

Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πατρών
Σχολή : Διοίκηση και Οικονομία
Τμήμα : Διοίκηση Επιχειρήσεων

Πτυχιακή Εργασία :

**<< Τα πρακτικά αποτελέσματα της αντιμετώπισης του
προβλήματος της ανεργίας μέσω της επιμόρφωσης στα
πλαίσια της
Κοινοτικής Κοινωνικής Πολιτικής >>**



Υπεύθυνος Καθηγητής :

Κα. Αθαν. Μπουμπούλη

Σπουδαστές :
Μαντικός Ιωάννης
Μαραγκός Ματθαίος

ΠΑΤΡΑ 2000

| | |
|----------------------|------|
| ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ | 3344 |
|----------------------|------|

Λίγα λόγια για την προσπάθεια μας :

Νιώθουμε υποχρεωμένοι να αναφέρουμε ότι για την έρευνα και μελέτη της πτυχιακή μας εργασίας ήρθαμε σε επαφή με αρκετά αρμόδια άτομα που μας βοήθησαν όσον αφορά την συλλογή στοιχείων.

Οφείλουμε ένα πολύ μεγάλο ευχαριστώ κατά κύριο λόγο στην εισηγήτρια μας Κα Αθαν. Μπουμπούλη για τον χρόνο που αφιέρωσε στην προσπάθεια μας , στις Υπηρεσίες του Υπ. Εργασίας , ΟΑΕΔ , Ευρωπαϊκής Επιτροπής και ΕΣΥΕ για την χορήγηση Ενημερωτικών Φυλλαδίων και Στατιστικών στοιχείων.

Επιπλέον μας βοήθησε αρκετά η καλή οργάνωση των βιβλιωθηκών : ΤΕΙ Πατρών , Παντείου Πανεπιστημίου και Πανεπιστημίου Πατρών , επίσης η πλήρη ενημέρωση που υπάρχει στο διαδύκτιο όσον αφορά το μεγάλο αυτό κοινωνικό πρόβλημα της Ανεργίας .

Μαντικός Ιωάννης

Μαραγκός Ματθαίος

Πάτρα , Μάιος 2000

Η εργασία αυτή αφιερώνεται στους γονείς μας
που μας βοήθησαν και μας στήριξαν στα
έως τώρα βήματά μας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | |
|---|----------|
| ΠΡΟΛΟΓΟΣ | |
| ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ..... | 1 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο | |
| ΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ | |
| 1.1. Ιστορική αναδρομή..... | 3 |
| 1.2. Μορφές ανεργίας..... | 6 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο | |
| Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΟΥ ΕΛΛΑΔΙΚΟΥ ΧΩΡΟΥ | |
| 2.1. Τα κύρια αίτια της ανεργίας..... | 9 |
| 2.1.1. Η έλλειψη ανταγωνιστικότητας της οικονομίας..... | 9 |
| 2.1.2. Το έλλειμμα του ισοζυγίου πληρωμών..... | 9 |
| και του κρατικού προϋπολογισμού..... | 9 |
| 2.1.3. Πληθωρισμός..... | 10 |
| 2.1.4. Πολυθεσία..... | 10 |
| 2.2. Στοιχεία για την ανεργία των νέων..... | 10 |
| 2.3. Η ανεργία των γυναικών..... | 11 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο | |
| ΛΟΓΟΙ ΧΡΟΝΙΚΗΣ ΕΜΜΟΝΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ | |
| 3.1. Λόγοι χρονικής εμμονής της ανεργίας | 14 |
| 3.2. Γεωγραφική κατανομή της ανεργίας..... | 15 |
| 3.3. Η ανεργία από άποψη επιπέδου εκπαίδευσης των ανέργων..... | 18 |
| 3.4. Η ανεργία κατά κλάδους..... | 19 |
| 3.5. Η ανεργία μειονεκτούντων ατόμων..... | 19 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο | |
| ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ | |
| 4.1. Η εξέλιξη της ανεργίας στην Ευρώπη..... | 20 |
| 4.2. ΕΕ. Ένας από τους παράγοντες όξυνσης της ανεργίας στη χώρα μας..... | 21 |
| 4.3. Εξέλιξη της ανεργίας στην Ελλάδα και την κοινότητα..... | 21 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο | |
| ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ | |
| 5.1. Μια γενική εικόνα..... | 23 |
| 5.2. Κοινωνικές επιπτώσεις..... | 23 |
| 5.2.1. Πτώση του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων.. | 25 |
| 5.2.2. Εντατικοποίηση της εργασίας..... | 25 |

| | |
|---|----|
| 5.2.3. Επαγγελματική υποβάθμιση..... | 26 |
| 5.2.4. Ταξικές και πολιτικές επιπτώσεις..... | 27 |
| 5.3. Οικονομικές επιπτώσεις της ανεργίας..... | 27 |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ

| | |
|--|----|
| 6.1. Γενικά..... | 29 |
| 6.2. Έναρξη ισχύος του νόμου..... | 29 |
| 6.3. Επιδοτήσεις ΟΑΕΔ..... | 29 |
| 6.3.1. Τακτική επιδότηση ανεργίας..... | 30 |
| 6.3.2. Προϋποθέσεις επιδότησης..... | 31 |
| 6.3.3. Προϋποθέσεις πρώτης επιδότησης..... | 31 |
| 6.3.4. Επιδότηση για τη δημιουργία και διατήρηση θέσεων εργασίας..... | 31 |
| 6.3.5. Οικονομική ενίσχυση ειδικών κατηγοριών προσώπων..... | 31 |
| 6.3.6. Επιδόματα σε μαθητές εκπαιδευτικών μονάδων του ΟΑΕΔ..... | 32 |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο

ΤΑ ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

| | |
|--|----|
| 7.1. Γενικά..... | 33 |
| 7.2. Συγκεκριμένα και υλοποιήσιμα μέτρα..... | 34 |
| 7.2.1. Ειδικότερη ανάλυση των παραπάνω μέτρων καταπολέμησης της ανεργίας..... | 36 |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8^ο

ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ

| | |
|--|----|
| 8.1. Ευρωπαϊκό κοινωνικό ταμείο..... | 44 |
| 8.1.1. Γενικά..... | 44 |
| 8.1.2. Το ΕΚΤ τμήμα ενός ευρύτερου σχεδιασμού..... | 44 |
| 8.1.3. Η Ελλάδα και το ευρωπαϊκό κοινωνικό ταμείο.... | 45 |
| 8.1.4. Βελτίωση των μέσων εκπαίδευσης και κατάρτισης..... | 45 |
| 8.1.5. Δια βίου κατάρτιση και ανάπτυξη της απασχόλησης..... | 46 |
| 8.1.6. Εκσυγχρονισμός της δημόσιας διοίκησης..... | 47 |
| 8.1.7. Περιφερειακή υποστήριξη ΕΚΤ..... | 47 |
| 8.1.8. Δράση του ΕΚΤ σε άλλους τομείς..... | 48 |
| 8.1.9. Το ΕΚΤ τμήμα ενός ευρύτερου σχεδιασμού..... | 48 |
| 8.1.10. Αναζήτηση καινοτόμων λύσεων – οι κοινοτικές πρωτοβουλίες..... | 48 |
| 8.2. Κοινοτική πρωτοβουλία ADAPT..... | 49 |

| | |
|---|-----|
| 8.2.1. Γενικό πλαίσιο..... | 49 |
| 8.2.2. Βασικές αρχές της πρωτοβουλίας..... | 50 |
| 8.2.3. Ποιοι φορείς μπορούν να εμπλακούν..... | 52 |
| 8.2.4. Ποιες ομάδες μπορούν να επωφεληθούν..... | 52 |
| 8.2.5. Θεματικοί άξονες..... | 53 |
| 8.2.6. Γεωγραφική εφαρμογή..... | 54 |
| 8.2.7. Χρηματοδότηση..... | 54 |
| 8.2.8. Όροι και διαδικασίες επιλογής και υλοποίησης..... | 55 |
| 8.2.9. Κριτήρια αξιολόγησης και επιλογής προτάσεων..... | 56 |
| 8.2.10. Πληροφορίες..... | 60 |
| 8.3. Κοινωνική πρωτοβουλία Απασχόληση..... | 60 |
| 8.3.1. Εισαγωγή..... | 60 |
| 8.3.2. Βασικές αρχές που διέπουν το λειτουργικό πρόγραμμα..... | 62 |
| 8.3.2.1. Η διακρατικότητα στην κοινωνική πρωτοβουλία Απασχόληση..... | 62 |
| 8.3.2.2. Η καινοτομία..... | 63 |
| 8.3.2.3. Το κριτήριο της προσέγγισης από την βάση προς τα πάνω και ο βαθμός συμμετοχής των χρηστών..... | 65 |
| 8.3.2.4. Τα πολλαπλασιαστικά αποτελέσματα..... | 65 |
| 8.3.2.5. Συμπληρωματικότητα και συνέργια με άλλα κοινωνικά προγράμματα..... | 66 |
| 8.3.2.6. Ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών..... | 68 |
| 8.3.3. Επιλέξιμες ενέργειες..... | 68 |
| 8.3.4. Χρηματοδότηση..... | 68 |
| 8.3.5. Όροι και διαδικασίες επιλογής και υλοποίησης..... | 69 |
| 8.3.6. Γενικά κριτήρια αξιολόγησης και επιλογής προτάσεων..... | 71 |
| 8.3.6.1. Κριτήρια σε σχέση με το περιεχόμενο της πρότασης..... | 71 |
| 8.3.6.2. Κριτήρια σε σχέση με τους φορείς υλοποίησης..... | 74 |
| 8.3.7. Περιγραφή αξόνων..... | 76 |
| 8.3.7.1. Άξονας HORIZON..... | 76 |
| 8.3.8.2 Άξονας YOUTHSTART..... | 91 |
| 8.3.8.3. Άξονας NOW..... | 106 |
| 8.3.8.4. Άξονας INTEGRA..... | 112 |
| 8.4. Κοινωνικός αποκλεισμός..... | 124 |
| 8.5. Eures..... | 126 |
| 8.5.1. Το δίκτυο..... | 126 |
| 8.5.2. Η ελεύθερη κυκλοφορία..... | 127 |

| | |
|--|-----|
| 8.5.3. Η ενημέρωση..... | 128 |
| 8.5.4. Τα άτομα που αναζητούν εργασία..... | 129 |
| 8.5.5. Οι επιχειρήσεις..... | 129 |
| 8.5.6. Οι υπηρεσίες..... | 130 |
| 8.5.7. Οι ευρωσύμβουλοι..... | 130 |
| 8.5.8. Η τεχνική..... | 131 |
| 8.5.9. Διασυνοριακά Eures..... | 132 |
| 8.6. Πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (Stage 2000)..... | 133 |
| 8.7. Πρόγραμμα επιχορήγησης για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας και την απασχόληση ανέργων ηλικίας 18 – 64 ετών..... | 137 |
| 8.8. Αλλά προγράμματα..... | 141 |
| 8.8.1. Poverty IV | 141 |
| 8.8.2. Helios II | 142 |
| 8.8.3. Προγράμματα δημόσιας υγείας (1995-99)..... | 142 |
| 8.8.4. Leda..... | 143 |
| 8.8.5. Essen (1996-2000)..... | 144 |
| 8.8.6. Ergo..... | 144 |
| 8.8.7. Ile..... | 145 |
| 8.8.8. Iris..... | 145 |
| 8.8.9. Missoc..... | 146 |
| 8.8.10. Misep..... | 146 |
| 8.8.11. Ευρωπαϊκό κέντρο παρακολούθησης για την οικογένεια..... | 146 |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9^ο

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΕΤΩΝ 1970 – 1998

| | |
|---|-----|
| 9.1. Στατιστικές έρευνες για την ανεργία..... | 147 |
| 9.2. Η ανεργία όπως παρουσιάζεται με βάση στοιχείων της ΕΣΥΕ..... | 147 |
| 9.3. Στατιστικά στοιχεία της ανεργίας με βάση την ΕΣΥΕ..... | 148 |
| 9.4. Η ανεργία όπως παρουσιάζεται βάσει στοιχείων του ΟΑΕΔ..... | 153 |
| 9.5. Στατιστικά στοιχεία της ανεργίας με βάση τον ΟΑΕΔ..... | 154 |
| 9.6. Σύγκριση της ανεργίας από στοιχεία που προέρχονται από τις δυο πηγές (ΕΣΥΕ,ΟΑΕΔ)..... | 155 |
| 9.7. Συνολικός αριθμός ανέργων – γεγονότα που καθόρισαν την πορεία της ανεργίας..... | 158 |

| | |
|--|------------|
| 9.8. Η ανεργία κατά επίπεδο ηλικίας, στατιστικά στοιχεία (πηγή ΕΣΥΕ)..... | 159 |
| 9.9. Λανθάνουσα ανεργία..... | 161 |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10^ο

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

| | |
|--------------------------------|------------|
| 10.1. Συμπεράσματα..... | 164 |
| 10.7. Προτάσεις..... | 166 |

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Ο ορισμός της ανεργίας φαίνεται αρκετά απλός:

Είναι η κατάσταση κατά την οποία υπάρχουν άνθρωποι χωρίς δουλειά. Μη ύπαρξη δυνατότητας εργασίας. Ο στατιστικολόγος, όμως, δυσκολεύεται να δώσει έναν ακριβή ορισμό της ανεργίας. Ο ορισμός, που χρησιμοποιήθηκε για την συλλογή στατιστικών στοιχείων στις ΗΠΑ και σε άλλες αναπτυγμένες χώρες, θεωρεί άνεργο όποιον είναι ικανό για εργασία, αναζητεί δραστήρια δουλειά, αλλά παρ' όλα αυτά δεν βρίσκει. Έτσι, όταν έχουμε δυσαναλογία προσφοράς και ζήτησης εργασίας σε μια χώρα υπάρχουν άνεργοι. Για να θεωρηθεί άνεργο ένα άτομο με την παραπάνω έννοια – ότι δηλαδή δεν εργάζεται, όχι γιατί δεν θέλει αλλά γιατί δεν μπορεί να βρει δουλειά – πρέπει να είναι ενεργό μέλος του εργατικού δυναμικού και να ζητάει εργασία. Οι φοιτητές και οι νοικοκυρές εκτελούν εργασία, αλλά δεν θεωρούνται εργαζόμενοι, εκτός αν πληρώνονται. Με το ίδιο κριτήριο δεν θεωρούνται άνεργοι, εκτός αν ψάχνουν δραστήρια για έμμισθη εργασία. Κάθε άτομο, που, για λόγους ανικανότητας ή δειλίας, δεν έχει προσπαθήσει να βρει δουλειά – ακόμη κι αν έχει υποβάλλει αίτηση απλώς και μόνο σ' ένα δημόσιο γραφείο ευρέσεως εργασίας – δεν υπολογίζεται στα στατιστικά στοιχεία της ανεργίας. Υπάρχει μια κατηγορία νέων που εγκαταλείπουν το σχολείο ή το Πανεπιστήμιο και που δεν βρίσκουν δουλειές ανάλογες με την εκπαίδευσή του. Σε μερικές χώρες, η κυβέρνηση τους αναγνωρίζει ως ανέργους και προσπαθεί να τους βοηθήσει.

Εκτός από την πολύ συγκεκριμένη κατηγορία ανέργων, υπάρχει μια ολόκληρη κλίμακα διαβάθμισης των μη απασχολούμενων και των υποαπασχολούμενων. Μέχρι πρόσφατα δεν ήταν ξεκάθαρος ο διαχωρισμός ανάμεσα στην ανεργία και την μη απασχόληση. Πολλά άτομα δεν είχαν απασχόληση ή πιο συχνά υποαπασχολούταν – δηλαδή, δούλευαν εδώ και εκεί για ένα διάστημα ωρών, ημερών ή μηνών, χωρίς όμως κάποια σύμβαση εργασίας. Σε περιόδους επίσης, που επικρατούσαν δυσμενείς καιρικές συνθήκες, πολλοί ημερομίσθιοι εργάτες γης έμεναν χωρίς δουλειά και χωρίς να τους προσφέρεται από πουθενά βοήθεια. Στους αγροτικούς τομείς πολλών χωρών φαίνεται να υπάρχει ένας σημαντικός αριθμός ατόμων, που χαρακτηρίζονται υποαπασχολούμενα γιατί δεν έχουν τακτική εργασία, ακόμη κι αν αποτελούν μέρος του εργατικού δυναμικού.

Στις σύγχρονες βιομηχανικές κοινωνίες οι στατιστικές, μερικές φορές, αποκρύπτουν σημαντικά ποσοστά εργασίας ή υποαπασχόλησης, κι αυτό γιατί οι άνεργοι μπορεί να στέλνονται σε εργοστάσια όπου δεν είναι απαραίτητοι και δεν έχουν αρκετή δουλειά να κάνουν. Σε μια ανταγωνιστική οικονομία, κάθε εταιρεία ή επιχείρηση θα έχει ένα

κίνητρο για να κρατήσεις τις δραστηριότητές της σε τέτοιο επίπεδο ώστε να είναι κερδοφόρες, πράγμα που τείνει να μειώσει την πρόσληψη και την διατήρηση πλεονάζοντος αριθμού εργατών. Η ανεργία και η υποαπασχόληση είναι δυνατόν να μειωθούν σε εθνική κλίμακα, ακόμη και ως το σημείο μιας φαινομενικής στενότητας εργασίας, ενώ συγχρόνως μπορεί να επιτραπεί ένα σημαντικό ποσοστό κακής απασχόλησης, που χαρακτηρίζεται από έλλειψη αποδοτικότητας.

Ακόμα και όταν το συνολικό ποσοστό της ανεργίας είναι χαμηλό, η ανεργία δεν παύει να είναι ένα σοβαρό κοινωνικό πρόβλημα, γιατί οι επιπτώσεις της δεν είναι οι ίδιες για όλες τις κατηγορίες των εργαζομένων. Ενώ μερικοί μπορεί να βρίσκονται μόνο προσωρινά χωρίς δουλειά ή να μετακινούνται από το ένα επάγγελμα στο άλλο, άλλοι μπορεί να βρίσκονται χωρίς απασχόληση για μεγάλα χρονικά διαστήματα. Οι στατιστικές, που δημοσιεύουν οι περισσότερες χώρες δεν κάνουν διάκριση ανάμεσα σε κατηγορίες ανέργων. Η Στατιστική Υπηρεσία Εργασίας των ΗΠΑ, παρόλα αυτά, έχει μελετήσει σε βάθος τις επιπτώσεις της ανεργίας. Οι αριθμοί, που δίνει, δείχνουν ότι υπάρχουν πιο πολλές γυναίκες άνεργες απ' ότι άνδρες, πιο πολλοί ανήλικοι άνεργοι απ' ότι ενήλικοι και πιο πολλά άτομα άνεργα χωρίς μόρφωση ή ειδικές ικανότητες απ' ότι μορφωμένα άτομα. Σ' όλες τις βιομηχανικά αναπτυγμένες χώρες, οι κυβερνήσεις σήμερα συγκεντρώνουν όλο και περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το εργατικό δυναμικό. Όπως κι αν είναι, οι συνοπτικές στατιστικές δεν μπορούν να εμφανίσουν ικανοποιητικά ολόκληρο το φάσμα των προβλημάτων της απασχόλησης. Μερικοί εργαζόμενοι παραμένουν στο ίδιο επάγγελμα, στον ίδιο κλάδο, ακόμη και στην ίδια εταιρεία για δεκαετίες, ενώ άλλοι συχνά αλλάζουν επάγγελμα. Μερικοί εργάζονται μόνο λίγες ώρες το μήνα, ενώ άλλοι μπορεί να εργαστούν 60 ή 65 ώρες την εβδομάδα. Μερικοί περνούν από διάφορα επαγγέλματα ψάχνοντας γι' αυτό που θα τους είναι πιο ευχάριστο και θα τους εξασφαλίσει καλύτερες αποδοχές. Ένας σημαντικός αριθμός ατόμων δεν μπορεί να θεωρηθεί εύκολα μέρος ή όχι του εργατικού δυναμικού. Πολλοί απ' αυτούς που βρίσκονται έξω από το εργατικό δυναμικό θα μπορούσαν να απορροφηθούν, αν υπήρχαν διαθέσιμα επαγγέλματα ή αν ήταν δυνατόν να τους δοθεί κάποια βοήθεια για να αποκτήσουν τα προσόντα που απαιτούνται για ορισμένες εργασίες. Αυτό το είδος της κρυφής ανεργίας μπορεί να αποδειχθεί πιο σοβαρό από τη φανερή ανεργία, αν η στενότητα στην εξεύρεση εργασίας συνδυάζεται με προσωπικά και κοινωνικά προβλήματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

1.1. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Ανατρέχοντας στους διάφορους πολιτισμούς που εμφανίστηκαν στην Ιστορία παρατηρούμε ότι στον Αρχαίο Ελληνικό Πολιτισμό εξαιρείται το στοιχείο της πνευματικής εργασίας, της φιλοσοφικής, της καλλιτεχνικής σε σχέση με το χειρωνακτικό στοιχείο. Στην πρωτόγονη κοινότητα δεν υπήρχε ατομική ιδιοκτησία, ούτε κοινωνικές τάξεις. Η ιδιοκτησία στα προϊόντα, στη γη και σε κάθε πράγμα, ήταν συλλογική. Οι παραγωγικές σχέσεις δεν είχαν εμπορευματικό χαρακτήρα. Στη δουλοκτητική κοινωνία κυριαρχεί η ολοκληρωτική εκμετάλλευση των δούλων από τους δουλοκτήτες. Η τάξη των δουλοκτητών είχε στην ιδιοκτησία της τα παραγωγικά μέσα και με την επιβολή της μέσω του μηχανισμού επιβολής και καταναγκασμού, που σήμερα ονομάζουμε κράτος, δημιούργησε την τάξη των δουλοκτητών και από την άλλη μεριά την τάξη των δούλων. Στη φεουδαρχική κοινωνία βασικό χαρακτηριστικό ήταν η πλήρης αυτονομία του φεουδάρχη στην περιοχή της επιρροής του, το φέουδο, όπου είχε πλήρη πολιτική, στρατιωτική, δικαστική και διοικητική εξουσία.

Οι παραγωγικές σχέσεις στην κοινωνία αυτή ήταν σχέσεις ταξικής υποταγής των δουλοπάροικων στους φεουδάρχες. Η δουλεία σταδιακά εξαφανίζεται. Οι φεουδάρχες ήταν αργόσχολοι επαγγελματίες του πολέμου, τους οποίους αποκαλούσαν «Αριστοκρατία του ξίφους» και εξανάγκαζαν τον αγροτικό πληθυσμό σε εργασία με την άσκηση πολιτικής και στρατιωτικής εξουσίας. Οι δουλοπάροικοι εργαζόταν δωρεάν στον φεουδάρχη και η εργασία τους ονομαζόταν «αγγαρεία». Στην καπιταλιστική κοινωνία κυρίαρχο στοιχείο είναι η αντίθεση κεφαλαίου και εργασίας ή αλλιώς, η σχέση εκμετάλλευσης του ιδιοκτήτη των παραγωγικών μέσων, σε βάρος του εργαζόμενου που μισθώνει την εργασία του στον καπιταλιστή εργοδότη, με αντίτιμο το μισθό ή το ημερομίσθιο.

Με την εμφάνιση της μηχανής, στα μέσα του 18^{ου} αιώνα, μπαίνουμε στη φάση της Βιομηχανικής εποχής, στην οποία καθοριστικός είναι ο οικονομικός παράγοντας στη ζωή των ανθρώπων. Συνέπεια της ανάπτυξης της βιομηχανίας είναι η αστικοποίηση του πληθυσμού. Η εργοστασιακή οργάνωση της παραγωγής και η συγκέντρωση των εργοστασιακών χωροταξικά, ώστε να μεγιστοποιούνται οι ωφέλειες από τις εξωτερικές οικονομίες που συνεπάγεται αυτή η συγκέντρωση, είχε ως συνέπεια την ανάπτυξη αστικών κέντρων, τα οποία ανέπτυξαν στη συνέχεια τη δική τους δυναμική. Η ανάπτυξη της βιομηχανίας και η αστικοποίηση συμπορεύτηκαν με τη χωρίς προηγούμενη πληθυσμιακή μεγέθυνση. Η ίδια εξέλιξη έχει δημιουργήσει και εξακολουθεί να

δημιουργεί, παρά την κοινωνική εγρήγορση που έχει αναπτυχθεί, σοβαρά οικολογικά και περιβαλλοντικά προβλήματα που υποβαθμίζουν την ποιότητα ζωής και απειλούν τον πολιτισμό.

Σ' αυτή την περίοδο, δηλαδή στα τέλη του 18^{ου} αιώνα και στις αρχές του 19^{ου}, οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν το κυριότερο και δυναμικότερο πεδίο έκφρασης των έντονων κοινωνικών και οικονομικών συγκρούσεων μεταξύ των κοινωνικών ανταγωνιστών. Η εργατική τάξη γινόταν όλο και πιο φτωχή και η κεφαλαιοκρατική τάξη συγκέντρωνε όλο και περισσότερο πλούτο στα χέρια της και καταδυνάστευε την εργατική τάξη. Επόμενο λοιπόν και αναπόφευκτο ήταν να υπάρξει μια διαρκής σύγκρουση, αν αναλογιστούμε τα εξοντωτικά ωράρια εργασίας, τις άθλιες συνθήκες και την επικινδυνότητα πολλών εργασιών και την ασήμαντη αμοιβή που δινόταν. Κυρίαρχο στοιχείο αυτής της περιόδου ήταν η πάλη των τάξεων.

Ο έντονος παραγωγικός ρυθμός της μηχανής στην παραγωγική διαδικασία, επέβαλε στον άνθρωπο μια αλλαγή στον καθημερινό τρόπο ζωής του, σε σχέση με το προβιομηχανικό παρελθόν. Η εντατικοποίηση του εργάτη για αύξηση της παραγωγής, προς όφελος της κεφαλαιοκρατικής τάξης, τον εξόντωσε ψυχικά και σωματικά, ακόμα και ηθικά, σύνθλιψε την προσωπικότητά του αφού η ψυχαγωγία του προσανατολίστηκε και αυτή προς συγκεκριμένα πρότυπα.

Απ' όλες τις αλλοτριωτικές συνέπειες, πιο σημαντική είναι η αλλοτρίωση της ανθρώπινης υπόστασης και αξίας, αφού η κεφαλαιοκρατική τάξη ιδιοποιείται το προϊόν που παράγεται από τον εργάτη είναι το αποτέλεσμα κάποιας ξεχωριστής έκφρασης τέχνης, φαντασίας και γνώσης του εργαζόμενου, που αυτός επιδεικνύει και καταβάλλει στην παραγωγική διαδικασία. Η πιο πάνω αλλοτρίωση της πολιτιστικής κληρονομιάς της εργατικής τάξης είναι βέβαιο ότι συμβαίνει, αφού χωρίς τη μεσολάβηση του εργάτη στην παραγωγική διαδικασία, είναι αδύνατο να μετατραπεί ένα ακατέργαστο ή κατεργασμένο φυσικό ή υλικό αντικείμενο σε έτοιμο προϊόν¹.

Στις σύγχρονες βιομηχανικές κοινωνίες, οι στατιστικές, μερικές φορές, αποκρύπτουν σημαντικά ποσοστά ανεργίας. Και αυτό γιατί οι άνεργοι μπορεί να στέλνονται σε εργοστάσια, όπου δεν είναι απαραίτητοι και δεν έχουν αρκετή δουλειά να κάνουν. Κατά καιρούς υπήρξαν σημαντικά γεγονότα, τα λεγόμενα Κραχ που σημάδεψαν την οικονομία και έκαναν την ανεργία να φτάσει στο αποκορύφωμά της. Λέγοντας Κραχ εννοούμε την απότομη και μεγάλη πτώση των τιμών του χρηματιστηρίου, προκαλούμενη από πανικό που έχει πηγή προέλευσης διάφορα οικονομικά ή πολιτικά γεγονότα.

Η λέξη χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στη Βιέννη το 1873 κατά τη «Μαύρη Παρασκευή» όπως ονομάστηκε, όταν μέσα σε λίγες ώρες

¹ Εργασιακές Σχέσεις, Αδρέας Τσιρώνης, Μεσολόγγι 1992.

πολλοί άνθρωποι έχασαν τις περιουσίες τους. Από τα νεώτερα χρηματιστηριακά κραχ άξια μνείας είναι τα προκληθέντα από τη σκανδαλώδη υπόθεση Παναμά, το πιο σημαντικό, δε, από άποψη μεγέθους και συντελεστών είναι το κραχ του χρηματιστηρίου της Νέας Υόρκης, το 1929 όταν σε διάστημα λίγων ημερών χάθηκαν μεγάλες περιουσίες. Ωστόσο το κραχ του 1929 έχει μείνει στην Ιστορία περισσότερο για τη βαθιά ύφεση που το ακολούθησε. Ύφεση που προκλήθηκε από συρροή λαθών οικονομική πολιτικής.

Κατά τη διάρκεια της μεγάλης οικονομικής ύφεσης στη δεκαετία του 1930, η ανεργία έφτασε σε πολύ υψηλά επίπεδα. Στις Ηνωμένες Πολιτείες, το ποσοστό των ανέργων το 1933, σύμφωνα με τις κυβερνητικές στατιστικές, έφτασε τα 25% του εργατικού δυναμικού. Οι συνοπτικές στατιστικές δεν μπορούν να εμφανίσουν ικανοποιητικά ολόκληρο φάσμα των προβλημάτων της απασχόλησης. Μερικοί εργαζόμενοι παραμένουν στο ίδιο επάγγελμα, στον ίδιο κλάδο, ακόμα και στην ίδια εταιρεία, για δεκαετίες, ενώ άλλοι αλλάζουν συχνά επάγγελμα. Άλλοι έχουν εποχικά επαγγέλματα.

Μερικοί εργάζονται μόνο λίγες ώρες το μήνα ενώ άλλοι μπορεί να εργαστούν από 60 ή 65 ώρες την εβδομάδα. Μερικοί περνούν από διάφορα επαγγέλματα ψάχνοντας γι' αυτό που θα τους εξασφαλίζει καλύτερες αποδοχές. Αυτό το είδος της κρυφής ανεργίας είναι αποτέλεσμα του κραχ του 1929, που έφερε στο προσκήνιο προσωπικά προβλήματα στον κάθε άνθρωπο χωριστά και στην κοινωνία γενικότερα.

Αυτό που χαρακτηρίζει και διαχωρίζει την εποχή μετά το 1930 από τις προηγούμενες, είναι η αυξανόμενη κοινωνικοποίηση της καπιταλιστικής αναπαραγωγής: Η συγκρότηση της κρατικής οικονομικής πολιτικής με τα επιμέρους σύνολά της (νομισματική, δημοσιονομική, εισοδηματική κ.λ.π.) αποκαλύπτει και δικαιολογείται από την κρίση του ιδιωτικού πιστωτικού μηχανισμού – με αποκορύφωμα την κρίση του 1929 – και την κρίση στην κατανομή του χρηματικού κεφαλαίου (κεφαλαιαγορά).

Συνιστώσα αυτής της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης του 1929, αναμφισβήτητη ήταν ο ρατσισμός και οι πράξεις βίας που το έφεραν στο φως της δημοσιότητας, και ως εκ τούτου επηρέασαν την εξέλιξή της. Η αλληλεξάρτηση έγινε ολοένα και πιο στενή μεταξύ ζητημάτων όπως η ανεργία, η πολεοδομία, η εκπαίδευση και η λειτουργία των πολιτικών θεσμών. Άνοιξε έτσι ο δρόμος για τους επαγγελματίες της πολιτικής του εκφοβισμού, πράγμα που εξώθησε ένα μεγάλο μέρος των εθνικών συνόλων στην λογοκρισία και την αυτολογοκρισία.

Η ανεργία οδήγησε στην αποξένωση, η αποξένωση του εργάτη επεκτάθηκε και στα ίδια τα μέσα διαβίωσης. Η ανεργία υποβάθμισε το βιοτικό επίπεδο των ανέργων που οδηγήθηκαν σε ανέχεια και εξαθλίωση. Εκτός από τις υλικές στερήσεις, εργαζόμενοι και άνεργοι δεν

μπορούσαν να απολαύσουν, οι ίδιοι και τα μέλη των οικογενειών τους τα επιτεύγματα της επιστήμης, της τέχνης, του πολιτισμού, να αναπτύξουν αρμονικά την προσωπικότητά τους. Σπρώχθηκαν στο κοινωνικό περιθώριο, σε μια πορεία απομάκρυνσης από την κοινωνική συμπεριφορά, αλλοίωσης των χαρακτηριστικών της προσωπικότητάς τους, σημειώθηκε δε, και το φαινόμενο του Ναζισμού και του φασισμού. Αφού υπάρχει ο φόβος για το χειρότερο, δεν θα ήταν καλύτερα να σωπαίνει κανείς για το ρατσισμό μην τυχόν χειροτερέψουν τα πράγματα; Ή δεν θα ήταν καλύτερα να εκλείψουν οι αιτίες, αφού υπάρχει ο φόβος να μην ελέγχονται οι συνέπειες;

1.2. ΜΟΡΦΕΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Η ανεργία, μπορεί να είναι «ολική», όταν ο συντελεστής της παραγωγής αναγκάζεται να μένει τελείως άνεργος, ή «μερική» (και τότε γίνεται λόγος για υποαπασχόληση) όταν του ζητείται μια συμβολή στην παραγωγή μικρότερη από αυτή που στην δεδομένη στιγμή, θα ήταν ικανός και διατεθειμένος να προσφέρει. Το γεγονός ότι, όταν γίνεται λόγος για ανεργία, το ενδιαφέρον συγκεντρώνεται προπάντων στην ανεργία που πλήττει τους εργαζόμενους, οφείλεται στις άμεσες και καταφανείς κοινωνικές συνέπειες που συνδέονται με αυτόν τον ιδιαίτερο τύπο μη απασχολήσεως. Και πραγματικά, η εργασία δεν είναι εμπόρευμα που όταν δεν βρει αγοραστή μπορεί να αποθηκεύεται εν αναμονή μιας προσφορότερης στιγμής και ο μισθός δεν είναι μόνο η τιμή ενός συντελεστή της παραγωγής, αλλά και η απαραίτητη πηγή ζωής για τον εργάτη.

Επίσης η τυπολογία της ανεργίας είναι:

- **Ανεργία τριβής:**

Πρόκειται για την ανεργία η οποία θεωρείται αναπόφευκτη, γιατί παρουσιάζεται ακόμη και όταν η αγορά εργασίας βρίσκεται σε κατάσταση πλήρους απασχόλησης.

Για να συντελεστεί η μίσθωση εργασίας απαιτείται να βρει ο κατάλληλος εργαζόμενος την κατάλληλη θέση και τον κατάλληλο εργοδότη. Η ανεργία τριβής παρατηρείται όταν ένας αριθμός ατόμων αφήνει την δουλειά του οικειοθελώς και αναζητά άλλη. Όταν οι νέοι εργαζόμενοι εισρέουν στην αγορά για πρώτη φορά ψάχνοντας για δουλειά και όταν οι εργαζόμενοι απολύονται και αναζητούν εργασία, ενώ ταυτόχρονα επιχειρήσεις ζητούν προσωπικό.

- **Εποχική ανεργία:**

Είναι αυτή που εμφανίζεται σε ορισμένες περιόδους του χρόνου και σε βαθμό αρκετά σταθερό, σε συγκεκριμένες μορφές δραστηριότητας, υποκείμενες άμεσα ή έμμεσα στις ατμοσφαιρικές μεταβολές (γεωργία, οικοδομικές εργασίες, ξενοδοχειακή βιομηχανία).

- **Τεχνολογική ανεργία:**

Είναι αυτή που οφείλεται στην υιοθέτηση νέων παραγωγικών μεθόδων, που κάνουν να πλεονάζουν οι προϋπάρχουσες εργατικές δυνάμεις, είτε επειδή αντικαθιστούν τον άνθρωπο με μηχανή είτε επειδή καθιστούν απαραίτητη την απασχόληση των εργαζομένων. Με διαφορετικές ικανότητες και ειδίκευση. Αιτία εχθρότητας γι' αυτόν τον τύπο ανεργίας είναι ο φόβος, που από την αρχή της βιομηχανικής επανάστασης έδειξαν οι εργάτες με την εισαγωγή νέων μηχανών (π.χ. στην Αγγλία η πρώτη εμφάνιση μηχανικών αργαλειών και της ατμομηχανής προκάλεσε έντονη αντίδραση στους βιομηχανικού εργάτες). Ενώ η εχθρότητα αυτή, σύμφωνα με την επιστημονική θεώρηση της οικονομίας είναι αδικαιολόγητη, γιατί οι τεχνικές καινοτομίες εξασφαλίζουν με ποικίλους τρόπους την απορρόφηση των μη απασχολούμενων εργατών.

- **Κυκλική ανεργία:**

Είναι αυτή η μορφή ανεργίας που εμφανίζεται στις περιόδους ύφεσης, δηλαδή στην κατιούσα πορεία του οικονομικού κύκλου. Για την καταπολέμησή της το κράτος χρησιμοποιεί – εκτός από τα μέτρα πρόνοιας για τους ανέργους – όλα τα μέσα της αντικυκλικής πολιτικής ή της συγκυρίας (δημόσια έργα, πιστωτικές διευκολύνσεις στις επιχειρήσεις κ.λ.π.).

- **Χρόνια ανεργία:**

Είναι αυτή η ανεργία που παρατηρείται ακόμη κι εκτός των περιόδων ύφεσης, όταν σε μια χώρα ο ρυθμός της οικονομικής δραστηριότητας έχει καθηλωθεί σ' ένα επίπεδο ισορροπίας (που το χαρακτηρίζει ισότητα αποταμιεύσεως και επενδύσεως) και όταν αυτό το επίπεδο οικονομικής δραστηριότητας δεν είναι ικανό να εξασφαλίσει την πλήρη απασχόληση του υπάρχοντος δυναμικού. Την δυνατότητα χρόνιας ανεργίας στις περισσότερο ανεπτυγμένες χώρες επεσήμανε ο Τζών Μαϊναρτ Κέυνς και οι οικονομολόγοι οπαδοί του, από τις μελέτες των οποίων προέκυψε η ανάγκη να μην θέτει πια η κρατική οικονομική πολιτική ως μόνο καθήκον της τη σταθεροποίηση της οικονομικής δραστηριότητας (αντικυκλική πολιτική) αλλά και να φροντίζει ώστε η δραστηριότητα αυτή να σταθεροποιείται σε επίπεδο ικανό να εξασφαλίζει την πλήρη απασχόλησης.

- **Διαρθρωτική ανεργία:**

Η διαρθρωτική ανεργία είναι χαρακτηριστική των υπανάπτυκτων χωρών και διακρίνεται από τους άλλους τύπους, επειδή δεν έχει το χαρακτήρα συμπτωματικού και κατά κάποιον τρόπο εξαιρετικού γεγονότος, αλλά εξαρτάται από τους όρους υπό τους οποίους μονίμως διατελεί η χώρα: στενότητα φυσικών πόρων ή κεφαλαίων, έλλειψη δημογραφικής ισορροπίας, έλλειψη εκπαίδευσης και τεχνικών ικανοτήτων. Η εξάλειψη της είναι δυνατή μόνο με την μετανάστευση

των εργατών ή με την εφαρμογή, μακροπρόθεσμα, μιας πολιτικής οικονομικής ανάπτυξης.

Για να μειωθεί η διαρθρωτική ανεργία χρειάζεται όχι μόνο επαρκής πληροφόρηση, αλλά και μεγάλη επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα. Το κόστος αυτής της κινητικότητας είναι φυσικά μεγάλο και χρειάζεται κρατική παρέμβαση για να μειωθεί. Η παρέμβαση μπορεί να πάρει τη μορφή επιδότησης, επαγγελματικής εκπαίδευσης και επανεκπαίδευσης, βοηθημάτων για μετεγκατάσταση σε περιοχές με καλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης, προγραμμάτων δημόσιας απασχόλησης ή πρώιμης συνταξιοδότησης για άτομα που είναι δύσκολο να αλλάξουν επάγγελμα ή να μετακινηθούν σε άλλη περιοχή.

- **Στοιχειακή ανεργία:**

Αυτή η μορφή ανεργίας αφορά τους εργαζόμενους εκείνους που στιγμιαία βρίσκονται χωρίς εργασία που αλλάζουν επιχείρηση, τομέα ή και περιοχή χάρη στην οικονομική εξέλιξη. Το είδος αυτό της ανεργίας θεωρείται αναπόφευκτο και ο συντελεστής της δεν υπολογίζεται κάτω από το 3%.

- **Μακροχρόνια ανεργία αναπτυξιακού κενού:**

Η ανεργία αναπτυξιακού κενού αφορά την ποσοτική ανισορροπία μεταξύ των θέσεων εργασίας και της προσφοράς εργασίας στον μακροχρόνιο ορίζοντα. Μακροχρόνια, επιτρέπεται να μεταβάλλονται όλες οι μεταβλητές και συνεπώς και το εργατικό δυναμικό. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει αν ενσωματωθεί στην ανάλυση και ο ρυθμός μεγέθυνσης του πληθυσμού, κάτι που στην μέχρι τώρα ανάλυση θεωρείται δεδομένος και σταθερός.

Η πληθυσμιακή ανάπτυξη είναι ένας από τους παράγοντες που λαμβάνονται υπόψη στην μελέτη της οικονομικής ανάπτυξης των κρατών. Μετά την εδραίωση του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής, η πληθυσμιακή αύξηση συνεχίστηκε με ολοένα επιταχυνόμενο ρυθμό. Ο Simon Kuznets, ένας από τους πλέον ικανούς μελετητές της οικονομικής ανάπτυξης της Ευρώπης και της Β. Αμερικής, επισημαίνει τους υψηλούς ρυθμούς πληθυσμιακής αύξησης και παρατηρεί ότι συνέπεσαν με την χρονική περίοδο της σύγχρονης οικονομικής ανάπτυξης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΟΥ ΕΛΛΑΔΙΚΟΥ ΧΩΡΟΥ

2.1. ΤΑ ΚΥΡΙΑ ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Τα αίτια της ανεργίας μπορεί να είναι οικονομικά ή δημογραφικά. Φυσικά, σε οποιαδήποτε περίπτωση το αποτέλεσμα είναι το ίδιο. Ως κύριες οικονομικές αιτίες μπορεί να θεωρηθούν οι παρακάτω:

2.1.1. Η ΕΛΛΕΙΨΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ²

Όσο υψηλότερη είναι η τιμή των παραγόμενων αγαθών και υπηρεσιών σε μια χώρα και όσο χαμηλότερη είναι η ποιότητά τους σε σχέση με τα παραγόμενα αγαθά ή υπηρεσίες άλλων χωρών, τόσο λιγότερο ανταγωνιστική είναι η οικονομία της. Αυτό σημαίνει αδυναμία στη διάθεσή τους όχι μόνο στην εξωτερική, αλλά και την εσωτερική αγορά, με αποτέλεσμα τη μείωση της παραγωγής ή στην καλύτερη περίπτωση, τη σταθεροποίησή της, πράγμα που έχει αρνητικές συνέπειες στην απασχόληση του διαθέσιμου εργατικού δυναμικού. Για παράδειγμα, η άνοδος των τιμών κάνει τα ελληνικά προϊόντα σχετικά ακριβότερα από ορισμένα ξένα. Συνέπεια αυτού είναι να αυξάνονται οι εισαγωγές και να μειώνονται οι εξαγωγές της χώρας με αρνητικές επιδράσεις στην εγχώρια παραγωγή και επομένως αύξηση της ανεργίας. Το ίδιο θα είναι το αποτέλεσμα και στην περίπτωση που οι τιμές πώλησης των εγχώριων αγαθών είναι ανταγωνιστικές ως προς τις αντίστοιχες τιμές των εισαγομένων, αλλά η ποιότητά τους είναι συγκριτικά χαμηλότερη.

Παράγοντες που επηρεάζουν ευνοϊκά την τιμή και την ποιότητα των παραγόμενων αγαθών και υπηρεσιών, είναι ο περιορισμός των κερδών σε λογικά επίπεδα, η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας με παράλληλη βελτίωση της αμοιβής της, η χρησιμοποίηση της νέας τεχνολογίας στην παραγωγική διαδικασία, η βελτίωση της οργάνωσης, της διάθεσης των προϊόντων, ο έλεγχος της αγοράς. Στην έκταση που παραγόμενες ποσότητες μπορούν να διαθέτουν στην αγορά δεν δικαιολογείται η αποφυγή ανάληψης νέων παραγωγικών επενδύσεων, που πιθανότατα θα επιφέρει και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

2.1.2. ΤΟ ΕΛΛΕΙΜΜΑ ΤΟΥ ΙΣΟΖΥΓΙΟΥ ΠΛΗΡΩΜΩΝ ΚΑΙ ΤΟΥ ΚΡΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ

Έχει λεχθεί ότι καταναλίσκουμε περισσότερα από όσα είμαστε σε θέση να παράγουμε, ενώ ένα πολύ μεγάλο μέρος της κατανάλωσής μας αφορά ξένα προϊόντα. Οι περισσότερες από τις αναλογίες μας καλύπτονται με εισαγόμενα κι όχι εγχώρια προϊόντα. Αντίθετα, ένα

² Θεωρία ανεργίας και πληθωρισμού, Παν.Γ.Κορλίρα, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 1979

μικρό μέρος των εισαγωγών αφορά επενδυτικά αγαθά, που δεν μπορούν να παραχθούν στη χώρα μας για τη βελτίωση και αύξηση της παραγωγής. Το αποτέλεσμα που προκύπτει από το γεγονός ότι εισάγουμε περισσότερα αγαθά απ' όσα εξάγουμε, είναι η δημιουργία σημαντικού ελλείμματος, σε ξένο συνάλλαγμα, στο εμπορικό ισοζύγιο. Η τακτοποίηση αυτού του ελλείμματος επιβαρύνει την εθνική οικονομία και επιδρά αρνητικά στην έξοδο μας από την οικονομική κρίση. Η κατανάλωση εισαγόμενων προϊόντων αντικαθιστά σε μεγάλη έκταση την εγχώρια παραγωγή, που σημαίνει ότι δίνουμε εργασία σε ξένα και όχι σε ελληνικά χέρια.

2.1.3. ΠΛΗΘΩΡΙΣΜΟΣ

Ένα άλλο αίτιο της αύξησης της ανεργίας είναι και ο πληθωρισμός. Σαν πληθωρισμό ορίζουμε την συνεχή άνοδο του γενικού επιπέδου των τιμών. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται σταδιακή μείωση του πληθωρισμού με αποτέλεσμα την αύξηση της ανεργίας. Επακόλουθο των παραπάνω μέσα στην οικονομία είναι η μείωση της ζήτησης των προϊόντων λόγω μειωμένης κατανάλωσης με παράλληλη ελάττωση στην εργασία των βιομηχανικών και άλλων μονάδων έτσι ώστε οι απολύσεις των εργατών να φτάνουν στο «κατακόρυφο».

2.1.4. ΠΟΛΥΘΕΣΙΑ

Λέγοντας πολυθεσία εννοούμε την ταυτόχρονη κατοχή πολλών θέσεων από το ίδιο άτομο. Η ύπαρξη της πολυθεσίας σαν αιτία αύξησης της ανεργίας είναι αποτέλεσμα της έλλειψης σωστού προγραμματισμού στον τομέα της απασχόλησης. Αλλά και η έλλειψη σωστού επαγγελματικού προσανατολισμού συνεπάγεται κορεσμό ορισμένων επαγγελματικών χώρων όπως π.χ. στα επιστημονικά επαγγέλματα.

2.2. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ

Είναι γνωστό ότι οι νέοι αποτελούν τα μεγαλύτερα θύματα της ύφεσης της ανεργίας. Τα τελευταία χρόνια σε όλες τις χώρες πυκνώνουν τα σύννεφα στον ήδη βεβαρημένο ορίζοντα της ανεργίας των νέων. Παρόλα τα ανησυχητικά συμπεράσματα μελετών και επίσημων εκθέσεων διεθνών φορέων, τις συσκέψεις και διαβουλεύσεις αρμοδίων και αναρμόδιων για το ίδιο θέμα, τις δηλώσεις πολιτικών, τις εκκλήσεις και διαμαρτυρίες οργανώσεων, το πρόβλημα επιδεινώνεται καθημερινά. Ανεξάρτητα από τα επιμέρους αίτια και ειδικότερα τη γενόμενη τεχνολογική επανάσταση, μεγάλο μέρος της ευθύνης για τις εκρηκτικές διαστάσεις που παίρνει το πρόβλημα, έχει η υφεσιακή και αντιλαϊκή πολιτική που ακολουθείται σήμερα κάτω από τις επιταγές φορέων, όπως το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο.

Στην Ελλάδα, οι νέοι αντιπροσωπεύουν αρκετά μεγάλο ποσοστό ανεργίας σε σχέση με άλλες κατηγορίες.³

Βασική διαπίστωση είναι το γεγονός ότι η αύξηση της ανεργίας των τελευταίων ετών, κατά ένα μεγάλο μέρος, ίσως πρέπει να αποδοθεί και στην αύξηση της συμμετοχής των νέων και ιδιαίτερα νέων γυναικών στο εργατικό δυναμικό της χώρας.

Το γεγονός αυτό εξηγείται αφενός μεν από την επέκταση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης από έξι σε εννιά χρόνια, και αφετέρου από την ίδρυση και λειτουργία των Τ.Ε.Ι., αλλά και τόσων άλλων ιδιωτικών σχολών, που βγάζουν εκατοντάδες ανέργους λογιστές, νοσηλευτές, στελέχη επιχειρήσεων κ.λ.π.

Η καθυστέρηση εισόδου στην αγορά εργασίας επί 5 περίπου χρόνια ενός σημαντικού αριθμού νέων αποτέλεσε την αιτία διόγκωσης του εργατικού δυναμικού τα τελευταία χρόνια.

Η ζωή απέδειξε πως με «ζωηρές ανησυχίες» και «επίσημες Δεσμεύσεις» δεν λύνονται τα προβλήματα της ανεργίας. **Τα μέχρι τώρα μέτρα της ΕΕ φάνηκαν αναποτελεσματικά και η ανεργία συνεχίζει την ανοδική της πορεία, ιδιαίτερα στους νέους και τις γυναίκες.**

2.3. Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Όπως είναι γνωστό η ανεργία έχει ιδιαίτερη προτίμηση στις γυναίκες, όπως στους νέους ανάπηρους και τους ανειδίκευτους εργάτες.

Το φαινόμενο αυτό παρουσιάζεται με μεγαλύτερη οξύτητα σε περιφερειακές χώρες όπως η Ελλάδα, όπου η δομή της οικονομίας τους είναι περισσότερο ευάλωτη στους κραδασμούς μιας γενικότερης ύφεσης.

Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό της χώρας μας παρουσιάζει αύξηση, ιδιαίτερα κατά τα τελευταία χρόνια, παρά την επιδείνωση των συνθηκών στην αγορά εργασίας. Τα τελευταία χρόνια αυξήθηκε ο αριθμός των γυναικών στο εργατικό δυναμικό κατά 44% από το 1971.

Συμπερασματικά, θα μπορούσε να πει κανείς ότι διαχρονικά όλο και περισσότερες γυναίκες στη χώρα μας θέλουν να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό. Οι παράγοντες εκείνοι που επέδρασαν θετικά στην είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας είναι οι ακόλουθοι:

α) Η αναχαίτιση του μεταναστευτικού ρεύματος από τις αγροτικές ιδιαίτερα περιοχές της χώρας, προς το εξωτερικό. Στη δεκαετία του 1960, γύρω στις 380.000 γυναίκες εγκατέλειψαν την Ελλάδα, ψάχνοντας για δουλειά στις χώρες της δυτικής Ευρώπης και κυρίως της Δυτικής Γερμανίας.

³ Βλ. 9.8. Ανεργία Κατά Επίπεδο Ηλικίας σελ. 150

β) Η άνοδος του μορφωτικού επιπέδου της γυναίκας, η εξέλιξη των κοινωνικών αντιλήψεων και στη χώρα μας, οι αλλαγές στη νοοτροπία, η δημιουργία μικρότερης σε αριθμό μελών της οικογένειας, όλα αυτά παρέχουν τη δυνατότητα στη γυναίκα να εισχωρήσει με μεγαλύτερα δικαιώματα στην αγορά εργασίας. Άλλος παράγοντας είναι το θέμα της επανένταξης των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Οι γυναίκες σήμερα στην Ελλάδα παντρεύονται σε νεότερη ηλικία και αποκτούν παιδιά στα αμέσως επόμενα χρόνια μετά το γάμο τους. Η μέση ηλικία γάμου για τις γυναίκες ήταν πάντα 24 περίπου χρόνια το 1960, ενώ σήμερα η ηλικία αυτή έχει μειωθεί στα 22 χρόνια. Είναι περίπου η ίδια ηλικία γάμου που ισχύει κατά μέσο όρο και στις χώρες της ΕΕ.

γ) Τέλος, η λήψη άλλων μέτρων, όπως π.χ. η δημιουργία βρεφονηπιακών σταθμών, συμβάλλουν οπωσδήποτε θετικά προς την ίδια κατεύθυνση.

Παρά την αύξηση που σημειώθηκε κατά τα τελευταία χρόνια, η συμμετοχή της γυναίκας στο εργατικό δυναμικό είναι μικρότερη στην Ελλάδα από τις χώρες της ΕΕ.

Η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική ανεργία είναι δυσανάλογη με τη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό και στην απασχόληση.

Ας σημειωθεί ότι οι γυναίκες όχι μόνο εμφανίζουν ποσοστά ανεργίας υψηλότερα από εκείνα των ανδρών, αλλά και η διάρκεια ανεργίας τους είναι μεγαλύτερη.

Τα μεγάλα προνόμια που πρόσφερε το δημόσιο με αποκορύφωμα τη δυνατότητα συνταξιοδότησης των γυναικών μετά από 15 χρόνια υπηρεσίας (η οποία τώρα έχει καταργηθεί) ήταν κατά την άποψή μας μια λανθασμένη επιλογή του παρελθόντος. Και ενώ η κατάσταση αυτή μαλθακοποιούσε τις γυναίκες στο δημόσιο, ταυτόχρονα τις περιχαράκωνε και τις αποξένωνε έναντι των γυναικών του ιδιωτικού τομέα, εκεί που υπάρχουν κυρίως οι μη προνομιούχες εργαζόμενες γυναίκες.

Η γυναικεία απασχόληση στον τομέα των υπηρεσιών μας, λέγεται ότι κινδυνεύει από την εισαγωγή της νέας τεχνολογίας. Τη θέση των γραμματέων – δακτυλογράφων έχει καταλάβει ο ηλεκτρονικός υπολογιστής. Αντί να απολύονται κάθε τόσο αυτά τα άτομα, εμείς θα προτεινάμε να προβιβαστούν σε στελέχη, σε συνεργάτες και γιατί όχι σε ανώτερες θέσεις. Αλλά βέβαια, αυτό αποτελεί ένα ιδιαίτερο πρόβλημα που αφορά την εκπαίδευση και γενικότερα την αλλαγή του θεσμού, και πάνω απ' όλα της νοοτροπίας που είναι βαθιά ριζωμένη σε μια ανδροκρατούμενη κοινωνία, όπως η Ελληνική.

Το πρόβλημα είναι ότι σήμερα σε κάθε 100 γυναίκες, μόνο οι 15 κατέχουν κάποια θέση διοικητικού στελέχους, τουλάχιστον όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα.

Η σημερινή θέση των γυναικών στην παραγωγική διαδικασία, η συγκέντρωσή τους σε παραδοσιακούς κλάδους και φθίνοντα επαγγέλματα, η έλλειψη ειδίκευσης και η μειονεκτική υπηρεσιακή τους σχέση απέναντι στους άντρες, εξηγούν το φαινόμενο της υψηλότερης ανεργίας των γυναικών.

Και η διαπίστωση αυτή, σε συνδυασμό με την μειωμένη γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα των γυναικών, εντείνουν τους κινδύνους ακόμα μεγαλύτερων σε βάρος των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας. Οποσδήποτε, τα στοιχεία που αναφέραμε πιο πάνω, είναι ιδιαίτερα ανησυχητικά. Αναρωτιέται κανείς αν αντιπροσωπεύουν μια ξεχωριστή μορφή ταξικής αντιθέσεως. Αναμφίβολα, το πρόβλημα είναι ολοφάνερο και μας βάζει όλους μπροστά στις ευθύνες μας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΛΟΓΟΙ ΧΡΟΝΙΚΗΣ ΕΜΜΟΝΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

3.1. ΛΟΓΟΙ ΧΡΟΝΙΚΗΣ ΕΜΜΟΝΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Η τάση συνεχούς ανόδου της ανεργίας δεν αναστράφηκε στις περιόδους ύφεσης του φαινομένου όπως το 1977, το 1986-1987 ή το 1990. Η πρώτη μεγάλη αύξηση της ανεργίας παρουσιάζεται το 1974, όπου η πετρελαϊκή κρίση οδήγησε στον περιορισμό των θέσεων εργασίας. Αντίστοιχο κλυδωνισμό για την ελληνική οικονομία είχαμε με την δεύτερη πετρελαϊκή κρίση του 1979-1980, μετά το τέλος της οποίας η ανεργία παρουσιάζει μια σταθερή, σημαντική αύξηση καθώς βρέθηκε να υπερβαίνει το 8% του εργατικού δυναμικού, το 1984 από 5,3% το 1978 (ΕΣΥΕ). Στο διάστημα αυτό έχουμε επενδυτική άνοια και αύξηση των μισθών με ρυθμό υψηλότερο από αυτόν της παραγωγικότητας, επιβαρύνουν το κόστος παραγωγής και αυξάνουν την ανεργία λόγω περιορισμού της ζήτησης εργασίας. Παράλληλα, η ένταξη των νέων ατόμων και ιδιαίτερα γυναικών στο εργατικό δυναμικό επιβαρύνουν ακόμα περισσότερο το πρόβλημα.

Στην Ελλάδα το ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών στο σύνολο του γυναικείου ενεργού πληθυσμού δεν ξεπέρασε την δεκαετία του '80 το 29%. Ωστόσο η βελτίωση των κοινωνικοοικονομικών συνθηκών επέτρεψαν την σημαντική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό στη χώρα μας, σε σχέση με το συνολικό γυναικείο πληθυσμό κυμαινόταν περίπου στο 20% στις αρχές της δεκαετίας του '80, στις αρχές της δεκαετίας του '90 βρίσκεται πολύ κοντά στο 30%. Σήμερα οι γυναίκες αποτελούν μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού στη χώρα μας, με ποσοστό 49,2% (ΕΣΥΕ) του συνολικού εργατικού δυναμικού, το 1997. Έτσι μια μικρή ποσοστιαία προσαρμογή της γυναικείας συμμετοχής προς τα ευρωπαϊκά πρότυπα, γίνεται βαρύνουσα σε απόλυτους αριθμούς και επιβαρυντική για την ανεργία. Την περίοδο 1978-1984 του εργατικό δυναμικό ως ποσοστό του πληθυσμού αυξήθηκε από 39,6% σε 41,4% ενώ η συμμετοχή των γυναικών σε αυτό αυξήθηκε από το 20,8% σε 26,6%.

Με βάση στοιχεία της ΕΣΥΕ την τετραετία 1990 – 1993 οι ευρισκόμενοι στην Ελλάδα αλλοδαποί αποτελούσαν περίπου το 6% του εργατικού δυναμικού της χώρας, φτάνοντας το 1993 τα 230.000 άτομα, ενώ το 1/5 είναι Έλληνες με ξένη υπηκοότητα. Το μεγαλύτερο πρόβλημα ωστόσο, το αποτελούν οι μη καταγεγραμμένοι μετανάστες, που με εκτιμήσεις μπορεί να φτάνουν και τις 500.000. Επίσης σύμφωνα με πληροφορίες του Εθνικού Ιδρύματος Υποδοχής και Αποκατάστασης των Παλινοστούντων Ομογενών Ελλήνων (Ε.Ι.Υ.Α.Π.Ε.), στους παραπάνω πρέπει να προσθέσουμε και τους 37.000 Πόντιους που έχουν έρθει στην Ελλάδα και οι Αλβανοί που μένουν παράνομα στη χώρα μας σήμερα.

Διαπιστώνουμε ότι όσο τροφοδοτείται η μαύρη αγορά εργασίας τόσο πιο έντονο γίνεται το πρόβλημα της ανεργίας.

Η μακροχρόνια ανεργία αποτελεί τη βασική συνιστώσα της αύξησης του ποσοστού ανεργίας τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα. Περίπου ένας στους δύο ανέργους στη χώρα μας που καταγράφονται από την ΕΣΥΕ είναι χωρίς δουλειά για περισσότερο από 1 έτος: Το μεγαλύτερο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι νέοι που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας.

3.2. ΓΕΩΓΡΑΦΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Μια ιδιαίτερη πτυχή της γεωγραφικής κατανομής της ανεργίας είναι η ανεργία σε τοπικό επίπεδο. Παρουσιάζεται έτσι αυξημένη ιδιαίτερα κατά τόπους, συνήθως σε περιοχές που στηρίζονται σε βιομηχανίες παραδοσιακών κυρίως κλάδων που για διάφορους λόγους έγιναν προβληματικές. Ένα αξιοσημείωτο παράδειγμα σύμφωνα με διάφορα δημοσιεύματα είναι ότι στη Θεσσαλονίκη, περιοχή με πολλές βιοτεχνίες κ.ο.κ., η ανεργία κινείται τα τελευταία χρόνια μέχρι το 20% του εργατικού δυναμικού (ένας στους πέντε), ενώ στην Πάτρα έφτασε ένας στους τέσσερις εργαζόμενους να μην έχει δουλειά. Ανάλογα στοιχεία έχουν δει το φως της δημοσιότητας και για άλλες περιοχές της χώρας.

Στον πίνακα 1 παρουσιάζεται σύμφωνα με στοιχεία της ΕΣΥΕ το εργατικό δυναμικό κατά υπηρεσίες περιφερειακής ανάπτυξης (Υ.Π.Α.) και τα ποσοστά ανεργίας κατά τα έτη 1993 – 1997.

Από τα στοιχεία αυτά προκύπτει ότι οι περιοχές που παρουσιάζουν έντονο πρόβλημα ανεργίας την περίοδο αυτή είναι η Δυτική Μακεδονία με ποσοστό 12,3% το 1993 και 14,5% το 1997, η Στερεά και η Αττική με ποσοστό ανεργίας το 1997 12,8% και 12,1% αντίστοιχα η Ήπειρος με 11,2% το 1997, η Κεντρική Μακεδονία με 10,2%. Το χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας έχουν η Κρήτη και το Νότιο Αιγαίο με 4,6% και 4,9% αντίστοιχα. Επίσης παρατηρούμε ότι η Δυτική Ελλάδα ενώ το 1993 έχει ποσοστό ανεργίας 10,6% το 1997 η ανεργία στην περιοχή αυτή έχει μειωθεί και έχει φτάσει το 8,4%.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΚΑΤΑ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ (ΥΠΑ) ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ, ΚΑΤΑ ΤΑ ΕΤΗ 1993-1997
Σε χιλιάδες

| ΥΠΑ | | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 |
|-------------------------------------|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| ΣΥΝΟΛΟ | Εργατικό Δυναμικό | 4118,4 | 4193,4 | 4248,5 | 4318,3 | 4294,4 |
| | Απασχολούμενοι | 3720,2 | 3789,6 | 3823,8 | 3871,9 | 3854,1 |
| | Άνεργοι | 398,2 | 403,8 | 424,7 | 446,4 | 440,4 |
| | Ποσοστά ανεργίας | 9,7 | 9,6 | 10,0 | 10,3 | 10,3 |
| ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ ΚΑΙ ΘΡΑΚΗ | Εργατικό Δυναμικό | 262,7 | 254,5 | 258,7 | 268,8 | 254,5 |
| | Απασχολούμενοι | 242,1 | 233,5 | 232,2 | 240,6 | 230,5 |
| | Άνεργοι | 20,6 | 21 | 26,6 | 28,2 | 24,0 |
| | Ποσοστά ανεργίας | 7,8 | 8,3 | 10,3 | 10,5 | 9,4 |
| ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ | Εργατικό Δυναμικό | 698,9 | 721 | 756,1 | 752,8 | 772,8 |
| | Απασχολούμενοι | 633,9 | 655 | 679,8 | 680,4 | 694,3 |
| | Άνεργοι | 65 | 66 | 76,4 | 72,4 | 78,5 |
| | Ποσοστά ανεργίας | 9,3 | 9,2 | 10,1 | 9,6 | 10,2 |
| ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ | Εργατικό Δυναμικό | 118,9 | 119,4 | 119,3 | 123 | 120,8 |
| | Απασχολούμενοι | 104,3 | 107,7 | 101,2 | 101,8 | 103,2 |
| | Άνεργοι | 14,6 | 11,7 | 18,1 | 21,2 | 17,6 |
| | Ποσοστά ανεργίας | 12,3 | 9,8 | 15,2 | 17,2 | 14,5 |
| ΗΠΕΙΡΟΣ | Εργατικό Δυναμικό | 109,1 | 112,6 | 114,7 | 111,6 | 110,1 |
| | Απασχολούμενοι | 99,3 | 103,1 | 105,2 | 97,6 | 97,8 |
| | Άνεργοι | 9,8 | 9,5 | 9,5 | 13,9 | 12,3 |
| | Ποσοστά ανεργίας | 9,0 | 8,4 | 8,3 | 12,5 | 11,2 |
| ΘΕΣΣΑΛΙΑ | Εργατικό Δυναμικό | 269,2 | 278,1 | 282,1 | 292,4 | 299,3 |
| | Απασχολούμενοι | 248 | 256,6 | 256,9 | 267,8 | 273,9 |
| | Άνεργοι | 21,2 | 21,5 | 25,2 | 24,6 | 25,4 |
| | Ποσοστά ανεργίας | 7,9 | 7,7 | 8,9 | 8,4 | 8,5 |

| | | | | | | |
|---------------|----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| ΙΟΝΙΟΙ ΝΗΣΟΙ | Εργατικό Δυναμικό | 77,4 | 79,1 | 80,9 | 82 | 80,5 |
| | Απασχολούμενοι | 73,9 | 76 | 76 | 77 | 75,4 |
| | Άνεργοι | 3,5 | 3,1 | 4,8 | 5,1 | 5,1 |
| | Ποσοστά ανεργίας | 4,5 | 3,9 | 5,9 | 6,2 | 6,4 |
| ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ | Εργατικό Δυναμικό | 243,2 | 255,5 | 243 | 252,2 | 254,2 |
| | Απασχολούμενοι | 217,5 | 226 | 219,4 | 228,8 | 232,8 |
| | Άνεργοι | 25,7 | 29,5 | 23,5 | 23,3 | 21,4 |
| | Ποσοστά ανεργίας | 10,6 | 11,5 | 9,7 | 9,2 | 8,4 |
| ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ | Εργατικό Δυναμικό | 189,4 | 185,4 | 184,6 | 190,7 | 184,8 |
| | Απασχολούμενοι | 169,8 | 164,7 | 166,6 | 168,9 | 161,2 |
| | Άνεργοι | 19,6 | 20,7 | 18,1 | 21,8 | 23,6 |
| | Ποσοστά ανεργίας | 10,3 | 11,2 | 9,8 | 11,4 | 12,8 |
| ΑΤΤΙΚΗ | Εργατικό Δυναμικό | 1531,1 | 1561,6 | 1587,6 | 1600,2 | 1600,8 |
| | Απασχολούμενοι | 1348,1 | 1376,1 | 1401,9 | 1401,7 | 1406,8 |
| | Άνεργοι | 183 | 185,5 | 185,7 | 198,5 | 193,9 |
| | Ποσοστά ανεργίας | 12 | 11,9 | 11,7 | 12,4 | 12,1 |
| ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ | Εργατικό Δυναμικό | 229,5 | 239,2 | 237,7 | 246,3 | 225,5 |
| | Απασχολούμενοι | 214,1 | 222,4 | 220,3 | 228,4 | 207,0 |
| | Άνεργοι | 15,4 | 16,8 | 17,4 | 17,9 | 18,6 |
| | Ποσοστά ανεργίας | 6,7 | 7,0 | 7,3 | 7,3 | 8,2 |
| ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ | Εργατικό Δυναμικό | 58,1 | 56,6 | 58 | 64 | 59,0 |
| | Απασχολούμενοι | 54,8 | 52,1 | 54,7 | 59,1 | 54,6 |
| | Άνεργοι | 3,3 | 4,5 | 3,2 | 4,9 | 4,4 |
| | Ποσοστά ανεργίας | 5,7 | 8,0 | 5,5 | 7,7 | 7,5 |
| ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ | Εργατικό Δυναμικό | 107 | 106,6 | 104,2 | 103,1 | 102,5 |
| | Απασχολούμενοι | 100 | 102,4 | 98,7 | 97,5 | 97,5 |
| | Άνεργοι | 7 | 4,2 | 5,5 | 5,6 | 5,0 |
| | Ποσοστά ανεργίας | 6,5 | 3,9 | 5,3 | 5,4 | 4,9 |

| | | | | | | |
|-------|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ΚΡΗΤΗ | Εργατικό Δυναμικό | 223,9 | 223,8 | 221,6 | 231,3 | 229,6 |
| | Απασχολούμενοι | 214,5 | 214,1 | 210,9 | 222,3 | 219,1 |
| | Ανεργοί | 9,4 | 9,7 | 10,7 | 8,9 | 10,5 |
| | Ποσοστά ανεργίας | 4,2 | 4,3 | 4,8 | 3,8 | 4,6 |

ΠΗΓΗ: ΕΣΥΕ

3.3. Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΑΠΟ ΑΠΟΨΗ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΤΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ

Ιδιαίτερα υψηλό παρουσιάζεται το ποσοστό ανεργίας των πτυχιούχων ανωτάτων σχολών, καθώς και αυτών που φοίτησαν ή φοιτούν σε ανώτατη σχολή.

