

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ**

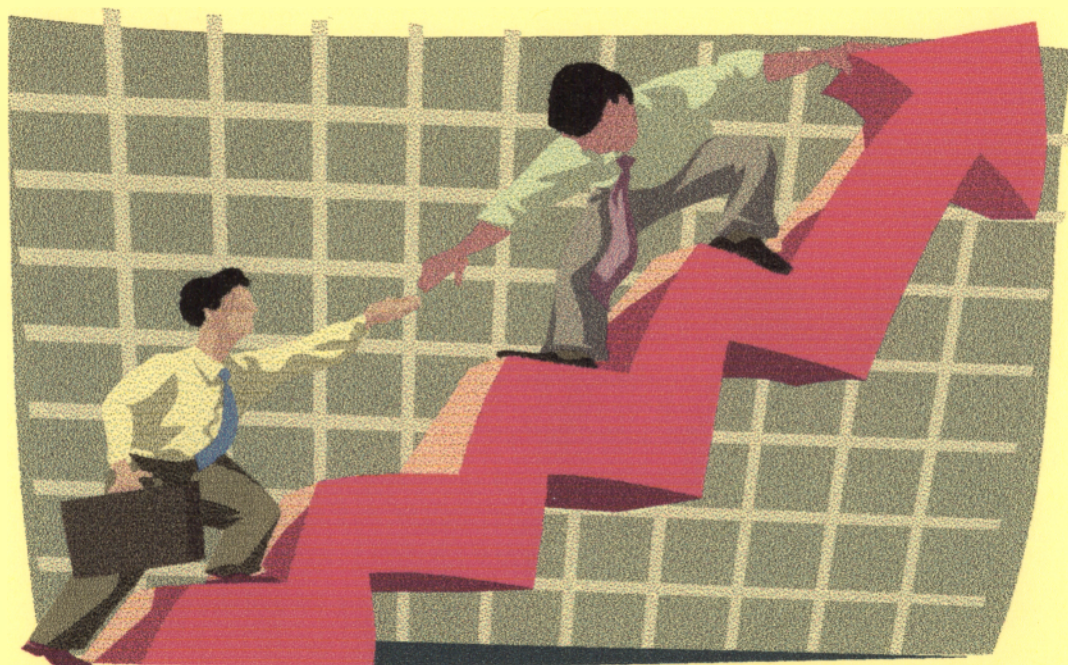
**ΣΧΟΛΗ : ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΤΜΗΜΑ : ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΜΟΝΑΔΩΝ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ :**

**ΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ Η  
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥΣ ΣΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ.**

**ΠΕΡΙΣΤΩΣΗ : Κ.Ε.Κ "ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΡΗΤΗΣ"**



**ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ :**

**ΦΟΥΡΝΑΡΑΚΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ**

**ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ :**

**ΖΕΡΒΑΚΗ ΜΑΡΙΑ**

**ΚΑΛΑΜΑΤΑ ΜΑΪΟΣ 2003**

# Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α

|                |      |   |
|----------------|------|---|
| ΕΙΣΑΓΩΓΗ ..... | σελ. | 6 |
|----------------|------|---|

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup> Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

|         |  |      |    |
|---------|--|------|----|
| 1.1     | Η ανάγκη για μια Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση .....             | σελ. | 11 |
| 1.2     | Η πρόκληση για την Απασχόληση στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης .....      | σελ. | 12 |
| 1.3     | Η πορεία διαμόρφωσης της ΕΣΑ .....   | σελ. | 13 |
| 1.3.1   | Οι τρεις διαδικασίες της ΕΣΑ .....   | σελ. | 16 |
| 1.4     | Οι σκοποί της ΕΣΑ .....  | σελ. | 17 |
| 1.5     | Οι τέσσερις Πυλώνες της ΕΣΑ .....  | σελ. | 18 |
| 1.5.1   | Πρώτος Πυλώνας «Απασχολησιμότητα» .....                                    | σελ. | 18 |
| 1.5.2   | Δεύτερος Πυλώνας «Επιχειρηματικότητα» .....                                | σελ. | 19 |
| 1.5.3   | Τρίτος Πυλώνας «Προσαρμοστικότητα» .....                                   | σελ. | 19 |
| 1.5.4   | Τέταρτος Πυλώνας «Ίσες Ευκαιρίες» .....                                    | σελ. | 20 |
| 1.6     | Η διαδικασία του Λουξεμβούργου .....                                       | σελ. | 21 |
| 1.6.1   | Οι κατευθυντήριες γραμμές για την Απασχόληση την περίοδο 1998 – 2001 ..... | σελ. | 23 |
| 1.6.1.1 | Οι κατευθυντήριες γραμμές του 1998 .....                                   | σελ. | 24 |
| 1.6.1.2 | Οι κατευθυντήριες γραμμές του 1999 .....                                   | σελ. | 24 |
| 1.6.1.3 | Οι κατευθυντήριες γραμμές του 2000 .....                                   | σελ. | 25 |
| 1.6.1.4 | Οι κατευθυντήριες γραμμές του 2001 .....                                   | σελ. | 26 |
| 1.7     | Η εφαρμογή της ΕΣΑ στην πράξη .....  | σελ. | 27 |
| 1.8     | Η σημασία της ΕΣΑ για την τοπική ανάπτυξη της Απασχόλησης .....            | σελ. | 28 |

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>

## ΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ

### ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

|         |   |      |    |
|---------|---|------|----|
| 2.1     | Η διάρθρωση των ΕΣΔΑ  | σελ. | 32 |
| 2.1.1   | Γενικό μέρος  | σελ. | 32 |
| 2.1.2   | Θεματικό μέρος  | σελ. | 33 |
| 2.1.3   | Κοινωνικός διάλογος   | σελ. | 33 |
| 2.1.4   | Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο  | σελ. | 34 |
| 2.1.5   | Καλές πρακτικές   | σελ. | 34 |
| 2.2     | Το ΕΣΔΑ και η σημασία της Τοπικής διάστασης   | σελ. | 35 |
| 2.3     | Η σημασία της επαγγελματικής κατάρτισης   | σελ. | 37 |
| 2.4     | Το ΕΣΔΑ του 2001  | σελ. | 40 |
| 2.4.1   | Η οικονομική πολιτική   | σελ. | 40 |
| 2.4.2   | Η αγορά εργασίας  | σελ. | 40 |
| 2.4.2.1 | Το εργατικό δυναμικό  | σελ. | 40 |
| 2.4.2.2 | Η απασχόληση  | σελ. | 41 |
| 2.4.2.3 | Η ανεργία   | σελ. | 43 |
| 2.4.2.4 | Η μακροχρόνια ανεργία   | σελ. | 45 |
| 2.4.2.5 | Οι νέες θέσεις εργασίας   | σελ. | 46 |
| 2.4.3   | Μείγμα πολιτικής  | σελ. | 47 |
| 2.4.3.1 | Θεσμική μεταρρύθμιση στην αγορά εργασίας  | σελ. | 47 |
| 2.4.4   | Μακροχρόνιοι στόχοι απασχόλησης   | σελ. | 48 |
| 2.4.4.1 | Οι στόχοι και τα εργαλεία της πολιτικής για την απασχόληση κατά την περίοδο 2000 – 2006 | σελ. | 48 |
| 2.4.5   | Περιφερειακή διάσταση   | σελ. | 50 |
| 2.4.5.1 | Τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα   | σελ. | 50 |
| 2.4.5.2 | Τοπικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση   | σελ. | 51 |
| 2.4.6   | Δια βίου εκπαίδευση   | σελ. | 52 |
| 2.4.7   | Στρατηγικές πρωτοβουλίες σε συνεργασία με κοινωνικούς εταίρους                          | σελ. | 54 |
| 2.4.7.1 | Το Leader plus  | σελ. | 55 |

|         |   |      |    |
|---------|---|------|----|
| 2.4.7.2 | Το Interreg III   | σελ. | 55 |
| 2.4.7.3 | Το Equal  | σελ. | 56 |
| 2.4.7.4 | Το Urban  | σελ. | 56 |
| 2.4.8   | Οι πυλώνες του ΕΣΔΑ   | σελ. | 56 |
| 2.4.8.1 | Πυλώνας I «Βελτίωση της Απασχολησιμότητας»  | σελ. | 56 |
| 2.4.8.2 | Πυλώνας II «Ανάπτυξη του Επιχειρηματικού πνεύματος και δημιουργία θέσεων εργασίας»        | σελ. | 59 |
| 2.4.8.3 | Πυλώνας III «Ενθάρρυνση της Προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων τους» | σελ. | 60 |
| 2.4.8.4 | Πυλώνας IV «Ενίσχυση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών»               | σελ. | 61 |

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**

### **ΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ**

#### **«ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ»**

|       |  |      |    |
|-------|--|------|----|
| 3.1   | Η Στρατηγική της Απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης | σελ. | 63 |
| 3.2   | Οι Άξονες Προτεραιότητας του Επιχειρησιακού Προγράμματος       | σελ. | 64 |
| 3.2.1 | Άξονας Προτεραιότητας 1  | σελ. | 65 |
| 3.2.2 | Άξονας Προτεραιότητας 2  | σελ. | 70 |
| 3.2.3 | Άξονας Προτεραιότητας 3  | σελ. | 72 |
| 3.2.4 | Άξονας Προτεραιότητας 4  | σελ. | 74 |
| 3.2.5 | Άξονας Προτεραιότητας 5  | σελ. | 76 |
| 3.2.6 | Άξονας Προτεραιότητας 6  | σελ. | 78 |

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>**

### **ΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ**

#### **ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

|     |  |      |    |
|-----|--|------|----|
| 4.1 | Ο σκοπός, οι όροι και οι προϋποθέσεις σύστασης Κ.Ε.Κ | σελ. | 80 |
| 4.2 | Οι διακρίσεις και οι κατηγορίες των ΚΕΚ              | σελ. | 82 |

|         |   |      |    |
|---------|---|------|----|
| 4.2.1   | Τα θεματικά ΚΕΚ Εθνικής Εμβέλειας . . . . .   | σελ. | 82 |
| 4.2.1.1 | Τα θεματικά τους πεδία . . . . .  | σελ. | 83 |
| 4.2.2   | Τα θεματικά ΚΕΚ Περιφερειακής Εμβέλειας . . . . .   | σελ. | 84 |
| 4.2.2.1 | Τα θεματικά τους πεδία . . . . .  | σελ. | 84 |
| 4.2.3   | Κλαδικά ΚΕΚ Εθνικής και Περιφερειακής Εμβέλειας . . . . .   | σελ. | 85 |
| 4.2.4   | Εξειδικευμένα στην υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας ΚΕΚ Εθνικής<br>και Περιφερειακής Εμβέλειας . . . . . | σελ. | 85 |
| 4.3     | Το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης . . . . .   | σελ. | 86 |
| 4.4     | Τα κριτήρια Πιστοποίησης των ΚΕΚ . . . . .  | σελ. | 87 |
| 4.5     | Η αξιολόγηση των ΚΕΚ . . . . .  | σελ. | 89 |
| 4.6     | Το προσωπικό των ΚΕΚ . . . . .  | σελ. | 90 |
| 4.6.1   | Επιστημονικό προσωπικό . . . . .  | σελ. | 90 |
| 4.6.2   | Διοικητικό προσωπικό . . . . .  | σελ. | 92 |
| 4.6.3   | Εκπαιδευτικό προσωπικό . . . . .  | σελ. | 93 |
| 4.7     | Η κτιριακή υποδομή . . . . .  | σελ. | 93 |

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup>**

### **ΤΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

#### **«ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΡΗΤΗΣ»**

|       |   |      |     |
|-------|---|------|-----|
| 5.1   | Σύντομο ιστορικό . . . . .                                    | σελ. | 94  |
| 5.2   | Τα παλαιά προγράμματα του ΚΕΚ . . . . .                       | σελ. | 95  |
| 5.2.1 | Προγράμματα κοινωνικού αποκλεισμού . . . . .                  | σελ. | 95  |
| 5.2.2 | Προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης . . . . . | σελ. | 97  |
| 5.3   | Τα τρέχοντα προγράμματα του ΚΕΚ . . . . .                     | σελ. | 98  |
| 5.4   | Η επιλογή των προγραμμάτων . . . . .                          | σελ. | 99  |
| 5.4.1 | Η υλοποίηση των προγραμμάτων . . . . .                        | σελ. | 100 |
| 5.4.2 | Η διάρκεια των προγραμμάτων . . . . .                         | σελ. | 101 |
| 5.4.3 | Η χρηματοδότηση των προγραμμάτων . . . . .                    | σελ. | 102 |
| 5.5   | Η επιλογή των καταρτιζομένων . . . . .                        | σελ. | 102 |
| 5.5.1 | Η αμοιβή των καταρτιζομένων . . . . .                         | σελ. | 105 |
| 5.6   | Η επιλογή των εκπαιδευτών . . . . .                           | σελ. | 105 |

|       |  |          |
|-------|--|----------|
| 5.6.1 | Η εκπαίδευση των εκπαιδευτών . . . . .                               | σελ. 107 |
| 5.6.2 | Η αμοιβή των εκπαιδευτών . . . . .                                   | σελ. 107 |
| 5.7   | Η παρακολούθηση και αξιολόγηση των προγραμμάτων . . . . .            | σελ. 108 |
| 5.7.1 | Η παρακολούθηση και αξιολόγηση των εκπαιδευομένων . . . . .          | σελ. 109 |
| 5.7.2 | Η παρακολούθηση και αξιολόγηση των εκπαιδευτών . . . . .             | σελ. 109 |
| 5.7.3 | Η παρακολούθηση και αξιολόγηση της εκπαιδευτικής διαδικασίας . . . . | σελ. 110 |
| 5.8   | Ο έλεγχος . . . . .  | σελ. 111 |
| 5.8.1 | Τα στάδια ελέγχου . . . . .  | σελ. 111 |
| 5.9   | Οι δαπάνες . . . . .   | σελ. 112 |
| 5.9.1 | Οι κατηγορίες των δαπανών . . . . .                                  | σελ. 112 |
| 5.9.2 | Η καταχώρηση και ο έλεγχος των δαπανών . . . . .                     | σελ. 113 |
| 5.10  | Η συμμετοχή του ΚΕΚ σε ευρωπαϊκά δίκτυα . . . . .                    | σελ. 114 |
| 5.11  | Η κτιριακή υποδομή του ΚΕΚ . . . . .                                 | σελ. 114 |
| 5.12  | Το Κέντρο Προώθησης στην Απασχόληση . . . . .                        | σελ. 115 |
| 5.13  | Τα προβλήματα του ΚΕΚ . . . . .                                      | σελ. 118 |
| 5.14  | Η ανάλυση των ισολογισμών των δύο τελευταίων ετών του ΚΕΚ . . . . .  | σελ. 119 |
|       | ΕΠΙΛΟΓΟΣ . . . . .   | σελ. 121 |
|       | ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ . . . . .   | σελ. 126 |

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**

ΤΟ ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΤΟΥ 2001 ΤΟΥ Κ.Ε.Κ

Ο ΙΣΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΚΕΚ ΤΟΥ ΕΤΟΥΣ 2001

ΤΟ ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΤΟΥ 2001 ΤΟΥ Κ.Ε.Κ

Ο ΙΣΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΚΕΚ ΤΟΥ ΕΤΟΥΣ 2002

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η Ευρωπαϊκή Πολιτική για την Απασχόληση στηρίζεται στους τέσσερις πυλώνες πολιτικής όπως διαμορφώθηκαν στην έκτακτη σύνοδο κορυφής του Λουξεμβούργου στο τέλος του 1997. Οι κοινοί στόχοι που τέθηκαν αφορούσαν τη βελτίωση της απασχολησιμότητας, την ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος, την ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των απασχολουμένων τους και την ενίσχυση των πολιτικών των ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες.

Η σύνοδος της Λισσαβόνας το 2000, επικύρωσε τους παραπάνω στόχους και επικεντρώθηκε στην οικονομική μεταρρύθμιση και την κοινωνική συνοχή, ως μέρος της κοινωνίας της γνώσης. Η υψηλού επιπέδου βασική εκπαίδευση για όλους σε συνδυασμό με την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση θα πρέπει να εφοδιάσουν όλους τους νέους με τις βασικές γνώσεις που απαιτεί η οικονομία. Παράλληλα ιδιαίτερη έμφαση δίδεται στον εκσυγχρονισμό των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, την προώθηση της κοινωνικής ένταξης, την ενίσχυση της ισότητας των φύλλων και των θεμελιωδών δικαιωμάτων καθώς και στην καταπολέμηση των διακρίσεων.

Στο πλαίσιο του Γ΄ ΚΠΣ 2000-2006, για την Ελλάδα, οι προτεραιότητες που έχουν τεθεί εστιάζονται σε επενδύσεις στο φυσικό και στο ανθρώπινο κεφάλαιο, οι οποίες θα επιφέρουν όσο το δυνατόν μεγαλύτερη αύξηση της παραγωγικότητας και ανάπτυξης. Η Ελλάδα θα διοργανώσει και θα υλοποιήσει τις παρεμβάσεις της, με στόχο την ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων, μέσω των Ε.Π «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», «Εκπαίδευση και Αρχική Κατάρτιση», «Κοινωνία της Πληροφορίας», «Υγεία – Πρόνοια», «Ανταγωνιστικότητα» και τα δεκατρία Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα. Όλες οι δράσεις που συγχρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, είναι συνδεδεμένες με τους τέσσερις πυλώνες της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, αλλά και με τους αναπτυξιακούς στόχους που έχει θέσει η χώρα μας, στο πλαίσιο της ένταξης μας στην Ο.Ν.Ε. Το ΕΚΤ αποτελεί το βασικό εργαλείο για τη εφαρμογή του ελληνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση και του Σχεδίου Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση.

Για την υλοποίηση των δράσεων το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, έχει αναλάβει ενεργό συντονιστικό ρόλο, με στόχο την αύξηση της αποτελεσματικότητας όλων των ενεργειών επαγγελματικής κατάρτισης και προώθησης στην απασχόληση, που θα υλοποιηθούν στο πλαίσιο όλων των παραπάνω

Επιχειρησιακών Προγραμμάτων. Για το σκοπό αυτό το Υπουργείο Εργασίας έχει ήδη συστήσει ειδική υπηρεσία συντονισμού των συγχρηματοδοτούμενων ενεργειών του ΕΚΤ, που υλοποιούνται στη χώρα μας.

Από την εμπειρία του Β΄ ΚΠΣ συμπεραίνουμε ότι πολλές από τις ενέργειες επαγγελματικής κατάρτισης μπορούν να ομογενοποιηθούν και να διαχειριστούν με ενιαίο τρόπο ώστε να αποφευχθεί το φαινόμενο των πολλών και ανόμοιων συστημάτων διαχείρισης, παρακολούθησης και ελέγχου και αξιολόγησης που υπήρχαν παλαιότερα.

Η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και ο εκσυγχρονισμός των δεξιοτήτων και η επέκταση της δια βίου μάθησης έχουν τεράστια σημασία για την οικονομία που βασίζεται στη γνώση. Έτσι η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο, για την προσαρμογή του ανθρώπινου δυναμικού στις νέες συνθήκες οργάνωσης της εργασίας και στις νέες τεχνολογίες. Κεντρικός στόχος είναι η ανάπτυξη και βελτίωση των προσόντων και των ικανοτήτων των ανέργων και των εργαζόμενων και η δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης.

Στην εποχή μας όπου οι ανισοροπίες της αγοράς εργασίας συνδέονται κυρίως με της αδυναμίες εκσυγχρονισμού του εκπαιδευτικού συστήματος, και την ανεπάρκεια του επαγγελματικού προσανατολισμού, και επαγγελματικού προγραμματισμού, συνιστούν βασικό γενεσιουργό αίτιο για τα παρατεταμένα χρονικά υψηλά επίπεδα της ανεργίας και ειδικότερα της ανεργίας των νέων.

Έτσι, ύστερα από επίμονες ερευνητικές προσπάθειες καταγράφηκε μια τεραστία πληθώρα πρωτογενών στοιχείων που έπρεπε να συνεκτιμηθούν και να αξιοποιηθούν. Η έρευνα στηρίχθηκε σε ειδική τεχνογνωσία που αναπτύχθηκε και αναπτύσσεται στη διάρκεια της συνεχιζόμενης έρευνας στα δέκα τελευταία χρόνια. Μετά από της έρευνες αυτές, καθιερώθηκε η πρωτότυπη έννοια που αναφέρεται ως «Ισοζύγιο Προσφοράς και Ζήτησης Επαγγελμάτων»

Είναι χρέος της πολιτείας να πληροφορήσει υπεύθυνα και έγκυρα τους νέους και τους γονείς, τους συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού, τους εκπαιδευτικούς, τους δημοσιογράφους και κάθε ενδιαφερόμενο, για το είδος και την κατεύθυνση των επαγγελμάτων που έχουν μέλλον, είναι δηλαδή ανερχόμενα και για κείνα που είναι κορεσμένα, τουλάχιστον για το χρονικό ορίζοντα της επόμενης δεκαετίας. Όταν οι ενδιαφερόμενοι έχουν στην διάθεση τους αυτή την υπεύθυνη και έγκυρη πληροφόρηση, τότε μπορούν να συνδυάσουν τις κλίσεις, τις προτιμήσεις, τα ενδιαφέροντα, το ταλέντο του καθένα, με τα επαγγέλματα εκείνα που είναι ανερχόμενα και να αποφύγουν τα



κορεσμένα. Αλλά ακόμα και πιο ώριμοι εργαζόμενοι, έχοντας κατάλληλη πληροφόρηση, μπορούν να μεταπηδήσουν, ίσως μετά και από ταχύρυθμη εκπαίδευση, σ' ένα παραπλήσιο, συναφές ή άλλο επάγγελμα που έχει μέλλον, όταν σήμερα εκείνο που ασκούν είναι κορεσμένο και δύσκολα βρίσκουν δουλειά.

Έχει διαπιστωθεί ότι στη χώρα μας υπάρχει ιδιαίτερο πρόβλημα με την υπάρχουσα δομή του εκπαιδευτικού μας συστήματος που είναι αναχρονιστικό, υπέρμετρα θεωρητικό και δε συμβαδίζει με τις ανάγκες, τις τάσεις, τις εξελίξεις της τεχνολογίας της οικονομίας και της αγοράς εργασίας. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της έρευνας μισό περίπου από το σύνολο του σημερινού ποσοστού 11-13 % της ανεργίας της χώρας μας οφείλεται στη λεγόμενη διαρθρωτική-εκπαιδευτική ανεργία και με άλλα λόγια στην αντιστοιχία του εκπαιδευτικού συστήματος και του επαγγελματικού προγραμματισμού προς τις τάσεις και τις προοπτικές της αγοράς εργασίας. Ανάλογες αρνητικές επιπτώσεις έχει κατά την έποψη μου η υποβάθμιση του θεσμού του επαγγελματικού προσανατολισμού στην Ελλάδα, ο οποίος, μέχρι σήμερα, επικεντρώνεται αποκλειστικά στην εξέταση των ψυχοκινητικών προσωπικών δεδομένων ενός ατόμου και αγνοεί τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Ίσως δεν είναι υπερβολή να πω ότι το εκπαιδευτικό μας σύστημα και η αδυναμία στοιχειώδους επαγγελματικού προσανατολισμού παράγει ανέργους. Παράγουμε δηλαδή πολύ περισσότερους από όσους χρειαζόμαστε, μαθηματικούς, φυσικούς, ιστορικούς, φιλόλογους, θεολόγους, δημοσιογράφους, δικηγόρους, φαρμακοποιούς και πολλές συναφείς ειδικότητες, που είναι κορεσμένες κατά την τρέχουσα περίοδο. Αντίθετα η αγορά εργασίας παρουσιάζει μεγαλύτερη προσφορά θέσεων εργασίας από την αντίστοιχη ζήτηση, σε πολλά άλλα, κατά κανόνα σύγχρονα επαγγέλματα, που αφορούν την πληροφορική, την οικονομία, το συνδυασμό γνώσεων πληροφορικής και οικονομίας, την υψηλή τεχνολογία σε όλους τους τομείς, τις τηλεπικοινωνίες και τα δίκτυα, τα τουριστικά, αθλητικά και ψυχαγωγικά επαγγέλματα, τα επαγγέλματα εξειδικευμένων γνώσεων σε τομείς της περίθαλψης ηλικιωμένων, και ατόμων με ειδικές ανάγκες, σε ειδικότητες προστασίας περιβάλλοντος, ποιοτικού ελέγχου, σε σύγχρονες τεχνικές όπως και εναλλακτικές καλλιέργειες της γης.

Αν ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι η τεχνολογία τρέχει με φρενήρη ρυθμό σήμερα, αφού το 80 % της υφιστάμενης τεχνικής υποδομής αλλάζει κάθε 10-15 χρόνια, γίνεται αντιληπτό ότι βασικής σημασίας είναι η συνεχής ανανέωση της γνώσης. Γι' αυτό και η συνεχιζόμενη κατάρτιση, η δια βίου κατάρτιση, όπως και η καλή γνώση της αγγλικής

γλώσσας και η χρήση υπολογιστών, αποτελεί απόλυτα αναγκαίο εφόδιο για την κατάκτηση και τη διατήρηση της απασχολησιμότητας των νέων.

Η ένταση εισόδου και χρήσης νέων τεχνολογιών και η ανεργία 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. Τις ανάγκες, λοιπόν, για νέες ειδικότητες και τεχνολογίες έρχεται να καλύψει ο θεσμός των Κ.Ε.Κ.

Τα Κ.Ε.Κ προσφέρουν προγράμματα που ανταποκρίνονται στις μορφωτικές ανάγκες και τις μαθησιακές δυνατότητες των ενηλίκων. Τα προγράμματα αυτά συνδυάζουν την θεωρητική γνώση και την πρακτική άσκηση και συμβάλλουν στην ανάδειξη των ικανοτήτων και στην προσωπική ανάπτυξη των καταρτιζομένων. Τα Κ.Ε.Κ έχουν εποπτεύουσα αρχή το Υπουργείο Εργασίας και στοχεύουν στην απασχόληση μέσα από την κατάρτιση ατόμων κάθε εκπαιδευτικής βαθμίδας.

Η έρευνα μου φιλοδοξεί να παρουσιάσει το Κ.Ε.Κ «Ανάπτυξη Κρήτης» με στόχο τη διερεύνηση και τεκμηρίωση των προϋποθέσεων της αποδοτικότερης λειτουργίας του. Με δεδομένο τον κοινωνικό χαρακτήρα του Κ.Ε.Κ θα προσπαθήσω να αξιολογήσω την προσφορά του στην ανάπτυξη της τοπικής κοινωνίας.

Στο πρώτο κεφάλαιο αναλύω τους λόγους που ενεργοποίησαν το διάλογο των Ευρωπαϊκών Κρατών – Μελών για να προχωρήσουν στη σύνταξη κοινής Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση.

Στο δεύτερο κεφάλαιο διερευνώ και αναλύω την πορεία του εργατικού δυναμικού, της απασχόλησης, της ανεργίας και της μακροχρόνια ανεργίας κατά τα έτη 1998 – 2002 καθώς και την Στρατηγική της χώρας μας για την απασχόληση.

Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζω το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» το οποίο έχει ως σκοπό να διαπιστώσει την αναγκαιότητα της κατάρτισης.

Στο τέταρτο κεφάλαιο επιχειρείται μια γενική παρουσίαση των Κ.Ε.Κ. Εξετάζονται οι όροι και οι προϋποθέσεις σύστασής τους, οι διακρίσεις και οι κατηγορίες τους, τα κριτήρια πιστοποίησης τους, η αξιολόγηση τους και το προσωπικό και η κτιριακή υποδομή τους.

Στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζεται το Κ.Ε.Κ «Ανάπτυξη Κρήτης». Αναλύονται οι όροι λειτουργίας του, τα προγράμματα του καθώς και ο τρόπος επιλογής καταρτιζομένων και εκπαιδευτών και παρατίθενται οι ισολογισμοί των δύο τελευταίων ετών με τις αναλύσεις τους.

Η μελέτη αυτή αναπτύσσεται από το γενικό στο ειδικό επίπεδο ανάλυσης. Κατευθύνεται από την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, το Εθνικό Σχέδιο δράσης για την Απασχόληση και το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση στην ειδική παρουσίαση του θεσμού των Κ.Ε.Κ. Θεωρώ μεθοδολογικά αναγκαίο να εξετάσω 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 το θεσμό των Κ.Ε.Κ (ειδικό).

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

## Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

### 1.1 Η Ανάγκη για μια Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση

Μετά τις δυο πετρελαϊκές κρίσης του '70 και του '80 το πρόβλημα της ανεργίας διογκώθηκε και η νομισματική αστάθεια που επικρατούσε, επιδείνωσε την κατάσταση από πλευράς επενδύσεων, κίνησης κεφαλαίων, πληθωρισμού και αγοραστικής δύναμης.

Η προσφορά και ζήτηση εργασίας παρουσίαζαν αυξανόμενη απόκλιση κυρίως εξαιτίας των νέων τεχνολογιών, της ραγδαίας μετατροπής της παραγωγής, των υπηρεσιών και της λειτουργίας των επιχειρήσεων οπότε έπρεπε να γίνει συνολική θεώρηση του προβλήματος. Παραδοσιακές επιχειρήσεις και δομές οργάνωσης της εργασίας άρχισαν να πιέζουν ασφυκτικά τις αγορές, ενώ παρουσιαζόταν νέες ειδικότητες και νέα επαγγέλματα που η προσφορά μέσω του εργατικού δυναμικού, δεν είχε την δυνατότητα να τα καλύψει.

Οι κοινωνίες, με το βιοτικό τους επίπεδο συνεχώς να ανεβαίνει, αντιμετώπιζαν τον κίνδυνο μιας παρατεταμένης κρίσης εξαιτίας της ανεργίας, και του κοινωνικού αποκλεισμού. Η κατάσταση δηλαδή οδηγούσε στο να γίνονται οι πλούσιοι πλουσιότεροι και οι φτωχοί φτωχότεροι, χωρίς τη δυνατότητα βελτίωσης των συνθηκών ως προς την κατανομή του πλούτου, και την αναβάθμιση των προσόντων, επομένως και των αποδοχών και των συνθηκών εργασίας, του εργατικού δυναμικού.

Τα κοινά σημεία που έκαναν την εμφάνιση τους σχεδόν σε όλα τα Κράτη-Μέλη, με μόνη διαφορά την ένταση του μεγέθους τους, ήταν :

- A. Όλο και περισσότεροι άνθρωποι παρέμεναν μακροχρόνια άνεργοι, ενώ πολλοί άλλοι δεν είχαν πλέον τις δυνατότητες να βελτιώσουν το επίπεδο διαβίωσης τους μέσω της εργασίας τους. Περίπου το 1/10 του εργατικού δυναμικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε) ήταν άνεργο.
- B. Πάνω από το 50% των ανέργων παρέμενε εκτός εργασίας για παραπάνω από δώδεκα

μήνες και το 25% περίπου παραμένουν άνεργοι για παραπάνω από δύο χρόνια, σύμφωνα

με παρατηρήσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με αποτέλεσμα την περιφρόνηση των επαγγελματικών προσόντων ενός ατόμου και τη διόγκωση του κοινωνικού αποκλεισμού.

Γ. Η ανεργία χτυπά ιδιαίτερα εκείνους που είναι σε μειονεκτικότερη θέση σε σχέση με άλλες

ομάδες στην αγορά εργασίας, όπως για παράδειγμα τους νέους, τα άτομα με ιδιαιτερότητες, τους ηλικιωμένους, τους μετανάστες, τις εθνικές μειονότητες κ.τ.λ.

Δ. Ενώ κατά τα τελευταία χρόνια οι γυναίκες εισέρχονται μαζικά στο εργατικό δυναμικό, οι αγορές εργασίας εξακολουθούν να ευνοούν τους άντρες. Τα ποσοστά ανεργίας στις γυναίκες είναι υψηλότερα και τα αντίστοιχα της απασχόλησης χαμηλότερα.

Άμεση συνέπεια της ανεργίας είναι το μεγάλο οικονομικό και κοινωνικό κόστος για το άτομο, αλλά και ένα εξίσου μεγάλο οικονομικό και κοινωνικό κόστος για την κοινωνία.

Οι Κυβερνήσεις των Κρατών-Μελών που κλήθηκαν να συμφωνήσουν για μια κοινή στρατηγική για την απασχόληση, αντελήφθησαν ότι:

α) εάν έχαναν την μάχη με την πρόκληση της απασχόλησης, οι ορίζοντες για μια βιώσιμη ευημερία θα παρέμεναν αόρατοι και

β) ο αυξανόμενος αριθμός ανέργων δεν είναι παρά ένα τμήμα του εργατικού δυναμικού της Ευρώπης που θέλει να δουλέψει, αρκεί να βρει εργασία.

Όμως και η εργοδοσία αναζητά μερικές φορές τα κατάλληλα άτομα για διαθέσιμες θέσεις εργασίας και δεν τα βρίσκει. Οπότε το ζητούμενο για να συναντηθούν οι δύο πλευρές, βρίσκεται στις απαιτούμενες ειδικότητες, τα προσόντα και τις δεξιότητες, που δεν έχουν οι άνεργοι για να καλύψουν τις κενές αυτές θέσεις.

## 1.2 Η Πρόκληση για την Απασχόληση στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η ανισορροπία προσφοράς (άνεργοι) και ζήτησης (διαθέσιμες ή δημιουργούμενες θέσης εργασίας) οφείλεται στους εξής λόγους :

A. Οι χειρισμοί για τη μείωση των κρίσεων του πληθωρισμού και της ανεργία ήταν ανεπαρκείς. Οι χαμένες θέσεις εργασίας ήταν ο κυριότερος παράγοντας που εμπόδιζε

τη σταθερή ανάκαμψη στην αγορά. Οπότε η ανάγκη να αντιμετωπισθούν τα μακροοικονομικά προβλήματα, με συντονισμένες ενέργειες, οδήγησε στην Οικονομική και Νομισματική Ένωση (Ο.Ν.Ε)

- B. Στην ανικανότητα χειρισμού για να έχουμε ισορροπία προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Ο προσανατολισμός ήταν κυρίως η εισοδηματική υποστήριξη (επιδόματα ανεργίας) με αποτέλεσμα οι άνεργοι να παραμένουν εκτός εργασίας, με όλο και λιγότερες πιθανότητες να επανενταχθούν στο ενεργό εργατικό δυναμικό.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επισημαίνει ότι η ζήτηση νέων επαγγελματιών και ειδικοτήτων, στο πλαίσιο της ταχείας εξέλιξης των τεχνολογιών δεν είναι ικανοποιητική. Οπότε ακόμα και αν δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας, πολλές απ' αυτές απαιτούν προσόντα και δεξιότητες που δεν υπάρχουν διαθέσιμα στο ανενεργό εργατικό δυναμικό. Αυτό φαίνεται και στις δυσκολίες που υπάρχουν για νέες μορφές οργάνωσης εργασίας, σε συνδυασμό με την ασφάλεια των εργαζομένων, αλλά και στα κενά που εμφανίζονται στις δομές και λειτουργίες των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης και επαγγελματικού προσανατολισμού.

Η λύση που προσπαθεί να δώσει η Ευρώπη σε αυτήν την πρόκληση είναι η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (Ε.Σ.Α). Η ΕΣΑ έχει ως στόχο την υποστήριξη των Κρατών-Μελών και των Κοινωνικών Εταίρων στις προσπάθειες τους να αναζητήσουν τις κατάλληλες και βιώσιμες λύσεις σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Η ΟΝΕ λοιπόν είναι η αντίδραση της Ε.Ε στις μακροοικονομικές κρίσεις, και η ΕΣΑ είναι η απάντηση στο πρόβλημα των διαρθρωτικών μεταλλαγών της αγοράς εργασίας.

### 1.3 Η Πορεία Διαμόρφωσης της ΕΣΑ

Η Λευκή Βίβλος, που ολοκληρώθηκε το 1993, ενεργοποίησε το διάλογο στην Ευρωπαϊκή Ένωση για την Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση. Ήταν η πρώτη προσπάθεια που οργάνωσε μεθοδικά τις ανησυχίες και τις προοπτικές που διαφαίνονταν στις αγορές εργασίας της Ευρώπης. Τότε δόθηκε έμφαση στο ρόλο της συμβολής των κοινωνικών εταίρων, λόγω των στόχων που είχε τότε η Ένωση για την εσωτερική αγορά και ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, των οποίων η επίτευξη απαιτεί συμφωνία και συνεργασία των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Το πρώτο πρόγραμμα δράσης για την αντιμετώπιση της πρόκλησης της απασχόλησης υιοθετήθηκε στο Συμβούλιο του Έσσεν της Γερμανίας από τους Ευρωπαίους ηγέτες το 1994 και περιελάμβανε τους ακόλουθους τομείς προτεραιότητας:

- A. Βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης του εργατικού δυναμικού, με την προώθηση των επενδύσεων για τις δομές και τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.
- B. Αύξηση της έντασης της απασχόλησης (ελαστικότερη οργάνωση εργασίας, μισθολογική πολιτική, πρωτοβουλίες σε περιφερειακό επίπεδο)
- Γ. Μείωση του μισθολογικού κόστους των επιχειρήσεων.
- Δ. Ενίσχυση των μέτρων υπέρ των κοινωνικά αποκλεισμένων ομάδων, που θίγονται περισσότερο από την ανεργία.

Μετά την συνθήκη του Άμστερνταμ το 1997, πραγματοποιήθηκαν διαδοχικά Ευρωπαϊκά Συμβούλια (από αυτό της Μαδρίτης το 1995, έως του Δουβλίνου το 1996), τα οποία αξιολόγησαν την πρόοδο που είχε επιτελεστεί, προσθέτοντας ή αναλύοντας κάποια επιμέρους στοιχεία.

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ που άρχισε να ισχύει το Μάιο του 1992 και η Συνθήκη του Μάαστριχ θεωρούνται τα πιο σημαντικά βήματα της Ευρώπης στην διαδικασία της ολοκλήρωσης και της πολιτικής ένωσης μέχρι και σήμερα.

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ έχει τέσσερις κύριους στόχους :

- 1. Να τοποθετήσει την Απασχόληση και τα Δικαιώματα των πολιτών στην κορυφή των προτεραιοτήτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- 2. Να εξαφανίσει τα τελευταία εμπόδια για την ελεύθερη κυκλοφορία προσώπων και να ενισχύσει την ασφάλεια.
- 3. Να δώσει μεγαλύτερο κύρος στην Ε.Ε ως διεθνή συνομιλητή.
- 4. Να καταστήσει περισσότερο αποτελεσματική τη θεσμική διάρθρωση της Ε.Ε., ενόψει της διεύρυνσης της (Ατζέντα 2000).

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ διαμόρφωσε ένα σαφές πλαίσιο με δεσμεύσεις, τόσο σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και σε επίπεδο Κρατών-Μελών, για περαιτέρω

επεξεργασία των θέσεων που αργότερα ονομάστηκαν Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (Ε.Σ.Α). Το θέμα «απασχόληση» τοποθετείται στην κορυφή των προτεραιοτήτων αλλά η άσκηση των πολιτικών από την Ευρωπαϊκή Ένωση παραμένει ουσιαστικά στις αρμοδιότητες των Κρατών-Μελών.

Σύμφωνα με τη Συνθήκη το θέμα «ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ»<sup>1</sup> περιλαμβάνει τις εξής θέσεις:

1. Η απασχόληση αποτελεί θέμα κοινού ενδιαφέροντος.
2. Το υψηλό επίπεδο απασχόλησης πρέπει να συμφωνεί και να προσαρμόζεται αρμονικά, κατά την εφαρμογή του, με τους στόχους των άλλων κοινοτικών πολιτικών.
3. Η κατάσταση της απασχόλησης στην κοινότητα εξετάζεται κάθε χρόνο από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο των αρχηγών των Κρατών και των Κυβερνήσεων το οποίο εκδίδει συμπεράσματα μετά από αναλυτική εξέταση των ενεργειών στις οποίες προβαίνουν οι κυβερνήσεις για την Προώθηση της απασχόλησης. Το Συμβούλιο απευθύνει συστάσεις στις Κυβερνήσεις αν το θεωρήσει σκόπιμο. Αυτό γίνεται αφού η Επιτροπή λάβει την γνώμη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Οικονομικής και Κοινωνικής πολιτικής, και της Επιτροπής των Περιφερειών αποφασίζοντας με ειδική πλειοψηφία. Το Συμβούλιο μπορεί να θεσπίζει μέτρα ενθάρρυνσης για την χρηματοδότηση πιλοτικών σχεδίων προς όφελος της απασχόλησης. Οπότε η υλοποίηση του στόχου αυτού για την απασχόληση θα παρακολουθείται στενά.
4. Συγκροτείται Επιτροπή Απασχόλησης, για να προωθήσει το συντονισμό των εθνικών μέτρων και το διάλογο μεταξύ των εταίρων, να διατυπώνει γνώμη και να κάνει υποδείξεις.

Μέχρι την υπογραφή της Συνθήκης του Άμστερνταμ, τα περισσότερα μέτρα κοινωνικής πολιτικής της Ένωσης, βασίζονταν στις συμφωνίες για την κοινωνική πολιτική, οι οποίες επισυνάπτοντο ως πρωτόκολλα στην Συνθήκη του Μάαστριχτ, και στον Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων ο οποίος εγκρίθηκε το 1989 από τους αρχηγούς των κρατών και των κυβερνήσεων και περιελάμβανε θέματα υγείας και ασφάλειας στους χώρους εργασίας, κατάρτισης και ίσης

---

<sup>1</sup> Άρθρα 125 και 136-145 σύμφωνα με τις διατάξεις της Συνθήκης του Μάαστριχτ



μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Η Συνθήκη του Άμστερνταμ έδωσε τέλος στις αποκλίσεις αυτές, και οι διατάξεις της εφαρμόζονται σε όλα ανεξαιρέτως τα Κράτη-Μέλη.

Ο νέος τίτλος της Συνθήκης, αναφορικά με την απασχόληση, παρείχε το νομικό και θεσμικό πλαίσιο της συγκέντρωσης των πολιτικών απασχόλησης στην Ε.Ε. Επιπλέον, η πολιτική απόφαση, μεγίστης σημασίας, να μην περιμένει η Ένωση την ημερομηνία ισχύος της Συνθήκης, 1<sup>η</sup> Μαΐου 1999, αλλά να ξεκινήσει αμέσως η διαδικασία συγκρότησης του μηχανισμού συγκέντρωσης, έδωσε μεγάλη και σημαντική ώθηση στην υλοποίηση της διαδικασίας περαιτέρω.

### 1.3.1 Οι Τρεις διαδικασίες της Ε.Σ.Α

Η Διαδικασία του Λουξεμβούργου, η Διαδικασία του Κάρντιφ, και η διαδικασία της Κολωνίας ήταν οι τρεις βασικοί σταθμοί στην πορεία ολοκλήρωσης της Ε.Σ.Α.

Η Έκτακτη Σύνοδος Κορυφής για την Απασχόληση, που πραγματοποιήθηκε στο Λουξεμβούργο, έθεσε τους όρους εφαρμογής της Ε.Σ.Α, όπως αυτή περιγράφεται στην Συνθήκη του Άμστερνταμ τον προηγούμενο μήνα. Προσδιόρισε το πλαίσιο των διαδικασιών και αποφάσισε για το τι ακριβώς θα πρέπει να κάνουν τα Κράτη-Μέλη η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Συμβούλιο. Οι ετήσιοι κύκλοι εφαρμογής της Ε.Σ.Α, που περιλαμβάνουν τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (Ε.Σ.Δ.Α), οι κατευθυντήριες γραμμές, οι Συστάσεις προς τα Κράτη-Μέλη και η κοινή έκθεση για την Απασχόληση, ονομάστηκαν από τότε «Διαδικασία του Λουξεμβούργου».

Παράλληλα με το Συμβούλιο του Κάρντιφ της Ουαλίας άρχισαν να φαίνονται τα πρώτα σημάδια ενίσχυσης της ΟΝΕ, με τον σχεδιασμό του ΕΥΡΩ ως ενιαίου ευρωπαϊκού νομίσματος. Οπότε ήταν αναμενόμενο ότι τα συμπεράσματα της προεδρίας θα περιελάμβαναν αποφάσεις για την απασχόληση με μια προσπάθεια διαρθρωτικής εναρμόνισης της Ε.Σ.Α με τις εξελίξεις στο νομισματικό / οικονομικό χώρο, και στην εσωτερική αγορά. Οι αποφάσεις του Συμβουλίου σύμφωνα με τα παραπάνω δεδομένα είχαν ως εξής:

- Συνεργασία του Συμβουλίου Κοινωνικών Υποθέσεων και του Συμβουλίου Οικονομικών και Χρηματοπιστωτικών Υποθέσεων (ECOFIN), για τα θέματα εφαρμογής της Ε.Σ.Α

- Προώθηση της αξιολόγησης και της ανταλλαγής καλών πρακτικών των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ) των Κρατών-Μελών.
- Η ανάπτυξη της απασχόλησης θα πρέπει να βοηθηθεί από την ολοκλήρωση της Ευρωπαϊκής εσωτερικής αγοράς και τις μεταρρυθμίσεις στον οικονομικό τομέα.

Η συγχώνευση λοιπόν της ΕΣΑ με τις οικονομικές μεταρρυθμίσεις ονομάστηκε «Διαδικασία του Κάρντιφ».

Το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Απασχόληση, το οποίο αποφασίστηκε στην Σύνοδο της Κολωνίας, αποτελεί τη βάση για την ουσιαστική στρατηγική με στόχο τη βελτίωση και την ανάπτυξη της απασχόλησης. Με το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο ανοίγει το πεδίο για ένα ευρύ διάλογο ο οποίος αφορά στην ανεξαρτησία και στην αυτονομία όλων όσων είναι υπεύθυνοι για την διαπραγμάτευση των μισθών και των δημοσιονομικών πολιτικών, καθώς και των πολιτικών προϋπολογισμού. Επίσης ενισχύει και διευρύνει κατά πολύ το ρόλο των κοινωνικών εταίρων. Η διαδικασία αυτή που ενεργοποίησε τον κοινωνικό διάλογο και ονομάστηκε «διαδικασία της Κολωνίας», τίθεται σε εφαρμογή μέσω της τεχνικής και πολιτικής προετοιμασίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής δυο φορές τον χρόνο (άνοιξη και φθινόπωρο), καθώς επίσης και μέσω του ετήσιου οδηγού για τις Γενικές Κατευθύνσεις Οικονομικής Πολιτικής.

Με τη σύνθεση των τριών διαδικασιών Λουξεμβούργου, Κάρντιφ, και Κολωνίας, η ΕΣΑ ενισχύεται περισσότερο, μέσω των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και αλλαγών, για ανταγωνιστική επιχειρηματικότητα, κοινωνικό διάλογο και προώθηση του δυναμικού για την απασχόληση.

#### 1.4 Οι Σκοποί της Ε.Σ.Α

Οι σκοποί για τους οποίους δημιουργήθηκε η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ) είναι οι ακόλουθοι:

1. Η επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης στην οικονομία για όλες τις ομάδες του εργατικού δυναμικού.

2. Ο προσανατολισμός προς τη βελτίωση της απασχολησιμότητας και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και η απομάκρυνση των παθητικών πολιτικών οι οποίες λειτουργούν κατά της εργασίας.
3. Η υιοθέτηση μιας νέας προσέγγισης στην οργάνωση εργασίας με τέτοιο τρόπο, ώστε οι επιχειρήσεις της Ε.Ε. να είναι ικανές να συμβαδίσουν με την οικονομική αλλαγή, ενώ θα συνδυάζουν την ασφάλεια και την προσαρμοστικότητα, και θα επιτρέπουν στα άτομα να συμμετέχουν σε συστήματα δια βίου μάθησης.
4. Η παροχή ίσων ευκαιριών για τον καθένα στην αγορά εργασίας.

