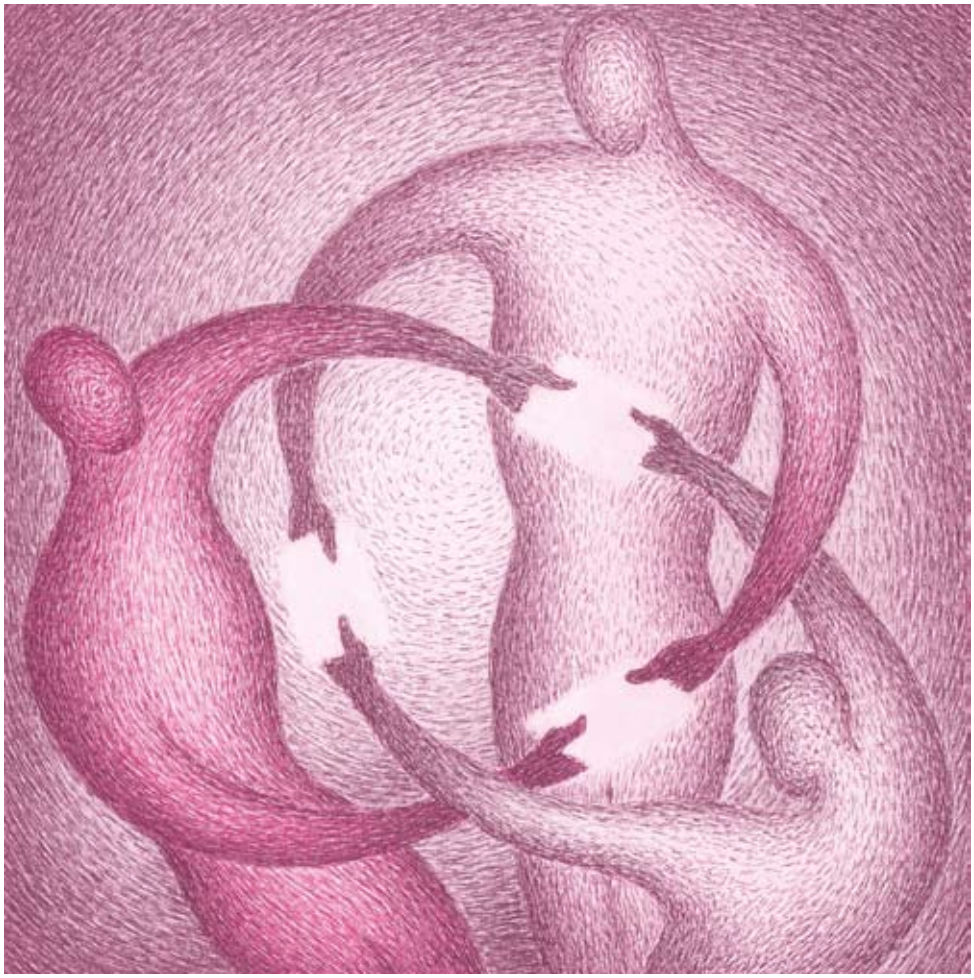
ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ
ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 91, Ιανουάριος 2003

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ



◆ Χρόνος εργασίας και απασχόληση ατόμων με οικογενειακές υποχρεώσεις ◆ Ανάπτυξη συστήματος ποιότητας των υπηρεσιών συμβουλευτικής στήριξης και απασχόλησης ◆ Η ΟΝΕ και οι μισθοί στην Ελλάδα ◆ Έκθεση για την αγορά εργασίας στην Αλβανία το 2002 ◆ Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 91, Ιανουάριος 2003

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Η οργάνωση και η διαχείριση του εργάσιμου χρόνου αποτελεί τη συνιστάμενη των κρατικών πολιτικών για την οικογένεια και την αγορά εργασίας. Ο χρόνος εργασίας και τα συστήματα απασχόλησης, αποτελούν κεντρικό σημείο αναφοράς των πολιτικών για την αγορά εργασίας, αλλά και των οικογενειακών στρατηγικών, επηρεάζοντας σημαντικά τη λειτουργία και τη θέση της οικογένειας μέσα στο ευρύτερο κοινωνικοοικονομικό σύστημα. Η οικογένεια και η αγορά εργασίας στην ουσία ποτέ δεν αποτέλεσαν δύο "κόσμους χωριστά" και ξένους μεταξύ τους. Οι διαδικασίες στο εσωτερικό του ενός, επηρέαζαν και επηρεάζουν τα δρώμενα στο εσωτερικό του άλλου. Κατά συνέπεια, η σχέση ανάμεσα στα τρία επίπεδα, Κράτος – οικογένεια – αγορά εργασίας, καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από την εσωτερική τους δυναμική και αποκτά χαρακτηριστικά που υποδηλώνουν μεταξύ τους, σχέση ανταγωνιστική αλλά και συνάμα σχέση αλληλεξάρτησης. Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ σε αυτό το τεύχος παρουσιάζει άρθρο σχετικά με την απασχόληση των ατόμων με οικογενειακές υποχρεώσεις καθώς επίσης και άρθρα αναφορικά με: την Ανάπτυξη Συστήματος Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης, την ΟΝΕ και τους μισθούς στην Ελλάδα και επιπλέον, άρθρο σχετικά με την έκθεση για την αγορά εργασίας στην Αλβανία το 2002. 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:* Νώντας Λαμπρακάκης, *Αντιπρόεδρος:* Π. Βούτος, Στ. Λαιμός, Γ. Ποντικός, *Γρ. Οικονομικού:* Κ. Πουπάκης, *Διευθύνων Σύμβουλος* Φ. Φατούρος, *Μέλη:* Α. Βλάχος, Π. Γρατσάνης, Χ. Καλύβας, 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

ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

Γιώργου Κολλιά

Η οργάνωση και η διαχείριση του εργάσιμου χρόνου αποτελεί τη συνιστάμενη των κρατικών πολιτικών για την οικογένεια και την αγορά εργασίας. Ο χρόνος εργασίας και τα συστήματα απασχόλησης, αποτελούν κεντρικό σημείο αναφοράς των πολιτικών για την αγορά εργασίας, αλλά και των οικογενειακών στρατηγικών, επηρεάζοντας σημαντικά τη λειτουργία και τη θέση της οικογένειας μέσα στο ευρύτερο κοινωνικοοικονομικό σύστημα. Η οικογένεια και η αγορά εργασίας στην ουσία ποτέ δεν αποτέλεσαν δύο "κόσμους χωριστά" και ξένους μεταξύ τους. Οι διαδικασίες στο εσωτερικό του ενός, επηρέαζαν και επηρεάζουν τα δρώμενα στο εσωτερικό του άλλου. Κατά συνέπεια, η σχέση ανάμεσα στα τρία επίπεδα, Κράτος – οικογένεια – αγορά εργασίας, καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από την εσωτερική τους δυναμική και αποκτά χαρακτηριστικά που υποδηλώνουν μεταξύ τους, σχέση ανταγωνιστική αλλά και συνάμα σχέση αλληλεξάρτησης.

Οι κρατικές πολιτικές για παράδειγμα στο ζήτημα των υπηρεσιών φροντίδας για τα εξαρτημένα μέλη της οικογένειας (παιδιά ηλικιωμένοι κλπ), ή στο κοινωνικοασφαλιστικό σύστημα, επηρεάζουν σημαντικά πλευρές διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου όπως μειωμένα ωράρια, ανάπτυξη και χρήση γονικών αδειών[1] και συνεπώς ως ένα βαθμό, διαμορφώνουν τις στάσεις και τις αντιλήψεις των εργαζομένων για τα συστήματα απασχόλησης.

Τα στοιχεία του ΟΟΣΑ για τα πραγματικά και επιθυμητά μοντέλα απασχόλησης για εργαζόμενους γονείς με παιδιά κάτω των έξι ετών, παρουσιάζουν σημαντικές διαφοροποιήσεις. Στο πίνακα 2, παρουσιάζονται τρία μοντέλα απασχόλησης. Στο πρώτο αναφέρεται ο άνδρας και η γυναίκα με πλήρη απασχόληση, στο δεύτερο, ο άνδρας με πλήρη και η γυναίκα με μερική απασχόληση και στο τρίτο, ο άνδρας με πλήρη απασχόληση και η γυναίκα μη απασχολούμενη.

Σε ότι αφορά το πραγματικό μοντέλο απασχόλησης, το κυρίαρχο πρότυπο σε μέσα επίπεδα (37,9%) στην Ευρώπη, είναι αυτό του άνδρα με πλήρη απασχόληση με τη γυναίκα μη απασχολούμενη. Απόκλιση από το μοντέλο αυτό παρουσιάζει η Φινλανδία η Σουηδία η Ελλάδα το Βέλγιο και η Πορτογαλία, όπου κυρίαρχο πρότυπο είναι αυτό της πλήρους απασχόλησης και για τους δύο γονείς, ενώ η Γαλλία φαίνεται ότι συνδυάζει το μοντέλο της πλήρους απασχόλησης και για τους δύο γονείς (38,8%) με αυτό του πλήρους απασχολού-

[1] Η χρήση μειωμένου ωραρίου από το γονέα για φροντίδα εξαρτημένων μελών, όταν συνοδεύεται από αντίστοιχη μείωση αποδοχών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων αντικειμενικά περιορίζει τους χρήστες και αποτελεί σοβαρό εμπόδιο στον συνδυασμό των επαγγελματικών και των οικογενειακών υποχρεώσεων του εργαζόμενου.

μενου για τον άνδρα και της μη απασχόλησης για τη γυναίκα (38,3%). Για την ίδια κατηγορία πληθυσμού, το πραγματικό μοντέλο πλήρους απασχόλησης και για τους δύο γονείς είναι στην Ελλάδα 42,2% με την Πορτογαλία να καταλαμβάνει τη πρώτη θέση με 74,5% Ακολουθούν η Σουηδία με 51,1% η Φινλανδία με 49,3%, το Βέλγιο με 46% και η Γαλλία με 38,8%. Ο μέσος όρος στην ΕΕ είναι 34,4%.

Τα στοιχεία για το επιθυμητό μοντέλο απασχόλησης κατατάσσουν τις χώρες της ΕΕ σε δύο ομάδες. Η Ελλάδα ανήκει στην ομάδα χωρών της ΕΕ όπου τα συμβιούντα άτομα με παιδιά κάτω των 6 ετών, σε ποσοστό 65,6%, επιθυμούν το μοντέλο της πλήρους απασχόλησης και για τους δύο γονείς. Στη πρώτη θέση της κατάταξης είναι η Πορτογαλία με 84,4% και ακολουθούν η Φινλανδία με 80,3% η Σουηδία με 66,8% η Ισπανία με 59,7% το Βέλγιο με 54,8% και η Γαλλία με 52,4%. Ο μέσος όρος στην ΕΕ είναι 47,7%. Αντίθετα, η Ιρλανδία με 42,3%, η Μ. Βρετανία με 41,8% η Αυστρία με 39,9%, η Γερμανία με 42,9%, η Ολλανδία με 69,9% και το Λουξεμβούργο με 29,9%, συγκροτούν την ομάδα των χωρών στις οποίες ο άνδρας επιθυμεί να εργάζεται με καθεστώς πλήρους απασχόλησης και η γυναίκα με μερική.

Οι προτιμήσεις των εργαζομένων για το χρόνο εργασίας εξαρτώνται κυρίως από δύο παράγοντες. Πρώτον, το επίπεδο διαβίωσης που διασφαλίζει το εισόδημα από την απασχόληση και δεύτερον, τις διευκολύνσεις που παρέχουν οι πολιτικές διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου στους εργαζόμενους προκειμένου να αντεπεξέλθουν στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Στην Ευρώπη, σύμφωνα με εκτιμήσεις του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, ένα σημαντικό τμήμα του εργατικού δυναμικού έχει ευθύνες φροντίδας εξαρτημένων μελών όπως αυτές αναφέρονται στη συνέχεια (πίνακας 1).

Πίνακας 1.

Οικογενειακές υποχρεώσεις του εργατικού δυναμικού

- 33% έχουν στην οικογένεια ένα παιδί ηλικίας 14 ετών και κάτω.
- 9% έχουν στην Οικογένεια ένα παιδί ηλικίας μικρότερης των τριών ετών.
- 14% των μητέρων και 3% των πατέρων είναι γονείς μονογονεϊκών οικογενειών που δεν συγκατοικούν με κάποιο σύντροφο.
- 11% έχουν ευθύνες φροντίδας για ηλικιωμένους συγγενείς ή άλλα ενήλικα άτομα, με αύξηση αυτού του ποσοστού στο εργατικό δυναμικό ηλικίας 50 ετών και άνω, όπου η αναλογία είναι σχεδόν ένας στους πέντε.