Η ανεργία στους νέους επιστήμονες είναι φαινόμενο ποιοτικά νέο κύρια μετά το 1980 παρουσιάζεται το φαινόμενο, νέοι επιστήμονες να μένουν άνεργοι για μεγάλο χρονικό διάστημα ή να εργάζονται σε εργασίες άσχετες με την ειδικότητά τους, φαινόμενο που δεν είναι άσχετο με την το μεγάλωμα του χάσματος ανάμεσα στην προσφερόμενη απασχόληση και τη δοσμένη επαγγελματική κατάρτιση, άποροι της ελαττωματικής και μη ισόρροπης οικονομικής ανάπτυξης της χώρας μας. Αυτό ισχύει και για τους αποφοίτους των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.

Στον πίνακα 2 παρουσιάζονται σύμφωνα με στοιχεία της ΕΣΥΕ οι άνεργοι κατά επίπεδο εκπαίδευσης κατά τα έτη 1993-97. Όπως προκύπτει από τα στοιχεία αυτά, αυτοί που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία είναι τα άτομα που έχουν δευτεροβάθμια εκπαίδευση τα οποία ξεπερνούν το 50% του συνόλου των ανέργων και στα 5 έτη της έρευνας .

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΝΕΡΓΩΝ (%)
ΚΑΤΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ , ΚΑΤΑ ΤΑ ΕΤΗ 1993-1997

| ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ | ΕΤΗ | | | | |
|---------------------|------|------|------|------|------|
| | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 |
| ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ | 29 | 26 | 27 | 24 | 26 |
| ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ | 51 | 54 | 52 | 53 | 50 |
| ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ | 20 | 20 | 21 | 23 | 24 |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

4.1. Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Η δεκαετία του '90 για την Δυτική Ευρώπη είναι εποχή ριζικών αλλαγών, όχι μόνο στο γεωπολιτικό της περιβάλλον, αλλά και στο «μέσο κοινωνικό της μοντέλο», το οποίο από τα τέλη της δεκαετίας του '50 χαρακτήριζε το τρίπτυχο: Μισθοί – συνθήκες και ωράριο εργασίας – κοινωνική πρόνοια.

Ορισμένα αριθμητικά στοιχεία είναι χαρακτηριστικά: σήμερα στην κοινοτική Ευρώπη το ποσοστό της ανεργίας ξεπερνά το 11% που είναι 25% μεταξύ των νέων, ενώ στις, ΗΠΑ βρίσκεται στο 6,5% και στην Ιαπωνία στο 2,5%. Το 1970 το εργατικό κόστος και η φορολογία των επιχειρήσεων αντιστοιχούσαν στο 34% του συνολικού ΑΕΠ της κοινότητας και το 1991 στο 40% παρουσιάζοντας μια διαφορά 6% που δεν δικαιολογεί τη σημαντική αύξηση της ανεργίας και την τόση απώλεια ανταγωνιστικότητας. Την ίδια 20ετία το ΑΕΠ των εταιρών αυξήθηκε κατά 70% και η απασχόληση μόνο κατά 9%.

Αποδεικνύεται έτσι ότι η Ευρώπη δεν ξέρει να μετατρέπει την οικονομική ανάπτυξη και τη συσσώρευση πλούτου σε θέσεις εργασίας.

Το φαινόμενο της ανεργίας όπως φαίνεται στον πίνακα 3 ,έχει προσλάβει δραματικές διαστάσεις στην Ισπανία και την Ιρλανδία, ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας παρατηρούνται στο Λουξεμβούργο και τη Ολλανδία ⁴.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3
ΟΙ ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ

| | 1997 | 1998 |
|--------------|------|------|
| ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ | 2,5 | 2,8 |
| ΟΛΛΑΝΔΙΑ | 5,2 | 4 |
| ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ | 6,7 | 4,7 |
| ΑΥΣΤΡΙΑ | 4,5 | 4,8 |
| ΔΑΝΙΑ | 5,7 | 5,4 |
| ΑΓΓΛΙΑ | 7,1 | 6,2 |
| ΙΡΛΑΝΔΙΑ | 10,1 | 7,9 |
| ΣΟΥΗΔΙΑ | 10,4 | 8,9 |
| ΒΕΛΓΙΟ | 8,9 | 9,3 |
| ΓΕΡΜΑΝΙΑ | 9,8 | 9,8 |
| ΓΑΛΛΙΑ | 12 | 11,4 |
| ΕΛΛΑΔΑ | 9,6 | 11,7 |
| ΙΤΑΛΙΑ | 12,3 | 12,3 |
| ΦΙΛΑΝΔΙΑ | 14,3 | 12,7 |
| ΙΣΠΑΝΙΑ | 21,1 | 19,1 |

⁴ Ελεύθερος Τύπος, Σάββατο 18 Σεπτεμβρίου 1999

4.2. ΕΕ. ΕΝΑΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΟΞΥΝΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗ ΧΩΡΑ ΜΑΣ

Με την ένταξη στην ΕΕ η χώρα μας μπαίνει σ' ένα μονοπωλιακό οργανισμό, όπου εξαιτίας του πολύ μικρότερου οικονομικού και τεχνικού δυναμικού, θα έχει να αντιμετωπίσει ένα σκληρό ανταγωνισμό, χωρίς τη δυνατότητα προστασίας ή ενίσχυσης της εθνικής οικονομίας.

Από τα στοιχεία της ΕΣΥΕ, η ανεργία του 1984 (ένταξή μας στην ΕΕ) αυξήθηκε τρεις φορές σε σχέση με το 1980, πριν μπούμε δηλαδή στην ΕΕ. Φυσικά όμως, η ένταξη της Ελλάδας στην ΕΕ, δεν ήταν ο κύριος παράγοντας της ραγδαίας επιδείνωσης της ανεργίας. Σημαντικό ρόλο στην επιδείνωση έπαιξε και η εκδήλωση της κυκλικής κρίσης του καπιταλισμού στη χώρα μας τα έτη 1981-1982.

Αδιάψευστος μάρτυρας των αρνητικών συνεπειών που είχε η ένταξη της χώρας μας στην ΕΕ αποτελεί και το γεωργικό ισοζύγιο.

Έτσι, ενώ το 1980 η χώρα μας είχε πλεόνασμα στο γεωργικό ισοζύγιο, 6,9 δις δραχμές, το 1989 είχε φτάσει να έχει έλλειμμα της τάξης των 11,1 δις δραχμών. Αυτή οφείλεται στους διάφορους περιορισμούς που θέτει η ΕΕ, με αποτέλεσμα να έχουμε το ξεκλήρισμα της φτωχής αγροτιάς.

4.3. ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ

Στον πίνακα 4 εμφανίζεται η εξέλιξη της ανεργίας στην Ελλάδα και την Κοινότητα με βάση συγκρίσιμα δεδομένα.

Από τον παρακάτω πίνακα προκύπτουν τα ακόλουθα: Η ανεργία ως ποσοστό του εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα μέχρι τις αρχές τις δεκαετίας του '80 είναι χαμηλή. Από το 1980 όμως σημειώνεται αυξητική τάση έως το 1984, οπότε φτάνει σε 8,1%. Τα επόμενα χρόνια περιορίζεται μεν ελαφρά, αλλά παραμένει σε σχετικά υψηλά επίπεδα μέχρι και το 1991. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται εκ νέου νέα άνοδος και το 1997 εγγίζει το 9,6% περίπου.

Σε σύγκριση με την Ευρωπαϊκή Ένωση, το ποσοστό ανεργίας παραμένει χαμηλότερο από τον μέσο όρο, αλλά τον προσεγγίζει σταδιακά.

Η μακροχρόνια ανεργία στην Κοινότητα έχει φτάσει σε πολύ υψηλά επίπεδα. Ωστόσο, σύμφωνα με την έκθεση της Επιτροπής της Ε.Ε. η απασχόληση στην Ευρώπη (1993), το μερίδιο των ανέργων που βρίσκονται χωρίς απασχόληση για ένα έτος ή περισσότερο μειώθηκε μεταξύ του 1985 και του 1991 από το 52% στο 45%. Βέβαια σε τρεις χώρες (Ιταλία, Βέλγιο, Ιρλανδία) το εν λόγω μερίδιο εξακολουθεί να είναι δραματικά υψηλό (πάνω από το 65% στην Ιταλία).

Επιπλέον εκτιμήσεις της επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων αναφέρουν ότι το 65% των μακροχρόνια ανέργων στην Ελλάδα

αναζητά για πρώτη φορά εργασία, διαπίστωση που υποδηλώνει ότι στους ανέργους αυτής της κατηγορίας κυριαρχούν οι νέοι.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ε.Ε. στο σύνολο της Ευρώπης, το 35% των μακροχρόνια ανέργων δεν έχουν εργαστεί ποτέ (το ποσοστό στις γυναίκες είναι 41%), ενώ το 19% αναζητά εργασία μετά από μια περίοδο απραξίας (23% στις γυναίκες).

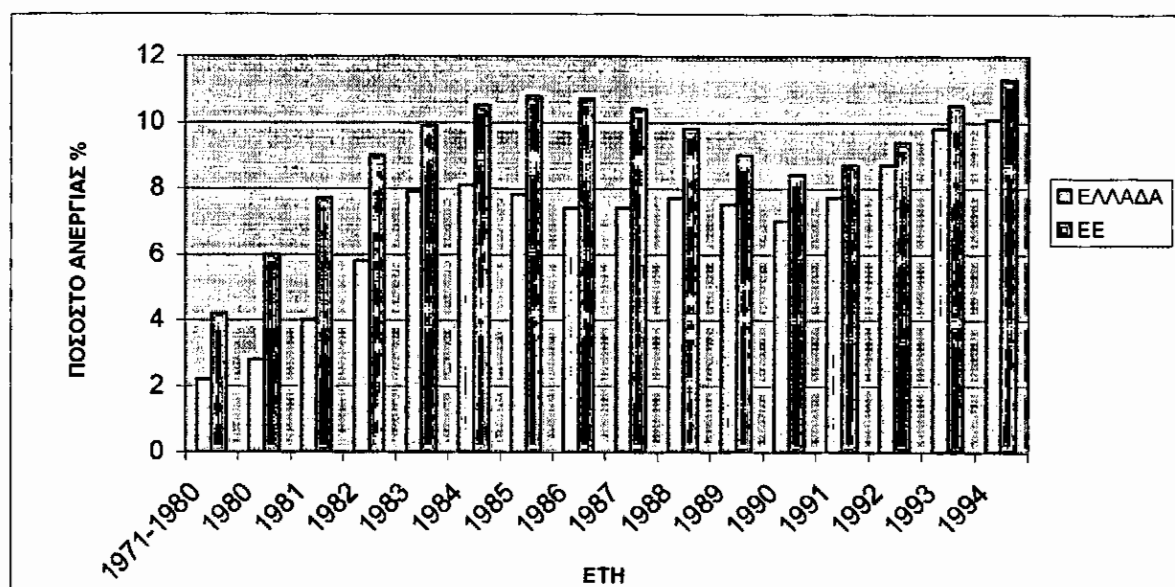
ΠΙΝΑΚΑΣ 4

ΑΝΕΡΓΙΑ ΩΣ ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

| ΕΤΟΣ | ΕΛΛΑΔΑ | ΕΕ |
|-----------|--------|------|
| 1971-1980 | 2,2 | 4,2 |
| 1980 | 2,8 | 6,0 |
| 1981 | 4,0 | 7,7 |
| 1982 | 5,8 | 9,0 |
| 1983 | 7,9 | 9,9 |
| 1984 | 8,1 | 10,5 |
| 1985 | 7,8 | 10,8 |
| 1986 | 7,4 | 10,7 |
| 1987 | 7,4 | 10,4 |
| 1988 | 7,7 | 9,8 |
| 1989 | 7,5 | 9,0 |
| 1990 | 7,0 | 8,4 |
| 1991 | 7,7 | 8,7 |
| 1992 | 8,7 | 9,4 |
| 1993 | 9,8 | 10,5 |
| 1994 | 10,1 | 11,3 |

ΠΗΓΗ: Commission of the E.C. European Economy No 55

ΓΡΑΦΗΜΑ 2



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5° ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

5.1. ΜΙΑ ΓΕΝΙΚΗ ΕΙΚΟΝΑ

Οι τελευταίες δεκαετίες του 20ου αιώνα σημαδεύτηκαν από μια ανησυχητικά αύξηση της μαζικής ανεργίας και υποαπασχόλησης του εργατικού δυναμικού. Οι συνέπειες αυτής της αύξησης είναι αρκετά ορατές, πολλές και ποικίλες. Ο ακριβής προσδιορισμός τους είναι δύσκολος, απαιτεί ειδικές έρευνες, μελέτες και δειγματοληπτικές εργασίες.

Στη χώρα μας εκατοντάδες χιλιάδες, άνδρες και γυναίκες, ικανοί για εργασία είναι καταδικασμένοι σήμερα σε αναγκαστική αργία και άλλες εκατοντάδες χιλιάδες υποαπασχολούνται. Από έλλειψη απασχόλησης απειλούνται ολόκληρες μελλοντικές νέες γενιές να μείνουν έξω από την οικονομική δραστηριότητα. Το στρες της ανεργίας και έλλειψης απασχόλησης, η αβεβαιότητα για το αύριο, κατακλύζει ανέργους και απασχολούμενους. Η δουλειά έχει γίνει σήμερα για πολλούς άπιαστο όνειρο.

Η επικίνδυνη διόγκωση της μαζικής ανεργίας στη χώρα μας αποτελεί εκδήλωση της βαθιάς κρίσης του εξαρτημένου μοντέλου ανάπτυξης του ελληνικού καπιταλισμού στη μεταπολεμική περίοδο και υποδηλώνει την ανικανότητά του να δώσει διέξοδο στην παραπέρα αναπτυξιακή πορεία του τόπου και συνεπώς να εκτονώσει την ανεργία και να εξασφαλίσει εργασία.

Στις μέρες μας οι απολύσεις έχουν πάρει πρωτοφανείς διαστάσεις. Ο αριθμός τους είναι ασυμβίβαστος με τον οικονομικά ενεργό πληθυσμό της χώρας μας.

Και δεν είναι μόνο η ποσοτική πλευρά του προβλήματος, όπου σχεδόν το 10% του εργατικού δυναμικού της χώρας έχει αποκλειστεί από την παραγωγική διαδικασία και τις υπηρεσίες, αλλά το πιο κρίσιμο σημείο είναι η ποιοτική του πλευρά. Το ποσοστό των νέων ανέργων, κάτω της ηλικίας των 30 χρόνων, ξεπερνά το 60% όλων των ανέργων του τόπου. Οι γυναίκες είναι οι πρώτες στις απολύσεις και οι τελευταίες στις προσλήψεις.

Το πρόβλημα της ανεργίας είναι πολυσύνθετο, γι' αυτό και οι επιπτώσεις της είναι άμεσες ή έμμεσες, μερικές ή συνολικές, βραχυπρόθεσμες ή μακροπρόθεσμες, οικονομικές και επαγγελματικές, πολιτικές και κοινωνικές, ιδεολογικές, πολιτιστικές, ψυχολογικές κ.λ.π.

5.2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

Στην εποχή της τεχνολογίας, της πληροφορικής και της αυτοματοποίησης του εκμηδενισμού των αποστάσεων, ο άνθρωπος δεν μπορεί να λύσει βασικά προβλήματά του, ακόμα και της εξασφάλισης

των βασικότερων μέσων ύπαρξης. Η άνοδος της ανεργίας πάνω από ένα κρίσιμο κατώφλι προκαλεί μια σημαντική αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας. Αυτή η παρατεταμένη παραμονή στην ανεργία θέτει σε κίνηση μια διαδικασία φθοράς της εργασιακής δύναμης: απαξιώνει τις ικανότητες, τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την πείρα του εργατικού δυναμικού. Αυτή ακριβώς η απαξίωση τείνει να περιθωριοποιήσει τον άνεργο, γιατί όσο μεγαλύτερο είναι το διάστημα κατά το οποίο ένα άτομο παραμένει στην ανεργία τόσο λιγότερες πιθανότητες έχει να ενδιαφερθεί γι' αυτό ένας πιθανός εργοδότης ακριβώς επειδή έχουν μειωθεί οι εργασιακές του ικανότητες. Επιπλέον, τα άτομα τα οποία έχουν μειωθεί επί μακρό χρόνο άνεργα έχουν μια ποικιλία ιδιόμορφων αναγκών. Εννοείται ότι η μεγαλύτερη ανάγκη είναι η εξασφάλιση της εργασίας.

Όμως, συνδεδεμένες μ' αυτή την πρωταρχική ανάγκη είναι και ορισμένες άλλες ανάγκες. Ενδεχόμενο είναι λοιπόν να παρουσιάζονται μια σειρά από κοινωνικά προβλήματα. Μερικά από αυτά είναι τα εξής:

- Κακή σωματική υγεία.

Παθολογικά προβλήματα, ψυχολογικές παθήσεις, κατάθλιψη, αύξηση των διανοητικών παθήσεων.

Σε μία έκθεση της Μόνιμης Επιτροπής Απασχόλησης της ΕΕ, αναφέρεται ότι «η μακρόχρονη ανεργία κλονίζει την εμπιστοσύνη και την αυτοπεποίθηση ενός ατόμου και οδηγεί σε αισθήματα ταπείνωσης και μοναξιάς».

Έρευνες εμφανίζουν το ποσοστό κατάθλιψης κατά 4-5% αυξημένο στις γυναίκες από ότι στους άνδρες. Άλλες εκτιμήσεις εμφανίζουν ότι 1% αύξηση της ανεργίας των μισθωτών σε μια χώρα, οδηγεί σε 3,4% αύξηση των διανοητικών παθήσεων.

- Αύξηση του αριθμού των θανάτων.

Αυτοκτονίες, αλκοολισμός, ναρκωτικά.

Ο Michael Parenti σε μια εργασία του αναφέρει ότι οι αυτοκτονίες είναι η Τρίτη κατά σειρά αιτία θανάτου των νέων. Πολλοί είναι αυτοί που δεν μπορούν να αντέξουν το πρόβλημα ανεργίας και οδηγούνται από την απελπισία τους στην αυτοκτονία.

Έρευνες εμφανίζουν μεγάλο ποσοστό ανηλίκων με προβλήματα αλκοολισμού αλλά και ναρκωτικών. Οι νέοι αυτοί υποφέρουν σε μεγάλο βαθμό από φτώχεια και οικονομική ανασφάλεια δηλαδή αποτελέσματα της ανεργίας.⁵

- Αύξηση βίας και εγκληματικότητας

Έχει γίνει παραδεκτό ότι η αύξηση της βίας και της εγκληματικότητας σε όλες τις καπιταλιστικές χώρες συνδέεται και με την μακροχρόνια ανεργία. Σε αυτά τα κοινωνικά προβλήματα συμπεριλαμβάνονται και όλα τα άλλα οικογενειακά και στεγαστικά

⁵ Κυριακάτικη, 3 Οκτωβρίου 1999

προβλήματα καθώς η κοινωνική απομόνωση και τα χαμηλά επίπεδα μορφωτικής επίδοσης.

Όλες οι παραπάνω συνθήκες της ζωής των ανέργων συγκροτούν μια διαδικασία φθοράς και περιθωριοποίησης του εργατικού δυναμικού την οποία το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας αποκαλεί ελικοειδή πτωτική πορεία παρακμής.

5.2.1. ΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΒΙΟΤΙΚΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η μαζική ανεργία επιδρά άμεσα στη γενική χειροτέρευση της οικονομικής κατάστασης της εργατικής τάξης. Με την ανεργία μειώνεται το ποσοστό συμμετοχής των εργατών στην κατανομή του εθνικού εισοδήματος. Σήμερα χιλιάδες άνεργοι, ανεξάρτητα από τη διάρκεια που μένουν χωρίς δουλειά, δεν απολαμβάνουν αμοιβές. Αυτοί αποτελούν μια μεγάλη μερίδα της μισθωτής εργασίας στην Ελλάδα, περίπου το 1/6 όλων των μισθωτών.

Ενώ προβάλλεται το επιχείρημα της επιδότησης των ανέργων, τα κονδύλια που χορηγούνται για τους ανέργους όλο και περικόπονται. Ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης συνιστά: 'Οι βιομηχανικές χώρες της Δύσης πρέπει να βάλουν χαλινάρι στις δαπάνες για κοινωνικά προγράμματα.

Στην Ελλάδα η προστασία των ανέργων είναι σχεδόν ανύπαρκτη. Η διαδικασία απόκτησης του δικαιώματος επιδότησης, είναι πραγματικός Γολγοθάς και το ύψος του επιδόματος πολύ χαμηλό. Από επίσημα στοιχεία έρευνας της ΕΣΥΕ του εργατικού δυναμικού, οι επιδοτούμενοι άνεργοι για παράδειγμα το 1987 ανέρχονται σε 19.100 άτομα.

Η μαζική ανεργία όχι μόνο αφαιρεί άμεσα μισθούς και μεροκάματα από ένα σημαντικό τμήμα της εργατικής τάξης, μα και συμπιέζει προς τα κάτω τις πραγματικές αμοιβές των απασχολούμενων. Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας (Εθνικοί λογ/σμοί) το μερίδιο των μισθών σαν ποσοστό του Ακαθάριστου Εθνικού Προϊόντος (ΑΕΠ) μειώθηκε από 41% το 1982 σε 33,98% το 1987. Στην ίδια περίοδο κατά την εφαρμογή του λεγόμενου σταθεροποιητικού προγράμματος μειώθηκαν οι μισθοί κατά 18,4%. Οι βιομήχανοι όμως από την πλευρά τους απαιτούν μια πολιτική που θα χτυπούσε τα εργατικά εισοδήματα για αν αυξήσουν τα κέρδη τους.

Αξιοσημείωτο είναι και το γεγονός ότι η Ελληνική Βιομηχανία στα χρόνια 1983-1986 τα μισά κέρδη των εταιρειών σχεδόν διπλασιάστηκαν, ενώ η απασχόληση μειώθηκε κατά 20.334 άτομα (πηγή: ICAP).

5.2.2. ΕΝΤΑΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι καπιταλιστές αναγκάζουν τους εργαζόμενους να δουλεύουν πιο εντατικά, να καταναλώνουν περισσότερη μυϊκή και πνευματική δύναμη,

στη μονάδα του χρόνου. Η εργοδοσία χτυπά κεκτημένα δικαιώματα των εργαζομένων και παραβιάζει την αστική νομοθεσία. Αυτό το παραδέχονται και οι επιθεωρήσεις εργασίας στις εκθέσεις τους για την καταπάτηση του ωραρίου, της ανάπαυσης της νυχτερινής εργασίας, της παράνομης εργασίας ανήλικων παιδιών, των αδειών κ.λ.π.

Υπάρχουν μαρτυρίες από συνεντεύξεις εργατών και εργατριών που αφορούν την εντατικοποίηση της εργασίας. Η εργαζόμενη νεολαία είναι μια πηγή κερδών για την εργοδοσία. Οι νέοι που δουλεύουν στα κλωστοϋφαντουργία μέχρι τα 18 τους χρόνια για 9 μήνες, δουλεύουν σαν ανειδίκευτοι εργάτες σε ειδικευμένη εργασία, προσφέροντας το νεανικό τους μόχθο στα υπερκέρδη των βιομηχάνων. Ένας ειδικός εργατολόγος αναφέρει: «ο εργαζόμενος – λει – για να εξασφαλίσει τη μονιμότητά του και να δείξει καλή διαγωγή στο «αφεντικό» εντείνει στο έπακρο το ρυθμό της δουλειάς του, με αποτέλεσμα ο ίδιος να εξοντώνεται, και το αφεντικό του να καρπώνεται τον ιδρώτα του. Από την άλλη πλευρά ο εργαζόμενος... υποχρεώνεται πολλές φορές να δουλεύει υπερωριακά. Κυριακές και αργίες... αφού σε κάθε στιγμή κινδυνεύει να βρεθεί χωρίς δουλειά.

Τελειώνοντας το σημείο αυτό, αναφέρουμε ότι την περίοδο 1979-1985, σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία, σημειώθηκαν στην Ελλάδα 295.068 εργατικά ατυχήματα. Οι παραπάνω αριθμοί μαρτυρούν ότι σε κάθε εργάσιμη ημέρα είχαμε πάνω από 150 εργατικά ατυχήματα. Αποτέλεσμα όλων των παραπάνω η ανεργία, γιατί πάντοτε είναι η μάλιστα όχι μόνο αυτών που δεν έχουν εργασία, αλλά και των ίδιων των εργαζομένων.

5.2.3. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΥΠΟΒΑΘΜΙΣΗ

Ο αποκλεισμός του εργαζόμενου από την παραγωγική διαδικασία, οι δυσκολίες να ξαναπιάσει δουλειά ο άνεργος, στις σύγχρονες συνθήκες της ραγδαίας τεχνολογικής προόδου, των μεγάλων απαιτήσεων, της ειδίκευσης και των γνώσεων αποδεκατίζουν επαγγελματική πολλούς εργάτες, υποβαθμίζουν την ειδίκευση και την εμπειρία στην παραγωγική δραστηριότητα. Το πρόβλημα αυτό απαιτεί επανειδίκευση σε πολλούς κλάδους της οικονομίας.

Η Μόνιμη Επιτροπή Απασχόλησης της ΕΕ παραδέχτηκε ότι: «η μακρά Η Μόνιμη Επιτροπή Απασχόλησης της ΕΕ παραδέχτηκε ότι: η μακρά απουσία από τακτική εργασία είχε επίσης αρνητική επίπτωση στην προσωπική παραγωγικότητα»... τα προσόντα χάνονται, λόγω της μη χρησιμοποίησής τους, στην περίπτωση των νέων, τα αποκτηθέντα προσόντα είναι δυνατόν να χαθούν πριν ακόμα χρησιμοποιηθούν.

Οι γυναίκες και οι νέοι γίνονται συχνότερα θύματα επαγγελματικής υποβάθμισης. Μένουν άνεργοι για ένα χρονικό διάστημα και αναγκάζονται να αναζητήσουν κάποια άλλη απασχόληση. Για τις

γυναίκες αυτό σημαίνει επιστροφή στο ρόλο της «νοικοκυράς του σπιτιού» ενώ για τους νέους απόφοιτους κοινωνική αποξένωση και ανασφάλεια. Γιατί η επαγγελματική υποβάθμιση δεν αφορά μόνο τους ανέργους αλλά αποτελεί μόνιμο πρόβλημα και των απασχολούμενων στην εποχή της επιστημονικοτεχνικής επανάστασης, της μικροηλεκτρονικής και της εισαγωγής όλο και σύνθετων μεθόδων παραγωγής και υπηρεσιών.

5.2.4. ΤΑΞΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

Πολιτικά κόμματα και φιλόδοξα πρόσωπα επιρροής εκμεταλλεύονται τις καταστάσεις δυσαρέσκειας προς όφελος δικών τους συμφερόντων, που δεν είναι αναγκαστικά συμφέρον της πλειοψηφίας των εργαζομένων. Στον ταξικό, τον άμεσα εργατικό χώρο, ο εργαζόμενος δεν γνωρίζει μόνο την εκμετάλλευση αλλά γίνεται και αντικείμενο της ταξικής αντιπαράθεσης. Είναι μέλος στο συνδικάτο, στο σωματείο του και με την απόλυσή του απομακρύνεται από το χώρο της ταξικής πάλης, με όλες τις επακόλουθες αρνητικές κοινωνικοψυχολογικές επιπτώσεις.

Οι πολιτικοί εκπρόσωποι της άρχουσας τάξης προσπαθούν με κάθε μέσο να αξιοποιήσουν τους ανέργους στην υπηρεσία των συνολικών συμφερόντων του συστήματος και χωριστά των κομμάτων, που εναλλάσσονται στην διακυβέρνηση. Είναι γνωστό, όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και σε όλες τις χώρες του κεφαλαίου και ιδιαίτερα στη Δυτική Ευρώπη, ότι η ανεργία μετατράπηκε σε αντικείμενο πρωτοφανέρωτης πολιτικής και δημαγωγικής εκμετάλλευσης. Οι δυνάμεις αυτές με την πολιτική τους δεν στοχεύουν στην άμβλυση της μαζικής ανεργίας, αντίθετα θα τη διατηρήσουν σε υψηλά επίπεδα.

5.3. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Το πρόβλημα της ανεργίας είναι πλέον ορατό και επιδεινώνεται συστηματικά. Όπως επιδεινώνονται και οι επιπτώσεις της και ειδικότερα οι οικονομικές. Συγκεκριμένα η πρακτική πολιτικής συμπίεσης των εργατικών αποδοχών δεν οδήγησε σε αύξηση των επενδύσεων. Είναι γνωστό ότι η μείωση της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων, συμπιέζει τη λαϊκή κατανάλωση και αυτή με τη σειρά της την εγχώρια παραγωγή γιατί στα χαμηλότερα εισοδήματα η τάση για κατανάλωση εγχώριων προϊόντων είναι όλο και μικρότερη με αποτέλεσμα ενίσχυση της τάσης για διόγκωση της ανεργίας.

Το φάσμα του οικονομικού κόστους από την ανεργία είναι πολύ ευρύ. Μια καθαρά ποσοτική προσέγγιση από οικονομική σκοπιά δείχνει ότι εάν εξασφαλίζουν απασχόληση στο εργατικό δυναμικό τότε αυτό θα μπορούσε να συμβάλει αντίστοιχα στην αύξηση του εθνικού εισοδήματος, ενώ τώρα συμβαίνει το αντίθετο.

Λόγω της ανεργίας στην Ελλάδα, το ξένο κεφάλαιο διαθέτει μια πολύπλευρή εξάρτηση της χώρας μας από τις άλλες χώρες. Με την εισβολή ξένων εμπορευμάτων εκτοπίζονται τα εγχώρια και η χώρα μας βρίσκεται σε δυσμενή θέση. Γιατί όσο αυξάνεται η ανεργία τόσο αυξάνεται η εργατική ανασφάλεια και η ανασφάλεια αυτή εκφράζεται και σε ανασφάλεια εισοδήματος.

Αύξηση της ανεργίας σημαίνει αύξηση των φόρων στο προσωπικό εισόδημα, και επομένως μειώνονται και τα κίνητρα για απασχόληση των ατόμων σε χαμηλά εισοδήματα. Ακόμη αυξάνονται τα επιδόματα ανεργίας και είναι μεγάλη η διάρκεια που οι άνεργοι δικαιούνται να τα λαμβάνουν.

Το ποσοστό της ανεργίας επηρεάζει την εξέλιξη των τιμών, των μισθών και γενικά του πληθωρισμού. Εμπειρική παρατήρηση αυτών (τιμών, μισθών και ανεργίας) είχε ωθήσει πολλούς οικονομολόγους στην πεποίθηση ότι υπάρχει συστηματική σχέση μεταξύ τους. Η πρώτη απόπειρα ποσοτικής έκφρασης της υποτιθέμενης σχέσης μεταξύ μεταβολών στους μισθούς και στο ποσοστό της ανεργίας ήταν αυτή του οικονομολόγου A.W. Phillips.

Με την ολοκλήρωση της ενιαίας εσωτερικής αγοράς (1/1/1993) θα ξεκινήσει η διαδικασία δημιουργίας 3 έως 5 εκατομμυρίων νέων θέσεων εργασίας, μας υπόσχονται οι Ευρωπαϊκές Κυβερνήσεις. Και αντί των νέων θέσεων εργασίας, έχουμε 18 εκατομμύρια ανέργους στην Ευρώπη» (J. Lareyre, αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, από την παρέμβασή του σε πρόσφατο Ευρωπαϊκό Συνέδριο που διοργάνωσε η INE/ΓΣΕΕ).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6°

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ

6.1. ΓΕΝΙΚΑ

Ο ουσιαστικότερος νόμος που θεσπίστηκε ποτέ για την αντιμετώπιση αυτού του σοβαρού προβλήματος που απασχολεί μέχρι και σήμερα την Ελλάδα, ήταν ο 1545/65: «Εθνικό σύστημα προστασίας από την ανεργία και άλλες συναφείς διατάξεις». Ο νόμος αυτός δημοσιεύτηκε στην «Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας» τον Μάιο του 1985 στο φύλλο 91 στο πρώτο τεύχος.

6.2. ΕΝΑΡΞΗ ΙΣΧΥΟΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ

Ο νόμος αυτός (1545/65) αρχίζει να ισχύει από την δημοσίευση στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, εκτός αν διαφορετικά ορίζεται στις επιμέρους διατάξεις.

Με το νόμο αυτό γίνεται μια προσπάθεια για την καταπολέμηση της ανεργίας.

Ο ΟΑΕΔ προσπαθεί να λύσει αυτό το πρόβλημα με διάφορες επιχορηγήσεις. Δυστυχώς όμως η ανεργία είναι ένα τεράστιο πρόβλημα και έτσι όλα αυτά τα μέτρα που πάρθηκαν δεν βοήθησαν στην οριστική αντιμετώπισή της. Ίσως γιατί τα μέτρα αυτά δεν βοηθούν τόσο τους εργαζόμενους, όσο τους εργοδότες. Και αυτό γιατί τα προγράμματα του ΟΑΕΔ δεν δεσμεύουν τους εργοδότες να κρατήσουν τους εργαζόμενους πέρα από τη σύμβασης εργασίας που είναι ένας χρόνος και αφού βέβαια να επιδοτηθούν με μόνη υποχρέωση να του καταβάλλουν μισθούς δύο μηνών μετά το πέρασμα του χρόνου.

Άλλωστε, τα ταμεία προσπαθούν να εξασφαλίσουν μια πρόχειρη δουλειά για να κοπεί η επιδότηση παρά για να προσφέρουν κάποια οριστική λύση στο πρόβλημά τους.

6.3. ΕΠΙΔΟΤΗΣΕΙΣ ΟΑΕΔ

Ο ΟΑΕΔ καταβάλλει επίδομα σε ανέργους:

- Που έχουν συμπληρώσει το 20ο έτος της ηλικίας τους και οι άνδρες που έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους θητείες.

- Έχουν εγγραφεί στα ειδικά μητρώα ανέργων νέων μέσα σε τρεις μήνες από την συμπλήρωση του 20ου έτους ηλικίας τους ή από την απόλυσή τους από το στρατό ή την ανταλλαγή τους από τις στρατιωτικές υποχρεώσεις.

- Έχουν παραμείνει άνεργοι για χρονικό διάστημα τουλάχιστον ενός χρόνου από την ημέρα εγγραφής τους στα ειδικά μητρώα.

Το επίδομα καταβάλλεται για χρονικό διάστημα 5 μηνών κατά ανώτατο όριο από την ημέρα που θεμελιώνεται το δικαίωμα για επιδότηση. Το ποσό δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερο από 20 ούτε

μικρότερα από 8 ημερήσια επιδόματα το μήνα. Τα επιδόματα αυτά απαλλάσσονται από κάθε φόρο, τέλη χαρτοσήμου και γενικά από κρατήσεις για το δημόσιο και τρίτους, δεν εκχωρούνται δεν κατάσχονται.

Δεν δικαιούνται το επίδομα:

- Όσοι μετά την παραπάνω εγγραφή τους στα μητρώα ανέργων πραγματοποίησαν 80 ημερομίσθια σε συνεχή ή διαλείπουσα απασχόληση ή ασκούν οποιοδήποτε ελεύθερο ή άλλο επάγγελμα.

- Οι σύζυγοι ή τα παιδιά που ασχολούνται σε επιχείρησή του ή της συζύγου, του πατέρα ή της μητέρας.

- Όσοι συνταξιοδοτούνται και έχουν σύζυγο που εργάζεται ή συνταξιοδοτείται ή λαμβάνει το παραπάνω ειδικό επίδομα.

- Όσοι έχουν επιδοτηθεί για ανεργία.

- Όσοι απασχολούνται σε γεωργικές, δασικές ή κτηνοτροφικές εργασίες.

6.3.1. ΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Άνεργος θεωρείται εκείνος που μετά την λύση ή λήξη της εργασιακής του σχέσης αναζητεί εργασία, αποδέχεται να απασχοληθεί σε εργασία που του προσφέρεται από τις αρμόδιες υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, στον ευρύτερο επαγγελματικό του κλάδο ή δέχεται να παρακολουθήσει προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή μετεκπαίδευσης και γενικά επωφελείται από κάθε περίπτωση δυνατότητας για απασχόληση.

Δεν θεωρούνται άνεργοι:

1. Όσοι απασχολούνται ή ασκούν οποιοδήποτε ελεύθερο ή άλλο επάγγελμα ή είναι επιχειρηματίες ή η κύρια απασχόλησή τους είναι οι γεωργικές, οι δασικές ή κτηνοτροφικές εργασίες, εκτός από τους υπαγόμενους στην ασφάλιση του ΙΚΑ.

2. Οι σύζυγοι ή τα παιδιά που ασχολούνται σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση του ή της συζύγου, του πατέρα ή της μητέρας.

3. Οι μαθητευόμενοι των επαγγελματικών σχολών ή όσοι εξασκούνται πρακτικά στα πλαίσια επαγγελματικού εκπαιδευτικού προγράμματος χωρίς εργασιακή σχέση.

4. Όσοι συνταξιοδοτούνται από το δημόσιο ή από οποιοδήποτε ασφαλιστικό οργανισμό ή επικουρικής ασφάλισης με ποσό ίσο ή μεγαλύτερο από το κάθε φορά κατώτερο όριο σύνταξης που καταβάλλει το ΙΚΑ στους ασφαλισμένους του.

5. Όσοι υπηρετούν τις ένοπλες δυνάμεις.

6. Όσοι εκτελούν ποινή στερητική της ελευθερίας ή υποβάλλονται σε μέτρα ασφάλειας ή σε ποινικό σωφρονισμό με αναμορφωτικά ή θεραπευτικά μέσα σε σωφρονιστικά ή αναμορφωτικά ή θεραπευτικά καταστήματα.

6.3.2. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ

Για να δικαιούται επίδομα ο άνεργος πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 125 ημέρες εργασίας στην ασφάλιση κλάδου ανεργίας του ΟΑΕΔ. Τα ημερομίσθια αυτά πρέπει να έχουν πραγματοποιηθεί μέσα στους τελευταίους 14 μήνες πριν από τη λύση της εργασιακής σχέσης. Δεν λαμβάνονται υπόψη τα ημερομίσθια του τελευταίου διμήνου.

6.3.3. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΠΡΩΤΗΣ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ

1. Ο ασφαλισμένος άνεργος που επιδοτείται για πρώτη φορά πρέπει να έχει πραγματοποιήσει ανά 80 ημερομίσθια κατ' έτος στο αμέσως προηγούμενο από την έναρξη της επιδότησης 2 έτη. Η προϋπόθεση αυτή δεν ισχύει για τους εφέδρους που απολύονται από τις τάξεις του στρατεύματος.
2. Ο ασφαλισμένος άνεργος που δεν επιδοτείται για πρώτη φορά δικαιούται επίδομα και στη περίπτωση που έχει πραγματοποιήσει μέσα στα τελευταία 2 έτη πριν τη λύση της εργασιακής του σχέσης 200 τουλάχιστον ημέρες εργασίας, από τις οποίες 80 τουλάχιστον κατ' έτος. Τα ημερομίσθια των 2 τελευταίων ετών δεν υπολογίζονται.

6.3.4. ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Ο ΟΑΕΔ μπορεί να επιδοτεί νέες θέσεις εργασίας σε επιχειρήσεις ΟΤΑ σύμφωνα με όρους και προϋποθέσεις του άρθρου 29 Ν. 1262/1982.
2. Ο ΟΑΕΔ μπορεί να επιδοτεί ξενοδοχειακές επιχειρήσεις που λειτουργούν εποχιακά, εφόσον συνεχίσουν την απασχόληση εργαζομένων και κατά την περίοδο περιορισμού ή αναστολής της δραστηριότητάς τους. Και έπειτα κρίνεται αν πρέπει να επιδοτηθούν ανάλογα με την περιοχή λειτουργίας τους, τον αριθμό προσωπικού που απασχολούν, την κατηγορία στην οποία υπάγονται και άλλα συναφή κριτήρια. Όλα αυτά γίνονται μετά από σχετική αίτηση που υποβάλλουν οι επιχειρήσεις στον ΟΑΕΔ. Το ποιες επιχειρήσεις θα επιδοτηθούν ή με ποιους όρους, αποφασίζει το Υπουργείο Εργασίας, μετά από γνώμη του διοικητικού συμβουλίου του ΟΑΕΔ.

6.3.5. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ

Ο ΟΑΕΔ μπορεί να παρέχει έκτακτη οικονομική ενίσχυση σε Έλληνες πρόσφυγες που έρχονται για μόνιμη εγκατάσταση στην Ελλάδα. Οι όροι της χορήγησης της οικονομικής αυτής ενίσχυσης, οι προϋποθέσεις, τα ποσά, τα απαιτούμενα δικαιολογητικά ή λοιπές

λεπτομέρειες καθορίζονται με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας μετά από πρόταση του διοικητικού συμβουλίου του ΟΑΕΔ. Στους όρους μπορεί να περιλαμβάνεται και ο κατάλογος της οικονομικής ενίσχυσης με μελλοντικές παροχές του ΟΑΕΔ προς του δικαιούχους. Το 1/2 των ποσών που καταβάλλονται από τον ΟΑΕΔ αποδίδονται στον οργανισμό και στο Δημόσιο μέσα στο επόμενο έτος από την πραγματοποίηση της σχετικής δαπάνης από ειδική πίστωση που εγγράφεται στον προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας.

6.3.6. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΣΕ ΜΑΘΗΤΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ ΤΟΥ ΟΑΕΔ

Ο ΟΑΕΔ μπορεί να καταβάλλει στους μαθητές των εκπαιδευτικών μονάδων μαθητείας επίδομα μέχρι 50% του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη που ισχύει κάθε φορά. Το επίδομα αυτό χορηγείται για κάθε μέρα εκπαίδευσης στη μονάδα πρακτικής εξάσκησης του μαθητή σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού ή δημοσίου τομέα, όπως αυτό ορίζεται στην παράγραφο 6 του άρθρου 1 του Ν. 1262/1982 (ΦΕΚ 46).

Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας που εκδίδονται μετά από γνώμη του διοικητικού συμβουλίου του ΟΑΕΔ καθορίζονται από το ύψος του επιδόματος γενικά ή κατά κατηγορία εκπαιδευτικών μονάδων, η ειδικότητα, οι όροι, οι προϋποθέσεις καταβολής του, τα τυχόν απαιτούμενα δικαιολογητικά και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου αυτού. Το ύψος του επιδόματος καθορίζεται σε συνάρτηση με το ημερομίσθιο που καταβάλλεται στους μαθητές, την ημερήσια διάρκεια των προγραμμάτων μαθητείας ή πρακτικής εξάσκησης και άλλα συναφή κριτήρια.

Τα επιδόματα που καταβάλλονται σύμφωνα με τις διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων απαλλάσσονται από κάθε φόρο, τέλη χαρτοσήμου ή γενικά κρατήσεις για το δημόσιο ή για τρίτους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο

ΤΑ ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

7.1. ΓΕΝΙΚΑ

Η παγκόσμια οικονομική κρίση, η οποία εκδηλώθηκε το 1973, ανάγκασε και αναγκάζει τις κυβερνήσεις των διαφόρων χωρών να παίρνουν μέτρα που αποβλέπουν στην προστασία της απασχόλησης και τη μείωση της ανεργίας. Το πρόβλημα βέβαια όπως διεθνώς αναγνωρίζεται, δεν είναι εύκολο γιατί η οικονομική κρίση εφόσον συνεχίζεται, περιορίζει την αποτελεσματικότητα των μέτρων που λαμβάνονται.

Η αλλαγή από ανεργία σε εργασία θα πρέπει να σχετίζεται με την εσωτερίκευση από τις δομές του συστήματος, του κοινωνικού δικαιώματος στην εργασία, του δικαιώματος στην προστασία από την ανεργία και στο δικαίωμα εξασφάλισης ελάχιστου εισοδήματος. Η αλλαγή θα πρέπει να έχει να κάνει με την αναδόμηση του ίδιου του κοινωνικού ιστού και με ολοκληρωμένες παρεμβάσεις για την ενίσχυση των ανέργων αλλά και αυτών που βρίσκονται σε κίνδυνο ανεργίας τόσο στο επίπεδο κατάρτισης, επανακατάρτισης και εξειδίκευσης σε σχετικές προς τη νέα διαμορφούμενη αγορά εργασίας, όσο και στο επίπεδο αντιμετώπισης του ανέργου ως άτομο με πολλαπλές ανάγκες, αγωνίες και διλήμματα που έχει δικαίωμα από σφαιρική ψυχοκοινωνική υποστήριξη. Το δικαίωμα στο όνειρο εξασφαλίζεται μέσα από το δικαίωμα στην συμμετοχή. Συμμετοχή και δικαίωμα στην εργασία είναι το πολιτικό δικαίωμα και η πρόκληση που πρέπει να δεχτούμε⁶.

Άλλωστε η αποτελεσματική αντιμετώπιση της ανεργίας μπορεί να γίνει μόνο σε ευρύτερο πλαίσιο αφού αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο μιας συνολικής πολιτικής για την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση. Η οικονομική μας ανάπτυξη και η ανταγωνιστικότητα, η ισχυρή εθνική οικονομία είναι η προϋπόθεση της επιβίωσης και της ισχύος στο πλαίσιο της διεθνοποιημένης πια οικονομίας στην οποία ζούμε. Η πολιτική που ακολουθείται δεν είναι άλλη από την ανάπτυξη που θα δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας με ρυθμούς ταχύτερους από τους νεοεισερχόμενος στην αγορά εργασίας. Σ' αυτό ακριβώς το σημείο το Λευκό Βιβλίο θέτει έναν πολύ σημαντικό περιοριστικό όρο: Ο ρυθμός οικονομικής μεγέθυνσης δεν είναι δυνατό να υπερβαίνει το 3% ετησίως γιατί πέρα αυτής της ταχύτητας ανάπτυξης παραμονεύει ο πληθωρισμός. Ο ρυθμός 3% ετησίως και η σημαντική αύξηση της έντασης της απασχόλησης θα συντελέσει στην επίτευξη του στόχου της δημιουργίας 15 εκατομμυρίων θέσεων εργασίας μέχρι το 2000⁷.

⁶ Περιοδικό "Εργασία" Δεκέμβριος 1995

⁷ Περιοδικό "Εργασία" Απρίλιος 1995

7.2. ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΑ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΙΜΑ ΜΕΤΡΑ

A. Όταν υπάρχει ανεργία από ανεπαρκή ζήτηση, για την καταπολέμησή της το κράτος μπορεί να χρησιμοποιήσει δημοσιονομικά και νομισματικά μέτρα.

➤ Δημοσιονομικά μέτρα:

Για να μπορέσει το κράτος να αυξήσει τη συνολική δαπάνη στην οικονομία αυξάνει τις δαπάνες του ή μειώνει τους φόρους. Με τον τρόπο αυτό αυξάνεται η συνολική ζήτηση για εργασία και έτσι να μειωθεί η ανεργία.

➤ Νομισματικά μέτρα:

Την αύξηση της συνολικής δαπάνης μπορεί να την επιτύχει το κράτος και μέσω της αύξησης της προσφοράς του χρήματος. Όταν αυξηθεί η προσφορά χρήματος μειώνεται το επιτόκιο, με αποτέλεσμα να αυξηθούν οι επενδύσεις και η συνολική ζήτηση. Η αύξηση της συνολικής ζήτησης θα αυξήσει την παραγωγή και κατ' επέκταση τη ζήτηση για εργασία και έτσι η ανεργία θα μειωθεί.

Το κράτος βεβαίως, μέσα στα πλαίσια της κοινωνικής πολιτικής του, αναλαμβάνει να καλύψει το διαφυγόν εισόδημα των ανέργων με διάφορες μεταβιβαστικές πληρωμές, όπως είναι π.χ. το επίδομα ανεργίας, απορίας κ.λ.π. Αυτό όμως δεν λύνει το πρόβλημα της ανεργίας, γιατί η ανεργία δεν είναι μόνο θέμα εξεύρεσης εισοδήματος για τους ανέργους αλλά θέμα απασχόλησης των ανέργων και αξιοποίησής τους στην παραγωγική διαδικασία, ώστε να αισθάνονται ότι είναι χρήσιμοι και μπορούν να προσφέρουν.

B. Όσον αφορά την ανεργία τριβής, την εποχιακή και την διαρθρωτική ανεργία, δηλαδή τη φυσιολογική ανεργία, όχι όμως και επιθυμητή, δεν μπορεί να καταπολεμηθεί αποτελεσματικά με την άσκηση δημοσιονομική και νομισματικής πολιτικής, αλλά με την λήψη διάφορων άλλων μέτρων⁸. Παρακάτω εκθέτονται τέτοια μέτρα καταπολέμησης της ανεργίας:

1. Φορολογικές απαλλαγές επιχειρήσεων για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας – προγραμματισμένη περιφερειακή ανάπτυξη.

2. Μέτρα θεσμικού χαρακτήρα.

3. Αναβάθμιση και αναδιάρθρωση επενδύσεων.

4. Δημιουργία διευρωπαϊκών δικτύων.

5. Αναδιάρθρωση της αγροτικής οικονομίας.

6. Αξιοποίηση μικρομεσαίων μεταποιητικών επιχειρήσεων.

7. Περιορισμοί εισαγωγών.

8. Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

9. Πλήρη αξιοποίηση τεχνολογικών δυνατοτήτων.

⁸ "Μικροοικονομία – Μακροοικονομία", Χ.Παπαδόπουλος – Μ.Οικονομιδης.

10. Μέτρα ΟΑΕΔ (προγράμματα επιδοτούμενης απασχόλησης).
11. Μείωση χρόνου εργασίας
12. Ευελιξία στην αγορά εργασίας.
13. Μείωση του κόστους εργασίας.
14. Ηλικιωμένοι εργαζόμενοι – Σύστημα πρόωρης συνταξιοδότησης.
15. Εφαρμογή κοινοτικών προγραμμάτων.
16. Μείωση του δημοσίου χρέους.

7.2.1. ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΠΑΡΑΠΑΝΩ ΜΕΤΡΩΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

> α. Φορολογικές απαλλαγές, περιφερειακή ανάπτυξη:

Από τις αρχές της δεκαετίας του '70 και νωρίτερα ακόμη, έχουν ληφθεί διάφορα μέτρα για την αποκέντρωση της οικονομικής δραστηριότητας και την περιφερειακή ανάπτυξη. Τα μέτρα αυτά ήταν κυρίως έργα υποδομής και χρηματοδοτικές διευκολύνσεις και φορολογικές απαλλαγές ή όπως ονομάζονται κίνητρα περιφερειακής ανάπτυξης. Αυτά τα χορηγούσαν στις βιομηχανικές και βιοτεχνικές επιχειρήσεις που λειτουργούσαν έξω από το νομό Αττικής και που το θεωρούσαν ως επαρχιακές βιομηχανίες. Οι κυριότερες φορολογικές απαλλαγές ήταν απαλλαγές από δασμούς και λοιπούς φόρους κατά την εισαγωγή κεφαλαιουχικού εξοπλισμού από το εξωτερικό, η χορήγηση αυξημένων ποσοστών αποσβέσεων, η επιβολή χαμηλότερων συντελεστών στο φόρο κύκλοι εργασιών, η απαλλαγή ενός ποσοστού των κερδών από τη φορολογία εισοδήματος. Υπάρχουν επομένως δυνατότητες σε πολλές περιοχές να αναπτυχθούν εκτός από τις βιομηχανίες και η υλικοτεχνική βάση του τουρισμού σε πολλές περιοχές να αναπτυχθούν εκτός από τις βιομηχανίες και η υλικοτεχνική βάση του τουρισμού σε άλλες περιοχές η κτηνοτροφία, η αλιεία κ.λ.π. Φαίνεται εδώ ότι υπάρχουν μεγάλα περιθώρια απασχόλησης εργατικού δυναμικού⁹.

> β. Μέτρα θεσμικού χαρακτήρα:

Λέγοντας «μέτρα θεσμικού χαρακτήρα» εννοούμε μια σειρά μέτρων που σχετίζονται με τους όρους μίσθωσης της εργατικής δύναμης, με τους όρους επιδότησης των ανέργων, με την κατανομή θέσεων εργασίας που ήδη υπάρχουν, τον επαγγελματικό προσανατολισμό. Συγκεκριμένες θεσμικές ρυθμίσεις και περιβάλλον λειτουργίας των συνθηκών της ελεύθερης αγοράς, κατοχυρώνοντας υγιείς και διαφανείς συνθήκες ανταγωνισμού. Αυτές εμπεριέχουν αποτελεσματικούς θεσμούς ελέγχου σε συνδυασμό με μια συστηματική πολιτική συρρίκνωσης της παραοικονομίας. Τα κλαδικά προγράμματα για παράδειγμα πρέπει να προβλέπουν συγκεκριμένες επενδύσεις και να

⁹ 'Ελληνική Οικονομία', Γεωργακοπούλου – Λοιζίδη.

προσδιορίζουν του φορείς και τον τρόπο χρηματοδότησής τους, την ανάπτυξη της έρευνας για τεχνολογικές βελτιώσεις και καινοτομίες.

➤ **γ. Αναβάθμιση και αναδιάρθρωση επενδύσεων:**

Είναι επιτακτική ανάγκη να γίνει ουσιαστικός αναπροσανατολισμός των επενδύσεων και οργανωτικής αναδιάρθρωσής τους. Ανάπτυξη των επενδύσεων με το σημαντικό ρόλο του κράτους και της αυτοδιοίκησης θα αναιρέσουν τα εμπόδια της επενδυτικής δραστηριότητας που ήδη υπάρχουν. Ο ανταγωνισμός θα πρέπει να στηρίζεται στην ανεύρεση, υποστήριξη και δημιουργία συνεχώς αναδομούμενων συγκριτικών πλεονεκτημάτων. Απαιτείται προβλέψιμο και σταθερό οικονομικό περιβάλλον, σταθερό και κοινωνικά δίκαιο φορολογικό σύστημα, που η έλλειψή του ανατρέπει τον υγιή ανταγωνισμό και καθλώνει την επενδυτική δραστηριότητα. Επιτάχυνση του εκσυγχρονισμού του τραπεζικού συστήματος με παράλληλη επιτάχυνση των μεγάλων έργων με ολοκληρωμένα πλέγματα δραστηριοτήτων που μπορεί να αφορούν την ενέργεια, τις μεταφορές, τις τηλεπικοινωνίες και σε τελική ανάλυση όλες τις ανάγκες και τις υπηρεσίες της εθνικής οικονομίας. Ωστόσο προστατεύονται οι επαγγελματίες, οι μικροβιοτέχνες από την ασυδοσία του μεγάλου κεφαλαίου, με παράλληλα κίνητρα για την αυτοοργάνωση και αναδιοργάνωσή τους.

➤ **δ. Διευρωπαϊκά δίκτυα:**

Συνέχεια του προηγούμενου μέτρου τα διευρωπαϊκά δίκτυα υποδομών έχουν στόχο την καλύτερη ασφαλέστερη και φθηνότερη κυκλοφορία, την διευθέτηση του ευρωπαϊκού εδάφους και τη δημιουργία γέφυρας με την Ανατολική Ευρώπη εντάσσονται στους άξονες για την αύξηση των θέσεων απασχόλησης. Η Ελλάδα με τη σειρά της έχει επηρεάσει την Ευρωπαϊκή πολιτική των διευρωπαϊκών δικτύων (μεταφορών ενέργειας, τηλεπικοινωνιών) ώστε τα δίκτυα αυτά να επεκτείνονται και στην περιοχή των Βαλκανίων. Για παράδειγμα οι υποδομές που αναφέρονται στις μεταφορές συμβάλλουν στην αντιμετώπιση προβλημάτων χρηματοδότησης που σχετίζονται με την αύξηση απασχόλησης στον κλάδο των κατασκευών. Οι υποδομές μεταφοράς ενέργειας γίνονται για την καλύτερη αξιοποίηση των δυνατοτήτων που παρέχονται σε συνδυασμό με την βελτίωση του περιβάλλοντος. Οι υποδομές δικτύων τηλεπικοινωνιών έχουν στόχο την ανάπτυξη νέων αγορών.

➤ **ε. Αναδιάρθρωση της αγροτικής οικονομίας:**

Είναι απαραίτητο να παρθούν μέτρα που αποσκοπούν στην αναδιάρθρωση της αγροτικής οικονομίας, στην ενεργοποίηση δραστηριοτήτων των αγροτικών συνεταιρισμών κ.λ.π. και να θεσπιστούν κίνητρα για τόνωση της απασχόλησης σε παραμελημένους, αλλά και κρίσιμους τομείς της κτηνοτροφίας, των δασών, της αλιείας και των προσφερόμενων υπηρεσιών στην αγροτιά. Γιατί η αγροτική

οικονομία έχει ανάγκη από τη δημιουργία σύγχρονων έργων υλικής παραγωγής, κοινωνικής, πολιτιστικής υποδομής, που η υλοποίησή τους θα συμβάλλει στην προσέλκυση των νέων και μπορεί να δώσει απασχόληση σε εργαζομένους παρά της «καθαρά» αγροτικής απασχόλησης.

➤ **στ. Αξιοποίηση μικρομεσαίων μεταποιητικών επιχειρήσεων:**

Έχει διαμορφωθεί τα τρία τελευταία χρόνια μια σαφής πολιτική για τις μικρομεσαίες μεταποιητικές επιχειρήσεις και τη σύνδεση της μικρομεσαίας μεταποιητικής επιχείρησης με τη μεγάλη επιχείρηση είτε στον τομέα της παραγωγής είτε στον τομέα των προμηθειών. Ειδικότερα προτείνεται η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς τους μέσω της πρόσβασης χρηματοδοτήσεων, της επανεξέτασης των περιορισμών – χρηματοοικονομικού, δημοσιονομικού, διοικητικού και νομικού περιεχομένου που επιβαρύνουν δυσανάλογα τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, η αξιοποίηση της γυναικείας απασχόλησης σε τομείς παροχής υπηρεσιών και αγαθών που συνδέονται προς το παρόν με αμειβόμενη ή ανεπίσημη εργασία.

➤ **ζ. Περιορισμοί εισαγωγών:**

Ένα άλλο σοβαρό σημείο της γενικότερης πολιτικής των κυβερνήσεων είναι η μη λήψη των δραστικών μέτρων περιορισμού των εισαγωγών, ιδιαίτερα προϊόντων που ανταγωνίζονται τα εγχώρια, με αποτέλεσμα την όξυνση της ανεργίας σε κλάδους που πλήττονται από την εισβολή κοινών αγροτικών προϊόντων και προϊόντων τρίτων χωρών με ευνοϊκό δασμολογικό καθεστώς. Το επιχείρημα που προβάλλεται, πως η λήψη τέτοιων μέτρων θα οδηγούσε σε αντίποινα δεν ευσταθεί γιατί διαπραγματεύσεις για πιο ισόρροπες εμπορικές σχέσεις γίνονται ακόμα μεταξύ των μεγάλων ιμπεριαλιστικών κέντρων ΗΠΑ, Ιαπωνίας και ΕΕ, ενώ δεν λείπουν και οι μεταξύ τους «εμπορικοί πόλεμοι». Άλλωστε, αν υπήρχε πολιτική βούληση για ανεξάρτητη οικονομική ανάπτυξη η ύπαρξη και μόνο δυνατότητας στροφής των απαραίτητων εισαγωγών σε άλλη κατεύθυνση θα δημιουργούσε ισχυρή διαπραγματευτική θέση.

➤ **η. Αναβάθμιση επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης:**

Συμφωνείται ότι όλη η προσπάθεια πρέπει να ξεκινήσει από το σύστημα της εκπαίδευσης το οποίο πρέπει να δώσει έμφαση στη διδασκαλία μεθόδων εργασίας και έρευνας. Επίσης έμφαση πρέπει να δοθεί στην απόκτηση ικανοτήτων και προσόντων τα οποία πρέπει να ευνοούν την επαγγελματική κινητικότητα και προσαρμοστικότητα. Πρέπει συνεπώς η αρχική κατάρτιση να είναι περισσότερο προσανατολισμένη στις ανάγκες της αγοράς εργασίας αλλά και να συνδέεται με την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.

Η γήρανση του ενεργού πληθυσμού στην Ελλάδα και η ταχεία εξέλιξη των νέων τεχνολογιών έχουν ως αποτέλεσμα να αντιμετωπίζει η αγορά εργασίας στη χώρα μας ολοένα και μεγαλύτερη έλλειψη επαγγελματικών προσόντων. Ενώ οι επιχειρήσεις ζητούν νέες και προσαρμοσμένες ειδικότητες οι περισσότεροι άνεργοι δεν έχουν καθόλου ή έχουν παρεχόμενη ειδικευση. Κατά συνέπεια είναι αναγκαία η παροχή κατάρτισης ειδικά στους ανέργους και ανειδίκευτους εργαζόμενους ώστε να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων μέσα από την αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού. Κρίνεται λοιπόν απαραίτητη η ποιοτική αναβάθμιση της παρεχόμενης κατάρτισης η οποία πρέπει να συναρτάται με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Προϋποθέσεις για την σύνδεση της κατάρτισης με την απασχόληση είναι: Η αναβάθμιση των δομών κατάρτισης ιδιωτικών επιχειρήσεων και ιδιωτικών εκπαιδευτικών φορέων, ώστε ο ρόλος τους να είναι συμπληρωματικός εκείνου των κρατικών δομών κατάρτισης.

Επιπλέον απαιτείται ο εκσυγχρονισμός των προγραμμάτων και των μεθόδων κατάρτισης, κατά τομέα ή κλάδο, με τη σύσταση και τη λειτουργία εξειδικευμένων κέντρων κατάρτισης. Απαιτείται, επίσης να υπάρχει πρόβλεψη για την άμεση κάλυψη τοπικών εκπαιδευτικών αναγκών με τη λειτουργία τοπικών κέντρων κατάρτισης που θα λειτουργούν κατά περίπτωση, για την κάλυψη συγκεκριμένων αναγκών κατάρτισης του τοπικού εργατικού δυναμικού. Ωστόσο, αποτελεί κοινή διαπίστωση ότι η κατάρτιση από μόνη της δεν αρκεί. Η αποτελεσματικότητα της κατάρτισης θα αυξηθεί σημαντικά εφόσον συνδέεται με την πρακτική άσκηση στο χώρο της δουλειάς και την απασχόληση των καταρτιζομένων στο αντικείμενο κατάρτισής τους.

Οποιαδήποτε προσπάθεια εφαρμογής προγραμμάτων απασχόλησης και κατάρτισης δεν θα έχει το αναμενόμενο αποτέλεσμα χωρίς τη συμπληρωματική λειτουργία των αρμόδιων υπηρεσιών Απασχόλησης.

➤ **Θ. Πλήρη αξιοποίηση των τεχνολογικών δυνατοτήτων:**

Σε συνδυασμό με το προηγούμενο μέτρο καταπολέμησης, την επαγγελματική εκπαίδευση για την αναβάθμιση του εργατικού δυναμικού χρειάζεται και η ορθολογική ενσωμάτωση των νέων τεχνολογιών στην παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών. Απαιτεί την αξιοποίησή τους σε συνθήκες κοινωνικά ικανοποιητικές. Τα κριτήρια που είναι δυνατόν να χρησιμοποιηθούν, πρέπει να αφορούν την ταχύτητα των τεχνολογικών μεταβολών, την κατά κλάδους χρησιμοποίησή τους ώστε να επιτυγχάνεται το ευνοϊκότερο κοινωνικά αποτέλεσμα, την εισαγωγή τους σε συνθήκες που βελτιώνουν τις γνώσεις των εργαζομένων σχετικά με την παραγωγική διαδικασία.

Οι κατευθύνσεις αυτές είναι δυνατό να συνθέσουν μια νέα πολιτική πλήρους απασχόλησης, που θα έχει ως κύρια εργαλεία μια

ολοκληρωμένη κοινωνική πολιτική, μια πολιτική στον τομέα της παιδείας και της κατάρτισης και μια κλαδική πολιτική σε σχέση με τους βιομηχανικούς κλάδους αλλά και τους κλάδους των υπηρεσιών.

➤ **Ι. Μέτρα ΟΑΕΔ (προγράμματα επιδοτούμενης απασχόλησης):**

Πρωταρχική σημασία δίνεται από το κυβερνητικό πρόγραμμα στην προώθηση επενδύσεων σε στρατηγικούς τομείς της οικονομίας, όπου μεγιστοποιούνται οι ευκαιρίες απασχόλησης. Παράλληλα, ο ΟΑΕΔ υλοποιεί ήδη βραχυπρόθεσμα μέτρα για την άμεση καταπολέμηση της ανεργίας, όπως: τα ειδικά προγράμματα επιδότησης, τα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και επιδότησης ανεργίας για ειδικές κατηγορίες όπως γυναίκες ή ανάπηροι, την προώθηση του επαγγελματικού προσανατολισμού και επαγγελματικού προγραμματισμού. Γίνεται σύσταση Ειδικού Λογαριασμού για την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση στον ΟΑΕΔ καθώς και έκδοση κάρτας απασχόλησης την οποία μπορούν να κατέχουν όλοι οι εργαζόμενοι και άνεργοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Η κάρτα χρησιμοποιείται για την αυτόματη ανάληψη του επιδόματος ανεργίας.

Για το λόγο ότι ο Οργανισμός έλαβε σαν στόχο τη δημιουργία νέων θέσεων για νέους με επιδότηση μέρους του ημερομισθίου αξιοσημείωτο είναι να εκθέσουμε ένα νέο πιλοτικό πρόγραμμα επιχορήγησης ιδιωτικών επιχειρήσεων που θα τεθεί σε εφαρμογή και απευθύνεται σε όλες τις επιχειρήσεις των νομών Ροδόπης, Ιωαννίνων, Μαγνησίας και Αρκαδίας που θέλουν να προσλάβουν 1000 άνεργους. Το πρόγραμμα χρηματοδοτείται από το Λογαριασμό για την Απασχόληση και την Επαγγελματική κατάρτιση, που δημιουργήθηκε για την προώθηση της Απασχόλησης και της Κατάρτισης, τη βελτίωση του επιπέδου ζωής των ανέργων και ειδικότερα των μακροχρόνιων, των νέων και εκείνων που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό.

Το πρόγραμμα περιλαμβάνει δύο στάδια: εκείνο της πρακτικής άσκησης και εκείνο της απασχόλησης. Με την πρακτική άσκηση δίνεται η δυνατότητα στον άνεργο να προσαρμοστεί στις πραγματικές συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης για μια περίοδο δύο μηνών. Μετά το στάδιο της προσαρμογής αρχίζει το στάδιο της επιχορήγησης απασχόλησης το οποίο διαρκεί 18 μήνες.

➤ **ια. Μείωση του χρόνου εργασίας:**

Το μέτρο αυτό το οποίο συμπεριλαμβάνεται και μέσα στους στόχους του ΟΑΕΔ, έχει γίνει ευρύτατα αποδεκτό ότι για την εξασφάλιση της πλήρους απασχόλησης με αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας και διαβίωσης για όλους, απαιτείται η περαιτέρω μείωση του χρόνου εργασίας.

Σε ινστιτούτα της Γερμανίας υπολογίζουν ότι στη χώρα αυτή εργάζονται γύρω στα 20 εκατ. άτομα σαράντα ώρες την εβδομάδα. «Αν

μειωθεί ο χρόνος αυτός κατά μια ώρα ο υπάρχων εθνικός όγκος απασχόλησης των 800.000.000 ωρών θα ελαττωθεί σε 780 μόνο εκατομ. ώρες την βδομάδα. Το κενό που θα δημιουργηθεί θα μπορούσαν να καλύψουν πεντακόσιες χιλιάδες άτομα, στερούμενα απασχόλησης. Αν η μείωση είναι δύο ώρες, δηλαδή ο εργάσιμος χρόνος θα γίνει 38 ώρες την εβδομάδα, θα δημιουργούνται ήδη ένα εκατομμύριο θέσεις προς κάλυψη.

➤ **ιβ. Ευελιξία στην αγορά εργασίας:**

Η έλλειψη ευελιξίας στην αγορά εργασίας αποτελεί έναν από τους κύριους παράγοντες που επιβραδύνουν την πραγματοποίηση των απαιτούμενων διορθωτικών αλλαγών στην οικονομική δραστηριότητα για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και οδηγούν σε υψηλότερα επίπεδα την ανεργία. Έχει αποδειχθεί ότι από τα είδη ελαστικών μορφών εργασίας, ιδιαίτερα η μερική απασχόληση προσφέρει σημαντικές δυνατότητες στη δημιουργία νέων και προσθέτω θέσεων εργασίας.

