

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΜΟΝΑΔΩΝ ΤΟΠΙΚΗΣ
ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
(Κ.Ε.Κ.) ΣΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ.
ΤΑ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΤΩΝ ΔΗΜΩΝ ΖΩΓΡΑΦΟΥ
ΚΑΙ ΜΟΣΧΑΤΟΥ.

ΑΝΑΣΤΑΣΟΠΟΥΛΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ
ΒΡΕΤΤΟΥ ΜΑΡΙΑ

Υπεύθυνος Καθηγητής :
Μαυρέας Κωνσταντίνος

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	7
---------------	---

ΜΕΡΟΣ Α΄

«ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

1.1	ΕΥΡΩΠΗ	14
1.1.1	Η Οργάνωση Εργασίας σε Διεθνές Επίπεδο.....	14
1.1.2	Η Οργάνωση Εργασίας σε Εθνικό Επίπεδο.....	16
1.1.3	Το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων.....	17
1.1.4	Άτυπες Μορφές Απασχόλησης.....	18
1.1.4.1	Η Μερική Απασχόληση	18
1.1.4.2	Η Τηλεεργασία.....	18
1.2	ΕΛΛΑΔΑ.....	21
1.2.1	Η Εικόνα των Εργασιακών Σχέσεων το 1997	21
1.2.2	Το Νομοσχέδιο Εργασιακών Σχέσεων	22
	• Τα Σύμφωνα Απασχόλησης.....	24
1.2.3	Η Ερμηνευτική Εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων του 1999.....	25
1.2.4	Οι Άτυπες Μορφές Απασχόλησης.....	28
1.2.4.1	Η Μερική Απασχόληση	28
1.2.4.2	Η Τηλεεργασία.....	28

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Η ΑΝΕΡΓΙΑ

2.1	Η Εικόνα της Ανεργίας την χρονική περίοδο 1995 - 1998	30
2.2	Η Ανεργία την Διετία 1999 – 2000.....	34

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

3.1	Γενικά για την Αρχική και την Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση	37
3.2	Η Ανάπτυξη της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο	38
3.3	Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα	39
3.4	Οι Ενέργειες της Συνεχιζόμενης Κατάρτισης και Προώθησης της Απασχόλησης	41
	• Περιγραφή Δράσεων	41
	A. Σε Εθνικό Επίπεδο	41
	B. Σε Περιφερειακό Επίπεδο	42
	♦ Εθνικό Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης και Προώθησης της Απασχόλησης	43
	♦ Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα	45
	♦ Διαδικασία και Προϋποθέσεις Υποβολής Προτάσεων για την Υλοποίηση Ενεργειών Συνεχιζόμενης Κατάρτισης (Δικαιούχοι Φορείς)	46
3.5	Τα Ευρωπαϊκά Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης	48
3.5.1	Σύντομη Αναφορά στα Πρώτα Ευρωπαϊκά Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης	48
3.5.2	Το Πρόγραμμα LEONARDO DA VINCI I (1995 – 1999)	49
3.5.2.1	Παρουσίαση Προγράμματος	49
3.5.2.2	«ΕΡΜΗΣ»	51
3.5.3	Το Πρόγραμμα LEONARDO DA VINCI II (2000 – 2006)	55
3.6	Τα Κοινοτικά Προγράμματα για την Κατάρτιση και την Απασχόληση ..	57
	♦ «Απασχόληση και Αξιοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού» (1994 – 1999)	58
	♦ ADAPT	60
	♦ POVERTY IV	61
	♦ HELIOS II	61
	♦ Προγράμματα Δημόσιας Υγείας (1995 – 1999)	62
	♦ LEDA	62
	♦ ERGO	64
	♦ ILE	64
	♦ Τέταρτο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα Ευκαιριών για Γυναίκες και Άνδρες (1996 – 2000)	65

♦ IRIS	66
♦ MISSOC.....	66
♦ MISEP.....	66
♦ Ευρωπαϊκό Κέντρο Παρακολούθησης για την Οικογένεια.....	67
3.7 «Αριθμοί – Κλειδιά της Εκπαίδευσης στην Ευρωπαϊκή Ένωση»	67
3.8 Οι Παρούσες Τάσεις και οι Προτεραιότητες Σχετικά με τα Συστήματα Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	68

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (Κ.Ε.Κ.)

4.1 Οι Όροι και οι Προϋποθέσεις Σύστασης Κέντρων Άτυπης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	76
4.2 Οι Διακρίσεις και οι Κατηγορίες των Κ.Ε.Κ.....	78
4.3 Τα Θεματικά Κ.Ε.Κ. Εθνικής Εμβέλειας	79
4.4 Τα Τυπικά Στοιχεία Σύστασης, Οργάνωσης και Λειτουργίας των Κ.Ε.Κ. Εθνικής και Περιφερειακής Εμβέλειας	79
4.5 Τα Θεματικά Κ.Ε.Κ. Περιφερειακής Εμβέλειας και τα Θεματικά τους Πεδία.....	81
4.6 Τα Ειδικά Κριτήρια των Κ.Ε.Κ. Περιφερειακής Εμβέλειας	81
4.7 Το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.).....	82
4.8 Η Πιστοποίηση των Κ.Ε.Κ.	84
4.9 Η Αξιολόγηση των Κ.Ε.Κ.....	85

ΜΕΡΟΣ Β΄

«ΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ ΔΗΜΩΝ ΖΩΓΡΑΦΟΥ ΚΑΙ ΜΟΣΧΑΤΟΥ»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΤΟ ΔΙΑΔΗΜΟΤΙΚΟ Κ.Ε.Κ. ΗΡΙΔΑΝΟΣ (ΔΗΜΟΥ ΖΩΓΡΑΦΟΥ)

5.1 Σύντομο Ιστορικό.....	88
5.2 Τα Προγράμματα Κατάρτισης του Κ.Ε.Κ.	88
5.2.1 Η Διαδικασία Επιλογής των Προγραμμάτων	88

5.2.2	Τα Παλαιά Προγράμματα του Κ.Ε.Κ	89
♦	Απασχόληση.....	90
♦	Συνεχιζόμενη Κατάρτιση	90
♦	Π.Ε.Π.....	91
5.2.3	Τα Προγράμματα του 2000.....	91
♦	Κοινωνικός Αποκλεισμός	91
♦	Π.Ε.Π.....	92
♦	Π.Ε.Π. Κ.Α.....	92
♦	Σ.Ε.Κ. Εργασίας.....	92
♦	Κ.Α. Εργασίας.....	92
5.2.4	Το Κόστος Υλοποίησης των Προγραμμάτων.....	92
5.3	Η Διάρκεια Προκατάρτισης – Κατάρτισης	93
5.4	Ο Προϋπολογισμός, η Χρηματοδότηση και οι Δαπάνες του Κ.Ε.Κ.....	94
5.5	Οι Καταρτιζόμενοι.....	97
5.5.1	Οι Πληθυσμιακές Κατηγορίες των Καταρτιζομένων	97
5.5.2	Η Συμμετοχή των Καταρτιζομένων στα Προγράμματα Κατάρτισης.....	97
5.5.3	Οι Αμοιβές των Καταρτιζομένων	98
5.6	Οι Εκπαιδευτές.....	99
5.6.1	Οι Προϋποθέσεις και τα Προσόντα τους	99
5.6.2	Η Εκπαίδευση των Εκπαιδευτών	100
5.6.3	Η Εκπαιδευτική Εμπειρία	100
5.6.4	Οι Αμοιβές των Εκπαιδευτών	101
5.7	Το Διοικητικό Προσωπικό του Κ.Ε.Κ.....	102
5.8	Η Κτιριακή Υποδομή και ο Εξοπλισμός	102
5.9	Η Οργάνωση και οι Συνεργασίες του Κ.Ε.Κ.....	106
5.10	Η Απασχόληση μετά την Κατάρτιση.....	106
5.11	Η Τελική Απορρόφηση στην Αγορά Εργασίας	107
5.12	Επιμέρους συμπεράσματα	107

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΤΟ Κ.Ε.Κ. ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΜΟΣΧΑΤΟΥ

6.1	Σύντομο Ιστορικό.....	109
6.2	Η Λειτουργία του Κ.Ε.Κ.....	109
6.3	Τα Προγράμματα του Κ.Ε.Κ	110
6.3.1	Τα Είδη των Προγραμμάτων που Υλοποιούνται στο Κ.Ε.Κ.....	110
6.3.2	Τα Παλαιά Προγράμματα του Κ.Ε.Κ	110
6.3.3	Τα Προγράμματα του Κ.Ε.Κ. για το 2000.....	110

6.3.4	Τα Διδασκόμενα Μαθήματα	111
6.4	Ο Προϋπολογισμός και η Χρηματοδότηση του Κ.Ε.Κ.	112
6.5	Οι Καταρτιζόμενοι	113
6.5.1	Οι Πληθυσμιακές Κατηγορίες και η Συμμετοχή των Καταρτιζομένων	113
6.5.2	Οι Προϋποθέσεις Συμμετοχής ανά Πρόγραμμα	113
6.5.3	Οι Υποχρεώσεις και τα Δικαιώματα των Καταρτιζομένων	114
6.6	Οι Εκπαιδευτές	115
6.6.1	Τα Απαραίτητα Προσόντα και οι Αμοιβές των Εκπαιδευτών	115
6.6.2	Η Εκπαίδευση των Εκπαιδευτών	117
6.6.3	Η Εκπαιδευτική Εμπειρία	117
6.7	Το Διοικητικό Προσωπικό	118
6.8	Η Κτιριακή Υποδομή και ο Εξοπλισμός	118
6.9	Η Οργάνωση και οι Συνεργασίες	120
6.10	Επιμέρους Συμπεράσματα	121
ΕΠΙΛΟΓΟΣ		124
ΠΗΓΕΣ		133

ΠΙΝΑΚΕΣ

♦	Μερική Απασχόληση 1998	20
♦	Ποσοστό Ανεργίας στις Χώρες της Ε.Ε.	32
♦	Ανεργία στην Ε.Ε. 1980-1994	33
♦	Συνοπτικός Συγκριτικός Πίνακας Διαφορών και Ομοιοτήτων Μεταξύ του Διαδημοτικού Κ.Ε.Κ. Ηριδανός και του Κ.Ε.Κ. του Δήμου Μοσχάτου	123

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στο πλαίσιο ανάπτυξης μιας μεταβαλλόμενης κοινωνίας, η αποκατάσταση της ανταγωνιστικότητας και ενός επιπέδου απασχόλησης κοινωνικά αποδεκτού στην Κοινότητα, η εκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση – πλάι στη θεμελιώδη τους αποστολή για την προαγωγή της ατομικής ανάπτυξης και των αξιών της ιδιότητας του πολίτη, καλούνται αναμφίβολα να διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο. Η πραγματοποίηση ερευνών και μελετών στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης άργησε να ξεκινήσει στην Ελλάδα λόγω ακριβώς της μη έγκυρης αντιμετώπισης της επαγγελματικής κατάρτισης ως μέσου καταπολέμησης της ανεργίας και προώθησης της απασχόλησης.

Το πρόβλημα της ανεργίας είναι η δυσκολία των εκάστοτε οικονομιών των χωρών να δημιουργούν ή και να διατηρούν θέσεις απασχόλησης. Το κοινωνικό αυτό πλήγμα δημιουργήθηκε και συντηρείται από την υπερανάπτυγμένη τεχνολογική εποχή μας και με την υπερπαραγωγή μόρφωσης. Πρέπει να σηματοδοτηθεί η σοβαρότητα ενός προβλήματος, το οποίο δεν έχει μόνο οικονομική διάσταση, αλλά κυρίως κοινωνική και, εν δυνάμει, πολιτική.

Οι οικονομικές επιπτώσεις της ανεργίας στην ανάπτυξη, την παραγωγικότητα και τη διανομή του εισοδήματος γίνονται ευκολότερα κατανοητές, διότι επιδέχονται συγκεκριμένη ποσοτική έκφραση. Όμως, οι κοινωνικές επιπτώσεις είναι αυτές που δημιουργούν μία πραγματικά άσχημη εικόνα: ανασφάλεια, περιθωριοποίηση, αποδιοργάνωση του κοινωνικού ιστού.

Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας που επιμένουν από τις αρχές της προηγούμενης δεκαετίας έως και σήμερα, αποτελούν σοβαρή πρόκληση στη λειτουργία της Ο.Ν.Ε.. Η νομισματική ένωση κινδυνεύει να συνδυασθεί με μία πολιτικά επικίνδυνη διεύρυνση της ανισοκατανομής, ίσως δε και με περιθωριοποίηση ενός τμήματος του πληθυσμού.

Βρισκόμαστε σε μία περίοδο όπου το φαινόμενο της ανεργίας διογκώνεται και η Ένωση επιχειρεί, μέσα από τη ριζική μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας, να αυξήσει την ανταγωνιστικότητά της και να ενισχύσει την απασχόληση. Επιχειρούνται παρεμβάσεις με άξονα την ευελιξία της εργασίας στον τομέα της διαμόρφωσης των αμοιβών, της πολιτικής του εργασιακού χρόνου και της απασχόλησης κύρια, μέσα από την ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών της.

Η αύξηση της ευελιξίας της εργασίας, μέσα από την επέκταση εφαρμογής της, που καταγράφεται κατά την τελευταία δεκαετία και με συνεχώς ενδεινόμενους αριθμούς, αποτελεί το βασικό χαρακτηριστικό των εργασιακών σχέσεων. Ανεξάρτητα από την αξιολόγηση του περιεχομένου και των συνεπειών των διαδραματιζόμενων εξελίξεων, είναι γεγονός, ότι το παραδοσιακό εργασιακό πρότυπο, η τυπική, κανονική εργασιακή σχέση εκείνης της εξαρτημένης σταθερής και πλήρους, μισθωτής απασχόλησης, υφίσταται πολλαπλές αλλαγές.

Η ένταση εισόδου και χρήσης νέων τεχνολογιών, η αύξηση της ανεργίας, σε συνδυασμό με την ανάγκη γνώσης της παραγωγικής διαδικασίας και των αλλαγών που συντελούνται, σ' ένα περιβάλλον όξυνσης του ανταγωνισμού στην παγκόσμια οικονομία, η διεύρυνση των χρηματοδοτήσεων από εθνικές και κοινοτικές πηγές, για την εκπαίδευση ενηλίκων, αποτελούν τους κυριότερους λόγους ανάπτυξης του τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης. Η έννοια της επαγγελματικής κατάρτισης στην Ευρώπη, πήρε για πρώτη φορά μορφή με την Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Άνθρακα και Χάλυβα (Ε.Κ.Α.Ε.), που αναφέρεται στην εκπαίδευση στα πλαίσια αντιμετώπισης της ανεργίας, που δημιουργείται λόγω της εισαγωγής νέων τεχνολογιών και νέων μεθόδων παραγωγής. Επίσης, επισημαίνει την ανάγκη ίδρυσης, από τα κράτη – μέλη, σχολών για την κατάρτιση ειδικευμένου δυναμικού στους τομείς της ατομικής ενέργειας, καθώς και τη σύσταση αντίστοιχου πανεπιστημιακού ιδρύματος.

Η Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας αναφέρεται επίσης στην εκπαίδευση, αλλά στα πλαίσια εγκαθίδρυσης μιας κοινής αγοράς. Το άρθρο 41 αναφέρεται στην ανάγκη αποτελεσματικού συντονισμού στους τομείς της επαγγελματικής εκπαίδευσης, της έρευνας και της διάδοσης των γεωργικών γνώσεων, έτσι ώστε να επιτευχθούν καλύτερα οι στόχοι της κοινής αγροτικής πολιτικής. Στο άρθρο 57 αναφέρεται η αναγκαιότητα προώθησης της αμοιβαίας αναγνώρισης των διπλωμάτων, των πιστοποιητικών και των άλλων τίτλων.

Το άρθρο 118 κάνει αναφορά στην επαγγελματική εκπαίδευση και επιμόρφωση στα πλαίσια της κοινωνικής συνεργασίας των κρατών – μελών· στο δε άρθρο 128, η Συνθήκη αναφέρεται στην ανάγκη θέσπισης γενικών αρχών για την εφαρμογή κοινής πολιτικής επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο συμβάλλει σημαντικά στην επίτευξη των παραπάνω στόχων.

Η Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη, με το άρθρο 24, επιδιώκει την εφαρμογή προγραμμάτων έρευνας και τεχνολογικής ανάπτυξης, μέσω της συνεργασίας με τις επιχειρήσεις, τα κέντρα ερευνών και τα πανεπιστήμια. Η Κοινότητα ακόμα ενδιαφέρεται για την προώθηση της κατάρτισης και της κινητικότητας των ερευνητών της (άρθρο 130 Ζ).

Οι παραπάνω παρεμβάσεις της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, επαναβεβαιώνονται το 1992, με την Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) πλέον και κάνει αναφορά στο ρόλο του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (άρθρα 123, 125). Με το άρθρο 127 επισημαίνεται η απόφαση της Ε.Ε να εφαρμόσει πολιτική επαγγελματικής εκπαίδευσης. Οι στόχοι αυτής της δράσης είναι, να διευκολύνει «τη προσαρμογή στις μεταλλαγές της βιομηχανίας, ιδίως μέσω της επαγγελματικής εκπαίδευσης και του επαγγελματικού αναπροσανατολισμού» και να βελτιώσει «την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και τη συνεχή κατάρτιση, για να διευκολύνεται η ένταξη και επανένταξη στην αγορά εργασίας». Επίσης στοχεύει να διευκολύνει «την πρόσβαση στην επαγγελματική εκπαίδευση και την ενίσχυση της κινητικότητας των εκπαιδευτών και των εκπαιδευομένων και ιδίως των νέων» και να τονώνει «τη συνεργασία μεταξύ εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων στον τομέα της κατάρτισης». Τέλος, επιδιώκει να αναπτύσσει «την ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών για τα κοινά προβλήματα των συστημάτων κατάρτισης των κρατών – μελών»

Έχει γίνει πλέον συνείδηση, ότι η αύξηση του διεθνούς ανταγωνισμού, μέσω της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας, αυξάνει την ευθύνη των αρχών των κρατών – μελών και της Κοινότητας σε ό,τι αφορά την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας. Βασική προϋπόθεση της ανάπτυξης και της στήριξης της ανταγωνιστικότητας αποτελούν η εκπαίδευση και κατάρτιση.

Πάνω σε αυτές τις σκέψεις, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο το 1969 αποφάσισε, ότι τα κράτη – μέλη πρέπει να ακολουθήσουν κάποιους συγκεκριμένους στόχους. Οι στόχοι αυτοί, που επαναβεβαιώθηκαν το 1993, ήταν να εφοδιάσουν κάθε άτομο με τα βασικά προσόντα για είσοδο στο χώρο της εργασίας, να διευκολύνουν την παροχή στα νέα άτομα διετούς τουλάχιστον επαγγελματικής εκπαίδευσης πέραν της υποχρεωτικής σχολικής και να μεριμνήσουν ώστε η εκπαίδευση και τα προγράμματα κατάρτισης να είναι πάντοτε προσαρμοσμένα στις σύγχρονες απαιτήσεις. Έτσι, θα προετοιμάσουν τους νέους για είσοδο στα επαγγέλματα του μέλλοντος, τους δε νέους εργαζόμενους για μεγαλύτερη κινητικότητα στο εσωτερικό μιας επιχείρησης, μεταξύ επιχειρήσεων, καθώς και μεταξύ κρατών – μελών.

Το αποτέλεσμα των διαρθρωτικών αλλαγών στην αγορά εργασίας, είναι η αναγκαιότητα που εμφανίζεται στην Ελλάδα την τελευταία δεκαετία για την δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση.

Οι νέες ειδικεύσεις, που εμφανίζονται συνεχώς στην αγορά, τις οποίες δεν μπορούν να παρακολουθήσουν τα Πανεπιστήμια και τα Τεχνολογικά Ιδρύματα (π.χ. φυσικό αέριο), αλλά και τις περιπτώσεις στις οποίες απαιτείται μια μικρή επιμόρφωση ή εξειδίκευση (π.χ. στελέχη διαπολιτισμικής εκπαίδευσης, διαχείριση περιβάλλοντος, ανακύκλωση κ.ά.), έρχεται να καλύψει ο θεσμός των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.).

Τα Κ.Ε.Κ. προσφέρουν προγράμματα, που ανταποκρίνονται στις επιμορφωτικές ανάγκες και τις μαθησιακές δυνατότητες των ενηλίκων. Τα προγράμματα αυτά συνδυάζουν τόσο την θεωρητική γνώση όσο και την πρακτική άσκηση σε πλήρως εξοπλισμένα σύγχρονα εργαστήρια. Ακόμη, συμβάλλουν στην ανάδειξη των ικανοτήτων και στην προσωπική ανάπτυξη των καταρτιζομένων με αποτέλεσμα τη δημιουργική διάσταση της εργασίας.

Τα Κέντρα αυτά έχουν εποπτεύουσα αρχή το Υπουργείο Εργασίας και στοχεύουν στην απασχόληση μέσα από την κατάρτιση ατόμων κάθε εκπαιδευτικής βαθμίδας. Σε ότι αφορά την κατανομή τους, 148 από αυτά (56%) ανήκουν στον ιδιωτικό τομέα, 58 (22%) στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, στις Νομαρχίες και στις Νομαρχιακές Επιτροπές Λαϊκής Επιμόρφωσης, 19 (1%) σε Α.Ε.Ι και Τ.Ε.Ι. και τα υπόλοιπα 93 στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και τα επιμελητήρια.

Απευθύνονται σε διαφορετικές κατηγορίες ανέργων. Για παράδειγμα, τα ειδικά προγράμματα για ανέργους άνω των 45 ετών, Α.Μ.Ε.Α., Παλλινοστούντες, Μονογονεϊκές οικογένειες κ.λ.π. Μέχρι σήμερα, το σύνολο των ωφελούμενων από τα προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης για την περίοδο 1994 – 1999 ανέρχεται σε 368.467 άτομα, εργαζόμενους και άνεργους, και σε 29.507 άτομα που ανήκαν στις ειδικές κατηγορίες πληθυσμού.

Η έρευνά μας αυτή φιλοδοξεί να παρουσιάσει δύο χαρακτηριστικά Κ.Ε.Κ. της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, δηλαδή το Κ.Ε.Κ. του Δήμου Ζωγράφου και το Κ.Ε.Κ. του Δήμου Μοσχάτου. Στόχος της είναι η διερεύνηση και τεκμηρίωση των προϋποθέσεων αποδοτικότερης λειτουργίας τους. Οι συγγραφείς της εργασίας αυτής θεωρούν δεδομένο τον κοινωνικό χαρακτήρα των Κ.Ε.Κ. και επιχειρούν να αξιολογήσουν την προσφορά τους την οποία επίσης θεωρούν απαραίτητη στην ανάπτυξη των τοπικών κοινωνιών.

Τα Κ.Ε.Κ. της Τοπικής Αυτοδιοίκησης διακρίνονται σε δύο κατηγορίες : α) σ' αυτά της Εθνικής Εμβέλειας και β) σ' αυτά της Περιφερειακής Εμβέλειας. Η αντίθεση των παραπάνω κατηγοριών αντανakλάται μέσα από την παρουσίαση των Κ.Ε.Κ. των Δήμων Ζωγράφου και Μοσχάτου, αντίστοιχα.

Ο μεθοδολογικός άξονας της εργασίας, με αφετηρία τους στόχους της και των υποθέσεων εργασίας που εμπεριέχονται και απαιτούνται να αποδειχθούν, να ελεγχθούν και να θεμελιωθούν, χωρίζεται σε δύο μέρη και αναπτύσσεται σε έξι κεφάλαια:

- Το Α' μέρος, περιλαμβάνει τα τέσσερα πρώτα κεφάλαια και έχει σαν θέμα: «Οι Εργασιακές Σχέσεις και η Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ευρώπη και στην Ελλάδα».
- Το Β' μέρος, περιλαμβάνει τα κεφάλαια πέντε και έξι όπου αναλύονται τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης των Δήμων Ζωγράφου και Μοσχάτου αντίστοιχα.

Στο πρώτο κεφάλαιο εξετάζεται η πορεία των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, η διερεύνηση της οποίας, συμβάλλει στην κατανόηση και ανάλυση των εφαρμοζόμενων πολιτικών για την απασχόληση.

Στο δεύτερο κεφάλαιο, θα διερευνηθεί και θα αναλυθεί η πορεία της ανεργίας για την περίοδο 1995 – 2000, που είναι αποτέλεσμα (εκτός των άλλων), και των αδυναμιών των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων και αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα της σημερινής κοινωνίας.

Στο τρίτο κεφάλαιο, θα πραγματοποιηθεί μία προσέγγιση της κατάρτισης, η οποία έχει ως σκοπό να διαπιστώσει την αναγκαιότητά της, να βοηθήσει την κοινωνία να υπερκεράσει τις σημερινές της δυσχέρειες, καθώς και να ελέγξει τις βαθιές αλλαγές που γνωρίζει σήμερα.

Στο τέταρτο κεφάλαιο, επιχειρείται μία γενική παρουσίαση των Κ.Ε.Κ. Ειδικότερα, εξετάζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις σύστασής τους, οι διακρίσεις – κατηγορίες τους και τέλος η διαδικασία πιστοποίησης και αξιολόγησής τους.

Στο πέμπτο και στο έκτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα Κ.Ε.Κ. των Δήμων Ζωγράφου και Μοσχάτου. Αναλύονται διεξοδικά οι όροι λειτουργίας τους, τα προγράμματα καθώς και οι άμεσα επωφελούμενοι (καταρτιζόμενοι – εκπαιδευτές).

Μεθοδολογικά, η μελέτη αυτή αναπτύσσεται από το γενικό στο ειδικό επίπεδο ανάλυσης. Κατευθύνεται από τη γενική παρουσίαση των

εργασιακών σχέσεων, της ανεργίας και της κατάρτισης στην ειδική παρουσίαση του θεσμού των Κ.Ε.Κ., με δύο χαρακτηριστικά παραδείγματα.

Θεωρούμε μεθοδολογικά αναγκαίο, να εξετάσουμε τη σχέση που υπάρχει ανάμεσα στο γενικό και στο ειδικό, δεδομένου ότι οι συνεχείς μεταβολές των εργασιακών σχέσεων και η διατήρηση του υψηλού επιπέδου της ανεργίας, κάνουν επιτακτική την ανάγκη για επαγγελματική κατάρτιση (γενικό) που πραγματοποιείται κυρίως με τον θεσμό των Κ.Ε.Κ. (ειδικό).

Προκειμένου να δοθούν οι πλέον ολοκληρωμένες απαντήσεις, επιλέξαμε να αντλήσουμε τις περισσότερες πληροφορίες μας από Νόμους του Ελληνικού Κράτους, Υπουργικές Αποφάσεις και έντυπο υλικό που μας προσέφεραν τα ίδια τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης των Δήμων Ζωγράφου και Μοσχάτου.

Στην προσπάθειά μας να συμβάλλουμε με τα ευρήματα και τα αποτελέσματα αυτής της εργασίας, στην ανάπτυξη του προβληματισμού για την αναμόρφωση του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα, ήταν φυσικό να συναντήσουμε και κάποια εμπόδια. Τα κυριότερα από αυτά, ήταν η έλλειψη ικανοποιητικής βιβλιογραφίας, πάνω στην επαγγελματική κατάρτιση από το 1996 και μετά, καθώς και οι συνεχείς μεταβολές των εργασιακών σχέσεων, οι οποίες συνεχίζονται ακόμα και σήμερα. Θα ήταν όμως παράλειψή μας να μην αναφερθούμε στην πλούσια βιβλιογραφία που υπάρχει πάνω στο θέμα των εργασιακών σχέσεων και της ανεργίας.

Τέλος, θέλουμε να επισημάνουμε ότι το περιεχόμενο της έρευνάς μας δεν αναφέρεται σε όλες τις πτυχές της επαγγελματικής κατάρτισης και της ελληνικής εκπαίδευσης γενικότερα. Θεωρήσαμε σκόπιμο να επικεντρωθούμε στην συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση που πραγματοποιείται από τα Κ.Ε.Κ. Η ανάλυση της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και του σύγχρονου εκπαιδευτικού συστήματος της χώρας μας, θα ήταν περιττή, καθώς θα διευρυνόταν ο ορίζοντας ανάλυσης της έρευνας, χωρίς ουσιαστικό λόγο.

ΜΕΡΟΣ Α΄

**ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΚΑΙ Η
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΗΝ
ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

1.1. ΕΥΡΩΠΗ

1.1.1 Η Οργάνωση Εργασίας σε Διεθνές Επίπεδο

Σε διεθνές επίπεδο, οι βασικές παράμετροι οργάνωσης εργασίας, είναι οι εξής¹ :

1. Ευελιξία του άμεσου μισθολογικού κόστους.

Η πολιτική αυτή αποβλέπει, ανεξάρτητα από επιμέρους διακυμάνσεις, στη συνολική μείωση των άμεσων αποδοχών αποτελώντας την κύρια πρακτική μείωσης του μισθολογικού κόστους έναντι εκείνης του έμμεσου (π.χ. εισφορών κοινωνικής ασφάλισης). Στο πλαίσιο αυτό εντοπίζονται κύρια οι ακόλουθες πρακτικές :

- Η επαναξιολόγηση του ρόλου των κατώτατων αποδοχών, καθώς επίσης και του τρόπου υπολογισμού τους.
- Η μεταρρύθμιση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων, τόσο ως προς το περιεχόμενο, όσο και ως προς το πεδίο ισχύος και εφαρμογής τους.
- Η σύνδεση της αμοιβής με τα αποτελέσματα της επιχείρησης (θετικά ή αρνητικά).
- Η εξατομίκευση των αποδοχών με βάση τα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου ή την ατομική του απόδοση, ανεξάρτητα από το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων.

¹ Πηγή : Μελέτη Ινστιτούτου Εργασίας ΙΝΕ / ΓΣΕΕ 1998 - 1999

2. Ευελιξία της απασχόλησης και αποδυνάμωσης των πολιτικών προστασίας της.

Στο πλαίσιο αυτό εντάσσονται πρακτικές, όπως :

- Κατάργηση των διοικητικών περιορισμών, (π.χ. διοικητικών αδειών) στις περιπτώσεις των ομαδικών απολύσεων και αύξηση του ανώτατου ορίου ως προς τον ρυθμό των ανά μήνα καταγγελλόμενων συμβάσεων.
- Περιορισμός του ύψους των αποζημιώσεων και των προθεσμιών προειδοποίησης στις περιπτώσεις των απολύσεων.
- Άρση της «στενότητας» των ερμηνειών των αρμόδιων δικαστηρίων για τις εργατικές διαφορές.
- Προώθηση της πρόσκαιρης απασχόλησης μέσα από την ιδιαίτερη προσφυγή στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου.
- Ανάπτυξη διαφόρων μορφών απασχόλησης, όπως δανεισμός εργαζομένων, απασχόλησης με διαμεσολάβηση τρίτου κ.ά.

3. Ευελιξία χρόνου εργασίας.

Βασικές μορφές ευελιξίας του χρόνου θεωρούνται :

- Η ευελιξία του ημερήσιου και εβδομαδιαίου χρόνου, πέραν του νόμιμου και συμβατικά καθιερωμένου (π.χ. υπερωριακή απασχόληση)
- Η διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου και ο συνολικός υπολογισμός του για μεγάλα χρονικά διαστήματα (τετράμηνα, εξάμηνα, δωδεκάμηνα), με δυνατότητες αυξομείωσης του εβδομαδιαίου και ημερησίου εργάσιμου χρόνου ανάλογα με τη συγκυρία.
- Η εισαγωγή πρόσθετων ομάδων εργασίας (εργασία κατά βάρδιες), μέσα από τη διεύρυνση των δυνατοτήτων επέκτασης του συνολικού χρόνου λειτουργίας των επιχειρήσεων.

4. Περιορισμός κοινωνικών και φορολογικών επιβαρύνσεων των επιχειρήσεων.

1.1.2 Η Οργάνωση της Εργασίας σε Εθνικό Επίπεδο

Στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, διακρίνουμε στον τομέα της οργάνωσης εργασίας τα εξής² :

- **Στην Γαλλία** τον απόηχο της εθνικής διάσκεψης για την απασχόληση που κατέληξε στη νομοθέτηση του 35ωρου και την πορεία εφαρμογής της μείωσης του χρόνου εργασίας με συλλογική διαπραγμάτευση, καθώς και την ανάπτυξη και εξέλιξη του κινήματος ανέργων.
- **Στο Βέλγιο** τη συζήτηση για τη μείωση του χρόνου εργασίας και τις συμφωνίες κατά των ρατσιστικών διακρίσεων στην απασχόληση.
- **Στην Ολλανδία** την παράκαμψη των κατώτατων μισθών για πρόσληψη μακροχρόνια ανέργων και την πολιτική ενίσχυσης της σταθερής απασχόλησης έναντι της προσωρινής.
- **Στο Λουξεμβούργο** τον διάλογο για τη σύνδεση του χρόνου εργασίας με την απασχόληση παράλληλα με τις εξελίξεις από την μεταρρύθμιση του συστήματος των διαπραγματεύσεων.
- **Στην Αυστρία** τις ρυθμίσεις για την ευελιξία του χρόνου εργασίας και την εργασία κατά τις Κυριακές, παράλληλα με τις συμφωνίες για τη λειτουργία της τηλεεργασίας.
- **Στην Ιταλία** την εφαρμογή τοπικών συμφωνιών στα πλαίσια της αποκεντρωμένης διαπραγμάτευσης, την καταπολέμηση της παράνομης εργασίας και το διάλογο για την εφαρμογή του 35ωρου.
- **Στη Γερμανία** την εισαγωγή όρων στις συλλογικές συμβάσεις για περιορισμό των αμοιβών σε αποκεντρωμένες ειδικές περιπτώσεις. Την εφαρμογή της πρόωρης συνταξιοδότησης, κατόπιν συλλογικών διαπραγματεύσεων, τον διάλογο για τον χρόνο εργασίας, αλλά και τις εξελίξεις των διαπραγματεύσεων στη μεταλλοβιομηχανία, που αποτελούν το βαρόμετρο της πορείας των εργασιακών σχέσεων στη συγκεκριμένη χώρα.
- **Στην Ισπανία** την εφαρμογή του περιεχομένου του διημερούς κοινωνικού διαλόγου για την μετατροπή θέσεων προσωρινής απασχόλησης και την εισαγωγή «ειδικών όρων» στις συλλογικές συμβάσεις. Την ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης, τη συμφωνία για διαρκή κατάρτιση και το νέο νόμο για τη μεσολάβηση και διαιτησία ως προς την επίλυση των συλλογικών διαφορών.

² Πηγή : Μελέτη Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων, 1999.

- Στην **Πορτογαλία** τον νόμο για την μερική απασχόληση και τη θεσμοθέτηση του 40ωρου.
- Στη **Βρετανία** την συζήτηση για καθιέρωση κατώτατου εθνικού μισθού.
- Στην **Ιρλανδία** το αποτέλεσμα της 3ετούς κοινωνικής συμφωνίας και το νέο ρόλο της κεντρικής συλλογικής διαπραγμάτευσης.
- Στη **Δανία** τη συζήτηση για την πορεία του κοινωνικού και εργασιακού προτύπου και την μακρά απεργία για καθιέρωση της 6ης εβδομάδας ετήσιας αμοιβόμενης άδειας.
- Στη **Σουηδία** την αντιπαράθεση για τις αλλαγές ως προς το επίπεδο των καταβαλλόμενων αμοιβών σε περίπτωση ασθένειας, τη μείωση των αμοιβών για εποχικές εργασίες κατά τη διάρκεια του θέρους, την ανάπτυξη της συλλογικής διαπραγμάτευσης για τον περιορισμό της προσωρινής απασχόλησης.
- Στη **Φινλανδία** τις ρυθμίσεις για την εργασία του Σαββάτου.
- Στην **Ελλάδα** τον τριμερή κοινωνικό διάλογο και τον νόμο για τις εργασιακές σχέσεις, τις αλλαγές στους κανονισμούς προσωπικού των Δ.Ε.Κ.Ο. και τη νομιμοποίηση των αλλοδαπών εργαζομένων.

1.1.3 Το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων

Το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων λειτουργεί από το 1997 και συνδυάζει την παρουσία ενός θεσμού με την καταγραφή των εξελίξεων στο σημαντικό και ευαίσθητο αυτόν τομέα. Το σχετικό πρόγραμμα της Ένωσης, το EIRO, διαχειρίζεται και υλοποιεί το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα βελτίωσης συνθηκών εργασίας και διαβίωσης που λειτουργεί στο Δουβλίνο, όπου εδρεύει το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων. Σε αυτό το πλαίσιο η λειτουργία των Εθνικών Παρατηρητηρίων, διασφαλίζει την καταγραφή της κατάστασης σε εθνικό επίπεδο και τη ροή της πληροφόρησης μέσα από την ηλεκτρονική εσωτερική δικτύωση σε ολόκληρη την Ευρώπη.

Η χρησιμότητα του Παρατηρητηρίου έγκειται στη συγκέντρωση ενός πολυτιμότετου και ογκωδέστατου υλικού σε τράπεζα δεδομένων που τροφοδοτείται κάθε μήνα και στην πληροφόρηση ενός ευρύτατου κύκλου απλών χρηστών ή χρηστών προτεραιότητας.

Παρουσιάζει λοιπόν, μία ανάγλυφη και αντιπροσωπευτική εικόνα των εξελίξεων και τάσεων που διαγράφονται σε εθνικό επίπεδο, καθώς και την πολιτική της Ένωσης απέναντι στο ευρύ πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Καταγράφονται οι σχετικές συζητήσεις στα επίσημα κλιμάκια της Ένωσης και τα μέτρα που λαμβάνονται. Οι νομοθετικές παρεμβάσεις εθνικού χαρακτήρα με την πρακτική διάσταση των

επιμέρους πτυχών των εργασιακών σχέσεων. Οι εξελίξεις στο πεδίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων μέσα από τον διαγραφόμενο ρόλο με την παρουσία των συνδικάτων και εργοδοτικών οργανώσεων, καθώς επίσης τον ρόλο συμμετοχικών θεσμών και του κοινωνικού διαλόγου.

Στην Ελλάδα το ρόλο του εθνικού ανταποκριτή έχει αναλάβει το ΙΝ.Ε / Γ.Σ.Ε.Ε., επειδή απαραίτητη προϋπόθεση για την ανάληψη αυτή θεωρείται από την Ένωση η συναίνεση εργοδοτών και συνδικάτων για την τελική επιλογή του φορέα. Με αυτό τον τρόπο κατοχυρώνεται η αντικειμενική πληροφόρηση προς την Ένωση για τη λειτουργία του οποίου εθνικού παρατηρητηρίου συνεργάζεται επιστημονική ομάδα από το ΙΝ.Ε / Γ.Σ.Ε.Ε. και τον Σ.Ε.Β.

1.1.4. Οι Άτυπες Μορφές Απασχόλησης

1.1.4.1 Η Μερική Απασχόληση

Με σκοπό να ικανοποιήσουν τις ανάγκες της ευέλικτης παραγωγής, οι επιχειρήσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης επιδιώκουν, μεταξύ των άλλων μορφών διευθέτησης του χρόνου εργασίας, να απασχολήσουν εργαζόμενους με μερική απασχόληση. Ως αποτέλεσμα προκύπτει μια σχετικά ταχεία μεγέθυνση του αριθμού των απασχολούμενων με εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας μικρότερο των 30 ωρών. Οι διεθνείς συγκρίσεις του βαθμού επέκτασης της μερικής απασχόλησης στις διάφορες χώρες δεν είναι ευχερείς, διότι οι εθνικοί ορισμοί ποικίλουν σημαντικά. Στην προσπάθειά του να παρακάμψει αυτή την δυσκολία, ο ΟΟΣΑ υπολόγισε ως μερικούς απασχολούμενους, τους εργαζόμενους με εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας μικρότερο των 30 ωρών³.

1.1.4.2 Η Τηλεεργασία

Η διεθνοποίηση των αγορών, η ένταση του ανταγωνισμού και η επιδίωξη του χαμηλότερου δυνατού κόστους ανά μονάδα προϊόντος κάνει την τηλεεργασία ελκυστική για τις επιχειρήσεις. Χάρη στον προσωπικό υπολογιστή και την τηλεφωνική σύνδεση από το σπίτι ή από περιφερειακό γραφείο, οι εργαζόμενοι θα απαλλάσσονται από τις χρονοβόρες καθημερινές μετακινήσεις, χωρίς να χάνουν τον σύνδεσμο

³ Στη σ. 20 δίδεται ένας ενδεικτικός πίνακας που παρουσιάζει το μέγεθος της μερικής απασχόλησης ως ποσοστού της συνολικής απασχόλησης.

με την παραγωγική διαδικασία. Εφαρμογή της τηλεεργασίας γίνεται ή μπορεί να γίνει :

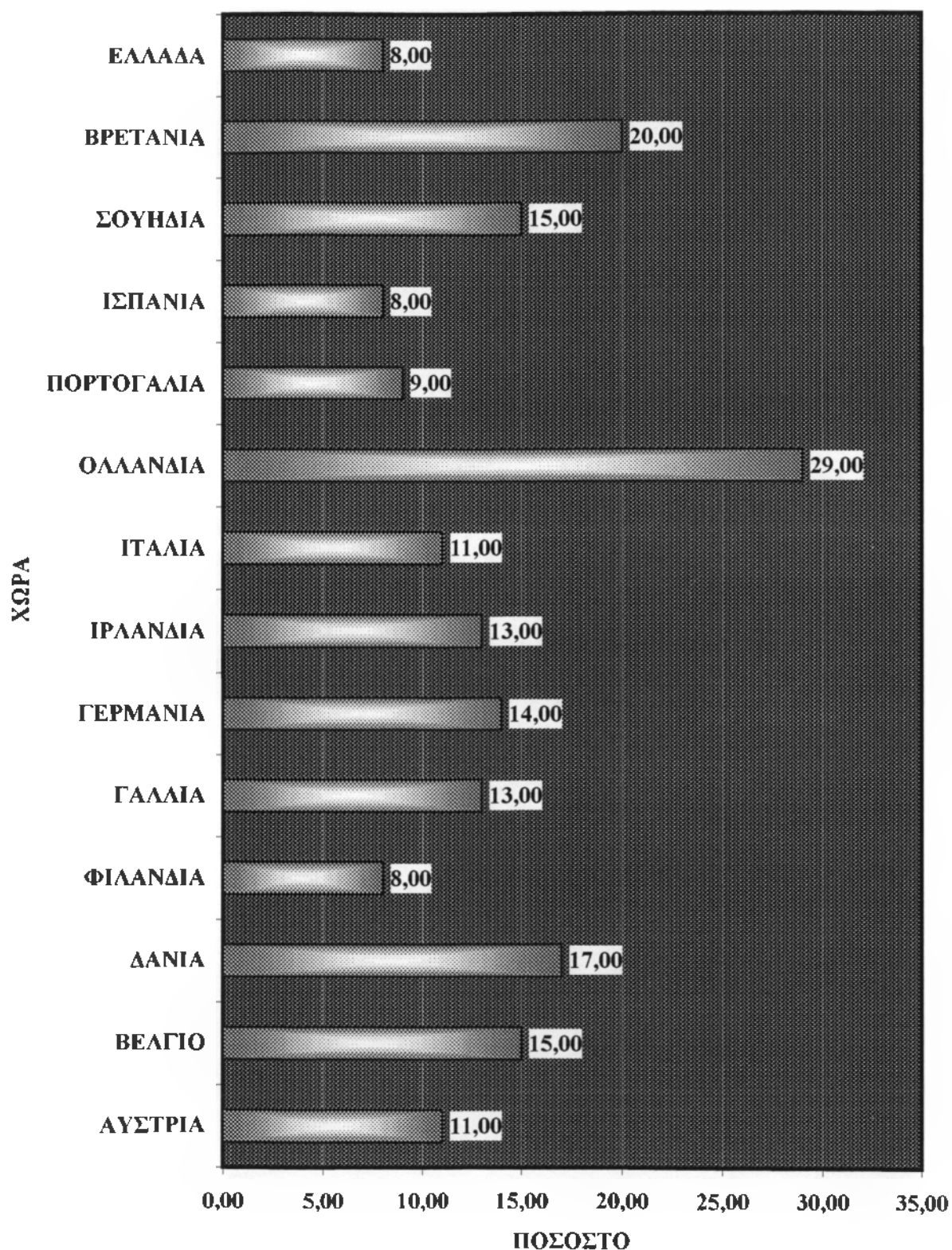
- Στις επιχειρήσεις τηλεπικοινωνιακών (πληροφοριακά κέντρα κλπ.).
- Στην εκπαίδευση και στην έρευνα.
- Στις τράπεζες, στις επιχειρήσεις τουρισμού, στη βιομηχανία (τηλεπίβλεψη, τηλεχειρισμός), αλλά και στη γεωργία (τηλεκαλλιέργεια).

