

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ
ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ
ΚΑΙ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΝ (ΣΣΟΕ)**

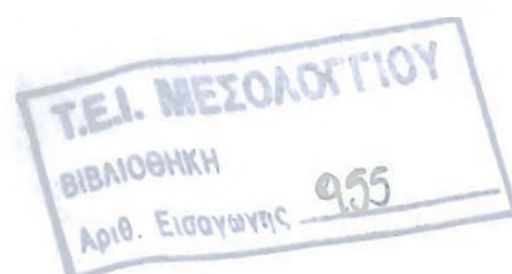


Πτυχιακή Εργασία

Σπουδάστρια: Μαρία Μποχωρίδου

Εξάμηνο: Πτυχίο 1

Α.Μ 9842



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ
ΜΕΣΣΟΛΟΓΓΙΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΣΤΕΦΑΝΟΥ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ
ΚΑΙ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΝ (ΣΣΟΕ)



Πτυχιακή Εργασία

Σπουδαστής: Μαρία Παπαδοπούλου

Εφόδος: Πτυχίο 1

Α.Μ. 9842

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4-5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ-ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ	5-11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ-ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΠΡΙΝ ΤΗ ΣΥΝΘΗΚΗ ΤΗΣ ΝΙΚΑΙΑΣ	12-22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ- ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ Ε.Ε ΜΕΤΑ ΤΗ ΣΥΝΘΗΚΗ ΤΗΣ ΝΙΚΑΙΑΣ	23-25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ- ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ: ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΜΠΝΕΥΣΗΣ ΑΛΛΑ ΕΘΝΙΚΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ	26-29
4.1-ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΚΡΑΤΟΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ: ΑΠΟ ΤΟ «ΚΡΑΤΟΣ – ΠΡΟΝΟΙΑΣ» ΣΤΟ «ΚΡΑΤΟΣ – ΒΟΗΘΕΙΑΣ ΚΑΙ ΦΙΛΑΝΘΡΩΠΙΑΣ».	29-36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ- ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ	37-42
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ- ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ	43-45
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	46

Στη συγκεκριμένη μελέτη θα προσεγγίσουμε τις εργασιακές σχέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση κάνοντας ειδική μνεία στην Ελλάδα. Η μελέτη μας αποτελείται από έξι κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο αναφερόμαστε στη σημασία και το ρόλο της Ευρωπαϊκής Ένωσης γενικά, ορίζοντας τον οργανισμό οργανωτικά και ιστορικά. Στο δεύτερο κεφάλαιο αναφερόμαστε στις εργασιακές σχέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση πριν τη συνθήκη της Νίκαιας. Στο τρίτο κεφάλαιο θα προσεγγίσουμε τις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη, μετά τη συνθήκη της Νίκαιας. Τέλος στο πέμπτο και έκτο κεφάλαιο, θα κάνουμε αναφορά αρχικά στο πέμπτο σε στατιστικά αποτελέσματα σχετικά με τους πολίτες ενώ στο έκτο θα αναφερθούμε σε προκλήσεις και προοπτικές σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και ειδικά στην Ελλάδα. Οι πηγές στις οποίες στηρίχτηκε η γράφουσα προέρχονται από άρθρα, βιβλία αλλά και έγκυρε ιστοσελίδες σχετικές με την Ευρωπαϊκή Ένωση αλλά και τα εργασιακά θέματα.

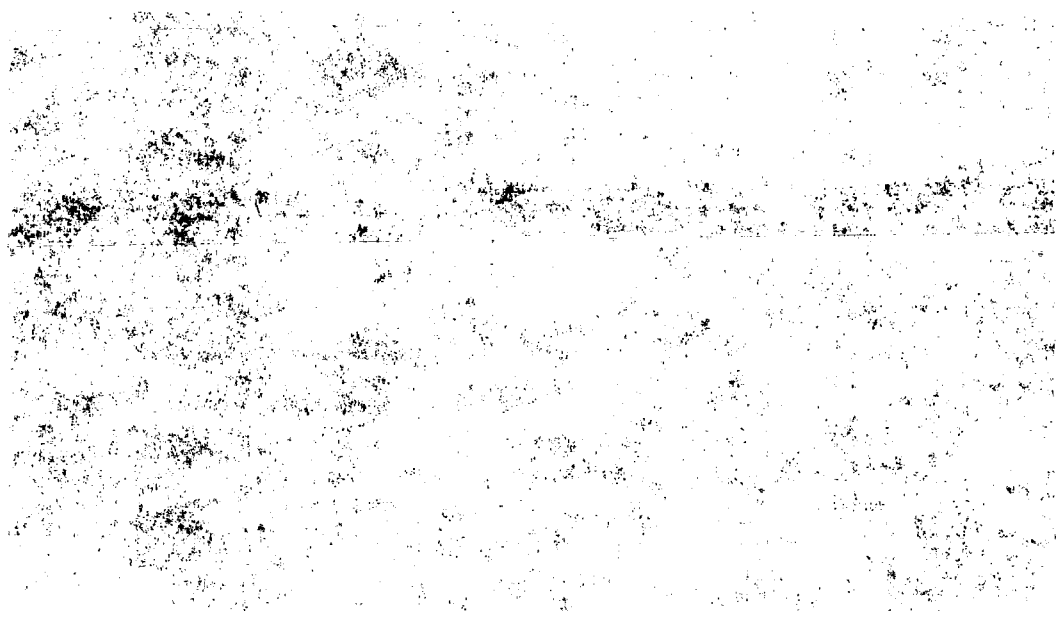
Το φαινόμενο της Ευρωπαϊκής Ενοποίησης έχει τις ρίζες του στην χρονική περίοδο μετά τον 2ο Παγκόσμιο Πόλεμο. Σκοπός της ήταν να αναδομήσει την κατεστραμμένη από τον πόλεμο Ευρώπη και να αποτρέψει τις συγκρούσεις μεταξύ των κρατών που έχουν την ίδια ιστορία και γεωγραφία, διατηρώντας ταυτόχρονα την ταυτότητα τους, την γλώσσα και τον πολιτισμό τους.

Με αυτό το ιδεώδες, δημιουργήθηκε αυτό που γνωρίζουμε ως Ευρωπαϊκή Ένωση, και θεσμοθετήθηκε από τέσσερις βασικές συνθήκες¹:

1. Την Συνθήκη για την Ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας άνθρακα και Χάλυβα (ΕΚΑΧ).
2. Τη Συνθήκη για την Ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ΣΕΚ).
3. Τη Συνθήκη για την Ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Ατομικής Ενέργειας (ΕΥΡΑΤΟΜ).
4. Τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ).

Οι τέσσερις αυτές συνθήκες έθεσαν τις βάσεις για μία ειρηνική συνύπαρξη των κρατών, με την συνειδητοποίηση ότι προϋπόθεση για την μελλοντική ανάπτυξη ήταν η ενότητα. Στην Ένωση παρέχονται όλα τα απαραίτητα μέσα για την εφαρμογή των δικαιοδοσιών της και την πραγματοποίηση των στόχων της, όπως για παράδειγμα:

¹ <http://www.dip-badajoz.es/eurolocal/eltxt-26/11/06-10:30>



σύμφωνα με προβλεπόμενες διαδικασίες η προαναφερθείσα Συνθήκη, δημιούργησε τους παρακάτω θεσμούς³:

1. Ευρωπαϊκό Σύστημα Κεντρικών Τραπεζών (ΕΣΚΤ)
2. Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα
3. Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων

Βασική μορφή της Ευρωπαϊκής Κοινότητας είναι ο Ευρωπαίος Διαμεσολαβητής που ορίζεται στο άρθρο 195 της Συνθήκης.

Επιπλέον είναι απαραίτητο να αναφερθεί το Ευρωπαϊκό Ταμείο Επενδύσεων, ένας τριμερής οργανισμός στον οποίο συμμετέχει η Κοινότητα, η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα Επενδύσεων και άλλοι οικονομικοί φορείς, των οποίων στόχος είναι να συνεισφέρουν στην εδραίωση της εσωτερικής αγοράς, την ενδυνάμωση της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής παρεμβαίνοντας σε μεγάλα προγράμματα υποδομής, όπως πρωτοβουλίες σχετικές με μικρομεσαίες επιχειρήσεις, και σε άλλους Ευρωπαϊκούς Οργανισμούς, κέντρα παρακολούθησης και Ευρωπαϊκά γραφεία που καλύπτουν πολλούς τομείς δραστηριοτήτων⁴:

1. Ευρωπαϊκός Οργανισμός Αξιολόγησης Φαρμάκων
2. Ευρωπαίος Οργανισμός Περιβάλλοντος
3. Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας
4. Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης
5. Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Εκπαίδευση
6. Ευρωπαϊκό Κέντρο Παρακολούθησης Ναρκωτικών και Τοξικομανίας
7. Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στη Εργασία
8. Γραφείο Εναρμόνισης της Εσωτερικής Αγοράς

³ <http://www.europa.gr-26/11/06-14:00>

⁴ <http://www.europa.eu.int-28/11/06-17:00>

9. Κέντρο Ερευνών
10. Κέντρο Παρακολούθησης Αγροτικής Ανάπτυξης
11. Ευρωπαϊκό Κέντρο Παρακολούθησης Οπτικοακουστικού Τομέα
12. Ευρωπαϊκό Κέντρο Παρακολούθησης Πολιτικής Οικογένειας
13. Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Απασχόλησης
14. Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο των Φαινομένων Ρατσισμού και Ξενοφοβίας
15. Ευρωπαϊκό Κέντρο των Γλωσσών των Μειονοτήτων
16. Κοινοτικό Γραφείο Φυτικών Ποικιλιών
17. Ευροροί Ευρωπαϊκή Αστυνομική Υπηρεσία
18. Ευρωπαϊκό Κέντρο Μεταφράσεων των Οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης
19. Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Αναδόμησης

Αναφορικά πέρα από τις προαναφερόμενες Συνθήκες μπορούμε να παρουσιάσουμε και άλλες εξίσου σημαντικές (Συμαντικό είναι να γίνει αναφορά στις διάφορες τροποποιήσεις των αρχικών συνθηκών, γιαυτό το λόγο θα τις επανατοποθετήσουμε στην ακόλουθη περιληπτική μας τοποθέτηση). Συγκεκριμένα⁵:

1. Συνθήκη της Νίκαιας

Η συνθήκη της Νίκαιας υπογράφηκε στις 26 Φεβρουαρίου 2001 και τέθηκε σε ισχύ την 1η Φεβρουαρίου 2003. Κύριος σκοπός της ήταν η μεταρρύθμιση των θεσμικών οργάνων, έτσι ώστε η Ένωση να μπορεί να λειτουργεί αποτελεσματικά μετά τη διεύρυνσή της στα δέκα νέα κράτη μέλη. Η συνθήκη της Νίκαιας, η προηγούμενη συνθήκη της ΕΕ και η συνθήκη ΕΚ έχουν συγχωνευθεί σε μία ενοποιημένη συνθήκη.

⁵ http://europa.eu/abc/treaties/index_el.htm

2. Συνθήκη του Άμστερνταμ

Η συνθήκη του Άμστερνταμ υπογράφηκε στις 2 Οκτωβρίου 1997 και τέθηκε σε ισχύ την 1η Μαΐου 1999. Τροποποίησε τις συνθήκες ΕΕ και ΕΚ και άλλαξε την αρίθμηση τους. Οι ενοποιημένες συνθήκες ΕΕ και ΕΚ επισυνάπτονται στη συνθήκη του Άμστερνταμ. Η συνθήκη του Άμστερνταμ άλλαξε την αρίθμηση των άρθρων της συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αντικαθιστώντας με αριθμούς την προηγούμενη αρίθμηση με γράμματα της αλφαβήτου.

3. Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπογράφηκε στο Μάαστριχ στις 7 Φεβρουαρίου 1992 και τέθηκε σε ισχύ την 1η Νοεμβρίου 1993. Με τη συνθήκη του Μάαστριχ απλουστεύθηκε η ονομασία της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας σε "Ευρωπαϊκή Κοινότητα". Εισήχθησαν επίσης νέες μορφές συνεργασίας μεταξύ των κυβερνήσεων των κρατών μελών – π.χ. στον τομέα της άμυνας και στον τομέα της "δικαιοσύνης και εσωτερικών υποθέσεων". Προσθέτοντας αυτήν τη διακυβερνητική συνεργασία στο ήδη υφιστάμενο "κοινοτικό" σύστημα, η συνθήκη του Μάαστριχ δημιούργησε μια νέα δομή με τρεις "πυλώνες", των οποίων η έννοια είναι και πολιτική και οικονομική. Αυτή είναι η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ).

4. Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη

Η Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη (ΕΕΠ), η οποία υπογράφηκε στο Λουξεμβούργο και στη Χάγη και τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιουλίου 1987, εξασφάλισε τις προσαρμογές που απαιτούνταν για την επίτευξη της εσωτερικής αγοράς.

5. Ενοποιημένη συνθήκη

Η ενοποιημένη συνθήκη, η οποία υπογράφηκε στις Βρυξέλλες στις 8 Απριλίου 1965 και τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιουλίου 1967, εξασφάλισε τη

θέσπιση της ενιαίας Επιτροπής και του ενιαίου Συμβουλίου για τις τρεις, εκείνη την εποχή, Ευρωπαϊκές Κοινότητες.

5. Συνθήκη της Ρώμης

Η συνθήκη της Ρώμης, με την οποία ιδρύθηκε η Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (ΕΟΚ), υπογράφηκε στη Ρώμη στις 25 Μαρτίου 1957 και τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 1958. Η συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Ατομικής Ενέργειας (Ευρατόμ) υπογράφηκε ταυτοχρόνως και, ως εκ τούτου, οι δύο αυτές συνθήκες είναι γνωστές από κοινού ως οι συνθήκες της Ρώμης.

6. Συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Άνθρακα και Χάλυβα

Η συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Άνθρακα και Χάλυβα (ΕΚΑΧ) υπογράφηκε στις 18 Απριλίου 1951 στο Παρίσι, τέθηκε σε ισχύ την 23η Ιουλίου 1952 και καταργήθηκε στις 23 Ιουλίου 2002.