Βάση: Ο απασχολούμενος πληθυσμός ηλικίας 16-64 ετών στις 15 χώρες της ΕΕ, και τη Νορβηγία

Πηγή: Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας 1998.

Λαμβάνοντας υπόψη αυτά τα δεδομένα, έχει ανοίξει ένας δημόσιος διάλογος στην Ευρώπη, για το χρόνο εργασίας και το συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Η έρευνα του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση συνθηκών διαβίωσης και Εργασίας το 1998, για τις προτιμήσεις σχετικά με το χρόνο εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, καταλήγει στις παρακάτω βασικές διαπιστώσεις.

1. Το 51% των εργαζομένων θα προτιμούσε να εργάζεται λιγότερες ώρες, ενώ το 12% επιθυμεί να εργάζεται περισσότερες ώρες. Η επιθυμία μείωσης των ωρών εργασίας είναι μεγαλύτερη στους άνδρες από ότι στις γυναίκες και αυτό διότι οι γυναίκες είναι κυρίως υποαπασχολούμενες
2. Η γενική προτίμηση και για τα δύο φύλλα είναι η μείωση του χρόνου εργασίας (35-39 ώρες) με πλήρες ωράριο και παράλληλα αύξηση των ωρών εργασίας μερικής απασχόλησης που είναι κάτω των 20 ωρών την εβδομάδα. Η μερική απασχόληση προτιμάται κυρίως από γυναίκες με μικρά παιδιά.
3. Η μείωση του εργάσιμου χρόνου προτιμάται κυρίως από τις γυναίκες αφού κατά μέσον όρο οι εργαζόμενοι άνδρες προτιμούν εβδομάδα 37 ωρών ενώ η προτίμηση των γυναικών αναφέρεται σε εβδομάδα 30 ωρών.
4. Το 24% των ανδρών και 18% των γυναικών που απασχολούνται με καθεστώς μερικής απασχόλησης θα προτιμούσε πλήρη απασχόληση.
5. Το 22% των ανδρών και 37% των γυναικών που εργάζονται σήμερα με πλήρη απασχόληση θα προτιμούσαν να έχουν μερική απασχόληση
6. Η μερική απασχόληση προτιμάται κυρίως από τις γυναίκες με μικρά παιδιά, ενώ όσο αυξάνεται η ηλικία του παιδιού οι προτιμήσεις μετατοπίζονται σε αυξημένο χρόνο εργασίας.
7. Περισσότεροι από ένας στους πέντε πατέρες θα προτιμούσαν να εργάζονται με μερική απασχόληση παρότι η πατρότητα έχει μικρή επίδραση στον προτιμώμενο αριθμό εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας των ανδρών.
8. Το 20% των απασχολουμένων θα ήταν διατεθειμένο να πάρει άδεια άνευ αποδοχών για οικογενειακούς λόγους, εάν υπήρχε τέτοια δυνατότητα ενώ το ποσοστό αυξάνεται στο 30% εάν η άδεια αμείβονταν με το 50% των αποδοχών.

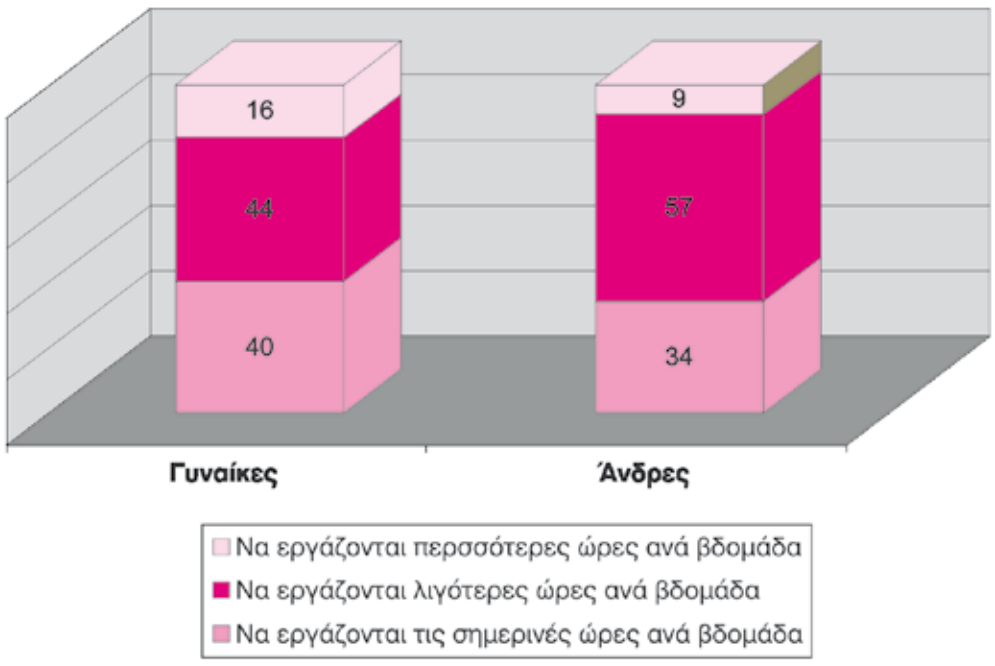
ΣΧΟΛΙΟ

- Παρά το γεγονός ότι το πρότυπο του "άνδρα κουβαλητή" παραμένει κυρίαρχο στην Ευρώπη, η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας συνεχίζει να αυξάνεται τη τελευταία 20ετία. Κατά συνέπεια, ο σχεδιασμός των πολιτικών απασχόλησης απαιτείται να λαμβάνει υπόψη του τη διαστάση της "ισότητας ευκαιριών" ανάμεσα στα δύο φύλα καθώς επίσης του συνδυασμού οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
- Η ριζική μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών αποτελεί ένα ώριμο πλέον κοινωνικό αίτημα, το οποίο υπερβαίνει τα όρια του διαλόγου σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης των κρισιακών φαινομένων στην αγορά εργασίας (ανεργία κλπ), αναδεικνύοντας ευρύτερες διαστάσεις που συνδέονται με την ποιότητα ζωής του εργαζόμενου (ελεύθερος χρόνος, επιπλέον χρόνος για οικογενειακές διευθετήσεις κλπ).

- Η μερική απασχόληση, αντί να αποτελεί το δούρειο ίππο της απορύθμισης των μισθών και της πλήρους απασχόλησης στην αγορά εργασίας, με άλλοθι την αντιμετώπιση της ανεργίας, θα μπορούσε, ως επικουρική μορφή απασχόλησης σε εθελοντική βάση, να αναδειχθεί σε εργαλείο διευκόλυνσης επαγγελματικών υποχρεώσεων και οικογενειακών αναγκών των εργαζομένων, υπό την προϋπόθεση ότι οι κρατικές πολιτικές αναπλήρωναν την απώλεια εισοδήματος του εργαζόμενου (παροχές με τη μορφή επιδόματος, αναγνώριση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων για το χρόνο φροντίδας εξαρτημένων μελών στην οικογένεια κλπ). Αντίστοιχες

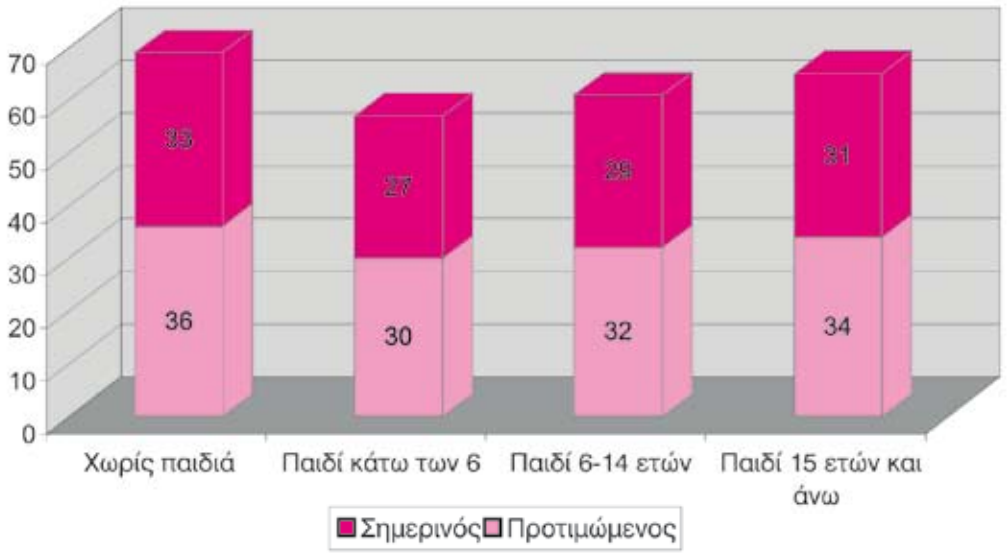
για παράδειγμα, πρακτικές, εφαρμόζονται στις Σκανδιναβικές χώρες, όπου παρατηρούνται και υψηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης σε σύγκριση με την Ελλάδα, καθώς η επιλογή της από το εργατικό δυναμικό δεν συμβάλει - τουλάχιστον στον ίδιο βαθμό συγκριτικά με την Ελλάδα - στα φαινόμενα φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού των μελών των νοικοκυριών.

Προτιμήσεις ανδρών και γυναικών % για τον εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας στην ΕΕ



Πηγή: Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας 1998

Προτιμήσεις εβδοδιαίου χρόνου εργασίας στην ΕΕ (γυναίκες εργαζόμενες)



Πηγή: Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας 1998

Πίνακας 2.

Πραγματικά και επιθυμητά μοντέλα απασχόλησης για εργαζόμενους με πλήρη και μερική απασχόληση στην Ε.Ε (1998)*

Ζεύγη με παιδιά κάτω των 6 ετών.					
	Άνδρας/ Γυναίκα πλήρη απασχόληση	**Άνδρας – πλήρη Γυναίκα - μερική**	**Άνδρας – πλήρη Γυναίκα μη απασχολούμενη**	**Άλλοι**	**Σύνολο**
Φινλανδία					
πραγματικό	49,3	6,4	32,8	11,5	100,0
επιθυμητό	80,3	8,6	10,2	0,8	100,0
Σουηδία					
πραγματικό	51,1	13,3	24,9	10,7	100,0
επιθυμητό	66,8	22,2	6,6	4,4	100,0
Ελλάδα					
πραγματικό	42,2	7,9	36,1	13,8	100,0
επιθυμητό	65,6	10,6	9,4	14,4	100,0
Ιταλία					
πραγματικό	34,9	11,8	43,3	10,0	100,0
επιθυμητό	50,4	27,7	10,7	11,2	100,0
Πορτογαλία					
πραγματικό	74,5	4,7	18,7	2,2	100,0
επιθυμητό	84,4	8,0	4,0	3,6	100,0
Ισπανία					
πραγματικό	25,6	6,3	56,9	11,2	100,0
επιθυμητό	59,7	11,6	19,7	9,0	100,0
Ιρλανδία					
πραγματικό	30,8	18,7	37,0	13,5	100,0
επιθυμητό	31,1	42,3	8,1	18,5	100,0
Μ. Βρετανία					
πραγματικό	24,9	31,9	32,8	10,4	100,0
επιθυμητό	21,3	41,8	13,3	23,6	100,0
Αυστρία					
πραγματικό	19,1	28,2	48,1	4,5	100,0
επιθυμητό	35,6	39,9	3,9	20,7	100,0
Γερμανία					
πραγματικό	15,7	23,1	52,3	8,9	100,0
επιθυμητό	32,0	42,9	5,7	19,4	100,0
Ολλανδία					
πραγματικό	4,8	54,8	33,7	6,7	100,0
επιθυμητό	5,6	69,9	10,7	13,8	100,0
Βέλγιο					
πραγματικό	46,0	19,4	27,3	7,3	100,0
επιθυμητό	54,8	28,8	13,4	3,0	100,0
Γαλλία					
πραγματικό	38,8	14,4	38,3	8,4	100,0
επιθυμητό	52,4	21,9	14,1	11,7	100,0
Λουξεμβούργο					
πραγματικό	23,5	27,0	49,1	0,4	100,0
επιθυμητό	27,5	29,9	12,4	30,2	100,0
Μέσος όρος					
πραγματικό	34,4	19,1	37,9	8,5	100,0
επιθυμητό	47,7	29,0	10,2	13,2	100,0

OECD Employment Outlook 2001.

* Δεν συμπεριλαμβάνονται τα στοιχεία για τη Δανία.

"ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ[1]"

Στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL συστάθηκε η Αναπτυξιακή Σύμπραξη Ε - QUALITY (εταιρική σχέση με νομική μορφή: αστική μη κερδοσκοπική εταιρεία), η οποία επιδιώκει:

Τη διαμόρφωση πλαισίου ποιοτικών προδιαγραφών, καθώς και την ανάπτυξη Συστήματος Ποιότητας με βασικά πεδία εφαρμογής τις ***Δομές****, τις* ***Υπηρεσίες*** *και το* ***Στελεχιακό δυναμικό*** *των δομών συμβουλευτικής στήριξης και απασχόλησης, ειδικότερα δε εκείνων που απευθύνονται σε συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες, οι οποίες αντιμετωπίζουν πολλαπλά και αυξημένα εμπόδια πρόσβασης και ένταξης στην αγορά εργασίας.*

Ειδικότερα, επιδιώκεται:

Α. Η διαμόρφωση ενιαίας βάσης ποιοτικών χαρακτηριστικών, σχετικά με τη δικτύωση Δομών και Υπηρεσιών απασχόλησης και παροχής συμβουλευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών.

Β. Η ανάδειξη κατάλληλου και λειτουργικού πλαισίου, βάσει του οποίου οι σχέσεις μεταξύ των φορέων, των δομών απασχόλησης, παροχής συμβουλευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών, κατάρτισης, των συλλογικών οργανώσεων των ευπαθών κοινωνικά ομάδων, των μη κυβερνητικών οργανώσεων, των επιχειρήσεων κ.ά. θα αναπτύσσονται κατά τρόπο ώστε να:

- διευκολύνεται η αναγνωρισιμότητα των δομών, δηλαδή ο ιδιαίτερος ρόλος και οι υπηρεσίες που επιτελούν, η κάθε μία χωριστά, στο πλαίσιο ενός ευέλικτου και ανθρωποκεντρικού δικτύου
- μεγιστοποιείται η προσπελασιμότητα των δομών και των υπηρεσιών απασχόλησης για άτομα ευπαθών κοινωνικά ομάδων
- διευκολύνεται η ένταξη και η επανένταξη των ευπαθών κοινωνικά

[1] Την επιστημονική ομάδα εργασίας του ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ αποτέλεσαν : Βιβή Σιδηρά, Αδαμαντία Ζαβιτσάνου, Θάλεια Γράβα, Πέννυ Γεωργιάδου, Νατάσσα Μπέτζιου

ομάδων στην αγορά εργασίας, μέσα από μορφές και σχέδια δράσης που προϋποθέτουν την ενεργό συμμετοχή και εκπροσώπησή τους.

Γ. Η βελτίωση και διεύρυνση των υπηρεσιών που παρέχουν οι δομές απασχόλησης, οι οποίες θα εξειδικεύονται σε συνάρτηση με τις ανάγκες και τις δυνατότητες των επωφελούμενων, αλλά και της αγοράς εργασίας.

Δ. Η ισχυροποίηση του δικτύου φορέων/δομών, ώστε να είναι σε θέση με τη δυναμική του να:

- ✧ επηρεάζει θετικά τους όρους υποδοχής και ένταξης των ευπαθών κοινωνικά ομάδων στην αγορά εργασίας
- ✧ επηρεάζει τις πολιτικές των κοινωνικών εταίρων, της τοπικής αυτοδιοίκησης και άλλων φορέων που μπορούν να συμβάλουν στην άμβλυνση των διακρίσεων που αφορούν στους όρους ένταξης στην αγορά εργασίας των προαναφερόμενων κοινωνικών ομάδων
- ✧ συμβάλει στη διαδικασία σχεδιασμού των πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής ένταξης.

Προσδοκώμενο αποτέλεσμα του Έργου είναι: η διαμόρφωση αρχών, προτύπων, κριτηρίων και διαδικασιών ποιότητας, με συγκεκριμένες προδιαγραφές που αφορούν την οργάνωση και λειτουργία των δομών, την ανάπτυξη υπηρεσιών στη βάση διαπιστωμένων αναγκών, το προφίλ και το ρόλο του στελεχιακού δυναμικού των δομών συμβουλευτικής στήριξης και προώθησης της απασχόλησης.

Το Έργο αφορά **όλες τις κοινωνικές ομάδες** που υπόκεινται σε διακρίσεις και αντιμετωπίζουν αυξημένα εμπόδια πρόσβασης στην αγορά εργασίας.

Ενδεικτικά, αναφέρουμε:

- μακροχρόνια άνεργοι
- άνεργοι που αντιμετωπίζουν προβλήματα πρόσβασης στην απασχόληση λόγω ηλικίας ή και ανεπάρκειας των επαγγελματικών τους προσόντων
- νέοι άνεργοι με ελλιπή επαγγελματικά προσόντα
- άνεργες γυναίκες που αντιμετωπίζουν πρόσθετα κοινωνικά εμπόδια κατά την ένταξή τους στην αγορά εργασίας
- αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών
- άνεργοι απομακρυσμένων γεωγραφικών περιοχών
- μετανάστες, τσιγγάνοι, πρόσφυγες
- ομάδες που υφίστανται συνθήκες “πολλαπλής περιθωριοποίησης” κ.ά.

Η Αναπτυξιακή Σύμπραξη Ε - QUALITY αποτελείται από **φορείς** που δραστηριοποιούνται σε διαφορετικά και παράλληλα συμπληρωματικά, σε σχέση με το Έργο, πεδία παρέμβασης και διαθέτουν το θεσμικό και λειτουργικό υπόβαθρο να επηρεάζουν πολιτικές απασχόλησης και κοινωνικής ένταξης (τοπική αυτοδιοίκηση, μη κυβερνητικές οργανώσεις, δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, κοινωνικοί εταίροι, εκπαιδευτικοί οργανισμοί, ερευνητικά κέντρα κλπ).

Τη συνολική ευθύνη του Έργου έχει το ΚΕΚ **ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ.** Στην Α.Σ. Ε - QUALITY συμμετέχουν ενεργά και ισότιμα οι εταίροι φορείς:

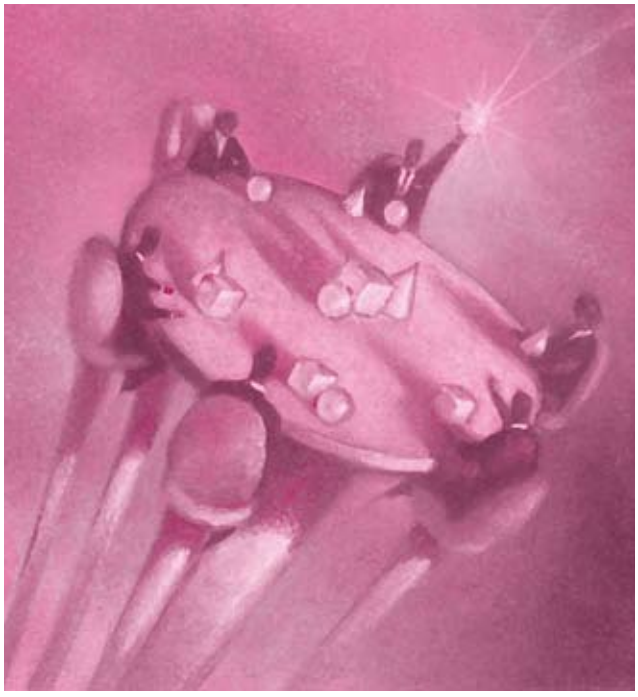
ΟΑΕΔ, ΕΕΤΑΑ, ΕΚΕΠΙΣ, ΚΕΘΙ, ΔΙΚΤΥΟ ROM, ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΠΡΟΣΦΥΓΕΣ, ΚΕΝΤΡΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΩΝ, ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ, ΟΕΕΚ, ΔΕΟΒ, ΑΔΕΠ, ΔΗΜΟΣ ΣΥΚΕΩΝ, ΚΕΚ - ΙΝΕ /ΓΣΕΕ.

Οι προαναφερόμενοι εταίροι φορείς :

- επηρεάζει θετικά τους όρους υποδοχής και ένταξης των ευπαθών κοινωνικά ομάδων στην αγορά εργασίας
- δραστηριοποιούνται σε σημαντικούς τομείς της αγοράς εργασίας
- προσφέρουν υπηρεσίες συμβουλευτικής στήριξης και απασχόλησης σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες
- μπορούν να λειτουργήσουν συμπληρωματικά, στο πλαίσιο της δικτύωσης
- εκφράζουν, απευθύνονται ή και αντιπροσωπεύουν την "ομάδα στόχο" του Έργου.

Το Έργο αποτελείται από τα παρακάτω υποέργα, στο πλαίσιο των οποίων σχεδιάζονται και αναπτύσσονται ολοκληρωμένες δράσεις και παρεμβάσεις σε ευρωπαϊκό, εθνικό και περιφερειακό επίπεδο:

Υποέργο 1.1: *"Δημιουργία, Ανάπτυξη, Ανατροφοδότηση από τις πιλοτικές εφαρμογές και Τελική Διαμόρφωση του Συστήματος Ποιότητας Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης"*



Σχεδιάζεται, δημιουργείται, αναπτύσσεται και διαμορφώνεται στην τελική του μορφή το Σύστημα Ποιότητας μέσω Έρευνας, στο πλαίσιο της οποίας πραγματοποιούνται:

α) μελέτη - σε κρίσιμα σημεία του Σ.Π. - του κοινωνικοοικονομικού πλαισίου με έμφαση στην ομάδα στόχο του Έργου, στους μηχανισμούς συμβουλευτικής στήριξης και απασχόλησης, στις υπηρεσίες που παρέχονται, στο στελεχιακό δυναμικό των δομών και στη δικτύωση συντελεστών των τοπικών αγορών εργασίας

β) case studies σε επιλεγμένες δομές συμβουλευτικής στήριξης και απασχόλησης (ερωτηματολόγια, βάση δεδομένων, συνεντεύξεις, παρατήρηση, εργαστήρια, ομαδικές συνεντεύξεις)

γ) διαμόρφωση δεικτών παρακολούθησης της εφαρμογής του Σ.Π.

δ) συνεχής ανατροφοδότηση του Σ.Π. από τις πιλοτικές εφαρμογές του α' και β' φάση (εργαστήρια, συναντήσεις, συνεντεύξεις κ.ά.)

ε) αξιοποίηση αποτελεσμάτων από τις έρευνες των διακρατικών εταίρων του Έργου (διάχυση τεχνογνωσίας κατά τη διαμόρφωση των μεθοδολογικών εργαλείων)

στ) προσδιορισμός των δυνατοτήτων ευρύτερης εφαρμογής του Σ.Π. σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο (διερεύνηση δυνητικών χρηστών).

Υποέργο 1.2.: *"Ανάπτυξη μεθοδολογικών εργαλείων συνοδευτικών του Συστήματος Ποιότητας - Εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση"*

Διαμορφώνεται ενιαίο πλαίσιο όπου θέτονται οι προδιαγραφές για τη δημιουργία των μεθοδολογικών εργαλείων συνοδευτικών του Σ.Π.. Τα μεθοδολογικά εργαλεία αναπτύσσονται και εφαρμόζονται πιλοτικά από τους καταρτισμένους συμβούλους των δομών που παρέχουν ολοκληρωμένη στήριξη στην ομάδα στόχο, αξιολογούνται και αναδιαμορφώνονται από επιστημονικές θεματικές ομάδες. Τα μεθοδολογικά εργαλεία αποτελούν συνοδευτικό τμήμα του Σ.Π. και αφορούν τη διερεύνηση, ανάλυση και προσδιορισμό του προφίλ α) του συμβούλου απασχόλησης, β) του επωφελούμενου και γ) της θέσης εργασίας/επαγγέλματος (σε συνεργασία με τους διακρατικούς εταίρους.



Υποέργο 1.3.: *"Τυποποίηση του προφίλ του συμβούλου απασχόλησης και προδιαγραφές για την πιστοποίηση της ειδικότητάς του"*

Δημιουργείται Σχέδιο Πρότασης για την τυποποίηση του προφίλ του συμβούλου απασχόλησης και τη δημιουργία προδιαγραφών για την πιστοποίηση της ειδικότητάς του με πρόβλεψη αναγνώρισης των τυπικών και άτυπων προσόντων του (με έμφαση στο σύμβουλο που υποστηρίζει ευπαθείς κοινωνικά ομάδες). Το Σχέδιο θα λειτουργήσει συμπληρωματικά στο Σύστημα Ποιότητας και θα συμβάλει στην προσπάθεια αναβάθμισης των μηχανισμών στήριξης της απασχόλησης ευπαθών κοινωνικά ομάδων (σε συνεργασία με τους διακρατικούς εταίρους).

