

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

**ΕΘΝΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ για την
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 2002**

Error! Not a valid heading level range.

ΜΕΡΟΣ 1^ο

A. Το πλαίσιο της πολιτικής απασχόλησης

A1. Το οικονομικό πλαίσιο και οι πολιτικές προτεραιότητες: επιδράσεις στην απασχόληση

Η ολοκλήρωση της αλλαγής «αναπτυξιακής ταχύτητας»:

- Δημοσιονομική εξυγίανση: Ενώ το 1994 το 64% των φορολογικών εσόδων του προϋπολογισμού κατευθυνόταν σε πληρωμές τόκων, το 2002 μόνο το 25% θα δαπανηθεί για τόκους.
- Ισχυρή αναπτυξιακή ώθηση: ενώ το 1994 15% των φορολογικών εσόδων μετατρέπονταν σε επενδύσεις, το 2002 το ποσοστό αυτό φτάνει στο 25%.
- Σημαντική ενίσχυση του πραγματικού διαθέσιμου εισοδήματος: Το 1994 μια οικογένεια δύο εργαζομένων με δύο παιδιά είχε καθαρό διαθέσιμο εισόδημα 4 εκατ. δρχ, ένα ζευγάρι χαμηλοσυνταξιούχων του ΙΚΑ και του Δημοσίου είχε 1.600.000, και ένα ζευγάρι αγροτών είχε 580.000 δρχ. Το 2002, το πραγματικό διαθέσιμο εισόδημα της πρώτης κατηγορίας έχει σχεδόν διπλασιαστεί (8 εκατομ. δρχ), της δεύτερης έχει αυξηθεί 2,5 φορές (3.600.000) και της τρίτης έχει σχεδόν τριπλασιαστεί (1.430.000).

Στη διάρκεια του 2001, η επιβράδυνση της οικονομικής δραστηριότητας στο σύνολο σχεδόν των χωρών του ΟΟΣΑ και η αστάθεια που επικρατεί στις διεθνείς αγορές συνέβαλαν στην επιβράδυνση του ρυθμού αύξησης των εξαγωγών αγαθών της χώρας (στο 4% έναντι 11,3% το 2000) αλλά και των εξαγωγών υπηρεσιών (7% έναντι 24% το 2000). Η αύξηση του ΑΕΠ ήταν 4,1%¹ και το μέσο ετήσιο ποσοστό ανεργίας συνέχισε να υποχωρεί. Ήδη από το 2000 είχε υποχωρήσει στο 11,1% (από 11,9% το 1999), ενώ στους πρώτους 9 μήνες του 2001 το μέσο ποσοστό ανεργίας υποχώρησε στο 10,4% (έναντι 11,3% στο αντίστοιχο διάστημα του 2000). Σημαντική μείωση σημείωσε το ποσοστό των μακροχρονίως ανέργων στη συνολική ανεργία (από 57,2% σε 53,7%). Ο ρυθμός ανόδου των πραγματικών καθαρών αποδοχών ενός μέσου μισθωτού (μετά την αφαίρεση του φόρου εισοδήματος και των ασφαλιστικών κρατήσεων) επιβραδύνθηκε σε 0.9% το 2001, ενώ ο ρυθμός ανόδου του συνολικού καθαρού εισοδήματος από μισθούς κινήθηκε σε ποσοστά 2% έως 3% (έναντι 4,8% και 5,5% το 2000 αντιστοίχως).

¹ Ο ρυθμός ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας ήταν ο δεύτερος υψηλότερος στη ζώνη του ευρώ μετά την Ιρλανδία.

Η τροχιά της οικονομίας το 2002:

Η αύξηση του ΑΕΠ για το 2002 θα βρίσκεται γύρω στο 3,8%, σημειώνοντας τον ταχύτερο ρυθμό στον ΟΟΣΑ και τριπλάσιο ρυθμό μεγέθυνσης σε σύγκριση με την Ευρωζώνη. Ο πληθωρισμός βρίσκεται κοντά στον κοινοτικό μέσο όρο (στα 2,5% περίπου), η αύξηση της εγχώριας ζήτησης είναι η μεγαλύτερη στον ΟΟΣΑ και τριπλάσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ οι επενδύσεις αναμένεται να αυξηθούν στο 8,7% (17 φορές ταχύτερα από το μέσο ρυθμό της Ε.Ε.). Η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας έχει σημειώσει σημαντική βελτίωση (από την 36^η θέση στην 30^η θέση της ετήσιας κατάταξης ανταγωνιστικότητας του I.M.D.), ενώ το δημόσιο χρέος, αν και παραμένει υψηλό, βρίσκεται σε πτωτική πορεία (σημειώνοντας μείωση 11,4 ποσοστιαίων μονάδων μεταξύ 1995 και 2002).

Βασικοί δείκτες σύγκρισης με Ε.Ε.

1. Κατά κεφαλή Α.Ε.Π. σε μονάδες αγοραστικής ισοτιμίας

Το 1993 η σχέση του κατά κεφαλή Α.Ε.Π. με το μέσο Ευρωπαϊκό όρο ήταν 64%. Το 2001 η σχέση αυτή έγινε 71% και το 2004 εκτιμάται να ξεπεράσει το 75%. Η αύξηση αυτή οφείλεται στη ταχύτερη αύξηση του ελληνικού Α.Ε.Π. σε σχέση με το μέσο όρο της Ε.Ε.

2. Μέσος ακαθάριστος μισθός

Ο μέσος ακαθάριστος μισθός στην Ελλάδα ήταν το 1993 το 68% του μέσου Ευρωπαϊκού μισθού. Η σχέση αυτή αυξήθηκε στο 80% το 2001 και το 2004 αναμένεται να ανέλθει στο 86%. Με την τάση αυτή, ο μέσος μισθός θα έχει συγκλίνει το 2010 με το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

3. Παραγωγικότητα της Εργασίας

*Από το 74% που ήταν το 1993 έφτασε το 84% του μέσου ευρωπαϊκού όρου το 2001 και εκτιμάται να φτάσει το 88% το 2004. Την περίοδο 1993 – 2001 η Ελλάδα σημείωσε **τη δεύτερη μεγαλύτερη αύξηση** της παραγωγικότητας της εργασίας μετά την Ιρλανδία.*

4. Απασχόληση – Ανεργία

Η ανεργία, αφού πλησίασε το 12% το 1999, τα δύο τελευταία χρόνια εμφανίζει καθοδική τάση. Το 2001 έπεσε στο 10,5% και εκτιμάται να μειωθεί το 8% περίπου το 2004.

5. Επενδύσεις

Την περίοδο 1995 – 2001 ο μέσος ετήσιος ρυθμός αύξησης ήταν 8% έναντι 4% της Ευρωζώνης. Οι επιχειρηματικές επενδύσεις (εκτός Δημοσίου και κατοικιών) παρουσίασαν μέση ετήσια αύξηση 10.2%. Τα επόμενα τρία χρόνια προβλέπεται αύξηση των συνολικών επενδύσεων κατά 9% ετησίως, έναντι αντίστοιχης πρόβλεψης για την Ευρωζώνη για 2% ετησίως.

6. Συντάξεις

Η μέση σύνταξη, εκτός Ο.Γ.Α., το 1993 ήταν 116.000 Δρχ. το 2002, έφτασε στις 215.000 Δρχ. Το 2004 η σύνταξη αυτή εκτιμάται να φτάσει στις 232.000. Η σύνταξη του Ο.Γ.Α. από 19.000 Δρχ., το 1993, έφτασε τις 58.000 το 2002 και θα φτάσει το 2004 τις 68.000 Δρχ.