Σύμφωνα με Ευρωπαίους εμπειρογνώμονες η τηλεεργασία αυξάνεται συνεχώς. Από 4.100.000 άτομα που ήταν το 1994 οι τηλεεργαζόμενοι, το 1999 έφθασαν τα 9 εκατ., αριθμός που θα αυξάνεται κατά 1.500.000 άτομα κάθε χρόνο από το 2000 και μετά.. Τα υψηλότερα ποσοστά τηλεεργαζομένων έχουν η Φινλανδία (17% του εργατικού δυναμικού), η Ολλανδία (15%) και η Δανία (10%). Στην Ε.Ε. κατά μέσον όρο ο αριθμός των τηλεεργαζομένων έχει φθάσει στο 6% του εργατικού δυναμικού.

Πάντως, οι συνδικαλιστές επισημαίνουν ότι οι εργαζόμενοι δεν πρέπει και δεν μπορεί να είναι ευτυχείς από αυτήν την εξέλιξη. Αφ' ενός μεν οι εργαζόμενοι θα γλιτώσουν χρόνο ελεύθερο για ψυχαγωγία, αφετέρου θα χαθούν θέσεις εργασίας και οι εργασιακές σχέσεις θα υποστούν σοβαρό πλήγμα⁴.

⁴ Σχετικά με τα παραπάνω, βλέπε : χ.σ., *Το μέλλον ανήκει στην τηλεεργασία*, εφημ. *Τα Νέα*, Κωδ. Άρθρου : Α16555Ν674, της 1ης Οκτωβρίου 1999, σσ. 67

**ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 1998 (ΩΣ ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΗΣ ΣΥΝΟΛΙΚΗΣ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ)**



1.2. ΕΛΛΑΔΑ

1.2.1 *Η Εικόνα των Εργασιακών Σχέσεων το 1997*

Στη χώρα μας είχαμε κατά το παρελθόν πολλές κρυφές, άτυπες ή ξεπερασμένες ευελιξίες στην παραγωγή και την αγορά εργασίας (παραοικονομία, αυτοαπασχόληση, μικρές επιχειρήσεις, υπερεπαγγελματισμός, παράκαμψη ή παραβίαση εργασιακών νόμων και θεσμών).

Όμως οι αλλαγές που συντελέστηκαν στην αγορά εργασίας ήταν εντυπωσιακές και έθεταν σε αμφισβήτηση το περιεχόμενο θεμελιωδών εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων.

Το 1997 η επιταχυνόμενη τάση ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων επιβαλλόταν από τις πολιτικές μείωσης του κόστους εργασίας στην κατεύθυνση της αύξησης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Ο κοινωνικός διάλογος για την απασχόληση ασχολήθηκε με θέματα άγνωστα στην ελληνική αγορά εργασίας. Παράλληλα εξετάστηκαν μέτρα κοινωνικής προστασίας εργαζομένων στις άτυπες μορφές απασχόλησης (π.χ. τηλεεργασία).

Στην ατζέντα του διαλόγου περιλαμβάνονταν μέτρα όπως⁵:

- Η ρύθμιση – οργάνωση του συνολικού χρόνου εργασίας, η κατάργηση της υπερεργασίας και η μείωση των υπερωριών.
- Ο καθορισμός των όρων επέκτασης της μερικής απασχόλησης σε τμήματα του Δημοσίου, σε θέσεις εργασίας που δεν αφορούσαν τον κύριο εργασιακό κορμό.
- Ο περιορισμός της απασχόλησης των συνταξιούχων και θέσπιση όρων, βάσει των οποίων μπορούσαν να παίρνουν πλήρη σύνταξη και παράλληλα να εργάζονται.
- Η μείωση των εργοδοτικών εισφορών για τις νέες προσλήψεις. Η μείωση του μη μισθολογικού κόστους για τους νεοπροσλαμβανόμενους που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες ανέργων θα έδινε την δυνατότητα στις επιχειρήσεις να αυξήσουν τις θέσεις εργασίας.

⁵ Ηλ. Γεωργάκης, *Τι αλλάζει στην οργάνωση εργασίας*, εφημ. *Τα Νέα*, Κωδ. Άρθρου : Α15879Ν481, της 5ης Ιουλίου 1997, σσ.48

1.2.2 Το Νομοσχέδιο Εργασιακών Σχέσεων

Το 1998 άλλαξε ριζικά η μορφή των εργασιακών σχέσεων με το νομοσχέδιο που κατατέθηκε στη Βουλή από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, κ. Μ. Παπαϊωάννου και τον Υφυπουργό κ. Χρ. Πρωτόπαπα.

Τα βασικά σημεία του νομοσχεδίου προβλέπουν τα εξής⁶:

- *Διευθέτηση χρόνου εργασίας.* Επιτρέπεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις ή με συμφωνίες του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων να καθορίζεται για χρονικό διάστημα μέχρι τρεις (3) μήνες αυξημένος αριθμός ωρών εργασίας μέχρι εννέα (9) ώρες ημερησίως. Σε περιπτώσεις που συντρέχουν λόγοι αντικειμενικοί ή τεχνικοί ή λόγοι οργάνωσης της εργασίας για χρονικό διάστημα μέχρι έξι (6) μήνες αυξημένος αριθμός ωρών εργασίας μέχρι δέκα (10) ώρες ημερησίως και μέχρι σαράντα οκτώ (48) εβδομαδιαίως και μειωμένος αριθμός ωρών εργασίας κατά το επόμενο αντίστοιχο διάστημα, εφόσον ο μέσος όρος εργασίας για το συνολικό διάστημα, το οποίο δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους έξι (6) ή τους δώδεκα (12) μήνες αντίστοιχα, ανέρχεται σε σαράντα ώρες την εβδομάδα.

Ο έλεγχος της εφαρμογής της διευθέτησης διασφαλίζεται από την αναγραφή των όρων της στη συναπτόμενη επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας.

- Με συμφωνίες μεταξύ εργοδότη και του σωματείου ή των ενώσεων προσώπων επιτρέπεται, ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, να καθορίζεται για χρονικό διάστημα μέχρι δύο μήνες αυξημένος αριθμός ωρών εργασίας μέχρι εννέα (9) ώρες ημερησίως και μέχρι σαράντα οκτώ (48) εβδομαδιαίως και μειωμένος αριθμός εργασίας κατά το επόμενο αντίστοιχο διάστημα, με την προϋπόθεση ότι ο μέσος όρος των ωρών εργασίας για το συνολικό χρονικό διάστημα, το οποίο απαγορεύεται να υπερβαίνει του τέσσερις (4) μήνες, ανέρχεται σε 40 ώρες την εβδομάδα.

⁶ Ηλ. Γεωργιάκης, *Και ελαστικό ωράριο εργασίας*, εφημ. *Τα Νέα*, της 25ης Ιουνίου 1998, σσ.54

- Η καταβαλλόμενη αμοιβή για το συνολικό χρονικό διάστημα είναι ίση με την αντίστοιχη αμοιβή για εργασία οκτώ (8) ωρών ημερησίως και σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, χωρίς να επιτρέπεται αυξομείωση αυτής.

Θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι η διευθέτηση του χρόνου εργασίας – όπως προβλέπεται στο σχέδιο νόμου – έχει δύο παραμέτρους⁷. Η πρώτη αφορά τις μεγάλες επιχειρήσεις και προβλέπει την διευθέτηση εντός 6 μηνών και μέχρι 10 ώρες και η δεύτερη αφορά μικρές επιχειρήσεις και προβλέπει δίμηνο και 9 ώρες ημερησίως. Ειδικά για τις μικρές επιχειρήσεις η συμφωνία μπορεί να γίνεται και με ενώσεις προσώπων, δηλαδή με 10 άτομα και άνω. Όσες επιχειρήσεις έχουν προσωπικό κάτω των 10 ατόμων δεν έχουν την δυνατότητα σύναψης συμφωνίας για την διευθέτηση. Στόχος της ρύθμισης είναι η μείωση του κόστους εργασίας.

- Η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου για μερική απασχόληση, εφόσον μέσα σε 8 ημέρες από την κατάρτισή της δεν γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, θεωρείται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση. Η ίδια γνωστοποίηση πρέπει να γίνεται στο ίδιο διάστημα και για συμφωνία για περιοδική απασχόληση.
- Καταγγελία της σχέσης εργασίας λόγω μη αποδοχής από τον μισθωτό εργοδοτικής πρότασης για μερική απασχόληση είναι άκυρη.
- Η μεταξύ εργοδότη και αυτοαπασχολούμενου συναπτόμενη ατομική συμφωνία για παροχή υπηρεσιών ή έργου, ιδία στις περιπτώσεις αμοιβής με το κομμάτι (φασόν), τηλεεργασίας, κατ' οίκον απασχόλησης, τεκμαίρεται ότι δεν υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, εφόσον η συμφωνία αυτή καταρτίζεται εγγράφως και γνωστοποιείται μέσα σε οκτώ (8) ημέρες στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.

Το τεκμήριο αυτό δεν ισχύει αν ο αυτοαπασχολούμενος προσφέρει την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη (οικονομική εξάρτηση).

⁷ Ηλ. Γεωργιάκης, *Και ελαστικό ωράριο εργασίας*, εφημ. *Τα Νέα*, της 25ης Ιουνίου 1998, σσ.54

ΤΑ ΣΥΜΦΩΝΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Σχετικά με τα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης (ΤΣΑ) και τις ειδικές συμφωνίες που μπορούν να γίνουν, προβλέπεται ότι από την ημέρα δημοσίευσης του νέου νόμου μέχρι την 31.12.2000, σε επιχειρήσεις που λειτουργούν σε περιοχές με υψηλή ανεργία, επιτρέπεται να καθορίζονται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με ατομικές συμβάσεις εργασίας, ως προς τους προσλαμβανόμενους για πρώτη φορά, επίπεδα αμοιβών εργασίας ίσα με εκείνα που προβλέπει η εκάστοτε ισχύουσα Εθνική Γενική Σύμβαση Εργασίας και για χρονικό διάστημα ενός έτους κατ' ανώτατο όριο⁸.

- Επιτρέπεται η σύσταση ιδιωτικών γραφείων συμβούλων εργοδοτών, με αντικείμενο την εξεύρεση ορισμένων κατηγοριών θέσεων εργασίας σε ημεδαπούς ή αλλοδαπούς. Τα γραφεία αυτά θα μεσολαβούν για την εξεύρεση εργασίας που αφορά κυρίως τους καλλιτέχνες ακροάματος και θεάματος, τα πρόσωπα εποπτείας ή διεύθυνσης ή εμπιστοσύνης, τους λογιστές ή φοροτεχνικούς, το προσωπικό καθαριότητας χώρων.
- Προβλέπεται η σύσταση νέας υπηρεσίας με τον τίτλο «Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας» (ΣΕΠΕ) η οποία θα έχει ως κύριο έργο την επίβλεψη και τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας. Οι επιθεωρητές εργασίας θα έχουν το δικαίωμα ακόμα και να διακόπτουν τη λειτουργία της επιχείρησης (υπό προϋποθέσεις), καθώς και να έχουν πρόσβαση στα αρχεία και έγγραφα της επιχείρησης.
- Καθιερώνονται αυστηρά πρόστιμα στους εργοδότες που παραβαίνουν την κείμενη εργατική νομοθεσία. Ανεξάρτητα από τις ποινικές κυρώσεις θα επιβάλλεται στον παραβάτη εργοδότη:
 1. Πρόστιμο για καθεμία παράβαση, από πενήντα χιλιάδες (50.000) δραχμές μέχρι τρία εκατομμύρια (3.000.000) δραχμές.
 2. Προσωρινή διακοπή της λειτουργίας συγκεκριμένης παραγωγικής διαδικασίας ή του τμήματος ή τμημάτων ή του συνόλου της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης για χρονικό διάστημα μέχρι έξι (6) ημερών. Επίσης ο υπουργός Εργασίας, μπορεί να επιβάλλει προσωρινή διακοπή της λειτουργίας για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των έξι ημερών ή και οριστική διακοπή της λειτουργίας.

⁸ Ηλ. Γεωργιάκης, *Και ελαστικό ωράριο εργασίας*, εφημ. *Τα Νέα*, της 25ης Ιουνίου 1998, σσ.54

Με την ψήφιση του παραπάνω νομοσχεδίου, τον Άυγουστο του 1998 υπήρξαν διαφορετικές τοποθετήσεις ως προς το περιεχόμενο του, που διατύπωσαν οι κοινωνικοί συνομιλητές, τόσο στο πλαίσιο συζήτησης του νομοσχεδίου στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ), όσο και ο καθένας τους ξεχωριστά⁹. Το κύριο σημείο διαφωνίας μεταξύ τους αφορούσε στο μέγεθος της ευελιξίας που προωθείται μέσα από τον νόμο. Τα μεν συνδικάτα θεωρούσαν ότι αυξάνεται η ευελιξία στην εργασία με αρνητικές προεκτάσεις στο περιεχόμενο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων, οι δε εργοδοτικές οργανώσεις θεωρούσαν ότι ο νόμος δεν περιέχει ουσιαστικά μέτρα αύξησης της ευελιξίας που θα ευνοήσει την αύξηση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας και της απασχόλησης, και σε πολλές περιπτώσεις ζητούσαν επίμονα, μέτρα για μεγαλύτερη ευελιξία.

1.2.3 Η Ερμηνευτική Εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων του 1999.

Το 1999 το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων συνέταξε αναλυτική ερμηνευτική εγκύκλιο που περιγράφει τις νέες αλλαγές στην αγορά εργασίας κατ'εφαρμογή των διατάξεων του Νόμου 2639/98 (ρύθμιση εργασιακών σχέσεων κ.ά.)

Τα 16 σημαντικότερα σημεία των αλλαγών που επέρχονται στις εργασιακές σχέσεις και ερμηνεύονται στην εγκύκλιο είναι τα εξής¹⁰ :

1. Κάθε συμφωνία η οποία συνάπτεται μεταξύ εργοδότη και απασχολουμένου με αντικείμενο την παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου είτε για ορισμένη είτε για αόριστη χρονική διάρκεια και ιδίως συμφωνία που αφορά περιπτώσεις αμοιβής κατά μονάδα εργασίας (φασόν), τηλεεργασίας και κατ'οίκον απασχόλησης πρέπει - για να τεκμαίρεται ότι δεν υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας - να καταρτίζεται εγγράφως και να γνωστοποιείται μέσα σε 15 ημέρες στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας.
2. Επιβάλλεται στον εργοδότη η πρόσθετη υποχρέωση μέσα σε χρονικό διάστημα 9 μηνών από τη δημοσίευση του νόμου, δηλαδή από τον Ιούλιο του 1999, να υποβάλλει στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας

⁹ Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων. Ετήσια Έκθεση 1998 για την Ελλάδα.

¹⁰ Ηλ. Γεωργάκης, *Οι αλλαγές στην αγορά εργασίας*, εφημ. *Τα Νέα*, της 10ης Μαρτίου 1999, σσ.47

συγκεντρωτική κατάσταση, στην οποία θα εμφανίζονται οι υφιστάμενες πριν από την έναρξη ισχύος του νόμου (02.09.98) συμφωνίες μεταξύ αυτού και των απασχολουμένων για παροχή από τους τελευταίους ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή έργου.

3. Επεκτείνεται η πρόσληψη ατόμων σε θέσεις μερικής απασχόλησης στις Δ.Ε.Κ.Ο., για διάστημα 6 μηνών και με ημερήσιο ωράριο μέχρι 4 ώρες, με γρήγορες διαδικασίες (απόφαση ΑΣΕΠ εντός 10 ημερών) και χωρίς δικαίωμα ανανέωσης ή μετατροπής των συμβάσεων σε συμβάσεις αορίστου χρόνου.
4. Παρέχεται η ευχέρεια στους εργοδότες που αντιμετωπίζουν περιορισμό της οικονομικής τους δραστηριότητας να αποφασίζουν, ύστερα από απλή διαβούλευση με τους εργαζόμενους, την εφαρμογή της εκ περιτροπής εργασίας. Σε περίπτωση αποτυχίας των διαβουλεύσεων, ο εργοδότης έχει πλέον τη δυνατότητα να εισαγάγει στην επιχείρηση με μονομερή απόφασή του το σύστημα της εκ περιτροπής εργασίας.
5. Διευκολύνεται η εισαγωγή ελαστικών ωραρίων τόσο στις μεγάλες όσο και στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Στις πρώτες, με επιχειρησιακές συμφωνίες, μπορεί να καθορίζεται για διάστημα μέχρι τρεις μήνες ημερήσια εργασία αυξημένη κατά 1 ώρα επιπλέον του συμβατικού ωραρίου, δηλαδή μέχρι 48 ώρες την εβδομάδα. Ως ανιστάθμισμα, ο εργαζόμενος μπορεί να εργάζεται κατά το επόμενο χρονικό διάστημα επί 6 ή 7 ώρες ημερησίως.
6. Παρέχεται η ευχέρεια σε επιχειρήσεις που βρίσκονται σε περιοχές υψηλής ανεργίας να προσλαμβάνουν για διάστημα 1 έτους ανέργους με χαμηλότερες αποδοχές από εκείνες των κλαδικών συμβάσεων και ίσες με τα κατώτατα όρια αμοιβών της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.
7. Προβλέπεται η δυνατότητα χορήγησης (είτε στον ιδιωτικό είτε στον δημόσιο τομέα) γονικής άδειας ανατροφής στον κάθε γονέα για το διάστημα που μεσολαβεί από την λήξη της άδειας μητρότητας μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των 3 ετών.
8. Θεωρείται άκυρη η απόλυση εργαζομένου, ο οποίος αρνείται τη μετατροπή της θέσης εργασίας πλήρους απασχόλησης σε θέση εργασίας μερικής απασχόλησης.

9. Οι εργαζόμενοι με κάθε μορφή απασχόλησης και με μερική απασχόληση, δικαιούνται σε περίπτωση απασχόλησής τους κατά την Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας καθώς και σε περίπτωση απασχόλησής τους κατά τις νυκτερινές ώρες, να λάβουν τη νόμιμη προσαύξηση σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.
10. Θεσπίζεται δικλίδα ασφαλείας υπέρ του εργαζομένου με μερική απασχόληση όσον αφορά την κατανομή του συμφωνηθέντος χρόνου εργασίας μέσα στο πλαίσιο του 24ώρου (εργάσιμες ημέρες).
11. Λαμβάνεται μέριμνα ώστε η άρνηση του εργαζομένου να ενταχθεί από εργασία πλήρους απασχόλησης σε εργασία με μερική απασχόληση να μη συνιστά από μόνη της δικαιολογία για τη λύση της σύμβασης εργασίας.
12. Για τον υπολογισμό των αποδοχών των μισθωτών που απασχολούνται με μερική απασχόληση λαμβάνονται ως βάση υπολογισμού οι νόμιμες αποδοχές των απασχολουμένων στην ίδια εργασία κατά πλήρες ωράριο.
13. Οι μερικώς απασχολούμενοι δικαιούνται ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα αδειάς, βάσει των αποδοχών που θα ελάμβαναν εάν εργάζονταν κατά τον χρόνο της άδειάς τους.
14. Κατοχυρώνεται το δικαίωμα του εργαζομένου με μερική απασχόληση να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης.
15. Αναγνωρίζεται στον εργαζόμενο με σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης δικαίωμα προτεραιότητας για πρόσληψη σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση.
16. Θεσπίζεται η υποχρέωση της εργοδοτικής πλευράς να ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον αριθμό των απασχολουμένων με μερική απασχόληση.

1.2.4 Οι Άτυπες Μορφές Απασχόλησης

1.2.4.1 Η Μερική Απασχόληση

Η μερική απασχόληση δεν παρουσιάζει την ανάπτυξη που συναντάται στις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το ποσοστό στην χώρα μας κινείται στο 4,8% έναντι 15,5% που είναι ο μέσος κοινοτικός όρος.

Το ΙΝΕ / ΓΣΕΕ εκτιμά ότι η περιορισμένη ανάπτυξή της στην Ελλάδα σχετίζεται με τα χαμηλά επίπεδα αμοιβών που συνεπάγεται, ιδιαίτερα μάλιστα όταν ήδη οι αποδοχές πλήρους απασχόλησης δεν είναι σε θέση για μεγάλο τμήμα των μισθωτών να καλύψουν τις βασικές ανάγκες.

Γι' αυτό άλλωστε και η Ελλάδα βρίσκεται στην πρώτη θέση ως προς τη μη εθελοντική προσφυγή στη μερική απασχόληση (53% είναι αναγκαστική επιλογή), έναντι του αντίστοιχου 30% που εντοπίζεται στην Ευρώπη¹¹. Η εφαρμογή της μερικής απασχόλησης σχετίζεται με τον τομέα των υπηρεσιών και ιδιαίτερα του εμπορίου, με άξονα τα πολυκαταστήματα και τα σούπερ μάρκετ, όπου παρουσιάζεται το φαινόμενο της μερικής απασχόλησης έως και το 60% του συνολικά απασχολούμενου προσωπικού. Η μερική απασχόληση κατοχυρώνεται στη χώρα μας με ειδικό νόμο¹².

Συγκεκριμένα, με συμφωνία εργοδότη - μισθωτού μπορεί η διάρκεια της ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας να είναι μικρότερη από την κανονική.

Δεν υπάρχει κατώτατο όριο μερικής απασχόλησης (π.χ. 20 ώρες) και οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων είναι αυτές που αναλογούν στις ώρες εργασίας τους.

1.2.4.2 Η Τηλεεργασία

Όπως προαναφέρθηκε¹³, τα στοιχεία για την τηλεεργασία είναι ιδιαίτερα εντυπωσιακά. Σε λίγα χρόνια, θα αποτελεί μία από τις κύριες μορφές εργασίας και στην χώρα μας. Έχει ήδη προαναγγελθεί ότι θα υπάρξει ένα νέο νομοθετικό πλαίσιο που θα ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις και τα ασφαλιστικά δικαιώματα των τηλεεργαζομένων.

¹¹ Πηγή : Έρευνα Ινστιτούτου Εργασίας ΙΝΕ / ΓΣΕΕ 1999

¹² Ν. 1892 / 1990

¹³ Σελ. 18 - 19, Κεφ. 1.1.4.2

Η Ελλάδα έχει το χαμηλότερο ποσοστό τηλεεργαζομένων στην Ε.Ε. (0.5%)¹⁴, που όμως αυξάνεται, καθώς η τηλεεργασία αποτελεί την εναλλακτική πρόταση εργασίας στην κοινωνία του μέλλοντος.

¹⁴ χ.σ., *Το μέλλον ανήκει στην τηλεεργασία*, εφημ. *Τα Νέα*, Κωδ. Άρθρου : Α16555Ν674, της 1ης Οκτωβρίου 1999, σσ. 67

Η ΑΝΕΡΓΙΑ

2.1 Η Εικόνα της Ανεργίας τη χρονική περίοδο 1995-1998

Η εικόνα της απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση και κατ' επέκταση στην Ελλάδα, από το 1995 ως τα τέλη του 1998 παρουσιαζόταν ως εξής¹⁵:

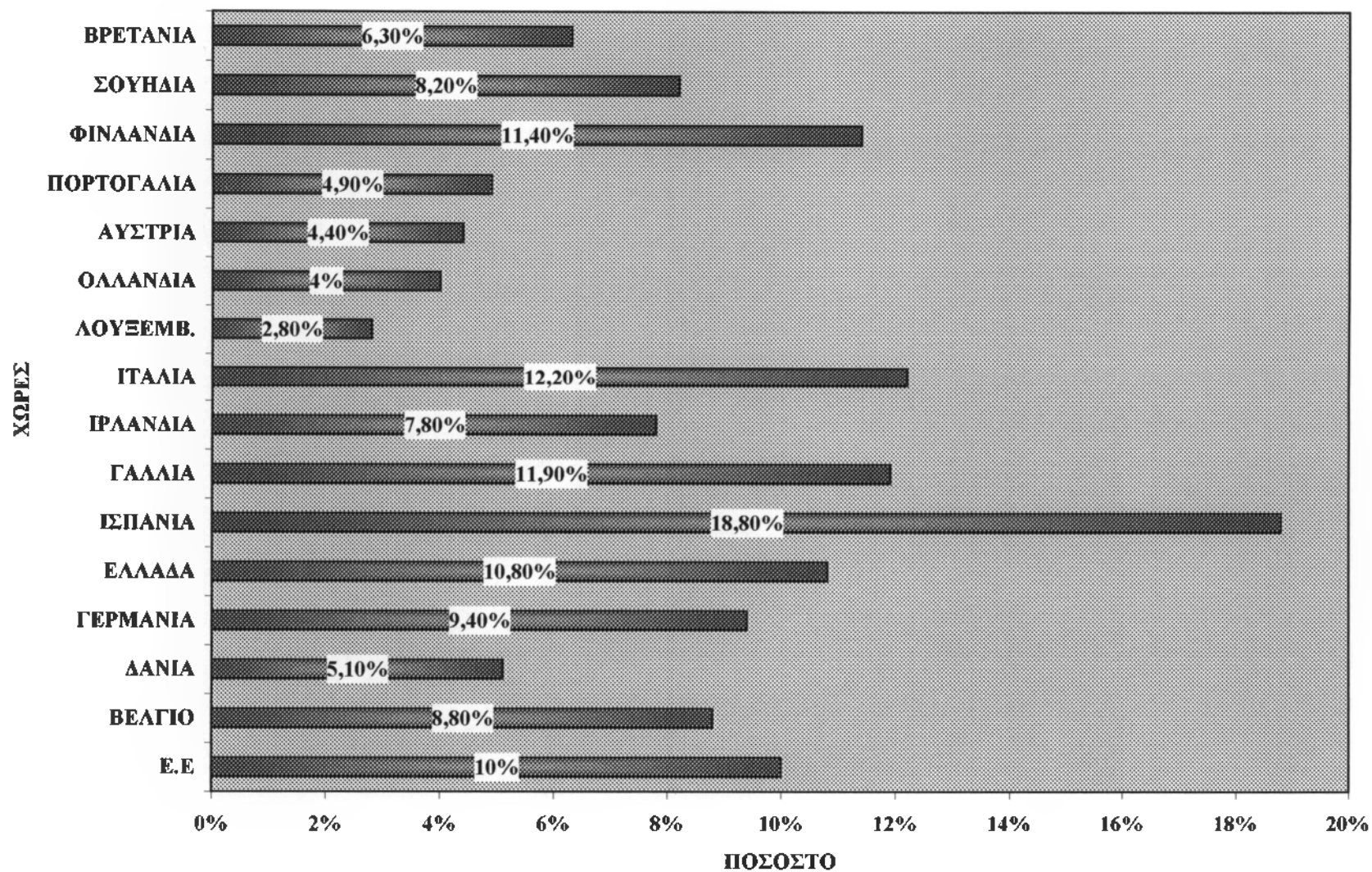
- Το 1995, παρά την ελαφρά αύξηση της συνολικής απασχόλησης, υπήρχαν ακόμη περίπου τέσσερα εκατομμύρια λιγότεροι απασχολούμενοι από ότι το 1991.
- Το συνολικό ποσοστό απασχόλησης (περίπου 60%) υπολειπόταν ακόμη του αντίστοιχου προ εικοσαετίας ποσοστού.
- Η ανεργία έπληττε σχεδόν 18 εκατομμύρια άτομα. Το ποσοστό της επανήλθε τον Ιούλιο του 1996 στο 10,7%.
- Σχεδόν τα πέντε εκατομμύρια των ανέργων ήταν νέοι.
- Το ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων αυξήθηκε το 1995 και έφθασε το 48,5% για την Ε.Ε. στο σύνολό της. Η μακροχρόνια ανεργία έπληττε το 1998 εννέα περίπου εκατομμύρια άτομα.
- Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών παρέμενε υψηλότερο από εκείνο των ανδρών στα περισσότερα κράτη - μέλη και δεν επηρεάστηκε ουσιαστικά από την ανάπτυξη. Και αυτό παρ' ότι ένας μεγάλος αριθμός γυναικών εισήλθε στο εργατικό δυναμικό τα τελευταία χρόνια αυτής της περιόδου.
- Παρά τα “πειράματα” που έγιναν για την αναδιοργάνωση της εργασίας και του χρόνου απασχόλησης, τα χαρακτηριστικά της εργασίας παρέμεναν υπερβολικά δύσκαμπτα σε αρκετούς τομείς. Αυτό αφορούσε τόσο την ικανότητα των εργαζομένων να οργανώσουν τον χρόνο τους όσο και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.

¹⁵ Πηγή : Eurostat (Επίσημη στατιστική υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής), 1998

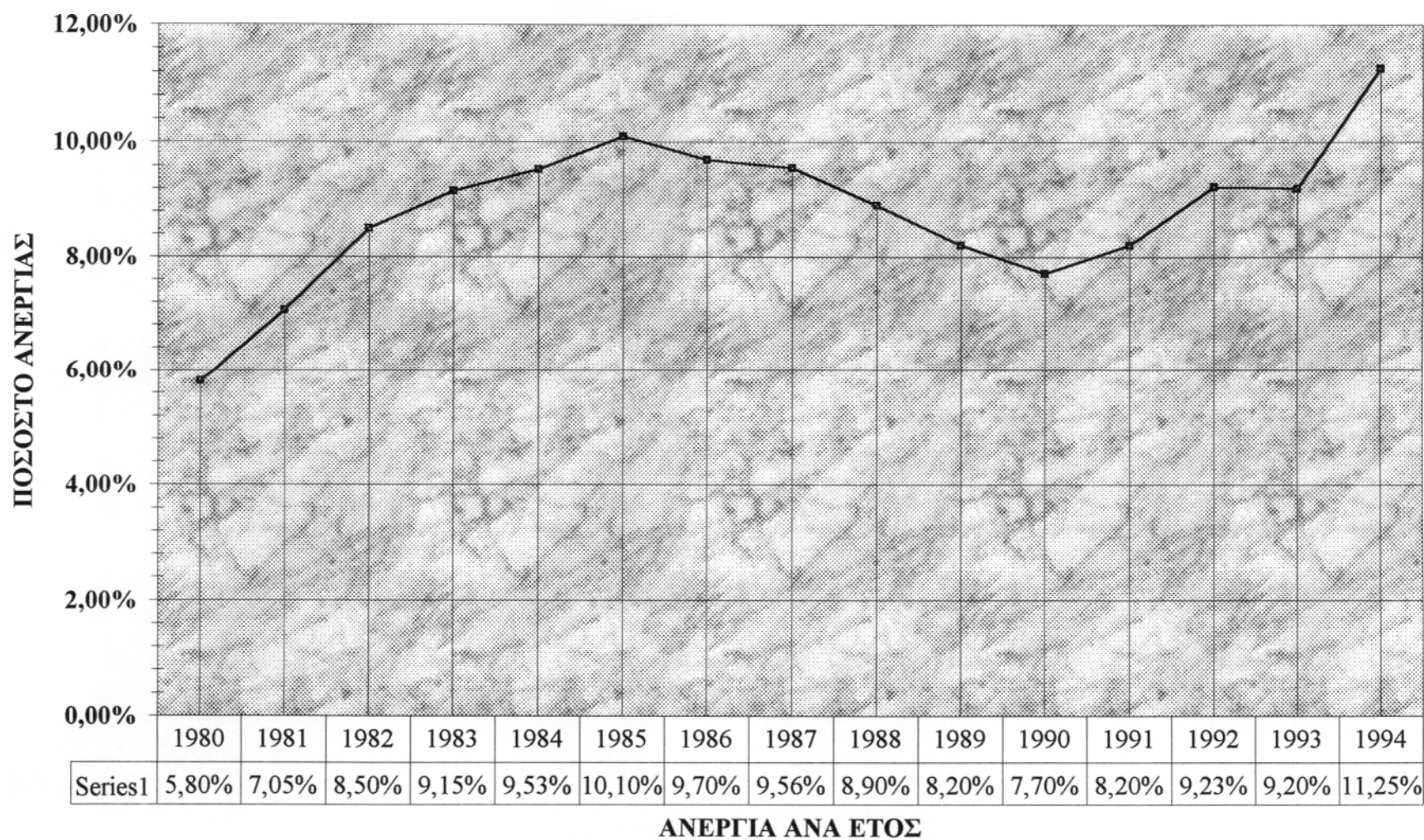
- Πολλά κράτη - μέλη κατέβαλαν προσπάθειες για τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους εργασίας. Τα μέτρα αφορούσαν τη γενική μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και συγκεκριμένες εξαιρέσεις με τις οποίες ευνοείται η δημιουργία ή η διατήρηση των θέσεων εργασίας για τους λιγότερο ειδικευμένους εργαζομένους. Σε ορισμένες περιπτώσεις περαιτέρω μέτρα για τη μείωση της φορολογικής επιβάρυνσης ελήφθησαν στα πλαίσια ευρύτερων αλλαγών στη φορολογία εισοδήματος, χωρίς να έχουν πάντα ορατά αποτελέσματα στην απασχόληση. Ωστόσο, οι προσπάθειες προς αυτή την κατεύθυνση περιορίστηκαν από την ανάγκη σταθεροποίησης των δημόσιων προϋπολογισμών¹⁶.

¹⁶ Στην σελ. 32 δίνεται ενδεικτικός πίνακας του ποσοστού ανεργίας στις χώρες της Ε.Ε. για το έτος 1998 και στην σελ. 33, αναλυτικός πίνακας ποσοστιαίας ανεργίας για την Ευρωπαϊκή Ένωση.

ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ Ε.Ε (1998)



ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ Ε.Ε 1980 - 1994



ΠΗΓΗ : ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ.

2.2 Η Ανεργία την Διετία 1999 - 2000

Την τελευταία διετία η εικόνα της απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση έχει διαφοροποιηθεί. Η ανεργία παρουσιάζει πτωτικές τάσεις και ο αριθμός αυτών που εργάζονται αρχίζει να μεγαλώνει. Επιπλέον, οι συνθήκες στην αγορά εργασίας βελτιώνονται με πολύ πιο ταχείς ρυθμούς σε σχέση με τις προβλέψεις των ειδικών.

Τα επίσημα στοιχεία δείχνουν ότι, η ανεργία μειώθηκε στη ζώνη του ευρώ στο 9,2% τον Απρίλιο του 2000 έναντι αντίστοιχου ποσοστού 9,3% τον Μάρτιο και 10,1% τον Απρίλιο του 1999. Αντίστοιχα, στο σύνολο των κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης η ανεργία του Απριλίου 2000 ανήλθε στο 8,5% έναντι 8,6% του Μαρτίου και 9,3% του Απριλίου 1999. Παρ' όλα αυτά, σε επίπεδο ποσοστών η ανεργία στην Ευρώπη, παρά την πτωτική της πορεία, εξακολουθεί να διαμορφώνεται σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα, καθώς είναι υπερδιπλάσια σε σύγκριση με τα αντίστοιχα ποσοστά των Η.Π.Α. και της Ιαπωνίας στις οποίες ανερχόταν στο 3,9% και στο 4,8% αντίστοιχα¹⁷.

Επιπλέον, σε απόλυτο επίπεδο αριθμών οι άνεργοι ανέρχονταν τον Απρίλιο (2000) σε 12 εκατομμύρια στη ζώνη του ευρώ και σε 14,6 εκατομμύρια στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Παράλληλα, η ανεργία εξακολουθεί να πλήττει κυρίως τους νέους κάτω των 25 ετών και τις γυναίκες. Έτσι ενδεικτικά και μόνο αναφέρεται πως το ποσοστό ανέργων ηλικίας κάτω των 25 ετών ήταν τον Απρίλιο 17,2% στη ζώνη του ευρώ και 16,4% στην Ευρωπαϊκή Ένωση έναντι αντίστοιχων ποσοστών 19,4% και 18,2% τον Απρίλιο του 1999¹⁸.

Σε επίπεδο κρατών - μελών εξάλλου, το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας εξακολουθεί να παρατηρείται στην Ισπανία με 14,1% και το χαμηλότερο στο Λουξεμβούργο με 2,2%, αν και τον Απρίλιο του 1999 τα αντίστοιχα ποσοστά των ανέργων είχαν διαμορφωθεί στο επίπεδο του 16,1% και του 2,4%¹⁹. Ακόμη, μπορούμε να αναφέρουμε τα εξής²⁰:

- Σημαντικό ποσοστό των νέων θέσεων εργασίας είναι προσωρινής ή μερικής απασχόλησης, γεγονός που έχει τόσο θετικά όσο και αρνητικά επακόλουθα όσον αφορά την αγορά εργασίας.
- Σοβαρή αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης προσόντων καθώς και προβλήματα ως προς την επάρκεια των προσφερόμενων

¹⁷ χ.σ., *Νέα Πτώση Σημείωσε η Ανεργία*, εφημ. *Το Βήμα*, Κωδ. Άρθρου : B12959D282, της 11ης Ιουνίου 2000

¹⁸ Στο ίδιο

¹⁹ Στο ίδιο

²⁰ Πηγή : Μελέτη Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας για θέματα Απασχόλησης, 2000

προσόντων, είναι ορατά στην αγορά εργασίας. Η κατάσταση αυτή μπορεί να επιδεινωθεί προσεχώς λόγω της αναμενόμενης αυξημένης συνολικής ζήτησης εργατικού δυναμικού, της ταχύτητας των τεχνολογικών μεταβολών και της γήρανσης του εργατικού δυναμικού. Η επανόρθωση της ανεπάρκειας αυτής είναι θεμελιώδης όρος για τη βελτίωση της παραγωγικότητας και ευελιξίας της οικονομίας, αποτελεί δε σημαντική πρόκληση για την Ευρώπη στα επόμενα χρόνια.

- Μεγάλο μέρος των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν στις περισσότερες χώρες αντιστοιχεί στην αύξηση των θέσεων μερικής ή προσωρινής απασχόλησης. Αυτό μπορεί να θεωρηθεί ένδειξη του γεγονότος ότι οι ευρωπαϊκές αγορές εργασίας γίνονται πλέον ευέλικτες, αρκεί η ευελιξία αυτή να μην οδηγήσει σε μεγαλύτερη ανασφάλεια.
- Πολλά μέτρα και προγράμματα στον τομέα της αγοράς εργασίας απευθύνονται στις ομάδες των μειονεκτούντων ανέργων. Οι νέοι και ιδίως αυτοί που εγκαταλείπουν πρόωρα και με ισχνά αποτελέσματα το σύστημα εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης θεωρούνται ως έχοντες προτεραιότητα στα περισσότερα κράτη - μέλη. Σε ορισμένες περιπτώσεις η πρόβλεψη θέσεων κατάρτισης αυξήθηκε (Αυστρία, Δανία, Φινλανδία, Ισπανία, Σουηδία). Σε άλλες μεν ενθαρρύνθηκαν οι πρώτες εργασιακές εμπειρίες με μείωση της αρχικής αμοιβής (Βέλγιο, Ιταλία, Κάτω Χώρες), σε μια τρίτη δε ομάδα (Γερμανία) βελτιώνεται η εικόνα της μαθητείας. Το ποσοστό ανεργίας των νέων μειώθηκε, αλλά ο καθαρός αριθμός των ανέργων νέων και το υψηλό ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων (διάρκειας άνω του ενός έτους) απαιτούν αυξημένες και συντονισμένες προσπάθειες, ώστε να τους δοθούν τα σωστά εφόδια σε σύντομο χρονικό διάστημα.
- Παρά τον ευρύ κατάλογο των προγραμμάτων επιμόρφωσης και ενθάρρυνσης της πρόσληψης των ανέργων μακράς διάρκειας, το ποσοστό τους στον συνολικό αριθμό των ανέργων είχε ανοδική πορεία στο σύνολο της Ε.Ε., όχι όμως και σε όλα τα κράτη - μέλη. Παρατηρήθηκε συχνά, ότι ορισμένα μέτρα για τη μείωση του αριθμού των ανέργων μακράς διάρκειας αποδείχθηκαν δαπανηρά, ενώ τα αποτελέσματα ήταν κατώτερα των προσδοκιών.

- Στα κράτη - μέλη συνεχίστηκαν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε εθνικό επίπεδο για τα ζητήματα της δημιουργίας θέσεων εργασίας και της προσαρμογής των κανόνων λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Οι τάσεις που εμφανίστηκαν κατά τα προηγούμενα χρόνια αφορούν τα εξής σημεία:
 1. Μείωση μισθών με αντάλλαγμα την απασχόληση.
 2. Ευελιξία ή μείωση χρόνου εργασίας.
 3. Συνεχή κατάρτιση.Ανάλογα μέτρα εξακολουθούν να αποτελούν τα κεντρικά σημεία των διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

3.1 Γενικά για την Αρχική και τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση.

Η Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (Α.Ε.Κ.) είναι ο πρώτος κύκλος κατάρτισης για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα²¹. Συχνά διαιρείται σε δύο μέρη: τη βασική κατάρτιση και την εξειδίκευση.

Η βασική κατάρτιση αποτελεί τη βάση της επαγγελματικής κατάρτισης, επειδή εξυπηρετεί τις γενικές επαγγελματικές ανάγκες των εκπαιδευομένων και χαρακτηρίζεται από ευρύτητα ως προς την κάλυψη επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων.

Στο Ε.Π.Λ., η βασική κατάρτιση παρέχεται στα τρία πρώτα χρόνια φοίτησης, σε όσους μαθητές επέλεξαν επαγγελματικό κλάδο και συμπληρώνεται με την εξειδίκευση, που παρέχεται στον τέταρτο χρόνο για μία πλήρη επαγγελματική κατάρτιση.

Εξειδίκευση, είναι η περαιτέρω ειδίκευση. Σύμφωνα με την εκπαιδευτική νομοθεσία η επαγγελματική κατάρτιση ακολουθεί τα στάδια: βασική κατάρτιση – ειδίκευση – εξειδίκευση. Η εξειδίκευση δεν είναι πάντοτε απαραίτητη για την απόκτηση επαγγελματικής επάρκειας.

Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (Σ.Ε.Κ.) είναι η συνεχιζόμενη εκπαίδευση που αποβλέπει στη συντήρηση, ανανέωση, αναβάθμιση και εκσυγχρονισμό των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων²². Η συνεχιζόμενη κατάρτιση συνεπάγεται ότι κατ' αρχήν, έχει προηγηθεί ήδη κάποια αρχική κατάρτιση με σκοπό να διευκολύνει την προσαρμογή των διαθέσιμων ατόμων στην αγορά εργασίας και στην αλλαγή της τεχνικής και των συνθηκών εργασίας. Κατά δεύτερο λόγο, να συμβάλλει στην κοινωνική πρόοδο με την πρόσβαση των ατόμων αυτών στα διάφορα επίπεδα μόρφωσης και επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και να προωθήσει τη συνεισφορά τους στην πολιτιστική, οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη. Επιδιώκει, επίσης, την εμβάθυνση γνώσεων και ικανοτήτων σε ορισμένο τεχνολογικό τομέα, καθώς και να διορθώσει και ανανεώσει στάσεις, γνώσεις και δεξιότητες, που έχουν ήδη αποκτηθεί, αλλά ξεπερασθεί. Τέλος, μπορεί να στοχεύει σε υψηλά προσόντα με σκοπό την επαγγελματική προαγωγή.

Ακόμη, ως Σ.Ε.Κ. νοείται η παροχή συμπληρωματικής κατάρτισης προκειμένου κάποιες ομάδες επαγγελματιών, των οποίων η ειδικότητα αντιμετωπίζει προβλήματα ζήτησης, να μετακινηθούν σε παραπλήσιες

²¹ Β. Κωτσίκης, *Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση*, σσ. 27

²² Στο ίδιο

επαγγελματικές δραστηριότητες που παρουσιάζουν ζήτηση στην αγορά εργασίας.

3.2 Η Ανάπτυξη της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο.

Όλα τα αναπτυγμένα βιομηχανικά έθνη του κόσμου προχώρησαν σε σημαντικές μεταρρυθμίσεις των εκπαιδευτικών τους συστημάτων, με στόχο να βελτιώσουν την σύνδεση μεταξύ των συστημάτων εκπαίδευσης και της οικονομίας. Οι μεταρρυθμίσεις αυτές είχαν ως αποτέλεσμα, αρχικά την επέκταση της υποχρεωτικής δωρεάν παιδείας, στη συνέχεια την ανάπτυξη της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και τελικά, τις τρεις τελευταίες δεκαετίες, την ανάπτυξη συστημάτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.).