Επιπλέον, οι ιδρυτικές συνθήκες έχουν τροποποιηθεί πολλές φορές, ιδίως κάθε φορά που προσχωρούσαν νέα κράτη μέλη: το 1973 (Δανία, Ιρλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο), το 1981 (Ελλάδα), το 1986 (Ισπανία, Πορτογαλία), το 1995 (Αυστρία, Φινλανδία, Σουηδία) και το 2004 (Εσθονία, Κύπρος, Λετονία, Λιθουανία, Μάλτα, Ουγγαρία, Πολωνία, Σλοβακία, Σλοβενία και Τσεχική Δημοκρατία). Επί τη βάση των συνθηκών, τα θεσμικά όργανα της ΕΕ μπορούν να εκδίδουν νομοθετικές πράξεις, οι οποίες εφαρμόζονται εν συνεχεία από τα κράτη μέλη. Έχετε πρόσβαση στα πλήρη νομοθετικά κείμενα της ΕΕ μέσω της δικτυακής πύλης που εξασφαλίζει πρόσβαση στη νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης Eur-Lex.

Από όλες τις παραπάνω Συνθήκες θεωρούμε σκόπιμο να κάνουμε ειδική αναφορά στο Μάαστριχ μια και είναι η συνθήκη η οποία πέρα από τα όλα τα άλλα, αναφέρθηκε και στη κοινωνική πολιτική. Συγκεκριμένα Η Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη (Ιούλιος 1987) δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην κοινωνική

πολιτική και ειδικότερα στους τομείς της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας, στο διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους και στην οικονομική και κοινωνική συνοχή. Στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Στρασβούργου (Δεκέμβριος 1989),ακολούθως, ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων εγκρίνεται από τους αρχηγούς των κρατών και κυβερνήσεων (με την εξαίρεση του Ηνωμένου Βασιλείου)⁶.

Η προοπτική της εγκαθίδρυσης της ενιαίας εσωτερικής αγοράς (1 Ιανουαρίου1993) φέρνει στο προσκήνιο την ανάγκη για υιοθέτηση νέων κοινωνικών κανόνων. Η Συνθήκη του Μάαστριχ, με την προσάρτηση πρωτοκόλλου που περιλαμβάνει την κοινωνική συμφωνία όλων των Κρατών μελών εκτός του Ηνωμένου Βασιλείου, δίνει νέα ώθηση στην παραγωγή νομοθετικού έργου στον τομέα της εργασίας και της κοινωνικής πολιτικής. Με την παρουσίαση της Λευκής Βίβλου από την Επιτροπή το 1993, τα θέματα απασχόλησης αποκτούν μεγαλύτερη βαρύτητα στην ευρωπαϊκή ατζέντα⁷.

⁶ <http://www.eu2003.gr/gr/cat/83/-10:00-30/11/06>

⁷ <http://www.eu2003.gr/gr/cat/83/-10:00-30/11/06>

Αποτελεί κοινό τόπο και σε αρκετές περιπτώσεις έχει αποδειχθεί ότι η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει πολλαπλές, ποικίλες και σημαντικές επιπτώσεις τόσο στα ήδη ενταγμένα κράτη μέλη όσο και στα κράτη που εντάχθηκαν πρόσφατα καθώς και στις υπό ένταξη στην χώρας⁸.

Η Ελλάδα αποτελεί ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα κράτους μέλους που οι επιπτώσεις της διεύρυνσης της Ε.Ε., κυρίως όταν επιτευχθεί και η τελική είσοδος των υπό ένταξη χωρών, θα είναι ιδιαίτερα πολλαπλές και σημαντικές. Η ενδεχόμενη ένταξη της Βουλγαρίας και Τουρκίας σε συνδυασμό με την ένταξη της Κύπρου που αποτελούν χώρες που συνορεύουν με την Ελλάδα (στις περιφέρειες Κεντρικής Μακεδονίας, Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης, Νοτίου Αιγαίου και Βορείου Αιγαίου) αναμένεται να επιφέρει αλλαγές και επιπτώσεις στην Ελληνική δομή απασχόλησης καθώς και στην αγορά εργασίας.

Οι επιπτώσεις της διεύρυνσης αναμενόταν να επηρεάσουν άμεσα τόσο τις Ελληνικές επιχειρήσεις με κίνδυνο την μείωση της ανταγωνιστικότητάς τους όσο και τους Έλληνες εργαζόμενους με κίνδυνο την περαιτέρω αύξηση της εργασιακής ανασφάλειας και την ανεργία. Οι κρατικές πολιτικές όφειλαν να προετοιμάσουν την οικονομία, την κοινωνία και ιδιαίτερα την αγορά εργασίας, με μέτρα συγκεκριμένης πολιτικής κατεύθυνσης και στόχευση έτσι ώστε οι θετικές επιπτώσεις της διεύρυνσης να πολλαπλασιαστούν και οι αρνητικές να ελαχιστοποιηθούν.

⁸ Γούλας Χρήστος, «Η Επαγγελματική Κατάρτιση ως μέτρο πολιτικής για τις επιπτώσεις της διεύρυνσης της Ε.Ε» <http://www.inegsee.gr/enimerwsi-main.htm>

Κεντρική πολιτική επιλογή για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της διεύρυνσης στην αγορά εργασίας δεν μπορούσε να αποτελέσει η περαιτέρω μείωση του εργασιακού κόστους, άλλωστε το κόστος εργασίας στην Ελλάδα ήταν το μικρότερο από τα 15 κράτη μέλη της Ε.Ε. Οι επιλογές αντιμετώπισης έπρεπε να έχουν ως κατεύθυνση και να βασίζονται:

α) στην μετάβαση στην οικονομία της γνώσης: Η οικονομία της γνώσης αναφέρεται ειδικότερα στην πορεία προς τους στόχους της "Στρατηγικής της Λισσαβόνας", η Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω αυτής επιδιώκει να γίνει η πιο ανταγωνιστική, βασισμένη πάντα στη γνώση της οικονομίας του κόσμου, με κοινωνική συνοχή και σεβασμό στο περιβάλλον. Στο πλαίσιο αυτό θα μπορούσαν να διερευνηθούν οι προϋποθέσεις για την πραγματική σύγκλιση της Ελλάδας.

β) στην ενίσχυση της δια βίου μάθησης (δια βίου εκπαίδευσης και δια βίου κατάρτισης): Η συνεχής εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζόμενων αλλά και η σωστή συνοχή και ο προγραμματισμός αποτελούν βάση για την αποφυγή ή έστω τη μείωση των συνεχόμενων κυμάτων μετανάστευσης.

γ) στην ανάπτυξη μιας σύγχρονης πρακτικής management στις ιδιωτικές επιχειρήσεις και στον δημόσιο τομέα: Η ανάπτυξη των εταιριών μέσω του σύγχρονου μάνατζμεντ ειδικά στη χώρα προέλευσης, μπορεί να βοηθήσει στη μείωση των μετακινήσεων ή έστω να οδηγήσει στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην Ελληνική αγορά.

δ) στην αναβάθμιση της θέσης εργασίας: Οι αναβαθμίσεις σίγουρα θα δώσουν κάποιο επιπρόσθετο κίνητρο και θα μειώσουν τη δυσαρέσκεια των εργαζόμενων. Η προσθήκη κινήτρων θα βοηθήσει τους εργαζόμενους να είναι πιο θετικοί απέναντι στην εργασία τους και να μη ψάχνουν νέες ευκαιρίες εκτός συνόρων

ε) στη συγκρότηση ενός κοινωνικού κεφαλαίου συνεργασία⁹: Οι χώρες θα πρέπει να συνεργαστούν (η Ελλάδα με τα Βαλκάνια και τις Ανατολικές)

⁹ Πορφυρίδης Γ., (2006) , "Ο ρόλος της Συνεχιζόμενης Κατάρτισης των εργαζομένων στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων", Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων τ. 41

προκειμένου να καθοριστούν δεδομένα ανταλλαγής εργαζόμενων, άδειες εισόδου, αριθμό μεταναστών, χρόνος παραμονής κ.λ.π. Με βάση το συγκεκριμένο μοντέλο η έμφαση πρέπει να δίνεται στην μεγιστοποίηση της ποιότητας των υπηρεσιών και των προϊόντων με στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας μας.¹⁰ Η διαδικασία προσαρμογής των επιχειρήσεων και των εργαζομένων στα νέα δεδομένα είναι δύσκολη και κρίσιμη καθώς απαιτείται παράλληλη και συνεχή ανανέωση της γνώσης καθώς και ανάπτυξη της πολιτικής της δια βίου επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης του ανθρώπινου δυναμικού.

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού, που αποτελεί ίσως την κυριότερη μορφή της δια βίου μάθησης, μπορεί να αποτελέσει μία καθοριστικής σημασίας συνιστώσα, στο πλαίσιο μιας ευρύτερης πολιτικής, που θα στοχεύει στην άμβλυση των αρνητικών συνεπειών που ενδεχόμενα να προκαλέσει η διεύρυνση της Ε.Ε. στην αγορά εργασίας (στους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις).

Με την πρόωθηση και ενίσχυση της πολιτικής της επαγγελματικής κατάρτισης οι εργαζόμενοι μπορούσαν να αυξήσουν σε μεγάλο βαθμό τις πιθανότητες να διατηρήσουν, να ανανεώσουν, να αναβαθμίσουν, να εκσυγχρονίσουν και να εμπλουτίσουν τις επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητές τους, γεγονός που μπορεί να επιφέρει πολλαπλά θετικά αποτελέσματα στους ίδιους, στις επιχειρήσεις που εργάζονται και στην Ελληνική οικονομία. Η συμμετοχή τους σε στοχευόμενα, αποτελεσματικά και ποιοτικά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης - επιμόρφωσης δίνει την δυνατότητα να βελτιώσουν και να ενισχύσουν την θέση τους στο εργασιακό περιβάλλον επιτυγχάνοντας υψηλή παραγωγικότητα και αποδοτικότητα στην εργασία τους, γεγονός που τους καθιστά χρήσιμα, εξειδικευμένα και αναντικατάστατα στελέχη καθώς η παρουσία τους θα αποτελεί προϋπόθεση ανάπτυξης των επιχειρήσεων που εργάζονται.

¹⁰ Ρομπόλης Σ., Δημουλάς Κ., Γαλατά Β., (1999), "Η δια βίου Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα", ΙΝΕ / ΓΣΕΕ

Οι επιχειρήσεις διαθέτοντας καταρτισμένο εργατικό δυναμικό έχουν τη δυνατότητα να αυξήσουν την ποσότητα και την ποιότητα των παρεχόμενων προϊόντων και υπηρεσιών τους και τελικά να βελτιώσουν την ανταγωνιστικότητά τους και την θέση τους στο έντονα εξελισσόμενο και ανταγωνιστικό περιβάλλον. Στην περίπτωση αυτή η δια βίου κατάρτιση των εργαζομένων μπορεί να εξελιχθεί σε ένα χρήσιμο εργαλείο που θα συμβάλλει καθοριστικά στην παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα.

Η υλοποίηση του παραπάνω στόχου απαιτεί το σχεδιασμό και την υλοποίηση ενός ευέλικτου, αποτελεσματικού και ποιοτικού εθνικού συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης με την ενεργή συμμετοχή και συμφωνία των κοινωνικών εταίρων, που εν τέλει είναι οι κύριοι χρήστες του συστήματος αυτού. Επιπλέον, η λειτουργία ενός ποιοτικού και αποτελεσματικού συστήματος που θα αφουγκράζεται ισομερώς τις ανάγκες των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, μπορεί να συμβάλλει σημαντικά στην δημιουργία ενός θετικού εργασιακού κλίματος ανάμεσα στους κύριους πρωταγωνιστές της αγοράς εργασίας..

Η Ελλάδα υπολείπεται σημαντικά σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στην συμμετοχή του ανθρώπινου δυναμικού σε προγράμματα δια βίου επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης. Σύμφωνα με στοιχεία της EURO STAT μόλις το 1,1% των εργαζομένων ηλικίας 25-64 ετών συμμετέχει σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης από την στιγμή που ο μέσος όρος στην Ευρώπη των 15 είναι 8,4%. Ο στόχος που διαμορφώθηκε στην Λισσαβόνα αναφέρει ότι το 50% των εργαζομένων πρέπει να έχει συμμετάσχει ως το 2010 σε προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης. Στο πλαίσιο αυτό, αποτελεί διαπιστωμένη ανάγκη να διαμορφωθεί και να αναπτυχθεί στην Ελλάδα κουλτούρα δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης, η εξέλιξη της οποίας θα έχει τόσο οικονομικοεπιχειρηματικά όσο και κοινωνικά οφέλη. Οι επιχειρήσεις χρειάζεται να αντιμετωπίζουν την επιμόρφωση/ επαγγελματική κατάρτιση σαν επένδυση και όχι σαν κόστος που πρέπει να εξαφανισθεί.

Να κατανοήσουν πως η μεγαλύτερη, αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη επένδυση είναι στον άνθρωπο και ότι οι ανθρώπινοι πόροι έχουν τουλάχιστον την ίδια σημασία με τους φυσικούς και τεχνολογικούς πόρους τουλάχιστον όσον αφορά την παραγωγή και την παραγωγικότητα. Παράλληλα, οι επιχειρήσεις οφείλουν να συμμετέχουν ενεργά και με αύξηση των δαπανών τους στον σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων επιμόρφωσης του προσωπικού τους. Οι εργαζόμενοι από την πλευρά τους οφείλουν να διαθέτουν χρόνο και να μην αντιμετωπίζουν την επιμόρφωσή τους ως κάτι που τους επιβάλλεται αλλά ως μία διαδικασία που θα προσφέρει ουσιαστικά οφέλη στην εργασιακή, επαγγελματική, κοινωνική και προσωπική πορεία τους.

