικού Κινήματος**». Ομιλητές: Πέτρος Λινάρδος-Ρυλμόν, οικονομολόγος, επιστημονικός συνεργάτης ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Θωμάς Πατρίκιος, Προεδρείο Εργατ. Κέντρου Αθήνας.

Ιανουάριος 1998

Θέμα: «**Γυναίκες και συμμετοχή**»
Ομιλήτριες: Φωτεινή Σιάνου, υπεύθυνη Γραμματείας Γυναικών ΓΣΕΕ, Μαρία Φραγκιαδάκη, μέλος Διοίκησης της Γ.Σ.Ε.Ε.



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