Οι επενδύσεις που πραγματοποιήθηκαν στα συστήματα εκπαίδευσης υπαγορεύτηκαν, κυρίως, από την 2η Τεχνολογική Επανάσταση. Στόχος τους ήταν να βελτιώσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες του εργατικού δυναμικού, προκειμένου να ανταποκριθούν στα νέα δεδομένα που διαμορφώθηκαν στην παραγωγική διαδικασία, από την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών και την ανάπτυξη των τομέων της Βιομηχανίας και των Υπηρεσιών. Στα πλαίσια αυτά, δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στην αρχική κατάρτιση, όπως αυτή παρέχεται από το τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα (Γενική και Τεχνική – Επαγγελματική Κατάρτιση). Ωστόσο, τις τρεις τελευταίες δεκαετίες, η ταχύτερη εισαγωγή της νέας τεχνολογίας στην παραγωγική διαδικασία δημιούργησε την ανάγκη επανεκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού.

Η ανάπτυξη της Σ.Ε.Κ. αντανακλά σε ένα νέο επίπεδο ανάπτυξης της οικονομίας, σύμφωνα με το οποίο ο τεχνολογικός εξοπλισμός μιας επιχείρησης θα ανταποκριθεί τουλάχιστον μία φορά κατά την διάρκεια του κύκλου απασχόλησης ενός εργαζομένου στην επιχείρηση. Συνεπώς, ο εργαζόμενος για να μπορέσει να ανταποκριθεί στα δεδομένα, που διαμορφώνει στην παραγωγική διαδικασία η εισαγωγή νέων τεχνολογιών, θα πρέπει να ενταχθεί σε μια ειδική εκπαιδευτική διαδικασία που θα βελτιώσει τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απόκτησε ο εργαζόμενος από την αρχική του κατάρτιση και την μέχρι τότε εργασιακή του εμπειρία.

Η ανάπτυξη της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης ακολούθησε διάφορα στάδια. Αρχικά, αναπτύχθηκε (κυρίως, στις Η.Π.Α., στην Ιαπωνία, στην Γερμανία και την Ολλανδία, δηλαδή στα κράτη που βρίσκονται στην πρωτοπορία των τεχνολογικών εξελίξεων) με πρωτοβουλία μεγάλων πολυεθνικών επιχειρήσεων που κάποια στιγμή

υποχρεώθηκαν να χρηματοδοτήσουν προγράμματα κατάρτισης για να υποστηρίξουν την αναδιάρθρωση της παραγωγής τους. Σταδιακά, το παράδειγμα αυτό ακολούθησαν και μικρότερες επιχειρήσεις (άνω των 500 ατόμων) που σε κάποια φάση ανάπτυξής τους, ανέλαβαν την πρωτοβουλία να οργανώσουν κάποια μορφή εκπαίδευσης για το προσωπικό τους. Όμως, η τάση αυτή ήταν μειοψηφική μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του '70. Η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων ήταν απρόθυμη να χρηματοδοτήσει το κόστος εκπαίδευσης του προσωπικού της.

Η οικονομική ύφεση και η συνακόλουθη επανεμφάνιση της ανεργίας στις αρχές της δεκαετίας του '70, έδωσε νέα ώθηση στην συνεχιζόμενη κατάρτιση. Πλέον, η συνεχιζόμενη κατάρτιση έπαψε να είναι μια αποσπασματική διαδικασία που επαφίεται στην καλή διαθεσή και την πρωτοβουλία του εργοδότη. Έγινε αντικείμενο διαπραγματεύσεως μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, με αποτέλεσμα να συναφθούν μια σειρά από εθνικές ή κλαδικές συμφωνίες που διέυρυναν την ανάπτυξη προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης στις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 500 εργαζόμενους. Παράλληλα, εθνικές κυβερνήσεις και η Ε.Ο.Κ., συνειδητοποιώντας ότι η συνεχιζόμενη κατάρτιση αποτελεί ένα μέσο πολιτικής για την σύναψη συμφωνιών μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, πήραν μέτρα για να διευκολύνουν την χρηματοδότηση προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης.

Έτσι, με την πάροδο των χρόνων, όλα τα αναπτυγμένα βιομηχανικά κράτη, εξοικονόμησαν πόρους (εργοδοτικές εισφορές, ειδικοί φόροι για την κατάρτιση κ.ά.), δημιούργησαν υποδομές (εκπαιδευτικά κέντρα, συμβουλευτικούς φορείς κ.ά.) και οικοδόμησαν συστήματα συνεχιζόμενης κατάρτισης που βελτίωσαν σημαντικά την πρόσβαση των εργαζομένων στην συνεχιζόμενη κατάρτιση. Αυτό το παράδειγμα, ακολούθησαν την δεκαετία του '80 και πολλές αναπτυσσόμενες χώρες όπως το Βέλγιο, η Ιταλία, η Ισπανία και η Πορτογαλία.

3.3 Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα

Με βάση τους παραπάνω ορισμούς της αρχικής και της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης θα πρέπει να τονισθεί πως οι έννοιες αυτές στην ελληνική πραγματικότητα δεν έχουν ξεκάθαρα σύνορα. Η όποια κατάρτιση πραγματοποιείται από τους εμπλεκόμενους φορείς άλλοτε μπορεί να έχει χαρακτήρα βασικής και άλλοτε συνεχιζόμενης κατάρτισης.

Η κατάρτιση που προσφέρεται γενικά στον ελληνικό χώρο έχει ως κύριο στόχο να καλύψει τα κενά που παρουσιάζει το εκπαιδευτικό σύστημα στο να ανταποκριθεί στις μεταβολές που προκλήθηκαν στην οργάνωση της εργασίας και της εξέλιξης των εξειδικεύσεων και άρα να ανταποκριθεί στις ανάγκες της αγοράς.

Εν τούτοις, στην τρέχουσα πρακτική, ο εννοιολογικός προσδιορισμός του όρου «Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση» αποδίδεται και από μία σειρά άλλους παρεμφερείς αλλά όχι ταυτόσημους όρους όπως: «διαρκής εκπαίδευση», «δια βίου εκπαίδευση», «εναλλακτική εκπαίδευση», «συνεχής επιμόρφωση», «εκπαίδευση ενηλίκων» κ.ά.²³

Στην περίπτωση της Ελλάδας από την επισκόπηση των επιμορφωτικών δραστηριοτήτων, που καλύπτονται από όλους τους παραπάνω όρους, διαπιστώνεται ότι πρόκειται για προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης – επιμόρφωσης, τα οποία εντάσσονται σε ένα άλλο άτυπο δίκτυο. Τούτο αναπτύσσεται παράλληλα με το τυπικό, της διαβαθμισμένης Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, με το οποίο διατηρεί χαλαρούς δεσμούς που προσλαμβάνουν άλλοτε συμπληρωματικό και άλλοτε ανταγωνιστικό χαρακτήρα.

Επομένως, η Σ.Ε.Κ. μπορεί να ορισθεί *ad contrario* σε σχέση με την Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, ως **το σύνολο των δραστηριοτήτων επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης, που υλοποιούνται εκτός του θεσμοθετημένου συστήματος των επάλληλων τυποποιημένων βαθμίδων της Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.**

Μια σημαντική εξέλιξη στον τομέα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα αποτελεί η ίδρυση, το 1992, του Οργανισμού Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ) με στόχο την οργάνωση και ανάπτυξη ενός εθνικού συστήματος αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Το 1/3 περίπου των νέων Ευρωπαίων, ηλικίας από 15 έως 19 ετών, συμμετέχει σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης²⁴. Σε όλες τις χώρες, με εξαίρεση την Ελλάδα, την Ισπανία και την Πορτογαλία, οι νέοι με απολυτήριο Λυκείου ή Γυμνασίου έχουν πολύ περισσότερες πιθανότητες να μείνουν άνεργοι από τους καταρτισμένους επαγγελματικά νέους. Έτσι, στην Ελλάδα, στους νέους από 20 – 29 ετών, σύμφωνα με την έρευνα αυτή, η ανεργία των καταρτισμένων

²³ ΕΛΚΕΠΑ, *Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα*, σσ. 34-35

²⁴ Πηγή : Μελέτη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, της στατιστικής υπηρεσίας της Κοινότητας (Eurostat) και του Ευρωπαϊκού Κέντρου Προώθησης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop), με έδρα τη Θεσσαλονίκη, 1998

φθάνει το 20%, ενώ εκείνων που διαθέτουν ως βασικά εφόδια μόνο τη βασική δευτεροβάθμια εκπαίδευση το 15%.

Στη χώρα μας έχει δημιουργηθεί ένα πολύπλοκο και μάλιστα άτυπο δίκτυο δημόσιων και ιδιωτικών φορέων, το οποίο παρέχει συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση σε εργαζόμενους και ανέργους²⁵. Αυτό το άτυπο δίκτυο κατάρτισης επεκτείνεται και τροποποιείται διαρκώς, χρησιμοποιώντας κυρίως εθνικά και ευρωπαϊκά κονδύλια για προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Η συνεχής επέκταση και τροποποίηση όμως, καθιστά σχεδόν αδύνατη την ολοκληρωμένη και λεπτομερή περιγραφή των λειτουργικών χαρακτηριστικών του σημερινού συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα. Επιπλέον, εξηγεί την έλλειψη έγκυρων και αξιόπιστων στατιστικών.

Οι μηχανισμοί χρηματοδότησης της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι πολύπλοκοι, αλλά γενικά ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), υπό την εποπτεία του υπουργείου Εργασίας, είναι ο κύριος δημόσιος οργανισμός που επιχορηγεί δραστηριότητες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης μέσα και έξω από εταιρείες, ενώ το υπουργείο Εργασίας κατανέμει τα σχετικά κονδύλια.

3.4 Οι Ενέργειες της Συνεχιζόμενης Κατάρτισης και Προώθησης της Απασχόλησης.

- ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΔΡΑΣΕΩΝ

A. ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

1. Στα πλαίσια του Β' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (Κ.Π.Σ.) της χώρας για την περίοδο 1994 – 1999 είχε εγκριθεί το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης και Προώθησης της Απασχόλησης. Το πρόγραμμα περιλάμβανε:

- Ανάπτυξη δομών άτυπης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.
- Ενέργειες συνεχιζόμενης κατάρτισης εργαζομένων.
- Ενέργειες επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων.
- Ενέργειες προώθησης της απασχόλησης και της αυτοαπασχόλησης ανέργων.

²⁵ Πηγή : Μελέτη Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας, 1998.

2. Στόχος του Εθνικού αυτού προγράμματος ήταν:

- Η βελτίωση της αποτελεσματικότητας της παρεχόμενης κατάρτισης.
- Η ανάπτυξη ενός πάγιου συστήματος παρεχόμενης κατάρτισης.
- Η βελτίωση των προσόντων των εργαζομένων στις επιχειρήσεις του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα με κύρια επιδίωξη την αύξηση της παραγωγικότητας και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.
- Η υποστήριξη των ανέργων για την απόκτηση επαγγελματικών προσόντων και του ανθρώπινου δυναμικού των θυλάκων ανεργίας.

3. Υπεύθυνος φορέας για την διαχείριση και υλοποίηση του προγράμματος ήταν το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, με εξαίρεση το μέρος του προγράμματος που αφορά τις ενέργειες συνεχιζόμενης κατάρτισης των ιδιωτικών επιχειρήσεων και τις ενέργειες επιδότησης της απασχόλησης, για τις οποίες υπεύθυνος φορέας διαχείρισης ήταν ο ΟΑΕΔ, σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες υπουργικές αποφάσεις²⁶.

B. ΣΕ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

1. Στο περιφερειακό σκέλος του Β' Κ.Π.Σ. είχαν εγκριθεί 13 Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (Π.Ε.Π.), τα οποία εκτός των άλλων περιλάμβαναν και ενέργειες συνεχιζόμενης κατάρτισης.
2. Στόχος των ενεργειών συνεχιζόμενης κατάρτισης των Π.Ε.Π. είναι η εξειδίκευση του τοπικού εργατικού δυναμικού, προσαρμοσμένη στις δημιουργούμενες ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας και στους τομείς οικονομικής δραστηριότητας με συγκριτικό πλεονέκτημα.
3. Υπεύθυνοι φορείς για την διαχείριση και υλοποίηση αυτών των ενεργειών κατάρτισης ήταν οι Γενικές Γραμματείες των Περιφερειών, εφαρμόζοντας το θεσμικό πλαίσιο που καθοριζόταν από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων²⁷.

Οι επιλέξιμες ενέργειες για χρηματοδότηση από το ΕΚΤ ήταν :

1. Ενέργειες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης εργαζομένων που απευθύνονται σε :

²⁶ Πηγή: *Οδηγός Κοινωνικών Προγραμμάτων 1996 – 2000*. Εκδόσεις APOLLO MEDIA, Αθήνα 1996.

²⁷ Στο ίδιο

- Εργαζόμενους σε μικρές επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι και 50 άτομα
 - Αυτοαπασχολούμενους.
 - Εργαζόμενους σε μεσαίες επιχειρήσεις που απασχολούν από 51 μέχρι και 300 άτομα.
 - Εργαζόμενους σε μεγάλες επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 300 άτομα.
 - Εργαζόμενους στις Δ.Ε.Κ.Ο. και στις Τράπεζες του Δημόσιου Τομέα.
 - Εργαζόμενους στις επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν αναδιάρθρωση.
2. Ενέργειες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, προώθησης της απασχόλησης και ενίσχυσης της αυτοαπασχόλησης που απευθύνονται σε :
- Νέους από 15 έως 25 ετών με την επιφύλαξη του άρθρου 3 του Ν. 1837/89 «Περί Προστασίας Ανηλίκων»
 - Άνεργες γυναίκες για ένταξη και επανένταξή τους στην αγορά εργασίας.
 - Άνεργους άνω των 25 ετών.
 - Άνεργους των περιοχών που έχουν χαρακτηριστεί ως «θύλακες ανεργίας»
 - Άτομα άμεσα απειλούμενα από την ανεργία²⁸.

ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

1. Ενέργειες συνεχιζόμενης κατάρτισης για άνεργους.

Για τον προγραμματισμό των ενεργειών του Ε.Π. για κάθε περίοδο προγραμματισμού συγκροτείται με Υπουργική Απόφαση Προγραμματική Επιτροπή. Η σύνθεσή της έχει ως εξής :

- ◆ Δύο εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων (ένας των εργοδοτικών οργανώσεων και ένας των οργανώσεων των εργαζομένων)
- ◆ Ένας εκπρόσωπος της αρμόδιας Δ/σης της Ε.Ε.
- ◆ Ένας εκπρόσωπος του Π.Ι.Ε.Κ.Α.
- ◆ Ένας εκπρόσωπος του Ε.Ι.Ε.
- ◆ Ένα ανώτερο στέλεχος του Ο.Α.Ε.Δ.

²⁸ Πηγή: Οδηγός Κοινοτικών Προγραμμάτων 1996 – 2000, Εκδόσεις APOLLO MEDIA, Αθήνα 1996.

- ♦ Δύο εμπειρογνώμονες κοινής αποδοχής από το Υπ. Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και την Ε.Ε.

Στην Προγραμματική Επιτροπή, ο Πρόεδρος μπορεί και καλεί να συμμετέχουν εμπειρογνώμονες από τις Γενικές Γραμματείες Νέας Γενιάς, Λαϊκής Επιμόρφωσης, Ισότητας και Αθλητισμού.

Η τεχνική στήριξη της προγραμματικής επιτροπής ανατίθεται στο Π.Ι.Ε.Κ.Α. και το Ε.Ι.Ε. Στην περίπτωση δε προγραμματισμού ενεργειών για την επαγγελματική κατάρτιση γυναικών στην τεχνική στήριξη της προγραμματικής επιτροπής μετέχει και το Κέντρο Έρευνας για θέματα ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)

Η Προγραμματική Επιτροπή, αφού λάβει υπόψη τις προτάσεις των Π.Ε.Ε.Κ.Α. και Ν.Ε.Ε.Κ.Α. και των ενδιαφερόμενων φορέων, τις αναπτυξιακές προτεραιότητες κάθε περιφέρειας, τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και τις ανάγκες σε εξειδικευμένο προσωπικό που απορρέουν από την υλοποίηση των αναπτυξιακών έργων της χώρας, καθώς επίσης τον ετήσιο προϋπολογισμό και τους στόχους του προγράμματος, υποβάλλει τεκμηριωμένο σχέδιο δράσης ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ανά διοικητική περιφέρεια και θεματικό πεδίο στο Υπ. Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Στην συνέχεια το Υπ. Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων αποστέλλει το σχέδιο δράσης στις Γ.Γ. Περιφερειών και τον Οργανισμό Αναδιοργάνωσης Περιοχών σε Κρίση (ΟΑΠΕΚ) με σκοπό την υποβολή εκ μέρους τους παρατηρήσεων και προτάσεων.

Μετά την επεξεργασία των υποβαλλομένων παρατηρήσεων και προτάσεων το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων υποβάλλει το σχέδιο δράσης προς έγκριση στο ΕΣΕΚΑ και στη συνέχεια στην Επιτροπή Παρακολούθησης του Ε.Π.

Αφού εγκριθεί το σχέδιο δράσης από την Επιτροπή Παρακολούθησης του προγράμματος, η Δ/ση Σχεδιασμού και Εφαρμογής Προγραμμάτων ΕΚΤ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων καταρτίζει την προκήρυξη των ενεργειών συνεχιζόμενης κατάρτισης.

2. Ενέργειες κατάρτισης για εργαζόμενους.

- ♦ Ο προγραμματισμός των ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, για εργαζόμενους σε φορείς του Δημοσίου Τομέα, γίνεται από τους ίδιους τους ενδιαφερόμενους φορείς, οι οποίοι υποβάλλουν στην συνέχεια τεκμηριωμένες προτάσεις στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, σε ειδικό έντυπο, στο οποίο

μεταξύ άλλων γίνεται αναφορά για τη σύνδεση της κατάρτισης με τις αναπτυξιακές προτεραιότητες της επιχείρησης.

- ♦ Για τον προγραμματισμό των ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης για εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, καθώς και για τον προγραμματισμό των ενεργειών για την προώθηση της απασχόλησης, συγκροτείται με Υπουργική Απόφαση, η Προγραμματική Επιτροπή, μετά από εισήγηση του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ.. Η σύνθεση της Προγραμματικής Επιτροπής έχει ως εξής :
- Ο Διοικητής του ΟΑΕΔ ως πρόεδρος.
- Δύο εκπρόσωποι των Κοινωνικών Εταίρων (ένας των εργοδοτικών οργανώσεων και ένας των οργανώσεων εργαζομένων).
- Ένας ανώτερος υπάλληλος του Υπουργείου Εργασίας.
- Ένας εκπρόσωπος της αρμόδιας Διεύθυνσης της Ευρωπαϊκής επιτροπής.
- Ένας εμπειρογνώμονας κοινής αποδοχής από το Υπουργείο Εργασίας και την Ε.Ε.

Η Προγραμματική Επιτροπή καταρτίζει το σχέδιο απόφασης σχετικά με τους όρους και προϋποθέσεις έγκρισης από τον ΟΑΕΔ των παραπάνω ενεργειών και το υποβάλλει στο Δ.Σ. του ΟΑΕΔ. Ακολούθως αυτό, αφού εγκρίνει το σχέδιο αυτό εισηγείται στον Υπουργό Εργασίας την έκδοση σχετικής υπουργικής απόφασης για την προκήρυξη των ενεργειών²⁹.

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ

Για κάθε περίοδο προγραμματισμού των ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που εντάσσονται στα ΠΕΠ, συγκροτείται με απόφαση του Γενικού Γραμματέα εκάστης Περιφέρειας, η Περιφερειακή Προγραμματική Επιτροπή.

Η σύνθεση της ανωτέρω επιτροπής έχει ως εξής:

- Ο Γεν. Γραμματέας εκάστης Περιφέρειας, ως Πρόεδρος, με αναπληρωτή ανώτερο στέλεχος της Περιφέρειας.
- Δύο εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων (ένας των εργοδοτικών οργανώσεων και ένας των οργανώσεων των εργαζομένων).
- Ένας εκπρόσωπος του Υπ. Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

²⁹ Σχετικά με τα παραπάνω, βλέπε : Υπουργείο Εργασίας, Υπουργική Απόφαση 111457/08.07.1996

- Ένας εκπρόσωπος της αρμόδιας Διεύθυνσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.
- Ένας εκπρόσωπος της Π.Ε.Ε.Κ.Α.
- Ένας εμπειρογνώμονας κοινής αποδοχής (της Περιφέρειας και της Ε.Ε.).

Η Προγραμματική Επιτροπή, αφού λάβει υπόψη τις προτάσεις όλων των ενδιαφερόμενων φορέων (ΟΤΑ, Κοινωνικοί Εταίροι, κλπ.), τις προτάσεις των ΝΕΕΚΑ και ΠΕΕΚΑ, τα στατιστικά στοιχεία σε σχέση με το εργατικό δυναμικό της περιφέρειας, τις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας, τις αναπτυξιακές προτεραιότητες της περιφέρειας, τις ανάγκες σε εξειδικευμένο προσωπικό που απορρέουν από την υλοποίηση των έργων της Περιφέρειας καθώς επίσης τον ετήσιο προϋπολογισμό και τους στόχους του ΠΕΠ, υποβάλλει τεκμηριωμένο σχέδιο δράσης ενεργειών κατάρτισης κατά θεματικό πεδίο στην Γεν. Γραμματεία της Περιφέρειας και στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, για την αποφυγή επικαλύψεων σε σχέση με το εθνικό σχέδιο δράσης.

Μετά την σύμφωνη γνώμη του Υπ. Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, η Γεν. Γραμματεία της Περιφέρειας υποβάλλει το σχέδιο δράσης προς έγκριση στο Περιφερειακό Συμβούλιο και στη συνέχεια στην Επιτροπή Παρακολούθησης του ΠΕΠ.

Το εγκεκριμένο σχέδιο δράσης ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης προκηρύσσεται από την Γεν. Γραμματεία της Περιφέρειας³⁰.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΕΝΕΡΓΕΙΩΝ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ.

ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΦΟΡΕΙΣ

1. *Εθνικό Πρόγραμμα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης και Προώθηση της Απασχόλησης.*
- 1.1. Για ενέργειες συνεχιζόμενης κατάρτισης ανέργων, δικαιούχοι φορείς είναι³¹:

Α. Τα Εθνικά Κέντρα Επαγγελματικής κατάρτισης που έχουν πιστοποιηθεί σύμφωνα με την αριθ. 111457/8-7-96 Υπ. Απόφαση

³⁰ Σχετικά με τα παραπάνω, βλέπε : Υπουργείο Εργασίας, Υπουργική Απόφαση 111457 / 08.07.1996

³¹ Στο ίδιο.

“Σύστημα Πιστοποίησης Κέντρων Άτυπης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης” στα αντίστοιχα θεματικά πεδία που έχουν πιστοποιηθεί.

Β. Τα Περιφερειακά Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης, που έχουν πιστοποιηθεί σύμφωνα με την αριθ. 111457/ 8-7-96 Υπ. Απόφαση “Σύστημα Πιστοποίησης Κέντρων Άτυπης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης” για τα αντικείμενα που προκηρύσσονται στην Περιφέρεια που έχουν την έδρα τους και τα αντίστοιχα θεματικά πεδία που έχουν πιστοποιηθεί.

1.2. Για ενέργειες συνεχιζόμενης κατάρτισης εργαζομένων, δικαιούχοι φορείς είναι:

- Α. Οι επιχειρήσεις του ευρύτερου Δημόσιου Τομέα (ΔΕΚΟ).
- Β. Τράπεζες και Αφалиστικές Εταιρείες του Δημόσιου Τομέα.
- Γ. Οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα.

1.3. Για ενέργειες προώθησης της απασχόλησης ανέργων, φορέας υλοποίησης είναι ο Ο.Α.Ε.Δ.

2. Τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα.

Α. Τα Περιφερειακά Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης που έχουν πιστοποιηθεί σύμφωνα με την αριθ. 111457/8-7-96 Υπ. Απόφαση “Σύστημα Πιστοποίησης Κέντρων Άτυπης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης”, με έδρα την Περιφέρεια που προκηρύσσει ενέργειες συνεχιζόμενης κατάρτισης και στα αντίστοιχα θεματικά πεδία που έχουν πιστοποιηθεί.

Β. Τα Εθνικά Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης που έχουν πιστοποιηθεί σύμφωνα με την αριθ. 111457/8-7-96 Υπ. Απόφαση “Σύστημα Πιστοποίησης Κέντρων Άτυπης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης”³².

³² Σχετικά με τα παραπάνω, βλέπε : Υπουργείο Εργασίας, Υπουργική Απόφαση 111457 / 08.07.1996

3.5. Τα Ευρωπαϊκά Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης.

3.5.1. Σύντομη Αναφορά στα Πρώτα Ευρωπαϊκά Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Στα τέλη της δεκαετίας του 1980 θεσπίστηκαν πολλά προγράμματα κατάρτισης, κάθε ένα από τα οποία είχε ένα συγκεκριμένο στόχο: το Petra (αρχική κατάρτιση), το Force (συνεχής κατάρτιση), το Comett (συνεργασία πανεπιστημίων – επιχειρήσεων για την κατάρτιση) και το Eurotecnet (προώθηση των γνώσεων που συνδέονται με την τεχνολογική εξέλιξη). Η παράλληλη όμως εφαρμογή όλων αυτών των προγραμμάτων δεν επέτρεπε να φανεί η στρατηγική και η συνολική συνοχή της πολιτικής επαγγελματικής κατάρτισης της Κοινότητας, ενώ ταυτόχρονα περιοριζόταν και η αποτελεσματικότητά της.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν πάσχει από έλλειψη προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης. Ούτε και η Ελλάδα. Απεναντίας, τα σχετικά προγράμματα είναι τόσα πολλά, σε σημείο που ακόμη και ο συντονισμός τους να είναι δύσκολος. Με συνέπεια και η αποτελεσματικότητά τους να είναι προβληματική. Όποιος αναζητεί λοιπόν την κατάρτιση, μπορεί εύκολα να την βρει, αλλά δύσκολα να την αξιοποιήσει. Η συγκεκριμένη διαπίστωση αρχίζει πλέον σοβαρά ν' απασχολεί την Ευρωπαϊκή Ένωση και τώρα γίνεται προσπάθεια ν' αλλάξει αυτή η πραγματικότητα.

Η πρώτη προσπάθεια ακούει στο όνομα Leonardo Da Vinci. Στις 6 Δεκεμβρίου 1994, το Συμβούλιο Υπουργών της Ευρωπαϊκής Ένωσης υιοθέτησε το πρόγραμμα Leonardo da Vinci, που έδινε ιδιαίτερη βαρύτητα στην εμπειρία και στα αποτελέσματα που είχαν εξαχθεί τα τελευταία χρόνια στο χώρο της κατάρτισης. Το πρόγραμμα επεδίωκε να πετύχει τη βελτίωση της ποιότητας των εφαρμογών της επαγγελματικής κατάρτισης και της δυνατότητάς τους για καινοτομίες, οι οποίες θα οδηγούσαν στον έλεγχο των βιομηχανικών και τεχνολογικών εξελίξεων καθώς και των επιπτώσεών τους στην οργάνωση της εργασίας.

3.5.2 ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ LEONARDO DA VINCI I (95-99)

3.5.2.1 Παρουσίαση Προγράμματος

1) ΣΤΟΧΟΣ

Πρόγραμμα κοινοτικής δράσης για την εφαρμογή πολιτικής επαγγελματικής κατάρτισης στην Ευρώπη: ενθάρρυνση της ποιότητας και της καινοτομίας στα εθνικά συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης με την συνεισφορά προστιθέμενης αξίας, ανάπτυξη των γλωσσικών ικανοτήτων, προώθηση της ισότητας ευκαιριών ανδρών και γυναικών στην κατάρτιση, καταπολέμηση του αποκλεισμού με την παροχή μιας δεύτερης ευκαιρίας στα άτομα που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση³³.

2) ΕΠΙΛΕΞΙΜΟΤΗΤΑ

Το πρόγραμμα Leonardo Da Vinci αφορά τις 18 χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου. Διευρύνθηκε το 1997 στην Ουγγαρία, την Τσεχική Δημοκρατία, την Ρουμανία και την Κύπρο το Μάρτιο 1998 στην Πολωνία και τον Απρίλιο του ίδιου χρόνου στις συνδεδεμένες χώρες της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης.

Επiléξιμοι είναι πολλοί και ποικίλοι οργανισμοί: επιχειρήσεις / ιδρύματα του δημοσίου ή του ιδιωτικού τομέα, κοινωνικοί εταίροι σε εθνικό ή κοινοτικό επίπεδο, οργανισμοί κατάρτισης, πανεπιστήμια, εθνικοί, περιφερειακοί και τοπικοί δημόσιοι φορείς, ερευνητικά κέντρα και ινστιτούτα.

Οι προτάσεις που υποβάλλονται πρέπει να πληρούν τους εξής όρους:

- Τα σχέδια πρέπει να θέτουν σε εφαρμογή το κοινό πλαίσιο στόχων του προγράμματος.
- Πρέπει να υπάρχει διακρατική εταιρική σχέση μεταξύ τριών τουλάχιστον συμμετεχουσών χωρών για τα δοκιμαστικά σχέδια.
- Τα σχέδια πρέπει να εντάσσονται σε μία από τις δέσμες μέτρων που καθορίζονται στο πρόγραμμα³⁴.

³³ Σχετικά με τα παραπάνω, βλέπε : Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.) : Τμήμα Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων, 1996.

³⁴ Στο ίδιο

3. ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ

1. Ο ενδεικτικός προϋπολογισμός του προγράμματος Leonardo Da Vinci ανερχόταν σε 620 εκατ. ECU περίπου για την περίοδο 1995 – 1999.
2. Ενέργειες που υποστηρίζονται από το πρόγραμμα Leonardo Da Vinci:

Δέσμη I : Υποστήριξη για την βελτίωση των συστημάτων και των μηχανισμών για την επαγγελματική κατάρτιση στα κράτη-μέλη (ανάπτυξη νέων μορφών μαθητείας, επεξεργασία μιας μεθόδου αναγνώρισης των επαγγελματικών κεκτημένων κλπ.). Η δέσμη αυτή απευθύνεται κυρίως στους φορείς που είναι υπεύθυνοι για τα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης.

Δέσμη II : Υποστήριξη για τη βελτίωση των ενεργειών επαγγελματικής κατάρτισης, μεταξύ άλλων με τη συνεργασία πανεπιστημίου-επιχείρησης, που αφορούν τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους (απόκτηση των απαραίτητων δεξιοτήτων για τις νέες τεχνολογίες και τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, δημιουργία ενός ευρωπαϊκού περιφερειακού ή κλαδικού δικτύου κατάρτισης κλπ.). Η δέσμη αυτή απευθύνεται περισσότερο στους οικονομικούς και κοινωνικούς εταίρους που δραστηριοποιούνται στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης.

Δέσμη III : Υποστήριξη της ανάπτυξης των γλωσσικών ικανοτήτων, των γνώσεων και της διάδοσης των καινοτομιών στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης (ανάλυση των γλωσσικών αναγκών των διαφόρων οικονομικών κλάδων, μεταφορά στα συστήματα και στους μηχανισμούς κατάρτισης μεθοδολογιών, αποτελεσμάτων ή προϊόντων κατάρτισης, η επεξεργασία των οποίων έχει γίνει σε διεθνές επίπεδο κλπ.).

Δέσμη IV : Συνοδευτικά μέτρα (υποστήριξη της δημιουργίας διακρατικών εταιρικών σχέσεων, δημιουργία τραπεζών δεδομένων για τα σχέδια και τα προϊόντα κλπ.). Η δέσμη αυτή αφορά ιδίως την οργάνωση και την παρακολούθηση του προγράμματος³⁵.

³⁵ Σχετικά με τα παραπάνω, βλέπε : Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.) : Τμήμα Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων (1996)

3. Από το πρόγραμμα Leonardo Da Vinci μπορούν να επωφεληθούν:

- Οι μαθητευόμενοι ή οι νέοι που παρακολουθούν επαγγελματική κατάρτιση.
- Οι νέοι εργαζόμενοι.
- Οι πτυχιούχοι σπουδαστές.
- Οι εκπαιδευτές, οι φροντιστές ή οι υπεύθυνοι επαγγελματικής κατάρτισης σε επιχειρήσεις.
- Οι καθηγητές ή οι εκπαιδευτές ξένων γλωσσών.
- Οι αρμόδιοι του Δημοσίου τομέα σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο.
- Τα μέλη των συνδικαλιστικών και των εργοδοτικών οργανώσεων.

Τα φυσικά πρόσωπα δεν μπορούν να υποβάλλουν απευθείας αίτηση αλλά μπορούν να επωφεληθούν από το πρόγραμμα στο πλαίσιο πρότασης την οποία θα έχει υποβάλλει κάποιος οργανισμός³⁶.

4. Χρηματοδοτική υποστήριξη.

Η Κοινότητα παρέχει χρηματοδοτική υποστήριξη στο πλαίσιο συγχρηματοδότησης:

- Διακρατικά δοκιμαστικά σχέδια: μέχρι και 75% των δαπανών, με ανώτατο όριο τα 100.000 ECU κατά σχέδιο και έτος.
- Διακρατικά προγράμματα τοποθετήσεων και ανταλλαγών: μέχρι 5.000 ECU κατά δικαιούχο για τοποθέτηση ή ανταλλαγή. Η διάρκεια των τοποθετήσεων κυμαίνεται μεταξύ 3 και 12 μηνών και των ανταλλαγών μεταξύ 2 και 12 εβδομάδων.
- Έρευνες και αναλύσεις: μεταξύ του 50% και του 100% των δαπανών.

3.5.2.2 «ΕΡΜΗΣ»

Προϊόν του κοινοτικού προγράμματος «Leonardo Da Vinci» είναι το σχέδιο «Ερμής», το οποίο εντάσσεται στη δέσμη Π.1.1.α). Ως βασικό στόχο έχει την προώθηση της καινοτομίας στην συνεχιζόμενη κατάρτιση και την ποιοτική αναβάθμιση της παρέμβασης των εκπροσώπων των εργαζομένων στην συνεχιζόμενη κατάρτιση που παρέχεται μέσα στις επιχειρήσεις.

Ειδικότερα το σχέδιο «Ερμής» επιδιώκει, αφενός να ενθαρρύνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων, μέσα στις μεσαίες και μικρές

³⁶ Σχετικά με τα παραπάνω, βλέπε : Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.) : Τμήμα Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων 1996

επιχειρήσεις, να εμπλακούν ενεργότερα στην συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, μεταφέροντάς τους τεχνογνωσία για ζητήματα που αφορούν τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση ενεργειών κατάρτισης. Αφετέρου, να συμβάλλει στην προώθηση της καινοτομίας της κατάρτισης μέσα από την ανάπτυξη μοντέλων διασφάλισης της ποιότητας της κατάρτισης που θα στηρίζονται στην ενεργότερη συμμετοχή των εργαζομένων³⁷.

I. Οι Βασικοί Στόχοι

Αναλυτικότερα οι βασικοί στόχοι του σχεδίου είναι:

- Η ενθάρρυνση των εκπροσώπων των εργαζομένων στις μεσαίες και μικρές επιχειρήσεις να εμπλακούν ενεργότερα στην συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.
- Η ανάπτυξη εκπαιδευτικού υλικού για την μεταφορά τεχνογνωσίας στους εκπροσώπους των εργαζομένων για ζητήματα σχεδιασμού, υλοποίησης και αξιολόγησης ενεργειών κατάρτισης.
- Η παραγωγή εκπαιδευτικών εργαλείων (Οδηγού, κασετών, VIDEO, CD ROM. κ.ά.) για την εξ'αποστάσεως εκπαίδευση των συνδικαλιστών.
- Η περιπτωσιολογική μελέτη καινοτόμων πρακτικών για την διασφάλιση της ποιότητας της κατάρτισης μέσα στην επιχείρηση.
- Η ανάπτυξη καινοτόμων μοντέλων διασφάλισης της ποιότητας της κατάρτισης που θα στηρίζονται στην ενεργότερη συμμετοχή των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα διαδικασίας της συνεχούς κατάρτισης.
- Την ευαισθητοποίηση των εργοδοτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, των επιχειρήσεων και των οργανισμών κατάρτισης, στα ζητήματα διασφάλισης της ποιότητας της συνεχιζόμενης κατάρτισης και την ενθάρρυνσή τους για την εφαρμογή μοντέλων διασφάλισης της ποιότητας που θα στηρίζονται στην ενεργότερη συμμετοχή των εργαζομένων³⁸.

II. Πληθυσμός – Στόχος

Το σχέδιο, καταρχήν, απευθύνεται στα συνδικαλιστικά στελέχη των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων εργατικών ενώσεων. Ωστόσο τα προϊόντα του σχεδίου και ειδικότερα αυτά που αφορούν την διασφάλιση της ποιότητας της συνεχιζόμενης κατάρτισης

³⁷ Σχετικά με τα παραπάνω, βλέπε : Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.) : Τμήμα Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων 1996

³⁸ Στο ίδιο

απευθύνονται, επίσης, στις εργοδοτικές οργανώσεις, τις ίδιες τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς κατάρτισης που συνεργάζονται με αυτές³⁹.

III. Τα προσδοκώμενα αποτελέσματα του σχεδίου.

Τα σημαντικότερα αποτελέσματα που προβλέπεται ότι θα υπάρξουν από την υλοποίηση του σχεδίου είναι τα ακόλουθα:

- Η ενθάρρυνση των στελεχών των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων εργατικών σωματείων να ασχοληθούν ενεργότερα με τα ζητήματα συνεχιζόμενης κατάρτισης μέσα στην επιχείρηση.
- Η δημιουργία συστήματος εξ'αποστάσεως εκπαίδευσης προσαρμοσμένου στις ανάγκες για συνδικαλιστική επιμόρφωση.
- Η ανάπτυξη εκπαιδευτικού υλικού και εργαλείων για ζητήματα σχεδιασμού, υλοποίησης και αξιολόγησης ενεργειών κατάρτισης.
- Η εκπόνηση περιπτωσιολογικής μελέτης για τις πρακτικές διασφάλισης της ποιότητας της κατάρτισης στις μεσαίες και μικρές επιχειρήσεις.
- Η ανάπτυξη καινοτόμων μοντέλων διασφάλισης της ποιότητας, που θα στηρίζονται στην ενεργότερη συμμετοχή των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα της διαδικασίας της συνεχούς κατάρτισης.
- Η ανάπτυξη συμπληρωματικού εκπαιδευτικού υλικού για την εφαρμογή αυτών των μοντέλων.
- Η ευαισθητοποίηση των εργοδοτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, των επιχειρήσεων και των οργανισμών κατάρτισης σε ζητήματα διασφάλισης της ποιότητας της κατάρτισης και η ενθάρρυνσή τους για την εφαρμογή μοντέλων που στηρίζονται στην ενεργότερη συμμετοχή των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα της διαδικασίας της κατάρτισης⁴⁰.

Η υλοποίηση του σχεδίου «ΕΡΜΗΣ» ξεκίνησε τον Ιανουάριο του 1999 και θα ολοκληρωθεί τον Δεκέμβριο του 2000.

Το σχέδιο «ΕΡΜΗΣ» θα έχει διετή διάρκεια.

³⁹ Σχετικά με τα παραπάνω, βλέπε : Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.) : Τμήμα Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων 1996

⁴⁰ Στο ίδιο

Τον πρώτο χρόνο:

1. Αναπτύχθηκε εκπαιδευτικό υλικό για τον σχεδιασμό, υλοποίηση και αξιολόγηση ενεργειών κατάρτισης μέσα στις επιχειρήσεις.
2. Σχεδιάστηκε το σύστημα της εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης (μεθοδολογία, εκπαιδευτικά εργαλεία).
3. Αναπτύχθηκε το εκπαιδευτικό υλικό (εκπαιδευτικό πακέτο) για την εξ' αποστάσεως εκπαίδευση των συνδικαλιστών.
4. Έγινε πιλοτική εφαρμογή του εκπαιδευτικού πακέτου σε ομάδα συνδικαλιστών (πιλοτική εκπαίδευση 40 ωρών).
5. Αξιολογήθηκε η πιλοτική εφαρμογή του εκπαιδευτικού πακέτου ώστε αυτό να λάβει την τελική του μορφή.
6. Έγινε η παραγωγή του εκπαιδευτικού υλικού και των εργαλείων για την εξ' αποστάσεως εκπαίδευση των συνδικαλιστών (παραγωγή οδηγού / κασετών / VIDEO / CD ROM).
7. Διοργανώθηκαν ειδικές ενημερωτικές συναντήσεις με συνδικαλιστές για την παρουσίαση του συστήματος εξ' αποστάσεως εκπαίδευσής τους. Στα πλαίσια αυτά, ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στην ενθάρρυνση των εκπροσώπων των εργαζομένων στις μεσαίες και μικρές επιχειρήσεις για την ενεργότερη εμπλοκή τους στα ζητήματα της συνεχιζόμενης κατάρτισης.
8. Έγινε η ενδιάμεση αξιολόγηση της προόδου του σχεδίου «ΕΡΜΗΣ»⁴¹.

Το δεύτερο χρόνο:

1. Εκπονείται ειδική περιπτωσιολογική μελέτη πρακτικών για την διασφάλιση της ποιότητας της συνεχιζόμενης κατάρτισης μέσα στις επιχειρήσεις.
2. Με βάση τα συμπεράσματα της μελέτης, ομάδα εμπειρογνομόνων προσπαθεί να αναπτύξει τα νέα μοντέλα διασφάλισης της ποιότητας της κατάρτισης που θα στηρίζονται στην ενεργότερη συμμετοχή των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα της διαδικασίας της συνεχούς κατάρτισης.
3. Αναπτύσσεται συνοδευτικό εκπαιδευτικό υλικό για την εφαρμογή των μοντέλων διασφάλισης της ποιότητας κατάρτισης μέσα στις επιχειρήσεις.
4. Γίνεται πιλοτική εφαρμογή των μοντέλων σε συνεργασία με ομάδα Ελλήνων συνδικαλιστών.

⁴¹ Σχετικά με τα παραπάνω, βλέπε : Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.) : Τμήμα Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων 1996

5. Αξιολογείται η πιλοτική εφαρμογή των μοντέλων ώστε να οριστικοποιηθεί η μορφή τους.
6. Δημιουργείται ειδικός οδηγός (έκδοση βιβλίου και CD ROM) για την παρουσίαση των μοντέλων, συνοδευόμενου από συμπληρωματικό εκπαιδευτικό υλικό για την εφαρμογή τους.
7. Θα διοργανωθούν ειδικές ενημερωτικές ημερίδες για την παρουσίαση των προϊόντων του σχεδίου. Στα πλαίσια αυτά, ιδιαίτερη έμφαση θα δοθεί στην ευαισθητοποίηση των εργοδοτικών οργανώσεων, των επιχειρήσεων και των οργανισμών κατάρτισης στα ζητήματα διασφάλισης της ποιότητας στη συνεχιζόμενη κατάρτιση και η ενθάρρυνσή τους για την εφαρμογή μοντέλων διασφάλισης της ποιότητας, που θα στηρίζονται στην ενεργότερη συμμετοχή των εργαζομένων.
8. Θα γίνει η τελική αξιολόγηση των αποτελεσμάτων του σχεδίου.

3.5.3. ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ LEONARDO DA VINCI II (2000 – 2006)

Τον Απρίλιο του 1999, το Συμβούλιο Υπουργών της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποφάσισε τη συνέχιση της κοινοτικής δράσης, αναπροσαρμόζοντας και βελτιώνοντας το Πρόγραμμα για 7 χρόνια ακόμη, με έναρξη την 1η Ιανουαρίου 2000.

Σκοπός του νέου Προγράμματος είναι η βελτίωση της ποιότητας, της καινοτομίας και της ευρωπαϊκής διάστασης στα συστήματα και τις πρακτικές της επαγγελματικής κατάρτισης μέσω της *δ ι α κ ρ α τ ι κ ή ς σ υ ν ε ρ γ α σ ί α ς*⁴².

