

Α.Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΘΕΜΑ: «ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΙ Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥΣ ΣΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ
ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ»**

ΟΙ ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ :

ΚΡΙΤΑΚΗ ΝΕΚΤΑΡΙΑ
ΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΓΔΑΛΗΝΗ

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ :
κ. Σ. ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ

ΠΑΤΡΑ 2004



ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ	5928
----------------------	------

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

- 1.1 Τι είναι τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης και τι προσφέρουν (σελ.7)
- 1.2 Σκοπός και σύσταση των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (σελ.8)
- 1.3 Σύστημα διαχείρισης – προγραμματισμός (σελ.9)
- 1.4 Υποβολή δικαιολογητικών για την έγκριση ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης (σελ.11)
- 1.5 Τήρηση δικαιολογητικών από τους φορείς υλοποίησης προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης (σελ.12)
- 1.6 Κριτήρια ένταξης των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης στο σύστημα Πιστοποίησης (σελ.13)
- 1.7 Διαδικασία Πιστοποίησης (σελ.14)
- 1.8 Ψευδής δήλωση στοιχείων πιστοποίησης (σελ.16)
- 1.9 Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης εξειδικευμένα στην Υγιεινή και την Ασφάλεια Εργασίας (σελ.16)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΚΕΝΤΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

- 2.1 Διακρίσεις και Κατηγορίες των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (σελ.17)
- 2.2 Κριτήρια Πιστοποίησης ΚΕΚ Εθνικής Εμβέλειας (σελ.18)
- 2.3 Κριτήρια Πιστοποίησης ΚΕΚ Περιφερειακής Εμβέλειας (σελ.23)
- 2.4 Ειδικά Κριτήρια Πιστοποίησης των ΚΕΚ Εθνικής Εμβέλειας (σελ.24)
- 2.5 Ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που απευθύνονται σε Ανέργους (σελ.26)
- 2.6 Ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που απευθύνονται σε εργαζόμενους ΔΕΚΟ, Τραπεζών του δημόσιου τομέα και ιδιωτικών επιχειρήσεων
- 2.7 Λοιπές Διατάξεις (σελ.29)
- 2.8 Τήρηση Νομικού Πλαισίου (σελ.31)
- 2.9 Λοιποί Όροι για την σύσταση των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης
- 2.10 Μεταβιβαστικές Διατάξεις (σελ.32)
- 2.11 Επιλέξιμες Ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης και ομάδες ατόμων που αυτές αφορούν (σελ.33)
- 2.12 Τήρηση Εκπαιδευτικών Όρων (σελ.34)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ΄

ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ

- 3.1 Χρηματοδότηση των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (σελ.36)
- 3.2 Λοιπές δαπάνες – Έμμεσες δαπάνες (σελ.37)

- 3.3 Επιλέξιμες δαπάνες για Χρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (σελ.37)
- 3.4 Στοιχεία υπολογισμού του συνολικού κόστους του προγράμματος (σελ.41)
- 3.5 Λοιπές Υποχρεώσεις και Όροι Χρηματοδότησης των ΚΕΚ (σελ.42)
- 3.6 Σύστημα Ελέγχου (σελ.43)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄

ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

- 4.1 Το φαινόμενο της ανεργίας (σελ.46)
- 4.2 Μορφές Ανεργίας (σελ.47)
- 4.3 Η ανεργία στα πλαίσια του Ελλαδικού Χώρου (σελ.49)
- 4.4 Η εξέλιξη της Ελληνικής Οικονομίας τον 20^ο αιώνα (σελ.50)
- 4.5 Οι Επιπτώσεις της Ανεργίας (σελ.51)
 - 4.5.1 Πτώση του βιοτικού επιπέδου (σελ.52)
 - 4.5.2 Εντατικοποίηση της εργασίας (σελ.53)
 - 4.5.3 Επαγγελματική υποβάθμιση (σελ.55)
 - 4.5.4 Κοινωνικές επιπτώσεις (σελ.56)
 - 4.5.5 Ταξικές και πολιτικές συνέπειες (σελ.58)
- 4.6 Στατιστικά στοιχεία της ανεργίας των τελευταίων ετών 1998 – 2002 (σελ.59)
 - 4.6.1 Γενικά στοιχεία της ανεργίας (σελ.59)
 - 4.6.2 Η ανεργία κατά φύλο (σελ.61)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄

ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

- 5.1 Μέτρα αντιμετώπισης της ανεργίας (σελ.64)
- 5.2 Προγράμματα απασχόλησης της Ε. Ε. (σελ.65)
 - 5.2.1 Προγράμματα επιδοτούμενης απασχόλησης στον Νομό Αχαΐας (σελ.66)
 - 5.2.2 Προγράμματα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας (σελ.66)
 - 5.2.3 Προγράμματα επιχορήγησης δήμων και κοινοτήτων του Νομού Αχαΐας (σελ.67)
 - 5.2.4 Προγράμματα νέων ελεύθερων επαγγελματιών (σελ.68)
 - 5.2.5 Προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης (σελ.68)
 - 5.2.6 Πολιτική δημιουργία νέων θέσεων εργασίας (σελ.68)
- 5.1.6. Ειδικά προγράμματα απασχόλησης νέων (σελ.69)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ΄

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΘΕΛΟΝΤΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

- 6.1 Ορισμός (σελ.71)
- 6.2 Προγράμματα απασχόλησης της Ε.Ε. (σελ.71)
 - 6.2.1. Ευρωπαϊκή εθελοντική εργασία (σελ.71)
- 6.3 Υπεύθυνοι για την Ε. Ε. Υ. (σελ.72)

6.3.1. Υπογραφή συμφωνίας για τη μερική απασχόληση. (σελ.72)

6.4 ΕΛΛΑΔΑ (σελ.73)

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ (σελ.75)

ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΣΧΟΛΙΑ (σελ.79)

ΕΠΙΛΟΓΟΣ (σελ.83)

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ (σελ.85)

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ανάγκη του ανθρώπου να μπορέσει να ξεπεράσει το πρωτόγονο στάδιο ζωής και να φτάσει στη σημερινή βαθμίδα του πολιτισμού, χρησιμοποίησε ένα σπουδαίο μέσο ανάπτυξης της προόδου, την εργασία.

Εργασία είναι η ενέργεια και το αποτέλεσμα του ανθρώπου που εργάζεται. Είναι ενέργεια σωματική ή πνευματική, που καταβάλλεται για την παραγωγή ενός έργου. Από οικονομικής πλευράς εργασία είναι η σκόπιμη και συστηματική σωματική ή πνευματική προσπάθεια, που απαιτεί κόπο και αποβλέπει στη δημιουργία των υλικών, πνευματικών και ηθικών αγαθών, με τα οποία ο άνθρωπος καλύπτει όλες του τις ανάγκες. Βασικό κίνητρο το οποίο ώθησε τον άνθρωπο προς την εργασία, ήταν η ανάγκη για την βελτίωση της ζωής του, πρώτα από υλικής κι έπειτα από πνευματικής πλευράς.

Τα αποτελέσματα της εργασίας τα βλέπουμε σε όλες τις εκδηλώσεις της ζωής μας. Από την εργασία του ο άνθρωπος εξασφαλίζει τα μέσα επιβίωσής του, προάγει την υγεία του, οξύνει την αντίληψή του, δυναμώνει την κρίση του και εξασκεί το πνεύμα του. Με την εργασία ο άνθρωπος κάνει πραγματικά θαύματα, εξουσιάζει τις φοβερές φυσικές δυνάμεις, διασχίζει τους αιθέρες, περνάει τους ωκεανούς, υψώνει μεγαθήρια βιομηχανικών συγκροτημάτων, δαμάζει τη φύση. Με την πνευματική εργασία οργανώνει τις πνευματικές του δυνάμεις, ενισχύεται στην αναζήτηση της αλήθειας, προωθεί την επιστημονική έρευνα και την αληθινή γνώση.

Η εργασία επηρεάζει αποφασιστικά τη φυσική μας ζωή, αλλά και την ψυχική μας υγεία. Τονώνει και δυναμώνει το σώμα, μας δημιουργεί την διάθεση για δημιουργία και δεν αφήνει περιθώρια για πονηρές σκέψεις κι ανέντιμες ενέργειες προφυλάσσοντάς μας από τις επικίνδυνες συνέπειες της ανίας. Η εργασία προσφέρει επίσης ικανοποίηση, ευχαρίστηση, από τη συναίσθηση της εκπλήρωσης του καθήκοντος και στρέφει τον άνθρωπο προς την αρετή και την πρόοδο.

Γι' αυτό λοιπόν μεγάλη είναι η σημασία της από κοινωνικής πλευράς. Αυτή δίνει τα μέσα για την υλική ευημερία της κοινωνίας. Έτσι προάγεται η επιστήμη, τα γράμματα και οι τέχνες. Τα αποτελέσματα της ανεργίας είναι ολέθρια για τον άνθρωπο σωματική εξασθένηση και μαρασμός, πνευματική εξαθλίωση και ηθική κατάπτωση.

Από την αρχαιότητα οι μεγάλοι του πνεύματος μας διακήρυξαν τη μεγάλη σημασία της εργασίας. Ο Πιττακός μας λέει : < Λόγοι μεν το πνεύμα, έργα δε την καρδίαν ανθρώπου δείκνυσιν >. Ο Απόστολος Παύλος επίσης : < Ο μη εργαζόμενος μηδέ εσθιέτω >. Ο Θουκυδίδης μας λέει :

< Και το πένεσθαι ουχ ομολογείν τινα αισχρόν, αλλά το μη διαφεύγειν έργω αίσχρον > .

Η εργασία, λοιπόν, θα μας δώσει την ικανοποίηση της δημιουργίας και την αίσθηση ότι και εμείς σαν μονάδα του κοινωνικού συνόλου συμβάλλουμε με τις δυνατότητες που διαθέτουμε στην κοινωνική ευημερία.

Συνεπώς αυτό που διαπιστώνουμε από τα παραπάνω είναι ότι η ανεργία απασχόλησε κατά καιρούς και πάντα θα απασχολεί κάθε νέο άνθρωπο που προσπαθεί με πολλούς τρόπους να καταλάβει μια αξιοπρεπή θέση στην αγορά εργασίας. Υπάρχουν κάποιοι αρμόδιοι φορείς που η ίδια η κοινωνία έχει θέσει, οι οποίοι έχουν σαν κύριο στόχο την μείωση της ανεργίας στο ελάχιστο ή ακόμα και την εξάλειψή της. Για αυτούς τους φορείς θα αναφερθούμε εμείς σε αυτήν την πτυχιακή εργασία.

Μέσα από την εργασία μας λοιπόν έχουμε σαν στόχο να μιλήσουμε για το μεγάλο πρόβλημα της ανεργίας και παράλληλα να αναφερθούμε στους φορείς που προσπαθούν με κάθε δυνατό τρόπο να την μειώσουν και να βοηθήσουν τους νέους ανθρώπους. Σε αυτή την εργασία θα μιλήσουμε λοιπόν για τους φορείς αυτούς και για την καταπολέμηση της ανεργίας.

Συγκεκριμένα στο πρώτο κεφάλαιο θα αναφερθούμε στα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης, θα εξετάσουμε δηλαδή τι ακριβώς οργανισμός είναι αυτός, ποια είναι η σύστασή τους και σε τι στόχο αποσκοπούν. Επίσης θα μιλήσουμε για τον τρόπο με τον οποίο υποβάλλονται τα δικαιολογητικά ώστε να υλοποιηθεί ένας τέτοιος φορέας και τέλος πως γίνεται η διαδικασία πιστοποίησης τους. Όσον αφορά τώρα το δεύτερο κεφάλαιο εδώ θα μιλήσουμε για τις κατηγορίες στις οποίες διακρίνονται τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης. Στο τρίτο κεφάλαιο θα μιλήσουμε για την χρηματοδότησή τους και για τα κονδύλια απορρόφησης. Στο τέταρτο κεφάλαιο θα γίνει αναφορά στην ανεργία και τις επιπτώσεις της και στο πέμπτο κεφάλαιο θα μιλήσουμε για τους τρόπους αντιμετώπισης της. Στο έκτο κεφάλαιο θα αναφερθούμε στην Ευρωπαϊκή Εθελοντική Εργασία και τον απώτερο σκοπό της και τέλος θα παρουσιάσουμε κάποια στατιστικά στοιχεία των τελευταίων χρόνων, συνεντεύξεις μας από συγκεκριμένα ΚΕΚ στον νομό Αχαΐας, γενικά συμπεράσματα και υποδείξεις.

Τελειώνοντας την πτυχιακή μας εργασία θα θέλαμε να τονίσουμε την μεγάλη σημασία των ΚΕΝΤΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ και την τεράστια προσπάθειά που καταβάλλουν μαζί με την πολύτιμη βοήθεια των συνεργατών τους να καταπολεμήσουν με κάθε δυνατό τρόπο το ευρύτερο πρόβλημα της ανεργίας στον νομό Αχαΐας και στην Ελλάδα γενικότερα. Θα θέλαμε τέλος να ευχαριστήσουμε θερμά τον επιβλέπον καθηγητή μας κ. ΟΙΚΟΝΟΜΟΥ για την πολύτιμη βοήθειά του και για την άψογη συνεργασία που είχαμε όλο αυτό το διάστημα. Τέλος θα θέλαμε ακόμα να ευχαριστήσουμε όλους τους φορείς, υπεύθυνους Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης, την Στατιστική Υπηρεσία του ΟΑΕΔ για όλες τις πληροφορίες που μας παρείχαν και μας βοήθησαν να φέρουμε σε πέρας την εργασία αυτή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

1.1 ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΚΑΙ ΤΙ ΠΡΟΣΦΕΡΟΥΝ ΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Η ανεργία αποτελούσε και συνεχίζει να αποτελεί στις μέρες μας ένα μεγάλο πρόβλημα που απασχολεί χιλιάδες ανθρώπους συχνά παρατηρείται η προσπάθεια εξάλειψής της από ποικίλες ομάδες ανθρώπων. Οι ομάδες αυτές έχουν σαν απώτερο σκοπό να αντιμετωπίσουν την ανεργία ή ακόμα και να την εξαλείψουν εντελώς. Κάτι τέτοιο βέβαια είναι αδύνατο, αυτό που όμως πραγματικά μπορούν να κάνουν είναι να απασχολήσουν ένα μεγάλο αριθμό ανέργων σε διάφορες θέσεις εργασίας. Τέτοιες ομάδες μπορεί να είναι διάφορες οργανωτικές ομάδες ή άλλοι φορείς .

Μια τέτοια ομάδα είναι και τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης που κι αυτά με τη σειρά τους εμφανίζονται ως φορείς δραστηριοποίησης που έχουν σαν κύριο και βασικό τους στόχο την μείωση της ανεργίας σε μεγάλο ποσοστό. Για τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης θα ασχοληθούμε σε όλη αυτή την εργασία και θα αναλύσουμε ότι έχει σχέση και αφορά αυτό το θέμα. Ένα γεγονός που απασχολεί στην εποχή μας και θα εξακολουθεί να απασχολεί πάντα κάθε νέο άνθρωπο όταν βγαίνει στην αγορά και αναζητά εργασία

Με άλλα λόγια Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης όπως προαναφέραμε είναι κάποια ειδικά κέντρα τα οποία παρέχουν μερική ή ολική απασχόληση στους ανέργους γενικότερα και ειδικότερα στους νέους. Είναι κέντρα τα οποία έχουν σαν βασικό στόχο να απασχολούν τους νέους που δυσκολεύονται να βρουν εργασία ή γενικότερα να απασχολούν κάθε είδους άνεργο. Μέσα σ' αυτά γίνονται ειδικά προγράμματα, τα οποία καθορίζονται από το Υπουργείο Εργασίας.

Έτσι λοιπόν οι μαθητές που παρακολουθούν τα προγράμματα αυτά απασχολούνται σε εργασία και ταυτόχρονα εμπλουτίζουν τις γνώσεις τους σε διάφορους τομείς ανάλογα με το περιεχόμενο του προγράμματος που παρακολουθούν κάθε φορά. Τα προγράμματα αυτά είναι ειδικά σεμινάρια και έχουν σαν σκοπό να διευρύνουν το μυαλό των καταρτιζόμενων. Με λίγα λόγια μέσα από τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης απασχολούνται οι άνεργοι καθώς επίσης και οι εργαζόμενοι και ταυτόχρονα καταπολεμείται η ανεργία.

Το πρώτο Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης στην Ελλάδα ιδρύθηκε το 1990 στην Αθήνα. Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης υπάρχουν σε όλη την Ελλάδα, όπως επίσης και στον νομό Αχαΐας. Στον νομό Αχαΐας υπάρχουν αρκετά στην Πάτρα, ένα από τα οποία στεγάζεται στο κτίριο του ΟΑΕΔ και δύο κέντρα υπάρχουν στο Αίγιο. Όλα αυτά είχαν σαν έτος ίδρυσης το 1990 και λειτούργησαν ένα χρόνο μετά το 1991.

1.2 ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΗ ΤΩΝ ΚΕΝΤΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι ένας οργανισμός που δραστηριοποιείται με βασικό σκοπό να βοηθήσει τους άνεργους νέους σε διάφορους φορείς απασχόλησης. Στο σημείο αυτό θα μιλήσουμε για τον σκοπό και την σύσταση των κέντρων αυτών, για τον τρόπο λειτουργίας τους και την διαδικασία με την οποία μπορεί να υλοποιηθεί ένας τέτοιου είδους φορέας. Πρώτα από όλα όμως θα δώσουμε τον βασικό ορισμό των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης. Θα ορίσουμε δηλαδή τι ακριβώς είναι τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης και που αποσκοπούν.

Κέντρα Άτυπης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) που δραστηριοποιούνται στη δια βίου συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση η οποία δεν εντάσσεται στη διαβαθμισμένη επαγγελματική κατάρτιση σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία για την εκπαίδευση, μπορούν να συσταθούν από φυσικά ή Νομικά πρόσωπα του Δημοσίου ή Κοινωνικού ή του Ιδιωτικού Τομέα .

Απαγορεύεται η συμμετοχή φυσικού ή νομικού προσώπου σε περισσότερα του ενός Κ.Ε.Κ., με οποιαδήποτε μορφή, ιδιότητα ή σχέση.

Τα Κ.Ε.Κ. πρέπει να διαθέτουν αυτοτελή νομική προσωπικότητα, οποιαδήποτε μορφής του Αστικού Κώδικα ή του Εμπορικού Νόμου. Στο καταστατικό των Κ.Ε.Κ. πρέπει να καθορίζεται ως αποκλειστικός σκοπός η υλοποίηση προγραμμάτων άτυπης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με δυνατότητα άσκησης και συναφών προς το αντικείμενο αυτό, δραστηριοτήτων. Οι δραστηριότητες αυτές μπορεί να είναι κάποιες έρευνες-μελέτες, συνέδρια, εκπαιδευτικά βοηθήματα για τους καταρτιζόμενούς τους, επίσης συμμετοχή σε ολοκληρωμένα προγράμματα άλλων κοινοτικών πρωτοβουλιών που χρηματοδοτούνται και από άλλα διαρθρωτικά ταμεία.

Εξαιρούνται, μόνο, από την υποχρέωση σύστασης Κ.Ε.Κ. με αυτοτελή νομική προσωπικότητα οι παρακάτω:

1. Οι ήδη θεσμοθετημένες δομές συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης-προκατάρτισης και επιμόρφωσης του Δημόσιου Τομέα. Μερικά από αυτά είναι ο Ο.Α.Ε.Δ., η Εργατική Εστία, τα Κρατικά Νοσοκομεία που επιλέγονται ως Κέντρα Κατάρτισης για τις ανάγκες του προσωπικού του Ε.Σ.Υ. και ορίζονται με Υπουργική Απόφαση του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας.
2. Τα Α.Ε.Ι. και τα Τ.Ε.Ι. μέχρι την έκδοση του σχετικού προεδρικού διατάγματος από τον Υπουργό Παιδείας, ο οποίος θα τους επιτρέψει την σύσταση Κ.Ε.Κ. με ανεξάρτητη νομική μορφή. Μετά την έκδοση του προεδρικού διατάγματος τα Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι., πρέπει να συστήσουν Κ.Ε.Κ. με αυτοτελή νομική προσωπικότητα μέσα στο εξάμηνο.
3. Το Κ.Ε.Κ. του Υπουργείου Πολιτισμού για ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, σε θέματα προστασίας της πολιτιστικής κληρονομιάς.

4. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 300 μισθωτούς, οι Δ.Ε.Κ.Ο. μαζί με τις θυγατρικές εταιρίες τους, οι οποίες μπορούν να συστήσουν ένα Κ.Ε.Κ. καθώς και οι τράπεζες. Όλοι οι παραπάνω υλοποιούν προγράμματα μόνο για τους δικούς τους εργαζόμενους.
5. Η Ένωση Ελληνικών Τραπεζών για την σύσταση ενός περιφερειακού Κ.Ε.Κ.
6. Οι ερευνητικοί και τεχνολογικοί φορείς που εποπτεύονται από τη Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας, ανεξάρτητα από τη νομική τους μορφή μπορούν να συστήσουν ένα ενιαίο Κέντρο Άτυπης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης του συλλόγου διοίκησης τους.

Οι αποφάσεις εγκρίνονται από την Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας. Οι φορείς που συμμετέχουν στο ενιαίο Κ.Ε.Κ. παραχωρούν σ' αυτό, την χρήση χώρων διδασκαλίας και εξοπλισμού.

Όλοι οι παραπάνω φορείς οι οποίοι εξαιρούνται μόνο από την υποχρέωση σύστασης Κ.Ε.Κ. με αυτοτελή νομική προσωπικότητα υπόκεινται στα κριτήρια και την διαδικασία πιστοποίησης που ορίζονται με την παρούσα απόφαση, καθώς και τις αποφάσεις του Δ.Σ. του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Όσον αφορά τώρα τα Εργαστήρια Ελεύθερων Σπουδών, τα οποία επιθυμούν να μετατραπούν σε Κ.Ε.Κ., εκτός από τους όρους, τις προϋποθέσεις καθώς και τα γενικά και ειδικά κριτήρια που προβλέπονται στην απόφαση αυτή, πρέπει να πληρούν και τους παρακάτω όρους:

1. Το καταστατικό τους να περιέχει πλήρως τους σκοπούς που ορίζονται παραπάνω.
2. Να αποδεικνύουν με βεβαίωση της αρμόδιας οικονομικής υπηρεσίας ότι δραστηριοποιούνται στους σκοπούς που ορίζονται και να έχουν δηλώσει διακοπή των άλλων δραστηριοτήτων τους που ασκούσαν πριν.
3. Να υποβάλλουν δήλωση ότι χρησιμοποιούν κατάλληλη κτιριακή υποδομή αποκλειστικά για την υλοποίηση των δράσεων που συνδέονται με τους σκοπούς τους.

Τέλος τα ιδιωτικά Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης καθώς και οι ιδιωτικές τεχνικές και επαγγελματικές σχολές δεν έχουν δικαίωμα, με βάση το θεσμικό πλαίσιο που διέπει την ίδρυση, οργάνωση και λειτουργία τους να πιστοποιηθούν ως Κέντρα Άτυπης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης.

1.3 ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ – ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ

Όσον αφορά το σύστημα διαχείρισης καθώς επίσης και τον προγραμματισμό οι αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας, έχουν αποφασίσει από κοινού να αναλάβουν οι ίδιες αυτού του είδους το έργο. Με άλλα λόγια οι αρμόδιες υπηρεσίες διαχειρίζονται όλα τα επιχειρησιακά προγράμματα.

Τα επιχειρησιακά αυτά προγράμματα είναι διάφορα προγράμματα που έχουν σαν απώτερο στόχο να βελτιώσουν την οικονομία της χώρας μέσω δυο βασικών ενεργειών. Πρώτον να μειώσουν την ανεργία όσο το δυνατόν γίνεται και να την φέρουν στο χαμηλότερο ποσοστό και παράλληλα να κάνουν την ζωή των ανθρώπων καλύτερη και περισσότερο δημιουργική.

Τα προγράμματα αυτά είναι είτε προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και προώθησης της απασχόλησης, είτε είναι προγράμματα Κοινωνικού Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας ή προγράμματα των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών. Τέλος υπάρχουν το Πρόγραμμα Τεχνικής Βοήθειας του Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο και το Λειτουργικό Πρόγραμμα αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης.

Επίσης υπάρχουν προγράμματα των δράσεων κατάρτισης που υλοποιούνται στα πλαίσια των επιχειρησιακών προγραμμάτων Βιομηχανίας και Υπηρεσιών, Τουρισμού – Πολιτισμού, Υγείας, Πρόνοιας, Έρευνας – Τεχνολογίας, Επικοινωνιών, κλπ. Καθώς και τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα σύμφωνα με τους όρους και τις διαδικασίες που καθορίζονται με την απόφαση αυτή.

Η διαμόρφωση ενιαίας πολιτικής και στρατηγικής για την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση επιτυγχάνεται με τη λειτουργία άτυπων ομάδων εργασίας που ονομάζονται προγραμματικοί κύκλοι. Τους προγραμματικούς κύκλους συντονίζει το Υπουργείο Εργασίας και σε αυτούς συμμετέχουν οι κατά περίπτωση αρμόδιοι φορείς, οι οποίοι έχουν την ευθύνη της εισήγησης προς το Υπουργείο Εργασίας για την ιεράρχηση των προτεραιοτήτων της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του χώρου ευθύνης τους.

Οι προγραμματικοί κύκλοι κατά το μεταβατικό στάδιο που ορίζεται στην παρούσα Υπουργική Απόφαση όσον αφορά τα κριτήρια πιστοποίησης Κέντρων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι οι παρακάτω :

1. Ο Πρωτογενής Τομέας
2. Η Βιομηχανία, η Μεταποίηση και το Εμπόριο
3. Η Έρευνα και οι Τεχνολογίες
4. Οι μεταφορές και οι Τηλεπικοινωνίες
5. Ο Τραπεζικός, ο Χρηματοπιστωτικός και ο Ασφαλιστικός Τομέας
6. Ο Πολιτισμός, ο Αθλητισμός, ο Τουρισμός και το Περιβάλλον
7. Η Υγεία και οι λοιπές Υπηρεσίες
8. Οι θύλακες Ανεργίας
9. Ο Κοινωνικός Αποκλεισμός
10. Οι Ειδικές Δράσεις (Νέοι – Γυναίκες κλπ)

1.4 ΥΠΟΒΟΛΗ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΓΚΡΙΣΗ ΕΝΕΡΓΕΙΩΝ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Για την έγκριση υλοποίησης και χρηματοδότησης ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης απαιτείται σε κάθε περίπτωση μαζί με την αίτηση να υποβάλλονται και τα παρακάτω δικαιολογητικά:

A) Αναλυτικό και πλήρες εκπαιδευτικό πρόγραμμα ανά ειδικότητα και αντικείμενο κατάρτισης, στο οποίο θα περιβάλλονται και τα εξής:

1. Ο τίτλος του προγράμματος
2. Ο σκοπός του προγράμματος
3. Οι στόχοι του προγράμματος αναλυτικά
4. Συνοπτικό και αναλυτικό περιεχόμενο του προγράμματος
5. Προδιαγραφές σχετικά με το επίπεδο εκπαίδευσης και εμπειρίας των εκπαιδευομένων
6. Κατάσταση των εκπαιδευτών, με σύντομα βιογραφικά σημειώματα
7. Ο τρόπος παρουσίασης του προγράμματος
8. Τα μέσα και οι μέθοδοι που θα χρησιμοποιηθούν
9. Η περιγραφή της διαδικασίας γραπτών εξετάσεων εφόσον αυτές απαιτούνται από το είδος της ενέργειας
10. Η διαδικασία επιλογής των εκπαιδευομένων για τις ενέργειες κατάρτισης ανέργων
11. Η διάρκεια του προγράμματος (θεωρία-πράξη)

B) Αναλυτικός προϋπολογισμός. Εδώ απαιτείται ένας προϋπολογισμός των εσόδων και εξόδων του συγκεκριμένου Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης προκειμένου να μπούμε στη διαδικασία υλοποίησης του κάθε ΚΕΚ. Ο προϋπολογισμός αυτός είναι απαραίτητος και πρέπει να κατατεθεί μαζί με τα υπόλοιπα δικαιολογητικά που είναι απαραίτητα για την σύσταση και υλοποίηση του Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Γ) Προσύμφωνο μεταξύ της επιχείρησης και του Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης που θα υλοποιήσει την ενέργεια. Πρόκειται για μία συμφωνία που πραγματοποιείται ανάμεσα στην επιχείρηση και στο αρμόδιο Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης. Η συμφωνία αυτή είναι ένα έγγραφο μέσα στο οποίο αναφέρονται όλοι οι

όροι που έχουν τεθεί και από τις δύο πλευρές, επίσης περιέχει υπογραφές της επιχείρησης και του ΚΕΚ και όλα τα δικαιολογητικά τους.

Δ) Επιστολή εκδήλωσης πρόθεσης συνεργασίας από τον φορέα του εξωτερικού εάν πρόκειται για ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με διακρατική συνεργασία. Εδώ ο φορέας που ενδιαφέρεται στο εξωτερικό θα πρέπει να στείλει μια επίσημη επιστολή μέσα στην οποία θα πρέπει να αναφέρει την πρόθεση για συνεργασία με ένα άλλο κράτος. Τέλος θα πρέπει να τονίσει τον σκοπό της επιστολής του λέγοντας ότι ενδιαφέρεται για την στελέχωση Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης με έδρα στο εξωτερικό.

Ε) Οι Δ.Ε.Κ.Ο. εκτός από τα παραπάνω δικαιολογητικά υποβάλλουν και το Επιχειρησιακό τους Σχέδιο (Business Plan). Τέλος έχουμε τις Δ.Ε.Κ.Ο, οι οποίες με τη σειρά τους υποβάλλουν τα απαραίτητα δικαιολογητικά καθώς επίσης και το Επιχειρησιακό τους Σχέδιο. Αυτό το σχέδιο τους αναφέρεται σε περαιτέρω βλέψεις της επιχείρησης, δηλαδή σε προσδοκίες και φιλοδοξίες της επιχείρησης που αφορούν το άμεσο μέλλον.

1.5 ΤΗΡΗΣΗ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΩΝ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Οι φορείς που χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο, οφείλουν να υποβάλλουν στο Υπουργείο Εργασίας για τις ενέργειες που υπάγονται στο Εθνικό Σκέλος και στις Γενικές Γραμματείες των Περιφερειών για τις ενέργειες που υπάγονται στο Περιφερειακό Σκέλος τα παρακάτω στοιχεία:

Ως φορείς που χρηματοδοτούνται τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης θα πρέπει να τηρούν την απόφαση του Υπουργού Εργασίας όσον αφορά τα κριτήρια πιστοποίησης κέντρων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Πρώτα γίνεται η λήψη της εγκριτικής απόφασης. Αμέσως μετά τη λήψη της εγκριτικής απόφασης για την υλοποίηση και χρηματοδότηση της ενέργειας, ο φορέας υλοποίησης του προγράμματος υποχρεούται να υποβάλλει τα εξής νέα αίτηση συνδρομής μέσα σ' ένα μήνα από την γνωστοποίηση της έγκρισης και αναλυτικό προϋπολογισμό δαπανών. Στη συνέχεια θα πρέπει να υποβάλλει μηχανογραφημένο δελτίο και δήλωση με την οποία γνωστοποιείται το ονοματεπώνυμο του υπαλλήλου που είναι υπεύθυνος για τη διαχείριση της κατάρτισης. Τέλος θα πρέπει να υποβάλλει ιδιωτικό συμφωνητικό μεταξύ της επιχείρησης και του ΚΕΚ που υλοποιεί την ενέργεια, θεωρημένο από την αρμόδια ΔΟΥ. Στο ιδιωτικό συμφωνητικό θα πρέπει να αναφέρονται αναλυτικά οι υποχρεώσεις των δύο συμβαλλόμενων. Δεν επιτρέπεται η αντικατάσταση των εκπαιδευτών που είχαν περιληφθεί στην αρχική πρόταση, η οποία συνυποβλήθηκε μαζί με την αίτησή και εγκρίθηκε.

Στη συνέχεια γίνεται η βεβαίωση-δήλωση της έναρξης υλοποίησης του προγράμματος, στην οποία θα πρέπει να περιλαμβάνονται τα παρακάτω:

- Ο τόπος υλοποίησης του προγράμματος

- Το ωρολόγιο πρόγραμμα
- Η κατάσταση των εκπαιδευομένων
- Η κατάσταση των εκπαιδευτών
- Το αναλυτικό περιεχόμενο του προγράμματος
- Η διαδικασία επιλογής των εκπαιδευομένων για προγράμματα ανέργων

Κατά την υλοποίηση των προγραμμάτων οι φορείς υλοποίησης της κατάρτισης υποχρεούνται να υποβάλλουν :

- Τριμηνιαίο δελτίο δαπανών
- Τριμηνιαίο δελτίο παρακολούθησης της ενέργειας

Μετά την υλοποίηση των προγραμμάτων οι φορείς υλοποίησης υποχρεούνται τέλος να υποβάλλουν :

- Αίτηση αποπληρωμής του προγράμματος
- Υπεύθυνη δήλωση για τον αριθμό που απορροφήθηκαν από την αγορά εργασίας στην ειδικότητα που εκπαιδεύτηκαν, εφόσον πρόκειται για πρόγραμμα ανέργων.

1.6 ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΩΝ ΚΕΝΤΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ

Η πιστοποίηση της επάρκειας των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης για την υλοποίηση ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης χορηγείται από το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης με βάση τα γενικά και ειδικά κριτήρια πιστοποίησης καθώς επίσης και την διαδικασία πιστοποίησης που προβλέπονται στην παρούσα απόφαση.

Ας ξεκινήσουμε πρώτα με τα γενικά κριτήρια. Τα γενικά κριτήρια αφορούν πολλούς και ποικίλους κλάδους. Πρώτα πρώτα αφορούν την θεματική ή κλαδική εξειδίκευση που επιλέγεται από το Κ.Ε.Κ. και την εμπειρία στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Μετά αφορούν το απαιτούμενο διοικητικό προσωπικό καθώς επίσης και τις προδιαγραφές της κτιριακής υποδομής και του κατάλληλου βασικού εξοπλισμού και του εργαστηριακού εξοπλισμού ανάλογα με την θεματική ή κλαδική εξειδίκευση.

Τέλος ως γενικό κριτήριο κατατάσσεται και η προγραμματική έγγραφη συμφωνία της διοίκησης του Κ.Ε.Κ. με επιχειρήσεις που βρίσκονται στον τόπο της έδρας ή των παραρτημάτων όπου υλοποιούνται τα προγράμματα, για την υλοποίηση μέρους ή όλου του πρακτικού τμήματος της κατάρτισης. Πρακτική άσκηση σε επιχειρήσεις μπορούν να πραγματοποιήσουν τα Κ.Ε.Κ. που έχουν επιλέξει τα θεματικά πεδία της εξειδίκευσης και τα προσόντα του διδακτικού προσωπικού. Όλα αυτά εκτός από τους τομείς Οικονομίας, Διοίκησης και Πληροφορικής και Πολυμέσων οι οποίοι όμως μπορούν να

πραγματοποιήσουν μέρος της πρακτικής άσκησης (έως 20%) σε επιχειρήσεις, με σκοπό την προσαρμογή στο εργασιακό περιβάλλον και απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.

Όσον αφορά τώρα τα ειδικά κριτήρια, τα κριτήρια αυτά αφορούν τις ιδιαίτερες προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούν τα Κ.Ε.Κ. προκειμένου να τύχουν πιστοποιήσεις στη κατηγορία που έχουν επιλέξει.