Μέτρα που μπορούν να ληφθούν είναι:

1. Η κυβέρνηση και οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να φροντίσουν να απαλλαγεί η μερική απασχόληση από την προκατάληψη της υποδεέστερης μορφής εργασίας.
2. Οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να φροντίζουν για την διάδοση και την αποδοχή της μερική απασχόλησης από εργοδότες και εργαζόμενους, με την προϋπόθεση της διατήρησης του εθελοντικού χαρακτήρα της μορφής εργασίας και της εξασφάλισης της ίσης μεταχείρισης με τους εργαζόμενους σε πλήρη απασχόληση.
3. Τήρηση και δημοσιοποίηση καταστάσεων από τον ΟΑΕΔ, για τις ζητούμενες θέσεις απασχόλησης.

➤ **ιγ. Μείωση του κόστους εργασίας:**

Η κατεύθυνση αυτή θεωρείται αλληλένδετη με την προηγούμενη εφόσον η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας μέσω της ευελιξίας του χρόνου συνδέεται άμεσα με τη μείωση του κόστους ανά απασχολούμενο άτομο. Επιπλέον και στα ίδια πάντοτε πλαίσια εντάσσεται η βελτίωση της προσαρμοστικότητας της αγοράς εργασίας και η προσαρμογή της φορολόγησης με τρόπους που ενθαρρύνουν την απασχόληση. Με αφετηρία την άποψη ότι οι υφιστάμενες ρυθμίσεις για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε συνδυασμό και ότι το σχετικό κόστος από τη φορολογία της εργασίας συμβάλλουν ώστε τα κέρδη από την οικονομική ανάπτυξη απορροφώνται κύρια από τους ήδη απασχολούμενους αντί αν δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας προτείνονται τα ακόλουθα:

1. Κατόπιν κοινωνικής συναίνεσης, περιορισμός των μισθολογικών αυξήσεων κάτω από την αύξηση της παραγωγικότητας (ώστε το υπόλοιπο να μεταφράζεται σε επενδύσεις για νέες θέσεις

απασχόλησης), καθώς και η λήψη συνοδευτικών ποικιλόμορφων μέτρων για παράλληλη αύξηση της απασχόλησης και μείωση της ανεργίας.

2. Μείωση του μη μισθολογικού κόστους (φόρων και κοινωνικών εισφορών) του εργατικού δυναμικού στο κίνητρο για την απασχόληση, ιδιαίτερα των λιγότερων ειδικευμένων εργαζόμενων, αφού θεωρείται ότι το συνολικό κόστος της δεν είναι ανάλογο της προσφοράς τους σε απόδοση.

Σε αυτό το πλαίσιο προτείνεται:

1. Η μετατροπή των μη μισθολογικών δαπανών των εργοδοτών σε ουδέτερες ή προοδευτικά αυξανόμενες από φθίνουσες σε σχέση με την αύξηση των μισθών, μέσα από την προσαρμογή του φορολογικού συστήματος για την μείωση του φορολογικού κόστους για λιγότερο ειδικευμένη εργασία.
2. Η μείωση του σχετικού κόστους σε σχέση με τους άλλους συντελεστές της παραγωγής (π.χ. μείωση εισφορών των εργοδοτών για κοινωνική ασφάλιση αντισταθμιζόμενη από την αύξηση των φορολογικών εσόδων).
3. Η συμπλήρωση του εισοδήματος από εργασία των λιγότερο ανταγωνιστικών ατόμων από εισόδημα προερχόμενο από κοινωνική ασφάλιση μέσα από φορολογικές μεταρρυθμίσεις (π.χ. αρνητικός φόρος εισοδήματος).
4. Η προσαρμογή της φορολογίας Σα δεδομένα της ευρείας έννοιας της εργασίας για την ενσωμάτωση όλων των μορφών της αμειβόμενης εργασίας, για την υποβοήθηση στην επίσημα αγορά εργασίας.
5. Η καθιέρωση κινήτρων για την προώθηση μεγαλύτερης ευελιξίας της εργασίας εφόσον οι ευέλικτες μορφές συνεπάγονται μείωση των φορολογικών και κοινωνικών επιβαρύνσεων.

➤ **ιδ. Ηλικιωμένοι εργαζόμενοι**

– σύστημα πρόωρης συνταξιοδότησης:

Η Ελλάδα είναι η περισσότερο γηρασμένη χώρα στα Βαλκάνια και η Πέμπτη κατά σειρά γήρανσης μεταξύ των δεκαπέντε κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πολλοί είναι οι λόγοι που οδήγησαν τη χώρα μας στη γήρανση του πληθυσμού. Είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι το ποσοστό ανεργίας αλλά και ο αριθμός των ανέργων μειώνεται συστηματικά καθώς αυξάνεται η ηλικία, σε αντίθεση με ότι συμβαίνει σε άλλες χώρες, γεγονός που σημαίνει ότι η ανεργία προέρχεται κυρίως από ανεπάρκεια προσλήψεων παρά από αύξηση απολύσεων και συγκεκριμένα απολύσεων των ηλικιωμένων εργαζομένων. Προφανώς η επί μακρόν διατήρηση σε λειτουργία ζημιογόνων μονάδων, καθώς και η

καθυστέρηση της οικονομικής αναδιάρθρωσης εξηγούν το παραπάνω φαινόμενο.

Επίσης το δεδομένα της μη απόλυσης των ηλικιωμένων εργαζομένων σχετίζεται με τις ελληνικές αντιλήψεις και παραδόσεις ως προς την αντιμετώπιση των ηλικιωμένων, καθώς και με τη μορφή των ελληνικών επιχειρήσεων, χαρακτηριστικά που διαφέρουν από τις λοιπές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

➤ **Ιε. Εφαρμογή κοινοτικών προγραμμάτων:**

Η εφαρμογή κοινοτικών προγραμμάτων έχει στρατηγικό στόχο την αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού μας σε τρόπο ώστε να προωθηθεί η υιοθέτηση νέων τεχνικών παραγωγής και νέων τεχνολογιών με έμφαση στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, όπου και παρουσιάζεται η μεγαλύτερη έλλειψη σε κατάλληλο προσωπικό.

Η ιδιαιτερότητα του κοινοτικού προγράμματος έγκειται στο ότι επικεντρώνεται στην κατάρτιση όχι μόνον σαν μέσο καταπολέμησης της ανεργίας αλλά και σαν όργανο πολιτικής προώθησης της βιομηχανικής μεταλλαγής. Κατά συνέπεια ομάδα στόχος του προγράμματος είναι και οι εργαζόμενοι και οι άνεργοι με την έννοια της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας.

Μια δεύτερη συνιστώσα του κοινοτικού προγράμματος είναι ο διακρατικός του χαρακτήρας με την έννοια της διερεύνησης των προοπτικών δημιουργίας αμοιβαίων ωφελειών και της επιτυχίας ενός προγράμματος κατάρτισης όπως επίσης της διακρατικής ανταλλαγής εμπειριών και προτάσεων υλοποίησης επιμέρους ενεργειών και δράσεων.

Τρίτη τέλος, συνιστώσα, αποτελεί η πρόβλεψη και η πρόγνωση των προβλημάτων της βιομηχανικής μεταλλαγής για την οποία έγινε λόγος παραπάνω με επιμέρους στόχους μεταξύ των οποίων:

1. Η κατάρτιση εργατικού δυναμικού ικανού να αξιοποιήσει νέες τεχνικές.
2. Το δημιουργούμενο «ανθρώπινο κεφάλαιο» να μπορεί να διευκολύνει τη βιομηχανική μεταλλαγή.
3. Ο διακρατικός συντονισμός και συνεργασία πάνω σε θέματα κατάρτισης και στοιχείου αποτελεσματικότητας.
4. Η προώθηση της βιομηχανικής μεταλλαγής και της πρόβλεψης των προβλημάτων και δυσχερειών που απορρέουν από την προσπάθεια αυτή.
5. Η δημιουργία νέων επαγγελμάτων που αποσκοπούν στην επίλυση των προβλημάτων υιοθέτησης νέων τεχνικών παραγωγής και τεχνολογιών.
6. Η προώθηση στην παραγωγική διαδικασία ατόμων καταρτισμένων πάνω στις τεχνολογίες αιχμής. (πηγή: «Εργασία» Σεπτέμβριος – Οκτώβριος 1995).

➤ **ιστ. Μείωση του δημοσίου χρέους:**

Αναγκαία σταθεροποίηση και εν συνεχεία μείωση του δημοσίου χρέους ως ποσοστό του ΑΕΠ, μέσα από την επιτάχυνση της εισπραξης των εσόδων, την αναβάθμιση των φορολογικών μηχανισμών και την περιστολή των δαπανών σε συνάρτηση με τη διαφάνεια της διαχείρισης και τη θέσπιση και καθιέρωση ενός μόνιμου, σταθερού και κοινωνικά αποδεκτού φορολογικού συστήματος που θα συμβάλλει στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας (πηγή: «Εργασία» Σεπτέμβριος – Οκτώβριος 1995).

Ας ελπίσουμε ότι με την παραπάνω έκθεση της πολιτικής της καταπολέμησης της ανεργίας πρέπει να ενθαρρυνθούν οι μηχανισμοί πρόληψής της και της ενσωμάτωσης της ελληνικής αγοράς εργασίας στην ευρύτερη ευρωπαϊκή αγορά με παράλληλη πρόβλεψη γενικών μηχανισμών στενής μεταξύ τους διασύνδεσης. Δεδομένου ότι η νέα κοινωνία που διαμορφώνεται από την οποία στο εξής θα αντλούνται οι νέες θέσεις εργασίας, θα είναι αυτό που επιγραμματικά ονομάζουμε κοινωνία της «γνώσης» και κοινωνία της «πληροφόρησης» ορισμένες μορφές δράσης θα πρέπει να έχουν προσανατολισμό που θα αξιοποιεί τις νέες δυνατότητες που ανοίγονται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8^ο **ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ**

8.1. ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ¹⁰

8.1.1. ΓΕΝΙΚΑ

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) είναι το σημαντικότερο χρηματοδοτικό όργανο της Ευρωπαϊκής Ένωσης με στόχο την προώθηση της απασχόλησης και την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων.

Σε συνεργασία με τα κράτη μέλη, το ΕΚΤ προσπαθεί να προσφέρει μια αποτελεσματική και ευέλικτη απάντηση στις ποικίλες προκλήσεις της αγοράς εργασίας που αντιμετωπίζει η Ευρωπαϊκή Ένωση.

Οι βασικές προτεραιότητες δράσης είναι:

- Καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας και του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας
- Ανάπτυξη των επαγγελματικών δεξιοτήτων και προσόντων των ατόμων που αναζητούν εργασία.
- Προώθηση της ισότητας των ευκαιριών στην αγορά εργασίας
- Προώθηση της δημιουργίας νέων θέσεων απασχόλησης
- Πρόληψη της ανεργίας διαμέσου της προσαρμογής των εργαζομένων στις βιομηχανικές μεταβολές
- Βελτίωση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Πως υλοποιείται στην πράξη αυτός ο στόχος:

Κατά την περίοδο 1994-1999, το ΕΚΤ διέθεσε συνολικά 14.516,3 δις δρχ. (47.000 εκατ. EURO) από τον προϋπολογισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) προκειμένου να συγχρηματοδοτήσει δράσεις που αναλαμβάνονται από τα κράτη μέλη.

8.1.2. ΤΟ ΕΚΤ ΤΜΗΜΑ ΕΝΟΣ ΕΥΡΥΤΕΡΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ

Μαζί με τρία άλλα ταμεία της ΕΕ, το ΕΚΤ, αποτελεί τμήμα ενός ευρύτερου σχεδιασμού. Το ΕΚΤ συγκαταλέγεται μεταξύ των διαρθρωτικών ταμείων τα οποία αντιπροσωπεύουν συνολικά το 1/3 περίπου του συνολικού προϋπολογισμού της ΕΕ: 46.328,5 δις δρχ. (156.000 εκατ. EURO). Επιδιώκουν ένα κοινό σκοπό: να γεφυρώσουν το χάσμα μεταξύ των πλουσιότερων και λιγότερο αναπτυγμένων περιφερειών της Ευρώπης προκειμένου να διασφαλίσουν την οικονομική και κοινωνική συνοχή σε όλη την Ε.Ε. Το ΕΚΤ επικεντρώνεται στη διάσταση της απασχόλησης και των ανθρώπινων πόρων για την επίτευξη του κοινού αυτού στόχου.

¹⁰ Ενημερωτικό Δελτίο ΕΚΤ Πηγή : Ευρωπαϊκή Επιτροπή .

8.1.3. Η ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Οι συνολικές πιστώσεις του ΕΚΤ για την Ελλάδα για την περίοδο 1994-1999, ανέρχονταν σε 971 δις δρχ..

Όλη η χρηματοδοτική βοήθεια του ΕΚΤ διατίθεται σε τέσσερις στρατηγικές προτεραιότητες για την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων:

- Προώθηση της πρόσβασης στην εκπαίδευση και αρχική κατάρτιση και βελτίωση των μέσων εκπαίδευσης και αρχικής κατάρτισης. Αυτό συνεπάγεται ενίσχυση της ευελιξίας των εν λόγω υπηρεσιών και καλύτερη προσαρμογή τους στις ανάγκες της αγοράς εργασίας.
- Βελτίωση της ανταγωνιστικότητας. Δίδεται έμφαση στη στήριξη των εργαζομένων προκειμένου να προσαρμοσθούν στις τεχνολογικές μεταβολές.
- Βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης. Οι δράσεις εστιάζονται στους άνεργους, τα άτομα με ειδικές ανάγκες, και τα άτομα τα οποία κινδυνεύουν να αποκλειστούν από την αγορά εργασίας. Οι υπηρεσίες απασχόλησης θα ενισχυθούν, και θα προωθηθούν επίσης, συγκεκριμένα μέτρα, στο χώρο του επαγγελματικού προσανατολισμού, της κατάρτισης και των απασχολησιακών ενισχύσεων.
- Εκσυγχρονισμός της δημόσιας διοίκησης. Αυτό θα επιτευχθεί διαμέσου της αρχικής και συνεχούς κατάρτισης και ειδικών μελετών σχετικά με τους τρόπους επίτευξης του εκσυγχρονισμού.

8.1.4. ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΩΝ ΜΕΣΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Ένα σημαντικό μέρος των πόρων του ΕΚΤ για την Ελλάδα (45%) διατίθεται για τη βελτίωση των μέσων εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Τα μέτρα επικεντρώνονται σε ορισμένους τομείς μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται οι ακόλουθοι:

Εκσυγχρονισμός της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Με στόχο να μειωθεί η πρόωρη εγκατάλειψη των δευτεροβάθμιων σπουδών, η εκπαίδευση στον τομέα αυτό ενημερώνεται και προσαρμόζεται προκειμένου να καταστεί πιο ευέλικτη και να ανταποκρίνεται καλύτερα στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Μεταξύ των μέτρων, περιλαμβάνονται η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών, η γλωσσική κατάρτιση, η ειδική αγωγή για μαθητές με προβλήματα εκμάθησης και η εκπαίδευση στον τομέα του περιβάλλοντος.

Βελτίωση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Βελτίωση των μεθόδων διαχείρισης και των πανεπιστημιακών προγραμμάτων καθώς και προώθηση σύντομων μεταπτυχιακών μαθημάτων προκειμένου να διευρυνθεί το φάσμα επιλογών. Το ΕΚΤ χρηματοδοτεί, επίσης, βελτιώσεις των υποδομών και του εξοπλισμού στο χώρο αυτό.

Εγγύηση της εκπαίδευσης και κατάρτισης για νέους κάτω των 20 ετών. Ενίσχυση του εθνικού συστήματος μαθητείας από την άποψη της οργάνωσης και της διαθεσιμότητας.

8.1.5.ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Το ΕΚΤ υποστηρίζει τη δια βίου κατάρτιση για τους εργαζόμενους και τους άνεργους καθώς και μέτρα προώθησης της απασχόλησης για τους ανέργους και τους εργαζόμενους οι οποίοι καθίστανται πλεονάζοντες.

Ένας κεντρικός φορέας θα έχει την ευθύνη για την ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων και το γενικό σχεδιασμό και εφαρμογή δραστηριοτήτων δια βίου κατάρτισης.

Όσον αφορά τους ήδη εργαζόμενους, οι δράσεις θα εστιασθούν στους παρακάτω τομείς:

Μικρές επιχειρήσεις και εργαζόμενοι για ίδιο λογαριασμό. Το ΕΚΤ υποστηρίζει τη διευρωπαϊκή συνεργασία επιχειρηματιών και τη βελτίωση των προσόντων σε τομείς όπως π.χ. η διαχείριση επιχειρήσεων και η προώθηση των πωλήσεων.

Επιχειρήσεις μεσαίου μεγέθους. Σκοπός είναι να προωθηθεί η δια βίου κατάρτιση προκειμένου να αναπτυχθεί η εξαγωγική ικανότητα.

Μεγάλες επιχειρήσεις. Στηρίζονται τα μέσα διαρκούς κατάρτισης ως αναπόσπαστο τμήμα της επιχειρηματικής στρατηγικής. Θα δημιουργηθούν κέντρα κατάρτισης στις επιχειρήσεις τα οποία θα στελεχωθούν από καταρτισμένους επιμορφωτές.

Όσον αφορά τους άνεργους και τους εργαζόμενους οι οποίοι καθίστανται πλεονάζοντες, η βοήθεια από το ΕΚΤ απευθύνεται σε:

- Νέους κάτω των 25 ετών. Παρέχονται επιδοτήσεις απασχόλησης σε εργοδότες οι οποίοι προσλαμβάνουν νέους για μια περίοδο 6 μηνών τουλάχιστον μετά την περάτωση της κατάρτισής τους.
- Άνεργες γυναίκες. Επαγγελματικός προσανατολισμός, κατάρτιση, επιδοτήσεις απασχόλησης και δραστηριότητες οι οποίες δημιουργούν απασχόληση σε τομείς που συνήθως κατέχονται από τους άντρες. Παρέχεται κοινωνική υποστήριξη ειδικότερα από απόψεως υπηρεσιών φύλαξης παιδιών.
- Άνεργους άνω των 25 ετών. 45.000 άτομα, κυρίως σε αστικές και βιομηχανικές ζώνες, θα καταρτιστούν σε προσωπικά και επαγγελματικά προσόντα προκειμένου να μπορέσουν να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας.

Καταπολέμηση του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας

Στο πλαίσιο του προγράμματος αυτού, το ΕΚΤ χρηματοδοτεί ένα ορισμένο αριθμό μέτρων:

- Εκστρατείες ενημέρωσης: Το σχέδιο αυτό έχει στόχο την ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης και την ενθάρρυνση της συμμετοχής στην προσπάθεια για την καταπολέμηση και την πρόληψη του αποκλεισμού.

- Ένταξη στο εργατικό δυναμικό των ατόμων με σωματικές και πνευματικές αναπηρίες. Το σχέδιο αυτό καλύπτει δύο πτυχές. Η πρώτη αφορά προβλήματα όπως π.χ. αυτά τα οποία οφείλονται σε κατάρτιση χαμηλής ποιότητας. Η δεύτερη αφορά πτυχές όπως π.χ. δράσεις για την καταπολέμηση αρνητικών στερεότυπων. Ειδικά μέτρα περιλαμβάνουν την κατάρτιση, τον επαγγελματικό προσανατολισμό, και την παροχή κινήτρων για τη χρήση των νέων τεχνολογιών.

- Ένταξη των μεταναστών, των παλιννοστούντων και των προσφύγων. Παρέχεται κοινωνική υποστήριξη, συμπεριλαμβανόμενης της βοήθειας για βασικές καθημερινές ανάγκες όπως π.χ. κατάρτιση, πρόσβαση σε υγειονομικές υπηρεσίες και διοικητικά προβλήματα. Παρέχονται επίσης, ειδικά μαθήματα ελληνικής γλώσσας.

- Ένταξη άλλων κοινωνικών ομάδων. Παρέχονται προληπτικά μέτρα για την αντιμετώπιση της μακροχρόνιας ανεργίας των ακόλουθων στοχευόμενων ομάδων: φυλακισμένοι και αποφυλακισμένοι, μονογονικές οικογένειες, άτομα σε απομακρυσμένες ορεινές και νησιωτικές περιοχές, άτομα που ανήκουν σε διαφορετικές πολιτισμικές και θρησκευτικές ομάδες, άτομα που έχουν θεραπευθεί από την εξάρτηση από ναρκωτικά και πρώην χρήστες ναρκωτικών. Τα βασικά στοιχεία της δράσης καλύπτουν την αναβάθμιση βασικών προσόντων, την επαγγελματική κατάρτιση και την εκπαίδευση αναλφάβητων.

8.1.6. ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Το ΕΚΤ παρέχει χρηματοδοτική στήριξη στους ακόλουθους τομείς:

Κατάρτιση προσωπικού της δημόσιας διοίκησης. Η δράση αυτή καλύπτει την αρχική και τη δια βίου κατάρτιση υπαλλήλων.

Οργανωτικός και διοικητικός εκσυγχρονισμός. Θα εκσυγχρονισθούν οι δημόσιοι φορείς διαμέσου της αναδιοργάνωσης των διαδικασιών και της εφαρμογής των νέων τεχνολογιών.

8.1.7. ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΚΤ

Το ΕΚΤ παρέχει περιφερειακή στήριξη για δράσεις απασχόλησης και κατάρτισης σε όλη την έκταση της Ελλάδας. Παρέχεται στήριξη στις ακόλουθες δράσεις:

- Επαγγελματική κατάρτιση
- Συνεχής κατάρτιση για τον εκσυγχρονισμό της γεωργικής παραγωγής καθώς και στον τομέα των υπηρεσιών.
- Μέτρα ανθρώπινων πόρων για παλιννοστούντες ελληνικής καταγωγής.

- Βελτίωση των τουριστικών υπηρεσιών.
- Υποστήριξη στους τομείς των ΜΜΕ και τη προηγμένης τεχνολογίας.
- Υποστήριξη για άνεργες γυναίκες.

8.1.8. ΔΡΑΣΗ ΤΟΥ ΕΚΤ ΣΕ ΑΛΛΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ

Ειδικοί τομείς της οικονομίας, λαμβάνουν επίσης χρηματοδοτική βοήθεια από το ΕΚΤ για μέτρα απασχόλησης και κατάρτισης. Οι τομείς αυτοί συμπεριλαμβάνουν τις επικοινωνίες, την υγεία και κοινωνική μέριμνα, τις υπηρεσίες, την έρευνα, την τεχνολογία, του τουρισμό και τον πολιτισμό.

8.1.9. ΤΟ ΕΚΤ ΤΜΗΜΑ ΕΝΟΣ ΕΥΡΥΤΕΡΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ

Μαζί με τρία άλλα ταμεία της ΕΕ, το ΕΚΤ, αποτελεί τμήμα ενός ευρύτερου σχεδιασμού. Το ΕΚΤ συγκαταλέγεται μεταξύ των διαρθρωτικών ταμείων τα οποία αντιπροσωπεύουν συνολικά το 1/3 περίπου του συνολικού προϋπολογισμού της ΕΕ: 46.328,5 δις δρχ. (156.000 εκατ. EURO). Επιδιώκουν ένα κοινό σκοπό: να γεφυρώσουν το χάσμα μεταξύ των πλουσιότερων και λιγότερο αναπτυγμένων περιφερειών της Ευρώπης προκειμένου να διασφαλίσουν την οικονομική και κοινωνική συνοχή σε όλη την Ε.Ε. Το ΕΚΤ επικεντρώνεται στη διάσταση της απασχόλησης και των ανθρώπινων πόρων για την επίτευξη του κοινού αυτού στόχου.

8.1.10. ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΚΑΙΝΟΤΟΜΩΝ ΛΥΣΕΩΝ – ΟΙ ΚΟΙΝΟΤΙΚΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ

Το ΕΚΤ υποστηρίζει, επίσης, ειδικότερα σχέδια τα οποία παρουσιάζουν και ενθαρρύνουν μια διακρατική, καινοτόμο, προσέγγιση σύμφωνα με την αρχή «από τη βάση προς τα πάνω». Τα σχέδια αυτά εντάσσονται, κυρίως, σε δύο κοινοτικές πρωτοβουλίες σχετικά με τους ανθρώπινους πόρους.

Στόχος της πρωτοβουλίας Adapt είναι να βοηθήσει τους εργοδότες και τους εργαζόμενους να προετοιμάσουν τις βιομηχανικές μεταβολές και αν αντιμετωπίσουν τις επιπτώσεις τους καθώς, επίσης, και να διευκολύνει τη μετάβαση στην κοινωνία της πληροφόρησης (πρωτοβουλία Adapt).

Η πρωτοβουλία «Απασχόληση» στοχεύει ομάδες που αντιμετωπίζουν ειδικές δυσκολίες στην αγορά εργασίας και έχει τέσσερις διασυνδεδεμένες πτυχές.

- Now: προώθηση της ισότητας των ευκαιριών για τις γυναίκες στην αγορά εργασίας.
- Horizon: επίκεντρο τα άτομα με ειδικές ανάγκες.
- Integra: παροχή βοήθειας στα μειονεκτικά άτομα.

- Youthstart: προώθηση των ευκαιριών κατάρτισης και απασχόλησης των νέων κάτω των 20 ετών.

8.2. ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ADAPT¹¹

8.2.1. ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία ADAPT αποτελεί μια από τις 13 πρωτοβουλίες των διαρθρωτικών ταμείων της Κοινότητας για την περίοδο 1994 - 1999. Η ADAPT έχει αναπτυχθεί σε εφαρμογή του νέου στόχου 4 των διαρθρωτικών ταμείων, ο οποίος προωθεί την πρόληψη της ανεργίας μέσω της προσαρμογής του εργατικού δυναμικού και των συστημάτων παραγωγής στη βιομηχανική μεταβολή και οι στόχοι της κινούνται πάνω στις κατευθύνσεις της Λευκής Βίβλου για την Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση.

Πιο συγκεκριμένα η ADAPT έχει τέσσερις αλληλοεξαρτώμενους στόχους :

α) Την επιτάχυνση της προσαρμογής του εργατικού δυναμικού στις βιομηχανικές μεταβολές.

β) Την αύξηση της ανταγωνιστικότητας της βιομηχανίας, των υπηρεσιών και του εμπορίου.

γ) Τη βελτίωση των προσόντων, καθώς και την αύξηση της ευελιξίας και της κινητικότητας των εργαζομένων, προκειμένου να προληφθεί η ανεργία.

δ) Την πρόβλεψη και επιτάχυνση της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας και νέων δραστηριοτήτων, κυρίως αυτών που προϋποθέτουν ένταση εργασίας και με έμφαση στις ΜΜΕ.

Κύριο αντικείμενο της πρωτοβουλίας είναι το ζήτημα της βιομηχανικής μεταβολής και των συνεπειών της στη λειτουργία της αγοράς εργασίας και στο ανθρώπινο δυναμικό. Η βιομηχανική μεταβολή αποτελεί ένα σύνθετο φαινόμενο που σχετίζεται με τις συνέπειες που επιφέρουν στην οικονομία, στις επιχειρήσεις και στους εργαζομένους η διεθνοποίηση της οικονομίας, η αναδιάρθρωση των παραγωγικών συστημάτων, η έκρηξη των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας που εμφανίζεται ως ανάδυση της Κοινωνίας των Πληροφοριών, η δραστική μείωση της απασχόλησης σε παραδοσιακούς τομείς και η αλλαγή των οργανωτικών σχημάτων της εργασίας.

Μέσω των ενεργειών που χρηματοδοτούνται στο πλαίσιο της ADAPT αναμένεται να αναπτυχθούν και να εφαρμοστούν νέες ιδέες και προσεγγίσεις για τη διαχείριση του φαινομένου της βιομηχανικής μεταβολής, με τέτοιο τρόπο ώστε να προωθηθούν καινοτόμες προσεγγίσεις για την κατάρτιση και τον προσανατολισμό του

¹¹ http://users.hol.gr/~adapt_pieka

ανθρώπινου δυναμικού και να βελτιωθούν οι επαγγελματικές προοπτικές των εργαζομένων και οι δομές υποστήριξης των επιχειρήσεων.

Χαρακτηριστικό - κλειδί της ADAPT ως κοινοτικής πρωτοβουλίας είναι η επιδίωξη ανάδειξης καινούργιων και νεωτεριστικών πρακτικών και ιδεών, οι οποίες στη συνέχεια θα έχουν τη δυνατότητα να επιδράσουν στις ακολουθούμενες πολιτικές για την αγορά εργασίας σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Αποτελεί έτσι πολύ σημαντικό στοιχείο τόσο για το σχεδιασμό, όσο και για την υλοποίηση προγραμμάτων ADAPT η αναζήτηση και η προβολή επιτυχημένων προτύπων που διαφοροποιούνται από τις συνήθειες πρακτικές υποστήριξης των εργαζομένων και των επιχειρήσεων. Οι υποψήφιοι φορείς υλοποίησης θα πρέπει λοιπόν να εκπονήσουν τις προτάσεις τους στη βάση του προσανατολισμού, ότι τα πρότυπα και οι εμπειρίες από τα προγράμματα αυτά θα αποτελέσουν το πρωτογενές υλικό για την υιοθέτηση μιας αποτελεσματικής στρατηγικής αντιμετώπισης της βιομηχανικής μεταβολής.

8.2.2. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑΣ

Οι προδιαγραφές της πρωτοβουλίας ADAPT αλλά και οι προβλέψεις του ελληνικού λειτουργικού προγράμματος επιβάλλουν όλα τα προγράμματα των οποίων θα εγκριθεί η χρηματοδότηση να έχουν διακρατική διάσταση, να εισάγουν καινοτόμες πρακτικές, να κατευθύνονται στη βελτίωση της αγοράς εργασίας και την πρόληψη της ανεργίας και να αναπτύσσουν προϊόντα και εμπειρίες τα οποία μπορούν να μεταφερθούν και σε άλλους οργανισμούς ή επίπεδα πέρα από το πεδίο του συγκεκριμένου προγράμματος. Ειδικότερα κάθε χρηματοδοτούμενο πρόγραμμα θα πρέπει να βρίσκεται σε συμφωνία με τις ακόλουθες βασικές αρχές.

Διακρατικότητα

Καθώς τα ζητήματα της προσαρμογής στη βιομηχανική μεταβολή αφορούν τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις όλης της Ευρώπης, κάθε χρηματοδοτούμενο πρόγραμμα πρέπει να υλοποιείται από κοινού με εταίρους από τουλάχιστον ένα ακόμα κράτος μέλος, ενώ η διεύρυνση της διακρατικότητας σε περισσότερα κράτη μέλη, εκτιμάται περισσότερο και συμβάλλει εντονότερα στην ανταλλαγή εμπειριών και τεχνογνωσίας. Η διακρατικότητα πρέπει να απεικονίζεται σε μια επίσημη σύμβαση συνεργασίας μεταξύ των διακρατικών εταίρων που συμμετέχουν στο πρόγραμμα και πρέπει να ευνοεί την όσο το δυνατό μεγαλύτερη αλληλοεμπλοκή τους στην υλοποίηση των δράσεων που προγραμματίζονται σε εθνικό επίπεδο.

Έτσι, μια επιτυχημένη διακρατική συνεργασία μπορεί να περιλαμβάνει μεταφορά τεχνογνωσίας, κοινή εκπόνηση μελετών, συστημάτων και μεθοδολογιών, ανταλλαγές εκπαιδευτών, εργαζομένων

και ειδικών, κοινές ενέργειες διάδοσης κ.ά. Στον β' γύρο της Adapt οι υποβάλλοντες φορείς δεν είναι απαραίτητο να υποδείξουν με την υποβολή της αίτησης και τους διακρατικούς τους εταίρους, αλλά έχουν τη δυνατότητα αφού προεπιλεγούν σε εθνικό επίπεδο να αναζητήσουν τους κατάλληλους διακρατικούς συνεργάτες μεταξύ των προγραμμάτων που θα έχουν προεπιλεγεί και στα υπόλοιπα κράτη μέλη.

Καινοτομία

Τα προτεινόμενα προγράμματα πρέπει να αναπτύσσουν καινοτόμες ιδέες σε σχέση με την ανταπόκριση των εργαζομένων και των επιχειρήσεων στη βιομηχανική μεταβολή. Η καινοτομία αυτή μπορεί να αφορά είτε το περιεχόμενο, είτε το είδος της εταιρικής σχέσης, είτε τη μεθοδολογία υλοποίησης και πρέπει σε κάθε περίπτωση να αποδεικνύεται, ο συγκεκριμένος τρόπος με τον οποίο θα μετασχηματιστεί σε αξιοποιήσιμες πρακτικές.

Πολλαπλασιαστικό αποτέλεσμα

Σύμφωνα με την αρχή αυτή κάθε σχέδιο πρέπει να ενσωματώνει τη διάσταση και τη δυνατότητα μεταφοράς των συμπερασμάτων και των εμπειριών που θα προκύψουν από την υλοποίηση του προγράμματος, είτε στους υπεύθυνους για το σχεδιασμό πολιτικής, είτε σε ενδιαφερόμενους φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, που στην πράξη αντιμετωπίζουν τα ίδια θέματα προσαρμογής στις τεχνολογικές και άλλες μεταβολές, όπως και το υλοποιούμενο πρόγραμμα.

Τοπική συμμετοχή

Η αποτελεσματικότερη ανάλυση και προσέγγιση των εμπειριών και των προβλημάτων που συνδέονται με τη βιομηχανική μεταβολή προϋποθέτει την εκκίνηση της αντιμετώπισης τους από τις εξειδικευμένες και τοπικές ανάγκες, οι οποίες πρέπει να απεικονίζονται σε κάθε πρόγραμμα, μέσω της εμπλοκής αντιπροσωπευτικών φορέων που προέρχονται από ένα όσο το δυνατόν ευρύτερο φάσμα.

Συμπληρωματικότητα

Λόγω της αρχής της συμπληρωματικότητας τα προτεινόμενα προγράμματα δεν πρέπει να έχουν χρηματοδοτηθεί στο πλαίσιο άλλων κοινοτικών παρεμβάσεων, ενώ στο σύνολο τους θα πρέπει να αξιοποιούν και να συμπληρώνουν τα αποτελέσματα και το σχεδιασμό άλλων κοινοτικών προγραμμάτων και ιδιαίτερα του στόχου 4, του προγράμματος Leonardo da Vinci, και των πρωτοβουλιών ΜΜΕ και ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.

Ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Ο σχεδιασμός και η υλοποίηση του κάθε προγράμματος πρέπει να αναδεικνύει και να είναι σύμφωνος με την αρχή της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, όπως αυτή προωθείται μέσω των κοινοτικών και εθνικών πολιτικών.

Εναρμόνιση με τις επιδιώξεις του στόχου 4 των διαρθρωτικών ταμείων

Το περιεχόμενο και τα αναμενόμενα αποτελέσματα των χρηματοδοτούμενων προγραμμάτων θα πρέπει να συμβάλλουν στη βελτίωση των ισχυουσών πρακτικών στις αγορές εργασίας, με απώτερο στόχο την καλύτερη προετοιμασία του εργατικού δυναμικού εν' όψει των τεχνολογικών και οργανωτικών αλλαγών και την πρόληψη της ανεργίας.

8.2.3. ΠΟΙΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΕΜΠΛΑΚΟΥΝ ;

Το ελληνικό λειτουργικό πρόγραμμα της ADAPT δίνει ιδιαίτερη έμφαση στις ΜΜΕ και στην αναβάθμιση των εργαζομένων σε αυτές, καθώς οι ΜΜΕ αποτελούν τη σημαντικότερη πηγή απασχόλησης με πολλά όμως προβλήματα σε σχέση με την πρόσβαση τους σε προηγμένες οργανωτικές και παραγωγικές μεθόδους και σε αποτελεσματικούς μηχανισμούς κατάρτισης και προσανατολισμού. Έτσι στην υλοποίηση των ενεργειών της ADAPT μπορούν κατ' αρχήν να εμπλακούν επιχειρήσεις ή ομάδες επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα και κυρίως ΜΜΕ.

Εκτός αυτών όμως, στην υλοποίηση των προγραμμάτων μπορούν να συμμετάσχουν φορείς του δημόσιου τομέα, συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις, επιμελητήρια και κλαδικές / επαγγελματικές ενώσεις, οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης, ερευνητικά ινστιτούτα, ιδρύματα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, οργανισμοί κατάρτισης και μη κυβερνητικές οργανώσεις. Τα προγράμματα δε τα οποία θα υποβληθούν από τις εταιρικές σχέσεις μπορούν να αναφέρονται στον πρωτογενή, στο δευτερογενή και στον τριτογενή τομέα παραγωγής.

Ειδικά για τους οργανισμούς κατάρτισης διευκρινίζεται ότι παρ' όλο που οι δράσεις κατάρτισης θα μπορούν να υλοποιηθούν μόνο σε πιστοποιημένα κέντρα κατάρτισης, στην αίτηση εάν αυτή περιλαμβάνει και ενέργεια κατάρτισης, δεν χρειάζεται να αναφέρεται συγκεκριμένος οργανισμός επαγγελματικής κατάρτισης που θα υλοποιήσει τη δράση που κατά τα άλλα θα πρέπει να περιγραφεί αναλυτικά. Ο φορέας κατάρτισης που θα την υλοποιήσει θα επιλεγεί από τον υποβάλλοντα φορέα μετά την οριστική πιστοποίηση των φορέων κατάρτισης και θα μπορεί να είναι οποιοδήποτε αυτός κρίνει, μεταξύ των όσων θα έχουν πιστοποιηθεί, και πληρεί τις εκπαιδευτικές προδιαγραφές του συγκεκριμένου προγράμματος.

8.2.4. ΠΟΙΕΣ ΟΜΑΔΕΣ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΕΠΩΦΕΛΗΘΟΥΝ ;

Με βάση τις προτεραιότητες του λειτουργικού προγράμματος από την υλοποίηση των διαφόρων δράσεων της πρωτοβουλίας αναμένεται να επωφεληθούν οι ακόλουθες κυρίως κατηγορίες.

- Εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και ιδίως ΜΜΕ που βρίσκονται στη διαδικασία ενσωμάτωσης νέων οργανωτικών συστημάτων και τεχνολογικών εφαρμογών, καθώς και εργαζόμενοι σε δημόσιους φορείς.

- Μέχρι πρότινος εργαζόμενοι, οι οποίοι έχασαν τη δουλειά τους εξαιτίας του γεγονότος, ότι η επιχείρηση στην οποία απασχολούνταν πέρασε σε καθεστώς αναδιάρθρωσης, εντός του 1996.

- Επιχειρηματίες και διευθυντικά στελέχη επιχειρήσεων του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα που καλούνται να ανταποκριθούν σε νέα οργανωτικά σχήματα και μηχανισμούς διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων.

- Εκπαιδευτές, σύμβουλοι προσανατολισμού και ειδικοί σε θέματα ανθρωπίνων πόρων.

- Επιχειρήσεις και οργανισμοί που σχετίζονται με θέματα απασχόλησης και αγοράς εργασίας.

Όσον αφορά τις προτάσεις που επιλέγουν τη θεματική προτεραιότητα της Οικοδόμησης της Κοινωνίας της Πληροφορίας, ιδιαίτερη έμφαση θα δοθεί στους εργαζόμενους άνω των 45 ετών.

8.2.5. ΘΕΜΑΤΙΚΟΙ ΑΞΟΝΕΣ

Τα προγράμματα που θα υποβληθούν προς χρηματοδότηση πρέπει εκτός από τους γενικούς στόχους της πρωτοβουλίας Adapt να ασχολούνται με μια ή περισσότερες από τις θεματικές προτεραιότητες που εμπεριέχονται στο γενικό πλαίσιο της πρωτοβουλίας. Επισημαίνεται ότι μετά την πρόσφατη συμπλήρωση του λειτουργικού προγράμματος αποκτά ιδιαίτερη σημασία η προτεραιότητα για την Οικοδόμηση της Κοινωνίας της Πληροφορίας στην οποία άλλωστε αναφέρονται και κάποιες καινούργιες δράσεις που περιλαμβάνονται στην προκήρυξη του 1997.

Ειδικότερα ένα πρόγραμμα μπορεί να προσεγγίσει το ζήτημα της προσαρμογής στη βιομηχανική μεταβολή μέσω των παρακάτω θεματικών προτεραιοτήτων :

1. Υποστήριξη ΜΜΕ
2. Νέοι τρόποι οργάνωσης της εργασίας (ομαδική εργασία, τηλεργασία κλπ.)
3. Νέα επαγγέλματα
4. Πρόβλεψη των αλλαγών
5. Οικοδόμηση της Κοινωνίας των Πληροφοριών
6. Τοπική ανάπτυξη
7. Υποστήριξη για τη δημιουργία επιχειρήσεων
8. Δια βίου εκπαίδευση
9. Ισότητα ευκαιριών

8.2.6. ΓΕΩΓΡΑΦΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

Οι προτάσεις προγραμμάτων μπορούν να αφορούν όλες τις περιφέρειες της χώρας. Ιδιαίτερη προτεραιότητα όμως δίνεται σε περιοχές που είτε έχουν πληγεί από φαινόμενα βιομηχανικής αναδιάρθρωσης (λ.χ. θύλακες ανεργίας), είτε πρόκειται σύντομα να αντιμετωπίσουν αντίστοιχα φαινόμενα. Επίσης σε προτάσεις που αφορούν την ενότητα της Κοινωνίας της Πληροφορίας, προτεραιότητα θα δοθεί στις περιοχές με γεωγραφική διάσπαση, όπως νησιά, ακριτικές και απομακρυσμένες περιοχές.

8.2.7. ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ

Η χρηματοδότηση κάθε προγράμματος προέρχεται από κοινοτικούς πόρους, εθνική δημόσια χρηματοδότηση και σε ποσοστό 10% τουλάχιστον του συνολικού προϋπολογισμού από ιδιωτική χρηματοδότηση. Εάν στο πρόγραμμα περιλαμβάνονται δράσεις που επιτρέπουν την προμήθεια και εγκατάσταση εξοπλισμού και λογισμικού, καθώς και την διαμόρφωση χώρων για την εγκατάσταση αναπτυσσόμενων υποστηρικτικών δομών η χρηματοδότηση προέρχεται από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης.

Οι υποβάλλοντες φορείς θα πρέπει να διευκρινίζουν στην αίτηση το ύψος της ιδιωτικής χρηματοδότησης και από ποιους φορείς αυτή θα καταβληθεί, ενώ για την έναρξη της υλοποίησης θα πρέπει να έχει εξασφαλιστεί και η δημόσια χρηματοδότηση.

Οι καλυπτόμενες δαπάνες που μπορούν να χρηματοδοτηθούν αφορούν επτά γενικές κατηγορίες οι οποίες είναι οι εξής :

1. Γενικός συντονισμός και διαχείριση του προγράμματος
2. Ενέργειες κατάρτισης
3. Μελετητικό και ερευνητικό έργο
4. Συγκρότηση και λειτουργία υποστηρικτικών και συμβουλευτικών δομών.
5. Σχεδιασμός, ανάπτυξη και λειτουργία βάσεων δεδομένων και δικτύων.
6. Ενέργειες διάδοσης
7. Διακρατικές συνεργασίες

Οι επιλέξιμες δαπάνες αναλυτικά και ανά κατηγορία περιλαμβάνονται σε υπουργική απόφαση για το σύστημα διαχείρισης και επιλέξιμων δαπανών της πρωτοβουλίας ADAPT που θα εκδοθεί εντός του πρώτου διμήνου του 1997.

Συνολικά και με βάση τα διαθέσιμα ποσά για τον β' γύρο της ADAPT προβλέπεται να διατεθούν τα ακόλουθα ποσά κοινοτικής και

εθνικής δημόσιας χρηματοδότησης στα τέσσερα μέτρα της πρωτοβουλίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΔΑΠΑΝΩΝ ΤΗΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑΣ ADAPT

| | |
|--|----------------------|
| Μέτρο 1 Κατάρτιση και παροχή συμβουλών | 7.525.630 (EURO) |
| Μέτρο 2 Πρόβλεψη και προώθηση νέων δυνατοτήτων απασχόλησης | 9.680.975 (EURO) |
| Μέτρο 3 Προσαρμογή των δομών και συστημάτων βοήθειας για τη βιομηχανική μεταβολή | 7.062.961 (EURO) |
| Μέτρο 4 Ενέργειες πληροφόρησης, διάδοσης και ευαισθητοποίησης | 2.135.187 (EURO) |
| Συνολικό ποσό κοινοτικής και εθνικής δημόσιας χρηματοδότησης για την περίοδο 1997 - 1999 | 26.404.753 (EURO) |
| Προβλεπόμενο κόστος ιδιωτικής συμμετοχής | 2.933.862 (EURO) |

8.2.8. ΟΡΟΙ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ

Στον β' γύρο της ADAPT οι ενδιαφερόμενοι φορείς εφαρμογής έχουν τη δυνατότητα να υποβάλλουν αίτηση χρηματοδότησης χωρίς ταυτόχρονα να ονομάσουν συγκεκριμένους διακρατικούς εταίρους με τους οποίους θα συνεργαστούν και χωρίς συνεπώς να συνυποβάλλουν με την αίτηση και τη σύμβαση διακρατικής συνεργασίας. Στη συνέχεια και εφ' όσον θα προεπιλεγούν θα έχουν την ευκαιρία από τον Ιούλιο του 1997 και μέχρι και το τέλος του έτους να συνάψουν διακρατική συνεργασία με αντίστοιχους φορείς κρατών μελών που επίσης έχουν προεπιλεγεί από τις εθνικές τους αρχές στο πλαίσιο της κοινοτικής πρωτοβουλίας ADAPT. Όταν τελικά συνάψουν συνεργασία με τουλάχιστον έναν, επίσης προεπιλεγέντα, διακρατικό εταίρο θα μπορεί να ξεκινήσει και η χρηματοδότηση του προγράμματος. Η διαδικασία υποβολής αίτησης με αυτόν τον τρόπο χαρακτηρίζεται με τον όρο αίτηση με πρόθεση διακρατικής συνεργασίας.

Εναλλακτικά οι φορείς εφαρμογής μπορούν ήδη με την υποβολή της αίτησης να έχουν διαμορφώσει και τη διακρατική τους συνεργασία και να προσκομίσουν τη σχετική σύμβαση. Η διαδικασία αυτή χαρακτηρίζεται με τον όρο λειτουργικός τρόπος διακρατικότητας και δεν συνεπάγεται ευνοϊκότερη μεταχείριση στη διαδικασία αξιολόγησης. Το πλεονέκτημα για τους φορείς που θα επιλέξουν αυτήν τη διαδικασία είναι η σύναψη συνεργασιών με φορείς που από κοινού και από την αρχή έχουν σχεδιάσει το πρόγραμμα και η δυνατότητα έναρξης της υλοποίησης και της χρηματοδότησης αμέσως μετά την προεπιλογή, εφ'

όσον και οι ίδιοι και ένας τουλάχιστον από τους εταίρους που περιέχονται στην υποβληθείσα σύμβαση διακρατικής συνεργασίας θα έχουν προεπιλεγεί από τις εθνικές τους αρχές.

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων διατηρεί το δικαίωμα πριν την προεπιλογή ή την οριστική έγκριση μιας πρότασης να ζητήσει από τους υποβάλλοντες φορείς να αναμορφώσουν κάποιο ή κάποια τμήματα της στην κατεύθυνση βελτίωσης του περιεχομένου του προγράμματος.

Όσοι φορείς υλοποίησης μετά την προεπιλογή των προγραμμάτων τους συνάψουν αποδεκτή σύμβαση διακρατικής συνεργασίας, θα λάβουν τη σχετική εγκριτική πράξη και θα πρέπει να προσκομίσουν αναμορφωμένη αίτηση χρηματοδότησης σύμφωνα με τους όρους της εγκριτικής πράξης και σύμβαση συνεργασίας με τον ΟΑΕΔ στην περίπτωση που υλοποιούν δράσεις που αφορούν τη δημιουργία και λειτουργία παρατηρητηρίων απασχόλησης, δικτύων και βάσεων δεδομένων, σχετικών με την αγορά εργασίας.

Όσον αφορά την εξασφάλιση της εθνικής χρηματοδότησης κάθε φορέας θα πρέπει μαζί με τη βεβαίωση έναρξης υλοποίησης του προγράμματος να προσκομίζει δήλωση εγγραφής του ποσού της δημόσιας χρηματοδότησης στον προϋπολογισμό του φορέα που συγχρηματοδοτεί το έργο καθώς και βεβαιώσεις εξασφάλισης του ποσού της ιδιωτικής συμμετοχής από τους φορείς που θα την καταβάλλουν.

Μετά την έναρξη υλοποίησης και κατά τη διάρκεια ανάπτυξης του προγράμματος ο χρηματοδοτούμενος φορέας θα πρέπει σε τακτά διαστήματα να υποβάλλει στις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων τα ακόλουθα :

- Ανά τρίμηνο τα Δελτία Παρακολούθησης Δαπανών με σαφή προσδιορισμό των δαπανών ΕΚΤ και ΕΤΠΑ.
- Ανά τρίμηνο επίσης τα Δελτία Παρακολούθησης Ενεργειών
- Ανά εξάμηνο Εκθέσεις Εσωτερικής Αξιολόγησης του Προγράμματος

8.2.9. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ

Σε πρώτη φάση θα εξετασθεί η πληρότητα κάθε αίτησης. Για να θεωρηθεί μια πρόταση πλήρης θα έπρεπε να είχε υποβληθεί μέχρι και τις 31 Μαρτίου 1997 (σφραγίδα ταχυδρομείου), να προέρχεται από νομικό πρόσωπο (σε περίπτωση εταιρικής σχέσης από τον φορέα που υποβάλλει την πρόταση για λογαριασμό της εταιρικής σχέσης) και να είναι σφραγισμένη και υπογεγραμμένη από εκπρόσωπο του, να συνοδεύεται από τις υπογεγραμμένες βεβαιώσεις όλων των φορέων που αναφέρεται ότι συμμετέχουν στην εταιρική σχέση, να περιέχει

αναλυτικό προϋπολογισμό και βεβαίωση εξασφάλισης της ιδιωτικής χρηματοδότησης από τους φορείς που θα την καταβάλλουν.

Τα κριτήρια που αφορούν το περιεχόμενο της πρότασης αναλογούν στο 80% της συνολικής βαθμολογίας και αυτά που αφορούν τους φορείς υλοποίησης στο υπόλοιπο 20%. Για τον προσδιορισμό της τελικής βαθμολογίας, ο βαθμός και τα κριτήρια που αναφέρονται στη σκοπιμότητα, την καινοτομία, και τη σύνδεση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας υπολογίζονται με συντελεστή βαρύτητας μεγαλύτερο απ' ό,τι όλα τα υπόλοιπα κριτήρια αξιολόγησης.

I. Κριτήρια σε σχέση με το περιεχόμενο της πρότασης

1. Σκοπιμότητα.

Με βάση το κριτήριο αυτό θα εξεταστεί η σαφήνεια και η τεκμηρίωση του θεωρητικού υπόβαθρου της πρότασης. Έτσι θα εξετάζεται εάν το προτεινόμενο έργο έχει σαφείς στόχους και κατευθύνσεις, οι οποίες τεκμηριώνονται στη βάση των προβλεπόμενων εξελίξεων και διαρθρωτικών αλλαγών στους τομείς της απασχόλησης και της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και εάν η πρόταση αναπτύσσεται στο πλαίσιο κάποιων από τις θεματικές προτεραιότητες της πρωτοβουλίας.

2. Καινοτομία

Εξετάζεται η εισαγωγή και ο βαθμός ανάπτυξης νεωτεριστικών ιδεών από το προτεινόμενο σχέδιο και διερευνάται εάν η προβληματική του προγράμματος προσφέρει κάποια νέα προοπτική στην εξέλιξη της πολιτικής για την αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα εξετάζεται, εάν η καινοτομία αφορά ένα ή περισσότερα από τα πεδία στα οποία μπορεί να εμφανίζεται (περιεχόμενο, μεθοδολογία, προϊόντα, τρόπο υλοποίησης, δομή εταιρικής σχέσης) καθώς επίσης και ο βαθμός διαφοροποίησης σε σχέση με τις υφιστάμενες πρακτικές στη συγκεκριμένη περιοχή, κλάδο ή άλλο χώρο στον οποίο αναφέρεται η πρόταση.

3. Συνάφεια με τους στόχους της πρωτοβουλίας ADAPT

Το περιεχόμενο της πρότασης πρέπει να επικεντρώνεται στα ζητήματα της βιομηχανικής μεταβολής και σύμφωνα με το κριτήριο αυτό θα εξετάζεται, εάν το περιεχόμενο και οι επιδιωκόμενοι σκοποί της πρότασης έχουν στενό σύνδεσμο και εκπληρώνουν τους τέσσερις αλληλεξαρτώμενους στόχους της ADAPT :

α) Επιτάχυνση της προσαρμογής του εργατικού δυναμικού στις βιομηχανικές μεταβολές.

β) Αύξηση της ανταγωνιστικότητας της βιομηχανίας, των υπηρεσιών και του εμπορίου.

γ) Βελτίωση των προσόντων, καθώς και αύξηση της ευελιξίας και της κινητικότητας των εργαζομένων, προκειμένου να προληφθεί η ανεργία.

δ) Πρόβλεψη και επιτάχυνση της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας και νέων δραστηριοτήτων, κυρίως αυτών που προϋποθέτουν ένταση εργασίας και με έμφαση στις ΜΜΕ.

4. Σύνδεση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας

Στο σημείο αυτό εξετάζεται εάν έχουν ορθώς εντοπιστεί και ρεαλιστικά αποτιμηθεί οι ανάγκες της αγοράς εργασίας στο επίπεδο (τοπικό, κλαδικό, εθνικό) που αναφέρεται το προτεινόμενο πρόγραμμα. Εκτιμάται εάν ο υποβάλλων φορέας γνωρίζει επακριβώς τις ανάγκες των ομάδων στόχου ή επωφελούμενων ομάδων της πρότασης του, εάν οι ανάγκες αυτές έχουν αποτιμηθεί με τεκμηριωμένο και ρεαλιστικό τρόπο και εάν τα αναμενόμενα αποτελέσματα του προγράμματος ικανοποιούν πραγματικά διαπιστωμένες ή προβλέψιμες ανάγκες των ομάδων αυτών.

5. Πολλαπλασιαστικό αποτέλεσμα

Με το κριτήριο αυτό βαθμολογείται η δυνατότητα ευρύτερης αξιοποίησης και διάδοσης των πρακτικών και των όποιων αποτελεσμάτων αναπτυχθούν στο πλαίσιο του προτεινόμενου προγράμματος.

6. Διακρατικότητα

Ακόμη και στην περίπτωση που ο φορέας υλοποίησης υποβάλλει πρόταση χωρίς να ονομάζει συγκεκριμένους διακρατικούς εταίρους, εξετάζεται κατά πόσο ο σχεδιασμός του ενσωματώνει στη λειτουργία και την εξέλιξη του προγράμματος την μεταφορά ή τη δυνατότητα μεταφοράς πρακτικών και τεχνογνωσίας σε διακρατικό επίπεδο. Επίσης θα βαθμολογείται η προστιθέμενη αξία που η διακρατικότητα έχει στο πρόγραμμα με την αξιολόγηση του είδους των διακρατικών δράσεων (βαθμός εμπλοκής των διακρατικών εταίρων) που σχεδιάζεται να συμπεριληφθούν στο πλάνο υλοποίησης. Στην περίπτωση του λειτουργικού τρόπου διακρατικότητας θα αξιολογούνται και άλλα στοιχεία (προϋπολογισμός διακρατικότητας, σαφήνεια διακρατικού πλάνου συνεργασίας) που προκύπτουν από τη σύμβαση διακρατικής συνεργασίας.

7. Συνοχή της πρότασης

Με το κριτήριο αυτό βαθμολογείται εάν οι διάφορες δράσεις που απαρτίζουν το προτεινόμενο πρόγραμμα εμφανίζουν εσωτερική συνοχή και αλληλοσυμπληρώνονται συνθέτοντας μια ολοκληρωμένη παρέμβαση. Ο υποβάλλων φορέας έτσι, θα πρέπει να δείξει ότι οι επιλεγόμενες ενέργειες δεν παρατίθενται απλώς για να αυξήσουν τον προϋπολογισμό του προγράμματος, αλλά γιατί έτσι εξυπηρετείται η συνολική λογική της πρότασης.

8. Ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών

Με το κριτήριο αυτό αξιολογείται η ανταπόκριση ή η συμβολή του προγράμματος στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών

και γυναικών, που σαν αρχή θα πρέπει να διατρέχει το σύνολο του προγράμματος.

9. Σαφήνεια της περιγραφής.

Βαθμολογείται ο βαθμός σαφήνειας στην παρουσίαση του περιεχομένου του προγράμματος και των επιμέρους δράσεών του, καθώς επίσης και ο ακριβής και αναλυτικός προσδιορισμός της μεθοδολογίας υλοποίησης που θα ακολουθηθεί, των αναμενόμενων προϊόντων του προγράμματος και των οφελών που θα προκύψουν για τις ομάδες στόχου.

10. Προστιθέμενη αξία

Ως προστιθέμενη αξία του προγράμματος βαθμολογείται η δυνατότητα του προγράμματος να προσφέρει πρακτικές λύσεις σε θέματα που συνδέονται με την γενικότερη προβληματική της πρωτοβουλίας, καθώς και προϊόντα που αποτελούν σημείο εξέλιξης σε σχέση με τις ήδη εφαρμοζόμενες πρακτικές ή τα αποτελέσματα άλλων προγραμμάτων.

11. Συμπληρωματικότητα

Στην περίπτωση που υπάρχει συμπληρωματικότητα με άλλο πρόγραμμα αξιολογείται εάν το προτεινόμενο σχέδιο αξιοποιεί πραγματικά τα αποτελέσματα του συγκεκριμένου προγράμματος και διαφοροποιείται ουσιαστικά ως προς το περιεχόμενο. Το ίδιο εξετάζεται εάν το προτεινόμενο πρόγραμμα συνδέεται με πρόγραμμα Adapt που χρηματοδοτήθηκε στον πρώτο γύρο, οπότε συνυπολογίζεται επίσης η επιτυχής υλοποίηση του πρώτου αυτού έργου από τους ίδιους φορείς.

12. Εφικτότητα χρονοδιαγράμματος

Αξιολογείται η ύπαρξη τεκμηριωμένου χρονοδιαγράμματος για την υλοποίηση των δράσεων του προγράμματος και η ανταπόκριση του στις μεθοδολογικές προϋποθέσεις υλοποίησης της κάθε δράσης.

13. Ρεαλιστικός προϋπολογισμός

Με το κριτήριο αυτό βαθμολογείται η αναλυτική τεκμηρίωση του προϋπολογισμού και η ουσιαστική συμμετοχή των μερών της τυχόν υπάρχουσας εταιρικής σχέσης στο χρηματοοικονομικό σκέλος του προγράμματος. Στο πλαίσιο αυτό εκτιμάται η ορθολογική κατανομή των δαπανών ανά είδος δαπάνης (προσωπικό, λειτουργικά έξοδα κλπ.), καθώς και η επάρκεια και η ορθή κατανομή των χρηματοδοτικών μέσων για το γενικό συντονισμό και το διακρατικό σκέλος του προγράμματος.

II. Κριτήρια σε σχέση με τους φορείς υλοποίησης

1. Σύνθεση της εταιρικής σχέσης

Εξετάζεται και βαθμολογείται η πολυμορφία της εταιρικής σχέσης από την άποψη της συμμετοχής σε αυτήν φορέων που ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις εφαρμογής των συγκεκριμένων δράσεων και στη

δυνατότητα μελλοντικής αξιοποίησης και διάδοσης των αποτελεσμάτων του προγράμματος. Επίσης αξιολογείται η ουσιαστική εμπλοκή κοινωνικών εταίρων ή/ και επιχειρήσεων στην εφαρμογή του προγράμματος, εκτός από τις περιπτώσεις όπου αυτό δεν θα προσέθετε ποιοτικά στοιχεία στην υλοποίηση του προγράμματος.

2. Ικανότητα των συμμετεχόντων φορέων

Με το κριτήριο αυτό βαθμολογούνται η εμπειρία και οι δυνατότητες των φορέων που θα συνυλοποιήσουν το προτεινόμενο πρόγραμμα με ιδιαίτερη έμφαση στον συντονιστή φορέα. Στο σημείο αυτό θα εξεταστεί ιδιαίτερα εάν το ανθρώπινο δυναμικό, οι υποδομή και η εμπειρία των φορέων δίνουν τα εχέγγυα για την ικανοποιητική και με επιστημονικό τρόπο υλοποίηση των δράσεων που αυτοί προτείνεται να υλοποιήσουν. Επίσης εκτιμάται η συναφής σχέση των συμμετεχόντων φορέων τόσο με τους γενικότερους σκοπούς του προγράμματος όσο και με το αντικείμενο των δράσεων που προτείνεται να υλοποιήσουν .

3. Χρηματοδοτική φερεγγυότητα.

Στις περιπτώσεις αναζήτησης ίδιας συμμετοχής αξιολογείται η δυνατότητα των συγκεκριμένων φορέων να καταβάλλουν την απαιτούμενη ιδιωτική συμμετοχή ή /και να εξασφαλίσουν τη δημόσια συμμετοχή.

8.2.10. ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Αρμόδια για τη διαχείριση της κοινοτικής πρωτοβουλίας ADAPT είναι η Διεύθυνση Κοινοτικών Πρωτοβουλιών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Πειραιώς 40, 10182 Αθήνα. Τηλ. 52.95.224, 52.95.220, fax 52.95.155. Επίσης για πληροφορίες, οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να απευθύνονται στην εθνική μονάδα στήριξης της πρωτοβουλίας ADAPT, που λειτουργεί στο Πειραματικό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης (Π.Ι.Ε.Κ.Α.), Δ. Γούναρη 2 & Βουλιαγμένης 518, Άλιμος τηλ. 99.59.004, fax. 99.55.214, Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο adapt_pieka@prometheus.hol.gr.

Επίσης στο Internet λειτουργεί ειδικός χώρος για την ενημέρωση των ενδιαφερομένων και στη διεύθυνση : http://users.hol.gr/~adapt_pieka, όπου περιέχονται πληροφορίες και κείμενα σχετικά με τις διαδικασίες υποβολής προτάσεων.

8.3. ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ¹²

8.3.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία "ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ", λειτουργώντας μέσα στο πλαίσιο σύγκλισης των "Πολιτικών Απασχόλησης", καθορίζει τις δράσεις της κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να επιτυγχάνεται : η βελτίωση και

¹² http://www.labor-ministry.gr/ap_guide.htm

αξιοποίηση των μηχανισμών λειτουργίας της αγοράς εργασίας, με στόχο την προώθηση σταθερών προοπτικών απασχόλησης.

Για την χρονική περίοδο 1996-1999 η Κοινοτική Πρωτοβουλία "ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ" διαρθρώνεται με βάση τους παρακάτω 4 άξονες:

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ - NOW

Στοχεύει στην προώθηση ίσων ευκαιριών απασχόλησης για τις γυναίκες σε ό,τι αφορά τον προσανατολισμό, την κατάρτιση και την απασχόληση, την διεκδίκηση θέσεων διοικητικής ευθύνης καθώς και την εξασφάλιση επαγγελματικής εξέλιξης.

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ - HORIZON

Στοχεύει στην ενίσχυση της θέσης των ατόμων με ειδικές ανάγκες, στη βελτίωση της δυνατότητας πρόσβασής τους στην αγορά εργασίας και στην προώθηση σταθερών προοπτικών απασχόλησής τους.

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ - INTEGRA

Στοχεύει στη βελτίωση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας και της δυνατότητας απασχόλησης ευάλωτων πληθυσμιακών ομάδων, όπως οι μετανάστες, οι πρόσφυγες, οι μακροχρόνια άνεργοι, οι φυλακισμένοι και οι πρώην φυλακισμένοι, οι νομάδες, οι μονογονεϊκές οικογένειες, οι εξαρτημένοι και οι απεξαρτημένοι από ναρκωτικές ουσίες κ.λ.π.

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ - YOUTHSTART

Στοχεύει στη διευκόλυνση της ένταξης στην αγορά εργασίας νέων ηλικίας 16 έως 24 ετών, οι οποίοι δεν διαθέτουν βασικά επαγγελματικά προσόντα.

Το Λειτουργικό Πρόγραμμα της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας "ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ", στο πλαίσιο της ελληνικής πραγματικότητας και προσέγγισης και συμπληρώνοντας τις παρεμβάσεις του ΚΠΣ-ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΙ ΠΟΡΟΙ, θέτει ως βασική προτεραιότητα τη βελτίωση των συστημάτων κατάρτισης και απασχόλησης δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στη δημιουργία υποστηρικτικών δομών και στην προώθηση ενεργών διαδικασιών ένταξης και στήριξης του ανθρώπινου δυναμικού.

Η προωθούμενη βελτίωση, σύμφωνα με το ελληνικό Λ.Π. αφορά:

- στο επίσημο σύστημα διαπίστωσης αναγκών και διαμόρφωσης θέσεων κατάρτισης και απασχόλησης (ΕΣΕΚΑ - ΠΕΕΚΑ - ΝΕΕΚΑ) δίνοντας έμφαση στην ιδιαίτερη οπτική και τις ανάγκες των προαναφερομένων πληθυσμών - στόχων.

- στο αναπτυσσόμενο "σύστημα συνεχιζόμενης κατάρτισης" με στόχο την παροχή πιστοποιημένης κατάρτισης σε νέες ειδικότητες καθώς και συνοδευτικών ενεργειών υποστήριξης της ένταξης των ευπαθών πληθυσμιακών ομάδων

- στους νέους θεσμούς που θα προκύψουν από τις συνεργασίες εθνικών και τοπικών φορέων, οργανισμών κατάρτισης, πανεπιστημίων, επιχειρήσεων και μη κυβερνητικών οργανώσεων

8.3.2. ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΔΙΕΠΟΥΝ ΤΟ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

8.3.2.1. Η ΔΙΑΚΡΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Βασική προϋπόθεση για την επιλογή των σχεδίων- έργων που θα υποβληθούν στους 4 άξονες της κοινοτικής πρωτοβουλίας "ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ" είναι ο διακρατικός τους χαρακτήρας, δηλαδή η συνεργασία με φορείς από δύο ή και περισσότερα Κράτη- Μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Κατά την πρώτη φάση προκήρυξης της Πρωτοβουλίας που έλαβε χώρα το 1995, οι φορείς που υπέβαλαν προτάσεις, είχαν ήδη οριστικοποιήσει τη διακρατική τους συνεργασία παραθέτοντας πλήρη στοιχεία όσον αφορά στους εταίρους, στους στόχους, στις δραστηριότητες και στα αποτελέσματα της διακρατικής συνεργασίας.

Αυτή όμως η λεγόμενη " Ενεργός ή Λειτουργική Διακρατικότητα" παρουσίασε αρκετά προβλήματα κατά την διαδικασία της επιλογής των προτάσεων. Επειδή η επιλογή ήταν στην απόλυτη δικαιοδοσία του κάθε Κράτους- Μέλους πολλά εγκεκριμένα σχέδια έχασαν τους διακρατικούς τους εταίρους λόγω της μη έγκρισής των σχεδίων τους από τις εθνικές αρχές των άλλων αναδόχων Κρατών- Μελών.

Για να μην επαναληφθούν τα ίδια προβλήματα και στην δεύτερη φάση της Πρωτοβουλίας "ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ", που αρχίζει με την παρούσα προκήρυξη, εισάγεται ένας δεύτερος τρόπος έκφρασης του διακρατικού χαρακτήρα των σχεδίων κατά την υποβολή των προτάσεων που καλείται "Προτιθέμενη Διακρατικότητα".

Η "Προτιθέμενη Διακρατικότητα" παρέχει την δυνατότητα στους φορείς να υποβάλουν τα σχέδιά τους στις αρμόδιες εθνικές αρχές χωρίς να έχουν εκ των προτέρων επιλέξει τους διακρατικούς τους εταίρους. Οφείλουν όμως να καθορίσουν τους στόχους, να περιγράψουν τις δραστηριότητες που έχουν σκοπό να υλοποιήσουν, τα αποτελέσματα

που αναμένουν και γενικώς να αναπτύξουν την "φιλοσοφία" της διακρατικής τους συνεργασίας. Ακόμη πρέπει να σχεδιάσουν το "προφίλ" των επιθυμητών διακρατικών εταιρών (τύπος και μέγεθος Φορέα, Κράτος - Μέλος, προηγούμενη εμπειρία, τύπος δραστηριότητας που θα υλοποιηθεί από κοινού κ.λ.π.)

Αυτή η νέα προσέγγιση τροποποιεί την προηγούμενη διαδικασία έγκρισης οδηγώντας στην προεπιλογή υποβληθέντων σχεδίων πριν από την φάση εξεύρεσης διακρατικών εταιρών από τους φορείς.

Όλοι οι φορείς των οποίων τα σχέδια έχουν προεπιλεγεί, θα λάβουν μία μικρή επιδότηση ως βοήθεια, για να αναπτύξουν την διακρατική τους συνεργασία και να καθορίσουν το πρόγραμμα εργασίας τους πριν από την τελική επιλογή.

Σημειώνεται ότι η υιοθέτηση ενός από τους δύο τρόπους δηλαδή της "Ενεργού Διακρατικότητας" ή της "Προτιθέμενης Διακρατικότητας" εναπόκειται στην διακριτική ευχέρεια του κάθε φορέα.