Στόχοι

Η δεύτερη φάση του προγράμματος βασίζεται σε 3 στόχους:

1. Βελτίωση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των ατόμων, ιδιαίτερα των νέων που ακολουθούν αρχική επαγγελματική κατάρτιση, με σκοπό την επαγγελματική τους ένταξη και επανένταξη.
2. Βελτίωση της ποιότητας της συνεχιζόμενης ή συμπληρωματικής επαγγελματικής κατάρτισης και επανακατάρτισης, με σκοπό την ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων, λόγω των τεχνολογικών και οργανωτικών αλλαγών.
3. Προώθηση και ενίσχυση της συμβολής της επαγγελματικής κατάρτισης στη διαδικασία της καινοτομίας, με σκοπό τη βελτίωση της

⁴² Σχετικά με τα παραπάνω, βλέπε : Απόφαση του Συμβουλίου 1999 / 382 / Ε.Κ. (Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων L 146/11.6.1999)

ανταγωνιστικότητας, της επιχειρηματικότητας και των δυνατοτήτων απασχόλησης.

Απαιτούμενα Μέτρα

Για την εφαρμογή των ανωτέρω στόχων, έχουν καταρτιστεί τα ακόλουθα μέτρα⁴³:

1. Κινητικότητα

Το μέτρο παρέχει σε 250.000 άτομα, περίπου, τη δυνατότητα

- Να παρακολουθήσουν κατάρτιση στο εξωτερικό, ή
- Να ανταλλάξουν εμπειρίες στα ζητήματα της επαγγελματικής κατάρτισης.

2. Πιλοτικά (Δοκιμαστικά) Σχέδια

Στοχεύουν στην ανάπτυξη της καινοτομίας και τη βελτίωση της ποιότητας στην επαγγελματική κατάρτιση, μέσω της ανάπτυξης καινοτόμων προϊόντων, υλικών, μεθόδων και προσεγγίσεων.

3. Γλωσσικές ικανότητες

Προωθούνται οι γλωσσικές ικανότητες στο εργασιακό περιβάλλον, μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης.

4. Διακρατικά Δίκτυα

Αναπτύσσονται διακρατικά δίκτυα συνεργασίας φορέων του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα, με σκοπό τη διευκόλυνση της ανταλλαγής εμπειριών και καλών πρακτικών.

5. Υλικό Αναφοράς

Το μέτρο καθιστά δυνατή τη συλλογή συγκρίσιμων στοιχείων σχετικά με τα συστήματα, τις δομές, και τις πρακτικές, που υφίστανται στο χώρο της επαγγελματικής κατάρτισης, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, μέσα από μελέτες, αναλύσεις και παρακολούθηση ορθών πρακτικών.

Όλα τα παραπάνω αποτελούν τους βασικούς πυρήνες της δεύτερης φάσης του Προγράμματος.

Με απλουστευμένους κανονισμούς και διαδικασίες και προϋπολογισμό ύψους 1,15 δις ΕΥΡΩ, για χρονικό διάστημα επτά ετών, το πρόγραμμα έχει ως σκοπό την ικανοποίηση των στόχων που προαναφέρθηκαν. Αυτό θα επιτευχθεί μέσω της διάχυσης των αποτελεσμάτων.

⁴³ Σχετικά με τα παραπάνω, βλέπε : Απόφαση του Συμβουλίου 1999 / 382 / Ε.Κ. (Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων L 146/11.6.1999)

Οι Προτεραιότητες για την χρονική περίοδο 2000 – 2006 είναι οι εξής⁴⁴:

- 1) Ικανότητα επαγγελματικής ένταξης:** Βελτίωση της ποιότητας των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης και επαγγελματικού προσανατολισμού, καθώς και της πρόσβασης στην κατάρτιση και στις εξειδικεύσεις, με στόχο την προώθηση της ικανότητας απασχόλησης των νέων και των ενηλίκων.
- 2) Εταιρική σχέση:** Προώθηση της συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων κάθε επιπέδου και των επιχειρήσεων, ιδίως των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ), και των κοινωνικών εταίρων, με σκοπό να βελτιωθεί η καταλληλότητα και η αποτελεσματικότητα της κατάρτισης.
- 3) Κοινωνική ένταξη:** Ενίσχυση της ισότιμης πρόσβασης στην κατάρτιση και στον επαγγελματικό προσανατολισμό των ατόμων, που μειονεκτούν στον τομέα της αγοράς της εργασίας και της καταπολέμησης των διακρίσεων.
- 4) Προσαρμοστικότητα και επιχειρηματικό πνεύμα:** Προώθηση της επένδυσης σε ανθρώπινους πόρους, όπως η στρατηγική επιχειρήσεων, με στόχο την ανάπτυξη της ικανότητάς τους να προσαρμόζονται και να μπορούν να συμβαδίσουν με τις τεχνολογικές αλλαγές.
- 5) Νέες τεχνολογίες:** Εκμετάλλευση του δυναμικού των τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνίας.
- 6) Διαφάνεια:** Βελτίωση της διαφάνειας των επαγγελματικών τίτλων.

3.6. Τα Κοινοτικά Προγράμματα για την Κατάρτιση και την Απασχόληση.

A. Κοινοτικές Πρωτοβουλίες.

- 1.1. Απασχόληση και αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού
- 1.2. ADAPT (1994 – 1999).

B. Άλλες Δυνατότητες.

- 1.1. POVERTY IV.

⁴⁴ Σχετικά με τα παραπάνω, βλέπε : Απόφαση του Συμβουλίου 1999 / 382 / Ε.Κ. (Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων L 146/11.6.1999)

- 1.2. HELIOS II.
- 1.3. Πρόγραμμα Δημόσιας Υγείας (1995 – 1999).
- 1.4. LEDA.
 - 1.4.1. Τοπικές πιλοτικές δράσεις στα πλαίσια του LEDA.
 - 1.4.2. ESSEN (1996 – 2000).
- 1.5. ERGO.
- 1.6. ILE.
- 1.7. Τέταρτο μεσοπρόθεσμο κοινοτικό πρόγραμμα δράσης για την ισότητα ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες.
- 1.8. IRIS.
- 1.9. MISSOC.
- 1.10. MISSEP.
- 1.11. Ευρωπαϊκό Κέντρο Παρακολούθησης για την Οικογένεια.

Στον τομέα αυτό, που υπάγονται τα “κοινωνικά” προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, υπάρχει μία μεγάλη σειρά δράσεων και πρωτοβουλιών. Ανάμεσά τους δεσπόζουν, καταρχήν, οι δύο κοινοτικές πρωτοβουλίες: “Απασχόληση και αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού” (1.1.) και ADAPT (1.2.), για την κατάρτιση και την απασχόληση. Βεβαίως παρά την σημασία τους, οι δύο αυτές κοινοτικές πρωτοβουλίες, όπως άλλωστε όλες, υπάγονται ως προς την επιλογή, τον σχεδιασμό και την διαχείριση, στην αρμοδιότητα των εθνικών αρχών. Δεν είναι, δηλαδή, προγράμματα για τα οποία μπορούν να απευθυνθούν απ’ευθείας στην Κομισιόν οι ΟΤΑ ή άλλοι φορείς. Υπάρχει και μία άλλη σειρά προγραμμάτων για τα οποία υφίσταται αυτή η δυνατότητα, της απ’ευθείας υποβολής προτάσεων στις υπηρεσίες της Κομισιόν⁴⁵.

A. Κοινοτικές Πρωτοβουλίες.

1.1. «Απασχόληση και Αξιοποίηση του Ανθρώπινου Δυναμικού» (1994 – 1999).

Η κοινοτική πρωτοβουλία «Απασχόληση και αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού» αφορούσε τους τομείς της απασχόλησης και της κατάρτισης και περιλάμβανε τρεις ειδικότερες πτυχές: τη **NOW** σχετικά με δράσεις για την παροχή ίσων ευκαιριών στις γυναίκες στον τομέα της απασχόλησης, την **HORIZON** σχετικά με την ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας και τη

⁴⁵ Πηγή: *Οδηγός Κοινοτικών Προγραμμάτων 1996 – 2000*, Εκδόσεις APOLLO MEDIA, Αθήνα 1996.

YOUTHSTART σχετικά με δράσεις για την ένταξη στην αγορά εργασίας των νέων που στερούνται βασικών προσόντων ή κατάρτισης.

Συγκεκριμένα, η κοινοτική πρωτοβουλία «Απασχόληση και αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού» αποσκοπούσε, με τις δράσεις που υποστήριζε στους τρεις προαναφερθέντες τομείς, στην ανάκαμψη της απασχόλησης, στην προώθηση της κοινωνικής αλληλεγγύης σε ολόκληρη την Ένωση και παροχή ίσων ευκαιριών στις γυναίκες, στα άτομα με ειδικές ανάγκες και στους μειονεκτούντες νέους στην αγορά εργασίας.

Όσον αφορά την πτυχή **NOW**, ο στόχος ήταν η παροχή ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες σε θέματα απασχόλησης, ιδίως σε σχέση με τις δυνατότητες κατάρτισης, πρόσβασης σε θέσεις απασχόλησης με μέλλον και σε θέσεις ανώτερων στελεχών.

Όσον αφορά την πτυχή **HORIZON**, ο σκοπός ήταν να διευκολυνθεί η πρόσβαση στην αγορά εργασίας εκείνων των ατόμων, που είναι προς το παρόν αποκλεισμένα ή απομονωμένα από αυτήν ή που ενδέχεται να αποκλειστούν ή απομονωθούν στο μέλλον. Ως τέτοια άτομα λογίζονται οι ανάπηροι, τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι τοξικομανείς, τα περιθωριοποιημένα άτομα, οι απομονωμένοι ή χωρίς μόνιμη στέγη, οι μετανάστες, οι πρόσφυγες, οι κρατούμενοι και πρώην κρατούμενοι, οι άνεργοι μακράς διαρκείας κλπ.

Όσον αφορά την πτυχή **YOUTHSTART**, ο στόχος ήταν η διευκόλυνση της ένταξης στην αγορά εργασίας των νέων κάτω των είκοσι ετών, κυρίως δε εκείνων που δεν έχουν την απαραίτητη κατάρτιση ή επαρκή επαγγελματική εκπαίδευση. Οι επιλέξιμες δράσεις στα πλαίσια αυτής της κοινοτικής πρωτοβουλίας αφορούσαν:

- Την καλύτερη οργάνωση των συστημάτων κατάρτισης, προσανατολισμού και τοποθέτησης.
- Την ενίσχυση για την κατάρτιση συμβούλων.
- Την υποστήριξη της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης και επιχειρήσεων, καθώς επίσης και την ενημέρωση και πληροφόρηση όλων των ενδιαφερομένων φορέων καθώς και του ευρέος κοινού.

Για κάθε πτυχή προβλέπονται ειδικότερες δράσεις.

Η κοινοτική πρωτοβουλία «Απασχόληση και αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού» χρηματοδοτήθηκε για το σύνολο της περιόδου λειτουργίας της με 1,5 εκατ. ECU δηλαδή 424,2 δις δρχ.

Στα πλαίσια της διανομής του αποθεματικού των κοινοτικών πρωτοβουλιών και της συνδεδεμένης με αυτό αναδιάρθρωσής τους, η Κομισιόν προγραμματίσε τον εμπλουτισμό της «Απασχόλησης» με μία ακόμα πτυχή, την «Ένταξη». Η πτυχή αυτή αφορούσε αποκλειστικά δράσεις, που αποσκοπούν στην κοινωνική ένταξη και ενσωμάτωση

καθώς και στην καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξеноφοβίας. Η νέα αυτή πτυχή χρηματοδοτήθηκε με το ποσό των 100 εκατ. ECU δηλ. 31 δις δρχ. για το σύνολο της περιόδου της λειτουργίας της⁴⁶.

1.2. ADAPT (1994 – 1999).

Η κοινοτική πρωτοβουλία **ADAPT** αφορούσε επίσης, τον τομέα της κατάρτισης και απασχόλησης με στόχους την προσαρμογή των εργαζομένων στις βιομηχανικές μεταβολές, τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, διαμέσου της κατάρτισης των εργαζομένων, την πρόληψη της ανεργίας, διαμέσου της βελτίωσης των επαγγελματικών προσόντων και τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης και δραστηριοτήτων.

Ως επιλέξιμα μέτρα, στα πλαίσια αυτής της κοινοτικής πρωτοβουλίας, αναφέρονται ενδεικτικά: δράσεις για την παροχή κατάρτισης, πρόβλεψη, ανάπτυξη και προώθηση δικτύων και νέων ευκαιριών απασχόλησης, προσαρμογή των δομών και συστήματα υποστήριξης (π.χ. συνεργασία και ανταλλαγές ανάμεσα στις επιχειρήσεις), ενημέρωση, διάδοση και ευαισθητοποίηση. Οι δράσεις αυτές θα πρέπει να είναι καινοτόμες, να έχουν διακρατική διάσταση, να αποσκοπούν στην αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών κατάρτισης καθώς και στην διαφάνεια τους και να προωθούν τη συμμετοχή όλων των ενδιαφερομένων φορέων.

Στα πλαίσια της διανομής του αποθεματικού των κοινοτικών πρωτοβουλιών και της συνδεόμενης με αυτό αναδιάρθρωσής τους, η Κομισιόν προγραμμάτισε τον εμπλουτισμό της κ.π. ADAPT με μία νέα πτυχή που ονομάστηκε **ADAPT – BIS** (Building the Information Society). Η πτυχή αυτή, που χρηματοδοτήθηκε με 170 εκατ. ECU, αφορούσε μία σειρά συμπληρωματικών ενεργειών, οι οποίες αποσκοπούσαν να καταδείξουν τη δυνατότητα επιτάχυνσης του ρυθμού δημιουργίας θέσεων απασχόλησης, της οικονομικής ανάπτυξης και της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας σε νέους τομείς οικονομικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων⁴⁷.

B. Άλλες Δυνατότητες.

Εκτός των κοινοτικών πρωτοβουλιών υπάρχει στον τομέα των “κοινωνικών” και μία άλλη σειρά προγραμμάτων ή δράσεων, για τα οποία οι ενδιαφερόμενοι ΟΤΑ ή άλλοι φορείς μπορούν, σε αντίθεση με

⁴⁶ Πηγή: *Οδηγός Κοινοτικών Προγραμμάτων 1996 – 2000*, Εκδόσεις APOLLO MEDIA, Αθήνα 1996.

⁴⁷ Στο ίδιο.

τις κοινοτικές πρωτοβουλίες, να απευθυνθούν απ' ευθείας στις υπηρεσίες της Ένωσης, υποβάλλοντας προτάσεις συμμετοχής. Επίσης υπάρχουν διάφορες δυνατότητες ενημέρωσης και παροχής πληροφοριών σχετικά με θέματα και δράσεις αυτού του τομέα⁴⁸.

1.2 POVERTY IV.

Το **POVERTY IV** είναι ένα κοινοτικό πρόγραμμα δράσης, διάρκειας περίπου πεντέμισυ χρόνων. Αποσκοπεί στην καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και της απομόνωσης, στην προώθηση της οικονομικής και κοινωνικής ένταξης των λιγότερων προνομιούχων κοινωνικών ομάδων, καθώς και στην προαγωγή της κοινωνικής αλληλεγγύης. Στοχεύει ειδικότερα στο να συμβάλλει στη λήψη προληπτικών αλλά και θεραπευτικών μέτρων για την αντιμετώπιση των αναγκών των ανθρώπων που αντιμετωπίζουν μεγάλες οικονομικές και κοινωνικές δυσκολίες. Αυτό θα επιτευχθεί διαμέσου της προώθησης καινοτόμων – πιλοτικών δράσεων σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο. Στοχεύει επίσης στην ανάπτυξη ή την δημιουργία διεθνών δικτύων συνεργασίας για δράσεις κοινού ενδιαφέροντος καθώς και στη διαπίστωση και δημοσιοποίηση των μηχανισμών κοινωνικού αποκλεισμού διαμέσου π.χ. της πρόκλησης δημοσίου διαλόγου και της ανταλλαγής εμπειριών σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι πιλοτικές δράσεις σε τοπικό επίπεδο θα πρέπει να αναληφθούν με συνεργασία ανάμεσα στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα και να περιλαμβάνουν τον πληθυσμό της επιλέξιμης περιοχής. Οι πιλοτικές δράσεις σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο θα πρέπει να επικεντρώνονται σε ένα συγκεκριμένο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι λιγότερο ευνοημένοι άνθρωποι και να προβλέπουν τη συνεργασία ανάμεσα σε φορείς του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα⁴⁹.

2.2. HELIOS II.

Το πρόγραμμα **HELIOS II** που σημαίνει: «Άτομα με ειδικές ανάγκες στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα που Ζουν Αυτόνομα σε μία Ανοικτή Κοινωνία» ήταν ένα κοινοτικό πρόγραμμα δράσης που αφορούσε τη συνδρομή στα άτομα με ειδικές ανάγκες και αποσκοπούσε στην προώθηση των ίσων ευκαιριών καθώς και στην κοινωνική ένταξη αυτών των ατόμων. Η δράση του συνιστάταν στην προώθηση σειράς δραστηριοτήτων, όπως δράσεις πληροφόρησης και ανταλλαγής

⁴⁸ Πηγή: *Οδηγός Κοινοτικών Προγραμμάτων 1996 – 2000*, Εκδόσεις APOLLO MEDIA, Αθήνα 1996.

⁴⁹ Στο ίδιο.

εμπειριών, που αφορούν την λειτουργική επανένταξη (Rehabilitation), την πρόληψη, την μορφωτική ένταξη, την επαγγελματική εκπαίδευση και την επαγγελματική, οικονομική και κοινωνική ένταξη καθώς και την ανεξάρτητη – αυτόνομη διαβίωση. Το πρόγραμμα απευθύνθηκε σε άτομα με ειδικές ανάγκες και τις οργανώσεις τους, στους ΟΤΑ και τους κοινωνικούς εταίρους. Μπορούσε παράλληλα να παράσχει οικονομική συνδρομή σε μη κυβερνητικές οργανώσεις για δραστηριότητες με ευρωπαϊκή διάσταση και να παράσχει υποστήριξη για ενημερωτικές συναντήσεις σε εθνικό επίπεδο. Έχει οδηγήσει επίσης στη δημιουργία και ανάπτυξη της ηλεκτρονικής βάσης δεδομένων με πληροφορίες για άτομα με ειδικές ανάγκες, την **HANDYNET**. Αυτές οι πληροφορίες αφορούν την τεχνική βοήθεια που έχουν ανάγκη τα άτομα με ειδικές ανάγκες, όπως τους κατασκευαστές και διανομείς τέτοιων τεχνικών μέσων καθώς και τις εθνικές διαδικασίες και διατάξεις που θα πρέπει να ακολουθήσουν τα άτομα με ειδικές ανάγκες για να τύχουν αυτής της τεχνικής υποστήριξης⁵⁰.

2.3. Προγράμματα Δημόσιας Υγείας (1995 – 1999).

Τα **Προγράμματα Δημόσιας Υγείας** αποσκοπούσαν στην διατήρηση ενός υψηλού επιπέδου στον τομέα της προστασίας της υγείας στα κράτη – μέλη. Οι τομείς δράσης περιλάμβαναν τον καρκίνο, το AIDS, την τοξικομανία, τη διατροφή, το κάπνισμα και την κατανάλωση αλκοόλ και αποσκοπούσαν στη μεταφορά γνώσεων και εμπειριών, στη δημιουργία δικτύων συνεργασίας και στην ανταλλαγή πληροφοριών με άλλους ΟΤΑ χωρών – μελών της Ένωσης. Τα προγράμματα δεν θα έπρεπε να έχουν στενά τοπικό χαρακτήρα, αλλά έπρεπε να προωθούν την ενδοκοινοτική συνεργασία ανάμεσα σε περισσότερες χώρες – μέλη⁵¹.

2.4 LEDA.

Το **LEDA** (Δράσεις για την προώθηση της απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο) είναι ένα κοινοτικό πρόγραμμα που αποσκοπεί στην τόνωση της απασχόλησης σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο.

Ο ειδικότερος τομέας δράσης που καλύπτει το πρόγραμμα είναι η έρευνα και εξέταση στρατηγικών για την προώθηση της απασχόλησης στις περιοχές που πλήττονται από την ανεργία. Αυτό επιτυγχάνεται με τη σύμπραξη τοπικών και περιφερειακών αρχών απ' όλη την Ευρώπη με

⁵⁰ Πηγή: *Οδηγός Κοινοτικών Προγραμμάτων 1996 – 2000*, Εκδόσεις APOLLO MEDIA, Αθήνα 1996.

⁵¹ Στο ίδιο.

σκοπό την συνεργασία και ανταλλαγή εμπειριών, την ανακάλυψη θετικών ιδεών, τεχνικών και πρακτικών για την προώθηση της απασχόλησης και τη διάδοσή τους σε όλη την Ένωση.

Επιλέξιμες δράσεις στα πλαίσια του LEDA είναι η εφαρμογή πιλοτικών προγραμμάτων, η κατάστρωση μεθόδων και τεχνικών για την ανάπτυξη στρατηγικών για την καλύτερη διαμόρφωση της αγοράς εργασίας και την προώθηση της τοπικής ανάπτυξης, με αποδέκτες τους τοπικούς φορείς αποφάσεων και τους κοινωνικούς εταίρους. Στα πλαίσια του LEDA λειτουργούν ήδη Γραφεία Τοπικής Ανάπτυξης σε 42 περιοχές της Ένωσης που πλήττονται βαριά από την ανεργία ενώ δραστηριοποιούνται και ομάδες ειδικών για την περιφερειακή ανάπτυξη.

Το LEDA απευθύνεται σε όλους τους ΟΤΑ και περιφερειακές αρχές των χωρών - μελών της Ένωσης, που αντιμετωπίζουν έντονο το πρόβλημα της ανεργίας⁵².

2.4.1. Τοπικές πιλοτικές δράσεις στα πλαίσια του LEDA

Στα πλαίσια του προγράμματος LEDA, προγραμματίστηκε η έναρξη μίας σειράς τοπικών πιλοτικών δράσεων σε 20 περιοχές της Ένωσης. Σκοπός τους, να εκμεταλλευτούν την εμπειρία και τεχνογνωσία που έχει συσσωρευτεί στα πλαίσια του LEDA για να ερευνήσουν τους παράγοντες που επηρεάζουν θετικά τις στρατηγικές τοπικής ανάπτυξης και συνεργασίας σε τοπικό επίπεδο. Οι τοπικές πιλοτικές δράσεις περιλαμβάνουν τη δημιουργία ενός τοπικού «LEDA – forum» σε κάθε επιλεγείσα περιοχή, με σκοπό να αποτελέσει ένα κέντρο συνάντησης οργανώσεων, ανταλλαγής ιδεών και εμπειριών και ανάπτυξης κοινών στρατηγικών για την τοπική ανάπτυξη.

Στα πλαίσιά του προβλέφθηκε ακόμα η διενέργεια σειράς μελετών και τοπικών ακροάσεων σχετικά με τους φορείς και οργανώσεις που δραστηριοποιούνται σε τοπικό επίπεδο, ανάλυση των αναγκών πληροφόρησης ειδικά σε σχέσεις με τα κοινοτικά προγράμματα και πρωτοβουλίες, προώθηση συνεργασιών και κοινών δράσεων κλπ. Το (υπο)πρόγραμμα αυτό προβλέφθηκε να παράσχει οικονομική συνδρομή για την ύπαρξη ενός τοπικού συντονιστή σε κάθε επιλεγείσα περιοχή, ο οποίος αναλαμβάνει, σε στενή συνεργασία με τους συμβούλους και τους ειδικούς του LEDA, την υλοποίηση αυτών των δράσεων σε τοπικό επίπεδο⁵³.

⁵² Πηγή: *Οδηγός Κοινοτικών Προγραμμάτων 1996 – 2000*, Εκδόσεις APOLLO MEDIA, Αθήνα 1996.

⁵³ Στο ίδιο.

2.4.2. ESSEN (1996 – 2000).

Αξιοποιώντας τις εμπειρίες που αποκομίστηκαν από το **LEDA** και στα πλαίσια της αναδιάρθρωσης των πολιτικών για την απασχόληση, σύμφωνα με τα συμπεράσματα της Συνόδου Κορυφής του **ESSEN**, η Ένωση προγραμματίσε την έναρξη ενός νέου προγράμματος δράσης, που πρακτικά διαδέχτηκε το **LEDA** και άλλα κοινοτικά προγράμματα δράσης, για την έρευνα και την πληροφόρηση στον τομέα της απασχόλησης. Το πρόγραμμα αυτό, που φέρει καταρχήν την ονομασία **ESSEN**, δίνει ιδιαίτερη έμφαση σε πρωτοβουλίες και ενέργειες σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο για την ανάπτυξη των επιχειρήσεων και της απασχόλησης. Ταυτόχρονα περιλαμβάνει γενικά δράσεις έρευνας, μεταφοράς τεχνογνωσίας καθώς και αξιοποίησης των διδαγμάτων του **LEDA**⁵⁴.

2.5. ERGO.

Το **ERGO** είναι ένα κοινοτικό πρόγραμμα για την καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας. Καλύπτει δράσεις για την ανακάλυψη, αξιολόγηση και διάδοση στις χώρες – μέλη δράσεων ή πρακτικών που θα ήταν πολύ αποτελεσματικές στην καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Το **ERGO** απευθύνεται σε φορείς του δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα που δραστηριοποιούνται για την καταπολέμηση της απασχόλησης. Τέτοιοι μπορούν να είναι: εθνικές ή περιφερειακές διοικήσεις, ΟΤΑ, κέντρα εκπαίδευσης, ενώσεις ανέργων ή οργανισμοί για την καταπολέμηση της ανεργίας κλπ.

2.6. ILE

Το **ILE** (Πρωτοβουλίες για την Απασχόληση σε Τοπικό Επίπεδο) είναι ένα κοινοτικό πρόγραμμα που αποσκοπεί στην ενθάρρυνση και στήριξη των γυναικών για να δημιουργήσουν την δική τους επιχείρηση ή να προωθήσουν τη δική τους απασχόληση. Το **ILE** απευθύνεται σε γυναίκες που θέλουν να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση καθώς και σε οργανώσεις γυναικών, εμπορικά επιμελητήρια, ΟΤΑ, γραφεία τοπικής και περιφερειακής ανάπτυξης κλπ. Οι δράσεις που καλύπτει το **ILE** είναι η οικονομική στήριξη σε πρωτοβουλίες γυναικών (συνεργασίες, μικρομεσαίες επιχειρήσεις), και η δημιουργία ενός

⁵⁴ Πηγή: *Οδηγός Κοινοτικών Προγραμμάτων 1996 – 2000*, Εκδόσεις APOLLO MEDIA, Αθήνα 1996.

πανευρωπαϊκού δικτύου για την προώθηση και στήριξη πρωτοβουλιών των γυναικών στον τομέα της απασχόλησης.

Το δίκτυο μπορεί να παρέχει πληροφορίες, συμβουλές και συνδρομή στη δημιουργία επιχειρήσεων, να εκδίδει οδηγούς, να βοηθάει υποψήφιος στην εξασφάλιση δανείων, να συνεργάζεται με εθνικές, περιφερειακές και τοπικές αρχές για την ανάληψη και προώθηση πρωτοβουλιών, να δημιουργεί συνεργασίες και διεθνικά δίκτυα κλπ⁵⁵.

2.7. Τέταρτο Μεσοπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα Ευκαιριών για Γυναίκες και Άνδρες (1996 – 2000).

Η Ένωση επιδεικνύει έντονο ενδιαφέρον στην προώθηση του θέματος της ισότητας ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Στα πλαίσια αυτά έχει καταρτίσει και εφαρμόζει το 4ο μεσοπρόθεσμο κοινοτικό πρόγραμμα για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών για την περίοδο από 1/1/1996 μέχρι και τις 31/12/2000.

Σκοπός του προγράμματος αυτού είναι η προώθηση του στοιχείου της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εκπόνηση, την εφαρμογή και την παρακολούθηση όλων των πολιτικών, μέτρων και ενεργειών που λαμβάνουν χώρα σε κοινοτικό, εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Ανάμεσα στις διάφορες δράσεις, μέτρα και ενέργειες που προβλέπει το πρόγραμμα, αυτές που παρουσιάζουν αυξημένο ενδιαφέρον για τους ΟΤΑ είναι αυτές που σχετίζονται με την ανάπτυξη και προώθηση της συνεργασίας σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Στα πλαίσια αυτού του προγράμματος δράσης θα στηριχθεί οικονομικά και με άλλους τρόπους η δημιουργία κέντρων για την ισότητα των ευκαιριών σε μία ή περισσότερες περιφέρειες κάθε κράτους – μέλους.

Ο στόχος είναι αυτά τα περιφερειακά κέντρα για την ισότητα των ευκαιριών να λειτουργήσουν ως σημεία επαφής, παροχής και ανταλλαγής πληροφόρησης για τις πολιτικές, τα προγράμματα, τα μέτρα και τις ενέργειες που προέρχονται τόσο από τα ευρωπαϊκά, όσο και από τα εθνικά, τοπικά ή περιφερειακά θεσμικά όργανα. Η σκέψη είναι, τα κέντρα αυτά να ενταχθούν σε πανευρωπαϊκά δίκτυα. Επίσης στα πλαίσια αυτού του προγράμματος δράσης προβλέπονται και άλλες δράσεις – ενέργειες που παρουσιάζουν μεγάλο ενδιαφέρον για τους ΟΤΑ και που θα μπορούσαν να αποτελέσουν αντικείμενο συμμετοχής και οικονομικής συνδρομής⁵⁶.

⁵⁵ Πηγή: *Οδηγός Κοινοτικών Προγραμμάτων 1996 – 2000*, Εκδόσεις APOLLO MEDIA, Αθήνα 1996.

⁵⁶ Στο ίδιο.

2.8. IRIS.

Το πρόγραμμα **IRIS** είναι ένα κοινοτικό δίκτυο σχετικό με προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης γυναικών. Η δράση του συνίσταται στη δημιουργία εθνικών και διεθνικών δεσμών ανάμεσα σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης για γυναίκες, στη διασφάλιση της συμμετοχής σ' αυτά, τόσο της βιομηχανίας όσο και των δημόσιων αρχών, στην προώθηση καινοτόμων δράσεων επαγγελματικής εκπαίδευσης, στην ευαισθητοποίηση και στη διάδοση πληροφοριών.

Το **IRIS** λειτουργεί με ένα ευρωπαϊκό συντονιστικό γραφείο, μία ομάδα εργασίας που συνεργάζεται με την Κομισιόν και ένα πανευρωπαϊκό δίκτυο οργανώσεων για θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης των γυναικών. Το **IRIS** απευθύνεται κυρίως σε άνεργες γυναίκες, φορείς επαγγελματικής εκπαίδευσης, οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων αλλά και ΟΤΑ που ενδιαφέρονται είτε να αποκομίσουν πληροφορίες, είτε να διοργανώσουν δράσεις επαγγελματικής εκπαίδευσης για γυναίκες στην περιοχή τους⁵⁷.

2.9. MISSOC.

Το **MISSOC** (Σύστημα για την Αλληλοπληροφόρηση σε σχέση με την Κοινωνική Προστασία) είναι μία κοινοτική δράση που αποσκοπεί στη δημιουργία ενός δικτύου ειδικών για την προώθηση της αλληλοπληροφόρησης σε σχέση με τα συστήματα και τις ρυθμίσεις για την κοινωνική προστασία και βοήθεια στα κράτη – μέλη, ειδικότερα σε θέματα οργάνωσης, χρηματοδότησης, παροχών και προϋποθέσεων. Το **MISSOC** λειτουργεί με ένα συντονιστικό γραφείο και ένα δίκτυο ανταποκριτών. Απευθύνεται σε εθνικές και περιφερειακές διοικήσεις, ΟΤΑ, κοινωνικούς εταίρους και ερευνητές⁵⁸.

2.10. MISEP.

Το **MISEP** (Σύστημα Αλληλοπληροφόρησης σχετικά με πολιτικές απασχόλησης) είναι ένα κοινοτικό δίκτυο αλληλοπληροφόρησης σχετικά με πολιτικές απασχόλησης στα κράτη – μέλη. Η δράση του συνίσταται στη συλλογή πληροφοριών, σχετικά με τις εθνικές πολιτικές, στον τομέα της απασχόλησης, στη διοργάνωση σεμιναρίων, καθώς και

⁵⁷ Πηγή: *Οδηγός Κοινοτικών Προγραμμάτων 1996 – 2000*, Εκδόσεις APOLLO MEDIA, Αθήνα 1996.

⁵⁸ Στο ίδιο.

στη δυνατότητα διάθεσης απαντήσεων και διατύπωσης ερωτήσεων σε μία σειρά σχετικών ζητημάτων.

Το **MISEP** λειτουργεί με μία τεχνική γραμματεία στο Βερολίνο και ένα δίκτυο εθνικών ανταποκριτών. Απευθύνεται δε, σε εθνικές κυβερνήσεις και ΟΤΑ καθώς και σε άτομα, οργανώσεις και διοικήσεις που ασχολούνται με την απασχόληση⁵⁹.

2.11. Ευρωπαϊκό Κέντρο Παρακολούθησης για την Οικογένεια.

Το Ευρωπαϊκό Κέντρο Παρακολούθησης των Πολιτικών για την Οικογένεια είναι ένα κοινοτικό όργανο που δραστηριοποιείται στο χώρο των πολιτικών για την οικογένεια. Η δράση του συνίσταται μεν στην τακτική συλλογή, παραγωγή και παρουσίαση πληροφοριών σχετικά με δημογραφικά στοιχεία που αφορούν την οικογένεια (δομή των νοικοκυριών, δραστηριότητες των γυναικών, τάσεις στον δείκτη γεννήσεων). Επίσης στοχεύει στη δημοσίευση μίας ετήσιας έκθεσης σχετικά με τις πολιτικές για την οικογένεια στα διάφορα κράτη – μέλη καθώς και τις τάσεις και αλλαγές που σημειώνονται κάθε χρόνο, στην προετοιμασία, ενημέρωση και δημοσίευση συγκριτικών πινάκων σε συγκεκριμένα θέματα κλπ. Το Κέντρο λειτουργεί με έναν ειδικό σε κάθε κράτος – μέλος που ειδικεύεται σε μία δραστηριότητα σχετική με την οικογένεια (π.χ. κοινωνιολόγοι, δικηγόροι, στατιστικοί, δημογράφοι, κλπ).

Το όργανο αυτό απευθύνεται σε εθνικές, περιφερειακές και τοπικές διοικήσεις, στον ακαδημαϊκό κόσμο, στις τοπικές κοινωνίες και στους κοινωνικούς εταίρους⁶⁰.

3.7. «Αριθμοί – Κλειδιά της Εκπαίδευσης στην Ευρωπαϊκή Ένωση».

Η πλειονότητα των Ευρωπαίων που ερωτήθηκαν, στο πλαίσιο της μελέτης «Αριθμοί – κλειδιά της εκπαίδευσης στην Ε.Ε.»⁶¹, απάντησε ότι θα ήθελε να είχε την δυνατότητα της δια βίου εκπαίδευσης και μάθησης, όπως και της κατάρτισης. Το ποσοστό των Ελλήνων που θα επιθυμούσε κάτι τέτοιο είναι ιδιαίτερα υψηλό και αγγίζει το 83%, ποσοστό που τους κατατάσσει στη δεύτερη θέση ανάμεσα στα μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (πρώτοι είναι οι Δανοί με 91%). Αυτό είναι ένα ακόμη δείγμα

⁵⁹ Πηγή: *Οδηγός Κοινοτικών Προγραμμάτων 1996 – 2000*. Εκδόσεις APOLLO MEDIA, Αθήνα 1996.

⁶⁰ Στο ίδιο.

⁶¹ Για την πραγματοποίηση της μελέτης συνεργάστηκε το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, το Eurostat και το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Πληροφόρησης «Ευριδίκη».

της ανάγκης που καταγράφεται από την ελλειπή σύνδεση παρεχόμενων σπουδών και αγοράς εργασίας, με αποτέλεσμα η αναγκαιότητα της κατάρτισης να είναι ιδιαίτερα έντονη.

Την ίδια στιγμή όμως μόνο το 8% του εργατικού δυναμικού της χώρας μας έχει πάρει μέρος σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης, κάτι που αποδεικνύει και την αδυναμία του ελληνικού συστήματος σε τέτοιου είδους προγράμματα. Η Ελλάδα με το 8% βρίσκεται στην τελευταία θέση, πίσω από την Ιταλία (12%) και την Πορτογαλία (9%). Αντίθετα το 45% του εργατικού δυναμικού της Δανίας έχει λάβει μέρος σε προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης. Ο αριθμός των γυναικών που έχει πρόσβαση σε τέτοιου είδους προγράμματα βαίνει αυξανόμενος, όπως και ο αριθμός αυτών που διαθέτουν πτυχίο ανώτατης σχολής.

3.8. Οι Παρούσες Τάσεις και οι Προτεραιότητες Σχετικά με τα Συστήματα Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Σήμερα, που οι σχέσεις εκπαίδευσης και εργασίας στον τομέα της άσκησης εκπαιδευτικής και κοινωνικής πολιτικής είναι διφορούμενες, έχει μεγάλη σημασία η καταγραφή των παρόντων τάσεων και η αναζήτηση προοπτικών για το μέλλον, ώστε να ιεραρχηθούν οι προτεραιότητες των οικείων εθνικών πολιτικών.

Το θέμα της κατάρτισης και του ρόλου της στην καταπολέμηση της ανεργίας είναι αντικείμενο σοβαρής συζήτησης, εφόσον οι υποστηρικτές της επαγγελματικής κατάρτισης, σαν αποτελεσματικού όπλου καταπολέμησης της ανεργίας και οι αμφισβητίες της είναι πολλοί, όπως και τα εκατέρωθεν επιχειρήματα και οι απόψεις.

Οι οικονομολόγοι οι οποίοι συνέκριναν ομάδες ανέργων που συμμετείχαν σ' αυτά κατέληξαν στο συμπέρασμα, πως τα προγράμματα αυτά απέτυχαν να βελτιώσουν το εισόδημα και τις προοπτικές απασχόλησης των πελατών της.⁶² Αντίθετα, γενική άποψη που επικρατεί στην κοινή γνώμη είναι ότι οι ανιδεϊκτεοί εργάτες έχουν πολύ περισσότερες πιθανότητες να μείνουν άνεργοι σε σύγκριση με τους ειδικευμένους. Ακόμη, ένα καλύτερα καταρτισμένο εργατικό δυναμικό είναι περισσότερο παραγωγικό και αυτό είναι σε όφελος των εργαζομένων αλλά και της εθνικής οικονομίας.

Σε κάθε περίπτωση, στον αγώνα της ανεργίας πάντως, η κατάρτιση θεωρείται όχι μόνο σαν εργαλείο προώθησης της απασχόλησης αλλά και σαν όπλο επιτήρησης των θέσεων εργασίας.

⁶² Στ. Καρακατσανίδης, *Σύγχρονες τάσεις και προοπτικές στη σχέση «Εκπαίδευση, ανεργία και διαδικασία ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας»*.

Μ' αυτήν την πεποίθηση ψηφίσθηκε, στην Ελλάδα, ο Ν. 2434/1996 που επενδύει πολλά στην κατάρτιση του εργατικού δυναμικού της και που την αντιμετωπίζει στα πλαίσια ενός γενικότερου προγραμματισμού ανάπτυξης με διάσταση κοινωνική, πολιτιστική και οικονομική, στην οποία εντάσσονται η ανάλυση των αναγκών και οι αναπτυξιακές επιλογές, η οργάνωση και υλοποίηση προγραμμάτων, ο συντονισμός με βάση την ισοτιμία και η αξιολόγηση.

Μέσα από την κατάρτιση πραγματοποιείται κεντρικός μετασχηματισμός με περιφερειακή αντιστοίχιση, για την οποίαν ο Ο.Α.Ε.Δ.⁶³ έχει κάνει δυναμική παρέμβαση μέσω του Πειραματικού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης (ΠΙΕΚΑ) και των Περιφερειακών Παρατηρητηρίων (ΠΕ.ΠΑ) τα οποία θεσμοθετήθηκαν με το άρθρο 14 του Ν. 2434/1996.

Εάν λοιπόν, ξεκινήσουμε από το δεδομένο πως η κατάρτιση είναι ο πρώτος στόχος στον αγώνα κατά της ανεργίας και πως η εκπαίδευση πρέπει να συντονιστεί με την αγορά εργασίας, τότε μπορούμε να υποστηρίξουμε πως ο κυρίαρχος στόχος για το εκπαιδευτικό σύστημα ενόψει των νέων δεδομένων απασχόλησης, πρέπει να είναι η προσφορά στην αγορά εργασίας και στα συστήματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης ευέλικτων «καταρτίσιμων» αποφοίτων, δηλαδή ανθρώπινου δυναμικού προς περαιτέρω ανάπτυξη⁶⁴.

Τα ερωτήματα, επομένως, που πρέπει να απαντηθούν, είναι, πρώτον, αν η αρχική επαγγελματική κατάρτιση έχει θέση μέσα στο σχολικό σύστημα (δευτεροβάθμια εκπαίδευση), και δεύτερον, ποια θα πρέπει να είναι η νέα διάρθρωση του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης, ανεξάρτητα αν αυτό θα έχει κάποιο μέρος κοινό με το εκπαιδευτικό σύστημα στο επίπεδο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Και τα δύο ερωτήματα αποτελούν πρόκληση για το ελληνικό σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Σε κάθε περίπτωση, η υποχρεωτική από τώρα και στο εξής παρουσία της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης, τυπικής ή άτυπης, εντός του συστήματος κατάρτισης, επιβάλλει νέες δομές και σχήματα κατάρτισης για όλες τις περιπτώσεις και ανάγκες των εργαζομένων. Αυτές θα συνδεθούν οργανικά με τη νέα δόμηση εργασίας και με ένα νέο σύστημα πιστοποίησης επαγγελματικών ικανοτήτων, το οποίο θα καλύπτει σπονδυλωτά τις προσωπικές ανάγκες επαγγελματικής εξέλιξης όλου του εργατικού δυναμικού.

Έχει προβλεφθεί διεθνώς, ότι θα επέλθουν μεταβολές στο εργατικό δυναμικό, στις ανάγκες των εργοδοτών, στη φύση των

⁶³ Ο.Α.Ε.Δ.: Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού.

⁶⁴ Στ. Παλαοκρασάς, *Απασχόληση, εκπαίδευση και κατάρτιση: η μεγάλη πρόκληση για την Ελλάδα στο κατώφλι του 21ου αιώνα*, σσ. 208-209 και 222-223.

πελατών που πρόκειται να εξυπηρετηθούν από τα προγράμματα κατάρτισης, στην εκπαιδευτική τεχνική και στους κυβερνητικούς ρόλους και δομές. Έτσι, στο παρελθόν η ευημερία μίας κοινωνίας κρινόταν προτίστως από την ικανότητα, τη δεξιολογία και την κριτική στις αποφάσεις που χρησιμοποιούσαν οι άνθρωποι, και με τις οποίες ανταμειβόταν. Αντίθετα, στο μέλλον, για να πλησιάσει κανείς την ευημερία θα πρέπει να ανακαλύψει άλλους τρόπους, με την βοήθεια μίας περισσότερο κριτικής παρακολούθησης των αποτελεσμάτων της εφαρμογής της ανθρώπινης επινοητικότητας στην υγεία και ζωτικότητα των ατόμων και των χωρών ως σύνολο⁶⁵.

Μία έκδηλη τάση είναι, ότι τα προγράμματα κατάρτισης εργατών θα συνεχίσουν να είναι απαραίτητα και να επεκτείνονται σε όλες τις χώρες του κόσμου, όπως επίσης η εξέλιξη της επαγγελματικής εκπαίδευσης/κατάρτισης, ως μιας πολιτιστικής δύναμης και ως ενός στοιχείου οικονομικής και κοινωνικής σταθερότητας που θα συνεχισθεί.