Οι σκοποί αυτοί χωρίστηκαν σε τέσσερις περιοχές στόχου, οι οποίες ονομάστηκαν "πυλώνες", με έναν τρόπο που να καλύπτει τις κοινές ανάγκες όλων των Κρατών-Μελών αλλά και να δίνει τη δυνατότητα ευέλικτης άσκησης πολιτικών, ανάλογα αφενός, με τις εξελίξεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αφετέρου με τις επιμέρους ιδιαιτερότητες.

## 1.5 Οι τέσσερις πυλώνες της ΕΣΑ

Η διατύπωση των τεσσάρων πυλώνων συμπυκνώνει τους σκοπούς, το περιεχόμενο και τις βασικές αρχές της Ευρωπαϊκής Πολιτικής για την Απασχόληση. Αναφέρονται σε τέσσερις στόχους που χαρακτηρίζονται ως στρατηγικής σημασίας και πρώτης προτεραιότητας για την εφαρμογή της ΕΣΑ με μακροπρόθεσμες προοπτικές την απασχολησιμότητα, την επιχειρηματικότητα, την προσαρμοστικότητα και τις ίσες ευκαιρίες.

### 1.5.1 Πρώτος Πυλώνας : ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ

Με τον όρο «απασχολησιμότητα» εννοούμε τη βελτίωση της δυνατότητας ενός ατόμου να διεκδικήσει με πιθανότητες επιτυχίας μια θέση στην αγορά εργασίας σε σύντομο χρονικό διάστημα, όχι αργότερα από 12 μήνες, από τη στιγμή που θεωρείται κάποιος άνεργος. Για τους νέους, το διάστημα αυτό θα πρέπει να περιορίζεται στους 6 μήνες. Επίσης, ένα ποσοστό των ανέργων, όχι κάτω του 20%, θα πρέπει να έχει πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση.

Τα μέτρα που θα υιοθετούνται στον πρώτο πυλώνα θα πρέπει να δίνουν κίνητρα στο εργατικό δυναμικό προς την εργασία για να εφαρμοστεί η Συνθήκη του Άμστερνταμ και η Διαδικασία του Λουξεμβούργου. Πρέπει, λοιπόν, να γίνουν αλλαγές στο φορολογικό σύστημα και βελτίωση των δομών επαγγελματικής κατάρτισης, οι οποίες θα πρέπει να δίνουν πολλά κίνητρα προς την εργασία. Τέλος τα μέτρα που σχετίζονται με την απασχολησιμότητα πρέπει να προωθούν τη διάδοση και διαθεσιμότητα ευκαιριών δια βίου μάθησης. Συνοπτικά, ο πυλώνας «Απασχολησιμότητα» έχει τους εξής στόχους :

1. Την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων και την πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας.
2. Τη διευκόλυνση της μετάβασης από το σχολείο στην εργασία
3. Τη μετάβαση από τις παθητικές στις ενεργητικές πολιτικές
4. Την ενθάρρυνση της προσέγγισης του κοινωνικού διαλόγου και τις εταιρικότητας

#### 1.5.2 Δεύτερος Πυλώνας : ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Ο όρος «Επιχειρηματικότητα» σημαίνει την ενθάρρυνση της επιχειρηματικής νοοτροπίας, τη διευκόλυνση της δημιουργίας και λειτουργίας μιας επιχείρησης και την απασχόληση ατόμων μέσα σε αυτή.

Τα άτομα που ξεκινούν νέες επιχειρήσεις πρέπει να έχουν την κατάλληλη υποστήριξη αλλά και ενθάρρυνση. Για να γίνει αυτό πρέπει να γίνουν αλλαγές και μεταρρυθμίσεις στο φορολογικό σύστημα, κατάρτιση για νέους επιχειρηματίες, ιδιαίτερα μικρών επιχειρήσεων και μείωση της γραφειοκρατίας. Πρέπει να υποστηρίζετε λοιπόν η προώθηση του δυναμικού κάθε χώρας μέλους για νέες θέσεις εργασίας, ιδιαίτερα στους τομείς των υπηρεσιών και της κοινωνικής οικονομίας.

Συνοπτικά ο πυλώνας «Επιχειρηματικότητα» έχει τους εξής στόχους:

1. Την αξιοποίηση των ευκαιριών για δημιουργία θέσεων εργασίας.
2. Τη διευκόλυνση της έναρξης και λειτουργίας των επιχειρήσεων
3. Τη διαμόρφωση του φορολογικού συστήματος σε περισσότερο φιλικό προς την απασχόληση

#### 1.5.3 Τρίτος Πυλώνας : ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

Με τον όρο «Προσαρμοστικότητα» εννοούμε την ανάπτυξη νέων ευέλικτων τρόπων εργασίας που συνδυάζουν την ασφάλεια των εργαζομένων με την ευελιξία των

επιχειρήσεων. Οι εργαζόμενοι σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να θίγονται ως προς τα κεκτημένα συλλογικά τους δικαιώματα, αλλά και ως προς το καθεστώς εργασιακής τους προοπτικής και καριέρας.

Η εφαρμογή νέων μορφών οργάνωσης εργασίας πρέπει να πραγματοποιείται με την προϋπόθεση της ασφάλειας των εργαζομένων, οπότε θεωρείται ο δυσκολότερος πυλώνας. Οι ανταγωνιστικές επιχειρήσεις προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις στην οικονομία και στο περιβάλλον των διεθνών αγορών, χρειάζονται κάποιο μέτρο ευελιξίας και υψηλό επίπεδο εκσυγχρονισμού των λειτουργιών τους. Θα πρέπει όμως να εξασφαλίζουν και σταθερότητα στους εργαζομένους και αίσθημα ασφάλειας.

Ο διάλογος μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, και η υιοθέτηση συναινετικών διαδικασιών είναι το κεντρικό σημείο για την επιτυχή έκβαση μιας τέτοιας προσπάθειας. Με αυτό τον τρόπο μπορούν να προωθηθούν αποτελεσματικά μεταρρυθμίσεις και καινοτομίες επωφελείς και για της επιχειρήσεις και για τους εργαζομένους.

Τα Κράτη μέλη από την πλευρά τους θα πρέπει να στηρίζουν με όσα μέσα διαθέτουν, αυτές τις προσπάθειες σε συνδυασμό με την υιοθέτηση μέτρων προς την κατεύθυνση της ελάφρυνσης των επιχειρήσεων από το κόστος με το οποίο επιβαρύνονται για να επενδύσουν σε ανθρώπινο δυναμικό.

#### 1.5.4 Τέταρτος Πυλώνας : ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ

Ο πυλώνας «ίσες ευκαιρίες» στοχεύει σε ισότητα στην πρόσβαση στην εργασία και ίση μεταχείριση για άντρες και γυναίκες. Αυτό σημαίνει ότι άντρες και γυναίκες θα πρέπει να έχουν τις ίδιες ευκαιρίες κατάρτισης και υποστήριξης για να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας με τις ίδιες προϋποθέσεις.

Ο συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, καθώς επίσης και η δυνατότητα επιστροφής στην εργασία μετά από μεγάλη απουσία είναι ένας από τους πιο σημαντικούς στόχους αυτού του πυλώνα.

Επίσης στους στόχους αυτού του πυλώνα είναι η επαναφορά της ισορροπίας ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες σε μερικούς τομείς της οικονομίας, στους οποίους παραδοσιακά παρουσιάζεται υπερίσχυση του ενός φύλλου σε βάρος του άλλου.

Εκτός από τις παραπάνω συγκεκριμένες γραμμές δράσης, η αρχή της ίσης μεταχείρισης θα πρέπει να τηρείται σε συνδυασμό με τα μέτρα που λαμβάνονται στο πλαίσιο των άλλων τριών πυλώνων.

## 1.6 Η διαδικασία του Λουξεμβούργου

Η άμεση εφαρμογή των διατάξεων της Συνθήκης του Άμστερνταμ, που αφορούν την απασχόληση ήταν η σημαντικότερη απόφαση της Συνόδου Κορυφής του Λουξεμβούργου. Οι ενέργειες που, ήδη από της αρχές του 1998 τέθηκαν σε εφαρμογή, αφορούν στο συντονισμό των εθνικών πολιτικών για την απασχόληση. Ο συντονισμός αυτός βασίστηκε σε κοινές γραμμές προσέγγισης και ως προς τους στόχους αλλά και ως προς τα μέσα. Οι γραμμές αυτές ονομάστηκαν Κατευθυντήριες Γραμμές για την Απασχόληση.

Ο κεντρικός στόχος των Κατευθυντήριων Γραμμών (Κ.Γ) ήταν να παραμείνουν σεβαστές οι συνθήκες που διαφοροποιούν το ένα Κράτος μέλος από το άλλο, και ταυτόχρονα να ενταθεί η προσπάθεια συγκέντρωσης των ενεργειών των σχετικών με τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας με την ευρωπαϊκή οικονομική πολιτική. Απώτερος στόχος ήταν να δίνονται λύσεις σε προβλήματα που τίθενται από κοινού και συζητούνται σε τακτά χρονικά διαστήματα.

Με αυτόν τον τρόπο αναμένεται να προκύψει σε σύντομο χρονικό διάστημα μια συνολική στρατηγική, που θα ενσωματώνει και θα προσαρμόζει και τις δύο όψεις του στόχου, δηλαδή :

- A) Τη συνέχιση και την ανάπτυξη μιας συντονισμένης μακροοικονομικής πολιτικής, η οποία θα χαρακτηρίζεται από μια αποτελεσματική εσωτερική αγορά, και θα βάλει τις βάσεις για μια βιώσιμη ανάπτυξη, με στόχο την προώθηση της απασχόλησης.
- B) Το συντονισμό των πολιτικών για την καταπολέμηση της ανεργίας και την προώθηση της απασχόλησης και της ασφάλειας της εργασίας.

Αυτό θα πρέπει να ισχύει, σύμφωνα με τα συμπεράσματα της συνόδου, τόσο στη μακροοικονομική και κοινωνική πολιτική όσο και στις πολιτικές της εσωτερικής αγοράς, φορολογίας, έρευνας και καινοτομίας, τα διαρθρωτικά ταμεία και την Κοινωνία της Πληροφορίας.

Η σύνοδος του Λουξεμβούργου έκανε έκκληση προς όλα τα εμπλεκόμενα μέρη (Κράτη- Μέλη, περιφέρειες, κοινωνικούς εταίρους) να εντείνουν της προσπάθειες συντονισμού, προκειμένου να αρχίσει άμεσα η υλοποίηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ) και αποτελεί καινοτομία επειδή εφαρμόστηκε σε ένα πεδίο δύσκολων και ανομοιογενών στόχων, εθνικής αρμοδιότητας, προκειμένου να υλοποιηθεί το άρθρο 128 της συνθήκης του Άμστερνταμ, το οποίο αναφέρεται στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση. Η Διαδικασία έχει ως πυρήνα τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ), τα οποία εκπονούνται σε ετήσια βάση από τα Κράτη- Μέλη και «χτίζονται» στη βάση των Κατευθυντήριων Γραμμών (Κ.Γ) για την Απασχόληση οι οποίες είναι αποδεκτές από την Ευρωπαϊκή Ένωση.

Οι κατευθυντήριες Απασχόλησης διαμορφώνονται με την ανάλυση των συνθηκών που επικρατούν (τόσο στα Κράτη- Μέλη, όσο και στην Ευρώπη στο σύνολό της) και των γενικότερων αξόνων της πολιτικής που θα ακολουθηθεί, προκειμένου να μειωθεί το ποσοστό της ανεργίας. Έτσι, οι Κατευθυντήριες Γραμμές εξειδικεύουν τους στόχους των τεσσάρων πυλώνων της ΕΣΑ και η πορεία επίτευξης των συγκεκριμένων αυτών στόχων παρακολουθείται τακτικά, με ειδική διαδικασία, για την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων.

Η εφαρμογή των Κ.Γ μπορεί να ποικίλει ανάλογα με το περιεχόμενο τους, τις διαφορετικές επιπτώσεις που μπορεί να έχουν σε κάθε χώρα μέλος, καθώς επίσης και ανάλογα με τον πληθυσμό – στόχο στον οποίο απευθύνεται η κάθε μία.

Μετά από την τελική διαμόρφωση, οι κατευθυντήριες γραμμές υποβάλλονται στο Συμβούλιο και την Επιτροπή, εγκρίνονται και αφού έχουν πάρει την οριστική τους μορφή, ενσωματώνονται στα Εθνικά Σχέδια Δράσης (ΕΣΔΑ), των Κρατών – Μελών.

Η επεξεργασία των ΕΣΔΑ περιλαμβάνει τους εθνικούς στόχους ποσοτικοποιημένους, οι οποίοι συνοδεύονται από τις κατάλληλες θεσμικές ρυθμίσεις. Σε κάθε ΕΣΔΑ αποτυπώνονται οι διαφορετικές καταστάσεις, σε σχέση με τα προβλήματα που επικρατούν στα Κράτη – Μέλη, και στα οποία απευθύνονται οι κατευθυντήριες, οπότε παρουσιάζονται διαφορετικές λύσεις.

Τα ΕΣΔΑ μετά την ολοκλήρωση τους στις προθεσμίες που ορίζονται από την Επιτροπή και τις χώρες μέλη, αποστέλλονται στο Συμβούλιο και την Επιτροπή, μαζί με μία έκθεση πάνω στον τρόπο εφαρμογής τους. Έτσι, το Συμβούλιο παρακολουθεί τον τρόπο με τον οποίο τα Κράτη – Μέλη εφαρμόζουν τις Κατευθυντήριες στις Εθνικές τους πολιτικές. Τα αποτελέσματα των παρατηρήσεων αυτών περιέχονται σε μια έκθεση, η

οποία υποβάλλεται στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, για την προσέγγιση που θα χρειαστεί να ληφθεί υπόψη στη διαμόρφωση των Κατευθυντήριων του επόμενου χρόνου.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Σύνοδο του Λουξεμβούργου έδωσε έμφαση στην σπουδαιότητα της ύπαρξης κοινών δεικτών, βασισμένων σε συγκρίσιμα στατιστικά στοιχεία, ώστε η διαδικασία της παρακολούθησης και των παρατηρήσεων που περιέγραφα παραπάνω να οδηγεί σε αποτελεσματική και αξιόπιστη αξιολόγηση. Σημαντικό ρόλο στο στάδιο αυτό της διαδικασίας διαδραματίζει και ο προσδιορισμός των καλών πρακτικών, καθώς και η δυνατότητα μεταφοράς των στοιχείων τους.

Η ενεργή συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, οι οποίοι όχι μόνο θα πρέπει να εμπλέκονται σε όλα τα στάδια της εκπόνησης του Σχεδίου, αλλά και να έχουν τη δική τους συμμετοχή στην εφαρμογή των Κατευθυντήριων είναι ένα επίσης σημαντικό θέμα της διαδικασίας. Οι κοινωνικοί Εταίροι, προβλέπεται να έχουν τακτική επαφή κάθε εξάμηνο με την τρόικα<sup>2</sup>, σύμφωνα με τη διαδικασία του Λουξεμβούργου, πριν από τη Σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου. Έτσι κατά την διάρκεια των επαφών μεταξύ του Συμβουλίου και των Κοινωνικών Εταίρων, γίνεται μια ενδελεχής ανταλλαγή απόψεων.

#### 1.6.1 ΟΙ ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ την περίοδο 1998 – 2001

Οι Κατευθυντήριες της Απασχόλησης αναφερόταν στις καλές πρακτικές που περιέχονταν στην Ενιαία Έκθεση για την Απασχόληση, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, για την κατάσταση της Απασχόλησης στα Κράτη – Μέλη.

Στη διαμόρφωση της πρότασης της Επιτροπής για τις Κατευθυντήριες του 1998, συνέβαλαν το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Ο.Κ.Ε), η Επιτροπή των Περιφερειών και η Επιτροπή Απασχόλησης. Οι Κοινωνικοί Εταίροι συμμετείχαν με κοινή τους διακήρυξη.

Οι Κατευθυντήριες Γραμμές για την Απασχόληση αναφέρονται στους τέσσερις πυλώνες της ΕΣΑ : Απασχολησιμότητα, Επιχειρηματικότητα, Προσαρμοστικότητα και Ίσες Ευκαιρίες. Η κάθε Κατευθυντήρια εξειδικεύει ένα ή περισσότερα στοιχεία ενός πυλώνα, και προσδιορίζει ένα ή περισσότερους στόχους, δίνοντας πολλές φορές

---

<sup>2</sup> Τρόικα ονομάζεται το σύνολο των Κρατών που ασκούν διαδοχικά την προεδρία στην Ε.Ε, δηλαδή το Κ-Μ που ασκεί την προεδρία το παρόν εξάμηνο, το Κ-Μ που την ασκούσε το προηγούμενο εξάμηνο και το Κ-Μ που θα την ασκήσει το επόμενο εξάμηνο.



παραδείγματα μέτρων ή και δράσεων, που τα Κράτη – Μέλη πρέπει να λάβουν σοβαρά υπόψη τους, προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους τους.

#### 1.6.1.1 Οι κατευθυντήριες γραμμές του 1998

Οι Κατευθυντήριες Γραμμές για την Απασχόληση τίθενται για πρώτη φορά το 1998 ενώ, ταυτόχρονα, επιχειρείται η διευκρίνιση και εξειδίκευση των Πυλώνων σε σημεία και στόχους, οι οποίοι στόχοι όμως είναι καθορισμένοι, και παρά τις διαφορές μεταξύ των Κρατών – Μελών, δίνουν επακριβώς το σημείο του επιθυμητού αποτελέσματος, στο οποίο θέλει να φτάσει η Ένωση.

Όταν θίγονται παραπάνω από ένα θέματα στον στόχο του πυλώνα χρειάζονται παραπάνω από μία Κατευθυντήριες για να αποσαφηνισθεί ο προσανατολισμός, το είδος και η μορφή των μέτρων που θα αναληφθούν από τις χώρες μέλη. Την περίοδο 1998-2000 παρατηρείται ότι οι Κατευθυντήριες Γραμμές αυξομειώνονται ενώ τα πεδία στόχοι παραμένουν σχεδόν αμετάβλητα. Το 1998 οι Κ.Γ για τα ΕΣΔΑ ήταν δέκα εννέα.

#### 1.6.1.2 Οι κατευθυντήριες γραμμές του 1999

Η απόφαση του Συμβουλίου για την έγκριση των Κ.Γ του 1999, συνοδεύεται από την σημαντική παρατήρηση της επιτακτικής ανάγκης για κοινούς δείκτες οι οποίοι θα βασίζονται σε συγκρίσιμα στατιστικά στοιχεία για ευκολότερη παρακολούθηση και αξιολόγηση τους.

Για να παραχθούν λοιπόν αξιόπιστα και εφαρμόσιμα αποτελέσματα, τα Κ-Μ θα πρέπει να προωθήσουν την υποστήριξη της διαδικασίας ορισμού και συλλογής συγκρίσιμων στοιχείων, ώστε να είναι σε θέση να εφαρμόσουν τους τρεις κύριους επιχειρησιακούς στόχους της Ένωσης, που ήταν για το 1999 η αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων, η μετάβαση από τις παθητικές στις ενεργητικές πολιτικές, και η ενθάρρυνση του κοινωνικού διαλόγου.

Οι κατευθυντήριες του 1999 αυξάνονται από 19 σε 22 και εμφανίζονται για πρώτη φορά αριθμημένες στο επίσημο κείμενο που δημοσιεύτηκε στο φύλλο της Εφημερίδας της Ένωσης. Ήταν μια προσπάθεια κωδικοποίησης, των προτεραιοτήτων, όπως τις εξέφραζαν οι αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου που θεσμοθετήθηκε από τότε και ισχύει μέχρι σήμερα.

Συνοπτικά, οι σημαντικότερες διαφοροποιήσεις μεταξύ των Κ-Μ του 1999 με αυτές του 1998 ήταν οι ακόλουθες :

Στον Πυλώνα I (Απασχολησιμότητα), προστίθεται άλλη μία Κ.Γ η οποία υποχρεώνει τα Κ-Μ να αναθεωρήσουν και , όπου ενδείκνυται, να επαναπροσδιορίσουν τα συστήματα φορολογίας και παροχών, να δώσουν κίνητρα στους ανέργους να αναζητήσουν και να βρουν εργασία και, γενικότερα να συγκροτήσουν μέτρα, ώστε να ενισχύσουν την απασχολησιμότητα των ατόμων αυτών. Κίνητρα επίσης πρέπει να δοθούν, σύμφωνα με την νέα Κ.Γ και στους εργοδότες για να δημιουργήσουν νέες θέσεις απασχόλησης. Επιπλέον, τονίζεται, ότι είναι σημαντικό να αναπτύξουν τα Κράτη – Μέλη μέτρα, στο πλαίσιο μιας πολιτικής για ενεργούς ηλικιωμένους, που να παρατείνουν την εργασιακή τους δραστηριότητα, την δια βίου μάθηση και μορφές ευέλικτης εργασίας. Επίσης στον πρώτο Πυλώνα, προστίθεται νέα Κατευθυντήρια, σύμφωνα με την οποία τα Κ-Μ θα πρέπει να δώσουν ιδιαίτερη έμφαση στις ανάγκες των ατόμων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες και να αναπτύξουν κατάλληλες ενεργητικές και προληπτικές πολιτικές, με στόχο την ενσωμάτωσή τους στην αγορά εργασίας. Με αυτό τον τρόπο ο πρώτος Πυλώνας απέκτησε εννέα (9) Κατευθυντήριες από επτά (7), γεγονός που ενίσχυσε περαιτέρω τη σημασία του στα ΕΣΔΑ των Κ-Μ.

Στο δεύτερο Πυλώνα (Επιχειρηματικότητα) προστίθεται άλλη μια Κ.Γ, η οποία αναφέρεται στην πλήρη αξιοποίηση του δυναμικού απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών, ιδιαίτερα όσον αφορά στην Κοινωνία της Πληροφορίας και στο Περιβάλλον. Ο δεύτερος Πυλώνας έφτασε τις έξι από πέντε Κ.Γ.

Στον τρίτο και στον τέταρτο Πυλώνα (Προσαρμοστικότητα και Ίσες ευκαιρίες αντίστοιχα), οι Κατευθυντήριες έμειναν ως είχαν.

### 1.6.1.3 Οι κατευθυντήριες του 2000

Οι Κατευθυντήριες για το 2000 αποφασίστηκαν στο «Μεγάλο» Συμβούλιο, στο οποίο συνυπήρξαν τα Συμβούλια Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων αφενός και ECOFIN αφετέρου και ίσχυσαν μετά την απόφαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Ελσίνκι στις 10-11 Δεκεμβρίου 1999. Οι Κατευθυντήριες του 2000 ήταν 21. Η μόνη διαφορά υπήρξε στην ακύρωση της Κ.Γ του Πυλώνα II, για την μείωση του ΦΠΑ στις υπηρεσίες εντάσεως εργασίας.

#### 1.6.1.4 Οι κατευθυντήριες του 2001

Στις Κατευθυντήριες του 2001 προστίθενται κάποιοι σημαντικοί οριζόντιοι στόχοι, οι οποίοι επέδρασαν και στο περιεχόμενο των αντίστοιχων Κατευθυντήριων και αποτελούν καινοτομία γιατί αναδεικνύουν τις προτεραιότητες εκείνες της Ε.Ε, οι οποίες αναφέρονται στις περισσότερες Κ.Γ και υπερισχύουν ως προς τη σπουδαιότητα, στο σύνολό αναφοράς της συγκέντρωσης των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση.

Οι οριζόντιοι αυτοί στόχοι αναφέρονται σε πέντε σημεία, τα οποία είναι τα εξής :

1. Τα Κράτη μέλη θα πρέπει να θέσουν ως στόχο να φθάσουν το συνολικό ποσοστό απασχόλησης στο 70% μέχρι το 2010 και το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στο 60%. Επίσης θα πρέπει να δοθεί έμφαση και στην ποιότητα των θέσεων εργασίας
2. Τα Κράτη μέλη θα πρέπει να θέσουν εθνικούς στόχους για την αύξηση των επενδύσεων σε ανθρώπινο δυναμικό, προκειμένου να ενισχυθούν οι ουσιαστικές πολιτικές για τη δια βίου μάθηση, ιδιαίτερα στο πεδίο της Κοινωνίας των Πληροφοριών.
3. Τα Κράτη μέλη θα πρέπει να αναπτύξουν τις εταιρικές σχέσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για την εφαρμογή, παρακολούθηση και συνέχιση της ΕΣΑ. Οι κοινωνικοί εταίροι προσκαλούνται, σε ευρωπαϊκό επίπεδο να καθορίσουν τη δική τους συμμετοχή και να παρακολουθήσουν, ενθαρρύνουν και υποστηρίζουν τις προσπάθειες που αναλαμβάνονται σε εθνικό επίπεδο.
4. Τα Κράτη μέλη θα πρέπει να λάβουν σοβαρά υπόψη την περιφερειακή διάσταση και τις περιφερειακές ανισότητες, στην επίτευξη των εθνικών στόχων.
5. Τα Κράτη μέλη και η Επιτροπή θα πρέπει να ενισχύσουν την ανάπτυξη των κοινών δεικτών, προκειμένου να αξιολογηθεί ικανοποιητικά η πρόοδος στους τέσσερις Πυλώνες και να επισημανθούν οι καλές πρακτικές. Οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται να αναπτύξουν δείκτες και παραδείγματα / όρια προς επίτευξη, να υποστηρίξουν τις

βάσεις δεδομένων, και να μετρούν την πρόοδο των μέτρων για τα οποία είναι υπεύθυνοι.

Οι Κατευθυντήριες του 2001 συμπυκνώθηκαν σε δέκα οκτώ (18). Προστίθεται μία νέα Κατευθυντήρια η οποία αναφέρεται στην πρόληψη των «στενοτήτων» στην αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, στην νέα Κ.Γ. τα Κράτη μέλη καλούνται να αναπτύξουν τις δυνατότητες αντιστοίχισης προσφοράς και ζήτησης εργασίας, των υπηρεσιών απασχόλησης. Επίσης θα πρέπει να προωθήσουν την επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα των εργαζομένων, και να αναπτύξουν πολιτικές για την πρόληψη των ελλειμμάτων, στις δεξιότητες που ζητούνται.

Οι οριζόντιοι στόχοι του 2001 υποδεικνύουν, αφενός την αύξηση σε σπουδαιότητα θεμάτων όπως η εταιρικότητα, η δια βίου μάθηση και η περιφερειακή διάσταση, αφετέρου την διαφωνία συγκέντρωσης των ΕΣΔΑ. Πολλά από τα νέα, προσαρμοζόμενα ή τροποποιητικά στοιχεία των Κατευθυντήριων, προκύπτουν από χρόνο σε χρόνο και με τη συμβολή των συμπερασμάτων αξιολόγησης, την οποία διενεργούν η Επιτροπή και τα Κράτη μέλη.

Η διαδικασία αυτή οδηγεί στις λεγόμενες «Συστάσεις», οι οποίες υιοθετούνται από το Συμβούλιο παράλληλα με τις Κατευθυντήριες. Οι συστάσεις αυτές αποτελούν υποδείξεις προς κάθε ένα από τα Κράτη μέλη ξεχωριστά, και αναφέρονται στους στόχους, στις ελλείψεις, τις αδυναμίες αλλά και τις επιτυχίες που έχει δείξει στην επίτευξη των αποτελεσμάτων και γενικά την όλη εικόνα που παρουσιάζει το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση.

## 1.7 Η εφαρμογή της Ε.Σ.Α στην πράξη

Το θεσμικό πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, οι σκοποί και τα συστατικά της μέρη θα είχαν μείνει χωρίς ουσία εάν δεν είχαν αποφασιστεί και εγκριθεί λεπτομερείς και υποχρεωτικές διαδικασίες. Αυτό ισχύει τόσο από πλευράς των οργάνων της Ένωσης, όσο και από πλευράς εθνικών κυβερνήσεων.

Οι άξονες της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την απασχόληση εφαρμόζονται τουλάχιστον σε περιφερειακό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο επειδή δεν παρέχουν απλά καθοδήγηση στα Κ-Μ αλλά αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα των πολιτικών της Ένωσης. Η ετήσια διαδικασία εφαρμογής της ΕΣΑ ακολουθεί τα εξής στάδια :

1. Στην αρχή κάθε χρόνου, και μετά από πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το Συμβούλιο συζητά και εγκρίνει ένα σύνολο τομέων προτεραιότητας, που αποτελούν εξειδίκευση του κάθε πλώνα. Αυτό το σύνολο ονομάζεται «Κατευθυντήριες Γραμμές για την Απασχόληση» και είναι κατευθύνσεις με παραδείγματα συγκεκριμένων μέτρων και δράσεων, τα οποία θα πρέπει να εφαρμοσθούν σε όλα τα Κ-Μ. Περιλαμβάνουν ακόμα συγκεκριμένους στόχους, ο βαθμός επίτευξης των οποίων παρακολουθείται και αξιολογείται από την Επιτροπή.
2. Κάθε Κ-Μ εκπονεί ένα σχέδιο δράσης σε ετήσια βάση, στο οποίο περιγράφονται οι τρόποι και τα μέσα με τα οποία τίθενται σε εφαρμογή οι κατευθυντήριες γραμμές. Αυτό ονομάζεται «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση». Στην διαδικασία εκπόνησης του θα πρέπει να συμμετέχει ένα ευρύ φάσμα εταίρων συμπεριλαμβανομένων κυρίως των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών και των τοπικών και περιφερειακών αυτοδιοικήσεων και αρχών. Το ΕΣΔΑ κατατίθεται στην Ε.Ε για διαβούλευση κάθε άνοιξη, προκειμένου να αξιολογηθεί η πορεία του Κ-Μ στην εφαρμογή της ΕΣΑ και να συμβάλει στην Κοινή Έκθεση για την Απασχόληση, που εγκρίνει το Συμβούλιο.
3. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Συμβούλιο εξετάζουν από κοινού κάθε ΕΣΔΑ και υποβάλουν έκθεση στο αντίστοιχο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο κάθε Δεκέμβριο, που συμπίπτει με τη λήξη της τρέχουσας εξαμήνιας Προεδρίας και συνέρχεται η Σύνοδος Κορυφής (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο). Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υποβάλει επίσης πρόταση για τυχόν αναθεώρηση των Κατευθυντήριων Γραμμών που θα ισχύσουν για το επόμενο έτος. Κατόπιν πρότασης της Επιτροπής, το Συμβούλιο μπορεί να εκδώσει ειδικές Συστάσεις προς τις Κυβερνήσεις των Κ-Μ. Για να γίνει αλλαγή στις Κατευθυντήριες Γραμμές συμφωνείται, προωθείται στην απόφαση του επόμενου Συμβουλίου, ως πρόταση της Επιτροπής, το οποίο αρχές του επόμενου χρόνου εκδίδει τις νέες Κατευθυντήριες και η διαδικασία επαναλαμβάνεται.

## 1.8 Η σημασία της ΕΣΑ για την Τοπική Ανάπτυξη της Απασχόλησης

Η σημασία της ΕΣΑ για την Τοπική Αυτοδιοίκηση αποτυπώνεται καλύτερα στην ανάλυση της διαδικασίας εκπόνησης του ΕΣΔΑ. Η Τ.Α αποτελεί συνομιλητή και εταίρο των εθνικών κυβερνήσεων, καθώς επίσης και συνομιλητή των κοινωνικών εταίρων με την στενή έννοια, δηλαδή εργαζομένων και εργοδοτών. Ως θεσμός περιλαμβάνεται και

αναγράφεται ευθέως, στις αποφάσεις της Ένωσης και εξάλλου, πριν από κάθε σχετική απόφαση, εκτός από την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ζητείται υποχρεωτικά η γνώμη της Επιτροπής Περιφερειών.

Οι περιφέρειες της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλάζουν κι αυτές λόγω των ραγδαίων εξελίξεων. Οι τοπικές κοινωνίες που διαμορφώνουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των εθνικών και περιφερειακών αγορών εργασίας αποτελούν σημαντικό παράγοντα καθορισμού των ορίων του εφικτού μιας πολιτικής, το δείγμα επιτυχίας ή αποτυχίας ενός μέτρου και τα περιθώρια βελτίωσης κάποιων ρυθμιστικών και κανονιστικών πλαισίων ώστε να επέλθει αρμονία και ισορροπία.

Στην πορεία εφαρμογής της ΕΣΑ η Τ.Α έχει να παίζει έναν σημαντικό ρόλο. Στο δικό της το επίπεδο τα προβλήματα της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού αποκτούν μια ορατή και συγκεκριμένη, με την έννοια του μεγέθους, διάσταση. Εκπροσωπώντας την τοπική κοινωνία είναι σε θέση να εκτιμήσει και να αξιολογήσει αποτελέσματα και επιπτώσεις μέτρων και δράσεων, να προτείνει ή να αντιπροτείνει σχέδια και εναλλακτικές λύσεις, και ακόμα να εκπονήσει το δικό της σχέδιο δράσης (Τ.Σ.Δ.Α), διευκολύνοντας τον εθνικό σχεδιασμό. Ως εταίρος μπορεί να συνομιλήσει με τοπικούς συνδικαλιστικούς φορείς και να αναλάβει πρωτοβουλίες που μπορεί να οδηγήσουν στη σύγκλιση απόψεων ή στη συμφωνία ενός επιμέρους αλλά βασικού θέματος. Μια τέτοια διαδικασία αποτελεί μια καλή αφετηρία για μια εμπάθυνση των δεσμών της Αυτοδιοίκησης με την τοπική κοινωνία, με όσα θέματα συνεπακόλουθα μπορεί να έχει αυτό.

Επίσης, τα εργαλεία και οι πολιτικές οριζόντιου χαρακτήρα, όπως είναι η Κοινωνία της Πληροφορίας (ΚτΠ), είναι σκόπιμο να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη στην τοπική διάσταση, εξαιτίας των άκρως θετικών άμεσων και έμμεσων επιπτώσεων που συνεπάγεται η αξιοποίηση των μέσων που μας παρέχει.

Τα Τ.Σ.Δ.Α που προανέφερα είναι μια πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής επιτροπής με στόχο την ανίχνευση δυνατοτήτων και προϋποθέσεων, με τις οποίες μπορεί να επιτευχθεί σε τοπικό επίπεδο μια διαδικασία προγραμματισμού, ανάλογη αυτής που ακολουθείται στο πλαίσιο της Ε.Σ.Α.

Ο τοπικός προγραμματισμός για δράσεις υπέρ της απασχόλησης ή για τα Τ.Σ.Δ.Α, δεν μπορεί να συμπίπτει απόλυτα με τον προγραμματισμό για τα Ε.Σ.Δ.Α αφού τις κατευθύνσεις τις παίρνουν από τα Εθνικά Σχέδια, που σημαίνει ότι πρώτα ολοκληρώνεται ένα Ε.Σ.Δ.Α και μετά συντάσσονται τα Τ.Σ.Δ.Α.

Η τοπική διάσταση όμως δεν υπεισέρχεται στο Ε.Σ.Δ.Α μόνο ως παρουσία σε στατιστικά στοιχεία και δεδομένα. Αποτελεί ουσιώδη τμήμα της εξέλιξης των δράσεων και ενεργειών που περικλείονται σε αυτό, αφού στις επιταγές των Κ.Γ και των πυλώνων κινούνται και τα Τ.Σ.Δ.Α.

Με όχημα το Ε.Σ.Δ.Α, η τοπική διάσταση συναντά το ευρωπαϊκό πλαίσιο αναφοράς της Ε.Σ.Α, με τη μορφή των συνδυασμένων δράσεων σε κάθε κράτος μέλος. Από την Ε.Σ.Α βγαίνουν στη συνέχεια οι Κ.Γ του έτους και έτσι αλληλοτροφοδοτείται η αλυσίδα σχεδιασμού και υλοποίησης της στρατηγικής για την απασχόληση.

Οι ενέργειες που υλοποιούνται σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο, σχεδόν σε όλα τα Κ-Μ είχαν τα εξής χαρακτηριστικά :

1. Εντάσσονταν περισσότερο στο πνεύμα της περιφερειακής τοπικής ανάπτυξης και λιγότερο στο πνεύμα της απασχόλησης με την εμβάθυνση του Ε.Σ.Δ.Α.
2. Σε αρκετά Κ-Μ χρηματοδοτούνται και από περιφερειακούς ή τοπικούς πόρους.
3. Ένας σημαντικός αριθμός των δράσεων που υλοποιούνται σε περιφερειακό-τοπικό επίπεδο από τοπικούς φορείς, εντάσσονται στα διάφορα χρηματοδοτούμενα προγράμματα ή πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Η κάθε δράση και ενέργεια θα πρέπει να έχει ένα φορέα υλοποίησης και συγκεκριμένη χρηματοδότηση. Τα ο εύρος των δράσεων υπονοεί και ένα εύρος φορέων. Για να ενταχθούν λοιπόν δράσεις και ενέργειες στο πρόγραμμα είναι φυσικό να εξασφαλίζεται εκ των προτέρων η διαθεσιμότητα, ικανότητα και θέληση των φορέων να τις αναλάβουν και να τις υλοποιήσουν.

Με δεδομένο λοιπόν ότι ένα συντονιστικό ή συνεκτικό πλαίσιο σε Ευρωπαϊκό και Εθνικό επίπεδο δε θα έχει εσωτερική συνοχή δηλαδή δεν θα ανταποκρίνεται στις ανάγκες όλων των περιφερειών και ότι όλες οι δράσεις έχουν επίπτωση στις τοπικές αγορές εργασίας, ένας τοπικός προγραμματισμός διαμορφώνει τις κατάλληλες προϋποθέσεις ώστε :

- α) να επιτευχθούν οικονομίες κλίμακας (σχέση κόστους-απόδοσης)
- β) να έχουν οι δράσεις πραγματικό αποτέλεσμα ως προς την αύξηση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας.
- γ) να δοθεί αξία στην τοπική κοινωνία και αγορά, ιδιαίτερα ως προς τον τομέα της απασχόλησης.

Επομένως η συνεργασία τους επιβάλλεται όχι μόνο από τις νόρμες της συλλογικής διαδικασίας αλλά και από τις πραγματικές ανάγκες καταμερισμού των έργων σύμφωνα με τη συνισταμένη των προτεραιοτήτων του κάθε τοπικού φορέα, στο πλαίσιο της γενικής ιεράρχησης των στόχων.

Οι τοπικές κοινωνίες μπορούν να υιοθετήσουν θέσεις εάν αυτές είναι επαρκώς τεκμηριωμένες και συμβάλουν στην καλύτερη εφαρμογή της Εθνικής πολιτικής. Σε θέματα εφαρμογής παλαιών μέτρων ή νέων οικείους η εξειδίκευση των μέτρων είναι σκόπιμο να γίνει στο πνεύμα της μέγιστης αξιοποίησης των όποιων ευνοϊκών ρυθμίσεων, με ανακατάταξη προτεραιοτήτων και νέο προγραμματισμό, ευθυγραμμισμένο με τις εθνικές προτεραιότητες. Αυτό θα βοηθήσει στην αποφυγή της καθυστέρησης, αποκομιδής οφέλους αφ' ενός, και στην προσαρμογή της τοπικής ταχύτητας στην ταχύτητα των εξελίξεων σε εθνικό επίπεδο με αποτέλεσμα να απορροφηθούν πιο γρήγορα εθνικοί και άλλοι πόροι.



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2**

### **ΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ** **ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΟ 2001**

#### 2.1 Η διάρθρωση των ΕΣΔΑ

Μετά την υιοθέτηση, από το Συμβούλιο, των Κατευθυντήριων γραμμών για κάθε έτος, τα Κράτη μέλη γνωρίζουν πλέον τους συγκεκριμένους στόχους βάση των οποίων θα κινηθεί το περιεχόμενο του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση πάντα στο πλαίσιο των τεσσάρων πυλώνων (απασχολησιμότητα, επιχειρηματικότητα, προσαρμοστικότητα και ίσες ευκαιρίες).

Το ΕΣΔΑ περιλαμβάνει τα ακόλουθα τμήματα, τα οποία αναλύονται στη συνέχεια :

- Γενικό μέρος
- Θεματικό μέρος
- Κοινωνικός διάλογος
- Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ)
- Καλές Πρακτικές (μέχρι και το ΕΣΔΑ του 2000)

##### 2.1.1 Γενικό Μέρος

Στο γενικό μέρος παρουσιάζεται η εικόνας της αγοράς εργασίας και της οικονομίας της χώρας και γίνεται μια περιεκτική ανάλυση του «μείγματος πολιτικής», δηλαδή ο συνδυασμός μέτρων των επιμέρους πολιτικών της χώρας, που αναφέρονται ή επιδρούν πρωτίστως και κυρίως στην αγορά εργασίας, με τρόπο συνδυαστικό και αποτελεσματικό. Στο πλαίσιο αυτό το κάθε Κράτος μέλος προσπαθεί να ενσωματώσει στο ΕΣΔΑ τα μεγέθη της χώρας του στο συγκριτικό πλαίσιο των ευρωπαϊκών ή και διεθνών δεδομένων.

Τέλος σ' αυτό το μέρος το ΕΣΔΑ, περιλαμβάνει και την παρουσίαση των μέτρων, των πολιτικών και γενικά των δράσεων που αποτελούν και την ανταπόκριση του Κράτους μέλους στις αντίστοιχες «Συστάσεις» του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου. Εκεί

δίνονται παραδείγματα που αποβλέπουν στην τεκμηρίωση των ενεργειών που όντως ανέλαβε η χώρα, προκειμένου να ανταποκριθεί στις παρατηρήσεις του Συμβουλίου.

### 2.1.2 Θεματικό Μέρος

Στο θεματικό μέρος του ΕΣΔΑ περιλαμβάνετε η ανάλυση δράσεων ανά πεδίο και ανά Κατευθυντήρια Γραμμή και αποτυπώνονται επί της ουσίας οι δυνατότητες, οι ελλείψεις, τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της κάθε χώρας μέλους, με κοινούς όμως στόχους και προσανατολισμούς. Για το κάθε πεδίο στο οποίο αναφέρονται οι Κατευθυντήριες δίνεται μια εικόνα προόδου, στασιμότητας ή υποχώρησης, σε σχέση με τους στόχους που είχαν τεθεί τον προηγούμενο χρόνο. Οι στόχοι αυτοί μπορεί να είναι κοινοί για όλα τα Κράτη μέλη, ή διαφορετικοί για κάθε Κράτος-Μέλος.

Στην συνέχεια αναφέρονται οι εθνικοί στόχοι (π.χ μείωση κατά 10% των ηλικιωμένων εργαζομένων που εγγράφονται για πρόωρη συνταξιοδότηση), τα μέτρα τα οποία υλοποιούνται για την επίτευξη των στόχων αυτών, οι πιθανές νομοθετικές ρυθμίσεις που ετοιμάζονται, σε ποιο στάδιο βρίσκονται, ή εκείνες που ισχύουν πλέον ως νόμος της χώρας, στο διάστημα που μεσολαβεί από το ένα ΕΣΔΑ στο επόμενο. Επίσης αναφέρεται η δυνατότητα που αναπτύσσει το Κράτος μέλος στην παρακολούθηση και αξιολόγηση των μέτρων και πολιτικών που σχεδιάζει και υλοποιεί, η στατιστική ετοιμότητα των υπηρεσιών του Κράτους μέλους, ώστε να είναι διαθέσιμα τα αντίστοιχα ποσοτικά στοιχεία για συγκρίσεις, όσον αφορά στην πρόοδο των ανάλογων ενεργειών.

Το ΕΣΔΑ θα πρέπει να περιέχει με σαφήνεια και ορθότητα την πραγματική κατάσταση, κυρίως των οικονομικών πόρων που μπορούν να διατεθούν για τους περιγραφόμενους στόχους. Στην περίπτωση που αυτοί δεν υπάρχουν, θα πρέπει να περιγράφεται ο τρόπος ανεύρεσής τους.

### 2.1.3 Κοινωνικός Διάλογος

Το Κράτος μέλος περιγράφει το θεσμικό πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου που πραγματοποιείται στα ζητήματα της απασχόλησης, των εργασιακών σχέσεων και της επαγγελματικής κατάρτισης και καταγράφει τις περιπτώσεις υπογραφής ειδικών συμφωνιών σε τριμερές ή διμερές επίπεδο. Συνοπτικά, η ενότητα αυτή αποτιμά τη

συνεισφορά του κοινωνικού διαλόγου στο σχεδιασμό, την υλοποίηση, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση του ΕΣΔΑ.

Οι συνομιλητές στον κοινωνικό διάλογο αναφέρονται και στο θεματικό μέρος. Για παράδειγμα, η συμμετοχή της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, είναι πολύ εμφανές στα ΕΣΔΑ των Κρατών μελών με παράδοση σε ισχυρή αυτοδιοίκηση, με την έννοια των αποκεντρωμένων αρμοδιοτήτων και της ύπαρξης τοπικών πόρων.

#### 2.1.4 Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ)

Σ' αυτήν την ενότητα καταγράφονται τα κονδύλια που απορροφήθηκαν για την πραγματοποίηση των στόχων του προηγούμενου έτους. Οπότε αυτό το τμήμα παίρνει την μορφή παραρτήματος με πίνακες, στους οποίους αποτυπώνονται τα κονδύλια που αντιστοιχούν στις επιμέρους δράσεις και όπου αυτό είναι εφικτό, τα αντίστοιχα ποσοτικά αποτελέσματα.

Η ενότητα αυτή αξιολογείται από την Επιτροπή και τα στοιχεία που παρουσιάζονται κρίνονται ως ιδιαίτερα σημαντικά για την απόδοση των κονδυλίων του ΕΚΤ και την χρήση τους. Εντάσσονται στο ΕΣΔΑ των Κρατών μελών, για να προσδώσουν μια διάσταση ομοιογένειας και συνοχής στο ΕΚΤ ως σύνολο, αποδίδοντας εντέλει μια συνθετική εικόνα, περισσότερο συγκροτημένη από εκείνη που δίνουν τα συγκεντρωτικά στοιχεία των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης των Κρατών μελών.

#### 2.1.5 Καλές Πρακτικές

Τα Εθνικά Σχέδια Δράσης, μέχρι και το 2000, περιείχαν και καλές πρακτικές. Κάθε Κράτος μέλος επέλεγε ένα σχέδιο με σαφή αναφορά στους στόχους των Κατευθυντήριων, το οποίο εθεωρείτο πετυχημένο ως προς το σχεδιασμό, την υλοποίηση και τα αποτελέσματα, και το περιέγραφε συνοπτικά, στο κλείσιμο του ΕΣΔΑ. Αυτό αποτελούσε μέρος της άτυπης διαδικασίας για την διακίνηση, ανταλλαγή και ανάδειξη των καλών πρακτικών, σύμφωνα με τη διαδικασία του Λουξεμβούργου. Από το 2001 σταμάτησε να συμπεριλαμβάνεται στα Ε.Σ.Δ.Α επειδή το μέγεθος των εθνικών σχεδίων έπρεπε να μειωθεί και άλλωστε η ανάγκη παράθεσης καλών πρακτικών δεν είναι τόσο μεγάλη αφού συνιστούν από μόνες τους μία επιμέρους διαδικασία, την πρακτική εξέταση και ανταλλαγή καλών πρακτικών μεταξύ των Κρατών – Μελών.

## 2.2 Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση και η σημασία της Τοπικής Διάστασης

Η τοπική διάσταση απέκτησε βαρύτητα, αφού έγινε ένας από τους οριζόντιους στόχους της Ε.Ε, με την απόφαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου για τις Κατευθυντήριες του 2001. Επίσης με το συνδυασμό των στόχων οικονομικής ανάπτυξης και ανάπτυξης της απασχόλησης, που ήταν απόφαση του Συμβουλίου της Λισσαβόνας το Μάρτιο του 2000, ο ρόλος της ενισχύεται.

