ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 52, ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 1999

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Επαγγελματική κατάρτιση και απασχόληση



ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

• Ο ΟΟΣΑ ΓΙΑ ΤΟ ΒΑΣΙΚΟ ΜΙΣΘΟ • Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ • Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ • ΑΛΛΟΔΑΠΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ • ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Σημείωμα Σύνταξης

Το Σχέδιο Περιφερειακής Ανάπτυξης 2000-2006 για την επαγγελματική κατάρτιση και την απασχόληση παρέχει την δυνατότητα σχεδιασμού και υλοποίησης πολιτικών για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στην χώρα μας στο βαθμό που εντάσσεται στην στρατηγική δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας με σαφείς και ιεραρχημένους στόχους.Στο Τεύχος αυτό της ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ παρουσιάζονται οι προτάσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. για την επαγγελματική κατάρτιση και την απασχόληση.Επιπλέον, σ' αυτό το τεύχος περιλαμβάνονται άρθρα σχετικά με την εξέλιξη του κατώτατου ημερομισθίου, του επιδόματος ανεργίας, την άποψη του ΟΟΣΑ για τον βασικό μισθό και τους αλλοδαπούς εργαζόμενους στην Ελλάδα.Τέλος, παρουσιάζονται οι δραστηριότητες (σεμινάρια, ημερίδες, διασκέψεις κ.λ.π.) που ανέπτυξε το Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.-ΑΔΕΔΥ το τελευταίο διάστημα.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ Γ.Σ.Ε.Ε. ΓΙΑ ΤΟ ΑΝΑΛΥΤΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ 2000-2006 ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Α. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το Σχέδιο Περιφερειακής Ανάπτυξης 2000- 2006 για την επαγγελματική κατάρτιση και την απασχόληση αποτελεί μία από τις σημαντικότερες πολιτικές για την αξιοποίηση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στη χώρα μας και ενδέχεται να συμβάλει καθοριστικά στην αναβάθμισή του, στο βαθμό που εντάσσεται σε ευρύτερες αναπτυξιακές στρατηγικές τόνωσης της ζήτησης για εργασία, στηρίζεται συστηματικά σε δεδομένα και θέτει σαφείς, επικεντρωμένους και ιεραρχημένους στόχους.

Σ' αυτό το πλαίσιο θα πρέπει να διαπερνάται από τις αρχές της ανθρωποκεντρικής και αειφόρου ανάπτυξης και να μην αποσυνδέονται οι πολιτικές για την απασχόληση από την αναπτυξιακή διαδικασία, αλλά να εντάσσεται οργανικά σε ένα ευρύτερο περιβάλλον σύμπνοιας μεταξύ οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Αυτό σημαίνει ότι το σχέδιο δεν θα πρέπει να εντάσσεται στις στρατηγικές ενίσχυσης της "ευελιξίας" της αγοράς εργασίας και επιδείνωσης των συνθηκών διαβίωσης των εργαζομένων, αλλά στη στρατηγική τόνωσης της ζήτησης, αύξησης της παραγωγικότητας με παράλληλη αύξηση των πραγματικών μισθών, την ενδυνάμωση της δυνατότητας προσαρμογής της οικονομίας και την πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Προϋπόθεση γι' αυτό αποτελεί η αύξηση των επενδύσεων (δημόσιων και ιδιωτικών),η μείωση των επιτοκίων η προσαρμογή των γενικών προσανατολισμών των οικονομικών πολιτικών κατά τρόπο που να στηρίζουν την οικονομική ανάπτυξη.

Η Γ.Σ.Ε.Ε. θεωρεί ότι το μεγαλύτερο μέρος της ανεργίας στη χώρα μας οφείλεται στην ανεπαρκή ζήτηση και συνεπώς οι ασκούμενες πολιτικές που αποτυπώνονται στο ΣΠΑ αποτελούν κατά κύριο λόγο, μέτρα διευθέτησης των ανισορροπιών στην αγορά εργασίας καθώς και των ανισοτήτων πρόσβασης σ' αυτή.

Συνεπώς, η στρατηγική του περιφερειακού σχεδίου θα πρέπει να διαπερνάται από τη δημιουργία πραγματικά νέων θέσεων εργασίας, διαμέσου εκτός των άλλων και από τη μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών και την επιδίωξη της ανάπτυξης για όλους, με την έννοια ότι τα μέτρα που προτείνονται: α) να μην αφορούν επιλεκτικά και κατ' αποκλειστικότητα συγκεκριμένες κατηγορίες ανέργων ή εργαζομένων αλλά το σύνολό τους και β) να μην ανάγονται σε κυρίαρχες πολιτικές για την καταπολέμηση της ανεργίας αλλά συμπληρωματικές, με κυρίαρχη την ανάπτυξη και την απασχόληση, όπως και την προσωπική και κοινωνική ανάπτυξη του ατόμου.

Σ' αυτό το πλαίσιο, κρίνουμε ότι οι γενικοί στόχοι του σχεδίου (βελτίωση της ικανότητας ένταξης στην αγορά εργασίας, ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, προώθηση των ίσων ευκαιριών και ενίσχυση και αναβάθμιση της αποτελεσματικότητας και της ποιότητας των πολιτικών) δεν συνάδουν, με τον τρόπο με τον οποίο επιχειρείται η ανάπτυξή τους, με το στόχο μίας ανθρωποκεντρικής ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση και τις προτεραιότητες που θα έπρεπε να διαπερνά το ΕΣΔΑ. Θα πρέπει επίσης να τονίσουμε ότι η υλοποίηση του σχεδίου, με την έμφαση που αποδίδει στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, δεν θα πρέπει να οδηγήσει σε υποβάθμιση των αποκαλούμενων "παθητικών πολιτικών" απασχόλησης και στην επιδείνωση των συνθηκών ασφάλειας και προστασίας των ανέργων και των εργαζομένων.

Επιπλέον, η υλοποίηση του σχεδίου προϋποθέτει συστηματική παρακολούθηση των ενεργειών και μέτρων και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους σε τακτά διαστήματα με την αναβαθμισμένη και ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών.

Έτσι, θα πρέπει να εξαλειφθούν άμεσα οι παρατηρούμενες ανεπάρκειες όπως είναι:

- Η έλλειψη στοιχείων σχετικά με την πραγματική αποτύπωση της αγοράς εργασίας σε τοπικό επίπεδο, καθώς και η ανυπαρξία των κατάλληλων πληροφοριών και στοιχείων για την αξιολόγηση των προγραμμάτων που υλοποιούνται.
- Η υποβαθμισμένη λειτουργία των υπηρεσιών απασχόλησης, η περιορισμένη δυνατότητα ελέγχου της ποιότητας των προγραμμάτων που υλοποιούνται καθώς και η ανεπαρκής υποστήριξη των ανέργων στη διαδικασία ανεύρεσης μιας θέσης εργασίας και
- Η μη ανταπόκριση των προγραμμάτων επιδότησης θέσεων εργασίας ή κατάρτισης με συγκεκριμένες ανάγκες της ελληνικής οικονομίας σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο.

Σ' αυτή τη βάση και ως σχέδιο διευθέτησης της εργασίας που λειτουργεί συμπληρωματικά προς τις ευρύτερες αναπτυξιακές πολιτικές, θεωρούμε ότι το ΣΠΑ εντοπίζει τις ανάγκες της χώρας μας ως προς την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, όπως και τις ελλείψεις και τα κενά του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης αλλά αδυνατεί να τα εντάξει σε μία ολοκληρωμένη στρατηγική με σαφείς προτεραιότητες και στοχοθεσίες.

Αντίθετα, διαπερνάται από αντιφάσεις κατά την επιδίωξη χάραξης πολιτικών που να ανταποκρίνονται στις διαπιστωμένες αδυναμίες και ανάγκες ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας και εξαντλείται σε γενικές και αφηρημένες διατυπώσεις. Επιπλέον, χαρακτηρίζεται από την ασυντόνιστη και επαναλαμβανόμενη παράθεση πολιτικών και δράσεων διευθέτησης της εργασίας, των οποίων η επεξεργασία είναι ελλιπής και ως εκ τούτου δεν εγγυάται την έγκαιρη, αξιόπιστη και αποτελεσματική εφαρμογή τους.

Παρόλο που με δεδομένες τις ανεπάρκειες που αναφέρθηκαν προηγούμενα, κρίνουμε θετική την επιδίωξη ολοκλήρωσης του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης με την έμφαση που αποδίδεται στις συνοδευτικές υπηρεσίες, τις δομές υποστήριξης και τη μετατόπιση της βαρύτητας στα μέτρα υποστήριξης των ανέργων σε σχέση με τα προηγούμενα σχέδια, θεωρούμε ότι αυτές οι μετατοπίσεις θα πρέπει να αποτυπωθούν

σαφέστερα και να επικεντρωθούν περισσότερο στο στόχο της βελτίωσης της ποιότητας και των αποτελεσμάτων.

Το προτεινόμενο σχέδιο αν και συμπεριλαμβάνει πολυδιάστατες δράσεις στο πεδίο της αντιμετώπισης της ανεργίας είναι ανεπαρκές για την επίλυση του προβλήματος.

Η κατάρτιση εργαζομένων με επισφαλή θέση στην αγορά εργασίας αποτελεί έναν από τους πιο σημαντικούς μηχανισμούς πρόληψης αλλά αδυνατεί να καλύψει κενά όπως η ανεπάρκεια:

- ενημέρωσης, πληροφόρησης, συμβουλευτικής, επαναπροσανατολισμού των εργαζομένων με επισφαλή θέση στην αγορά εργασίας
- μεθοδολογιών διάγνωσης εκπαιδευτικών αναγκών και ανάλυσης προσόντων - τυπικών και άτυπων
- μηχανισμών παρακολούθησης των εξελίξεων εντός και εκτός του εργασιακού περιβάλλοντος (κυρίως σε τοπικό επίπεδο)

των διαδικασιών ενίσχυσης της συμμετοχής των εργαζομένων σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων, κ.ά.

Θεωρούμε ότι οι δείκτες και οι ποσοστώσεις του προϋπολογισμού δεν θα πρέπει να είναι γραμμικές αλλά να αντανακλούν τις στρατηγικές προτεραιότητες και ιεραρχήσεις στη βάση των αναπτυξιακών αναγκών της χώρας. Τέτοιες προτεραιότητες είναι :

- Ο σαφής προσδιορισμός των στόχων και των προτεραιοτήτων του σχεδίου, μέσω διαδικασιών που θα ενδυναμώνουν την ανταπόκρισή τους στις ανάγκες και απαιτήσεις του εργατικού δυναμικού, της παραγωγής και της οικονομίας. Καθοριστική είναι απ' αυτή την άποψη η αναβάθμιση του ρόλου των συντελεστών της παραγωγής και ιδιαίτερα των κοινωνικών συνομιλητών, τόσο σε εθνικό όσο και σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Σ' αυτή την κατεύθυνση απαιτείται να αναληφθούν ιδιαίτερες πρωτοβουλίες και μέτρα πολιτικού και θεσμικού χαρακτήρα, τα οποία θα επιτρέψουν την αξιόπιστη και αποτελεσματική αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων. Τέτοια μέτρα είναι η αναμόρφωση του ρόλου των κοινωνικών συνομιλητών στη λειτουργία της Επιτροπής Παρακολούθησης του Επιχειρησιακού Σχεδίου, η ενίσχυση της εμπειρογνωμοσύνης τους στους σχετικούς μηχανισμούς και τις δομές τριμερούς χαρακτήρα με την απευθείας διάθεση μέρους της τεχνικής βοήθειας προς αυτούς, η πιλοτική ανάδειξη τους σε δικαιούχους επιμέρους δράσεων και έργων του σχεδίου (εκπαίδευση εκπαιδευτών πιστοποίηση εκπαιδευτών) και την ισότιμη ενεργή συμμετοχή τους στο σχεδιασμό, την εξειδίκευση την εφαρμογή και την παρακολούθηση των στόχων του σχεδίου.
- Καθοριστική απ' αυτή την άποψη είναι η συμμετοχή τους στο σχεδιασμό και την εφαρμογή των Κέντρων Ενημέρωσης Εργαζομένων και εργοδοτών, στο σχεδιασμό και την ανάπτυξης των Εξειδικευμένων Κέντρων Κατάρτισης όπως και του Ενιαίου Φορέα Πιστοποίησης Επαγγελματικών Ικανοτήτων η σύσταση και

λειτουργία του οποίου θα πρέπει να αποτελέσει άμεση προτεραιότητα του σχεδίου, σύμφωνα και με τη Γνώμη Πρωτοβουλίας της ΟΚΕ για την Επαγγελματική Κατάρτιση.

- Η διασύνδεση των μηχανισμών και των δράσεων ένταξης στην αγορά εργασίας και υποστήριξης της απασχόλησης με τους μηχανισμούς και τις δράσεις κατάρτισης .Σημαντική είναι απ' αυτή την άποψη η άμεση προώθηση των ΚΠΑ και η ανάπτυξη μηχανισμών συντονισμού και συμπληρωματικότητας των βασικών φορέων και συντελεστών που διαμορφώνουν το περιβάλλον και το πλαίσιο της κατάρτισης (ΚΠΑ, ΕΠΑ, ΕΙΕ, ΕΚΕΣΕΚ, ΕΚΕΠΙΣ, Ενιαίος Φορέας Πιστοποίησης, Κέντρα Ενημέρωσης Εργαζομένων και Εργοδοτών και άλλες συνοδευτικές υπηρεσίες που αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών, Κοινωνικοί Συνομιλητές).

- Η ολοκλήρωση των μηχανισμών παρακολούθησης, αξιολόγησης και πιστοποίησης των αποτελεσμάτων της κατάρτισης στη βάση των ατομικών αναγκών ανάπτυξης των εργαζομένων και σε συνάφεια με τις απαιτήσεις ανταπόκρισης σε συγκεκριμένες επαγγελματικές προδιαγραφές .
- Η ενίσχυση των μηχανισμών διάγνωσης ανάλυσης και κάλυψης των αναγκών του ανθρώπινου δυναμικού ση βάση του μακροχρόνιου προγραμματισμού.
- Η βελτίωση και η διασφάλιση της ποιότητας των ενεργειών και δράσεων του σχεδίου.

Σ' αυτό το πλαίσιο, ενώ η αξιολόγηση του 1ου και 2ου ΚΠΣ θα έπρεπε να αποτελέσει τη *βάση* και την ουσιαστική *πηγή* άντλησης πληροφοριών για τον αποτελεσματικό σχεδιασμό του ΣΠΑ 2000 - 2006, παρουσιάζει σημαντικές ελλείψεις αναφορικά με τις ποιοτικές διαστάσεις της. Στο παρών σχέδιο είναι φανερή η αξιοποίηση στοιχείων/ δεδομένων από τη διαδικασία ανατροφοδότησης αλλά παράλληλα παρατηρείται α) ανεπάρκεια μιας ολοκληρωμένης ποιοτικής προσέγγισης, β) αποσπασματικότητα ορισμένων εκτιμήσεων , γ) ασάφεια αναφορικά με τους τρόπους διασφάλισης της ποιότητας υλοποίησης, παρακολούθησης, αξιολόγησης των μακροπρόθεσμων παρεμβάσεων κ.ά. (π.χ. συσχετισμός του βαθμού απορρόφησης των κονδυλίων με τη δυνατότητα εκπλήρωσης των διατυπωμένων στόχων).

Αρνητική επίδραση στη διαδικασία αξιολόγησης έχει και η "κλασική καθυστέρηση" των χρηματοδοτήσεων, η οποία επιδρά στο χρονοδιάγραμμα υλοποίησης, στην αποτελεσματικότητα των δράσεων, στη δυνατότητα βελτίωσης/ επανασχεδιασμού μέσω έγκαιρης ανατροφοδότησης .

Ενισχυτικό ρόλο στα παραπάνω μπορεί να έχει ο σχεδιασμός, υλοποίηση και αξιολόγηση μιας σειράς δραστηριοτήτων επιμόρφωσης των στελεχών των αρμόδιων φορέων καθώς και η διαμόρφωση & παροχή - εξατομικευμένων και μη κινήτρων βελτίωσης της όλης λειτουργίας (δηλ. επένδυση στο στελεχιακό δυναμικό των αρμόδιων φορέων).

Στη συνέχεια θα επικεντρωθούμε στα σημεία του σχεδίου που διαδραματίζουν

καθοριστικό ρόλο για την αποτελεσματική υλοποίησή του όπως είναι :

- Το σύστημα παρακολούθησης και αξιολόγησής του,

- η ενίσχυση της εταιρικότητας,
- η προώθηση της ισότητα των ευκαιριών ,
- η αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού,
- η ανάπτυξη και η συμπληρωματικότητα των δομών ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού,
- η Διασύνδεση των Τομεακών δράσεων και
- οι Κοινοτικές Πρωτοβουλίες.
- Τέλος, αναφέρουμε μία σειρά παρατηρήσεων και απόψεων σε επιμέρους σημεία του σχεδίου.

1. ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Ένας συστηματικός σχεδιασμός των πολιτικών κατάρτισης και απασχόλησης για την επόμενη επταετία προϋποθέτει και απαιτεί ανάλυση και κατανόηση των προβλημάτων και των ιδιαιτεροτήτων τόσο της αγοράς εργασίας όσο και του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα.

Στο πλαίσιο αυτό, η απουσία ενός συστηματικά δομημένου και ολοκληρωμένου συστήματος αξιολόγησης κατά τη διάρκεια εφαρμογής των δράσεων του Β' ΚΠΣ αποτελεί ιδιαίτερα σημαντικό έλλειμμα. Τα αποτελέσματα της έλλειψης αυτής δεν περιορίστηκαν μόνο στην αδυναμία βελτιωτικών παρεμβάσεων κατά την υλοποίηση των ενεργειών, αλλά είναι πολλαπλασιαστικά καθώς δεν επιτρέπουν μία πιο συστηματική σύνδεση της προηγούμενης εμπειρίας με την υιοθέτηση των νέων πολιτικών και μέτρων.

Πιο συγκεκριμένα, το σύστημα παρακολούθησης και αξιολόγησης του 2ου Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης ως προς τις ενέργειες ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού παρουσίασε πολλαπλά προβλήματα, των οποίων τα σημαντικότερα είναι:

- Η μονομερής έμφαση σε ποσοτικά δεδομένα και δείκτες καθώς και σε ποσοτικούς στόχους -π.χ. βαθμός απορροφητικότητας κονδυλίων-, μονομέρεια η οποία περιόρισε σημαντικά το είδος και το εύρος των δεδομένων που συλλέχθηκαν.

- Η αδυναμία τόσο της συνολικής καταγραφής των αποτελεσμάτων των ενεργειών όσο και της συλλογής πληροφοριών απαραίτητων για την αξιολόγηση, ακόμη και για καθαρά ποσοτικές παραμέτρους.

- Η μονομερής έμφαση σε στοιχεία που αφορούν την οργάνωση και τη διαχείριση των προγραμμάτων (σε τεχνικό και λογιστικό επίπεδο), χαρακτηριστικό το οποίο συνετέλεσε, σε πολλές περιπτώσεις στην καθυστέρηση της υλοποίησης των ίδιων

των ενεργειών, στην καθυστέρηση της έναρξης των διαδικασιών αξιολόγησης, στην καθυστέρηση της ροής των χρηματοδοτήσεων κ.λ.π.

- Η χαρακτηριστική καθυστέρηση της εφαρμογής των διαδικασιών αξιολόγησης, καθυστέρηση η οποία ακόμη και σήμερα - εν όψει του 3ου ΚΠΣ - δεν έχει επιτρέψει την ολοκλήρωση του έργου για τις ενέργειες που υλοποιήθηκαν.

- Η απουσία μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης η οποία να συνδυάζει τόσο ποσοτικές όσο και ποιοτικές διαστάσεις της αξιολόγησης, απουσία η οποία οδηγεί στην μονομέρεια των συμπερασμάτων και στην αδυναμία μιας πιο συνολικής εκτίμησης έστω και μόνο για προεπιλεγμένους άξονες.

- Η έλλειψη θεσμών, δομών και ανθρώπινου δυναμικού που να μπορούν να αποτελέσουν υποστηρικτικούς μηχανισμούς παρακολούθησης και αξιολόγησης των ποικίλων ενεργειών σε διαφορετικά επίπεδα (αξιολόγηση ενεργειών στο Β' ΚΠΣ, Αξιολόγηση προγραμμάτων κατάρτισης, Σύστημα Πιστοποίησης γνώσεων, προσόντων και δεξιοτήτων κ.λ.π.).

- Η θετικότερη προσπάθεια η οποία έγινε σε αυτή την κατεύθυνση ήταν η Πιστοποίηση των Δομών Κατάρτισης (ΕΚΕΠΙΣ), διαδικασία, ωστόσο, η οποία και πάλι επικεντρώθηκε κυρίως σε οργανωτικά θέματα και σε ζητήματα υλικοτεχνικής υποδομής.

Στο νέο ΣΠΑ, η δημιουργία ενός δυναμικού και αποτελεσματικού συστήματος παρακολούθησης και αξιολόγησης των ενεργειών ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού του Γ' ΚΠΣ αποτελεί πρωταρχικό μέλημα σε μια προσπάθεια για την ουσιαστική ενίσχυσή τους. Η αξιολόγηση των ενεργειών αποτελεί εξαιρετικά σημαντική διαδικασία, μέσω της οποίας επιδιώκεται: α) η βελτίωση της ποιότητάς τους μέσα από τη συνεχή ανατροφοδότηση, β) η εκτίμηση της αποτελεσματικότητάς τους σε συνάρτηση με τους ευρύτερους στόχους, και γ) η βελτίωση αντίστοιχων μελλοντικών ενεργειών.

Στο πλαίσιο του σχεδίου αυτού, παρουσιάζεται για πρώτη φορά η προσπάθεια ενός πιο συστηματικού σχεδιασμού θεσμών και μηχανισμών οι οποίοι μπορούν να καλύψουν πιο ολοκληρωμένα το πεδίο της Αξιολόγησης στο Εθνικό Σύστημα Κατάρτισης (Αξιολόγηση Προγραμμάτων, Σύστημα Πιστοποίησης Προσόντων, βελτίωση του Συστήματος Πιστοποίησης Δομών κ.λπ.).

Ωστόσο, μία προσπάθεια συστηματικής αξιολόγησης ενός πολύπλοκου συστήματος αποτελεί μία πολυδιάστατη διαδικασία ανάλυσης και ερμηνείας των σημαντικότερων στοιχείων που καθόρισαν το σχεδιασμό, την υλοποίηση και τα αποτελέσματα των ενεργειών, διαδικασία η οποία παρουσιάζει ιδιαίτερες δυσκολίες και απαιτεί εξαιρετική προσοχή.

Ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να δοθεί:

- Στην έγκαιρη δημιουργία ενός πλαισίου αξιολόγησης, πλαίσιο το οποίο να βοηθήσει στην αποφυγή καθυστερήσεων και στην άμεση εφαρμογή διαδικασιών αξιολόγησης έτσι ώστε να καταστεί εφικτή τόσο η συστηματική συλλογή στοιχείων από την έναρξη των ενεργειών όσο και η εφαρμογή τροποποιητικών παρεμβάσεων.
- Στη συστηματοποίηση του πλαισίου σε συνάρτηση με το κόστος και την εξειδίκευση των διαδικασιών. Καθώς η ολοκληρωμένη αξιολόγηση του συνόλου των ενεργειών είναι προφανώς ανέφικτη σε συνάρτηση με το προβλεπόμενο κόστος, είναι απαραίτητη η εξειδίκευση των στόχων και η επιλογή των σημαντικότερων μέτρων σε συνάρτηση με τις βέλτιστες διαδικασίες για την επίτευξή τους.
- Στην αποφυγή της μονομερούς αντιμετώπισης της αξιολόγησης ως γραφειοκρατικού, τυπικού και ποσοτικοποιημένου συστήματος εκτίμησης των αποτελεσμάτων των ενεργειών. Η διαδικασία της αξιολόγησης πρέπει να προσανατολιστεί προς τις ποιοτικότερες διαστάσεις της υλοποίησης των ενεργειών, διαστάσεις οι οποίες μπορούν να οδηγήσουν ασφαλέστερα στη διεξαγωγή συνεπέστερων συμπερασμάτων σε σχέση με την ευρύτερη αποτελεσματικότητα των ενεργειών.
- Στην υιοθέτηση στόχων που ξεπερνούν την αυστηρά περιοριστική αντίληψη σύνδεσης της κατάρτισης αποκλειστικά με την απασχόληση. Η σημασία και η αποτελεσματικότητα της κατάρτισης ενηλίκων δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται μονοδιάστατα στη σύνδεσή της με την αγορά εργασίας, αλλά και σε σχέση με το ρόλο που μπορεί να παίξει ως πηγή γνώσεων / εμπειριών που μπορούν να συμβάλουν στην προσωπική και συλλογική ανάπτυξη των ατόμων.
- Στην αξιοποίηση αλλά και αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού το οποίο θα εμπλακεί στις διαδικασίες αξιολόγησης. Μέτρα όπως η κατάρτιση στις πρακτικές αξιολόγησης πρέπει να συστηματοποιηθούν και να διευρυνθούν. Εδώ, ιδιαίτερη σημασία έχει η διάδοση μιας "κουλτούρας αξιολόγησης". Αντίστοιχες καταρτίσεις δεν πρέπει να περιορίζονται στην απλή εκμάθηση ορισμένων τεχνικών, καθώς στοιχεία όπως η υποκειμενικότητα του αξιολογητή, η εκτίμηση της αποτελεσματικότητας σε σχέση με συγκεκριμένους στόχους κ.λ.π. μπορούν να καθορίσουν τα αποτελέσματα της αξιολόγησης.
- Στην αποκέντρωση και στην ενίσχυση των δημοκρατικών δομών του συστήματος. Η ανεπάρκεια των μηχανισμών, η έλλειψη εξειδικευμένων στελεχών κ.λ.π. είναι πολύ μεγαλύτερη στην περιφέρεια και είναι απαραίτητη η επιλογή πολιτικών και μέτρων που να προωθούν την ανάπτυξη δομών και την αξιοποίηση ανθρώπινου δυναμικού σε τοπικό επίπεδο.
- Στη διασφάλιση της μεγαλύτερης δυνατής αξιοπιστίας ενός οργανωμένου και πολύπλοκου συστήματος αξιολόγησης, αξιοπιστία η οποία συναρτάται τόσο με την υιοθέτηση αποτελεσματικών εργαλείων / μέσων αξιολόγησης όσο και με την ενίσχυση της συμμετοχής των εμπλεκόμενων ομάδων στη διαδικασία αξιολόγησης. Η χρήση εξωτερικών αξιολογητών, η ενεργός συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών, αλλά ακόμη και η προώθηση διαδικασιών ενίσχυσης της συμμετοχής στις διαδικασίες αξιολόγησης των ίδιων των επωφελούμενων ομάδων μπορεί να αποτελέσει σημαντικούς δίαυλους επικοινωνίας και πηγή δεδομένων και πληροφοριών για την βελτίωση του συνολικότερου συστήματος κατάρτισης στην Ελλάδα.
- Στη δημιουργία ενός δυναμικού και ευέλικτου συστήματος το οποίο να είναι σε θέση να λαμβάνει υπόψη του τις ιδιαιτερότητες των διαφορετικών ενεργειών, στόχων, ομάδων - στόχου κ.λ.π. έτσι ώστε η αξιολόγηση να διενεργείται και σε σχέση με τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά επιμέρους ενεργειών. Το σύστημα πρέπει να είναι αρκετά ευέλικτο ώστε να προσαρμόζεται στα νέα δεδομένα που μπορεί να προκύπτουν, και μέσα από διαδικασίες ανατροφοδότησης να είναι εφικτή η διενέργεια διορθωτικών παρεμβάσεων. Παράλληλα, οι πρακτικές αξιολόγησης είναι απαραίτητο να διασαφηνιστούν, να εναρμονιστούν μεταξύ

τους χωρίς όμως να οδηγηθούν σε στείρα τυποποίηση. Η απόλυτη τυποποίηση και ποσοτικοποίηση μπορεί να οδηγήσει και πάλι στην αδυναμία αξιοποίησης πληροφοριών οι οποίες μπορεί να είναι πολύ σημαντικές για την εκτίμηση των αποτελεσμάτων των διαφορετικών ενεργειών.

Η αποτελεσματική σύνδεση του ευρωπαϊκού πλαισίου με την εθνική πολιτική απαιτεί τη δημιουργία "δικλείδων ασφαλείας" αναφορικά με τις προτεραιότητες, που οριοθετούν οι ιδιαιτερότητες και τα προβλήματα της ελληνικής αγοράς εργασίας καθώς και των ποικίλων ευπαθών κοινωνικών ομάδων (με έμφαση στις τοπικές ιδιαιτερότητες). Ο ρόλος των κοινωνικών συνομιλητών θα πρέπει να είναι καθοριστικός, ενισχυμένος σε σχέση με τα προηγούμενα ΣΠΑ και προσανατολισμένος στην αξιοποίηση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού σε εθνικό, αλλά και τοπικό επίπεδο.

Οι κοινωνικοί συνομιλητές, αλλά και όλοι οι φορείς υλοποίησης του προτεινόμενου σχεδίου μπορούν να διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο στην ενίσχυση και προώθηση της ενεργούς συμμετοχής των ομάδων στόχου - γυναίκες, νέοι, μακροχρόνια άνεργοι κ.ά. - σε όλες τις φάσεις και διαδικασίες.

Η ουσιαστική εμπλοκή όλων των συντελεστών επηρεάζει: α) την αποτελεσματικότητα υλοποίησης, αξιολόγησης, επανασχεδιασμού, β) την ποιότητα και βιωσιμότητα των δράσεων, των υπηρεσιών, των δομών και των συνεργασιών, γ) την διαπραγματευτική ικανότητα των "μετόχων" των διαδικασιών, δ) την αξιοποίηση των διαφορετικών δυνατοτήτων - δυναμικών, ε) τη διαμόρφωση των ανάλογων πολιτικών, κ.ά..

Τέλος, η ανθρωποκεντρική προσέγγιση των στόχων και των δράσεων του σχεδίου ενισχύει και τις δυνατότητες υλοποίησής του, αναγκαιότητα η οποία δεν διασφαλίζεται από τον αποτελεσματικό σχεδιασμό του μόνο.

2. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΟΤΗΤΑΣ

Η προσαρμογή του εργατικού δυναμικού στις εξελίξεις επηρεάζει τον εκσυγχρονισμό και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, αλλά δεν επαρκεί. Βασική επιδίωξη θα πρέπει να αποτελέσει η διασφάλιση της επαγγελματικής σταθερότητας και εξέλιξης του ανθρώπινου δυναμικού μέσω: α) της ενίσχυσης της σύνδεσης των πολιτικών κατάρτισης, απασχόλησης και ανάπτυξης, β) της διασφάλισης της ποιότητας της δια βίου κατάρτισης, γ) του σχεδιασμού των δράσεων αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού σύμφωνα με τα δεδομένα που προκύπτουν από τη διάγνωση των αναγκών τους , την ανάλυση τυπικών και άτυπων προσόντων τους, τις προδιαγραφές των θέσεων εργασίας, τα ενδιαφέροντα και τις δυνατότητές τους, δ) της διαμόρφωσης των διαδικασιών και των μεθοδολογιών σύμφωνα με τις ιδιαιτερότητες των τοπικών αγορών και των ομάδων στόχου, ε) της αναβάθμισης - μέσω επιμόρφωσης & κατάρτισης - των εκπαιδευτών, συμβούλων, στελεχών που δραστηριοποιούνται στο συγκεκριμένο πεδίο, στ) της ενίσχυσης των ποιοτικών διαστάσεων των συστημάτων αξιολόγησης κ.ά.

Η επίτευξη των στόχων του προτεινόμενου σχεδίου προϋποθέτει τη σαφήνεια των ρόλων, τον προσδιορισμό των πεδίων δραστηριοποίησης, τη συστηματική συνεργασία και τη συμπληρωματικότητα των δημόσιων και ιδιωτικών - κοινωνικών και μη - φορέων.

Συνεπώς η δημιουργία και ανάπτυξη Δικτύων μεταξύ των φορέων, δομών, στελεχών, μεμονωμένων ατόμων - που αποτελούν τους βασικούς συντελεστές των τοπικών αγορών εργασίας και κοινωνιών - μπορεί να συμβάλει αποτελεσματικά στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού αλλά και στην ευρύτερη κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη.

Επιπλέον η δικτύωση του ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να λειτουργήσει και ως μηχανισμός ενίσχυσης της σύνδεσης της κατάρτισης, της απασχόληση και της ανάπτυξης καθώς και να συμβάλει - άμεσα ή/ και έμμεσα - στη διαμόρφωση των ανάλογων πολιτικών.

Η δημιουργία των ΚΠΑ, των Γραφείων Ενημέρωσης και των λοιπών δομών δεν προϋποθέτει και την αποτελεσματικότητα της λειτουργίας τους.

Η έλλειψη "συνδετικού κρίκου" μεταξύ των διαφόρων δομών στήριξης σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο καθιστά απαραίτητη τη δημιουργία και ανάπτυξη Δικτύων με την ενεργή συμμετοχή των ομάδων στόχου (εκπροσώπηση αυτών σε όλα τα στάδια - καθώς και στη διαδικασία λήψη αποφάσεων).