Χώρες	Κατά Κεφαλή ΑΕΠ σε μονάδες σταθερής αγοραστικής δύναμης ΕΕ15=100			Παραγωγικότητα της εργασίας (ΑΕΠ ανά απασχολούμενο σε μονάδες σταθερής αγοραστικής δύναμης), ΕΕ-15=100			Μέσος ακαθάριστος μισθός σε μονάδες σταθερής αγοραστικής δύναμης			Σχετικό επίπεδο τιμών 2000
	1993	2001	% μεταβολή 2001/1993	1993	2001	% Μεταβολή 2001/1993	1993	2001	% μεταβολή 2001/1993	ΕΕ 15 - 100
Βέλγιο	113	106	-7	126	119	-7	128	126	1	100
Δανία	113	122	9	95	105	10	89	100	10	121
Γερμανία	109	104	-4	98	98	-1	98	97	-1	102
Ελλάδα	64	71	7	74	84	9	68	80	12	80
Ισπανία	80	83	4	96	92	-4	95	94	-1	83
Γαλλία	107	100	-7	115	108	-7	107	104	4	102
Ιρλανδία	83	121	38	101	119	18	99	97	2	5
Ιταλία	102	103	0	110	113	3	105	106	0	86
Λουξεμβούργο	172	199	27	173	202	29	126	127	1	97
Ολλανδία	106	115	9	97	98	2	115	98	17	97
Αυστρία	112	110	-2	94	98	3	102	104	2	100
Πορτογαλία	69	73	5	62	65	3	61	75	14	74
Φινλανδία	92	102	11	95	101	6	92	91	1	121

<i>Σουηδία</i>	100	101	1	89	91	2	87	93	6	128
<i>Ην. Βασίλειο</i>	99	102	3	94	96	2	93	99	6	118
<i>ΕΕ-15</i>	100	100		100	100		100	100		100
<i>ΕΕ-12</i>	100	99	-1	102	101	-1				

Μεσοπρόθεσμες οικονομικές προβλέψεις:

Το δυσμενές κλίμα στη διεθνή αγορά που πυροδοτήθηκε από τα γεγονότα του Σεπτεμβρίου 2001 αύξησε σημαντικά την αβεβαιότητα και την αστάθεια. Οι προβλέψεις των διεθνών οργανισμών συγκλίνουν σε σημαντική ύφεση κατά το 2002 και ανάκαμψη κατά το 2003, ανατρέποντας βασικές παραδοχές για τις εκτιμήσεις του Προγράμματος Σταθερότητας και Ανάπτυξης. Έτσι, οι μεσοπρόθεσμες προβλέψεις του επικαιροποιημένου ΠΣΑ-2001 διαμορφώνονται ως εξής:

	2000	2001	2002	2003	2004
ΑΥΞΗΣΗ ΑΕΠ ΣΕ ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΤΙΜΕΣ	4,3%	4,1%	3,8%	4,0%	4,0%
ΑΠΟΠΛΗΘΩΡΙΣΤΗΣ ΑΕΠ (ΜΕΤΑΒΟΛΗ)	3,4%	3,2%	3,0%	3,0%	3,0%
ΑΥΞΗΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	-0,3%	0,8%	0,8%	1,3%	1,5%
ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	4,6%	3,3%	3,0%	2,7%	2,5%
ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ ΠΑΠΟΥ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ	7,8%	8,5%	9,5%	9,9%	7,4%
ΕΞΑΓΩΓΕΣ ΑΓΑΘΩΝ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	18,9%	5,8%	4,8%	6,2%	8,3%
ΕΙΣΑΓΩΓΕΣ ΑΓΑΘΩΝ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	15,0%	5,2%	4,6%	6,8%	6,8%

Στη βάση των προηγούμενων εκτιμήσεων, οι στόχοι για το διάστημα 2000-2004 (όπως αναγγέλθηκαν το 2000) αφορούσαν τη δημιουργία 300.000 θέσεων εργασίας, και μείωση του ποσοστού ανεργίας κατά 4 ποσοστιαίες μονάδες (από 11,4% σε 7,4%). Ο στόχος αυτός προϋποθέτει την επιτάχυνση του ρυθμού αύξησης της απασχόλησης σε ολόκληρη τη διάρκεια της τετραετίας. Στη βάση των αναθεωρημένων δεδομένων (έτος 2002) υπάρχουν ενδείξεις ότι ο ρυθμός αύξησης της απασχόλησης θα κυμανθεί σε επίπεδα κοντά στο 0,8% (και η ανάπτυξη στο 4% αντί του 5,1%). Συνεπώς μέχρι το 2004 προσδοκάται η δημιουργία 139.000 *καθαρών επιπλέον των υφισταμένων θέσεων εργασίας* και κάμψη της ανεργίας κατά 2,4 εκατοστιαίες μονάδες. Η εικόνα που προκύπτει από τα δεδομένα μέχρι σήμερα (ότι δηλαδή στη διάρκεια του 2001 άνοιξαν πάνω από 91.000 θέσεις εργασίας) δημιουργεί την εύλογη πεποίθηση ότι ο στόχος των 300.000 νέων ευκαιριών απασχόλησης είναι ρεαλιστικός μέχρι το 2004.

Η αναπτυξιακή στρατηγική της βιώσιμης σύγκλισης σημαίνει διατήρηση της ονομαστικής και επιτάχυνση της πραγματικής. Πρώτη προτεραιότητα των παρεμβάσεων και στοχεύσεων δημόσιας πολιτικής για το 2002 είναι η αύξηση της απασχόλησης. Όλα τα μέτρα του προϋπολογισμού, όλα τα έργα του κοινοτικού πλαισίου στήριξης (είτε τοπικής είτε εθνικής κλίμακας) εστιάζονται στο στόχο της απασχόλησης, ενώ το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση αποτελεί τον τρίτο σημαντικό μοχλό σε αυτή την κατεύθυνση. Η αύξηση της απασχόλησης αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο της αναπτυξιακής στρατηγικής που συνεπάγεται:

- Βελτίωση της ανταγωνιστικότητας ως εγγύηση της απασχόλησης (με όχημα διαρθρωτικές αλλαγές σε αγορές και επιχειρήσεις)
- Έμφαση στην απασχόληση ως εγγύηση της κοινωνικής συνοχής
- Εμπέδωση ενός περιβάλλοντος εμπιστοσύνης ως εγγύηση των επιδιωκόμενων αλλαγών.

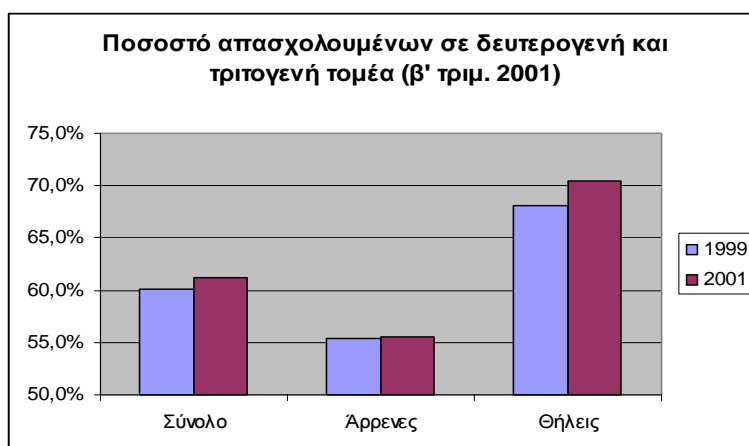
Τα παραπάνω επιδιώκονται κυρίως με ενδογενείς αναπτυξιακούς μηχανισμούς (εθνικές δημόσιες επενδύσεις που αντιστοιχούν σε 1,5 από το 3,8 του ρυθμού μεγέθυνσης), την αξιοποίηση κοινοτικών πόρων (με συμμετοχή κατά 1 ή 1,5 ποσοστιαία μονάδα στο 3,8) καθώς και με απελευθέρωση αγορών, εισαγωγή νέων θεσμών αγοράς και επιχειρηματικές πρωτοβουλίες μέσα σε πλαίσιο δημοσιονομικής σταθερότητας. Σημαντικά εργαλεία στην επιτάχυνση των ενδογενών αναπτυξιακών μηχανισμών θα είναι:

- Η φορολογική μεταρρύθμιση που ολοκληρώνεται μέσα στο 2002 (για τόνωση της παραγωγής, απλούστευση των διαδικασιών και αύξηση της αποτελεσματικότητας).
- Ο νέος αναπτυξιακός νόμος.
- Και τα κίνητρα προώθησης της νέας επιχειρηματικότητας που να ανταποκρίνεται στα δεδομένα της οικονομίας της γνώσης.

