

ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

Τμήμα Γεωγραφίας

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

‘Εφαρμοσμένη Γεωγραφία και Διαχείριση του Χώρου’

Κατεύθυνση « Ευρωπαϊκές Πολιτικές, Σχεδιασμός και Ανάπτυξη του Χώρου»

**«ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 2000 - 2006:
ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΕΛΕΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑ - ΙΡΛΑΝΔΙΑ»**

Διπλωματική εργασία της Γεωργίας Παπαβασίλη

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια Αλεξάνδρα Τραγάκη

Αθήνα, Δεκέμβριος 2014

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ:

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....σελ. 4	
ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΣΤΗΝ ΑΓΓΛΙΚΗσελ. 5	
ΠΡΟΛΟΓΟΣσελ. 6	
• ΓΙΑΤΙ ΕΓΙΝΕ Η ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΩΝ ΔΥΟ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΩΝ ΧΩΡΩΝ:	
ΕΛΛΑΔΑ – ΙΡΛΑΝΔΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ 2000 – 2006σελ. 6	
1. ΠΡΩΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΕΙΣΑΓΩΓΗσελ. 10	
1.1. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ.....σελ. 11	
1.2. ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....σελ. 12	
2. ΔΕΥΤΕΡΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗσελ. 13	
2.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗσελ. 13	
2.2. ΟΡΙΣΜΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ / ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣσελ. 13	
2.3. ΔΙΑΦΟΡΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....σελ. 14	
2.4. ΣΧΕΤΙΚΟΙ ΟΡΙΣΜΟΙ.....σελ. 15	
2.5. ΕΙΔΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣσελ. 16	
2.6. ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΒΑΣΙΚΑ ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣσελ. 21	
2.7. Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣσελ. 24	
3. ΤΡΙΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ Ε.Ε.σελ. 26	
3.1. Η ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΜΙΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (Ε.Σ.Α.)σελ. 26	
3.2. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗσελ. 27	
3.3. ΟΙ ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΗΣ Ε.Ε. ΕΩΣ ΤΟ 2013.....σελ. 33	
3.4. ΣΚΟΠΟΙ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....σελ. 44	
3.5. ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΚΡΑΤΩΝ ΜΕΛΩΝ – 1999.....σελ. 45	
3.6. Η ΣΥΝΘΗΚΗ ΤΟΥ ΑΜΣΤΕΡΝΤΑΜσελ. 50	
3.7. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟΥσελ. 52	
3.8. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΟΥ ΚΑΡΝΤΙΦσελ. 53	
3.9. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΟΛΩΝΙΑΣ.....σελ. 54	
3.10. Η ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ EQUALσελ. 55	

3.11.	Η EQUAL ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....σελ.	65
3.12.	Η EQUAL ΣΤΗΝ ΙΡΛΑΝΔΙΑσελ.	76
3.13.	ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (2000 – 2006) ΤΩΝ ΔΥΟ ΧΩΡΩΝ (ΕΛΛΑΔΑ – ΙΡΛΑΝΔΙΑ).....σελ.	77
3.13.1.	ΕΛΛΑΔΑ - Γ΄ ΚΠΣ - Ε.Π. «ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ»σελ.	77
3.13.2.	ΙΡΛΑΝΔΙΑ.....σελ.	92
3.14.	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΗΣ Ε.Ε. - ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ Η ΕΛΛΑΔΑσελ.	122
4.	ΤΕΤΑΡΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΙΡΛΑΝΔΙΑ ΤΗΝ ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟ 2000 – 2006.....σελ.	130
4.1.	ΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ, ΣΤΗΝ ΙΡΛΑΝΔΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ Ε.Ε. 2000 – 2006.....σελ.	130
4.2.	Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ (2000-2006).....σελ.	132
4.3.	Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΙΡΛΑΝΔΙΑ (2000-2006).....σελ.	143
5.	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑσελ.	156
5.1.	Η ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ Η ΙΡΛΑΝΔΙΑ ΦΘΑΝΟΝΤΑΣ ΣΤΟ ΣΗΜΕΡΑσελ.	159
	ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ.....σελ.	162
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑσελ.	164

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εργασία αυτή αποτελεί αρχικά προσπάθεια μελέτης γενικά της απασχόλησης, δίνοντας έμφαση σε ορισμούς, στις κατηγορίες της, στα είδη συμβάσεων και στην ιστορική της αναδρομή και εξέλιξη, αλλά κυρίως το χρονικό διάστημα 2000 – 2006 στην Ευρωπαϊκή Ένωση κάνοντας μια ιστορική αναδρομή, όπως αναφορά στην Συνθήκη του Μάαστριχτ, στην Διαδικασία Λουξεμβούργου, στην Διαδικασία Κάρντιφ, στην Διαδικασία Κολωνίας, στις κατευθυντήριες γραμμές των πολιτικών για την απασχόληση των Κρατών - Μελών, αλλά και στην κοινοτική πρωτοβουλία EQUAL και στα προγράμματα απασχόλησης των δύο χωρών το διάστημα που εξετάζουμε, καθώς παραθέτοντας και μια σύντομη αναφορά των κατευθυντήριων γραμμών της Ε.Ε. έως το 2013, για την σύνδεση της περιόδου εκείνης με το σήμερα.

Χρησιμοποιώντας ετήσια στοιχεία μέσω της Eurostat, επιδιώκεται να προσδιοριστεί η απασχόληση, στο προαναφερθέν χρονικό διάστημα, φθάνοντας σύντομα έως το 2013, σε δύο συγκεκριμένες χώρες της Ε.Ε., την Ελλάδα και την Ιρλανδία, για να δούμε την σημερινή εικόνα των δύο αυτών χωρών από μια άλλη οπτική γωνία, εξετάζοντας και μελετώντας το παρελθόν τους, δηλαδή την πορεία τους από τους υψηλούς δείκτες απασχόλησης έως την λεγόμενη οικονομική κρίση και την πολιτική «των μνημονίων». Θα γίνει επίσης, παρουσίαση των σημαντικών προγραμμάτων απασχόλησης της Ελλάδας και της Ιρλανδίας, εκφράζοντας τους προβληματισμούς μας γι αυτά. Τέλος, θα γίνει ανάλυση παραμέτρων στο σύνολο της κάθε χώρας αλλά και σε επίπεδο περιφέρειας (NUTS 2), όπως το φύλο και η ηλικία, καταλήγοντας σε συμπεράσματα και προτάσεις πολιτικών απασχόλησης.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΣΤΗΝ ΑΓΓΛΙΚΗ

This paper is a first attempt to study general employment, emphasizing definitions, categories, types of contracts and the historical review and development, but especially the period 2000 - 2006 in the European Union by making throwback, reference to the Maastricht Treaty, Procedure in Luxembourg, Procedure in Cardiff, Procedure in Cologne, guidelines for the employment policies of the Member - States, and also the Community initiative and employment programs of the two countries the period considered but also giving a brief account of the guidelines of the EU 2013, for the connection of that period and today.

Using annual data from Eurostat seeks to determine the employment, in the aforementioned period, soon reaching 2013, in two specific E.U. countries, Greece and Ireland, to look at the current situation of these two countries from another angle, looking and studying their past, ie their course, by high employment rate as the so-called economic crisis and the policy of «memorandues». Furthermore, it will be a presentation of important employment programs of Greece and Ireland, expressing our considerations about these. In conclusion will analyze parameter to the entire country and at regional level (NUTS 2), such as gender and age, resulting in conclusions and recommendations employment policies.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

ΓΙΑΤΙ ΕΓΙΝΕ Η ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΩΝ ΔΥΟ ΣΥΓΓΕΚΡΙΜΕΝΩΝ ΧΩΡΩΝ: ΕΛΛΑΔΑ – ΙΡΛΑΝΔΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ 2000 – 2006

Η παγκόσμια οικονομική κρίση, που αρχικά εκδηλώθηκε ως χρηματοπιστωτική, τον Σεπτέμβριο του 2008, με την κατάρρευση της αμερικανικής τράπεζας Lehman Brothers, συνεχίστηκε σταδιακά σε δημοσιονομική, με την αύξηση των δημοσίων ελλειμμάτων και του δημόσιου χρέους, αλλά και στην μείωση της απασχόλησης και στην αύξηση της ανεργίας.

Η δημοσιονομική κρίση εκδηλώθηκε κυρίως σε χώρες που - για διάφορους λόγους - όπως αυξημένο δημόσιο χρέος και έλλειμμα, διογκωμένο ιδιωτικό χρέος, διαρθρωτικά προβλήματα, έκθεση τραπεζικού συστήματος σε προβληματικούς χρηματοπιστωτικούς τίτλους κ.λπ. - ήταν περισσότερο εκτεθειμένες στις πιέσεις των διεθνών αγορών.

Το φθινόπωρο του 2009, ανακοινώθηκε η έντονη ελληνική δημοσιονομική κρίση, η οποία εγκαινίασε την περίοδο της κρίσης των δημόσιων οικονομικών, που οδήγησε σε απόκλιση των επιτοκίων δανεισμού εντός της ευρωζώνης. Η πολιτική ηγεσία εκείνης της περιόδου στην Ελλάδα, αποφάσισε να προσφύγει στην τριμερή οικονομική βοήθεια (23/4/2010), και την ακολούθησε η Ιρλανδία στις 21/10/2010. Και οι δύο χώρες κατηγορήθηκαν από τους εταίρους τους, ως υπεύθυνες για την αποσταθεροποίηση και την αβεβαιότητα του ευρώ.

Η αντιμετώπιση της κρίσης, στις χώρες αυτές, έγινε βάσει των συναφθεισών διεθνών συμφωνιών («μνημονίων») με τη λήψη μέτρων λιτότητας και περικοπής των δημοσίων δαπανών, ιδίως από τους τομείς που αφορούν το κοινωνικό κράτος, μείωση μισθών, οριζόντια αύξηση φορολογίας, περικοπή δημοσίων επενδύσεων και πραγματοποίηση εκτεταμένων διαρθρωτικών αλλαγών (απελευθέρωση αγορών και ιδιωτικοποιήσεις δημοσίων επιχειρήσεων) και όλα αυτά τα μέτρα να έχουν πραγματικό αντίκτυπο στην απασχόληση της κάθε χώρας.

Το αποτέλεσμα της διαδικασίας αυτής, ήταν η σημαντική μείωση του βιοτικού επιπέδου των πολιτών των δύο χωρών. Η οικονομική κρίση σύντομα μετατράπηκε σε κοινωνική. Ένα σημαντικό και σταδιακό αυξανόμενο ποσοστό του πληθυσμού τόσο στην Ελλάδα όσο και την Ιρλανδία αδυνατεί, λόγω της ανεργίας και της μείωσης του εισοδήματος και της αγοραστικής τους δύναμης να καλύψει ακόμα και βασικές βιοτικές ανάγκες του.

Πράγματι, είναι άξιο απορίας, πώς μετά από χρόνια ανάπτυξης και ευημερίας, και με έναν αριθμό προγραμμάτων ενίσχυσης των πολιτικών απασχόλησης, τόσο στην Ελλάδα όσο και την

Ιρλανδία, πώς οδηγηθήκαν και οι δύο χώρες αυτές, σε μνημονιακή πολιτική. Πρόκειται για δύο χώρες που εξ' αρχής ενισχύθηκαν από την Ε.Ε. γενικά αλλά και στον τομέα της απασχόλησης, και ήδη από την δεκαετία του 1980 είχαν ενισχυθεί από τα χρηματοδοτικά «πακέτα Ντελόρ», που σκοπός τους ήταν η σύγκλιση των οικονομιών των δύο χωρών με τις εύπορες οικονομίες των εταίρων τους.

Όμως τα τελευταία χρόνια, η Ελλάδα και η Ιρλανδία από χώρες με υψηλούς οικονομικούς δείκτες όπως απασχόλησης που είχαν την περίοδο που μελετάμε, κατέληξαν σε παρίες του χοιροτροφείου (PIGS), ρίχνοντας τους, οι εταίροι τους ευθύνες, ότι παρέσυραν ολόκληρη την Ευρώπη και τις Η.Π.Α., σε μια πρωτοφανή οικονομική κρίση. Η Ελλάδα, εξαιτίας μιας παρατεταμένης και ραγδαίας επιδείνωσης των δημοσιονομικών της προβλημάτων, έπειτα από μια μακρά περίοδο ανάπτυξης, βρέθηκε σε μεγάλη δυσκολία δανεισμού και υποχρεώθηκε να προσφύγει στη βοήθεια του ευρωπαϊκού μηχανισμού στήριξης. Το «Ιρλανδικό Θαύμα» δεν διήρκησε πολύ. Η «φούσκα των ακινήτων» έσκασε, αποκαλύπτοντας τον υπερδανεισμό των τραπεζών και εκτοξεύοντας το έλλειμμα της χώρας. Το ιρλανδικό πρόβλημα δημιουργήθηκε από την υπερβολική έκθεση των τραπεζών της χώρας στον κατασκευαστικό τομέα, καταλήγοντας οι τιμές των ακινήτων στο Δουβλίνο την τελευταία διετία (2008 – 2010), να πέσουν κατά 40%, όπου το πρόβλημα αυτό μετακυλίσθηκε στις τράπεζες, οι οποίες αντιμετώπισαν υψηλό κόστος δανεισμού από τη διεθνή χρηματαγορά. Η διετής δημοσιονομική πειθαρχία δεν μπόρεσε να μειώσει το έλλειμμα, που εκτοξεύτηκε στο 32% και η προσφυγή στην ευρωπαϊκή βοήθεια για την Ιρλανδία έγινε, όπως και για την Ελλάδα, σύμφωνα με την πολιτική των τότε κυβερνήσεων, μονόδρομος. Η βοήθεια αυτή θα διαμορφωθεί στο πλαίσιο του κοινού προγράμματος της Ε.Ε. και του Δ.Ν.Τ. και θα υπαχθεί στον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Οικονομικής Σταθερότητας.

Η Ιρλανδία, μέχρι την κρίση του 2008, ήταν υπόδειγμα δημοσιονομικά ενάρετης χώρας. Το δημόσιο χρέος ήταν μόλις 25% του Α.Ε.Π. το 2007, από τα χαμηλότερα στην Ευρώπη, και το δημόσιο έλλειμμα, την ίδια χρονιά, ήταν 1,6%. Κι έπειτα, τον Σεπτέμβριο του 2008 η Lehman Brothers καταρρέει, το κραχ απλώνεται σε όλον τον κόσμο και οι Ιρλανδικές τράπεζες (που κάθονταν πάνω σε μια «φούσκα» φτηνού χρήματος) βρέθηκαν στο κόκκινο. Η Ιρλανδική κυβέρνηση, τότε, ανέλαβε όλες τις υποχρεώσεις των πτωχευμένων ιρλανδικών τραπεζών. Δεν περιορίστηκε να εγγυηθεί μόνο τις καταθέσεις των πολιτών. Εγγυήθηκε κάθε υποχρέωση, προς κάθε δικαιούχο γιατί πραγματικά υπέκυψε στην πίεση των ευρωπαίων, οι τράπεζες των οποίων ήταν τόσο εκτεθειμένες στην ιρλανδική «φούσκα», ώστε το ευρωπαϊκό τραπεζικό σύστημα θα

παρέλυε, αν οι ιρλανδικές τράπεζες αφήνονταν να πτωχεύσουν. Αποτέλεσμα ήταν τα βάρη των τραπεζών να μεταφερθούν στον δημόσιο προϋπολογισμό, το έλλειμμα της Ιρλανδίας από 1,6% έφθασε το 25% και το χρέος από 25% εκτινάχθηκε στο 96% το 2010.

Παράλληλα, στην Ελλάδα γίνεται η επίσημη ανακοίνωση για το δημόσιο έλλειμμα. Η τελευταία ήταν για την Ε.Ε., μια χώρα κακοδιοίκησης, δημοσιονομικής κραιπάλης και με μεγάλο δημοσιονομικό πρόβλημα, και επιπλέον, ψευδούς καταγραφής των στοιχείων της. Η Ελλάδα ήταν το τέλειο θύμα, γιατί επέτρεψε στις ευρωπαϊκές ηγεσίες να κρύψουν το αληθινό πρόβλημα της ευρωζώνης και τους έδωσε την ευκαιρία να επιβεβαιώσουν το κυρίαρχο ιδεολογικό τους δόγμα, δηλαδή πως η ιδιωτική οικονομία είναι αλάνθαστη, η αγορά δεν χρειάζεται ρύθμιση, βρίσκει μόνη της το σημείο ισορροπίας, αν αφεθεί ελεύθερη.

Αρχικά, η Ελλάδα απέκτησε πρόσβαση σε ένα πακέτο ύψους 750 δισ. ευρώ και συμφώνησε σε ένα τριετές, τουλάχιστον, πρόγραμμα δημοσιονομικής πειθαρχίας. Η Ιρλανδία απέκτησε πρόσβαση σε ένα πακέτο ύψους 500 δισ. ευρώ και κλήθηκε να συμφωνήσει σε ένα τετραετές πρόγραμμα λιτότητας. Και οι δύο χώρες θα λάβουν βοήθεια 110 και 90 δισ. ευρώ αντιστοίχως και στόχος είναι να τηρηθούν τα χρονοδιαγράμματα και το 2014 να βρίσκονται σε πορεία σύγκλισης με τα κριτήρια του Μάαστριχτ. Η ευρωπαϊκή βοήθεια για την Ελλάδα αντικατόπτριζε το 47% του Α.Ε.Π. της, ενώ για την Ιρλανδία υπολογίζεται ότι θα αντανakλά το 60% του Α.Ε.Π. της.

Επομένως η επιλογή των συγκεκριμένων χωρών, έγινε επειδή είχαν ως κοινό παρονομαστή την επιβολή των μνημονίων, σε σύντομο χρονικό διάστημα μέσα στην ίδια χρονιά, δηλαδή πρώτη ήταν η Ελλάδα τον Απρίλιο του 2010 και λίγο αργότερα, τον Οκτώβριο του 2010 στην Ιρλανδία. Με στόχο την αποφυγή της χρεοκοπίας, οι δύο χώρες αντιμετώπισαν τα ίδια προβλήματα: εκτόξευση του ποσοστού ανεργίας, μείωση της απασχόλησης και πτώση του βιοτικού επιπέδου.

Επιπλέον οι δύο αυτές χώρες έχουν και κάποιες άλλες ομοιότητες. Ως προς τις ομοιότητες, παρ' όλου που βρισκόμαστε στα δύο άκρα της Ευρώπης, έχουμε αρκετά κοινά στοιχεία σαν λαοί. Οι Ιρλανδοί, είναι οι «μεσογειακοί» του Βορρά, όπως τους αποκαλούν. Η Ιρλανδία είναι επίσης μια χώρα που πέρασε περιόδους μεγάλης φτώχειας, όπως και η Ελλάδα, και αυτό οδήγησε μεγάλα τμήματα των πληθυσμών σε μετανάστευση, με αποτέλεσμα σήμερα και οι δύο χώρες να έχουν τη μεγαλύτερη διασπορά παγκοσμίως. Και η Ελλάδα και η Ιρλανδία, είναι χώρες συνοχής και όπως ειπώθηκε παραπάνω, και οι δυο χώρες αναγκάστηκαν να προσφύγουν στο

μνημόνιο, για διαφορετικούς βέβαια λόγους και υπό διαφορετικές συνθήκες. Η Ιρλανδία – και αυτή είναι η βασική μας διαφορά – αντιμετώπισε κυρίως πρόβλημα τραπεζικής πίστης, η οποία έπληξε την υπόλοιπη οικονομία. Η ελληνική κρίση ήταν πιο βαθιά και πιο πολύπλευρη καθώς οφείλονταν σε δομικές αδυναμίες της ελληνικής οικονομίας: από τη μία δημοσιονομικά προβλήματα με μεγάλο δημόσιο χρέος και μεγάλα ελλείμματα και από την άλλη χαμηλή ανταγωνιστικότητα.

Εξετάζοντας την περίοδο 2000 – 2006, όσο αφορά την πολιτική απασχόλησης και τα προγράμματα των χωρών αυτών, είναι γιατί θέλουμε να δούμε πώς φτάσαμε στο παρόν, δηλαδή στην δραματική μείωση της απασχόλησης και στην αύξηση της ανεργίας, εξετάζοντας και αξιολογώντας τις τότε πολιτικές απασχόλησης της Ελλάδας και της Ιρλανδίας και αν πράγματι αυτές βοήθησαν ώστε οι χώρες αυτές να σταθούν την περίοδο εκείνη και τελικά να μην χρεοκοπήσουν.

1. ΠΡΩΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η απασχόληση αποτελεί πάντα έναν από τους καθοριστικούς παράγοντες οικονομικής ανάπτυξης των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.). Ειδικά στις χώρες της τελευταίας, δίνεται ιδιαίτερη σημασία στο θέμα της απασχόλησης, τόσο από άποψη ποσοτική (αύξηση του αριθμού των απασχολουμένων), όσο και από άποψη ποιοτική (βελτίωση του ανθρώπινου δυναμικού). Το ζήτημα της απασχόλησης, αποτελεί έναν από τους βασικούς σκοπούς ανάπτυξης των ανθρωπίνων πόρων και του προγραμματισμού του εργατικού δυναμικού. Όλες οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχουν υιοθετήσει προγράμματα πολιτικών απασχόλησης, προκειμένου να καταπολεμήσουν το φαινόμενο της ανεργίας, να αυξήσουν τα ποσοστά απασχόλησης γενικά αλλά και σε συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες (κυρίως γυναίκες και άτομα άνω των 50 ετών) και παράλληλα να ενισχύσουν την εργασιακή ευελιξία με στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των οικονομιών τους.

Από το 1998, η Συνθήκη του Άμστερνταμ, προώθησε την απασχόληση ως σημαντική προτεραιότητα της Ε.Ε. Αυτό οδήγησε στη σύνταξη ενός συνόλου «οδηγιών για την απασχόληση», οι οποίες ομαδοποιήθηκαν σε τέσσερις θεματικές ενότητες: απασχολησιμότητα, επιχειρηματικότητα, προσαρμοστικότητα και ίσες ευκαιρίες. Η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την απασχόληση περιλαμβάνει τους στόχους της πλήρους απασχόλησης, των καλών εργασιακών συνθηκών, της υψηλής παραγωγικότητας και της κοινωνικής συνοχής, σε συμφωνία με την πολιτική της “flexicurity” (flexibility+security), που είναι συνδυασμός εργασιακής ευελιξίας και ασφάλειας.

Αντικείμενο της εργασίας είναι η μελέτη της απασχόλησης το χρονικό διάστημα 2000 – 2006 και συγκεκριμένα σε δύο χώρες της Ε.Ε., την Ελλάδα και την Ιρλανδία. Το πρώτο μέρος της εργασίας αποτελείται από την εισαγωγή, το σκοπό της εργασίας και τη μεθοδολογία. Στο δεύτερο μέρος αναφέρονται ορισμοί βασικών εννοιών (όπως απασχόλησης, εργατικού δυναμικού κ.λπ.), η ιστορική εξέλιξη της απασχόλησης, το νομικό της πλαίσιο, τα χαρακτηριστικά της και οι μορφές απασχόλησης (π.χ. πλήρη, μερική απασχόληση). Στην συνέχεια, στο τρίτο μέρος θα μιλήσουμε για την απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, επισημάνση για την κοινοτική πρωτοβουλία EQUAL, αναφορά στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα "Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση" και το Γ' Κ.Π.Σ, και θα γίνει και μια σύντομη αναφορά των κατευθυντήριων γραμμών της Ε.Ε. έως το 2013, για την σύνδεση της περιόδου εκείνης με το σήμερα. Το τέταρτο μέρος θα αποτελεί μια περίπτωση μελέτης: δύο χώρες της

Ε.Ε. την χρονική περίοδο 2000 – 2006, την Ελλάδα και την Ιρλανδία, με διεξοδική ανάλυση παραμέτρων όπως το φύλο και η ηλικία, στο σύνολο της χώρας αλλά και σε επίπεδο περιφέρειας (NUTS 2), φθάνοντας σύντομα έως το 2013. Τέλος θα αναφερθούμε στις τάσεις για τα επόμενα έτη, για τους προβληματισμούς μας και στα συμπεράσματα που θα οδηγηθούμε από την έρευνα μελέτης.

1.1. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Βασικός σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η απασχόληση στην Ελλάδα και στην Ιρλανδία το διάστημα 2000 – 2006, γιατί μπορούμε να δούμε την σημερινή εικόνα των δύο αυτών χωρών από μια άλλη οπτική γωνία, δηλαδή εξετάζοντας και μελετώντας το παρελθόν τους, για να διαπιστώσουμε πώς αυτές οι δύο χώρες δεν ήταν πάντα στην δεινή θέση που βρίσκονται σήμερα, όπου ξεκίνησε επίσημα το 2010 με την λεγόμενη οικονομική κρίση και την πολιτική «των μνημονίων». Αντίθετα μερικά χρόνια πριν, οι χώρες αυτές είχαν υψηλούς δείκτες απασχόλησης, μάλιστα σε επίπεδο μισθών κατείχαν τις πρώτες θέσεις, ακολουθώντας ευρωπαϊκά προγράμματα που ενισχύθηκαν οικονομικά από την Ε.Ε.. Στην συνέχεια κατηγορήθηκαν έντονα από τους εταίρους τους, ότι συνέβαλλαν στην οικονομική αστάθεια του νομίσματος του ευρώ αλλά και στο να παρασύρουν ολόκληρη στην Ευρώπη στην κρίση, σαν ένα ντόμινο με απώλειες και οικονομικές συνέπειες.

Οι επιμέρους στόχοι είναι οι ακόλουθοι:

- Α. Παρουσίαση των σημαντικών προγραμμάτων απασχόλησης της Ελλάδας και της Ιρλανδίας.
- Β. Η διαχρονική εξέλιξη της απασχόλησης στην Ελλάδα και στην Ιρλανδία το χρονικό διάστημα 2000 – 2006, στο σύνολο της χώρας και σύντομα έως το 2013. Εξετάζονται η ηλικία και το φύλο που σχετίζονται με την χρονική διάρκεια της απασχόλησης.
- Γ. Η καταγραφή και η ανάλυση των μεταβολών του επιπέδου της απασχόλησης σε κάθε περιφέρεια (NUTS 2) της Ελλάδας και της Ιρλανδίας.
- Δ. Εκφράζοντας προβληματισμούς για τις πολιτικές και τα προγράμματα απασχόλησης των δύο χωρών και πώς οδηγήθηκαν στην οικονομική κρίση το 2010 και αν αυτές οι πολιτικές είχαν χαρακτήρα μακροπρόθεσμο και πόσο βοήθησαν ή όχι στην διατήρηση της απασχόλησης στην Ελλάδα και στην Ιρλανδία.

1.2. ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ο πρώτος στόχος βασίζεται στην παρουσίαση των προγραμμάτων απασχόλησης που εφάρμοσαν η Ελλάδα και η Ιρλανδία, προγράμματα που προτάθηκαν και ενισχύθηκαν από την Ε.Ε., ώστε να δούμε πώς οι συγκεκριμένες χώρες τελικά διαμόρφωσαν την πολιτική τους για την απασχόληση.

Ο δεύτερος στόχος ερευνά τη διαχρονική εξέλιξη της απασχόλησης στην Ελλάδα και στην Ιρλανδία, με βάση την γεωγραφική κατανομή, το φύλο και την ηλικία. Οι παράγοντες αυτοί (φύλο, ηλικία) είναι σημαντικοί, γιατί έχουν προεκτάσεις και σε άλλα κοινωνικά και οικονομικά θέματα και κυρίως για να διαπιστώσουμε πώς οι δύο αυτές χώρες, δεν βρίσκονταν στα σημερινά – χαμηλά – επίπεδα απασχόλησης.

Ο τρίτος στόχος της διπλωματικής είναι να καταγράψει την τάση της απασχόλησης όπως εμφανίζεται σε κάθε περιφέρεια της Ελλάδας και της Ιρλανδίας. Η σημαντικότητα της έρευνας έγκειται στο γεγονός της προώθησης πολιτικών ενίσχυσης της απασχόλησης, οι οποίες δεν πρέπει να έχουν γενικό χαρακτήρα για όλη την επικράτεια, αλλά να εξειδικεύονται στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της κάθε περιφέρειας.

Ως αποτέλεσμα η ανάλυση της απασχόλησης αναφορικά με το φύλο και την ηλικία είναι απαραίτητη για την δημιουργία μιας ολοκληρωμένης κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής, που θα αντιμετωπίζει ταυτόχρονα την ανεργία.

2. ΔΕΥΤΕΡΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

2.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στο κεφάλαιο αυτό επιχειρείται μια περιγραφή της απασχόλησης. Παρατίθενται οι ορισμοί απασχόλησης και απασχολησιμότητας. Ορισμοί σχετικοί με το αντικείμενο μελέτης όπως εργατικό δυναμικό κ.λπ. Επίσης γίνεται αναφορά στα είδη της απασχόλησης και η διαφορά απασχόλησης και ανεργίας.

2.2. ΟΡΙΣΜΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ / ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Απασχόληση είναι η επίσημη ονομασία της μισθωτής εργασίας. Αποτελεί δηλαδή την σύμβαση μεταξύ δύο μερών, του εργοδότη και του εργαζόμενου. Οι σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, τα δικαιώματα και υποχρεώσεις τους, οι κανόνες υγιεινής και ασφαλείας, το καθεστώς συνδικαλιστικών οργανώσεων και ελευθεριών τους, και γενικά οι κανόνες που εφαρμόζονται στην παροχή εξαρτημένης εργασίας ρυθμίζονται από το εργατικό δίκαιο. Η έννοια της απασχόλησης μελετάται από την οικονομική επιστήμη και ως ποσοστό απασχόλησης ορίζεται ο αριθμός των απασχολούμενων διαιρούμενος με το σύνολο του εργατικού δυναμικού της χώρας¹.

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ

Απασχολησιμότητα είναι η ικανότητα ενός ατόμου να βρει ή να διατηρήσει μία θέση εργασίας σε ένα δεδομένο κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον. Η απασχολησιμότητα αφορά την καταλληλότητα των προσόντων σε σχέση με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, έτσι ώστε το άτομο να μπορεί να βρει ή να διατηρήσει μία θέση εργασίας υπό κανονικές συνθήκες και μέσα σε ένα εύλογο χρονικό διάστημα. Μία δημόσια παρέμβαση για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας αφορά κυρίως την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και την

¹<http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%91%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7>

εκπαίδευση. Η απασχολησιμότητα ενός ατόμου εξετάζεται έμμεσα με βάσει προαποφασισμένους δείκτες (π.χ. προσόντα, εμπειρία, κινητικότητα, προτάσεις απασχόλησης)².

2.3. ΔΙΑΦΟΡΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η δυσκολία μέτρησης της ανεργίας οφείλεται στο ότι μεγάλα τμήματα του πληθυσμού βρίσκονται σε ενδιάμεσες καταστάσεις, μεταξύ εργασίας, ανενεργού πληθυσμού (αδράνειας) και ανεργίας, αλλά οφείλεται επίσης και στο ότι δεν υπάρχουν τρόποι πλήρους καταγραφής των ανέργων. Η ταυτοποίηση αυτών των κατηγοριών και η κατανόηση των λειτουργιών τους εντός της αγοράς είναι πραγματικά πολύ χρήσιμη και απαραίτητη, αλλά όχι πάντα ευδιάκριτη.

Η εργασία είναι συνδεδεμένη με την κάλυψη συγκεκριμένης θέσης εργασίας, κάλυψη συνεχή, με πλήρες ωράριο σύμφωνα με τους κανονισμούς της κάθε χώρας. Αυτό μπορεί να διαφοροποιηθεί σύμφωνα με δύο τρόπους: η εργασία εκτελείται σε πλήρες ωράριο, αλλά όχι συνεχώς (π.χ. εποχιακή εργασία) ή η εργασία εκτελείται με μειωμένο ωράριο σε σχέση με το πλήρες. Είναι σημαντικό να καθοριστεί κατά πόσο από πλευράς εργαζόμενου η κατάσταση που βρίσκεται είναι ηθελημένη ή όχι. Στην πρώτη περίπτωση, το άτομο βρίσκεται μεταξύ εργασίας και ανενεργούς κατάστασης, ενώ στη δεύτερη, μεταξύ εργασίας και ανεργίας³. Η άλλη μορφή, εμφανώς μη ηθελημένη εργασία με μειωμένο ωράριο, είναι η μερική ανεργία, δηλαδή, η ελάττωση της κανονικής διάρκειας εργασίας για κάποια θέση πλήρους ωραρίου. Ο παραπάνω μηχανισμός υιοθετείται συχνά για να αντιμετωπιστούν οι διακυμάνσεις του επιπέδου απασχόλησης. Πρόκειται για προσπάθεια αποφυγής ή επιβράδυνσης συλλογικών απολύσεων εξαιτίας διαρκούς οικονομικής ύφεσης.

Ο ορισμός της ανεργίας που χρησιμοποιείται στις στατιστικές, απαιτεί όχι μόνο ο ενδιαφερόμενος να αναζητεί εργασία, αλλά να είναι και διαθέσιμος για εργασία. Αυτός ο περιοριστικός ορισμός, έχει ως αποτέλεσμα την ελάφρυνση των στατιστικών ανεργίας και τη μεταφορά των ατόμων στον ανενεργό πληθυσμό με διάφορους πλασματικούς τρόπους. Η ύπαρξη δραστηριοτήτων, που διαφεύγουν των επίσημων κανονισμών και εγγραφών, αποτελεί κοινό χαρακτηριστικό όλων των κοινωνικών συστημάτων. Η οικονομική κρίση ευνοεί πάντα την ανάπτυξη της παραοικονομίας (ή παράλληλης ή παράνομης οικονομίας) και της παράνομης

² Means Collection, Glossary of 300 concepts and technical terms.

³ Σκουτέλης Γιώργος, Η Ανεργία: Αίτια και Λύσεις, Εκδόσεις International Forum, Αθήνα 1996.

(«μαύρης») εργασίας. Η παράνομη εργασία εντάσσεται στον ενεργό πληθυσμό και τοποθετείται στους ανέργους ή το μη ενεργό πληθυσμό ανάλογα με τους κανονισμούς της κάθε χώρας.

Οι αντιθέσεις και οι αβεβαιότητες στη μέτρηση της ανεργίας δεν αντανακλούν τις μεθοδολογικές ατέλειες. Η κύρια δυσκολία έγκειται στο εύρος των κατηγοριών που ξεφεύγουν από την οριοθέτηση του πληθυσμού μεταξύ ανεργίας, ενεργού και μη ενεργού πληθυσμού.

2.4. ΣΧΕΤΙΚΟΙ ΟΡΙΣΜΟΙ

Επίσης χρήσιμοι προς αναφορά είναι και οι ακόλουθοι ορισμοί:

- **Το εργατικό δυναμικό** αποτελείται από όσους έχουν εργασία (απασχολούμενοι) και εκείνους που δεν απασχολούνται (άνεργοι) αλλά έχουν δηλώσει ότι επιθυμούν και είναι διαθέσιμοι άμεσα να εργασθούν⁴.
- **Το μη-εργατικό δυναμικό** είναι το μέρος του ενήλικου πληθυσμού που ασχολείται με τα οικιακά, είναι συνταξιούχοι, ή άτομα που ασθενούν σοβαρά ώστε να απέχουν από την εργασία, ή δεν ψάχνουν για εργασία⁵.
- **Το ποσοστό ανεργίας** είναι ο αριθμός των ανέργων διαιρούμενος με το σύνολο του εργατικού δυναμικού⁶.
- **Απασχολούμενοι** είναι τα άτομα τα οποία εργάζονται⁷.
- **Άνεργοι** είναι τα άτομα τα οποία μπορούν και θέλουν να εργαστούν, αλλά δεν μπορούν να βρουν απασχόληση ή στην κατηγορία αυτή εντάσσονται συμβατικά όλοι όσοι δεν έχουν εργασία, βρίσκονται στη διαδικασία της αναζήτησης και ταυτόχρονα είναι έτοιμοι

⁴Σακέλλης Γ. (1993), *Πληθυσμός και εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα – Μορφολογία και διαχρονικές εξελίξεις*, Αθήνα, Εκδόσεις «Γαβριηλίδης».

⁵Σακέλλης Γ. (1993), *Πληθυσμός και εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα – Μορφολογία και διαχρονικές εξελίξεις*, Αθήνα, Εκδόσεις «Γαβριηλίδης».

⁶Καραμεσίνη Μ.(2006), *Σημειώσεις για το μάθημα: «Οικονομικά της απασχόλησης»* (Πάντειο Πανεπιστήμιο Αθηνών, τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής και Κοινωνικής Ανθρωπολογίας), Αθήνα.

⁷Καραμεσίνη Μ. (2006), *Σημειώσεις για το μάθημα: «Οικονομικά της απασχόλησης»* (Πάντειο Πανεπιστήμιο Αθηνών, τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής και Κοινωνικής Ανθρωπολογίας), Αθήνα.

και διαθέσιμοι να την αναλάβουν μόλις τους δοθεί. Σύμφωνα με τους ορισμούς που υιοθετούνται στις έρευνες εργατικού δυναμικού του συνόλου των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, ως «άνεργοι» θεωρούνται τα άτομα ηλικίας 14 ετών και άνω⁸.

2.5. ΕΙΔΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η έννοια της απασχόλησης περιλαμβάνει δύο γενικές κατηγορίες εργαζομένων:

- (α) όλους όσους εργάζονται υπό όρους εξαρτημένης εργασίας (paid employment) και
- (β) όλους όσους εργάζονται υπό όρους μη εξαρτημένης εργασίας (self employment).

Η έννοια της εξαρτημένης απασχόλησης περιλαμβάνει όλους όσους εργάζονται έναντι μισθού ή ημερομισθίου σε χρήμα ή σε είδος, ακόμα και εάν βρίσκονται προσωρινά εκτός της κανονικής τους εργασίας, ενώ η έννοια της μη εξαρτημένης εργασίας, περιλαμβάνει όλους όσους διατηρούν ατομική επιχείρηση με σκοπό το κέρδος ή κάποιο οικογενειακό όφελος που μπορεί να μεταφράζεται σε χρήμα ή σε είδος⁹.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ¹⁰

1. Πλήρη απασχόληση

Ως πλήρη απασχόληση ορίζεται η απασχόληση ενός ατόμου με σχέση μισθωτής εξαρτημένης εργασίας με πλήρες ωράριο σύμφωνα με τους κανονισμούς της κάθε χώρας.

2. Μερική απασχόληση

Είναι η απασχόληση με ωράριο μειωμένο σε σχέση με το ωράριο που ισχύει για τους απασχολούμενους με πλήρη απασχόληση, οι οποίοι εργάζονται επίσης ως μισθωτοί στο ίδιο ή παρεμφερές αντικείμενο ή επάγγελμα.

⁸ Κατσανέβας, Θ., (1985), *Απασχόληση και ανεργία στην Ελλάδα*, Αθήνα, ΟΑΕΔ.

⁹ Σακέλλης Γ. (1993), *Πληθυσμός και εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα – Μορφολογία και διαχρονικές εξελίξεις*, Αθήνα, Εκδόσεις «Γαβριηλίδης».

¹⁰ Έκθεση Διερεύνησης των Μορφών Ευέλικτης Απασχόλησης που Εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο, στο πλαίσιο του έργου «Διάγνωση του περιβάλλοντος εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και ανάλυση των μακροοικονομικών επιπτώσεων από την εφαρμογή μοντέλων ευέλικτης απασχόλησης», Μάρτιος 2006.

3. Προσωρινή απασχόληση

Αφορά συμβάσεις ορισμένου χρόνου που προβλέπουν λήξη της σχέσης εργασίας μετά από ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

4. Πρακτόρευση εργαζομένων (προσωρινή απασχόληση μέσω Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης)

Γίνεται πρόσληψη εργαζομένων από εταιρίες προσωρινής απασχόλησης, και δανεισμός τους έναντι τιμήματος που εισπράττει η εταιρία προσωρινής απασχόλησης σε άλλες επιχειρήσεις, οι οποίες συμβάλλονται με τις εταιρίες αυτές και οι οποίες για το χρονικό διάστημα που οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι τους παραχωρούνται ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα.

5. Δανεισμός εργαζομένων

Στην περίπτωση αυτή, οι εργαζόμενοι που έχουν προσληφθεί για να παρέχουν τις υπηρεσίες του σε συγκεκριμένο εργοδότη, υπάγονται για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα στο δικαίωμα ενός τρίτου εργοδότη να καθορίσει τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας τους¹¹.

6. Επίπλαστη αυτοαπασχόληση

Διαρκής παροχή υπηρεσιών στον ίδιο εργοδότη αυτοεργοδοτούμενου με σύμβαση έργου, με άμεση εξάρτηση του από τον εργοδότη, τόσο ως προς τον καθορισμό του χρόνου, του τόπου και του αντικειμένου εργασίας, όσο και ως προς τη λήψη των αποδοχών σε τακτική βάση.

7. Διευθέτηση Χρόνου Εργασίας

Εδώ η απασχόληση εμφανίζεται ως αυξομειώση εργασίμων ωρών για μια χρονική περίοδο ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης με πολλές μορφές, οι κυριότερες από τις οποίες είναι:

¹¹ Λυμπεράκη Α. - Δενδρινός Γ. (2004), *Ευέλικτη Εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*, (1^η έκδοση), Αθήνα, Εκδόσεις «Κέρκυρα - Economia Publishing».

i. Εργασία σε βάρδιες

Οι ώρες λειτουργίας της επιχείρησης υπερβαίνουν το ωράριο των εργαζομένων, οι οποίοι εργάζονται είτε σε συνεχόμενες, είτε σε ημι-συνεχόμενες, είτε σε διακεκομμένες βάρδιες.

ii. Ευέλικτο ωράριο απασχόλησης

Οι εργαζόμενοι αποφασίζουν οι ίδιοι την ώρα προσέλευσης και αποχώρησης τους κάθε ημέρα, καλύπτοντας όμως έναν βασικό πυρήνα ωρών εργασίας.

iii. Ατομικοί λογαριασμοί χρόνου εργασίας

Ο χρόνος εργασίας του κάθε εργαζόμενου τηρείται συνολικά σε ετήσια βάση και υπάρχει δυνατότητα κατανομής – «κατανάλωσης» του, ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης ή και τις επιθυμίες του εργαζόμενου, έτσι ώστε περίοδοι εντατικής απασχόλησης να εναλλάσσονται με περιόδους αδείας ή και μειωμένου ωραρίου, για τις οποίες δεν προβλέπεται αυξομείωση των αποδοχών.

iv. Υπερωρίες – Υπερεργασία – Εργασία τα Σαββατοκύριακα – Νυχτερινή Εργασία

Επέκταση των ωρών λειτουργίας της επιχείρησης με ταυτόχρονη υπερωριακή απασχόληση του προσωπικού, ή και απασχόληση του τα Σαββατοκύριακα, νυχτερινές ώρες κ.λπ.

v. Κλιμακωτό ωράριο απασχόλησης

Οι εργαζόμενοι συμφωνούν να αρχίζουν και να σταματούν την εργασία τους σε διαφορετική ώρα, αλλά με το ίδιο καθορισμένο ωράριο εργασίας, ώστε η επιχείρηση να λειτουργεί περισσότερες ώρες.

vi. Διακεκομμένη απασχόληση

Κατανομή του χρόνου εργασίας σε μη τακτικά διαστήματα ή σε μη καθοριζόμενες εξ' αρχής περιόδους, ανάλογα με τη διαμόρφωση της ζήτησης για προϊόντα και υπηρεσίες της επιχείρησης.

vii. Συμπιεσμένες ώρες εργασίας

Το νόμιμο εβδομαδιαίο ωράριο συμπίεζεται σε λιγότερες από τις προβλεπόμενες ημέρες εργασίας.

viii. Ομάδες εργασίας με αυτόνομο ωράριο

Οι εργαζόμενοι μιας επιχείρησης κατανέμονται σε ομάδες εργασίας στις οποίες ανατίθενται συγκεκριμένα καθήκοντα με διαφοροποιήσεις μεταξύ τους, σε ότι αφορά τις εβδομαδιαίες ώρες εργασίας, που καθορίζονται ως αναγκαίες για την εκπλήρωση αυτού του καθήκοντος – στόχου.

ix. Διάδρομοι χρόνου εργασίας

Καθορίζεται μόνο ο ανώτατος και ο ελάχιστος χρόνος εργασίας και οι επιχειρήσεις και τα μεμονωμένα επιχειρησιακά εργασιακά συμβούλια συναποφασίζουν στη συνέχεια τον ακριβή χρόνο εργασίας (από 30 – 40 ώρες εργασίας).

8. Διαμοιρασμός θέσης εργασίας (Job Sharing)

Μοίρασμα μιας θέσης εργασίας πλήρους απασχόλησης σε δύο εργαζόμενους μερικής απασχόλησης.

9. Διαμοιρασμός χρόνου εργασίας

Κατανομή του συνολικού χρόνου εργασίας που είναι απαραίτητος για τη λειτουργία μιας επιχείρησης στους εργαζόμενους που απασχολεί, με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών τους, με παράλληλη όμως εγγύηση των θέσεων εργασίας τους.

10. Εργασία με το κομμάτι – φασόν

Οι απασχολούμενοι εργάζονται σε δικούς τους χώρους, παράγοντας με μέσα του εργοδότη ή και δικά τους τα προϊόντα που διακινεί η εργοδότη επιχείρηση.

11. Τηλεργασία

Εκπλήρωση των εργασιακών καθηκόντων από τους εργαζόμενους, αποκλειστικά από το σπίτι τους, ή από το φυσικό χώρο που επιλέγουν, χρησιμοποιώντας τις δυνατότητες που προσφέρουν οι σύγχρονες τεχνολογίες της πληροφορικής και των επικοινωνιών¹².

12. Διαθεσιμότητα Εργασίας (on call work)

Οι εργαζόμενοι, δεν χρειάζεται να εμφανιστούν στο χώρο εργασίας, αλλά είναι διαθέσιμοι μόλις κληθούν, ή οι εργαζόμενοι απασχολούνται κανονικά μόνο σε περιόδους αυξημένων αναγκών και σταματούν να εργάζονται και να πληρώνονται σε άλλες περιόδους μειωμένων αναγκών της επιχείρησης.

13. Κυκλική Εργασία

Κάλυψη της απουσίας ενός εργαζόμενου για συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης, μέσω της απασχόλησης ενός ανέργου που εκπαιδεύεται για τις ανάγκες της προσωρινής θέσης εργασίας και στη συνέχεια αναλαμβάνει καθήκοντα αντικαταστάτη, κατά τη διάρκεια της κατάρτισης του «κανονικού» εργαζομένου.

14. Μερική Συνταξιοδότηση (Εναλλακτική / Σταδιακή Συνταξιοδότηση)

Εργαζόμενοι οι οποίοι βρίσκονται κοντά στο ηλικιακό όριο συνταξιοδότησης, (ή ενώ δικαιούνται να λάβουν πλήρη σύνταξη επιθυμούν να συνεχίσουν να εργάζονται), λαμβάνουν ένα μικρό τμήμα των συντάξιμων αποδοχών τους και παράλληλα διευθετούν το χρόνο εργασίας τους, έτσι ώστε να εργάζονται, ως μερικώς απασχολούμενοι, λιγότερες ώρες σε μηνιαία ή εβδομαδιαία βάση.

15. Ευέλικτα εργάσιμα χρόνια

Εναλλαγή περιόδων εργασίας – σταδιοδρομίας, με περιόδους άδειας για εκπαιδευτικούς, οικογενειακούς και επαγγελματικούς ή ερευνητικούς λόγους.

¹² Λυμπεράκη Α. - Δενδρινός Γ. (2004), *Ευέλικτη Εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*, (1^η έκδοση), Αθήνα, Εκδόσεις «Κέρκυρα - Economia Publishing».

2.6. ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΒΑΣΙΚΑ ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο πιο συνηθισμένος και διαδεδομένος τύπος συμβάσεων απασχόλησης για μισθωτούς είναι η σύμβαση αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης, ακολουθεί η σύμβαση ορισμένου χρόνου και της μερικής απασχόλησης.

Α) Πλήρους Απασχόλησης

Σύμφωνα με το Π.Δ. 156/94 «Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας»¹³, καθιερώθηκε από τις 5-7-1994 η υποχρέωση των εργοδοτών να καταρτίζουν και να παραδίδουν στους εργαζόμενους γραπτή σύμβαση εργασίας ή άλλο έγγραφο όπου θα περιλαμβάνονται οι ουσιώδεις όροι της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας.

Οι διατάξεις του Π.Δ. 156/94 δεν εφαρμόζονται για εργαζόμενους που η διάρκεια απασχόλησής τους δεν υπερβαίνει τον ένα (1) μήνα και σε εργαζόμενους σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις. Η υποχρέωση γνωστοποίησης εγγράφως των ουσιωδών όρων της σύμβασης ή σχέσης εργασίας πρέπει να γίνει στον εργαζόμενο από τον εργοδότη εντός δύο (2) μηνών το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του. Η παράλειψη χορήγησης του εγγράφου στον εργαζόμενο από τον εργοδότη δεν δημιουργεί ακυρότητα της σύμβασης εργασίας, αλλά συνεπάγεται διοικητικές κυρώσεις, δηλαδή επιβολή προστίμου, βάσει του άρθρου 7 του Π.Δ. 156/94 σε βάρος του εργοδότη.

Οι όροι που πρέπει να περιέχει το έγγραφο γνωστοποίησης, βάσει του άρθρου 2 του Π.Δ. 156/94 είναι: α) τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων, β) ο τόπος παροχής εργασίας, γ) η θέση ή ειδικότητα, ο βαθμός, η κατηγορία και το αντικείμενο της εργασίας, δ) η ημερομηνία έναρξης της σύμβασης εργασίας, ε) η άδεια με αποδοχές, στ) η αποζημίωση σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας, ζ) οι κάθε φύσεως αποδοχές, η) η ημερομηνία καταβολής των αποδοχών, θ) τα χρονικά όρια εργασίας του εργαζομένου, ι) αναφορά της Σ.Σ.Ε. που εφαρμόζεται για τον εργαζόμενο.

¹³ Φ.Ε.Κ. 102/Α/5-7-94

B) Μερική Απασχόληση¹⁴

Για τη σύναψη σύμβασης μερικής απασχόλησης απαιτείται έγγραφη σύμβαση μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Η έγγραφη αυτή συμφωνία, για ορισμένο ή για αόριστο χρόνο, μπορεί να καταρτισθεί, είτε κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας είτε κατά τη διάρκεια αυτής. Με τη συμφωνία αυτή καθορίζεται διάρκεια ημερήσιας ή εβδομαδιαίας ή δεκαπενθήμερης ή μηνιαίας εργασίας, μικρότερη από την κανονική. Η συμφωνία αυτή πρέπει μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την κατάρτισή της να γνωστοποιηθεί στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, διαφορετικά τεκμαίρεται ότι καλύπτει σχέση εργασίας με πλήρη απασχόληση.

Οι έγγραφες ατομικές συμβάσεις για μερική απασχόληση πρέπει να περιλαμβάνουν τουλάχιστον τους ακόλουθους όρους:

- α) τα στοιχεία ταυτότητας εργοδότη και εργαζόμενου.
- β) τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή την διεύθυνση του εργοδότη.
- γ) το χρόνο απασχόλησης, τον τρόπο κατανομής και τις περιόδους εργασίας.
- δ) τον τρόπο αμοιβής.
- ε) τους τυχόν όρους τροποποίησης της σύμβασης.

Κατηγορίες μερικής απασχόλησης:

i. Εργασία κατά Κυριακές – Αργίες – Νύχτα

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης, δικαιούνται, σε περίπτωση απασχόλησής τους κατά τις Κυριακές ή νόμο εξαιρέσιμες ημέρες, καθώς και σε περίπτωση απασχόλησής τους κατά τις νυχτερινές ώρες, τη νόμιμη προσαύξηση.

ii. Αποδοχές Μερικώς Απασχολουμένων

Οι αποδοχές των μερικώς απασχολουμένων μισθωτών δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις για τους απασχολούμενους κατά το κανονικό ωράριο για την ίδια εργασία και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης.

¹⁴ Ν. 2639/98 άρθρο 2

iii. Ετήσια άδεια με Αποδοχές και Επίδομα Αδείας Μερικώς Απασχολουμένων

Οι μερικώς απασχολούμενοι μισθωτοί έχουν δικαίωμα να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα αδείας, με βάση τις αποδοχές που θα ελάμβαναν κατά χρόνο της αδείας του.

iv. Πρόσθετη Εργασία Μερικώς Απασχολούμενου

Δεν έχει δικαίωμα ο εργοδότης να απαιτήσει από τον μερικώς απασχολούμενο μισθωτό να προσφέρει πρόσθετη εργασία, όταν ο μισθωτός αυτός έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.

v. Κατανομή Χρόνου Εργασίας

Η παροχή της συμφωνημένης εργασίας των μερικώς απασχολουμένων, πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα, εκτός ορισμένων εξαιρέσεων (Ν. 2747/99) όπως οδηγοί-συνοδηγοί μεταφοράς μαθητών ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων και καθηγητές φροντιστηρίων ξένων γλωσσών.

Γ) Ορισμένου Χρόνου

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει, όταν συμφωνήθηκε ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας (π.χ. 6 μήνες, 1 έτος κ.λπ.), ή μέχρι την επέλευση ορισμένου γεγονότος ή προκύπτει προφανώς αυτή από το είδος και τη φύση της εργασίας για την οποία έχει προσληφθεί ο μισθωτός. Δηλαδή όταν συμφωνείται ρητώς ή σιωπηρώς ορισμένο χρονικό χιμείο λήξεως της εργασίας. Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή τον μισθωτό, και αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση.

Εάν συνεχίζεται η παραμονή του μισθωτού στην εργασία και μετά τη λήξη της συμβάσεως ορισμένου χρόνου, καθώς επίσης και όταν εξακολουθήσει να εργάζεται για ικανό διάστημα και όχι για λίγες μόνο ημέρες χωρίς εναντίωση του εργοδότη αλλά με τη συγκατάθεσή του, μετατρέπεται αυτή σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Διευκρινίζεται ότι για την ανωτέρω σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης απαιτείται, όχι μόνο να παρέχεται εργασία χωρίς εναντίωση του εργοδότη, αλλά και με τους ίδιους όρους. Εάν όμως παρέχεται με διαφορετικούς όρους και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη, τότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας.