Η κοινωνική συναίνεση και συνεννόηση είναι οι βασικές αρχές πάνω στις οποίες οφείλουν να στηριχθούν οι κοινωνικοί εταίροι για την διαμόρφωση πλαισίου συμφωνιών με στόχο την συστηματική εφαρμογή προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης. Το κράτος οφείλει να διαμορφώσει αποτελεσματικό και ποιοτικό θεσμικό πλαίσιο προώθησης της δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης με απελευθέρωση πόρων και χορήγηση κινήτρων τόσο στους εργαζομένους όσο και στις επιχειρήσεις.

Στο πλαίσιο αυτό αποτελούσε άμεση αναγκαιότητα να εκσυγχρονιστεί το εθνικό σύστημα σχεδιασμού – υλοποίησης – διαχείρισης – αξιολόγησης της επαγγελματικής κατάρτισης με κατεύθυνση στους παρακάτω άξονες¹¹ :

■ Συμβατότητα των προγραμμάτων κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Έχει παρατηρηθεί ότι η ΣΕΚ και οι δομές της δεν ανταποκρίνονται στην παραγωγική δομή της χώρας είναι αποστασιοποιημένες από τις ανάγκες των εργαζομένων στις ΜΜΕ και δεν λειτουργούν συμπληρωματικά και συντονισμένα. Παράλληλα, υπάρχει αδυναμία ανταπόκρισης των προγραμμάτων κατάρτισης στις ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας σε επαγγέλματα και ειδικότητες καθώς και αδυναμία σύνδεσης με την παραγωγή και τις επιχειρήσεις.

¹¹ Δημουλάς Κ., Παπαδόγαμβρος Β., 2000, "Εκπαίδευση και Επαγγελματική Κατάρτιση" από το "ΟΝΕ, Ανταγωνιστικότητα και Διαρθρωτικές Αλλαγές" Επιμ. Ρομπόλης Σ., ΙΝΕ / ΓΣΕΕ

1. Λειτουργία παρατηρητηρίων (με έμφαση στην περιφερειακή και την τοπική διάσταση) των εξελίξεων της αγοράς εργασίας και των ειδικοτήτων έτσι ώστε να υπάρξει δυνατότητα πρόβλεψης για φθίνοντες ή δυναμικούς κλάδους σε εθνικό και τοπικό επίπεδο.

2. Ίδρυση και λειτουργία διασυνοριακών παρατηρητηρίων καθώς και προώθηση ερευνητικών προγραμμάτων που θα μελετούν τις αγορές εργασίας των υπό ένταξη όμορων χωρών έτσι ώστε οι πολιτικές που θα σχεδιασθούν για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων από την διεύρυνση στην αγορά εργασίας να είναι εξειδικευμένες και στοχευόμενες.

3. Δημιουργία Εθνικού Μητρώου επίκαιρων / σύγχρονων επαγγελματικών προφίλ - περιγραμμάτων στα οποία να στηρίζεται ο σχεδιασμός των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, με την συμμετοχή και την συμφωνία των κοινωνικών εταίρων. Στα επαγγελματικά περιγράμματα θα περιγράφονται και αναλύονται οι κύριες και επιμέρους δραστηριότητες που απαιτούνται προκειμένου να πραγματοποιηθεί συστηματικά μία εργασία. Επιπρόσθετα, θα αναφέρονται οι απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες που χρειάζεται να διαθέτει ένας εργαζόμενος για να εκτελέσει αποτελεσματικά μία εργασία.

4. Δημιουργία μηχανισμών για την συστηματική εφαρμογή διαδικασιών διάγνωσης εκπαιδευτικών αναγκών του εργατικού δυναμικού (εργαζομένων και ανέργων) και συνυπολογισμός τους στον σχεδιασμό και υλοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης

5. Σχεδιασμός και προγραμματισμός για την υλοποίηση προγραμμάτων ειδικής στόχευσης, ως προς την ομάδα στόχο, τον κλάδο και τον τόπο, με κατεύθυνση την αντιμετώπιση των ιδιαίτερων προβλημάτων που ενδεχομένως θα προκύψουν από τις επιπτώσεις της διεύρυνσης της Ε.Ε. (π.χ. εργαζόμενοι στον κλάδο της κλωστοϋφαντουργίας στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, εργαζόμενοι με ελλιπή προσόντα στις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις κλπ.)

6. Προώθηση ειδικών προγραμμάτων που να προωθούν την διακρατική συνεργασία μεταξύ της Ελλάδας και των όμορων υπό ένταξη χωρών (Βουλγαρία - Τουρκία) και που θα αφορούν : α) την διεξαγωγή ερευνών - μελετών των αγορών εργασίας σε διασυνοριακό, εθνικό, κλαδικό και

περιφερειακό επίπεδο, β) τον από κοινού σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, σε θεματικά αντικείμενα ειδικού ενδιαφέροντος, όπου θα προβλέπεται η ανταλλαγή εργαζομένων - εκπαιδευομένων μεταξύ των χωρών, για την διεξαγωγή της πρακτικής άσκησης σε επιχειρήσεις και γ) την διεξαγωγή και ανταλλαγή εκπαιδευτικών επισκέψεων μεταξύ στελεχών των κοινωνικών εταιρών (ενώσεις εργαζομένων και εργοδοτών σε εθνικό και τοπικό επίπεδο π.χ. εργατικά κέντρα, τοπικά επιμελητήρια κλπ.) επιστημονικών ενώσεων, πανεπιστημίων, φορέων τοπικής αυτοδιοίκησης κλπ. της Ελλάδας και των υπό ένταξη όμορων χωρών έτσι ώστε να παρατηρηθούν - μελετηθούν πτυχές των αγορών εργασίας και να προωθηθεί η κουλτούρα συνεργασίας και διαπολιτισμικότητας μεταξύ των βασικών συντελεστών διερεύνησης των αγορών εργασίας.

- Ανάπτυξη συστήματος πιστοποίησης των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης με άμεσο στόχο την πιστοποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων καθώς και τη σταδιακή σύνδεσή τους με υποχρεώσεις αλλά και δικαιώματα στην εργασία

- Προώθηση και ενίσχυση της σύνδεσης της δια βίου κατάρτισης με την εργασιακή εξέλιξη των εργαζομένων

- Προώθηση των διαδικασιών που να εξασφαλίζουν την σύνδεση του εκπαιδευτικού έργου των προγραμμάτων κατάρτισης με τις αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων

- Εφαρμογή επιπλέον εκπαιδευτικών μεθοδολογιών, πέραν της συμβατικής, που θα διευκολύνουν την συμμετοχή των εργαζομένων, ειδικά σε μεσαίες και μικρές επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν προβλήματα πρόσβασης, στην συμμετοχή στην δια βίου κατάρτιση π.χ. εφαρμογή της εξ αποστάσεων μεθοδολογίας εκπαίδευσης και κατάρτισης, εφαρμογή νέων τεχνολογιών κλπ.

- Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ ως επιστημονικός φορέας των συνδικάτων και με βάση την εμπειρία του στην μελέτη της αγοράς εργασίας, την δομή και τις πολιτικές απασχόλησης, συμμετείχε σε δύο πιλοτικά διακρατικά προγράμματα που είχαν ως κύριο θέμα τους τις επιπτώσεις της διεύρυνσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Νότιο-Ανατολική

Ευρώπη στην απασχόληση και στην αγορά εργασίας.¹² Μέσω των συγκεκριμένων προγραμμάτων ανέπτυξε δράσεις που στόχευαν στην μελέτη των επιπτώσεων της διεύρυνσης της Ε.Ε. στην Ν.Α. Ευρώπη στην Ελληνική αγορά εργασίας και προωθούσαν:

- Την ανάπτυξη διασυνοριακών δικτύων και την συνεργασία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, πανεπιστημίων, ερευνητικών κέντρων και επιμελητηρίων της Ελλάδας, της Βουλγαρίας, της Τουρκίας και της Κύπρου,
- Την διαμόρφωση κουλτούρας δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης στο εργατικό δυναμικό και στις επιχειρήσεις
- Την μελέτη των αγορών εργασίας ως προς τα σκέλη της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας των περιφερειών που συνορεύουν με τις υπό ένταξη χώρες (Κεντρικής Μακεδονίας, Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης, Νοτίου Αιγαίου και Βορείου Αιγαίου)
- Τον καινοτόμο σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης εργαζομένων, με ευάλωτη θέση στην αγορά εργασίας, διαμορφώνοντας ειδικές μεθοδολογίες, εργαλεία και αντίστοιχο εκπαιδευτικό υλικό (το οποίο έχει διαμορφωθεί και σε εξ αποστάσεως μορφή).

Η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτέλεσε μια νέα πραγματικότητα, η οποία δημιούργησε σημαντικές προκλήσεις τόσο σε οικονομικό όσο και σε κοινωνικό και θεσμικό επίπεδο. Πέραν όμως από το θέμα της θεσμικής προσέγγισης, που επιχειρείται μέσα από την συνταγματική συνθήκη, το βασικό ερώτημα σε σχέση με την διεύρυνση αφορά στη φύση της οικονομικής και κοινωνικής ολοκλήρωσης μετά την ένταξη των νέων κρατών και εστιάζεται στην πορεία και το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων όπως αυτές διαμορφώνονται υπό τα νέα δεδομένα¹³. Ήδη, οι αλληπάληλες

¹² INE / ΓΣΕΕ, 2005, "Έκθεση για την Οικονομία και την Απασχόληση 2005"

¹³ Παληός Ζ(2003) "Κατάρτιση - Απασχόληση", INE / ΓΣΕΕ

οικονομικές, κοινωνικές και τεχνολογικές μεταβολές της τελευταίας εικοσαετίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, είχαν σοβαρές επιπτώσεις στις δομές και τον τρόπο λειτουργίας των εργασιακών σχέσεων . Φαινόμενα όπως η οικονομική κρίση και η αναδόμηση της οικονομίας, η παγκοσμιοποίηση των συναλλαγών, η ευρωπαϊκή ενοποίηση και η επιτάχυνση των ρυθμών εισαγωγής νέων τεχνολογιών στις παραγωγικές διαδικασίες, προκάλεσαν ριζικές αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο και στους μηχανισμούς των εργασιακών σχέσεων.

Η προσήλωση σε όρους οικονομικής σύγκλησης σε συνάρτηση με την ανάδειξη, ως κυρίαρχής αξίας της έννοιας της ανταγωνιστικότητας που ερμηνεύεται ουσιαστικά με την ανάγκη μείωσης του εργασιακού κόστους, οδήγησε σε ριζική μεταρρύθμιση της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας με άξονα την ευελιξία της εργασίας και με περιεχόμενο που σε μεγάλο βαθμό συνεπάγεται την απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Η κεντρική αυτή πλέον κατεύθυνση ανάπτυξη της ευελιξίας, διαμόρφωσε νέα δεδομένα στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας ιδιαίτερα ως προς τα ζητήματα του μεγέθους και του περιεχομένου της απασχόλησης, του τρόπου διαμόρφωσης των αποδοχών και της οργάνωσης και διαχείρισης του χρόνου εργασίας. Για την Ευρωπαϊκή Ένωση η υιοθέτηση της ευελιξίας, ως βασικής πτυχής της πολιτικής της, εντάσσεται στην κατεύθυνση επίτευξης ενός διπλού στόχου: εκείνου της αύξησης της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας, που θεωρείται, χωρίς ιδιαίτερα πειστική επιχειρηματολογία ότι πλήττεται από το υψηλό κόστος εργασίας που χαρακτηρίζει τις χώρες της Ένωσης έναντι των άλλων ανταγωνιστών της, όσο και εκείνου της καταπολέμησης της ανεργίας, ενός φαινομένου που η εξέλιξη και η διόγκωση του στις σημερινές της διαστάσεις, εγκυμονεί σοβαρότατους κινδύνους για το μέλλον των κυρίαρχων δομών που συνθέτουν το σύστημα των οικονομικών και των κοινωνικών σχέσεων.

Οι επιλογές αυτές συνδέθηκαν με πρακτικές κοινωνικού αποκλεισμού για σημαντικά τμήματα του ενεργού πληθυσμού και αποτελούν μια ιδιότυπη έκφραση κοινωνικής αλληλεγγύης, σύμφωνα με την οποία το κύριο βάρος

για την καταπολέμηση της ανεργίας επωμίζεται ο κόσμος της μισθωτής εργασίας. Είναι πρόδηλο από τα όσα αναφέρθηκαν ότι η φυσιολογία των εργασιακών σχέσεων στον Ευρωπαϊκό χώρο φαίνεται ότι χαρακτηρίζεται ήδη πριν από την διεύρυνση από ελαστικοποίηση της εργασιακής νομοθεσίας εστιάζοντας¹⁴:

- Στην αύξηση της «ανεξάρτητης» έναντι της εξαρτημένης εργασίας, με καταχρηστικούς συχνά όρους και με σοβαρότατες επιπτώσεις στον τομέα της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας.
- Στην αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης (μερική, προσωρινή) με συνέπεια το περιορισμένο επίπεδο εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων και την αύξηση της ανασφάλειας στην εργασία.
- Στην χαλάρωση της σταθερότητας του προσώπου του εργοδότη μέσα από λειτουργία των ομίλων και των δικτύων των επιχειρήσεων καθώς και από πρακτικές μεταβίβασης και συγχώνευσης επιχειρήσεων
- Στην αύξηση της εντατικοποίησης του ρυθμού εργασίας
- Στην μείωση του ρόλου της συλλογικής διαπραγμάτευσης

Με την ολοκλήρωση του κεφαλαίου θεωρούμε σημαντικό ν' αναφερθούμε σε κάποια ακόμα θέματα σχετικά με την κοινωνική πολιτική της Ε.Ε. Συγκεκριμένα:

1. Η Ελεύθερη Μετακίνηση Εργαζόμενων: Η Ε.Ε έχει προωθήσει την ιδέα των ανοιχτών συνόρων μεταξύ των μελών της. Πρόσφατα η Ισπανία, η Πορτογαλία, η Φινλανδία και η Ελλάδα άνοιξαν τις αγορές εργασίας τους στους εργαζόμενους από 8 χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, που εντάχθηκαν στην ΕΕ το 2004. Τα παλαιότερα αυτά μέλη συντάχθηκαν με την Βρετανία, την Ιρλανδία και την Σουηδία, που άνοιξαν τις αγορές

¹⁴ Σουμέλη Ε(1999), Το ΕΥΡΩ και οι προοπτικές για την απασχόληση και την κοινωνική πολιτική στην Ευρώπη, Ενημέρωση τ.44

εργασίας τους με την ένταξη των νέων μελών, πριν δύο χρόνια. Πολλοί θεωρητικοί αναφέρουν ότι η συνεχιζόμενη άρνηση παροχής ευκαιριών προς τους εργαζόμενους από τα νέα κράτη μέλη συμβάλλει στην αύξηση της παράνομης εργασίας, της παραοικονομίας και της εκμετάλλευσης των εργαζομένων. Τα μέλη της Ε.Ε ζητούν την άρση των περιορισμών ώστε να σταλεί ένα "σαφές μήνυμα αλληλεγγύης μεταξύ της Δυτικής και της Ανατολικής Ευρώπης"¹⁵.