Και στην Ελλάδα είναι δεδομένο ότι το μέλλον της επαγγελματικής εκπαίδευσης / κατάρτισης θα καθορισθεί από τις αλλαγές, που θα επέλθουν στην κοινωνία μας γενικά, και ειδικότερα, από τις αλλαγές στη διάρθρωση των επαγγελμάτων και στη φύση και το περιεχόμενο της εργασίας. Από τα παραπάνω προκύπτει μία νέα και μεγάλη πρόκληση για τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Μετά από την εφαρμογή των «τεσσάρων ελευθεριών» που ξεκίνησε τον Ιανουάριο του 1993, δηλ. της ελεύθερης διακίνησης εργαζομένων, κεφαλαίων, προϊόντων και υπηρεσιών, δεν είναι πλέον δυνατόν να διαφοροποιήσουμε το μέγεθος και τη σημασία αυτής της πρόκλησης για την Ελλάδα, με το επαναλαμβανόμενο από, παλαιότερα επιχείρημα, ότι οι επιχειρήσεις μας είναι κυρίως μικρομεσαίες ή ότι δεν είναι αρκετά σύγχρονες ώστε να έχουν τις ίδιες ανάγκες ειδικευμένου προσωπικού που έχουν οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις.⁶⁶ Η επαγγελματική εκπαίδευση που έχει ως στόχο την επαγγελματική προσαρμοστικότητα του αποφοίτου στο σύστημα της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης (σχολική φοίτηση), έχει σταθεροποιηθεί σε ένα μοντέλο που κυριαρχείται από το διμερές σχήμα. Παράλληλα συνυπάρχει με το ενιαίο, που δεν είναι όμως γενικευμένο και έχει περιορισμένη προοπτική ανάπτυξης για πολλούς λόγους. Εκείνο που απομένει, είναι να συνεχισθεί η υλοποίηση της ριζικής μεταρρύθμισης που έγινε στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης/κατάρτισης με αποκλειστικό στόχο την προετοιμασία για ένα επάγγελμα, λεπτομερώς

⁶⁵ K. Greenwood και J. Shinkle, *Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση*, σσ. 4788.

⁶⁶ Στ. Παλαιοκρασάς, *Απασχόληση, εκπαίδευση και κατάρτιση: η μεγάλη πρόκληση για την Ελλάδα στο κατώφλι του 21ου αιώνα*, σσ. 219.

περιγραφόμενο. Επομένως, η μελλοντική πολιτική για την κατάρτιση φαίνεται ότι θα θεμελιωθεί σε τρεις άξονες:

- 1) Τον άξονα της αποκέντρωσης: Η έμφαση, δηλαδή θα πρέπει να δοθεί στην αποκέντρωση της ποιότητας της παρεχόμενης κατάρτισης, που θα γίνεται πλέον με τον έλεγχο και την πιστοποίηση στα πλαίσια ενός εθνικού συστήματος, όπως το Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, σύγκρισης επαγγελματικών προσόντων με βάση την επάρκεια και όχι μόνο την διάρκεια φοίτησης.
- 2) Τον άξονα της θεσμοποίησης: Η νέα προσφορά κατάρτισης θα πρέπει να ακολουθήσει σχολαστικά τις ποιοτικές ανάγκες της αγοράς εργασίας, αφού θα έχει εξασφαλίσει τη συναίνεση των κοινωνικών εταίρων στον προγραμματισμό, στην εποπτεία, στον έλεγχο και στην πιστοποίηση της κατάρτισης, καθώς και στην εκπαίδευση των εκπαιδευτών, και
- 3) Τον άξονα της ευελιξίας: Η ευελιξία είναι απαραίτητη στο νέο σύστημα κατάρτισης και ως προς την ποικιλία παροχών κατάρτισης και ως προς τις μεθόδους. Έτσι, το νέο σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης θα είναι επίσημα πλέον αναγνωρισμένο και θα προσφέρεται σε πολλούς μαθητές, αποφοίτους, εργαζομένους κλπ. Θα επιτυγχάνεται μέσω ενός εκτεταμένου και διευρυμένου δικτύου δημοσίων και ιδιωτικών μονάδων κατάρτισης (δημόσια και ιδιωτικά ΙΕΚ), με ποικιλία μορφών: αρχική, βασική, συμπληρωματική, συνεχιζόμενη κλπ. και με πολλαπλές μεθόδους, με σύμβαση, με μερική φοίτηση, εξ'αποστάσεως ανοιχτή, εναλλασσόμενη κλπ⁶⁷.

Η σημερινή κατάσταση της επαγγελματικής εκπαίδευσης/κατάρτισης στην Ελλάδα αποτελεί μαζί με τις υπάρχουσες και τις προδιαγραφόμενες κοινωνικο-οικονομικές ανάγκες, σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, τους καθοριστικούς παράγοντες των μελλοντικών στόχων. Οι σημαντικότεροι απ' αυτούς είναι:

1. Στροφή ενός μεγαλύτερου μέρους των μαθητικών ροών προς τη δευτεροβάθμια επαγγελματική εκπαίδευση, μέσω μίας ριζικής ποιοτικής βελτίωσης, ανανέωσης και αναδιάρθρωσης των προγραμμάτων και σχετικών πτυχίων.
2. Ριζική αναθεώρηση των αντιλήψεων για την εκπαίδευση, τα προσόντα, την καταλληλότητα και την επιμόρφωση των εκπαιδευτών και εκπαιδευτικών της επαγγελματικής κατάρτισης, υπό το πρίσμα μίας διαρκούς επιμόρφωσης και επαφής τους με την πράξη.

⁶⁷ Β. Κωτσίκης, *Επαγγελματική Εκπαίδευση και κατάρτιση*, σσ. 340

3. Διασύνδεση με την πράξη και διαφοροποίηση των αναγνωρισμένων επαγγελμάτων, με παράλληλη διατήρηση ενός ευρέος φάσματος προσόντων – κλειδιών, προκειμένου να διευκολυνθεί η επαγγελματική κινητικότητα καθώς και η μελλοντική επιμόρφωση.

4. Ενεργός συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και ανάληψη εκ μέρους τους ουσιαστικής και οικονομικής συνυπευθυνότητας στη σχεδίαση, κατάρτιση, διεξαγωγή και τον έλεγχο των προγραμμάτων.

5. Ενσωμάτωση στοιχείων «γενικής εκπαίδευσης» στα αναλυτικά προγράμματα διεπαγγελματικού περιεχομένου.

6. Αποκέντρωση και απλούστευση της γραφειοκρατίας, όσον αφορά τα προσφερόμενα προγράμματα, με παράλληλη διασφάλιση της ισότητας των ευκαιριών στην εκπαίδευση και το επάγγελμα, αλλά και της ισοτιμίας των πτυχίων γενικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης.

7. Ανάπτυξη καινοτομικών προγραμμάτων κατάρτισης, με τα οποία οι απόφοιτοί τους θα καταστούν ικανοί όχι μόνο να αφομοιώνουν αλλά και να συνδιαμορφώνουν ενεργά τις τεχνολογικές και διαρθρωτικές μεταβολές.

8. Προσαρμογή της πολιτικής και των προγραμμάτων της επαγγελματικής εκπαίδευσης στα ευρωπαϊκά δεδομένα και ζητούμενα της «ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας», ώστε να βελτιωθούν οι προοπτικές απασχόλησης και η επαγγελματική κινητικότητα των εργαζομένων.

9. Δημιουργία ή/και υποστήριξη ιδρυμάτων και φορέων, που ασχολούνται συστηματικά με την έρευνα των επαγγελμάτων και της αγοράς εργασίας.

10. Δημιουργία ενός συστήματος αντιστοιχίας και αμοιβαίας αναγνώρισης των τίτλων επαγγελματικής εκπαίδευσης σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.

11. Ανάπτυξη ενός διαφανούς συστήματος επιμόρφωσης, ως οργάνου συμπλήρωσης και ενημέρωσης της αρχικής εκπαίδευσης σε όλα τα σχετικά επίπεδα, τις περιοχές και τους κοινωνικο-οικονομικούς τομείς⁶⁸.

Για την υλοποίηση μέρους των παραπάνω στόχων, ο Ο.Ε.Ε.Κ. υιοθέτησε τρεις βασικούς στόχους εκπαιδευτικής πολιτικής που θα πρέπει να ακολουθηθούν έως το τέλος του 2000 και που είναι οι ακόλουθοι⁶⁹:

1. Να αποκτήσουν όλοι οι νέοι ηλικίας από 15 έως 20 ετών πρόσβαση στην εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση.

⁶⁸ Στ. Σταύρου, *Vocational education and training in Greece*, σσ. 85 – 86.

⁶⁹ Πηγή : Τελική Έκθεση της Ελλάδας για την εφαρμογή του προγράμματος PETRA, σσ. 29 – 30.

2. Να ενισχυθεί, να αναμορφωθεί, να αναβαθμιστεί και να αναπτυχθεί η εκπαίδευση και η αρχική επαγγελματική κατάρτιση, ώστε να αποκτήσουν μεγαλύτερη ευελιξία. Να προσελκύσουν τους σπουδαστές και να λαμβάνουν υπόψη τις πρόσφατες εξελίξεις και τις ανάγκες στην αγορά εργασίας.

3. Να βελτιωθούν οι υποδομές, συμπεριλαμβανομένων και των βιβλιοθηκών και του εκπαιδευτικού εξοπλισμού, που είναι απαραίτητες για την υλοποίηση των παραπάνω στόχων.

Στα πλαίσια αυτά θα δοθεί προτεραιότητα:

- Στην εξασφάλιση, σύμφωνα με το πρόγραμμα **Youthstart**, της πρόσβασης σε όλους τους νέους κάτω των 20 ετών σε μία αναγνωρισμένη μορφή εκπαίδευσης και κατάρτισης, περιλαμβανομένης της μαθητείας και άλλων προγραμμάτων που συνδυάζουν απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση.

- Στην ενίσχυση της μεταϋποχρεωτικής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με στόχο να καταστεί περισσότερο ευέλικτη και προσανατολισμένη στις ανάγκες της αγοράς. Στον εκσυγχρονισμό, τον εμπλουτισμό και την προσαρμογή των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και των προγραμμάτων σπουδών (εισαγωγή και επέκταση νέων τεχνολογιών, ξένες γλώσσες, επαγγελματικός προσανατολισμός, περιβαλλοντική πολιτική κλπ.). Στα προληπτικά μέτρα με στόχο τη μείωση της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου και των χαμηλών επιδόσεων.

- Στην επιμόρφωση των καθηγητών, εκπαιδευτικών και λοιπού προσωπικού, για να εξασφαλιστεί η αποτελεσματική εφαρμογή των παραπάνω μεταρρυθμίσεων και η αναβάθμιση της εκπαίδευσης και της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης.

- Στην καλύτερη σύνδεση όλων των βαθμίδων του εκπαιδευτικού συστήματος με την πραγματική οικονομική δραστηριότητα, προκειμένου να διευκολυνθεί η πρόσβαση των νέων στην αγορά εργασίας. Αυτό θα επιδιωχθεί μέσω της ανάπτυξης δικτύων, της δημιουργίας γραφείων σταδιοδρομίας, των ανταλλαγών μεταξύ των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων, της περαιτέρω ανάπτυξης και βελτίωσης του θεσμού απόκτησης πρακτικής εμπειρίας των σπουδαστών σε επιχειρήσεις κλπ.

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ως φορέας συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, προχώρησε στη ριζική διαφοροποίηση των λειτουργούντων προγραμμάτων Ταχύρρυθμης Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Έγινε προσανατολισμός των προγραμμάτων στις σύγχρονες αντιλήψεις με συνεχή εκτίμηση των αναγκών για την κατάρτιση της αγοράς εργασίας, τόσο σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο όσο και κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας.

Επίσης επαναδραστηριοποιήθηκε η διάρκεια και το περιεχόμενο των σπουδών ώστε να είναι σαφής ο προσδιορισμός σε τμήματα ανέργων – εξιδείκευσης – επιμόρφωσης κλπ.

Έτσι, εγκρίθηκε ποσό 3 δις δρχ. για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, έγινε ένταξη των εκπαιδευτικών μονάδων ΟΑΕΔ στο σύστημα πιστοποίησης Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης και υλοποιήθηκαν προγράμματα επιμόρφωσης-εξιδείκευσης εργαζομένων, κυρίως αυτοαπασχολούμενων, όπως υδραυλικοί, αλουμινοκατασκευαστές, εμποροϋπάλληλοι, κομμωτές, κλπ.

Έγινε πιλοτική εφαρμογή σύνδεσης της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση και υλοποιήθηκαν προγράμματα κατάρτισης με συγκεκριμένες επιχειρήσεις, οι οποίες μετά το πέρας της κατάρτισης προσέλαβαν το 80% των καταρτιζομένων. Την ενέργεια αυτή ο ΟΑΕΔ προτίθεται να την επεκτείνει, ώστε να υπάρχει πραγματική σύνδεση κατάρτισης – απασχόλησης.

Στα πλαίσια των κοινοτικών πρωτοβουλιών ADAPT και LEONARDO σχεδιάστηκαν, εγκρίθηκαν και άρχισαν να υλοποιούνται πιλοτικά προγράμματα με διακρατικές συνεργασίες. Σκοπό έχουν να ενισχύσουν τις λειτουργίες των προγραμμάτων αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, να μεταφέρουν τεχνογνωσία, να προσδιορίσουν νέες μορφές εκπαίδευσης και να αναπτύξουν τις δομές του Οργανισμού.

Για την καταπολέμηση της ανεργίας και της σύνδεσης της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων έχει ορίσει δύο άξονες βασικής πολιτικής του, οι οποίοι είναι:

- * Σύνδεση των αναγκών της αγοράς εργασίας με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και
- * Αναβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων του εργατικού δυναμικού.

Για την υλοποίηση των παραπάνω στόχων έχουν εκδοθεί Υπουργικές Αποφάσεις που θεσμοθετούν το νέο σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα. Το σύστημα αυτό περιληπτικά έχει ως εξής:

Έχοντας σαν βάση τα κριτήρια πιστοποίησης των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης και το νέο σύστημα Παρακολούθησης Ενεργειών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, πιστοποιούνται,

παρακολουθούνται και ελέγχονται όλοι οι φορείς οι οποίοι θα παρέχουν συνεχιζόμενη κατάρτιση.

Η πιστοποίηση θα περιλαμβάνει τους εκπαιδευτές, τα προγράμματα, τον εξοπλισμό, τις υποδομές, τη σχέση του φορέα με το αντικείμενο κατάρτισης και τα πτυχία επαγγελματικής κατάρτισης.

Τα προκηρυσσόμενα θεματικά πεδία κατάρτισης (ειδικότητες) θα ακολουθούν τη γενικότερη στρατηγική στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης, η οποία θα καθορίζεται από το Εθνικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Κατάρτισης. Αυτό θα ορίζει τις κατευθυντήριες γραμμές ανάλογα με τις αναπτυξιακές ανάγκες σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο. Οι κατευθυντήριες γραμμές θα προκύπτουν από τους μηχανισμούς ανίχνευσης των αναγκών της αγοράς εργασίας (περιφερειακά) από τα 13 Περιφερειακά Παρατηρητήρια της αγοράς εργασίας με στόχο την καλύτερη αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού σε σχέση με τις αναπτυξιακές δυνατότητες της κάθε Περιφέρειας. Τα πρωτογενή στοιχεία της αγοράς εργασίας θα διοχετεύονται προς τα 13 Περιφερειακά Παρατηρητήρια από τις 52 Νομαρχιακές Επιτροπές Επαγγελματικής Κατάρτισης και τις 13 Περιφερειακές Επιτροπές Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Οι ειδικότερες στρατηγικές και κατευθύνσεις θα δίνονται από την επεξεργασία όλων των στοιχείων από τους προγραμματικούς κύκλους που λειτουργούν στο Υπουργείο Εργασίας με συμμετοχή των συναρμοδίων Υπουργείων σε τομείς όπως Βιομηχανία, Ενέργεια, Μεταφορές, Εμπόριο, Τράπεζες, Ασφάλειες, Υγεία κλπ.

ΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ **(Κ.Ε.Κ.)**

4.1 Οι Όροι και οι Προϋποθέσεις Σύστασης Κέντρων Άτυπης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης.

1. Κέντρα Άτυπης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) που δραστηριοποιούνται στη δια βίου συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, η οποία δεν εντάσσεται στη διαβαθμισμένη επαγγελματική κατάρτιση σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία για την εκπαίδευση, μπορούν να συσταθούν από φυσικά πρόσωπα ή Νομικά πρόσωπα του Δημόσιου ή Κοινωνικού ή του Ιδιωτικού Τομέα. Απαγορεύεται η συμμετοχή φυσικού ή νομικού προσώπου σε περισσότερα του ενός (1) Κ.Ε.Κ., με οποιαδήποτε μορφή, ιδιότητα ή σχέση.
2. Τα Κ.Ε.Κ. πρέπει να διαθέτουν αυτοτελή νομική προσωπικότητα, οποιασδήποτε μορφής του Αστικού Κώδικα ή του Εμπορικού Νόμου. Στο καταστατικό των Κ.Ε.Κ., πρέπει να καθορίζεται ως αποκλειστικός σκοπός η υλοποίηση προγραμμάτων άτυπης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με δυνατότητα άσκησης και συναφών προς το αντικείμενο αυτό, δραστηριοτήτων (έρευνες – μελέτες, ημερίδες, συνέδρια, εκπ/κά βοηθήματα για τους καταρτιζόμενους τους, συμμετοχή σε ολοκληρωμένα προγράμματα άλλων κοινοτικών πρωτοβουλιών που χρηματοδοτούνται και από άλλα διαρθρωτικά ταμεία).
3. Εξαιρούνται, μόνο, από την υποχρέωση σύστασης Κ.Ε.Κ. με αυτοτελή νομική προσωπικότητα οι παρακάτω :
 - Οι ήδη θεσμοθετημένες δομές συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης φορέων του Δημοσίου Τομέα (Ο.Α.Ε.Δ., ΕΛΚΕΠΑ, Εργατική Εστία, ΝΕΛΕ, ΚΕΓΕ, τα Κρατικά Νοσοκομεία που θα επιλεγούν ως Κέντρα Κατάρτισης για τις ανάγκες του προσωπικού του Ε.Σ.Υ. και θα οριστούν με Υπουργική Απόφαση του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας), η Ε.Ε.Τ.Α.Α., οι δομές Κατάρτισης του Κανονισμού Ε.Ο.Κ. 815/84 και του λειτουργικού προγράμματος «Βελτίωση Δομών Κατάρτισης» του 1ου Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης, με εξαίρεση τα Κέντρα των Δήμων, των οποίων οι υποδομές έχουν δημιουργηθεί με χρηματοδότηση των προγραμμάτων αυτών.
 - Τα Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι. μέχρι την έκδοση του σχετικού προεδρικού διατάγματος από το Υπουργείο Παιδείας, που θα τους επιτρέπει την σύσταση Κ.Ε.Κ. με ανεξάρτητη νομική μορφή. Μετά την έκδοση του

εν λόγω προεδρικού διατάγματος τα Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι., πρέπει να συστήσουν Κ.Ε.Κ. με αυτοτελή νομική προσωπικότητα εντός εξαμήνου.

- Το Κ.Ε.Κ. του Υπουργείου Πολιτισμού για ενέργειες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, σε θέματα προστασίας της πολιτιστικής κληρονομιάς.

- Οι επιχειρήσεις που απασχολούν άνω των τριακοσίων (300) μισθωτών, οι Δ.Ε.Κ.Ο. μαζί με τις θυγατρικές εταιρείες τους, οι οποίες μπορούν να συστήσουν ένα (1) Κ.Ε.Κ. καθώς και οι Τράπεζες εφ' όσον, όλοι οι ανωτέρω, υλοποιούν προγράμματα μόνο για τους δικούς τους εργαζομένους.

- Η Ένωση Ελληνικών Τραπεζών για την σύσταση ενός περιφερειακού Κ.Ε.Κ. Οι υπόλοιποι φορείς που δεν εμπίπτουν στην παρούσα διάταξη και με την προηγούμενη απόφαση αριθ. 115372/94 εξαιρούνταν, πρέπει να συστήσουν χωριστή νομική προσωπικότητα μέχρι 31/12/96, χωρίς να τίθεται για το τρέχον έτος (1996), η συμμετοχή τους στην υποβολή προτάσεων για υλοποίηση προγραμμάτων.

- Οι Ερευνητικοί και Τεχνολογικοί φορείς που εποπτεύονται από τη Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας, ανεξαρτήτως της νομικής τους μορφής, δύναται να συστήσουν από κοινού ένα (1) ενιαίο Κέντρο Άτυπης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης με απόφαση των συλλογικών οργάνων διοίκησής τους. Οι, κατά τα ανωτέρω, αποφάσεις εγκρίνονται από την Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας. Οι φορείς που συμμετέχουν στο ανωτέρω ενιαίο Κ.Ε.Κ. παραχωρούν σε αυτό, τη χρήση χώρων διδασκαλίας και εξοπλισμού, που συνολικώς δεν πρέπει να υπολείπονται των προβλεπόμενων για το Εθνικής Εμβέλειας Κ.Ε.Κ.

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

5. Τα Εργαστήρια Ελευθέρων Σπουδών, προκειμένου να μετατραπούν σε Κ.Ε.Κ., εκτός από τους όρους, τις προϋποθέσεις καθώς και τα γενικά και ειδικά κριτήρια που προβλέπονται στην απόφαση αυτή, πρέπει να πληρούν και τους παρακάτω όρους :

- Το καταστατικό τους να περιέχει πλήρως τους σκοπούς που ορίζονται στην παράγρ. 2.

- Να αποδεικνύουν με βεβαίωση της αρμόδιας οικονομικής υπηρεσίας ότι δραστηριοποιούνται αποκλειστικά στους σκοπούς που ορίζονται στην παράγρ. 2 και να έχουν δηλώσει διακοπή των άλλων δραστηριοτήτων τους που ασκούσαν προηγουμένως.
 - Να υποβάλλουν δήλωση του Ν.1599/86 ότι χρησιμοποιούν την υφιστάμενη κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή αποκλειστικά για την υλοποίηση δράσεων που συνδέονται με τους σκοπούς της παρ. 2, απαγορευμένης της χρησιμοποίησής τους για άλλες, πλην των ανωτέρω, δραστηριοτήτων.
6. Τα Ιδιωτικά Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης καθώς και οι ιδιωτικές τεχνικές και επαγγελματικές σχολές δεν έχουν δικαίωμα, με βάση το θεσμικό πλαίσιο που διέπει την ίδρυση, οργάνωση και λειτουργία τους (αντιστοίχως Ν.2009/92 και τις κατ' εξουσιοδότηση αυτού εκδοθείσες Υπουργικές Αποφάσεις – Ν.1566/85) να πιστοποιηθούν ως Κέντρα Άτυπης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.)⁷⁰.

4.2 Οι Διακρίσεις και οι Κατηγορίες των Κ.Ε.Κ.

Με στόχο τη διασφάλιση της ποιοτικής αναβάθμισης αφ' ενός και την πληρέστερη εξυπηρέτηση των τοπικών αναγκών της άτυπης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης αφετέρου, τα Κ.Ε.Κ. διακρίνονται⁷¹:

1. Με κριτήριο την γεωγραφική εμβέλεια:

- Σε Κ.Ε.Κ. Εθνικής Εμβέλειας τα οποία δύναται να υλοποιούν προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και παρεμφερών ενεργειών σε όλη την Επικράτεια και μόνο σε πιστοποιημένους χώρους κατάρτισης οι οποίοι έχουν πιστοποιηθεί σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρούσα Υπουργική Απόφαση.
- Σε Κ.Ε.Κ. Περιφερειακής Εμβέλειας τα οποία δύναται να υλοποιούν προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και παρεμφερών ενεργειών στη διοικητική Περιφέρεια που έχουν την έδρα τους, και μόνο σε πιστοποιημένους χώρους κατάρτισης οι οποίοι έχουν πιστοποιηθεί σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρούσα Υπουργική Απόφαση.

2. Με κριτήριο την εξειδίκευση :

- Σε Θεματικά Κ.Ε.Κ. Τα Θεματικά Κ.Ε.Κ. ορίζονται από την εξειδίκευσή τους στα αντίστοιχα θεματικά πεδία και πληρούν όλες τις

⁷⁰ Σχετικά με τα παραπάνω, βλέπε : Υπουργική Απόφαση 111457/08.07.1996 Κεφάλαιο Α, Άρθρο 1

⁷¹ Υπουργική Απόφαση 111457/ 8.7.1996, Κεφάλαιο Α, Άρθρο 2

προϋποθέσεις, όρους και κριτήρια που ορίζονται στην παρούσα υπουργική απόφαση.

- Σε Κλαδικά Κ.Ε.Κ. που ορίζονται από τη διάρθρωση των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας και τις ανάγκες τους σε συγκεκριμένες ειδικότητες και πληρούν όλες τις άλλες προϋποθέσεις, όρους και κριτήρια που ορίζονται στην παρούσα υπουργική απόφαση.

4.3 Τα Θεματικά Κ.Ε.Κ. Εθνικής Εμβέλειας.

Τα πιστοποιημένα Θεματικά Κ.Ε.Κ. Εθνικής Εμβέλειας, δύνανται να υλοποιούν ενέργειες Προκατάρτισης – Κατάρτισης και Προώθησης στην Απασχόληση, στους Νομούς της Διοικητικής Περιφέρειας όπου διαθέτουν πιστοποιημένα παραρτήματα και μόνο στους δικούς τους αναγνωρισμένους χώρους κατάρτισης.

Δύνανται επίσης να υλοποιούν ενέργειες Προκατάρτισης – Κατάρτισης και Προώθησης στην Απασχόληση τόσο στους λοιπούς Νομούς της προαναφερθείσας Διοικητικής Περιφέρειας, όπου δεν διαθέτουν δικές τους πιστοποιημένες δομές, όσο και στην υπόλοιπη Επικράτεια. Προϋπόθεση είναι ότι αυτές υλοποιούνται στο πλαίσιο εταιρικής σχέσης με πιστοποιημένο στην ίδια ομάδα στόχο και στα ίδια θεματικά πεδία Εξειδικευμένο Κέντρο ή Περιφερειακό Κ.Ε.Κ. και ειδικότερα σε πιστοποιημένες δομές του Εξειδικευμένου Κέντρου ή του Περιφερειακού Κ.Ε.Κ., που συμμετέχει στην εταιρική σχέση στα πλαίσια του ολοκληρωμένου προγράμματος. Ως εταιρική σχέση, νοείται συνεργασία που προκύπτει από ανάλογο συμφωνητικό⁷².

4.4 Τα Τυπικά Στοιχεία Σύστασης, Οργάνωσης και Λειτουργίας των Κ.Ε.Κ. Εθνικής και Περιφερειακής Εμβέλειας.

1. Νομικές, Φορολογικές και Ασφαλιστικές υποχρεώσεις.

- Καταστατικό νομικής σύστασης του Κ.Ε.Κ. (επικυρωμένο αντίγραφο καταστατικού και δημοσίευσή του στο Φ.Ε.Κ. ή βεβαίωση νόμιμης καταχώρησής του)
- Βεβαίωση φορολογικής ενημερότητας
- Υπεύθυνη δήλωση του Ν.1599/86 στην οποία θα αναφέρεται ότι το φυσικό ή το νομικό πρόσωπο δεν συμμετέχει με οποιαδήποτε μορφή, ιδιότητα ή σχέση σε άλλο Κ.Ε.Κ.

⁷² Σχετικά με τα παραπάνω, βλέπε : Υπουργική Απόφαση 111232/12.12.1997

2. Δικαιολογητικά υλικοτεχνικής υποδομής

- Υπεύθυνη δήλωση του Ν.1599/86 υπογεγραμμένη από τον Δ/ντή του Κ.Ε.Κ., στην οποία περιγράφεται αναλυτικά ο εξοπλισμός.
- Παραστατικά αγοράς ή απόκτησης με οποιοδήποτε τρόπο του εξοπλισμού, θεωρημένα από την αρμόδια Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία (Δ.Ο.Υ.).

3. Δικαιολογητικά κτιριακών εγκαταστάσεων

- Αρχιτεκτονικά σχέδια κατόψεων και τομών του κτιρίου σε κλίμακα 1 : 50 σε δύο αντίγραφα, θεωρημένα από αρμόδιο μηχανικό. Στα σχέδια θα είναι χαρακτηρισμένοι όλοι οι χώροι του κτιρίου και θα αναγράφονται οι πλήρεις διαστάσεις και το εμβαδόν των χώρων, οι διαστάσεις και το εμβαδό των παραθύρων ή άλλων φωτιστικών επιφανειών, καθώς και η συνολική καθαρή – ωφέλιμη επιφάνεια κάτοψης.
- Δήλωση στατικής επάρκειας του κτιρίου για την χρήση του ως Εκπαιδευτικό Κέντρο υπογεγραμμένη από δύο πολιτικούς μηχανικούς ή αρχιτέκτονες.
- Βεβαίωση πυρασφάλειας του κτιρίου ή των κτιρίων από την Πυροσβεστική Υπηρεσία. Εάν κατά την υποβολή των δικαιολογητικών δεν έχει ολοκληρωθεί η διαδικασία εκδόσεως βεβαίωσης πυρασφάλειας, υποβάλλεται επικυρωμένο αντίγραφο της αίτησης του Κ.Ε.Κ. προς την Πυροσβεστική Υπηρεσία και υπεύθυνη δήλωση ότι θα προσκομίσει τη βεβαίωση αυτή μόλις εκδοθεί. Αποκλείεται η χορήγηση τελικής πιστοποίησης και έναρξη λειτουργίας καθ' οποιονδήποτε τρόπο αν δεν υποβληθεί η οριστική βεβαίωση πυρασφάλειας. Αν για οποιονδήποτε λόγο μετατραπούν οι πιστοποιημένοι χώροι του Κ.Ε.Κ., απαιτείται ενημέρωση της πυροσβεστικής υπηρεσίας και θεώρηση της βεβαίωσης ότι εξακολουθεί να ισχύει ως έχει, αλλιώς θα χορηγείται νέα. Η βεβαίωση πυρασφάλειας πρέπει να ανανεώνεται κάθε πενταετία.
- Μισθωτήριο συμβόλαιο, εάν πρόκειται για ενοικιαζόμενο κτίριο, θεωρημένο από την αρμόδια Δ.Ο.Υ. Σε περίπτωση υπομίσθωσης ο αρχικός μισθωτής πρέπει νόμιμα να κατέχει το προς τούτο δικαίωμα.
- Συμβόλαιο, εάν πρόκειται για ιδιόκτητο κτίριο, θεωρημένο από Συμβολαιογράφο και την αρμόδια Δ.Ο.Υ.⁷³.

⁷³ Σχετικά με τα παραπάνω, βλέπε: Υπουργική Απόφαση 111457 / 08.07.1996

4.5 Τα Θεματικά Κ.Ε.Κ. Περιφερειακής Εμβέλειας και τα Θεματικά τους Πεδία.

Κάθε Θεματικό Κ.Ε.Κ. Περιφερειακής Εμβέλειας έχει τη δυνατότητα να υλοποιεί προγράμματα άτυπης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης αποκλειστικά και μόνο στη Διοικητική Περιφέρεια που ανήκει μόνο σε πιστοποιημένους χώρους κατάρτισης όπως αυτοί ορίζονται στο άρθρο 2. Παρ. 1.β. της Υ.Α. 111457/8.7.1996, για επαγγελματικές ειδικότητες που εντάσσονται σε δύο (2) από τα παρακάτω θεματικά πεδία:

- 1α. Οικονομία, Διοίκηση.
- 1β. Πληροφορική, Πολυμέσα.
- 2α. Πρωτογενής Τομέας .
- 2β. Δευτερογενής Τομέας.
- 2γ. Πολιτισμός, Αθλητισμός, Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης.
- 2δ. Περιβάλλον, Τουρισμός και λοιπές υπηρεσίες.

Εξαιρούνται από την υποχρέωση επιλογής θεματικού πεδίου:

- Α) Τα ΑΕΙ – ΤΕΙ έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν Θεματικά Πεδία που εμπίπτουν στο γνωστικό αντικείμενο της διδασκαλίας τους και περιέχονται στα σχετικά προγράμματα σπουδών τους, με απόφαση του ανώτατου συλλογικού οργάνου διοίκησής τους.
- Β) Το Κ.Ε.Κ. της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης.

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

4.6. Τα Ειδικά Κριτήρια των Κ.Ε.Κ. Περιφερειακής Εμβέλειας

1. Κλαδικά Κ.Ε.Κ., μπορούν να συνιστούν οι αντιπροσωπευτικές δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων του συγκεκριμένου κλάδου μεμονωμένα ή σε συνεργασία.

Σε περίπτωση συνεργασίας μεταξύ των αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, το κλαδικό Κ.Ε.Κ. ιδρύεται με διμερή έγγραφη συμφωνία, πενταετούς τουλάχιστον ισχύος.

2. Τα Κ.Ε.Κ. Περιφερειακής Εμβέλειας πρέπει να διαθέτουν μόνιμες υποδομές (ιδιόκτητες ή ενοικιαζόμενες) σε μία (1) από τις 13 Διοικητικές Περιφέρειες της χώρας και προτεραιότητα δίνεται στα

Κέντρα εκείνα που διαθέτουν σε περισσότερους από ένα (1) Νομό της περιφέρειάς τους.

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

4. Όλα τα Κ.Ε.Κ. έχουν υποχρέωση να τηρούν τον Κώδικα Δεοντολογίας που θα καταρτισθεί από κοινού από το Υπουργείο Εργασίας με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και από εκπροσώπους των Κ.Ε.Κ. (Δημόσιων, Ιδιωτικών και Κοινωνικών Φορέων), σχετικά με την οργάνωση και λειτουργία τους καθώς και να προσαρμόζουν τις υπηρεσίες που παρέχουν στις σύγχρονες μεθόδους επαγγελματικής κατάρτισης.

Μέχρι την Έκδοση του Κώδικα Δεοντολογίας, τα Κ.Ε.Κ. θα καταρτίσουν Εσωτερικούς Κώδικες Δεοντολογίας για την διασφάλιση της ποιότητας του εκπαιδευτικού έργου και τα δικαιώματα και υποχρεώσεις της διοίκησης των Κ.Ε.Κ., των εκπαιδευτών και των καταρτιζομένων.

5. Τα Κ.Ε.Κ. πρέπει να έχουν τη δυνατότητα και την ευελιξία (Διοικητική – Οικονομική Διαχείριση) μετακίνησης των εκπαιδευτικών τους Δομών σε περιοχές εντός της γεωγραφικής περιφέρειας της έδρας τους που δεν διαθέτουν πάγιες εκπαιδευτικές Δομές και υπάρχει ανάγκη για υλοποίηση ενεργειών επαγγελματικής κατάρτισης. Στην περίπτωση αυτή, η ενοικίαση πιστοποιημένων ήδη χώρων ή χώρων οι οποίοι πρέπει να έχουν τις κτιριολογικές προδιαγραφές των παραρτημάτων, εκτός του εμβαδού, το οποίο όμως θα πρέπει να διαθέτει τα ανάλογα τετραγωνικά μέτρα, με τον αριθμό των ατόμων που θα καταρτιστούν στους συγκεκριμένους χώρους.

Σε κάθε περίπτωση πριν την έναρξη υλοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης πρέπει να πιστοποιηθούν οι διδακτικοί χώροι που θα χρησιμοποιηθούν. Η ενοικίαση των χώρων αυτών είναι επιλέξιμη δαπάνη σε ποσοστό 100%⁷⁴.

4.7 Το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ).

Το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.) ιδρύθηκε με το άρθρο 17 το Ν.2224/1994⁷⁵ με σκοπούς :

⁷⁴ Σχετικά με τα παραπάνω, βλέπε : Υ.Α 11457/8.7.1996.

⁷⁵ ΦΕΚ 112 / 6 Ιουλίου 1994

- Την πιστοποίηση της καταλληλότητας των κτιριακών και υλικοτεχνικών υποδομών, των εκπαιδευτικών δομών, ιδίως ως προς τα προγράμματα κατάρτισης και την επάρκεια των χρησιμοποιούμενων εκπαιδευτών και την απόκτηση επαγγελματικών προσόντων.
- Την ανάπτυξη προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, εκπαιδευτικής μεθοδολογίας και εκπαίδευσης εκπαιδευτών.
- Την κατάρτιση μητρώου φορέων παροχής συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.
- Την ανταλλαγή πληροφοριών και συνεργασία με αντίστοιχους φορείς χωρών Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Την ίδια χρονιά εκπονήθηκε το νέο θεσμικό πλαίσιο της Συνεχιζόμενης Κατάρτισης, με κυρίαρχη καινοτομία για την ελληνική πραγματικότητα της δημιουργίας των **Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.)**, ύστερα από την πρόταση και την καθοδήγηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Οι όροι και προϋποθέσεις σύστασης Κ.Ε.Κ. οριστικοποιήθηκαν με την υπ' αριθμ. 111457 / 8 Ιουλίου 1996 Υπουργική Απόφαση.

Με το άρθρο 1 ορίζεται ότι ΚΕΚ μπορούν να συσταθούν από φυσικά πρόσωπα ή ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ.

Αποκλειστικός σκοπός των ΚΕΚ είναι η υλοποίηση προγραμμάτων άτυπης συνεχιζόμενης κατάρτισης και η δυνατότητα άσκησης και συναφών προς το αντικείμενο αυτό, δραστηριοτήτων (έρευνες – μελέτες, ημερίδες, συνέδρια κ.λ.π)

Τον Αύγουστο 1996 ψηφίστηκε ο Ν.2434 με θέμα τα «Μέτρα πολιτικής για την απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση»,⁷⁶ που εισηγήθηκε το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και το οποίο αφορά κατά κύριο λόγο την επαγγελματική κατάρτιση και τους θεσμικούς φορείς της, κυρίως τον Ο.Α.Ε.Δ. Ο νόμος επιχειρεί τη βελτίωση του συστήματος, μαζί με ρυθμίσεις που επιδιώκουν αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

Ο νόμος αυτός αποτελεί το ελληνικό εγχείρημα για την καταπολέμηση της ανεργίας, τη διασύνδεση της απασχόλησης με τη δια βίου κατάρτιση, την ανάπτυξη νέων ευκαιριών απασχόλησης, τη μείωση του έμμεσου κόστους εργασίας και τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των έως τώρα ακολουθούμενων πολιτικών στην αγορά εργασίας.⁷⁷

⁷⁶ ΦΕΚ 188/20 Αυγούστου 1996

⁷⁷ Σε «Εισηγητική Έκθεση» του Ν. 2434 / 96

4.8 Η Πιστοποίηση των Κ.Ε.Κ.

Η πιστοποίηση της επάρκειας των Κ.Ε.Κ. για την υλοποίηση ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης χορηγείται από το ΕΚΕΠΙΣ με βάση τα γενικά και ειδικά κριτήρια που προβλέπει η Υπουργική Απόφαση 11457/8.7.96.

1) Γενικά κριτήρια:

- Η θεματική ή κλαδική εξειδίκευση που επιλέγεται από το Κ.Ε.Κ.
- Οι προδιαγραφές της κτιριακής υποδομής και του κατάλληλου βασικού εξοπλισμού και του εργαστηριακού εξοπλισμού ανάλογα με τη θεματική ή κλαδική εξειδίκευση.
- Το απαιτούμενο διοικητικό προσωπικό.
- Η προγραμματική έγγραφη συμφωνία της διοίκησης του Κ.Ε.Κ. με επιχειρήσεις που βρίσκονται στον τόπο της έδρας ή των παραρτημάτων όπου υλοποιούνται προγράμματα, για την υλοποίηση μέρους ή του όλου του πρακτικού τμήματος της κατάρτισης.
- Εμπειρία στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

2) Τα ειδικά κριτήρια αφορούν τις ιδιαίτερες προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούν τα Κ.Ε.Κ. προκειμένου να τύχουν πιστοποίησης στην κατηγορία που έχουν επιλέξει.

Αξιοσημείωτη είναι η απόφαση σύμφωνα με την οποία ένα κέντρο επαγγελματικής κατάρτισης για να χαρακτηριστεί ως Εθνικής Εμβέλειας πρέπει, πέραν των άλλων, να έχει σύνδεση με τους μηχανισμούς ανίχνευσης των αναγκών της αγοράς εργασίας, όπως π.χ. το ΠΙΕΚΑ και να μπορεί να πραγματοποιεί έρευνες για τον εντοπισμό των αναγκών της αγοράς εργασίας σε επαγγελματικές ειδικότητες.

Τα Κ.Ε.Κ. Εθνικής Εμβέλειας μπορούν να αναπτύξουν δομές και μηχανισμούς, το σχεδιασμό και τον προγραμματισμό των ενεργειών κατάρτισης⁷⁸.

Πέραν της παραπάνω μορφής κατάρτισης, μια σειρά φορέων, Υπουργείων, Νομικών Προσώπων Δημοσίου και Ιδιωτικού Δικαίου, Οργανισμών, Ιδιωτικών Κέντρων Ελευθέρων Σπουδών, Ιδιωτικών Επιχειρήσεων, Επιμελητηρίων, Επιστημονικών Ενώσεων, Ενώσεων Εργοδοτών και Εργαζομένων, Τραπεζών κ.ά., παρέχουν άτυπη κατάρτιση που κατά περίπτωση μπορεί να θεωρηθεί ως βασική ή συνεχιζόμενη κατάρτιση ή επιμόρφωση.

⁷⁸ Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφάλσεων, Υπ. Απόφ. 115372/11.11.1994

4.9 Η Αξιολόγηση των Κ.Ε.Κ.

Στη διάρκεια του Α΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (Ντελόρ) την περίοδο 1989 – 1993 τα Κ.Ε.Κ., χωρίς ουσιώδη έλεγχο και χωρίς εκπαιδευτικές και ποιοτικές προϋποθέσεις, ανέλαβαν την εκπόνηση προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Στη διάρκεια του Β΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (1994 – 1999) τα Κ.Ε.Κ. υποβλήθηκαν δύο φορές στην διαδικασία πιστοποίησης και ειδικά με την τελευταία επιδιώχθηκε ο περιορισμός των Κέντρων.

Όμως οι δύο αυτές πιστοποιήσεις αφορούσαν κυρίως τις υποδομές σε κτίρια και αίθουσες διδασκαλίας, παρά τον έλεγχο της αποτελεσματικότητας, στην αγορά εργασίας και των προγραμμάτων. Ωστόσο, το Υπουργείο Εργασίας πέτυχε να πείσει την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ότι τουλάχιστον τα Κ.Ε.Κ. δεν είχαν σαν έδρα, πλέον, μαρ και κέντρα διασκέδασης (σ.σ φαινόμενα που είχαν εντοπιστεί από τους ελεγκτές των Βρυξελλών την περίοδο 1993 – 1994).

Η νέα πιστοποίηση των Κ.Ε.Κ., η οποία έτσι κι αλλιώς πρέπει να γίνει αφού ολοκληρώθηκε ο κύκλος και η διάρκεια της προηγούμενης πιστοποίησης, «δεν θα αφορά μόνο τις υποδομές και τα κτίρια, αλλά και το περιεχόμενο της εκπαιδευτικής διαδικασίας»⁷⁹. Ιδιαίτερα θα εξεταστεί «τι έγιναν οι καταρτισθέντες άνεργοι 6 μήνες μετά τη μετεκπαίδευση;», προκειμένου να συνεκτιμηθεί ως προς τη χορήγηση νέας πιστοποίησης.

Άλλα βασικά κριτήρια που θα παίζουν ρόλο και θα κρίνουν τη νέα πιστοποίηση αναμένεται να είναι:

- Ο τρόπος και τα κριτήρια επιλογής των ανέργων που εντάχθηκαν σ' ένα πρόγραμμα εξειδίκευσης.
- Οι εκπαιδευτικές μέθοδοι που επιλέχθηκαν στην υλοποίηση του προγράμματος.
- Η συμμετοχή των καταρτιζομένων στη μαθησιακή διαδικασία.
- Η ύπαρξη συστήματος αξιολόγησης του προγράμματος.
- Η ποιότητα του προγράμματος και η κουλτούρα που «εμφυσάει» στον καταρτιζόμενο κ.ά.

Μέσω της νέας πιστοποίησης θα δοθεί η δυνατότητα να συγκροτηθούν και νέα Κ.Ε.Κ. και κυρίως σε νομούς όπου παρατηρείται έλλειψη για ορισμένα θεματικά πεδία (σ.σ. κάθε κέντρο έχει επιλέξει τους τομείς δραστηριοποίησής του). Παράλληλα εξετάζεται να δοθεί η δυνατότητα στα Κ.Ε.Κ. να δραστηριοποιηθούν και σε νέα εκπαιδευτικά αντικείμενα και πέραν των θεμάτων για τα οποία έχουν λάβει την

⁷⁹ Προϊόν προφορικής μαρτυρίας της γενικής γραμματέας Διαχείρισης Κοινοτικών και άλλων Πόρων του Υπουργείου Εργασίας, Εύης Χριστοφιλοπούλου

πιστοποίηση, υπό την προϋπόθεση όμως ότι η πρόταση είναι καινοτόμος, επιστημονικά εμπεριστατωμένη και να συνδέει την προσφορά με την ζήτηση εργασίας σε **τοπικό επίπεδο**.