Υποέργο 2.1.: *"Δικτύωση φορέων, δομών και συμβούλων στήριξης της απασχόλησης με την ενεργό συμμετοχή των επωφελούμενων"*

Προωθείται η δικτύωση φορέων, δομών, συμβούλων, στελεχών, επωφελούμενων, εθελοντών κ.ά., με σκοπό τη συμπληρωμα-

τικότητα της δράσης τους, την από κοινού επίλυση προβλημάτων, το σχεδιασμό και ανάληψη συλλογικών πρωτοβουλιών, την ενίσχυση της διαπραγματευτικής τους ικανότητας για την άμβλυνση των διακρίσεων που υφίσταται η ομάδα στόχος κατά την προσπάθεια ένταξης στην αγορά εργασίας και για τη διασφάλιση της ποιότητας των υπηρεσιών συμβουλευτικής στήριξης και απασχόλησης. Αναπτύσσεται εξειδικευμένο σχέδιο δικτύωσης, το οποίο εφαρμόζεται, παρακολουθείται και αξιολογείται σε συνεχή βάση (με την ενεργό συμμετοχή της ομάδας στόχου). Αξιοποιούνται οι δυνατότητες των νέων τεχνολογιών και των ΜΜΕ (common communication platform), διαμορφώνονται εξειδικευμένα υλικά/ έντυπα, διοργανώνονται εκδηλώσεις/ συναντήσεις (με έμφαση στο φύλο) με σκοπό τη δικτύωση σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Υποέργο 2.2.: *"Πιλοτική Εφαρμογή του Συστήματος Ποιότητας σε δομές της Α.Σ. και παροχή ολοκληρωμένης στήριξης για την προώθηση της απασχόλησης με στοχευόμενες παρεμβάσεις στην ομάδα στόχο"*

Οι σύμβουλοι πραγματοποιούν στοχευμένες παρεμβάσεις για την προώθηση της απασχόλησης της ομάδας στόχου (βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων) εφαρμόζοντας πιλοτικά, στις δομές τους, το Σύστημα Ποιότητας σε συνεργασία με τα ΚΠΑ του ΟΑΕΔ. Παρέχουν υπηρεσίες ολοκληρωμένης στήριξης βάσει διαπιστωμένων αναγκών (και σε εξατομικευμένη βάση) προωθώντας την ισότιμη ένταξη στην εκπαίδευση, κατάρτιση, απασχόληση και αυτοαπασχόληση. Διευρύνουν και αξιοποιούν τη δικτύωση φορέων, δομών, επιχειρήσεων κ.ά. σε τοπικό επίπεδο. Συμμετέχουν σε διακρατικές δράσεις (study visits, workshops κ.ά.), σε πυρήνες διαλόγου και σε κύκλους επιμόρφωσης. Εφαρμόζουν και αξιολογούν τα μεθοδολογικά εργαλεία και συμβάλουν στην ανατροφοδότηση και τελική διαμόρφωση του Σ.Π..

Υποέργο 2.3.: *"Διεύρυνση της δικτύωσης φορέων και δομών συμβουλευτικής στήριξης και απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο με την ενεργό συμμετοχή συλλογικών οργανώσεων της ομάδας στόχου"*

Διευρύνεται η δικτύωση σε περιφερειακό επίπεδο με την ενεργό συμμετοχή της ομάδας στόχου μέσω ποικίλων δραστηριοτήτων, στο πλαίσιο των οποίων αναδεικνύονται α) οι στόχοι, οι αρχές και οι δυνατότητες δικτύωσης φορέων, δομών, συμβούλων, εθελοντών, εργοδοτών κ.ά., β) τα επιμέρους αποτελέσματα/ προϊόντα του έργου με έμφαση στις δυνατότητες βελτίωσης της λειτουργίας των δομών και στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και γ) τα προβλήματα και οι ανάγκες των ανέργων της ομάδας στόχου, καθώς και οι πραγματικές συνθήκες της αγοράς εργασίας (δίνεται έμφαση στην άμβλυνση διακρίσεων και στο μετασχηματισμό ρατσιστικών αντιλήψεων). Οργανώνονται workshops και κινητά κλιμάκια ενημέρωσης με την ενεργό συμμετοχή των επωφελούμενων και των συλλογικών οργανώσεων της ομάδας στόχου.

Υποέργο 2.4.: *"Ανάπτυξη λογισμικού σε πεδία παρακολούθησης και αξιολόγησης του Συστήματος Ποιότητας με εφαρμογές δικτύωσης δομών"*

Δημιουργείται λογισμικό με σκοπό την ενίσχυση της δικτύωσης φορέων/δομών και την παρακολούθηση και αξιολόγηση της εφαρμογής του Συστήματος Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης. Το Λογισμικό προϋπο-

θέτει την ανάπτυξη του ΣΠ, δημιουργείται και εφαρμόζεται πιλοτικά σε ολιγάριθμες δομές, αξιολογείται και αναδιαμορφώνεται ώστε στη συνέχεια να προωθηθεί η ευρύτερη εφαρμογή του.

Υποέργο 3: *"Κατάρτιση Συμβούλων Απασχόλησης σε επιλεγμένα πεδία του Συστήματος Ποιότητας - Πιλοτική εφαρμογή του Συστήματος Ποιότητας"*

Σχεδιάζονται, υλοποιούνται και αξιολογούνται ευέλικτοι κύκλοι κατάρτισης μικτής ομάδας εργαζομένων και ανέργων ως εξειδικευμένων συμβούλων απασχόλησης στο πλαίσιο των αρχών και προδιαγραφών του Συστήματος Ποιότητας. Εφαρμόζεται πιλοτικά σε συμβούλους το Σ.Π., με σκοπό τη βελτίωση της λειτουργίας των δομών, την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών και την ανάπτυξη του Σ.Π. έχοντας ανατροφοδότηση από τους χρήστες του και βασικούς συντελεστές του. Η κατάρτιση αποβλέπει στη δημιουργία πυρήνα συμβούλων οι οποίοι ως "πολλαπλασιαστές" του Σ.Π. θα συμβάλουν στην ευρύτερη εφαρμογή του.

Υποέργο 4.1: *"Ενημέρωση - Ευαισθητοποίηση εργοδοτών και επαγγελματικών φορέων μέσω εξειδικευμένου σχεδίου και αξιοποίησης των ΜΜΕ και των νέων τεχνολογιών"*

Προωθούνται τοπικές πρωτοβουλίες με σκοπό την ενεργοποίηση επαγγελματικών φορέων και εργοδοτών, για την προώθηση της απασχόλησης της ομάδας στόχου και την άμβλυνση διακρίσεων που υφίσταται. Δημιουργείται, εφαρμόζεται, παρακολουθείται και αξιολογείται Εξειδικευμένο Σχέδιο ενημέρωσης, ευαισθητοποίησης και ενεργοποίησης εργοδοτών και επαγγελματικών φορέων. Αξιοποιούνται οι δυνατότητες των ΜΜΕ και των νέων τεχνολογιών. Διαμορφώνονται ειδικά ενημερωτικά υλικά και πραγματοποιούνται δράσεις σε τοπικό επίπεδο με την ενεργό συμμετοχή όλων των εταίρων φορέων της ΑΣ και των επωφελούμενων.

Υποέργο 4.2.: *"Ευαισθητοποίηση εργοδοτών και επαγγελματικών φορέων μέσω workshops και κινητών κλιμακίων ενημέρωσης σε τοπικό επίπεδο"*

Σχεδιάζονται, οργανώνονται, υλοποιούνται και αξιολογούνται workshops και κινητά κλιμάκια ενημέρωσης σε τοπικό επίπεδο, με σκοπό την ευαισθητοποίηση, ενημέρωση και ενεργοποίηση εργοδοτών και επαγγελματικών φορέων, σε ενιαίο μεθοδολογικό πλαίσιο, ώστε να διασφαλιστεί η συμβολή τους στην επίτευξη των ευρύτερων στόχων του Έργου.

Υποέργο 4.3.: *"Ευαισθητοποίηση εργοδοτών και επαγγελματικών φορέων μέσω εκδηλώσεων και εξειδικευμένων υλικών, για την άμβλυνση διακρίσεων που υφίσταται η ομάδα στόχος κατά την προσπάθεια ένταξης στην αγορά εργασίας"*

Αναπτύσσονται στοχευμένες παρεμβάσεις από τους φορείς και τις δομές της περιοχής εμβέλειας της Α.Σ., με την ενεργό συμμετοχή συλλογικών οργανώσεων της ομάδας στόχου και εκπροσώπων των επωφελούμενων, για την ενεργοποίηση εργοδοτών και επαγγελματικών φορέων. Δημιουργούνται εξειδικευμένα ενημερωτικά πακέτα/ υλικά και αναπτύσσονται δραστηριότητες σε τοπικό επίπεδο με τη μορφή εκδηλώσεων και συναντήσεων. Αναδεικνύονται τα συγκριτικά πλεονεκτήματα που έχουν οι εργοδότες όταν απασχολούν ανέργους από την ομάδα στόχο, προβάλλονται οι γνώσεις και οι δεξιότητές τους, αμβλύνονται αντιλήψεις που εντεί-

νουν διακρίσεις και προωθούνται συλλογικές μορφές δράσης στο πλαίσιο των ευρύτερων στόχων των έργου.

Υποέργο 4.4.: *"Forum ενημέρωσης - ευαισθητοποίησης με βασικό θεματικό προσανατολισμό το Σύστημα Ποιότητας και την άμβλυνση των διακρίσεων"*

Το forum αποτελεί μια συλλογική δραστηριότητα, στο πλαίσιο της οποίας παρουσιάζονται τα αποτελέσματα/συμπεράσματα από την ολοκλήρωση του Έργου, προωθούνται βιώσιμες συνεργασίες μεταξύ συντελεστών της αγοράς εργασίας και κατατίθενται προτάσεις για την επίλυση συγκεκριμένων προβλημάτων της ομάδας στόχου. Κατά τη διάρκεια του forum θα παρουσιασθούν και συζητηθούν τα πεδία εφαρμογής, τα όρια και οι δυνατότητες, οι προδιαγραφές και οι τυποποιημένες διαδικασίες του Συστήματος Ποιότητας, οι προοπτικές της δικτύωσης φορέων, δομών, επιχειρήσεων, ομάδας στόχου, συλλογικών οργανώσεων κ.ά.. Επιπλέον, θα πραγματοποιηθούν εργαστήρια, παρουσιάσεις, εκθέσεις/εκδηλώσεις από την ομάδα στόχο (με τη συμμετοχή και των διακρατικών εταίρων).

Υποέργο 5.1.: *"Εσωτερική Αξιολόγηση του Έργου"*

Πραγματοποιείται η εσωτερική αξιολόγηση του έργου από Επιστημονική Θεματική Ομάδα:

α) κατά τη διάρκεια υλοποίησης με στόχο την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας δράσεων και διαδικασιών του έργου και την ποιότητα των επιμέρους αποτελεσμάτων και προϊόντων και

β) με την ολοκλήρωση του έργου με στόχο τη αποτίμηση συνολικά του έργου. Αξιολογείται ο βαθμός επίτευξης των στόχων του έργου, ο ρόλος της Α.Σ. και των άμεσα και έμμεσα εμπλεκόμενων στο έργο συντελεστών, η αποτελεσματικότητα επιμέρους παραμέτρων σε επίπεδο σχεδιασμού, υλοποίησης και ανατροφοδότησης, η βιωσιμότητα της δικτύωσης, οι δυνατότητες ευρύτερης εφαρμογής των αποτελεσμάτων/προϊόντων κ.α.

Διαμορφώνονται κατάλληλα μεθοδολογικά εργαλεία, εφαρμόζονται συνδυαστικά συγκεκριμένες τεχνικές αξιολόγησης και αναπτύσσονται συνεργασίες με τους εξωτερικούς αξιολογητές, τους διακρατικούς εταίρους, τους επιστημονικούς υπεύθυνους των εταίρων φορέων της Α.Σ., την ομάδα στόχο, τους συμβούλους απασχόλησης, εκπροσώπους συλλογικών οργανώσεων, εργοδότες, κ.ά..

Υποέργο 5.2.: *"Εξωτερική Αξιολόγηση του Έργου"*

Πραγματοποιείται η εξωτερική αξιολόγηση του Έργου σε ενιαίο φιλοσοφικό και μεθοδολογικό πλαίσιο με την εσωτερική μετά την ανάθεση σε Ανάδοχο, οποία θα καθοριστεί και βάσει προδιαγραφών που θα θέσει η Διαχειριστική Αρχή της EQUAL.