A2. Βασικές εξελίξεις στο τοπίο της απασχόλησης και στις πολιτικές.

Το τοπίο της απασχόλησης

Η συνολική αύξηση της απασχόλησης (πλην πρωτογενούς τομέα) ήταν 2% στο πρώτο τρίμηνο και 1% στο δεύτερο τρίμηνο του 2001 σε σύγκριση με τα αντίστοιχα του 2000. Η οικονομία, δηλαδή, αύξησε τις θέσεις εργασίας τόσο στο δευτερογενή (κατά 0,6% μέσος όρος δύο πρώτων τριμήνων 2001) όσο και στον τριτογενή τομέα (κατά 0,95% για το ίδιο διάστημα).



Το γεγονός ότι το σύνολο των απασχολουμένων εμφανίζει στασιμότητα με ελαφρές πτωτικές τάσεις οφείλεται κυρίως στις εξελίξεις του πρωτογενούς τομέα (κατά 6,5% περίπου κατά μέσο όρο στα δύο πρώτα τρίμηνα του 2002). Πέρα από τη διαρθρωτική και μακροχρόνια τάση μείωσης της απασχόλησης στον πρωτογενή τομέα, θα πρέπει να επισημανθεί ότι ενδεχομένως η πραγματική εικόνα της απασχόλησης να είναι πολύ λιγότερο περιοριστική στον τομέα αυτόν, καθώς τα διαθέσιμα στοιχεία δεν περιλαμβάνουν σχεδόν καθόλου την εργασία των μεταναστών, σημαντικό τμήμα των οποίων εργάζεται στον πρωτογενή τομέα σε κάθε είδους δραστηριότητες και σε διαφορετικής ταχύτητας αγροτικές εκμεταλλεύσεις

(τόσο στις λεγόμενες «δυναμικές» όσο και στις περισσότερο «παραδοσιακές-οπισθοδρομικές»).

Πρόοδος ως προς τις μεσοπρόθεσμες πολιτικές δεσμεύσεις:

Το 2000 η κυβέρνηση είχε εξαγγείλει ότι μέχρι το 2004 θα δημιουργηθούν 300.000 νέες ευκαιρίες απασχόλησης, 300.000 τουλάχιστον θέσεις κατάρτισης για ανέργους και προγράμματα κατάρτισης τουλάχιστον 300.000 εργαζομένων (συνεχιζόμενη κατάρτιση). Το 2001 άνοιξαν 91.000 θέσεις απασχόλησης στον δευτερογενή και τριτογενή τομέα της οικονομίας, ενώ η μείωση απασχόλησης στον πρωτογενή τομέα οφείλεται στη συνταξιοδότηση τμήματος του αγροτικού πληθυσμού (η μείωση της απασχόλησης ήταν ισοδύναμη με τον αριθμό εξόδων προς τη σύνταξη).

Επίσης, στο διάστημα 2000-2004 ο στόχος της ανεργίας ήταν η μείωσή της περίπου 4 ποσοστιαίες μονάδες. Η πορεία της διετίας δείχνει μέση ετήσια μείωση της ανεργίας κατά μία ποσοστιαία μονάδα, και άρα οι τάσεις δείχνουν να επιβεβαιώνουν τις προβλέψεις.

Επιπλέον, αξίζει να επισημανθεί ότι στο ίδιο διάστημα σημείωσε δυναμική αύξηση η κατηγορία των μισθωτών στην απασχόληση, ενώ μειώνεται ελαφρώς η κατηγορία των αυτο-απασχολουμένων και εντόνως η κατηγορία των συμβοηθούντων μελών. Και αυτό το φαινόμενο σχετίζεται με τις τάσεις που παρατηρούνται στον πρωτογενή τομέα, καθώς η τελευταία κατηγορία ταχείας συρρίκνωσης αφορά γυναίκες άνω των 45 ετών στον αγροτικό χώρο. Επιπλέον, συσχετίζεται και με την παρατήρηση περί «αθέατης μεταναστευτικής εργασίας» που συχνά επιτρέπει την «έξοδο» των γυναικών από αυτήν την αρχαϊκή μορφή εργασίας.

Τέλος, ενδιαφέρον παρουσιάζει η εικόνα της απασχόλησης από την άποψη των ηλικιών και της συμμετοχής των φύλων. Υπάρχει πτώση της συμμετοχής των νεαρότερων ηλικιών (15-24 ετών) που δεν σχετίζεται με ανεργία (καθώς η ανεργία μειώνεται ταχύτερα στις ηλικίες αυτές), αλλά μάλλον με παράταση των σπουδών (και στα δύο φύλα). Ενώ όμως για τους άνδρες παρατηρείται μείωση ή στασιμότητα της απασχόλησης, για τις γυναίκες σημειώνεται αύξηση για τις ηλικίες της δεκαετίας των 20 ετών, μείωση στην κρίσιμη 15ετία 30-44 ετών και στη συνέχεια αύξηση στις ωριμότερες ηλικίες. Η συνολική ισορροπία της απασχόλησης, λοιπόν, μετατοπίζεται ελαφρώς υπέρ των γυναικών, με το ποσοστό τους να αυξάνει κατά 1,3% (έναντι μείωσης 0,7% για τους άνδρες). Η τάση επιταχυνόμενης εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας πιστοποιείται από άλλη μία πτυχή της ΕΕΔ: Κατά το δεύτερο τρίμηνο του 2001 μπήκαν στην αγορά εργασίας περίπου 49.592 γυναίκες που το προηγούμενο έτος είχαν δηλώσει νοικοκυρές. Από αυτές το ένα τρίτο βρήκε απασχόληση, ενώ τα δύο τρίτα καταγράφηκαν ως άνεργες.

Η απόσταση που χωρίζει τα ποσοστά συμμετοχής ανδρών και γυναικών στην απασχόληση παραμένει για την Ελλάδα μια από τις υψηλότερες της Ευρώπης (σε επίπεδα μεταξύ της Ιταλίας και της Ισπανίας). Η ψαλίδα αυτή ξεκινά κυρίως από τις ηλικίες 25 ετών και άνω, και στη συνέχεια διευρύνεται περισσότερο στις ηλικίες άνω των 35 ετών. Παρά ταύτα έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος από το 1995 μέχρι το 2000. Είναι χαρακτηριστικό ότι ενώ το 1995 η ψαλίδα στην Ελλάδα ήταν σαφώς μεγαλύτερη απ' ό,τι στην Ιταλία και στην Ισπανία, το 2000 η βελτίωση της επίδοσης ήταν εντονότερη στην Ελλάδα (ξεπερνώντας την Ιταλία και φτάνοντας περίπου στο επίπεδο της Ισπανίας).

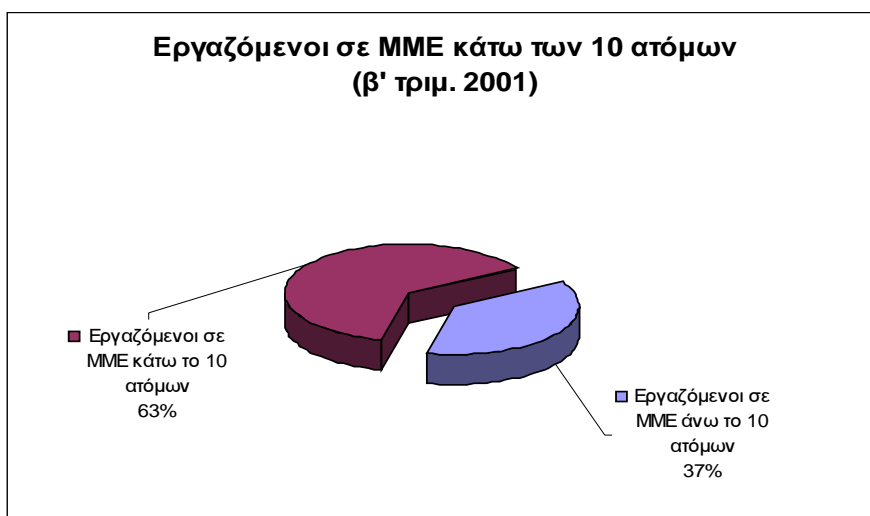
- Αυτό που έχει σημασία να τονιστεί είναι ότι σε αντίθεση με άλλες χώρες της Ε.Ε., στην Ελλάδα δεν παρατηρήθηκε το φαινόμενο που αλλού έχει

ονομαστεί «μεγέθυνση χωρίς απασχόληση» (jobless growth). Η οικονομική μεγέθυνση συμβάδισε με αύξηση της ζήτησης για εργασία.