Η πορεία της σύγκλισης στην Ένωση περνά γρηγορότερα και αποτελεσματικότερα μέσα από τις περιφέρειες, παρά μέσα από τα εθνικά σύνορα οπότε η προσέγγιση πολιτικών σε τοπικό επίπεδο άρχισε να κερδίζει έδαφος. Ένας από τους παράγοντες που επηρέασαν τη διαδικασία αυτή ήταν και ο ανταγωνισμός, ο οποίος οδήγησε στον εντοπισμό συγκριτικών πλεονεκτημάτων, όχι τόσο σε επίπεδο χώρας όσο σε επίπεδο περιφέρειας. Οι τοπικές οικονομίες αποκτούσαν αυξανόμενη σημασία για τον εθνικό μέσο όρο, με τη σταδιακή κατάργηση των αποστάσεων και την εισαγωγή προστιθέμενης αξίας στις υπηρεσίες. Με τα διακρατικά δίκτυα συνεργασίας που λειτουργούσαν στο πλαίσιο προγραμμάτων και κοινοτικών πρωτοβουλιών, γινόταν η ανταλλαγή καλών πρακτικών, εργαλείων γνώσεων αλλά και εξοικείωσης μεταξύ των λαών της Ένωσης.

Από την ενεργοποίηση της τοπικής διάστασης θα φανούν τα αποτελέσματα όπως και οι αδυναμίες στην εφαρμογή μιας συγκεκριμένης πολιτικής. Οπότε οι Κατευθυντήριες της Απασχόλησης την ενισχύουν θέτοντας συγκεκριμένους και ποσοτικοποιημένους στόχους.

Τα πλεονεκτήματα των τοπικών αγορών και των τοπικών κοινωνιών, όπως αυτές εκφράζονται μέσα από την Τοπική Αυτοδιοίκηση και τους τοπικούς κοινωνικούς εταίρους, ανάγονται σε τέσσερα βασικά σημεία :

- 1 Την εγγύτητα : δηλαδή την άμεση επαφή μεταξύ των παραγόντων της αγοράς, των ανέργων και των εργαζομένων με τους εργοδότες, καθώς και μεταξύ των Τοπικών Αρχών με τους πολίτες. Το αποτέλεσμα είναι ο γρήγορος και περισσότερο αξιόπιστος προσδιορισμός των προβλημάτων αλλά και των πιθανών λύσεων.
2. Τη δυνατότητα μέγιστης αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών της πληροφορίας και των επικοινωνιών : ενώ σε εθνικό επίπεδο χρειάζονται πολλές φορές χρονοβόρες θεσμικές ρυθμίσεις για ένα μέσο αποτέλεσμα, στο τοπικό επίπεδο, λόγω της εγγύτητας, το ίδιο

αποτέλεσμα μπορεί να επιτευχθεί σε λιγότερο χρόνο και, συνήθως, με λιγότερο κόστος.

3. Την κοινωνική οικονομία : με την έννοια της παραγωγής κυρίως υπηρεσιών, των οποίων η παροχή κρίνεται απαραίτητη, αλλά το κόστος της στην ελεύθερη αγορά την καθιστά απαγορευτική, η κοινωνική οικονομία βρίσκει την έκφραση της σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο παρά σε εθνικό.<sup>3</sup>
4. Την άμεση επαφή μεταξύ των κοινωνικών εταίρων : δηλαδή τη δυνατότητα άμεσης επαφής μεταξύ των εκπροσώπων κοινωνικών ομάδων, για θέματα που αφορούν όλους τους εμπλεκόμενους, σε πραγματικές διαστάσεις.

Τα σημεία αυτά δεν είναι τα μόνα που αφορούν συγκριτικά πλεονεκτήματα για την Τοπική Διάσταση. Είναι ακόμα οι πόροι των Τοπικών Αυτοδιοικήσεων και η συνεπακόλουθη δυνατότητα λήψης αποφάσεων, που ισχύουν σε Κ-Μ με ισχυρή και μακρόχρονη παράδοση σε αποκεντρωμένους θεσμούς και ενισχυμένες τοπικές αρχές. Η Ελλάδα, δεν συγκαταλέγεται, ακόμα, σε αυτές τις χώρες.

Άλλωστε, οι τελευταίες συστάσεις και παραινέσεις της Επιτροπής, μετά από σχετικές γνωμοδοτήσεις και της Επιτροπής των Περιφερειών, προτρέπουν τις χώρες μέλη να εμπλέκουν όλο και περισσότερο τους τοπικούς φορείς στο σχεδιασμό των ΕΣΔΑ, και μάλιστα κατά τρόπο συστηματικό, που να χαρακτηρίζεται από ομοιογένεια και συντονισμό.

Η Επιτροπή ανέλαβε συγκεκριμένες πρωτοβουλίες, με στόχο να ενθαρρύνει το συντονισμό των ενεργειών σε τοπικό επίπεδο που αφορούν τους σκοπούς της ΕΣΑ και τους στόχους των ΕΣΔΑ. Μετά τις σχετικές αναφορές στη Συνάντηση των Δημάρχων της Ένωσης για την απασχόληση, στο Ελσίνκι στο πλαίσιο της Φινλανδικής προεδρίας και το Διάλογο που ξεκίνησε η Επιτροπή (Τοπική Δράση για την Απασχόληση), πραγματοποιήθηκε στο Στρασβούργο Συνέδριο (Δεκέμβριος 2000), στο οποίο παρουσιάστηκαν τα συνολικά συμπεράσματα. Εκτός από το γεγονός ότι η τοπική διάσταση περιλαμβάνεται στους πρωτεύοντες στόχους της Ένωσης, ένα από τα αποτελέσματα οδήγησε στην υλοποίηση της εφαρμογής Τοπικών Σχεδίων Δράσης για

---

<sup>3</sup> Με τον όρο Κοινωνική Οικονομία ή Κοινωνικός Τομέας της Οικονομίας εννοούμε τις δομές και υπηρεσίες που δημιουργούνται για να καλύψουν κοινωνικές ανάγκες (φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων, ΑΜΕΑ κτλ). Χαρακτηριστικό των υπηρεσιών αυτών είναι ότι ενώ ανταποκρίνονται σε πραγματικές ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, δεν παρουσιάζουν το ανταποδοτικό όφελος εκείνο που θα ενδιέφερε την ελεύθερη αγορά εργασίας, έτσι ώστε να αναπτυχθούν εντός αυτής. Επίσης άλλο χαρακτηριστικό των υπηρεσιών αυτών είναι ότι στη λειτουργία τους συμμετέχει η εθελοντική εργασία. Οι φορείς που δημιουργούν ή υποστηρίζουν τις δομές και υπηρεσίες της κοινωνικής οικονομίας είναι συνήθως: οι Δήμοι και οι κοινωνικοί εταίροι.

την Απασχόληση με τα οποία εξάγονται χρήσιμα συμπεράσματα αφού θα είναι προσαρμοσμένα στις τοπικές συνθήκες οικονομίας και αγοράς εργασίας.

Η υλοποίηση των Τοπικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση είναι σημαντική για πολλούς λόγους :

1. Μπορούν να παραχθούν καλές πρακτικές, να μεταφερθούν και να εφαρμοσθούν και αλλού.
2. Δημιουργούνται πρότυπα και προδιαγραφές σχεδιασμού και υλοποίησης πολιτικών στο τοπικό επίπεδο, η συναίνεση για τα οποία ξεπερνά τα Τοπικά Αναπτυξιακά Προγράμματα (ΤΑΠ).
3. Αναζητούν εφικτές και βιώσιμες λύσεις σε συγκεκριμένα προβλήματα.
4. Αποτυπώνουν την αγορά εργασίας σε πραγματική κλίμακα και μπορούν να συλλέξουν και να επεξεργαστούν αξιόπιστα στατιστικά στοιχεία, χρήσιμα και σε εθνικό επίπεδο.
5. Δημιουργούν τοπική δικτύωση κινώντας μια μαθησιακή διαδικασία για τους τοπικούς και κοινωνικούς φορείς.
6. Τα μηνύματα της ΕΣΑ και των ΕΣΔΑ διαπερνούν ενεργά το τοπικό επίπεδο, και φθάνουν ως πρακτικές και όχι μόνον ως ειδήσεις.
7. Δημιουργούνται ισχυρότεροι δεσμοί μεταξύ του κέντρου και της περιφέρειας, αλλά και μεταξύ των περιφερειών όπως επίσης και μεταξύ Ευρωπαϊκής Επιτροπής και περιφερειών.
8. Πολλαπλασιάζονται οι πιθανότητες επιτυχούς έκβασης των πολιτικών για την καταπολέμηση της ανεργίας και την αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού σε εθνικό αλλά και ευρωπαϊκό επίπεδο.

### 2.3 Η σημασία της επαγγελματικής κατάρτισης

Ο εκσυγχρονισμός των δεξιοτήτων και η επέκταση της δια βίου μάθησης είναι δύο πτυχές με μεγάλη σημασία για την οικονομία η οποία βασίζεται στη γνώση. Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση παίζει καθοριστικό ρόλο, για την προσαρμογή του ανθρώπινου δυναμικού στις νέες συνθήκες οργάνωσης της εργασίας και στις νέες τεχνολογίες. Κεντρικός της στόχος είναι η ανάπτυξη και βελτίωση των προσόντων και των ικανοτήτων των ανέργων και των εργαζομένων και η δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης.

Η συμβολή της επαγγελματικής κατάρτισης στα Επιχειρησιακά και περιφερειακά προγράμματα έχει ως εξής:

- Στο Ε.Π «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση» η κατάρτιση επικεντρώνεται στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών, στη προώθηση της δια βίου μάθησης, καθώς και στην αύξηση της απασχολησιμότητας των νέων που τελειώνουν την αρχική εκπαίδευση.
- Στο Ε.Π «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» οι ενέργειες κατάρτισης στοχεύουν στην αύξηση της απασχολησιμότητας των ανέργων, στην προώθηση των ίσων ευκαιριών για όλους, καθώς και στη βελτίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων του ιδιωτικού και Δημόσιου Τομέα, με στόχο τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης.
- Στο Ε.Π «Κοινωνία της Πληροφορίας» η κατάρτιση επικεντρώνεται στην ανάπτυξη βασικών και εξειδικευμένων δεξιοτήτων ανέργων και εργαζομένων, καθώς και την εκπαίδευση εκπαιδευτών σε τομείς των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών.
- Στο Ε.Π «Υγεία Πρόνοια» η κατάρτιση επικεντρώνεται στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού στους τομείς της υγείας και της πρόνοιας με στόχο την αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών στους τομείς αυτούς.
- Στο Ε.Π «Ανταγωνιστικότητα» η κατάρτιση επικεντρώνεται στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, με στόχο τον εκσυγχρονισμό και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.
- Στα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα η κατάρτιση συμβάλει μέσα από τις ολοκληρωμένες παρεμβάσεις που έχουν στόχο την αειφόρο ανάπτυξη.
- Στην Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal η κατάρτιση συμβάλει μέσα από τις ολοκληρωμένες παρεμβάσεις, στην καταπολέμηση των διακρίσεων και των ανισοτήτων στον τομέα της απασχόλησης.

Οι ενέργειες κατάρτισης των ανέργων, θα πρέπει να σχεδιάζονται και να υλοποιούνται αφού λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες για κάλυψη θέσεων εργασίας, έτσι όπως αυτές προκύπτουν από την διάγνωση αναγκών που διενεργείται στις Δημόσιες

Υπηρεσίες Απασχόλησης, καθώς και από ειδικές μελέτες έρευνες διάγνωσης των τάσεων και των αναγκών της αγοράς εργασίας, ώστε να είναι σε άμεση σχέση με την προσφορά και τη ζήτηση αυτής.

Για τις ενέργειες επαγγελματικής κατάρτισης και προώθησης στην απασχόληση που απευθύνονται στις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες του πληθυσμού και στις περιπτώσεις όπου δεν είναι δυνατή η πρόσβαση στις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης, οι φορείς παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών σε συνεργασία με τους εξειδικευμένους εργασιακούς συμβούλους, θα πρέπει να διαδραματίζουν ενεργό ρόλο τόσο στην κινητοποίηση των ανέργων όσο και στην ανεύρεση θέσεων εργασίας και επίσης θα πρέπει να δρουν ως μάντες σύνδεσης του άνεργου με τις υπηρεσίες απασχόλησης. Ιδιαίτερη έμφαση θα δοθεί στην κοινωνική και ψυχολογική υποστήριξη των ευπαθών κοινωνικά ομάδων, ώστε να επιτευχθεί η «ενδυνάμωση» του κάθε άνεργου, η οποία είναι σημαντικός παράγοντας τόσο για την κοινωνική ένταξη όσο και για την προώθηση του στην απασχόληση.

Οι ενέργειες επαγγελματικής κατάρτισης των εργαζομένων σε επιχειρήσεις θα πρέπει να στοχεύουν τόσο στην ανάπτυξη νέων τομέων της επιχείρησης, όσο και στην καλύτερευση των όρων εργασίας των ωφελουμένων.

Στον πίνακα που ακολουθεί παρατίθενται τα ποσοτικά στοιχεία των προαναφερόμενων Επιχειρησιακών Προγραμμάτων.

| <b>Επιχειρησιακά Προγράμματα</b>              | <b>Επωφελούμενοι</b> | <b>Σύνολο Δημόσιας Δαπάνης σε Ευρώ</b> |
|---|----------------------|--|
| <b>Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση</b> | 325.000              | 550.000.000                            |
| <b>Κοινωνία της Πληροφορίας</b>               | 365.000              | 282.000.000                            |
| <b>Υγεία – Πρόνοια</b>                        | 32.500               | 56.000.000                             |
| <b>Ανταγωνιστικότητα</b>                      | 26.500               | 66.000.000                             |
| <b>ΠΕΠ – Σύνολο</b>                           | 35.000               | 114.000.000                            |



|  |         |               |
|--|---------|---------------|
| <b>Κοινοτική Πρωτοβουλία<br/>Equal</b> | 6.000   | 35.000.000    |
| <b>Γενικά Σύνολα</b>                   | 790.000 | 1.103.000.000 |

Από τον παραπάνω πίνακα, λοιπόν, προκύπτει πως στο Γ'ΚΠΣ, για δράσεις συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, θα διατεθούν περίπου 1,1 δις Ευρώ (376 δις δραχμές περίπου) και θα καταρτισθούν συνολικά 790.000 άτομα.

## 2.4 Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση του 2001<sup>4</sup>

### A. Γενικό μέρος

#### 2.4.1 Η οικονομική πολιτική

Για το διάστημα 2001-2004 βασικός στόχος της κυβερνητικής πολιτικής είναι η επίτευξη υψηλών ρυθμών ανάπτυξης προκειμένου να διασφαλιστεί η διατηρήσιμη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου. Έχοντας επιτύχει δημοσιονομική εξυγίανση, η οικονομική πολιτική θα επικεντρωθεί στην εκπλήρωση των στόχων υψηλής και διατηρήσιμης ανάπτυξης, καθώς και προώθηση της απασχόλησης. Ως αποτέλεσμα του δυναμικού ρυθμού ανάπτυξης, των θετικών δημοσιονομικών αποτελεσμάτων, του χαμηλού πληθωρισμού και των διαρθρωτικών αλλαγών στις αγορές εργασίας, θα προκύψει αύξηση της απασχόλησης και μείωση της ανεργίας.

#### 2.4.2 Αγορά εργασίας

##### 2.4.2.1 Το εργατικό δυναμικό

Από τον παρακάτω πίνακα βλέπουμε ότι στο διάστημα 1998 – 2002 το εργατικό δυναμικό της χώρας μειώνεται κατά 2,5% (από 4.437.431 το 1997 σε 4.341.344 το 2002). Το γυναικείο εργατικό δυναμικό ενώ μέχρι το 2001 αυξανόταν το 2002 παρουσιάζει μεταβολή κατά 0,5% μειωνόμενη από το 2001 (η αύξηση την περίοδο 98-02

<sup>4</sup> Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση του 2002 δεν δημοσιοποιήθηκε ακόμα

είναι 0,6%) σε αντίθεση με το ανδρικό εργατικό δυναμικό το οποίο μέχρι το 2001 παρουσιάζει μείωση, το 2002 αυξάνεται κατά 0,5% από το 2001 (η μείωση την ίδια περίοδο είναι 0,6%). Παρά την αύξηση όμως αυτή το γυναικείο εργατικό δυναμικό παραμένει σε χαμηλά επίπεδα, αντιπροσωπεύοντας το 39,9 % του συνολικού εργατικού δυναμικού της χώρας το 2002, έναντι 39,3 % το 1998. Το ποσοστό συμμετοχής του εργατικού δυναμικού στον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας παρουσιάζει μείωση στο ίδιο διάστημα (50,9 % το 1998 και 48,4 % το 2002) και κατατάσσεται στον μη ενεργό πληθυσμό.

Εργατικό Δυναμικό (σε χιλιάδες) ηλικίας 15 ετών και άνω κατά φύλλο την περίοδο 98-02

|                                | 1998   | 1999   | 2000   | 2001   | 2002   |
|--------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| <b>Άνδρες</b>                  | 2692,4 | 2682,7 | 2647   | 2610   | 2607,3 |
| <b>Γυναίκες</b>                | 1744,9 | 1807,4 | 1784   | 1765,9 | 1733,9 |
| <b>Σύνολο</b>                  | 4437,4 | 4490   | 4431,1 | 4375,9 | 4341,3 |
| <b>Ποσοστό % του πληθυσμού</b> | 50,9   | 51     | 49,9   | 48,7   | 48,4   |
| <b>Ποσοστό ανδρών %</b>        | 60,7   | 59,7   | 59,7   | 59,6   | 60,1   |
| <b>Ποσοστό γυναικών %</b>      | 39,3   | 40,3   | 40,3   | 40,4   | 39,9   |

#### 2.4.2.2 Η απασχόληση

Από το σύνολο του εργατικού δυναμικού της χώρας το 2002 απασχολούνται τα 3.865.931 άτομα (το 90,1 % του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας) έναντι 3.919.312 ατόμων το 1998 (το 88,9 % του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας). Από το σύνολο των απασχολούμενων το έτος 2002 οι 2.412.911 είναι άνδρες (το 62,4 %), έναντι 2.472.523 απασχολούμενων ανδρών το έτος 1998 (το 63,3 % του συνόλου των απασχολούμενων).

Διαπιστώνεται δηλαδή μια μικρή μείωση της απασχόλησης των ανδρών κατά την περίοδο 1998-2002 (0,9%) με παράλληλη όμως αύξηση του ποσοστού της, τόσο στο σύνολο της απασχόλησης, όσο και στον ανδρικό πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας.

Όσον αφορά στην απασχόληση των γυναικών κατά την ίδια περίοδο, παρατηρείται αύξηση (0,6 %), ενώ παράλληλα παρατηρείται αύξηση του ποσοστού, στο σύνολο των απασχολούμενων (από 88,9 % το 98 σε 90,1 % το 02) με παράλληλη μείωση του ποσοστού των απασχολούμενων γυναικών στο γυναικείο πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας (από 36,7 % το 98 σε 37,6 % το 02). Όπως φαίνεται από τα παραπάνω στοιχεία, τα ποσοστά συμμετοχής των απασχολούμενων γυναικών στα σύνολο των απασχολούμενων και στο γυναικείο εργατικό δυναμικό παραμένουν αρκετά χαμηλά έναντι των αντίστοιχων για τους άνδρες, ενώ ακόμη χαμηλότερα είναι τα ποσοστά της γυναικείας απασχόλησης έναντι του γυναικείου πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας.

Από τον παρακάτω πίνακα βλέπουμε επίσης ότι οι απασχολούμενοι εργάζονται κυρίως σε θέσεις πλήρους απασχόλησης. Το 1998 εργάζονταν σε θέσεις πλήρους απασχόλησης 3.697.832 άτομα (το 94,3% των απασχολούμενων) και 221.542 σε θέσεις μερικής απασχόλησης (το 5,65%) ενώ το 2002 εργάζονταν 3.691.944 άτομα σε πλήρη απασχόληση (το 95,5%) και 174.348 άτομα σε θέσεις μερικής (το 4,5%). Βλέπουμε λοιπόν ότι κατά τα έτη 98 – 02 το ποσοστό της πλήρους απασχόλησης αυξήθηκε κατά 1,2% ενώ το ποσοστό της μερικής μειώθηκε κατά 1,1%.

Απασχολούμενοι (σε χιλιάδες) ηλικίας 15 ετών και άνω, κατά είδος απασχόλησης (πλήρης – μερική) την περίοδο 98 – 02

| Είδος απασχόλησης           | 1998    | 1999    | 2000    | 2001    | 2002    |
|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Πλήρης                      | 3.697,8 | 3.725,6 | 3.721,5 | 3.743,3 | 3.691,9 |
| Μερική                      | 221,5   | 229,4   | 175,4   | 157     | 174     |
| Σύνολο                      | 3.919,3 | 3.955   | 3896,9  | 3899,3  | 3.865,9 |
| Ποσοστό% του εργ. Δυναμικού | 88,9    | 88,1    | 88,8    | 89,5    | 90,1    |
| Ποσοστό πλήρης %            | 94,3    | 94,2    | 95,5    | 96      | 95,5    |

|                          |         |       |        |        |        |
|--------------------------|---------|-------|--------|--------|--------|
| <b>Ποσοστό μερικής %</b> | 5,65    | 5,8   | 4,5    | 4      | 4,5    |
| <b>Άνδρες</b>            | 2.479,5 | 2.468 | 2437,4 | 2421,3 | 2412,9 |
| <b>Γυναίκες</b>          | 1.439,8 | 1.487 | 1459,5 | 1478   | 1453   |
| <b>Ποσοστό ανδρών%</b>   | 63,3    | 62,4  | 62,5   | 62,1   | 62,4   |
| <b>Ποσοστό γυναικών%</b> | 36,7    | 37,6  | 37,5   | 37,9   | 37,6   |

#### 2.4.2.3 Η Ανεργία

Το ποσοστό ανεργίας στη χώρα, παρά το γεγονός ότι, μέχρι το έτος 1997 είναι σταθερά χαμηλότερο από το μέσο όρο της Ε.Ε (σε αντίθεση με τον αντίστοιχο δείκτη μακροχρόνιας ανεργίας), παρουσιάζει μία σταθερά αυξητική τάση κατά τη διάρκεια της τελευταίας 25ετίας με τάσεις σταθεροποίησης μετά το 1995, μέχρι και το 1997, ενώ αυξάνεται κατά τα έτη 1998 και 1999. Η αύξηση αυτή συνδυάζεται με σημαντική αύξηση στο σύνολο της προσφοράς εργασίας. Ιδιαίτερα από τις αρχές της δεκαετίας του 1990, η αύξηση της εισροής μεταναστών, η εντεινόμενη συμμετοχή των γυναικών στον ενεργό πληθυσμό και η μειονεκτική θέση των νέων με χαμηλό και μέσο εκπαιδευτικό επίπεδο, σε συνδυασμό με τις εξελίξεις στη διάρθρωση της ελληνικής παραγωγικής βάσης στο διεθνές ανταγωνιστικό περιβάλλον, φαίνεται να ερμηνεύουν ένα σημαντικό τμήμα της ανεργίας. Η θέση αυτή υποστηρίζεται και από το γεγονός ότι το 50 % των ανέργων είναι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα, κατά την περίοδο 1998-2002 ο αριθμός των ανέργων αυξομειώνεται. Έτσι ενώ το 1998 ο αριθμός των ανέργων ήταν 518.122 το 2002 μειώθηκε σε 475.438 (κατά 1,2%) δηλαδή 43.684 άνεργοι βρήκαν εργασία.

Παρόλο που το ποσοστό της απασχόλησης αυξάνεται δεν δύναται να καλύψει την αύξηση του εργατικού δυναμικού. Η ανεργία παραμένει υψηλή, ενώ για πρώτη φορά, τα τελευταία τρία χρόνια εμφανίζεται πτώση του ποσοστού της.

**Η ανεργία δεν οφείλεται στις απολύσεις, αλλά σχετίζεται με την πάγια αδυναμία της ελληνικής οικονομίας να δημιουργήσει τόσες θέσεις απασχόλησης, όσες απαιτούνται ώστε να υπάρξει ισορροπία στην αγορά εργασίας.**

Σχεδόν το 60% των ανέργων είναι γυναίκες και σχεδόν οι μισοί είναι νέοι μέχρι 29 ετών. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι ελληνίδες έχουν το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας από τις γυναίκες των άλλων ευρωπαϊκών χωρών. Περίπου οι μισοί άνεργοι είναι άτομα τα οποία αναζητούν εργασία για πρώτη φορά. Οπότε μπορεί να υποστηριχθεί ότι το κύριο πρόβλημα της ανεργίας στην Ελλάδα αφορά τη μετάβαση των νέων από το εκπαιδευτικό σύστημα στην απασχόληση. Όμως παρατηρείται ότι σημειώνονται ελλείψεις σε ειδικότητες αιχμής που σχετίζονται με τις δραστηριότητες της νέας οικονομίας, τις νέες τεχνολογίες και τις ανάγκες οργάνωσης των επιχειρήσεων.

Άνεργοι (σε χιλιάδες) ηλικίας 15 ετών και άνω την περίοδο 98 – 02

|                                     | 1998  | 1999  | 2000  | 2001  | 2002  |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Άνεργοι</b>                      | 518,1 | 535   | 534,2 | 476,6 | 475,4 |
| <b>Άνδρες</b>                       | 212,9 | 214,6 | 209,6 | 188,7 | 194,5 |
| <b>Γυναίκες</b>                     | 305,2 | 320,4 | 324,6 | 287,9 | 280,9 |
| <b>Ποσοστό % του εργ. δυναμικού</b> | 11,1  | 11,9  | 11,2  | 10,5  | 9,9   |
| <b>Ποσοστό ανδρών%</b>              | 41,1  | 40,1  | 39,2  | 39,6  | 40,9  |
| <b>Ποσοστό γυναικών%</b>            | 58,9  | 59,9  | 60,8  | 60,4  | 59,1  |

#### 2.4.2.4 Η μακροχρόνια ανεργία

Η αύξηση του αριθμού των μακροχρόνια ανέργων ήταν ραγδαία από το 1991 μέχρι το 1994, ενώ από το 1994 μέχρι και το 1997 οι ρυθμοί αύξησης αυτής της κατηγορίας των ανέργων εμφανίζονται μειωμένοι. Το 1998 από τους 518.122 άνεργους οι 273.506 είναι μακροχρόνια άνεργοι δηλαδή το 52,8% των ανέργων (6,2% του εργατικού δυναμικού). Το ποσοστό αυτό αυξάνεται το 1999 όμως μέχρι και το 2002 μειώνεται σταδιακά. Έτσι ενώ το 1998 οι μακροχρόνια άνεργοι ήταν 273.506 (το 52,8% των ανέργων) το 2002 μειώθηκαν σε 231.078 (το 48,6% των ανέργων).

Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ανέργων κατέχουν οι μακροχρόνια άνεργοι και αυτό δείχνει την αδυναμία τους να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των νέων τεχνολογιών στις θέσεις εργασίας εξαιτίας των ελλειπών γνώσεων, εμπειριών και δεξιοτήτων τους που απέκτησαν από το χαμηλής ποιότητας εκπαιδευτικό μας σύστημα και από την μη κατάρτιση τους σε θέματα τεχνολογίας και πληροφορικής για τις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της εργασίας.

Μακροχρόνια άνεργοι (σε χιλιάδες) ηλικίας 15 ετών και άνω την περίοδο 98 – 02

|   | 1998  | 1999  | 2000  | 2001  | 2002 |
|---|-------|-------|-------|-------|------|
| <b>Μακροχρόνια<br/>άνεργοι</b>          | 273,5 | 303,2 | 278,9 | 241,3 | 231  |
| <b>Ποσοστό % του<br/>εργ. Δυναμικού</b> | 6,2   | 6,7   | 6,3   | 5,5   | 5,3  |
| <b>Ποσοστό % των<br/>ανέργων</b>        | 52,8  | 56,7  | 52,2  | 50,6  | 48,6 |

#### 2.4.2.5 Οι νέες θέσεις εργασίας

Συνεκτιμώντας τις μακροοικονομικές επιδράσεις στην απασχόληση και τις πραγματικές εξελίξεις της απασχόλησης συμπεραίνουμε ότι το Β΄ ΚΠΣ συνέβαλε κατά 29% στην αύξηση της απασχόλησης για την τριετία 1994 – 1996. Τα ποσοστά το 1995 και 1996 ανέρχονται αντίστοιχα σε 50% και 53% αντίστοιχα, πράγμα που σημαίνει ότι η εξέλιξη της απασχόλησης στην Ελλάδα εξαρτάται σε πολύ μεγάλο βαθμό από τους πόρους του ΚΠΣ. Μέχρι το 1998 ενισχύθηκαν 176.292 άνεργοι για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και την έναρξη ελεύθερου επαγγέλματος ενώ το 2000 ανήλθαν στους 190.000.

Τα τελευταία τρία χρόνια η απασχόληση στην ελληνική οικονομία σημείωσε σημαντική άνοδο. Δημιουργήθηκαν 226 χιλ. νέες θέσεις απασχόλησης σε καθαρή βάση παρά την πολιτική σταθεροποίησης που εφαρμόστηκε, παρά τη συνεχή μείωση του αγροτικού πληθυσμού, τη μείωση της απασχόλησης στη μεταποίηση, την είσοδο σημαντικού αριθμού οικονομικών μεταναστών και την πολύ ισχυρότερη ροπή εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Όμως εκτός από τις μεθοδολογικές δυσκολίες υπάρχει σοβαρή έλλειψη στατιστικών στοιχείων για να μπορέσουν να εκτιμηθούν επακριβώς οι μακροοικονομικές επιπτώσεις του ΚΠΣ στην απασχόληση και για να αξιολογηθούν τα διάφορα μέτρα πολιτικής.

Ενώ στις χώρες της Ε.Ε οι νέες θέσεις εργασίας αφορούσαν κυρίως θέσεις μερικής απασχόλησης, ιδιαίτερα μεταξύ των γυναικών, στην Ελλάδα η απασχόληση αυξήθηκε από 50% το 1994 στο 53% το 2000, ενώ δημιουργήθηκαν κυρίως θέσεις πλήρους απασχόλησης. Οι νέες θέσεις εργασίας στη βιομηχανία είναι σχεδόν αποκλειστικά πλήρους απασχόλησης, ενώ και οι προβλέψεις των επιχειρήσεων κάνουν λόγο για πρόσληψη ακριβώς πλήρως απασχολούμενων και ειδικευμένων εργαζομένων. Διαπιστώνεται λοιπόν ότι το ποσοστό πλήρως απασχολούμενων στην ελληνική βιομηχανία παρουσιάζει άνοδο, ενώ η μερική απασχόληση κάμψη. Άλλωστε στην Ελλάδα εξακολουθεί να διατηρείται, σε μεγαλύτερο βαθμό από ότι σε άλλες χώρες της Ε.Ε, το μοντέλο της πλήρους απασχόλησης.

### 2.4.3 Μείγμα πολιτικής

Η Ελλάδα μετά την αποκατάσταση της νομισματικής σταθερότητας και τη δημοσιονομική εξυγίανση κινείται με γρήγορους ρυθμούς οικονομικής μεγέθυνσης και σύγκλισης με τα άλλα κράτη μέλη της Ε.Ε. Με τη δημιουργία συνθηκών εμπιστοσύνης στο νόμισμα, και σταθερότητας στην οικονομία και στην οικονομική πολιτική, η ένταξη στην ΟΝΕ παρέχει τη δυνατότητα για ταχύτερους ρυθμούς αύξησης του εγχώριου προϊόντος, καθώς και τη δημιουργία ακόμη περισσότερων θέσεων εργασίας.

#### 2.4.3.1 Θεσμική μεταρρύθμιση στην αγορά εργασίας

Για την αποτελεσματική άσκηση της πολιτικής για την απασχόληση, η Ελλάδα ψήφισε το φθινόπωρο του 2000 σχετικό νόμο (ν. 2874/2000) που επικεντρώνεται στην αποδυνάμωση μηχανισμών που αποθαρρύνουν τη δημιουργία θέσεων εργασίας, δυσχεραίνουν την έξοδο από την ανεργία και προκαλούν την αύξηση του αριθμού των ανέργων και την επιμήκυνση του χρόνου παραμονής τους στην ανεργία. Έτσι μπορεί να επιτευχθεί η αύξηση της αποτελεσματικότητας των ενεργητικών πολιτικών αγοράς εργασίας και να ευνοηθεί η παραπέρα ανάπτυξη τους.

Στόχος των νέων ρυθμίσεων είναι η δημιουργία συνθηκών για το μετασχηματισμό της οικονομίας με τη διαμόρφωση των ευνοϊκότερων όρων για την εξάπλωση σύγχρονων τύπων ευέλικτης παραγωγής και για τα σχήματα οργάνωσης που συνδυάζουν την ευελιξία που χρειάζεται η επιχείρηση με την ασφάλεια που έχει ανάγκη ο εργαζόμενος.

Τα βασικά χαρακτηριστικά του νέου θεσμικού πλαισίου είναι:

- Ο δραστικός περιορισμός της υποχρέωσης των εργαζομένων για πρόσθετη εργασία και αύξηση της τιμής των υπερωριών.
- Η διευθέτηση σε συνδυασμό με μείωση του ετήσιου χρόνου εργασίας μέσω συλλογικών συμφωνιών.
- Η μείωση του μη μισθολογικού κόστους εργασίας για τους χαμηλόμισθους.
- Κίνητρα προώθησης της μερικής απασχόλησης και επανένταξης των μακροχρόνια ανέργων



➤ Εξορθολογισμός των ορίων των ομαδικών απολύσεων.

Η παρέμβαση που έγινε διευρύνει την αγορά εργασίας ώστε να επιτρέψει τη συμμετοχή όλο και μεγαλύτερου αριθμού απασχολούμενων και δημιουργεί ένα ευνοϊκότερο πλαίσιο για να λειτουργήσουν προς την ίδια κατεύθυνση και άλλες πολιτικές που υλοποιούνται από τα Υπουργεία. Παράλληλα σταθμίστηκαν προσεκτικά οι επιπτώσεις για την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, οι οποίες διατηρούν βαθμούς επιχειρησιακής ευελιξίας για υπερωριακή απασχόληση, αλλά και με επίκεντρο την ανάγκη για αλλαγές που θα περιορίσουν την ανεργία.

#### 2.4.4 Μακροχρόνιοι στόχοι απασχόλησης

Η πολιτική για την απασχόληση εντάσσεται στην ευρύτερη στρατηγική ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας με την αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού. Στόχοι της κυβέρνησης, μέχρι το 2004, είναι να δημιουργηθούν 300.000 νέες θέσεις εργασίας, 300.000 θέσεις κατάρτισης και τέλος, να παραχθεί ενδο-επιχειρησιακή κατάρτιση σε 300.000 εργαζόμενους/ες, προκειμένου να ενισχυθούν οι δεξιότητες τους.

Το προβλεπόμενο από το Πρόγραμμα Σταθερότητας και Ανάπτυξης ποσοστό ανεργίας θα μειωθεί από 11,3% το 2000 σε 7,5% το 2004 (η πρόβλεψη της ΕΕ είναι για ποσοστό ανεργίας 9,1% το 2005 και 6,1% το 2010). Στο πλαίσιο των αποφάσεων του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισσαβόνας που έθεσε το γενικό στόχο αύξησης του ποσοστού απασχόλησης σε επίπεδο όσο το δυνατόν εγγύτερο στο 70% και για τις γυναίκες τουλάχιστον 60% η προβλεπόμενη αύξηση του ποσοστού απασχόλησης στην Ελλάδα θα πρέπει να είναι αντίστοιχη με την πρόοδο που θα σημειώσει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο σύνολο της και να προσεγγίζει το στόχο του 2010 (64,5%). Το ποσοστό της ανεργίας στις γυναίκες διατηρείται περίπου σχεδόν σταθερό γι αυτό και τα οφέλη από την αύξηση της συνολικής απασχόλησης προβλέπεται να τις ευνοήσουν περισσότερο.

##### 2.4.4.1 Οι στόχοι και τα εργαλεία της πολιτικής για την απασχόληση κατά την περίοδο 2000-2006

Οι στόχοι και τα εργαλεία της πολιτικής για την απασχόληση κατά την περίοδο 2000-2006 αφορούν 13 πεδία :

1. τη μείωση της ανεργίας των νέων, των γυναικών και των μακροχρονίως ανέργων κάθε ηλικίας (ΚΓ1)
2. τη μείωση της ανεργίας στις περιοχές με ιδιαίτερα υψηλό επίπεδο ανεργίας (με μοχλό την κινητοποίηση των τοπικών παραγωγικών δυνάμεων και την τόνωση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού). (οριζ. Στόχος Δ)
3. την αύξηση της απασχόλησης, και ιδιαίτερα των γυναικών, ώστε να συγκλίνει με το μέσο όρο της ΕΕ.
4. τον εμπλουτισμό της κατάρτισης με ουσιαστικότερο περιεχόμενο, (οριζ. Στόχος Β, ΚΓ2, ΚΓ4)
5. την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, ιδιαίτερα των νέων (ΚΓ9)
6. τον προσανατολισμό της εκπαίδευσης και κατάρτισης στις αναπτυξιακές απαιτήσεις της χώρας (οριζ. Στόχος Γ, ΚΓ6)
7. την ενδυνάμωση του ρόλου των νέων τεχνολογιών και της πληροφόρησης στις διαδικασίες εκπαίδευσης και κατάρτισης (οριζ. Στόχος Β, ΚΓ5)
8. την ανάπτυξη πολιτικών που προσφέρουν στον άνεργο εργασιακή εμπειρία, διευκολύνοντας την πρόσβαση στην απασχόληση. (ΚΓ2)
9. την ανάπτυξη πολιτικών που εξασφαλίζουν ισότητα ευκαιριών σε όλους στην αγορά εργασίας (ΚΓ7).
10. την αναβάθμιση ερευνητικών ευκαιριών και τη σύνδεση έρευνας με ζωντανή οικονομία και ενδυνάμωση καινοτομίας στις ΜΜΕ (ΚΓ9)
11. την υποστήριξη τοπικών πρωτοβουλιών και των τοπικών συμφώνων απασχόλησης. (οριζ. Στόχος Δ, ΚΓ11, ΚΓ14)
12. τη βελτίωση και ανάπτυξη των υπηρεσιών φροντίδας και υιοθέτηση πολιτικών που συμφιλιάζουν την προσωπική, οικογενειακή και επαγγελματική ζωή. (ΚΓ18)
13. τον εκσυγχρονισμό και ανάπτυξη των ΔΥΑ με διάκριση των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ σε 4 επιχειρησιακές μονάδες. (ΚΓ1)

Για την παρακολούθηση, αλλά και τον αποτελεσματικότερο σχεδιασμό των πολιτικών απασχόλησης συγκροτείται συμβουλευτικό-γνωμοδοτικό όργανο με την

ονομασία «Συμβούλιο Εμπειρογνομόνων Απασχόλησης και Κοινωνικής Ασφάλισης». Παράλληλα, δημιουργείται στο Υπουργείο Εργασίας υπηρεσιακή «Μονάδα Ανάλυσης και Τεκμηρίωσης» για την επιστημονική και διοικητική στήριξη του Συμβουλίου Εμπειρογνομόνων.

Επίσης συστάθηκε Ειδική Υπηρεσία Οριζόντιας Παρακολούθησης Δράσεων ΕΚΤ με βασική αποστολή το συντονισμό των δράσεων ΕΚΤ σε όλα τα Επιχειρησιακά Προγράμματα του Γ΄ ΚΠΣ, καθώς και την παρακολούθηση της εξέλιξης και της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων αυτών. Η σύσταση αυτής της υπηρεσίας εξυπηρετεί την ανάγκη διευκόλυνσης της οριζόντιας συνεργασίας σε ότι αφορά στις δράσεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ), με τελικό στόχο τη μεγιστοποίηση των συνεργιών και την ανάπτυξη ολοκληρωμένης πολιτικής για την αγορά εργασίας και τους ανθρώπινους πόρους στο πλαίσιο του Γ΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (ΚΠΣ).

#### 2.4.5 Περιφερειακή διάσταση

Διευρύνεται η σύνθεση των Περιφερειακών Συμβουλίων της Περιφέρειας με εκπροσώπους ΟΑΕΔ και ΣΕΠΕ στη συζήτηση θεμάτων που αφορούν σχεδιασμό, προγραμματισμό και εφαρμογή της πολιτικής για την απασχόληση. Στη νέα του σύνθεση, το Περιφερειακό Συμβούλιο μπορεί να υποβάλλει προτάσεις πριν από την κατάρτιση του ΕΣΔΑ αλλά και μετά την έγκριση του. Σε κάθε Περιφέρεια συγκροτείται οργανική μονάδα αρμόδια για θέματα απασχόλησης προκειμένου να ενδυναμωθεί ο εποπτικός-επιτελικός ρόλος του Υπουργείου Εργασίας στην προώθηση της απασχόλησης.

##### 2.4.5.1 Τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (ΠΕΠ)

Τα ΠΕΠ περιλαμβάνουν δράσεις κατάρτισης καθώς και δράσεις προώθησης στην απασχόληση με κύριο φορέα τον ΟΑΕΔ. Τα μέτρα των ΠΕΠ στοχεύουν :

- Στην προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών με μοχλό την παροχή Κοινωνικών Υπηρεσιών.
- Στην ενδυνάμωση Τοπικών Πρωτοβουλιών Απασχόλησης. Πρόκειται για ενέργειες που υλοποιούνται στο πλαίσιο των Ολοκληρωμένων Τοπικών Πρωτοβουλιών και συνδέονται με την περιφερειακή και τοπική ανάπτυξη και ανταποκρίνονται στις οικονομικές και κοινωνικές ανάγκες των περιοχών. Ενώ τα Τοπικά Σύμφωνα

Απασχόλησης αφορούν δράσεις ευρύτερης γεωγραφικής εμβέλειας, οι Τοπικές Πρωτοβουλίες είναι τοπικές δράσεις μικρής κλίμακας σε υποβαθμισμένες περιοχές ή τομείς που αντιμετωπίζουν συνθήκες παραγωγικής υποβάθμισης. Και στις δύο εκδοχές των Τοπικών Πρωτοβουλιών όμως ενυπάρχει η διαδικασία διαβούλευσης και ενεργού εμπλοκής των κοινωνικών εταίρων.

- Στην προώθηση Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων για την Αστική Ανάπτυξη, καθώς και σε Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις Αγροτικής Ανάπτυξης.
- Στην Ανάπτυξη Ανθρωπίνων Πόρων που αφορά σε δράσεις εξειδικευμένης επαγγελματικής κατάρτισης και προώθησης της απασχόλησης που συνοδεύουν την υλοποίηση των προτεραιοτήτων των ΠΕΠ.

Επίσης υλοποιούνται δράσεις που χρηματοδοτούνται από εθνικούς πόρους και δεν εντάσσονται στα ΠΕΠ όπως ενέργειες κατάρτισης και προώθησης στην απασχόληση που υλοποιεί ο ΟΑΕΔ, ιδιαίτερα στους τομείς προτεραιότητας της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

#### 2.4.5.2 Τοπικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (ΤΣΔΑ)

Τα Τοπικά Αναπτυξιακά Προγράμματα (ΤΑΠ) και τα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης (ΤΣΑ) σχηματίζουν τα Τοπικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (ΤΣΔΑ) που αποτελούν την τοπική εξειδίκευση του ΕΣΔΑ αφού είναι και αυτά οργανωμένα σε πυλώνες και κατευθυντήριες γραμμές. Στην Ελλάδα έχει εκδηλωθεί ενδιαφέρον από την πλευρά της ΚΕΔΚΕ για την εφαρμογή τους σε πέντε Δήμους με αρμόδιο φορέα την ΚΕΔΚΕ και τεχνικό επιστημονικό σύμβουλο την ΕΕΤΑΑ : Ορεστιάδα, Κάτω Νευροκόπι (Δράμας), Αγρίνιο, Χαλκίδα, Ηγουμενίτσα.

Τα προγράμματα αυτά έχουν ως στόχο :

- α) τη δημιουργία ποιοτικών και βιώσιμων θέσεων εργασίας είτε σε θύλακες ανεργίας είτε σε περιοχές που υπάρχει υψηλό ποσοστό συγκέντρωσης ευπαθών κοινωνικών ομάδων
- β) τη μετατόπιση της ασκούμενης πολιτικής για τους ανέργους από την στήριξη στην παρακίνηση και την προσφορά ευκαιριών απασχόλησης και κατάρτισης ώστε να επανενταχθούν στο απασχολούμενο δυναμικό. Με την ενεργοποίηση των τοπικών κοινωνικών εταίρων και του κράτους, με κατάλληλα κίνητρα και χρησιμοποιώντας ένα μίγμα εργαλείων και προγραμμάτων επιδιώκεται η εξειδίκευση της κάθε

περίπτωσης ανέργου σε σχέση με τις υπαρκτές ανάγκες της αγοράς εργασίας, και η παροχή ευκαιριών μόνιμης απασχόλησης.

#### 2.4.6 Δια βίου εκπαίδευση

**Στην υφιστάμενη κατάσταση** το εκπαιδευτικό επίπεδο του πληθυσμού παρουσιάζει ανομοιογένεια και έντονη δυναμική μετασχηματισμού. Ο οργανικός αναλφαβητισμός δεν αποτελεί πλέον πρόβλημα, αλλά δεν ισχύει το ίδιο για το λειτουργικό αναλφαβητισμό. Ωστόσο, στην εποχή της κοινωνίας της πληροφορίας αποκτά ιδιαίτερη σημασία η γενική εκπαίδευση ως βάση για την ενίσχυση της δια βίου εκπαίδευσης. Τόσο ο οργανικός όσο και ο λειτουργικός αναλφαβητισμός αντιμετωπίζονται με το Σχολείο Δεύτερης Ευκαιρίας, καθώς και με τα νυχτερινά σχολεία.

Πρόκληση αποτελεί η καταπολέμηση του ψηφιακού αναλφαβητισμού, η οποία γίνεται με το εκτεταμένο πρόγραμμα εισαγωγής υπολογιστών στα σχολεία και την ίδρυση εργαστηρίων πληροφορικής / υπολογιστών. Τα προβλήματα εντοπίζονται α) σε συγκεκριμένες ηλικιακές ομάδες ωριμότερης ηλικίας, όπου τα εκπαιδευτικά εφόδια αλλά και η κατανομή με βάση το φύλο δεν είναι ικανοποιητική, και β) στη διαθεσιμότητα ανοιχτού μηχανισμού μάθησης ανά πάσα στιγμή του κύκλου ζωής των ατόμων. Το ποσοστό των ατόμων άνω των 25 ετών που συμμετέχουν σε κάποια εκπαιδευτική διαδικασία είναι αμελητέο.

Στο θέμα της διαθεσιμότητας ανοιχτού και προσβάσιμου μηχανισμού αναβάθμισης εκπαιδευτικών προσόντων εντάσσονται τα μέτρα του Ανοιχτού Πανεπιστημίου (με 5.000 επωφελούμενους) καθώς και το νέο μέτρο της δημιουργίας Ινστιτούτων Διαρκούς Εκπαίδευσης στα Ιδρύματα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Επίσης τον ίδιο στόχο υπηρετούν προγράμματα του Υπουργείου Παιδείας (ΕΠΕΑΕΚ), καθώς και η ώθηση της προκήρυξης νέων θέσεων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης και κατάρτισης ανέργων (στόχος για 77.930 άτομα σε διαδικασία κατάρτισης το 2001).

