



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ**

**ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ**

**«ΕΡΕΥΝΑ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙΝΟΤΟΜΩΝ ΤΟΠΙΚΩΝ ΚΑΙ  
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΥΝΟΧΗ»**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**«Επεξεργασία και Αξιοποίηση Νέων Δεδομένων Επιστημονικής  
Γνώσης για το Σχεδιασμό Εκπαιδευτικών Διεργασιών στους Τομείς  
της Κοινωνικής Συμβουλευτικής και της Απασχόλησης».**

ΣΑΡΑΓΑΣ ΓΙΩΡΓΟΣ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΣΤΡΑΤΟΣ ΓΕΩΡΓΟΥΛΑΣ

**ΜΥΤΙΑΗΝΗ 2006**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>ΠΡΟΛΟΓΟΣ</b> .....	4
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b> .....	5
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1</b>	
Η «Κοινωνία της Γνώσης» και ο Μετασχηματισμός της Κοινωνικής Πολιτικής...	9
1.1 Οι Κοινωνικοοικονομικές Αλλαγές.....	9
1.2 Ο Μετασχηματισμός της Κοινωνικής Πολιτικής.....	15
1.2.1 Εξατομίκευση της Σφαίρας του «Κοινωνικού».....	19
1.2.2 Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης.....	22
1.3 Η Ανάδυση μιας «Κοινωνίας της Γνώσης»; .....	24
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2</b>	
Πολιτικές για Ίσες Δυνατότητες Πρόσβασης στην Αγορά Εργασίας.....	34
2.1 Πολιτικές Ενίσχυσης «Ευάλωτων Κοινωνικών Ομάδων».....	34
2.2 Ανισότητες Πρόσβασης στην Αγορά Εργασίας.....	37
2.3 Παροχή Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών για τις «Ευάλωτες Κοινωνικές Ομάδες».....	40
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3</b>	
Επαγγελματική Κατάρτιση.....	45
3.1 Ορισμός Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	45
3.2 Ιστορικό Πλαίσιο.....	47
3.3 Δημιουργία Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	50
3.4 Το 3 <sup>ο</sup> Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης .....	56
3.5 Φορείς μη Τυπικής Εκπαίδευσης στην Ελλάδα.....	59
3.6 Χρηματοδότηση της Επαγγελματικής Κατάρτισης στην Ελλάδα.....	61

3.6.1	Επαγγελματική Κατάρτιση στις Ιδιωτικές Επιχειρήσεις.....	61
3.6.2	Επαγγελματική Κατάρτιση στο Δημόσιο Τομέα.....	62
3.6.3	Επαγγελματική Κατάρτιση στον Αγροτικό Τομέα.....	63
3.6.4	Επαγγελματική Κατάρτιση για Αυτοαπασχολούμενους.....	64
3.6.5	Ατομική Συνεχιζόμενη Κατάρτιση.....	64

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4**

	Τοπική Ανάπτυξη, Επαγγελματική Κατάρτιση και Απασχόληση.....	65
4.1	Σύνδεση Κατάρτισης, Αγοράς Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής.....	65
4.1.1	Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ. και Ιδιωτικές Δομές Απασχόλησης .....	67
4.1.2	Σύνδεση Δομών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης και Επιχειρήσεων.....	71
4.2	Δικτύωση Δομών – Επιχειρήσεων – Τοπικής Κοινωνίας.....	73
4.3	Η «Γνώση» ως Κεντρικός Παράγοντας της Δικτύωσης.....	76
4.4	Μια Κριτική Ανάλυση των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης.....	79
	<b>ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ</b> .....	87
	<b>ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b> .....	91
	<b>ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b> .....	97
	<b>ΆΛΛΕΣ ΠΗΓΕΣ</b> .....	99

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η συγκεκριμένη διπλωματική αποτελεί μια προσπάθεια καταγραφής και επεξεργασίας των νέων δεδομένων που διαμορφώνονται στη χώρα μας σχετικά με τα ζητήματα της «κοινωνίας της γνώσης», της Επαγγελματικής Κατάρτισης, της Τοπικής Ανάπτυξης αλλά και της Κοινωνικής Συμβουλευτικής σε ένα συνθετικό πλαίσιο ανάλυσης. Επιδίωξή μας είναι να εξετάσουμε κατά πόσον υπερεθνικές πολιτικές μπορούν να συντελέσουν στην διαμόρφωση ενός νέου κοινωνικού περιβάλλοντος μέσα στο οποίο καλούνται τα άτομα να προσαρμοστούν και να ενταχθούν, αποφεύγοντας σε τελική ανάλυση την περιθωριοποίηση και τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Έως την ολοκλήρωσή της, η διπλωματική εργασία διένυσε πολλά στάδια και αντιμετώπισε αρκετές δυσκολίες. Υπήρξαν φορές που ο συγγραφέας της αδυνατούσε να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις που έθετε η επιτροπή καθηγητών, που είχε την ευθύνη για την αξιολόγησή της. Μέσα όμως από διεξοδικές συζητήσεις μπόρεσα να ολοκληρώσω το έργο που έχετε στα χέρια σας.

Θα ήθελα αρχικά να ευχαριστήσω τους κύριους Νίκο Ναγόπουλο, Επίκουρο Καθηγητή Τμήματος Κοινωνιολογίας Πανεπιστημίου Αιγαίου, Στράτο Γεωργούλα Επίκουρο Καθηγητή Τμήματος Κοινωνιολογίας Πανεπιστημίου Αιγαίου και Γιώργο Τσιώλη Λέκτορα του Τμήματος Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Αιγαίου, χάρη στους οποίους κατάφερα, μέσα από συζητήσεις, να αποσαφηνίσω έννοιες και να διαμορφώσω μια πληρέστερη εικόνα για το θέμα που πραγματεύεται η διπλωματική μου. Τους ευχαριστώ λοιπόν, όχι μόνο για την βοήθεια που μου προσέφεραν, η οποία ήταν χρήσιμη αλλά, κυρίως, επειδή με προέτρεψαν να αντιμετωπίσω το θέμα που έπρεπε να πραγματευθώ με μια πιο διεισδυτική ματιά.

Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω την Αγγελική, τον Αχιλλέα, τον Δημήτρη, τον Δημήτρη και τον Τριαντάφυλλο, οι οποίοι αποτελούν ένα δημιουργικό κομμάτι της ζωής μου και με βοηθούν να πραγματοποιώ τους στόχους μου, είτε βρίσκονται κοντά είτε μακριά. Τέλος θα ήθελα να εκφράσω ένα μεγάλο ευχαριστώ στην Ειρήνη, η οποία κατάφερε να με υπομείνει και να με αντιμετωπίσει με κατανόηση για ακόμη μια φορά.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η μεταρρύθμιση της κοινωνικής πολιτικής καθώς και η σύνδεσή της με την απασχόληση αποτελεί σήμερα μια μεγάλη πρόκληση για όλες τις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι νέες διεθνείς οικονομικο-πολιτικές συνθήκες διαμορφώνουν ένα πλαίσιο στο οποίο τα κράτη του δυτικού κόσμου οφείλουν να προσαρμοστούν, ώστε να αποκτήσουν οικονομική ανάπτυξη και κοινωνική συνοχή και ταυτόχρονα να καταπολεμήσουν μορφές διακρίσεων και κοινωνικού αποκλεισμού, επιτυγχάνοντας σε πολιτικές κοινωνικής ενσωμάτωσης. Πολλές αλλαγές λαμβάνουν χώρα σε κοινωνικό, πολιτικό και οικονομικό επίπεδο.

Στην εργασία μας θα επιχειρήσουμε να εξετάσουμε πως διαμορφώνονται οι παραπάνω αλλαγές και ποια είναι τα νέα δεδομένα που έχουν δημιουργηθεί. Η έρευνά μας είναι κυρίως βιβλιογραφική και προσπαθούμε να προσεγγίσουμε την έννοια του κράτους μέσα από τις πολιτικές που το ίδιο προωθεί στο νέο διεθνές περιβάλλον. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο χρησιμοποιούμε ορισμούς από Δημόσιους Οργανισμούς, ώστε να ερευνήσουμε τις έννοιες που θα αναλύσουμε, όπως της επαγγελματικής κατάρτισης, της ενδυνάμωσης κ.α. μέσα από την οπτική των επίσημων φορέων των κρατικών πολιτικών. Για το σκοπό αυτό, μεταξύ των άλλων, χρησιμοποιήθηκαν, κατόπιν επεξεργασίας, διαχειριστικοί οδηγοί Δημοσίων Οργανισμών υπευθύνων για την υλοποίηση επιχειρησιακών προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και δια βίου μάθησης, αλλά και επίσημα κείμενα πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στόχος μας είναι να αναλύσουμε τις πολιτικές που προέρχονται «από τα πάνω» και να εξετάσουμε αν και κατά πόσο διαμορφώνουν μια νέα κοινωνική πραγματικότητα. Επίσης έγινε μια προσπάθεια διάγνωσης τόσο της έννοιας όσο και της πραγματικής προώθησης της «κοινωνίας της γνώσης» καθώς και των ενεργητικών πολιτικών αναφορικά με τις αναπτυξιακές προϋποθέσεις της χώρας μας υπό το πρίσμα της κοινωνικής συνοχής.

Η εργασία δομείται σε τέσσερα κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας γίνεται μια αναλυτική παρουσίαση του νεοαναδυόμενου κοινωνικοοικονομικού πλαισίου παγκοσμίως. Αναλύονται οι επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης στην ανάπτυξη των κρατών, στις φορολογικές και κατ' επέκταση οικονομικές τους πολιτικές αλλά και στους εργαζομένους. Παρουσιάζονται και σχολιάζονται οι

δημογραφικές αλλαγές αλλά και οι μετασχηματισμοί στο επίπεδο της κοινωνίας με τις μεταβολές στις οικογενειακές δομές. Όλες αυτές οι διαμορφωμένες συνθήκες εκτιμάται ότι ωθούν τα κράτη σε ένα μετασχηματισμό της κοινωνικής τους πολιτικής. Διαφαίνεται σύμφωνα με την παρουσίαση ότι μεταβαίνουμε από το παραδοσιακό κεϋνσιανό μοντέλο κοινωνικής πολιτικής σε ένα νέο μοντέλο κοινωνικής πολιτικής, όπου το κράτος προωθεί ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση μέσω εξατομικευμένων στρατηγικών στήριξης των πολιτών. Τέλος στο παρόν κεφάλαιο, παρουσιάζεται το θεωρητικό πλαίσιο της «κοινωνίας της γνώσης» και γίνεται μια προσπάθεια να αναγνώσουμε κατά πόσον η «γνώση» αποτελεί σήμερα κυρίαρχη έννοια που διαδραματίζει σημαντικό ρόλο σε κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο στην ζωή του ατόμου. Περαιτέρω επιχειρείται μια εμβάθυνση και μια κριτική ανάλυση στην οικονομία της γνώσης και στο κατά πόσον οι ευρωπαϊκές ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης προωθούνται στην ελληνική κοινωνία.

Αφού προσπαθήσουμε να απαντήσουμε στο ερώτημα, αν η «κοινωνία της γνώσης» υφίσταται σήμερα ή ουσιαστικά «κατασκευάζεται» μέσα από την προώθηση υπερεθνικών και κυρίως κοινοτικών πολιτικών, και πριν περάσουμε στην ουσία των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης αλλά και της σύνδεσής τους με την απασχόληση και την τοπική ανάπτυξη, θα παρουσιάσουμε τον τρόπο με τον οποίο οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης προσπαθούν να διαμορφώσουν ίσες δυνατότητες πρόσβασης στην αγορά εργασίας. Εξετάζεται εάν το πλαίσιο της νέας κοινωνικής πολιτικής δρα προληπτικά (πριν δηλαδή την είσοδο του ατόμου – ιδιαίτερος για άτομα που βρίσκονται σε κοινωνικά ευάλωτες ομάδες – στην αγορά εργασίας), είτε ενεργοποιεί το άτομο (μέσα από πολιτικές επανεκπαίδευσης, κατάρτισης και εξατομίκευσης της διαδικασίας στήριξης του ατόμου) ώστε να μην βρεθεί εκτός αγορά εργασίας, αλλά ακόμη και αν αυτό συμβεί να μπορεί να επανενταχθεί. Στο δεύτερο κεφάλαιο λοιπόν, αναφερόμαστε κυρίως στην προληπτική δράση της «νέας κοινωνικής πολιτικής», και στον ρόλο που μπορεί να διαδραματίσει η συμβουλευτική προς τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, οι οποίες αντιμετωπίζουν αυτά τα προβλήματα.

Στο τρίτο κεφάλαιο, θα αναφερθούμε στην Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα και στο τρόπο με τον οποίο προωθείται από το κράτος στο πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών. Η Επαγγελματική Κατάρτιση έχει ως στόχο της την δια βίου επιμόρφωση και κατάρτιση των πολιτών ώστε να ενισχύσει τους όρους (επαν)ένταξης στην αγορά εργασίας καθώς και διασφάλισης και βελτίωσης των θέσεων εργασίας. Για το λόγο αυτό θα περιγράψουμε και θα σχολιάσουμε την ιστορική πορεία της

Επαγγελματικής Κατάρτισης στην Ελλάδα καθώς και το θεσμικό πλαίσιο που επικρατεί, ενώ ταυτόχρονα θα αναφερθούμε με μια κριτική ματιά στις αδυναμίες του συστήματος.

Στο τέταρτο και τελευταίο κεφάλαιο της εργασίας, θα επιχειρήσουμε μια σύνδεση της επαγγελματικής κατάρτισης με τις πολιτικές απασχόλησης σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο με τελικό στόχο την επίτευξη ουσιαστικών προϋποθέσεων για την τοπική ανάπτυξη. Στην κατεύθυνση αυτή θα παρουσιάσουμε ένα πλαίσιο συνδυασμένων πολιτικών και πρωτοβουλιών του κράτους και των τοπικών κοινωνιών. Σημαντικό κομμάτι στην ανάλυσή μας λαμβάνει η ενίσχυση των πολιτικών για την δικτύωση των φορέων σε τοπικό επίπεδο, καθώς και την συνεργατικότητα που αναπτύσσεται ανάμεσα στο κράτος και ιδιωτικούς επιχειρηματικούς φορείς και κοινωνικούς φορείς του τρίτου τομέα της οικονομίας. Περιγράφουμε την δικτύωση που θα πρέπει να επιτευχθεί ανάμεσα στις δομές που προωθούν την απασχόληση (όπως τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ.), με τις δομές συμβουλευτικής στήριξης και απασχόλησης (ιδιωτικές και δημόσιες), με τις τοπικές επιχειρήσεις και όλους τους κοινωνικούς εταίρους σε τοπικό επίπεδο. Τέλος προσπαθούμε σε αυτό το κεφάλαιο να εξετάσουμε πως η «γνώση» αποτελεί κεντρικό συντελεστή της δικτύωσης ενώ αποτιμούμε μέσα από όλη την εργασία τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και επιχειρούμε μια κριτική ανάλυση αυτών.

Με την παρούσα εργασία επιδιώκουμε να παρουσιάσουμε σε ένα γενικό επίπεδο αφενός πως πολιτικές από υπερεθνικούς οργανισμούς (όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση) διαμορφώνουν στα κράτη-μέλη τους, μια νέα κοινωνική πραγματικότητα, αφού «δημιουργούν» κοινωνικές ομάδες στις οποίες απευθύνονται άμεσα οι πολιτικές τους αλλά και κοινωνικές ομάδες οι οποίες ωφελούνται έμμεσα από αυτές τις πολιτικές. Αφετέρου προσπαθούμε με μια κριτική ματιά να ερευνήσουμε αυτές τις «νέες» ενεργητικές πολιτικές και να δώσουμε κοινωνιολογικά ερείσματα τα οποία ίσως να μας δώσουν απαντήσεις στα εξής ερωτήματα: κατά πόσο οι πολιτικές αυτές βοηθούν τις ομάδες στις οποίες απευθύνονται; Πώς οι ενεργητικές πολιτικές συμβάλλουν στην οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή; Ποιος είναι ο ρόλος που διαδραματίζει η διαδικασία της Συμβουλευτικής και κατ' επέκταση της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής για την προώθηση των ενεργητικών πολιτικών; Αποτελεί η γνώση σήμερα το μέσο για να αντιμετωπιστούν σύγχρονα προβλήματα στην αγορά εργασίας; Μπορεί η κατάρτιση να ενισχύσει την τοπική ανάπτυξη και να

εφοδιάσει με επαγγελματικές γνώσεις τα άτομα στα οποία απευθύνεται ώστε να επανεπενταχθούν στην αγορά εργασίας; Πόσο σημαντική είναι η δικτύωση των κρατικών δομών με τους κοινωνικούς εταίρους σε τοπικό επίπεδο, ώστε να αναπτυχθεί μια ενιαία στρατηγική για την τοπική οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη;

Τα παραπάνω αποτελούν ορισμένα από τα ερωτήματα τα οποία αντιμετωπίζει η παρούσα εργασία. Σκοπός της εργασίας δεν είναι να δώσει απαντήσεις – θέσφατα ή αξιώματα αλλά το έναυσμα για να εστιάσει σε μια κοινωνιολογική εμβάθυνση αναφορικά με τα ζητήματα αυτά.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### Η «Κοινωνία της Γνώσης» και ο Μετασχηματισμός της Κοινωνικής Πολιτικής

Σε πολλά επίσημα κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης γίνεται αναφορά στην «κοινωνία της γνώσης»<sup>1</sup> και ταυτόχρονα μια σκιαγράφηση των πολιτικών που θα πρέπει τα κράτη μέλη να ακολουθήσουν ώστε να οδηγηθούν με επιτυχία σε μια κοινωνία που θα στηρίζεται στη γνώση. Για παράδειγμα, στην Σύνοδο της Λισσαβόνας το 2000<sup>2</sup> η Ένωση έθεσε τους στόχους της οικονομικής μεταρρύθμισης και της κοινωνικής συνοχής ως ένα τμήμα της «κοινωνίας της γνώσης». Συγκεκριμένα τα δύο στοιχεία των σύγχρονων κοινωνικών και οικονομικών αλλαγών, παρουσιάζονται ως αλληλένδετα. Δηλαδή «η υψηλού επιπέδου βασική εκπαίδευση για όλους σε συνδυασμό με την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση θα πρέπει να εφοδιάσουν όλους τους νέους με τις βασικές γνώσεις που απαιτεί η οικονομία η οποία βασίζεται στη γνώση»<sup>3</sup>.

#### 1.1 Οι Κοινωνικοοικονομικές Αλλαγές

Πριν φτάσουμε στην ανάλυση της «κοινωνίας της γνώσης» (και των δυσκολιών που ο όρος εμπεριέχει), θα πρέπει να αναφερθούμε στις αλλαγές οι οποίες

---

<sup>1</sup> Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται στο κείμενο Ευρωπαϊκή Πολιτική Απασχόλησης και Κοινωνική Πολιτική: μια Πολιτική για τον Άνθρωπο (2000), «Η υποστήριξη της Ε.Ε. στην έρευνα και την τεχνολογική ανάπτυξη δίνει προτεραιότητα σε ενέργειες που εξασφαλίζουν ότι οι νέες τεχνολογίες χρησιμοποιούνται πράγματι στην καθημερινή ζωή έτσι ώστε κατά το δυνατό περισσότεροι ευρωπαίοι πολίτες να έχουν τις δεξιότητες να διαδραματίσουν κάποιο ρόλο στην κοινωνία της γνώσης» Βλέπε [www.europa.eu.int/comm/publications/booklets/move/24/txt\\_el.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/publications/booklets/move/24/txt_el.pdf), σελ.16.

<sup>2</sup> Η Στρατηγική της Λισσαβόνας αναθεωρήθηκε στο Εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, της 2ας Φεβρουαρίου 2005, με την ανακοίνωση του προέδρου Barroso σε συνεννόηση με τον αντιπρόεδρο Verheugen, με τίτλο «Συνεργασία για την οικονομική μεγέθυνση και την απασχόληση. Νέο ξεκίνημα για τη στρατηγική της Λισσαβόνας». Βλέπε [www.europa.eu.int/scadplus/leg/el/cha/c11325.htm](http://www.europa.eu.int/scadplus/leg/el/cha/c11325.htm).

<sup>3</sup> Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Αθήνα, 26/7/2001): «Ενιαίο Σύστημα Διαχείρισης, Αξιολόγησης, Παρακολούθησης και Ελέγχου των ενεργειών Επαγγελματικής Κατάρτισης συγχρηματοδοτούμενων από το Ε.Κ.Τ. στο πλαίσιο του Γ' Κ.Π.Σ., (2000-2006), για όλα τα Επιχειρησιακά Προγράμματα που εμπεριέχουν δράσεις Κατάρτισης», σελ. 4.

έλαβαν χώρα και ανάγκασαν τα κράτη να αναμορφώσουν και να εναρμονίσουν, σύμφωνα με τους στόχους της Ένωσης τις πολιτικές τους, ώστε να παράγονται σήμερα επίσημα κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης που να αναφέρονται στην ανάγκη προώθησης της «κοινωνίας της γνώσης».

Ποια ήταν τα δεδομένα τα οποία άλλαξαν στην κοινωνία και στην οικονομία; Η βιομηχανική κοινωνία αναπτύχθηκε κάτω από μια έντονη συσσώρευση κεφαλαίου. Το «εργοστάσιο» αποτελούσε τον χώρο όπου τα άτομα συναντιόντουσαν, συναθροίζονταν και δημιουργούσαν μια ταξική ταυτότητα. Το άτομο καθοριζόταν και διαμόρφωνε την ζωή του με βάση την εργασία του. «Το φορντικό μοντέλο εργασίας και η μαζική παραγωγή δημιουργούσαν έναν ενιαίο τύπο εργαζομένου με τις ίδιες ανάγκες, συμπεριφορές, συνήθειες, υποχρεώσεις και δικαιώματα»<sup>4</sup>. Τη συγκεκριμένη περίοδο, επικρατούσε η μορφή της πλήρους εργασίας και η πυρηνική οικογένεια. Ταυτόχρονα η συνεχής αύξηση των εισοδημάτων της εργασίας ήταν δυνατή χάρη στην αύξηση της παραγωγικότητας που επέτρεπε την διάθεση μαζικής παραγωγής. Περαιτέρω η υψηλή ζήτηση σχετιζόταν με την ανάγκη των νοικοκυριών να προμηθεύονται διαρκή καταναλωτικά αγαθά. Επίσης ήταν δυνατή η καθολική παροχή κοινωνικών υπηρεσιών από μεριάς του κράτους (ιδίως μετά το τέλος του Δευτέρου Παγκοσμίου Πολέμου), για τα παραπάνω. Τέλος η χαμηλή έκθεση των βιομηχανικών κλάδων στον διεθνή ανταγωνισμό ευνοούσε την μεγάλη οικονομική ανάπτυξή τους.

Τα παραπάνω δεδομένα όμως φαίνεται να μην χαρακτηρίζουν την σημερινή εποχή. Οι σχέσεις εργασίας φαίνεται να μετασχηματίζονται. Η πλήρης απασχόληση (αν και διακηρύσσεται από τα κείμενα των κρατών – μελών<sup>5</sup> αλλά και της Ευρωπαϊκής Ένωσης) δεν μπορεί να επιτευχθεί με το ίδιο ρυθμό όπως στο παρελθόν. Η συμμετοχή της βιομηχανίας στο νέο τρόπο οικονομικής ανάπτυξης έχει αρχίσει να μειώνεται<sup>6</sup>, ενώ αντίθετα διευρύνεται η σημασία του τριτογενούς τομέα της οικονομίας. Το μεταφορντικό μοντέλο εργασίας που φαίνεται να επικρατεί, διατηρεί ως κύρια στοιχεία του, τις ευέλικτες μορφές παραγωγής και εργασίας, την συνεχή καινοτομία, την προσαρμογή στις ανάγκες της αγοράς, την υψηλή εξειδίκευση, την

---

<sup>4</sup> Σακελλαρόπουλος Θ. (1999), Η Μεταρρύθμιση του Κοινωνικού Κράτους, Κριτική, Αθήνα, σελ. 43.

<sup>5</sup> Για παράδειγμα στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση του 2004 για την Ελλάδα (σελ. 3), αναφέρεται ότι η νέα Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση έχει τρεις στόχους: την πλήρη απασχόληση, την ποιότητα και παραγωγικότητα της εργασίας και την κοινωνική συνοχή και ενσωμάτωση.

<sup>6</sup> Με εξαίρεση ίσως την αμυντική βιομηχανία των Η.Π.Α. η σημασία της οποίας είναι αδιαμφισβήτητη για την χώρα.

μερική απασχόληση, την προσωρινή απασχόληση, την αυτοαπασχόληση, την δια βίου εκπαίδευση, την επανειδίκευση και την συνεχή κατάρτιση εργαζομένων και ανέργων<sup>7</sup>. Επίσης σημαντικό στοιχείο αποτελεί το γεγονός ότι σε πολλές περιπτώσεις η εργασία δεν είναι επικεντρωμένη σε ένα μέρος (π.χ. εργοστάσιο) όπως στο παρελθόν, αλλά υπάρχει μια αναδιοργάνωση της εργασίας με βάση την αποκεντρωμένη διοίκηση, τον νέο καταμερισμό εργασίας και την προσαρμογή των προϊόντων στις ανάγκες του καταναλωτή. Με αυτό τον τρόπο η εργασία εξατομικεύεται, αφού υπάρχουν περιπτώσεις που οι εργασίες πραγματοποιούνται (σε σύγχρονες εταιρείες) και από απόσταση. Οι εργαζόμενοι δεν προσδιορίζονται κοινωνικά μόνο από το επάγγελμά τους αλλά και από την εμπειρία τους, που πηγάζει μέσα από την αξιοποίηση του γνωστικού τους κεφαλαίου<sup>8</sup>.

Ένας παράγοντας, ο οποίος επιφέρει μεγάλες αλλαγές στη διαμόρφωση της οικονομίας και της κοινωνίας είναι η διαδικασία της παγκοσμιοποίησης. Σύμφωνα με τον Beck (2000), η παγκοσμιοποίηση είναι μια σύνθετη και πολυδιάστατη διαδικασία. Δεν αφορά μόνο την οικονομική διαδικασία, αλλά και πτυχές της κοινωνικής ζωής όπως ο πολιτισμός, το περιβάλλον και η τεχνολογία<sup>9</sup>. Η διεθνοποίηση της οικονομίας έχει διαδραματίσει πολύ σημαντικό ρόλο στην διαμόρφωση της κοινωνικής, οικονομικής και πολιτικής ζωής στα κράτη, ιδίως μετά την κατάρρευση του αντίπαλου δέους του καπιταλισμού, των χωρών του λεγόμενου υπαρκτού σοσιαλισμού. Πλέον το κράτος έχει περιορισμένη ισχύ ελέγχου στην φορολόγηση των επιχειρήσεων και των επενδυτικών κεφαλαίων, καθότι τα τελευταία μπορούν να μετακινούνται με ευκολία από χώρα σε χώρα ανάλογα με το που εξυπηρετούνται τα συμφέροντά των επιχειρήσεων.

Επιπλέον η φορολογική συμμετοχή της εργασίας αυξάνεται, ενώ το μερίδιο του κεφαλαίου μειώνεται. Το 1980 στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το 50% των εισπράξεων από τους φόρους προερχόταν από το κεφάλαιο. Στα μέσα της δεκαετίας του 1990 έπεσε στο 35%, ενώ το μερίδιο των φόρων που συλλεγόταν από την εργασία ανήλθε

---

<sup>7</sup> Σακελλαρόπουλος Θ. (1999), ο.π., σελ. 44-45.

<sup>8</sup> Carnoy M. – Kastells M. (2001), «Η Παγκοσμιοποίηση, η Κοινωνία της Γνώσης και το Κράτος», στο *Η Πολιτική Σήμερα. Ο Νίκος Πουλατζάς και η Επικαιρότητα του Έργου του*, Θεμέλιο, Αθήνα, σελ. 400-401.

<sup>9</sup> «Παγκοσμιοποίηση σημαίνει την ορατή ήδη κατάργηση των συνόρων, σε καθημερινή βάση, στις διάφορες πλευρές της, δηλαδή την οικονομία, την πληροφόρηση, την οικολογία, την τεχνολογία, τις διαπολιτισμικές συγκρούσεις και την κοινωνία των πολιτών, και μέσω αυτής συμβαίνει κάτι που είναι την ίδια στιγμή οικείο και ασύλληπτο, δύσκολα αναγνωρίσιμο, το οποίο όμως αλλάζει με βίαιο τρόπο εκ βάθρων την καθημερινότητα και επιβάλλει τις δικές του ερμηνείες και απαντήσεις». U. Beck (2000), *Τι είναι Παγκοσμιοποίηση; Λανθασμένες Αντιλήψεις και Απαντήσεις*, Καστανιώτη, Αθήνα, σελ. 90-91.

από το 35% σε πάνω από 40%. Στις Η.Π.Α., όπου η φορολογία του κεφαλαίου είναι εν γένει χαμηλότερη, παρατηρείται μια παρόμοια τάση: ενώ το 1965 το μερίδιο του κεφαλαίου στην φορολογία ήταν της τάξεως του 27%, έπεσε στο 15% το 1999, και αυτό συμβαίνει σε μια περίοδο πρωτοφανών εταιρικών κερδών<sup>10</sup>.

Οι επιχειρήσεις προτιμούν να επενδύουν σε χώρες με χαμηλή φορολογία, χαμηλά ημερομίσθια αλλά με υψηλή παραγωγικότητα. Δηλαδή εκτός από χαμηλούς μισθούς, μια χώρα θα πρέπει να διαθέτει νομισματική σταθερότητα, ευέλικτες μορφές εργασίας, υποδομές, και ειδικευμένο προσωπικό. Είναι αδιαμφισβήτητο γεγονός ότι η παγκοσμιοποίηση θεμελιώνει τον ανταγωνισμό των επιχειρήσεων αλλά και των εργαζομένων, οι νόμοι της ελεύθερης αγοράς κυριαρχούν, οι διεθνείς χρηματαγορές αποτελούν τον κυρίαρχο παίχτη στην ανεμπόδιστη διακίνηση κεφαλαίων αλλά και οι νέες τεχνολογίες και η ταχύτατη επικοινωνία και πληροφόρηση παίζει σημαντικό ρόλο στην όλη διαδικασία<sup>11</sup>. Σχετικά με τις παραπάνω παραμέτρους μπορεί να υποστηριχθεί ότι η παγκοσμιοποίηση δημιουργεί το πλαίσιο στο οποίο αναπτύσσονται οι πολιτικές των υπερεθνικών οργανισμών που προσπαθούν να μετριάσουν τις «αρνητικές» επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης (όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση με αναδιανομή πόρων μεταξύ των κρατών μελών της, όπως ο Παγκόσμιος Οργανισμός Εμπορίου με τη ρύθμιση του διεθνούς εμπορίου, ή όπως ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών με πολιτικές παροχής βοήθειας)<sup>12</sup>.

Από τα παραπάνω γίνεται προφανές ότι τα κράτη δυσκολεύονται να εφαρμόσουν κενσινιανές πολιτικές τις οποίες υιοθέτησαν μεταπολεμικά και είχαν υψηλούς ρυθμούς ανάπτυξης διατηρώντας ένα διευρυμένο κράτος πρόνοιας. Θα πρέπει σε αυτό το σημείο να αναφέρουμε ότι υπάρχουν και σκεπτικιστές απέναντι στην διαδικασία της παγκοσμιοποίησης οι οποίοι την συνδέουν με την επέλαση του νεοφιλελευθερισμού και κάνουν λόγο για εταιρείες γίγαντες και έθνη νάνους<sup>13</sup>. Ακόμη συνδέουν την παγκοσμιοποίηση με την διεύρυνση των κοινωνικών και οικονομικών ανισοτήτων, την κατάλυση της δημόσιας σφαίρας και υποστηρίζουν ότι

---

<sup>10</sup> Βλέπε Μαραγκουδάκης, Μ., Σαραγιάς, Γ. (2006), «Κράτος, Παγκοσμιοποίηση και Εθνότητα στον 21<sup>ο</sup> Αιώνα», στο *Ευρωπαϊκή Διακυβέρνηση και Ευρωπαϊκή Περιφέρεια*, Π. Γρηγορίου – Α. Μεταξά (επιμ.), Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα, υπό έκδοση, και *The Economist*, “Taxing Matters”, April 5, 1997, σελ. 33.

<sup>11</sup> Λύτρας, Ν. Α. (2000), *Κοινωνία και Εργασία. Ο Ρόλος των Κοινωνικών Τάξεων*, Παπαζήση, Αθήνα, σελ. 34.

<sup>12</sup> Σακελλαρόπουλος, Θ. (2001), *Υπερεθνικές Κοινωνικές Πολιτικές την Εποχή της Παγκοσμιοποίησης*, Κριτική, Αθήνα, σελ. 20-28.

<sup>13</sup> Για την συγκεκριμένη κριτική βλέπε: Βεργόπουλος, Κ. (1999), *Παγκοσμιοποίηση, η Μεγάλη Χίμαιρα*, Α. Α. Λιβάνη, Αθήνα.

βοηθά στην αναπαραγωγή του καπιταλιστικού συστήματος<sup>14</sup>. Άλλοι πάλι ασκούν κριτική στην διαδικασία της παγκοσμιοποίησης, υποστηρίζοντας ότι προωθείται από τις Η.Π.Α. και τους υπερεθνικούς οργανισμούς τους οποίους ελέγχουν (όπως ο Παγκόσμιος Οργανισμός Εμπορίου) για να βοηθήσουν το κεφάλαιο να κυριαρχήσει παγκοσμίως, να λειτουργεί η αγορά χωρίς έλεγχο, να μειωθούν τα εργασιακά δικαιώματα και οι κοινωνικές κατακτήσεις των εργαζομένων. Επίσης υποστηρίζουν ότι από την διαδικασία της παγκοσμιοποίησης ευνοούνται μόνο οι πολυεθνικές εταιρίες, αλλά και οι Η.Π.Α., στις οποίες επιτρέπεται να προστατεύουν τα προϊόντα της ενώ για όλους τους υπόλοιπους ισχύει το «χωρίς φραγμούς ελεύθερο εμπόριο»<sup>15</sup>. Το επιχείρημα είναι ότι οι κανόνες δεν είναι ίδιοι για όλους είτε αφορά άτομα, επιχειρήσεις, είτε κράτη. «Με πρόφαση την παγκοσμιοποίηση τέτοιες επιλογές αποδομούν και απορυθμίζουν τις εθνικές οικονομίες και τη δημοκρατική διαδικασία λήψης αποφάσεων μέσα σ' αυτές. Στοχεύουν στην απόσυρση των κοινωνικών κατακτήσεων που στο μεταξύ έχουν ενσφηνωθεί στα σύνθετα συστήματα κρατικής διαχείρισης των κοινωνιών»<sup>16</sup>.

Μια ακόμη αλλαγή, η οποία φαίνεται εντονότερα τα τελευταία χρόνια να λαμβάνει χώρα, είναι ο μετασχηματισμός της δομής της οικογένειας. Στα παρελθόντα έτη η πυρηνική οικογένεια ήταν η κυρίαρχη μορφή οργάνωσης της κοινωνίας. Ο άνδρας εξασφάλιζε το εισόδημα της οικογένειας και η γυναίκα ασχολούνταν με τα οικιακά, την φροντίδα και την ανατροφή των παιδιών. Σήμερα αυτός ο τύπος οικογένειας δεν αποτελεί το κυρίαρχο τύπο οικογένειας στο σύνολο των κοινωνιών των δυτικοευρωπαϊκών κρατών. Ένα μεγάλο μέρος της κοινωνίας αποτελείται από μονογονεϊκές οικογένειες και οι γυναίκες έχουν ενταχθεί ή προσπαθούν να ενταχθούν (αλλά αντιμετωπίζουν δυσκολίες λόγω της μεγάλης ανεργίας που αντιμετωπίζουν) στην αγορά εργασίας. Άρα λοιπόν οι κρατικές πολιτικές θα πρέπει να αναπροσαρμοστούν και να λάβουν υπόψη τους τα νέα δεδομένα που έχουν δημιουργηθεί. Η ανεργία κυρίως για μια μονογονεϊκή οικογένεια είναι αποφασιστικός παράγοντας για την ζωή αλλά και επιβίωσή της, γιατί μπορεί να σημαίνει φτώχεια ή κοινωνικό αποκλεισμό για τα μέλη αυτής της οικογένειας<sup>17</sup>.

---

<sup>14</sup> Βλέπε Μπουζάκης Σ. (2005), «Παγκοσμιοποίηση και Εκπαίδευση: η Υποταγή της Εκπαίδευσης στην Οικονομία της Αγοράς», στο *Εκπαίδευση και Εκπαιδευτική Πολιτική. Μεταξύ Κράτους και Αγοράς*, Γράβαρης Δ. – Παπαδάκης Ν. (Επιμ.), Σαββάλας, Αθήνα, σελ. 137.

<sup>15</sup> Βλέπε Σταμάτης Κ. (2005), Η Αβέβαιη «Κοινωνία της Γνώσης», Σαββάλας, Αθήνα, σελ. 75-89.

<sup>16</sup> Σταμάτης Κ., ο.π., σελ. 90-91.

<sup>17</sup> Σακελλαρόπουλος Θ. (1999), ο.π., σελ. 50-51.

Επίσης τα δημογραφικά δεδομένα στις ανεπτυγμένες καπιταλιστικές κοινωνίες της Δύσης έχουν αλλάξει. Πλέον δεν υπάρχει ο μεγάλος αριθμός πληθυσμού στις ενεργές ηλικίες και έχει αυξηθεί ο αριθμός των συνταξιούχων. Αυτό το γεγονός έχει δημιουργήσει πρόβλημα στο κράτος το οποίο αδυνατεί να χρηματοδοτήσει το κοινωνικό κράτος. Τα έτη πληρωμής εισφορών από τους εργαζόμενους θα συνεχίσουν να μειώνονται ενώ τα έτη χορήγησης συντάξεων θα αυξάνονται. Σύμφωνα με τη Linda Hantrais ο μέσος όρος ηλικίας στην Ε.Ε. (των δεκαπέντε κρατών μελών) αυξήθηκε από 34,8 έτη το 1965 σε 38,8 το 1995 και προβλέπεται ότι στα μέσα του 21<sup>ου</sup> αιώνα το 19% του πληθυσμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης θα είναι κάτω από 20 χρονών και το 34% πάνω από 60<sup>18</sup>. Στον πίνακα 1 γίνεται μια πρόβλεψη ότι το 2050 στην Ευρωπαϊκή Ένωση των δεκαπέντε το 28% του πληθυσμού των κρατών θα είναι από 65 ετών και άνω. Αυτά τα στοιχεία παρουσιάζουν μια τελείως διαφορετική εικόνα σήμερα από αυτή που υπήρχε πριν σαράντα χρόνια. Το γεγονός αυτό φανερώνει ότι: «το κλασικό συμβόλαιο μεταξύ των γενιών, στα πλαίσια του οποίου περισσότεροι εργαζόμενοι συντηρούσαν λιγότερους συνταξιούχους, πρέπει επομένως να επαναπροσδιοριστεί. Ο προσδιορισμός πρέπει να είναι ριζικός καθώς αφορά την οργάνωση εργασίας, την κοινωνική ασφάλιση, την οικογενειακή πολιτική»<sup>19</sup>.