- Επιπλέον, δεν παρατηρήθηκε αύξηση της απασχόλησης σε βάρος των αμοιβών (ή των συντάξεων). Αντιθέτως η πορεία ανόδου ήταν παράλληλη, διαφεύδοντας σενάρια εκτεταμένης «εκπτώχευσης».
- Σημειώθηκε αύξηση στην κινητικότητα των ατόμων στο εσωτερικό της αγοράς εργασίας στην τελευταία διετία (στοιχεία ΟΑΕΔ)

Συγκριτικός πίνακας στοιχείων απασχόλησης 1999, 2000, 2001 (πηγή ΟΑΕΔ)			
	1999	2000	2001
Αναγγελίες πρόσληψης	886.161	978.865 (10,4%)	1.033.800 (5,6%)
Καταγγελίες σύμβασης	477.166	534.805 (12,1%)	527.575 (-1,4%)
Οικειοθελείς αποχωρήσεις	277.721	341.195 (22,9%)	386.049 (13,1%)

- Τέλος, οι νέες θέσεις εργασίας ήταν στην συντριπτική τους πλειοψηφία θέσεις πλήρους απασχόλησης. Αυτό ισχύει όχι μόνον για τον τομέα της μεταποίησης, αλλά και για τον τομέα των υπηρεσιών, όπου το 91% των νέων θέσεων ήταν πλήρους απασχόλησης και μάλιστα ειδικευμένες.
- Έχει σημασία ακόμα να υπογραμμιστεί το μεγάλο ειδικό βάρος της απασχόλησης σε μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις.



Και το τοπίο της ανεργίας

Σχεδόν μια ποσοστιαία μονάδα μειώθηκε το ποσοστό της ανεργίας κατά το δεύτερο τρίμηνο του 2001 (10,2% έναντι 11,1% στο ίδιο τρίμηνο του 2000). Η πρόοδος ήταν ταχύτερη στις γυναίκες (μειώθηκε κατά 1,3 ποσοστιαίες μονάδες, και το ποσοστό ανεργίας τους μειώθηκε σε 15,4%) παρά στους άνδρες (μείωση κατά 0,6% με ποσοστό ανεργίας στο 6,7% αντιστοίχως). Ο αριθμός των ανέργων εκτιμάται σε 444,7 χιλιάδες, σημειώνοντας μείωση 9,4% σε σχέση με το 2000. Σημαντική μείωση

παρατηρείται στην ανεργία των νέων (κατά 11,8% στην ηλικιακή ομάδα 15-29 ετών) και επίσης στους μακροχρόνια ανέργους (μείωση κατά 15,5%).

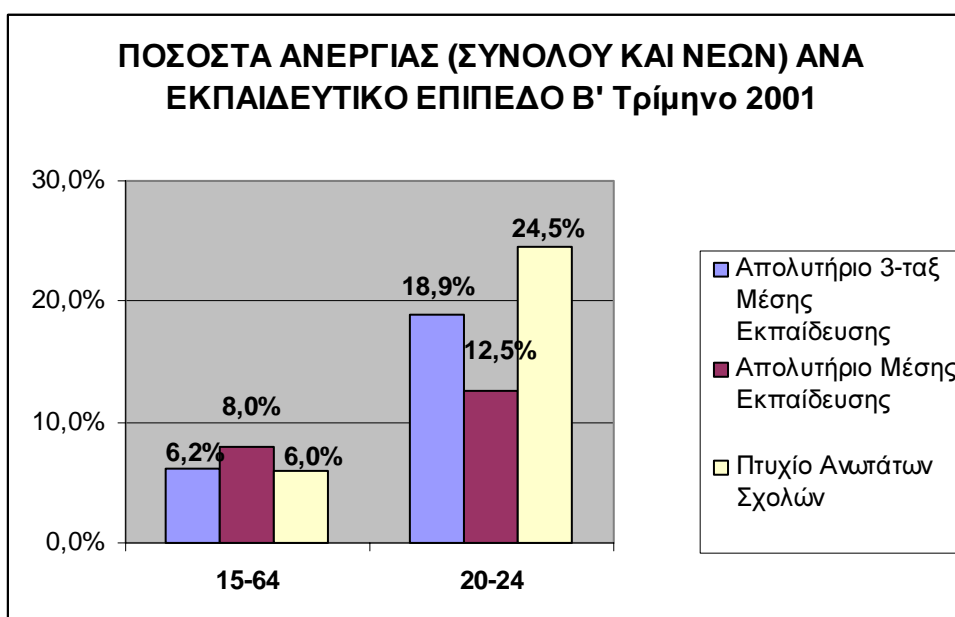


Χαρακτηριστικά ανεργίας και ανέργων:

- Η ανεργία **δεν** είναι προϊόν απολύσεων (πάνω από τους μισούς άνεργους δεν έχουν εργαστεί ποτέ).
- Συνυπάρχει με κενές θέσεις εργασίας (αναντιστοιχίες δεξιοτήτων) Παρουσιάζει χαμηλότερη συσχέτιση με κίνδυνο φτώχειας (Το σχετικά υψηλό μορφωτικό επίπεδο των ανέργων (σε συνδυασμό με την ηλικία τους και τη δομή της οικογένειας στην Ελλάδα) εξηγεί ίσως και άλλη μία ιδιαιτερότητα των ανέργων στην Ελλάδα. Η συσχέτιση μεταξύ έλλειψης πρόσβασης στην αγορά εργασίας και στη φτώχεια εμφανίζεται κατά πολύ ασθενέστερη στη χώρα μας σε σύγκριση με την υπόλοιπη Ευρώπη (τόσο με τον μέσο όρο όσο και με τις Μεσογειακές χώρες). Είναι χαρακτηριστικό ότι στη διάρκεια της δεκαετίας του 1990, παρά την αυξητική τάση της ανεργίας, το ποσοστό των νοικοκυριών χωρίς πρόσβαση στην απασχόληση δεν αυξήθηκε, ενώ σπάνιο είναι το φαινόμενο οι άνεργοι να αποτελούν επικεφαλής νοικοκυριού. Αλλά και τα άτομα που ζουν σε νοικοκυριά χωρίς πρόσβαση στην απασχόληση έχουν κατά 80% μεγαλύτερη πιθανότητα να είναι φτωχά στην Ελλάδα, ενώ η πιθανότητά τους να είναι φτωχά στην Ιταλία είναι 194% και στην Ε.Ε. 196% κατά μέσο όρο (βλέπε Παράρτημα: Στατιστική Αποτύπωση του Κοινωνικού Αποκλεισμού, Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση, 2001-2003).
- Δεν εμφανίζει ιδιαίτερη γεωγραφική εντόπιση. Η σχετική περιφερειακή εξισορρόπηση ως προς το ποσοστό ανεργίας αποτελεί μια ακόμα πτυχή των διαφοροποιήσεων της ελληνικής εικόνας σε σύγκριση με την Ευρωπαϊκή. Ο δείκτης περιφερειακής συνοχής για το 1999 δείχνει πως οι περιφερειακές διαφορές του δείκτη ανεργίας στην Ελλάδα βρίσκονται περίπου στο ένα τρίτο της Ιταλίας, κάτω του μισού της Ισπανίας και ελαφρώς πάνω από το μισό της Γερμανίας. Ο περιφερειακός εντοπισμός, λοιπόν, του φαινομένου της

ανεργίας είναι μικρότερος και άρα ευχερέστερα αντιμετωπίσιμος στην περίπτωση της Ελλάδας.