Υποέργο 6: *"Συντονισμός, επιστημονική στήριξη και διαχείριση της Ενέργειας ΙΙ"*

Ο συντονισμός, επιστημονική στήριξη και διαχείριση του Έργου πραγματοποιείται από ευέλικτο σχήμα στελεχών του Συντονιστή Εταίρου (ΚΕΚ ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ), το οποίο φέρει και την αντίστοιχη ευθύνη σε σχέση με τις εργασίες που αναλαμβάνει. Ιδιαίτερη βαρύτητα για την επίτευξη των στόχων της Α.Σ. έχει η αποτελεσματική συνεργασία των προαναφερόμενων στελε-



χών με τους εταίρους φορείς της Α.Σ. και τους διακρατικούς εταίρους (συναντήσεις εργασίας και αξιοποίηση εναλλακτικών μορφών επικοινωνίας). Ο πολυδιάστατος χαρακτήρας του Έργου, η λογική ενεργούς συμμετοχής όλων των εταίρων φορέων καθ' όλη τη διάρκεια υλοποίησης, η συνέργια μεταξύ των υποέργων και οι αλληλεπιδράσεις των επιμέρους εργασιών που περιλαμβάνουν, καθιστούν αναγκαία την ενίσχυση των διαδικασιών συντονισμού, τη συστηματική παρακολούθηση, τη συνεχή ανατροφοδότηση και τον ανασχεδιασμό σύμφωνα με την στρατηγική και τους στόχους της ΑΣ Ε - QUALITY. Στο πλαίσιο αυτό, συστήνονται βάσει οργανογράμματος ειδικές επιτροπές, επιστημονικές θεματικές ομάδες κ.ά., όπου στελέχη σε οριζόντιο και κάθετο επίπεδο αναλαμβάνουν ευθύνες και εργασίες, με σκοπό την αποτελεσματική υλοποίηση του Έργου και την ευρύτερη εφαρμογή των αποτελεσμάτων του.

Αναπόσπαστο τμήμα του Έργου αποτελεί και η **Διακρατικότητά** του, η οποία στοχεύει:

- στην ανταλλαγή εμπειριών και τεχνογνωσίας μεταξύ στελεχών, επιμορφωτών, ειδικών εμπειρογνωμόνων κ.ά.
- στην ανάπτυξη από κοινού νέου τύπου μεθοδολογικών προσεγγίσεων
- στη δικτύωση συμβούλων σε ευρωπαϊκό επίπεδο
- στη δημιουργία καινοτόμων μεθοδολογικών εργαλείων
- στην υιοθέτηση θετικών μέτρων για την άμβλυνση των διακρίσεων που υφίσταται η ομάδα στόχος κατά την προσπάθεια ένταξης στην αγορά εργασίας
- στη δημιουργία από κοινού προτάσεων επιρροής εθνικών και ευρωπαϊκών πολιτικών.

Ως Διακρατικοί εταίροι επιλέχθηκαν δύο (2) Αναπτυξιακές Συμπράξεις από την Αυστρία και τη Γερμανία με αντίστοιχα έργα από την Αυστρία *"Reintegration of Fringe Groups by Working out Models and Concerted Actions" και από τη Γερμανία "Smart Money for Integration by Learning and Empowerment",* τα οποία παρουσιάζουν κοινά και συμπληρωματικά σημεία με το Ελληνικό Έργο (ως προς τους στόχους, το περιεχόμενο και τη σύνθεση της Αναπτυξιακής τους Σύμπραξης).

Το Έργο σε διακρατικό επίπεδο στοχεύει να επιλύσει προβλήματα που επικεντρώνονται σε τρία (3) διαφορετικά, αλλά συμπληρωματικά μεταξύ τους πεδία:

1ο πεδίο - Ομάδες στόχοι: Αν και διαφοροποιούνται στα τρία εθνικά έργα, αφορούν

κατηγορίες ανέργων που αντιμετωπίζουν προβλήματα πρόσβασης στην αγορά εργασίας, υφίστανται διακρίσεις και πιθανώς κινδυνεύουν να αποκλεισθούν κοινωνικά.

2ο πεδίο - Λειτουργία και χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας: Δίνεται βαρύτητα στις νέες θέσεις εργασίας και στα χαρακτηριστικά τους, στις ανάγκες και προσδοκίες των εργοδοτών/επιχειρήσεων, κλπ..

3ο πεδίο – Αποτελεσματικότητα μηχανισμών στήριξης της απασχόλησης: Δίνεται έμφαση στις υπηρεσίες και δομές συμβουλευτικής στήριξης και προώθησης της απασχόλησης των ευπαθών κοινωνικά ομάδων, καθώς και στο στελεχιακό δυναμικό τους.

Βασική αρχή που διατρέχει όλο το Έργο και ενσωματώνεται στις δράσεις σχεδιασμού, υλοποίησης και αξιολόγησής του είναι η "Ενεργός Συμμετοχή και Ενδυνάμωση", δεδομένου ότι αποτελεί και βασική διάσταση της στρατηγικής παρέμβασης που επιχειρείται στο πεδίο των υπηρεσιών συμβουλευτικής στήριξης και προώθησης της απασχόλησης.
Στο πλαίσιο αυτό, μπορούμε να αναγνωρίσουμε τα εξής:

- Την προ-επιλογή ανέργων από τις κοινωνικά ευπαθείς ομάδες - ομάδα στόχος του Έργου - προκειμένου να συμμετάσχουν στην κατάρτιση και στη συνέχεια να δραστηριοποιηθούν ως σύμβουλοι απασχόλησης, οι οποίοι θα εφαρμόσουν πιλοτικά το Σύστημα Ποιότητας και θα συμβάλουν στην ανάπτυξη, αξιολόγηση και τελική διαμόρφωσή του.

- Την ενεργό συμμετοχή ατόμων της ομάδας στόχου στην έρευνα. Θα πραγματοποιηθούν case studies στις περιοχές εμβέλειας των φορέων και δομών της Α.Σ. με σκοπό την αξιοποίηση απόψεων και προτάσεων και την εκτίμηση των αναγκών και προσδοκιών των επωφελούμενων κατά τη δημιουργία του Συστήματος Ποιότητας.

- Τη συμμετοχή των συμβούλων απασχόλησης σε study visits, τα οποία θα πραγματοποιηθούν σε επιλεγμένες δομές των διακρατικών εταίρων του Έργου (ενεργός συμμετοχή ομάδας στόχου σε διακρατικές δράσεις, που αποσκοπούν στη δικτύωση συμβούλων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, στη διάχυση της υπάρχουσας γνώσης και εμπειρίας, στην ανταλλαγή πρακτικών που παρουσιάζουν ενδιαφέρον, στην από κοινού επίλυση προβλημάτων και στην ανάπτυξη βιώσιμων συνεργασιών).

- Την πιλοτική εφαρμογή του Συστήματος Ποιότητας, όπου οι καταρτισμένοι σύμβουλοι αναπτύσσουν στοχευόμενες και ολοκληρωμένες δράσεις στήριξης της απασχόλησης συγκεκριμένων ευπαθών κοινωνικά ομάδων, σε συνεργασία με τους ίδιους και σε συνάρτηση με τις ανάγκες και τις δυνατότητές τους (σύμβουλοι – διαμεσολαβητές από την ίδια την ομάδα στόχο, οι οποίοι βιώνουν καθημερινά τα προβλήματα της ομάδας από την οποία προέρχονται και είναι σε θέση να προωθήσουν την απασχόληση μελών της ομάδας στόχου).

- Τη δικτύωση φορέων, δομών και συμβούλων απασχόλησης με συλλογικές οργανώσεις της ομάδας στόχου και εκπροσώπους των κοινωνικά ευπα-

θών ομάδων - επωφελούμενους των υπηρεσιών των δομών, οι οποίοι συμμετέχουν ενεργά σε δράσεις ανταλλαγής και διάχυσης τεχνογνωσίας, από κοινού επίλυσης προβλημάτων, διεύρυνσης της δικτύωσης κ.ά.

- Την ευαισθητοποίηση, ενημέρωση ενεργοποίηση επαγγελματικών φορέων και εργοδοτών με την ενεργό συμμετοχή εκπροσώπων της ομάδας στόχου στο πλαίσιο workshops, κινητών κλιμακίων κ.ά. .

- Την ενεργό συμμετοχή στελεχών των δομών, επωφελούμενων των υπηρεσιών τους, τοπικών φορέων/ δομών, επιχειρήσεων και λοιπών συντελεστών των τοπικών αγορών εργασίας στη διεργασία ανατροφοδότησης του Συστήματος Ποιότητας και στην ενσωμάτωση επιμέρους αποτελεσμάτων του Έργου σε πολιτικές φορέων.

Η **καινοτομία** του Έργου αναδεικνύεται σε διάφορα επίπεδα, όπως: i) στο σκοπό και τους στόχους του Έργου, ii) στο περιεχόμενο και τη μεθοδολογία υλοποίησής του, iii) στη σύνθεση της Α.Σ., iv) στην ανάπτυξη της διακρατικής συνεργασίας, v) στους τρόπους προώθησης της ενεργούς συμμετοχής και στα μέσα ενδυνάμωσης της ομάδας στόχου, vi) στη δικτύωση ως φιλοσοφία, αρχή, πλαίσιο και όχι μόνο ως μηχανισμό υποστήριξης της αποτελεσματικής υλοποίησης του Έργου, vii) στις δράσεις mainstreaming, οι οποίες διατρέχουν όλο το Έργο, άμεσα και έμμεσα.

Επισημαίνεται ότι, το **Σύστημα Ποιότητας** είναι στο σύνολό του καινοτομικό, καθώς δημιουργεί ένα πλαίσιο ποιοτικών προδιαγραφών για την αντιμετώπιση των προβλημάτων ισότιμης ένταξης στην αγορά εργασίας, ενώ ταυτόχρονα, δίνει τη δυνατότητα προσαρμογής αυτών των προδιαγραφών, ανάλογα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των διαφορετικών κοινωνικών ομάδων και των φορέων υποστήριξής τους.

Στο σχεδιασμό και την εφαρμογή όλων των ενεργειών και παρεμβάσεων του Έργου ενσωματώνεται η αρχή της **ισότητας ευκαιριών.** Η υψηλού βαθμού



αντιπροσωπευτικότητα των φορέων της ΑΣ. και η δικτύωση μεταξύ τους εγγυάται τη συμπληρωματικότητα των δράσεών τους για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών και την ενίσχυση των πολιτικών προς αυτή την κατεύθυνση.

Η διάσταση των ίσων ευκαιριών διαπερνά το σχεδιασμό της έρευνας, τη δημιουργία, ανάπτυξη και τελική διαμόρφωση του ΣΠ, την εκπαιδευτική μεθοδολογία, την κατάρτιση συμβούλων, τις πιλοτικές εφαρμογές, τις δράσεις δικτύωσης (πυρήνες διαλόγου, workshops, κινητά κλιμάκια ενημέρωσης κ.ά.), τις δράσεις ευαισθητοποίησης και ενεργοποίησης εργοδοτών και επαγγελματικών φορέων (forum, workshops, κινητά κλιμάκια ενημέρωσης, εκδηλώσεις κ.ά.), την ανάπτυξη διακρατικών δράσεων (gender training κ.ά.) και τις δράσεις ευρύτερης εφαρμογής του Έργου, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν τη διαμόρφωση πολιτικών όσον αφορά στην άμβλυνση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων τόσο σε εθνικό, όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Οι προϋποθέσεις που αφορούν στην **ευρύτερη διάδοση και εφαρμογή** των προϊόντων/ αποτελεσμάτων του Έργου και στην **επιρροή τους σε πολιτικές απασχόλησης και προώθησης της ισότητας,** καθώς και στη λειτουργία της αγοράς εργασίας, διασφαλίζονται από: α) τη σύνθεση της Α.Σ., δεδομένου ότι οι φορείς που συμμετέχουν, έχουν τη δυνατότητα λόγω του θεσμικού τους ρόλου να συμβάλουν στην ευρύτερη εφαρμογή των αποτελεσμάτων/ προϊόντων, β) τον εξειδικευμένο σχεδιασμό με την ενεργό συμμετοχή των ίδιων των επωφελούμενων, γ) τη μεθοδολογία υλοποίησης του Έργου, η οποία ανατροφοδοτείται σε συνεχή βάση από τους άμεσα και έμμεσα εμπλεκόμενους συντελεστές και δ) τη διεύρυνση της δικτύωσης με φορείς, δομές, επιχειρήσεις, εθελοντές, επωφελούμενους κ.ά..



Η ΟΝΕ ΚΑΙ ΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

του Ηλία Ιωακείμογλου

Το ΙΝΕ είχε επισημάνει, ήδη από το 1998, ότι η συμμετοχή της Ελλάδας στην Οικονομική και Νομισματική Ένωση της Ευρώπης θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί ως μέσο πίεσης για την περαιτέρω αναδιανομή του εισοδήματος σε βάρος της εργασίας. Επαναλαμβάνεται συχνά από τους διεθνείς οργανισμούς, αλλά και από οικονομολόγους ότι με την ΟΝΕ, το βάρος της προσαρμογής των χωρών μελών μετά από οικονομικές διαταραχές μεταφέρεται από την συναλλαγματική πολιτική στην αγορά εργασίας. Με άλλα λόγια, σε περίπτωση οικονομικής διαταραχής της οποίας οι επιπτώσεις οφείλουν να αντιμετωπισθούν, η αγορά εργασίας απαιτείται να είναι ευέλικτη ώστε η προσαρμογή της οικονομίας να είναι όσο το δυνατόν πιο ομαλή. Αν όμως η αγορά εργασίας δεν είναι ικανή να ανταποκριθεί σε μια τέτοια πρόκληση, δηλαδή εάν υπάρξουν στοιχεία που εμποδίζουν τις απαιτούμενες αλλαγές ως προς το ύψος των μισθών, τον χρόνο εργασίας και την κινητικότητα της εργασίας, η αναγκαία προσαρμογή της οικονομίας θα πραγματοποιηθεί σε βάρος της παραγωγής και της απασχόλησης. Μια τέτοια εξέλιξη σημαίνει αύξηση του ποσοστού ανεργίας και μείωση του ύψους της παραγωγής. Εφόσον η κινητικότητα της εργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο είναι σημαντικά περιορισμένη και η ευελιξία του χρόνου εργασίας δεν επαρκεί για την ολοκληρωτική απορρόφηση των διαταραχών, το βάρος της προσαρμογής μεταφέρεται στους μισθούς.