Ο ρόλος της Εθνικής Δομής Στήριξης για τα μεν σχέδια που έχουν επιλέξει την "Ενεργό ή Λειτουργική Διακρατικότητα" παραμένει ο ίδιος, για τα δε σχέδια που έχουν επιλέξει την "Προτιθέμενη Διακρατικότητα" συνίσταται:

- στην προετοιμασία για κάθε εθνικό σχέδιο, μιας λίστας η οποία θα περιλαμβάνει εκείνα τα σχέδια των άλλων Κρατών-Μελών που έχουν προεπιλεγεί και ταιριάζουν περισσότερο στη προσχεδιασμένη διακρατική συνεργασία.
- αποστολή πληροφοριών σχετικά με τους δυνητικούς διακρατικούς εταίρους των εθνικών σχεδίων.
- οργάνωση θεματικών συναντήσεων εργασίας για τα σχέδια που δεν έχουν βρεί διακρατικούς εταίρους ή που θα ήθελαν να διευρύνουν την διακρατική τους συνεργασία.

Η διακρατική συνεργασία σε ένα σχέδιο θα πρέπει να κατοχυρώνεται με μία "ιδιωτική συμφωνία συνεργασίας" μεταξύ των εταιρών, όπου γραπτώς θα ρυθμίζονται οι όροι της συνεργασίας, οι προϋποθέσεις οργάνωσης των κοινών ενεργειών, το περιεχόμενό τους, η διάρκεια της συνεργασίας, τα αναμενόμενα αποτελέσματα και η κατανομή των δαπανών.

8.3.2.2. Η ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ.

Ο καινοτόμος χαρακτήρας των υποβαλλόμενων σχεδίων με την έννοια της πρότυπης πιλοτικής εφαρμογής μπορεί να συναρτάται με:

- την εταιρική σχέση, είτε ως προς τη λειτουργία της είτε και ως προς τους φορείς που εμπλέκονται σ' αυτή,
- την οργάνωση και εκπόνηση του σχεδίου,
- τα προωθούμενα συστήματα (το περιεχόμενο & τη μεθοδολογία κατάρτιση) και τη στήριξη της απασχόλησης.
- την ανάπτυξη διδακτικών εργαλείων για την εφαρμογή ευέλικτων μορφών εκπαίδευσης,
- τις δομές και λύσεις που προωθούνται στα κεντρικά ζητήματα της προβληματικής της ισότητας των ευκαιριών,
- το χώρο που θα εφαρμοστούν,
- τον τρόπο σύνδεσης των αναγκών της ομάδας - στόχου με τις τοπικές συνθήκες της αγοράς εργασίας
- την ανάπτυξη νέων τομέων δραστηριότητας.

Η καινοτομία των προγραμμάτων μπορεί κατ' αρχήν να προτείνει νέες προσεγγίσεις της προβληματικής της ένταξης των ομάδων - στόχων στην αγορά εργασίας και γενικότερα στην κοινωνία. Επίσης μπορεί να αναφέρεται σε νέες συνεργασίες για την τόνωση, υποστήριξη και διαμόρφωση νέων μηχανισμών προώθησης της ισότητας των ευκαιριών, είτε αναφορικά με γυναίκες, είτε με μειονεκτούσες ομάδες, ή με νέους. Τέλος, η καινοτομία μπορεί και πρέπει να προωθεί ενεργές διαδικασίες στήριξης ή βελτίωσης των συστημάτων κατάρτισης έως και απασχόλησης.

Εξάλλου η διακρατική συνεργασία δεν θα μπορούσε να αποτελέσει κριτήριο επιλεξιμότητας στο πλαίσιο του προγράμματος, εφ' όσον δεν λειτουργούσε παράλληλα και σε συνάρτηση με την καινοτόμο προσέγγιση της παρέμβασης σε κοινωνικά και πολιτισμικά προβλήματα του εν δυνάμει ενεργού εργατικού δυναμικού της Ενωμένης Ευρώπης, που προτείνεται μέσα από το σχέδιο - δράσης.

Ο προσδιορισμός και η λειτουργία της καινοτομίας, έτσι όπως αναπτύχθηκαν παραπάνω, θέτουν το γενικό πλαίσιο μέσα στο οποίο μπορεί να κινηθεί ο καινοτόμος χαρακτήρας των προγραμμάτων που υποβάλλονται σε κάθε κράτος - μέλος της Ε.Ε. Οι ιδιαιτερότητες όμως και οι διαφοροποιήσεις των, πολιτικών, κοινωνικών και πολιτισμικών δεδομένων, του κάθε κράτους - μέλους, επιβάλλουν το να λαμβάνονται υπόψη οι εμπειρίες, οι εφαρμογές και οι ανάγκες, έτσι όπως αυτές εμφανίζονται σε κάθε εθνικό σύστημα, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στη μεταφορά τεχνογνωσίας μεταξύ των κρατών - μελών, με προϋπόθεση

τη δυνατότητα υιοθέτησης πρότυπων μοντέλων παρέμβασης σε διαφοροποιημένες κοινωνικές και πολιτισμικές συνθήκες, καθώς και τη δυνατότητα εφαρμογής των μοντέλων αυτών όχι προς όφελος μόνο των συγκεκριμένων ομάδων - στόχων, αλλά κυρίως προς βελτίωση των υπάρχουσων ανεπαρκών δομών και μηχανισμών.

8.3.2.3. ΤΟ ΚΡΙΤΗΡΙΟ ΤΗΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΒΑΣΗ ΠΡΟΣ ΤΑ ΠΑΝΩ ΚΑΙ Ο ΒΑΘΜΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΧΡΗΣΤΩΝ.

Το κριτήριο της προσέγγισης από τη βάση προς τα πάνω, έχει την έννοια της ενεργούς συμμετοχής οργανισμών και φορέων κοινωνικής πολιτικής ή παρέμβασης, οι οποίοι λειτουργούν και δραστηριοποιούνται σε επίπεδο περιφερειακό και τοπικό.

Η κοινοτική πρωτοβουλία θέτοντας το κριτήριο αυτό, στοχεύει στην ενεργοποίηση των ικανοτήτων και εμπειριών των μη κυβερνητικών οργανώσεων, των τοπικών φορέων απασχόλησης, των επιχειρήσεων, της Τοπικής και Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης, του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, των ερευνητικών οργανισμών, των Επιμελητηρίων (Εμπορικών, Βιομηχανικών, Βιοτεχνικών και Οικονομικών), των οργανισμών κατάρτισης, καθώς και των κοινωνικών εταίρων.

Αυτή η μετακίνηση των πόλων διαχείρισης και αποφάσεων από το κέντρο στη βάση ενισχύει, τελικά, ολόκληρη την κοινωνία των πολιτών, έτσι ώστε να επιτυγχάνεται ορθολογικότερη κατανομή πόρων, αποδοτικότερες επενδύσεις, κοινωνική δικαιοσύνη και ανάπτυξη.

Για την αντιμετώπιση της παθητικότητας και αποθάρρυνσης, που επέρχεται με τη μακροχρόνιο απομάκρυνση από την αγορά εργασίας, και για την καταπολέμηση της συνακόλουθης κοινωνικής περιθωριοποίησης, το Λ.Π. οφείλει να επιδιώκει την όσο το δυνατό μεγαλύτερο βαθμό συμμετοχής των επωφελούμενων. Ως βαθμό συμμετοχής εδώ δεν νοείται η απλή συντήρηση του ενδιαφέροντος για τακτική παρακολούθηση των ενεργειών επαγγελματικής κατάρτισης, ή των Υ.Ε. αλλά η ενίσχυση για την ανάπτυξη αυτενέργειας και ικανότητας για πρωτοβουλίες και η ενθάρρυνση για ενεργό συμμετοχή σε όλες τις διαδικασίες λειτουργίας του προγράμματος, δηλαδή τη συμμετοχή των επωφελούμενων τόσο στον σχεδιασμό της πρότασης όσο και στην υλοποίηση ενεργειών ή δράσεων.

8.3.2.4. ΤΑ ΠΟΛΛΑΠΛΑΣΙΑΣΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Τα πολλαπλασιαστικά αποτελέσματα, τα οποία αναμένεται να επέλθουν από την εφαρμογή των σχεδίων δράσης, έχουν την έννοια της

μέγιστης διάχυσης των θετικών και αποφυγής των αρνητικών εμπειριών της εφαρμογής.

Η υλοποίηση των υποβαλλόμενων προγραμμάτων έχει ως απώτερο στόχο τη διάδοση των αποτελεσμάτων τους και την αξιοποίησή τους από περισσότερους φορείς και ευρύτερες πληθυσμιακές ομάδες, από αυτές που εμπλέκονται άμεσα στην υλοποίηση του κάθε σχεδίου δράσης.

Η επίτευξη των πολλαπλασιαστικών αποτελεσμάτων διασφαλίζεται κυρίως από :

- την εταιρικότητα καθ' ύλην αρμόδιων φορέων στην υποβολή και υλοποίηση των σχεδίων,
- την αξιοποίηση της σύνδεσης των παρεμβάσεων με το αναπτυσσόμενο σύστημα συνεχιζόμενης κατάρτισης και τα πιστοποιημένα κέντρα κατάρτισης
- τη συμμετοχή συντελεστών με νευραλγικό ρόλο στη διαδικασία προώθησης ίσων ευκαιριών σε ότι αφορά τη γυναικεία απασχόληση, την ένταξη μειονεκτουσών ομάδων και νέων χωρίς βασικά επαγγελματικά προσόντα.
- τη σύνδεση και αξιοποίηση των καινοτόμων δομών που δημιουργήθηκαν στο πλαίσιο των κοινοτικών Πρωτοβουλιών NOW, HORIZON, EUROFORM της περιόδου 1993 - 1994.
- καθώς και τις προοπτικές της πρώτης φάσης προκήρυξης της Πρωτοβουλίας "ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ και Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού" 1994-1999 και τον διαφαινόμενο βαθμό διασφάλισης της συνέχειας συγκεκριμένων παρεμβάσεων και μετά το τέλος της διάρκειας της Πρωτοβουλίας.

8.3.2.5. ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΕΙΑ ΜΕ ΑΛΛΑ ΚΟΙΝΟΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ.

Η θεσμοθέτηση της κοινοτικής πρωτοβουλίας "ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ" κινείται στο πλαίσιο των Διαρθρωτικών Κανονισμών και βρίσκεται, όσον αφορά στη στρατηγική, τους στόχους και τα προτεινόμενα μέσα παρέμβασης, σε πλήρη εναρμόνιση με :

- τη Λευκή Βίβλο για την Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση
- τη Λευκή Βίβλο για την Κοινωνική Πολιτική

- την απόφαση του Συμβουλίου περί του "4^ο μεσοπρόθεσμου κοινοτικού προγράμματος δράσης", σχετικά με την ισότητα ευκαιριών για τις γυναίκες και τους άντρες (ΕΕΕΚ N-L 335/33)

- το κείμενο της Ε.Ε. "Για την αλληλεγγύη στην Ευρώπη" SEC (88) 1148 final 1988, όπου αποτυπώνεται ο προβληματισμός για την αποδυνάμωση του κοινωνικού αποκλεισμού. Λευκό Βιβλίο Craison

- Ψήφισμα του Ε.Κ. για τη διαρκή κατάρτιση

Σύμφωνα με το Λειτουργικό Πρόγραμμα της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας "ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ", δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην αξιοποίηση της αποκτηθείσας εμπειρίας από την εφαρμογή άλλων Κοινοτικών Προγραμμάτων, Δικτύων & Δράσεων αναφορικά με τους πληθυσμούς στόχους. Τα προγράμματα Δράσης PETRA, FORCE, Youth for Europe, Ανταλλαγές νέων Εργαζομένων, Ergo, Leda, τα προγράμματα Φτώχειας, τα Δίκτυα IRIS & "Φροντίδα για τα παιδιά", και οι Κοινοτικές Πρωτοβουλίες NOW, HORIZON, EUROFORM, αποτέλεσαν την πηγή άντλησης εμπειριών για τη χάραξη της στρατηγικής και των στόχων της Πρωτοβουλίας, καθώς και των μέσων επίτευξής τους.

Η συμπληρωματικότητα, κατ' αρχήν, εκφράζεται δια της προώθησης της εργασίας ως μέσο ένταξης, δια μέσου της ισότητας των ευκαιριών και της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας.

Επίσης, εκφράζεται και σε λειτουργικό επίπεδο, αφού οι φορείς της κοινωνικής και εργασιακής πολιτικής καλούνται να παίζουν πρωταγωνιστικό ρόλο και να συμβάλουν αποφασιστικά στην επίτευξη του στόχου για αξιοποίηση των μέχρι τώρα αποτελεσμάτων από τα προαναφερόμενα προγράμματα.

Αξιζει να σημειωθεί ότι η συμπληρωματικότητα και η συνέργεια αφορά σε προσεγγίσεις και ενισχύσεις μεταξύ των προγραμμάτων και όχι στην επικάλυψη στόχων ή χρηματοδότησης.

Η έννοια της συμπληρωματικότητας και της συνέργειας ολοκληρώνεται με τη διάσταση του κοινωνικού διαλόγου που αποδίδεται σε αυτή.

Οι κοινωνικοί εταίροι μαζί με άλλους φορείς κατά την ανάμειξη τους στην εκπόνηση και υλοποίηση των σχεδίων δράσης, καθώς και στη σύμπραξη τους για τη δημιουργία των εταιρικών σχημάτων μπορεί να συμβάλλουν στη διαδικασία ανάληψης πρωτοβουλιών και στην αναδιάρθρωση των εθνικών πρακτικών.

Η συνέργεια και η συμπληρωματικότητα, τέλος, με το σύνολο των παρεμβάσεων του ΚΠΣ (1994 - 1999) θα διασφαλιστεί μέσα από την υποστήριξη σχεδίων δράσης που αξιοποιούν το συνδυασμό χρηματοδοτικών μέσων (Κοινοτική Πρωτοβουλία "ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ" και ΚΠΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΙ ΠΟΡΟΙ) με στόχο τη βελτιστοποίηση του αποτελέσματος.

8.3.2.6. ΙΣΟΤΗΤΑ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Ο σχεδιασμός και υλοποίηση του κάθε προγράμματος πρέπει να αναδεικνύει και να είναι σύμφωνος με την αρχή της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, όπως αυτή προωθείται μέσω των κοινοτικών και εθνικών πολιτικών.

8.3.3. ΕΠΙΛΕΞΙΜΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ

Το Λ.Π. της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας "ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ" δίνει προτεραιότητα σε μέτρα τα οποία εκτιμάται ότι θα αυξήσουν τις δυνατότητες απασχόλησης, δια μέσου:

- νέων συστημάτων προσανατολισμού, κατάρτισης, παροχής συμβουλών και απασχόλησης
- κατάρτισης συνοδευόμενης από κατάλληλα προγράμματα προσανατολισμού, τοποθέτησης και στήριξης, που επιπλέον θα συμβάλλει στην ανάπτυξη των προσωπικών, επαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων.
- στήριξης για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης
- αύξησης της συνειδητοποίησης, στην οποία περιλαμβάνονται η δημιουργία δικτύων και βάσεων δεδομένων, καθώς και η εκπόνηση μελετών σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες και η χρησιμοποίηση των αποτελεσμάτων επιτυχών πρακτικών για την αύξηση της ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης όσον αφορά τις ίσες ευκαιρίες στο πλαίσιο όλων των σημαντικότερων φορέων και του κοινού.
- συνοδευτικών ενεργειών και βοηθητικών μέτρων για την καλύτερη υλοποίηση των στόχων του προγράμματος

8.3.4. ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ

Η χρηματοδότηση κάθε προγράμματος προέρχεται από Κοινοτικούς πόρους, Δημόσια χρηματοδότηση και σε ποσοστό 10% τουλάχιστον του συνολικού προϋπολογισμού από ιδιωτική χρηματοδότηση. Εάν στο

πρόγραμμα περιλαμβάνονται δράσεις που επιτρέπουν την προμήθεια και εγκατάσταση εξοπλισμού, καθώς και την διαμόρφωση χώρων για την εγκατάσταση αναπτυσσόμενων υποστηρικτικών δομών, η χρηματοδότηση μπορεί να προέλθει και από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης.

Η υποβάλλοντες αιτήσεις /φορείς θα πρέπει να διευκρινίζουν (στην αίτηση) το ύψος της ιδιωτικής χρηματοδότησης και από ποιους φορείς αυτή θα καταβληθεί. Επίσης για την έναρξη της υλοποίησης θα πρέπει να έχει εξασφαλισθεί και η δημόσια χρηματοδότηση με την ανάλογη εγγραφή στον προϋπολογισμό του δημόσιου φορέα ο οποίος θα την καταβάλει.

Οι επιλέξιμες δαπάνες αναλυτικά και ανά κατηγορία περιλαμβάνονται σε υπουργική απόφαση για το σύστημα διαχείρισης και επιλέξιμων δαπανών της Πρωτοβουλίας "ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ" που θα εκδοθεί εντός του πρώτου διμήνου του 1997.

8.3.5. ΌΡΟΙ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ

Στη β' φάση της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας "ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ", οι ενδιαφερόμενοι φορείς εφαρμογής έχουν τη δυνατότητα να υποβάλουν αίτηση χρηματοδότησης, χωρίς ταυτόχρονα να ονομάσουν συγκεκριμένους διακρατικούς εταίρους με τους οποίους θα συνεργαστούν και χωρίς συνεπώς να συνυποβάλλουν με την αίτηση και τη σύμβαση διακρατικής συνεργασίας. Στη συνέχεια και εφ' όσον προεπιλεγούν, θα έχουν την ευχέρεια από τον Ιούλιο του 1997 και μέχρι το τέλος του έτους να συνάψουν διακρατική συνεργασία με αντίστοιχους φορείς κρατών μελών που, επίσης έχουν προεπιλεγεί από τις εθνικές τους αρχές στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας "ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ". Όταν τελικά συνάψουν συνεργασία με τουλάχιστον ένα, επίσης προεπιλεγέντα, διακρατικό εταίρο θα μπορεί να ξεκινήσει και η χρηματοδότηση του προγράμματος. Η διαδικασία υποβολής αίτησης με αυτόν τον τρόπο χαρακτηρίζεται με τον όρο αίτηση με πρόθεση διακρατικής συνεργασίας (προτιθέμενη διακρατικότητα).

Εναλλακτικά οι φορείς εφαρμογής μπορούν οι ίδιοι με την υποβολή της αίτησης να έχουν διαμορφώσει και την διακρατική τους συνεργασία και να προσκομίσουν τη σχετική σύμβαση. Η διαδικασία αυτή χαρακτηρίζεται με τον όρο ενεργός ή λειτουργικός τρόπος διακρατικότητας και δεν συνεπάγεται ευνοϊκότερη μεταχείριση στη διαδικασία αξιολόγησης. Το πλεονέκτημα για τους φορείς που θα επιλέξουν αυτή τη διαδικασία είναι η σύναψη συνεργασιών με φορείς που από κοινού και από την αρχή έχουν σχεδιάσει το πρόγραμμα και η

δυνατότητα έναρξης της υλοποίησης και της χρηματοδότησης αμέσως μετά την προεπιλογή, εφ' όσον και οι ίδιοι και ένας τουλάχιστον από τους εταίρους που περιέχονται στην υποβληθείσα σύμβαση διακρατικής συνεργασίας, θα έχουν προεπιλεγεί από τις εθνικές τους αρχές των άλλων κρατών -μελών.

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων διατηρεί το δικαίωμα, πριν την προεπιλογή ή την οριστική έγκριση μιας πρότασης, να ζητήσει από τους υποβάλλοντες αίτηση φορείς να αναμορφώσουν κάποιο/α τμήματά της, στην κατεύθυνση βελτίωσης του περιεχομένου της πρότασης /σχεδίου.

Όσοι φορείς υλοποίησης, μετά την προεπιλογή των προγραμμάτων τους συνάψουν αποδεκτή σύμβαση διακρατικής συνεργασίας, θα λάβουν την σχετική εγκριτική απόφαση και θα πρέπει να προσκομίσουν αναμορφωμένη αίτηση χρηματοδότησης σύμφωνα με τους όρους της εγκριτικής απόφασης.

Όσον αφορά την εξασφάλιση της Δημόσιας χρηματοδότησης κάθε υπεύθυνος φορέας θα πρέπει, μαζί με την βεβαίωση έναρξης υλοποίησης του προγράμματος, να προσκομίζει δήλωση εγγραφής του ποσού της Δημόσιας χρηματοδότησης στον προϋπολογισμό του φορέα που συγχρηματοδοτεί το έργο καθώς και βεβαιώσεις εξασφάλισης του ποσού της ιδιωτικής συμμετοχής από τους φορείς που θα την καταβάλλουν.

Μετά την έναρξη της υλοποίησης και κατά την διάρκεια ανάπτυξης του προγράμματος, ο υπεύθυνος φορέας θα πρέπει σε τακτά διαστήματα να υποβάλλει στις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων τα ακόλουθα:

- Ανά τρίμηνο τα Δελτία Παρακολούθησης Δαπανών με σαφή προσδιορισμό των δαπανών ΕΚΤ και ΕΤΠΑ
- Ανά τρίμηνο επίσης τα Δελτία Παρακολούθησης Ενεργειών
- Ανά εξάμηνο Εκθέσεις Εσωτερικής Αξιολόγησης του Προγράμματος

Σχηματικά θα μπορούσαμε να περιγράψουμε την β' φάση της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας "Απασχόληση" ως εξής:

8.3.6. ΓΕΝΙΚΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ

Σε πρώτη φάση θα εξετασθεί η πληρότητα κάθε αίτησης. Για να θεωρηθεί μια πρόταση πλήρης θα πρέπει να έχει υποβληθεί μέχρι και τις 31 Μαρτίου 1997 (σφραγίδα ταχυδρομείου), να προέρχεται από νομικό πρόσωπο και να είναι σφραγισμένη και υπογεγραμμένη από εκπρόσωπο του, να συνοδεύεται από σύμβαση υπογεγραμμένη από όλους τους φορείς που αναφέρεται ότι συμμετέχουν στην εταιρική σχέση, να περιέχει αναλυτικό προϋπολογισμό και περίληψη και τέλος σε περίπτωση που επιλέγει το λειτουργικό τρόπο διακρατικότητας, να συνοδεύεται από σύμβαση διακρατικής συνεργασίας υπογεγραμμένη και σφραγισμένη από όλους τους διακρατικούς εταίρους.

Κάθε πρόταση που θα υποβληθεί εμπρόθεσμα και θα περάσει τον έλεγχο πληρότητας, θα αξιολογηθεί και θα βαθμολογηθεί με βάση μια σειρά κριτηρίων, που αναφέρονται τόσο στο περιεχόμενο της πρότασης, όσο και στη φερεγγυότητα και την ικανότητα των φορέων που θα την υλοποιήσουν. Τα κριτήρια που αφορούν το περιεχόμενο της πρότασης αναλογούν στο 80% της συνολικής βαθμολογίας και αυτά που αφορούν τους φορείς υλοποίησης στο υπόλοιπο 20%. Για τον προσδιορισμό της τελικής βαθμολογίας, ο βαθμός και τα κριτήρια που αναφέρονται στη σκοπιμότητα, στην καινοτομία, και τη σύνδεση με τις ανάγκες εργασιακής και κοινωνικής ένταξης της ομάδος στόχου που έχει επιλεγεί, υπολογίζονται με συντελεστή βαρύτητας μεγαλύτερο απ' ό,τι όλα τα υπόλοιπα κριτήρια αξιολόγησης.

8.3.6.1. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

Σκοπιμότητα.

Με βάση το κριτήριο αυτό θα εξεταστεί η σαφήνεια και η τεκμηρίωση της πρότασης. Θα εξετάζεται εάν το προτεινόμενο έργο έχει σαφείς στόχους και κατευθύνσεις σε σχέση με την ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων και με τη βελτίωση των λειτουργιών της αγοράς εργασίας ώστε να προωθείται η αύξηση της απασχόλησης, η κοινωνική αλληλεγγύη και η ισότητα των ευκαιριών.

Καινοτομία

Εξετάζεται η εισαγωγή και ο βαθμός ανάπτυξης νεωτεριστικών ιδεών από το προτεινόμενο σχέδιο και διερευνάται εάν η προβληματική του σχεδίου προσφέρει κάποια νέα προοπτική στην εξέλιξη της

πολιτικής για την βελτίωση της πρόσβασης των ομάδων - στόχων στην αγορά εργασίας.

Συγκεκριμένα εξετάζεται εάν η καινοτομία αφορά ένα ή περισσότερα από τα πεδία στα οποία μπορεί να εμφανίζεται (περιεχόμενο, μεθοδολογία, προϊόντα, τρόπο υλοποίησης, δομή εταιρικής σχέσης) καθώς επίσης και ο βαθμός διαφοροποίησης σε σχέση με τις υφιστάμενες πρακτικές, στο πλαίσιο στο οποίο αναφέρεται η πρόταση / σχέδιο.

Συνάφεια με τους στόχους της πρωτοβουλίας "ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ"

Το περιεχόμενο της πρότασης πρέπει να επικεντρώνεται στα ζητήματα της αναβάθμισης του Ανθρώπινου Δυναμικού και της καταπολέμησης της ανεργίας των ειδικών πληθυσμιακών ομάδων, εκπληρώνοντας ανάλογα με τον άξονα αναφοράς της τους παρακάτω στόχους:

1. προώθηση ισότητας ανδρών και γυναικών
2. βελτίωση πρόσβασης ατόμων με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας
3. διευκόλυνση ένταξης των νέων με ανεπαρκή βασικά επαγγελματικά προσόντα
4. βελτίωση συνθηκών πρόσβασης στην αγορά εργασίας ευάλωτων πληθυσμιακών ομάδων

Σύνδεση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας

Με το κριτήριο αυτό εξετάζεται εάν έχουν ορθώς εντοπιστεί και ρεαλιστικά αποτιμηθεί οι ανάγκες της αγοράς εργασίας στο επίπεδο που αναφέρεται το προτεινόμενο σχέδιο. Εκτιμάται εάν ο υποβάλλων αίτηση / φορέας γνωρίζει επακριβώς τις ανάγκες των ομάδων στόχου ή επωφελούμενων ομάδων της πρότασης του, εάν οι ανάγκες αυτές έχουν αποτιμηθεί με τεκμηριωμένο και ρεαλιστικό τρόπο και εάν τα αναμενόμενα αποτελέσματα του προγράμματος ικανοποιούν πραγματικά διαπιστωμένες ή προβλέψιμες ανάγκες των ομάδων αυτών.

Πολλαπλασιαστικό αποτέλεσμα

Με το κριτήριο αυτό βαθμολογείται η δυνατότητα ευρύτερης αξιοποίησης και διάδοσης των πρακτικών και των όποιων αποτελεσμάτων αναπτυχθούν στο πλαίσιο του προτεινόμενου προγράμματος.

Διακρατικότητα

Ακόμη και στην περίπτωση που ο φορέας υλοποίησης υποβάλλει πρόταση χωρίς να ονομάζει συγκεκριμένους διακρατικούς εταίρους, εξετάζεται κατά πόσο ο σχεδιασμός του ενσωματώνει στη λειτουργία και

στην εξέλιξη του προγράμματος την μεταφορά ή τη δυνατότητα μεταφοράς πρακτικών και τεχνογνωσίας σε διακρατικό επίπεδο. Επίσης θα βαθμολογείται η προστιθέμενη αξία που η διακρατικότητα έχει στο σχέδιο με την αξιολόγηση του είδους των διακρατικών δράσεων (βαθμός εμπλοκής των διακρατικών εταίρων) που σχεδιάζεται να συμπεριληφθούν στο πλάνο υλοποίησης. Στην περίπτωση του ενεργού τρόπου διακρατικότητας θα αξιολογούνται και άλλα στοιχεία (προϋπολογισμός διακρατικότητας, σαφήνεια διακρατικού πλάνου συνεργασίας) που προκύπτουν από τη σύμβαση διακρατικής συνεργασίας.

Συνοχή της πρότασης

Με το κριτήριο αυτό αξιολογείται το εάν οι διάφορες δράσεις που απαρτίζουν το προτεινόμενο σχέδιο εμφανίζουν εσωτερική συνοχή και αλληλοσυμπληρώνονται, συνθέτοντας μια ολοκληρωμένη παρέμβαση. Ο υποβάλλων φορέας έτσι θα πρέπει να δείξει ότι, οι επιλεγόμενες ενέργειες δεν παρατίθενται απλώς για να αυξήσουν τον προϋπολογισμό του προγράμματος, αλλά γιατί έτσι εξυπηρετείται η συνολική λογική του προγράμματος.

Ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών

Με το κριτήριο αυτό βαθμολογείται η ανταπόκριση ή η συμβολή του σχεδίου στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, που σαν αρχή θα πρέπει να διατρέχει το σύνολο του προγράμματος.

Σαφήνεια της περιγραφής

Βαθμολογείται ο βαθμός σαφήνειας στην παρουσίαση του περιεχομένου του σχεδίου και των επιμέρους δράσεων του, καθώς επίσης και ο ακριβής και αναλυτικός προσδιορισμός της μεθοδολογίας υλοποίησης που θα ακολουθηθεί, των αναμενόμενων προϊόντων του προγράμματος και των οφελών που θα προκύψουν για τις ομάδες - στόχου.

Προστιθέμενη αξία

Ως προστιθέμενη αξία του σχεδίου βαθμολογείται η δυνατότητα του σχεδίου να προσφέρει πρακτικές λύσεις, σε θέματα που συνδέονται με την γενικότερη προβληματική της Πρωτοβουλίας καθώς και προϊόντα που αποτελούν σημείο εξέλιξης σε σχέση με τις ήδη εφαρμοζόμενες πρακτικές ή τα αποτελέσματα άλλων προγραμμάτων.

Συμπληρωματικότητα

Στην περίπτωση που υπάρχει συμπληρωματικότητα με άλλο πρόγραμμα αξιολογείται εάν το προτεινόμενο σχέδιο αξιοποιεί πραγματικά τα αποτελέσματα του συγκεκριμένου προγράμματος και

διαφοροποιείται ουσιαστικά ως προς το περιεχόμενο. Το ίδιο εξετάζεται εάν το προτεινόμενο πρόγραμμα συνδέεται με το πρόγραμμα ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ που χρηματοδοτήθηκε στην πρώτη φάση, οπότε συνυπολογίζεται επίσης η επιτυχής υλοποίηση του πρώτου αυτού έργου από τους ίδιους φορείς.

Εφικτότητα χρονοδιαγράμματος

Αξιολογείται η ύπαρξη τεκμηριωμένου χρονοδιαγράμματος για την υλοποίηση των δράσεων του σχεδίου και η ανταπόκριση του στις μεθοδολογικές προϋποθέσεις υλοποίησης της κάθε δράσης.

Ρεαλιστικός προϋπολογισμός

Με το κριτήριο αυτό βαθμολογείται η αναλυτική τεκμηρίωση του προϋπολογισμού και η ουσιαστική συμμετοχή των μερών της εταιρικής σχέσης στο χρηματοοικονομικό σκέλος του σχεδίου. Στο πλαίσιο αυτό εκτιμάται η ορθολογική κατανομή των δαπανών ανά είδος δαπάνης (προσωπικό, λειτουργικά έξοδα κλπ.), καθώς η επάρκεια και η ορθή κατανομή των χρηματοδοτικών μέσων για το γενικό συντονισμό και το διακρατικό σκέλος του σχεδίου.

Αποτελεσματικότητα συντονιστικών μηχανισμών

Τέλος θα αξιολογηθεί ο σχεδιασμός και οι δυνατότητες συντονισμού της πρότασης και της εταιρικής σχέσης με βάση τις προβλεπόμενες μεθόδους και τα διαθέσιμα μέσα για το συντονισμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση του σχεδίου.

8.3.6.2. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ

Σύνθεση της εταιρικής σχέσης

Εξετάζεται και βαθμολογείται η πολυμορφία της εταιρικής σχέσης, από την άποψη της συμμετοχής σε αυτήν φορέων που ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις εφαρμογής των συγκεκριμένων δράσεων και στη δυνατότητα μελλοντικής αξιοποίησης και διάδοσης των αποτελεσμάτων του προγράμματος. Επίσης αξιολογείται η ουσιαστική εμπλοκή κοινωνικών εταίρων , και επιχειρήσεων στην εφαρμογή του προγράμματος.

Ικανότητα των συμμετεχόντων

Με το κριτήριο αυτό βαθμολογούνται η εμπειρία και οι δυνατότητες των φορέων που θα συνυλοποιήσουν το προτεινόμενο σχέδιο με ιδιαίτερη έμφαση στον συντονιστή φορέα. Στο σημείο αυτό θα

εξεταστεί ιδιαίτερα εάν το ανθρώπινο δυναμικό, η υποδομή και η εμπειρία των φορέων δίνουν τα εχέγγυα για την ικανοποιητική και με επιστημονικό τρόπο υλοποίηση των δράσεων που αυτοί προτείνεται να υλοποιήσουν. Επίσης εκτιμάται η συναφής σχέση των συμμετεχόντων φορέων με τους γενικότερους σκοπούς του προγράμματος όσο και με το αντικείμενο των δράσεων που προτείνεται να υλοποιήσουν.

Ισορροπη ανάπτυξη δράσεων

Με το κριτήριο αυτό αξιολογείται η διασφάλιση ισορροπίας ανάπτυξης των δράσεων που θα υλοποιηθούν.

Ιδιωτική συμμετοχή

Στις περιπτώσεις ίδιας συμμετοχής αξιολογείται η δυνατότητα των συγκεκριμένων φορέων να καταβάλλουν την απαιτούμενη ιδιωτική συμμετοχή.

Εκτός των παραπάνω γενικών κριτηρίων κατά την αξιολόγηση των προτάσεων θα συνυπολογίζονται και τα ειδικά κριτήρια που προβλέπονται για κάθε άξονα ανά μέτρο και ενέργεια (βλ. περιγραφή αξόνων).

Κριτήρια προτεραιότητας

Οι προτεινόμενες ενέργειες θα έχουν προτεραιότητα όταν πληρούν ένα τουλάχιστον από τα παρακάτω κριτήρια:

1. Αναφέρονται σε δραστηριότητες με περιφερειακή διάσταση
2. Η διακρατική συνεργασία περιλαμβάνει εκπαίδευση των καταρτιζομένων στο εξωτερικό και δεν περιορίζεται στην ανταλλαγή εμπειρογνομόνων.
3. Προωθούν ή συμβάλλουν στη δημιουργία εθνικών και κοινοτικών δικτύων.
4. Συνδέονται με συγκεκριμένα προγράμματα δράσεων κοινοτικού ενδιαφέροντος (π.χ LEONARDO DA VINCI) και με λειτουργικά Προγράμματα του 2^{ου} Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης.
5. Περιλαμβάνουν στην εταιρική σχέση εργοδότες, οι οποίοι θα προσλάβουν καταρτισμένους από τα προγράμματα για μεγάλο χρονικό διάστημα.
6. Ενισχύουν το δεσμό μεταξύ οργανισμών κατάρτισης, ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και κοινωνικών εταίρων.
7. Στοχεύουν στην έναρξη λειτουργίας Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων και Συνεταιρισμών.
8. Συμβάλλουν στην εξεύρεση απασχόλησης ανέργων των προβληματικών περιοχών της χώρας.

9. Στη διακρατική συνεργασία συμμετέχουν τρεις και άνω διακρατικοί εταίροι (Ελλάδα και δύο πλέον εταίροι από άλλα Κράτη-μέλη).

8.3.7. ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΑΞΟΝΩΝ

8.3.7.1. ΑΞΟΝΑΣ HORIZON¹³

α. Διερεύνηση καινοτόμων λύσεων – οι κοινοτικές πρωτοβουλίες

Η Απασχόληση – HORIZON αποτελεί ένα σκέλος της Κοινοτικής πρωτοβουλίας Απασχόληση, η οποία υποστηρίζει τα κράτη – μέλη και την Επιτροπή στο πλαίσιο της συνεργασίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ειδικές ανάγκες κατά την ένταξή τους στην εργασία και την κοινωνία.

Στο συνολικότερο πλαίσιο της πρωτοβουλίας Απασχόληση, το HORIZON στοχεύει στη βελτίωση των δυνατοτήτων και των προοπτικών απασχόλησης των ατόμων με ειδικές ανάγκες μέσω:

- Του συνδυασμού των εμπειριών κατάρτισης και εργασίας με μέτρα πληροφόρησης και υποστήριξης.
- Της βελτίωσης της παροχής υπηρεσιών που βασίζονται στις ατομικές ανάγκες και της ενίσχυσης της συνεργασίας μεταξύ των επαγγελματιών και των παραγόντων του χώρου αυτού.
- Της αλλαγής της στάσης μεταξύ των εργοδοτών, των εργατικών συνδικάτων και άλλων τοπικών παραγόντων, με την υιοθέτηση περισσότερο ολιστικών προσεγγίσεων.
- Της συμμετοχής των ίδιων των ατόμων με ειδικές ανάγκες ως παραγόντων στην δική τους προσωπική πορεία προς την εξεύρεση εργασίας στην ελεύθερη αγορά εργασίας.

Το HORIZON προσφέρει χρηματοδότηση για σχέδια τα οποία διερευνούν νέους τρόπους επίτευξης των γενικών στόχων. Ο αντίκτυπος αυτών των σχεδίων ενισχύεται μέσω της ομαδοποίησης τους στο πλαίσιο διακρατικών εταιρικών σχέσεων, ενώ η μάθηση από τους άλλους και η ανταλλαγή ιδεών ενισχύει τις καινοτομίες. Δίνεται προτεραιότητα σε πειραματικά σχέδια, τα οποία εμπίπτουν σε ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα κεφάλαια ή μέτρα:

- Την ανάπτυξη νέων συστημάτων κατάρτισης, ψυχολογικής υποστήριξης και απασχόλησης, συμπεριλαμβανόμενης της προσαρμογής του χώρου εργασίας στις νέες τεχνολογίες.

¹³ Ενημερωτικό Φυλλάδιο Horizon, πηγή Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

- Την κατάρτιση με την κατάλληλη καθοδήγηση, τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας και προγράμματα υποστήριξης.
- Την υποστήριξη της δημιουργίας θέσεων εργασίας και της λήψης καινοτόμων μέτρων για τη διασφάλιση της εργασίας, συμπεριλαμβανόμενων νέων δημόσιων και ιδιωτικών εταιρικών σχέσεων.
- Τη διεύρυνση της ευαισθητοποίησης των εργοδοτών και των ίδιων των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Ο συνολικός προϋπολογισμός για το HORIZON εκτιμάται σε 950 εκατ. EURO περίπου, εκ των οποίων η Ευρωπαϊκή Ένωση πρόσφερε τουλάχιστον 500 εκατ. EURO. Η πρώτη πρόσκληση για την υποβολή σχεδίων δημοσιεύθηκε το 1995 και, μέχρι σήμερα, τα κράτη μέλη έχουν επιλέξει περίπου τα 635 σχέδια για συμμετοχή στην πρώτη φάση της πρωτοβουλίας, η οποία θα διαρκέσει δύο με τρία έτη. Κατά τη διάρκεια του 1997 θα επιλεγεί μια δεύτερη φάση σχεδίων. Σαν αποτέλεσμα αυτής κατά το τέλος του προγράμματος Απασχόληση, το 1999, πάνω από 1200 σχέδια σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση θα έχουν διερευνηθεί νέους τρόπους για την ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας.

β. Άτομα με ειδικές ανάγκες στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Στα άτομα με ειδικές ανάγκες περιλαμβάνονται πολλές κατηγορίες ατόμων, όπως άτομα με κινητικές αναπηρίες, άτομα με ψυχικά νοσήματα και μαθησιακές δυσκολίες. Μπορεί να είναι κωφοί, δυσλεκτικοί, παραπληγικοί ή να έχουν υποστεί νευρικό κλονισμό. Ορισμένοι απ' αυτούς ζουν με την αναπηρία από την γέννησή τους. Άλλοι αποκτούν αναπηρία σαν αποτέλεσμα ενός ατυχήματος ή μίας ασθένειας. Κάθε άτομο με ειδικές ανάγκες αντιμετωπίζει επομένως ένα μοναδικό σύνολο προκλήσεων κατά την ένταξή του στην κοινωνία και την εργασία.

Πόσα άτομα στην Ευρώπη έχουν ειδικές ανάγκες;

Η έλλειψη αξιόπιστων στατιστικών στοιχείων αποτελεί την πρώτη ένδειξη των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Πολλοί από αυτούς είναι τόσο αποθαρρυσμένοι στην προσπάθειά τους να βρουν εργασία ώστε να μην σπεύδουν να εγγραφούν στα μητρώα ανέργων.

Σύμφωνα με εκτιμήσεις το 1996, περίπου 40 εκατ. άτομα στην Ευρώπη καταγράφηκαν να έχουν ειδικές ανάγκες. Εξ αυτών, ποσοστό περίπου 50% είναι σε ηλικία εργασίας. Στα κράτη μέλη, όπου υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία, το ποσοστό αυτό δεν αναμένεται ότι θα αλλάξει σημαντικά κατά τα επόμενα 25 έτη. Εντούτοις, υπάρχουν περίπου 20 εκατ. άτομα με ειδικές ανάγκες που βρίσκονται σε ηλικία εργασίας.

Από το σύνολο των ατόμων με ειδικές ανάγκες, τα άτομα με χρόνιες νοητικές παθήσεις είναι τα περισσότερο ευάλωτα όσον αφορά τον κοινωνικό αποκλεισμό. Η ανεργία είναι κοινό χαρακτηριστικό και ένα τρίτο από τους άστεγους έχουν σοβαρά ψυχολογικά και ψυχιατρικά προβλήματα.

Πόσοι από αυτούς δεν μπορούν να βρουν αμειβόμενη εργασία;

Πέντε κράτη μέλη καταγράφουν τον αριθμό των ατόμων με ειδικές ανάγκες που είναι σε θέση να εργαστούν, σύμφωνα με τους εθνικούς ορισμούς. Το εκτιμώμενο ποσοστό των ανέργων ποικίλλει μεταξύ του 18% και του 82%. Συγκρινόμενο με τα ποσοστά ανεργίας του ενεργού πληθυσμού συνολικά, το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με ειδικές ανάγκες είναι δύο με τρεις φορές υψηλότερο.

Ποιοτική εργασία για τα άτομα με ειδικές ανάγκες;

Στην έκθεσή τους, η οποία σημάδεψε το τέλος της δεκαετίας για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, τα Ηνωμένα Έθνη επεσήμαναν ότι τα άτομα με ειδικές ανάγκες απασχολούνται συχνά σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις ή κατέχουν επαγγέλματα χαμηλής εξειδίκευσης. Για πολλούς η αιτία είναι η έλλειψη επαρκούς εκπαίδευσης και κατάρτισης. Εντούτοις τα άτομα με ειδικές ανάγκες στερούνται πρόσβαση σε προγράμματα ποιοτικής κατάρτισης, τα οποία θα οδηγούσαν σε ανάληψη ποιοτικής εργασίας.

Πρόσθετα εμπόδια εξαιτίας του φύλου, της φυλής και της ηλικίας

Γυναίκες και άτομα που προέρχονται από μία εθνική μειονότητα αντιμετωπίζουν πρόσθετες διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Παρομοίως, τα περισσότερα ηλικιωμένα άτομα πλήττονται από τη διαδεδομένη πρακτική «των συστηματικών διακρίσεων εναντίον των εργαζομένων ηλικίας 50 ετών και άνω». (Eurolinkage 1993). Το στοιχείο αυτό είναι ιδιαίτερα απειλητικό για τα περισσότερα ηλικιωμένα άτομα, καθώς οι ειδικές ανάγκες συχνά αυξάνονται με την ηλικία.

γ. Η ανταπόκριση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Τον Ιούλιο του 1996, Η Επιτροπή υιοθέτησε μια ανακοίνωση για την ισότητα των ευκαιριών για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, η οποία θέτει τις βάσεις της νέας ευρωπαϊκής στρατηγικής. Η εν λόγω στρατηγική δίνει έμφαση σε τέσσερα βασικά στοιχεία:

- Ενδυνάμωση των ατόμων με ειδικές ανάγκες για τη συμμετοχή τους στην κοινωνία
- Εξάλειψη των εμποδίων για τη συμμετοχή τους μέσω:
 - Του σεβασμού της αυτονομίας και της ανεξαρτησίας τους.
 - Της αναπροσαρμογής των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης για τη διευκόλυνση της συμμετοχής τους.
 - Της αναπροσαρμογής της κοινωνικής πρόνοιας και των άλλων μέσων στήριξης για τη διευκόλυνση της συμμετοχής τους.
 - Της υιοθέτησης μιας ανθρωποκεντρικής προσέγγισης στο σχεδιασμό και την παροχή των υπηρεσιών στήριξης.
 - Της διασφάλισης της απρόσκοπτης παροχής υπηρεσιών.
- Κοινωνική διεύρυνση
 - Μέσω της διατήρησης ισότιμου αστικού κώδικα για τα άτομα με ειδικές ανάγκες.
 - Μέσω της προώθησης της απασχόλησης για άτομα με ειδικές ανάγκες ως βασικό στοιχείο για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας.
- Ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης έτσι ώστε να είναι δεκτική σε στρατηγικές που αφορούν την ισότητα ευκαιριών για άτομα με ειδικές ανάγκες.

δ. Τι πράττουν τα κράτη μέλη

Η αρμοδιότητα για την οικονομική και κοινωνική ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες εναπόκειται κυρίως στα κράτη μέλη. Κατά τις δύο τελευταίες δεκαετίες σημειώθηκαν σημαντικές εξελίξεις όσον αφορά την ποικιλία υπηρεσιών.

Τι υποστηρίζει η νομοθεσία σχετικά με τα ίσα δικαιώματα των ατόμων με ειδικές ανάγκες;

Το νομοθετικό πλαίσιο όσον αφορά τα άτομα με ειδικές ανάγκες ποικίλλει σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών. Τα περισσότερα

προωθούν την απασχόληση μέσω νομικών υποχρεώσεων, όπως είναι τα συστήματα ποσοτώσεων. Ορισμένα ακόμα, όπως η Γερμανία και η Πορτογαλία, συμπεριλαμβάνουν μια ρήτρα εναντίον των διακρίσεων στα συντάγματά τους. Άλλα διαθέτουν ένα νομοθετικό πλαίσιο, το οποίο προσφέρει μια βάση για την ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες, μέσω της επαγγελματικής αποκατάστασης, της επαγγελματικής κατάρτισης και της τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας. Μόνο λίγα κράτη μέλη, όπως η Ισπανία, διαθέτουν μια γενική διάταξη για τα ανθρώπινα δικαιώματα όσον αφορά τα άτομα με ειδικές ανάγκες.

Τι άλλα μέτρα έχουν αναπτύξει τα κράτη μέλη

Όλες οι χώρες προωθούν την απασχόληση των ατόμων με ειδικές ανάγκες, μέσω χρηματοδοτικών κινήτρων για τους εργοδότες. Σε αυτά περιλαμβάνονται η αποζημίωση για τη μειωμένη παραγωγικότητα, η επιστροφή των δαπανών για την προσαρμογή του χώρου εργασίας, και η πριμοδότηση των μισθών.

Τι διατάξεις υφίστανται για την αποκατάσταση, την κατάρτιση και τον προσανατολισμό;

Έχουν αναπτυχθεί πρότυπα αξιολόγησης και ευέλικτης κατάρτισης για άτομα με ειδικές ανάγκες. Μερικές φορές αυτό έχει ήδη επιτευχθεί με βοήθεια από τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία. Στα πρόσθετα μέτρα περιλαμβάνονται:

- Η ανάπτυξη πολλαπλών ικανοτήτων των εκπαιδευτών και του υπόλοιπου εξειδικευμένου υποστηρικτικού προσωπικού.
- Η προώθηση ουσιαστικών εταιρικών σχέσεων μεταξύ Πανεπιστημίων, Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης, ειδικών κέντρων και των εργοδοτών της κάθε συγκεκριμένης τοπικής περιφέρειας.
- Η τοποθέτηση σε προστατευμένο εργασιακό περιβάλλον, ως αναπόσπαστο τμήμα της αποκατάστασης και της κατάρτισης.
- Η διασφάλιση ότι η κατάρτιση οδηγεί σε μια αναγνωρισμένη ειδικότητα ή μερική ειδικότητα.

Η στήριξη της απασχόλησης

Η αλλαγή των στάσεων και οι πολιτικές εξελίξεις σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο έχουν αυξήσει την πρόσβαση στην απασχόληση των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Εντούτοις δε, δεν φαίνεται να έχει δοθεί η ίδια προσοχή στην ένταξή τους στην ελεύθερη αγορά εργασίας. Γί αυτούς, για τους οποίους δεν είναι δυνατό να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες στην ελεύθερη αγορά εργασίας, είναι διαθέσιμη μία αυξανόμενη ποικιλία δυνατοτήτων προστατευόμενες απασχόλησης.

Τα προστατευόμενα εργαστήρια προσφέρουν ευρείας κλίμακας εργασιακές εμπειρίες. Αναμένεται ότι, με αυξανόμενο ρυθμό, αυτά πρόκειται να στραφούν από τις κοινωνικές σε περισσότερο

επιχειρηματικές πρακτικές. Μια τέτοιου είδους αλλαγή μπορεί να μειώσει σημαντικά τις προοπτικές ενός εργαζομένου για μετάβαση στην ελεύθερη εργασία.

Οι κοινωνικές επιχειρήσεις προσφέρουν, με αυξανόμενο ρυθμό, προστατευόμενη απασχόληση. Προσφέρουν ευελιξία για την αντιμετώπιση των ατομικών αναγκών, ενώ παράλληλα προσαρμόζονται σε νέες σχέσεις μεταξύ της δημόσιας πολιτικής και του επιχειρηματικού κόσμου.

Η προστατευόμενη απασχόληση αντιμετωπίζει τις ιδιαιτερότητες των ατόμων με ειδικές ανάγκες με προσωπική στήριξη και ιδιαίτερες εργονομικές προσαρμογές στον χώρο εργασίας, ενώ παράλληλα συνδυάζει τις απαιτήσεις της παραγωγής.

ε. Το HORIZON σε δράση

Αυτό το τμήμα της έκθεσης εξετάζει τα κύρια χαρακτηριστικά των 635 σχεδίων τα οποία επιλέχθηκαν για το HORIZON, το 1995, και δίνει ορισμένα παραδείγματα για βασικά θέματα, μέσω της περιγραφής ειδικών σχεδίων.

Επισκόπηση των σχεδίων: ομάδες στόχοι

Ορισμένα σχέδια δεν αναφέρονται σε ειδικές ομάδες, επειδή οι δράσεις τους στοχεύουν σε άτομα με μεγάλο εύρος ειδικών αναγκών. Σε αυτή την περίπτωση ανήκουν σχέδια τα οποία εστιάζουν στην ευαισθητοποίηση και την πληροφόρηση. Η πλειονότητα των σχεδίων εντούτοις, έχουν στόχους οι οποίοι επικεντρώνονται σε άτομα με ένα συγκεκριμένο τύπο ειδικών αναγκών.

Κινητικές αναπηρίες

Αυτοί που ωφελούνται από τα σχέδια εμπίπτουν σε τέσσερις ομάδες: τα άτομα με κινητικές αναπηρίες, τα άτομα με μαθησιακές δυσκολίες, τα άτομα που υποφέρουν από νοητικές παθήσεις και τα άτομα με αισθητηριακές διαταραχές. Εξ αυτών, τα άτομα με κινητικές αναπηρίες αποτελούν την μεγαλύτερη ομάδα. Αυτή η τάση διαπιστώθηκε σε όλα τα κράτη μέλη. Η ομάδα αυτή περιλαμβάνει επίσης μια μεγάλη ποικιλία ατόμων με κινητικές αναπηρίες, συμπεριλαμβανόμενης της εγκεφαλικής παράλυσης, της επιληψίας, των τραυμάτων της σπονδυλικής στήλης και των τραυματικών εγκεφαλικών κακώσεων.

Μαθησιακές δυσκολίες

Σχέδια που στοχεύουν στα άτομα με μαθησιακές δυσκολίες συναντάμε στα περισσότερα κράτη μέλη. Περισσότερο από το ένα τρίτο των σχεδίων προορίζεται γι' αυτή την ομάδα στόχο, στην Ελλάδα, την Ιρλανδία και τις Κάτω Χώρες.

Νοητικές παθήσεις

Συνολικά το 20% των σχεδίων HORIZON επισημαίνουν ότι στοχεύουν στην κατηγορία των ατόμων που υποφέρουν από νοητικές παθήσεις. Κυρίως η Γερμανία και η Ισπανία φαίνεται να δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στην προώθηση των δυνατοτήτων απασχόλησης γι' αυτή την ομάδα στόχο.

Αισθητηριακές διαταραχές

Συνολικά περίπου το 8% των σχεδίων εστιάζονται σ' αυτή την ομάδα, αλλά το ποσοστό στη Δανία είναι πολύ υψηλότερο. Μεταξύ των διαφόρων μορφών αισθητηριακών διαταραχών, τα περισσότερα σχέδια απευθύνονται σε άτομα με βαρηκοΐα.

Νέοι

Το γεγονός ότι 10% των σχεδίων αφορούν ειδικότερα τους νέους αντανakλά την αντίληψη ότι η προετοιμασία των ατόμων με ειδικές ανάγκες για την απασχόληση είναι αποτελεσματικότερη όταν ξεκινά από τη νεαρή ηλικία.

Γυναίκες

Πολλές γυναίκες με ειδικές ανάγκες αντιμετωπίζουν ένα διπλό μειονέκτημα όταν επιχειρούν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Παρά το γεγονός αυτό, μόνο το 2% των σχεδίων αφορά αυτή την ειδική ομάδα.

Εκπαιδευτές, σύμβουλοι, κοινωνικοί λειτουργοί

Η πρωταρχική άμεση ομάδα στόχος του HORIZON είναι τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Εντούτοις, οι δραστηριότητες των σχεδίων μπορεί να στοχεύουν έμμεσα σε άλλες ομάδες, όπως τους εκπαιδευτές, τους συμβούλους και τους κοινωνικούς λειτουργούς. Περίπου το ένα τέταρτο των σχεδίων HORIZON εστιάζονται σε δραστηριότητες προοριζόμενες γι' αυτές τις ομάδες, και περισσότερο από το ένα τρίτο από αυτά απευθύνονται στους εκπαιδευτές, στο πλαίσιο των σχεδίων για την «επιμόρφωση των εκπαιδευτών».

Εργοδότες – μία ανεπαρκώς καλυπτόμενη ομάδα

Μόνο το 1%μ των σχεδίων HORIZON αναφέρει τους εργοδότες ως την άμεση ομάδα στόχο τους. Τα σχέδια αυτά προσφέρουν κυρίως επιμόρφωση για τους εργοδότες, προκειμένου να τους εμπλέξουν ενεργά στη διαδικασία της ένταξης των ατόμων με ειδικές ανάγκες στον χώρο εργασίας.

Επισκόπηση των σχεδίων – δραστηριότητες

Οι πέντε ευρύτερες ομάδες δραστηριοτήτων που μπορούμε να εντοπίσουμε είναι: η κατάρτιση, η δημιουργία θέσεων απασχόλησης, ο προσανατολισμός, οι νέες τεχνολογίες και οι ολοκληρωμένες προσεγγίσεις.

1. Μια ολιστική προσέγγιση για την επαγγελματική κατάρτιση

Καθώς πολλά άτομα με ειδικές ανάγκες έχουν περιορισμένη πρόσβαση στην κατάρτιση, τα περισσότερα σχέδια εστιάζονται στην ανάπτυξη των προγραμμάτων κατάρτισης. Εντούτοις, η κατάρτιση μόνο δεν επαρκεί για να δώσει τη δυνατότητα στα άτομα με ειδικές ανάγκες να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου, τα περισσότερα σχέδια περιλαμβάνουν διαφορετικά στοιχεία στις δραστηριότητές τους. Για παράδειγμα, η κατάρτιση μπορεί να συνδυάζεται με μεθόδους αξιολόγησης, προσανατολισμού, δραστηριότητες για την προώθηση της δημιουργία θέσεων εργασίας ή της ευαισθητοποίησης.

Βελτιωμένα προγράμματα κατάρτισης

Πολλά σχέδια στοχεύουν στην ανάπτυξη κύκλων μαθημάτων και εκπαιδευτικών μέσων, τα οποία ανταποκρίνονται στις ιδιαιτερότητες συγκεκριμένων κατηγοριών υλικών και ατόμων με ειδικές ανάγκες. Συχνά περιλαμβάνουν στοιχεία, τα οποία μπορούν να προσαρμόζονται στις ατομικές ιδιαίτερες ανάγκες. Δεδομένου του εύρους των ειδικών αναγκών και ατομικών ιδιαιτεροτήτων, αυτό αποτελεί ένα σημαντικό χαρακτηριστικό για τα σχέδια HORIZON. Στη Φλάνδρα του Βελγίου, την Ιρλανδία και την Ιταλία, περίπου το ένα τρίτο των σχεδίων που αφορούν την κατάρτιση αναπτύσσουν τέτοια ειδικά προγράμματα.

Ειδίκευση και επίσημη αναγνώρισή της

Τα άτομα με ειδικές ανάγκες δεν διαθέτουν πάντοτε την ίδια πρόσβαση στις δυνατότητες εκπαίδευσης και κατάρτισης που διαθέτουν οι υπόλοιποι. Γι' αυτούς ένας ιδιαίτερα σημαντικός παράγοντας είναι ότι η κατάρτιση θα πρέπει να οδηγεί σε επίσημα αναγνωρισμένες νέες ειδικότητες. Περίπου το 15% των σχεδίων κατάρτισης αναπτύσσουν προγράμματα που οδηγούν σε επίσημη ειδίκευση και αναγνώριση της ειδίκευσης αυτής. Σε αυτή την πτυχή δίνεται περισσότερο έμφαση στα βόρεια κράτη μέλη, όπως η Ιρλανδία, η Γερμανία και η Αυστρία.

Η επιμόρφωση των εκπαιδευτών

Στο πλαίσιο της κατηγορίας «επιμόρφωση των εκπαιδευτών, το HORIZON υποστηρίζει την ανάπτυξη νέων προτύπων νέων εξειδικεύσεων για τα άτομα τα οποία εργάζονται στο χώρο των ειδικών αναγκών. Αν και είναι επαγγελματικά εξειδικευμένοι, πολλοί απ' αυτούς δεν διαθέτουν κατάρτιση όσον αφορά τις ιδιαιτερότητες των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Γι' αυτό, οι εκπαιδευτές μπορούν να αποκτήσουν νέες ικανότητες όσον αφορά τη μεθοδολογία εκπαίδευσης, τη διάγνωση και αξιολόγηση και την κοινωνική υποστήριξη που απαιτείται για ορισμένους τύπους ειδικών αναγκών. Το υποστηρικτικό προσωπικό μπορεί να επιμορφωθεί σχετικά με την κατάλληλα σχεδιασμένη κατάρτιση ή την κατάλληλη προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος. Ιδιαίτερα σημαντική είναι η δυνατότητα για τα άτομα με ειδικές ανάγκες να

επιμορφώνονται ως επαγγελματικοί σύμβουλοι άλλων ατόμων με ειδικές ανάγκες.

2. Προώθηση της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης

Τα ποσοστά ανεργίας στην Ευρώπη συνεχίζουν να είναι υψηλά. Επιπλέον, η ζήτηση για εργαζομένους υψηλής εξειδίκευσης είναι προφανής από ανταγωνιστικής απόψεως. Αμφότεροι οι παράγοντες καθιστούν ακόμη δυσκολότερη την εξεύρεση εργασίας από τα άτομα μειωμένης παραγωγικότητας. Ως εκ τούτου, περισσότερο από το ένα τρίτο των σχεδίων εστιάζονται άμεσα σε δραστηριότητες δημιουργίας θέσεων απασχόλησης.

Πρότυπα κοινωνικών επιχειρήσεων

Για την επίλυση του προβλήματος της υψηλής ανεργίας μεταξύ των ατόμων με ειδικές ανάγκες, θα πρέπει να δημιουργηθούν κατάλληλες θέσεις απασχόλησης γι' αυτά, καθώς και να ληφθούν ειδικά μέτρα για να βοηθήσουν ώστε να παραμείνουν εργαζόμενα. Συνεταιρισμοί και κοινωνικές επιχειρήσεις προσφέρουν κατάλληλη εργασία και καλύτερη ποιότητα ζωής για πολλά άτομα με ειδικές ανάγκες. Σε ορισμένα κράτη μέλη, όπως η Ιταλία, οι κοινωνικοί συνεταιρισμοί υπήρχαν εδώ και κάποιο χρονικό διάστημα. Στην περίπτωση αυτή, πρόκληση αποτελεί η επέκταση των προτύπων σε άλλους τομείς και ομάδες στόχους. Σε άλλες χώρες, όπως η Φινλανδία, η δημιουργία κοινωνικών επιχειρήσεων και συνεταιρισμών αποτελεί μια καινοτομία, καθώς αυτές δεν υπήρχαν στο παρελθόν σε αυτές τις χώρες.

Προστατευόμενα εργασιακά περιβάλλοντα σε νέους τομείς οικονομικής ανάπτυξης

Οι νέοι τομείς ανάπτυξης αποτελούν πηγές πρόσθετων θέσεων εργασίας. Προσφέρουν επίσης δυνατότητες νέων εργασιακών μεθόδων, οι οποίες μπορούν να καλύπτουν διάφορα επίπεδα δεξιοτήτων ή ειδικοτήτων.

3. Νέες προσεγγίσεις όσον αφορά τον προσανατολισμό

Η επιτυχής διαπραγμάτευση των διάφορων σταδίων για την απασχόληση απαιτεί την παροχή εξειδικευμένου προσανατολισμού. Ένα τρίτο των σχεδίων στοχεύει στην ανάπτυξη δραστηριοτήτων προσανατολισμού. Πολλά σχέδια έχουν ως στόχο τη δημιουργία κέντρων,, τα οποία παρέχουν υπηρεσίες διαμεσολάβησης. Σε αυτά περιλαμβάνονται η δημιουργία εικονικών επιχειρήσεων, ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η επαγγελματική ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Αναγνωρίζοντας την ανάγκη για εξατομικευμένη υποστήριξη, το 5% των σχεδίων πρόκειται να παρέχουν προσανατολισμό όσον αφορά τη σταδιοδρομία και ένα 5% θα προσφέρει ατομική υποστήριξη.

4. Τεχνολογίες πληροφόρησης και επικοινωνίας

Πολλά άτομα με ειδικές ανάγκες θα μπορούσαν να ενταχθούν σε θέσεις απασχόλησης εάν το περιβάλλον διαβίωσης και εργασίας τους ήταν κατάλληλα διαμορφωμένο ανάλογα με τις ανάγκες τους. Οι νέες τεχνολογίες πληροφόρησης και επικοινωνίας μπορούν να βοηθήσουν σημαντικά σε αυτή την ένταξη. Με τη δημιουργία εναλλακτικών εργασιακών περιβαλλόντων, την τηλεμάθηση και την τηλεργασία μπορούν να προσφερθούν πολλές δυνατότητες στα άτομα με ειδικές ανάγκες. Επιπλέον, οι νέες τεχνολογίες προσφέρουν περισσότερες δυνατότητες επιλογής για εξατομικευμένα διαμορφωμένες κατοικίες, μεγαλύτερη κινητικότητα, πρόσβαση σε συστήματα επικοινωνίας, καθώς και κατάλληλα διαμορφωμένους χώρους εργασίας. Νέα τεχνικά βοηθήματα δίνουν τη δυνατότητα ακόμη και σε άτομα με σοβαρές ειδικές ανάγκες να προσαρμοστούν με το περιβάλλον τους. Το ένα πέμπτο των σχεδίων αφορά θέματα που σχετίζονται με τις νέα τεχνολογίες. Τα βασικά θέματα είναι οι ειδικότητες που σχετίζονται με τη νέα τεχνολογία πληροφόρησης και την τηλεργασία. Η χρησιμοποίηση των πολυμέσων ως οργάνου προσανατολισμού και κατάρτισης περιλαμβάνεται στο 3% των σχεδίων.

5. Ολοκληρωμένες προσεγγίσεις

Ένας βασικός στόχος του HORIZON είναι η ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ των δημόσιων αρχών, των ιδρυμάτων παροχής κατάρτισης και υπηρεσιών, των επιχειρήσεων, των κοινωνικών εταιριών και των ΜΚΟ. Αυτό πρόκειται να διασφαλίσει μια περισσότερο ολοκληρωμένη, ολιστική προσέγγιση όσον αφορά την απασχόληση ατόμων με ειδικές ανάγκες. Περίπου το 20% των σχεδίων του HORIZON αναφέρονται στην ενίσχυση της συνεργασίας σε τοπικό περιφερειακό ή εθνικό επίπεδο. Οι περισσότερο αναφερόμενες εταιρικές σχέσεις είναι μεταξύ των υπηρεσιών απασχόλησης, των κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης και αποκατάστασης και των ΜΜΕ.

6. Τομείς που απαιτούν περισσότερη έμφαση

Αν και ένας μεγάλος αριθμός σχεδίων αντιμετωπίζει θέματα, όπως η κατάρτιση, η δημιουργία θέσεων απασχόλησης και ο προσανατολισμός, ένας μικρότερος αριθμός σχεδίων αφορά άλλους σημαντικούς τομείς που σχετίζονται με τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Ορισμένα παραδείγματα ενδιαφερουσών εξελίξεων, στις οποίες θα μπορούσε να δοθεί περισσότερη έμφαση, δίνονται κατωτέρω.

Συμμετοχή των ατόμων με ειδικές ανάγκες

Ένας σημαντικός παράγοντας για κάθε άτομο είναι η δυνατότητα να συμβάλλει στις αποφάσεις που αφορούν οποιαδήποτε πτυχή της ζωής του. Στην περίπτωση των ατόμων με ειδικές ανάγκες, μόνο η πλήρης συμμετοχή τους μπορεί να βοηθήσει στην εξεύρεση των καλύτερων και μεγαλύτερης διάρκειας λύσεων. Ως εκ τούτου, θα πρέπει

να συμμετέχουν στο σχεδιασμό, την εκτέλεση και την αξιολόγηση των δραστηριοτήτων, οι οποίες έχουν ως σκοπό να βοηθήσουν την ένταξή τους. Παρομοίως, θα πρέπει να αναληφθεί δράση για να προσφερθούν στα ΑΜΕΑ οι απαραίτητες δεξιότητες που θα επιτρέπουν την πλήρη συμμετοχή τους σε κάθε στάδιο της διαδικασίας λήψης αποφάσεων.

Επιστροφή στην εργασία μέσω της αναδιοργάνωσης του εργασιακού περιβάλλοντος

Πολλά άτομα πρέπει να εγκαταλείψουν τις εργασίες τους μετά από ένα ατύχημα ή μία ασθένεια, η οποία τους καθιστά ανίκανους να προσφέρουν την προηγούμενη εργασία τους. Συχνά η δραστηριότητα τους τελειώνει με μία σύνταξη αναπηρίας ή ένα επίδομα κοινωνικής πρόνοιας, ακόμη και να είναι σε θέση να εκτελέσουν άλλου είδους εργασία.

Επίδειξη στους εργοδότες των ικανοτήτων των ατόμων με ειδικές ανάγκες

Οι προκαταλήψεις σχετικά με τα άτομα με ειδικές ανάγκες είναι πολυάριθμες. Συχνά οι πραγματικές ικανότητές τους είναι ελάχιστα γνωστές. Ως εκ τούτου, η ανάγκη ενημέρωσης των εργοδοτών σχετικά με το πραγματικό δυναμικό των ατόμων με ειδικές ανάγκες, αποτελεί θέμα βασικής σημασίας. Αυτό μπορεί να πραγματοποιηθεί όσο το δυνατό καλύτερη με την αύξηση της ευαισθητοποίησης των εργοδοτών και την επίδειξη του δυναμικού των ατόμων με ειδικές ανάγκες, μέσω κατευθυνόμενων εργασιακών εμπειριών.

Συμπληρωματικότητα

Πολλοί στόχοι του HORIZON συνδέονται στενά με τους στόχους του προγράμματος HELIOS. Ως αποτέλεσμα, η συμπληρωματικότητα είναι μεγάλη μεταξύ των δράσεων των δύο προγραμμάτων. Ορισμένα σχέδια του HORIZON στηρίζονται σε δίκτυα που δημιούργησε προηγουμένως το HELIOS. Σε άλλες περιπτώσεις, προπαρασκευαστικές εργασίες που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο του HELIOS οδήγησαν στην ανάπτυξη σχεδίων του HORIZON και διευκόλυναν τη διαδικασία της αναζήτησης εταιρών.

Επισκόπηση των σχεδίων: φορείς

Οι δράσεις θα πρέπει πάντα να εστιάζονται στις ιδιαίτερες ανάγκες των ατόμων. Αυτές ποικίλουν από το ένα άτομο στο άλλο. Ακόμη και αν αφορούν ομάδες ατόμων με ειδικές ανάγκες το φάσμα των αναγκών είναι ιδιαίτερα ποικιλόμορφο. Ένα σχέδιο, το οποίο αφορά την επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με μαθησιακές δυσκολίες, για παράδειγμα, έχει διαφορετικές απαιτήσεις, από ένα άλλο, το οποίο εστιάζεται στα άτομα με τραύματα της σπονδυλικής στήλης. Το ίδιο ισχύει και για τα άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας, οπτικές και ακουστικές μειονεξίες, εγκεφαλική παράλυση ή τραυματικές εγκεφαλικές

κακώσεις. Όλα απαιτούν αρκετά διαφορετικές προσεγγίσεις. Αυτή η μεγάλη ποικιλομορφία, όσον αφορά τις ομάδες στόχους του HORIZON, αντανακλά στα ιδρύματα, τις οργανώσεις και τις ενώσεις που είναι αρμόδιες για την υλοποίηση των σχεδίων.