- Εμφανίζεται υψηλότερο ποσοστό ανεργίας στις νεαρές ηλικίες (μέχρι 25 ετών) καθώς και στις γυναίκες (όλων των ηλικιών).
- Σε αντίθεση με τις τάσεις που σημειώνονται σε άλλες χώρες, στις δεξαμενές των ανέργων δεν συνωστίζονται πρωτίστως άτομα χωρίς εφόδια δεξιοτήτων. Είναι χαρακτηριστικό ότι το ποσοστό ανεργίας στην κατηγορία πτυχιούχων ανώτατων σχολών είναι μιάμιση φορά υψηλότερο από αυτό της κατηγορίας αποφοίτων μερικών τάξεων του Δημοτικού. Επίσης, στην κατηγορία αποφοίτων σχολών ανώτερης τεχνικής εκπαίδευσης το ποσοστό ανεργίας είναι διπλάσιο της κατηγορίας αποφοίτων Δημοτικού.



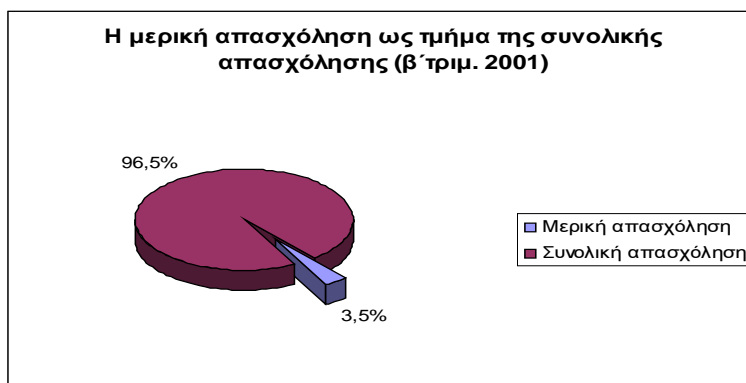
Διάγνωση του προβλήματος:

Τα χαρακτηριστικά των ανέργων δείχνουν ευκρινώς ότι **η ανεργία κυρίως αποτελεί έκφραση της αποτυχίας εισόδου στην αμειβόμενη απασχόληση** (και όχι σύμπτωμα διαταραχών στο εσωτερικό της αγοράς εργασίας, όπως απολύσεις, συμβάσεις μικρού χρόνου κλπ). Φαίνεται δηλαδή ότι άπαξ και υπερβεί κάποιος το αρχικό «εμπόδιο εισόδου», η εργασιακή του πορεία είναι εν πολλοίς «ηπιότερης διαδρομής» από εκείνη που υποδηλώνει το υψηλό ποσοστό της ανεργίας.

Οι δύο όψεις των εμποδίων εισόδου:

- Πρώτον, η περιορισμένη έκταση ευέλικτων μορφών απασχόλησης που αποτελούν «γέφυρα» προς την απασχόληση, προσδίδουν εργασιακή εμπειρία και διαφυλάσσουν τον δεσμό των ανθρώπων με τη δυναμική της αγοράς εργασίας.

- Και, δεύτερον, η παράδοξη (εκ πρώτης όψεως) αναντιστοιχία ανάμεσα σε διαθέσιμες δεξιότητες και ζητούμενες γνώσεις.



Το χαμηλό ποσοστό μερικής απασχόλησης καθώς και άλλων μορφών μη-τυπικής εργασίας πιστοποιείται από τα συγκριτικά στοιχεία που δείχνουν την Ελλάδα στην τελευταία θέση ως προς αυτές τις μορφές απασχόλησης (3,5% του συνόλου των απασχολουμένων εργάζεται με μερική απασχόληση, έναντι 17,9% στην Ε.Ε). Η κυριαρχία του μοντέλου της πλήρους απασχόλησης (ακόμα και στις υπηρεσίες και μάλιστα ακόμα και στις νέες θέσεις εργασίας) συχνά εκλαμβάνεται ως ένα από τα στοιχεία ποιότητας και ασφάλειας των εργαζομένων. Η άλλη όψη του ίδιου φαινομένου όμως είναι η συσσώρευση μακρού χρόνου αναμονής προκειμένου να επιτευχθεί η είσοδος στην αγορά εργασίας, η δημιουργία εμποδίων στην απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, η αποθάρρυνση μέρους των υποψηφίων και η έλλειψη αντιστοιχίας ανάμεσα στα χαρακτηριστικά της διαθέσιμης απασχόλησης με τις ποικίλες ανάγκες όσων δεν μπορούν ή δεν επιθυμούν να εργαστούν με όρους πλήρους απασχόλησης.

Το παράδοξο των δεξιοτήτων μπορεί να ερμηνευτεί με τον συνδυασμό τριών λόγων.

Ο πρώτος είναι η διαφαινόμενη αναντιστοιχία ανάμεσα στα εφόδια που προσφέρει το επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα από τη μια, και τις ανάγκες των επιχειρήσεων και της οικονομίας από την άλλη.

Ο δεύτερος, και ίσως περισσότερο αξιοπρόσεκτος λόγος αφορά το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης – απόκτησης γνώσεων από άτομα ηλικίας 25 ετών και άνω. Και εδώ τα συγκριτικά στοιχεία είναι διαφωτιστικά: το ποσοστό των ανθρώπων που βρίσκονται σε ηλικία άνω των 25 ετών σε οποιοδήποτε εκπαιδευτικό πρόγραμμα στην Ελλάδα είναι το χαμηλότερο της Ευρώπης. Το ποσοστό είναι μικρότερο του 1%. Θα μπορούσε λοιπόν να υποστηριχθεί ότι δεν πρόκειται γενικώς για έλλειμμα δεξιοτήτων και εκπαίδευσης, αλλά πρωτίστως για έλλειψη προσαρμογής στις ανάγκες του εργασιακού περιβάλλοντος με τη συμμετοχή σε προγράμματα δια βίου πρόσβασης σε γνώσεις είτε για απόκτηση νέων γνώσεων είτε για βελτίωση ή αναβάθμιση γνώσεων και δεξιοτήτων που έχουν κατακτηθεί σε προηγούμενη φάση της ζωής.

Ο τρίτος λόγος ενδέχεται να αντανακλά την αυξημένη ζήτηση της ελληνικής οικονομίας για θέσεις σχετικά χαμηλότερων δεξιοτήτων. Η ανεργία δείχνει να μειώνεται ταχύτερα για τις ομάδες που δεν έχουν πτυχίο και ακόμα ταχύτερα για εκείνους που έχουν μόνο απολυτήριο δημοτικού. Στην ίδια υπόθεση συντείνει η υψηλή απορρόφηση των οικονομικών μεταναστών καθώς και τα υψηλά ποσοστά συμμετοχής τους στην απασχόληση (σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία η Ελλάδα

είναι μια από τις ελάχιστες χώρες της ΕΕ όπου ο βαθμός συμμετοχής των αλλοδαπών στην αγορά εργασίας -73%- είναι υψηλότερος από αυτόν των ντόπιων - 55%- LFS/Eurostat). Η τάση αυτή είναι αντίθετη με τα ισχύοντα σε άλλες οικονομίες και ενδεχομένως επιβεβαιώνει την άποψη ότι καθώς μια οικονομία αλλάζει αναπτυξιακή ταχύτητα και εντάσσεται στην ομάδα των περισσότερο ανεπτυγμένων οικονομιών, η ζήτηση για απασχόληση αυξάνει ταυτόχρονα και για ειδικευμένες αλλά και για ανειδίκευτες προδιαγραφές. Τούτο φαίνεται να ισχύει τόσο στην παροχή υπηρεσιών (ακολουθώντας την αύξηση των εισοδημάτων), όσο και στην κατασκευαστική δραστηριότητα (κυρίως έργα υποδομής που σχετίζονται με το Γ' ΚΠΣ αλλά και τους Ολυμπιακούς αγώνες του 2004). Η ζήτηση για χαμηλής ειδίκευσης εργασίας δεν φαίνεται πιθανόν να εξασθενήσει κατά τα προσεχή χρόνια.