2. Πράσινη Κάρτα: Σε σχέση με τη πράσινη κάρτα και με βάση το βιβλίο των Ευθυμιάτου-Πουλάτου η τελευταία αποτελεί ένα έγγραφο με ιδιαίτερη βαρύτητα, η οποία σήμερα, σύμφωνα με την Πράσινη Βίβλο, έχει τόσο άμεση σχέση όσο ελάχιστες δραστηριότητες με τη διαδικασία μετατροπής και ανάπτυξης των σύγχρονων κοινωνιών. Περισσότερο από ένα φαινόμενο συνήθειας ή ένα ετερογενές σύνολο οικονομικών δραστηριοτήτων, η ελευθερία στη μετοίκηση επιβάλλεται, σε διάστημα μικρότερο από έναν αιώνα, ως καθοριστικό στοιχείο της ζωής εκατομμυρίων πολιτών. Εξελίσσεται δε με τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας ταυτόχρονα ως ουσιώδες στοιχείο και ως αποτέλεσμα της. Πάμπολλα τα οφέλη μιας χώρας. Ανάμεσα σ' αυτά η ισοσκελίση του ισοζυγίου των πληρωμών, η εισροή συναλλάγματος, η περιφερειακή ανάπτυξη, με αποτέλεσμα την ισορροπημένη οικονομική ανάπτυξη μιας χώρας, η καταπολέμηση της ανεργίας, η διεύρυνση των οριζόντων του ατόμου κ.λ.π. Παράλληλα, βέβαια, υπάρχουν και κάποια αρνητικά στοιχεία όπως π.χ. η σε κάποιες περιπτώσεις αλλοτρίωση του ατόμου. Δεν υπάρχει πάντως αμφιβολία ότι πρόκειται για ένα έγγραφο πολύ σημαντικό για μια χώρα και ιδιαίτερα για τη δική μας. Εξίσου σημαντικό όμως είναι να ελέγχεται και να κατευθύνεται σωστά σε όλα τα στάδια η ανάπτυξη του, έτσι ώστε να μπορούν να αποφεύγονται οι επικίνδυνες επιδράσεις του, που μπορεί να αποβούν όχι μόνο αρνητικές αλλά και καταστρεπτικές για μια χώρα¹⁶.

¹⁵ Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο(2004), Πολιτική απασχόλησης, <http://www.europarl.europa.e-10-05-2006> - 18:25

¹⁶ Ευθυμιάτου-Πουλάτου(2004), Τουριστική Νομοθεσία, Interbooks

Η Διακυβερνητική Διάσκεψη που κατέληξε στη Συνθήκη της Νίκαιας είχε λάβει σαφή εντολή: να προετοιμάσει την Ευρωπαϊκή Ένωση για τη διεύρυνση αναθεωρώντας τέσσερις βασικούς τομείς των Συνθηκών:

1. το μέγεθος και τη σύνθεση της Επιτροπής·
2. τη στάθμιση των ψήφων στο Συμβούλιο·
3. την επέκταση του συστήματος λήψης αποφάσεων με ειδική πλειοψηφία·
4. τις ενισχυμένες συνεργασίες.

Με βάση τις εξελίξεις που σημειώθηκαν τα τελευταία χρόνια στον χώρο των εργασιακών σχέσεων σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, και την προσπάθεια εναρμόνισης των νομοθεσιών των 15 κρατών μελών, επιχειρήθηκε η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας με την ένταξη σε αυτήν δέκα νέων κρατών μελών, με διαφορετικούς ρυθμούς ανάπτυξης, οι οποίες βρίσκονται σε αναζήτηση μεταξύ τους σύγκλησης. Η διαδικασία διεύρυνσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης πραγματοποιήθηκε χωρίς να προηγηθεί εμβάθυνση και κοινωνική σύγκληση. Αντίθετα, το κοινωνικό έλλειμμα που ήδη υπήρχε και πριν από την διεύρυνση, φαίνεται πως διατηρείται ενισχύοντας τα υπάρχοντα προβλήματα, οδηγώντας έτσι σε μια Ευρώπη πολλαπλών ταχυτήτων. Βέβαια, την τελευταία δεκαετία έχουν καταβληθεί από την πλευρά των χωρών αυτών σημαντικές προσπάθειες σε οικονομικό επίπεδο, ώστε να επιτύχουν τα κριτήρια που έθεσε η Ε.Ε για την ένταξη τους. Ωστόσο ο δρόμος είναι ακόμη μακρύς για να προσεγγίσουν το επίπεδο των σημερινών κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στις μακροχρόνιες διαπραγματεύσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης και κυρίως της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με τις δέκα νέες χώρες, δόθηκε προτεραιότητα σε οικονομικές παραμέτρους και ειδικότερα στις συνθήκες ανταγωνισμού της εσωτερικής αγοράς, στην απελευθέρωση των δημόσιων αγορών, των εμπορικών ανταλλαγών αγαθών και υπηρεσιών και των κινήσεων κεφαλαίου, θέτοντας στο περιθώριο των διαπραγματεύσεων ένταξης τις κοινωνικές πτυχές της

διεύρυνσης.

Σχετικά με το μέλλον της Ένωσης που έχει προσαρτηθεί στη Συνθήκη της Νίκαιας, η Διακυβερνητική Διάσκεψη εκφράζει την επιθυμία να αρχίσει μια διεξοδικότερη και ευρύτερη συζήτηση για το μέλλον της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η συζήτηση αυτή, στην οποία θα πρέπει να συμμετέχουν τα εθνικά κοινοβούλια και σύσσωμη η κοινή γνώμη καθώς και οι υποψήφιοι προς ένταξη χώρες. Η συζήτηση θα πρέπει να καλύψει κυρίως τέσσερα βασικά θέματα¹⁷:

- την ακριβέστερη οριοθέτηση των αρμοδιοτήτων μεταξύ της Ένωσης και των κρατών μελών.
- το καθεστώς του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- την απλοποίηση των Συνθηκών.
- τον ρόλο των εθνικών κοινοβουλίων στο Ευρωπαϊκό οικοδόμημα.

Επισημαίνεται, τέλος, ότι, καθώς κατά τη σύνταξη της Συνθήκης της Νίκαιας δεν ήταν γνωστό πότε και με ποια σειρά θα προσχωρούσαν στην Ένωση οι υποψήφιοι προς ένταξη χώρες, η Συνθήκη της Νίκαιας περιορίστηκε στον καθορισμό των αρχών και των μεθόδων σταδιακής αλλαγής της σύνθεσης της Επιτροπής και της σχέσης της ειδικής πλειοψηφίας στο Συμβούλιο. Έτσι, όπως προέβλεπαν το πρωτόκολλο για τη διεύρυνση και οι προσαρτημένες στη Συνθήκη δηλώσεις, ο αριθμός των εδρών που θα έχουν τα νέα κράτη μέλη στο Κοινοβούλιο, ο αριθμός των ψήφων που θα τους δοθεί στο Συμβούλιο και η ειδική πλειοψηφία που θα απαιτείται στο μέλλον για τη λήψη αποφάσεων καθορίστηκαν δια της νομικής οδού με τη Συνθήκη προσχώρησης που υπεγράφη στην Αθήνα στις 16 Απριλίου 2003. Συνεπώς, μετά την 1η Μαΐου 2004 (ημερομηνία θέσης σε ισχύ της Συνθήκης προσχώρησης που υπεγράφη μεταξύ της ΕΕ και των δέκα νέων κρατών μελών), η Ένωση θα βασίζεται στις Συνθήκες ΕΕ και ΕΚ, όπως τροποποιήθηκαν από τη Συνθήκη της Νίκαιας και τη Συνθήκη της Αθήνας.

¹⁷ http://europa.eu/scadplus/nice_treaty/introduction_el.htm#OBJECTIVES

Από την άλλη το κεφάλαιο απασχόληση, εργασιακές σχέσεις και κοινωνικές υποθέσεις έκλεισε γρήγορα και με πολλές ανεπάρκειες ενώ παραμελήθηκαν οι κοινωνικές θυσίες που υπέστησαν οι πληθυσμοί των νέων μελών κατά την περίοδο της μετάβασης. Οι αναδιαρθρώσεις και η εμφάνιση του φαινομένου της ανεργίας, η απελευθέρωση των τιμών, η οποία όμως δεν αφορούσε τους μισθούς, με συνέπεια μία απότομη πτώση της αγοραστικής δύναμης, οδηγούν σε αμφισβήτηση τις υπάρχουσες κοινωνικές παροχές στο όνομα της δημοσιονομικής πειθαρχίας. Ταυτόχρονα, η παράλληλη οικονομία με τις ανασφάλειες και τις υπερβολές που εμπεριέχει, η εμφάνιση νέων ιδιωτικών επιχειρήσεων, αδύναμων και μικρού μεγέθους και η αυξημένη χρήση των άτυπων μορφών απασχόλησης, καθώς και η δύσκολη προσαρμογή στην οικονομία της αγοράς που επιβάλλει επιτάχυνση των ρυθμών εργασίας δημιουργούν συνθήκες επιμήκυνσης του εργάσιμου χρόνου και όρους υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας συχνά ανεπαρκείς.

Στην σύγχρονη περίοδο που διανύουμε της διεθνούς οικονομικής και τεχνολογικής αναδιάρθρωσης παρατηρούνται νέα χαρακτηριστικά στοιχεία στις οικονομικές και κοινωνικές πτυχές του διεθνούς συστήματος, τα οποία κινούνται γύρω από τον άξονα της μετάβασής του, από τη φάση της σύνδεσης της παραγωγής, του εμπορίου και του χρήματος με τις κρατικές παρεμβάσεις, στην φάση της διεθνούς νομισματικής και χρηματιστικής φιλελευθεροποίησης με την αυτονόμησή του από τις λειτουργίες της πραγματικής οικονομίας.

Πράγματι, σ' αυτή την διαδικασία μετάβασης, τα ζητήματα της εργασίας και του κοινωνικού κράτους αποτελούν από τα κεντρικότερα προβλήματα που αναπαράγει η αντίφαση ανάμεσα στην ολοκλήρωση του χρηματοπιστωτικού τομέα και στις συνθήκες αναδιάρθρωσης της πραγματικής οικονομίας. Έτσι, ο έντονος διεθνής ανταγωνισμός, η γήρανση του πληθυσμού, η αποβιομηχάνιση, η διεύρυνση του τομέα των υπηρεσιών, η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών, το υψηλό επίπεδο ανεργίας και οι μεταβαλλόμενοι ρόλοι των φύλων στις αγορές εργασίας ασκούν έντονες πιέσεις στα κράτη-πρόνοιας, όπως αυτά σχεδιάστηκαν και οικοδομήθηκαν από τον 19^ο αιώνα¹⁸. Από τα τέλη της δεκαετίας του 1970 τα κράτη-πρόνοιας της Ευρωπαϊκής Ένωσης απομακρύνονται από το μείγμα πολιτικών που αναπτύχθηκαν, αφού το επίπεδο των κοινωνικής προστασίας (κατά μέσο όρο 28% του ΑΕΠ στην Ε.Ε.) θεωρείται ότι αποσταθεροποιεί τα δημόσια οικονομικά και επιβαρύνει υπερβολικά την ευρωπαϊκή οικονομία και όχι ότι οι κοινωνικές δαπάνες «ενεργούν ως αποτελεσματικός αντί-κυκλικός σταθεροποιητής».

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1980, το κέντρο βάρους των πολιτικών

¹⁸ Esping-Andersen (2006): Οι τρεις κόσμοι του καπιταλισμού της ευημερίας. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα

μετατοπίζεται προς τα ζητήματα της ανταγωνιστικότητας, τα οποία στο πεδίο των πολιτικών απασχόλησης προσανατολίζονται προς την πλευρά της προσφοράς.

Έτσι, η Ευρωπαϊκή Ένωση οροματιζόμενη το μείγμα ανάπτυξης και ανταγωνιστικότητας αμερικανικού τύπου, θεωρεί ότι οι εργασιακές σχέσεις που είναι σταθερές και η πλειοψηφία των εργαζομένων καλύπτεται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας που καθορίζουν τις συνθήκες εργασίας, την προστασία της απασχόλησης και το επίπεδο διαβίωσης, απαιτείται, όπως υποστηρίζεται, να είναι ευέλικτες.

Το νέο λεξιλόγιο με τους όρους «απασχολησιμότητα», «δια βίου μάθηση», «ενεργοποίηση», «ένταξη», «οικονομικά συμφέρουσα απασχόληση» και «πρόνοια για την απασχόληση», σηματοδοτεί έναν προσανατολισμό προς την κατεύθυνση της μικροοικονομικής διαχείρισης της προσφοράς .