**Πίνακας 1: Δημογραφική γήρανση του πληθυσμού της Ε.Ε.15 μέχρι το 2050.**

Ηλικιακές Ομάδες	2000	2020	2030	2050
Ποσοστιαία αναλογία στο σύνολο του πληθυσμού %				
0 – 19	23	20	19	19
20 – 64	61	59	56	53
65 και άνω	16	21	25	28
Μεταβολή από το 2000 (σε εκατομμύρια άτομα)				
20 – 54		- 0,6	- 27,2	- 42,6
55 – 64		+ 17,9	+ 13,5	+ 8,0

Πηγή: Tessaring, M., Wannan, J. (2004), *Vocational Education and Training – Key to the Future*. Lisbon – Copenhagen – Maastricht: Mobilising for 2010, Cedefop, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, σελ. 21.

<sup>18</sup> Linda Hantrais (1999), “Socio-Demographic Change, Policy Impacts and Outcomes in Social Europe”, στο *Journal of European Social Policy*, Sage Publications, London, Vol. 9 (4), σελ. 293.

<sup>19</sup> Σακελλαρόπουλος Θ. (1999), ο.π., σελ. 49-50.

Τα δεδομένα τα οποία παρουσιάσαμε, για το μετασχηματισμό των κοινωνικών, πολιτικών και οικονομικών συνθηκών διεθνώς έχουν μεγάλη επίδραση στην κοινωνική πολιτική των κρατών. Όλες οι αλλαγές δημιουργούν το έδαφος για μια μεταστροφή της κοινωνικής πολιτικής από την επιδοματική λειτουργία η οποία κυριάρχησε στο μεταπολεμικό κεϋνσιανό κράτος πρόνοιας, σε μια «νέα κοινωνική πολιτική» με τη μορφή των ενεργητικών πολιτικών που προωθούν την απασχόληση και ενισχύουν την συμμετοχή του ατόμου στις πολιτικές δια βίου μάθησης.

Τα κοινωνικοοικονομικά δεδομένα που επικρατούν παγκοσμίως δημιουργούν μεγάλες δυσκολίες στα κράτη ως προς την διατήρηση του μεταπολεμικού κεϋνσιανού μοντέλου<sup>20</sup>. Τα περισσότερα κράτη πλέον οδηγούνται προς ένα μετασχηματισμό της κοινωνικής τους πολιτικής και όχι προς την πλήρη κατάργηση του κοινωνικού κράτους όπως πολλοί φοβούνται. Η κοινωνική πολιτική οδηγείται προς την ενεργητική στήριξη του ατόμου από την Πολιτεία ώστε να μπορέσει να ενταχθεί ή να επανενταχθεί στην αγορά εργασίας.

## 1.2 Ο Μετασχηματισμός της Κοινωνικής Πολιτικής

Το μεταπολεμικό κεϋνσιανό μοντέλο κοινωνικής πολιτικής δεν πέτυχε τους στόχους του. Όλα τα θεωρητικά ρεύματα<sup>21</sup> άσκησαν κριτική σε αυτό το μοντέλο τις δεκαετίες του '80 και του '90. Η φιλελεύθερη προσέγγιση ή νεοκλασική αντίληψη άσκησε κριτική υποστηρίζοντας ότι το κράτος πρόνοιας δεν μπόρεσε να καταπολεμήσει τα κοινωνικά προβλήματα. Η φτώχεια και η εξαθλίωση αντί να

---

<sup>20</sup> Ακόμη και στη Γερμανία η οποία είχε ένα διευρυμένο κοινωνικό κράτος με πολλές παροχές, ο προηγούμενος κυβερνητικός συνασπισμός σοσιαλδημοκρατών και πρασίνων των Gerhard Schröder και Joschka Fischer, πέρασε σειρά μέτρων που μείωσαν το κοινωνικό κράτος (Ατζέντα 2010), γιατί τα ελλείμματα του Γερμανικού κράτους είχαν φτάσει σε τέτοιο σημείο ώστε η οικονομία έμενε στάσιμη και αδυνατούσε να ανταποκριθεί στις υπέρογκες δαπάνες του κοινωνικού κράτους. Έτσι επιδόθηκε σε ένα μεταρρυθμιστικό πρόγραμμα το οποίο περιλάμβανε πάγωμα των μισθών, μείωση των επιδομάτων ανεργίας, αύξηση των ωρών εργασίας και μείωση της φορολογίας των επιχειρήσεων ως τα μόνα μέτρα που θα μπορούσαν να τονώσουν την στάσιμη Γερμανική οικονομία. Ενδεικτικό για πληροφορίες αποτελεί το άρθρο του Μιχάλη Μ., «Πολύχρωμες, αλλά Μελαγχολικές», *Εφημερίδα «Ελευθεροτυπία»*, Οικονομία, 18/1/2004.

<sup>21</sup> Για μια αναλυτική περιγραφή της ιστορίας του Κράτους Πρόνοιας και των θεωρητικών προσεγγίσεων που το αφορούν, βλέπε Στασινοπούλου Ο. (2003), *Κράτος Πρόνοιας. Ιστορική Εξέλιξη – Σύγχρονες Θεωρητικές Προσεγγίσεις*, Gutenberg, Αθήνα.

μειωθούν ή να περιοριστούν, επεκτάθηκαν<sup>22</sup>. Η παρέμβαση του κράτους στην οικονομία με την υψηλή φορολογία στις επιχειρήσεις δημιουργεί προβλήματα αποθαρρύνοντας τις ιδιωτικές επενδύσεις. Επίσης κριτική ασκήθηκε στην έντονη γραφειοκρατία που ανέπτυξε το κράτος και τον υπερβολικά δαπανηρό της χαρακτήρα αλλά και στο γεγονός ότι η ενίσχυση των επιδοματικών κρατικών πολιτικών αφήνει το άτομο παθητικό και εξαρτημένο, αποτελώντας σε τελική ανάλυση «βάρος» για το κοινωνικό σύνολο<sup>23</sup>.

Η μαρξιστική θεωρία από την άλλη μεριά, υποστηρίζει ότι σκοπός του Κράτους Πρόνοιας είναι η διατήρηση, η αναπαραγωγή και η ενίσχυση του καπιταλιστικού συστήματος, της εργατικής δύναμης και των κυρίαρχων αστικών σχέσεων. Βλέπει το κράτος ως ένα θεσμό που από τη μια συμβάλλει στην βελτίωση των συνθηκών εργασίας και στην ικανοποίηση συμφερόντων του εργατικού κινήματος αλλά από την άλλη αμβλύνει τις αντιθέσεις ανάμεσα στην εργατική και την καπιταλιστική τάξη. Όμως δεν οδηγεί στο ξεπέραςμα αυτών των αντιθέσεων<sup>24</sup>.

Παρ' όλες τις διαφορετικές ερμηνείες και θεωρητικές προσεγγίσεις αυτό που αποτελεί κοινή διαπίστωση είναι ότι το κράτος υπό τις σημερινές παγκόσμιες συνθήκες, δεν μπορεί να επιδοθεί στις κοινωνικές παροχές του παρελθόντος. Πολλές κυβερνήσεις έχουν πραγματοποιήσει περικοπές στον τομέα της κοινωνικής – προνοιακής πολιτικής<sup>25</sup>, ενώ η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι χαρακτηριστική περίπτωση αυτού του μετασχηματισμού. Συγκεκριμένα οι αποφάσεις της Συνόδου της Λισσαβόνας (2000) αποτελούν το πλέον ενδεικτικό παράδειγμα, σύμφωνα με το οποίο, η κοινωνική πολιτική συνδέεται με την απασχόληση. Η κύρια αποστολή της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής περιγράφεται στο άρθρο 136 της συνθήκης Ευρωπαϊκής Κοινότητας: «Η Κοινότητα [η ΕΕ] και τα κράτη μέλη [...] έχουν ως στόχο την προώθηση της απασχόλησης, τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, ώστε να καταστήσουν δυνατή την εναρμόνισή τους με παράλληλη διατήρηση της προόδου, την κατάλληλη κοινωνική προστασία, τον κοινωνικό διάλογο και την ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων που θα επιτρέψουν ένα υψηλό και διαρκές επίπεδο απασχόλησης και την καταπολέμηση του αποκλεισμού»<sup>26</sup>.

---

<sup>22</sup> Βλέπε Ρομπόλης, Σ., Χλέτσος, Μ. (1995), Η Κοινωνική Πολιτική μετά την Κρίση του Κράτους Πρόνοιας, Παρατηρητής, Θεσσαλονίκη, σελ. 22-23.

<sup>23</sup> Στασινοπούλου Ο., ο.π., σελ. 80-81.

<sup>24</sup> Βλέπε Ρομπόλης, Σ., Χλέτσος, Μ., ο.π., σελ. 24-30, και Στασινοπούλου Ο., ο.π., σελ 102-118.

<sup>25</sup> Βλέπε Λύτρας Ν. Α., ο.π., και Σταμάτης Κ., ο.π.

<sup>26</sup> Βλέπε [www.europa.eu.int/comm/publications/booklets/move/24/txt\\_el.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/publications/booklets/move/24/txt_el.pdf), ο.π., σελ. 4.



Η κοινωνική πολιτική λοιπόν μετατρέπεται σε μια νέα στρατηγική για το κράτος και λειτουργεί ως παραγωγικός συντελεστής και όχι ως μια παθητική επιδοματική πολιτική. Στόχοι της «νέας κοινωνικής πολιτικής» είναι: «πρώτον, η συμβολή της στην ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και δεύτερον, η εξασφάλιση της κοινωνικής συνοχής και σταθερότητας»<sup>27</sup>. Αυτά τα μέτρα επιφέρουν μεγάλες αλλαγές στο υφιστάμενο πλαίσιο κοινωνικής προστασίας. Θα πρέπει να επιταχυνθεί η διαδικασία ευελιξίας στην αγορά εργασίας, με το συνδυασμό επενδύσεων στην εκπαίδευση, την κατάρτιση των ανέργων και των εργαζομένων και την προώθηση της δια βίου μάθησης. Μιλάμε λοιπόν για ένα πλήρη μετασχηματισμό του κλασικού κοινωνικού κράτους<sup>28</sup>.

Στο σημείο αυτό οφείλουμε να τονίσουμε ότι, διακρίνεται στις κοινοτικές και εθνικές πολιτικές μια μετατόπιση προς πολιτικές εξατομικευμένης προσέγγισης. Η αναφορά για εξατομικευμένη στόχευση της κοινωνικής πολιτικής, αφορά στους τρόπους αντιμετώπισης των κοινωνικών προβλημάτων. Για παράδειγμα για να επανενταχθεί κάποιο άτομο στην αγορά εργασίας, θα πρέπει να γνωρίζουν οι αρμόδιοι φορείς τις δεξιότητες του καθώς και τις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας, ώστε οι δομές συμβουλευτικής και υποστήριξης να παράσχουν την κατάλληλη κατεύθυνση ενεργοποίησης.

Όμως αυτό δεν σημαίνει ότι από τη μεριά του κράτους δεν εφαρμόζονται πολιτικές, οι οποίες να στοχεύουν συλλογικά και να αφορούν μια «ευάλωτη κοινωνική ομάδα». Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν τα Άτομα με Αναπηρίες (ΑμεΑ), οι μετανάστες, τα άτομα των ηλικιών 50-65 ετών, οι γυναίκες και οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας. Κατ' αυτό τον τρόπο οι δράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης στοχεύουν σε αυτές τις γενικές ομάδες πληθυσμού, οι οποίες ενδέχεται να αντιμετωπίσουν προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας. Το κράτος, λοιπόν, αναλαμβάνει πολιτικές και προωθεί δράσεις που αφορούν τις συγκεκριμένες «ευάλωτες κοινωνικές ομάδες». Αυτό που προσπαθούμε να διευκρινίσουμε είναι ότι τα άτομα που αποτελούν αυτές τις ομάδες, μπορούν να επωφεληθούν από υπηρεσίες που προσφέρουν συγκεκριμένοι φορείς σε ζητήματα ενδυνάμωσης και ένταξής τους στην αγορά εργασίας. Η αντιμετώπισή τους ποικίλει ανάλογα με τις δεξιότητες και τις

<sup>27</sup> Σακελλαρόπουλος Θ. (1999), ο.π., σελ. 52.

<sup>28</sup> Ο Rosanvallon σημειώνει: «Το κράτος πρόνοιας είχε οργανωθεί με τέτοιο τρόπο ώστε να μπορεί να χειρίζεται τα προβλήματα σχετικά ομοιογενών πληθυσμών, ομάδων ή τάξεων αν θέλετε. Σήμερα πρέπει να ασχοληθεί με άτομα που το καθένα βρίσκεται σε μια ιδιαίτερη κατάσταση». Rosanvallon, P. (2003), Το νέο Κοινωνικό Ζήτημα. Επανεξετάζοντας το Κράτος Πρόνοιας, Μεταίχιμο, Αθήνα, σελ. 253.

ιδιαίτερες ανάγκες του καθενός. Οι φορείς που προσφέρουν τις υποστηρικτικές υπηρεσίες επικεντρώνουν το ενδιαφέρον τους στην κάθε περίπτωση ξεχωριστά και δεν αντιμετωπίζουν όλα τα άτομα με τον ίδιο τρόπο, όπως γινόταν στο παρελθόν όπου για παράδειγμα όλοι λάμβαναν κάποιο επίδομα σύμφωνα με την κατηγοριοποίησή τους, που πραγματοποιούνταν από τους κοινωνικούς και οικονομικούς μηχανισμούς του κράτους.

Πλέον ο εργασιακός σύμβουλος<sup>29</sup>, ή αυτός που τους παρέχει συμβουλές (είτε αφορά σε δημόσιο είτε σε ιδιωτικό φορέα παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής) θα πρέπει να ασχοληθεί με την κάθε περίπτωση ξεχωριστά και να την αντιμετωπίσει με το ανάλογο ενδιαφέρον ώστε να τους παρέχει τις κατάλληλες υπηρεσίες. Οφείλει να αποτελεί τον σύνδεσμο ανάμεσα στα άτομα που αναζητούν εργασία και τις επιχειρήσεις.

Αυτό το οποίο προωθείται λοιπόν, δεν είναι η κατάργηση του κοινωνικού κράτους αλλά ο μετασχηματισμός του. Σε αυτές τις νέες κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές συνθήκες που επικρατούν, το κράτος καλείται να μετασχηματίσει τον τρόπο οργάνωσης του «κοινωνικού». Πλέον προωθείται το «ιδιωτικό» και η ατομική ευθύνη του πολίτη απέναντι στον εαυτό του και όχι της κοινωνίας απέναντι στα άτομα – πολίτες της<sup>30</sup>. Μια παράμετρος αυτής της κοινωνικής πολιτικής αποτελεί η πολιτική της επαγγελματικής κατάρτισης και της δια βίου εκπαίδευσης (η οποία προωθείται κατά κόρον από την Ευρωπαϊκή Ένωση) στο πλαίσιο της «κοινωνίας της γνώσης» και της σύνδεσής της με την αγορά εργασίας. Αυτή η στροφή και η σύνδεση της απασχόλησης με την κοινωνική πολιτική εκλαμβάνεται από πολλούς μελετητές ως μια αρνητική εξέλιξη για το κοινωνικό κράτος. Όμως δεν είναι δυνατόν στις σημερινές κοινωνικοοικονομικές συνθήκες να διαχωρίσουμε την σφαίρα του «κοινωνικού» από την οικονομική διαδικασία. Τα ζητήματα κοινωνικού κράτους, εργασίας και οικονομικής πολιτικής σήμερα αλληλεπικαλύπτονται. Ο σχεδιασμός της κοινωνικής πολιτικής θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη του την οικονομική κατάσταση του κράτους.

---

<sup>29</sup> Εργασιακούς συμβούλους συναντούμε στα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ. και αποτελούν το ανθρώπινο δυναμικό, το οποίο προσπαθεί να καθοδηγήσει και να συμβουλευσει τα άτομα που απευθύνονται στις συγκεκριμένες δομές. Ο ρόλος τους είναι: «η εξατομικευμένη υποστήριξη των ανέργων, η διερεύνηση των δυνατοτήτων προώθησης του ανέργου σε προγράμματα «ενεργητικών πολιτικών», η προσπάθεια σύζευξης κενών θέσεων και αναζητούμενων εργασία και μια παιδευτική διάσταση». Βλέπε Τσιώλης, Γ. (2005α), Προς μια Νέα Ηθική της Εργασίας; Μια Ποιοτική Διερεύνηση Φορέων Συμβουλευτικής για την Ένταξη στην Απασχόληση, ΙΝΕ ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, Μελέτες, Αθήνα, σελ. 54 – 81.

<sup>30</sup> Ρομπόλης, Σ., Χλέτσος, Μ., ο.π., σελ. 13.

Θα επιχειρήσουμε σε αυτό το σημείο μια ανάλυση αυτού του νέου μοντέλου κοινωνικής πολιτικής. Γίνεται προφανές από όσα έχουμε αναφέρει παραπάνω ότι το κράτος προσπαθεί να εφαρμόσει πολιτικές που δίνουν έμφαση «στο σκέλος της προσφοράς εργασίας και ειδικότερα στην αύξηση της απασχολησιμότητας, της προσαρμοστικότητας και της κινητικότητας των εργαζομένων· επίσης στην ενίσχυση των προσόντων των εργαζομένων και των αναζητούντων εργασία, στη βελτίωση των υπηρεσιών σύζευξης της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας, στη βελτίωση της πληροφόρησης, στην απελευθέρωση της αγοράς εργασίας και στη μείωση του κόστους εργασίας για συγκεκριμένες ομάδες του εργατικού δυναμικού»<sup>31</sup>.

### 1.2.1 Εξατομίκευση της Σφαίρας του «Κοινωνικού»

Οι παρεμβάσεις του κράτους έχουν σκοπό να στηρίζουν τον άνεργο ή τον οιονεί άνεργο ώστε να μην αντιμετωπίσει τον κίνδυνο της ανεργίας. Η κατάρτιση δηλαδή του ατόμου έχει ως τελικό στόχο να εκπαιδεύσει το άτομο ώστε να ανανεώσει τις γνώσεις του και να μην μείνει εκτός αγοράς εργασίας. Ταυτόχρονα για όσο διάστημα καταρτίζεται, συνήθως επιδοτείται με αποτέλεσμα αυτή η διαδικασία να αποτελεί την κρατική μέριμνα για το άτομο. Έτσι το κράτος πραγματοποιεί την μετατροπή της κοινωνικής πρόνοιας από παθητικές επιδοματικές πολιτικές (π.χ. επιδότηση ανεργίας) σε ενεργητικές<sup>32</sup> πολιτικές.

«Παρατηρείται δηλαδή μια μετατόπιση από πολιτικές απασχόλησης προς τις πολιτικές διατήρησης ή/και ενίσχυσης της «απασχολησιμότητας» των εργαζομένων ή/και των εν δυνάμει εργαζομένων, όπου η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση διαδραματίζει πρωτεύοντα ρόλο ως πολιτική διαχείρισης των εργαζομένων»<sup>33</sup>. Δημιουργούνται δομές σκοπός των οποίων είναι η ενεργοποίηση και η ενδυνάμωση των ατόμων στα οποία απευθύνονται. Οι παρεμβάσεις αυτές δεν στοχεύουν μόνο

<sup>31</sup> Τσιώλης, Γ. (2005α), ο.π., σελ. 18.

<sup>32</sup> «Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης περιλαμβάνουν μια δέσμη τριών ειδών κρατικής παρέμβασης: α) πολιτικές επιδότησης των επιχειρήσεων και των εργοδοτών για τη διατήρηση των υπαρχουσών ή/και για τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης, β) πολιτικές κατάρτισης ή επανακατάρτισης των ανέργων εν γένει ή ορισμένων τμημάτων του εργατικού δυναμικού και γ) πολιτικές σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας». Τσιώλης, Γ. (2005α), ο.π., σελ. 19.

<sup>33</sup> Δημουλάς, Κ. (2002), Κράτος Πρόνοιας και Επαγγελματική Κατάρτιση. Η Περίπτωση της Ελλάδας (1980-2000), Αδημοσίευτη Διδακτορική Διατριβή, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Σχολή Νομικών, Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών. Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης, Αθήνα, σελ. 34.

στην ενίσχυση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των ατόμων αλλά κυρίως στην ανάπτυξη της προσωπικότητας τους και στην ενίσχυση των πιθανοτήτων για επαγγελματική και κοινωνική ένταξη. Θα αναπτύξουμε στην συνέχεια το ποιες είναι αυτές οι παρεμβάσεις και πως βοηθούν τα άτομα. Αυτή η φιλοσοφία πηγάζει από την εξατομίκευση του «κοινωνικού», όπου το άτομο θεωρείται ικανό να εκπαιδευτεί και μέσω της συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης θα του δίνονται τα κίνητρα για να μαθαίνει σε όλη την ζωή του. Οι δομές συμβουλευτικής ως μια συμπληρωματική και υποστηρικτική διαδικασία στο πλαίσιο κοινωνικής πολιτικής καλούνται να επιτελέσουν την λειτουργία τους ενόψει της «εξατομίκευσης της σφαίρας του κοινωνικού»<sup>34</sup>.

Το άτομο φαίνεται να αποκτά την αποκλειστική ευθύνη οργάνωσης της ζωής του και της επαγγελματικής του αποκατάστασης. Θα πρέπει να κινητοποιηθεί και να ενεργοποιηθεί ώστε να μην αποκλειστεί από την αγορά εργασίας. Μέσα στο μεταβαλλόμενο κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο, τις ανακατατάξεις στην ατομική ζωή και την πολυπλοκότητα στην επαγγελματική ζωή το άτομο καλείται να πάρει αποφάσεις για να μην βρεθεί στο περιθώριο. Όλα αυτά καθιστούν την βιογραφία του σύγχρονου ανθρώπου μια βιογραφία διακινδύνευσης<sup>35</sup>. «Η δική μας ζωή γίνεται ουσιαστικά μια ζωή γεμάτη ρίσκο. Η κανονική βιογραφία γίνεται μια (φαινομενικά) επιλεγμένη βιογραφία, μια βιογραφία της διακινδύνευσης με την έννοια ότι όλα σχεδόν εξαρτώνται από αποφάσεις... Ο σύγχρονος άνθρωπος βρίσκεται ολοένα και πιο συχνά στην ανάγκη να αποκαθιστά μια συνέχεια και συνεκτικότητα στην ατομική του ταυτότητα και ζωή»<sup>36</sup>. Οι κοινωνικές πολιτικές θα πρέπει λοιπόν να στοχεύουν άτομα που βρίσκονται σε μια συγκεκριμένη κατάσταση<sup>37</sup>.

Η στόχευση θα πρέπει να εντοπίζει και να αντιμετωπίζει τις ιδιαιτερότητες και τις ανάγκες του ατόμου. Θα πρέπει να αναγνωρίζει ποιες είναι οι ικανότητες του

---

<sup>34</sup> Βλέπε Τσιώλης, Γ. (2005α), ο.π..

<sup>35</sup> Τσιώλης, Γ. (2005β), «Εργασία και Κατάρτιση στους Βιογραφικούς Σχεδιασμούς των Νέων. Μια Μικροκοινωνιολογική Προσέγγιση», στο *Εκπαίδευση και Εκπαιδευτική Πολιτική. Μεταξύ Κράτους και Αγοράς*, Γράβαρης Δ. – Παπαδάκης Ν. (Επιμ.), Σαββάλας, Αθήνα, σελ. 462.

<sup>36</sup> Βλέπε Τσιώλης Γ. (2005β), ο.π., σελ. 463 και Beck, U. (2000), «Η Ξένη Δική μας Ζωή – Παγκοσμιοποίηση και Πολιτικοποίηση του Τρόπου Ζωής», στο Beck U., Erdmann Ziegler U., *Μια Ζωή Δική μας. Περιηγήσεις στην Αγνώστη Κοινωνία που Ζούμε*, Νήσος, Αθήνα, σελ. 45, καθώς και Ψημίτης, Μ. (2002), «Εισαγωγή στην Ελληνική Έκδοση», στο Μελούτσι Α., *Κουλτούρες στο Παιχνίδι. Διαφορές για να συμβιώνουμε*, Gutenberg, Αθήνα.

<sup>37</sup> Παρ' όλες τις διακηρύξεις σε επίσημα κείμενα περί εξατομικευμένης προσέγγισης του ανέργου, μέχρι σήμερα εφαρμόστηκε σε μικρή έκταση. «Συγκεκριμένα, σύμφωνα με στοιχεία της ΠΑΕΠ, στις 31/8/2004, το 17% των εγγεγραμμένων ανέργων είχαν ωφεληθεί από εξατομικευμένες υπηρεσίες, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες ανέρχεται σε 20%». Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση του 2004 για την Ελλάδα, σελ. 18.

ατόμου και τι χρειάζεται, ώστε να τις εμπλουτίσει για να παραμείνει στην αγορά εργασίας ή να ενταχθεί σε αυτή. Φυσικά αυτό προϋποθέτει και μια γνώση των αναγκών της αγοράς εργασίας και ποιες είναι οι ικανότητες και οι δεξιότητες που διαθέτει το άτομο ώστε να ενταχθεί στην αγορά εργασίας<sup>38</sup>. Γίνεται λοιπόν εύκολα κατανοητό ότι στην διαδικασία της εκπαίδευσης και της κατάρτισης η απόκτηση ικανοτήτων εξελίσσεται στον απώτερο στόχο.

Στην βιομηχανική κοινωνία η ικανότητα είχε μια ειδική έννοια η οποία ήταν συνυφασμένη με συγκεκριμένες θέσεις εργασίας<sup>39</sup>. Στην «κοινωνία της γνώσης» η ικανότητα<sup>40</sup> έχει μια διευρυμένη έννοια και το άτομο καλείται να αποκτά συνεχώς ή να βελτιώνει τις ικανότητες του. Οι αλλαγές αυτές στην σφαίρα του κοινωνικού οδηγούν στην ανάγκη ριζικού επαναπροσδιορισμού του ρόλου του Κράτους Πρόνοιας. «Ειδικότερα, το Κράτος Πρόνοιας από διανομέας επιδομάτων στην βάση καθολικά ισχυρότων κανόνων καλείται να γίνει ένα κράτος-υπηρεσία: σκοπός του είναι να δώσει στον καθένα τα ιδιαίτερα μέσα για να αλλάξει την πορεία της ζωής του, να υπερβεί μια ρήξη, να αντισταθμίσει μια αποτυχία. Η κοινωνική πολιτική θα πρέπει να λειτουργεί ως δέσμη μέτρων, που θα παρέχει στους «πελάτες» της την δυνατότητα μιας ενεργής «εκτίναξης» από την εκάστοτε δυσχερή κατάσταση. Σε αυτό το νέο κράτος πρόνοιας ως κεντρική αρχή αναδεικνύεται η ισοτιμία των ευκαιριών... Στόχος της είναι να δώσει σε κάθε άνθρωπο, με τρόπο μόνιμο, τα μέσα να ξανασταθεί στα πόδια του»<sup>41</sup>. Το κράτος στις σημερινές συνθήκες, αυτό που μπορεί να επιτύχει είναι να διαμορφώσει τις προϋποθέσεις εκείνες, ώστε να υπάρχει ισοτιμία ευκαιριών στους πολίτες για την πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Όπως περιγράψαμε και στην υποενότητα 1.1, η παρέμβαση του κράτους στην αγορά είναι δύσκολο να γίνει λόγω του διεθνούς ανταγωνισμού και της κυριαρχίας των νόμων της ελεύθερης αγοράς. Έτσι η παρέμβαση στο θέμα της διαμόρφωσης πολιτικών ίσων ευκαιριών αναδεικνύεται σε μια κυρίαρχη προσπάθεια του κράτους, με σκοπό να

---

<sup>38</sup> Σχετικά με τη σύνδεση κατάρτισης και αγοράς εργασίας ακολουθεί ανάλυση στο τέταρτο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας.

<sup>39</sup> Descy, P., Tessaring, M. (2002), Κατάρτιση και Μάθηση με Στόχο την Απόκτηση Ικανοτήτων. Δεύτερη Έκθεση για την Έρευνα σχετικά με την Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ευρώπη: Περίληψη των Κυριότερων Σημείων, Cedefop, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, σελ. 15.

<sup>40</sup> Με τον όρο ικανότητα εννοούμε την «αποδεδειγμένη δυνατότητα του ατόμου να αξιοποιεί την τεχνογνωσία, τις δεξιότητες, τα προσόντα ή τις γνώσεις του, ώστε να διαχειρίζεται με επιτυχία τόσο οικείες όσο και νέες επαγγελματικές καταστάσεις και απαιτήσεις», Descy, P., Tessaring, M., ο.π. σελ. 16.

<sup>41</sup> Τσιώλης, Γ. (2005α), ο.π., σελ. 30-31 και Rosanvallon, P. (2003), ο.π., σελ. 278.

μειώσει τις ανισότητες της ελεύθερης αγοράς πριν την είσοδο του ατόμου στην αγορά εργασίας.

### 1.2.2 Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης

Οι ενεργητικές πολιτικές στοχεύουν στην ενεργοποίηση και στην ισχυροποίηση του ατόμου, ώστε να αντιμετωπίζει τα προβλήματα όταν του παρουσιαστούν και να μην αναζητεί λύσεις μέσω οικονομικών ενισχύσεων από το κράτος. Προωθείται η επαγγελματική κινητικότητα των εργαζομένων δηλαδή, ο εργαζόμενος οφείλει να είναι «κινητικός» και «ευέλικτος» και να μετακινείται από την μια εργασία στην άλλη ή ακόμα και από το ένα εργασιακό πεδίο στο άλλο. Θα έχει πολλαπλά και διευρυμένα καθήκοντα και θα προσαρμόζεται στις ανάγκες της παραγωγής. Φαίνεται λοιπόν να μην υπάρχει πλέον μια σταθερή εργασιακή πορεία. Αυτό το γεγονός μετασχηματίζει την κοινωνική και εργασιακή ταυτότητα που τόσα χρόνια το κοινωνικό υποκείμενο διαμόρφωνε. Δημιουργείται μια νέα κουλτούρα της εργασίας, όπου οι άνθρωποι θα πρέπει διαμορφώσουν μια διαφορετική στάση απέναντι στην εργασία, η οποία αλλάζει πλήρως την κοινωνική και επαγγελματική τους ζωή<sup>42</sup>. Καθορίζεται λοιπόν ένα νέο αξιακό πλέγμα και μια νέα ηθική της εργασίας.

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να διευκρινίσουμε το εξής. Όταν αναφερόμαστε σε αλλαγές ή μετασχηματισμούς της εργασίας δεν αναφερόμαστε οπωσδήποτε σε μεταβολές των εργασιακών σχέσεων ή της μισθωτής εργασίας. Η μισθωτή εργασία παραμένει ως ο κεντρικός τρόπος σχέσης ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο. Φυσικά δεν αλλάζουν οι εργασιακές συνθήκες. Για παράδειγμα τι μπορεί να σημαίνει «άυλη εργασία», όταν ένας υπάλληλος απασχολείται οχτώ ώρες μπροστά σε έναν υπολογιστή για να διεκπεραιώσει την εργασία του; Άρα λοιπόν η νέα κουλτούρα της εργασίας έχει να κάνει με το γεγονός ότι το άτομο θα πρέπει αφενός να υιοθετήσει μια καινούργια στάση σχετικά με τον ιδεότυπο της εργασίας που έχει

---

<sup>42</sup> Η αλλαγή αυτή έχει να κάνει με το γεγονός ότι το άτομο δεν έχει πλέον μια «ευθεία» κοινωνική και επαγγελματική διαδρομή στη ζωή του. Λόγω της επαγγελματικής αστάθειας, θα πρέπει να καταρτίζεται διαρκώς. Το άτομο θα πρέπει να συνειδητοποιήσει ότι είναι πιθανό να μην εργαστεί στο επάγγελμα που επέλεξε και σπούδασε. Ότι είναι πιθανό στη ζωή του να έχει διαστήματα με ανεργία και εργασία. Δεν θα μπορεί να δημιουργήσει οικογένεια χωρίς σταθερό επαγγελματικό περιβάλλον και θα ζει στην ανασφάλεια. Άρα κατακερματίζεται η επαγγελματική και κοινωνική του ταυτότητα του ατόμου. Τσιώλης, Γ. (2005α), ο.π, σελ. 32.

διαμορφώσει και αφορά στην εξασφάλιση μιας θέσης εργασίας δια βίου, αλλά και στην κοινωνική πρόνοια που θα του παρέχει το κράτος αφετέρου.

Σε αυτό το πλαίσιο, η ανεργία και η απασχόληση από κοινωνικό πρόβλημα γίνονται ατομικό. Μεταφέρεται η ευθύνη από το κράτος και την κοινωνία στο άτομο. Σημασία δίνεται στην ενεργητική συμμετοχή του ατόμου, πράγμα το οποίο σημαίνει ότι το άτομο θα πρέπει να αποδεικνύει ότι επιθυμεί να μην περιθωριοποιηθεί. Δηλαδή το νέο είδος κοινωνικής πολιτικής δεν αποτελεί ένα καθολικό δικαίωμα. Αντίθετα το άτομο πρέπει να αποδείξει στους κρατικούς μηχανισμούς ότι επιθυμεί να μην περιθωριοποιηθεί και ουσιαστικά συναινεί προς τις απαιτήσεις για την κατάρτισή του, ώστε να ενσωματωθεί στην αγορά εργασίας. Διεκδικεί λοιπόν το δικαίωμα για την ένταξη, ενώ το κράτος «θεωρεί τα άτομα ενεργούς πολίτες και όχι απλώς αποδέκτες των βοηθημάτων πρόνοιας»<sup>43</sup>. Έτσι λοιπόν ο δικαιούχος δεν παραμένει παθητικός δέκτης αλλά ενεργό μέλος μιας κοινωνίας, στην οποία επιθυμεί να ενταχθεί και να συμμετέχει. Αποτέλεσμα αυτού είναι και η ίδια η κοινωνία να δημιουργεί τις κατάλληλες συνθήκες για την ένταξή του.

Μέσα από την κρατική πολιτική, «η επαγγελματική κατάρτιση και ιδιαίτερα η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, αντιμετωπίζεται ως η αρμόζουσα λύση πολλαπλών προβλημάτων σχετικά με την αναπαραγωγή και ενσωμάτωση των εργαζομένων και αναδεικνύεται ίσως στην πιο σημαντική ενεργητική πολιτική απασχόλησης, αλλά και πολιτική βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και των οικονομιών»<sup>44</sup>. Είναι κατανοητό μέσα από όσα έχουμε αναφέρει ότι οι κοινωνικοοικονομικές συνθήκες μετασχηματίζονται σταδιακά. Η κατάρτιση και η δια βίου μάθηση προωθούνται από το κράτος γιατί ίσως να μπορούν να δώσουν λύσεις στα προβλήματα απασχόλησης και κοινωνικής πολιτικής που αντιμετωπίζουν τα κράτη.

Σε πρόσφατο άρθρο του στην εφημερίδα «Το Βήμα», ο Μουζέλης αναφέρει ότι στις υπάρχουσες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες η κλασική σοσιαλδημοκρατική άποψη της σταθερής και μόνιμης εργασίας αλλά με τίμημα την μείωση της ανταγωνιστικότητας και την υψηλή ανεργία δεν μπορεί να επικρατήσει για μεγάλο χρονικό διάστημα. Δημιουργεί στο κράτος περισσότερα προβλήματα από όσα λύνει. Επίσης η νεοφιλελεύθερη λύση όπου επιτυγχάνεται η χαμηλή ανεργία και υψηλή ανάπτυξη αλλά με τίμημα την περαιτέρω διεύρυνση των ανισοτήτων και την έλλειψη

<sup>43</sup> Rosanvallon, P. (2003), ο.π., σελ. 229.

<sup>44</sup> Δημουλάς, Κ. (2002), ο.π., σελ. 35.

κοινωνικής πρόνοιας δεν μπορεί επίσης να επιβιώσει. Προτείνει λοιπόν ένα συνδυασμό ευέλικτης εργασίας και κοινωνικής ασφάλειας. Συγκεκριμένα αναφέρει ότι «το σύστημα προϋποθέτει μαζικές δαπάνες στην επαγγελματική και δια βίου εκπαίδευση, έτσι ώστε ο εργαζόμενος που χάνει τη δουλειά του σε μια επιχείρηση να μπορεί γρήγορα και χωρίς οικονομικές θυσίες – με τη βοήθεια του κράτους και του εκπαιδευτικού συστήματος – να βρει άλλη εργασία σε άλλη επιχείρηση ή σε διαφορετικό επαγγελματικό κλάδο»<sup>45</sup>. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσα από την κατάρτιση η οποία δίνει στο άτομο την δυνατότητα να ανατροφοδοτήσει και να ανανεώσει τις γνώσεις του ώστε να μην μείνει εκτός αγοράς εργασίας. Αλλά ακόμη και αν μείνει, το κράτος φροντίζει να του παρέχει μια επιδοτούμενη μορφή επιμόρφωσης ώστε να μπορεί να αναζητήσει εργασία με τίμημα την ανασφάλεια από την επαγγελματική και ίσως γεωγραφική κινητικότητα. Είναι μια νέα «οπτική» της κοινωνικής πρόνοιας η οποία αποσκοπεί στην επιμόρφωση του ατόμου και την αποφυγή της παθητικοποίησής του μέσα από επιδοματικές πολιτικές για την ανεργία.

Το πλαίσιο που αναφέρει και ο Μουζέλης μας δείχνει ότι η κοινωνία έχει μετασηματίσει πολλές από τις λειτουργίες της και πως απαιτούνται νέες πολιτικές που θα μπορέσουν να απαντήσουν στα σύγχρονα προβλήματα που αντιμετωπίζει. Οι νέες ενεργητικές πολιτικές που εφαρμόζονται από τα κράτη, ιδίως στο εσωτερικό της Ε.Ε., προσπαθούν να ανταπεξέλθουν στις ανάγκες μιας διαρκώς μεταβαλλόμενης κατάστασης στο πλαίσιο της «κοινωνίας της γνώσης». «Οι περισσότερες και καλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης πρέπει να αναζητηθούν στη νέα οικονομία, με την επανεκπαίδευση και την εξασφάλιση της δια βίου μάθησης των εργαζομένων»<sup>46</sup>.

### 1.3 Η Ανάδυση μιας «Κοινωνίας της Γνώσης»;

Για να κατανοήσουμε τον όρο «κοινωνία της γνώσης», θα μπορούσαμε να χρησιμοποιήσουμε έναν από τους ορισμούς σύμφωνα με τον οποίο εννοούμε «την κοινωνία στην οποία η Γνώση αποτελεί τον θεμελιώδη παράγοντα τόσο για την οικονομική (Economic Development) όσο και για την Κοινωνική αλλά και την

---

<sup>45</sup> Μουζέλης, Ν., «Οι Τρεις Στρατηγικές του Τρίτου Δρόμου. Από τον Μπερλινγκουέρ στον Γκίντενς», *Εφημερίδα «Το Βήμα» της Κυριακής*, 21 Αυγούστου 2005.

<sup>46</sup> Σακελλαρόπουλος, Θ. (2001), ο.π., σελ. 223.



Ατομική Ανάπτυξη (Social and Personal Development), αφενός αλλά και τον βασικό οικονομικό πόρο (ή συντελεστή παραγωγής), αφετέρου»<sup>47</sup>.