Οι υλοποιούντες οργανισμοί των σχεδίων περιλαμβάνουν εθνικές, περιφερειακές και τοπικές οργανώσεις, τόσο του δημοσίου όσο και του ιδιωτικού τομέα, καθώς και κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης, κλινικές αποκατάστασης, σχολεία, ενώσεις για την προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Οι πρωταρχικοί τους ρόλοι μπορεί να είναι η ιατρική – λειτουργική αποκατάσταση, η αξιολόγηση, η επαγγελματική κατάρτιση, η καθοδήγηση, η τοποθέτηση ή η δημιουργία θέσεων εργασίας. Αυτή η ευρεία ποικιλομορφία των υλοποιούντων οργανισμών συναντάται σχεδόν σε κάθε κράτος μέλος.

Πολλές υλοποιούντες οργανισμοί, όπως οι δημοτικές αρχές, οι ενώσεις και τα κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης, δραστηριοποιούνται σε τοπικό επίπεδο. Κατ' αυτόν τον τρόπο, το HORIZON υποστηρίζει δράσεις που ανταποκρίνονται στις τοπικές ανάγκες.

Ένας ευρύς αριθμός μη κυβερνητικών οργανισμών εκπροσωπεί άτομα με ειδικές ανάγκες. Σε αυτές περιλαμβάνονται οργανισμοί ατόμων με ένα συγκεκριμένο τύπο ειδικών αναγκών, γονέων και οργανισμοί που αναλαμβάνουν δραστηριότητες για την ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην απασχόληση. Με την τήρηση της προσέγγισης «από τη βάση προς τα πάνω» του HORIZON οι εμπειρίες που αποκτώνται στη βάση συμβάλλουν στο μέγιστο βαθμό στην ανάπτυξη καινοτόμων μέτρων.

Η διακρατικότητα αποτελεί ένα απαραίτητο στοιχείο για τα σχέδια που υποστηρίζονται στο πλαίσιο του HORIZON. Πολλές οργανώσεις υλοποίησης στον τομέα των ατόμων με ειδικές ανάγκες έχουν ήδη διεθνή πείρα, εξαιτίας της συμμετοχής τους σε διεθνείς ενώσεις ατόμων με ειδικές ανάγκες, ή διεθνείς επαγγελματικές ενώσεις. Η εν λόγω πείρα δίνει τη δυνατότητα σε πολλούς να στηρίζονται σε υφιστάμενες επαφές για την εγκαθίδρυση αποτελεσματικών εταιρικών σχέσεων, χωρίς καθυστέρηση.

Κάθε τομέας των ειδικών αναγκών διαθέτει τη δική του ιδιαίτερη εμπειρογνωμοσύνη και στόχους, γεγονός που μπορεί εύκολα να οδηγήσει στον κατακερματισμό του τομέα. Εντούτοις, ένας μεγάλος αριθμός υλοποιούντων οργανισμών εκπόνησαν τα σχέδιά τους με στόχο τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης εν γένει, ανεξαρτήτως από τον τύπο των ειδικών αναγκών ή τους ιδιαίτερους στόχους. Τέτοιες επιδιώξεις αποτελούν ένα βήμα για περισσότερο ολοκληρωμένες προσεγγίσεις στο πεδίο των ειδικών αναγκών.

στ. Συμπεράσματα της πρώτης φάσης

Αν και τα σχέδια HORIZON δεν έχουν ολοκληρωθεί ακόμη, εντούτοις είναι δυνατό να εξαχθούν ορισμένα συμπεράσματα τα οποία μπορούν να ενημερώσουν τόσο την πολιτική όσο και την επικείμενη έναρξη της δεύτερης φάσης των σχεδίων. Είναι σαφές, από τις περιγραφές των σχεδίων και τις διαθέσιμες πληροφορίες από τα κράτη μέλη, ότι πραγματοποιούνται σημαντικές καινοτομίες και ότι υπάρχει σαφής βούληση εκ μέρους των κρατών μελών για τη χρησιμοποίηση του HORIZON ως μέσου για τη διερεύνηση νέων λύσεων στο συνεχιζόμενο πρόβλημα της ανεργίας και του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Όπως μπορεί να εξαχθεί από τις περιγραφές στην παρούσα έκθεση, πολλά σχέδια αμφισβητούν ήδη τις παραδοσιακές προσεγγίσεις όσον αφορά την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την υποστήριξη των ατόμων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες για την αναζήτηση και εξεύρεση εργασίας, ως αποτέλεσμα ειδικών αναγκών τους. Προκειμένου να στηριχθούν στις εμπειρίες της πρώτης φάσης των σχεδίων, θα είναι σημαντικό η μελλοντική ανάπτυξη του HORIZON να συμπεριλαμβάνει τα συμπεράσματα της πρώτης φάσης όσο και τις αντανakλάσεις της εμφανιζόμενης συναίνεσης σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και στα κράτη μέλη σχετικά με τα αποτελεσματικότερα μέσα πρόληψης και περιορισμού της ανεργίας και του αποκλεισμού των ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Συμμετοχή των εργοδοτών και των κοινωνικών εταίρων

Ο πρωταρχικός στόχος του HORIZON είναι η ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην απασχόληση. Ως εκ τούτου, είναι σαφές ότι οι εργοδότες θα πρέπει να συμμετέχουν σε μια πρώιμη φάση του σχεδιασμού ενός ατομικού σχεδίου αποκατάστασης. Οι εργοδότες και οι μελλοντικοί εργοδότες τείνουν να εστιάζουν το ενδιαφέρον τους περισσότερο στις ειδικές ανάγκες παρά στις ικανότητες των εν λόγω ατόμων. Κατά συνέπεια, είναι δυνατό οι εργοδότες εύκολα να υποτιμούν τα οφέλη που μπορούν να προκύψουν για τις εταιρίες από την απασχόληση ατόμων με ειδικές ανάγκες. Οι εργοδότες συχνά δεν ενδιαφέρονται επαρκώς ή δεν προσπαθούν επαρκώς να αντιμετωπίσουν τις ιδιαιτερότητες των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Απαιτείται επίσης η αυξημένη άμεση συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων για την υποστήριξη της μετάβασης των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην ελεύθερη αγορά εργασίας.

Καινοτομίες στη διαδικασία επαγγελματικής αποκατάστασης: ολοκληρωμένοι τρόποι

Μια ιδανική προσέγγιση, όσον αφορά τη διαδικασία επαγγελματικής αποκατάστασης, είναι η ενθάρρυνση της συνεργασίας και της εταιρικής σχέσης μεταξύ όλων των οργανώσεων, αρχών και

επαγγελματιών, οι οποίοι ασχολούνται με ένα επιμέρους άτομο. Αυτή η νέα αντίληψη επαγγελματικής αποκατάστασης περιλαμβάνει την ιδέα των Ατομικών Σχεδίων Δράσης (ΑΣΔ), τα οποία σχεδιάζονται σε συνεργασία με όλους τους επαγγελματίες που ασχολούνται με το συγκεκριμένο άτομο. Στόχο αποτελεί η παροχή της δυνατότητας στο άτομο με ειδικές ανάγκες να λάβει τις αποφάσεις που το αφορούν, σε σχέση με τα διάφορα στάδια της επαγγελματικής αποκατάστασής του. Το πρότυπο ενός πολυκλαδικού ατομικού σχεδίου δράσης απαιτεί καινοτομία, όσον αφορά τον επαγγελματικό προσανατολισμό, την παροχή συμβουλών και τις δραστηριότητες στήριξης. Στην τρέχουσα φάση των σχεδίων, μόνο το 8% των σχεδίων αναφέρουν ότι στηρίζουν τις δραστηριότητές τους σε μία προσέγγιση ολοκληρωμένου τρόπου, η οποία περιλαμβάνει για παράδειγμα τον προσανατολισμό, την παροχή συμβουλών, την κατάρτιση, την απασχόληση, τις υπηρεσίες ιατρικής φροντίδας και τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης.

Νέες θέσεις και νέες μορφές απασχόλησης

Τα ποσοστά ανεργίας στα κράτη μέλη είναι υψηλά και αυτά που σχετίζονται με τα άτομα με ειδικές ανάγκες είναι τρεις φορές υψηλότερα. Για την ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην ελεύθερη αγορά εργασίας, θα πρέπει να αναπτυχθούν καινοτόμα μέτρα για τη δημιουργία νέων μορφών απασχόλησης και νέων τρόπων οργάνωσης της υφιστάμενης εργασίας. Λίγα σχέδια αντιμετωπίζουν αυτό το θέμα κατά την πρώτη φάση των σχεδίων. Μόνο ένα σχέδιο αναφέρει νέες θέσεις εργασίας. Αυτό αποτελεί ένα μικρό ποσοστό των 635 σχεδίων του HORIZON.

Ίσες ευκαιρίες μεταξύ γυναικών και ανδρών

Οι ίσες ευκαιρίες αποτελούν ένα κοινό θέμα της Πρωτοβουλίας Απασχόληση και των Κοινοτικών Διαρθρωτικών Ταμείων. Εντούτοις, παρά τα αυξανόμενα εμπόδια που αντιμετωπίζουν σε γυναίκες κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, μόνο το 2% των σχεδίων στοχεύουν ειδικά τις γυναίκες. Όλοι οι ευρωπαίοι πολίτες θα πρέπει να έχουν ίσες δυνατότητες απασχόλησης είτε είναι άνδρες, είτε γυναίκες, είτε νέοι, είτε ηλικιωμένοι, είτε έχουν είτε δεν έχουν ειδικές ανάγκες.

Αντίκτυπος στις πολιτικές και πρακτικές των κρατών μελών

Τα συμπεράσματα των σχεδίων HORIZON αναμένεται να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στις πολιτικές και τις προτεραιότητες των κρατών μελών, προκαλώντας αλλαγές όσον αφορά τις πρακτικές για τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Η σύνδεση μεταξύ των αναμενόμενων αποτελεσμάτων των σχεδίων και των προτεραιοτήτων της πολιτικής στα κράτη μέλη θα πρέπει να αποκατασταθεί ε όλες τις πτυχές της ανάπτυξης και επιλογής των σχεδίων. Τα σχέδια θα πρέπει να διευρύνουν τον καλύτερο τρόπο ενημέρωσης των σχετικών

παραγόντων λήψης αποφάσεων, με αποτέλεσμα να είναι δυνατό να περιλαμβάνουν την προκύπτουσα ορθή πρακτική στα καθιερωμένα συστήματα κατάρτισης και απασχόλησης. Δράσεις για την προώθηση αυτής της ένταξης στην επικρατούσα κατάσταση μπορεί να αναλαμβάνονται στα σχέδια σε τοπικό, περιφερειακό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Οι υλοποιούντες οργανισμοί, οι εθνικές αρχές που είναι αρμόδιες για το ΕΚΤ, οι Εθνικές Δομές Στήριξης, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και οι λοιποί παράγοντες έχουν να διαδραματίσουν ένα ρόλο σε αυτή την διαδικασία. Το HORIZON μπορεί επίσης να βοηθήσει στη βελτίωση της κατάστασης των ατόμων με ειδικές ανάγκες εφόσον τα επιτυχή αποτελέσματα των σχεδίων οδηγήσουν σε ευρείες αλλαγές της πολιτικής και των πρακτικών σε όλη την Ευρώπη.

ζ. Επιλογή σχεδίων για τη δεύτερη φάση

Βάσει των εμπειριών του πρώτου γύρου των σχεδίων, τα κράτη μέλη θα δημοσιεύσουν μια πρόσκληση για την υποβολή προτάσεων για τη νέα φάση των σχεδίων HORIZON, στις αρχές του 1997. Η διαδικασία της επιλογής των σχεδίων θα πραγματοποιηθεί σε τέσσερα στάδια, τα οποία θα είναι κοινά για όλα τα σκέλη της Πρωτοβουλίας Απασχόληση.

- Ένα στάδιο ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης, κατά τη διάρκεια του οποίου όλοι οι σχετικοί παράγοντες θα ενημερωθούν για την Πρωτοβουλία.
- Ένα στάδιο πρόσκλησης για την υποβολή προτάσεων, κατά τη διάρκεια της οποίας ενδεχόμενοι ανάδοχοι προετοιμάζουν και υποβάλλουν αιτήσεις, οι οποίες εκθέτουν την καινοτόμο φύση των σχεδίων τους και τους προτεινόμενους διακρατικούς εταίρους τους ή ένα προφίλ των επιθυμητών εταίρων.
- Ένα στάδιο αξιολόγησης, κατά το οποίο οι περιφερειακές και εθνικές αρχές συντάσσουν έναν κατάλογο προεπιλογής των σχεδίων αυτών που ενδέχεται να έχουν το μεγαλύτερο αντίκτυπο στην πολιτική και πρακτική του κράτους μέλους.
- Ένα τελευταίο στάδιο ανάπτυξης και επιβεβαίωσης, το οποίο θα δώσει τη δυνατότητα στα προεπιλεγέντα σχέδια να αναπτύξουν τις προτάσεις τους και α επιβεβαιώσουν τους διακριτικούς εταίρους τους, πριν την τελική έγκρισή τους από τις αρχές των κρατών μελών.

8.3.8.2 ΑΞΟΝΑΣ YOUTHSTART¹⁴

α. Διερεύνηση καινοτόμων λύσεων – οι κοινοτικές πρωτοβουλίες

Η Απασχόληση – YOUTHSTART είναι ένα από τα τέσσερα μέρη ή «σκέλη» της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Απασχόληση. Μέσω της πρωτοβουλίας αυτής, τα κράτη μέλη και η Επιτροπή εργάζονται από κοινού προκειμένου να επιλυθούν τα προβλήματα του αποκλεισμού των νέων από την αγορά εργασίας.

Στο συνολικότερο πλαίσιο της πρωτοβουλίας Απασχόληση, το YOUTHSTART αποσκοπεί να υποστηρίξει την καλύτερη ένταξη των νέων κάτω των 20 ετών στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα εκείνων χωρίς βασικά προσόντα ή κατάρτιση, ενισχύει δε κατά κύριο λόγο:

- Την ανάπτυξη βελτιωμένης κατάρτισης και ευκαιριών απασχόλησης για νέους, κυρίως τους νέους που διατρέχουν κινδύνους λόγω του χαμηλού επιπέδου τυπικών προσόντων, ή που είναι άνεργοι για μεγάλη διάρκεια.
- Την ανάπτυξη καινοτόμου κατάρτισης, προσανατολισμού και προγραμμάτων απασχόλησης για νέους.

Τα σχέδια του YOUTHSTART ερευνούν νέους τρόπους εκπλήρωσης των στόχων αυτών. Η επίδραση των σχεδίων ενισχύεται με την ομαδοποίησή τους σε διακρατικές εταιρικές σχέσεις. Προτεραιότητα δίνεται σε καινοτόμα σχέδια που εντάσσονται σε ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα σημεία ή μέτρα:

Συστήματα προσανατολισμού, κατάρτισης, παροχής συμβουλών και απασχόλησης που περιλαμβάνουν την ενεργό συνεργασία σημαντικών παραγόντων σε τοπικό ή περιφερειακό επίπεδο.

Κατάρτιση η οποία ανταποκρίνεται στις ειδικές ανάγκες της ομάδας στόχου, περιλαμβάνοντας κατάρτιση για όσους εργάζονται με τους ενδιαφερόμενους νέους.

Δημιουργία εργασίας, περιλαμβάνοντας την προώθηση της αυτοαπασχόλησης και του επιχειρηματικού πνεύματος.

Αύξηση της ενημέρωσης που προβάλλει τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι νέοι και τις ευκαιρίες που τους παρέχονται στα πλαίσια του YOUTHSTART.

Ο συνολικός προϋπολογισμός για το YOUTHSTART για την περίοδο 1994-1999 υπερβαίνει τα 800 εκατομμύρια EURO από τα οποία 440 εκατομμύρια EURO χρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Όπως και τα υπόλοιπα σκέλη της Πρωτοβουλίας Απασχόληση, το YOUTHSTART εφαρμόζεται σε δύο φάσεις: 1995-97 και 1997-99. Η πρώτη πρόσκληση για την υποβολή σχεδίων προκηρύχθηκε το 1995 και, μέχρι σήμερα, τα κράτη μέλη επέλεξαν περίπου 500 σχέδια, που θα

¹⁴ Ενημερωτικό Φυλλάδιο Youthstart, πηγή Ευρωπαϊκή Επιτροπή

διεξαχθούν σε δύο έως τρία έτη. Κατά τη διάρκεια του 1997, θα επιλεγεί η δεύτερη φάση των σχεδίων με αποτέλεσμα, στα τέλη του προγράμματος το 1999, περίπου 1.000 σχέδια ανά την Ευρωπαϊκή Ένωση να έχουν ερευνήσει νέους τρόπους επίλυσης των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι νέοι κατά τη μετάβαση από την αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση στην αγορά εργασίας.

β. Η ανεργία των νέων στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Η ανεργία συνεχίζει να αποτελεί ένα ιδιαίτερο πρόβλημα στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε σύγκριση με την κατάσταση με τους μεγαλύτερους εμπορικούς εταίρους. Το 1995, η ανεργία στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με ποσοστό 11,5 ήταν σχεδόν η διπλάσια σε σχέση με τη Βόρεια Αμερική και περίπου τέσσερις φορές μεγαλύτερη από το αντίστοιχο ποσοστό στην Ιαπωνία.

Η ανεργία των νέων αποτελεί την ομάδα στόχο του YOUTHSTART

Το πρόβλημα της ανεργίας των νέων είναι ακόμη οξύτερο για τις περισσότερες χώρες, η οποία, έχει περίπου διπλάσιο ποσοστό σε σχέση με τη συνολική ανεργία. Θίγονται ιδιαίτερα δυο ομάδες ανέργων νέων: όσοι εγκαταλείπουν την εκπαίδευση με καθόλου ή ελάχιστα τυπικά προσόντα και όσοι, αφού αναζήτησαν ανεπιτυχώς εργασία, αποτελούν μέρος του όλο και αυξανόμενου αριθμού των ανέργων νέων μακράς διάρκειας.

Πολλοί νέοι (πάνω από 20% ανά την Ευρωπαϊκή Ένωση) συνεχίζουν να εγκαταλείπουν το σχολείο χωρίς τυπικά προσόντα και, σε μερικές περιπτώσεις, χωρίς ακόμη και βασικές ικανότητες γραφής και αριθμητικών πράξεων. Το ποσοστό ανεργίας μεταξύ των νέων με χαμηλό επίπεδο τυπικών προσόντων μπορεί να ανέλθει σε ποσοστό κατά τέσσερις φορές μεγαλύτερο από εκείνο των συνομηλίκων τους που διαθέτουν προσόντα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

γ. Η ανταπόκριση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Ανάπτυξη πολιτικής

Στα διαδοχικά Ευρωπαϊκά Συμβούλια τελειοποιήθηκε και στοιχειοθετήθηκε σταδιακά η αντιμετώπιση των προβλημάτων ανεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, σε σχέση με τις δυσκολίες των ομάδων που εκτίθενται περισσότερο σε κίνδυνο: η μακροχρόνια ανεργία γυναικών και νέων. Η έννοια του YOUTHSTART ως επίκεντρου των προσπαθειών των κρατών μελών και της Κοινότητας για την καλύτερη μέριμνα ως προς τις ανάγκες των νέων που είναι άνεργοι ήταν η πρώτη που προβάλλεται στο Λευκό Βιβλίο της Επιτροπής «Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση» (1993). Στη συνέχεια, εντάχθηκε σε ένα Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση, το οποίο ζητήθηκε στα

συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης των κρατών μελών, μαζί με μια αισθητή βελτίωση στη ευελιξία της; αγοράς εργασίας. Το σχέδιο επίσης πρότεινε ειδικά μέτρα για νέους που εγκαταλείπουν το εκπαιδευτικό σύστημα χωρίς την κατάλληλη κατάρτιση.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο που διεξήχθη στο Έσσεν το 1994, υπογράμμισε τη σημασία της έμφασης στις ειδικές ανάγκες των νέων, τόσο με τη βελτίωση της πρόσβασης του συνόλου των νέων στην επαγγελματική κατάρτιση όσο και με την καταβολή ιδιαίτερων προσπαθειών ώστε να βοηθηθούν όσοι εγκαταλείπουν το σχολείο με ελάχιστα τυπικά προσόντα. Το Συμβούλιο εντόπισε πέντε κύριους τομείς για ανάληψη δράσης:

- Αύξηση της επένδυσης για την επαγγελματική κατάρτιση προκειμένου να βελτιωθούν οι ευκαιρίες απασχόλησης
- Αύξηση της απασχόλησης-εντατικοποίησης της εργασίας, ιδίως με δράσεις σε τοπικό επίπεδο.
- Μείωση των άνευ αποδοχών εργατικών εισφορών.
- Βελτίωση της αποτελεσματικότητας της πολιτικής με τη μετατροπή των μέτρων αγοράς εργασίας από παθητικά σε ενεργητικά.
- Βελτίωση των μέτρων βοήθειας ομάδων ειδικά εκείνων που πλήττονται ιδιαίτερα από την ανεργία.

Στα τέλη του 1995, το Συμβούλιο της Μαδρίτης ενέκρινε μια σειρά ειδικών προτάσεων για τη βελτίωση της θέσης εκείνων που πλήττονται ιδιαίτερα από την ανεργία και σε σχέση με τους νέους, πρότεινε ότι «τα κράτη μέλη, η διοίκηση και το εργατικό δυναμικό πρέπει να εξασφαλίσουν τον κατάλληλο τρόπο για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Όλοι οι νέοι πρέπει να διαθέσουν το απαιτούμενο επίπεδο εκπαίδευσης, κατάρτισης και εργασιακής εμπειρίας ώστε να καθίστανται κατάλληλοι προς απασχόληση.

Τον Ιούνιο του 1996, το Συμβούλιο της Φλωρεντίας ζήτησε

Μία κοινή πρωτοβουλία από τους κοινωνικούς εταίρους για την ένταξη των νέων, συμπεριλαμβάνοντας καλύτερη αλληλεπίδραση μεταξύ της έναρξης της επαγγελματικής ζωής και των καινοτόμων μορφών οργάνωσης του επαγγελματικού χρόνου (όπως η διακοπή της σταδιοδρομίας, η βαθμιαία αποχώρηση, εργασιακός προσανατολισμός).

Περισσότερο αποτελεσματική ανάπτυξη των μέσων που βασίζονται σε προγράμματα, ιδιαίτερα τα προγράμματα YOUTHSTART και Leonardo.

δ. Τι πράττουν τα κράτη μέλη

Η κύρια έμφαση στις προσπάθειες των κρατών μελών να μειώσουν την ανεργία των νέων συνίσταται στο να καταστήσουν την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση πιο ελκυστική και σημαντική

για τους νέους. Περισσότερες χώρες διερευνούν επίσης νέους τρόπους για τη βελτίωση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας, διαμέσου αλλαγών στους κανόνες που διέπουν την περίοδο μαθητείας ή αλλαγών σχετικών με τα επιδόματα ανεργίας και με την παροχή κινήτρων προς εργοδότες σε περίπτωση που προσλάβουν νέους εργαζόμενους.

Μεταρρύθμιση κύριας εκπαίδευσης

Ορισμένα κράτη μέλη επεξεργάζονται μεταρρυθμίσεις των συστημάτων της κύριας εκπαίδευσης και κατάρτισης, ιδιαίτερα στο επίπεδο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Ανάπτυξη νέων μορφών προσανατολισμού και δομών στήριξης στα σχολεία. Οι χώρες που προωθούν καινοτομίες τέτοιου είδους είναι η Δανία οι Κάτω Χώρες, η Πορτογαλία και η Φιλανδία.

Η οργανωτική ανανέωση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, με το συνδυασμό πρακτικών και θεωρητικών μορφών εκπαίδευσης, αποτελεί ένα από τα χαρακτηριστικά της ανάπτυξης στην Ιρλανδία και τη Φιλανδία.

Νέες εκπαιδευτικοί μέθοδοι

Η Δανία είναι πρωτοπόρος στην καθιέρωση νέων εκπαιδευτικών μεθόδων στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση που τονίζει τη σημασία του συνδυασμού θεωρίας και πράξης και αναπτύσσει τις προσωπικές ικανότητες του ατόμου, ακολουθώντας την προσέγγιση της ένταξης του μαθητευόμενου πιο ενεργά στην εκπαιδευτική διαδικασία.

Για μια αποτελεσματικότερη επαγγελματική κατάρτιση

Τα κράτη μέλη αναπτύσσουν τα αντίστοιχα συστήματα κύριας εκπαίδευσης και κατάρτισης και παρέχουν ένα ευρύ φάσμα ειδικών προγραμμάτων για νέους που αντιμετωπίζουν κίνδυνο εργασίας.

Στενότερο δεσμοί με εταιρίες και την αγορά εργασίας

Πολλά προγράμματα παρέχουν τώρα συνδυασμένη εργασιακή εμπειρία ως αναπόσπαστο μέρος της κατάρτισης, είτε σε εταιρίες ή με προσομοίωση εργασιακού περιβάλλοντος όπως τα Κέντρα Εργασίας στην Ελλάδα. Οι κοινωνικοί εταίροι και ιδιαίτερα οι εργοδότες, συμμετέχουν στην ανάπτυξη της κατάρτισης μέσω εθνικών διακανονισμών, όπως στην Ιταλία ή συμμετέχουν στην παροχή μαθητείας στις χώρες με μία μορφή διπλού συστήματος, όπως η Γαλλία, η Γερμανία, οι Κάτω Χώρες, οι Αυστρία, ή μέσω συμφωνιών, ή συμβολαίων, μεταξύ εργοδοτών και νέων που παρακολουθούν κατάρτιση, όπως στο Ηνωμένο Βασίλειο.

Προκαταρκτικοί κύκλοι μαθημάτων

Ορισμένες χώρες, κυρίως το Βέλγιο και η Γερμανία, παρέχουν προκαταρκτικούς κύκλους μαθημάτων για νέους που υπολείπονται των απαιτούμενων τυπικών προσόντων για την πρόσβασή τους στην κατάρτιση.

Ολοκληρωμένη πρόβλεψη

Αρκετές χώρες, όπως για παράδειγμα η Ιρλανδία, η Ιταλία και το Ηνωμένο Βασίλειο, αναπτύσσουν ολοκληρωμένη πρόβλεψη και εξασφαλίζει ότι τα διάφορα προσόντα και προγράμματα που διατίθενται, συνδέουν μεταξύ τους και παρέχουν συναφείς διεξόδους για νέους που εισέρχονται στην αγορά εργασίας.

Βελτίωση του επαγγελματικού προσανατολισμού

Τα μέτρα αυτά είναι συχνά πιο κοντά στις ανάγκες και τα οράματα των ίδιων των νέων και, κατά συνέπεια, μπορεί να είναι επίσης πειραματικά και καινοτόμα στην προσέγγισή τους σε σχέση με τη θέση του κάθε νέου ξεχωριστά.

Κινητοποιήσεις τοπικών πόρων

Γραφεία της τοπικής αγοράς εργασίας, οι τοπικές αρχές, ομάδες συνομήλικων και γονέων αποτελούν συχνά αντικείμενο της πρώτης δοκιμής νέων μεθόδων εργασίας με νέους, όπως η χρήση νέων μέσων ενημέρωσης, νέων τεχνολογιών ενημέρωσης και επικοινωνίας (ICTs) και πρωτότυπων προσεγγίσεων στην ανάπτυξη της ατομικής σταδιοδρομίας.

Υπηρεσίες παρακολούθησης

Αποτελούν μία πρόσφατη ανάπτυξη σε ορισμένες χώρες, κατά κύριο λόγο τη Δανία και τη Σουηδία, με την παροχή ενός συστηματικού τρόπου δημιουργίας επαφής και στήριξης νέων που εγκατέλειψα την εκπαίδευση και κατάρτιση και δεν έχουν βρει εργασία. Σε ότι αφορά το άμεσο αντίκτυπο στην ανεργία, υπάρχει η αυξανόμενη πεποίθηση στις χώρες αυτές ότι οι νέοι που συμμετέχουν σε τέτοια προγράμματα διαμένουν για βραχύτερες περιόδους χωρίς εργασία ή δεν συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης, μειώνοντας έτσι τον κίνδυνο για αυτούς να μετατραπούν σε ανέργους μακράς διάρκειας.

Αναζήτηση εργασίας

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, η εμπειρία έδειξε ότι στοιχειοθετημένα μέτρα αναζήτησης εργασίας έχουν ένα σταθερά θετικό αποτέλεσμα στην απασχόληση. Επίσης, τα πιο αποτελεσματικά συστήματα είναι εκείνα που παρέχουν συνέχιση της μέριμνας για τους νέους σε όλη τη διάρκεια της μεταβατικής περιόδου από το σχολείο στην εργασία, όπως στη Δανία και την «τοπική δράση για νέους» στο Λουξεμβούργο και τα συστήματα που συντονίζουν ένα φάσμα τοπικών υπηρεσιών που περιλαμβάνονται στην κατάρτιση και ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας, όπως οι τοπικές αποστολές (Missions Locales) στη Γαλλία.

Προώθηση της αυτοαπασχόλησης

Ορισμένες χώρες, ιδιαίτερα στη νότια Ευρώπη, προωθούν την αυτοαπασχόληση ως σημαντικό μέρος των προσπαθειών τους να μειώσουν την ανεργία των νέων. Οι δράσεις εστιάζονται στην ανάπτυξη της παροχής κινήτρων στους συμμετέχοντες ώστε να ιδρύσουν δικές τους επιχειρήσεις και να τις συνδυάσουν με την παροχή τεχνικών και

χρηματοοικονομικών συμβούλων και κατάρτισης. Σε ορισμένες περιπτώσεις, περιλαμβάνουν επίσης την παροχή απευθείας χρηματοδοτικής ενίσχυσης για την ίδρυση μικρών επιχειρήσεων.

Ενίσχυση εργασιακής εμπειρίας

Η επιδοτούμενη εργασία για διάφορες ομάδες που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην αγορά εργασίας αποτελεί μέρος των πολιτικών της αγοράς εργασίας όλων σχεδόν των χωρών. Υπάρχουν παραδείγματα από χώρες όπως το Βέλγιο και η Σουηδία όπου τα άτομα επωφελούνται ιδιαίτερα από παρακολούθηση περιόδων σε επιδοτούμενη απασχόλησης. Ιδιαίτερα οι νέοι, έχουν μια ευκαιρία εκτίμησης των ενδιαφερόντων τους σε συγκεκριμένα είδη και τομείς εργασίας και μία περίοδος εργασίας σε επιχείρηση παρέχει μία ευκαιρία για κατανόηση και αξιολόγηση της φύσης και του κοινωνικού πλαισίου της επαγγελματικής ζωής.

Επιδοτήσεις απασχόλησης

Ορισμένα προγράμματα παρέχουν επιδότηση σε εργοδότες σε ποσοστό σχεδόν 100% του κόστους απασχόλησης του πρόσθετου εργαζόμενου, ενώ άλλα προγράμματα παρέχουν μόνο ένα περιορισμένο τμήμα των αποδοχών των συμμετεχόντων.

Συνδυασμένα προγράμματα

Πολλά προγράμματα παρέχουν στους συμμετέχοντες συνδυασμούς κατάρτισης και επιδοτούμενης εργασίας, ενώ η περίοδος εργασιακής εμπειρίας στην επιχείρηση υποστηρίζεται από χρηματοδοτούμενες επιδοτήσεις στις επιχειρήσεις που συμμετέχουν. Ένα χαρακτηριστικό τέτοιων προγραμμάτων είναι ότι επιδιώκουν να υποκινήσουν τις εταιρίες να απασχολήσουν μαθητευόμενους και, με τον τρόπο αυτό, να αυξήσουν επίσης την ενεργό συμμετοχή των εταιριών στην επαγγελματική κατάρτιση.

ε. ΤΟ YOUTHSTART ΣΕ ΔΡΑΣΗ

Το τμήμα αυτό της έκθεσης δίνει μία συνοπτική ανάλυση των κύριων χαρακτηριστικών 500 σχεδίων που επελέγησαν για το YOUTHSTART το 1995 χρησιμοποιώντας τις περιγραφές των ειδικών σχεδίων ως επεξηγήσεις.

Επισκόπηση των σχεδίων: Ομάδες στόχοι

Η σύνθεση των ομάδων στόχων του YOUTHSTART αντικατοπτρίζει το πρόβλημα των νέων που αποκλείστηκαν από την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την αγορά εργασίας. Στα πλαίσια της συνολικής ομάδας στόχου, διάφορες χώρες διαθέτουν διαφορετικά σημεία έμφασης: στη Σουηδία, την Ελλάδα και το Ηνωμένο Βασίλειο περίπου το ήμισυ των σχεδίων εστιάζονται στην ανεργία των νέων ως σύνολο, ενώ στην

Ιρλανδία και τη Φλαμανδική Κοινότητα του Βελγίου οι νέοι που υπολείπονται των τυπικών προσόντων περιγράφονται ως η κύρια ομάδα στόχος. Οι εγκαταλείποντες την εκπαίδευση και κατάρτιση αποτελούν μία ιδιαίτερη ομάδα στόχο στη Δανία και την Ιταλία.

Η πρόληψη είναι επίσης σημαντική

Ένας σημαντικός αριθμός σχεδίων αναπτύσσει στρατηγικές που αποσκοπούν να βοηθήσουν νέους που βρίσκονται ακόμη στο σχολείο ή σε κατάρτιση να παρακολουθήσουν ενημερωμένη και ενδεδειγμένη κατάρτιση ή επιλογή σταδιοδρομίας ή να παρέχουν πρόσθετη υποστήριξη σε νέους που κινδυνεύουν να μην ολοκληρώσουν την περίοδο μαθημάτων που παρακολουθούν. Η περίπτωση αυτή αφορά κυρίως τη Δανία, την Ιρλανδία και το Λουξεμβούργο. Νέοι μετανάστες πρόσφυγες και νέοι από κοινότητες εθνοτήτων (ethnic communities), αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα ένταξης στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την αγορά εργασίας, λόγω πολιτισμικών και γλωσσικών εμποδίων. Πάνω από το ένα τέταρτο των γερμανικών σχεδίων επικεντρώνονται σε μετανάστες νέους, ιδιαίτερα σε νέες, ενώ παρόμοια σχέδια στο Ηνωμένο Βασίλειο εστιάζονται σε νέους από αναγνωρισμένες κοινότητες εθνοτήτων.

Η μακροχρόνια ανεργία αποτελεί ένα αυξανόμενο πρόβλημα για τη νεολαία

Η αύξηση του ποσοστού της ανεργίας των νέων σε σχέση με άλλες ομάδες εξηγείται εν μέρει από το γεγονός ότι οι νέοι εισέρχονται στην αγορά εργασίας αναζητώντας την πρώτη τους εργασία και, επιπροσθέτως, συχνά αλλάζουν διαδοχικά εργασίες ως μέρος της διαδικασίας εξεύρεσης μίας σταθερής σταδιοδρομίας. Ως εκ τούτου, κάθε στιγμή οι νέοι είναι πιο εύκολο να χαρακτηρισθούν ως άνεργοι έναντι εκείνων που έχουν ήδη ενταχθεί δεόντως στην αγορά εργασίας.

Ωστόσο, ενώ σημειώνεται πρόοδος στον τομέα αυτό, υπάρχει ένας αυξανόμενος αριθμός νέων για τους οποίους η διαδικασία αυτή δεν καταλήγει σε ένταξη στην αγορά εργασίας και για τους οποίους η πρόωρη εμπειρία της ανεργίας, απ' ότι φαίνεται, θα συνεχιστεί για πολύ ακόμη. Η μακροχρόνια ανεργία μπορεί να συνεπάγεται την απώλεια ικανοτήτων που έχουν αποκτηθεί καθώς και της εμπιστοσύνης των νέων ~~στο μέλλον τους και την κοινωνία.~~

Ακόμη χειρότερα, για αυτούς αλλά και την κοινωνία ως σύνολο, υπάρχει ο κίνδυνος της μόνιμης περιθωριοποίησής τους από την αγορά εργασίας. Μία συνεχιζόμενη αποτυχία της απόκτησης εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε μία δικαιολογημένη αποθάρρυνση, απάθεια και αυξανόμενη αποξένωση από την κοινωνία και τους θεσμούς της, η «κοινωνία των δύο ταχυτήτων» για την οποία προειδοποιεί το Λευκό Βιβλίο Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση (1993). Η αυξανόμενη ευαισθητοποίηση ως προς το πρόβλημα αυτό ανά την

Ευρωπαϊκή Ένωση αντικατοπτρίζεται από το γεγονός ότι σχεδόν το ένα τέταρτο από όλα τα σχέδια του YOUTHSTART αναγνωρίζει τους ανέργους νέους ως άτομα που περιλαμβάνονται στην ομάδα στόχο τους.

Νέες γυναίκες

Οι νέες γυναίκες δοκιμάζουν ιδιαίτερα προβλήματα στερεοτύπων και αποκλεισμού από την αγορά εργασίας. Μολονότι μόνο μία μικρό μόνο αναλογία σχεδίων αναφέρουν ειδικά τις νέες γυναίκες ως την κύρια ομάδα στόχο, ένας αριθμός σχεδίων επισημαίνουν ότι οι άνεργες νέες ή οι νέες σε κίνδυνο αποτελούν ένα σημαντικό ποσοστό των συμμετεχόντων τους. Επιπλέον, ένα πρόσθετο ποσοστό 2% καταδεικνύει ότι εργάζονται με μόνους γονείς, οι οποίοι, σε σχέση με το μέσο όρο ηλικίας της ομάδας στόχο του YOUTHSTART θα είναι κυρίως νέες γυναίκες. Στην Αυστρία, ειδικότερα, το ένα τέταρτο του συνόλου των σχεδίων επικεντρώνεται στα ιδιαίτερα προβλήματα των νέων γυναικών που εισέρχονται στην αγορά εργασίας.

Άνεργοι νέοι στην ύπαιθρο

Οι νέοι στην ύπαιθρο αντιμετωπίζουν συχνά προβλήματα πρόσβασης στην εκπαίδευση και την παροχή κατάρτισης και πολλοί υποχρεώνονται να εγκαταλείψουν την περιοχή τους για να βρουν την κατάλληλη κατάρτιση ή ευκαιρίες απασχόλησης. Στη Φινλανδία, μία χώρα που χαρακτηρίζεται από τις αχανείς εκτάσεις με ιδιαίτερα χαμηλή πυκνότητα πληθυσμού, δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στις ανάγκες των νέων σε απομακρυσμένες κοινότητες. Άλλες χώρες με μεγάλο αγροτικό πληθυσμό επίσης έχουν σχέδια με παρόμοιο επίκεντρο και ανά την Ευρώπη, πάνω από το ένα δέκατο των σχεδίων απευθύνονται στα ιδιαίτερα προβλήματα της νεολαίας της υπαίθρου. Οι καινοτομίες περιλαμβάνουν ανάπτυξη νέων προτύπων για ευέλικτη και εξ αποστάσεως μάθηση ή δημιουργία εργασίας που βασίζεται στο μη καταγραφέν δυναμικό της τοπικής οικονομίας, η οποία εστιάζεται συχνά στις παραδοσιακές τέχνες και προϊόντα.

Κατάρτιση των εκπαιδευτών

Το YOUTHSTART περιλαμβάνει επίσης μέτρα στα οποία δεν συμμετέχουν απευθείας νέοι, αλλά επικεντρώνεται κατά κύριο λόγο σε εκπαιδευτές, συμβούλους, κοινωνικούς λειτουργούς και άλλους που εργάζονται με νέους. Το ένα τέταρτο όλων των σχεδίων αναφέρει ότι υπάρχουν αναπτυσσόμενες δραστηριότητες που απευθύνονται σε διδάσκοντες, εκπαιδευτές και επόπτες – ιδιαίτερα στη Φλαμανδική Κοινότητα του Βελγίου, τη Δανία και την Ιταλία, όπου δίνεται έμφαση στα προγράμματα «κατάρτισης για εκπαιδευτές». Ένα πρόσθετο ποσοστό 13% παρέχει κατάρτιση και στήριξη για κοινωνικούς λειτουργούς, λειτουργούς της νεολαίας, καθώς και συμβούλους προσανατολισμού. Ένα μικρό ποσοστό των σχεδίων, κυρίως στην

Ιρλανδία, επικεντρώνεται στους γονείς προκειμένου να τους προετοιμάσουν στη μετάβαση των παιδιών τους από το σχολείο στην κατάρτιση και την επαγγελματική ζωή.

Επισκόπηση των σχεδίων: δραστηριότητες

Πρωταρχικός στόχος του YOUTHSTART είναι η βελτίωση της πρόσβασης των νέων στην επαγγελματική κατάρτιση και της αποτελεσματικότητας μεθόδων κατάρτισης και τούτο αντικατοπτρίζεται στις τρέχουσες δραστηριότητες του προγράμματος: 85% των σχεδίων αναφέρουν ότι υπάρχουν αναπτυσσόμενες δραστηριότητες στον τομέα της κατάρτισης, όπως τα προγράμματα προκαταρκτικής κατάρτισης, οι νέες μέθοδοι διδασκαλίας ή η κατάρτιση των ίδιων των εκπαιδευτών. Τα περισσότερα σχέδια περιλαμβάνουν την κατάρτιση αυτή με άλλα στοιχεία, όπως παροχή εξατομικευμένου προσανατολισμού, προώθηση του επιχειρηματικού πνεύματος και συνεργασία μεταξύ τοπικών φορέων ή ενσωμάτωση των δραστηριοτήτων κατάρτισης σε μία κατεύθυνση ευρείας προσέγγισης.

Ανάπτυξη της παροχής κατάρτισης

Στα πλαίσια του τομέα της κατάρτισης, τα περισσότερα σχέδια επικεντρώνονται στην ανάπτυξη και παροχή της κατάρτισης. Επιπλέον, ένας αριθμός σχεδίων, κυρίως στα νότια κράτη μέλη, διεξάγουν έρευνες ως προς τις ανάγκες απόκτησης προσόντων και κατάρτισης στις τοπικές περιοχές τους. Η επανορθωτική κατάρτιση που στοχεύει στην αναβάθμιση των βασικών ικανοτήτων των ατόμων, αποτελεί επίσης αντικείμενο ορισμένων σχεδίων, εφόσον περιλαμβάνεται στην παροχή ευκαιριών προεπαγγελματικής κατάρτισης. Το ένα τρίτο των σχεδίων παρέχει κατάρτιση που οδηγεί σε επαγγελματικά προσόντα και περίπου το 15% αναπτύσσει εγκάρσιες δεξιότητες επικοινωνίας. Η εμπειρία πρακτικής εργασίας σε επιχειρήσεις ή οι εναλλακτικές μορφές κατάρτισης αναφέρονται ως αναπόσπαστα μέρη του προγράμματος κατάρτισης για 18% των σχεδίων και 10% περιλαμβάνουν διακρατική κατάρτιση και τοποθετήσεις νέων για εργασιακή εμπειρία.

Βελτίωση προγραμμάτων κατάρτισης

Ένας αξιοσημείωτος αριθμός σχεδίων αφιερώνεται στην ανάπτυξη κύκλων μαθημάτων και διδακτικών υλικών, καθώς και στην ανάπτυξη νέων τίτλων και μεθόδων αξιολόγησης και πιστοποίησης. Οι νέες τεχνολογίες της πληροφόρησης διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη βελτίωση των μεθόδων διδασκαλίας και των περιεχομένων της, ενώ το 9% των σχεδίων αναπτύσσουν νέα παιδαγωγικά εργαλεία τα οποία βασίζονται στις νέες τεχνολογίες της πληροφόρησης, ιδιαίτερα με τη μορφή CD – ROMS και άλλα βοηθήματα διδασκαλίας πολυμέσων ή σχεδιάζουν ανοικτούς και εξ αποστάσεως κύκλους μαθημάτων.

Προώθηση της δημιουργίας εργασίας

Ύψιστος στόχος του YOUTHSTART είναι η ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας και το ένα πέμπτο όλων των σχεδίων αναφέρουν ότι ασχολούνται με τομείς της δημιουργίας απασχόλησης, όπως η προώθηση του επιχειρηματικού πνεύματος ή η δημιουργία τοπικών πρωτοβουλιών απασχόλησης. Άλλα σχέδια αφιερώνονται στην παροχή στήριξης για την αναζήτηση εργασίας ή τη δημιουργία ενδιάμεσου εργασιακού περιβάλλοντος για νέους, προκειμένου να εξοικειώνονται με την εργασιακή ρουτίνα και τη συμπεριφορά στους εργασιακούς χώρους.

Νέες προσεγγίσεις στον επαγγελματικό προσανατολισμό

Η αποτελεσματική καθοδήγηση είναι ένα βασικό στοιχείο για κάθε επιτυχή μετάβαση από το σχολείο στην κατάρτιση και την επαγγελματική ζωή. Πάνω από το ένα τρίτο των σχεδίων εργάζονται προς διάφορες κατευθύνσεις προκειμένου να παρέχουν ευκολότερη πρόσβαση στις υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού ή να καταστήσουν την παροχή προσανατολισμού και πληροφόρησης πιο ελκυστική και ενδιαφέρουσα για τους νέους. Ορισμένα σχέδια περιλαμβάνουν επίσης διεύρυνση του στόχου του προσανατολισμού ώστε να περιλάβουν όλες τις πλευρές της ζωής ενός νέου και αρκετά από τα σχέδια αυτά ερευνούν τρόπους χρήσης νέων και συχνά ανεπίσημων διαύλων επικοινωνίας με τις πλέον μειονεκτούσες ομάδες.

Περίπου το 20% των σχεδίων επισημαίνουν ότι αναπτύσσουν στρατηγικές και μέσα τα οποία θα αποτελέσουν μέρος των προσωπικών τρόπων προόδου για νέους, συμπεριλαμβανομένης της ανάπτυξης ατομικών σχεδίων δράσης («σχέδια ζωής»), ή με την παροχή συμβουλών και εποπτείας. Τα μέσα αυτά επιδιώκουν να παρέχουν συνεχή στήριξη στον νέο κατά τη διάρκεια της μεταβατικής διαδικασίας και να περιλάβουν απευθείας τους νέους στο σχεδιασμό των δρόμων ένταξης στην αγορά εργασίας.

Συντονισμός τοπικών δράσεων

Οι επιτυχείς δρόμοι προσεγγίσεων εξαρτώνται κατά πολύ από τις πολιτικές και τις δραστηριότητες διαφόρων φορέων που συντονίζονται αποτελεσματικά σε τοπικό επίπεδο. Τούτο συνεπάγεται τη δημιουργία δικτύων ή εταιρικών σχέσεων σε περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο μεταξύ δημοσίων αρχών φορέων εκπαίδευσης και κατάρτισης, υπηρεσιών προσανατολισμού και απασχόλησης, εργοδοτών και άλλων φορέων της αγοράς εργασίας. Η ανάπτυξη τέτοιων ολοκληρωμένων προσεγγίσεων αναφέρεται ως επίκεντρο του ενός πέμπτου των σχεδίων, η πλειοψηφία των οποίων καθιερώνουν τη συνεργασία μεταξύ των φορέων εκπαίδευσης και κατάρτισης καθώς και εργοδοτών. Σε ορισμένα σχέδια εμπλέκονται εθελοντικοί οργανισμοί, ομάδες νεολαίας και κοινότητας, ενώ ένας μικρός αριθμός περιλαμβάνει επίσης γονείς. Η ενίσχυση των δεσμών σχολείου – βιομηχανίας αναφέρεται σε 6% των σχεδίων ως σαφής στόχος της τοπικής εταιρικής σχέσης, ενώ άλλα σχέδια

επιδιώκουν τη βελτίωση των σχέσεων στο σπίτι, το σχολείο και την κοινότητα ή την προώθηση του ρόλου και του καθεστώτος των ίδιων των νέων στις οικείες τοπικές περιοχές.

Αύξηση της ευαισθητοποίησης

Οι δραστηριότητες για την αύξηση της ευαισθητοποίησης της κατάρτισης των νέων, εν γένει, και η ενθάρρυνση της αξιοπιστίας και του δυναμικού τους ως άτομα που συμβάλλουν στην τοπική οικονομία ή την οικονομία της κοινότητας, έχουν ληφθεί υπόψη από ορισμένα σχέδια, ενώ άλλα σχέδια αφιερώνονται στην ενθάρρυνση του ενδιαφέροντος καθώς και της κατανόησης των νέων προς τις ανάγκες των οικείων τοπικών περιοχών.

Επισκόπηση των σχεδίων: τομείς απασχόλησης

Παραδοσιακοί τομείς εργασίας συνεχίζουν να κυριαρχούν

Η ανάλυση σχεδίων δείχνει ότι η βιομηχανία είναι ο μοναδικός μεγάλος ξεχωριστός τομέας δραστηριότητας στα πλαίσια του YOUTHSTART αν και ο τομέας των υπηρεσιών υπερिशύει συνολικά. Μία στενή σχέση μεταξύ των νέων τομέων εργασίας της Ε.Ε. και των παραδοσιακών οικονομικών τομέων χρησιμεύει για να υποστηρίξει την ανάπτυξη δραστηριοτήτων στους νέους τομείς εργασίας. Για παράδειγμα, ορισμένα σχέδια θα παρέχουν κατάρτιση στον τομέα της κατασκευής σε παραδοσιακούς τομείς τεχνών και οι ικανότητες αυτές θα εφαρμοστούν στη συντήρηση παλιών κτιρίων, που αντιστοιχούν στους νέους τομείς εργασίας της διαφύλαξης της πολιτιστικής κληρονομιάς και αναβάθμισης των αστικών περιοχών. Ομοίως, οι νέες εξελίξεις στον τομέα της γεωργίας και της αλιείας, όπως η ανάπτυξη οργανικών μεθόδων καλλιέργειας στην Ισπανία, συνδέονται συχνά με την προστασία του περιβάλλοντος και τη διατήρηση της φύσης.

Αλλά και οι τομείς των νέων απασχολήσεων εκπροσωπούνται σε ικανοποιητικό επίπεδο

Ως μέρος των κοινών ευρωπαϊκών προσπαθειών για ενίσχυση της δημιουργίας απασχόλησης, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή διεξήγαγε μία έρευνα τοπικών πρωτοβουλιών στα κράτη μέλη για τη δημιουργία νέων τομέων απασχόλησης. Κατά τον τρόπο αυτό, επισημάνθηκαν δεκαεπτά τομείς απασχόλησης που έχουν ιδιαίτερο δυναμικό για τη δημιουργία απασχόλησης. Οι πιθανοί αυτοί τομείς ανάπτυξης βρίσκονται στο επίπεδο των υπηρεσιών, του περιβάλλοντος, των τεχνών και των παραδοσιακών προϊόντων. Κατά την επιλογή σχεδίων στα πλαίσια της Πρωτοβουλίας Απασχόληση, τα κράτη μέλη θα ενθαρρυνθούν στην προώθηση της ανάπτυξης των ικανοτήτων και της δημιουργίας απασχόλησης στους δεκαεπτά αυτούς τομείς.

Η ανάπτυξη νέων προσεγγίσεων όπως της «οικολογικής» προσέγγισης ή του αγροτουρισμού καθώς και νέων χαρακτηριστικών

απασχόλησης στην τουριστική βιομηχανία αποτελεί το επίκεντρο ενός ποσοστού 10% των σχεδίων, ειδικότερα στη Νότια Ευρώπη. Άλλα σχέδια ασχολούνται με τις νέες τεχνολογίες της πληροφόρησης ως τον κύριο τομέα δραστηριότητας τους, που αποτελεί ειδικότερα επίκεντρο σχεδίων στη Βόρεια Ιρλανδία και την ολλανδόφωνη κοινότητα του Βελγίου.

Επισκόπηση των σχεδίων: φορείς

Οι περισσότεροι είναι εκπαιδευτές ή δημόσιες αρχές

Οι πιο δεδομένοι ανάδοχοι σχεδίου είναι οι υπεύθυνοι για την παροχή εκπαίδευσης και κατάρτισης, ιδίως τα κέντρα κατάρτισης. Αυτό αντικατοπτρίζει τη γενική γνώση ότι η απόκτηση επαγγελματικών ικανοτήτων και προσόντων αποτελεί προαπαιτούμενο όρο για την επιτυχή ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας και το γεγονός ότι η πλειοψηφία των σχεδίων αναπτύσσουν δραστηριότητες που σχετίζονται με την κατάρτιση. Πολλά σχέδια στη Δανία, τη Γαλλία και το Βέλγιο εφαρμόζονται και διευθύνονται από ιδρύματα παροχής κατάρτισης. Οι δημόσιες αρχές, ειδικότερα στην Ισπανία και τις Κάτω Χώρες διαδραματίζουν επίσης ένα σημαντικό ρόλο στα πλαίσια του YOUTHSTART, εφόσον αποτελούν το 32% του συνόλου των αναδόχων σχεδίων.

Μη θεσμικοί φορείς αποτελούν επίσης σημαντικούς αναδόχους

Μη θεσμικοί φορείς, όπως μη κυβερνητικοί οργανισμοί, φιλανθρωπικά ιδρύματα, ομάδες της κοινότητας και νέων είναι υπεύθυνοι για το 10% των σχεδίων και συχνά αντικατοπτρίζουν μία προσέγγιση που βασίζεται στην κοινότητα προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες των νέων.

Δεν υπάρχουν αρκετές εταιρίες ή κοινωνικοί εταίροι που να συμμετέχουν άμεσα

Οι εταιρίες και οι οργανώσεις κοινωνικών εταίρων είναι άμεσα υπεύθυνες για την προώθηση σχεδίων σε ένα μικρό μόνο αριθμό περιπτώσεων, όταν συχνά αποτελούν μέρος κοινοπραξιών, ή συνδέονται στενά με κοινοπραξίες, που διευθύνονται από ιδρύματα επαγγελματικής κατάρτισης. Ως αποτέλεσμα, συμμετέχουν στην ανάπτυξη σχεδίων που διευθύνονται από υπεύθυνους παροχής κατάρτισης, συμβάλλοντας, για παράδειγμα, στον καθορισμό ειδικών αναγκών κατάρτισης ή χαρακτηριστικών απασχόλησης ή ως υπεύθυνοι παροχής τοποθετήσεων εργασιακής εμπειρίας για νέους.

στ. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΠΡΩΤΗΣ ΦΑΣΗΣ

Αν και τα σχέδια του YOUTHSTART δεν έχουν ολοκληρωθεί ακόμη, εντούτοις είναι δυνατό να εξαχθούν ορισμένα συμπεράσματα τα οποία μπορούν να ενημερώσουν τόσο τις εθνικές πολιτικές όσο και την

επικείμενη έναρξη της δεύτερης φάσης των σχεδίων. Είναι σαφές, από τις περιγραφές των σχεδίων και τις διαθέσιμες πληροφορίες από τα κράτη μέλη, ότι πραγματοποιούνται σημαντικές καινοτομίες και ότι υπάρχει σαφής βούληση εκ μέρους των κρατών μελών για τη χρησιμοποίηση του YOUTHSTART ως μέσου για τη διερεύνηση νέων λύσεων στο συνεχιζόμενο πρόβλημα της ανεργίας και του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας.

Όπως μπορεί να εξαχθεί από τις περιγραφές στην παρούσα έκθεση, πολλά σχέδια αμφισβητούν ήδη τις παραδοσιακές προσεγγίσεις όσον αφορά την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την υποστήριξη των ατόμων που αντιμετωπίζουν δυσχέρειες για την αναζήτηση και εξεύρεση εργασίας. Προκειμένου να στηριχθούν στις εμπειρίες της πρώτης φάσης των σχεδίων, θα είναι σημαντικό η μελλοντική ανάπτυξη του YOUTHSTART να συμπεριλαμβάνει τα συμπεράσματα της πρώτης φάσης, α αντανακλά την συναίνεση σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και στα κράτη μέλη σχετικά με τα αποτελεσματικότερα μέσα πρόληψης και περιορισμού της ανεργίας των νέων.

Προτεραιότητες σε επίπεδο σχεδίου

Το YOUTHSTART χρειάζεται τη συμμετοχή περισσότερων εταιριών και κοινωνικών εταιρών

Ενώ το 5% των σχεδίων αναφέρουν ότι εταιρίες και οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν στις δραστηριότητές τους, είναι σαφές ότι, προκειμένου να επιτευχθεί ο απώτερος στόχος για σημαντική επίδραση στην ανεργία των νέων, χρειάζεται να αυξηθεί σε ένα μεγάλο βαθμό η συμμετοχή των κοινωνικών εταιρών και, ιδιαίτερα, των εταιρών, σε όλες τις πτυχές του YOUTHSTART. Οι εταιρίες θα πρέπει να ενθαρρύνονται προκειμένου να συμμετέχουν σε ατομικά σχέδια, τόσο άμεσα ως ανάδοχοι σχεδίων όσο και ως ενεργοί συνεργάτες με άλλους αναδόχους.

Συμμετοχή των ίδιων των νέων

Η προέχουσα πολιτική επιταγή του YOUTHSTART είναι σαφής τόσο στις επίσημες εκθέσεις της Επιτροπής όσο και στις αποφάσεις διαδοχικών Ευρωπαϊκών Συμβουλίων. Όπως αναφέρει ο Επίτροπος Flynn: "Το YOUTHSTART θα λειτουργήσει μόνο αν οι νέοι συνειδητοποιήσουν ότι διαδραματίζουν έναν ενεργό και αναγνωρισμένο ρόλο στη δημιουργία του δικού τους μέλλοντος». Όλο και περισσότερο, οι καθιερωμένες προβλέψεις των κρατών μελών αντικατοπτρίζουν την ανάγκη να δοθεί στους νέους ένας ενεργός ρόλος για την προετοιμασία του μέλλοντός τους. Ενώ μόνο λίγα από τα παρόντα σχέδια του YOUTHSTART έχουν καταδείξει την άμεση συμμετοχή των νέων στην ανάπτυξη των δραστηριοτήτων τους, αρκετές χώρες επισήμαναν το σημείο αυτό ως προτεραιότητα για το μέλλον.

Προτεραιότητες σε τοπικό επίπεδο

Υποστήριξη σε τοπικά δίκτυα

Ένας αριθμός των παρόντων σχεδίων του YOUTHSTART και των σχετικών δραστηριοτήτων σε διάφορες χώρες τονίζουν τη σημαντική επιτυχία των άκρως τοπικών πρωτοβουλιών, όπου συμμετέχουν φορείς οι οποίοι γνωρίζουν τις ανάγκες και τις δυσκολίες των νέων και έχουν αποκτήσει την εμπιστοσύνη τους. Οι τοπικοί αυτοί φορείς συμπεριλαμβάνουν ομάδες νέων και κοινοτήτων, άτομα από ένα μεγάλο φάσμα εθελοντικών φορέων και, σε μερικές χώρες, μέλη από θρησκευτικές ομάδες εφόσον η συμβολή τους σε τοπικό επίπεδο είναι συχνά ζωτικής σημασίας, χρειάζεται να εξασφαλιστεί η πρόσβασή τους στην παροχή στήριξης και χρηματοδότησης μέσω του YOUTHSTART.

Πρώθηση ολοκληρωμένων προσεγγίσεων

Ένας αυξανόμενος αριθμός των κρατών μελών αναγνωρίζει τώρα ότι η παροχή ατομικής κατάρτισης ή προγραμμάτων τοποθέτησης για τους νέους, σε μια τμηματική ή εξατομικευμένη βάση, δεν οδηγεί σε σημαντικές εξελίξεις σχετικά με τις προοπτικές απασχόλησης των συμμετεχόντων. Κατά συνέπεια, υπάρχει μία νέα ευαισθητοποίηση της σημασίας των ολοκληρωμένων τρόπων πρόβλεψης, η οποία παρέχει συνεκτικούς συνδέσμους μεταξύ των υπηρεσιών και των προγραμμάτων για τους νέους. Ένα ουσιαστικό μέρος αυτής της διαδικασίας αποτελεί η πρόβλεψη για μία πιο διαφοροποιημένη και ενεργή διαδικασία τοποθέτησης, καθοδήγησης και παροχής συμβουλών, με ιδιαίτερη έμφαση σε δραστηριότητες εξεύρεσης εργασίας, ως έναν αποτελεσματικό τρόπο παροχής στήριξης στους νέους για την ανάπτυξη των ατομικών τους σχεδίων προόδου και ένταξης. Η προσέγγιση αυτή αντανακλάται σε ορισμένα σχέδια της πρώτης φάσης, τα οποία έχουν ως βασικό στόχο την ανάπτυξη των δεσμών και τη συνεργασία μεταξύ διαφόρων υπευθύνων για την παροχή προγραμμάτων στην περιοχή.

Προτεραιότητες σε εθνικό επίπεδο

Βελτίωση σχεδίων παρακολούθησης και αξιολόγησης

Μια ουσιαστική προϋπόθεση για την επιτυχία της επίδρασης των πολιτικών και της πρακτικής μέσω των καινοτόμων προγραμμάτων όπως το YOUTHSTART, αποτελεί η συστηματική παρακολούθηση και αξιολόγηση που πραγματοποιείται σύμφωνα με τα αποτελέσματα των ατομικών σχεδίων και των εταιρικών σχέσεων. Επίσης, είναι σημαντικό τα αποτελέσματα να παρουσιάζονται με μία κατανοητή και χρήσιμη μορφή στους υπευθύνους λήψης αποφάσεων, τους προμηθευτές, τους παρόντες και μελλοντικούς αναδόχους και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη. Τα αποτελέσματα των καινοτόμων σχεδίων πρέπει να εκφράζονται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να δείχνουν σαφώς τις δράσεις που χρειάζεται να ενσωματωθούν στην καθιερωμένη πρόβλεψη.

Διασύνδεση του YOUTHSTART με πολιτικές προτεραιότητες

Ενώ είναι ακόμα πολύ νωρίς για να κατανοηθεί πως τα αποτελέσματα των σχεδίων θα μπορούσαν να επιδράσουν στις γενικές πολιτικές και πρακτικές κατάρτισης ή απασχόλησης στα κράτη μέλη, έχει ήδη αναγνωρισθεί ότι το YOUTHSTART βρίσκεται στην πλευρά των καινοτόμων προσεγγίσεων της αναπτυξιακής πολιτικής σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Το στοιχείο αυτό θα μπορεί να ενισχυθεί στη δεύτερη φάση διασύνδεση μεταξύ των αποτελεσμάτων των προτεινόμενων σχεδίων και των πολιτικών προτεραιοτήτων των κρατών μελών. Οι ανάδοχοι των σχεδίων χρειάζεται να χαράξουν τις στρατηγικές σχετικά με την ανάλυση και ανάπτυξη της πολιτικής σε όλες τις πτυχές των προτάσεων του σχεδίου τους και αυτό θα πρέπει να αντανακλάται στις προτεραιότητες για την επιλογή των σχεδίων στα κράτη μέλη.

Ευρωπαϊκή διάσταση

Σύμφωνα με τις αποφάσεις διαδοχικών Ευρωπαϊκών Συμβουλίων, οι πόροι των Διαρθρωτικών ταμείων και των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης της Ευρωπαϊκής Ένωσης πρέπει να επικεντρώνονται καλύτερα στις πολιτικές των κρατών μελών που έχουν ως στόχο τη βελτίωση της πρόσβασης των νέων στην αγορά εργασίας.

Στο πλαίσιο του YOUTHSTART η σημαντικότερη προστιθέμενη αξία σε ευρωπαϊκό επίπεδο είναι αποτέλεσμα της διακρατικής συνεργασίας. Χρειάζονται μεγαλύτερες προσπάθειες σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο για να επωφεληθούμε από τα πιθανά πλεονεκτήματα της διασυνοριακής συνεργασίας.

Ζ. ΕΠΙΛΟΓΗ ΣΧΕΔΙΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΔΕΥΤΕΡΗ ΦΑΣΗ

Βάσει των εμπειριών του πρώτου γύρου των σχεδίων, τα κράτη μέλη θα δημοσιεύσουν μία πρόσκληση για την υποβολή προτάσεων για τη νέα φάση των σχεδίων YOUTHSTART, στις αρχές του 1997. Η διαδικασία της επιλογής των σχεδίων θα πραγματοποιηθεί σε τέσσερα στάδια, τα οποία θα είναι κοινά για όλα τα σκέλη της Πρωτοβουλίας Απασχόληση:

- Ένα στάδιο **ευαισθητοποίησης** και **ενημέρωσης**, κατά τη διάρκεια του οποίου όλοι οι σχετικοί παράγοντες θα ενημερωθούν για την πρωτοβουλία.
- Ένα στάδιο **πρόσκλησης για την υποβολή προτάσεων**, κατά τη διάρκεια της οποίας ενδεχόμενοι ανάδοχοι προετοιμάζουν και υποβάλλουν αιτήσεις, οι οποίες εκθέτουν την καινοτόμο φύση των σχεδίων τους και τους προτεινόμενους διακρατικούς εταίρους τους ή ένα προφίλ των επιθυμητών εταίρων.
- Ένα στάδιο **αξιολόγησης**, κατά το οποίο οι περιφερειακές και εθνικές αρχές συντάσσουν έναν κατάλογο προεπιλογής των

σχεδίων αυτών που ενδέχεται να έχουν το μεγαλύτερο αντίκτυπο στην πολιτική και πρακτική του κράτους μέλους.

- Ένα τελευταίο στάδιο **ανάπτυξης** και **επιβεβαίωσης**, το οποίο θα δώσει τη δυνατότητα στα προεπιλεγέντα σχέδια να αναπτύξουν τις προτάσεις τους και να επιβεβαιώσουν τους διακρατικούς εταίρους τους, πριν την **τελική έγκρισή** τους από τις αρχές των κρατών μελών.

8.3.8.3. ΑΞΟΝΑΣ NOW¹⁵

α. Γενικά πλαίσια

Η υποστήριξη ειδικών μέτρων υπέρ του γυναικείου πληθυσμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την εξασφάλιση της ισότητας των ευκαιριών στην απασχόληση και εργασία που στοχεύουν στην κατάρτιση και την απόκτηση πρόσβασης σε θέσεις εργασίας του μέλλοντος και διευθυντικές θέσεις.

Χρηματοδοτούμενες δράσεις

Τα μέτρα που δύνανται να περιληφθούν και να καλυφθούν από το πρόγραμμα είναι τα παρακάτω:

Η ίδρυση δικτύου δημόσιων οργανισμών κατάρτισης και απασχόλησης των γυναικών και η δημιουργία υπηρεσιών προσανατολισμού και κατάρτισης, καθώς και τοπικών υπηρεσιών βοήθειας κατά τη δημιουργία Μικρο-Μεσαίων Επιχειρήσεων (ΜΜΕ) και συνεταιρισμών.

Η προσωποποιημένη και προσαρμοζόμενη αρχική και συνεχής κατάρτιση (κυρίως στις ΜΜΕ και τους τομείς που αναφέρονται). Η κατάρτιση για την διοίκηση επιχειρήσεων, των εκπαιδευτών, των υπευθύνων προσωπικού, των φορέων παροχής βοήθειας προς τα άτομα και των δασκάλων για την ισότητα των ευκαιριών.

Η αξιολόγηση για την αναγνώριση και ένταξη του συνόλου των δραστηριοτήτων των γυναικών στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

Η συνεργασία και τα διάφορα δίκτυα τοπικών πρωτοβουλιών απασχόλησης για τις γυναίκες. Η δημιουργία ανεξάρτητων δραστηριοτήτων, Μικρο-Μεσαίων Επιχειρήσεων και συνεταιρισμών, καθώς και των οικονομικών οργάνων του σκοπού αυτού.

Η δημιουργία ειδικών μελετών, βάσεων δεδομένων και η προβολή των καλών αποτελεσμάτων.

Χρονική Διάρκεια

1995-1999

¹⁵ <http://www.inegsee.gr/now.htm>

Προϋπολογισμός

370.000.000 EURO

Πηγή: «Οδηγός Κοινοτικών Προγραμμάτων 1996-2000», Εκδόσεις APOLLO MEDIA, Αθήνα 1996

Τα προγράμματα NOW που υλοποιεί το ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ είναι τα ακόλουθα:

NOW I: «Γυναίκες και Συνδικάτα για την Δημιουργία Τοπικών Δικτύων Προώθησης της Απασχόλησης και Αυτοαπασχόλησης»

NOW II: «ARTEMIS - Δίκτυο προώθησης της κοινωνικής και οικονομικής ένταξης των γυναικών».

β. Ο βασικός σκοπός του προγράμματος

Στο πλαίσιο της υλοποίησης της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας «ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ», άξονας NOW, το ΙΝΕ ΓΣΕΕ σε συνεργασία με το ΕΛΚΕΠΑ, το ΕΛΚΕΔΕ, τον ΕΟΜΜΕΧ, τον ΟΑΕΔ και το Σύνδεσμο Γυναικών Ελλάδας (ΣΓΕ) έχει αναλάβει τη δημιουργία ενός **«ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ - ΔΙΚΤΥΟΥ Ανθρώπων και Μέσων»** με σκοπό την ανάπτυξη ολοκληρωμένων δράσεων προώθησης, κυρίως στην περιφέρεια, της ισότιμης κοινωνικοοικονομικής ένταξης των γυναικών.