Για πρώτη φορά στην εντεκάχρονη διαδικασία της συνεχιζόμενης κατάρτισης, θα επιδιωχθεί να γίνει και πιστοποίηση των εκπαιδευτών, έτσι ώστε να συγκροτηθεί μητρώο και να αποκλεισθούν ακραία φαινόμενα ή εκπαιδευτικοί χαμηλών προσόντων⁸⁰.

Τέλος, στο πλαίσιο του εποπτικού έργου ενδείκνυται η δημιουργία ενός «Παρατηρητηρίου», το οποίο με τη βοήθεια των πρωτογενών δεδομένων που είναι υποχρεωμένα να κοινοποιούν οι φορείς (δηλαδή τα Κ.Ε.Κ.) στους οποίους ανατέθηκε μια σύμβαση υπηρεσιών, θα προχωρούν στην αξιολόγηση των αποτελεσμάτων, που παρήχθησαν, εκτιμώντας την απόδοση του έργου. Το Παρατηρητήριο αυτό θα λειτουργεί βάσει μιας δεδομένης και ενιαίας μεθοδολογίας, με στελέχη της αναθέτουσας αρχής. Από την αξιολόγηση εκτός των άλλων, θα κρίνεται και το μέλλον των εν λόγω φορέων που δεν εκπλήρωσαν τις συμβατικές τους υποχρεώσεις.

Τα προαναφερθέντα γενικά στοιχεία ως προς μια ενδεικτική μορφή οργάνωσης ενός μηχανισμού επιλογής / ανάθεσης / εποπτείας, είναι ικανά να δημιουργήσουν το περιβάλλον εκείνο, που με τη σειρά του μπορεί να βελτιώσει την απορροφητικότητα των κοινοτικών κονδυλίων των σχετικών με τις υπηρεσίες κατάρτισης.

⁸⁰ Χρ. Μέγας, *Αξιολόγηση ΚΕΚ και μητρώο εκπαιδευτών*, εφημ. *Η Καθημερινή*

ΜΕΡΟΣ Β΄

**ΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ ΔΗΜΩΝ ΖΩΓΡΑΦΟΥ
ΚΑΙ ΜΟΣΧΑΤΟΥ**

ΤΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ **«ΗΡΙΑΝΟΣ» ΔΗΜΟΥ ΖΩΓΡΑΦΟΥ**

5.1 Σύντομο Ιστορικό

Το Διαδημοτικό Κ.Ε.Κ. «ΗΡΙΑΝΟΣ» ιδρύθηκε τον Μάιο του 1995 από τις Δημοτικές Επιχειρήσεις Ζωγράφου, Λαμίας και Έδεσσας και ανήκει στην κατηγορία των Θεματικών Κ.Ε.Κ. Εθνικής Εμβέλειας. Η έδρα του βρίσκεται στου Ζωγράφου (οδός Χ. Μούσκου 18) και έχει παραρτήματα στις πόλεις Λαμία και Έδεσσα. Συνεργάζεται τόσο στην υποβολή, όσο και στην υλοποίηση προγραμμάτων με φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, με Πανεπιστήμια, με Οργανισμούς και Ινστιτούτα από την Ελλάδα και το εξωτερικό. Τα θεματικά πεδία του Κ.Ε.Κ. του Δήμου Ζωγράφου είναι τα παρακάτω :

Θεματικό Πεδίο 1: Επαγγέλματα Περιβάλλοντος.

Θεματικό Πεδίο 3: Επαγγέλματα Πολιτισμού και Αθλητισμού.

Θεματικό Πεδίο 4: Παιδαγωγικά Επαγγέλματα και Εκπαίδευση Εκπαιδευτών.

Θεματικό Πεδίο 7: Επαγγέλματα Τουρισμού και Παροχής Υπηρεσιών.

5.2 Τα Προγράμματα Κατάρτισης του Κ.Ε.Κ.

5.2.1 Η Διαδικασία Επιλογής των Προγραμμάτων.

Η διαδικασία με την οποία γίνεται η επιλογή των προγραμμάτων κατάρτισης, χωρίζεται σε τρία επιμέρους στάδια⁸². Αρχικά, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε συνεργασία με το Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης, προτείνει κάθε χρόνο κάποια συγκεκριμένα προγράμματα κατάρτισης, με την μορφή προκηρύξεων, για υποβολή προτάσεων. Στην συνέχεια, το Κ.Ε.Κ., σε συνάρτηση με τα θεματικά του πεδία, επιλέγει τον μέγιστο αριθμό αυτών που θεωρεί ότι μπορεί να πραγματοποιήσει με την μεγαλύτερη δυνατή επιτυχία, με βάση και τις ιδιαίτερες προδιαγραφές του (προσωπικό, κτιριακό εξοπλισμό κλπ.). Τέλος, αφού γίνει αυτή η επιλογή των προγραμμάτων από το Κ.Ε.Κ., το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, εγκρίνει την πραγματοποίηση ορισμένων από αυτών. Δεν εγκρίνονται δηλαδή από το Υπουργείο Εργασίας, όλα τα προγράμματα που επέλεξε το Κ.Ε.Κ., αλλά μόνο κάποια από αυτά.

⁸² Προϊόν προφορικής μαρτυρίας της Δ/τριας Κατάρτισης, κ. Ελένης Λαμπριτζή.

5.2.2 Τα Παλαιά Προγράμματα του Κ.Ε.Κ.

Από το 1995 έως το 1998, είχαν πραγματοποιηθεί δεκαοκτώ προγράμματα κατάρτισης, τα οποία παρακολούθησαν 260 άτομα. Στο διάστημα αυτό, το Κ.Ε.Κ. λειτούργησε με πολλά κενά, εξ' αιτίας της ακύρωσης της διαδικασίας πιστοποίησης από το Υπουργείο Εργασίας, μετά από παρέμβαση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας και δημοσίευσης νέας υπουργικής απόφασης και επανυποβολής των μελετών με βάση τα νέα κριτήρια. Η κατάσταση αυτή οδήγησε σε σταδιακή υπολειτουργία του, με άδειες άνευ αποδοχών κλπ.

Στο διάστημα 1995 – 1998, είχαν υλοποιηθεί τα παρακάτω προγράμματα⁸³:

1. **NOW** – «Διοικητικά Στελέχη», στην Αθήνα, με 14 άτομα και σύνολο ωρών 600.
2. **NOW** – «Στελέχη Υποστήριξης», στην Αθήνα, με 8 άτομα και σύνολο ωρών 600.
3. **NOW** – «Κατάρτιση Γυναικών σε Φυσική – Υγιεινή Διατροφή», στην Κόρινθο, με 15 άτομα και σύνολο ωρών 600.
4. **HORIZON** – «Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού για Α.Μ.Ε.Α.», στην Αθήνα, με 10 άτομα και σύνολο ωρών 600.
5. **HORIZON** – «Οργάνωση – Λειτουργία Τουριστικής Μονάδας», στην Ζάκυνθο, με 14 άτομα και σύνολο 600 ωρών.
6. **HORIZON** – «Στελέχη Κέντρων Ενημέρωσης», στην Ζάκυνθο, με 10 άτομα και σύνολο ωρών 600.
7. **HORIZON** – «Συλλογή Αρωματικών Φυτών», στην Κεφαλλονιά, με 10 άτομα και σύνολο ωρών 600.
8. **YOUTHSTART** – «Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού», στην Αθήνα, με 10 άτομα και σύνολο ωρών 200.
9. **ΠΡΟΣΦΥΓΕΣ ΚΑΙ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΣ** – «Δημιουργία και Οργάνωση Υπηρεσιών Catering», στην Αθήνα, με 15 άτομα και 420 ώρες.
10. **ΠΡΟΣΦΥΓΕΣ ΚΑΙ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΣ** – «Τεχνίτες Αστικού Πρασίνου», στην Αθήνα, με 15 άτομα και σύνολο ωρών 420.
11. **ΠΡΟΣΦΥΓΕΣ ΚΑΙ ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΣ** – «Εργα Περιαστικού Πρασίνου», στην Αθήνα, με 15 άτομα και σύνολο ωρών 420.
12. **ΜΟΝΟΓΟΝΕΪΚΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ** – «Βρεφονηπιαγωγοί», στην Αθήνα, με 10 άτομα και σύνολο ωρών 420.
13. **ΜΟΝΟΓΟΝΕΪΚΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ** – «Αγγειοπλαστική», στην Αθήνα, με 10 άτομα και σύνολο ωρών 420.

⁸³ Πηγή : Έντυπο πληροφοριακό υλικό του Κ.Ε.Κ.

14. **A.M.E.A.** – «Ανθοδετική», στην Αθήνα, με 20 άτομα και σύνολο ωρών 230.
15. **A.M.E.A.** – «Ανθοδετική», στην Λαμία, με 20 άτομα και σύνολο ωρών 263.
16. **A.M.E.A.** – «Ξυλογλυπτική», στην Αθήνα, με 10 άτομα και σύνολο ωρών 230.
17. **A.M.E.A.** – «Ξυλογλυπτική», στην Λαμία, με 20 άτομα και σύνολο ωρών 263.
18. **A.M.E.A.** – «Πόλη για Όλους», στην Αθήνα, με 15 άτομα και σύνολο ωρών 200.

Για το έτος 1999 ειδικότερα, είχαν εγκριθεί τα ακόλουθα προγράμματα⁸⁴:

- 6 προγράμματα στην πρωτοβουλία ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
- 3 προγράμματα στην Συνεχιζόμενη Κατάρτιση και
- 4 προγράμματα στα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (Π.Ε.Π.).

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

1. **HORIZON** – «Κατάρτιση A.M.E.A. Info – café», στην Αθήνα, με 10 άτομα και σύνολο ωρών 600.
2. **NOW** – «Φύλαξη Παιδιών και Ηλικιωμένων», στην Αθήνα, με 10 άτομα και σύνολο ωρών 600.
3. **YOUTHSTART** – «Σύμβουλοι Νεολαίας», στην Αθήνα, με 10 άτομα και σύνολο ωρών 100.
4. «Ηλεκτρονική Διάσωση Ιστορικών Αρχείων», στην Αθήνα, με 10 άτομα και σύνολο ωρών 600.
5. **NOW** – Έδεσσας, με 10 άτομα σύνολο ωρών 600.
6. **HORIZON** – Έδεσσας, με 10 άτομα και σύνολο ωρών 800.

ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

1. «Δημιουργική απασχόληση παιδιών», στην Έδεσσα, με 15 άτομα και σύνολο ωρών 500.
2. «Σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού», στην Άμφισσα, με 15 άτομα και σύνολο ωρών 500.
3. «Οργάνωση – Διοίκηση τουριστικών επιχειρήσεων», στην Αθήνα, με 15 άτομα και σύνολο ωρών 400.

⁸⁴ Πηγή : Έντυπο πληροφοριακό υλικό του ΚΕΚ

Π.Ε.Π.

1. «Μαζικός αθλητισμός», στην Λαμία, με 15 άτομα και σύνολο ωρών 300.
2. «Διαχείριση απορριμάτων», στην Έδεσσα, με 15 άτομα και σύνολο ωρών 300.
3. «Κατάρτιση στα ψηφιδωτά», στην Έδεσσα, με 15 άτομα και σύνολο ωρών 350.
4. «Στελέχη δημιουργικής απασχόλησης παιδιών», στην Αθήνα, με 15 άτομα και σύνολο ωρών 400.

5.2.3 Τα Προγράμματα του 2000

Το Διαδημοτικό Κ.Ε.Κ., σχεδιάζει και υλοποιεί σεμινάρια κατάρτισης και επιμόρφωσης σε τομείς :

- Περιβάλλοντος.
- Παιδαγωγικών.
- Τουρισμού και Παροχής υπηρεσιών (Στελέχη για τον τομέα των υπηρεσιών π.χ. σύμβουλοι).
- Πολιτισμού.
- Αθλητισμού.
- Εκπαίδευσης εκπαιδευτών.

Ειδικότερα, για το έτος 2000, έχουν εγκριθεί τα παρακάτω προγράμματα⁸⁵ :

- ✓ **HORIZON – INFOCAFE**, στην Αθήνα.
- ✓ **HORIZON**, στην Έδεσσα.
- ✓ **NOW**, στην Αθήνα.
- ✓ **YOUTHSTART**, στην Αθήνα.
- ✓ **INTEGRA**, στην Έδεσσα.
- ✓ **ΠΟΛΗ ΓΙΑ ΟΛΟΥΣ**, στην Αθήνα.

ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΣ

1. «Τουριστικό Γραφείο», στην Αθήνα.
2. «Πρόσφυγες», στην Αθήνα.
3. «Μονογονεϊκές», στην Αθήνα.
4. «Επιχείρηση Υποστήριξης Α.Μ.Ε.Α.», στην Αθήνα.

⁸⁵ Πηγή : Έντυπο πληροφοριακό υλικό του Κ.Ε.Κ.

Π.Ε.Π.

1. «Ανακύκλωση», στην Αθήνα
2. «Διαπολιτισμικά», στην Αθήνα.
3. «Βιβλιοδεσία», στην Αθήνα.
4. «Ψηφιδωτά», στην Έδεσσα.
5. «ΚΔΑΠ», στην Έδεσσα.
6. «Λογιστική», στην Έδεσσα.
7. «Τουριστική ανάπτυξη», στην Έδεσσα.
8. «Θεατρικό παιχνίδι», στην Λαμία.
9. «Διαχείριση περιβάλλοντος», στην Λαμία.

Π.Ε.Π. Κ.Α.

1. «Βιβλιοδεσία», στην Αθήνα.
2. «Διαπολιτισμικά», στην Αθήνα.
3. «Καθαρισμός κτιρίων», στην Αθήνα.
4. «Α.Μ.Ε.Α. πλυντήριο – σιδερωτήριο», στην Έδεσσα.
5. «Συνοδοί βουνού», στην Έδεσσα.
6. «Μηχανικοί», στην Έδεσσα..

Σ.Ε.Κ. ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. «Οργάνωση πολιτιστικών εκδηλώσεων», στην Αθήνα.
2. «Σχεδιασμός προγ/των κατάρτισης», στην Αθήνα.
3. «Οργάνωση εστίας – ξενοδοχείου», στην Έδεσσα.

Κ.Α. ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. «Τεχνίτες φυσικού αερίου», στην Αθήνα.
2. «Διακοσμητική ζωγραφική Α.Μ.Ε.Α.», στην Αθήνα.
3. «Εκμετάλλευση δημοτικών χώρων – Βορειοηπειρώτες», στην Αθήνα.
4. «Ζωγραφική – Αγιογραφία», στην Έδεσσα.
5. «Επιχ. Ανθοδετικής Α.Μ.Ε.Α.», στην Λαμία.

5.2.4 Το Κόστος Υλοποίησης των Προγραμμάτων

Το μέσο ωριαίο κόστος των ενεργειών προκατάρτισης–κατάρτισης ανά καταρτιζόμενο, δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερο των 4500 δρχ. Στις περιπτώσεις των ομάδων – στόχων που δικαιούνται να λάβουν αυξημένο

εκπαιδευτικό επίδομα, το μέσο ωριαίο κόστος μπορεί να ανέλθει στις 5000 δρχ. Για τις ενέργειες που υλοποιούνται με διακρατική συνεργασία, τα ως άνω κόστη προσαυξάνονται μέχρι ποσοστού 10%. Το επιπλέον κόστος που συνεπάγεται η διακρατική συνεργασία θα αιτιολογείται με λεπτομερή περιγραφή του είδους, της έκτασης και του κόστους των διακρατικών ενεργειών, καθώς και με τη σχετική αλληλογραφία που θα αποδεικνύει την πρόθεσή της.

Σε περίπτωση έναρξης ενός προγράμματος με αριθμό συμμετεχόντων μικρότερο του εγκεκριμένου, αναπροσαρμόζεται το εγκριθέν κόστος του προγράμματος, σύμφωνα με το εγκεκριμένο μέσο ωριαίο κόστος ανά καταρτιζόμενο. Αν η μείωση του αριθμού των καταρτιζομένων γίνει κατά την διάρκεια υλοποίησης, χωρίς υπαιτιότητα του φορέα υλοποίησης, περικόπτονται μόνο τα ανάλογα εκπαιδευτικά επιδόματα. Ακόμη, σε περίπτωση που υφίστανται εγκεκριμένες ενέργειες προκατάρτισης και κατάρτισης, η ενδεχόμενη έναρξη του προγράμματος κατάρτισης με μειωμένο, σε σχέση με την προκατάρτιση, αριθμό συμμετεχόντων, περικόπτονται μόνο τα αντίστοιχα εκπαιδευτικά επιδόματα.

Τέλος, παρέχεται η ευχέρεια εσωτερικής ανακατανομής των επιμέρους δαπανών των εγκεκριμένων ενεργειών κατά την εκτέλεσή τους μέχρι 15% σε σχέση με τον αρχικό προϋπολογισμό της αναθεωρημένης πρότασης, με τον περιορισμό των έμμεσων δαπανών, στο 25% επί του συνολικού εγκεκριμένου κόστους της κάθε ενέργειας⁸⁶.

5.3 Η Διάρκεια Προκατάρτισης - Κατάρτισης

Οι ώρες της προκατάρτισης κυμαίνονται από 100 έως 200 και οι ώρες της κατάρτισης από 250 – 600. Υπέρβαση των ωρών της προκατάρτισης (έως 400) και της κατάρτισης (έως 800), δύναται να γίνει κατόπιν αιτιολογημένης πρότασης λόγω εξειδικευμένων αναγκών των ατόμων στα οποία απευθύνεται το πρόγραμμα και ύστερα από έγκριση της υπεύθυνης αρχής.

Η ημερήσια διάρκεια υλοποίησης κάθε προγράμματος είναι για το θεωρητικό μέρος κατ' ελάχιστο 3 ώρες και το μέγιστο 6 ώρες, ενώ το πρακτικό μέρος δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 5 ώρες όταν πραγματοποιείται στις δομές του Κ.Ε.Κ. ή εξειδικευμένων κέντρων ή στις επιχειρήσεις. Η συνολική διάρκεια της εκπαίδευσης σε ημερήσια βάση δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 8 ώρες.

Η εκπαιδευτική ώρα ορίζεται σε 45 λεπτά και 15 λεπτά υποχρεωτικό διάλειμμα για το θεωρητικό μέρος. Για το πρακτικό και

⁸⁶ Σχετικά με τα παραπάνω, βλέπε : Υ.Α. 109734 / 16.10.1998 (ΦΕΚ 1103/Β/22-10-98)

εργαστηριακό μέρος ορίζονται 15 λεπτά διάλειμμα ανά δίωρο, εκτός αν άλλως επιβάλλουν οι δυνατότητες των ατόμων και των ομάδων – στόχων. Η ημερήσια εκπαίδευση ολοκληρώνεται το αργότερο μέχρι την 21η ώρα και δεν πραγματοποιείται κατάρτιση κατά τις Κυριακές και τις επίσημες αργίες.

Από το σύνολο των ωρών της πρακτικής άσκησης, το 20% κατ' ελάχιστο πραγματοποιείται κατά προτίμηση σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού ή του ευρύτερου δημόσιου τομέα, για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας. Εφόσον αυτό δεν είναι δυνατόν, η πρακτική άσκηση πραγματοποιείται σε πλήρως εξοπλισμένα εργαστήρια. Το Κ.Ε.Κ., έχοντας την κατάλληλη υποδομή, πραγματοποιεί ένα μεγάλο μέρος της πρακτικής άσκησης, στις εγκαταστάσεις του⁸⁷.

5.4 Ο Προϋπολογισμός, η Χρηματοδότηση και οι Δαπάνες του Κ.Ε.Κ.

Ο συνολικός προϋπολογισμός των προγραμμάτων που πραγματοποιήθηκαν από το 1995 έως το 1998, ανερχόταν σε 338.265.000 δρχ. Για το διάστημα 1999 - 2000, ο συνολικός προϋπολογισμός ανέρχεται σε 1.070.025.000 δρχ., εκ των οποίων 249.625.000 δρχ. για το 1999 και τα υπόλοιπα 820.400.000 για το 2000⁸⁸.

Στο διάστημα 1995 – 1998 η επιχορήγηση των προγραμμάτων από το Ε.Κ.Τ. ήταν 75% και το υπόλοιπο 25%, που αφορούσε την Εθνική Συμμετοχή, κάλυπτε η Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς και η Γενική Γραμματεία Απόδημου Ελληνισμού. Από το 1999 την Εθνική Χρηματοδότηση καλύπτει το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Πιο αναλυτικά, οι όροι χρηματοδότησης είναι οι παρακάτω⁸⁹:

1. Η συνδρομή του Ε.Κ.Τ. καταβάλλεται στο Κ.Ε.Κ. από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε τρεις δόσεις, με την προϋπόθεση ότι έχει καταβληθεί από τις αρμόδιες υπηρεσίες της Επιτροπής της Ε.Ε., ως εξής:
 - Η πρώτη δόση, ύψους 50% του συνόλου της εγκεκριμένης συνδρομής Ε.Κ.Τ. του προγράμματος, καταβάλλεται μετά την έναρξή του.

⁸⁷ Σχετικά με τα παραπάνω, βλέπε : Υ.Α. 109734 / 16.10.1998 (ΦΕΚ 1103/Β/22-10-98).

⁸⁸ Πηγή : Έντυπο πληροφοριακό υλικό του ΚΕΚ.

⁸⁹ Υ.Α. 109734 / 16.10.1998 (ΦΕΚ 1103/Β/22-10-98).

- Η δεύτερη δόση, ύψους 30% του συνόλου της εγκεκριμένης συνδρομής του Ε.Κ.Τ. του προγράμματος, καταβάλλεται μετά την απορρόφηση του 50% της πρώτης δόσης, γεγονός που αποδεικνύεται από υποβληθέν στην αρμόδια αρχή Δελτίο Παρακολούθησης φυσικού και οικονομικού αντικειμένου του προγράμματος.
- Η τρίτη δόση, ύψους 20% του συνόλου της εγκεκριμένης συνδρομής Ε.Κ.Τ. του προγράμματος, καταβάλλεται κατόπιν αίτησης αποπληρωμής του φορέα υλοποίησης που υποβάλλεται μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος και τη διενέργεια εσωτερικού ελέγχου από πλευράς του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

2. Η υπέρβαση του εγκριθέντος κόστους δεν χρηματοδοτείται.
3. Απαραίτητη προϋπόθεση για τη χρηματοδότηση από το Ε.Κ.Τ. είναι η εξασφάλιση της εθνικής συμμετοχής ή η εγγραφή αυτής σε αντίστοιχους προϋπολογισμούς του φορέα υλοποίησης⁹⁰.
4. Ρητά ορίζεται ότι η υλοποίηση του κάθε προγράμματος, καθώς και όλα τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που απορρέουν από τα εγκριτικά έγγραφα δεν μεταβιβάζονται, ούτε εκχωρούνται σε οποιονδήποτε τρίτο φορέα, σε άλλο νομικό ή φυσικό πρόσωπο ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου.

Οι δαπάνες του, αφορούν κυρίως τους μισθούς των εκπαιδευτών και των καταρτιζομένων, το διδακτικό υλικό, την διατροφή και τα διάφορα διοικητικά έξοδα. Ειδικότερα, στις άμεσες δαπάνες, περιλαμβάνονται⁹¹:

- ♦ Διδακτικό υλικό, βιβλία, γραφική ύλη, σημειώσεις, συγγραφή σημειώσεων και εκθέσεων αξιολόγησης, οι απαραίτητες γι' αυτά φωτοτυπίες, εκτυπώσεις και δακτυλογραφήσεις καθώς και τα αναλώσιμα υλικά για την υλοποίηση των προγραμμάτων. Για τα παραπάνω είδη, απαιτούνται τιμολόγια και δελτία αποστολής. Η ποσότητα και αξία των αναλώσιμων υλικών επαληθεύεται και

⁹⁰ Ν 2458 / 97 (Άρθρο 17)

⁹¹ Υ.Α. 109734 / 16.10.1998 (ΦΕΚ 1103/Β/22-10-98)

αποδεικνύεται συσχετιζόμενη με τον αριθμό των καταρτιζομένων καθώς και με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά κάθε προγράμματος.

- ♦ Η ενοικίαση του επιπλέον εξοπλισμού (πέραν του βασικού που δεν μπορεί να είναι μισθωμένος), που είναι απαραίτητος για την προκατάρτιση – κατάρτιση. Η δαπάνη αυτή είναι επιλέξιμη, εφόσον το συνολικό μίσθωμα δεν υπερβαίνει το 30% της αγοραστικής αξίας του εξοπλισμού αυτού και είναι προσαρμοσμένο στις ισχύουσες τιμές της αγοράς. Για την απόδειξη των παραπάνω, απαιτούνται μισθωτήρια συμβόλαια, θεωρημένα από την αρμόδια Δημόσια Οικονομική Υπηρεσία (Δ.Ο.Υ.), τιμολόγια ως και δελτία αποστολής, τόσο κατά την παράδοση όσο και κατά την επιστροφή.
- ♦ Οι δαπάνες μεταφοράς, εγκατάστασης και ασφάλισης του πρόσθετου εξοπλισμού που είναι απαραίτητες για την προκατάρτιση – κατάρτιση.
- ♦ Τα ενοίκια των δομών των Κ.Ε.Κ.
- ♦ Τα απαραίτητα αναλώσιμα είδη υγιεινής και ασφάλειας και αναλώσιμες πρώτες ύλες για την πρακτική άσκηση που διεξάγεται στις εγκαταστάσεις του φορέα υλοποίησης.
- ♦ Οι δαπάνες για την πρακτική άσκηση που διεξάγεται στις εγκαταστάσεις επιχείρησης, εκτός Κ.Ε.Κ.
- ♦ Η απόσβεση πάγιων εγκαταστάσεων σύμφωνα με την ισχύουσα εθνική νομοθεσία, εκτός αυτών που έχουν συγχρηματοδοτηθεί από τα διαρθρωτικά ταμεία της Ε.Ε.
- ♦ Οι δαπάνες συντήρησης των χώρων καθώς και τα υλικά καθαριότητας.

Η επιλεξιμότητα των άμεσων αυτών δαπανών, καθορίζεται ως εξής⁹²:

- ♦ Για τις παραπάνω δαπάνες απαιτούνται τιμολόγια και δελτία αποστολής. Η ποσότητα και αξία των αναλώσιμων υλικών επαληθεύεται και αποδεικνύεται συσχετιζόμενη με τον αριθμό των καταρτιζομένων καθώς και με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά κάθε προγράμματος.
- ♦ Τα τιμολόγια πρέπει κατά κανόνα να αναφέρονται σε κάθε εγκεκριμένο πρόγραμμα χωριστά και ο τίτλος του προγράμματος να είναι γραμμένος στο οικείο τιμολόγιο.
- ♦ Στην περίπτωση τιμολογίων που αφορούν δαπάνες περισσότερων του ενός προγραμμάτων πρέπει να είναι σαφής ο επιμερισμός των εν λόγω δαπανών και στα οικεία παραστατικά θα πρέπει να

⁹² Υ.Α. 109734 / 16.10.1998 (ΦΕΚ 1103/Β/22-10-98)

αναγράφονται οι τίτλοι των προγραμμάτων στα οποία ανάγονται οι εν λόγω δαπάνες.

- ♦ Για να είναι επιλέξιμες οι παραπάνω κατηγορίες δαπανών πρέπει:
 - Να είναι σύμφωνες με την εγκριτική απόφαση
 - Να αποδεικνύονται από τα απαραίτητα παραστατικά που προβλέπει ο ΚΒΣ.

5.5 Οι Καταρτιζόμενοι

5.5.1 Οι Πληθυσμιακές Κατηγορίες των Καταρτιζομένων

Ο πληθυσμός στον οποίο απευθύνονται τα προγράμματα κατάρτισης του Διαδημοτικού Κ.Ε.Κ. Ηριδανός, είναι⁹³:

- Γυναίκες
- Νέοι χωρίς εξειδίκευση
- Πτυχιούχοι Ανώτατων και Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, που επιθυμούν επιμόρφωση σε συγκεκριμένα θεματικά αντικείμενα.
- Άτομα με ειδικές ανάγκες (Α.Μ.Ε.Α.)
- Παλλινოსτούντες, μετανάστες, πρόσφυγες, Βορειοηπειρώτες
- Μονογονεϊκές οικογένειες
- Άτομα με γλωσσικές ή θρησκευτικές και πολιτισμικές ιδιαιτερότητες
- Πρώην χρήστες/τριες ναρκωτικών ουσιών
- Άνεργοι άνω των 45 ετών

Ενδεικτικό είναι το γεγονός ότι, περίπου το 95% των καταρτιζομένων, είναι στην ηλικιακή κατηγορία των 30 – 35 ετών.

5.5.2 Η Συμμετοχή των Καταρτιζομένων στα Προγράμματα Κατάρτισης

Ο αριθμός των συμμετεχόντων σε κάθε πρόγραμμα πρέπει να είναι τουλάχιστον 5 και όχι παραπάνω από 15. Κάθε επωφελούμενος δεν είναι δυνατό να συμμετέχει σε περισσότερα από δύο προγράμματα κατά το ίδιο έτος. Για το ανωτέρω στοιχείο κάθε καταρτιζόμενος υπογράφει υπεύθυνη δήλωση του Ν.1599/86.

Οι άνεργοι που πρόκειται να συμμετάσχουν, πρέπει να έχουν κάρτα ανεργίας του Οργανισμού Ανεύρεσης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) εκτός των περιπτώσεων που ο Οργανισμός δεν δύναται να

⁹³ Πηγή : Έντυπο πληροφοριακό υλικό του ΚΕΚ

χορηγήσει κάρτα ανεργίας σε μερικές κατηγορίες ανέργων. Αυτοί μπορούν να υποβάλλουν δήλωση του 1599/86 ότι είναι άνεργοι αναφέροντας και το χρονικό διάστημα ανεργίας στον κλάδο τους.

Η επιλογή των συμμετεχόντων γίνεται από το φορέα υλοποίησης ή τη Συντονιστική Επιτροπή των φορέων υλοποίησης. Ως κριτήρια επιλογής πέραν αυτών που οριοθετούν την ένταξή τους στη συγκεκριμένη ομάδα – στόχο, ορίζονται:

- Κοινωνικά κριτήρια.
- Διάρκεια ανεργίας των υποψηφίων.
- Προηγούμενη εμπειρία και γνώση του αντικειμένου.

Για κάθε ενέργεια προκατάρτισης – κατάρτισης και ανά ειδικότητα είναι υποχρεωτική η παροχή στους εκπαιδευόμενους εκπαιδευτικών σημειώσεων και των απαιτούμενων εκπαιδευτικών υλικών.

Όσον αφορά το θέμα των απουσιών, επιτρέπεται σε ποσοστό 10% του συνολικού αριθμού των ωρών του προγράμματος. Το καταβαλλόμενο εκπαιδευτικό επίδομα πρέπει να αντιστοιχεί στις ώρες παρακολούθησης του προγράμματος. Οι καταρτιζόμενοι που έχουν πραγματοποιήσει περισσότερες απουσίες από το 10% του αριθμού των ωρών του προγράμματος δεν δικαιούνται εκπαιδευτικού επιδόματος και δεν τους χορηγείται βεβαίωση κατάρτισης.

Τέλος, οι συμμετέχοντες υποβάλλονται σε αξιολόγηση τόσο κατά την υλοποίηση του προγράμματος όσο και μετά την ολοκλήρωσή αυτού. Μετά την επιτυχή αξιολόγηση δίδεται σε κάθε καταρτιζόμενο βεβαίωση εκπαίδευσης, σύμφωνα με τον τύπο που καθορίζεται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων⁹⁴.

5.5.3 Οι Αμοιβές των Καταρτιζομένων

Οι δαπάνες που αφορούν τα εκπαιδευτικά επιδόματα των καταρτιζομένων, είναι οι εξής⁹⁵:

1. Οι επωφελούμενοι από τις ενέργειες προκατάρτισης – κατάρτισης (με ή χωρίς δικαίωμα τακτικού επιδόματος ανεργίας) δικαιούνται εκπαιδευτικού επιδόματος 1200 δρχ. μικό ανά ώρα προκατάρτισης – κατάρτισης. Ειδικά για τους επιδοτούμενους ανέργους γίνεται διακοπή του επιδόματος ανεργίας. Ο επιδοτούμενος άνεργος, προκειμένου να συμμετάσχει σε πρόγραμμα, θα πρέπει να προσκομίσει στο φορέα υλοποίησης πριν από την έναρξη του

⁹⁴ Σχετικά με τα παραπάνω, βλέπε : Υ.Α. 109734 / 16.10.1998 (ΦΕΚ 1103/Β/22-10-98)

⁹⁵ Υ.Α. 109734 / 16.10.1998 (ΦΕΚ 1103/Β/22-10-98)

- προγράμματος κατάρτισης, έγγραφο διακοπής της επιδότησής του από τον Ο.Α.Ε.Δ.
2. Οι καταρτιζόμενοι της κατηγορίας «Άτομα με Ειδικές Ανάγκες», δικαιούνται εκπαιδευτικού επιδόματος 1700 δρχ. ανά ώρα κατάρτισης.
 3. Οι καταρτιζόμενοι ασφαλίζονται υποχρεωτικά στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ι.Κ.Α.), σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και για τις καλύψεις που προβλέπονται από αυτή.
 4. Το εκπαιδευτικό επίδομα σε όλες τις περιπτώσεις αποτελεί εισόδημα και υπόκεινται σε φόρο εισοδήματος και τέλος χαρτοσήμου, είναι δε επιλέξιμη δαπάνη, εφ' όσον έχουν αποδοθεί οι προαναφερόμενες κρατήσεις και οι ασφαλιστικές εισφορές.
 5. Η πληρωμή των εκπαιδευτικών επιδομάτων καταβάλλεται από το φορέα υλοποίησης, το αργότερο με τη λήξη του προγράμματος κατάρτισης, εφ' όσον ο φορέας έχει εισπράξει τη δεύτερη δόση της συνδρομής του Ε.Κ.Τ.⁹⁶.

5.6 Οι Εκπαιδευτές

5.6.1 Οι Προϋποθέσεις και τα Προσόντα τους

Από το σύνολο των εκπαιδευτών κάθε προγράμματος θα πρέπει τουλάχιστον το 20% να προέρχεται από τους εκπαιδευτές που περιλαμβάνονται στον κατάλογο που υποβάλλει ο φορέας στο Ε.ΚΕ.ΠΙΣ, προκειμένου να πιστοποιηθεί. Οι εν λόγω εκπαιδευτές πρέπει να καλύπτουν τουλάχιστον το 10% των ωρών του προγράμματος. Σε περίπτωση ανυπαίτιου κωλύματος, η αντικατάσταση των εν λόγω εκπαιδευτών θα γίνεται από εκπαιδευτές του ίδιου καταλόγου που πρέπει να έχουν τουλάχιστον τα ίδια τυπικά και ουσιαστικά προσόντα με τους αντικατασταθέντες.

Η αύξηση του αριθμού των εκπαιδευτών επιτρέπεται σε ποσοστό 30% του συνόλου των αρχικώς εγκεκριμένων ωρών του προγράμματος, χωρίς να αλλοιώνεται το ωρολόγιο πρόγραμμα και χωρίς να αυξάνονται οι εγκεκριμένες εκπαιδευτικές ώρες. Σε αυτήν την περίπτωση, ο φορέας υλοποίησης υποχρεούται να γνωστοποιήσει την αύξηση του αριθμού των εκπαιδευτών στην αρμόδια αρχή που έχει εγκρίνει την πρόταση υποβάλλοντας ταυτόχρονα βιογραφικά σημειώματα των νέων εκπαιδευτών και αιτιολογώντας την αύξηση αυτή, καθώς και την επάρκειά τους.

⁹⁶ Σχετικά με τα παραπάνω, βλέπε : Στο ίδιο, Άρθρο 10

Η αντικατάσταση των εκπαιδευτών που είχαν περιληφθεί στην αρχική πρόταση μπορεί να γίνει μόνον εφόσον οι νέοι εκπαιδευτές έχουν τουλάχιστον τα ίδια τυπικά και ουσιαστικά προσόντα με τους αντικατασταθέντες και η παρεχόμενη από αυτούς κατάρτιση αποτελεί το 30% των εκπαιδευτικών ωρών σε σχέση με την εγκριθείσα πρόταση. Ο φορέας υποχρεούται να γνωστοποιήσει την αντικατάσταση στην αρμόδια αρχή που έχει εγκρίνει την πρόταση, υποβάλλοντας ταυτόχρονα βιογραφικά σημειώματα και αιτιολογώντας την αντικατάσταση.

Οι ώρες των εκπαιδευτών της διακρατικής συνεργασίας δεν είναι δυνατόν να υπερβαίνουν το 20% του συνόλου των ωρών κατάρτισης και το 10% των ωρών της θεωρητικής κατάρτισης μπορούν να πραγματοποιηθούν από εκπαιδευτές κατόχους πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, χωρίς επαγγελματική πείρα. Τέλος, σε καμία περίπτωση οι εκπαιδευτές δεν θα πρέπει να έχουν είτε χαμηλότερο των καταρτιζομένων εκπαιδευτικό επίπεδο (όσον αφορά το θεωρητικό μέρος) ή μικρότερη εμπειρία σχετική με το αντικείμενο κατάρτισης (όσον αφορά το πρακτικό μέρος)⁹⁷.

5.6.2 Η Εκπαίδευση των Εκπαιδευτών

Οι εκπαιδευτές που έχουν προαναφερθεί στην προηγούμενη ενότητα, απαιτείται να έχουν παρακολουθήσει προγράμματα εκπαίδευσης εκπαιδευτών⁹⁸. Εξαιρούνται οι καθηγητές της δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, οι πτυχιούχοι της ΑΣΕΤΕΜ / ΣΕΛΕΤΕ και οι απόφοιτοι της ΠΑΤΕΣ / ΣΕΛΕΤΕ.

5.6.3 Η Εκπαιδευτική Εμπειρία

Το Κ.Ε.Κ. του Δήμου Ζωγράφου, προκειμένου να χαρακτηριστεί ως Κ.Ε.Κ. Εθνικής Εμβέλειας, έπρεπε να διαθέτει αποδεδειγμένη προηγούμενη εκπαιδευτική εμπειρία τουλάχιστον τριών ετών⁹⁹. Την εκπαιδευτική εμπειρία πρέπει να διαθέτει ο Δ/ντής Κατάρτισης, ενώ ο Δ/ντής του Κ.Ε.Κ. απαιτείται να έχει είτε εκπαιδευτική εμπειρία τουλάχιστον τριών ετών είτε επαγγελματική εμπειρία τουλάχιστον τριών ετών στην διοίκηση επιχειρήσεων. Σε περίπτωση που ο Δ/ντής του Κ.Ε.Κ. και ο Δ/ντής Κατάρτισης είναι το ίδιο πρόσωπο, τότε απαιτείται να έχει σωρευτικά εκπαιδευτική εμπειρία

⁹⁷ Υπουργική Απόφαση 111238 / 12.12.1997, Άρθρο 4

⁹⁸ Υπουργική απόφαση 111457 / 08.07.96

⁹⁹ Στο ίδιο.

στην διοίκηση επιχειρήσεων τουλάχιστων τριών ετών για την κάθε περίπτωση.

5.6.4 Οι Αμοιβές των Εκπαιδευτών

Ανάλογα με τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα τους, οι αμοιβές των εκπαιδευτών (ανά ώρα), διαμορφώνονται ως εξής¹⁰⁰:

- Έως 18000 δρχ. για τους εκπαιδευτές που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών και έχουν τουλάχιστον 3 χρόνια επαγγελματική εμπειρία, μετά το τέλος των σπουδών τους, σχετική με τις πληθυσμιακές ομάδες – στόχους και σε αντικείμενο συναφές με το θέμα που διδάσκουν.
- Έως 16000 δρχ. για τους εκπαιδευτές που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών και έχουν μέχρι 3 χρόνια επαγγελματική εμπειρία, μετά το τέλος των σπουδών τους, σχετική με τις πληθυσμιακές ομάδες – στόχους και σε αντικείμενο συναφές με το θέμα που διδάσκουν.
- Έως 12000 δρχ. για τους εκπαιδευτές που είναι κάτοχοι συναφών με το πρόγραμμα μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών.
- Έως 12000 δρχ. για τους εκπαιδευτές που είναι κάτοχοι πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και έχουν τουλάχιστον 3 χρόνια επαγγελματική εμπειρία, μετά το τέλος των σπουδών τους, σχετική με τις πληθυσμιακές ομάδες – στόχους και σε αντικείμενο συναφές με το θέμα που διδάσκουν.
- Έως 10000 δρχ. για τους εκπαιδευτές που είναι κάτοχοι πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και έχουν μέχρι 3 χρόνια επαγγελματική εμπειρία, μετά το τέλος των σπουδών τους, σχετική με τις πληθυσμιακές ομάδες – στόχους και σε αντικείμενο συναφές με το θέμα που διδάσκουν.
- Έως 9000 δρχ. για τους εκπαιδευτές που είναι κάτοχοι πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε αντικείμενο συναφές με εκείνο που καλούνται να διδάσκουν.
- Έως 6000 δρχ. σε αποφοίτους Ι.Ε.Κ. τμημάτων μεταδευτεροβάθμιας επαγγελματικής κατάρτισης και 4 χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας μετά το τέλος των σπουδών τους, σε αντικείμενο συναφές με το συγκεκριμένο θέμα της κατάρτισης.
- Έως 5000 δρχ. για τις παρακάτω κατηγορίες:
 - Κάτοχοι απολυτηρίου Ενιαίου Πολυκλαδικού Λυκείου, Τεχνικού Λυκείου ή Τεχνικής Επαγγελματικής Σχολής του Ο.Α.Ε.Δ ή

¹⁰⁰ Υ.Α. 109734/16.10.1998 (Φ.Ε.Κ. 1103 / Β / 22.10.1998)

ισότιμης σχολής της ημεδαπής ή της αλλοδαπής που διαθέτουν 5 χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας μετά το πέρας των σπουδών τους σε αντικείμενο συναφές με το συγκεκριμένο θέμα της κατάρτισης.

- Κάτοχοι απολυτηρίου Γενικού Λυκείου που διαθέτουν τουλάχιστον 6 χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας μετά το πέρας των σπουδών τους σε αντικείμενο συναφές με το συγκεκριμένο θέμα της κατάρτισης.
- Κάτοχοι απολυτηρίου Υποχρεωτικής εκπαίδευσης που διαθέτουν τουλάχιστον 8 χρόνια επαγγελματικής εμπειρίας μετά το πέρας των σπουδών τους σε αντικείμενο συναφές με το συγκεκριμένο θέμα της κατάρτισης.
- Έως 4000 δρχ. για τους εκπαιδευτές που έχουν τουλάχιστον 10 χρόνια επαγγελματική εμπειρία στο συγκεκριμένο αντικείμενο της κατάρτισης.
- Έως 4000 δρχ. για τους εκπαιδευτές πρακτικής εκπαίδευσης που έχουν τουλάχιστον 10 χρόνια επαγγελματική εμπειρία στο συγκεκριμένο αντικείμενο της κατάρτισης.

5.7 Το Διοικητικό Προσωπικό του Κ.Ε.Κ.

Το Διαδημοτικό Κ.Ε.Κ. Ηριδανός απασχολεί τρία άτομα διοικητικό προσωπικό στην έδρα και από ένα άτομο σε κάθε παράρτημα με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, η οποία πρέπει να είναι συνεχής¹⁰¹. Ο Δ/ντής Κατάρτισης έχει συνάφεια με ένα από τα μαθήματα των υλοποιούμενων προγραμμάτων. Επίσης, έχει εμπειρία στον σχεδιασμό, την οργάνωση και εκτέλεση εκπαιδευτικών προγραμμάτων¹⁰².

5.8 Η Κτιριακή Υποδομή και ο Εξοπλισμός

Το Διαδημοτικό Κ.Ε.Κ. Ηριδανός, διαθέτει κτιριακή υποδομή συνολικού εμβαδού 965 τετραγωνικών μέτρων, όπου περιλαμβάνονται αίθουσες θεωρητικής διδασκαλίας, αίθουσες πρακτικής, εργαστηρίων και λοιπών δραστηριοτήτων, καθώς και τον απαραίτητο εξοπλισμό λειτουργίας και εκπαίδευσης¹⁰³.