B. Η στρατηγική μας για την αύξηση της συμμετοχής στην απασχόληση και τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας.

B.I. Ισχυρά και αδύνατα σημεία στις τάσεις της συμμετοχής στην απασχόληση και κεντρικές προκλήσεις: Αδρά Δεδομένα.

B.I.1. Συμμετοχή στην απασχόληση: Ποσοστό χαμηλό και (φαινομενικά) στάσιμο

Το ποσοστό συμμετοχής στην απασχόληση είναι χαμηλότερο από τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο: 55,6% το 2001, ελαφρά χαμηλότερο από το 2000 –55,8%-, αλλά ελαφρώς υψηλότερο από το 1999 –55,4%.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να γίνουν ορισμένες διευκρινίσεις:

1. Στον πρωτογενή τομέα η απασχόληση μειώθηκε κατά 6,5% το 2001², ενώ στους υπόλοιπους τομείς σημείωσε αύξηση +1% περίπου.
2. Το γενικό ποσοστό απασχόλησης στην Ελλάδα συμπιέζεται εξ αιτίας της παράτασης των σπουδών (στις νεαρές ηλικίες) και της συνταξιοδότησης (στις ώριμες ηλικίες). Αν υπολογιστεί το ποσοστό απασχόλησης για τις ηλικίες μεταξύ 20 και 59 ετών, τότε αυξάνει κατά 3 ποσοστιαίες μονάδες από 55,9% σε 58,6%.
3. Θα πρέπει να γίνει μια διόρθωση που αφορά τη συμμετοχή των οικονομικών μεταναστών, τόσο στην παραγωγή και στην απασχόληση όσο και στον πληθυσμό. Οι αναγωγές ως τώρα για την ΕΕΔ γίνονται στη βάση δεδομένων περί 25.000 αλλοδαπών εργαζομένων, ενώ η απογραφή του 2001 βρήκε επιπλέον τουλάχιστον 500.000 αλλοδαπούς (αριθμός που συμφωνεί και με τα διοικητικά στοιχεία των δύο κυμάτων νομιμοποίησης και έκδοσης λευκής και πράσινης κάρτας). Δεδομένου ότι οι μετανάστες συμμετέχουν περισσότερο στην απασχόληση σε σύγκριση με τον ντόπιο πληθυσμό, η διόρθωση θα δώσει διαφορετική εικόνα: δηλαδή αύξηση του ποσοστού συμμετοχής στην απασχόληση ΚΑΙ μείωση του ποσοστού της ανεργίας.

Είναι χαρακτηριστικό ότι το ισοδύναμο πλήρους απασχόλησης στην Ελλάδα είναι περίπου αντίστοιχο του ευρωπαϊκού μέσου όρου (Ελλάδα 55,3%, Ε.Ε 57,9%) Επιπλέον, παρατηρείται αύξηση της μισθωτής απασχόλησης, περίπου κατά 3%.

Επίσης σημειώνεται σημαντική μείωση των συμβοηθούτων και μη αμειβόμενων

² Η μείωση της αγροτικής απασχόλησης συνδέεται στενά με την ηλικιακή ωρίμανση των εργαζομένων στη γεωργία. Είναι χαρακτηριστικό ότι ο αριθμός των θέσεων εργασίας που «χάθηκαν» στη γεωργία συμπίπτει με τον αριθμό των νέων συνταξιούχων στον ΟΓΑ.

μελών, και ελαφρά κάμψη των αυτοαπασχολουμένων.

Παράλληλα, εντοπίζονται διαφορετικές τάσεις ανά ηλικία και φύλο: η σημαντικότερη αύξηση παρατηρείται στις γυναίκες όλων των ηλικιών, με εξαίρεση την 15ετία 30-44 ετών όπου μειώνεται.

Συμπέρασμα: κάτω από την επιφάνεια της σχετικής στασιμότητας του ποσοστού συμμετοχής στην απασχόληση, συντελούνται σημαντικές αλλαγές δομικού χαρακτήρα που υποδηλώνουν μεγάλη κινητικότητα και μετατοπίσεις στην κατεύθυνση της σύγκλισης με τους κοινούς ευρωπαϊκούς στόχους (τόσο ως προς την αύξηση της απασχόλησης, όσο και ως προς τη μείωση της ανεργίας).

Η διάσταση της ηλικίας:

Στις νεαρότερες ηλικίες (20-24 ετών) παρουσιάζει συστηματικά πτωτική τάση στην απασχόληση (3 ποσοστιαίες μονάδες στην τελευταία διετία). Η πτωτική αυτή τάση οφείλεται κατ' εξοχήν στην παράταση της εκπαίδευσης των νέων και στην ελληνική ιδιαιτερότητα του ότι οι σπουδαστές – φοιτητές ως επί το πλείστον δεν επιθυμούν να εργάζονται κατά την διάρκεια των σπουδών τους.

Ελαφρά πτωτική τάση παρουσιάζεται και στις ωριμότερες ηλικίες (55-64). *Μάλλον εξ αιτίας πρόωρης συνταξιοδότησης.*³

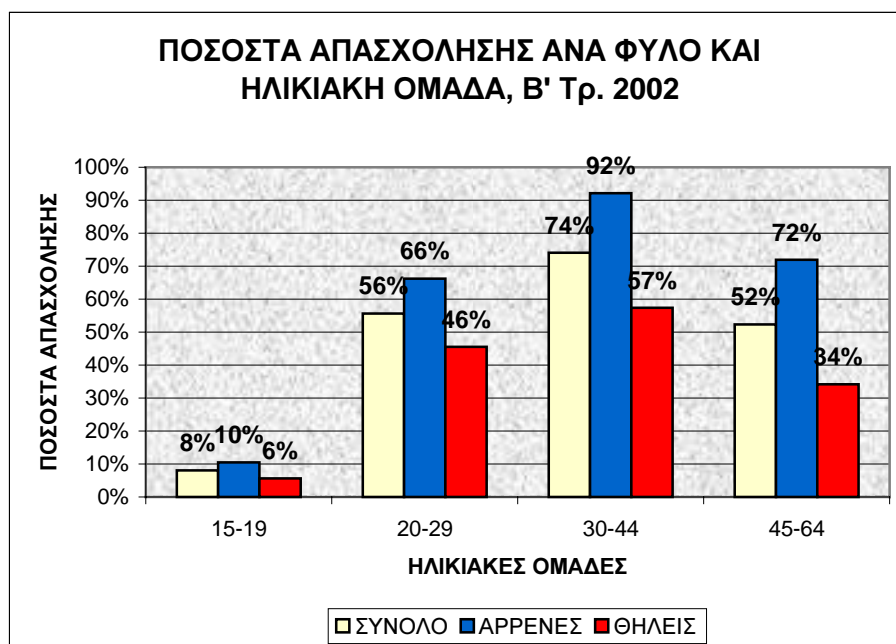
Αντιθέτως, ελαφρά ανοδική τάση στις ηλικίες 25-54 (*μάλλον εξ αιτίας των γυναικών που αυξάνουν τη συμμετοχή τους στην απασχόληση*).