γ. Οι στόχοι του προγράμματος

Οι βασικοί στόχοι του προγράμματος μέσα από τη δημιουργία «Δικτύου αποτελούμενο από 10 περιφερειακές δομές» είναι:

Ο συντονισμός και συμπληρωματικότητα των δράσεων του ΙΝΕ ΓΣΕΕ, του ΕΛΚΕΠΑ, του ΕΟΜΜΕΧ και του ΟΑΕΔ, κυρίως σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, για την επίτευξη μιας ολοκληρωμένης και αποτελεσματικής παρέμβασης στο πεδίο της πρόληψης και της αντιμετώπισης των προβλημάτων των γυναικών.

Η διάγνωση των αναγκών των χρηστών σε ομαδικό και ατομικό επίπεδο, για την αντιμετώπιση προβλημάτων i) επαγγελματικής ένταξης και εξέλιξης, ii) κοινωνικής ένταξης, και iii) προσωπικής ανάπτυξής τους.

Η ανάληψη πρωτοβουλιών παρέμβασης στις τοπικές κοινωνίες με στόχο την πρόληψη και αντιμετώπιση προβλημάτων ισότιμης ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Η ανάπτυξη σειράς δραστηριοτήτων και υπηρεσιών συμβουλευτικής, πληροφόρησης, επαγγελματικού προσανατολισμού, κατάρτισης, διάδοσης και ενίσχυσης των εταιρικών σχέσεων με στόχο να υποστηρίξουν και να βελτιώσουν τη θέση:

- των άνεργων γυναικών κατά την αναζήτηση εργασίας,

- των εργαζομένων γυναικών, που αντιμετωπίζουν προβλήματα στο εργασιακό τους περιβάλλον ή/ και επιδιώκουν την επαγγελματική τους εξέλιξη και σταθερότητα και
- των γυναικών με ιδιαίτερα κοινωνικά χαρακτηριστικά, όπως αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, μακροχρόνια άνεργες, παλιννοστούσες, κ.λ.π.

Η ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας των γυναικών μέσω εξειδικευμένης πληροφόρησης και συμβουλευτικής, αξιοποίησης συγκεκριμένης τεχνογνωσίας και ειδικής καθοδήγησής τους.

Η ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ των γυναικών - χρηστών του δικτύου με στόχο την ανάπτυξη πρωτοβουλιών από τους ίδιους των χρήστες επίλυσης των προβλημάτων τους (καλλιέργεια ικανοτήτων αυτενέργειας, λήψης αποφάσεων, παρέμβασης και διαπραγμάτευσης κ.ά.).

Η ευαισθητοποίηση και κινητοποίηση φορέων και κοινωνικών οργανώσεων, ιδιαίτερα στην περιφέρεια, για την ανάληψη κοινών πρωτοβουλιών και συντονισμένης δράσης αντιμετώπισης της ανεργίας, καθώς και των ειδικών κοινωνικών προβλημάτων, που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες - χρήστες του δικτύου.

Η ανάπτυξη μηχανισμών πληροφόρησης και συμβουλευτικής των χρηστών μέσω της δημιουργίας μιας μεγάλης Τράπεζας Πληροφοριών, ειδικά σχεδιασμένη και προσαρμοσμένη στις ιδιαίτερες ανάγκες τους.

Η ενίσχυση της σύνδεσης των συστημάτων κατάρτισης και απασχόλησης

Η διαμόρφωση μεθοδολογίας ανάπτυξης του δικτύου, με τη συμμετοχή των χρηστών σε όλα τα επίπεδα, για τη διασφάλιση της βιωσιμότητας του μετά το τέλος των κοινοτικών πρωτοβουλιών.

δ. Τα βασικά χαρακτηριστικά του δικτύου

Ι. Η υλοποίηση των παραπάνω στόχων γίνεται μέσα από την ανάπτυξη ενός ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ - ΔΙΚΤΥΟΥ Ανθρώπων και Μέσων, που συνδέει το κέντρο με την περιφέρεια, αξιοποιεί το στελεχιακό δυναμικό των φορέων - εταίρων του προγράμματος, και ενισχύει τη συνεργασία/ επικοινωνία φορέων και ατόμων σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο για την προώθηση της ισότιμης ένταξης των γυναικών στην κοινωνία και την εργασία.

Αναλυτικότερα, αυτό το σύστημα-δίκτυο, το οποίο ονομάζουμε δίκτυο NOW, αποτελείται από μία (1) Κεντρική και δέκα (10) περιφερειακές δομές, που υποστηρίζονται από ένα προηγμένο πληροφοριακό σύστημα και στελεχώνονται από εξειδικευμένο

ανθρώπινο δυναμικό - στελέχη του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, του ΕΛΚΕΠΑ, του ΕΟΜΜΕΧ και του ΟΑΕΔ.

Οι βασικές προϋποθέσεις, για την επιτυχία αυτής της φιλόδοξης προσπάθειας είναι:

1. Ο σχεδιασμός και η κατασκευή ενός ευέλικτου, προηγμένου πληροφοριακού συστήματος το οποίο να ανταποκρίνεται στις ανάγκες μας, εξασφαλίζοντας **ταχύτητα στην διάδοση της πληροφορίας και ευκολία στην επεξεργασία και την παρουσίαση των πληροφοριών.**

2. Ο προσδιορισμός των **μηχανισμών με τους οποίους διασφαλίζεται η συμμετοχή των χρηστών** σε κάθε δράση σχεδιασμού, δημιουργίας και λειτουργίας των δομών.

3. Ο σχεδιασμός των **βασικών δραστηριοτήτων και υπηρεσιών**, που θα παρέχονται από το δίκτυο. Οι δραστηριότητες και οι υπηρεσίες του δικτύου θα αναπτυχθούν **σταδιακά** και σε κάθε περιφέρεια αναπτύσσονται διαφορετικές υπηρεσίες ανάλογα με τις τοπικές ανάγκες. Ζητούμενο είναι να προσδιορίσουμε τη μεθοδολογία που θα ακολουθούμε για την ανάπτυξη - όσο το δυνατό πιο αποτελεσματικά - αυτών των δραστηριοτήτων και υπηρεσιών. Απαραίτητη προϋπόθεση γι' αυτό είναι η προσέγγιση των χρηστών και η διάγνωση των ιδιαίτερων αναγκών τους. Το δίκτυο αυτό, εάν φιλοδοξούμε να είναι αποτελεσματικό και να διαδραματίσει ένα σημαντικό ρόλο στην αγορά εργασίας, θα πρέπει να **εισάγει καινοτομικές πρακτικές** στην παροχή των υπηρεσιών του και το σημαντικότερο να αναπτύξει **δραστηριότητες και υπηρεσίες νέου τύπου.**

4. Η εκπαίδευση όλων των περιφερειακών στελεχών των εταιρών - φορέων του προγράμματος. Η επιτυχία ή η αποτυχία της όλης προσπάθειας θα εξαρτηθεί σε μεγάλο βαθμό από το ανθρώπινο δυναμικό, που έχει αναλάβει τη λειτουργία του δικτύου. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να εξασφαλιστεί η **παροχή υψηλής ποιότητας κατάρτισης** σε όλα τα στελέχη μας, για να μπορούν όχι μόνο να αξιοποιούν την τεχνολογία, που τους διατίθεται αλλά και να αναπτύξουν τις δραστηριότητες και τις υπηρεσίες του δικτύου NOW σύμφωνα με τις ιδιαιτερότητες των χρηστών αλλά και των τοπικών αγορών εργασίας και κοινωνιών.

5. Η αποτελεσματική λειτουργία των εταιρικών σχημάτων και η διερεύνηση της διεύρυνσής τους με άλλους κοινωνικούς φορείς ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες της λειτουργίας της κάθε τοπικής μονάδας.

6. Ο συνδυασμός της λειτουργίας του δικτύου με δράσεις που αφενός προβάλουν στο ευρύ κοινό τη φιλοσοφία, τους στόχους και τις υπηρεσίες του δικτύου και αφετέρου έχουν ως στόχο να ευαισθητοποιήσουν και να ενεργοποιήσουν τις κοινωνικές οργανώσεις

και τους φορείς, για την από κοινού αντιμετώπιση των μεγάλων προβλημάτων που αντιμετωπίζουν «εργαζόμενοι και άνεργοι».

II. Το πρόγραμμα NOW με τίτλο «ARTEMIS - Δίκτυο προώθησης της κοινωνικής και οικονομικής ένταξης των γυναικών» που έχει αναλάβει να υλοποιήσει το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ σε συνεργασία με τον ΕΟΜΜΕΧ, τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, τα ΤΕΙ ΛΑΡΙΣΑΣ, τα ΤΕΙ ΚΑΒΑΛΑΣ και το Κέντρο Επιχείρησης και Καινοτομίας (ΒΙC ΑΤΤΙΚΗΣ) επιδιώκει την ενίσχυση, ανάπτυξη και εξειδίκευση της λειτουργίας των τοπικών δομών προώθησης της ισότιμης κοινωνικής και οικονομικής ένταξης /εξέλιξης των γυναικών, που δημιουργήθηκαν στον προηγούμενο κύκλο υλοποίησης του προγράμματος NOW.

Μέσω του **Δικτύου ARTEMIS**, το οποίο εντάσσεται στη γενικότερη στρατηγική του ΙΝΕ για την ανάπτυξη μηχανισμών διασφάλισης της ισότητας ευκαιριών στην κατάρτιση και απασχόληση σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, επιδιώκεται η βελτίωση της λειτουργίας των τοπικών δομών, καθώς και η ενίσχυση και εξειδίκευση των υπηρεσιών τους.

Οι βασικοί στόχοι που εξυπηρετεί το συγκεκριμένο πρόγραμμα είναι:

1. Η ενίσχυση και διεύρυνση τυπικών και άτυπων συνεργασιών μεταξύ των εταίρων του προγράμματος, φορέων, οργανώσεων, επιχειρήσεων και τριτοβάθμιων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, ώστε να παρεμβαίνουν με συντονισμένες - συμπληρωματικές δράσεις για τη στήριξη των γυναικών και την προώθηση της ισότητας ευκαιριών στο πεδίο της κατάρτισης και της απασχόλησης.

2. Η βελτίωση και ενίσχυση του τεχνικού-ηλεκτρονικού συστήματος επικοινωνίας μεταξύ των τοπικών δομών.

3. Η ανάπτυξη εξειδικευμένων και συμπληρωματικών δράσεων συμβουλευτικής, πληροφόρησης, προσανατολισμού, κατάρτισης, ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας και λοιπών ενεργειών προώθησης της κοινωνικο-οικονομικής ένταξης και εξέλιξης των γυναικών.

4. Η στελέχωση των δομών από τους ίδιους τους χρήστες του Δικτύου.

5. Η αναβάθμιση και ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού που θα στελεχώσει και θα λειτουργήσει τις δομές του Δικτύου μέσω ευέλικτης κατάρτισης και ειδικής επιμόρφωσης.

6. Η εφαρμογή καινοτομικών πρακτικών ανάπτυξης υπηρεσιών.

7. Η δικτύωση φορέων, δομών και ατόμων για την προώθηση της κοινωνικής και οικονομικής ένταξης των γυναικών.

Το Δίκτυο ARTEMIS χαρακτηρίζεται από καινοτομικά στοιχεία, ως προς την φιλοσοφία ανάπτυξης και υλοποίησής του. Ειδικότερα, ο καινοτομικός χαρακτήρας του προγράμματος συνίσταται στα παρακάτω σημεία:

στη σύνθεση και στον τρόπο δόμησης και λειτουργίας των εταιρικών σχημάτων,

στη φιλοσοφία και μεθοδολογία βελτίωσης και αναβάθμισης των υφισταμένων δομών του Δικτύου,

στην ανάπτυξη μηχανισμών προώθησης της ισότητας ευκαιριών και της κοινωνικό-οικονομικής ένταξης των γυναικών σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο,

στην ενεργό συμμετοχή των χρηστών σε όλα τα στάδια σχεδιασμού, λειτουργία και ανάπτυξης του Δικτύου,

στη σύνδεση των αναγκών της ομάδας στόχου - σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο - με τις ιδιαιτερότητες της τοπικής αγοράς εργασίας,

στη μέθοδο διεξαγωγής της έρευνας πεδίου για τη διάγνωση των αναγκών των χρηστών - γυναικών,

στη μεθοδολογία ανάπτυξης νέων και εξειδικευμένων υπηρεσιών,

στη σύνδεση των υπηρεσιών, που παρέχουν οι τοπικές δομές με τις ανάγκες των χρηστών και της αγοράς εργασίας,

στους μηχανισμούς παρέμβασης για την ενίσχυση της σύνδεσης των συστημάτων κατάρτισης και απασχόλησης,

στο περιεχόμενο, την εκπαιδευτική μεθοδολογία και τον τρόπο υλοποίησης της κατάρτισης, μέσω της εφαρμογής ευέλικτων μορφών,

στη φιλοσοφία και στον τρόπο διαμόρφωσης των μοντέλων / μεθοδολογιών αξιολόγησης,

στους μηχανισμούς διάχυσης της τεχνογνωσίας, πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης των κοινωνικών εταίρων,

στον τρόπο εφαρμογής των ενεργειών για την ενίσχυση της τοπικότητας και την επίτευξη της αποκέντρωσης των διαδικασιών υλοποίησης του προγράμματος

Η συνέχιση, ενίσχυση και εξειδίκευση των ενεργειών προώθησης ίσων ευκαιριών των γυναικών στους τομείς προσανατολισμού, κατάρτισης, απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης διασφαλίζεται, σε μεγάλο βαθμό, από τη συμμετοχή των χρηστών του Δικτύου σε όλα τα στάδια ανάπτυξής του. Παράλληλα, η ενίσχυση της ανθρώπινης διάστασης του Δικτύου, μέσω της ενεργούς συμμετοχής των ίδιων των χρηστών, διασφαλίζει και την αποτελεσματική λειτουργία και

βιωσιμότητα των δομών του, καθώς οι χρήστες θα αποτελέσουν τους πυρήνες διάδοσης των ενεργειών των δομών και πόλους ενεργοποίησης άλλων ευρύτερων κοινωνικών ομάδων.

Απαραίτητες προϋποθέσεις για την ανάληψη συγκεκριμένων δράσεων από τους χρήστες του Δικτύου είναι:

η κινητοποίηση και ευαισθητοποίησή τους ως προς την αναγκαιότητα ανάληψης πρωτοβουλιών από τους ίδιους στο πεδίο πρόληψης και αντιμετώπισης των προβλημάτων τους,

η καλλιέργεια σ' αυτούς ικανοτήτων αυτενέργειας με στόχο τη συμμετοχή τους σε όλες τις διαδικασίες σχεδιασμού, λειτουργίας και διάδοσης του προγράμματος,

η κινητοποίησή τους για τη λήψη αποφάσεων και την προώθηση ενεργειών παρέμβασης στην τοπική κοινωνία,

η ενεργός συμμετοχή τους σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας, ανάπτυξης, ενίσχυσης και διεύρυνσης των υπηρεσιών του Δικτύου.

Τέλος θα πρέπει να επισημανθεί ότι η λειτουργία των δομών του Δικτύου ΑΡΤΕΜΙΣ αποτελεί προτεραιότητα, στόχο και δραστηριότητα των βασικών εταίρων του προγράμματος και γι' αυτό το λόγο η διασφάλιση της βιωσιμότητας των δομών είναι αναγκαιότητα άμεσα συνδεδεμένη με τη λειτουργία και την παρέμβασή τους σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Παράλληλα, μεγάλη σημασία για τη διασφάλιση της βιωσιμότητας των δομών έχει η συνεχής εξέλιξη και αναβάθμιση του στελεχιακού δυναμικού των δομών, η εξασφάλιση συμπληρωματικών οικονομικών πόρων και η συνεχής στήριξη από τους εταίρους φορείς ως προς την υλικοτεχνική και ανθρώπινη υποδομή.

8.3.8.4. ΑΞΟΝΑΣ INTEGRA¹⁶

α. Διερεύνηση καινοτόμων λύσεων - οι Κοινοτικές Πρωτοβουλίες.

Το INTEGRA έχει ως στόχο την προώθηση μέτρων για τη βελτίωση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας και στη δυνατότητα απασχόλησης όσων θεωρούν τους εαυτούς τους ως αποκλεισμένους. Στις ομάδες στόχους περιλαμβάνονται οι μακροχρόνιοι άνεργοι, οι άνεργοι, οι μονογονεϊκές οικογένειες, οι άστεγοι, οι πλανόδιοι, οι τσιγγάνοι και οι ταξιδιώτες, οι φυλακισμένοι και αποφυλακισμένοι, οι χρήστες τοξικών ουσιών, κ.λ.π. Ιδιαίτερη έμφαση πρόκειται να δοθεί σε δράσεις, οι οποίες εστιάζονται στις ιδιαίτερες ανάγκες των μεταναστών, προσφύγων και άλλων παρόμοια ευάλωτων ομάδων, οι οποίες πιθανόν να αντιμετωπίζουν περισσότερες διακρίσεις στην αγορά εργασίας, ως

¹⁶ <http://www.praxis.org.gr/inte-ico/1999-integra-kainotomies.html>

συνέπεια της επιδείνωσης των κοινωνικών εντάσεων, του ρατσισμού, της ξενοφοβίας και του αντισημιτισμού.

Στο συνολικότερο πλαίσιο της Πρωτοβουλίας Απασχόληση, το INTEGRA στοχεύει να:

- υποστηρίζει την ανάπτυξη τοπικών στρατηγικών, προσανατολισμένων στους ανθρώπους, για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην κατάρτιση και την απασχόληση, οι οποίες προέρχονται από την αύξηση των κοινωνικών εντάσεων, του ρατσισμού, της ξενοφοβίας και του αντισημιτισμού
- επεξεργαστεί προσεγγίσεις, με βάση τις συνοικίες, κυρίως σε μειονεκτούσες αστικές περιοχές, σε συνδυασμό με πρωτοβουλίες για δημιουργία θέσεων απασχόλησης, προκειμένου να αξιοποιηθεί το δυναμικό των νέων πηγών απασχόλησης
- προωθήσει την ενδυνάμωση των ομάδων στόχων.

Στο πλαίσιο του INTEGRA χρηματοδοτούνται σχέδια τα οποία διερευνούν νέους τρόπους αντιμετώπισης των γενικών στόχων, της Πρωτοβουλίας. Ο αντίκτυπος αυτών των σχεδίων ενισχύεται με την ομαδοποίησή τους στο πλαίσιο διακρατικών εταιρικών σχέσεων. Προτεραιότητα δίνεται σε πειραματικά σχέδια, τα οποία εμπίπτουν σε ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα κεφάλαια ή μέτρα:

- την ανάπτυξη νέων προτύπων πρόσβασης σε ένα πλήρες φάσμα υπηρεσιών και την ανάπτυξη των δυνατοτήτων, σε τοπικό επίπεδο
- την αξιολόγηση, την παροχή συμβουλών, την κατάρτιση όσον αφορά τις βασικές ιδιότητες, τις νέες ειδικότητες
- τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης συμπεριλαμβανομένης της ανάπτυξης κοινωνικών επιχειρήσεων, της αυτοαπασχόλησης, και των εταιρικών σχέσεων ανάμεσα στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.
- την ευαισθητοποίηση και την ανάπτυξη δικτύων αυτοβοήθειας.

Η πρώτη πρόσκληση για την υποβολή προτάσεων σχεδίων δημοσιεύθηκε το 1995 και μέχρι το 1997 τα κράτη μέλη είχαν επιλέξει περίπου 491 σχέδια για συμμετοχή στην πρώτη φάση της Πρωτοβουλίας, η οποία διάρκεσε δύο έτη. Το 1997 επιλέχθηκε μια δεύτερη φάση σχεδίων, με αποτέλεσμα, το 1999, κατά τη λήξη ισχύος του προγράμματος, περίπου 1000 σχέδια σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση να έχουν διερευνηθεί νέους τρόπους ένταξης των ομάδων, οι οποίες έχουν τη μεγαλύτερη ανάγκη βοήθειας για να εξέλθουν από τον αποκλεισμό.

Ορίστηκαν Εθνικές Δομές Στήριξης (ΕΔΣ) σε κάθε κράτος μέλος για την ανάπτυξη και υποστήριξη των εργασιών των σχεδίων. Αυτές θα

λειτουργήσουν επίσης ως σύνδεσμος με τη Μονάδα Στήριξης της Επιτροπής (EUROPS), που εδρεύει στις Βρυξέλλες.

β. Ο κοινωνικός αποκλεισμός στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Επί του παρόντος, ο κίνδυνος μόνιμου αποκλεισμού από την αγορά εργασίας είναι μεγαλύτερος γι' αυτούς, οι οποίοι διαθέτουν τη χαμηλότερη εκπαίδευση και κατάρτιση, μη κατάλληλες ειδικότητες ή μη κατάλληλη επαγγελματική πείρα, καθώς και τις συχνότερες και μακρύτερες περιόδους ανεργίας. Παράλληλα, η ποιότητα ζωής και η κοινωνική πείρα μπορούν επίσης να επηρεάσουν τη δυνατότητα απασχόλησης και ορισμένες ομάδες του πληθυσμού πλήττονται περισσότερο. Πολλοί αλληλοσυνδεόμενοι παράγοντες πολλαπλασιάζουν τις πιθανότητες αποκλεισμού από την αγορά εργασίας. Έτσι, οι τρόποι για την κοινωνική ένταξη και την απασχόληση θα πρέπει να αντιμετωπίζουν το ευρύτερο δυνατό φάσμα παραγόντων που είναι δυνατοί.

Η ανεργία μακράς διάρκειας

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ένα από τα δύο άτομα, τα οποία δεν εργάζονται επί ένα έτος, είναι πιθανόν να παραμείνει άνεργος για τουλάχιστο ένα έτος ακόμη, ένα στα έξι άτομα για δύο έτη, καθώς και περισσότερα του ενός από τα δέκα άτομα για ακόμη τρία ή και περισσότερα έτη. Το 1996, στην Ευρωπαϊκή Ένωση περισσότεροι από 8 εκατομμύρια πολίτες ήταν άνεργοι για διάστημα μεγαλύτερο του ενός έτους.

Η έλλειψη της κατάλληλης εκπαίδευσης και κατάρτισης

Η πιθανότητα απόκτησης μίας θέσης απασχόλησης υπονομεύεται σοβαρά από την αδυναμία ανάγνωσης, γραφής και μέτρησης στη γλώσσα διαμονής. Ακόμη, ποσοστό μεταξύ του 10 και 20% των ενηλίκων δεν είναι σε θέση να διαβάσει και να γράψει με άνεση. Παρομοίως η ανεργία μεταξύ των νέων επηρεάζεται σοβαρά από την έλλειψη επίσημης ειδίκευσης, όπως συμβαίνει με το 20% των νέων Ευρωπαίων ηλικίας από 15 μέχρι 25 ετών, οι οποίοι εγκατέλειψαν το σχολείο χωρίς να αποκτήσουν απολυτήριο.

Η πιθανότητα εξεύρεσης μίας θέσης απασχόλησης υπονομεύεται επίσης σοβαρά από την περιορισμένη αξία των ειδικοτήτων που αποκτήθηκαν προηγουμένως στην αγορά εργασίας. Επί του παρόντος, δε διαθέτουν όλοι πρόσβαση στην επανακατάρτιση. Είναι πιθανότερο να προσφέρεται σε αυτούς που εργάζονται ήδη παρά στους ανέργους. Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι ίδιες υπηρεσίες που προσφέρουν επανακατάρτιση στους ανέργους περιορίζουν το χρόνο κατάρτισης ή εθελοντικής δραστηριότητας, απαιτώντας αποδείξεις για την ενεργό αναζήτηση εργασίας.

Η εμπειρία του κοινωνικού αποκλεισμού

Ο κοινωνικός αποκλεισμός μπορεί να πλήττει άτομα, οικογένειες, ομάδες, καθώς και ολόκληρες συνοικίες. Περισσότερα από 55 εκατομμύρια πολίτες στην Ευρωπαϊκή Ένωση ζουν με εισόδημα μικρότερο από το ήμισυ του μέσου όρου των κρατών μελών τους. Συνήθως, η ανεργία μακράς διάρκειας αποτελεί ένα μείζονα παράγοντα συμβολής στη διαδικασία κοινωνικού αποκλεισμού. Εντούτοις και άλλοι παράγοντες συμβάλουν και δημιουργούν πολλαπλά μειονεκτήματα, τα οποία συνιστούν μία σειρά αλληλοσχετιζόμενων εμποδίων για την επαγγελματική επανένταξη. **Ο αποκλεισμός από την αγορά εργασίας επιδεινώνεται από την αδυναμία πρόσβασης στις βασικές υπηρεσίες.**

Αυτό μπορεί να συνίσταται στην έλλειψη κατάλληλης στέγης, συστημάτων δημοσίων συγκοινωνιών ή προσωπικής ασφάλισης, την ελλιπή πρόσβαση σε συστήματα υγείας, την περιορισμένη κοινωνική προστασία και τη δυσχερή πρόσβαση στη δικαιοσύνη και σε άλλες δημόσιες υπηρεσίες. Η δυσχερής πρόσβαση σε υπηρεσίες αποτελεί ένα μείζονα παράγοντα αποκλεισμού στις αγροτικές περιοχές.

Μπορεί επίσης να επιταχυνθεί στις αστικές περιοχές εξαιτίας προγραμμάτων για τη βελτίωση της στέγασσης και του περιβάλλοντος. Επίσης συνδέεται σε αυξανόμενο ρυθμό με εκστρατείες αποδοτικότητας των υπηρεσιών υγείας, καθώς και των άλλων υπηρεσιών. **Ο αποκλεισμός από την αγορά εργασίας συνδέεται με την έλλειψη κοινωνικής αλληλεπίδρασης και τη δυσκολία πρόσβασης στην πληροφόρηση και την παροχή συμβουλών.**

Η ανεργία και τα χαμηλά εισοδήματα περιορίζουν την κοινωνική αλληλεπίδραση. Σε συνδυασμό με μία γενική τάση εξασθένησης των οικογενειακών δεσμών και τη μειωμένη συμμετοχή σε θρησκευτικές εκδηλώσεις και συνδικαλιστικές δραστηριότητες και άλλες παραδοσιακές οργανώσεις, αυτό μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις όσον αφορά τα κίνητρα. Είναι δυσκολότερο να εξευρεθούν επίσημοι και ανεπίσημοι τρόποι πληροφόρησης σχετικά με τις τοπικές υπηρεσίες και τις τοπικές δυνατότητες απασχόλησης. Επί του παρόντος, η πολυπλοκότητα των υπηρεσιών και των κανονιστικών ρυθμίσεων είναι ευρέως διαδομένη και μπορεί να επηρεάσει τις ομάδες στόχους του INTEGRA κατά τρόπο.

Ο αποκλεισμός από την αγορά εργασίας ενισχύεται από την αρνητική εικόνα των περιοχών που αντιμετωπίζουν τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Ο κοινωνικός αποκλεισμός τείνει να συγκεντρωθεί σε συνοικίες, όπως ορισμένες μειονεκτούσες αστικές περιοχές, οι οποίες χαρακτηρίζονται ως περιοχές πολλαπλών προβλημάτων. Εξαιτίας της αρνητικής δημόσιας εικόνας των περιοχών διαμονής τους, τα άτομα, οι οικογένειες και οι

ομάδες μπορεί επίσης να αντιμετωπίζουν το στιγματισμό ή τις διακρίσεις, όσον αφορά στην κατάρτιση και στην απασχόληση. **Ο αποκλεισμός από την αγορά εργασίας σε συνδυασμό με τον κοινωνικό αποκλεισμό μπορούν να επιφέρουν κοινωνικές εντάσεις, οι οποίες είναι καταστροφικές για την απασχόληση.** Η έλλειψη πρόσβασης σε πόρους, η οποία καθιστά δυσκολότερη την αναζήτηση εργασίας, υπονομεύει την ύπαρξη εμπιστοσύνης και κινήτρων για την εκ νέου πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Η έλλειψη πληροφοριών υπονομεύει το αίσθημα δυνατότητας επιλογής. Η έλλειψη κοινωνικής αλληλεπίδρασης υπονομεύει το αίσθημα συμμετοχής στην κοινωνία. Η προκύπτουσα κοινωνική απομόνωση μπορεί να οδηγήσει σε εγκληματική συμπεριφορά ή στην υποστήριξη εξτρεμιστικών θέσεων, συμπεριλαμβανομένων αυτών των ρατσιστικών και ξενόφοβων ομάδων. Αυτές οι ακραίες κοινωνικές εντάσεις μπορούν να αποτρέψουν τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας σε μία περιοχή και ο φαύλος κύκλος της στέρησης μπορεί εκ νέου να εμφανισθεί.

Ρατσισμός και ξενοφοβία

Η συνεχιζόμενη παρουσία του ρατσισμού, της ξενοφοβίας και του αντισημιτισμού στην Ευρωπαϊκή Ένωση αποτελεί μία μείζονα πρόκληση για τις κοινωνίες μας. Αν και η ακριβής έκταση του προβλήματος είναι δύσκολο να εντοπισθεί, εν τούτοις, είναι αδύνατο να αγνοηθεί. Οι αιτίες της συνεχιζόμενης παρουσίας του ρατσισμού, της ξενοφοβίας και του αντισημιτισμού στην κοινωνία μας είναι περίπλοκες. Αυτό που είναι σαφές είναι ότι οι βασικές αιτίες του ρατσισμού υπερβαίνουν τις κατάφωρες και παράλογες προκαταλήψεις. Ένα φάσμα άλλων παραγόντων - όπως η ελλιπής εκπαίδευση, η ανεπαρκής ένταξη, η ανεργία, η φτώχεια, ο αποκλεισμός και η αστική αποσάθρωση - συμβάλλουν επίσης στη δημιουργία ενός κλίματος το οποίο οδηγεί στο ρατσισμό. Κατά συνέπεια, η εν λόγω δράση εναντίον του ρατσισμού θα είναι αποτελεσματικότερη μόνο εάν ενσωματωθεί σε ένα ευρύτερο φάσμα πολιτικών, οι οποίες στοχεύουν στη βελτίωση των κοινωνικών και οικονομικών συνθηκών που θεωρούνται ως δυνητικά επιδεινωτικοί παράγοντες. Πράγματι, τέτοιου είδους έμμεσες δράσεις αποτελούν το κλειδί για την επιτυχία, καθώς περιλαμβάνουν την εμφάνιση συνθηκών, στις οποίες ευδοκίμει ο ρατσισμός και η ξενοφοβία.

γ. Η ανταπόκριση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Ανάπτυξη πολιτικής

Από τη δημοσίευση του Λευκού Βιβλίου για την "Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα και Απασχόληση", το Δεκέμβριο του 1993, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει καθιερώσει ένα ευρύ πλαίσιο για μία συνδυασμένη επίθεση εναντίον της ανεργίας. Αυτό αντιμετωπίζει τις

σχέσεις μεταξύ της μακροοικονομικής κατάστασης και των συνθηκών ανάπτυξης, με την παράλληλη δημιουργία θέσεων απασχόλησης, και κυρίως των διαρθρωτικών πολιτικών σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση, η οποία συμφωνήθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Εσσεν, το Δεκέμβριο του 1994, έχει ως στόχο να καταστήσει την ανάπτυξη δημιουργό θέσεων απασχόλησης και συμπεριλαμβάνει το στόχο της διευκόλυνσης της ένταξης των ομάδων που αντιμετωπίζουν υψηλό κίνδυνο ανεργίας μακράς διάρκειας.

Πιο πρόσφατα, στην Ευρωπαϊκή Διάσκεψη Κορυφής της Φλωρεντίας, τον Ιούνιο του 1996, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο προσκάλεσε τα κράτη μέλη να προωθήσουν εδαφικά και τοπικά σύμφωνα απασχόλησης, να επιταχύνουν τις μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας όσον αφορά τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης και τις πολιτικές κατάρτισης, καθώς και να ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους, προκειμένου αυτοί να αναλάβουν πρωτοβουλίες για την ένταξη των μειονεκτούσων ομάδων στην αγορά εργασίας.

Η δράση των κοινωνικών εταίρων

Το 1995, μία ομάδα μεγάλων ευρωπαϊκών επιχειρήσεων υπέγραψε την "Ευρωπαϊκή Δήλωση των Επιχειρήσεων εναντίον του Αποκλεισμού". Η ομάδα δημιουργεί και επεκτείνει το Ευρωπαϊκό Επιχειρηματικό Δίκτυο για την Κοινωνική Συνοχή.

Τον Ιούλιο του 1996, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Υπουργών υιοθέτησε την ανακοίνωση της Επιτροπής για το "Ρατσισμό" την Ξενοφοβία και τον αντισημιτισμό" και συμφώνησε να ορίσει το 1997 ως ευρωπαϊκό έτος εναντίον του ρατσισμού. Η Επιτροπή επεσήμανε την ανάγκη για την αύξηση της δημόσιας ευαισθητοποίησης όσον αφορά το γεγονός ότι "ο ρατσισμός αντιπροσωπεύει μία θεμελιώδη πρόκληση για τη δημοκρατική κοινωνία". Αυτό ακολούθησε μία Κοινή Δήλωση για την Πρόληψη των Φυλετικών Διακρίσεων και της Ξενοφοβίας και την Προώθηση της Ίσης Μεταχείρισης στον Τόπο Εργασίας, η οποία εγκρίθηκε από τους κοινωνικούς εταίρους στη Φλωρεντία, τον Οκτώβριο του 1995.

δ. Τι πράττουν τα κράτη μέλη

Περί τα τρία τέταρτα των εθνικών δαπανών για τις πολιτικές της αγοράς εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση διατίθενται για "παθητικά" μέτρα, όπως είναι η χρηματοδότηση των επιδομάτων ανεργίας και μέτρων πρόωρης συνταξιοδότησης. Αντίθετα, το ένα τέταρτο μόνο των εθνικών δαπανών για τις πολιτικές αγοράς εργασίας διατίθεται για την παροχή επαγγελματικών συμβουλών και κατάρτισης, την κατάρτιση στις επιχειρήσεις, καθώς και επιδοτήσεις για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης και επιχειρήσεων. Αυτά τα "ενεργητικά μέτρα" για την

απασχόληση ενισχύονται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Η στρατηγική για την απασχόληση της Ευρωπαϊκής Ένωσης προωθεί τη σταδιακή επέκταση, διαφοροποίηση και βελτίωση των "ενεργητικών μέτρων".

Έχοντας διαπιστώσει τον πολυδιάστατο χαρακτήρα της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, τα κράτη μέλη έχουν σταδιακά υιοθετήσει περισσότερο ολοκληρωμένες προσεγγίσεις, στα πλαίσια των πολιτικών τους. Τα εθνικά προγράμματα ολοκληρωμένων προσεγγίσεων για την καταπολέμηση του κοινωνικού και επαγγελματικού αποκλεισμού περιλαμβάνουν τη συνεργασία μεταξύ του εθνικού, περιφερειακού και τοπικού επιπέδου. Η ολοκληρωμένη φύση τους προκαλεί την κινητοποίηση ενός ευρύτερου φάσματος παραγόντων. Παράγοντες επιτυχίας αποτελούν η προσέγγιση από τη βάση προς τα πάνω και η συμμετοχή αυτών, οι οποίοι πλήττονται περισσότερο από τις διαδικασίες του αποκλεισμού.

ε. Το INTEGRA σε δράση

Αυτό το μέρος της ειδικής έκθεσης περιλαμβάνει μία ανάλυση των σχεδίων τύπου INTEGRA, τα οποία επελέγησαν για την Πρωτοβουλία Απασχόληση το 1995.

Επισκόπηση των σχεδίων: ομάδες στόχοι

Κατανομή των ομάδων στόχων

Η πλειοψηφία των σχεδίων αφορά τους **μετανάστες, πρόσφυγες, εθνικές μειονότητες και άλλες παρόμοια ευάλωτες ομάδες**. Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες που δε διαθέτουν την υπηκοότητα ενός από τα κράτη μέλη έχουν διπλάσιες πιθανότητες να είναι άνεργοι απ' ό,τι οι πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μια μεγάλη πλειοψηφία μεταξύ αυτών αντιμετωπίζει πολιτισμικά και γλωσσικά εμπόδια και μπορεί να αντιμετωπίζει άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις όσον αφορά την πρόσβαση στις υπηρεσίες απασχόλησης, την κατάρτιση, την κατάρτιση στις επιχειρήσεις ή την απασχόληση. Το γεγονός ότι το 43% όλων των σχεδίων αφορά αυτά τα άτομα καταδεικνύει το δυναμικό συμβολής του INTEGRA στην καταπολέμηση των διακρίσεων, του ρατσισμού, της ξενοφοβίας και του αντισιμιτισμού.

Οι πλανόδιοι, οι τσιγγάνοι και οι ταξιδιώτες αντιπροσωπεύουν το 4% των σχεδίων. Αυτοί αποτελούν ομάδες πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι παραδοσιακές δραστηριότητες των οποίων διαταράσσονται συχνά από τις οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές.

Υπάρχουν περισσότερα από 8 εκατομμύρια **μακροχρόνιοι άνεργοι** στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Αυτοί αποτελούν μία ομογενή ομάδα. Εξαιρουμένων της Ιταλίας και της Ελλάδας, όπου αποτελεί κυρίως πρόβλημα των νέων, η ανεργία μακράς διάρκειας πλήττει κυρίως τα

γρηραιότερα μέλη του εργατικού δυναμικού. Σχεδόν το ένα από τα δέκα σχέδια προσφέρει νέες δυνατότητες γι' αυτή την ομάδα.

Η ανεργία και η μακράς διάρκειας ανεργία των γυναικών στα περισσότερα κράτη μέλη είναι δυσανάλογα υψηλή. Η ανεργία και ο κίνδυνος αποκλεισμού από την αγορά εργασίας πλήττει τον αυξανόμενο αριθμό των διαζευγμένων γυναικών, οι οποίες συμβάλουν στη σημαντική αύξηση του αριθμού των **μονογονεϊκών οικογενειών** κατά τα τελευταία δέκα έτη. Το 6% των σχεδίων αφορά άμεσα τέτοιου είδους γονείς.

Όπως δηλώνεται από δημόσιες και φιλανθρωπικές οργανώσεις περισσότερα από 3 εκατομμύρια πολίτες είναι **άστεγοι** στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Περισσότεροι από τους μισούς είναι ηλικίας από 20 έως 40 ετών, δηλαδή στην πρώτη φάση της επαγγελματικής τους ζωής. Μεταξύ των αστέγων υφίσταται ένας αυξανόμενος αριθμός νέων με δυσχερή οικογενειακή θεσμική βάση και ελάχιστη ή καθόλου πείρα αμειβόμενης εργασίας. Το 3% των σχεδίων αφορά τους αστέγους.

Υπάρχουν περίπου τις 300.000 **φυλακισμένοι** στην Ευρωπαϊκή Ένωση ανά πάσα στιγμή. Η ορθή πρακτική σε ορισμένα κράτη μέλη έχει καταδείξει ότι τα προγράμματα κατάρτισης, κατάρτισης στις επιχειρήσεις και εξεύρεσης εργασίας κατά τη διάρκεια της φυλάκισης μπορούν να συμβάλουν σημαντικά στη μείωση των ποσοστών υποτροπής. Αναπτύσσονται επίσης δράσεις μετά τη φυλάκιση σε επίπεδο συνοικιών και περίπου το 17% των σχεδίων αφορά μία από τις παραπάνω δραστηριότητες. Παρομοίως, προγράμματα κατάρτισης και απασχόλησης, όπως αυτά που προβλέπονται από το 18% των σχεδίων του INTEGRA, μπορεί να διαδραματίσουν ένα σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική και κοινωνική επανένταξη των **χρηστών ουσιών**.

Επισκόπηση των σχεδίων: δραστηριότητες

Για τη βελτίωση των προοπτικών απασχόλησης των πολιτών που ανήκουν σε μειονεκτούσες ομάδες, έχουν υποστηριχθεί καινοτόμες δράσεις, κυρίως με την ανάπτυξη του προσανατολισμού και της κατάρτισης, καθώς και της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης. Εντούτοις, ένας αριθμός νέων προσεγγίσεων διερευνάται επί του παρόντος, ο οποίος αφορά επίσης την προσφορά αυτών των υπηρεσιών, κατά τρόπο ώστε να ανταποκρίνονται στις ιδιαίτερες ανάγκες των ομάδων στόχων του INTEGRA ή της περιοχής στην οποία αυτοί ζουν.

Κατάρτιση και πρόσβαση στην κατάρτιση

Μη παραδοσιακοί τρόποι πρόσβασης στην κατάρτιση και την απασχόληση

Περίπου το 30% εν ισχύ σχεδίων προσφέρει καθοδήγηση και συμβουλές προσαρμοσμένες στις ειδικές ομάδες στόχους. Ιδιαίτερη προσοχή δίνεται στις νέες μορφές αρχικών συμβάσεων και

επανεργοποίησης των κινήτρων για τη βελτίωση των προοπτικών απασχόλησης.

Η βασική καινοτομία αυτού του σχεδίου είναι η εξεύρεση τρόπων για την προσέγγιση των γυναικών μεταναστών από τη Βόρεια Αφρική και η παροχή σε αυτές κινήτρων για την αποδοχή επαφών με την ομάδα. Μια στρατηγική μεταξύ άλλων είναι η προσφορά μαθημάτων κατάρτισης για οικοκυρές ειδικότητες. Όταν ολοκληρωθεί το αρχικό στάδιο, το σχέδιο θα προσφέρει κατάρτιση όσον αφορά την στοιχειώδη μόρφωση σ' ένα τοπικό σχολείο. Κατά τη διάρκεια ισχύος του σχεδίου, το οποίο θα ολοκληρωθεί το Δεκέμβριο του 1997, θα δημιουργηθεί ένα κέντρο πληροφόρησης για άτομα προερχόμενα από το Μαγκρέπ. Στο πλαίσιο ενός άλλου σκέλους του σχεδίου, μια ξυλουργική επιχείρηση θα αποτελέσει τη βάση της κατάρτισης για μειονεκτούντες νέους, προσφέροντας κίνητρα στο πλαίσιο ενός "πραγματικού" εργασιακού περιβάλλοντος. Ο συνολικός προϋπολογισμός για το σχέδιο ανέρχεται σε 429.000 EURO.

Το σχέδιο διαθέτει ένα διακρατικό εταίρο στη Γαλλία.

Ολοκληρωμένοι τρόποι προς την επαγγελματική ένταξη

Ένα εκτιμώμενο ποσοστό 18% των σχεδίων αναπτύσσει μία συναφή δέσμη ενημερωτικών, συμβουλευτικών και συνοδευτικών δράσεων, παράλληλα με την πρόσβαση σε ειδικευμένη κατάρτιση.

Οι συμμετέχοντες συμβάλλουν στην κατάρτιση του σχεδίου και, ως εκ τούτου, έχουν άμεση δυνατότητα να αναλάβουν αρμοδιότητες σε μία μικρή ομάδα. Το κόστος του σχεδίου ανέρχεται σε 1.327.000 ευρώ.

Το σχέδιο διαθέτει διακρατικούς εταίρους στην Ελλάδα, στην Ισπανία, στη Γαλλία, στην Ιρλανδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο.

Δημιουργία θέσεων εργασίας

Νέες μορφές ανάπτυξης επιχειρήσεων συνδυαζόμενων οικονομικών και κοινωνικών στόχων.

Περίπου το ένα τρίτο των σχεδίων αφορούν τη δημιουργία θέσεων εργασίας ή επιχειρήσεων. Ένα σημαντικό ποσοστό των νέων επιχειρήσεων, οι οποίες υποστηρίζονται κατά την ανάπτυξή τους, αφορά τομείς δραστηριοτήτων, όπως ο τουρισμός, οι προσωπικές και οικοκυρικές υπηρεσίες, οι συνοικιακές υπηρεσίες, καθώς και η περιβαλλοντική βελτίωση - πεδία στα οποία η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας αναμένεται να είναι σημαντική.

Αγώνα για την αντιμετώπιση των διακρίσεων και του στιγματισμού

Η αντιμετώπιση των μορφών διακρίσεων στην αγορά εργασίας, οι οποίες προέρχονται από τις κοινωνικές εντάσεις, το ρατσισμό, την ξενοφοβία και τον αντισημιτισμό, αποτελούν προτεραιότητα του INTEGRA.

Αν και οι αιτίες της συνεχιζόμενης παρουσίας του ρατσισμού είναι περίπλοκες, άλλοι παράγοντες, συμπεριλαμβανομένης της έλλειψης της εκπαίδευσης, τη ανεργίας, του αποκλεισμού και των περιβαλλοντικών προβλημάτων, μπορούν να δημιουργήσουν ένα κλίμα που οδηγεί στο ρατσισμό. Ο ρατσισμός και ο αποκλεισμός μπορούν να αλληλοενισχύονται και αυτή η σχέση πρέπει να διαρραγεί. Το πρόβλημα είναι περισσότερο εμφανές σε τοπικό ή εθνικό επίπεδο, αλλά διαθέτει διακρατικά στοιχεία και αποτελεί έναν ευρωπαϊκό στόχο. Στη βάση της προσέγγισης των τοπικών εταιρικών σχέσεων, το σκέλος INTEGRA μπορεί να προωθήσει ίσες ευκαιρίες και ακόμη να προάγει πολιτική ευθύνη.

στ. Συμπεράσματα της πρώτης φάσης

Δύο σημαντικές έννοιες πρόκειται να αποτυπώνονται στα σχέδια INTEGRA που θα επιλεγούν για τη δεύτερη φάση της Πρωτοβουλίας Απασχόληση. Συγκεκριμένα εταιρικές σχέσεις σε τοπικό επίπεδο και επίσης ενίσχυση των ομάδων στόχων. Τα σχέδια που επιλέγησαν το 1995, προσφέρουν ήδη ενδείξεις για το μέλλον.

Τοπικές εταιρικές σχέσεις

Τοπικές εταιρικές σχέσεις αποτελούν ένα μέσο για την εκπόνηση ολοκληρωμένων προσεγγίσεων σε τοπικό επίπεδο από τη βάση προς τα πάνω. Η πρακτική των τοπικών εταιρικών σχέσεων για τη νομική, κοινωνική και περιβαλλοντική ανάπτυξη είναι ευρέως διαδεδομένη τώρα και τα σχέδια INTEGRA έχουν διερευνήσει την οικονομική κατάσταση των περισσότερο μειονεκτούσων ομάδων εντός της περιοχής όπου ζουν και εργάζονται. Το INTEGRA προσφέρει τη δυνατότητα επέκτασης του αριθμού των εταιρών οι οποίοι συμμετέχουν στις δράσεις για απασχόληση που αναπτύσσονται σε τοπικό επίπεδο. Τέτοιες συμμετοχές βελτιώνουν την ποιότητα της δράσης το ενδιαφέρον των συμμετεχόντων και τις δυνατότητες επιτυχίας. Τα σχέδια INTEGRA μπορούν ακόμα να ενισχύονται από τη στήριξή τους σε ευρείες τοπικές στρατηγικές αναζωογόνησης, οι οποίες προσελκύουν νέες επενδύσεις και νέες ιδέες.

Η πείρα του INTEGRA έχει καταδείξει ότι κατά την ανάπτυξη εταιρικών σχέσεων σε τοπικό επίπεδο έχοντας θέσει στόχους σχετικούς με την απασχόληση, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα ακόλουθα:

- είναι δυνατό ένας εταίρος στην περιοχή του, στο τόπο του να διαδραματίσει ένα σημαντικό και καταλυτικό ρόλο;
- είναι οι εταιρικές σχέσεις επαρκώς τοπικές, αν περιλαμβάνουν τοπικές ΜΚΟ; Τι ρόλο διαδραματίζουν οι ΜΚΟ και οι λιγότερο επίσημες ενώσεις που αντιπροσωπεύουν τα συμφέροντα των ομάδων στόχων;

- ποια είναι η προστιθέμενη αξία της συνεργασίας των τοπικών εταιρών; Ποια είναι η συμβολή στην τοπική δράση μιας ομοσπονδίας μικρών επιχειρήσεων, μίας μεγάλης εταιρίας ή ενός εργατικού συνδικάτου;

- υφίστανται ο κίνδυνος οι στόχοι των εταιρικών σχέσεων να ενισχύσουν τον αποκλεισμό ορισμένων ομάδων;

Στο πλαίσιο του INTEGRA τα σχέδια τοπικών εταιρικών σχέσεων έχουν τη δυνατότητα να προσαρμόσουν τις δημόσιες υπηρεσίες για την επανένταξη των μειονεκτούσων ομάδων, μέσω:

- της δημιουργίας προτύπων, τα οποία περιλαμβάνουν καινοτομίες όσον αφορά την κοινοτική υποδομή, πληροφόρηση, παροχή συμβουλών και ανάπτυξη των υπηρεσιών.

- της ανάπτυξης και παροχής ολοκληρωμένων κοινοτικών υπηρεσιών που στοχεύουν στις ευάλωτες ομάδες και τους μειονεκτούντες πολίτες, πιθανόν επί μίας διευρυμένης βάσης ή μέσω της οργάνωσης σημείων εφάπαξ παροχής πληροφοριών και συμβουλών.

- της υποστήριξης δράσεων για την προώθηση της ανοχής και την καταπολέμηση των διακρίσεων κατά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας, με στόχο το προσωπικό των δημοσίων υπηρεσιών.

Ενδυνάμωση

Το INTEGRA προωθεί την ενεργό συμμετοχή των ομάδων στόχων του στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Η ενεργός συμμετοχή μπορεί να ενθαρρύνεται και στο επίπεδο των ατομικών αποφάσεων. Κάθε άτομο θα πρέπει να είναι σε θέση να ακολουθεί μια ατομική πορεία στην κατάρτιση και στην απασχόληση και να πραγματοποιεί ενσυνείδητες επιλογές σε κάθε στάδιο της πορείας.

Η ενεργός συμμετοχή μπορεί επίσης να ενθαρρύνεται όσον αφορά τις συλλογικές αποφάσεις που επηρεάζουν την κοινωνική και οικονομική ένταξη. Τα άτομα που αντιμετωπίζουν πολλές αλληλοσυνδεόμενες δυσχέρειες είναι "εμπειρογνώμονες" στην κατανόηση των προβλημάτων τους, ακόμη και αν δεν είναι σε θέση να τα επιλύσουν οι ίδιοι. Είναι οι καταλληλότεροι για τον εντοπισμό της άμεσης σχέσης μεταξύ της οικονομικής κατάστασής τους και των ευρύτερων προβλημάτων που σχετίζονται με τη στέγαση, την κοινωνική προστασία, την κινητικότητα και την πρόσβαση στη δικαιοσύνη και τις δημόσιες υπηρεσίες, καθώς και την κατάρτιση.

Η εμπειρία του INTEGRA έχει καταδείξει ότι η συμμετοχή των ομάδων στόχων στη λήψη αποφάσεων μπορεί να ενθαρρύνεται με πολλούς τρόπους, συμπεριλαμβανομένων:

- της συμμετοχής ανεπίσημων τοπικών ομάδων, όπως οι ομάδες χρηστών των τοπικών εγκαταστάσεων, οι ομάδες

προστασίας, οι ενώσεις καταναλωτών και κατοίκων της περιοχής, στο σχεδιασμό και την εκτέλεση του σχεδίου.

- της κατάρτισης τοπικών εθελοντών και ενεργών πολιτών σε επιχειρηματικές και οργανωτικές δραστηριότητες

- της κατάρτισης μίας ομάδας επαγγελματιών και ατόμων σε τοπικό επίπεδο που λαμβάνουν αποφάσεις σε ειδικότητες που απαιτούνται για την αντιμετώπιση ατόμων που κινδυνεύουν να περιθωριοποιηθούν.

- της κατάρτισης τοπικών κατοίκων στο σχεδιασμό και τη διαχείριση προγραμμάτων πληροφόρησης, κατάρτισης και απασχόλησης.

- Το INTEGRA χρησιμοποιεί μία σειρά **παραγόντων επιτυχίας** κατά την εκπόνηση σχεδίων και δραστηριοτήτων, που βασίζονται στα συμπεράσματα των Διαρθρωτικών Ταμείων και των άλλων Κοινοτικών προγραμμάτων και, ειδικότερα του προγράμματος Φτώχειας, αλλά επιπλέον προχωρούν περαιτέρω στην ανάπτυξη νέων ιδιαίτερων προσεγγίσεων για την καταπολέμηση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι ομάδες στόχοι του.

Ζ. Επιλογή σχεδίων για τη δεύτερη φάση

Βάσει των εμπειριών του πρώτου γύρου των σχεδίων, τα κράτη μέλη δημοσίευσαν μία πρόσκληση για την υποβολή προτάσεων για τη νέα φάση των σχεδίων INTEGRA, στις αρχές του 1997. Η διαδικασία της επιλογής των σχεδίων, πραγματοποιήθηκε σε τέσσερα στάδια, τα οποία είναι κοινά για όλα τα σκέλη της Πρωτοβουλίας Απασχόλησης:

- ένα στάδιο **ευαισθητοποίησης** και **ενημέρωσης**, κατά τη διάρκεια του οποίου όλοι οι σχετικοί παράγοντες ενημερώθηκαν για την Πρωτοβουλία.

- ένα στάδιο **πρόσκλησης για την υποβολή προτάσεων**, κατά τη διάρκεια της οποίας ενδεχόμενοι ανάδοχοι προετοίμασαν και υπέβαλλαν αιτήσεις, οι οποίες εκθέτουν την καινοτόμο φύση των σχεδίων τους και τους προτεινόμενους διακρατικούς εταίρους τους ή ένα προφίλ των επιθυμητών εταίρων.

- ένα στάδιο **αξιολόγησης** κατά το οποίο οι περιφερειακές και εθνικές αρχές συνέταξαν έναν κατάλογο προεπιλογής των σχεδίων αυτών που ενδέχεται να έχουν το μεγαλύτερο αντίκτυπο στην πολιτική και πρακτική του κράτους μέλους.

- ένα τελευταίο στάδιο **ανάπτυξης και επιβεβαίωσης**, το οποίο έδωσε τη δυνατότητα στα προεπιλεγέντα σχέδια να αναπτύξουν τις προτάσεις τους και να επιβεβαιώσουν τους διακρατικούς εταίρους τους, πριν την **τελική έγκρισή** τους από τις αρχές των κρατών μελών.

Τα διάφορα στάδια, τα οποία συμφώνησαν και ακολούθησαν τα κράτη μέλη είναι:

- η πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος δημοσιεύεται και γίνεται η διαχείριση από τα κράτη μέλη και τις περιφερειακές αρχές. Ανάλογα με τις διαδικασίες, σε εθνικό επίπεδο, συστήθηκαν ειδικές επιτροπές επιλογής σε κάθε χώρα είτε σε περιφερειακό είτε σε εθνικό επίπεδο.
- οι Εθνικές Δομές Στήριξης (ΕΔΣ) σε κάθε κράτος μέλος παρέχουν λεπτομερείς πληροφορίες στους υποβάλλοντες πρόταση για το σχεδιασμό και την παρουσίαση των προτάσεών τους.
- τα σχέδια που χρηματοδοτούνται από την Απασχόληση σχηματίζουν εταιρικές σχέσεις με σχέδια από άλλα κράτη μέλη. Η εξεύρεση εταιρών και η συμφωνία σχετικά με το κοινό πρόγραμμα εργασίας αποτελούν προϋποθέσεις για την έναρξη των δραστηριοτήτων των σχεδίων. Συμφωνήθηκαν ειδικοί μηχανισμοί μεταξύ των κρατών μελών και της Επιτροπής, με σκοπό να βοηθηθούν οι ανάδοχοι να βρουν τους κατάλληλους εταίρους.
- η υλοποίηση της Πρωτοβουλίας Απασχόληση εποπτεύεται από την Επιτροπή Παρακολούθησης, η οποία αποτελείται από εκπροσώπους των κρατών μελών, της Επιτροπής και άλλων ενδιαφερόμενων μελών (κοινωνικούς εταίρους, ΜΚΟ, κ.λ.π.).

8.4. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΣ¹⁷

Το Δικαίωμα στην εργασία είναι δικαίωμα όλων

Υπάρχουν σοβαροί λόγοι που συχνά εμποδίζουν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Πολλές φορές οι αντικειμενικές συνθήκες κάνουν αδύνατη την αξιοποίηση των επαγγελματικών προσόντων, τη συμμετοχή στην παραγωγική διαδικασία και τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου.

Ο αποκλεισμός ορισμένων ομάδων από την αγορά εργασίας στερεί τελικά ολόκληρο το κοινωνικό σύνολο από σημαντικό παραγωγικό πλούτο.

Με το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Καταπολέμηση του Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας» επιδιώκεται η συνεργασία όλων

Γιατί:

- Η κυρίαρχη αξία και ο βασικός παράγοντας της ανάπτυξης είναι ο άνθρωπος
- Το δικαίωμα στην εργασία είναι δικαίωμα όλων

¹⁷ Ενημερωτικό Φυλλάδιο Κοινωνικού Αποκλεισμού, πηγή Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων

- Η κοινωνική αλληλεγγύη είναι το θεμέλιο πάνω στο οποίο στηρίζεται κάθε πολιτισμένη κοινωνία
- Η ισορροπημένη οικονομική ανάπτυξη βασίζεται και απλώνεται σε όλα τα μέλη της κοινωνίας

Το Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων κάνει πράξη τη συνεργασία.

Τα προβλήματα λύνονται με δράση. Οι δυσκολίες αντιμετωπίζονται με συμμετοχή. Το Υπουργείο παρεμβαίνει ενεργά στις συνθήκες που προκαλούν τον αποκλεισμό, διαμορφώνει τις προϋποθέσεις, δημιουργεί τις ευκαιρίες, ώστε να υλοποιηθεί η συμμετοχή όλων στην παραγωγική διαδικασία, επί «ίσοις όροις».

Έχεις θέση στη δουλειά, έχεις θέση στη ζωή.

Το Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων με τη συμβολή του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου εφαρμόζει το νέο και ολοκληρωμένο πρόγραμμα «Καταπολέμηση του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας» και δημιουργεί νέες ευκαιρίες και προοπτικές.

Ομάδες που αντιμετωπίζουν το πρόβλημα του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας

- ◆ Είναι εκείνοι που δεν μπορούν να εργαστούν για λόγους σωματικής αναπηρίας, πνευματικής ανεπάρκειας ή ασθένειας.
- ◆ Εκείνοι που ενώ έχουν τα επαγγελματικά εφόδια, εμποδίζονται να τα ασκήσουν επειδή είναι τσιγγάνοι, πρόσφυγες, επαναπατρισμένοι, μετανάστες. Επειδή δεν γνωρίζουν καλά τη γλώσσα ή δεν ξέρουν τον τρόπο να αναζητήσουν εργασία
- ◆ Εκείνοι που, υπό το βάρος της οικογενειακής φροντίδας, ή, της γεωγραφικής απομόνωσης δεν είναι σε θέση να αναζητήσουν δουλειά
- ◆ Εκείνοι που για ιδιαίτερους κοινωνικούς, οικογενειακούς και ψυχολογικούς λόγους έχουν αποκλειστεί από την οικονομική και κοινωνική ζωή.

Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Καταπολέμηση του Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας» ήρθε για να ανοίξει τις κλειστές πόρτες, να αξιοποιήσει τις κρυμμένες ικανότητες, να δώσει τέλος στην αναγκαστική απραξία. Με τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, προσφέρει νέες δυνατότητες και προοπτικές ενώ επιπλέον εξασφαλίζει τις προϋποθέσεις για ισόρροπη κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη.

Η προσφορά του προγράμματος

Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Καταπολέμηση του Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας» δημιουργεί ευκαιρίες απασχόλησης για όλους,

αποτελώντας μια ενεργητική και ολοκληρωμένη παρέμβαση στο πρόβλημα του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας.

Το Πρόγραμμα συμβάλλει:

- ✓ Στην απόκτηση ή βελτίωση γνώσεων, δεξιοτήτων, ικανοτήτων και επαγγελματικών εφοδίων
- ✓ Στον αποτελεσματικό επαγγελματικό προσανατολισμό
- ✓ Στη δημιουργία νέων επιχειρήσεων
- ✓ Στην ανεύρεση θέσεων απασχόλησης

Ακόμα παρέχει στα άτομα του στενού οικογενειακού και συγγενικού περιβάλλοντος την κατάλληλη κοινωνική, οικονομική και ψυχολογική υποστήριξη ώστε να βοηθήσουν τα άμεσα ενδιαφερόμενα άτομα να αποκτήσουν την απαραίτητη αυτοπεποίθηση.

Για την υλοποίηση του Προγράμματος το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων δημιουργεί σε όλες τις περιοχές της χώρας:

- ◆ Εξειδικευμένα Κέντρα και Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) που παρέχουν προκατάρτιση, κατάρτιση και προώθηση στην απασχόληση, ειδικευμένα για κάθε ομάδα.
- ◆ Ειδικευμένους φορείς συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών και επαγγελματικού προσανατολισμού ανά ομάδα (ΚΕ.Σ.Υ.Υ.).
- ◆ Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση (ΚΠΑ)

Σε ποιους απευθύνεται

- Άτομα με ειδικές ανάγκες
- Μετανάστες, Παλιννοστούντες, Πρόσφυγες
- Φυλακισμένους, Αποφυλακισμένους, Ανήλικες παραβάτες
- Πρώην Χρήστες Ναρκωτικών και οροθετικούς
- Άτομα με Πολιτισμικές και Θρησκευτικές ιδιαιτερότητες
- Άτομα απομακρυσμένων ορεινών και νησιωτικών περιοχών
- Αρχηγούς μονογονεϊκών οικογενειών
- Άτομα με ψυχικές ασθένειες

8.5. EURES¹⁸

8.5.1. ΤΟ ΔΙΚΤΥΟ

Η εταιρική σχέση

Το EURES είναι ένα δίκτυο συνεργασίας που κινητοποιεί τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης των χωρών του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ) και άλλους συντελεστές, σε περιφερειακό,

¹⁸ Ενημερωτικό Φυλλάδιο European Employment Services . πηγή Employment & Social Affairs .

εθνικό ή διεθνές επίπεδο, που δραστηριοποιούνται στον τομέα της απασχόλησης.

Πρόκειται για συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις και για την τοπική ή περιφερειακή αυτοδιοίκηση. Στις μεθοριακές περιοχές, οι εταίροι μπορούν να ιδρύουν ειδικές δομές, τις Διασυνοριακές EURES, που ανταποκρίνονται στις ειδικές ανάγκες των περιοχών αυτών σε σχέση με την κινητικότητα.

Το δυναμικό του δικτύου

Το δυναμικό λειτουργίας του δικτύου EURES αποτελείται από περισσότερους από 450 Ευρωσυμβούλους. Αυτοί βρίσκονται σε διάφορα σημεία της επικράτειας του ΕΟΧ και τα καθήκοντά τους περιλαμβάνουν την ενημέρωση, την παροχή συμβουλών και τη βοήθεια προς τα άτομα που ενδιαφέρονται για την κινητικότητα ή τις επιχειρήσεις που ενδιαφέρονται για προσλήψεις σε διεθνή κλίμακα. Αυτό το ανθρώπινο δίκτυο διαθέτει μια τράπεζα προσφορών εργασίας σε ευρωπαϊκή κλίμακα και μια τράπεζα γενικών πληροφορικών σχετικά με τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας στις χώρες του ΕΟΧ.

Οι Ευρωσύμβουλοι μπορούν επίσης να βρίσκονται σε άμεση επικοινωνία, μέσω ενός συστήματος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

8.5.2. Η ΕΛΕΥΘΕΡΗ ΚΥΚΛΟΦΟΡΙΑ

Μια θεμελιώδης αρχή

Η ελεύθερη κυκλοφορία των αγαθών, των υπηρεσιών, των κεφαλαίων και τα των προσώπων αποτελεί μια από τις θεμελιώδεις αρχές που οδηγούν την Ευρωπαϊκή Ένωση προς μια ισόρροπη και βιώσιμη ανάπτυξη.

Η ευρωπαϊκή ιθαγένεια, μια έννοια που αναφέρεται στη Συνθήκη για την Ένωση, θα γίνει πραγματικότητα μόνο μέσα από την πραγματική ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων στο εσωτερικό του κοινού χώρου, της Μεγάλης Αγοράς. Οι διασυνοριακοί εργαζόμενοι είναι από τους πρώτους που απέκτησαν εμπειρία της επαγγελματικής κινητικότητας και της Ευρώπης των Περιφερειών, αναζητώντας εργασία στο πλησιέστερο κέντρο οικονομικής δραστηριότητας, ανεξαρτήτως χώρας.

Το δικαίωμα σε νέους ορίζοντες

Η φύση της μετανάστευσης στο εσωτερικό της Ευρώπης δεν είναι πια η ίδια. Τα μεταναστευτικά κύματα των εργαζομένων της Νότιας Ευρώπης που άλλοτε αναζητούσαν εργασία στο Βορρά έδωσαν τη θέση τους σε μια νέα κινητικότητα, περισσότερο από επιλογή παρά από ανάγκη, που συνδέεται με τις ολοένα αυξανόμενες ανάγκες για νέες και προηγμένες επαγγελματικές ειδικότητες. Η κινητικότητα αυτή συνοδεύεται από την παντελή έλλειψη διακρίσεων ανάμεσα στους εργαζομένους από τα διάφορα κράτη μέλη. Αυτό σημαίνει ότι οι

διακινούμενοι εργαζόμενοι πρέπει να διαθέτουν ορισμένα δικαιώματα: πρώτα απ' όλα, μπορούν να μετακινούνται ελεύθερα στην επικράτεια του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ) για να αναζητήσουν απασχόληση και μπορούν να αποδεχθούν μια προσφορά εργασίας σε άλλο κράτος μέλος. Μπορούν, φυσικά, να εγκατασταθούν στο κράτος αυτό με την οικογένειά τους και να έχουν ίδια μεταχείριση με τους υπηκόους αυτού του κράτους.

8.5.3. Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

Ένα ευρύ φάσμα πληροφοριών

Η αποτελεσματικότητα του δικτύου EURES συνδέεται άμεσα με την ποιότητα και τον πλούτο των διαθέσιμων πληροφοριών της τράπεζας δεδομένων του δικτύου. Συμβουλευόμενος τη βάση δεδομένων, ο Ευρωσύμβουλος μπορεί να ενημερώνει τον εργαζόμενο που ενδιαφέρεται για την κινητικότητα ή τον εργοδότη για πλείστα θέματα, από το γενικό ως το πιο ειδικό, για κάθε κράτος μέλος:

- γενικές πρακτικές πληροφορίες για την εγκατάσταση (διατυπώσεις κ.α.).
- συνθήκες διαβίωσης (πολιτικό σύστημα, νομοθεσία, πολιτισμός, κόστος ζωής, μισθολογικές κλίμακες, φόροι, σχολικό σύστημα κ.α.).
- συνθήκες εργασίας (ωράρια, αποδοχές, άδειες, συμβάσεις, παροχές ασθένειας και μητρότητας, εργασία με μειωμένο ωράριο κ.α.).
- χρήσιμες διευθύνσεις
- προσφορές εργασίας (χώρα, είδος εργασίας, απαιτούμενοι τίτλοι σπουδών και εμπειρία, απαιτούμενες γλωσσικές γνώσεις, προτεινόμενος μισθός).
- Πρακτικές κατά την πρόσληψη (φορείς, ισότητα των ευκαιριών, είδος και μορφή των απαιτούμενων εγγράφων κ.α.).
- Μη μισθωτή εργασία.
- Στατιστικά στοιχεία της EUROSTAT (πληθυσμός, ποσοστό ανεργίας, οικονομική ελκυστικότητα μιας περιοχής, κ.α.).
- Κ.λ.π.

Πίσω από τα δεδομένα, οι άνθρωποι

Η τράπεζα δεδομένων του EURES βρίσκεται υπό συνεχή εξέλιξη, συμπληρώνεται και ενημερώνεται διαρκώς. Και αυτό γιατί, παρά την ευελιξία της χρήσης του, αυτό το εργαλείο πληροφορικής είναι αποτελεσματικό μόνον εάν ενημερώνεται... και χρησιμοποιείται.

8.5.4. ΤΑ ΑΤΟΜΑ ΠΟΥ ΑΝΑΖΗΤΟΥΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ένα πρόσθετο πλεονέκτημα

Η κινητικότητα των ατόμων που αναζητούν εργασία δεν αναμένεται να επιλύσει το μόνιμο πρόβλημα της ανεργίας, ιδίως επειδή τα άτομα αυτά έχουν υψηλά προσόντα και εμπειρία και, συχνά, γνώση ξένων γλωσσών. Η ανεργία πάντως έχει αρχίσει να αλλάζει τη στάση των εργαζομένων. Η ιδέα της κινητικότητας εντάσσεται σταδιακά στη νοοτροπία του εργαζομένου και η Ευρώπη αρχίζει να αποκτά μια θέση στις επαγγελματικές επιλογές του.