¹⁰¹ Υπουργική Απόφαση 111457 / 08.07.1996

¹⁰² Στο ίδιο

¹⁰³ Πηγή : Έντυπο πληροφοριακό υλικό του ΚΕΚ

Στις δύο σελίδες που ακολουθούν, παρατίθενται πίνακες με τις προδιαγραφές και τις αντίστοιχες ελάχιστες προϋποθέσεις του Κ.Ε.Κ. που πραγματοποιεί και προγράμματα κατάρτισης για Α.Μ.Ε.Α¹⁰⁴.

¹⁰⁴ Υ.Α. 109734/16.10.1998 (Φ.Ε.Κ. 1103 / Β / 22.10.1998)

ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ**ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ**

Ελάχιστη επιφάνεια
χώρου :

3 τ.μ / καταρτιζόμενο

Ελάχιστο ύψος χώρου :

2,5 μ.

Συνολική ελάχιστη
επιφάνεια κατόψεως
χώρου :

25 τ.μ / καταρτιζόμενο

Επίπεδο εκπαιδευτικού
χώρου :

Να μην είναι υπόγειος

Πόρτες (διαστάσεις) :

Ελάχιστο πλάτος 0,90 μ.

Στατική επάρκεια :

Βεβαίωση από πολεοδομία ή
τουλάχιστον βεβαίωση πολιτικού
μηχανικού για στατική επάρκεια του
χώρου

Πυροπροστασία :

Βασικά μέτρα πυροπροστασίας

Εποπτικά μέσα :

Projector, οθόνη, πίνακας,
τηλεόραση, βίντεο, monitor,
επιδιασκόπιο, γραφική ύλη.
Απαιτούμενος κατά ειδική
κατηγορία Α.Μ.Ε.Α. πρόσθετος ή
προσαρμοσμένος εξοπλισμός

ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ**ΕΛΑΧΙΣΤΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ**

Χώρος διαλλείματος :	Ελάχιστη επιφάνεια 1,5 τ.μ. /καταρτιζόμενο
Τουαλέτες :	Σε κάθε όροφο ειδική τουαλέτα Α.Μ.Ε.Α., ειδική κατασκευή και στηρίγματα
Τοποθεσία – Θέση εκπαιδευτικού χώρου :	- Να μην γειτνιάζει με χώρους παραγωγής - Να μην επηρεάζεται από οσμές και θορύβους - Να είναι σε απόσταση τουλάχιστον 50 μ. από αντλίες καυσίμων
Προσβασιμότητα χώρων :	- Ράμπα - Ανελκυστήρας προδιαγραφών Α.Μ.Ε.Α. σε περίπτωση που ο χώρος είναι σε όροφο - Ειδικός χώρος στάθμευσης αυτοκινήτων
Σήμανση :	Επαρκής σήμανση με τα διεθνή σήματα για Α.Μ.Ε.Α.

5.9 Η Οργάνωση και οι Συνεργασίες του Κ.Ε.Κ.

Το Κ.Ε.Κ. του Δήμου Ζωγράφου διατηρεί πλήρες μηχανογραφημένο σύστημα διαχείρισης¹⁰⁵. Οφείλει να υποβάλλει, εκτός των άλλων δικαιολογητικών και υπεύθυνη δήλωση του Ν.1599/86 περί αποδοχής σύνδεσής του με το μηχανογραφημένο σύστημα διαχείρισης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Ο Διευθυντής του Κ.Ε.Κ. είναι υπεύθυνος για την παροχή όλων των στοιχείων που σχετίζονται με τη δραστηριότητα του Κ.Ε.Κ. στις αρμόδιες ελεγκτικές αρχές. Η μη παροχή των απαιτούμενων στοιχείων επιφέρει την ανάκληση πιστοποίησης του Κ.Ε.Κ.

Το Κ.Ε.Κ. οφείλει να αποδεικνύει τη συνεργασία του με επιχειρήσεις του Δημόσιου ή Ιδιωτικού τομέα της έδρας του ή των παραρτημάτων του, όπου υλοποιούνται προγράμματα, εφόσον απαιτείται και πρακτική άσκηση επαγγελματικής κατάρτισης. Προηγείται προγραμματική έγγραφη συμφωνία ή σύμβαση, με καταγραμμένες τις υποχρεώσεις των δύο μερών, θεωρημένη από την αρμόδια Δ.Ο.Υ. Οι επιχειρήσεις που θα εξυπηρετούν το πρακτικό μέρος προγράμματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης θα πρέπει να λειτουργούν νόμιμα και να διαθέτουν τα απαραίτητα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας που ορίζει η ισχύουσα νομοθεσία βεβαιωμένα από τις αρμόδιες προς τούτο υπηρεσίες.

5.10 Η Απασχόληση μετά την Κατάρτιση

Το Διαδημοτικό Κ.Ε.Κ., έχει δημιουργήσει ένα ειδικό τμήμα που έχει την ονομασία «Τμήμα Προώθησης της Απασχόλησης»¹⁰⁶. Το τμήμα αυτό, έχει ως σκοπό, την εύρεση εργασίας σε αυτούς που έχουν παρακολουθήσει επιτυχώς, τα προγράμματα κατάρτισης του Κ.Ε.Κ. Αποτελείται από τέσσερα άτομα:

- Κοινωνική λειτουργό. Είναι υπεύθυνη για την συγκέντρωση των ιδιαίτερων προτιμήσεων των καταρτιζομένων στον τομέα της εργασίας, δηλαδή, με άλλα λόγια, το πού θέλουν οι καταρτιζόμενοι να πιάσουν δουλειά.
- Νομικό. Χειρίζεται τις απαραίτητες νομικές διαδικασίες στον Οργανισμό Ανεύρεσης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), για την τοποθέτηση των καταρτιζομένων σε θέσεις εργασίας.

¹⁰⁵ Υπουργική απόφαση 111457 / 08.07.1996

¹⁰⁶ Προϊόν προφορικής μαρτυρίας της Δ/ντριας Κατάρτισης του ΚΕΚ

- Μάνατζερ. Ουσιαστικά, «χτυπάει πόρτες», πηγαίνει δηλαδή από επιχείρηση σε επιχείρηση, αναζητώντας θέσεις εργασίας για τους καταρτιζομένους.
- Γραμματέα. Είναι υπεύθυνη για τις γραφειοκρατικές διαδικασίες.

Τελικό αποτέλεσμα όλων των διαδικασιών που εκτελούν τα μέλη του τμήματος, είναι η σύνταξη ενός φακέλλου παρακολούθησης για τον κάθε καταρτιζόμενο ξεχωριστά.

5.11 Η Τελική Απορρόφηση στην Αγορά Εργασίας.

Τα αποτελέσματα του παραπάνω τμήματος, όσον αφορά την απορρόφηση των καταρτιζομένων στην αγορά εργασίας, είναι ιδιαίτερα ενθαρρυντικά. Στην ευρύτερη περιοχή του νομού Αττικής, ένα ποσοστό της τάξεως του 60%, έχει καταλάβει θέση εργασίας, μέσω των ενεργειών του Τμήματος Προώθησης της Απασχόλησης¹⁰⁷. Τα αποτελέσματα του αντίστοιχου τμήματος στην επαρχία και συγκεκριμένα στην Έδεσσα και στην Λαμία, δεν είναι το ίδιο εντυπωσιακά. Μόνο ένα 25% των καταρτιζομένων έχει βρει δουλειά, μετά το τέλος της κατάρτισης. Βέβαια, πρέπει να συνυπολογιστούν και οι ιδιαιτερότητες των περιοχών αυτών, για να κατανοηθεί καλύτερα η μεγάλη αυτή διαφορά μεταξύ του κέντρου και της επαρχίας.

Το Κ.Ε.Κ. του Δήμου Ζωγράφου, σε σύγκριση με τα άλλα Κ.Ε.Κ. της χώρας μας, παρουσιάζει μεγάλη διαφορά ως προς την τελική απορρόφηση των καταρτιζομένων του. Τα υπόλοιπα Κ.Ε.Κ., κατά μέσο όρο, συμβάλλουν στην απορρόφηση 30% των καταρτιζομένων τους στην αγορά εργασίας. Το αντίστοιχο ποσοστό των Κ.Ε.Κ. των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης ανέρχεται στο 25% περίπου.

5.12 Επιμέρους Συμπεράσματα

Το διαδημοτικό Κ.Ε.Κ. Ηριδανός, παρά τις δυσκολίες που κατά καιρούς έχουν παρουσιαστεί, έχει να επιδείξει ένα αξιόλογο έργο, το οποίο συνεχίζει και σήμερα. Οι άνεργοι της περιοχής, γνωρίζουν τα οφέλη που θα αποκομίσουν από την συμμετοχή τους σε κάποιο πρόγραμμα του συγκεκριμένου Κ.Ε.Κ. και γι' αυτό, οι αιτήσεις για συμμετοχή, ανέρχονται σε 150 για κάθε πρόγραμμα.

Το πρόγραμμα με την μεγαλύτερη συμμετοχή, είναι αυτό της «Εκπαίδευσης εκπαιδευτών» και ακολουθεί το «Άνεργοι άνω των 45

¹⁰⁷ Προϊόν προφορικής μαρτυρίας της Δ/τριας Κατάρτισης του ΚΕΚ

ετών». Η μικρότερη συμμετοχή παρουσιάζεται στα προγράμματα «Μονογονεϊκές οικογένειες» και «Πρόσφυγες».

Η συνεισφορά του Κέντρου στην καταπολέμηση της ανεργίας είναι πολυσύνθετη. Δεν πρέπει να εστιάζουμε την προσοχή μας όμως, μόνο στα οφέλη των καταρτιζομένων, αλλά και σε αυτά των εκπαιδευτών και γενικότερα, όλων των εργαζομένων του Κ.Ε.Κ. Είναι πάρα πολλοί αυτοί που βρήκαν δουλειά και ως εργαζόμενοι στο ίδιο το Κέντρο.

Βέβαια, εξακολουθεί να παρουσιάζει αδυναμίες, λόγω κυρίως της έλλειψης ουσιαστικής συνεργασίας του Κ.Ε.Κ. με την Τοπική Αυτοδιοίκηση. Η συνεισφορά του Δήμου Ζωγράφου, είναι καθαρά τυπική. Το μόνο που κάνει, είναι να δημοσιοποιεί τα προγράμματα του Κέντρου και αν υπάρχουν κενές θεσμοθετημένες θέσεις, προτιμούνται οι απόφοιτοι του συγκεκριμένου Κ.Ε.Κ για την κάλυψή τους (εφόσον βέβαια ανταποκρίνονται στις απαραίτητες προϋποθέσεις).

Στην σελίδα 123, παρατείνεται συνοπτικός συγκριτικός πίνακας, με τις ομοιότητες και τις διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα στο Κ.Ε.Κ. του Δήμου Ζωγράφου και σε αυτό του Δήμου Μοσχάτου.

ΤΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ **ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΜΟΣΧΑΤΟΥ**

6.1 Σύντομο Ιστορικό.

Ο Δήμος Μοσχάτου έχει πραγματοποιήσει μέχρι σήμερα, πάρα πολλά και σημαντικά βήματα στον τομέα της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης των ανέργων ή εργαζομένων, αξιοποιώντας στο έπακρον ανάλογα προγράμματα στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου.

Το έτος 1991 ξεκίνησε την λειτουργία του στο Δήμο Μοσχάτου το πρώτο από τα τέσσερα Κ.Ε.Κ. που δημιουργήθηκαν σε ολόκληρη την Ελλάδα στα πλαίσια του Νόμου 815, σε συνεργασία με την Γ.Γ.Λ.Ε.¹⁰⁸ (Υπ. Παιδείας) και την Ν.Ε.Λ.Ε Αθήνας, ενώ από το 1995 στην εικοσαετή προγραμματική σύμβαση λειτουργίας του συμμετέχει και η Δ.ΕΠ.Ε.Κ.Ε.Π.

6.2. Η Λειτουργία του Κ.Ε.Κ.

Η Πενταμελής Κοινή Επιτροπή που εποπτεύει τη λειτουργία του Κ.Ε.Κ., σύμφωνα με την προγραμματική σύμβαση απαρτίζεται από έναν εκπρόσωπο του Δήμου Μοσχάτου, δύο εκπροσώπους της Γ.Γ.Λ.Ε., έναν εκπρόσωπο της Ν.Ε.Λ.Ε. Αθηνών, έναν εκπρόσωπο των Πολιτών Μοσχάτου και έναν εκπρόσωπο της Δ.ΕΠ.Ε.Κ.Ε.Π.

Η επιμόρφωση στο Κ.Ε.Κ. πραγματοποιείται σε απογευματινή βάση, διαρκεί 6 διδακτικές ώρες και ακολουθεί τις επίσημες σχολικές αργίες. Τα μαθήματα ξεκινούν στις 10 – 15 Οκτωβρίου και λήγουν στις 15 Ιουνίου¹⁰⁹.

¹⁰⁸ Γ.Γ.Λ.Ε: Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιδόρφωσης. Η Λαϊκή Επιμόρφωση είναι κρατικός επιμορφωτικός φορέας που απευθύνεται κυρίως σε ενήλικους. Το έργο του υλοποιείται σε κεντρικό επίπεδο από την Γ.Γ.Λ.Ε., που υπάγεται στο Υπ. Παιδείας και σε επίπεδο Νομού από τις Νομαρχιακές Επιτροπές Λαϊκής Επιμόρφωσης (Ν.Ε.Λ.Ε.). Ένας από τους στόχους της Λ.Ε. είναι η συμβολή στη μείωση της ανεργίας και υποαπασχόλησης με προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης.

¹⁰⁹ Προϊόν Προφορικής Μαρτυρίας του Διευθυντή του Κ.Ε.Κ., Κου Στ. Μαγγιώρη.

6.3. Τα Προγράμματα του Κ.Ε.Κ.

6.3.1 Τα Είδη των Προγραμμάτων που Υλοποιούνται στο Κ.Ε.Κ.

Α) Προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης που παρέχουν¹¹⁰:

- Επανεπίδευση ή συμπληρωματική κατάρτιση (Προγράμματα επιπέδου Ι).
- Εξειδίκευση ή επιμόρφωση σε νέες τεχνολογίες (Προγράμματα επιπέδου ΙΙ).

Β) Υποστηρικτικά προγράμματα και δραστηριότητες που συμβάλλουν στην επαγγελματική αποκατάσταση των καταρτιζομένων (προγράμματα προσωπικής ανάπτυξης καταρτιζομένων, ευαισθητοποίησης εργοδοτών κ.λ.π.).

6.3.2. Τα Παλαιά Προγράμματα του Κ.Ε.Κ.

Στο Κ.Ε.Κ Μοσχάτου λειτούργησαν καταρχήν οι ειδικότητες¹¹¹: α) Φωτοστοιχειοθεσίας (990 ώρες) , β) Μακέτας (1980 ώρες), γ) Φωτογραφίας – Μοντάζ (1980 ώρες), δ) Εκτύπωσης Offset και Φωτομεταφοράς (1980 ώρες).

Από το 1996 όμως, εξαιτίας της αλματώδους προόδου των προγραμμάτων Η/Υ και της συνολικής εξέλιξης στον χώρο των Γραφικών Τεχνών, προέκυψε η ανάγκη εκσυγχρονισμού και αναπροσαρμογής του προγράμματος σπουδών.

6.3.3. Τα Προγράμματα του Κ.Ε.Κ. για το 2000.

Η εμπειρία των προηγούμενων ετών λειτουργίας του, λαμβάνοντας υπόψη τον αριθμό των σπουδαστών που μπορούν να επιμορφωθούν και τις αλλαγές που απαιτούνταν στη δομή του προγράμματος, για μία ουσιαστικότερη επιμόρφωση και απόκτηση προσόντων από τους καταρτιζόμενους, με στόχο την ευκολότερη απορρόφησή τους στην αγορά εργασίας δημιούργησε ένα σύγχρονο πρόγραμμα σπουδών. Ένα πρόγραμμα περισσότερο «σφιχτό» και αποτελεσματικό, ιδιαίτερα όσον αφορά τα τμήματα Μακέτας – Φωτογραφίας και Εκτύπωσης Offset εντύπου, όπου οι εφαρμοσμένες απαιτήσεις του γνωστικού αντικείμενου μεταβλήθηκαν ριζικά τα

¹¹⁰ Έντυπο πληροφοριακό υλικό από την Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης.

¹¹¹ Έντυπο πληροφοριακό υλικό του Κ.Ε.Κ.

τελευταία χρόνια. Λήφθηκε σοβαρά υπόψη η παράλληλη παροχή μιας ειδικότερης και γενικότερης παιδείας άμεσα συναρτημένης με την παρεχόμενη συνολική επιμόρφωση.

Έτσι το πρόγραμμα σπουδών, εκτός άλλων, περιλαμβάνει πλέον την εκπαίδευση σε όλα τα σύγχρονα προγράμματα Η/Υ, τα σχετικά με την ηλεκτρονική σχεδίαση και σελιδосύνθεση, την επεξεργασία εικόνας, τη σάρωση και τους διαχωρισμούς film¹¹².

6.3.4. Τα Διδασκόμενα Μαθήματα.

Για το τμήμα *Μακέτας - Φωτογραφίας* η διάρκεια σπουδών είναι δύο έτη. Τα διδασκόμενα μαθήματα είναι τα εξής¹¹³:

Πρώτο Έτος

1. Δημιουργία μακέτας
2. Εισαγωγή στους Υ/Η – Windows 95.
3. Ηλεκτρονική σχεδίαση - Coreldraw.
4. Επεξεργασία εικόνας – Photoshop.
5. Τεχνολογία γραφικών τεχνών.
6. Φωτογραφία εντύπου.
7. Ιστορία τέχνης.
8. Αγγλική ορολογία.

Δεύτερο Έτος

1. Δημιουργία μακέτας.
2. D.T.P. – QuarkXpress
3. Ηλεκτρονική σχεδίαση – Coreldraw.
4. Επεξεργασία εικόνας – Photoshop.
5. Σάρωση εικόνας – ColorQuartet – Διαχωρισμοί film.
6. Τεχνολογία γραφικών τεχνών.
7. Καλλιτεχνική φωτογραφία.
8. Διαφήμιση.
9. Ιστορία τέχνης.
10. Μοντάζ
11. Δικαιώματα και υποχρεώσεις νέων εργαζομένων.

Το τμήμα *Ηλεκτρονικής Σελιδосύνθεσης* έχει διάρκεια σπουδών ένα έτος. Τα μαθήματα που διδάσκονται είναι τα εξής¹¹⁴:

¹¹² Σχετικά με τα παραπάνω βλέπε έντυπο πληροφοριακό υλικό του Κ.Ε.Κ.

¹¹³ Στο ίδιο.

¹¹⁴ Έντυπο πληροφοριακό υλικό του Κ.Ε.Κ.

1. Τεχνολογία γραφικών τεχνών.
2. Ιστορία τυπογραφίας.
3. Ιστορία τέχνης.
4. Ελληνική γλώσσα.
5. Τυφλό σύστημα ηλεκτρολόγησης.
6. Ηλεκτρονική σελιδosύνθεση – Quarkpress.
7. Ηλεκτρονική σχεδίαση – Coreldraw.
8. Στοιχειώδεις γνώσεις - Photoshop.
9. Μετεκτυπωτικές εργασίες.
10. Αγγλική ορολογία.
11. Δικαιώματα και υποχρεώσεις νέων εργαζομένων.

Το τμήμα *Εκτύπωσης Offset – Μοντάζ* έχει μονοετή διάρκεια σπουδών και διδάσκονται τα παρακάτω μαθήματα¹¹⁵:

1. Τεχνολογία γραφικών τεχνών.
2. Ιστορία τυπογραφίας.
3. Εκτύπωση – Offset.
4. Μετεκτυπωτικές εργασίες.
5. Αγγλική ορολογία.
6. Μοντάζ.
7. Φωτομεταφορά.
8. Συντήρηση εξοπλισμού.
9. Φωτογραφία Εντύπου.
10. Δικαιώματα και υποχρεώσεις νέων εργαζομένων.

6.4. Ο Προϋπολογισμός και η Χρηματοδότηση του Κ.Ε.Κ.

Ο προϋπολογισμός του Κ.Ε.Κ. Μοσχάτου για το έτος 2000 ανέρχεται σε 35.000.000 δρχ¹¹⁶. Εξ' αυτών τα 20.000.000 δρχ. αφορούν τις διάφορες λειτουργικές δαπάνες του Κ.Ε.Κ. π.χ. αναλώσιμα, γραφική ύλη κ.ά και τα υπόλοιπα 15.000.000 δρχ. τις αμοιβές των εκπαιδευτών.

Η χρηματοδότηση του ΚΕΚ προέρχεται από δύο φορείς. Την Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης που το χρηματοδοτεί σε ποσοστό 75% της συνολικής χρηματοδότησης και τον Δήμο Μοσχάτου που καλύπτει το υπόλοιπο 25%.

¹¹⁵ Έντυπο πληροφοριακό υλικό του Κ.Ε.Κ.

¹¹⁶ Προϊόν Προφορικής Μαρτυρίας από τον Διευθυντή του Κ.Ε.Κ.

6.5. Οι Καταρτιζόμενοι.

6.5.1. Οι Πληθυσμιακές Κατηγορίες και η Συμμετοχή των Καταρτιζομένων.

Τα προγράμματα του Κ.Ε.Κ. μπορούν να παρακολουθήσουν οι ενήλικοι, άνδρες και γυναίκες, και νέοι άνω των 15 ετών, οι οποίοι είναι άνεργοι, υποαπασχολούμενοι ή απειλούμενοι από ανεργία και επιθυμούν να επανειδικευτούν ή να συμπληρώσουν τα επαγγελματικά τους προσόντα για να ανταποκριθούν στις νέες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Μια άλλη κατηγορία αυτών που παρακολουθούν τέτοιου είδους προγράμματα, είναι οι εργαζόμενοι που είναι αναγκαίο να εξειδικευτούν ή να αποκτήσουν νέες γνώσεις για τη χρήση νέων τεχνολογιών που έχουν εισαχθεί στο αντικείμενο εργασίας τους. Για να είναι δυνατή η παρακολούθηση ενός προγράμματος, για την συγκεκριμένη κατηγορία, περιγράφονται ξεχωριστά το απαιτούμενο επίπεδο γνώσεων και η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία.

Τέλος, είναι δυνατό να αναπτυχθούν ειδικά προγράμματα για κοινωνικές ομάδες που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό¹¹⁷.

6.5.2. Οι Προϋποθέσεις Συμμετοχής ανά Πρόγραμμα.

Κάθε ειδικότητα απαιτεί από τους υποψηφίους καταρτιζόμενους ορισμένα προσόντα, τα οποία διαφοροποιούνται ανά πρόγραμμα. Πιο συγκεκριμένα, για το τμήμα *Φωτοστοιχειοθεσίας*, απαραίτητες προϋποθέσεις είναι το απολυτήριο Λυκείου με στοιχειώδεις γνώσεις γραφομηχανής και Αγγλικών. Το τμήμα της *Μακέτας* απαιτεί απολυτήριο τουλάχιστον Γυμνασίου και σχεδιαστική ικανότητα. Για τα τμήματα της *Φωτογραφίας – Μονταζ* και *Φωτομεταφοράς – Εκτυπώσεις Offset*, χρειάζεται τουλάχιστον απολυτήριο Γυμνασίου.

Ειδικότερα, οι υποψήφιοι για το τμήμα *Μακέτας – Φωτογραφίας*, εκτός της προσωπικής συνέντευξης την οποία έχουν με τα μέλη της Κοινής Επιτροπής και τον Διευθυντή του Κ.Ε.Κ., όπως και όλοι οι άλλοι υποψήφιοι, υποβάλλονται επιπλέον σε εξέταση σχεδίου και διαφημιστικών ιδεών. Με βάση την προγραμματική σύμβαση λειτουργίας του Κ.Ε.Κ., οι υποψήφιοι – κάτοικοι του Δ. Μοσχάτου προηγούνται, εφόσον πληρούν τα απαραίτητα προσόντα. Για τους αριστεύσαντες σπουδαστές κάθε τμήματος προβλέπονται υποτροφίες.

¹¹⁷ Σχετικά με τα παραπάνω, βλέπε: Έντυπο πληροφοριακό υλικό του Κ.Ε.Κ.

Όλοι οι καταρτιζόμενοι ασφαρίζονται δωρεάν από το Κ.Ε.Κ. κατά ατυχήματος, για όλες τις ώρες που βρίσκονται σε αυτό και ένα εύλογο χρονικό διάστημα που απαιτείται για να έρθουν από το σπίτι ή να επιστρέψουν σε αυτό¹¹⁸.

6.5.3 Οι Υποχρεώσεις και τα Δικαιώματα των Καταρτιζομένων.

Οι καταρτιζόμενοι/ες στο Κ.Ε.Κ. Γραφικών Τεχνών – Μοσχάτου υποβάλλουν με τη θέλησή τους αίτηση συμμετοχής για τις ειδικότητες και τους αντίστοιχους κύκλους μαθημάτων που υλοποιούνται σ' αυτό, ώστε να αποκτήσουν περισσότερα προσόντα και μεγαλύτερες πιθανότητες για την εξασφάλιση θέσεων στην αγορά εργασίας. Με βάση αυτά τα δεδομένα είναι επόμενο και αυτονόητο η γενική συμπεριφορά τους να είναι εκείνη που αρμόζει σε ώριμους και υπεύθυνους ανθρώπους¹¹⁹.

- ♦ Οι καταρτιζόμενοι/ες οφείλουν να τηρούν πιστά όλους τους κανόνες ασφαλείας και καλής χρήσης των μηχανημάτων που χειρίζονται, σύμφωνα με τις υποδείξεις των επιμορφωτών τους.

- ♦ Οι καταρτιζόμενοι/ες οφείλουν με την ενεργή συμμετοχή τους στα μαθήματα, να συμβάλλουν στην άνοδο του επιπέδου σπουδών και να ακολουθούν τις υποδείξεις των επιμορφωτών τους σχετικά με τη στάση τους, για την ομαλή διεξαγωγή των μαθημάτων.

- ♦ Οι καταρτιζόμενοι/ες, εφόσον υπάρχει ανάγκη, είναι δυνατόν να απουσιάσουν σε ποσοστό 15% του συνόλου των ωρών που πραγματοποιήθηκαν κάθε μήνα. Σε ορισμένες περιπτώσεις, όπως σε ασθένεια ή πρωινή εργασία και εφόσον η Διεύθυνση του Κ.Ε.Κ. είναι εκ των προτέρων ενημερωμένη και σύμφωνη, είναι δυνατόν να δικαιολογηθεί ένας ακόμη μικρός αριθμός απουσιών από την Κοινή Επιτροπή. Σε αντίθετη περίπτωση, οι καταρτιζόμενοι/ες μπορούν να χάσουν το δικαίωμα συνέχισης της κατάρτισης, μετά από απόφαση της Κοινής Επιτροπής και να μη δικαιούνται τη Βεβαίωση Σπουδών που χορηγεί το Κ.Ε.Κ.

- ♦ Οι καταρτιζόμενοι/ες οφείλουν να προμηθευτούν ορισμένα απαραίτητα εφόδια για την κατάρτισή τους και την ομαλή διεξαγωγή των μαθημάτων, τα οποία και θα τους υποδείξουν οι επιμορφωτές.

- ♦ Οι καταρτιζόμενοι/ες κάθε τμήματος από τα τρία που λειτουργούν στο Κ.Ε.Κ., εντός 15 ημερών από την έναρξη των

¹¹⁸ Σχετικά με τα παραπάνω, βλέπε: Έντυπο πληροφοριακό υλικό του Κ.Ε.Κ.

¹¹⁹ Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας του Κ.Ε.Κ. Μοσχάτου.

μαθημάτων, ορίζουν έναν/μία εκπρόσωπό τους για τη δημιουργία μιας τριμελούς συντονιστικής επιτροπής

♦ Η τριμελής επιτροπή μεταφέρει και συζητά προτάσεις και προβλήματα των τμημάτων (π.χ. εργασίες, εκδηλώσεις, επισκέψεις κ.α.) με τον υπεύθυνο Πρακτικής Κατάρτισης του Κ.Ε.Κ. ή με τον Διευθυντή του Κ.Ε.Κ. Προσωπικά αιτήματα και προβλήματα των καταρτιζομένων είναι αυτονόητο ότι μπορούν να συζητηθούν απευθείας με τους επιμορφωτές, τον υπεύθυνο πρακτικής κατάρτισης ή τον Διευθυντή του Κ.Ε.Κ.

♦ Η τριμελής επιτροπή συμμετέχει με δικαίωμα λόγου και γνώμης στις συνελεύσεις των επιμορφωτών, μόνο για αιτήματα – προτάσεις ή προβλήματα που αφορούν τα τμήματα που αυτή εκπροσωπεί. Είναι υποχρεωμένη να υποβάλλει τα αιτήματα, προτάσεις κλπ. γραπτά και έγκαιρα, ώστε να περιληφθούν στην ημερήσια διάταξη.

♦ Οι καταρτιζόμενοι/ες συμμετέχουν αυτοδίκαια στις ολομέλειες του Κ.Ε.Κ. που συγκαλούνται από την Διεύθυνση με δικαίωμα λόγου και γνώμης. Έχουν επίσης το δικαίωμα, εφόσον έχουν κάποιο ζήτημα προς συζήτηση, που απαιτεί την παρουσία όλων των καταρτιζομένων, να ζητήσουν από την Διεύθυνση να τους παραχωρηθεί το αμφιθέατρο και να οριστεί η ημέρα και ο χρόνος συζήτησης.

6.6. Οι Εκπαιδευτές

6.6.1. Τα Απαραίτητα Προσόντα και οι Αμοιβές των Εκπαιδευτών.

Το διδακτικό προσωπικό του Κ.Ε.Κ. πρέπει να διαθέτει τα παρακάτω προσόντα¹²⁰:

Α). Για το θεωρητικό μέρος της Κατάρτισης:

1. Να είναι κάτοχοι τουλάχιστον πτυχίου Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και να έχουν, πέραν της εκπαιδευτικής και επαγγελματική εμπειρία τριών (3) τουλάχιστον ετών μετά το πέρας των σπουδών τους σε αντικείμενο συναφές με το θέμα που διδάσκουν. Σε ποσοστό μέχρι 40% των ωρών διδασκαλίας του θεωρητικού μέρους μπορούν τα Κέντρα να χρησιμοποιούν εκπαιδευτές που είναι κάτοχοι πτυχίου Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης αλλά δεν διαθέτουν

¹²⁰ Υ.Α. 111457/8.7.1996.

επαγγελματική εμπειρία. Το αντικείμενο διδασκαλίας πρέπει να είναι συναφές με το αντικείμενο των σπουδών τους.

2. Η γνώση μιας ξένης γλώσσας των Χωρών – Μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί κριτήριο και συνεκτιμάται.

Β) Για το πρακτικό μέρος της Κατάρτισης:

1. Ο υπεύθυνος του πρακτικού μέρους της κατάρτισης πρέπει να είναι κάτοχος πτυχίου Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και να έχει, πέραν της εκπαιδευτικής και επαγγελματική εμπειρία τριών (3) τουλάχιστον ετών μετά το πέρας των σπουδών του σε αντικείμενο συναφές με το συγκεκριμένο θέμα της κατάρτισης.

2. Οι εκπαιδευτές του πρακτικού μέρους της κατάρτισης πρέπει να διαθέτουν τα προσόντα του προηγούμενου εδαφίου και εφόσον δεν υπάρχουν άτομα με τα παραπάνω προσόντα, οι εκπαιδευτές του πρακτικού μέρους της κατάρτισης πρέπει να διαθέτουν εναλλακτικά.

2α. Είτε να είναι κάτοχοι διπλώματος Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης, τμημάτων μεταδευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Κατάρτισης και να διαθέτει 4 (τέσσερα) έτη επαγγελματικής εμπειρίας μετά το πέρας των σπουδών του σε αντικείμενο συναφές με το συγκεκριμένο θέμα κατάρτισης.

2β. Είτε να είναι κάτοχοι πτυχίου Ενιαίου Πολυκλαδικού Λυκείου, Τεχνικού Λυκείου ή Τεχνικής Επαγγελματικής Σχολής του Υπουργείου Παιδείας ή Σχολής Μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ. ή ισότιμης Σχολής της ημεδαπής ή αλλοδαπής και να διαθέτει 5 (πέντε) έτη επαγγελματικής εμπειρίας μετά το πέρας των σπουδών του σε αντικείμενο συναφές με το συγκεκριμένο θέμα κατάρτισης.

2γ. Είτε να έχουν αποφοιτήσει από Γενικό Λύκειο και να διαθέτουν έξι (6) έτη τουλάχιστον επαγγελματικής εμπειρίας μετά το πέρας των σπουδών του σε αντικείμενο συναφές με το συγκεκριμένο θέμα κατάρτισης.

2δ. Είτε να έχει τελειώσει την 9ετή υποχρεωτική εκπαίδευση (Γυμνάσιο) και να διαθέτει οκτώ (8) έτη τουλάχιστον επαγγελματική εμπειρία μετά το πέρας των σπουδών του σε αντικείμενο συναφές με το συγκεκριμένο θέμα κατάρτισης.

2ε. Είτε να έχουν επαγγελματική εμπειρία δέκα (10) τουλάχιστον ετών στο αντικείμενο της συγκεκριμένης κατάρτισης.

Γ) Στις περιπτώσεις που απαιτείται πτυχίο Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, γίνεται δεκτός και κάθε άλλος τίτλος σπουδών εφόσον κατά τον χρόνο εκδόσεώς του δεν λειτουργούσαν ή δεν λειτουργούν Σχολές ΑΕΙ στην αντίστοιχη ειδικότητα.

Δ) Στις περιπτώσεις που απαιτείται επαγγελματική εμπειρία, νοείται η αποκτηθείσα από σχέση εξαρτημένης εργασίας δημόσιου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου ή από σύμβαση εκτελέσεως ορισμένου έργου ή από παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών ή από σχέση έμμισθης εντολής.

Ε) Σε κάθε περίπτωση, οι εκπαιδευτές που χρησιμοποιεί το Κ.Ε.Κ. για την υλοποίηση του θεωρητικού μέρους της κατάρτισης, δεν επιτρέπεται να διαθέτουν προσόντα χαμηλότερου επιπέδου από εκείνο των εκπαιδευομένων, εκτός από ιδιαίτερα εξαιρετικές περιπτώσεις απόλυτα τεκμηριωμένες.

Ζ) Τα παραπάνω προσόντα του διδακτικού προσωπικού αποτελούν προϋπόθεση για την ένταξη του διδακτικού προσωπικού στο υπό κατάρτιση Μητρώο Εκπαιδευτών του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Συγκεκριμένα στο Κ.Ε.Κ Γραφικών Τεχνών του Δ. Μοσχάτου, ο προϋπολογισμός για τις αμοιβές του διδακτικού προσωπικού ανέρχεται στα 15.000.000 δρχ. Οι εκπαιδευτές ως ωρομίσθιοι αμοιβονται με 4.070 δρχ/ώρα (μικτά), ποσό που θεωρείται ιδιαίτερα υψηλό σε σχέση με αντίστοιχες αμοιβές εκπαιδευτών ανάλογων Κ.Ε.Κ.

6.6.2. Η Εκπαίδευση των Εκπαιδευτών.

Οι εκπαιδευτές που έχουν προαναφερθεί στην προηγούμενη ενότητα, απαιτείται να έχουν παρακολουθήσει προγράμματα εκπαίδευσης εκπαιδευτών¹²¹. Εξαιρούνται οι καθηγητές της δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, οι πτυχιούχοι της ΑΣΕΤΕΜ / ΣΕΛΕΤΕ και οι απόφοιτοι της ΠΑΤΕΣ / ΣΕΛΕΤΕ.

6.6.3. Η Εκπαιδευτική Εμπειρία.

Το Κ.Ε.Κ. του Δήμου Μοσχάτου προκειμένου να χαρακτηριστεί ως Κ.Ε.Κ. Περιφερειακής Εμβέλειας έπρεπε να διαθέτει αποδεδειγμένη προηγούμενη εκπαιδευτική εμπειρία τουλάχιστον τριών ετών¹²². Την εκπαιδευτική εμπειρία πρέπει να διαθέτει ο Δ/ντής Κατάρτισης, ενώ ο Δ/ντής του Κ.Ε.Κ. απαιτείται να έχει είτε εκπαιδευτική εμπειρία τουλάχιστον τριών ετών είτε επαγγελματική εμπειρία τουλάχιστον τριών ετών στην διοίκηση επιχειρήσεων. Σε

¹²¹ Υ.Α 111457/8.7.1996

¹²² Στο ίδιο.

περίπτωση που ο Δ/ντής του Κ.Ε.Κ. και ο Δ/ντής Κατάρτισης είναι το ίδιο πρόσωπο, τότε απαιτείται να έχει σωρευτικά εκπαιδευτική εμπειρία στην διοίκηση επιχειρήσεων τουλάχιστον τριών ετών για την κάθε περίπτωση.

6.7. Το Διοικητικό Προσωπικό.

- 1)** Το Κ.Ε.Κ. Μοσχάτου πρέπει να απασχολεί τουλάχιστον ένα (1) άτομο διοικητικό προσωπικό με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και συνεχή, στο οποίο δεν συμπεριλαμβάνεται ο Διευθυντής Κατάρτισης. Κατ' εξαίρεση για τα πολεοδομικά συγκροτήματα Αθηνών – Πειραιά και Θεσσαλονίκης, το διοικητικό προσωπικό πρέπει να είναι τρία (3) άτομα, στο οποίο δεν συμπεριλαμβάνεται ο Διευθυντής Κατάρτισης.
- 2)** Ο Διευθυντής Κατάρτισης πρέπει να διαθέτει εμπειρία στο σχεδιασμό, την οργάνωση και εκτέλεση εκπαιδευτικών προγραμμάτων¹²³.

6.8. Η Κτιριακή Υποδομή και ο Εξοπλισμός.

1. Ο συνολικός κτιριακός χώρος του Κ.Ε.Κ. είναι 800 τ.μ. (καθαρό – ωφέλιμο εμβαδόν), στα οποία δεν συμπεριλαμβάνονται οι υπαίθριοι και οι βοηθητικοί χώροι (όπως αποθηκευτικοί χώροι, ο χώρος λεβητοστασίου, ο χώρος του ανελκυστήρα και το κλιμακοστάσιο).

2. Η ελάχιστη επιφάνεια χώρου των αιθουσών διδασκαλίας είναι 1,5 τ.μ. ανά καταρτιζόμενο. Οι αίθουσες διδασκαλίας δεν μπορούν να έχουν μικρότερο εμβαδόν από 22 τ.μ.. Επίσης η σχέση πλευρών, μικρότερης προς μεγαλύτερη πλευρά, πρέπει να είναι ίση ή μεγαλύτερη από 1/3.

Ακόμα έχουν επαρκή, άμεσο, φυσικό φωτισμό με φωτιστική επιφάνεια τουλάχιστον 15% της επιφάνειας του δαπέδου και επαρκή αερισμό μέσω εύχρηστων φεγγιτών ή ηλεκτρικών εξαεριστήρων ή κεντρικού συστήματος αερισμού (ανανέωσης του αέρα). Επίσης διαθέτουν κατάλληλο και ομοιόμορφο τεχνητό φωτισμό.

Το καθαρό άνοιγμα στις πόρτες των αιθουσών δεν μπορεί να είναι μικρότερο από 0.90 μ. και ύψος μικρότερο από 2.20 μ.

Οι πόρτες των αιθουσών διδασκαλίας, των εργαστηρίων καθώς και λοιπών χώρων, όπου είναι δυνατόν την ίδια ώρα να συγκεντρώνονται

¹²³ Σχετικά με τα παραπάνω, βλέπε: Υ.Α 111457/8.7.1996

καταρτιζόμενοι, όπως αμφιθέατρα αν υπάρχουν κ.λ.π, ανοίγουν από μέσα προς τα έξω.

3. Στις περιπτώσεις διαδρόμων που εξυπηρετούν αίθουσες ή εργαστήρια από τις δυο πλευρές του, έχουν πλάτος τουλάχιστον 2.00 μ., ενώ στις περιπτώσεις που εξυπηρετούν διδακτικούς χώρους από την μία πλευρά έχουν πλάτος τουλάχιστον 1.30 μ.

4. Η ελάχιστη επιφάνεια χώρου διαλειμμάτων είναι 0.8 τ.μ. ανά καταρτιζόμενο. Ως χώροι διαλειμμάτων συνυπολογίζονται:

- Οι χρησιμοποιούμενοι διάδρομοι εφόσον έχουν πλάτος τουλάχιστον 1.30 μ.
- Στεγασμένοι ελεύθεροι χώροι.
- Οι προθάλαμοι.
- Ασκεπείς χώροι αποκλειστικής χρήσης του Κ.Ε.Κ.

Η αποκλειστική χρήση των χώρων που αναφέρονται ανωτέρω αποδεικνύεται με συμβολαιογραφική πράξη ή στα συμφωνητικά ενοικίασης (σε περίπτωση κοινόχρηστων χώρων πρέπει να υπάρχει ρητή αποδοχή των υπολοίπων συνιδιοκτητών του κτιρίου για την αποκλειστική χρήση του χώρου από το Κ.Ε.Κ.).

5. Το Κ.Ε.Κ., διαθέτει τουλάχιστον μία (1) τουαλέτα ανδρών και μία (1) τουαλέτα γυναικών, ανά 60 καταρτιζόμενους. Για κάθε 30 επιπλέον καταρτιζόμενους, απαιτείται μία επιπλέον τουαλέτα. Η ύπαρξη προθαλάμων είναι επιθυμητή.

6. Δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται για αίθουσες διδασκαλίας, υπόγειοι χώροι. Επιτρέπεται η χρήση ημιυπογείων για χώρους εργαστηρίων, με την προϋπόθεση ότι αυτοί διαθέτουν το κατάλληλο φυσικό και τεχνητό φωτισμό και επαρκή εξαερισμό.

Επιτρέπεται η χρήση υπογείων ως χώροι υγιεινής, εφόσον διαθέτουν κατάλληλες συνθήκες υγιεινής και εξαερισμού.

7. Το ελάχιστο ύψος των διδακτικών χώρων είναι 3.00 μ., εξαιρουμένων των εργαστηριακών χώρων για τους οποίους μπορεί να οριστεί μεγαλύτερο.

8. Το ελάχιστο συνολικό ύψος των στηθαίων και των κιγκλιδωμάτων είναι 1.20 μ., και των κλιμάκων 1.00 μ.

9. Οι κλίμακες του κτιρίου είναι ευθύγραμμες με πλάτος τουλάχιστον 1.20 μ., πάτημα 0.30 μ. και ύψος 0.175 μ. και με πλατύσκαλο σε κάθε αλλαγή κατεύθυνσης. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν κλίμακες με σφηνοειδείς βαθμίδες, με την προϋπόθεση ότι δεν θα εξυπηρετούν πέραν των τριών πρώτων ορόφων του κτιρίου. Οι σφηνοειδείς βαθμίδες έχουν πλάτος τουλάχιστον 1.20 μ., ύψος βαθμίδος 0.175 μ., πάτημα 0.30 μ. στο μέσον του πλάτους της και το στενότερο σημείο της βαθμίδας δεν πρέπει να είναι μικρότερο από 0.10 μ.

10. Τα εργαστήρια, καταρχήν, διαθέτουν τις κτιριολογικές προϋποθέσεις που ορίζονται για τις αίθουσες διδασκαλίας, με δυνατότητα απόκλισης από την οριζόμενη σχέση των πλευρών για τις αίθουσες και τον φωτισμό, εφόσον υπάρχει συμπληρωματικά επαρκής τεχνητός φωτισμός. Σε κάθε περίπτωση πρέπει να υπάρχει σχετική έγκριση από το Δ.Σ. του ΕΚΕΠΙΣ.

11. Σε όλες τις διαστάσεις και τα ποσοστά που αναφέρονται ανωτέρω δικαιολογείται απόκλιση μέχρι και δέκα τοις εκατό (10%).

12. Ο προσδιορισμός του αριθμού καταρτιζομένων γίνεται σύμφωνα με τα εμβαδά των διδακτικών χώρων σε συνδυασμό και με τους αντίστοιχους χώρους διαλειμμάτων.

Ο αριθμός των καταρτιζομένων που προσδιορίζεται με το παραπάνω τρόπο νοείται ανά ωράριο λειτουργίας (ανά βάρδια) του Κ.Ε.Κ.

Ο αριθμός των καταρτιζομένων ανά διδακτικό χώρο δεν μπορεί να είναι μικρότερος των δέκα πέντε (15) και μεγαλύτερος των είκοσι πέντε (25).