Η προώθηση των εταιρικών σχέσεων θα μπορούσε να συντελέσει στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας και συμπληρωματικότητας των δράσεων/ παρεμβάσεων πρόληψης και επίλυσης συγκεκριμένων προβλημάτων, καθώς και στην αξιοποίηση κοινωνικοοικονομικών δυνάμεων σε εθνικό περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, αλλά δεν μπορεί να λειτουργήσουν ως μηχανισμός υποκατάστασης των υποχρεώσεων, αρμοδιοτήτων, ευθυνών των αρμόδιων κρατικών φορέων και των πολιτικών.

Η ανεπαρκής αναφορά στο ρόλο των εργοδοτών και των εργαζομένων, στον τρόπο εμπλοκής αυτών, στη συμμετοχή τους στη διαδικασία σύνδεσης της κατάρτισης με την απασχόληση, στη διάγνωση αναγκών για νέες ειδικότητες, θέσεις εργασίας, εκπαιδευτικές ανάγκες , στα δίκτυα συνεργασίας φορέων, ατόμων ομάδων αποδυναμώνει την αναποτελεσματική υλοποίηση των σχεδιαζόμενων στόχων/ δράσεων.

3.ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ

Από τις αρχές του 1990, αν και οι γυναίκες έχουν εισέλθει δυναμικά στην απασχόληση (ποσοστό απασχόλησης 1997, 40,1%), το ποσοστό ανεργίας των γυναικών με βάση της Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΣΥΕ 1997 είναι 15,9% και της μακροχρόνιας ανεργίας 63,2% (% επί του συνόλου).

Ειδικότερα, η υψηλή συσχέτιση μεταξύ του χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου και της

μακροχρόνιας ανεργίας στις γυναίκες, η μείωση της πιθανότητας εξεύρεσης εργασίας όσο αυξάνεται η διάρκεια ανεργίας, η δυσκολία ένταξης και επανένταξης στην αγορά εργασίας, πρόσβασης στα προγράμματα κατάρτισης των επιχειρήσεων και επαγγελματικής εξέλιξης σε θέσεις υψηλής εξειδίκευσης και ευθύνης, κυρίως λόγω δυσχέρειας συνδυασμού της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή, αποτελούν σημαντικά προβλήματα που απαιτούν ενεργητικές πολιτικές, καθώς και μεσο-μακροπρόθεσμες ολοκληρωμένες παρεμβάσεις.

Η δημιουργία περίπου 1.000 θέσεων εργασίας για γυναίκες που προβλέπονται στο πλαίσιο λειτουργίας των Βρεφονηπιακών Σταθμών και των Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης, δεν φαίνεται να αποτελεί αποφασιστική λύση στο πρόβλημα ανεργίας που αντιμετωπίζουν, καθώς το σύνολο των ανέργων γυναικών το 1997 είναι 267.326.

Αν και προβλέπονται μέτρα ενίσχυσης και ανάπτυξης εξειδικευμένων Δομών για την Πρόληψη, τη Διευκόλυνση της Πρόσβασης και την Ένταξη στην αγορά εργασίας των γυναικών, οι Δομές αυτές περιορίζονται στην ενημέρωση, τη συμβουλευτική, τον προσανατολισμό, την κατάρτιση και την απασχόληση. Δεν δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα στην ανάπτυξη Δομών στήριξης των γυναικών ή πρόβλεψης μέτρων για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ή γενικότερα προσωπικής ζωής.

Η συμμετοχή των γυναικών σε προγράμματα κατάρτισης σύμφωνα με τα δεδομένα του 1998 έφτασε το 49.8%, ποσοστό υψηλό, χωρίς όμως να υπάρχουν στοιχεία για την απασχόληση αυτών ή και χωρίς πρόβλεψη μηχανισμών και διαδικασιών, μέσω των οποίων να εξάγονται δεδομένα για το αν η παρεχόμενη κατάρτιση οδηγεί στην απασχόληση, και αν ναι σε τι ποσοστό. Υπάρχει λοιπόν η ανάγκη δημιουργίας ενός συστήματος καταγραφής της απορρόφησης στην απασχόληση των ήδη καταρτισθέντων γυναικών και γενικότερα των δυνατοτήτων πρόσβασής τους στην αγορά εργασίας, έπειτα από διαδικασίες κατάρτισης.

Αναφορικά με τα προγράμματα κατάρτισης στα οποία συμμετέχουν γυναίκες - όπως και για άλλες ομάδες - είναι σημαντικές οι παρακάτω παράμετροι:

- Η εξατομικευμένη προσέγγιση των γυναικών σε διαδικασίες κατάρτισης.

- Η προσαρμογή των προγραμμάτων στις ανάγκες και ιδιαιτερότητές τους.

- Ο σχεδιασμός των προγραμμάτων σε συνεργασία με τις ίδιες.

- Η ενίσχυση δομών και υπηρεσιών για την υποστήριξή τους που θέτονται από το ΣΠΑ Ανθρωπίνων Πόρων 2000 - 2006.

Οι γυναίκες (στο ΣΠΑ) αντιμετωπίζονται ως ειδική ομάδα του πληθυσμού, γεγονός που δημιουργεί από μόνο του διαφορετικότητα και ανισότητα μέσα στην κοινωνία, ενώ οι προτιθέμενες ποσοστώσεις στη συμμετοχή τους στα προγράμματα, μόνο ως μέσο διευθέτησης των ανισοτήτων μπορεί να εκληφθούν στο βαθμό που δεν εντάσσονται στο

πλαίσιο μιας ολοκληρωμένης αναπτυξιακής στρατηγικής.

Εντοπίζεται η αδυναμία προσδιορισμού και διασφάλισης των ενεργειών, καθώς και των ειδικών κριτηρίων για την προώθηση γυναικών που βρίσκονται σε δυσμενέστερη θέση ή που επιθυμούν να απασχοληθούν σε τομείς που υπο-εκπροσωπούνται. Ειδικά μέτρα θα πρέπει να ληφθούν για τη στήριξη των γυναικών που ζουν σε ορεινές και απομακρυσμένες περιοχές, μεγαλύτερης ηλικίας γυναίκες που εργάζονται στη γεωργία ως αυτοαπασχολούμενες, γυναίκες αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών κλπ.

Οι γυναίκες τείνουν να περιορίζονται σε παραδοσιακά επαγγέλματα και να υπο-εκπροσωπούνται σε υψηλές θέσεις διοικητικής ευθύνης και λήψης αποφάσεων. Απαιτείται συνεχής και συστηματική καταγραφή των στοιχείων αναφορικά με την απασχόληση των γυναικών σε υψηλές θέσεις διοικητικής ευθύνης και λήψης αποφάσεων, ενίσχυση των Δομών για την προώθηση των γυναικών σε αυτές τις θέσεις, ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων στο ζήτημα αυτό, σχεδιασμός και ανάπτυξη ανάλογων προγραμμάτων κατάρτισης κλπ.

Παράλληλα, η επέκταση των Δομών και Υπηρεσιών Φροντίδας Παιδιών και Ηλικιωμένων δεν αποτελεί την κύρια ή την μόνη προϋπόθεση για την αποτελεσματικότερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Είναι επιτακτική η ανάγκη δημιουργίας ενός Δικτύου συνεργασίας μεταξύ των Δομών με στόχο την ολόπλευρη κοινωνική ή/και οικονομική στήριξη των γυναικών.

Η ουσία αναφορικά με τις πολιτικές ίσων ευκαιριών δεν καλύπτεται μόνο με την ισόρροπη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά είναι αναγκαία:

- η ανάπτυξη ολοκληρωμένης στρατηγικής και μέτρων για την αντιμετώπιση των διακρίσεων σε ζητήματα κατάρτισης, επαγγελματικής εξέλιξης, αμοιβών και προλήψεων

- η ουσιαστική αξιοποίηση του ΚΕΘΙ, π.χ. πραγματοποίηση εξειδικευμένων μελετών, ενημέρωση γυναικών, εργοδοτών, φορέων για ζητήματα ισότητας,

- η ανάδειξη εναλλακτικών επαγγελματικών δρόμων (προσανατολισμός σε μη παραδοσιακά γυναικεία επαγγέλματα) από τις Δομές συμβουλευτικής και προσανατολισμού,

- η ενίσχυση των διαδικασιών πληροφόρησης σε θέματα ισότητας των δύο φύλων.

Είναι απαραίτητο να προβλεφθούν μέτρα για την αντιμετώπιση του φαινομένου της απασχόλησης των γυναικών με μειωμένο ωράριο εργασίας, η οποία μεν επιτρέπει στις γυναίκες το συνδυασμό της απασχόλησης με τη φροντίδα των εξαρτώμενων ατόμων, αλλά προσφέρει χαμηλή αμοιβή δεν απαιτεί ιδιαίτερα προσόντα οδηγεί σε στασιμότητα και παρέχει λιγότερο ευνοϊκές συνθήκες εργασίας.

Είναι σημαντική η συγκέντρωση και καταγραφή των στοιχείων για τις γυναίκες που

εργάζονται σε προσωρινή απασχόληση, σε άτυπες μορφές εργασίας, σε οικογενειακές επιχειρήσεις και στην αδήλωτη εργασία, με ιδιαίτερη έμφαση στις εργαζόμενες γυναίκες με φασόν και τηλεργασία, στις μετανάστριες που απασχολούνται κυρίως ως οικιακοί βοηθοί και νοσοκόμες. Οι μορφές αυτές εργασίας είναι συνήθως χαμηλής ειδίκευσης και αμοιβής, με ανεπαρκή ασφαλιστική κάλυψη, ασταθή ωράρια εργασίας, μη επαγγελματική ανέλιξη, χωρίς πρόσβαση σε πλήρεις κοινωνικές παροχές και συνταξιοδοτικά δικαιώματα.

Επίσης, θα πρέπει να προβλεφθεί ένα σύστημα πιστοποίησης των γνώσεων, εμπειριών, ικανοτήτων, δεξιοτήτων που αποκτούν οι γυναίκες στο πλαίσιο των άτυπων μορφών απασχόλησης, όπως είναι η φροντίδα εξαρτώμενων μελών.

Ταυτόχρονα, δεν δίνεται έμφαση στις εργασίες οι οποίες επιτελούνται παραδοσιακά από γυναίκες. Θα μπορούσαν αυτές οι εργασίες να αναβαθμιστούν με την αναγνώρισής τους, την προβολή, ενίσχυση και πιστοποίηση των ικανοτήτων των γυναικών.

Επίσης, δεν τονίζεται ιδιαίτερα το ζήτημα του προσανατολισμού και της ενίσχυσης των γυναικών σε μη παραδοσιακούς τομείς απασχόλησης. Οι Δομές συμβουλευτικής, κατάρτισης και προσανατολισμού που λειτουργούν ήδη καθώς και αυτές που θα δημιουργηθούν καλούνται να παίξουν σημαντικό ρόλο προς αυτή την κατεύθυνση. Παράλληλα, ο σχεδιασμός και η υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης, εξειδίκευσης και προσαρμογής των προσόντων και ικανοτήτων των γυναικών σε νέες ειδικότητες σε συνδυασμό με ειδικά σχεδιασμένα προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού πιστεύουμε ότι μπορούν συμβάλουν προς αυτή την κατεύθυνση.

Ο σχεδιασμός και η υλοποίηση μέτρων διευθέτησης των ανισορροπιών και ανισοτήτων πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας πρέπει να στοχεύει:

- στον περιορισμό της κατά φύλο κατάτμησης,

- στον προσανατολισμό των γυναικών και σε τομείς απασχόλησης μη παραδοσιακούς,

- στην παροχή της δυνατότητας απόκτησης δεξιοτήτων στις άνεργες γυναίκες μέσω προγραμμάτων κατάρτισης και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας,

- στην απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, μέσω πρακτικής σε επιχειρήσεις, παρακολούθησης της πορείας τους και την πρόβλεψη για ένταξη σε μόνιμη θέση εργασίας (μέσω Συμβούλων),

- στην ένταξη σε νέες θέσεις εργασίας που να εξασφαλίζουν επαγγελματική σταθερότητα,

- στη διασφάλιση πλήρους απασχόλησης, επαγγελματικής σταθερότητας αλλά και κινητικότητας,

- στην ενίσχυση, διευκόλυνση, υποστήριξη της επανένταξης των γυναικών, οι οποίες για διάφορους λόγους κυρίως οικογενειακών υποχρεώσεων είχαν μείνει για μεγάλο χρονικό

διάστημα εκτός αγοράς εργασίας (προγράμματα κατάρτισης σχεδιασμένα βάση των αναγκών και ιδιαιτεροτήτων των γυναικών),

- στην πρόληψη της ανεργίας και της μακροχρόνιας ανεργίας των γυναικών,

- στην ενίσχυση της επαγγελματικής κινητικότητας των γυναικών σε νέες ειδικότητες,

- στην ενίσχυση της ενσωμάτωσης των πρώην εργαζομένων ή /και νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας γυναικών στο κοινωνικο-οικονομικό ιστό της χώρας,

- στην ανάπτυξη Δικτύων - Δομών ενημέρωσης, συμβουλευτικής, προσανατολισμού, κατάρτισης, κοινωνικής μέριμνας και ολόπλευρης υποστήριξης των γυναικών για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας αλλά και διασφάλιση της παραμονής και εξέλιξής τους,

- στην ανάπτυξη πολιτικών, ενεργειών και μέτρων κατάρτισης και απασχόλησης, συναρτήσει των εξατομικευμένων αναγκών και ιδιαιτεροτήτων των γυναικών (από κάτω προς τα πάνω προσέγγιση),

- στην αναγνώριση και ενίσχυση των προσόντων των γυναικών για περαιτέρω επαγγελματική ανέλιξη,

- στην ενεργό εμπλοκή των εργοδοτών, ώστε να συμβάλλουν στην αύξηση της απασχόλησης των γυναικών, στην ένταξή τους στα προγράμματα κατάρτισης των επιχειρήσεων και στην απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας,

- στην ενίσχυση διαδικασιών δια βίου μάθησης των γυναικών,

- στην ενίσχυση του ρόλου των γυναικών και της ενεργούς συμμετοχής τους στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των πολιτικών και των μέτρων κατάρτισης και απασχόλησης,

- στην αλλαγή στάσεων και νοοτροπιών απέναντι στο γυναικείο ρόλο.

4. ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Η διαδικασία ένταξης ή επανένταξης μειονεκτούντων ομάδων στο επαγγελματικό και κοινωνικό επίπεδο, απαιτεί πρακτικές προσέγγισης οι οποίες θα διαφοροποιούνται κάθε φορά και ανάλογα με την συγκεκριμένη ομάδα στόχο. Το γεγονός της μακροχρόνιας απουσίας μόνιμων υποδομών και δομών υποστηρικτικών προς αυτές τις ομάδες, η αναποτελεσματικότητα των θεσμών και η ευκαιριακή εφαρμογή μέτρων και μεθόδων σύνδεσης με την αγορά εργασίας, δεν ευνοεί την άμβλυνση των ανισοτήτων πρόσβασης, είτε στο κοινωνικό είτε στον

επαγγελματικό χώρο.

Η ανυπαρξία συστήματος διάγνωσης αναγκών των συγκεκριμένων μειονεκτούντων ομάδων καθιστά αναγκαία την ενδυνάμωση δομών και υπηρεσιών σε θεσμικό επίπεδο, με στόχο το σαφή προσδιορισμό και διάκριση των ομάδων κοινωνικού αποκλεισμού και τη συγκεκριμενοποίηση των αναγκών τους τόσο των εκπαιδευτικών όσο και των αναγκών αγοράς εργασίας.

- Η ενίσχυση και ανάπτυξη μόνιμων δομών για την διευκόλυνση της ένταξης στην αγορά εργασίας, των συνοδευτικών υπηρεσιών και των δομών συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού, αποτελεί καίρια προϋπόθεση για την επίτευξη των στόχων του επιχειρησιακού προγράμματος. Υπηρεσίες και δομές οι οποίες θα πρέπει να λειτουργούν με συνεπή μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη λογική και όχι με ασυντόνιστες δράσεις έχοντας ως αποτέλεσμα την αποσπασματική λειτουργία και ασυνέχεια των δράσεων. Η δυσλειτουργία των μηχανισμών κοινωνικής προστασίας καθώς και έλλειψη εξειδίκευσης των φορέων σε ζητήματα κοινωνικού αποκλεισμού σε συνδυασμό με τη λήψη μέτρων που ξεκινούν και τελειώνουν με τη λήξη του προγράμματος, κάνει εμφανή την ανάγκη θεσμοθέτησης ενός πλαισίου δράσης το οποίο θα λειτουργεί με συνεργασίες φορέων τόσο εθελοντικών οργανισμών και κοινωνικών φορέων όσο και κρατικών υπηρεσιών(τόσο σε επίπεδο κεντρικό όσο και σε επίπεδο Τοπικής Αυτοδιοίκησης). Λόγω της πολυπλοκότητας και της συνθετότητας του προβλήματος των κοινωνικά μειονεκτούντων ομάδων γίνεται αναγκαία η συνεργασία μέσα σε ένα πλαίσιο συμπληρωματικότητας και αλληλοτροφοδότησης πληροφοριών και εμπειριών κάνοντας έτσι εφικτή την λειτουργία μιας δομής πολυεταιρικού χαρακτήρα θέτοντας τις βάσεις για μια πιο ολοκληρωμένη προσέγγιση του προβλήματος.