1.7 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ

Όσον αφορά την διαδικασία κατά την οποία γίνεται η πιστοποίηση για την πραγματοποίηση της υλοποίησης του κάθε Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης πρέπει να υπάρχουν οι κατάλληλες προϋποθέσεις οι οποίες θα επιτρέψουν να ιδρυθεί και να λειτουργήσει το κατάλληλο Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης. Με αυτόν τον τρόπο οι αρμόδιοι φορείς είναι υποχρεωμένοι να ακολουθήσουν τις λειτουργίες που αναφέρονται παρακάτω. Με άλλα λόγια για την πιστοποίηση των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης ακολουθείται η παρακάτω διαδικασία:

Α) Κατατίθενται στο ΕΚΕΠΙΣ σφραγισμένος φάκελος που περιλαμβάνει σε δύο αντίτυπα την αίτηση του ενδιαφερόμενου φορέα για πιστοποίηση συνοδευόμενη με όλα τα απαραίτητα δικαιολογητικά που προβλέπονται στην παρούσα υπουργική απόφαση, με αρίθμηση όλων των σελίδων του φακέλου και αναφορά στην αίτηση όλων των συνημμένων δικαιολογητικών.

Β) Ο φάκελος μετά την κατάθεσή του, παραλαμβάνεται και αποσφραγίζεται από αρμόδιο υπάλληλο του ΕΚΕΠΙΣ ή του Υπουργείου Εργασίας. Ελέγχεται η πληρότητά του όσον αφορά την συμβατικότητα των συνημμένων δικαιολογητικών με τα αναφερόμενα στην παρούσα απόφαση. Στη συνέχεια ο υπάλληλος εκδίδει σε ειδικό έντυπο Δελτίο Ελέγχου Πληρότητας στο οποίο αναγράφεται: ο αριθμός πρωτοκόλλου, η ημερομηνία, η υπογραφή και το ονοματεπώνυμο του υπαλλήλου που έλεγξε την πληρότητα του φακέλου, ο συνολικός αριθμός των σελίδων που συνοδεύουν την αίτηση και η καταγραφή του αποτελέσματος ελέγχου.

Γ) Το δελτίο Ελέγχου Πληρότητας που προβλέπεται καταχωρείται σε ειδικό κατάλογο του ΕΚΕΠΙΣ και λαμβάνει ειδικό κωδικό αριθμό ο οποίος γνωστοποιείται στον αιτούντα φορέα μαζί με το αποτέλεσμα ελέγχου πληρότητας του φακέλου. Οι φάκελοι που έχουν ελεγχθεί ως προς την πληρότητα και έχουν προκριθεί προωθούνται στην συνέχεια για αξιολόγηση και επιτόπιο έλεγχο του αιτούντος φορέα σύμφωνα με την διαδικασία που προβλέπεται παρακάτω.

Δεν επιτρέπεται η κατάθεση οποιουδήποτε συμπληρωματικού δικαιολογητικού μετά την υποβολή της αίτησης με το σύνολο των αιτούμενων εγγράφων. Το ΕΚΕΠΙΣ δεν υποχρεούται να ενημερώσει ή να ζητήσει συμπληρωματικά δικαιολογητικά, αν κατά την διαδικασία πιστοποίησης διαπιστωθούν ελλείψεις.

Δ) Με απόφαση του Δ.Σ. του ΕΚΕΠΙΣ συγκροτούνται τριμελείς επιτροπές ελέγχου προκειμένου να προβούν στην αξιολόγηση της αίτησης και των συνημμένων δικαιολογητικών για πιστοποίηση με τη διενέργεια επιτόπιου ελέγχου.

Το έργο των τριμελών επιτροπών ελέγχου συνίσταται στην εξέταση και αξιολόγηση της αίτησης και των συνημμένων δικαιολογητικών για την διαπίστωση της τήρησης και επάρκειας όλων των προϋποθέσεων, όρων και προδιαγραφών που ορίζονται στην παρούσα Υπουργική Απόφαση. Στην συνέχεια διενεργεί έλεγχο για την επαλήθευση των στοιχείων του φακέλου της αίτησης. Ακολούθως προβαίνει στη διενέργεια επιτόπιων συνεντεύξεων με τον Διευθυντή του ΚΕΚ και το Διευθυντή Κατάρτισης με βάση το προκαθορισμένο ερωτηματολόγιο. Τα μέλη της επιτροπής αποτυπώνουν την κρίση τους ο καθένας ξεχωριστά με βάση κλίμακα βαθμολόγησης από 1-10.

Για την βαθμολογία λαμβάνονται υπόψη:

1. Η εμπειρία του ΚΕΚ στην υλοποίηση προγραμμάτων άτυπης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ή και των προγραμμάτων από άλλες κοινοτικές πρωτοβουλίες, καθώς και ο βαθμός αξιοπιστίας υλοποίησης των προγραμμάτων.
2. Η εμπειρία και το επίπεδο του εκπαιδευτικού προσωπικού καθώς και η ύπαρξη επιστημονικής ομάδας για τον σχεδιασμό, υλοποίηση, παρακολούθηση και αξιολόγηση προγραμμάτων.
3. Η γενικότερη εικόνα των κτιριολογικών στοιχείων του ΚΕΚ, όσο αφορά την εμφάνιση, την ποιότητα και την πληρότητα των εγκαταστάσεων του καθώς και του εργαστηριακού εξοπλισμού.
4. Η ύπαρξη ειδικών δομών για την πρόσβαση ατόμων με ειδικές ανάγκες (ειδικές ράμπες, ανελκυστήρες, προσβάσιμες τουαλέτες)

Ο μέσος όρος των επιμέρους συγκεντρωθέντων βαθμών αποτελεί την τελική βαθμολόγηση του αιτούντος φορέα. Τα αποτελέσματα του ελέγχου και της βαθμολόγησης υποβάλλονται στην συνέχεια στη Συντονιστική Εισηγητική Επιτροπή που προβλέπεται ακολούθως.

Ε) Με απόφαση του Δ.Σ. του ΕΚΕΠΠΣ συγκροτείται Συντονιστική Εισηγητική Επιτροπή η οποία απαρτίζεται από έναν ανώτερο υπάλληλο του Υπουργείου Εργασίας, ένα ανώτερο στέλεχος του ΕΚΕΠΠΣ, ένα ανώτερο στέλεχος του ΟΑΕΔ και έναν εμπειρογνώμονα με εξειδίκευση στην επαγγελματική κατάρτιση και αγορά της εργασίας κοινής αποδοχής από το Υπουργείο Εργασίας και την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Έργο της επιτροπής είναι η επιβεβαίωση των διαδικασιών ελέγχου, αξιολόγησης και βαθμολόγησης των τριμελών επιτροπών ελέγχου και η εισήγηση προς το Δ.Σ. του ΕΚΕΠΠΣ αναφορικά προς την πιστοποίηση ΚΕΚ.

Σε περίπτωση που η επιτροπή διαπιστώσει σημαντική διάσταση ανάμεσα στις βαθμολογήσεις των μελών των επιτροπών ελέγχου, δύναται να εισηγηθεί στο Δ.Σ. του ΕΚΕΠΠΣ επαναβαθμολόγηση, με τη διενέργεια και νέου επιτόπιου ελέγχου.

ΣΤ) Το Δ.Σ. του ΕΚΕΠΠΣ αποφασίζει τελεσίδικα για τη χορήγηση ή μη της πιστοποίησης με τη σχετική βαθμολογία του ΚΕΚ, η οποία γίνεται γνωστή στον ενδιαφερόμενο φορέα εντός 15 ημερών από την ημερομηνία λήψης της απόφασης. Το Δ.Σ. του ΕΚΕΠΠΣ μπορεί να ζητήσει, ένα κρίνει αναγκαίο την επανάληψη της διαδικασίας

ελέγχου και βαθμολόγησης. Τα ΚΕΚ με την βαθμολογία κάτω από το όριο που θα ορίσει το ΕΚΕΠΣ δεν πιστοποιούνται.

Τα ΚΕΚ έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν επανέλεγχο για την βελτίωση της βαθμολογίας τους, σε χρονικό διάστημα που θα ορίσει το ΕΚΕΠΣ και το οποίο ορίζεται μια φορά το χρόνο.

1.8 ΨΕΥΔΗΣ ΔΗΛΩΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ

Κατά τον έλεγχο για την τήρηση των κριτηρίων ή σε οποιαδήποτε επόμενη χρονική στιγμή υπάρχει περίπτωση να διαπιστωθεί ότι δηλώθηκαν ψευδή στοιχεία εκ μέρους του ενδιαφερόμενου φορέα ή εκπαιδευτή, πέρα από κάθε άλλη νομική συνέπεια επιβάλλονται στον συγκεκριμένο φορέα ή εκπαιδευτή, αναλόγως, οι έξης κυρώσεις, μετά από διαδικασία που θα ορίσει με απόφασή του το Δ.Σ. του ΕΚΕΠΣ.

Α) Αποκλεισμός από τη διαδικασία πιστοποίησης για τέσσερα χρόνια.

Β) Άρση της πιστοποίησης, εάν τυχόν έχει ήδη χορηγηθεί και εφόσον πρόκειται για φορέα που υλοποιεί προγράμματα, διακοπή της χρηματοδότησης και επιστροφή από τον εν λόγω φορέα, των χρηματικών ποσών τα οποία καταβλήθηκαν για προγράμματα που αυτός πραγματοποίησε.

Τέλος το ΕΚΕΠΣ εκδίδει πράξη ανάκλησης της πιστοποίησης και η αρμόδια Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας ανακαλεί τις κάθε είδους επιχορηγήσεις εφόσον υλοποιεί προγράμματα και τις αναζητά σύμφωνα με τον κώδικα των δημοσίων εσόδων.

1.9 ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΑ ΣΤΗΝ ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης που μπορούν να καταρτίζουν ή να επιμορφώσουν τους Τεχνικούς Ασφάλειας, τους Γιατρούς Εργασίας και τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, σύμφωνα με τους κατάλληλους νόμους περί Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία», και ο απαραίτητος εξοπλισμός για μετρήσεις παραγόντων, πρέπει εκτός από τις προϋποθέσεις που αναφέρονται στην παρούσα απόφαση να πληρούν επιπλέον και τις παρακάτω προϋποθέσεις:

Οι εκπαιδευτές των προγραμμάτων να έχουν ανάλογη εμπειρία και προϋπηρεσία σε θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας. Το ΚΕΚ να έχει στη διάθεσή του οπτικοακουστικά μέσα σχετικά με την Υγιεινή και Ασφάλεια που θα χρησιμοποιηθούν κατά την θεωρητική κατάρτιση, όπως βιντεοκασέτες κλπ. Το ΚΕΚ πρέπει να διαθέτει τον ελάχιστο εργαστηριακό εξοπλισμό για μετρήσεις φυσικών και χημικών παραγόντων. Ο εξοπλισμός αυτός συνίσταται φορητές συσκευές, όργανα μέτρησης θορύβου, φωτισμού και μικροκλίματος καθώς και συσκευές δειγματοληψίας.

Επίσης θα πρέπει να υπάρχει κέντρο πληροφόρησης μέσα στο ΚΕΚ που να παρέχει στους εκπαιδευόμενους τη σχετική βιβλιογραφία σε θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας και να είναι σε άμεση συνεργασία με ανάλογα Κέντρα σε διεθνές επίπεδο. Θα πρέπει ακόμα να έχει πραγματοποιηθεί προηγούμενη συνεργασία η αποδεδειγμένη πρόσβαση σε επιχειρήσεις για την υλοποίηση της πρακτικής άσκησης του προγράμματος κατάρτισης. Τέλος θα πρέπει οι φορείς που αναλαμβάνουν προγράμματα Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας να έχουν την έγκριση του ΣΥΑΕ σχετικά με το πρόγραμμα, πριν την υλοποίησή του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΚΕΝΤΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

2.1 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΤΩΝ ΚΕΝΤΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάστασης ανάλογα με τα διάφορα κριτήρια που υπάρχουν χωρίζονται σε διάφορες κατηγορίες. Σε αυτό το κεφάλαιο θα αναφερθούμε στις κατηγορίες των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης, με τι κριτήρια γίνονται οι διακρίσεις αυτές και με ποιον τρόπο γίνεται η επιλογή των κριτηρίων αυτών. Τα βασικά κριτήρια που επιλέγονται για τον διαχωρισμό των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι η γεωγραφική εμβέλεια και η εξειδίκευση. Με στόχο λοιπόν τη διασφάλιση της ποιοτικής αναβάθμισης αφ' ενός και την πληρέστερη εξυπηρέτηση των τοπικών αναγκών της άτυπης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης αφετέρου, τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης διακρίνονται :

1. Με κριτήριο την γεωγραφική εμβέλεια σε :

- Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης Εθνικής Εμβέλειας τα οποία δύναται να υλοποιούν προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και διαφόρων ενεργειών σε όλη την επικράτεια και μόνο σε πιστοποιημένους χώρους κατάρτισης οι οποίοι έχουν πιστοποιηθεί σύμφωνα με αυτά που ορίζονται στην Υπουργική Απόφαση.
- Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης Περιφερειακής Εμβέλειας τα οποία δύναται να υλοποιούν προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και διαφόρων ενεργειών στη διοικητική Περιφέρεια που έχουν την έδρα τους, και μόνο σε πιστοποιημένους χώρους κατάρτισης οι οποίοι έχουν πιστοποιηθεί σύμφωνα με αυτά που ορίζονται στην παρούσα Υπουργική Απόφαση.

2. Με κριτήριο την εξειδίκευση σε :

- Θεματικά Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης . Τα θεματικά Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης ορίζονται από την εξειδίκευσή τους και πληρούν όλες τις άλλες προϋποθέσεις, όρους και κριτήρια που ορίζονται επίσης στην Υπουργική Απόφαση.
- Κλαδικά Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης που ορίζονται από τη διάρθρωση των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας και τις ανάγκες τους σε συγκεκριμένες ειδικότητες και πληρούν όλες τις άλλες προϋποθέσεις, όρους και κριτήρια που ορίζονται στην Υπουργική Απόφαση.

2.2 ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΕΝΤΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΕΜΒΕΛΕΙΑΣ

Αρχικά θα μιλήσουμε για τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης τα οποία εντάσσονται στην Εθνική Εμβέλεια. Πιο συγκεκριμένα σε αυτήν την παράγραφο θα αναφέρουμε αναλυτικά τα διάφορα κριτήρια τα οποία παίζουν ρόλο στην διαδικασία πιστοποίησης των διαφόρων Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης Εθνικής Εμβέλειας. Στην συνέχεια θα αναπτύξουμε τι έχει καθοριστεί σχετικά με αυτό το θέμα σύμφωνα με Υπουργική Απόφαση.

Ως κριτήρια πιστοποίησης των ΚΕΚ Εθνικής Εμβέλειας έχουν καθοριστεί ύστερα από Υπουργική Απόφαση κάποια γενικά και ειδικά κριτήρια. Τα γενικά κριτήρια πιστοποίησης αφορούν την εξειδίκευση, το διδακτικό προσωπικό, τα προσόντα, την εκπαίδευση των εκπαιδευτών, τον εξοπλισμό, την κτιριακή υποδομή, την εκπαιδευτική εμπειρία, το διοικητικό προσωπικό, την οργάνωση, τις συνεργασίες και τέλος τα τυπικά στοιχεία σύστασης, οργάνωσης και λειτουργίας ΚΕΚ.

Α) ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ

Όσον αφορά την εξειδίκευση κάθε θεματικό ΚΕΚ Εθνικής Εμβέλειας έχει τη δυνατότητα να υλοποιεί προγράμματα άτυπης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης σε όλη την επικράτεια για ειδικότητες που εντάσσονται στο πρώτο θεματικό πεδίο ή ειδικότητες που εντάσσονται στο δεύτερο θεματικό πεδίο. Το πρώτο θεματικό πεδίο αφορά τη διοίκηση και την πληροφορική ενώ το δεύτερο αφορά τις τεχνικές ειδικεύσεις σε διάφορους τομείς όπως ο πρωτογενής τομέας, ο δευτερογενής, ο πολιτισμός, ο αθλητισμός, τα μέσα μαζικής επικοινωνίας, το περιβάλλον, ο τουρισμός και διάφορες άλλες υπηρεσίες.

Όσα ΚΕΚ επιλέξουν το θεματικό πεδίο τεχνικών ειδικεύσεων έχουν τη δυνατότητα επιλογής μέχρι δύο επιμέρους κατηγοριών του πεδίου αυτού. Εξαιρούνται από την υποχρέωση επιλογής θεματικού πεδίου ο ΟΑΕΔ, η ΕΕΤΑΑ, το ΕΛΚΕΠΑ, τα Κέντρα του Κανονισμού του Λειτουργικού Προγράμματος «Βελτίωση Δομών Κατάρτισης», οι ΔΕΚΟ, οι Τράπεζες του Δημόσιου Τομέα καθώς και οι Ιδιωτικές Επιχειρήσεις άνω των 300 μισθωτών.

Όσον αφορά τώρα την εξειδίκευση στα κλαδικά ΚΕΚ, κάθε κλαδικό ΚΕΚ Εθνικής Εμβέλειας έχει τη δυνατότητα να υλοποιεί εκπαιδευτικά προγράμματα σε όλη την επικράτεια σύμφωνα με τις ανάγκες του κλάδου και ανεξάρτητα από θεματικά πεδία.

Β) ΔΙΔΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ-ΠΡΟΣΟΝΤΑ

Το διδακτικό προσωπικό για το θεματικό πεδίο <Διοίκηση - Πληροφορική> πρέπει να διαθέτει ορισμένα προσόντα. Για την θεωρητική εκπαίδευση πρέπει να είναι κάτοχοι πτυχίου Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και να έχουν πέρα από τις σπουδές τους και 3 τουλάχιστον χρόνια προϋπηρεσία στο αντικείμενο που διδάσκουν, απαραίτητη είναι η γνώση μιας ξένης γλώσσας των Χωρών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Για την πρακτική εκπαίδευση πρέπει ο υπεύθυνος του ΚΕΚ να είναι κάτοχος πτυχίου Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και να έχει πέρα από τις σπουδές του 5 τουλάχιστον χρόνια επαγγελματική εμπειρία στο αντικείμενο που διδάσκει. Τέλος η ύπαρξη τίτλων σπουδών είναι επιθυμητή.

Το διδακτικό προσωπικό για το θεματικό πεδίο <Τεχνικές Ειδικεύσεις > πρέπει να διαθέτει ορισμένα προσόντα. Για την θεωρητική εκπαίδευση πρέπει να είναι κάτοχοι πτυχίου Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και να έχουν πέρα από τις σπουδές τους και 3 τουλάχιστον χρόνια επαγγελματική εμπειρία στο αντικείμενο που διδάσκουν. Η γνώση μιας ξένης γλώσσας αποτελεί κριτήριο που συνεκτιμάται.

Για την πρακτική εκπαίδευση πρέπει ο υπεύθυνος πρακτικής εκπαίδευσης να είναι κάτοχος πτυχίου Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και να έχει 3 τουλάχιστον χρόνια εκπαιδευτική και επαγγελματική εμπειρία. Εφόσον δεν υπάρχει άτομο με τα προσόντα αυτά σε αντικείμενο αντίστοιχο με τις ειδικότητες που έχουν επιλεγεί από το ΚΕΚ, ο υπεύθυνος πρακτικής άσκησης μπορεί να διαθέτει τα παρακάτω προσόντα. Αρχικά θα πρέπει να έχει αποφοιτήσει από Γενικό ή Τεχνικό Λύκειο ή Τεχνική Επαγγελματική Σχολή του Υπουργείου Παιδείας ή Σχολή Μαθητείας του ΟΑΕΔ και να διαθέτει 4 χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας στο αντικείμενο που διδάσκει.

Εφόσον δεν υπάρχει αποδεδειγμένα, άτομο με τα προσόντα αυτά σε αντικείμενο αντίστοιχο με τις ειδικότητες που έχουν επιλεγεί από το ΚΕΚ, ο υπεύθυνος πρακτικής άσκησης μπορεί να διαθέτει τα παρακάτω προσόντα :

1. Να έχει αποφοιτήσει από Γενικό ή Τεχνικό Λύκειο ή Τεχνική Επαγγελματική Σχολή ή Σχολή Μαθητείας του ΟΑΕΔ και να διαθέτει 4 χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας πέρα από τις σπουδές του σε αντικείμενο συναφές με το θέμα που διδάσκει.
2. Να έχει τελειώσει την 9ετή υποχρεωτική εκπαίδευση και να διαθέτει 6 χρόνια επαγγελματική εμπειρία πέρα από τις σπουδές του.
3. Οι εκπαιδευτές πρακτικής εκπαίδευσης πρέπει να έχουν επαγγελματική εμπειρία 8 τουλάχιστον χρόνων στο αντικείμενο που διδάσκουν. Η ύπαρξη τίτλων σπουδών είναι επιθυμητή.

Στις περιπτώσεις που απαιτείται πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, γίνεται δεκτός και κάθε άλλος τίτλος σπουδών εφόσον κατά τον χρόνο εκδόσεώς του δεν λειτούργησαν ή δεν λειτουργούν Σχολές ΑΕΙ στην αντίστοιχη ειδικότητα.

Στις περιπτώσεις που απαιτείται επαγγελματική εμπειρία πρέπει να υπάρχει σχέση εξαρτημένης εργασίας και σύμβαση εκτελέσεως ορισμένου έργου ή από παροχή ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή από σχέση έμμισθης εντολής. Η επαγγελματική εμπειρία που

αποκτήθηκε από σύμβαση εκτελέσεως ορισμένου έργου ή από παροχή ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή από σχέση έμμισθης εντολής πρέπει να είναι συνεχής.

Γ) ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ

Όσον αφορά την εκπαίδευση των εκπαιδευτών των διαφόρων ΚΕΚ αυτοί θα πρέπει να έχουν τα κατάλληλα προσόντα ώστε να μπορέσουν να αποτελέσουν με τη σειρά τους ένα βασικό μέλος μέσα στο ανάλογο ΚΕΚ. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι εκπαιδευτές απαιτείται από τη νομοθεσία να έχουν κάποια στοιχειώδη μόρφωση. Πιο συγκεκριμένα εάν δεν είναι απόφοιτοι Ανώτατης ή Ανώτερης Σχολής, να έχουν δηλαδή πτυχίο ΑΕΙ ή ΤΕΙ θα πρέπει να παρακολουθήσουν κάποια σεμινάρια για να βελτιώσουν το μορφωτικό τους επίπεδο. Οι εκπαιδευτές που αναφέραμε παραπάνω απαιτείται να έχουν παρακολουθήσει προγράμματα εκπαίδευσης εκπαιδευτών. Εξαιρούνται από αυτή την διαδικασία μόνο οι εκπαιδευτές μέλη ΑΕΙ – ΤΕΙ καθώς επίσης και οι απόφοιτοι ΣΕΛΕΤΕ.

Δ) ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ

Όσον αφορά τώρα το θέμα του εξοπλισμού τα ΚΕΚ θα πρέπει να διαθέτουν τουλάχιστον τον παρακάτω εξοπλισμό :

1. Σύστημα θέρμανσης και εξαερισμού του χώρου
2. Πίνακα
3. Οθόνη Προβολής
4. Φωτοαντιγραφικό Μηχάνημα
5. Monitor
6. Video
7. Τραπέζια – Καθίσματα

Τα ΚΕΚ με ειδίκευση στο θεματικό πεδίο < Διοίκηση και Πληροφορική > πρέπει επιπλέον να διαθέτουν δέκα ηλεκτρονικούς υπολογιστές και εκτυπωτές, έναν ανά αίθουσα διδασκαλίας. Κατά την υλοποίηση προγραμμάτων πληροφορικής πρέπει να εξασφαλίζεται ένας ηλεκτρονικός υπολογιστής ανά δύο εκπαιδευόμενους. Τέλος τα ΚΕΚ των Τεχνιτών ειδικεύσεων, εκτός από τον εξοπλισμό που αναφέραμε θα πρέπει να διαθέτουν και τον κατάλληλο κατά ειδικότητα εξοπλισμό.

Ε) ΚΤΙΡΙΑΚΗ ΥΠΟΔΟΜΗ

Ο ελάχιστος χώρος του ΚΕΚ Εθνικής Εμβέλειας πρέπει να είναι 700 τ.μ., στα οποία δεν συμπεριλαμβάνονται οι υπαίθριοι και οι βοηθητικοί χώροι όπως αποθηκευτικοί χώροι, ο χώρος του λεβητοστάσιου, ο χώρος του ανελκυστήρα. Ο παραπάνω συνολικός χώρος πρέπει να κατανέμεται σε έδρα 400 τ.μ. και 2 παραρτήματα 150 τ.μ. έκαστο. Η έδρα του ΚΕΚ μπορεί να στεγάζεται σε ενιαίο κτίριο ή και σε περισσότερα του ένος κτίρια με ελάχιστο εμβαδόν 150 τ.μ. το κάθε ένα.

Η ελάχιστη επιφάνεια του χώρου των αιθουσών διδασκαλίας πρέπει να είναι 1,5 τ.μ. ανά καταρτιζόμενο ενώ η ελάχιστη επιφάνεια χώρου διαλειμμάτων πρέπει να είναι 0,8 τ.μ. ανά καταρτιζόμενο. Τα ΚΕΚ ανά κτίριο πρέπει να διαθέτει τουλάχιστον μια τουαλέτα ανδρών και μια τουαλέτα γυναικών.

Τέλος δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιούνται για αίθουσες διδασκαλίας οι υπόγειοι χώροι. Επιτρέπεται η χρήση των υπογείων για χώρους εργαστηρίων, με την προϋπόθεση ότι αυτοί διαθέτουν τον απαραίτητο τεχνικό φωτισμό και εξαερισμό. Η συμμόρφωση με τις προδιαγραφές αυτές διαπιστώνεται από τους Τεχνικούς Επιθεωρητές των τοπικών υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας.

Στ) ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

Τα ΚΕΚ Εθνικής Εμβέλειας πρέπει να διαθέτουν αποδεδειγμένη προηγούμενη εκπαιδευτική εμπειρία τουλάχιστον τριών ετών. Την εκπαιδευτική εμπειρία αρκεί να διαθέτουν ο διευθυντής σπουδών ή ο διευθυντής του ΚΕΚ. Η εκπαιδευτική εμπειρία είναι απαραίτητη και θεωρείται ένα θετικό στοιχείο για το κάθε Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης. Κάτι τέτοιο θα λέγαμε ότι ήταν αναμενόμενο αφού το κύρος και η ποιότητα κατάρτισης του κάθε ΚΕΚ κρίνονται από τα χρόνια λειτουργίας τους και φυσικά από την εκπαιδευτική ικανότητα και εμπειρίας τους. Εξάλλου εκπαιδευτική εμπειρία σημαίνει καλύτερες δυνατότητες για κατάρτιση και μόρφωση των εκπαιδευόμενων.

Η) ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Τα ΚΕΚ Εθνικής Εμβέλειας πρέπει να απασχολούν τουλάχιστον πέντε άτομα διοικητικό προσωπικό με σύμβαση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, στο οποίο δεν συμπεριλαμβάνεται ο Διευθυντής Εκπαίδευσης.

Ο Διευθυντής Εκπαίδευσης πρέπει να διαθέτει τουλάχιστον τα προσόντα που αναφέραμε. Επίσης πρέπει να έχει εμπειρία στο σχεδιασμό, την οργάνωση και εκτέλεση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και να απασχολείται με σχέση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, ή να είναι μέτοχος στο ΚΕΚ.

Οι ΔΕΚΟ, οι ήδη θεσμοθετημένες δομές κατάρτισης του Δημοσίου, οι Τράπεζες του Δημοσίου τομέα, οι Ιδιωτικές Επιχειρήσεις άνω των 300 μισθωτών, τα Κέντρα του Κανονισμού καθώς και τα Κέντρα του Λειτουργικού Προγράμματος Βελτίωση Δομών Κατάρτισης, θα πρέπει να διαθέτουν τουλάχιστον ένα τμήμα εκπαίδευσης με πέντε άτομα διοικητικό προσωπικό.

Θ) ΟΡΓΑΝΩΣΗ – ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΕΣ

Τα ΚΕΚ πρέπει να διατηρούν πλήρες μηχανοργανωμένο σύστημα διαχείρισης, σύμφωνα με τις προδιαγραφές που θα ορισθούν με απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Τα ΚΕΚ οφείλουν να υποβάλλουν, εκτός των άλλων δικαιολογητικών και υπεύθυνη δήλωση περί παροχής της σύνδεσής τους με το μηχανογραφημένο σύστημα διαχείρισης του Υπουργείου Εργασίας. Ο Διευθυντής Εκπαίδευσης είναι υπεύθυνος για την παροχή όλων των στοιχείων που σχετίζονται με τη δραστηριότητα του ΚΕΚ στις αρμόδιες ελεγκτικές αρχές. Η μη παροχή των αιτούμενων στοιχείων επιφέρει την ανάκληση της πιστοποίησης του ΚΕΚ.

Τα ΚΕΚ οφείλουν επίσης να αποδεικνύουν τη συνεργασία τους με επιχειρήσεις του Δημοσίου ή Ιδιωτικού Τομέα της έδρας τους, για την υλοποίηση του πρακτικού τμήματος της επαγγελματικής κατάρτισης, με προγραμματική έγγραφη συμφωνία.

Ι) ΤΥΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΥΣΤΑΣΗΣ, ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΚΕΝΤΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Στη συνέχεια θα μιλήσουμε για τα τυπικά στοιχεία σύστασης των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης. Όσον αφορά τα τυπικά στοιχεία σύστασης που απαιτούνται για την ίδρυση ενός ΚΕΚ θα μπορούσαμε να πούμε ότι αυτά είναι διάφορες νομικές, φορολογικές και ασφαλιστικές υποχρεώσεις. Μερικές από αυτές είναι το καταστατικό νομικής σύστασης του ΚΕΚ, επικυρωμένο αντίγραφο καταστατικού και δημοσίευσή του στο ΦΕΚ ή βεβαίωση νόμιμης καταχώρησής του. Άλλα τυπικά στοιχεία είναι η βεβαίωση φορολογικής ενημερότητας και τέλος η βεβαίωση ασφαλιστικής ενημερότητας.

Εκτός από τα στοιχεία αυτά, που προαναφέραμε πρέπει ακόμα να προσθέσουμε ότι απαραίτητη προϋπόθεση είναι και τα δικαιολογητικά υλικοτεχνικής υποδομής. Εδώ πρέπει να γίνει υπεύθυνη δήλωση, υπογεγραμμένη από το Διευθυντή του ΚΕΚ στην οποία περιγράφεται αναλυτικά ο εξοπλισμός, καθώς επίσης πρέπει να δοθούν παραστατικά αγοράς ή απόκτησης με οποιοδήποτε τρόπο του εξοπλισμού.

Εκτός από τα δικαιολογητικά υλικοτεχνικής υποδομής υπάρχουν και άλλα δικαιολογητικά που αφορούν διαφορετικές εγκαταστάσεις. Πρόκειται λοιπόν για τα δικαιολογητικά κτιριακών εγκαταστάσεων. Τα δικαιολογητικά αυτά αφορούν τα αρχιτεκτονικά σχέδια κατόψεων και τομών του κτιρίου ή κτιρίων σε δύο αντίγραφα, θεωρημένα από μηχανικό. Στα σχέδια θα είναι χαρακτηρισμένοι όλοι οι χώροι του κτιρίου όπως αίθουσες διδασκαλίας, χώροι διαλείμματος, γραφεία, εργαστήρια, τουαλέτες, αποθηκευτικοί χώροι κλπ. Θα αναγράφονται οι πλήρεις διαστάσεις και το εμβαδόν των χώρων καθώς και η συνολική επιφάνεια κάτοψης.

Πρέπει όμως να μην παραλείψουμε να προσθέσουμε ότι στα δικαιολογητικά κτιριακών εγκαταστάσεων εντάσσεται επίσης και η δήλωση στατικής επάρκειας του κτιρίου για τη χρήση του ως Εκπαιδευτικό Κέντρο υπογεγραμμένη από δύο πολιτικούς μηχανικούς ή αρχιτέκτονες. Επίσης η βεβαίωση πυρασφάλειας του κτιρίου ή των κτιρίων από την πυροσβεστική υπηρεσία.

Και τέλος θα αναφέρουμε ότι στα δικαιολογητικά κτιριακών εγκαταστάσεων είναι το Μισθωτήριο Συμβόλαιο, εάν πρόκειται για ενοικιαζόμενο κτίριο, θεωρημένο από την αρμόδια ΔΟΥ και το Συμβόλαιο, εάν πρόκειται για ιδιόκτητο κτίριο, θεωρημένο από την αρμόδια ΔΟΥ.

Τελειώνοντας με τα τυπικά στοιχεία, τα οποία είναι απαραίτητα για την σύσταση των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης θα μιλήσουμε για τα αποδεικτικά στοιχεία εκπαιδευτικής και επαγγελματικής εμπειρίας. Η προβλεπόμενη επαγγελματική εμπειρία περιγράφεται αναλυτικά σε Υπεύθυνη Δήλωση, την οποία υποβάλλουν οι ενδιαφερόμενοι, συνοδευόμενη από τα παρακάτω δικαιολογητικά: βεβαιώσεις ή άλλα αποδεικτικά στοιχεία του κύριου φορέα ασφαλιστικής κάλυψης, βεβαιώσεις ή άλλα αποδεικτικά στοιχεία φορολογικού χαρακτήρα, πιστοποιητικά προϋπηρεσίας θεωρημένα από την Επιθεώρηση Εργασίας, βεβαιώσεις εκπαιδευτικών φορέων ή φορέων εκπαιδευτικής κατάρτισης, έγγραφα επιχειρήσεων και επίσημα έγγραφα από τα οποία προκύπτει η εκπαιδευτική ή επαγγελματική εμπειρία των ΚΕΚ ή των εκπαιδευτών του ΚΕΚ.

2.3 ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΕΝΤΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΕΜΒΕΛΕΙΑΣ

Στη συνέχεια θα μιλήσουμε για τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης τα οποία εντάσσονται στην Περιφερειακή Εμβέλεια. Πιο συγκεκριμένα σε αυτήν την παράγραφο θα αναφέρουμε αναλυτικά τα διάφορα κριτήρια που παίζουν ρόλο στη διαδικασία πιστοποίησης των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης Περιφερειακής Εμβέλειας. Στη συνέχεια θα αναπτύξουμε τι έχει καθοριστεί για το θέμα αυτό σύμφωνα με Υπουργική Απόφαση.

Ως κριτήρια πιστοποίησης των ΚΕΚ Περιφερειακής Εμβέλειας έχουν καθοριστεί ύστερα από Υπουργική Απόφαση κάποια γενικά και ειδικά κριτήρια. Τα γενικά κριτήρια πιστοποίησης αφορούν την εξειδίκευση, το διδακτικό προσωπικό, τα προσόντα, την κτιριακή υποδομή και το διοικητικό προσωπικό.

A) ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ

Κάθε θεματικό ΚΕΚ Περιφερειακής Εμβέλειας έχει την δυνατότητα να υλοποιεί προγράμματα άτυπης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στη Διοικητική Περιφέρεια που ανήκει για ειδικότητες που εντάσσονται σ' ένα από τα δύο θεματικά πεδία διοίκησης – πληροφορικής ή τεχνικών ειδικοτήσεων. Το δεύτερο θεματικό πεδίο αφορά τον πρωτογενή τομέα, τον δευτερογενή, τον πολιτισμό, τον αθλητισμό, τα μέσα μαζικής επικοινωνίας, το περιβάλλον, τον τουρισμό και τις λοιπές υπηρεσίες.