2.7. Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Με την έναρξη της βιομηχανικής επανάστασης οι ανάγκες της παραγωγής οδήγησαν σε μια νέα αντίληψη και η τεχνολογία έπαιξε τον σημαντικότερο ρόλο εκείνη την περίοδο, που οδήγησε στην οργάνωση των πρώτων βιομηχανικών μονάδων, η οποία απαιτούσε ένταση εργασίας χωρίς απώλειες χρόνου.

Οι Ταίηλορ και Φορντ, στις αρχές του 20ου αιώνα έθεσαν τα θεμέλια της σύγχρονης βιομηχανικής κοινωνίας. Η τεχνική γνώση του εργάτη κατακερματίζεται σε απλές και στοιχειώδεις κινήσεις, έτσι ώστε η συλλογική εργασία να εκλαμβάνεται σαν σύνολο ειδικών χρονομετρημένων καθηκόντων (οριζόντιος καταμερισμός) και στον πλήρη διαχωρισμό των εργασιών σύλληψης και εκτέλεσης (κάθετος καταμερισμός). Στόχος του μοντέλου του Ταίηλορ ήταν η πλήρης ορθολογικοποίηση της ανθρώπινης εργασίας, έτσι ώστε όλη η διαδικασία της παραγωγής να περάσει κάτω από τον εργοδοτικό έλεγχο και να αυξηθεί η παραγωγικότητα.

Ο Φορντ επέκτεινε και τελειοποίησε την οργάνωση της εργασίας στη βάση της οικονομίας του χρόνου με την εισαγωγή της αλυσίδας συναρμολόγησης, δημιουργώντας ένα τεχνολογικό μοντέλο με στόχο την μαζική παραγωγή τυποποιημένων προϊόντων. Πρόκειται για ένα μοντέλο που στηρίζεται στις οικονομίες κλίμακας, ως μέσο μείωσης του κόστους παραγωγής.

Η ανάπτυξη του Τεϋλορισμού τη δεκαετία του 1920, προκάλεσε πράγματι εντυπωσιακή αύξηση της παραγωγικότητας, η οποία αυξήθηκε με τριπλάσιους ρυθμούς απ' ό,τι τον 19ο αιώνα, δημιουργώντας όμως υπερπαραγωγή προϊόντων. Η μαζική παραγωγή επομένως προϋποθέτει και την μαζική κατανάλωση. Έτσι ο ίδιος ο Φορντ, προχώρησε σε διπλασιασμό των μισθών, ενισχύοντας σε μεγάλο βαθμό την ζήτηση, μέσω της αύξησης της αγοραστικής δύναμης.

Ωστόσο, εκτοπίστηκε από την παραγωγή ο εργάτης τεχνίτης των μικρών βιοτεχνικών μονάδων του 19ου αιώνα και ταυτόχρονα υπήρξε μαζική εισροή ανειδίκευτων εργατών που προέρχονταν από τον αγροτικό τομέα και τους μετανάστες και άνοιξε ο δρόμος στην μαζική παραγωγή και κυρίως στην αύξηση της απασχόλησης. Το όλο εγχείρημα θα ολοκληρωθεί αργότερα, με τις θεσμικές ρυθμίσεις του Κεϋνσιανού μοντέλου και την ανάπτυξη του κράτους πρόνοιας.

Ο Κέϋνς αναγνώριζε την ύπαρξη ανταγωνιστικής σχέσης μεταξύ κεφαλαίου – εργασίας, η οποία νομιμοποιείται μέσα από ένα σύνολο θεσμικών παρεμβάσεων του κράτους. Έτσι θεσπίστηκε η συλλογική διαπραγμάτευση, η διαπραγμάτευση μεταξύ εργοδότη και συνδικάτου και καθιερώθηκε ο κατώτερος μισθός.

Παράλληλα αναπτύσσεται το κράτος πρόνοιας με την θεσμοθέτηση της κοινωνικής ασφάλισης αλλά και των συστημάτων προστασίας των ανέργων. Οι ρυθμίσεις αυτές, θα ολοκληρωθούν μέσω της ενεργητικής συμμετοχής του κράτους στην διαχείριση του χρήματος και την διατήρηση του επιπέδου απασχόλησης και κατανάλωσης, χρησιμοποιώντας την αύξηση των κρατικών δαπανών.

Όμως, από τις αρχές της δεκαετίας του 1970 το υφιστάμενο μοντέλο ανάπτυξης και η κεϋνσιανή θεωρία, μπήκαν σε βαθιά κρίση, αφού διένυσαν έναν πλήρη κύκλο σχεδόν επί τριάντα χρόνια στο μεγαλύτερο μέρος των χωρών μελών του ΟΟΣΑ. Η κατάρρευση των ισορροπιών του συστήματος ήταν αποτέλεσμα ενός συνδυασμού που περιείχε:

- α) Την αύξηση της δύναμης των συνδικάτων, με αποτέλεσμα την επιβάρυνση του κόστους παραγωγής.
- β) Την αδυναμία να καλύψει διαφοροποιήσεις στην ζήτηση λόγω υψηλού κόστους που συνεπάγονταν αλλαγές στην γραμμή παραγωγής.
- γ) Την αποδιάρθρωση της εθνικής οικονομικής ανάπτυξης λόγω της διεθνοποίησης της παραγωγής.

3. ΤΡΙΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

3.1. Η ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΜΙΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (Ε.Σ.Α.)

Τα φαινόμενα δυσλειτουργίας όσο αφορά την απασχόληση, στις ευρωπαϊκές αγορές στη διάρκεια της δεκαετίας του 1990, άρχισαν να γίνονται πολύ έντονα, και να αποκτούν πολλές ομοιότητες σε όλα τα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η ανεργία διογκώθηκε ιδιαίτερα μετά τις δύο πετρελαϊκές κρίσεις του '70 και του '80, παρουσιάζοντας έτσι, έναν σταθερά αυξητικό ρυθμό και από τα μέσα της δεκαετίας του 1990, και η νομισματική αστάθεια που επικρατούσε, επιδείνωσε την κατάσταση από πλευράς επενδύσεων, κίνησης κεφαλαίων, πληθωρισμού και αγοραστικής δύναμης.

Η αγορά εργασίας άρχισε να παρουσιάζει σοβαρά διαρθρωτικά προβλήματα και η προσφορά και ζήτηση εργασίας παρουσίαζαν αυξανόμενη απόκλιση, εξαιτίας κυρίως των νέων τεχνολογιών, της ραγδαίας αλλαγής της παραγωγής, των υπηρεσιών και της λειτουργίας των επιχειρήσεων και παράλληλα έκαναν αισθητή την παρουσία τους, νέα επαγγέλματα και νέες ειδικότητες.

Ωστόσο, οι κοινωνίες έβλεπαν το βιοτικό τους επίπεδο συνεχώς να ανεβαίνει, από την άλλη όμως αντιμετώπιζαν τον κίνδυνο μιας παρατεταμένης κρίσης εξαιτίας της ανεργίας και η κατάσταση 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 εξελικτικών προσόντων του εργατικού δυναμικού, επομένως και των αποδοχών και των συνθηκών εργασίας του.

Τα κοινά σημεία ανησυχίας που έκαναν την εμφάνισή τους σχεδόν σε όλα τα κράτη – μέλη, με μόνη πιθανά διαφοροποίηση ως προς την ένταση του μεγέθους τους, ήταν για παράδειγμα, ότι:

α. Όλο και περισσότεροι άνθρωποι παρέμεναν μακροχρόνια άνεργοι, ενώ πολλοί άλλοι δεν είχαν πλέον τις δυνατότητες να βελτιώσουν το επίπεδο διαβίωσής τους μέσω της εργασίας τους. Περίπου το 1/10 του εργατικού δυναμικού της Ε.Ε. αναζητούσε εργασία χωρίς επιτυχία.

β. Πάνω από το 50% των ανέργων παραμένει εκτός εργασίας για παραπάνω από δώδεκα μήνες και το 25% περίπου παραμένουν άνεργοι για παραπάνω από δύο χρόνια. Αυτό έχει σαν συνέπεια την απαξίωση των επαγγελματικών προσόντων ενός ατόμου και την διόγκωση του κοινωνικού αποκλεισμού.

γ. Η ανεργία είναι εντονότερη ιδιαίτερα σε εκείνους που είναι σε μειονεκτικότερη θέση σε σχέση με άλλες ομάδες στην αγορά εργασίας, όπως για παράδειγμα τα άτομα με ιδιαιτερότητες, τους ηλικιωμένους, τους νέους, τους μετανάστες, τις εθνικές μειονότητες κ.λπ.

δ. Οι αγορές εργασίας εξακολουθούν να ευνοούν τους άντρες, έναντι των γυναικών. Τα ποσοστά ανεργίας στις γυναίκες είναι γενικά υψηλότερα, ακόμα κι όταν τα ποσοστά της απασχόλησης των αντρών είναι χαμηλότερα.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, οδηγούμαστε στο συμπέρασμα, ότι η ανεργία επιφέρει ένα μεγάλο οικονομικό και κοινωνικό κόστος για το άτομο, αλλά και για την κοινωνία. Οι κυβερνήσεις των κρατών - μελών που κλήθηκαν να συμφωνήσουν για μια κοινή στρατηγική για την απασχόληση, αντελήφθησαν, ότι εάν έχαναν την μάχη με την πρόκληση της απασχόλησης, οι ορίζοντες για μια βιώσιμη ευημερία θα παρέμεναν ιδεατοί και ότι στην πραγματικότητα οι άνεργοι όλο και θα αυξάνονταν.

3.2. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Η πρώτη οργανωμένη προσπάθεια που αφορούσε τις αγορές εργασίας της Ευρώπης ήταν η Λευκή Βίβλος και συγκεκριμένα αναφερόταν στην Ανάπτυξη, στην Ανταγωνιστικότητα και στην Απασχόληση. Το έργο αυτό ολοκληρώθηκε το 1993 και εντατικοποίησε τον διάλογο για την απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η έμφαση που δόθηκε τότε στο ρόλο της συμβολής των κοινωνικών εταίρων, αντικατοπτρίζει και τις προτεραιότητες που είχε τότε η Ένωση για την ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς και την ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων, των οποίων η επίτευξη απαιτεί μια συνδυασμένη προσπάθεια συναίνεσης και από τους εργαζόμενους αλλά και από τους εργοδότες.

Ένα χρόνο αργότερα, το 1994, στο Συμβούλιο του Έσσεν της Γερμανίας, υιοθετήθηκε το πρώτο πρόγραμμα δράσης για την αντιμετώπιση της απασχόλησης.

Το πρόγραμμα αυτό 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 ομάδων που θίγονται περισσότερο από την ανεργία.

Στο τομέα της απασχόλησης, η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν υποχρεώνει τα κράτη - μέλη να υιοθετήσουν ειδικά μέτρα και πολιτικές, έτσι ώστε να πετύχουν συγκεκριμένους στόχους. Δεν υφίσταται Κοινή Ευρωπαϊκή Πολιτική για την Απασχόληση όπως συμβαίνει σε άλλους τομείς π.χ. γεωργία. Ωστόσο, από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο για την Απασχόληση, που έγινε στο Λουξεμβούργο το 1997, η Ευρωπαϊκή Ένωση, έχει υιοθετήσει μια συγκεκριμένη Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης (Ε.Σ.Α.). Η τελευταία δίνει σημασία στο άρθρο 125 της Συνθήκης που καθιέρωσε την Ευρωπαϊκή Κοινότητα, το οποίο αναφέρει ότι τα κράτη - μέλη και η Κοινότητα θα εργαστούν για την ανάπτυξη μιας συντονισμένης στρατηγικής για την απασχόληση και ειδικά για την προώθηση ενός ειδικευμένου, καταρτισμένου και κατάλληλου εργατικού δυναμικού και αγορών εργασίας που να ανταποκρίνονται στην εκάστοτε οικονομική αλλαγή.

Κάθε χρόνο, στο πλαίσιο της Ε.Σ.Α., το Συμβούλιο ακολουθώντας μια πρόταση της Επιτροπής συμφωνεί με έναν αριθμό από Κατευθυντήριες Γραμμές για την Απασχόληση. Αυτές οι Κατευθυντήριες Γραμμές, πρέπει να ληφθούν υπόψη στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση που σχεδιάζονται ετησίως από κάθε κράτος - μέλος και τα οποία αξιολογούνται με απώτερο σκοπό να θέσουν τις επόμενες ετήσιες Κατευθυντήριες Γραμμές.

Έτσι, πολλές χώρες ακολούθησαν εθνικές πολιτικές για την απασχόληση όπως ο ρόλος των δημόσιων πολιτικών απασχόλησης, η αναδιαμόρφωση των συστημάτων παροχών, οι προσαρμογές στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, ο εκσυγχρονισμός της οργάνωσης της εργασίας, η προώθηση ίσων ευκαιριών στην αναζήτηση και στη διατήρηση θέσεων εργασίας σε άτομα διαφορετικού φύλλου, η προώθηση νέων ζητημάτων, η δια βίου μάθηση και η ποιότητα στην εργασία.

Η στρατηγική επέφερε μια μετατόπιση της προτεραιότητας, από τη διαχείριση της ανεργίας στη διαχείριση της αύξησης της απασχόλησης, παράλληλα παραμένουν ανοιχτά τα θέματα ως προς την απασχόληση όπως η αντιμετώπιση των δημογραφικών τάσεων, οι περιφερειακές διαφορές ως προς τις επιδόσεις, η διαρκής οικονομική και κοινωνική αναδιάρθρωση, η παγκοσμιοποίηση και η διεύρυνση.

Στην συνέχεια, στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας ορίστηκε η πλήρης απασχόληση ως πρωτεύων μακροπρόθεσμος στόχος για την νέα ευρωπαϊκή οικονομία, δίνοντας της την

μορφή μεγάλων στόχων για τα ποσοστά απασχόλησης έως το 2010 (70% συνολικά και 60% για τις γυναίκες).

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας τοποθέτησε το ζήτημα της ποιότητας στην εργασία ως σημαντικό στόχο της Ε.Σ.Α., εγκαινιάζοντας νέες πλευρές του ζητήματος που μέχρι τότε δεν συμπεριλαμβάνονταν τόσο στα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας, όσο και στο ευρύτερο πλαίσιο της αγοράς εργασίας, καταλήγοντας στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης, που προσδιόρισε τις ενεργές πολιτικές για την πλήρη απασχόληση και την ανάγκη για περισσότερες αλλά και καλύτερες θέσεις εργασίας.

Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση περιλαμβάνει ένα μακροοικονομικό και ένα διαρθρωτικό σκέλος. Το πρώτο αναφέρεται στη μακροοικονομική πολιτική που είναι κατάλληλη για να εξασφαλίσει την «βιώσιμη» ανάπτυξη. Αυτή η πολιτική, απαρτίζεται από μία πολιτική νομισματικής και συναλλαγματικής σταθεροποίησης, που αποβλέπει στη διατήρηση του πληθωρισμού σε χαμηλά επίπεδα και την περιορισμένη διακύμανση της εξωτερικής ισοτιμίας του νομίσματος, και από μία πολιτική δημοσιονομικής πειθαρχίας που αποσκοπεί στη συγκράτηση των κρατικών ελλειμμάτων. Η εισοδηματική πολιτική των κρατών μελών θα πρέπει να ευνοεί μισθολογικές αυξήσεις που δεν υπερβαίνουν το ρυθμό αύξησης της παραγωγικότητας και δεν αναζωπυρώνουν τον πληθωρισμό.

Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση περιλαμβάνει, αφενός την ολοκλήρωση της ενιαίας αγοράς και την απελευθέρωση των αγορών αγαθών και υπηρεσιών (πολιτική ανταγωνισμού), αφετέρου τις διαρθρωτικές παρεμβάσεις στη λειτουργία της αγοράς εργασίας (πολιτική απασχόλησης), με βάση τις κοινές κατευθυντήριες γραμμές για τις εθνικές πολιτικές απασχόλησης.

Όσο αφορά τις διαρθρωτικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας, η μεγαλύτερη ευελιξία σε αυτήν, θα οδηγήσει σε οικονομική μεγέθυνση μεγαλύτερης έντασης εργασίας, ενώ η βελτίωση του εκπαιδευτικού επιπέδου και της επαγγελματικής κατάρτισης του εργατικού δυναμικού, θα δώσει ώθηση στην οικονομική μεγέθυνση και άρα στην απασχόληση μέσω της ευνοϊκής της επίδρασης στην παραγωγικότητα της εργασίας και την ανταγωνιστικότητα.

Στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης, το Μάρτιο του 2002, κύριο θέμα ήταν η ενδυνάμωση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης μέσω μιας απλοποιημένης, ενδυναμωμένης διαδικασίας σε ένα πλαίσιο χρόνου έως το 2010 που θα ενσωματώνει τους στόχους και τους σκοπούς της στρατηγικής της Λισσαβόνας.

Το Συμβούλιο ζήτησε επίσης, την εναρμόνιση των διαδικασιών συντονισμού της πολιτικής μέσω συγχρονισμένων ενεργειών για την υιοθέτηση κατευθυντήριων πολιτικών για την οικονομική πολιτική και την απασχόληση. Το Μάρτιο του 2003 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στις Βρυξέλλες, επιβεβαίωσε τη σημασία της στρατηγικής για την απασχόληση για την υλοποίηση των στόχων της Λισσαβόνας. Στο ίδιο συμβούλιο, συζητήθηκε η ανάγκη για μείωση των κατευθυντήριων γραμμών και στόχευσή τους στα αποτελέσματα, επιτρέποντας έτσι στα κράτη - μέλη να σχεδιάσουν τις κατάλληλες πολιτικές στρατηγικές και να θέσουν τους κατάλληλους στόχους.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο κρίνει ότι, βάσει των διαθέσιμων στατιστικών, ο γενικός στόχος των μέτρων αυτών πρέπει να είναι η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης από το 61% κατά μέσο όρο σε επίπεδο όσο το δυνατόν εγγύτερο του 70% το 2010, και η αύξηση του ποσοστού απασχολούμενων γυναικών από το 51% κατά μέσο όρο σε άνω του 60%, επίσης το 2010. Λαμβάνοντας υπόψη τα διαφορετικά σημεία εκκίνησής τους, τα κράτη μέλη θα πρέπει να εξετάσουν το ενδεχόμενο να καθορίσουν εθνικούς στόχους για υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης. Αυτό, με την αύξηση του εργατικού δυναμικού, θα ενισχύσει τη βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής προστασίας.

Με στόχο την σύνδεση της οικονομικής πολιτικής με την Ευρωπαϊκή πολιτική για την απασχόληση, τον Απρίλιο του 2005, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αποφάσισε επί του τελικού κειμένου με τίτλο: «Ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές για ανάπτυξη και απασχόληση για τη περίοδο 2005-2008». Σκοπός είναι να επιτευχθεί μεγαλύτερη αύξηση δυναμικού και περισσότερες νέες θέσεις εργασίας, και επομένως θα επιτευχθεί ουσιαστική συνεισφορά στην ανάπτυξη και τη κοινωνική συνοχή στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Επειδή οι οικονομικές και οι πολιτικές απασχόλησης είναι αλληλένδετες, οι κατευθυντήριες γραμμές παρουσιάζονται εδώ σε δύο μέρη:

1ο Μέρος: Οι εκτενείς κατευθυντήριες γραμμές για την οικονομική πολιτική

Αυτό το μέρος προσφέρει έναν οδηγό στις μακροοικονομικές και μικροοικονομικές πολιτικές των κρατών-μελών και της Κοινότητας στις περιοχές όπου προσφέρονται μεγαλύτερες δυνατότητες για βελτίωση της ανάπτυξης και της απασχόλησης.

2ο Μέρος: Οι κατευθυντήριες γραμμές για την Απασχόληση (2005-2008)^{15, 16}

Το δεύτερο μέρος, επικεντρώνεται στη συνεισφορά των πολιτικών απασχόλησης στη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας, όπως ορίζεται στη νέα Ατζέντα της Λισσαβόνας. Το βασικό, νέο, στοιχείο, είναι ότι οι πολιτικές απασχόλησης θα πρέπει να συμβαδίσουν με μεταρρυθμίσεις στις υπηρεσίες, στις εμπορικές και οικονομικές αγορές και στις βασισμένες στην απασχόληση μακροοικονομικές πολιτικές.

Και τα δύο Μέρη, αποτελούνται από 23 κατευθυντήριες γραμμές:

Μακροοικονομικές κατευθυντήριες γραμμές

- (1) Να εξασφαλισθεί η οικονομική σταθερότητα.
- (2) Να διασφαλισθεί η οικονομική αειφορία.
- (3) Προώθηση της αποτελεσματικής κατανομής πόρων.
- (4) Προώθηση μεγαλύτερης συνοχής μεταξύ μακροοικονομικών και διαρθρωτικών πολιτικών.
- (5) Να εξασφαλισθεί ότι η εξέλιξη των αμοιβών συμβάλει στην μακροοικονομική σταθερότητα και μεγέθυνση.
- (6) Να συμβάλει στην ύπαρξη ενός δυναμικού και με εύρυθμη λειτουργία ΕΝΣ.

Μικροοικονομικές κατευθυντήριες γραμμές

- (7) Να διευρύνει και να εμβαθύνει την εσωτερική αγορά.
- (8) Να εξασφαλίσει ανοικτές και ανταγωνιστικές αγορές.
- (9) Να δημιουργήσει ένα πιο ελκυστικό περιβάλλον για το επιχειρείν.
- (10) Να προωθήσει ένα πιο επιχειρηματικό πνεύμα και να δημιουργήσει ένα περιβάλλον υποστήριξης των ΜΜΕ.
- (11) Να επεκτείνει και να προωθεί τις υποδομές στην Ευρώπη και να ολοκληρώνει τα συμφωνηθέντα διασυνοριακά σχέδια.
- (12) Να αυξάνει και να προωθεί τις επενδύσεις Ε και Α.

¹⁵http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c11323_el.htm.

¹⁶Απόφαση 2005/600/ΕΚ του Συμβουλίου, της 12ης Ιουλίου 2005, για τις κατευθυντήριες γραμμές των πολιτικών απασχόλησης των κρατών μελών.

(13) Να διευκολύνει την ανάπτυξη της καινοτομίας και την ανάπτυξη των τεχνολογιών πληροφορικής και τηλεπικοινωνιών.

(14) Να ενθαρρύνει την αειφόρο χρήση των πόρων και να ενδυναμώνει τις συνέργιες μεταξύ της προστασίας του περιβάλλοντος και της οικονομικής μεγέθυνσης.

(15) Να συμβάλει στη δημιουργία μιας ισχυρής βιομηχανικής βάσης.

Κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση

(16) Να εφαρμοστούν πολιτικές απασχόλησης που θα στοχεύουν στην πλήρη απασχόληση, στη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία και στην ενίσχυση της κοινωνικής και εδαφικής συνοχής.

(17) Να προωθηθεί προσέγγιση της εργασίας βασιζόμενη στον κύκλο ζωής.

(18) Να δημιουργηθούν αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, να ενισχυθεί η ελκυστικότητα της εργασίας και να καταστεί αυτή αποδοτική για όσους αναζητούν εργασία, συμπεριλαμβανομένων των μειονεκτούντων ατόμων και των ανέργων.

(19) Να βελτιωθεί η κάλυψη των αναγκών της αγοράς εργασίας.

(20) Να προωθηθεί η ευελιξία σε συνδυασμό με την ασφάλιση της απασχόλησης και να μειωθεί ο κατακερματισμός της αγοράς εργασίας.

(21) Να εξασφαλισθεί ευνοϊκή προς την απασχόληση εξέλιξη των μισθών και άλλων στοιχείων κόστους που συνδέονται με την εργασία.

(22) Να αυξηθούν και να βελτιωθούν οι επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο.

(23) Να προσαρμοστούν τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης στις νέες απαιτήσεις ως προς τις δεξιότητες.

Συμφωνήθηκε επίσης ότι οι πολιτικές των κρατών - μελών για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού, πρέπει να βασίζονται στην ανοιχτή μέθοδο συντονισμού που συνδυάζει κοινούς στόχους, Εθνικά Σχέδια Δράσης για τον κοινωνικό αποκλεισμό και ένα πρόγραμμα που παρουσίασε η Επιτροπή για την ενθάρρυνση της συνεργασίας σε αυτό το πεδίο.

Μετά το συμβούλιο της Νίκαιας και την “Ευρωπαϊκή Ατζέντα” όλα τα κράτη-μέλη δεσμεύτηκαν, να αναπτύξουν πολιτικές για την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού στο πλαίσιο τεσσάρων κοινά συμφωνημένων στόχων:

1. τη διευκόλυνση συμμετοχής στην απασχόληση και πρόσβαση όλων σε πόρους, δικαιώματα, αγαθά και υπηρεσίες.
2. τη πρόληψη των κινδύνων αποκλεισμού.
3. την υποστήριξη των ευπαθών ομάδων.
4. τη κινητοποίηση όλων των αρμόδιων φορέων.

Στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια της Λισσαβόνας, Νίκαιας και Στοκχόλμης, τα κράτη - μέλη δεσμεύτηκαν να προωθήσουν τη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη και την ποιότητα στην απασχόληση, παράγοντες σημαντικούς για την μείωση του κινδύνου της φτώχειας και τους κοινωνικού αποκλεισμού για την ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

3.3. ΟΙ ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΗΣ Ε.Ε. ΕΩΣ ΤΟ 2013

- **Χρονική περίοδος 2008 - 2010**

Οι κατευθυντήριες γραμμές που πρότεινε η Επιτροπή οφείλουν να κατευθύνουν το συντονισμό των πολιτικών των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) προς το στόχο της απασχόλησης και της αειφόρου μεγέθυνσης¹⁷. Οι κατευθυντήριες αυτές γραμμές για την απασχόληση συνιστούν τον έναν από τους τρεις πυλώνες των ολοκληρωμένων κατευθυντήριων γραμμών για την περίοδο 2008-2010. Τα κράτη μέλη πρέπει να υιοθετούν πολιτικές που επιτρέπουν την επίτευξη της πλήρους απασχόλησης, τη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας και την ενίσχυση της κοινωνικής και εδαφικής συνοχής (κατευθυντήρια γραμμή αριθ. 17).

¹⁷ Απόφαση 2008/618/ΕΚ του Συμβουλίου της 15^{ης} Ιουλίου 2008 σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών.

Η Επιτροπή προτείνει τρεις τομείς δράσης κατά προτεραιότητα για την ανάπτυξη και την απασχόληση:

1. Προσέλκυση περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας, αύξηση της προσφοράς εργασίας και εκσυγχρονισμός των συστημάτων κοινωνικής προστασίας

Λαμβάνοντας υπόψη τη γήρανση του ευρωπαϊκού πληθυσμού, οι πολιτικές απασχόλησης θα πρέπει να προσαρμόζονται καλύτερα στα διάφορα στάδια του κύκλου της ζωής (κατευθυντήρια γραμμή αριθ.18). Οι δράσεις θα πρέπει να ευνοούν την παράταση της επαγγελματικής δραστηριότητας και του ενεργού επαγγελματικού βίου, ενώ παράλληλα εξασφαλίζουν τον εκσυγχρονισμό και τη βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής προστασίας (συμπεριλαμβανομένης της συνταξιοδότησης και της ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης). Κατάλληλες πολιτικές θα πρέπει επίσης να επιτρέψουν να μειωθεί η ανεργία των νέων, και να αυξηθεί η δραστηριότητα των γυναικών, εξασφαλίζοντας ισότητα μεταχείρισης μεταξύ των δύο φύλων. Οι πολιτικές θα πρέπει να επιτρέψουν τον καλύτερο συντονισμό επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, χάρη στην ανάπτυξη υπηρεσιών φροντίδας των παιδιών και δυνατοτήτων φροντίδας άλλων εξαρτώμενων ατόμων.

Η ευρωπαϊκή αγορά εργασίας θα πρέπει να ευνοεί την ένταξη και να ενισχύει την ελκυστικότητα των θέσεων απασχόλησης, ιδιαιτέρως για όσους αναζητούν εργασία. Θα πρέπει να αποτελεί παράγοντα κοινωνικής ένταξης (κατευθυντήρια γραμμή αριθ.19). Για το σκοπό αυτό, θα πρέπει να εφαρμοστούν μέτρα ενεργούς ένταξης, κατά τρόπο έγκαιρο και εξατομικευμένο. Καθώς και κίνητρα και αντிகίνητρα που συνδέονται με φορολογικές εισφορές και κοινωνικές παροχές. Θα πρέπει να αναπτυχθούν νέες θέσεις απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών για τα άτομα και τις επιχειρήσεις.

Η αντιστοίχιση μεταξύ ζήτησης και προσφοράς εργασίας (κατευθυντήρια γραμμή αριθ.20), μπορεί να βελτιωθεί χάρη στον εκσυγχρονισμό των εθνικών δομών της αγοράς εργασίας, κυρίως καθιστώντας πιο διαφανή τη διάδοση των δυνατοτήτων απασχόλησης και κατάρτισης, μέσω καλύτερης πρόβλεψης των ελλείψεων σε εργατικό δυναμικό. Είναι επίσης σημαντικό να ενθαρρύνεται η ενδο-ευρωπαϊκή κινητικότητα, και να γίνεται καλύτερη χρήση της προσφοράς εργατικού δυναμικού μεταναστών.

2. Βελτίωση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων στην εκάστοτε συγκυρία

Για να αντιμετωπίζονται καλύτερα οι οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές, η αγορά εργασίας θα πρέπει να είναι πιο ευέλικτη και πιο ομοιογενής, εξασφαλίζοντας παράλληλα ασφάλεια των θέσεων απασχόλησης (κατευθυντήρια γραμμή αριθ. 21). Τα κράτη μέλη θα πρέπει να ενσωματώσουν τους στόχους αυτούς στις εθνικές τους νομοθεσίες, και να προωθήσουν τις καινοτόμες μορφές οργάνωσης της εργασίας. Θα πρέπει να προβλέπουν οικονομικές αλλαγές, προκειμένου να ελαχιστοποιηθεί το κοινωνικό κόστος τους και να διευκολυνθούν οι επαγγελματικές αλλαγές των εργαζομένων.

Η εξέλιξη του κόστους εργασίας και η θέσπιση μηχανισμών καθορισμού των μισθών θα πρέπει να ευνοούν την απασχόληση (κατευθυντήρια γραμμή αριθμ. 22). Οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να καθορίσουν πλαίσια για μισθολογικές διαπραγματεύσεις που θα επιτρέπουν να λαμβάνονται υπόψη οι στόχοι της παραγωγικότητας και της αγοράς εργασίας, ενώ θα πρέπει να μειωθεί η φορολογική επιβάρυνση για τους πιο χαμηλούς μισθούς.

3. Επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο με τη βελτίωση της εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων

Οι επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο (κατευθυντήρια γραμμή αριθ. 23) πρέπει να αυξηθούν, μέσα από πολιτικές εκπαίδευσης και κατάρτισης για όλους, οι οποίες να υλοποιούνται σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης. Καθώς και με τη μείωση του αριθμού όσων εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο και θα πρέπει να υιοθετηθούν στρατηγικές όσον αφορά τη δια βίου μάθηση.

Τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης θα πρέπει να προσαρμοστούν καλύτερα στις νέες απαιτήσεις ως προς τις δεξιότητες (κατευθυντήρια γραμμή αριθ. 24). Θα πρέπει να διασφαλιστεί η δεκτικότητα και η ποιότητα των συστημάτων αυτών καθώς και η διαφοροποίηση των προσφορών κατάρτισης και των δυνατοτήτων κινητικότητας. Η εκπαίδευση και η κατάρτιση θα πρέπει να είναι προσβάσιμες για όλους, κυρίως μέσω της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, του επαγγελματικού προσανατολισμού και του επιμερισμού του κόστους.

• Συνθήκη της Λισαβόνας

Η Συνθήκη της Λισαβόνας υπογράφηκε στις 13 Δεκεμβρίου του 2007 και την 1η Δεκεμβρίου 2009 τέθηκε σε ισχύ, τερματίζοντας με τον τρόπο αυτό τις πολυετείς διαπραγματεύσεις σχετικά

με θεσμικά ζητήματα. Η Συνθήκη της Λισαβόνας τροποποιεί τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση και τη Συνθήκη για την Ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, χωρίς όμως να τις υποκαθιστά. Εφοδιάζει την Ένωση με το νομικό πλαίσιο και τα μέσα που της είναι απαραίτητα για να αντιμετωπίσει τις μελλοντικές προκλήσεις και να ικανοποιήσει τις προσδοκίες των πολιτών¹⁸.

Στοχεύει σε:

1. Μία δημοκρατικότερη και διαφανέστερη Ευρώπη, με ενισχυμένο τον ρόλο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και των εθνικών κοινοβουλίων, με περισσότερες ευκαιρίες για τους πολίτες να εκφράζουν τις απόψεις τους.

 - Ενισχυμένος ρόλος για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο: Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το οποίο εκλέγεται απευθείας από τους πολίτες της Ε.Ε., αποκτά νέες σημαντικές εξουσίες όσον αφορά τη νομοθεσία και τον προϋπολογισμό της Ε.Ε. αλλά και τις διεθνείς συμφωνίες.
 - Μεγαλύτερη συμμετοχή των εθνικών κοινοβουλίων: τα εθνικά κοινοβούλια έχουν περισσότερες ευκαιρίες να συμμετέχουν στις εργασίες της Ε.Ε., κυρίως χάρη σε έναν νέο μηχανισμό που θα διασφαλίζει ότι η Ένωση ενεργεί μόνον στις περιπτώσεις που μπορούν να επιτευχθούν καλύτερα αποτελέσματα σε επίπεδο Ε.Ε. (επικουρικότητα). Σε συνδυασμό με τον ενισχυμένο ρόλο του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, το γεγονός αυτό θα προωθήσει τη δημοκρατία και τη νομιμότητα κατά τη λειτουργία της Ένωσης.
 - Ισχυρότερη φωνή των πολιτών: χάρη στη σχετική πρωτοβουλία υπέρ των πολιτών, εφόσον συγκεντρωθούν τουλάχιστον ένα εκατομμύριο υπήκοοι σημαντικού αριθμού κρατών μελών, μπορούν να λάβουν την πρωτοβουλία να καλέσουν την Επιτροπή να υποβάλει νέες προτάσεις πολιτικής.
 - Ποιος κάνει τι: η σχέση μεταξύ κρατών μελών και Ευρωπαϊκής Ένωσης καθίσταται σαφέστερη χάρη στην ξεκάθαρη κατανομή των αρμοδιοτήτων.
 - Αποχώρηση από την Ένωση: η Συνθήκη της Λισαβόνας αναγνωρίζει ρητά για πρώτη φορά τη δυνατότητα ενός κράτους μέλους να αποχωρήσει από την Ένωση.

¹⁸ Ιωακεμίδης Π.Κ. (2008), *Η Συνθήκη της Λισαβόνας, παρουσίαση, ανάλυση, αξιολόγηση*, Αθήνα, Εκδόσεις «Θεμέλιο».

2. Μία αποτελεσματικότερη Ευρώπη, με απλουστευμένες μεθόδους εργασίας και κανόνες ψηφοφορίας, με βελτιωμένα και σύγχρονα θεσμικά όργανα και με βελτιωμένη ικανότητα παρέμβασης σε τομείς άμεσης προτεραιότητας για τη Ένωση.

- Αποτελεσματική και αποδοτική λήψη αποφάσεων: Η ψηφοφορία με ειδική πλειοψηφία στο Συμβούλιο επεκτείνεται σε νέους τομείς πολιτικής ώστε η διαδικασία λήψης αποφάσεων να είναι ταχύτερη και αποτελεσματικότερη.
- Ένα σταθερότερο και απλουστευμένο θεσμικό πλαίσιο: Η Συνθήκη της Λισαβόνας καθιερώνει το αξίωμα του Προέδρου του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, ο οποίος εκλέγεται για δύομιση χρόνια, εισάγει άμεση σχέση μεταξύ της εκλογής του Προέδρου της Επιτροπής και των αποτελεσμάτων των ευρωεκλογών.
- Βελτίωση της ζωής των Ευρωπαίων: η Συνθήκη της Λισαβόνας δίνει στην Ε.Ε. περισσότερες δυνατότητες να δραστηριοποιείται σε διάφορους τομείς πολιτικής μείζονος προτεραιότητας για τη Ένωση και τους πολίτες της. Πρόκειται ειδικότερα για τους τομείς της ελευθερίας, της ασφάλειας και της δικαιοσύνης, όπως για παράδειγμα, η καταπολέμηση της τρομοκρατίας ή του εγκλήματος. Σε κάποιο βαθμό αφορά και άλλους τομείς, όπως η ενέργεια, η δημόσια υγεία, η πολιτική προστασία, η αλλαγή του κλίματος, οι υπηρεσίες γενικού συμφέροντος, η έρευνα, η εδαφική συνοχή, το εμπόριο, η ανθρωπιστική βοήθεια, ο αθλητισμός, ο τουρισμός και η διοικητική συνεργασία.

3. Μία Ευρώπη των δικαιωμάτων και των αξιών, της ελευθερίας, της αλληλεγγύης και της ασφάλειας: προώθηση των αξιών της Ένωσης, ενσωμάτωση του Χάρτη θεμελιωδών δικαιωμάτων στο ευρωπαϊκό πρωτογενές δίκαιο, δημιουργία νέων μηχανισμών αλληλεγγύης και διασφάλιση καλύτερης προστασίας για τους ευρωπαίους πολίτες.

- Οι δημοκρατικές αξίες: η Συνθήκη της Λισαβόνας καθορίζει λεπτομερώς και στηρίζει τις αξίες και τους στόχους της Ένωσης, που χρησιμεύουν ως σημείο αναφοράς για τους ευρωπαίους πολίτες και καταδεικνύουν τι έχει να προσφέρει η Ευρώπη στους εταίρους της παγκοσμίως.
- Τα δικαιώματα των πολιτών και ο Χάρτης θεμελιωδών δικαιωμάτων: με τη Συνθήκη της Λισαβόνας διατηρούνται ήδη τα κεκτημένα δικαιώματα και παράλληλα καθιερώνονται ορισμένα νέα. Ειδικότερα, η Συνθήκη εγγυάται τις ελευθερίες και τις αρχές που καθορίζονται στο Χάρτη θεμελιωδών δικαιωμάτων και καθιστά νομικά δεσμευτικές τις

διατάξεις του εν λόγω Χάρτη σχετικά με τα αστικά, τα πολιτικά, τα οικονομικά και τα κοινωνικά δικαιώματα.

- Η ελευθερία των ευρωπαίων πολιτών: η Συνθήκη της Λισαβόνας διατηρεί και ενισχύει τις «τέσσερις ελευθερίες» καθώς και την πολιτική, οικονομική και κοινωνική ελευθερία των ευρωπαίων πολιτών.
 - Η αλληλεγγύη μεταξύ των κρατών μελών: βάσει της Συνθήκης της Λισαβόνας, η Ένωση και τα κράτη μέλη της ενεργούν από κοινού με πνεύμα αλληλεγγύης εάν ένα κράτος μέλος δεχθεί τρομοκρατική επίθεση ή πληγεί από φυσική ή ανθρωπογενή καταστροφή. Δίδεται έμφαση στην αλληλεγγύη στον τομέα της ενέργειας.
 - Η ενισχυμένη ασφάλεια για όλους: η Ένωση αποκτά διευρυμένη αρμοδιότητα να ενεργεί στους τομείς της ελευθερίας, της ασφάλειας και της δικαιοσύνης, γεγονός που αυξάνει άμεσα την ικανότητά της για καταπολέμηση του εγκλήματος και της τρομοκρατίας. Οι νέες διατάξεις για την πολιτική προστασία, την ανθρωπιστική βοήθεια και τη δημόσια υγεία έχουν στόχο να ενισχύσουν την ικανότητα της Ένωσης να αντιδρά όταν απειλείται η ασφάλεια των ευρωπαίων πολιτών.
4. Η παρουσία της Ευρώπης στην παγκόσμια σκηνή θα εξασφαλιστεί με τη συνένωση των μέσων εξωτερικής πολιτικής της Ευρώπης, τόσο στο στάδιο της χάραξης όσο και της υιοθέτησης νέων πολιτικών. Με τη Συνθήκη της Λισαβόνας η Ευρώπη αποκτά ισχυρή φωνή που θα γίνεται αισθητή από τους εταίρους της παγκοσμίως. Επίσης, η Συνθήκη αξιοποιεί στο έπακρο τις οικονομικές, ανθρωπιστικές, πολιτικές και διπλωματικές δυνάμεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ώστε να προωθηθούν τα συμφέροντα και οι αξίες της σε παγκόσμια κλίμακα, ενώ ταυτόχρονα να διασφαλίζονται τα ιδιαίτερα συμφέροντα των κρατών μελών στον τομέα των εξωτερικών υποθέσεων.
- Ο νέος Υπάτος Εκπρόσωπος της Ένωσης για θέματα Εξωτερικής Πολιτικής και Πολιτικής Ασφάλειας, ο οποίος είναι και Αντιπρόεδρος της Επιτροπής, θα ενισχύσει τον αντίκτυπο, τη συνοχή και την προβολή της εξωτερικής δράσης της Ε.Ε.
 - Η νέα ευρωπαϊκή υπηρεσία εξωτερικής δράσης θα συνδράμει και θα στηρίζει τον Υπάτο Εκπρόσωπο στο έργο του.

- Η ενιαία νομική προσωπικότητα της Ένωσης θα ενισχύσει τη διαπραγματευτική της δύναμη και, παράλληλα, θα την καταστήσει αποτελεσματικότερη στη διεθνή σκηνή και πιο αναγνωρίσιμο εταίρο για τις τρίτες χώρες και τους διεθνείς οργανισμούς.
- Η πρόοδος στην ευρωπαϊκή πολιτική ασφάλειας και άμυνας δεν θα θίξει τις ειδικές ρυθμίσεις σχετικά με τη λήψη αποφάσεων, αλλά ταυτόχρονα θα προετοιμάσει το έδαφος για ενισχυμένη συνεργασία μεταξύ μιας μικρότερης ομάδας κρατών μελών.
- **Κοινοτικό πρόγραμμα για την απασχόληση και την αλληλεγγύη - PROGRESS (2007-2013)**

Στόχος του προγράμματος PROGRESS είναι να εξασφαλίσει χρηματική ενίσχυση για την επίτευξη των στόχων της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα της απασχόλησης και της κοινωνικής αλληλεγγύης. Το PROGRESS χρηματοδοτεί δραστηριότητες ανάλυσης και αμοιβαίας μάθησης, ευαισθητοποίησης και διάδοσης καθώς και την ενίσχυση των βασικών συντελεστών για την περίοδο 2007-2013. Το πρόγραμμα χωρίζεται σε πέντε τομείς που αντιστοιχούν στους πέντε κύριους τομείς δραστηριοτήτων: απασχόληση, κοινωνική προστασία και ενσωμάτωση, συνθήκες εργασίας, ποικιλομορφία και καταπολέμηση των διακρίσεων, καθώς και ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών¹⁹.

Έως το 2013 οι κοινοτικές δραστηριότητες στον τομέα της απασχόλησης, της κοινωνικής ενσωμάτωσης και της κοινωνικής προστασίας, της προώθησης της ισότητας των φύλων και της αρχής της μη διάκρισης υποστηρίζονταν από διαφορετικά προγράμματα δράσης. Για την επίτευξη συνοχής και αποτελεσματικότητας, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πρότεινε να συγκεντρωθούν τα εν λόγω προγράμματα σε ένα ενιαίο πρόγραμμα με την ονομασία PROGRESS.

¹⁹ Απόφαση αριθ. 1672/2006/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 24ης Οκτωβρίου 2006 για τη θέσπιση κοινοτικού προγράμματος για την απασχόληση και την κοινωνική αλληλεγγύη – PROGRESS [Επίσημη Εφημερίδα L315 της 15.11.2006] - Πράξεις τροποποίησης: α) Απόφαση αριθ. 284/2010/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 25ης Μαρτίου 2010, για την τροποποίηση της απόφασης αριθ. 1672/2006/EK για τη θέσπιση κοινοτικού προγράμματος για την απασχόληση και την κοινωνική αλληλεγγύη — Progress και β) Απόφαση 283/2010/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 25ης Μαρτίου 2010, για τη δημιουργία Ευρωπαϊκού Μηχανισμού Μικροχρηματοδοτήσεων Progress για την απασχόληση και την κοινωνική ένταξη.

Οι στόχοι του προγράμματος είναι οι εξής:

1. Βελτίωση των γνώσεων και της κατανόησης της κοινωνικής κατάστασης που επικρατεί στα κράτη μέλη μέσω της ανάλυσης, αξιολόγησης και της στενής παρακολούθησης των πολιτικών.
2. Υποστήριξη της εκπόνησης στατιστικών εργαλείων και μεθόδων και κοινών δεικτών.
3. Υποστήριξη και παρακολούθηση της εφαρμογής της νομοθεσίας και των πολιτικών στόχων.
4. Προώθηση της δικτύωσης, της αμοιβαίας μάθησης και του εντοπισμού και της διάδοσης ορθών πρακτικών στο επίπεδο της Ένωσης.
5. Ευαισθητοποίηση των ενδιαφερόμενων μερών και του κοινού σχετικά με τις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης που επιδιώκονται στους τομείς της απασχόλησης, της κοινωνικής προστασίας και ενσωμάτωσης, των όρων εργασίας, της καταπολέμησης των διακρίσεων και της ποικιλομορφίας, της ισότητας ανδρών και γυναικών.
6. Ενίσχυση της ικανότητας των κύριων δικτύων της Ε.Ε. να προωθούν και να ενισχύουν τις πολιτικές της Ένωσης.

Το πρόγραμμα διαιρείται στους ακόλουθους πέντε τομείς:

- Απασχόληση.
- Κοινωνική προστασία και ενσωμάτωση.
- Όροι εργασίας.
- Καταπολέμηση των διακρίσεων και ποικιλομορφία.
- Ισότητα ανδρών και γυναικών.

Το πρόγραμμα χρηματοδοτεί τα ακόλουθα είδη δραστηριοτήτων:

- Δραστηριότητες ανάλυσης.
- Δραστηριότητες αμοιβαίας μάθησης, ευαισθητοποίησης και διάδοσης.
- Ενίσχυση των κύριων συντελεστών, δηλαδή συμμετοχή στα έξοδα λειτουργίας των κύριων δικτύων της Ένωσης, σύσταση ομάδων εργασίας, χρηματοδότηση σεμιναρίων κατάρτισης, δημιουργία δικτύων εξειδικευμένων οργανισμών σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ανταλλαγή προσωπικού μεταξύ των εθνικών διοικήσεων και συνεργασία με διεθνή θεσμικά όργανα.

Για καθέναν από τους διαφόρους τομείς, το πρόγραμμα παρουσιάζει μια σειρά λειτουργικών στόχων, οι οποίοι είναι οι εξής:

Απασχόληση

Στόχος του τομέα αυτού είναι η υλοποίηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την απασχόληση με τους κάτωθι τρόπους:

- Βελτιώνοντας την κατανόηση της κατάστασης όσον αφορά την απασχόληση, ιδίως με αναλύσεις και μελέτες και με την ανάπτυξη στατιστικών και δεικτών.
- Παρακολουθώντας και αξιολογώντας την υλοποίηση των ευρωπαϊκών κατευθυντήριων γραμμών και συστάσεων για την απασχόληση και αναλύοντας την αλληλεπίδραση ανάμεσα στην ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση και άλλους τομείς πολιτικής.
- Διοργανώνοντας ανταλλαγές σχετικά με πολιτικές και διαδικασίες και προωθώντας την αμοιβαία μάθηση στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση.
- Αυξάνοντας την ευαισθητοποίηση, διαδίδοντας πληροφορίες και προωθώντας τη συζήτηση, κυρίως μεταξύ των περιφερειακών και τοπικών συντελεστών και των κοινωνικών εταίρων.

Κοινωνική προστασία και ενσωμάτωση

Ο τομέας αυτός έχει ως στόχο την εφαρμογή της ανοιχτής μεθόδου συντονισμού στον τομέα της κοινωνικής προστασίας και ενσωμάτωσης με τους ακόλουθους τρόπους:

- Βελτιώνοντας την κατανόηση θεμάτων που έχουν σχέση με τη φτώχεια, την κοινωνική προστασία και των πολιτικών ενσωμάτωσης.
- Παρακολουθώντας και αξιολογώντας την εφαρμογή της ανοιχτής μεθόδου συντονισμού στον τομέα της κοινωνικής προστασίας και ενσωμάτωσης και αναλύοντας την αλληλεπίδραση ανάμεσα σε αυτή την μέθοδο συντονισμού και άλλους τομείς πολιτικής.
- Διοργανώνοντας ανταλλαγές σχετικά με πολιτικές και διαδικασίες και προωθώντας την αμοιβαία μάθηση στο πλαίσιο της στρατηγικής για την κοινωνική προστασία και την απασχόληση.
- Αυξάνοντας την ευαισθητοποίηση, διαδίδοντας πληροφορίες και προωθώντας τη συζήτηση, κυρίως μεταξύ των περιφερειακών και τοπικών συντελεστών και των κοινωνικών εταίρων.

- Αναπτύσσοντας την ικανότητα των κύριων δικτύων της Ε.Ε. (όπως, για παράδειγμα, των μη κυβερνητικών οργανώσεων) να υλοποιούν τους πολιτικούς στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Όροι εργασίας

Ο τομέας αυτός έχει ως στόχο την υποστήριξη της βελτίωσης του εργασιακού περιβάλλοντος και των όρων εργασίας συμπεριλαμβανομένης της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, με τους ακόλουθους τρόπους:

- Βελτιώνοντας την κατανόηση της κατάστασης όσον αφορά τους όρους εργασίας, καθώς και αξιολογώντας τον αντίκτυπο της ισχύουσας νομοθεσίας και των πολιτικών και πρακτικών.
- Στηρίζοντας την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας της Ε.Ε. με την ενίσχυση της παρακολούθησης, την κατάρτιση των νομικών, τη σύνταξη οδηγιών και τη δημιουργία δικτύων εξειδικευμένων οργανισμών.
- Αναλαμβάνοντας προληπτική δράση και προωθώντας την καλλιέργεια πνεύματος πρόληψης στον τομέα της υγείας και ασφάλειας στην εργασία.
- Αυξάνοντας την ευαισθητοποίηση, διαδίδοντας πληροφορίες και προωθώντας τη συζήτηση σχετικά με τις κύριες προκλήσεις και τα θέματα πολιτικής όσον αφορά τους όρους εργασίας.

Καταπολέμηση των διακρίσεων και ποικιλομορφία

Ο τομέας αυτός έχει ως στόχο την υποστήριξη της αποτελεσματικής εφαρμογής της αρχής της μη διάκρισης και την προώθηση της ενσωμάτωσής της στις πολιτικές της Ε.Ε., ως εξής:

- Βελτιώνοντας την κατανόηση της κατάστασης όσον αφορά τις διακρίσεις, ιδίως με αναλύσεις και μελέτες και με την ανάπτυξη στατιστικών και δεικτών.
- Στηρίζοντας την εφαρμογή της νομοθεσίας της Ε.Ε. κατά των διακρίσεων με την ενίσχυση της παρακολούθησης, την κατάρτιση των νομικών και τη δικτύωση εξειδικευμένων οργανισμών που ασχολούνται με την καταπολέμηση των διακρίσεων.
- Αυξάνοντας την ευαισθητοποίηση, διαδίδοντας πληροφορίες και προωθώντας τη συζήτηση σχετικά με τις κύριες προκλήσεις και τα θέματα πολιτικής που αφορούν τις διακρίσεις και την ενσωμάτωση της καταπολέμησης των διακρίσεων στις πολιτικές της Ε.Ε.

- Αναπτύσσοντας την ικανότητα των κύριων δικτύων της Ε.Ε. να υλοποιούν τους πολιτικούς στόχους της Ένωσης.

Ισότητα των φύλων

Ο τομέας αυτός έχει ως στόχο την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων και προωθεί την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές της Ε.Ε.:

- Βελτιώνοντας την κατανόηση της κατάστασης όσον αφορά θέματα ισότητας και ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στις πολιτικές απασχόλησης.
- Ενισχύοντας την εφαρμογή της νομοθεσίας της Ε.Ε. για την ισότητα των φύλων με την ενίσχυση της παρακολούθησης, την κατάρτιση των νομικών και τη δικτύωση εξειδικευμένων φορέων που ασχολούνται με θέματα ισότητας.
- Αυξάνοντας την ευαισθητοποίηση, διαδίδοντας πληροφορίες και προωθώντας τη συζήτηση σχετικά με τις κύριες προκλήσεις και τα θέματα πολιτικής που αφορούν την ισότητα των φύλων και την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές.
- Αναπτύσσοντας την ικανότητα των κύριων δικτύων της Ε.Ε. να υλοποιούν τους πολιτικούς στόχους της Ε.Ε.

Πρόσβαση στο πρόγραμμα έχουν όλοι οι δημόσιοι και/ή ιδιωτικοί φορείς, συντελεστές και οργανισμοί, ιδίως οι ακόλουθοι:

- Τα κράτη μέλη.
- Δημόσιοι οργανισμοί απασχόλησης.
- Τοπικές και περιφερειακές αρχές.
- Εξειδικευμένοι φορείς που προβλέπονται στη νομοθεσία της Ε.Ε.
- Κοινωνικοί εταίροι.
- Μη κυβερνητικές οργανώσεις οργανωμένες σε επίπεδο Ένωσης.
- Πανεπιστήμια και ερευνητικά ιδρύματα.
- Εμπειρογνώμονες στην αξιολόγηση.
- Εθνικές στατιστικές υπηρεσίες.
- Μέσα μαζικής ενημέρωσης.

Το πρόγραμμα είναι επίσης ανοιχτό στις χώρες Ε.Ζ.Ε.Σ./Ε.Ο.Χ., στις υποψήφιες συνδεδεμένες χώρες της Ε.Ε. καθώς και στις χώρες των Δυτικών Βαλκανίων που συμμετέχουν στη διαδικασία σταθεροποίησης και σύνδεσης.

