ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ
ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 103, Φεβρουάριος 2004

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΠΑΘΕΙΑ



◆ Απασχόληση και κοινωνική ευπάθεια ◆ Πανελλήνια έρευνα για την πρόσβαση στην απασχόληση των απεξαρτημένων ή και υπό εξάρτηση ατόμων ◆ Νέα γυναίκα και απασχόληση ◆ Δραστηριότητες ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 103, Φεβρουάριος 2004

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Η μελέτη οργανισμών ("δομών"), που αποσκοπούν μέσω της συμβουλευτικής στήριξης και συγκεκριμένων στρατηγικών προώθησης της απασχόλησης να εντάξουν ή να επανεντάξουν στην αγορά εργασίας κοινωνικά ευπαθείς ομάδες, ο εντοπισμός κρίσιμων σημείων, που επηρεάζουν (θετικά ή αρνητικά) τη λειτουργία των οργανισμών αυτών, το εγχείρημα εξορθολογισμού αλλά και προώθησης μιας λειτουργικής δικτύωσης των δομών και των δράσεων που εμπλέκονται στις διαδικασίες κοινωνικής και οικονομικής επανένταξης των κοινωνικά ευπαθών ομάδων, φέρνουν στο επίκεντρο της ερευνητικής πολιτικής τις ίδιες τις «κοινωνικά ευπαθείς ομάδες». Παράλληλα, φέρνουν στο επίκεντρο τις οικονομικές, παραγωγικές και κοινωνικές σφαίρες υποδοχής ή/και ενσωμάτωσης τους. Στο τεύχος αυτό της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ παρουσιάζονται συνοπτικά τα συμπεράσματα της μελέτης με θέμα: «Ευπαθείς Ομάδες: Ανάπτυξη ευκαιριών για επαγγελματική ένταξη» Επιπλέον παρουσιάζονται άρθρα σχετικά με πρόσβαση στην απασχόληση των απεξαρτημένων ή και υπό απεξάρτηση ατόμων καθώς επίσης και άρθρο σχετικά με την νέα γυναίκα και απασχόληση. Τέλος η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ παρουσιάζει τις δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ το τελευταίο διάστημα.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΟΤΗΣ: Χρήστος Πολυζωγόπουλος • **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:** ΤΟ Δ.Σ. ΤΟΥ ΙΝΕ, *Πρόεδρος:* Χρήστος Πολυζωγόπουλος, *Αναπληρωτής Πρόεδρος:* Α. Αποστολόπουλος, *Αντιπρόεδρος:* Π. Βούτος, Στ. Λαιμός, Γ. Ποντικός, *Γρ. Οικονομικού:* Κ. Πουπάκης, *Διευθύνων Σύμβουλος:* Φ. Φατούρος, *Μέλη:* Α. Βλάχος, Π. Γρατσάνης, Στ. Κουτσιούμπελης, Ν. Τσιούνης, Α. Μητρόπουλος, Γ. Ντάσης, Δ. Παρλαβάντζας, Λ. Τέσκος • **ΓΡΑΦΕΙΑ:** Εμμ. Μπενάκη 71Α, Αθήνα 106 81, Τηλ: 210 3327710, 210 3327726, Fax: 210 3304452 • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ:** www.inegsee.gr • **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗ:** ΚΑΜΠΥΛΗ, Αντιγόνης 60, Τηλ: 210 5156820, Fax: 210 5156811

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΠΑΘΕΙΑ

του Νίκου Ε. Παπαδάκη

1. Η κατάσταση των πραγμάτων: Αφετηριακές θέσεις και εμπειρικές επισημάνσεις.

1.1. Περί μεταβάσεων και παρεμβάσεων: Η πολιτική υπό απορρύθμιση.

Αφετηριακή θέση της παρούσας μελέτης αποτελεί ότι συστατικό στοιχείο του τεκταινόμενου μετασχηματισμού των μεταβιομηχανικών κοινωνιών συνιστά η μετάβαση από την μία μορφή κρατικής παρέμβασης σε μία οπωσδήποτε διαφορετική μορφή παρέμβασης παρά η συχνά «θρυλούμενη» μετάβαση από το Κράτος στην Αγορά. Η προσαρμογή στις «ανάγκες της οικονομίας και της αγοράς» συχνότατα αποτέλεσε κομβικό σημείο ρηματικών (και μη) πρακτικών, αλλά και μεταρρυθμιστικών εγχειρημάτων και στο παρελθόν. Τι αλλάζει λοιπόν σήμερα; Παύει η κοινωνική πολιτική να αποτελεί δυνάμει και εν ενεργεία «καθολικεύσιμη» πολιτική; Η ένθεση ιδεολογημάτων όπως αυτό του «ατομικού εκσυγχρονισμού»[1] στην «καρδιά» των κρατικών πολιτικών εξωραϊζει απλά την προοπτική της «αγοράς» και αποδυναμώνει το Κράτος, το οποίο με τη σειρά του εγκαταλείπει χάρη της Αγοράς; Πρόκειται για έναν νομοτελειακό αλγόριθμο, τον οποίο όλοι (του Κράτους συμπεριλαμβανόμενου) παρακολουθούμε απόπληκτοι να υποστασιοποιείται; Στην πραγματικότητα μια σειρά δημόσιων πολιτικών, όπως οι πολιτικές απασχόλησης, η εκπαιδευτική πολιτική κ. ά., εντάσσονται σε έναν νέο τύπο κοινωνικής πολιτικής ακόμα και σήμερα. Οι μηχανισμοί της μετάβασης αλληλεπιδρούν με τη φύση και τις στοχεύσεις της νέας εκδοχής κρατικής παρέμβασης, επηρεάζοντας την ημερήσια διάταξη των δημόσιων πολιτικών και τις προτεραιότητες τους[2].

Στο σημείο αυτό οφείλουμε να επισημάνουμε ότι οι δαπάνες για την εκπαίδευση, την κατάρτιση, την ένταξη στην απασχόληση και την ενσωμάτωση κοινωνικά ευπαθών ομάδων φαίνονται να διακρίνονται από

- ελαστικότητα και ευελιξία,
- επιλεκτικότητα χάριν και στη νομιμοποιητική δράση νέων θεωρήσεων αλλά και *συστάδων δυαδικών διαμοιρασμών* και συνακάλουθων διαφορικών κατανομών μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού και
- κατανομή στη βάση «(προ)αναμενόμενων αποτελεσμάτων».

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο ανακινούνται κυρίως ζητήματα όπως *η πιστοποίηση των δεξιοτήτων* που αναπτύσσονται εντός των δομών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης[3], οι *πηγές* και οι *όροι χρηματοδότησης*, η *εξειδίκευση των πολιτικών ένταξης στην απασχόληση και των δομών κατάρτισης ανάλογα με τις ομάδες στις οποίες απευθύνονται* (targeting), η *σύγκληση των*

---

* Ο Νίκος Ε. Παπαδάκης είναι Λέκτορας Κοινωνικής & Εκπαιδευτικής Πολιτικής στο Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Κρήτης και Εξωτερικός Συνεργάτης του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ. Το κείμενο αυτό αποτελεί διασκευή μελέτης, που παρουσιάστηκε στην Ημερίδα του Ελληνικού Ερυθρού Σταυρού με θέμα «Ευπαθείς Ομάδες: Ανάπτυξη ευκαιριών για επαγγελματική ένταξη» (Αθήνα 28 Νοεμβρίου 2003).
Από το σημείο αυτό επιθυμούμε να ευχαριστήσουμε τους Διονύση Γράβαρη (Πανεπιστήμιο Κρήτης), Βασίλη Παπαδόγαμβρο και Βιβή Σιδηρά (ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ), γιατί οι κατά καιρούς συζητήσεις μαζί τους σε ζητήματα εργασίας, εκπαίδευσης και κατάρτισης συνέβαλλαν καθοριστικά στην διαμόρφωση της παρούσας μελέτης.

διαφορετικών συστημάτων κατάρτισης και ένταξης στην απασχόληση (βλ. CEDEFOP, 1998: 11), *η διασφάλιση ποιότητας και αξιολόγηση των συστημάτων κατάρτισης και ένταξης στην απασχόληση* (βλ. IRDAC 1994, CEDEFOP 1996 και Χασάπης 2000 για την ελληνική περίπτωση) και ο ρόλος της *συμβουλευτικής και της εξατομικευμένης παρέμβασης τόσο στην κατάρτιση και την επαγγελματική εκπαίδευση όσο και στην ένταξη στην απασχόληση* (βλ. και ΟΑΕΔ 2001: 30).

Παραδειγματικά αναφέρουμε ότι στην Ελλάδα εμφανείς είναι οι τάσεις στην περίπτωση της κατάρτισης (από τη στιγμή που η τελευταία γίνεται αντιληπτή ως ενεργητική πολιτική απασχόλησης):

α) για ομαδοποίηση των γνωστικών αντικειμένων και για διάρθρωση των προγραμμάτων κατάρτισης σε ενότητες (modularization of training curricula), στην κατεύθυνση της διασφάλισης συνέχειας και σύνδεσης των διαφορετικών τρόπων μάθησης και ανάπτυξης δεξιοτήτων,

β) για αναγνώριση- πιστοποίηση όλων των μορφών άτυπης κατάρτισης και μαθητείας (με τη αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών) και

γ) για «υιοθέτηση μιας ενιαίας μεθοδολογίας προσδιορισμού, ομαδοποίησης και κλιμάκωσης των γνωστικών αντικειμένων (σ.σ. των προγραμμάτων κατάρτισης), όσο και ενός ενιαίου συστήματος αξιολόγησης και πιστοποίησής τους» (Ε.Ι.Ε. & ΕΚΕΠΙΣ 2001: 74).

1.2. Οι διαστάσεις των μεταβολών: Η ευπάθεια υπό αναπροσδιορισμό;

Οι διαστάσεις των μεταβολών στα πεδία των δαπανών, των πρακτικών, των δομών και στρατηγικών, της χρηματοδότησης, της πιστοποίησης και της διασφάλισης ποιότητας μπορούν να συνοψισθούν και να αναλυθούν σε τρεις μείζονες άξονες (βλ. Gravaris 2002 και Gravaris & Papadakis 2002). Στο πεδίο της *κρατικής παρέμβασης* εμφανής είναι η τάση επικαθορισμού του πεδίου της πολιτικής από τη λογική της αγοράς εργασίας[4]. Ο άξονας *των λειτουργικών διαστάσεων και της ορθολογικότητας της κρατικής πολιτικής* χαρακτηρίζεται από την επιδραστική σώρρευση μεταβολών στον πυρήνα της μακρο-οικονομικής πολιτικής (μετάβαση από τον Κευνσιανισμό στον Μονεταρισμό), προσδιορίζοντας με τη σειρά της την φύση και την ποιότητα των μεταβολών στη σχέση αγοράς εργασίας και πολιτικών εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης (βλ. Gravaris 2002). Στην πραγματικότητα «φαίνεται να επιτελείται ένας εξελικτικός επικαθορισμός της ορθολογικότητας συνολικά των δημόσιων πολιτικών από την ορθολογικότητα της μακρο-οικονομικής πολιτικής» (Γράβαρης & Παπαδάκης 2003).

Ιδιαίτερη όμως έμφαση οφείλει να δοθεί στις κανονιστικές και λειτουργικές διαστάσεις των *«κανόνων του παιγνίου».* Παρατηρείται μια ανάδυση νέων ανισοτήτων σε συνδυασμό με την όξυνση παραδοσιακών ανισοτήτων. Ο εν λόγω συνδυασμός προκαλεί τα αναλυτικά μας εργαλεία, τα εννοιολογικά- ερμηνευτικά πλαίσια, αλλά και τις ίδιες τις δυνατότητες μας για παρέμβαση στο τοπίο της κοινωνικής ευπάθειας Ο Michael Apple, ο Geoff Whitty και άλλοι θεωρητικοί παρατηρούν σχετικά ότι παρά τις επαγγελίες περί αναγνώρισης και κατοχύρωσης του διαφορετικού, την «ρητορεία περί της ετερογένειας, του πολιτισμικού πλουραλισμού, της τοπικής ιδιαιτερότητας», μάλλον γινόμαστε μάρτυρες μιας αναζωογόνησης παλιών ιεραρχήσεων και ταξινομιών (βλ. Apple, 1996 και Apple, 2000: 315- 332, Whitty, Edwards & Gewitz, 1993: 180- 181). Η ίδια η υπόρρητη δέσμευση ότι

«εμείς» πλέον ζούμε σε ένα μετα- μοντέρνο κόσμο, η δόμηση μιας νέας (ενδεχομένως φαντασιακής) μεταμοντέρνας κοινότητας, φαίνεται τελικά (τουλάχιστον σε επίπεδο δημόσιων πολιτικών) να ευνοεί επιφανειακούς μετασχηματισμούς και εμβαλωματικές λύσεις και να συγκαλύπτει την τελεσθείσα αναδιοργάνωση και αναπαραγωγή παλιών ιεραρχιών και τον καθαγιασμό ανισοτήτων (βλ. Apple, 1996: xi). Η έμφαση σε συγκεκριμένες μορφές υστέρησης εντός του πληθυσμού μιας χώρας (βλ. Salama 1996) ή και εντός των μειονοτικών πολιτισμικών ομάδων, η επί παραδείγματι παροχή περισσότερων ευκαιριών στις γυναίκες (positive discrimination), συνδεόμενη και με την έμφαση που αποδίδει ο Πυλώνας 4 της ΕΣΑ στην προώθηση στρατηγικών άμβλυνσης των κατά-φύλο-ανισοτήτων δείχνει να αποτελεί μια συγκεκριμένη πτυχή μιας ολοένα και δημοφιλέστερης θεώρησης της κοινωνικής πολιτικής. Πρόκειται για μια θεώρηση που εδράζεται στην παροχή «επιλεκτικών, υψηλού επιπέδου υπηρεσιών» σε συγκεκριμένες κοινωνικά ευπαθείς ομάδες, *όχι σε όλες όμως, όχι σε όλες πλέον* (Titmus, 2000: 48- 49).