Η διάσταση του φύλου:

Η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση υπολείπεται σημαντικά αυτής των ανδρών (βρίσκεται λίγο παραπάνω από το 40% και υστερεί καταφανώς του στόχου της Λισσαβόνας που είναι 60%). Το χάσμα έχει διαφορετικές αιτίες σε διαφορετικές ηλικίες. Στις ηλικίες μεταξύ 45 και 65 ετών (όπου είναι και μεγαλύτερο, ξεπερνώντας τις 35 ποσοστιαίες μονάδες) αποδίδεται μάλλον σε διαφορετικά πρότυπα των ώριμων ηλικιών. Στην ομάδα ηλικιών από 30 μέχρι 45 ετών το χάσμα των 35 μονάδων μάλλον πρέπει να αποδοθεί εν πολλοίς στις αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών με μικρά παιδιά, ενώ στις ηλικίες 20-29 η απόσταση είναι σχετικά μικρότερη, καθώς αντανακλά το ισχυρό κύμα εισόδου των νέων γυναικών στην απασχόληση.

³ Στους άνδρες, παρατηρείται ελαφρά αύξηση του ποσοστού απασχόλησης στις ηλικίες 50-59 ετών και μείωση στη συνέχεια, ενώ στις γυναίκες σημειώνεται ελαφρά αύξηση μόνο στην ηλικιακή ομάδα 50-54 ετών, και μείωση στη συνέχεια. Και για τα δύο φύλα οι ηλικίες άνω των 65 ετών σημειώνουν μείωση στα ποσοστά απασχόλησης.

Άρα: Αναξιοποίητες δεξαμενές αποτελούν οι νέοι, οι γυναίκες και τα άτομα ώριμης ηλικίας.



ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΝΕΩΝ (20-29) ΚΑΤΑ ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ ΚΑΙ ΦΥΛΟ

Β' ΤΡΙΜΗΝΟ																		
	1999						2000						2001					
	ΑΡΡΕΝΕΣ			ΘΗΛΕΙΣ			ΑΡΡΕΝΕΣ			ΘΗΛΕΙΣ			ΑΡΡΕΝΕΣ			ΘΗΛΕΙΣ		
	ΠΛΗΘΥΣ ΜΟΣ	ΑΠΑΣΧΟ ΛΟΥΜΕΝ ΟΙ	% ΑΠΑΣΧΟ ΛΟΥΜΕΝ ΩΝ	ΠΛΗΘΥΣ ΜΟΣ	ΑΠΑΣΧΟ ΛΟΥΜΕΝ ΕΣ	% ΑΠΑΣΧΟ ΛΟΥΜΕΝ ΩΝ	ΠΛΗΘΥΣ ΜΟΣ	ΑΠΑΣΧΟ ΛΟΥΜΕΝ ΟΙ	% ΑΠΑΣΧΟ ΛΟΥΜΕΝ ΩΝ	ΠΛΗΘΥΣ ΜΟΣ	ΑΠΑΣΧΟ ΛΟΥΜΕΝ ΕΣ	% ΑΠΑΣΧΟ ΛΟΥΜΕΝ ΩΝ	ΠΛΗΘΥΣ ΜΟΣ	ΑΠΑΣΧΟ ΛΟΥΜΕΝ ΟΙ	% ΑΠΑΣΧΟ ΛΟΥΜΕΝ ΩΝ	ΠΛΗΘΥΣ ΜΟΣ	ΑΠΑΣΧΟ ΛΟΥΜΕΝ ΕΣ	% ΑΠΑΣΧΟ ΛΟΥΜΕΝ ΩΝ
20-24	328029	177408	54,1%	365256	135717	37,2%	320771	171772	53,5%	356274	132039	37,1%	327121	164871	50,4%	367999	131112	35,6%
25-29	350433	287331	82,0%	358270	196960	55,0%	356255	290423	81,5%	352734	191065	54,2%	353190	285404	80,8%	344917	193544	56,1%

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΗΛΙΚΙΩΝ 50-64 ΚΑΤΑ ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ ΚΑΙ ΦΥΛΟ

Β' ΤΡΙΜΗΝΟ																		
	1999						2000						2001					
	ΑΡΡΕΝΕΣ			ΘΗΛΕΙΣ			ΑΡΡΕΝΕΣ			ΘΗΛΕΙΣ			ΑΡΡΕΝΕΣ			ΘΗΛΕΙΣ		
	ΠΛΗΘΥΣ ΜΟΣ	ΑΠΑΣΧΟ ΛΟΥΜΕΝ ΟΙ	% ΑΠΑΣΧΟ ΛΟΥΜΕΝ ΩΝ	ΠΛΗΘΥΣ ΜΟΣ	ΑΠΑΣΧΟ ΛΟΥΜΕΝ ΕΣ	% ΑΠΑΣΧΟ ΛΟΥΜΕΝ ΩΝ	ΠΛΗΘΥΣ ΜΟΣ	ΑΠΑΣΧΟ ΛΟΥΜΕΝ ΟΙ	% ΑΠΑΣΧΟ ΛΟΥΜΕΝ ΩΝ	ΠΛΗΘΥΣ ΜΟΣ	ΑΠΑΣΧΟ ΛΟΥΜΕΝ ΕΣ	% ΑΠΑΣΧΟ ΛΟΥΜΕΝ ΩΝ	ΠΛΗΘΥΣ ΜΟΣ	ΑΠΑΣΧΟ ΛΟΥΜΕΝ ΟΙ	% ΑΠΑΣΧΟ ΛΟΥΜΕΝ ΩΝ	ΠΛΗΘΥΣ ΜΟΣ	ΑΠΑΣΧΟ ΛΟΥΜΕΝ ΕΣ	% ΑΠΑΣΧΟ ΛΟΥΜΕΝ ΩΝ
50-54	328872	275046	83,6%	351406	134064	38,2%	343788	290834	84,6%	349100	137520	39,4%	335134	285216	85,1%	361984	142000	39,2%
55-59	285261	196883	69,0%	312678	86504	27,7%	270143	187052	69,2%	307020	91176	29,7%	285237	198821	69,7%	309383	84755	27,4%
60-64	327911	139114	42,4%	346627	66019	19,0%	328218	143964	43,9%	360195	71530	19,9%	334106	139435	41,7%	367478	69048	18,8%

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΩΝ (65+) ΚΑΤΑ ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ ΚΑΙ ΦΥΛΟ

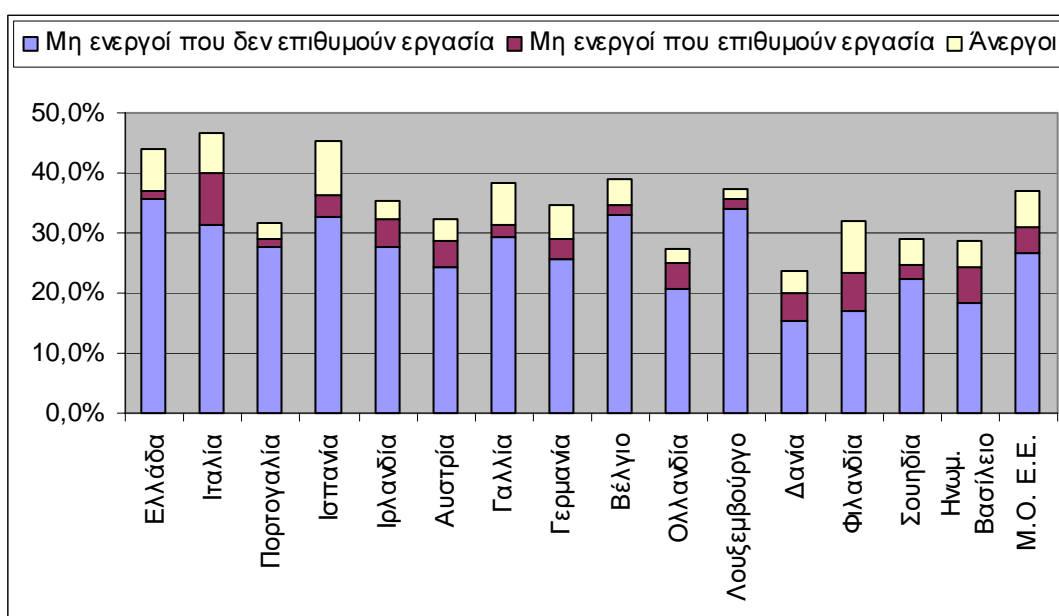
Β' ΤΡΙΜΗΝΟ																		
	1999						2000						2001					
	ΑΡΡΕΝΕΣ			ΘΗΛΕΙΣ			ΑΡΡΕΝΕΣ			ΘΗΛΕΙΣ			ΑΡΡΕΝΕΣ			ΘΗΛΕΙΣ		
	ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	% ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΕΣ	% ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	% ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΕΣ	% ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	% ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΕΣ	% ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ
65-69	308559	52938	17,2%	345828	22256	6,4%	328068	54076	16,5%	357612	22607	6,3%	328677	51038	15,5%	366003	22445	6,1%
70-74	258233	15290	5,9%	294336	5563	1,9%	277465	17355	6,3%	303551	4410	1,5%	285543	16342	5,7%	340747	6301	1,8%
75+	284315	7158	2,5%	389698	1719	0,4%	314609	5269	1,7%	419412	2169	0,5%	341287	4910	1,4%	432088	1993	0,5%