Στην ανακοίνωσή της του 2004 για το νέο δημοσιονομικό πλαίσιο 2007-2013, η Επιτροπή χαρακτηρίζει την εφαρμογή της ατζέντας κοινωνικής πολιτικής ως σημαντικό εργαλείο για τη συμβολή στην επίτευξη του στόχου της ανταγωνιστικότητας για την οικονομική μεγέθυνση και την απασχόληση. Για την επίτευξη των στόχων της Λισσαβόνας η ατζέντα κοινωνικής πολιτικής βασίζεται σε ένα συνδυασμό μέσων, κυρίως τη νομοθεσία, την ανοιχτή μέθοδο συντονισμού, τον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο καθώς και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και ορισμένα άλλα χρηματοδοτικά μέσα που διαχειρίζεται απευθείας η Επιτροπή.

Το πρόγραμμα PROGRESS ανταποκρίνεται στην επιθυμία της Επιτροπής για απλούστευση και εξορθολογισμό των χρηματοδοτικών μέσων στον τομέα της απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής.

3.4. ΣΚΟΠΟΙ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Από τις κύριες διατάξεις της Συνθήκης του Άμστερνταμ για μια στρατηγική απασχόλησης σε ευρωπαϊκό επίπεδο, προκύπτουν οι σκοποί για τους οποίους δημιουργήθηκε η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (Ε.Σ.Α.) και οι οποίοι είναι οι κάτωθι:

1. Η επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης στην οικονομία για όλες τις ομάδες του εργατικού δυναμικού.
2. Η απομάκρυνση από τις παθητικές πολιτικές κατά της ανεργίας και, αντίθετα, ο προσανατολισμός προς τη βελτίωση της απασχολησιμότητας και τη δημιουργία νέων θέσεων 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 εκφράστηκαν 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, με τις εξελίξεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο, και με τις επιμέρους τοπικές ιδιαιτερότητες κάθε κράτους.

3.5. ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΚΡΑΤΩΝ ΜΕΛΩΝ – 1999

ΠΥΛΩΝΑΣ 1: ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ (ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ)

Κατευθυντήρια γραμμή 1

Σε κάθε νέο άνεργο προσφέρεται η δυνατότητα ενός νέου ξεκινήματος στην αγορά εργασίας πριν συμπληρώσει έξι μήνες ανεργίας, υπό μορφή κατάρτισης, επανακατάρτισης, επαγγελματικής εμπειρίας, απασχόλησης ή άλλου μέτρου.

Κατευθυντήρια γραμμή 2

Σε κάθε ενήλικο άνεργο προσφέρεται η δυνατότητα ενός νέου ξεκινήματος στην αγορά εργασίας πριν συμπληρώσει δώδεκα μήνες ανεργίας, με ένα από τα προαναφερθέντα μέτρα ή με ατομική υποστήριξη στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού.

Κατευθυντήρια γραμμή 3

Κάθε κράτος μέλος θα προσπαθήσει να αυξήσει σημαντικά τον αριθμό ατόμων που ωφελούνται από ενεργά μέτρα τα οποία μπορούν να διευκολύνουν την επαγγελματική τους ένταξη. Προκειμένου να αυξήσει το ποσοστό των ανέργων στους οποίους προσφέρεται κατάρτιση ή άλλο ενεργό μέτρο, το κράτος θα καθορίσει συγκεκριμένο στόχο, ανάλογα με την υπάρχουσα κατάσταση, με σκοπό την προσέγγιση του μέσου όρου τριών χωρών που έχουν τις καλύτερες επιδόσεις και τουλάχιστον 20%.

Κατευθυντήρια γραμμή 4

Τα συστήματα επιδότησης και φορολογίας πρέπει να επανεξεταστούν και να μεταρρυθμιστούν, ώστε να προσφέρονται πραγματικά κίνητρα στους ανέργους και μη ενεργούς για την αναζήτηση απασχόλησης και τη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης.

Κατευθυντήρια γραμμή 5

Οι κοινωνικοί εταίροι, θα πρέπει στα διάφορα επίπεδα αρμοδιοτήτων και ενεργειών τους, να συνάψουν ταχέως συμφωνίες με σκοπό να αυξηθούν οι δυνατότητες κατάρτισης, επαγγελματικής εμπειρίας, πρακτικής άσκησης ή άλλων μέτρων ενίσχυσης της απασχολησιμότητας.

Κατευθυντήρια γραμμή 6

Για να επιτευχθεί η ανάπτυξη ειδικευμένου και ευπροσάρμοστου εργατικού δυναμικού, τα κράτη μέλη μαζί με τους κοινωνικούς εταίρους θα επιδιώξουν να ενισχύσουν τις δυνατότητες της δια βίου μάθησης, κυρίως στους τομείς της τεχνολογίας πληροφόρησης και επικοινωνίας, και να καθορίσουν ως στόχο την αύξηση του αριθμού των ατόμων που θα επωφελοούνται από τα μέτρα αυτά κάθε έτος.

Κατευθυντήρια γραμμή 7

Τα κράτη μέλη θα βελτιώσουν την ποιότητα του σχολικού συστήματος, μεταξύ άλλων δίδοντας ιδιαίτερη προσοχή στους νέους που αντιμετωπίζουν μαθησιακές δυσκολίες, κατά τρόπο ώστε να μειωθεί σημαντικά ο αριθμός των νέων που εγκαταλείπουν πρόωρα το εκπαιδευτικό σύστημα.

Κατευθυντήρια γραμμή 8

Τα κράτη μέλη θα φροντίσουν ώστε οι νέοι να αποκτούν μεγαλύτερη ικανότητα προσαρμογής στις τεχνολογικές και οικονομικές αλλαγές και να αποκτούν προσόντα που αντιστοιχούν στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, καθιερώνοντας όπου χρειάζεται συστήματα μαθητείας.

Κατευθυντήρια γραμμή 9

Τα κράτη μέλη θα επιστήσουν ιδιαίτερη προσοχή στις ανάγκες των αναπήρων, στις εθνικές μειονότητες και άλλες μειονεκτούσες ομάδες και άτομα και θα αναπτύξουν κατάλληλες προληπτικές και ενεργητικές πολιτικές για την προώθηση της ένταξής τους στην αγορά εργασίας.

ΠΥΛΩΝΑΣ 2: ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ (ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ)

Κατευθυντήρια γραμμή 10

Τα κράτη μέλη θα δώσουν ιδιαίτερη προσοχή στη σημαντική μείωση των γενικών εξόδων και των διοικητικών βαρών των επιχειρήσεων και ιδιαίτερα των μικρομεσαίων, για τη δημιουργία μίας επιχείρησης και για την πρόσληψη επιπλέον εργαζομένων.

Κατευθυντήρια γραμμή 11

Τα κράτη μέλη θα ενθαρρύνουν την ανάπτυξη των ανεξάρτητων δραστηριοτήτων, εξετάζοντας, με στόχο τη μείωσή τους, τα εμπόδια που τυχόν υφίστανται, ιδίως στα συστήματα φορολογίας και κοινωνικής ασφάλισης, όσον αφορά τη μετάβαση στην ανεξάρτητη δραστηριότητα και τη δημιουργία μικρών επιχειρήσεων, καθώς και με την προώθηση της κατάρτισης για την ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος και την παροχή υπηρεσιών υποστήριξης για τους επιχειρηματίες.

Κατευθυντήρια γραμμή 12

Προώθηση μέτρων πλήρους εκμετάλλευσης των δυνατοτήτων που προσφέρονται από τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης σε τοπική κλίμακα, στην οικονομία της κοινωνικής αλληλεγγύης, στον τομέα των περιβαλλοντικών τεχνολογιών και στις νέες δραστηριότητες που συνδέονται με τις ανάγκες οι οποίες δεν ικανοποιούνται ακόμη από την αγορά, εξετάζοντας, με στόχο τη μείωσή τους, τα τυχόν εμπόδια λήψης τέτοιων μέτρων.

Κατευθυντήρια γραμμή 13

Τα κράτη μέλη θα αναπτύξουν ένα πλαίσιο πολιτικής για την πλήρη εκμετάλλευση των ευκαιριών απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών και στις υπηρεσίες που συνδέονται με τη βιομηχανία, κυρίως με την επισήμανση και εξάλειψη των εμποδίων που καθυστερούν την ανάπτυξη των επιχειρήσεων και τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων απασχόλησης αλλά και με την επισήμανση της δυναμικής δημιουργίας θέσεων απασχόλησης στην κοινωνία των πληροφοριών.

Κατευθυντήρια γραμμή 14

Τα κράτη μέλη αν χρειαστεί θα θέσουν ένα στόχο βαθμιαίας μείωσης της συνολικής φορολογικής επιβάρυνσης, και όπου ενδείκνυται θα θέσουν ένα στόχο βαθμιαίας μείωσης της φορολογικής πίεσης επί του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους της εργασίας – ιδίως της σχετικά ανειδίκευτης και χαμηλά αμειβόμενης εργασίας – χωρίς να διακινδυνεύουν την εξυγίανση των δημόσιων οικονομικών και τη δημοσιονομική ισορροπία των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.

Κατευθυντήρια γραμμή 15

Τα κράτη μέλη θα εξετάσουν, χωρίς υποχρέωση, την πιθανότητα μείωσης του Φ.Π.Α. στις υπηρεσίες εντάσεως εργασίας που δεν αντιμετωπίζουν συννοσηρό ανταγωνισμό.

ΠΥΛΩΝΑΣ 3: ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ ΤΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ)

Κατευθυντήρια γραμμή 16

Οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται να διαπραγματευτούν σε όλα τα κατάλληλα επίπεδα συμφωνίες που αποσκοπούν στον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων, προκειμένου να καταστούν οι επιχειρήσεις παραγωγικές και ανταγωνιστικές και να επιτευχθεί η αναγκαία ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας.

Κατευθυντήρια γραμμή 17

Κάθε κράτος μέλος θα εξετάσει από την πλευρά του τη σκοπιμότητα εισαγωγής στη νομοθεσία του πιο ευπροσάρμοστων μορφών συμβάσεων, λαμβάνοντας υπόψη την αύξουσα ποικιλία των μορφών απασχόλησης. Τα πρόσωπα που εργάζονται με συμβάσεις εργασίας αυτού του είδους θα πρέπει ταυτόχρονα να απολαμβάνουν επαρκούς ασφάλειας και καλύτερου επαγγελματικού καθεστώτος, συμβατού με τις ανάγκες των επιχειρήσεων.

Κατευθυντήρια γραμμή 18

Τα κράτη μέλη θα εξετάσουν τα κωλύματα, ιδίως τα φορολογικά, τα οποία μπορούν να εμποδίσουν τις επενδύσεις σε ανθρώπινους πόρους και ενδεχομένως θα προβλέψουν φορολογικά ή άλλα κίνητρα για την ανάπτυξη της κατάρτισης εντός των επιχειρήσεων. Θα εξετάσουν επίσης κάθε νέα ρύθμιση και θα αναθεωρήσουν το υπάρχον ρυθμιστικό πλαίσιο, προκειμένου να εξακριβώσουν ότι συμβάλλει στη μείωση των κωλυμάτων της απασχόλησης και στην αύξηση της ικανότητας της αγοράς εργασίας να προσαρμοστεί στις διαρθρωτικές αλλαγές της οικονομίας.

ΠΥΛΩΝΑΣ 4. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ (ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ)

Κατευθυντήρια γραμμή 19

Τα κράτη μέλη θα υιοθετήσουν κατά την υλοποίηση των κατευθυντήριων γραμμών και στους τέσσερις πυλώνες ολοκληρωμένη προσέγγιση του θέματος της ισότητας των φύλων. Προκειμένου να υπάρξει ουσιαστική αξιολόγηση της προόδου που έχει σημειωθεί στο θέμα αυτό, τα κράτη μέλη οφείλουν να προβλέπουν κατάλληλα συστήματα και διαδικασίες συλλογής δεδομένων.

Κατευθυντήρια γραμμή 20

Τα κράτη μέλη θα προσπαθήσουν να μειώσουν την απόσταση στα ποσοστά ανεργίας ανδρών και γυναικών, υποστηρίζοντας ενεργά την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών. Θα λάβουν επίσης μέτρα προώθησης της ίσης αμοιβής για ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας

και μέτρα μείωσης των εισοδηματικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Με στόχο τη μείωση της απόστασης των ποσοστών μεταξύ ανδρών και γυναικών, τα κράτη μέλη θα πρέπει να επινοήσουν μέτρα για την προώθηση των γυναικών.

Κατευθυντήρια γραμμή 21

Τα κράτη μέλη θα σχεδιάσουν και θα υλοποιήσουν προγράμματα για την προώθηση φιλικών προς την οικογένεια πολιτικών, συμπεριλαμβανομένων και των οικονομικών, προσιτών και υψηλής ποιότητας υπηρεσιών για τη φροντίδα των παιδιών και άλλων εξαρτημένων μελών οικογενείας, καθώς και συστήματα γονικών και άλλων αδειών.

Κατευθυντήρια γραμμή 22

Τα κράτη μέλη θα δώσουν ιδιαίτερη προσοχή στις γυναίκες και τους άνδρες που σχεδιάζουν να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας μετά από απουσία και για το λόγο αυτό θα εξετάσουν το σταδιακό περιορισμό των εμποδίων που αντιμετωπίζουν σ' αυτήν την επιστροφή τους.

3.6. Η ΣΥΝΘΗΚΗ ΤΟΥ ΑΜΣΤΕΡΝΤΑΜ

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ θεωρείται, μαζί με τη Συνθήκη του Μάαστριχτ το πιο σημαντικό βήμα της Ευρώπης στην διαδικασία της ολοκλήρωσης και της πολιτικής ένωσης. Υπογράφηκε τον Οκτώβριο του 1997 (με ημερομηνία έναρξης ισχύος την 1^η Μαΐου 1999) και αποτελεί το νέο πλαίσιο δεσμεύσεων των Κρατών – Μελών (Κ-Μ) της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ έχει τέσσερις κύριους στόχους:

1. Να τοποθετήσει την απασχόληση και τα δικαιώματα των πολιτών στην κορυφή των προτεραιοτήτων των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
2. Να εξαλείψει τα τελευταία εμπόδια για την ελεύθερη κυκλοφορία προσώπων και να ενισχύσει την ασφάλεια.
3. Να προσδώσει στην Ε.Ε. μεγαλύτερο κύρος ως διεθνή συνομιλητή.

4. Να καταστήσει περισσότερο αποτελεσματική τη θεσμική διάρθρωση της Ε.Ε. ενόψει της διεύρυνσης της (Ατζέντα 2000)²⁰.

Με την συγκεκριμένη Συνθήκη, το θέμα απασχόληση τοποθετείται στην κορυφή των προτεραιοτήτων, αλλά η άσκηση των πολιτικών παραμένει ουσιαστικά στις αρμοδιότητες των κρατών – μελών. Ωστόσο, η Συνθήκη διαμορφώνει ένα σαφές πλαίσιο με δεσμεύσεις, τόσο σε επίπεδο Ε.Ε., όσο και σε επίπεδο κρατών – μελών, για μετέπειτα επεξεργασία των θέσεων που αργότερα ονομάστηκαν Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (Ε.Σ.Α.).

Στην «ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ» (άρθρα 125 – 130 και 136 – 145) περιλαμβάνονται οι εξής θέσεις:

1. Η απασχόληση αποτελεί θέμα κοινού ενδιαφέροντος.
2. Η επιδίωξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης πρέπει να είναι συμβατή και να εναρμονίζεται, κατά την εφαρμογή της, με τους στόχους των άλλων κοινοτικών πολιτικών.
3. Η υλοποίηση του στόχου αυτού αποτελεί το αντικείμενο στενής παρακολούθησης. Δηλαδή: το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο των αρχηγών των κρατών και κυβερνήσεων εξετάζει σε ετήσια βάση την κατάσταση της απασχόλησης στην Κοινότητα, και εκδίδει σχετικά συμπεράσματα. Στο πλαίσιο του Συμβουλίου πραγματοποιείται αναλυτική εξέταση των ενεργειών στις οποίες προβαίνουν οι κυβερνήσεις για την προώθηση της απασχόλησης. Εάν κριθεί σκόπιμο, το Συμβούλιο απευθύνει συστάσεις στις κυβερνήσεις. Το Συμβούλιο μπορεί να θεσπίζει μέτρα ενθάρρυνσης για την χρηματοδότηση πιλοτικών σχεδίων προς όφελος της απασχόλησης.
4. Συγκροτείται Επιτροπή Απασχόλησης, προκειμένου να προωθήσει το συντονισμό των εθνικών μέτρων και το διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, να διατυπώνει γνώμη και να κάνει υποδείξεις.

Για να υπογραμμισθεί η σημασία των άρθρων της Συνθήκης αναφορικά με τα μέτρα κοινωνικής πολιτικής της Ένωσης αρκεί να πούμε πώς μέχρι την υπογραφή της, τα περισσότερα, βασίζονταν στις συμφωνίες για την κοινωνική πολιτική, που συνάπτονταν ως πρωτόκολλα στην

²⁰ Επίσημη Εφημερίδα Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, *Ενοποιημένη Απόδοση της Συνθήκης για την Ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (Συνθήκη Άμστερνταμ)*, 22/12/2002, C325/33.

Συνθήκη του Μάαστριχτ (1992) και στον Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων, ο οποίος εγκρίθηκε από τους αρχηγούς κρατών και κυβερνήσεων το 1989. Ο Χάρτης, οποίος περιελάμβανε θέματα υγείας και ασφάλειας στους χώρους εργασίας, κατάρτισης και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, δεν ήταν όμως νομικά δεσμευτικός.

Συμπερασματικά, ο νέος τίτλος της Συνθήκης αναφορικά με την απασχόληση παρείχε το νομικό και θεσμικό πλαίσιο της σύγκλισης των πολιτικών απασχόλησης στην Ε.Ε. Επιπλέον, η πολιτική απόφαση, να ξεκινήσει αμέσως η διαδικασία συγκρότησης του μηχανισμού σύγκλισης, έδωσε μεγάλη και σημαντική ώθηση στην υλοποίηση της διαδικασίας στην συνέχεια.

3.7. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟΥ

Η σημαντικότερη διαδικασία είναι αυτή του Λουξεμβούργου, η οποία λειτούργησε και ως σημείο αναφοράς για τις εξελίξεις στη πορεία της Ε.Σ.Α.. Η Έκτακτη Σύνοδος Κορυφής για την απασχόληση, που πραγματοποιήθηκε στο Λουξεμβούργο στις 20-21 Νοεμβρίου 1997, έθεσε τους όρους εφαρμογής της Ε.Σ.Α., όπως αυτή περιγράφεται στην Συνθήκη του Άμστερνταμ. Δηλαδή, 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.), τις Κατευθυντήριες Γραμμές, τις Συστάσεις προς τα κράτη- μέλη και την Κοινή Έκθεση για την Απασχόληση, ονομάστηκαν από τότε «Διαδικασία του Λουξεμβούργου».

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λουξεμβούργου, τον Νοέμβριο του 1997, σε ένα υπόβαθρο υψηλών ποσοστών ανεργίας, ενέκρινε το πρώτο πακέτο των Κατευθυντηρίων Γραμμών για την Απασχόληση.

Οι Κατευθυντήριες Γραμμές παρουσιάστηκαν κάτω από τέσσερα ολοκληρωμένες ενέργειες, οι πυλώνες των Κατευθυντηρίων Γραμμών για την Απασχόληση²¹:

Α. Ικανότητα προς εργασία: Προτεραιότητα δίνεται στην καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας και της ανεργίας των νέων, στον εκσυγχρονισμό των συστημάτων εκπαίδευσης και

²¹http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c11318_el.htm.

κατάρτισης, στην εντατικοποίηση της παρακολούθηση των ανέργων προτείνοντάς τους μια εναλλακτική λύση στον τομέα της κατάρτισής τους ή της απασχόλησης (μετά από 6 μήνες για τους νέους ανέργους και 12 μήνες για τους μακροχρόνια ανέργους), στην μείωση της πρόωρης εγκατάλειψης της σχολικής φοίτησης κατά 50%, καθώς και στην εγκατάσταση μιας συμφωνίας πλαισίου μεταξύ εργοδοσίας και κοινωνικών εταίρων για το άνοιγμα των επιχειρήσεων στην κατάρτιση και την απόκτηση εμπειρίας.

Β. Επιχειρηματικό πνεύμα: Αφορά την θέσπιση σαφών, σταθερών και αξιόπιστων κανόνων για τη δημιουργία και τη διαχείριση επιχειρήσεων και απλοποίηση των διοικητικών υποχρεώσεων για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (Μ.Μ.Ε.). Η στρατηγική προτείνει τη μείωση σε σημαντικό βαθμό του κόστους που προκύπτει από την πρόσληψη ενός πρόσθετου εργαζομένου, τη διευκόλυνση της μετάβασης στην ανεξάρτητη απασχόληση και τη δημιουργία μικρών επιχειρήσεων, την ανάπτυξη αγορών κεφαλαίου υψηλού επιχειρηματικού κινδύνου, ώστε να διευκολυνθεί η χρηματοδότηση των Μ.Μ.Ε., και τη μείωση των φορολογικών επιβαρύνσεων που επιβάλλονται στην εργασία.

Γ. Προσαρμοστικότητα: Αναφέρεται στον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης και της ευελιξίας της εργασίας και στην εφαρμογή συμβάσεων προσαρμόσιμων σε διάφορους τύπους εργασίας, στην υποστήριξη προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης εντός των επιχειρήσεων μέσω της εξάλειψης των φορολογικών φραγμών και στην κινητοποίηση των ενισχύσεων του δημοσίου για τη βελτίωση των δεξιοτήτων του ενεργού πληθυσμού, στην δημιουργία βιώσιμων θέσεων εργασίας και στην αποτελεσματική λειτουργία της αγοράς εργασίας.

Δ. Ισότητα των ευκαιριών: Πρόκειται για την καταπολέμηση των διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών και αυξημένη απασχόληση των τελευταίων μέσω της εφαρμογής πολιτικών διακοπής σταδιοδρομίας, γονικής άδειας, εργασίας μερικής απασχόλησης καθώς και υπηρεσιών ποιότητας για τη φύλαξη παιδιών.

3.8. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΟΥ ΚΑΡΝΤΙΦ

Το Συμβούλιο που πραγματοποιήθηκε στο Κάρντιφ της Ουαλίας (Ηνωμένο Βασίλειο), στις 15 - 16 Ιουνίου του 1998, συνέπεσε με σοβαρές εξελίξεις και σε άλλα μέτωπα της Ε.Ε.. Ξεκίνησε η διαδικασία διεύρυνσης με συνομιλίες που εντάσσονται στη λεγόμενη «Ατζέντα 2000», ενώ

παράλληλα άρχισαν να φαίνονται τα πρώτα σημάδια ενίσχυσης της Ο.Ν.Ε., με τον σχεδιασμό του ευρώ ως ενιαίου ευρωπαϊκού νομίσματος.

Στο πλαίσιο αυτό ήταν επόμενο ότι τα συμπεράσματα της Προεδρίας θα περιελάμβαναν αποφάσεις για την απασχόληση, με μια προσέγγιση, όπου διαφάνηκε η προσπάθεια διαρθρωτικής εναρμόνισης της Ε.Σ.Α. με τις εξελίξεις στο νομισματικό – οικονομικό χώρο, και στην εσωτερική αγορά.

Σύμφωνα με αυτά τα δεδομένα, οι αποφάσεις του Συμβουλίου είχαν ως εξής²²:

1. Το Συμβούλιο Κοινωνικών Υποθέσεων και το Συμβούλιο Οικονομικών και Χρηματοπιστωτικών Υποθέσεων (ECOFIN), θα πρέπει να συνεργάζεται στενά στα θέματα εφαρμογής της Ε.Σ.Α.
2. Θα πρέπει να προωθηθεί η αξιολόγηση και η ανταλλαγή καλών πρακτικών των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση (Ε.Σ.Δ.Α.) των κρατών – μελών.
3. Η ολοκλήρωση της ευρωπαϊκής εσωτερικής αγοράς σε συνδυασμό με τις οικονομικές μεταρρυθμίσεις στο νομισματικό – πιστωτικό τομέα, θα πρέπει να αποτελέσει μοχλό για την ανάπτυξη της απασχόλησης.

3.9. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΟΛΩΝΙΑΣ

Το τρίτο σκέλος του πολιτικού πλαισίου ανάπτυξης της Ε.Σ.Α. είναι το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Απασχόληση (European Employment Pact), το οποίο αποφασίσθηκε στην Σύνοδο της Κολωνίας, στη Γερμανία, έναν χρόνο περίπου αργότερα, στις 3 - 4 Ιουνίου 1999.

Το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Απασχόληση αποτελεί τη βάση για τη συνεκτική στρατηγική με στόχο τη βελτίωση και την ανάπτυξη της απασχόλησης. Με το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο ανοίγει το πεδίο για έναν ευρύ διάλογο μεταξύ όλων των φορέων και των κοινωνικών εταίρων που εμπλέκονται στα θέματα της απασχόλησης, των εργασιακών σχέσεων και της αγοράς εργασίας²³.

Ο διάλογος αυτός αφορά στην ανεξαρτησία και στην αυτονομία όλων όσων είναι υπεύθυνοι για την διαπραγμάτευση των μισθών και των δημοσιονομικών πολιτικών, καθώς και των

²² http://europa.eu/rapid/press-release_PRES-98-150_el.htm.

²³ Μούσης Ν. Σ. (2013), *Ευρωπαϊκή Ένωση, Δίκαιο- Οικονομία – Πολιτική*, (Δέκατη τέταρτη ενημερωμένη έκδοση), Αθήνα, Εκδόσεις «Παπαζήση».

πολιτικών προϋπολογισμού. 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 δύο φορές τον χρόνο (άνοιξη και φθινόπωρο), καθώς επίσης και μέσω του ετήσιου οδηγού για τις Γενικές Κατευθύνσεις Οικονομικής Πολιτικής (Broad Economic Policy Guidelines).

3.10. Η ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ EQUAL

Η κοινοτική πρωτοβουλία EQUAL αποσκοπεί στην προώθηση νέων πρακτικών καταπολέμησης όλων των μορφών διακρίσεων και ανισοτήτων στην αγορά εργασίας, σε πλαίσιο εθνικής συνεργασίας, και την ενθάρρυνση της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης των αιτούντων άσυλο²⁴.

Η αυξανόμενη αλληλεξάρτηση των οικονομιών των κρατών μελών οδήγησε στην εισαγωγή νέου τίτλου για την απασχόληση στη συνθήκη του Άμστερνταμ. Ο τίτλος αυτός προβλέπει συντονισμένη ευρωπαϊκή πολιτική για την απασχόληση και υιοθέτηση σε ετήσια βάση κατευθυντήριων γραμμών, τις οποίες καλούνται να λάβουν υπόψη τα κράτη μέλη στις εθνικές πολιτικές τους.

Η Ε.Ε. αναπτύσσει επίσης ολοκληρωμένη στρατηγική για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και των διακρίσεων, κυρίως λόγω φύλου ή γενετήσιου προσανατολισμού, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας ή ηλικίας. Σε αυτό τον τομέα υπάρχουν πολιτικές και προγράμματα, κυρίως στο πλαίσιο των άρθρων 13 (καταπολέμηση των διακρίσεων) και 137 (προώθηση της κοινωνικής ένταξης) της συνθήκης. Η κοινοτική πρωτοβουλία EQUAL συμμετέχει επίσης στην υλοποίηση αυτής της στρατηγικής επικεντρώνοντας τις ενέργειές της στην αγορά εργασίας.

²⁴ Ανακοίνωση της Επιτροπής στα κράτη μέλη, της 14ης Απριλίου 2000, για τη θέσπιση των κατευθυντήριων γραμμών για την κοινοτική πρωτοβουλία EQUAL που αφορά τη διακρατική συνεργασία για την προαγωγή νέων μεθόδων καταπολέμησης των διακρίσεων και ανισοτήτων πάσης φύσεως σε σχέση με την αγορά εργασίας [C(2000)853 - Επίσημη Εφημερίδα C127 της 5.5.2000]

Βάσει των αποτελεσμάτων των προγραμμάτων ADAPT και ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, που εφαρμόστηκαν κατά την περίοδο 1994-1999, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επιθυμεί να συνεχίσει το εγχείρημα. Για την περίοδο 2000-2006, διατηρεί συνεπώς την πρωτοβουλία EQUAL μεταξύ των τεσσάρων νέων κοινοτικών πρωτοβουλιών (INTERREG III, LEADER+, URBAN II) που αναφέρονται στον γενικό κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 1260/1999 για τα Διαρθρωτικά Ταμεία.

Τα κράτη μέλη και η Επιτροπή συγχρηματοδοτούν την κοινοτική πρωτοβουλία EQUAL. Μόνο το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) συμμετέχει στην κοινοτική χρηματοδότηση της πρωτοβουλίας EQUAL που ανέρχεται στα 3,274 δισ. ευρώ για επτά έτη. Οι διατάξεις του γενικού κανονισμού για τα διαρθρωτικά ταμεία ισχύουν για την εφαρμογή της πρωτοβουλίας EQUAL, κυρίως εκείνες σχετικά με την διαμόρφωση των ποσοστών κοινοτικής συμμετοχής ανάλογα με τη γεωγραφική θέση των ενεργειών.

Η κοινοτική πρωτοβουλία EQUAL διαφέρει από τα προγράμματα σχετικά με το Στόχο 1, το Στόχο 2 και το Στόχο 3 των Διαρθρωτικών Ταμείων. Πράγματι, δίνει τη δυνατότητα επεξεργασίας και διάδοσης νέων προσεγγίσεων για την εφαρμογή πολιτικών απασχόλησης με σκοπό την καταπολέμηση όλων των μορφών διακρίσεων και ανισοτήτων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων των οποίων τα θύματα ζητούν άσυλο. Μακροπρόθεσμα, οι καινοτομικές λύσεις που απέδειξαν την αποτελεσματικότητά τους θα διαδοθούν στις αρμόδιες πολιτικές και διαχειριστικές αρχές για την ενσωμάτωσή τους (mainstream) στις κύριες ενέργειες που υποστηρίζονται στο πλαίσιο των Διαρθρωτικών Ταμείων.

Κάθε κράτος μέλος υποβάλλει στην Επιτροπή ένα πρόγραμμα κοινοτικής πρωτοβουλίας (Π.Κ.Π.) στο οποίο παρουσιάζει τη στρατηγική του και τους όρους εφαρμογής της πρωτοβουλίας EQUAL. Οι ενέργειες που χρηματοδοτούνται στο πλαίσιο των Π.Κ.Π. ομαδοποιούνται σε θεματικούς τομείς και υλοποιούνται στο πλαίσιο γεωγραφικών ή τομεακών αναπτυξιακών συμπράξεων (Α.Σ.). Εξάλλου, η καινοτομία είναι αναπόσπαστο μέρος της κοινοτικής πρωτοβουλίας. Μπορεί να συνδέεται με τις διαδικασίες (βελτίωση των υφιστάμενων προσεγγίσεων, νέες μέθοδοι, νέα μέσα) τους επιδιωκόμενους στόχους (στόχοι που βοηθούν στην εμφάνιση νέων προσόντων ή προσόντων με προοπτικές και νέων πηγών απασχόλησης) ή με το πλαίσιο (νέες διοικητικές ή πολιτικές δομές, καινοτομικά συστήματα παρέμβασης).

Τα κράτη μέλη βασίζονται στη στρατηγική τους για την πρωτοβουλία EQUAL σε ειδικούς θεματικούς τομείς που εμπίπτουν στους τέσσερις άξονες των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση (και τον θεματικό τομέα «αιτούντες άσυλο») ²⁵ και οι οποίοι είναι οι εξής:

Άξονας 1: Ικανότητα επαγγελματικής ένταξης

- Διευκόλυνση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας εκείνων οι οποίοι αντιμετωπίζουν δυσκολίες όσον αφορά την ένταξη ή την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας.
- Καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξеноφοβίας στην αγορά εργασίας.

Άξονας 2: Επιχειρηματικό πνεύμα

- Πρόσβαση σε όλους στη διαδικασία δημιουργίας μιας επιχείρησης, με την παροχή των αναγκαίων μέσων για τη σύσταση εταιρείας και για την αναγνώριση νέων δυνατοτήτων για τη δημιουργία θέσεων εργασίας σε αστικές και αγροτικές περιφέρειες.
- Ενίσχυση της κοινωνικής οικονομίας (τριτογενούς τομέα) και ειδικότερα των υπηρεσιών που εμφανίζουν ενδιαφέρον για την κοινωνία, με έμφαση στη βελτίωση της ποιότητας των θέσεων εργασίας.

Άξονας 3: Ικανότητα προσαρμογής

- Προώθηση της διά βίου μάθησης και των εργασιακών πρακτικών ενσωμάτωσης που ενθαρρύνουν την πρόσληψη και τη διατήρηση της απασχόλησης εκείνων που υφίστανται διακρίσεις ή ανισότητες στην εργασία.
- Ενθάρρυνση της ικανότητας προσαρμογής των επιχειρήσεων και των εργαζομένων στις οικονομικές αλλαγές, καθώς και της χρήσης νέων τεχνολογιών της πληροφορίας.

Άξονας 4: Ισότητα ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες

- Συνδυασμός της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής, ενθάρρυνση της επανένταξης των γυναικών και των ανδρών που εγκατέλειψαν την αγορά εργασίας, με την ανάπτυξη πιο

²⁵ "Κατευθυντήριες γραμμές για τα συστήματα παρακολούθησης και αξιολόγησης της πρωτοβουλίας EQUAL για την περίοδο 2000 – 2006". Απασχόληση και κοινωνικές υποθέσεις, Ιούλιος 2000.

αποτελεσματικών και πιο ευέλικτων μορφών οργάνωσης της εργασίας και με την ανάπτυξη υπηρεσιών παροχής βοήθειας στους ενδιαφερόμενους.

- Μείωση των διαφορών στη μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών και προώθηση της κατάργησης του επαγγελματικού διαχωρισμού.

Άξονας 5: Παροχή βοήθειας για την ένταξη των αιτούντων άσυλο

- Ανάλογα με το επίσημο καθεστώς του αιτούντος άσυλο, η βοήθεια μπορεί να αφορά νέα μέσα για τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας ή να συνίσταται στην παροχή κατάρτισης στους αιτούντες άσυλο των οποίων η αίτηση δεν έγινε δεκτή, πριν από την αναχώρησή τους από τη χώρα.

Ανάλογα με το εθνικό πλαίσιο από το οποίο εξαρτάται ο καθορισμός των προτεραιοτήτων των ενεργειών, τα κράτη μέλη επιλέγουν τουλάχιστον έναν τομέα δράσης σε κάθε άξονα. Η προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του συνόλου των σημαντικών τομέων που επιλέχθηκαν, εκτός των ειδικών ενεργειών που υπάγονται σε αυτό τον τομέα στο πλαίσιο του άξονα 4.

Ανάλογα με το εύρος του φαινομένου σε εθνικό επίπεδο, τα κράτη μέλη προβλέπουν ελάχιστο επίπεδο ενεργειών υπέρ των αιτούντων άσυλο. Οι αιτούντες άσυλο κατανέμονται σε τρεις κατηγορίες: 1) εκείνοι των οποίων η αίτηση για άσυλο εξετάζεται από τα οικεία κράτη μέλη, 2) εκείνοι που έχουν γίνει δεκτοί από ένα πρόγραμμα ανθρωπιστικής αποκατάστασης ή εκκένωσης ή απολαμβάνουν καθεστώς προσωρινής προστασίας, 3) οι αιτούντες άσυλο στους οποίους δεν έχει χορηγηθεί το καθεστώς του πρόσφυγα αλλά απολαμβάνουν προστασίας άλλης μορφής (συμπληρωματική ή επικουρική προστασία) επειδή η προσωπική τους κατάσταση δεν τους επιτρέπει να επιστρέψουν στη χώρα τους. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση η κατάσταση των αιτούντων άσυλο είναι δύσκολη. Η πρόσβαση στην αγορά εργασίας είναι είτε απαγορευμένη, είτε παρεμποδίζεται με πολύ περιοριστικούς όρους. Οι ενέργειες για τους αιτούντες άσυλο μπορούν συνεπώς να λάβουν τη μορφή τομεακής Α.Σ. (παρέμβαση όλων των κατάλληλων εταίρων σε εθνικό επίπεδο για τη χρηματοδότηση της ένταξης των εν λόγω ατόμων) ή γεωγραφικής Α.Σ. (σε μια περιοχή όπου υπάρχει υψηλή συγκέντρωση αυτής της κατηγορίας). Οι ενέργειες για τους αιτούντες άσυλο αποτελούν τον ένατο θεματικό τομέα της πρωτοβουλίας EQUAL, στις οποίες οι Α.Σ. μπορούν να αναπτύξουν τις ενέργειές τους.

Η εταιρική σχέση είναι ουσιαστική συνιστώσα στην εφαρμογή της κοινοτικής πρωτοβουλίας EQUAL. Οι αναπτυξιακές συμπράξεις (Α.Σ.), τελικοί δικαιούχοι της οικονομικής ενίσχυσης, συγκεντρώνουν το σύνολο των ενδιαφερόμενων και αρμόδιων συντελεστών: τις αρμόδιες αρχές σε εθνικό, περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο, την τοπική αυτοδιοίκηση, τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, τις μη κυβερνητικές οργανώσεις (Μ.Κ.Ο.), τις επιχειρήσεις και ειδικότερα τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (Μ.Μ.Ε.). Όλοι αυτοί οι συντελεστές συνεργάζονται ώστε να καθοριστεί μια στρατηγική παρέμβασης σε καθέναν από τους θεματικούς τομείς που προαναφέρθηκαν. Ορίζουν και αποφασίζουν από κοινού (αρχή της ενδυνάμωσης) κοινούς στόχους και αναζητούν καινοτομικές λύσεις για την καταπολέμηση των ανισοτήτων και των διακρίσεων.

Τα κράτη μέλη ορίζουν τους καταλληλότερους τύπους των εταιρικών σχέσεων για την εθνική κατάσταση βάσει δύο ξεχωριστών προσεγγίσεων:

- τη σύμπραξη γεωγραφικής ανάπτυξης που συγκεντρώνει τους ενδιαφερόμενους συντελεστές σε μια δεδομένη γεωγραφική περιοχή.
- την τομεακή αναπτυξιακή ανάπτυξη που καλύπτει έναν ειδικό οικονομικό ή βιομηχανικό τομέα και μπορεί επίσης να αφορά μια ειδική ομάδα στόχο.

Για κάθε έναν από τους θεματικούς τομείς παρέμβασης, η κοινοτική πρωτοβουλία EQUAL υποστηρίζει τέσσερις ξεχωριστές ενέργειες:

- **Ενέργεια 1: σύσταση αναπτυξιακών συμπράξεων και διακρατικής συνεργασίας**

Επειδή δεν πρέπει να ξεπεράσει τους 6 μήνες, η ενέργεια 1 αποσκοπεί στη διευκόλυνση της δημιουργίας βιώσιμων και αποτελεσματικών Α.Σ., και να εξασφαλίσει ότι η διακρατική συνεργασία θα έχει αποτέλεσμα. Αποτελεί το κύριο στάδιο για την επιλογή της χρηματοδότησης στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας EQUAL. Οι φορείς εκκίνησης της Α.Σ. υποβάλλουν στο κράτος μέλος ένα φάκελο υποψηφιότητας σε σχέση με το θεματικό τομέα παρέμβασης και τη σχετική περιοχή/τομέα, ο οποίος πρέπει να περιέχει: κατάλογο των εταίρων που θα συμμετέχουν καθώς και την ικανότητά τους και το ρόλο τους στη διοικητική και χρηματοοικονομική διαχείριση των προγραμματιζόμενων παρεμβάσεων, διάγνωση του προβλήματος που πρέπει να αντιμετωπιστεί, τους στόχους που πρέπει να επιτευχθούν, το πρόγραμμα εργασίας για την ενέργεια 1 και τη φύση των προβλεπόμενων δραστηριοτήτων

για την ενέργεια 2, και τις προσδοκίες όσον αφορά τη διακρατική συνεργασία. Στο τέλος της ενέργειας 1, η σύμπραξη θα πρέπει να είναι σε θέση να παρουσιάσει κοινή στρατηγική με τη μορφή πραγματικής Α.Σ. που πρέπει να περιέχει τουλάχιστον: εκ των προτέρων αξιολόγηση της κατάστασης όσον αφορά τον αποκλεισμό και τις διακρίσεις σε σχέση με το θέμα που επιλέχθηκε και τη σχετική περιφέρεια/τομέα, ένα πρόγραμμα εργασίας και ένα ρεαλιστικό προϋπολογισμό, το σαφή προσδιορισμό του ρόλου κάθε εταίρου, μηχανισμό συνεχούς αξιολόγησης (συλλογή και ανάλυση δεδομένων βάσει δεικτών), επίσημη δέσμευση συμμετοχής στην ενέργεια 3 και τη στρατηγική ενσωμάτωσης της αρχής της ισότητας ανδρών/γυναικών. Όσον αφορά τη διακρατική συνεργασία, οι Α.Σ. συνεργάζονται με τουλάχιστον μία Α.Σ. από ένα άλλο κράτος μέλος, που συμμετέχει κατά γενικό κανόνα στην πρωτοβουλία EQUAL. Σε αιτιολογημένες περιπτώσεις, η συνεργασία μπορεί να επεκταθεί σε ανάλογη δομή ενός κράτους μη μέλους που είναι επιλέξιμο για χρηματοδότηση από τα προγράμματα Phare, TACIS ή MEDA.

- **Ενέργεια 2: Υλοποίηση των προγραμμάτων εργασίας των αναπτυξιακών συμπράξεων**

Για τη λήψη της χρηματοδότησης που προορίζεται για την υλοποίηση της ενέργειας 2, κάθε Α.Σ. που επιλέχθηκε υποβάλλει συμφωνία αναπτυξιακής σύμπραξης καθώς και συμφωνία διακρατικής συνεργασίας ανταποκρινόμενη στα κριτήρια τα οποία αναφέρονται στην ενέργεια 1. Αυτά τα δύο έγγραφα πρέπει να πληρούν τους ακόλουθους όρους: διαφάνεια (διαθεσιμότητα της απαραίτητης συγχρηματοδότησης, εξουσιοδότηση για τη διαχείριση δημόσιων χρηματικών ποσών), ικανότητα αντιπροσώπευσης, βούληση και ικανότητα συμμετοχής στις δραστηριότητες διακρατικής συνεργασίας (αναμενόμενη προστιθέμενη αξία, διάδοση των αποτελεσμάτων στο πλαίσιο των εθνικών και ευρωπαϊκών δικτύων). Το πρόγραμμα εργασίας και ο προϋπολογισμός της ενέργειας 2 καλύπτουν περίοδο 2 έως 3 ετών που μπορεί ενδεχομένως να παραταθεί.

- **Ενέργεια 3: Θεματική δικτύωση, διάδοση των καλών πρακτικών και δημιουργία αντίκτυπου στις εθνικές πολιτικές**

Υποχρεωτική για όλες τις Α.Σ., αυτή η ενέργεια ενισχύει τις δραστηριότητες δικτύωσης, διάδοσης και ενσωμάτωσης στις πολιτικές απασχόλησης και αγοράς εργασίας. Οι Α.Σ.

λειτουργούν είτε μόνες τους είτε κατά ομάδες βάσει της συγκεκριμένης εμπειρογνωμοσύνης τους. Τα κράτη μέλη δημιουργούν μηχανισμούς που διευκολύνουν την ένταξη της καταπολέμησης των διακρίσεων και της άνισης μεταχείρισης τόσο σε οριζόντιο επίπεδο (σε επίπεδο των οργανώσεων που δραστηριοποιούνται σε παρόμοιο τομέα) όσο και σε κάθετο επίπεδο (το επίπεδο των περιφερειακών και εθνικών πολιτικών, κυρίως των ΕΣΔ και των Διαρθρωτικών Ταμείων). Αυτοί οι μηχανισμοί αποσκοπούν: στον προσδιορισμό των γενικών παραγόντων των ανισοτήτων και των διακρίσεων, στην παρακολούθηση και την ανάλυση του πραγματικού ή ενδεχόμενου αντίκτυπου της Α.Σ., στις ομάδες στόχους και στις προτεραιότητες των ΕΣΔ. Εξάλλου, αναγνωρίζουν και αξιολογούν τους γενικούς παράγοντες των καλών πρακτικών που θα διαδοθούν μετά το τέλος της ενέργειας 1.

- **Ενέργεια 4: Τεχνική υποστήριξη**

Η τεχνική υποστήριξη θα χρησιμοποιείται για να διευκολύνει την αναζήτηση εταίρων και την εδραίωση των συμπράξεων για τη διακρατική συνεργασία (ενέργεια 1), για τη συλλογή, δημοσίευση και διάδοση της εμπειρίας και των αποτελεσμάτων, συμπεριλαμβανομένων των ετήσιων εκθέσεων των Α.Σ. (ενέργεια 2), για τη θεματική δικτύωση, τις ενέργειες διάδοσης και δημιουργίας μηχανισμών για την παραγωγή ισχυρού αντίκτυπου στην πολιτική (ενέργεια 3), για την εξασφάλιση συνεργασίας κατά τη δικτύωση σε ευρωπαϊκό επίπεδο και την κοινοποίηση όλων των σημαντικών πληροφοριών στα άλλα κράτη μέλη και την Επιτροπή. Η τεχνική υποστήριξη διευκολύνει επίσης την παρακολούθηση, το δημοσιονομικό έλεγχο και την αξιολόγηση των ενεργειών τόσο στα κράτη μέλη όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Τα κράτη μέλη, οι κοινωνικοί εταίροι και η Επιτροπή συνεργάζονται για την αξιοποίηση του δυναμικού αντίκτυπου των καλών πρακτικών της πρωτοβουλίας EQUAL στην ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση. Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Επιτροπή δημιουργεί μηχανισμό αξιολόγησης που δίνει τη δυνατότητα εκτίμησης των συνεπειών της κοινοτικής πρωτοβουλίας μέσω τριών ξεχωριστών ενεργειών:

Α) Θεματική εξέταση σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης

Για κάθε θεματικό τομέα της πρωτοβουλίας EQUAL, η Επιτροπή διοργανώνει μια σειρά «θεματικών επανεξετάσεων» με ομάδες αναπτυξιακών συμπράξεων. Τα αποτελέσματα θα

δημοσιευθούν και θα χρησιμοποιηθούν για τον εμπλουτισμό των αξιολογήσεων των πολιτικών στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση και των κοινοτικών προγραμμάτων που θεσπίζονται στο πλαίσιο των άρθρων 13 (καταπολέμηση των διακρίσεων) και 137 (προώθηση της κοινωνικής ένταξης) της Συνθήκης. Οι υποψήφιες χώρες θα συμμετέχουν στη συζήτηση και στην αξιοποίηση αυτών των αποτελεσμάτων.

Β) Περιοδική αξιολόγηση της προστιθέμενης αξίας της πρωτοβουλίας EQUAL σε σχέση με τα εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση

Η Επιτροπή δημιουργεί βάση δεδομένων για τις καλές πρακτικές στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας EQUAL, βάσει των δραστηριοτήτων που θα αναληφθούν στο πλαίσιο της ενέργειας 3 και των στοιχείων και πληροφοριών που θα συλλέξουν τα κράτη μέλη από τις Α.Σ. Οι επιτροπές παρακολούθησης των στόχων 1, 2 και 3 των Διαρθρωτικών Ταμείων θα έχουν πρόσβαση σε αυτές τις πληροφορίες.

Κάθε χρόνο θα διοργανώνεται φόρουμ συζήτησης για ανταλλαγή απόψεων και αμφίδρομη πληροφόρηση, στο οποίο που θα περιλαμβάνει τα κοινωνικά θέματα με τα οποία ασχολούνται οι Μ.Κ.Ο. σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η επιτροπή για την απασχόληση και η επιτροπή παροχής βοήθειας στη διοίκηση του Ε.Κ.Τ. ενημερώνονται τακτικά για τις προόδους όσον αφορά την υλοποίηση της πρωτοβουλίας EQUAL.

Σύμφωνα με την αρχή του προγραμματισμού που ορίζεται στο βασικό κανονισμό σχετικά με τα διαρθρωτικά ταμεία, και βάσει των ενδεικτικών προϋπολογισμών τους, τα κράτη μέλη υποβάλλουν στην Επιτροπή ένα σχέδιο προγράμματος κοινοτικής πρωτοβουλίας (Π.Κ.Π.) για την υλοποίηση της πρωτοβουλίας EQUAL, εντός προθεσμίας τεσσάρων μηνών μετά τη δημοσίευση της παρούσας ανακοίνωσης στην Επίσημη Εφημερίδα.

Έχοντας τη μορφή ενιαίου εγγράφου προγραμματισμού (DOCUP), κάθε Π.Κ.Π. περιέχει λεπτομερή περιγραφή των ακόλουθων στοιχείων: τη σημερινή κατάσταση σε ό,τι αφορά τις διακρίσεις και τις ανισότητες στην αγορά εργασίας, εκ των προτέρων αξιολόγηση του αναμενόμενου αντίκτυπου στην κοινωνικοοικονομική κατάσταση σε τοπικό ή τομεακό επίπεδο, τη στρατηγική υλοποίησης βάσει των προτεραιοτήτων που επιλέχθηκαν και τις δραστηριότητες πληροφόρησης, τη συμπληρωματικότητα μεταξύ αυτής της στρατηγικής και του Εθνικού Σχεδίου Δράσης, τα τοπικά σύμφωνα για την απασχόληση και άλλα κοινοτικά

προγράμματα, τις ενέργειες και τις μέθοδοι για την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, τους όρους τεχνικής υποστήριξης που απαιτούνται για την υλοποίηση του Π.Κ.Π., ενδεικτικό σχέδιο χρηματοδότησης που παρουσιάζει την προβλεπόμενη συμμετοχή του ΕΚΤ και την εκτιμώμενη δημόσια και ιδιωτική υποστήριξη, τις διαδικασίες διαβούλευσης όλων των εταίρων για τη λήψη αποφάσεων, τους όρους παρακολούθησης, ελέγχου και αξιολόγησης της υλοποίησης της πρωτοβουλίας EQUAL.

Ύστερα από πεντάμηνη περίοδο διαπραγματεύσεων, η Επιτροπή εγκρίνει κάθε Π.Κ.Π. με απόφαση που επιβεβαιώνει την κατανομή της χρηματοδότησης του ΕΚΤ. Κάθε Π.Κ.Π. συμπληρώνεται κατόπιν με συμπλήρωμα προγραμματισμού.

ΣΥΝΑΦΕΙΣ ΠΡΑΞΕΙΣ

- Πρόταση κανονισμού του Συμβουλίου, της 14ης Ιουλίου 2004, περί καθορισμού γενικών διατάξεων για το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Ταμείο Συνοχής [COM(2004) 492 τελικό].
- Πρόταση κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 14ης Ιουλίου 2004, για το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης [COM (2004) 495 τελικό].
- Πράξη περί των όρων προσχωρήσεως της Τσεχικής Δημοκρατίας, της Δημοκρατίας της Εσθονίας, της Κυπριακής Δημοκρατίας, της Δημοκρατίας της Λεττονίας, της Δημοκρατίας της Λιθουανίας, της Δημοκρατίας της Ουγγαρίας, της Δημοκρατίας της Μάλτας, της Δημοκρατίας της Πολωνίας, της Δημοκρατίας της Σλοβενίας και της Σλοβακικής Δημοκρατίας και των προσαρμογών των Συνθηκών επί των οποίων βασίζεται η Ευρωπαϊκή Ένωση - Παράρτημα II: Κατάλογος ο οποίος αναφέρεται στο άρθρο 20 της Πράξης Προσχώρησης - 15. Περιφερειακή πολιτική και συντονισμός διαρθρωτικών μέσων. Η πράξη αυτή προβλέπει ποσό ύψους 223 εκατ. ευρώ σε πιστώσεις ανάληψης υποχρεώσεων στο πλαίσιο του EQUAL για τα δέκα νέα κράτη μέλη για την περίοδο από την 1η Μαΐου 2004 έως τις 31 Δεκεμβρίου 2006.
- Ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με τη θέσπιση κατευθυντήριων γραμμών για τον δεύτερο γύρο της κοινοτικής πρωτοβουλίας EQUAL [COM (2003) 840 της 30.12.2003].

- Απόφαση C/2000/1221 της Επιτροπής, της 12ης Μαΐου 2000, που καθορίζει την ενδεικτική κατανομή ανά κράτος μέλος των πιστώσεων ανάληψης υποχρεώσεων στο πλαίσιο της κοινοτικής πρωτοβουλίας EQUAL για την περίοδο 2000-2006.

ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΕΓΚΡΙΣΗΣ ΤΩΝ ΠΚΠ:

-Απόφαση	C/2001/31 της 8 ^{ης}	Μαρτίου 2001 (Δανία)
-Απόφαση	C/2001/33 της 8 ^{ης}	Μαρτίου 2001 (Γαλλία)
-Απόφαση	C/2001/34 της 9 ^{ης}	Μαρτίου 2001 (Ελλάδα)
-Απόφαση	C/2001/35 της 8 ^{ης}	Μαρτίου 2001 (Ηνωμένο Βασίλειο)
-Απόφαση	C/2001/36 της 22ας	Μαρτίου 2001 (Ισπανία)
-Απόφαση	C/2001/37 της 9 ^{ης}	Μαρτίου 2001 (Σουηδία)
-Απόφαση	C/2001/40 της 26 ^{ης}	Μαρτίου 2001 (γαλλόφωνο και γερμανόφωνο Βέλγιο)
-Απόφαση	C/2001/41 της 16 ^{ης}	Μαρτίου 2001 (Φινλανδία)
-Απόφαση	C/2001/42 της 22ας	Μαρτίου 2001 (Λουξεμβούργο)
-Απόφαση	C/2001/43 της 26 ^{ης}	Μαρτίου 2001 (Ιταλία)
-Απόφαση	C/2001/579 της	30ής Μαρτίου 2001 (Κάτω Χώρες)
-Απόφαση	C/2001/580 της	29 ^{ης} Μαρτίου 2001 (Πορτογαλία)
-Απόφαση	C/2001/581 της	30ής Μαρτίου 2001 (ολλανδόφωνο Βέλγιο)
-Απόφαση	C/2001/582 της	18 ^{ης} Απριλίου 2001 (Γερμανία)
-Απόφαση	C/2001/585 της	2ας Μαΐου 2001 (Αυστρία)
-Απόφαση	C/2001/586 της	2ας Μαΐου 2001 (Βόρεια Ιρλανδία)
- Απόφαση	C/2001/588 της	22ας Μαΐου 2001 (Ιρλανδία)

- Γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών [Επίσημη Εφημερίδα C 156 της 6.6.2000].
- Απόφαση - C(2000) 1382. Στις 24 Μαΐου 2000, η Επιτροπή εξέδωσε την απόφαση σχετικά με τη χορήγηση χρηματικής συνδρομής του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου στη χρηματοδότηση ενός συνόλου ενεργειών, υπό μορφή συνολικής επιδότησης που εφαρμόζεται σύμφωνα με την προβλεπόμενη στο πλαίσιο των Διαρθρωτικών Ταμείων κοινοτική βοήθεια (Ενέργειες του άρθρου 6 παράγραφος 1 ε) του κανονισμού (ΕΚ) 1784/99 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 12ης Ιουλίου 1999.

- Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών που θεσπίζει τις κατευθυντήριες γραμμές του δευτέρου γύρου της κοινοτικής πρωτοβουλίας EQUAL, σχετικά με τη διεθνική συνεργασία για την προαγωγή νέων πρακτικών καταπολέμησης των διακρίσεων και της ανισότητας κάθε είδους σε σχέση με την αγορά εργασίας - Ελεύθερη κυκλοφορία των καλών ιδεών [COM(2003) 840]

3.11. Η EQUAL ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Τα έξι Υποπρογράμματα και τα επιμέρους θεματικά πεδία (Μέτρα) που αποτελούν και κύριους στόχους της Πρωτοβουλίας EQUAL στην Ελλάδα, είναι τα εξής:

1. Βελτίωση της απασχολησιμότητας.
2. Διευκόλυνση της πρόσβασης και της επιστροφής στην αγορά εργασίας.
3. Καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας σε σχέση με την αγορά εργασίας.
4. Ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος.
5. Πρόσβαση για όλους στη διαδικασία δημιουργίας μιας επιχείρησης.
6. Ενίσχυση της κοινωνικής οικονομίας.

Αναλυτικότερα:

Υποπρόγραμμα 1: Βελτίωση της Απασχολησιμότητας

Το Υποπρόγραμμα 1 ταυτίζεται ουσιαστικά με τον πρώτο άξονα της Ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση. Ως στόχους έχει αφενός τη διευκόλυνση της πρόσβασης και επιστροφής στην αγορά εργασίας όλων αυτών που έχουν δυσκολίες ένταξης ή επανένταξης στην αγορά εργασίας και η οποία πρέπει να είναι ανοιχτή σε όλους, και αφετέρου την καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας σε σχέση με την αγορά εργασίας. Στο Υποπρόγραμμα 1 εντάσσονται τα εξής Μέτρα:

<u>ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑ 1:</u>	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ				
Μέτρο	Π/Υ (MEURO)	Δημόσια Δαπάνη (MEURO)	Συμμετοχή ΕΚΤ (MEURO)	Βαρύτητα στο Υπ/μα (%)	Βαρύτητα στο Πρόγραμμα (%)
1.1. Διευκόλυνση της πρόσβασης και της επιστροφής στην αγορά εργασίας	33,312	33,212	24,984	75,00	24,00
1.2. Καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας σε σχέση με την αγορά της εργασίας	11,104	11,104	8,328	25,00	8,00

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων – Αθήνα 2001

Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL στοχεύει μέσω του Υποπρογράμματος 1 στην πρόληψη της ανεργίας και τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας όσων συναντούν προβλήματα, ώστε όλοι να έχουν μια ευκαιρία για νέο ξεκίνημα, μέσω μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης η οποία ενσωματώνει τις ακόλουθες γενικά αρχές:

- Σταδιακή προσέγγιση για την ένταξη.
- Ενεργό συμμετοχή των ομάδων – στόχου.
- Ενίσχυση του ρόλου των διαμεσολαβητών.
- Καλλιέργεια περιβάλλοντος εταιρικής σχέσης.

Σε ότι αφορά στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων των μειονεκτουσών ομάδων, η έμφαση θα δοθεί αφενός στις βασικές κοινωνικές δεξιότητες και αφετέρου σε εξειδικευμένα προσόντα που σχετίζονται με τις υπηρεσίες και τις επιχειρήσεις του Internet και την παροχή υπηρεσιών στον κοινωνικό τομέα. Ειδικά για τις επιχειρήσεις, το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα επιδιώκει να βοηθήσει την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργοδοτών για το ρόλο τους στην καταπολέμηση της ανεργίας και τις ευκαιρίες αξιοποίησης των συναφών μέτρων και να ενισχύσει νεωτεριστικές προσπάθειες επιχειρήσεων να συμβάλουν στην επαγγελματική ένταξη και την αύξηση των δεξιοτήτων ανέργων και ατόμων που αντιμετωπίζουν τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Τέλος, αναφορικά με την καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας, η EQUAL θα αντιμετωπίσει το θέμα σφαιρικά και όχι απλώς ως θέμα ευκαιριών πρόσβασης των μεταναστών στην αγορά εργασίας, θίγοντας ζητήματα κοινωνικών αντιλήψεων και στερεοτύπων στους χώρους εργασίας, των δημοσίων αρχών και των μέσων μαζικής ενημέρωσης, με επιδίωξη να δημιουργήσει το αίσθημα εξάλειψης της ξενοφοβίας σε όλα τα επίπεδα και τις κοινωνικές δραστηριότητες. Το Υποπρόγραμμα 1 για τη βελτίωση της Απασχολησιμότητας εκτιμάται ότι θα απορροφήσει το 32% του συνολικού προϋπολογισμού του Επιχειρησιακού Προγράμματος.

Υποπρόγραμμα 2: Ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος

Το Υποπρόγραμμα 2 ταυτίζεται με το δεύτερο άξονα της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την απασχόληση. Στόχοι αυτού του Υποπρογράμματος, είναι α) η πρόσβαση σε όλους στην διαδικασία δημιουργίας μιας επιχείρησης, μέσα από την παροχή των αναγκαίων μέσων για τη σύσταση εταιρίας, την αναγνώριση και την εκμετάλλευση νέων δυνατοτήτων και τη δημιουργία θέσεων εργασίας στις αστικές και αγροτικές περιφέρειες και β) η ενίσχυση της κοινωνικής οικονομίας και ειδικότερα των υπηρεσιών που εμφανίζουν ενδιαφέρον για την Κοινότητα, με επίκεντρο τη βελτίωση της ποιότητας των θέσεων εργασίας. Στο Υποπρόγραμμα 2 εντάσσονται τα εξής Μέτρα:

ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑ 2:	ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ				
Μέτρο	Π/Υ (MEURO)	Δημόσια Δαπάνη (MEURO)	Συμμετοχή ΕΚΤ (MEURO)	Βαρύτητα στο Υπ/μα (%)	Βαρύτητα στο Πρόγραμμα (%)
2.1. Πρόσβαση για όλους όσον αφορά τη διαδικασία δημιουργίας μιας επιχείρησης	20,820	20,820	15,615	60,00	15,00
2.2. Ενίσχυση της κοινωνικής οικονομίας	13,880	13,880	10,410	40,00	10,00

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων – Αθήνα 2001

Στην Ελλάδα την τότε περίοδο, η ανάπτυξη της επιχειρηματικής δράσης στην κοινωνική οικονομία βρίσκεται σε αρχικό στάδιο, εάν και η ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας γενικά

αποτελεί στόχο τόσο της οικονομικής πολιτικής, όσο και της εθνικής πολιτικής για την απασχόληση. Στα πλαίσια του Επιχειρησιακού Προγράμματος Βιομηχανίας του Υπουργείου Ανάπτυξης, επιχορηγείται η δημιουργία νέων επιχειρήσεων από γυναίκες και νέους, επιχορηγούνται επιχειρήσεις για εφαρμογή νέων τεχνολογιών και δημιουργούνται δίκτυα επιχειρήσεων για ανταλλαγή πληροφοριών. Επιπλέον, με σκοπό τη βελτίωση της επιχειρηματικότητας ορισμένων πληθυσμιακών ομάδων εφαρμόζονται προγράμματα στα πλαίσια των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών (κυρίως LEADER και NOW).

Όσον αφορά στην ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας στα πλαίσια του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση (στο Πυλώνα II, κατευθυντήριες γραμμή 12 και 13) εφαρμόζονται πιλοτικά τα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης που αποσκοπούν στην προώθηση της απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο μέσω της ανάπτυξης κοινωνικών υπηρεσιών.

Η υλοποίηση των ενεργειών στα πλαίσια του παρόντος Υποπρογράμματος δίνει έμφαση στην στήριξη της επιχειρηματικότητας, την ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος και την αξιοποίηση νέων πηγών απασχόλησης στον κοινωνικό τομέα. Σημαντική είναι η δικτύωση ευρέος φάσματος φορέων και υπηρεσιών για την ολιστική και πολυεπίπεδη προσέγγιση των θεμάτων που σχετίζονται με την επιχειρηματικότητα και την ανάπτυξη του κοινωνικού τομέα σε επιχειρηματική βάση, η αναζήτηση νέων μηχανισμών και μεθόδων στην εφαρμογή των μέτρων και πολιτικών για την προώθηση της επιχειρηματικότητας πολλαπλών κοινωνικών ομάδων και την αντιμετώπιση των διακρίσεων και η προώθηση νέων ποιοτικών θέσεων εργασίας σε τοπικό επίπεδο.

Οι κύριοι στόχοι του Υποπρογράμματος αφορούν στην ανάπτυξη ολοκληρωμένων παρεμβάσεων προσανατολισμένων προς:

- τη βελτίωση της αποδοτικότητας των δομών και υπηρεσιών στήριξης της επιχειρηματικότητας και τη δημιουργία κατάλληλου επιχειρηματικού πλαισίου για την προώθηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας στον κοινωνικό τομέα,
- την ανάπτυξη της επιχειρηματικής τεχνογνωσίας, την προώθηση του επιχειρησιακού πνεύματος προσανατολισμένου στον κοινωνικό τομέα και τη βελτίωση της απασχολησιμότητας γενικότερα, πολλαπλών μειονεκτουσών ομάδων,
- την εφαρμογή ολιστικής στήριξης για τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων,

- τη βελτίωση και ανάπτυξη των δομών διάδοσης νέων πρακτικών και προώθησης της ενσωμάτωσής τους στις πολιτικές απασχόλησης.

Οι ειδικοί στόχοι του Υποπρογράμματος και τα μέσα παρέμβασης για την επίτευξη των παραπάνω γενικών στόχων διαμορφώνονται ως εξής:

- διασύνδεση και ανάπτυξη δομών και υπηρεσιών πολυεπίπεδης στήριξης της επιχειρηματικότητας πολλαπλών κατηγοριών μειονεκτουσών και αποκλεισμένων ομάδων,
- δημιουργία εκπαιδευτικών εργαλείων τόνωσης της επιχειρηματικότητας,
- δημιουργία και λειτουργία σε πιλοτικό επίπεδο νέων επιχειρήσεων με προσανατολισμό σε νέους τομείς σε τοπικό επίπεδο,
- εφαρμογή καινοτόμων μέσων για την εξασφάλιση της βιωσιμότητας και την ενδυνάμωση της ανταγωνιστικότητας των νέων επιχειρήσεων,
- προώθηση ποιοτικών θέσεων εργασίας με μελλοντικές προοπτικές, ανάδειξη νέων επαγγελματιών σε τοπικό επίπεδο μέσω της εφαρμογής μεθόδων ελέγχου, αξιολόγησης και πιστοποίησης νέων επαγγελματιών σε τοπικό επίπεδο,
- δικτύωση και ενεργοποίηση φορέων για την τυποποίηση μηχανισμών πολυδιάστατης και πολυεπίπεδης στήριξης της επιχειρηματικότητας και διάδοσή τους σε περιφερειακό και κεντρικό επίπεδο.

Το Υποπρόγραμμα 2 για την ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος, εκτιμάται ότι θα απορροφήσει το 25% του συνολικού προϋπολογισμού του Επιχειρησιακού Προγράμματος.

Υποπρόγραμμα 3: Προσαρμοστικότητα

Το Υποπρόγραμμα 3 ταυτίζεται με τον τρίτο άξονα της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την απασχόληση. Ως στόχο έχει την προώθηση της δια βίου μάθησης και των εργασιακών πρακτικών ενσωμάτωσης, οι οποίες ενθαρρύνουν την πρόσληψη και τη διατήρηση στην απασχόληση αυτών αλλά και την υποστήριξη της προσαρμοστικότητας των εταιριών και των εργαζομένων στις διαρθρωτικές οικονομικές αλλαγές και στη χρήση της τεχνολογίας της πληροφορίας και άλλων νέων τεχνολογιών.

Στο Υποπρόγραμμα 3 εντάσσονται τα εξής Μέτρα:

ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑ 3:	ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ				
Μέτρο	Π/Υ (MEURO)	Δημόσια Δαπάνη (MEURO)	Συμμετοχή ΕΚΤ (MEURO)	Βαρύτητα στο Υπ/μα (%)	Βαρύτητα στο Πρόγραμμα (%)
3.1. Προώθηση της δια βίου μάθησης και των εργασιακών πρακτικών ενσωμάτωσης	13,880	13,880	10,410	40,00	10,00
3.2. Υποστήριξη της προσαρμοστικότητας των εταιριών και των εργαζομένων	20,820	20,820	15,615	60,00	15,00

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων – Αθήνα 2001

Το παρόν Επιχειρησιακό Πρόγραμμα αντιμετωπίζει τα ζητήματα αυτά με το Υποπρόγραμμα 3, επιχειρώντας να διευρύνει τόσο το πεδίο, όσο και το περιεχόμενο εφαρμογής των μέτρων για την προσαρμογή εργαζομένων και επιχειρήσεων. Σε σχέση κατ' αρχήν με τη δια βίου εκπαίδευση, η EQUAL επιδιώκει να διαμορφώσει μέσω καινοτόμων προσεγγίσεων ευνοϊκό περιβάλλον εκπαίδευσης μέσα στις ίδιες επιχειρήσεις, οι οποίες θα πρέπει να χειριστούν αποδοτικότερα και περισσότερο μακροπρόθεσμα το θέμα της κατάρτισης των εργαζομένων. Οι προτεινόμενες ενέργειες στοχεύουν να ενισχύσουν τις υποδομές και τις διαδικασίες εκπαίδευσης του προσωπικού, με τρόπο που να μπορούν να αξιοποιηθούν και οι δυνατότητες των νέων τεχνολογιών και να μετασχηματιστεί η επιχείρηση σε έναν παραγωγικό οργανισμό που διαρκώς μαθαίνει και εξελίσσεται.

Ακόμη, η EQUAL θα επιδιώξει να επεκτείνει μηχανισμούς σύνδεσης της κατάρτισης με την απασχόληση, με τον πειραματισμό σε καινούργιες μεθόδους και θεσμικές συνεργασίες για την παροχή εργασιακής εμπειρίας σε νέους, ενώ προτεραιότητα θα αποτελέσει η ανάπτυξη των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού που σχετίζονται με το Internet και την αξιοποίησή του για παραγωγικούς σκοπούς.

Τέλος, το Υποπρόγραμμα 3, συνέβαλε στην επέκταση των πιλοτικών εφαρμογών τηλεργασίας, που προβλέπονται στο ΕΣΔΑ για τους κλάδους των τηλεπικοινωνιών και των τραπεζών, με πειραματική εφαρμογή νέων εργαλείων και μηχανισμών που βελτιώνουν την αποτελεσματικότητα και την ελκυστικότητα του θεσμού για επιχειρήσεις και εργαζομένους.

Το Υποπρόγραμμα 3 για την Προσαρμοστικότητα προβλέπεται να απορροφήσει το 25% του συνολικού προϋπολογισμού του Επιχειρησιακού Προγράμματος.

Υποπρόγραμμα 4: Ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες

Το Υποπρόγραμμα 4 ταυτίζεται με τον τέταρτο άξονα της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την απασχόληση. Ως στόχους έχει το συνδυασμό της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή, καθώς και την επανένταξη των ανδρών και των γυναικών που εγκατέλειψαν την αγορά εργασίας, με την ανάπτυξη πιο ευέλικτων και αποτελεσματικών μορφών οργάνωσης της εργασίας και με την ανάπτυξη υπηρεσιών υποστήριξης. Επίσης στόχο του Υποπρογράμματος αποτελεί και η μείωση της διαφοράς μεταξύ των δύο φύλων και η υποστήριξη της κατάργησης του επαγγελματικού διαχωρισμού.

Στο Υποπρόγραμμα 4 εντάσσονται τα εξής Μέτρα:

<u>ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑ 4:</u>	ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΓΙΑ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΝΔΡΕΣ				
Μέτρο	Π/Υ (MEURO)	Δημόσια Δαπάνη (MEURO)	Συμμετοχή ΕΚΤ (MEURO)	Βαρύτητα στο Υπ/μα (%)	Βαρύτητα στο Πρόγραμμα (%)
4.1. Συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής	4,164	4,164	3,123	30,00	3,00
4.2. Ενθάρρυνση της κατάργησης του επαγγελματικού διαχωρισμού	9,716	9,716	7,287	70,00	7,00

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων – Αθήνα 2001

Η ανταγωνιστικότητα της Ελληνικής οικονομίας και γενικότερα η οικονομική μεγέθυνση και ανάπτυξή της, συνδέεται στενά με την αξιοποίηση του διαθέσιμου ανθρώπινου δυναμικού. Προϋπόθεση επίσης για την υψηλή ανταγωνιστικότητα της οικονομίας μας αποτελούν και τα υψηλά επίπεδα απασχόλησης.

Ένα από τα κυριότερα συμπεράσματα της Κοινότητας για τις διαφορές στην αμοιβή της εργασίας ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες, ήταν και ότι οι γυναίκες αμείβονται κατά

μέσο όρο λιγότερο από τους άνδρες, ακόμη και αν ληφθούν υπόψη διαφορές στην ηλικία και στην εκπαίδευση.

Η Κοινότητα, μέσω της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση θέσπισε τις Κατευθυντήριες Γραμμές 20 και 21, μέσω των οποίων τα κράτη-μέλη καλούνται να «σχεδιάσουν, εφαρμόσουν και προάγουν πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια, συμπεριλαμβανομένων των οικονομικά και πρακτικά προσιτών, υψηλής ποιότητας υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά και άλλα εξαρτώμενα άτομα καθώς και συστήματα γονικής και άλλης άδειας», καθώς και να «δώσουν ιδιαίτερη προσοχή στις γυναίκες και τους άνδρες κατά την επιστροφή τους στο αμειβόμενο εργατικό δυναμικό ύστερα από κάποια απουσία και για το σκοπό αυτό θα εξετάσουν τα μέτρα της βαθμιαίας εξάλειψης των εμποδίων που συναντώνται στην πορεία αυτής της επιστροφής». Η ισότιμη συμμετοχή των ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, η μείωση του ποσοστού ανεργίας των γυναικών και η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης σε κλάδους και επαγγέλματα που υποεκπροσωπούνται, αποτελούν επίσης στόχους πολιτικής μέσω της Κατευθυντήριας Γραμμής 19.

Στα πλαίσια των κατευθυντήριων γραμμών 20 και 21, υλοποιήθηκαν στη Ελλάδα, τα Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών, τα Ολοήμερα Νηπιαγωγεία και Δημοτικά Σχολεία, καθώς και οι Μονάδες Κοινωνικής Μέριμνας που είχαν ως αντικείμενο τη φροντίδα ηλικιωμένων ατόμων. Η επανένταξη των γυναικών στην αγορά της εργασίας αποτελεί επίσης το στόχο ειδικών προγραμμάτων που αναπτύσσονται από τη Γενική Γραμματεία Ισότητας (μέσω του ΚΕΘΙ), από τον ΟΑΕΔ, καθώς και από το Υπουργείο Γεωργίας.

Στόχος του Υποπρογράμματος 4 είναι η περισσότερο ισότιμη συμμετοχή των δύο φύλων στην απασχόληση, μέσα από ειδικές ενέργειες. Πιο συγκεκριμένα, θα επιχειρηθεί η συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής μέσω της ανάπτυξης φιλικών προς την οικογένεια μορφών οργάνωσης της εργασίας καθώς η καταπολέμηση του επαγγελματικού διαχωρισμού βάσει του φύλου. Άλλωστε η προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών αποτελεί μια από τις βασικές αρχές του Προγράμματος και ως εκ τούτου περιλαμβάνεται σε όλα τα Υποπρογράμματα και Μέτρα. Το παρόν Υποπρόγραμμα στοχεύει σε ειδικές δράσεις προώθησης της ισότητας και κατά συνέπεια λειτουργεί συμπληρωματικά προς τις υπόλοιπες ενέργειες του Προγράμματος.

Ειδικότερους στόχους του Υποπρογράμματος αποτελούν η ανάπτυξη των λεγομένων «νέων μορφών» απασχόλησης (τηλε-εργασία, job sharing αλλά και ευελιξία στο χρόνο εργασίας), η βελτίωση της ποιότητας και η εισαγωγή ευελιξίας στις υπηρεσίες φροντίδας, η προώθηση της ενσωμάτωσης στην απασχόληση (μέσω της εκμετάλλευσης ευκαιριών απασχόλησης σε νέους, αναδυόμενους τομείς σε συνδυασμό με συνοδευτικά μέτρα) και τέλος η υποστήριξη αλλαγών στους χώρους δουλειάς και στην οργάνωση της εργασίας, έτσι ώστε το περιβάλλον της εργασίας να καταστεί φιλικότερο προς την οικογένεια και ειδικότερα τις γυναίκες. Το Υποπρόγραμμα 4 για τις ίσες ευκαιρίες, εκτιμάται ότι θα απορροφήσει το 10 % του συνολικού προϋπολογισμού του Επιχειρησιακού Προγράμματος.

Υποπρόγραμμα 5: Οι αιτούντες άσυλο

Το Υποπρόγραμμα 5 αποσκοπεί στην υποστήριξη της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης των αιτούντων άσυλο. Περιλαμβάνει ένα Μέτρο και το οποίο είναι το εξής:

<u>ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑ 5:</u>	ΟΙ ΑΙΤΟΥΝΤΕΣ ΑΣΥΛΟ				
Μέτρο	Π/Υ (MEURO)	Δημόσια Δαπάνη (MEURO)	Συμμετοχή ΕΚΤ (MEURO)	Βαρύτητα στο Υπ/μα (%)	Βαρύτητα στο Πρόγραμμα (%)
5.1. Υποστήριξη της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης των αιτούντων άσυλο	2,776	2,776	2,082	100,00	2,00

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων – Αθήνα 2001

Το πρόβλημα των αιτούντων άσυλο στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης εμφανίζεται με μεγάλη οξύτητα τα τελευταία χρόνια. Μετά τη Συνθήκη του Μάαστριχτ που αντιμετώπισε για πρώτη φορά το θέμα του ασύλου στο πλαίσιο του τρίτου πυλώνα, η Συνθήκη του Άμστερνταμ έθεσε τα θεμέλια για την εναρμόνιση της πολιτικής ασύλου στην κατεύθυνση της εξασφάλισης ελάχιστων θεσμικών εγγυήσεων για τις διαδικασίες παροχής ασύλου και την υποδοχή των προσφύγων. Επίσης με τη Σύμβαση του Δουβλίνου υιοθετήθηκαν κοινά κριτήρια για τον καθορισμό του κράτους μέλους που οφείλει να εξετάζει μια αίτηση ασύλου καθώς και για τις διαδικασίες εξέτασης των αιτήσεων.

Σε ότι αφορά τη βελτίωση των συνθηκών υποδοχής των προσφύγων, η Ε.Ε. αναγνωρίζοντας την ανάγκη υποστήριξης της υποδοχής ή και του επαναπατρισμού των προσφύγων και των αιτούντων άσυλο, έλαβε διάφορα μέτρα για τη βοήθεια τους. Έτσι, εκτός από την υιοθέτηση από το Συμβούλιο της κοινής Δράσης της 26.4.1999 για τη λήψη μέτρων υποστήριξης των αιτούντων άσυλο, προσφύγων και ακουσίως μετακινήθέντων από το Κοσσυφοπέδιο, θεσπίστηκαν ειδικές ακτίνες (B7-6008, B5-8003) στον Κοινοτικό προϋπολογισμό και χρηματοδοτήθηκαν μέσω του Ευρωπαϊκού Ταμείου Προσφύγων, προγράμματα για τη βελτίωση των συνθηκών προσωρινής διαμονής και τη στήριξη των αιτούντων άσυλο, ενώ με το Πρόγραμμα «Οδυσσέας» ενισχύεται η συνεργασία των κρατών μελών στα παραπάνω ζητήματα.

Από την άποψη των διαδικασιών απονομής ασύλου, η μεταχείριση των προσφύγων στην Ελλάδα σημείωσε μεγάλη πρόοδο τα τελευταία χρόνια, κυρίως με την πρόσφατη υιοθέτηση του Προεδρικού Διατάγματος 61/99, το οποίο κατοχύρωσε την πλήρη εναρμόνιση με τις δημοκρατικές και ανθρωπιστικές εγγυήσεις που ισχύουν για την παροχή ασύλου στα υπόλοιπα Κράτη Μέλη της Ε.Ε. Παράλληλα, κατά την περίοδο εφαρμογής του Β' Κ.Π.Σ. και στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος για την Καταπολέμηση του Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας, χρηματοδοτήθηκαν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης προσφύγων, που συνδυάστηκαν με συνοδευτικές υπηρεσίες υποστήριξής τους.

Οι ενέργειες που εντάσσονται στο παρόν Επιχειρησιακό Πρόγραμμα στοχεύουν να βελτιώσουν τις υποδομές των τριών κέντρων υποδοχής προσφύγων που λειτουργούν στην Ελλάδα. Με τη συμμετοχή σε αντίστοιχες αναπτυξιακές συμπράξεις, όλων των φορέων που ασχολούνται με τους πρόσφυγες και τους αιτούντες άσυλο, θα εκσυγχρονισθούν οι υφιστάμενοι χώροι, ώστε να παρέχουν αξιοπρεπή προσωρινή διαμονή στους αιτούντες άσυλο. Παράλληλα θα εμπλουτιστούν οι ήδη παρεχόμενες, από διεθνείς οργανισμούς και μη κυβερνητικές οργανώσεις, υποστηρικτικές υπηρεσίες με μηχανισμούς και εξειδικευμένο προσωπικό για την ψυχολογική, νομική, εκπαιδευτική και επαγγελματική υποστήριξη των φιλοξενούμενων στους χώρους υποδοχής και των λοιπών αλλοδαπών με την ιδιότητα του πρόσφυγα ή του προστατευόμενου από απέλαση.

Το Υποπρόγραμμα 5 για τους αιτούντες άσυλο εκτιμάται ότι θα απορροφήσει το 2 % του συνολικού προϋπολογισμού του Επιχειρησιακού Προγράμματος.

Υποπρόγραμμα 6: Τεχνική βοήθεια

Το Υποπρόγραμμα 6 περιλαμβάνει ενέργειες τεχνικής βοήθειας, που στόχο έχουν την καλύτερη εφαρμογή όλων των Μέτρων του Προγράμματος παρέχοντας τεχνική, οργανωτική και διοικητική στήριξη.

Περιλαμβάνει τρία Μέτρα:

ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑ 6:		ΤΕΧΝΙΚΗ ΒΟΗΘΕΙΑ			
Μέτρο	Π/Υ (MEURO)	Δημόσια Δαπάνη (MEURO)	Συμμετοχή ΕΚΤ (MEURO)	Βαρύτητα στο Υπ/μα (%)	Βαρύτητα στο Πρόγραμμα (%)
6.1. Ειδικές δράσεις υποστήριξης της Κ.Π. EQUAL	4,164	4,164	3,123	50	3
6.2. Τεχνική Βοήθεια για τη διοικητική και χρηματοδοτική υποστήριξη της πρωτοβουλίας	2,776	2,776	2,082	33	2
6.3. Συμπληρωματικές δράσεις τεχνικής βοήθειας	1,388	1,388	1,041	17	1

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων – Αθήνα 2001

Κύριος φορέας διαχείρισης της τεχνικής βοήθειας και παροχής υποστήριξης για την υλοποίηση του Επιχειρησιακού Προγράμματος θα είναι η Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης του Ε.Π. EQUAL (Διαχειριστική Αρχή), μέσω των δύο από τις πέντε συνολικά μονάδες που συστήνονται στην εν λόγω υπηρεσία. Η μία θα έχει ως αντικείμενο την στήριξη της Διακρατικότητας και των Αναπτυξιακών Συμπράξεων (Μέτρο 6.1) και η άλλη τις υπόλοιπες δράσεις τεχνικής βοήθειας (Μέτρα 6.2 και 6.3).

Η Διαχειριστική Αρχή της EQUAL θα αναλάβει την εκτέλεση όλων των ενεργειών τεχνικής βοήθειας του Επιχειρησιακού Προγράμματος, καθώς και την προετοιμασία και οργάνωση της ενδιάμεσης και ex post αξιολόγησης

Ειδικότερα η τεχνική βοήθεια θα χρηματοδοτεί, μεταξύ άλλων, και τα ακόλουθα:

- ❖ Την τεχνοκρατική υποστήριξη των Αναπτυξιακών Συμπράξεων για τη διαμόρφωση των προτάσεων τους και την υλοποίηση των σχεδίων.

- ❖ Τη στήριξη της διακρατικότητας.
- ❖ Την ανάπτυξη και εφαρμογή μηχανισμών ευρύτερης εφαρμογής των καλών πρακτικών της Κ.Π. EQUAL.
- ❖ Τη προετοιμασία υλικού και δράσεων πληροφόρησης και διάδοσης για την πρωτοβουλία και τα αποτελέσματα της.
- ❖ Την προώθηση και οργάνωση θεματικών δραστηριοτήτων και δικτυώσεων μεταξύ Αναπτυξιακών Συμπράξεων.
- ❖ Την υποστήριξη της λειτουργίας της Επιτροπής Παρακολούθησης.
- ❖ Την οργάνωση των διαδικασιών προκήρυξης και επιλογής των σχεδίων.
- ❖ Την διενέργεια της on-going και ex post αξιολόγησης από εξωτερικούς αξιολογητές.
- ❖ Τη συλλογή δεδομένων σχετικά με την εφαρμογή, τους δείκτες παρακολούθησης και την αξιολόγηση της πρωτοβουλίας.
- ❖ Την ανάπτυξη και λειτουργία όλων των απαραίτητων πληροφοριακών συστημάτων διαχείρισης του Επιχειρησιακού Προγράμματος.
- ❖ Τη χρησιμοποίηση, είτε χωριστού λογιστικού συστήματος, είτε κατάλληλης λογιστικής κωδικοποίησης όλων των συναλλαγών που σχετίζονται με το επιχειρησιακό πρόγραμμα.
- ❖ Την τήρηση των υποχρεώσεων σχετικά με την πληροφόρηση και τη δημοσιότητα.

Το ποσοστό παρέμβασης ΕΚΤ ορίζεται στο 75% της συνολικής χρηματοδότησης και ο συνολικός προϋπολογισμός του Υποπρογράμματος 6 ανέρχεται σε 8,328 MEURO και αντιπροσωπεύει το 6% του συνολικού προϋπολογισμού του Επιχειρησιακού Προγράμματος.

3.12. Η EQUAL ΣΤΗΝ ΙΡΛΑΝΔΙΑ

Η EQUAL θα επενδύσει € 47 εκατομμύρια στην Ιρλανδία κατά την περίοδο 2000-2006. Η συνεισφορά του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (Ε.Κ.Τ.) θα είναι € 33.9 εκατ. Η επένδυση αυτή στοχεύει στη βελτίωση της πρόσβασης σε ευκαιρίες απασχόλησης και κατάρτισης για τους

ανθρώπους που είναι άνεργοι ή απασχολούνται, αλλά με χαμηλό επίπεδο ειδίκευσης και, ως εκ τούτου ευάλωτες στην ανεργία.

3.13. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (2000 – 2006) ΤΩΝ ΔΥΟ ΧΩΡΩΝ (ΕΛΛΑΔΑ – ΙΡΛΑΝΔΙΑ)

3.13.1. ΕΛΛΑΔΑ

Γ' Κ.Π.Σ. - Ε.Π. «ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ»

Α) ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

Κυρίαρχος στόχος του Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» 2000-2006 είναι η προώθηση της απασχόλησης και η άμβλυση των προβλημάτων της αγοράς εργασίας, προς την κατεύθυνση της πρόληψης της ανεργίας, της αύξησης της συμμετοχής των γυναικών και των μειονεκτουσών ομάδων στην αγορά εργασίας με παράλληλη μείωση της ανεργίας ορισμένων ομάδων του εργατικού δυναμικού, οι οποίες συντελούν κατά μεγάλο βαθμό στη διαμόρφωση της συνολικής ανεργίας της χώρας.

Τον παραπάνω στόχο εξυπηρετούν οι στρατηγικοί στόχοι, οι οποίοι αναφέρονται στα εξής:

- Πρόληψη της ανεργίας μέσω της εξατομικευμένης προσέγγισης και βελτίωση της ικανότητας ένταξης στην αγορά εργασίας.
- Ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας.
- Ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων.
- Προώθηση της ισότητας ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας.
- Ενίσχυση και αναβάθμιση της αποτελεσματικότητας και της ποιότητας των πολιτικών και των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας.
- Βελτίωση της πρόσβασης και συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Οι παραπάνω στόχοι εξειδικεύονται στους 6 Άξονες Προτεραιότητας και στα 19 Μέτρα του Προγράμματος.

B) ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΟΙ ΒΑΣΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ

Τα βασικά αναμενόμενα αποτελέσματα από την ολοκλήρωση του προγράμματος είναι τα ακόλουθα :

- Λειτουργία 119 δομών απασχόλησης (80 Κέντρων Προώθησης στην Απασχόληση και 39 Τοπικών Υπηρεσιών Απασχόλησης) που θα προσφέρουν εξατομικευμένες υπηρεσίες στο σύνολο των αναζητούντων εργασία.
- Προσφορά στο σύνολο των εγγεγραμμένων ανέργων (100%) μίας ευκαιρίας για κατάρτιση ή για απασχόληση μέσα από τη διαδικασία εξατομικευμένης προσέγγισης (από το δίκτυο των Κ.Π.Α.) μέχρι το τέλος της προγραμματικής περιόδου.
- Προώθηση ενεργητικών μέτρων για την απασχόληση στο 8-10% των εγγεγραμμένων ανέργων.
- Εξυπηρέτηση 40.000 ατόμων ευπαθών ομάδων από τα Κέντρα Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (ΚΕ.ΣΥ.Υ.).
- Παροχή κατάρτισης ή τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας 32.000 ατόμων που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό μέχρι το τέλος του Επιχειρησιακού Προγράμματος.
- Πιστοποίηση 10.000 εκπαιδευτών συνεχιζόμενης κατάρτισης.
- Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης 33.000 εργαζόμενων σε ΜΜΕ.
- Δημιουργία 45.000 νέων επιχειρήσεων.
- Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης 38.000 αυτοαπασχολούμενων.
- Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης 135.000 δημόσιων υπαλλήλων.
- Θετικές δράσεις υπέρ του 5-7% του συνόλου των ανέργων γυναικών.

· Λειτουργία 370 δομών προώθησης ίσων ευκαιριών (βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών – Κ.Δ.Α.Π. και για άτομα με ειδικές αναπηρίες – Κ.Δ.Α.Π. Α.Μ.Ε.Α. καθώς και Κέντρα Κοινωνικής Μέριμνας).

Γ) ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ Ε.Π.

Συνολικό Κόστος :	2.186.358.008 €
Δημόσια Δαπάνη :	2.127.093.557 €
Κοινοτική Συμμετοχή:	1.662.687.360 €
Εθνική Συμμετοχή :	464.406.197 €
Ιδιωτική Συμμετοχή :	59.264.451 €

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων – Μάρτιος 2001

Δ) ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ / ΑΞΟΝΕΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ / ΔΡΑΣΕΙΣ

Στρατηγικοί Στόχοι

Οι πέντε (5) βασικοί Άξονες Προτεραιότητας του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» 2000 - 2006, οι οποίοι συμπίπτουν αντίστοιχα με τα πέντε (5) πεδία πολιτικής που υποστηρίζει το Ε.Κ.Τ., σχεδιάσθηκαν με βάσει τους γενικούς - στρατηγικούς στόχους του Σχεδίου Ανάπτυξης για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση, λαμβάνοντας υπόψη και τις εν τω μεταξύ διαβουλεύσεις του Υπουργείου Εργασίας με τους κοινωνικούς εταίρους και με τα άλλα παραγωγικά Υπουργεία, αλλά και με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Ο έκτος άξονας προτεραιότητας του Ε.Π. αναφέρεται στην Τεχνική Βοήθεια.

Οι παραπάνω βασικοί άξονες προτεραιότητας του Ε.Π. εκφράζουν την εθνική πολιτική για την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων και ιδιαίτερα αναφορικά με την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση. Η πολιτική αυτή συνοψίζεται στους εξής κυρίαρχους στόχους του Επιχειρησιακού Προγράμματος:

- α) Πρόληψη της ανεργίας μέσω εξατομικευμένων παρεμβάσεων.
- β) Προώθηση της ισότητας των ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας.
- γ) Ενίσχυση και αναβάθμιση της αποτελεσματικότητας και της ποιότητας των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας.
- δ) Προώθηση της επιχειρηματικότητας και της προσαρμοστικότητας του εργατικού δυναμικού.
- ε) Βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Ο συνολικός προϋπολογισμός του Ε.Π. ανέρχεται σε 1.998,9 MEURO, εκ των οποίων τα 1.888,9 MEURO αντιστοιχούν σε Δημόσια Δαπάνη. Τα 13,33 MEURO Δημόσιας Δαπάνης συγχρηματοδοτούνται από το ΕΤΠΑ και αφορούν στον προϋπολογισμό του Μέτρου 1.1. Τα υπόλοιπα 1.888,93 MEURO Δημόσιας Δαπάνης συγχρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ και προσελκύουν άμεσα 110 MEURO ιδιωτικών κεφαλαίων.

Άξονες Προτεραιότητας

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 1:

Ανάπτυξη & Προώθηση ενεργών πολιτικών για την καταπολέμηση και την πρόληψη της ανεργίας, για την αποφυγή της μακροχρόνιας ανεργίας και τη διευκόλυνση της επανένταξης των μακροχρόνια ανέργων.

Ο άξονας αυτός περιλαμβάνει δράσεις και έργα υπέρ των ανέργων, προσανατολισμένα κυρίως στην πρόληψη της ανεργίας και ιδιαίτερα στην πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας, μέσω των εξατομικευμένων παρεμβάσεων.

Ο συνολικός προϋπολογισμός, (εξολοκλήρου δημόσια δαπάνη) είναι 895,4 MEURO, και ισοδυναμεί με το 47,4% της συνολικής δημόσιας δαπάνης του Ε.Π. Το 67,8% των πόρων του Ε.Κ.Τ. θα χρησιμοποιηθούν για υλοποίηση προληπτικών δράσεων.

Ο άξονας περιλαμβάνει πέντε (5) Μέτρα με τις παρακάτω αντίστοιχες δράσεις – έργα:

- Δημιουργία και εκσυγχρονισμός ή επέκταση Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης (κυρίως Κ.Π.Α. και δράσεις εκσυγχρονισμού του Ο.Α.Ε.Δ.), καθώς και υποδομών υποστήριξης κοινωνικά ευπαθών ομάδων.
- Λειτουργία των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης.
- Δράσεις παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας.
- Αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης που υλοποιεί ο Ο.Α.Ε.Δ.
- Ενέργειες κατάρτισης ανέργων σύμφωνα με τις διαπιστωμένες ανάγκες κάθε έτος στο πλαίσιο της εξατομικευμένης παρέμβασης.
- Ιδιαίτερες δράσεις κατάρτισης στρατευμένων για απόκτηση βασικών δεξιοτήτων.
- Προώθηση ανέργων σε νέες θέσεις απασχόλησης ως αποτέλεσμα της εξατομικευμένης παρέμβασης.
- Κατάρτιση ανέργων σε θέματα φυσικού περιβάλλοντος και πολιτισμού.
- Προώθηση ανέργων σε νέες θέσεις απασχόλησης στα πεδία περιβάλλοντος και πολιτισμού.

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 2:

Προώθηση της ισότητας των ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας για όλους και ιδιαίτερα για εκείνους που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό.

Σύμφωνα με τη συνολική στρατηγική της χώρας για την προώθηση ίσων ευκαιριών στις κοινωνικά ευπαθείς ομάδες, που παρουσιάζεται στον άξονα αυτό, περιλαμβάνονται :

- Εκπόνηση μελετών και ερευνών για την συστηματική ανάλυση του κοινωνικού και οικονομικού αποκλεισμού. □

- Δράσεις υποστήριξης, κατάρτισης και προώθησης της απασχόλησης ατόμων που ανήκουν σε κοινωνικά ευπαθείς ομάδες, καθώς και σε ανέργους που διαβιούν σε περιοχές υψηλής ανεργίας ή ανήκουν σε τομείς που πλήττονται από υψηλή ανεργία

Ο συνολικός προϋπολογισμός του άξονα, που είναι όλος δημόσιος, ανέρχεται σε 307 MEURO και ισοδυναμεί με το 16,3% της συνολικής δημόσιας δαπάνης του Ε.Π.

Στα τρία (3) Μέτρα του Άξονα Προτεραιότητας περιλαμβάνονται οι παρακάτω δράσεις:

- Προκατάρτιση.
- Υποστηρικτικές / συμβουλευτικές ενέργειες.
- Προώθηση της απασχόλησης ατόμων κοινωνικά ευπαθών ομάδων.
- Προκατάρτιση, κατάρτιση, υποστήριξη / συμβουλευτική και προώθηση σε θέσεις απασχόλησης, σε άτομα ειδικών αναγκών που δεν είναι σε θέση να ωφεληθούν από τα δύο προηγούμενα Μέτρα, σε ανέργους περιοχών ή τομείς υψηλής ανεργίας, καθώς και σε ανέργους άνω των 45 ετών.

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 3:

Προώθηση και βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης και της παροχής συμβουλών.

Σύμφωνα με την πολιτική της χώρας για βελτίωση της ποιότητας των ενεργειών κατάρτισης, όλες οι δράσεις προς αυτή την κατεύθυνση περιλαμβάνονται στο μοναδικό Μέτρο (3.1) του άξονα με τίτλο «Ενίσχυση των δράσεων πιστοποίησης (κέντρων, φορέων, προγραμμάτων και εκπαιδευτών), καθώς και υπηρεσιών δημιουργίας και τυποποίησης προγραμμάτων κατάρτισης» και αφορούν:

- Στην πιστοποίηση και συνεχή αξιολόγηση / παρακολούθηση δομών και φορέων κατάρτισης.
- Στην εκπαίδευση και πιστοποίηση εκπαιδευτών.
- Στην δημιουργία και τήρηση μητρώου εκπαιδευτών.

- Στη δημιουργία τυποποιημένων προγραμμάτων κατάρτισης.
- Στην πιστοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης.

Ο συνολικός προϋπολογισμός του άξονα, που είναι όλος δημόσιος, είναι 53 MEURO, ίσο με το 2,8% της συνολικής δημόσιας δαπάνης του Ε.Π.

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 4:

Ανάπτυξη και προώθηση της επιχειρηματικότητας και προσαρμοστικότητας του εργατικού δυναμικού.

Ο άξονας αυτός αναφέρεται σε δράσεις υπέρ των ανέργων για έναρξη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων και υπέρ των αυτοαπασχολούμενων ή εργαζόμενων σε επιχειρήσεις ή στο δημόσιο τομέα για ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους.

Ο συνολικός προϋπολογισμός ανέρχεται σε 510 MEURO. Η αντίστοιχη δημόσια δαπάνη είναι 435 MEURO, η οποία αντιπροσωπεύει το 23% της συνολικής δημόσιας δαπάνης του Ε.Π.

Οι δράσεις του άξονα περιλαμβάνονται σε τέσσερα (4) Μέτρα και εξειδικεύονται στα εξής:

- Ενίσχυση ανέργων για έναρξη ελεύθεριου επαγγέλματος ή και για σύσταση νέων επιχειρήσεων με την συμμετοχή περισσότερων του ενός ανέργων. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην ενίσχυση των ανέργων για αυτοαπασχόληση στους τομείς περιβάλλοντος και πολιτισμού.
- Κατάρτιση αγροτών και αυτοαπασχολούμενων στο δευτερογενή και τριτογενή τομέα.
- Κατάρτιση εργαζόμενων σε επιχειρήσεις.
- Κατάρτιση δημοσίων υπαλλήλων με την είσοδό τους στο δημόσιο τομέα, αλλά και καθ' όλη τη διάρκεια της υπηρεσίας τους σε εξειδικευμένα θέματα της αρμοδιότητάς τους.
- Ειδικές δράσεις κατάρτισης δημοσίων υπαλλήλων σε θέματα περιβάλλοντος και πολιτισμού.

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 5:

Βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Οι δράσεις του συγκεκριμένου άξονα προτεραιότητας περιλαμβάνει τρία (3) Μέτρα:

- Συμβουλευτικές υπηρεσίες και στήριξη των γυναικών για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και να προωθηθούν σε θέσεις απασχόλησης.
- Υποστήριξη των γυναικών για έναρξη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων.
- Ενίσχυση των επιχειρήσεων για αναδιοργάνωση των διοικητικών τους λειτουργιών προκειμένου να προωθηθεί το γυναικείο δυναμικό σε ανώτερα κλιμάκια της εσωτερικής ιεραρχίας.
- Δημιουργία βρεφονηπιακών σταθμών στις επιχειρήσεις για εξυπηρέτηση των εργαζόμενων μητέρων στις επιχειρήσεις.
- Δράσεις ευαισθητοποίησης πληροφόρησης φορέων και δομών για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων.

Ο συνολικός προϋπολογισμός του άξονα ανέρχεται σε 210 MEURO και η αντίστοιχη δημόσια δαπάνη 175 MEURO, η οποία αντιπροσωπεύει το 9,3% της συνολικής δημόσιας δαπάνης του Ε.Π.

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ 6:

Τεχνική Βοήθεια / Υποστήριξη της εφαρμογής του Ε.Π.

Ο συνολικός προϋπολογισμός του άξονα ο οποίος εκπροσωπεί εξ' ολοκλήρου δημόσια δαπάνη, ανέρχεται σε 23,49 MEURO, αντιπροσωπεύοντας το 1,2% της συνολικής δημόσιας δαπάνης του Ε.Π.

Αποτελείται από ένα (1) Μέτρο «Υποστήριξη της εφαρμογής του Ε.Π.» και περιλαμβάνει :

- Δράσεις δημοσιότητας του Ε.Π.

- Δράσεις αξιολόγησης του Ε.Π. και επιμέρους ενεργειών ή μέτρων.
- Αναγκαίες μελέτες και έρευνες.
- Δράσεις προετοιμασίας και διαχείρισης μέτρων του Ε.Π.

Ε) ΒΑΣΙΚΕΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΕΙΣ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ Ε.Π. «ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ & ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ»

Για την αναθεώρηση του Ε.Π. λήφθηκαν υπόψη τα ακόλουθα :

- Οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας και στο ευρύτερο οικονομικό και επιχειρηματικό περιβάλλον.
- Ο βαθμός που ο σχεδιασμός και οι δράσεις του Ε.Π. εξακολουθούν ή όχι να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας.
- Η νέα Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση και η απεικόνισή της στο νέο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση και το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση.
- Η πορεία εφαρμογής του Προγράμματος κατά την πρώτη τριετία 2001- 2003.
- Η ενδιάμεση αξιολόγηση του Ε.Π. και τα συμπεράσματα της.

Οι διαπιστώσεις από την εξέταση των παραπάνω κατέληξαν στα εξής :

Α. Η ανάλυση δυνατοτήτων, αδυναμιών, ευκαιριών και απειλών (SWOT Analysis) στην οποία στηρίχθηκε ο αρχικός σχεδιασμός του Ε.Π. εξακολουθεί να είναι έγκυρη. Αυτό προκύπτει από την ενδιάμεση αξιολόγηση του Επιχειρησιακού Προγράμματος. Οι μεταβολές που συντελέστηκαν στο εθνικό ή στο διεθνές περιβάλλον δεν επηρέασαν τον επίκαιρο και ορθό χαρακτήρα της στρατηγικής και της φιλοσοφίας του Ε. Π.

Πιο συγκεκριμένα :

Δυνατότητες / Ευκαιρίες

- Οι εξελίξεις του οικονομικού και επιχειρηματικού περιβάλλοντος είναι θετικές.
- Παραμένει επίκαιρη η διάρθρωση της απασχόλησης μεταξύ των τομέων παραγωγής με αύξηση της απασχόλησης στον τριτογενή τομέα και τάση περαιτέρω αύξησης τα επόμενα χρόνια.

- Διαμορφώνεται ολοκληρωμένη πολιτική απασχόλησης σε επίπεδο Ε.Ε, με την εφαρμογή της Ε.Σ.Α. και του Ε.Σ.Δ.Α. αντίστοιχα.
- Σε εθνικό επίπεδο η μετάβαση προς ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης εξακολουθούν να αποτελούν το ευρύτερο περιβάλλον του Ε.Π.
- Καθιερώνεται εθνικό σύστημα πιστοποίησης με στόχο την ποιοτική αναβάθμιση της παρεχόμενης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, μέσω της πιστοποίησης δομών, ανθρώπινου δυναμικού και προγραμμάτων.
- Δημιουργούνται εκσυγχρονισμένες και στελεχιακά αναβαθμισμένες δομές προώθησης της απασχόλησης (Κ.Π.Α.).
- Λειτουργούν επιτελικές δομές, για το σχεδιασμό πολιτικών παρακολούθησης των τάσεων της αγοράς εργασίας, αξιολόγησης δράσεων, παροχής ομογενοποιημένων κατευθύνσεων στους μηχανισμούς της υλοποίησης των πολιτικών (Π.Α.Ε.Π., Ειδική Υπηρεσία Κ.Π.Α.).

Αδυναμίες / Απειλές

- Η άνιση συμμετοχή στην απασχόληση ομάδων του εργατικού δυναμικού, όπως Α.Μ.Ε.Α., μετανάστες, χρήστες ουσιών κλπ, εξακολουθεί να αποτελεί ένα από τα βασικά ζητήματα της πολιτικής απασχόλησης.
- Η αναντιστοιχία του συστήματος εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας.
- Η τάση γήρανσης του ελληνικού πληθυσμού επηρεάζει την ηλικιακή διάρθρωση του εργατικού δυναμικού.
- Οι περιφερειακές και τοπικές ανισότητες.
- Η αδυναμία συστηματικής αποτύπωσης των χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας, σε συνδυασμό με την ελλιπή γνώση των χαρακτηριστικών των ωφελουμένων.
- Η έλλειψη της ολοκληρωμένης και εξατομικευμένης αντιμετώπισης του ανέργου.
- Η ανεπαρκής αξιοποίηση των προγραμμάτων από τον ιδιωτικό τομέα και ιδιαίτερα τις μικρές επιχειρήσεις.

Β. Ο προγραμματικός σχεδιασμός του Ε.Π. χαρακτηρίζεται από ισχυρή εσωτερική συνάφεια και συνέργεια και παραμένει επίκαιρος. Παράλληλα, οι δράσεις του Ε.Π. παρουσιάζουν ισχυρή συνέπεια και συνάφεια με τη νέα Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση και τους τρεις Γενικούς Στόχους που αυτή θέτει, καθώς και με τις Κατευθυντήριες Γραμμές για την Απασχόληση.

Ειδικότερα, οι γενικοί στρατηγικοί στόχοι του Ε.Π. παραμένουν οι ακόλουθοι :

- Πρόληψη της ανεργίας και ιδιαίτερα της μακροχρόνιας ανεργίας, μέσω της βελτίωσης της ικανότητας του ανέργου για ένταξη στην αγορά εργασίας και της εφαρμογής της εξατομικευμένης προσέγγισης.
- Προώθηση της ισότητας των ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας για όλους και ιδιαίτερα εκείνους από απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό.
- Βελτίωση της πρόσβασης και συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.
- Ενίσχυση και αναβάθμιση της αποτελεσματικότητας και της ποιότητας των πολιτικών και των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας.
- Ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας.
- Ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων.

Επομένως, οι μεταβολές που συμπεριελήφθησαν στην αναθεώρηση του Επιχειρησιακού Προγράμματος δεν αφορούν τις βασικές επιλογές του αρχικού Προγραμματικού Σχεδιασμού αλλά τον επαναπροσδιορισμό ορισμένων στόχων και τη χρηματοδοτική ενίσχυση εκείνων των δράσεων και μέτρων, τα οποία παρουσιάζουν πολύ μεγάλο βαθμό ωριμότητας και ανταπόκρισης από τους τελικούς αποδέκτες και τους τελικά ωφελούμενους.

Αναλυτικότερα, ανά μέτρο επήλθαν οι εξής τροποποιήσεις σε σχέση με τον προϋπολογισμό και τους στόχους :

Άξονας 1

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

Αλλαγή (μείωση) του στόχου και μετονομασία του φυσικού αντικείμενου του Μέρους. Τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (Κ.Π.Α.) μαζί με τις αναβαθμισμένες Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης αποτελούν πλέον ένα δίκτυο δομών που παρέχουν εξατομικευμένη υποστήριξη. Ο αριθμός των Κ.Π.Α., μετά την αναδιοργάνωση του Ο.Α.Ε.Δ., μειώνεται από 150 σε 80. Οι λόγοι που οδηγούν στην αλλαγή του στόχου είναι αφενός μεν η συνολική αναθεώρηση

του στρατηγικού σχεδιασμού του Ο.Α.Ε.Δ., αφ' ετέρου δε η διαφοροποίηση των εκτιμήσεων αναγκών και στοχοθετήσεων, κατά την αρχική περίοδο σχεδιασμού του Ε.Π.