Μέσα σε ένα τέτοιο τοπίο ο περιορισμός των επαγγελματικών δικαιωμάτων και η απεμπλοκή και ο αποκλεισμός από τη διαδικασία διαμόρφωσης των δημόσιων πολιτικών των περισσότερων κοινωνικών (όχι απαραίτητα και οικονομικών όμως) εταίρων οδηγεί συχνά στον κατακερματισμό του πεδίου συμμετοχής των συμφερόντων, και τον περιορισμό της αναδιανομής σε διεθνές επίπεδο. Όταν οι ανισότητες νομιμοποιούνται ή και συγκαλύπτονται εντός ενός πλαισίου, όπου η νέα θεώρηση των δεξιοτήτων επιτρέπει συχνά τον καθαγιασμό προσόντων χωρίς δικαιώματα (qualifications without rights), η ουδετεροποιημένη εργαλειοποίηση φιλόδοξων μορφωμάτων- projects με κάποια αντισταθμιστική δράση στο παρελθόν, όπως η δια-βίου εκπαίδευση, δεν μπορεί να ευνοεί (όπου και όταν συμβαίνει) την προώθηση δικαιωμάτων άνευ προσόντων (rights without qualifications/ βλ. Gravaris 2002 κι ειδικά για τη μετεξέλιξη της δια- βίου εκπαίδευσης βλ. Charlier, Mahieu & Moens 2002: 73- 92 και Γράβαρης & Παπαδάκης 2003).

2. Για ποιες πολιτικές απασχόλησης μιλάμε λοιπόν;

Οι πολιτικές απασχόλησης εμβαπτίζονται αναπόφευκτα στα προαναφερθέντα μεταβιομηχανικά δεδομένα, αλληλεπιδρώντας με τον νέο καταμερισμό και οργάνωση της εργασίας. Τοιουτοτρόπως ανα-προσδιορίζεται ενίοτε και οριοθετείται η ίδια η έννοια της απασχόλησης αλλά και η σχέση της με την κατάρτιση και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της Ευρωπαϊκής Πολιτικής για την Απασχόληση. Στα πλαίσια των 4 πυλώνων της αλλά στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ), υπό το πρίσμα της συναινετικής υιοθέτησης της νέας *«πολυεπίπεδης στρατηγικής αντιμετώπισης της αυξημένης ανεργίας και αβεβαιότητας»* και της συνακόλουθης έμφασης στην *ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού (human recourse development),* αναδεικνύεται ένα νέο τριμερές λειτουργικό πλέγμα για τις πολιτικές και τις υπηρεσίες απασχόλησης *(κατάρτιση, εργασιακή εμπειρία, απασχόληση).*

Ας πάρουμε τα πράγματα από την αρχή: Στη σύνοδο της Αθήνας για το «Μέλλον της Εργασίας στην Ευρώπη» (Φεβρουάριος 2003), ο Jeremy Rifkin είχε επισημάνει ότι ο απώτερος στόχος της αποκαλούμενης ευέλικτης πολιτικής απασχόλησης (“flexible labor policy”), όπως αυτή αναδεικνύεται από τις ίδιες τις αγορές, είναι η απασχόληση ανθρωπίνων πόρων- δυναμικού μόνο όταν και όπου αυτοί χρειάζονται (“just in time” work force/ βλ. Rifkin 2003:

9). Παρά την όποια γενικευτική υπερβολή, που παραγνωρίζει ανάλογα «επεισόδια» επαναπροσδιορισμού της εργασίας στην ιστορία της σύγχρονης κεφαλαιοκρατικής μορφογένεσης, η περί ης ο λόγος ευελιξία δείχνει να αποτελεί τόπο άρδευσης των περισσότερων σύγχρονων πολιτικών απασχόλησης, με την εύνοια μάλιστα ιδεολογικά «αποκεκαθαρμένων» Λόγων, οι οποίοι αναγγέλλουν τα νέα θέσφατα και αυτονόητα της Κοινωνίας της Γνώσης.

Η ευελιξία ως νέα αδιακύβευτη αξία των πολιτικών και δομών απασχόλησης δείχνει να συνοδεύεται από μια (κατά Krugman) εμμονή στην ανταγωνιστικότητα (Krugman 1994). Αμφότερες φαίνονται:

- να αναπροσδιορίζουν τα όρια του γενικότερου *ηθικο-πολιτικού δεσμού* και το ρόλο των *ατομικών συναρτήσεων οφέλους* στις συλλογικές κοινωνικές προσλήψεις περί ευημερίας (με όρους Amartya Sen/ βλ. Sen 1987: 40 – 51 και Γράβαρης 1999: 284-289),
- να ενδυναμώνουν τις «μερικές» αγοραίες σχέσεις εις βάρος των «ηθικά προσανατολισμένων επιμέρους οικονομικών πράξεων» (βλ. αναλυτικότερα Γράβαρης 1999: 288), ευνοώντας την ανάδυση «παρεκβατικών εκδοχών» της ηθικής πράξης, όπως ο ευδαιμονισμός (welfarism)[5] και την εγγραφή τους στη δημοφιλή ρητορική περί νέας ατομικότητας και ατομικού εκσυγχρονισμού (βλ. Παπαδάκης 2003α: 226-228 και αναλυτικότερα Παπαδάκης 2003β: 144-158),
- μοιραία αναπλαισιώνουν το ενεργό ζεύγος «δρων υποκείμενο- ευημερία» (agency- well being).

Μέσα σε αυτό το αξιακό- λειτουργικό πλαίσιο τεκταίνεται η μετατόπιση σε μια νέα ενεργητικότητα των πολιτικών απασχόλησης[6]. Μεταξύ των κρίσιμων μέσων[7] των νέων Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης (ΕΠΑ) εντοπίζει κανείς τον ολοένα και ενδυναμούμενο ρόλο των πολιτικών- δομών κατάρτισης ανέργων ή τμημάτων του εργατικού δυναμικού. Παράλληλα αναδεικνύονται μια σειρά από νέες σημασίες, που (συνοδεύοντας την «ευελιξία») επέχουν πλέον θέση κομβικού σημείου για τις ευρωπαϊκές πολιτικές απασχόλησης και για τον τρόπο με τον οποίο αυτές επανα-προσδιορίζουν το ρόλο των δομών. Πρόκειται για τη *δια-βίου μάθηση,* την *επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό*, την *εταιρικότητα*, την *σύγκλιση*, *συμβατότητα και συγκρισιμότητα των πολιτικών και δομών ένταξης στην απασχόληση* και την *περιφερειακή διάσταση*. Πρόκειται για σημασίες που επενδύουν τις πολιτικές και επηρεάζουν το «περιβάλλον» οργάνωσης και λειτουργίας των δομών- υπηρεσιών ένταξης και ενσωμάτωσης *(στρατηγικό περιβάλλον)*. Στην ουσία αποτελούν το *παραμετρικό τους περιβάλλον.* Πιο συγκεκριμένα, το πεδίο των παραδοσιακών «δομών προώθησης απασχόλησης» διευρύνεται, ενώ η επαγγελματική εκπαίδευση, η επιμόρφωση ενηλίκων και η κατάρτιση λαμβάνουν εμφανή θέση προτεραιότητας στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Δεδομένης και της πολλαπλά θεμιτοποιημένης (και τρόπον τινά, θεσμοποιημένης, ήδη από το Έσσεν το 1994) αύξησης της έντασης της απασχόλησης μέσω της ελαστικότερης οργάνωσης της εργασίας, οι δομές ευέλικτης κατάρτισης δείχνουν να ενισχύονται αποφασιστικά (τουλάχιστον σε προθεσιακό επίπεδο).

Με δεδομένο ότι ευρύτερα πλαίσια πολιτικών που υπαινίσσονται την εύρεση λύσεων στο επίπεδο υπερ-εθνικών θεσμίσεων[8], είθισται να επηρεάζουν καθοριστικά τις εθνικές πολιτικές τόσο σε επίπεδο σχεδιασμού – εκπόνησης (planning) όσο και σε επίπεδο εφαρμογής (implementation), εύλογα τίθεται το ερώτημα πώς ανακλούν

αυτές οι γενικές τάσεις στις κατευθυντήριες γραμμές και τις οριζόντιες δράσεις των εθνικών πολιτικών. Έτσι ενώ μια προσεκτική μελέτη της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση αναδεικνύει, όπως ήδη επισημάναμε, αβίαστα την ευελιξία, την ανταγωνιστικότητα, αλλά και τη συνακόλουθη ελαστικοποίηση της εργασίας στις κεντρικές σημασίες της ευρωπαϊκής εκδοχής για την απασχόληση, εύκολα ανιχνεύει συγχρόνως κανείς πλήθος *διακηρύξεων και κάποιες προβλέψεις με κοινωνικό περιεχόμενο, και αναδιανεμητικές συνδηλώσεις με εμφανή στόχευση τις κοινωνικά ευπαθείς ομάδες* (ειδικά στα πλαίσια του Πυλώνα 4), οι οποίες συνυπάρχουν με στόχους με καθαρά μακρο-οικονομικό προσανατολισμό. Η όχι σπάνια αμήχανη συνύπαρξη ετερόκλητων, ενίοτε και αλληλο-υπονομευόμενων, προταγμάτων περιορίζει δυνάμει τα όρια και τις προσδοκίες του προτεινόμενου policy mix ΠΠΑ και ΕΠΑ. Είναι γεγονός ότι η ΕΣΑ επιχειρεί να ισορροπήσει ανάμεσα στην προοπτική της αυξανόμενης ευελιξίας στην απασχόληση και την ηγεμονία της απασχολησιμότητας, που προωθούν οι «κρίσιμοι» εταίροι στην Αγορά Εργασίας δρώντας στην τομή υπερ-εθνικών πλαισίων διαμόρφωσης πολιτικής (Ε.Ε.) και εθνικών πολιτικών, και στις (όχι σπάνια νομιμοποιητικές) διακηρύξεις για τη διαμόρφωση συναινετικών πολιτικών με τη συμμετοχή των περισσότερων κοινωνικών εταίρων. Το εγχείρημα ανάδειξης μιας διαδικαστικής δημοκρατίας στην εκπόνηση των πολιτικών απασχόλησης και της συσχέτισης τους με τις πολιτικές κατάρτισης δείχνει να αποτελεί ένα κατεξοχήν εγχείρημα νομιμοποίησης μέσω διαδικασίας. Ωστόσο το αναδυόμενο πλουραλιστικό σύστημα εκπροσώπησης συμφερόντων σε εθνικό και υπερεθνικό επίπεδο (Streek & Schmitter 1991) δεν αρκεί για να τεκμηριώσει το «φετιχισμό» του *κοινωνικού διαλόγου από μηδενική βάση* (βλ. και Σεφεριάδης 2003)· ειδικά μάλιστα στο μέτρο που ο ιεραρχικός και κλειστός χαρακτήρας των διαπραγματεύσεων μεταξύ κοινωνικών εταίρων και του σύγχρονου ρυθμιστικού κράτους[9], αλλά και ομάδων συμφερόντων μεταξύ τους υπονομεύει την (όχι σπάνια εργαλειακή) σύγχυση μεταξύ κορπορατιστικών διευθετήσεων και γενικότερης κοινωνικής συναίνεσης στο μεταβιομηχανικό πεδίο (Schmitter & Lehmbruch 1979 όπως παρατίθεται στο Παρασκευόπουλος 2001: 46)[10]. Τελικά το, περί ου ο λόγος, εγχείρημα (ρηματικής κυρίως) «επιστροφής» στα αγαθά του κοινωνικού διαλόγου, δεν δείχνει ικανό να «ουδετεροποιήσει» τον τεκταινόμενο επιμερισμό της πολιτικής καταπολέμησης της ανεργίας, με τη σύγχρονη ανάδειξη-προώθηση μορφών κρατικής πολιτικής, οι οποίες είναι οι «προσήκουσες» στο επίπεδο της αγοράς και (των νέων εκδοχών) της κυκλοφορίας του κεφαλαίου (υπερπροσδιορισμός από μακρο-οικονομική πολιτική/ βλ. και Γράβαρης 2003).