Έτσι, ο αρχικός στόχος ήταν μάλλον η μεγιστοποίηση της απασχόλησης παρά η έξοδος εργατικού δυναμικού και αυτό συνεπάγεται νέες σχέσεις μεταξύ των πολιτικών απασχόλησης και της κοινωνικής ασφάλισης. Όμως, η αναποτελεσματικότητα αυτής της πολιτικής, ως προς την αύξηση της απασχόλησης, οδήγησε τα κράτη-πρόνοιας σε πολιτικές συγκράτησης της αύξησης της ανεργίας με μείωση της προσφοράς εργασίας, κυρίως μέσω της πρόωρης συνταξιοδότησης.

Είναι ενδιαφέρον να τονισθεί ότι η μεγάλης κλίμακας πρόωρη συνταξιοδότηση δημιούργησε σοβαρά ελλείμματα στα συνταξιοδοτικά συστήματα (η Ελλάδα δεν εφήρμοσε σε εκτεταμένη κλίμακα αντίστοιχα προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης) τα οποία θεωρήθηκαν ως σημαντικά προβλήματα της μακρο-οικονομικής και δημοσιονομικής πολιτικής, όταν η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Νομισματική Ένωση (ΟΝΕ) έθεσε όρια στο έλλειμμα του Προϋπολογισμού και τη χρηματοδότηση του χρέους.

Αμέσως μετά την Συνθήκη του Μάαστριχ (1992), η Ευρωπαϊκή Ένωση εγκρίνει μέτρα για τη συγκράτηση των κοινωνικών και συνταξιοδοτικών δαπανών, ταυτόχρονα με την εισαγωγή περισσότερο ευέλικτων πολιτικών στην αγορά εργασίας. Το ίδιο κατά την δεκαετία του 1990, η θεσμική αναδιάρθρωση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας απετέλεσε κεντρικό στόχο των κοινωνικό-ασφαλιστικών πολιτικών.

Ειδικότερα, μία προσπάθεια επισκόπησης των κοινωνικό-ασφαλιστικών πολιτικών στα συνταξιοδοτικά συστήματα των κρατών-μελών της Ε.Ε.-15 (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2003) αναδεικνύει το κοινό χαρακτηριστικό περιορισμού του βάρους των δημόσιων οικονομικών, διαμέσου συγκεκριμένων μέτρων πολιτικής που αφορούν:

- Την μείωση των καταβαλλόμενων συνταξιοδοτικών παροχών ως ποσοστό του μισθού της ενεργού εργασιακής ζωής (μείωση του ποσοστού αναπλήρωσης).
- Την αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης.
- Την επιμήκυνση των χρονικών περιόδων υποχρεωτικής καταβολής ασφαλιστικών εισφορών.
- Την αλλαγή των κανόνων τιμαριθμοποίησης με στόχο την μείωση των στοιχείων του παθητικού των συντάξεων.

Αξίζει να σημειωθεί ότι παρά τις, κατά κράτος-μέλος, διακηρύξεις, περί «οριστικής» λύσης και «διάσωσης» του κοινωνικού κράτους, με την προώθηση των προαναφερόμενων μέτρων και των επιχειρημάτων που έχουν διατυπωθεί αναφορικά: με την αντιμετώπιση του δημογραφικού προβλήματος, της αναγκαιότητας μείωσης του κόστους εργασίας για την βελτίωση του επιπέδου ανταγωνιστικότητας και την επίτευξη της διαγενεακής δικαιοσύνης μέσω της αλληλεγγύης και όχι της σύγκρουσης των γενεών, εντούτοις μία αναλυτικότερη προσέγγιση των εφαρμοζόμενων πολιτικών και των σχετικών νομοθετικών διατάξεων αποκαλύπτει με τον πιο εύληπτο και σαφή τρόπο την διαμόρφωση, κατά την περίοδο αυτή,

ενός «ευρωπαϊκού μοντέλου παρεμβάσεων» ταμειευτικού χαρακτήρα στα εθνικά συνταξιοδοτικά συστήματα (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2003).

6.1 ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΠΟΛΙΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΤΙΣΤΡΟΦΗ ΤΩΝ «ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ - ΑΝΤΙΣΤΡΟΦΩΝ» ΚΕΝΤΡΙΚΩΝ - ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Οι πολιτικές αυτές στρεφόμενες, ιδιαίτερα, στον πυρήνα του κράτους-πρόνοιας, δηλαδή στους διανεμητικούς μηχανισμούς του και στην συρρίκνωση των κοινωνικών δικαιωμάτων και πιο συγκεκριμένα των δικαιωμάτων των ηλικιωμένων, που απ' αυτή την περίοδο έχουν αποκτήσει προτεραιότητα στα ατομικά δικαιώματα και τις ατομικές ελευθερίες, συνέβαλαν στην έξαρση των κοινωνικών και πολιτικών συγκρούσεων καθώς και στην προσήλωση των πολιτών υπέρ του κοινωνικού κράτους (Ευρωβαρόμετρο, 95% των ερωτηθέντων εξέφρασε την προσήλωσή του στα κράτη-πρόνοιας).

Βέβαια, η ευρεία υποστήριξη στο κράτος-πρόνοιας, δεν αποκλείει την προοπτική μεταρρυθμίσεων του. Δεδομένου ότι τα τρία μοντέλα κοινωνικού κράτους στην Ευρωπαϊκή Ένωση (το σκανδιναβικό, το αγγλοσαξονικό και το ηπειρωτικό) δεν συνιστούν «ακίνητα οικοδομικά τετράγωνα» αλλά αποτελούν υποσυστήματα του «ευρωπαϊκού» κοινωνικό-οικονομικού σχηματισμού και μηχανισμοί αναδιανομής του εισοδήματος σε είδος και σε χρήμα.

Το ερώτημα που προκύπτει είναι ποιοι θα είναι οι στόχοι, ο χαρακτήρας και το περιεχόμενο των μεταρρυθμίσεων στο κοινωνικό κράτος. Πράγματι, οι στόχοι του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης (1997) προκάλεσαν «δομικές ανατροπές» στις αγορές εργασίας (ευελιξία και ανασφάλεια), στα συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων, στα συστήματα κοινωνικής προστασίας και στην χρηματοδότησή τους (υποχρηματοδότηση).

Έτσι, στο πλαίσιο αυτό, η Οικονομική και Νομισματική Ένωση (ONE)

προκάλεσε την αναβίωση των εθνικών κοινωνικών συμφωνιών, οι οποίες έθεσαν ως στόχους την εξασφάλιση της βιωσιμότητας (δεν γίνεται πουθενά λόγος για την κοινωνική αποτελεσματικότητα) του κράτους-πρόνοιας και την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων (αποδυνάμωση της ΕΓΣΣΕ και της κλαδικής ΣΣΕ υπέρ της επιχειρησιακής ΣΣΕ).

Κεντρικό σημείο στις πολιτικές απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης μετά το 2000, απετέλεσε η Στρατηγική της Λισσαβόνας (2000), η οποία έθεσε συγκεκριμένες δεσμεύσεις για αύξηση του ποσοστού της συνολικής απασχόλησης στην Ε.Ε. στο 70% (60% για τις γυναίκες) μέχρι το 2010.

Απόρροια αυτής της στρατηγικής (έχει κριθεί ότι δεν επιτυγχάνει τους στόχους της) αποτελεί στο πεδίο των πολιτικών απασχόλησης η «Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης» (ΕΣΑ) (διακρατική διαμόρφωση πολιτικής μέσω της παρακολούθησης και της συγκριτικής μέτρησης των αποδόσεων) και στο πεδίο του κοινωνικού κράτους η «Ανοικτή Μέθοδος Συντονισμού» (ΑΜΣ) (νέες πρωτοβουλίες πολιτικής των κρατών-μελών για την καταπολέμηση της φτώχειας, του κοινωνικού αποκλεισμού και τον εκσυγχρονισμό των συστημάτων κοινωνικής προστασίας), σύμφωνα με την οποία τα κράτη-μέλη υποβάλλουν κάθε τρία χρόνια (αρχής γενομένης από τον Σεπτέμβριο του 2002) «Εθνικές Εκθέσεις» των 11 κοινών στόχων.

Πιο συγκεκριμένα, οι 11 στόχοι της ΑΜΣ των ευρωπαϊκών συνταξιοδοτικών συστημάτων είναι οι εξής¹⁹: 1)Παρεμπόδιση κοινωνικού αποκλεισμού, 2)Διευκόλυνση των συνταξιούχων στην διατήρηση των ελαχίστων ανεκτών ορίων επιβίωσης, 3)Προαγωγή της αλληλεγγύης μεταξύ των συνταξιούχων και των γενεών, 4)Αύξηση των επιπέδων απασχόλησης, 5)Επέκταση ηλικιακών ορίων εργασιακής ζωής, 6)Διασφάλιση οικονομικής βιωσιμότητας των συνταξιοδοτικών συστημάτων σε περιβάλλον υγιών δημόσιων οικονομικών, 7)Προσαρμογή παροχών και εισφορών με στόχο τη διασφάλιση της εξισορρόπησης τους, 8)Διασφάλιση της επάρκειας και της

¹⁹ Ρομπόλη Σ(2000), Κοινωνικό Κράτος και Απασχόληση, Ενημέρωση τ.128

οικονομικής ευρωστίας των ιδιωτικών συνταξιοδοτικών σχημάτων, 9) Προσαρμογή σε ευέλικτα μοντέλα απασχόλησης, 10) Ανταπόκριση για μεγαλύτερη ισότητα ανδρών και γυναικών, 11) Ικανότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων ν' ανταποκριθούν στις νέες προκλήσεις.

Η στρατηγική της Λισσαβόνας και οι απορρέουσες πολιτικές απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας στα κράτη-μέλη, δεν συνέβαλαν, όπως προκύπτει εκ του αποτελέσματος, στην μείωση της ανεργίας, στην διεύρυνση της κοινωνικής αποτελεσματικότητας του κοινωνικού κράτους, στην βελτίωση του επιπέδου ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας, στην μακροχρόνια βιωσιμότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων και στην διαμόρφωση των προϋποθέσεων ενός ενιαίου ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου. Αυτό γιατί, όπως υποστηρίζεται, στην στρατηγική της Λισσαβόνας ενυπάρχει, εκτός των άλλων, και μία συστατική αντίφαση, με την έννοια της επίτευξης ευρωπαϊκών στόχων με την υλοποίηση εθνικών πολιτικών.

Την αντίφαση αυτή προσπάθησε ανεπιτυχώς να επιλύσει η Συνθήκη της Νίκαιας, η οποία στο κεφάλαιο: Κοινωνική Πολιτική, προέβλεπε σε ευρωπαϊκό επίπεδο την μετάβαση από το ηπειρωτικό κοινωνικό μοντέλο, στο Αγγλοσαξονικό μοντέλο που περιορίζεται στην παροχή μίας βασικής σύνταξης (460 ευρώ τον μήνα για ένα άτομο και 710 ευρώ τον μήνα για ένα ζευγάρι) και μίας συμπληρωματικής επαγγελματικής σύνταξης με όρους ιδιωτικής ασφάλισης.

Παράλληλα, η απελευθέρωση, την τελευταία δεκαετία, σε διεθνές επίπεδο των αγορών εργασίας της Κίνας, της Ρωσίας, της Ινδίας και των άλλων χωρών, καθώς και το παρατεταμένο υψηλό επίπεδο της ανεργίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, έχουν ανατρέψει την μέχρι το 1985 σχέση κεφαλαίου και εργασίας. Η ανατροπή αυτή έχει δημιουργήσει συνθήκες «αφθονίας της εργασίας» και «σπανιότητας του κεφαλαίου», με αποτέλεσμα στις ασιατικές χώρες να έχουν επικρατήσει αναχρονιστικές εργασιακές σχέσεις και χαμηλά εισοδηματικά επίπεδα, στα δε κράτη-μέλη της Ε.Ε., που βλέπουν τις

ασιατικές οικονομίες με επικεφαλής την Κίνα να απειλούν το επίπεδο ανταγωνιστικότητάς τους, αφού όπως υποστηρίζεται απελευθέρωση των αγορών στην Κίνα μετασχηματίζει την συγκεκριμένη χώρα αλλά έχει αρχίσει να συγκλονίζει και τις υπόλοιπες οικονομίες του πλανήτη, έχουν επικρατήσει ευελιξίες και απορυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις και στα συστήματα κοινωνικής προστασίας καθώς και συρρίκνωση του εισοδηματικού μεριδίου της εργασίας (Ελλάδα 1995: 77,8% και 2005: 68%), προσωρινότητα και ανασφάλεια της απασχόλησης με τη διεύρυνση των άτυπων και προσωρινών μορφών απασχόλησης σε βάρος της σταθερούς και ασφαλούς απασχόλησης. Έτσι, παρά την αναποτελεσματικότητα των ευέλικτων πολιτικών να συμβάλλουν στην μείωση της ανεργίας στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, εντούτοις επιδεινώνεται η συνέχιση της εφαρμογής τους και κατά την δεύτερη πενταετία της δεκαετίας του 2000²⁰.

Στην Ελλάδα, για παράδειγμα, την τελευταία δεκαετία, η εξέλιξη των ποσοστών ανεργίας μας δείχνει μία αυξομείωση της τάξης του 1% - 2% κάθε 2-3 χρόνια, γεγονός που οφείλεται, κυρίως, στην προσωρινή και εποχιακή απασχόληση στους ΟΤΑ και στο Δημόσιο²¹. Το αποτέλεσμα είναι να διατηρείται η ανεργία, με βάση τα επίσημα στοιχεία της ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2005 στα 450.000 άτομα (στους 4 ανέργους στην Ελλάδα, οι 2 άνεργοι είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ο 1 άνεργος είναι πτυχιούχος ΤΕΙ - ΑΕΙ και ο 1 άνεργος είναι απόφοιτος πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης). (Στην Ε.Ε. - 15 τα 2/3 των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν την τελευταία δεκαετία αφορούν εργασίες υψηλής ειδίκευσης²²).