Πρωταρχικός πάντα στόχος παραμένει η δημιουργία ενός δικτύου δομών που παρέχουν εξατομικευμένη υποστήριξη (ΚΠΑ και ΔΥΑ), άρτια εξοπλισμένου και καλά οργανωμένου, που θα συμβάλλει αποτελεσματικά, με τα κατάλληλα μέσα στην εξισορρόπηση προσφοράς ζήτησης και στην πλήρη κάλυψη των αναγκών εξατομικευμένης παρέμβασης στο σύνολο της χώρας. Οι προτεραιότητες όμως που τίθενται για την δημιουργία του δικτύου αυτού έχουν όχι μόνο ποσοτικό αλλά και ποιοτικό χαρακτήρα.

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

Αύξηση του προϋπολογισμού του Μέτρου, με δεδομένο ότι :

- ☐ Έχει ήδη εξαντληθεί ο προϋπολογισμός του Μέτρου.
- ☐ Σύμφωνα με το Ε.Π. στόχος είναι να ωφεληθούν με ενέργειες κατάρτισης το 4% - 5% περίπου του συνολικού ετήσιου αριθμού των ανέργων.
- ☐ Η «Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.», που είναι τελικός δικαιούχος ορισμένων ειδικών δράσεων κατάρτισης του Μέτρου, αποτελεί τον μοναδικό φορέα παροχής επαγγελματικής κατάρτισης δημοσίου συμφέροντος. Εξ αυτού του λόγου αποτελεί το βασικό εργαλείο για τη χάραξη στρατηγικών ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Επιπροσθέτως, οι δομικές αλλαγές που διέρχεται η ελληνική οικονομία δημιουργούν ενίοτε την ανάγκη άμεσης και έκτακτης παρέμβασης, που αποτελεί κατά κύριο λόγο και εθνική προτεραιότητα, η οποία δεν θα μπορούσε να αντιμετωπισθεί με την κλασσική διαδικασία προκήρυξης προγραμμάτων, εξαιτίας της ταχύτητας ανταπόκρισης που απαιτείται.

Μέτρο 1.4. «Ενίσχυση και αναβάθμιση των προγραμμάτων προώθησης της απασχόλησης ανέργων»

Αύξηση του προϋπολογισμού και των στόχων του Μέτρου, λαμβανομένων υπόψη ότι :

- ☐ Η φύση των δράσεων που εντάσσονται στο μέτρο οδηγούν άμεσα στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, που αποτελεί το τελικό ζητούμενο όλων των παρεμβάσεων του Κ.Π.Σ.

- Έχει ήδη ανατεθεί και διενεργείται μελέτη για τη αξιολόγηση του προγράμματος Νέων Θέσεων Εργασίας, τα αποτελέσματα της οποίας θα ληφθούν υπόψη στον επανασχεδιασμό της δράσης σε νέα προκήρυξη, ενσωματώνοντας όλες τις προτεινόμενες βελτιώσεις και απαλείφοντας όλα τα δυνατά ασθενή σημεία.

Μέτρο 1.5. «Ανάπτυξη των δεξιοτήτων & προώθηση της απασχόλησης ανέργων στους τομείς φυσικού και πολιτιστικού περιβάλλοντος»

Ελαφρά μείωση του υπάρχοντος προϋπολογισμού του μέτρου, χωρίς αντίστοιχη μείωση των στόχων του. Η ανάγκη της μείωσης προέκυψε εξαιτίας της δημιουργίας του νέου Μέτρου 1.6. στον Άξονα 1, για ενίσχυση των δράσεων των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων, ενώ η πορεία υλοποίησης του μέτρου αφήνει να διαφανεί ότι οι στόχοι του θα επιτευχθούν απρόσκοπτα.

Μέτρο 1.6. «Ενίσχυση της απασχόλησης ανέργων με την ενεργό συμμετοχή των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων»

Στο νέο Μέτρο εντάσσονται οι δράσεις ενίσχυσης των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων και γενικότερα ενίσχυσης του ραγδαία αναπτυσσόμενου τομέα της κοινωνικής οικονομίας. Η χρηματοδότηση σε Μ.Κ.Ο. θα υλοποιηθεί με την παροχή μικρών επιδοτήσεων, σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ.2 του Κανονισμού 1262/99, γεγονός που διαφοροποιεί σημαντικά τόσο τον σχεδιασμό όσο και την υλοποίηση των δράσεων αυτών από την γενική φιλοσοφία υλοποίησης που διαπνέει τις υπόλοιπες δράσεις του Ε.Π. Ο διαχωρισμός τους και η ένταξη τους σε ένα νέο Μέτρο του Ε.Π. θα διευκολύνει αφ' ενός τον ορθολογικότερο σχεδιασμό των δράσεων που θα χρηματοδοτηθούν, αφ' ετέρου την αποτελεσματικότερη διαχείριση και παρακολούθηση αυτών.

Άξονας 2

Μέτρο 2.2. «Προώθηση στην απασχόληση ατόμων ευπαθών κοινωνικά ομάδων»

Αύξηση του προϋπολογισμού, δεδομένου ότι :

- Έχει καλυφθεί το σύνολο του προϋπολογισμού από τα ενταγμένα έργα.

- Οι δυνητικοί ωφελούμενοι από το εν λόγω μέτρο μπορεί να είναι περισσότεροι από τον τεθέντα στο Συμπλήρωμα Προγραμματισμού στόχο, αφού είναι τα συμμετέχοντα στο πλαίσιο του mainstreaming άτομα ευπαθών ομάδων στο πλαίσιο των μέτρων 1.3 και 2.1, των οποίων το ποσοστό ανέρχεται στο 10% του συνόλου των ωφελούμενων.

Μέτρο 2.3. «Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ ειδικών μειονεκτουσών ομάδων και υπέρ των ανέργων σε περιοχές ή τομείς υψηλής ανεργίας»

Αύξηση του προϋπολογισμού, δεδομένου ότι :

- Η ανάγκη για στήριξη των ευπαθών κοινωνικά ομάδων και για ολοκληρωμένη αντιμετώπιση των προβλημάτων ένταξης τους στην αγορά εργασίας είναι εξέχουσας σημασίας. Επιπλέον το μέτρο αυτό είναι το μοναδικό του Ε.Π. που αποσκοπεί στην στήριξη των ανέργων που διαβιούν σε περιοχές υψηλής ανεργίας ή έχουν πληγεί από την αναδιάρθρωση της ελληνικής οικονομίας, αναφορικά με τον τομέα στον οποίο απασχολούνταν.

Άξονας 3

Μέτρο 3.1 «Ενίσχυση δράσεων πιστοποίησης (μονάδων, φορέων, προγραμμάτων και εκπαιδευτών κατάρτισης), καθώς και υπηρεσιών δημιουργίας και τυποποίησης προγραμμάτων κατάρτισης»

Μείωση του υπάρχοντος προϋπολογισμού του μέτρου, χωρίς αντίστοιχη μείωση των στόχων του. Η ανάγκη της μείωσης προέκυψε διότι, από την πορεία εφαρμογής του Μέτρου, καταδεικνύεται ότι στην πλειοψηφία των έργων που έχουν ενταχθεί και των οποίων τελικός δικαιούχος είναι το ΕΚΕΠΙΣ, παρουσιάζονται έσοδα.

Άξονας 4

Μέτρο 4.1. «Ενίσχυση ανέργων για αυτοαπασχόληση και σύσταση νέων επιχειρήσεων»

Αύξηση του προϋπολογισμού και των στόχων του μέτρου, δεδομένου ότι :

- Η πορεία εφαρμογής του μέτρου προχωρά ικανοποιητικά και εκτιμάται ότι μέχρι το τέλος της προγραμματικής περιόδου θα έχει υπερκαλύψει τους στόχους του.
- Κρίνεται αναγκαία η περαιτέρω ενίσχυση των δράσεων του Μέτρου, αφού αυτές οδηγούν άμεσα στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, που αποτελεί το τελικό ζητούμενο όλων των παρεμβάσεων του Κ.Π.Σ.

Μέτρο 4.2. «Ενίσχυση και υποστήριξη της συμμετοχής των αυτοαπασχολουμένων σε προγράμματα αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους»

Μείωση του ποσοστού ιδιωτικής συμμετοχής από 50% σε 25%, δεδομένου ότι :

- Το ποσοστό 50% που καταβάλλεται από τους ίδιους τους καταρτιζόμενους είναι υψηλό, με συνέπεια κατά την πρώτη τριετία εφαρμογής του Ε.Π., το μέτρο να παρουσιάσει σημαντικά προβλήματα κατά την υλοποίησή του και μικρή απορροφητικότητα, εξαιτίας κυρίως της απροθυμίας των καταρτιζομένων να καταβάλουν την ιδιωτική συμμετοχή.

Άξονας 5: Βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας

Ο Άξονας 5 ενισχύεται χρηματοδοτικά στο σύνολο του, με πόρους από το αποθεματικό επίδοσης. Ιδιαίτερα ενισχύεται το Μέτρο 5.2, ενώ ταυτόχρονα επέρχεται μία ανακατανομή των πόρων του Άξονα, με ελαφρά μείωση των προϋπολογισμών των Μέτρων 5.1. και 5.3.

Ειδικότερα, για το 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».

Αύξηση του προϋπολογισμού, με ταυτόχρονη αλλαγή του χρηματοδοτικού σχήματος του μέτρου, δεδομένου ότι :

- Το μέτρο, με τα έργα που έχουν ενταχθεί, έχει καλύψει πλήρως τον προϋπολογισμό του.

- Καθίσταται αναγκαία και ιδιαίτερα επίκαιρη η συνέχιση της ενίσχυσης της λειτουργίας των υφισταμένων δομών. Το έργο αυτό αποκτά μάλιστα ιδιαίτερη σημασία, αφού υπάρχει ειδική μνεία στις νέες Κατευθυντήριες Γραμμές (Κ.Γ. 6) της Ε.Σ.Α., αναφορικά με τον συνδυασμό του ιδιωτικού με τον επαγγελματικό βίο των γυναικών, κυρίως με την παροχή υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά και άλλα εξαρτώμενα μέλη.
- Σχετικά με την συνέχιση της χρηματοδότησης, για επιπλέον δύο έτη, της λειτουργίας των δομών αυτών στα πλαίσια του μέτρου, για την περίοδο 2004 – 2006, προτείνεται και αλλαγή του χρηματοδοτικού σχήματος, με αύξηση της κρατικής συμμετοχής από 25% σε 35% και ταυτόχρονη μείωση της κοινοτικής συνδρομής από 75% σε 65%.

3.13.2. ΙΡΛΑΝΔΙΑ

Η Ιρλανδία είναι από τις χώρες εκείνες που παρουσίασε υψηλή ανάπτυξη σχεδόν σε όλο το εύρος της δεκαετίας του 1990 με έμφαση στο δεύτερο μισό της, ενώ είναι παράλληλα από τις πρώτες χώρες που διέγινε την άνιση ανάπτυξη μεταξύ των περιφερειών της και προσπάθησε να λύσει το πρόβλημα μέσω των περιφερειακών προγραμμάτων με στόχο την ισόρροπη ανάπτυξη. Τα περιφερειακά αυτά προγράμματα χρηματοδότησαν τοπικές δράσεις για την απασχόληση.

Το εθνικό σχέδιο ανάπτυξης της Ιρλανδίας 2000 – 2006 προσδιορίζει ως βασικό του σκοπό την ισορροπημένη περιφερειακή ανάπτυξη. Αν και η οικονομική ανάπτυξη που έζησε η χώρα από το 1994 μέχρι το 2000 είναι εμφανής στο σύνολο της, ο ταχύς ρυθμός ανάπτυξης οδήγησε στην εμφάνιση ανισορροπιών εντός και μεταξύ των περιφερειών, όσο αφορά την κατανομή της κοινωνικής και οικονομικής προόδου. Οι διευθετήσεις που διαπραγματεύτηκαν οι Ιρλανδικές αρχές για τις περιφέρειες στο πλαίσιο της Συμφωνίας «Ατζέντα 2000» της Ε.Ε. (όπου η χώρα εντάχθηκε στις περιφέρειες επιπέδου NUTS II) αποτελούν εν μέρει απόκριση σε αυτές τις ανισορροπίες, όπως άλλωστε και το γεγονός ότι το ένα τρίτο περίπου (30,6%) της βοήθειας μέσω των Διαρθρωτικών Ταμείων της Ε.Ε. κατανεμήθηκε στα Περιφερειακά Προγράμματα. Τα προγράμματα αυτά θα υλοποιηθούν κυρίως βάσει των Υποπρογραμμάτων του Εθνικού Σχεδίου

Ανάπτυξης για τις υποδομές, τη Γεωργία και την Αγροτική Ανάπτυξη, την Ανάπτυξη των Επιχειρήσεων, την Κοινωνική Ένταξη και την Φροντίδα των παιδιών.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είχε εγκρίνει το «Λειτουργικό Πρόγραμμα» (Λ.Π.) για την Απασχόληση και την Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού για την Ιρλανδία για την περίοδο 2000 – 2006. Για πρώτη φορά τότε, η Ιρλανδία διαιρέθηκε σε δύο περιφέρειες για τις επιχορηγήσεις των Διαρθρωτικών Ταμείων: μία περιφέρεια στόχου 1, που περιλαμβάνει τις μεθοριακές, τις κεντρικές και τις δυτικές κομητείες και μια περιφέρεια στόχου 1 σε μεταβατικό στάδιο για το νότιο και το ανατολικό μέρος της χώρας. Το Λ.Π. για την Απασχόληση και την Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού είναι ένα από τα επτά προγράμματα τα οποία θα εφαρμόσουν το Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (Κ.Π.Σ.) για την Ιρλανδία.

Πάνω από 85% της χρηματοδότησης των 1,057 δις € από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.) για την Ιρλανδία συγκεντρώνεται στο Πρόγραμμα Απασχόλησης και Ανάπτυξης του Ανθρώπινου Δυναμικού. Ένα ακόμη ποσοστό 11% της συνολικής βοήθειας Ε.Κ.Τ. χορηγήθηκε σύμφωνα με τα δύο περιφερειακά προγράμματα και το υπόλοιπο 4% σύμφωνα με το Ειρηνευτικό Πρόγραμμα για τη Βόρειο Ιρλανδία. Ο συνολικός προϋπολογισμός για το Πρόγραμμα Απασχόλησης και Ανάπτυξης του Ανθρώπινου Δυναμικού έφτασε τα 14,2 δις. €, από τα οποία 0,9 δις. € συγχρηματοδοτούμενης ενίσχυσης χορηγήθηκαν από το Ε.Κ.Τ.

Η απόδοση της ιρλανδικής οικονομίας κατά τα έτη 2000 – 2006 ήταν αξιοσημείωτη. Εντούτοις, παρά την έντονη ανάπτυξη και τα αυξημένα ποσοστά απασχόλησης, ορισμένα προβλήματα εξακολούθησαν να επηρεάζουν την αγορά εργασίας, όπως τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης των ηλικιωμένων εργαζόμενων και των γυναικών. Κρίσιμο είναι το θέμα της κινητοποίησης του προσφερόμενου εργατικού δυναμικού για την αντιμετώπιση της έλλειψης δεξιοτήτων και εργατικού δυναμικού καθώς και για την αντιμετώπιση των περιφερειακών ανισοτήτων στην απασχόληση.

Σύνολο προτεραιοτήτων για το Ε.Κ.Τ. στα πλαίσια του προγράμματος

Διαρθρωμένο γύρω από τις τέσσερις προτεραιότητες ή «στυλοβάτες» της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, το πρόγραμμα θα συγκεντρώνεται ιδιαίτερα στους ακόλουθους τομείς:

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ: Το ιρλανδικό Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση το έτος 2000 έδωσε έμφαση στην πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας και στην ανάγκη αποτελεσματικότερου τρόπου ανάθεσης των θέσεων εργασίας σε αιτούντες εργασία σε μια οικονομία που παρουσιάζει έλλειψη εργατικού δυναμικού.

Για τα άτομα που αποχωρούν νωρίς από το σχολείο επιδιώχθηκε να αυξηθεί η διαθεσιμότητα βασικής εκπαίδευσης και θέσεων κατάρτισης, με μεγαλύτερη έμφαση στη βελτίωση των στοιχειωδών γνώσεων και στην αντιμετώπιση των δυσκολιών μάθησης. Επιπλέον, νέα και εύκαμπτα σχήματα αναπτύχθηκαν για την παροχή σ' αυτούς τους νέους πρόσβασης σε κατάρτιση για την απόκτηση υψηλότερων δεξιοτήτων.

Το Ε.Κ.Τ. συγχρηματοδότησε επίσης πρωτοβουλίες που αποσκοπούν στη διεύρυνση της πρόσβασης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση για τους μειονεκτούντες σπουδαστές και στη βελτίωση των μεταγενέστερων ευκαιριών τους για την ανεύρεση εργασίας. Όπως οι γυναίκες που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας, καθώς και οι μόνοι γονείς, οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι που μελετούν επιστροφή στην απασχόληση και τα άτομα που απασχολούνται σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης με ανάγκες βραχυπρόθεσμης και εύκαμπτης κατάρτισης.

ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ: Απαντώντας στις συστάσεις του Συμβουλίου του Ελσίνκι το Δεκέμβριο του 1999, υπάρχει αναγνώριση της ανάγκης για αύξηση τόσο του επιπέδου όσο και της ποιότητας της εντός της εταιρείας κατάρτισης, καθώς και της συστηματικής παροχής της και της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων. Η αναβάθμιση των γνώσεων και των δεξιοτήτων του υφισταμένου εργατικού δυναμικού δεν είναι μόνο αναγκαία απάντηση στην ταχέως εξελισσόμενη κοινωνία της πληροφορίας, αλλά προσφέρει την ευκαιρία για την μεγιστοποίηση της προσφοράς εργατικού δυναμικού σε μια περίοδο κατά την οποία ο αριθμός των ιρλανδών πολιτών που εισέρχεται στην αγορά εργασίας μειώνεται.

Ενώ το προτεινόμενο Εθνικό Ταμείο Κατάρτισης θα αποτελέσει «μεμονωμένη» πηγή χρηματοδότησης για την κατάρτιση εντός της εταιρείας, η ενίσχυση που συγχρηματοδοτείται από το Ε.Κ.Τ. θα παρασχεθεί για την ανάπτυξη των επιπέδων ποιότητας της κατάρτισης στις επιχειρήσεις (ιδιαίτερα στις Μ.Μ.Ε.), καθώς και για πρωτοβουλίες εκ νέου ειδίκευσης και βελτίωσης της ειδίκευσης των εργαζομένων.

Το Ε.Κ.Τ. υποστήριξε επίσης μέτρα κοινωνικής οικονομίας τα οποία αποσκοπούσαν στην βελτίωση της οικονομίας στα πλαίσια των μειονεκτουσών κοινοτήτων και κάλυψη τοπικών αναγκών.

ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ: Στο πλαίσιο αυτής της προτεραιότητας, το Ε.Κ.Τ. συνέβαλλε στην παροχή νέων και πιο εύκαμπτων ευκαιριών κατάρτισης για εκείνους που επιζητούσαν να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους και τα προσόντα τους σε ένα πλαίσιο δια βίου μάθησης, συμπεριλαμβανομένων των τομέων των τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας.

Η σχετικά χαμηλή απόδοση της Ιρλανδίας στις διεθνείς συγκρίσεις του αλφαριθμητισμού απαιτούσε να κατευθυνθεί η πολιτική στη βελτίωση των επιπέδων αλφαριθμητισμού των ενηλίκων στη διάρκεια του προγράμματος. Το Ε.Κ.Τ. συνέβαλλε, επίσης στην υποστήριξη της Εθνικής Αρχής Επαγγελματικών Τίτλων στις προσπάθειές της να εξασφαλίσει ότι τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι υψηλής ποιότητας και ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

ΙΣΟΤΗΤΑ: Το Κ.Π.Σ. ως σύνολο διαπνέεται από ισχυρή αφοσίωση στην εξασφάλιση ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Για την επίτευξη αυτού καθιερώθηκε μια γενική στρατηγική ένταξης της διάστασης του φύλου (mainstreaming). Όσον αφορά το Ε.Κ.Τ., συνέβαλλε στην υποστήριξη για τη σύσταση μιας Μονάδας Προαγωγής και Ελέγχου της Ισότητας Ευκαιριών, υπό την αιγίδα του Υπουργείου Δικαιοσύνης, Ισότητας και Νομικής Μεταρρύθμισης, η οποία θα επικουρεί τις υπηρεσίες και τους φορείς που εφαρμόζουν την πολιτική αυτή να καλύψουν τις απαιτήσεις ένταξης της διάστασης του φύλου σε όλα τα Λ.Π.

Η βοήθεια συγχρηματοδότησης του Ε.Κ.Τ. διατέθηκε επίσης για τον προσδιορισμό των ανισοτήτων στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας, με ιδιαίτερη έμφαση στα άτομα που πλήττονται από κοινωνικό αποκλεισμό και διακρίσεις.

Πρόγραμμα διαχείρισης

Το Υπουργείο Επιχειρήσεων, Εμπορίου και Απασχόλησης ήταν αρμόδιο για τη διαχείριση του προγράμματος, ενώ τη γενική αρμοδιότητα για το ιρλανδικό Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης έχει το Υπουργείο Οικονομικών.

Το 4^ο Σχέδιο Δράσης για την απασχόληση της Ιρλανδίας, που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο συντονισμού της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και αντανάκλασε τη στρατηγική του Εθνικού Σχεδίου ανάπτυξης, διαδραμάτισε επίσης σημαντικό ρόλο στην προώθηση μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης στο ζήτημα της κοινωνικής ένταξης σε περιφερειακό επίπεδο, καθώς στο πλαίσιο της επιχειρηματικότητας και της απασχόλησης, γιατί προέβλεπε ισότιμη περιφερειακή κατανομή και τοπική ανάπτυξη. Πραγματοποιείται έτσι, ενίσχυση του ρόλου των φορέων τοπικής αυτοδιοίκησης σε θέματα οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης, αλλά και μια ισορροπημένη επένδυση σε φυσικές και ανθρώπινες υποδομές, καθώς και προώθηση της Κοινωνικής Οικονομίας για τη στήριξη τοπικών και εθελοντικών ομάδων που επιδιώκουν την ανάπτυξη επιχειρήσεων για την οικονομική και κοινωνική αναζωογόνηση του συνόλου της κοινότητας.

Άλλοι σημαντικοί φορείς που συμμετείχαν στην προώθηση των δράσεων απασχόλησης είναι τα τέσσερα Περιφερειακά Σύμφωνα Απασχόλησης της Ιρλανδίας στο Δουβλίνο, Westmeath, Limerick και Louth. Στην Ιρλανδία, τα Σύμφωνα αυτά λειτουργούν στο πλαίσιο του Προγράμματος Κοινωνικής Ενσωμάτωσης του Εθνικού Σχεδίου Ανάπτυξης και χρηματοδοτούνται από την Εταιρία Διαχείρισης της Τοπικής Ανάπτυξης (ADM).

ΠΥΛΩΝΑΣ 1: ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ

Σύμφωνο Απασχόλησης Westmeath (WEP)²⁶

ΓΕΝΙΚΑ

Το Σύμφωνο Απασχόλησης Westmeath αναπτύσσει πολιτικές στρατηγικής και συνεργασίας καθώς και προγράμματα για τη μείωση της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού στον Νομό του Westmeath. Ο συγκεκριμένος Νομός της Ιρλανδίας έχει όλα τα χαρακτηριστικά αυτού που ονομάζουμε αγροτική – αστική περιοχή. Το Σύμφωνο Απασχόλησης του Westmeath διοικείται από την εταιρία «Σύμφωνο απασχόλησης Westmeath ΕΠΕ». Ο ρόλος του WEP είναι να συνεργάζεται με τους τοπικούς φορείς στο νομό οι οποίοι αντιμετωπίζουν θέματα

²⁶ LOCAL ACTION FOR EMPLOYMENT MATTERS [EULEAP] (2003), *Τοπικές δράσεις για την απασχόληση, EUROPEAN PROFILES A.E.*

οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης μέσω καινοτομικών πιλοτικών ενεργειών και ανάπτυξης κατάλληλων πολιτικών.

ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Το περιφερειακό σύμφωνο απασχόλησης του Westmeath (WEP) ιδρύθηκε στο πλαίσιο της κοινοτικής πρωτοβουλίας για τα περιφερειακά σύμφωνα απασχόλησης του 1997. Τα περιφερειακά σύμφωνα απασχόλησης προστέθηκαν στα ήδη πολλά προγράμματα τοπικής ανάπτυξης στην Ιρλανδία, κάτι που σήμαινε ότι στην πιλοτική φάση χρηματοδότησης από την Ε.Ε., έπρεπε να αποκτήσουν μια ξεχωριστή ταυτότητα και διαφορετικό ρόλο. Το Westmeath αποτελεί έναν φορέα που δραστηριοποιείται σε ολόκληρο το νομό με βασικότερο σκοπό του την προώθηση της συνεργασίας μεταξύ φορέων που ασχολούνται με θέματα που σχετίζονται με την αγορά εργασίας και την κοινωνική ένταξη. Το WEP για τις εγκεκριμένες δράσεις (2001 – 2003) εξασφάλισε περίπου 610.000,00 ευρώ από την Κρατική Εταιρία Διαχείρισης της Τοπικής Ανάπτυξης ΕΠΕ (ADM), που χρηματοδοτείται από την κυβέρνηση, στο πλαίσιο του προγράμματος κοινωνικής ένταξης του σχεδίου Εθνικής Ανάπτυξης.

Οι βασικοί εταίροι WEP είναι: το Νομαρχιακό Συμβούλιο Ανάπτυξης του Westmeath, η ομάδα δράσης της κοινότητας Athlone (ACT) που είναι οργανισμός μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που παρέχει υποστήριξη σε άτομα με ειδικές ανάγκες, και ο FAS που είναι ο Εθνικός Οργανισμός Κατάρτισης και Απασχόλησης.

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ

Οι ομάδες – στόχοι που ταυτόχρονα είναι και δικαιούχοι των ενεργειών του WEP είναι: μακροχρόνια άνεργοι σε αστικές και αγροτικές περιοχές, άτομα που προέρχονται από οικογένειες αγροτών με χαμηλό εισόδημα, άτομα που έχουν εγκαταλείψει το σχολείο, μονογονεϊκές οικογένειες, άτομα με ειδικές ανάγκες, τσιγγάνοι, άστεγοι και άτομα διαφορετικής εθνικής προέλευσης.

Οι στόχοι του WEP είναι:

- ❖ Να βοηθήσει όσους επιθυμούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας ή και να ακολουθήσουν άλλες κατάλληλες ευκαιρίες εξέλιξης π.χ. να συνεχίσουν την εκπαίδευση τους ή να παρακολουθήσουν προγράμματα κατάρτισης.

- ❖ Να προσδιορίσει και να εντοπίσει μέσω συγκεκριμένης έρευνας τις ομάδες – στόχους και τις ιδιαίτερες ανάγκες τους και να βρει τις κατάλληλες λύσεις για την εξασφάλιση της συμμετοχής αυτών των ομάδων σε όλες τις πτυχές του κοινωνικού βίου.
- ❖ Να διευκολύνει και να αναπτύξει σε όσο το δυνατό υψηλότερο βαθμό τη συνεργασία μεταξύ των διαφορετικών φορέων που παρέχουν υπηρεσίες σε ανέργους.
- ❖ Σε συνεργασία με άλλους φορείς να αντιμετωπίσει τα προβλήματα που δημιουργούνται στην τοπική αγορά εργασίας από την έλλειψη δεξιοτήτων.
- ❖ Να συνεργαστεί με άλλους φορείς για την ανάπτυξη εναλλακτικών ευκαιριών απασχόλησης για τα άνεργα και κοινωνικά αποκλεισμένα άτομα του νομού για παράδειγμα μέσω του προγράμματος Κοινωνικής Οικονομίας.
- ❖ Να αναπτύξει σχέσεις με εργοδότες και να διευκολύνει μια διαδικασία σύνδεσης μεταξύ ανέργων και τοπικής αγοράς εργασίας.

Το WEP υλοποίησε, διαχειρίστηκε ή και χρηματοδότησε τις παρακάτω δράσεις και ενέργειες:

ΔΙΚΤΥΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ Westmeath ΕΠΕ (WEN)

Το WEN εταιρία περιορισμένης ευθύνης αποτελεί πρωτοβουλία του WEP και έχει ως στόχο τη δημιουργία ενός δικτύου μεταξύ των φορέων που παρέχουν υπηρεσίες στους ανέργους. Χρηματοδοτείται κυρίως από το WEP βάσει ενός συμφωνημένου προγράμματος και μέλη του δικτύου είναι: ο FAS, η Επιτροπή Επαγγελματικής Εκπαίδευσης του Νομού, η ACT, η Ομοσπονδία Κατασκευαστικών Επιχειρήσεων, η Τοπική Αναπτυξιακή του Westmeath ΕΠΕ, το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων και Θεμάτων Οικογένειας, το Σύμφωνο Απασχόλησης του Westmeath και οι Υπηρεσίες Απασχόλησης της περιοχής Killbeggan. Ο συνολικός αριθμός των συμμετεχόντων έφτασε το προηγούμενο έτος τα 186 άτομα (2002).

ΘΕΡΑΠΕΙΑ «ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ»

Πρόκειται για μία πιλοτική πρωτοβουλία που σκοπό έχει να παρέμβει από την αρχή σε πελάτες του WEN και των Κέντρων Εκπαίδευσης και Απασχόλησης Ενηλίκων, οι οποίοι παρουσιάζουν

ψυχολογικά προβλήματα τα οποία συνδέονται άμεσα με την ανεργία. Το Westmeath διαχειρίζεται αυτήν την πρωτοβουλία και μέχρι το τέλος του 2002 είχαν εξυπηρετηθεί 20 άτομα.

ΓΕΦΥΡΩΣΗ ΤΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΑΤΟΜΩΝ ΠΟΥ ΑΝΑΖΗΤΟΥΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Πρόκειται για μια πρωτοβουλία που σκοπό έχει να αυξήσει το ποσοστό των τοποθετήσεων ατόμων που έχουν ολοκληρώσει τα σχολεία της δεύτερης ευκαιρίας και προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης. Η πρωτοβουλία αυτή, που υλοποιείται από το WEP και την Επιτροπή Επαγγελματικής Εκπαίδευσης του νομού προβλέπεται να αναπτυχθεί περισσότερο μέσα από την Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal του Westmeath.

ΤΟ WEP ΩΣ ΑΓΩΓΟΣ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ

Το WEP προωθεί τη συνεχή διάχυση πληροφοριών για τις καλές πρακτικές μέσω του δικτυακού του χώρου και μέσω ειδικών ημερίδων που επικεντρώνονται σε συγκεκριμένα θέματα τα οποία προτείνουν οι ειδικοί.

Το WEP αναλαμβάνει το ρόλο της έρευνας και της προώθησης πολιτικών που έχει καλύψει τους ακόλουθους τομείς:

- A) Κοινωνική οικονομία. Η έρευνα χρηματοδοτήθηκε από κοινού από το WEP, το Σύμφωνο Απασχόλησης του Δουβλίνου, την Εταιρία Διαχείρισης της Τοπικής Ανάπτυξης του νομού και το Clann Credo με σκοπό τον προσδιορισμό και την επίλυση των πολιτικών και νομοθετικών κωλυμάτων στην ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας με την ευρύτερη έννοια.
- B) Έρευνα εργοδοτών. Αρχικά αφορούσε μόνο βασική έρευνα για τις ανάγκες των εργοδοτών στο νομό, επεκτάθηκε όμως σταδιακά μέσω της χρηματοδότησης της Equal ώστε να διερευνηθεί και η άποψη των εργοδοτών σε ότι αφορά την απασχόληση ατόμων που ανήκουν σε μειονεκτούσες ομάδες του πληθυσμού.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΓΙΑ ΕΚΑΤΟ (100) ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑ ΑΝΕΡΓΟΥΣ ΣΤΟ MULLINGAR

Πρόκειται για μια κοινή πρωτοβουλία του Υπουργείου Κοινωνικών Υποθέσεων και Θεμάτων Οικογένειας και της Τοπικής Αναπτυξιακής του Westmeath ΕΠΕ, που σκοπό έχει να βοηθήσει την μελλοντική πορεία 100 ανέργων μακράς διαρκείας (οι περισσότεροι των οποίων είχαν φθάσει τα τρία χρόνια ανεργίας). Ένας εξωτερικός φορέας θα αναλάβει την αρχική αξιολόγηση, ενώ οι τοπικοί φορείς θα είναι υπεύθυνοι για τους συμμετέχοντες αφού προηγουμένως θα έχει προσδιοριστεί το προσωπικό σχέδιο δράσης του καθενός.

ΦΟΡΟΥΜ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

Πολλοί τοπικοί επιχειρηματίες δεν είναι εγγεγραμμένοι σε ενώσεις όπως Εμπορικά Επιμελητήρια κλπ. και για το λόγο αυτό το WEP επιθυμεί να δημιουργήσει ένα μηχανισμό για την άμεση εμπλοκή αυτών των εργοδοτών μέσω ομάδων που θα ασχολούνται με ειδικά θέματα απασχόλησης.

ΑΝΤΑΛΛΑΓΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Το WEP υποστηρίζει την παροχή κατάρτισης με σκοπό την απόκτηση δεξιοτήτων σε οργανισμούς που παρέχουν υπηρεσίες σε ανέργους. Η υποστήριξη αυτή παρέχεται είτε άμεσα από τον συντονιστή του WEP, είτε μέσω της περιορισμένης παροχής εξωτερικής βοήθειας.

ΚΕΝΤΡΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΟΥΣ ΤΣΙΓΓΑΝΟΥΣ ΣΤΟ MULLINGAR

Το WEP προεδρεύει της επιτροπής διαχείρισης στην οποία μετέχουν πολλοί φορείς. Σκοπός της επιτροπής είναι να συνδέσει αυτό το σχέδιο με το ευρύτερο πλέγμα παροχής υποστήριξης σε τσιγγάνους προκειμένου να διασφαλιστεί ο ενεργός ρόλος του κέντρου κατάρτισης όσο αφορά την τοποθέτηση τσιγγάνων σε θέσεις απασχόλησης.

Επίσης το WEP συμμετέχει στο έργο και τις δραστηριότητες των τριών βασικότερων εταίρων του, όπως παρουσιάζεται παρακάτω:

Α) Νομαρχιακό Συμβούλιο Ανάπτυξης του Westmeath

Στο πλαίσιο της μεταρρύθμισης της τοπικής αυτοδιοίκησης που άρχισε στα τέλη της προηγούμενης δεκαετίας, αποφασίστηκε η σύνδεση της τοπικής ανάπτυξης με την τοπική αυτοδιοίκηση. Αυτό γίνεται μέσω της ίδρυσης Συμβουλίων Ανάπτυξης Δήμων ή Νομών.

Οι δραστηριότητες που υλοποιήθηκαν σε συνεργασία με το Νομαρχιακό Συμβούλιο Ανάπτυξης περιλάμβαναν τα εξής:

- Δράσεις αντιμετώπισης εκπαιδευτικών μειονεκτημάτων
- Υποστήριξη προς τις μονογονεϊκές οικογένειες
- Πρωτοβουλίες για τις τοπικές συγκοινωνίες
- Κατάρτιση των υπαλλήλων που έρχονται σε άμεση επαφή με το κοινό

B) Ομάδα δράσης της κοινότητας Athlone (ACT)

Η ομάδα αποτελεί πρωτοβουλία του Rotary Club και ιδρύθηκε ως εταιρία περιορισμένης ευθύνης. Το Σύμφωνο Απασχόλησης Westmeath συνεργάστηκε με την ACT σε πολλά προγράμματα μεταξύ των οποίων τα ακόλουθα:

1. Το σχέδιο «Ανοιχτή Πόρτα» για τους άντρες: το 1999 η ομάδα δράσης της κοινότητας Athlone, ο FAS, το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων και Θεμάτων Οικογένειας και το συμβούλιο Υγείας Midland, έθεσαν σε εφαρμογή το παραπάνω σχέδιο. Σκοπός του προγράμματος ήταν να βοηθήσει μια βασική ομάδα ανέργων περιθωριοποιημένων ανδρών που δεν είχαν πρόσβαση σε υπάρχουσες παρεμβάσεις και προγράμματα.
2. Το πρόγραμμα CAIT (τοπική παρέμβαση στην πληροφορική): πρόκειται για μια πρωτοβουλία του Ιρλανδικού Υπουργείου Δημοσίων Επιχειρήσεων. Σκοπός του είναι να καταπολεμήσει το ψηφιακό αποκλεισμό διευκολύνοντας την πρόσβαση και τη χρήση της πληροφορικής από άτομα που ανήκουν σε μειονεκτούσες ομάδες του πληθυσμού. Το σχέδιο προβλέπει την ελεύθερη πρόσβαση σε Η/Υ και εξατομικευμένη κατάρτιση των χρηστών.

Γ) FAS – Εθνικός Οργανισμός Κατάρτισης και Απασχόλησης

I) Δίκτυο αναφοράς: Μία από τις ενέργειες που υλοποιήθηκαν από κοινού από την τοπική υπηρεσία απασχόλησης του FAS και το WEP ήταν η ανάπτυξη ενός πιλοτικού δικτύου αναφοράς πελατών.

Στόχοι του δικτύου αναφοράς είναι:

- Να μεγιστοποιήσει τη βοήθεια προς τους πελάτες υιοθετώντας μια προσέγγιση βάσει της οποίας εμπλέκονται όλοι οι συναφείς φορείς.
- Να διασφαλίσει ότι υπάρχει συνεπής προσέγγιση απέναντι σε κάθε ενδιαφερόμενο.
- Να συμφωνηθεί ποιος είναι ο κατάλληλος φορέας (ή συνδυασμός φορέων) για τον κάθε ενδιαφερόμενο κάθε συγκεκριμένη στιγμή.
- Να δημιουργήσει μια επαγγελματική δομή που θα αποτελεί αποτελεσματικό και αξιόπιστο σημείο αναφοράς.
- Να διευκολύνει την επαγγελματική εξειδίκευση μέσα σε πολλούς διαφορετικούς οργανισμούς.
- Να υποστηρίξει συναδέλφους από άλλους συμμετέχοντες φορείς, λειτουργώντας ως δίκτυο αναφοράς.

II) Σχέδιο ψηφιακής ένταξης: Αν και η προαναφερόμενη πρωτοβουλία ήταν θετική οι εμπλεκόμενοι φορείς διαπίστωσαν ότι δεν αντιμετώπισαν μια βασική ανάγκη, δηλαδή την πρόσβαση και απόκτηση υπολογιστή από άτομα που ανήκουν σε μειονεκτούσες ομάδες του πληθυσμού. Έτσι αναπτύχθηκε ένα πιλοτικό σχέδιο σκοπός του οποίου ήταν να διερευνήσει την αναβάθμιση παλιών συστημάτων υπολογιστών τους οποίους θα παρείχαν έναντι συμβολικού τιμήματος ή και δωρεάν σε άτομα που ανήκουν σε μειονεκτούσες ομάδες του πληθυσμού.

Άμεσα και έμμεσα αποτελέσματα

Δύσκολα μπορεί να προσδιοριστεί ο αριθμός των ατόμων που επωφελήθηκαν από τις ενέργειες του WEP καθώς αυτές δεν αφορούσαν την άμεση δημιουργία θέσεων απασχόλησης. Στο μέλλον το WEP προβλέπεται να εμπλακεί και στη δημιουργία νέων θέσεων, καθώς αναλαμβάνει μεγαλύτερο ρόλο στην ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας και μηχανισμών χρηματοδότησης σχεδίων που εντάσσονται στο πλαίσιο της κοινωνικής οικονομίας.

Το σχέδιο «Ανοιχτή Πόρτα» προσεγγίζει μια μεγάλη ομάδα περιθωριοποιημένων ανδρών. Υπολογίζεται ότι στ πρόγραμμα αυτό μετείχαν περισσότεροι από 80 άνδρες, ενώ στο σχέδιο ACT συμμετέχουν 42 άτομα κατά μέσο όρο κάθε μήνα.

Όπως αναφέρθηκε ήδη το Σύμφωνο Απασχόλησης Westmeath συμμετέχει στο έργο που αναλαμβάνουν άλλα τοπικά δίκτυα, το πιο σημαντικό από τα οποία είναι το Νομαρχιακό Συμβούλιο Ανάπτυξης καθώς αυτό αποτελεί για το δίκτυο ένα μέσο επιδίωξης πολιτικής για την αγορά εργασίας. Τα εθνικά όργανα στα οποία συμμετέχει το WEP είναι τα άλλα Περιφερειακά Σύμφωνα Απασχόλησης και η εταιρία Διαχείρισης της Τοπικής Ανάπτυξης (ADM). Μέσα σε αυτά τα όργανα το WEP: α) διαπραγματεύεται το ρόλο και την ταυτότητα του στο πλαίσιο του προγράμματος Κοινωνικής Ένταξης καθώς διαφέρει από το ρόλο και την ταυτότητα των άλλων πρωτοβουλιών τοπικής ανάπτυξης που χρηματοδοτούνται από την ADM και β) προσδιορίζει τις ομάδες εργασίας και τις συμβουλευτικές επιτροπές στις οποίες θέλει να συμμετάσχει. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο το WEP συμμετέχει σε δύο δίκτυα Equal.

Το WEP προωθεί την ισότητα μεταξύ των ανδρών και των γυναικών και αναγνωρίζει τα εμπόδια που αντιμετωπίζει το κάθε φύλλο στη συμμετοχή του στην οικονομική, κοινωνική και εκπαιδευτική δραστηριότητα. Διασφαλίζει ότι η υποστήριξη που παρέχεται στο Westmeath διευκολύνει και μεγιστοποιεί τη συμμετοχή τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών. Επίσης το WEP διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη μηχανισμών διασφάλισης της ισότητας που θα ενταχθούν στις ενέργειες που θα υλοποιηθούν από την αναπτυξιακή σύμπραξη του Equal στο Westmeath.

Το σχέδιο δράσης αυτού του σχεδίου περιλαμβάνει τους ακόλουθους στόχους:

- Η αναπτυξιακή σύμπραξη του Equal στο Westmeath θα διασφαλίσει ότι οι ομάδες – στόχοι που θα προκύψουν από το πρόγραμμα Equal θα έχουν την ικανότητα να επιδιώκουν επιτυχώς τους στόχους τους σε θέματα ισότητας.
- Η πλήρης συμμετοχή στην αναπτυξιακή σύμπραξη του Equal απαιτεί απλό τους οργανισμούς να έχουν πιστοποιήσει την ηλεκτρονική ποιότητα (E – Quality mark) των πρακτικών απασχόλησης που εφαρμόζουν όσο αφορά την πρόσληψη, την πρόοδο, τη διατήρηση του προσωπικού και το οργανωτικό περιβάλλον.

Καινοτομία, προστιθέμενη αξία και μεταφορά τεχνογνωσίας

Το σχέδιο «Ανοιχτή Πόρτα» είναι ένα από τα πιο καινοτόμα σχέδια που συμμετέχει το WEP και η επιθυμία των συμμετεχόντων οργανισμών να αναλάβουν τους κινδύνους που περιβάλλουν αυτό το σχέδιο είχε καθοριστική σημασία για την επιτυχία του.

Το Δίκτυο Αναφοράς είναι καινοτομικό ως προς τους στόχους του. Το πρόγραμμα δημιουργήθηκε κυρίως για να βοηθήσει άτομα που αντιμετωπίζουν πολλαπλές δυσκολίες, αλλά και για να προσφέρει στα άτομα που εργάζονται στους φορείς παροχής υπηρεσιών ένα μέσο επικοινωνίας και ανταλλαγής εμπειρίας.

Το Σύμφωνο Απασχόλησης του Westmeath είναι ένας σχετικά μικρός οργανισμός όσο αφορά το προσωπικό και τους πόρους του, ενώ δεν ανταγωνίζεται τους άλλους φορείς τοπικής ανάπτυξης που παρέχουν άμεσες υπηρεσίες. Σε επίπεδο νομού, το WEP έχει αναλάβει το ρόλο της υποστήριξης, της έρευνας και της δοκιμής νέων προσεγγίσεων. Επίσης ο ρόλος του στο Νομαρχιακό Συμβούλιο Ανάπτυξης του Westmeath είναι σημαντικός. Το WEP συνεισφέρει σε όλα τα καίρια θέματα και σε πολλά άλλα μικρότερα ζητήματα που σχετίζονται με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση.

Βασικότερη προτεραιότητα του WEP είναι η σύνδεση και η δημιουργία δικτύων με τους διάφορους φορείς παροχής υπηρεσιών σε άνεργους σε όλο το νομό και η ενθάρρυνση της αλληλουχίας των παρεμβάσεων μεταξύ διαφορετικών φορέων όταν πρόκειται για άτομα που αντιμετωπίζουν πολλαπλές δυσκολίες. Το WEP έχει άλλες δύο προτεραιότητες για το μέλλον, η πρώτη αφορά στην αγροτική ανάπτυξη και η δεύτερη στην ανάπτυξη του νομικού πλαισίου, του πλαισίου πολιτικής (καθώς και χρηματοπιστωτικών οργανισμών), μέσα στα οποία μπορεί να ευδοκιμήσει η Κοινωνική Οικονομία.

ΠΥΛΩΝΑΣ II: ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

ΤΟΠΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ LIMERICK

ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Το εταιρικό σχήμα Paul είναι μια εταιρία τοπικής ανάπτυξης, η οποία προωθεί την κοινωνική ενσωμάτωση στην πόλη Limerick. Το Τοπικό Σύμφωνο Απασχόλησης (Τ.Σ.Α.) Limerick είναι μία από τις πρωτοβουλίες του Paul και επικεντρώνεται στην ανάπτυξη ευκαιριών απασχόλησης στις πιο μειονεκτούσες περιοχές της πόλης.

1. Συνθήκες Εφαρμογής

Το Εταιρικό Σχήμα Paul είναι μια μη κερδοσκοπική εταιρία περιορισμένης ευθύνης. Οι εταίροι του προέρχονται από την κοινότητα, θεσμικούς φορείς, εθελοντικές οργανώσεις, κοινωνικούς φορείς. Εφαρμόζει μια σειρά αναπτυξιακών προγραμμάτων στους τομείς της απασχόλησης, των επιχειρήσεων, της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, της παροχής υποστήριξης στις οικογένειες και της τοπικής ανάπτυξης. Το Εταιρικό Σχήμα χρηματοδοτείται από την κυβέρνηση. Το Τ.Σ.Α. εργάζεται κυρίως με τον ιδιωτικό τομέα, υποστηρίζει μια σειρά τοπικών καινοτομικών δράσεων που δημιουργούν νέες θέσεις απασχόλησης. Το Paul ιδρύθηκε το 1989 και το ΤΣΑ Limerick το 1997.

Οι βασικοί εταίροι του ΤΣΑ Limerick είναι το εταιρικό σχήμα Paul, η Επιτροπή Επαγγελματικής Εκπαίδευσης του Δήμου του Limerick (VEC), ο FAS (Εθνικός Οργανισμός Κατάρτισης και Απασχόλησης), η Αναπτυξιακή Shannon, το Δημοτικό Συμβούλιο του Limerick, η IBEC (ένωση εργοδοτών), η Περιφερειακή Αρχή Κέντρο – Δυτικής Ιρλανδίας, η Τοπική Υπηρεσία Απασχόλησης, το Συμβούλιο Επιχειρήσεων του Δήμου του Limerick, η Moyorss Community Enterprise Centre Ltd, το SIPTU (εργατικό συνδικάτο), οι Υπηρεσίες Νέων του Limerick και το Limerick Enterprise Network – LEN (μη κερδοσκοπικός οργανισμός που παρέχει υποστήριξη σε άτομα με ειδικές ανάγκες). Αρχικά το ΤΣΑ χρηματοδοτήθηκε από την Ε.Ε. και την Κυβέρνηση της Ιρλανδίας, αλλά μετέπειτα χρηματοδοτείται στο πλαίσιο του Τοπικού Αναπτυξιακού Προγράμματος του Ιρλανδικού Εθνικού Σχεδίου Ανάπτυξης και έχει συνολικό ετήσιο προϋπολογισμό 300.000,0 €.

2. Περιγραφή της Δράσης

Οι βασικές ενέργειες του T.Σ.A. Limerick είναι:

A) Εταιρικό Σχήμα για την Ανάπτυξη των Επιχειρήσεων του Limerick- LEDP.

Το 1998 η γαλλική εταιρία Moulinex αποφάσισε να κλείσει το εργοστάσιο στο Limerick, το οποίο λειτουργούσε από το 1965 – αν και δεν ήταν πάντα στην ιδιοκτησία της Moulinex. Το κλείσιμο αυτού του εργοστασίου σήμαινε την απώλεια 500 θέσεων εργασίας και, μαζί με αυτές, εισοδήματος της τάξης των 8 εκατ. €. Το εργοστάσιο ήταν μεγάλο και βρισκόταν ανάμεσα σε δύο από τις πιο κοινωνικά αποκλεισμένες περιοχές της πόλης. Τα κτίρια του εργοστασίου 170.000 τετ. πόδια και χρειάζονταν ανακαίνιση. Εκφράστηκαν ανησυχίες σε τοπικό επίπεδο για την πιθανή πώληση του εργοστασίου και τη χρήση των εγκαταστάσεών του για αποθηκευτικούς σκοπούς (κάτι που θα σήμαινε πολύ χαμηλή απασχόληση του τοπικού πληθυσμού). Με πρωτοβουλία ενός τοπικού επιχειρηματία, μια ομάδα ανθρώπων και οργανισμών προσπάθησαν να βρουν τρόπους εκμετάλλευσης του χώρου. Μεταξύ αυτών ήταν το Δημοτικό Συμβούλιο του Limerick, το Συμβούλιο επιχειρήσεων του Δήμου του Limerick, το εταιρικό σχήμα Paul, η καθολική Διακονία του Limerick, η Αναπτυξιακή Shannon, και ο πρώην διευθύνων σύμβουλος της Moulinex. Έτσι δημιουργήθηκε μια επιχείρηση μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, με την ονομασία Limerick Enterprise Development Partnership. Με την οικονομική συμβολή των τεσσάρων βασικών εταίρων, το Υπουργείο Επιχειρήσεων, Εμπορίου και Απασχόλησης και ένα τοπικό εργατικό συνδικάτο, αγοράστηκε το εργοστάσιο, το οποίο κατόπιν ανασκευάστηκε προκειμένου να εξυπηρετήσει τις ανάγκες των μελλοντικών του «πελατών».

Μεταξύ των σκοπών της Limerick Enterprise Development Partnership (L.E.D.P.) είναι:

- Να μετατρέψει το εργοστάσιο σε κτίριο πολλαπλών χρήσεων.
- Να συνδυάσει την ιδιωτική βιομηχανική χρήση, την παροχή δημόσιων υπηρεσιών, τη διοργάνωση δραστηριοτήτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και την ανάμιξη της τοπικής κοινωνίας.
- Να διασφαλίσει τη διατήρηση μιας σημαντικής πηγής απασχόλησης.
- Να επιτρέψει στις τοπικές κοινότητες να συμμετέχουν και να επωφελοούνται από το σχέδιο.
- Να προσφέρει δυνατότητες συμπληρωματικής μάθησης και «δεύτερης ευκαιρίας».

Το έργο της LEDP είχε στεφθεί με επιτυχία. Διάφορες υπηρεσίες καταλαμβάνουν τα 78.000 τετ. πόδια κτιρίου, όπου απασχολούνται περισσότεροι από 450 εργαζόμενοι. Τόσο ο FAS (Εθνικός Οργανισμός Κατάρτισης και Απασχόλησης) και η CERT (Εθνική Αρχή Κατάρτισης σε Τροφοδοσία και Τουρισμό), χρησιμοποιούν χώρους του κτιρίου και καταρτίζουν ετησίως 480 άτομα. Αλλά στο ίδιο κτίριο στεγάζονται και πολλά άλλα τοπικά προγράμματα. Ένα από τα αποτελέσματα της LEDP ήταν η δημιουργία πολλών «θυγατρικών» εταιρικών σχημάτων, στα οποία συγκεντρώνονται διάφοροι εκπαιδευτικοί φορείς της πόλης, ενώ αναπτύσσεται και ένα σχέδιο για την παροχή εκπαιδευτικών προγραμμάτων σε αυτό το χώρο. Δημιουργήθηκε τα φόρουμ των ενοριών της νότιας πλευράς της πόλης, το οποίο συγκεντρώνει άτομα και φορείς από τις τέσσερις ενορίες που βρίσκονται πιο κοντά στο εργοστάσιο, με σκοπό την ενίσχυση των τοπικών δεσμών με τη LEDP. Η τελευταία, σκοπεύει να διαδραματίσει ενεργό ρόλο στην μελλοντική ανάπτυξη της οικονομικής και κοινωνικής υποδομής της Νότιας πλευράς της πόλης του Limerick και για το λόγο αυτό συνεργάζεται με σημαντικούς θεσμικούς και τοπικούς οργανισμούς.

Αναζητώντας πελάτες που θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν τους χώρους του εργοστασίου, η LEDP επικεντρώθηκε στους τομείς που ήταν σε ύφεση, ιδίως σε επιχειρήσεις που είχαν μακροχρόνια και σταθερή παρουσία στην περιοχή. Σημαντική είναι η επένδυση στην κατάρτιση και στην ανάπτυξη του προσωπικού. Η παρουσία του FAS σημαίνει εύκολη πρόσβαση σε πολλές ευκαιρίες κατάρτισης και απόκτησης σύγχρονων δεξιοτήτων. Επίσης, η LEDP αναγνώρισε την ανάγκη παροχής βοηθητικών υπηρεσιών μέσα στον ίδιο χώρο, έτσι ώστε να γίνει η απασχόληση στο εργοστάσιο πιο ελκυστική και να αυξηθούν τα ποσοστά παραμονής των εργαζομένων στο ίδιο περιβάλλον εργασίας. Για το σκοπό αυτό, η LEDP σχεδιάζει τη δημιουργία ενός παιδικού σταθμού που θα εξυπηρετεί τις ανάγκες τόσο των εργαζομένων όσο και των ατόμων που έρχονται στο χώρο για να παρακολουθήσουν ενέργειες εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ιδιαίτερα έμφαση δίνεται στην πραγματοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης H/Y, έτσι ώστε να μπορεί πιο εύκολα ο τοπικός πληθυσμός να καταλαμβάνει τις θέσεις απασχόλησης που δημιουργούνται.