Σύμφωνα με αυτό τον ορισμό η γνώση αποτελεί το κομβικό σημείο γύρω από το οποίο θεμελιώνεται η οικονομική, κοινωνική αλλά και ατομική ανάπτυξη. Παρατηρούμε δηλαδή ότι για όλες τις πτυχές της ζωής μας αποτελεί ένα σημαντικό κομμάτι βάσει του οποίου αναπτύσσονται οι ανθρώπινες δραστηριότητες. Υποστηρίζοντας ότι εισερχόμαστε ή ότι έχουμε εισέλθει στην «κοινωνία της γνώσης» εννοούμε ότι το άτομο απαιτείται να καταρτίζεται για να ανταπεξέλθει στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Δεν υπονοούμε σε καμία περίπτωση ότι έχει αλλάξει η δομή της εργασίας ή οι εργασιακές συνθήκες. Αλλάζει η μορφή της επαγγελματικής σχέσης όπου ορισμένα επαγγέλματα αναπροσαρμόζονται και εισάγουν νέες τεχνολογίες και καινοτομίες. Το άτομο καλείται να αξιοποιεί την γνώση που αποκτά (καθ' όλη την διάρκεια της ζωής του) με σκοπό την παραμονή του στην αγορά εργασίας. Ακριβώς αυτή η ουσιαστική θέση που κατέχει η εκπαίδευση και η κατάρτιση σήμερα, μας δίνει το δικαίωμα να αναφερόμαστε στην «κοινωνία της γνώσης» όπως ακριβώς την περιγράψαμε παραπάνω.

Η γνώση διαδραμάτιζε σημαντικό ρόλο στην κοινωνική ζωή καθ' όλη τη διάρκεια της πορείας της ανθρωπότητας. Αρχαίες κοινωνίες (όπως η Ρωμαϊκή, η Κινέζικη κ.α.) διατήρησαν αλλά και αύξησαν την ισχύ τους και διατηρούσαν την εξουσία τους χάρη στον έλεγχο που ασκούσαν στην γνώση και την τεχνολογία. Στην αρχαία Αίγυπτο η κοινωνία ήταν οργανωμένη γύρω από τη γνώση των θρησκευτικών θεμάτων, της αστρονομίας και των αγροτικών θεμάτων και αυτό ήταν η βάση της εξουσίας<sup>48</sup>. Είναι προφανές ότι η γνώση διαδραμάτιζε σημαντικό ρόλο στις κοινωνίες εκείνες αλλά σήμερα αποκτά ένα αυξανόμενο κεντρικό ρόλο, καθώς και ένα στρατηγικό ρόλο σε όλες τις σφαίρες της κοινωνικής και οικονομικής ζωής στον ανεπτυγμένο κόσμο. Θα πρέπει σε αυτό το σημείο να διευκρινίσουμε ότι μιλάμε για τις δυτικές καπιταλιστικές κοινωνίες, και κυρίως για τις κοινωνίες των χωρών του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α.). Ο μετασχηματισμός των δομών που περιγράφουμε επιτελείται σε αυτές τις κοινωνίες. Μιλώντας δηλαδή για την «κοινωνία της γνώσης» σε αυτά τα κράτη εννοούμε ότι ο ρόλος της γνώσης και της τεχνολογίας είναι βασική συνιστώσα της οικονομικής

<sup>47</sup> Μπουζάκης Σ. (2005), ο.π., σελ. 136.

<sup>48</sup> Stehr, N. (2005), "Knowledge Societies", στο *Society & Knowledge. Contemporary Perspectives in the Sociology of Knowledge & Science*, Stehr, N. – Meja, V. (ed.), 2<sup>η</sup> Έκδοση, Transaction Publishers, New Brunswick (U.S.A.), σελ. 302.

ανάπτυξης. Οι οικονομίες των χωρών του Ο.Ο.Σ.Α. βασίζονται στην παραγωγή, διανομή και χρήση της γνώσης, όσο ποτέ άλλοτε στο παρελθόν<sup>49</sup>.

«Οι σύγχρονες μετα-βιομηχανικές οικονομίες θεωρούνται ως οι οικονομίες της γνώσης (knowledge based economies), χαρακτηρίζονται ως πληροφορικές, παγκόσμιες και δικτυακές και στηρίζονται στην αξιοποίηση του γνωστικού κεφαλαίου με άξονες την παραγωγή της γνώσης, την επεξεργασία των πληροφοριών και τη διαχείριση των συμβολικών πόρων»<sup>50</sup>. Οι εφαρμογές των νέων τεχνολογιών, η ταχύτατη διάδοση της πληροφορίας και των επικοινωνιών, η ανάπτυξη της πληροφορικής καθιστούν την κεκτημένη γνώση να είναι παρωχημένη, ενώ τα άτομα οφείλουν διαρκώς να ανανεώνουν και να «επικαιροποιούν» τις γνώσεις τους, ώστε να μην αποκλείονται από την αγορά εργασίας. Είναι βασικό χαρακτηριστικό της «κοινωνίας της γνώσης» η επένδυση στην έρευνα και στην ανάπτυξη και η κατάρτιση και η προσαρμογή του εργατικού δυναμικού στις νέες τεχνολογίες.

Στην βιομηχανική κοινωνία, σκοπός του κράτους ήταν να μορφώνει το άτομο και να το εκπαιδεύει ώστε να μπορεί να εργαστεί. Πολλές φορές το άτομο ασκούσε τη συγκεκριμένη εργασία μέχρι την συνταξιοδότησή του. Το κράτος ήλεγχε την γνώση και πολλές φορές την «δημιουργούσε» κιόλας. Σύμφωνα με τον Πουλαντζά, η γνώση στην βιομηχανική κοινωνία ελέγχονταν από το κράτος για να νομιμοποιήσει μια συγκεκριμένη ιδεολογία και να την επιβάλλει στους πολίτες μέσω των μηχανισμών του, όπως για παράδειγμα το εκπαιδευτικό σύστημα<sup>51</sup>. Όμως σε ένα πλήρως παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον διάδοσης της τεχνολογίας και των πληροφοριών η γνώση δεν είναι υπό τον άμεσο αλλά ούτε καν τον έμμεσο έλεγχο του κράτους.

Παρ' όλα αυτά ακόμη και σήμερα το μεγαλύτερο μέρος της εκπαίδευσης το παρέχει το κράτος. Ειδικότερα στα κράτη μέλη της Ε.Ε. η βασική εκπαίδευση (τυπική/αρχική κατάρτιση) είναι δημόσιου χαρακτήρα και παρέχει στο άτομο το ελάχιστο υπόβαθρο γνώσεων που χρειάζεται. Έτσι η αρχική κατάρτιση δίνει τα απαραίτητα εφόδια ώστε να μπορεί το άτομο με τις γενικές γνώσεις και τις βασικές δεξιότητες που αποκτά να τον βοηθούν στην προσαρμοστικότητα του αλλά και να

<sup>49</sup> OECD (1996), "The Knowledge – Based economy", Paris, στο [www.oecd.org/dataoecd/51/8/1913021.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/51/8/1913021.pdf), σελ. 9.

<sup>50</sup> Πασιάς Γ. – Φλουρής Γ. (2005), «Η Ευρώπη της Γνώσης ως Διακύβευμα και ως Αναπαράσταση των Σχέσεων Εξουσίας – Γνώσης στο Ευρωπαϊκό Εκπαιδευτικό Συγκείμενο», στο *Εκπαίδευση και Εκπαιδευτική Πολιτική. Μεταξύ Κράτους και Αγοράς*, Γράβαρης Δ. – Παπαδάκης Ν. (Επιμ.), Σαββάλας, Αθήνα, σελ. 377.

<sup>51</sup> Carnoy M. – Kastells M. (2001), ο.π., σελ. 403-404.

τον διευκολύνουν για περαιτέρω μάθηση. Η κατάρτιση και η δια βίου μάθηση (μη τυπική κατάρτιση) προωθούνται από το κράτος ως πολιτικές που θα βοηθήσουν τα άτομα να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Η προοπτική της δια βίου μάθησης έχει να κάνει με το γεγονός ότι τα άτομα μπορούν να αποκτήσουν γνώσεις αλλά και να αναπτύξουν τις ήδη υπάρχουσες ανεξαρτήτως τόπου και χρόνου. Επίσης γίνεται μια προσπάθεια να αποδομηθεί το γραμμικό σύστημα απόκτησης γνώσης, το οποίο ήταν βασισμένο στις δομές του σχολείου όπου το άτομο όταν τελείωνε την αρχική του κατάρτιση μπορούσε να βρει εργασία και να την διατηρήσει σε όλη την ζωή του. Πολλοί άνθρωποι θα αλλάξουν διάφορες θέσεις εργασίας κατά την διάρκεια του επαγγελματικού τους βίου, όπως αναφέραμε και παραπάνω, με αποτέλεσμα η στόχευση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης να αναπροσαρμόζεται συνεχώς. Παράλληλα επιχειρείται να εφοδιαστεί και να θωρακιστεί το άτομο με ποικίλες τεχνικές, μεθοδολογικές, οργανωτικές, επικοινωνιακές και μαθησιακές ικανότητες.

Οι μετασχηματισμοί που περιγράφουμε δημιουργούν στην αγορά εργασίας μια περίπλοκη κατάσταση όπου οι εργοδότες επιθυμούν από τους εργαζόμενους να διαθέτουν γενικές γνώσεις (άρα να είναι ευέλικτοι και ευκόλως προσαρμόσιμοι) και επιπλέον να έχουν ειδικές γνώσεις (βάσει των οποίων θα μπορούν να προσαρμοστούν άμεσα στο νέο επαγγελματικό περιβάλλον που μπορεί να προκύψει). Η εργασία διαμορφώνεται βάσει των νέων δεδομένων που είναι η εισαγωγή των νέων τεχνολογιών, η στροφή προς πνευματικές ικανότητες και τα νέα πρότυπα οργάνωσης της εργασίας όπως η ευελιξία και η ποιότητα επαγγελματικής πρακτικής<sup>52</sup>. Τα παραπάνω μπορούμε να τα δούμε συνοπτικά στον παρακάτω πίνακα όπου παρουσιάζεται το νέο περιεχόμενο ικανοτήτων που θα πρέπει να είναι εφοδιασμένοι οι εργαζόμενοι.

Η σύνδεση αυτή, ανάμεσα στην αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση και στην συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση πρέπει να αποτελεί το κύριο στόχο του κράτους αλλά και όλων των κοινωνικών εταίρων. Η σύνδεση αυτή σύμφωνα με τον επιδιωκόμενο στόχο δημιουργεί ένα ολοκληρωμένο και ευκόλως προσαρμόσιμο υποκείμενο το οποίο μπορεί να συμβαδίζει και να παρακολουθεί τις τεχνολογικές και άλλες αλλαγές που πραγματοποιούνται. Δηλαδή το άτομο να μπορεί να μεταβαίνει

---

<sup>52</sup> Descy, P., Tessaring, M. (2002), ο.π., σελ. 14-17.

από το ένα σύστημα απόκτησης ικανοτήτων στο άλλο και να ακολουθεί διαφορετικές κατευθύνσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης.

**Πίνακας 2: Αλλαγές στις ικανότητες που οφείλονται στις νέες τεχνολογίες και στα νέα πρότυπα οργάνωσης της εργασίας.**

<b>Ικανότητες</b>	<b>Παλιό περιεχόμενο</b>	<b>Νέο Περιεχόμενο</b>
Υπευθυνότητα	Βασιζόταν στη συμπεριφορά, όπως προσπάθεια και πειθαρχία	Βασίζεται στη λήψη πρωτοβουλιών
Γνώσεις	Συναφείς με την εμπειρία	Γνωστικές – Εντοπισμός και επίλυση προβλημάτων
Αλληλεξάρτηση	Διαδοχική, ιεραρχική	Συστημική, ομαδική εργασία
Εκπαίδευση και κατάρτιση	Αποκτάται μια και καλή	Συνεχιζόμενη
Μάθηση	Παθητική – Παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης	Το άτομο είναι υπεύθυνο για την κατάρτισή του – Αυτοδίδακτος, δια βίου μάθηση

Πηγή: Descy, P., Tessaring, M. (2002), Κατάρτιση και Μάθηση με Στόχο την Απόκτηση Ικανοτήτων. Δεύτερη Έκθεση για την Έρευνα σχετικά με την Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ευρώπη: Περίληψη των Κυριότερων Σημείων, Cedefop, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, σελ. 15.

Είναι πολύ σημαντικό το γεγονός ότι η επαγγελματική κατάρτιση προωθείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση ως μια πλευρά της «κοινωνίας της γνώσης» όπου το άτομο οφείλει να καταρτίζεται και να επανεκπαιδεύεται ώστε να αντιστοιχούν οι δεξιότητές του με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, οι στόχοι της Ένωσης επιδιώκουν μια σύνδεση της κατάρτισης με την αγορά εργασίας. Έτσι λοιπόν, σε κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης υποστηρίζεται ότι «σε όλους τους νέους πρέπει να προσφέρεται κατάρτιση, επιμόρφωση, απασχόληση ή πρακτική άσκηση πριν να συμπληρώσουν έξι μήνες ανεργίας. Στους ανέργους ενηλίκους πρέπει να προσφέρεται μια καινούργια αρχή, ειδικότερα μέσω της περαιτέρω κατάρτισης και του επαγγελματικού προσανατολισμού πριν να συμπληρωθούν δώδεκα μήνες ανεργίας. Τουλάχιστον ένας στους πέντε ανέργους πρέπει να έχει δυνατότητα επιμόρφωσης ή περαιτέρω κατάρτισης. Και το ποσοστό εγκατάλειψης του σχολείου πρέπει να μειωθεί και πρέπει να δημιουργηθεί ένα σύστημα μαθητείας ή να βελτιωθεί το υφιστάμενο σύστημα»<sup>53</sup>.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση αποτελεί έναν οργανισμό ο οποίος έχει αναγνωρίσει τις αλλαγές οι οποίες γίνονται παγκοσμίως και προσπαθεί να διαμορφώσει την πολιτική

<sup>53</sup> Βλέπε [www.europa.eu.int/comm/publications/booklets/move/24/txt\\_el.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/publications/booklets/move/24/txt_el.pdf), ο.π., σελ. 10.

της προωθώντας την «Ευρώπη της Γνώσης». Στην σύνοδο κορυφής της Λισαβόνας, το Μάρτιο του 2000, οι ευρωπαίοι αρχηγοί κρατών και κυβερνήσεων, έθεσαν έναν νέο στόχο. Να καταστεί η ευρωπαϊκή Ένωση η ανταγωνιστικότερη οικονομία στον κόσμο, η οποία να βασίζεται στην γνώση, ως το 2010<sup>54</sup>. Οι πρώτες προσπάθειες διαμόρφωσης τέτοιων πολιτικών έγιναν ορατές με την Λευκή Βίβλο για την οικονομία. Στόχος ήταν να υπάρξει μια επανεξέταση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης σε σχέση με τις οικονομικές και κοινωνικές δραστηριότητες. Συγκεκριμένα αναφέρεται ότι «η εκπαίδευση και η κατάρτιση αναμένεται να λύσουν τα προβλήματα της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, την κρίση της απασχόλησης και την τραγωδία του κοινωνικού αποκλεισμού. ... σε μια κοινωνία βασισμένη όλο και περισσότερο στην παραγωγή, μεταβίβαση και διάχυση της γνώσης παρά στην κυκλοφορία των αγαθών, η πρόσβαση στη θεωρητική και πρακτική γνώση πρέπει αναπόφευκτα να παίζει έναν καθοριστικό ρόλο»<sup>55</sup>.

Στο πρόγραμμα αναθεώρησης της Στρατηγικής της Λισαβόνας (Φεβρουάριος 2005) η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προβλέπει: να προσελκύσει μεγαλύτερο αριθμό ατόμων στην αγορά εργασίας και να εκσυγχρονίσει τα συστήματα κοινωνικής προστασίας. Τα κράτη μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται να εφαρμόσουν πολιτικές που θα παρακινούν τους εργαζόμενους να παραμένουν στην ενεργό επαγγελματική ζωή και θα τους αποτρέπουν από το να εγκαταλείπουν πρόωρα την αγορά εργασίας. Ακόμη επιδιώκει να βελτιώσει την ικανότητα προσαρμογής των εργαζομένων και των επιχειρήσεων και να αυξήσει την ευελιξία των αγορών εργασίας προκειμένου να μπορέσει η Ευρώπη να προσαρμοστεί στις αναδιαρθρώσεις και στην εξέλιξη των αγορών. Τέλος προβλέπεται να επενδύσει περισσότερο στο ανθρώπινο κεφάλαιο μέσω της βελτίωσης της εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων. Η Επιτροπή προβλέπει ιδίως την έγκριση κοινοτικού προγράμματος για τη διά βίου εκπαίδευση και κατάρτιση<sup>56</sup>.

Παρατηρούμε λοιπόν ότι δίνεται ιδιαίτερη έμφαση από την Ε.Ε. στις πολιτικές για την ανάπτυξη της «κοινωνίας της γνώσης» καθώς η επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί ένα κεντρικό στόχο. «Χρειάζονται καταρτισμένοι εργαζόμενοι για να λειτουργήσουν τα νέα συστήματα και καταναλωτές εξοικειωμένοι με τις νέες τεχνολογίες για να αγοράσουν τα νέα προϊόντα και υπηρεσίες. Χρειάζεται επομένως

<sup>54</sup> Προς την Ευρώπη της Γνώσης. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Κοινωνία της Πληροφορίας (2002), στο [www.europa.eu.int/comm/publications/booklets/move/36/el.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/publications/booklets/move/36/el.pdf), σελ. 2.

<sup>55</sup> Πασιάς Γ. – Φλουρής Γ. (2005), ο.π., σελ. 379.

<sup>56</sup> Βλέπε [www.europa.eu.int/scadplus/leg/el/cha/c11325.htm](http://www.europa.eu.int/scadplus/leg/el/cha/c11325.htm).

κατάρτιση και εκπαίδευση των ατόμων όλων των ηλικιών. Δηλαδή η ανταγωνιστικότητα εξαρτάται από την επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό»<sup>57</sup>.

Στην «κοινωνία της γνώσης» λοιπόν σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η εκπαίδευση και η κατάρτιση. Επίσης πολύ σημαντικό στοιχείο αποτελεί η πρόσβαση στην πληροφορία. Θα δούμε στο τρίτο κεφάλαιο πως τα άτομα μπορούν να λάβουν την επιπλέον κατάρτιση.

Παρ' όλα αυτά η «κοινωνία της γνώσης» δεν έχει να κάνει μόνο με την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Αναδείχτηκε κυρίως μέσα από την ανάπτυξη της τεχνολογίας, των συστημάτων πληροφορικής και επικοινωνίας. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Beck μπορούμε να μιλάμε για ένα παγκόσμιο χωριό. Οι αποστάσεις έχουν μειωθεί αν δεν έχουν εξαφανιστεί. Όπως γίνεται εύκολα αντιληπτό η ανάπτυξη και η διάδοση της «κοινωνίας της πληροφορίας» δεν γίνεται σε όλο τον κόσμο ούτε με το ίδιο τρόπο, ούτε με την ίδια ταχύτητα. Για παράδειγμα δεν μπορούμε να ισχυριστούμε ότι οι χώρες της Αφρικής συνδέονται άμεσα με τις Η.Π.Α. μέσω της τεχνολογίας και των επικοινωνιακών συστημάτων. Η γνώση και οι πληροφορίες κατανέμονται άνισα σε παγκόσμιο επίπεδο αλλά ακόμη και στο εσωτερικό των κρατών<sup>58</sup>. Όμως τουλάχιστον στο επίπεδο του δυτικού κόσμου, και ειδικότερα εντός της Ε.Ε., γίνεται προσπάθεια να διαδοθεί η γνώση των νέων τεχνολογιών σε όλους τους πολίτες. Η Ε.Ε. «επιδιώκει να δημιουργήσει μια Ευρώπη που να διαθέτει στοιχειώδη κατάρτιση στην ψηφιακή τεχνολογία και να εξασφαλίσει ότι η όλη διαδικασία απευθύνεται σε όλα τα κοινωνικά στρώματα, δημιουργεί εμπιστοσύνη στους καταναλωτές και μειώνει το χάσμα ανάμεσα στους έχοντες και τους μη έχοντες»<sup>59</sup>.

Χαρακτηριστικό της «κοινωνίας της πληροφορίας» αποτελεί η ανάπτυξη της τεχνολογίας και της πληροφορικής, η οποία έδωσε μεγάλη ώθηση στις «μη υλικές επενδύσεις», όπως η έρευνα και η ανάπτυξη. Οι μη υλικές επενδύσεις αντιπροσωπεύουν σήμερα περισσότερο από το 1/3 του συνολικού επενδεδυμένου κεφαλαίου<sup>60</sup>. Οι επενδύσεις στην γνώση μέσω των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων έχουν δώσει μεγάλη αύξηση στην ανάπτυξη της έρευνας. Αυτό αποτελεί σημαντικό

---

<sup>57</sup> Βλέπε [www.europa.eu.int/comm/publications/booklets/move/36/el.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/publications/booklets/move/36/el.pdf), ο.π., σελ. 6.

<sup>58</sup> Βλέπε Σταμάτης Κ. (2005), ο.π., σελ. 111-120.

<sup>59</sup> Βλέπε [www.europa.eu.int/comm/publications/booklets/move/36/el.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/publications/booklets/move/36/el.pdf), ο.π., σελ. 8.

<sup>60</sup> Ναζάκης, Χ. (2000), «Από τις Κοινωνίες της Παραγωγής στις Κοινωνίες της Πληροφορίας: η Ανάδυση Νέων Μορφών Πλούτου και Δύναμης», στο *Δομές και Σχέσεις Εξουσίας στη Σημερινή Ελλάδα*, Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, Αθήνα, σελ. 668.

πλεονέκτημα για τα κράτη που επιθυμούν να πρωταγωνιστήσουν στην «κοινωνία της γνώσης».

Όλα αυτά έχουν ως αποτέλεσμα η ανταγωνιστικότητα να στηρίζεται στον έλεγχο της γνώσης, την καινοτομία, την επένδυση στην έρευνα, την διαφήμιση και την οργάνωση της επιχείρησης. Πλέον η γνώση αλλά και η διακίνηση της πληροφορίας αποτελούν σημαντικούς παράγοντες προώθησης των επιχειρήσεων και των κρατών σε ένα διαρκή ανταγωνισμό για την μονοπώληση και την ιδιοποίησή τους. Σκοπός είναι πλέον ο έλεγχος της γνώσης και η δημιουργία συστημάτων οργάνωσής της. Οι ταχύτατες αλλαγές της τεχνολογίας οδηγούν τις εταιρίες που αδυνατούν να παρακολουθήσουν τις αλλαγές αυτές στον αφανισμό. Επίσης θα πρέπει να σημειωθεί ότι η τεχνολογία επιτρέπει την μείωση της απόστασης και του κόστους λειτουργίας της επιχείρησης και των οργανωσιακών συστημάτων των επιχειρήσεων. Η πληροφορία και η γνώση διαχέεται στον κόσμο με μεγάλη ταχύτητα. Η επιχείρηση μπορεί να λειτουργεί σε διάφορες περιοχές ανά τον κόσμο, και να ωφελείται από τα διαφορετικά θεσμικά πλαίσια που ισχύουν από χώρα σε χώρα, ώστε να μεγιστοποιεί τα κέρδη της. Επίσης, είναι άξιο λόγου το γεγονός ότι η χειρωνακτική εργασία χάνει την σημασία που είχε στο παρελθόν και αναβαθμίζεται η πνευματική εργασία. Το ανθρώπινο κεφάλαιο, η επένδυση δηλαδή για την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων και ικανοτήτων, η γνώση ως στοιχείο της εργασίας, φαίνεται να αποτελούν τον κινητήριο μοχλό του νέου μοντέλου ανάπτυξης<sup>61</sup>.

Όπως όμως γίνεται φανερό από όλα αυτά, οι ανεπτυγμένες χώρες που έχουν κέρδος από την υποστήριξη των πολυεθνικών εταιριών – και μέσω αυτών από τις επενδύσεις στην πληροφορία, την έρευνα και την καινοτομία – δημιουργούν δίκτυα πληροφορίας και γνώσης μέσα από τα οποία ισχυροποιούνται τα ήδη ανεπτυγμένα κράτη, ενώ οι χώρες που δεν έχουν πρόσβαση σε αυτά ουσιαστικά αποκλείονται από τις οικονομικές και τεχνολογικές εξελίξεις<sup>62</sup>.

Αρκετοί θεωρητικοί αμφισβητούν έντονα ότι οι κοινωνίες περνούν στην οικονομία της γνώσης. Κυρίως υποστηρίζουν ότι αυτό πραγματοποιείται σε ορισμένα κράτη και κατά κύριο λόγο από τις πολυεθνικές εταιρίες. «Η επιλογή, η διύλιση και η μετάδοση γνώσεων και πληροφοριών γίνονται με ανέλεγκτο τρόπο από μια ευάριθμη ομάδα πολυεθνικών εταιριών που κατέχουν προς ίδιον όφελος μονοπωλιακές θέσεις

---

<sup>61</sup> Ναξάκης, Χ. (2000), ο.π., σελ. 669-671.

<sup>62</sup> Ναξάκης, Χ. (2000), ο.π., σελ. 671.

στην παγκόσμια αγορά»<sup>63</sup>. Όλες οι υπόλοιπες θεωρήσεις, πάντα σύμφωνα με την ίδια κριτική, αποτελούν ιδεολογήματα τα οποία δίνουν άλλοθι στο κεφαλαιοκρατικό σύστημα και στους οπαδούς του για την ανεξέλεγκτη λειτουργία της αγοράς, την υποταγή της εκπαίδευσης στους νόμους της αγοράς, στην εξάλειψη του κοινωνικού κράτους, στην δημιουργία αδύναμων κυβερνήσεων που θα ακολουθούν τα κελεύσματα των εταιριών εις βάρος των εργαζομένων και των δικαιωμάτων τους.

Σε αυτό το πλαίσιο της «κοινωνίας της γνώσης», μόνο οι κάτοχοι της «γνώσης» θα μπορούν να βρουν δουλειά ενώ οι υπόλοιποι θα μένουν αβοήθητοι. Επίσης υποστηρίζεται ότι η εξατομίκευση του κοινωνικού, θα δημιουργήσει ένα «κοινωνικό δαρβινισμό» όπου το άτομο θα προσπαθεί να επιβιώσει χωρίς κρατική αρωγή. Προωθείται λοιπόν μια κοινωνία όπου θα κυριαρχεί ο «οικονομικός άνθρωπος» (homo economicus) και η παιδεία θα υποταχθεί στις ανάγκες της αγοράς. Επίσης η παιδεία θα ορίζεται από την κερδοφορία των επιχειρήσεων μέσα από τον ανταγωνισμό τους. Άρα λοιπόν το συμφέρον και οι ανάγκες της κοινωνίας θα συμβαδίζουν με την επιδίωξη του κέρδους των κατόχων του κεφαλαίου<sup>64</sup>.

Η ανάλυση του Σταμάτη που παρουσιάσαμε, ασκεί μια έντονη κριτική στο μοντέλο της «κοινωνίας της γνώσης». Όμως θα πρέπει να τονίσουμε ότι επειδή ακριβώς το μοντέλο κοινωνικής πολιτικής των προηγούμενων ετών αδυνατεί να εφαρμοστεί σήμερα, τα κράτη και οι υπερεθνικοί οργανισμοί στρέφονται προς την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την δια βίου μάθηση για να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις του σημερινού κοινωνικοοικονομικού περιβάλλοντος το οποίο περιγράψαμε στο 1.1. Σύμφωνα με την τάση φαίνεται ότι ούτε την διαδικασία της παγκοσμιοποίησης μπορούμε να σταματήσουμε, ούτε τις διεθνοποιημένες επιχειρήσεις μπορούμε να περιορίσουμε. Αυτό που ίσως μπορεί να πραγματοποιηθεί είναι η δημιουργία κατάλληλων προϋποθέσεων και εφαρμογή αναγκαίων πολιτικών στην κατεύθυνση της ενίσχυσης συγκεκριμένων φορέων και δομών, ώστε να αντιμετωπιστούν οι συνέπειες από αυτή την υφιστάμενη κατάσταση.

Η κριτική που ασκείται έχει αφενός βάση, καθώς η «κοινωνία της γνώσης» δεν αναπτύσσεται σε όλο τον κόσμο με τον ίδιο τρόπο (ούτε ακόμη και στο εσωτερικό της Ένωσης) και σίγουρα ορισμένα κράτη, εκτός του δυτικού κόσμου, δεν έχουν αναπτύξει αυτού του είδους τις δομές και τις διεργασίες. Από την άλλη, όμως υπάρχει ένας οργανισμός όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση, η οποία προσπαθεί να

<sup>63</sup> Σταμάτης Κ. (2005), ο.π., σελ. 119.

<sup>64</sup> Σταμάτης Κ. (2005), ο.π., σελ. 115-119 και 280-283.



προωθήσει την «κοινωνία της γνώσης» με συγκεκριμένα μέτρα και πολιτικές, αυτό αποτελεί ένα σημαντικό παράγοντα ο οποίος επηρεάζει την εξέλιξη της κοινωνίας στα κράτη – μέλη της.

Υπερεθνικοί οργανισμοί όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης προωθούν πολιτικές και λαμβάνουν πρωτοβουλίες οι οποίες αφορούν στην προώθηση της «κοινωνίας της γνώσης». Το γεγονός αυτό σημαίνει ότι στο σχεδιασμό αυτών των πολιτικών έχει «δημιουργηθεί» η ανάγκη ότι οι συγκεκριμένες πολιτικές θα καλύψουν ορισμένες ελλείψεις στην κοινωνία. Οι πολιτικές που «παράγονται» μέσω των παραπάνω οργανισμών (και ιδίως όσον αφορά την Ευρωπαϊκή Ένωση), για να μπορέσουν να προωθηθούν με αποτελεσματικότητα «δημιουργούν» ή στοχεύουν συγκεκριμένες ομάδες στόχου, οι οποίες πρέπει να εκπαιδευτούν και να καταρτιστούν ώστε να μπορέσουν να συμμετέχουν στην «κοινωνία της γνώσης». Κεντρικός στόχος των πολιτικών είναι να μπορέσουν όλοι οι πολίτες να συμμετέχουν ισότιμα στην «κοινωνία της γνώσης» και να μην υπάρχουν αποκλεισμοί από αυτήν. Αποτέλεσμα αυτού είναι να «κατασκευάζεται» μια νέα κοινωνική πραγματικότητα από τις πολιτικές αυτές. Διότι «δημιουργούνται» ανάγκες τις οποίες καλούνται να καλύψουν διάφορες κοινωνικές ομάδες, αλλά συνήθως αδυνατούν να το πράξουν με αποτέλεσμα να παρουσιάζονται ότι δεν μπορούν να ενταχθούν ισότιμα στην «κοινωνία της γνώσης».

Είναι αυτονόητο λοιπόν, ότι το επόμενο βήμα της Ε.Ε. ήταν να δημιουργηθεί γύρω από αυτές τις ομάδες ένα θεσμικό πλαίσιο, το οποίο κατευθύνει τις πολιτικές αυτές προς τις ομάδες. Άρα λοιπόν η στόχευση των πολιτικών πιθανότατα παράγει ή «κατασκευάζει» τις ανάγκες αυτών των ομάδων.

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να σημειώσουμε ότι ο Σταμάτης παραβλέπει το γεγονός ότι οι πολιτικές που προωθούν τις ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση στο πλαίσιο της «κοινωνίας της γνώσης» επηρεάζουν την κοινωνία και διαμορφώνουν ανάγκες σε ορισμένες «ευάλωτες κοινωνικές ομάδες», τον ορισμό των οποίων δημιουργούν οι ίδιες οι πολιτικές. Στην παρούσα εργασία μελετάμε και αναλύουμε το γεγονός ότι τα περισσότερα κράτη μέλη της Ε.Ε., όπως και η Ελλάδα στρέφονται προς ενεργητικές πολιτικές προωθώντας τη διάδοση των νέων τεχνολογιών σε όλους τους πολίτες, την επαγγελματική κατάρτιση και δια βίου μάθηση στις ομάδες στόχου. Δηλαδή οι πολιτικές αυτές απευθύνονται σε συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες με σκοπό όλοι οι πολίτες να συμμετέχουν με ίσους όρους στην αγορά εργασίας για να καταπολεμηθεί ο κοινωνικός αποκλεισμός.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### Πολιτικές για Ίσες Δυνατότητες Πρόσβασης στην Αγορά Εργασίας

Στο πρώτο κεφάλαιο σκιαγραφήσαμε το κοινωνικοπολιτικό πλαίσιο μέσα στο οποίο αναπτύσσονται οι δομές της «νέας κοινωνικής πολιτικής». Παρακολουθήσαμε το πώς αλλά και το γιατί αναπτύσσονται τέτοιου είδους πολιτικές. Σε αυτό το κεφάλαιο θα περιγράψουμε πώς δημιουργούνται οι πολιτικές και οι δομές από την Ευρωπαϊκή Ένωση, που έχουν ως στόχο την καταπολέμηση των διακρίσεων, όχι μόνο για την κοινωνική ενσωμάτωση των «ευάλωτων κοινωνικών ομάδων» αλλά και για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Δηλαδή πριν αναφερθούμε στην αγορά εργασίας και τις πολιτικές κατάρτισης στην Ελλάδα, θα εξετάσουμε ποιο είναι το πλαίσιο που εξασφαλίζει ή τουλάχιστον προσπαθεί να εξασφαλίσει την ισότιμη δυνατότητα πρόσβασης στην αγορά εργασίας.

Μια από τις κεντρικές στρατηγικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η καταπολέμηση των διακρίσεων σε σχέση με το φύλο, τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, την αναπηρία, την ηλικία ή το γενετήσιο προσανατολισμό<sup>65</sup>. Με επίκεντρο την αγορά εργασίας και τελικό στόχο την ένταξη όλων των πολιτών σε αυτή, η Ευρωπαϊκή Ένωση προσπαθεί να δημιουργήσει ένα πλαίσιο καταπολέμησης των διακρίσεων ώστε να διευκολυνθεί η διαδικασία πρόσβασης σε ευκαιρίες απασχόλησης όλων των πολιτών.

#### 2.1 Πολιτικές Ενίσχυσης «Ευάλωτων Κοινωνικών Ομάδων»

Όπως παρουσιάσαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο, η στόχευση των ενεργητικών πολιτικών του κράτους έχει να κάνει με εξατομικευμένες

---

<sup>65</sup> Η συγκεκριμένη στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης προωθήθηκε σε όλα τα κράτη – μέλη όπως και στην Ελλάδα, κυρίως μέσα από την Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal, που χρηματοδοτήθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.

δράσεις/ενέργειες. Θα πρέπει σε αυτό το σημείο να διευκρινισθεί ότι η εξατομικευμένη προσέγγιση αφορά στην αντιμετώπιση του εργαζομένου ή του ανέργου από την μεριά των δομών, από την στιγμή που εκείνος θα απευθυνθεί σε αυτές, ώστε να του προσφερθεί συμβουλευτική καθοδήγηση είτε επαγγελματικές κατευθύνσεις από τους εργασιακούς συμβούλους των φορέων διαμεσολάβησης με την αγορά εργασίας, των Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης (Κ.Π.Α.) και των Κέντρων Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (ΚΕ.Σ.Υ.Υ.). Όμως στην περίπτωση αυτή δεν ακυρώνεται ο ρόλος του κράτους ειδικά όσον αφορά την ανάπτυξη σχεδίων και πολιτικών για συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση και τα κράτη – μέλη της αναπτύσσουν πολιτικές για «ευάλωτες κοινωνικές ομάδες», όπως οι νέοι (που προσπαθούν να εισέλθουν για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας), οι γυναίκες, τα Άτομα με Αναπηρίες (ΑμεΑ), οι μετανάστες, οι αποφυλακισμένοι, τα ανεξαρτημένα άτομα (που επιδιώκουν να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας) και τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας (ηλικιακή ομάδα 55-64 ετών που προσπαθούν να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας) κ.α..

Σε σχέση με τα παραπάνω προβλήματα, στόχος των κοινοτικών και κρατικών πολιτικών είναι να δώσουν την δυνατότητα στα άτομα αυτών των ομάδων να (επ)ανενταχθούν στην αγορά εργασίας. Πρόκειται δηλαδή για μια προσπάθεια να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις όχι μόνο όταν το άτομο βρίσκεται εντός της παραγωγικής διαδικασίας αλλά και πριν εισέλθει σε αυτή. Αναφερόμαστε στις ίσες δυνατότητες και ευκαιρίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας που θα πρέπει να δίνονται σε όλα τα άτομα. Θα πρέπει επίσης να γίνει κατανοητό ότι μέσω της «νέας κοινωνικής πολιτικής», δεν επιδιώκεται μόνο η κοινωνική ενσωμάτωση των «ευάλωτων κοινωνικών ομάδων» αλλά ταυτόχρονα καταπολεμώνται οι διακρίσεις που δυσχεραίνουν την πορεία των ατόμων για εργασιακή ένταξη<sup>66</sup>. Σημαντικό ρόλο σε αυτή την προσπάθεια μπορεί να παίξει η συνεργασία των ΚΕ.Σ.Υ.Υ. με τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης. Μέσω αυτής της συνεργασίας, το άτομο μπορεί να ενδυναμώνεται και να εμπυχώνεται βάσει των ατομικών και κοινωνικών του αναγκών (μέσω των δομών των ΚΕ.Σ.Υ.Υ.) αλλά ταυτόχρονα διατηρεί την επαφή

---

<sup>66</sup> Χαρακτηριστικό στοιχείο αποτελεί το γεγονός ότι σε επίπεδο σχεδιασμού πολιτικών το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (Ε.Σ.Δ.Α.) και το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση (Ε.Σ.Δ.Εν.) αποτελούν συμπληρωματικά κείμενα τα οποία δεν μπορούν να υλοποιηθούν μεμονωμένα το ένα από το άλλο. Η κοινωνική ένταξη λοιπόν προϋποθέτει και την εργασιακή ένταξη.

του με την αγορά εργασίας και τις διεργασίες που συντελούνται σε αυτή (μέσω των Κ.Π.Α.)<sup>67</sup>.

Σε μια τέτοια κατεύθυνση οι αποφάσεις του Συμβουλίου Κορυφής στη Λισσαβόνα (2000) προωθούν πολιτικές που θέτουν στο επίκεντρο την αύξηση του ποσοστού πλήρους απασχόλησης, πράγμα που σημαίνει ότι εκτός από τις παραδοσιακές πολιτικές καταπολέμησης της ανεργίας, τα κράτη θα πρέπει να μεριμνήσουν ώστε να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και τα άτομα από «ευάλωτες κοινωνικές ομάδες».

Είναι σημαντικό ότι οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που περιγράψαμε, εστιάζουν εκτός από την κατάρτιση και τη δια βίου μάθηση, και σε ένα πλαίσιο πολιτικών το οποίο στοχεύει πέρα από την καταπολέμηση της ανεργίας, στην διαμόρφωση εκείνων των συνθηκών που θα δημιουργούν ένα πλαίσιο ισότιμης πρόσβασης στην αγορά εργασίας και στην αναβάθμιση της ποιότητας της εργασίας.

Η αγορά εργασίας είναι μια αγορά ανοιχτή σε όλους τους πολίτες που «αποδεικνύουν» ότι επιθυμούν να εργαστούν. Το κράτος οφείλει να διαμορφώνει συνθήκες ισότητας των ευκαιριών πρόσβασης, ώστε να επιτευχθεί η κοινωνική συνοχή. Επιπλέον η καταπολέμηση των διακρίσεων αποτελεί μια κεντρική στρατηγική απασχόλησης του κράτους καθώς και την μέριμνα του κράτους προς τους πολίτες του.