- Οι μηχανισμοί πρόληψης και ένταξης των κοινωνικά αποκλεισμένων ομάδων, είναι αναγκαίο να λειτουργούν όχι μόνο σύμφωνα με τις ιδιαιτερότητες της κάθε ομάδας στόχου αλλά και σύμφωνα με τις διαφορετικές ανάγκες αγοράς εργασίας έτσι όπως εκφράζεται σε τοπικό επίπεδο. Η αύξηση και αποκέντρωση των Συνοδευτικών υπηρεσιών υποστήριξης συμβάλλει δραστικά στη συστηματοποίηση εκείνων των παρεμβάσεων που θα στηρίζονται πια όχι από κεντρικά κατευθυντήριες γραμμές αλλά από την άμεση επαφή και επικοινωνία λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις ιδιαιτερότητες της ομάδας όσο και τις ιδιαιτερότητες της τοπικής κοινωνίας. Η άμεση πρόσβαση στην πληροφορία, από την πλευρά τόσο του δέκτη: μειονεκτούσες ομάδες (ευκολότερη πρόσβαση για προγράμματα κατάρτισης, νομοθετικό πλαίσιο, συμβουλευτική, πληροφόρηση για νέες θέσεις εργασίας κλπ.), όσο και του πληροφοριοδότη: δομές, συνοδευτικές υπηρεσίες (πληροφόρηση και διάγνωση αναγκών μέσα από άμεση επαφή με τον χρήστη), προσδιορίζει και εξειδικεύει με συνεπή τρόπο συγκεκριμένες δράσεις και θέτει επιμέρους πεδία προτεραιοτήτων.

Παίρνοντας ως δεδομένη :

- την ανισότιμη πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση,
- την αναγνώριση των δυσλειτουργιών του συστήματος κατάρτισης- απασχόλησης,
- την αναγκαιότητα αναβάθμισης και προσαρμογής των προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού,
- και την έλλειψη εξειδικευμένων στελεχών κατάρτισης,

οδηγούμαστε στο συμπέρασμα της αναποτελεσματικότητας και της απουσίας συγκεκριμένης μεθοδολογίας των διαδικασιών κατάρτισης που αφορούν ομάδες κοινωνικά αποκλεισμένες.

Η κατάρτιση κυρίως όταν απευθύνεται σε αυτές τις ομάδες, θα πρέπει να εφαρμόζεται μέσα από εναλλακτικές μορφές εκπαίδευσης λαμβάνοντας υπ' όψιν τις αλληλοεξαρτώμενες διαστάσεις της. Εξαιτίας της πολυπλοκότητας της εκπαιδευτικής διαδικασίας αυτής καθεαυτής αλλά και της ιδιαιτερότητας των κοινωνικών ομάδων που απευθύνεται, θα πρέπει να ληφθούν υπ' όψη τρία σημεία:

- οι ειδικές συνθήκες κάτω από τις οποίες υλοποιείται το πρόγραμμα κατάρτισης. Σε πολλές περιπτώσεις έχει παρατηρηθεί ότι σε προγράμματα που αφορούσαν την ομάδα στόχο Παλιννοστούντες, οι εκπαιδευόμενοι δεν γνώριζαν καθόλου την ελληνική γλώσσα. Η κατάρτιση σε ορεινές ή απομακρυσμένες νησιωτικές περιοχές θα πρέπει να ληφθούν υπ' όψη τόσο η διαφορετική νοοτροπία και οι ρυθμοί ζωής αυτών των ανθρώπων, όσο και η χρονική περίοδος που υλοποιείται το πρόγραμμα.

- η έλλειψη εξειδικευμένων στελεχών κατάρτισης και εκπαιδευτών καθιστά αναποτελεσματική τη διαδικασία της κατάρτισης στο σύνολό της. Ο εκπαιδευτής ως ο κύριος οργανωτής της εκπαιδευτικής διαδικασίας, είναι αναγκαίο να γνωρίζει όχι μόνο το αντικείμενο το οποίο διδάσκει αλλά ιδιαίτερα κοινωνικά, οικονομικά και πολιτισμικά χαρακτηριστικά της ομάδας. Η συμμετοχή εκπαιδευτών και στελεχών κατάρτισης που να προέρχονται από την ίδια την ομάδα στόχο, ίσως να αποτελέσει ένα πρώτο βήμα.

- Η απουσία εξειδικευμένων εκπαιδευτικών πακέτων, μεθοδολογίας και εξειδικευμένων μελετών τόσο όσον αφορά την προκατάρτιση όσο και την κατάρτιση, έχει ως αποτέλεσμα έναν σχεδιασμό, οργάνωση, υλοποίηση που πολλές φορές στηρίζεται απλά και μόνο σε υποθετικά συμπεράσματα.

- Πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην ομάδα των μεταναστών και προσφύγων λόγω: της όξυνσης του προβλήματος μετά από τη μαζική εισροή στην Ελλάδα την τελευταία κυρίως δεκαετία, την αδυναμία του κράτους να έχει μια συνεπή και αποτελεσματική πολιτική ένταξης, της όξυνση ρατσισμού, και των προβλημάτων κοινωνικής συνοχής.

5. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΔΟΜΩΝ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα σε σχέση με την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού στη χώρα μας, έχει να κάνει με την αποτελεσματικότητα και την λειτουργία των υπαρχόντων δομών και τους υπαρχόντων μηχανισμών επαγγελματικής κατάρτισης.

Εμπόδια που εμφανίστηκαν από το 1ο ΚΠΣ και σε πολλές περιπτώσεις συνεχίζουν να υφίστανται είναι:

- Η απουσία μόνιμων και ουσιαστικών δομών επαγγελματικής κατάρτισης,
- Η κακή οργάνωση της αγοράς εργασίας και η μικρή διείσδυση στην αγορά, θεσμών που διαμεσολαβούν στην προσφορά και ζήτηση εργασίας,
- Η ελλιπής υποδομή για την παρακολούθηση των τάσεων στην Αγορά εργασία σε εθνικό και τοπικό επίπεδο,
- Η έλλειψη της ύπαρξης μηχανισμών / δομών / υπηρεσιών με άρτια υλικοτεχνική υποδομή, οι οποίες θα πρέπει να λειτουργούν υπό πλήρη οργανωτική δομή με αποτέλεσμα την προβληματική, μη ορθολογική και αναποτελεσματική υλοποίηση παρακολούθηση αξιολόγηση της επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα.

Απαιτείται προγραμματισμός με χρονοδιάγραμμα για την δημιουργία αποτελεσματικών δομών υποστήριξης ανέργων, σε συνδυασμό με την δημιουργία υποδομής που συγκεντρώνει πληροφορίες και αξιολογεί τις πολιτικές και τα μέτρα που υλοποιούνται.

Επίσης, είναι απαραίτητη ενίσχυση και αναβάθμιση των δομών παρακολούθησης και έρευνας της αγοράς εργασίας με στόχο την διεύρυνση και πρόβλεψη των απαιτήσεων σε δεξιότητες.

Για την επίτευξη καλύτερων αποτελεσμάτων καθώς επίσης και για την διασφάλισή τους είναι επιβεβλημένη η προώθηση της ενεργούς συμμετοχής στις δομές και τους μηχανισμούς της επαγγελματικής κατάρτισης και προώθησης της απασχόλησης των κοινωνικών συνομιλητών.

Βασικός σκοπός είναι η ενεργός εμπλοκή των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, οι οποίες μπορούν να συμβάλλουν σε μια ολοκληρωμένη και σαφή αντίληψη των προβλημάτων και των αναγκών που σχετίζονται με τα ζητήματα της επαγγελματικής κατάρτισης, της απασχόλησης και της ανεργίας και στην εξεύρεση των καταλληλότερων τρόπων για την αντιμετώπισή τους. Η απλή και μόνο για τους τύπους, συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών στις διάφορες επιτροπές που έχουν κατά καιρούς λειτουργήσει (επιτροπές παρακολούθησης κλπ.) χωρίς ουσιαστικές αρμοδιότητες και δυνατότητες ουσιαστικής εμπλοκής στον εθνικό σχεδιασμό δεν ωφελεί και δεν μπορεί να συμβάλλει στον εθνικό στόχο που είναι η καταπολέμηση της ανεργίας.

Η εμπλοκή των κοινωνικών συνομιλητών θα πρέπει να αφορά τόσο στην ουσιαστική συμμετοχή τους στην χάραξη και εφαρμογή πολιτικών απασχόλησης όσο και στην ανάληψη εκ μέρους τους, σε συνεργασία μεταξύ τους αλλά και μεμονωμένα, συγκεκριμένων πρωτοβουλιών και δράσεων.

Μια από τις σημαντικότερες προϋποθέσεις για την αποτελεσματικότητα των δομών / μηχανισμών είναι από την μια η σύνδεση των παρεμβάσεων με τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας και από την άλλη η έρευνα και ανάπτυξη πολιτικών.

Οι στόχοι πρέπει να είναι :

- Η σύνδεση των παρεμβάσεων με τις ανάγκες των ατόμων και των επιχειρήσεων,
- Η σύνδεση των ενεργειών και των πολιτικών με τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας.
- Η εξασφάλιση ποιότητας των ενεργειών.
- Η συνεχή παρακολούθηση και αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων και αποδοτικότητας.

Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων πρέπει να ληφθεί υπ' όψη :

- Η αναβάθμιση του ρόλου και η συνεχής παρακολούθηση και αξιολόγηση των δομών επαγγελματικής κατάρτισης.
- Η πιστοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων - εκπαιδευτών – στελεχών, Συνοδευτικών Υπηρεσιών - γνώσεων –δεξιοτήτων.
- Η παρακολούθηση της αγοράς εργασίας, των πολιτικών καθώς και η αξιολόγηση και αναπροσαρμογή των παρεμβάσεων.

Θεμελιώδης ρόλος του κράτους στο πεδίο της πολιτικής της κατάρτισης πρέπει να είναι ο προσδιορισμός και η παρακολούθηση των τάσεων και των εξελίξεων σε σχέση με τα ελλείμματα των δεξιοτήτων και τις αντίστοιχες απαιτήσεις κατάρτισης, ιδιαίτερα σε σχέση με στρατηγικούς τομείς της οικονομίας. Σημαντικό ρόλο καλούνται να διαδραματίσουν οι δομές και οι μηχανισμοί παρακολούθησης / αξιολόγησης καθώς και έρευνας και ανάπτυξης των πολιτικών.

Τέλος, πρέπει να υπάρξει άμεση ενίσχυση, αναβάθμιση και ανάπτυξη των μηχανισμών και των δομών

Απαιτείται ένας ενιαίος εθνικός σχεδιασμός για τη χάραξη πολιτικών κατάρτισης, ο οποίος, σε σύνδεση με τις απαιτήσεις της απασχόλησης, όπως αυτές εξελίσσονται, θα πρέπει να ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας. Μέσω ενός νέου σχεδιασμού και συντονισμού, τα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης θα μπορούν να συνδέονται αποτελεσματικά, ώστε να αποτελούν ένα ουσιαστικό εργαλείο παροχής βασικών ικανοτήτων, εξειδικευμένων τεχνικών και επαγγελματικών προσόντων, αλλά και ικανοποιητικής κατανόησης από τους εργαζόμενους των διαρκώς μεταβαλλόμενων συνθηκών.

Στην κατεύθυνση αυτή είναι απαραίτητη η δημιουργία Εθνικής Επιτροπής Επιτελικού χαρακτήρα, αρμόδιας για το σχεδιασμό των σχετικών πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης και την παρακολούθηση της υλοποίησής τους από τους εμπλεκόμενους φορείς, με διατύπωση προτάσεων επί των αποκλίσεων. Η Εθνική αυτή Επιτροπή θα πρέπει να λειτουργήσει στη βάση της τριμερούς και ισότιμης συμμετοχής των εκπροσώπων της πολιτείας, των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών, με κατάλληλη επιστημονική και γραμματειακή υποστήριξη.

Σ' αυτό το πλαίσιο οι υφιστάμενες δομές και μηχανισμοί επαγγελματικής κατάρτισης χρειάζονται βελτίωση και επαναχάραξη στρατηγικής.

Το Υπουργείο Εργασίας ως ο Εθνικός Συντονιστής για της ενέργειες που συγχρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ και αναφέρονται στο τομέα Ανθρώπινων Πόρων, δεν πρέπει να περιορίζεται στην διαχείριση και την κατανομή των πόρων και την αναπαραγωγή της δαιδαλώδους γραφειοκρατίας.

Ο συγκεκριμένος φορέας θα πρέπει να αναβαθμιστεί ποιοτικά και να παίξει τον βασικό συντονιστικό ρόλο σε συνεργασία και άμεσο συντονισμό με το Υπουργείο Παιδείας, σε όλα τα επίπεδα / φάσεις σχεδιασμού, υλοποίησης, παρακολούθησης και αξιολόγησης αντίστοιχων ενεργειών.

Το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης (ΕΚΕΠΙΣ), τα τελευταία δύο χρόνια έχει αυξήσει την δραστηριότητα και την αποτελεσματικότητά του αλλά η λειτουργία του παραμένει ελλιπής. Εκτός από την πολύ χρήσιμη πιστοποίηση των δομών των φορέων υλοποίησης επαγγελματικής κατάρτισης πρέπει να κάνει το ποιοτικό άλμα και να παρέχει ουσιαστική πιστοποίηση εκπαιδευτών, προγραμμάτων, παρεχόμενων γνώσεων – δεξιοτήτων. Επιπλέον, θα πρέπει να συντονίσει τη δράση και τη λειτουργία του με τον Ο.Ε.Ε.Κ., ώστε οι παρεχόμενες γνώσεις και δεξιότητες από τα προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης, να λειτουργούν συμπληρωματικά και πρόσθετα προς αυτές που ήδη αποκτήθηκαν από τη συμμετοχή των εκπαιδευομένων στο σύστημα αρχικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης.

Το Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης (ΕΠΑ) παρά την πολύ μεγάλη σημασία του, δεν θέτει τις προτεραιότητες και τις στρατηγικές καθώς επίσης δεν παίζει τον πολύ σημαντικό του ρόλο στην περιφερειακή του διάσταση. Είναι επιτακτική ανάγκη η άμεση ενίσχυση της παρακολούθησης των εξελίξεων στις τοπικές και περιφερειακές αγορές εργασίας με την προώθηση των περιφερειακών Παρατηρητηρίων Απασχόλησης. Τα περιφερειακά Παρατηρητήρια θα πρέπει σε συνεργασία με τα αντίστοιχα ΚΠΑ να αναλύουν διαρκώς τις εξελίξεις των τοπικών αγορών εργασίας με τη διεξαγωγή σχετικών μελετών σε εξαμηνιαία βάση.

Το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας (ΕΙΕ), πρέπει να ενισχύσει το ρόλο του και σε μηχανισμό παρακολούθησης – αξιολόγησης προγραμμάτων και να τροφοδοτεί από την μεριά του το ΕΠΑ έτσι ώστε αυτό να εξειδικεύσει σε συγκεκριμένες ειδικότητες και σε συγκεκριμένες γεωγραφικές περιφέρειες. Επιπλέον, θα μπορούσε να διαδραματίσει

κρίσιμο ρόλο στη διαμόρφωση ενός ολοκληρωμένου συστήματος παρακολούθησης των αποτελεσμάτων της κατάρτισης.

Ανάμεσα στους παραπάνω φορείς υφίσταται έντονη η ασάφεια ρόλων με αποτέλεσμα να διαπιστώνονται επικαλύψεις, δυσκολίες συμπληρωματικότητας και συνεννόησης που έχουν ως αντίκτυπο την περιορισμένη αποτελεσματικότητα στην βελτίωση του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης - προώθησης της απασχόλησης και καταπολέμησης της ανεργίας. Επίσης η αποσπασματικότητα των επιμέρους δομών και μηχανισμών μειώνουν την αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα των παρεμβάσεων.

Τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ) , μπορούν να θεωρηθούν ως θετική μετεξέλιξη των Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας και των άλλων υπηρεσιών απασχόλησης του ΟΑΕΔ. Σκοπό έχουν την ανάληψη δράσεων για την καταπολέμηση της ανεργίας και την διευκόλυνση πρόσβασης και ένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας. Επίσης, μέσω της επαφής τους με τους ανέργους θα καταγράφουν ανάγκες ενώ παράλληλα θα ασκούν υπηρεσίες πληροφόρησης, συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού. Χρειάζεται πάντως να υπάρξει ουσιαστική αιτιολόγηση της λειτουργίας και του έργου των ΚΠΑ που έχουν ήδη δημιουργηθεί.

Τα Γραφεία Ενημέρωσης Εργαζομένων και Εργοδοτών. Ενώ εμπειρία από τη μέχρι τώρα πειραματική λειτουργία των Γραφείων είναι θετική, η ουσιαστική εμπλοκή των κοινωνικών συνομιλητών και της τοπικής αυτοδιοίκησης κινδυνεύει να ακυρωθεί στην πράξη, αν ο ρόλος τους περιοριστεί στη διάθεση χώρων για τη λειτουργία των Γραφείων και η ευθύνη για τη στελέχωση και τη διαχείρισή τους περιέλθει στον ΟΑΕΔ, όπως προβλέπεται στους σχεδιασμούς του Οργανισμού και παρά τις αντίθετες υποδείξεις της σχετικής μελέτης σκοπιμότητας. Θα πρέπει να διασφαλιστεί ότι η ευθύνη διοίκησης των Γραφείων Ενημέρωσης Εργαζομένων και Εργοδοτών ανήκει στους φορείς των κοινωνικών συνομιλητών και της τοπικής αυτοδιοίκησης, με την ανάθεση σε αυτούς της ευθύνης στελέχωσης και διαχείρισής τους υπό την εποπτεία και τον έλεγχο του ΟΑΕΔ και μέσα στο πλαίσιο των προγραμματικών συμφωνιών που προβλέπεται να υπογραφούν.

Είναι προφανής η αναγκαιότητα συνεργασίας - αλληλοτροφοδότησης και χρησιμοποίησης του έργου των φορέων που δραστηριοποιούνται στο χώρο της παρακολούθησης και έρευνας αγοράς εργασίας από τους φορείς που δραστηριοποιούνται στο χώρο της κατάρτισης με σκοπό η μετάβαση από τα συστήματα κατάρτισης στην αγορά εργασίας να γίνεται με τον πλέον αξιόπιστο και ασφαλή τρόπο για τους νέους και γενικότερα για όλους τους ανέργους και εργαζομένους.

Εξειδικευμένα Κέντρα κατάρτισης

Σκοπός των Εξειδικευμένων Κέντρων Κατάρτισης (ΕΚΕΣΕΚ) θα πρέπει να είναι η διαμόρφωση των προδιαγραφών των εκπαιδευτικών πακέτων για τα προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης. Σ' αυτή την κατεύθυνση θα πρέπει να συνεργάζονται άμεσα με

του φορείς πιστοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτούνται από τις διαδικασίες κατάρτιση (Ο.Ε.Ε.Κ., ΕΚΕΠΙΣ), με τον Ενιαίο Φορέα Πιστοποίησης Επαγγελματικών δεξιοτήτων και με τους φορείς διάγνωσης των επαγγελματικών αναγκών. Σ' αυτή τη βάση θα πρέπει να γίνεται κατηγοριοποίηση των εκπαιδευτικών πακέτων ανάλογα με το επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων που παρέχουν και όχι ανάλογα με τη διάρκεια της κατάρτισης. Τέλος, σε άμεση συνεργασία με τους κοινωνικούς συνομιλητές θα πρέπει να προσδιοριστούν ο αριθμός και η διάρθρωσή τους όπως και η εξειδίκευσή τους κατά κλαδικό ή διακλαδικό θεματικό πεδίο. Σ' αυτή τη βάση είναι άμεσης προτεραιότητας η έναρξη υλοποίησης του πρώτου πιλοτικού ΕΚΕΣΕΚ το οποίο έχει ήδη εγκριθεί από την Επιτροπή Παρακολούθησης του Επιχειρησιακού Προγράμματος Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, με τη συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών.

Ενιαίος φορέας Πιστοποίησης Επαγγελματικών Δεξιοτήτων

Για να λειτουργήσει αποτελεσματικά το σύστημα της επαγγελματικής κατάρτισης στη χώρα μας είναι αναγκαία η άμεση δημιουργία ενός ενιαίου συστήματος πιστοποίησης, όπου θα εντάσσονται τα διάφορα επίπεδα και μορφές επαγγελματικής κατάρτισης, ανάλογα με τις γνώσεις και τις δεξιότητες που παρέχουν και σύμφωνα με τα συνεχώς εξελισσόμενα επαγγέλματα και ειδικεύσεις. Γι' αυτό το σκοπό είναι απαραίτητη η δημιουργία των επαγγελματικών περιγραμμάτων με την ισότιμη συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών. Επιπλέον θα πρέπει να αποφευχθούν πιθανά φαινόμενα γραφειοκρατίας όπως και η δημιουργία ενός συστήματος εξετάσεων, το οποίο θα είναι ανελαστικό και δεν θα επιτρέπει και την ατομική προσφυγή για πιστοποίηση των κατεχόμενων επαγγελματικών δεξιοτήτων. Από αυτή την άποψη είναι καθοριστικής σημασίας η δημιουργία του Ενιαίου Φορέα Πιστοποίησης, στη διοίκηση οποίο θα πρέπει να διασφαλιστεί η ισότιμη τριμερή συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών.

6. ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Όσον αφορά το σύστημα διαχείρισης, σύμφωνα με τη μέχρι σήμερα πρακτική τα σημαντικότερα προβλήματα που παρουσιάζονται, έχουν να κάνουν κυρίως με:

α) τη σοβαρή καθυστέρηση των χρηματοδοτικών ροών και την απουσία ενημέρωσης σχετικά με αυτές. Η προβλεπόμενη ροή χρηματοδότησης δεν τηρείται ποτέ και σε αντίθεση με αυτό οι φορείς υλοποίησης καλούνται να "κλείνουν" διαχειριστικά τα προγράμματα και μάλιστα σύμφωνα με το τελευταίο προβλεπόμενο σύστημα διαχείρισης να έχουν αποπληρώσει όλες τις δαπάνες. Το γεγονός αυτό δημιουργεί δυσλειτουργίες και παρεμποδίζει την ομαλή υλοποίηση των προγραμμάτων. Επιπλέον υπάρχει έλλειμμα στους μηχανισμούς πληροφόρησης σχετικά με τη ροή των χρηματοδοτήσεων συγκεκριμενοποιημένη ανά πρόγραμμα.

β) την έλλειψη σαφών οδηγιών και κανόνων για την ορθή διαχείριση ενεργειών

κατάρτισης και πολύ περισσότερο ενεργειών και δράσεων εκτός κατάρτισης. Ειδικότερα στις μεν ενέργειες κατάρτισης το σύστημα διαχείρισης όπως έχει λειτουργήσει μέχρι σήμερα παρέχει γενικές πληροφορίες και οδηγίες οι οποίες αποτελούν κατευθυντήριες γραμμές και χρήζουν πολλών διευκρινίσεων, στις δε υπόλοιπες δράσεις και ενέργειες ενταγμένες στις πρωτοβουλίες ή άλλα προγράμματα το έλλειμμα είναι πολύ μεγαλύτερο από την άποψη ότι δεν υπάρχουν καθόλου οδηγίες και κατευθύνσεις. Ως εκ τούτου οι φορείς σχεδιασμού και υλοποίησης αυτοσχεδιάζουν χωρίς να γνωρίζουν αν πράττουν σωστά.

γ) την έλλειψη συντονισμού και από κοινού σχεδιασμού κανόνων με άλλους δημόσιους φορείς προς τους οποίους απορρέουν υποχρεώσεις άμεσα συνδεδεμένες με την κατάρτιση. Το θέμα της ασφάλισης των εκπαιδευτών, όπως εφαρμόζεται μέχρι σήμερα, δημιουργεί μεγάλη σύγχυση, δεν τυγχάνει κοινής αντιμετώπισης από τον αρμόδιο φορέα(ΙΚΑ), απορρέει σε βάρος των εκπαιδευτών και λειτουργεί κατά τρόπο γραφειοκρατικό.

δ) την ανομοιομορφία που παρουσιάζεται στα απαιτούμενα στοιχεία και τεχνικά δελτία μεταξύ του υπουργείου Εργασίας και των κατά τόπους Περιφερειών . Το γεγονός αυτό δεν επιτρέπει την παρακολούθηση και διαχείριση των προγραμμάτων κατά ενιαίο τρόπο.

ε) τον περιορισμένο χρόνο που προβλέπεται σχετικά με την κατάθεση όλων των απαραίτητων στοιχείων στους Εθνικούς φορείς διαχείρισης. Το γεγονός ότι η υλοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης γίνεται σε συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα δημιουργεί υπερβολικό φόρτο εργασίας ο οποίος δυσχεραίνει την τήρηση των προβλεπόμενων προθεσμιών

στ) την έλλειψη ανθρώπινου δυναμικού επαρκούς σε αριθμό και σε γνώσεις ικανό και διαθέσιμο για την υποβοήθηση των φορέων υλοποίησης ενεργειών στην ορθή διαχείριση προγραμμάτων

Δεδομένων των παραπάνω προβλημάτων, οι λύσεις που προτείνονται στο σχέδιο Περιφερειακής Ανάπτυξης 2000-2006 συμβάλλουν θετικά στην αντιμετώπιση τους και διαμορφώνουν μία νέα κατάσταση στο σύστημα διαχείρισης. Η Διαμόρφωση ενός ενιαίου συστήματος διαχείρισης ενεργειών ΕΚΤ αναλυτικού και εξειδικευμένου στη βάση του οποίου θα αναπτυχθεί και αντίστοιχο ενιαίο λογιστικό σύστημα θα επιφέρει ξεκάθαρους όρους στη διαχείριση των προγραμμάτων, διασφαλίζει ίσες ευκαιρίες και ίση αντιμετώπιση στους φορείς υλοποίησης ενεργειών ΕΚΤ προκειμένου να είναι συνεπείς στη διαχείριση προγραμμάτων, και αποτελεί συνθήκη διαφάνειας στον τρόπο χρήσης και αξιοποίησης γενικότερα των κοινοτικών πόρων. Κατ αυτόν τον τρόπο παρεμποδίζονται φαινόμενα τυχοδιωκτισμού και κατάχρησης τα οποία ευνοούνται με το σημερινό τρόπο διαχείρισης.

Επιπρόσθετα όμως θα πρέπει πριν τη διαμόρφωση του να επιλυθούν προβλήματα που μπορεί μεν να είναι ειδικά αλλά έχουν άμεση σχέση με την κατάρτιση όπως το ζήτημα της ασφάλισης των εκπαιδευτών, θα πρέπει να διασφαλιστεί η έγκαιρη ροή

χρηματοδότησης των προγραμμάτων και η ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού ικανού να προωθήσει την εφαρμογή του.

Το κυριότερο όμως όλων είναι η συνέπεια της εφαρμογής όσων προτείνονται δεδομένου ότι πολύ συχνά η εφαρμοζόμενη πρακτική διαφέρει από το σχεδιασμό ή η μεγάλη καθυστέρηση της μειώνει την αξία της.

7.ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗ ΤΟΜΕΑΚΩΝ - ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΩΝ ΣΤΟΧΩΝ

Οι τομεακές προτεραιότητες είναι απαραίτητο να συνδεθούν με τις τοπικές και περιφερειακές ανάγκες σε αντιστοίχηση με τις προοπτικές και τις στρατηγικές των επιμέρους τομέων οικονομικής δραστηριότητας σε τοπική βάση. Σ' αυτή την κατεύθυνση θα πρέπει να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα συντονισμού εξαιτίας των ανεπαρκών περιφερειακών δομών καταγραφής και διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας. Το πρόβλημα επιδεινώνεται από την, με αργούς ρυθμούς, προώθηση της αποκέντρωσης της Δημόσιας Διοίκησης με συνέπεια την ανεπάρκεια των μηχανισμών χάραξης πολιτικής σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο. Σ' αυτό το πλαίσιο είναι άμεσης προτεραιότητας η δημιουργία και ανάπτυξη των Περιφερειακών Παρατηρητηρίων Απασχόλησης.

8. ΚΟΙΝΟΤΙΚΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ

Κυρίαρχο ρόλο στη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των πολιτικών για την κατάρτιση και την απασχόληση θα παίξουν οι Ευρωπαϊκές Πρωτοβουλίες και τα προγράμματα. Οι επιμέρους ενεργειών αυτών των προγραμμάτων θα πρέπει να συνδυαστούν με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης και τις Εθνικές πολιτικές, μέσω της συστηματοποίησής τους, της συνεργασίας όλων των εμπλεκόμενων φορέων, ώστε να εξαλειφθεί το φαινόμενο της αποσπασματικότητας και επικάλυψης των δράσεων.

Επιπρόσθετα, η λειτουργία και ο ρόλος των Εθνικών Θεματικών Ομάδων δεν μπορεί πλέον να περιορίζεται στη διάχυση καλών και καινοτόμων πρακτικών στο πεδίο της κατάρτισης, αλλά ευέλικτα και συνδυαστικά να προωθεί τη δυνατότητα σύνδεσης της κατάρτισης και της απασχόλησης που παρέχεται μέσα από τις Κοινοτικές Πρωτοβουλίες και τα Προγράμματα.

Τέλος επισημαίνεται ότι η υλοποίηση αποσπασματικών δράσεων από επιμέρους φορείς αποτελεί τροχοπέδη στην ανάπτυξη ολοκληρωμένης στρατηγικής για την κατάρτιση και την απασχόληση. Προτείνεται η συμμετοχή όλων των φορέων στην διαμόρφωση πολιτικών και στην εξειδίκευση των μέτρων, ανάλογα με τον τομέα δραστηριοποίησής τους, την εμπειρία και την τεχνογνωσία τους. Ειδικότερα, η διασύνδεση μέσω μόνιμων και βιώσιμων μηχανισμών μεταξύ εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργάνων θα συμβάλλει στην προώθηση των καινοτομιών των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών στο Εθνικό

Σύστημα Κατάρτισης και Προώθησης της Απασχόλησης.

9. ΑΛΛΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

1. Η έλλειψη δυνατοτήτων απασχόλησης στην μισθωτή εργασία δεν θα πρέπει να οδηγήσει σε ανεξέλεγκτη αύξηση της αυτοαπασχόλησης (ήδη 33, 2%) αλλά στο σχεδιασμό αναπτυξιακών προγραμμάτων που θα διευρύνουν και ενισχύσουν τις δυνατότητες απασχόλησης σε νέα εναλλακτικά πεδία.

1. Στο "Προστατευόμενο Εργασιακό Περιβάλλον" μπορεί να πραγματοποιηθεί "εξομοίωση" με μισθωτές θέσεις εργασίας ή με επιχειρηματική δραστηριότητα. Σε συνέχεια απαιτείται ειδικό στάδιο το οποίο θα διασφαλίσει τη σύνδεση με την πραγματικότητα της ελληνικής αγοράς εργασίας.

Ομάδες στις οποίες ότι θα ήταν απαραίτητη μια τέτοιου τύπου διαδικασία είναι:

- ανήλικοι παραβάτες,
- νέοι με ελλιπή επαγγελματικά προσόντα έπειτα από διαδικασία κατάρτισης,
- νέοι που έχουν εγκαταλείψει το σχολείο οι οποίοι αντί να ενταχθούν στην εκπαίδευση (αναγκαιότητα νυχτερινών σχολείων) θα ενταχθούν στην αγορά εργασίας,
- επιχειρηματικές δραστηριότητες 2 - 3 γυναικών ή νέων "Θερμοκοιτίδα", κ.ά.

1. Αναφορικά στη θέση των γυναικών και των νέων, η ενεργή συμμετοχή τους στο σχεδιασμό υλοποίηση και αξιολόγηση των δράσεων μπορεί να ενισχύσει την αυτοπεποίθηση, την αυτενέργεια, την ευελιξία, την ανάληψη πρωτοβουλιών και ευθυνών τους κ.α..

   Θετικές συνέπειες της συμμετοχής τους στις διαδικασίες μπορεί να αποτελέσουν: α) η βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών, β) η προώθηση της ισότητας ευκαιριών, γ) την αξιοποίηση - όσο το δυνατό περισσότερο - των δυνατοτήτων διαμόρφωσης νέων εναλλακτικών πεδίων δράσης, κ.α.