Στόχος της στρατηγικής δια βίου μάθησης είναι να βοηθάει τα άτομα να αποκτούν, αλλά και να αναβαθμίζουν της δεξιότητες που χρειάζονται προκειμένου να αντεπεξέλθουν στις οικονομικές, κοινωνικές και πολιτισμικές μεταβολές που συντελούνται στη διάρκεια της ζωής τους. Επίσης, στόχος είναι η ανάπτυξη ικανοτήτων που ανταποκρίνονται στα μεταβαλλόμενα πολιτισμικά δεδομένα στη ζωή και στην

εργασία, καθώς και στα προστάγματα μιας κοινωνίας που μαθαίνει. Στο πλαίσιο αυτής της στρατηγικής εντάσσονται οι ακόλουθοι στόχοι :

#### A) Διάγνωση Αναγκών και Εντοπισμός Προβλημάτων

- Βασικό εργαλείο για την επιτυχία της στρατηγικής δια βίου μάθησης αποτελεί ένα σημαντικό μέτρο. Η ανάπτυξη του συστήματος έρευνας των αναγκών της αγοράς εργασίας με επιτελικό φορέα διαχείρισης του συστήματος το νέο Ε.Π.Α./ΕΙΕ. Στόχος της πολιτικής είναι να δημιουργηθεί ένα αξιόπιστο και έγκυρο σύστημα που θα παράγει εκείνα τα προϊόντα και τις πληροφορίες που θα αποτελέσουν σταθερή ποιοτική βάση πάνω στην οποία θα στηριχθεί ο σχεδιασμός της στρατηγικής της δια βίου μάθησης.
- Για πρώτη φορά εκπονείται πανελλαδική μελέτη σε αντιπροσωπευτικό δείγμα 12.000 επιχειρήσεων ανά μέγεθος και οικονομική δραστηριότητα σε κάθε νομό.
- για τον καλύτερο προσδιορισμό των αναγκών των επιχειρήσεων σε εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό.
- Το Υπουργείο Εργασίας έχει καλέσει τους κοινωνικούς εταίρους να συμμετάσχουν σε εργαστήρια για τον προσδιορισμό των θεματικών πεδίων κατάρτισης στα οποία χρειάζεται να γίνουν οι νέες προκηρύξεις, αφού γνωρίζουν για την ανισορροπία προσφοράς και ζήτησης εργασίας στη χώρα μας.
- Για τη διαμόρφωση των πεδίων κατάρτισης θα αξιοποιηθούν και οι τυχόν μελέτες σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, καθώς και η μελέτη του Υπουργείου Ανάπτυξης.

#### B) Συνεκτικότητα – αδιάλειπτη παροχή

Προωθούνται νέες πολιτικές για τη διασύνδεση αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης σε συνεργασία των Υπουργείων Παιδείας και Εργασίας. Η προσπάθεια της διασύνδεσης της αρχικής εκπαίδευσης με τη συνεχιζόμενη κατάρτιση αποσκοπεί να απαντήσει στο πρόβλημα της ένταξης νέων ανθρώπων στην αγορά εργασίας. Πρόκειται για τη δημιουργία ενός ολοκληρωμένου συστήματος που συνδέει συντονισμένα, συμπληρωματικά και εναρμονισμένα την εκπαίδευση , τον επαγγελματικό προσανατολισμό, τους μηχανισμούς πρόσβασης στην αγορά εργασίας, τη δια βίου μάθηση και τη συνεχή επαγγελματική αναβάθμιση και επαγγελματική ανέλιξη των εργαζομένων.

Γ) Ποιοτική αναβάθμιση της κατάρτισης που προϋποθέτει:

- Ενδυνάμωση και συντονισμό των φορέων που την παρέχουν
- Αναβάθμιση της ποιότητας και αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων με κριτήριο τη συμβολή τους στην πρόληψη της ανεργίας και την επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας
- Ανάπτυξη συστήματος δια βίου μάθησης στο οποίο να έχει εύκολη πρόσβαση ο κάθε πολίτης σε κάθε στάδιο του κύκλου ζωής του

Δ) Η νέα τεχνολογία ως εργαλείο και αντικείμενο εκπαιδευτικών προγραμμάτων

➤ Προσανατολισμός στην ενδυνάμωση του ρόλου των νέων τεχνολογιών και της πληροφόρησης στις διαδικασίες εκπαίδευσης και κατάρτισης.

➤ Προώθηση ενός νέου μέτρου για την καλύτερη αποτελεσματικότητα των ΚΕΚ. Η ανάπτυξη ηλεκτρονικού συστήματος για τη δημιουργία ηλεκτρονικής διασύνδεσης του Υπουργείου Εργασίας και των ΚΕΚ με στόχο κυρίως τη βελτιστοποίηση των δραστηριοτήτων παρακολούθησης αφενός των δράσεων κατάρτισης ανθρωπίνου δυναμικού που αναλαμβάνουν τα ΚΕΚ, και αφετέρου της προώθησης καταρτιζομένων των ΚΕΚ στην απασχόληση.

Ε) Αξιοποίηση ευρύτερου δικτύου εισροών

Επιπλέον, στην κατεύθυνση της αύξησης των ευκαιριών μάθησης σε ολόκληρη τη διάρκεια του κύκλου ζωής θα συμβάλει η αναβάθμιση ερευνητικών ευκαιριών η σύνδεση έρευνας με ζωντανή οικονομία και η ενδυνάμωση καινοτομίας στις ΜΜΕ.

#### 2.4.7 Στρατηγικές πρωτοβουλίες σε συνεργασία με κοινωνικούς εταίρους

Οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν στο σχεδιασμό, στη χρηματοδότηση, στην υλοποίηση και στην αξιολόγηση της εθνικής πολιτικής ενίσχυσης της απασχόλησης και καταπολέμησης της ανεργίας. Ο ρόλος τους αυτός έχει ενισχυθεί τα τελευταία χρόνια και προβλέπεται να ενισχυθεί ακόμα περισσότερο στο μέλλον.

Από το 2001 η συμβολή των κοινωνικών εταίρων στον πυλώνα της προσαρμοστικότητας διευκολύνθηκε και έγινε σημαντικότερη από ότι στο παρελθόν. Ο Ν. 2874/2000 που ψηφίστηκε στις 19/12/2000 και ισχύει από την 1/4/2001 έδωσε

κίνητρα προς τους κοινωνικούς εταίρους να συνάψουν συμφωνίες ευέλικτης διευθέτησης του χρόνου εργασίας και καθόριζε τα όρια αυτής της ευελιξίας, η οποία έχει κίνητρα και προς τους εργοδότες (ευέλικτη διευθέτηση του χρόνου), αλλά και προς τους εργαζομένους (μείωση του συνολικού χρόνου εργασίας).

Σημαντική είναι η συνεισφορά των κοινωνικών εταίρων μέσω της συνδιοίκησης που ασκούν στους φορείς που σχεδιάζουν και υλοποιούν τις πολιτικές για την αγορά εργασίας και η συμβολή στο σχεδιασμό συγκεκριμένων ενεργειών και μέτρων όπως το Γ ΚΠΣ.

Στην Συνεχιζόμενη Κατάρτιση Ανέργων, οι κοινωνικοί εταίροι θα συμμετέχουν σε ομάδες εργασίας για τη διάγνωση των θεματικών πεδίων κατάρτισης και η νέα προκήρυξη του Υπουργείου για τα προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης θα στηριχθεί, μεταξύ άλλων και στα συμπεράσματα που θα προκύψουν.

Επίσης σημαντική είναι η συμβολή τους και στη δημιουργία νέων δομών για την υποστήριξη των επιχειρήσεων, των εργαζομένων και των ανέργων. Οι δομές αυτές δημιουργούνται από τους κοινωνικούς εταίρους και τους φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης αφού υπογραφεί μια προγραμματική σύμβαση μεταξύ των ενδιαφερόμενων φορέων και του ΟΑΕΔ, ο οποίος υποστηρίζει τεχνικά και οικονομικά τη λειτουργία των νεοσύστατων φορέων. Οι κοινωνικοί εταίροι συμβάλουν επίσης σημαντικά στο σχεδιασμό των επιμέρους προγραμμάτων ενίσχυσης της απασχόλησης. Τέλος στην κοινοτική πρωτοβουλία EQUAL η συμβολή τους είναι σημαντική καθότι η πλειοψηφία των σχεδίων περιλαμβάνει κοινωνικούς εταίρους στις εταιρικές σχέσεις.

#### 2.4.7.1 Το Leader plus

Το Leader plus έχει ως αντικείμενο – στόχο την ανάπτυξη του αγροτικού χώρου, και υλοποιείται από τις ομάδες τοπικής δράσης με μεγάλη συμμετοχή της Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α και Β΄ βαθμού και των επιχειρήσεων της.

#### 2.4.7.2 Το Interreg III

Το Interreg III έχει ως περιεχόμενο τη διασυνοριακή, διακρατική και διαπεριφερειακή συνεργασία, με στόχο την ισόρροπη ανάπτυξη. Τα υποπρογράμματα αυτής της κοινοτικής πρωτοβουλίας δεν έχουν ολοκληρωθεί ακόμα.



#### 2.4.7.3 Το Equal

Το Equal ενισχύει την άρση των ανισοτήτων και των διακρίσεων για την προώθηση στην αγορά εργασίας, με την αξιοποίηση νέων μέσων και διακρατικών συνεργασιών οι οποίες είναι ισχυρές και δεσμευτικές συμφωνίες φορέων Δημόσιων, οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, επιχειρηματικές και επαγγελματικές ενώσεις, μη κυβερνητικές οργανώσεις και κοινωνικοί εταίροι, οι οποίες συνιστούν τους τελικούς δικαιούχους χρηματοδότησης από την EQYAL. Ήδη υλοποιείται ο πρώτος κύκλος εφαρμογής 2001 – 2004 με αξιολογη συμμετοχή της τοπικής αυτοδιοίκησης.

#### 2.4.7.4 Το Urban

Το Urban ενισχύει την οικονομική και κοινωνική αποκατάσταση των πόλεων και των αστικών κέντρων για την προώθηση της βιώσιμης αστικής ανάπτυξης. Στο Ηράκλειο, στην Κομοτηνή και στο Πέραμα υλοποιούνται ήδη οι προτάσεις που χρηματοδοτούνται από την κοινοτική πρωτοβουλία στη χώρα μας.

#### 2.4.8 Οι πυλώνες του ΕΣΔΑ

##### 2.4.8.1 ΠΥΛΩΝΑΣ Ι. Βελτίωση της απασχολησιμότητας

Με τον πρώτο πυλώνα επιδιώκεται η αύξηση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών μέσα από την σταδιακή αναβάθμιση των διαδικασιών που αναφέρονται σε τρεις τομείς δράσης :

- ❖ Στις διαδικασίες προσέγγισης των ανέργων και αφορά κυρίως στην αναβάθμιση των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης και της εξατομικευμένης παρέμβασης που θα αναφέρεται στο γενικότερο πλέγμα αναδιάρθρωσης των ΔΥΑ.
- ❖ Στην αναβάθμιση της λειτουργίας της κατάρτισης και αφορά τόσο το χώρο του εκπαιδευτικού μηχανισμού, όσο και τη μέθοδο επιλογής του εκπαιδευτικού αντικειμένου.
- ❖ Στη δια βίου μάθηση και την αποσαφήνιση της εθνικής στρατηγικής της οποίας η αιχμή προβλέπεται να είναι τα Ινστιτούτα δια βίου εκπαίδευσης που λειτουργούν

εντός των Ιδρυμάτων της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και τα οποία ουσιαστικά αποτελούν μετεξέλιξη των Προγραμμάτων Σπουδών Επιλογής.

Το πλέγμα αυτό των τομέων δράσης στοχεύει να περιβάλει συνεκτικά όλα τα τυπικά ενεργητικά μέτρα πρόληψης και καταστολής (προώθηση απασχόλησης, κατάρτιση, φορολογική αντιμετώπιση, ενεργοποίηση ηλικιωμένων, υποστήριξη ευπαθών ομάδων κλπ), ενώ ταυτόχρονα θα υποστηρίζεται από ένα σύγχρονο σύστημα αξιολόγησης και παρακολούθησης των πολιτικών.

Ο πρώτος πυλώνας αποτελείται από τις εξής Κ.Γ :

Κατευθυντήρια γραμμή 1. Αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων και πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας. Κύριοι σκοποί είναι η διοικητική αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ, ο εκσυγχρονισμός των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης και ο εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών κατάρτισης.

Η αναβάθμιση των υπηρεσιών κατάρτισης αποσκοπεί στην αποτελεσματικότερη αξιοποίηση των πόρων που διατίθενται στον τομέα της κατάρτισης, με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας της κατάρτισης και την καλύτερη αντιστοίχιση των δεξιοτήτων με τις θέσεις εργασίας. Έτσι :

**A. Προκηρύχθηκε νέα πιστοποίηση των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ), με ιδιαίτερο βάρος στην αναβάθμιση του παρεχόμενου εκπαιδευτικού έργου και στην αξιολόγηση των αποτελεσμάτων.** με βελτιώσεις που αφορούν :

- Στην ενίσχυση των κριτηρίων ως προς την εκπαιδευτική ικανότητα και την αποτελεσματικότητα των Κ.Ε.Κ, την σύνδεση τους με φορείς προώθησης της απασχόλησης και μηχανισμούς της Αγοράς Εργασίας.
- Στον εκσυγχρονισμό και τη βελτίωση των υποδομών των φορέων υλοποίησης, προκειμένου να μπορέσουν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της κοινωνίας της πληροφορίας και να διευκολυνθεί η αρχή του mainstreaming για τα άτομα με κινητικές δυσκολίες και με αναπηρίες αισθητηρίων οργάνων.

B. Σχεδιάζεται σύστημα συνεχούς παρακολούθησης ελέγχου και αξιολόγησης των φορέων υλοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης.

Γ. Εξετάζονται αλλαγές στην διαδικασία ανάθεσης, και εκτέλεσης των προγραμμάτων από τα ΚΕΚ, ώστε αυτά να μετατραπούν σε βιώσιμες οικονομικές μονάδες.

Δ. Προβλέπεται εμπλουτισμός του Μητρώου Αξιολογητών και βελτίωση των διαδικασιών αξιολόγησης, καθώς και δημιουργία Μητρώου Εκπαιδευτών.

- Ε. Για πρώτη φορά εκπονείται πανελλαδική μελέτη, για την καταγραφή των αναγκών σε δεξιότητες, η οποία βρίσκεται στο στάδιο της ολοκλήρωσης.
- Στ. Διασφαλίζεται η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε ειδικά εργαστήρια για τον προσδιορισμό θεματικών πεδίων κατάρτισης.
- Ζ. Με συνεργασία των Υπουργείων Παιδείας και Εργασίας, προωθείται η διασύνδεση αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης.

Κατευθυντήρια Γραμμή 2. Φορολογικό σύστημα και απασχόληση

Κατευθυντήρια γραμμή 3. Προώθηση πολιτικής για την ενεργοποίηση των ηλικιωμένων.

Κατευθυντήρια γραμμή 4. Δια βίου Μάθηση

Κατευθυντήρια Γραμμή 5. Δια Βίου Μάθηση και Εκπαίδευση

Κατευθυντήρια Γραμμή 6. Εντοπισμός και πρόληψη ελλείψεων σε δεξιότητες

Οι πολιτικές για την αντιμετώπιση των προβλημάτων και των ελλείψεων σε ειδικότητες και δεξιότητες αναφέρονται σε τρεις δέσμες μέτρων που αφορούν τη διάγνωση, τα προγράμματα και τη δικτύωση :

1. Διάγνωση: ενέργειες που αντιστοιχούν στην ποσοτική προσέγγιση του προβλήματος και περιλαμβάνουν:
  - α) Την αξιοποίηση των κενών θέσεων που καταγράφονται στις ΔΥΑ
  - β) Την αξιοποίηση των δεδομένων της εγγεγραμμένης ανεργίας
  - γ) Την επεξεργασία των δεδομένων της Έρευνας Εργατικού δυναμικού (ΕΠΑ-ΕΙΕ)
  - δ) Δύο υπό εκπόνηση μελέτες σε ικανό αριθμό επιχειρήσεων που έχουν ως στόχο να προσεγγίσουν τις ανάγκες των τελευταίων σε εργατικό δυναμικό

## 2. Προγράμματα

Στο επίκεντρο της πολιτικής της Ελλάδας βρίσκεται η φιλοσοφία της προκήρυξης των προγραμμάτων κατάρτισης η οποία εδράζεται αφενός στον εντοπισμό των ομάδων που πλήττονται από την ανεργία και αφετέρου σε εκτιμήσεις των αναγκών των επιχειρήσεων που μέχρι σήμερα βασίζονται σε προχίες, αλλά και σε δεδομένα που αφορούν την κατανομή των επενδύσεων, τις απόψεις παραγόντων της περιφέρειας και στα δεδομένα που προκύπτουν από τις ΔΥΑ. Έτσι οι ενεργητικές πολιτικές στο σύνολο τους σχεδιάζονται με δεδομένες τις ελλείψεις, ενώ οι ενέργειες που εντάσσονται στο πλαίσιο της Εναλλασσόμενης Κατάρτισης αποτελούν κατ' εξοχήν πολιτικές που σχεδιάστηκαν για το σκοπό αυτό.

### 3. Δικτύωση: Η Ελλάδα στο δίκτυο EURES.

Η Ελλάδα συμμετέχει στο Δίκτυο EURES με 22 Ευρωσυμβούλους και 1 Τεχνικό Συντονιστή. Οι Έλληνες Ευρωσύμβουλοι είναι εφοδιασμένοι με το ειδικό πρόγραμμα που τους επιτρέπει την πρόσβαση στη Βάση Δεδομένων στις Βρυξέλλες. Οι πόλεις στις οποίες λειτουργεί υπηρεσία EURES μέσα στις υπηρεσίες Απασχόλησης του ΟΑΕΔ<sup>31</sup> είναι: Αθήνα, Πειραιάς, Θεσσαλονίκη, Κέρκυρα, Ηράκλειο, Ρόδος, Πάτρα, Βόλος, Λάρισα, Ξάνθη, Ιωάννινα, Καβάλα και Χανιά.

Κατευθυντήρια Γραμμή 7. Καταπολέμηση των διακρίσεων

#### 2.4.8.2 ΠΥΛΩΝΑΣ II. Ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος και δημιουργία θέσεων εργασίας

Η στρατηγική αυτή εστιάζεται κυρίως στην ενίσχυση του ανθρώπινου κεφαλαίου και της ποιοτικά προσανατολισμένης ανταγωνιστικότητας.

Για το σκοπό αυτό:

1. Προωθείται η μεταβολή της επιχειρηματικής νοοτροπίας και στρατηγικής σε όλο το παραγωγικό σύστημα με:
  - Ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων που ήδη λειτουργούν,
  - Ενδυνάμωση του παραγωγικού συστήματος μέσω του εμπλουτισμού του με νέες επιχειρήσεις που αξιοποιούν την καινοτομία και κάνουν χρήση των νέων τεχνολογιών.
2. Αναπτύσσεται ένα σύγχρονο και κατάλληλα διαμορφωμένο επιχειρηματικό περιβάλλον, αίροντας τα φυσικά και κανονιστικά εμπόδια και ενισχύοντας την περιφερειακή και περιβαλλοντική διάσταση, με:
  - απλοποίηση, περιορισμό του κόστους και επιτάχυνση των διαδικασιών αδειοδότησης και συναλλαγής με το δημόσιο, αξιοποιώντας τη νέα τεχνολογία.
  - αναβάθμιση των προσόντων του επιχειρηματικού κόσμου, των υποψήφιων επιχειρηματιών, αλλά και των εργαζομένων, και βελτίωση της οργανωτικής δομής του παραγωγικού μηχανισμού και σύνδεση του με την έρευνα και τεχνολογία.
  - ανάπτυξη των υποδομών και ενθάρρυνση στρατηγικών συμμαχιών, συνεργιών και συγχωνεύσεων μεταξύ των επιχειρήσεων, με στόχο αρχικά 7.000 και σταδιακά 16.000 επιχειρήσεις.

- ποιοτική αξιολόγηση των νέων επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, με έμφαση στην ενίσχυση της καινοτομίας και στην ανάπτυξη νέων μορφών επιχειρήσεων, ιδιαίτερα σε συνδυασμό με την ενίσχυση ομάδων πληθυσμού με μειωμένη συμμετοχή στο επιχειρείν.
- ευκολότερη πρόσβαση σε επενδυτικά κεφάλαια και στο τραπεζικό σύστημα στοχεύοντας αρχικά σε 500 επιχειρήσεις.
- ανάδειξη της περιφερειακής, τοπικής, αλλά και περιβαλλοντικής διάστασης και εξοικονόμησης φυσικών πόρων, σε όλες τις φάσεις σχεδιασμού και υλοποίησης των επιχειρηματικών και αναπτυξιακών πρωτοβουλιών.

Ο δεύτερος πυλώνας αποτελείται από τις εξής Κ.Γ :

Κατευθυντήριες 8 και 9. Οικονομικά κίνητρα υποδομής για την διευκόλυνση σύστασης επιχειρήσεων και την ενθάρρυνση ανάληψης επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Κατευθυντήρια Γραμμή 10. Άρση των φραγμών για την ανάπτυξη των δυνατοτήτων απασχόλησης στον Τομέα των Υπηρεσιών και ιδιαίτερα στην κοινωνία της γνώσης και στο περιβάλλον.

Κατευθυντήρια Γραμμή 11. Τοπική Διάσταση – Κοινωνικοί Εταίροι – Τοπική Οικονομική και Κοινωνική Ανάπτυξη – Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης & Λειτουργία της Τοπικής Αγοράς.

Κατευθυντήρια Γραμμή 12. Εναλλακτικές πηγές φορολογικού εισοδήματος – Μείωση της φορολογικής πίεσης στο κόστος εργασίας – Άρση φορολογικών εμποδίων για επενδύσεις στους ανθρώπινους πόρους

#### 2.4.8.3 Ο ΠΥΛΩΝΑΣ ΙΙΙ. Ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων τους

Για την διατήρηση και επιτάχυνση των αναπτυξιακών επιδόσεων της ελληνικής οικονομίας προϋπόθεση αποτελεί η συνεχείς προσπάθεια για ενεργό προσαρμογή των επιχειρήσεων και των εργαζομένων. Η διαρθρωτική πολιτική με αυτό το στόχο αποτελεί προαπαιτούμενο για την αποτελεσματικότητα τόσο της οικονομικής όσο και της κοινωνικής πολιτικής. Ορισμένα βασικά χαρακτηριστικά της οργάνωσης της εργασίας, είναι τα εξής:

- ▶ Μακρά διάρκεια εργασίας<sup>6</sup>
- ▶ Η μερική απασχόληση αντιστοιχεί μόνο στο 1/3 του μέσου όρου της ΕΕ
- ▶ Το ποσοστό των απασχολούμενων που κατέχουν δυο θέσεις εργασίας είναι κατά 26% υψηλότερο από το μέσο ευρωπαϊκό όρο, και αναλογεί σχεδόν στο 1/3 των ανέργων.

Οπότε η θεσμική μεταρρύθμιση στην αγορά εργασίας αποτελεί το αναγκαίο πλαίσιο τόσο για την ενίσχυση της ικανότητας και δυνατότητας προσαρμογής των επιχειρήσεων και των εργαζομένων, όσο και για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

Ένα θεμελιώδες στοιχείο δόμησης της στρατηγικής για τη Δια Βίου Μάθηση αποτελεί η προώθηση της πρόσβασης των εργαζομένων σε αυξανόμενες ευκαιρίες κατάρτισης με έμφαση :

- στις οριζόντιες δράσεις για την ανάπτυξη τόσο των βασικών όσο και των εξειδικευμένων δεξιοτήτων χρήσης των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών
- στην διευκόλυνση της πρόσβασης των μικρών επιχειρήσεων και των αυτό-απασχολούμενων,
- στην εκπαίδευση και κατάρτιση των στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης,
- στην προώθηση των συμφωνιών και δεσμεύσεων για την επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις των κοινωνικών εταίρων.

Ο τρίτος πυλώνας αποτελείται από τις εξής Κ.Γ :

Κατευθυντήριες Γραμμές 13 και 14. Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης της εργασίας  
Κατευθυντήρια Γραμμή 15. Προσαρμοστικότητα ως στοιχείο της δια βίου μάθησης

#### 2.4.8.4 ΠΥΛΩΝΑΣ IV. Ενίσχυση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών

Οι γυναίκες παρά τη σημαντική πρόοδο που έχει σημειωθεί ως προς το ποσοστό συμμετοχής τους στην αμειβόμενη απασχόληση, στις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης και στα εργασιακά δικαιώματα εξακολουθούν να υφίστανται διακρίσεις.

<sup>6</sup> Το 70% των απασχολούμενων εργάζεται περισσότερο από 40 ώρες τη βδομάδα και οι μισοί από αυτούς περισσότερο από 47. Ο μέσος πραγματικός εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας είναι 43,3 ώρες στην Ελλάδα, έναντι 37,9 στην Ε.Ε. Ταυτόχρονα, ένα σημαντικό τμήμα των απασχολούμενων, σε σύγκριση με το μέσο ευρωπαϊκό όρο, εργάζεται Σάββατα, Κυριακές και βραδινές ώρες.

Αποτέλεσμα των διακρίσεων είναι ότι το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών διαφέρει κατά 30% από το ποσοστό των ανδρών. Ο δείκτης ανεργίας στις γυναίκες είναι υπερδιπλάσιος απ' ότι στους άνδρες και η παραμονή τους στην ανεργία υπερβαίνει τους 12 μήνες παρόλο που χαρακτηριστικό των νεότερων ηλικιών είναι το υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών, οι οποίες εισέρχονται στην αγορά εργασίας με καλύτερα εκπαιδευτικά εφόδια από τους άνδρες.

Ο στόχος της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η αύξηση του ποσοστού της γυναικείας απασχόλησης στο 60% μέχρι το 2010, οπότε υποχρεώνονται τα κράτη-μέλη που απέχουν από αυτό το επίπεδο, να εντείνουν τις προσπάθειες τους και να δώσουν ιδιαίτερη έμφαση στην προώθηση της απασχόλησης των γυναικών.

Ο τέταρτος πυλώνας αποτελείται από τις εξής Κ.Γ :

Κατευθυντήρια Γραμμή 16. Ενσωμάτωση της διάστασης των φύλων σε όλες τις πολιτικές

Κατευθυντήρια Γραμμή 17. Αντιμετώπιση της διαφοράς μεταξύ των δύο φύλων

Κατευθυντήρια Γραμμή 18. Συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### ΤΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

#### 3.1 Η Στρατηγική της Απασχόλησης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης

Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση 2000-2006», διαμορφώθηκε προκειμένου να αντιμετωπιστεί με τον αποτελεσματικότερο τρόπο η ανεργία στη χώρα και να δημιουργηθεί κατάλληλα εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό για την αποτελεσματικότερη συμμετοχή του στην αναπτυξιακή διαδικασία της χώρας.

Όλες οι δράσεις του Ε.Π έχουν ως στόχο την αύξηση της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού, την προώθηση της απασχόλησης και την μείωση της ανεργίας, με κυρίαρχο όμως άξονα την πρόληψη της ανεργίας. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην ισότητα των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, με δράσεις για την βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Το Β' ΚΠΣ είχε ως κυρίαρχο στόχο, για την ανάπτυξη του Ανθρώπινου δυναμικού, τη σημαντική βελτίωση της ποιότητας των παρεμβάσεων με στόχο την αύξηση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας τους στην αγορά εργασίας. Αυτή η προσπάθεια συνεχίζεται στο τρίτο ΚΠΣ, ιδίως στο πλαίσιο του Ε.Π 2000-2006, αλλά και στις αντίστοιχες παρεμβάσεις που συγχρηματοδοτεί το ΕΚΤ στα πλαίσια άλλων Ε.Π. Οι βασικές παράμετροι, οι οποίες θα βοηθήσουν στη βελτίωση της ποιότητας των δράσεων του Ε.Π και ιδιαίτερα των δράσεων για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του άνεργου πληθυσμού και την προσαρμογή τους στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και των δράσεων προώθησης της απασχόλησης είναι οι εξής :

- Επιχειρείται η περαιτέρω βελτίωση του συστήματος πιστοποίησης των δομών και των φορέων υλοποίησης ενεργειών κατάρτισης και προγραμματίζεται η ενοποίηση των συστημάτων πιστοποίησης συνεχιζόμενης και αρχικής κατάρτισης.



- Καθιερώνεται η ολοκληρωμένη και εξατομικευμένη παρέμβαση του ανέργου, μέσω της αναφοράς του στο ΚΠΑ της περιοχής του, το οποίο διενεργεί διάγνωση των αναγκών του και τον κατευθύνει, εφόσον χρειάζεται, σε αρμόδιες υπηρεσίες ή δομές επαγγελματικού προσανατολισμού, συμβουλευτικής υποστήριξης και επαγγελματικής κατάρτισης ή άμεσα στην καταλληλότερη γι' αυτόν θέση απασχόλησης.
  - Οι τομείς επαγγελματικής κατάρτισης που προσφέρονται στους ανέργους σχεδιάζονται και επιλέγονται με τη συνεργασία τοπικών υπηρεσιών προώθησης της απασχόλησης και παρακολούθησης της αγοράς εργασίας, έτσι ώστε να υπάρχει η βέλτιστη ισορροπία προσφοράς και ζήτηση ειδικοτήτων.
  - Εξασφαλίζεται η πιστοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης, των εκπαιδευτών και των φορέων οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες κατάρτισης.
  - Σχεδιάζεται και θα εφαρμοσθεί άμεσα ενιαίο σύστημα διαχείρισης των ενεργειών που άπτονται της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.
  - Εξασφαλίζεται η σύνδεση αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με τη δημιουργία και λειτουργία αρμόδιου Εθνικού Οργάνου.
- Αξίζει να σημειώσω ότι καινοτόμο συστατικό στοιχείο της ακολουθούμενης στρατηγικής, αποτελεί η ενεργός συμμετοχή των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων στην υλοποίηση του Προγράμματος, οι οποίες προβλέπεται να διαχειρισθούν κονδύλια που αντιστοιχούν στο 0,5% του συνόλου των πιστώσεων ΕΚΤ του ΚΠΣ.

### 3.2 Οι άξονες προτεραιότητας του Επιχειρησιακού Προγράμματος

Το Ε.Π «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» 2000-2006, είναι η έκφραση της Εθνικής Πολιτικής Απασχόλησης, στα πλαίσια της αντίστοιχης Ευρωπαϊκής Πολιτικής, με δεδομένο ότι οι Άξονες Προτεραιότητας στους οποίους δομείται το Ε.Π ταυτίζονται απόλυτα με τα πεδία πολιτικής του ΕΚΤ.

Η εξατομικευμένη παρέμβαση υποστήριξης των ανέργων, ως κεντρικός άξονας της προληπτικής πολιτικής κατά τη νέα προγραμματική περίοδο, θα στηριχθεί στη λειτουργία του δικτύου των υπαρχόντων ΚΠΑ αλλά και εκείνων που θα δημιουργηθούν στο πλαίσιο του Ε.Π 2000-2006, με στόχο την εφαρμογή διαδικασιών προσέγγισης και υποστήριξης

ανέργων νέων πριν την συμπλήρωση εξάμηνης διάρκειας ανεργίας, αλλά και ενηλίκων ανέργων πριν συμπληρώσουν δωδεκάμηνη διάρκεια ανεργίας.

Το Υπουργείο Εργασίας με τους Κοινοτικούς Εταίρους και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή σχεδίασαν τους παρακάτω Άξονες Προτεραιότητας του Ε.Π διαμορφώνονται σε δέκα επτά Μέτρα, τα οποία περιλαμβάνουν δράσεις που συμβάλουν στην επίτευξη των στόχων των Άξονων Προτεραιότητας. Η διαμόρφωση του περιεχομένου και της δομής του Ε.Π σε Μέτρα, στοχεύει στην περισσότερο αποτελεσματική και ορθολογική διαχείριση του, με δεδομένη την αναγκαιότητα που προκύπτει από τις διατάξεις των νέων Κανονισμών των Διαρθρωτικών Ταμείων

### 3.2.1 Άξονας Προτεραιότητας 1. «Ανάπτυξη και Προώθηση Ενεργών Πολιτικών για την καταπολέμηση και την πρόληψη της ανεργίας, για την αποφυγή της μακροχρόνιας ανεργίας και τη διενκίνηση της επανένταξης των μακροχρόνια ανέργων»

Ο Άξονας Προτεραιότητας 1 περιλαμβάνει δράσεις και έργα για την πρόληψη της ανεργίας και ιδιαίτερα της μακροχρόνιας. Αυτό θα γίνει με τη δημιουργία, των εκσυγχρονισμό και τη λειτουργία των κατάλληλων δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης, με το σχεδιασμό και την υλοποίηση ενεργειών κατάρτισης και με δράσεις προώθησης της απασχόλησης. Χωρίζεται στα εξής μέτρα :

*Μέτρο 1.1 : Ενίσχυση των υποδομών και υπηρεσιών απασχόλησης, παρακολούθησης και υποστήριξης των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας.*

Στο πλαίσιο του μέτρου 1.1 προβλέπεται να υλοποιηθούν ενέργειες που αναφέρονται σε έργα και παρεμβάσεις δημιουργίας, βελτίωσης ή και επέκτασης των αναγκαίων υποδομών των οργανισμών, μηχανισμών και υπηρεσιών που στοχεύουν στην αναβάθμιση και βελτίωση των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας, με σκοπό την εξατομικευμένη παρακολούθηση και υποστήριξη των ανέργων αλλά και την ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασίας ατόμων κοινωνικά ευπαθών ομάδων.

Κύρια προτεραιότητα είναι η ανάπτυξη των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης του ΟΑΕΔ και η αναγκαία υποδομή για τη δημιουργία της ειδικής μονάδας υποστήριξης των ΚΠΑ και του δικτύου διασύνδεσης τους. Επίσης στο μέτρο προγραμματίζεται να

ενταχθούν δράσεις βελτίωσης ή και επέκτασης υποδομών κέντρων υποστήριξης ατόμων κοινωνικά ευπαθών ομάδων.

Βασικός στόχος του μέτρου είναι η όσο το δυνατόν μεγαλύτερη κάλυψη των αναγκών της χώρας σε Κεντρικό, Περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, από τις απαραίτητες υποδομές των υπηρεσιών σχεδιασμού, προγραμματισμού, παρακολούθησης και υποστήριξης της αγοράς εργασίας και κυρίως των δράσεων για τους ανέργους, με κύριο στόχο την πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας και της ανεργίας των νέων.

Με την κάλυψη αυτών των αναγκών θα δημιουργηθεί ένα αποτελεσματικό δίκτυο δομών σε όλη τη χώρα, με συμπληρωματικές μεταξύ τους λειτουργίες και αρμοδιότητες ως προς τις απαραίτητες παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας και στην υποστήριξη του συνολικού πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας της χώρας.

Με την αναβάθμιση ή και επέκταση των δομών υποστήριξης ατόμων κοινωνικά ευπαθών ομάδων αναμένεται η βελτίωση των παρεχόμενων προς τα άτομα αυτά υπηρεσιών, με στόχο τη διευκόλυνση της ένταξης ή και επανένταξης τους στην αγορά εργασίας.

Σύμφωνα με τον προγραμματισμό, στα πλαίσια του μέτρου, θα ενισχυθούν οι υποδομές των 100 νέων ΚΠΑ, οι συμπληρωματικές εργασίες επέκτασης και βελτίωσης των ήδη υπάρχοντων και λειτουργούντων ΚΠΑ, και του δικτύου διασύνδεσής τους.

*Μέτρο 1.2 : Ενίσχυση της λειτουργίας και των δράσεων των υπηρεσιών απασχόλησης, παρακολούθησης και υποστήριξης των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας*

Στο μέτρο αυτό προβλέπεται να υλοποιηθούν ενέργειες που αναφέρονται στη λειτουργία και σε συγκεκριμένες δράσεις των οργανισμών και υπηρεσιών που στοχεύουν στην αναβάθμιση και βελτίωση των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας με στόχο την αποτελεσματική εξατομικευμένη παρακολούθηση και υποστήριξη των ανέργων. Αυτοί οι οργανισμοί και υπηρεσίες είναι οι εξής:

- α. Το σύνολο των ΚΠΑ, που στο πλαίσιο του παρόντος μέτρου προβλέπεται να αναλάβουν κεντρικό ρόλο στη λειτουργία του συνολικού συστήματος των δημόσιων υπηρεσιών πρόωξης της απασχόλησης, ενώ θα αποτελέσουν το κύριο μέσο υλοποίησης της εξατομικευμένης προσέγγισης για την εφαρμογή της προληπτικής πολιτικής.

- β. Οι αρμόδιες υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, που έχουν ως σκοπό την υλοποίηση των ενεργών πολιτικών απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας.
- γ. Το Υπουργείο Εργασίας με δράσεις που έχουν ως σκοπό τον προγραμματισμό, σχεδιασμό, διαχείριση, παρακολούθηση, έλεγχο και αποτίμηση των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας και του συνόλου των παρεμβάσεων που συγχρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ, καθώς και των πολιτικών απασχόλησης που εφαρμόζονται στη χώρα.
- δ. Ο νέος φορέας που θα προκύψει από την συγχώνευση ΕΠΑ και ΕΙΕ με τις εξής κύριες δράσεις:
1. Προβλέψεις αναγκών επαγγελματικής κατάρτισης, σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.
  2. Παρακολούθηση της αγοράς εργασίας, μέσω της εγγεγραμμένης ανεργίας και των λοιπών στοιχείων που τηρεί ο ΟΑΕΔ.
  3. Σύνταξη και παρακολούθηση των δράσεων ΕΣΔΑ και παροχή τεχνικής υποστήριξης προς τα Υπουργεία για την παρακολούθηση των δράσεων ΕΣΔΑ.
  4. Αποτίμηση των πολιτικών απασχόλησης που υλοποιεί ο ΟΑΕΔ.
- ε. Η Εθνική Επιτροπή για τη σύνδεση Αρχικής και Συνεχιζόμενης Κατάρτισης με σκοπό τον προσδιορισμό των απαιτούμενων διαδικασιών, μηχανισμών, μελετών, ερευνών και εμπειρογνωμοσυιών για την επίτευξη της σύνδεσης των δράσεων αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης.

Οι στόχοι του μέτρου είναι να ενισχυθούν επιμέρους δράσεις των επιτελικών δομών, όπως του Υπουργείου Εργασίας και των οργάνων παρακολούθησης και αποτίμησης των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας, καθώς και της Εθνικής Επιτροπής για τη σύνδεση αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης. Επίσης η αναδιοργάνωση του ΟΑΕΔ, συμπεριλαμβανομένης και της εκπόνησης της αντίστοιχης μελέτης του Επιχειρησιακού Σχεδίου του Οργανισμού και το σύνολο της δράσης και η λειτουργία βασικών επιχειρησιακών δομών απασχόλησης όπως τα ΚΠΑ. Η αποτελεσματική και διευρυμένη λειτουργία αυτών των δομών και μηχανισμών θα εξυπηρετήσει τον κυρίαρχο στόχο του Άξονα Προτεραιότητας για την εξατομικευμένη παρέμβαση υπέρ των ενεργών, εστιάζοντας στην πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας.

*Μέτρο 1.3 : Ενίσχυση και αναβάθμιση των παρεμβάσεων και ενεργειών υπέρ των ανέργων για την προσαρμογή των δεξιοτήτων τους στις ανάγκες της αγοράς εργασίας*

Στο συγκεκριμένο μέτρο περιλαμβάνονται δράσεις οι οποίες αφορούν, κυρίως, την κατάρτιση ανέργων και έχουν στόχο να επιτύχουν ή και να αυξήσουν την απασχολησιμότητα των ανέργων, προκειμένου να είναι σε θέση να διεκδικήσουν και να εξασφαλίσουν θέσεις απασχόλησης. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στους νέους ανέργους πριν συμπληρώσουν έξι μήνες ανεργίας και σε ενήλικες ανέργους πριν τη συμπλήρωση 12 μηνών ανεργίας.

Επίσης θα εφαρμοσθούν δράσεις, σύνδεσης κατάρτισης και απασχόλησης, οι οποίες θα αυξήσουν τη μέση διάρκεια κατάρτισης και θα βελτιώσουν τα προγράμματα κατάρτισης. Προβλέπεται να ενταχθούν στο μέτρο, ιδιαίτερες δράσεις απόκτησης βασικών δεξιοτήτων για τους στρατευμένους, που δεν παρέχονται από τις ένοπλες δυνάμεις, με στόχο τη βελτίωση της απασχολησιμότητας τους και την γρηγορότερη ένταξη τους στην αγορά εργασίας μετά τη λήξη της στρατιωτικής τους θητείας.

Κύριος στόχος του μέτρου είναι η αύξηση της απασχολησιμότητας των ανέργων με τη βελτίωση και προσαρμογή των δεξιοτήτων τους στις νέες συνθήκες και στις εκάστοτε ανάγκες της αγοράς εργασίας, έτσι ώστε οι δράσεις του μέτρου να λειτουργήσουν κατά κύριο λόγο προληπτικά κατά της ανεργίας και της μακροχρόνιας ανεργίας.

Με τις παρεμβάσεις του συγκεκριμένου μέτρου, υπέρ του συνόλου των ανέργων της χώρας και ιδιαίτερα υπέρ των ομάδων ανέργων που προανέφερα, σε συνδυασμό με δράσεις προώθησης της απασχόλησης που προβλέπονται στο επόμενο μέτρο, εκτιμάται ότι θα δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις και οι προοπτικές πρόληψης της συνολικής ανεργίας στη χώρα, με παράλληλη αποφυγή και συρρίκνωση της μακροχρόνιας ανεργίας και της ανεργίας των γυναικών.

#### *Μέτρο 1.4 : Ενίσχυση και αναβάθμιση των προγραμμάτων προώθησης της απασχόλησης ανέργων*

Οι δράσεις αυτού του μέτρου, είναι συμπληρωματικές προς εκείνες των προηγούμενων μέτρων. Εστιάζονται στην επιδότηση της απασχόλησης των ανέργων κυρίως μετά από υπόδειξη των ΚΠΑ και περιλαμβάνουν ενέργειες ενίσχυσης της απόκτησης εργασιακής και επαγγελματικής εμπειρίας (stage) για νεοεισερχόμενους ή επανεντασσόμενους στην αγορά εργασίας.

Οι δράσεις προώθησης στην απασχόληση εξειδικεύονται ανά βασική κατηγορία ανέργων, κυρίως για τους νέους που δεν έχουν συμπληρώσει εξάμηνη διάρκεια ανεργίας,

τους ενήλικες πριν συμπληρώσουν δωδεκάμηνη διάρκεια ανεργίας, τις άνεργες γυναίκες και τους μακροχρόνια ανέργους. Οι δράσεις αυτές είναι διαφοροποιημένες, ανάλογα με τις ομάδες στόχους, ως προς το χρόνο και το ύψος ενίσχυσης και τις προϋποθέσεις ένταξης στα ανάλογα προγράμματα απασχόλησης σε θέσεις εξαρτημένης εργασίας.

Βασικός στόχος του συγκεκριμένου μέτρου είναι η προώθηση ανέργων στην απασχόληση και η σύνδεση των ενεργειών αναβάθμισης και προσαρμογής των δεξιοτήτων των ανέργων με την εξασφάλιση θέσεων απασχόλησης. Στοχεύεται η προώθηση σε νέες θέσεις εργασίας συγκεκριμένων κατηγοριών ανέργων, ιδιαίτερα νέων αλλά και ενηλίκων, έτσι ώστε να προλαμβάνεται η μακροχρόνια ανεργία και να μειώνεται ο συνολικός δείκτης ανεργίας με τη δημιουργία των προϋποθέσεων και προοπτικών εξασφάλισης σταθερών θέσεων εργασίας σε επιχειρήσεις του δευτερογενή και τριτογενή τομέα. Εκτιμάται ότι θα τοποθετείται το 2,5% - 3% των ανέργων, κάθε χρόνο, σε νέες θέσεις απασχόλησης.

*Μέτρο 1.5 : Ανάπτυξη των δεξιοτήτων και προώθηση της απασχόλησης ανέργων στους τομείς φυσικού και πολιτιστικού περιβάλλοντος.*

Οι δράσεις του συγκεκριμένου μέτρου έχουν στόχο την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων για την προώθηση στην απασχόληση ανέργων στους τομείς του φυσικού και πολιτιστικού περιβάλλοντος. Προβλέπονται δράσεις κατάρτισης ανέργων σε θέματα πολιτισμού και περιβάλλοντος, για την απασχόληση τους, η οποία θα είναι κυρίως εποχική, για φύλαξη, προστασία φυσικών πόρων και αρχαιολογικών μνημείων, λειτουργία και συντήρηση αποχετευτικών συστημάτων, διαχείριση ΧΥΤΑ κτλ.

Βασικός στόχος του μέτρου είναι η αξιοποίηση των νέων κοιτασμάτων απασχόλησης, τα οποία αναφέρονται στους δύο συγκεκριμένους τομείς, με δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και με διεύρυνση και βελτίωση των γνώσεων και δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού (κυρίως νέων ανέργων για την πρόληψη της ανεργίας και ιδιαίτερα της μακροχρόνιας ανεργίας αλλά και άλλων ομάδων χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου, οι οποίοι πλήττονται έντονα από την ανεργία). Εκτιμάται ότι θα ωφεληθούν 20.000 – 25.000 άνεργοι από το συγκεκριμένο μέτρο.

### 3.2.2 Άξονας Προτεραιότητας 2 : Προώθηση της ισότητας των ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας για όλους και ιδιαίτερα για εκείνους που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό

Από το Β΄ ΚΠΣ, το Υπουργείο Εργασίας, με το Ε.Π «Καταπολέμηση του αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας, κινήθηκε προς την κατεύθυνση της αντιμετώπισης και άμβλυνσης των παραγόντων που οδηγούν σε Κοινωνικό Αποκλεισμό και Αποκλεισμό από την αγορά εργασίας, υλοποιώντας δράσεις συμβουλευτικής και υποστήριξης, και κατάρτισης και προώθησης στην απασχόληση. Η στρατηγική που θα ακολουθήσει η χώρα μας στο μέλλον, στηρίζεται στη δημιουργία και λειτουργία των κατάλληλων μηχανισμών παροχής εξατομικευμένων υπηρεσιών στις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες οι οποίοι είναι :

- α. Τα ΚΠΑ μέσα από τα οποία δημιουργείται ένα πλαίσιο συνεργασίας με τον κάθε άνεργο, έτσι ώστε να γίνεται διάγνωση των προσόντων και αναγκών του και να του παρέχονται εναλλακτικές δυνατότητες για προώθηση του σε Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης, σε φορείς παροχής συνοδευτικών, υποστηρικτικών υπηρεσιών, σε ολοκληρωμένα προγράμματα υποστήριξης ή απ' ευθείας σε νέα θέση εργασίας.
- β. Οι υπηρεσίες συμβουλευτικής υποστήριξης, εμπύχωσης και ενδυνάμωσης οι οποίες θα αναβαθμιστούν με ειδικά προγράμματα κατάρτισης, επανακατάρτισης των στελεχών τους, ενώ παράλληλα θα αυξηθεί ο αριθμός των φορέων που παρέχουν συνοδευτικές υποστηρικτικές υπηρεσίες, σε ορισμένες Περιφέρειες, στις οποίες εμφανίζονται ιδιαίτερα οξυμένες ανάγκες υποστήριξης και ενδυνάμωσης ευπαθών κοινωνικά ομάδων.