13. Το κτίριο που στεγάζεται το Κ.Ε.Κ. διαθέτει:

- Φαρμακείο Πρώτων Βοηθειών, εγκατεστημένο στο χώρο της Διοίκησης με το απαραίτητο φαρμακευτικό υλικό.
- Πλήρη ηλεκτρική, υδραυλική, τηλεφωνική εγκατάσταση καθώς και εγκατάσταση θέρμανσης σε όλους τους διδακτικούς και διοικητικούς χώρους.
- Ηλεκτρικούς πίνακες που διαθέτουν ηλεκτρονόμους διαφυγής ρεύματος και βρίσκονται σε σημείο εύκολης πρόσβασης.
- Υπεύθυνο άτομο ή ομάδα πυρασφάλειας κατάλληλα ενημερωμένους¹²⁴

6.9. Η Οργάνωση και οι Συνεργασίες.

Το Κ.Ε.Κ. Μοσχάτου διατηρεί πλήρες μηχανογραφημένο σύστημα διαχείρισης¹²⁵. Το Κέντρο οφείλει να υποβάλλει, εκτός των άλλων δικαιολογητικών και υπεύθυνη δήλωση του Ν.1599/86 περί αποδοχής σύνδεσής του με το μηχανογραφημένο σύστημα διαχείρισης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Ο Διευθυντής του Κ.Ε.Κ. είναι υπεύθυνος για την παροχή όλων των στοιχείων που σχετίζονται με τη δραστηριότητα του Κ.Ε.Κ. στις αρμόδιες ελεγκτικές αρχές. Η μη παροχή των απαιτούμενων στοιχείων επιφέρει την ανάκληση πιστοποίησης του Κ.Ε.Κ.

¹²⁴ Σχετικά με τα παραπάνω, βλέπε: Έντυπο πληροφοριακό υλικό του Κ.Ε.Κ.

¹²⁵ Υπουργική απόφαση 111457 / 08.07.1996

Το Κ.Ε.Κ. οφείλει να αποδεικνύει τη συνεργασία του με επιχειρήσεις του Δημόσιου ή Ιδιωτικού Τομέα της έδρας του εφόσον απαιτείται και πρακτική άσκηση επαγγελματικής κατάρτισης, με προγραμματική έγγραφη συμφωνία ή σύμβαση, με καταγραφόμενες τις υποχρεώσεις των δύο μερών, θεωρημένη από την αρμόδια Δ.Ο.Υ. Οι επιχειρήσεις που θα εξυπηρετούν το πρακτικό μέρος προγράμματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης θα πρέπει να λειτουργούν νόμιμα και να διαθέτουν τα απαραίτητα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας που ορίζει η ισχύουσα νομοθεσία βεβαιωμένα από τις αρμόδιες προς τούτο υπηρεσίες.

6.10. Επιμέρους Συμπεράσματα.

Το Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης του Δήμου Μοσχάτου έχει συμβάλλει ουσιαστικά στην απόκτηση πολλών προσόντων από τους επιμορφούμενους και από ότι έδειξε η ίδια η πορεία του, αυξάνει σημαντικά την εξασφάλιση θέσεων στην αγορά εργασίας. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι το πρόγραμμα «Εκτυπώσεις – Offset», όπου το 95% των καταρτιζομένων απορροφούνται άμεσα στην αγορά εργασίας. Η επιτυχία του συγκεκριμένου προγράμματος οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότι είναι το μοναδικό σ' όλη την Αττική που προσφέρει κατάρτιση στον τομέα αυτό. Ένα μεγάλο ποσοστό, μάλιστα, των καταρτιζομένων απορροφούνται από τις επιχειρήσεις των ίδιων των επιμορφωτών.

Το κέντρο αυτό επιτελεί το έργο της κατάρτισης των νέων στις Γραφικές Τέχνες και συναγωνίζεται ισότιμα αντίστοιχα κέντρα ευρωπαϊκών χωρών, όπως αυτό βεβαιώθηκε και από αντιπροσωπεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ο εξοπλισμός του Κ.Ε.Κ. θεωρείται από τους πλέον σύγχρονους ώστε να παρέχεται η καλύτερη δυνατή εκπαίδευση, με αποτέλεσμα οι απόφοιτοι του Κ.Ε.Κ. σε μεγάλο βαθμό να προσλαμβάνονται πολύ γρήγορα σε επιχειρήσεις γραφικών τεχνών. Από την αρχή λειτουργίας του μέχρι σήμερα, αποφοίτησαν από το κέντρο περίπου 300 μαθητές, ενώ η χρηματική απορρόφηση συμπεριλαμβανομένου του εξοπλισμού ξεπερνάει τα 430.000.000 δρχ. Πρέπει να τονισθεί ότι στους περιοδικούς ελέγχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το Κ.Ε.Κ. Μοσχάτου έχει αποσπάσει εύσημα, τόσο για τον εξοπλισμό του και τη σωστή εκπαίδευση που παρέχεται, όσο και για σωστή διαχείριση και λειτουργία του.

Το Κ.Ε.Κ. Μοσχάτου όπως και τα υπόλοιπα Κ.Ε.Κ της χώρας μας εξάλλου, παρουσιάζει και κάποια μειονεκτήματα. Η μη θέσπιση

αυστηρών κριτηρίων επιλογής και αξιολόγησης των καταρτιζομένων καθώς και η χαλαρότητα που παρουσιάζεται ως προς την τήρηση του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας είναι τα πιο σημαντικά απ' αυτά. Έτσι είναι φυσικό να βλάπτουν την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών του Κ.Ε.Κ.

Οι προοπτικές που διαφαίνονται, παρά τα όποια προβλήματα, είναι σημαντικές αφού το Κ.Ε.Κ. Μοσχάτου πρόκειται να αναλάβει την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης όχι μόνο στις Γραφικές Τέχνες αλλά και σε άλλα προγράμματα.

**ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΟΜΟΙΟΤΗΤΩΝ
ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥ ΔΙΑΔΗΜΟΤΙΚΟΥ Κ.Ε.Κ. ΗΡΙΔΑΝΟΣ ΚΑΙ ΤΟΥ
Κ.Ε.Κ. ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΜΟΣΧΑΤΟΥ**

ΔΙΑΔΗΜΟΤΙΚΟ Κ.Ε.Κ. ΗΡΙΔΑΝΟΣ	Κ.Ε.Κ. ΔΗΜΟΥ ΜΟΣΧΑΤΟΥ
ΔΙΑΦΟΡΕΣ	
ΕΘΝΙΚΗΣ ΕΜΒΕΛΕΙΑΣ ΚΟΙΝΟΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΕΜΒΕΛΕΙΑΣ ΔΕΝ ΥΛΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΚΟΙΝΟΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
ΥΛΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΕΠΙΔΟΤΟΥΜΕΝΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ	ΔΕΝ ΥΛΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΕΠΙΔΟΤΟΥΜΕΝΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
ΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΟΙ ΑΜΟΙΒΟΝΤΑΙ	ΟΙ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΟΙ ΔΕΝ ΑΜΟΙΒΟΝΤΑΙ
ΤΥΠΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΟΝ ΔΗΜΟ	ΕΝΕΡΓΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΗ ΠΕΝΤΑΜΕΛΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ
ΑΥΤΟΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟ	ΤΟ 25% ΤΗΣ ΣΥΝΟΛΙΚΗΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗΣ ΠΡΟΕΡΧΕΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΔΗΜΟ
ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΟΙ ΔΗΜΟΤΕΣ ΖΩΓΡΑΦΟΥ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥΣ ΣΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ	ΟΙ ΔΗΜΟΤΕΣ ΜΟΣΧΑΤΟΥ ΕΧΟΥΝ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥΣ ΣΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
ΟΙ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΤΟΥ ΒΑΣΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ Υ.Α 109734 / 16.10.1998 (Φ.Ε.Κ. 1103 / Β / 22.10.98)	ΟΙ ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΕΣ ΤΟΥ ΒΑΣΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΥΠΟΥΡΓΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ 111457 / 8.7.96
ΜΕΓΑΛΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ (150 ΑΝΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ)	ΜΙΚΡΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ (50 ΑΤΟΜΑ ΑΝΑ ΕΤΟΣ)
ΠΟΙΚΙΛΙΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΜΟΝΟ ΤΙΣ ΓΡΑΦΙΚΕΣ ΤΕΧΝΕΣ
ΟΜΟΙΟΤΗΤΕΣ	
ΑΝΗΚΟΥΝ ΣΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ	
ΠΡΟΤΙΜΟΥΝΤΑΙ ΟΙ ΑΠΟΦΟΙΤΟΙ-ΔΗΜΟΤΕΣ ΤΩΝ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΩΝ ΔΗΜΩΝ ΣΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Σήμερα, που οι σχέσεις εκπαίδευσης και εργασίας είναι διαφορούμενες, έχει μεγάλη σημασία η καταγραφή των τάσεων και η αναζήτηση προοπτικών για το μέλλον, ώστε να ιεραρχηθούν οι προτεραιότητες των εθνικών πολιτικών. Αυτές αναφέρονται στην διατύπωση ενός διπλού ρόλου του συστήματος της επαγγελματικής κατάρτισης :

- Η κατάρτιση αποτελεί ένα ενεργό μέσο της πολιτικής της αγοράς εργασίας, που χρησιμεύει στην προσαρμογή των επαγγελματικών εξειδικεύσεων στις ανάγκες της και κατά συνέπεια αποτελεί βασικό στοιχείο για την πρόσδοση ελαστικότητάς της. Το σύστημα κατάρτισης εκπληρώνει σημαντικό ρόλο στον αγώνα κατά της ανεργίας, διευκολύνοντας την ενσωμάτωση των νέων στην αγορά εργασίας και την επανένταξη των μακροχρόνια ανέργων.
- Οι επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο είναι απαραίτητες για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, ιδιαίτερα για την διευκόλυνση της αφομίωσης και της διάδοσης των νέων τεχνολογιών.

Πριν απ' όλα, θα πρέπει να μην λησμονείται ότι η σχέση εκπαίδευσης – κατάρτισης παρουσιάζεται κατά τρόπο πολύ διαφορετικό από το ένα κράτος στο άλλο. Σε ορισμένα, η κατάσταση της βασικής εκπαίδευσης είναι ικανοποιητική, ενώ το επίπεδο της επαγγελματικής κατάρτισης παραμένει ανεπαρκές. Σε άλλα, η συνεχής επαγγελματική κατάρτιση παρουσιάζει αδυναμίες, ενώ η βασική εκπαίδευση είναι εξαιρετική. Τέλος, σε ορισμένες περιπτώσεις, παρόλο που η επιτυχία της συνεχούς κατάρτισης είναι εξασφαλισμένη, η αρχική παρουσιάζει ελλείψεις. Η αξιολόγηση της σημερινής κατάστασης της Κοινότητας, στον τομέα αυτό, οδηγεί σε ένα πίνακα αντιθέσεων, όπου αναμειγνύονται στοιχεία αδυναμίας και ορισμένα θετικά σημεία.

Τα κυριότερα σημεία αδυναμίας μπορούν να αναγνωριστούν με βάση τις κριτικές που διατυπώνονται συχνότερα για τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης από μέρους των βιομηχανικών κύκλων, των γονέων των μαθητών, των κοινωνικών παρατηρητών κλπ. Το πρώτο μεταξύ αυτών, είναι το συγκριτικά χαμηλό μέσο επίπεδο επαγγελματικής κατάρτισης στην Κοινότητα και ειδικότερα ο υπερβολικός αριθμός νέων που εγκαταλείπουν το σχολικό σύστημα χωρίς να κατέχουν την απαραίτητη βασική επαγγελματική κατάρτιση. Στην Κοινότητα, το συνολικό ποσοστό της κανονικής ομάδας ηλικιών που εγκαταλείπει το σχολικό σύστημα με απολυτήριο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι περίπου 42%. Στις Η.Π.Α. το αντίστοιχο ποσοστό

είναι 75% και 90% στην Ιαπωνία. Σε μια δεδομένη κατηγορία ηλικιών, η αναλογία νέων στην ανώτερη εκπαίδευση είναι κατά μέσον όρο 30% στην Κοινότητα, έναντι 70% στις Η.Π.Α. και 50% στην Ιαπωνία.

Με το πρόβλημα αυτό συνδέεται άμεσα εκείνο της σχολικής αποτυχίας, ο οποίος αποτελεί παράγοντα περιθωριοποίησης, οικονομικού και κοινωνικού αποκλεισμού, με ιδιαίτερα σημαντική επίπτωση και ανοδική πορεία. Ουσιαστικά θύματα αυτής της αποτυχίας είναι οι νέοι. Ένα ποσοστό που κυμαίνεται μεταξύ 25% έως 30% των νέων αυτών, εγκαταλείπουν το σχολικό σύστημα χωρίς να κατέχουν τις επαρκείς βάσεις για να ενταχθούν στην ενεργό ζωή και είναι αυτοί που κατά ένα σημαντικό μέρος τροφοδοτούν τον πληθυσμό των μακροχρόνια ανέργων νέων.

Μελετώντας προσεκτικά τα παραπάνω, βλέπουμε έναν απροσδόκητο εκ πρώτης όψεως συνδυασμό, ενός υψηλού ποσοστού ανεργίας, και ενός ελλείματος ειδικοτήτων σε πολλούς τομείς. Μια δεύτερη κατηγορία αδυναμιών, που προκαλεί τον δεύτερο σε αριθμό πληθυσμό ανέργων, είναι, μέσα σε ένα πλαίσιο επιτάχυνσης των γνώσεων και όλο ταχύτερης ανάπτυξης των μεθόδων οργάνωσης της εργασίας, η ακόμα ανεπαρκής ανάπτυξη των συστημάτων και διαύλων συνεχούς κατάρτισης. Επιπλέον, συμβάλλουν, η ανισότητα πρόσβασης σ' αυτό τον τύπο κατάρτισης και οι περιορισμένες δυνατότητες στον τομέα αυτό για τους απασχολούμενους στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) εργαζόμενους κλπ.

Παρά το ότι το πρόβλημα προσαρμογής των ειδικοτήτων τίθεται ουσιαστικά για τις ικανότητες του κατώτερου και μέσου επιπέδου, ένα πραγματικό έλλειμα εκδηλώνεται σε ένα ορισμένο αριθμό τομέων συνδεδεμένων με τις εφαρμογές της επιστήμης και της τεχνολογίας και τις αλληλεπιδράσεις αυτών με τη λειτουργία της κοινωνίας. Τέτοιες αποτελούν οι τεχνολογίες της πληροφόρησης, οι εφαρμογές βιοτεχνολογίας, οι εφαρμογές των κανονισμών στον τομέα του περιβάλλοντος, οι ειδικότητες που συνδυάζουν τεχνικές και διαχειριστικές ικανότητες κλπ.

Με ένα πανεπιστημιακό σύστημα, που αντιμετωπίζει από την αρχή της δεκαετίας του '70 την πρόκληση απορρόφησης ενός αυξανόμενου αριθμού σπουδαστών, διατηρώντας συγχρόνως την ποιότητα της εκπαίδευσης και μια επαγγελματική εκπαίδευση θύμα της περιθωριοποίησής της και αντικείμενο μιας αυξανόμενης εγκατάλειψης, τα πιο ανεπτυγμένα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης των χωρών της Κοινότητας, υπόκεινται με άλλα λόγια σε όλο και εντονότερες πιέσεις. Αυτές κάμπτονται υπό το συνδυασμένο βάρος νέων προσδοκιών (αύξηση του κεφαλαίου αρχικής κατάρτισης

και της ικανότητας προσαρμογής των ατόμων στις επαγγελματικές και κοινωνικές αλλαγές καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους) και παλαιών αποστολών (κοινωνικοποίηση των ατόμων, μεταβίβαση των θεμελιωδών αξιών της ιδιότητας του πολίτη).

Σ' αυτά τα χαρακτηριστικά που παρατηρούνται σε διαφορετικούς βαθμούς σε διάφορες χώρες, αλλά κατά μέσο όρο υπάρχουν σε σημαντικό επίπεδο στο σύνολο της Κοινότητας, επιπροστίθενται ορισμένες αδυναμίες, καθαρά ευρωπαϊκού επιπέδου, όπως η ανυπαρξία πραγματικής ευρωπαϊκής αγοράς των ειδικοτήτων και των επαγγελμάτων, η έλλειψη αμοιβαίας διαφάνειας και περιορισμένη αναγνώριση επαγγελματικών τίτλων και ειδικοτήτων σε κλίμακα Κοινότητας, καθώς και η απουσία πραγματικού ευρωπαϊκού χώρου για την ανοικτή και από απόσταση εκπαίδευση.

Σ' αυτές τις αδυναμίες και ανεπάρκειες, μπορεί οπωσδήποτε να αντιπαραθέσει κανείς ορισμένο αριθμό θετικών σημείων και ενθαρρυντικών εξελίξεων. Στη διάρκεια των τελευταίων ετών, μια σειρά ποιοτικών και ποσοτικών αλμάτων έγιναν στην πλειονότητα των κρατών – μελών: η γενική ανύψωση του επιπέδου κατάρτισης του πληθυσμού, η αύξηση του ποσοστού φοίτησης σε σχολείο, η ανάκαμψη ή ανάπτυξη της αύξησης των επενδύσεων στον τομέα της εκπαίδευσης, καθώς επίσης η αύξηση στελέχωσης από πλευράς διδακτικού προσωπικού. Ενίοτε βαθιές μεταρρυθμίσεις των πανεπιστημιακών συστημάτων, των πολιτικών και των δομών εκπαίδευσης, μελετήθηκαν και εφαρμόστηκαν, τα αποτελέσματα των οποίων θα πρέπει να γίνουν αισθητά καθ' όλη τη διάρκεια της επόμενης δεκαετίας. Τέτοια θα είναι η αυξανόμενη συμμετοχή του ιδιωτικού τομέα, η αποκέντρωση της διαχείρισης των εκπαιδευτικών συστημάτων και ο πολλαπλασιασμός των τοπικών και περιφερειακών πρωτοβουλιών.

Τα μέτρα αυτά συμβαδίζουν με αλλαγές συμπεριφοράς, που μεταφράζονται σε προσέγγιση (ενίοτε όχι χωρίς κινδύνους) των εκπαιδευτικών συστημάτων και του επιχειρηματικού κόσμου. Οι εκπρόσωποι των πρώτων δείχνουν αυξανόμενο ενδιαφέρον για να δώσουν επαγγελματικές καταρτίσεις, που θα προετοιμάσουν την ένταξη στον κόσμο της εργασίας, ενώ οι υπεύθυνοι του δεύτερου, συνειδητοποιούν τη σπουδαιότητα της γενικής εκπαίδευσης, μαζί με την ανάπτυξη των νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας και αποκέντρωσης των ευθυνών, πλάι στις καθαρά επαγγελματικές γνώσεις.

Η κατάρτιση στην Ελλάδα, αρχικά, αντιμετωπίστηκε με μεγάλη προχειρότητα. Χαρακτηριστική περίπτωση αυτής, είναι τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης. Σχεδόν όλο το μέρος του πρώτου Πακέτου

Ντελόρ, που αφορούσε την κατάρτιση, κατασπαταλήθηκε για υποτιθέμενη επαγγελματική κατάρτιση χωρίς αποτέλεσμα. Για τον λόγο αυτό, δημιουργήθηκε το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών, ειδικά για τα Κ.Ε.Κ., ούτως ώστε να πληρούν ορισμένες προδιαγραφές. Ωστόσο, σε πλήρη αρμονία με την ελληνική πραγματικότητα, το προσωπικό που προσλήφθηκε, χωρίς την έγκριση της Κοινότητας, δεν ήταν το κατάλληλο με αποτέλεσμα πολύ σύντομα να αλλάξει. Δημιουργήθηκε ποικιλία Κ.Ε.Κ. χωρίς καμιά προδιαγραφή, 700 με 800 περίπου, ενώ κανονικά θα έπρεπε να υπάρχουν γύρω στα 300.

Ακόμη, διαπιστώθηκαν ορισμένες παρατυπίες αλλά και ατασθαλίες στον τρόπο διάθεσης των κονδυλίων και τις διαδικασίες εκτέλεσης των προγραμμάτων. Έτσι, επιβλήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην χώρα μας, ατύπως, το πάγωμα της εκροής κοινοτικών πόρων για το ανθρώπινο δυναμικό (κατάρτιση, κοινωνικός αποκλεισμός κλπ.).

Όπως προκύπτει από την αυτοεικόνα που έχουν οι νέοι για τη συμμετοχή τους στις δράσεις κατάρτισης, τουλάχιστον οι μισοί εκτιμούν ότι τα προγράμματα συνέβαλαν λίγο, ελάχιστα ή και καθόλου στην προσπάθειά τους για την κατάληψη μιας θέσης εργασίας. Απαντώντας στο ερώτημα, γιατί συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης, τέσσερις στους δέκα δεν κρύβουν ότι βασικός λόγος για τη συμμετοχή τους είναι η επιδότηση. Παράλληλα, σύμφωνα με μελέτες οικονομολόγων, που συνέκριναν ομάδες ανέργων, οι οποίες συμμετείχαν σε κυβερνητικά προγράμματα κατάρτισης με ομάδες ατόμων που δεν μετείχαν σε αυτά, κατέληξαν στο συμπέρασμα, πως τα ανάλογα προγράμματα απέτυχαν να βελτιώσουν το εισόδημα και τις προοπτικές απασχόλησης των καταρτισμένων.

Δεν πρέπει να εστιάζουμε την προσοχή μας όμως, μόνο στα οφέλη των καταρτιζομένων, αλλά και σε αυτά των εκπαιδευτών και γενικότερα, όλων των εργαζομένων του Κ.Ε.Κ. Είναι πάρα πολλοί αυτοί που βρήκαν δουλειά ως εργαζόμενοι στα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης και φτάνουν, συνολικά, τους 160.000 σε όλη τη χώρα.

Βέβαια, εξακολουθούν να παρουσιάζουν αδυναμίες, λόγω κυρίως της έλλειψης ουσιαστικής συνεργασίας των περισσότερων Κ.Ε.Κ. με την Τοπική Αυτοδιοίκηση. Όσον αφορά το Διαδημοτικό Κ.Ε.Κ. «Ηριδανός», η συνεργασία του με τον Δήμο Ζωγράφου, είναι τυπική. Ο Δήμος περιορίζεται στη δημοσίευση των προγραμμάτων του Κέντρου και αν υπάρχουν κενές θεσμοθετημένες θέσεις, προτιμούνται οι απόφοιτοι του συγκεκριμένου Κ.Ε.Κ για την κάλυψή τους, εφόσον βέβαια ανταποκρίνονται στις απαραίτητες προϋποθέσεις.

Το Κ.Ε.Κ. Μοσχάτου, δεν αντιμετωπίζει πρόβλημα όσον αφορά την συνεργασία του με τον Δήμο, αλλά παρουσιάζει και αυτό κάποια

μειονεκτήματα, κυρίως όσον αφορά την εσωτερική του λειτουργία.. Η μη θέσπιση αυστηρών κριτηρίων επιλογής και αξιολόγησης των καταρτιζομένων, καθώς και η χαλαρότητα που παρουσιάζεται ως προς την τήρηση του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας, είναι τα πιο σημαντικά απ' αυτά.

Ωστόσο, η γενική άποψη που επικρατεί στην κοινή γνώμη, είναι ότι οι ανειδίκευτοι εργάτες έχουν πολύ περισσότερες πιθανότητες να μείνουν άνεργοι σε σύγκριση με τους ειδικευμένους. Στον αγώνα κατά της ανεργίας, η κατάρτιση θεωρείται όχι μόνο εργαλείο προώθησης της απασχόλησης, αλλά και όπλο διατήρησης των θέσεων εργασίας. Κατά συνέπεια, εξασφαλίζεται αποτελεσματικότερα η μη αποδιοργάνωση του κοινωνικού ιστού και αποφεύγονται φαινόμενα όπως η περιθωριοποίηση, η χρήση των ναρκωτικών, η εγκληματικότητα, η κοινωνική αναταραχή, η ανασφάλεια κλπ.

Σήμερα, τα Κ.Ε.Κ., στο σύνολο της χώρας, έχοντας εξειδικεύσει το γενικό πλαίσιο κατευθύνσεων, τις οποίες έθεσε η μελέτη διερεύνησης του δυναμισμού των επαγγελματιών και των αναγκών κατάρτισης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, προσφέρουν, στα πλαίσια των δυνατοτήτων τους, με δημόσια δαπάνη, υπηρεσίες κατάρτισης σε απόλυτη σύνδεση με την τοπική αγορά εργασίας.

Η έρευνά μας, μας οδήγησε στο συμπέρασμα ότι για την επιτυχία των υπηρεσιών αυτών, απαιτείται η λήψη μέτρων, όχι μόνο βραχυχρόνιων, που αφορούν άμεσα τα Κ.Ε.Κ., αλλά και μακροχρόνιων, που στοχεύουν στην βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης γενικότερα.

Τα **βραχυχρόνια μέτρα** που έχουμε να προτείνουμε διακρίνονται σε επιμέρους κατηγορίες. Πρωταρχικό ρόλο κατέχουν αυτά που εντάσσονται **στην ανάπτυξη των τοπικών κοινωνιών** μέσω των Κ.Ε.Κ.

Ι. Να μην περιορίζονται στην υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, αλλά και να αναπτύσσονται ολοκληρωμένες ενέργειες, οι οποίες θα αποβλέπουν στην ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού και στη συμβολή της τοπικής ανάπτυξης. Ειδικότερα:

Καινοτομικά Προγράμματα, τα οποία θα αποβλέπουν:

- Στη δημιουργία υποδομών στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού και στον τομέα της κατάρτισης ενηλίκων,
- Στη δημιουργία νέων παιδαγωγικών μεθόδων και εκπαιδευτικών εργαλείων,

- Στην ενθάρρυνση της ισότητας των ευκαιριών και της καταπολέμησης της ανεργίας.

Πολυδιάστατα προγράμματα σε τομείς:

- Της επαγγελματικής κατάρτισης,
- Της ένταξης στην αγορά εργασίας,
- Της αξιολόγησης και της υποστήριξης εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

Ανάπτυξη πρωτοβουλιών που θα αποσκοπούν:

- Στη συμμετοχή σε δίκτυα συνεργασίας σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο και
- Στην εφαρμογή ολοκληρωμένων δράσεων που θα αφορούν τη σύνταξη μελετών, τη διεξαγωγή ερευνών, τη διάχυση της πληροφόρησης (συνέδρια, επιστημονικές συναντήσεις, κλπ.) και την ενημέρωση.

II. Να συσταθούν περισσότερα Κ.Ε.Κ. από την Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση, όπου μπορούν να μετέχουν Δήμοι, Κοινότητες και άλλοι φορείς, λόγω της άμεσης επαφής τους με τις τοπικές ανάγκες.

III. Να αυξηθεί ο βαθμός συνεργασίας μεταξύ κράτους, επιχειρήσεων και Κ.Ε.Κ. σε τοπικό επίπεδο. Στο παρελθόν, οι συνεργασίες αυτές ήταν πολύ περιορισμένες έως ανύπαρκτες, σαν αποτέλεσμα του μεγάλου συγκεντρωτισμού που επικρατεί στον ελληνικό χώρο όλων των δραστηριοτήτων στα μεγάλα αστικά κέντρα με κυρίαρχα την Αθήνα και την Θεσσαλονίκη.

IV. Να συνδεθεί η κατάρτιση με τις τοπικές ανάγκες, μέσω προώθησης δράσεων με τοπικό χαρακτήρα.

Ακολουθούν τα μέτρα που αφορούν *την οικονομική διαχείριση* των Κ.Ε.Κ

I. Να υπάρξει διαφάνεια στην διάθεση των Κοινοτικών κονδυλίων και αποτελεσματική πολιτική αξιοποίησής τους.

II. Να ενισχυθεί η μεταφορά πόρων από την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση (εκπαίδευση ήδη εργαζομένων) σε προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης, δίνοντας έτσι ιδιαίτερο βάρος στην εξειδίκευση των ανέργων ώστε να ενταχθούν εκ νέου στην παραγωγή.

Επόμενα μέτρα είναι αυτά που σχετίζονται με την *διοικητική λειτουργία* των Κ.Ε.Κ.

- I. Να εφαρμοστούν αυστηρές, προσεκτικά σχεδιασμένες και ταχύτατες διαδικασίες πιστοποίησης. Απαιτούνται σημαντικές επενδύσεις σε κτιριακό εξοπλισμό, σε Η/Υ, σε βιβλιοθήκες, σε εργαστήρια, αλλά και σε ανθρώπινο δυναμικό.
- II. Να διευρυνθεί το πεδίο δράσης της Επιτροπής Αξιολόγησης των Κ.Ε.Κ. Να εξετάσει δηλαδή, ανάμεσα σ' άλλα, κατά την διαδικασία αξιολόγησης, τους διευθυντές των Κ.Ε.Κ. και τους διευθυντές σπουδών, τις προγραμματικές συμβάσεις που έχουν συνάψει τα Κ.Ε.Κ. με επιχειρήσεις για την πρακτική εξάσκηση των εργαζομένων και την υλικοτεχνική υποδομή.
- III. Να εγκαθιδρυθεί η αυστηρότερη παρακολούθηση, από τους ανώτατους κοινοτικούς υπαλλήλους, της διαδικασίας υλοποίησης των ενεργειών που πραγματοποιούν τα πιστοποιημένα Κ.Ε.Κ.
- IV. Να θεσμοθετηθεί πλαίσιο συνεργασίας για θέματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ανά τομέα. Ως τώρα, διάφορες συνεργασίες πραγματοποιούνται αποσπασματικά και περιστασιακά για κάλυψη άμεσων αναγκών.
- V. Να τονωθεί η συνεργασία με τον ιδιωτικό και τον κοινωνικό τομέα, με στόχο τη δημιουργία επιπλέον θέσεων εργασίας.
- VI. Να υπάρξει ενεργά η διάδοση των αποτελεσμάτων και των προϊόντων των σχεδίων κατάρτισης, με στόχο το πολλαπλασιαστικό αποτέλεσμα, με διακρατική επέκταση στη βάση ενός εθνικού σχεδίου δράσης, ως προς τη διάδοση.

Και καταλήγοντας έχουμε τα μέτρα που αποσκοπούν στην *βελτίωση των προγραμμάτων Κατάρτισης* των Κ.Ε.Κ.

- I. Τα Κ.Ε.Κ. να έχουν αποκλειστικό σκοπό την υλοποίηση προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο. Δηλαδή, ένα Κ.Ε.Κ., να μην δραστηριοποιείται σε άλλους εκπαιδευτικούς τομείς (κατάρτιση επί πληρωμή κλπ.).

- II. Να δοθεί μεγάλη βαρύτητα στη σύνδεση εκπαίδευσης – παραγωγής με βάση τις σημερινές ανάγκες, αφού βασικός στόχος των Κ.Ε.Κ. είναι, μέσα από την εκπαίδευση που παρέχουν, να συμβάλλουν και στην απασχόληση, με την έννοια ότι οι εκπαιδευόμενοι να βρίσκουν άμεσα εργασία.
- III. Να ενισχυθούν προγράμματα που εξυπηρετούν ανάγκες για καταρτισμένο ανθρώπινο δυναμικό στους ευαίσθητους τομείς της ελληνικής οικονομίας, όπως αυτός του τουρισμού, των μεταφορών, της υγείας, των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, καθώς επίσης και του πρωτογενή τομέα.

Οι μακροχρόνιες προτάσεις μας, είναι οι παρακάτω:

- I.** Διαμόρφωση μιας βραχυπρόθεσμης αλλά και μεσοπρόθεσμης πολιτικής στον κρίσιμο τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης, ώστε να ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας. Θα επιτευχθεί μέσω ενός σχεδιασμού και συντονισμού, όπου τα διάφορα υποσυστήματα επαγγελματικής κατάρτισης θα συνδέονται αποτελεσματικά, ώστε να αποτελούν ένα ουσιαστικό εργαλείο παροχής όχι μόνο εξειδικευμένων τεχνικών και επαγγελματικών προσόντων, αλλά και ικανοποιητικής κατανόησης από τους εργαζόμενους των συνεχώς μεταβαλλόμενων συνθηκών.
- II.** Έμφαση σε προτάσεις που αφορούν την ενσωμάτωση των νέων τεχνολογιών στην επαγγελματική κατάρτιση, όπως η τηλεματική, η βιοτεχνολογία, η αυτοματοποίηση κ.ά.
- III.** Διαμόρφωση ενός εθνικού συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης και δια βίου μάθησης, που να δίνει ευκαιρίες στους νέους και να εξασφαλίζει την παραμονή τους στην αγορά εργασίας. Απαιτείται δηλαδή, σύνδεση των μέτρων ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού με τις αναπτυξιακές επιλογές που περιλαμβάνονται στο Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης και ένταξη των ειδικοτήτων που σχετίζονται με την «κοινωνία της πληροφορίας» σε όλες τις πολιτικές για το ανθρώπινο δυναμικό.
- IV.** Ανάπτυξη ενεργών πολιτικών απασχόλησης, τόσο με ολοκληρωμένες παρεμβάσεις στους θύλακες ανεργίας όσο και με καινοτόμα προγράμματα.
- V.** Δημιουργία σταθερού πλαισίου συνεργασίας με τους κοινωνικούς εταίρους για την ομαλή προσαρμογή των εργασιακών σχέσεων στις σύγχρονες απαιτήσεις της παραγωγής.

Με την θεσμική λειτουργία των νέων αυτών δομών για την αναβάθμιση του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης και της άμεσης σύνδεσής του με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, πιστεύουμε ότι η Ελλάδα, μεσοπρόθεσμα, θα ξεπεράσει τις διαρθρωτικές της αδυναμίες στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης. Αυτά θα την οδηγήσουν σε οικονομική ανάπτυξη και άρση των περιφερειακών ανισοτήτων, αυξάνοντας την ανταγωνιστική δύναμη των ελληνικών επιχειρήσεων με ένα κατάλληλα εκπαιδευμένο ανθρώπινο δυναμικό.

Τελικά, η επιτυχία ή αποτυχία όλων των πολιτικών, αξιολογείται με κριτήριο την ευημερία των επόμενων γενιών. Εάν δηλαδή, έχουν δημιουργηθεί οι κατάλληλες συνθήκες, τότε η επόμενη γενιά μπορεί να ευημερεί, να είναι σε θέση να διατηρήσει και να αναπτύξει το τεχνολογικό και οικονομικό δυναμικό και με σθένος να αντιμετωπίσει τις νέες προκλήσεις.

**ΠΛΑΝΟ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ ΑΡΙΣΤΟΥΧΩΝ
ΔΗΜΟΥ ΚΑΛΛΙΘΕΑΣ**

- 1) Στο φουαγιέ του Δημοτικού Θεάτρου δόθηκαν τα βραβεία και τα αναμνηστικά μετάλλια με το σήμα του Δήμου στους αριστούχους .**
- 2) Ομιλία Δημάρχου**
- 3) Ελληνικό συγκρότημα**
- 4) Μπουφές**

**ΠΛΑΝΟ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ ΑΡΙΣΤΟΥΧΩΝ
ΔΗΜΟΥ ΑΜΑΡΟΥΣΙΟΥ**

ΤΟΠΟΣ :Κινηματογράφος ΔΙΑΝΑ.

- 1) Στο Φουαγιέ να δοθούν τα αναμνηστικά διπλώματα στους αριστούχους**
- 2) Να ακολουθήσει ομιλία Δημάρχου-Αντιδημάρχου**
- 3) Να διαβαστούν οι πρώτοι αριστούχοι από κάθε σχολείο .**
- 4) Να απονεμηθούν σ'αυτούς μόνο, αναμνηστικές πλακέτες.**
- 5) Να παρακολουθήσουν μια κλασική κινηματογραφική ταινία ή θεατρική παράσταση .**

**ΠΛΑΝΟ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ ΕΠΙΤΥΧΟΝΤΩΝ
ΔΗΜΟΥ ΑΜΑΡΟΥΣΙΟΥ**

- 1) Δεξίωση προς τιμήν τους σε κάποιο ξενοδοχείο**
- 2) Αναμνηστικά διπλώματα ή πλακέτες (ανάλογα με τον αριθμό τους**

ΠΗΓΕΣ

Νόμοι και Υπουργικές Αποφάσεις

- Απόφαση του Συμβουλίου 1999/382/Ε.Κ. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, αρ. L 146, της 11ης Ιουνίου 1999.
- EUROSTAT (Επίσημη στατιστική υπηρεσία της Ε.Ε.), 1998.
- Φ.Ε.Κ. 112 / 6 Ιουλίου 1994.
- Φ.Ε.Κ. 188 / 20 Αυγούστου 1996.
- Ν. 1892 / 90.
- Ν.2224 / 1994 : «Ρύθμιση θεμάτων εργασίας».
- Ν. 2434 / 1996 : «Μέτρα πολιτικής για την απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση».
- Ν. 2434 / 96, «Εισηγητική έκθεση»
- Ν. 2458 / 97
- Υπουργική απόφαση 115372 / 11.11.94
- Υπουργική απόφαση 111232 / 12.12.97.
- Υπουργική απόφαση 111238 / 12.12.97.
- Υπουργική απόφαση 111457 / 8.7.96.
- Υπουργική Απόφαση 109734 / 16.10.1998 (ΦΕΚ 1103 /Β/ 22.10.98).

Βιβλιογραφία

- BENNETT ROBERT J., *Local economic development*, 1991.
- ΒΕΡΓΟΠΟΥΛΟΣ Κ., *Η απο - ανάπτυξη σήμερα*, Εξάντας, Αθήνα.
- ΓΑΛΑΤΑ Β., *Το επίπεδο κατάρτισης, η απασχόληση και η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών*, ΙΝ.Ε / ΓΣΕΕ, Αθήνα, Φεβρουάριος 1996.
- GREENWOOD, Κ. και SHINKLE, J., *Τεχνική - επαγγελματική εκπαίδευση*, Αθήνα 1990.
- Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας - Εθνική μονάδα συντονισμού :
- *Leonardo Da Vinci*, Νο1, Απρίλιος 1996.
- Πρόσκληση υποβολής προτάσεων 1996, Διαδικασία I και II, Εθνική Έκθεση, Αθήνα, Ιούλιος 1996.
- Ε.Κ.Κ.Ε. *Διαστάσεις του κοινωνικού αποκλεισμού στην Ελλάδα : έκθεση για το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο*, Αθήνα 1996.
- Ε.ΚΕ.ΠΙΣ., *Σχέδιο δράσης του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ*, Αθήνα 1996.

- ΕΛΚΕΠΑ, Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα, Αθήνα 1994.
- ΗΛΙΑΔΗΣ Ν., Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα : εθνική έκθεση, Ε.Ι.Ε., Ιανουάριος 1995.
- ΘΕΟΦΙΛΗ Ελ., Οι ειδικότερες ρυθμίσεις περί συνεργασιών και η συμβολή τους στην ανάπτυξη της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, 1999.
- ΙΝ.Ε., Ευελιξίες και νέες εργασιακές σχέσεις, Παπαζήσης, Αθήνα 1996.
- ΙΝ.Ε., Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας, Παπαζήσης, Αθήνα 1996.
- ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΙΔΗΣ Στ., Σύγχρονες τάσεις και προοπτικές στη σχέση «Εκπαίδευση, ανεργία και διαδικασία ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας».
- ΚΟΣΤΑΚΙΣ, *The occupational choices of Greek youth*, 1990.
- ΚΩΤΣΙΚΗΣ Β., Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση».
- *Lien social et developpement economique*, 1997.
- ΜΠΑΛΩΤΗ Ξ., Αρχική και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα, 1997.
- Ο.Α.Ε.Δ., Σήμερα και Αύριο, Ο.Α.Ε.Δ., 1996.
- Οδηγός κοινοτικών προγραμμάτων 1996 – 2000, Apollon Media, Αθήνα 1996.
- ΟΕΕΚ, Σύγχρονη οργάνωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης εφήβων και νέων με ειδικές ανάγκες, Αθήνα, Ιανουάριος 1996.
- Ο.Ε.Ε.Κ., Τμήμα Ευρωπαϊκών προγραμμάτων, 1996.
- ΠΑΛΑΙΟΚΡΑΣΑΣ Στ., Απασχόληση, εκπαίδευση και κατάρτιση : η μεγάλη πρόκληση για την Ελλάδα στο κατώφλι του 21ου αιώνα, Αθήνα 1995.
- ΠΑΝΑΣ Επ., Τοπικά αναπτυξιακά προγράμματα, 1995.
- ΠΑΠΑΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΙΔΗΣ Λ., Από τις παραδοσιακές τομεακές κοινοτικές παρεμβάσεις στην κοινή πολιτική ανάπτυξης, 1997.
- ΣΑΚΕΛΛΗΣ, Γ., Πληθυσμός και εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα, Γαβρηλίδης, Αθήνα 1993.
- ΣΕΒ / ΓΣΕΕ, Δημιουργία δομών για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα, Αθήνα, Φεβρουάριος 1994.
- ΣΠΥΡΟΠΟΥΛΟΣ Γ., Εργασιακές σχέσεις, εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη, διεθνή χώρα, 1998.
- ΣΤΑΥΡΟΥ Στ., *Vocational education and training in Greece*, Cedefop, Θεσσαλονίκη 1995.
- ΣΤΕΦΑΝΟΥ Κ., Η θεσμική μεταρρύθμιση της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Παπαζήσης, Αθήνα.

- Τελική έκθεση της Ελλάδας για την εφαρμογή του προγράμματος PETRA, σσ.29-30.
- ΧΑΣΑΠΗΣ Δ., Πρόσβαση, ποιότητα και εύρος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα, 1997.
- ΧΑΣΑΠΗΣ Δ., Ποιότητα στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα, 1997
- Έρευνα ΙΝΕ / ΓΣΕΕ, 1999.
- Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας του Κ.Ε.Κ. του Δήμου Μοσχάτου.
- Μελέτη Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας για θέματα Απασχόλησης, 2000.
- Μελέτη Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων, 1999.
- Μελέτη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, της Στατιστικής Υπηρεσίας της Κοινότητας (Eurostat) και του Ευρωπαϊκού Κέντρου Προώθησης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop), Θεσσαλονίκη 1998.
- Μελέτες ΙΝ.Ε, 1998 - 1999.
- Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων, Ετήσια Έκθεση 1998 για την Ελλάδα.
- Πληροφοριακό υλικό από την Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης.
- Πληροφοριακό υλικό του Διαδημοτικού Κ.Ε.Κ. Ηριδανός.
- Προφορική μαρτυρία της Γεν. Γραμματέας Διαχείρισης Κοινοτικών και άλλων πόρων του Υπ. Εργασίας, Εύης Χριστοφιλοπούλου.
- Προφορική μαρτυρία της δ/ντριας κατάρτισης του Κ.Ε.Κ. Ηριδανός, Ελένης Λαμπριτζή.
- Προφορική μαρτυρία του δ/ντη του Κ.Ε.Κ. Μοσχάτου, Σωτήρη Μαγγιώρη.

Άρθρα Ημερήσιου Τύπου

- ΓΕΩΡΓΑΚΗΣ Ηλ., «Και ελαστικό ωράριο εργασίας», εφημ. *Τα Νέα*, της 25ης Ιουνίου 1998, σσ.54.
- ΓΕΩΡΓΑΚΗΣ Ηλ., «Οι αλλαγές στην αγορά εργασίας», εφημ. *Τα Νέα*, της 10ης Μαρτίου 1999, σσ.47.
- ΓΕΩΡΓΑΚΗΣ Ηλ., «Τι αλλάζει στην οργάνωση εργασίας», εφημ. *Τα Νέα*, κωδ. αρ. Α15879Ν481, της 5ης Ιουλίου 1997, σσ. 48.
- ΜΕΓΑΣ Χρ., «Αξιολόγηση Κ.Ε.Κ. και μητρώο εκπαιδευτών», εφημ. *Η Καθημερινή*.

- χ.σ., «Νέα πτώση σημείωσε η ανεργία», εφημ. *Το Βήμα*, κωδ. αρ.Β12959D282, της 11ης Ιουνίου 2000.
- χ.σ., «Ριζικές αλλαγές στο καθεστώς των εργασιακών σχέσεων», περ. Οικονομικός Ταχυδρόμος, αρ. 20, 1999.
- χ.σ., «Το μέλλον ανήκει στην τηλεεργασία», εφημ. *Τα Νέα*, Κωδ. Αρ. Α16555N674, της 1ης Οκτωβρίου 1999.