Ωστόσο, τα συγκεκριμένα μέτρα πολιτικής εστιάζονται στη βελτίωση της κοινωνικής θέσης καθορισμένων δημογραφικών και κοινωνικών ομάδων και στη δημιουργία ξεχωριστών υποστηρικτικών δομών γι' αυτές. Από την μια μεριά, θετικό στοιχείο της όλης διαδικασίας αποτελεί το γεγονός ότι προσφέρονται άμεσες λύσεις για την διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση των συγκεκριμένων ομάδων. Παραμένει όμως ως αρνητικό στοιχείο η ανάπτυξη πολλών παρόμοιων υπηρεσιών, η κατασπατάληση πόρων χωρίς τα ανάλογα αποτελέσματα αλλά και η συντήρηση, συχνά, του στιγματισμού των ήδη περιθωριοποιημένων ευπαθών ομάδων<sup>68</sup>.

---

<sup>67</sup> Βλέπε Ναγόπουλος, Ν. (2004), «Πολιτικές και Μέθοδοι Βελτίωσης των Υπηρεσιών Στήριξης και Απασχόλησης και της Νέας Επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα», στο *Promoting new forms of work organization and other cooperative arrangements for competitiveness and employability*, Proceedings of the 1<sup>st</sup> International Conference, Αθήνα, σελ. 242-246.

<sup>68</sup> Equal (2004), Μια Αγορά Εργασίας «Ανοιχτή» για όλους. Πρόγραμμα Κοινωνικής Πρωτοβουλίας για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων και Ανισοτήτων σε Σχέση με την Αγορά Εργασίας (Equal) στην Ελλάδα, Αθήνα, σελ. 38.

## 2.2 Ανισότητες Πρόσβασης στην Αγορά Εργασίας

Οι προωθούμενες κρατικές πολιτικές που επιδιώκουν να καταπολεμήσουν τις διακρίσεις και να περιορίσουν τις κοινωνικές ανισότητες, ιδιαίτερες όταν αυτές συνδέονται με εργασιακούς στόχους, συναντούν ορισμένες δυσκολίες οι οποίες παρεμποδίζουν την ορθή τους λειτουργία. Κυρίως, όσον αφορά στην προσφορά εργασίας, ο πολίτης συναντά μια σειρά από διακρίσεις, οι οποίες συνήθως σχετίζονται με αντιφάσεις, παραδόσεις και προκαταλήψεις. Αποτέλεσμα των διακρίσεων αυτών είναι τα άτομα τα οποία έχουν ίδια επαγγελματικά προσόντα, παρόμοια δυνατότητα για συμμετοχή στην εργασία, ίδιο εκπαιδευτικό επίπεδο, παρόμοιο κοινωνικό «status», αλλά και παρόμοιες δεξιότητες, να αντιμετωπίζονται με διαφορετικό τρόπο από τους φορείς της αγοράς εργασίας.

Θα πρέπει να τονιστεί ότι ανάλογα με το αν κάποιος είναι άντρας ή γυναίκα, πρώην φυλακισμένος, πρώην χρήστης εξαρτησιογόνων ουσιών, αν είναι ΑμεΑ, η αντιμετώπιση που του επιφυλάσσουν οι φορείς στην αγορά εργασίας ποικίλουν. Γι' αυτό το λόγο, για να ανατραπεί αυτή η μορφή διάκρισης, που αφορά το μείζον θέμα της απασχόλησης, το κράτος παρεμβαίνει συχνά ενισχύοντας τους πολίτες που ανήκουν σε «ευάλωτες κοινωνικές ομάδες».

Σχετικά με τον περιορισμό ή την άρση διαφόρων μορφών διακρίσεων η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση προσπαθεί να υλοποιήσει πολιτικές προς αυτή την κατεύθυνση. Βέβαια, ανάλογα με το κράτος – μέλος οι διακρίσεις διαφέρουν σε μέγεθος και ένταση. Η ίδια Στρατηγική στοχεύει στην αύξηση του επιπέδου απασχόλησης, στην βελτίωση της ποιότητας εργασίας και στην καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού. Οι παρεμβάσεις πραγματοποιούνται σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο καθώς είναι ευκολότερο να διαγνωστούν οι ανάγκες της τοπικής κοινωνίας και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι διάφορες κοινωνικές ομάδες.

Η παρέμβαση σε τοπικό επίπεδο συνδέεται με την ωφέλεια από τις πολιτικές προς συγκεκριμένες ομάδες στόχου. Οι δράσεις αφορούν κυρίως ανέργους, νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, μακροχρόνια ανέργους, ΑμεΑ, αρχηγούς μονογονεϊκών οικογενειών, αποφυλακισμένους, απεξαρτημένους και χρήστες εξαρτησιογόνων ουσιών, μειονότητες (Αθίγγανοι, Πομάκοι) και φυσικά όλα αυτά με αναλογική συμμετοχή ανδρών και γυναικών προωθώντας την ισότητα των δύο φύλων.

Σε αυτό το σημείο θα παρουσιάσουμε ορισμένα παραδείγματα για τις διακρίσεις που υφίστανται συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες. Το πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα που μπορούμε να δώσουμε αφορά στα ΑμεΑ. Η συμμετοχή των Ατόμων με Αναπηρίες στην αγορά εργασίας είναι περιορισμένη, ιδιαιτέρως στον ιδιωτικό τομέα. Όμως ακόμη και ορισμένα άτομα που βρίσκουν δουλειά, καλύπτουν θέσεις εργασίας χαμηλών δεξιοτήτων, αμοιβών και προοπτικής. Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα Άτομα με Αναπηρίες ή με προβλήματα υγείας είναι πολλές. Κατ' αρχάς υφίστανται διακρίσεις και δεν τους δίνονται ίσες ευκαιρίες για να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας. Ακόμη αντιμετωπίζουν συνήθως ένα εχθρικό περιβάλλον, με την έννοια του χώρου. Δηλαδή έχουν δυσκολίες προσβασιμότητας στους χώρους εργασίας, αφού δεν έχει ληφθεί εργονομική μέριμνα ειδικά για τα άτομα αυτά. Ένα σημαντικό στοιχείο που θα πρέπει να αναφέρουμε είναι ότι τα ΑμεΑ πολλές φορές δεν αναζητούν εργασία και επικαλούνται λόγους όπως είναι η ίδια η κατάσταση της αναπηρίας τους ή η είσπραξη της αναπηρικής σύνταξης. Αρνητικός παράγοντας αποτελεί το γεγονός ότι δεν δίνονται ιδιαίτερα κίνητρα στα ΑμεΑ να ενταχθούν στην αγορά εργασίας αλλά και στις επιχειρήσεις για να τα προσλάβουν.

Επίσης ομάδες με υψηλό κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού είναι οι μετανάστες, οι παλιννοστούντες και οι πρόσφυγες. Το μεγαλύτερο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες δεν έχει να κάνει με την ένταξη στην αγορά εργασίας, καθώς στην χώρα μας οι ομάδες αυτές εμφανίζουν υψηλά ποσοστά απασχόλησης, αλλά με την ποιότητα της εργασίας τους και την ισότητα των αμοιβών με τους ημεδαπούς πολίτες. Οι αλλοδαποί απασχολούνται κυρίως ως ανειδίκευτοι εργάτες και τεχνίτες στον κλάδο των κατασκευών και των υπηρεσιών και σε κάποιο βαθμό στην γεωργία, στο εμπόριο και στις τουριστικές μονάδες (π.χ. ξενοδοχεία). Παρότι έχουν εργασία δεν απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα με τους Έλληνες, καθώς πολλοί εργάζονται υπό καθεστώς αδήλωτης εργασίας, χωρίς ασφάλιση με μειωμένους μισθούς και φυσικά έχουν άγνοια για τα δικαιώματά τους. Επίσης σημαντικό πρόβλημα αποτελεί η ξενοφοβική στάση των γηγενών όπου μπορεί να εκφράζεται με δυσπιστία στις καθημερινές συναλλαγές, στην ενοικίαση του σπιτιού, σε λεκτικές επιθέσεις, στην εύρεση εργασίας και στην άνιση και προσβλητική αντιμετώπιση από την δημόσια διοίκηση.

Όπως είδαμε και στο πρώτο κεφάλαιο, το δημογραφικό ζήτημα αποτελεί ένα σημαντικό πρόβλημα για τις χώρες – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η πρόκληση όμως αφορά και την ελληνική κοινωνία και οικονομία. Σε μια προσπάθεια να

αντιμετωπιστεί το σημαντικό αυτό πρόβλημα, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης έθεσε ένα στόχο επιπέδου απασχόλησης 50% για την ηλικιακή ομάδα 55-64 ετών. Η συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα αντιμετωπίζει πολλά προβλήματα ισότιμης ένταξης στην αγορά εργασίας από την στιγμή που κάποιο άτομο θα μείνει άνεργο. Ιδιαίτερα τα ποσοστά των μακροχρόνια ανέργων παρουσιάζουν έξαρση στην ηλικιακή ομάδα των 50-54 για τους άντρες και 55-59 για τις γυναίκες<sup>69</sup>. Κατ' αυτό τον τρόπο απαιτείται μια εστίαση των πολιτικών ενεργητικής απασχόλησης προς την διατήρηση της ικανότητας για εργασία (άρα θα πρέπει να ανανεώνονται οι γνώσεις τους και να επανακαταρτίζονται) και της παραγωγικότητας αυτής της ηλικιακής ομάδας. Δυστυχώς όμως οι ευκαιρίες για κατάρτιση δεν προσφέρονται σε μεγάλη κλίμακα σε αυτά τα άτομα με αποτέλεσμα να κινδυνεύουν να μείνουν άνεργα σε προχωρημένη ηλικία χωρίς να έχουν την δυνατότητα να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας. Σημαντικό στοιχείο για την παραμονή των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας διαδραματίζει η ποιότητα της εργασίας. Η διάσταση αυτή έχει να κάνει με το επίπεδο των αμοιβών, την ικανοποίηση από την εργασία, την υγιεινή και την ασφάλεια. Είναι λοιπόν αυτονόητο ότι οι προσπάθειες θα πρέπει να αρχίσουν από νωρίς στον κύκλο της ενεργούς ζωής και να εστιάζουν στην υποστήριξη μιας μακροπρόθεσμης οικονομικά ενεργούς ζωής, συμπεριλαμβανομένης της δια βίου μάθησης για τους ανθρώπους όλων των ηλικιών.

Μια τελευταία περίπτωση που θα εξετάσουμε αφορά την ίση δυνατότητα ευκαιριών ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες. Η στρατηγική της Λισσαβόνας έθεσε ως στόχο την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης στο 60% μέχρι το 2010<sup>70</sup>. Στην Ελλάδα, αποτελεί αναμφισβήτητο γεγονός ότι δεν υπάρχουν πολιτικές που να εξασφαλίζουν στα άτομα τον συνδυασμό μιας πετυχημένης επαγγελματικής ζωής με τη φροντίδα της οικογένειας και του νοικοκυριού. Δεν είναι μόνο η έλλειψη θεσμικού πλαισίου που ευθύνεται για τη συγκεκριμένη κατάσταση αλλά και η νοοτροπία που κυριαρχεί στην ελληνική αγορά εργασίας. Πολλές φορές οι ίδιες οι επιχειρήσεις δεν προσλαμβάνουν γυναίκες, λόγω της φροντίδας που οφείλουν να παρέχουν στην οικογένεια τους, με αποτέλεσμα ένα σημαντικό τμήμα του πληθυσμού να μένει εκτός αγοράς εργασίας. Επίσης με αυτή την τακτική και νοοτροπία πολλοί άντρες δεν συμμετέχουν στην ανατροφή των παιδιών και στο νοικοκυριό, αφού αναγκάζονται να εργάζονται, ειδικά στην περίπτωση που η γυναίκα δεν απασχολείται. Επίσης

---

<sup>69</sup> Equal (2004), ο.π., σελ. 34.

<sup>70</sup> Στην Ελλάδα το αντίστοιχο ποσοστό είναι 44%. Βλέπε Equal (2004), ο.π., σελ. 171.

υπάρχουν συγκεκριμένα επαγγέλματα στα οποία απασχολούνται γυναίκες, όπου συνήθως κυριαρχούν χαμηλές αμοιβές και μειωμένες προοπτικές σταδιοδρομίας.

Πρέπει λοιπόν για όλες τις περιπτώσεις, να υπάρξει μια σφαιρική αντιμετώπιση του ζητήματος, ιδίως μέσα από συνδυασμό πολιτικών και κυρίως μέσω του εκπαιδευτικού συστήματος, των πολιτικών των επιχειρήσεων και μιας εκστρατείας προβολής κατά της συντήρησης των στερεοτύπων.

### **2.3 Παροχή Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών για τις «Ευάλωτες Κοινωνικές Ομάδες»**

Αφού όπως υποστηρίξαμε παραπάνω υπάρχουν ανάγκες αλλά και διακρίσεις που αντιμετωπίζουν οι «ευάλωτες κοινωνικές ομάδες», δημιουργούνται οι προοπτικές για την ανάπτυξη δομών συμβουλευτικής. Έτσι λοιπόν με τον όρο Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες εννοούμε «κάθε ενέργεια ή δέσμη ενεργειών, που συμβάλλει στην ενδυνάμωση και την εμπύχωση του ατόμου, καθώς και την ενεργοποίηση και ευαισθητοποίηση όλου του κοινωνικού ιστού, ώστε να επιτευχθεί η κοινωνική και εργασιακή ενσωμάτωση των ατόμων που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό»<sup>71</sup>. Οι δράσεις περιλαμβάνουν την εξατομικευμένη διάγνωση αναγκών και την κατάρτιση ατομικού σχεδίου δράσης, την ατομική και ομαδική στήριξη και συμβουλευτική, την ενημέρωση και πληροφόρηση για εργασιακά, θεσμικά και νομικά ζητήματα, τη διασύνδεση με εξειδικευμένες υπηρεσίες/δομές κατάρτισης, απασχόλησης και παροχής κοινωνικής προστασίας και την παραπομπή σε αυτές σε περίπτωση που το άτομο το έχει ανάγκη. Ακόμη περιλαμβάνουν τις συμπληρωματικές υποστηρικτικές υπηρεσίες προς τους ωφελούμενους ή/και προς τα μέλη των οικογενειών τους και τις ευρύτερες ενέργειες ευαισθητοποίησης του κοινωνικού ιστού και δημιουργίας δικτύων με φορείς, μη κυβερνητικές οργανώσεις και ομάδες εθελοντών<sup>72</sup>. Φυσικά η χρηματοδότηση για τις ενέργειες και τις δομές που απαιτούνται ώστε να είναι αποτελεσματικές οι Συνοδευτικές Υποστηρικτικές

---

<sup>71</sup> Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, «Σύστημα Διαχείρισης Παρακολούθησης, Αξιολόγησης και Ελέγχου Ενεργειών Παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών συγχρηματοδοτούμενων από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.) στο πλαίσιο του Γ' Κ.Π.Σ. (2000-2006)», σελ. 5.

<sup>72</sup> Βλέπε Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών και Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (Αθήνα, 23/12/2005), «Σύστημα Πιστοποίησης Στελεχών Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών», Φ.Ε.Κ. Αρ. Φύλου 1821, στο [www.ekepis.gr/upload/FEK1821\\_23\\_12\\_2005.pdf](http://www.ekepis.gr/upload/FEK1821_23_12_2005.pdf), σελ. 2.



Υπηρεσίες, προέρχονται από κοινοτικούς πόρους και κυρίως από το Β' και το Γ' Κ.Π.Σ..

Οι δομές αυτές, δημιουργούνται με σκοπό την κοινωνική και εργασιακή προετοιμασία, την άρση των διακρίσεων με ενδυνάμωση<sup>73</sup> των ατόμων που κινδυνεύουν με κοινωνικό αποκλεισμό, έτσι ώστε να μπορέσουν να ενταχθούν σε παρεμβάσεις στο πλαίσιο ενεργητικών πολιτικών. Οι δομές θα ενδυναμώνουν το άτομο με τις παρεμβάσεις τους, μέσω ειδικά εκπαιδευμένου ανθρώπινου δυναμικού, με τελική επιδίωξη την ενεργοποίηση του ίδιου του ατόμου, ώστε να αναπτύξει κοινωνικές και επαγγελματικές δεξιότητες που είναι απαραίτητες για την αποφυγή του κοινωνικού αποκλεισμού.

Οι φορείς παροχής Συνοδευτικών και Υποστηρικτικών Υπηρεσιών θα πρέπει να προσεγγίζουν τους ωφελούμενους ώστε να τους ενημερώσουν και να τους ενεργοποιήσουν για να εγγραφούν στον Ο.Α.Ε.Δ. και να συμμετέχουν στα προγράμματα. Οι δομές οφείλουν να αναπτύξουν σχέσεις εμπιστοσύνης και να υπάρχει μια ανάπτυξη «προσωπικής» σχέσης. Ο ωφελούμενος πρέπει να πειστεί για τον λόγο για τον οποίο θα πρέπει να συμμετέχει σε αυτή τη διαδικασία καθώς και ποια θα είναι τα οφέλη που θα αποκομίσει από την συμμετοχή του. Οι συμβουλευτικές δομές θα πρέπει να λάβουν υπόψη τους τις προσωπικές εμπειρίες του ατόμου, όταν θα δημιουργούν το ατομικό του πρόγραμμα, ή την σύνθεση της ομάδας ώστε να επιτευχθεί η συνοχή της. Ο ατομικός φάκελος που θα δημιουργείται, θα πρέπει να ενημερώνεται από συναντήσεις με τον ωφελούμενο, για να παρακολουθείται η πορεία και η εξέλιξη του. Επίσης θα πρέπει να λαμβάνει συμβουλευτική στήριξη και ενδυνάμωση για ένα εξάμηνο μετά την ολοκλήρωση των δράσεων ώστε να αξιολογηθεί η πορεία του όταν ενταχθεί σε κάποια ενεργητική πολιτική.

Μέθοδοι οι οποίες χρησιμοποιούνται για την ενεργοποίηση και εμπύχωση<sup>74</sup> του ατόμου είναι ο ενεργητικός επαγγελματικός προσανατολισμός, οι προσομοιώσεις και τα παιχνίδια ρόλων, οι ομαδικές ασκήσεις, οι μελέτες περίπτωσης, η

---

<sup>73</sup> Με τον όρο ενδυνάμωση, «νοείται η διαδικασία μέσα από την οποία κάθε άτομο μπορεί να χειρίζεται τον εαυτό του με τρόπο αυτοδύναμο, να επικοινωνεί δημιουργικά και αποτελεσματικά με τους άλλους συμμετέχοντες στο ίδιο σύστημα και να συμμετέχει ενεργά στην αγορά εργασίας και στο ευρύτερο κοινωνικό γίγνεσθαι». Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ο.π. σελ. 6.

<sup>74</sup> Με τον όρο εμπύχωση «νοείται η ανάπτυξη της δημιουργικής έκφρασης και των δεξιοτήτων μέσα από σχέσεις που βασίζονται στη συνεργατικότητα, την πρωτοβουλία, την αμοιβαία εμπιστοσύνη... την κινητοποίηση μιας ομάδας προς την κατεύθυνση ενός στόχου, η προσέγγιση του οποίου σηματοδοτεί την ενεργητική παρουσία της ομάδας στην κοινωνία», βλέπε Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ο.π., σελ. 6.

σχεσιοδυναμική προσέγγιση στην επίλυση προσωπικών οικογενειακών προβλημάτων, η βοήθεια στην εκπόνηση επιχειρηματικών σχεδίων, μέθοδοι βελτίωσης της αυτογνωσίας κ.α.<sup>75</sup>. Επίσης οι φορείς Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών σε μια δεύτερη κατηγορία ενεργειών οφείλουν να δικτυώσουν και να ευαισθητοποιήσουν τους ωφελημένους και το κοινό. Οι μέθοδοι που θα ακολουθηθούν σε μια τέτοια διαδικασία είναι η οργάνωση συναντήσεων με εκπροσώπους των φορέων της περιοχής, η διοργάνωση κύκλων ενημερωτικών συναντήσεων με την πρόσκληση αρμοδίων σε θέματα όπως η υγεία, η παιδεία, η πρόνοια και η ψυχαγωγία. Οι ωφελούμενοι οφείλουν να ενεργοποιούνται και να συμμετέχουν σε όλες αυτές τις ενέργειες.

Πιθανά αποτελέσματα από την δράση των δομών και την προώθηση των ενεργειών που περιγράψαμε είναι η ενίσχυση της αυτοπεποίθησης των συμμετεχόντων, η άνετη επικοινωνία με άλλους ανθρώπους, η ενεργοποίησή τους ως μέλη της κοινότητας, η απόκτηση δεξιοτήτων που θα τους καθιστούν ικανούς ώστε να ενταχθούν στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, η απόκτηση πρόσβασης σε πληροφορίες για ευκαιρίες στην αγορά εργασίας, η απόκτηση εργαλείων αυτοαξιολόγησης (κατανόηση δυνατοτήτων και των αδυναμιών τους) και τέλος η δυνατότητα να καταφύγουν σε ένα φορέα σε περίπτωση δυσκολιών.

Έτσι λοιπόν μπορούμε να δούμε πως οι συγκεκριμένες δομές μπορούν να ενισχύσουν ορισμένες «ευάλωτες κοινωνικές ομάδες». Για παράδειγμα για να καταπολεμηθεί η ξενοφοβία απέναντι στους αλλοδαπούς θα πρέπει να λειτουργήσουν υποστηρικτικές δομές (όπως τα Γραφεία Υποδοχής/Υποστήριξης), οι οποίες θα λειτουργούν υπό την ευθύνη και την συνεργασία φορέων όπως είναι οι κοινωνικοί εταίροι και επαγγελματικές οργανώσεις, τοπική αυτοδιοίκηση, υπηρεσίες απασχόλησης, μη Κυβερνητικές Οργανώσεις και τέλος αντιπροσωπευτικά σωματεία των επωφελούμενων ομάδων του πληθυσμού<sup>76</sup>. Τα κέντρα αυτά θα στελεχωθούν με κατάλληλο ανθρώπινο δυναμικό και στόχος τους θα είναι η πληροφόρηση και η

---

<sup>75</sup> Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ο.π., σελ. 17.

<sup>76</sup> Οι στόχοι αυτοί επιχειρούνται να επιτευχθούν μέσα από Επιχειρησιακά Προγράμματα και κυρίως από τον Άξονα Προτεραιότητας 1, που αφορά στην απασχολησιμότητα. Συγκεκριμένα το μέτρο 1.2, αφορά στην «καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας σε σχέση με την αγορά εργασίας». Η ενέργεια αυτή επιδιώκει αφενός να εντοπίσει και να προβάλει όψεις της παρουσίας των αλλοδαπών στην ελληνική κοινωνία και στην αγορά εργασίας και αφετέρου να συμβάλει στην προστασία τους από αυθαίρετες διακρίσεις και υποβάθμιση των δικαιωμάτων τους. Γι' αυτό ενισχύονται οι δράσεις νομικής βοήθειας και υποστήριξης των πληττόμενων από ρατσιστικές και ξενοφοβικές αντιλήψεις προκειμένου να διεκδικήσουν τα νόμιμα δικαιώματά τους σ' ότι αφορά αμοιβές, συνθήκες εργασίας, κοινωνική ασφάλιση, αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων και νομιμοποίηση παραμονής. Βλέπε Equal (2004), ο.π., σελ. 109-117.

παροχή βοήθειας στις διαδικασίες νομιμοποίησης των αιτούντων άσυλο και των μεταναστών, η εξατομικευμένη ενημέρωση (με σεμινάρια ή παρουσιάσεις) που θα αφορά θέματα θεμελιωδών και κοινωνικών δικαιωμάτων καθώς και θέματα που αφορούν ανθρώπινα-εργασιακά-ασφαλιστικά δικαιώματα, θέματα υγείας και πρόνοιας.

Η υποστήριξη που θα λαμβάνουν οι αλλοδαποί θα είναι κοινωνική και ψυχολογική (για θύματα ρατσισμού), νομική και διοικητική (ώστε να διεκδικούν τα δικαιώματά τους), και τέλος συστηματική πληροφόρηση για προγράμματα εκμάθησης ελληνικών, επαγγελματικού προσανατολισμού, κατάρτισης και απασχόλησης. Επίσης σημαντικό στοιχείο είναι η ενημέρωση και η τόνωση της αυτοπεποίθησής τους, ώστε να αντιληφθούν ότι η κοινωνία δεν τους αποξενώνει αλλά ότι υπάρχουν ορισμένοι τρόποι ώστε και αυτοί να συμμετέχουν ενεργά.

Τέλος θα πρέπει να υπάρξει μια ευαισθητοποίηση της ελληνικής κοινωνίας για τα άτομα που αντιμετωπίζουν τα συγκεκριμένα προβλήματα και μια διαρκής ενημέρωση του γηγενούς πληθυσμού για τη θετική συμβολή των αλλοδαπών στην ελληνική κοινωνία και οικονομία. Επίσης προωθείται αντίστοιχη ενημέρωση και προς τους υπαλλήλους των κρατικών δομών ώστε να μην αντιμετωπίζουν τους αλλοδαπούς ως πολίτες δεύτερης κατηγορίας. Γι' αυτό το σκοπό παράγεται ειδικό ενημερωτικό υλικό από επιστήμονες και θα πρέπει να γίνουν μετρήσεις για να γνωρίζει η πολιτεία τις τάσεις της κοινής γνώμης απέναντι στους αλλοδαπούς.

Εκτός από τις δομές Συμβουλευτικής οι οποίες προσπαθούν να μειώσουν τις διακρίσεις πριν την ένταξη στην αγορά εργασίας και να μειώσουν την πιθανότητα του κοινωνικού αποκλεισμού προωθούνται πρωτοβουλίες για ίσες ευκαιρίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας<sup>77</sup>. Για να υπάρξουν ίσες ευκαιρίες ένταξης στην αγορά εργασίας ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες προωθούνται μέτρα (κυρίως μέσω της κοινοτικής πρωτοβουλίας Equal) που αποσκοπούν στην συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και την αναμόρφωση των στερεοτύπων σχετικά με τους ρόλους των δύο φύλων. Σκοπός των συγκεκριμένων δράσεων είναι να οργανωθεί η εργασία των ατόμων με τρόπο ώστε να μπορούν να συνδυάσουν την επαγγελματική τους προοπτική με την οικογενειακή γαλήνη. Οι επιχειρήσεις προσπαθούν να εφαρμόσουν ευέλικτα σχήματα οργάνωσης εργασίας, όπως ευέλικτα ωράρια, μειωμένα ωράρια,

---

<sup>77</sup> Ο στόχος αυτός προωθήθηκε μέσα από Επιχειρησιακά Προγράμματα και κυρίως από τον Άξονα Προτεραιότητας 4, που αφορά στις ίσες ευκαιρίες για άντρες και γυναίκες. Συγκεκριμένα τα μέτρα 4.1 και 4.2, αφορούν στο «Συνδυασμό οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής» και στην «Ενθάρρυνση της Κατάργησης του Επαγγελματικού Διαχωρισμού». Βλέπε Equal (2004), ο.π., σελ. 174-187.

μακροχρόνιες άδειες και ελαστικοποίηση του εργάσιμου χρόνου για άτομα που έχουν άλλα εξαρτώμενα μέλη στην οικογένεια που χρειάζονται φροντίδα. Σημαντική είναι η βοήθεια που μπορεί να προσφέρει η ίδια η επιχείρηση, με τη βελτίωση των υποδομών φροντίδας είτε με τη δημιουργία παιδικών σταθμών στους χώρους εργασίας ή με χρηματική ενίσχυση των γονέων.

Τα μέτρα που προωθούνται θα πρέπει να εστιάσουν στην αλλαγή νοοτροπίας προς την ισότιμη συμμετοχή των δύο γονέων στην φροντίδα των παιδιών και του νοικοκυριού. Μέτρα που μπορούν να προωθήσουν μια τέτοια προσπάθεια αποτελεί η ενθάρρυνση των ανδρών να κάνουν χρήση του δικαιώματός τους για γονική άδεια, η δημιουργία εκπαιδευτικών πακέτων που θα στοχεύουν στην εξάλειψη του στερεοτυπικού ρόλου για τα δύο φύλα στην οικογένεια (π.χ. συνεργασία Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων και σχολείων με δομές κατάρτισης όπως Κ.Ε.Κ. και Ι.Ε.Κ.), την διαφημιστική εκστρατεία ενημέρωσης από τους κοινωνικούς εταίρους σε τοπικό επίπεδο ώστε να πληροφορηθούν οι πολίτες για την προσπάθεια εξάλειψης των στερεοτύπων για τους ρόλους των φύλων.

Σημαντικό σημείο για την επιτυχία των μέτρων είναι η προσαρμογή τους στις ιδιαίτερες ανάγκες των ατόμων. Χρήσιμο για τις καθημερινές ανάγκες των εργαζομένων είναι να δημιουργηθούν υποδομές για τη φύλαξη των παιδιών και των ηλικιωμένων κατ' οίκον, η απογευματινή λειτουργία παιδικών σταθμών, τα ολοήμερα σχολεία, η βοήθεια για τη σχολική προετοιμασία των παιδιών, η δημιουργία παιδικών σταθμών στις επιχειρήσεις. Αποτελεσματική μπορεί να είναι η βοήθεια από τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης για τον καλύτερο συγχρονισμό των κοινωνικών ωραρίων με τις ανάγκες των ατόμων (π.χ. με την ίδρυση «Γραφείων Διαχείρισης Χρόνου» στους Δήμους), τη διευκόλυνση με τα ωράρια λειτουργίας των δημοτικών και άλλων υπηρεσιών σύμφωνα με τα συνήθη ωράρια εργασίας των εργαζομένων, τη οργάνωση φύλαξης και μεταφοράς παιδιών προ-σχολικής και σχολικής ηλικίας σε επίπεδο γειτονιάς ή ευρύτερα της τοπικής κοινωνίας.

Για να επιτευχθούν τα συγκεκριμένα μέτρα θα πρέπει να συνεργαστούν οι κοινωνικοί εταίροι, το κράτος και οι δομές της τοπικής αυτοδιοίκησης, ώστε να γίνει ευκολότερη η πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας και να συμφιλωθεί η επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή των δύο φύλων. Φυσικά για να γίνει αυτό, όπως έχουμε τονίσει παραπάνω, πρωταρχικά θα πρέπει να αλλάξει η νοοτροπία της κοινωνίας και των κοινωνικών εταίρων (εργοδότες – εργαζόμενοι) στην αγορά εργασίας.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### Επαγγελματική Κατάρτιση

Το τρίτο κεφάλαιο περιλαμβάνει το θεσμικό πλαίσιο το οποίο ισχύει στην Ελλάδα για την επαγγελματική κατάρτιση. Αφού στο πρώτο κεφάλαιο είδαμε το πώς διαμορφώνεται η έννοια της κοινωνίας της γνώσης και ποιες είναι οι πολιτικές που προωθούνται από τα κράτη, τώρα θα αναλύσουμε την έννοια της κατάρτισης, η οποία αποτελεί κεντρική συνιστώσα στην αναδυόμενη «κοινωνία της γνώσης». Κατ' αρχήν θα ορίσουμε την έννοια της επαγγελματικής κατάρτισης. Εν συνεχεία θα παρακολουθήσουμε την διαδικασία εξέλιξης την οποία είχε και το πώς κατέληξε να αποτελεί σήμερα μια κεντρική πολιτική του κράτους.

Θα περιγράψουμε τα πεπραγμένα των τριών Κ.Π.Σ. τα οποία εφαρμόστηκαν στην Ελλάδα. Για το 3<sup>ο</sup> Κ.Π.Σ. δεν έχουμε ολοκληρωμένα στοιχεία καθώς ακόμη δεν έχει ολοκληρωθεί και δεν υπάρχουν αναλυτικά στοιχεία. Όμως έχουμε αρκετά ώστε να μπορούμε να αναλύσουμε τις κατευθύνσεις τις οποίες έχει χαράξει το ελληνικό κράτος καθώς και τις αντίστοιχες κοινοτικές πολιτικές προς αυτή την κατεύθυνση. Τέλος, θα αναφερθούμε στους φορείς εκείνους οι οποίοι έχουν πιστοποιηθεί, ώστε να ασκούν έργο κατάρτισης.

#### 3.1 Ορισμός Επαγγελματικής Κατάρτισης

Σε αυτό το σημείο θα προσπαθήσουμε να παρουσιάσουμε έναν ορισμό για την Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση. Υπάρχουν διάφοροι ορισμοί που μπορεί καθένας να χρησιμοποιήσει από την βιβλιογραφία. Σε γενικές γραμμές ως Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση (Σ.Ε.Κ.) ορίζεται κάθε μορφή δια βίου επιμόρφωσης, κατάρτισης και επανακατάρτισης η οποία απευθύνεται στο εργατικό

δυναμικό και συμπληρώνει δεξιότητες και γνώσεις που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο της γενικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης καθώς και της αρχικής κατάρτισης ή στο πλαίσιο προηγούμενης απασχόλησης με στόχο την ένταξη στην αγορά εργασίας ή τη διασφάλιση και βελτίωση της θέσης εργασίας<sup>78</sup>.

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP), «ως Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση, ορίζεται η εκπαίδευση που αποβλέπει στη συντήρηση, ανανέωση, αναβάθμιση και εκσυγχρονισμό των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων του ατόμου. Συνήθως οργανώνεται και παρέχεται από τον εργοδότη με συστηματικό ή μη τρόπο, εντός ή εκτός του χώρου εργασίας και καμιά φορά και με εκπαιδευτικά ταξίδια στο εξωτερικό. Επιπλέον, ενδέχεται να επιτελείται και με πρωτοβουλία του εργαζομένου με τη συμμετοχή του σε επαγγελματικά συνέδρια, σε ειδικά επιμορφωτικά σεμινάρια και σε άλλα προγράμματα ταχύρυθμης επιμόρφωσης»<sup>79</sup>. Επίσης διευρύνοντας τον παραπάνω ορισμό η συνεχιζόμενη Επαγγελματική Εκπαίδευση μπορεί να ορισθεί ως η «οργανωμένη διαδικασία εκπαίδευσης η οποία απευθύνεται σε ενήλικα άτομα που εργάζονται ή/και επιδιώκουν να εργαστούν, με σκοπό τη συντήρηση, ανανέωση, αναβάθμιση ή και την αναμόρφωση των επαγγελματικών τους γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων»<sup>80</sup>. Με αυτό τον ορισμό εντάσσονται και οι άνεργοι στο πλαίσιο της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Στην παρούσα εργασία θα υιοθετήσουμε τον πρώτο ορισμό γιατί θα επικεντρωθούμε κυρίως στην Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση ως ενεργητική πολιτική της Πολιτείας για την πρόληψη της ανεργίας και την τόνωση της απασχόλησης. Θα την δούμε δηλαδή ως μια μορφή κοινωνικής πολιτικής η οποία εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο μετασχηματισμού της κοινωνικής πολιτικής των κρατών στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

---

<sup>78</sup> Βλέπε σχετικά Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Αθήνα, 9/10/2000), «Σύστημα Πιστοποίησης Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης», σελ. 3. Το σχέδιο υπουργικής απόφασης το αντήσαμε από το διαδίκτυο στην σελίδα του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών και συγκεκριμένα από [www.ekepis.gr/main1/crit.html](http://www.ekepis.gr/main1/crit.html).

<sup>79</sup> Τον ορισμό του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP) τον υιοθετήσαμε από το Παλιός, Ζ. κ.α. (2003), Κατάρτιση και Απασχόληση, ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Μελέτες, Αθήνα, σελ. 31.

<sup>80</sup> Δημουλάς, Κ. ο.π., σελ. 9.

### 3.2 Ιστορικό πλαίσιο

Η διαδικασία της επιμορφωτικής δραστηριότητας στην Ελλάδα ξεκινά από το 19<sup>ο</sup> αιώνα μέσω της ιδιωτικής πρωτοβουλίας από πολιτιστικούς και εξωραϊστικούς συλλόγους που προσπάθησαν να καταπολεμήσουν τον αναλφαβητισμό και να βελτιώσουν το κοινωνικό και πολιτιστικό επίπεδο της χώρας. Αργότερα στις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα, οι εργατικοί σύλλογοι προσπάθησαν να αναπτύξουν υποδομές για την επιμόρφωση των εργατών.

Η κρατική προσπάθεια για πολιτικές επιμόρφωσης ξεκινά από την κυβέρνηση Βενιζέλου το 1929. Το Υπουργείο Παιδείας είχε ως στόχο την εξάλειψη του αναλφαβητισμού στους ενήλικες που έφτανε τότε το 40%. Όμως λόγω του παγκόσμιου οικονομικού κραχ και της μεγάλης οικονομικής κρίσης που ακολούθησε οι στόχοι αυτής της πολιτικής δεν επιτεύχθηκαν. Ακολούθησε και η Γερμανική κατοχή οπότε το φιλόδοξο αυτό σχέδιο δεν μπόρεσε να ολοκληρωθεί. Κατά την διάρκεια της κατοχής η Διεύθυνση Επιμόρφωσης και το Ειδικό Συμβούλιο Επιμόρφωσης του Υπουργείου Παιδείας ήταν μηχανισμοί προώθησης της ναζιστικής ιδεολογίας<sup>81</sup>.

Μετά το τέλος του εμφυλίου, το Ελληνικό κράτος προσπάθησε να εφαρμόσει προγράμματα για την εξάλειψη του αναλφαβητισμού. Όμως, παρ' όλες τις διακηρύξεις η επιμόρφωση λειτούργησε ως αναπαραγωγή της κρατικής ιδεολογίας και επανασύνδεση της κοινωνίας με τις ελληνοχριστιανικές αρχές. Η μόνη εξαίρεση σε όλο αυτό το κλίμα αποτελεί η κυβέρνηση της Ένωσης Κέντρου το 1963, η οποία ξεκίνησε μεταρρυθμίσεις στο χώρο της τυπικής και άτυπης εκπαίδευσης, χωρίς όμως και αυτές να ολοκληρωθούν. Η εφτάχρονη δικτατορία (1967-1973) υπήρξε μια παρένθεση που απορύθμισε τις διαδικασίες επιμόρφωσης αφού τα σεμινάρια ήταν υποχρεωτικά και επιτεύχθηκαν υψηλά ποσοστά συμμετοχής.

Ουσιαστικά η προσπάθεια εκσυγχρονισμού του θεσμού της επιμόρφωσης πραγματοποιείται με το νόμο 147/1976 όπου ιδρύονται 21 πρότυπα Κέντρα Επιμόρφωσης και δημιουργήθηκε Κεντρική Επιτροπή για την επιμόρφωση στην διεύθυνση του Υπουργείου Παιδείας. Τα επόμενα χρόνια θεσπίστηκαν νομοσχέδια (1982, 1985, 1989) με τα οποία οργανώνεται η Κεντρική Επιτροπή για τη Λαϊκή Επιμόρφωση και η Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης (Γ.Γ.Λ.Ε.) στο

---

<sup>81</sup> Παληός, Ζ. κ.α., ο.π., σελ. 33.

Υπουργείο Παιδείας. Η Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης έχει ως σκοπό της να σχεδιάζει, να συντονίζει και να υποστηρίζει ενέργειες που καταπολεμούν τον αναλφαβητισμό και συμπληρώνουν την βασική εκπαίδευση, που παρέχουν σε ανέργους επαγγελματική κατάρτιση και παρέχουν κοινωνικό – πολιτιστική επιμόρφωση.