Περιοριζόμαστε να επισημάνουμε εκ νέου ότι τα δεδομένα στη σχέση απασχόλησης και κατάρτισης[11], αναδεικνύουν μια θεμελιώδη αντίστιξη, που δείχνει να ενθηλακεύεται στους λόγους, δράσεις και κυρίως στις ατομικές στρατηγικές –σχέδια δράσης για την εργασία και τις στρατηγικές σύνδεσης τους με την κατάρτιση. Πρόκειται για την ίδια την έννοια της ποιότητας στην εργασία, η οποία για τους άμεσα ενδιαφερόμενους «επιμένει» συχνά να συνδέεται καταστατικά με την πλήρη απασχόληση, αποδομώντας την «αξία της ευελιξίας» και τη συνακόλουθη αξία της «προσαρμοστικότητας» (ότι δηλαδή συγκροτεί το μετα-βιομηχανικό ratio communis utilitatis, ειδικά στις κρατικές πολιτικές εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης/ βλ. Papadakis 1998: 41- 54)[12]. Πρόκειται σαφώς για μια περίπτωση ανάστροφης ιεράρχησης αξιών (με όρους Amartya Sen). Ποιοτική εργασία σημαίνει για άλλους πλήρης και σταθερή εργασία, ενώ για άλλους

ευέλικτη και ελαστική απασχόληση. Το ερώτημα για το ποια είναι η «κανονική» και ποια η «αντίστροφη» αξία είναι ένα μάλλον πολιτικό ερώτημα. Ωστόσο τόσο η ΕΣΑ όσο και κάποιες εθνικές πολιτικές Κ-Μ, καταδεικνύουν τη δική τους εκδοχή απάντησης στο προαναφερθέν αξιογενετικό παίγνιο. Η περίπτωση της νομιμοποίησης της «προσωρινής απασχόλησης» στην Ελλάδα είναι μάλλον χαρακτηριστική. Η θεσμοθέτηση της προσωρινής απασχόλησης και η ίδρυση αναγνωρισμένων και κρατικά εποπτευόμενων εταιριών προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα, έρχεται να δώσει θεσμικό περίβλημα σε μια υπάρχουσα κατάσταση, ήτοι τη λειτουργία Γραφείων «Ενοικίασης Εργαζομένων». Αυτή ακριβώς η εξέλιξη αποτέλεσε τον τόπο ισχυρών διαφωνιών και αποκλίσεων στην Ο.Κ.Ε., μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Πρόκειται για μια από τις σημαντικότερες εξελίξεις στην κατεύθυνση της προώθησης ευέλικτων πολιτικών απασχόλησης. Στην ουσία αποτελεί το ελληνικό path-shaping της νέας ευελιξίας και της συνακόλουθης αξιακής αναπλαισίωσης, που δοκίμασε τα διαπραγματευτικά όρια των εμπλεκόμενων ομάδων συμφερόντων. Η νομιμοποίηση «φερέγγυων» ιδιωτικών δομών ως λειτουργικών διαμεσολαβητών ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζομένους θα ανέμενε κανείς (με βάση τις αντιλήψεις των σχεδιαστών της Ευρωπαικής Στρατηγικής για την Απασχόληση) να ευνοούσε την κατασκευή συναινέσεων ανάμεσα σε εργοδοτικούς φορείς και εργατικές συλλογικότητες. Η προγραμματική ρευστοποίηση συνήθως απονευρώνει τη συγκρουσιακή προοπτική. Στην περίπτωσή μας όμως ο ΣΕΒ και η ΑΔΕΔΥ επέλεξαν να καταφύγουν σε απόλυτα εναντιωματικές δράσεις (που προσιδιάζουν σε «contentious politics»). Ο ΣΕΒ υπερθεμάτισε, αιτούμενος ακόμα μικρότερες συμβάσεις, χωρίς καμία ουσιαστική προστασία των εργαζομένων (καταφεύγοντας στο συγκριτικό επιχείρημα: *«ο θεσμός αυτός ισχύει σε όλον τον αναπτυγμένο οικονομικά και κοινωνικά κόσμο....στο χώρο της Ευρωπαϊκής ένωσης κάθε ημέρα απασχολούνται 2- 2,5 εκατ. εργαζόμενοι με το σύστημα της προσωρινής απασχόλησης»*/ Ο.Κ.Ε. 2001: 13). Η ΑΔΕΔΥ απέρριψε *«τον ''δανεισμό των εργαζομένων'' καθώς (θεωρείται) ότι αποδιαρθρώνει τις εργασιακές σχέσεις και υποβαθμίζει τη μισθωτή εργασία, χωρίς να προσφέρει ιδιαίτερα πλεονεκτήματα στην παραγωγικότητα της εργασίας»* (Ο.Κ.Ε. 2001: 13 & 19). Τελικά η προσωρινή απασχόληση θεσμοθετήθηκε, συγκειμενικά εδραιωμένη στις καλές πρακτικές που αναδεικνύει η ίδια η αγορά. Ωστόσο οι προηγηθείσες διεργασίες κατέδειξαν ότι η σχέση Κράτους και οργανωμένων συμφερόντων, η ίδια η συγκρότηση συμμαχιών συμφερόντων – policy coalitions- που τίθενται έναντι ή λειτουργούν περί τις κρατικές πολιτικές, (βλ. σχετικά Lavdas 1996: κεφ. 11.1), αποδυναμώνει τη δυνατότητα εκπόνησης δημόσιας πολιτικής χωρίς πολιτική (policy without politics), η οποία ωστόσο αποτελεί, σε κάποιο βαθμό, τη νομιμοποιητική βάση της ευρύτερης Ευρωπαϊκής Πολιτικής για την Απασχόληση.

Μέσα σε ένα τέτοιο πλαίσιο καλούνται οι κοινωνικοί Εταίροι να εμπλακούν αποφασιστικά με συγκεκριμένες policy proposals στη συγκρότηση- εκπόνηση πολιτικών απασχόλησης με ιδιαίτερη έμφαση στην κοινωνική ευπάθεια, προλαβαίνοντας μια ανεξέλεγκτη κοινωνική ένταση. Ο ρόλος της ΓΣΕΕ είναι εμφανέστατα κρίσιμος και δυνάμει καταλυτικός.

3. Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ στην εποχή των άτυπων μορφών απασχόλησης. Προς μία ερευνητική πολιτική μακριά από αμλέτεια διλήμματα.

Το *Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ*, έχοντας κατανοήσει ότι διεθνώς «η εγκατάλει-



ψη των πολιτικών του Κευνσιανού κράτους πρόνοιας στο πεδίο της κοινωνικής προστασίας....και η προώθηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, εντείνει τα φαινόμενα ανασφάλειας» (Δημουλάς 2002: 55), νομιμοποιεί την αβεβαιότητα και υπονομεύει την κοινωνική συνοχή, ενισχύοντας νέες εκδοχές κοινωνικού αποκλεισμού, *στρέφεται διαρκώς στη διαμόρφωση μιας ερευνητικής πολιτικής τέτοιας που θα επιτρέψει την ανάπτυξη ρεαλιστικών προτάσεων πολιτικής (policy proposals).* Εκκινώντας από θεωρητικά πλαίσια, όπως το παρατιθέμενο στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ, οι εν λόγω policy proposals καταβάλλεται προσπάθεια να είναι συγκειμενικά εδραιωμένες (contextually embedded), αλλά και να ανατροφοδοτούνται τόσο από πιλοτικές εφαρμογές, όσο και από μεταγενέστερες «εμπειρίες εφαρμογών»/ success stories. Στην ουσία πρόκειται για μια νέα επιβεβλημένη εκπόνηση προτάσεων πολιτικής, μέσα από μια από τα κάτω, back n forth προσέγγιση, που δεν αρδεύεται από «ευκολίες» τύπου «γενναιόδωρης επιλεκτικότητας» (για αυτές τις ευκολίες βλ. αναλυτικότερα Παπαδάκης 2003α: 177- 179). Αντίθετα αναζητά τους όρους συγκρότησης «εμπράγματων» απαντήσεων. Αναπόφευκτα λοιπόν κινείται στην κατεύθυνση μιας *δυνάμει* καθολικότητας στις παρεμβάσεις κατά του κοινωνικού αποκλεισμού, στρεφόμενη όλο και περισσότερο στις κοινωνικά ευπαθείς ομάδες, εκκινώντας από την πρόσληψη της κοινωνικής ευπάθειας ως μια πολυεπίπεδη, καθόλου στατική ως προς την ένταση των συστατικών της, σχεσιακή συνθήκη και την ανάγκη συντεταγμένης αντιμετώπισης της. Μιας αντιμετώπισης που, στην περίπτωση του ΙΝΕ, επιχειρείται μεταξύ άλλων και

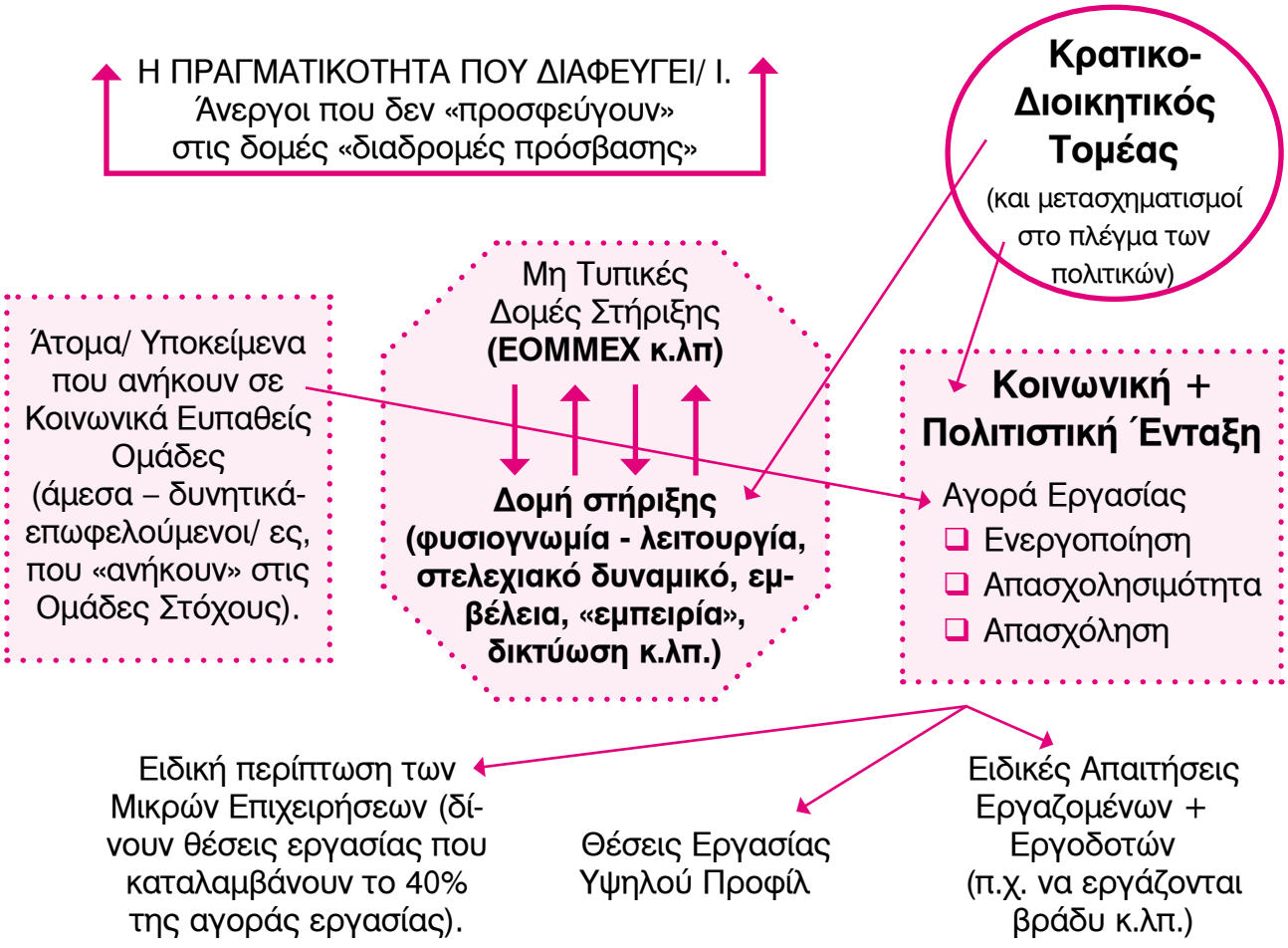
- μέσω της εστίασης στα πραγματικά διακυβεύματα της ποιοτικής λειτουργίας δομών στήριξης, συμβουλευτικής και ένταξης στην απασχόληση κοινωνικά ευπαθών ομάδων (σ.σ. δικτύωση, συνέργεια μεταξύ των δομών, ισόροπος ολισμός μεταξύ targeting και universalistic προσεγγίσεων), όπως αυτή επιχειρείται στα πλαίσια επιχειρησιακών ερευνών όπως το E-Quality,
- μέσω της εκτεταμένης διερεύνησης των όρων υλοποίησης συγκεκριμένων πολιτικών, όπως επιχειρείται στα πλαίσια του Προγράμματος «Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις»,
- μέσω της έμφασης σε μια κατάρτιση που μπορεί να λειτουργήσει ως ενεργητική πολιτική απασχόλησης in praxi, εγκαταλείποντας ατεκμηρίωτους μαξιμαλισμούς και δρώντας στην κατεύθυνση της λειτουργικής σύνδεσης των δύο φάσεων της επαγγελματικής κατάρτισης (αρχικής και συνεχιζόμενης) και του σωστότερου προγραμματισμού των ειδικοτήτων και των προγραμμάτων κατάρτισης σε συνδυασμό με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας (ΕΣΔΑ 2002: 14).