Όσα ΚΕΚ Περιφερειακής Εμβέλειας επιλέξουν το θεματικό πεδίο Τεχνικών Ειδικοτήσεων έχουν την δυνατότητα επιλογής μέχρι δύο επί μέρους κατηγοριών του πεδίου αυτού. Εξαιρούνται από την υποχρέωση επιλογής θεματικού πεδίου τα ΑΕΙ, τα ΤΕΙ και το ΚΕΚ της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης.

Κάθε Κλαδικό ΚΕΚ Περιφερειακής Εμβέλειας έχει την δυνατότητα να υλοποιεί εκπαιδευτικά προγράμματα σύμφωνα με τις ανάγκες του κλάδου και ανεξάρτητα από τα θεματικά πεδία.

Β) ΔΙΔΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ – ΠΡΟΣΟΝΤΑ

Όσον αφορά το διδακτικό προσωπικό, αυτό θα πρέπει να διαθέτει τα κατάλληλα προσόντα για την θεωρητική και την πρακτική εκπαίδευση. Και στις δύο περιπτώσεις οι ενδιαφερόμενοι πρέπει να είναι κάτοχοι πτυχίου Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και να έχουν πέρα από τις σπουδές τους τουλάχιστον 3 χρόνια επαγγελματική εμπειρία σε αντικείμενο συναφές με το θέμα που σπουδάζουν. Απαραίτητη είναι η γνώση μιας ξένης γλώσσας των χωρών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αποτελεί κριτήριο που συνεκτιμάται.

Παράλληλα οι εκπαιδευτές πρακτικής εκπαίδευσης πρέπει να έχουν επαγγελματική εμπειρία 8 τουλάχιστον ετών στο αντικείμενο που διδάσκουν. Τέλος η ύπαρξη τίτλων Σπουδών είναι επιθυμητή.

Γ) ΚΤΙΡΙΑΚΗ ΥΠΟΔΟΜΗ

Ένα άλλο κριτήριο πιστοποίησης των ΚΕΚ Περιφερειακής Εμβέλειας είναι η κτιριακή υποδομή. Ο ελάχιστος συνολικός χώρος του ΚΕΚ Περιφερειακής Εμβέλειας πρέπει να είναι 120 τ. μ., στα οποία δεν συμπεριλαμβάνονται οι υπαίθριοι και οι βοηθητικοί χώροι όπως οι αποθηκευτικοί χώροι. Κατ' εξαίρεση για τα πολεοδομικά συγκροτήματα Αθηνών – Πειραιώς και Θεσσαλονίκης ο συνολικός χώρος του ΚΕΚ πρέπει να είναι 250 τ.μ. Τα παραπάνω τετραγωνικά μέτρα αναφέρονται σε ενιαίο χώρο ή κτίριο.

Η ελάχιστη επιφάνεια χώρου των αιθουσών διδασκαλίας πρέπει να είναι 1,5 τ.μ. ανά καταρτιζόμενο ενώ η ελάχιστη επιφάνεια χώρου διαλειμμάτων πρέπει να είναι 0,8 τ.μ. ανά καταρτιζόμενο. Επίσης το ΚΕΚ πρέπει να διαθέτει τουλάχιστον μια τουαλέτα ανδρών και μια γυναικών. Τέλος δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιούνται για αίθουσες διδασκαλίας οι υπόγειοι χώροι. Επιτρέπεται μόνο η χρήση υπογείων για χώρους εργαστηρίων, εφόσον αυτοί διαθέτουν τον απαραίτητο τεχνικό φωτισμό ή εξαερισμό.

Δ) ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Τελευταίο κριτήριο πιστοποίησης των ΚΕΚ Περιφερειακής Εμβέλειας πρέπει να απασχολούν τουλάχιστον ένα άτομο διοικητικό προσωπικό με σύμβαση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου στο οποίο δεν συμπεριλαμβάνεται ο Διευθυντής Εκπαίδευσης. Εξαίρεση αποτελούν τα πολεοδομικά συγκροτήματα Αθηνών, Πειραιώς και Θεσσαλονίκης στα οποία το διοικητικό προσωπικό αποτελείται από 3 άτομα, εκτός από τον Διευθυντή Εκπαίδευσης.

Ο Διευθυντής Εκπαίδευσης πρέπει να διαθέτει τουλάχιστον πτυχίο Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, να έχει εμπειρία στον σχεδιασμό, την οργάνωση και εκτέλεση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και να απασχολείται με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, ή να είναι μέτοχος στο Κέντρο Κατάρτισης.

2.4 ΕΙΔΙΚΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΕΜΒΕΛΕΙΑΣ

Εκτός από τα γενικά κριτήρια σχετικά με το θέμα της πιστοποίησης υπάρχουν και τα ειδικά κριτήρια που αφορούν όλα τα ΚΕΚ είτε αυτά είναι Κλαδικά, είτε είναι ΚΕΚ Εθνικής Εμβέλειας, είτε είναι ΚΕΚ Περιφερειακής Εμβέλειας.

Α) Πρώτα πρώτα έχουμε τα Κλαδικά ΚΕΚ. Κλαδικά ΚΕΚ, μπορούν να συνιστούν οι αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων του συγκεκριμένου κλάδου μεμονωμένα ή σε συνεργασία. Σε περίπτωση συνεργασίας μεταξύ των αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, το κλαδικό ΚΕΚ ιδρύεται με διμερή έγγραφη συμφωνία, που ισχύει τουλάχιστον για πέντε χρόνια.

Β) Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας θα καθοριστούν τα κριτήρια και οι ειδικές προδιαγραφές των Κέντρων Άτυπης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης για την υλοποίηση ενεργειών που εντάσσονται στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα του Κοινωνικού Αποκλεισμού από την αγορά εργασίας.

Γ) Στη συνέχεια τα ΚΕΚ Εθνικής Εμβέλειας θα πρέπει να διαθέτουν μόνιμες υποδομές, στην ιδιοκτησία τους ή να τις ενοικιάζουν, σε τρεις Διοικητικές Περιφέρειες της χώρας. Η μια από αυτές θα είναι έδρα και οι άλλες δύο παραρτήματα.

Δ) Τα Κέντρα είναι υποχρεωμένα να συνεργάζονται και να παρέχουν πληροφορίες τόσο με το Υπουργείο Εργασίας όσο και με τα άλλα Κέντρα που ανήκουν στο Δίκτυο που θα δημιουργηθεί.

Ε) Όλα τα ΚΕΚ έχουν την υποχρέωση να τηρούν τον Κώδικα Δεοντολογίας που θα καταρτισθεί από το Υπουργείο Εργασίας σε συνεργασία με τα Υπουργεία Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων σχετικά με την οργάνωση και την λειτουργία τους καθώς και να προσαρμόζουν τις υπηρεσίες που παρέχουν στις σύγχρονες μεθόδους επαγγελματικής κατάρτισης. Επίσης το Υπουργείο Εργασίας συνεργάζεται ακόμα και με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και με εκπροσώπους των ΚΕΚ δημοσίων, ιδιωτικών και κοινωνικών φορέων.

Μέχρι την έκδοση του Κώδικα Δεοντολογίας, τα ΚΕΚ θα καταρτίσουν εσωτερικούς Κώδικες Δεοντολογίας για την διασφάλιση της ποιότητας του εκπαιδευτικού έργου και τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις της διοίκησης των ΚΕΚ, των εκπαιδευτών και των εκπαιδευόμενων.

ΣΤ) Άλλο ειδικό κριτήριο υποστηρίζει ότιστα ΚΕΚ πρέπει να έχουν την δυνατότητα και την ευελιξία μετακίνησης των εκπαιδευτικών τους δομών σε περιοχές εντός της γεωγραφικής περιφέρειας της έδρας τους που δεν διαθέτουν πάγιες εκπαιδευτικές δομές και υπάρχει ανάγκη για υλοποίηση ενεργειών επαγγελματικής κατάρτισης. Στην περίπτωση αυτή η ενοικίαση πιστοποιημένων χώρων ή χωρών οι οποίοι πρέπει να έχουν τις κτιριολογικές προδιαγραφές των παραρτημάτων, εκτός του εμβαδού, το οποίο όμως θα πρέπει να διαθέτει τα ανάλογα τετραγωνικά μέτρα, με τον αριθμό των ατόμων που θα καταρτιστούν στους συγκεκριμένους χώρους όπως ορίζεται στην παρούσα απόφαση.

Σε κάθε περίπτωση πριν την έναρξη υλοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης πρέπει να πιστοποιηθούν οι διδακτικοί χώροι που θα χρησιμοποιηθούν. Η ενοικίαση των χώρων αυτών γίνεται με επιλογή δαπάνης σε ποσοστό 100%.

Η) Ένα Κέντρο Κατάρτισης για να χαρακτηριστεί Εθνικής Εμβέλειας πρέπει να έχει σύνδεση με τους μηχανισμούς ανίχνευσης της αγοράς εργασίας και να μπορεί να πραγματοποιεί έρευνες στην αγορά εργασίας. Το ΚΕΚ Εθνικής Εμβέλειας πρέπει επίσης να αναπτύξει δομές και μηχανισμούς σχεδιασμού και προγραμματισμού ενεργειών κατάρτισης.

Θ) Τέλος τα ΚΕΚ Περιφερειακής Εμβέλειας πρέπει να διαθέτουν μόνιμες υποδομές, στην ιδιοκτησία τους ή να τις ενοικιάζουν, σε μια από τις 13 Διοικητικές Περιφέρειες της χώρας. Προτεραιότητα δίνεται στα Κέντρα εκείνα που διαθέτουν μόνιμες υποδομές σε περισσότερους από έναν νομό της περιφέρειάς τους.

Εκτός από τα γενικά κριτήρια σχετικά με το θέμα της πιστοποίησης υπάρχουν και τα ειδικά κριτήρια πιστοποίησης τα οποία αφορούν όλα τα ΚΕΚ, είτε αυτά είναι Κλαδικά ΚΕΚ, είτε είναι ΚΕΚ Περιφερειακής Εμβέλειας. Τα ειδικά αυτά κριτήρια είναι τα ακόλουθα :

Ι) Όσον αφορά τώρα τα κλαδικά ΚΕΚ, αυτά μπορούν να τα συνιστούν οι αντιπροσωπευτικές δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζόμενων του συγκεκριμένου κλάδου μεμονωμένα ή σε συνεργασία. Σε περίπτωση συνεργασίας μεταξύ των αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, το κλαδικό ΚΕΚ ιδρύεται με διμερή έγγραφη συμφωνία, η οποία ισχύει τουλάχιστον πέντε χρόνια.

2.5 ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΠΟΥ ΑΠΕΥΘΥΝΟΝΤΑΙ ΣΕ ΑΝΕΡΓΟΥΣ

Οι ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για ανέργους υλοποιούνται στα πλαίσια είτε των επιχειρησιακών προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης και προώθησης της απασχόλησης καθώς και του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας είτε των περιφερειακών επιχειρησιακών προγραμμάτων.

Η συγχρηματοδότηση των ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για ανέργους, νέους και γυναίκες, για απειλούμενους από ανεργία, για ανέργους θυλάκων υψηλής ανεργίας καθώς και για άτομα που περιλαμβάνονται στο πρόγραμμα αποκλεισμού από την αγορά εργασίας, αναλαμβάνεται ανάλογα με τις αρμοδιότητες και τον προσανατολισμό των ενεργειών από τον οργανισμό απασχόλησης εργατικού δυναμικού, τις γενικές γραμμές νέας γενιάς, ισότητας δύο φύλων, λαϊκής επιμόρφωσης, απόδημου ελληνισμού και αθλητισμού.

Ο σχεδιασμός των ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για ανέργους πραγματοποιείται ως ακολούθως :

ΕΘΝΙΚΟ ΣΚΕΛΟΣ

Όσον αφορά το Εθνικό Σκέλος, το Υπουργείο Εργασίας στα πλαίσια των Προγραμματικών Κύκλων και με την συνεργασία των αρμόδιων φορέων καταρτίζει ετήσιο Πρόγραμμα Δράσης κατά Διοικητική Περιφέρεια. Στη συνέχεια το Υπουργείο Εργασίας προκηρύσσει τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Η προκήρυξη αυτή περιλαμβάνει ειδικότητες, αριθμό καταρτιζόμενων, κόστος και διάρκεια.

Δικαίωμα εκδήλωσης ενδιαφέροντος για την υλοποίηση προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του Εθνικού Σκέλους έχουν τα Κέντρα επαγγελματικής Κατάρτισης Εθνικής Εμβέλειας καθώς επίσης και τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης Περιφερειακής Εμβέλειας στα πλαίσια της κατανομής ανά Διοικητική Περιφέρεια, σύμφωνα με την απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Όσον αφορά την προτεραιότητα, προτεραιότητα στις ενέργειες του Εθνικού Σκέλους έχουν τα ΚΕΚ Εθνικής Εμβέλειας.

Στη συνέχεια οι αιτήσεις με τις προτάσεις των ενδιαφερόμενων εξετάζονται από την Ομάδα Αξιολόγησης στην οποία συμμετέχει ένας εκπρόσωπος του Υπουργείου Εργασίας. Εκτός από τον εκπρόσωπο του Υπουργείου Εργασίας συμμετέχουν ακόμα ένας εκπρόσωπος του αρμόδιου φορέα και τέλος ένας εξωτερικός εμπειρογνώμονας ο οποίος ορίζεται από το Υπουργείο Εργασίας με τη σύμφωνη γνώμη της Επιτροπής της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η έγκριση της υλοποίησης γίνεται από το Υπουργείο Εργασίας μετά από εισήγηση της παραπάνω ομάδας αξιολόγησης.

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟ ΣΚΕΛΟΣ

Όσον αφορά το Περιφερειακό Σκέλος οι ενδιαφερόμενοι φορείς όπως η Τοπική Αυτοδιοίκηση, οι Κοινωνικοί Εταίροι, οι Επαγγελματικές Ενώσεις, τα Επιμελητήρια, τα Συνδικάτα, τα Εργατικά Κέντρα, υποβάλλουν τις προτάσεις τους στις Νομαρχίες και στις Γενικές Γραμματείες των Περιφερειών με στόχο αυτές να ληφθούν υπόψη κατά τον προγραμματισμό των ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Η διαδικασία αυτή ακολουθείται μέχρι οι Νομαρχιακές και Περιφερειακές Επιτροπές Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης να αναλάβουν την διαδικασία προγραμματισμού των ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Στη συνέχεια η Γενική Γραμματεία Περιφέρειας με την τεχνική υποστήριξη δύο εξωτερικών εμπειρογνομένων που ορίζονται από το Υπουργείο Εργασίας με τη σύμφωνη της Επιτροπής της Ευρωπαϊκής Ένωσης καταρτίζει σχέδιο ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης το οποίο περιλαμβάνει ειδικότητες, αριθμό καταρτιζόμενων, κόστος και διάρκεια ενεργειών. Όλα αυτά γίνονται εφόσον λάβει υπόψη τις έρευνες και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας σε Περιφερειακό Επίπεδο, τους άξονες προτεραιότητας και τα έργα του Περιφερειακού Επιχειρησιακού Προγράμματος που κινούνται στο πνεύμα και τις κατευθύνσεις του εθνικού σχεδιασμού.

Το σχέδιο συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης της Περιφέρειας εγκρίνεται από το Περιφερειακό Συμβούλιο και στη συνέχεια από την Επιτροπή Παρακολούθησης. Στη συνέχεια το σχέδιο αυτό ανακοινώνεται και προκηρύσσεται από τη Γενική Γραμματεία της Περιφέρειας, σύμφωνα με τα πρότυπα προκήρυξης του Εθνικού Σκέλους. Δικαίωμα εκδήλωσης ενδιαφέροντος σε σχέση με την προκήρυξη έχουν τα ΚΕΚ Εθνικής Εμβέλειας καθώς και τα ΚΕΚ Περιφερειακής Εμβέλειας. Προτεραιότητα έχουν τα ΚΕΚ

Περιφερειακής Εμβέλειας και όσα από τα ΚΕΚ Εθνικής Εμβέλειας διαθέτουν προσαρτήματα στη συγκεκριμένη περιφέρεια που προκηρύσσεται το πρόγραμμα.

Τέλος οι αιτήσεις με τις προτάσεις των ενδιαφερόμενων εξετάζονται από Ομάδα Αξιολογητών στην οποία συμμετέχει εκπρόσωπος του Υπουργείου Εργασίας, εκπρόσωπος του αρμόδιου φορέα χρηματοδότησης, ο αρμόδιος υπάλληλος της περιφέρειας και εξωτερικός εμπειρογνώμονας ο οποίος ορίζεται από το Υπουργείο Εργασίας εφόσον έχει ήδη συμφωνήσει η Επιτροπή της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η έγκριση γίνεται από τη Γενική Γραμματεία της Περιφέρειας μετά από εισήγηση της παραπάνω ομάδας αξιολόγησης.

2.6 ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΠΟΥ ΑΠΕΥΘΥΝΟΝΤΑΙ ΣΕ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΔΕΚΟ, ΤΡΑΠΕΖΩΝ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Οι ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για εργαζόμενους σχεδιάζονται με βάση τα πορίσματα των προγραμματικών κύκλων. Η διαχείριση των ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για τους εργαζόμενους στις ΔΕΚΟ και τις Τράπεζες του Δημοσίου Τομέα ασκείται από το Υπουργείο Εργασίας. Η διαχείριση για τους εργαζόμενους στις ιδιωτικές επιχειρήσεις ασκείται από τον ΟΑΕΔ.

Όσον αφορά τις ΔΕΚΟ και τις Τράπεζες του Δημοσίου Τομέα αυτές υποβάλλουν στο Υπουργείο Εργασίας προγράμματα δράσεων για τους εργαζόμενους σε αυτές. Τα παραπάνω προγράμματα πρέπει να είναι σύμφωνα με τα πενταετή αναπτυξιακά τους προγράμματα. Όταν οι ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για τους εργαζόμενους των ΔΕΚΟ και των Τραπεζών του Δημοσίου Τομέα, πραγματοποιείται στις δικές τους εκπαιδευτικές δομές η έγκριση γίνεται από το Υπουργείο Εργασίας χωρίς να προηγηθεί διαδικασία προκήρυξης.

Σε περίπτωση τώρα που η ενέργεια πρόκειται να υλοποιηθεί η προκήρυξη από ΚΕΚ, οι όροι της οποίας έχουν εγκριθεί από το Υπουργείο Εργασίας, γίνεται από την ενδιαφερόμενη ΔΕΚΟ ή Τράπεζα του Δημοσίου Τομέα. Η αξιολόγηση των προτάσεων που υποβάλλονται σχετικά, πραγματοποιείται από ομάδα στην οποία συμμετέχουν εκπρόσωποι του Υπουργείου Εργασίας και ένας εξωτερικός αξιολογητής που ορίζεται από το Υπουργείο Εργασίας. Η έγκριση του προγράμματος γίνεται από το Υπουργείο Εργασίας.

Οι ιδιωτικές επιχειρήσεις, με εξαίρεση τις ναυτιλιακές για τις οποίες θα οριστεί το σύστημα διαχείρισης, στα πλαίσια του Υπουργείου Εργασίας για την επιχειρησιακή κατάρτιση του ΟΑΕΔ, υποβάλλουν τις προτάσεις τους για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση του προσωπικού τους στον ΟΑΕΔ. Ο ΟΑΕΔ με τη σειρά του σε συνεργασία με την τεχνική υποστήριξη ανεξάρτητων αξιολογητών και υπαλλήλων του Υπουργείου Εργασίας αξιολογεί και εγκρίνει τις ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για κάθε επιχείρηση, σύμφωνα με όσα ορίζονται στη σχετική Υπουργική Απόφαση.

Η υλοποίηση του θεωρητικού μέρους των ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για εργαζόμενους ιδιωτικών επιχειρήσεων οι οποίες απασχολούν περισσότερους από 300 εργαζόμενους, πραγματοποιείται από εκπαιδευτική δομή που διαθέτει η ενδιαφερόμενη επιχείρηση ή από ΚΕΚ που αυτή επιλέγει.

Η υλοποίηση του θεωρητικού μέρους των ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για εργαζόμενους επιχειρήσεων που απασχολούν από 51 μέχρι και 300 άτομα, πραγματοποιείται από ΚΕΚ που επιλέγει η ενδιαφερόμενη επιχείρηση.

Η υλοποίηση τώρα ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για εργαζόμενους επιχειρήσεων που απασχολούν μέχρι 50 άτομα, πραγματοποιείται από ΚΕΚ. Οι ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις υποβάλλουν τις σχετικές προτάσεις τους στον ΟΑΕΔ, ο οποίος με την τεχνική υποστήριξη ανεξάρτητου αξιολογητή και υπαλλήλου του Υπουργείου Εργασίας, αξιολογεί και εγκρίνει την υλοποίηση των προγραμμάτων σε ΚΕΚ που επιλέγεται από την ίδια ομάδα.

Εκτός από την υλοποίηση του θεωρητικού μέρους υπάρχει και η υλοποίηση που αφορά το πρακτικό μέρος. Η υλοποίηση λοιπόν του πρακτικού μέρους των ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι δυνατόν να πραγματοποιείται είτε στην επιχείρηση στην οποία εργάζονται οι εργαζόμενοι είτε στο ΚΕΚ το οποίο έχει επιλεγεί.

2.7 ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Εκτός από αυτά που αναφέραμε μέχρι τώρα υπάρχουν και άλλα στοιχεία τα οποία αναφέρονται στα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης και στον τρόπο που αυτά λειτουργούν για να διεκπεραιώσουν το μεγάλο και παράλληλα πολύ δύσκολο έργο τους. Συγκεκριμένα υπάρχουν διατάξεις που δημοσιεύονται από την κυβέρνηση σε διάφορες εφημερίδες και αφορούν τον τρόπο με τον οποίο είναι υποχρεωμένα να λειτουργούν τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης. Σε αυτές τις διατάξεις υπάρχουν κανονισμοί και απαγορεύσεις για την λειτουργία του κάθε ΚΕΚ. Υπάρχουν λοιπόν και άλλες διατάξεις οι οποίες αφορούν τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης και είναι οι παρακάτω :

1. Κτίρια όπου στεγάζονται έδρα ή παραρτήματα ΚΕΚ, δεν μπορεί να βρίσκονται σε λιγότερο των 50 μ. από αντλίες καυσίμων ή κοντά σε χώρους με σοβαρή ατμοσφαιρική ή ηχητική ρύπανση.
2. Απαγορεύεται η χρήση των χώρων του ΚΕΚ για οποιαδήποτε δράση που δεν συνδέεται με τους σκοπούς του ΚΕΚ, που ορίζεται στην παρούσα απόφαση. Με υπεύθυνη δήλωση που υπογράφεται από τον Διευθυντή του ΚΕΚ, δηλώνεται η αποκλειστική χρήση των χώρων όπως ορίζεται.
3. Τα ΚΕΚ που έχουν πάρει την οριστική πιστοποίηση, υπόκεινται σε διαρκή και πλήρη έλεγχο από το ΕΚΕΠΙΣ, ανεξάρτητα αν τους έχει ανατεθεί ή εγκριθεί πρόγραμμα συνεχιζόμενης κατάρτισης.
4. Ο Διευθυντής του ΚΕΚ έχει το δικαίωμα να ζητήσει από το ΕΚΕΠΙΣ μερική διακοπή της λειτουργίας του ΚΕΚ, η οποία όμως δεν μπορεί να υπερβεί τους 12 μήνες. Κατά την περίοδο αυτή δεν υπόκειται σε έλεγχο. Για να επαναλειτουργήσει πρέπει να ελεγχθεί από εκπροσώπους του ΕΚΕΠΙΣ ότι τα στοιχεία πιστοποίησης δεν έχουν μεταβληθεί.

5. ΚΕΚ το οποίο δεν λειτουργεί ή δεν ολοκλήρωσε έστω και ένα πρόγραμμα συνεχιζόμενης κατάρτισης οποιασδήποτε μορφής ή τύπου εντός 12 μηνών από την τελική πιστοποίηση που του έχει χορηγηθεί.
6. Η σύνθεση και ο προορισμός των επιτροπών ελέγχων των δομών των ΚΕΚ ορίζονται με αποφάσεις του Δ.Σ. σύμφωνα με την διαδικασία που προβλέπεται στην παρούσα απόφαση.
7. Επιτρέπεται η μεταβίβαση ΚΕΚ σε άλλο φορέα ή η συγχώνευση ΚΕΚ, εφόσον η διάδοχη κατάσταση πληρεί όλες τις προϋποθέσεις της παρούσας απόφασης. Η μεταβίβαση του ΚΕΚ πραγματοποιείται μετά από σχετική απόφαση του Δ.Σ., ύστερα από υποβολή σχετικής αίτησης, μαζί με όλα τα δικαιολογητικά που απαιτούνται για την χορήγηση πιστοποίησης σε νέο ΚΕΚ καθώς και της έγγραφης σύμβασης, η οποία να είναι θεωρημένη από τους αρμόδιους δημόσιους φορείς για την μεταβίβαση αυτή. Το Δ.Σ. προβαίνει σε έλεγχο των δομών σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρούσα απόφαση. Στην περίπτωση αυτή το τέλος ελέγχου καταβάλλεται από τον αιτούντα την μεταβίβαση.
8. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, μετά από γνώμη του Δ.Σ. θεσπίζεται χρηματικό ποσό ως τέλος ελέγχου που θα κατατίθεται υπέρ του Δ.Σ., το οποίο θα καλύπτει μερικά ή ολικά το κόστος του ελέγχου ή επανελέγχου των δομών των ΚΕΚ. Αυτό το χρηματικό ποσό δεν επιστρέφεται σε καμία περίπτωση.
9. Τα ΚΕΚ μπορούν να διαφημίζονται ακολουθώντας τις αρχές που διέπουν την προβολή και την διαφήμιση και καθορίζονται από την νομοθεσία περί αθέμιτου ανταγωνισμού και από συναφείς διατάξεις.
10. Ανάκληση της πιστοποίησης του ΚΕΚ πραγματοποιείται και στις ακόλουθες περιπτώσεις
 - α) σε κάθε περίπτωση παράβασης των διατάξεων της παρούσας απόφασης
 - β) σε περίπτωση διαπίστωσης μετατροπής των κτιριολογικών στοιχείων του ΚΕΚ χωρίς άδεια
 - γ) σε περίπτωση απομάκρυνσης ή μεταφοράς εξοπλισμού σε χώρο εκτός από αυτόν του ΚΕΚ για οποιονδήποτε λόγο χωρίς άδεια
 - δ) σε περίπτωση στέγασης με άλλη δράση εκτός των προβλεπόμενων στην παρούσα Υπουργική Απόφαση
 - ε) σε περίπτωση μη ύπαρξης διοικητικών οργάνων ή εκπαιδευτών
 - στ) σε περίπτωση μη ύπαρξης σχετικού στοιχείου με τα απαραίτητα στοιχεία του προσωπικού ή των στοιχείων του προγράμματος που υλοποιείται
 - ζ) σε περίπτωση εκτέλεσης προγράμματος διαφορετικού από αυτό που ακριβώς ορίζεται το εγκεκριμένο πρόγραμμα

η) σε περίπτωση που επί 12 μήνες από την τελική πιστοποίηση, δεν ολοκλήρωσε πρόγραμμα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης οποιασδήποτε μορφής ή τύπου

θ) σε περίπτωση που για οποιονδήποτε λόγο υπάρξει σχετική απόφαση του Δ. Σ. του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης μετά από παρέκκλιση του κώδικα δεοντολογίας

ι) σε περίπτωση πραγματοποίησης ενεργειών που αποκλίνουν από τους σκοπούς του καταστατικού και τους όρους που ορίζει η παρούσα απόφαση της συνεχιζόμενης κατάρτισης

11. Στα ΚΕΚ που θα συστήσουν οι Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις με τη συμμετοχή Δήμων ή Κοινοτήτων ή άλλων κοινωνικών φορέων δεν επιτρέπεται να συμμετέχουν οι εταίροι και σε άλλη σχέση με σκοπό την λειτουργία του ΚΕΚ. Στην περίπτωση αυτή, το ποσοστό συμμετοχής της Νομαρχίας πρέπει να είναι τουλάχιστον 51 % και δεν εξαιρούνται από την επιλογή θεματικού πεδίου.

12. Σε περίπτωση δημιουργίας εταιρείας οποιασδήποτε μορφής με σκοπό την λειτουργία ΚΕΚ από τις Νομαρχίες ή από Δήμους ή από Κοινότητες ή από άλλα νομικά πρόσωπα του Δημοσίου ή του Ευρύτερου Δημοσίου Τομέα, στα οποία όμως συμμετέχουν και ιδιώτες, το ποσοστό συμμετοχής των ιδιωτών ή Ιδιωτικών Επιχειρήσεων δεν μπορεί να ξεπερνά το ποσοστό του 40%. Τα ΚΕΚ αυτά δεν εξαιρούνται από την επιλογή θεματικού πεδίου.

13. Δεν συμβιβάζεται η ιδιότητα του εκπροσώπου του ΚΕΚ καθώς και η ιδιότητα του ιδιοκτήτη ή του μετόχου ή εταίρου ιδιωτικού ΚΕΚ προς την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου ή υπαλλήλου νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου.

14. Τέλος για την πιστοποίηση των προσόντων και ικανοτήτων των ατόμων που ολοκληρώνουν προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ή προγράμματα που εκτελούνται στα πλαίσια και άλλων κοινοτικών πρωτοβουλιών, το Δ. Σ. μπορεί να χρησιμοποιεί εργαστηριακές υποδομές και εξοπλισμούς δημοσίων, ιδιωτικών και κοινωνικών φορέων ΚΕΚ ή εργασιακούς χώρους που χρησιμοποιήθηκαν για το πρακτικό μέρος της κατάρτισης

Ο τρόπος, η διαδικασία και η δομή των παραπάνω προγραμμάτων πιστοποίησης προσόντων και ικανοτήτων θα καθορίζονται με αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και σε κάθε περίπτωση θα εξασφαλίζεται η ισομερής εκπροσώπηση των Κοινωνικών Εταίρων.

2.8 ΤΗΡΗΣΗ ΝΟΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ

Για όλες τις διατάξεις που αναφέραμε πρέπει να υπάρχει από τους αρμόδιους φορείς η τήρηση του νομικού πλαισίου. Οι φορείς αυτοί, οι οποίοι χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο οφείλουν να τηρούν τα ακόλουθα.

Πρώτα πρώτα πρέπει να τηρούν τις σχετικές διατάξεις που διέπουν την λειτουργία και διαχείριση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου δηλαδή τους κανονισμούς που αφορούν την χώρα μας. Έπειτα θα πρέπει οι φορείς αυτοί να τηρούν την Απόφαση της Επιτροπής της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με την έγκριση του δεύτερου Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης για την Ελλάδα και ιδιαίτερα τις διατάξεις εφαρμογής του.

Στη συνέχεια οι φορείς θα πρέπει να τηρούν την Απόφαση της Επιτροπής σχετικά με την έγκριση του Επιχειρησιακού Προγράμματος < Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και προώθηση της απασχόλησης > και ιδιαίτερα τις διατάξεις εφαρμογής. Παράλληλα να τηρούν τους επιδιωκόμενους στόχους, τις προτεραιότητες, τις κατευθύνσεις και τα αποτελέσματα όπως ακριβώς περιγράφονται στα παραπάνω Επιχειρησιακά Προγράμματα.

Τελευταία οι αρμόδιοι φορείς πρέπει να τηρούν την ισχύουσα Εθνικής και Κοινοτικής Νομοθεσία, η οποία αφορά την υλοποίηση και διαχείριση προγραμμάτων. Επίσης πρέπει ακόμα να τηρούν την Απόφαση του Υπουργού Εργασίας σχετικά με τα < Κριτήρια Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης >. Τέλος πρέπει να τηρείται και η ισχύουσα Φορολογική Νομοθεσία και ιδιαίτερα το νομότυπο των φορολογικών στοιχείων και παραστατικών.

2.9 ΛΟΙΠΟΙ ΟΡΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΥΣΤΑΣΗ ΚΕΝΤΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Κατά την προκήρυξη των ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης σε μια Περιφέρεια, εφόσον κανένα ΚΕΚ της Περιφέρειας ή κανένα από τα ΚΕΚ Εθνικής Εμβέλειας δεν εκδηλώσει ενδιαφέρον, ενημερώνεται σχετικά το Υπουργείο Εργασίας, και ακολουθεί επαναληπτική προκήρυξη. Στη νέα αυτή προκήρυξη είναι δυνατόν να εκδηλώσουν ενδιαφέρον ΚΕΚ ανεξάρτητα από την έδρα τους.

Οι ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης οι οποίες συνδυάζονται με ιδιωτικές επενδύσεις που χρηματοδοτούνται στα πλαίσια των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων Βιομηχανίας, Τουρισμού κλπ καθώς και των Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων, υλοποιούνται από το ΚΕΚ.

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, και εφόσον λόγω της φύσεως της επένδυσης απαιτείται εξειδικευμένη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση η οποία δεν μπορεί να καλυφθεί από τα ΚΕΚ, είναι δυνατόν εντός δύο μηνών από την υποβολή της σχετικής αίτησης να χορηγείται ειδική έγκριση από το Υπουργείο Εργασίας.

Ο φορέας υλοποίησης κάθε ενέργειας συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης υποχρεούται να συνάπτει σύμβαση με το φορέα χρηματοδότησης, με βάση τους όρους που καθορίζει το Υπουργείο Εργασίας. Το Υπουργείο Εργασίας καθορίζει επίσης τους όρους των συμβάσεων που συνάπτονται μεταξύ των ΔΕΚΟ ή των Τραπεζών του Δημόσιου Τομέα και των ΚΕΚ που πρόκειται να υλοποιήσουν προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για το προσωπικό των φορέων αυτών.

Παράλειψη σύναψης της σύμβασης αυτής συνεπάγεται ακύρωση της έγκρισης χρηματοδότησης των ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

2.10 ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Μετά την έναρξη εφαρμογής του συστήματος πιστοποίησης εκπαιδευτών δεν ισχύει η υποχρέωση των εκπαιδευτών να έχουν παρακολουθήσει πιστοποιημένα προγράμματα εκπαίδευσης εκπαιδευτών. Μετά την τελική πιστοποίηση των ΚΕΚ η εκπαιδευτική ικανότητα και το εκπαιδευτικό έργο των ΚΕΚ καταγράφεται από το Δ. Σ. με την παρακάτω διαδικασία.

Πρώτα δημιουργείται στο Δ. Σ. βάση δεδομένων ΚΕΚ σε πανελλαδικό επίπεδο. Σε αυτή την βάση δεδομένων καταχωρούνται οι ενδιαφερόμενοι φορείς που θα υποβάλλουν το ειδικό έντυπο αίτησης, τα αιτούμενα δικαιολογητικά και τις υπεύθυνες δηλώσεις της παρούσας απόφασης. Η βάση δεδομένων παραμένει ανοιχτή ώστε να συμπληρώνεται με νέους φορείς. Η ανάθεση ενεργειών άτυπης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης από το Υπουργείο Εργασίας, τις Γενικές Γραμματείες Περιφέρειας, τις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα, τον ΟΑΕΔ γίνεται μόνο στα κέντρα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που περιλαμβάνονται στη βάση δεδομένων.

Η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου των ΚΕΚ σε όλες τις φάσεις, πραγματοποιείται από το Υπουργείο Εργασίας και το Δ. Σ. με αξιολογητές που προτείνονται από το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα καθοριστεί με απόφαση του Υπουργού Εργασίας.