2. Ο προσδιορισμός των "πραγματικά αποκλεισμένων κοινωνικών ομάδων", η διαμόρφωση κριτηρίων, η διερεύνηση ιδιαίτερων χαρακτηριστικών, η εξειδίκευση των μηχανισμών προσέγγισης και κινητοποίησης αυτών θα συμβάλει στην αποφυγή της ανακύκλωσης των "επωφελούμενων" από τις διάφορες υπηρεσίες και δράσεις. Οι ιδιαιτερότητες των ευπαθών κοινωνικών ομάδων απαιτούν ειδικούς χειρισμούς, διαδικασίες, μεθοδολογίες, κ.ά. Συνεπώς ο σχεδιασμός η υλοποίηση και η αξιολόγηση των δράσεων στο πλαίσιο των επιχειρησιακών προγραμμάτων προϋποθέτουν ιδιαίτερη ευελιξία π.χ.

   Τα προγράμματα που απευθύνονται σε άγαμες μητέρες θα πρέπει να υποστηριχθούν από ειδικές υπηρεσίες ενδυνάμωσης, ενημέρωσης, συμβουλευτικής κ.ά. - πολύ πριν το στάδιο της προκατάρτισης- , καθώς και να υπάρχει πρόβλεψη συνεργασίας με ειδικούς νομικούς συμβούλους και Κέντρα Δημιουργικής

απασχόλησης παιδιών.

Τα προγράμματα τα οποία απευθύνονται σε άτομα απομακρυσμένων ορεινών νησιωτικών περιοχών θα πρέπει να επιτρέπουν τη διαμόρφωση ειδικών εκπαιδευτικών χώρων, να υποστηρίζονται από συμβούλους και εκπαιδευτές που θα λειτουργούν ως εξειδικευμένες κινητές ομάδες υποστήριξης, να διέπονται από ευέλικτη εκπαιδευτική μεθοδολογία, κ.ά.

Τα προγράμματα που απευθύνονται σε ανήλικους παραβάτες θα πρέπει να υλοποιούνται από ειδικά κέντρα στήριξης, τα οποία θα λειτουργούν ως προ-στάδιο ένταξης στην ομάδα, στην οικογένεια, στην εκπαίδευση, στην κοινωνία, στην αγορά εργασίας (με σειρά προτεραιότητας). Επίσης θα μπορεί να προωθούν τη συλλογικότητα και τη δραστηριοποίηση σε θέματα πολιτιστικού - καλλιτεχνικού χαρακτήρα με στόχο την εκτόνωση της ενέργειας, την άμβλυνση του αρνητισμού, την ενίσχυσης της δημιουργικότητας κ.ά.

3. Οι ολοκληρωμένες δράσεις στήριξης των νέων 16 - 24 ετών που στοχεύουν στην ένταξη αυτών στην εκπαίδευση, την κατάρτιση ή /και την απασχόληση στο πλαίσιο λειτουργίας δομών προϋποθέτουν ειδικούς μεταβατικούς μηχανισμούς "προένταξης" και διαμορφωμένες μεθοδολογίες διάγνωσης αναγκών. Για παράδειγμα η δημιουργία συγκεκριμένων "εικονικών εργασιακών χώρων", μπορεί να ενισχύσει την ομαλή ένταξή τους στην αγορά εργασίας (εικονικές επιχειρήσεις, εικονικές τοποθετήσεις σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας π.χ. εξομοίωση με εργαζόμενο σε τμήμα ποιοτικού ελέγχου).

6. Ιδιαίτερη μέριμνα θα πρέπει να ληφθεί για την αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού στις μικρές επιχειρήσεις, οι οποίες συνιστούν τον κορμό της απασχόλησης στη χώρας, Είναι άμεσης προτεραιότητας η πραγματοποίηση μελετών και η κατάρτιση εξειδικευμένων στελεχών υποστήριξής τους (με την προώθηση και την ενίσχυση της ανάπτυξης σχετικών φορέων από τους συντελεστές της παραγωγής) στη διάγνωση, συγκεκριμενοποίηση και αντιμετώπιση των αναγκών ανάπτυξης και κατάρτισης του εργατικού τους δυναμικού). Επιπλέον, στο πλαίσιο του σχεδίου, θα πρέπει να μελετηθεί η δυνατότητα κατάρτισης ενός ειδικού υποπρογράμματος για την κατάρτιση των εργαζομένων στις πολύ μικρές επιχειρήσεις (με λιγότερους από 20 εργαζόμενους), που να λειτουργήσει ευέλικτα και αποκεντρωμένα με έμφαση στην άρση των γραφειοκρατικών διαχειριστικών εμποδίων που αντιμετώπιζε στα προηγούμενα προγράμματα αυτή η συγκεκριμένη κατηγορία επιχειρήσεων.

Τέλος, κρίνουμε απαραίτητο να τονίσουμε ότι θεωρούμε αναγκαία την έγκαιρη και ισότιμη συμμετοχή μας στη διαμόρφωση και την εξειδίκευση των σχετικών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων, μετά την έγκριση του Σχεδίου Περιφερειακής Ανάπτυξης.

Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

του Γ. Κρητικίδη

Την τελευταία 10ετία η εξέλιξη του επιδόματος ανεργίας παρουσιάζει διαφορετική εικόνα από αυτήν της προηγούμενης 10ετίας. Η αιτία της διαφοροποίησης είναι οι ανομοιογενείς ποσοστιαίες μεταβολές που παρουσιάζονται στις αυξήσεις του βασικού ημερήσιου επιδόματος ανεργίας και του βασικού ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη.

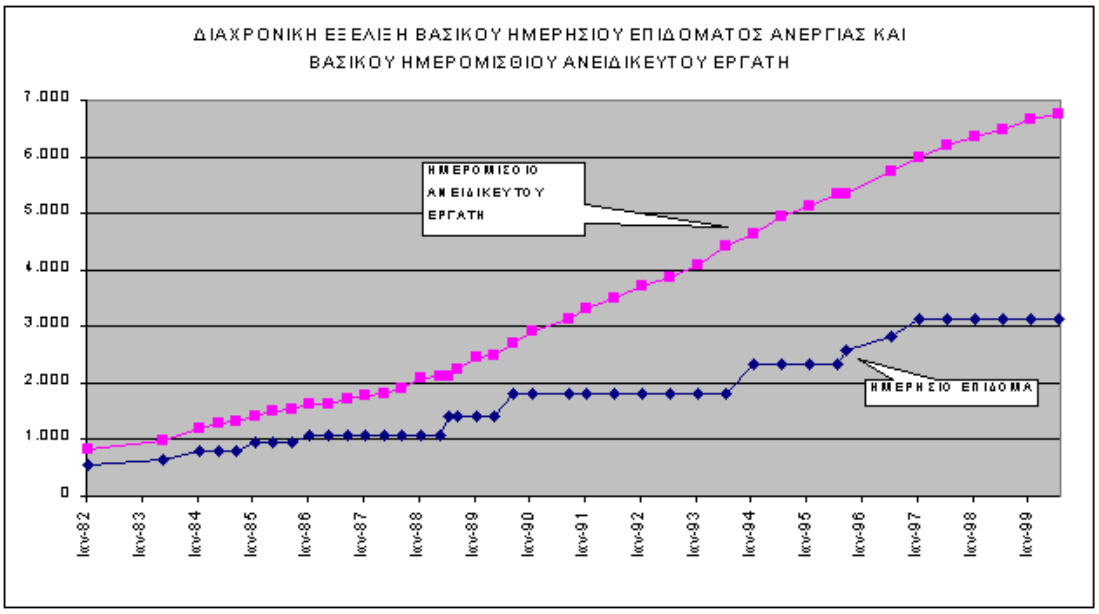
1. ΟΙ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΤΟΥ ΗΜΕΡΗΣΙΟΥ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ & ΤΟΥ ΒΑΣΙΚΟΥ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ ΤΟΥ ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΥ ΕΡΓΑΤΗ

Από το 1982 μέχρι το 1989 οι αυξήσεις του ημερήσιου επιδόματος ανεργίας ακολουθούσαν εν μέρει τις αυξήσεις του βασικού ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη. (Πίνακας 1). Οι αυξήσεις αυτές γίνονταν στις αρχές κάθε έτους και το επίδομα παρέμενε σταθερό σε όλη την διάρκεια του έτους αναπροσαρμογής του επιδόματος. Το επίδομα ανεργίας παρέμεινε σταθερό για διάστημα μεγαλύτερο του ενός έτους τα χρονικά διαστήματα από 1/1/1986 μέχρι 1/7/1988 καθώς και από 1/1/1988 μέχρι 1/9/1989.

Οι αυξήσεις που επιδέχονταν το επίδομα ανεργίας τα χρονικά αυτά διαστήματα, ακόμα και τις μεγαλύτερες του έτους, αντιστοιχούσαν στις αυξήσεις του βασικού ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη.

Αντίθετα από τις αρχές της 10ετίας του ’90 και μέχρι σήμερα το ημερήσιο επίδομα ανεργίας δεν ακολουθεί τις μεταβολές του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, ενώ ταυτόχρονα παραμένει σταθερό για μεγάλα χρονικά διαστήματα.

Το ημερήσιο επίδομα ανεργίας διατηρείται σταθερό για τέσσερα έτη, από τις αρχές του 1990 (1/9/1898) μέχρι και το τέλος του 1993, ενώ και μετά την αύξηση στην αρχή του 1994 παραμένει σταθερό μέχρι το τελευταίο τρίμηνο του 1995. Οι αυξήσεις αυτές είναι της τάξεως του 30,0% και 10,0% αντίστοιχα, οι αυξήσεις όμως του βασικού ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη τις χρονικές περιόδους ανέρχονται στο 72,1% και 15,2%. Εν συνεχεία ακολουθούν δύο ακόμα αυξήσεις, η πρώτη την 1/7/1996 και η δεύτερη τη 1/1/1997, μετά την οποία το ημερήσιο επίδομα ανεργίας έχει παραμείνει σταθερό μέχρι σήμερα (3.120 δρχ.). Οι παραπάνω αυξήσεις είναι της τάξεως του 10,0% και είναι υψηλότερες από τις αυξήσεις του βασικού ημερομισθίου οι οποίες ανέρχονται στο 7,6% και 4,3% αντίστοιχα. Από το 1997 και μετά το βασικό ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη έχει αυξηθεί κατά 12,5% ενώ το βασικό ημερήσιο επίδομα ανεργίας έχει παραμείνει σταθερό. (Διάγραμμα 1).



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1 Πηγή: ΟΑΕΔ, Δ/νση Ασφάλισης

2. *Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ ΤΟΥ ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΥ ΕΡΓΑΤΗ*

Από τις αρχές του 1982 μέχρι το τέλος της 10ετίας του ’80 το βασικό ημερήσιο επίδομα ανεργίας όποτε γινότανε αναπροσαρμογή αυτού έφθανε τα 2/3 του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, ενώ δεν μειωνότανε κάτω από το 60,0% τις περιόδους που παρέμενε σταθερό. Εξαίρεση αποτελεί το πρώτο εξάμηνο του 1998, το χαμηλότερο ποσοστό της 10ετίας του ’80, όπου είναι λίγο μεγαλύτερο του 50,0%, ενώ κατά το τελευταίο τρίμηνο του 1987 και το πρώτο 9μηνο του 1989 κυμαίνεται στο 57,0% περίπου.

Σήμερα το ημερήσιο επίδομα ανεργίας αντιστοιχεί στο 46,2% του βασικού ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, ενώ η υψηλότερη αντιστοιχία της δεκαετίας του ’90 ήταν αυτή της περιόδου από 1/1/90 μέχρι 1/9/90, και η οποία έφθανε το 62,0% περίπου.

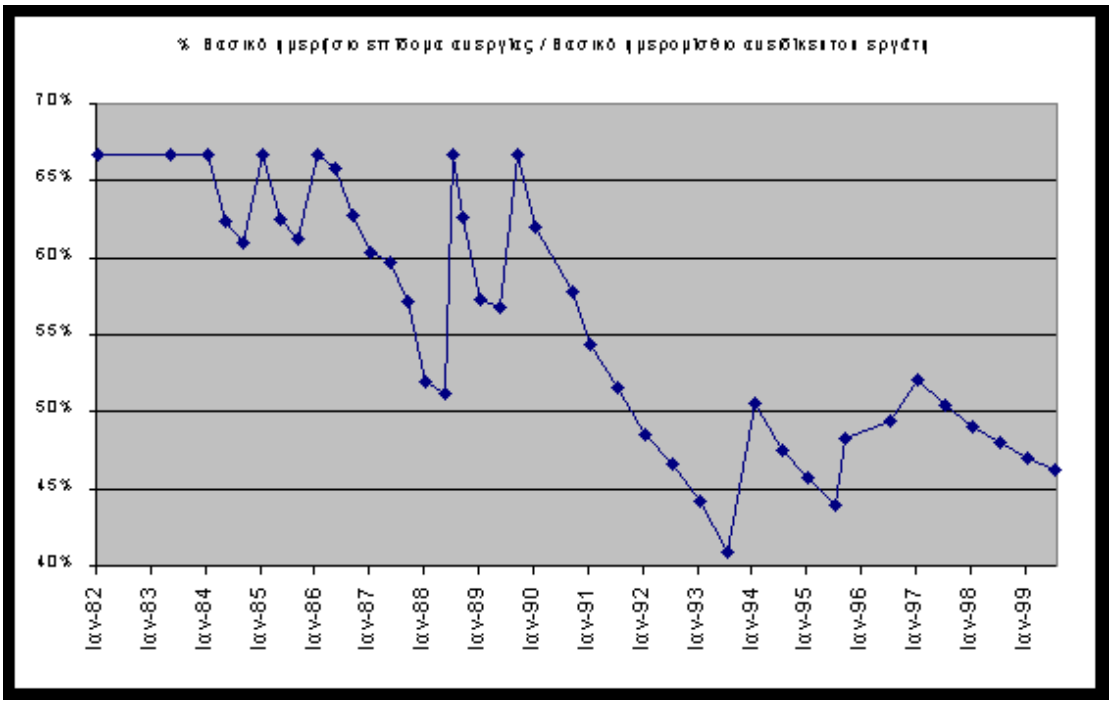
Το χαμηλότερο ποσοστό καθ' όλη την διάρκεια (1982 - σήμερα) παρατηρείται το δεύτερο εξάμηνο του 1993 όταν ήταν της τάξεως του 40,9%. (Διάγραμμα 2).

3. *ΑΝΑΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΣΤΑ 2/3 ΤΟΥ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ ΤΟΥ ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΥ ΕΡΓΑΤΗ (Ν. 2224/94, άρθρο 12)*

Σύμφωνα με το άρθρο 12 του Ν.2224/94, από την 1/7/97 το βασικό ημερήσιο επίδομα ανεργίας θα προσαρμοστεί και δεν θα είναι κατώτερο των 2/3 του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη. Σύμφωνα με το ανωτέρω άρθρο το βασικό ημερήσιο επίδομα ανεργίας θα έπρεπε να φθάνει τις 4.494 δρχ. (με το

σημερινό κατώτατο ημερομίσθιο το οποίο είναι ίσο με 6.741 δρχ), αυτό παραμένει στις 3.120 δρχ. όπως έχουμε αναφέρει παραπάνω. Για να φθάσει δε αυτό το ποσό χρειάζεται αύξηση της τάξεως του 44,0%

4. *ΤΙ ΑΝΑΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΧΡΕΙΑΖΕΤΑΙ ΓΙΑ ΝΑ ΦΘΑΣΕΙ ΤΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΣΤΟ 80% ΤΟΥ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ ΤΟΥ ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΥ ΕΡΓΑΤΗ (ΠΡΟΤΑΣΗ Γ.Σ.Ε.Ε.)*



Η πρόταση της Γ.Σ.Ε.Ε. για την αναπροσαρμογή του βασικού ημερήσιου επιδόματος ανεργίας στο 80,0% του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, συνεπάγεται μία αύξηση της τάξεως του 72,8%. Σύμφωνα με την Γ.Σ.Ε.Ε. το βασικό ημερήσιο επίδομα ανεργίας θα πρέπει επομένως να φθάσει σήμερα τις 5.393 δρχ., ενώ η διαφορά του από το βασικό ημερήσιο επίδομα ανεργίας σύμφωνα με το άρθρο 12 του Ν.2224/94 ανέρχεται στις 900 δρχ. περίπου, μία διαφορά της τάξεως του 20,0%.

Ο ΟΟΣΑ για τον βασικό μισθό

του Χρήστου Τριανταφύλλου

Ο βασικός μισθός τέθηκε επί σειρά ετών στο στόχαστρο της εισοδηματικής πολιτικής σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και του ΟΟΣΑ, διότι η ύπαρξη ενός κατώτατου μισθού εμποδίζει, υποτίθεται, την αύξηση της απασχόλησης. Ωστόσο, κατά τα τελευταία έτη, μια σειρά μελετών δείχνουν ότι ο ισχυρισμός αυτός είναι λανθασμένος.