Η μελέτη οργανισμών ("δομών"), που αποσκοπούν μέσω της συμβουλευτικής στήριξης και συγκεκριμένων στρατηγικών προώθησης της απασχόλησης να εντάξουν ή να επανεντάξουν στην αγορά εργασίας κοινωνικά ευπαθείς ομάδες, ο εντοπισμός κρίσιμων σημείων, που επηρεάζουν (θετικά ή αρνητικά) τη λειτουργία των οργανισμών αυτών, το εγχείρημα εξορθολογισμού αλλά και προώθησης μιας λειτουργικής δικτύωσης των δομών και των δράσεων που εμπλέκονται στις διαδικασίες κοινωνικής και οικονομικής (επαν)ένταξης των κοινωνικά ευπαθών ομάδων, φέρνουν στο επίκεντρο της προαναφερθείσας ερευνητικής πολιτικής τις ίδιες τις «κοινωνικά ευπαθείς ομάδες», αλλά και τις οικονομικές, παραγωγικές και κοινωνικές σφαίρες υποδοχής ή/ και ενσωμάτωσης τους. Και δημιουργούν τις προυποθέσεις για την από-τα-κάτω προ-

σέγγιση των πολιτικών ένταξης (inclusive policies) και στην Ελλάδα. Άλλωστε 30 χρόνια μετά την εκκίνηση της Γ΄ Ελληνικής Δημοκρατίας, και στην Ελλάδα όπως και αλλού ο κοινωνικός αποκλεισμός, το διακύβευμα της εμπράγματης αντιμετώπισης του και το ίδιο το σχεσιοδυναμικό δίπολο απασχόληση- κοινωνική ευπάθεια αποτελούν, με όρους Rodger Dahl, πρόκληση για την φύση και την ποιότητα της δημοκρατίας (Dahl 2001: 242). Κι αυτό είναι ήδη πολύ σημαντικό.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Δομές στήριξης, άμεσα (δυνητικά) επωφελούμενοι/ες (μέλη κοινωνικά ευπαθών ομάδων) και πρόσβαση στην απασχόληση. Πλαίσιο Ανάλυσης- Ερμηνείας
(βλ. Παπαδάκης 2003γ).



Εξετάζεται η υπόθεση ότι μεταβαίνουμε σε επίπεδο κρατικών πολιτικών, από τις «ειδικευμένες» πολιτικές (τύπου positive discrimination) σε πολιτικές mainstreaming, αλλά και τα ερωτήματα της σχέσης στοχευμένων έναντι ολιστικών προσεγγίσεων(targeting vs universalistic).

Η ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΠΟΥ «ΔΙΑΦΕΥΓΕΙ»/ ΙΙ
Θέσεις Εργασίας που δεν Δημοσιοποιούνται

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

1. Ας μην ξεχνάμε ότι τα εκάστοτε «πειθαρχικά συστήματα αντιτάσσουν στην εγγενή και αντίπαλη δύναμη της πολλαπλότητας τη μέθοδο της σταθερής και εξατομικευμένης πυραμίδας» (Foucault, 1989: 288), όπως εν προκειμένω την πρόταξη αναγκών που συνυφαίνονται με την αμιγώς ατομική ικανοποίηση και την ατομικότητα (βλ. Πιζάνιας κ. ά., 1997: 20- 21).
2. Ο πυρήνας των κρατικών πολιτικών αρδεύεται από τη νεοφιλελεύθερη ιδεολογία, ταυτιζόμενος με το μονεταριστικό τύπο μακροοικονομικής ρύθμισης.
3. Έτσι αναπτύσσονται και εφαρμόζονται πιλοτικά συστήματα όπως το "Certification of Competence and Credit Transfer" ή το "New Skills and New Capabilities for Professional Competence" project (βλ. αναλυτικότερα CEDEFOP, 1998: 25).
4. Αφετηριακή θέση της Ε.Ε. είναι ότι «τα ίδια τα θεμέλια μιας οποιαδήποτε Ευρωπαϊκής κοινωνίας, που προτίθεται να διδάξει στα παιδιά της τις αρχές των δικαιωμάτων του πολίτη, θα υπονομεύονταν εάν αυτή η διδασκαλία αποτύγχανε στη σύγχρονη παροχή προοπτικών εργασίας» (European Commission, 1995: 3). Η αναζήτηση μιας εκπαιδευτικής πολιτικής, ικανής να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά αυτό το φόβο της ανεργίας είναι αξιοσημείωτη. Αφορά δε κυρίως στην αντιμετώπιση της διαρθρωτικής ανεργίας και νομιμοποιείται από το γεγονός ότι η ελλειμματική ένταξη στην αγορά εργασίας καθίσταται πλέον ο μείζων παράγοντας ανασφάλειας για τους δυνάμει ή ενεργεία εργαζόμενους. Εδώ καταφεύγουμε στην έννοια «ανασφάλεια» συναινώντας με τη σημασιολόγηση των Παπαδοπούλου και Τσιώλη: «(Η ανασφάλεια) αντιστοιχεί στο βίωμα μίας επισφαλούς θέσης ή ρευστής, ασταθούς, απροσδιόριστης και αβέβαιης κατάστασης που αποτελεί πραγματικότητα ή ενδεχόμενο για ένα ολοένα και μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού» (Παπαδοπούλου & Τσιώλης 2002: 17- 32).
5. Για την αναλυτική θεμελίωση της έννοιας του ευδαιμονισμού, της σχέσης του με την συνεπειοκρατία και της δυνάμει παρεκβατικότητάς του βλ. Sen 1987: 39 και Γράβαρης 1999: 293- 294.
6. Στα πλαίσια της ευρύτερης μετατόπισης από τις ΠΠΑ στις ΕΠΑ (βλ. Schmid 1996 και Γράβαρης 2003). Στην Ελλάδα αυτή η μετατόπιση καθίσταται εμφανής και στις δυο φάσεις, από τις οποίες διήλθε η ανάπτυξη των πολιτικών απασχόλησης την τελευταία πενταετία: «Η πρώτη αποτέλεσε την ουσιαστική επιβολή των ενεργητικών πολιτικών ως την ουσιαστική παρέμβαση για την πρόληψη και καταστολή της ανεργίας. Η δεύτερη φάση αφορά σε παρεμβάσεις στις διαδικασίες εφαρμογής επιμέρους πολιτικών ώστε αυτές να καταστούν στοχευόμενες και αποτελεσματικές» (ΕΣΔΑ 2002: 35).
7. Όπου ως τέτοια νοούμε τα εργαλεία αλλά και τις στρατηγικές εφαρμογής της πολιτικής (Howlett & Ramesh 1995).
8. Δεδομένης και της διευρυνόμενης τάσης στην Ευρώπη για την συγκρότηση μετα-εθνικών πολιτικών που χαρακτηρίζονται οπό τον «αυξανόμενο κατακερματισμό τόσο στο αντικειμενικό όσο και στο υποκειμενικό επίπεδο» (Λάβδας 2002: 63). Χαρακτηριστική είναι η σχέση Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και Εθνικών Σχεδίων Δράση για την Απασχόληση.
9. Για τη μετάβαση σε αυτόν τον τύπο Κράτους βλ. αναλυτικότερα Majone 1998: 139- 167.
10. Το παράδειγμα των διαπραγματεύσεων μεταξύ Κράτους και Κοινωνικών Εταίρων στα πλαίσια της νομοθετικής ρύθμισης για τις «Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης» στην Ελλάδα, είναι απολύτως ενδεικτικό των ορίων της αναγωγής του κοινωνικού διαλόγου σε θέμεθλο της ΕΣΑ.
11. Όπως η (συχνά σιωπηρή) μετατόπιση από την απασχόληση στην απασχολησιμότητα, ο καθαγιασμός της ενεργοποίησης (συχνά στη θέση της ίδιας της απασχόλησης), η παντί σθενεί ενίσχυση των ΚΠΑ, το γεγονός ότι όλο και περισσότερες δομές αναλαμβάνουν έργο κατάρτισης- αξιολόγησης ανθρωπίνου δυναμικού, η έμφαση στην ανάπτυξη soft skills και στη γενίκευση- συστηματοποίηση της αναγνώρισης κάθε μορφής μαθητείας και κατάρτισης (δεδομένου ότι η διαδικασία πιστοποίησης δείχνει να θεωρείται πλέον conditio sine qua non για τη διασφάλιση ποιότητας), η ένθεση στις δημόσιες πολιτικές των «καλών πρακτικών» του ιδιωτικού τομέα και η ενσωμάτωση τους στη νομοθεσία, στο μέτρο που θεωρούνται ότι λαμβάνουν υπόψη τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας και της οικονομίας και τελικά η ανάδειξη της ευελιξίας, αποτελεσματικότητας και προσαρμοστικότητας σε νέες κεντρικές φαντασιακές σημασίες τόσο για το δρων υποκείμενο όσο και για τη δομή (στα πλαίσια του πολλαπλά νομιμοποιούμενου ατομικού φιναλισμού).
12. Ειδικά για την Ελλάδα πρέπει να σημειωθεί ότι κατέχει την τελευταία θέση ως προς τις άλλες μορφές ευέλικτης απασχόλησης (μερικής κ.α) και πιο συγκεκριμένα 3,5% του συνόλου των

απασχολούμενων, έναντι 17,9% στην Ε.Ε. (βλ. ΕΣΔΑ 2002: 9).

Στο σημείο αυτό πρέπει επίσης να επισημανθεί ότι η ανάδυση των προαναφερθείσων νέων «αξιών», εντοπίζεται μετά την οριστική αποτυχία του "man power planning" και την εγκατάλειψη του μοντέλου "manpower requirements approach" (υπόδειγμα αναγκών ανθρωπίνου δυναμικού), που εδραζόταν στην αυστηρή ταξινόμηση- κατάτμηση σε εκπαιδευτικές βαθμίδες του εργατικού δυναμικού και στην ποσοτική προσέγγιση του εκπαιδευτικού κεφαλαίου του εν λόγω δυναμικού (μηχανική προσέγγιση προγραμματισμού της εκπαίδευσης/ βλ. Ψαχαρόπουλος, 2000: 552). Αυτό που στην πραγματικότητα τεκταίνεται είναι η θεμιτοποιημένη μετάβαση σε πιο ευέλικτες, «ποιοτικές» εκδοχές προγραμματισμού, με έμφαση πλέον στην ανάπτυξη «μαλακών» (soft) δεξιοτήτων- ειδικοτήτων (Murhane & Levy, 1996: 32), που άλλωστε συστοιχούν ιδανικά με τις νέες εξελίξεις στην οργάνωση της εργασίας.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Ελληνόγλωσσες

Γράβαρης, Δ. (1991) «Πολιτικές απασχόλησης και ο ρόλος του Κράτους στην αγορά εργασίας», *Τόπος*, τευχ. 3, σσ. 3- 36.

Γράβαρης, Δ. (1999) Η σχέση ηθικής και οικονομίας στο έργο του Α. Κ. Sen, στο *Ισοπολιτεία*, τομ. 3, τευχ. 2, Οκτώβριος 1999, σσ. 275- 298.

Γράβαρης, Δ. (2003) Η σχέση παθητικών και ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στο εσωτερικό της συνολικής κρατικής παρέμβασης στην αγορά εργασίας, μελέτη υπό δημοσίευση.

Γράβαρης Δ. & Παπαδάκης Ν. (2003) Δια- βίου εκπαίδευση: η αναγγελία μιας μετατόπισης: Καταγωγή, σημασιακοί μετασχηματισμοί και παραδείγματα πολιτικής, στο Πανεπιστήμιο Πατρών. Εργαστήριο Ιστορικού Αρχείου Νεοελληνικής και Διεθνούς Εκπαίδευσης, *Η Παιδεία στην Αυγή του 21ου Αιώνα: Ιστορικο-συγκριτικές προσεγγίσεις. Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου,* Πάτρα, Πανεπιστήμιο Πατρών (έκδοση CD-Rom).

Charlier, J. E., Mahieu C. & Moens, F. (2002), μτφ Ν. Παπαδάκης & Θ. Ροζάκη, «Ένα Πανεπιστήμιο πέραν της ηλικίας. Από την κοινωνική ουτοπία στις δεσμεύσεις της αποτελεσματικότητας», στο *Πανεπιστήμιο*, τευχ. 5, σσ. 73- 92.

Δημουλάς, Κ. (2002) Πολιτικές διαχείρισης και αντιμετώπισης της ανασφάλειας των νέων στην Ελλάδα, στα *Τετράδια του ΙΝΕ*, τευχ. 22- 23, Αύγουστος 2002, σσ. 48- 61.

Dahl, R. (2001), μτφ. Β. Κόρκας, *Περί Δημοκρατίας*, Αθήνα, Ψυχογιός.

Ε.Ι.Ε. & ΕΚΕΠΙΣ (2001) *Μέθοδοι αναγνώρισης, πιστοποίησης, κατοχύρωσης προσόντων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω της άτυπης επαγγελματικής κατάρτισης,* Αθήνα, Ε.Ι.Ε.