Τα ΚΕΚ που έχουν διαπιστωθεί και τα κτιριολογικά τους στοιχεία αποκλίνουν από αυτά που αναφέρονται στην παρούσα απόφαση οφείλουν εντός 30 ημερών από την δημοσίευση της παρούσας απόφασης να προσαρμοστούν στις νέες προδιαγραφές λειτουργίας των ΚΕΚ. Τα παραπάνω ΚΕΚ μπορούν να αποκλίνουν από την προϋπόθεση του εμβαδού, του κλιμακοστάσιου και του ύψους του κτιρίου από τα αναφερόμενα στην παρούσα απόφαση, θα πρέπει όμως απαραίτητα να διαθέτουν αυτά που ορίζονται στην Υπουργική Απόφαση σχετικά με τα κτιριολογικά στοιχεία.

Ωστόσο για την βαθμολόγησή τους θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι διατάξεις της παρούσας απόφασης. Το Δ. Σ. στη συνέχεια αφού αξιολογήσει την σοβαρότητα και την πιθανή αδυναμία προσαρμογής των υπολοίπων τεχνικών προδιαγραφών, μετά από σχετική έκθεση αρμόδιας επιτροπής, θα προβεί στην χορήγηση ή μη της τελικής πιστοποίησης, σύμφωνα με τα οριζόμενα της απόφασης.

Οι παραπάνω αναφερόμενες προϋποθέσεις τελικής πιστοποίησης θα ισχύσουν και για τα ΚΕΚ που έχουν υποβάλλει αιτήσεις για πιστοποίηση πριν από τις 31/12/95. Σε κάθε περίπτωση επέκτασης, μεταφοράς, τροποποίησης των πιστοποιούμενων χώρων ΚΕΚ ακολουθείται για την πιστοποίηση της νέας κατάστασης η παρούσα Υπουργική Απόφαση πλήρως.

Εντός 30 ημερών από την δημοσίευση της απόφασης μπορούν τα ΚΕΚ που τους έχει χορηγηθεί αρχική διαπίστωση, εφόσον το επιθυμούν να υποβάλλουν αίτηση στο Δ. Σ. για αλλαγή της νομικής τους μορφής. Κάθε άλλη λεπτομέρεια που δεν περιλαμβάνεται στην παρούσα απόφαση και προκύπτει κατά την διαδικασία πιστοποίησης των δομών κατάρτισης και αφορά μεμονωμένες περιπτώσεις, θα αντιμετωπισθεί με αποφάσεις του Δ. Σ.

2.11 ΕΠΙΛΕΞΙΜΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΜΑΔΕΣ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΑΥΤΕΣ ΑΦΟΡΟΥΝ

Σε αυτήν την παράγραφο θα αναφέρουμε τις ενέργειες που έχει επιλέξει το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο για να τις χρηματοδοτήσει. Οι ενέργειες αυτές είναι διάφορες ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης καθώς επίσης και διάφορες άλλες ενέργειες που αφορούν τον τομέα της απασχόλησης. Με άλλα λόγια είναι ενέργειες που επιλέγει το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο για να χρηματοδοτήσει και παράλληλα να βοηθήσει ομάδες ατόμων με απώτερο στόχο να τους εξασφαλίσει μια θέση απασχόλησης. Επιλέξιμες ενέργειες λοιπόν από το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο για χρηματοδότηση είναι οι ακόλουθες:

Καταρχήν είναι ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης εργαζομένων που αφορούν εργαζόμενους σε μικρές επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι και 50 άτομα, αυτοαπαχολούμενους, εργαζόμενους σε μεσαίες επιχειρήσεις που απασχολούνται από 51 μέχρι και 300 άτομα. Επίσης εργαζόμενους σε μεγάλες επιχειρήσεις που απασχολούνται περισσότερα από 300 άτομα, εργαζόμενους στις ΔΕΚΟ και τις Τράπεζες του Δημοσίου Τομέα και τέλος εργαζόμενους στις επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν αναδιάρθρωση.

Στη συνέχεια έχουμε τις ενέργειες προώθησης της απασχόλησης ανέργων και υπό απόλυση ατόμων που αφορούν. Εδώ πρόκειται για ενέργειες επαγγελματικής κατάρτισης και ενίσχυσης της απασχόλησης για νέους από 15 έως 25 ετών με την επιφύλαξη του άρθρου < περί προστασίας ανηλίκων >. Ενέργειες επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων γυναικών και επανένταξης τους στην αγορά εργασίας. Ακόμα αφορά ενέργειες επαγγελματικής κατάρτισης, προώθησης της απασχόλησης και ενίσχυσης της αυτοαπασχόλησης για ανέργους άνω των 25 ετών. Τέλος πρόκειται επίσης για ενέργειες επαγγελματικής και ενίσχυσης της απασχόλησης για ανέργους των θυλάκων υψηλής ανεργίας. Και προσανατολισμού για άτομα άμεσα απειλούμενα από την ανεργία.

Τέλος έχουμε τις ενέργειες με στόχο την ένταξη και επανένταξη στην αγορά εργασίας ατόμων με ειδικές ανάγκες και ενέργειες με στόχο την ένταξη και επανένταξη στην αγορά εργασίας Μεταναστών, Παλιννοστούντων και προσφύγων οι οποίες αφορούν την προκατάρτιση, την κατάρτιση, την προώθηση της απασχόλησης και ένταξης στην αγορά εργασίας, τα συνοδευτικά μέτρα και τέλος την ένταξη και επανένταξη στην αγορά εργασίας λοιπών αποκλεισμένων κοινωνικών ομάδων.

2.12 ΤΗΡΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΟΡΩΝ

Φυσικά εκτός από τους παραπάνω όρους πρέπει να τηρούνται και οι εκπαιδευτικοί όροι του Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης. Για ενέργειες λοιπόν κατάρτισης εργαζομένων ισχύουν τα ακόλουθα :

1. Ως κατώτατο όριο κατάρτισης ορίζεται εκπαίδευση 100 ωρών και ως ανώτατο όριο 300 ώρες ανά εκπαιδευόμενο. Το θεωρητικό μέρος θα πρέπει να καλύπτει κατ' ελάχιστον το 50% των ωρών του προγράμματος.
2. Ο αριθμός των καταρτιζόμενων ανά τμήμα και ειδικότητα θα πρέπει να είναι τουλάχιστον 5 εκπαιδευόμενοι και όχι περισσότεροι από 20 εκπαιδευόμενοι.

3. Ο αριθμός των καταρτιζόμενων ανά επιχείρηση στη διάρκεια ενός εκπαιδευτικού έτους δεν μπορεί να ξεπερνά το 50% του συνόλου των απασχολούμενων στην επιχείρηση.
4. Κατά την διάρκεια της πρακτικής είναι απαραίτητη η παρουσία εκπαιδευτή.
5. Η ημερήσια διάρκεια κάθε προγράμματος, είναι για το θεωρητικό μέρος, το ελάχιστο 3 ώρες και η μέγιστη 6 ώρες εφόσον η κατάρτιση πραγματοποιείται εντός ωραρίου εργασίας, και μέχρι 6 ώρες εφόσον πραγματοποιείται μη εργάσιμες ημέρες.
6. Η συνολική διάρκεια του προγράμματος σε ημερήσια βάση, θεωρία και πρακτική, δεν μπορεί να υπερβεί τις 6 ώρες.

Όσον αφορά τώρα τις ενέργειες κατάρτισης για ανέργους, γυναίκες και απειλούμενους από ανεργία λόγω αναδιάρθρωσης είναι οι ακόλουθες :

1. Ως κατώτατο όριο κατάρτισης ορίζεται εκπαίδευση 200 ωρών ανά εκπαιδευόμενο και ως ανώτατο όριο 500 ώρες ανά εκπαιδευόμενο. Το θεωρητικό μέρος θα πρέπει να καλύπτει κατ' ελάχιστο 50% των ωρών του προγράμματος.
2. Ο αριθμός καταρτιζόμενων ανά τμήμα και ειδικότητα θα πρέπει να είναι τουλάχιστον 10 και όχι περισσότεροι από 25 εκπαιδευόμενοι.
3. Στο θεωρητικό σκέλος των προγραμμάτων περιλαμβάνεται και περίοδος γραπτών εξετάσεων. Τα θέματα και η βαθμολόγηση των γραπτών εξετάσεων γίνεται από εξεταστές του ΚΕΚ που υλοποιεί το πρόγραμμα. Το Υπουργείο Εργασίας ή το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι δυνατόν να ορίσουν επανεξέταση η οποία μπορεί να αφορά το σύνολο ή μέρος των γραπτών εξετάσεων ενός προγράμματος που υλοποιήθηκε από το ΚΕΚ. Το πιστοποιητικό κατάρτισης δίνεται σε κάθε καταρτιζόμενο μετά την επιτυχή γραπτή εξέτασή του.
4. Κατά την διάρκεια της πρακτικής είναι υποχρεωτική η παρουσία εκπαιδευτή.
5. Η ημερήσια διάρκεια υλοποίησης κάθε προγράμματος είναι για το θεωρητικό μέρος κατ' ελάχιστον 4 ώρες και η μέγιστη 6 ώρες, ενώ το πρακτικό μέρος δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 6 ώρες.
6. Κάθε εκπαιδευόμενος δεν είναι δυνατόν να συμμετέχει σε περισσότερα από δύο προγράμματα το ίδιο έτος. Για τα παραπάνω κάθε καταρτιζόμενος πρέπει να υπογράψει υπεύθυνη δήλωση. Το στοιχείο αυτό ελέγχεται από το μηχανογραφικό σύστημα που οφείλουν να διαθέτουν τα ΚΕΚ καθώς και από αναλυτικές σχετικές μηχανογραφικές καταστάσεις που υποχρεούται αυτά να καταθέτουν στις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και της Περιφέρειας.

Για κάθε ενέργεια κατάρτισης και ανά ειδικότητα είναι υποχρεωτική η παροχή εκπαιδευτικών σημειώσεων και άλλων εκπαιδευτικών υλικών στους καταρτιζόμενους. Τα προγράμματα κατάρτισης ανέργων πραγματοποιούνται πάντοτε πρωινές ώρες. Σε κάθε περίπτωση η ημερήσια εκπαίδευση ολοκληρώνεται μέχρι την 16:00 ώρα. Οι άνεργοι οι οποίοι πρόκειται να εκπαιδευτούν υποδεικνύονται από τον ΟΑΕΔ , κατά σειρά χρονολογικής εγγραφής τους ως άνεργων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ

3.1 ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΚΕΝΤΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Όσον αφορά τώρα το ύψος του κόστους αυτού του μεγάλου έργου δεν είναι ακριβώς γνωστό. Οι αρμόδιες υπηρεσίες που είναι υπεύθυνες γι' αυτό δεν δίνουν ακριβή στοιχεία με αποτέλεσμα να μην υπάρχουν βάσιμες πληροφορίες. Επομένως οι πληροφορίες που υπάρχουν σχετικά με τα κονδύλια απορρόφησης των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι ελάχιστες.

Το μόνο που γίνεται γνωστό είναι ότι οι ενέργειες κατάρτισης διαβαθμίζονται αναλόγως του ποσοστού των εκπαιδευτών, των εκπαιδευομένων και του απαραίτητου εξοπλισμού που πρέπει να υπάρχει για να λειτουργήσει το κέντρο. Η διαβάθμιση αυτή των ενεργειών συνεχιζόμενη επαγγελματικής κατάρτισης αποτελεί τη βάση ανάλογης διαβάθμισης του συνολικού κόστους κάθε προγράμματος.

Επομένως το κόστος του κάθε προγράμματος με το οποίο θα ιδρυθεί και θα λειτουργήσει Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης ποικίλει σε κάθε περίπτωση και κάθε φορά παίζει ρόλο το μέγεθος της χρηματοδότησης του προγράμματος.

Η ίδρυση και παράλληλα η λειτουργία ενός ΚΕΚ απαιτεί την χρηματοδότησή τους από τους αρμόδιους φορείς. Βέβαια πρέπει ταυτόχρονα να υπάρχουν τα κατάλληλα στοιχεία, όπως η κατάλληλη κτιριακή υποδομή ή ο κατάλληλος εξοπλισμός τα οποία αποτελούν απαραίτητη προϋπόθεση για την σύσταση και την λειτουργία ενός ΚΕΚ, όμως το βασικότερο στοιχείο για την υλοποίησή τους είναι η χρηματοδότηση των Κέντρων αυτών. Η εύρεση δηλαδή χρηματικών πόρων προκειμένου να προβούν σε ενέργειες υλοποίησης.

Όσον αφορά την χρηματοδότηση των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης η ΓΓΕΑ χρηματοδοτεί Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης με τη μορφή επιχορήγησης προκειμένου να εκτελούν προγράμματα, τα οποία απευθύνονται σε μετανάστες, παλιννοστούντες και απόδημους. Απαραίτητη προϋπόθεση για την επιχορήγηση των προγραμμάτων αυτών είναι :

1. Η συγχρηματοδότησή τους από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο ή από τις Κοινοτικές Πρωτοβουλίες στα πλαίσια του Β' Κοινωνικού Πλαισίου Στήριξης.
2. Η έγκρισή τους από το Υπουργείο Εργασίας.

Ο τρόπος πληρωμής, η διαδικασία υποβολής των σχετικών δικαιολογητικών από τα δικαιούμενα την επιχορήγηση των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης και άλλες λεπτομέρειες ρυθμίζονται με σύμβαση μεταξύ της ΓΓΕΑ και του εκάστοτε Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης.

3.2 ΛΟΙΠΕΣ ΔΑΠΑΝΕΣ - ΕΜΜΕΣΕΣ ΔΑΠΑΝΕΣ

Για την διαδικασία υλοποίησης των ΚΕΚ πρέπει να γίνει χρηματοδότηση ορισμένων ταμείων τα οποία να συνεισφέρουν από κοινού για το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα. Έτσι λοιπόν χρηματοδοτούνται δαπάνες έμμεσες και άμεσες προκειμένου να προχωρήσουν στις ενέργειες υλοποίησης του κάθε ΚΕΚ.

Στην κατηγορία αυτή λοιπόν χρηματοδοτούνται δαπάνες που αφορούν :

- Αμοιβές διοικητικού και βοηθητικού προσωπικού καθώς συμπεριλαμβάνονται οι λοιπές επιβαρύνσεις όπως ασφαλιστικές εισφορές, επιδόματα εορτών, αδειάς κλπ.
- Δαπάνες μετακίνησης, διαμονής και διατροφής του ως άνω προσωπικού.
- Δαπάνες προετοιμασίας των προγραμμάτων.
- Δαπάνες ύδρευσης, θέρμανσης κλπ.
- Ενοίκια των μόνιμων υποδομών των ΚΕΚ.
- Αμοιβές για Βρεφονηπιακούς Σταθμούς κατά τη διάρκεια υλοποίησης των προγραμμάτων.

Για τις παραπάνω δαπάνες απαιτούνται αποδεικτικά όπως εντάλματα πληρωμής, μισθολογικές καταστάσεις, τιμολόγια, μισθωτήρια συμβόλαια στην περίπτωση που οι μόνιμες υποδομές είναι ενοικιαζόμενες κλπ. Το σύνολο των δαπανών (λοιπές δαπάνες και έμμεσες δαπάνες) δεν είναι δυνατόν να υπερβαίνει το ¼ του συνολικού κόστους του προγράμματος.

Στις περιπτώσεις τώρα επέκτασης των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων των ΚΕΚ σε περιοχές οι οποίες δεν διαθέτουν μόνιμες εκπαιδευτικές δομές η δαπάνη για ενοικίαση αιθουσών διδασκαλίας είναι επιλέξιμη κατά 100% και δεν εμπίπτει στον περιορισμό του ¼ του συνολικού κόστους του προγράμματος. Για την απόδειξη των παραπάνω απαιτούνται μισθωτήριο συμβόλαιο, τιμολόγιο ή αποδείξεις ενοικίου.

3.3 ΕΠΙΛΕΞΙΜΕΣ ΔΑΠΑΝΕΣ ΓΙΑ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Για να μπορέσει να ιδρυθεί και να λειτουργήσει ένα οποιοδήποτε Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης, απαιτείται εκτός από την κτιριακή υποδομή και τον κατάλληλο τεχνικό εξοπλισμό, η χρηματοδότηση από τους αρμόδιους φορείς που ενδιαφέρονται για την υλοποίηση και σύσταση του Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης. Βασικό λοιπόν στοιχείο πάνω από όλα είναι η χρηματοδότηση που θα πραγματοποιηθεί από το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο για την υλοποίηση και σύσταση του συγκεκριμένου Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Οι σημαντικότερες δαπάνες τις οποίες επιλέγει το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο για τις ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης αφορούν το διδακτικό προσωπικό, τους εκπαιδευόμενους, τα αναλώσιμα, την κατανάλωση και τον εξοπλισμό.

Α) ΔΙΔΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

Όσον αφορά την χρηματοδότηση για το διδακτικό προσωπικό, εδώ έχει να κάνει με την αμοιβή των εκπαιδευτών. Οι αμοιβές λοιπόν των εκπαιδευτών διαμορφώνονται ως εξής

Για τους εκπαιδευτές που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών και έχουν τουλάχιστον 3 χρόνια επαγγελματική εμπειρία η αμοιβή ανέρχεται στα 40 ευρώ ανά ώρα κατάρτισης. Για τους εκπαιδευτές που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών και δεν έχουν επαγγελματική εμπειρία η αμοιβή ανέρχεται στα 30 ευρώ ανά ώρα κατάρτισης. Για τους εκπαιδευτές που είναι κάτοχοι πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και έχουν τουλάχιστον 3 χρόνια επαγγελματική εμπειρία η αμοιβή ανέρχεται στα 21 ευρώ ανά ώρα κατάρτισης. Για τους εκπαιδευτές που είναι κάτοχοι πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και δεν έχουν επαγγελματική εμπειρία η αμοιβή ανέρχεται στα 15 ευρώ ανά ώρα κατάρτισης.

Επίσης για τους εκπαιδευτές που είναι τελειόφοιτοι Γενικού ή Τεχνικού Λυκείου ή Τεχνικών Επαγγελματικών Σχολών του Υπουργείου Παιδείας ή Σχολών Μαθητείας του ΟΑΕΔ και έχουν 4 χρόνια επαγγελματική εμπειρία το ποσό ανέρχεται στα 15 ευρώ ανά ώρα κατάρτισης. Για τους εκπαιδευτές που έχουν τελειώσει την 9ετή υποχρεωτική εκπαίδευση, δηλαδή το Γυμνάσιο, και έχουν τουλάχιστον 6 χρόνια επαγγελματική εμπειρία είναι 12 ευρώ ανά ώρα κατάρτισης. Τέλος για τους εκπαιδευτές πρακτικής εκπαίδευσης που έχουν τουλάχιστον 8 χρόνια επαγγελματική εμπειρία η αμοιβή ανέρχεται στα 15 ευρώ ανά ώρα κατάρτισης.

Στις παραπάνω αμοιβές συμπεριλαμβάνονται οι ασφαλιστικές εισφορές καθώς και οι δαπάνες επιδομάτων εορτών, αδείας και αποζημιώσεων αδείας που αντιστοιχούν στο χρονικό διάστημα που διαρκεί η εκπαίδευση. Οι δαπάνες που αναφέραμε θεωρούνται επιλέξιμες εφόσον έχουν αποδοθεί οι ασφαλιστικές εισφορές, ο φόρος εισοδήματος και το τέλος χαρτοσήμου. Άλλες δαπάνες είναι δαπάνες που αφορούν έξοδα ταξιδιού, διαμονής και διατροφής των εκπαιδευτών, αμοιβές για κατάρτιση που παρέχεται από αλλοδαπά φυσικά πρόσωπα ή φορείς, έξοδα κατάρτισης διδακτικού προσωπικού.

Για να γίνει όμως χρηματοδότηση σε όλες τις παραπάνω κατηγορίες δαπανών θα πρέπει να υπάρχουν τα παρακάτω στοιχεία.

- Ονομαστική κατάσταση εκπαιδευτών

- Βιογραφικά των εκπαιδευτών
- Πιστοποιητικά σπουδών των εκπαιδευτών
- Αποδεικτικά Επαγγελματικής και εκπαιδευτικής Εμπειρίας των εκπαιδευτών
- Δείγμα Υπογραφής των εκπαιδευτών
- Δελτία παρουσίας εκπαιδευτών
- Δελτία διδασκόμενης ύλης
- Τιμολόγια ή Αποδείξεις Παροχής Υπηρεσιών των εκπαιδευτών σύμφωνα με τη φορολογική νομοθεσία
- Μισθοδοτικές καταστάσεις
- Εντάλματα Πληρωμής
- Αποδεικτικό Πιστοποίησης Εκπαιδευτικού μετά την έναρξη λειτουργίας του συστήματος πιστοποίησης εκπαιδευτών στα πλαίσια του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης
- Ωρολόγιο Πρόγραμμα
- Μηνιαίο Δελτίο πραγματοποιηθέντων ωρών απασχόλησης για κάθε απασχολούμενο

Σε περίπτωση μη ύπαρξης παραστατικών, οι παραπάνω δαπάνες δεν θεωρούνται επιλέξιμες. Τέλος σε περίπτωση των αμοιβών και αποζημιώσεων των εκπαιδευτών γίνεται σε κάθε περίπτωση και στην επιχειρησιακή κατάρτιση με τραπεζική επιταγή.

Β) ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΥΣ

Όσον αφορά την χρηματοδότηση για τους εκπαιδευόμενους, για την κατηγορία αυτή δαπανών ισχύουν τα παρακάτω :

Για ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης εργαζομένων, όταν η κατάρτιση υλοποιείται εκτός ωραρίου εργασίας, κάθε εκπαιδευόμενος αποζημιώνεται ανά ώρα κατάρτισης με ποσό ίσο με το ωρομίσθιό του και ακόμα με εκπαιδευτικό επίδομα 0,90 ευρώ ανά ώρα κατάρτισης. Όταν η κατάρτιση υλοποιείται εντός ωραρίου εργασίας δεν καταβάλλεται ανά ώρα κατάρτισης άλλη αμοιβή πέρα από το ωρομίσθιο. Οι δαπάνες αυτές είναι επιλέξιμες για χρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο. Δεν είναι επιλέξιμες δαπάνες οι αμοιβές υπερωριακής απασχόλησης και επί πλέον εκπαιδευτικών επιδομάτων που προβλέπονται από εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων.

Για ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων, οι άνεργοι χωρίς δικαίωμα τακτικού επιδόματος ανεργίας δικαιούνται εκπαιδευτικό επίδομα 3 ευρώ ανά

ώρα κατάρτισης. Οι εγγεγραμμένοι άνεργοι με δικαίωμα τακτικού επιδόματος ανεργίας δικαιούνται εκπαιδευτικό επίδομα 3 ευρώ ανά ώρα κατάρτισης. Για όσο χρόνο διαρκεί η κατάρτιση γίνεται διακοπή του επιδόματος ανεργίας το οποίο συνεχίζεται μετά την κατάρτιση. Το χρονικό διάστημα που γίνεται η κατάρτιση δεν υπολογίζεται στο χρόνο επιδόματος ανεργίας.

Η ασφάλιση των καταρτιζόμενων, (ιατρική, φαρμακευτική, νοσοκομειακή) είναι υποχρεωτική είτε σε δημόσιο είτε σε ιδιωτικό φορέα. Το εκπαιδευτικό επίδομα σε όλες τις περιπτώσεις εργαζομένων ή ανέργων, αποτελεί εισόδημα που υπόκειται σε φόρο εισοδήματος και τέλος χαρτοσήμου.

Επιλέξιμες δαπάνες αποτελούν οι ασφαλιστικές εισφορές ως και οι αναλογίες των επιδομάτων εορτών, αδειάς και αποζημιώσεων αδειών. Η καταβολή των μισθών των καταρτιζόμενων προκύπτει από τις μισθοδοτικές καταστάσεις ή εντάλματα πληρωμών. Η μη ύπαρξη παραστατικών καθιστά μη επιλέξιμη μι δαπάνη. Τα έξοδα μετακίνησης των εκπαιδευόμενων είναι επιλέξιμη δαπάνη μόνο στην περίπτωση που οι καταρτιζόμενοι διαμένουν εκτός των ορίων του Δήμου που γίνεται η κατάρτιση. Τα έξοδα διατροφής και διαμονής των καταρτιζόμενων είναι επιλέξιμη δαπάνη.

Οι παραπάνω δαπάνες που αναφέραμε είναι επιλέξιμες εφόσον υπάρχουν τα παρακάτω στοιχεία:

- Ονομαστική κατάσταση των εκπαιδευόμενων
- Δελτίο παρουσίας εκπαιδευόμενων
- Αιτήσεις υποψηφίων
- Παραστατικά πληρωμής των εκπαιδευόμενων
- Μισθοδοτικές καταστάσεις και βιβλία αγοράς ενσήμων
- Ωρολόγιο πρόγραμμα εκπαίδευσης
- Δελτίο διδαχέισης ύλης
- Ασφαλιστικό Συμβόλαιο ή βεβαιώσεις από τους οικείους ασφαλιστικούς φορείς
- Τιμολόγιο ή Απόδειξη πληρωμής ασφαλίστρων
- Αποδεικτικά στοιχεία για τα έξοδα μετακίνησης των εκπαιδευόμενων
- Κάρτα εγγραφής στις καταστάσεις ανέργων του ΟΑΕΔ με δικαίωμα τακτικού επιδόματος ανεργίας
- Υπεύθυνη δήλωση ότι είναι άνεργοι και έχουν κάρτα εγγραφής στις καταστάσεις ανέργων του ΟΑΕΔ χωρίς δικαίωμα τακτικού επιδόματος ανεργίας
- Μηνιαίο Δελτίο πραγματοποιηθεισών ωρών απασχόλησης

- Φωτοαντίγραφο του Δελτίου Αστυνομικής Ταυτότητας των καταρτιζόμενων, επικυρωμένα

Η πληρωμή των επιδομάτων, αμοιβών και αποζημιώσεων κατάρτισης των εκπαιδευόμενων γίνεται σε κάθε περίπτωση και στην επιχειρησιακή κατάρτιση, με τραπεζική επιταγή.

Γ) ΑΝΑΛΩΣΙΜΑ, ΚΑΤΑΝΑΛΩΣΗ ΚΑΙ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ

Όσον αφορά τα αναλώσιμα, την κατανάλωση και τον εξοπλισμό χρηματοδοτούνται δαπάνες που αφορούν :

1. Τα μη αποσβέσιμα υλικά που είναι απαραίτητα για την κατάρτιση όπως διδακτικό υλικό, βιβλία, γραφική ύλη, σημειώσεις, συγγραφή σημειώσεων, φωτοτυπίες, εκτυπώσεις, υλικά εκπαίδευσης, δαπάνες δημοσιότητας των προγραμμάτων, δαπάνες αποστολής εντύπων, ατομικά είδη των καταρτιζόμενων, (γάντια, φόρμες εργασίας, υποδήματα, προστατευτικά γυαλιά), αναλώσιμες πρώτες ύλες, υλικά καθαριότητας, προστατευτικά ενδύματα, δακτυλογράφηση κλπ. Για τα παραπάνω είδη απαιτούνται τιμολόγια και δελτία αποστολής. Η ποσότητα και η αξία των αναλώσιμων υλικών επαληθεύεται και αποδεικνύεται συσχετιζόμενη με τον αριθμό των καταρτιζόμενων καθώς και με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του κάθε προγράμματος.
2. Η ενοικίαση και η χρηματοδοτική μίσθωση εξοπλισμού που είναι απαραίτητος για την κατάρτιση, είναι επιλέξιμη δαπάνη, εφόσον το συνολικό μίσθωμα δεν υπερβαίνει το 30% της αγοραστικής αξίας του εξοπλισμού αυτού.
3. Απόσβεση εξοπλισμού σύμφωνα με την ισχύουσα εθνική νομοθεσία
4. Δαπάνες επιλογής καταρτιζόμενων

Για την απόδειξη των παραπάνω απαιτούνται, μισθωτήρια συμβόλαια, θεωρημένα από την αρμόδια ΔΥΟ, τιμολόγια και δελτία αποστολής, τόσο κατά την παράδοση όσο και κατά την επιστροφή.

Ο βασικός υποχρεωτικός εξοπλισμός των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης που αναφέρεται στη σχετική Υπουργική Απόφαση δεν μπορεί να είναι μισθωμένος. Τέλος τα τιμολόγια πρέπει να αναφέρονται σε κάθε εγκεκριμένη ενέργεια χωριστά στις περιπτώσεις που οι φορείς κατάρτισης υλοποιούν περισσότερες από μια ενέργειες κατάρτισης.

3.4 ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΙΚΟΥ ΚΟΣΤΟΥΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Όσον αφορά το ύψος του συνολικού κόστους αυτό καθορίζεται από τους ακόλουθους παράγοντες. Αρχικά το μέσο ωριαίο κόστος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ανά εκπαιδευόμενο για τα προγράμματα ανέργων δεν μπορεί να είναι

μεγαλύτερο, των 7,5 ευρώ για ειδικότητες του θεματικού πεδίου Διοίκηση – Πληροφορική και των 8,8 ευρώ για ειδικότητες του θεματικού πεδίου Τεχνικών Ειδικεύσεων.

Το μέσο ωριαίο κόστος προκύπτει από τη διαίρεση του συνολικού κόστους δια του αριθμού των καταρτιζόμενων, και του αριθμού των ωρών κατάρτισης.

Το μέσο ωριαίο κόστος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ανά εκπαιδευόμενο για προγράμματα εργαζομένων δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερο από το ποσό των 8,8 ευρώ για ειδικότητες του θεματικού πεδίου Διοίκηση – Πληροφορική και από το ποσό των 10 ευρώ για ειδικότητες του θεματικού πεδίου Τεχνικών Ειδικεύσεων.

Σε περίπτωση που τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης αναλαμβάνουν και υλοποιούν ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης σε απόσταση άνω των 100 χιλιομέτρων από την έδρα τους ή από τα παραρτήματά τους, το ανώτατο μέσο ωριαίο κόστος αυξάνεται :

α) για τα προγράμματα ανέργων σε 8,8 ευρώ εφόσον πρόκειται για το θεματικό πεδίο Διοίκηση – Πληροφορική και σε 10 ευρώ εφόσον πρόκειται για το θεματικό πεδίο Τεχνικών Ειδικεύσεων.

β) για τα προγράμματα εργαζομένων σε 10 ευρώ εφόσον πρόκειται για το θεματικό πεδίο Διοίκηση – Πληροφορική και σε 12 ευρώ εφόσον πρόκειται για το θεματικό πεδίο Τεχνικών Ειδικεύσεων.

Σε περίπτωση που τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης αναλαμβάνουν και υλοποιούν ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης σε απόσταση άνω των 300 χιλιομέτρων από την έδρα τους ή από τα παραρτήματά τους ή σε νησιώτικα συμπλέγματα τα οποία δεν εξυπηρετούνται επαρκώς από τις συγκοινωνίες, το ανώτατο μέσο ωριαίο κόστος είναι, ανεξάρτητα από το θεματικό πεδίο, 12 ευρώ για τα προγράμματα ανέργων και 13,50 ευρώ για τα προγράμματα εργαζομένων.

Οι ενέργειες κατάρτισης τώρα διαβαθμίζονται αναλόγως του επιπέδου των εκπαιδευτών, των εκπαιδευομένων, της ύπαρξης επιπλέον κατάλληλου εξοπλισμού και σε συνάρτηση με το περιεχόμενο του προγράμματος και με τα χρησιμοποιούμενα μέσα και μεθόδους. Η διαβάθμιση αυτή των ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης αποτελεί τη βάση ανάλογης διαβάθμισης του συνολικού κόστους κάθε προγράμματος.

Για τις ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, που υλοποιούνται με διακρατική συνεργασία η οποία αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση σύμφωνα με την προκήρυξη του προγράμματος, το ανώτατο μέσο ωριαίο κόστος κατάρτισης ανά εκπαιδευόμενο είναι δυνατόν να υπερβαίνει τα παραπάνω προβλεπόμενα όρια.

Κατ' εξαίρεση λόγω μη ύπαρξης αντίστοιχων προγραμμάτων στην Ελλάδα, είναι δυνατόν, μετά από αιτιολογημένη αίτηση του φορέα υλοποίησης, το Υπουργείο Εργασίας να εγκρίνει ως ανώτατο μέσο ωριαίο κόστος το ποσό των 15 ευρώ. Στην περίπτωση αυτή απαιτούνται ως δικαιολογητικά η σύμβαση διακρατικής συνεργασίας και τα προβλεπόμενα τιμολόγια.

3.5 ΛΟΙΠΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΡΟΙ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ ΤΩΝ ΚΕΝΤΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Εκτός από τους παραπάνω όρους χρηματοδότησης υπάρχουν και άλλες υποχρεώσεις και όροι μέσω των οποίων μπορεί να πραγματοποιηθεί μία χρηματοδότηση για την ίδρυση ενός Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης. Γι' αυτούς τους συγκεκριμένους όρους και τις υποχρεώσεις χρηματοδότησης θα αναφερθούμε παρακάτω. Απαραίτητη λοιπόν προϋπόθεση για την χρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο είναι η εξασφάλιση της δημόσιας χρηματοδότησης και η εγγραφή αυτής στους αντίστοιχους προϋπολογισμούς του κάθε φορέα υλοποίησης.

Η κάλυψη της Εθνικής Συμμετοχής στο μεταβατικό στάδιο θα γίνει για το Δημόσιο, τα Νομικά Πρόσωπα Δημόσιου Δικαίου, τους Οργανισμούς Τακτικής Ασφάλισης και τα Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου του Δημόσιου Τομέα από τον προϋπολογισμό τους ή από το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων. Επίσης για τις τριτοβάθμιες οργανώσεις Εργαζομένων και Εργοδοτών, τα Επιμελητήρια από τον προϋπολογισμό τους. Ακόμα για τα ιδιωτικά Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης η κάλυψη της Εθνικής Συμμετοχής για τα προγράμματα Εθνικό ή Περιφερειακού επιπέδου θα γίνει από τις Γενικές Γραμματείες Νέας Γενιάς, Λαϊκής Επιμόρφωσης, Απόδημου Ελληνισμού, Ισότητας δύο φύλλων, Αθλητισμού κλπ. Τέλος η καταβολή εθνικής συμμετοχής στον φορέα υλοποίησης αποδεικνύεται από παραστατικά δημοσίου ταμείου ή τραπεζική επιταγή.

Στα πλαίσια των Περιφερειακών προγραμμάτων υλοποιούνται οι ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων και μόνο κατ' εξαίρεση ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης εργαζομένων. Σε καμία περίπτωση δεν μπορούν να χρησιμοποιούνται οι ίδιες υποδομές όπως κτίρια ή εξοπλισμός, ως μόνιμες υποδοχές σε περισσότερους από ένα φορείς κατάρτισης.

Η τήρηση των παραπάνω αναφερόμενων στοιχείων καθώς και των όρων, προϋποθέσεων και υποχρεώσεων των φορέων που χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο είναι υποχρεωτική. Η μη τήρηση των παραπάνω ή η ελλιπής τήρηση αυτών καθώς και των διαδικασιών των χρηματοδοτούμενων από το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο προγραμμάτων, σύμφωνα με το νομικό πλαίσιο, επιφέρουν την ακύρωση των προγραμμάτων, την επιστροφή τυχόν εισπραχθέντων χρηματικών ποσών και τον αποκλεισμό του φορέα υλοποίησης από τις διαδικασίες πιστοποίησης και από μελλοντικές χρηματοδοτήσεις του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Ταμείου. Η επιβολή των παραπάνω κυρώσεων γίνεται με σχετική πράξη της αρμόδιας υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας, ενώ οι κάθε είδους επιχορηγήσεις αναζητούνται σύμφωνα με τον Κώδικα των δημοσίων εσόδων.