Ο συνολικός προϋπολογισμός έχει ανέλθει τα 5 εκ. ευρώ σε άμεσες επενδύσεις κεφαλαίου. Οι λειτουργικές δαπάνες της LEDP καλύπτονται από τα ενοίκια και από τις επιχορηγήσεις του

Περιφερειακού Συμφώνου Απασχόλησης, το οποίο χρηματοδοτείται από την κυβέρνηση στο πλαίσιο του ΕΣΔΑ με τη συμμετοχή των φορέων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης,

B. Μονάδες μικρο – επιχειρήσεων

Η κοινότητα Moyross βρίσκεται στη βόρειο πλευρά του Limerick, και αναπτύχθηκε στις αρχές της δεκαετίας του 1970 στα πλαίσια ενός εκτενούς τοπικού οικιστικού προγράμματος. Αρχικά ήταν 1.100 σπίτια με λίγες ή και ανύπαρκτες κοινωνικές και οικονομικές υποδομές για τον πληθυσμό. Όπως και σε άλλες παρόμοιες περιπτώσεις στην Ευρώπη, η περιοχή αυτή εμφάνιζε υψηλά ποσοστά ανεργίας και η δεκαετία του 1980 ήταν ιδιαίτερα δύσκολη για την περιοχή. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με την ελλιπή παροχή υποδομών, σήμαινε ότι η περιοχή βρισκόταν σε κοινωνικά και οικονομικά μειονεκτούσα θέση και μάλιστα, στα τέλη της δεκαετίας του 1980 βαθμολογήθηκε με 10 στο δείκτη Haase. Όμως παράλληλα με τα κοινωνικά και οικονομικά προβλήματα, αναπτύχθηκε και ένας πολύ υψηλός βαθμός δραστηριοποίησης των κατοίκων της περιοχής. Από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 εμφανίστηκαν τοπικές πρωτοβουλίες, που σκοπό είχαν να συγκεντρώσουν γύρω τους τον τοπικό πληθυσμό που θα προσδιόριζε τις ανάγκες του και θα ενημέρωνε σχετικά τους κρατικούς φορείς που είχαν την ευθύνη για την παροχή υπηρεσιών. Το εταιρικό σχήμα Paul εξαρχής υποστήριξε αυτές τις πρωτοβουλίες και η συμμετοχή του Paul σήμαινε ότι οι εκπρόσωποι της κοινότητας Moyross θα μπορούσαν να επικοινωνήσουν άμεσα με το προσωπικό των κρατικών υπηρεσιών. Έτσι δημιουργήθηκαν οι Εταίροι του Moyross, η Αναπτυξιακή Moyross και το Τοπικό Επιχειρηματικό Κέντρο Moyross, που ανέλαβαν μια σειρά κοινωνικών και οικονομικών δραστηριοτήτων. Πιο συγκεκριμένα δημιουργήθηκε ένα τοπικό επιχειρηματικό κέντρο, μια παιδική χαρά, ένας παιδικός σταθμός ενώ επίσης υλοποιήθηκαν πολλά εκπαιδευτικά προγράμματα, ένα καινοτομικό πρόγραμμα ασφάλειας και αποτροπής που σκοπό είχε να αντιμετωπίσει τις ανάγκες των απειλούμενων νέων, ένα σχέδιο τοπικής ανάπτυξης και τέλος δημιουργήθηκε μια τοπική υπηρεσία απασχόλησης.

Το 1999/2000 το δημοτικό συμβούλιο του Limerick είχε λάβει την απόφαση να κατεδαφίσει επτά σπίτια. Όμως οι εταίροι του Moyross με την υποστήριξη του Τ.Σ.Α. της περιοχής συμφώνησαν με το δημοτικό συμβούλιο να νοικιάσουν τα επτά κτήρια με σκοπό να τα μετατρέψουν σε μονάδες μικρών επιχειρήσεων. Το δημοτικό συμβούλιο, το Τ.Σ.Α. της περιοχής και οι εταίροι του Moyross συμφώνησαν να χρηματοδοτήσουν την ανακατασκευή των κτιρίων με αποτέλεσμα να δημιουργηθούν επτά μονάδες μικρο-επιχειρήσεων οι οποίες πλέον

λειτουργούσαν κανονικά. Ο βρεφονηπιακός σταθμός Moyross που χρειάστηκε περισσότερο χώρο κατέλαβε δύο κτίρια, ένα άλλο κτήριο στεγάζει το εθνικό ενημερωτικό δελτίο του προγράμματος τοπικής ανάπτυξης, ένα άλλο έχει μετατραπεί σε κομμωτήριο (που είναι το πρώτο στην περιοχή), στο πέμπτο έχει εγκατασταθεί ένας ταπετσιέρης, το έκτο αποτελεί τη βάση της τοπικής υπηρεσίας υποστήριξης των επιχειρήσεων και το τελευταίο είναι προς ενοικίαση. Ο συνολικός προϋπολογισμός της δράσης υπολογίζεται σε 60.000 ευρώ (συν την αξία των κτιρίων).

Γ) Fusion (Συγχώνευση)

Το 1998/1999, στο πλαίσιο του αρχικού σχεδίου ανάπτυξης του Τ.Σ.Α. του Limerick, προβλέφθηκε μια πρωτοβουλία στον τομέα της χειροτεχνίας, προκειμένου να προωθηθεί το Limerick ως κέντρο υπεροχής στον τομέα αυτό. Δημιουργήθηκε ένα δίκτυο 150 περίπου τεχνιτών, μέσω του οποίου επιτεύχθηκε η ανταλλαγή πληροφοριών. Ύστερα από έρευνα των αναγκών σε εκπαίδευση και κατάρτιση, σχεδιάστηκαν και υλοποιήθηκαν αρκετά βραχυχρόνια προγράμματα. Έτσι αναπτύχθηκε και μια εταιρική εικόνα της πόλης και του νομού και το όνομα Fusion αποτελεί πλέον ένδειξη τοπικών και καλής ποιότητας προϊόντων χειροτεχνίας. Οι τεχνίτες λάμβαναν υποστήριξη και μπορούσαν να συμμετάσχουν με το όνομα fusion σε τοπικές και εθνικές εκθέσεις, ενώ επίσης παρήχθησαν και πολλά άλλα προϊόντα.

Το σχέδιο αρχικά εντασσόταν στο Τ.Σ.Α. Limerick και σε αυτό συμμετείχαν ενεργά δύο Τοπικά Συμβούλια Επιχειρήσεων, η αναπτυξιακή Shannon και οι τεχνίτες. Μακροπρόθεσμος στόχος του σχεδίου ήταν η δημιουργία μιας ισχυρής ένωσης των τεχνιτών, η οποία θα κάλυπτε την πόλη και το νομό όπου το Τ.Σ.Α. και οι άλλοι φορείς θα είχαν υποστηρικτικό ρόλο μόνο. Κατά τη διάρκεια του 2001, έγιναν ενέργειες για την ίδρυση της ένωσης των τεχνιτών, την υιοθέτηση ενός στρατηγικού σχεδίου και την ανάπτυξη μιας ισχυρής διαχειριστικής επιτροπής.

Έτσι σήμερα η ένωση έχει έναν διευθυντή πλήρους απασχόλησης και έχει το δικό της γραφείο στην πόλη, το οποίο σύντομα θα χρησιμοποιηθεί σαν εκθετήριο των έργων των τεχνιτών. Επίσης τυπώθηκε κατάλογος επιχειρηματικών δώρων, εκδίδεται ένα ενημερωτικό δελτίο και έχει αναπτυχθεί ένα συνεχές πρόγραμμα εκθέσεων. Τέλος ζητήθηκε η αρωγή του Συμβουλίου Χειροτεχνίας της Ιρλανδίας, ενώ στη διαχειριστική επιτροπή έχουν κληθεί να συμμετάσχουν

πολλοί ιδιώτες που έχουν δικές τους επιχειρήσεις και την απαραίτητη τεχνογνωσία όσον αφορά την ίδρυση και λειτουργία επιχειρήσεων χειροτεχνίας.

Δ) Κέντρο Κήπου Southill

Το Southill είναι μια περιοχή με υψηλούς δείκτες κοινωνικού και οικονομικού εξοπλισμού και βρίσκεται στη νότια πλευρά της πόλης του Limerick. Η περιοχή αυτή αναπτύχθηκε στα τέλη της δεκαετίας του 60 και χαρακτηρίζεται από ελλείψεις υποδομών. Στην περιοχή υπάρχει ιστορικό δημιουργίας και λειτουργίας επιχειρήσεων μέσω της αναπτυξιακής Shannon που έχει την έδρα της σε μικρή απόσταση από το Southill. Από νωρίς η τοπική κοινότητα διέγινε την ανάγκη δημιουργίας περισσότερων θέσεων απασχόλησης και δραστηριοτήτων παροχής υπηρεσιών σε τοπικό επίπεδο. Ο αναπτυξιακός συνεταιρισμός Southill δημιουργήθηκε με σκοπό να υποστηρίξει την ανάπτυξη τοπικών επιχειρήσεων οι οποίες περιελάμβαναν υπηρεσίες κοπής γκαζόν για τον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, ένα παιδικό σταθμό ένα μοντεσοριανό σταθμό, ένα νηπιαγωγείο, μια επιχείρηση παραγωγής και πώλησης κεντημάτων και το Κέντρο Κήπου Southill.

Το Κέντρο Κήπου πρωτολειτούργησε ως ένα πρόγραμμα κατάρτισης στην κηπουρική και την αρχιτεκτονική κήπων αλλά σύντομα μετατράπηκε σε εμπορική επιχείρηση. Στο Κέντρο αναπτύχθηκαν μοντέλα κήπων, δημιουργήθηκαν περιοχές έκθεσης φυτών και συστημάτων άρδευσης. Το Δημοτικό Συμβούλιο του Limerick στο οποίο ανήκε ο χώρος χορήγησε τα απαιτούμενα κονδύλια για τη δημιουργία ενός χώρου αφαλούς φύλαξης και ενός καταστήματος. Το σχέδιο ανταποκρίθηκε σε δύο ανάγκες της τοπικής κοινωνίας: την ανάγκη απασχόλησης και ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων και την ανάγκη τροφοδοσίας της τοπικής κοινωνίας με φρέσκα φρούτα, λαχανικά και φυτά.

Εταίροι του σχεδίου είναι η Συνεταιριστική Ένωση Southill, το Συμβούλιο Τοπικών Υπηρεσιών Southill, ο FAS, το ΤΣΑ Limerick και το Paul. Ο προϋπολογισμός για το 2001 ήταν στα 51.200 €.

Άμεσα και έμμεσα αποτελέσματα

1. Εταιρικό σχήμα για την ανάπτυξη των επιχειρήσεων του Limerick – LEDP.

Από τα σχέδια του LEDP επωφελούνται ετησίως 800 άτομα. Έχουν δημιουργηθεί 600 θέσεις απασχόλησης, κυρίως στον τομέα των τηλεπικοινωνιών, ενώ υλοποιούνται προγράμματα κατάρτισης στην τροφοδοσία, τις πωλήσεις και την πληροφορική. Το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών είναι πολύ υψηλό. Όλες οι θέσεις κατάρτισης είναι ανοικτές τόσο για τους άνδρες όσο και για γυναίκες, ενώ τα σχέδια αντανakλούν το υψηλό ποσοστό των γυναικών, τις ενέργειες τοπικής ανάπτυξης, κάτι που είναι ορατό σε ολόκληρη την Ιρλανδία. Το LEDP και το εταιρικό σχήμα Paul προωθούν την ισότητα των δύο φύλων και σε ότι αφορά τη λήψη αποφάσεων.

2. Μονάδες μικρο – επιχειρήσεων

Ο συνολικός αριθμός των άμεσα επωφελούμενων είναι 25, δημιουργήθηκαν τρεις νέες μικρές επιχειρήσεις – μία εταιρία εκδόσεων / εκτυπώσεων, ένα κομμωτήριο και μία επιχείρηση κατασκευής ταπετσαρίας. Επίσης στους χώρους στεγάζονται δύο ιδιωτικές επιχειρήσεις κερδοσκοπικού χαρακτήρα που προσφέρουν υπηρεσίες που έχουν ζήτηση, ενώ η τελευταία μονάδα αποτελεί επέκταση του προϋπάρχοντος κοινοτικού βρεφονηπιακού σταθμού.

Επτά από τις θέσεις απασχόλησης που δημιουργήθηκαν βασίζονται σε ανάγκες που έχουν τοπική ζήτηση και όλες οι θέσεις, αν και λίγες, θα διατηρηθούν και στο μέλλον γιατί ανταποκρίνονται στην υψηλή ζήτηση για αυτές τις υπηρεσίες (άλλωστε, δεν υπάρχουν άλλες μονάδες που να παρέχουν αντίστοιχες υπηρεσίες στην περιοχή). Είναι μάλιστα πιθανό να σημειωθεί αύξηση της απασχόλησης. Οι επιχειρήσεις έχουν πρόσβαση σε πηγές πληροφόρησης μέσω της μονάδας υποστήριξης των επιχειρήσεων, καθώς και σε χρηματοδότηση με ευνοϊκούς όρους μέσω των δεσμών που υπάρχουν με το Δίκτυο Επιχειρήσεων του Limerick.

Η επέκταση του βρεφονηπιακού σταθμού, που τώρα καταλαμβάνει δύο μονάδες, αποτελεί σημαντική εξέλιξη στον τομέα των ίσων ευκαιριών. Η ύπαρξη βρεφονηπιακής μονάδας, καλής ποιότητας, προσβάσιμης σε όλους και με μικρό κόστος, είναι ιδιαίτερα σημαντική ώστε να μπορέσουν οι γονείς να ενταχθούν στην αγορά εργασίας είτε άμεσα, μέσω της απασχόλησης, είτε έμμεσα, μέσω της συμμετοχής τους σε προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης. Άλλωστε

η παροχή υπηρεσιών βρεφονηπιακής φροντίδας είναι ακόμα πιο σημαντική για τους γονείς που προέρχονται από ένα κοινωνικά και οικονομικά δυσμενές περιβάλλον όπως είναι το Moytoss. Ένα άλλο δημογραφικό χαρακτηριστικό της περιοχής είναι ο μεγάλος αριθμός μονογονεϊκών οικογενειών, μιας ομάδας που αντιμετωπίζει υψηλά ποσοστά αποκλεισμού και φτώχειας. Το χαμηλό κόστος του βρεφονηπιακού σταθμού για τους γονείς εξασφαλίζει την ίση πρόσβαση όλων σε αυτό.

3. Fusion (Συγχώνευση)

Οι άμεσα επωφελούμενοι είναι 150 άτομα. Το σχέδιο επικεντρώθηκε στην υποστήριξη όσων ήδη απασχολούνται στον τομέα της χειροτεχνίας και όχι στη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης. Καθώς πολλοί τεχνίτες δεν ασκούν αυτό το επάγγελμα σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης, είναι πιθανό, με την υποστήριξη και την ανάπτυξη των αγορών και το fusion, να μπορέσουν να απασχοληθούν περισσότεροι τεχνίτες σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης.

Το όλο σχέδιο συμβάλλει στη βιωσιμότητα του τομέα της χειροτεχνίας στην περιοχή. Οι δεξιότητες των τεχνιτών αφορούν την παραγωγή ποιοτικών προϊόντων και όχι το μάρκετινγκ, το μάνατζμεντ και τη χρηματοοικονομική διαχείριση. Γι αυτό και χρειάζονται υποστήριξη σε αυτούς τους τομείς, και αυτός είναι ο ρόλος του fusion. Η δημιουργία του εκθετηρίου και η πώληση σε αυτό, η οργάνωση εκδηλώσεων και η ευκολότερη παροχή της απαραίτητης κατάρτισης αποτελούν σημαντικά στοιχεία για την εξασφάλιση της απασχόλησης των τεχνιτών.

4. Κέντρου κήπου Southill

Αποτέλεσμα του σχεδίου ήταν να δημιουργηθεί μια επιχείρηση και πέντε θέσεις απασχόλησης. Καθώς η επιχείρηση προέκυψε έπειτα από ένα πρόγραμμα κατάρτισης, τα άτομα που απασχολούνται στο σχέδιο έχουν πολύ υψηλά προσόντα. Εκτός όμως από τις ειδικές δεξιότητες που χρειάζονται για την συγκεκριμένη δουλειά, οι συμμετέχοντες σε αυτά τα επιδοτούμενα από τον FAS προγράμματα επωφελήθηκαν καθώς βελτιώθηκαν, έμαθαν τεχνικές εύρεσης εργασίας και H/Y. Επίσης το προσωπικό έχει πρόσβαση στις υπηρεσίες της Τοπικής Υπηρεσίας Απασχόλησης, που έχει γραφείο στο Southill House και έναν μεσολαβητή που συνεργάζεται με τους ενδιαφερόμενους προκειμένου να διαγνώσει τις ανάγκες κατάρτισης που έχουν και τις

ευκαιρίες απασχόλησής τους. Η φύση της επιχείρησης και η έλλειψη αντίστοιχων επιχειρήσεων στην περιοχή εξασφαλίζει τη μακροπρόθεσμη επιτυχία της.

Καινοτομία, προστιθέμενη αξία και μεταφορά τεχνογνωσίας

1. Εταιρικό σχήμα για την ανάπτυξη των επιχειρήσεων του Limerick – LEDP

Το σχέδιο καινοτομικό τόσο ως προς τη δομή όσο και ως προς τις δραστηριότητες του. Η ιδέα της συνεργασίας μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, αν και δεν είναι εντελώς νέα, έλαβε νέα μορφή μέσα από το LEDP. Η ενεργός συμμετοχή του ιδιωτικού τομέα, της εκκλησίας και των τοπικών αρχών με οργανισμούς τοπικής ανάπτυξης και την τοπική κοινωνία συνέβαλλαν στην επιτυχία του σχεδίου. Η σχέση αυτή διευκολύνθηκε από το ιστορικό συνεργασιών στο Δήμο του Limerick ήδη από τη δεκαετία του 1980 και από το όραμα ενός ιδιώτη που είδε τις δυνατότητες που μπορούσε να προσφέρει αυτό το σχέδιο. Η εταιρία είναι «ανοικτή» σε όλους και επιθυμεί την ανάμιξη της τοπικής κοινότητας σε όλα τα επίπεδα. Ιδιαίτερα σημαντικό στοιχείο είναι η παροχή πληροφόρησης μέσω του ενημερωτικού δελτίου.

Οι παρεχόμενες υπηρεσίες αφορούν ένα καινοτομικό μείγμα απασχόλησης, κατάρτισης, παροχής υπηρεσιών που είναι αναγκαίες σε τοπικό επίπεδο και τοπικής ανάπτυξης. Μάλιστα, το δανειακό ταμείο του Δικτύου επιχειρήσεων Limerick – LEN, διαθέτει αρχικό κεφάλαιο σε νέους επιχειρηματίες, ιδίως σε εκείνους που δεν μπορούν να εξασφαλίσουν χρηματοδότηση από χρηματοπιστωτικά ιδρύματα. Σε τοπικό επίπεδο, κοινωνικά αποκλεισμένα άτομα έχουν πλέον πρόσβαση σε σειρά ευκαιριών κατάρτισης, κάτι που τους δίνει τη δυνατότητα να βελτιώσουν την απασχολησιμότητά τους και να μπορέσουν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Επίσης παρέχεται υποστήριξη σε νέους και παλιούς επιχειρηματίες, και όπου απαιτείται, παρέχεται χρηματοδότηση. Αρκετές ενέργειες θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ότι ανήκουν στον τομέα της κοινωνικής οικονομίας. Ο παιδικός σταθμός θα αποτελεί επιχείρηση του τρίτου τομέα που θα λειτουργεί με εμπορικούς όρους, ενώ για ορισμένα παιδιά οι θέσεις θα είναι επιδοτούμενες.

2. Μονάδες μικρο-επιχειρήσεων

Το σχέδιο θεωρείται ότι προωθεί την ανάπτυξη του κοινωνικού κεφαλαίου, κάτι που αποδεικνύεται από το γεγονός ότι το κομμωτήριο έλαβε υποστήριξη από το Τοπικό Πρόγραμμα Κοινωνικού Κεφαλαίου του Limerick (πilotικό πρόγραμμα που χρηματοδοτείται από το E.K.T.).

Ο βρεφονηπιακός σταθμός στο Moyross συμβάλει στην προώθηση τόσο της κοινωνικής ισότητας όσο και της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων. Πρωταρχικός σκοπός της ενέργειας είναι να διευκολύνει και να προωθήσει την πρόσβαση στην απασχόληση και σε υπηρεσίες και επιχειρήσεις που παρουσιάζουν ζήτηση σε τοπικό επίπεδο για τους κατοίκους του Moyross, μέσω της δημιουργίας επιχειρηματικών δραστηριοτήτων στην περιοχή. Πρόκειται για ένα ενδιαφέρον παράδειγμα στρατηγικής της απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο.

Το αναπτυξιακό μοντέλο που χρησιμοποιήθηκε, όπου η τοπική κοινότητα αλληλεπιδρά άμεσα με τις τοπικές αρχές και στηρίζεται από άλλους φορείς, μπορεί να μεταφερθεί και σε άλλες περιοχές. Τα διδάγματα αυτού του εγχειρήματος, θα μεταφερθούν μέσω των δικτύων που προαναφέρθηκαν. Καθώς τα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης είναι αποτέλεσμα της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, τα διδάγματα από αυτό το σχέδιο θα μεταφερθούν σε διακρατικό επίπεδο.

3. Fusion (Συγχώνευση)

Η Ένωση Τεχνών και Χειροτεχνίας Limerick είναι καινοτομική, καθώς αρχικά αποτελούσε πρωτοβουλία του Τ.Σ.Α. Limerick στην οποία συμμετείχαν οι τεχνίτες που διαχειρίζονταν το σχέδιο με την υποστήριξη του Τ.Σ.Α. Limerick και άλλων φορέων. Η κίνηση αυτή εξασφαλίζει το γεγονός ότι οι ίδιοι οι τεχνίτες έχουν τον έλεγχο του εγχειρήματος. Η ανάπτυξη του Fusion ως οργάνου διαχείρισης και μάρκετινγκ αποτελεί επίσης καινοτομία στον τομέα της χειροτεχνίας. Η διαρκής πρακτική υποστήριξη και χρηματοδότηση των αρμόδιων φορέων έχουν μεγάλη σημασία για την επιτυχία του σχεδίου.

Γενικά, οι ενέργειες που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο του Τ.Σ.Α. αποτελούν παραδείγματα μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής και παρέμβασης, μέσα από τις οποίες επιτυγχάνεται η οικονομική ανάπτυξη και η δημιουργία θέσεων απασχόλησης σε μια μειονεκτούσα τοπική κοινότητα.

ΠΥΛΩΝΑΣ ΙΙΙ: ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ Η/Υ BLACKWATER

1. Γενικές Πληροφορίες

Φορέας Διαχείρισης: Blackwater Resource Development

Περιοχής εφαρμογής: Νομός Cork (αστική – αγροτική περιοχή)

Σκοπός της ενέργειας είναι η βελτίωση της ποιότητας ζωής στις αγροτικές περιοχές με την παροχή πρόσβασης στην πληροφορική και ευκαιριών δια βίου μάθησης, για την αποφυγή της επιδείνωσης της θέσης των τοπικών κοινοτήτων λόγω έλλειψης πρόσβασης στα οφέλη της κοινωνίας της πληροφορίας.

2. Συνθήκες Εφαρμογής

Ο φορέας διαχείρισης της δράσης, η εταιρία Blackwater Resource Development, ίδρυσε το «Φόρουμ κατάρτισης και εκπαίδευσης του Βορείου Cork» στο οποίο συμμετέχουν φορείς παροχής υπηρεσιών, θεσμικά όργανα και φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης. Το φόρουμ αναγνώρισε την ανάγκη ευέλικτης ανταπόκρισης για την κατάρτιση σε Η/Υ στις αγροτικές περιοχές και αποφάσισε να αναπτύξει μια μικρή κοινωνική επιχείρηση που θα εξυπηρετεί αυτή την ανάγκη.

Η Blackwater Resource Company είναι ένα εταιρικό σχήμα που δεσμεύεται να προωθεί ένα μοντέλο κοινωνικής δικαιοσύνης που θα στηρίζεται στην αυτοβοήθεια, την ενσωμάτωση και το σεβασμό. Τον Ιούλιο του 2001 δημιουργήθηκε η «Υπηρεσίες Η/Υ Blackwater» ως θυγατρική της Blackwater Resource Development. Είναι εταιρία περιορισμένης ευθύνης με Διοικητικό Συμβούλιο, όπου συμμετέχουν εκπρόσωποι τοπικών ομάδων, φορέων κατάρτισης και οργανισμών τοπικής ανάπτυξης από το «Φόρουμ κατάρτισης και εκπαίδευσης του Βορείου Cork».

Στην εταιρία «Υπηρεσίες Η/Υ Blackwater» συμμετέχει η Ομάδα Ανάπτυξης Avondhu, που ήταν ένα από τα αρχικά μέλη του Φόρουμ και διαχειρίζεται το Πρόγραμμα Τοπικής Ανάπτυξης και Κοινωνικής Ένταξης της περιοχής. Η Ομάδα Ανάπτυξης Avondhu διευκολύνει την

πρόσβαση των ενδιαφερόμενων στις κοινοτικές υπηρεσίες και λειτουργεί ως σύμβουλος καριέρας για όσους συμμετέχουν στα προγράμματα κατάρτισης που προσφέρει η «Υπηρεσίες H/Y Blackwater». Οι ακόλουθοι θεσμικοί οργανισμοί συμμετέχουν επίσης στη δράση: η Επιτροπή Εκπαίδευσης και κατάρτισης του Cork (VEC), ο FAS και η TEA – GASC (Οργανισμός Ανάπτυξης Γεωργίας και Τροφίμων). Οι εταίροι δεσμεύονται να αναπτύσσουν ευκαιρίες κατάρτισης και απασχόλησης για όλα τα μέλη της κοινωνίας και έχουν ήδη προσφέρει ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών κατάρτισης και απασχόλησης στην περιοχή. Για παράδειγμα, ο FAS, που δεν μετέχει στο Συμβούλιο, προσφέρει διαρκή υποστήριξη και είναι υπεύθυνος για την εκπαίδευση των εκπαιδευτών των προγραμμάτων κατάρτισης της «Υπηρεσίες H/Y Blackwater».

3. Περιγραφή της δράσης

Τα τελευταία χρόνια έχουν εμφανιστεί διαφορές ως προς την ανάπτυξη του τομέα της πληροφορικής στην Ιρλανδία. Ενώ ο τομέας έχει συμβάλλει στη βελτίωση της υποδομής των επικοινωνιών και έχει προσφέρει επαγγελματικές και επιχειρηματικές ευκαιρίες στις αστικές περιοχές της χώρας, σε πολλές αγροτικές περιοχές δεν έχει συμβεί το ίδιο. Οι διαφορές αυτές δεν είναι απλώς γεωγραφικές και αφορούν επίσης το φύλο, το επάγγελμα και την κοινωνική τάξη. Μια μελέτη σε συνδυασμό με το αναλυτικό κοινωνικό, οικονομικό και δημογραφικό προφίλ της περιοχής, έδειξαν ότι το Βόρειο Cork θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι «αργεί να υιοθετήσει» τις νέες τεχνολογίες και αυτό έχει επηρεάσει κυρίως τις γυναίκες που ζουν σε αγροτικές περιοχές και τους ανθρώπους που ανήκουν σε μειονεκτούσες ομάδες του πληθυσμού.

Για τη δράση λήφθηκαν υπόψη οι ανάγκες των κοινοτήτων και των χωριών των αγροτικών περιοχών του Βορείου Cork, όπως κατεγράφησαν μέσα από την εφαρμογή του προγράμματος αρχικής κατάρτισης σε H/Y της Blackwater Resource Development και από την υλοποίηση προγραμμάτων από τους θεσμικούς φορείς παροχής υπηρεσιών στο πλαίσιο του Leader II. Επίσης βασίζεται στις διαβουλεύσεις με περισσότερους από 4.000 κατοίκους αγροτικών κοινοτήτων και με τους θεσμικούς φορείς παροχής υπηρεσιών σε όλη την περιοχή κατά την προετοιμασία του Στρατηγικού Σχεδίου για αυτήν την δράση Κοινωνικής Οικονομίας.

Ως επιχείρηση του τομέα της κοινωνικής οικονομίας, η ««Υπηρεσίες H/Y Blackwater» ιδρύθηκε για να αντιμετωπίσει τις ανάγκες δια βίου μάθησης των τοπικών αγροτικών

κοινοτήτων και να διασφαλίσει ότι δεν θα αυξηθεί η κοινωνική ανισότητα ως αποτέλεσμα της ανάπτυξης της κοινωνίας της πληροφορίας.

Οι στόχοι της είναι οι εξής:

- ❖ Να διασφαλίσει ότι όλα τα μέλη της κοινωνίας μπορούν να συμμετάσχουν πλήρως στην κοινωνία της πληροφορίας.
- ❖ Να βελτιώσει τη βάση δεξιοτήτων στην περιοχή.
- ❖ Να ενθαρρύνει τη συμμετοχή της τοπικής κοινωνίας.

Οι κύριες δραστηριότητες της «Υπηρεσίες H/Y Blackwater» είναι η κατάρτιση, η εκπαίδευση εκπαιδευτών, η ευαισθητοποίηση, η πληροφόρηση και η δημοσιότητα. Συμβουλές καριέρας για τους συμμετέχοντες στα προγράμματα κατάρτισης παρέχει η Ομάδα Ανάπτυξης Avondhu. Η Blackwater Resource Development συνεργάζεται επίσης με τοπικές κοινότητες για τη δημιουργία τοπικών δικτυακών τόπων.

Η επιχείρηση παρέχει κατάρτιση στο internet για αρχάριους, καθώς και προγράμματα μηχανογραφημένου λογιστηρίου για μικρές επιχειρήσεις και σχεδιασμό ιστοσελίδων. Τα προγράμματα αυτά προσφέρονται μέσα από μια «κινητή» αίθουσα διδασκαλίας (καμπίνα). Η κινητή μονάδα κατάρτισης παραμένει στην τοπική κοινότητα για αρκετό χρονικό διάστημα και κατόπιν πηγαίνει σε άλλη περιοχή. Η κινητή μονάδα κατάρτισης επιτρέπει την πρόσβαση σε αναπηρικά καροτσάκια, και διαθέτει υδραυλικό ανελκυστήρα ώστε να ενθαρρύνει την ίση συμμετοχή όλων των μελών της τοπικής κοινωνίας. Διαθέτει μηχανισμούς που εμποδίζουν τους βανδαλισμούς και είναι εξοπλισμένη με 10 υπολογιστές Imac και εκτυπωτές που λειτουργούν σε δικτυακό περιβάλλον.

Η κινητή μονάδα επισκέφθηκε 7 κοινότητες και παρέμεινε στην καθεμία από 6 έως 10 εβδομάδες. Εκτός από τα οργανωμένα προγράμματα κατάρτισης, επιτρέπεται η ελεύθερη πρόσβαση των μαθητών και άλλων μελών της τοπικής κοινωνίας, δίνοντας έτσι την ευκαιρία στους ανθρώπους να κάνουν επανάληψη on-line σε προγράμματα που είχαν παρακολουθήσει στο παρελθόν ή να ολοκληρώσουν ένα πρόγραμμα που είχαν αρχίσει παλαιότερα. Επίσης όμως υπάρχει και το Αγροτικό Πρόγραμμα Κατάρτισης στους H/Y. Ένας εκπαιδευτής ταξιδεύει στην περιφέρεια του Βόρειου Cork με 10 φορητούς υπολογιστές και παρέχει διάφορα μαθήματα ώστε

να αντιμετωπισθούν πρόσθετες ανάγκες που μπορεί να παρουσιαστούν μετά την αποχώρηση της κινητής μονάδας από μια συγκεκριμένη περιοχή.

Η «Υπηρεσίες H/Y Blackwater» δεσμεύεται να προσφέρει ολοκληρωμένες λύσεις κατάρτισης ώστε να αποτρέψει τον αποκλεισμό ορισμένων κοινωνικών ομάδων. Προτείνει την ανάπτυξη ενός προπαρασκευαστικού προγράμματος κατάρτισης στο πλαίσιο ενός προγράμματος Equal με τίτλο «Αγροτικές Επιλογές» το οποίο θα απευθύνεται σε συγκεκριμένους ανθρώπους, δηλαδή άτομα με ειδικές ανάγκες ή άτομα που αντιμετωπίζουν μαθησιακές δυσκολίες. Θα πρόκειται για ενέργειες προκατάρτισης πριν αρχίσει η υλοποίηση των κανονικών προγραμμάτων κατάρτισης – πρόσβασης στην αγορά εργασίας. Ο FAS διαθέτει ειδικά κονδύλια που διατίθεται για εξειδικευμένες ενέργειες κατάρτισης σε άτομα με ειδικές ανάγκες στο πλαίσιο του «προγράμματος εξατομικευμένης κατάρτισης».

Η δράση περιλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία, έτσι ώστε να διασφαλίσει ότι όλοι οι άνθρωποι, και ιδίως οι αποκλεισμένες ομάδες, μπορούν να επωφεληθούν από την κοινωνία της πληροφορίας:

- Μια μορφή τεχνικής βοήθειας.
- Ευέλικτο ωράριο λειτουργίας (απογευματινά μαθήματα).
- Πρόσβαση στην κατάρτιση σε H/Y με τη χρήση κινητών μονάδων.
- Ένα μέσο ανάπτυξης των δυνατοτήτων των τοπικών κοινοτήτων να διαχειριστούν και να διατηρήσουν μια δράση κοινωνικής οικονομίας.

Ο συνολικός προϋπολογισμός της δράσης για την τετραετία 2001 – 2004 ανέρχεται στα 764.229 €.

4. Άμεσα και έμμεσα αποτελέσματα

Από τον Οκτώβρη του 2001, επωφελήθηκαν συνολικά 1300 άτομα. Τα αναμενόμενα αποτελέσματα είναι τα εξής:

- άτομα θα έχουν πρόσβαση στο internet, το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και H/Y.
- 4.446 άτομα θα έχουν αποκτήσει βασικές δεξιότητες χρήσης H/Y, και αρκετοί από αυτούς θα έχουν φθάσει σε ικανοποιητικό επίπεδο.

Η διευκόλυνση της ανάπτυξης του τομέα της πληροφορικής αποτελεί κεντρικό στοιχείο του σχεδίου τοπικής ανάπτυξης της περιοχής. Τα οφέλη που έχει ο τομέας για την περιφέρεια είναι πολλαπλά και κυρίως συμβάλλει στην αντιμετώπιση των οικονομιών και κοινωνικών αναγκών της περιοχής. Η πρόσβαση στις νέες τεχνολογίες και η χρήση τους μπορεί να βελτιώσει κατά πολύ τη θέση και τα κοινωνικά δικαιώματα των ατόμων καθώς αυτοί αποκτούν νέες δεξιότητες και βελτιώνουν την οικονομική τους ανεξαρτησία. Η πρόσβαση στους Η/Υ μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη συμμετοχή ατόμων με ειδικές ανάγκες στην οικονομία και στην κοινωνία.

5. Καινοτομία, προστιθέμενη αξία και μεταφορά τεχνογνωσίας

Η δράση επικεντρώνεται στη βελτίωση της απασχολησιμότητας των ατόμων που ζουν σε απομακρυσμένες αγροτικές κοινότητες και των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Αποτελεί τμήμα της πολιτικής της κυβέρνησης της Ιρλανδίας για αύξηση του ποσοστού χρήσης Η/Υ και προώθησης της κοινωνίας της πληροφορίας σε όλη τη χώρα. Η εμπειρία από τη χρήση της κινητής μονάδας κατάρτισης στις πιο απομακρυσμένες κοινότητες και η πρόσβαση στα πλεονεκτήματα της κατάρτισης στους Η/Υ ήταν πολύ επιτυχής.

Η δράση αποτελεί εξαιρετικό παράδειγμα καινοτομικών προσεγγίσεων στις οικονομικές μεταβολές που οδηγούν στην κοινωνία της γνώσης, και προωθεί την πρόσβαση στη δια βίου μάθηση και ενισχύει την κοινωνική ένταξη, υποστηρίζοντας την ενσωμάτωση μειονεκτουσών ομάδων και απομονωμένων κοινοτήτων.

ΠΥΛΩΝΑΣ IV: ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ

ΤΟΠΙΚΟ ΣΥΜΦΩΝΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ DUNDALK DROGHEDA – ΙΡΛΑΝΔΙΑ

(Ενότητα: εταιρικών σχημάτων)

1. ΤΟΠΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Πληθυσμός: 55,000 κατ.

Ανεργία: 8% (1998)

2. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΟ ΤΟΥ ΣΥΜΦΩΝΟΥ

Η κοινωνική και οικονομική ενσωμάτωση των μακροχρόνια ανέργων σε μια απομακρυσμένη περιοχή.

3. Η ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΠΡΑΞΙΑΣ

Η κοινοπραξία του Τ.Σ.Α. της περιοχής Dundalk – Drogheda αποτελείται από τους εταίρους που προέρχονται από τον δημόσιο τομέα, από τους εταίρους του ιδιωτικού τομέα, και από εταίρους του τρίτου τομέα της οικονομίας. Πιο συγκεκριμένα, στο σχήμα μετέχουν:

- Από τον δημόσιο τομέα το Επαρχιακό Συμβούλιο του Λάουθ, ο FAS (Κρατικός Οργανισμός Κατάρτισης), το Υπουργείο της Κοινωνικής Ευημερίας, η Κοινοπραξία Απασχόλησης του Dundalk και η Τοπική Υπηρεσία Απασχόλησης.
- Από τον ιδιωτικό τομέα το Εμπορικό Επιμελητήριο του Drogheda, το Εμπορικό Επιμελητήριο του Dundalk, το Συμβούλιο Συνεταιρισμών του Drogheda και ιδιωτικές επιχειρήσεις.
- Από τον τρίτο τομέα της οικονομίας διάφορες Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (Μ.Κ.Ο.) εθελοντικού χαρακτήρα, και εργατικά κέντρα.

Για τη διαχείριση του Συμφώνου συστάθηκε μια Καθοδηγητική Επιτροπή, η οποία συνεδριάζει σε μηνιαία βάση, κατευθύνει και υποστηρίζει το προσωπικό του Τ.Σ.Α. στην υλοποίηση των ενεργειών.

Οι αποφάσεις λαμβάνονται σε καθημερινή βάση από τον Συντονιστή και Διευθυντή του Τ.Σ.Α. Στα μέλη της Καθοδηγητικής Επιτροπής υπάρχουν εκπρόσωποι του Κράτους (Δ/η Κοινωνικών και Οικογενειακών Υποθέσεων), εκπρόσωποι της Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Δήμοι Drogheda και Dundalk), εκπρόσωποι της Περιφέρειας (Επαρχιακό Συμβούλιο του Λάουθ) και εκπρόσωποι του ιδιωτικού και κοινωνικού τομέα (επιμελητήρια και κοινοπραξίες των δύο Ο.Τ.Α.). Την Επιτροπή υποστηρίζει μια Συμβουλευτική Ομάδα (Advisory Group) με διευρυμένη σύνθεση, η οποία εκπροσωπεί τον ιδιωτικό, δημόσιο, κοινωνικό και τοπικό τομέα. Ο ρόλος του είναι να διερευνά και να ανακαλύπτει νέες ιδέες και χρηματοδοτήσεις, και να τις εισηγείται μετά από σχετική επεξεργασία.

4. ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

Τα στοιχεία που συνέβαλαν στην δημιουργία του Τοπικού Συμφώνου για την Απασχόληση, ήταν η υψηλή ανεργία στη περιοχή, ιδίως η μακροχρόνια, και η ανάγκη να εξευρεθούν καινοτομικές και αποτελεσματικές λύσεις. Ένα από τα κυριότερα εμπόδια, ήταν οι διαφορετικοί οργανισμοί που προέρχονταν από διαφορετικούς χώρους και έπρεπε να δουλέψουν μαζί, καθώς επίσης και η προσέγγιση εταίρων από τον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, με νέους και καινοτόμους τρόπους. Οι δυσκολίες αντιμετωπίστηκαν με επιτυχία χάρις στην ικανότητα όλων των εταίρων να αναπτύσσουν επίπεδα συνεργασίας. Σημαντικό ρόλο έπαιξε και η αξιοποίηση εξωτερικού συμβούλου σε καθήκοντα μεσολαβητή.

Τα κυριότερα επίπεδα παρέμβασης ήταν:

- Η εξοικονόμηση ενέργειας.
- Η ανακύκλωση και το περιβάλλον.
- Η προώθηση της απασχόλησης.
- Η σύσταση εταιρίας για την εποχιακή απασχόληση.
- Η παραγωγή βιολογικών προϊόντων.

Συγκεκριμένα, έργα που υλοποιούνται στο πλαίσιο του Τ.Σ.Α. είναι:

- ❖ Το πρόγραμμα Shuttle 2000, το οποίο αποτελεί μια πρωτοβουλία κατάρτισης για τεχνικούς λογισμικού που έχουν δίπλωμα, για απασχόληση σε συναφείς τομείς, σε συνεργασία με ιδιωτικές εταιρίες.
- ❖ Σύσταση εταιρίας συλλογής ανακυκλωμένων ποδηλάτων, και προώθησής τους μέσω οργανώσεων ανθρωπιστικής βοήθειας στο Τρίτο Κόσμο. Η εταιρία κάνει επίσης ανακατασκευές χρησιμοποιημένων εργαλείων για επαναπώληση.
- ❖ Παραγωγή και διάθεση προϊόντων βιολογικής γεωργίας. Σύσταση εταιρίας προώθησης και καλλιέργειας προϊόντων βιολογικής γεωργίας και τοποθέτησής τους στην αγορά.
- ❖ Κέντρο Ανάπτυξης τηλεργασίας. Το πρόγραμμα έχει ως στόχο την ανάπτυξη νέων θέσεων εργασίας στο πεδίο της τηλεργασίας και των τηλεπωλήσεων. Αυτοί οι χώροι θεωρούνται οι γρηγορότερα αναπτυσσόμενοι για την απασχόληση και την αυτοαπασχόληση στην οικονομία, και αντιμετωπίζουν πρόβλημα ειδικοτήτων.

- ❖ Σχέδιο ανάπλασης της περιοχής.
- ❖ Σχέδιο δημιουργίας ενός οικολογικού χωριού.

5. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ – ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΕΣ

Το Τ.Σ.Α. των δήμων Dundalk και Drogheda δημιούργησε προστιθέμενη αξία στη περιοχή με την αξιοποίηση του εταιρικού σχήματος ως ένα φόρουμ για τη κινητοποίηση όλων των συμμετεχόντων, με στόχο την καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας. Επίτευξη θεωρείται, η αρμονική και δημιουργική συνύπαρξη διαφορετικών φορέων από διαφορετικούς χώρους, και με διαφορετική κουλτούρα. Επίσης, ικανοποιητικό θεωρείται, το επίπεδο προσέγγισης «εκ των κάτω προς τα άνω», για την ολοκληρωμένη αντίληψη των προβλημάτων και τη προώθηση καινοτόμων λύσεων.

3.14. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΗΣ Ε.Ε. - ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ Η ΕΛΛΑΔΑ

Η Ελλάδα και η Ιρλανδία είναι χώρες που ωφελήθηκε πραγματικά από τις εισροές ευρωπαϊκών πόρων στο πλαίσιο των πολυετών και των ετήσιων ευρωπαϊκών προϋπολογισμών και ιδιαίτερα όσο αφορά τα προγράμματα απασχόλησης από την Ε.Ε. Οι κυβερνήσεις των χωρών της Ελλάδας και της Ιρλανδίας, με τις αξιολογήσεις των προγραμμάτων τους, τονίζουν την επιτυχία αυτών αλλά και την αξιοποίηση των κονδυλίων.

Ως παράδειγμα θα αναφέρουμε τα αποτελέσματα υλοποίησης του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» 2000-2006, το οποίο είχε εγκριθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή με την υπ' αριθμό (2001) 38/9-3-2001 Απόφαση στα πλαίσια του Γ' Κ.Π.Σ. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης²⁷ στα αποτελέσματα υλοποίησης αυτού του προγράμματος, αναφέρει ότι υπερκαλύφθηκαν οι τεθέντες στόχοι όσον αφορά την υλοποίηση του φυσικού αντικείμενου. Πιο συγκεκριμένα επί αρχικού στόχου ήταν να

²⁷ Αποτίμηση παρεμβάσεων Ε.Π. «Απασχόληση & Επαγγελματική Κατάρτιση 2000-2006» Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης.

ωφεληθούν από τις δράσεις του Ε.Π. 602.868 άτομα, τελικά ωφελήθηκαν 643.753 άτομα (ποσοστό επίτευξης 107%).

Ειδικότερα, τα αποτελέσματα και ανά τομέα παρέμβασης:

- Αναβαθμίστηκαν οι υπηρεσίες προώθησης στην Απασχόληση με στόχο την εξατομικευμένη προσέγγιση και ολοκληρώθηκε το δίκτυο των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης (121 Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση και Τοπικές Υπηρεσίες Απασχόλησης) σε ολόκληρη την Ελλάδα, τόσο ως προς τις υποδομές όσο και ως προς το ανθρώπινο δυναμικό.
- Αναπτύχθηκε για πρώτη φορά, σύστημα Διάγνωσης των Αναγκών Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, το οποίο στηρίζεται στην πλήρη ανάλυση στοιχείων για την προσφορά, αλλά και για τη ζήτηση εργασίας και πρόσφατα την αποτίμηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, με τη δημιουργία δεικτών για τη μέτρηση της αποτελεσματικότητας των εν λόγω πολιτικών σε τοπικό επίπεδο.
- Παράλληλα εφαρμόστηκαν πολιτικές πρόληψης της ανεργίας με την ενεργητική συμμετοχή των πολιτών, τη διαρκή αναβάθμιση και τον εκσυγχρονισμό των επαγγελματικών τους δεξιοτήτων. Αποτέλεσμα της πολιτικής αυτής είναι το γεγονός ότι η μεγάλη πλειοψηφία των ανέργων (σε ποσοστό περί το 70%) που ωφελήθηκαν από τις δράσεις του Επιχειρησιακού Προγράμματος ήταν νέοι άνεργοι πριν συμπληρώσουν έξι μήνες ανεργίας.
- Σημαντική παρέμβαση ήταν η ενεργοποίηση του Νόμου 3191/2003 για το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.), με την έκδοση των απαιτούμενων Κοινών Υπουργικών Αποφάσεων (ΚΥΑ) και την σύσταση και λειτουργία της Επιτελικής Επιτροπής.

Δράσεις προώθησης στην Απασχόληση

- Από την έναρξη υλοποίησης του Ε.Π., μέσω των προγραμμάτων επιδότησης επιχειρήσεων από τον Ο.Α.Ε.Δ. για την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, απόκτησης εργασιακής εμπειρίας και επιχορήγησης ανέργων για την ίδρυση μικρών, κυρίως ατομικών επιχειρήσεων, ωφελήθηκαν συνολικά 181.567 άτομα.

Ενέργειες κατάρτισης ανέργων και εργαζομένων

- Δια μέσου του Επιχειρησιακού Προγράμματος αναβαθμίστηκαν οι δεξιότητες του εργατικού δυναμικού της χώρας σε όλους τους τομείς της οικονομίας (πρωτογενή, δευτερογενή και τριτογενή), με προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης για ανέργους και εργαζόμενους του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, δίνοντας ιδιαίτερη βαρύτητα στην καταπολέμηση του ψηφιακού αναλφαριθμητισμού, στην προστασία του φυσικού και πολιτιστικού περιβάλλοντος, στον εκσυγχρονισμό ιδιαίτερα των μικρομεσαίων επιχειρήσεων και στην βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Συνολικά στις σχετικές δράσεις κατάρτισης συμμετείχαν 375.225 άτομα συμπεριλαμβανομένων και των καταρτιζόμενων στα προγράμματα ελληνομάθειας.

Ενέργειες προώθησης της ισότητας γυναικών και ανδρών

- Στην προσπάθεια συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, προκειμένου να βοηθηθεί η ένταξη και η παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας, το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας εισηγήθηκε και διαπραγματεύτηκε με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, στο πλαίσιο της αναθεώρησης του Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» 2005, τη συνέχιση της λειτουργίας των 370 δομών φύλαξης παιδιών και φροντίδας ηλικιωμένων και ανήμπορων ατόμων μέχρι 30-06-2007. Κατόπιν νέας διαπραγμάτευσης με την Ε.Ε. το ΥΠΑΚΠ επέτυχε νέα παράταση της συγχρηματοδότησης της λειτουργίας των 361 δομών έως την 31/08/2008.
- Επίσης ενισχύθηκαν μέσω ολοκληρωμένων παρεμβάσεων και θετικών δράσεων, 43.790 γυναίκες με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και δυσκολίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας.
- Στην κατεύθυνση διαμόρφωσης συνθηκών ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών έχει θεσπιστεί η υποχρεωτική συμμετοχή των γυναικών με αυξημένη αναλογία (60%) σε κάθε χρηματοδοτούμενη παρέμβαση από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα. Από τα στοιχεία υλοποίησης φυσικού αντικείμενου η συμμετοχή των γυναικών ανέρχεται στο 61,5%.

Δράσεις Κοινωνικής Προστασίας και Ενσωμάτωσης

- Ωφελήθηκαν 63.927 άτομα Ευπαθών Κοινωνικά Ομάδων από δράσεις Κοινωνικής Προστασίας και Ενσωμάτωσης.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΔΕΙΚΤΩΝ	ΑΞΟΝΑΣ/ ΜΕΤΡΟ	ΣΤΟΧΟΣ	ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ	
		2000-2006	ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ ΑΠΟ ΥΛΟΠΟΙΗΜΕΝΑ ΕΡΓΑ (ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΩΣ ΣΗΜΕΡΑ)	% Επίτευξη των στόχων
Δημιουργία νέων δομών (ΚΠΑ) και αναβάθμιση υπαρχόντων (ΔΥΑ)	1.1.	31 ΚΠΑ - 39 ΔΥΑ	31 ΚΠΑ - 42 ΔΥΑ	100%
Μήνες συγχρηματοδοτούμενης λειτουργίας των δομών (ΚΠΑ & ΔΥΑ)	1.2	7.600	8.898	116%
% εγγεγραμμένων ανέργων που ωφελήθηκαν από εξατομικευμένη παρέμβαση	1.2	2004 : 45% - 2005 : 70% - 2006 :100%	100%	100%
% εγγεγραμμένων ανέργων ΕΚΟ που ωφελήθηκαν από εξατομικευμένη παρέμβαση	1.2	2005 : 50% - 2006 : 85%	100%	100%
Δημιουργία συστήματος παρακολούθησης και καταγραφής της ανεργίας	1.2	1 σύστημα	1 σύστημα	100%
Αριθμός καταρτιζομένων ανέργων	1.3	125.000	136.661	109%
Επωφελούμενοι/ες άνεργοι σε προγράμματα STAGE και νέων θέσεων εργασίας	1.4	90.000	99.980	111%
Καταρτιζόμενοι/ες άνεργοι/ες στον τομέα του πολιτισμού και του περιβάλλοντος	1.5	12.000	11.045	92%
Επωφελούμενοι/ες άνεργοι/ες σε προγράμματα STAGE και νέων θέσεων εργασίας	1.5	7.500	4.222	56%
Επωφελούμενοι άνεργοι	1.6	1.000	1.871	187%
Ωφελούμενοι άνεργοι ευπαθών κοινωνικών ομάδων από προκατάρτιση	2.1	15.000	12.067	80%
Ωφελούμενοι άνεργοι ευπαθών κοινωνικών ομάδων από Σ.Υ.Υ	2.1	40.000	31.311	78%
Ωφελούμενοι άνεργοι ευπαθών κοινωνικών ομάδων από Ν.Θ.Ε και Ν.Ε.Ε	2.2	5.600	5.007	89%
Ωφελούμενοι άνεργοι ΕΚΟ από ολοκληρωμένες παρεμβάσεις	2.3	11.700	15.542	133%
Αριθμός εκπαιδευτών που θα πιστοποιηθούν	3.1	8.000	8.082	101%
Ωφελούμενοι νέοι ελεύθεροι επαγγελματίες	4.1	45.000	56.816	126%
Καταρτιζόμενοι αυτοαπασχολούμενοι	4.2	38.000	37.346	98%
Καταρτιζόμενοι εργαζόμενοι	4.3	33.000	23.895	72%

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΔΕΙΚΤΩΝ	ΑΞΟΝΑΣ/ ΜΕΤΡΟ	ΣΤΟΧΟΣ	ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ	
		2000-2006	ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ ΑΠΟ ΥΛΟΠΟΙΗΜΕΝΑ ΕΡΓΑ (ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΩΣ ΣΗΜΕΡΑ)	% Επίτευξη των στόχων
Αριθμός συμμετοχών δημοσίων υπαλλήλων σε προγράμματα κατάρτισης	4.4	135.000	154.211	114%
Γυναίκες ωφελοούμενες από θετικές δράσεις για την ισότητα	5.1	12.000	16.637	139%
Αριθμός απασχολούμενων σε υφιστάμενες και νέες δομές	5.2	2.068	1.907	92%
Αριθμός υφιστάμενων και νέων δομών των οποίων συγχρηματοδοτείται η λειτουργία	5.2	360	361	100%
Άνεργες γυναίκες που θα ωφεληθούν από ολοκληρωμένες παρεμβάσεις	5.3	16.800	21.245	122%
Εργαζόμενες γυναίκες που θα επωφεληθούν από ολοκληρωμένες παρεμβάσεις	5.3	5.200	5.908	107%
ΣΥΝΟΛΟ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ ΑΤΟΜΩΝ		602.868	643.753	107%

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

Ωστόσο, εξετάζοντας το παρελθόν και σύμφωνα με κριτικές που δέχτηκαν οι εν λόγω πολιτικές, είναι ότι η Ελλάδα, αποδείχθηκε εκ των υστέρων ανίκανη να διαχειριστεί με σωστό, διαφανή, διαυγή, ευφυή, ενδεδειγμένη, λυσιτελή, τελεσφόρο, ανταποδοτικό, αποτελεσματικό και χρηστικό τρόπο τις αναπτυξιακές ευκαιρίες που παρουσιάστηκαν από τις καθαρές εισροές ευρωπαϊκών πόρων όλη τη μακρά περίοδο: από τα Μ.Ο.Π. (1986-1993), στα Α΄ Κ.Π.Σ. (1989-1993), Β΄ Κ.Π.Σ. (1994-1999), Γ΄ Κ.Π.Σ. (2000-2006) και του Ε.Σ.Π.Α. (2007-2013).