Την λογική αυτή επικροτεί –ενδεχομένως για πρώτη φορά με τόση σαφήνεια-- και η τελευταία *Ενδιάμεση Έκθεση για την Νομισματική Πολιτική* της Τράπεζας της Ελλάδος, και καλεί "τους κοινωνικούς εταίρους" να λάβουν υπόψη τους "τη σταθερή βελτίωση της αγοραστικής δύναμης των αποδοχών κατά τα τελευταία έτη και συνεκτιμώντας την εξέλιξη της παραγωγικότητας στην Ελλάδα αλλά και το αποτέλεσμα των μισθολογικών διαπραγματεύσεων στις άλλες χώρες της ζώνης του ευρώ, να επιδιώκουν την σύναψη συμφωνιών οι οποίες θα συμβάλλουν στην εξάλειψη της προς τα άνω απόκλισης του πληθωρισμού στην Ελλάδα από τον μέσο πληθωρισμό στην ζώνη του ευρώ".

Η λογική την οποία επικαλείται η *Ενδιάμεση Έκθεση* χαρακτηρίζεται από εσωτερικές αδυναμίες στις οποίες έχουν αναφερθεί στο παρελθόν οι εκδόσεις του ΙΝΕ με συστηματικό και μάλλον επίμονο τρόπο. Έχει ενδιαφέρον, όμως, να εξετάσουμε εάν η έκκληση που απευθύνει *η Ενδιάμεση Έκθεση για την Νομισματική Πολιτική* της Τράπεζας της Ελλάδος προς τους εργαζόμενους για αυτοσυγκράτηση, είναι συμβατή με την πορεία ορισμένων κρίσιμων μεγεθών της ελληνικής οικονομίας. Τα μεγέθη αυτά είναι το μοναδιαίο κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος σε τρέχουσες και σε πραγματικές τιμές, καθώς και το μερίδιο της εργασίας στο προϊόν.

Το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος στην Ελλάδα, με βάση 100 για το έτος 1998 θα έχει αυξηθεί στο τέλος του 2003 –με βάση τα στοιχεία και τις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Autumn 2002 Economic Forecasts) κατά 9,4%, ενώ στην ζώνη του ευρώ θα έχει αυξηθεί κατά 10,6%. Εάν θεωρήσουμε ως βάση το έτος 1999, τότε το κόστος εργασίας ανά μονά-



δα προϊόντος σε τρέχουσες τιμές θα έχει αυξηθεί στην Ελλάδα και στην ζώνη του ευρώ σχεδόν κατά το ίδιο ποσοστό (8,3% και 8,1% αντίστοιχα). Εάν λάβουμε ως έτος βάσης το 2000, και πάλι οι αυξήσεις είναι παρόμοιες (6,5% και 6,6%).

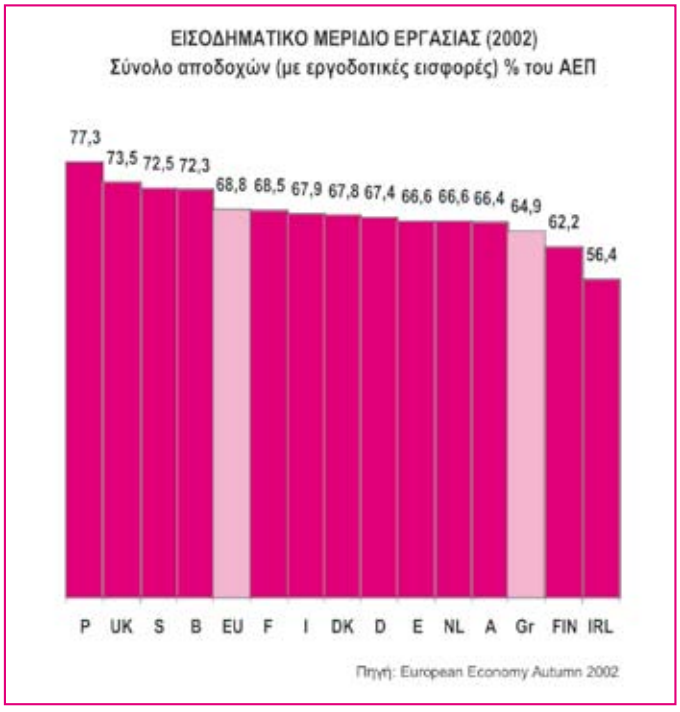
Πώς να αποδώσουμε, λοιπόν, την θεαματική επιδείνωση του εμπορικού ελλείμματος της Ελλάδας στην εξέλιξη του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος; Το ΙΝΕ έχει υποστηρίξει επανειλημμένα στο παρελθόν, και διαπιστώνει διαρκώς, ότι το πρόβλημα ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας οφείλεται σε διαρθρωτικά προβλήματα του παραγωγικού συστήματος που σχετίζονται με το είδος των προϊόντων που παράγονται, την ποιότητά τους, τις αγορές στις οποίες απευθύνονται, τους αναχρονισμούς της οργάνωσης της εργασίας, τον δυϊσμό της οικονομίας, τις βραχυχρόνιες επιλογές ενός μεγάλου αριθμού επιχειρήσεων και την προσκόλλησή τους σε λύσεις της δεκαετίας του ’60.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει όμως και η εξέλιξη του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος *σε πραγματικούς όρους,* διότι το μέγεθος αυτό λαμβάνει υπόψη του και την εξέλιξη των τιμών, για τις οποίες αποφασίζουν οι επιχειρήσεις: πρόκειται για ένα μέγεθος το οποίο μειώνεται όταν οι επιχειρήσεις αυξάνουν τις τιμές τους *παραπάνω από όσο δικαιολογεί το μοναδιαίο κόστος εργασίας σε τρέχουσες τιμές.* Με βάση τα στοιχεία του Autumn 2002 Economic Forecasts προκύπτει για την Ελλάδα ότι στο τέλος του 2003 το πραγματικό μοναδιαίο κόστος εργασίας θα ανέρχεται σε 93,4 με βάση 100 το 1998. Η μείωση αυτή

δείχνει ότι οι επιχειρήσεις *στην Ελλάδα αύξησαν τις τιμές τους περισσότερο από όσο δικαιολογούσαν οι αυξήσεις στο τρέχον μοναδιαίο κόστος εργασίας, και μάλιστα σημαντικά. Εν τω μεταξύ, οι επιχειρήσεις της ζώνης του ευρώ, κατά την ίδια περίοδο, αύξησαν τις τιμές τους ακριβώς όσο το κόστος εργασίας (ανά μονάδα προϊόντος).* Το μοναδικό έτος της υπό εξέταση περιόδου κατά το οποίο οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα αύξησαν τις τιμές τους ακριβώς όσο το κόστος εργασίας ήταν το 2002. Σύμφωνα με τις φθινοπωρινές προβλέψεις της Επιτροπής, ωστόσο, το 2003, και πάλι, οι τιμές θα αυξηθούν περισσότερο από το κόστος εργασίας.

Συμπερασματικά αποδεικνύεται, ότι αποτελεί μεροληπτική και ανακριβή διαπίστωση ότι οι αυξήσεις των μισθών και του μοναδιαίου κόστους εργασίας φέρουν ευθύνη για την αύξηση του πληθωρισμού και για τα συνεχιζόμενα προβλήματα ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Ως εκ τούτου, η έκκληση της *Ενδιάμεσης Έκθεσης για την Νομισματική Πολιτική* της Τράπεζας της Ελλάδος προς τους εργαζόμενους να επιδείξουν αυτοσυγκράτηση, δημιουργεί σοβαρά ερωτηματικά για τις αντικειμενικές της προθέσεις.

Πέραν όμως των παρεμβάσεων της Κεντρικής Τράπεζας, καλλιεργείται από ορισμένους κύκλους η εντύπωση ότι η εργασία με τις απαιτήσεις της φέρνει σε δύσκολη θέση την ελληνική οικονομία. Ωστόσο, η πραγματικότητα κινείται προς την ακριβώς αντίθετη κατεύθυνση. Διότι, η αύξηση της αγοραστικής δύναμης των μισθών μετά το 1995, πράγματι αποτελεί υπαρκτό γεγονός, πλην όμως, υστερεί έναντι των αυξήσεων της παραγωγικότητας *με αποτέλεσμα την αναδιανομή του εισοδήματος σε βάρος της εργασίας. Έτσι, το μερίδιο της εργασίας στην Ελλάδα κατά το 2002 ήταν από τα χαμηλότερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση:* Μόνον στην Ιρλανδία και την Φιλανδία το σύνολο των αποδοχών (συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτικών εισφορών) αντιπροσώπευε ένα ποσοστό του ΑΕΠ μικρότερο από το αντίστοιχο της Ελλάδας (Πηγή: European Economy, Autumn 2002).



ΕΚΘΕΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΑΛΒΑΝΙΑΣ 2002

Επιμέλεια: Βασίλης Τακούδης

Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ, έχει αναπτύξει συνεργασία ήδη από την ίδρυση του Ινστιτούτου Συνδικαλιστικών Μελετών της Αλβανίας από τα μέσα της δεκαετίας του ’90.

Η συνεργασία αυτή είχε θετικά αποτελέσματα. Πρόσφατο παράδειγμα η εκπόνηση “Εκθεσης για την αγορά εργασίας της Αλβανίας 2001” στα πλαίσια του κοινού προγράμματος INTERREG II[1].

Η “Εκθεση” περιλαμβάνει συνοπτικές καταγραφές και σχολιασμούς για τα επίκαιρα οικονομικά, κοινωνικά και ευρύτερα συνδικαλιστικά προβλήματα, τα οποία απασχολούν το συνδικαλιστικό κίνημα της Αλβανίας.

Η συγγραφή της “Εκθεσης” πραγματοποιήθηκε από το επιστημονικό δυναμικό του Ινστιτούτου Συνδικαλιστικών Μελετών Αλβανίας, με την επίβλεψη του Ηλία Τέλο, Διευθυντή του Αλβανικού Ινστιτούτου.

Την “Εκθεση” προλογίζουν από κοινού οι δύο Πρόεδροι των Συνδικαλιστικών Συνομοσπονδιών της Αλβανίας, και ειδικότερα ο Kastriot της Συνομοσπονδίας Συνδικάτων και ο Gezim Kalaja της Ενωσης Ανεξάρτητων Συνδικάτων. Στον πρόλογο αυτό γίνεται αναφορά και στην αποτελεσματική βοήθεια της ΓΣΕΕ προς τα αλβανικά συνδικάτα.

Για την εκπόνηση της χρησιμοποιήθηκαν επίσης τα υλικά των συζητήσεων με τα στελέχη των συνδικαλιστικών φορέων της Αλβανίας, που πήραν μέρος στο σεμινάριο του προγράμματος INTERREG II και η ανταλλαγή απόψεων με το επιστημονικό δυναμικό του Ινστιτούτου Συνδικαλιστικών Μελετών από επισκέψεις εργασίας στα Τίρανα. Η “Εκθεση” έχει γραφτεί στην αλβανική γλώσσα.

Αποτελείται από πέντε βασικές ενότητες:

1. Τα οικονομικά και κοινωνικά προβλήματα στην σημερινή Αλβανία.
2. Η παραοικονομική δραστηριότητα.
3. Η τρίτη ηλικία και τα ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης.
4. Τα ζητήματα τη εργατικής νομοθεσίας.
5. Το συνδικαλιστικό κίνημα στην Αλβανία.

Ο κεντρικός πυρήνας της προβληματικής για κάθε μια από τις πέντε αυτές επιλεγμένες ενότητες, συνοπτικά έχει ως εξής:

1. Τα βασικά οικονομικά και κοινωνικά προβλήματα στην Αλβανία

Όπως και σε άλλες πρώην σοσιαλιστικές χώρες, έτσι και στην Αλβανία, για την

[1] Η επιστημονική ευθύνη και ο συντονισμός του έργου έγινε από τον Β. Τακούδη σε συνεργασία με τον Σ. Ρομπόλη, Επιστημονικό Διευθυντή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

μετατροπή του κοινωνικο-οικονομικού συστήματος σε καπιταλιστική οικονομία της αγοράς εφαρμόστηκαν μέθοδοι "Σοκ Θεραπείας".