Από την ένταξη της Ελλάδας στην Ε.Ο.Κ. (1981) και μέχρι το 1<sup>ο</sup> Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης, η μη τυπική επαγγελματική κατάρτιση παρεχόταν αποκλειστικά από τους ήδη λειτουργούντες δημόσιους φορείς εκπαίδευσης ενηλίκων, δηλαδή κυρίως από το δίκτυο της Γ.Γ.Λ.Ε., το Ελληνικό Κέντρο Παραγωγικότητας (ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ.) και των Κέντρων Γεωργικής Εκπαίδευσης (ΚΕ.Γ.Ε.) του Υπουργείου Γεωργίας.<sup>82</sup>

Μετά το 1982 και υπό την χρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (Ε.Κ.Τ.) αναπτύχθηκε ραγδαία η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση των εργαζομένων και των ανέργων. Έτσι αναδιοργανώθηκε ο θεσμός, ώστε να μπορέσει να απορροφήσει το κράτος τα κονδύλια από την Ένωση. Επίσης μέσα από τις μεταρρυθμίσεις κλήθηκαν εκπρόσωποι από κοινωνικοοικονομικές ομάδες να συμμετέχουν στον σχεδιασμό, την οργάνωση και την εφαρμογή των προγραμμάτων επιμόρφωσης μέσα από τις Περιφερειακές Επιτροπές Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης και τις Νομαρχιακές Επιτροπές Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης (Ν. 1836/88)<sup>83</sup>.

Αυτό που θα μπορούσαμε να υποστηρίξουμε στο σημείο αυτό, αξιολογώντας όσα περιγράψαμε μέχρι τώρα, είναι ότι η διαδικασία επιμόρφωσης «λειτούργησε περισσότερο ως μηχανισμός αντιμετώπισης των προβλημάτων αναλφαβητισμού και προώθησης των αρχών του ελληνοχριστιανικού ιδεώδους, παρά ως πολιτική ανάπτυξης επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων»<sup>84</sup>. Από το 1982 γίνεται μια προσπάθεια για να υπάρξει μια στροφή προς την επαγγελματική κατάρτιση και αυτό επιτυγχάνεται με μια αύξηση των μαθητών που ακολουθούν την Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση αλλά και των ατόμων που παρακολουθούν τα προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης<sup>85</sup>.

---

<sup>82</sup> ΕΚΕΠΙΣ (2003α), «Ο Ρόλος των Εθνικών Συστημάτων Αναγνώρισης Προσόντων στην Προώθηση της Διά Βίου Μάθησης – ΕΛΛΑΔΑ», Μελέτη για το Ερευνητικό Έργο του Ο.Ο.Σ.Α., Αθήνα, στο [www.ekepis.gr/site/gr/doc03.htm](http://www.ekepis.gr/site/gr/doc03.htm), σελ. 12

<sup>83</sup> Παληός, Ζ. κ.α., ο.π., σελ. 34.

<sup>84</sup> Δημουλάς, Κ., ο.π., σελ. 81.

<sup>85</sup> Τη σχολική χρονιά 1980/81 στα Γενικά Λύκεια φοιτούσε το 74,5% των μαθητών και στα Τεχνικά Επαγγελματικά Λύκεια μαζί με τις Τεχνικές Επαγγελματικές Σχολές το 25,5% των μαθητών, ενώ το



Την δεκαετία του '80 αναπτύχθηκε ραγδαία αλλά ασυντόνιστα και χωρίς προγραμματισμό η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση. Για τα προγράμματα τα οποία σχεδιάστηκαν και «υλοποιήθηκαν», επειδή το κράτος δεν ήταν προετοιμασμένο για να αντεπεξέλθει στις ανάγκες τους, δημιουργήθηκαν διάφοροι μεσάζοντες του ιδιωτικού τομέα<sup>86</sup>. Όμως, παρά την υλοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης θα πρέπει να τονίσουμε ότι δεν αναπτύχθηκε από το κράτος ένα σύστημα ανάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας σε προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης. Ενδεικτικό παράδειγμα αποτελεί η αναφορά του Δημουλά: «... το 1985, διαμέσου της Γενικής Γραμματείας Λαϊκής Επιμόρφωσης, η οποία απορροφούσε το 55% των διατιθεμένων κονδυλίων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου για την επαγγελματική κατάρτιση, επιμορφώθηκαν 37000 άτομα. Από αυτά το 60% ήταν νέοι και άνεργοι οι οποίοι παρακολουθούσαν μαθήματα κατάρτισης στις παραδοσιακές ειδικότητες της κοπτικής, ραπτικής, κέντημα, υφαντική, πλέξιμο...»<sup>87</sup>. Αυτή η διαπίστωση μας αποδεικνύει ότι από την μεριά του κράτους δεν υπήρχε καμία μελέτη για την κατάσταση στην αγορά εργασίας αλλά και ότι οι άνθρωποι που ενέκριναν τα προγράμματα αυτά δεν γνώριζαν ότι οι συγκεκριμένοι κλάδοι πανευρωπαϊκά αντιμετώπιζαν πρόβλημα ανταγωνιστικότητας λόγω της παγκοσμιοποίησης, αλλά και ότι λόγω των χαμηλότερων μισθών στις χώρες εκτός Ε.Ο.Κ. οι επιχειρήσεις που απασχολούσαν εργάτες με τις συγκεκριμένες ειδικότητες θα μεταφέρονταν εκεί μειώνοντας την απασχόληση σε χώρες όπως η Ελλάδα. Πιθανότερη εξήγηση αποτελεί το γεγονός ότι η συγκεκριμένη επιλογή πήγαζε από την βούληση του κράτους να στηρίξει αυτούς τους κλάδους ώστε να μην υπάρξει άμεσο πρόβλημα ανεργίας, αλλά και πίεση προς την πολιτική ηγεσία από την μεριά των βιοτεχνών που αντιμετώπιζαν οικονομικά προβλήματα οι επιχειρήσεις τους.

Επίσης, σημαντική ήταν και η ανυπαρξία ελέγχων σχετικά με την πραγματοποίηση των προγραμμάτων. Αποτέλεσμα αυτού ήταν να κατασπαταληθούν χρήματα σε εικονικά προγράμματα, να μην υπάρχει προγραμματισμός στην θεματολογία και να επαναλαμβάνονται κάθε χρόνο προγράμματα με ίδιο περιεχόμενο και άξονες παρέμβασης.

---

1993/94, στα Γενικά Λύκεια φοιτούσε το 64,1% των μαθητών και στην Τεχνική Εκπαίδευση το 35,9% των μαθητών. Βλέπε Δημουλάς Κ., ο.π., σελ. 82.

<sup>86</sup> Αποτέλεσμα αυτού ήταν να δημιουργηθούν 3500 αστικές εταιρίες μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα οι οποίες υλοποίησαν τα προγράμματα. Βλέπε Παληός, Ζ. κ.α., ο.π., σελ. 37.

<sup>87</sup> Δημουλάς, Κ., ο.π., σελ. 105.

Τα προβλήματα τα οποία αναφέρουμε έγιναν εμφανή κυρίως όταν επιχειρήθηκε να αξιολογηθεί το 1<sup>ο</sup> Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης. Διαπιστώθηκε ότι τα προβλήματα που υπήρχαν είχαν να κάνουν με ελλιπή τεχνική υποδομή και εξοπλισμό, την ασύμπτωτη σχέση ανάμεσα στην αγορά εργασίας και στις ειδικότητες που παρείχε η κατάρτιση, την παντελή απουσία συνεργασίας και συνεννόησης ανάμεσα στους φορείς και στην έλλειψη εξειδικευμένου διδακτικού και διοικητικού προσωπικού. Επίσης υπήρχε παντελής έλλειψη παρακολούθησης, αξιολόγησης και ελέγχου των υλοποιούμενων προγραμμάτων, δημιουργία άνισων ευκαιριών κατάρτισης ανά περιοχή, έλλειψη μηχανισμών εκ των προτέρων αξιολόγησης των αναγκών των επιχειρήσεων σε ανθρώπινο δυναμικό αλλά και σε ειδικότητες<sup>88</sup>. Τα παραπάνω αναφερόμενα προβλήματα σχετίζονται επίσης με πλήρη ανυπαρξία κατάλληλου θεσμικού πλαισίου το οποίο να διαμορφώνει τις δομές μέσα στις οποίες θα έπρεπε να προωθηθεί η επαγγελματική κατάρτιση. Επίσης η διαχείριση των προγραμμάτων και η αξιολόγησή τους ήταν ελλιπέστατη.

Όλα τα παραπάνω μας οδηγούν στο συμπέρασμα ότι σκοπός του κράτους δεν ήταν η σωστή αναδιαμόρφωση της αγοράς εργασίας αλλά η όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερη αξιοποίηση των πόρων, ώστε να λειτουργήσουν ως μηχανισμός έμμεσης οικονομικής ενίσχυσης των εισοδημάτων των εργαζομένων και των ανέργων. Βεβαίως αυτό, όπως διαπιστώνεται εκ των υστέρων, έχει ως συνέπεια η χώρα μας να απολέσει μια σημαντική ευκαιρία να αναμορφώσει τις δομές των κρατικών και ιδιωτικών επιχειρήσεων και να αντιληφθεί τις ανάγκες της αγοράς εργασίας ώστε να διαμορφώσει την πολιτική της για την απασχόληση.

### **3.3 Δημιουργία Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης**

Για το 2<sup>ο</sup> Κ.Π.Σ. (1994 – 1999), οι πόροι δημοσίας δαπάνης που διατέθηκαν για δράσεις Προώθησης Απασχόλησης και Συνεχιζόμενης Κατάρτισης έφτασαν τα 2060 εκατομμύρια Ευρώ. Οι δράσεις αφορούσαν κυρίως τα Επιχειρησιακά Προγράμματα «Συνεχιζόμενη Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης» και «Καταπολέμηση του Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας» που βρίσκονταν υπό την ευθύνη του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Κατά την

---

<sup>88</sup> Βλέπε Παληός, Ζ. κ.α., ο.π., σελ. 38, και Δημουλάς, Κ., ο.π., σελ. 107-110.

διάρκεια αυτών των προγραμμάτων καταρτίστηκαν 200000 άνεργοι και 350000 εργαζόμενοι<sup>89</sup>.

Κατά την διάρκεια υλοποίησης του 2<sup>ου</sup> Κ.Π.Σ., οι κρατικοί οργανισμοί προσπάθησαν να αποφύγουν τα λάθη που έγιναν στο πρώτο. Ύψιστη προτεραιότητα αποτέλεσε η δημιουργία δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, οι οποίες θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν και μετά την λήξη της χρηματοδότησης από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Για αυτό το λόγο δημιουργήθηκαν τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.). Έτσι για τα Κ.Ε.Κ. θεσπίστηκαν ελάχιστες προδιαγραφές τις οποίες θα έπρεπε να πληρούν για να μπορέσουν να πιστοποιηθούν ως φορείς υλοποίησης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης. Οι προδιαγραφές των Κ.Ε.Κ. αφορούσαν την υλικοτεχνική τους υποδομή, την διαμόρφωση των εκπαιδευτικών χώρων, τη γεωγραφική τους κατανομή, το κατάλληλο επιστημονικό προσωπικό, τους κατάλληλα εκπαιδευμένους εκπαιδευτές, την εξειδίκευση σε συγκεκριμένα θεματικά πεδία<sup>90</sup>.

Τα θεματικά πεδία των Κ.Ε.Κ. ήταν τρία. Πρώτον Διοίκησης και Πληροφορικής, δεύτερον Τεχνικές Ειδίκευσης (στον πρωτογενή τομέα – στο δευτερογενή τομέα – στον πολιτισμό, αθλητισμό και τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας – στο περιβάλλον, τον τουρισμό και τις λοιπές υπηρεσίες). Τρίτον στα Κλαδικά Κ.Ε.Κ. που λειτουργούσαν με βάση τη διάρθρωση των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας και τις ανάγκες τους σε συγκεκριμένες ειδικότητες<sup>91</sup>. Επιπλέον για να μπορέσει να πιστοποιηθεί ένα Κ.Ε.Κ. σε κάποιο θεματικό πεδίο θα πρέπει να στελεχώνεται από εκπαιδευτές με εμπειρία στα συγκεκριμένα θέματα.

Όσον αφορά στο σχεδιασμό των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων για να μπορέσουν να ξεπεραστούν τα λάθη των προηγούμενων ετών με την υλοποίηση εικονικών προγραμμάτων και τις υπεράριθμες επιχειρήσεις που τα υλοποιούσαν, προβλέφθηκε η ίδρυση 350 Κ.Ε.Κ.. Με αυτό τον τρόπο το κράτος θα μπορούσε να ελέγχει και να παρακολουθεί την εξέλιξη των προγραμμάτων ώστε να αναβαθμιστούν οι όροι και η ποιότητα υλοποίησής τους. Όμως λόγω της πίεσης προς το κράτος, των παγιωμένων συμφερόντων στα θέματα της κατάρτισης και των πελατειακών σχέσεων, ήδη πιστοποιήθηκαν από τον πρώτο χρόνο 481 Κ.Ε.Κ., ξεπερνώντας κατά

---

<sup>89</sup> Βρετάκου, Β., Ρουσέας, Π. (2002), Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Ελλάδα. Συνοπτική Περιγραφή, Cedefop, Βέλγιο, σελ. 34.

<sup>90</sup> Παληός, Ζ. κ.α., ο.π., σελ. 39.

<sup>91</sup> Επιπλέον πληροφορίες για το θέμα βλέπε Παληός, Ζ. κ.α., ο.π., σελ. 39 και Δημουλάς, Κ., ο.π., σελ. 131.

πολύ τον προβλεπόμενο αριθμό. Ενδεικτικό στοιχείο του πλημμελούς ελέγχου που πραγματοποιούνταν κατά την αξιολόγηση των κριτηρίων πιστοποίησης ήταν ότι πολλά νυχτερινά κέντρα διασκέδασης και άλλοι χώροι μετατράπηκαν σε Κ.Ε.Κ., όπως προκύπτει από τους επιτόπιους ελέγχους των επιτροπών πιστοποίησης<sup>92</sup>.

Λόγω αυτού του συμβάντος, των καταγγελιών για εικονικά προγράμματα και τις παραβάσεις κατά τον σχεδιασμό των προγραμμάτων, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επέριψε την ευθύνη στην Ελληνική κυβέρνηση. Έτσι ακολούθησε επαναξιολόγηση των κριτηρίων πιστοποίησης των Κ.Ε.Κ. και του προγράμματος για την Συνεχιζόμενη Κατάρτιση. Αποτέλεσμα της παρέμβασης της Επιτροπής ήταν να οριστούν αυστηρότερα κριτήρια για την πιστοποίηση των δομών κατάρτισης, με απώτερο σκοπό να μειωθεί ο αριθμός των Κ.Ε.Κ.. Τα νέα Κ.Ε.Κ. που πιστοποιήθηκαν ανήλθαν στον αριθμό των 262<sup>93</sup> και συνολικά οι δομές κατάρτισης σε 483 (οι 339 αποτελούν έδρες των Κ.Ε.Κ. και οι 144 παραρτήματά τους). Επίσης από το 1998 ορίστηκαν νέα θεματικά πεδία κατάρτισης για τα Κ.Ε.Κ. τα οποία αφορούν Επαγγέλματα Περιβάλλοντος, Υγείας Πρόνοιας, Πολιτισμού και Αθλητισμού, Παιδαγωγικά και Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών, Οικονομίας και Διοίκησης, Επαγγέλματα Πληροφορικής, Τουριστικά και Παροχής Υπηρεσιών, Αγροτικά Επαγγέλματα Τεχνικά και Μεταφορών<sup>94</sup>.

Επίσης σημαντικό βάρος κατά την διάρκεια του 2<sup>ου</sup> Κ.Π.Σ. δόθηκε στην προσπάθεια να δημιουργηθούν κανόνες βάσει των οποίων θα υλοποιούνταν όλα τα προγράμματα κατάρτισης καθώς και συγκεκριμένες διαδικασίες βάσει των οποίων θα πραγματοποιείτο ο σχεδιασμός, η διαχείριση, ο έλεγχος και η αξιολόγηση των προγραμμάτων. Πλέον οι ανάγκες για την κατάρτιση και όλα τα προγράμματα προσδιορίζονται ετησίως από το Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης και οι διαδικασίες πραγματοποιούνται με πλήρη διαφάνεια. Ακολούθως, προκηρύσσονται τα θεματικά πεδία, οι ομάδες στόχοι και υλοποιούνται από τα Κ.Ε.Κ. με διαδικασία δημόσιου διαγωνισμού<sup>95</sup>.

Τα Κ.Ε.Κ. καλούνται να υποβάλλουν τις προτάσεις τους μέσα σε εξήντα μέρες από την δημοσίευση. Θα πρέπει να αναφέρονται αναλυτικά οι στόχοι των

---

<sup>92</sup> Βλέπε Δημουλάς, Κ., ο.π., σελ. 130.

<sup>93</sup> Σε αυτό τον αριθμό δεν περιλαμβάνονται τα ενδο-επιχειρησιακά Κ.Ε.Κ. και τα Κ.Ε.Κ. ατόμων που βιώνουν τον κοινωνικό αποκλεισμό.

<sup>94</sup> Παληός, Ζ. κ.α., ο.π., σελ. 41.

<sup>95</sup> Στην προκήρυξη αναφέρονται αναλυτικά το θεματικό πεδίο, το μορφωτικό επίπεδο των καταρτιζόμενων και ο αριθμός τους, η περιοχή της κατάρτισης, η χρονική περίοδος που θα διαρκέσει και το κόστος της υλοποίησης. Βλέπε Παληός, Ζ. κ.α., ο.π., σελ. 42.

προγραμμάτων, αναλυτικά ωρολόγια προγράμματα για τα μαθήματα, τη μεθοδολογία της εκπαίδευσης που θα χρησιμοποιήσουν οι εκπαιδευτές, το σύστημα αξιολόγησης των γνώσεων που αποκτούν οι καταρτιζόμενοι, το υλικό και τα μέσα που θα πραγματοποιηθεί η εκπαίδευση, το χώρο στον οποίο θα πραγματοποιηθούν τα μαθήματα, την υλοποίηση της πρακτικής άσκησης των εκπαιδευομένων, τα βιογραφικά των εκπαιδευτών και αναλυτικό προϋπολογισμό δαπανών<sup>96</sup>.

Η εξέταση της αίτησης θα πραγματοποιείται από επιτροπή ανεξάρτητων αξιολογητών και αφού το Κ.Ε.Κ. πληρεί τα τυπικά κριτήρια, στη συνέχεια εξετάζονται τα ουσιαστικά από γνωμοδοτική επιτροπή αξιολόγησης. Η επιτροπή εισηγείται στον υπεύθυνο κρατικό φορέα για το αν το Κ.Ε.Κ. παρέχει τα εχέγγυα, και δημιουργεί τις προϋποθέσεις, ώστε να υλοποιήσει και να ολοκληρώσει απρόσκοπτα το πρόγραμμα.

Παρατηρούμε λοιπόν ότι υπάρχει μια τυποποίηση και γραφειοκρατικοποίηση των διαδικασιών επαγγελματικής κατάρτισης για τη διάθεση των σχετικών πόρων και την υλοποίηση των προγραμμάτων<sup>97</sup>. Δημιουργείται ένα ολόκληρο σύστημα γύρω από τις διαδικασίες για την υλοποίηση των προγραμμάτων. Αυτό το πλέγμα δημιουργήθηκε για να περιοριστούν τα εικονικά προγράμματα, όμως δημιούργησε ένα γραφειοκρατικό πλαίσιο το οποίο κάνει δύσκολη την όλη διαδικασία μέσω της συμπλήρωσης όλων των σχετικών εγγράφων μέχρι να φτάσει η στιγμή να υλοποιηθεί ένα πρόγραμμα.

Επίσης ένα σημαντικό, αλλά αρνητικό στοιχείο αποτελεί το γεγονός ότι δεν υφίσταται πιστοποίηση και αναγνώριση των γνώσεων που λαμβάνουν οι καταρτιζόμενοι. Ακόμη η κρατική παρέμβαση σταματά στην τυποποίηση των διαδικασιών και περιορίζεται σε επίπεδο ενός «τυποποιημένου διαχειριστικού και οικονομικού ελέγχου»<sup>98</sup>. Δηλαδή δημιούργησε τις δομές για να μπορεί να αξιολογεί ένα πρόγραμμα κατάρτισης στην αρχή βάσει των τυπικών του προσόντων και μόνο. Εν συνεχεία το αξιολογεί για τα ουσιαστικά του, αν μπορεί δηλαδή να το υλοποιήσει. Κατά τη διάρκεια της υλοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης, κρατικοί φορείς ελέγχουν ώστε η διαδικασία εξέλιξής τους να είναι ακόλουθη με όσα συμφωνήθηκαν σύμφωνα με την πρόταση που υπέβαλαν οι αντίστοιχοι πιστοποιημένοι φορείς

---

<sup>96</sup> Παληός, Ζ. κ.α., ο.π., σελ. 42.

<sup>97</sup> Παληός, Ζ. κ.α., ο.π., σελ. 43.

<sup>98</sup> Ναγόπουλος, Ν., Μπαμπανέλου, Δ. (2004), «Η έννοια της Ενεργούς Συμμετοχής στην Επαγγελματική Κατάρτιση», στο *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Οκτώβριος 2004, τεύχος 36, σελ. 44-45.

(Κ.Ε.Κ.). Η ουσιαστική βέβαια αξιολόγηση πραγματοποιείται με την ολοκλήρωση της υλοποίησης των προγραμμάτων. Στο τελευταίο αυτό στάδιο η αξιολόγηση παρουσιάζει συνήθως εγγενείς αδυναμίες των προγραμμάτων, κυρίως όσον αφορά στα επιδιωκόμενα αποτελέσματα. Για παράδειγμα, κατά πόσον έμειναν οι ικανοποιημένοι οι καταρτιζόμενοι, αν βρήκαν εργασία μετά την λήξη του προγράμματος κ.α..

Επιπλέον όλα τα στάδια της αξιολόγησης συνδέονται με αντίστοιχη εισροή χρηματικών ποσών στο Κ.Ε.Κ.. Όμως με αυτό τον τρόπο, το κράτος δεν λαμβάνει μέριμνα για την υποστήριξη της απασχόλησης των καταρτιζόμενων, αν και διακηρύσσει ότι τα προγράμματα κατάρτισης αποτελούν ενεργητικές πολιτικές για την ενίσχυση της απασχόλησης. Όπως έχουμε αναφέρει στο προηγούμενο κεφάλαιο, οι πολιτικές κατάρτισης έχουν να κάνουν με την κοινωνική πολιτική από την σκοπιά της ενεργητικής συμμετοχής του ατόμου.

Είναι εμφανές ότι ήδη από το 2<sup>ο</sup> Κ.Π.Σ., δημιουργείται ένα σύστημα το οποίο τροφοδοτεί τον εαυτό του. Επιβιώνει χάρη στη χρηματοδότηση από το Ε.Κ.Τ. και επειδή το κράτος έχει ανάγκη να απορροφά αυτά τα χρήματα, υλοποιεί τα προγράμματα κατάρτισης για τα οποία δεν υπάρχει καμία σύνδεση με την αγορά εργασίας. Αποτέλεσμα αυτού είναι να μην υπάρχει γνώση των αναγκών αγοράς εργασίας σε ανθρώπινο δυναμικό. Λόγω της ανυπαρξίας μέριμνας για την απασχόληση των εκπαιδευομένων, αντί για μια ενεργητική πολιτική για την απασχόληση μέσω της κατάρτισης (στο πλαίσιο της «κοινωνίας της γνώσης») δημιουργείται μια έμμεση μορφή επιδοματικής πολιτικής. Ευκόλως συνεπάγεται ότι χάρη στα προγράμματα κατάρτισης, άνεργοι και εργαζόμενοι εισπράττουν ένα προσωρινό εισόδημα και καταρτίζονται, ώστε να αναβαθμίσουν τα επαγγελματικά προσόντα τους, για την υποθετική περίπτωση ένταξής τους στην αγορά εργασίας στο μέλλον.

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται τα χαρακτηριστικά των ατόμων που καταρτίστηκαν και κατά συνέπεια «επιδοτήθηκαν» κατά τη διάρκεια του 2<sup>ου</sup> Κ.Π.Σ. (1994 – 1999). Όπως φαίνεται από τα στοιχεία που παραθέτουμε, οι άντρες που συμμετέχουν στα προγράμματα κατάρτισης είναι περισσότεροι από τις γυναίκες. Αυτό συμβαίνει είτε το πρόγραμμα κατάρτισης αφορά εργαζομένους είτε ανέργους. Επίσης ένα σημείο άξιο προσοχής είναι το γεγονός ότι ο αριθμός των καταρτιζόμενων ατόμων ηλικιακής ομάδας 25 ετών και κάτω, που είναι εργαζόμενοι είναι πολύ μικρός. Πράγμα το οποίο σημαίνει ότι η συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα εργαζομένων

είτε δεν επιλέγει να καταρτιστεί, είτε δεν συμμετέχει στην παραγωγική διαδικασία (με αποτέλεσμα να παρατηρούμε ένα πολύ μικρό ποσοστό κατάρτισης της τάξης του 20%).

**Πίνακας 3: Χαρακτηριστικά συμμετεχόντων σε προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης την περίοδο 1994-1999, κατά φύλο και ηλικία.**

	ΣΥΝΟΛΟ	Άνδρες	%	Γυναίκες	%	<25	%	>25	%
Κατάρτιση εργαζομένων	323.221	188.927	58	134.294	42	65.453	20	257.768	80
Κατάρτιση ανέργων	194.150	112.912	58	81.238	42	66.730	34	127.420	66

Πηγή: ΕΚΕΠΙΣ (2003α), «Ο Ρόλος των Εθνικών Συστημάτων Αναγνώρισης Προσόντων στην Προώθηση της Διά Βίου Μάθησης – ΕΛΛΑΔΑ», Μελέτη για το Ερευνητικό Έργο του Ο.Ο.Σ.Α., Αθήνα, στο [www.ekepis.gr/site/gr/doc03.htm](http://www.ekepis.gr/site/gr/doc03.htm), σελ. 19.

Σημαντική πρωτοβουλία στο πλαίσιο του 2<sup>ου</sup> Κ.Π.Σ. ήταν η δημιουργία του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.) το 1997<sup>99</sup>. Το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. ιδρύθηκε το 1997 με το νόμο 2469, εποπτευόμενο από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, με σκοπό τη διασφάλιση και προώθηση της ποιότητας της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα. Το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. σχεδιάζει, αναπτύσσει και εφαρμόζει το Εθνικό Σύστημα Πιστοποίησης της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και στόχος του είναι να προωθεί την ποιότητα στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση, να διασφαλίζει την διαφάνεια, να ενισχύει την αξιοπιστία, να συνδέσει το σύστημα της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης με το σύστημα της Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, να συνδέσει την Επαγγελματική Κατάρτιση με την Απασχόληση και να αναγνωρίζει τα προσόντα που ο καταρτιζόμενος έχει λάβει μέσα από το σύστημα της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης<sup>100</sup>.

Επίσης μέσω κριτηρίων αξιολόγησης αναπτύσσει και εφαρμόζει συστήματα πιστοποίησης και ελέγχου των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.), πιστοποίησης εκπαιδευτών/τριών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης με την δημιουργία μητρώου, την πιστοποίηση προγραμμάτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, τα οποία καταλήγουν σε απόκτηση αναγνωρισμένων γνώσεων, δεξιοτήτων και προσόντων, συναφών με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας,

<sup>99</sup> Το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ., αρχικά δημιουργήθηκε το 1995, αλλά αντιμετώπισε και δημιούργησε ταυτόχρονα σοβαρά προβλήματα στην υλοποίηση των ενεργειών κατάρτισης, γεγονός το οποίο επέφερε την αναστολή υλοποίησης όλων των ενεργειών κατάρτισης για περίπου δύο χρόνια. Βλέπε ΕΚΕΠΙΣ (2003α), ο.π., σελ. 54.

<sup>100</sup> ΕΚΕΠΙΣ (2003α), ο.π., σελ. 53.

την πιστοποίηση Στελεχών Παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (Σ.Υ.Υ.) με την δημιουργία μητρώου συμβούλων – εκπαιδευτών που παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής σε άτομα «ευπαθών κοινωνικών ομάδων» καθώς και την ανάπτυξη συστήματος για τη συνεχή παρακολούθηση και αξιολόγηση του έργου των ΚΕ.Σ.Υ.Υ.<sup>101</sup>.

Σε αυτό το σημείο είναι σημαντικό να διευκρινίσουμε ότι τα ΚΕ.Σ.Υ.Υ. επιδιώκουν να ενδυναμώνουν και να εμπυχώνουν τα άτομα (που ανήκουν σε «ευπαθείς κοινωνικές ομάδες»), και στοχεύουν στην ενεργοποίηση και ευαισθητοποίηση της κοινωνίας με σκοπό την κοινωνική και επαγγελματική ενσωμάτωση των ατόμων αυτών. Έτσι, μπορούμε να πούμε ότι «η πραγματιστική έννοια της ενδυνάμωσης (την οποία πραγματοποιούν σε μεγάλο βαθμό τα ΚΕ.Σ.Υ.Υ.) ως διαδικασία αυτοδύναμης και επικοινωνιακής παρουσίας του ατόμου εκτιμούμε ότι ολοκληρώνεται με την ενεργό συμμετοχή του στα κοινωνικά πράγματα και στον εργασιακό χώρο»<sup>102</sup>

Σίγουρα αυτό που γίνεται εύκολα εμφανές είναι ότι κατά τη διάρκεια του 2<sup>ου</sup> Κ.Π.Σ. δημιουργήθηκαν δομές για τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα. Το σύστημα όμως που αναπτύχθηκε, δημιούργησε γραφειοκρατικές διαδικασίες οι οποίες ελέγχουν μόνο το τυπικό μέρος της κατάρτισης και δεν δόθηκε ιδιαίτερη σημασία στο ουσιαστικό κομμάτι, δηλαδή αν πετυχαίνει η κατάρτιση τον στόχο της που είναι η ενσωμάτωση των καταρτιζόμενων στην αγορά εργασίας.

### **3.4 Το 3<sup>ο</sup> Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης**

Το 3<sup>ο</sup> Κ.Π.Σ. (2000 – 2006) είναι ακόμη σε εξέλιξη και δεν μπορούμε να έχουμε ολοκληρωμένα στοιχεία για αυτό. Πάντως μπορούμε να αναφερθούμε στους στόχους τους οποίους θέτει. Συγκεκριμένα, στο πλαίσιο του 3<sup>ου</sup> Κ.Π.Σ., οι παρεμβάσεις για την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων περιέχονται στον άξονα

---

<sup>101</sup> Θα πρέπει να τονίσουμε ότι το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. εφαρμόζει Σύστημα Πιστοποίησης Στελεχών Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών, με βάση την εθνική πολιτική και την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και των διακρίσεων. Στο Φ.Ε.Κ. με αρ. φύλλου 1821 (Αθήνα, 23/12/2005), παρουσιάζονται αναλυτικά οι αρμοδιότητες που έχει αναλάβει το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. σχετικά με τη δημιουργία μητρώου στελεχών Σ.Υ.Υ. αλλά και με τις διαδικασίες πιστοποίησης και ένταξης στο μητρώο. Βλέπε [www.ekepis.gr/upload/FEK1821\\_23\\_12\\_2005.pdf](http://www.ekepis.gr/upload/FEK1821_23_12_2005.pdf).

<sup>102</sup> Ναγόπουλος, Ν. (2004), ο.π., σελ. 242-243.



«Ανθρώπινοι Πόροι», στον οποίο δομικά εντάσσονται τα Επιχειρησιακά Προγράμματα που διαχειρίζονται το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων και το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων διαχειρίζεται το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση» με προϋπολογισμό 2485 εκατομμύρια Ευρώ. Το 61,7% της χρηματοδότησης αφορά τα μέτρα του άξονα προτεραιότητας «Προώθηση και Βελτίωση της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης στο πλαίσιο της Δια Βίου Μάθησης». Από τη μεριά του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων διαχειρίζεται το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» με προϋπολογισμό 1999 εκατομμύρια Ευρώ<sup>103</sup>.

Αυτά τα Επιχειρησιακά Προγράμματα, συγκροτούν σε υψηλό βαθμό τη νέα πολιτική της Ελλάδας για την απασχόληση, που φιλοδοξεί να δημιουργήσει νέους όρους στην αγορά εργασίας και να διαμορφώσει το πλαίσιο μέσα στο οποίο θα διαμορφωθεί η Ελληνική πολιτική για την επόμενη δεκαετία. Οι παρεμβάσεις που υιοθετεί το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» εντάσσονται στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, αποβλέποντας στην αντιμετώπιση εκείνου του ποσοστού της ανεργίας που οφείλεται στην αδυναμία κάλυψης σημαντικού αριθμού κενών θέσεων εργασίας (διαρθρωτική ανεργία) και που σύμφωνα με έγκυρες εκτιμήσεις αντιστοιχεί στο 3 – 4% του συνολικού ποσοστού ανεργίας. Στόχος είναι να αναμορφώσει την αγορά εργασίας, αναβαθμίζοντας ποιοτικά τις υπηρεσίες απασχόλησης και υποστήριξης των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας, να ενισχύσει τα συστήματα πιστοποίησης, παρακολούθησης και αξιολόγησης των φορέων και του ανθρώπινου δυναμικού που υλοποιούν και συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης και τέλος να στραφεί προς τομείς απασχόλησης όπου υπάρχουν πλεονεκτήματα (όπως στους τομείς του περιβάλλοντος και του πολιτισμού), να αντιμετωπίζει την ανεργία με εξατομικευμένες επεμβάσεις και να συντελέσει ώστε να διαγνώσκονται οι ανάγκες στην αγορά εργασίας και να πιστοποιούνται τα επαγγελματικά δικαιώματα στην αγορά εργασίας<sup>104</sup>. Με αυτό τον τρόπο ίσως να περιοριστεί η επιδοματική λειτουργία της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και να ενισχυθεί η ενεργητική της διάσταση που θα συμβάλλει στην ενίσχυση της απασχόλησης.

<sup>103</sup> Για περισσότερες λεπτομέρειες βλέπε Βρετάκου, Β., Ρουσέας, Π., ο.π., σελ. 34-35.

<sup>104</sup> Παληός, Ζ. κ.α., ο.π., 2003, σελ. 51

Επίσης σημαντικό ρόλο στο 3<sup>ο</sup> Κ.Π.Σ., διαδραματίζει η Κοινοτική Πρωτοβουλία «Equal». Εδώ, αναπτύσσονται μέτρα που προσπαθούν να περιορίσουν τις διακρίσεις και να διασφαλίσουν την ισότιμη πρόσβαση όλων των πολιτών σε αγαθά, υπηρεσίες και την απασχόληση. Δημιουργούνται, μεταξύ άλλων, συστήματα σε σχέση με την «αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων και δια βίου κατάρτιση με ιδιαίτερη έμφαση σε νέα επαγγέλματα του τριτογενούς τομέα της οικονομίας (υπηρεσίες)»<sup>105</sup>.

Όσον αφορά τον αριθμό των πιστοποιημένων δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης στις περιφέρειες και τους νομούς της χώρας να σημειωθεί ότι αυτός επανακαθορίστηκε σύμφωνα με την Υπουργική Απόφαση 105129/8-1-2001. Έτσι, κάθε Κ.Ε.Κ. πιστοποιείται για την κεντρική του δομή (όπου δομή πλέον αποτελεί κάθε κτήριο που ανήκει και χρησιμοποιείται από το Κ.Ε.Κ.). Επίσης κάθε Κ.Ε.Κ. οφείλει να έχει σύστημα παρακολούθησης και αξιολόγησης των προγραμμάτων κατάρτισης που υλοποιεί και να διατηρεί μητρώο για τους εκπαιδευτές που απασχολεί. Οι εκπαιδευτές των Κ.Ε.Κ. αντλούνται από το μητρώο εκπαιδευτών του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. Με αυτό τον τρόπο επιτυγχάνεται ουσιαστική και όχι μόνο τυπική αξιολόγηση για τα προς πιστοποίηση Κ.Ε.Κ..

Αναφορικά με τα τυπικά προσόντα, κάθε Κ.Ε.Κ. θα πρέπει να έχει τουλάχιστον μια αίθουσα παροχής Σ.Υ.Υ. σε κάθε δομή, ενώ ο εξοπλισμός και οι εγκαταστάσεις θα πρέπει να είναι εύκολα προσβάσιμες για τα άτομα με αναπηρίες. Επιπλέον, η οικοδομική άδεια και το πιστοποιητικό πυρασφάλειας κάθε δομής απαιτείται να είναι για χρήση του κτηρίου ως χώρου εκπαίδευσης<sup>106</sup>. Γενικά παρατηρούμε ότι εισάγονται αυστηρές προϋποθέσεις για το ρόλο και τη λειτουργία των προς πιστοποίηση Κ.Ε.Κ..

Σημειώνεται ότι ο κυρίαρχος στόχος των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης αφορούσε την σύνδεση των θεματικών πεδίων με την αγορά εργασίας και δόθηκε μεγαλύτερη σημασία στην πρακτική άσκηση ώστε να ενισχυθούν εκείνες οι πρωτοβουλίες που σχετίζονται με την προώθηση των καταρτιζομένων ανέργων στην αγορά εργασίας. Αυτό βέβαια προϋποθέτει γνώση της αγοράς εργασίας και σωστό σχεδιασμό ευέλικτων προγραμμάτων κατάρτισης που να οδηγούν στην κάλυψη κενών θέσεων εργασίας στην αγορά. Η βελτίωση αυτή στόχευε στην αύξηση της

<sup>105</sup> ΕΚΕΠΙΣ (2003α), ο.π., σελ. 55.

<sup>106</sup> ΕΚΕΠΙΣ (2003β), Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Πιστοποίηση. Διαδικασία και Αποτελέσματα Κ.Ε.Κ. 2001-2003, Ευστράτογλου Ε. (Επιστ. Επ.), Αθήνα, σελ. 25.

προσαρμοστικότητας και της απασχόλησης των ανέργων, στην αύξηση της απασχόλησης των γυναικών, στην καλύτερη πρόληψη και στην καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας και την ποιοτική αναβάθμιση της κατάρτισης με βάση τις ανάγκες της οικονομίας και της κοινωνίας<sup>107</sup>.

Τέλος στο πλαίσιο του 3<sup>ου</sup> Κ.Π.Σ. διαμορφώθηκε το Ενιαίο Σύστημα Διαχείρισης Ενεργειών Κατάρτισης (Ε.Σ.Δ.Ε.Κ.) το οποίο έχει ως στόχο, την αναβάθμιση της ποιότητας της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, την θέσπιση ποιοτικών κριτηρίων αξιολόγησης των προτάσεων, την εισαγωγή ενιαίων ποιοτικών στοιχείων στη μεθοδολογία με την οποία υλοποιούνται τα προγράμματα, καθώς και τη θέσπιση ενιαίων βασικών κριτηρίων αξιολόγησης των υλοποιούμενων ενεργειών σε σχέση με τους επιμέρους δείκτες που έχουν τεθεί και σε σχέση με την αποτελεσματικότητα της κατάρτισης και τη σύνδεσή της με την απασχόληση. Επίσης περαιτέρω συμβάλλει στη συνοχή, όσον αφορά στη διαχείριση των ενεργειών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και στην εναρμόνιση του όλου πλαισίου σε σχέση με τους ισχύοντες κανονισμούς της Ε.Ε. και της εθνικής νομοθεσίας. Το Ε.Σ.Δ.Ε.Κ. επιχειρεί την προσαρμογή της διαχείρισης του φυσικού και οικονομικού αντικειμένου των ενεργειών κατάρτισης στις απαιτήσεις του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος, την αποτελεσματική σύνδεση των ενεργειών κατάρτισης με τις ενέργειες προώθησης στην απασχόληση, τη σύνδεση των Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών με τις ενέργειες κατάρτισης, τη λειτουργικότητα των δράσεων κατάρτισης στις ολοκληρωμένες παρεμβάσεις και την εφαρμογή καινοτόμων διδακτικών μεθόδων<sup>108</sup>.