Η ευρωπαϊκή εμπειρία

Για ορισμένους – ιδίως τα στελέχη και τους νέους – η ευρωπαϊκή κινητικότητα αποτελεί μια ευκαιρία να επεκτείνουν τις ικανότητές τους, τις εμπειρίες τους βραχυπρόθεσμα και να βελτιώσουν τις προοπτικές της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας μακροπρόθεσμα. Εντούτοις, η πολυμορφία των καταστάσεων που επικρατούν τις χώρες του ΕΟΧ από νομική, κοινωνική και πολιτιστική άποψη, συχνά δημιουργεί εμπόδια για την κινητικότητα. Οι διασυνοριακοί εργαζόμενοι αποτελούν, από την άποψη αυτή, τους πρωτοπόρους. Για τους εργαζόμενους αυτούς, η ευρωπαϊκή κινητικότητα είναι μια καθιερωμένη πρακτική που, συχνά, υπαγορεύεται από τη γειτνίασή τους με ένα αστικό ή βιομηχανικό κέντρο. Το EURES, μεριμνώντας για τη μέγιστη διαφάνεια στις συνθήκες εγκατάστασης σε άλλο κράτος, βοηθά τους εργαζομένους να κάνουν τις επιλογές τους ύστερα από ώριμη σκέψη.

8.5.5. ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Ο παράγοντας «κινητικότητα»

Οι πολυεθνικές εταιρίες εδώ και πολλά χρόνια εφαρμόζουν τον παράγοντα «κινητικότητα» στα στελέχη τους. Συχνά, τα στελέχη εκμεταλλεύονται διάφορες ειδικές ρυθμίσεις που διευκολύνουν σε μεγάλο βαθμό την εγκατάστασή τους σε ένα άλλο κράτος. Για τους εργοδότες αυτούς, η Ευρώπη αποτελεί μια πραγματική ευκαιρία για προσλήψεις, σε σχέση με τις διαθέσιμες ειδικότητες αλλά και για την ανάπτυξη της κουλτούρας της επιχείρησης. Για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις που αναζητούν συγκεκριμένη τεχνογνωσία, η Ευρώπη είναι ένα νέο πλεονέκτημα, που μερικές φορές δυσκολεύονται να εκμεταλλευθούν.

Η πρόκληση της ενιαίας αγοράς

Το άνοιγμα των συνόρων δημιουργεί μια τεράστια αγορά, περισσότερο προσπελάσιμη για τις επιχειρήσεις. Ταυτόχρονα αποτελεί μια πρόκληση, ιδίως για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις που βρίσκονται

αντιμέτωπες με την εντατικοποίηση του διεθνούς ανταγωνισμού. Το EURES προσφέρει στις επιχειρήσεις αυτές μια εξατομικευμένη υπηρεσία που οι ίδιες δεν είναι εύκολο να διαθέτουν πάντα. Ως προς τις μεγάλες επιχειρήσεις, το EURES χρησιμεύει ως πηγή χρήσιμων πληροφοριών ή ως μέσο προσλήψεων.

8.5.6. ΟΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

Μια εξατομικευμένη προσέγγιση

Κανείς δεν εγκαταλείπει τη χώρα του, τον επαγγελματικό του χώρο και την οικογένειά του χωρίς να διαθέτει συγκεκριμένες πληροφορίες για τη χώρα στην οποία επιθυμεί να εγκατασταθεί. Για να αποφασίσει κανείς να εγκαταλείπει τη χώρα του και να εγκατασταθεί αλλού, χρειάζεται ένα σύστημα ευρωπαϊκής εμβέλειας που να ανταποκρίνεται στην ανάγκη της πληροφόρησης, απαραίτητης για την επιτυχία της κινητικότητας. Χρειάζεται, επίσης, μια εξατομικευμένη υπηρεσία. Αυτός είναι ο διπλός στόχος του EURES. Το δίκτυο παρέχει μεγάλο αριθμό χρήσιμων πληροφοριών για την άσκηση ενός επαγγέλματος σε άλλο κράτος μέλος: όροι παραμονής, δυνατότητες που προσφέρονται στους διασυννοριακούς εργαζομένους, κοινωνική νομοθεσία, φορολογία κ.λ.π. Τα άτομα που αναζητούν εργασία και οι εργοδότες έχουν επίσης πρόσβαση σε ενημερωμένα στοιχεία για την αγορά εργασίας σε κάθε χώρα του ΕΟΧ.

Η πρόσβαση στις προσφερόμενες θέσεις

Το δίκτυο EURES παρέχει τη δυνατότητα, σε κάθε άτομο που αναζητεί εργασία, να πληροφορείται τις προσφερόμενες θέσεις εργασίας στη χώρα της επιλογής του. Οι επιχειρήσεις που επιθυμούν να επεκτείνουν τις προσλήψεις τους πέρα από τα σύνορα του κράτους τους μπορούν να εξετάζουν τα επαγγελματικά προφίλ των εργαζομένων που επιθυμούν να εργασθούν σε άλλο κράτος και να αποστέλλουν τις προσφορές εργασίας στους εταίρους του EURES.

8.5.7. ΟΙ ΕΥΡΩΣΥΜΒΟΥΛΟΙ

Μια νέα ειδικότητα

Οι Ευρωσύμβουλοι είναι ειδικευμένοι στην αγορά εργασίας του ΕΟΧ. Εργάζονται στα πλαίσια των υπηρεσιών απασχόλησης ή άλλων αρμόδιων οργανισμών στον τομέα αυτόν: συνδικαλιστικές ή εργοδοτικές οργανώσεις, τοπική ή περιφερειακή αυτοδιοίκηση. Οι ευρωσύμβουλοι συνεργάζονται στενά με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Στις υπηρεσίες τους καταφεύγουν αφενός τα άτομα που ενδιαφέρονται για την κινητικότητα και αφετέρου οι εργοδότες που επιθυμούν να διευρύνουν το πεδίο των προσλήψεών τους πέρα από τα σύνορα του κράτους τους. Ο ρόλος των

Ευρωσυμβούλων είναι να διευκολύνουν την επαφή μεταξύ των πρώτων και των δεύτερων μέσω της παροχής πληροφοριών και της βοήθειας στη λήψη αποφάσεων.

Μια ειδικά σχεδιασμένη κατάρτιση

Οι ευρωσύμβουλοι λαμβάνουν ειδική κατάρτιση με τη μορφή σεμιναρίων σε διάφορες χώρες του ΕΟΧ, πράγμα που τους επιτρέπει να αποκτήσουν προσωπική εμπειρία της επαγγελματικής κινητικότητας. Εκτός από την υποχρεωτική γνώση μιας δεύτερης γλώσσας της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι Ευρωσύμβουλοι πρέπει να γνωρίζουν καλά και σε συγκριτική βάση τις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης στα 17 κράτη και να διαθέτουν τις απαραίτητες τεχνικές γνώσεις για τη χρήση του συστήματος τηλεματικής. Ακόμη, πρέπει να διαθέτουν αποδεδειγμένες ικανότητες επικοινωνίας: πρέπει να μπορούν να επικοινωνούν με άτομα από διαφορετικό πολιτιστικό υπόβαθρο και να αναπτύσσουν νέες σχέσεις συνεργασίας στα πλαίσια ενός διακρατικού δικτύου.

8.5.8. Η ΤΕΧΝΙΚΗ

Το Δίκτυο Υπολογιστών

Το σύστημα τεχνολογίας πληροφοριών EURES καθιστά δυνατή στους ευρωσυμβούλους την εύκολη πρόσβαση σε μια βάση δεδομένων κενών θέσεων εργασίας στις Βρυξέλλες, σε μια βάση δεδομένων σχετικά με τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας και σε μια υπηρεσία ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Η βάση δεδομένων κενών θέσεων εργασίας περιέχει πάντα περίπου 20.000 θέσεις εργασίας. Οι κενές θέσεις εργασίας εισάγονται στη βάση δεδομένων με διάφορους τρόπους. Σε ορισμένες χώρες οι κενές θέσεις εργασίας προσδιορίζονται, από το εθνικό σύστημα, από τους ευρωσυμβούλους, οι οποίοι εισάγουν άμεσα τις θέσεις αυτές. Στη συνέχεια, τίθενται στη διάθεση όλων των ευρωσυμβούλων που είναι συνδεδεμένοι στο δίκτυο. Σε όλο και περισσότερες χώρες, οι κενές θέσεις εργασίας για το EURES προσδιορίζονται σε επίπεδο τοπικού γραφείου απασχόλησης και διαβιβάζονται στο EURES αυτομάτως. Επιπλέον, οι κενές θέσεις εργασίας δεν λαμβάνονται μόνο από τους ευρωσυμβούλους. Στις περισσότερες περιπτώσεις μεταβιβάζονται σε όλα τα τοπικά γραφεία, είτε εγγράφως είτε αυτομάτως.

Η βάση δεδομένων σχετικά με τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας είναι επίσης διαθέσιμη σε όλους τους ευρωσυμβούλους και μάλιστα σε όλες τις γλώσσες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου. Τα στοιχεία στις βάσεις δεδομένων παρέχονται από έναν εθνικό εμπειρογνώμονα σε κάθε χώρα και, ως εκ τούτου, ενημερώνονται τακτικά.

Άλλοι ευρωσύμβουλοι διαθέτουν έναν προσωπικό υπολογιστή EURES, που τους δίνει τη δυνατότητα πρόσβασης στις βάσεις δεδομένων και μεταξύ τους επικοινωνίας μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

8.5.9. ΔΙΑΣΥΝΟΡΙΑΚΑ EURES

Ένας τομέας πειραματισμού για την Ευρώπη

Πολύ πριν συλληφθεί η ιδέα του EURES, οι διασυνοριακοί εργαζόμενοι είχαν αποκτήσει εμπειρία της επαγγελματικής κινητικότητας και της εγκατάστασης σε άλλο κράτος. Αντιμετωπίζοντας καθημερινά μια σωρεία διαφορετικών νόμων και πρακτικών, χρειάζονταν – και εξακολουθούν να χρειάζονται – πληροφορίες και συμβουλές σχετικά με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της γειτονικής τους χώρας. Οι επιχειρήσεις των διασυνοριακών περιοχών έχουν και αυτές συμφέρον να λειτουργούν σε μια περισσότερο γνωστή, και επομένως καλύτερα ελεγχόμενη, αγορά εργασίας. Με τις προσλήψεις από την άλλη πλευρά των συνόρων, μπορούν ακόμη και να αντιστρέψουν προς όφελός τους μια μέχρι πρόσφατα μειονεκτική γεωγραφική θέση.

Τα διασυνοριακά EURES

Οι ειδικές δομές του δικτύου για τις μεθοριακές περιοχές αποκαλούνται διασυνοριακά EURES. Σε σύγκριση με το δίκτυο, τα διασυνοριακά EURES παρουσιάζουν αρκετές ιδιαιτερότητες. Πρώτον, η δράση τους επικεντρώνεται σε συγκεκριμένες ειδικότητες που χαρακτηρίζονται από υψηλό βαθμό διασυνοριακής ροής του εργατικού δυναμικού. Δεύτερον, είναι αποτέλεσμα της εθελοντικής τοπικής σύμπραξης των υπηρεσιών απασχόλησης, των κοινωνικοοικονομικών εταιρών και της τοπικής αυτοδιοίκησης. Στα καθήκοντά τους περιλαμβάνεται η διάδοση της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας, η ενημέρωση σχετικά με τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας και σχετικά με τις δυνατότητες επαγγελματικής κατάρτισης. Οι διασυνοριακές εταιρικές σχέσεις που δημιουργούνται για την ίδρυση των διασυνοριακών EURES αποτελούν ταυτόχρονα μια βάση για την αναλυτική μελέτη των προβλημάτων της αγοράς εργασίας.

8.6. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ (STAGE 2000)

Τι είναι το "STAGE"

«Απόκτηση Εργασιακής Εμπειρίας Πτυχιούχων Ανέργων Νεοεισερχόμενων στην Αγορά Εργασίας (Stage)».

- είναι ένα νέο πρόγραμμα του ΟΑΕΔ, συγχρηματοδοτούμενο από την Ευρωπαϊκή Ένωση, που απαντά στο πρόβλημα της έλλειψης εργασιακής εμπειρίας των νέων πτυχιούχων.

Σε ποιους απευθύνεται

Σε άνεργους πτυχιούχους ΑΕΙ-ΤΕΙ, διπλωματούχους ΙΕΚ, αποφοίτους ΤΕΛ. ΕΠΛ, Σχολών Μαθητείας ΟΑΕΔ, αποφοίτους Γενικού Λυκείου που θα παρακολουθήσουν πρόγραμμα εναλλασσόμενης κατάρτισης, ηλικίας μέχρι 30 ετών.

Σκοπός του προγράμματος

Σκοπός του προγράμματος είναι οι ως άνω πτυχιούχοι, διπλωματούχοι και απόφοιτοι σχολών:

- Να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία.
- Να προσαρμόσουν τα επαγγελματικά τους προσόντα στις εξελίξεις και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Διάρκεια του προγράμματος

Η διάρκεια του προγράμματος είναι έντεκα (11) μήνες εκ των οποίων ένας (1) μήνας αφορά θεωρητική και πρακτική ενημέρωση – εξοικείωση με το εργασιακό περιβάλλον και δέκα (10) μήνες αφορούν τοποθέτηση σε θέσεις για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.

Ειδικά για ειδικότητες πτυχιούχων ΑΕΙ – ΤΕΙ όπου παρατηρείται χαμηλή ζήτηση σε σχέση με τις προσφερόμενες θέσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας η διάρκεια του προγράμματος καθορίζεται σε έξι (6) τουλάχιστον μήνες αποκλειστικά για επιχειρήσεις του τουριστικού και πολιτισμικού τομέα, που παρουσιάζουν εποχική δραστηριότητα και για τις παρακάτω ειδικότητες: Παιδαγωγικό δημοτικής εκπαίδευσης, Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής, Ιστορίας και Αρχαιολογίας, Παιδαγωγικό Νηπιαγωγών, Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας, Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Πολιτισμού, Κοινωνιολογίας, Βρεφονηπιοκομίας, Θεατρικών Σπουδών, Ιστορίας, Αρχαιολογίας, Λαογραφίας. Οι ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις πρέπει να υποβάλλουν ολοκληρωμένη πρόταση όπου θα περιγράφεται αναλυτικά η αξιοποίηση των παραπάνω ασκούμενων στελεχών.

Δικαιούχοι φορείς υλοποίησης του προγράμματος

Φορείς υλοποίησης του προγράμματος είναι όλες οι επιχειρήσεις του Ιδιωτικού και του ευρύτερου Δημόσιου Τομέα της Οικονομίας, τα

Ν.Π.Ι.Δ., τα Ν.Π.Δ.Δ. (εκτός Υπουργείων και Ο.Τ.Α.) και οι Επιχειρήσεις Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Ειδικά για τις επιχειρήσεις του ευρύτερου Δημοσίου Τομέα της Οικονομίας και τα Ν.Π.Δ.Δ. η αίτησή τους θα εγκρίνεται μόνο για ειδικότητες ανέργων όπου δεν υπάρχει αντίστοιχη ζήτηση από τον ιδιωτικό Τομέα της Οικονομίας

Δεν μπορούν να είναι φορείς υλοποίησης του προγράμματος οι εξής κατηγορίες:

α. Η ΕΠΑΕ, οι ΠΑΕ, τα αθλητικά σωματεία, η ΕΣΑΚ, οι πολιτικές οργανώσεις, και κόμματα, οι Συν/σμοί, οι επιχ/σεις που έχουν σχέση με τα τυχερά ψυχαγωγικά, ηλεκτρονικά παιχνίδια (εκτός από τις επιχειρήσεις ΠΡΟΠΟ και ΛΟΤΤΟ), όλες οι επιχ/σεις που λειτουργούν αποκλειστικά και μόνο βραδινές ώρες, καθώς και οι επιχειρήσεις που έχουν σύνθετο αντικείμενο δραστηριότητας και το ένα εξ' αυτών περιλαμβάνεται στις εξαιρέσεις της παρούσας παραγράφου.

β. Οι αεροπορικές επιχειρήσεις εκτός από ειδικότητες διοικητικού και τεχνικού προσωπικού που εδρεύει στην Ελλάδα.

γ. Τα εκπαιδευτικά ιδρύματα για τις ειδικότητες του εκπαιδευτικού προσωπικού.

δ. Ατομικές επιχειρήσεις για άτομα που είναι σύζυγοι τους ή συνδέονται με α' βαθμού συγγένεια εξ' αίματος ή εξ' αγχιστείας.

ε. Οι σύζυγοι και οι συγγενείς α' βαθμού συγγένειας εξ' αίματος ή εξ' αγχιστείας των ομορρύθμων εταιρών στις Ο.Ε. και Ε.Ε., των μελών του Δ.Σ. στις Α.Ε. και των διαχειριστών που έχουν εταιρική μερίδα στις Ε.Π.Ε.

στ. Οι Ο.Ε., Ε.Ε., Α.Ε., και Ε.Π.Ε. για τους ομόρρυθμους εταίρους στις Ο.Ε. και Ε.Ε., για τα μέλη του Δ.Σ. στις Α.Ε. και για τους διαχειριστές που έχουν εταιρική μερίδα στις Ε.Π.Ε.

Οι ιδιωτικές επιχειρήσεις πρέπει να έχουν αποτελέσματα, ενός τουλάχιστον οικονομικού έτους, (εκτός εάν προέρχονται από μετατροπές ή αλλαγή του νομικού τους καθεστώτος). Κατά την εντεκάμηνη διάρκεια του προγράμματος δεν πρέπει να γίνει από την επιχείρηση μείωση μόνιμου προσωπικού αντίστοιχης ειδικότητας που έχει διατεθεί από το πρόγραμμα, άλλως θα διακόπτεται η επιδότηση της συγκεκριμένης θέσης.

Όροι διακοπής του προγράμματος

Αν το πρόγραμμα διακοπεί με υπαιτιότητα του ασκούμενου, η επιχείρηση μπορεί να το επαναλάβει με άλλον άνεργο της επιλογής της. Αν διακοπεί με υπαιτιότητα της επιχείρησης, τότε η επιχείρηση δε θα έχει δικαίωμα να συμμετέχει σε όμοιο πρόγραμμα.

Επωφελούμενοι ασκούμενοι

Επωφελούμενοι του προγράμματος είναι είκοσι χιλιάδες (20.000) άνεργοι/ες, ηλικίας μέχρι 30 ετών, οι οποίοι θα πρέπει να είναι

επιδοτούμενοι άνεργοι ή άνεργοι εγγεγραμμένοι επί ένα (1) τουλάχιστον μήνα στα μητρώα ανέργων των Υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ. που βρίσκονται στην περιοχή του τόπου κατοικίας τους και να μην έχουν απασχοληθεί σε θέσεις και ειδικότητες απασχόλησης των γνωστικών τους αντικειμένων πλέον του ενός (1) έτους.

Οι άνεργοι, οι οποίοι μετά την εγγραφή τους στα μητρώα ανέργων των Υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ. παρακολούθησαν πρόγραμμα κατάρτισης και στη συνέχεια έχουν εγγραφεί εκ νέου άνεργοι, δεν απαιτείται να έχουν παραμείνει επί ένα (1) μήνα εγγεγραμμένοι στους καταλόγους ανέργων.

Οι ασκούμενοι θα πρέπει να έχουν την Ελληνική υπηκοότητα ή την υπηκοότητα κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή να είναι Έλληνες ομογενείς που διαμένουν νόμιμα στην Ελλάδα, ή να εμπίπτουν στο άρθρο 11 του ΚΑΝ/Ε.Ο.Κ./1612/68.

Ωράριο

Οι ασκούμενοι θα παρακολουθούν το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας από Δευτέρα έως Παρασκευή και επί επτά (7) ώρες ημερησίως, ανεξάρτητα αν η επιχείρηση λειτουργεί επί πέντε (5) ή έξι (6) ημέρες την εβδομάδα, εκτός από τις κατηγορίες των ειδικοτήτων που θα απασχοληθούν στον τουριστικό και πολιτιστικό τομέα, για τους οποίους η παρακολούθηση θα είναι 5 ημέρες την εβδομάδα (από Δευτέρα έως Κυριακή).

Η εξάσκηση δεν θα πραγματοποιείται βραδινές ώρες (πλέον της 22ας ώρας)

Παροχές – Απουσίες - Άδειες

Ο ΟΑΕΔ καταβάλλει για κάθε ημέρα άσκησής τους και συνολικά όχι πάνω από 22 ημέρες το μήνα το ποσό των 7.000 δρχ. για τους πτυχιούχους ΑΕΙ-ΤΕΙ και 6.000 δρχ. για τους διπλωματούχους των ΙΕΚ και τους αποφοίτους ΤΕΛ, ΕΠΛ, Σχολών Μαθητείας και Γενικού Λυκείου που θα παρακολουθήσουν πρόγραμμα εναλλασσόμενης κατάρτισης. Ο ΟΑΕΔ αναλαμβάνει το κόστος της ιατροφαρμακευτικής και νοσοκομειακής περίθαλψης των ασκούμενων.

Ο ασκούμενος μπορεί να απουσιάσει δικαιολογημένα ή αδικαιολόγητα (χωρίς να του καταβάλλεται αποζημίωση και χωρίς υποχρέωση παράτασης του Προγράμματος) για 25 ημέρες καθ' όλη τη διάρκεια του Προγράμματος.

Ο ασκούμενος μπορεί να λάβει άδεια διακοπών έως έναν ημερολογιακό μήνα με αντίστοιχη παράταση του Προγράμματος.

Κατάθεση αιτήσεων

Αίτηση υλοποίησης του προγράμματος υποβάλλουν **μόνον** οι ενδιαφερόμενοι φορείς στις αρμόδιες κατά τόπο Υ.Ν., Τ.Υ., Γ.Ε. και Κ.Π.Α. του Ο.Α.Ε.Δ.

Στην έντυπη αίτηση ο φορέας θα δηλώνει υπεύθυνα ότι:

α) έχει λάβει γνώση των όρων του προγράμματος.

β) λειτουργεί τουλάχιστον ένα έτος πριν την υποβολή της αίτησής της.

γ) Δε θα κάνει μείωση του μόνιμου προσωπικού ειδικότητας που έχει διατεθεί για το πρόγραμμα (δεν θεωρείται μείωση του προσωπικού ο θάνατος, στράτευση κλπ).

δ) σε περίπτωση διακοπής του προγράμματος με υπαιτιότητα της επιχείρησης δεν θα έχει δικαίωμα συμμετοχής σε όμοιο πρόγραμμα.

Επίσης η επιχείρηση στην αίτηση θα αναγράφει το ονοματεπώνυμο του υπεύθυνου προγράμματος (διεύθυνση, τηλέφωνο, fax, αριθμό ταυτότητας).

Κάθε υποκατάστημα ενδιαφερόμενου φορέα υποβάλλει ξεχωριστή αίτηση στην Τοπική Υπηρεσία του ΟΑΕΔ στην οποία υπάγεται.

Συμφωνητικό Συνεργασίας

Μετά την έκδοση εγκριτικής απόφασης για την υπαγωγή στο πρόγραμμα υπογράφεται συμφωνητικό συνεργασίας στο οποίο επισυνάπτονται:

1. Τίτλοι σπουδών (επικυρωμένο φωτοαντίγραφο του τίτλου σπουδών με τελική βαθμολογία)
2. Φωτοαντίγραφο του Δελτίου Ανεργίας του υποψηφίου ή βεβαίωση επιδότησης ανεργίας.
3. Επικυρωμένο φωτοαντίγραφο του Δελτίου Αστυνομικής Ταυτότητας ή του Διαβατηρίου.

Λήξη προγράμματος

Το πρόγραμμα λήγει την 31^η /12/2000 και ως τελευταία ημέρα υποβολής των αιτήσεων ορίζεται η 30η /11/2000.

Τα **οφέλη των ανέργων** από το πρόγραμμα είναι:

- Τοποθέτηση για 11 μήνες σε θέση εργασίας συνδεδεμένη με το αντικείμενο σπουδών τους
- Απόκτηση εργασιακής εμπειρίας
- Μείωση του κινδύνου ανεργίας και ενίσχυση της απασχολησιμότητάς τους
- Δυνατότητα διεκδίκησης μόνιμης θέσης απασχόλησης
- Διεύρυνση των τεχνικών γνώσεων
- Απόκτηση εργασιακής κουλτούρας (soft qualifications)
- Μείωση της ψυχολογικής φθοράς που συνδέεται με την ανεργία

8.7. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΗΛΙΚΙΑΣ 18 – 64 ΕΤΩΝ¹⁹

Σύμφωνα με τις 33019/21-1-99 αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων²⁰ καταρτίστηκαν δύο (2) προγράμματα επιχορήγησης για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας και την απασχόλησης ανέργων.

Α) Πρόγραμμα νέων ηλικίας 18 – 29 ετών επιδοτούμενων ανέργων ή εγγεγραμμένων επί ένα (1) τουλάχιστον μήνα στα μητρώα ανέργων των Υπηρεσιών του ΟΑΕΔ.

Β) Πρόγραμμα μακροχρόνια ανέργων 30-64 ετών επιδοτούμενων ή εγγεγραμμένων επί δύο (2) τουλάχιστον μήνες στα μητρώα ανέργων των Υπηρεσιών του ΟΑΕΔ.

1. Στάδια Προγραμμάτων – Διάρκεια Επιχορήγησης

Τα προγράμματα περιλαμβάνουν δύο (2) στάδια ητοι:

α) Στάδιο Πρακτικής Άσκησης που αφορά του νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας και όσους αλλάζουν ειδικότητα. Το στάδιο αυτό διαρκεί μέχρι δύο (2) μήνες και η επιχείρηση προσλαμβάνει τους ανέργους και επιχορηγείται.

β) Στάδιο Απασχόλησης: η διάρκεια της απασχόλησης στην ημεδαπή και της επιχορήγησης μετά το στάδιο της Πρακτικής Άσκησης καθορίζεται ως εξής:

- Για τους επιδοτούμενους ανέργους και τους εγγεγραμμένους στα μητρώα ανέργων των Υπηρεσιών του ΟΑΕΔ από (1) έως (5) μήνες για όσους είναι ηλικίας 18-29 ετών και από (2) έως (11) μήνες για όσους είναι 30-64 ετών.

16 μήνες για τους άνδρες

18 μήνες για τις γυναίκες

- Για τους επιδοτούμενους ανέργους και τους εγγεγραμμένους στα μητρώα των Υπηρεσιών του ΟΑΕΔ από (5) μήνες και άνω για όσους είναι ηλικίας 18-29 ετών και από (11) μήνες και άνω για όσους είναι 30-64 ετών.

18 μήνες για τους άντρες

20 μήνες για τις γυναίκες

- Στους θύλακες υψηλής ανεργίας που περιλαμβάνουν τις εξής περιοχές:

Το Λαύριο, τη νήσο Σύρο καθώς και τους νομούς Εύβοιας, Αχαΐας, Βοιωτίας, μαγνησίας, Λάρισας, Γρεβενών, Χαλκιδικής, Κιλκίς, Κοζάνης, Καστοριάς, Φλώρινας, Δράμας, Ξάνθης, Ροδόπης και Έβρου το ως άνω

¹⁹ Ενημερωτικό Φυλλάδιο ΟΑΕΔ

²⁰ ΦΕΚ 51B & 52B/29-1-99

χρονικό διάστημα της απασχόλησης και επιχορήγησης προσαυξάνεται για δύο (2) ακόμη μήνες.

• Για τους επιδοτούμενους ανέργους η διάρκεια επιχορήγησης επιμηκύνεται για τόσο χρονικό διάστημα όσο και το ήμισυ του υπολοίπου διαστήματος που θα εισέπρατταν οι άνεργοι στοργυλοποιημένο προς τα κάτω σε μήνες.

2. Ποσό Επιχορήγησης

Η επιχορήγηση καθορίζεται ως εξής:

α) 4.000 δρχ. κατά το στάδιο της πρακτικής άσκησης και κατά το στάδιο της απασχόλησης (για κάθε μέρα εργασίας πλήρους απασχόλησης).

β) Σε περίπτωση που επιχορηγούμενος μισθωτός απασχολείται κάθε ημέρα από τέσσερις (4) και άνω ώρες (μερική απασχόληση) τότε η επιχείρηση θα επιχορηγείται με το ήμισυ της επιχορήγησης που ορίζεται ανωτέρω.

3. Προϋποθέσεις Υπαγωγής

Απαραίτητες προϋποθέσεις για την υπαγωγή στο πρόγραμμα αυτό είναι:

α) Η μη απόλυση ή οικειοθελής αποχώρηση του προσωπικού επιχειρήσεων ή των υποκαταστημάτων τους που λειτουργούν στον ίδιο νομό κατά τη χρονική διάρκεια των έξι (6) μηνών που προηγούνται του μηνός υποβολής στην αρμόδια Υπηρεσία της σχετικής αίτησης.

β) Τα άτομα που θα προσληφθούν να είναι επιδοτούμενα άνεργα ή εγγεγραμμένα στα μητρώα ανέργων των Γραφείων Απασχόλησης του ΟΑΕΔ, που βρίσκονται στην περιοχή του τόπου κατοικίας τους για (1) τουλάχιστον μήνα όσα είναι ηλικίας 18 – 29 ετών και για (2) μήνες όσα είναι 30-64 ετών. Επίσης θα πρέπει να είναι εφοδιασμένα με την ειδική κάρτα από την οποία θα αποδεικνύεται η ως άνω ανεργία τους. Εξαιρούνται οι άνεργοι οι οποίοι μετά την εγγραφή τους στα μητρώα ανέργων των Υπηρεσιών του ΟΑΕΔ παρακολούθησαν πρόγραμμα κατάρτισης και στη συνέχεια έχουν εγγραφεί εκ νέου άνεργοι, χωρίς να απαιτείται η επί (1) ή (2) μήνες παραμονή τους στους καταλόγους ανέργων.

γ) Να έχουν τη ελληνική υπηκοότητα ή την υπηκοότητα κράτους μέλους της Ε.Ε. ή να είναι Έλληνες ομογενείς που ασχολούνται νόμιμα στην Ελλάδα, ή να εμπίπτουν στο άρθρο 11 του ΚΑΝ/ΕΕ/1612/68.

δ) Παρέχεται η ευχέρεια να υπαχθούν στο πρόγραμμα επιχειρήσεις και γενικά εργοδότες που κατά την περίοδο των έξι (6) μηνών, που προηγούνται του μηνός υποβολής της αίτησης, απέλυσαν μεν προσωπικό, αλλά το αντικατέστησαν με ισάριθμες προσλήψεις εργαζομένων, ή αντικατέστησαν το προσωπικό που είχε αποχωρήσει οικειοθελώς μέχρι και την έκδοση εγκριτικής απόφασης υπαγωγής στο πρόγραμμα και στις δύο ως άνω περιπτώσεις.

4. Προθεσμία κάλυψης θέσεων

Η προθεσμία πλήρωσης των θέσεων που εγκρίνονται είναι τρεις (3) μήνες το αργότερο από την ημερομηνία έκδοσης της σχετικής εγκριτικής απόφασης, θέσεις που δεν πληρώθηκαν μέσα στην προθεσμία αυτή θεωρούνται ως μη επιίπτουσες στην επιχορήγηση, έστω και αν καλύφθηκαν μεταγενέστερα.

5. Όροι των προγραμμάτων

Επιχειρήσεις που έχουν υπαχθεί στα προγράμματα δεσμεύονται και για το προσωπικό των υποκαταστημάτων τους που λειτουργούν στον ίδιο νομό, όπου και οι επιχορηγούμενες. Δεν δεσμεύονται όμως για το προσωπικό άλλων επιχειρήσεων στις οποίες μετέχουν καθ' οιονδήποτε τρόπο, με την προϋπόθεση να μη μεταφέρεται προσωπικό από τη μία επιχείρηση στην άλλη.

Τα προγράμματα διακόπτονται σε περίπτωση που η επιχείρηση ή το υποκατάστημά της που λειτουργεί στον ίδιο νομό απολύσει οποιονδήποτε εργαζόμενο είτε νεοπροσλαμβανόμενο, είτε απασχολούμενο από παλαιότερα και εφόσον δεν τον αντικαταστήσει με άλλον εργαζόμενο μέσα σε εξήντα (60) ημέρες.

Την ίδια υποχρέωση έχει η επιχείρηση ή το υποκατάστημά της και στην περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης.

Σε περίπτωση στράτευσης, ασθένειας, συνταξιοδότησης, φυλάκισης, θανάτου και λήξης σύμβασης ορισμένου χρόνου ή έργου δεν απαιτείται αντικατάσταση, εφόσον η επιχείρηση προσκομίσει τα απαραίτητα δικαιολογητικά από τα οποία θα αποδεικνύονται τα ανωτέρω.

Εργοδότες δεν δεσμεύονται από τις παραπάνω διατάξεις για άτομα που έχουν προσλάβει εντός της τρίμηνης προθεσμίας από την έγκριση υπαγωγής τους στο πρόγραμμα, καθώς και για άτομα που τυχόν προσλάβουν στο χρονικό διάστημα από την ημερομηνία κατάθεση της αίτησής τους και μέχρι την έκδοση της εγκριτικής απόφασης, εφόσον δηλώσουν εγγράφως ότι δεν επιθυμούν να τα υπαγάγουν στο πρόγραμμα.

6. Έναρξη επιχορήγησης

α. Κάθε άτομο που υπάγεται στο πρόγραμμα επιχορηγείται από την ημερομηνία πρόσληψής του, η οποία πρέπει να γίνει μετά την ημερομηνία της σχετικής εγκριτικής απόφασης, η οποία θα περιλαμβάνει και το χρονικό διάστημα των 2 μηνών της πρακτικής άσκησης.

Είναι δυνατή κατ' εξαίρεση η υπαγωγή ατόμου στα προγράμματα, εφόσον η πρόσληψή του έγινε τριάντα (30) ημερολογιακές ημέρες πριν από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης και υπάρχουν όμως όλες οι προϋποθέσεις ένταξης της επιχείρησης σ' αυτό.

Στην περίπτωση όμως αυτή η έναρξη της επιχορήγησης θα υπολογίζεται από την ημερομηνία έκδοσης της σχετικής απόφασης η οποία και θα αποτελεί την ημερομηνία υπαγωγής της επιχείρησης στα προγράμματα.

β. Η επιχορήγηση θα υπολογίζεται για κάθε εργάσιμη ημέρα πλήρους απασχόλησης και μέχρι 25 ημέρες κατ' ανώτατο όριο για κάθε μήνα εφόσον όμως υπάρχουν 20 τουλάχιστον ημερομίσθια το μήνα για κάθε επιχορηγούμενο εργαζόμενο.

7. Προθεμία υποβολής δικαιολογητικών για καταβολή επιχορήγησης

α. Αξιώσεις εργοδοτών για είσπραξη της επιχορήγησης για άτομα που θα υπαχθούν στα προγράμματα της απόφασης αυτής για το στάδιο πρακτικής άσκησης ασκούνται μέσα σε τρεις (3) το αργότερο μήνες, από το μήνα λήξης του σταδίου αυτού.

β. Αξιώσεις επιχειρήσεων για είσπραξη της επιχορήγησης για το στάδιο της απασχόλησης ασκούνται εντός τριών (3) μηνών από τη λήξη κάθε τριμήνου ή τετραμήνου ανάλογα.

Σε περίπτωση που η τελευταία ημέρα υποβολής δικαιολογητικών είναι εορτάσιμη ή μη εργάσιμη τα δικαιολογητικά θα κατατίθενται και θα παραλαμβάνονται από τις Υπηρεσίες την επόμενη εργάσιμη ημέρα.

8. Χρόνος υποχρεωτικής απασχόλησης – δεσμεύσεις

α. Οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να απασχολήσουν τους μισθωτούς που προσέλαβαν με τα προγράμματα αυτά για χρονικό διάστημα τουλάχιστον δέκα (10) μηνών μετά το στάδιο των δύο (2) μηνών της πρακτικής άσκησης ή τουλάχιστον δώδεκα (12) μηνών για όσους δεν πραγματοποίησαν πρακτική άσκηση.

β. Για το υπόλοιπο χρονικό διάστημα μετά τους δώδεκα (12) μήνες υποχρεωτικής απασχόλησης η επιχείρηση θα επιχορηγείται στο τέλος κάθε τριμήνου ή τετραμήνου απασχόλησης και εφόσον δεν έχει απολυθεί ή αποχωρήσει οικειοθελώς επιχορηγούμενος ή μη μισθωτός.

Σε περίπτωση που η επιχείρηση ή το υποκατάστημά της που λειτουργεί στον ίδιο νομό απολύσει οποιονδήποτε εργαζόμενο είτε νεοπροσλαμβανόμενο είτε απασχολούμενο από παλαιότερα πρέπει να τον αντικαταστήσει με άλλον εργαζόμενο μέσα σε 60 ημέρες. Την ίδια υποχρέωση έχει η επιχείρηση ή το υποκατάστημά της σε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης.

Αντικαταστάσεις επιχορηγουμένων μισθωτών επιτρέπονται μ' άλλον άνεργο επιδοτούμενο ή εγγεγραμμένο για (1) ή (2) μήνες ανάλογα με την ηλικία του στους καταλόγους ανέργων των Υπηρεσιών του ΟΑΕΔ του ίδιου όμως φύλου.

9. Κυρώσεις

Σε περίπτωση παράβασης των όρων των Υ.Α μόνο κατά το χρονικό διάστημα της υποχρεωτικής απασχόλησης των δέκα (10) ή δώδεκα (12)

μηνών (εφόσον δεν πραγματοποιήθηκε πρακτική άσκηση) θα διακόπτεται το πρόγραμμα και θα επιστρέφεται το αναλογούν ποσό επιχορήγησης (παρ. 7 και 8 του άρθρου 29 του Ν. 1262/82).

Ειδικότερα ο κατά τόπον αρμόδιος Διευθυντής Υ.Ν., Τ.Υ. ή Προϊστάμενος Γραφείο Εργασίας του Οργανισμού, αφού λάβει υπόψη του τις απόψεις του εργοδότη, αποφασίζει για τη διακοπή ή μη της επιχορήγησης για τόσες θέσεις εργασίας όσες μειώθηκε το προσωπικό (προϋπάρχον και επιχορηγούμενο) και την αναζήτηση του αναλογούντος ποσού της επιχορήγησης που έχει λάβει από τον Ο.Α.Ε.Δ. και που αντιστοιχεί στις θέσεις που δεν καλύφθηκαν για το υπόλοιπο χρονικό διάστημα της υποχρεωτικής απασχόλησης των δέκα (10) ή δώδεκα (12) μηνών.

10. Απαλλαγή επιχορήγησης από κάθε φόρο

Σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 29 του Ν. 1262/82 η καταβολή των παροχών από τον ΟΑΕΔ στους εργοδότες με βάση τα προγράμματα επιχορήγησης απαλλάσσεται από κάθε φόρο, τέλος χαρτοσήμου και γενικά από τέλη, κρατήσεις ή εισφορές για το Δημόσιο και για τρίτους και δεν υπόκειται σε κατάσχεση βάση γενικής ή ειδικής διάταξης του νόμου.

8.8. ΑΛΛΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ²¹

Εκτός των κοινοτικών πρωτοβουλιών υπάρχει στον τομέα των "κοινωνικών" και μία άλλη σειρά προγραμμάτων ή δράσεων, για τα οποία οι ενδιαφερόμενοι ΟΤΑ ή άλλοι φορείς μπορούν, σε αντίθεση με τις κοινοτικές πρωτοβουλίες, να απευθυνθούν απευθείας στις υπηρεσίες της Ένωσης, υποβάλλοντας προτάσεις συμμετοχής. Επίσης υπάρχουν διάφορες δυνατότητες ενημέρωσης και παροχής πληροφοριών σχετικά με θέματα και δράσεις αυτού του τομέα.

8.8.1. POVERTY IV

Το POVERTY IV είναι ένα κοινοτικό πρόγραμμα δράσης, διάρκειας περίπου πεντέμισυ χρόνων, που αποσκοπεί στην καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και της απομόνωσης, στην προώθηση της οικονομικής και κοινωνικής ένταξης των λιγότερων προνομιούχων κοινωνικών ομάδων καθώς και στην προαγωγή της κοινωνικής αλληλεγγύης. Στοχεύει ειδικότερα στο να συμβάλλει στη λήψη προληπτικών αλλά και θεραπευτικών μέτρων για την αντιμετώπιση των αναγκών των ανθρώπων που αντιμετωπίζουν μεγάλες οικονομικές και κοινωνικές δυσκολίες. Αυτό θα επιτευχθεί διαμέσου της προώθησης

²¹ <http://www.istos.net.gr/EUprograms/b02.htm>

καινοτόμων-πilotικών δράσεων σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο. Στοχεύει επίσης στην ανάπτυξη ή δημιουργία διεθνών δικτύων συνεργασίας για δράσεις κοινού ενδιαφέροντος καθώς και στη διαπίστωση και δημοσιοποίηση των μηχανισμών κοινωνικού αποκλεισμού διαμέσου π.χ. της πρόκλησης δημόσιου διαλόγου και της ανταλλαγής εμπειριών σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι πιλοτικές δράσεις σε τοπικό επίπεδο θα πρέπει να αναληφθούν με συνεργασία ανάμεσα στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα και να περιλαμβάνουν τον πληθυσμό της επιλέξιμης περιοχής. Οι πιλοτικές δράσεις σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο θα πρέπει να επικεντρώνονται σε ένα συγκεκριμένο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι λιγότερο ευνοημένοι άνθρωποι και να προβλέπουν τη συνεργασία ανάμεσα σε φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Το πρόγραμμα δεν έχει εγκριθεί ακόμα οριστικά!

8.8.2. HELIOS II

Το πρόγραμμα HELIOS II (1993-1996) που σημαίνει: "Άτομα με Ειδικές Ανάγκες στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα που ζουν Αυτόνομα σε μία Ανοικτή Κοινωνία", είναι ένα κοινοτικό πρόγραμμα δράσης που αφορά τη συνδρομή στα άτομα με ειδικές ανάγκες και αποσκοπεί στην προώθηση των ίσων ευκαιριών καθώς και στην κοινωνική ένταξη αυτών των ατόμων. Η δράση του συνίσταται στην προώθηση σειράς δραστηριοτήτων, όπως δράσεις πληροφόρησης και ανταλλαγής εμπειριών, που αφορούν την λειτουργική επανένταξη (rehabilitation), την πρόληψη, την μορφωτική ένταξη, την επαγγελματική εκπαίδευση και την επαγγελματική, οικονομική και κοινωνική ένταξη καθώς και την ανεξάρτητη-αυτόνομη διαβίωση. Το πρόγραμμα απευθύνεται σε άτομα με ειδικές ανάγκες και τις οργανώσεις τους, στους ΟΤΑ και τους κοινωνικούς εταίρους, ενώ μπορεί επίσης να παράσχει οικονομική συνδρομή σε μη κυβερνητικές οργανώσεις για δραστηριότητες με πανευρωπαϊκή διάσταση και θα μπορούσε επίσης να παράσχει υποστήριξη για ενημερωτικές συναντήσεις σε εθνικό επίπεδο. Έχει οδηγήσει επίσης στη δημιουργία και ανάπτυξη της ηλεκτρονικής βάσης δεδομένων με πληροφορίες για άτομα με ειδικές ανάγκες, την HANDYNET. Αυτές οι πληροφορίες αφορούν την τεχνική βοήθεια που έχουν ανάγκη τα άτομα με ειδικές ανάγκες, όπως τους κατασκευαστές και διανομείς τέτοιων τεχνικών μέσων καθώς και τις εθνικές διαδικασίες και διατάξεις που θα πρέπει να ακολουθήσουν τα άτομα με ειδικές ανάγκες για να τύχουν αυτής της τεχνικής υποστήριξης.

8.8.3. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΕΙΑΣ (1995-99)

Τα Προγράμματα Δημόσιας Υγείας αποσκοπούν στην διατήρηση ενός υψηλού επιπέδου στον τομέα της προστασίας της υγείας στα

κράτη-μέλη. Οι τομείς δράσης περιλαμβάνουν τον καρκίνο, το AIDS, την τοξικομανία, τη διατροφή, το κάπνισμα και την κατανάλωση αλκοόλ. Οι δράσεις θα πρέπει να αποσκοπούν στη μεταφορά γνώσεων και εμπειριών, στη δημιουργία δικτύων συνεργασίας και στην ανταλλαγή πληροφοριών με άλλους ΟΤΑ χωρών-μελών της Ένωσης. Τα προγράμματα δεν θα πρέπει να έχουν στενά τοπικό χαρακτήρα, αλλά θα πρέπει να προωθούν την ενδοκοινοτική συνεργασία ανάμεσα σε περισσότερες χώρες-μέλη. Οι αιτήσεις για χρηματοδότηση σχετικών δράσεων γίνονται 2 φορές το χρόνο, με καταληκτικές προθεσμίες των ολοκληρωμένων αιτήσεων συμμετοχής την 15 Μαρτίου και την 15 Σεπτεμβρίου, για χρηματοδότηση για τον επόμενο χρόνο.

8.8.4. LEDA

Το LEDA (=Δράσεις για την προώθηση της απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο) είναι ένα κοινοτικό πρόγραμμα που αποσκοπεί στην τόνωση της απασχόλησης σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο. Ο ειδικότερος τομέας δράσης που καλύπτει το πρόγραμμα είναι η έρευνα και εξέταση στρατηγικών για την προώθηση της απασχόλησης στις περιοχές που πλήττονται από την ανεργία. Αυτό επιτυγχάνεται με τη σύμπραξη τοπικών και περιφερειακών αρχών από όλη την Ευρώπη με σκοπό την συνεργασία και ανταλλαγή εμπειριών, την ανακάλυψη θετικών ιδεών, τεχνικών και πρακτικών για την προώθηση της απασχόλησης και τη διάδοσή τους σε όλη την Ένωση. Επιλέξιμες δράσεις στα πλαίσια του LEDA είναι η εφαρμογή πιλοτικών προγραμμάτων, η κατάστρωση μεθόδων και τεχνικών για την ανάπτυξη στρατηγικών για την καλύτερη διαμόρφωση της αγοράς εργασίας και την προώθηση της τοπικής ανάπτυξης, με αποδέκτες τους τοπικούς φορείς αποφάσεων και τους κοινωνικούς εταίρους. Στα πλαίσια του LEDA λειτουργούν ήδη Γραφεία Τοπικής Ανάπτυξης σε 42 περιοχές της Ένωσης που πλήττονται βαριά από την ανεργία ενώ δραστηριοποιούνται και ομάδες ειδικών για την περιφερειακή ανάπτυξη.

Το LEDA απευθύνεται σε όλους τους ΟΤΑ και περιφερειακές αρχές των χωρών-μελών της Ένωσης, που αντιμετωπίζουν έντονο το πρόβλημα της ανεργίας. Οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να απευθύνονται για περισσότερες πληροφορίες στις εξής διευθύνσεις:

Σημείωση: Στα πλαίσια αναδιάρθρωσεων της πολιτικής της Ένωσης για την απασχόληση αυτή τη στιγμή επικρατεί προβληματισμός και γίνονται διεργασίες για την αντικατάσταση του LEDA με άλλο κοινοτικό πρόγραμμα.

Τοπικές πιλοτικές δράσεις στα πλαίσια του LEDA

Στα πλαίσια του προγράμματος LEDA προγραμματίζεται η έναρξη μίας σειράς τοπικών πιλοτικών δράσεων σε 20 περιοχές της Ένωσης.

Σκοπός τους να εκμεταλλευτούν την εμπειρία και τεχνογνωσία που έχει συσσωρευτεί στα πλαίσια του LEDA για να ερευνήσουν τους παράγοντες που επηρεάζουν θετικά τις στρατηγικές τοπικής ανάπτυξης και συνεργασίας σε τοπικό επίπεδο. Οι τοπικές πιλοτικές δράσεις προβλέπεται να περιλαμβάνουν τη δημιουργία ενός τοπικού "LEDA-forum" σε κάθε επιλεγείσα περιοχή, με σκοπό να αποτελέσει ένα κέντρο συνάντησης οργανώσεων, ανταλλαγής ιδεών και εμπειριών και ανάπτυξης κοινών στρατηγικών για την τοπική ανάπτυξη.

Στα πλαίσιά του προβλέπεται ακόμα η διενέργεια σειράς μελετών και τοπικών ακροάσεων σχετικά με τους φορείς και οργανώσεις που δραστηριοποιούνται σε τοπικό επίπεδο, ανάλυση των αναγκών πληροφόρησης ειδικά σε σχέση με τα κοινοτικά προγράμματα και πρωτοβουλίες, προώθηση συνεργασιών και κοινών δράσεων κλπ. Το (υπο)πρόγραμμα αυτό προβλέπεται να παράσχει οικονομική συνδρομή για την ύπαρξη ενός τοπικού συντονιστή σε κάθε επιλεγείσα περιοχή, ο οποίος θα αναλάβει, σε στενή συνεργασία με τους συμβούλους και τους ειδικούς του LEDA, την υλοποίηση αυτών των δράσεων σε τοπικό επίπεδο. Τα συμπεράσματα αυτών των δράσεων θα παρουσιαστούν και θα συζητηθούν στο μεγάλο διεθνές σεμινάριο του LEDA που προγραμματίζεται για τον Μάρτιο του 1996.

8.8.5. ESSEN (1996-2000)

Αξιοποιώντας τις εμπειρίες που αποκομίστηκαν με το LEDA και στα πλαίσια της αναδιάρθρωσης των πολιτικών της για την απασχόληση σύμφωνα με τα συμπεράσματα της συνόδου κορυφής του ESSEN η Ένωση προγραμματίζει την έναρξη ενός νέου προγράμματος δράσης, που πρακτικά θα διαδεχτεί το LEDA και άλλα κοινοτικά προγράμματα δράσης για την έρευνα και την πληροφόρηση στον τομέα της απασχόλησης. Το πρόγραμμα αυτό, που φέρει καταρχήν την ονομασία ESSEN, προβλέπεται να δίνει ιδιαίτερη έμφαση σε πρωτοβουλίες και ενέργειες σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο για την ανάπτυξη των επιχειρήσεων και της απασχόλησης, ενώ θα περιλαμβάνει γενικά δράσεις έρευνας, μεταφοράς τεχνογνωσίας καθώς και αξιοποίησης των διδαγμάτων του LEDA. Το πρόγραμμα αυτό βρίσκεται ακόμα στο στάδιο του σχεδιασμού και της ανταλλαγής απόψεων.

8.8.6. ERGO

Το ERGO είναι ένα κοινοτικό πρόγραμμα δράσης για την καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας. Καλύπτει δράσεις για την ανακάλυψη, αξιολόγηση και διάδοση στις χώρες-μέλη δράσεων ή πρακτικών που θα ήταν πολύ αποτελεσματικές στην καταπολέμηση της

μακροχρόνιας ανεργίας σε εθνικό, περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο. Το ERGO απευθύνεται σε φορείς του δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα που δραστηριοποιούνται για την καταπολέμηση της απασχόλησης. Τέτοιοι μπορούν να είναι: εθνικές ή περιφερειακές διοικήσεις, ΟΤΑ, ενώσεις, κέντρα εκπαίδευσης, ενώσεις ανέργων ή οργανισμοί για την καταπολέμηση της ανεργίας κλπ.

8.8.7. ILE

Το ILE (=Πρωτοβουλίες για την Απασχόληση σε Τοπικό επίπεδο) είναι ένα κοινοτικό πρόγραμμα που αποσκοπεί στην ενθάρρυνση και στήριξη των γυναικών για να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση ή να προωθήσουν τη δική τους απασχόληση. Το ILE απευθύνεται σε γυναίκες που θέλουν να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση καθώς και σε οργανώσεις γυναικών, εμπορικά επιμελητήρια, ΟΤΑ, γραφεία τοπικής και περιφερειακής ανάπτυξης κλπ. Οι δράσεις που καλύπτει το ILE είναι: οικονομική στήριξη σε πρωτοβουλίες γυναικών (συνεργασίες, μικρομεσαίες επιχειρήσεις), δημιουργία ενός πανευρωπαϊκού δικτύου για την προώθηση και στήριξη πρωτοβουλιών γυναικών στον τομέα της απασχόλησης. Το δίκτυο μπορεί να παρέχει πληροφορίες, συμβουλές και συνδρομή στη δημιουργία επιχειρήσεων, να εκδίδει οδηγούς, να βοηθάει υποψήφιες στην εξασφάλιση δανείων, να συνεργάζεται με εθνικές, περιφερειακές και τοπικές αρχές για την ανάληψη και προώθηση πρωτοβουλιών, να δημιουργεί συνεργασίες και διεθνικά δίκτυα κλπ

8.8.8. IRIS

Το πρόγραμμα IRIS είναι ένα κοινοτικό δίκτυο σχετικό με προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης γυναικών. Η δράση του συνίσταται στη δημιουργία εθνικών και διεθνικών δεσμών ανάμεσα σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης για γυναίκες, στη διασφάλιση της συμμετοχής σε αυτά τόσο της βιομηχανίας όσο και των δημόσιων αρχών, στην προώθηση καινοτόμων δράσεων επαγγελματικής εκπαίδευσης, στην ευαισθητοποίηση και στη διάδοση πληροφοριών.

Το IRIS λειτουργεί με ένα ευρωπαϊκό συντονιστικό γραφείο, μία ομάδα εργασίας που συνεργάζεται με την Κομισιόν και ένα πανευρωπαϊκό δίκτυο οργανώσεων για θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης των γυναικών. Το IRIS απευθύνεται κυρίως σε άνεργες γυναίκες, φορείς επαγγελματικής εκπαίδευσης, οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων αλλά και ΟΤΑ που ενδιαφέρονται είτε να αποκομίσουν πληροφορίες, είτε να διοργανώσουν δράσεις επαγγελματικής εκπαίδευσης για γυναίκες στην περιοχή τους.

8.8.9. MISSOC

Το MISSOC (=Σύστημα για την Αλληλοπληροφόρηση σε σχέση με την Κοινωνική Προστασία) είναι μία κοινοτική δράση που αποσκοπεί στη δημιουργία ενός δικτύου ειδικών για την προώθηση της αλληλοπληροφόρησης σε σχέση με τα συστήματα και τις ρυθμίσεις για την κοινωνική προστασία και βοήθεια στα κράτη-μέλη, ειδικότερα σε θέματα οργάνωσης, χρηματοδότησης, παροχών και προϋποθέσεων. Το MISSOC λειτουργεί με ένα συντονιστικό γραφείο και ένα δίκτυο ανταποκριτών. Απευθύνεται σε εθνικές και περιφερειακές διοικήσεις, ΟΤΑ, κοινωνικούς εταίρους και ερευνητές.

8.8.10. MISEP

Το MISEP (=Σύστημα Αλληλοπληροφόρησης σχετικά με Πολιτικές Απασχόλησης) είναι ένα κοινοτικό δίκτυο αλληλοπληροφόρησης σχετικά με τις πολιτικές απασχόλησης στα κράτη-μέλη. Η δράση συνίσταται στη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τις εθνικές πολιτικές στον τομέα της απασχόλησης, στη διοργάνωση σεμιναρίων καθώς και στη δυνατότητα διάθεσης απαντήσεων και διατύπωσης ερωτήσεων σε μία σειρά σχετικών ζητημάτων. Το MISEP λειτουργεί με μία τεχνική γραμματεία στο Βερολίνο και ένα δίκτυο εθνικών ανταποκριτών. Απευθύνεται δε σε εθνικές κυβερνήσεις και ΟΤΑ καθώς και σε άτομα, οργανώσεις και διοικήσεις που ασχολούνται με την απασχόληση.

8.8.11. ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ

Το Ευρωπαϊκό Κέντρο Παρακολούθησης των Πολιτικών για την Οικογένεια είναι ένα κοινοτικό όργανο που δραστηριοποιείται στο χώρο των πολιτικών για την οικογένεια. Η δράση του συνίσταται στην τακτική συλλογή, παραγωγή και παρουσίαση πληροφοριών σχετικά με δημογραφικά στοιχεία και στοιχεία που αφορούν την οικογένεια (δομή των νοικοκυριών, δραστηριότητες των γυναικών, τάσεις στο δείκτη γεννήσεων), στη δημοσίευση μίας ετήσιας έκθεσης σχετικά με τις πολιτικές για την οικογένεια στα διάφορα κράτη-μέλη καθώς και τις τάσεις και αλλαγές που σημειώνονται κάθε χρόνο, στην προετοιμασία, ενημέρωση και δημοσίευση συγκριτικών πινάκων σε συγκεκριμένα θέματα κλπ. Το Κέντρο λειτουργεί με έναν ειδικό σε κάθε κράτος-μέλος που ειδικεύεται σε μία δραστηριότητα σχετική με την οικογένεια, π.χ. κοινωνιολόγοι, δικηγόροι, στατιστικοί, δημοσιογράφοι κλπ.) Το όργανο αυτό απευθύνεται σε εθνικές, περιφερειακές και τοπικές διοικήσεις, στον ακαδημαϊκό κόσμο, στις τοπικές κοινωνίες και στους κοινωνικούς εταίρους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9°

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΕΤΩΝ 1970 – 1998

9.1. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ

Στην Ελλάδα, οι επίσημες κρατικές πηγές που δίνουν στοιχεία σχετικά με την ανεργία, είναι η ΕΣΥΕ και ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). Οι έρευνες των παραπάνω υπηρεσιών δεν εκτιμούν τον πραγματικό αριθμό των ανέργων, κυρίως για τους παρακάτω λόγους:

α) Γιατί πραγματοποιούνται την περίοδο που αυξάνεται στο μέγιστο η εποχιακή απασχόληση (τουρισμός, γεωργικές καλλιέργειες κ.λ.π.).

β) Γιατί ορίζεται σαν απασχολούμενος εκείνος που δούλεψε τουλάχιστον μία ώρα κατά την εβδομάδα διεξαγωγής της έρευνας.

γ) Γιατί δεν καταγράφεται το φαινόμενο της υποαπασχόλησης.

Ο ΟΑΕΔ παρακολουθεί τη μισθωτή απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, δηλαδή τους εργαζόμενους που είναι ασφαλισμένοι, κύρια στο ΙΚΑ. Οι υπηρεσίες του ΟΑΕΔ που καταγράφουν τους ανέργους λειτουργούν βασικά σε αστικές και ημιαστικές περιοχές. Η εγγραφή των ανέργων είναι προαιρετική και επηρεάζεται άμεσα από τις προϋποθέσεις για επιδότηση, πολλοί δεν επιδιώκουν να εγγραφούν σαν άνεργοι και έτσι ο πραγματικός αριθμός των ανέργων είναι κατά πολύ μεγαλύτερος από εκείνο των εγγεγραμμένων στις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ.

Με όσα εκτέθηκαν παραπάνω, βγαίνει το συμπέρασμα ότι και οι δύο πηγές υποεκτιμούν το πραγματικό μέγεθος της ανεργίας και της υποαπασχόλησης. Παρόλα αυτά, τα στοιχεία που μας παρέχουν μπορεί να δείξουν την εξέλιξη ορισμένων πλευρών του μεγέθους και της διάρθρωσης της ανεργίας. Αυτό θα προσπαθήσουμε να παρουσιάσουμε παρακάτω, αποφεύγοντας κατά το δυνατόν τη χρησιμοποίηση απόλυτων μεγεθών.

9.2. Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΟΠΩΣ ΠΑΡΟΥΣΙΑΖΕΤΑΙ ΜΕ ΒΑΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΗΣ ΕΣΥΕ

Η ΕΣΥΕ παρέχει, μέσω της έρευνας – απασχόλησης, από το 1974 και μετά, στοιχεία για την ανεργία και την ανεργία των νέων.

Την περίοδο 1974 – 1980 η έρευνα κάλυπτε μόνο τις αστικές και ημιαστικές περιοχές της χώρας και διεξαγόταν τέσσερις φορές το χρόνο.

Σύμφωνα με τον ορισμό της ΕΣΥΕ, «άνεργοι θεωρούνται οι ηλικίας 14 ετών και άνω μη εργασθέντες» (ως μη εργασθέντες θεωρούνται και

τα μη συμβοηθούντα μέλη, τα οποία εργάστηκαν κατά την εβδομάδα αναφοράς²² λιγότερο από 12 ώρες και δεν έχουν μια κανονική εργασία).

Οι μη έχοντες μια «κανονική εργασία» την εβδομάδα θεωρούνται αυτοί που:

α) Ζητούσαν εργασία κατά την εβδομάδα της έρευνας, την οποία θα μπορούσαν να αναλάβουν όταν τους προσφερόταν.

β) Ζητούσαν εργασία, πριν από την εβδομάδα αναφοράς και διέκοψαν προσωρινά τις ενέργειές τους για λόγους όπως, ολιγοήμερη ασθένεια, κακοκαιρία, αναμονή ανάληψης εργασίας, αναμονή αποτελεσμάτων προηγούμενων ενεργειών για ανεύρεση εργασίας, δεν βρέθηκε σχετική εργασία γι' αυτούς στην περιοχή τους με την προϋπόθεση, ότι κατά την εβδομάδα αναφοράς επιθυμούσαν εργασία και μπορούσαν να αναλάβουν αυτήν αμέσως μόλις τους προσφερόταν.

γ) Διέκοψαν προσωρινά (όχι πέρα του μήνα) την απασχόλησή τους χωρίς να αμείβονται κατά το χρονικό αυτό διάστημα.

Η παραπάνω ανάλυση έγινε, για καλύτερη κατανόηση των στατιστικών στοιχείων που θα παρουσιαστούν παρακάτω και έχουν ως πηγή την ΕΣΥΕ.

9.3. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΕΣΥΕ

Για καλύτερη παρουσίαση των στοιχείων που αντλήσαμε από την ΕΣΥΕ, χωρίσαμε την περίοδο 1970 – 1998 σε τρεις υποπεριόδους που είναι οι εξής:

✓ 1^η περίοδος από το 1974 – 1979 (από το 1970 έως το 1973 η ΕΣΥΕ δεν είχε την δυνατότητα να παρέχει στοιχεία, αφού δεν διεξήγαγε έρευνες)

✓ 2^η περίοδος από το 1980 – 1982

✓ 3^η περίοδος από το 1990 μέχρι σήμερα

Η εξέλιξη της ανεργίας ανά περίοδο από το 1970 μέχρι σήμερα παρουσιάζεται στους παρακάτω πίνακες:

²² είναι η εβδομάδα που διεξαγόταν η έρευνα

ΠΙΝΑΚΑΣ 6

Η ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟ 1974 – 1979 ΣΕ ΣΥΝΟΛΟ ΤΟΥ
ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

| ΕΤΟΣ | ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ | ΑΝΕΡΓΟΙ | % ΑΝΕΡΓΩΝ |
|------|-------------------------------|---------|-----------|
| 1974 | 1.827.715 | 31.682 | 1,7% |
| 1975 | 1.923.449 | 49.966 | 2,6% |
| 1976 | 1.928.350 | 38.067 | 2,0% |
| 1977 | 1.983.100 | 30.951 | 1,6% |
| 1978 | 2.028.967 | 35.500 | 1,7% |
| 1979 | 2.080.199 | 37.850 | 1,8% |

ΠΗΓΗ: ΕΣΥΕ

Το ποσοστό ανεργίας όπως προκύπτει από τα στοιχεία της ΕΣΥΕ έφτασε το 1979 σε 1,8% από 1,7% που ήταν το 1974. Αυξημένο ποσοστό ανεργίας βλέπουμε τα έτη 1975 και 1976 που είναι 2,6% και 2% αντίστοιχα.

Κατά την περίοδο αυτή η ανεργία δεν παρουσιάζει μεγάλες διακυμάνσεις από χρόνο σε χρόνο, και δεν περνάει το 2,6%.

Στον πίνακα 7 παρουσιάζεται η ανεργία των δύο φύλων κατά την περίοδο 1974 – 1979.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7

| ΕΤΟΣ | ΣΥΝΟΛΟ ΑΝΕΡΓΩΝ | ΑΝΕΡΓΟΙ ΑΝΔΡΕΣ | % ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΔΡΩΝ | ΑΝΕΡΓΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ | % ΑΝΕΡΓΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ |
|------|-------------------|-------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|
| 1974 | 31.682 | 22.782 | 71,9% | 8.901 | 28,1% |
| 1975 | 49.966 | 36.817 | 73,7% | 13.149 | 26,3% |
| 1976 | 38.067 | 24.884 | 65,3% | 13.184 | 34,7% |
| 1977 | 30.951 | 17.317 | 55,9% | 13.634 | 44,1% |
| 1978 | 35.500 | 20.083 | 56,7% | 15.416 | 43,3% |
| 1979 | 37.850 | 20.267 | 53,5% | 17.582 | 46,5% |

ΠΗΓΗ: ΕΣΥΕ

Από τα στοιχεία της ΕΣΥΕ που δίνονται στον πίνακα 7 προκύπτει ότι οι γυναίκες πλήττονται όλο και περισσότερο, χρόνο με χρόνο από την ανεργία. Έτσι ενώ το 1974 η ανεργία των γυναικών ήταν 28,1% το 1979 φτάνει το ποσοστό των 46,5% ποσοστό αρκετά μεγάλο αν σκεφτούμε ότι το 1979 οι γυναίκες αποτελούν μόνο το 26,3% του εργατικού δυναμικού (πίνακας 8).

Από τα πιο πάνω στοιχεία, βγάζουμε το συμπέρασμα ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν έντονο πρόβλημα ανεργίας την περίοδο που

εξετάζουμε, πλήττονται περισσότερο σε σχέση με τους άνδρες και η ανεργία τους γίνεται όλο και πιο έντονη.

Η ανεργία των ανδρών ενώ είναι αρκετά υψηλή και αποτελεί το 1974 το 71,9% της συνολικής ανεργίας, μειώνεται σταδιακά και φτάνει το 1979 το 53,5%.

Για να γίνει κατανοητό το μέγεθος της ανεργίας των ανδρών αντιπαραθέτουμε τον πίνακα 8 που παρουσιάζεται (σύμφωνα με την ΕΣΥΕ) η δομή του εργατικού δυναμικού κατά τα έτη 1974 – 1979.

ΠΙΝΑΚΑΣ 8

| ΕΤΟΣ | ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ | ΑΝΔΡΕΣ | % ΑΝΔΡΩΝ | ΓΥΝΑΙΚΕΣ | % ΓΥΝΑΙΚΩΝ |
|------|----------------------------------|-----------|-------------|----------|---------------|
| 1974 | 1.828.715 | 1.392.699 | 76,1% | 436.017 | 23,9% |
| 1975 | 1.923.449 | 1.454.134 | 75,6% | 469.315 | 24,4% |
| 1976 | 1.928.350 | 1.446.967 | 75% | 481.367 | 25% |
| 1977 | 1.983.100 | 1.485.867 | 74,9% | 497.235 | 25,1% |
| 1978 | 2.028.967 | 1.502.033 | 74% | 526.933 | 26% |
| 1979 | 2.080.199 | 1.533.567 | 73,7% | 546.632 | 26,3% |

ΠΗΓΗ: ΕΣΥΕ

Το 1974, οι γυναίκες αποτελούν το 23,9% του εργατικού δυναμικού, ενώ αποτελούν το 28,1% της ανεργίας την χρονιά αυτή. Το 1979, ενώ εισέρχονται περισσότερες γυναίκες στο εργατικό δυναμικό της χώρας, οι γυναίκες αποτελούν το 26,3% του εργατικού δυναμικού της χώρας και το ποσοστό ανεργίας τους φτάνει το 46,5%, ποσοστό που δείχνει ότι οι γυναίκες πλήττονται σε μεγάλο βαθμό από την ανεργία.

ΠΙΝΑΚΑΣ 9

ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΤΗΝ ΔΕΚΑΕΤΙΑ ΤΟΥ '80

| ΕΤΟΣ | ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ | ΑΝΕΡΓΟΙ | % ΑΝΕΡΓΩΝ |
|------|----------------------------------|---------|-----------|
| 1980 | 2.274.250 | 63.525 | 2,8% |
| 1981 | 3.677.800 | 148.500 | 4,03% |
| 1982 | 3.706.600 | 215.300 | 5,8% |
| 1983 | 3.807.500 | 299.000 | 7,85% |
| 1984 | 3.810.700 | 310.300 | 8,1% |
| 1985 | 3.892.500 | 303.900 | 7,8% |
| 1986 | 3.887.800 | 286.900 | 7,4% |
| 1987 | 3.883.600 | 286.200 | 7,36% |
| 1988 | 3.960.800 | 303.500 | 7,6% |
| 1989 | 3.966.900 | 296.000 | 7,5% |

ΠΗΓΗ: ΕΣΥΕ

Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΣΥΕ για την δεκαετία του 1980 προκύπτει ότι η ανεργία εξακολουθεί να έχει ανοδική τάση, με απότομη αύξηση τα έτη 1981, 1982, σε 4,03% και 5,8% αντίστοιχα, (από 2,8% το 1980) και έτσι να φτάσει το 1983 το ποσοστό των 7,85% και το 1984 να ξεπεράσει το 8% (8,1%). Κατά τα έτη 1985 έως 1989 βλέπουμε ότι το ποσοστό της ανεργίας δεν μεταβάλλεται σημαντικά και παίρνει τιμές από 7,3% έως 7,8%.