Λάβδας, Κ. (2002) «Δημόσιες σφαίρες στο πολιτικό σύστημα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: κρατικότητα, πολυφωνία και θεσμοποίηση στις διαδικασίες εξευρωπαϊσμού», στο *Τετράδια Πολιτικής Επιστήμης*, τευχ. 1, 2002, σσ. 62- 91.

ΟΑΕΔ (2001) *Πλαίσιο Λειτουργίας Πρότυπου ΚΠΑ,* Αθήνα, ΟΑΕΔ.

Ο.Κ.Ε. (2001) Γνώμη της Ο.Κ.Ε. (για) *''Αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ. και άλλες διατάξεις'',* τ. 55, Σεπτέμβριος 2001.

Παληός, Ζ., Δημουλάς, Κ., Κοντονή, Αν. κ.ά. (2002) *Κατάρτιση και απασχόληση*, Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Παπαδάκης, Ν. (2003α) *Εκπαιδευτική Πολιτική. Η εκπαιδευτική ως κοινωνική πολιτική(;),* Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.

Παπαδάκης, Ν. (2003β) «Ατομικός φιναλισμός και κοινωνική Δημοκρατία στην Κοινωνία της Γνώσης: *όψεις του ''αυτονόητου''*», στην *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, τευχ. 8, 2003, σσ. 144-158.

Παπαδάκης, Ν., (επιμ./ 2003γ) Ε- QUALITY. *Μελέτη-Ανάλυση Πλαισίου Πολιτικών Απασχόλησης: Έκθεση για το ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ*, Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (αδημοσίευτη έκθεση).

Παπαδοπούλου, Δ. & Τσιώλης, Γ. (2002) «Τα αποτελέσματα της εμπειρικής έρευνας για την ανασφάλεια των νέων στην ελληνική κοινωνία», στο *Τετράδια του ΙΝΕ*, τευχ. 22- 23, σσ. 17- 32.

Παρασκευόπουλος, Χ. (2001) «Κοινωνικό Κεφάλαιο, Κοινωνία Πολιτών και Δημόσια Πολιτική», στην *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, τευχ. 106, σσ. 43- 65.

Πιζάνιας, Π., Γκίβαλος, Μ., Παυλόπουλος, Π. κ. ά. (1997) *Οι πολίτες και οι πολιτικοί στην Ελλάδα σήμερα*, Αθήνα, ΙΣΤΑΜΕ.

Σεφεριάδης, Σ. (2003) «Δημόσιες Πολιτικές και Διεκδικητικές Συλλογικότητες: Η ΕΣΑ μέσα από Ελληνικό Πρίσμα», αδημοσίευτη ανακοίνωση.

Salama, P. (1998) *«Νέες μορφές φτώχειας στη Λατινική Αμερική», στο ΙΣΤΑΜΕ, Η Αριστερά στην Ευρώπη του εικοστού πρώτου αιώνα,* Αθήνα, ΙΣΤΑΜΕ, σσ. 55- 99.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2002) ΕΣΔΑ 2002, Αθήνα: Μάιος 2002.

Χασάπης, Δ. (2000) *Σχεδιασμός, οργάνωση, εφαρμογή και αξιολόγηση Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης*, Αθήνα, Μεταίχμιο.

Ψαχαρόπουλος, Γ. (2000) Παιδεία, κράτος, ανταγωνιστικότητα: Για μια βελτίωση της σχέσης, στο Σ. Μπουζάκης (επιμ.), *Ιστορικο- συγκριτικές προσεγγίσεις,* Αθήνα, Gutenberg, σσ. 549- 565.

Ωρολογά, Α. (2002) *Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση. Συνοπτική Παρουσίαση*, Αθήνα, Ε.Ε., ΕΕΤΑΑ & ΚΕΔΚΕ.

Ξενόγλωσσες

Apple, M. W. (1996) *Cultural politics and Education, New York and London*, Columbia University - Teachers College Press.

Apple, M. W. (2000) "How the conservative restoration is justified", στο Σ. Μπουζάκης (επιμ.), *Ιστορικο-συγκριτικές προσεγγίσεις,* Αθήνα, Gutenberg, σσ. 315- 332.

CEDEFOP (1998) *Panorama: Recognition and transparency of vocational qualifications.* The way forward, Germany, CEDEFOP.

European Commission (1995) White Paper: Teaching and Learning. Towards a Learning Society, Brussels, ed. E. C./ Directorate General Education. Training and Young.

Gravaris, D. (2002) "From one form of state intervention to another: Policy rationality and legitimacy norms in education, (announcement)", in *International Symposium on "State, Society, Market and Policies in Education*", Rethymnon, University of Crete/ Department of Political Science, May 17 2002.

Gravaris, D. & Papadakis, N. (2002) "Educational Policy beyond consensus-reductionism. Do we need a new educational- policy-researching-paradigm in the context of "market-driven" educational systems?", in XXth CESE *Conference*, London, University of London/ IoE, July 19 2002.

Howlett, M. & Ramesh, M. (1995) *Studying Public Policy: Policy Cycles and Policy Subsystems*, Toronto, Oxford University Press.

IRDAC (1994) *Quality and relevance. The challenge to European Education*, Brussels, IRDAC.

Krugman, P. (1994) "Competitiveness: A dangerous Obsession", *Foreign Affairs*, 73 (2).

Lavdas, K. (1996). Government- Business Relations in Greece and European Community Membership, PhD thesis. Manchester: Un. of Manchester.

Majone, G. (1998) "From the Positive to the Regulatory State: Causes and Consequences of Changes in the Mode of Governance", *in Journal of Public Policy*, 17 (2), pp. 139- 167.

Murhane, R. J. & Levy, F. (1996) Teaching the New Basic Skills, London, The Free Press.

Papadakis, N. (1998) "European Educational Policy and the Challenges of the Post- industrial Society: Towards the Learning Society", in P. Alheit– H. Olesen- S. Papaioannou (eds), *Education, Modernization and Peripheral Community,* Roskilde, RUC, pp. 11- 55.

Rifkin, J. (2003) "Rethinking the Future of Employment in the E.U.", in the *European Conference on "The future of work. Key challenges for the European Employment Strategy"*, Athens, 13- 14 February 2003.

Sen, A. (1987) *On Ethics and Economics*, Oxford, Blackwell.

Streeck, W. & Schmitter, P. C. (1991) "From National Corporatism to transnational Pluralism: Organised Interests in the Single European Market", in *Politics and Society*, 19 (2), pp. 133- 164.

Titmuss, R. (2000) "Universalism versus selection", in Chr. Pierson- F. G. Castles (eds), T*he Welfare State Reader*, Cambridge, Polity Press.

Whitty, G. - Edwards, T. - Gewitz, S. (1993) *Specialization and choice in Urban Education*, New York, Routledge.

ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΑΠΕΞΑΡΤΗΜΕΝΩΝ Η ΚΑΙ ΥΠΟ ΑΠΕΞΑΡΤΗΣΗ ΑΤΟΜΩΝ

Επιμέλεια της Θάλειας Γράβα

Το ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ συμμετέχει στο έργο της Κ.Π EQUAL με τίτλο: "Εθνικό Δίκτυο Απασχολησιμότητας Απεξαρτημένων Ατόμων" με συντονιστή εταίρο τον ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΝΑΡΚΩΤΙΚΩΝ – ΟΚΑΝΑ.

Φορέας υλοποίησης του έργου είναι η Αναπτυξιακή Σύμπραξη «ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ », στην οποία συμμετέχουν αρμόδιοι φορείς σε θέματα απεξάρτησης από ουσίες και σε τομείς επαγγελματικής κατάρτισης, απασχόλησης και προώθησης στην αγορά εργασίας.

Στο πλαίσιο του Υποέργου 1 της Ενέργειας 2 του Έργου το **ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ** συμμετείχε στην Πανελλήνια Έρευνα για τις ανάγκες και τις δυνατότητες απασχόλησης των απεξαρτημένων ή / και υπό απεξάρτηση ατόμων. Την ευθύνη της έρευνας πεδίου είχε το Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης και Πληροφόρησης για τα Ναρκωτικά (ΕΚΤΕΠΝ)ενώ την ευθύνη για την τελική έκθεση της έρευνας είχε το Κέντρο Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων (Κ.Ε.Θ.Ε.Α.)

Η έρευνα περιελάμβανε την αποτύπωση της κατάστασης για την δυνατότητα απασχόλησης των απεξαρτημένων ή / και υπό απεξάρτηση ατόμων, στη χώρα μας, και τη σφαιρική εξέταση των διαστάσεων του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας που χαρακτηρίζει αυτή την ομάδα. Ειδικότερα, στόχος της έρευνας ήταν: α) ο προσδιορισμός των αναγκών και των στάσεων των απεξαρτημένων ατόμων σχετικά με την έκταση του αποκλεισμού τους από την αγορά εργασίας, β) η διερεύνηση των αναγκών και των στάσεων των επιχειρήσεων αναφορικά με τις δυνατότητες και τις προϋποθέσεις πρόσληψης - απασχόλησης απεξαρτημένων ατόμων, και γ) η καταγραφή των δυσκολιών και των αναγκών των φορέων προώθησης στην απασχόληση για την αποτελεσματικότερη υποδοχή και προώθηση των απεξαρτημένων ατόμων στην αγορά εργασίας.

Τα κυριότερα ευρήματα που προκύπτουν από την ανάλυση και μελέτη των αποτελεσμάτων της έρευνας[1] συνοψίζονται στα παρακάτω:

1 ΤΕΛΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ "Πανελλήνια Έρευνα για την απασχολησιμότητα των απεξαρτημένων ή /και υπό απεξάρτηση ατόμων" Κέντρο Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων (Κ.Ε.Θ.Ε.Α.)2003

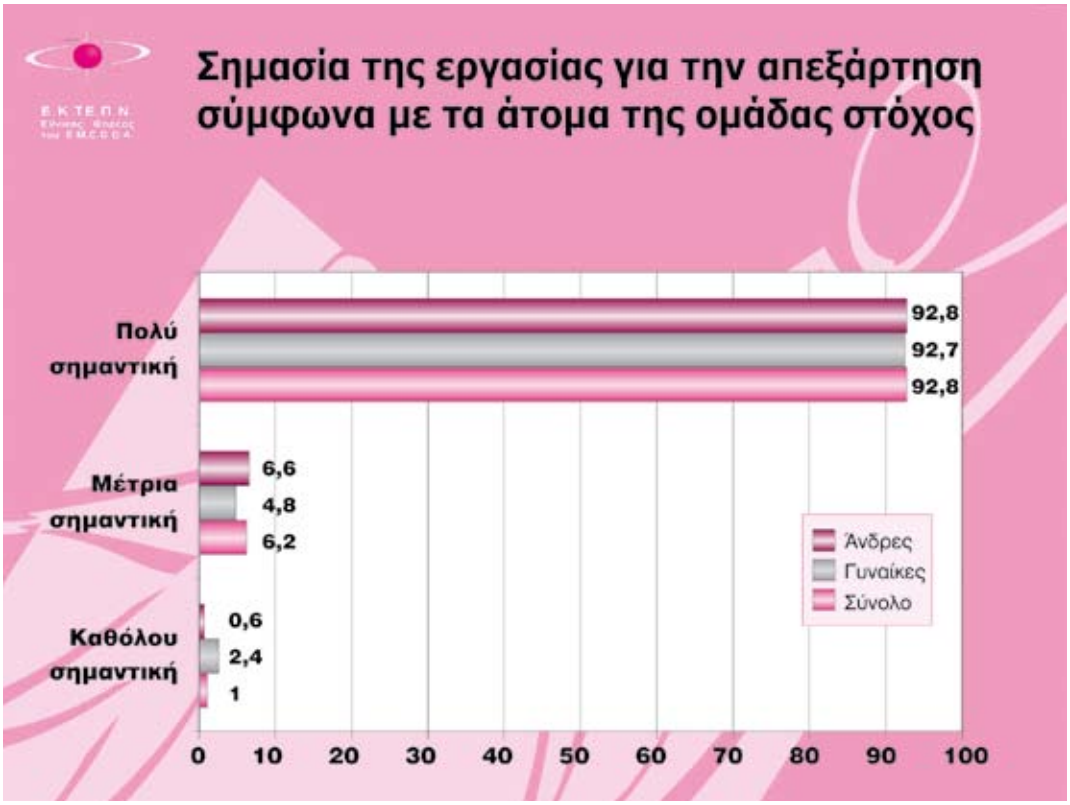
- Τα θεραπευτικά προγράμματα διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην κατάρτιση και την προώθηση στην απασχόληση των απεξαρτημένων ή / και υπό απεξάρτηση ατόμων.
- Το δίκτυο γνωριμιών λειτουργεί ως βασικός μηχανισμός ενημέρωσης των απεξαρτημένων για τα επιδοτούμενα προγράμματα και ως μέσο αναζήτησης και εύρεσης εργασίας.
- Η συνεργασία των εμπλεκόμενων φορέων που δραστηριοποιούνται στην κατάρτιση και την προώθηση στην απασχόληση δεν θεωρείται ικανοποιητική.
- Υπάρχει ελλιπής ενημέρωση και πληροφόρηση για τα προγράμματα επιδότησης, τόσο των εργοδοτών - επιχειρηματιών όσο και των απεξαρτημένων ή/και υπό απεξάρτηση ατόμων.
- Η συμμετοχή σε επιδοτούμενα προγράμματα για την πρόσληψη απεξαρτημένων ατόμων σχετίζεται με τη δομή και τους στόχους των επιχειρήσεων.
- Παρά τη θετική στάση των εργοδοτικών φορέων απέναντι στην πρόσληψη απεξαρτημένων, διαπιστώνεται αναπαραγωγή των κοινωνικών προκαταλήψεων.
- Διαπιστώνεται διάκριση ως προς το φύλο, από την πλευρά των εργοδοτικών φορέων.
- Δεν υπάρχει άμεση αντιστοίχηση ανάμεσα στις ανάγκες της ομάδας – στόχου, τα προγράμματα κατάρτισης και τη ζήτηση στην αγορά εργασίας.
- Υπάρχει μία σειρά δυσκολιών και περιορισμών που δυσχεραίνουν την αποτελεσματική λειτουργία των προγραμμάτων κατάρτισης και των υπηρεσιών προώθησης στην απασχόληση.