### **3.5 Φορείς μη Τυπικής Εκπαίδευσης στην Ελλάδα**

Στο σημείο αυτό θα αναφερθούμε στους κυριότερους φορείς μη τυπικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Αρχικά θα προσεγγίσουμε τις λειτουργίες των Κ.Ε.Κ., που αποτελούν ιδιωτικούς, κερδοσκοπικούς ή μη, και δημόσιους φορείς παροχής συνεχιζόμενης κατάρτισης. Τα Κ.Ε.Κ. πιστοποιούνται από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. και εφόσον πληρούν τα προσόντα τα οποία απαιτεί ο φορέας πιστοποίησης, εξασφαλίζουν την χρηματοδότησή τους από εθνικούς και κοινοτικούς πόρους. Οι πόροι αυτοί αφορούν

<sup>107</sup> ΕΚΕΠΙΣ (2003β), ο.π., σελ. 19.

<sup>108</sup> Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Αθήνα, 26/7/2001), ο.π., σελ. 8.

την οργάνωση και υλοποίηση προγραμμάτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης για εργαζομένους και ανέργους αποφοίτους όλων των βαθμίδων σε θεματικά πεδία τα οποία έχουμε αναφέρει παραπάνω.

Επιπλέον, η Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Γ.Γ.Ε.Ε.) ως δημόσιος φορέας την υλοποίηση ενεργειών που λειτουργούν συμπληρωματικά στην βασική παιδεία, την δια βίου μάθηση και την κατάρτιση. Γι' αυτό το σκοπό λειτουργούν σε όλη τη χώρα 300 κέντρα επιμόρφωσης που υπάγονται στις 54 Νομαρχιακές Επιτροπές Λαϊκής Επιμόρφωσης (Ν.Ε.Λ.Ε.). Επίσης στη Γ.Γ.Ε.Ε. ανήκουν τα Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων (Κ.Ε.Ε.) τα οποία ιδρύονται σε κάθε νομό σε συνεργασία με την Τοπική Αυτοδιοίκηση. Τα Κ.Ε.Ε. παρέχουν εκπαιδευτικές υπηρεσίες σε θέματα που έχουν να κάνουν με βασικές δεξιότητες, κοινωνικές δεξιότητες κ.λ.π.. Η χρηματοδότηση όλων αυτών των φορέων προέρχεται από τον κρατικό προϋπολογισμό και σε ορισμένα προγράμματα από τη χρηματοδότηση του Ε.Κ.Τ..

Ακόμη ένας δημόσιος οργανισμός ο οποίος υλοποιεί προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι ο Ο.Α.Ε.Δ.. Τέτοια είναι τα προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης ανέργων, τα πιλοτικά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης νέων που έχουν εγκαταλείψει το τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα, τα πιλοτικά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης εγγεγραμμένων ανέργων στα Μητρώα του Ο.Α.Ε.Δ. και τα προγράμματα κατάρτισης για αυτοαπασχολούμενους που χρειάζονται επιμόρφωση ή εξειδίκευση στις νέες απαιτήσεις των επαγγελμάτων τους.

Προγράμματα κατάρτισης ανέργων και εργαζομένων υλοποιούνται και από διάφορες υπηρεσίες των Υπουργείων. Το σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων μέσω εκπαιδευτικών μονάδων έχουν οι διευθύνσεις εκπαίδευσης των Υπουργείων, όπως το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, το Υπουργείο Γεωργίας, το Υπουργείο Δημόσιας Τάξης, το Υπουργείο Εμπορικής Ναυτιλίας, το Υπουργείο Εσωτερικών και Δημόσιας Διοίκησης, το Υπουργείο Εθνικής Άμυνας και το Υπουργείο Δικαιοσύνης<sup>109</sup>.

---

<sup>109</sup> ΕΚΕΠΙΣ (2003α), ο.π., σελ. 15.

### **3.6 Χρηματοδότηση της Επαγγελματικής Κατάρτισης στην Ελλάδα<sup>110</sup>**

Η επαγγελματική κατάρτιση χρηματοδοτείται από δημόσιους αλλά και ιδιωτικούς πόρους. Η δημόσια χρηματοδότηση προέρχεται κυρίως από την Ευρωπαϊκή Ένωση και τα διαρθρωτικά ταμεία όπως το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Η Ένωση προωθεί τις πολιτικές σύγκλησης των κρατών μελών της μέσω των Κοινοτικών Πλαισίων Στήριξης. Τα Κ.Π.Σ. συγκροτούν ένα σύνολο παρεμβάσεων σε ευρύ φάσμα οικονομικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων με αντίστοιχες προβλέψεις χρηματοδότησης. Στα Κ.Π.Σ. συμμετέχει και το Ελληνικό δημόσιο (με εθνικούς πόρους) μέσω της αρχής της συγχρηματοδότησης που ισχύει για την εφαρμογή του. Ο γενικός κανόνας για την συγχρηματοδότηση είναι 50% από την Ε.Ε. και 50% εθνικοί πόροι, από τους οποίους το 25% είναι δημόσια συμμετοχή και το 25% ιδιωτική. Η καθαρά ιδιωτική χρηματοδότηση προέρχεται από την συνεισφορά εργοδοτών και εργαζομένων στο Λογαριασμό για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση. Αλλά ας περάσουμε σε μια πιο αναλυτική περιγραφή του τρόπου χρηματοδότησης της επαγγελματικής κατάρτισης.

#### **3.6.1 Επαγγελματική Κατάρτιση στις Ιδιωτικές Επιχειρήσεις**

Η επαγγελματική κατάρτιση στις επιχειρήσεις μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω του Ο.Α.Ε.Δ. και χρηματοδοτείται από το δημόσιο (κράτος, Ε.Ε.) και τον ιδιωτικό τομέα. Ο Ο.Α.Ε.Δ. προκηρύσσει διαγωνισμό για την υποβολή προσφορών και οι επιχειρήσεις σχεδιάζουν και παρουσιάζουν το δικό τους πρόγραμμα κατάρτισης, το οποίο μπορεί να διαρκεί από 150 έως 300 ώρες. Ορισμένες μεγάλες επιχειρήσεις έχουν δικά τους κέντρα κατάρτισης αλλά όσες δεν έχουν θα πρέπει να έχουν έρθει σε συμφωνία με κάποιο Κ.Ε.Κ το οποίο θα αναλάβει την υλοποίηση του προγράμματος. Εν συνεχεία ο Ο.Α.Ε.Δ. αξιολογεί την πρόταση και συνήθως τα περισσότερα προγράμματα εγκρίνονται αλλά με μειωμένο προϋπολογισμό. Η

---

<sup>110</sup> Για μια αναλυτική περιγραφή και ανάλυση του χρηματοδοτικού συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα βλέπε Τσεκούρας, Ι., Σταμπουλής, Μ., Λιτσαρδάκης, Μ. (2004), Η Χρηματοδότηση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην Ελλάδα. Περιγραφή του Συστήματος Χρηματοδότησης, Cedefop, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

δημόσια χρηματοδότηση στο εκάστοτε πρόγραμμα κατάρτισης κυμαίνεται από 50% έως 70% και το υπόλοιπο το συνεισφέρει η επιχείρηση.

Η πλέον καθαρή πηγή ιδιωτικής χρηματοδότησης και εκπαίδευσης της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι ο Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (Λ.Α.Ε.Κ.), ο οποίος ιδρύθηκε το 1996 από τη συγχώνευση του Ειδικού Λογαριασμού για τα Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης κι Εκπαίδευσης (Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε.) και του Ειδικού Λογαριασμού για την Απασχόληση (ΕΚ.Λ.Α.). Ο Λ.Α.Ε.Κ. στηρίζεται σε μια από κοινού συνεισφορά εργοδοτών και εργαζομένων της τάξης του 0,81% (0,45% για επαγγελματική κατάρτιση και 0,36% για απασχόληση) από το συνολικό μισθό κάθε εργαζόμενου, η οποία εισπράττεται από το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ι.Κ.Α.). Η διαχείριση του Λ.Α.Ε.Κ. πραγματοποιείται από μια τριμερή επιτροπή, με τεχνική υποστήριξη από τον Ο.Α.Ε.Δ.. Συνήθως τα προγράμματα κατάρτισης είναι της τάξης των 20 έως 100 ωρών.

Οι φορείς που παρέχουν την κατάρτιση μπορεί να είναι τα ίδια τα ΚΕΚ ή τα Κέντρα Ελευθέρων Σπουδών (Κ.Ε.Σ.). Τον έλεγχο για την εφαρμογή του προγράμματος κατάρτισης τον ασκεί ο Ο.Α.Ε.Δ.. Οι επιχειρήσεις μπορούν να ζητήσουν αποζημίωση για τις δαπάνες κατάρτισης την χρονιά που ακολουθεί μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης και να λάβουν ως επιστροφή έως και 80% των συνολικών δαπανών κατάρτισης αλλά ακόμη και το συνολικό ποσό της εισφοράς τους στο λογαριασμό κατά τα προηγούμενα έτη. Θα πρέπει να τονίσουμε ότι ο Λ.Α.Ε.Κ. χρηματοδοτεί και προγράμματα κατάρτισης που αφορούν ανέργους<sup>111</sup>.

### **3.6.2 Επαγγελματική Κατάρτιση στο Δημόσιο Τομέα**

Για την επαγγελματική κατάρτιση στο δημόσιο τομέα είναι υπεύθυνο το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης (Ε.Κ.Δ.Δ.). Το Ε.Κ.Δ.Δ. είναι δημόσιος φορέας που αποτελείται από το Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης (Ι.Δ.Ε.) και την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.). Όσον αφορά τη χρηματοδότηση των

---

<sup>111</sup> Να σημειωθεί ότι κατά την διάρκεια του 2<sup>ου</sup> Κ.Π.Σ. πολύ λίγες ενώσεις κοινωνικών εταίρων ζήτησαν χρηματοδότηση για να υλοποιήσουν προγράμματα κατάρτισης ανέργων. Βλέπε Τσεκούρας, Ι., Σταμπούλης, Μ., Λιτσαρδάκης, Μ. (2004), ο.π..

δραστηριοτήτων κατάρτισης του δημοσίου τομέα, αυτή πραγματοποιήθηκε μέσω του Επιχειρησιακού προγράμματος «Κλεισθένης».

Το Ι.Δ.Ε. (που εδρεύει σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη) πραγματοποιεί προγράμματα κατάρτισης διάρκειας 40 έως 100 ωρών και ενημερώνει τις δημόσιες υπηρεσίες για τις θεματικές που αφορούν την κατάρτιση. Συνήθως τα θέματα κατάρτισης αφορούν τη δημόσια διοίκηση, τη διοίκηση ολικής ποιότητας, την πληροφορική, τον οικονομικό και χωροταξικό σχεδιασμό, θέματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ξένες γλώσσες. Σκοπός του Ι.Δ.Ε. είναι να προετοιμάζει και να καταρτίζει τους νέους εργαζόμενους σε βασικές γνώσεις και διοικητικά προσόντα ώστε να μπορούν να ανταπεξέλθουν στις ανάγκες του επαγγέλματός τους.

Η Ε.Σ.Δ.Δ. παρέχει προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης που στόχο έχουν να εφοδιάζουν το άτομο με επαγγελματικές δεξιότητες και γνώσεις. Οι συμμετέχοντες στα προγράμματα κατάρτισης έχουν υψηλά προσόντα σε διάφορες ειδικότητες και αποτελούν προϋπόθεση για όποιον επιθυμεί να προαχθεί σε υψηλόβαθμες θέσεις του δημοσίου τομέα. Τα προγράμματα διαρκούν δύο ημερολογιακά έτη και περιλαμβάνουν εμπειρική έρευνα, προφορικές παρουσιάσεις και εργασίες.

### **3.6.3 Επαγγελματική Κατάρτιση στον Αγροτικό Τομέα**

Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στον αγροτικό τομέα προσφέρει εμπλουτισμό των γνώσεων, των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων ατόμων που ασχολούνται με αγροτικά επαγγέλματα, τη δασοπονία και την αλιεία με στόχο την τόνωση της αγροτικής οικονομίας και ανάπτυξης. Προτεραιότητα δόθηκε στην κατάρτιση νέων αγροτών καθώς και εκείνων που υπέβαλλαν σχέδια για την βελτίωση των εκμεταλλεύσεών τους. Υπεύθυνα για την πραγματοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης είναι τα 68 Κέντρα Γεωργικής Εκπαίδευσης και οι τρεις Γεωργικές Σχολές. Η διάρκεια των προγραμμάτων είναι 100 – 300 ώρες, με προσανατολισμό σε πρακτικά και τεχνικά θέματα.

### **3.6.4 Επαγγελματική Κατάρτιση για Αυτοαπασχολούμενους**

Αρχικά θα πρέπει να αναφέρουμε ότι ως αυτοαπασχολούμενους εννοούμε τους ελεύθερους επαγγελματίες, τους εμπόρους, τους βιοτέχνες και τους αγρότες<sup>112</sup>. Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση των αυτοαπασχολούμενων γίνεται από τις ίδιες τις επαγγελματικές ενώσεις, οι οποίες άρχισαν να χρηματοδοτούν δραστηριότητες κατάρτισης. Επίσης εργοδότες με μικρό αριθμό υπαλλήλων (έως και δέκα άτομα) έχουν πλέον τη δυνατότητα να συμμετέχουν και οι ίδιοι σε κατάρτιση που αφορά τους υπαλλήλους τους.

### **3.6.5 Ατομική Συνεχιζόμενη Κατάρτιση**

Με τον όρο ατομική συνεχιζόμενη κατάρτιση εννοούμε την κατάρτιση που λαμβάνει το άτομο με δική του πρωτοβουλία. Οι εργαζόμενοι μπορούν με την υποβολή μιας σχετικής αίτησης να παρακολουθούν προγράμματα κατάρτισης των Κ.Ε.Κ.. Επίσης μπορούν πληρώνοντας δίδακτρα να παρακολουθήσουν μαθήματα των Κέντρων Ελευθέρων Σπουδών (Κ.Ε.Σ.) τα οποία είναι ιδιωτικοί φορείς παροχής επαγγελματικής κατάρτισης. Φυσικά υπάρχει μέριμνα φορολογικής έκπτωσης για τα δίδακτρα που πληρώνονται στα Κ.Ε.Σ. από τα άτομα.

---

<sup>112</sup> Τον ορισμό των συγκεκριμένων επαγγελμάτων στους αυτοαπασχολούμενους τον υιοθετήσαμε από το Τσεκούρας, Ι., Σταμπούλης, Μ., Λιτσαρδάκης, Μ. (2004), ο.π..



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### Τοπική Ανάπτυξη, Επαγγελματική Κατάρτιση και Απασχόληση

Στο παρόν κεφάλαιο, θα αναλύσουμε τις δομές που αναπτύσσονται σε τοπικό επίπεδο για την προώθηση της τοπικής ανάπτυξης και θα προσπαθήσουμε να αναδείξουμε τη συνεργασία που θα πρέπει να αναπτύξουν οι κοινωνικοί εταίροι με το κράτος ώστε οι λεγόμενες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης να είναι επωφελής τόσο για τον εργαζόμενο όσο και για τον άνεργο.

Στο σημείο αυτό θα ασχοληθούμε με τον τρόπο σύμφωνα με τον οποίο η κατάρτιση μετουσιώνεται και αξιοποιείται από το κράτος ως ενεργητική πολιτική. Θα εξετάσουμε το πώς διαμορφώνεται το τρίπτυχο απασχόληση – κοινωνική πολιτική – κατάρτιση, ώστε να αποκτήσουμε μια πλήρη εικόνα για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα και πώς αυτές μπορούν να συνεισφέρουν στην τοπική ανάπτυξη. Θα διερευνήσουμε επίσης ιδιαίτερος τα ζητήματα που αφορούν τη δικτύωση και τη συνεργασία των κοινωνικών εταίρων και του κράτους σε τοπικό επίπεδο. Τέλος θα επιχειρήσουμε μια κριτική στις ενεργητικές πολιτικές ώστε να διαμορφώσουμε μια ολοκληρωμένη εικόνα για την συμβολή των «νέων» πολιτικών προώθησης της απασχόλησης και της ανάπτυξης σε τοπικό επίπεδο.

#### 4.1 Σύνδεση Κατάρτισης, Αγοράς Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής

Η Ελλάδα χωρίζεται διοικητικά σε 13 περιφέρειες και 52 νομούς. Οι κατευθυντήριες γραμμές για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση σχεδιάζονται από το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (πριν από τις εθνικές εκλογές του 2004 ονομαζόταν Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων). Η διοίκηση και η προσφορά εκπαίδευσης ελέγχονται από τις περιφερειακές αρχές και τις αρχές τοπικής αυτοδιοίκησης (νομαρχίες). Η σχέση αυτή υφίσταται σε μεγάλο

βαθμό, λόγω της αναγκαιότητας σύνδεσης της τοπικής κοινωνίας/τοπικής αγοράς εργασίας με τις δομές κατάρτισης (και κατ' επέκταση δομές κοινωνικής πολιτικής). Στόχος του κράτους είναι να μπορέσουν να συνεργαστούν οι φορείς τοπικής κοινωνίας με κεντρικούς φορείς και να δημιουργηθεί ένα σύστημα οργάνωσης της επαγγελματικής κατάρτισης σε σύνδεση με την αγορά εργασίας σε τοπικό επίπεδο.

Να σημειωθεί εδώ ότι η σύνδεση της κατάρτισης με την αγορά εργασίας αποτελεί ένα απαραίτητο κομμάτι της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων κατάρτισης για να μπορέσουν να επιτύχουν τον στόχο τους και να ενσωματώσουν τους καταρτιζόμενους στην αγορά εργασίας είτε να διατηρήσουν οι εργαζόμενοι την θέση τους.

Αυτό το γεγονός αποτελεί ένα δύσκολο σημείο της όλης διαδικασίας καθώς υπάρχει χαμηλός βαθμός σύνδεσης της τυπικής εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας. Κατά την διάρκεια των δύο πρώτων Κ.Π.Σ., οι δομές μη τυπικής εκπαίδευσης σχεδιάστηκαν και υλοποιήθηκαν για να απορροφηθούν οι πόροι από τα κοινοτικά ταμεία. Έτσι υπήρξε μικρή σύνδεση της κατάρτισης και της αγοράς εργασίας. Για αυτό το λόγο απαιτείται χρόνος και δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί η σύνδεση σε στενά χρονικά πλαίσια.

Επιπλέον το κράτος προσπαθεί να προωθήσει τις πολιτικές στήριξης των ατόμων ώστε να μην αποκλείονται από την αγορά εργασία. Αναφερόμαστε σε μια αναπτυξιακή κοινωνική πολιτική όπου οι στρατηγικές απασχόλησης και κοινωνικής ενσωμάτωσης θα έχουν ως στόχο την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και την κατάρτισή του, ώστε να διασφαλίζεται η ισότιμη πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες σχετικά με ζητήματα κοινωνικής ένταξης και απασχόλησης. Σε αυτό το στόχο συμβάλουν εκτός του κράτους, ο ιδιωτικός τομέας, οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (Μ.Κ.Ο.), οι εθελοντικές οργανώσεις, οι τοπικές κοινωνίες όσο και τα άτυπα δίκτυα κοινωνικής φροντίδας (όπως η οικογένεια). Προωθείται δηλαδή η προσέγγιση του προνοιακού πλουραλισμού.

Η νέα προσέγγιση και η προώθηση πολιτικών γύρω από αυτή πραγματοποιούνται σε αποκεντρωμένα πεδία. Σύμφωνα με τη λογική αυτή, το κράτος προσπαθεί να μεταθέσει τις ευθύνες και το κύριο βάρος της προνοιακής πολιτικής στα άτομα. Ο προσανατολισμός προς ενεργητικούς στόχους και ενταξιακές διαδικασίες πραγματοποιείται σταδιακά σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Ο Ναγόπουλος επισημαίνει ότι «αυτή η κοινωνική πολιτική νέου τύπου δημιουργεί νέο πλαίσιο για συνεργασία, που ορίζεται μέσα από διαπραγματεύσεις ως ένα συμβόλαιο

που εμπλέκονται όλοι εκείνοι οι φορείς που μπορούν να διαδραματίσουν κάποιο ρόλο στην εφαρμογή της»<sup>113</sup>. Επίσης ο Rosanvallon υποστηρίζει ότι το κράτος προσπαθεί να μεταθέσει την ευθύνη στο άτομο, ενώ εμείς θα συμπληρώναμε ότι το κράτος προσπαθεί να εντάξει ακόμη και άλλους φορείς εκτός από το άτομο στο πλαίσιο εφαρμογής νέας κοινωνικής πολιτικής. Ένας από τους σημαντικούς παράγοντες στο πεδίο αυτό είναι η επίτευξη συνεργασίας ανάμεσα στους τοπικούς φορείς στο πλαίσιο διαμόρφωσης πολιτικών ενίσχυσης της απασχόλησης.

#### **4.1.1 Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ. και Ιδιωτικές Δομές Απασχόλησης**

Ακριβώς στο πλαίσιο πολιτικής το οποίο αναφέραμε παραπάνω εντάσσονται οι πολιτικές απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ. κυρίως μέσα από την αναδιάρθρωση (2001) που υπέστη μέσω της ίδρυσης των Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης (Κ.Π.Α.)<sup>114</sup>. Τα Κ.Π.Α. αναλαμβάνουν ενέργειες εξατομικευμένης παρέμβασης και στήριξης των ανέργων και του εργατικού δυναμικού αλλά και αποτελεσματικότερης σύζευξης της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας.

Όσον αφορά την εξατομικευμένη προσέγγιση των εργαζομένων και των ανέργων την οποία προωθεί το κράτος, αυτή εστιάζει στα διαφορετικά προσωπικά χαρακτηριστικά, τις δυνατότητες, τα ενδιαφέροντα, τις προγενέστερες εμπειρίες, τις γνώσεις και τις ικανότητές των ατόμων. Κατ' αυτόν τον τρόπο, ο κάθε εργασιακός σύμβουλος θα πρέπει να αντιμετωπίζει το κάθε άτομο με διαφορετικό τρόπο που θα ανταποκρίνεται στις ανάγκες του. Απαραίτητα στοιχεία για την εξατομικευμένη προσέγγιση των ανέργων είναι η ύπαρξη ειδικών χώρων για την εξασφάλιση των κατάλληλων όρων επικοινωνίας συμβούλου – ανέργου, η ύπαρξη εξειδικευμένου προσωπικού καλά εκπαιδευμένου στο αντικείμενο της συμβουλευτικής και τέλος η χρήση κατάλληλων εργαλείων (ερωτηματολογίων, εντύπων) για την συστηματοποίηση και την καλύτερη υποστήριξη της συμβουλευτικής διαδικασίας.

---

<sup>113</sup> Ναγόπουλος, Ν. (2005), «Συντονισμένες και Συμπληρωματικές Ενέργειες Ολοκληρωμένης Παρέμβασης για την Ενίσχυση της Απασχόλησης: Εφαρμογές και Μελέτες Περίπτωσης στο πλαίσιο των Έργων Equal», Κοινωνική Πρωτοβουλία Equal, Αθήνα, σελ. 18.

<sup>114</sup> Για μια αναλυτική παρουσίαση των πολιτικών των Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ. αλλά και για την άποψη των προϊστάμενων και των συμβούλων εργασίας των Κ.Π.Α., βλέπε Τσιώλης, Γ. (2005α), ο.π..

Ο εργασιακός σύμβουλος οφείλει με την συνεργασία του ανέργου να καταρτίσει το «ατομικό σχέδιο δράσης», το οποίο θα διαφοροποιείται ανάλογα με τις δεξιότητες του ανέργου. Κατ' αρχήν εάν ο άνεργος είναι άμεσα ενεργός προς εργασία, μπορεί το ατομικό σχέδιο δράσεις να τον παραπέμπει σε επιχειρήσεις για την κάλυψη κάποιας κενή θέσης, ή αν δεν υπάρχει κενή θέση τότε η υποστήριξη να αφορά σε προκαταρτικές συμβουλευτικές ενέργειες αναζήτησης εργασίας, είτε να τον παραπέμπει σε φορέα συμβουλευτικής επιχειρηματικού σχεδιασμού για την δημιουργία ατομικής επιχείρησης. Σε περίπτωση που ο άνεργος δεν διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες για να ενταχθεί σε υπάρχουσες θέσεις εργασίας, το «ατομικό σχέδιο δράσης» μπορεί να αφορά την ένταξή του σε προγράμματα βραχυχρόνιας επαγγελματικής κατάρτισης, ή σε προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού. Ακόμη στην περίπτωση που ο άνεργος έχει σαφείς επαγγελματικούς στόχους, το «ατομικό σχέδιο δράσης» μπορεί να περιλαμβάνει προγράμματα μακροχρόνιας επαγγελματικής κατάρτισης ή απόκτησης εργασιακής εμπειρίας. Αντιθέτως άτομα τα οποία δεν έχουν αποσαφηνίσει τις επιθυμίες τους αναφορικά με την άσκηση κάποιου επαγγέλματος παραπέμπονται σε εξειδικευμένους φορείς Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής. Αντιλαμβανόμαστε λοιπόν ότι η δημιουργία των Κ.Π.Α. έχει δικτυώσει τους φορείς του Ο.Α.Ε.Δ. με άλλες υπηρεσίες, όπως είναι οι δομές κατάρτισης και συμβουλευτικής. Το γεγονός αυτό αποτελεί την προσπάθεια μιας ολοκληρωμένης παρέμβασης των δομών προς τα άτομα, αφού αναλαμβάνουν την διαμόρφωση των στόχων των ατόμων, την ένταξή τους σε κατάλληλα προγράμματα μέχρι και την αξιολόγηση της πορείας τους για ορισμένο διάστημα μετά την ένταξή τους στις ενεργητικές πολιτικές.

Σύμφωνα με τους προϊστάμενους των Κ.Π.Α. από την αναδιάρθρωση του Ο.Α.Ε.Δ. αναμένεται μείωση της γραφειοκρατίας, αύξηση της αποτελεσματικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών και καλύτερη επικοινωνία του Δημοσίου τομέα με τους τοπικούς φορείς. Ακόμη για να μπορέσει να λειτουργήσει με ωφέλεια για τους χρήστες το σύστημα με την εξατομικευμένη προσέγγιση θα πρέπει να υπάρχει καλή γνώση των αναγκών της τοπικής αγοράς εργασίας κυρίως μέσα από έρευνες και μελέτες για την τοπική αγορά εργασίας ώστε να φανούν ποιες είναι οι ανάγκες για κατάρτιση. Επίσης για να γίνει η σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας πρέπει να θεσμοποιηθεί η διαδικασία διαλόγου ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους (εργαζόμενοι – εργοδότες) και να υπάρχει δικτύωση των τοπικών φορέων.

Στόχος με αυτή τη προσπάθεια είναι η δημιουργία μιας δομής που θα φέρει σε συνεργασία το δημόσιο τομέα (Κ.Π.Α. του Ο.Α.Ε.Δ.), την τοπική αγορά εργασίας (επιχειρήσεις) και τις δομές κατάρτισης που λειτουργούν σε περιφερειακό και νομαρχιακό επίπεδο.

Πέρα όμως από τον κατ' εξοχήν δημόσιο φορέα που ασχολείται με το συγκεκριμένο θέμα υπάρχουν και ιδιωτικοί φορείς που προωθούν την απασχόληση σε τοπικό επίπεδο. Τέτοιοι φορείς είναι τα γραφεία ενημέρωσης ανέργων, τα γραφεία υποδοχής και προώθησης στην απασχόληση, ιδιωτικά γραφεία συμβούλων απασχόλησης, ιδιωτικές εταιρίες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, εταιρίες προσωρινής απασχόλησης κ.α.<sup>115</sup>. Οι παραπάνω δομές που αναφέραμε μπορεί να ανήκουν και σε φορείς του ευρύτερου δημόσιου φορέα, όπως οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, επιμελητήρια και συνδικαλιστικούς φορείς.

Τα Γραφεία Υποδοχής και Προώθησης στην Απασχόληση, που λειτουργούν σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, αναλαμβάνουν την υλοποίηση πολύπλευρων δράσεων διευκόλυνσης της επαγγελματικής αποκατάστασης και της κοινωνικής ένταξης των ανέργων καταρτιζομένων αλλά και των συμμετεχόντων σε προγράμματα κατάρτισης.

Πολλές ενέργειες που αναπτύσσουν τα Γραφεία Προώθησης στην Αγορά Εργασίας αφορούν:

- Την έρευνα στο χώρο των εργοδοτών για την καταγραφή των προσφερόμενων θέσεων εργασίας, την ταξινόμηση των ειδικοτήτων, τα απαιτούμενα επαγγελματικά προσόντα και τους οικονομικούς όρους πρόσληψης. Η έρευνα αποτελεί βασικό εργαλείο για την προώθηση στην αγορά εργασίας των χρηστών του προγράμματος και διερευνά τη στρατηγική των επιχειρήσεων με τις οποίες διαμεσολαβεί. Στην κατεύθυνση αυτή επεξεργάζεται στοιχεία που προκύπτουν από δικτύωση με τις προσφερόμενες βάσεις δεδομένων (Ο.Α.Ε.Δ. – Κ.Π.Α., ΕΟΜΜΕΧ, Εθνικό Παρατηρητήριο, ΑΔΕΔΥ., Επιμελητήρια, Ο.Τ.Α., Ε.Κ.Α., κ.ά.).
- Τον επαγγελματικό προσανατολισμό μέσα από τη διερεύνηση της επαγγελματικής φυσιολογίας των χρηστών και τη συμβουλευτική για τις δυνατές επαγγελματικές κατευθύνσεις

---

<sup>115</sup> Για αναλυτικές πληροφορίες σχετικά με τα συγκεκριμένα γραφεία, βλέπε Ευστράτογλου, Ι. Α. (2005), Τοπικές Αγορές Εργασίας και Υπηρεσίες Απασχόλησης, Κοινωνική Πρωτοβουλία Equal, Αθήνα, σελ. 87-90.

- Την εφαρμογή τεχνικών σε θέματα εξεύρεσης εργασίας μέσα από την λειτουργία κύκλων προετοιμασίας για την εργασία για την κάλυψη επιθυμητών θέσεων σε χώρους εργασίας
- Την αναζήτηση, την καταγραφή και την ταξινόμηση των θέσεων εργασίας και των χρηστών που κρίνονται έτοιμοι για απασχόληση. Διασταύρωση των δεδομένων και επιλογή των καλύτερων λύσεων
- Την προώθηση στην Απασχόληση και την τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας μέσα από επαφές με εργοδότες, συχνές επισκέψεις στους χώρους εργασίας και την μεσολάβηση για την επικοινωνία εργοδοτών – ανέργων
- Την παρακολούθηση της εργασιακής σχέσης και την παροχή συμβουλευτικής και υποστήριξης στους εργοδότες και τους εργαζομένους
- Την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση εργοδοτών για την πρόσληψη νέων ατόμων που έχουν παρακολουθήσει Προγράμματα Κατάρτισης<sup>116</sup>.

Η ανταλλαγή πληροφόρησης σε τοπικό, κυρίως, επίπεδο και σε συνεργασία με τα τοπικά Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση (Κ.Π.Α.), ώστε να ενημερωθούν οι πιθανοί εργοδότες και να απασχολήσουν τους εκπαιδευμένους ανέργους σε εργασίες συναφείς με το αντικείμενο απασχόλησής τους και σε σχέση με τις ικανότητες και δεξιότητες που μπορεί να αναπτύξουν για το συγκεκριμένο αντικείμενο απασχόλησης αποτελεί μια σημαντική λειτουργία των ιδιωτικών γραφείων απασχόλησης.

Τα Γραφεία Προώθησης στην Απασχόληση πλαισιώνονται από έμπειρα στελέχη προώθησης στην απασχόληση, λαμβάνουν υπόψη τους τις ιδιαίτερες δεξιότητες και ικανότητες που εκτιμάται ότι μπορεί να αναπτύξει ένα άτομο που παρακολούθησε προγράμματα κατάρτισης σε συγκεκριμένο αντικείμενο, και γνωρίζοντας όλα τα ιδιαίτερα εξασκευμένα χαρακτηριστικά των τοπικών επιχειρήσεων αλλά και της αγοράς εργασίας συμβουλεύουν τα άτομα ώστε να επιτύχουν την καλύτερη εργασιακή επιλογή στην αγορά εργασίας.

Επιπλέον καλούνται να ενισχύσουν τα άτομα, με ψυχολογική στήριξη και να τους παρέχουν συμβουλές επιχειρηματικής δράσης. Στο πλαίσιο αυτό αξιολογούν και αποτυπώνουν το προσωπικό προφίλ των ανέργων καταρτιζομένων (ικανότητες,

---

<sup>116</sup> Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το θέμα βλέπε Ναγόπουλος, Ν. (2003α), Έρευνα για τους Νέους στην Ελλάδα σε Θέματα Εκπαίδευσης και Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας, Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς και Χασάπης, Δ. (2000), Σχεδιασμός, Οργάνωση, Εφαρμογή και Αξιολόγηση Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης, Μεταίχμιο, Αθήνα.

επαγγελματική εμπειρία, εκπαιδευτικό προφίλ, προσδοκίες και επιθυμίες), προσεγγίζουν εργοδότες, εντοπίζουν ιδιαίτερες ανάγκες και καταγράφουν τις προσφερόμενες θέσεις εργασίας (άμεσες και μεσοπρόθεσμες), παρακολουθούν την εργασιακή σχέση και παρέχουν συμβουλές και υποστήριξη στους εργοδότες και τους εργαζόμενους και προτείνουν στους ανέργους κατάλληλες θέσεις εργασίας που ταιριάζουν στο εργασιακό προφίλ τους. Με αυτούς τους τρόπους επιδιώκεται η όσο το δυνατόν καλύτερη σύνδεση της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας.

#### **4.1.2 Σύνδεση Δομών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης και Επιχειρήσεων**

Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι εκτός από όλα τα παραπάνω, θα πρέπει να υπάρχει και μια σύνδεση ανάμεσα στις Υπηρεσίες Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης που θα προωθούν ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης με την κοινωνία, τις οργανώσεις κοινωνικών εταίρων (εργαζομένων και εργοδοτών), τις επαγγελματικές ή επιστημονικές οργανώσεις και τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Οι δομές οφείλουν να περιορίσουν τη γραφειοκρατία, να εξορθολογήσουν τις υπηρεσίες που παρέχουν και να αξιοποιήσουν αποτελέσματα ερευνών αναφορικά με τις ανάγκες των επιχειρήσεων από πλευράς ανθρώπινου δυναμικού. Επίσης είναι σημαντικό να αναπτυχθεί ένα περιβάλλον εμπιστοσύνης μεταξύ των δομών και των τοπικών επιχειρήσεων ώστε να περιοριστεί το φαινόμενο της αξιοποίησης προγραμμάτων επιδοτούμενης απασχόλησης από τις επιχειρήσεις με αποκλειστικό στόχο τη μείωση του κόστους λειτουργίας τους.

Οι επιχειρήσεις από τη μεριά τους, περιορίζουν την δράση τους, ζητώντας καλύτερη ενημέρωση για τα κοινοτικά και τα εθνικά προγράμματα που αφορούν σε εκσυγχρονισμό των επιχειρήσεων αλλά και ενημέρωση για τα ασφαλιστικά και τα εργασιακά θέματα. Επίσης ιδιαίτερος σημαντικό για τις επιχειρήσεις είναι η απλοποίηση των διαδικασιών των δημοσίων οργανισμών και η μείωση της οικονομικής και χρονικής επιβάρυνσης που οι επιχειρήσεις συναντούν στη διεκπεραίωση συνεργασιών σε αυτό το επίπεδο και η επιτάχυνση των επιχειρηματικών διαδικασιών στην κατεύθυνση των Ενιαίων Σημείων Επαφής (one-

stop shop)<sup>117</sup>. Από αποτελέσματα μελετών προκύπτει ότι είναι σημαντικό για μια επιχείρηση να μπορεί να συνεργάζεται και να επικοινωνεί με όσο το δυνατόν λιγότερους οργανισμούς ή αν είναι δυνατόν να συνεργάζεται με ένα στέλεχος από τις δομές ώστε να υπάρχει μια συνεχή επαφή και ανάπτυξη εμπιστοσύνης. Από ότι φαίνεται η δημιουργία εμπιστοσύνης ανάμεσα στις κρατικές δομές και τις επιχειρήσεις είναι από τους πιο καθοριστικούς παράγοντες για την επιτυχία των ενεργητικών πολιτικών. Κατ' αυτό τον τρόπο μπορεί να αποτελέσει μια ουσιαστική βοήθεια για τους δημόσιους οργανισμούς λαμβάνοντας υπόψη τους την εμπειρία των επιχειρήσεων σε σχέση με το έργο των δομών, αξιοποιώντας μορφές δικτύωσης και μια συνεχή μετάδοση γνώσης και εμπειρίας από τις επιχειρήσεις προς τους κρατικούς οργανισμούς αλλά και αντίστροφα.

Επίσης για την αποτελεσματικότητα των Δομών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης θα πρέπει να παρέχονται ουσιαστικού και ποιοτικού χαρακτήρα χρηστικές υπηρεσίες στους ανέργους και στις επιχειρήσεις εξίσου. Ακόμη, η παροχή υπηρεσιών από τη μεριά των δομών θα πρέπει να στηρίζεται σε ποιοτικές προδιαγραφές και να επικεντρώνεται τόσο σε εξατομικευμένες όσο και σε συλλογικού χαρακτήρα προσεγγίσεις των ανέργων, των κοινωνικών ομάδων και των επιχειρήσεων. Στο σημείο αυτό είναι σημαντικό να υπογραμμίσουμε ότι οι παρεμβάσεις αυτές δεν αφορούν μόνο τους ανέργους αλλά και ξεχωριστά τις τοπικές επιχειρήσεις στις οποίες θα κλιθούν να απασχοληθούν. Και τούτο διότι και οι ίδιες οι επιχειρήσεις έχουν ιδιαίτερες ανάγκες και η κάθε μια επιζητά εργαζομένους με διαφορετικά προφίλ. Άρα λοιπόν οι δομές και οι αντίστοιχοι φορείς θα πρέπει να το γνωρίζουν αυτό, ώστε να καταρτίσουν τον εκάστοτε άνεργο προς τη συγκεκριμένη κατεύθυνση. Επίσης μέρος των αρμοδιοτήτων των δομών συμβουλευτικής αποτελεί η ανίχνευση των επιχειρήσεων, οι οποίες προσφέρουν θέσεις εργασίας καθώς και η προώθηση των κατάλληλων ατόμων στις συγκεκριμένες θέσεις.

Οι ανάγκες και οι προσδοκίες των επιχειρήσεων από τις δομές, φανερώνουν τις προτάσεις πολιτικής, τις οποίες οι ίδιες οι κρατικές δομές θα πρέπει να υιοθετήσουν και να ενσωματώσουν στην λειτουργία τους, προκειμένου αυτές να μετεξελιχτούν και να αποτελέσουν αποτελεσματικό κρίκο στην προώθηση των ενεργητικών πολιτικών προώθησης της απασχόλησης μέσω της ουσιαστικής σύζευξης των αναγκών προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

---

<sup>117</sup> Ναγόπουλος, Ν. (2005), ο.π., σελ. 44-46.