Όσον αφορά τώρα την καταβολή των αμοιβών των καταρτιζόμενων, αυτή αποτελεί προτεραιότητα. Οι αμοιβές των καταρτιζόμενων καταβάλλονται εξ' ολοκλήρου με τη λήξη του προγράμματος. Απουσίες των εκπαιδευόμενων από την κατάρτιση επιτρέπονται σε ποσοστό 10% του συνολικού αριθμού των ωρών του προγράμματος. Καταρτιζόμενοι που έχουν πραγματοποιήσει απουσίες περισσότερες από το 10% του συνολικού αριθμού των ωρών του προγράμματος δεν δικαιούνται οποιαδήποτε αμοιβή.

Όλα τα απαραίτητα δικαιολογητικά, παραστατικά των χρηματοδοτούμενων προγραμμάτων πρέπει να τηρούνται στην έδρα του φορέα υλοποίησης για 3 συνεχόμενα χρόνια μετά την τελευταία πληρωμή του κάθε προγράμματος. Επίσης όλα τα τιμολόγια και τα δελτία παροχής υπηρεσιών πρέπει να είναι πρωτότυπα ή νομίμως επικυρωμένα. Δεν

γίνονται δεκτά συγκεντρωτικά τιμολόγια εφόσον αυτά δεν συνοδεύονται από αναλυτικά παραστατικά των επί μέρους δαπανών. Η υπέρβαση του κόστους που έχει υπολογιστεί δεν θεωρείται νόμιμη.

Τέλος για τα θέματα διαχείρισης, παρακολούθησης ελέγχου και αξιολόγησης των χρηματοδοτούμενων από το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο προγραμμάτων, εφόσον δεν υπάρχουν στην παρούσα Υπουργική Απόφαση προβλέψεις, ισχύουν οι ρυθμίσεις του οδηγού διαχείρισης, παρακολούθησης και ελέγχου των προγραμμάτων του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Ταμείου του 1^{ου} Κ.Π.Σ. Η παρούσα Υπουργική Απόφαση εφαρμόζεται για προγράμματα που εντάσσονται και χρηματοδοτούνται από το Β' Κ.Π.Σ.

3.6 ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΛΕΓΧΟΥ

Προκειμένου λοιπόν να εξασφαλισθεί η αποτελεσματικότητα των ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης οι οποίες χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο, το Υπουργείο Εργασίας σε συνεργασία με το Υπουργείο Οικονομικών, τις Γενικές Γραμματείες των Περιφερειών και τους διαχειριστές των Λειτουργικών Προγραμμάτων λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα με σκοπό :

1. την πιστή τήρηση των Εθνικών και Κοινοτικών διατάξεων
2. την επιλεξιμότητα των δαπανών και την αξιολόγησή τους
3. την ορθή υλοποίηση των ενεργειών και την διαπίστωσή του εάν αυτές είναι σύμφωνες με τις ισχύουσες ρυθμίσεις
4. την πρόληψη ή την διατύπωση τυχόν παραβάσεων και την επιβολή κυρώσεων
5. την ανάκτηση τυχόν καταβληθέντων κεφαλαίων μετά την διαπίστωση σχετικής παράβασης
6. την εξακρίβωση της σύννομης διεξαγωγής των χρηματοδοτούμενων από το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο ενεργειών

Η διεξαγωγή ελέγχων στις χρηματοδοτούμενες ενέργειες από το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο προβλέπεται από σχετικές διατάξεις στα διάφορα άρθρα τα οποία αφορούν την Συνθήκη Ένταξης. Όσον αφορά τώρα τους διάφορους ελέγχους, οι έλεγχοι είναι δειγματοληπτικοί και γίνονται με βάση αντιπροσωπευτικό δείγμα. Κατά την επιλογή του δείγματος λαμβάνονται υπόψη διάφορα στοιχεία όπως η φύση του φορέα, η μορφή δράσης του, η δυναμικότητά τους, το σύστημα εσωτερικού ελέγχου του, οι ενέργειες επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης, που πραγματοποιεί, καθώς και αν η κατάρτιση που παρέχει αποσκοπεί στην αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας της συγκεκριμένης περιοχής.

Ο έλεγχος ενός προγράμματος συνίσταται στον τεκμηριωμένο τεχνικό, παιδαγωγικό, λογιστικό, και οικονομικό έλεγχο αυτού, καθώς και στον έλεγχο διεξαγωγής του σύμφωνα με τις ισχύουσες κοινοτικές και εθνικές διατάξεις. Επίσης ελέγχεται

α) ο σεβασμός των στόχων του μέτρου στο οποίο έχει ενταχθεί η ενέργεια καθώς και του λειτουργικού προγράμματος μέρος του οποίου αποτελεί

β) η εναρμόνιση του προγράμματος με το Κ.Π.Σ. και τους στόχους που προβλέπονται στην μεταρρύθμιση των διαρθρωτικών ταμείων

γ) η καλή δημοσιονομική διαχείριση, η οποία περιλαμβάνει μεταξύ άλλων την τήρηση του κοινοτικού και εθνικού νομικού πλαισίου και αφορά ιδιαίτερα την δικαιολόγηση και τη λογιστική καταγραφή των δαπανών, την τήρηση των φορολογικών νόμων και τη διαχείριση σύμφωνα με τις αρχές της οικονομίας, της σχέσης κόστους – οφέλους και της καλής δημοσιονομικής διαχείρισης.

Οι έλεγχοι είτε είναι επιτόπιοι είτε πραγματοποιούνται με την προσκόμιση από τον φορέα υλοποίησης στην αρμόδια υπηρεσία των απαραίτητων δικαιολογητικών εντός των χρονικών ορίων που τίθενται από τις ελεγκτικές αρχές. Μη έγκαιρη συμμόρφωση με τα παραπάνω χρονικά όρια έχει σαν συνέπεια την μη επιλεξιμότητα των δαπανών.

Οι ελεγχόμενοι φορείς υποχρεούνται :

α) Να παρέχουν κάθε δυνατή βοήθεια και ενημέρωση προς τους ελεγκτές υπαλλήλους

β) Να τηρούν τα αποδεικτικά στοιχεία και έγγραφα που αναφέρονται στην παρούσα Υπουργική Απόφαση για τρία χρόνια μετά την τελευταία πληρωμή κάθε ενέργειας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'

ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

4.1 ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Η ανεργία αποτελεί σημαντικό παράγοντα στην πολιτική, οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη μιας χώρας. Το πρόβλημα της ανεργίας απασχολεί και θα απασχολήσει τόσο τις βιομηχανικές όσο και τις μη βιομηχανικές χώρες. Κινητοποιήσεις και προβληματισμοί πάνω στο φαινόμενο αυτό εμφανίστηκε σε μεγαλύτερη ένταση στις βιομηχανικά αναπτυγμένες χώρες της Δυτικής Ευρώπης, μέχρι στιγμής δεν έχει δοθεί ένας κοινά αποδεκτός ορισμός από τις δημόσιες υπηρεσίες που ασχολούνται με το φαινόμενο της ανεργίας.

Σύμφωνα με τον ΟΑΕΔ άνεργος θεωρείται κάθε άνθρωπος που δηλώνεται στα γραφεία ευρέσεως εργασίας και είχε εργαστεί προηγουμένως ένα χρονικό διάστημα. Ενώ σύμφωνα με την Ε.Σ.Υ.Ε άνεργος θεωρείται κάθε ένας που δεν εργάζεται.

Παρόλο που στην τρέχουσα γλώσσα όταν γίνεται λόγος για την ανεργία εννοούμε την κυρίως ανεργία των εργατών, υπαλλήλων και άλλων μισθωτών, στην οικονομική ζωή μπορεί να βρεθεί άνεργος και οποιοσδήποτε άλλος συντελεστής της παραγωγής, όπως το έδαφος, οι μηχανές κλπ.

Στο θεωρητικό σχήμα του πλήρους συναγωνισμού, η ανεργία δεν θα έπρεπε να είναι παρά παροδική, αφού το πλεόνασμα της προσφοράς ενός συντελεστή της παραγωγής σε σχέση με τη ζήτησή του, θα έπρεπε να προκαλέσει την πτώση της τιμής του ως ένα σημείο που η ζήτηση και η προσφορά θα ισορροπούσαν πάλι. Αυτό όμως προϋποθέτει όχι μόνο ότι η τιμή των συντελεστών της παραγωγής μπορεί να μεταβάλλεται αρκετά εύκολα, αλλά ότι και αυτοί οι ίδιοι οι συντελεστές μπορεί να μεταφέρονται αρκετά εύκολα και να κινούνται από μια απασχόληση σε άλλη, ώστε να εξασφαλίζεται η γρήγορη επαναχρησιμοποίησή τους.

Στην πραγματικότητα, οι προϋποθέσεις αυτές μπορεί και να μην ισχύουν, επειδή πολλοί συντελεστές της παραγωγής (όπως για παράδειγμα ένας δεδομένος τύπος παγίου κεφαλαίου και ειδικευμένης εργατικής δύναμης) δεν μπορούν, όσο εύκολα χρειάζεται, να μεταφερθούν και να κινηθούν γι' αυτό ακόμη και μεγάλη μείωση της αμοιβής τους δεν μπορεί να τους εξασφαλίσει μια καινούργια απασχόληση. Επιπλέον, οι τιμές υπόκεινται συχνά σε ποικίλης φύσεως δεσμεύσεις, που τις εμποδίζουν να προσαρμοστούν στις καινούργιες συνθήκες.

Τέλος, η εγκατάλειψη του μοντέλου της πλήρους απασχόλησης αποτυπώνεται καθαρά στη στρατηγική της ελαστικοποίησης της αγοράς εργασίας, που προωθούν οι επιχειρηματικοί κύκλοι σήμερα. Η επιδίωξη της ευελιξίας στην αγορά εργασίας έχει οδηγήσει το 1988 το ποσοστό των εργαζομένων, που εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση να έχει φθάσει το 13,2%. Ταυτόχρονα, το 10% των μισθωτών εργάζεται με σύμβαση ορισμένου χρόνου και στα ποσοστά αυτά δεν συμπεριλαμβάνονται οι περιστασιακά εργαζόμενοι στο φασόν, η εργασία με κλήση, η εργασία το Σαββατοκύριακο, κλπ.

Μια από τις δυσκολότερες στιγμές της ζωής του κάθε ανθρώπου είναι, όταν μετά τις γυμνασιακές του σπουδές ή και γρηγορότερα πρέπει να διαλέξει το επάγγελμά του, όταν πρέπει να αποφασίσει τι εργασία θα κάνει για να ζήσει. Είναι η χρυσή στιγμή της ζωής του, μα και η πιο κρίσιμη, γιατί από εκεί θα ξεκινήσει η επιτυχία ή αποτυχία του, που θα τον οδηγήσουν στη νίκη ή στην καταστροφή. Είναι η ώρα της μεγάλης απόφασης, όταν θα ακολουθήσει την οδό του επαγγελματικού προσανατολισμού και θα λάβει υπεύθυνη θέση στην κοινή προσπάθεια της ανθρωπότητας για δημιουργία.

Εύκολα καταλαβαίνει κανείς, πόση σημασία έχει όχι μόνο για το άτομο, αλλά και για την κοινωνία ολόκληρη ο σωστός επαγγελματικός προσανατολισμός. Όσο όμως και σωστός να είναι ο επαγγελματικός προσανατολισμός ο κάθε νέος μπορεί εύκολα να εξαπατηθεί και αυτό γιατί στις μέρες μας παρατηρείται έντονα το φαινόμενο της ανεργίας.

Μπορεί κάποιος να έχει άπειρες γνώσεις και να έχει κοπιάσει αρκετά όμως να στην κατάσταση που να επιθυμεί να εργαστεί αλλά να μην βρίσκει εργασία, αυτό είναι ένα κοινωνικοοικονομικό φαινόμενο. Είναι το συνηθισμένο φαινόμενο το οποίο ονομάζεται ανεργία.

Ανεργία καλείται το πλεόνασμα του εργατικού δυναμικού που είναι ικανό και προσφέρεται για εργασία και απασχόληση αλλά η προσφορά του αυτή δεν συναντά στην αγορά εργασίας την αντίστοιχη ζήτηση για απασχόληση. Η ανάγκη αυτή λοιπόν για εργασία ή ακόμη και για μερική ή ολική απασχόληση οδήγησε στη δημιουργία των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης. Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι ορισμένα σχολεία τα οποία έχουν σαν απώτερο σκοπό την καταπολέμηση της ανεργίας σε ένα επιθυμητό ποσοστό ή ακόμα και την εξάλειψή της.

4.2 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 όταν του ζητείται μια συμβουλή στην παραγωγή μικρότερη από αυτήν που, στη δεδομένη στιγμή, θα ήταν ικανό και διατεθειμένος να προσφέρει. Το γεγονός ότι, όταν γίνεται λόγος για ανεργία, το ενδιαφέρον συγκεντρώνεται προ πάντων στην ανεργία που πλήττει τους εργαζόμενους, οφείλεται στις άμεσες και καταφανείς κοινωνικές συνέπειες που συνδέονται με αυτόν τον ιδιαίτερο τύπο απασχολήσεως. Και πραγματικά, η εργασία δεν είναι εμπόρευμα και όταν δεν βρει αγοραστή μπορεί να αποθηκεύεται σε μια προσφορότερη στιγμή και ο μισθός δεν είναι μόνο ενός συντελεστή της παραγωγής, αλλά και απαραίτητο για τον εργάτη και την οικογένειά του. Στο γεγονός αυτό οφείλεται και η τάση, που εκδηλώνεται συνεχώς ευρύτερα σε όλες τις χώρες, να αναλάβει το κράτος το έργο της εξάλειψης του φαινομένου και να μειώσει τις συνέπειές της προς τους ανέργους και με άλλα μέτρα πρόνοιας.

Υπάρχουν διάφοροι τύποι ανεργίας (που όλοι προσπαθούν να πλήξουν κάθε συντελεστή της παραγωγής, εδώ θα τους εξετάσουμε ιδιαίτερα σε σχέση με την εργασία) : Φυσιολογική ανεργία, εποχική ανεργία, τεχνολογική ανεργία, κυκλική ανεργία, χρόνια ανεργία και διαρθρωτική ανεργία.

1. **ΦΥΣΙΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ** : Λέγεται και ανεργία. Είναι αυτή που υπάρχει πάντα σε κάθε οικονομικό σύστημα και κάθε στιγμή υπάρχει ένα μικρό ποσοστό

εργατών, που θέλουν να εγκαταλείψουν μια απασχόληση, πρέπει να σταταλήσουν όμως ημέρες για να αναζητήσουν καινούργια.

2. **ΕΠΟΧΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ** : Είναι αντίθετα αυτή που εμφανίζεται σε ορισμένες περιόδους του χρόνου και σε βαθμό αρκετά σταθερό, σε συγκεκριμένες μορφές δραστηριότητας, υποκείμενες άμεσα και έμμεσα στις ατμοσφαιρικές μεταβολές (γεωργία, οικοδομικές εργασίες, είδη ενδύσεως, ξενοδοχειακή βιομηχανία, ανθρακωρυχεία). Μερικοί εργαζόμενοι έχουν βρει τον τρόπο να αντιμετωπίζουν αυτόν τον τύπο ανεργίας με το συνδυασμό διαφόρων εποχιακών επαγγελμαμάτων ή με τη μετακίνησή τους από έναν τόπο σε άλλον.
3. **ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ** : Είναι αυτή που οφείλεται στην υιοθέτηση νέων παραγωγικών μεθόδων, που κάνουν να πλεονάζουν οι προϋπάρχουσες εργατικές δυνάμεις, είτε επειδή καθιστούν απαραίτητη την απασχόληση των εργαζομένων με διαφορετικές ικανότητες και ειδικευση. Αίτια εχθρότητας για 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 βιομηχανικούς 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.
4. **ΚΥΚΛΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ** : Είναι αυτή η μορφή ανεργίας που εμφανίζεται στις περιόδους ύφεσης, δηλαδή στην κατιούσα πορεία του οικονομικού κύκλου. Για την καταπολέμηση της το κράτος χρησιμοποιεί, εκτός από τα μέτρα πρόνοιας για ανέργους όλα τα μέσα της «αντικυκλικής πολιτικής» ή της «συγκυρίας» (δημόσια έργα, πιστωτικές διευκολύνσεις στις επιχειρήσεις κ.λ.π).
5. **ΧΡΟΝΙΑ ΑΝΕΡΓΙΑ** : Είναι αυτή η ανεργία που παρατηρείται ακόμη και εκτός των περιόδων ύφεσης, όταν σε μια χώρα ο ρυθμός της οικονομικής δραστηριότητας έχει καθηλωθεί σε ένα επίπεδο ισορροπίας (που το χαρακτηρίζει η 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 οικονομικά χώρες επισήμανα ο Τζων Μαΐνναρντ Κένυς 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 την σταθεροποίηση της οικονομικής δραστηριότητας (αντικυκλική πολιτική) αλλά και να φροντίζει ώστε η δραστηριότητα αυτή να σταθεροποιείται σε επίπεδο ικανό να εξασφαλίζει την πλήρη απασχόληση.
6. **ΔΙΑΠΘΡΩΤΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ** : Είναι χαρακτηριστική των υποανάπτυκτων χωρών και διακρίνεται από τους άλλους τύπους, επειδή δεν έχει τον χαρακτήρα συμπτωματικού και κατά κάποιον τρόπο εξαιρετικού γεγονότος, αλλά εξαρτάται από τους όρους υπό τους οποίους μονίμως διατελεί η χώρα όπως : στενότητα φυσικών πόρων ή κεφαλαίων, έλλειψη δημογραφικής ισορροπίας, έλλειψη εκπαίδευσης και τεχνικών ικανοτήτων. Η εξάλειψή της είναι δυνατή μόνο με τη

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

7. **ΣΤΟΙΧΕΙΑΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ** : 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%.

Η πλήρης ή μερική ανεργία προκαλείται από κρίση ή από μείωση της οικονομικής δραστηριότητας. Τον περασμένο αιώνα ο συντελεστής της ανεργίας αυτής που έφτασε ως τα 20% αποτελούσε μια από τις πιο έκδηλες ενδείξεις της οικονομικής ύφεσης. Σήμερα ο συντελεστής της ανεργίας αυτής δεν ξεπερνά το 7% ακόμα και σε εποχή μεγάλης ύφεσης.

4.3 Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΟΥ ΕΛΛΑΔΙΚΟΥ ΧΩΡΟΥ

Χαρακτηριστικό των υποανάπτυκτων οικονομικά χωρών είναι όχι μόνο η έλλειψη κατάλληλης διοικητικής και οικονομικής οργάνωσης αλλά και η ύπαρξη σχετικού υπερπληθυσμού και μεγάλης ανεργίας. Η περιορισμένη ανάπτυξη των οικονομικών πόρων των καθυστερημένων χωρών, και ο αυξανόμενος με ταχύτητα, πληθυσμός τους, γεννάει το οξύ πρόβλημα της ανεργίας σε αυτές. Το πρόβλημα αυτό χαρακτηρίζει και την ελληνική οικονομία ιδίως το έτος 1922, που με τη Μικρασιατική Καταστροφή, ο πληθυσμός της χώρας αυξήθηκε απότομα, κατά 1200000 πρόσωπα, στερημένα οικονομικών πόρων. Το πρόβλημα έχει εξαιρετική σπουδαιότητα μέσα στα πλαίσια του συνόλου των προβλημάτων της χώρας.

Το 1948 ο Ο.Η.Ε. ανέλαβε ευρύτατη έρευνα για τα αίτια, την έκταση και τις μορφές της ανεργίας, όπως και την πολιτική αντιμετώπισής της. Τα ερωτηματολόγια της έρευνας και ιδίως αυτά που αναφέρονται στα έτη 1950, 1951, 1952, τόσο από άποψη πληρότητας όσο και από άποψη επιστημονικής ενημερότητας, χαρακτηρίζονται εξαιρετικής σημασίας.

Στη σύνταξη των ερωτηματολογίων φανερή είναι η επίδραση του Κένυς και των συνεργατών του. Οι απαντήσεις των διαφόρων κρατών στα ερωτηματολόγια δημοσιευμένες σε πολυγραφημένες εκδόσεις από τον Ο.Η.Ε. αποτελούν πολύτιμα βοηθήματα για τον μελετητή της ανεργίας και της οικονομικής πολιτικής για την πλήρη εργατική απασχόληση.

Η Ελλάδα απάντησε σε τέσσερα από αυτά τα ερωτηματολόγια τα οποία στάλθηκαν από τον Ο.Η.Ε. Μέσα σε αυτά τα ερωτηματολόγια είναι δυνατή η διερεύνηση των αιτιών και ιδιομορφιών της ανεργίας στον τόπο μας.

Η χώρα μας έζησε πολλά χρόνια κάτω από την πίεση τριών εντόνων προβλημάτων: Αυτά ήταν, το δημογραφικό πρόβλημα, το πρόβλημα της ελάχιστης εσωτερικής αποταμιεύσεως και το πρόβλημα του ελλειμματικού ισοζυγίου λογαριασμών. Τα προβλήματα αυτά είχαν και εξακολουθούν να έχουν αντίκτυπο στην αγορά εργασίας.

4.4 Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟΝ 20^ο ΑΙΩΝΑ

Το δημογραφικό πρόβλημα της χώρας μας σημείωσε κρίσιμη καμπή τον 20^ο αιώνα. Κατά την πρώτη εικοσαετία του αιώνα μας καταβλήθηκε μεγάλη προσπάθεια για να αντιμετωπισθεί το πρόβλημα με την εξωτερική μετανάστευση. Μετά το δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο η λύση αυτή παρεμποδίστηκε από τα απαγορευτικά μέτρα της μεταναστεύσεως των χωρών προορισμού. Την όξυνση του δημογραφικού προβλήματος επιδείνωσε ακόμη περισσότερο η μετά τη μικρασιατική καταστροφή είσοδος στη χώρα 1200000 προσφύγων.

Η διέξοδος από τη δύσκολη κατάσταση αναζητήθηκε στην πληρέστερη εκμετάλλευση των εγχώριων παραγωγικών πόρων. Η εκμετάλλευση αυτή επιδιώχθηκε από το ένα μέρος με την αύξηση του κεφαλαιουχικού εξοπλισμού της χώρας μέσα από το εξωτερικό και από το άλλο μέρος με την αγροτική μεταρρύθμιση. Η δανειακή αυτή ενίσχυση επέτρεψε τόσο τις παραγωγικές επενδύσεις, όσο και τη συμπλήρωση του εφοδιασμού της χώρας σε μέσα διατροφής, συντηρήσεως και κινήσεως του παραγωγικού μηχανισμού.

Με τη ενίσχυση αυτή έγινε δυνατή η μέχρι του 1932 κάλυψη των ελλειμμάτων του ισοζυγίου των λογαριασμών της χώρας και η εξασφάλιση μιας υποφερτής οικονομικής ισορροπίας (σε επίπεδο ανώτερο του επιπέδου του 1922), με τη βοήθεια βέβαια, της αυξήσεως του πραγματικού κοινωνικού εισοδήματος της χώρας. Η πιο πάνω αναφερθείσα διέξοδος της πλησιέστερης εκμετάλλευσης των εγχώριων πόρων δεν μπόρεσε να αποδώσει τους καρπούς της σε πληρότητα εξαιτίας του Δεύτερου Παγκοσμίου Πολέμου. Ο πόλεμος αυτός και η κατοχή με τις κάθε είδους καταστροφές τους, οπισθοδρόμησαν την ανέλιξη της Ελληνικής Οικονομίας και συντέλεσαν στη νέα επιδείνωση του δημογραφικού και του γενικότερου οικονομικού προβλήματος της χώρας. Η κατάσταση αυτή αντιμετωπίστηκε με την προσπάθεια για αποκατάσταση του κεφαλαιουχικού εξοπλισμού της χώρας που είχε καταστραφεί με την αναδιάρθρωση της οικονομίας για πληρέστερη εκμετάλλευση των εγχωρίων πόρων, αύξηση του επιπέδου της εργατικής απασχόλησης και του κοινωνικού εισοδήματος.

Συνεχίζοντας αναφερόμαστε στη μεταπολεμική περίοδο, κατά την οποία αυτοί που επέζησαν από τον καταστροφικό Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο ξεκινούσαν σχεδόν από την αρχή να φτιάξουν την κατεστραμμένη και λεηλατημένη από τους κατακτητές Γερμανούς χώρα. Τα δεινά όμως των Ελλήνων συνεχίστηκαν με τον Εμφύλιο Πόλεμο, ένα από τα πιο μαύρα κεφάλαια της ιστορίας αυτού του τόπου. Τρία χρόνια γεμάτα βαρβαρότητα, αίμα και πάθος.

Δεν θα σταθούμε όμως σε αυτό το άγνωστο ακόμα στην αληθινή του μορφή, κεφάλαιο της ελληνικής ιστορίας, που ακόμη και σήμερα δεν έχει διαφωτιστεί, αλλά θα πρέπει να τονιστεί η οικονομική ζημιά που προκάλεσε αυτός ο πόλεμος. Πόλεμος που λάμβανε χώρα σε κάθε πόλη, σε κάθε χωριό, πόλεμος που δεν άφηνε τη γεωργία και τη βιοτεχνία να αναπτυχθούν, μιας και οι πιο πολλοί τεχνίτες, τα πιο πολλά εργατικά χέρια, είχαν βγεί στα βουνά, είχαν επιστρατευθεί, ήταν πολιτικοί κρατούμενοι ή εξόριστοι. Η Ελλάδα λοιπόν για τρία και πλέον χρόνια ήταν καμένη γη.

4.5 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Ο πιο ουσιαστικός νόμος που θεσπίστηκε ποτέ για την πραγματική αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας στη χώρα μας ήταν ο 1545/65, ο οποίος αναφέρεται στο Εθνικό Σύστημα προστασίας από την ανεργία άλλες συναφούς διατάξεις, ο οποίος δημοσιεύτηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας στο πρώτο της τεύχος, στο φύλλο 91 στις 20 Μαΐου 1985.

Σύμφωνα με τον πιο πάνω Νόμο στον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού ανατίθεται η εφαρμογή και λειτουργία εθνικού συστήματος προστασίας από την ανεργία με σκοπό την προστασία των εργαζόμενων από τις συνέπειες που δημιουργεί η ανεργία.

Οι τελευταίες δεκαετίες του 20^{ου} αιώνα σηματοδεύτηκαν από ανησυχητική αύξηση της μαζικής ανεργίας και υποαπασχόλησης του εργατικού δυναμικού. Στην χώρα μας, εκατοντάδες χιλιάδες άντρες και γυναίκες, ικανοί για εργασία, είναι καταδικασμένοι σήμερα σε αναγκαστική αργία και άλλες εκατοντάδες χιλιάδες υποαπασχολούνται. Εννοείται ότι η ανεργία ήταν πάντα μάστιγα για τους εργαζομένους. Στην εποχή μας όμως πήρε άλλες ποιοτικές διαστάσεις. Από την 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, συνέχει ανέργους και απασχολούμενους. Η δουλειά έχει γίνει σήμερα για πολλούς άπιαστο όνειρο.

Η επικίνδυνη διόγκωση της μαζικής ανεργίας στην χώρα μας, αποτελεί εκδήλωση της βαθιάς κρίσης του εξαρτημένου μοντέλου ανάπτυξης του ελληνικού καπιταλισμού στην 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 περίπου 10% του εργατικού δυναμικού της χώρας έχει αποκλειστεί άμεσα από την παραγωγική διαδικασία και τις υπηρεσίες. Οι απολύσεις έχουν πάρει πρωτοφανείς διαστάσεις. Στα χρόνια 1999 - 2002, σύμφωνα με τα επίσημα στατιστικά στοιχεία (εγγεγραμμένες απολύσεις) έγιναν 2.426.146 απολύσεις. Αναμφίβολα αριθμός ανατριχιαστικός σε σχέση με τον οικονομικά ενεργό πληθυσμό της χώρας μας. Και δεν είναι μόνο η ποσοτική πλευρά του προβλήματος, όπου σχεδόν το 10% του πιο πολύτιμου και δημιουργικού παράγοντα της εργατικής δύναμης, αναγκαστικά εκτοπίζεται από την δουλειά, αλλά το πιο κρίσιμο σημείο είναι η ποιοτική του πλευρά.

Η ανεργία έχει πλήξει περισσότερο από κάθε άλλη φορά την νέα γενιά, τις γυναίκες, τους ειδικευμένους εργαζομένους και επιστήμονες. Το ποσοστό των νέων ανέργων κάτω της ηλικίας των 30 ετών, ξεπερνά το 60% όλων των ανέργων του τόπου. Οι γυναίκες έχουν το «προνόμιο» να είναι πρώτες στις απολύσεις και οι τελευταίες στις προσλήψεις. Σύμφωνα με την Ε.Σ.Υ.Ε., το 1999 οι άνεργοι πτυχιούχοι των ανωτάτων, ανωτέρων σχολών και με απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης, ανέρχονταν σε 150.000 άτομα.

Μελλοντικά η κατάσταση στην αγορά εργασίας της εργατικής δύναμης περιπλέκεται και θα οξύνεται, γιατί η εισβολή των επιτευγμάτων της νέας τεχνικής και τεχνολογίας, της μικροηλεκτρονικής, της ρομποτικής και πληροφορικής, δεν εισάγεται μόνο στους κλάδους της βιομηχανίας και γενικά στον τομέα της υλικής παραγωγής, μα εντατικά διεισδύουν οι νέες τεχνολογίες και στις υπηρεσίες, με συνέπεια να μην μπορούν να βρουν δουλειά αυτοί, που αποδεσμεύονται από την εργασιακή διαδικασία σε άλλους κλάδους της οικονομίας.

Οι συνέπειες από την ανεργία είναι πολλαπλές, ποικίλες και ολέθριες. Ο ακριβής προσδιορισμός τους είναι δύσκολος, απαιτεί ειδικές έρευνες, μελέτες και δειγματοληπτικές εργασίες. Το πρόβλημα είναι πολυσύνθετο και εξαρτάται από πολλούς παράγοντες. Κι αυτό, γιατί οι επιπτώσεις από την ανεργία είναι άμεσες και έμμεσες, μερικές και συνολικές, βραχυπρόθεσμες και μακρόπνοες, οικονομικές και επαγγελματικές, πολιτικές και κοινωνικές, ιδεολογικές, πολιτιστικές, ψυχολογικές κ.λ.π. Άλλωστε, υπάρχει παντελής ανυπαρξία επίσημων στοιχείων, σχετικά με το αντικείμενο, που πραγματεύεται το άρθρο τούτο.

4.5.1. Πτώση του βιοτικού επιπέδου

Η μαζική ανεργία επιδρά άμεσα στην γενική χειροτέρευση της οικονομικής κατάστασης της εργατικής τάξης. Με την ανεργία μειώνεται το ποσοστό συμμετοχής των εργατών στην κατανομή του εθνικού εισοδήματος. Σήμερα εκατοντάδες χιλιάδες άνεργοι, ανεξάρτητα από την διάρκεια, που μένουν χωρίς δουλειά, δεν απολαμβάνουν αμοιβές. Κι αυτοί αποτελούν μια μεγάλη μερίδα της μισθωτής εργασίας στην Ελλάδα, περίπου το 1/6 όλων των μισθωτών. Η επίσημη κυρίαρχη προπαγάνδα ενώ στην ουσία αποσιωπά το μεγάλο δράμα των ανέργων, από την άλλη προβάλλει το επιχείρημα της επιδότησης των ανέργων.

Μα και αυτά τα πενήχρα κονδύλια που χορηγούνται για τους ανέργους, όλο και περιπλέκονται. Ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.) συνιστά: «**Οι βιομηχανικές χώρες της Δύσης, πρέπει να βάλουν χαλινάρι στις δαπάνες για κοινωνικά προγράμματα**» (Πηγή: ΕΞΠΡΕΣ, 1 Γενάρη 1984). Χωρίς καμμία υπερβολή, μπορούμε να πούμε ότι στην Ελλάδα η προστασία των ανέργων είναι σχεδόν ανύπαρκτη.

Η δε διαδικασία απόκτησης και αυτού του δικαιώματος επιδότησης είναι ένας πραγματικός γολγοθάς και το ύψος του επιδόματος είναι πολύ χαμηλό.

Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), οι επιδοτούμενοι άνεργοι το 2000 ανέρχονταν σε 55.996 άτομα (Πηγή: ΚΕΡΔΟΣ 22-01-1988). Ενώ όμως την ίδια χρονιά έγιναν 212.256 απολύσεις, οι μόνιμοι άνεργοι υπερέβαιναν τους 350.000. Επομένως, μπορούμε να συμπεράνουμε, ότι το 18-20% των μισθωτών στερείται άμεσα των αποδοχών, οι εργαζόμενοι, που διώχτηκαν από την δουλειά και οι οικογένειές τους στερούνται των βασικών οικονομικών μέσων ύπαρξης, διατροφής, ένδυσης, υπόδησης, υγείας, στέγασης, αναψυχής, κ.λ.π.

Η μαζική ανεργία είναι ένας από τους βασικούς παράγοντες, που επιδρά όχι μόνο στην σχετική, μα και στην απόλυτη χειροτέρευση της κατάστασης της εργατικής τάξης. Όχι μόνο αφαιρεί άμεσα μισθούς και μεροκάματα από ένα σημαντικό τμήμα της εργατικής τάξης, μα και συμπιέζει προς τα κάτω τις πραγματικές αμοιβές των απασχολουμένων. Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας (Εθνικοί Λογαριασμοί), το μερίδιο των μισθών σαν ποσοστό του Ακαθάριστου Εγχωρίου Προϊόντος (ΑΕΠ), μειώθηκε από 41% το 1992 σε 39,8% το 1997 (Πηγή: ΡΙΖΟΣΠΑΣΤΗΣ, 28-04-1998).

Δεν είναι διόλου τυχαίο το γεγονός, ότι με την αυξανόμενη ανεργία τα τελευταία χρόνια σημειώθηκε πτώση των πραγματικών εργατικών αποδοχών. Με βάση υπολογισμούς από στοιχεία της Ε.Σ.Υ.Ε., στα χρόνια 1999 – 2001, οι εργάτες της βιομηχανίας έχασαν το 20% της αγοραστικής τους δύναμης, οι υπάλληλοι του λιανικού εμπορίου το 17%. Μόνο το 1998 οι πραγματικοί μισθοί των οικοδόμων έπεσαν κατά

13,6%, των εργαζομένων στο δέρμα κατά 15,1% και στο μέταλλο κατά 12,7%. Άλλα στοιχεία δείχνουν ότι οι πραγματικοί μισθοί μειώθηκαν σε σύγκριση με το 1995 κατά 10,7% το 1998 και κατά 13,3% το 1999 (Πηγή: ΝΑΥΤΕΜΠΟΡΙΚΗ 29-06-2000).

Μετά τα αντεργατικά μέτρα, που πήρε η κυβέρνηση τον Οκτώβριο του 1996 και τις Πράξεις Νομοθετικού Περιεχομένου, σημειώθηκε πραγματική έξαρση των τιμών, που συνοδεύτηκε από μαζικές απολύσεις και μείωση των πραγματικών μισθών. Επακόλουθο ήταν η μεγάλη απώλεια της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων. Στην μεταποιητική βιομηχανία, οι πραγματικοί μηνιαίοι μισθοί σημείωσαν πτώση κατά 11,7% το 1996 και κατά 5,7% το 1997, ενώ στο λιανικό εμπόριο αντίστοιχα κατά 9,7% και 5,6% (Πηγή: ΕΠΙΛΟΓΗ «Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ 1997 / 1998», σελ. 27).