Τα αποτελέσματα και συμπεράσματα της έρευνας, σύμφωνα με τους στόχους του Υποέργου 1, δύναται να αξιοποιηθούν για την ανάπτυξη του πλαισίου προώθησης στην απασχόληση και λειτουργίας πρότυπων εξειδικευμένων δομών κοινωνικής και επαγγελματικής (επαν)ένταξης των απεξαρτημένων ατόμων. Σε αυτό το πλαίσιο σκιαγραφούνται οι καίριες περιοχές για μελλοντική μελέτη, σχεδιασμό και παρέμβαση, οι οποίες διαμορφώνουν ένα πεδίο για την ενίσχυση των δυνατοτήτων (επαν)ένταξης των απεξαρτημένων ή / και υπό απεξάρτηση ατόμων και παραμονής τους στην αγορά εργασίας.

- Ανάπτυξη πολυδιάστατων πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής ενσωμάτωσης για την ενδυνάμωση της ομάδας των απεξαρτημένων ή / και υπό απεξάρτηση ατόμων
- Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργοδοτικών φορέων και της ευρύτερης κοινότητας για τις ανάγκες και τις δυνατότητες απασχόλησης των ατόμων ομάδας –στόχου.
- Δικτύωση των υπηρεσιών, με στόχο τη σύζευξη των παρεμβάσεων και των στρατηγικών για την κοινωνική (επαν)ένταξη, την επαγγελματική κατάρτιση και την απασχόληση των απεξαρτημένων ατόμων.
- Ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης και επιχειρηματικότητας
- Σύνδεση των προγραμμάτων εκπαίδευσης – επιμόρφωσης και επαγγελματικής κατάρτισης με τη ζήτηση και τη δυναμική της αγοράς εργασίας.

Συνοπτικά, η παρούσα έρευνα ανέδειξε την αναγκαιότητα για συστηματοποίηση των ενεργειών διερεύνησης και παρακολούθησης της κατάστασης για την απασχολησιμότητα των απεξαρτημένων ή / και υπό απεξάρτηση ατόμων, καθώς και για την ανάπτυξη συντονισμένων δράσεων και στρατηγικών αντιμετώπισης του αποκλεισμού των ευπαθών κοινωνικών ομάδων από την αγορά εργασίας.

Γράφημα 1



Γράφημα 2



Γράφημα 3



Γράφημα 4



Γράφημα 5


Ανάγκες φορέων προώθησης
Ε.Κ.ΤΕ.Π.Ν.
Εθνικός Φορέας του E.M.C.D.D.A.
Ενίσχυση εκπαίδευσης / κατάρτισης
88,6
Σταθερότητα προσωπικού
62,9
Αύξηση επιστημονικού προσωπικού
60
Ενίσχυση εποπτείας
37,1
Ειδικευμένο προσωπικό από την ομάδα-στόχο
37,1
Αύξηση διοικητικού προσωπικού
37,1
Ανάγκες σε σχέση με το προσωπικό
Εξασφάλιση κατάλληλων χώρων
60
Διαμόρφωση χώρων για ΑΜΕΑ
45,7
Εξασφάλιση εργαστηρίων
22,9
Ανάγκες σε σχέση με την κτιριακή υποδομή
Οργάνωση βάσης δεδομένων
51,4
Πρόσβαση στο διαδίκτυο
51,4
Τηλεπικοινωνιακό υλικό
40
Οπτικοακουστικό υλικό
31,4
Ανάγκες σε σχέση με την υλικοτεχνική υποδομή
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 %


Ε.Κ.ΤΕ.Π.Ν.
Εθνικός Φορέας
του E.M.C.D.D.A.

ΝΕΑ ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Γιώργου Κρητικίδη

Οι νέες γυναίκες ηλικίας 15-29 ετών ανέρχονται σήμερα (2003) περί τις 943.050, αποτελούν το 20% των γυναικών ηλικίας άνω των 15 ετών και περίπου το ήμισυ (49,1%) των νέων ανδρών και γυναικών με την ίδια ηλικία.

Το ποσοστό των νέων γυναικών που βρίσκεται ενταγμένο στην οικονομική ζωής της χώρας (46,2%), αν και είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο του συνόλου των γυναικών (37,8%) παραμένει μικρότερο σε σχέση με αυτό των νέων ανδρών (51,9%).

Αντίθετα, το ποσοστό των νέων γυναικών που δεν είναι ενταγμένο στην οικονομική ζωής της χώρας (53,8%), είναι μικρότερο από το αντίστοιχο ποσοστό του συνόλου των γυναικών (62,2%) και μεγαλύτερο σε σχέση με αυτό των νέων ανδρών, (48,1%).

Οι νέες γυναίκες που βρίσκονται στην αγορά εργασίας αποτελούν περίπου το 1/4 και λιγότερο από το 1/5 των γυναικών που βρίσκονται στην αγορά εργασίας (24,5%) και των γυναικών που δεν είναι ενταγμένες στην οικονομική ζωή της χώρας (17,3%), ενώ η συμμετοχή τους στο σύνολο των νέων διαμορφώνεται σε 43,7% και 54,8% αντίστοιχα.

Το ποσοστό ανεργίας των νέων γυναικών ξεπερνά το 1/4 του εργατικού δυναμικού (26,3%) και είναι μεγαλύτερο από τα αντίστοιχα του συνόλου των νέων και των νέων ανδρών (19,4% και 14,0% αντίστοιχα).

Η συμμετοχή των νέων ανέργων γυναικών (περί τις 114.800) δεν ξεπερνά το ήμισυ του συνόλου των ανέργων γυναικών (47,4%) ενώ πλησιάζει το 60,0% του αριθμού των νέων ανέργων. Σε σχέση με το σύνολο των ανέργων γυναικών η κατάσταση των νέων γυναικών μπορεί να χαρακτηριστεί “καλύτερη” καθώς οι άνεργες γυναίκες αποτελούν το 61,7% του συνολικού αριθμού των ανέργων, και το 64,0% των ανέργων πάνω από 30 ετών.

Η απασχόληση των νέων γυναικών (περί τις 321.500) αντιστοιχεί στο 21,0% του συνόλου των γυναικών που απασχολείται και στο 40,0% των νέων. Η αναλογία των νέων γυναικών στο σύνολο των νέων είναι μεγαλύτερη έναντι της συμμετοχής του συνόλου των γυναικών καθώς και των γυναικών που είναι πάνω από 30 ετών και απασχολούνται (38,4% και 38,0%) στα αντίστοιχα σύνολα.

Σε σχέση με το 1993 ο πληθυσμός των νέων μειώνεται σε άνδρες και σε γυναίκες, τόσο στον ενεργό όσο και στον μη ενεργό πληθυσμό, με εξαίρεση την πολύ μικρή αύξηση των νέων ανδρών που δεν είναι ενταγμένοι στην οικονομική ζωή της χώρας.

Η μείωση των νέων, συνολικά, που βρίσκονται στην αγορά εργασίας οφείλεται σε μεγαλύτερο βαθμό στην μείωση της απασχόλησης αυτών έναντι της μείωσης των νέων ανέργων (52,3%, 47,7%), ενώ αντίθετα η μείωση των νέων γυναικών οφείλεται σε μεγαλύτερο βαθμό στην μείωση των ανέργων έναντι της μείωσης όσων απασχολούνται (60,9% έναντι 39,1%).

Πίνακας 1

Οικονομικά ενεργός και μη ενεργός πληθυσμός κατά φύλο και ομάδες ηλικιών

	2003					1993				
	Πληθυσμός	Εργατικό Δυναμικό	Απα-σχολού-μενοι	Άνεργοι	Μη ενεργοί	Πληθυσμός	Εργατικό Δυναμικό	Απα-σχολού-μενοι	Άνεργοι	Μη ενεργοί
και τα δύο φύλα	9.077.184	4.406.922	4.014.709	392.212	4.670.263	8.350.229	4.112.443	3.715.363	397.080	4.237.787
15-29	**1.922.463**	**998.073**	**804.604**	**193.469**	**924.390**	**2.117.426**	**1.085.953**	**850.569**	**235.383**	**1.031.473**
30 ετών+	7.154.722	3.408.849	3.210.105	198.744	3.745.873	6.232.803	3.026.490	2.864.794	161.697	3.206.314
Άνδρες	4.359.229	2.624.291	2.474.095	150.196	1.734.938	3.993.317	2.580.545	2.416.545	164.000	1.412.771
15-29	**979.411**	**561.835**	**483.127**	**78.708**	**417.576**	**1.011.546**	**600.917**	**510.015**	**90.902**	**410.629**
30 ετών+	3.379.818	2.062.456	1.990.968	71.488	1.317.361	2.981.771	1.979.628	1.906.530	73.098	1.002.142
Γυναίκες	4.717.955	1.782.630	1.540.614	242.016	2.935.325	4.356.914	1.531.898	1.298.818	233.080	2.825.014
15-29	**943.051**	**436.238**	**321.478**	**114.760**	**506.813**	**1.105.880**	**485.035**	**340.554**	**144.481**	**620.844**
30+	3.774.904	1.346.392	1.219.137	127.255	2.428.512	3.251.034	1.046.863	958.264	88.599	2.204.170
15-29	20,0%	24,5%	20,9%	47,4%	17,3%	25,4%	31,7%	26,2%	62,0%	22,0%
30 ετών+	80,0%	75,5%	79,1%	52,6%	82,7%	74,6%	68,3%	73,8%	38,0%	78,0%

Ποσοστιαία Συμμετοχή γυναικών

	2003					1993				
	Πληθυσμός	Εργατικό Δυναμικό	Απα-σχολού-μενοι	Άνεργοι	Μη ενεργοί	Πληθυσμός	Εργατικό Δυναμικό	Απα-σχολού-μενοι	Άνεργοι	Μη ενεργοί
Σύνολο	52,0%	40,5%	38,4%	61,7%	62,9%	52,2%	37,3%	35,0%	58,7%	66,7%
15-29	**49,1%**	**43,7%**	**40,0%**	**59,3%**	**54,8%**	**52,2%**	**44,7%**	**40,0%**	**61,4%**	**60,2%**
30 ετών+	52,8%	39,5%	38,0%	64,0%	64,8%	52,2%	34,6%	33,4%	54,8%	68,7%

	Μεταβολές 2003-1993				
	Πληθυσμός	Εργατικό Δυναμικό	Απα-σχολού-μενοι	Άνεργοι	Μη ενεργοί
και τα δύο φύλα	726.955	294.479	299.346	-4.868	432.476
15-29	**-194.963**	**-87.880**	**-45.965**	**-41.914**	**-107.083**
30 ετών+	921.919	382.359	345.311	37.047	539.559
Άνδρες	365.912	43.746	57.550	-13.804	322.167
15-29	**-32.135**	**-39.082**	**-26.888**	**-12.194**	**6.947**
30 ετών+	398.047	82.828	84.438	-1.610	315.219
Γυναίκες	361.041	250.732	241.796	8.936	110.311
15-29	**-162.829**	**-48.797**	**-19.076**	**-29.721**	**-114.031**
30+	523.870	299.529	260.873	38.656	224.342

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993 (ετήσια), 2003 (β΄ τριμήνου)
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης)

Το Εργατικό δυναμικό των νέων γυναικών και το επίπεδο εκπαίδευσης

Το εργατικό δυναμικό των νέων, συνολικά, χαρακτηρίζεται από υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο καθώς το 90% των νέων έχει δευτεροβάθμια εκπαίδευση και ανώτερες ή ανώτατες σπουδές (57,1% και 32,3% αντίστοιχα). Το ποσοστό των νέων γυναικών με τα αντίστοιχα εκπαιδευτικά προσόντα πλησιάζει το 95% του εργατικού δυναμικού των νέων γυναικών, με το ήμισυ σχεδόν των νέων γυναικών να έχει δευτεροβάθμια εκπαίδευση και το 44% να διαθέτει τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Το υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο που διαθέτει το εργατικό δυναμικό των νέων γυναικών έχει ως αποτέλεσμα να αποτελεί, περίπου το 1/3 του εργατικού δυναμικού των γυναικών στις δύο αυτές εκπαιδευτικές βαθμίδες, το 59% των νέων με τριτοβάθμια εκπαίδευση και το 38 % των νέων με δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Στην εξέταση των κατηγοριών του εργατικού δυναμικού, απασχολούμενοι - άνεργοι, των νέων γυναικών παρατηρούμε ότι η συμμετοχή των νέων γυναικών με τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι ακόμα μεγαλύτερη στην απασχόληση (46%), ενώ η συμμετοχή της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι μεγαλύτερη στους ανέργους (55,6%).