Μεταξύ 1994 - 1999, πάνω από 60% των 6,8 εκατ. νέων θέσεων εργασίας απορροφήθηκαν από γυναίκες που εργάστηκαν στον τομέα των υπηρεσιών. Παράλληλα, τα επίπεδα απασχόλησης των εργαζομένων άνω

²⁰ Ρομπόλη Σ(2000), Κοινωνικό Κράτος και Απασχόληση, Ενημέρωση τ.128

²¹ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ(2005), Έκθεση για την Οικονομία και την Απασχόληση, http://www.akis.gr/akis/briefing_archive/

²² ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ(2005), Έκθεση για την Οικονομία και την Απασχόληση, http://www.akis.gr/akis/briefing_archive/

των 55 ετών συνεχίζουν να μειώνονται, ιδιαίτερα στην Γερμανία, Γαλλία, Ιταλία.

Παρά το γεγονός, ότι οι εξελίξεις αυτές συνιστούν το νέο κοινωνικό ζήτημα εντούτοις, στο πρόσφατο (Μάρτιος 2006) Συμβούλιο Υπουργών Απασχόλησης, στο οποίο κεντρική θέση είχε η αξιολόγηση της προόδου των κρατών-μελών στους τομείς της απασχόλησης και της κοινωνικής προστασίας, επαναλήφθηκε η προσήλωση του Συμβουλίου στην εφαρμογή μέτρων στα κράτη-μέλη «ευελιξίας με ασφάλεια»

Αυτό σημαίνει ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση πιστεύει ακόμη ότι η ανεργία στα κράτη- μέλη οφείλεται στην «ακαμψία» και την «ανελαστικότητα» της αγοράς εργασίας, παραβλέποντας ότι η εφαρμογή των ευελιξιών κατά τα τελευταία είκοσι χρόνια έχει, σε σημαντικό βαθμό, διαρρήξει την κοινωνική συνοχή και έχει αυξήσει ιδιαίτερα την ανασφάλεια των εργαζομένων και των ανέργων, με αρνητικές επιπτώσεις στο επίπεδο της παραγωγικότητας της εργασίας και του όγκου του παραγόμενου πλούτου στην ευρωπαϊκή οικονομία.

Το ερώτημα που προκύπτει είναι εάν στις πολιτικές απασχόλησης μπορεί να συμφιλιωθεί η «ευελιξία» με την «ασφάλεια», με την έννοια της αντιμετώπισης των προαναφερόμενων αρνητικών συνεπειών στους εργαζόμενους και την οικονομία γενικότερα. Από την άποψη αυτή, παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον τα αποτελέσματα σχετικής έρευνας της INE-ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ για την Οικονομία και την Απασχόληση σύμφωνα με την οποία η ασφάλεια στην εργασία χωρίς ευελιξία συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας, με την έννοια ότι η Ελλάδα αποδεικνύεται ότι έχει επιτύχει υψηλότερο επίπεδο παραγωγικότητας της εργασίας (2,2% το 2005) αφού το 52,1% των εργαζομένων εργαζόταν για πάνω από δέκα χρόνια στον ίδιο εργοδότη, σε σχέση με την Γαλλία, την Γερμανία, την Αγγλία, το Βέλγιο, την Ισπανία, την Πορτογαλία κτλ, στις οποίες ο αριθμός των εργαζομένων που εργάζονται στον ίδιο εργοδότη πάνω από δέκα χρόνια κυμαίνεται από 32,1%- 49,3% και στην ΕΕ-15 το ποσοστό αυτό

είναι 41,5%. Επίσης αποδεικνύεται ότι χώρες όπως η Γαλλία (1,7 εκατ. είναι εργαζόμενοι με σύμβαση προσωρινής εργασίας το 2005) και η Ισπανία, όπου σε ηλικία 30 ετών ένας μισθωτός στους δέκα εργάζεται με σύμβαση προσωρινής εργασίας, εκτός από την ανασφάλεια των εργαζομένων και το επίπεδο της παραγωγικότητας της εργασίας δεν ξεπερνά το 1%.

Στον τομέα της κοινωνικής προστασίας η Ευρωπαϊκή Ένωση στο πλαίσιο των στόχων της ΑΜΣ προτείνει στην Ελλάδα την αναγκαιότητα λήψης μέτρων στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, δεδομένου ότι, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η γήρανση του πληθυσμού αναμένεται να αυξήσει τις δαπάνες των συνταξιοδοτικών παροχών και έτσι να επιβαρυνθεί η δημοσιονομική κατάσταση της χώρας.

Πιο συγκεκριμένα προτείνονται μέτρα σε δύο συγκεκριμένα επίπεδα²³:

1. Στο πρώτο επίπεδο των παραμετρικών αλλαγών, προτείνει την μείωση των πρόωρων συνταξιοδοτήσεων, την αύξηση του πραγματικού ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης και την αλλαγή του τρόπου υπολογισμού της σύνταξης με βάση τα συνολικά έτη εργασίας και ασφάλισης.
2. Στο δεύτερο επίπεδο της αλλαγής της φύσης και του χαρακτήρα του κοινωνικό-ασφαλιστικού μοντέλου, προτείνεται: από διανεμητικό και δημόσιας εγγύησης και ευθύνης να μετεξελιχθεί σε κεφαλαιοποιητικό και ιδιωτικής ευθύνης σύστημα, η συγκρότηση δύο πυλώνων, με τον πρώτο πυλώνα να παρέχει μία ελάχιστη σύνταξη και τον δεύτερο πυλώνα να παρέχει μία συμπληρωματική σύνταξη προσδιορισμένων εισφορών από τις ασφαλιστικές εταιρείες.

Είναι προφανές ότι η στρατηγική αυτών των προτάσεων περιορίζεται στην αναγκαιότητα βιωσιμότητας, με την επίτευξή της οποίας επιθυμεί να

²³ Γούλας Χρήστος, «Η Επαγγελματική Κατάρτιση ως μέτρο πολιτικής για τις επιπτώσεις της διεύρυνσης της Ε.Ε» <http://www.inegsee.gr/enimerwsi-main.htm>

εξασφαλίσει με επιδείνωση του επιπέδου των παροχών και των όρων απονομής τους. Έτσι, δεν εντάσσει στους στόχους της την απαιτούμενη κοινωνική αποτελεσματικότητα του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης της χώρας μας. Επίσης, η εμπειρία εφαρμογής αντίστοιχων μέτρων σε άλλες χώρες απέδειξε τις σοβαρές δυσμενείς συνέπειες στο επίπεδο των παροχών και της αναδιανομής του εισοδήματος, εντείνοντας παράλληλα τις συνθήκες κοινωνικής αβεβαιότητας και σύγκρουσης των γενεών. Πράγματι, οι συνταξιούχοι ανησυχούν για την χρηματοδότηση των συντάξεών τους καθώς και οι εργαζόμενοι που έπειτα από μερικά χρόνια θα είναι συνταξιούχοι, αφού τουλάχιστον στον ορίζοντα της τρέχουσας δεκαετίας δεν προβλέπεται η αποτελεσματική καταπολέμηση της ανεργίας.

Όμως, είναι ενδιαφέρον να τονιστεί ότι ουσιαστικά οι προτάσεις αυτές αποσκοπούν στην αναζήτηση νέων πόρων και στην επίτευξη της χρηματοοικονομικής ισορροπίας του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, με την μεγιστοποίηση του κοινωνικού κόστους και την υποδαύλιση των συνθηκών σύγκρουσης των γενεών. Πράγματι, ο διαχωρισμός των ασφαλισμένων σύμφωνα με τον Ν. 2084/92, σε υπαγχθέντες στο ελληνικό Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης πριν και στους μέλλοντες να υπαχθούν σ' αυτό μετά την 1/1/1993, έχει ως αποτέλεσμα, σύμφωνα με την ανάλυση όλων των σεναρίων των συναφών αναλογιστικών ισοζυγίων, το μακροχρόνιο αναλογιστικό πλεόνασμα των νέων γενεών να υπερβαίνει τα 22 τρις δρχ., ενώ τα αντίστοιχα σωρευτικά ελλείμματα της παρούσας γενιάς (εν ενεργεία ασφαλισμένοι) και των ήδη συνταξιούχων να υπερβαίνουν τα 46,6 τρις δρχ. (14,6 τρις δρχ. και 32 τρις δρχ. αντίστοιχα). Αντίθετα, η ισορροπημένη οικονομικά και κοινωνικά προοπτική της κοινωνικής ασφάλισης στην χώρα μας μπορεί να επιτευχθεί με την ενίσχυση του διανεμητικού συστήματος και με την δημιουργία ενός αποθεματικού κεφαλαίου το οποίο θα συμβάλλει, εκτός των άλλων, στην δίκαιη αναδιανομή του εισοδήματος και στην ενδυνάμωση της αλληλεγγύης των γενεών. Το ερώτημα που γεννιέται είναι, από ποιους πόρους θα σχηματισθεί το αναγκαίο αποθεματικό κεφαλαίο το οποίο θα υποστηρίξει την χρηματοοικονομική προοπτική του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.

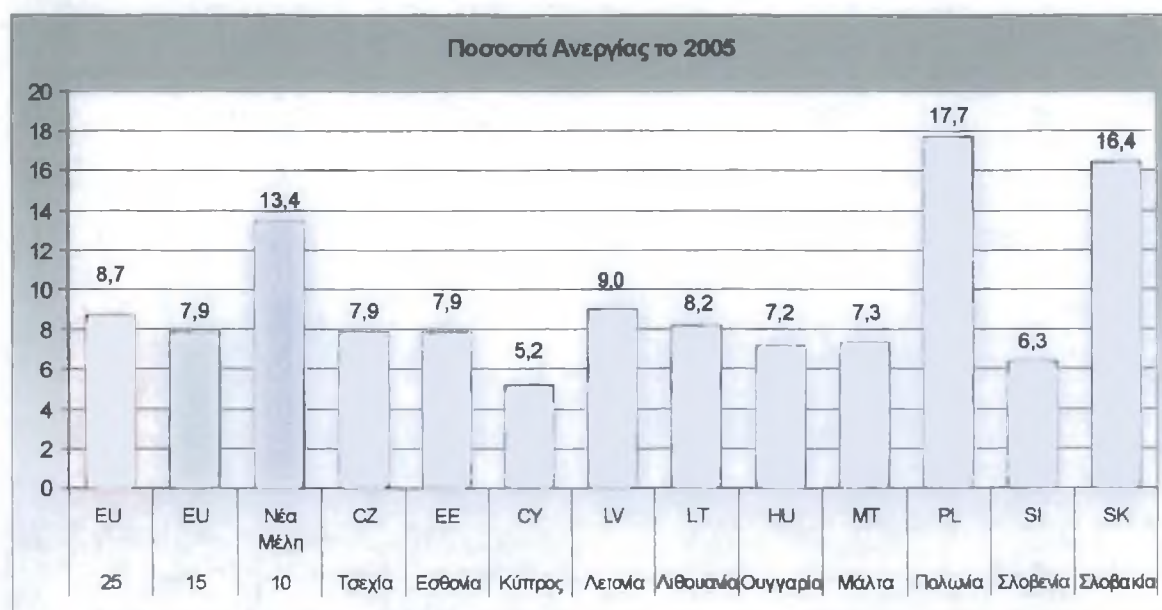
Σε βραχυπρόθεσμο επίπεδο, οι αναγκαίοι πόροι θα προέλθουν από: την συνεπή χρηματοδότηση των ασφαλιστικών ταμείων από τον κρατικό προϋπολογισμό, την είσπραξη όλων των νομοθετημάτων πόρων της κοινωνικής ασφάλισης, την καταπολέμηση της τεράστιου μεγέθους εισφοροδιαφυγής. Σε μεσομακροπρόθεσμο επίπεδο, οι αναγκαίοι πόροι θα προέλθουν από: τον εμπλουτισμό της χρηματοδότησης της κοινωνικής ασφάλισης με την ουσιαστική καταπολέμηση της φοροδιαφυγής της μη μισθωτής εργασίας, την καταπολέμηση της φοροαποφυγής νομικών προσώπων ιδιωτικού και δημοσίου δικαίου, την επιβολή ειδικής εισφοράς για το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης στα υψηλά εισοδήματα και την αποτελεσματική μείωση της ανεργίας και αύξησης της απασχόλησης.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση πλαισιωμένη από ένα στρατηγικό έλλειμμα αντιμετώπισης των μεγάλων προκλήσεων που συντελούνται στην οικονομική και κοινωνική σφαίρα της αναπαραγωγής της, παλινωδεί με επιμέρους, μικρής και διευθετικής εμβέλειας αποφάσεις, που από την φύση και το περιεχόμενό τους αδυνατούν να επιτύχουν τους βραχυχρόνιους και μακροχρόνιους στόχους της. Επιπλέον, οι αποφάσεις αυτές εμπεριέχουν μία ουσιαστική αντίφαση, αφού είναι ευρωπαϊκής έμπνευσης αλλά εθνικής εφαρμογής, με αποτέλεσμα να διακρίνονται από ομοιόμορφη ουδετερότητα ανεξάρτητα από την αναγκαιότητα υλοποίησής τους σε κάθε κράτος-μέλος. (Διαφορετικοί πολιτικοί σχηματισμοί που υλοποιούν μία ενιαία και σταθερή πολιτική). Παράλληλα, η σταδιακή συρρίκνωση του αναπτυξιακού αποθέματος στην ελληνική οικονομία, η επιδείνωση της ανταγωνιστικής της θέσης^[3] και το υψηλό επίπεδο ανεργίας δεν οφείλεται, όπως έχει αποδειχθεί, από την επιστημονική έρευνα, στην σταθερότητα της απασχόλησης για το σημαντικότερο τμήμα της μισθωτής εργασίας, (αντίθετα αυτό της διατηρεί από τα υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας της εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση), ούτε στο ύψος των αμοιβών της μισθωτής εργασίας και του θεσμικού πλαισίου των εργασιακών σχέσεων, αλλά οφείλεται στην απουσία αναπτυξιακού προτύπου ενίσχυσης της απασχόλησης με τόνωση των επενδύσεων (δημοσίων και ιδιωτικών), βελτίωσης του επιπέδου ανταγωνιστικότητας με την αναβάθμιση

(τεχνολογική, καινοτομική κτλ) της παραγωγικής υποδομής της χώρας και των επιχειρήσεων καθώς και του χαμηλού επιπέδου δημοσίων δαπανών που διατίθενται για τις πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα (0,5% του ΑΕΠ) σε σύγκριση με των ΕΕ – 15, όπου το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται στο ύψος του 2,4% του ΑΕΠ.