Στην συζήτηση που έγινε στην Βουλή στις 20-05-1999, αναφέρθηκε ότι στην διάρκεια του λεγομένου σταθεροποιητικού προγράμματος 1996 – 1997, μειώθηκαν οι μισθοί κατά 18,4%. Οι βιομήχανοι από καιρό απαιτούν μια πολιτική, που θα κτυπούσε τα εργατικά εισοδήματα για να αυξάνουν τα κέρδη τους. Από το 1995 απαιτούσαν μια πολιτική, όπου *«η μείωση των πραγματικών εισοδημάτων πρέπει να αποκτήσει υψηλή προτεραιότητα»* (Πηγή: ΔΕΛΤΙΟ Σ.Ε.Β., Ιανουάριος 1999, σελ. 8). Ενώ η ανεργία από το 1979 διογκωνόταν ραγδαία, τα κέρδη των βιομηχάνων αυξάνονταν με γοργό ρυθμό.

Αξιοσημείωτο είναι και το γεγονός, ότι στην ελληνική βιομηχανία, στα χρόνια 1993 – 1996, τα μικτά κέρδη των εταιριών σχεδόν διπλασιάστηκαν, ενώ η απασχόληση μειώθηκε κατά 20.334 άτομα.

Στο τέλος αυτού του σημείου, θα θέλαμε να υπογραμμίσουμε, ότι η αύξηση της εφεδρικής στρατιάς των ανέργων, αξιοποιείται από το κεφάλαιο για την ενδυνάμωση της εκμετάλλευσης του ασχολουμένου τμήματος της εργατικής τάξης. Όσο μεγαλύτερες διαστάσεις παίρνει η ανεργία, τόσο πιο εύκολα οι καπιταλιστές με τον «μπαμπούλα» των απολύσεων εργατών και την αντικατάστασή τους από ανέργους, καταφέρνουν να κτυπούν τους εργατικούς μισθούς και να αφαιρούν κερδισμένες με αγώνες και θυσίες κατακτήσεις των εργαζομένων.

4.5.2. Εντατικοποίηση της εργασίας

Αναφέραμε προηγουμένως, ότι με τον «μπαμπούλα» των απολύσεων οι καπιταλιστές αναγκάζουν τους εργαζομένους να δουλεύουν πιο εντατικά, να καταναλώνουν περισσότερη μυϊκή και πνευματική δύναμη στην μονάδα του χρόνου. Η εργοδοσία κτυπά κεκτημένα δικαιώματα των εργαζομένων και παραβιάζει κατάφορα την αστική νομοθεσία. Αυτό το παραδέχονται και οι επιθεωρήσεις εργασίας στις εκθέσεις τους για την καταπάτηση του ωραρίου, της ανάπαυσης, της νυκτερινής εργασίας, της παράνομης εργασίας ανηλίκων παιδιών, των αδειών κ.λ.π. Ενώ το 1995 δόθηκαν για υπερωριακή απασχόληση άδειες σε 508.844 άτομα για σύνολο ωρών 6.904.425, το 1996 δόθηκαν σε 426.295 άτομα για σύνολο ωρών 8.060.472, δηλαδή, σημειώθηκε μείωση του αριθμού των απασχολουμένων με υπερωριακή απασχόληση και αύξηση των ωρών. Πράγμα που σημαίνει εντατικοποίηση της εργασίας. Στα χρόνια 1991 – 1995, δόθηκαν άδειες σε επιχειρήσεις για νυκτερινή εργασία γυναικών, όπου εργάστηκαν 44.686 εργάτριες. Μερικές επιχειρήσεις πήραν από το Υπουργείο Εργασίας μέχρι και 30 φορές άδειες τον χρόνο για νυκτερινές δουλειές γυναικών.

Στα χρόνια 1992 - 1997, στις υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας, διαβιβάστηκαν 122.636 εργατικές διαφορές, για καταγγελία σύμβασης εργασίας, για μισθούς, καθυστέρηση κ.λ.π., από τις οποίες μόνο οι 58.041 λύθηκαν και οι υπόλοιπες πέρασαν στις καλένδες του χρόνου.

Όπως βλέπει ο αναγνώστης από τα επίσημα στοιχεία του Υπουργείου, όλα αυτά συμβαίνουν τον καιρό που απολύονται εκατοντάδες χιλιάδες εργαζόμενοι. Από την μια μεριά οι επιχειρήσεις διώχνουν εργάτες από την κανονική δουλειά κι από την άλλη προσλαμβάνουν με την τακτική της μερικής απασχόλησης για δουλειά τη νύκτα, τις Κυριακές, για δουλειά στο σπίτι, προσλαμβάνουν ανηλίκους, ζητούν υπερωρίες κ.λ.π. Στην συνέχεια, θα δώσουμε μερικές μαρτυρίες από συνεντεύξεις εργατών και εργατριών, που αφορούν την εντατικοποίηση της εργασίας. Μια εργάτρια από την Τριούμφ, λέει για τις απολύσεις: *«Δουλεύουμε με το κουπόνι και με ακόρντ. Είμαστε 40 εργάτριες στη σειρά και η δουλειά της μιας εξαρτάται από της άλλης. Ο προϊστάμενος κάθεται με το χρονόμετρο στο χέρι και ελέγχει ποια έκανε τον λιγότερο χρόνο για ένα γάζωμα. Σ' αυτόν τον χρόνο πρέπει να συμπιεστεί ο χρόνος όλων μας ... μας δείχνουν σε βίντεο την εργάτρια που χωρίς να σηκώνει κεφάλι συμπίεσε τον χρόνο παραγωγής στο λιγότερο δυνατό»*. Έτσι λοιπόν, κατά τον ισχυρισμό των αρμοδίων και κατά τις εταιρίες «οι διαθεσιμότητες και οι απολύσεις έχουν αιτιολογηθεί σαν απολύσεις λόγω μείωσης της απόδοσης» (ΠΗΓΗ: ΕΡΓΑΤΟΪΠΑΛΛΗΛΙΚΗ ΦΩΝΗ, 21 Μαρτίου 1995).

Μια άλλη εργάτρια στην «Ελληνίδα» δήλωσε: *«Δουλεύουμε μέσα σε αυθγιεινές συνθήκες, χωρίς εξαερισμό με υγρασία και χυούδι. Σε μερικά τμήματα δεν αντέχουν οι εργάτριες και μετακινεί άλλες από άλλα τμήματα, αντί να προσλάβει άνεργες. Και όχι μόνο αυτό, αλλά συστηματικά απολύει κάθε μήνα σχεδόν περίπου 2%»*.

Στην κλωστοϋφαντουργία, πολλές γυναίκες που μένουν χωρίς δουλειά, αναγκάζονται μετά να ασχοληθούν με φασόν ή κάνουν διάφορες άλλες δουλειές, άλλες πάλι κουρασμένες και απογοητευμένες γυρίζουν στο σπίτι. Η εργαζόμενη νεολαία είναι μία άλλη πηγή κερδών για την εργοδοσία. Ο νέος και η νέα, που δουλεύουν στα κλωστοϋφαντουργεία μέχρι τα 18 τους χρόνια, για 9 μήνες δουλεύουν σαν ανειδίκευτοι εργάτες σε ειδικευμένη βέβαια εργασία, προσφέροντας τον νεανικό τους μόχθο βορά στα υπερκέρδη των βιομηχάνων (Πηγή: ΕΡΓΑΤΟΪΠΑΛΛΗΛΙΚΗ ΦΩΝΗ, 21-03-1995).

Δίνουμε τον λόγο και σε έναν ειδικό εργατολόγο: *«Ο εργαζόμενος - λέει - για να εξασφαλίσει την μονιμότητά του και να δείξει καλή διαγωγή στο "αφεντικό", εντείνει στο έπακρο τον ρυθμό της δουλειάς του, με αποτέλεσμα ο ίδιος να εξοντώνεται και το αφεντικό να καρπώνεται τον ιδρώτα του. Παράλληλα, ο εργοδότης χρησιμοποιώντας τους νεοπροσληφθέντες συμβασιούχους σαν πρότυπο, παρασύρει και τους άλλους εργαζομένους στον ίδιο ρυθμό εργασίας, πετυχαίνοντας έτσι την εντατικοποίηση. Από την άλλη πλευρά, ο εργαζόμενος, υποχρεώνεται πολλές φορές να δουλεύει υπερωριακά, Κυριακές και αργίες, αφού σε κάθε στιγμή κινδυνεύει να βρεθεί χωρίς δουλειά»* (Πηγή: Δ. Τσακίρης, ΕΡΓΑΤΟΪΠΑΛΛΗΛΙΚΗ ΦΩΝΗ, 22-01-1996).

Είναι γνωστό, ότι η εντατικοποίηση της εργασίας επιφέρει ολέθριες συνέπειες στην υγεία των εργαζομένων. Τα ανήλικα παιδιά πέφτουν συχνά θύματα εργατικών ατυχημάτων. *«Τα εργατόπαιδα, που πληρώνουν με το αίμα τους τα εργοδοτικά*

κέρδη, δείχνουν πόσο αλάνθρωπα γίνεται στην χώρα μας η καταπάτηση των δικαιωμάτων του παιδιού, αλλά και κάθε ηθικής αξίας απέναντι στον νέο άνθρωπο, που παραδίδεται στους εργοδότες για να του ρουφήξουν την παιδική του δύναμη»

(Πηγή: ΕΡΓΑΤΟΪΠΑΛΛΗΛΙΚΗ ΦΩΝΗ, 21-06-1996).

Τελειώνοντας το σημείο αυτό, αναφέρουμε ότι στην περίοδο 1999 – 2000, σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία, σημειώθηκαν στην Ελλάδα 295.068 εργατικά ατυχήματα. Οι παραπάνω συγκλονιστικοί αριθμοί μαρτυρούν ότι σε κάθε εργάσιμη ημέρα είχαμε πάνω από 150 εργατικά ατυχήματα.

4.5.3. Επαγγελματική υποβάθμιση

Ο αποκλεισμός του άμεσου παραγωγού από την διαδικασία της παραγωγής, οι δυσκολίες να ξαναπιάσει δουλειά ο άνεργος ή να μην βρει στο επάγγελμά του, στις σύγχρονες συνθήκες ραγδαίας τεχνικής και τεχνολογικής προόδου, μεγάλων απαιτήσεων, υψηλής στάθμης, ειδίκευσης και γνώσεων, αποδεκατίζουν επαγγελματικά πολλούς εργάτες, υποβαθμίζουν την ειδίκευση και εμπειρία στην παραγωγική δραστηριότητα. Το πρόβλημα αυτό απαιτεί επανειδίκευση σε πολλούς κλάδους της οικονομίας, όπως π.χ. στην ελληνική κλωστοϋφαντουργία, η ανυπαρξία προγραμμάτων επανειδίκευσης και δυνατοτήτων μακρόχρονης προγραμματισμένης πολυτεχνικής εκπαίδευσης των νέων οδηγεί σε απογοήτευση, στο να χάνονται όνειρα επαγγελματικής και κοινωνικής σταδιοδρομίας. Σε περιόδους, που συντελούνται άλματα στην τεχνολογία, ο άνεργος νιώθει να χάνεται η επαγγελματική του εμπειρία και να παλιώνει πολύ γρήγορα. Στην ουσία, σε μια μερίδα συντελείται αποειδίκευση, κατάπτωση ικανότητας για πολύπλοκη εργασία.

Η επιτροπή απασχόλησης της Ε.Ο.Κ. παραδέχθηκε ότι «η μακρά απουσία από τακτική εργασία, έχει επίσης αρνητική επίπτωση στην προσωπική παραγωγικότητα και τα προσόντα χάνονται, λόγω της μη χρησιμοποίησής τους – στην περίπτωση των νέων τα αποκτηθέντα προσόντα είναι δυνατόν να χαθούν πριν ακόμη χρησιμοποιηθούν. Επιπλέον, το γεγονός ότι είναι άνεργοι, αποτελεί για πολλούς μια ιδιαίτερη αποθαρρυντική εμπειρία, ώστε να βρίσκουν πολύ δύσκολο να αντισταθμίσουν την έλλειψη εργασίας με την ανάληψη άλλων δραστηριοτήτων». Δεν είναι καθόλου τυχαίο το γεγονός, ότι σήμερα πολλοί χθεσινοί ειδικευμένοι παραγωγικοί εργαζόμενοι πιάνουν δουλειά έξω από το επάγγελμά τους, στις υπηρεσίες, στο εμπόριο, στα καφενεία, στις ταβέρνες, πουλάνε λαχεία, ασχολούνται με το σύστημα ντίλερς, μαζεύουν φρούτα, εξωραΐζουν δάση κ.λ.π. Ο πρόεδρος της «Αλουμίνιον της Ελλάδος», σε συνέλευση του Σωματείου της ΠΕΣΙΝΕ, δήλωσε ότι θα βρει δουλειά για τους συμβασιούχους με την προϋπόθεση να δεχθούν οι εργάτες δουλειές πέρα από την ειδικότητά τους. (Πηγή: ΟΔΗΓΗΤΗΣ, 12Φεβρουαρίου 1996).

Η αποξένωση των εργαζομένων από την παραγωγή, η επαγγελματική τους υποβάθμιση και αποειδίκευση, είναι πολύ χαρακτηριστική σε κλάδους, όπου εργάζονται γυναίκες. Οι γυναίκες γίνονται συχνότερα θύματα της επαγγελματικής υποβάθμισης και ετεροαπασχόλησης.

Συνήθως η εργάτρια, ο νέος εργάτης, που για ένα χρονικό διάστημα μένουν άνεργοι, αναγκάζονται να αναζητούν κάποια απασχόληση πλασιέ ή δουλειά με το κομμάτι στο σπίτι, ζουν όμως μόνιμα με το άγχος της ανασφάλειας.

Για τις γυναίκες, η επαγγελματική υποβάθμιση, σημαίνει στην πραγματικότητα επιστροφή στον ρόλο της «νοικοκυράς του σπιτιού». Οι νέοι απόφοιτοι δεν προλαβαίνουν καλά να γνωρίσουν την εργασία, ενώ αντίθετα ζουν και μάλιστα πιο έντονα εξαιτίας της ηλικίας τους και των ιδιαίτερων αναγκών όλες τις συνέπειες της καπιταλιστικής αποξένωσης.

Εννοείται, πως το πρόβλημα της επαγγελματικής υποβάθμισης και αποειδίκευσης, δεν αφορά μόνο τους ανέργους, όταν μετά από καιρό αποκτήσουν μια δουλειά. Αποτελεί μόνιμο πρόβλημα και των απασχολουμένων στην εποχή της επιστημονικοτεχνικής επανάστασης, της μικροηλεκτρονικής, της ρομποτικής και της εισαγωγής όλο και πιο σύνθετων μεθόδων παραγωγής και υπηρεσιών.

4.5.4. Κοινωνικές επιπτώσεις

Στην εποχή των ηλεκτρονικών υπολογιστών, της μικροηλεκτρονικής, της πληροφορικής και της εξερεύνησης του διαστήματος, ο άνθρωπος στον καπιταλισμό δεν μπορεί να λύσει βασικά προβλήματά του, ακόμα και της εξασφάλισης των βασικότερων μέσων ύπαρξης. Μπροστά σ' αυτήν την αντίθεση, ο άνεργος νιώθει δέος για την ζωή, συχνά υποτιμά τις δυνάμεις του, νιώθει πλέγματα κατωτερότητας, απογοητεύεται, ψάχνει να βρει διέξοδο, που οδηγεί πολλές φορές σε φυγή από την πραγματικότητα. Σε μια έκθεση της Μόνιμης Επιτροπής Απασχόλησης της Ε.Ο.Κ., αναφέρεται ότι: **«Η μακροχρόνια ανεργία κλονίζει την εμπιστοσύνη και την αυτοπεποίθηση ενός ατόμου και οδηγεί σε αισθήματα ταπεινώσης και μοναξιάς ... προκαλεί αλλαγές στην συμπεριφορά και στην δραστηριοποίηση. Πολλοί, αντιμετωπίζοντας ιδιαίτερα παρατεταμένη ανεργία, πέφτουν σε παθητικότητα και απελπισία».**

Σε συνθήκες σταθερής και παρατεταμένης ανεργίας, όπως αυτής που ζούμε στην χώρα μας, αυξάνει απότομα ο αριθμός των ψυχολογικών παθήσεων. Η έρευνα της ψυχιατρικής κλινικής του Πανεπιστημίου Αθηνών, απέδειξε ότι στον γενικό πληθυσμό του Βύρωνα και της Καισαριανής, το 17% του πληθυσμού παρουσιάζει συμπτώματα κατάθλιψης. Απ' αυτούς, τα υψηλότερα ποσοστά ήταν στα οικονομικά φτωχότερα στρώματα, ιδιαίτερα στους ανέργους και ανειδίκευτους εργάτες. Αντίθετα, οι επιχειρηματίες και τα στελέχη επιχειρήσεων βρίσκονται στην πιο χαμηλή κλίμακα (Πηγή: ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΟΣ ΤΥΠΟΣ, 20 Οκτωβρίου 1997).

Το πρόβλημα της κατάθλιψης, σύμφωνα πάντοτε με την έρευνα, εμφανίζεται κατά 4 - 5% αυξημένο στις γυναίκες απ' ότι στους άνδρες. Ενώ το ποσοστό κατάθλιψης στον πληθυσμό της Αθήνας αγγίζει το 11%.

Μια άλλη έρευνα εκτιμά, ότι 1% αύξηση της ανεργίας των μισθωτών σε μια χώρα πέρα από τα φυσιολογικά όρια οδηγεί σε 3,4% αύξηση των διανοητικών παθήσεων.

«Η άνοδος του εθνικού επιπέδου ανεργίας στις Η.Π.Α. κατά 1%, οδηγεί σε αύξηση του αριθμού των θανάτων κατά 37.000 άτομα, συμπεριλαμβανομένων και των 920 αυτοκτονιών και των 630 εκκλησιαστικών ενεργειών, του αριθμού των ασθενών που μπήκαν σε κρατικά ψυχιατρεία κατά 4.000, και των φυλακισμένων κατά 3.000 άτομα» (Πηγή: Προβλήματα Ειρήνης και Σοσιαλισμού, Νο 5/1995, σελ. 49).

Σε μια έρευνα στο Πανεπιστήμιο Τζον Χόπκινς, διαπιστώνεται ότι κάθε πρόσθετη μονάδα στις εκατό ανεργίας, επέφερε σημαντική άνοδο στις ασθένειες, τον αλκοολισμό, τις ανθρωποκτονίες και τις αυτοκτονίες (Πηγή: Wall Street Journal, 25 Αυγούστου 1995).

Δίνουμε στην συνέχεια, εκτεταμένη περικοπή από την εργασία του Michael Paventi:

«Οι αυτοκτονίες - γράφει - είναι η τρίτη, κατά σειρά, αιτία θανάτου των νέων και είναι ιδιαίτερα συνηθισμένο φαινόμενο στους ανέργους νέους. Συνολικά περισσότεροι από 27.000 Αμερικανοί αφαιρούν την ζωή τους κάθε χρόνο. Καθώς πληθαίνουν τα εγκλήματα, αυξάνει και ο πληθυσμός των φυλακών, ο οποίος υπερδιπλασιάστηκε μεταξύ 1973 και 1980. Περισσότεροι από μισό εκατομμύριο άτομα είναι έγκλειστα σε κάθε λογής φυλακές, και κάθε εβδομάδα οι νέοι έγκλειστοι ξεπερνούν τους αποφυλακισμένους κατά 300 άτομα. Οι Η.Π.Α. είναι στο μέσο μιας άνθησης στην οικοδόμηση φυλακών».

«Πάνω από 10 εκατομμύρια ενήλικες έχουν σοβαρό πρόβλημα αλκοολισμού και ο αριθμός έχει αυξηθεί δραματικά στα χρόνια της ύφεσης. Εκατομμύρια Αμερικανοί έχουν εθιστεί στην χρήση αμφεταμινών, βαρβιτουρικών και άλλων ναρκωτικών... Εκατομμύρια άλλοι έχουν νοσηλευθεί σε ψυχιατρεία ή έχουν δεχθεί ψυχιατρική θεραπεία. Οι ψυχικές νόσοι σχετίζονται σε σημαντικό βαθμό, αν και όχι αποκλειστικά, με την φτώχεια και την οικονομική ανασφάλεια. Άλλα 35 εκατομμύρια Αμερικανοί, στο μεγάλο τους ποσοστό φτωχοί, υποφέρουν από πνευματικές και σωματικές αναπηρίες, πολλές από τις οποίες θα μπορούσαν να είχαν διορθωθεί με έγκαιρη θεραπεία ή θα είχαν προληφθεί με καλύτερες συνθήκες διαβίωσης.

Κάπου 28 εκατομμύρια γυναίκες δέρονται κάθε χρόνο από τους άνδρες τους και 4,7 εκατομμύρια από αυτές υφίστανται σοβαρούς τραυματισμούς. Σχεδόν δύο εκατομμύρια παιδιά υφίστανται κάθε χρόνο βία, κακομεταχείριση, εγκατάλειψη ή αδιαφορία. Η κακομεταχείριση των παιδιών σκοτώνει κάθε χρόνο περισσότερα από όσα η λευχαιμία, τα αυτοκινητιστικά δυστυχήματα και οι λοιμώδεις νόσοι υπολογισμένα μαζί. Με την αύξηση της ανεργίας, τα περιστατικά κακομεταχείρισης παιδιών από ανέργους πατεράδες έχουν αυξηθεί δραματικά. Η παιδική εργασία ακόμη υπάρχει στις Η.Π.Α., με σχεδόν ένα εκατομμύριο παιδιά, μερικά ακόμη και επτά ετών, να υπηρετούν με χαμηλές αμοιβές σαν βοηθητικοί εργάτες σε φάρμες, σαν λαντζίερηδες σε στεγνοκαθαριστήρια ή σαν υπηρετικό προσωπικό, με ωράριο που φτάνει τις 10 ώρες, κατά παράβαση των νόμων για την παιδική εργασία» (Πηγή: Michael Paventi, Επιστημονική Σκέψη, τεύχος 40/1998, σελ. 23).

Στην έκθεση της Ε.Ο.Κ., που αναφέραμε πιο πάνω, αναγνωρίζεται ότι «η κακή προσωπική υγεία μπορεί να είναι αποφασιστική για την εύρεση εργασίας ή για την παραμονή στην ανεργία, συγχρόνως μια μακροχρόνια περίοδος ανεργίας μπορεί από μόνη της να οδηγήσει σε φθορά της υγείας του ατόμου». Δίπλα στους σύγχρονους ασφυκτικούς παράγοντες, η μαζική ανεργία συντελεί στην βιολογική υποβάθμιση των λαϊκών μαζών, στην αύξηση των ασθενειών και της θνησιμότητας των εργαζομένων. Σύμφωνα με τα επίσημα στατιστικά στοιχεία, η θνησιμότητα στην Ελλάδα το 1998 αυξήθηκε περίπου κατά 11% σε σχέση με το 1995 και κατά 17% σε σχέση με το 1993 (ΠΗΓΗ: Στατιστική Επετηρίδα της Ελλάδος, σελ. 35).

Το επάγγελμα δεν είναι μόνο η βάση του ανθρώπου για την επιβίωσή του, αλλά και το βασικό κριτήριο επιτυχίας του στην ζωή, βάση αυτοσεβασμού και επιβεβαίωσης της προσωπικότητάς του. Ιδιαίτερα οι νέοι και οι νέες, μη έχοντες αρκετή κοινωνική εμπειρία, δυσκολεύονται ακόμη περισσότερο από την παράταση της ανεργίας. Η έλλειψη της χαράς

της δημιουργίας και της επίδοσης στην εργασία, η απομάκρυνση από τον συναδελφικό χώρο, η έλλειψη ευκαιριών ψυχαγωγίας κ.λ.π., ωθεί μια μερίδα από ανέργους στον αλκοολισμό, στα ναρκωτικά, στην πορνεία, στην εγκληματικότητα, στις διαρρήξεις, στον υπόκοσμο.

Το πρόβλημα της διάδοσης των ναρκωτικών, έχει πάρει σήμερα επικίνδυνες διαστάσεις και ανησυχεί σοβαρά την κοινή γνώμη. Η μακροχρόνια ανεργία έχει την «συμβολή» της και εδώ. Τα επίσημα στοιχεία λένε, ότι στις Η.Π.Α. το 30 – 40% των μαθητών και το 51% των φοιτητών, ηλικίας 12 – 18 ετών, κάνουν χρήση ηρωίνης, κοκαΐνης, χασίς και μαριχουάνας (Πηγή: Η τραγωδία των ναρκωτικών, ειδική έκδοση ΠΑΣΕΝ). Στην Ε.Ο.Κ. υπήρχαν «1.500.000 τακτικοί χρήστες ηρωίνης, ηλικίας κυρίως μεταξύ 17 – 25 ετών. Τα εγκλήματα που διαπράττονται στον δρόμο από τοξικομανείς, αυξάνονται καθημερινά» (Πηγή: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, έκθεση για το πρόβλημα των ναρκωτικών, Σεπτέμβριος 1996, σελ. 113). Στην Ελλάδα, μια μελέτη του παλαιού Υφυπουργείου Νέας Γενιάς, δείχνει ότι το 16% των νέων 16 – 18 ετών, στην Αθήνα, κάνει χρήση ναρκωτικών.

Παντού, σ' όλες τις καπιταλιστικές χώρες, έγινε παραδεκτό, ότι η αύξηση της εγκληματικότητας συνδέεται και με την μακροχρόνια ανεργία. Στην Ελλάδα, σύμφωνα με την Ε.Σ.Υ.Ε., συνολικά η εγκληματικότητα, από 261.111 διαπραχθέντα αδικήματα το 1998, ανέβηκε στα 335.170 το 2002.

Επίσης, μια μερίδα ανέργων γίνεται έρμαιο της καπιταλιστικής κουλτούρας, του αμερικανικού τρόπου ζωής. Η άρχουσα τάξη, προκειμένου να κρατήσει μακριά από την ταξική πάλη και τους αγώνες μερικά πιο καθυστερημένα στρώματα, ωθεί προς την περιθωριοποίηση και την πιο χυδαία υποκουλτούρα.

4.5.5. Ταξικές και πολιτικές συνέπειες

Η αποξένωση από την παραγωγική δραστηριότητα οδηγεί και σε αποξένωση του εργαζομένου από το πρώτο μετερίζει της ταξικής πάλης. Φυσικά, ο συνειδητός άνεργος εργάτης, που συμμετέχει ενεργά στην ταξική πάλη, δεν αντιμετωπίζει ούτε πρόβλημα ναρκωτικών, ούτε εγκληματικότητας. Διέξοδος μπορεί να βρεθεί, έστω και έξω από το εργοστάσιο, μόνο μέσα στα πλαίσια της συμμετοχής στο λαϊκό κίνημα, στην συνοικία κ.λ.π. Όμως, στον ταξικό του άμεσο εργατικό χώρο, ο εργαζόμενος δεν γνωρίζει μόνο την εκμετάλλευση. Έρχεται αντιμέτωπος και με την αναγκαιότητα της συλλογικής αντιμετώπισης των προβλημάτων του, βλέπει πιο ορατό το αντικείμενο της ταξικής αντιπαράθεσης. Είναι μέλος στο συνδικάτο, στο σωματείο του. Η απομάκρυνσή του από την εργασία, που γίνεται με απολύσεις, τον απομακρύνει από τον πιο ορατό γι' αυτόν χώρο της ταξικής πάλης.

Αυτή λοιπόν, αποτελεί μια αρνητική συνέπεια, που δημιουργεί και προϋποθέσεις για τις επακόλουθες αρνητικές κοινωνικοψυχολογικές επιπτώσεις. Η μακρά παραμονή στην στρατιά των ανέργων, καθυστερεί χρονικά την επαφή του εργαζομένου με το συνδικάτο στον άμεσο χώρο της εργασίας και της πάλης.

Εκτός τούτου, υπάρχει πάντα ο κίνδυνος να γίνει αντικείμενο και άλλης εκμετάλλευσης, αφού αναζητηθεί μια θέση εργασίας.

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 στην Δυτική Ευρώπη, ότι η ανεργία μετατράπηκε σε αντικείμενο πρωτοφανέρωτης πολιτικής και δημαγωγικής εκμετάλλευσης. Τόσο τα μεγάλα αστικά όσο και τα σοσιαλιστικά κόμματα το εκδηλώνουν αυτό κατά καιρούς στις εκλογές. Στην Ελλάδα αυτό φάνηκε πολύ έντονα στις εκλογές για το Ευρωκοινοβούλιο του 1984, για να συνεχιστεί με αυξανόμενη ένταση στις βουλευτικές εκλογές του 1985, στις δημοτικές εκλογές του Οκτωβρίου του 1986 και συνεχίζεται εν όψει των επικείμενων εκλογών στα πλαίσια του δικομματικού παιχνιδιού.

Η δημαγωγία και η κερδοσκοπία, που γίνεται γύρω από το πρόβλημα της ανεργίας από τις πολιτικές δυνάμεις, που αναφέραμε, δεν έχουν τίποτε το κοινό με τα ταξικά συμφέροντα των ανέργων και απασχολούμενων, αντίθετα στρέφονται ενάντιά τους. Οι δυνάμεις αυτές με την πολιτική τους δεν στοχεύουν στην άμβλυνση της μαζικής ανεργίας, αντίθετα θα την διατηρήσουν σε υψηλά επίπεδα.

4.6 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΩΝ ΕΤΩΝ 1998-2002

Από τον τίτλο αυτού του ξεχωριστού κεφαλαίου που για τους μελετητές αποτελεί την πιο ουσιαστική μορφή εργασίας πάνω στην μελέτη της ανεργίας της χώρας μας, αντιλαμβάνεται κανείς ότι αυτό το κεφάλαιο περιλαμβάνει στοιχεία, που προέρχονται από την μέτρηση της «εγγεγραμμένης ανεργίας». Είναι η ανεργία που προκύπτει από την μέτρηση των ανέργων που προσέρχονται οικειοθελώς και γράφονται στις υπηρεσίες του Ο. Α. Ε. Δ., είτε για να βρουν εργασία, είτε για να πάρουν κάποια επιδότηση τακτική ή έκτακτη.

Η εγγεγραμμένη ανεργία, αποτελεί για όλες τις χώρες μέλη του Ο. Ο. Σ. Α., (Οικονομικός Οργανισμός Συντονισμού και Ανάπτυξης) τον πλέον αντιπροσωπευτικό δείκτη διαχρονικής εξέλιξης των στοιχείων της ανεργίας. Μια δεύτερη πηγή και άντληση στοιχείων για το θέμα, αποτελεί η έρευνα της Ε. Σ. Υ. Ε., που διεξάγεται δειγματοληπτικά κάθε χρόνο στο τρίμηνο Απριλίου – Μαΐου – Ιουνίου.

4.6.1. Γενικά στοιχεία της ανεργίας.

Ο μέσος αριθμός των ανέργων στο τέλος κάθε μήνα για το έτος 2002 ήταν 115,26, έναντι 117,9 του 2001. Η εξέλιξη του μεγέθους τούτου κατά την πενταετία 1998 – 2002 είναι η εξής:

ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΥΠΟΛΟΙΠΟΥ ΑΝΕΡΓΩΝ ΣΕ ΧΙΛΙΑΔΕΣ ΑΤΟΜΑ

Έτος	1998	1999	2000	2001	2002
Υπόλοιπο ανέργων	7,2	90,6	110,4	117,9	115,2

Το ποσοστό ανεργίας όπως προκύπτει από τα στοιχεία του Ο. Α. Ε. Δ., έφθασε το 2002 σε 6,0%, έναντι 6,3% του έτους 2001. Η εξέλιξη του μεγέθους τούτου, παρουσιάζεται στον πίνακα που ακολουθεί.

Έτος	1998	1999	2000	2001	2002
Ποσοστό	4,1	5,0	6,1	6,3	6,0

Σύμφωνα με την ετήσια έρευνα απασχόλησης της Ε. Σ. Υ. Ε., ο αριθμός και το ποσοστό των ανέργων εξελίχθηκε ως εξής:

Έτος	1998	1999	2000	2001	2002
Σύνολο ανέργων	310.000	303.000	287.000	286.197	303.457
Ποσοστό %	8,2	7,8	7,4	7,37	7,1

Τα παραπάνω ποσοστά υπολογίζονται με βάση το εργατικό δυναμικό που δίνεται στον πιο κάτω πίνακα.

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Πηγή	1998	1999	2000	2001	2002
Ο. Α. Ε. Δ.	1.675,4	1.735,7	1.692,7	1.736,5	1.803,4
Ε. Σ. Υ. Ε.	3.811	3.892	3.887	3.883	3.960,8

Η διαφορά που παρατηρούμε στα στοιχεία του Ο. Α. Ε. Δ. και της Ε. Σ. Υ. Ε., οφείλεται στο γεγονός ότι ο Ο. Α. Ε. Δ. θεωρεί σαν εργατικό δυναμικό τους παρέχοντες μόνο εξαρτημένη εργασία (ασφαλισμένους κυρίως στο Ι. Κ. Α.), ενώ η έρευνα απασχόλησης επεκτείνεται στους αγρότες και τους έχοντες δική τους απασχόληση.

4.6.2. Η ανεργία κατά φύλο.

Το 2002 οι άνεργοι που παρέμειναν γραμμένοι στα μητρώα του Ο.Α.Ε.Δ. στις 31-12-02, ήταν επί συνόλου 151.568 ατόμων, 76.007 άνδρες και 75.561 γυναίκες. Τα αντίστοιχα μεγέθη το 2001 ήταν 140.074 άτομα και από αυτούς 74.879 άνδρες και 65.195 γυναίκες. Παρατηρούμε από τους πίνακες που ακολουθούν ότι το ποσοστό των ανέργων γυναικών στις 31-12-2002 αυξήθηκε κατά 8,3% σε σχέση με το 1998 και αντίστροφα μειώθηκε στους άνδρες κατά το ίδιο ποσοστό.

	1998	ΠΟΣΟ- ΣΤΟ %	1999	ΠΟΣΟ- ΣΤΟ %	2000	ΠΟΣΟ- ΣΤΟ %	2001	ΠΟΣΟ- ΣΤΟ %	2002	ΠΟΣΟ- ΣΤΟ %
ΑΝΔΡΕΣ	150. 100	48,3	141. 918	46,7	127. 062	44,3	127. 888	44,7	121. 518	40
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	160. 200	51,7	162. 022	53,3	159. 883	55,7	158. 310	55,3	181. 938	60
<u>ΣΥΝΟΛΟ</u>	310. 300	100	303. 940	100	286. 945	100	286. 197	100	303. 497	100

Από τα στοιχεία συμπεραίνουμε μια μικρή επιδείνωση απασχόλησης των γυναικών. (ΕΤΗΣΙΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ Ο. Α. Ε. Δ., 2002, ΑΘΗΝΑ 2003).

ΓΕΝΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ

Εκτίμηση του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού που εξυπηρετήθηκε από τον Οργανισμό, κάθε μήνα τα έτη 1998 – 2002 (σε χιλιάδες).