Τα ποσοστά συμμετοχής των απασχολούμενων νέων γυναικών με τριτοβάθμια εκπαίδευση στα αντίστοιχα σύνολα των νέων (57,5%) και των γυναικών που απασχολούνται (28%), είναι μικρότερα έναντι των αντίστοιχων του εργατικού δυναμικού των νέων γυναικών (59,1% και 31,8%), ενώ είναι μεγαλύτερα στις αντίστοιχες κατηγορίες των ανέργων, καθώς αποτελούν περίπου τα 2/3 των νέων ανέργων (65,5%) και το 61,4% των ανέργων γυναικών με τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Ανάλογα κυμαίνονται και τα ποσοστά συμμετοχής των νέων γυναικών με δευτεροβάθμια εκπαίδευση στις αντίστοιχες κατηγορίες: ως προς την απασχόληση είναι 33,4% στους νέους, 27,6% στις γυναίκες, ενώ ως προς τους ανέργους διαμορφώνονται σε 57% στους νέους και 51% στις γυναίκες.

Το ποσοστό ανεργίας των νέων γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι μικρότερο του μέσου των νέων γυναικών (22,3% έναντι 26,3%), και μεγαλύτερο στις άλλες εκπαιδευτικές βαθμίδες, (δευτεροβάθμια εκπαίδευση 29,5%, πρωτοβάθμια 29,0% και καθόλου σχολείο 28,0%). Σε αντίστροφη κατεύθυνση κυμαίνονται τα αντίστοιχα ποσοστά ανεργίας για τους νέους άνδρες[1].

Η μείωση του εργατικού δυναμικού των νέων συντελείται σε όλες τις εκπαιδευτικές βαθμίδες με εξαίρεση αυτής της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ στη συνολική απασχόληση αυξάνεται και η δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Ίδια πορεία έχουν οι μεταβολές τόσο μεταξύ των κατηγοριών του εργατικού δυναμικού (απασχολούμενοι και άνεργοι) των νέων, του συνόλου των απασχολούμενων όσο και των νέων γυναικών.

Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση όπου αυξάνεται το εργατικό δυναμικό των νέων γυναικών, καθώς και των νέων, οι αυξήσεις οφείλονται σε μεγάλο βαθμό (92%), στην

[1] Το μέσο ποσοστό ανεργίας των νέων ανδρών είναι 14%, στην τριτοβάθμια εκπαίδευση 17%, στη δευτεροβάθμια 13,6% και στη πρωτοβάθμια 10,9%. Στην κατηγορία των νέων ανέργων που δεν έχουν πάει σχολείο το σύνολο αυτών είναι νέες γυναίκες.

μεταβολή της απασχόλησης, έναντι της μεταβολής των ανέργων (8%).

Η αρνητική μεταβολή του εργατικού δυναμικού των νέων με δευτεροβάθμια εκπαίδευση οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην μείωση των νέων γυναικών έναντι των νέων ανδρών (85%, 15%), ενώ μείωση των νέων απασχολούμενων με δευτεροβάθμια εκπαίδευση έχουμε μόνο στις νέες γυναίκες.



Η Απασχόληση των νέων γυναικών

1. Πλήρης και μερική απασχόληση

Η απασχόληση συνολικά των γυναικών χαρακτηρίζεται από μεγάλα ποσοστά μερικής απασχόλησης, καθώς συμμετέχουν σε αυτήν την μορφή εργασίας με ποσοστό πολύ μεγαλύτερο (68,0%) έναντι της μέσης συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση (38,4%).

Παρόλο που το ποσοστό της μερικής απασχόλησης στις νέες γυναίκες είναι μεγαλύτερο του μέσου των γυναικών (9,0% έναντι 7,5%), εντούτοις συμμετέχουν με ποσοστό μικρότερο σε αυτήν την μορφή εργασίας (62,4%), καθώς και οι νέοι άνδρες έχουν αυξημένο ποσοστό συμμετοχής.

Οι νέες γυναίκες που απασχολούνται με μερική αποτελούν το 1/4 του συνόλου των γυναικών που απασχολούνται με αυτή την μορφή απασχόλησης, ενώ το ποσοστό στους νέους άνδρες πλησιάζει το 1/3 των ανδρών που απασχολούνται με αυτή την μορφή απασχόλησης (32,1%).

Οι λόγοι που ωθούν την απασχόληση των γυναικών σε αυτήν την μορφή εργασίας, (στοιχεία Έρευνας Εργατικού Δυναμικού 2002 β΄ τριμήνου), έχουν σχέση κυρίως με την αποδοχή της προσφερόμενης θέσης μερικής απασχόλησης, καθώς το 1/3 των γυναικών επιλέγει να εργαστεί με αυτή την μορφή εργασίας, ενώ το 43,0% την αποδέχεται επειδή δεν εύρισκε θέση με πλήρη απασχόληση.

Οι νέες γυναίκες που εργάζονται με μερική απασχόληση, περίπου το 1/5 αυτών (21,6%) επέλεξε αυτήν την θέση εργασίας ενώ πάνω από το ήμισυ (52,5%) επειδή δεν εύρισκε θέση με πλήρη απασχόληση.

Επιπρόσθετα και σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΕΔ 2002, τα 3/4 περίπου των ατόμων που επιλέγουν αυτή την μορφή απασχόλησης (73,2%) και τα 2/3 περίπου όσων ερ-

γάζονται σε θέση μερικής απασχόλησης επειδή δεν εύρισκαν θέση πλήρους απασχόλησης (66,1%), είναι γυναίκες.

Όσον αφορά τις νέες γυναίκες, παραπλήσιο είναι το ποσοστό όσων επιλέγουν αυτήν την μορφή εργασίας (72,2%), ενώ είναι μικρότερο στην κατηγορία όσων δεν εύρισκαν θέση πλήρους απασχόλησης (60,6%).

Όσον αφορά την μεταβολή της απασχόλησης των νέων γυναικών την περίοδο 1993-2003, μειώνεται κυρίως η πλήρης απασχόληση κατά 18.800 περίπου ενώ η μείωση της μερικής απασχόλησης μόλις ξεπερνά τα 250 άτομα.

Η μείωση της απασχόλησης συνολικά των νέων ανέρχεται σε 46.000 άτομα περίπου από τα οποία τα 41.600 αντιστοιχούν σε μείωση της πλήρους απασχόλησης και τα 4.400 άτομα σε μείωση της μερικής απασχόλησης. Αποτέλεσμα των παραπάνω μεταβολών είναι η συμμετοχή των νέων γυναικών στις μειώσεις της απασχόλησης των νέων, να είναι πολύ μικρή στη μεταβολή της μερικής έναντι της πλήρους απασχόλησης (6,0% έναντι 45,0%)

2. Μισθωτή, μόνιμη & προσωρινή απασχόληση

Οι νέες γυναίκες απασχολούνται κυρίως ως μισθωτές, καθώς πάνω από τα 4/5 αυτών βρίσκεται στη μισθωτή εργασία (82,3%, περίπου 264.700 στις 321.500). Μεγάλο είναι και το ποσοστό όμως της μισθωτής απασχόλησης στο σύνολο των γυναικών που εργάζονται (62,1%), με αποτέλεσμα η συμμετοχή της μισθωτής απασχόλησης των νέων γυναικών στην μισθωτή απασχόληση των γυναικών να πλησιάζει το 28,0%. Η συμμετοχή των νέων γυναικών με μισθωτή εργασία στο σύνολο των νέων με μισθωτή απασχόληση είναι μεγαλύτερη από το μέσο των νέων γυναικών και ανέρχεται στο 43,4%.

Αποτέλεσμα της μεγάλης συμμετοχής της μισθωτής εργασίας στην απασχόληση των νέων γυναικών είναι το ποσοστό των νέων γυναικών που εργάζονται με προσωρινές ή με συμβάσεις ορισμένου έργου να πλησιάζει το 1/5 των νέων μισθωτών γυναικών (περίπου 51.850 γυναίκες), οι οποίες αναλογούν στο 41,0% του συνόλου των γυναικών και στο 46,0% των νέων με την αυτή μορφή εργασίας.

Η μισθωτή απασχόληση των νέων την περίοδο 1993-2003 αυξάνεται σε αντίθεση με τη μείωση της συνολικής απασχόλησης αυτών, τόσο στη μόνιμη όσο και στη προσωρινή απασχόληση.

Η συμμετοχή της μεταβολής της μισθωτής απασχόλησης των νέων γυναικών στη μεταβολή των μισθωτών γυναικών είναι μικρή (7,7%), καθώς αυξάνονται με εντονότερους ρυθμούς η μισθωτή απασχόληση των γυναικών και ιδίως της ηλικιακής ομάδας άνω των 30 ετών, ενώ συμμετέχει κατά 42,3% στη μεταβολή της μισθωτής απασχόλησης των νέων.

Τόσο η μόνιμη όσο και η προσωρινή απασχόληση αυξάνεται στις νέες γυναίκες, με το ρυθμό της μεταβολής της προσωρινής απασχόλησης είναι πολύ μεγαλύτερος έναντι της μόνιμης (18,5% έναντι 5,1%). Η συμβολή της μεταβολής της προσωρινής απασχόλησης των νέων γυναικών πλησιάζει το 44% στην αύξηση της μισθωτής απασχόλησης αυτών και το 82% στην αύξηση της προσωρινής απασχόλησης των νέων. Στην αύξηση της μόνιμης απασχόλησης των νέων η συμμετοχή των νέων γυναικών μειώνεται στο 31% περίπου.

3. Η απασχόληση κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας

Η απασχόληση των νέων γυναικών όσο και του συνόλου νέων συγκεντρώνεται κυ-



ρίως στους κλάδους του τριτογενή τομέα και στην βιομηχανία. Στον τριτογενή τομέα απασχολείται πάνω από το 80% των νέων γυναικών, ενώ σημαντικό μερίδιο έχει και η απασχόληση στην βιομηχανία (10,0%). Αντίστοιχα στους νέους συνολικά περίπου τα 2/3 αυτών απασχολούνται στον τριτογενή τομέα, 14,0% στην βιομηχανία και 9,4% στις κατασκευές.

Οι κλάδοι του τριτογενή τομέα που συγκεντρώνεται κυρίως η απασχόληση των νέων γυναικών είναι κυρίως το εμπόριο, όπου απασχολείται το 1/4 των νέων γυναικών, τα ξενοδοχεία - εστιατόρια και η διαχείριση της ακίνητης περιουσίας όπου απασχολείται συνολικά το 1/5 αυτών, ενώ σημαντικά μερίδια της απασχόλησης των νέων έχουμε στην εκπαίδευση και στις άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες (9% και 8% αντίστοιχα).

Η συμμετοχή των απασχολούμενων νέων γυναικών στο σύνολο των γυναικών κυμαίνεται από 30,0% μέχρι 34,0% στους κλάδους του εμπορίου, της διαχείρισης της ακίνητης περιουσίας και των άλλων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων.

Η συμμετοχή των νέων γυναικών στο σύνολο της απασχόλησης των νέων υπερβαίνει κατά πολύ το ήμισυ αυτών, μόνο στους κλάδους της εκπαίδευσης, στις άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες και της διαχείρισης της ακίνητης περιουσίας (84,6%, 61,3% και 55% αντίστοιχα), στο εμπόριο και τα ξενοδοχεία - εστιατόρια η συμμετοχή κυμαίνεται περίπου στο 44%, ενώ στη βιομηχανία οι νέες γυναίκες υπερβαίνουν το 1/5 των νέων.

Στους κλάδους της εκπαίδευσης και της διαχείρισης της ακίνητης περιουσίας το 95% και το 70% αντίστοιχα των νέων γυναικών έχει τριτοβάθμια εκπαίδευση, ενώ μεγάλη συμμετοχή της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν και οι άλλοι κλάδοι, με εξαίρεση τα ξενοδοχεία - εστιατόρια, όπου κυρίως απασχολούνται οι νέες γυναίκες (άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες 50%, περίπου, το 40% στη βιομηχανία και το 1/3 περίπου στο εμπόριο).

Η συμμετοχή της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αντίστοιχα στους κλάδους όπου κυρίως απασχολούνται οι νέες γυναίκες εντοπίζεται στα ξενοδοχεία - εστιατόρια 71%, στις άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες περίπου το 50%, στο εμπόριο πλησιάζει τα 2/3 και στη βιομηχανία το 55%.

Ως προς τις μεταβολές που λαμβάνουν χώρα την χρονική περίοδο 1993-2003 στην απασχόληση των νέων γυναικών, η απασχόληση μειώνεται στον πρωτογενή και τον δευτερογενή τομέα (με εξαίρεση τις κατασκευές), ενώ αυξάνεται στον τριτογενή τομέα, (με εξαίρεση τους κλάδους της υγείας, της εκπαίδευσης της δημόσιας διοίκησης και τους ετερόδικους οργανι-

σμούς). Στον τριτογενή τομέα οι σημαντικότερες αυξήσεις είναι στους κλάδους της διαχείρισης της ακίνητης περιουσίας, στα ξενοδοχεία - εστιατόρια και το εμπόριο.