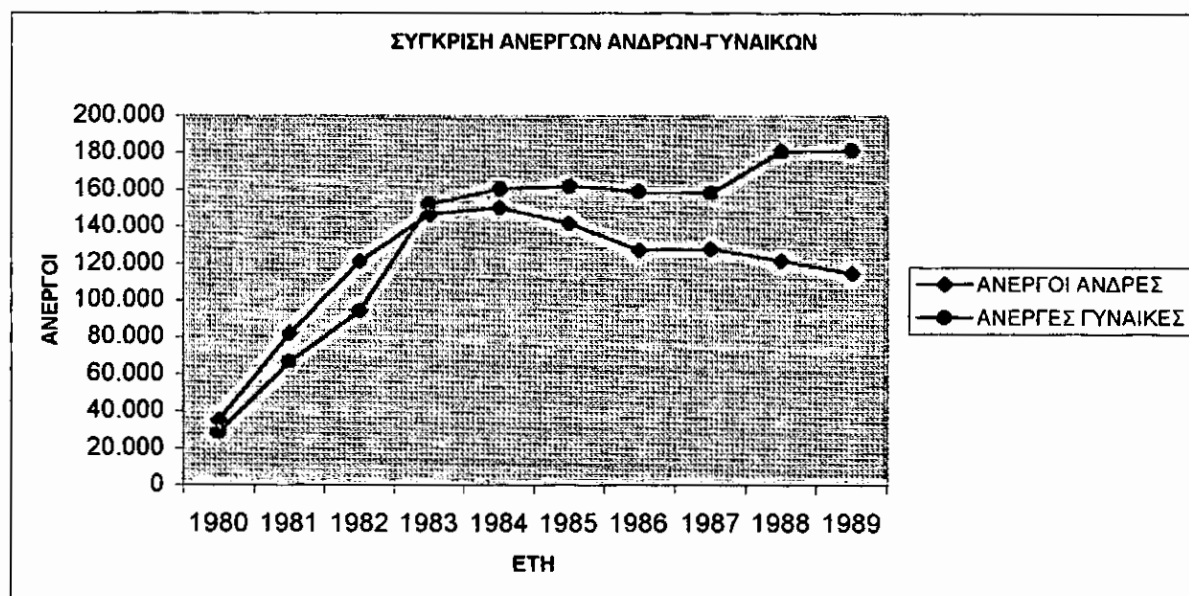
Η ανεργία την περίοδο αυτή μπορούμε να πούμε ότι αυξήθηκε σημαντικά και έτσι από 2,8% (που ήταν στην αρχή της δεκαετίας), έφτασε το 1989 στο 7,5%, αφού κατά το μέσο της δεκαετίας ξεπέρασε και το 8%.

ΠΙΚΑΝΑΣ 10
ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΤΗΝ 10ΕΤΙΑ ΤΟΥ '80

| ΕΤΟΣ | ΣΥΝΟΛΟ ΑΝΕΡΓΩΝ | ΑΝΕΡΓΟΙ ΑΝΔΡΕΣ | % ΑΝΕΡΓΩΝ ΑΝΔΡΩΝ | ΑΝΕΡΓΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ | % ΑΝΕΡΓΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ |
|------|----------------|----------------|------------------|------------------|--------------------|
| 1980 | 63.525 | 35.075 | 55,2% | 28.450 | 44,8% |
| 1981 | 148.500 | 81.900 | 55,1% | 66.700 | 44,9% |
| 1982 | 215.300 | 121.200 | 56,3% | 94.100 | 43,7% |
| 1983 | 299.000 | 146.600 | 49% | 152.400 | 51% |
| 1984 | 310.300 | 150.100 | 48,4% | 160.200 | 51,6% |
| 1985 | 303.900 | 141.900 | 46,7% | 162.000 | 53,3% |
| 1986 | 286.900 | 127.100 | 44,3% | 159.000 | 55,7% |
| 1987 | 286.200 | 127.900 | 44,5% | 158.300 | 55,5% |
| 1988 | 303.500 | 121.500 | 40% | 181.000 | 60% |
| 1989 | 296.000 | 114.600 | 38,7% | 181.400 | 61,3% |

ΠΗΓΗ: ΕΣΥΕ

ΓΡΑΦΗΜΑ 3



Όπως προκύπτει από τα στοιχεία της ΕΣΥΕ στην 10ετία του '80 οι γυναίκες εξακολουθούν να πλήττονται σε μεγάλο βαθμό από την ανεργία και να έχουν πιο έντονο πρόβλημα απ' ότι οι άνδρες. Το 1980 οι γυναίκες αποτελούν το 44,8% των ανέργων ενώ οι άνδρες το 55,2%. Το 1983 οι άνεργες γυναίκες για πρώτη φορά ξεπερνούν τους άνεργους άνδρες. Τα ποσοστά το έτος αυτό είναι 51% και 49% αντίστοιχα. Η κατάσταση αυτή συνεχίζεται και για τα επόμενα 6 χρόνια έτσι ώστε το 1989, οι άνεργες γυναίκες να αποτελούν το 61,3% των ανέργων, ενώ οι άνδρες το 38,7%.

Το πρόβλημα της ανεργίας των γυναικών είναι την δεκαετία αυτή ακόμα πιο έντονο σε σχέση με την προηγούμενη.

ΠΙΝΑΚΑΣ 11

ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟ 1990 ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ

| ΕΤΟΣ | ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ | ΑΝΕΡΓΟΙ | % ΑΝΕΡΓΩΝ |
|------|----------------------|---------|-----------|
| 1990 | 4.000.200 | 281.200 | 7% |
| 1991 | 3.933.500 | 301.100 | 7,6% |
| 1992 | 4.034.300 | 349.800 | 8,6% |
| 1993 | 4.118.379 | 398.200 | 9,7% |
| 1994 | 4.193.390 | 403.781 | 9,6% |
| 1995 | 4.248.528 | 424.719 | 9,9% |
| 1996 | 4.318.302 | 446.379 | 10,3% |
| 1997 | 4.294.400 | 440.400 | 10,3% |

ΠΗΓΗ: ΕΣΥΕ

Από τον πίνακα 11 βλέπουμε πως η ανεργία έχει και την περίοδο αυτή τάση αύξησης, έτσι ώστε από 7% που ήταν το 1990 να φτάσει το 10,3% το 1996 και '97. Το 1996 η ανεργία μένει στα ίδια επίπεδα, αν και το εργατικό δυναμικό μειώνεται κατά 23.902.

ΠΙΝΑΚΑΣ 12

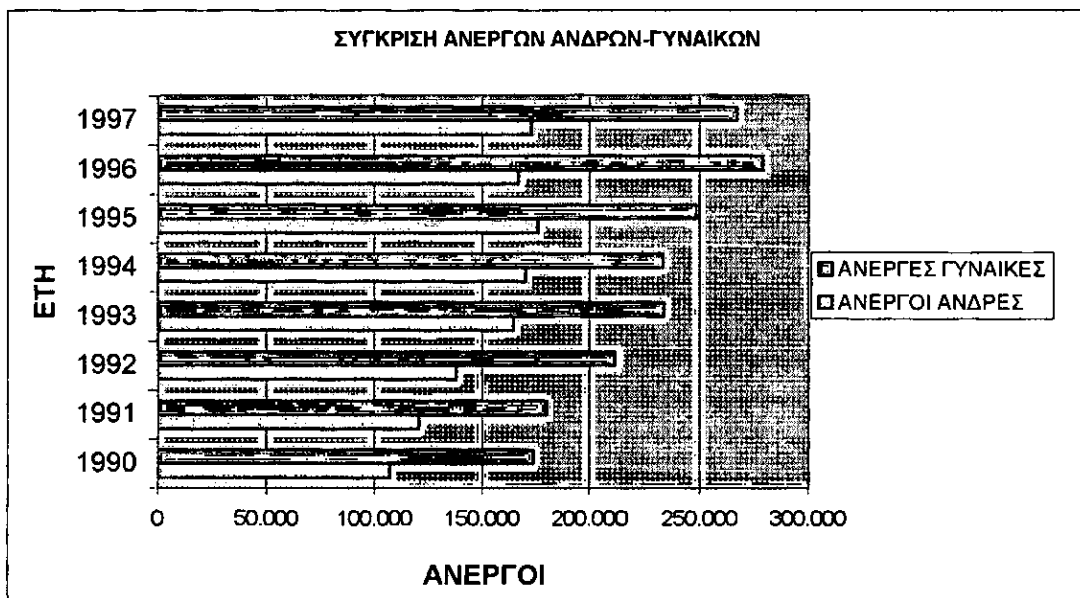
ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΑΠΟ ΤΟ 1990 ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ

| ΕΤΟΣ | ΣΥΝΟΛΟ ΑΝΕΡΓΩΝ | ΑΝΕΡΓΟΙ ΑΝΔΡΕΣ | % ΑΝΕΡΓΟΙ ΑΝΔΡΩΝ | ΑΝΕΡΓΕΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ | % ΑΝΕΡΓΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ |
|------|-------------------|-------------------|---------------------|---------------------|-----------------------|
| 1990 | 281.200 | 107.400 | 38,2% | 173.800 | 61,8% |
| 1991 | 301.100 | 120.800 | 40,1% | 180.300 | 59,9% |
| 1992 | 349.800 | 137.900 | 39,4% | 211.900 | 60,6% |
| 1993 | 398.200 | 164.500 | 41,3% | 233.700 | 58,7% |
| 1994 | 403.800 | 170.400 | 42,2% | 233.400 | 57,8% |
| 1995 | 424.700 | 176.100 | 41,5% | 248.600 | 58,5% |
| 1996 | 446.400 | 167.100 | 37,4% | 279.300 | 62,6% |
| 1997 | 440.400 | 173.100 | 39,3% | 267.300 | 60,7% |

Προκύπτει από τα στοιχεία της ΕΣΥΕ πως οι γυναίκες έχουν πολύ μεγάλο πρόβλημα ανεργίας κατά την περίοδο αυτή, αλλά από χρόνο σε χρόνο δεν έχουμε μεγάλες διακυμάνσεις στο ποσοστό ανεργίας τους. Επίσης πρέπει να λάβουμε υπόψη στην εξέτασή μας ότι την περίοδο αυτή το εργατικό δυναμικό της χώρας έχουν ενταχθεί περισσότερες γυναίκες απ' ότι τις προηγούμενες δεκαετίες.

Έτσι το 1990 η ανεργία των ανδρών κυμαίνεται στο 38,2% και των γυναικών στο 61,8%. Μετά από μικρές διακυμάνσεις, στα ενδιάμεσα χρόνια η ανεργία των δύο φύλων ανέρχεται το 1997 σε 39,3% και 60,7% αντίστοιχα.

ΓΡΑΦΗΜΑ 4



9.4. Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΟΠΩΣ ΠΑΡΟΥΣΙΑΖΕΤΑΙ ΒΑΣΕΙ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΟΥ ΟΑΕΔ (ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΟΥ ΟΑΕΔ)

Ανεργία κατά τον ΟΑΕΔ θεωρείται «εκείνος όπου μετά τη λήξη της σχέσεως εργασίας, δεν βρήκε νέα απασχόληση, εξαρτημένη ή μη». Εξαιρούνται τα άτομα στην οικογενειακή εκμετάλλευση, κρατούμενοι, φυλακισμένοι και άτομα που εκπαιδεύονται σε επαγγελματική σχολή ή σε πρακτική άσκηση χωρίς σχέση εργασίας.

Ο ΟΑΕΔ δίνει στοιχεία για την εγγεγραμμένη ανεργία. Με τον όρο «εγγεγραμμένη ανεργία», υποδηλώνουμε την ανεργία εκείνη που προκύπτει από την μέτρηση των ανέργων που προσέρχονται οικειοθελώς και γράφονται στις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ είτε για να βρουν κάποια εργασία είτε για να πάρουν κάποια επιδότηση τακτική η έκτακτη (άρθρο 5 Ν. 2656/53 και άρθρο 4 Ν. 1545/85).

Εργατικό δυναμικό για τον ΟΑΕΔ θεωρούνται οι μισθωτοί που βρίσκονται σε εξαρτημένη κυρίως σχέση εργασίας δηλαδή οι

ασφαλισμένοι κυρίως στο ΙΚΑ. Το εργατικό δυναμικό είναι το σύνολο των απασχολούμενων (απασχολούμενο εργατικό δυναμικό) και το σύνολο των ανέργων.

Άνεργος για τον ΟΑΕΔ είναι εκείνος που μετά τη λύση της εργασιακής σχέσης αναζητά εργασία αποδέχεται να απασχοληθεί σε εργασία που του προσφέρεται από τις αρμόδιες υπηρεσίες του ΟΑΕΔ στον ευρύτερο επαγγελματικό κλάδο ή δέχεται να παρακολουθήσει προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή μετεκπαίδευσης και γενικά επωφελείται από κάθε περίπτωση δυνατότητας για απασχόληση σύμφωνα με το Νόμο 1545/85.

Δικαίωμα εγγραφής στον ΟΑΕΔ έχουν τα άτομα που ζητούν μισθωτή απασχόληση και δεν εργάζονται.

9.5. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ ΟΑΕΔ

Η στατιστική παρακολούθηση της ανεργίας και ιδιαίτερα της ανεργίας των νέων με βάση τα στοιχεία του ΟΑΕΔ είναι ανεπαρκής και τα στοιχεία που υπάρχουν υποεκτιμούν την ανεργία αυτής της κατηγορίας του εργατικού δυναμικού.

Στον πίνακα 13 που ακολουθεί παρουσιάζεται η πορεία της ανεργίας από το 1970 μέχρι σήμερα με στατιστικά στοιχεία της στατιστικής υπηρεσίας του ΟΑΕΔ.

Επίσης στοιχεία για την ανεργία των νέων και των γυναικών είναι πολύ λίγα, με βάση τον ΟΑΕΔ, και έτσι έχουμε ανεπάρκεια στην πληροφόρησή μας.

Από τον πίνακα 13 προκύπτει ότι η ανεργία μέχρι το 1973 σημειώνει συνεχή πτώση και από 4,8% που ήταν το 1970 φτάνει σε 2% το 1973. Από το 1974 έως το 1979 διατηρείται σε σταθερά αλλά χαμηλά επίπεδα (το 1974 ήταν 2,4% ενώ το 1979 2,1%) αντίθετα από το 1980 και ύστερα όπου αρχίζει να παίρνει διαστάσεις. Το 1980 η ανεργία ήταν 2,4% ενώ το 1996 φτάνει το 8,9%.

Κατά το 1973-1979 ο μέσος αριθμός των ανέργων σημείωσε αύξηση κατά 47,1% και ο αριθμός των απασχολούμενων στον ιδιωτικό τομέα κατά 35,6%.

Αντίθετα κατά τη διάρκεια του 1980-1996 η αύξηση των εγγεγραμμένων ανέργων ήταν κατά 919.000. ενώ οι απασχολούμενοι αυξήθηκαν κατά 737.000.

Πρέπει στο σημείο αυτό να πούμε ότι ενώ στη χώρα μας η πραγματική ανεργία κατά βάση είναι διαρθρωτική η εγγεγραμμένη ανεργία διακρίνεται από έντονη εποχιακή διακύμανση μεταξύ των θερινών και χειμερινών μηνών του έτους, που οφείλεται στην κάμψη κυρίως της οικονομικής και τουριστικής δραστηριότητας αλλά και άλλων δραστηριοτήτων της οικονομικής εποχιακής απασχόλησης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 13

| ΕΤΟΣ | ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ | ΣΥΝΟΛΟ ΑΝΕΡΓΩΝ | % ΑΝΕΡΓΩΝ |
|------|-------------------|----------------|-----------|
| 1970 | 1.012.742 | 48.742 | 4,8% |
| 1971 | 1.003.287 | 30.287 | 3% |
| 1972 | 1.044.071 | 24.271 | 2,3% |
| 1973 | 1.078.170 | 21.470 | 2% |
| 1974 | 1.105.500 | 26.900 | 2,4% |
| 1975 | 1.179.570 | 34.970 | 2,9% |
| 1976 | 1.239.470 | 28.440 | 2,3% |
| 1977 | 1.324.170 | 27.670 | 2% |
| 1978 | 1.428.418 | 30.918 | 2,2% |
| 1979 | 1.464.187 | 31.587 | 2,1% |
| 1980 | 1.551.000 | 37.200 | 2,4% |
| 1981 | 1.581.900 | 42.522 | 2,7% |
| 1982 | 1.594.400 | 56.643 | 3,5% |
| 1983 | 1.632.500 | 61.600 | 3,8% |
| 1984 | 1.675.500 | 71.200 | 4,3% |
| 1985 | 1.736.300 | 89.000 | 5,1% |
| 1986 | 1.804.900 | 110.500 | 6,1% |
| 1987 | 1.854.400 | 117.900 | 6,4% |
| 1988 | 1.915.600 | 115.300 | 6% |
| 1989 | 2.058.600 | 119.600 | 5,8% |
| 1990 | 2.205.200 | 140.300 | 6,4% |
| 1991 | 2.368.700 | 173.200 | 7,3% |
| 1992 | 2.429.800 | 184.700 | 7,6% |
| 1993 | 2.462.800 | 175.900 | 7,1% |
| 1994 | 2.502.900 | 179.800 | 7,2% |
| 1995 | 2.583.400 | 183.600 | 7,1% |
| 1996 | 2.470.000 | 219.200 | 8,9% |

ΠΗΓΗ: ΟΑΕΔ

9.6. ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΠΟ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΟΥ ΠΡΟΕΡΧΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΙΣ ΔΥΟ ΠΗΓΕΣ (ΕΣΥΕ, ΟΑΕΔ)

Στον παρακάτω πίνακα (14) γίνεται σύγκριση της πορείας της ανεργίας με τα στοιχεία που έχουμε από τις δύο πηγές της χώρας μας (ΕΣΥΕ, ΟΑΕΔ).

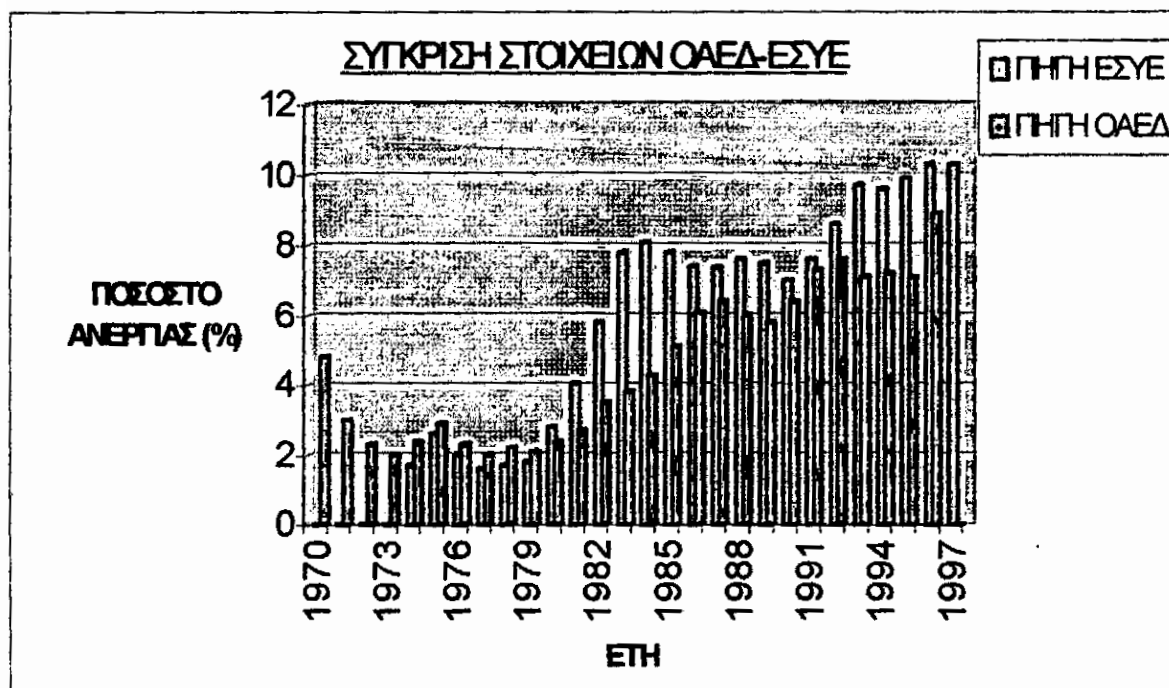
Η διαφορά που παρατηρούμε στα στοιχεία του ΟΑΕΔ και της ΕΣΥΕ οφείλεται στο γεγονός ότι ο ΟΑΕΔ θεωρεί σαν εργατικό δυναμικό μόνο τους παρέχοντες εξαρτημένη εργασία (ασφαλισμένων κυρίως στο ΙΚΑ),

ενώ η έρευνα απασχόλησης της ΕΣΥΕ επεκτείνεται στους αγρότες και τους έχοντες ιδίων απασχόληση. Δηλαδή οι προϋποθέσεις που θέτει η κάθε πηγή για να ορίσει την έννοια του ανέργου είναι διαφορετικές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 14

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟ 1970 ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ
ΣΕ ΠΟΣΟΣΤΑ (%)

| ΕΤΟΣ | ΠΗΓΗ ΕΣΥΕ | ΠΗΓΗ ΟΑΕΔ |
|------|-----------|-----------|
| 1970 | - | 4,8 |
| 1971 | - | 3 |
| 1972 | - | 2,3 |
| 1973 | - | 2 |
| 1974 | 1,7 | 2,4 |
| 1975 | 2,6 | 2,9 |
| 1976 | 2 | 2,3 |
| 1977 | 1,6 | 2 |
| 1978 | 1,7 | 2,2 |
| 1979 | 1,8 | 2,1 |
| 1980 | 2,8 | 2,4 |
| 1981 | 4,03 | 2,7 |
| 1982 | 5,8 | 3,5 |
| 1983 | 7,8 | 3,8 |
| 1984 | 8,1 | 4,3 |
| 1985 | 7,8 | 5,1 |
| 1986 | 7,4 | 6,1 |
| 1987 | 7,36 | 6,4 |
| 1988 | 7,6 | 6 |
| 1989 | 7,5 | 5,8 |
| 1990 | 7 | 6,4 |
| 1991 | 7,6 | 7,3 |
| 1992 | 8,6 | 7,6 |
| 1993 | 9,7 | 7,1 |
| 1994 | 9,6 | 7,2 |
| 1995 | 9,9 | 7,1 |
| 1996 | 10,3 | 8,9 |
| 1997 | 10,3 | - |

ΓΡΑΦΗΜΑ 5

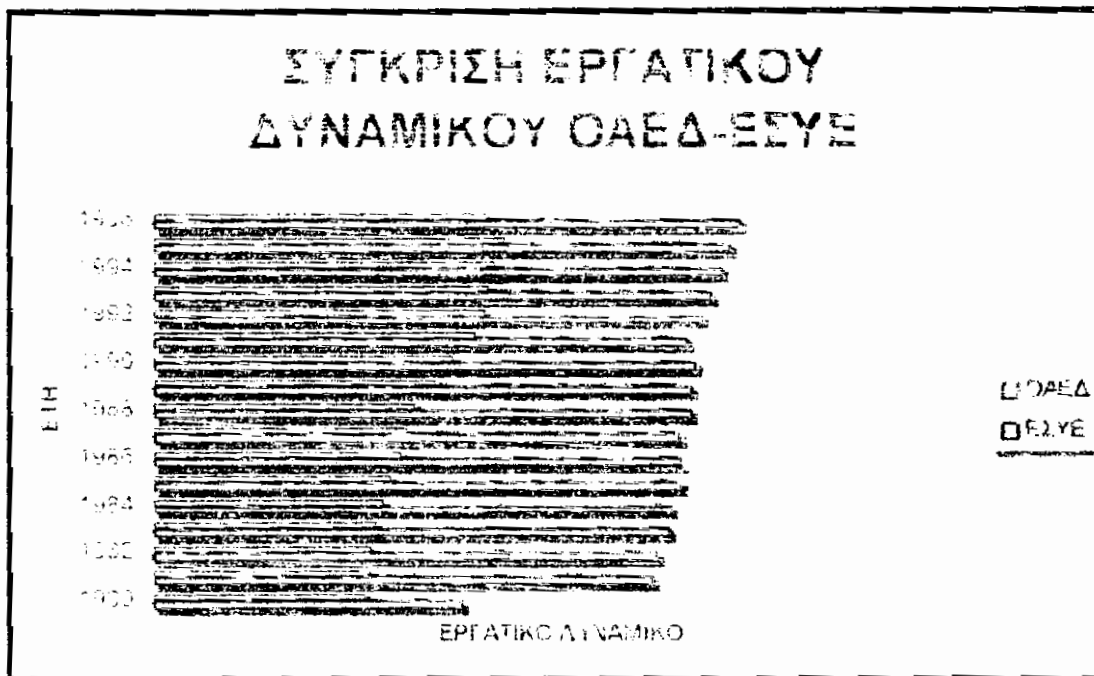
Από το γράφημα 5 προκύπτει ότι από το 1980 και μετά, τα ποσοστά της ανεργίας που εμφανίζει η ΕΣΥΕ είναι μεγαλύτερα από τα αντίστοιχα του ΟΑΕΔ.

Εδώ αξίζει να σημειωθεί ότι υπάρχει μεγάλη διαφορά και στο εργατικό δυναμικό που εμφανίζουν οι δύο υπηρεσίες . Έτσι μπορούμε να το διαπιστώσουμε και από τον πίνακα 15 .

ΠΙΝΑΚΑΣ 15

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΚΑΤΑ ΤΑ ΕΤΗ 1980-1996 ΑΠΟ ΕΣΥΕ-ΟΑΕΔ

| ΕΤΗ | ΕΣΥΕ | ΟΑΕΔ |
|------|-----------|-----------|
| 1980 | 2.274.250 | 1.551.000 |
| 1981 | 3.677.800 | 1.581.900 |
| 1982 | 3.706.600 | 1.594.400 |
| 1983 | 3.807.500 | 1.632.500 |
| 1984 | 3.810.700 | 1.675.500 |
| 1985 | 3.892.500 | 1.736.300 |
| 1986 | 3.887.800 | 1.804.900 |
| 1987 | 3.883.600 | 1.854.400 |
| 1988 | 3.960.800 | 1.915.600 |
| 1989 | 3.966.900 | 2.058.600 |
| 1990 | 4.000.200 | 2.205.200 |
| 1991 | 3.933.500 | 2.368.700 |
| 1992 | 4.034.300 | 2.429.800 |
| 1993 | 4.118.379 | 2.462.800 |
| 1994 | 4.193.390 | 2.502.900 |
| 1995 | 4.248.528 | 2.583.400 |
| 1996 | 4.318.302 | 2.470.000 |

ΓΡΑΦΗΜΑ 6

9.7. ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΝΕΡΓΩΝ – ΓΕΓΟΝΟΤΑ ΠΟΥ ΚΑΘΟΡΙΣΑΝ ΤΗΝ ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Το ποσοστό της ανεργίας στην Ελλάδα παλαιότερα, πριν το 1960, ήταν μόνιμα υψηλό και έφτανε το 10-15% του εργατικού δυναμικού.

Μετά το 1960 και μέχρι το 1978, τα επίσημα στατιστικά στοιχεία δίνουν μέσο όρο ανεργίας της περιόδου 1960-1978 4,7%. Μέχρι και το 1981 τα επίσημα ποσοστά ανεργίας της ΕΣΥΕ μένουν καθηλωμένα κάτω από το 4%, αλλά μετά το 1982 σημειώνουν ραγδαία αύξηση για να φτάσουν το 1983 το 7,8% και με διάφορες διακυμάνσεις το 1997 το 10,3%.

Πρέπει να τονίσουμε ότι η εξέλιξη της ανεργίας φαίνεται με βάση των στοιχείων από την ΕΣΥΕ και τον ΟΑΕΔ. Όμως τα επίσημα στοιχεία δεν απεικονίζουν την πραγματικότητα.

Η καθοδική πορεία της ανεργίας αρχίζει να εκδηλώνεται μετά το 1979. Η δεύτερη πετρελαϊκή κρίση μέσα στην 10ετία του '70 απλά δημιούργησε την αφορμή για την εκδήλωση αυτής της κατάστασης που είχε σαν ε τη διαχρονική αύξηση των ανέργων στην χώρα μας.

Κατά την περίοδο 1979-1981 η ανεργία αυξήθηκε στην Ελλάδα γιατί εγκαταλείφθηκε η πολιτική της πλήρους απασχόλησης. Από το 1982 έως σήμερα βλέπουμε μια ραγδαία αύξηση της ανεργίας (πηγή ΕΣΥΕ) σαν αποτέλεσμα της παρατεταμένης οικονομικής ύφεσης που διανύει τα τελευταία χρόνια η ελληνική οικονομία.

9.8. Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΤΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΗΛΙΚΙΑΣ, ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ (ΠΗΓΗ Ε.Σ.Υ.Ε.)

Στον παρακάτω πίνακα (16) σύμφωνα με στοιχεία της ΕΣΥΕ παρουσιάζεται η πορεία της ανεργίας από το 1974 έως σήμερα, που έπληξε τις διάφορες ομάδες ηλικιών σ' αυτή την περίοδο.

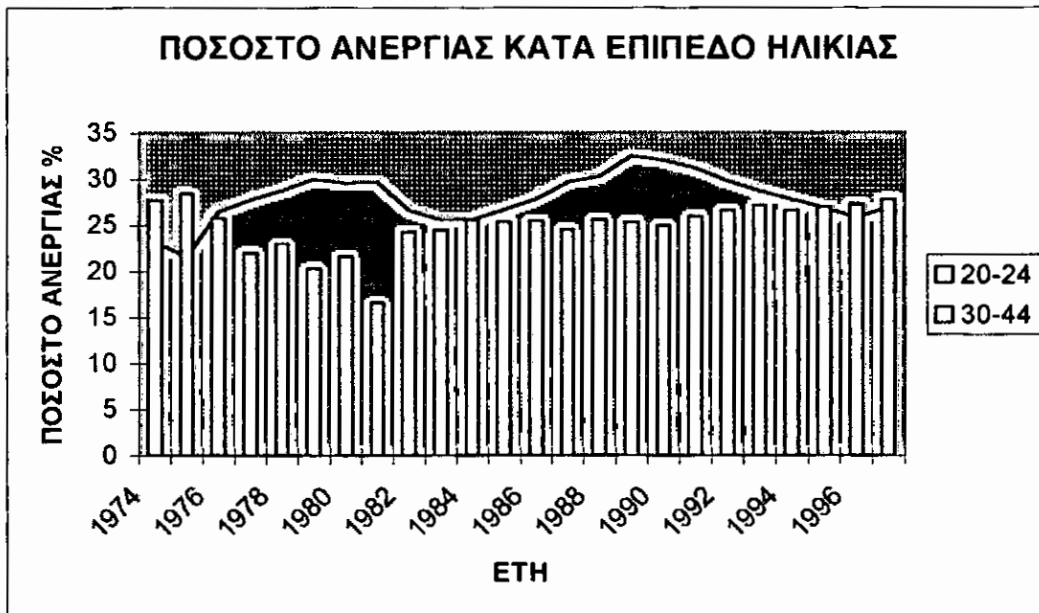
Όσον αφορά την ηλικία των 14 ετών παρατηρείται ότι το 1977 οι άνεργοι ήταν μόλις 67 σε αντίθεση με το 1984 όπου οι άνεργοι είναι 2800 και παρατηρείται αύξηση της τάξεως του 4080% !! Από το 1995 και μετά ο αριθμός των ανέργων επανέρχεται στα επίπεδα κάτω των 1000 όπου διατηρείται για να βρεθεί το 1997 στα 946 άτομα .

Στην ηλικία των 15-19 ετών το ποσοστό (%) επί του συνόλου των ανέργων έχει μεγάλες διακυμάνσεις . Έτσι έχουμε το 1975 9,67% ,συνεχή άνοδο ως το 1983 που φτάνει στο 16,25% και έπειτα πτώση του ποσοστό ως το 1997 που αγγίζει το 9,57% .

Είναι εμφανές ότι η ηλικία 20-24 ετών έχει το μεγαλύτερο ποσοστό ανέργων επί του συνόλου , από τα έτη 1974 έως 1994, στο γράφημα 7 που ακολουθεί γίνεται μια σύγκριση των ποσοστών ανέργων των ηλικιών 20-24

και 30-44 όπου είναι οι δύο κατηγορίες που κυριαρχούν κατά όλα αυτά τα έτη.

ΓΡΑΦΗΜΑ 7



Επιπλέον αξίζει να αναφερθεί ότι από το 32,52% του 1989 παρατηρείται μείωση του ποσοστού μέχρι της τάξης του 25,79% το 1996 .

Η ηλικία 25-29 ετών εμφανίζει ένα σταθερό σχετικά ποσοστό ανεργίας το οποίο κυμαίνεται από 18% ως 20% με κάποιες χρονολογίες να φτάνει και το 21% .

Στην ηλικία των 30-44 ετών αυτή την στιγμή υπάρχει το μεγαλύτερο ποσοστό ανέργων φυσικά επειδή το εύρος της ηλικίας καλύπτει 14 χρόνια το μεγαλύτερο πρόβλημα ανεργίας το αντιμετωπίζουν σήμερα οι νέοι και ειδικότερα αυτοί των 20-24 ετών . **Είναι άξιο αναφοράς ότι το 1997 το ποσοστό ανεργίας για την ηλικία 24 και κάτω είναι 36,73% .**

Η πορεία του ποσοστού της ανεργίας για την ηλικία 45-64 από το έτος 1975 που ήταν στο 20,71% είναι καθοδική ως το έτος 1989 που φτάνει το 10,64% , από τότε παρατηρείται μια αύξηση η οποία οδηγεί το ποσοστό στο ύψος του 14,47% το 1997 .

Τέλος για την ηλικία των 65 ετών και άνω η ανεργία είναι στα χαμηλότερα νούμερα σε σχέση με όλα τα επίπεδα ηλικίας από το 1974 έως και σήμερα .

ΠΙΝΑΚΑΣ 16
ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΤΑ ΕΠΙΠΕΔΟ ΗΛΙΚΙΑΣ

| ΕΤΟΣ | ΗΛΙΚΙΑ(ΕΤΗ) | | | | | | | ΣΥΝΟΛΟ |
|------|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|------------|--------|
| | 14 | 15-19 | 20-24 | 25-29 | 30-44 | 45-64 | 65 και άνω | |
| 1974 | 133 | 3483 | 7317 | 5700 | 8783 | 6133 | 133 | 31682 |
| % | 0,42 | 10,99 | 23,10 | 17,99 | 27,72 | 19,36 | 0,42 | |
| 1975 | 167 | 4833 | 10800 | 9233 | 14200 | 10350 | 383 | 49966 |
| % | 0,33 | 9,67 | 21,61 | 18,48 | 28,42 | 20,71 | 0,77 | |
| 1976 | 150 | 3883 | 10067 | 7617 | 9767 | 6400 | 183 | 38067 |
| % | 0,39 | 10,20 | 26,45 | 20,01 | 25,66 | 16,81 | 0,48 | |
| 1977 | 67 | 4350 | 8567 | 6167 | 6780 | 4850 | 167 | 30948 |
| % | 0,22 | 14,06 | 27,68 | 19,93 | 21,91 | 15,67 | 0,54 | |
| 1978 | 117 | 5233 | 10217 | 7017 | 8167 | 4649 | 100 | 35500 |
| % | 0,33 | 14,74 | 28,78 | 19,77 | 23,01 | 13,10 | 0,28 | |
| 1979 | 100 | 5700 | 11367 | 7450 | 7683 | 5433 | 117 | 37850 |
| % | 0,26 | 15,06 | 30,03 | 19,68 | 20,30 | 14,35 | 0,31 | |
| 1980 | 175 | 8950 | 18750 | 12050 | 13700 | 9650 | 250 | 63525 |
| % | 0,28 | 14,09 | 29,52 | 18,97 | 21,57 | 15,19 | 0,39 | |
| 1981 | 500 | 22600 | 41300 | 28300 | 23100 | 23100 | 500 | 139400 |
| % | 0,36 | 16,21 | 29,63 | 20,30 | 16,57 | 16,57 | 0,36 | |
| 1982 | 1100 | 31900 | 57200 | 36200 | 52200 | 35600 | 1100 | 215300 |
| % | 0,51 | 14,82 | 26,57 | 16,81 | 24,25 | 16,54 | 0,51 | |
| 1983 | 2800 | 48600 | 76500 | 49400 | 73100 | 48000 | 600 | 299000 |
| % | 0,94 | 16,25 | 25,59 | 16,52 | 24,45 | 16,05 | 0,20 | |
| 1984 | 2500 | 47800 | 79300 | 56400 | 79200 | 44100 | 900 | 310200 |
| % | 0,81 | 15,41 | 25,56 | 18,18 | 25,53 | 14,22 | 0,29 | |

| | | | | | | | | |
|------|------|-------|--------|-------|--------|-------|------|--------|
| 1985 | 1200 | 47200 | 81000 | 53600 | 77000 | 43300 | 700 | 304000 |
| % | 0,39 | 15,53 | 26,64 | 17,63 | 25,33 | 14,24 | 0,23 | |
| 1986 | 1800 | 43800 | 79800 | 49700 | 73200 | 38000 | 600 | 286900 |
| % | 0,63 | 15,27 | 27,81 | 17,32 | 25,51 | 13,25 | 0,21 | |
| 1987 | 1400 | 38900 | 84800 | 52400 | 70100 | 38000 | 500 | 286100 |
| % | 0,49 | 13,60 | 29,64 | 18,32 | 24,50 | 13,28 | 0,17 | |
| 1988 | 1200 | 41400 | 91800 | 55200 | 77600 | 35400 | 890 | 303490 |
| % | 0,40 | 13,64 | 30,25 | 18,19 | 25,57 | 11,66 | 0,29 | |
| 1989 | 1500 | 36900 | 96300 | 54200 | 75100 | 31500 | 600 | 296100 |
| % | 0,51 | 12,46 | 32,52 | 18,30 | 25,36 | 10,64 | 0,20 | |
| 1990 | 1000 | 37000 | 90000 | 51300 | 70000 | 30800 | 1000 | 281100 |
| % | 0,36 | 13,16 | 32,02 | 18,25 | 24,90 | 10,96 | 0,36 | |
| 1991 | 1800 | 38000 | 93900 | 54300 | 77900 | 34400 | 800 | 301100 |
| % | 0,60 | 12,62 | 31,19 | 18,03 | 25,87 | 11,42 | 0,27 | |
| 1992 | 1000 | 41000 | 104200 | 61700 | 93000 | 47800 | 1100 | 349800 |
| % | 0,29 | 11,72 | 29,79 | 17,64 | 26,59 | 13,66 | 0,31 | |
| 1993 | 1120 | 46584 | 114142 | 74657 | 107936 | 52841 | 920 | 398200 |
| % | 0,28 | 11,70 | 28,66 | 18,75 | 27,11 | 13,27 | 0,23 | |
| 1994 | 1046 | 41506 | 112135 | 83817 | 107456 | 57126 | 794 | 403880 |
| % | 0,26 | 10,28 | 27,76 | 20,75 | 26,61 | 14,14 | 0,20 | |
| 1995 | 737 | 41969 | 114181 | 91320 | 114373 | 60921 | 1218 | 424719 |
| % | 0,17 | 9,88 | 26,88 | 21,50 | 26,93 | 14,34 | 0,29 | |
| 1996 | 676 | 49396 | 117682 | 94977 | 124384 | 67735 | 1529 | 456379 |
| % | 0,15 | 10,82 | 25,79 | 20,81 | 27,25 | 14,84 | 0,34 | |
| 1997 | 946 | 42132 | 118678 | 91422 | 122238 | 63730 | 1204 | 440350 |
| % | 0,21 | 9,57 | 26,95 | 20,76 | 27,76 | 14,47 | 0,27 | |

ΠΗΓΗ : ΕΣΥΕ

9.9. Η λανθάνουσα ανεργία στην Ευρώπη²³

Η ανεργία την οποία καταγράφουν οι επίσημες στατιστικές (πιο συγκεκριμένα οι Ετήσιες Έρευνες Εργατικού Δυναμικού που διενεργούνται σε όλες τις χώρες μέλη του ΟΟΣΑ, στην Ελλάδα δε από την ΕΣΥΕ), αποτελεί το ορατό τμήμα των ανέργων. Υπάρχει, ωστόσο, και ένα τμήμα της ανεργίας το οποίο "λανθάνει", δηλαδή δεν καταγράφεται, διότι αποτελείται από μια "δεξαμενή" αποθαρρυσμένων ανέργων που έχουν αποσυρθεί από την αγορά εργασίας.

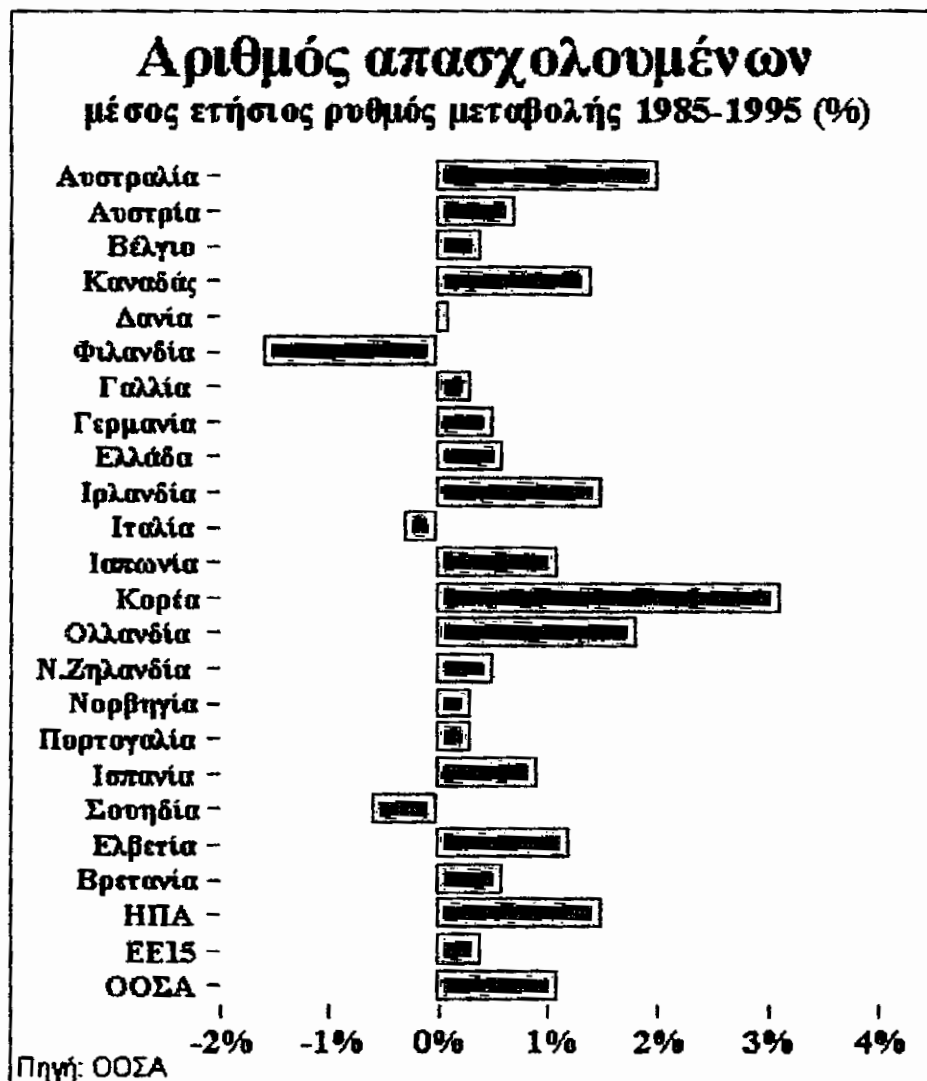
Η ύπαρξη της λανθάνουσας ανεργίας, γίνεται φανερή από το γεγονός ότι μεγάλες μάζες ατόμων αποσύρονται από το εργατικό δυναμικό ή επανεντάσσονται σε αυτό ανάλογα με την συγκυρία: όταν αυξάνεται η απασχόληση, άρα και οι πιθανότητες εξεύρεσης εργασίας, ένα μέρος των αποθαρρυσμένων ατόμων, που δεν καταγράφονται ως άνεργοι διότι δεν αναζητούν εργασία (εξαιτίας της αποθάρρυνσης),

²³ <http://www.inegsee.gr/cnimerwsi-40-doc5.htm>

επανεπενδύσσεται στην αγορά και αντιστρόφως όταν η απασχόληση μειώνεται.

Από τα στοιχεία του ΟΟΣΑ (Employment Outlook Ιουνίου 1998) προκύπτει ότι η απασχόληση (βλ. στο σχετικό διάγραμμα) κατά την περίοδο 1985-1995, αυξήθηκε σε όλες τις χώρες του διεθνούς οργανισμού, με εξαίρεση τρεις μόνον χώρες (την Φιλανδία, την Ιταλία και την Σουηδία). Η αύξηση της ανεργίας προήλθε, λοιπόν, στις περισσότερες χώρες, από την αύξηση του εργατικού δυναμικού

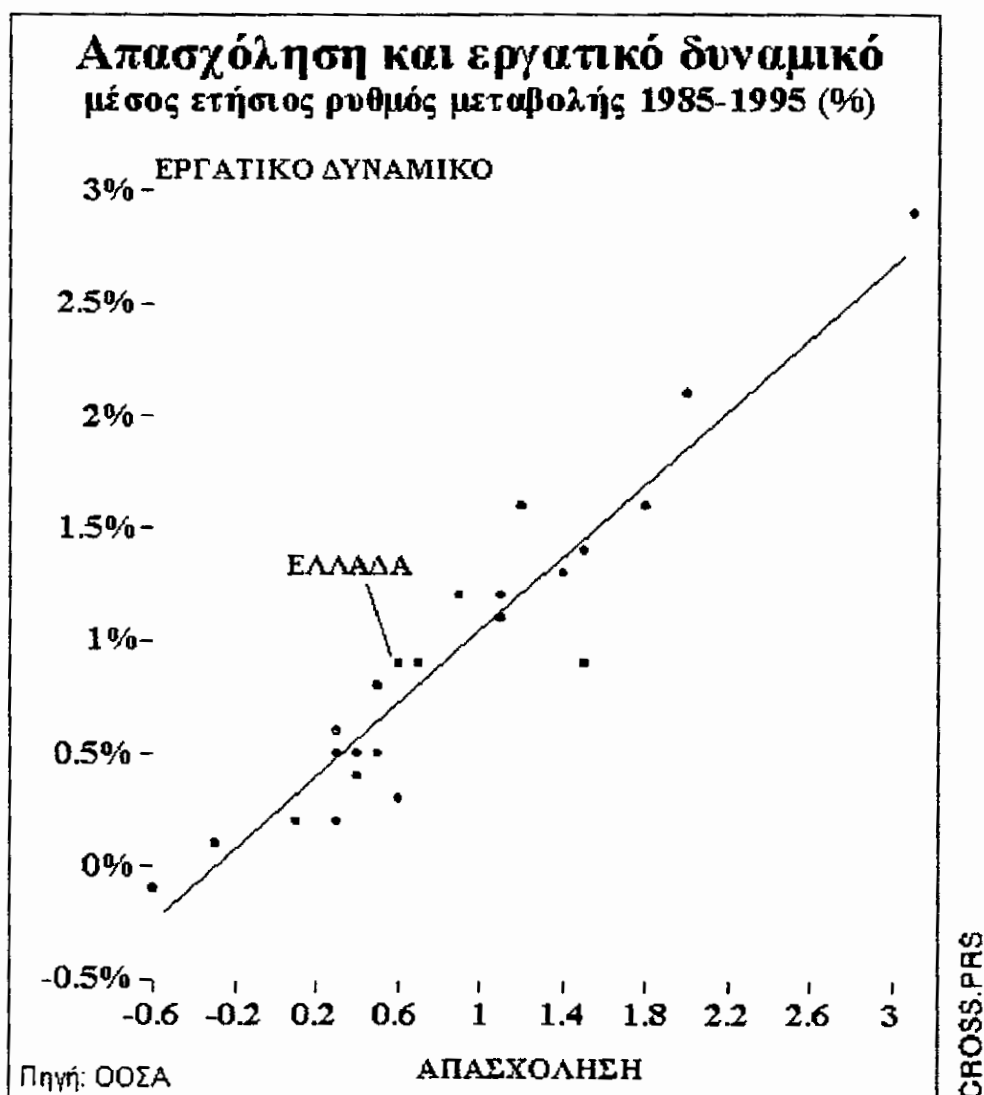
Η τελευταία δεν συσχετίζεται με την μεγέθυνση του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (15-64 ετών), αλλά με τις μεταβολές της απασχόλησης. Όπως φαίνεται στο σχετικό διάγραμμα, οι αυξήσεις της απασχόλησης κατά την δεκαετία 1985-1995 έτειναν να αντισταθμισθούν από ισόποσες ή μεγαλύτερες αυξήσεις του εργατικού δυναμικού. Αυτό αποτελεί ισχυρή ένδειξη ότι η λανθάνουσα ανεργία είναι σημαντική σε όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ, έτσι ώστε οι αυξήσεις στην απασχόληση να προκαλούν σχεδόν ισόποσες εισροές αποθαρρυσμένων ατόμων από την λανθάνουσα στην φανερή ανεργία, με αποτέλεσμα κάθε πρόοδος στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας να τείνει να ακυρωθεί από την



επανεμφάνιση των αποθαρρυσμένων ανέργων στην αγορά εργασίας.

Σε αντίθεση με τις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Ελλάδα παρουσιάζει το υψηλότερο ποσοστό νεοεισερχομένων στους αποθαρρυσμένους ανέργους: οι τέσσερις από τους πέντε αποθαρρυσμένους ανέργους, στην Ελλάδα, δεν έχουν ποτέ εργασθεί, ενώ η αντίστοιχη αναλογία στις περισσότερες από τις άλλες χώρες είναι ένας τους πέντε. Η μόνη χώρα που παρουσιάζει ομοιότητα προς την Ελλάδα, ως προς το εν λόγω ποσοστό, είναι η Ιταλία.

Σε ότι αφορά την κατανομή της αποθάρρυνσης στα δύο φύλα, τα στοιχεία επιβεβαιώνουν, για την περίπτωση της Ελλάδας, την εξαιρετικά δυσμενέστερη θέση των γυναικών. Οι τέσσερις από τους πέντε αποθαρρυσμένους ανέργους είναι γυναίκες. Παρόμοια είναι η κατάσταση και στις άλλες χώρες του ευρωπαϊκού νότου (Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία), γεγονός που σχετίζεται κατά πάσα πιθανότητα με τις οικογενειακές στρατηγικές έναντι της εργασίας στην Μεσογειακή Ευρώπη.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10°

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

10.1. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το πρόβλημα της ανεργίας στην Ελλάδα, όπως προκύπτει από τη διαδικασία της έρευνας που ακολουθήσαμε, είναι τεράστιο και η περιγραφή και η εντόπισή του έγινε για το λόγο αυτό κατά προσέγγιση. Τούτο συμβαίνει γιατί τα βαθύτερα αίτια της ανεργίας, εντοπίζονται, είτε γενικότερα στην Ελληνική Οικονομία, είτε ατομικά στον κάθε εργαζόμενο, πάντα σε σχέση με τις κοινωνικοπολιτικές συνθήκες της κάθε εποχής. Μέσα από αυτή τη σκέψη και βασισμένα στην καθημερινή μας εμπειρία, προσπαθήσαμε και εντοπίσαμε μια σειρά από τα πιο βασικά αίτια που προκαλούν την ανεργία στον Ελλαδικό χώρο. Προτού αναφερθούμε σε καθένα από τα αίτια θα πρέπει να τονίσουμε ότι η συνεχής άνοδος της ανεργίας και η ποσοστιαία μεγαλοπρέπειά της, δεν μας επιτρέπει να θεωρήσουμε ότι τα πιο κάτω αίτια που καταγράφονται είναι και τα μοναδικά. Όμως πιο συγκεκριμένα έχουμε εντοπίσει τα εξής:

1. Έλλειψη διατήρησης στην αγορά εργασίας του εργατικού δυναμικού. Αυτό παρατηρείται κυρίως σε Ευρωπαϊκά Προγράμματα , τα οποία δεν δεσμεύουν τον εργοδότη να κρατήσει το εργατικό δυναμικό που είχε αποκτήσει από τα επιδοτούμενα προγράμματα της ΕΕ .
2. Δημογραφικό πρόβλημα και χαμηλός ρυθμός πληθυσμιακής ανάπτυξης (περίοδο μεταπολεμικής μετανάστευσης).
3. Έντονη παρουσία της λανθάνουσας υποαπασχόλησης στη γεωργία και στη κτηνοτροφία, που αποτελούν βασικούς τομείς οικονομικής ανάπτυξης της χώρας μας.
4. Απορρόφηση μεγάλου ποσοστού ανέργου εργατικού δυναμικού από τις κρατικές υπηρεσίες (εμφάνιση προβλήματος χαμηλής παραγωγικότητας στις κρατικές υπηρεσίες).
5. Πτώση, αν όχι ανυπαρξία της επενδυτικής δραστηριότητας και έλλειψη ισορροπίας στη χρηματοδοτική πολιτική και πρακτική, πράγμα που δεν προϋπόθετε ευνοϊκό κλίμα για επενδύσεις αλλά οδηγούσε σε ουσιαστικά «νεκρές εξαγωγές».
6. Έλλειψη σωστού επαγγελματικού προσανατολισμού στην εκπαίδευση.
7. Τα συνεχή «Λοκ άουτ» στις λεγόμενες προβληματικές επιχειρήσεις που αυξάνουν συνεχώς τον αριθμό των ανέργων.
8. Η αύξηση των εισαγόμενων στα Α.Ε.Ι. και στα Τ.Ε.Ι. και η αδυναμία της πολιτείας να τους απορροφήσει μετά το πέρας των σπουδών τους.
9. Η καθημερινή άνοδος της χρησιμοποίησης μηχανικών μέσων στην παραγωγή σ' ότι αφορά την αντικατάσταση των

εργατικών χεριών από τους μηχανοκίνητους γίγαντες της τεχνολογίας.

10. Η συσσώρευση του μεγαλύτερου μέρους του πληθυσμού της χώρας στα μεγάλα αστικά κέντρα.
11. Η απορρόφηση μεγάλου αριθμού αλλοδαπών σε διάφορους τομείς της εργασίας .
12. Ο αυξανόμενος ανταγωνισμός στην Κοινή Αγορά .

Ο Ο.Α.Ε.Δ. και η ΕΕ έχουν αναπτύξει προγράμματα απασχόλησης που κατά κύριο λόγο έχουν τους νέους και όπως φαίνεται θα πρέπει να επεκταθούν σημαντικά για να αντιμετωπίσουν το φαινόμενο της ανεργίας που μεγεθύνεται συνεχώς. Στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει να ενταχθούν και τα προγράμματα τεχνικής και επαγγελματικής κατάρτισης των νέων τα οποία βραχυπρόθεσμα μειώνουν την ανεργία και μακροχρόνια προετοιμάζουν το αναγκαίο εργατικό δυναμικό που ζητάει η οικονομία.

Για την αντιμετώπιση της ανεργίας θα πρέπει να ληφθούν δυναμικά και δραστικά μέτρα. Μερικά από αυτά όπως έχουν προβλεφθεί από τους μελετητές του φαινομένου της ανεργίας σύμφωνα με τον Μάριο Νικολινάκο²⁴ είναι τα εξής:

1. Η μείωση της ανεργίας σε ανεκτά επίπεδα.
2. Ο περιορισμός της ανεργίας των νέων μέσω της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης γι' αυτούς.
3. Η μεταρρύθμιση του εκπαιδευτικού συστήματος σε όλες τις βαθμίδες έτσι ώστε να είναι ευκολότερο και προσαρμόσιμο στις μεταβολές των ποσοτικών και ποιοτικών αναγκών της κοινωνίας.
4. Η βελτίωση όλων των μορφών κινητικότητας της εργασίας ώστε να ενισχυθεί η ελαστικότητα της αγοράς εργασίας.
5. Η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας.
6. Η βαθμιαία προσαρμογή του πλέγματος αμοιβών της εργασίας.

Τα συγκεκριμένα μέτρα προβλέπουν:

1. Κίνητρο προς τις επιχειρήσεις για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.
2. Την κατασκευή δημοτικών και κοινωνικών έργων κατά την έκταση που η δαπάνη γι' αυτά δεν αυξάνει τον πληθωρισμό.
3. Κίνητρα στους δήμους και κοινότητες για την πρόσληψη εργατικού δυναμικού, καθώς και επιδοτήσεις στους συνεταιρισμούς για την στελέχωσή τους σε εξειδικευμένο προσωπικό.
4. Αναπροσανατολισμό της ανώτατης εκπαίδευσης και του συστήματος τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης προς την κατεύθυνση πρακτικών προσανατολισμού και ανάπτυξης

²⁴ "Μελέτη για την ανεργία", Νικολινάκος Μάριος, Αθήνα 1983

ευέλικτων συστημάτων ταχύρυθμης και άτυπης εκπαίδευσης και επιμόρφωσης.

5. Ανάπτυξη ενός συστήματος διαρκούς πληροφόρησης εργοδοτών και εργαζομένων.
6. Διαμόρφωση μιας δομής αμοιβών και μισθών σε σχέση με ειδικές κατηγορίες και ειδικές περιφέρειες για τις οποίες εμφανίζεται στενότητα εργασίας.

Ανάμεσα στα άλλα, πρέπει να προβλεφθούν και ειδικές κατηγορίες εργατικού δυναμικού, όπως ανάπηροι, ξένοι εργάτες κ.λ.π.

7. Πάταξη της πολυθεσίας.
8. Έλεγχος τω απολύσεων.
9. Περιορισμός υπερωριών.
10. Παράταση του χρόνου επιδότησης από την Ε.Ε.

10.2. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Με βάση τις δεδομένες εξελίξεις της ανεργίας οι προτάσεις της ΓΣΕΕ όσον αφορά την αντιμετώπιση της ανεργίας κατά το προηγούμενο έτος, είχαν επικεντρωθεί στα εξής σημεία:

1. Ρεαλιστικότερη συναλλαγματική πολιτική

Η «ανταγωνιστικότητα τιμής» των ελληνικών προϊόντων σχετίζεται καταρχήν με την ισοτιμία της δραχμής. Μια συναλλαγματική πολιτική, που να λαμβάνει περισσότερο υπόψη τις αντοχές του πραγματικού συστήματος της χώρας, είναι αναγκαίος όρος για την υποκατάσταση, έστω εν μέρει της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών προϊόντων. Η συναλλαγματική πολιτική των άλλων χωρών της μεσογειακής Ευρώπης (Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία) αποδείχθηκε πως μπορεί να είναι ρεαλιστική, χωρίς να έχει δυσμενείς συνέπειες για την οικονομία, εφόσον πραγματοποιηθεί στην κατάλληλη στιγμή του οικονομικού κύκλου και συνοδεύεται από κατάλληλα μέτρα.

2. Έμφαση στην «ανταγωνιστικότητα ποιότητας».

Έμφαση θα πρέπει να δοθεί και στην «ανταγωνιστικότητα ποιότητας». Η βελτίωση της ποιότητας των ελληνικών προϊόντων και η διαφοροποίηση της παραγωγής (επέκταση σε νέες ποιότητες στο εσωτερικό των υπαρχόντων κλάδων) μπορούν να ενισχύσουν σημαντικά την ανταγωνιστικότητα. Η επέκταση της παραγωγής προϊόντων προς βελτιωμένες ποιότητες, για τις οποίες η διεθνής ζήτηση προβλέπεται να αυξηθεί με ταχείς ρυθμούς, πρέπει να αντικαταστήσει σταδιακά την παραγωγή προϊόντων που στηρίζονται στη φθηνή εργασία.

3. Ταχύτερο τεχνολογικό και οργανωτικό εκσυγχρονισμό της παραγωγής.

Το επίπεδο της κερδοφορίας βρίσκεται σήμερα σε επίπεδα που επιτρέπουν παραγωγικές επενδύσεις μεγαλύτερες. Η οικονομική πολιτική θα πρέπει αν δράσει επί των άλλων παραγόντων που επιδρούν

δυσμενώς στις επενδύσεις – να ενισχύσει τη ζήτηση που απευθύνεται στις επιχειρήσεις της χώρας, ιδιαίτερα μέσα από την αύξηση του πραγματικού εισοδήματος των εργαζομένων – πολύ περισσότερο από το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος σήμερα βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα, να μειώσει τα πραγματικά επιτόκια και να αποκτήσει ρεαλιστική συναλλαγματική πολιτική.

4. Αναβάθμιση του ρόλου της εργασίας στην παραγωγή.

- Η αναβάθμιση του ρόλου της εργασίας στο εσωτερικό των παραγωγικών διαδικασιών, η κατάρτιση και η υποκίνηση των εργαζομένων με σύγχρονες μεθόδους διοίκησης των επιχειρήσεων είναι ο βασικός παράγοντας για τη βελτίωση της «ανταγωνιστικότητας ποιότητας».

- Οι παραγωγικές επενδύσεις θα πρέπει να συνοδεύονται από οργανωτικό εκσυγχρονισμό, που θα στηρίζεται στην αρχή ότι η αναβάθμιση της εργασίας μέσα στην παραγωγή είναι ουσιαστική συνιστώσα της ανταγωνιστικότητας. Οι χώρες που θα βελτιώσουν τη θέση τους στον διεθνή ανταγωνισμό είναι αυτές που θα αξιοποιήσουν καλύτερα τις νέες τεχνολογίες και το εργατικό τους δυναμικό. Η νέα οργάνωση της εργασίας θα πρέπει να προβλέπει στην ανάπτυξη των ατομικών και συλλογικών παραγωγικών ικανοτήτων των εργαζομένων.

- Σ' αυτήν την κατεύθυνση θα πρέπει να αναλάβουμε συνεχείς και επίμονες προσπάθειες για την βελτίωση των ποιοτικών χαρακτηριστικών του εργατικού δυναμικού και των ανέργων της χώρας.

5. Αναδιανομή του εισοδήματος σε όφελος της εργασίας.

Η άνοδος της ανεργίας σχετίζεται άμεσα με την ταχεία διόγκωση του εργατικού δυναμικού, δηλαδή του αριθμού των ατόμων που αναζητούν ενεργητικά εργασία. Η ανάλυση των στατιστικών στοιχείων δείχνει ότι η βασική αιτία της θεαματικής ανόδου του εργατικού δυναμικού είναι η αναδιανομή του προϊόντος σε βάρος της εργασίας: όταν τα νοικοκυριά αντιμετωπίζουν επανειλημμένες μειώσεις του εισοδήματός τους, προκειμένου να διατηρήσουν σταθερό το επίπεδο κατανάλωσης το οποίο καλύπτει τις ανάγκες τους τείνουν να προσφέρουν περισσότερη εργασία. Έτσι η πίεση που ασκεί η λιτότητα στα νοικοκυριά οδηγεί στην ταχεία αύξηση του εργατικού δυναμικού και συνακόλουθα της ανεργίας θα πρέπει να πραγματοποιηθεί, μεταξύ άλλων λόγων, και ως ένα σημαντικό μέτρο αντιμετώπισης της εργασίας.

6. Δημιουργία κατάλληλης νομοθεσίας με σκοπό την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων έναντι των εργοδοτών, έτσι ώστε αυτοί να μην χάνουν την θέση τους από άτομα που συμμετέχουν σε επιδοτούμενα προγράμματα.

7. Μείωση του χρόνου εργασίας στις 35 ώρες.

Οι αναλύσεις του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η μείωση του εργατικού χρόνου στις 35 ώρες χωρίς μείωση των αποδοχών μπορεί να εφαρμοστεί στην ελληνική οικονομία χωρίς να απειλήσει την ανταγωνιστικότητα της εφόσον πραγματοποιηθεί υπό ορισμένες προϋποθέσεις. Το μέτρα προβλέπεται να δημιουργήσει 130 χιλιάδες θέσεις εργασίας και να διασώσει 90 χιλιάδες επαπειλούμενων θέσεων. Κατόπιν τούτου η ΓΣΕΕ και η ΑΔΕΔΥ θεωρούν ότι η μείωση του χρόνου εργασίας θα πρέπει να επιδιωχθεί στο άμεσο μέλλον.

Άλλες προτάσεις, αναφέρουν ότι το συνδικαλιστικό κίνημα υποστηρίζει πως θα πρέπει να γίνει μια σημαντική μεταρρύθμιση στο σύστημα ασφάλισης της ανεργίας και της κοινωνικής πολιτικής που θα μετασχηματίζει την υπάρχουσα πολιτική, πολιτική παθητικής αντιμετώπισης της ανεργίας σε μια ενεργητική πολιτική επανένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας και ιδιαίτερα των μακροχρόνιων ανέργων. Προϋπόθεση για την εφαρμογή μιας ολοκληρωμένης πολιτικής αντιμετώπισης της ανεργίας είναι:

1. Η παρακολούθηση των μεταβολών στην αγορά εργασίας (προσφορά –ζήτηση).
2. Η διαρκής προσαρμογή της κατάρτισης – επανειδίκευσης στις ανάγκες της αγοράς εργασίας.
3. Η δημιουργία υπηρεσιών «καθοδήγησης ανέργων».
4. Η διερεύνηση της επιδότησης των μακροχρόνια ανέργων.

Στις κατευθύνσεις αυτές πρέπει πρώτα και κύρια να προσανατολιστούν οι δημόσιες υπηρεσίες με κεντρικό φορέα τον ΟΑΕΔ, νέες υπηρεσίες που θα πρέπει να αναπτυχθούν από την Τοπική Αυτοδιοίκηση, καθώς και παρεμβάσεις των κοινωνικών φορέων κεντρικού χαρακτήρα ή τοπικής εμβέλειας. Για τον ΟΑΕΔ ή ΓΣΕΕ στηρίζει τις προσπάθειες του εκσυγχρονισμού αποκέντρωσης των υπηρεσιών του.

- Για τους πόρους: θα πρέπει να ενισχυθούν και από τον κρατικό προϋπολογισμό ή από πόρο που δεν θα επιβαρύνει το εργατικό κόστος (π.χ. ειδική φορολόγηση νέων τεχνολογιών, φόρος ακίνητης περιουσίας).

- Για τα επιδόματα ανεργίας: ο χρόνος επιδότησης της ανεργίας θα επιμηκυνθεί πέραν των 12 μηνών και να συνδεθεί με προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης.

- Για την επιδότηση των νέων θέσεων: θα πρέπει να γίνεται με διαφοροποιημένα κριτήρια που να αποτρέπουν τις καταστρατηγήσεις (εμπλοκή εκπροσώπων εργαζομένων) και με ιδιαίτερη έμφαση και προτεραιότητα σε ομάδες που έχουν ανάγκη ειδικής βοήθειας (π.χ. ηλικιωμένοι εργαζόμενοι, πολύτεκνοι άνεργοι).

- Για τα Γραφεία ευρέσεως εργασίας θα πρέπει από διεκπεραιωτές τυπικών διαδικασιών να γίνουν ελκυστικά και να είναι σε θέση να

προσφέρουν χρήσιμη καθοδήγηση τόσο στους ανέργους, όσο και στους εργαζόμενους. Η πρακτική αυτή έχει αποδειχθεί αποτελεσματική και ικανή να συνδράμει στην επανένταξη των ανέργων. Ο άνεργος θα πρέπει να ενημερώνεται για όλες τις δυνατότητες επιλογής, την μορφή και την έκταση της πρόσθετης κατάρτισης, την δυνατότητα επιδότησης καθώς και τις δυνατότητες επανένταξης στην αγορά εργασίας και να παρακολουθείται σε όλη τη διάρκεια της ανεργίας από την ίδια την υπηρεσία και κατά το δυνατό από το ίδιο πρόσωπο μέχρι την επανένταξή του. Η σύνδεση απασχόλησης – κατάρτισης πρέπει να γίνεται μέσω ειδικευμένων τεχνικών συμβούλων που να έχουν πλήρη εικόνα του παραγωγικού κλάδου.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Μικροοικονομία – Μακροοικονομία , Χ.Παπαδόπουλος-Μ.Οικονομίδης
2. Θεωρία ανεργίας και πληθωρισμού , Παν.Κορλίρα , Αθήνα 1979
3. Εργασιακές Σχέσεις , Α.Τσιρώνης , Μεσολόγγι 1992
4. Ελληνική Οικονομία , Γεωργαντοπούλου Θ. – Λοιζίδη Ι.
5. Μελέτη για την ανεργία , Νικολινάκης Μ. , Αθήνα 1985
6. Προγράμματα Οικονομικής Συνεργασίας με Ε.Ε. , Υπουργείο Πολιτισμού , 1991
7. Εφημερίδα Κυβερνήσεως της Ελλην. Δημοκρατίας , Σχέδιο για ΕΣΠΑ, Τεύχος Α΄ , Φύλλο 91 , 20 Μαΐου 1985
8. Ελεύθερος Τύπος , Σάββατο 18 Σεπτεμβρίου 1999
9. Κυριακάτικη , 3 Οκτωβρίου 1999
10. Ενημερωτικά Φυλλάδια : Horizon, Now , ΕΚΤ , Eures , Πηγή : Ευρωπαϊκή Επιτροπή
11. Διαδύκτιο (INTERNET) Ιστοσελίδες :
<http://www.istos.net.gr/EUprograms/b02.htm>
<http://www.inegsee.gr/now.htm>
<http://www.praxis.org.gr/inte-leo/1999-integra-kainotomies.html>
<http://www.oaed.gr/main.htm>
http://users.hol.gr/~adapt_pieka
http://www.labor-ministry.gr/ap_guide.htm