	1998	1999	2000	2001	2002
Ιανουάριος	1.574,8	1.613,6	1.665,2	1.706,3	1.748,7
Φεβρουάριος	1.584,6	1.608,9	1.669,0	1.710,4	1.757,8
Μάρτιος	1.587,4	1.619,2	1.678,5	1.714,6	1.766,2
Απρίλιος	1.597,6	1.636,4	1.686,1	1.721,3	1.789,8
Μάιος	1.600,1	1.647,4	1.695,4	1.728,2	1.801,4
Ιούνιος	1.601,7	1.652,2	1.699,2	1.768,7	1.848,2
Ιούλιος	1.615,5	1.661,8	1.705,2	1.742,2	1.814,6
Αύγουστος	1.615,0	1.665,3	1.698,7	1.751,8	1.817,3
Σεπτέμβριος	1.617,8	1.661,8	1.712,4	1.752,9	1.821,6
Οκτώβριος	1.617,4	1.668,6	1.710,1	1.735,8	1.830,4
Νοέμβριος	1.624,8	1.649,7	1.710,0	1.749,6	1.824,1
Δεκέμβριος	1.614,2	1.657,2	1.704,2	1.737,7	1.821,4

Πηγή: ΕΤΗΣΙΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ Ο. Α. Ε. Δ., 2002.

Ύστερα από έρευνα που έγινε, παραθέτουμε σε πίνακες την κίνηση των γραφείων απασχόλησης κατά φύλο και ομάδες επαγγελματιών από τον μήνα Ιανουάριο μέχρι τον μήνα Σεπτέμβριο, του 2002, θεωρώντας το έτος αυτό σαν ορόσημο, μιας και η ανεργία

αυξήθηκε επικίνδυνα, παρόλο που η πολιτική κατάσταση της χώρας δεν άλλαξε.
Αναλυτικότερα:

Μήνες: Ιανουάριος – Φεβρουάριος - Μάρτιος

Ομάδες επαγγελματιών	Εγγραφές ανέργων			Παραμείναντες άνεργοι		
	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
0	673	338	335	4.092	2.031	2.061
1	728	272	456	8.428	2.200	6.228
2	24	22	2	196	162	34
3	3.159	879	2.280	17.042	5.621	11.421
4	1.410	433	977	5.973	2.106	3.767
5	1.488	642	846	26.733	11.632	15.101
6	163	131	32	2.412	2.197	215
7	3.204	864	2.340	18.067	5.293	12.774
8	1.553	1.480	141	9.357	8.311	1.046
9	7.520	5.361	2.159	45.661	36.165	9.496
X	84	40	44	564	186	378
Σύνολο	20.006	10.462	9.612	138.525	75.904	62.521

Πηγή: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ – ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ – ΜΑΡΤΙΟΣ 2002, ΑΘΗΝΑ 2003.

Μήνες: Απρίλιος – Μαΐος - Ιούνιος

Ομάδες επαγγελματιών	Εγγραφές ανέργων			Παραμείναντες άνεργοι		
	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
0	710	353	353	3.939	1.944	1.955
1	5.247	1.404	4.023	12.487	3.145	9.342
2	24	20	4	170	148	22
3	3.087	828	2.259	14.017	4.247	9.770
4	1.197	383	814	5.271	1.887	3.384
5	1.918	471	1.447	9.951	3.960	5.991
6	192	178	14	754	667	87
7	2.126	582	1.544	8.803	3.244	5.559
8	1.989	1.651	338	8.217	6.937	1.280
9	5.354	3.608	1.746	26.042	18.397	7.645
X	36	19	17	504	188	316

Σύνολο	21.880	9.497	12.559	90.155	44.764	45.351
--------	--------	-------	--------	--------	--------	--------

Πηγή: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΠΡΙΛΙΟΣ – ΜΑΪΟΣ – ΙΟΥΝΙΟΣ 2002, ΑΘΗΝΑ 2003.

Μήνες: ΙΟΥΛΙΟΣ – ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ - ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ

Ομάδες επαγγελματιών	Εγγραφές ανέργων			Παραμειναντες άνεργοι		
	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
0	764	376	388	4.395	2.187	2.208
1	1.456	465	991	16.560	4.372	12.188
2	26	23	3	176	148	16
3	3.715	1.018	2.697	14.757	4.325	10.432
4	1.541	433	1.108	5.792	1.900	3.892
5	1.691	638	1.053	7.154	256	4.594
6	231	193	38	743	615	128
7	2.997	629	2.368	8.858	3.064	5.796
8	1.592	1.415	177	7.480	6.408	1.072
9	6.754	3.998	2.756	23.713	15.300	8.412
X	63	25	38	505	212	293
Σύνολο	20.830	9.213	11.617	90.133	38.787	49.031

Όπως παρατηρούμε από την παραπάνω έρευνα, η ανεργία συνεχώς αυξάνει και καθημερινά δημιουργεί τις προϋποθέσεις κοινωνικής αστάθειας στην χώρα. Θα λέγαμε ότι τείνει να γίνει μια πληγή της οικονομίας που δύσκολα επουλώνεται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε΄

ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

5.1 ΜΕΤΡΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας θα προσδιορισθούν μακροχρόνια από τα πληθυσμιακά δεδομένα και τον τόπο και ρυθμό της οικονομικής ανάπτυξης και βραχυχρόνια από την επενδυτική δραστηριότητα. Είναι χαρακτηριστικό, ότι, όπως προέκυψε από την ανάλυση της ζήτησης νέου εργατικού δυναμικού, η συνολική αύξηση της απασχόλησης μεταξύ 1991 και 2001, ανήλθε στα 386.255 άτομα, που αντιστοιχεί σ' έναν μέσο αριθμό δημιουργίας νέων απασχολήσεων κατά έτος της τάξης του 38.628. Για το 1993, το κυβερνητικό πρόγραμμα προβλέπει της απορρόφηση 80.000 εργατών και υπαλλήλων και την μείωση της ανεργίας του 1992, μέσω του προγράμματος δημοσίων επενδύσεων. Τα προβλεπόμενα μέτρα αφορούν την τόνωση του κλάδου οικοδομών και δημοσίων έργων, καθώς και την προώθηση των νομαρχιακών και δημοτικών προγραμμάτων.

Ως προς την ανεργία των νέων, η ανάλυση αποδεικνύει ότι η ανεργία πλήττει σε μεγάλο ποσοστό το νέο εργατικό δυναμικό. Το 1991 συγκεντρώθηκαν 55.195 άνεργοι νέοι, ηλικίας 15 – 24 ετών, σε αντίθεση με 15.633 του 1995. Όπως σημειώνεται στο αντίστοιχο κεφάλαιο, η αύξηση του 25,3% έναντι μιας αύξησης του συνολικού εργατικού δυναμικού, για την ίδια περίοδο κατά 18% μόνο. Είναι έτσι επόμενο, ότι τα προγράμματα απασχόλησης που έχει αναπτύξει ο Ο.Α.Ε.Δ., κύριο στόχο έχουν τους νέους και όπως φαίνεται θα πρέπει να επεκταθούν σημαντικά για να αντιμετωπίσουν ένα φαινόμενο που θα μεγεθύνεται στο άμεσο χρονικό διάστημα. Στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει να ενταχθούν και τα προγράμματα τεχνικής και επαγγελματικής κατάρτισης των νέων, τα οποία βραχυχρόνια μειώνουν την ανεργία και μακροχρόνια προετοιμάζουν το αναγκαίο εργατικό δυναμικό που ζητά η οικονομία, θα πρέπει εντούτοις να τονισθεί, ότι όλα αυτά τα μέτρα είναι προσωρινά και διαρθρωτικά και ότι μόνο μια έντονη και σωστή επενδυτική δραστηριότητα θα μπορούσε να λύσει το πρόβλημα της ανεργίας.

Για την αντιμετώπιση του μεγάλου προβλήματος που λέγεται ανεργία, θα πρέπει να ληφθούν δυναμικά και δραστικά μέτρα. Μερικά απ' αυτά, όπως έχουν προβλεφθεί από τους μελετητές του φαινομένου της ανεργίας, σύμφωνα με τον Μάριο Νικολινάκο («Μελέτη για την ανεργία», Αθήνα 1999, σελ. 120 – 123) 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:

- i. Κίνητρα προς τις επιχειρήσεις για την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.
- ii. Την κατασκευή δημοτικών και κοινωνικών έργων κατά την έκταση που η δαπάνη γι' αυτά δεν αυξάνει τον πληθωρισμό.
- iii. Κίνητρα στους δήμους και κοινότητες για την πρόσληψη εργατικού δυναμικού, καθώς και επιδοτήσεις στους συνεταιρισμούς για την στελέχωσή τους με εξειδικευμένο προσωπικό.
- iv. Αναπροσανατολισμό της ανώτατης εκπαίδευσης και του συστήματος τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης προς την κατεύθυνση πρακτικού προσανατολισμού και ανάπτυξης ευέλικτων συστημάτων ταχύρυθμης και άτυπης εκπαίδευσης και επιμόρφωσης.
- v. Ανάπτυξη ενός συστήματος διαρκούς πληροφόρησης εργοδοτών και εργαζομένων.
- vi. Διαμόρφωση μιας δομής αμοιβών και μισθών σε σχέση με ειδικές κατηγορίες εργασίας 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.
- vii. Πάταξη της πολυθεσίας.
- viii. Έλεγχος των απολύσεων.
- ix. Περιορισμός υπερωριών
- x. Παράταση του χρόνου επιδότησης από την Ε.Ο.Κ.

5.2 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΗΣ Ε.Ε

Τα προγράμματα που έχει καθιερώσει και χρηματοδοτήσει η Ευρωπαϊκή Ένωση, εφαρμόζονται και στην χώρα μας με τους ίδιους όρους. Πιο συγκεκριμένα έχουμε τα εξής προγράμματα:

5.2.1 Προγράμματα επιδοτούμενης απασχόλησης στον νομό Αχαΐας

Τα ειδικά προγράμματα για την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, μπορεί να θεωρηθούν η αιχμή του δόρατος της πολιτικής για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Με τα προγράμματα αυτά επιδιώκεται η επίτευξη πολλών στόχων: 1) Η αύξηση της ζήτησης εργασίας, ιδιαίτερα για ορισμένες ομάδες πληθυσμού (νέοι, γυναίκες, άτομα με ειδικές ανάγκες), 2) η ενίσχυση της γεωγραφικής κινητικότητας και τέλος 3) η ανάπτυξη της επιχειρησιακής πρωτοβουλίας των ανέργων.

Σε όλα αυτά τα προγράμματα, η βασική υπόθεση, είναι η ανάληψη από την πολιτεία ενός μέρους του εργατικού κόστους θα επηρεάσει θετικά την ζήτηση εργασίας. Ταυτόχρονα η επιλεκτικότητα στις επιδοτήσεις, δηλαδή όπως γυναίκες και άτομα με ειδικές ανάγκες, εκτιμάται ότι θα έχει θετικά αποτελέσματα και στην καταπολέμηση της διαρθρωτικής ανεργίας.

Σε μικροοικονομικό επίπεδο είναι επίσης ενδιαφέρον ότι τα προγράμματα αυτά προσφέρουν άμεσα αποτελέσματα, ότι είναι ευέλικτα και δεν επιβαρύνουν τον προϋπολογισμό.

5.2.2. Προγράμματα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας.

Με το πρόγραμμα επιχορήγησης ιδιωτικών επιχειρήσεων, οι εργοδότες επιχορηγούνται για κάθε νέα πρόσληψη με ποσά που κυμαίνονται από 800 έως 1.500 δρχ. ημερησίως για περίοδο 12 μηνών, αναλαμβάνοντας την υποχρέωση να απασχολούν εκτός του υπολοίπου προσωπικού, τα επιδοτούμενα άτομα για άλλους 6 μήνες χωρίς επιχορήγηση.

Με το πρόγραμμα αυτό επιδιώκεται:

- Η απασχόληση ορισμένων κατηγοριών του εργατικού δυναμικού που πλήττονται ιδιαίτερα από την ανεργία (γυναίκες, νέοι επιστήμονες, άτομα με ειδικές ανάγκες).
- Η ενίσχυση καθυστερημένων οικονομικά περιοχών της χώρας.
- Η ενίσχυση των δραστηριοτήτων που έχουν ιδιαίτερη σημασία για την εθνική οικονομία (εξαγωγικές επιχειρήσεις, δραστηριότητες που παράγουν νέες τεχνολογίες).

Το χαμηλό επίπεδο υλοποίησης κατά την πρώτη περίοδο του προγράμματος, οφείλεται κατά κύριο λόγο στην μικρή κάλυψη του σκέλους, που αφορά νέους κάτω των 25 ετών. Το πρόβλημα αυτό υφίσταται και σήμερα – σε μικρότερο βαθμό – δεδομένου ότι οι εργοδότες λόγω της υψηλής ανεργίας εμφανίζονται ανελαστικοί ως προς τις απαιτήσεις τους, είναι αυστηροί στις προσλήψεις που πραγματοποιούν και προτιμούν κατά κανόνα το έμπειρο εργατικό δυναμικό. Έτσι, η σημερινή υπερκάλυψη των προβλεπομένων θέσεων, επιτυγχάνεται κυρίως λόγω της αυξημένης ζήτησης του προγράμματος για άτομα ηλικίας άνω των 25 ετών.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΕΤΟΣ	Θέσεις που εγκρίθηκαν	Θέσεις που υλοποιήθηκαν	Βαθμός (%) υλοποίησης	Συνολικό κόστος (σε εκατ. Δρχ.)
1998	5.000	587	11,74	7,5
1999	7.600	5.422	71,34	206,6
2000	7.856	7.772	98,93	434,4
2001	15.000	15.112	101,00	1.690,0
2002	22.000	22.200	110,00	2.500,0
2003	27.000			
ΣΥΝΟΛΟ	84.456	51.093		

Πηγή: Στατιστική Υπηρεσία του Ο. Α. Ε. Δ.

5.2.3. Προγράμματα επιχορήγησης δήμων και κοινοτήτων του Νομού Αχαΐας.

Το πρόγραμμα αυτό έχει δύο στόχους:

- Την απασχόληση ορισμένων κατηγοριών του εργατικού δυναμικού, όπως είναι οι οικοδόμοι και οι ανειδίκευτοι εργάτες και
- Την ενίσχυση της τοπικής αυτοδιοίκησης για την κατασκευή έργων υποδομής και γενικότερα έργων κοινής ωφελείας.

Σε αντίθεση με το πρόγραμμα των ιδιωτικών επιχειρήσεων, η εφαρμογή του οποίου παρουσιάζει συνεχή πρόοδο, το πρόγραμμα που αφορά την τοπική αυτοδιοίκηση, όπως φαίνεται και στον παρακάτω πίνακα, εμφανίζει μικρότερα ποσοστά κάλυψης. Αυτό οφείλεται σε σημαντικές αδυναμίες (έλλειψη κυρίως στελεχικού δυναμικού, αλλά και οικονομικών πόρων που δεν επιτρέπουν την συμβολή της Τοπικής Αυτοδιοίκησης).

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΔΗΜΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

ΕΤΟΣ	Θέσεις που εγκρίθηκαν	Θέσεις που υλοποιήθηκαν	Βαθμός (%) υλοποίησης	Συνολικό κόστος (σε εκατ. Δρχ.)
1998	2.400	1.192	49,61	97,5
1999	3.350	3.766	112,41	313,5
2000	4.768	2.575	54,00	240,8
2001	8.500	4.950	54,00	267,3
2002	10.000	4.600	46,00	300,0
2003	10.500			
ΣΥΝΟΛΟ	39.518	17.083		

Πηγή: Στατιστική Υπηρεσία του Ο. Α. Ε. Δ.

5.2.4. Προγράμματα νέων ελεύθερων επαγγελματιών.

Το πρόγραμμα αυτό αποβλέπει στην ενίσχυση της επιχειρηματικής πρωτοβουλίας των ανέργων και ιδιαίτερα των ανέργων κάτω των 25 ετών.

Η εφαρμογή του προγράμματος άρχισε τον Σεπτέμβριο του 1996 και μέχρι σήμερα ενισχύθηκαν μέσω του προγράμματος 6.000 περίπου άνεργοι για να εργαστούν ως ελεύθεροι επαγγελματίες.

5.2.5. Προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης.

Το πρόγραμμα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης που εποπτεύεται από τον Ο. Α. Ε. Δ., σχεδιάζεται σε ετήσια βάση με την συνεργασία των ενδιαφερομένων επιχειρήσεων – έτσι ώστε το περιεχόμενό του να ανταποκρίνεται πλήρως στις ανάγκες τους – και συγχρηματοδοτείται από το ευρωπαϊκό κοινωνικό ταμείο.

Με τα προγράμματα αυτά επιδιώκεται η βελτίωση των επαγγελματιών προσόντων των εργαζομένων και ο εφοδιασμός τους με όλες εκείνες τις δεξιότητες που θα τους επιτρέψουν να έχουν αποτελεσματική πρόσβαση στις νέες τεχνολογίες.

Τα προγράμματα αυτά είναι ανοικτά τόσο στις παραδοσιακές επιχειρήσεις που εκσυγχρονίζονται και έχουν ανάγκη επανεκπαίδευσης του προσωπικού τους όσο και στις επιχειρήσεις που προωθούν τεχνολογίες αιχμής, όπως η μικροηλεκτρονική, η πληροφορική και η αξιοποίηση εναλλακτικών πηγών ενεργείας.

Η εξέλιξη των προγραμμάτων αυτών, τα οποία συμβάλλουν σημαντικά στην διατήρηση θέσεων απασχόλησης, παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα:

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΙΔΙΩΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Έτος	Αριθμός επιχειρήσεων	Εκπαιδευόμενα άτομα
1998	8	911
1999	18	3.315
2000	17	4.152
2001	32	2.773
2002	65	5.465
2003	157	12.754

Πηγή: Στατιστική Υπηρεσία του Ο. Α. Ε. Δ.

5.2.6. Πολιτική δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Το πρόγραμμα επιδοτούμενης εργασίας, παρά τις σημαντικές δαπάνες που συνεπάγονται, κρίνεται ότι είναι αναγκαίο να συνεχιστούν τόσο στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, όσο και με τις επιχορηγήσεις στους δήμους και τις κοινότητες, για την κατασκευή κοινοτικών έργων.

Η συνέχιση της επιδότησης νέων θέσεων εργασίας που δημιουργούνται από τις ιδιωτικές επιχειρήσεις με τους ρυθμούς των προσφάτων ετών, δημιούργησε στην πενταετία 1998 – 2002, 125.000 νέες θέσεις εργασίας, διάρκειας τουλάχιστον ενός έτους.

Η συνολική δαπάνη της επιδότησης αυτής ήταν της τάξεως των 25 δισ. Δρχ., στην οποία το κοινοτικό ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης συμμετέχει κατά 30% περίπου. Το πρόγραμμα εξάλλου επιχορήγησης δήμων και κοινοτήτων, μπορεί να απασχολήσει για την επόμενη πενταετία 40.000 περίπου άτομα.

Γενικότερα, για άμεση αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας, θα πρέπει να τεθούν οι βάσεις μιας επιθετικής απασχόλησης, η οποία θα ανταποκρίνεται στις άμεσες και μελλοντικές ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας. Για την χάραξη μιας τέτοιας πολιτικής, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη:

- Τα μεγάλα έργα της περιφέρειας και οι επενδύσεις του νόμου 1262/82.
- Οι μετακινήσεις του εργατικού δυναμικού από τον αγροτικό τομέα.
- Οι διαγραφόμενες προοπτικές στον χώρο των προβληματικών επιχειρήσεων.

5.2.7. Ειδικά προγράμματα απασχόλησης νέων.

Η Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς, είχε υποβάλλει στην Ευρωπαϊκή Ένωση ένα πενταετές πρόγραμμα για νέους. Το πρόγραμμα αυτό θα είχε εφαρμογή την πενταετία 1995 – 2000 και είχε τους εξής στόχους:

- Καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας για νέους άνω των 25 ετών, που είναι άνεργοι άνω των 12 μηνών.
- Διευκόλυνση της επαγγελματικής ένταξης των νέων που αναζητούν εργασία και έχουν ηλικία κάτω των 25 ετών.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι παραπάνω στόχοι επιδιώκονται σε συνεργασία με τα διαρθρωτικά ταμεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Το πρόγραμμα αυτό απευθύνεται:

1. Σε ανέργους νέους διαφόρων περιοχών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που θέλουν να βελτιώσουν τα επαγγελματικά τους προσόντα, ώστε να μπορέσουν να αντεπεξέλθουν στις αυξημένες ανάγκες της σύγχρονης αγοράς εργασίας.
2. Σε ειδικές κατηγορίες νέων, που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερο πρόβλημα ανεργίας. Τέτοιοι είναι οι απόφοιτοι Λυκείων και Πανεπιστημίων, καθώς και οι τεχνικοί που χρειάζονται ειδική εκπαίδευση εναρμονισμένη στις σύγχρονες συνθήκες.
3. Σε φορείς που αναλαμβάνουν δράση για νέους, στους τομείς του επαγγελματικού προσανατολισμού και της επαγγελματικής κατάρτισης (μη κρατικοί φορείς κοινωφελούς χαρακτήρα, πανεπιστήμια κ.λ.π.).

Το κόστος του προγράμματος είχε ανέλθει στα 8.841.663.500 δρχ., από τα οποία τα 3,1 δισ. Δρχ. βάρυναν τον τακτικό προϋπολογισμό της Γενικής Γραμματείας Νέας

Γενιάς και τα υπόλοιπα 5,7 δισ. Δρχ. βάρυναν τα διαρθρωτικά ταμεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Το πρόγραμμα θα αναπτυχθεί με κατεύθυνση τις περιφέρειες της χώρας, συμβάλλοντας έτσι στην προοπτική διαμόρφωσης μιας περιφερειακής πολιτικής για την νεολαία. Η Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς υποστηρίζει πρότυπα προγράμματα για νέους, που θα έχουν εγκριθεί από τα περιφερειακά συμβούλια της χώρας και υλοποιούνται από περιφερειακούς φορείς στα πλαίσια των οποίων υπάρχουν προγράμματα που αφορούν διάφορους τομείς όπως:

- Πληροφορική και νέες τεχνολογίες.
- Τοπική και περιφερειακή ανάπτυξη.
- Διαφήμιση και έρευνα αγοράς.
- Τεχνικές προστασίας περιβάλλοντος.
- Ανάπτυξη τουριστικών επιχειρήσεων.
- Σύγχρονες γεωργικές εφαρμογές.
- Πολιτιστική οργάνωση και ανάπτυξη.
- Εκπαίδευση εκπαιδευτικών.
- Απασχόληση γυναικών.
- Νέες τεχνολογίες στον τομέα υγείας.
- Χρηματιστηριακές επενδύσεις.

Δικαίωμα συμμετοχής στο πιο πάνω πρόγραμμα έχουν οι νέοι άνεργοι, υποαπασχολούμενοι ή απειλούμενοι από ανεργία, εφόσον συμπληρώνουν και τις προϋποθέσεις που καθορίζει το πρόγραμμα και οι συνεργαζόμενοι φορείς. Όλα τα πιο πάνω προγράμματα επιδοτούν αυτούς που τα παρακολουθούν.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ'

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΘΕΛΟΝΤΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

6.1 ΟΡΙΣΜΟΣ

Η Ευρωπαϊκή Εθελοντική Υπηρεσία είναι ένας διεθνείς οργανισμός που παρέχει διάφορα προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης τα οποία αφορούν τους νέους ανθρώπους. Σαν βασικό της στόχο έχει να ενημερώσει, να βοηθήσει και παράλληλα μέσα από τα ειδικά προγράμματά της να μειώσει την ανεργία στο ελάχιστο στις χώρες της Ευρώπης. Αυτός είναι θα μπορούσαμε να πούμε ο κύριος λόγος της δημιουργίας της. Με άλλα λόγια θα λέγαμε ότι η εθελοντική αυτή υπηρεσία ιδρύθηκε για να μπορέσει να λειτουργεί σαν ένας αποτελεσματικός τρόπος παροχής εναλλακτικών ευκαιριών εκπαίδευσης και κατάρτισης των νέων. Μέσα από το σχέδιό της για το οποίο θα μιλήσουμε αναλυτικότερα παρακάτω οι νέοι μπορούν να εξοικειωθούν με ένα διαφορετικό περιβάλλον, να αναπτύξουν την αυτοπεποίθησή τους και παράλληλά να εμπλουτίσουν τους ορίζοντές τους. Παρακάτω δίνουμε αναλυτικά τα προγράμματα απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Εθελοντικής Υπηρεσίας.

6.2 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΗΣ Ε.Ε

Τα προγράμματα τα οποία έχει καθιερώσει και παράλληλα χρηματοδοτεί η Ευρωπαϊκή Ένωση, εφαρμόζονται και στη χώρα μας με τους ίδιους όρους. Πιο συγκεκριμένα έχουμε τα εξής προγράμματα :

6.2.1 Ευρωπαϊκή εθελοντική εργασία

Η φιλοσοφία του προγράμματος Ε.Ε.Υ. στηρίζεται σε δύο θεμελιώδεις αρχές:

- Ένα είδος μαθησιακής εμπειρίας για τους νέους.

Κατά πρώτο λόγο, η εθελοντική υπηρεσία είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος παροχής εναλλακτικών ευκαιριών εκπαίδευσης και κατάρτισης στους νέους. Η συμμετοχή σε ένα σχέδιο Ε.Ε.Υ. επιτρέπει να διευρύνουν τους ορίζοντές τους, να εξοικειωθούν με ένα διαφορετικό περιβάλλον και να αναπτύξουν την αυτοπεποίθησή τους. Με τον τρόπο αυτό θα μπορέσουν να διοχετεύσουν την ενέργεια, τον ενθουσιασμό και την δημιουργικότητά τους με έναν χρήσιμο τρόπο, συμμετέχοντας σε πρακτικές δραστηριότητες στον καθορισμό των οποίων συμβάλλουν και οι ίδιοι. Επιπλέον, οι νέοι ευρωπαίοι εθελοντές θα αποκτήσουν ανεξαρτησία λόγω της διαμονής τους στο εξωτερικό, πράγμα που αναμένεται να τους βοηθήσει προς την δραστήρια ενήλικη ζωή. Η αξία αυτής της εμπειρίας πρέπει να αναγνωριστεί ευρύτερα.

- Και μια χείρα βοήθειας για την τοπική ανάπτυξη.

Το δεύτερο στοιχείο της Ε.Ε.Υ. είναι η συμβολή που μπορεί να πραγματοποιήσουν οι νεαροί εθελοντές στην τοπική ανάπτυξη. Τα σχέδια με ισχυρές τοπικές ρίζες αποτελούν την καλύτερη ευκαιρία ένταξης των εθελοντών στην κοινότητα υποδοχής. Αυτό θα αυξήσει την εκπαιδευτική αξία της εμπειρίας για τους νέους, ενώ θα βοηθήσει να εξασφαλιστεί ότι οι δραστηριότητες που αναπτύσσουν οι εθελοντές έχουν συγκεκριμένο αντίκτυπο σε τοπικό επίπεδο.

6.3 ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ Ε. Ε. Υ.

1. Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Η ευρωπαϊκή Επιτροπή είναι αρμόδια για την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση του προγράμματος Ε.Ε.Υ. Η επιτροπή διευθύνει άμεσα τα πολυμερή σχέδια, τις ειδικές εκδηλώσεις και τα σχέδια σε τρίτες χώρες.

2. Οι εθνικές υπηρεσίες.

Οι εθνικές υπηρεσίες κάθε χώρας διαδραματίζουν ζωτικό ρόλο στην εφαρμογή του προγράμματος και αποτελούν το κύριο σημείο επαφής για τους εθελοντές και τις οργανώσεις που επιθυμούν να στείλουν ή και να φιλοξενήσουν έναν εθελοντή. Είναι εξοικειωμένες με τα σχετικά ζητήματα και τις οργανώσεις της χώρας τους και μπορούν να βοηθήσουν στον συνδυασμό των εταίρων, στην επιλογή των εθελοντών, στην παροχή προκατασκευαστικής κατάρτισης.

3. Η δομή λειτουργικής υποστήριξης (SOS)

Η (SOS) είναι μια υπηρεσία που εδρεύει στις Βρυξέλλες και παρέχει υποστήριξη στις εθνικές υπηρεσίες και στα σχέδια με σκοπό την απρόσκοπτη εφαρμογή του προγράμματος της Ε.Ε.Υ. Η υποστήριξη παρέχεται μέσω της συνδρομής σε δραστηριότητες ενημέρωσης και της παροχής βοήθειας στους εταίρους στο πλαίσιο ενός σχεδίου εθελοντικής εργασίας.

6.3.1. Υπογραφή της συμφωνίας για την μερική απασχόληση.

Τον Ιούνιο του 1997, μετά από 9 μήνες έντονων διαπραγματεύσεων, υπογράφηκε από τους κοινωνικούς συνομιλητές σε ευρωπαϊκό επίπεδο, μια νέα συμφωνία – πλαίσιο που αφορά την μερική απασχόληση.

Την συμφωνία υπέγραψαν, η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC), η Ένωση Βιομηχανικών και Εργοδοτικών Συνομοσπονδιών Ευρώπης (UNICE) και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Επιχειρήσεων, με την κοινή συμμετοχή των Επιχειρήσεων Γενικού Οικονομικού Ενδιαφέροντος (CEEP). Ο κύριος στόχος της συμφωνίας είναι η εγκαθίδρυση ενός γενικού πλαισίου για την εξάλειψη των διακρίσεων ενάντια στους μερικώς απασχολούμενους και η ανάπτυξη ευκαιριών μερικής απασχόλησης σε μια βάση αποδεκτή και από τους εργοδότες και από τους εργαζομένους.

Στο προοίμιο της συμφωνίας επισημαίνεται η συνεισφορά της συμφωνίας – πλαίσιο, στο σύνολο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, καθώς και η

σημασία της μερικής απασχόλησης σ' αυτήν την στρατηγική. Γνωστοποιεί επίσης τις προθέσεις των μερών να διαπραγματευτούν σχετικά με άλλες άτυπες μορφές απασχόλησης με την προοπτική να καταλήξουν σε παρόμοιες συμφωνίες. Αναγνωρίζει, βέβαια, την πολυμορφία που επικρατεί στα κράτη μέλη της Ε. Ε., και γι' αυτόν τον λόγο υπογραμμίζει ότι η συμφωνία περιορίζεται να θέσει τις κατώτατες απαιτήσεις που διέπει την αρχή των μη διακρίσεων. Τα δικαιώματα που αφορούν την κοινωνική προστασία αποκλείονται ρητώς από την συμφωνία.

Παράλληλα, ενδιαφέρεται να διευκολύνει την ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης ως νέα μορφή εργασίας, σε εθελοντική βάση και να συμβάλλει έτσι στην πιο ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες των εργοδοτών, αλλά και των εργαζομένων. Σχετικά με το πεδίο εφαρμογής της συμφωνίας, θα εφαρμοστεί σ' εκείνους τους μερικώς απασχολούμενους, που έχουν σύμβαση εργασίας ή μισθωτή σχέση εργασίας.

Ο ορισμός του μερικά απασχολούμενου, χρησιμοποιείται έτσι ώστε να καλύπτει όλους τους εργαζομένους, που εργάζονται λιγότερες ώρες, από εκείνους με πλήρη απασχόληση.

Η συμφωνία προβλέπει την δυνατότητα να εξαιρεθούν μερικώς ή εντελώς, για αντικειμενικούς λόγους, κάποιοι που ασχολούνται με μερική απασχόληση σε προσωρινή βάση. Οι αντικειμενικοί λόγοι θα καθορίζονται από τα κράτη μέλη, σε συμφωνία με τους κοινωνικούς συνομιλητές και σύμφωνα με τις εθνικές διατάξεις και θα πρέπει να επανεξετάζονται. Αναφορικά με το άρθρο 4, ορίζει ρητά ότι, όσοι ασχολούνται με μερική απασχόληση, θα πρέπει να μην αντιμετωπίζονται λιγότερο ευνοϊκά ως προς τις συνθήκες εργασίας.

Τέλος, σχετικά με την δημιουργία ευκαιριών για μερική απασχόληση, το άρθρο 5 καλεί τα κράτη μέλη να εξετάσουν τα όποια εμπόδια που περιορίζουν τις ευκαιρίες για μερική απασχόληση και όπου αρμόζει να την εξαλείψουν. Το ίδιο άρθρο ορίζει ότι οι αιτήσεις των εργαζομένων που θέλουν να μεταπηδήσουν από την πλήρη απασχόληση στην μερική απασχόληση, ή το αντίστροφο, θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ευνοϊκά από τους εργοδότες.

6.4 ΕΛΛΑΔΑ

Η Ελλάδα δεν έχει χαράξει ακόμη πλήρως μια δραστήρια πολιτική για την αγορά εργασίας. Η Ελλάδα βρίσκεται κυριολεκτικά και μεταφορικά, στην φάση της χάραξης της πολιτικής της. Πρέπει να υπογραμμιστεί ο αντίκτυπος του Ε.Κ.Τ. στην εφαρμογή μιας πολιτικής απασχόλησης στην Ελλάδα. Η σημασία των οικογενειακών δομών που επιτρέπει την ανάπτυξη μιας αλληλεγγύης που διαρθρώνεται γύρω από την οικογένεια, συμβάλλει στην εξήγηση του λόγου για τον οποίο οι δραστήριες πολιτικές έχουν σήμερα μικρή ένταση.

Μερικά από τα μέτρα είναι τα εξής:

- Επιδοτήσεις στους εργοδότες που δημιουργούν νέες θέσεις εργασίας: Κάθε εργοδότης (δημόσιος ή ιδιωτικός) που δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας, πριμοδοτείται (λαμβάνει ένα ποσοστό των κατωτάτων αποδοχών ανειδίκευτου

εργάτη) για ένα έτος, κατά την διάρκεια αυτής της περιόδου μπορεί να προβεί σε απολύσεις.

- Μείωση του φορολογικού συντελεστή εισοδήματος για τους εργαζομένους σε ορισμένες περιοχές

Αυτά είναι μερικά από τα μέτρα που εφαρμόζονται στη χώρα μας για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Συνεχώς γίνονται και άλλες προτάσεις για την επίτευξη αυτού του στόχου αλλά μέχρι στιγμής μόνο τα δύο παραπάνω έχουν εφαρμοστεί.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ



ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ Ι'

Συνέντευξη από το Κ.Ε.Κ Πάτρας(Ρίο Πατρών)

- ΕΡ. Είστε ο κύριος;
ΑΠ. Περδίκης Αλέξανδρος.
- ΕΡ. Τι θέση έχετε στο Κ. Ε. Κ. ;
ΑΠ. Είμαι αναπληρωτής διευθυντής του Κ. Ε. Κ. και Ο. Α. Ε. Δ. Πάτρας.
- ΕΡ. Πόσα χρόνια λειτουργίας έχει;
ΑΠ. Λειτουργεί δύο χρόνια σαν Κ. Ε. Κ. και παλαιότερα υπήρχε σαν Σ. Ε. Κ. για είκοσι χρόνια.
- ΕΡ. Έχετε άλλα παραρτήματα στην Ελλάδα;
ΑΠ. Υπάρχουν σχεδόν σε όλες τις πρωτεύουσες των νομών.
- ΕΡ. Ποιος ο τομέας απασχόλησης;
ΑΠ. Η κατάρτιση ανηλίκων.
- ΕΡ. Με τι προγράμματα ασχολείστε;
ΑΠ. Τα προγράμματα τα επιλέγουμε ανάλογα με την ζήτηση στην αγορά. Αυτήν την στιγμή έχουμε σε εξέλιξη προγράμματα για βοηθούς μηχανογραφημένου λογιστηρίου, πωλητές λιανικού εμπορίου, υπαλλήλους γραφείου ναυτιλιακών εταιρειών, πωλητές – υπαλλήλους φαρμακείου.
- ΕΡ. Πώς γίνεται η επιλογή των προγραμμάτων;
ΑΠ. Η επιλογή γίνεται με βάση την έρευνα που έχει γίνει στην αγορά.
- ΕΡ. Τι λογιστικά βιβλία κρατάτε;
ΑΠ. Δεν γνωρίζω τα βιβλία· είναι περίπλοκα.
- ΕΡ. Τι προσωπικό έχετε;
ΑΠ. Είμαστε τρεις μόνιμοι, διευθυντής, αναπληρωτής διευθυντής και ένας εκπαιδευτικός αποσπασμένος από το Τ. Ε. Ε.. Υπάρχουν όμως 20 – 25 ωρομίσθιοι, γιατί δεν είναι δυνατόν οι μόνιμοι να καλύψουν όλες αυτές τις θέσεις.
- ΕΡ. Με τι κριτήρια προσλαμβάνετε;
ΑΠ. Υπάρχει μια εγκύκλιος, με την οποία μοριοδοτούνται από το κράτος και ζητάμε τις ειδικότητες και τις κατηγορίες που θέλουμε. Η πρόσληψη γίνεται με μοριοδότηση στον βαθμό πτυχίου, μεταπτυχιακά, υπηρεσία.
- ΕΡ. Τι νομίζετε ότι προσφέρει η λειτουργία Κ. Ε. Κ. στην Ελλάδα γενικά και ειδικά στον Νομό Αχαΐας;
ΑΠ. Τα Κ. Ε. Κ. προσφέρουν στους ανειδίκευτους, κατάρτιση στις νέες τεχνολογίες

και είναι ευκολότερο να προσληφθούν από μία επιχείρηση. Δεν νοείται να πας σε ένα λογιστήριο και να μην ξέρεις υπολογιστή. Τα άτομα που έρχονται εδώ, μαθαίνουν μηχανογραφημένη λογιστική, εξειδικεύονται δηλαδή σε καινούργια προγράμματα.