Ο άξονας προτεραιότητας 2 αποτελείται από τα εξής μέτρα :

*Μέτρο 2.1 : Υποστηρικτικές και προπαρασκευαστικές (προκατάρτιση), καθώς και συνοδευτικές ενέργειες προώθησης της ισότητας των ευκαιριών.*

Στο μέτρο αυτό προβλέπεται να γίνουν ενέργειες προκατάρτισης και συμβουλευτικής με στόχο τη γνώση της ελληνικής γλώσσας και την ανάπτυξη των βασικών δεξιοτήτων που είναι τα κλειδιά για την επαγγελματική ένταξη. Οι ενέργειες αυτές θα υλοποιούνται από εξειδικευμένους φορείς, σε όλη τη χώρα και θα προετοιμάζουν τον άνεργο, είτε για να εισαχθεί στην αγορά εργασίας άμεσα, εφόσον διαθέτει ικανοποιητική ειδίκευση, είτε για να παρακολουθήσει πρόγραμμα συνεχιζόμενης κατάρτισης.

Κύριος στόχος του μέτρου είναι η κοινωνική και εργασιακή προετοιμασία συγκεκριμένων πληθυσμιακών ομάδων, προκειμένου να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό και να είναι σε θέση να βελτιώσουν τις δεξιότητες τους, ώστε να αυξήσουν την απασχολησιμότητα τους, με προσαρμογή των προσόντων τους στις νέες συνθήκες και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Με τις δράσεις του μέτρου αυτού στοχεύεται η μείωση της έντασης του κοινωνικού και εργασιακού αποκλεισμού ευπαθών κοινωνικά ομάδων της χώρας και η διεύρυνση της δυνατότητας αξιοποίησης του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας, ο οποίος κατέχει επαγγελματικά προσόντα, τα οποία δεν μπορεί να εκμεταλλευτεί λόγω όλων των άλλων κοινωνικών, γλωσσικών και πολιτιστικών ιδιαιτεροτήτων του.

#### *Μέτρο 2.2 : Προώθηση στην απασχόληση ατόμων ευπαθών κοινωνικά ομάδων*

Στόχος του μέτρου είναι η ένταξη στην αγορά εργασίας και η προώθηση σε θέσεις απασχόλησης των ατόμων που ανήκουν σε κοινωνικά ευπαθείς ομάδες, τα οποία με ιδιαίτερα κίνητρα ή μετά από κατάλληλη προετοιμασία είναι σε θέση να απασχοληθούν και να ενταχθούν σε εργασιακό χώρο με τον υπόλοιπο απασχολούμενο πληθυσμό.

#### *Μέτρο 2.3 : Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ ειδικών μειονεκτουσών ομάδων και υπέρ των ανέργων σε περιοχές ή τομείς υψηλής ανεργίας.*

Στόχος αυτού του μέτρου είναι να υποστηρίξει τις πληθυσμιακές ομάδες που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα και δύσκολα προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας και σε ένα κοινό εργασιακό περιβάλλον. Με εξειδικευμένες δράσεις τα άτομα αυτά είναι δυνατόν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και σε θέσεις απασχόλησης, διευκολύνοντας έτσι τα άτομα του οικογενειακού τους περιβάλλοντος, κυρίως γυναίκες, να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό και να απασχοληθούν. Οπότε τα αποτελέσματα αυτού του μέτρου είναι διπλά.

Στα πλαίσια της πολιτικής που υλοποιεί το παρόν Ε.Π προβλέπεται η παροχή υπηρεσιών υποστήριξης σε όλο τον πληθυσμό των ευπαθών κοινωνικά ομάδων που αναζητά εργασία και όχι μόνο σε όσους εξασφαλίζουν θέσεις κατάρτισης στα Κ.Ε.Κ. Επομένως απαιτείται η δημιουργία φορέων παροχής συνοδευτικών υποστηρικτικών



υπηρεσιών σε όλη την επικράτεια οι οποίες θα μπορούν να καλύψουν τις ανάγκες των ατόμων αυτών, σε εθνικό επίπεδο.

Από τις δράσεις των μέτρων του άξονα προτεραιότητας 2 αναμένεται να ωφεληθούν 52.000 άτομα περίπου.

### 3.2.3 Άξονας Προτεραιότητας 3 : Προώθηση και βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης και της παροχής συμβουλών

Οι δράσεις και οι ενέργειες που θα υλοποιήσει, στη νέα προγραμματική περίοδο, το Υπουργείο Εργασίας ως αρμόδιος φορέας, για τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση, περιλαμβάνονται στον Άξονα 3 ο οποίος αποτελείται από ένα μέτρο.

*Μέτρο 3.1 : Ενίσχυση δράσεων πιστοποίησης μονάδων, φορέων, προγραμμάτων και εκπαιδευτών κατάρτισης καθώς και υπηρεσιών δημιουργίας και τυποποίησης προγραμμάτων κατάρτισης*

Οι δράσεις οι οποίες περιλαμβάνονται σ' αυτό το μέτρο είναι οι εξής:

- A. Η πιστοποίηση φορέων και δομών υλοποίησης ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, που θα γίνεται με διαδικασία ανοιχτού διαγωνισμού των ενδιαφερόμενων να πιστοποιηθούν και η εφαρμογή ενός Συστήματος Συνεχούς Παρακολούθησης και αξιολόγησης των Πιστοποιημένων Κέντρων, το οποίο θα διασφαλίζει τα αποτελέσματα της πιστοποίησης και θα θέτει τις βάσεις για την περαιτέρω ανάπτυξη και διεύρυνση της λειτουργίας του συστήματος πιστοποίησης.
- B. Θα καταρτισθεί μητρώο εκπαιδευτών ΣΕΚ και κοινωνικού αποκλεισμού, στο οποίο θα ενταχθούν οι ενδιαφερόμενοι που θα πληρούν ορισμένες προϋποθέσεις. Μετά από αξιολόγηση θα λαμβάνεται η απόφαση για την ένταξη τους ή όχι στο μητρώο του Ε.ΚΕ.ΠΠΣ. Για την πιστοποίηση των εκπαιδευτών θα πρέπει όλοι οι εγγεγραμμένοι στο μητρώο, και όσοι πληρούν τις προϋποθέσεις αλλά δεν είχαν ενταχθεί, να παρακολουθήσουν προγράμματα εκπαίδευσης εκπαιδευτών στο επίπεδο που τους ενδιαφέρει.
- Γ. Με βάση τις πιστοποιημένες προδιαγραφές του περιεχομένου και τις μεθοδολογίας, που γίνονται με την εκπόνηση συγκεκριμένων ειδικών μελετών ανά ειδικότητα, οι φορείς κατάρτισης θα σχεδιάζουν και θα υλοποιούν τα αντίστοιχα προγράμματα

κατάρτισης. Ο σχεδιασμός των προδιαγραφών και η πιστοποίηση των προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης, θα διασφαλίσει τη δυνατότητα ενσωμάτωσης των ενδεχομένων αλλαγών, είτε στο περιεχόμενο των ειδικοτήτων, είτε στη διαβάθμιση των επιπέδων κατάρτισης στα αναλυτικά προγράμματα της συνεχιζόμενης κατάρτισης.

- Δ. Θα σχεδιαστούν και θα υλοποιηθούν ειδικά προγράμματα εκπαίδευσης του απαραίτητου αριθμού ατόμων τα οποία θα αναλάβουν το ρόλο του εκπαιδευτή εκπαιδευτών. Τα εξειδικευμένα αυτά προγράμματα και η παραγωγή του αναγκαίου κατάλληλου πιστοποιημένου διδακτικού υλικού θα υλοποιηθούν από ομάδα ειδικών εμπειρογνομόνων, με διδακτική εμπειρία σε προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων.
- Ε. Η αναγκαιότητα δημιουργίας εξειδικευμένων προγραμμάτων κατάρτισης, τα οποία θα τυποποιηθούν αφού πιστοποιηθούν, είναι δεδομένη από την αλλαγή του παραγωγικού μοντέλου. Το νέο μοντέλο παραγωγής έχει την επιχείρηση ως επίκεντρο, ενώ η παραγωγή μεγιστοποιείται μέσα από ευέλικτες μορφές εξειδίκευσης. Το σχεδιασμό και τη δημιουργία των εξειδικευμένων προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης θα υλοποιούν Εξειδικευμένα Κέντρα Σχεδιασμού Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΚΕΣΕΚ), τα οποία θα προσδιοριστούν και θα αναλάβουν το συγκεκριμένο έργο, με διαδικασίες ανοιχτού διαγωνισμού, βάσει συγκεκριμένων προδιαγραφών και κριτηρίων αξιολόγησης και επιλογής.

Στόχος των παραπάνω δράσεων είναι η προώθηση και η βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, μέσω πιστοποιημένων φορέων υλοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης, συνολικής δυναμικότητας περίπου 50.000 θέσεων καταρτιζομένων, οι οποίες θα καλύπτουν επαρκώς στο σύνολο της χώρας τις ανάγκες συνεχιζόμενης κατάρτισης.

Αποτέλεσμα αυτών των διαδικασιών και ενεργειών θα είναι η αύξηση της αποτελεσματικότητας του συνόλου του εργατικού δυναμικού της χώρας, η ευκολότερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας και σε θέσεις απασχόλησης και ως εκ τούτου και η μείωση της ανεργίας και ιδιαίτερα της μακροχρόνιας. Παράλληλα θα αυξηθεί η προσαρμοστικότητα και ανταγωνιστικότητα της παραγωγικής βάσης της χώρας, όσον αυτή εξαρτάται από την ανάπτυξη δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού.

#### 3.2.4 Άξονας Προτεραιότητας 4 : Ανάπτυξη και προώθηση της επιχειρηματικότητας και προσαρμοστικότητας του εργατικού δυναμικού

Ο κύριος ρόλος των παρεμβάσεων που προβλέπονται στο συγκεκριμένο άξονα είναι ο προσδιορισμός και η παρακολούθηση των τάσεων και εξελίξεων σε σχέση με τα ελλείμματα των δεξιοτήτων και τις αντίστοιχες απαιτήσεις κατάρτισης. Τα μέτρα από τα οποία αποτελείται είναι τα εξής :

##### *Μέτρο 4.1 : Ενίσχυση ανέργων για αυτοαπασχόληση και σύσταση νέων επιχειρήσεων*

Βασικός σκοπός του μέτρου είναι η προώθηση της απασχόλησης και η μείωση της ανεργίας, μέσω της τόνωσης και ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας, για δημιουργία νέων μικρών επιχειρήσεων, οι οποίες δημιουργούν πρόσθετη απασχόληση. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στους τομείς του περιβάλλοντος και του πολιτισμού, οι οποίοι αποτελούν μέρος των νέων κοιτασμάτων απασχόλησης. Στην περίπτωση ίδρυσης νέων επιχειρήσεων από συνεργαζόμενους ανέργους προβλέπονται ιδιαίτερα μέτρα ενίσχυσης και στήριξης. Παράλληλος στόχος είναι η προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και αυτοαπασχόλησης για τη μείωση του ποσοστού του μη ενεργού γυναικείου πληθυσμού και τη μείωση της γυναικείας ανεργίας.

##### *Μέτρο 4.2 : Ενίσχυση και υποστήριξη της συμμετοχής των αυτοαπασχολούμενων σε προγράμματα αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους*

Η ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων των αυτοαπασχολούμενων αποτελεί βασικό παράγοντα διατήρησης και αύξησης των θέσεων απασχόλησης. Οι δράσεις του συγκεκριμένου μέτρου θα κινηθούν προς αυτή την κατεύθυνση, προβλέποντας επιπρόσθετη ενίσχυση της τεκμηρίωσης και διάγνωσης των αναγκών των αυτοαπασχολούμενων, ενίσχυση της οργάνωσης εξειδικευμένων προγραμμάτων κατάρτισης και ανάπτυξης δεξιοτήτων, καθώς επίσης και την κατάρτιση αυτοαπασχολούμενων για δημιουργία μικρών επιχειρήσεων.

Όσον αφορά τους αυτοαπασχολούμενους σε όλους τους παραγωγικούς τομείς τα προγράμματα κατάρτισης θα εστιαστούν κυρίως σε αντικείμενα που κατοχυρώνουν την επαγγελματική ιδιότητα τους στην αγορά εργασίας και προάγουν τις δεξιότητες τους για

την εφαρμογή νέων τεχνολογιών, την ασφάλεια και υγιεινή στην επαγγελματική τους δραστηριότητα και στην παραγωγική τους διαδικασία.

#### *Μέτρο 4.3 : Αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων σε επιχειρήσεις*

Στο μέτρο αυτό προβλέπονται δράσεις κατάρτισης σε αντικείμενα που δεν αναφέρονται αποκλειστικά στις εξειδικευμένες ανάγκες κάθε επιχείρησης, αλλά σε θέματα τα οποία προσιδιάζουν στις ανάγκες ενός ευρύτερου φάσματος επιχειρήσεων.

Βασική προϋπόθεση για τη συμμετοχή των επιχειρήσεων σε ανάλογα προγράμματα αναβάθμισης των δεξιοτήτων των εργαζομένων τους είναι η αξιόπιστη τεκμηρίωση της αναγκαιότητας αυτών των προγραμμάτων, η σκοπιμότητα πραγματοποίησής τους και τα αναμενόμενα αποτελέσματα από την υλοποίησή τους.

Κύριος στόχος του μέτρου είναι η στήριξη της απασχόλησης στην επιχειρηματική βάση της χώρας, η αύξηση της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού και η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Ιδιαίτερος στόχος του μέτρου είναι η ενίσχυση και η διευκόλυνση της πρόσβασης σε ανάλογα προγράμματα βελτίωσης των δεξιοτήτων των εργαζομένων σε μικρές κατά προτίμηση, επιχειρήσεις, οι οποίες κατά κανόνα αντιμετωπίζουν προβλήματα προσαρμογής και ενσωμάτωσης των νέων τεχνολογιών στην παραγωγική και διοικητική λειτουργία τους.

#### *Μέτρο 4.4 : Αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα*

Τα τελευταία χρόνια βρίσκεται σε εξέλιξη μια σειρά θεσμικών και οργανωτικών αλλαγών στον Ελληνικό δημόσιο τομέα, με κύρια θέση την αποκέντρωση των εκτελεστικών αρμοδιοτήτων του κράτους στους Ο.Τ.Α Α' και Β' βαθμού. Οι αλλαγές αυτές μετατρέπουν τα Υπουργεία σε κέντρα στρατηγικού σχεδιασμού της διοίκησης όλων των βαθμίδων της αυτοδιοίκησης εμπλουτίζοντας τα με νέες αυξημένες ευθύνες και ρόλους.

Για την επιτυχία των επιδιωκόμενων θεσμικών και οργανωτικών αλλαγών, είναι αναγκαία η αξιοποίηση των δυνατοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού μέσα από κατάλληλη κατάρτιση. Οι εθνικές αρχές εκπονούν ολοκληρωμένο και αναλυτικό σχέδιο δράσης για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στη δημόσια διοίκηση, το οποίο θα ολοκληρωθεί και θα υποβληθεί στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο δεύτερο δεκαήμερο του

Απριλίου του 2001 και θα αναφέρεται στις εθνικές πολιτικές προτεραιότητες, στους επιδιωκόμενους στόχους, στους τομείς κατάρτισης, στα κριτήρια επιλογής και στον αριθμό των καταρτιζομένων, τη διάρκεια, τον τρόπο και τους φορείς υλοποίησης καθώς και στο χρονοδιάγραμμα υλοποίησης.

Η αποτελεσματικότητα του δημόσιου τομέα επηρεάζει άμεσα και τον ιδιωτικό και κατά συνέπεια την οικονομία στο σύνολο της. Η αλληλεξάρτηση του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα στις σημερινές συνθήκες της παγκοσμιοποίησης και των διαρκώς αυξανόμενων απαιτήσεων των πολιτών είναι ευρέως αναγνωρισμένη. Γι' αυτό η προσαρμογή των δεξιοτήτων των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα, ώστε να ανταποκριθούν στις ανάγκες που προκλήθηκαν από τις διαρθρωτικές αλλαγές, είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την αποτελεσματική λειτουργία μιας σύγχρονης οικονομίας.

### *3.2.5 Άξονας Προτεραιότητας 5 : Βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας*

Στα πλαίσια του Β' ΚΠΣ πραγματοποιήθηκαν δράσεις για την προώθηση της απασχόλησης των γυναικών, οι οποίες δίνουν τις πρώτες ενδείξεις αποτελεσματικής παρέμβασης, ιδιαίτερα στις τοπικές αγορές εργασίας αλλά και στην ενίσχυση αυτών των τομέων.

Η προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας μπορεί να επιτευχθεί με την απεμπλοκή τους από τις αυξημένες κοινωνικές υποχρεώσεις που αναλαμβάνουν, όπως ανατροφή παιδιών, φροντίδα ηλικιωμένων κτλ., στο βαθμό που είναι δυνατόν, αλλά και μέσω της συνειδητοποίησης τους ότι μπορούν να αποκτήσουν απασχόληση και να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, είτε ως μισθωτές είτε ως αυτοαπασχολούμενες. Στα πλαίσια της προγραμματικής περιόδου 2000-2006 η βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας επιδιώκεται μέσω πολιτικών που θα υποστηρίζουν τον κοινωνικό ρόλο των γυναικών.

Ο άξονας 5 αποτελείται από τα εξής μέτρα :

*Μέτρο 5.1 : Θετικές δράσεις για την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις ΜΜΕ και στις μεγάλες επιχειρήσεις*

Οι δράσεις του μέτρου αυτού αναφέρονται στην ανάπτυξη ολοκληρωμένων σχεδίων από τις επιχειρήσεις για την ισότητα των δύο φύλων, στις εσωτερικές αγορές εργασίας των επιχειρήσεων. Τα σχέδια αυτά θα περιλαμβάνουν θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών με στόχο την ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική εξέλιξη, στην ανάληψη θέσεων ευθύνης, τη συμμετοχή τους σε προγράμματα επαγγελματικής επιμόρφωσης καθώς και αλλαγές στο ωράριο εργασίας με στόχο την διευκόλυνση ανδρών και γυναικών στον συνδυασμό απασχόλησης στο σπίτι και εργασίας.

Προβλέπεται λοιπόν η παροχή κινήτρων στις επιχειρήσεις για την εφαρμογή μέτρων έμπρακτης ισότητας των δύο φύλων, τόσο σε θέματα ανάπτυξης ικανοτήτων και προαγωγής, όσο και σε υποστηρικτικές υπηρεσίες για τις γυναίκες. Αποτέλεσμα των μελετών αυτών αναμένεται να είναι η τεκμηρίωση της σκοπιμότητας ίδρυσης παιδικών σταθμών από τις επιχειρήσεις, στα πλαίσια υποστήριξης των εργαζομένων γυναικών. Οι επιχειρήσεις οι οποίες θα αποφασίσουν την ίδρυση παιδικών σταθμών, θα μπορούν να διεκδικήσουν την μερική επιδότηση της λειτουργίας των σταθμών από το μέτρο 5.2.

*Μέτρο 5.2 : Στήριξη της λειτουργίας και της ποιοτικής αναβάθμισης των μονάδων και υπηρεσιών εξυπηρέτησης παιδιών, ηλικιωμένων και λοιπών πληθυσμιακών ομάδων που χρήζουν ιδιαίτερης φροντίδας*

Οι δράσεις του μέτρου αυτού είναι συμπληρωματικές προς τις δράσεις του προηγούμενου μέτρου και αναφέρονται στην ενίσχυση της λειτουργίας των δομών που έχουν στόχο την υποστήριξη των συγκεκριμένων ομάδων ατόμων. Οι δράσεις αυτές απευθύνονται σε υφιστάμενους σχετικούς φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, επιχειρήσεις, καθώς και σε άλλους κοινωνικούς φορείς που εξυπηρετούν τους στόχους του μέτρου. Παράλληλα η ενίσχυση υπηρεσιών προς άτομα που χρήζουν βοήθειας και υποστήριξης, όπως ηλικιωμένοι, ΑΜΕΑ κτλ.

Οι δράσεις του μέτρου αναφέρονται και στην ενίσχυση της λειτουργίας υπηρεσιών φύλαξης παιδιών σε εγκαταστάσεις επιχειρήσεων, στις οποίες θα παρέχεται φροντίδα στα παιδιά των εργαζομένων γυναικών. Στο πλαίσιο της δράσης αυτής θα επιδοτηθεί η απασχόληση δύο μελών του προσωπικού των παιδικών σταθμών ανά επιχείρηση, οι δε επιχειρήσεις με ίδια κεφάλαια θα συμπληρώνουν το απαιτούμενο προσωπικό για την πλήρη λειτουργία των σταθμών.

Μέτρο 5.3 : Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών (εξειδικευμένη κατάρτιση, συμβουλευτική, απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, επιχειρηματικότητα, δίκτυα, ευαισθητοποίηση/ πληροφόρηση φορέων και δομών)

Οι δράσεις που περιλαμβάνονται στο μέτρο αναφέρονται σε παροχή ολοκληρωμένων υπηρεσιών υποστήριξης των γυναικών προκειμένου να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό, να αποκτήσουν τις αναγκαίες δεξιότητες και να διεκδικήσουν θέσεις απασχόλησης είτε με εξαρτημένη σχέση εργασίας, είτε ως αυτοαπασχολούμενοι επαγγελματίες, είτε μέσω της δημιουργίας συνεταιρισμών. Οι δράσεις αυτές αναφέρονται στην εξειδικευμένη πληροφόρηση, συμβουλευτική υποστήριξη, προκατάρτιση και κοινωνική στήριξη, καθώς επίσης και στην υποστήριξη της ανάπτυξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας. Επίσης στο μέτρο αυτό περιλαμβάνονται δράσεις πληροφόρησης / ευαισθητοποίησης φορέων και δομών, δικτύωσης των γυναικών και στήριξης της ανάπτυξης πρωτοβουλιών γυναικών.

Οι επιπτώσεις από τις δράσεις του συγκεκριμένου άξονα είναι περισσότερο ποιοτικές παρά ποσοτικές, με τη δημιουργία των προοπτικών και προϋποθέσεων για μια πιο ενεργό συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και ως εκ τούτου μείωση του γυναικείου μη ενεργού πληθυσμού, με παράλληλη αύξηση της απασχόλησης του και μείωση της ανεργίας του και ιδιαίτερα της μακροχρόνιας του γυναικείου εργατικού δυναμικού.

Εκτιμάται ότι μέχρι το τέλος της προγραμματικής περιόδου, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών θα αυξηθεί κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες περίπου, ενώ οι δράσεις του άξονα θα συμβάλουν στη μείωση του ποσοστού ανεργίας των γυναικών κατά 7 μονάδες. Παράλληλα θα ενισχυθεί η λειτουργία περίπου 400 δομών εξυπηρέτησης παιδιών, ηλικιωμένων και λοιπών πληθυσμιακών ομάδων που χρειάζονται ιδιαίτερη φροντίδα.

### *3.2.6 Άξονας Προτεραιότητας 6 : Τεχνική βοήθεια / υποστήριξη της εφαρμογής του Ε.Π.*

Για την αποτελεσματική, έγκαιρη και αποδοτική εφαρμογή του νέου Επιχειρησιακού Προγράμματος του Υπουργείου Εργασίας, απαιτείται η άμεση έναρξη λειτουργίας της τεχνικής βοήθειας για την υποστήριξη και προετοιμασία (Διοικητική και Τεχνική) των δράσεων που συγχρηματοδοτούνται από το Ε.Π.

Ο άξονας 6 αποτελείται από ένα μέτρο.

*Μέτρο 6.1 : Υποστήριξη της εφαρμογής του Ε.Π*

Οι ανάγκες του Ε.Π θα καλυφθούν με την εκπόνηση των απαραίτητων μελετών για τη διοικητική και τεχνική προετοιμασία των προβλεπόμενων δράσεων στο Ε.Π, καθώς επίσης και με τις μελέτες για εξειδίκευση ενεργειών του προγράμματος που αφορούν σε συγκεκριμένες ομάδες στόχου ωφελουμένων / δικαιούχων, ιδιαίτερα τις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες.

Βασικές επίσης δράσεις που θα περιληφθούν στο μέτρο είναι εκείνες που αναφέρονται στην ενίσχυση και βελτίωση των μηχανισμών υποστήριξης της διαχείρισης και της εφαρμογής του Ε.Π, όπως επίσης και στήριξη των οριζόντιων μηχανισμών συντονισμού και παρακολούθησης των ενεργειών ΕΚΤ του Γ΄ ΚΠΣ. Τέλος, στο πλαίσιο του μέτρου εντάσσονται οι δράσεις δημοσιότητας και αξιολόγησης του Προγράμματος.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

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

#### 4.1 Ο σκοπός, οι όροι και οι Προϋποθέσεις σύστασης Κ.Ε.Κ

Κέντρα Άτυπης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ) ορίζονται οι οργανικές μονάδες που διαθέτουν εκπαιδευτικό και διοικητικό προσωπικό και κατάλληλη κτιριακή και υλικοτεχνική υποδομή και δραστηριοποιούνται στη δια βίου συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, η οποία απευθύνεται στο εργατικό δυναμικό και συμπληρώνει δεξιότητες και γνώσεις που αποκτήθηκαν στα πλαίσια της γενικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης καθώς και της αρχικής κατάρτισης ή στο πλαίσιο προηγούμενης απασχόλησης με στόχο την ένταξη στην αγορά εργασίας ή τη διασφάλιση και βελτίωση της θέσης εργασίας.

Τα Κ.Ε.Κ πρέπει να είναι αυτοτελές νομικά πρόσωπα και μπορούν να έχουν οποιαδήποτε νομική μορφή του Αστικού Κώδικα ή του Εμπορικού Νόμου ή του Κώδικα Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης ή του Δημοτικού και Κοινοτικού κώδικα. Το Φυσικό ή Νομικό πρόσωπο που είναι εταίρος, μέτοχος, μέλος του Δ.Σ ή νόμιμος εκπρόσωπος ενός Κ.Ε.Κ απαγορεύεται να συμμετέχει με οποιαδήποτε μορφή, ιδιότητα ή σχέση σε άλλο Κ.Ε.Κ.

Στο καταστατικό των Κ.Ε.Κ πρέπει να καθορίζεται ως αποκλειστικός σκοπός η υλοποίηση προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με δυνατότητα άσκησης και συναφών προς το αντικείμενο αυτό δραστηριοτήτων (έρευνες-μελέτες, ημερίδες, συνέδρια, εκπαιδευτικά βοηθήματα για τους καταρτιζόμενους, συμμετοχή σε ολοκληρωμένα προγράμματα, κοινοτικές πρωτοβουλίες, δράσεις προώθησης και υποστήριξης της απασχόλησης).

Από την υποχρέωση σύστασης Κ.Ε.Κ με αυτοτελή νομική προσωπικότητα εξαιρούνται οι παρακάτω φορείς :

Α) Οι φορείς Πρόνοιας που θα οριστούν με κοινή απόφαση των Υπουργείων

Υγείας-Πρόνοιας και εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Β) Οι φορείς που διαθέτουν δομές κατάρτισης του κανονισμού Ε.Ο.Κ

815/84 και του Λειτουργικού Προγράμματος «Βελτίωση Δομών κατάρτισης» του 1<sup>ου</sup> Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης με εξαίρεση τα κέντρα των Δήμων των οποίων οι υποδομές έχουν δημιουργηθεί με χρηματοδότηση των προγραμμάτων αυτών.

Γ) Οι ήδη θεσμοθετημένες δομές φορέων του Δημοσίου Τομέα Συνεχιζόμενης επαγγελματικής προκατάρτισης, κατάρτισης και Επιμόρφωσης (Ο.Α.Ε.Δ, Ν.Ε.Λ.Ε, Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης του Υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας, Σχολές του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας).

Δ) το ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε

Ε) Η Ελληνική Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης

Στ) Ο Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ

Ζ) Τα Α.Ε.Ι και Τ.Ε.Ι μέχρι την έκδοση του σχετικού Προεδρικού

Διατάγματος από το Υπουργείο Παιδείας, που θα τους επιτρέψει τη 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 τη μορφή αυτοτελούς νομικού προσώπου εντός εξαμήνου.

Η) Το Κ.Ε.Κ του Υπουργείου Πολιτισμού για ενέργειες Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, σε θέματα της αρμοδιότητας του και

Θ) Η Ένωση Ελληνικών Τραπεζών για τη σύσταση ενός περιφερειακού Κ.Ε.Κ

Για τις ενέργειες του Τομεακού Επιχειρησιακού Προγράμματος του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας, τα Κρατικά Νοσοκομεία, το ΕΚΑΒ, η ΕΣΔΥ και οι φορείς που υλοποιούν δράσεις κατάρτισης στο πλαίσιο της ψυχιατρικής μεταρρύθμισης και που πρόκειται να υλοποιήσουν τις εν λόγω ενέργειες, λόγω της ιδιαιτερότητας της κατάρτισης, θα επιλέγουν και θα πιστοποιηθούν με κοινή Υπουργική Απόφαση του Υπουργείου Υγείας και Πρόνοιας και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

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

Α) Στο καταστατικό τους να καθορίζονται αποκλειστικά ως σκοπός η δημιουργία Κ.Ε.Κ για την υλοποίηση αποκλειστικά προγραμμάτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής

Κατάρτισης με δυνατότητα άσκησης και συναφών προς το αντικείμενο αυτό δραστηριότητες

Β) Να αποδεικνύεται με βεβαίωση της αρμόδιας Δημόσιας Οικονομικής Υπηρεσίας ότι δραστηριοποιούνται αποκλειστικά στους σκοπούς που ορίζονται παραπάνω και ότι έχουν δηλώσει διακοπή άλλων δραστηριοτήτων που ασκούσαν προηγουμένως.

Τα Ιδιωτικά Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης καθώς και οι Ιδιωτικές τεχνικές και επαγγελματικές σχολές δεν έχουν δικαίωμα με βάση το θεσμικό πλαίσιο που διέπει την ίδρυση, οργάνωση και λειτουργία τους να πιστοποιηθούν ως Κέντρα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης.

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

Τα Κ.Ε.Κ με στόχο, αφ' ενός μεν, τη διασφάλιση της ποιοτικής αναβάθμισης, αφ' ετέρου δε, την πληρέστερη εξυπηρέτηση των Εθνικών και Περιφερειακών αναγκών της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης διακρίνονται σε :

1. Θεματικά Κ.Ε.Κ Εθνικής Εμβέλειας
2. Θεματικά Κ.Ε.Κ Περιφερειακής Εμβέλειας
3. Κλαδικά Κ.Ε.Κ Εθνικής Εμβέλειας
4. Κλαδικά Κ.Ε.Κ Περιφερειακής Εμβέλειας
5. Εξειδικευμένα στην Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας Κ.Ε.Κ Εθνικής και Περιφερειακής Εμβέλειας

### 4.2.1 Τα Θεματικά Κ.Ε.Κ Εθνικής Εμβέλειας

Τα Θεματικά Κ.Ε.Κ Εθνικής Εμβέλειας διαθέτουν Πιστοποιημένες Δομές Κατάρτισης σε τρεις κατ' ελάχιστον και πέντε κατ' ανώτατο όριο Διοικητικές Περιφέρειες και μπορούν να υλοποιούν προγράμματα Συνεχιζόμενης Κατάρτισης σύμφωνα με τη θεματική τους εξειδίκευση, στις Διοικητικές Περιφέρειες που έχουν πιστοποιηθεί καθώς και στην υπόλοιπη επικράτεια. Κατ' εξαίρεση, και εφόσον επιβάλλεται από τις ανάγκες κατάρτισης, μπορούν να υλοποιήσουν ενέργειες κατάρτισης σε άλλους χώρους, με τους όρους που θα ορίζουν οι εκάστοτε Υπουργικές Αποφάσεις Διαχείρισης Παρακολούθησης και αξιολόγησης ενεργειών που χρηματοδοτούνται από το Ε.Κ.Τ.

Εξαιρούνται κατά την υποχρέωση πιστοποίησης Δομών σε πέντε κατ' ανώτατο όριο Διοικητικές Περιφέρειες οι ακόλουθοι φορείς :

Α) Ο Ο.Α.Ε.Δ

Β) Το Κ.Ε.Κ του Εθνικού Οργανισμού Κοινωνικής Φροντίδας (Ε.Ο.Κ.Φ)

Γ) Το Κ.Ε.Κ της Ο.Γ.Ε.Ε.Κ.Α-ΔΗΜΗΤΡΑ

Δ) Οι Σχολές Τουριστικής Εκπαίδευσης του Υπουργείου Ανάπτυξης

Ε) Οι Οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων που υπογράφουν την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και έχουν χρηματοδοτηθεί από τον ειδικό Λογαριασμό Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε του Ν. 2224/94 (ΛΑΕΚ 2436/96) για τη δημιουργία ή βελτίωση των μόνιμων δομών τους, με σκοπό τη σύσταση Κ.Ε.Κ.

#### 4.2.1.1 Τα Θεματικά τους πεδία

Τα Θεματικά Κ.Ε.Κ Εθνικής Εμβέλειας έχουν τη δυνατότητα να υλοποιούν προγράμματα ΣΕΚ για ειδικότητες που εντάσσονται σε τέσσερα κατ' ανώτατο όριο από τα παρακάτω θεματικά πεδία :

α) Επαγγέλματα Περιβάλλοντος

β) Επαγγέλματα Υγείας και Πρόνοιας

γ) Επαγγέλματα Πολιτισμού και Αθλητισμού, ΜΜΕ και Επικοινωνιών

δ) Παιδαγωγικά Επαγγέλματα

ε) Επαγγέλματα Οικονομίας και Διοίκησης

στ) Επαγγέλματα Πληροφορικής

ζ) Επαγγέλματα Τουριστικά και Παροχής Υπηρεσιών

η) Αγροτικά Επαγγέλματα

θ) Επαγγέλματα Τεχνικά και Μεταφορών

Εξαιρούνται από την υποχρέωση πιστοποίησης σε τέσσερα κατ' ανώτατο όριο θεματικά πεδία, τα ακόλουθα Κ.Ε.Κ

α) Το Κ.Ε.Κ του Ο.Α.Ε.Δ.

β) Το Κ.Ε.Κ της Ε.Ε.Τ.Α.Α

γ) Τα Κέντρα του Κανονισμού (Ε.Ο.Κ) 815/84 που ανήκουν σε Δημόσιες

ή Ιδιωτικές Τράπεζες και στους φορείς Τ Α και το Κέντρο του

Κανονισμού Ε.Ο.Κ 815/84 του Ο.Π.Ε

- δ) Τα Κέντρα του Λειτουργικού Προγράμματος «Βελτίωση των Δομών Κατάρτισης» του 1<sup>ου</sup> Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης και
- ε) Το Κ.Ε.Κ του Υπουργείου Πολιτισμού για την υλοποίηση ενεργειών ΣΕΚ σε θέματα της αρμοδιότητας του

#### 4.2.2 Τα θεματικά Κ.Ε.Κ Περιφερειακής Εμβέλειας

Τα Θεματικά Κ.Ε.Κ Περιφερειακής Εμβέλειας διαθέτουν πιστοποιημένες Δομές Κατάρτισης σε μια μόνο Διοικητική Περιφέρεια και μπορούν να υλοποιούν προγράμματα Σ.Ε.Κ σύμφωνα με τη θεματική τους εξειδίκευση σε πιστοποιημένες Δομές στη Διοικητική Περιφέρεια που έχουν Πιστοποιημένες Δομές αλλά και σε άλλους χώρους της Διοικητικής Περιφέρειας που έχουν πιστοποιηθεί, εφόσον επιβάλλεται από της ανάγκες κατάρτισης, με τους όρους που θα ορίζουν οι εκάστοτε Υπουργικές Αποφάσεις Διαχείρισης, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης Ενεργειών που χρηματοδοτούνται από το Ε.Κ.Τ

##### 4.2.2.1 Τα Θεματικά τους πεδία

Τα Θεματικά Κ.Ε.Κ Περιφερειακής Εμβέλειας έχουν τη δυνατότητα, όπως και τα Κ.Ε.Κ Εθνικής Εμβέλειας, να υλοποιούν προγράμματα Σ.Ε.Κ για ειδικότητες που εντάσσονται σε τέσσερα κατ' ανώτατο όριο θεματικά πεδία τα οποία είναι ίδια με τα θεματικά πεδία Εθνικής Εμβέλειας

Εξαιρούνται από την υποχρέωση πιστοποίησης σε τέσσερα θεματικά πεδία :

- α) Το Κ.Ε.Κ της Ε.Ε.Τ.Α.Α
- β) Τα Κέντρα του Λειτουργικού Προγράμματος «Βελτίωση των Δομών Κατάρτισης» του 1<sup>ου</sup> Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης
- γ) Το Κ.Ε.Κ του Υπουργείου Πολιτισμού για την υλοποίηση ενεργειών ΣΕΚ σε θέματα της αρμοδιότητας του
- δ) Τα Κ.Ε.Κ των Α.Ε.Ι – Τ.Ε.Ι τα οποία έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν τα θεματικά πεδία που εμπίπτουν στο γνωστικό αντικείμενο της διδασκαλίας τους και περιέχονται στα σχετικά προγράμματα σπουδών τους
- ε) Τα ενιαία κατά το νόμο Κ.Ε.Κ της Τοπικής Αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμού.

#### 4.2.3 Κλαδικά Κ.Ε.Κ Εθνικής και Περιφερειακής Εμβέλειας

Τα Κλαδικά Κ.Ε.Κ Εθνικής Εμβέλειας διαθέτουν πιστοποιημένες Δομές Κατάρτισης σε τρεις κατ' ελάχιστον και πέντε κατ' ανώτατο όριο Διοικητικές Περιφέρειες και μπορούν να υλοποιούν προγράμματα Σ.Ε.Κ σε πιστοποιημένες Δομές σε όλη την επικράτεια ενώ τα Κλαδικά Κ.Ε.Κ Περιφερειακής Εμβέλειας διαθέτουν πιστοποιημένες Δομές Κατάρτισης σε μια μόνο περιφέρεια και μπορούν να υλοποιούν προγράμματα Σ.Ε.Κ για τις ανάγκες του κλάδου τους σε πιστοποιημένες Δομές στη Διοικητική Περιφέρεια στην οποία έχουν πιστοποιηθεί. Αυτή είναι η μοναδική διαφορά τους.

Τα Κλαδικά Κ.Ε.Κ Εθνικής Εμβέλειας όπως και Περιφερειακής μπορούν να συστήσουν δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων του συγκεκριμένου κλάδου μεμονωμένα ή σε συνεργασία ή και πρωτοβάθμιες που υπογράφουν κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας. Σε περίπτωση συνεργασίας αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων απαιτείται διμερής έγγραφη συμφωνία ίδρυσης του Κλαδικού Κ.Ε.Κ πενταετούς τουλάχιστον ισχύος. Επίσης δεν υπόκεινται στην υποχρέωση επιλογής θεματικών πεδίων, υποχρεούνται όμως να περιορίζονται στα θεματικά αντικείμενα των ειδικοτήτων του κλάδου τους.

#### 4.2.4 Εξειδικευμένα στην Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας Κ.Ε.Κ Εθνικής και Περιφερειακής Εμβέλειας

Τα Εθνικής Εμβέλειας εξειδικευμένα στην Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας Κ.Ε.Κ διαθέτουν πιστοποιημένες Δομές Κατάρτισης σε τρεις κατ' ελάχιστον και πέντε κατ' ανώτατο όριο Διοικητικές Περιφέρειες ενώ τα Περιφερειακής Εμβέλειας σε μια μόνο Διοικητική Περιφέρεια.

Τα εξειδικευμένα στην Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας Κ.Ε.Κ καταρτίζουν ή επιμορφώνουν τους τεχνικούς ασφάλειας, τους γιατρούς εργασίας και τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας δεν υπόκεινται στην υποχρέωση επιλογής θεματικών πεδίων, υπόκεινται όμως κατά τα λοιπά στις διατάξεις της παρούσας απόφασης.

Τα Εθνικής Εμβέλειας εξειδικευμένα στην Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας Κ.Ε.Κ μπορούν να υλοποιούν προγράμματα σε πιστοποιημένες Δομές, σύμφωνα με την

εξειδίκευση τους, σε όλη την επικράτεια ενώ τα Περιφερειακής Εμβέλειας σε πιστοποιημένες δομές στη Διοικητική Περιφέρεια που έχουν πιστοποιηθεί. Κατ' εξαίρεση τα Εθνικά και τα Περιφερειακά μπορούν να υλοποιήσουν ενέργειες κατάρτισης και σε άλλους πιστοποιημένους χώρους, αν επιβάλλεται από τις ανάγκες κατάρτισης. Τέλος οι φορείς που αναλαμβάνουν προγράμματα Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας πριν την υλοποίησή τους, θα πρέπει να έχουν την έγκριση της Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας (Σ.Υ.Α.Ε) σχετικά με το πρόγραμμα

#### 4.3 Το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης

Το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ) ιδρύθηκε το 1997 με Προεδρικό Διάταγμα (67/97, ΦΕΚ 61/21-4-97) και είναι το όργανο που πιστοποιεί την επάρκεια των Κ.Ε.Κ. Η οργανωτική δομή του αποτελείται από τον τομέα Σχεδιασμού, Προγραμματισμού και Ανάπτυξης, τον τομέα Πιστοποίησης και τον τομέα Διοικητικής Υποστήριξης.

Βασικός σκοπός του Κέντρου είναι η ανάπτυξη, η εφαρμογή και η καθιέρωση ενός ολοκληρωμένου και αποτελεσματικού Εθνικού Συστήματος Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ) και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (Σ.Υ.Υ), το οποίο είναι εναρμονισμένο και συνδεδεμένο με το σύστημα αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, και θα οδηγεί σε αναγνώριση και κατοχύρωση ειδικοτήτων της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης τόσο στην Ελλάδα, όσο και στην Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας.

Το σύστημα αυτό διασφαλίζει την ποιότητα της παρεχόμενης κατάρτισης, επιτρέπει την εξειδίκευση ή επανειδίκευση του εργατικού δυναμικού και την εξασφάλιση της απασχολησιμότητας του, μέσα από το σχεδιασμό, την ανάπτυξη και την εφαρμογή συστημάτων πιστοποίησης :

Α) Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης, Κέντρων Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών, Εσωτερικών Δομών Κατάρτισης των Επιχειρήσεων, ικανών να διασφαλίσουν την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στους άνεργους και τους εργαζόμενους.

- B) των εκπαιδευτών οι οποίοι καλούνται να διαδραματίσουν ένα πολυδιάστατο ρόλο στα προγράμματα κατάρτισης ενηλίκων και να ανταποκριθούν στις εκπαιδευτικές ανάγκες των ανέργων και των εργαζομένων
- Γ) των προγραμμάτων κατάρτισης, με προδιαγραφές που να ανταποκρίνονται τόσο στις απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες για κάθε ειδικότητα και θέση εργασίας, όσο και στις κατάλληλες εκπαιδευτικές διαδικασίες και μεθόδους για την απόκτηση και ανάπτυξη τους.

Στην αρχή του 21<sup>ου</sup> αιώνα , η κατάρτιση πρέπει να αποτελέσει το διαβατήριο για την απασχόληση. Στο πλαίσιο αυτό η εθνική Στρατηγική για την απασχόληση και την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού καθιστά το ρόλο του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης σημαντικό στην αναβάθμιση της επαγγελματικής κατάρτισης. Η συνέχεια του έργου του προσανατολίζεται σε τρεις βασικούς άξονες :

1. Την πιστοποίηση του εκπαιδευτικού και στελεχιακού δυναμικού των ΚΕΚ και των ΣΥΥ, ώστε να ανταποκρίνεται στις εκπαιδευτικές ανάγκες ανέργων και εργαζομένων.
2. Την πιστοποίηση των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, ώστε να καταλήγουν σε απόκτηση αναγνωρισμένων γνώσεων, δεξιοτήτων και προσόντων, συναφών με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη.
3. Τη συνεχή παρακολούθηση και αξιολόγηση των πιστοποιημένων φορέων, με στόχο την αναβάθμιση και βελτίωση του συστήματος συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

#### 4.4 Τα Κριτήρια Πιστοποίησης των Κ.Ε.Κ

Για να υλοποιούν προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης τα Κ.Ε.Κ πρέπει να είναι πιστοποιημένα. Η πιστοποίηση τους χορηγείται από το ΕΚΕΠΙΣ με βάση κάποια κριτήρια τα οποία χωρίζονται σε γενικά και ειδικά σύμφωνα με την Υπουργική Απόφαση 11457/8-7-76 :

1. Τα γενικά κριτήρια είναι τα εξής :



α) Τα Κ.Ε.Κ πρέπει να διαθέτουν εκπαιδευτική εμπειρία, δηλαδή να υλοποιούν προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης κατά τα τελευταία τρία χρόνια αν έχουν συσταθεί μέχρι την 31-5-98 ενώ αν έχουν συσταθεί μετά της 31-5-98 ως εκπαιδευτική εμπειρία λαμβάνεται υπόψη η εμπειρία του Διευθυντή Κατάρτισης και τα προσόντα του τα οποία ορίζονται στο άρθρο 4 παρ. 2.2.2

β) Τα Κ.Ε.Κ Εθνικής Εμβέλειας υποχρεούνται να απασχολούν κατ' ελάχιστον ένα διευθυντή του Κ.Ε.Κ, ένα διευθυντή κατάρτισης, ένα εκπαιδευτικό Υπεύθυνο για κάθε θεματικό πεδίο- κλάδο- εξειδίκευση στην Υγιεινή και Ασφάλεια της Εργασίας στο οποίο έχει πιστοποιηθεί το Κ.Ε.Κ, ένα υπεύθυνο προώθησης στην απασχόληση, ένα συντονιστή ενεργειών κατάρτισης εφόσον το Κ.Ε.Κ διαθέτει περισσότερες από δυο Δομές, ένα προϊστάμενο περιφέρειας και τρία άτομα Διοικητικό Προσωπικό ένα για κάθε παράρτημα.

Τα Κ.Ε.Κ Περιφερειακής Εμβέλειας υποχρεούνται να διαθέτουν το ίδιο προσωπικό με τα Κ.Ε.Κ Εθνικής Εμβέλειας εκτός από το Συντονιστή Ενεργειών Κατάρτισης. Επίσης υποχρεούνται να έχουν ένα άτομο Διοικητικό Προσωπικό αφού διαθέτουν πιστοποιημένες Δομές σε μια μόνο Διοικητική Περιφέρεια.

γ) Το Εκπαιδευτικό Προσωπικό των Κ.Ε.Κ ανήκει στο Μητρώο Εκπαιδευτικών του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης. Εάν ο εκπαιδευτής είναι δημόσιος υπάλληλος, για την ανάληψη της συγκεκριμένης συμβατικής υποχρέωσης για την διδασκαλία και την εκτέλεση της απαιτείται ως προϋπόθεση η ύπαρξη άδειας

δ) Η κτιριακή υποδομή των Κ.Ε.Κ καθώς και ο βασικός και εργαστηριακός εξοπλισμός του ανάλογα με τη θεματική ή κλαδική τους εξειδίκευση πρέπει να έχουν της κατάλληλες προδιαγραφές.

2. Τα ειδικά κριτήρια που πρέπει να διαθέτουν τα Κ.Ε.Κ είναι τα εξής :

α) Μητρώο καταρτιζομένων που να περιλαμβάνει τα στοιχεία των καταρτιζομένων, την πηγή πληροφόρησης για την υποβολή υποψηφιότητας στο πρόγραμμα, τη συμμετοχή τους σε προγράμματα προκατάρτισης και κατάρτισης, τη διάρκεια των καταρτίσεων τους, τις επιδόσεις τους, πληροφορίες για την εργασιακή τους κατάσταση καθ' όλη τη διάρκεια της κατάρτισης και για έξι μήνες τουλάχιστον μετά το τέλος της.