Το πλαίσιο της πολιτικής και η σύνδεση των δομών, των επιχειρήσεων και των ανέργων/εργαζομένων δημιουργεί μια νέα προοπτική για την τοπική ανάπτυξη. Μέχρι σήμερα η κοινωνική πολιτική της χώρας μας στηριζόταν (και στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό) στην επιδοματική πολιτική. Η επιδοματική πολιτική συνίσταται στη θεσμοθέτηση και παροχή πλήθους επιδομάτων σε διάφορες πληθυσμιακές ομάδες από πολλά Υπουργεία και κάτω από πληθώρα προϋποθέσεων<sup>118</sup>. Διαπιστώνει κανείς ότι οι προϋποθέσεις και οι διαδικασίες χορήγησης των επιδομάτων είναι δαιδαλώδεις και δεν υπάρχουν ενιαία όρια εισοδήματος για την επιλογή των δικαιούχων.

Από την άλλη μεριά οι ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση εν γένει αποτελούν την νέα μορφή κοινωνικής πολιτικής, η οποία έχει καταφέρει να αναπτύξει ένα πλαίσιο όπου το άτομο καλείται να γίνει πιο ενεργό και μέσα από αυτές τις πολιτικές να καταφέρει να μην αποκλειστεί από την αγορά εργασίας. Ωστόσο, ακόμη και αν αυτό συμβεί να μπορέσει μέσα από την διαδικασία της κατάρτισης (η οποία θα πραγματοποιηθεί σε τομείς στους οποίους έχει διαπιστωθεί η ύπαρξη κενών ή δημιουργία νέων θέσεων εργασίας) να μπορέσει να επανενταχθεί μέσα από τη διαδικασία της κατάρτισης.

#### **4.2 Δικτύωση Δομών – Επιχειρήσεων – Τοπικής Κοινωνίας.**

Σημαντικός παράγοντας στην όλη διαδικασία ανάπτυξης των ενεργητικών πολιτικών για την απασχόληση αλλά και της προσπάθειας για μια τοπική ανάπτυξη με την ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και των τοπικών κρατικών φορέων θα πρέπει να αποτελέσει η δικτύωσή τους. Με τον όρο δικτύωση εννοούμε την στενή συνεργασία ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους, την τοπική κοινωνία (ανθρώπινο δυναμικό) και τις τοπικές επιχειρήσεις, η οποία δεν αρκείται απλώς στην συνεργασία εταίρων στο πλαίσιο ενός Επιχειρησιακού Προγράμματος (με στόχο την απορροφητικότητα των πόρων) αλλά συμβάλλει στην παραγωγή, αξιοποίηση και μεταφορά γνώσης για ζητήματα τοπικής ανάπτυξης ανάμεσα στους φορείς.

Για την δημιουργία ενός τέτοιου δικτύου απαραίτητη προϋπόθεση αποτελεί το γεγονός της αξιοποίησης όσο το δυνατόν ευρύτερων κοινωνικών δυνάμεων σε

---

<sup>118</sup> Έχουν καταγραφεί δεκαέξι κατηγορίες επιδομάτων που ξεκινούν από την εισοδηματική ενίσχυση σε νοικοκυριά μόνιμων κατοίκων ορεινών και μειονεκτικών περιοχών και φτάνουν μέχρι την επιδότηση του ενοικίου. ΕΚΚΕ (2002), Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας 2001, Μουρίκη Α. – Ναούμη Μ. – Παπαπέτρου Γ. (επιμ.), Αθήνα, σελ. 83.

τοπικό, εθνικό ακόμη και ευρωπαϊκό επίπεδο. Αυτό μπορεί να αφορά είτε ανθρώπινους είτε οικονομικούς πόρους. Σκοπός του δικτύου θα πρέπει να είναι η ενεργοποίηση των συμμετεχόντων. Δηλαδή θα πρέπει όλοι οι συνεργαζόμενοι φορείς να δρουν συμπληρωματικά ο ένας προς τον άλλο και να συντονίζουν τις δράσεις τους. Ακόμη και οι άνεργοι θα πρέπει να είναι ενεργοποιημένοι και να συμμετέχουν στη διαδικασία επίλυσης των προβλημάτων τους με επιδιωκόμενη θετική συνέπεια την ένταξή τους στην εκπαίδευση – κατάρτιση και την απασχόληση.

Οι φορείς θα πρέπει να εκμηδενίζουν την πιθανότητα περιθωριοποίησης των ανέργων και αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω της ευαισθητοποίησης των συντελεστών των τοπικών κοινωνιών, στο πλαίσιο ανάπτυξης συλλογικών δραστηριοτήτων. Από την μεριά των κρατικών φορέων είναι απαραίτητο να ενισχυθεί το επίσημο σύστημα επαγγελματικού προσανατολισμού και να συνδεθεί η κατάρτιση με την απασχόληση.

Οι δράσεις που υιοθετούνται θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τους τις ιδιαιτερότητες και τις ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας αλλά και των ίδιων των ανέργων. Δεν θα πρέπει δηλαδή να επαναληφθούν λάθη που έγιναν από την χώρα μας στο παρελθόν όπου οι πολιτικές είχαν μια πορεία «από πάνω προς τα κάτω» χωρίς να λαμβάνουν υπόψη τους τις τοπικές ιδιαιτερότητες και ανάγκες. Είναι σημαντικό να αξιοποιούνται έρευνες και μελέτες για τις πολιτικές που πρόκειται να εφαρμοστούν ώστε να έχουν καλύτερα αποτελέσματα εφαρμογής, αφού θα έχουν μελετηθεί οι ανάγκες της τοπικής κοινωνίας. Καταλυτικό ρόλο στην όλη διαδικασία συνιστά η συνεχής ανατροφοδότηση και επαναδιαμόρφωση των δράσεων. Δηλαδή ο επανασχεδιασμός των δράσεων ανάλογα με τα δεδομένα που προκύπτουν από τη συνεχή αξιολόγηση, στο πλαίσιο της οποίας συμμετέχουν ενεργά όλοι οι εμπλεκόμενοι στο δίκτυο<sup>119</sup>.

Η δημιουργία της δικτύωσης των φορέων, εκτός από την σημασία που αποκτά για τις δράσεις που θα αναλαμβάνονται, θα πρέπει να στοχεύει και στην πρόληψη. Το Κράτος Πρόνοιας στο παρελθόν ενίσχυε αποκλεισμένες κοινωνικές ομάδες με επιδόματα και προσπαθούσε με αυτό τον τρόπο να τις επανεντάξει στο σύνολο, προστατεύοντας τις από τον κοινωνικό αποκλεισμό και την οικονομική εξαθλίωση. Με τις «νέες πολιτικές για την απασχόληση» και μέσα από τη δημιουργία των τοπικών δικτύων, κεντρικός στόχος αποτελεί η πρόληψη. Θα πρέπει να

---

<sup>119</sup> Βλέπε Ναγόπουλος, Ν. (2005), ο.π..

διαμορφώνονται εναλλακτικά σενάρια πρόληψης και αντιμετώπισης των προβλημάτων μέσα από την επικοινωνία και την συνεργασία των φορέων, καθώς και η επιλογή αποτελεσματικότερων τρόπων παρέμβασης.

Όταν μιλάμε για πρόληψη εννοούμε ότι θα πρέπει να προηγούνται μελέτες που αναγνωρίζουν ή σκιαγραφούν τις ανάγκες της τοπικής κοινωνίας, ώστε σε περίπτωση που κάποιο άτομο μείνει άνεργο, να γνωρίζουν οι φορείς και οι κρατικές δομές την μορφή της κατάρτισης που θα δοθεί ώστε να επανενταχθεί στην αγορά εργασίας. Επίσης η πρόληψη μπορεί να επιτευχθεί μέσω ουσιαστικής συμμετοχής των ατόμων στις διαδικασίες αξιολόγησης. Οι διαδικασίες για την αξιολόγηση αποκτούν μια συνέχεια και προωθούν την συμμετοχικότητα και την ισοτιμία των ατόμων, ώστε να μπορούν οι φορείς να εκτιμούν τα αποτελέσματα των αξιολογήσεων των καταρτιζόμενων και με αυτό τον τρόπο να γνωρίζουν τα μειονεκτήματα και τις ελλείψεις που θα χρειαστεί να καλυφθούν. Όλη αυτή η λειτουργία προωθεί την προσέγγιση από τα «κάτω προς τα πάνω» ώστε να υπάρχει γνώση των κοινωνικών αναγκών.

Βεβαίως η βιωσιμότητα τέτοιων μορφών κοινωνικών δικτύων στην Ελλάδα βρίσκεται ακόμη σε εμβρυακό στάδιο. Συνήθως διαμορφώνονται τοπικές συμπράξεις με απώτερο στόχο την υλοποίηση κάποιου Ευρωπαϊκού Προγράμματος και επιδεικνύουν συνεργατικό πνεύμα ώστε να ανταποκριθούν καλύτερα στην απορρόφηση όσο το δυνατόν περισσότερων πόρων. Όμως, η γνώση (είτε αφορά τεχνογνωσία είτε εμπειρία επίλυσης συγκεκριμένων προβλημάτων), η οποία έχει συσσωρευτεί από μια τέτοια εμπειρία συνήθως δεν ανατροφοδοτείται, ούτε μεταφέρεται επαρκώς σε νέες συμπράξεις ή στους κρατικούς φορείς για να ενισχυθούν στο μέλλον παρόμοιες πρωτοβουλίες.

Η βιωσιμότητα και η δυναμική των δικτύων εξαρτάται και ενισχύεται από τη συμμετοχή νέων μελών σε αυτές καθώς και από την επιτυχή ολοκλήρωση των προηγούμενων συνεργασιών. Η θέληση και η διάθεση των συντελεστών των δικτύων αποτελεί βασικό παράγοντα. Η λειτουργία του δικτύου στηρίζεται στην ενεργό συμμετοχή των προσώπων που το πλαισιώνουν, τα οποία είτε εκπροσωπούν φορείς, είτε αναλαμβάνουν συγκεκριμένους ρόλους, ευθύνες και αρμοδιότητες επί τη βάση συγκεκριμένου στρατηγικού σχεδίου στο οποίο τηρείται η δεσμευτική συμμετοχή των εταίρων και των εκπροσώπων τους.

Όμως κυριότερη προϋπόθεση για μια επιτυχή δικτύωση αποτελεί η δημιουργία ενός «πολιτικού εγγράφου»<sup>120</sup>, το οποίο θα θέτει τις βάσεις για την δημιουργία των δικτυώσεων ώστε να μην περιορίζονται απλά σε εταιρικές σχέσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων αλλά να αναδεικνύουν προσπάθειες συντεταγμένων δράσεων από φορείς τοπικών κοινωνιών. Οι δράσεις αυτές μπορούν να εκκινούν από την Τοπική Αυτοδιοίκηση, η οποία θα αναλάβει αναπτυξιακό ρόλο στην τοπική κοινωνία και θα μεριμνά για την κοινωνική συνοχή. Κατ' αυτό τον τρόπο οι δράσεις δικτύωσης συνιστούν μια ολοκληρωμένη Τοπική Στρατηγική για την Απασχόληση με πρωταρχικό στόχο την προώθηση της απασχόλησης, την αντιμετώπιση της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού.

Όσα επισημάναμε για την αναπτυξιακή πολιτική σε τοπικό επίπεδο για να πραγματοποιηθούν και να αποτελέσουν κεντρικό πολιτικό άξονα της Πολιτείας θα πρέπει να εκτιμηθούν μέσα από μια υπέρβαση ώστε να περάσουν από τη λογική μεταφοράς των πόρων στην λογική της προσφοράς και μεταφοράς γνώσης. Η γνώση αυτή θα παράγεται μέσω διαδικασιών που αποφασίζονται και λειτουργούν σε μεγάλο βαθμό συλλογικά μέσα από τις δικτυώσεις. Κεντρικός στόχος θα είναι η ανάπτυξη τοπικών δράσεων που είναι προσανατολισμένες σε τοπικά παραγωγικά συστήματα και ενισχύουν την απασχόληση, την επιχειρηματικότητα και την κοινωνική οικονομία, αξιοποιώντας καλύτερα τη γνώση, τα χαρακτηριστικά και τη φυσιογνωμία της τοπικής οικονομίας. Οι πρωτοβουλίες αυτές διασφαλίζουν επιτυχημένες συνδέσεις με τις ανάγκες και τις προοπτικές των τοπικών παραγωγικών συστημάτων και εντάσσονται στο σχεδιασμό ενός τοπικού στρατηγικού συστήματος κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης και βελτίωσης του τοπικού περιβάλλοντος απασχόλησης.

#### **4.3. Η «Γνώση» ως Κεντρικός Παράγοντας της Δικτύωσης**

Είναι προφανές ότι για να αναπτυχθούν οι δράσεις που περιγράψαμε σε σημείο ώστε να είναι αποτελεσματικές χρειάζεται μεγάλη προσπάθεια. Επιπλέον, ο σχεδιασμός των στόχων για την τοπική ανάπτυξη πρέπει να τίθεται σε μακροπρόθεσμη βάση. Στην Ελλάδα υπάρχει μικρή αξιοποίηση της παραγόμενης γνώσης από την μέχρι στιγμής εμπειρία των δομών και των οργανώσεων.

---

<sup>120</sup> Ναγόπουλος, Ν. (2005), ο.π., σελ. 55-56.

Σε αυτό το σημείο είναι απαραίτητο να τονίσουμε ότι στην Ελλάδα δεν υπήρξε ούτε υπάρχει επαρκής γνώση για τις ανάγκες των κοινωνικών ομάδων προς τις οποίες απευθύνονται οι συγκεκριμένες πολιτικές. Το κράτος στην Ελλάδα, σε καμία περίοδο της ανάπτυξής του, δεν δημιούργησε δομές κοινωνικής πολιτικής αλλά αντιθέτως διαμόρφωσε ένα άνισα κατακερματισμένο και αναποτελεσματικό βισμαρκιανό σύστημα κοινωνικής ασφάλειας<sup>121</sup>. Σε όλη την περίοδο που από τις εκάστοτε κυβερνήσεις έγιναν προσπάθειες για την ανάπτυξη προνοιακής πολιτικής, αυτό δεν επιτεύχθηκε καθώς ιστορικοί λόγοι αλλά και τα ιδιόμορφα κοινωνικοπολιτικά χαρακτηριστικά που επικρατούσαν δεν επέτρεψαν αυτή την εξέλιξη.

Η κοινωνική προστασία στην Ελλάδα μπορεί να περιγραφεί ως ελλιπής και επιλεκτική. Χαρακτηρίζεται από καθυστερημένη ανάπτυξη του κοινωνικού κράτους, υψηλό βαθμό κατακερματισμού και πόλωσης του συστήματος αναπλήρωσης εισοδήματος και από μεγάλα κενά στην κοινωνική προστασία<sup>122</sup>. Το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης αντιμετωπίστηκε από το κράτος ως μηχανισμός προώθησης των συμφερόντων του, με αποτέλεσμα να ναρκοθετηθεί η λειτουργία του. Ενδεικτικά μπορούμε να αναφέρουμε ότι καθιερώθηκαν ελαστικές προϋποθέσεις για την συνταξιοδότηση, ότι δόθηκαν κρατικές επιχορηγήσεις σε επιχειρήσεις με πολιτικά κριτήρια, ότι η διαχείριση των ασφαλιστικών ταμείων δεν έγινε με σταθερούς οικονομικούς και μακροπρόθεσμους στόχους. Επίσης δόθηκαν αναπηρικές συντάξεις χωρίς επαρκείς ελέγχους και συγχωνεύτηκαν υγιή με προβληματικά ταμεία χωρίς τις κατάλληλες νομοθετικές και χρηματοδοτικές ρυθμίσεις. Τέλος, περιθωριακός και αποσπασματικός παρέμεινε ο ρόλος της κοινωνικής πρόνοιας αδυνατώντας να καλύψει βασικές κοινωνικές ανάγκες<sup>123</sup>.

Αν εμβαθύνουμε λίγο στην ανάλυση θα δούμε ότι όσοι είχαν ένα σταθερό εργασιακό βίο απολάμβαναν γενναιόδωρες παροχές, ενώ όσοι δεν μπορούσαν να κατοχυρώσουν τα ασφαλιστικά τους δικαιώματα είχαν μικρή κοινωνική προστασία, όπως για παράδειγμα οι μακροχρόνια άνεργοι, οι γυναίκες, όσοι εργάζονταν στην ανεπίσημη αγορά εργασίας και διάφορες ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού. Ακριβώς

---

<sup>121</sup> Βενιέρης, Δ. (2003), «Αποσύνθεση και Ανασύνθεση Κοινωνικής Πολιτικής: Η Ελληνική Εμπειρία», στο *Η Κοινωνική Πολιτική στην Ελλάδα. Προκλήσεις και Προοπτικές*, Βενιέρης Δ. – Παπαθεοδώρου Χ. (Επιμ.), Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, σελ. 43.

<sup>122</sup> Πετμεζίδου, Μ. (2003), «Αντί Συμπερασμάτων. Σκέψεις γύρω από την Κοινωνική Μεταρρύθμιση», στο *Η Κοινωνική Πολιτική στην Ελλάδα. Προκλήσεις και Προοπτικές*, Βενιέρης Δ. – Παπαθεοδώρου Χ. (Επιμ.), Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, σελ. 489.

<sup>123</sup> Βενιέρης, Δ. (2003), ο.π., σελ. 43.

αυτές είναι οι ομάδες στόχοι στους οποίους απευθύνονται τα προγράμματα ενίσχυσης ή κατάρτισης και οι υποστηρικτικές δομές. Επίσης οι εισοδηματικές διαφορές στις παροχές από ταμείο σε ταμείο ήταν μεγάλες. Η οικογένεια διαδραμάτιζε έναν συμπληρωματικό ρόλο στην κοινωνική προστασία, χωρίς όμως να υπάρχουν κρατικές πολιτικές που να ενισχύουν την προσπάθεια των νοικοκυριών. Αυτά τα χαρακτηριστικά που επικράτησαν στην μεταπολεμική Ελλάδα φαίνεται να επικρατούν σε μεγάλο βαθμό μέχρι σήμερα.

Οι δράσεις που περιγράψαμε στην υποενότητα 4.2, έχουν ως στόχο να υπερκεράσουν αυτές τις πρακτικές που ίσχυσαν στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια. Δηλαδή σκοπός των πολιτικών δικτύωσης των τοπικών κοινωνιών και των κρατικών δομών είναι η παράκαμψη του δύσκαμπτου γραφειοκρατικού μοντέλου όπου η κεντρική εξουσία αναλαμβάνει όλες τις ρυθμίσεις. Αντίθετα, η προσπάθεια που πραγματοποιείται, μέσα από τις πολιτικές της Ε.Ε., όπου το κράτος παραχωρεί αρμοδιότητες προς τις τοπικές δομές φαίνεται ως ένα σημείο τουλάχιστον να βοηθά τον στόχο για τη συγκρότηση μιας αναπτυξιακής τοπικής πολιτικής.

Εν ολίγης, η συσσωρευμένη γνώση που υπάρχει από τα παρελθόντα λάθη θα πρέπει να χρησιμοποιηθεί ώστε να μην επαναλαμβάνονται. Δυστυχώς όμως αυτό το οποίο είναι εμφανές ακόμη και σήμερα είναι ότι οι δομές σε τοπικό επίπεδο δεν έχουν πετύχει την δικτύωση που θα μπορούσαν. Η δικτύωση δεν έχει να κάνει απλώς με συμπράξεις του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα με σκοπό την επίτευξη κάποιας ευρωπαϊκής χρηματοδότησης και απορρόφησης κοινοτικών πόρων, ούτε με μια δικτύωση που να αφορά μόνο νέες τεχνολογίες, ηλεκτρονικές διασυνδέσεις, internet κ.λ.π.. Απώτερος στόχος των δικτύωσεων αποτελεί η δημιουργία ενός τοπικού δικτύου μεταφοράς γνώσης και εμπειρίας στην αντιμετώπιση των κοινωνικών προβλημάτων όπως είναι η ανεργία. Δηλαδή οι συνεργαζόμενοι φορείς δεν θα πρέπει να εξαντλούν τις συνεργασίες τους μόνο στα ενδεχόμενα οικονομικά οφέλη που μπορούν να αποκομίσουν από αυτό. Αντίθετα θα πρέπει να συνεργάζονται και να αποτελούν φορείς μετάδοσης γνώσης για τα τοπικά προβλήματα αλλά και για τις λύσεις που επιτυγχάνουν.

Ας αναφέρουμε ένα παράδειγμα ώστε να γίνουν πιο κατανοητά τα παραπάνω. Ας υποθέσουμε ότι μια σύμπραξη πραγματοποιεί μια μελέτη, σχεδιάζει και υλοποιεί προγράμματα κατάρτισης για τις νέες τεχνολογίες στον αγροτικό χώρο. Αφού υλοποιηθεί το πρόγραμμα θα πρέπει να ενεργοποιηθεί μια πολιτική αξιοποίησής του. Για παράδειγμα να ενημερωθούν οι κρατικές αρχές για την επιτυχία ή την αποτυχία

του προγράμματος, να γίνει μια αξιολόγηση από τους ίδιους τους καταρτιζόμενους για το πρόγραμμα (στο πλαίσιο της αυτοαξιολόγησης<sup>124</sup>), τις δομές ακόμη και για την χρησιμότητα που ίδιοι βρίσκουν σε κάτι παρόμοιο. Εν συνεχεία θα πρέπει να υπάρχουν συνδέσεις με άλλους φορείς τοπικής κοινωνίας σ' επίπεδο ερευνητικού έργου (από την τοπική αυτοδιοίκηση ή τα Πανεπιστήμια- ώστε να συνεργάζονται και οι δομές τυπικής εκπαίδευσης) που να αποδεικνύουν την χρησιμότητα ή όχι του προγράμματος. Γιατί μπορεί να είναι πιθανό η τοπική αγορά εργασίας να μην έχει ανάγκη για ένα παρόμοιο πρόγραμμα και οι τοπικές επιχειρήσεις να έχουν άλλες ανάγκες με αποτέλεσμα να χάνεται η δυνατότητα να δοθεί εργασία σε κάποια άτομα σε άλλους τομείς.

Παρατηρούμε λοιπόν ότι με την δικτύωση διαμορφώνεται ένα νέο περιβάλλον συνεργασίας όπου όλοι ενημερώνονται (δηλαδή υπάρχει μεταφορά της παραγόμενης ή της υπάρχουσας γνώσης) και συνεργάζονται για να αναδυθούν οι τοπικές ανάγκες των πολιτών (ανέργων και εργαζομένων) αλλά και των τοπικών επιχειρήσεων. Με αυτό τον τρόπο διαμορφώνεται μια νέα κουλτούρα για την τοπική ανάπτυξη και την αντιμετώπιση των κοινωνικών προβλημάτων σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο.

#### **4.4 Μια Κριτική Ανάλυση των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης**

Ολοκληρώνοντας την εργασία μας, θα προσπαθήσουμε να εξετάσουμε τη συζήτηση, η οποία διεξάγεται σχετικά με την αποτελεσματικότητα των ενεργητικών πολιτικών αλλά και την κριτική που τους ασκείται. Μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι η κριτική προς τις ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση έχει δύο κατευθύνσεις. Ασκείται κριτική, η οποία έχει να κάνει με το διαχειριστικό κομμάτι των ενεργητικών πολιτικών και αφορά στην αδυναμία των δομών ως προς την αποτελεσματικότητα και τον βαθμό επιτυχίας τους. Ουσιαστικά, αν μπορούμε να το εκφράσουμε με απλά λόγια, αυτή η άποψη επιχειρεί να εντοπίσει και να φέρει στην επιφάνεια τις δυσλειτουργίες του συστήματος και τελικώς να προτείνει τρόπους να αντιμετωπιστούν.

---

<sup>124</sup> Για την συγκεκριμένη έννοια βλέπε Patiniotis, N., Georgoulas, S. (2004), "Self-Evaluation: a Key to Enter the Labour Market", στο *Promoting new forms of work organization and other cooperative arrangements for competitiveness and employability*, Proceedings of the 1<sup>st</sup> International Conference, Αθήνα, σελ. 217-232.

Από την άλλη μεριά η κριτική που ασκείται στις ενεργητικές πολιτικές είναι ότι στην ουσία δεν διαφέρουν από τις παθητικές πολιτικές για την απασχόληση. Η παθητικότητα ή η ενεργητικότητα των πολιτικών για την απασχόληση καθορίζεται από την ένταξή τους στο ευρύτερο πλαίσιο των μακροοικονομικών κρατικών πολιτικών. Σύμφωνα με τον Γράβαρη η μετατόπιση από τις παθητικές πολιτικές προς τις ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση έχει να κάνει με το γεγονός ότι το κράτος στοχεύει να καταπολεμήσει όχι την ακούσια ανεργία αλλά την εκούσια<sup>125</sup>. Άρα λοιπόν είναι ενεργητικές πολιτικές επειδή αποτελούν διορθωτικές παρεμβάσεις, είτε στο σκέλος της προσφοράς είτε στο σκέλος της ζήτησης εργασίας.

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, μέσα από τα κρατικά κείμενα όπως το Εθνικό Σχέδιο για την Απασχόληση, εντάσσονται στο νέο πλαίσιο κοινωνικής πολιτικής, σε μια προσπάθεια του κράτους να μην προωθεί «παθητικές» συμπεριφορές στην κοινωνία. Στην πράξη προσπαθούν να ενεργοποιήσουν και να ενισχύσουν τις δεξιότητες του χρήστη στον οποίο απευθύνονται.

Σύμφωνα με τις εξαγγελίες των αρμοδίων υπουργείων αλλά και την λογική (προερχόμενη από τις πολιτικές της Ε.Ε.) αυτών των προγραμμάτων αναφέρεται ότι στόχος τους είναι η ενεργητική συμμετοχή των καταρτιζόμενων στα προγράμματα κατάρτισης. Φαίνεται όμως ότι αυτό δεν επιτυγχάνεται σε μεγάλο βαθμό. Από μελέτες φαίνεται ότι στα πρώτα δύο Κ.Π.Σ. δεν υπήρχε σύνδεση της κατάρτισης με την αγορά εργασίας, η δόμηση του συστήματος δεν επέτρεπε την ενεργό συμμετοχή των καταρτιζόμενων και πολλές φορές αυτά τα προγράμματα δρούσαν ως έμμεση επιδοματική πολιτική, οπότε ακύρωναν τον ενεργητικό χαρακτήρα τους ως πολιτική απασχόλησης<sup>126</sup>.

Αρνητικό στοιχείο αποτελεί το γεγονός ότι δεν υφίσταται κανενός είδους πιστοποίηση και αναγνώριση των δεξιοτήτων και των γνώσεων που αποκτούν οι καταρτιζόμενοι. Συνήθως τα προγράμματα, τα οποία πραγματοποιούσαν οι δομές κατάρτισης επαναλαμβάνονταν κάθε χρόνο χωρίς να υπάρχει μια μελέτη για την κάθε περίπτωση. Ο λόγος ήταν η απορρόφηση των χρημάτων από τα διάφορα κέντρα

---

<sup>125</sup> Γράβαρης, Δ. (2003), «Η Σχέση Παθητικών και Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης στο Εσωτερικό της Συνολικής Κρατικής Παρέμβασης στην Αγορά Εργασίας. Θεωρητικό Πλαίσιο και Εμπειρικά Παραδείγματα», στο *Η Κοινωνική Πολιτική στην Ελλάδα. Προκλήσεις και Προοπτικές*, Βενιέρης Δ. – Παπαθεοδώρου Χ. (Επιμ.), Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, σελ. 345.

<sup>126</sup> Ναγόπουλος – Μπαμπανέλου (2004), ο.π., σελ.45.



κατάρτισης ώστε να μπορέσουν να συνεχίσουν να λειτουργούν. Επίσης σημαντικό ήταν να αποδείξει η χώρα ότι μπορεί να απορροφήσει τους διαθέσιμους πόρους<sup>127</sup>.

Το θεσμικό πλαίσιο σε επίπεδο σχεδιασμού παρουσιάζει όλα εκείνα τα στοιχεία που είναι απαραίτητα για την έγκριση των προγραμμάτων κατάρτισης. Δηλαδή τα Κ.Ε.Κ. συγκροτούν σχέδια τα οποία πληρούν όλες τις προδιαγραφές για να είναι σύννομα, αλλά και να πληρούν όλα τα κριτήρια αξιολόγησης. Όμως είναι αμφίβολο κατά πόσο και σε ποιο βαθμό οι ενέργειες που έχουν προδιαγραφεί και σχεδιαστεί εφαρμόζονται κατά την υλοποίηση των προγραμμάτων<sup>128</sup>.

**Πίνακας 4: Αριθμός καταρτιζομένων που έχουν παρακολουθήσει πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης σε σχέση με τον τρόπο υλοποίησης**

ΤΡΟΠΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ	Αριθμός καταρτιζόμενων	ΠΟΣΟΣΤΟ
Σε αίθουσα διδασκαλίας	407.366	81,6%
Αποκλειστικά στο χώρο εργασίας	9.351	1,9%
Συνδυασμός διδασκαλίας σε αίθουσα & εξάσκηση στον χώρο εργασίας	76.444	15,3%
Άλλος τρόπος (εξ' αποστάσεως κ.λ.π.)	5.885	1,2%
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>499.046</b>	<b>100,0%</b>

Πηγή: ΕΚΕΠΙΣ (2003α), «Ο Ρόλος των Εθνικών Συστημάτων Αναγνώρισης Προσόντων στην Προώθηση της Διά Βίου Μάθησης – ΕΛΛΑΔΑ», Μελέτη για το Ερευνητικό Έργο του Ο.Ο.Σ.Α., Αθήνα, στο [www.ekepis.gr/site/gr/doc03.htm](http://www.ekepis.gr/site/gr/doc03.htm), σελ. 21.

Συνεχίζοντας θα μπορούσαμε να υποστηρίξουμε ότι η μετατόπιση της ευθύνης στα Κ.Ε.Κ. για την υλοποίηση των προγραμμάτων χωρίς ουσιαστικά την υποστήριξη από εθνικούς οργανισμούς δημιουργεί πρόβλημα στην ίδια την συνολική προσπάθεια. Τα Κ.Ε.Κ. ουσιαστικά προσπαθούν να πραγματοποιήσουν προγράμματα κατάρτισης ώστε να έχουν να επιδείξουν κάποιο έργο και να αποδειχτούν βιώσιμα. Συνήθως ανακυκλώνουν υπάρχοντα προηγούμενα προγράμματα αφού διαθέτουν την υποδομή και την τεχνογνωσία. Στο ίδιο πλαίσιο, η διαδικασία μάθησης δεν είναι εύκολο να ξεφύγει από το δασκαλοκεντρικό σύστημα (το οποίο επικρατεί και στο τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα) με αποτέλεσμα να είναι δύσκολη η ενεργός

<sup>127</sup> Σε παρόμοια συμπεράσματα κατέληξε και η έρευνα των Πατινώτη και Γεωργούλα που παρουσιάστηκε στο Συνέδριο με τίτλο «Προώθηση νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας και άλλες συνεργατικές ρυθμίσεις για την ανταγωνιστικότητα και την απασχολησιμότητα», που πραγματοποιήθηκε στο Πανεπιστήμιο Αθηνών κατά το χρονικό διάστημα 23/1/2004-25/1/2004. Για τα πρακτικά του Συνεδρίου βλέπε Patiniotis, N., Georgoulas, S. (2004), ο.π..

<sup>128</sup> Βλέπε Patiniotis, N., Georgoulas, S. (2004), ο.π..

συμμετοχή των καταρτιζομένων. Από τον παρακάτω πίνακα γίνεται εμφανές ότι η συντριπτική πλειοψηφία των καταρτιζόμενων (81,6%) παρακολούθησε το πρόγραμμα κατάρτισης σε αίθουσα διδασκαλίας και όχι με μια νέα μέθοδο διδασκαλίας ή με διδασκαλία στο χώρο της εργασίας ή τουλάχιστον κάποιο συνδυασμό αυτών των δύο.

Ακόμη το ζήτημα της πρακτικής άσκησης είναι ένα ιδιαίτερος δύσκολο εγχείρημα καθώς θα πρέπει να προσαρμόζεται στο προφίλ και τις ανάγκες των καταρτιζομένων και των επιχειρήσεων. Συνήθως οι επιχειρηματίες δεν επενδύουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα γιατί αδυνατούν να αντιμετωπίσουν το γραφειοκρατικό σύστημα που έχει αναπτυχθεί από τα προγράμματα κατάρτισης και τους φορείς που τα προωθούν. Γι' αυτό το λόγο προτιμούν συχνά να προσλαμβάνουν τους υπαλλήλους τους, μέσα από άτυπα δίκτυα γνωριμιών. Όσα αναπτύξαμε στην προηγούμενη ενότητα με την συνεργασία των δημοσίων φορέων και των επιχειρήσεων θα μπορούσε να λειτουργήσει θετικά και να ενισχύσει την συμμετοχή των επιχειρήσεων στη διαδικασία της κατάρτισης των εργαζομένων.

Το ίδιο το σύστημα κατάρτισης μέσα από το νομικό πλαίσιο το οποίο έχει θεσμοθετηθεί από την Πολιτεία, έχει δημιουργήσει ένα ασφυκτικό γραφειοκρατικό πλαίσιο για τις επιχειρήσεις που επιθυμούν να εμπλακούν ενεργά με την κατάρτιση των εργαζομένων τους. Βεβαίως αυτή η τυποποίηση βοηθά στην ορθή λειτουργία (από άποψη τυπικών προϋποθέσεων) των προγραμμάτων κατάρτισης. Όμως τι γίνεται με την ουσιαστική λειτουργία τους; Η διαδικασία αξιολόγησης των προγραμμάτων, που έχει εκχωρηθεί στους φορείς υλοποίησης, καταλήγει σε μια πανσπερμία αμφιβόλου ποιότητας εργαλείων χωρίς να υπάρχει η δυνατότητα αναγωγής και αποτίμησης των επιμέρους αποτελεσμάτων τους σε ένα ευρύτερο σύστημα αξιολόγησης το οποίο θα λαμβάνει υπόψη του την πολυπλοκότητα της υπάρχουσας πραγματικότητας.

Όπως χαρακτηριστικά σημειώνει και ο Ναγόπουλος με τη Μπαμπανέλου: «ακόμη και η προσπάθεια ενεργής εμπλοκής των εκπαιδευόμενων στο σύνολο της διαδικασίας αξιολόγησης καταλήγει σε ένα μεγάλο βαθμό αναποτελεσματική καθώς περιορίζεται στο πλαίσιο ενός κλειστού αυτοαναφορικού συστήματος»<sup>129</sup>. Αυτό λοιπόν το σύστημα με το τεράστιο γραφειοκρατικό πλαίσιο το οποίο περιγράψαμε στο τρίτο κεφάλαιο δεν μεταβιβάζει την γνώση την οποία «αποκομίζει» από την αξιολόγηση στους αρμόδιους φορείς με τελικό στόχο την βελτίωση και

---

<sup>129</sup> Ναγόπουλος – Μπαμπανέλου (2004), ο.π., σελ. 52.

επανατροφοδότηση του συστήματος. Παρατηρούμε λοιπόν ότι η ίδια η δόμηση του συστήματος και του προσφερόμενου εκπαιδευτικού έργου με τις αγκυλώσεις και τις αδράνειές τους αφήνουν περιορισμένα περιθώρια δράσης στο να υποστηριχτεί συστηματικά η συμμετοχή των ενδιαφερόμενων στην ανάπτυξη των ενεργειών που τους απευθύνονται.

Όσα αναπτύξαμε μέχρι τώρα αφορούν τις αδυναμίες που έχει το σύστημα των ενεργητικών πολιτικών στην Ελλάδα και κυρίως των δομών που προσπαθούν να υλοποιήσουν αυτές τις πολιτικές. Όμως θα πρέπει να τονίσουμε ότι οι ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση ίσως να έχουν μια δεύτερη ανάγνωση η οποία δεν φαίνεται με την πρώτη ματιά. Δηλαδή ότι το κράτος προωθεί τις ενεργητικές πολιτικές προσπαθώντας να ενεργοποιήσει και να κινητοποιήσει τα άτομα ώστε να μην βασίζονται στην παροχή επιδομάτων από τη μεριά του κράτους. Με αυτό τον τρόπο οι επιδοματικές πολιτικές εντάσσονται σε ένα νέο σχεδιασμό και αφορούν συγκεκριμένες ομάδες που πραγματικά έχουν ανάγκη από αυτές.

Φαίνεται όμως ότι οι λεγόμενες ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση αποτελούν συχνά μια επίφαση. Παρατηρείται το φαινόμενο πολλά άτομα να συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης με κύριο σκοπό να επιδοτηθούν για το συγκεκριμένο διάστημα και όχι γιατί το ίδιο το πρόγραμμα κατάρτισης τους προσφέρει ενδεχομένως την ευκαιρία να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους και να αναζητήσουν με καλύτερους όρους εργασία (σύμφωνα πάντα με την άποψη που εκφράζουν οι ίδιοι οι καταρτιζόμενοι). Ο Γράβαρης σημειώνει σχετικά: «τα προγράμματα (επανα)κατάρτισης διασπείρονται χωρίς σαφή στόχευση, τόσο κλαδικά όσο και γεωγραφικά, ενώ τα περισσότερα άνεργα άτομα παρακολουθούν αυτά τα προγράμματα με κίνητρο να λάβουν την επιδότηση»<sup>130</sup>. Με αυτό τον τρόπο το άτομο έχει «ενεργοποιηθεί» για να αποκτήσει την επιπλέον κατάρτιση (όπως υποστηρίζουν τα εθνικά και τα Ευρωπαϊκά κείμενα πολιτικής) ώστε να ενταχθεί αργότερα στην αγορά εργασίας. Ταυτόχρονα όμως έχει «παθητικοποιηθεί» καθώς και πάλι εξαρτάται από επιδόματα και πιθανόν και στο μέλλον να προσπαθήσει να ενταχθεί σε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης ώστε να εξασφαλίσει κάποιο εισόδημα. Αυτό δεν αποτελεί μια πράξη «πονηριάς ή τεμπελιάς» αλλά δείχνει ότι τα άτομα θα προσπαθήσουν να βρουν πόρους με οποιοδήποτε τρόπο αφού οι κρατικές δομές, οι κοινωνικοί εταίροι

---

<sup>130</sup> Γράβαρης, Δ. (2003), ο.π., σελ. 361.

και η τοπική κοινωνία δεν έχουν καταφέρει να δικτυωθούν ώστε να δημιουργήσουν την τοπική ανάπτυξη που θα οδηγήσει τα άτομα στην αγορά εργασίας.

Κάτι αντίστοιχο συμβαίνει και από την μεριά των επιχειρηματιών οι οποίοι σχεδιάζουν είτε συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης στο πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών και λαμβάνουν επιδοτήσεις για να δημιουργήσουν νέες θέσεις απασχόλησης. Όμως όπως αναφέρει ο Γράβαρης (2003), πολλές έρευνες έχουν δείξει ότι οι θέσεις εργασίας είναι εικονικές και ανακοινώνονται για να διευκολύνουν την απορρόφηση των πόρων από τα Κ.Π.Σ.. Φυσικά δεν ευθύνονται για αυτό μόνο «κακοί» επιχειρηματίες αλλά και η αδυναμία των κρατικών δομών, έτσι όπως περιγράφηκαν παραπάνω, να δημιουργήσουν μια σύνδεση της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας.