Γνωστοί οικονομολόγοι, όπως ο David Card, ο Lawrence Katz, Jean-Paul Fitoussi και Olivier Blanchard υπογραμμίζουν ότι "οι εμπειρικές μελέτες δεν κατάφεραν να αποδείξουν ότι το κόστος σε όρους απασχόλησης του κατώτατου μισθού είναι σημαντικό". Μετά από αυτές τις μελέτες και την εφαρμογή πολιτικών αύξησης του κατώτατου μισθού (ΗΠΑ, Μ. Βρετανία), ο ΟΟΣΑ διαφοροποιεί την άποψή του για τον κατώτατο μισθό. Ενώ το 1994 η ετήσια έκθεση του διεθνούς οργανισμού έγραφε ότι "οι μεταβολές του κατώτατου μισθού έχουν σημαντική επίπτωση στην απασχόληση" και ότι "είναι κυρίως οι νέοι που πληρώνουν το λογαριασμό της ύπαρξης μηχανισμών κατώτατου μισθού", η θέση που διατυπώνει ο διεθνής οργανισμός στην Έκθεση του Ιουνίου 1998 είναι αρκετά διαφορετική: "Σύμφωνα με τα δεδομένα που συλλέχθηκαν σε διεθνές επίπεδο, ο κατώτατος μισθός δεν έχει επιπτώσεις στην συνολική απασχόληση των ενηλίκων".

Οι μελέτες αυτές μας δίνουν, απάντηση και στο ζήτημα του μη μισθολογικού κόστους. Διότι, εάν στις αναπτυγμένες οικονομίες η αύξηση του κόστους, της λιγότερο ειδικευμένης εργασίας, που αμείβεται με τον κατώτατο μισθό, εξηγεί οριακά την αύξηση της ανεργίας των κατηγοριών που αφορά, τότε δεν ευσταθεί το επιχείρημα ότι η μείωση του εν λόγω κόστους για τις επιχειρήσεις (υπό την μορφή μείωσης του μη μισθολογικού κόστους της λιγότερο αμειβόμενης εργασίας) θα έχει ένα σημαντικό αποτέλεσμα στην αύξηση της απασχόλησης.

Αλλοδαποί εργαζόμενοι και οικονομική ανάπτυξη

του Δημήτρη Α. Κατσορίδα

Οι απόψεις που προβάλλουν, πάντα, τα ρατσιστικά κινήματα είναι ότι *"οι ξένοι μας παίρνουν τις δουλειές",* δηλαδή ότι οι μετανάστες είναι υπεύθυνοι για την ανεργία των "ιθαγενών" εργαζομένων, καθώς επίσης για τα χαμηλά ημερομίσθια και για την διατήρηση της παραοικονομίας επειδή απασχολούνται, κυρίως, στη δεύτερη αγορά εργασίας. Έτσι, υποστηρίζουν ότι εάν οι μετανάστες φύγουν, οι θέσεις αυτές θα καλυφθούν από ντόπιους εργαζόμενους, οι μισθοί θα παραμείνουν σε υψηλά επίπεδα και η ανεργία θα μειωθεί.

Είναι γεγονός ότι σ' αυτές τις απλοποιημένες λογικές δεν έχει δοθεί ουσιαστική απάντηση.

Ας επιχειρήσουμε, όμως, να έλθουμε στην ουσία του προβλήματος.

Σχετικά με την *πρώτη άποψη* που ισχυρίζεται ότι οι υπεύθυνοι για την ανεργία των Ελλήνων είναι οι μετανάστες, δεν είναι μόνο λανθασμένη, αλλά στερείται και οποιασδήποτε τεκμηρίωσης. Διότι, ενώ είναι γεγονός ότι σε ορισμένες εργασίες υπάρχει μετατόπιση Ελλήνων από αλλοδαπούς (π.χ. οικοδομή), εντούτοις η εν λόγω άποψη στο σύνολό της, δεν έχει αποδειχτεί μέχρι τώρα με αριθμούς.

Όμως, απέναντι σ' αυτούς τους ισχυρισμούς μπορούμε να αντιτάξουμε τα εξής: *Κατ' αρχάς* η εκτεταμένη ανεργία προκύπτει ως προϊόν της καπιταλιστικής αναδιάρθρωσης, της εισαγωγής των νέων τεχνολογιών στην παραγωγική διαδικασία και της εκκαθάρισης των μη επαρκώς αξιοποιούμενων κεφαλαίων προκειμένου να επιτευχθεί η άνοδος της κερδοφορίας των πιο ανταγωνιστικών επιχειρήσεων, και *κατά δεύτερον*, η αγορά εργασίας εξαρτάται άμεσα από την αναπτυξιακή διαδικασία της χώρας, γι' αυτό είναι λάθος να την εξετάζουμε μεμονωμένα.

Σε ότι αφορά, λοιπόν, τους παράγοντες που σχετίζονται με τη χώρα υποδοχής μεταναστών, αυτοί οι παράγοντες είναι η *ζήτηση* εργατικών χεριών και γενικότερα η ανάγκη συνεχούς τροφοδότησης εργατικού δυναμικού, σε μακροχρόνια βάση, για την οικονομική ανάπτυξη. Διότι, η συμμετοχή των αλλοδαπών στην παραγωγή δημιουργεί το εισόδημά τους (μισθός), το οποίο ένα μέρος του θα πάει υπό μορφή εμβασμάτων στη χώρα από όπου προέρχονται και το οποίο μπορεί να αποτελέσει μέρος της ζήτησης προϊόντων της χώρας υποδοχής από τη χώρα προέλευσης των αλλοδαπών, ενώ το υπόλοιπο, που είναι και το περισσότερο, θα καταναλωθεί εντός

της χώρας υποδοχής για την αγορά καταναλωτικών αγαθών. Την ίδια στιγμή, τα εισοδήματα αυτά ενισχύουν, με αυτό τον τρόπο, τη συνολική ζήτηση και/ άρα την παραγωγή, ενώ η αύξηση της παραγωγής επιφέρει και αύξηση της απασχόλησης (της απασχόλησης των Ελλήνων) (Μ. Χλέτσος, 1994 και Η. Ιωακείμογλου, 1999). Αν μάλιστα συνυπολογιστεί και το γεγονός ότι πολλές μικρομεσαίες επιχειρήσεις επιβιώνουν στον ανταγωνισμό ακριβώς λόγω της φθηνής εργασίας των αλλοδαπών εργατών, τότε η συνολική επίδραση της μετανάστευσης στην απασχόληση είναι θετική (Μαρία Καραμεσίνη, 1996 και Α. Καρασαββόγλου, 1998). Ουσιαστικά, η απασχόληση των μεταναστών έχει πολλαπλασιαστικά αποτελέσματα και στο *εισόδημα* και στην *απασχόληση* των Ελλήνων. Σύμφωνα με διευκρινιστική εγκύκλιό της, η Τράπεζα της Ελλάδος έχει επιτρέψει, από 1/1/1998, το άνοιγμα τραπεζικών καταθέσεων σε αλλοδαπούς που εργάζονται στην Ελλάδα. Η εν λόγω ενέργεια δεν έγινε από φιλανθρωπία προς τους αλλοδαπούς, αλλά επειδή τα χρηματικά ποσά που διακινούν στο σύνολό τους οι μετανάστες είναι τόσα πολλά που ενδιαφέρουν την, έστω, άτυπη Ζώνη της Δραχμής στα Βαλκάνια.

Συνεπώς, *η μετανάστευση αποτελεί θετικό παράγοντα όσον αφορά την αναπτυξιακή διαδικασία της χώρας, συμβάλλοντας παράλληλα στην αύξηση της παραγωγής και της απασχόλησης, ενώ ταυτόχρονα προσφέρει την ευκαιρία να αυξηθεί η σύνθεση του πληθυσμού ή/ και του εργατικού δυναμικού μιας χώρας*. Σε πολλούς δε τομείς της οικονομίας οι μετανάστες καλύπτουν πραγματικές ανάγκες της παραγωγής, επειδή ακριβώς οι Έλληνες εργαζόμενοι αποφεύγουν να εργασθούν σε εργασίες που θεωρούνται ανθυγιεινές, επικίνδυνες ή κακοπληρωμένες (μεταλλεία, καθαριστές, κατώτερο προσωπικό νοσοκομείων, πτηνοτροφεία, βουστάσια-χοιροστάσια, αλιεία, γεωργία, οικιακοί βοηθοί κτλ.). Πρόκειται, δηλαδή, σε πολλές περιπτώσεις για προκαπιταλιστικές μορφές εκμετάλλευσης και απασχόλησης, που αφορούν κατά κύριο λόγο τις δραστηριότητες των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Σε ότι αφορά το χώρο της παραοικονομίας, όπου συνήθως συναντάται ο μεγαλύτερος αριθμός μεταναστών, η άποψη ότι η παραοικονομία διατηρείται επειδή απασχολούνται μετανάστες, είναι λάθος διότι, *πρώτον,* στις παραοικονομικές δραστηριότητες οι μετανάστες δεν αποτελούν την πλειοψηφία και *δεύτερον,* οι μετανάστες βρίσκουν εργασία επειδή υπάρχει η παραοικονομία και όχι το αντίθετο. Εξάλλου, η παραοικονομία έχει σχέση με την ανάπτυξη του καπιταλισμού, ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής κρίσης. Μάλιστα, με δεδομένη την ένταση του διεθνούς ανταγωνισμού, πολλές ελληνικές επιχειρήσεις, κυρίως μικρομεσαίου χαρακτήρα της πόλης και της υπαίθρου (μικρές βιοτεχνικές επιχειρήσεις, οικοδομές, αγροτική παραγωγή κτλ.), όπου ενθαρρύνεται η παραοικονομική δραστηριότητα, προσφεύγουν στο φθηνό και ευέλικτο εργατικό δυναμικό της μαύρης αγοράς εργασίας προκειμένου να περιορίσουν το κόστος λειτουργίας τους και να επιβιώσουν. Τέτοιες δραστηριότητες συνυπάρχουν με την παράνομη απασχόληση, την οποία οι μετανάστες προσφέρουν σε μεγάλη επάρκεια εξαιτίας του γεγονότος ότι είναι φθηνό, ανειδίκευτο και με έντονη κινητικότητα εργατικό δυναμικό, με αποτέλεσμα να υπάρχει μεταξύ παραοικονομίας και

παράνομων μεταναστών μια σχέση αυτοτροφοδότησης (Α. Καρασαββόγλου, 1998).

Αναφορικά με τη *δεύτερη άποψη* που υποστηρίζει ότι οι αμοιβές των αλλοδαπών εργαζομένων πιέζουν τον μισθό των Ελλήνων μισθωτών προς τα κάτω, εμπειρικές έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στην περιοχή της Βόρειας Ελλάδας δείχνουν ότι η αμοιβή των μεταναστών είναι κατά 40% και πλέον χαμηλότερη από εκείνης των Ελλήνων (Κ.Ε.Δ.Ο.Α./Ι.Α.Β.Α.Σ., 1994). Συγκεκριμένα, το μέσο ημερομίσθιο ανειδίκευτου νόμιμου μετανάστη είναι πέντε χιλιάδες δραχμές περίπου. Υπάρχει, όμως, σημαντική διαφορά μεταξύ τομέων απασχόλησης και περιοχών. Οι μικρότερες αμοιβές είναι στους τομείς βιομηχανίας και βιοτεχνίας, ενώ σαφώς υψηλότερες είναι στις οικοδομές-κατασκευές (7.000 δραχμές). Επίσης, στην περιοχή Θεσσαλονίκης οι αμοιβές είναι υψηλότερες έναντι των άλλων περιοχών (π.χ. το μέσο ημερομίσθιο στις οικοδομές στην περιοχή της Θεσσαλονίκης είναι άνω του διπλάσιου του ημερομισθίου στην βιομηχανία στην περιοχή Πέλλας).

Από τα προαναφερθέντα προκύπτει ότι οι εργοδότες δεν προσλαμβάνουν μετανάστες επειδή τους προσφέρουν λιγότερα χρήματα, προσλαμβάνουν εργαζόμενους (που τυχαίνει να είναι μετανάστες, όπως κάλλιστα είναι και Έλληνες), οι οποίοι δέχονται να εργασθούν στη μαύρη αγορά εργασίας σε αυτά τα χαμηλά επίπεδα μισθού. Τα επίπεδα μισθού είναι χαμηλά όχι γιατί υπάρχουν μετανάστες, αλλά επειδή υπάρχουν εργαζόμενοι (που τυχαίνει να είναι και οι μετανάστες), οι οποίοι λόγω της φτώχειας και της οικονομικής εξαθλίωσης δέχονται να δουλέψουν με αυτά τα λίγα χρήματα (Μ. Χλέτσος, 1994). Εξάλλου δεν έχουν και άλλη επιλογή. Οι μισθοί, ιδιαίτερα σε περιόδους κρίσης, δεν καθορίζονται από κοινού από τους εργοδότες και τους εργαζόμενους, αλλά κυρίως *μόνο* από τους εργοδότες.

Ο μετανάστης, συνεπώς, δεν λειτουργεί ως υποκατάστατο του αυτόχθονος εργαζόμενου στην αγορά εργασίας. Εμείς τον βλέπουμε ως τέτοιο μόνο και μόνο γιατί έχει διαφορετικά φυλετικά και εθνικά χαρακτηριστικά. Εάν το άτομο που εργάζεται με χαμηλότερο μισθό ή σε παραοικονομικές δραστηριότητες είναι ομοεθνής, τότε κανείς δεν αντιδρά και κανείς δεν σκέφτεται να τον εκδιώξει από τη χώρα, γιατί είναι μέρος αυτής της χώρας (Μ. Χλέτσος, 1994). Τον μετανάστη θέλουμε να τον διώξουμε γιατί θεωρούμε ότι ως αλλοεθνής δεν ανήκει στην χώρα μας.

Παρ' όλ' αυτά, αρκετοί αλλοδαποί έχουν αρχίσει να εντάσσονται, σταδιακά, στην ελληνική κοινωνία. Σε αρκετές περιοχές, Δήμους ή Κοινότητες, οι κάτοικοι αντιλαμβάνονται ότι το φαινόμενο της εγκατάστασης αλλοδαπών δεν είναι προσωρινό. Πρόκειται για μια σημαντική μερίδα μεταναστών που θα παραμείνουν μόνιμα στην Ελλάδα. Μάλιστα, οι νεότερες γενιές από αυτούς θα ελληνοποιηθούν. Ήδη, πολλά παιδιά αλλοδαπών παρακολουθούν μαθήματα σε ελληνικά σχολεία και ενδεχομένως πολλοί από αυτούς θα υπηρετήσουν και στον ελληνικό στρατό. Να αναφέρουμε το ακραίο παράδειγμα του Πύρου Δήμα, ο οποίος όταν πρωτοήρθε το

1991 στην Ελλάδα τοποθετούσε και τα δυο του χέρια επάνω στην μπάρα, στο εσωτερικό του τρόλεϋ, για να μην κινδυνεύει ως ύποπτος κλοπής. Σήμερα είναι υπολοχαγός του ελληνικού στρατού. Ακόμη, να υπενθυμίσουμε εκείνη την περίφημη ομάδα των αρσιβαριστών, η οποία αγωνιζόταν με τα ελληνικά χρώματα και που δεν μιλούσαν άνετα τα ελληνικά ή την προσφάτως παγκόσμια πρωταθλήτρια Μιρέλλλα Μανιάνι-Τζελίλη, η οποία ανέδειξε τον ελληνικό στίβο σε όλο τον κόσμο, ενώ μέχρι το 1995 αγωνιζόταν στην Αλβανία.

Παρατηρώντας τα πράγματα κάτω από αυτή την οπτική γωνία μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι είναι, πλέον, αναγκαίο να αναζητηθεί μια διαφορετική και πιο αποτελεσματική πολιτική, διαμετρικά αντίθετη από την μέχρι τώρα. Διότι, αν δεχτούμε ότι *το μέλλον των κοινωνιών της Ευρώπης είναι πολυπολιτισμικό, τότε ο νέος αυτός χαρακτήρας είναι αναγκαίο να ληφθεί υπόψη στη χάραξη μιας αποτελεσματικής πολιτικής*.