- β) Μεθόδους διάγνωσης των εκπαιδευτικών αναγκών, των αναγκών της αγοράς εργασίας και των νέων ειδικοτήτων
- γ) Μεθοδολογία σχεδιασμού των προγραμμάτων θεωρητικής κατάρτισης και πρακτικής άσκησης
- δ) Σύστημα επιλογής, παρακολούθησης και αξιολόγησης εκπαιδευτών
- ε) Σύστημα παρακολούθησης και αξιολόγησης του εκπαιδευτικού έργου ανά πρόγραμμα και σε όλο του το φάσμα
- στ) Σύστημα παρακολούθησης των καταρτισθέντων μετά το πέρας της κατάρτισης και
- ζ) Σύστημα επιλογής, παρακολούθησης και αξιολόγησης καταρτιζόμενων

#### 4.5 Η Αξιολόγηση των Κ.Ε.Κ

Την περίοδο του Α ΚΠΣ (89-93) τα ΚΕΚ ανέλαβαν την εκπόνηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης χωρίς εκπαιδευτικές και ποιοτικές προϋποθέσεις. Στη διάρκεια του Β΄ ΚΠΣ όμως υποβλήθηκαν στην διαδικασία πιστοποίησης δύο φορές όπου στη δεύτερη επιδιώχθηκε και ο περιορισμός τους. Αυτές οι πιστοποιήσεις, όμως αφορούσαν κυρίως τις υποδομές σε κτήρια και αίθουσες διδασκαλίας και όχι τον έλεγχο της αποτελεσματικότητας στην αγορά εργασίας κάτι που άλλαξε με τη νέα πιστοποίηση του Γ΄ ΚΠΣ η οποία εξετάζει :

- α) τι έγιναν οι καταρτισθέντες έξι μήνες μετά την μετεκπαίδευση και συνεκτιμάτε για να δοθεί νέα πιστοποίηση
- β) τη συμμετοχή των καταρτιζομένων στην μαθησιακή διαδικασία
- γ) τον τρόπο και τα κριτήρια επιλογής των ανέργων που εντάχθηκαν σε ένα πρόγραμμα εξειδίκευσης
- δ) τις εκπαιδευτικές μεθόδους που επιλέχθηκαν στην υλοποίηση του προγράμματος
- ε) την ύπαρξη συστήματος αξιολόγησης του προγράμματος και
- στ) την ποιότητα του προγράμματος.

Τα Κ.Ε.Κ πρέπει να παρέχουν ποιοτικές και αποτελεσματικές υπηρεσίες κατάρτισης. Έχουν συσταθεί για αυτό το λόγο και απευθύνονται στο εργατικό δυναμικό με τη διαβίου επιμόρφωση, κατάρτιση και επανακατάρτιση του με στόχο την ένταξη στην αγορά εργασίας ή τη διασφάλιση και βελτίωση της θέσης εργασίας.

Τα Κ.Ε.Κ είναι φορείς εφαρμογής της εθνικής προληπτικής πολιτικής κατά της ανεργίας η οποία υλοποιείται σε συνεργασία α) με υπάρχοντες μηχανισμούς ανίχνευσης

αναγκών αγοράς εργασίας (Ο.Α.Ε.Δ, Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης κτλ) β) με κοινωνικούς εταίρους και γ) με επιχειρήσεις. Επίσης πρέπει να εκπονούν μελέτες-έρευνες, να συμμετέχουν και να διοργανώνουν ημερίδες, να εκπονούν εκπαιδευτικά βοηθήματα, να συμμετέχουν σε ολοκληρωμένα προγράμματα και Κοινοτικές Πρωτοβουλίες και σε Εθνικά και Ευρωπαϊκά Δίκτυα.

Τα Κ.Ε.Κ πρέπει να κάνουν σωστή διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας, να σχεδιάζουν προγράμματα κατάρτισης τα οποία προκαλούν το ενδιαφέρον ανέργων που θέλουν να ενταχθούν σε κάποιο πρόγραμμα εξειδίκευσης και βέβαια τα προγράμματα να χρηματοδοτούνται από τους διαφόρους φορείς και όχι από τους καταρτιζόμενους γιατί τότε η συμμετοχή είναι ελάχιστη έως μηδενική. Επίσης ο τρόπος και τα κριτήρια επιλογής των καταρτιζομένων, καθώς και των εκπαιδευτών, πρέπει να γίνεται αξιοκρατικά, και οι καταρτιζόμενοι να παρακολουθούνται και μετά το τέλος της κατάρτισης έτσι ώστε να αξιολογούνται τα αποτελέσματα και να εξετάζεται η αναγκαιότητα ή όχι νέας πιστοποίησης των Κ.Ε.Κ.

#### 4.6 Το προσωπικό των Κ.Ε.Κ

Τα Κ.Ε.Κ υποχρεούνται να απασχολούν το ακόλουθο προσωπικό :

##### 4.6.1. Επιστημονικό προσωπικό

1. Ένα διευθυντή ο οποίος πρέπει :

- α) να διαθέτει ή διοικητική εμπειρία τουλάχιστον 3 ετών ή εκπαιδευτική εμπειρία 3 ετών στην κατάρτιση ενηλίκων
- β) να είναι πλήρους απασχόλησης με σχέση εξαρτημένης εργασίας δημόσιου ή ιδιωτικού δικαίου για τουλάχιστον ένα χρόνο
- γ) να μην έχει καμίας μορφής σχέση με άλλο Κ.Ε.Κ εκτός του εκπαιδευτή.

2. Ένα διευθυντή κατάρτισης ο οποίος πρέπει :

- α) να είναι κάτοχος πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης
- β) να διαθέτει ή τετραετή εκπαιδευτική εμπειρία στο σχεδιασμό, την οργάνωση, την υλοποίηση, τη διδασκαλία και την αξιολόγηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων ή αποδεδειγμένη επαγγελματική εμπειρία 4 ετών μετά το τέλος των σπουδών του σε

συναφή θέματα με την εξειδίκευση του Κ.Ε.Κ εκ των οποίων το ένα έτος να είναι εκπαιδευτική εμπειρία.

γ) να είναι πλήρους απασχόλησης με σχέση εξαρτημένης εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου διάρκειας ενός έτους

δ) να μην έχει καμίας μορφής σχέση με άλλο Κ.Ε.Κ εκτός του εκπαιδευτή.

3. Ένα υπεύθυνο εκπαιδευτικό για κάθε θεματικό πεδίο στο οποίο επιθυμούν να πιστοποιηθούν ή ένα υπεύθυνο εκπαιδευτικό ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας στον οποίο δραστηριοποιούνται, αν πρόκειται για κλαδικά Κ.Ε.Κ ή ένα υπεύθυνο εκπαιδευτικό εξειδίκευσης αν πρόκειται για Κ.Ε.Κ εξειδικευμένα στην υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας. Ο υπεύθυνος εκπαιδευτικός πρέπει

α) να είναι κάτοχος πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της χώρας ή αναγνωρισμένου ισότιμου τίτλου σπουδών άλλης χώρας σε συναφές αντικείμενο με την εξειδίκευση του Κ.Ε.Κ

β) να έχει εκπαιδευτική εμπειρία 3 ετών μετά το τέλος των σπουδών του στην κατάρτιση ενηλίκων με εμπειρία στο σχεδιασμό, την οργάνωση, την υλοποίηση, τη διδασκαλία και την αξιολόγηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων

γ) να μην έχει καμίας μορφής σχέση με άλλο Κ.Ε.Κ εκτός του εκπαιδευτή

δ) να ασχολείται ή με σχέση εξαρτημένης εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, διάρκειας τουλάχιστον ενός έτους ή με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών τουλάχιστον ενός έτους.

4. Ένα υπεύθυνο στην προώθηση της απασχόλησης ο οποίος πρέπει :

α) να είναι κάτοχος πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της χώρας ή αναγνωρισμένου ισότιμου τίτλου σπουδών άλλης χώρας σχετικού με ανθρώπινους πόρους ή με θέματα αγοράς εργασίας και να έχει επαγγελματική εμπειρία 3 τουλάχιστον ετών μετά το τέλος των σπουδών του σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού ή αγοράς εργασίας ή διαχείρισης ανθρώπινων πόρων

β) να μην έχει καμίας μορφής σχέση με άλλο Κ.Ε.Κ εκτός του εκπαιδευτή

γ) να ασχολείται ή με σχέση εξαρτημένης εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, διάρκειας τουλάχιστον ενός έτους ή με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών τουλάχιστον ενός έτους.

Στα Κ.Ε.Κ Εθνικής Εμβέλειας απασχολούνται επιτέλεον :

1. Ένας προϊστάμενος περιφέρειας σε κάθε διοικητική περιφέρεια που έχει παράρτημα το Κ.Ε.Κ, εκτός στην διοικητική περιφέρεια που είναι η κεντρική δομή ο οποίος : α) να είναι κάτοχος πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της χώρας ή ισότιμου τίτλου σπουδών άλλης χώρας β) να έχει ή τριετή επαγγελματική εμπειρία μετά το τέλος των σπουδών του σε θέματα σχετικά με τα θεματικά αντικείμενα του Κ.Ε.Κ ή τριετή εκπαιδευτική εμπειρία μετά το τέλος των σπουδών του στην κατάρτιση ενηλίκων με εμπειρία στο σχεδιασμό, την οργάνωση, την υλοποίηση, τη διδασκαλία και την αξιολόγηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Όταν η εκπαιδευτική εμπειρία είναι μόνο διδακτική πρέπει να βεβαιώνονται 150 ώρες διδασκαλίας για κάθε έτος. γ) να μην έχει καμίας μορφής σχέση με άλλο Κ.Ε.Κ εκτός του εκπαιδευτή δ) να απασχολείται ή με σχέση εξαρτημένης εργασίας δημόσιου ή ιδιωτικού δικαίου για ένα τουλάχιστον χρόνο ή με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών για ένα τουλάχιστον χρόνο.
2. Έναν συντονιστή ενεργειών κατάρτισης σε κάθε διοικητική περιφέρεια που έχει παράρτημα το Κ.Ε.Κ, εκτός στην διοικητική περιφέρεια που είναι η κεντρική δομή, ο οποίος πρέπει : α) να είναι κάτοχος πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της χώρας ή ισότιμου τίτλου σπουδών άλλης χώρας β) να έχει τριετή εκπαιδευτική εμπειρία μετά το τέλος των σπουδών του στην κατάρτιση ενηλίκων με εμπειρία στο σχεδιασμό, την οργάνωση, την υλοποίηση, τη διδασκαλία και την αξιολόγηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Όταν η εκπαιδευτική εμπειρία είναι μόνο διδακτική πρέπει να βεβαιώνονται 150 ώρες διδασκαλίας για κάθε έτος. γ) να μην έχει καμίας μορφής σχέση με άλλο Κ.Ε.Κ εκτός του εκπαιδευτή δ) να απασχολείται ή με σχέση εξαρτημένης εργασίας δημόσιου ή ιδιωτικού δικαίου για ένα τουλάχιστον χρόνο ή με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών για ένα τουλάχιστον χρόνο.

#### 4.6.2 Διοικητικό προσωπικό

Στα Κ.Ε.Κ Εθνικής εμβέλειας πρέπει να απασχολούνται τουλάχιστον τρία άτομα διοικητικό προσωπικό στην κεντρική δομή του και τουλάχιστον ένα σε κάθε παράρτημα, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Στα Κ.Ε.Κ Περιφερειακής εμβέλειας πρέπει να απασχολείται τουλάχιστον ένα άτομο διοικητικό προσωπικό στην κεντρική δομή του και τουλάχιστον ένα άτομο για κάθε παράρτημα.

#### 4.6.3 Εκπαιδευτικό προσωπικό

Τα Κ.Ε.Κ χρησιμοποιούν εκπαιδευτές που είναι γραμμένοι στο μητρώο εκπαιδευτών του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης. Εάν ο εκπαιδευτής είναι δημόσιος υπάλληλος για να αναλάβει αυτή την υποχρέωση για την διδασκαλία και την εκτέλεση της πρέπει να υπάρχει η άδεια που προβλέπεται στο άρθρο 31 του Ν. 2693/1999 (ΦΕΚ 19/Α/9-2-99).

#### 4.7 Η κτιριακή υποδομή

Το Κ.Ε.Κ Εθνικής εμβέλειας πρέπει να είναι τουλάχιστον 700 τ.μ συνολικό καθαρό εμβαδόν και οι αίθουσες διδασκαλίας του πρέπει να είναι τουλάχιστον 22 τ.μ η κάθε μία. Στη διοικητική περιφέρεια που βρίσκεται η κεντρική δομή το καθαρό εμβαδόν πρέπει να είναι 400 τ.μ και 150 τ.μ κάθε άλλη δομή του αν έχει ακόμα δύο. Οι δομές που έχουν καθαρό εμβαδόν μικρότερο των 150 τ.μ αποκλείονται.

Το Κ.Ε.Κ Περιφερειακής εμβέλειας πρέπει να έχει συνολικό καθαρό εμβαδόν 200 τ.μ τουλάχιστον. Κατ' εξαίρεση τα Κ.Ε.Κ Αθηνών-Πειραιώς και Θεσσαλονίκης πρέπει να έχουν συνολικό καθαρό εμβαδόν τουλάχιστον 250 τ.μ.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

### ΤΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΡΗΤΗΣ»

#### 5.1 Σύντομο ιστορικό <sup>7</sup>

Το Κ.Ε.Κ «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΡΗΤΗΣ» ιδρύθηκε το Μάρτιο του 1995 από επτά Αναπτυξιακές Εταιρίες που καλύπτουν γεωγραφικά το μεγαλύτερο ποσοστό της Περιφέρειας Κρήτης ενώ στην πορεία συμμετείχαν άλλη μία μη Κερδοσκοπική Εταιρία των Χανίων, ο Σύνδεσμος Τοπικών Ενώσεων Δήμων και Κοινοτήτων Κρήτης και η Τοπική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων Νομού Ηρακλείου.

Ανήκει στην κατηγορία των θεματικών Κ.Ε.Κ Περιφερειακής Εμβέλειας και η έδρα του βρίσκεται στις εγκαταστάσεις του Ιδρύματος Τεχνολογίας και Έρευνας (ΙΤΕ) στα Βασιλικά Βουτών του Ηρακλείου Κρήτης. Η κεντρική δομή του βρίσκεται στο Ηράκλειο στο Δήμο Τετραχωρίου στην περιοχή Βενεράτου και έχει παραρτήματα στο Ρέθυμνο στο Δήμο Γεροποτάμου περιοχή Πανόρμου, στα Χανιά στο Δήμο Κολυμβαρίου στην περιοχή Κολυμβάρι και στο Λασιθί στο Δήμο Σητείας στην περιοχή των Έξω Μουλιανών. Συνεργάζεται τόσο στην υποβολή όσο και στην υλοποίηση προγραμμάτων με φορείς και επιχειρήσεις του Δημοσίου και Ιδιωτικού Τομέα, με ερευνητικά ιδρύματα, ινστιτούτα, με φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, με ΤΕΙ και ΑΕΙ και με οργανισμούς και Εταιρίες από την Ελλάδα και το Εξωτερικό. Τα θεματικά πεδία του Κ.Ε.Κ «Ανάπτυξη Κρήτης» είναι τα παρακάτω :

Θεματικό πεδίο 5 : Επαγγέλματα Διοίκησης και Οικονομίας

Θεματικό πεδίο 6 : Επαγγέλματα Πληροφορικής

Θεματικό πεδίο 7 : Επαγγέλματα Τουρισμού και παροχής Υπηρεσιών

Θεματικό πεδίο 8 : Αγροτικά Επαγγέλματα

---

<sup>7</sup> Καταστατικό των Κ.Ε.Κ

## 5.2 Τα παλαιά Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης του Κ.Ε.Κ

Τα προγράμματα κατάρτισης που έχει υλοποιήσει, μέχρι σήμερα, το ΚΕΚ είναι τα εξής :

### 5.2.1 Προγράμματα κοινωνικού αποκλεισμού

Αξίζει να αναφερθώ αναλυτικά στα παρακάτω προγράμματα που έχει υλοποιήσει το Κ.Ε.Κ Ανάπτυξη Κρήτης με βασικό στόχο την ευαισθητοποίηση του κοινωνικού συνόλου απέναντι στις κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες για την παροχή ίσων ευκαιριών τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στην κοινωνία γενικότερα.

#### A. Χρηματοδοτούμενα από το ΠΕΠ

- 1 Τεχνίτες επισκευής δικύκλων : Απευθυνόταν σε νέους ηλικίας 16-21 ετών που έχουν δείξει παραβατική συμπεριφορά με σκοπό να αποκτήσουν τα επαγγελματικά εφόδια και τις κοινωνικές δεξιότητες που απαιτούνται για την επαγγελματική τους αποκατάσταση και την κοινωνική ένταξη τους. Οι φορείς της Εταιρικής Σχέσης ήταν το ΚΕΚ «Ανάπτυξη Κρήτης» και η ΝΕΛΕ Ηρακλείου (14 καταρτιζόμενοι με 500 ώρες κατάρτισης)
2. Η Κρητική Παραδοσιακή Ζωή ως Τουριστικός Πόρος : Απευθυνόταν σε άνεργες γυναίκες από 20-40 ετών και είχε σκοπό να εκπαιδεύσει τις καταρτιζόμενες, στις μεθόδους και τεχνικές συντήρησης και συσκευασίας για να προωθήσουν προϊόντα στην τουριστική αγορά. Οι φορείς της Εταιρικής Σχέσης ήταν το ΚΕΚ «Ανάπτυξη Κρήτης», ο ΟΑΤΕΠ Α.Ε, ο Δήμος Κρουσώνα και ο Συνεταιρισμός Γυναικών Κρουσώνα. (15 καταρτιζόμενες με 500 ώρες κατάρτισης).

#### B. Χρηματοδοτούμενα από το Υπουργείο Εργασίας

1. Μικροτεχνία-Μικροκατασκευές : Απευθυνόταν σε 15 γυναίκες, άνεργες, ηλικίας 20-40 ετών, αρχηγούς μονογονεϊκών οικογενειών με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά όπως το χαμηλό εκπαιδευτικό, κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο, η περιστασιακή απασχόληση και η εξάρτηση τους από το οικογενειακό τους κυρίως περιβάλλον. Αποσκοπούσε στην απόκτηση από την πλευρά των καταρτιζόμενων, κοινωνικών και ψυχολογικών τους



δεξιοτήτων για την επιτυχή αντιμετώπιση των συνθηκών που συντελούν στον κοινωνικό αποκλεισμό τους. Οι φορείς της Εταιρικής σχέσης ήταν το ΚΕΚ «Ανάπτυξη Κρήτης» και η ΝΕΛΕ Ηρακλείου. (10 καταρτιζόμενοι με 450 ώρες κατάρτισης).

2. Αντίγραφα Μουσειακών Αντικειμένων : Απευθυνόταν σε 15 κρατούμενους και αποτελούσε μια ολοκληρωμένη παρέμβαση στις φυλακές Αλικαρνασσοῦ, η οποία ξεκίνησε με την εκμάθηση των τεχνικών αντιγραφής μουσειακών αντικειμένων και συγχρόνως επιχείρησε μια αντιμετώπιση όλων των προβλημάτων που απασχολούν τις φυλακές και τους κρατούμενους με απώτερο στόχο την επανένταξη των φυλακισμένων μετά την αποφυλάκιση τους. Οι φορείς της Εταιρικής Σχέσης ήταν το ΚΕΚ «Ανάπτυξη Κρήτης» και η ΝΕΛΕ Ηρακλείου. (15 καταρτιζόμενοι με 150 ώρες κατάρτισης)
3. Μεταλλοτεχνία-Κόσμημα : Η ενέργεια αφορούσε 15 άνεργες γυναίκες ηλικίας 17-30 ετών, κατοίκους του καταυλισμού τσιγγάνων της περιοχής Ν. Αλικαρνασσοῦ στο Ηράκλειο με χαμηλό βιοτικό, κοινωνικό και εκπαιδευτικό επίπεδο. Τελικός σκοπός του προγράμματος ήταν η καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού των τσιγγάνων, η υπέρβαση των φραγμών και των εμποδίων που οδηγούν στην γκετοποίηση και την περιθωριοποίηση τους και η δημιουργία των προϋποθέσεων ένταξης τους ως ισότιμα μέλη στη σύγχρονη κοινωνία. Οι φορείς της Εταιρικής Σχέσης ήταν το ΚΕΚ «Ανάπτυξη Κρήτης», η ΝΕΛΕ Ηρακλείου, ο Σύλλογος Τσιγγάνων, το 5<sup>ο</sup> Λύκειο Ηρακλείου, η Διεθνής Αμνηστία και η ομάδα κατά του Ρατσισμού και Ξενοφοβίας. (14 καταρτιζόμενες με 400 ώρες κατάρτισης).
4. Νέες τεχνικές στην παραγωγή κεραμικών προϊόντων : Απευθυνόταν σε 15 γυναίκες από 20 έως 35 ετών από τον ορεινό Μυλοπόταμο Ρεθύμνου και αποσκοπούσε στην ολοκληρωμένη εκπαίδευση των καταρτιζομένων με θέματα σχεδιασμού διακόσμησης, παραγωγής και εφαρμογής τεχνολογιών για την παραγωγή καλλιτεχνικής αξίας κεραμικών ειδών, εναρμονισμένων με την παράδοση. Οι φορείς της Εταιρικής Σχέσης ήταν το ΚΕΚ «Ανάπτυξη Κρήτης», ο ΟΑΤΕΠ Α.Ε, ο ΑΚΟΜ-Μ Α.Ε και ο Πολιτιστικός Σύλλογος Ανωγείων. (12 καταρτιζόμενες με 500 ώρες κατάρτισης)
5. Τεχνίτες Επισκευής Δικύκλων : Απευθυνόταν σε νέους 16-21 ετών της περιοχής Ηρακλείου, που έχουν δείξει παραβατική συμπεριφορά με χαμηλό μορφωτικό και οικονομικό επίπεδο και αποσκοπούσε στη δημιουργία των προϋποθέσεων, μέσα από την εκπαίδευση τους στο αντικείμενο της επισκευής των δικύκλων, για την κοινωνική και επαγγελματική τους αποκατάσταση. Οι φορείς της Εταιρικής Σχέσης ήταν το ΚΕΚ

«Ανάπτυξη Κρήτης» και η ΝΕΛΕ Ηρακλείου. (12 καταρτιζόμενοι με 350 ώρες κατάρτισης)

## 5.2.2 Προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής κατάρτισης

### A. Χρηματοδοτούμενα από το ΠΕΠ

1. Τυποποίηση και προώθηση αγροτικών προϊόντων (20 καταρτιζόμενοι με 400 ώρες κατάρτισης)
2. Βιολογικές καλλιέργειες (20 καταρτιζόμενοι με 360 ώρες κατάρτισης)
3. Συντηρητές εγκαταστάσεων και συστημάτων ξενοδοχείων (20 καταρτιζόμενοι με 400 ώρες κατάρτισης)
4. Τεχνολογίες και Τεχνικές πρωτογενούς παραγωγής (19 κατ. με 355 ώρες κατάρτισης)
5. Σύγχρονα θερμοκήπια (19 καταρτιζόμενοι με 340 ώρες κατάρτισης)
6. Συντήρηση και αποκατάσταση μνημείων και παραδοσιακών κτηρίων (25 καταρτιζόμενοι με 400 ώρες κατάρτισης)
7. Οργάνωση πωλήσεων (19 καταρτιζόμενοι με 350 ώρες κατάρτισης)
8. Σύγχρονη τεχνολογία και αισθητική στην υφαντική τέχνη (20 κατ. με 400 ώρες κατάρτισης)
9. Παραγωγή ειδών λαϊκής τέχνης (20 καταρτιζόμενοι με 400 ώρες κατάρτισης)
10. Τεχνίτες αλουμινοκατασκευών (16 καταρτιζόμενοι με 400 ώρες κατάρτισης)
11. Αγροτοοικολογικός τουρισμός (20 καταρτιζόμενοι με 400 ώρες κατάρτισης)
12. Τεχνίτες μεταλλικών κατασκευών (24 καταρτιζόμενοι με 400 ώρες κατάρτισης)
13. Οργάνωση πωλήσεων χρηματοοικονομικών και ασφαλιστικών προϊόντων (19 καταρτιζόμενοι με 350 ώρες κατάρτισης)
14. Τεχνολογία σύγχρονων οχημάτων (19 καταρτιζόμενοι με 450 ώρες κατάρτισης)
15. Τεχνικές αναπαλαίωσης παραδοσιακών κτισμάτων (19 καταρτιζόμενοι με 400 ώρες κατάρτισης).
16. Στελέχη, συνεργαζόμενοι επιστήμονες με φορείς και επιχειρήσεις Τοπικής Αυτοδιοίκησης και περιφερειακής ανάπτυξης (19 καταρτιζόμενοι με 350 ώρες κατάρτισης)
17. Αρχηγοί ξένων ομάδων τουρισμού (20 καταρτιζόμενοι με 400 ώρες κατάρτισης).

## B. Χρηματοδοτούμενα από το Υπουργείο Εργασίας

1. Νέες τεχνολογίες στα θερμοκήπια (18 καταρτιζόμενοι με 300 ώρες κατάρτισης)
2. Συντήρηση και λειτουργία μηχανών παραγωγής ειδών διατροφής και ποτών (20 καταρτιζόμενοι με 348 ώρες κατάρτισης)
3. Αγροτοοικολογικός τουρισμός (20 καταρτιζόμενοι με 400 ώρες κατάρτισης)
4. Τυποποίηση και προώθηση προϊόντων πρωτογενή τομέα (20 καταρτιζόμενοι με 373 ώρες κατάρτισης)
5. Σύγχρονες τεχνικές θερμοκηπίων (19 καταρτιζόμενοι με 340 ώρες κατάρτισης)
6. Τεχνικές λιμενικών έργων και υποβρύχιων κατασκευών (15 καταρτιζόμενοι με 400 ώρες κατάρτισης)
7. Αρχηγοί οργανωμένων ομάδων αλιευτικού και καταδυτικού τουρισμού (20 καταρτιζόμενοι με 400 ώρες κατάρτισης).

### 5.3 Τα τρέχοντα προγράμματα του ΚΕΚ

Τα τρέχοντα προγράμματα κατάρτισης του ΚΕΚ, τα οποία έχουν αρχίσει να υλοποιούνται από το Μάρτιο και χρηματοδοτούνται από το Υπουργείο Εργασίας είναι τα εξής :

Θεματικό πεδίο :

A. Τουριστικά και παροχής υπηρεσιών :

1. Υπεύθυνος ασφαλείας οργανωμένης παραλίας. Υλοποιείται στα παραρτήματα Ηρακλείου, Ρεθύμνου και Χανίων με 25 καταρτιζόμενους σε κάθε παράρτημα.
2. Αρχηγός ομάδων χερσαίου και θαλάσσιου οικοτουρισμού. Υλοποιείται σε όλα τα παραρτήματα με 25 καταρτιζόμενους σε κάθε παράρτημα.

B. Αγροτικά :

1. Παραγωγή πιστοποιημένων αμπελουργικών προϊόντων. Υλοποιείται στο παράρτημα του Ηρακλείου και καταρτίζει 25 άτομα.
2. Παραγωγή, μεταποίηση, τυποποίηση παραδοσιακών αγροτικών προϊόντων. Υλοποιείται στο παράρτημα του Ηρακλείου και καταρτίζει 25 άτομα.

Γ. Πληροφορικής :

1. Μηχανογραφημένη λογιστική για μικρομεσαίες επιχειρήσεις και λογιστικά γραφεία. Υλοποιείται στο παράρτημα του Ηρακλείου με 20 καταρτιζόμενους, στο παράρτημα

του Λασιθίου με 25 καταρτιζόμενους, στο παράρτημα του Ρεθύμνου με 25 καταρτιζόμενους και στο παράρτημα των Χανίων με 25 καταρτιζόμενους.

2. Πληροφορική και πολυμέσα, ψηφιακά έντυπα, internet. Υλοποιείται στο παράρτημα του Ηρακλείου και καταρτίζει 20 άτομα.
3. Αυτοματισμός γραφείου με χρήση Η/Υ. Υλοποιείται σε όλα τα παραρτήματα με 20 καταρτιζόμενους σε κάθε παράρτημα.

#### 5.4 Η Επιλογή των Προγραμμάτων

Τα προγράμματα κατάρτισης αποτελούνται από το θεωρητικό και το πρακτικό μέρος. Η αναβάθμιση της παρεχόμενης επαγγελματικής εξασφαλίζεται με την εισαγωγή σύγχρονων μεθόδων στο σχεδιασμό και στην υλοποίηση των προγραμμάτων. Η μεθοδολογία σχεδιασμού και υλοποίησης των προγραμμάτων ως προς το θεωρητικό μέρος και την πρακτική άσκηση θα ακολουθεί τη σύγχρονη διεθνή εμπειρία και θα βασίζεται στις τεχνικές εκπαίδευσης ενηλίκων. Ειδικότερα ως προς το σχεδιασμό και μεθοδολογία του προγράμματος κατάρτισης, έχοντας υπόψη τις οδηγίες του Υπουργείου Εργασίας γίνεται η υποβολή της πρότασης με τον παρακάτω σχεδιασμό, ο οποίος είναι καθοριστικής σημασίας για την επιτυχία του :

1. Διάγνωση και καταγραφή των αναγκών της αγοράς εργασίας:
  - α) πραγματοποίηση πρωτογενούς έρευνας αναγκών των επιχειρήσεων από το ΚΕΚ
  - β) αξιοποίηση δευτερογενών ερευνών και μελετών που αφορούν την υφιστάμενη κατάσταση και τις τάσεις στους διάφορους κλάδους
  - γ) πραγματοποίηση έρευνας σε φορείς όπως ο ΟΑΕΔ
  - δ) αγγελίες εφημερίδων, γραφεία σταδιοδρομίας, εργατικά κέντρα
2. Ανάλυση του επαγγελματικού προφίλ και προσδιορισμός του ελάχιστου επιπέδου γνώσεων – δεξιοτήτων- συμπεριφορών που πρέπει να διαθέτει ο εργαζόμενος της θέσης αυτής
3. Ανάλυση του γενικού προφίλ των ομάδων – στόχων
4. Προσδιορισμός των εκπαιδευτικών αναγκών και των αναγκών εργασιακής εμπειρίας των ανέργων και σύγκριση των διαφορών σε γνώσεις – δεξιότητες – συμπεριφορές μεταξύ των θέσεων εργασίας και των καταρτιζομένων. Οι διαφορές αυτές προσδιορίζουν τα αντικείμενα κατάρτισης της πρότασης και το περιεχόμενο της ύλης.
5. Προσδιορισμός του βασικού σκοπού του προγράμματος

6. Επιλογή του θεματικού περιεχομένου και δόμηση του προγράμματος
7. Διαδικασία επιλογής και εκπαίδευσης των εκπαιδευτών
8. Μεθοδολογία και διαδικασία επιλογής των καταρτιζομένων
9. Επιλογή των επιχειρήσεων για την πραγματοποίηση της πρακτικής άσκησης

Με βάση, λοιπόν, τα παραπάνω το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε συνεργασία με το Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης, προτείνει κάθε χρόνο κάποια συγκεκριμένα προγράμματα κατάρτισης, με τη μορφή προκηρύξεων, για υποβολή προτάσεων. Στη συνέχεια, το Κ.Ε.Κ, σε συνάρτηση με τα θεματικά του πεδία επιλέγει το μέγιστο αριθμό αυτών που θεωρεί ότι μπορεί να πραγματοποιήσει με τη μεγαλύτερη επιτυχία, με βάση βέβαια και τις ιδιαίτερες προδιαγραφές του (προσωπικό, κτιριακό και εργαστηριακό εξοπλισμό κτλ.). Τέλος αφού γίνει η επιλογή των προγραμμάτων από το Κ.Ε.Κ, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων εγκρίνει την πραγματοποίηση ορισμένων από αυτών δηλαδή δεν εγκρίνει όλα τα προγράμματα που επέλεξε το Κ.Ε.Κ.

#### 5.4.1 Η υλοποίηση των προγραμμάτων

Οι φάσεις που ακολουθούνται για την υλοποίηση του κάθε προγράμματος κατάρτισης είναι οι εξής :

##### A. Προκήρυξη – επιλογή καταρτιζομένων

Σ' αυτή τη φάση γίνεται συγκρότηση της επιτροπής επιλογής των καταρτιζομένων που αποτελείται από το Διευθυντή ή το Διευθυντή σπουδών, τον επιστημονικό συντονιστή και τον εργασιακό σύμβουλο εκπρόσωπο του ΚΠΑ του ΟΑΕΔ. Η αναμορφωμένη πρόταση για την προσαρμογή στις εγκριτικές αποφάσεις, συνεργασίας με το ΚΠΑ Ηρακλείου, δημόσια προκήρυξη, προσδιορισμός χαρακτηριστικών της ομάδας στόχου, προετοιμασία εντύπων, αιτήσεις και προαξιολόγηση, σύνταξη συνεντευξιολογιών, συλλογή αιτήσεων – πληροφόρηση καταρτιζομένων για το επάγγελμα και τους στόχους του προγράμματος, εξαγωγή αποτελεσμάτων προαξιολόγησης σύμφωνα με τα τυπικά προσόντα των υποψηφίων, κλήση υποψηφίων για συνέντευξη, εξαγωγή τελικών αποτελεσμάτων – σύνταξη πρακτικού επιλογής.

##### B. Προετοιμασία προγράμματος

Σ' αυτή τη φάση γίνεται προσδιορισμός των εκπαιδευτικών στόχων και αναγκών, οριστικοποίηση ωρολογίου προγράμματος θεωρίας και πρακτικής άσκησης, επιλογή

εισηγητών – συμβάσεις, εκπαίδευση εκπαιδευτών, κλείσιμο επιχειρήσεων για την πρακτική άσκηση – συμβάσεις, αναπαραγωγή και διανομή σχεδίων μαθημάτων, συμπλήρωση και αποστολή των εντύπων δήλωσης έναρξης του προγράμματος, συμφωνίες προμηθειών, οργάνωση μετακινήσεων, φιλοξενία εκπαιδευτών, οργάνωση μετακινήσεων εκπαιδευομένων, παρουσίαση επαγγέλματος, προετοιμασία χώρων και μέσων κατάρτισης, οργάνωση υπηρεσιών ημιδιατροφής εκπαιδευομένων, προετοιμασία εντύπων παρακολούθησης προγράμματος, παραγγελίες βιβλίων και υλικών, αποστολή εντύπων προς το Υπουργείο ή την περιφέρεια ανάλογα ποιος είναι ο τελικός δικαιούχος, ειδοποίηση επιτυχόντων.

#### Γ. Υλοποίηση προγράμματος

Στη φάση αυτή γίνεται η προετοιμασία ατομικής καρτέλας των καταρτιζόμενων, η προετοιμασία υλικών τεχνικών εύρεσης εργασίας, προσδιορισμός θεμάτων εξετάσεων αρχικής αξιολόγησης, συλλογή επικυρωμένων δικαιολογητικών ανά εισηγητή, συγγραφή – έλεγχος- παράδοση σημειώσεων εισηγητών, παρακολούθηση συμφωνιών με εκπαιδευτές, παρακολούθηση ροής επιστημονικού έργου, ολοκλήρωση συμβάσεων εισηγητών – λοιπού προσωπικού, παρακολούθηση αλλαγών – υπολογισμός ποσοτώσεων, διανομή εκπαιδευτικού υλικού, προγραμματισμός δραστηριοτήτων προώθησης στην αγορά εργασίας, συλλογή στοιχείων ασφάλισης εισηγητών. Επίσης κατά την υλοποίηση του προγράμματος γίνονται γραπτές εξετάσεις από τους καταρτιζόμενους, επεξεργάζεται το φύλλο αξιολόγησης της εργασιακής προσωπικότητας τους και βαθμολογούνται ανάλογα με τα αποτελέσματα των εξετάσεων και το βαθμό συμμετοχής τους στην μαθησιακή διαδικασία.

#### 5.4.2 Η διάρκεια των προγραμμάτων

Η διάρκεια ενός προγράμματος κατάρτισης ανέργων είναι 50 έως 800 ώρες. Το θεωρητικό μέρος πρέπει να συναρτάται άμεσα με το εκπαιδευτικό αντικείμενο και να αποτελεί κατ' ελάχιστον το 30% και κατά μέγιστο το 70% του συνόλου των ωρών του προγράμματος κατάρτισης. Σε όλα τα προγράμματα κατάρτισης είναι απαραίτητη η ενσωμάτωση διδακτικών ενοτήτων που να αφορούν την προετοιμασία του εκπαιδευομένου για την αγορά εργασίας καθώς και ενότητα για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας. Κάθε πρόγραμμα διάρκειας μεγαλύτερης των 100 ωρών θα πρέπει να

εμπεριέχει τουλάχιστον 20 ώρες προετοιμασίας για την αγορά εργασίας και την υγιεινή και ασφάλεια της.

Η διάρκεια ενός προγράμματος κατάρτισης εργαζομένων και αυτοαπασχολούμενων είναι 40 έως 300 ώρες. Το θεωρητικό μέρος πρέπει να είναι το 40% - 70% του συνόλου των ωρών του προγράμματος κατάρτισης ενώ τα μαθήματα για την υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας πρέπει να είναι έως το 10 % του συνόλου των ωρών του θεωρητικού μέρους.

#### 5.4.3 Η χρηματοδότηση των προγραμμάτων

Η πρώτη δόση ύψους 40% του συνολικού κόστους του προγράμματος καταβάλλεται μετά τη δήλωση έναρξης της κατάρτισης, αφού ο ανάδοχος έχει υλοποιήσει την απαιτούμενη προετοιμασία για την έναρξη της κατάρτισης.

Η δεύτερη δόση ύψους 30% του συνολικού κόστους του προγράμματος καταβάλλεται μετά τη βεβαίωση υλοποίησης τουλάχιστον 35% του φυσικού αντικειμένου και την πιστοποίηση αυτού από τον τελικό δικαιούχο.

Η τρίτη δόση ύψους 30% του συνολικού κόστους του προγράμματος καταβάλλεται μετά τη βεβαίωση υλοποίησης επιπλέον 35% του φυσικού αντικειμένου και την πιστοποίηση αυτού από τον τελικό δικαιούχο.

Η τελευταία δόση αφορά την πληρωμή του υπολοίπου και πραγματοποιείται μετά την υποβολή από τον ανάδοχο της αίτησης τελικής πληρωμής στην οποία βεβαιώνεται η υλοποίηση 100% του φυσικού αντικειμένου και την πιστοποίηση αυτού, σύμφωνα με το περιεχόμενο της σύμβασης ανάθεσης από τον τελικό δικαιούχο.

#### 5.5 Η επιλογή των καταρτιζομένων

Αφού σχεδιαστεί το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης του προγράμματος, τουλάχιστον δύο μήνες πριν την έναρξη του, το ΚΕΚ θα γνωστοποιήσει την πρόθεση του να υλοποιήσει το συγκεκριμένο πρόγραμμα καθώς και το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης του στην Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής Συγχρηματοδοτούμενων Ενεργειών ΕΚΤ και στο ΚΠΑ του νομού προκειμένου να προβούν στην σύνταξη του πίνακα των προτεινόμενων ανέργων προς κατάρτιση στο ΚΕΚ. Ο υπεύθυνος Προώθησης στην Απασχόληση μετά

την κοινοποίηση του πίνακα έρευνα την τήρηση των κριτηρίων προτεραιότητας που τίθενται από το ΕΣΔΑ και το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα.

Ο υποψήφιος συμπληρώνει το ειδικό έντυπο αίτησης και το ερωτηματολόγιο από το οποίο επιδιώκεται η άντληση στοιχείων σχετικών με :

- ✓ το βαθμό του κινδύνου αποκλεισμού από την αγορά εργασίας
- ✓ το χρόνο παραμονής του εκτός αγοράς εργασίας
- ✓ τις ανάγκες του για προετοιμασία της κατάρτισης
- ✓ την επαγγελματική του εμπειρία
- ✓ το μορφωτικό του επίπεδο
- ✓ το είδος των οικογενειακών βαρών του
- ✓ την ηλικία
- ✓ τη συνάφεια του προγράμματος κατάρτισης με προηγούμενες γνώσεις ή εμπειρία του υποψηφίου
- ✓ τον τόπο διαμονής του
- ✓ την πηγή πληροφόρησης για την υποβολή υποψηφιότητας στο πρόγραμμα

Όλοι οι υποψήφιοι υποστηρίζονται στη συμπλήρωση της αίτησης και του αναλυτικού ερωτηματολογίου από ειδικευμένο προσωπικό του γραφείου Προώθησης στην Απασχόληση του ΚΕΚ.

Την επιλογή των καταρτιζομένων την αναλαμβάνει επιτροπή η οποία συστήνεται από το ΚΕΚ και την απαρτίζουν :

- ✓ ο διευθυντής κατάρτισης του φορέα
- ✓ ο αρμόδιος υπεύθυνος του θεματικού πεδίου
- ✓ ο επιστημονικός υπεύθυνος του προγράμματος
- ✓ ο υπεύθυνος της προώθησης στην απασχόληση

Οι αρμοδιότητες της επιτροπής επιλογής είναι :

- ✓ ο σαφής καθορισμός των κριτηρίων επιλογής
- ✓ η συνάφεια των κριτηρίων επιλογής με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και των επιχειρήσεων που επιλέχθηκαν για την πρακτική άσκηση
- ✓ ο καθορισμός της ημερομηνίας υποβολής των αιτήσεων
- ✓ η παραλαβή αιτήσεων και δικαιολογητικών, επεξεργασία στοιχείων
- ✓ επεξεργασία στοιχείων, αξιολόγηση της τελικής ομάδας των καταρτιζομένων
- ✓ σύνταξη πρακτικού επιλογής στο οποίο περιλαμβάνονται η διαδικασία επιλογής με τον κατάλογο επιλεγέντων



Η επιτροπή επιλογής συλλέγει τις αιτήσεις και τα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια όλων των ενδιαφερομένων. Το συγκεκριμένο πρωτογενές υλικό καταχωρείται στο ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα του φορέα και αποτελεί την αρχική μορφή του αρχείου Μητρώο Καταρτιζομένων. Οι αιτήσεις και οι απαντήσεις στα ερωτηματολόγια θα αξιολογηθούν από την Επιτροπή Επιλογής και θα συμπληρωθεί το ειδικό φύλλο αξιολόγησης. Η αξιολόγηση των αιτήσεων – ερωτηματολογίων στηρίζεται στα παρακάτω κριτήρια :

1. Εκπαίδευση
2. Οικογενειακή κατάσταση
3. Χρονικό διάστημα ανεργίας
4. Προστατευόμενα μέλη
5. Οικονομική Κατάσταση

Μεγαλύτερη βαρύτητα δίδεται στα άτομα που έχουν αναλάβει την προστασία άλλων ατόμων και στα άτομα που αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα

Για τους καταρτιζόμενους εργαζόμενους τα βασικά κριτήρια επιλογής τους είναι :

- ✓ η συνάφεια της λαμβανόμενης κατάρτισης με το αντικείμενο εργασίας τους
- ✓ η συνάφεια της λαμβανόμενης κατάρτισης με τα ενδεχόμενα νέα καθήκοντα του στο πλαίσιο αναδιάρθρωσης της επιχείρησης
- ✓ η παρακολούθηση ενός προγράμματος κατάρτισης εντός του ίδιου έτους

Για τους καταρτιζόμενους αυτοαπασχολούμενους τα βασικά κριτήρια επιλογής τους είναι:

- ✓ η συνάφεια της λαμβανόμενης κατάρτισης με το αντικείμενο του επαγγέλματος τους
- ✓ η συνάφεια της λαμβανόμενης κατάρτισης με ενδεχόμενη αλλαγή - εξέλιξη επαγγελματικής δραστηριότητας
- ✓ η αναγκαιότητα κατοχύρωσης της επαγγελματικής ιδιότητας
- ✓ η αποφυγή παρακολούθησης περισσότερων του ενός προγράμματος κατάρτισης εντός του ίδιου έτους.

Από το ειδικό λογισμικό που διαθέτει το ΚΕΚ και με βάση το συνολικό βαθμό που συγκέντρωσε κάθε υποψήφιος, παράγονται αυτόματα δύο πίνακες κατάταξης υποψηφίων που αφορούν ανέργους των ευπαθών κοινωνικά ομάδων και τους λοιπούς άνεργους. Η επιτροπή επιλογής, με βασική δέσμευση να συμπεριλάβει στους καταρτιζόμενους δύο

τουλάχιστον ανέργους ευπαθών κοινωνικά ομάδων, καταλήγει στην τελική επιλογή των καταρτιζομένων. Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας συντάσσεται το Πρακτικό Επιλογής, το οποίο συνυπογράφεται από τα μέλη της επιτροπής και κοινοποιείται στους εργαζόμενους και στο Κέντρο Προώθησης στην Απασχόληση.

#### 5.5.1 Η αμοιβή των καταρτιζομένων

Η καταβολή ή όχι του εκπαιδευτικού επιδόματος, καθώς και το ποσό αυτού, καθορίζεται με την προκήρυξη από τον τελικό δικαιούχο. Το εκπαιδευτικό επίδομα σε όλες τις περιπτώσεις αποτελεί εισόδημα και υπόκειται σε φόρο εισοδήματος και τέλος χαρτοσήμου. Οι καταρτιζόμενοι ασφαλιζονται υποχρεωτικά στο ΙΚΑ, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Η πληρωμή των εκπαιδευτικών επιδομάτων γίνεται το αργότερο με τη λήξη του προγράμματος και εφόσον ο φορέας έχει πάρει τη δεύτερη δόση χρηματοδότησης.

#### 5.6 Η επιλογή των εκπαιδευτών

Η σωστή επιλογή των εκπαιδευτών καθορίζει σε σημαντικό βαθμό την ποιότητα και αποτελεσματικότητα του προγράμματος κατάρτισης. Το ΚΕΚ στοχεύει στη διεξοδική και αντικειμενική επιλογή των εκπαιδευτών με τον καθορισμό συγκεκριμένης διαδικασίας επιλογής που περιλαμβάνει τις εξής φάσεις :

##### 1. Σύσταση επιτροπής επιλογής

Μετά την εγκριτική απόφαση υλοποίησης της πρότασης και την υπογραφή της σύμβασης και τρεις τουλάχιστον μήνες πριν την έναρξη του προγράμματος το ΚΕΚ συγκροτεί την επιτροπή επιλογής των εκπαιδευτών την οποία απαρτίζουν :

- ο Διευθυντής του ΚΕΚ
- ο Διευθυντής Κατάρτισης
- ο Εκπαιδευτικός Υπεύθυνος
- ο Επιστημονικός Υπεύθυνος

##### 2. Προετοιμασία

Στο στάδιο αυτό, με κεντρικό γνώμονα το προφίλ των εκπαιδευτών, καθορίζονται και καταγράφονται τα τυπικά προσόντα και ιδιαίτερα στοιχεία που θα πρέπει να έχει ο

εκπαιδευτής προκειμένου να ανταποκριθεί επιτυχώς στις απαιτήσεις της εκπαιδευτικής διαδικασίας του προγράμματος

### 3. Διερεύνηση του Μητρώου Εκπαιδευτών

Η επιτροπή επιλογής προχωρεί σε μία πρώτη διαλογή εκπαιδευτών από το Μητρώο Εκπαιδευτών του ΕΚΕΠΙΣ και σε παράλληλη διερεύνηση από το μητρώο εκπαιδευτών του ΚΕΚ και καταρτίζει πίνακα υποψηφίων εκπαιδευτών με βάση την ειδικότητα, το πτυχίο και την εμπειρία. Στη συνέχεια ζητείται η συμπλήρωση εντύπων – βιογραφικών των εκπαιδευτών προκειμένου να χρησιμοποιηθούν στη διαδικασία αξιολόγησης.