**Πίνακας 5: Υλοποίηση Προγραμμάτων Κατάρτισης με ή χωρίς Επιδότηση (%)**

	<b>Παρακολούθησαν κάποιο πρόγραμμα ΣΕΚ</b>	<b>Δεν παρακολούθησαν κάποιο πρόγραμμα ΣΕΚ</b>
<b>Εντός ωραρίου και χωρίς επιδότηση</b>	0,00	10,00
<b>Εκτός ωραρίου και με επιδότηση</b>	41,41	88,00
<b>Δεν Ξέρω/ Δεν Απαντώ</b>	58,59	2,00

Πηγή: Ρομπόλης, Σ., Δημουλάς, Κ., Γαλατά, Β. (1999), Η Δια Βίου Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα, ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Εκπαίδευση-Κατάρτιση, Αθήνα, σελ. 119

Από τον πίνακα 5<sup>131</sup> γίνεται φανερό ότι οι άνεργοι στην Ελλάδα και ιδίως αυτοί που δεν έχουν παρακολουθήσει πρόγραμμα κατάρτισης σε ποσοστό 88% επιθυμούν να επιδοτούνται για την κατάρτισή τους. Το αντίστοιχο ποσοστό για αυτούς που έχουν παρακολουθήσει στο παρελθόν κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης φτάνει στο 41,41% (ενώ για το υπόλοιπο ποσοστό δεν επιθυμούν να μην επιδοτούνται αλλά απαντούν Δεν Ξέρω/Δεν Απαντώ). Όπως γίνεται εμφανές, προφανώς επηρεασμένοι από παρελθούσες νοοτροπίες οι συμμετέχοντες στην έρευνα επιθυμούν να επιδοτούνται από το κράτος. Αυτό το στοιχείο σε ένα βαθμό επιβεβαιώνει όσα υποστηρίζει ο Γράβαρης, ο οποίος αναπτύσσει την θεωρία του λέγοντας ότι τα άτομα

<sup>131</sup> Όσα περιγράφουμε αναφέρονται στο βιβλίο των Ρομπόλη, Σ., Δημουλά, Κ., Γαλατά, Β. (1999), Η Δια Βίου Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα, ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Εκπαίδευση-Κατάρτιση, Αθήνα. Το βιβλίο αυτό αποτελεί μια μεγάλη έρευνα η οποία έγινε με την ολοκλήρωση του 2<sup>ου</sup> Κ.Π.Σ. και ανέλυσε την άποψη των εργαζομένων και των ανέργων σχετικά με τις δομές Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και της δια βίου μάθησης. Για μια αναλυτική μελέτη της έρευνας παραπέμπουμε τον αναγνώστη στο συγκεκριμένο βιβλίο. Για τις ανάγκες της διπλωματικής μας χρησιμοποιήσαμε στοιχεία από πίνακες που περιέχονται σε αυτό.

δεν καταρτίζονται επειδή συμμετέχουν σε ενεργητικές πολιτικές αλλά επειδή προσπαθούν να βρουν πόρους ώστε να επιβιώσουν.

Αντιστοίχως ο πίνακας 6 μας δείχνει ότι οι άνεργοι που συμμετείχαν στην έρευνα δεν πιστεύουν ότι στόχος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι η καταπολέμηση της ανεργίας. Αντιθέτως αυτοί που δεν έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα δείχνουν να πιστεύουν ότι την καταπολεμά. Πιθανότατα αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι αυτοί που έχουν συμμετάσχει σε ανάλογα προγράμματα αντιλαμβάνονται ότι τα προγράμματα δεν καταπολεμούν την ανεργία, αλλά είναι εντυπωσιακό ότι όταν ρωτήθηκαν με τη μορφή της ανοιχτής ερώτησης το 87,88% δεν έδωσε κάποια απάντηση για τους σκοπούς της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, παρότι έχουν παρακολουθήσει προγράμματα κατάρτισης. Είναι εμφανές ότι οι πολίτες δεν έχουν μια «καθαρή» εικόνα για τους στόχους της επαγγελματικής κατάρτισης και αυτό φαίνεται από το γεγονός ότι ένα ελάχιστο ποσοστό των ερωτώμενων δίνει την απάντηση ότι η κατάρτιση βοηθά στη διατήρηση της θέσης εργασίας, κάτι το οποίο αποτελεί σημαντικό στοιχείο της επαγγελματικής κατάρτισης, αφού το άτομο καταρτίζεται ώστε να μπορέσει να ανταπεξέλθει στις νέες συνθήκες εργασίας και να διατηρήσει την θέση του στην αγορά εργασίας. Παρατηρούμε λοιπόν ότι η ενημέρωση των πολιτών σχετικά με τη Σ.Ε.Κ. δεν έχει φέρει αποτελέσματα. Φαίνεται ότι οι πολίτες δε γνωρίζουν τις επιδιώξεις τους κράτους και την στρατηγική σημασία της κατάρτισης μέσω των λεγόμενων ενεργητικών πολιτικών για την απασχόληση.

**Πίνακας 6: Απόψεις των Ανέργων για τους Στόχους της ΣΕΚ (%)**

Στόχοι	Παρακ. προγρ. ΣΕΚ		Δεν παρακ. πρόγρ. ΣΕΚ	
	Α*	Κ*	Α*	Κ*
<b>Διατήρηση της θέσης εργασίας</b>	0,00	0,00	1,00	17,00
<b>Επαγγελματική εξέλιξη-Απόκτηση πτυχίου</b>	1,01	52,53	21,00	21,00
	4,04	9,09	20,00	28,00
<b>Πιστοποίηση και αναγνώριση προσόντων</b>	7,07	35,35	1,00	13,00
<b>Καταπολέμηση Ανεργίας</b>	0,00	1,01	54,00	19,00
<b>ΔΞ/ΔΑ</b>	87,88	6,06	3,00	2,00

Πηγή: Ρομπόλης, Σ., Δημουλάς, Κ., Γαλατά, Β. (1999), Η Δια Βίου Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα, ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Εκπαίδευση-Κατάρτιση, Αθήνα, σελ. 116.

\* Στον Πίνακα τα γράμματα «Α» και τα «Κ» σημαίνουν Ανοιχτή ερώτηση και ερώτηση με κάρτα πολλαπλών επιλογών αντίστοιχα.

Βεβαίως όσα μόλις περιγράψαμε, αποτελούν για το κράτος μια λύση, καθώς διευκολύνεται πολλαπλώς. Κατ' αρχάς απορροφούνται οι πόροι από τα κοινοτικά προγράμματα μέσω των προγραμμάτων που «υλοποιούνται». Επίσης οι επιχειρήσεις μπορούν να διατηρούν τη βιωσιμότητά τους μέσω της έμμεσης επιδότησης. Κυρίως αναφερόμαστε στις προβληματικές επιχειρήσεις με τα μεγάλα ελλείμματα. Ακόμη οι συμμετέχοντες στα σεμινάρια καταφέρνουν μέσω της επιδότησης να διατηρούν κάποιο εισόδημα. Τέλος μια ομάδα πολιτών, η οποία ασχολείται επαγγελματικά με την επαγγελματική κατάρτιση, καταφέρνει να έχει εισόδημα και να μπορεί να επιβιώσει. Φυσικά όλα αυτά αποτελούν εφήμερες λύσεις για το Ελληνικό κράτος, το οποίο καλείται να αντιμετωπίσει αυτά τα προβλήματα στο άμεσο μέλλον, όπου θα ελαττωθούν οι κοινοτικές επιδοτήσεις και το κράτος θα αδυνατεί να αντλεί πόρους, ώστε να ανταπεξέλθει στις οικονομικές και κοινωνικές ανάγκες που θα προκύψουν. Αυτό θα είναι μια ένδειξη ως προς το γεγονός ότι το θεσμικό πλαίσιο, οι υποδομές και οι στόχοι της επαγγελματικής κατάρτισης μπορούν να επιφέρουν λύσεις στην κοινωνία, με επανένταξη στην αγορά εργασίας των καταρτιζόμενων και τόνωση της τοπικής ανάπτυξης.

## ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ

Η συγκεκριμένη διπλωματική αποτελεί ένα κείμενο όπου περιλαμβάνει καίρια ζητήματα, έννοιες και θεματικές που απασχολούν και θα απασχολούν τους κοινωνικούς επιστήμονες και ειδικότερα όσους ασχολούνται με ζητήματα τοπικής ανάπτυξης, απασχόλησης και κοινωνικής συμβουλευτικής. Προσπαθήσαμε να παρουσιάσουμε θεματολογίες που επικρατούν σήμερα σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο γύρω από ζητήματα κατάρτισης και ενεργητικών πολιτικών για την απασχόληση.

Γίνεται σαφές μέσα από όσα παρουσιάσαμε ότι εφαρμόζονται πολιτικές που στοχεύουν σε συγκεκριμένες «ευάλωτες κοινωνικές ομάδες», οι οποίες αντιμετωπίζουν το φάσμα του κοινωνικού αποκλεισμού. Πραγματοποιούνται μια σειρά από δράσεις υπέρ των «ευάλωτων κοινωνικών ομάδων» και έχει δημιουργηθεί γύρω από αυτές ένα ολόκληρο σύστημα (με δομές προώθησης στην απασχόληση, δομές συμβουλευτικής, ενδυνάμωσης και επαγγελματικού προσανατολισμού, αλλά και δομές επαγγελματικής κατάρτισης), το οποίο χρησιμοποιεί πόρους, ανθρώπινους και οικονομικούς, προσπαθώντας να αναπτύξει αυτά τα σχέδια δράσης ενίσχυσης της απασχόλησης και αποφυγής του κοινωνικού αποκλεισμού και των διακρίσεων.

Είναι εμφανές ότι η διαδικασία της Συμβουλευτικής έχει αποκτήσει ένα σημαντικό ρόλο σε αυτό το «σύστημα», κυρίως στο πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών για την απασχόληση. Αυτό συμβαίνει διότι μέσω της συμβουλευτικής, οι φορείς έχουν την δυνατότητα να εξατομικεύουν την παρέμβαση, δηλαδή επιδιώκουν την ενδυνάμωση και την εμπύχωση ατόμων, τα οποία εντάσσονται στο πλαίσιο «ευάλωτων κοινωνικών ομάδων», οι οποίες όμως έχουν «ορισθεί» ή «δημιουργηθεί» από υπερεθνικές ή εθνικές πολιτικές για την προώθηση της απασχόλησης. Αποτελούν λοιπόν μέρος του «συστήματος» που αναφέραμε προηγουμένως. Άρα λοιπόν η διαδικασία της Συμβουλευτικής είναι αποτέλεσμα της διάρθρωσης και της δομής των ενεργητικών πολιτικών για την απασχόληση.

Η θεσμοθέτηση και λειτουργία των ΚΕ.Σ.Υ.Υ. συνέβαλε στην ανάδειξη της Συμβουλευτικής σε σημαντικό παράγοντα των ενεργητικών πολιτικών για την απασχόληση. Εν συνεχεία τα Κ.Π.Α. (μετά από την αναδιάρθρωση του Ο.Α.Ε.Δ. το 2001), δημιούργησαν δομές συμβουλευτικής και ενδυνάμωσης των ατόμων ώστε να υποστηρίζονται οι εργαζόμενοι και οι άνεργοι και να «ενδυναμώνονται» με

αποτέλεσμα να υπάρχει μια δομή που θα δημιουργήσει μια σύνδεση ανάμεσα στα άτομα και τους φορείς της αγοράς εργασίας. Οι δύο συγκεκριμένες δομές θα μπορούσαν μέσω της δικτύωσης και της συνεργασίας να καταπολεμήσουν τον κοινωνικό αποκλεισμό και να επιτύχουν την πρόληψη της ανεργίας μέσω της αξιοποίησης όλων των διαθέσιμων πόρων (ανθρώπινων και οικονομικών). Είναι επίσης προφανές από όσα έχουμε αναφέρει μέχρι τώρα ότι η διαδικασία που ακολουθούν οι συγκεκριμένες δομές έχει να κάνει με την εξατομικευμένη προσέγγιση. Όμως τι γίνεται με την συλλογικότητα; Θα πρέπει να κατανοήσουμε ότι για να καταλήξουμε στην συγκεκριμένη προσέγγιση, οι εθνικές και υπερεθνικές πολιτικές στοχεύουν σε συγκεκριμένες «ευάλωτες κοινωνικές ομάδες». Γιατί δεν θα μπορούσαν οι συγκεκριμένες δομές, με βάση την συγκεκριμένη τεχνογνωσία που διαθέτουν, να απευθυνθούν στο κοινωνικό σύνολο, και να διαμορφώσουν στρατηγικές απασχόλησης σε γενικό επίπεδο; Φυσικά, όπως είναι δομημένο σήμερα το σύστημα των πολιτικών συμβουλευτικής και προώθησης στην απασχόληση, κατά την γνώμη μας, είναι εξαιρετικά δύσκολο να παρακάμψουν οι δομές την εξατομικευμένη προσέγγιση. Άλλωστε από όλα όσα αναλύσαμε γίνεται εμφανές ότι η αγορά εργασίας και οι φορείς της αλλά και η δόμηση των κρατικών φορέων διευκολύνει το συγκεκριμένο μοντέλο προώθησης ατόμων στην απασχόληση.

Όπως παρουσιάσαμε οι ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση, εκτός από την διαδικασία της συμβουλευτικής, προωθούν και την διαδικασία της κατάρτισης των ατόμων ώστε να (επαν)ενταχθούν στην αγορά εργασίας και να αποφύγουν τον εργασιακό αποκλεισμό. Γίνεται η κατάρτιση να αποτελέσει την λύση και τη σύνδεση ώστε οι «ευάλωτες κοινωνικές ομάδες» και κυρίως οι αποκλεισμένοι από την αγορά εργασίας να επανενταχθούν σε αυτή; Αρχικά θα πρέπει να διευκρινίσουμε ότι η βασική εκπαίδευση που λαμβάνουν τα άτομα στην χώρα μας, τους παρέχει βασικές δεξιότητες. Όπως αναλύσαμε στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας μας, λόγω των κοινωνικοπολιτικών αλλαγών σε διεθνές επίπεδο, το άτομο αδυνατεί να ανταπεξέλθει στις διαρκώς εξειδικευμένες ανάγκες της αγοράς εργασίας καθ' όλη την διάρκεια της ζωής του. Η κατάρτιση έχει ως στόχο να δώσει τις απαραίτητες δεξιότητες που θα οδηγήσουν το άτομο σε μια ευέλικτη μορφή, όπου θα μπορεί να επανενταχθεί στην αγορά εργασίας ή ακόμη και να διατηρήσει την υφιστάμενη εργασιακή θέση του. Από όσα παρουσιάσαμε μπορεί να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι οι δομές υλοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης στην Ελλάδα δεν πέτυχαν, σε μεγάλο βαθμό, το σκοπό για



τον οποίο σχεδιάστηκαν και το κυριότερο δεν διαμόρφωσαν μια νέα κουλτούρα στους καταρτιζομένους (βλέπε πίνακα 5 κεφάλαιο 4).

Πάντως αυτό που θα πρέπει να προσεχθεί και να σημειωθεί αφορά στην διαδικασία δικτύωσης ανάμεσα στους φορείς που οδηγούν στην τοπική ανάπτυξη και αποτρέπουν τον κοινωνικό αποκλεισμό. Σημαντικός ρόλος της δικτύωσης είναι η μεταφορά γνώσης και τεχνογνωσίας ανάμεσα στους διαφόρους φορείς, οι οποίοι προωθούν την τοπική ανάπτυξη. Όπως παρατηρήσαμε στο τέταρτο κεφάλαιο, η ανάδυση πολλών ιδιωτικών φορέων προώθησης απασχόλησης τα τελευταία χρόνια, πέρα από το ότι έχει μια ιδεολογική πλατφόρμα, δημιουργεί μια έντονη ανάγκη για συνεργασία, τόσο ανάμεσα στους κρατικούς φορείς, όσο και ανάμεσα στο δημόσιο, τους ιδιωτικούς φορείς συμβουλευτικής και προώθησης στην απασχόληση και τους κοινωνικούς εταίρους (εργοδότες – εργαζόμενους).

Μπορούμε να αναλώσουμε πολλές σελίδες για την συζήτηση που πραγματοποιείται στην χώρα μας, σχετικά με το κατά πόσον το κράτος αδυνατεί να προωθήσει την ανάπτυξη και να περιορίσει τον κοινωνικό αποκλεισμό κοινωνικών ομάδων και για το αν θα πρέπει να αναπτυχθεί περισσότερο ο ιδιωτικός τομέας, ώστε να υπάρξει ευελιξία στην αγορά εργασίας και να λειτουργήσουν περισσότερες δομές προώθησης απασχόλησης από ιδιώτες, ώστε να ξεφύγουμε από το έντονο γραφειοκρατικό μοντέλο του δημοσίου. Όμως παρότι παρόμοιες αναλύσεις και ερμηνείες είναι χρήσιμες, κατά την άποψή μας, ο σημαντικός παράγοντας, ο οποίος μπορεί να δημιουργήσει όρους και προϋποθέσεις για περιφερειακή και τοπική ανάπτυξη, αποτελεί η αποκέντρωση των δομών προώθησης απασχόλησης (είτε είναι δημόσιου είτε ιδιωτικού χαρακτήρα) και η δικτύωσή τους. Δηλαδή η δημιουργία ενός δικτύου συνεργασίας, μεταφοράς τεχνογνωσίας, διάδοσης της πληροφορίας ανάμεσα σε όλους τους συνεργαζόμενους φορείς (κυρίως μέσω μελετών και ερευνών). Επίσης δεν θα πρέπει να λησμονούμε ότι οι δομές για να μπορέσουν να συνεργαστούν θα πρέπει να γνωρίζουν τις εξατομικευμένες αλλά και τις συλλογικές ανάγκες των κοινωνικών ομάδων και της αγοράς εργασίας, δηλαδή τις ανάγκες των ατόμων (εργαζομένων – ανέργων) αλλά και των επιχειρήσεων σε τοπικό επίπεδο. Ο ρυθμιστικός ρόλος του κράτους αφορά στο γενικό θεσμικό πλαίσιο, το οποίο θα πρέπει να είναι ευέλικτο αλλά και στη μέριμνα ώστε να εξασφαλίζεται η ισότιμη πρόσβαση των ατόμων στις δομές (είτε είναι ιδιωτικές είτε δημόσιες).

Το θέμα με το οποίο καταπιαστήκαμε αποτελεί ένα επίκαιρο και άκρως σημαντικό για τα επόμενα χρόνια ζήτημα, το οποίο θα αποτελέσει καίριο ερώτημα

σχετικά με το βαθμό που οι ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση, που προωθούνται από υπερεθνικές και εθνικές πολιτικές, θα επιτύχουν την περιφερειακή και τοπική ανάπτυξη. Για το συγκεκριμένο ζήτημα το μέλλον θα δείξει. Για την χώρα μας το ζητούμενο είναι οι δομές, οι υποδομές και οι υπηρεσίες που έχουν συσταθεί χάρη σε ευρωπαϊκές χρηματοδοτήσεις, αν θα καταφέρουν να αποδειχτούν βιώσιμες και να επιτύχουν τους στόχους που έχουν θέσει τα εθνικά κείμενα πολιτικής σχετικά με την τοπική ανάπτυξη και την αποφυγή του κοινωνικού αποκλεισμού.

## ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Bainbridge, S. κ.α. (2003), Μάθηση με Στόχο την Απασχόληση. Δεύτερη Έκθεση για την Πολιτική της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην Ευρώπη. Συνοπτική Παρουσίαση, Cedefop, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Beck, U. (2000), Τι είναι Παγκοσμιοποίηση; Λανθασμένες Αντιλήψεις και Απαντήσεις, Καστανιώτη, Αθήνα.

Beck, U. (2000), «Η Ξένη Δική μας Ζωή – Παγκοσμιοποίηση και Πολιτικοποίηση του Τρόπου Ζωής», στο Beck U., Erdmann Ziegler U., *Μια Ζωή Δική μας. Περιηγήσεις στην Άγνωστη Κοινωνία που Ζούμε*, Νήσος, Αθήνα

Βενιέρης, Δ. (2003), «Αποσύνθεση και Ανασύνθεση Κοινωνικής Πολιτικής: Η Ελληνική Εμπειρία», στο *Η Κοινωνική Πολιτική στην Ελλάδα. Προκλήσεις και Προοπτικές*, Βενιέρης Δ. – Παπαθεοδώρου Χ. (Επιμ.), Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, σελ. 41-88.

Βεργόπουλος, Κ. (1999), Παγκοσμιοποίηση, η Μεγάλη Χίμαιρα, Α. Α. Λιβάνης, Αθήνα.

Βρετάκου, Β., Ρουσέας, Π. (2002), Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Ελλάδα. Συνοπτική Περιγραφή, Cedefop, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Carnoy M. – Kastells M. (2001), «Η Παγκοσμιοποίηση, η Κοινωνία της Γνώσης και το Κράτος», στο *Η Πολιτική Σήμερα. Ο Νίκος Πουλατζάς και η Επικαιρότητα του Έργου του*, Θεμέλιο, Αθήνα, σελ. 392-416.

Γετίμης, Π. – Γράβαρης, Δ. (1993) Κοινωνικό Κράτος και Κοινωνική Πολιτική. Η Σύγχρονη Προβληματική, Θεμέλιο, Αθήνα.

Γεωργακοπούλου, Β., Κουζής, Γ., Ευελιξίες και Νέες Εργασιακές Σχέσεις, ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Μελέτες, Αθήνα.

Γράβαρης, Δ. (2003), «Η Σχέση Παθητικών και Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης στο Εσωτερικό της Συνολικής Κρατικής Παρέμβασης στην Αγορά Εργασίας. Θεωρητικό Πλαίσιο και Εμπειρικά Παραδείγματα», στο *Η Κοινωνική Πολιτική στην Ελλάδα. Προκλήσεις και Προοπτικές*, Βενιέρης Δ. – Παπαθεοδώρου Χ. (Επιμ.), Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, σελ. 335-368.

Descy, P., Tessaring, M. (2002), Κατάρτιση και Μάθηση με Στόχο την Απόκτηση Ικανοτήτων. Δεύτερη Έκθεση για την Έρευνα σχετικά με την Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ευρώπη: Περίληψη των Κυριότερων Σημείων, Cedefop, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Δημουλάς, Κ. (2002), Κράτος Πρόνοιας και Επαγγελματική Κατάρτιση. Η Περίπτωση της Ελλάδας (1980-2000), Αδημοσίευτη Διδακτορική Διατριβή, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Σχολή Νομικών, Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών. Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης, Αθήνα.

Equal (2004), Μια Αγορά Εργασίας «Ανοιχτή» για όλους. Πρόγραμμα Κοινοτικής Πρωτοβουλίας για την Καταπολέμηση των Διακρίσεων και Ανισοτήτων σε Σχέση με την Αγορά Εργασίας (Equal) στην Ελλάδα, Αθήνα.

Ewald, F. (2000) Ιστορία του Κράτους Πρόνοιας, μτφρ. Μαρία Κορασίδου, Gutenberg, Αθήνα.

Εθνικό Σχέδιο για την Απασχόληση στην Ελλάδα, Σεπτέμβριος 2004.

Εθνικό Σχέδιο για την Κοινωνική Ενσωμάτωση στην Ελλάδα (ΕΣΔΕν), 2003-2005.

ΕΚΕΠΙΣ (2003α), «Ο Ρόλος των Εθνικών Συστημάτων Αναγνώρισης Προσόντων στην Προώθηση της Διά Βίου Μάθησης – ΕΛΛΑΔΑ», Μελέτη για το Ερευνητικό Έργο του Ο.Ο.Σ.Α., Αθήνα, στο [www.ekepis.gr/site/gr/doc03.htm](http://www.ekepis.gr/site/gr/doc03.htm).

ΕΚΕΠΙΣ (2003β), Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Πιστοποίηση. Διαδικασία και Αποτελέσματα Κ.Ε.Κ. 2001-2003, Ευστράτογλου Α. (Επιστ. Επιμ.), Αθήνα.

ΕΚΚΕ (2002), Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας 2001, Μουρίκη Α. – Ναούμη Μ. – Παπαπέτρου Γ. (επιμ.), Αθήνα.

Ευσταθόπουλος, Γ., Ιωακείμογλου, Η. (2004), Ο Τομέας των Υπηρεσιών, η Ανταγωνιστικότητα και η Εργασία, ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Μελέτες, Αθήνα.

Ευστράτογλου, Ι. Α. (2005), Τοπικές Αγορές Εργασίας και Υπηρεσίες Απασχόλησης, Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal, Αθήνα.

Λύτρας, Ν. Α. (2000), Κοινωνία και Εργασία. Ο Ρόλος των Κοινωνικών Τάξεων, Παπαζήση, Αθήνα.

Merrien, F. G. (1996) Αντιμέτωποι με τη Φτώχεια. Η Δύση και οι Φτωχοί Χθες και Σήμερα, μτφρ. Μαρία Κορασίδου, Κατάρτι, Αθήνα.

- Μαραγκουδάκης, Μ., Σαραγάς, Γ. (2006), «Κράτος, Παγκοσμιοποίηση και Εθνότητα στον 21<sup>ο</sup> Αιώνα», στο *Ευρωπαϊκή Διακυβέρνηση και Ευρωπαϊκή Περιφέρεια*, Π. Γρηγορίου – Α. Μεταξά (επιμ.), Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα, υπό έκδοση.
- Μπαλωτή, Ξ. (1997), Αρχική και Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα. Εθνική Έκθεση για το Πρόγραμμα Leonardo da Vinci, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Μελέτες 3, Αθήνα.
- Μπουζάκης Σ. (2005), «Παγκοσμιοποίηση και Εκπαίδευση: η Υποταγή της Εκπαίδευσης στην Οικονομία της Αγοράς», στο *Εκπαίδευση και Εκπαιδευτική Πολιτική. Μεταξύ Κράτους και Αγοράς*, Γράβαρης Δ. – Παπαδάκης Ν. (Επιμ.), Σαββάλας, Αθήνα, σελ. 135-149.
- Ναγόπουλος, Ν. (2005), «Συντονισμένες και Συμπληρωματικές Ενέργειες Ολοκληρωμένης Παρέμβασης για την Ενίσχυση της Απασχόλησης: Εφαρμογές και Μελέτες Περίπτωσης στο πλαίσιο των Έργων Equal», Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal, Αθήνα.
- Ναγόπουλος, Ν., Μπαμπανέλου, Δ. (2004), «Η έννοια της Ενεργούς Συμμετοχής στην Επαγγελματική Κατάρτιση», στο *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Οκτώβριος 2004, τεύχος 36, σελ. 41-59.
- Ναγόπουλος, Ν. (2004), «Πολιτικές και Μέθοδοι Βελτίωσης των Υπηρεσιών Στήριξης και Απασχόλησης και της Νέας Επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα», στο *Promoting new forms of work organization and other cooperative arrangements for competitiveness and employability*, Proceedings of the 1<sup>st</sup> International Conference, Αθήνα, σελ. 233-246.
- Ναγόπουλος, Ν. (2003α), Έρευνα για τους Νέους στην Ελλάδα σε Θέματα Εκπαίδευσης και Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας, Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς.
- Ναγόπουλος, Ν. (2003β), Τα Θεμέλια της Κοινωνιολογικής Γνώσης και οι Κοινωνίες της Νεωτερικότητας. Η Συμβολή του Max Weber στη Σύγχρονη Κοινωνιολογία της Γνώσης, Κριτική, Αθήνα.
- Ναξάκης, Χ. (2000), «Από τις Κοινωνίες της Παραγωγής στις Κοινωνίες της Πληροφορίας: η Ανάδυση Νέων Μορφών Πλούτου και Δύναμης», στο *Δομές και Σχέσεις Εξουσίας στη Σημερινή Ελλάδα*, Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, Αθήνα, σελ. 665-675.
- ΟΕΕΚ, Η Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Ευρώπη, στην Αυγή του 21<sup>ου</sup> αιώνα. Συμπεράσματα, Ευρωπαϊκό Συμπόσιο για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, Κρήτη 23-26 Σεπτεμβρίου 1998.

- Παληός, Ζ. κ.α. (2003), Κατάρτιση και Απασχόληση, ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Μελέτες, Αθήνα.
- Πασιάς Γ., Φλουρής Γ. (2005), «Η Ευρώπη της Γνώσης ως Διακύβευμα και ως Αναπαράσταση των Σχέσεων Εξουσίας – Γνώσης στο Ευρωπαϊκό Εκπαιδευτικό Συγκείμενο», στο *Εκπαίδευση και Εκπαιδευτική Πολιτική. Μεταξύ Κράτους και Αγοράς*, Γράβαρης Δ. – Παπαδάκης Ν. (Επιμ.), Σαββάλας, Αθήνα, σελ. 367-397.
- Πετμεζίδου, Μ. (2003), «Αντί Συμπερασμάτων. Σκέψεις γύρω από την Κοινωνική Μεταρρύθμιση», στο *Η Κοινωνική Πολιτική στην Ελλάδα. Προκλήσεις και Προοπτικές*, Βενιέρης Δ. – Παπαθεοδώρου Χ. (Επιμ.), Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, σελ. 483-511.
- Rifkin, J. (1996), Το Τέλος της Εργασίας και το Μέλλον της, «Νέα Σύνορα» - Α. Α. Λιβάνη, Αθήνα.
- Rosanvallon, P. (2003), Το νέο Κοινωνικό Ζήτημα. Επανεξετάζοντας το Κράτος Πρόνοιας, Μεταίχμιο, Αθήνα.
- Ρομπόλης, Σ., Δημουλάς, Κ., Γαλατά, Β. (1999), Η Δια Βίου Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα, ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Εκπαίδευση-Κατάρτιση, Αθήνα.
- Ρομπόλης, Σ., Χλέτσος, Μ. (1995), Η Κοινωνική Πολιτική μετά την Κρίση του Κράτους Πρόνοιας, Παρατηρητής, Θεσσαλονίκη.
- Σακελλαρόπουλος Θ. (1999), Η Μεταρρύθμιση του Κοινωνικού Κράτους, Κριτική, Τόμος Α', Αθήνα.
- Σακελλαρόπουλος, Θ. (2001), Υπερεθνικές Κοινωνικές Πολιτικές την Εποχή της Παγκοσμιοποίησης, Κριτική, Αθήνα.
- Σακελλαρόπουλος, Θ. (2003), Ζητήματα Κοινωνικής Πολιτικής, Τόμος Α', Διόνικος, Αθήνα
- Σακκάς, Ν. (1999), Η Αναδυόμενη Επιχείρηση. Οργάνωση, Στρατηγική, Αγορά, Κοινωνία, «Έλλην», Αθήνα.
- Στασινοπούλου, Ο. (2002) Ζητήματα Σύγχρονης Κοινωνικής Πολιτικής. Από το Κράτος Πρόνοιας στο «Νέο» Προνοιακό Πλουραλισμό. Φροντίδα και Γήρανση η Σύγχρονη Πλουραλιστική Πρόκληση, Gutenberg, Αθήνα
- Στασινοπούλου, Ο. (2003), Κράτος Πρόνοιας. Ιστορική Εξέλιξη- Σύγχρονες Θεωρητικές Προσεγγίσεις, Gutenberg, Αθήνα.
- Τσεκούρας, Ι., Σταμπουλής, Μ., Λιτσαρδάκης, Μ. (2004), Η Χρηματοδότηση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στην Ελλάδα. Περιγραφή του

Συστήματος Χρηματοδότησης, Cedefop, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Τσιώλης, Γ. (2005α), Προς μια Νέα Ηθική της Εργασίας; Μια Ποιοτική Διερεύνηση Φορέων Συμβουλευτικής για την Ένταξη στην Απασχόληση, ΙΝΕ ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, Μελέτες, Αθήνα.

Τσιώλης, Γ. (2005β), «Εργασία και Κατάρτιση στους Βιογραφικούς Σχεδιασμούς των Νέων. Μια Μικροκοινωνιολογική Προσέγγιση», στο *Εκπαίδευση και Εκπαιδευτική Πολιτική. Μεταξύ Κράτους και Αγοράς*, Γράβαρης Δ. – Παπαδάκης Ν. (Επιμ.), Σαββάλας, Αθήνα, σελ. 461-490.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, «Σύστημα Διαχείρισης Παρακολούθησης, Αξιολόγησης και Ελέγχου Ενεργειών Παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών συγχρηματοδοτούμενων από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.) στο πλαίσιο του Γ' Κ.Π.Σ. (2000-2006)».

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Αθήνα, 26/7/2001), «Ενιαία Σύστημα Διαχείρισης, Αξιολόγησης, Παρακολούθησης και Ελέγχου των ενεργειών Επαγγελματικής Κατάρτισης συγχρηματοδοτούμενων από το Ε.Κ.Τ. στο πλαίσιο του Γ' Κ.Π.Σ., (2000-2006), για όλα τα Επιχειρησιακά Προγράμματα που εμπεριέχουν δράσεις Κατάρτισης».

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Αθήνα, 9/10/2000), «Σύστημα Πιστοποίησης Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης», στο [www.ekepis.gr/main1/crit.html](http://www.ekepis.gr/main1/crit.html).

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Αθήνα, 20/04/1999), «Σύστημα Διαχείρισης, Αξιολόγησης, Παρακολούθησης, Ελέγχου των ενεργειών Καταπολέμησης του Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας που συγχρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.) και υλοποιούνται στα πλαίσια των Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων».

Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών και Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (Αθήνα, 23/12/2005), «Σύστημα Πιστοποίησης Στελεχών Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών», Φ.Ε.Κ. Αρ. Φύλου 1821, στο [www.ekepis.gr/upload/FEK1821\\_23\\_12\\_2005.pdf](http://www.ekepis.gr/upload/FEK1821_23_12_2005.pdf).

Χασάπης, Δ. (2000), Σχεδιασμός, Οργάνωση, Εφαρμογή και Αξιολόγηση Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης, Μεταίχμιο, Αθήνα.

Χασάπης, Δ. (1997), Ποιότητα στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Μελέτες 1, Αθήνα.

Χασάπης, Δ. (1997), Πρόσβαση, Ποιότητα και Εύρος της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης στην Ελλάδα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Μελέτες 2, Αθήνα.

Χασάπης, Δ. (1997), Έκθεση για την Πρόσβαση στη Συνεχιζόμενη Κατάρτιση στην Ελλάδα. Απόφαση 30/6/93 του Συμβουλίου της Ε.Ε., Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Μελέτες 4, Αθήνα.

Χλέτσος, Μ. (1993) «Ανάλυση της Κρίσης του Κράτους-Πρόνοιας ως Κρίση οργάνωσης του Κοινωνικού», στο *Διαστάσεις Κοινωνικής Πολιτικής Σήμερα*, Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, Αθήνα, σελ. 86-94.

Χτούρης, Σ. (1997), Μεταβιομηχανική Κοινωνία και η Κοινωνία της Πληροφορίας. Παγκόσμια Δίκτυα. Ο ρόλος τους στη Νέα Κοινωνική Διαφοροποίηση, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.

Ψημίτης, Μ. (2002), «Εισαγωγή στην Ελληνική Έκδοση», στο *Κουλτούρες στο Παιχνίδι. Διαφορές για να συμβιώνουμε*, Μελούτσι Α., Gutenberg, Αθήνα.



## **ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- Bonoli, G. (1997) “Classifying Welfare States: a Two-dimension Approach”, *Journal of Social Policy*, 26 (3), σελ. 351-372.
- Cedefop (2003), Key Figures on Vocational Education and Training, Cedefop, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Esping-Andersen, G. (ed.) (1996) *Welfare States in Transition. National Adaptions in Global Economy*, London, Sage.
- Hantrais, L. (1999) “Socio-demographic Change, Policy Impacts and Outcomes in Social Europe”, *Journal of European Social Policy*, 9 (4), σελ. 291-309
- Michalski, W., Miller, R., Stevens, B. (2001), “Governance in the 21<sup>st</sup> Century: Power in the Global Knowledge Economy and Society”, στο *Governance in the 21<sup>st</sup> Century*, OECD, σελ. 7-27, στο [www.oecd.org/dataoecd/15/0/17394484.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/15/0/17394484.pdf)
- OECD (1996), “The Knowledge – Based economy”, Paris, στο [www.oecd.org/dataoecd/51/8/1913021.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/51/8/1913021.pdf)
- Patiniotis, N., Georgoulas, S. (2004), “Self-Evaluation: a Key to Enter the Labour Market”, στο *Promoting new forms of work organization and other cooperative arrangements for competitiveness and employability*, Proceedings of the 1<sup>st</sup> International Conference, Αθήνα, σελ. 217-232
- Pierson, P. (ed.) (2001) *The New Politics of the Welfare State*, Oxford University Press.
- Stehr, N. (2005), “Knowledge Societies”, στο *Society & Knowledge. Contemporary Perspectives in the Sociology of Knowledge & Science*, Stehr, N. – Meja, V. (ed.), 2<sup>η</sup> Έκδοση, Transaction Publishers, New Brunswick (U.S.A.), σελ. 299-322.
- Sultana, G. R. (2004), *Guidance Policies in the Knowledge Society. Trends, Challenges and responses across Europe. A Cedefop Synthesis Report*, Cedefop, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Taylor-Gooby, P. (2001) “Sustaining state welfare in hard times: who will foot the bill?”, *Journal of European Social Policy*, 11 (2), σελ. 133-147
- Tessaring, M., Wannan, J. (2004), *Vocational Education and Training – Key to the Future. Lisbon – Copenhagen – Maastricht: Mobilising for 2010*, Cedefop, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

*The Economist*, “Taxing Matters”, *April 5, 1997*

Turner, C. (2000), Identification, Assessment and Recognition of non-formal Learning in Greece, Cedefop, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Vic, G. (1998) “Political Ideology, Globalisation and Welfare Futures in Europe”, *Journal of Social Policy*, 27 (1), σελ. 17-36.

## ΆΛΛΕΣ ΠΗΓΕΣ

Μουζέλης, Ν., «Οι Τρεις Στρατηγικές του Τρίτου Δρόμου. Από τον Μπερλινγκουέρ στον Γκίντενς», *Εφημερίδα «Το Βήμα» της Κυριακής*, 21 Αυγούστου 2005.

Μιχάλης Μ., «Πολύχρωμες, αλλά Μελαγχολικές», *Εφημερίδα «Ελευθεροτυπία»*, Οικονομία, 18 Ιανουαρίου 2004.

[www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int)

[www.europa.eu.int/comm/publications/booklets/move/24/txt\\_el.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/publications/booklets/move/24/txt_el.pdf), «Ευρωπαϊκή Πολιτική Απασχόλησης και Κοινωνική Πολιτική: μια Πολιτική για τον Άνθρωπο» (2000).

[www.europa.eu.int/comm/publications/booklets/move/36/el.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/publications/booklets/move/36/el.pdf), «Προς την Ευρώπη της Γνώσης. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και η Κοινωνία της Πληροφορίας» (2002).

[www.europa.eu.int/scadplus/leg/el/cha/c11325.htm](http://www.europa.eu.int/scadplus/leg/el/cha/c11325.htm)

[www.ekepis.gr/main1/crit.html](http://www.ekepis.gr/main1/crit.html)

[www.ekepis.gr/upload/FEK1821\\_23\\_12\\_2005.pdf](http://www.ekepis.gr/upload/FEK1821_23_12_2005.pdf)

[www.oecd.org](http://www.oecd.org)

[www.oecd.org/dataoecd/15/0/17394484.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/15/0/17394484.pdf)

[www.oecd.org/dataoecd/51/8/1913021.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/51/8/1913021.pdf)