Η ανεργία είναι αναγκαίο να αντιμετωπιστεί με τον περιορισμό του χρόνου εργασίας και την αναδιανομή της εργασίας. Το αίτημα για 35 ώρες εργασίας και λιγότερο χωρίς μείωση των αποδοχών, είναι δυνατόν να υλοποιηθεί, όπως αποδεικνύουν μελέτες του ΙΝ.Ε/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Η. Ιωακείμογλου, 1997), προκειμένου να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας. Διότι, τότε μόνο, όταν εκλείψει ή περιοριστεί η ανεργία, πιθανά να περιοριστεί η φασιστική έξαρση, ο ρατσισμός, η ξενοφοβία και οι διακρίσεις σε βάρος των αλλοδαπών εργατών, εφόσον δεν θα θεωρούνται πλέον "άρπαγες" της εργασίας των ντόπιων. Ταυτόχρονα, η εφαρμογή μιας πολιτικής κοινωνικής προστασίας (ασφάλεια, περίθαλψη, στέγαση, μόρφωση, συνδικαλισμός, κτλ.) και εκτεταμένης νομιμοποίησης των παράνομων αλλοδαπών (Δ. Κατσορίδας, 1994), αποτελούν σημαντικά μέσα καταπολέμησης της μαύρης αγοράς εργασίας και της παραοικονομίας, παρ' ότι δεν κατορθώνουν να την εξαλείψουν.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Η Αυγή (1999), *"Πρωταθλήτρια στη "μαύρη" εργασία η Ελλάδα σύμφωνα με αυστριακή πανεπιστημιακή μελέτη"*, 1 Σεπτεμβρίου.
- Ιωακείμογλου Η. (1997), *"Η μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών και οι επιπτώσεις της στην απασχόληση και την ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας"*, περιοδικό Ενημέρωση (ΙΝ.Ε/ΓΣΕΕ), Ιούνιος, τεύχος 26.
- Ιωακείμογλου Η. (1999), *"Οι μετανάστες και η ανεργία"*, εφημερίδα Η Αυγή, 14 Ιουλίου.
- Καραμεσίνη Μαρία (1996), *"Νομιμοποίηση από την πλευρά των μεταναστών"*, εφημερίδα Η Εποχή, 7 Ιουλίου.
- Καρασαββόγλου Α. (1998), *"Μετανάστευση, αγορά εργασίας και ελληνική οικονομία"*, στο συλλογικό τόμο με γενικό τίτλο *"Ανεργία: Μύθοι και πραγματικότητα"*, σε συνεργασία με Χλέτσο Μ., Κατσορίδα Δ., Ναξάκη Χ., Ιωακείμογλου Η., Εναλλακτικές Εκδόσεις, Αθήνα.
- Κατσορίδας Δ. (1994), *Ξένοι (;) εργάτες στην Ελλάδα*, εκδόσεις ΙΑΜΟΣ, Αθήνα.

- Κέντρο Ερευνών Διεθνούς Οικονομικής και Ανάπτυξης, Ινστιτούτο Ανάπτυξης και Βαλκανικής Στρατηγικής (Κ.Ε.Δ.Ο.Α./ Ι.Α.ΒΑ.Σ., 1994), *Μετανάστευση και Τοπικές Αγορές Εργασίας στη Βόρεια Ελλάδα,* Δεκέμβριος.
- Λινάρδος-Ρυλμόν Π. (1993), *Αλλοδαποί εργαζόμενοι και αγορά εργασίας στην Ελλάδα*, ΙΝ.Ε/ΓΣΕΕ, Αθήνα.
- Παναγόπουλος Α. (1998), *"Το 20% του ελληνικού ΑΕΠ από λαθρομετανάστες"*, εφημερίδα Επενδυτής (στο ένθετο "Οικονομικά Θέματα"), 30-31 Μαΐου.
- Χλέτσος Μ. (1994), *"Μετανάστευση, Αγορά εργασίας και Ρατσισμός. Μία εναλλακτική προσέγγιση"*. Αδημοσίευτο κείμενο. Μία πρώτη μορφή αυτού του κειμένου δημοσιεύτηκε στα Οικονομικά Χρονικά, Φεβρουάριος - Μάρτιος, τεύχος 74.

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ (Μάρτιος-Οκτώβριος 1999)

1. 18 Φεβρουαρίου 1999. Συμμετοχή του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ στα πλαίσια της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας "ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ", άξονας YOUTHSTART, μέσω εισήγησης, σε ημερίδα που διοργάνωσε το Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Γ.Δ.V., στο ΕΒΕΑ , με θέμα: *Από την Επαγγελματική Κατάρτιση στην Απασχόληση – Ο ρόλος των εργοδοτών στην Υποστήριξη των Νέων, ηλικίας 16 έως 24 ετών, χωρίς βασικά επαγγελματικά προσόντα.* Θέμα της εισήγησης που πραγματοποιήθηκε ήταν *Ο ρόλος των Δικτύων Υποστήριξης Ανέργων Νέων στην προώθηση της ένταξής τους στην αγορά εργασίας.* Στόχος της συμμετοχής του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, ήταν η ανάδειξη του ρόλου των κοινωνικών εταίρων στη δημιουργία τοπικών δικτύων υποστήριξης ανέργων νέων και η διερεύνηση των δυνατοτήτων ενεργοποίησης και προώθησης της συμμετοχής των εργοδοτών, στη διαδικασία ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας.
2. 8 Μαρτίου 1999. Το ΙΝ.Ε-Γ.Σ.Ε.Ε/ΑΔΕΔΥ Περιφέρειας Πελοποννήσου, στα πλαίσια της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας "ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ", άξονας NOW "Άρτεμις: Δίκτυο προώθησης της κοινωνικής και οικονομικής ένταξης των γυναικών" διοργάνωσε σε συνεργασία με το Εργατικό Κέντρο Αρκαδίας, εκδήλωση – συζήτηση στην αίθουσα του Φιλοτεχνικού Ομίλου Τρίπολης, με θέμα: "Η θέση και ο ρόλος της Γυναίκας στην Αγορά Εργασίας". Στόχος της εκδήλωσης ήταν η ευαισθητοποίηση της τοπικής κοινωνίας για το ρόλο και τα προβλήματα των γυναικών.
3. 23 Απριλίου 1999. Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ συμμετείχε στην 2η Περιφερειακή Συνάντηση του Υπουργείου Εργασίας και των Εθνικών Δομών Στήριξης των Κ.Π. "Απασχόληση" και "ADAPT", με θέμα: *Τοπική Δικτύωση: Προϋπόθεση για τη βιωσιμότητα των δομών,* στο Ηράκλειο Κρήτης,. Στόχος της συμμετοχής του ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, ήταν η ανάπτυξη προβληματισμών και προτάσεων για τη βιωσιμότητα των δομών στήριξης ανέργων που δημιουργήθηκαν στο πλαίσιο των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών.
4. 19–23 Απριλίου. Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ στα πλαίσια της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας "ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ", άξονας YOUTHSTART: "Δίκτυο Συμβουλευτικής και Πληροφόρησης Νέων", συμμετείχε σε διακρατική συνάντηση, που διοργάνωσε ο Οργανισμός BBJ (Association for the Support of Cultural and Vocational Training for Youths, Βρυξέλλες) και η European Commision (DGV) 1999 στη Γερμανία. Στόχος της συνάντησης ήταν η ανάπτυξη προβληματισμών μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών για την ενίσχυση των πολιτικών απασχόλησης των νέων. Επίσης, πραγματοποιήθηκαν σειρά επισκέψεων σε φορείς που αναπτύσσουν δραστηριότητες που αφορούν τους νέους, με στόχο την ανταλλαγή εμπειριών αλλά και τη διερεύνηση των δυνατοτήτων συνεργασίας και ανάπτυξης κοινών δράσεων για τους νέους σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

5. 25-27 Απριλίου 1999. Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, συμμετείχε μέσω εμπειρογνωμόνων του στην 3η Ευρωπαϊκή Συνάντηση (Τ09) του Focus Group για την Ενεργό Συμμετοχή των Νέων, που διοργάνωσε το Δίκτυο EUROPS και το ACIU – Danish Centre for International Training Programmes, στην Κοπεγχάγη,. Στόχος της συμμετοχής του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, ήταν η παρουσίαση της Μεθοδολογίας προώθησης της ενεργούς συμμετοχής των νέων στα Δίκτυα Υποστήριξης Ανέργων και ειδικότερα στις δράσεις ενίσχυσης της ένταξής τους στην εκπαίδευση ή/ και την απασχόληση. Στη συνάντηση συμμετείχαν εκπρόσωποι από Ελλάδα, Ολλανδία, Δανία, Γερμανία και Αγγλία.
6. 20 – 23 Μαίου 1999. Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, σε συνεργασία με τον ΟΑΕΔ, συμμετείχε στην Πρώτη Διεθνή Έκθεση Νέων στη Θεσσαλονίκη παρουσιάζοντας τις δραστηριότητες των γραφείων συμβουλευτικής και πληροφόρησης νέων που δημιουργήθηκαν στο πλαίσιο υλοποίησης της Κ.Π. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, άξονας YOUTHSTART, αλλά και τις ευρύτερες δραστηριότητες του φορέα σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο που αφορούν την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. επίσης διερευνήθηκε η δυνατότητα συνεργασίας του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, με νέους αλλά και φορείς, στο πλαίσιο λειτουργίας των τοπικών δικτύων στήριξης ανέργων.
7. 8 – 12 Μαίου 1999. Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ Περιφέρειας Κρήτης στα πλαίσια των προγραμμάτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης Ανέργων και της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας "ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ", άξονες NOW & YOUTHSTART διοργάνωσε πολιτιστική εκδήλωση στο Πανάνειο Δημοτικό Νοσοκομείου Ηρακλείου σε συνεργασία με τους καταρτιζόμενους του προγράμματος "Σύμβουλοι Οργάνωσης και Προώθησης Εκδηλώσεων Τέχνης και Πολιτισμού". Στόχος της εκδήλωσης ήταν η ενημέρωση των φορέων και των ανέργων για τις δραστηριότητες του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, Περιφέρειας Κρήτης αλλά και η προβολή των προσόντων των νέων καταρτιζομένων του προαναφερομένου προγράμματος. Παράλληλα αναπτύχθηκαν ποικίλες δραστηριότητες από το Γραφείο Συμβουλευτικής και Πληροφόρησης Νέων και τη Δομή Προώθησης της Κοινωνικής και Οικονομικής ένταξης των γυναικών που εδρεύουν στο Ηράκλειο Κρήτης.
8. 2 Ιουνίου 1999. Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, στα πλαίσια της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας "ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ", άξονας NOW συμμετείχε στο Φοιτητικό Πολιτιστικό Δεκαήμερο, που διοργάνωσε το ΤΕΙ ΚΑΒΑΛΑΣ, με στόχο την παρουσίαση των δράσεων του Δικτύου Άρτεμις και των δραστηριοτήτων του Περιφερειακού ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ Ανατολικής Μακεδονίας Θράκης για την προώθηση της κοινωνικής ή/ και οικονομικής ένταξης των γυναικών. Στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας "ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ" , άξονας YOUTHSTART πραγματοποιήθηκε συνάντηση στις 28 Ιουνίου 1999 στο Γραφείο Συμβουλευτικής και Πληροφόρησης Ανέργων Νέων του ΙΝΕ ΓΣΕΕ Περιφέρειας Στερεάς Ελλάδας, μεταξύ εκπροσώπων και ειδικών συμβούλων της Δομής Στήριξης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Europs (Βρυξέλλες), του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων και του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας. Στόχος της συνάντησης ήταν η παρουσίαση της λειτουργίας του Γραφείου Συμβουλευτικής και Πληροφόρησης Νέων της Λαμίας και η ανάπτυξη προβληματισμών μεταξύ των

νέων - χρηστών των υπηρεσιών του γραφείου και των εκπροσώπων των παραπάνω φορέων για την ενίσχυση των δράσεων προώθησης της απασχόλησης των νέων.

9. 28-29 Ιουνίου 1999. Το Κλαδικό Ινστιτούτο Εργασίας Πετρελαίου και Χημικής Βιομηχανίας σε συνεργασία με το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, πραγματοποίησαν Διακρατική συνάντηση στο ξενοδοχείο Τιτάνια στο πλαίσιο του προγράμματος ADAPT-WATCH, Κλαδικό Παρατηρητήριο Το θέμα της συνάντησης ήταν "Τεχνολογικές μεταβολές, νέες μορφές απασχόλησης και υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση". Συμμετείχαν στη συνάντηση αυτή, στελέχη της KAR-Ινστιτούτου της Ομοσπονδίας των Εργατών Μετάλλου στη Λιέγη του Βελγίου, του IPST- Διαπανεπιστημιακού Ινστιτούτου Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Ενηλίκων στην Τουλούζη της Γαλλίας, του συνδικάτου UGT της Βαλέντσια στην Ισπανία και του BFW - Ινστιτούτου Κατάρτισης της DGB στη Γερμανία καθώς και εκπρόσωπος της Ομοσπονδίας Πετρελαίου και Χημικής Βιομηχανίας, του αντίστοιχου Κλαδικού Ινστιτούτου Εργασίας και του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ.
10. 8 Ιουλίου 1999. Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας, στα πλαίσια της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας "ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ", άξονες NOW & YOUTHSTART, διοργάνωσε εκδήλωση στο Γραφείο στήριξης ανέργων γυναικών και νέων με θέμα: *Αλκοόλ τι πρέπει να ξέρουμε ως νέοι – τι πρέπει να πούμε ως γονείς*. Στόχος της εκδήλωσης ήταν η ενημέρωση, η ευαισθητοποίηση και η ανάπτυξη προβληματισμών μεταξύ ειδικών συμβούλων, νέων και γονέων γύρω από τις πραγματικές διαστάσεις που έχει πάρει το πρόβλημα του αλκοόλ .
11. 25 & 26 Αυγούστου 1999 Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, Περιφέρειας Στερεάς Ελλάδας , στα πλαίσια της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας "ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ", άξονας YOUTHSTART, διοργάνωσε Διήμερο Μουσικό Φεστιβάλ από Νέους για Νέους, στο Ισιαδάκι Λαμίας. Η διοργάνωση του Φεστιβάλ έγινε σε συνεργασία με την Ομάδα Νέων του προγράμματος "Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης – Ηχοληψία", το Γραφείο Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Νέων Λαμίας, τη Γραμματεία Αθλητισμού και Πολιτισμού της ΓΣΕΕ, τη Γραμματεία Νέων της ΓΣΕΕ, τη Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς, το Εργατικό Κέντρο Φθιώτιδας και το Δήμο Λαμίας. Παράλληλα, διοργανώθηκε από τους νέους έκθεση φωτογραφίας και σκίτσου στο περίπτερο του Γραφείου Συμβουλευτικής και Πληροφόρησης Νέων Λαμίας. Στόχος του Μουσικού Φεστιβάλ Νέων ήταν η συλλογική έκφραση των νέων, η προβολή της δυναμικής και των προσόντων τους και η ευαισθητοποίηση της τοπικής κοινωνίας για τα προβλήματά τους. Χορηγοί της εκδήλωσης ήταν το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο, ο Μουσικός Οίκος Καραμπογιάς, το OSCAR 90,9 FM, το Music Club 91,2 FM, το περιοδικό της Λαμίας 37,2 και το STAR FM.
12. 7 Σεπτεμβρίου 1999. Το ΙΝ.Ε-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ Περιφέρειας Πελοποννήσου, στα πλαίσια της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας "ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ", άξονας NOW "Άρτεμις: Δίκτυο προώθησης της κοινωνικής και οικονομικής ένταξης των γυναικών" διοργάνωσε συνάντηση – συζήτηση με θέμα: *Η Ορατή και Αόρατη Εργασία των γυναικών* στο Γραφείο Στήριξης Γυναικών στην Τρίπολη. Στόχος της συζήτησης, ήταν η ενημέρωση, η ευαισθητοποίηση και η κινητοποίηση των συντελεστών της τοπικής κοινωνίας – φορέων και γυναικών - για την από κοινού

δραστηριοποίησή τους στο πεδίο της πρόληψης και αντιμετώπισης των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σήμερα.

13. 14-18 Σεπτεμβρίου 1999. Το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, διοργάνωσε στην Αθήνα, στα πλαίσια των διεθνούς χαρακτήρα σεμιναρίων της ETUCO (Ευρωπαϊκής Συνδικαλιστικής Ακαδημίας της ΣΕΣ), ειδικό σεμινάριο με θέμα: "Η κοινωνική προστασία σε ευρωπαϊκό επίπεδο: "προκλήσεις για την χρηματοδότηση και τα συστήματα υγείας". Στο σεμινάριο συμμετείχαν 25 συνδικαλιστικά στελέχη από την Ελλάδα, την Κύπρο, το Βέλγιο, την Γαλλία, την Ισπανία, την Σουηδία, την Δανία, την Νορβηγία κ.α. Στόχος του σεμιναρίου ήταν η ανάδειξη ενός ευρύτερου προβληματισμού που αφορά στην στρατηγική της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων για την διαμόρφωση ενός ευρωπαϊκού συστήματος κοινωνικής προστασίας σε συνθήκες οικονομικής και νομισματικής ολοκλήρωσης.