### 4. Αξιολόγηση βιογραφικών

Το φύλλο αξιολόγησης των βιογραφικών των υποψηφίων εκπαιδευτών παρέχει συγκεκριμένα κριτήρια. Ο βαθμός που θα δίδεται από τον αξιολογητή σε κάθε ένα από αυτά τα κριτήρια πολλαπλασιάζεται με τον αντίστοιχο συντελεστή βαρύτητας, ο οποίος αντιπροσωπεύει το ποσοστό βαρύτητας του συγκεκριμένου προσόντος στην συνολική αξιολόγηση του υποψηφίου. Ο τελικός βαθμός προκύπτει από το άθροισμα των σταθμισμένων βαθμών. Τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη για την αξιολόγηση είναι η εκπαίδευση, μεταπτυχιακό- διδακτορικό, ξένες γλώσσες, η επιμόρφωση (οι ειδικές γνώσεις σε σχέση με τις κοινωνικά ευαίσθητες ομάδες, τα σεμινάρια που έχει παρακολουθήσει σχετικά με το αντικείμενο κατάρτισης καθώς και η γνώση Η/Υ και νέων τεχνολογιών), η διδακτική εμπειρία και η εργασιακή εμπειρία

### 5. Διεξαγωγή συνεντεύξεων

Για την αντικειμενική αξιολόγηση των υποψηφίων είναι απαραίτητη η διεξαγωγή συνεντεύξεων που βασίζονται σε προκαθορισμένες ερωτήσεις. Κάθε μέλος της επιτροπής αξιολογεί χωριστά τον κάθε υποψήφιο και τα αποτελέσματα καθορίζουν και την απόφαση για την τελική επιλογή των υποψηφίων εκπαιδευτών.

Η αντικατάσταση των εκπαιδευτών κατά τη διάρκεια υλοποίησης του προγράμματος επιτρέπεται μόνο εφ' όσον οι εκπαιδευτές αντλούνται και πάλι από το μητρώο του ΕΚΕΠΙΣ και πληρούν τα ίδια τυπικά και ουσιαστικά προσόντα με τους αντικατασταθέντες. Μπορούν να χρησιμοποιηθούν εκπαιδευτές εκτός του μητρώου μόνο όταν δεν υπάρχει δυνατότητα άντλησης από το μητρώο του ΕΚΕΠΙΣ.

### 5.6.1 Η εκπαίδευση των εκπαιδευτών

Μετά την επιλογή των καταρτιζομένων και πριν από την έναρξη του προγράμματος, σχεδιάζεται και υλοποιείται πρόγραμμα επιμόρφωσης των εκπαιδευτών που θα συμμετάσχουν στην υλοποίηση του προγράμματος κατάρτισης. Η επιμόρφωση των εκπαιδευτών κρίνεται απαραίτητη δεδομένου ότι στην πρακτική άσκηση μετέχουν σαν εκπαιδευτές εργαζόμενοι επιχειρήσεων ή επιχειρηματίες και καλούνται να μεταδώσουν την επαγγελματική τους εμπειρία. Για να αντιμετωπισθεί αυτή η δυσκολία, το πρόγραμμα επιμόρφωσης θα κινηθεί σε δύο άξονες :

1. Επιμόρφωση εκπαιδευτών θεωρητικού μέρους και πρακτικής άσκησης. Ο Διευθυντής του ΚΕΚ, ο Διευθυντής Κατάρτισης και ο Επιστημονικός Υπεύθυνος αναλαμβάνουν να αναλύσουν στους εκπαιδευτές το σκοπό και τους επιμέρους στόχους του προγράμματος κατάρτισης, τις εκπαιδευτικές μεθόδους διδασκαλίας, τα εποπτικά μέσα που πρέπει να χρησιμοποιηθούν στα διάφορα στάδια υλοποίησης του προγράμματος της πρότασης, το σχέδιο μαθήματος που πρέπει να προετοιμάζουν και τα βιβλία που θα διανεμηθούν και τις σημειώσεις που πρέπει να παρουσιάζουν οι εκπαιδευτές ανά εκπαιδευτική ενότητα για να διανεμηθούν στους καταρτιζόμενους με την επιμέλεια του ΚΕΚ.
2. Συντονισμός εκπαιδευτών. Για την επίτευξη της ποιοτικής αναβάθμισης του προγράμματος και των επιμέρους στόχων σε επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων, απαιτείται ο συντονισμός των εκπαιδευτών και η συνεργασία όλων για την αποτελεσματική υλοποίηση του προγράμματος.

Η επιτροπή παρακολουθεί την εξέλιξη της εκπαιδευτικής διαδικασίας εντοπίζει τυχόν αδυναμίες και δίνει λύσεις προσαρμοσμένες στις απαιτήσεις του προγράμματος. Σε τακτά χρονικά διαστήματα συγκαλεί συγκεντρώσεις εκπαιδευτών όπου συζητούνται προβλήματα, καταθέτονται προτάσεις και αποφασίζεται πιθανή διαρθρωτική αλλαγή στα σημεία ή στάδια της διαδικασίας υλοποίησης του προγράμματος.

### 5.6.2 Η αμοιβή των εκπαιδευτών

Οι αμοιβές των εκπαιδευτών ανάλογα με τα τυπικά και ουσιαστικά τους προσόντα διαμορφώνονται ως εξής :

- έως 44 Ευρώ ανά ώρα κατάρτισης για τους εκπαιδευτές που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών και έχουν επαγγελματική εμπειρία πάνω από 5 χρόνια.

- έως 35 Ευρώ ανά ώρα κατάρτισης για τους εκπαιδευτές που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών και έχουν επαγγελματική εμπειρία 3 έως 5 χρόνια, καθώς και για τους εκπαιδευτές που είναι κάτοχοι πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και έχουν επαγγελματική εμπειρία πάνω από 5 χρόνια.
- έως 32 Ευρώ ανά ώρα κατάρτισης για τους εκπαιδευτές που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών και έχουν επαγγελματική εμπειρία μέχρι 3 χρόνια.
- έως 29 Ευρώ ανά ώρα κατάρτισης για τους εκπαιδευτές που είναι κάτοχοι πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και έχουν μέχρι 3 χρόνια επαγγελματική εμπειρία.
- έως 23 Ευρώ ανά ώρα κατάρτισης για τους εκπαιδευτές πρακτικής άσκησης που έχουν δίπλωμα ΙΕΚ με επαγγελματική εμπειρία τουλάχιστον 4 ετών, τους αποφοίτους ενιαίου πολυκλαδικού λυκείου ή σχολών μαθητείας του ΟΑΕΔ με επαγγελματική εμπειρία τουλάχιστον 5 ετών
- έως 21 Ευρώ ανά ώρα κατάρτισης για τους εκπαιδευτές πρακτικής άσκησης που έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση με επαγγελματική εμπειρία τουλάχιστον 10 ετών.
- έως 35 Ευρώ ανά ώρα κατάρτισης για εκπαιδευτές με διακεκριμένη εμπειρία και προσφορά άνω των 10 ετών σε θέματα επικοινωνίας και πολιτισμού.
- έως 26 Ευρώ ανά ώρα κατάρτισης για εκπαιδευτές με εμπειρία τουλάχιστον 7 ετών σε θέματα επικοινωνίας και πολιτισμού.
- έως 146 Ευρώ ανά ώρα κατάρτισης για εκπαιδευτές της αλλοδαπής, όπου προβλέπεται διακρατική συνεργασία.

## 5.7 Η παρακολούθηση και αξιολόγηση των προγραμμάτων

Κατά τη φάση υλοποίησης του προγράμματος κατάρτισης καλούνται να συνεργαστούν αρμονικά και αποδοτικά το επιστημονικό και διοικητικό προσωπικό με τελικό σκοπό την προετοιμασία ανέργων για την ένταξη τους στην αγορά εργασίας. Για το σκοπό αυτό σχεδιάστηκε μεθοδολογία παρακολούθησης και αξιολόγησης των προγραμμάτων κατάρτισης η οποία περιλαμβάνει την αξιολόγηση των εκπαιδευομένων, των εκπαιδευτών και του εκπαιδευτικού έργου.

Την παρακολούθηση και αξιολόγηση αναλαμβάνει η Επιτροπή Παρακολούθησης και Αξιολόγησης Προγραμμάτων Κατάρτισης στην οποία συμμετέχουν τα μέλη της επιστημονικής επιτροπής, ο επόπτης πρακτικής και ο υπεύθυνος παρακολούθησης.

Βασικό της έργο είναι η παρακολούθηση και ο έλεγχος του προγράμματος ως προς την οργάνωση και το συντονισμό, την εφαρμογή των μεθόδων διδασκαλίας που έχουν προταθεί, το εκπαιδευτικό περιεχόμενο σύμφωνα με το ωρολόγιο πρόγραμμα, τη συμπλήρωση εντύπων, τη συμμετοχή των εκπαιδευομένων και την απόδοση τους, τα εκπαιδευτικά μέσα και τις συνθήκες και καταλληλότητα των επιχειρήσεων που υλοποιείται η πρακτική άσκηση.

#### 5.7.1 Η παρακολούθηση και αξιολόγηση των εκπαιδευομένων

Η παρακολούθηση της επίδοσης των καταρτιζομένων κατά τη διάρκεια του προγράμματος έχει ως στόχο την επίβλεψη της εκπαιδευτικής διαδικασίας ώστε να εντοπίζονται έγκαιρα τα προβλήματα υλοποίησης του προγράμματος, να εξασφαλίζεται η αρμονική συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτών και των εκπαιδευομένων με στόχο τη μεγαλύτερη απόδοση του προγράμματος και να διασφαλίζεται η μεγιστοποίηση της απόδοσης των καταρτιζομένων στην απόκτηση γνώσεων.

Η διαδικασία της αξιολόγησης των καταρτιζομένων πραγματοποιείται με τη λήξη της κατάρτισης και περιλαμβάνει τρεις φάσεις :

1. ο καταρτιζόμενος συμπληρώνει ερωτηματολόγιο, στην αρχή της κατάρτισης, που αναφέρεται σε προσωπικά του στοιχεία
2. οι εκπαιδευτές συμπληρώνουν στο μέσο του προγράμματος, ένα δελτίο προόδου για κάθε καταρτιζόμενο, με το οποίο αξιολογείται η πορεία του και η επίδοση του
3. στο τέλος της εκπαιδευτικής διαδικασίας κρίνεται η συνολική πορεία του καταρτισθέντα, από τους εκπαιδευτές και των επιστημονικό υπεύθυνο.

Βάση των δελτίων προόδου – αξιολόγησης προετοιμάζεται ο φάκελος παρουσίας του καταρτισθέντα, τον οποίο λαμβάνει κάθε καταρτιζόμενος. Ο φάκελος αυτός παρουσιάζει στον πιθανό εργοδότη μια γενική εικόνα του υποψηφίου εργαζόμενου και αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο προώθησης του στην αγορά εργασίας.

#### 5.7.2 Η παρακολούθηση και αξιολόγηση των εκπαιδευτών

Για την παρακολούθηση της επίδοσης των εκπαιδευτών κατά τη διάρκεια του προγράμματος γίνονται ανοιχτές διδασκαλίες με δικαίωμα παρακολούθησης τους από

όλους τους συνεργάτες του προγράμματος οι οποίοι συμπληρώνουν φύλλο αξιολόγησης. Η επιστημονική επιτροπή παρακολουθεί τα φύλλα πληροφοριών και έργων που οι εκπαιδευτές είναι υποχρεωμένοι να εκπονούν και παρεμβαίνει σε περίπτωση αμέλειας. Οι παρατηρήσεις της επιτροπής καταγράφονται για να αξιολογηθούν. Η συλλογή των στοιχείων της παρακολούθησης γίνεται από τον επιστημονικό υπεύθυνο ο οποίος έχει την ευθύνη σύνταξης της έκθεσης παρακολούθησης για την συμμετοχή των εκπαιδευτών. Η στατιστική επεξεργασία των πληροφοριών τροφοδοτεί με στοιχεία τους εκπαιδευτές, οι οποίοι καλούνται να λάβουν μέτρα για την αντιμετώπιση των αδυναμιών ή να συνεχίσουν την αποτελεσματική πορεία.

Η διαδικασία της αξιολόγησης των εκπαιδευτών του προγράμματος συνδέεται άμεσα με τη διαδικασία της παρακολούθησης και πραγματοποιείται με τη λήξη του προγράμματος. Κρίνεται η συνολική πορεία του εκπαιδευτή, καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος, με τη συμπλήρωση φύλλου αξιολόγησης από τους καταρτιζόμενους, τον επιστημονικό υπεύθυνο αλλά και από τον ίδιο τον εκπαιδευτή.

### 5.7.3 Η παρακολούθηση και αξιολόγηση της εκπαιδευτικής διαδικασίας

Η παρακολούθηση του εκπαιδευτικού έργου κατά την υλοποίηση γίνεται καθημερινά από την επιστημονική επιτροπή και αφορά το φυσικό περιβάλλον των αιθουσών, την ποιότητα των μέσων που διατίθενται (Η/Υ, βιβλιοθήκες), τη συμβατότητα και επάρκεια των εποπτικών μέσων, των εκπαιδευτικών μεθόδων διδασκαλίας και του έντυπου υλικού σε σχέση με το αντικείμενο κατάρτισης, τη διεξαγωγή των μαθημάτων θεωρητικής και πρακτικής άσκησης, τη λειτουργία της γραμματείας και την τήρηση του αρχείου εντύπων αξιολόγησης.

Για τη μέτρηση της αποτελεσματικότητας του εκπαιδευτικού έργου του προγράμματος κατάρτισης αξιολογείται αν το περιεχόμενο του προγράμματος ανταποκρίθηκε στις εκπαιδευτικές ανάγκες και στις προσδοκίες των εκπαιδευομένων, το εκπαιδευτικό περιεχόμενο της θεωρητικής κατάρτισης, η οργάνωση του προγράμματος και η ανταπόκριση στις προσδοκίες του προγράμματος μετά το τέλος της πρακτικής άσκησης.

## 5.8 Ο έλεγχος

Προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα και η ορθή εφαρμογή των ενεργειών κατάρτισης που υλοποιούνται στα πλαίσια όλων των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων οι οποίες συγχρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ, τα αρμόδια όργανα λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα με σκοπό τη χρηστή και αποτελεσματική διαχείριση των πόρων, την τήρηση των εθνικών και κοινοτικών διατάξεων, την ορθή υλοποίηση του φυσικού αντικειμένου, την επιλεξιμότητα των δαπανών και την αιτιολόγηση τους, την πρόληψη ή διαπίστωση παραβάσεων και την επιβολή κυρώσεων και την ανάκτηση τυχόν αχρεωστήτως καταβληθέντων κεφαλαίων μετά τη διαπίστωση σχετικής παράβασης.

Έτσι γίνεται :

- εσωτερικός έλεγχος ο οποίος διενεργείται από τον τελικό δικαιούχο
- πρωτοβάθμιος έλεγχος ο οποίος διενεργείται από τη διαχειριστική αρχή κάθε Ε.Π<sup>9</sup> Η διαχειριστική αρχή κάθε Ε.Π ασκεί έλεγχο σε όλα τα στάδια από την προετοιμασία μέχρι την ολοκλήρωση της πράξης<sup>10</sup>
- δευτεροβάθμιος έλεγχος που διενεργείται από την αρχή πληρωμής του ΚΠΣ
- εξωτερικός δημοσιονομικός έλεγχος, ο οποίος διενεργείται από την επιτροπή δημοσιονομικού ελέγχου (ΕΔΕΛ).

Ο έλεγχος συνίσταται στην εξέταση της ποιότητας του παρεχόμενου έργου και στην ορθή οικονομική διαχείριση σύμφωνα με τις ισχύουσες κοινοτικές και εθνικές διατάξεις. Επίσης ελέγχεται ο σεβασμός των στόχων του μέτρου του επιχειρησιακού προγράμματος, η εναρμόνιση της δράσης με τους στόχους του ΚΠΣ και με τις διατάξεις των κανονισμών, και η καλή δημοσιονομική διαχείριση.

### 5.8.1 Τα στάδια ελέγχου

Τα στάδια ελέγχου είναι τα εξής :

1. Ο προληπτικός έλεγχος ο οποίος διενεργείται κατά το στάδιο της προετοιμασίας εκτέλεσης του προγράμματος και πριν την έναρξη της υλοποίησης του και ελέγχεται η ικανότητα του τελικού δικαιούχου να υλοποιεί το έργο

<sup>9</sup> άρθρο 7 του κανονισμού 438/2001

<sup>10</sup> άρθρο 6 του Ν. 2860/2000



2. Ο έλεγχος κατά την εκτέλεση του έργου ο οποίος διενεργείται μέσω του ολοκληρωμένου πληροφοριακού συστήματος και με επιτόπιους ελέγχους. Ελέγχεται η νομιμότητα και η κανονικότητα των δαπανών, η τήρηση των διαδικασιών, η αξιοπιστία των πληροφοριών και οικονομικών στοιχείων που δηλώνονται από τον τελικό δικαιούχο, η τήρηση των δεσμεύσεων που έχει αναλάβει ο τελικός δικαιούχος κατά την ένταξη του έργου στο Ε.Π και η τήρηση των κανόνων δημοσιότητας.

3. Ο έλεγχος μετά την ολοκλήρωση του έργου ο οποίος διενεργείται από τον τελικό δικαιούχο και αφορά το φυσικό αντικείμενο του έργου καθώς και το λειτουργικό αποτέλεσμα και συντάσσεται βεβαίωση τήρησης των υποχρεώσεων από τον τελικό δικαιούχο. Κάθε πρόγραμμα γίνεται αντικείμενο επιτόπιου ελέγχου τουλάχιστον μια φορά κατά την εκτέλεση και μια φορά μετά την ολοκλήρωση.

Για κάθε διενεργούμενο έλεγχο συντάσσεται έκθεση, τα πορίσματα της οποίας καταχωρούνται στο ολοκληρωμένο πληροφοριακό σύστημα και κοινοποιούνται στην αρχή πληρωμής, στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, την Επιτροπή Δημοσιονομικού Ελέγχου και στον τελικό δικαιούχο.

Στις περιπτώσεις που υπάρχουν παρατυπίες αναστέλλεται η χρηματοδότηση και εκδίδεται σχετικό πόρισμα. Επίσης όταν δεν καταβάλλεται το εκπαιδευτικό επίδομα στους καταρτισθέντες, το πρόγραμμα ακυρώνεται. Στις περιπτώσεις αυτές γίνεται κοινοποίηση στον ελεγχόμενο φορέα και ανακτώνται τα ποσά που δόθηκαν για την υλοποίηση του προγράμματος.<sup>11</sup>

Το πόρισμα του ελέγχου όταν κρίνεται απαραίτητο κοινοποιείται και στο ΕΚΕΠΙΣ προκειμένου να ληφθεί υπόψη κατά την εκ- νέου αξιολόγηση των φορέων κατάρτισης.

## 5.9 Οι δαπάνες

### 5.9.1 Οι κατηγορίες των δαπανών<sup>12</sup>

Οι κατηγορίες των δαπανών είναι οι εξής : α) έπιπλα και λοιπός εξοπλισμός β) έξοδα αναδιοργάνωσης γ) αμοιβές και έξοδα προσωπικού δ) αμοιβές και έξοδα τρίτων ε) παροχές τρίτων στ) διάφορα έξοδα ζ) τόκοι και συναφή έξοδα και η) αποσβέσεις παγίων στοιχείων ενσωματωμένες στο κόστος. Όλες οι κατηγορίες των δαπανών θεωρούνται

<sup>11</sup> Κ.Υ.Α 2/57858/Γ0041/2000

<sup>12</sup> Κανονισμός της Ε.Ε 1685/2000

επιλέξιμες όταν πραγματοποιούνται από τους τελικούς δικαιούχους των πράξεων προς τους τελικούς αποδέκτες και δικαιολογούνται από την εκτέλεση των πράξεων και όταν αποδεικνύουν όλα τα απαραίτητα δικαιολογητικά και παραστατικά που προβλέπει ο Κώδικας Βιβλίων και Στοιχείων, τα οποία είναι : α) τα πρωτότυπα παραστατικά των δαπανών και πληρωμών που πραγματοποιούνται β) τα πιστοποιητικά παραλαβής υλικών και υπηρεσιών γ) οι μελέτες, οι τεχνικές προδιαγραφές και το χρηματοδοτικό σχέδιο της πράξης δ) οι εκθέσεις προόδου ε) τα έγγραφα που αφορούν την έγκριση επιχορήγησης, τις διαδικασίες δημοπράτησης και σύναψης της σύμβασης και στ) τις εκθέσεις σχετικά με τις επιθεωρήσεις και πιστοποιήσεις των υπηρεσιών στα πλαίσια του προγράμματος.

Ο Φόρος Προστιθέμενης Αξίας είναι επιλέξιμη δαπάνη μόνο αν βαρύνει πραγματικά και οριστικά τον τελικό δικαιούχο.

#### 5.9.2 Η καταχώρηση και ο έλεγχος των δαπανών

Στην όλη διαδικασία της αναγνώρισης επιλεξιμότητας των δαπανών, εξαιρετικής σημασίας είναι η υποχρέωση τήρησης – καταχώρησης και ο έλεγχος των δαπανών αυτών. Η πραγματοποίηση μιας δαπάνης, η οποία τηρεί όλους τους κανόνες, πρέπει να ακολουθεί και μια διαδικασία προκειμένου αυτή η ιδιότητα να είναι ορατή σε όλα τα επίπεδα διαχείρισης και ελέγχου, σε κάθε χρονική στιγμή.

Έτσι, σε όλα τα επίπεδα από τον τελικό δικαιούχο, τη διαχειριστική αρχή μέχρι και την αρχή πληρωμής πρέπει να ελέγχονται, να τηρούνται παραστατικά στοιχεία και να καταχωρούνται λογιστικές εγγραφές των προγραμμάτων που χρηματοδοτούνται από τα διαρθρωτικά ταμεία, στο πλαίσιο των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων του Κ.Π.Σ. Οι λογιστικές καταχωρήσεις στα βιβλία του Τελικού δικαιούχου πρέπει να παρέχουν πλήρη εικόνα των λογιστικών στοιχείων της πράξης.

Ο τελικός δικαιούχος υποβάλλει στην διαχειριστική αρχή του Επιχειρησιακού Προγράμματος τα στοιχεία των μηνιαίων δελτίων δήλωσης δαπανών για την πράξη που θα πρέπει να ταυτίζεται απόλυτα με τα στοιχεία που η λογιστική μερίδα του προγράμματος απεικονίζει.

Στις περιπτώσεις που αρμόδιο ελεγκτικό όργανο δεν κάνει αποδεκτή ως επιλέξιμη κάποια δαπάνη η οποία έχει καταχωρηθεί, ο τελικός δικαιούχος πρέπει να διορθώσει με αντιλογισμό τη λογιστική εικόνα.

Η καταχώρηση των εσόδων, όπως επιστροφές αχρεωστήτως καταβληθέντων, τηρούνται στο φάκελο του έργου, καταχωρούνται στη λογιστική μερίδα του και καταγράφονται ως αρνητικές πληρωμές στα μηνιαία δελτία δήλωσης δαπανών.

Οι τόκοι που προκύπτουν από τις προχρηματοδοτήσεις που διατίθενται στους τελικούς δικαιούχους, παρακολουθούνται αυτοτελώς με τραπεζικά στοιχεία και καταχωρούνται ως διάθεση χρηματοδότησης προερχόμενη από το διαρθρωτικό ταμείο, που χρηματοδοτεί το πρόγραμμα και την κρατική συμμετοχή.

## 5.10 Η συμμετοχή του Κ.Ε.Κ σε Ευρωπαϊκά δίκτυα

Το ΚΕΚ διαβλέποντας την αναγκαιότητα για μονιμότερες και πιο στενές συνεργασίες με τα δίκτυα αντίστοιχων φορέων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, προχώρησε στη σύσταση κοινής εταιρείας ευρωπαϊκού τύπου. Η εταιρεία αυτή ονομάστηκε ΠΟΛΥΦΩΝΙΑ και η έδρα της είναι στο παράρτημα του Ηρακλείου. Σκοπός της εταιρείας είναι να διευκολύνει και να προάγει την ανάπτυξη της οικονομικής δραστηριότητας των μελών, να βελτιώσει και να προωθήσει τη συνεργασία μεταξύ των μελών και να συντονίσει και αναπτύξει τη δράση των μελών του σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Μέσα από τις δραστηριότητες της εταιρείας έχουν συσταθεί διακρατικές επιτροπές σε διάφορα θεματικά πεδία και έχουν πραγματοποιηθεί διακρατικές συναντήσεις των στελεχών των φορέων που συμμετέχουν στις επιτροπές αυτές με σκοπό την ανταλλαγή τεχνογνωσίας, εμπειριών και απόψεων, ώστε να επεξεργασθούν κοινές προτάσεις και σχέδια που θα προωθούν τη συνεργασία μεταξύ των μελών του δικτύου. Από την παραπάνω συνεργασία προέκυψαν προτάσεις κοινών σχεδίων τα οποία υποβλήθηκαν σε προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως το πρόγραμμα Leonardo Da Vinci. Επίσης το ΚΕΚ συμμετέχει στο δίκτυο απασχόλησης «EMPLOYNET» το οποίο απαρτίζουν 20 περιφερειακά ΚΕΚ από όλη την Ελλάδα.

## 5.11 Η κτιριακή υποδομή του Κ.Ε.Κ<sup>13</sup>

Το Κ.Ε.Κ «Ανάπτυξη Κρήτης» έχει τέσσερις πιστοποιημένες δομές και στους τέσσερις νομούς της Κρήτης :

---

<sup>13</sup> Καθαρό εμβαδόν σύμφωνα με τις διατάξεις του Γ.Ο.Κ είναι το εμβαδόν των χώρων κύριας χρήσης στο οποίο δεν υπολογίζεται το πάχος των τοίχων ούτε οι βοηθητικοί χώροι όπως κλιμακοστάσια και αποθήκες

- A) Στο Ηράκλειο, στο Δήμο Τετραχωρίου που είναι κεντρική δομή του, με συνολικό εμβαδόν 1434,4 τ.μ. Η δυναμικότητα της δομής είναι 95 άτομα και υπάρχουν δύο αίθουσες διδασκαλίας, δύο αίθουσες πληροφορικής και τέσσερις χώροι υγιεινής με εύκολη πρόσβαση από τα άτομα με ειδικές ανάγκες.
- B) Στο Ρέθυμνο με συνολικό εμβαδόν 1123 τ.μ. Η δυναμικότητα του παραρτήματος είναι 50 άτομα και υπάρχουν μια αίθουσα διδασκαλίας, μια αίθουσα πληροφορικής και πέντε χώροι υγιεινής με εύκολη πρόσβαση από τα άτομα με ειδικές ανάγκες.
- Γ) Στα Χανιά με συνολικό εμβαδόν 1956 τ.μ. Η δυναμικότητα του παραρτήματος είναι ίδια με τη δυναμικότητα του παραρτήματος του Ρεθύμνου
- Δ) Στο Λασιθί με συνολικό εμβαδόν 1725 τ.μ και δυναμικότητα 50 ατόμων με μια αίθουσα διδασκαλίας, μια αίθουσα πληροφορικής και τριών χώρων υγιεινής προσπελάσιμες από τα άτομα με ειδικές ανάγκες.

## 5.12 Το Κέντρο Προώθησης στην Απασχόληση

Στο πλαίσιο της στρατηγικής προσέγγισης στην πληροφόρηση το ΚΕΚ θεωρεί πως η βάση υποστήριξης καταρτιζομένων για τη σύνδεση τους με την αγορά εργασίας είναι η παροχή αναβαθμισμένης θεωρητικής κατάρτισης, η οποία ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας και στηρίζεται στις σύγχρονες εκπαιδευτικές ανάγκες και να δίνει στους καταρτιζόμενους προσόντα που ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες των επιχειρήσεων.

Προς αυτή την κατεύθυνση το ΚΕΚ έχει σαν βασική στρατηγική την πραγματοποίηση διερεύνησης αναγκών της κατάρτισης πριν από το σχεδιασμό προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης. Το ΚΕΚ δίνει ιδιαίτερη έμφαση στο πρόγραμμα σύνδεσης κατάρτισης – απασχόλησης μέσα από το δίκτυο συνεργασίας με επιχειρήσεις που έχει αναπτύξει, γιατί απαιτούν σαφή διάγνωση αναγκών, ανίχνευσης εκπαιδευτικών στόχων σύνδεσης με τις τοπικές και ευρύτερες ανάγκες της αγοράς και πρόβλεψη των τάσεων, των καινοτομιών και των εξελίξεων που αποτελούν τη γέφυρα προς την απασχόληση.

Το ΚΕΚ παράλληλα είναι σε θέση να υποστηρίζει τους καταρτιζόμενους μέσα από ένα δίκτυο πληροφοριών και καθοδήγησης σε μεθόδους και κινήσεις μέσα από επαφές του με φορείς και επιχειρήσεις και μέσα από την ευρεία δημοσιοποίηση των σκοπών και

των αποτελεσμάτων του προγράμματος στους φορείς από τους οποίους αντλεί πληροφορίες.

Οι βασικές ενέργειες στήριξης των καταρτιζομένων στην σύνδεση με την αγορά εργασίας μετά το τέλος της κατάρτισης είναι :

1. Ενημέρωση και συμβουλευτική των καταρτισθέντων ατόμων σε θέματα ένταξης – επανένταξης στην αγορά εργασίας. Για την υποστήριξη των καταρτισθέντων στην κατεύθυνση της επανένταξης τους στην αγορά εργασίας μετά το τέλος της πρακτικής άσκησης, το ΚΕΚ οργανώνει μικρά εργαστήρια «τεχνικών αναζήτησης εργασίας». Σκοπός είναι να μπορούν οι καταρτισθέντες να αναζητήσουν και να επιτύχουν μια θέση εργασίας στο ταχύτερο χρονικό διάστημα.

Με τις συνεργασίες που αναπτύσσει ο υπεύθυνος του Κέντρου Τεκμηρίωσης και προώθησης στην Απασχόληση με τις επιχειρήσεις του δικτύου, προσδιορίζονται οι απαιτήσεις τόσο για τις θέσεις εργασίας όσο και για τις ομάδες καταρτισθέντων. Έτσι επέρχεται σύζευξη προς την κατεύθυνση της εύρεσης απασχόλησης και τους καταρτιζόμενους.

2. Λειτουργία υποστηρικτικού μηχανισμού στήριξης για τη σύνδεση της προσφοράς με τη ζήτηση στην αγορά εργασίας και την απασχολησιμότητα των καταρτισθέντων. Οι απαιτούμενες διαδικασίες για την υλοποίηση της ενέργειας, όσον αφορά τη λειτουργία μηχανισμού εργασιακής στήριξης για την άμεση σύνδεση αγοράς εργασίας και καταρτισθέντων, προωθούνται με την ευθύνη ειδικού εκπαιδευόμενου ατόμου, το οποίο λειτουργεί στα πλαίσια του ΚΤΠΑ. Ο υποστηρικτικός μηχανισμός εργασιακής στήριξης εντάσσεται στο οργανόγραμμα του ΚΕΚ και αποτελεί το πλαίσιο εργασίας του ΚΤΠΑ, στον οποίο χρησιμοποιούνται τρία βασικά εργαλεία τα οποία στηρίζονται από βάση δεδομένων καταρτισθέντων και επιχειρήσεων. Το πρώτο εργαλείο καλύπτει συγκεκριμένα τους καταρτισθέντες για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα από τη λήξη, το δεύτερο καλύπτει διαρκώς και σε μόνιμη βάση όλους όσους δέχτηκαν κατάρτιση από το ΚΕΚ και παραμένουν άνεργοι

3. Η δημιουργία υποδομής υπηρεσιών στήριξης μέσω του διαδικτύου που αποτελεί πρότυπο μοντέλο διαμεσολάβησης ανάμεσα στους καταρτισθέντες και τους εργοδότες.

Τα στελέχη του ΚΤΠΑ λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας της προβλεπόμενης από αυτή θέσεις απασχόλησης και την σύνδεση τους με

καταρτισθέντες, τα προσόντα σε επίπεδο γνώσεων δεξιοτήτων και συμπεριφοράς και τις ιδιαίτερες ανάγκες των καταρτισθέντων :

- Προσδιορίζουν τις κατάλληλες θέσεις εργασίας για τους καταρτισθέντες
- Αντιστοιχούν τις προσφερόμενες θέσεις εργασίας με τα κατάλληλα άτομα από τους καταρτισθέντες
- Συνδέουν καταρτισθέντες με τις αντίστοιχες επιχειρήσεις.

Με δεδομένο ότι η προώθηση και η ένταξη των καταρτισθέντων στην απασχόληση είναι ο κυρίαρχος και βασικός σκοπός του ολοκληρωμένου προγράμματος, το ΚΤΠΑ προσπαθεί να εκμεταλλευθεί στο μέγιστο κάθε ευκαιρία που εμφανίζεται για κάλυψη νέων θέσεων εργασίας. Ο τρόπος με τον οποίο προσπαθεί το ΚΤΠΑ να εντάξει τους καταρτισθέντες περιγράφεται σε τέσσερις φάσης :

1. Το ΚΤΠΑ μετά το τέλος κάθε προγράμματος ενημερώνει τις επιχειρήσεις του δικτύου, που έχουν αντικείμενο αντίστοιχο των προγραμμάτων, με επιστολή στην οποία αναφέρονται τα περιεχόμενα των προγραμμάτων σπουδών και άλλες πληροφορίες σχετικά με το επίπεδο που απέκτησαν οι καταρτισθέντες. Στη συνέχεια ο υπεύθυνος του ΚΤΠΑ αναπτύσσει στενές σχέσεις με τους εργοδότες προσπαθώντας να τους ευαισθητοποιήσει για τους καταρτισθέντες.
2. Από τις βάσεις των δεδομένων παρακολούθησης και τις εκθέσεις των στελεχών του ΚΕΚ εντοπίζει τους καταρτισθέντες με τα αντίστοιχα προσόντα αυτών που απαιτούν οι θέσεις εργασίας
3. Ο υπεύθυνος των ΚΤΠΑ ενημερώνει τους καταρτισθέντες για τις προσφερόμενες θέσεις, τους προγραμματίζει συναντήσεις με τους εργοδότες και παρακολουθεί την εξέλιξη της διαδικασίας και των αποτελεσμάτων.
4. Στην τελευταία φάση λειτουργούν μοντέλα διαμεσολάβησης μέσω του συστήματος «προσφοράς και ζήτησης εργασίας» του site του ΚΕΚ το οποίο αναπτύχθηκε στα πλαίσια του άξονα YOUTHSTART και του δικτύου EMPLOY-NET μέλος του οποίου είναι το ΚΕΚ.

Τέλος το ΚΤΠΑ διαθέτει μηχανισμό παρακολούθησης για τους καταρτισθέντες στο νέο εργασιακό τους περιβάλλον, ώστε να αντιμετωπισθούν τυχόν προβλήματα κατά το πρώτο διάστημα προσαρμογής τους στη θέση εργασίας.

## 5.11 Τα προβλήματα του ΚΕΚ

Τα κύρια προβλήματα του ΚΕΚ είναι τα εξής :

- ⇒ Η επιφυλακτική αντιμετώπιση των προγραμμάτων κατάρτισης από τις επιχειρήσεις λόγω της άγνοιας τους σχετικά με το ρόλο, τη λειτουργία το σκοπό και τα εκπαιδευτικά προγράμματα που υλοποιεί το ΚΕΚ
- ⇒ Η επιφυλακτική αντιμετώπιση των καταρτιζομένων, κυρίως ειδικών ομάδων όπως αποφυλακισμένοι
- ⇒ Οι πρακτικές δυσκολίες πρόσβασης και χρησιμοποίησης υλικού από τα άτομα με ειδικές ανάγκες, στους χώρους της πρακτικής άσκησης
- ⇒ Η απόσταση του χώρου πρακτικής άσκησης από το χώρο του ΚΕΚ και τα έξοδα μετάβασης στο χώρο αυτό.

Για την αντιμετώπιση μερικών από τα παραπάνω προβλήματα το ΚΕΚ σε συνεργασία με τις επιχειρήσεις παρουσιάζει τις εξής λύσεις :

- ⇒ Σωστή και έγκυρη ενημέρωση των φορέων που αναλαμβάνουν την πρακτική άσκηση, με σκοπό να αποσαφηνισθεί ο ρόλος, η λειτουργία και ο σκοπός των εκπαιδευτικών προγραμμάτων του ΚΕΚ
- ⇒ Συμμετοχή εκπροσώπων των φορέων της πρακτικής άσκησης στην κατάρτιση, προκειμένου να έρθουν σε επαφή με τους καταρτιζόμενους ώστε να εκλείψουν φαινόμενα προκατάληψης.
- ⇒ Κάλυψη των εξόδων μετακίνησης των καταρτιζομένων από τους χώρους του ΚΕΚ στους χώρους της πρακτικής άσκησης.

Το σημαντικότερο όμως πρόβλημα του ΚΕΚ, το οποίο δεν έχει δυνατότητα επίλυσης, είναι ότι σαν μη κερδοσκοπική οργάνωση δεν αναπτύσσει επιχειρηματική δραστηριότητα με σκοπό το κέρδος και όταν δεν υλοποιεί προγράμματα καλύπτει τα λειτουργικά του έξοδα από το κεφάλαιο.

## 5.14 Η ανάλυση των Ισολογισμών των δυο τελευταίων ετών του Κ.Ε.Κ<sup>14</sup>

### A) Ο ισολογισμός του 2001

Στις 31/12/01 το σύνολο του πρωτοβάθμιου λογαριασμού «Πιστωτές» (κωδικός 53) ήταν 285.317,11 Ευρώ (97.221.808 δρχ). Όμως στο λογαριασμό αυτό εμπεριέχεται και ο δευτεροβάθμιος λογαριασμός «Μεταχρονολογημένες επιταγές», (κωδικός 53.90) ο οποίος αναφέρεται σε επιταγές που έχουν κοπεί για να πληρωθούν σε επόμενες χρήσης. Το ποσό του λογαριασμού αυτού ήταν 31.764,22 Ευρώ (10.823.660 δρχ) οπότε αφαιρώντας τον από το σύνολο του λογαριασμού των Πιστωτών μας δίδεται το αποτέλεσμα 253.552,89 Ευρώ (86.398.148 δρχ) που παρουσιάζεται στον ισολογισμό.

Ο δευτεροβάθμιος λογαριασμός «Καταρτιζόμενοι Προγραμμάτων» (κωδικός 53.85) ήταν 1.915,9 Ευρώ (652.840 δρχ) και αναφέρεται στην αμοιβή των καταρτιζομένων από το Κ.Ε.Κ. Οπότε από το σύνολο των υποχρεώσεων του ΚΕΚ που ήταν 479.570,68 Ευρώ (163.413.708 δρχ) το 0,4% αφορούσε την αμοιβή καταρτιζομένων.

Το σύνολο των δευτεροβάθμιων λογαριασμών «Αμοιβές εκπαιδευτών προγραμμάτων κατάρτισης» (κωδικός 53.80) και «Αμοιβές εκπαιδευτών σεμιναρίων» (κωδικός 53.91) ήταν 197.254,86 Ευρώ (67.214.592 δρχ). Δηλαδή από το σύνολο των υποχρεώσεων του Κ.Ε.Κ το 41,13% αποτελούσαν τα έξοδα για την αμοιβή των εκπαιδευτών.

Το ποσό του λογαριασμού «Συμμετοχές σε λοιπές επιχειρήσεις» (κωδικός 18) ήταν 763 Ευρώ (259.984) και αντιστοιχούσε στο 0,6% του συνόλου του παγίου ενεργητικού.

Από την κατάσταση του λογαριασμού αποτελεσμάτων χρήσης βλέπουμε ότι τα λειτουργικά έξοδα ήταν 580.894,9 Ευρώ (197.934.150 δρχ) και ότι η χρήση έκλεισε με ζημιά της τάξης των 91.996,7 Ευρώ (31.346.953 δρχ).

Τα έσοδα από προγράμματα κατάρτισης ήταν 418.275,7 Ευρώ (142.523.282 δρχ). Οπότε έχοντας υπόψη ότι από τον προϋπολογισμό του κάθε προγράμματος, το 20% πηγαίνει στα λειτουργικά έξοδα και με δεδομένο ότι η χρηματοδότηση που δίδεται για κάθε πρόγραμμα είναι περίπου 29.347,9 Ευρώ (10.000.000 δρχ) το ΚΕΚ θα έπρεπε να έχει πραγματοποιήσει άλλα 16 προγράμματα στη συγκεκριμένη χρήση για να αντεπεξέλθει στα έξοδα του.

<sup>14</sup> βλέπε παράρτημα (Οι ισολογισμοί παρουσιάζουν αρκετά λογιστικά κενά).



## B) Ο ισολογισμός του 2002

Στις 31/12/02 το σύνολο του λογαριασμού «Πιστωτές» ήταν 79.595,6 Ευρώ (27.122.231 δρχ.) οπότε αφαιρώντας το δευτεροβάθμιο «Μεταχρονολογημένες επιταγές» ο οποίος αναφέρεται σε επιταγές που κόπηκαν για να πληρωθούν σε επόμενες χρήσης, ήταν 25.050 Ευρώ (8.535.787 δρχ) μας δίδεται το αποτέλεσμα 54.545,69 Ευρώ (18.586.443 δρχ) που παρουσιάζεται στον ισολογισμό.

Ο δευτεροβάθμιος λογαριασμός «Καταρτιζόμενοι προγραμμάτων», ο οποίος αναφέρεται στην αμοιβή των καταρτιζομένων από το ΚΕΚ, ήταν 1.810,23 Ευρώ (616.836 δρχ). Οπότε από το σύνολο των υποχρεώσεων του που ήταν 126.307,6 Ευρώ (43.039.314 δρχ) το 1,4% αφορά την αμοιβή των καταρτιζομένων.

Το συνολικό ποσό των δευτεροβάθμιων λογαριασμών «Αμοιβές εκπαιδευτών προγραμμάτων κατάρτισης» και «Αμοιβές εκπαιδευτών σεμιναρίων» ήταν 44.253,19 Ευρώ (15.079.274 δρχ). Από το σύνολο των υποχρεώσεων του ΚΕΚ, λοιπόν, το 35% αποτέλεσαν τα έξοδα για την αμοιβή των εκπαιδευτών.

Ο λογαριασμός «Συμμετοχές σε λοιπές επιχειρήσεις» ήταν 763 Ευρώ (259.984 δρχ) και αντιστοιχούσε στο 0,85% του συνόλου του πάγιου ενεργητικού.

Από τον πίνακα των αποτελεσμάτων χρήσης βλέπουμε ότι τα λειτουργικά έξοδα ήταν 210.989,19 Ευρώ (71.892.456 δρχ) και η χρήση έκλεισε με ζημιά 63.158,80 Ευρώ (21.520.729 δρχ).

Εσοδα από προγράμματα κατάρτισης δεν υπήρχαν, το 2002 λόγω της μεταβατικής περιόδου από το Β' στο Γ' ΚΠΣ. Τα ποσά που δόθηκαν για πληρωμές εκπαιδευτών και καταρτιζομένων αφορούσαν αποπληρωμές του 2001 και προηγούμενων ετών. Η πληρωμή, λοιπόν, των υποχρεώσεων του ΚΕΚ έγινε από το κεφάλαιο και αυτό είχε σαν αποτέλεσμα να αυξηθούν οι ζημιές του.

Ο προϋπολογισμός των προγραμμάτων κατάρτισης του 2003 είναι 490.667,3 Ευρώ (167.190.000δρχ) από τα οποία τα 33.000.000 δρχ περ. θα είναι για λειτουργικά έξοδα (το 20% των εσόδων των προγραμμάτων). Οπότε ο ισολογισμός του 2003 θα κλείσει με μικρότερη ζημιά.

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η βασική πηγή πλούτου και το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα κάθε χώρας είναι το ανθρώπινο δυναμικό της. Η νέα οικονομία απαιτεί γενικές γνώσεις αλλά και εξειδίκευση αφού βασίζεται στη δυνατότητα δημιουργικής προσαρμογής στις συνθήκες που μεταβάλλονται ραγδαία.

Ο πυρήνας της ανεργίας στη χώρα μας συνδέεται άμεσα με τη λεγόμενη τεχνολογική ανεργία. Αυτό σημαίνει ότι οι ραγδαίες εξελίξεις της τεχνολογίας έχουν ως συνέπεια την ταχύτατη απαξίωση πολλών επαγγελμάτων, ειδικοτήτων και δεξιοτήτων, ενώ ταυτόχρονα γεννιούνται πολλαπλές ανάγκες για νέες ειδικότητες

Το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα παραμένει προσκολλημένο σε αναχρονιστικές και ανελαστικές δομές και είναι προσανατολισμένο σε κατευθύνσεις που είναι κορεσμένες και δεν ανταποκρίνονται στις σύγχρονες εξελίξεις της τεχνολογίας και της αγοράς εργασίας.

Όσο αυξάνονται οι δεξιότητες για τις θέσεις εργασίας, όσο οι θέσεις εργασίας με χαμηλή εξειδίκευση γίνονται σπανιότερες, όσο τα ποσοστά ανεργίας παραμένουν υψηλά τόσο γίνεται αναγκαία η επένδυση σε γνώση.

Η αναγκαιότητα και η σημασία της επαγγελματικής κατάρτισης, της δια βίου εκπαίδευσης και της συνεχούς επιμόρφωσης δεν τίθεται πλέον σε αμφισβήτηση από κανένα γιατί δεν περιορίζεται στον επαγγελματικό χώρο αλλά συνδέεται άμεσα με την αντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων στην αγορά εργασίας. Οι βασικές λειτουργίες της επαγγελματικής κατάρτισης είναι η προσαρμογή στις αλλαγές των επαγγελμάτων, η προσαρμογή στις τεχνολογικές εξελίξεις, η βελτίωση της παραγωγικότητας, η ένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας και η γενική κοινωνική ένταξη του κάθε ατόμου.

Η κατάρτιση στην Ελλάδα, αρχικά, αντιμετωπίστηκε με μεγάλη προχειρότητα με χαρακτηριστικό παράδειγμα τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης. Δημιουργήθηκαν περίπου 800 Κ.Ε.Κ ενώ θα έπρεπε να υπάρχουν μόνο 300. Σχεδόν όλο το μέρος του πρώτου πακέτου Ντελόρ, που αφορούσε την κατάρτιση, σπαταλήθηκε για υποτιθέμενη επαγγελματική κατάρτιση χωρίς αποτέλεσμα. Γι' αυτό το λόγο δημιουργήθηκε το Εθνικό

Κέντρο Πιστοποίησης Δομών, ειδικά για τα Κ.Ε.Κ, ούτως ώστε να πληρούν ορισμένες προδιαγραφές .

Όπως προκύπτει από την αυτοεικόνα που έχουν οι νέοι για τη συμμετοχή τους σε δράσεις κατάρτισης, οι μισοί τουλάχιστον εκτιμούν ότι τα προγράμματα συνέβαλλαν από πολύ έως λίγο στην προσπάθεια τους για μια θέση εργασίας.

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 και η εγκληματικότητα.

Σήμερα τα Κ.Ε.Κ έχοντας εξειδικεύσει το γενικό πλαίσιο κατευθύνσεων, τις οποίες έθεσε η μελέτη διεύρυνσης 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.

Έτσι, τα Κ.Ε.Κ επιλέγουν την πολιτική των παρεμβάσεων τους έχοντας σαφή εικόνα της πραγματικής κατάρτισης, ανεπτυγμένο δίκτυο συνεργασιών συνεργασιών με φορείς και επιχειρήσεις και κατάλληλο διοικητικό, επιστημονικό και εκπαιδευτικό προσωπικό.

Ο σχεδιασμός εκπαιδευτικών προγραμμάτων κατάρτισης απαιτεί μια συνολική και συγκεκριμένη μεθοδολογία. Κάθε εκπαιδευτικό πρόγραμμα αποτελεί ένα αυτοτελές σύνολο μάθησης που απαντά σε καθορισμένους στόχους, έχει αποσαφηνισμένες επιδιώξεις και πάνω από όλα συνδέεται με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας, των τεχνολογικών επιστημονικών εφαρμογών και των αναγκαίων βιομηχανικών προσαρμογών.