ΕΡ. Τι έχετε να προσθέσετε;

ΑΠ. Θέλω να προσθέσω ότι είναι ένα καινούργιο σύστημα, που εφαρμόζεται δύο χρόνια και φαίνεται θετική η κατεύθυνση. Αυτό εδώ είναι δημόσιο Κ. Ε. Κ., υπάρχουν όμως και ιδιωτικά που λειτουργούν με τον ίδιο τρόπο.

ΕΡ. Ευχαριστούμε πολύ για τον χρόνο που μας αφιερώσατε.



ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ 2^η

Συνέντευξη από το Κ.Ε.Κ. ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΗ ΑΧΑΪΑ Α.Ε.

ΕΡ. Είστε η κυρία;

ΑΠ. Παπαμικρού Σοφία.

ΕΡ. Πώς ονομάζεται το Κ. Ε. Κ. και πόσα χρόνια λειτουργεί;

ΑΠ. Είναι «Κ. Ε. Κ. Επιμορφωτική Αχαΐα Περιφερειακής Εμβέλειας Α. Ε.» και λειτουργεί από το 1985.

ΕΡ. Έχετε άλλα παραρτήματα στην Ελλάδα;

ΑΠ. Η δομή μας και η έδρα μας είναι εδώ, δεν έχουμε άλλο παράρτημα προς το παρόν.

ΕΡ. Με τι προγράμματα ασχολείστε;

ΑΠ. Υπάρχουν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης για ανέργους, προγράμματα που έρχονται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, επιδοτούμενα από το Υπουργείο Εργασίας ή την Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος για την καταπολέμηση της ανεργίας.

ΕΡ. Πώς γίνεται η επιλογή των συγκεκριμένων προγραμμάτων;

ΑΠ. Δεν είναι ακριβώς επιλογή, αλλά οι υποψήφιοι ανάδοχοι κάποιων έργων, σε προκηρύξεις που κάνει το Υπουργείο Εργασίας, σε συγκεκριμένη γενική γραμματεία διαχείρισης κοινωνικών πόρων, διαχειρίζεται αυτά τα προγράμματα και ιδρύουν προγράμματα κατάρρευσης και υλοποίησης.

ΕΡ. Τι ύψους κονδυλίων είναι η δαπάνη τους;

ΑΠ. Η δαπάνη αυτή έχει να κάνει με το γενικό πλαίσιο στήριξης.

ΕΡ. Τι προσωπικό έχετε;

ΑΠ. Ξεκινήσαμε με περισσότερα άτομα, τώρα όμως δεν υπάρχει μεγάλο προσωπικό. Υπάρχει το μόνιμο διοικητικό προσωπικό, ο διευθύνων σύμβουλος και το εκπαιδευτικό που είναι εκπαιδευτές με συμβάσεις.

ΕΡ. Τι έχετε να προσθέσετε;

ΑΠ. Θέλω να προσθέσω ότι ο βασικός σκοπός του Κ. Ε. Κ. είναι η προσφορά γνώσης, εκπαίδευσης και εξειδίκευσης των ατόμων, όπως επίσης και η καταπολέμηση της ανεργίας.



ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ 3^η

Συνέντευξη από το Κ.Ε.Κ. Αιγίου

- ΕΡ. Είστε η κυρία;
ΑΠ Παπαδοπούλου Παναγιώτα.
- ΕΡ. Τι θέση έχετε στο Κ. Ε. Κ.;
ΑΠ Είμαι υποδιευθύντρια του Κ. Ε. Κ..
- ΕΡ. Πόσα χρόνια λειτουργίας έχει;
ΑΠ Λειτουργεί περίπου τρία χρόνια.
- ΕΡ. Έχετε άλλα παραρτήματα στην Ελλάδα;
ΑΠ Η έδρα μας είναι εδώ, δεν υπάρχουν άλλα παραρτήματα προς το παρόν.
- ΕΡ. Με τι προγράμματα ασχολείστε;
ΑΠ Αυτή την στιγμή, υπάρχουν προγράμματα για βοηθούς μηχανογραφημένου λογιστηρίου, και υπαλλήλων γραφείου.
- ΕΡ. Πώς γίνεται η επιλογή των προγραμμάτων;
ΑΠ Η επιλογή γίνεται με έρευνα στην αγορά.
- ΕΡ. Τι προσωπικό έχετε;
ΑΠ Είμαστε δύο μόνιμοι και υπάρχουν δέκα ωρομίσθιοι για την κάλυψη των θέσεων.
- ΕΡ. Τι ύψος κονδυλίων έχετε;
ΑΠ Η δαπάνη έχει να κάνει με το γενικό πλαίσιο στήριξης.
- ΕΡ. Με τι κριτήρια προσλαμβάνετε;
ΑΠ Η πρόσληψη γίνεται με μοριοδότηση στον βαθμό πτυχίου, μεταπτυχιακά, υπηρεσία.
- ΕΡ. Τι νομίζετε ότι προσφέρει η λειτουργία του Κ. Ε. Κ.;
ΑΠ Τα Κ. Ε. Κ. προσφέρουν κατάρτιση στις νέες τεχνολογίες και είναι πιο εύκολη η πρόσληψη από μια επιχείρηση.
- ΕΡ. Τι έχετε να προσθέσετε;
ΑΠ Θέλω να προσθέσω ότι βασικός σκοπός του Κ. Ε. Κ. είναι η προσφορά γνώσης και εξειδίκευσης των ατόμων, με αποτέλεσμα την ευκολότερη πρόσληψή τους από μια επιχείρηση.





ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ 4η

Συνέντευξη από το Κ.Ε.Κ. Αιγίου

- ΕΡ. Είστε ο κύριος;
ΑΠ Λιανός Κωνσταντίνος.
- ΕΡ. Τι θέση έχετε στο Κ. Ε. Κ. ;
ΑΠ Είμαι υποδιευθυντής και εκπαιδευτικός.
- ΕΡ. Πόσα χρόνια λειτουργίας έχει;
ΑΠ Λειτουργεί τέσσερα χρόνια.
- ΕΡ. Έχετε άλλα παραρτήματα στην Ελλάδα;
ΑΠ Υπάρχουν πέντε παραρτήματα σε πρωτεύουσες νομών.
- ΕΡ. Με τι προγράμματα ασχολείστε;
ΑΠ Αυτή την στιγμή, υπάρχουν προγράμματα για βοηθούς μηχανογραφημένου λογιστηρίου, και υπαλλήλων γραφείου.
- ΕΡ. Ποιός ο τομέας απασχόλησης;
ΑΠ Η κατάρτιση ανηλίκων.
- ΕΡ. Με τι προγράμματα ασχολείστε;
ΑΠ Τα προγράμματα επιλέγονται με βάση την ζήτηση στην αγορά. Αυτή την στιγμή έχουμε προγράμματα για βοηθούς λογιστηρίου, για πωλητές λιανικού και χονδρικού εμπορίου και για υπαλλήλους γραφείου.
- ΕΡ. Τι προσωπικό έχετε;
ΑΠ Είμαστε τέσσερις μόνιμοι, διευθυντής, αναπληρωτής διευθυντής και δύο εκπαιδευτικοί. Υπάρχουν όμως δέκα πέντε ωρομίσθιοι.
- ΕΡ. Με τι κριτήρια προσλαμβάνετε;
ΑΠ Η πρόσληψη γίνεται με μοριοδότηση στον βαθμό πτυχίου, μεταπτυχιακά.
- ΕΡ. Τι νομίζετε ότι προσφέρει η λειτουργία του Κ. Ε. Κ. στην Ελλάδα και ειδικά στον Νομό Αχαΐας;
ΑΠ Τα Κ. Ε. Κ. προσφέρουν στους ανειδίκεντους κατάρτιση και είναι πιο εύκολο να προσληφθούν από μια επιχείρηση.
- ΕΡ. Τι έχετε να προσθέσετε;
ΑΠ Θέλω να προσθέσω ότι τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης προσφέρουν γνώση, εκπαίδευση και εξειδίκευση και συμβάλλουν στην καταπολέμηση της ανεργίας.
- ΕΡ. Ευχαριστούμε πολύ για τον χρόνο που μας αφιερώσατε.



ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΣΧΟΛΙΑ

Μέσα από αυτή την έρευνα που πραγματοποιήσαμε στα πλαίσια της πτυχιακής μας εργασίας μπορέσαμε να αντιληφθούμε τους κρατικούς μηχανισμούς καθώς επίσης και τον τρόπο λειτουργίας τους. Ένας από αυτούς ο οποίος μας απασχόλησε ιδιαίτερα εφόσον ήταν το βασικό θέμα της εργασίας μας ήταν τα ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ, ο τρόπος λειτουργίας τους, η σύστασή τους, οι στόχοι και οι σκοποί που αυτά αποβλέπουν και τέλος η συμβολή τους στην καταπολέμηση ενός από τα μεγαλύτερα προβλήματα που απασχόλησε, απασχολεί και πάντα θα απασχολεί την κοινωνία μας, την ανεργία.

Υστερα από έρευνα και μελέτη του συγκεκριμένου θέματος βγάλαμε τα γενικά σχόλιά μας και στη συνέχεια καταλήξαμε στα γενικά συμπεράσματά μας. Τα συμπεράσματα αυτά αναφέρουμε στις παρακάτω σειρές.

1^{ov} Τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι ένας νέος οργανισμός που ιδρύθηκε σχετικά πρόσφατα στην χώρα μας και συγκεκριμένα τα τελευταία χρόνια. Τα χρόνια λειτουργίας τους στην Ελλάδα είναι δεν είναι αρκετά. Παρόλο το μικρό χρονικό διάστημα λειτουργίας τους θα μπορούσαμε με βεβαιότητα να πούμε ότι είναι ένας φορέας που προσπαθεί με κάθε δυνατό τρόπο να μειώσει το ποσοστό της ανεργίας στο ελάχιστο και παράλληλα να παρέχει θέσεις εργασίας σε κάθε νέο άνθρωπο που επιδιώκει απεγνωσμένα να εργαστεί. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι δεν υπάρχουν ελλείψεις σε αυτά.

2^{ov} Τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι φορείς οι οποίοι προσφέρουν απασχόληση σε χιλιάδες ανέργους. Το έργο τους είναι μεγάλο και ταυτόχρονα δύσκολο. Για αυτό απαιτείται να έχουν τις κατάλληλες υποδομές και παράλληλα τον κατάλληλο εξοπλισμό. Στον τομέα αυτό διαπιστώσαμε ότι υπάρχουν αρκετές ελλείψεις. Για παράδειγμα σε επισκέψεις που πραγματοποιήσαμε σε Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης της Πάτρας διαπιστώσαμε ότι οι αίθουσες διδασκαλίας είναι λιγοστές ή ότι δεν υπάρχει μεγάλη ποικιλία στην επιλογή ειδικότητας αφού αυτές περιορίζονται σε ορισμένα επαγγέλματα όπως λογιστές, χειριστές ηλεκτρονικών προγραμμάτων κτλ.

3^{ov} Στη συνέχεια θεωρήσαμε απαραίτητο να υπάρχει ικανό και δημιουργικό διδακτικό προσωπικό. Στην πορεία διαπιστώσαμε όμως ότι το διδακτικό προσωπικό που καταρτίζει, ενημερώνει και απασχολεί τους εκπαιδευόμενους δεν είναι άλλο παρά λίγα άτομα. Βέβαια τα άτομα αυτά είναι αξιόλογα και διαθέτουν ποικίλα προσόντα το κάθε ένα, δεν παύει όμως να είναι περιορισμένος ο αριθμός τους σε κάθε Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης. Ένα γενικό συμπέρασμα που είναι απαραίτητο να τονίσουμε για τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης της Πάτρας είναι ο περιορισμένος αριθμός εκπαιδευτών και παράλληλα να πούμε ότι θα συμβάλει στην βελτίωσή τους η πρόσληψη επιπλέον καθηγητών σε αυτά.

4^{ov} Σε ένα άλλο συμπέρασμα στο οποίο καταλήξαμε είναι ότι στον Νομό Αχαΐας λειτουργούν αρκετά Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης και συγκεκριμένα ένα στην περιοχή του Ρίου, περίπου δέκα τέσσερα στην περιοχή της Πάτρας και τέλος δύο στην

περιοχή του Αιγίου. Ο αριθμός των άνεργων νέων στον Νομό μας κατέχει σχετικά μεγάλο ποσοστό σε αντίθεση με την απορρόφηση των νέων σε θέσεις απασχόλησης ή εργασίας που αυτή με τη σειρά της εμφανίζεται μειωμένη. Συνεπώς καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι ελάχιστα στον Νομό μας σχετικά με το ποσοστό της ανεργίας που πλήττει την περιοχή μας με αποτέλεσμα να μην μπορούν να καλύψουν τις ανάγκες της κοινωνίας μας. Αυτό σημαίνει ότι θα ήταν καλό για την ανάπτυξη της περιοχής μας να λάβουν δράση και άλλα καινούργια Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης. Για τον λόγο αυτό θεωρήσαμε απαραίτητο να κάνουμε αυτή την αξιοσημείωτη παρατήρηση και να προσθέσουμε ότι περισσότερα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης σημαίνουν περισσότερες θέσεις εργασίας και ταυτόχρονα περισσότερη απορρόφηση νέων σε θέσεις απασχόλησης.

Ανεξάρτητα από τη γενική εικόνα που εισπράξαμε από την έρευνά μας στο θέμα αυτό, που εμείς κρίναμε απαραίτητο να την διατυπώσουμε στην εργασία μας θα πρέπει να εκφέρουμε και την δική μας άποψη σχετικά με το τεράστιο πρόβλημα της ανεργίας. Εύκολα μπορέσαμε να καταλάβουμε πως τα αίτια της ανεργίας σχετίζονται άμεσα με τα αίτια της οικονομικής κρίσης και ύφεσης. Από τη συντηρητική, τη φιλελεύθερη και την μαρξιστική ερμηνεία της κρίσης και της ανεργίας, ο καθηγητής κ. Αργύρης, ασπάσθηκε την μαρξιστική προσέγγιση, σύμφωνα με την οποία οι αιτίες της κρίσης βρίσκονται στο εσωτερικό της διαδικασίας συσσώρευσης και σε καμία περίπτωση δεν είναι εξωτερικές σε σχέση με το σύστημα. Έχουμε δηλαδή να κάνουμε με μια γενική δομική κρίση του συγκεκριμένου αναπτυξιακού μοντέλου, που ακολούθησε μετά τον πόλεμο και που εξάντλησε τα όριά του. Ο ρυθμός συσσώρευσης του κεφαλαίου δεν μπορούσε πια να εξασφαλίσει μια αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας, που να επιτρέπει ικανοποιητικό ποσοστό κέρδους και παράλληλα μισθούς επαρκείς για την απορρόφηση του παραγόμενου προϊόντος.

Μέσα από μια γενικότερη μελέτη του θέματος παρατηρήσαμε επίσης ότι η κρίση παρουσιάζεται με τη μορφή υπερσυσσώρευσης και υπερπαραγωγής. Το μειωμένο ποσοστό κέρδους δεν ευνοεί επενδύσεις και κατά συνέπεια συμπιέζεται η ενεργός ζήτηση παραγωγικών αγαθών, με τον ίδιο τρόπο που η μειωμένη αγοραστική δύναμη των μισθωτών συμπιέζει την ενεργό ζήτηση καταναλωτικών αγαθών. Παράλληλα, η κρίση γίνεται πληθωριστική, γιατί οι χρηματοδοτικοί οργανισμοί υπερδιόγκωσαν τεχνητά τις πιστώσεις προς τον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα σε εθνικό και διεθνές επίπεδο για να αποφευχθεί μια μεγάλη ύφεση.

Τα ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ προσπαθούν με κάθε δυνατό μέσο να μειώσουν ή και να εξαλείψουν ακόμα αυτό το σοβαρό πρόβλημα. Θα μπορούσαμε να πούμε ξεκάθαρα ύστερα από την έρευνα που πραγματοποιήσαμε σε μερικά από αυτά ότι καταβάλουν μεγάλες προσπάθειες για να βρουν τους σωστότερους τρόπους έτσι ώστε να μπορέσουν να αντιμετωπίσουν ριζικά και όχι μόνο επιφανειακά. Προσπαθούν να ενημερωθούν για κάθε καινούργιο πρόγραμμα που πραγματοποιείται και κατευθείαν σπεύδουν να το υλοποιήσουν, για να μπορέσουν να απασχολήσουν όσο το δυνατό περισσότερους νέους ανθρώπους. Στην προσπάθειά τους αυτή όμως συναντούν πολλά εμπόδια. Αυτά δεν είναι άλλα παρά από τα διάφορα γεγονότα που συμβαίνουν καθημερινά στη ζωή μας.

Καθημερινά συμβαίνουν πράγματα γύρω μας, όλα εξελίσσονται συνεχώς με αποτέλεσμα τα ανθρώπινα χέρια να παραμένουν στάσιμα μπροστά στα μηχανήματα. Οι αιτίες που καθυστερούν τα ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ και γίνονται εμπόδιο στην εκπλήρωση του έργου τους είναι πολλές. Μερικές από αυτές είναι η

τεχνολογική ανάπτυξη, η μαζική κατανάλωση, το μοίρασμα της εργασίας, η εξέλιξη του εργατικού δυναμικού και τέλος οι μεταβολές στην απασχόληση.

Όσον αφορά την πρώτη αιτία αποτελεί σημαντικό εμπόδιο θα μπορούσαμε με βεβαιότητα να πούμε. Η ανεργία είναι αποτέλεσμα της εμφάνισης ενός τεχνοοικονομικού υποδείγματος ανάπτυξης, της αυξανόμενης επιστημονικοποίησης της παραγωγικής διαδικασίας με την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στην παραγωγή, αντί να δημιουργεί μια πρόσθετη θέση εργασίας, καταργεί τουλάχιστον μια, αποδυναμώνοντας έτσι το γνωστό μακροοικονομικό επιχείρημα ότι ο κύκλος της τεχνολογικής αναδιάρθρωσης, θα κλείσει όπως και στο παρελθόν, με τη δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας από αυτές που καταργήθηκαν στην πρώτη φάση του κύκλου.

Το πλεονέκτημα της νέας τεχνολογίας του ευέλικτου αυτοματισμού όπως για παράδειγμα Η/Υ, ρομπότ κ.λ.π. είναι ότι υποκαθιστά τα επαναληπτικά εργασιακά καθήκοντα (όσο η εργασία είναι απλή, επαναληπτική, ανειδίκευτη, τόσο περισσότερο υπόκεινται στη διαδικασία υποκατάστασης) από αυτοματοποιημένες μηχανικές λειτουργίες. Ταυτόχρονα, όμως και στο επίπεδο των αποφάσεων, της πνευματικής εργασίας, πέρασμα δηλαδή των ανθρώπινων δεξιοτήτων στα μηχανικά μέσα. Τα expert systems για παράδειγμα αποτελούν ένα συνδυασμό υπολογιστών και εξελιγμένου λογισμικού, μια μορφή αντικατάστασης της πνευματικής εργασίας, στο βαθμό που προσφέρουν ειδική γνώση για τη λύση ενός προβλήματος.

Επομένως οι νέοι που βρίσκονται σε ηλικία εισδοχής στην παραγωγική διαδικασία είναι σε δυσμενή θέση, αλλά και οι γυναίκες κινδυνεύουν από την τεχνολογική ανεργία, στο βαθμό που η αυτοματοποίηση με γρήγορους ρυθμούς επεμβαίνει στο χώρο των υπηρεσιών (γραμματείς, δακτυλογράφοι, υπάλληλοι γραφείου κ.λ.π) που αποτέλεσαν στο παρελθόν δημιουργία πολλών γυναικείων θέσεων εργασίας.

Ο παραπάνω απολογισμός των χαμένων θέσεων εργασίας συμπληρώνεται από την εκτόπιση της εκτελεστικής χειρονακτικής εργασίας (τόννευση, συγκόλληση μετάλλων, μεταφορά και αποθήκευση υλικών) λόγω αυτοματοποίησης, των θέσεων εργασίας στις λειτουργίες ελέγχου και επανεξοπλισμού των μηχανών και από τον περιορισμό των εργασιών διαχείρισης (λογιστήριο, αποθήκη κ.λ.π.). Κάτι τέτοιο αποτελεί εμπόδιο στο έργο των ΚΕΝΤΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ και το ωθεί προς τα πίσω.

Ένα άλλο εμπόδιο στο μεγάλο έργο τους είναι και το φαινόμενο της μαζικής κατανάλωσης. Ο όρος «κατανάλωση» έχει ρίζες τόσο αγγλικές όσο και στις γαλλικές. Με την αρχική μορφή του, το ρήμα καταναλώνω (consume) είχε την έννοια του καταστρέφω, ληλατώ, υποτάσσω, εξαντλώ. Είναι μια λέξη εμποτισμένη με βία και μέχρι τον αιώνα μας είχε μόνο αρνητικές συνεκδοχές.

Το φαινόμενο λοιπόν της μαζικής κατανάλωσης δεν είναι τυχαίο ούτε θεωρήθηκε ποτέ σαν το αναπόφευκτο παράγωγο μιας αχόρταγης ανθρώπινης φύσης. Κάθε άλλο. Στις αρχές του αιώνα μας οι οικονομολόγοι παρατήρησαν ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι προτιμούσαν να κερδίζουν αρκετά για να καλύπτουν τις βασικές τους ανάγκες και να απολαμβάνουν κάποιες μικρές ανέσεις και περισσότερο ελεύθερο χρόνο παρά να εργάζονται υπερωρίες και να αυξάνουν το εισόδημά τους. Σύμφωνα με τους οικονομολόγους εκείνης της εποχής, όπως ο Στάνλνι Τρέβορ και ο Τζόν Μπέιτς Κλάρκ, όσο περισσότερο αυξάνονται το εισόδημα και η ευπορία των ανθρώπων, τόσο πιο πολύ μειώνεται η ωφελιμότητα των εσόδων, με αποτέλεσμα να γίνεται η κάθε προσαύξηση πλούτου λιγότερο επιθυμητή. Το γεγονός ότι οι άνθρωποι προτιμούσαν να έχουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο από το να εργάζονται περισσότερες ώρες αποτέλεσε και

αποτελεί ένα από τα βασικά προβλήματα των επιχειρηματιών, που βλέπουν τα προϊόντα τους να συσσωρεύονται σε εργοστάσια και αποθήκες σε όλη την χώρα.

Από την άλλη μεριά τώρα οι εργατικοί ηγέτες της προηγούμενης εποχής έστρεψαν την προσοχή τους στην ιδέα ότι τα οφέλη της παραγωγικότητας θα έπρεπε να συνδυαστούν με μια μείωση ωρών εργασίας κατά τέτοιο τρόπο ώστε να επιστρέψουν στην δουλειά οι άνεργοι για να αυξηθεί η αγοραστική δύναμη και ταυτόχρονα να αναζωογονηθεί μια αδρανής οικονομία. Οι οργανωμένοι εργάτες είχαν μετατοπίσει το επιχείρημα για λιγότερες ώρες εργασίας από την ποιότητα της ζωής στην κοινωνική δικαιοσύνη. Οι ηγέτες των εργατών βλέπουν την τεχνολογική ανεργία σαν «ένα φυσιολογικό αποτέλεσμα αυξημένης αποδοτικότητας οικονομικών πλεονασμάτων και περιορισμένων αγορών». Ισχυρίζονται μάλιστα ότι για να αποφύγει το έθνος μια εκτεταμένη και μόνιμη ανεργία θα πρέπει οι επιχειρήσεις να μοιραστούν τα οφέλη της παραγωγικότητας με τους υπαλλήλους τους υπό μορφή μειωμένων ωρών εργασίας. Συνεπώς το κίνημα του μοιράσματος της εργασίας αποτρέπει για άλλη μια φορά τα ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ να φέρουν σε πέρας το έργο τους.

Άλλο εμπόδιο αποτελεί και η εξέλιξη του εργατικού δυναμικού. Το εργατικό δυναμικό αποτελεί τη βάση της συνολικής προσφοράς εργασίας και προσδιορίζεται από τρεις βασικές μεταβλητές όπως είναι το ύψος του πληθυσμού, η εξέλιξη της μετανάστευσης, το μέγεθος και η μεταβολή των ποσοστών συμμετοχής του πληθυσμού στο εργατικό δυναμικό. Ας σημειώσουμε τέλος ότι η συνολική απασχόληση αυξάνεται με μεγαλύτερο ποσοστό σε μια χρονική περίοδο όταν υπάρχει ταυτόχρονα αύξηση της γυναικείας απασχόλησης. Με τα δεδομένα αυτά προκύπτει ότι από την μέση ετήσια αύξηση του εργατικού δυναμικού το μεγαλύτερο ποσοστό παραμένει άνεργο, με αποτέλεσμα την συσσώρευση της ανεργίας στην διάρκεια αυτής της χρονικής περιόδου.

Τέλος θα αναφέρουμε το τελευταίο εμπόδιο στο λειτουργικό έργο των ΚΕΝΤΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ. Αυτό δεν είναι άλλο παρά οι διάφορες μεταβολές που γίνονται χρόνο με το χρόνο στην απασχόληση. Πάνω σε αυτό το θέμα θα αναφέρουμε για παράδειγμα την μικρή οικονομική ανάπτυξη που εμφανίστηκε στην χώρα μας μετά την δεύτερη πετρελαϊκή κρίση, όπου ο ρυθμός ανάπτυξης του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος αυξήθηκε κατά 1,22% την περίοδο 1979-1985. Το γεγονός αυτό συνέβαλε στην υποχώρηση της ζήτησης της εργασίας. Ιδιαίτερα ο δευτερογενής τομέας, μεταποίηση και κατασκευές είχε πολύ μικρή ή αρνητική συμβολή στην ανάπτυξη αυτή.

Με λίγα λόγια σε άλλες περιόδους υπάρχει οικονομική ύφεση και σε άλλες πάλι υπάρχει οικονομική άνοδος. Δηλαδή από την μια μεριά υπάρχουν χρονικά διαστήματα που υπάρχει μεγάλη ζήτηση για εργατικό δυναμικό άρα υπάρχει και απασχόληση και από την άλλη υπάρχουν και χρονικά διαστήματα που δεν υπάρχει μεγάλη ζήτηση για εργατικό δυναμικό άρα δεν υπάρχει και απασχόληση.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Αντί επιλόγου, θεωρήσαμε σκόπιμο να παραθέσουμε την γνώμη του Κομένιου για το θέμα αυτό:

«Δεν θα ανεχθούμε στο Κράτος κανέναν τεμπέλη, κανένα άτομο δηλαδή που θα αρνιόταν να κερδίσει τίμια την ζωή του και την ζωή της οικογένειάς του και να υπηρετήσει την κοινότητα, είτε καλλιεργώντας την γη, είτε εκτελώντας έργα τεχνίτη, είτε κάνοντας εμπόριο ή δίνοντας συμβουλές.

Επιπλέον τα μονοπώλια και ολιγοπώλια θα έπρεπε να καταργηθούν σ' ολόκληρο τον κόσμο. Μια φωτισμένη εποχή δεν θα έπρεπε να γνωρίζει ό,τι ατιμάζει τον αιώνα μας: την δυνατότητα που παρέχεται σε μια χούφτα ατόμων να εγκαθιδρύουν μονοπώλια στις πόλεις και στις επικράτειες, εμποδίζοντας έτσι τους άλλους ν' ακολουθήσουν το ένα ή το άλλο επάγγελμα και επιδιώκοντας να τους πάρουν το ψωμί από το στόμα. Είναι αδύνατον ν' ανεχθούμε περισσότερο την περίεργη κατάσταση πραγμάτων, που επιτρέπει σε μερικά άτομα να ανακατεύονται παντού. Πρέπει αντίθετα να καθιερωθεί μια τάξη, που να καθορίζει με σαφήνεια τι πρέπει να κάνει ο καθένας και ούτε θα έπρεπε να επιτρέπουμε ένα έργο που θα μπορούσε να εσοδωθεί κατά τον πιο αρμόζοντα τρόπο από ορισμένο αριθμό ατόμων, που θα συναγωνίζονταν σε θέρμη και ζήλο, να το εμπιστεύονται σ' ένα μόνο άτομο, που θα είναι βέβαιο ότι θ' αποκομίσει κέρδη, ενώ το δίχως άλλο το Κράτος θα ζημιωθεί».

Ανεξάρτητα από την γνώμη του Κομένιου για το θέμα αυτό, τελειώνοντας την πτυχιακή μας εργασία θεωρήσαμε απαραίτητο να αναφέρουμε και να τονίσουμε την σημασία της εργασίας στην ζωή του κάθε ανθρώπου. Χωρίς την ύπαρξη της η ζωή κάθε ανθρώπου θα ήταν βαρετή γεμάτη θλίψη και μονοτονία. Η καθημερινότητα θα σκίαζε το πρόσωπο του κάθε ανθρώπου και θα το έκανε σκυθρωπό και ταυτόχρονα θλιμμένο. Η εργασία είναι ένας βασικός παράγοντας που εξασφαλίζει την επιβίωση του ανθρώπου στη ζωή, σε αντίθεση με την ανεργία η οποία του στερεί αυτό το δικαίωμα.

Κάθε νέος ζει για να εργάζεται και παράλληλα να διασκεδάσει, να χαίρεται και να απολαμβάνει την ζωή. Μέσα από την εργασία μπορεί να επιτύχει πολλά. Μπορεί να είναι δημιουργικός, χαρούμενος, γεμάτος αυτοπεποίθηση και αισιοδοξία για το αύριο. Αποφεύγει ταυτόχρονα την πλήξη και την απομόνωση. Μπορεί να έρχεται σε επαφή και να συναναστρέφεται με άλλους ανθρώπους, να γίνεται περισσότερο κοινωνικός και ευχάριστος είτε στο οικογενειακό του είτε στο ευρύτερο περιβάλλον του. Επίσης μέσα από την εργασία ένας νέος άνθρωπος μπορεί να γίνει δυνατός και να αποκτήσει εφόδια. Μπορεί να γίνει μάχιμος και έτοιμος να αντιμετωπίσει με χαμόγελο τις δυσκολίες της ζωής, οι οποίες είναι πάρα πολλές. Αποκτά λοιπόν την κατάλληλη άμυνα ώστε να μπορέσει να αντεπεξέλθει στα διάφορα προβλήματα

Μέσα από την εργασία κάθε νέος νιώθει ότι είναι ενεργό μέλος της κοινωνίας και νιώθει επίσης ότι προσφέρει στην οικογένειά του και στους δικούς του ανθρώπους. Νιώθει ότι μπορεί να τους ευχαριστήσει και ταυτόχρονα να τους επαναφέρει το χαμόγελο στο πρόσωπό τους. Οι άνθρωποι έχουν απόλυτη ανάγκη από εργασία και ειδικά οι νέοι. Με τη βοήθεια αυτής αντιμετωπίζουν τα προβλήματά τους, βλέπουν με αισιοδοξία το

μέλλον τους και παράλληλα ονειρεύονται, ονειρεύονται για ένα καλύτερο αύριο. Κάνουν όνειρα και φτιάχνουν στο μυαλό τους κόσμους μαγικούς.

Η ανεργία έρχεται εδώ για να κόψει σαν μαχαίρι την κλωστή αυτή, την κλωστή ανάμεσα στο νέο και στο όνειρο. Λειτουργεί με τρόπο καταστροφικό στο υποσυνείδητο του κάθε ανθρώπου, αφού χωρίς εργασία θα καθίσει να σκεφτεί τόσο ώστε να καταλήξει πάλι σε αρνητικές καταστάσεις και σκέψεις. Η βαθύτερη έννοια αυτής της εργασίας είναι να αναλογιστούμε το κακό που μπορεί να προξενήσει ένα τέτοιο πρόβλημα σαν την ανεργία σε κάθε άνθρωπο και ταυτόχρονα να γίνει κατανοητό πως δεν μπορεί κανείς να στερήσει το δικαίωμα σε έναν άνθρωπο να εργαστεί.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΒΙΒΛΙΑ

1. Λεντού 1983
2. Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών :
«Εκθέσεις για το Πρόγραμμα 1988-1992»
- 3.: «Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της», Jeremy Rifkin
4. «Το δικαίωμα να είσαι άνθρωπος» τομ. Ι, Κομένιος : Βοημός Θεολόγος
ΙΖ΄ αιώνας, UNESCO, εκδ. Μπεργαδής

ΦΥΛΛΑ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

1. Φύλλο Ελληνικής Κυβέρνησης 431 Β΄, 3187/25.6.84
2. Φύλλο Ελληνικής Κυβέρνησης Ν.1545/85, άρθρο 7, 91/20.5.85
3. Φύλλο Ελληνικής Κυβέρνησης Ν.2150/93, άρθρο 13
4. Φύλλο Ελληνικής Κυβέρνησης Ν.2081/93, Ν.2082/93, Ν.2084/93, Ν.2052/93

ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ

1. Εφημερίδα : «ΕΞΠΡΕΣ», 1 Γενάρη 1984
2. Εφημερίδα : «ΡΙΖΟΣΠΑΣΤΗΣ», 28.4.1988
3. Εφημερίδα : «ΕΡΓΑΤΟΥΠΑΛΛΗΛΙΚΗ ΦΩΝΗ», 21.3.1985, 22.1.1386, 21.6.1986
4. Εφημερίδα : «ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΟΣ ΤΥΠΟΣ» 20.10.1985

ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ

1. «ΚΕΡΔΟΣ», 22.1.1988
2. ΕΠΙΛΟΓΗ «Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ», 1987/1988
3. Wall street journal, 25.8.1980

4. Michael Paventi, Επιστημονική Σκέψη Τεύχος 40/1988, σελ.23

5. Η τραγωδία των ναρκωτικών, ειδική έκδοση ΠΑΣΕΝ

INTERNET SITES :

1. www.kekakmon.gr

2. www.paseges.gr

3. users.otenet.gr/%7Ereaevo/links.htm

4. www.ekepis.gr

5. www.tee.gr/online/epikaira/1999/2056/pg035.shtml