Σε αυτά θα πρέπει να προστεθούν και οι επιπλέον καθαρές εισροές από τα Ανταγωνιστικά Προγράμματα, τις Ευρωπαϊκές Πρωτοβουλίες, κ.α. που υπήρξαν χωρίς βιώσιμο και πολλαπλασιαστικό αναπτυξιακό αποτέλεσμα. Τα κυριότερα αίτια της αποτυχίας, για την αξιοποίηση των καθαρών εισροών αποδίδονται σε πολλούς συντρέχοντες λόγους. Ενδεικτικά, μερικοί από αυτούς είναι:

1. Εσφαλμένη προσέγγιση, άστοχος σχεδιασμός και κακός προγραμματισμός της εθνικής, περιφερειακής και τοπικής βιώσιμης ανάπτυξης.
2. Αντιμετώπιση μεγάλης γραφειοκρατίας.

3. Υλοποίηση έργων τα οποία δε μπορούσαν να εξουδετερώσουν τα φαινόμενα της οικονομικής πώλωσης και του δυϊσμού μεταξύ των δυνάμεων της αγοράς που τείνουν να αυξάνουν τις υπάρχουσες ανισότητες.
4. Πόροι εκφυλίστηκαν σε πράξεις, οι οποίες δεν είχαν μακρόπνοη εμβέλεια, βιωσιμότητα και ανατροφοδοτούμενο πολλαπλασιαστή δημιουργώντας εκτρωματικές δομές, θνησιγενή έργα βιτρίνας και έργα μιας χρήσης στο πλαίσιο των οποίων δημιουργήθηκαν δομές για πελατειακές σχέσεις, διαπλοκή και ρουσφετολογία.
5. Πόροι διέρρευσαν σε μεταβιβαστικές πληρωμές εισοδηματικών ενισχύσεων ή υποβοηθούμενης προσωρινά ρηχής επιχειρηματικότητας που δημιούργησαν νοοτροπία ραθυμίας, εξάρτησης και αδράνειας, παρόπλισαν την ευγενή άμιλλα και τον υγιή συναγωνισμό, αδρανοποίησαν τις συμπεριφορές και μείωσαν την καινοτομική διάθεση του παραγωγικού δυναμικού.
6. Εντάχθηκαν έργα χωρίς να ικανοποιούνται οι προϋποθέσεις ωριμότητας, εφικτότητας, σκοπιμότητας, κοινωνικού οφέλους, κ.λπ. τα οποία παρέμειναν στα χαρτιά και ποτέ δεν υλοποιήθηκαν.
7. Ένα μεγάλο μέρος των πόρων επέστρεψε στις χώρες της Ε.Ε. με τη λογική των ενδοκοινοτικών εισαγωγών τεχνολογίας και τεχνογνωσίας, προϊόντων, υπηρεσιών καθώς και ως επιστροφές κερδών και κεφαλαίων
8. Παραβατικές πρακτικές στη μεταφορά των κονδυλίων και συγκαλύψεις από το ίδιο το κράτος, λ.χ. ελλιπή στοιχεία ποιότητας και αποδοτικότητας (π.χ. κόστος δρόμου ανά χιλιόμετρο σε σχέση με την ποιότητα της κατασκευής), λογιστικά τρικ, ανολοκλήρωτα έργα που έμειναν στα χαρτιά, αλλοίωση της ουσίας των σοβαρών έργων με καταστρατηγήσεις που τα υποβάθμισαν σε έργα βιτρίνας, παραγωγή αναξιόπιστων προγραμματικών συμβάσεων, κ.ο.κ.
9. Οι υποδομές που υλοποιήθηκαν ούτε σε όγκο ούτε σε ποιότητα αντιστοιχούν στον όγκο των επισήμων χρηματοδοτήσεων (20-25% απόκλιση μεταξύ φυσικού αντικειμένου και απορροφημένων πόρων, χωρίς να συνεκτιμώνται οι μελλοντικές δαπάνες για τις επισκευές και τις αποκαταστάσεις των βλαβών).
10. Οι καθαροί κοινοτικοί πόροι χρησιμοποιήθηκαν για την έντεχνη τόνωση του δημόσιου λογιστικού (κεφαλαιακές μεταβιβάσεις πόρων ως λογιστικές εγγραφές για τη συγκράτηση του ελλείμματος του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών της χώρας, την αύξηση του Α.Ε.Π., κ.λπ.).

11. Καταγγελίες των επενδυτών των προγραμμάτων ενίσχυσης των μικρομεσαίων επιχειρήσεων για την παραβατική συμπεριφορά των τραπεζών καθώς και για την αδιαφάνεια που αφορούσαν στη διαχείριση των φακέλων.

12. Τεράστια ποσά σπαταλήθηκαν για τη δημοσιότητα των προγραμμάτων καθώς και για την εκπαίδευση προσωπικού χωρίς την αναμενόμενη ανταποδοτικότητα, κ.λπ.

13. Το μέγεθος της ανικανότητας και του τεχνοκρατικού αγνωστικισμού είναι τόσο μεγάλα που σε πολλές περιπτώσεις, κυρίως σε Ο.Τ.Α. α' βαθμού, για κάθε καθαρή εισροή ενός ευρώ σπαταλούνται από εθνικούς πόρους περίπου 2 ευρώ περισσότερα για να υλοποιήσουν την αρχική πράξη του 1 ευρώ.

Στην Ελλάδα θα μπορούσε να δημιουργηθεί η μεγάλη ευκαιρία για την ανάπτυξη και την απασχόληση, για την προώθηση της κοινωνικής και Περιφερειακής σύγκλισης. Παρά ταύτα τα διαρθρωτικά προβλήματα σχεδιασμού και κατανομής των πόρων και λανθασμένες πολιτικές επιλογές, οδήγησαν σε χαμηλή κοινωνική και αναπτυξιακή αποτελεσματικότητα.

Η Ελλάδα εξακολουθεί να παραμένει στις τελευταίες θέσεις στην Ε.Ε. από την άποψη όλων των κοινωνικών δεικτών. Ιδιαίτερα χαμηλή είναι η προστιθέμενη αξία των επενδύσεων και η αναπαραγωγή της ανάπτυξης, ενώ δεν δημιουργήθηκαν ούτε στο ελάχιστο οι προσδοκώμενες θέσεις απασχόλησης. Μετά το πέρας των έργων των Ολυμπιακών αγώνων, δεν έχει αποκατασταθεί ο αναπτυξιακός ρόλος του Προγράμματος Δημοσίων Επενδύσεων ως μέσο χρηματοδότησης των αναγκαίων υποδομών με ένα πρόγραμμα εθνικών επιλογών και προτεραιοτήτων, στο οποίο θα δρουν προσθετικά και αποτελεσματικά οι ευρωπαϊκές χρηματοδοτήσεις.

Η στασιμότητα στην απορρόφηση συνεχίζεται και δεν έχει αποφευχθεί ο κίνδυνος για μία ακόμη φορά απώλειας πόρων από το Ε.Σ.Π.Α., επειδή η χώρα δεν έχει να καταβάλλει την Εθνική συμμετοχή και κυρίως μπροστά στην στασιμότητα παραγωγής έργων, ιδιαίτερα στη Περιφέρεια όπου η ανεργία καλπάζει και η τόνωση της οικονομικής δραστηριότητας μέσα από τις αναπτυξιακές διαδικασίες του κράτους είναι στοίχημα επιβίωσης.

Τέλος, τα ίδια τα προγράμματα απασχόλησης ήταν απαραίτητα και χρήσιμα στην κάθε χώρα που εφαρμόστηκαν, από εκεί και πέρα εξαρτάται από την αξιοποίηση, την διαχείριση και την υλοποίηση τους, με στόχο την μακροχρόνια ανάπτυξη και την σταδιακή και διαχρονική με αυξητική τάση απασχόληση. Σίγουρα την περίοδο που εφαρμόστηκαν τα προγράμματα αυτά στην Ελλάδα και στην Ιρλανδία, άλλωστε φαίνεται αυτό και σε επόμενο κεφάλαιο της παρούσας

μελέτης με τα οικονομικά στοιχεία στους πίνακες που παρατίθενται, που υπάρχει αυξητική τάση της απασχόλησης από έτος σε έτος από το 2000 έως το 2006, κι έτσι έχουμε τη συνολική βελτίωση των επιδόσεων της απασχόλησης σε αυτές τις χώρες αλλά και στην Ε.Ε. και οι εθνικές πολιτικές για την απασχόληση των χωρών αυτών αλλά και των υπολοίπων μελών – κρατών επηρεάζουν και την απασχόληση στην Ε.Ε. Ωστόσο κάθε χώρα έχει τις δικές της ιδιαιτερότητες, οι δημογραφικές τάσεις διαφέρουν αλλά θα πρέπει πάντα να λαμβάνουμε υπόψη μας, την παγκοσμιοποίηση, τις τεχνολογικές εξελίξεις, τις νέες μορφές εργασίας, και την μετανάστευση.

4. ΤΕΤΑΡΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ: ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΙΡΛΑΝΔΙΑ ΤΗΝ ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟ 2000 - 2006

4.1. ΟΙ ΜΙΣΘΟΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ, ΣΤΗΝ ΙΡΛΑΝΔΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ Ε.Ε. 2000 - 2006

Σύμφωνα με τις ετήσιες εκθέσεις του 2002-2003-2004-2005-2006 για την ελληνική οικονομία και απασχόληση που συντάχθηκε από το ΙΝΕ²⁸, και τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το έτος 2001, οι πραγματικοί μισθοί ως κόστος (ως «μισθοί» αναφέρονται οι μικτές αποδοχές των μισθωτών. Ο αποπληθωρισμός έχει γίνει με τον αποπληθωριστή του Α.Ε.Π.), στις 15 χώρες της Ε.Ε. παρουσίασαν αύξηση σε σύγκριση με το 2000 κατά 1,1%. Στην Ιρλανδία, οι αυξήσεις υπερέβησαν το 4%, κατέχοντας την πρώτη θέση, ενώ στην Ελλάδα υπερέβησαν το 3%, κατέχοντας την τρίτη θέση. Η παραγωγικότητα της εργασίας στην Ε.Ε. αυξήθηκε κατά 0,5% (μέσος όρος) και η Ελλάδα κατατάσσεται πρώτη το 2001 μεταξύ των χωρών μελών με επίδοση 4,2% και η Ιρλανδία που αύξησε την παραγωγικότητα της εργασίας κατά 3,7%.

Κατά το 2002, οι αυξήσεις των ακαθάριστων πραγματικών μισθών (μικτές αποδοχές των μισθωτών) στις 15 χώρες της Ε.Ε., σύμφωνα με τα στοιχεία των εαρινών προβλέψεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2003), παρουσίασαν αύξηση (σε σχέση με το 2001) κατά 1,0%. Στην Ελλάδα, οι αυξήσεις ανήλθαν σε 3,1%, και στην κατάταξη των χωρών της Ε.Ε., η Ελλάδα κατέχει την πρώτη θέση. Αυτό συμβαίνει για πρώτη φορά, μετά από σειρά ετών, στην διάρκεια των οποίων οι μεγαλύτερες αυξήσεις σημειώθηκαν στην Ιρλανδία που το 2002 ήταν έκτη στην κατάταξη με 1,8%. Η παραγωγικότητα της εργασίας στην Ε.Ε. το 2002 αυξήθηκε μόνο κατά 0,7% και οι μεταβολές ανά χώρα κυμάνθηκαν μεταξύ 0,5% και 2,5% με δύο μόνο εξαιρέσεις: την Ιρλανδία και την Ελλάδα που αύξησαν την παραγωγικότητα της εργασίας κατά 4,5% και 4,1% αντίστοιχα. Αυτή η υψηλή επίδοση της Ελλάδας σε ότι αφορά τις αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας έχει μεγάλη επίπτωση στο κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος, τόσο μεγάλη ώστε οι αυξήσεις των πραγματικών μισθών στην Ελλάδα, να μετατρέπονται σε αυξήσεις του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος, σε πραγματικούς όρους, που είναι από τις μικρότερες μεταξύ των χωρών μελών.

²⁸ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση* - Ετήσιες Εκθέσεις 2002 έως 2006, Αθήνα.

Αύξηση κατά 1,3% σε σχέση με το 2002 παρουσίασαν, κατά το 2003, οι ακαθάριστες πραγματικές αποδοχές στις 15 χώρες της Ε.Ε., σύμφωνα με τα στοιχεία των εαρινών προβλέψεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2004). Σε αυτήν την κατάταξη των 15 χωρών, η Ελλάδα κατέλαβε την πρώτη θέση με αύξηση 4,0% και η Ιρλανδία την έκτη με 1,3%. Σύμφωνα με τις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, οι αυξήσεις των πραγματικών αποδοχών, ως αγοραστική δύναμη, για την διετία 2003 – 2004 θα ανέλθουν σε 3,7% ετησίως στην Ελλάδα έναντι 1,2% στο σύνολο της Ε.Ε. Σε καμία άλλη χώρα δεν προβλέπεται οι αυξήσεις να είναι υψηλότερες από ό,τι στην Ελλάδα.

Κατά το 2004, οι αυξήσεις των ακαθάριστων πραγματικών αποδοχών στο σύνολο της οικονομίας, στις 15 χώρες της Ε.Ε., σύμφωνα με τα στοιχεία των εαρινών προβλέψεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2005) παρουσίασαν αύξηση σε σχέση με το 2003 κατά 0,8%. Οι αυξήσεις ανήλθαν σε 2,8% στην Ελλάδα και είναι στην τρίτη θέση και η Ιρλανδία ανήλθε σε 3,2% και κατείχε την πρώτη θέση.

Κατά το 2005, οι αυξήσεις των ακαθάριστων πραγματικών αποδοχών στο σύνολο της οικονομίας στις 15 χώρες της Ε.Ε., σύμφωνα με τα στοιχεία των εαρινών προβλέψεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2006) παρουσίασαν αύξηση 0,6% σε σχέση με το 2004. Οι αυξήσεις ανήλθαν σε 2,3% στην Ελλάδα και κατέλαβε τη δεύτερη θέση μαζί με τη Σουηδία και τη Βρετανία, ενώ η μεγαλύτερη αύξηση την είχε η Ιρλανδία που κατέλαβε την πρώτη θέση. Η επίδοση της Ελλάδας σε ό,τι αφορά τις αυξήσεις της παραγωγικότητας της εργασίας κατά τα έτη 1996 – 2005 είχε μεγάλη επίπτωση στο κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος ώστε οι αυξήσεις των πραγματικών μισθών στην Ελλάδα, που ήταν από τις υψηλότερες στην Ε.Ε. των 15, να μετατρέπονται σε μειώσεις του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος, σε πραγματικούς όρους (μειώσεις που ήταν από τις μεγαλύτερες μεταξύ των χωρών μελών). Ενώ, δηλαδή, κατά την τελευταία δεκαετία, στην Ελλάδα υπήρξαν σημαντικές αυξήσεις των πραγματικών μισθών, είχαμε ταυτόχρονα και μείωση στο κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος, σε πραγματικούς όρους, χάρη στην αύξηση της παραγωγικότητας.

Σύμφωνα με τα στοιχεία των εαρινών προβλέψεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2007), οι ακαθάριστες πραγματικές αποδοχές για το σύνολο της οικονομίας, στις 27 χώρες της Ε.Ε, παρέμειναν ουσιαστικά στάσιμες, πιο συγκεκριμένα παρουσίασαν οριακή αύξηση σε σχέση με το 2005 κατά 0,1%. Οι αυξήσεις ανήλθαν σε 2,4% στην Ελλάδα και κατέλαβε την πρώτη θέση,

και στην επόμενη αμέσως θέση, δηλαδή την δεύτερη, την Ιρλανδία με 2,2% ποσοστό. Οι ετήσιες διαφορές στις μισθολογικές αυξήσεις μεταφράζονται σε μεγάλες διαφορές για το σύνολο της περιόδου 1997 – 2006 αθροιστικά: ο μέσος ακαθάριστος μισθός στον επιχειρηματικό τομέα αυξήθηκε, στην διάρκεια της συγκεκριμένης περιόδου, κατά 27% περίπου στην Ελλάδα και 20% στην Ιρλανδία.

4.2. Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ (2000-2006)

➤ ΓΕΝΙΚΑ

- ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ

Η απασχόληση στην Ελλάδα την χρονική περίοδο 2000 – 2006 σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat που παρουσιάζονται στον πίνακα 1, παρουσιάζει αύξηση. Κατά το διάστημα αυτό η απασχόληση αυξήθηκε σημαντικά κατά 9.02%, με μέσο ετήσιο αριθμό απασχολούμενων στα 4,184.24 άτομα. Το 2006 καταγράφηκε ο μεγαλύτερος αριθμός απασχολούμενων (4,440.3).

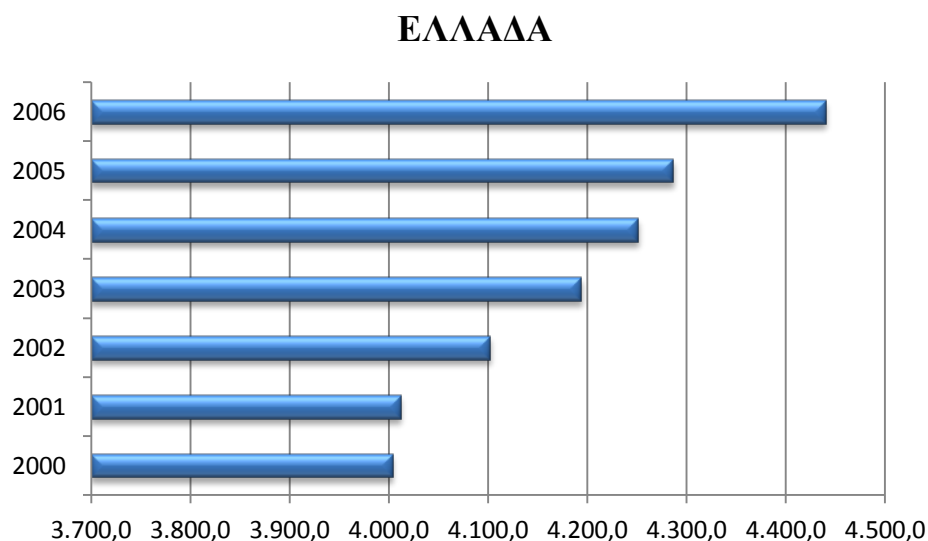
ΠΙΝΑΚΑΣ 1: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΤΑ ΤΑ ΕΤΗ 2000-2006 (άτομα από 15 – 64 ετών, σε χιλιάδες)							
ΧΩΡΑ\ΕΤΟΣ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ΕΛΛΑΔΑ	4,004.0	4,011.8	4,101.9	4,194.0	4,251.0	4,286.7	4,440.3

Πηγή: Eurostat

Παρατηρούμε επίσης, ότι την εξαετία αυτή η απασχόληση αυξήθηκε σημαντικά και μάλιστα αν δούμε το 2006 συγκριτικά με το 2000, θα παρατηρήσουμε ότι η απασχόληση αυξήθηκε κατά 10.9%, ποσοστό αρκετά μεγάλης αύξησης που δείχνει ότι η ενίσχυση των ευρωπαϊκών και εγχώριων προγραμμάτων απασχόλησης, βοήθησαν αρκετά αποτελεσματικά στην μείωση της ανεργίας. Βάσει του πίνακα 1 και του γραφήματος 1, ότι η Ελλάδα την χρονική περίοδο 2000-2006 είχε τους περισσότερους απασχολούμενους το 2006 (4,440.30) και τους λιγότερους το 2000 (4,004.00).

ΓΡΑΦΗΜΑ 1:

Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΤΑ ΤΑ ΕΤΗ 2000-2006



- ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ (NUTS 2)

ΠΙΝΑΚΑΣ 2: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΑΤΑ ΤΑ ΕΤΗ 2000-2006 (άτομα σε χιλ.)							
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ \ ΕΤΟΣ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ & ΘΡΑΚΗ	232.4	226.7	228.3	227.6	222.7	222.5	228.9
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	686.0	689.7	690.4	720.9	710.8	721.4	747.7
ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	97.7	99.8	101.5	100.1	98.7	95.1	100.1
ΘΕΣΣΑΛΙΑ	264.1	259.6	260.1	268.1	284.8	279.9	289.3
ΗΠΕΙΡΟΣ	119.4	113.6	118.7	121.4	123.0	119.8	130.2
ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ	83.0	81.9	82.8	85.3	84.5	88.5	79.6
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	260.7	253.0	256.9	265.5	257.5	263.6	254.8
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ	193.8	188.8	204.3	212.3	201.4	213.1	215.6
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	230.3	222.0	231.4	234.0	231.4	235.4	224.6
ΑΤΤΙΚΗ	1,418.5	1,458.4	1,513.2	1,534.2	1,600.6	1,613.0	1,713.0
ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	62.7	64.2	65.0	65.0	67.2	68.2	70.5
ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	111.3	111.4	109.0	115.6	120.0	118.5	126.5
ΚΡΗΤΗ	244.2	242.6	240.4	244.0	248.4	247.7	259.6

Πηγή: Eurostat

Παρατηρούμε στον πίνακα 2, ότι η απασχόληση στην Ελλάδα (2000-2006) και συγκεκριμένα στις δεκατρείς περιφέρειες της, παρουσιάζει αυξομειώσεις από έτος σε έτος, επί της ουσίας χωρίς να υπάρχει σταθερότητα. Συγκεκριμένα, μόνο στην περιφέρεια της Αττικής και του Βορείου Αιγαίου υπήρξε αυξητική τάση κάθε χρονιά, στις υπόλοιπες περιφέρειες είχαμε μειώσεις αλλά και αυξήσεις, ανάλογα το έτος και φυσικά την περιφέρεια. Συγκριτικά το 2006 σε σχέση με το 2000, θα διαπιστώσουμε ότι στην περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης υπήρξε μείωση της απασχόλησης κατά -1,5%, στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας υπήρξε αύξηση με ποσοστό 8,99%, στην περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας υπήρξε επίσης αύξηση της τάξεως 2,46%, στην περιφέρεια της Θεσσαλίας σημειώθηκε αύξηση με ποσοστό 9,54%, στην περιφέρεια της Ηπείρου υπήρξε αύξηση 9,05%, ενώ στην περιφέρεια των Ιονίων Νήσων σημειώθηκε μείωση -4,09%, όπως και στην περιφέρεια της Δυτικής Ελλάδας -2,26%, στην περιφέρεια της Στερεάς Ελλάδας έχουμε σημαντική αύξηση με ποσοστό 11,25%, μείωση σημειώθηκε στην περιφέρεια της Πελοποννήσου (-2,48%), ενώ στην περιφέρεια της Αττικής η αύξηση ήταν 20,76%, το οποίο είναι λογικό λόγω της συγκέντρωσης του πληθυσμού στην μητρόπολη, στην περιφέρεια του Βορείου Αιγαίου παρατηρήθηκε αύξηση 12,44%, στην περιφέρεια του Νότιου Αιγαίου αύξηση της τάξεως του 13,66% και τέλος στην περιφέρεια της Κρήτης σημειώθηκε αύξηση μόλις 6,31%.

Συμπεραίνουμε ότι μεταξύ των δεκατριών περιφερειών, μεγαλύτερη αύξηση υπήρξε στην περιφέρεια της Αττικής (20,76%) και η μεγαλύτερη μείωση στα Ιόνια Νησιά (-4,09%). Ο μεγαλύτερος μέσος όρος των απασχολούμενων είναι στην περιφέρεια της Αττικής (1,550.13) και ο μικρότερος στην περιφέρεια του Βορείου Αιγαίου (66.11).

Τέλος, οι περισσότεροι απασχολούμενοι ήταν στην περιφέρεια της Αττικής το έτος 2006 με ποσοστό (1,713.0) και το μικρότερο ποσοστό απασχόλησης στην περιφέρεια του Βορείου Αιγαίου το 2000 (62.7).

❖ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ

➤ ΑΝΔΡΕΣ

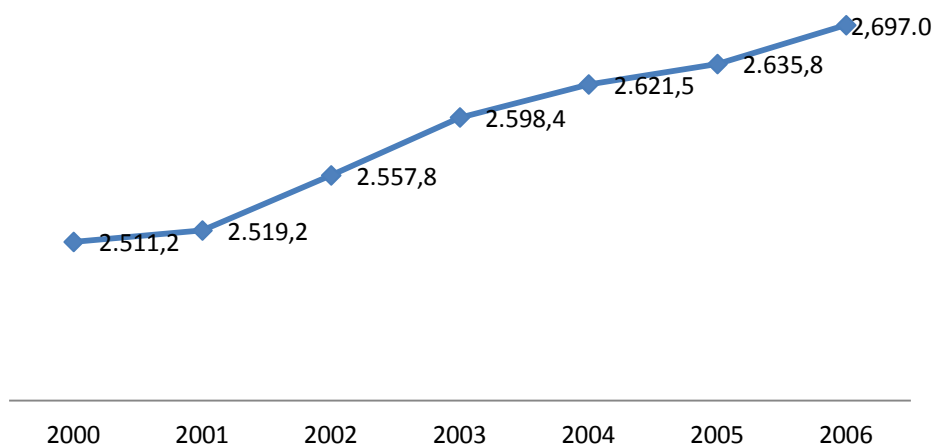
- ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 3: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ 2000-2006 (από 15 - 64 ετών σε χιλιάδες)							
ΧΩΡΑ\ ΕΤΟΣ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ΕΛΛΑΔΑ (ΑΝΔΡΕΣ)	2,511.2	2,519.2	2,557.8	2,598.4	2,621.5	2,635.8	2,697.0

Πηγή: Eurostat

ΓΡΑΦΗΜΑ 2: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ 2000 – 2006

Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ (2000 - 2006)



Βάσει του πίνακα 3 και του γραφήματος 2, οι απασχολούμενοι άνδρες στην Ελλάδα το χρονικό διάστημα 2000-2006, αυξάνονται κάθε χρόνο κι αν συγκρίνουμε το έτος 2006 με το 2000, η αύξηση είναι αρκετά σημαντική και συγκεκριμένα 7,40%. Ο μέσος όρος των απασχολούμενων ανδρών την χρονική περίοδο που εξετάζουμε ανέρχεται στους 2,591.56 και οι

περισσότεροι απασχολούμενοι άνδρες ήταν το 2006 (2,697.00) και οι λιγότεροι το 2000 (2,511.20).

- ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ (NUTS 2)

ΠΙΝΑΚΑΣ 4: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ (2000-2006) ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ (σε χιλ.)							
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ \ ΕΤΟΣ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ & ΘΡΑΚΗ	150.1	148.2	145.1	144.8	146.3	146.5	149.4
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	467.9	469.0	468.9	471.8	478.2	476.7	481.9
ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	71.6	72.5	72.3	73.8	71.4	70.3	70.1
ΘΕΣΣΑΛΙΑ	185.6	180.2	179.3	184.4	186.2	184.5	189.3
ΗΠΕΙΡΟΣ	81.4	81.0	81.9	82.5	83.3	82.7	86.1
ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ	53.4	54.1	55.2	56.1	56.4	57.1	54.3
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	183.4	181.8	181.6	183.1	181.8	184.6	174.7
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ	143.9	142.3	145.6	150.5	146.0	148.7	146.4
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	150.0	151.1	153.4	156.2	154.3	154.7	138.6
ΑΤΤΙΚΗ	950.7	952.6	973.5	983.6	1,012.2	1,019.1	1,073.6
ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	45.9	45.8	47.7	46.4	47.7	47.9	48.0
ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	78.9	78.9	81.0	81.9	83.6	84.1	89.4
ΚΡΗΤΗ	155.0	152.0	152.2	153.1	155.5	154.0	161.4

Πηγή: Eurostat

Παρατηρούμε στον πίνακα ότι η απασχόληση των ανδρών στις περιφέρειες της Ελλάδας το 2000 έως το τέλος του 2006, σημειώνονται αυξομειώσεις συγκρίνοντας το 2006 σε σχέση με το 2000, ωστόσο στις εξής περιφέρειες υπήρξε αύξηση: Κεντρική Μακεδονία (2,99%), Θεσσαλία (1,99%), Ήπειρος (5,77%), στα Ιόνια Νησιά (1,69%), Στερεά Ελλάδα (1,74%), Αττική (12,93%), Βόρειο Αιγαίο (4,58%), Νότιο Αιγαίο (13,31%) και Κρήτη (4,13). Επομένως

συμπεραίνουμε ότι μεγαλύτερη αύξηση υπήρξε στην περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου με 13,31%. Μείωση παρουσίασαν οι κάτωθι περιφέρειες: Ανατολική Μακεδονία & Θράκη (-0,47%), Δυτική Μακεδονία (-2,09%), Δυτική Ελλάδα (-4,74%), Πελοπόννησος (-7,6%), και άρα την μεγαλύτερη μείωση την συναντάμε στην τελευταία περιφέρεια. Επίσης ο μεγαλύτερος μέσος όρος των απασχολούμενων είναι στην περιφέρεια της Αττικής (995.04) και ο μικρότερος στην περιφέρεια του Βορείου Αιγαίου (47.06). Τέλος, οι περισσότεροι απασχολούμενοι ήταν στην περιφέρεια της Αττικής το έτος 2006 με ποσοστό (1,073.60) και το μικρότερο ποσοστό απασχόλησης στην περιφέρεια του Βορείου Αιγαίου το 2001 (45.8).

➤ ΓΥΝΑΙΚΕΣ

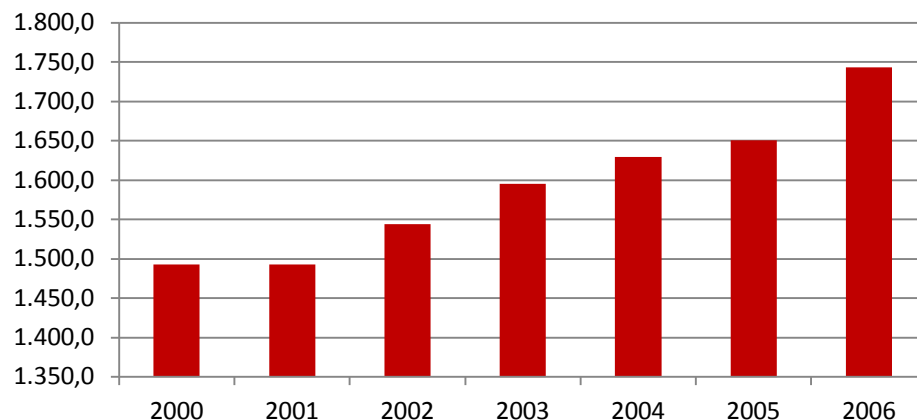
- ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 5: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ 2000-2006 (από 15 – 64 ετών σε χιλ.)							
ΧΩΡΑ\ ΕΤΟΣ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ΕΛΛΑΔΑ (ΓΥΝΑΙΚΕΣ)	1,492.8	1,492.6	1,544.2	1,595.7	1,629.4	1,650.9	1,743.3

Πηγή: Eurostat

ΓΡΑΦΗΜΑ 3: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ (2000-2006)

ΕΛΛΑΔΑ



Παρατηρούμε βάσει του πίνακα 5 και του γραφήματος 3, ότι οι απασχολούμενες γυναίκες στην Ελλάδα (2000-2006), αυξάνουν το ποσοστό τους κάθε χρόνο, εκτός από το έτος 2001 που υπήρξε μια μικρή μείωση σε σχέση με το έτος 2000 (-0,013%) κι αν συγκρίνουμε το 2006 με το 2000, η αύξηση είναι σημαντική και συγκεκριμένα 16,78%. Ο μέσος αριθμός των απασχολούμενων γυναικών ανέρχεται στις 1,592.70 και οι περισσότερες απασχολούμενες γυναίκες ήταν το 2006 (1,743.30) και οι λιγότερες το 2001 (1,492.60).

Όσο αφορά τα δύο φύλα, προκύπτει από τους παραπάνω πίνακες ότι οι άνδρες απασχολούμενοι είναι περισσότεροι και γενικά στο σύνολο της χώρας αλλά και άρα η ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες απ' ότι τους άνδρες, αλλά αυτό είναι ένα διαχρονικό φαινόμενο, γι' αυτό και η Ε.Ε. θεσπίζει ιδιαίτερα πολιτικές για την προάσπιση και ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης.

- ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ (NUTS 2)

ΠΙΝΑΚΑΣ 6: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ (2000-2006) ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ (σε χιλ.)							
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ \ ΕΤΟΣ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ & ΘΡΑΚΗ	105.4	102.1	108.4	109.0	110.9	106.6	108.5
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	303.7	306.0	307.1	330.3	328.5	335.5	345.1
ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	43.9	47.0	46.0	45.7	47.4	46.2	46.9
ΘΕΣΣΑΛΙΑ	119.2	116.8	114.7	116.3	130.8	125.8	126.8
ΗΠΕΙΡΟΣ	53.2	49.7	53.0	55.0	56.3	53.0	58.7
ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ	34.8	34.6	34.1	39.3	38.1	39.9	35.6
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	109.1	100.9	107.0	110.5	111.8	110.7	107.9
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ	83.4	78.6	81.9	84.9	84.4	90.9	91.4
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	106.2	93.0	98.6	100.7	99.3	103.9	105.1
ΑΤΤΙΚΗ	669.0	675.7	695.5	697.9	749.2	751.1	799.7
ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	22.1	22.8	24.5	24.0	26.5	28.2	30.1
ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	45.6	44.8	48.5	48.0	47.7	46.8	49.6
ΚΡΗΤΗ	109.3	107.7	106.5	104.9	109.0	113.2	118.9

Πηγή: Eurostat

Στον πίνακα 6, παρουσιάζεται η απασχόληση των γυναικών στις περιφέρειες της Ελλάδας την χρονική περίοδο 2000-2006. Παρατηρείται το φαινόμενο της αυξομείωσης και συγκεκριμένα αν συγκρίνουμε το 2006 σε σχέση με το 2000, αύξηση παρουσίασαν οι ακόλουθες περιφέρειες: Ανατολική Μακεδονία & Θράκη (2,94%), Κεντρική Μακεδονία (13,63%), Δυτική Μακεδονία (6,83%), Θεσσαλία (6,38%), Ήπειρος (10,34%), Ιόνια Νησιά (2,30%), Στερεά Ελλάδα (9,59%), Αττική (19,54%), Βόρειο Αιγαίο (36,20%), Νότιο Αιγαίο (8,77%) και Κρήτη (8,78). Επομένως συμπεραίνουμε ότι μεγαλύτερη αύξηση υπήρξε στην περιφέρεια Βορείου Αιγαίου με 36,20%. Μείωση παρουσίασαν οι περιφέρειες της Δυτικής Ελλάδας (-1,10%) και η Πελοπόννησος (-1,06%). Σταθερά στη διάρκεια της συγκεκριμένης περιόδου, οι περισσότερες απασχολούμενες γυναίκες είναι συγκεντρωμένες στην περιφέρεια της Αττικής και οι λιγότερες στην περιφέρεια του Βορείου Αιγαίου.

- **ΚΑΤΑ ΗΛΙΚΙΑ**

- **15 - 24 ΕΤΩΝ**

ΠΙΝΑΚΑΣ 7: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ 15 - 24 ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ 2000-2006 (σε χιλ.)							
ΧΩΡΑ\ ΕΤΟΣ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ΕΛΛΑΔΑ	398.4	374.6	369.0	347.0	350.8	306.6	318.1

Πηγή: Eurostat

Βάσει του πίνακα 7, οι απασχολούμενοι των 15 – 24 ετών στην Ελλάδα το διάστημα 2000-2006, δεν παρουσιάζουν μια ομαλή πορεία, δηλαδή αν θεωρήσουμε το 2000 έτος ορόσημο, έχουμε συνεχόμενες μειώσεις, όπου το 2001 είναι η μικρότερη (374.6) και η μεγαλύτερη μείωση σημειώνεται το 2005 (306.6). Ο μέσος όρος των απασχολούμενων 15 – 24 ετών στην Ελλάδα την χρονική περίοδο που εξετάζουμε ανέρχεται στους 352.07 νέους και οι περισσότεροι απασχολούμενοι της κατηγορίας αυτής ήταν το 2000 (398.4).

- ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ (NUTS 2)

ΠΙΝΑΚΑΣ 8: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ 15 - 24 ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ (2000-2006) ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ (άτομα σε χιλ.)							
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ \ ΕΤΟΣ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ & ΘΡΑΚΗ	28.8	25.3	24.5	22.2	20.0	18.5	17.9
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	67.4	65.7	57.4	56.2	53.3	48.8	50.4
ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	6.8	8.2	7.5	8.3	5.6	6.0	6.1
ΘΕΣΣΑΛΙΑ	27.7	23.9	21.2	22.1	23.1	21.9	21.4
ΗΠΕΙΡΟΣ	9.3	8.4	9.2	10.3	10.4	6.7	7.5
ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ	8.5	7.3	9.5	7.3	8.8	6.9	5.4
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	26.5	23.6	24.1	22.6	21.2	19.3	17.5
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ	19.4	18.7	19.4	22.3	17.4	17.9	17.1
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	21.5	19.5	19.6	18.9	18.3	15.6	12.8
ΑΤΤΙΚΗ	136.2	136.2	136.2	136.2	136.2	136.2	136.2
ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	8.2	6.8	6.4	5.0	7.5	5.6	5.0
ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	15.3	13.2	12.0	12.8	11.8	9.9	10.9
ΚΡΗΤΗ	30.7	24.7	21.9	23.3	22.1	19.5	20.2

Πηγή: Eurostat

Η απασχόληση των ατόμων 15 – 24 ετών στο επίπεδο περιφερειών της Ελλάδας την χρονική περίοδο 2000-2006, παρουσιάζει μόνο δυστυχώς μειώσεις, και μάλιστα σε κάποιες μεγάλες όπως στην Ανατολική Μακεδονία & Θράκη (-37,85%), Ιόνια Νησιά (-36,47%), Δυτική Ελλάδα (-33,96%), Κεντρική Μακεδονία (-25,22%), Βόρειο Αιγαίο (-39,02%), Νότιο Αιγαίο (-28,76%) και την Πελοπόννησο που είναι η περιφέρεια με την μεγαλύτερη μείωση σε ποσοστό (-40,47%). Η μόνη περιφέρεια που παρέμενε σταθερή όχι μόνο στην σύγκριση του έτους 2006 με το 2000, αλλά όλες τις χρονιές, είναι η περιφέρεια Αττικής και άρα δεν υπήρξε καμία μεταβολή. Επίσης ο μεγαλύτερος μέσος όρος των απασχολούμενων είναι στην περιφέρεια της Αττικής (136.20) και ο μικρότερος στην περιφέρεια του Βορείου Αιγαίου (6.35). Τέλος, οι περισσότεροι

απασχολούμενοι ήταν στην περιφέρεια της Αττικής όλα τα έτη του διαστήματος που μελετάμε (136.2) και το μικρότερο ποσοστό απασχόλησης στην περιφέρεια του Βορείου Αιγαίου το 2003 και το 2006 (5.0).

- ΜΕΤΑΞΥ 25-64

ΠΙΝΑΚΑΣ 9: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ 25 - 64 ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ 2000-2006 (σε χιλ.)							
ΧΩΡΑ\ ΕΤΟΣ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ΕΛΛΑΔΑ	3,959.6	3,969.0	4,064.0	4,167.9	4,265.6	4,348.6	4,463.5

Πηγή: Eurostat

Στον πίνακα 9, οι απασχολούμενοι 25 - 64 στην Ελλάδα το χρονικό διάστημα 2000-2006, αυξάνουν το ποσοστό τους κάθε χρόνο, κι αν συγκρίνουμε το 2006 με το 2000, η αύξηση είναι μεγάλη και συγκεκριμένα 12,73%. Ο μέσος όρος των απασχολούμενων 25 - 64 την χρονική περίοδο που εξετάζουμε ανέρχεται στους 4,176.89 και οι περισσότεροι απασχολούμενοι της κατηγορίας αυτής ήταν το 2006 (4,463.5) και οι λιγότεροι το 2000 (3,959.6).

- ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ (NUTS 2)

ΠΙΝΑΚΑΣ 10: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ 25 - 64 ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ (2000-2006) ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ (σε χιλ.)							
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ \ ΕΤΟΣ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ & ΘΡΑΚΗ	219.8	218.8	221.1	225.0	228.2	226.2	231.8
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	677.0	683.2	697.7	727.1	728.6	743.7	758.2
ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	103.2	106.1	106.7	105.5	107.0	105.9	108.5
ΘΕΣΣΑΛΙΑ	264.3	263.1	262.3	269.8	285.9	282.8	287.9
ΗΠΕΙΡΟΣ	121.4	117.4	120.2	121.8	123.9	125.3	133.5
ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ	78.6	79.9	77.9	84.8	83.0	88.0	81.9
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	252.3	247.1	254.4	261.3	264.0	269.5	256.2
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ	194.4	189.9	199.8	206.6	205.0	213.4	214.5
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	225.6	217.5	225.4	231.0	228.1	236.8	226.1
ΑΤΤΙΚΗ	1,435.1	1,450.3	1,493.8	1,529.3	1,592.9	1,627.3	1,713.1
ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	58.1	60.1	63.1	63.2	64.8	67.4	70.4
ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	104.9	107.0	111.5	113.6	116.5	118.8	125.8
ΚΡΗΤΗ	225.0	228.5	230.0	228.8	237.7	243.6	255.4

Πηγή: Eurostat

Φαίνεται στον πίνακα 10, ότι στην απασχόληση των 25 - 64 στις περιφέρειες της Ελλάδας (2000-2006), υπάρχουν αυξομειώσεις από έτος σε έτος, ωστόσο αν συγκρίνουμε το 2006 σε σχέση με το 2000, όλες οι περιφέρειες παρουσιάζουν αύξηση και συγκεκριμένα την μεγαλύτερη αύξηση την σημειώνει η περιφέρεια του Βορείου Αιγαίου με ποσοστό 21,17% και την μικρότερη αύξηση η περιφέρεια της Πελοποννήσου με ποσοστό 0,22%. Επίσης ο μεγαλύτερος μέσος όρος των απασχολούμενων είναι στην περιφέρεια της Αττικής (1,548.83) και ο μικρότερος στην περιφέρεια του Βορείου Αιγαίου (63.87). Τέλος, οι περισσότεροι

απασχολούμενοι ήταν στην περιφέρεια της Αττικής το 2006 (1,713.10) και το μικρότερο ποσοστό απασχόλησης στην περιφέρεια του Βορείου Αιγαίου το 2000 (58.1).

4.3. Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΙΡΛΑΝΔΙΑ (2000-2006)

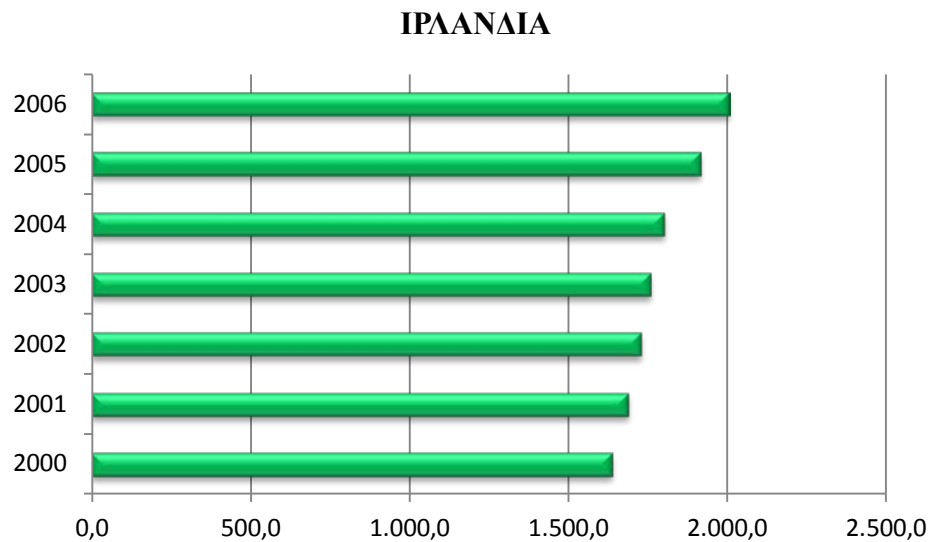
➤ ΓΕΝΙΚΑ

- ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ

Η απασχόληση στην Ιρλανδία το χρονικό διάστημα 2000 – 2006 σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat που παρουσιάζονται στον πίνακα 11, παρουσιάζει από έτος σε έτος αύξηση, και καταλήγοντας στο 2006, όπου η χώρα έχει τους περισσότερους απασχολούμενους (2,004.6). Παρατηρούμε ότι την πενταετία αυτή η απασχόληση αυξήθηκε σημαντικά και μάλιστα αν δούμε το 2006 συγκριτικά με το 2000, θα παρατηρήσουμε ότι η απασχόληση αυξήθηκε κατά 22,44%, ποσοστό πολύ μεγάλο που δείχνει ότι οι πολιτικές απασχόλησης της χώρας μαζί με τα ευρωπαϊκά προγράμματα απασχόλησης απέδωσαν και βοήθησαν αποτελεσματικά στην μείωση της ανεργίας. Ωστόσο ο μέσος όρος των απασχολούμενων το διάστημα αυτό είναι 1,790.36.

ΠΙΝΑΚΑΣ 11: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΙΡΛΑΝΔΙΑ ΚΑΤΑ ΤΑ ΕΤΗ 2000-2006 (από 15 – 65 ετών, σε χιλ.)							
ΧΩΡΑ\ ΕΤΟΣ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	1,637.2	1,687.9	1,728.0	1,758.0	1,801.7	1,915.1	2,004.6

Πηγή: Eurostat

ΓΡΑΦΗΜΑ 4:**Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΙΡΛΑΝΔΙΑ ΚΑΤΑ ΤΑ ΕΤΗ 2000-2006**

Παρατηρούμε βάσει του πίνακα 11 και του γραφήματος 4, ότι η Ιρλανδία την χρονική περίοδο 2000-2006 είχε το μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης το 2006 με ποσοστό 20,04% και το μικρότερο το 2000 που ήταν 16,37%, με μέσο όρο 17,9%.

- ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ (NUTS 2)

ΠΙΝΑΚΑΣ 12:							
Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΗΣ ΙΡΛΑΝΔΙΑΣ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΑΤΑ ΤΑ ΕΤΗ 2000-2006 (σε χιλ.)							
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ \ ΕΤΟΣ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
BORDER, MIDLAND & WESTERN	393.8	410.6	424.7	436.2	455.7	487.8	509.6
SOUTHERN & EASTERN	1,243.3	1,277.3	1,303.3	1,321.7	1,346.1	1,427.3	1,494.9

Πηγή: Eurostat

Όπως σημειώνεται στον πίνακα 12, η απασχόληση στις περιφέρειες της Ιρλανδίας (2000-2006), αυξάνεται από έτος σε έτος, και μάλιστα στην περιφέρεια Border, Midland & Western, κατά την περίοδο 2000 - 2006, είναι της τάξεως του 29,40%, η οποία είναι πραγματικά εντυπωσιακή.

Στην περιφέρεια Southern & Eastern, επίσης υπάρχει αυξητική τάση από το 2000 έως το 2006 και συγκρίνοντας αυτές τις δύο χρονιές, η αύξηση είναι 20,24%, επίσης σημαντική και άρα μεταξύ των δύο περιφερειών, μεγαλύτερη αύξηση υπήρξε στην περιφέρεια Border, Midland & Western. Ο μέσος όρος των απασχολούμενων στην περιφέρεια Border, Midland & Western είναι 445.49 και στην περιφέρεια Southern & Eastern 1,344.84. Τέλος, το μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης το συναντάμε στην περιφέρεια της Southern & Eastern το έτος 2006 με ποσοστό 14,95% και το μικρότερο ποσοστό απασχόλησης στην περιφέρεια Border, Midland & Western το 2000 (3,94%).

- ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ

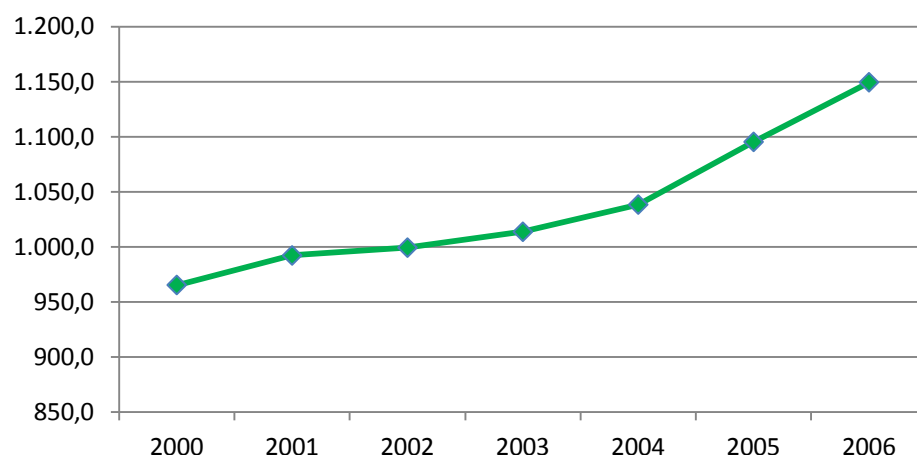
➤ ΑΝΔΡΕΣ

- ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 13: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΣΤΗΝ ΙΡΛΑΝΔΙΑ 2000-2006 (15 – 65 ετών, σε χιλ.)							
ΧΩΡΑ\ ΕΤΟΣ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ΙΡΛΑΝΔΙΑ (ΑΝΔΡΕΣ)	965.4	992.2	999.3	1,013.7	1,038.4	1,095.3	1,149.4

Πηγή: Eurostat

ΓΡΑΦΗΜΑ 5: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΣΤΗΝ ΙΡΛΑΝΔΙΑ 2000 – 2006



Γίνεται εμφανές από τον πίνακα 13 και το γράφημα 5, ότι οι απασχολούμενοι άνδρες στην Ιρλανδία την χρονική περίοδο 2000-2006, αυξάνουν το ποσοστό τους κάθε χρόνο κι αν συγκρίνουμε το 2006 με το 2000, η αύξηση είναι μεγάλη και συγκεκριμένα 19,06%. Ο μέσος όρος των απασχολούμενων ανδρών την χρονική περίοδο που εξετάζουμε ανέρχεται στους 1,036.24 και οι περισσότεροι απασχολούμενοι άνδρες ήταν το 2006 (1,149.40) και οι λιγότεροι το 2000 (965.4).

- ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ (NUTS 2)

ΠΙΝΑΚΑΣ 14: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΣΤΗΝ ΙΡΛΑΝΔΙΑ (2000-2006) ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ (σε χιλ.)							
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ \ ΕΤΟΣ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
BORDER, MIDLAND & WESTERN	253.3	261.2	268.2	273.4	283.5	300.4	314.9
SOUTHERN & EASTERN	757.3	770.9	779.8	792.9	810.3	848.8	890.7

Πηγή: Eurostat

Συμπερασματικά, η απασχόληση των ανδρών στις περιφέρειες της Ιρλανδίας (2000-2006), έχει αυξητική τάση από έτος σε έτος, χωρίς να υπάρξει μείωση και μάλιστα στην περιφέρεια Border, Midland & Western η αύξηση το 2006 σε σχέση με το 2000, είναι 24,32%, η οποία ήταν πολύ σημαντική. Στην περιφέρεια Southern & Eastern, επίσης υπάρχει αυξητική τάση από το 2000 έως το 2006 και συγκρίνοντας αυτές τις δύο χρονιές, η αύξηση είναι 17,62%, επίσης σημαντική και άρα μεταξύ των δύο περιφερειών, μεγαλύτερη αύξηση υπήρξε στην περιφέρεια Border, Midland & Western. Τέλος, το μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης το συναντάμε στην περιφέρεια της Southern & Eastern το έτος 2006 με ποσοστό 8,9% και το μικρότερο ποσοστό απασχόλησης στην περιφέρεια Border, Midland & Western το 2000 (2,5%). Ο μέσος όρος των απασχολούμενων ανδρών στην περιφέρεια Border, Midland & Western είναι 279.27 και στην περιφέρεια Southern & Eastern (807.24).

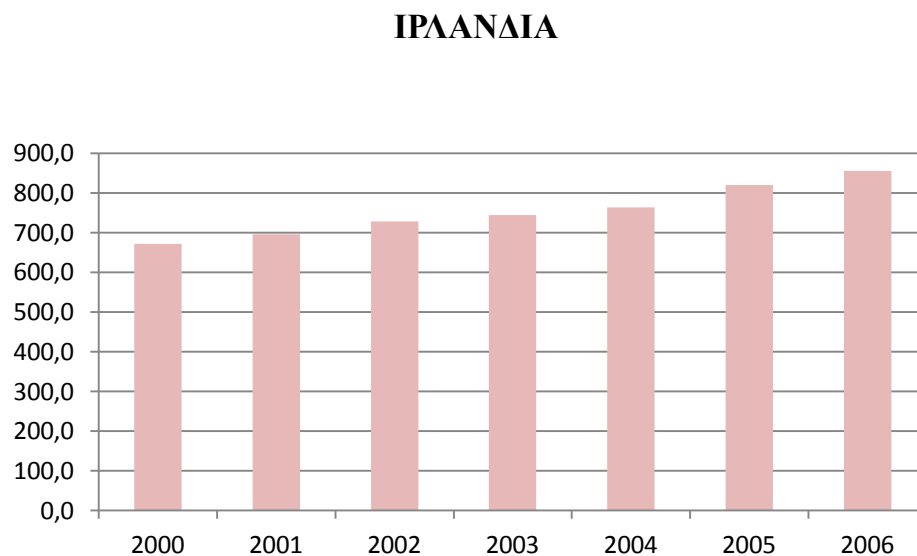
➤ ΓΥΝΑΙΚΕΣ

- ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 15: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΙΡΛΑΝΔΙΑ 2000-2006 (15 – 65 ετών, σε χιλ.)							
ΧΩΡΑ\ ΕΤΟΣ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ΙΡΛΑΝΔΙΑ (ΓΥΝΑΙΚΕΣ)	671.8	695.7	728.8	744.3	763.4	819.9	855.2

Πηγή: Eurostat

ΓΡΑΦΗΜΑ 6: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΙΡΛΑΝΔΙΑ (2000-2006)



Επομένως, οι απασχολούμενες γυναίκες στην Ιρλανδία την χρονική περίοδο 2000-2006, αυξάνουν το ποσοστό τους κάθε χρόνο κι αν συγκρίνουμε το 2006 με το 2000, η αύξηση είναι αξιοσημείωτη και συγκεκριμένα 27,30%. Ο μέσος όρος των απασχολούμενων γυναικών την χρονική περίοδο που εξετάζουμε ανέρχεται στις 754.16 και οι περισσότερες απασχολούμενες γυναίκες ήταν το 2006 (855.2) και οι λιγότερες το 2000 (671.8).