Η ιδιαιτερότητα του Αλβανικού παραδείγματος μετατροπής του οικονομικού συστήματος, μεταξύ των άλλων ήταν η βάση εκκίνησης της παλινόρθωσης με τα γνωστά χαρακτηριστικά της καθυστερημένης οικονομικής εμβέλειας της πρώην "λαϊκής" οικονομίας της Αλβανίας, αλλά επίσης και οι ταχύτητες παλινόρθωσης, σε συνάρτηση με την οξύτητα των οικονομικών και κοινωνικών αποτελεσμάτων της.

Στα οικονομικά και κοινωνικά αποτελέσματα αυτών των ιδιομορφιών μπορούν ενδεικτικά και συνοπτικά να συμπεριληφθούν:

- Η κατακόρυφη πτώση της βιομηχανικής παραγωγής. Μέχρι και σήμερα, το επίπεδο λειτουργίας των βιομηχανικών μονάδων παραμένει στο 1/3 του επιπέδου του 1990.

- Η αποδυνάμωση του κρατικού προϋπολογισμού και των συνακόλουθων πηγών άσκησης της όποιας δημόσιας κοινωνικής πολιτικής με τις γνωστές ιδιωτικοποιήσεις. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις- καταγγελίες των συνδικάτων πραγματοποιήθηκαν με αντικοινωνικό χαρακτήρα και μέθοδοι σε επίπεδο σκανδάλων, με την ιδιωτικοποίηση κρατικών επιχειρήσεων σε τιμές 50 φορές κάτω της "κατά προσέγγιση" αντικειμενικής της αξίας και με ταυτόχρονο αποκλεισμό οποιασδήποτε εμπλοκής των συνδικάτων ή άλλων κοινωνικών φορέων από τις σχετικές διαδικασίες.



- Η δραστική μείωση κατά 60% του εργατικού δυναμικού.

- Η απότομη αύξηση της ανεργίας. Σύμφωνα με τις επίσημες μετρήσεις ανέρχεται στο14%, ενώ οι εκτιμήσεις των συνδικάτων αναφέρονται σε ποσοστό ανεργίας της τάξης του 40%.

- Η δημιουργία καταφανούς ανισότητας με ραγδαία επιδείνωση του βιοτικού επιπέδου εργαζομένων. Σύμφωνα με τις παραπομπές της "Εκθεσης" σε εκτιμήσεις του ΟΗΕ, τα έσοδα του 10 % των οικογενειών έχουν δωδεκαπλάσιο μεγαλύτερο εισόδημα από τα υπόλοιπα νοικοκυριά. Οι εκτιμήσεις των αλβανικών συνδικάτων κάνουν ιδιαίτερη αναφορά και στις παράνομες πηγές πλουτισμού που παρατηρούνται στην λειτουργία της Αλβανικής οικονομίας.

- Η καταφανής γενικότερη πτώση του βιοτικού επιπέδου και της δημόσιας κοινωνικής "προστασίας", ειδικότερα για τις ομάδες των συνταξιούχων, των ανέργων και εκείνων που επιβιώνουν με την λεγόμενη "οικονομική βοήθεια".

Στην "Εκθεση" γίνεται ευρύτερη ανάλυση της οικονομικής και κοινωνικής κατάστασης στην Αλβανία και διατυπώνονται προτάσεις για την επιτάχυνση της οικονομικής ανάπτυξης και της βελτίωσης του βιοτικού επιπέδου του αλβανικού λαού. Επισημαίνεται το καθήκον των συνδικάτων να διαμορφώσουν την δική τους επιστημονική ερμηνεία και πρόταση για την ανάπτυξη της χώρας.

2. Η παραοικονομική δραστηριότητα

Η παραοικονομική δραστηριότητα στην Αλβανία, παρουσιάζει από επιστημονική και κοινωνική άποψη ενδιαφέροντα χαρακτηριστικά.

Αποτελεί ένα από τα δυσκολότερα σημεία αιχμής της αντιπαράθεσης των συνδικάτων απέναντι στην κρατική πολιτική.

Σύμφωνα με μελέτες και εκτιμήσεις του Ινστιτούτου Συνδικαλιστικών Μελετών Αλβανίας (ΙΣΜ.Α) η έκταση της παραοικονομικής δραστηριότητας στον ιδιωτικό τομέα κυμαίνεται στο 40-50 %, ποσοστό που υπερβαίνει τουλάχιστον τέσσερις φορές το μέσο ευρωπαϊκό όρο (12%).

Η ανάλυση του φαινομένου από το ΙΣΜ.Α καταλήγει στον εντοπισμό των βασικότερων παραγόντων που σχετίζονται με την συνεχή διεύρυνση της παραοικονομικής δραστηριότητας, τέτοιων όπως η διογκούμενη ανεργία, η έλλειψη πολιτικής σταθερότητας, η ανυπαρξία σχετικής νομοθεσίας καθώς και η αδύναμη θεσμική παρακολούθηση της εφαρμογής της υπάρχουσας νομοθεσίας.

Η "Εκθεση" επισημαίνει ότι στα αποτέλεσμα της παραοικονομικής δραστηριότητας, συμπεριλαμβάνεται η μεγάλων διαστάσεων απόκρυψη λογιστικών στοιχείων και η επακόλουθη φοροδιαφυγή των επιχειρήσεων με άμεσες αρνητικές συνέπειες.

Οι συνέπειες αυτές αφορούν τόσο τον κρατικό προϋπολογισμό και την άσκηση της όποιας σχετικής κοινωνικής πολιτικής, όσο και τους εργαζόμενους στο επιχειρησιακό, κλαδικό και εθνικό επίπεδο, όπου συναντούνται ιδιαίτερα αυξημένες δυσκολίες ύπαρξης ή έστω δραστηριοποίησης κάποιων συλλογικών μορφών οργάνωσης και αντιπροσώπευσης των εργαζομένων στον τομέα αυτό της παραοικονομίας.

Για παράδειγμα, σύμφωνα με το ΙΣΜ.Α τα δύο τρίτα του ενεργού εργατικού δυναμικού στην Αλβανία εργάζεται χωρίς συμβάσεις εργασίας. Ετσι οι συνέπειες επεκτείνονται επίσης στο τομέα εσόδων της κοινωνικής ασφάλισης, καθώς και στα έσοδα του κρατικού προϋπολογισμού από τα φυσικά πρόσωπα.

Σύμφωνα με το ΙΣΜ.Α, τα συνδικάτα της Αλβανίας κατανοούν το ζήτημα της παραοικονομίας ως ζήτημα κοινωνικής δικαιοσύνης και έχουν διατυπώσει συγκεκριμένες προτάσεις για τον άμεσο έλεγχο της παραοικονομικής δραστηριότητας.

3. Ζητήματα της εργατικής νομοθεσίας

Όπως και σε όλες τις χώρες της Κ.Α. Ευρώπης έτσι και στην Αλβανία η επαναφορά του καθεστώτος της καπιταλιστικής αγοράς, χαρακτηρίστηκε από σημαίνουσες διαφοροποιήσεις τόσο στους ρυθμούς, όσο και στην έκταση της προετοιμασίας της νομοθετικής βάσης για τις "μεταβατικές" πολιτικές.

Ετσι, ενώ για τον οικονομικό τομέα (με χαρακτηριστικότερο παράδειγμα στο ζήτημα των ιδιωτικοποιήσεων), παρατηρή-

θηκε άμεση νομοθετική κάλυψη σχεδόν όλων των τομέων των σχετικών με την δημιουργία του μηχανισμού της καπιταλιστικής αγοράς, στην κοινωνική σφαίρα παρατηρούνται “καθυστερήσεις” μιας δεκαετίας. Ειδικότερα αυτό αφορά την εργατική νομοθεσία.

Μόλις τον προηγούμενο χρόνο έγινε κατορθωτό να οργανωθεί ευρεία συζήτηση με την συμμετοχή των κοινωνικών φορέων για τον λεγόμενο “Κώδικα Εργασίας”, ο οποίος θα αποτελεί το γενικότερο πλαίσιο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, καθώς και της συνδικαλιστικής δράσης.

Η γενική θεματολογία των συζητήσεων αυτών αφορούσε, τόσο την δυναμική του ίδιου του νέου Κώδικα Εργασίας, όσο και τα βασικότερα θέματα της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και της γενικότερης αγοράς εργασίας της χώρας, τέτοιων όπως η διασφάλιση της απασχόλησης, το επίπεδο των μισθών, η προστασία της συνδικαλιστικής δράσης, η απρόσκοπτη λειτουργία της “Εθνικής Επιτροπής Εργασίας”, η οποία ρυθμίζει το σύστημα επιθεώρησης εργασίας στη χώρα.



Το σημαντικότερο ζήτημα ωστόσο, σύμφωνα με την ανάλυση του ΙΣΜ.Α, φαίνεται να είναι η ίδια η εφαρμογή του “Κώδικα Εργασίας”.

Η αλβανική αγορά εργασίας δεν αποτελεί εξαίρεση, μια που οι κυριότεροι φορείς καταστρατήγησης της εργατικής νομοθεσίας είναι (και σε αυτή την χώρα) η εργοδοσία και το κράτος.

Η μη εφαρμογή της υπάρχουσας εργατικής νομοθεσίας αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα πεδία αντιπαράθεσης και διεκδικήσεων των συνδικάτων της χώρας. Και σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του ΙΣΜ.Α στο ζήτημα αυτό ωστόσο εκφράζεται και μια από τις σημαντικότερες αδυναμίες στην αποτελεσματικότητα της αντίστασης των συνδικάτων της χώρας.

Το θέμα της διεύρυνσης της σφαίρας λειτουργίας των συμβάσεων εργασίας, είναι η άμεση προτεραιότητα των αλβανικών συνδικάτων. Με τον χαμηλότερο δείκτη (μόνο το 33 % του ενεργού εργατικού δυναμικού) λειτουργίας των συμβάσεων εργασίας της Ευρώπης, η αλβανική αγορά εργασίας έχει φτάσει σε τέτοιο υψηλό βαθμό παραμόρφωσης της καπιταλιστικής ρύθμισης της, που επιδρά στην άμεση αποτελεσματικότητα της ίδιας της ύπαρξης των ομαδικών μορφών συσπείρωσης και κοινωνικής έκφρασης των συμφερόντων των εργαζομένων. Οι συνέπειες στα συνδικάτα της χώρας είναι προφανής.

Το ΙΣΜ.Α προγραμματίζει στο 2003 να ασχοληθεί ειδικά με το θέμα της διεύρυνσης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε όλα τα επίπεδα ρύθμισης των σχέσεων εργασίας. Προτεραιότητα θα δοθεί στη διε-

ρεύνηση της κατάστασης των σχέσεων εργασίας στο δημόσιο τομέα και στις μεικτές κοινές επιχειρήσεις.

Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του ΙΣΜ.Α, κατά την διαδικασία της ψήφισης του νέου "Κώδικα Εργασίας", απαιτείται να παρθεί υπόψη η γνώμη που διατύπωσαν ποικιλότροπα τα συνδικάτα της χώρας.

Ενώ, μετά την ψήφιση του νέου "Κώδικα Εργασίας", το άμεσο και επείγον καθήκον των συνδικάτων είναι η ευρεία ενημέρωση των εργαζομένων για τις νέες δυνατότητες, αλλά και τα προβλήματα που προκύπτουν από τον νέο "Κώδικα Εργασίας", με πρωταρχικό στόχο την επίτευξη της διάδοσης των συλλογικών μορφών στις σχέσεις εργασίας.

4. Η "τρίτη ηλικία" και το ασφαλιστικό ζήτημα

Σύμφωνα με τις δημογραφικές εκτιμήσεις του ΙΣΜ.Α, η σύνθεση του πληθυσμού παρουσιάζει θετικά συγκριτικά στοιχεία σε σχέση με του σχετικούς δείκτες στην Ευρώπη.

Η υψηλή γεννητικότητα συμβάλλει στην διαμόρφωση του ποσοστού της "τρίτης ηλικίας", στο 8 % του συνολικού πληθυσμού. Το γεγονός αυτό επιδρά ασφαλώς θετικά και στην σχέση συνταξιούχων – εργαζομένων.

Ωστόσο, σύμφωνα με τις αναλύσεις και τις συγκριτικές εκτιμήσεις του ΙΣΜ.Α, οι συνταξιούχοι στην Αλβανία (οι οποίοι στην πλειοψηφία τους είναι στην "τρίτη ηλικία") αποτελούν το πιο φτωχό τμήμα της αλβανικής κοινωνίας.