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1990, οι ρυθμοί ανάπτυξης στις 10 νέες χώρες είναι μεγαλύτεροι από το μέσο όρο της ΕΕ-15, ωστόσο πρόκειται για ρυθμούς ανάπτυξης που παραμένουν ευάλωτοι και σε πολλές χώρες δεν συνδέονται με την βελτίωση της απασχόλησης. Έτσι, παρά τους θετικούς ρυθμούς ανάπτυξης η ανεργία φαίνεται να παραμένουν υψηλά σε πολλές από τις νέες χώρες της ΕΕ, **(ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1)**.

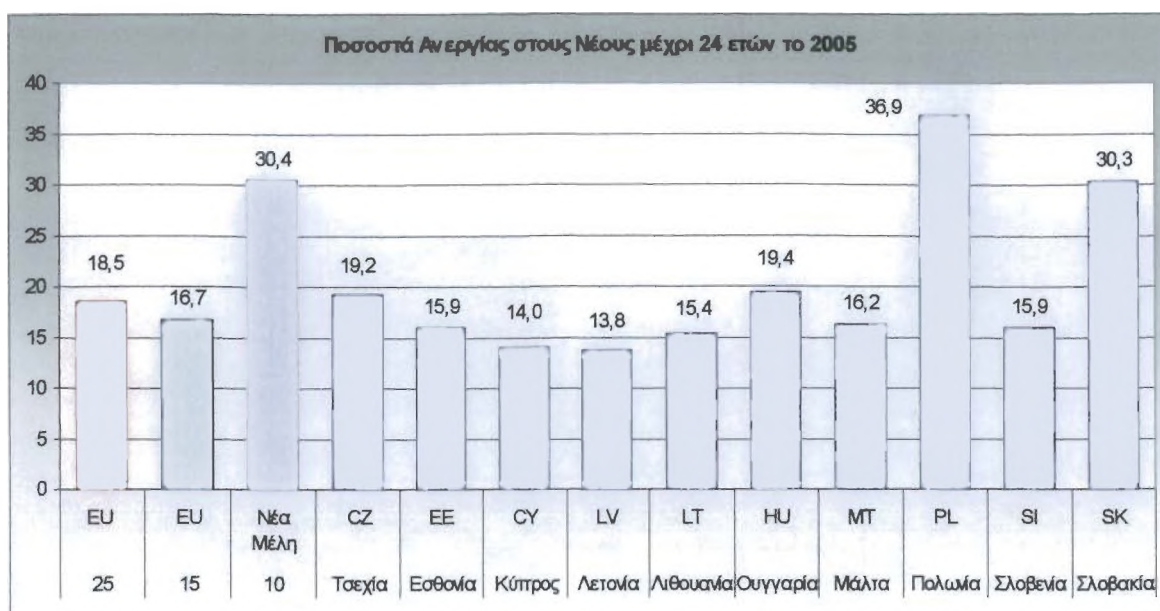
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.



Πηγή: Τριανταφύλου Χ(2005), Η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και οι επιπτώσεις της στις εργασιακές σχέσεις, Ενημέρωση τ.128

Το ποσοστό ανεργίας των νέων (< 25 ετών) είναι ανησυχητικό, διάγραμμα 2, δεδομένου ότι υπερβαίνει το 30% κατά μέσο όρο στα νέα κράτη μέλη

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2

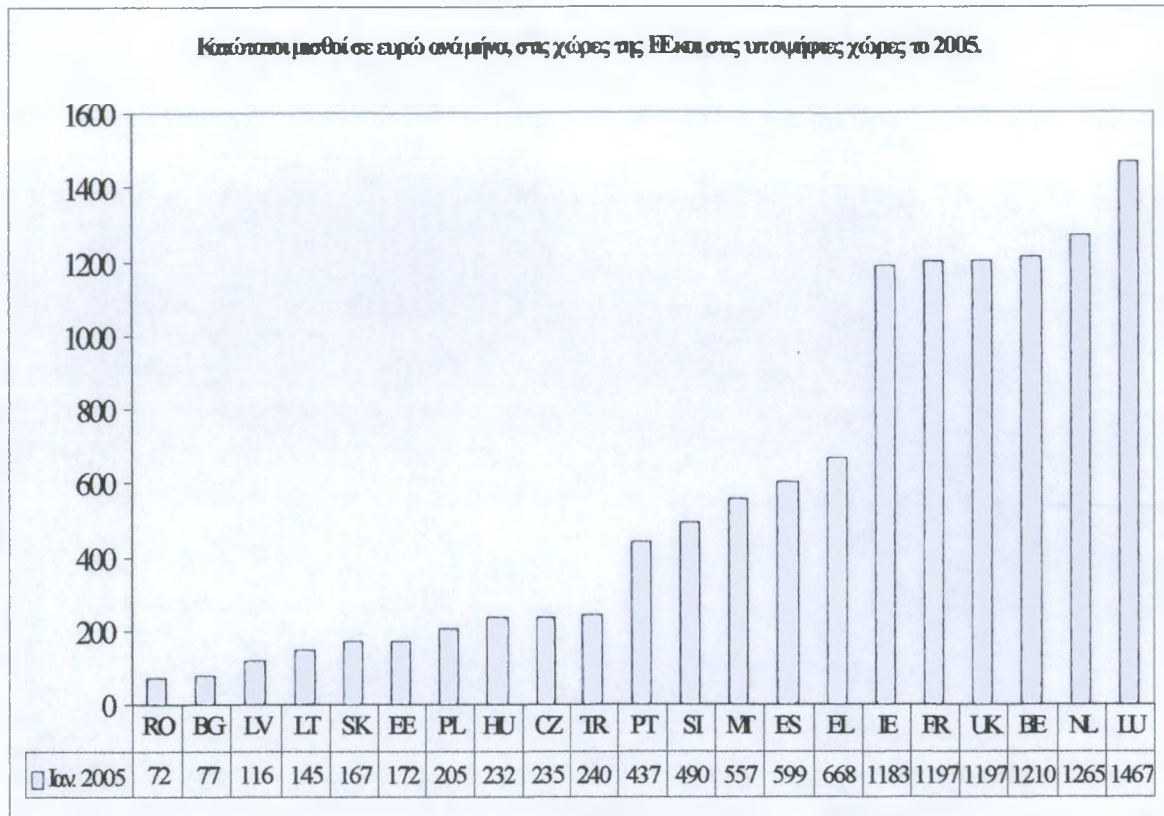


Πηγή: Τριανταφύλου Χ(2005), Η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και οι επιπτώσεις της στις εργασιακές σχέσεις, Ενημέρωση τ.128

Οι μισθοί στα νέα κράτη μέλη (ανεξαρτήτως κλάδου και είδους εργασίας) είναι κατά πολύ χαμηλότεροι από το μέσο όρο των μισθών που παρατηρούνται στην ΕΕ-15, αλλά επίσης και από τους μισθούς της Πορτογαλίας, της Ελλάδας και της Ισπανίας, ενώ συνδυάζονται με απορύθμιση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, γεγονός που οδήγησε μία μεγάλη μερίδα του πληθυσμού των χωρών αυτών κάτω από το όριο της φτώχειας. Όπως φαίνεται και στο διάγραμμα 3 που ακολουθεί ο οποίος στηρίζεται σε στοιχεία της Eurostat 2005, οι νέες χώρες που εισήλθαν στην ΕΕ, έχουν αισθητά χαμηλότερα επίπεδα κατώτατων μισθών από αυτά των υπολοίπων κρατών μελών²⁴.

²⁴ Πορφυριδής Γ., 2006, "Ο ρόλος της Συνεχιζόμενης Κατάρτισης των εργαζομένων στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων", Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων τ. 41

ΔΙΑΓΡΑΦΗ 3



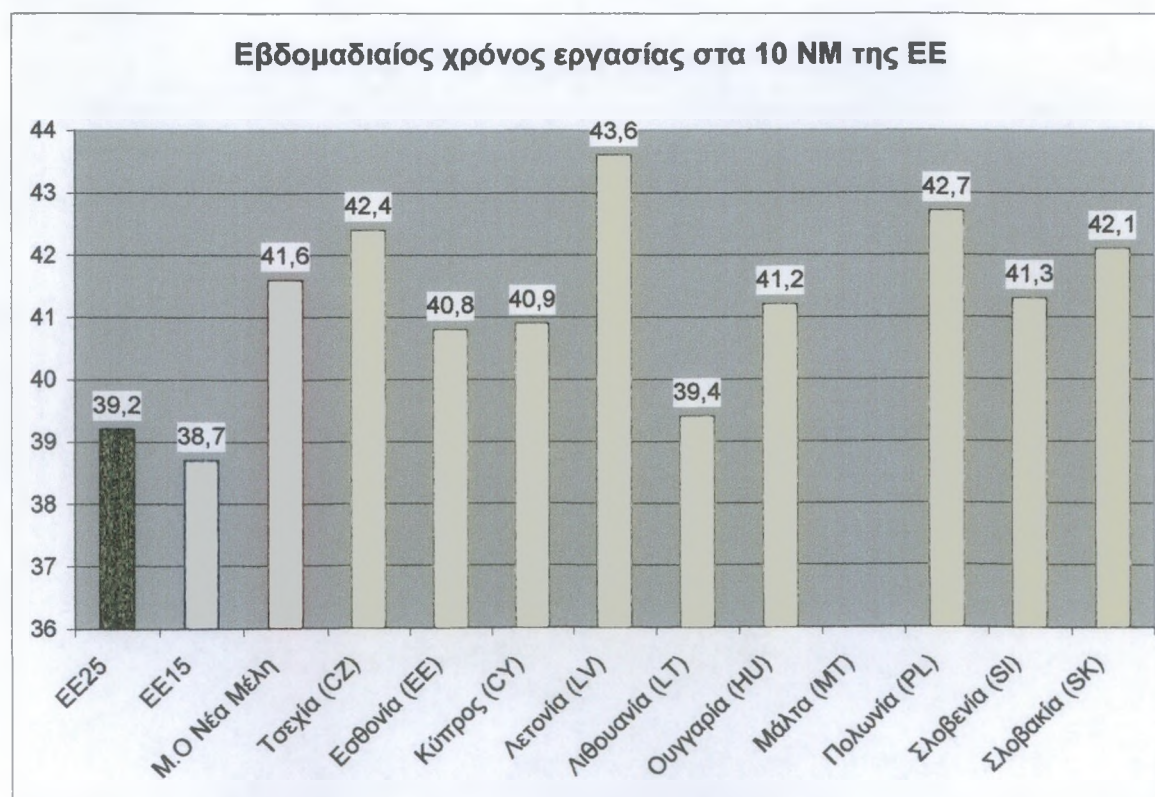
Πηγή: INE / ΓΣΕΕ, 2005, "Έκθεση για την Οικονομία και την Απασχόληση 2005"

Οι μισθωτοί των νέων χωρών ένταξης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, εκτός από την μείωση των εισοδημάτων, βρίσκονται αντιμέτωποι, από την αρχή της περιόδου μετάβασης, με σοβαρές ανακατατάξεις σε ότι αφορά τις μορφές απασχόλησης, τις συνθήκες εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις. Η οικονομική κρίση οδήγησε σε επισφαλείς των συμβάσεων εργασίας και σε αυξημένη χρήση άτυπων μορφών απασχόλησης (συμβάσεις έργου, παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών), με στόχο την μείωση των κοινωνικών εισφορών και διαφόρων φορολογικών επιβαρύνσεων. Έτσι, πολλές επιχειρήσεις παροτρύνουν τους εργαζόμενους να μετατρέψουν την σύμβαση εργασίας σε σχέση ανεξάρτητης παροχής υπηρεσιών, πρακτική που δεν αφορά μόνο τις ΜΜΕ αλλά και τις μεγάλες επιχειρήσεις. Οι εργαζόμενοι δεν απολαμβάνουν με τον τρόπο αυτό ορισμένα κεκτημένα εργασιακά δικαιώματα, όπως κοινωνικές παροχές, συνδικαλιστικά

δικαιώματα και φυσικά το δικαίωμα της απεργίας ενώ παράλληλα τέτοιου είδους πρακτικές συμβάλλουν στην διεύρυνση της παραοικονομίας.

Στην αναζήτηση των συνθηκών ευελιξίας, οι επιχειρήσεις έχουν πολλαπλασιάσει τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και τις προσλήψεις μέσω γραφείων δανεισμού εργαζομένων. Παράλληλα, δεν θα πρέπει να παραβλέψουμε το γεγονός, ότι οι συνθήκες εργασίας στις νέες χώρες εμπεριέχουν κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων πολύ υψηλότερους από την Ε.Ε-15. Θα πρέπει τέλος να αναφερθεί ότι από την επεξεργασία των σχετικών στοιχείων προκύπτει ότι, ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας στα νέα κράτη μέλη είναι αυξημένος και ανέρχεται σύμφωνα με στοιχεία του 2002, σε 38,7 ώρες κατά μέσο όρο στην ΕΕ-15 και 41,6 στα νέα κράτη μέλη, **ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4**.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4



Πηγή: Eurostat 2005. Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

Ταυτόχρονα, παρατηρείται συχνά οι συλλογικές συμβάσεις που υπογράφονται από τους κοινωνικούς συνομιλητές στις νέες χώρες να παρουσιάζουν σοβαρές αδυναμίες ως προς το ποσοστό κάλυψης . Έτσι, μία συλλογική διαπραγμάτευση που καλύπτει λιγότερο από 20% του εργατικού δυναμικού, σημαίνει ότι τα συμφέροντα του 80% των εργαζομένων δεν εκπροσωπούνται.