Στόχος των ΚΕΚ είναι να συμβάλουν στην έρευνα και την ανάδειξη των εκπαιδευτικών αναγκών και των αναγκών των τοπικών αγορών εργασίας, στην υψηλού επιπέδου κατάρτιση με βάση τις νέες εκπαιδευτικές μεθόδους και τεχνολογικές καινοτομίες, αξιοποιώντας τη διεθνή εμπειρία και τις διακρατικές συνεργασίες. Στόχοι επίσης είναι η συμβουλευτική υποστήριξη, ο επαγγελματικός προσανατολισμός, η εξατομικευμένη παρακολούθηση και προώθηση / επανατοποθέτηση ανέργων και εργαζομένων στην αγορά εργασίας, ώστε να συμβάλλει στη διαμόρφωση των προϋποθέσεων που οδηγούν στην επιτυχία των πολιτικών απασχόλησης, στην αύξηση

της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και στην ισόρροπη και αειφόρο ανάπτυξη της χώρας μας.

Η έρευνα μου, με οδήγησε στο συμπέρασμα ότι για την επιτυχία των υπηρεσιών αυτών, απαιτείται η λήψη μέτρων που αφορούν άμεσα τα Κ.Ε.Κ αλλά και στοχεύουν στη βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης γενικότερα.

#### A) Τα μέτρα που αφορούν τα Κ.Ε.Κ

1. Θα πρέπει να συσταθούν περισσότερα Κ.Ε.Κ από την Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση, όπου μπορούν να μετέχουν οι δήμοι, οι κοινότητες και άλλοι φορείς, λόγω της άμεσης επαφής τους με τις τοπικές ανάγκες.
2. Να συνδεθεί η κατάρτιση με τις τοπικές ανάγκες, μέσω προώθησης δράσεων με τοπικό χαρακτήρα.
3. Να αυξηθεί ο βαθμός συνεργασίας μεταξύ κράτους, επιχειρήσεων και Κ.Ε.Κ σε τοπικό επίπεδο.
4. Να μην περιορίζονται στην υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης, αλλά και να αναπτύσσουν ολοκληρωμένες ενέργειες, οι οποίες θα αποβλέπουν στην ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού και στη συμβολή της τοπικής ανάπτυξης.
5. Να υπάρξει διαφάνεια στη διάθεση των Κοινοτικών κονδυλίων και αποτελεσματική αξιοποίησή τους
6. Να εφαρμοστούν αυστηρές, προσεκτικά σχεδιασμένες και ταχύτατες διαδικασίες πιστοποίησης.
7. Να διευρυνθεί το πεδίο δράσης της Επιτροπής αξιολόγησης των Κ.Ε.Κ. Να αξιολογεί δηλαδή και τους διευθυντές των Κ.Ε.Κ, τους διευθυντές σπουδών και τις προγραμματικές συμβάσεις που έχουν συνάψει τα Κ.Ε.Κ με επιχειρήσεις για την πρακτική άσκηση των καταρτιζομένων

8. Να τονωθεί η συνεργασία με τον ιδιωτικό και τον κοινωνικό τομέα, με στόχο τη δημιουργία επιπλέον θέσεων εργασίας.
9. Να υλοποιούν μόνο προγράμματα κατάρτισης που χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και όχι από τους καταρτιζόμενους.
10. Να ενισχυθούν προγράμματα που εξυπηρετούν ανάγκες για καταρτισμένο ανθρώπινο δυναμικό στους ευαίσθητους τομείς της ελληνικής οικονομίας, όπως αυτός του τουρισμού, των μεταφορών, των μικρομεσαίων επιχειρήσεων καθώς και του πρωτογενή τομέα.

#### B) Τα μέτρα που αφορούν τη βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης

1. Δημιουργία Εθνικής Επιτροπής επιτελικού χαρακτήρα, αρμόδιας για τον ενιαίο σχεδιασμό των πολιτικών αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.
2. Διασφάλιση της αμφίδρομης επικοινωνίας των νέων μορφών με τις παραδοσιακές μορφές εκπαίδευσης και κατάρτισης και σαφής προσδιορισμός των όρων μετάβασης από το ένα σύστημα στο άλλο
3. Σωστή κατανομή του κόστους δια βίου μάθησης και αποφυγή μεταφοράς του από το κοινωνικό στο ατομικό επίπεδο, καθώς τα άτομα που χρειάζονται πιο πολύ τις υπηρεσίες της δια βίου μάθησης είναι αυτά που αδυνατούν να αναλάβουν τα σχετικά έξοδα.
4. Καλλιέργεια από τις πρώτες κιόλας βαθμίδες μιας νοοτροπίας ανάληψης ευθυνών από το ίδιο το άτομο για την ανάπτυξη της δικής του δια βίου μάθησης και τη βελτίωση της απασχολησιμότητας τους.
5. Εκμάθηση δυο κοινοτικών γλωσσών

6. Ανάπτυξη ενεργών πολιτικών απασχόλησης, τόσο με ολοκληρωμένες παρεμβάσεις στους θύλακες εργασίας όσο και καινοτόμα προγράμματα.
7. Δημιουργία σταθερού πλαισίου συνεργασίας με τους κοινωνικούς εταίρους για την ομαλή προσαρμογή των εργασιακών σχέσεων στις σύγχρονες απαιτήσεις της παραγωγής.
8. Έμφαση σε προτάσεις που αφορούν την ενσωμάτωση των νέων τεχνολογιών στην επαγγελματική κατάρτιση.

Με την εφαρμογή των προτάσεων αυτών για την αναβάθμιση του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης και την αποτελεσματικότερη λειτουργία των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης πιστεύω ότι η χώρα μας θα οδηγηθεί σε οικονομική ανάπτυξη και άρση των περιφερειακών ανισοτήτων, αυξάνοντας την ανταγωνιστική δύναμη των ελληνικών επιχειρήσεων με ένα κατάλληλα εκπαιδευμένο ανθρώπινο δυναμικό.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων
- Απόφαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου για τις Κατευθυντήριες Γραμμές και τις πολιτικές των Κρατών – Μελών για την Απασχόληση το 2000 (Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κρατών L 72/21-3-2000)
- Η θεσμική μεταρρύθμιση της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Παπαζήσης
- Απόφαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου για τις Κατευθυντήριες γραμμές της πολιτικής Απασχόλησης των Κρατών μελών για το 2001 (Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κρατών L 22/24-1-2001)
- Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση του 2001, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων
- Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος, Εργατικό δυναμικό, Απασχόληση, Ανεργία, Μακροχρόνια ανεργία
- Έρευνα για την Απασχόληση και την αγορά εργασίας, Πολίτης Σεπτέμβριος 2000
- Επαγγέλματα του μέλλοντος, Κατσανέβας 1998
- Η εξέλιξη της απασχόλησης και των Εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα (από τη δεκαετία του 70 έως σήμερα) Κατσανέβας 1996
- Έρευνα για τη μερική απασχόληση, Μουρίκη Α. 1999
- Οδηγός μεταλυκειακών σπουδών, Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Παιδαγωγικό ινστιτούτο τομέας Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού
- Έρευνα για τις ανάγκες των Επιχειρήσεων σε ειδικότητες αιχμής, Σύνδεσμος Ελλήνων Βιομηχάνων, Ιούλιος 2000
- Τρέχουσες εξελίξεις και προοπτικές της Ελληνικής και της Διεθνούς Οικονομίας, Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Τεύχος 32, Δεκέμβριος 2000,

- Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα, Ηλιάδης 1995
- Σύγχρονες τάσεις και προοπτικές στη σχέση «Εκπαίδευση, ανεργία και διαδικασία ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας», Καρακατσανίδης
- Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση, Κωτσίκης Β.
- Αρχική και Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα, Μπαλιώτη
- Απασχόληση, εκπαίδευση και Κατάρτιση : Η μεγάλη πρόκληση για την Ελλάδα στο κατώφλι του 21<sup>ου</sup> αιώνα, Παλαιοκρασάς
- Πρόσβαση, ποιότητα και εύρος της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης στην Ελλάδα, Χασάπης
- Ποιότητα στην Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα, Χασάπης
- Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων
- Από το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση στο Τοπικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση, οδηγός προσομοίωσης, Ε.Ε, Κ.Ε.Δ.Κ.Ε, Ε.Ε.Τ.Α.Α
- Ε.ΚΕ.ΠΙΣ., από το site του Υπουργείου Εργασίας [www.Labor-ministry.gr](http://www.Labor-ministry.gr)
- Εσωτερικός Κανονισμός λειτουργίας του ΚΕΚ «Ανάπτυξη Κρήτης»
- Καταστατικό του ΚΕΚ «Ανάπτυξη Κρήτης»
- Πληροφοριακό υλικό από τη Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης
- Πληροφοριακό υλικό από το ΚΕΚ «Ανάπτυξη Κρήτης»
- Προφορική μαρτυρία του διευθυντή κατάρτισης του ΚΕΚ «Ανάπτυξη Κρήτης» κ. Ζερβού.
- Προφορική μαρτυρία του προσωπικού του ΚΕΚ.



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

**ΤΟ ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΤΟΥ 2001 ΤΟΥ Κ.Ε.Κ «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΡΗΤΗΣ»**

(31/12/01)

| <u>ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ</u>                  | <u>ΥΠΟΛΟΙΠΟ</u> |
|---|-----------------|
| 11. ΚΤΗΡΙΑ – ΕΓΚ. ΚΤΙΡΙΩΝ- ΤΕΧΝΙΚΑ ΕΡΓΑ       | 11.821,14       |
| 11.07. ΚΤΗΡΙΑ – ΕΓΚ ΚΤΙΡΙΩΝ ΣΕ ΑΚΙΝΗΤΑ ΤΡΙΤΩΝ | 11.754,76       |
| 11.99. ΑΠΟΣΒΕΣΜΕΝΑ ΚΤΙΡΙΑ – ΤΕΧΝΙΚΑ ΕΡΓΑ      | 473,61          |
| 14. ΕΠΙΠΛΑ ΚΑΙ ΛΟΙΠΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ              | 107.372,02      |
| 14.00. ΕΠΙΠΛΑ                                 | 36.167,22       |
| 14.02. ΜΗΧΑΝΕΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ                       | 125,35          |
| 14.03. ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΙ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΕΣ               | 138.925,18      |
| 14.08. ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ             | 6.647,11        |
| 14.09. ΛΟΙΠΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ                      | 25.622,77       |
| 14.99. ΑΠΟΣΒ/ΝΑ ΕΠΙΠΛΑ ΚΑΙ ΛΟΙΠΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ  | 100.115,63      |
| 16. ΑΣΩΜΑΤΕΣ ΑΚΙΝ. ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΑΠΟΣΒΕΣΕΩΣ       | 207,78          |
| 16.17. ΕΞΟΔΑ ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗΣ                   | 865,74          |
| 16.99. ΑΠΟΣΒ/ΝΕΣ ΑΣΩΜΑΤΕΣ ΑΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ     | 657,96          |
| 18. ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΜΑΚΡ. ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ    | 4.431,40        |
| 18.01. ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ ΣΕ ΛΟΙΠΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ      | 763,02          |
| 18.11. ΕΓΓΥΗΣΕΙΣ                              | 3.668,38        |
| 30. ΠΕΛΑΤΕΣ                                   | 2.641,23        |
| 30.00. ΠΕΛΑΤΕΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ                     | 2.641,23        |
| 33. ΧΡΕΩΣΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ                         | 1.848,86        |
| 33.13. ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΗΜΟΣΙΟ – ΦΟΡΟΙ               | 1.848,86        |
| 36. ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΟΙ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΙ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΥ       | 441.717,63      |

|   |            |
|---|------------|
| 36.01. ΕΣΟΔΑ ΧΡΗΣΕΩΣ ΕΙΣΠΡΑΚΤΕΑ               | 440.994,78 |
| 36.02. ΠΡΟΣΔΟΚΩΜΕΝΑ ΕΣΟΔΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ        | 722,84     |
| 38. ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ                       | 25.884,81  |
| 38.00. ΤΑΜΕΙΟ                                 | 3.244,39   |
| 38.03. ΚΑΤΑΘΕΣΕΙΣ ΟΨΕΩΣ                       | 22.640,41  |
| 40. ΚΕΦΑΛΑΙΟ                                  | 181.540,72 |
| 40.06. ΕΤΑΙΡΙΚΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ                      | 181.540,72 |
| 42. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΙΣ ΝΕΟ                      | 157.132,28 |
| 42.00. ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΚΕΡΔΩΝ ΕΙΣ ΝΕΟ                | 27.361,45  |
| 42.01. ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΖΗΜΙΩΝ ΕΙΣ ΝΕΟ                | 184.493,73 |
| 44. ΠΡΟΒΛΕΨΕΙΣ                                | 10.783,98  |
| 44.11. ΠΡΟΒΛΕΨΕΙΣ ΕΠΙΣΦ. ΑΠΑΙΤΗΣΕΩΝ           | 10.783,98  |
| 50. ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ                               | 179.335,80 |
| 50.00. ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ                 | 179.335,80 |
| 52. ΤΡΑΠΕΖΕΣ – Λ/ΜΟΙ ΒΡΑΧ. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ        | 6,05       |
| 52.00. ΠΑΓΚΡΗΤΙΑ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ       | 6,05       |
| 53. ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ                         | 285.317,12 |
| 53.00. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ          | 19.800,51  |
| 53.20. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ ΜΕ ΙΚΑ ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ   | 4.189,91   |
| 53.23. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΜΕ ΙΚΑ     | 5.454,55   |
| 53.80. ΑΜΟΙΒΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ       | 193.138,12 |
| 53.85. ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΟΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ            | 1.915,89   |
| 53.90. ΜΕΤΑΧΡΟΝΟΛΟΓΗΜΕΝΕΣ ΕΠΙΤΑΓΕΣ            | 31.764,23  |
| 53.91. ΑΜΟΙΒΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ         | 1.246,32   |
| 53.96. ΛΟΓ/ΜΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ       | 15.294,18  |
| 53.97. ΠΟΣΑ ΠΡΟΣ ΕΠΙΣΤΡΟΦΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ       | 3.041,77   |
| 53.98. ΛΟΙΠΕΣ ΒΡΑΧ. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ               | 883,81     |
| 53.99. ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΙ ΥΠΟΧΡ. ΠΡΟΓΡΑΜ. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ | 5.717,40   |

|  |           |
|--|-----------|
| 54. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ – ΤΕΛΗ      | 8.788,33  |
| 54.03. ΦΟΡΟΙ – ΤΕΛΗ ΑΜΟΙΒΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ | 2.866,07  |
| 54.04. ΦΟΡΟΙ – ΤΕΛΗ ΑΜΟΙΒΩΝ ΤΡΙΤΩΝ     | 5.922,25  |
| 55. ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ            | 6.129,43  |
| 55.00. ΙΚΑ                             | 6.129,43  |
| 56. ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΟΙ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΙ ΠΑΘΗΤΙΚΟΥ  | 80.627,84 |
| 56.01. ΕΞΟΔΑ ΧΡΗΣΕΩΣ ΔΟΥΛΕΥΜΕΝΑ        | 80.627,84 |
| 54.04. ΔΕΔΟΥΛ. ΔΑΠΑΝΕΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜ. ΑΔΑΡΤ | 233,56    |

**ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΡΗΤΗΣ» (Αστική Εταιρία Μη Κερδοσκοπική)**  
**ΙΣΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΗΣ 31<sup>ης</sup> ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2001 - 6<sup>η</sup> ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΧΡΗΣΗ (1/1/2001 ΕΩΣ 31/12/2001)**

| ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ   | ΠΟΣΑ ΚΛΕΙΟΜΕΝΗΣ ΧΡΗΣΗΣ |                   |                   | ΠΟΣΑ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΧΡΗΣΗΣ |                  |                    | ΠΑΘΗΤΙΚΟ | ΠΟΣΑ ΚΛΕΙΟΜΕΝΗΣ | ΠΟΣΑ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ |
|--|------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|------------------|--------------------|----------|-----------------|-------------------|
|  | Δξία κτήσης            | Αποσβέσεις        | Ανακ. Δξία        | Δξία κτήσης              | Αποσβέσεις       | Ανακ. Δξία         |          |                 |                   |
| <b>Β. ΕΞΟΔΑ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΣ</b>                          |                        |                   |                   |                          |                  |                    |          |                 |                   |
| 1. Έξοδα ιδρύσεως & εργασιών                           | 559,79                 | 559,79            | 0                 | 559,79                   | 391,85           | 167,94             |          |                 |                   |
| 4. Λοιπά έξοδα εγκαταστάσεως                           | 865,74                 | 657,96            | 207,78            | 865,74                   | 523,77           | 341,97             |          |                 |                   |
|  | <u>1425,53</u>         | <u>1.217,75</u>   | <u>207,78</u>     | <u>1.425,53</u>          | <u>915,63</u>    | <u>509,91</u>      |          |                 |                   |
| <b>Γ. ΠΑΓΙΟ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ</b>                             |                        |                   |                   |                          |                  |                    |          |                 |                   |
| <b>II. Ενσώματες Ακινήτοποιήσεις</b>                   |                        |                   |                   |                          |                  |                    |          |                 |                   |
| 3. Κτίρια και τεχνικά έργα                             | 20.072,41              | 8.791,26          | 11.281,14         | 4.158,82                 | 1.374,25         | 2.784,58           |          |                 |                   |
| 6. Επιστ. & λοιπός εξοπλισμός                          | 216.894,76             | 109.322,74        | 107.373,03        | 205.799,60               | 70.037,29        | 135.762,31         |          |                 |                   |
|  | <u>236.967,17</u>      | <u>118.314,02</u> | <u>118.653,17</u> | <u>209.958,43</u>        | <u>71.411,54</u> | <u>138.546,89</u>  |          |                 |                   |
| <b>ΣΥΝ. ΑΚΙΝΗΤ/ΣΕΩΝ (ΓII)</b>                          | <u>236.967,17</u>      | <u>118.314,02</u> | <u>118.653,17</u> | <u>209.958,43</u>        | <u>71.411,54</u> | <u>138.546,89</u>  |          |                 |                   |
| <b>III. Συμμετοχές και άλλες μακροπαιτήσεις</b>        |                        |                   |                   |                          |                  |                    |          |                 |                   |
| 2. Συμμετοχές σε λοιπές επιχ/σεις                      |                        |                   | 763,02            |                          |                  | 763,02             |          |                 |                   |
| 7. Λοιπές Μικροπρόθ. Παιτήσεις                         |                        |                   | 3.668,38          |                          |                  | 440,20             |          |                 |                   |
|  |                        |                   | <u>4.431,40</u>   |                          |                  | <u>1.203,23</u>    |          |                 |                   |
| <b>ΣΥΝΟΛΟ ΠΑΓΙΟΥ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΥ (ΓII+ΓIII)</b>            |                        |                   | <u>123.084,57</u> |                          |                  | <u>139.750,12</u>  |          |                 |                   |
| <b>Δ. ΚΥΚΛΟΦΟΡΟΥΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ</b>                       |                        |                   |                   |                          |                  |                    |          |                 |                   |
| <b>II. Διαπαιτήσεις</b>                                |                        |                   |                   |                          |                  |                    |          |                 |                   |
| 1. Πελάτες   |                        |                   | 2.641,23          |                          |                  | 17.578,87          |          |                 |                   |
| 11. Χρεώστες διάφοροι                                  |                        |                   | 6,05              |                          |                  | 9,22               |          |                 |                   |
| 11 α Ελληνικό Δημόσιο φόροι                            |                        |                   | 1.848,86          |                          |                  | 25.174,88          |          |                 |                   |
| 12. Λογαριασμοί διαχ/σης προκαταβολών & πιστώσεων      |                        |                   | 0                 |                          |                  | 44,02              |          |                 |                   |
|  |                        |                   | <u>4.496,15</u>   |                          |                  | <u>42.806,99</u>   |          |                 |                   |
| <b>IV. ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ</b>                                   |                        |                   |                   |                          |                  |                    |          |                 |                   |
| 1. Ταμείο κεντρικό                                     |                        |                   | 3.244,39          |                          |                  | 443,70             |          |                 |                   |
| 3. Καταθέσεις όψεως & προθεσμίας                       |                        |                   | 22.640,41         |                          |                  | 116.941,01         |          |                 |                   |
|  |                        |                   | <u>25.884,81</u>  |                          |                  | <u>117.404,71</u>  |          |                 |                   |
| <b>ΣΥΝΟΛΟ ΚΥΚΛΟΦΟΡΟΥΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ</b>                   |                        |                   | <u>30.380,95</u>  |                          |                  | <u>160.211,70</u>  |          |                 |                   |
| <b>Ε. ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΟΙ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΙ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΥ</b>          |                        |                   |                   |                          |                  |                    |          |                 |                   |
| 2. Έσοδα χρήσεως εισπρακτέα από προγράμματα κατάρτισης |                        |                   | 418.263,48        |                          |                  | 569.659,09         |          |                 |                   |
| 2 α. Διαπαιτήσεις προγραμματίτων παλαιών χρήσεων       |                        |                   | 23.454,15         |                          |                  | 23.454,15          |          |                 |                   |
|  |                        |                   | <u>441.717,63</u> |                          |                  | <u>593.113,24</u>  |          |                 |                   |
| <b>ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΥ (B+Γ+Δ+Ε)</b>             |                        |                   | <u>595.390,93</u> |                          |                  | <u>893.584,96</u>  |          |                 |                   |
| <b>ΠΑΘΗΤΙΚΟ</b>  |                        |                   |                   |                          |                  |                    |          |                 |                   |
| <b>A. ΙΔΙΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ</b>                                |                        |                   |                   |                          |                  |                    |          |                 |                   |
| <b>I. Εταιρικό Κεφάλαιο</b>                            |                        |                   |                   |                          |                  |                    |          |                 |                   |
| 1. Εισφ. Εταιριών καταβεβλημ                           |                        |                   |                   |                          |                  | 181.540,72         |          |                 | 181.540,72        |
| <b>V. Αποτελέσματα εις νέο</b>                         |                        |                   |                   |                          |                  |                    |          |                 |                   |
| Υπόλοιπο αποτελεσμάτων χρήσης εις νέο                  |                        |                   |                   |                          |                  | -91.993,99         |          |                 | 15.209,98         |
| Υπόλοιπο ζημιών προηγ. χρήσεων εις νέο                 |                        |                   |                   |                          |                  | -65.138,29         |          |                 | -80.348,27        |
|  |                        |                   |                   |                          |                  | <u>-157.132,28</u> |          |                 | <u>-65.138,29</u> |
| <b>ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΙΩΝ ΚΕΦΑΛΑΙΩΝ (AII+AV)</b>                 |                        |                   | <u>24.408,44</u>  |                          |                  | <u>116.402,43</u>  |          |                 | <u>116.402,43</u> |
| <b>B. ΠΡΟΒΛΕΨΕΙΣ ΓΙΑ ΚΙΝΔΥΝΟΥΣ &amp; ΈΞΟΔΑ</b>         |                        |                   |                   |                          |                  |                    |          |                 |                   |
| 2. Λοιπές προβλέψεις                                   |                        |                   |                   |                          |                  | 10.783,98          |          |                 | 0                 |
| <b>I. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ</b>                                  |                        |                   |                   |                          |                  |                    |          |                 |                   |
| <b>II. Βριγυπρόθεσμες Υποχρεώσεις</b>                  |                        |                   |                   |                          |                  |                    |          |                 |                   |
| 1. Προμηθευτές   |                        |                   |                   |                          |                  | 179.335,80         |          |                 | 176.495,56        |
| 2 α. Επιταγές πληρωτέες                                |                        |                   |                   |                          |                  | 31.764,23          |          |                 | 2.587,48          |
| 3. Τρίτες λογ. Βραχ. Υποχρεώσεων                       |                        |                   |                   |                          |                  | 0                  |          |                 | 0                 |
| 5. Υποχρεώσεις από φόρους - τέλη                       |                        |                   |                   |                          |                  | 8.788,33           |          |                 | 13.754,46         |
| 6. Ασφαλιστικού οργανισμού                             |                        |                   |                   |                          |                  | 6.129,43           |          |                 | 12.834,55         |
| 11. Πιστωτές διάφοροι                                  |                        |                   |                   |                          |                  | 253.552,89         |          |                 | 423.180,99        |
|  |                        |                   |                   |                          |                  | <u>479.570,68</u>  |          |                 | <u>628.853,03</u> |
| <b>ΣΥΝΟΛΟ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ (ΓII)</b>                        |                        |                   |                   |                          |                  | <u>479.570,68</u>  |          |                 | <u>628.853,03</u> |
| <b>Δ. ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΟΙ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΙ ΠΑΘΗΤΙΚΟΥ</b>            |                        |                   |                   |                          |                  |                    |          |                 |                   |
| 1. Έσοδα επόμενων χρήσεων                              |                        |                   |                   |                          |                  | 0                  |          |                 | 6.223,76          |
| 2. Έξοδα χρήσεως δουλεωμένα                            |                        |                   |                   |                          |                  | 80.627,84          |          |                 | 142.105,82        |
|  |                        |                   |                   |                          |                  | <u>80.627,84</u>   |          |                 | <u>148.329,58</u> |
| <b>ΓΕΝ. ΣΥΝ ΠΑΘΗΤΙΚΟΥ (A+Γ+Δ)</b>                      |                        |                   | <u>595.390,93</u> |                          |                  | <u>893.585,04</u>  |          |                 | <u>893.585,04</u> |

**ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΧΡΗΣΗΣ**

| I. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΣ                      | ΠΟΣΑ ΚΛΕΙΩΜ. ΧΡΗΣΗΣ | ΠΟΣΑ ΠΡΟΗΓ. ΧΡΗΣΗΣ  |
|---|---------------------|---------------------|
| Κύκλος εργασιών (Πολίσεις)                          | 7.448,80            | 70.458,84           |
| Μείον: Κόστος πωλήσεων                              | <u>5.813,38</u>     | <u>49.056,70</u>    |
| <b>Μικτά αποτ/τα εκμετάλλευσης</b>                  | 1.635,42            | 21.402,14           |
| Πλέον: Άλλα έσοδα εκμ/σεως                          | 450.482,64          | 1.246.603,26        |
| <b>ΣΥΝΟΛΟ</b>                                       | <u>452.118,06</u>   | <u>1.268.005,40</u> |
| Μείον: 1. Έξοδα διοικητικής λειτουργίας             | 580.877,92          | 1.254.341,16        |
| 3. Έξοδα λειτουργίας διάθεσης                       | 0                   | 1.254.341,16        |
| <b>Μερικά αποτελέσματα εκμ/σεως</b>                 | <u>-128.759,85</u>  | <u>13.664,24</u>    |
| Πλέον: 1. Έσοδα συμμετοχών                          | 0                   | 0                   |
| 3. Κέρδη πωλήσεων συμμετ. & χρεωγ.                  | 0                   | 0                   |
| 4. Πιστωτικού τόκοι και συναφή έξοδα                | 252,03              | 1.590,12            |
| Μείον χρεωστικοί τόκοι & συναφή έξοδα               | 838,58              | 4.168,17            |
|   | <u>-586,55</u>      | <u>-2.578,05</u>    |
| <b>Ολικά αποτ/τα εκμετάλλευσης</b>                  | <u>-129.346,40</u>  | <u>11.085,75</u>    |
| <b>II. ΠΛΕΟΝ : ΕΚΤΑΚΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ</b>             |                     |                     |
| 1. Εκτακτα έσοδα                                    | 37.358,51           | 601,95              |
| 2. Εκτακτα κέρδη                                    | 80,91               |                     |
| 3. Έσοδα προηγ. Χρήσεων                             | 0                   | 5.499,63            |
| Μείον: 1. Εκτακτα έξοδα                             | 87,00               | 1.977,80            |
| 2. Εκτακτες ζημιές                                  |                     |                     |
| 3. Έξοδα προηγούμ χρήσεων                           | <u>37.352,41</u>    | <u>4.123,79</u>     |
| <b>Οργανικά &amp; έκτακτα αποτελέσματα</b>          | <u>-91.993,99</u>   | <u>15.209,98</u>    |
| Μείον: Σύνολο αποσβες. Παγίων στοιχείων             | 33.661,17           | 30.594,94           |
| Μείον Οι από αυτές ενσωμ/νες στο λειτουργικό Κόστος | <u>33.661,17</u>    | <u>0</u>            |
| <b>ΚΛΘΑΡΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΧΡΗΣΕΩΣ</b>                  | <u>-91.993,99</u>   | <u>15.209,98</u>    |

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΙΑΘΕΣΕΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ**

|                                   | Ποσά κλειώμ. Χρήσης | Ποσά προηγ. χρήσης |
|-----------------------------------|---------------------|--------------------|
| Καθαρά αποτελέσματα χρήσεως       | -91.993,99          | 15.209,98          |
| Υπόλ. Ζημιών προηγούμενων χρήσεων | -65.138,29          | -80.348,27         |
| <b>Ζημιές εις νέο</b>             | <u>-157.132,28</u>  | <u>-65.138,29</u>  |

**ΤΟ ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΤΟΥ 2002 ΤΟΥ Κ.Ε.Κ «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΡΗΤΗΣ»**

(31/12/02)

| <b><u>ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ</u></b>           | <b><u>ΥΠΟΛΟΙΠΟ</u></b> |
|---|------------------------|
| 11. ΚΤΗΡΙΑ – ΕΓΚ. ΚΤΙΡΙΩΝ- ΤΕΧΝΙΚΑ ΕΡΓΑ       | 10.358,10              |
| 11.07. ΚΤΗΡΙΑ – ΕΓΚ ΚΤΙΡΙΩΝ ΣΕ ΑΚΙΝΗΤΑ ΤΡΙΤΩΝ | 11.754,76              |
| 11.99. ΑΠΟΣΒΕΣΜΕΝΑ ΚΤΙΡΙΑ – ΤΕΧΝΙΚΑ ΕΡΓΑ      | 1.396,66               |
| 14. ΕΠΙΠΛΑ ΚΑΙ ΛΟΙΠΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ              | 65.051,90              |
| 14.00. ΕΠΙΠΛΑ                                 | 36.189,74              |
| 14.02. ΜΗΧΑΝΕΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ                       | 125,36                 |
| 14.03. ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΙ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΕΣ               | 139.132,74             |
| 14.08. ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ             | 6.836,11               |
| 14.09. ΛΟΙΠΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ                      | 25.686,49              |
| 14.99. ΑΠΟΣΒ/ΝΑ ΕΠΙΠΛΑ ΚΑΙ ΛΟΙΠΟΣ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ  | 142.918,54             |
| 16. ΑΣΩΜΑΤΕΣ ΑΚΙΝ. ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΑΠΟΣΒΕΣΕΩΣ       | 641,02                 |
| 16.17. ΕΞΟΔΑ ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗΣ                   | 1.443,93               |
| 16.99. ΑΠΟΣ/ΝΕΣ ΑΣΩΜΑΤΕΣ ΑΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ      | 802,91                 |
| 18. ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΜΑΚΡ. ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ    | 13.587,31              |
| 18.01. ΣΥΜΜΕΤΟΧΕΣ ΣΕ ΛΟΙΠΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ      | 763,02                 |
| 18.11. ΕΓΓΥΗΣΕΙΣ                              | 12.824,29              |
| 30. ΠΕΛΑΤΕΣ                                   | 2.934,70               |
| 30.00. ΠΕΛΑΤΕΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ                     | 2.934,70               |
| 35. ΛΟΓ/ΜΟΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΩΝ          | 730,80                 |
| 35.02. ΛΟΙΠΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ – ΤΡΙΤΟΙ             | 730,80                 |
| 36. ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΟΙ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΙ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΥ       | 28.357,24              |
| 36.01. ΕΣΟΔΑ ΧΡΗΣΕΩΣ ΕΙΣΠΡΑΚΤΕΑ               | 28.357,24              |

|   |            |
|---|------------|
| 38. ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ                       | 4.134,40   |
| 38.00. ΤΑΜΕΙΟ                                 | 2.200,40   |
| 38.03. ΚΑΤΑΘΕΣΕΙΣ ΟΨΕΩΣ                       | 1.934,00   |
| 40. ΚΕΦΑΛΑΙΟ                                  | 181.540,72 |
| 40.06. ΕΤΑΙΡΙΚΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ                      | 181.540,72 |
| 42. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΙΣ ΝΕΟ                      | 220.291,08 |
| 42.00. ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΚΕΡΔΩΝ ΕΙΣ ΝΕΟ                | 27.361,45  |
| 42.01. ΥΠΟΛΟΙΠΟ ΖΗΜΙΩΝ ΕΙΣ ΝΕΟ                | 247.652,53 |
| 50. ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ                               | 35.387,02  |
| 50.00. ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ                 | 35.387,02  |
| 52. ΤΡΑΠΕΖΕΣ – Λ/ΜΟΙ ΒΡΑΧ. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ        | 6,05       |
| 52.00. ΠΑΓΚΡΗΤΙΑ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ       | 6,05       |
| 53. ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ                         | 79.595,69  |
| 53.00. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ          | 3.035,80   |
| 53.20. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΩΝ ΜΕ ΙΚΑ ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ   | 1.649,73   |
| 53.23. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΜΕ ΙΚΑ     | 961,78     |
| 53.80. ΑΜΟΙΒΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ       | 41.366,01  |
| 53.85. ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΟΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ            | 1.810,23   |
| 53.90. ΜΕΤΑΧΡΟΝΟΛΟΓΗΜΕΝΕΣ ΕΠΙΤΑΓΕΣ            | 25.050,00  |
| 53.91. ΑΜΟΙΒΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ         | 2.887,18   |
| 53.97. ΠΟΣΑ ΠΡΟΣ ΕΠΙΣΤΡΟΦΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ       | 2.247,62   |
| 53.98. ΛΟΙΠΕΣ ΒΡΑΧ. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ               | 2.255,89   |
| 53.99. ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΙ ΥΠΟΧΡ. ΠΡΟΓΡΑΜ. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ | 2.843,23   |
| 54. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΦΟΡΟΥΣ – ΤΕΛΗ             | 3.984,21   |
| 54.00. Φ.Π.Α                                  | 1.161,86   |
| 54.03. ΦΟΡΟΙ – ΤΕΛΗ ΑΜΟΙΒΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ        | 1.578,00   |
| 54.04. ΦΟΡΟΙ – ΤΕΛΗ ΑΜΟΙΒΩΝ ΤΡΙΤΩΝ            | 1.244,35   |

|  |           |
|--|-----------|
| 55. ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ            | 7.340,68  |
| 55.00. ΙΚΑ                             | 7.340,68  |
| 56. ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΟΙ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΙ ΠΑΘΗΤΙΚΟΥ  | 38.244,28 |
| 56.01. ΕΞΟΔΑ ΧΡΗΣΕΩΣ ΔΟΥΛΕΥΜΕΝΑ        | 38.010,72 |
| 54.04. ΔΕΔΟΥΛ. ΔΑΠΑΝΕΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜ. ΑΔΑΡΤ | 233,56    |



**ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΡΗΤΗΣ» (Αστική Εταιρία Μη Κερδοσκοπική)  
ΙΣΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΗΣ 31<sup>ης</sup> ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2002 - 7<sup>η</sup> ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΧΡΗΣΗ (1/1/2002 ΕΩΣ 31/12/2002)**

| ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ   | ΠΟΣΑ ΚΛΕΙΟΜΕΝΗΣ ΧΡΗΣΗΣ |                   |                   | ΠΟΣΑ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ ΧΡΗΣΗΣ |                   |                   | ΠΑΘΗΤΙΚΟ                                       | ΠΟΣΑ ΚΛΕΙΟΜΕΝΗΣ    |                                     | ΠΟΣΑ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗΣ  |                   |
|--|------------------------|-------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|-------------------|--|--------------------|-------------------------------------|--------------------|-------------------|
|  | Δέξια κτήσης           | Αποσβέσεις        | Αναπ. Δέξια       | Δέξια κτήσης             | Αποσβέσεις        | Αναπ. Δέξια       |  | Α. ΙΔΙΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ   | Β. ΠΡΟΒΛΕΨΕΙΣ ΓΙΑ ΚΙΝΔΥΝΟΥΣ & ΕΞΟΔΑ |                    |                   |
| <b>Β. ΕΞΟΔΑ ΕΙΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΣ</b>                          |                        |                   |                   |                          |                   |                   |  |                    |                                     |                    |                   |
| 1. Έξοδα τήρησης & εγκ/σεως                            | 559,79                 | 559,79            | 0                 | 559,79                   | 559,79            | 0                 | <b>Ι. Εταιρικό Κεφάλαιο</b>                    |                    |                                     |                    |                   |
| 4. Λοιπά έξοδα εγκαταστάσεως                           | 1.443,93               | 802,91            | 641,02            | 865,74                   | 657,96            | 207,78            | 1. Εισφ. Εταίρων καταβληθμ                     | 181.540,72         |                                     |                    | 181.540,72        |
|  | <u>2.003,72</u>        | <u>1.362,70</u>   | <u>641,02</u>     | <u>1.425,53</u>          | <u>1.217,75</u>   | <u>207,78</u>     |  |                    |                                     |                    |                   |
| <b>Γ. ΠΑΓΙΟ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ</b>                             |                        |                   |                   |                          |                   |                   | <b>Υ. Αποτελέσματα εις νέο</b>                 |                    |                                     |                    |                   |
| <b>II. Ενσώμιτες Ακίνητοποιήσεις</b>                   |                        |                   |                   |                          |                   |                   | Υπόλοιπο αποτελεσμάτων χρήσης εις νέο          | -63.158,80         |                                     |                    | -91.993,99        |
| 3. Κτίρια και τεχνικά έργα                             | 11.754,76              | 1.396,66          | 10.358,10         | 20.072,41                | 8.791,26          | 11.281,14         | Υπόλοιπο ζημιών προηγ. χρήσεων εις νέο         | -157.132,28        |                                     |                    | -65.138,29        |
| 6. Έπιπλα & λοιπός εξοπλισμός                          | 207.970,44             | 142.918,54        | 65.051,90         | 216.894,76               | 109.522,74        | 107.372,03        |  | <u>-220.291,08</u> |                                     | <u>-157.132,28</u> |                   |
| ΣΥΝ. ΑΚΙΝΗΤΩΣΕΩΝ (ΓII)                                 | <u>219.725,20</u>      | <u>144.315,20</u> | <u>75.410,00</u>  | <u>236.967,17</u>        | <u>118.314,00</u> | <u>118.653,17</u> |  |                    |                                     |                    |                   |
| <b>III. Συμμετοχές και άλλες μακρ<br/>απατήσεις</b>    |                        |                   |                   |                          |                   |                   | <b>ΣΥΝΟΛΟ ΙΔΙΩΝ ΚΕΦΑΛΑΙΩΝ<br/>(Α+Υ)</b>        | <u>-38.750,36</u>  |                                     |                    | <u>24.408,44</u>  |
| 2. Συμμετοχές σε λοιπές επιχειρείς                     |                        |                   | 763,02            |                          |                   | 763,02            | <b>Β. ΠΡΟΒΛΕΨΕΙΣ ΓΙΑ ΚΙΝΔΥΝΟΥΣ &amp; ΕΞΟΔΑ</b> |                    |                                     |                    |                   |
| 7. Λοιπές Μακροπρόθ. Απατήσεις                         |                        |                   | <u>12.824,29</u>  |                          |                   | <u>3.668,38</u>   | 2. Λοιπές προβλέψεις                           |                    | 0                                   |                    | <u>10.783,98</u>  |
|  |                        |                   | <u>13.587,31</u>  |                          |                   | <u>4.431,40</u>   |  |                    |                                     |                    |                   |
| <b>ΣΥΝΟΛΟ ΠΑΓΙΟΥ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΥ (ΓII+III)</b>             |                        |                   | <u>88.997,31</u>  |                          |                   | <u>123.084,57</u> |  |                    |                                     |                    |                   |
| <b>Δ. ΚΥΚΛΟΦΟΡΟΥΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ</b>                       |                        |                   |                   |                          |                   |                   | <b>Γ. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ</b>                          |                    |                                     |                    |                   |
| <b>II. Απαιτήσεις</b>                                  |                        |                   |                   |                          |                   |                   | <b>I. Βραχυπρόθεσμες Υποχρεώσεις</b>           |                    |                                     |                    |                   |
| 1. Πολύτιμες   |                        |                   | 2.934,70          |                          |                   | 2.641,23          | 1. Προμηθευτές                                 | 35.387,02          |                                     |                    | 179.335,80        |
| 11. Χρεώστες διάφοροι                                  |                        |                   | 6,05              |                          |                   | 6,05              | 2 α. Επιταγές πληρωτέες                        | 25.050,00          |                                     |                    | 31.764,23         |
| 11 α. Ελληνικό Δημόσιο φόροι                           |                        |                   | 0                 |                          |                   | 1.848,86          | 3 Γράμμες λογ. βρεχ. Υποχρεώσεων               | 0                  |                                     |                    | 0                 |
| 12. Λογαριασμοί διαχ/σης προκαταβολών & πιστώσεων      |                        |                   | <u>730,80</u>     |                          |                   | <u>0</u>          | 5. Υποχρεώσεις από φόρους - τέλη               | 3.984,21           |                                     |                    | 8.788,33          |
|  |                        |                   | <u>3.671,55</u>   |                          |                   | <u>4.496,15</u>   | 6 Ασφαλιστικού οργανισμοί                      | 7.340,68           |                                     |                    | 6.129,43          |
| <b>IV. ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ</b>                                   |                        |                   |                   |                          |                   |                   | 11. Πιστωτές διάφοροι                          | <u>54.545,69</u>   |                                     |                    | <u>253.552,89</u> |
| 1 Ταμείο κεντρικό                                      |                        |                   | 2.200,40          |                          |                   | 3.244,39          |  | <u>126.307,60</u>  |                                     |                    | <u>479.570,68</u> |
| 3. Καταθέσεις όψεως & προθεσμίας                       |                        |                   | <u>1.934,00</u>   |                          |                   | <u>22.640,41</u>  | <b>ΣΥΝΟΛΟ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ (ΓII)</b>                | <u>126.307,60</u>  |                                     |                    | <u>479.570,68</u> |
|  |                        |                   | <u>4.134,40</u>   |                          |                   | <u>25.884,81</u>  |  |                    |                                     |                    |                   |
| <b>ΣΥΝΟΛΟ ΚΥΚΛΟΦΟΡΟΥΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΥ</b>                  |                        |                   | <u>7.805,95</u>   |                          |                   | <u>30.380,95</u>  |  |                    |                                     |                    |                   |
| <b>Ε. ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΟΙ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΙ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΥ</b>          |                        |                   |                   |                          |                   |                   | <b>Δ. ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΟΙ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΙ ΠΑΘΗΤΙΚΟΥ</b>    |                    |                                     |                    |                   |
| 2. Έσοδα χρήσεως εισπρακτέα από προγράμματα κατάρτισης |                        |                   | 0                 |                          |                   | 418.263,48        | 1. Έσοδα επόμενων χρήσεων                      | 0                  |                                     |                    | 0                 |
| 2 α. Απαιτήσεις προγραμμάτων παλαιών χρήσεων           |                        |                   | <u>28.357,24</u>  |                          |                   | <u>23.454,15</u>  | 2. Έξοδα χρήσεως δουλευμένα                    | <u>38.224,28</u>   |                                     |                    | <u>80.627,84</u>  |
|  |                        |                   | <u>28.357,24</u>  |                          |                   | <u>441.717,63</u> |  | <u>38.244,28</u>   |                                     |                    | <u>80.627,84</u>  |
| <b>ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟΥ (Β+Γ+Δ+Ε)</b>             |                        |                   | <u>125.801,52</u> |                          |                   | <u>595.390,94</u> | <b>ΓΕΝ. ΣΥΝ ΠΑΘΗΤΙΚΟΥ (Α+Υ+Δ)</b>              | <u>125.801,52</u>  |                                     |                    | <u>595.390,94</u> |

**ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΥ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΧΡΗΣΗΣ**

| I. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΣ                       | ΠΟΣΑ ΚΛΕΙΟΜ. ΧΡΗΣΗΣ |                    | ΠΟΣΑ ΠΡΟΗΓ. ΧΡΗΣΗΣ |                    |
|--|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
|  |                     |                    |                    |                    |
| Κύκλος εργασιών (Πολύτιμες)                          |                     | 21.128,27          |                    | 7.448,80           |
| Μείον: Κόστος πωλήσεων                               |                     | <u>2.285,66</u>    |                    | <u>5.813,39</u>    |
| <b>Μικτά αποτε/τα εκμετάλλευσης</b>                  |                     | <u>18.842,31</u>   |                    | <u>1.635,42</u>    |
| Πλέον: Άλλα έσοδα εκμ/σεως                           |                     | <u>26.628,60</u>   |                    | <u>450.482,64</u>  |
| <b>ΣΥΝΟΛΟ</b>  |                     | <u>45.470,91</u>   |                    | <u>452.118,06</u>  |
| Μείον: 1. Έξοδα διοικητικής λειτουργίας              |                     | 210.989,19         |                    | 580.877,92         |
| 3. Έξοδα λειτουργικής διάθεσης                       |                     | 0                  |                    | <u>580.887,92</u>  |
| <b>Μερικά αποτελέσματα εκμ/σεως</b>                  |                     | <u>-165.518,28</u> |                    | <u>-128.759,85</u> |
| 13.664,24  |                     |                    |                    |                    |
| Πλέον: 1. Έσοδα συμμετοχών                           |                     | 0                  |                    | 0                  |
| 3. Κέρδη πωλήσεων συμμετ. & χρεωγ.                   |                     | 0                  |                    | 0                  |
| 4. Πιστωτικού τόκοι και συναφή έξοδα                 |                     | <u>288,60</u>      |                    | <u>252,03</u>      |
| Μείον χρεωστικού τόκοι & συναφή έξοδα                |                     | <u>1.217,58</u>    |                    | <u>838,58</u>      |
| <b>Ολικά αποτε/τα εκμετάλλευσης</b>                  |                     | <u>-166.447,26</u> |                    | <u>-129.346,40</u> |
| <b>II. ΠΑΘΩΝ: ΕΚΤΑΚΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ</b>               |                     |                    |                    |                    |
| 1. Εκτακτα έσοδα                                     |                     | 116.819,88         |                    | 37.358,51          |
| 2. Εκτακτα κέρδη                                     |                     | 0                  |                    | 80,91              |
| 3. Έσοδα προηγ. Χρήσεων                              |                     | 0                  |                    | 0                  |
| Μείον: 1. Εκτακτα έξοδα                              |                     | <u>13.531,42</u>   |                    | <u>87,01</u>       |
| 2. Εκτακτες ζημιές                                   |                     |                    |                    |                    |
| 3. Έξοδα προηγούμ. χρήσεων                           |                     | <u>103.288,46</u>  |                    | <u>37.352,41</u>   |
| <b>Οργανικά &amp; έκτακτα αποτελέσματα</b>           |                     | <u>-63.158,80</u>  |                    | <u>-91.993,99</u>  |
| Μείον: Έντολο αποσβέσε. Παγίων στοιχείων             |                     | <u>43.870,91</u>   |                    | <u>33.661,17</u>   |
| Μείον Οι από αυτές ενσφομ/νες στο λειτουργικό Κόστος |                     | <u>43.870,91</u>   |                    | <u>33.661,17</u>   |
| <b>ΚΑΘΑΡΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΧΡΗΣΕΩΣ</b>                   |                     | <u>-63.158,80</u>  |                    | <u>-91.993,99</u>  |

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΙΑΘΕΣΕΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ**

|                                   | Ποσά κλειομ. Χρήσης | Ποσά προηγ. χρήσης |
|-----------------------------------|---------------------|--------------------|
| Καθαρά αποτελέσματα χρήσεως       | -63.158,80          | -91.993,99         |
| Υπόλ. Ζημιών προηγούμενων χρήσεων | -157.132,28         | -65.138,29         |
| <b>Ζημιές εις νέο</b>             | <u>-220.291,08</u>  | <u>-157.132,28</u> |