Ετσι, για παράδειγμα στους συνταξιούχους της πόλης, το επίπεδο συντάξεων έχει συγκριτικά μειωθεί στο μισό της σύνταξης του 1990. Αυτό βέβαια πρέπει να συσχετιστεί με την ασταμάτητη και απότομη άνοδο των τιμών καθ' όλη την διάρκεια της δεκαετίας του '90.

Επίσης, το επίπεδο συντάξεων πρέπει αναγκαία να συσχετιστεί και με το επίπεδο των μισθών. Ετσι η αναλογία της μέσης σύνταξης με το μέσο μισθό στο δημόσιο τομέα μειώθηκε από 70% (που ήταν στην περίοδο πριν από το 1990) στο 40 %.

Στην συγκεντρωτική εκτίμηση του ΙΣΜ.Α γίνεται λόγος για φαινόμενα αθλιότητας στο τμήμα των συνταξιούχων, ειδικότερα εκείνων που κατοικούν στο χωριό, για τους οποίους τα συγκριτικά στοιχεία είναι ακόμη δυσμενέστερα από τους συνταξιούχους της πόλης.

Οι προτάσεις των συνδικάτων οι οποίες βασίστηκαν σε ειδικές επεξεργασίες αφορούν:

- Την επαναφορά και την εκ νέου ενεργοποίηση του ασφαλιστικού νόμου και ειδικότερα της διάταξης του προσδιορισμού του ύψους της σύνταξης σε συνάρτηση με την προϋπηρεσία εργασίας.

- Την εξάλειψη των διαφορών στην σύνταξη για ισότιμη προϋπηρεσία και ειδικότερα μεταξύ των συνταξιούχων που συνταξιοδοτήθηκαν πριν την έγκριση του σχετικού νόμου και εκείνων που απώλεσαν την εργασία τους ως αποτέλεσμα των οικονομικών πολιτικών "θεραπείας σοκ", και οι οποίοι κατά κανόνα λαμβάνουν πολύ χαμηλότερη σύνταξη.

- Την άμεση εφαρμογή του ασφαλιστι-

κού νόμου στον ιδιωτικό τομέα , γεγονός το οποίο σύμφωνα με τις αναλύσεις του ΙΣΜ.Α θα αυξήσει τις συντάξεις τουλάχιστον κατά 20%

- Τον διεθνή διακανονισμό των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων των αλβανών μεταναστών, οι οποίοι, σύμφωνα με τις επίσημες στατιστικές ανέρχονται στο 20% του πληθυσμού, δηλαδή μόνο 800.000 άτομα. Για τις ευρωπαϊκές χώρες υποδοχής προτείνεται η διεκδίκηση εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Χάρτας, έτσι ώστε να συνυπολογιστεί η προϋπηρεσία εργασίας που αποκτήθηκε στην Αλβανία και στην χώρα μετανάστευσης. Με αυτό τον τρόπο εκτιμάται ότι θα αυξηθούν τα έσοδα των πηγών για την άσκηση ασφαλιστικής πολιτικής, και την μελλοντική απόδοση συντάξεων στους επαναπατρισθέντες μετανάστες στην Αλβανία.

- Την αύξηση των κρατικών δαπανών για την κοινωνική ασφάλιση. Η σημερινή αναλογία των δαπανών αυτών προς το ΑΕΠ της Αλβανίας, σύμφωνα με τις επεξεργασίες του ΙΣΜ.Α έχει μειωθεί στο επίπεδο του 6%, ενώ στις άλλες χώρες είναι πάνω από 12%.

- Την αύξηση της παραγωγής και της απασχόλησης ως βασική προϋπόθεση της αποτελεσματικότερης ασφαλιστικής και γενικότερης κοινωνικής πολιτικής.

- Τον επαναπροσδιορισμό του ορίου συνταξιοδότησης που καθορίστηκε από τον πρόσφατο σχετικό Νόμο, σύμφωνα με τον οποίον, η ηλικία συνταξιοδότησης για τους άνδρες αυξήθηκε από 60 σε 65 χρόνια και για τις γυναίκες από 55 σε 60 χρόνια. Τα συνδικάτα καταγγέλλουν ότι οι νέες αυτές ρυθμίσεις θα οξύνουν περαιτέρω την ανεργία , ενώ θα στερήσουν και πόρους από τον κρατικό προϋπολογισμό.

- Την άμεση συμμετοχή των συνδικάτων στις διαδικασίες ιδιωτικοποιήσεων με στόχο την υπεράσπιση, τόσο της απασχόλησης, όσο και των παραβιάσεων στην απόδοση των ασφαλιστικών εισφορών από την εργοδοσία.

- Την αναγκαιότητα επιστημονικής τεκμηρίωσης των εξελίξεων και των προοπτικών στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης σε συνάρτηση με την οικονομική ανάπτυξη της χώρας, ως βασική προϋπόθεση για την πρόγνωση των μελλοντικών κρισιακών φαινομένων.

5. Ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος στην Αλβανία

Στην “Εκθεση” περιέχεται μια σύντομη αναφορά στην ιστορική διαδρομή του συνδικαλιστικού κινήματος στην Αλβανία.

Οι συγγραφείς αυτού του κεφαλαίου κατανοούν την ιστορική πορεία σε τρεις βασικές περιόδους:

- Από την απελευθέρωση μέχρι το 1944.

- Στην σοσιαλιστική περίοδο 1944-1990.

- Μετά το 1990.

Στην πρώτη περίοδο παρατηρείται η αρχική εμφάνιση του συνδικαλιστικού κινήμα-

τος με κύρια αιτήματα τα μισθολογικά και τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας , ενώ οι βασικές μορφές συνδικαλιστικής δράσης ήταν οι απεργίες και οι διαδηλώσεις. Στην περίοδο αυτή ωστόσο η ανάπτυξη του συνδικαλισμού στην Αλβανία δεν συνοδεύτηκε και από οργανωτική συγκρότηση και λειτουργία με κεντρικά όργανα εκπροσώπησης των εργαζομένων.

Στην δεύτερη περίοδο, παρατηρούνται φαινόμενα τα οποία ήταν χαρακτηριστικά για όλες τις σοσιαλιστικές χώρες της Ανατολικής Ευρώπης. Ετσι δημιουργήθηκαν οι λεγόμενες "Επαγγελματικές Ενώσεις" που αποτέλεσαν βασικό κρίκο και "μοχλό" στην εξουσία του Κ. Κόμματος και του κράτους. Σύμφωνα με τους συγγραφείς οι "Επαγγελματικές Ενώσεις" δεν υπεράσπισαν τα συμφέροντα των εργατών (και ειδικότερα των "χαμηλών εισοδηματικών τάξεων"), μια που δεν αποδέχονταν όλες τις μορφές συνδικαλιστικής δράσης, ενώ ήταν προσανατολισμένες κυρίως στην συμμετοχή στα συστήματα άμιλλας για την υλοποίηση των πεντάχρονων πλάνων της χώρας.

Στην τρίτη περίοδο, σύμφωνα με τους συγγραφείς " δημιουργήθηκε ο πραγματικός συνδικαλισμός". Αυτό εκφράστηκε με την συγκρότηση δύο Συνομοσπονδιών που συμπεριλαμβάνουν στο δυναμικό τους τις 60 βασικές Ομοσπονδίες της χώρας.

Πρόσφατα, μεταξύ των δύο Συνομοσπονδιών, δηλαδή της "Ενωσης Ανεξάρτητων Συνδικάτων Αλβανίας BSPSH" (η οποία ιδρύθηκε στις αρχές της δεκαετίας του '90) και της "Συνομοσπονδίας Συνδικάτων Αλβανίας KSSH" (η οποία μετασχημάτισε τη παλιά συνομοσπονδία ώστε να συμπεριλαμβάνει στο δυναμικό της και τις ομοσπονδίες των προηγούμενων επαγγελματικών ενώσεων της δεύτερης περιόδου),



άρχισε ένας διάλογος για τον εντοπισμό πεδίων για ενιαία συνδικαλιστική δράση.

Θετική εξέλιξη θεωρείται από τους συγγραφείς και η συμφωνία εκπροσώπησης των δύο Συνομοσπονδιών στο Ινστιτούτο Συνδικαλιστικών Μελετών και Επιμόρφωσης (ΙΣΜ.Α).

Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των συγγραφέων τα κεντρικότερα ζητήματα για την επόμενη φάση ανάπτυξης του συνδικαλιστικού κινήματος στην Αλβανία είναι η περαιτέρω ενοποίηση της συνδικαλιστικής δράσης μεταξύ των δύο συνομοσπονδιών, η διεύρυνση των πεδίων για συλλογικές συμβάσεις εργασίας και η πάταξη της παραοικονομικής δραστηριότητας που συνδέεται με την διαφθορά.

Ως το σημαντικότερο θέμα προτεραιότητας για την ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος σε αυτή την τρίτη περίοδο στην Αλβανία, θεωρείται ωστόσο η διάδοση και η υπεράσπιση της τήρησης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Είναι χαρακτηριστικό ότι η πρώτη Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μεταξύ των συνδικάτων και της κυβέρνησης υπογράφτηκε το 1996. Μεσολάβησε και πάλι ένα διάστημα σχεδόν έξι χρόνων για να υπογραφτούν το 2002 οι δύο βασικές ΣΣΕ, οι οποίες ισχύουν σήμερα.

Δραστηριότητες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

➤ **16-17 Ιανουαρίου 2003.** Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, υπό την αιγίδα της ΓΣΕΕ και σε συνεργασία με τη Γενική Διεύθυνση για την Εκπαίδευση και τον Πολιτισμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, συμμετείχε σε διημερίδα με θέμα: "Για μια κοινή μεταναστευτική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης". Στα πλαίσια των εργασιών της διημερίδας, παρουσιάστηκαν οι μελέτες του ΙΝΕ με τίτλο: "Μεταναστευτική πολιτική και μεταναστευτικές τάσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση" και "Οι νέες προσκλήσεις της Ευρωπαϊκής Μεταναστευτικής πολιτικής".

➤ **18 Ιανουαρίου 2003.** Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Γ. Ρωμανιάς) σε διακρατική ημερίδα που διοργάνωσε η Ομοσπονδία Βιομηχανικών Εργατοϋπαλληλικών Σωματείων (ΟΒΕΣ) με τη συμμετοχή της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (ETUC) με θέμα: "Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων - Ευρωπαϊκή Επιχείρηση: Ο ρόλος των εργαζομένων".

➤ **23 Ιανουαρίου 2003.** Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Σ. Ρομπόλης) στη συνάντηση της ΓΣΕΕ στο Ναύπλιο με το Συμβούλιο των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων με θέμα: "Απασχόληση, μετανάστευση και κοινωνική πολιτική στην Ευρωπαϊκή Ένωση".

➤ **30 Ιανουαρίου 2003.** Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Σ. Ρομπόλης) σε συνάντηση εργασίας των Ινστιτούτων Εργασίας των Συνδικάτων των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης που διοργάνωσε στο Παρίσι το Ινστιτούτο Εργασίας των Γαλλικών Συνδικάτων (IRES) με θέμα η "Επιστημονική Έρευνα και η συνδικαλιστική δράση στην Ευρωπαϊκή Ένωση".

Δραστηριότητες ΚΕΚ

➤ **5-7 Δεκεμβρίου 2002. Το ΚΕΚ/ΙΝΕ-ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ** συμμετείχε (Νατάσσα Μπέτζιου, Τέλης Πλέσσας) στη Διακρατική Συνάντηση στο Gratz της Αυστρίας που διοργάνωσε Ο Αυστριακός Οργανισμός SOB - Verband (Συνομοσπονδία Επιχει-ρήσεων Κοινωνικής Οικονομίας) στα πλαίσια του Έργου "Ανάπτυξη Συστήματος Ποιότητας των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης", της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL, με τα εξής αντικείμενα:

α) τη δικτύωση φορέων/δομών συμβουλευτικής στήριξης και απασχόλησης, στελεχών, ομάδας στόχου, κ.ά. και

β) την προετοιμασία της εσωτερικής αξιολόγησης της διακρατικότητας του Έργου.

Κατά τη διάρκεια της συνάντησης παρουσιάστηκε η ηλεκτρονική πλατφόρμα επικοινωνίας (Web based communication platform) που έχει δημιουργηθεί από την Γερμανική Αναπτυξιακή Σύμπραξη και έγινε επιμόρφωση πάνω στη χρήση της. Επίσης, συζητήθηκαν οι προτάσεις των εταίρων φορέων για την αξιολόγηση των διακρατικών δράσεων.

Στη συνάντηση, συμμετείχαν επίσης από την Ελληνική Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (ΕΕΤΑΑ), ο κ. Αλέξανδρος Γεωργίου, καθώς και εκπρόσωποι των διακρατικών εταίρων από την Γερμανία και την Αυστρία

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