Έτσι ενώ η ένταξη των νέων χωρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση και η υιοθέτηση του ευρωπαϊκού κοινωνικού κεκτημένου θα έπρεπε να βοηθήσει στην κατεύθυνση μίας σύγκλισης των εργασιακών σχέσεων, εντούτοις το επόμενο χρονικό διάστημα είναι πιθανό να οδηγήσει σε μία απόκλιση ανάμεσα στην τυπική και στην ουσιαστική εφαρμογή των κοινοτικών οδηγιών.

Οι πολιτικές και οικονομικές επιλογές που κυριάρχησαν στο εργασιακό και κοινωνικό πεδίο στα νέα κράτη μέλη, θέτουν σοβαρά ερωτηματικά σχετικά με το αν θα υπάρξει σταδιακή σύγκλιση προς τα κοινωνικά δικαιώματα των παλαιών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ή αντίθετα, εάν μελλοντικά θα αναδειχθούν οι κίνδυνοι μετάδοσης των κοινωνικών και εργασιακών προβλημάτων και προς τα κράτη-μέλη της ΕΕ-15.

Από την προηγούμενη ανάλυση προκύπτει ότι η ανομοιογένεια σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο που χαρακτηρίζει την Ευρωπαϊκή Ένωση των 25, αποτελεί την μεγάλη πρόκληση μετά την ένταξη των νέων κρατών μελών. Η ανομοιογένεια που θα πρόκυπτε μετά την διεύρυνση μπορεί να ήταν αναμενόμενη, ωστόσο οι μακροχρόνιες διαπραγματεύσεις για την ένταξη άφησαν «κρίσιμα» κοινωνικά ζητήματα για το τέλος, και η ΕΕ-15 υιοθετώντας μία βραχυπρόθεσμη λογική, προσπάθησε να διαφυλάξει τα συμφέροντά της πολλαπλασιάζοντας της μεταβατικές περιόδους. Κατά συνέπεια, κρίνεται επιτακτική μετά την διεύρυνση, μία συνολική ευρωπαϊκή προσέγγιση που θα αφορά τόσο τους εσωτερικούς χειρισμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και για τους εξωτερικούς χειρισμούς που σχετίζονται με την ανταγωνιστικότητα της ευρωπαϊκής οικονομίας αλλά και το κοινωνικό της μοντέλο.

Αρχικά, θα πρέπει να διασφαλιστεί μία ισόρροπη ανάπτυξη στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 25, μετά την ένταξη των δέκα νέων κρατών-μελών. Η μεγάλη πρόκληση της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής, συνίσταται στην αποφυγή μια κατάστασης όπου η διεύρυνση της Ε.Ε θα πραγματοποιηθεί σε βάρος της εμβάθυνσης ενώ παράλληλα θα πρέπει να ακολουθηθεί μια διαδικασία σταδιακής προσέγγισης και σύγκλησης, ώστε να αποφευχθούν φαινόμενα μετεγκατάστασης επιχειρήσεων, μαζικής μετανάστευσης, φορολογικού και κοινωνικού dumping.

Το κοινωνικό κοινοτικό κεκτημένο δεν αρκεί να υιοθετηθεί από την νομοθεσία αλλά πρέπει να εφαρμοστεί στην πράξη και να ενισχυθεί στην ΕΕ-25, τόσο για να βελτιωθεί το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων στα νέα κράτη μέλη, όσο και για να αποφευχθεί ο κίνδυνος ενός κοινωνικού dumping με αρνητικές συνθήκες για τους εργαζόμενους της ΕΕ.

Από την στιγμή που τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης οδηγούνται σε ανταγωνισμό για να προσελκύσουν επενδύσεις , τίθεται το ερώτημα πως τα κράτη μέλη θα αντεπεξέλθουν σε δημοσιονομικό επίπεδο, χωρίς να επιβαρύνουν τον παράγοντα εργασία ή χωρίς να συρρικνώσουν τις κοινωνικές δαπάνες.

Ιδιαίτερα ενδιαφέρον παρουσιάζει σχετικά το παράδειγμα της εταιρίας Siemens στην Γερμανία. Στην συγκεκριμένη περίπτωση , παρατηρήθηκε το φαινόμενο άσκησης «πιέσεων» από την πλευρά της εταιρίας Siemens, η οποία χρησιμοποιώντας ως «απειλή» την μετεγκατάσταση δύο μονάδων παραγωγής κινητών τηλεφώνων της στην Ουγγαρία, ζητά ως αντάλλαγμα από τους εργαζόμενους την αύξηση του χρόνου εργασίας στις 40 ώρες χωρίς αύξηση μισθού και ταυτόχρονη μείωση επιδομάτων . Θα πρέπει να αναφερθεί στο σημείο αυτό, ότι στην Ουγγαρία μία επιχείρηση μπορεί να τύχει κατά την εγκατάσταση δεκαετούς φορολογικής απαλλαγής και επίσης να επιδοτηθεί. Σε δύο εργοστάσια της Siemens, υπό τα δεδομένα αυτά, τα γερμανικά συνδικάτα αναγκάστηκαν να υπογράψουν συμβάσεις που προβλέπουν την αύξηση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας στις 40 ώρες και την μείωση των επιδομάτων. Είναι έκδηλο από τα παραπάνω, ότι η ανάγκη μίας νέας κοινοτικής οδηγίας, η οποία θα διέπει το καθεστώς κινήτρων για την εγκατάσταση των επιχειρήσεων είναι πλέον επιτακτική καθώς παρόμοιες τακτικές επεκτείνονται σε όλη την διευρυμένη Ευρώπη.

Στα πλαίσια αυτά, επιχειρήθηκε η υιοθέτηση της οδηγίας Μπολγκεσταϊν, με σκοπό την διαμόρφωση θεσμικού πλαισίου που θα διέπει την ελεύθερη «μετακίνηση» επιχειρήσεων και εργαζομένων εντός των ορίων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ουσιαστικά με την συγκεκριμένη οδηγία επιχειρήθηκε να θεσμοθετηθεί, μεταξύ άλλων, η τήρηση της αρχής της χώρας προέλευσης, σύμφωνα με την οποία μια επιχείρηση υπόκειται μόνον στους νόμους της χώρας στην οποία ιδρύθηκε. Ως εκ τούτου, οι χώρες – μέλη δεν μπορούν να περιορίσουν την παροχή υπηρεσιών από μια επιχείρηση, η οποία ιδρύθηκε σε ένα άλλο κράτος- μέλος και στην οποία θα εφαρμόζεται το θεσμικό πλαίσιο της χώρας προέλευσης και όχι της χώρας παροχής

υπηρεσίας.

Η συγκεκριμένη διάταξη της εν λόγω κοινοτικής οδηγίας συνάντησε έντονες αντιδράσεις, οι οποίες είχαν σαν αποτέλεσμα την απόσυρση της. Ειδικότερα, οι αντιδράσεις εστιάστηκαν στον κίνδυνο υπαγωγής και μετακίνησης των επιχειρήσεων σε χώρες με χαμηλότερα επίπεδα κοινωνικής προστασίας και εργατικών αποδοχών, επεκτείνοντας με τον τρόπο αυτό τις δραστηριότητες τους σε ολόκληρη την ευρωπαϊκή ένωση.

Υπό το πρίσμα αυτό, η διεύρυνση της ευρωπαϊκής ένωσης, πέραν από οικονομικές και πολιτισμικές προκλήσεις φαίνεται ότι ελλοχεύει και κοινωνικούς κινδύνους. Το κοινωνικό έλλειμμα που υπήρχε στην Ευρωπαϊκή Ένωση πριν την διεύρυνση της γίνεται, κατά συνέπεια πιο έντονο με την ένταξη των νέων κρατών-μελών και θέτει εκ νέου προβληματισμούς, σχετικά, όχι τόσο ως προς την τυπική υιοθέτηση του ισχνού κοινωνικού κοινοτικού κεκτημένου αλλά κυρίως ως προς την ουσιαστική εφαρμογή και την ενίσχυση του από τις νέες χώρες.

Είναι λοιπόν έκδηλο από τα παραπάνω ότι η επιτυχία της ευρωπαϊκής οικονομικής και νομισματικής ένωσης θα εξαρτηθεί κατά ένα μεγάλο μέρος από την παράλληλα ανάπτυξη ενός ευρωπαϊκού χώρου συλλογικών διεκδικήσεων, κοινωνικών διαφορών και εργασιακών συγκρούσεων, καθώς και συλλογικών διαπραγματεύσεων, κοινωνικού διαλόγου και αναζήτησης συναινετικών λύσεων. Στην ελευθερία κυκλοφορίας του κεφαλαίου και την ελευθερία επενδύσεων στην ευρωπαϊκή ήπειρο, πρέπει να αντιστοιχεί στο μέλλον μια αποτελεσματικότερη προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων του ευρωπαίου εργαζόμενου.²⁵

²⁵ Ρομπόλης Σάββας Γ. «Κοινωνικό Κράτος και Απασχόληση»

Συμπερασματικά, ο απολογισμός της 25ετίας της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, στον τομέα της απασχόλησης χαρακτηρίζεται από την αναποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων πολιτικών (ενεργητικές και παθητικές πολιτικές οι οποίες στην υλοποίησή τους έχουν ταυτιστεί) ως προς τον στόχο μείωσης της ανεργίας και στον τομέα του κοινωνικού κράτους χαρακτηρίζεται ως αποδιαιθροτικός, με την έννοια ότι η σταδιακή αποδυνάμωση του κράτους-πρόνοιας που συντελείται κατά την περίοδο αυτής της 25ετίας, εκφράζει ουσιαστικά την θεσμική και συστημική μετεξέλιξή του από έναν μηχανισμό αναδιανομής του εισοδήματος σ' έναν μηχανισμό παροχής βοήθειας.

Παράλληλα, η συστημική αυτή μετεξέλιξη του κοινωνικού κράτους, εκτός των κοινωνικό-πολιτικών προβλημάτων που δημιουργεί, δεν επιτυγχάνει αφενός τον διακηρυσσόμενο στόχο της μακροχρόνιας βιωσιμότητας και κοινωνικής αποτελεσματικότητας του συστήματος κοινωνικής προστασίας (προώθηση των συνθηκών κοινωνικής συνοχής και άρσης των κοινωνικών ανισοτήτων) και αφετέρου μεταλλάσσει τα κοινωνικά δικαιώματα σε ατομικούς κινδύνους.

Η παρατήρηση αυτή δεν υποστηρίζει την επιλογή ενός «κοινωνικό-οικονομικού εθνικισμού», αλλά την επιλογή επαναδιατύπωσης των στόχων, των μέσων και των πολιτικών της ευρωπαϊκής προοπτικής στην κατεύθυνση ενδυνάμωσης του αναδιανεμητικού ρόλου του κοινωνικού κράτους. Και αυτό, επειδή όταν ένα σύστημα επιλέγει ως ρυθμιστή της προσαρμογής του στις νέες διεθνείς και τεχνολογικές εξελίξεις την επιδείνωση των προϋποθέσεων και των συνθηκών αναπαραγωγής της εργασίας, τότε μοιραία το μέλλον του διαγράφεται απρόβλεπτο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Γούλας Χρήστος, «Η Επαγγελματική Κατάρτιση ως μέτρο πολιτικής για τις επιπτώσεις της διεύρυνσης της Ε.Ε»
<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-main.htm>
2. Δημουλάς Κ., Παπαδόγαμβρος Β., 2000, "Εκπαίδευση και Επαγγελματική Κατάρτιση" από το "ΟΝΕ, Ανταγωνιστικότητα και Διαρθρωτικές Αλλαγές" Επιμ. Ρομπόλης Σ., ΙΝΕ / ΓΣΕΕ
3. Ευθυμιάτου-Πουλάτου(2004), Τουριστική Νομοθεσία, Interbooks
4. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο(2004), Πολιτική απασχόλησης,
<http://www.europarl.europa.e-10-05-2006> - 18:25
5. ΙΝΕ / ΓΣΕΕ, 2005, "Έκθεση για την Οικονομία και την Απασχόληση 2005"
6. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ(2005), Έκθεση για την Οικονομία και την Απασχόληση, http://www.akis.gr/akis/briefing_archive/
7. Μέτρο πολιτικής για τις επιπτώσεις της διεύρυνσης της Ε.Ε»
<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-main.htm>
8. Παληός Ζ(2003) "Κατάρτιση – Απασχόληση", ΙΝΕ / ΓΣΕΕ
9. Πορφυρίδης Γ., (2006) , "Ο ρόλος της Συνεχιζόμενης Κατάρτισης των εργαζομένων στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων", Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων τ. 41
10. Ρομπόλη Σ(2000), Κοινωνικό Κράτος και Απασχόληση, Ενημέρωση τ.128
11. Ρομπόλης Σ., Δημουλάς Κ.,, Γαλατά Β., (1999), "Η δια βίου Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα", ΙΝΕ / ΓΣΕΕ
12. Σουμέλη Ε(1999), Το ΕΥΡΩ και οι προοπτικές για την απασχόληση και την κοινωνική πολιτική στην Ευρώπη, Ενημέρωση τ.44
13. Τριαντάφυλλου Χ(2005), Η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και οι επιπτώσεις της στις εργασιακές σχέσεις, Ενημέρωση τ.128.
14. Eurostat 2005. Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

15. Esping-Andersen (2006): Οι τρεις κόσμοι του καπιταλισμού της ευημερίας. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα

ΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ

1. <http://www.dip-badajoz.es/eurolocal/eltxt-26/11/06-10:30>
2. <http://www.europa.gr-26/11/06-14:00>
3. <http://www.europa.eu.int-28/11/06-17:00>
4. <http://www.eu2003.gr/gr/cat/83/-10:00-30/11/06>
5. <http://www.eu2003.gr/gr/cat/83/-10:00-30/11/06>