Όσο αφορά τα δύο φύλα προκύπτει από τους παραπάνω πίνακες ότι οι άνδρες απασχολούμενοι είναι περισσότεροι και γενικά στο σύνολο της χώρας αλλά και άρα η ανεργία

πλήττει περισσότερο τις γυναίκες απ' ότι τους άνδρες, γεγονός που εκφράζει απόλυτα την ανησυχία της Ε.Ε. αλλά και την προσπάθεια που καταβάλλει στο να θεσπίζει πολιτικές για την προάσπιση και ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης.

- ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ (NUTS 2)

ΠΙΝΑΚΑΣ 16: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΙΡΛΑΝΔΙΑ (2000-2006) ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ (σε χιλ.)							
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ \ ΕΤΟΣ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
BORDER, MIDLAND & WESTERN	165.1	169.3	181.5	188.1	194.9	210.5	220.2
SOUTHERN & EASTERN	536.8	552.3	575.9	587.4	599.0	643.9	673.0

Πηγή: Eurostat

Στον πίνακα 16, η απασχόληση των γυναικών στις δύο περιφέρειες της Ιρλανδίας την χρονική περίοδο 2000-20, αυξάνεται από έτος σε έτος, χωρίς να υπάρξει μείωση και μάλιστα στην περιφέρεια Border, Midland & Western η αύξηση το 2006 σε σχέση με το 2000, είναι 33,37%, μεγαλύτερη έναντι των αντρών (24,32%). Στην περιφέρεια Southern & Eastern, επίσης υπάρχει αυξητική τάση από το 2000 έως το 2006 και συγκρίνοντας αυτές τις δύο χρονιές, η αύξηση είναι 25,37%, μεγαλύτερη από την προηγούμενη περιφέρεια, μεγαλύτερη έναντι των ανδρών στην ίδια περιφέρεια και το ίδιο χρονικό διάστημα (17,62%). Παρατηρούμε, μεταξύ των δύο περιφερειών, μεγαλύτερη αύξηση υπήρξε στην περιφέρεια στην δεύτερη (Southern & Eastern). Τέλος, το μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης το συναντάμε στην περιφέρεια της Southern & Eastern το έτος 2006 με ποσοστό 6,73% και το μικρότερο ποσοστό απασχόλησης στην περιφέρεια Border, Midland & Western το 2000 (1,65%). Ο μέσος όρος των απασχολούμενων γυναικών στην περιφέρεια Border, Midland & Western είναι 189.94 και στην περιφέρεια Southern & Eastern (595.47).

- **ΚΑΤΑ ΗΛΙΚΙΑ**

- **15 - 24 ΕΤΩΝ**

ΠΙΝΑΚΑΣ 17: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ 15 - 24 ΣΤΗΝ ΙΡΛΑΝΔΙΑ 2000-2006 (άτομα σε χιλ.)							
ΧΩΡΑ\ ΕΤΟΣ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	308.3	298.7	288.2	291.8	286.7	311.8	319.6

Πηγή: Eurostat

Βάσει του πίνακα 17, οι απασχολούμενοι νέοι των 15 – 24 ετών στην Ιρλανδία το διάστημα 2000-2006, δεν παρουσιάζουν μια ομαλή πορεία, δηλαδή έχουμε αν θεωρήσουμε το 2000 έτος ορόσημο, μειώσεις το 2001 (η μικρότερη), το 2002, το 2003 και το 2004 (η μεγαλύτερη) και αυξήσεις το 2005 και το 2006 (η μεγαλύτερη). Ο μέσος όρος των απασχολούμενων των νέων 15 – 24 ετών στην Ιρλανδία την χρονική περίοδο που εξετάζουμε ανέρχεται στους 300.73 νέους και οι περισσότεροι απασχολούμενοι της κατηγορίας αυτής ήταν το 2006 (319.6) και οι λιγότεροι το 2004 (286.7).

- **ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ (NUTS 2)**

ΠΙΝΑΚΑΣ 18: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ 15 - 24 ΕΤΩΝ ΣΤΗΝ ΙΡΛΑΝΔΙΑ (2000-2006) ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ (άτομα σε χιλ.)							
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ \ ΕΤΟΣ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
BORDER, MIDLAND & WESTERN	68.6	66.1	68.0	71.3	72.5	80.0	81.5
SOUTHERN & EASTERN	239.7	232.6	220.2	220.6	214.2	231.8	238.1

Πηγή: Eurostat

Η απασχόληση των 15 – 24 ετών στην Ιρλανδία την χρονική περίοδο 2000-2006, παρουσιάζει μειώσεις και αυξήσεις και στις δύο περιφέρειες της, όπου παρατηρούμε στην πρώτη οι λιγότεροι

απασχολούμενοι της κατηγορίας αυτής, ήταν το 2001 (66.1) και οι περισσότεροι το 2006 (81.5) και στο διάστημα 2000 – 2006 ο μέσος όρος είναι 72.57. Στην δεύτερη περιφέρεια (Southern & Eastern), οι λιγότεροι απασχολούμενοι της κατηγορίας αυτής, ήταν το 2002 (220.2) και οι περισσότεροι το 2000 (239.7) και στο διάστημα 2000 – 2006 ο μέσος όρος είναι 228.17. Ωστόσο αν δούμε το 2006 συγκριτικά με το 2000 υπήρξε αύξηση στην περιφέρεια Border, Midland & Western κατά 18.80%, ενώ στην περιφέρεια Southern & Eastern μείωση κατά -0.67%. Τέλος, το μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης το συναντάμε στην περιφέρεια της Southern & Eastern το έτος 2000 με ποσοστό 2.40% και το μικρότερο ποσοστό απασχόλησης στην περιφέρεια Border, Midland & Western το 2001 (0.66%).

- ΜΕΤΑΞΥ 25-64

ΠΙΝΑΚΑΣ 19: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ 25 - 64 ΣΤΗΝ ΙΡΛΑΝΔΙΑ 2000-2006 (άτομα σε χιλ.)							
ΧΩΡΑ\ ΕΤΟΣ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	1,382.6	1,435.3	1,492.7	1,524.2	1,575.1	1,662.5	1,749.1

Πηγή: Eurostat

Φαίνεται ξεκάθαρα στον πίνακα 19, ότι οι απασχολούμενοι 25 - 64 στην Ιρλανδία την χρονική περίοδο 2000-2006, αυξάνουν το ποσοστό τους κάθε χρόνο κι αν συγκρίνουμε το 2006 με το 2000, η αύξηση είναι μεγάλη και συγκεκριμένα 26,51%. Ο μέσος όρος των απασχολούμενων 25 - 64 την χρονική περίοδο που εξετάζουμε ανέρχεται στους 1,545.9 και οι περισσότεροι απασχολούμενοι της κατηγορίας αυτής ήταν το 2006 (1,749.1) και οι λιγότεροι το 2000 (1,382.6).

- ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ (NUTS 2)

ΠΙΝΑΚΑΣ 20: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ 25 - 64 ΣΤΗΝ ΙΡΛΑΝΔΙΑ (2000-2006) ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ (άτομα σε χιλ)							
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ \ ΕΤΟΣ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
BORDER, MIDLAND & WESTERN	342.3	358.8	374.0	382.0	399.1	423.2	444.7
SOUTHERN & EASTERN	1,040.3	1,076.5	1,118.7	1,142.2	1,176.0	1,239.3	1,304.4

Πηγή: Eurostat

Η απασχόληση των 25 - 64 στην Ιρλανδία την χρονική περίοδο 2000-2006 στις δύο περιφέρειες της, αυξάνεται από έτος σε έτος σε αυτές, χωρίς να υπάρξει μείωση και μάλιστα στην περιφέρεια Border, Midland & Western η αύξηση το 2006 σε σχέση με το 2000, είναι 29,92%, πολύ σημαντική. Στην περιφέρεια Southern & Eastern, επίσης υπάρχει αυξητική τάση από το 2000 έως το 2006 και συγκρίνοντας αυτές τις δύο χρονιές, η αύξηση είναι 25,39%, επίσης σημαντική και άρα μεταξύ των δύο περιφερειών, μεγαλύτερη αύξηση υπήρξε στην περιφέρεια Border, Midland & Western. Τέλος, το μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης το συναντάμε στην περιφέρεια της Southern & Eastern το έτος 2006 με ποσοστό 13,04% και το μικρότερο ποσοστό απασχόλησης στην περιφέρεια Border, Midland & Western το 2000 (3,42%). Ο μέσος όρος των απασχολούμενων ανδρών στην περιφέρεια Border, Midland & Western είναι 389.16 και στην περιφέρεια Southern & Eastern 1156.77.

• **ΕΛΛΑΔΑ – ΙΡΛΑΝΔΙΑ 2000 – 2006**

Μελετώντας τα παραπάνω στοιχεία των δύο χωρών, καταλήγουμε στα εξής σύντομα συμπεράσματα:

- Το 2006 συγκριτικά με το 2000, θα παρατηρήσουμε ότι η απασχόληση αυξήθηκε κατά 10.9% στην Ελλάδα ενώ στην Ιρλανδία 22.44% και επομένως ο ρυθμός αύξησης της απασχόλησης ήταν μεγαλύτερος στην Ιρλανδία.

- Σε επίπεδο περιφέρειας (NUTS 2), την χρονική περίοδο 2000 – 2006, η απασχόληση αυξάνεται σταδιακά στις περιφέρειες της Ιρλανδίας, ενώ στην Ελλάδα παρατηρούνται αυξομειώσεις και μεγάλες αποκλίσεις μεταξύ των περιφερειών και οι περισσότεροι απασχολούμενοι έχουν συγκεντρωθεί στην πρωτεύουσα με σημαντικές και ουσιαστικές διαφορές ειδικά με κάποιες περιφέρειες όπως του Βορείου Αιγαίου.
- Ωστόσο το 2006, οι άντρες απασχολούμενοι στην Ιρλανδία έχουν αυξηθεί κατά 19,06%, ενώ στην Ελλάδα 7,40% και οι γυναίκες στην Ιρλανδία το 2006 σε σχέση με το 2000, αυξήθηκαν με ποσοστό 27,30%, που σημαίνει ότι απέδωσε περισσότερο η πολιτική απασχόλησης της συγκεκριμένης χώρας και τα προγράμματα απασχόλησης σε σχέση με την Ελλάδα, στην οποία η αύξηση των απασχολούμενων γυναικών το διάστημα αυτό ήταν 16,78%. Επίσης παρατηρούνται αυξομειώσεις και των δύο φύλων στις περιφέρειες της Ελλάδας, ενώ στο σύνολο της χώρας υπάρχει αυξητική τάση, ενώ στην Ιρλανδία σημειώνεται μόνο αύξηση.
- Όσο αφορά την απασχόληση των νέων 15 – 24 στην Ελλάδα το διάστημα 2000 – 2006, παρουσιάζει μείωση όπως και στην Ιρλανδία, ενώ η απασχόληση των 25 – 64 παρουσιάζει αύξηση και στις δύο χώρες.

• ΕΛΛΑΔΑ – ΙΡΛΑΝΔΙΑ ΕΝ ΣΥΝΤΟΜΙΑ ΕΩΣ ΤΟ 2013

Είναι σημαντικό να δούμε εν τάχει την εξέλιξη της απασχόλησης στην Ελλάδα και στην Ιρλανδία μέσω των οικονομικών στοιχείων από την βάση της Eurostat, γιατί μπορεί το αντικείμενο της έρευνας να ήταν το διάστημα 2000 – 2006, αλλά μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζεται πώς διαμορφώνεται η απασχόληση στις δύο αυτές χώρες τα επόμενα χρόνια έως και το 2013.

Παρατηρώντας τον πίνακα 21, θα δούμε στην Ιρλανδία η απασχόληση παρουσιάζει αυξητική τάση έως το 2007, μετά από αυτό το έτος, αρχίζει να φθίνει με το να έχουμε τη μεγαλύτερη μείωση στο έτος 2012, ωστόσο παρατηρείται αύξηση το 2013 σε σύγκριση με τα έτη 2011 και 2012. Βέβαια το σημαντικό είναι πώς τα ποσοστά της απασχόλησης το 2012 έφτασαν σχεδόν όπως το 2003, φθάνοντας επί της ουσίας πίσω η χώρα εννέα χρόνια αλλά ακόμα και την περίοδο του μνημονίου η Ιρλανδία διαπιστώνουμε πώς δεν έφτασε στα επίπεδα απασχόλησης του 2000

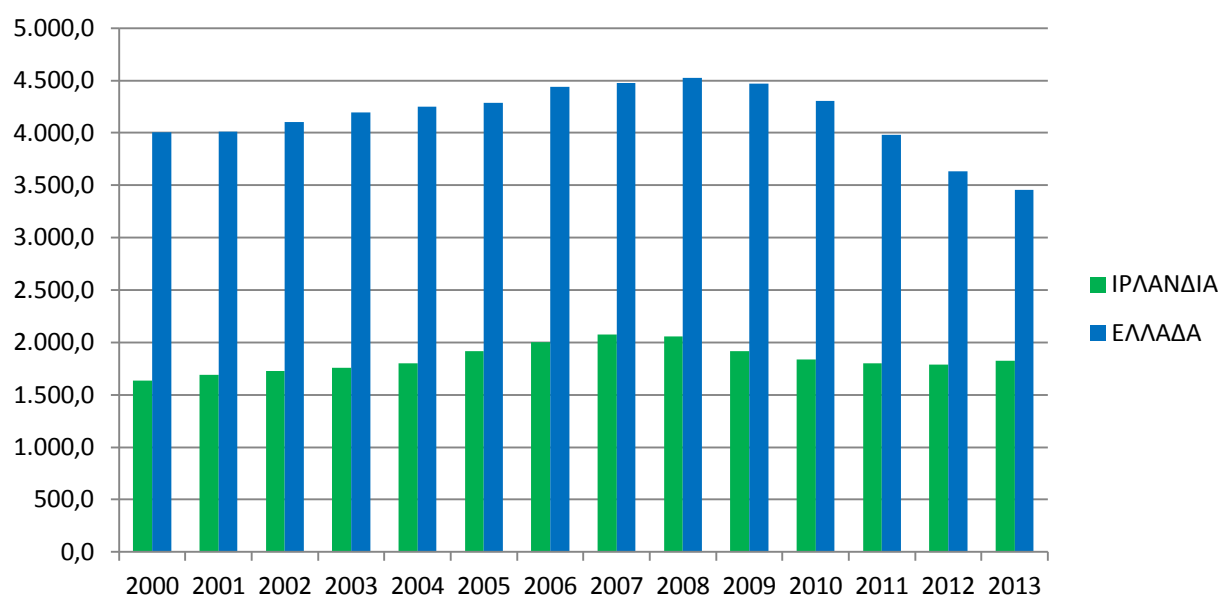
σε αντίθεση με την Ελλάδα που η μείωση της απασχόλησης ήταν αξιοσημείωτη το 2013, καταγράφοντας το μεγαλύτερο ποσοστό μείωσης της απασχόλησης στο χρονικό διάστημα 2000 – 2013, κρούοντας έτσι σήμα κινδύνου στην κυβέρνηση της και στην Ε.Ε.

Όσο αφορά την Ελλάδα έως το 2008, έχουμε αύξηση της απασχόλησης, το 2009 σημειώνει μια μικρή μείωση, και όταν πια η χώρα ακολουθεί μνημονιακή πολιτική, από το 2010 τα ποσοστά της απασχόλησης μειώνονται με δραματικό ρυθμό. Η μείωση που καταγράφεται μεταξύ στο διάστημα 2008 - 2013 είναι ιδιαίτερα σημαντική. Η Ελλάδα είναι σαν να πηγαίνει δεκαπέντε χρόνια πίσω όσο αφορά την ανάπτυξη και την απασχόληση της, το οποίο είναι ένα ανησυχητικό στοιχείο για την ίδια την χώρα και τα οικονομικά της στοιχεία αλλά και για την ίδια την βιωσιμότητα της.

ΠΙΝΑΚΑΣ 21: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΙΡΛΑΝΔΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2000-2013 (15 – 65 ετών) (άτομα σε χιλ.)														
ΧΩΡΑ/ ΕΤΟΣ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	1,637.2	1,687.9	1,728.0	1,758.0	1,801.7	1,915.1	2,004.6	2,072.6	2,054.8	1,917.0	1,837.5	1,803.6	1,790.1	1,828.0
ΕΛΛΑΔΑ	4,004.0	4,011.8	4,101.9	4,194.0	4,251.0	4,286.7	4,440.3	4,476.2	4,522.9	4,469.2	4,306.4	3,979.0	3,636.0	3,459.0

Πηγή: Eurostat

ΓΡΑΦΗΜΑ 7: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΙΡΛΑΝΔΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2000-2013



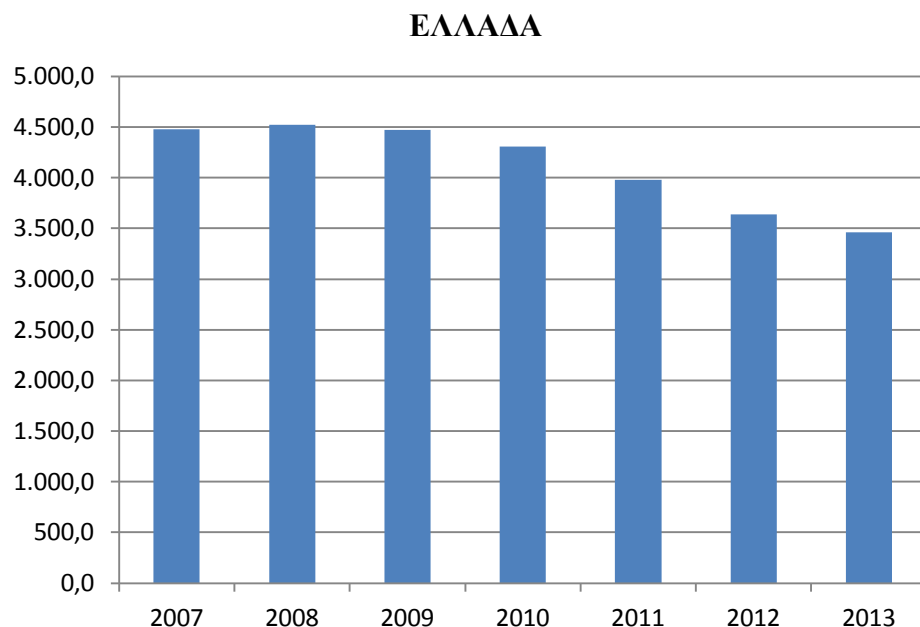
Στο Γράφημα 7, φαίνονται οι αυξομειώσεις και των δύο χωρών από το 2000 έως το 2013, όπου οι διαφορές είναι ευδιάκριτες και παρουσιάζουν έντονο ενδιαφέρον και προβληματισμό και για τις δύο χώρες αλλά περισσότερο για την Ελλάδα.

➤ **ΕΛΛΑΔΑ (2007 – 2013)**

ΠΙΝΑΚΑΣ 22:							
Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΑ ΕΤΗ 2007-2013 (15 – 65 ετών) (άτομα σε χιλ)							
ΧΩΡΑ/ΕΤΟΣ	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ΕΛΛΑΔΑ	4,476.2	4,522.9	4,469.2	4,306.4	3,979.0	3,636.0	3,459.0

Πηγή: Eurostat

ΓΡΑΦΗΜΑ 8: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΑ ΕΤΗ 2007-2013

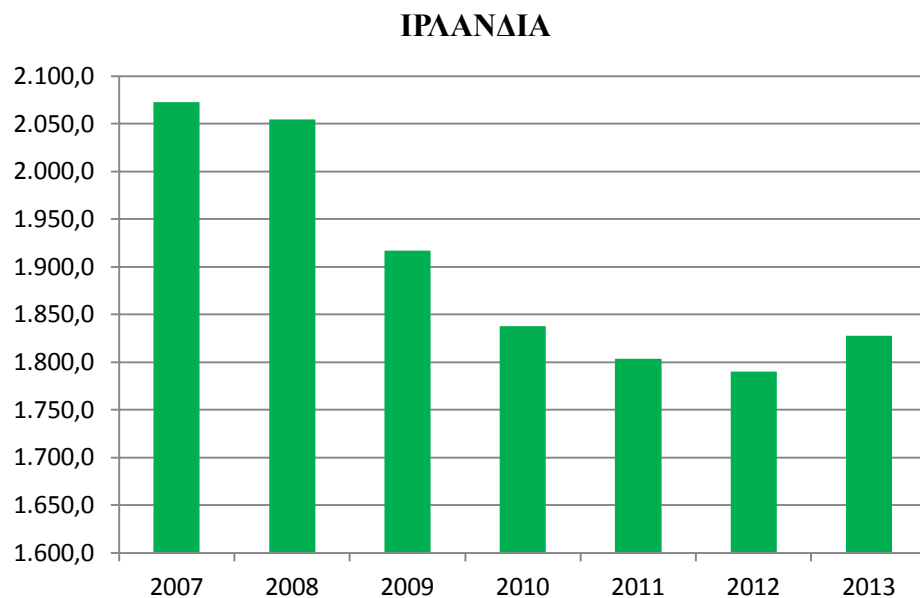


➤ **ΙΡΛΑΝΔΙΑ**

ΠΙΝΑΚΑΣ 23: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΙΡΛΑΝΔΙΑ 2007-2013 (15 – 65 ετών) (άτομα σε χιλ.)							
ΧΩΡΑ/ΕΤΟΣ	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	2,072.6	2,054.8	1,917.0	1,837.5	1,803.6	1,790.1	1,828.0

Πηγή: Eurostat

ΓΡΑΦΗΜΑ 9: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΙΡΛΑΝΔΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2007-2013



5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το 2001 ήταν ένα έτος σημαντικών μεταβολών, με την ένταξη των κρατών μελών στην Οικονομική και Νομισματική Ένωση με την υιοθέτηση του ενιαίου νομίσματος. Οι οικονομίες της Ελλάδας και της Ιρλανδίας προσαρμόστηκαν και λειτούργησαν σε ένα νέο οικονομικό περιβάλλον που διασφάλισε υψηλό βαθμό σταθερότητας των τιμών, και της απασχόλησης που προάγουν την οικονομική ανάπτυξη.

Παρατηρήσαμε μια συνεχή αύξηση του αριθμού των απασχολούμενων στην Ελλάδα και στην Ιρλανδία κάθε έτος στο διάστημα 2000 – 2006, και μείωση του αριθμού των ανέργων. Χωρίς αυτό να σημαίνει ότι το ποσοστό ανεργίας δεν παρέμενε υψηλό, ιδίως μεταξύ των νέων, που όπως είδαμε υπήρχαν σημαντικές διακυμάνσεις. Επίσης, στην αύξηση της απασχόλησης συμμετέχουν όλες οι ηλικιακές ομάδες, πλην αυτής των 15 – 24 ετών. Αναφορικά με την απασχόληση ανά φύλο, παρουσιάζεται άνοδος της απασχόλησης και στα δύο φύλα, με τις γυναίκες να συγκεντρώνουν μεγαλύτερα ποσοστά αύξησης σε σχέση με τους άντρες στην πλήρη. Ανά γεωγραφική περιφέρεια παρατηρείται ότι τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης παρουσιάζονται στα μητροπολιτικά κέντρα.

Επομένως, το τελικό συμπέρασμα είναι ότι στην περίπτωση της Ελλάδας και της Ιρλανδίας, σημειώνεται αύξηση της απασχόλησης με την πάροδο των ετών την περίοδο που εξετάζουμε, με στόχο να προσεγγίσει τα ευρωπαϊκά επίπεδα απασχόλησης και το γεγονός ότι η απασχόληση σε αυτές τις δύο χώρες επηρεάζεται βραχυχρόνια και μακροχρόνια από τη απασχόληση στην πρωτεύουσα και την περιφέρεια, από το φύλο και την ηλικία. Είναι φανερό ότι πλήττονται οι ηλικίες 15-24 και οι γυναίκες. Επιπλέον, το φύλο και η ηλικία είναι σημαντικοί παράγοντες για την εξεύρεση εργασίας. Οι άνεργοι συγκεντρώνουν μεγαλύτερες πιθανότητες να είναι νέοι, ηλικίας 15-24 και γυναίκες. Τα συμπεράσματα καταδεικνύουν ότι υπάρχουν διαφοροποιήσεις από περιφέρεια σε περιφέρεια και στις δύο χώρες. Οι λόγοι αυτών των διαφοροποιήσεων μεταξύ των περιφερειών οφείλεται στα διαφορετικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα της κάθε μιας.

Οι κοινωνικές και περιφερειακές ανισότητες, ο κοινωνικός αποκλεισμός, η επιδείνωση των συνθηκών εργασίας, η επέκταση της φτώχειας και η έκρηξη της ανεργίας είναι ζητήματα που προβληματίζουν κάθε χώρα. Οι λύσεις, ιδιαίτερα την εποχή που βιώνουμε την παγκόσμια οικονομική κρίση, είναι επιτακτικά αναγκαίες. Το πρόβλημα της απασχόλησης έχει δύο πτυχές.

Αφ' ενός, η ποσοτική διάσταση για την αύξηση των απασχολουμένων και στη μείωση επομένως των ανέργων. Αφ' ετέρου η ποιοτική διάσταση του θέματος που είναι εξίσου σημαντική, όπως η βελτίωση των εργασιακών συνθηκών, η πρόσβαση στην κατάρτιση και την απασχόληση για όλες τις κοινωνικές ομάδες και η μείωση φαινομένων κοινωνικού αποκλεισμού σε όλες τις πτυχές της αγοράς εργασίας.

Οι προτεινόμενες παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας, πρέπει να επιλέγονται με γνώμονα και τις δύο πτυχές του προβλήματος. Βέβαια πριν από την πολιτική στόχευση απαιτείται η ενδελεχής ανάλυση των δεδομένων ώστε να γίνουν οι κατάλληλες παρεμβάσεις, με συγκεκριμένες πολιτικές που στοχεύουν σε κλάδους, κοινωνικές ομάδες ή την κοινωνία γενικότερα.

Η απασχόληση πάντα απασχολούσε και θα απασχολεί την Ε.Ε. και τα κράτη μέλη της, τα οποία θα επιθυμούν την εφαρμογή πολιτικών που θα αποσκοπούν στην αύξηση των ποσοστών απασχόλησης, πολιτικές που θα συμβάλλουν αρχικά στην βελτίωση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας με την προώθηση ρυθμίσεων που θα συνδυάζουν την ασφάλεια με την ευελιξία, στη συνεχή αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, δεδομένης της ταχύτητας των οικονομικών και τεχνολογικών αλλαγών, στην επέκταση των υποδομών φροντίδας των παιδιών (παιδικοί σταθμοί, ολοήμερα νηπιαγωγεία και δημοτικά σχολεία), την προώθηση των ίσων ευκαιριών απασχόλησης και επαγγελματικής εξέλιξης ανδρών και γυναικών²⁹, στον εκσυγχρονισμό του δημοσίου τομέα, την εναρμόνιση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή, την ενθάρρυνση της μερικής απασχόλησης και τον περιορισμό της πρόωρης συνταξιοδότησης ώστε να ενισχυθεί η συμμετοχή γυναικών, νέων αλλά και ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας, στην περαιτέρω διευκόλυνση της ενσωμάτωσης των μεταναστών στην αγορά εργασίας, στην αύξηση της αποτελεσματικότητας των ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας, καθώς και της λειτουργίας των δημοσίων και ιδιωτικών φορέων που διευκολύνουν την αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης εργασίας και στην βελτίωση των συστημάτων εκπαίδευσης όλων των βαθμίδων, επαγγελματικής κατάρτισης και δια βίου μάθησης, ώστε να παρέχονται και να ανανεώνονται τα προσόντα και οι γνώσεις που απαιτούνται για απασχόληση σε αναπτυσσόμενους παραγωγικούς κλάδους υψηλής προστιθέμενης αξίας.

²⁹ Μούσης Ν.Σ. (2005), *Ευρωπαϊκή Ένωση, Δίκαιο – Οικονομία – Πολιτική*, 11^η αναθεωρημένη έκδοση, Αθήνα, Εκδόσεις «Παπαζήση».

Επισημαίνεται ότι ορισμένες από τις πολιτικές αυτές, οι οποίες διευκολύνουν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και την εναρμόνιση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή, μπορούν ταυτόχρονα να συμβάλλουν και στην αύξηση της γεννητικότητας. Εξάλλου, η ενσωμάτωση των μεταναστών στην αγορά εργασίας θα ήταν χρήσιμο να περιλαμβάνει και μέτρα για την αναβάθμιση του επιπέδου εκπαίδευσης τους και των δεξιοτήτων τους, ενώ μεταξύ των στόχων της μεταναστευτικής πολιτικής θα μπορούσε να είναι και η προσέλκυση μεταναστών μεσαίας και υψηλής ειδίκευσης, εφόσον παρουσιάζονται ελλείψεις στην εγχώρια αγορά εργασίας. Χρειάζονται και πολιτικές με κοινωνικό χαρακτήρα ώστε να μειωθεί το ποσοστό της ανεργίας και να περιοριστεί η ανισοκατανομή του εισοδήματος, και εφαρμογή μέτρων για στήριξη ευαίσθητων κοινωνικών ομάδων, πάντα καλά σχεδιασμένες πολιτικές την εκάστοτε χρονική στιγμή και τις υπάρχουσες ανάγκες, ώστε να επιτρέψουν στην Ελλάδα και στην Ιρλανδία να αυξήσουν τα ποσοστά της απασχόλησης στο σύνολο και να πραγματοποιήσουν το οικονομικό και ποιοτικό άλμα που απαιτούν οι καιροί. Ωστόσο οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας οδηγούν και στην ιδιαίτερα ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, οι οποίες συνεπάγονται φθινό κόστος για τους εργοδότες και κατά κανόνα, χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας. Στην ευέλικτη απασχόληση υπάγεται, η μερική απασχόληση με το μειωμένο ωράριο εργασίας, εφόσον μέσω αυτής επιτυγχάνεται η αναδιανομή της απασχόλησης μεταξύ μεγαλύτερου αριθμού ανέργων και ως εκ τούτου μείωση της ανεργίας.

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι παρακάτω προτάσεις απασχόλησης:

1. Η ενθάρρυνση της δημιουργίας θέσεων εργασίας μέσα από τη στήριξη των επιχειρήσεων, των επιχειρηματιών και των αυτοαπασχολούμενων, καθώς και η καθιέρωση αξιοπρεπών και βιώσιμων μισθών.
2. Η έμφαση σε σημαντικούς κλάδους όπου έχουν αρχίσει να δημιουργούνται θέσεις εργασίας, όπως η "πράσινη" οικονομία, ο κλάδος της υγείας και της κοινωνικής μέριμνας, η ψηφιακή οικονομία κ.λπ.
3. Η χρησιμοποίηση των εν εξελίξει προγραμμάτων της Ε.Ε. για τη χρηματοδότηση της δημιουργίας θέσεων εργασίας.
4. Η αναμόρφωση των αγορών εργασίας με γνώμονα τη μελλοντική ζήτηση.
5. Η θέσπιση προγραμμάτων για να αναπτυχθεί η διά βίου μάθηση και να εφοδιαστούν οι νέοι με τις κατάλληλες δεξιότητες ώστε να μπορέσουν να εξελιχθούν στον τομέα τους.

6. Η επένδυση στην επαγγελματική κατάρτιση, με γνώμονα τις μελλοντικές ανάγκες στον τομέα της απασχόλησης.
7. Η άρση των εμποδίων για εύρεση απασχόλησης σε άλλη χώρα της Ε.Ε.
8. Η βελτίωση των συστημάτων που αντιπαραβάλλουν τους αναζητούντες εργασία με τις θέσεις εργασίας σε όλη την Ευρώπη.
9. Ο καλύτερος συντονισμός όλων των ευρωπαϊκών πολιτικών για την απασχόληση.
10. Η μεγαλύτερη συμμετοχή των ομάδων εργοδοτών και εργαζομένων στη διαμόρφωση της πολιτικής για την απασχόληση. Στόχος των προτάσεων αυτών, σύμφωνα με έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, είναι να μπορέσει η Ε.Ε. να πετύχει έναν από τους βασικούς στόχους της αναπτυξιακής στρατηγικής "Ευρώπη 2020", δηλαδή να έχει απασχόληση το 75% των ατόμων ηλικίας 20-64 ετών μέχρι το 2020.

5.1. ΕΛΛΑΔΑ – ΙΡΛΑΝΔΙΑ ΦΘΑΝΟΝΤΑΣ ΣΤΟ ΣΗΜΕΡΑ

Η Ιρλανδία για δεύτερη φορά μπορεί να αποτελέσει παράδειγμα για την Ελλάδα και για όλες τις χώρες που ακολούθησαν μνημονιακή πολιτική. Ήδη στον πρώτο χρόνο με το μνημόνιο η οικονομία της Ιρλανδίας παρουσίαζε θετικούς ρυθμούς ανάπτυξης. Και αυτό αποτυπώνεται σε όλους τους δείκτες. Το έλλειμμα μειώνεται, οι τράπεζες αναδιαρθρώθηκαν, το δημοσιονομικό πρόγραμμα ακολουθείται και η ανεργία προσπαθεί να σταθεροποιηθεί. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι όλο το πολιτικό σύστημα επέμεινε στη διατήρηση των χαμηλών φορολογικών συντελεστών για τις επιχειρήσεις 12,5%. Στις 15 Δεκεμβρίου 2013, το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο ανακοίνωσε ότι αποδέσμευσε την τελευταία δόση του δανείου για την Ιρλανδία, γεγονός που σηματοδοτεί το τέλος του διεθνούς προγράμματος διάσωσης της χώρας που ξεκίνησε το 2010. Το Δ.Ν.Τ. αποδέσμευσε τα τελευταία 650 εκατ. €, με τα οποία το συνολικό ποσό που έλαβε το Δουβλίνο φτάνει τα 21,8 δισεκατομμύρια μέσα σε τρία χρόνια. Η έξοδος της Ιρλανδίας από το πρόγραμμα διάσωσης αποτελεί έναν σταθμό στις προσπάθειες της ευρωζώνης να επιλύσει την κρίση χρέους. Η Ιρλανδία ζήτησε βοήθεια από την Ε.Ε. και το Δ.Ν.Τ. το 2010, ώστε να θέσει τα δημόσια οικονομικά της υπό έλεγχο και κατάφερε να τηρήσει τους όρους της συμφωνίας, περιορίζοντας τις δαπάνες της και αυξάνοντας τους φόρους, ώστε να αναδιαρθρώσει

την οικονομία της και να μειώσει το δημοσιονομικό έλλειμμα της. Η οικονομία της Ιρλανδίας αναμένεται να αναπτυχθεί κατά περίπου 2% στο τέλος του 2014, η ανεργία έχει πέσει κάτω από το 13% (από 15,1% το 2012).

Η Ιρλανδία υιοθέτησε από την έναρξη της κρίσης επτά προγράμματα λιτότητας με μέτρα ύψους 30 δισ. €, που αναλογούν στο 20% περίπου του Α.Ε.Π., ενώ δανείστηκε από τους εταίρους 85 δισ. € για να σώσει το τραπεζικό της σύστημα και να χρηματοδοτήσει τα ελλείμματα. Η Ιρλανδία του μνημονίου δεν έχει μεγάλη σχέση με την «κέλτική τίγρη» πριν την παγκόσμια κρίση του 2008. Το χρέος της από 25% του ΑΕΠ το 2007, είναι σήμερα 125%, πέντε φορές υψηλότερο, αφού η χώρα αυτή ανέλαβε να καλύψει μέσα από το δημόσιο προϋπολογισμό και τους λαϊκούς φόρους τα ελλείμματα των ιδιωτικών τραπεζών που κερδοσκοπούσαν με τη στεγαστική φούσκα. Η πολιτική της περιλάμβανε μείωση δαπανών, αύξηση του Φ.Π.Α., χρήση αποθεματικών ασφαλιστικών ταμείων και περικοπές κοινωνικών παροχών. Η Ιρλανδία έχει τη μεγαλύτερη στην Ευρώπη μετανάστευση νέων ιδιαίτερα των εργαζομένων. Οι κοινωνικές απολαβές και επιδόματα έχουν μειωθεί κατά 35%. Περίπου το 16% του πληθυσμού ζει πολύ κοντά στο όριο της φτώχειας. Η ανεργία στην Ιρλανδία ανέρχεται στο 13,4%. Σταδιακά η ομαλότητα αποκαταστάθηκε αφού προηγήθηκε μια μαζική έξοδος των Ιρλανδών στο εξωτερικό προς ανεύρεση εργασίας, ενώ σήμερα η οικονομία της δημιουργεί 3.000 νέες θέσεις απασχόλησης σε μηνιαία βάση. Παρ' όλη την κρίση, η χώρα διατηρεί τον εταιρικό φορολογικό συντελεστή στο 12% και εξακολουθεί να προσελκύει επενδύσεις, προερχόμενες κυρίως από τον τομέα της τεχνολογίας και ειδικότερα του διαδικτύου.

Η Ιρλανδία σήμερα φαίνεται πάντως ότι πηγαίνει καλά – καλύτερα από όλες τις χώρες που έχουν προσφύγει στο μηχανισμό στήριξης – και σήμερα βρίσκεται κοντά στο να επιστρέψει πλήρως στις αγορές. Υπό αυτή την έννοια, η Ιρλανδία είναι ένα καλό παράδειγμα επειδή είχε κάνει τη μεγάλη επιλογή της Ανταγωνιστικότητας και της Εξωστρέφειας.

Ωστόσο και η Ελλάδα έχει κάνει βήματα για το νοικοκύρεμα της δημοσιονομικής της πολιτικής. Καταγράφεται ετήσιος ρυθμός δημοσιονομικής προσαρμογής της τάξης του 4,2% επί του Α.Ε.Π., που είναι ο υψηλότερος στον αναπτυγμένο κόσμο, κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Ακολούθησε περιοριστική πολιτική με μείωση δαπανών, αύξηση του Φ.Π.Α., χρήση αποθεματικών ασφαλιστικών ταμείων και περικοπές κοινωνικών παροχών. Είναι αυτονόητο ότι κάθε προσπάθεια οικονομικής εξυγίανσης ξεκινά από το δημοσιονομικό εξορθολογισμό. Στα χρόνια του μνημονίου στην Ελλάδα το Α.Ε.Π. μειώθηκε κατά 22%, η ανεργία ανέβηκε από το 9

στο 27%, και συγκεκριμένα βάσει των επίσημων στοιχείων έχει φθάσει στο 27,4% στο πρώτο πεντάμηνο του 2014, οι εξαγωγές αρχικά έμειναν στάσιμες κι έπειτα άρχισαν να μειώνονται (3% τους τελευταίους 12 μήνες), το χρέος εκτινάχθηκε από το 130 στο 177% του ΑΕΠ, ενώ οι επενδύσεις μειώθηκαν κατά 45%. Έχει υποστεί τον υψηλότερο ρυθμό μείωσης μισθών στην Ευρώπη (22% κατά την τράπεζα της Ελλάδος). Χαμηλές αμοιβές, εργασιακές σχέσεις με κύριο χαρακτηριστικό την ευελιξία, περιορισμένα ασφαλιστικά δικαιώματα, είναι τα κύρια χαρακτηριστικά της εγχώριας αγοράς εργασίας, όπως διαμορφώθηκαν μέσα στα τελευταία πέντε χρόνια της κρίσης. Κάποιοι θεωρούν πως με αυτόν τον τρόπο η Ελλάδα μετατρέπεται σε υπόδειγμα χώρας χαμηλού κόστους εργασίας και υψηλής ευελιξίας στην απασχόληση. Ακόμη και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο σε πρόσφατη έκθεσή του εκτιμά πως η ραγδαία μείωση των μισθών όχι μόνο δεν αύξησε την ανταγωνιστικότητα, αλλά οδήγησε και σε μείωση της παραγωγικότητας. Στην ίδια έκθεση, βέβαια, το ταμείο τάσσεται υπέρ της συνέχισης των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας, χαρακτηρίζοντάς τις ζωτικής σημασίας για τη βελτίωση της παραγωγικότητας και τη στήριξη ανταγωνιστικών οικονομικών κλάδων. Στόχος της χώρας θα πρέπει να είναι η μείωση των φορολογικών συντελεστών ώστε να δοθεί ώθηση στην οικονομία και στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα και καλύτερη αξιοποίηση των πόρων του Ε.Σ.Π.Α., που σε αυτή την περίοδο της κρίσης αποτελούν μια πολύτιμη ένεση ρευστότητας. Χρειάζονται σημαντικές αλλαγές στην αγορά εργασίας με στόχο τη μεγαλύτερη ευελιξία και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς, ωστόσο χρειάζεται βελτίωση του επενδυτικού κλίματος που έχει αντίκτυπο τόσο στην ανάπτυξη της χώρας, όσο και στην απασχόληση, η οποία παραμένει το μεγαλύτερο πρόβλημα αυτή τη στιγμή στην Ελλάδα. Η Ιρλανδία δείχνει, ως ένα σημαντικό βαθμό, το δρόμο, πώς μια χώρα μπορεί να βγει από την κρίση και το μνημόνιο και να σταθεί ξανά στα πόδια της. Είναι σειρά της Ελλάδας, να μπει σε τροχιά ανάπτυξης.

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

Συντομογραφία Επεξήγηση

- *A.Δ.Ε.Δ.Υ.* = Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων
- *A.Ε.Π.* = Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν
- *A.Μ.Ε.Α.* = Άτομα με ειδικές ανάγκες
- *A.Π.* = Άξονας Προτεραιότητας
- *A.Σ.* = Αναπτυξιακών Συμπράξεων
- *Γ.Σ.Ε.Ε.* = Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας
- *Δ.Α. ή Ε.Υ.Δ.* = Διαχειριστική Αρχή ή Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης
- *Δ.Ν.Τ.* = Διεθνές Νομισματικό Ταμείο
- *Δ.Υ.Α.* = Δίκτυο Υπηρεσιών Απασχόλησης
- *Ε.Γ.Τ.Α.Α.* = Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Αγροτικής Ανάπτυξης
- *Ε.Γ.Τ.Π.Ε.* = Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Προσανατολισμού και Εγγυήσεων
- *Ε.Ε.* = Ευρωπαϊκή Ένωση
- *Ε.Ζ.Ε.Σ.* = Ευρωπαϊκή Ζώνη Ελευθέρων Συναλλαγών
- *Ε.Κ.* = Ευρωπαϊκός Κανονισμός
- *Ε.Κ.Τ.* = Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
- *Ε.Ο.Χ.* = Ευρωπαϊκός Οικονομικός Χώρος
- *Ε.Π.* = Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
- *Ε.Π.Ε.* = Εταιρία Περιορισμένης Ευθύνης
- *Ε.Σ.Α.* = Ευρωπαϊκή Στρατηγική απασχόλησης
- *Ε.Σ.Δ.* = Εθνικά Σχέδια Δράσης
- *Ε.Σ.Δ.Α.* = Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση
- *Ε.Σ.Π.Α.* = Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς
- *Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.* = Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση
- *Ε.Τ.Π.Α.* = Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης
- *Η.Π.Α.* = Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής
- *ΙΝ.Ε.* = Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ
- *Ι.Ο.Β.Ε.* = Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών
- *Κ.Ε.Π.Ε.* = Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών
- *Κ.Ε.Σ.Υ.Υ.* = Κέντρα Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών
- *Κ.Γ.* = Κατευθυντήρια/ες Γραμμή/ές
- *κ.λπ.* = και λοιπά
- *Κ.-Μ.* = Κρατών – Μελών
- *Κ.Π.Α.* = Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης
- *Κ.Π.Σ.* = Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης
- *Κ.Υ.Α.* = Κοινών Υπουργικών Αποφάσεων
- *Λ.Π.* = Λειτουργικό Πρόγραμμα
- *Μ.Κ.Ο.* = Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις

- *Μ.Μ.Ε. = Μικρές και Μεσαίες Επιχειρήσεις*
- *Μ.Ο.Π. = Μεσογειακά Ολοκληρωμένα Προγράμματα*
- *Ν. = Νόμος*
- *Ο.Α.Ε.Δ. = Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού*
- *Ο.Ν.Ε. = Οικονομική Νομισματική Ένωση*
- *Ο.Ο.Σ.Α. = Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης*
- *Ο.Τ.Α. = Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης*
- *Π.Δ. = Προεδρικό Διάταγμα*
- *Π.Α.Ε.Π. = Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική – Πληροφορική*
- *Π.Ε.Π. = Περιφερειακό Επιχειρησιακό Πρόγραμμα*
- *Π.Κ.Π. = Πρόγραμμα Κοινοτικής Πρωτοβουλίας*
- *π.χ. = Παραδείγματος χάρη*
- *σελ. = Σελίδα*
- *Σ.Σ.Ε. = Συλλογική Σύμβαση Εργασίας*
- *Φ.Ε.Κ. = Φύλλο Εφημερίδας Κυβερνήσεως*
- *Φ.Π.Α. = Φόρος Προστιθέμενης Αξίας*
- *χιλ. = χιλιάδες*

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ:

Βερναδάκης Γ. - Πλιάκας Π. - Σκιαδάς Δ. (2003), *Για μια πολιτική προώθησης της απασχόλησης και καταπολέμησης της ανεργίας*, Αθήνα, Εκδόσεις «Σιδέρης Ι.».

Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών - Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας – Intercollege (2006), *Έκθεση Διερεύνησης των Μορφών Ενέλικτης Απασχόλησης που Εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο*, Αθήνα.

Επίσημη Εφημερίδα Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, *Ενοποιημένη Απόδοση της Συνθήκης για την Ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (Συνθήκη Άμστερνταμ)*, 22/12/2002, C325/33.

Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, «*Η Ατζέντα κοινωνικής πολιτικής*», Ανακοίνωση της Επιτροπής, COM (2005) 33 τελικό, 2005 Βρυξέλλες.

Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης - Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο - Ταμείο Συνοχής - Ευρωπαϊκός Όμιλος Εδαφικής Συνεργασίας - Μηχανισμός Προενταξιακής Βοήθειας (2007), *Η πολιτική συνοχής 2007-2013 - Παρατηρήσεις και επίσημα κείμενα*.

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ (2001), *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2001*, Αθήνα.

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ (2002), *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2002*, Αθήνα.

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ (2003), *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2003*, Αθήνα.

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ (2004), *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2004*, Αθήνα.

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ (2005), *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2005*, Αθήνα.

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ (2006), *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2006*, Αθήνα.

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ (2009), *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση - Ετήσια Έκθεση 2009*, Αθήνα.

Ιωακειμίδης Π.Κ. (2008), *Η Συνθήκη της Λισσαβώνας, παρουσίαση, ανάλυση, αξιολόγηση*, Αθήνα, Εκδόσεις «Θεμέλιο».

Καραμεσίνη Μ. - Κουζής Γ. (επιμ.) (2005), *Πολιτική Απασχόλησης. Πεδίο σύζευξης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής*, Αθήνα, Εκδόσεις «Gutenberg».

Καραμεσίνη Μ. (2006), *Σημειώσεις για το μάθημα: «Οικονομικά της απασχόλησης» (Πάντειο Πανεπιστήμιο Αθηνών, τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής και Κοινωνικής Ανθρωπολογίας)*, Αθήνα.

Κατσανέβας Θ. (1985), *Απασχόληση και ανεργία στην Ελλάδα*, Αθήνα, ΟΑΕΔ.

Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ) (1990), *Εκθέσεις για το Πρόγραμμα 1988-1992 Απασχόληση – Ανεργία*, Αθήνα.

LOCAL ACTION FOR EMPLOYMENT MATTERS [EULEAP] (2003), *Τοπικές δράσεις για την απασχόληση*, EUROPEAN PROFILES A.E.

Λυμπεράκη Α. - Δενδρινός Γ. (2004), *Ενέλικτη Εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*, (1^η έκδοση), Αθήνα, Εκδόσεις «Κέρκυρα - Economia Publishing».

Λυμπεράκη Α. - Τήνιος Πλ. (επιμ) (2002), *Εργασία και Συνοχή: Τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση και την Κοινωνική Ένταξη*, Αθήνα, Εκδόσεις «Παπαζήση».

Μούσης Ν. Σ. (1996), *Ευρωπαϊκή Ένωση, Δίκαιο- Οικονομία – Πολιτική*, (Πέμπτη αναθεωρημένη έκδοση), Αθήνα, Εκδόσεις «Παπαζήση».

Μούσης Ν. Σ. (2013), *Ευρωπαϊκή Ένωση, Δίκαιο- Οικονομία – Πολιτική*, (Δέκατη τέταρτη ενημερωμένη έκδοση), Αθήνα, Εκδόσεις «Παπαζήση».

Νικολακοπούλου - Στεφάνου Η. (1997), *Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Αθήνα, Εκδόσεις «Παπαζήση».

Ρέππας Π. (1991), *Οικονομική Ανάπτυξη-Θεωρίες και στρατηγικές*, Αθήνα, Εκδόσεις «Παπαζήση».

Σακέλλης Γ. (1993), *Πληθυσμός και εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα – Μορφολογία και διαχρονικές εξελίξεις*, Αθήνα, Εκδόσεις «Γαβριηλίδης».

Σκουτέλης Γ. Δ. (1996), *Η Ανεργία: Αίτια και Λύσεις*, Αθήνα, Εκδόσεις «International Forum».

TEC Συμβουλευτική Α.Ε. & Planning Group Ε.Π.Ε. (2005), *Η Ενδιάμεση Αξιολόγηση της Κ.Π. EQUAL*, Αθήνα.

Τράπεζα της Ελλάδος (2002), *Έκθεση του διοικητή για το έτος 2001*, Αθήνα.

Τράπεζα της Ελλάδος (2003), *Έκθεση του διοικητή για το έτος 2002*, Αθήνα.

Τράπεζα της Ελλάδος (2004), *Έκθεση του διοικητή για το έτος 2003*, Αθήνα.

Τράπεζα της Ελλάδος, (2005), *Έκθεση του διοικητή για το έτος 2004*, Αθήνα.

Τράπεζα της Ελλάδος (2006), *Έκθεση του διοικητή για το έτος 2005*, Αθήνα.

Τράπεζα της Ελλάδος (2007), *Έκθεση του διοικητή για το έτος 2006*, Αθήνα.

Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Ε.Π. Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση 2000-06 (2005), *Ενημέρωση της Ενδιάμεσης Αξιολόγησης (Εκθεση πρώτου απολογισμού) του Ε.Π. Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση 2000-2006*, Αθήνα.

Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών & Άλλων Πόρων (2004), *Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση, Συμπλήρωμα Προγραμματισμού, Αναθεώρηση*, Αθήνα.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2001), *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση στην Ελλάδα 2001*, Αθήνα.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2002), *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση στην Ελλάδα 2002*, Αθήνα.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2003), *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση στην Ελλάδα 2003*, Αθήνα.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2004), *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση στην Ελλάδα 2004*, Αθήνα.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2001), *Σχέδιο Επιχειρησιακού Προγράμματος και Επαγγελματική Κατάρτιση*, Αθήνα.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης (2007), *Αποτίμηση Παρεμβάσεων Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση & Επαγγελματική Κατάρτιση 2000 – 2006», Ποιοτικά χαρακτηριστικά υλοποίησης*, Αθήνα.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2001), *Πρόγραμμα Κοινωνικής Πρωτοβουλίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων και ανισοτήτων σε σχέση με την αγορά εργασίας (EQUAL) στην Ελλάδα*, Αθήνα.

Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών (2008), *Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση 2005-2008: Εκθέσεις εφαρμογής*, Αθήνα.

Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών (2005), *Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση 2005- 2008*, Αθήνα.

Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών (2006), *Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση 2005-2008, Έκθεση Εφαρμογής 2006*, Αθήνα.

ΑΡΘΡΑ

Καραμεσίνη Μ. (2014), «Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την απασχόληση αντιμέτωπη με την οικονομική κρίση» Κοινωνική Πολιτική. Επιστημονικό Περιοδικό ΕΕΚΠ, τευχ. 2.

Χαρδούβελης Γ. (2/10/2005), «Μπορεί η Ελλάδα να επαναλάβει το ιρλανδικό θαύμα;», Εφημερίδα «Καθημερινή».

Χαρδούβελης Γ. (11/03/2006), «Διδάγματα από την ιρλανδική αναπτυξιακή εμπειρία», περιοδικό «Μεταρρύθμιση».

Χαρδούβελης Γ. (9/10/2005), «Η εμπειρία της Ιρλανδίας και διδάγματα για την Ελλάδα», Εφημερίδα «Το Βήμα».

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ ΣΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

<http://www.statistics.gr>

<http://www.oaed.gr>

<http://europa.eu>

<http://www.eurostat.com>

<http://www.euleap.org>

<http://www.bankofgreece.gr>

<http://www.inegsee.gr>

<http://www.ypakp.gr/>

<http://www.mindev.gov.gr/el/>

<http://www.economist.com>

<http://www.tovima.gr>

<http://www.kathimerini.gr>

<http://www.mfa.gr>

<http://www.ec.europa.eu>

<http://ec.europa.eu/info/region>

<http://el.wikipedia.org/wiki/%CE%91%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%B7%CE%B7%CF%83%CE%B7>

<http://www.tanea.gr>

<http://www.naftemporiki.gr>