Οι μεταβολές στην απασχόληση των νέων γυναικών στο πρωτογενή και τον δευτερογενή τομέα, ακολουθούν τις μεταβολές τόσο του συνόλου της απασχόλησης όσο και των νέων συνολικά, ενώ διαφοροποιούνται στον τριτογενή τομέα[2].

4. Η απασχόληση κατά επάγγελμα

Η απασχόληση των νέων γυναικών ως προς το επάγγελμα που ασκούν, εστιάζεται κυρίως στις κατηγορίες των πωλητών & παροχής υπηρεσιών και των υπαλλήλων γραφείου, σε ποσοστό που αντιστοιχεί πάνω από το ήμισυ της απασχόλησης των νέων γυναικών (30,6% και 22,4% αντίστοιχα). Πάνω δε από το 1/4 της συνολικής απασχόλησης των νέων γυναικών απορροφούν και οι κατηγορίες προσώπων που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά & άλλα επαγγέλματα, και των τεχνολόγων, τεχνικών & βοηθοί αυτών (14,7% και 13,5% αντίστοιχα).

Με εξαίρεση της κατηγορίας που ασκεί επιστημονικά κλπ επαγγέλματα, στις υπόλοιπες κατηγορίες η συμμετοχή των νέων γυναικών στις παραπάνω κατηγορίες των απασχολούμενων γυναικών κυμαίνεται από 30,0% μέχρι 33,0%.

Η συμμετοχή των νέων γυναικών στο σύνολο της απασχόλησης των νέων υπερβαίνει κατά πολύ το ήμισυ των νέων στις κατηγορίες όπου συναντάται και η μεγάλη συμμετοχή αυτών, (50,6% στους πωλητές, μέχρι 67,2% στα επιστημονικά και άλλα επαγγέλματα).

Το σύνολο των νέων γυναικών στα επιστημονικά και άλλα επαγγέλματα και το 86% των τεχνολόγων, τεχνικών & βοηθοί αυτών έχει τριτοβάθμια εκπαίδευση, ενώ στους υπαλλήλους γραφείου και στους πωλητές τριτοβάθμια εκπαίδευση έχει το 44% και το 25% αντίστοιχα.

Η συμμετοχή της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αντίστοιχα στα επαγγέλματα όπου κυρίως απασχολούνται οι νέες γυναίκες εντοπίζεται στους πωλητές 71% και στους υπαλλήλους γραφείου 56%.

Ως προς τις μεταβολές που λαμβάνουν χώρα την χρονική περίοδο 1993-2003 στην απασχόληση των νέων γυναικών, αυξάνονται μόνο οι κατηγορίες των πωλητών και των τεχνολόγων (αυξάνονται περί τα 19.300 και 14.500 αντίστοιχα), ενώ μειώνεται η απασχόληση των νέων γυναικών στις κατηγορίες κυρίως των ειδικευμένων αγροτών και των τεχνιτών (κατά 22.000 και 19.800 αντίστοιχα).

Οι αυξήσεις στην απασχόληση των επαγγελμάτων στις νέες γυναίκες μόλις υπερβαίνουν το 1/5 των αντίστοιχων αυξήσεων που επήλθαν στην συνολική γυναικεία απασχόληση, ενώ πλησιάζουν τα 2/3 και το 60% των μεταβολών στην απασχόληση των αντίστοιχων επαγγελμάτων των νέων.

Οι μειώσεις που κυρίως συντελέστηκαν στα επαγγέλματα των νέων γυναικών συμμετέχουν σε μεγαλύτερο βαθμό στις αντίστοιχες μεταβολές της γυναικείας απασχόλησης (47,4% και 44,5%) και σε σημαντικό βαθμό στις αντίστοιχες μεταβολές της απασχόλησης στους νέους (46,2% και 60%).

[2] Στον τριτογενή τομέα στο σύνολο της απασχόλησης μειώνεται μόνο ο κλάδος των ετερόδικων οργανισμών, ενώ στους νέους επιπρόσθετα μειώνονται οι κλάδοι της εκπαίδευσης και της υγείας.

Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

➤ **15 Οκτωβρίου 2003.** Το ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Συντονιστής Φορέας της Α.Σ. "E-QUALITY" στο πλαίσιο του Έργου: «Ανάπτυξη Συστήματος Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής στήριξης και Απασχόλησης», συμμετείχε μέσω των επιστημονικών συνεργατών του Σιδηράς Βιβής, Ζαβιτσάνου Αδαμαντίας και Γεωργιάδου Πέννυς σε συνάντηση μεταξύ της ΕΥΔ/EQUAL και των Αναπτυξιακών Συμπράξεων που συμμετέχουν στην υπό-ομάδα 2 «Βελτίωση δομών απασχόλησης και ΣΥΥ» - στο πλαίσιο του Εθνικού Θεματικού Δικτύου 1 «Δικτύωση και συντονισμός υπαρχουσών και νέων δομών και μετεξέλιξή τους σε one-stop shops» - η οποία πραγματοποιήθηκε στο Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
Βασικός σκοπός και αντικείμενο της συνάντησης ήταν: α) ο προσδιορισμός των ειδικών στόχων της υπό-ομάδας στο πλαίσιο της ευρύτερης στρατηγικής του Εθνικού Θεματικού Δικτύου «Δικτύωση και συντονισμός υπαρχουσών και νέων δομών και μετεξέλιξή τους σε one-stop shops», επιλέγοντας αρχικά το μήνυμα το οποίο θέλουν οι συνεργαζόμενες Α.Σ. να προβάλουν, τους αποδέκτες του μηνύματος, καθώς και τα μέσα τα οποία θα χρησιμοποιηθούν και β) η επιλογή των θεματικών προτεραιοτήτων βάσει των οποίων θα σχεδιαστεί το πλάνο δράσης και τα μέσα επίτευξης των ειδικών στόχων της υπό-ομάδας, δίνοντας παράλληλα έμφαση στην επιλογή Συντονιστή της υπό-ομάδας και στο χρονοδιάγραμμα συναντήσεων και εργασιών.

Οι Αναπτυξιακές Συμπράξεις που συμμετείχαν είναι οι εξής:
1. E-QUALITY,
2. Δ.Ε.Σ.Π.Α.
3. Δίκτυο Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και Προώθησης στην Απασχόληση,
4. Ανάδραση-Ιστός,
5. Δίκτυο για την Πολιτιστική Απασχόληση,
6. Δεσμός-e QUALITY,
7. Προοπτική,
8. Δίκτυο Απασχολησιμότητας απεξαρτημένων,
9. DREAM,
10. ΚΕΜΜΕΠΑΠ-ΗΦΑΙΣΤΟΣ,
11. Πρόκληση,
12. Δίκτυο για την κοινωνική συνοχή.

Από την ΕΥΔ/EQUAL συμμετείχαν οι: Δέσποινα Καλεσοπούλου (Στέλεχος Β2 ΕΥΔ), Βασιλική Στάϊκου (Προϊσταμένη Β2 ΕΥΔ), Ναγόπουλος Νίκος (Εμπειρογνώμονας ΕΘΔ), Φωτεινή Τσίλλερ (Προϊσταμένη ΕΥΔ), Ντίνα Μιχοπούλου (Προϊσταμένη Β1 ΕΥΔ), Δέσποινα Μιχαηλίδου (Στέλεχος Α ΕΥΔ), Μιχάλης Τσάλης (Προϊστάμενος Δ ΕΥΔ), Παναγιώτης Θεοφανόπουλος (Γενικός Γραμματέας Διαχείρισης Κοινοτικών και άλλων πόρων), Μαρία Σάντρους (Σύμβουλος Γ.Γραμματέα) και Ρένα Παπαδοπούλου (Γραμματέας Γ.Γραμματέα).

➤ **10 Νοεμβρίου 2003.** Το ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Συντονιστής Φορέας της Α.Σ. "E-QUALITY" στο πλαίσιο του Έργου: «Ανάπτυξη Συστήματος Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής στήριξης και Απασχόλησης», συμμετείχε μέσω των επιστημονικών συνεργατών του Σιδηράς Βιβής και Γεωργιάδου Πέννυς σε συνάντηση των Αναπτυξιακών Συμπράξεων που συμμετέχουν στην υπό-ομάδα 2 «Βελτίωση δομών απασχόλησης και ΣΥΥ» - στο πλαίσιο του Εθνικού Θεματικού Δικτύου 1 «Δικτύωση και συντονισμός υπαρχουσών και νέων δομών και μετεξέλιξή τους σε one-stop shops» - η οποία πραγματοποιήθηκε στον Δικηγορικό Σύλλογο Αθηνών. Τη συνάντηση συντόνισε η κ. Δεφίγγου Μαργαρίτα από την Α.Σ. «Δίκτυο για την κοινωνική συνοχή».
Βασικός σκοπός και αντικείμενο της συνάντησης ήταν:
α) η καταγραφή των Α.Σ. ανά θεματική προτεραιότητα που θα συμμετέχουν,



β) η ανάλυση των προτάσεων που έχουν αποστείλει οι Α.Σ. και η τελική τους κατάταξη/επιλογή ανά θεματικό πεδίο,
γ) το πλάνο δράσης που προτείνεται και ο ορισμός των επόμενων συναντήσεων όπου θα σχεδιαστεί αναλυτικά (χρονοδιάγραμμα – προϋπολογισμός) και
δ) τα μέσα επίτευξης των ειδικών στόχων της υπό-ομάδας ανά θεματική προτεραιότητα.

Οι Αναπτυξιακές Συμπράξεις που συμμετείχαν είναι οι εξής:
1. E-QUALITY
2 DREAM
3. ΚΕΜΜΕΠΑΠ- ΗΦΑΙΣΤΟΣ
4. Πρόκληση
5. Πράσινη Αμφικτυονία Εργασίας,
6. Ιστός-Ανάδραση,
7. Προοπτική,
8. ΔΕΣΠΑ
9. Δεσμός- e QUALITY,
10. ΝΕΜΕΣΙΣ,
11. Forum για την κοινωνική συνοχή,
12. Δίκτυο Πολιτιστικής Απασχόλησης

➤ **18 Νοεμβρίου 2003.** Το ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Συντονιστής Φορέας της Α.Σ. "E-QUALITY" στο πλαίσιο του Έργου: «Ανάπτυξη Συστήματος Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής στήριξης και Απασχόλησης», συμμετείχε μέσω των επιστημονικών συνεργατών του Γεωργιάδου Πέννυς και Μπέτζιου Νατάσσας σε συνάντηση των Αναπτυξιακών Συμπράξεων που συμμετέχουν στην υπό-ομάδα 2 «Βελτίωση δομών απασχόλησης και ΣΥΥ» - στο πλαίσιο του Εθνικού Θεματικού Δικτύου 1 «Δικτύωση και συντονισμός υπαρχουσών και νέων δομών και μετεξέλιξή τους σε one-stop shops» - και συγκεκριμένα στη θεματική προτεραιότητα 4 «Προδιαγραφές, κριτήρια, διαδικασίες ποιότητας με σκοπό την αναβάθμιση - βελτίωση - ενίσχυση δομών και τη μετεξέλιξή τους σε Ενιαία Σημεία Επαφής». Η συνάντηση, της οποίας το συντονισμό είχε το ΚΕΚ-ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, πραγματοποιήθηκε στο ΚΕΚ ΕΡΓΟΝ και εντάσσεται στις διαδικασίες κατάρτισης σχεδίου ΚΠΕ, στο πλαίσιο της Ενέργειας ΙΙΙ.

Βασικός σκοπός και αντικείμενο της συνάντησης ήταν:
α) ο προσδιορισμός των δράσεων που θα περιλαμβάνει το ΚΠΕ, της μεθοδολογίας υλοποίησής τους και των προϊόντων/αποτελεσμάτων και
β) ο προγραμματισμός / σχεδιασμός περαιτέρω εργασιών για την τελική διαμόρφωση του ΚΠΕ.

Οι Αναπτυξιακές Συμπράξεις που συμμετείχαν είναι οι εξής:
1. E-QUALITY,
2. ΚΕΜΜΕΠΑΠ ΗΦΑΙΣΤΟΣ,
3. Forum για την Κοινωνική Συνοχή,
4. ΔΕΣΜΟΣ – eQUALITY,
5. ΠΡΑΣΙΝΗ ΑΜΦΙΚΤΥΟΝΙΑ,
6. ΑΝΑΔΡΑΣΗ-ΙΣΤΟΣ,
7. ΝΕΜΕΣΙΣ

➤ **24 Ιανουαρίου 2004.** Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Χρ. Τριανταφύλλου) στις εργασίες της Συμβουλευτικής Επιτροπής της Ευρωπαϊκής Συνδικαλιστικής Ακαδημίας (Etuco), που πραγματοποιήθηκαν στο Helsingor (Δανία), με θέμα τον απολογισμό για το 2003 και τον προγραμματισμό των δραστηριοτήτων της Ακαδημίας για το έτος 2004.

➤ **27-28 Ιανουαρίου 2004.** Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Σ. Ρομπόλης) σε ημερίδα στην Κοζάνη που διοργάνωσε το περιφερειακό ΙΝΕ Δ. Μακεδονίας με θέμα: «Πολιτικές μετανάστευσης στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση».

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ
Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α, Τ.Κ. 106 81