B.1.2. Γιατί τόσα άτομα βρίσκονται εκτός απασχόλησης;

Εξετάζοντας τη συγκριτική εικόνα των ατόμων εκτός εργασίας για το έτος 2000, το ενδιαφέρον στοιχείο που προκύπτει είναι ότι η Ελλάδα έχει το υψηλότερο ποσοστό μη-ενεργών ατόμων που ΔΕΝ επιθυμούν εργασία (35,6%⁴, έναντι 26,7% που αποτελεί τον μέσο όρο στην Ε.Ε.). Αντιστοίχως η Ελλάδα έχει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά ανενεργών που επιθυμούν εργασία.⁵

Άρα, εκ πρώτης όψεως τουλάχιστον, η παραμονή εκτός απασχόλησης φαίνεται να αποτελεί εκούσια (και όχι αναγκαστική) επιλογή.

Άτομα εκτός εργασίας το 2000 (ως ποσοστό οικονομικά ενεργού πληθυσμού)



B.1.3. Γιατί όμως ΔΕΝ επιθυμούν εργασία;

Για το σύνολο του πληθυσμού ηλικίας από 15 μέχρι 64 ετών, ο πρώτος λόγος είναι η εκπαίδευση (με ποσοστό 11,7% στο σύνολο των ατόμων αυτής της ομάδας, και 31% στο σύνολο των ατόμων εκτός εργασίας). Η σημασία της εκπαίδευσης ως λόγος για μη συμμετοχή στην απασχόληση υποχωρεί, όταν εξετάζεται ο πληθυσμός ηλικίας άνω των 20 ετών.⁶

Δεύτερος σε σημασία λόγος (αλλά πρώτος, και με διαφορά, για τους άνω των 20

⁴ Με δεύτερη την Ισπανία με 32,8%

⁵ το ποσοστό ανενεργών στην Ελλάδα που δηλώνουν ότι επιθυμούν εργασία είναι μόλις 1,4%, πολύ κοντά στην Πορτογαλία (που έχει ποσοστό 1,3% και είναι το μικρότερο στην Ευρώπη), έναντι 4,4% που είναι ο μέσος όρος στην Ε.Ε.

⁶ Στην ηλικιακή ομάδα 20-59 ετών, η επίκληση λόγων εκπαίδευσης ή επιμόρφωσης για τη μη αναζήτηση εργασίας μειώνεται σε 3,3% για το σύνολο, ή σε 12% ως ποσοστό των ατόμων εκτός εργασίας.

ετών) είναι οι οικογενειακές υποχρεώσεις. 10,3% του συνόλου των ατόμων 15-64 ετών, 27,4% όσων βρίσκονται εκτός εργασίας και – ενδιαφέροντος- 39% των μη-εργαζομένων γυναικών αποδίδουν την έλλειψη πρόθεσης για εργασία σε οικογενειακές υποχρεώσεις.⁷

Τέλος, τρίτος σε σημασία λόγος για μη αναζήτηση εργασίας είναι το γεγονός ότι ένα ποσοστό 6,6% του συνόλου των ατόμων 15 έως 64 ετών, και μάλιστα ποσοστό 17,5% όσων δεν έχουν εργασία, βρίσκεται ήδη σε σύνταξη. Εδώ το ποσοστό των ανδρών είναι υψηλότερο από αυτό των γυναικών (35,2% των ανδρών εκτός εργασίας είναι σε σύνταξη, έναντι μόλις 9,8% των γυναικών χωρίς εργασία).⁸

Άρα: οικογενειακές υποχρεώσεις, εκπαίδευση και σύνταξη είναι οι βασικοί λόγοι που κρατούν σημαντικό τμήμα του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας εκτός απασχόλησης (και εκτός αναζήτησης απασχόλησης). Επίσης πρέπει να συνεκτιμηθεί ο παράγοντας που αφορά το πρότυπο της γυναίκας όσον αφορά το ρόλο της στην οικογένεια, που δεν έχει μέχρι σήμερα επαρκώς μεταβληθεί.

B.1.4. Τι μπορεί να σημαίνουν όλα αυτά;

Οι λόγοι που αναφέρθηκαν ούτε έχουν την ίδια βαρύτητα, ούτε χρήζουν στον ίδιο βαθμό κάποιας «διόρθωσης» ή αντιμετώπισης. Θα μπορούσε μάλιστα να ισχυριστεί κανείς ότι ενώ η εκπαίδευση αποτελεί έναν «θετικό» και καλοδεχούμενο λόγο αποχής από την απασχόληση, η επιβάρυνση με οικογενειακές υποχρεώσεις αποτελεί έναν «αρνητικό» απαγορευτικού τύπου παράγοντα. Η ερμηνεία της «πρώρης σύνταξης» είναι επιδεκτική αντιφατικής αξιολόγησης. Είναι όμως έτσι τα πράγματα;

Ο **κοινός παρονομαστής** όλων των λόγων είναι η φύση της απασχόλησης: η συμπαγής μονοχρωμία της πλήρους και κανονικής εργασίας (και όχι η πεποίθηση ότι δεν υπάρχει διαθέσιμη εργασία) αποτρέπει (για διαφορετικούς λόγους) διάφορες κατηγορίες των πολυπληθών «εκτός απασχόλησης» από το να επιχειρήσουν να περάσουν «εντός». Η συντριπτική κυριαρχία της πλήρους απασχόλησης τόσο στις παλιές όσο και στις νέες θέσεις εργασίας, τόσο στη μεταποίηση όσο και στις υπηρεσίες, -σε συνδυασμό με την απόλυτη και σχετική μείωση της μερικής απασχόλησης- υποδηλώνουν ότι η εργασία «ενιαίων προδιαγραφών και χαρακτηριστικών» είναι αταίριαστη για σημαντικά τμήματα του πληθυσμού ιδιαιτέρως για τις γυναίκες.

Η άποψη αυτή ενισχύεται και από τη μεγάλη συχνότητα προσφυγής σε «άλλους λόγους», συχνότητα σαφώς υψηλότερη μεταξύ των γυναικών.⁹ Τμήμα των «άλλων λόγων» και ιδιαίτερα μεταξύ γυναικών θα μπορούσε να αποδοθεί σε παραδοσιακά πρότυπα περί του ρόλου και του προορισμού της γυναίκας στην κοινωνία, στην οικογένεια και τον κόσμο εν γένει. Αλλά αυτή είναι μάλλον μονοσήμαντη ερμηνεία. Μια περισσότερα υποσχόμενη ανάλυση επικεντρώνει το πρόβλημα της

⁷ Στις ηλικίες 20-59 ετών η κυριαρχία των οικογενειακών υποχρεώσεων στους λόγους μη-αναζήτησης εργασίας είναι περισσότερο συντριπτική: 40% των ατόμων εκτός εργασίας και 49,8% των γυναικών εκτός εργασίας επικαλούνται αυτή την αιτία.

⁸ Έχει ενδιαφέρον να επισημανθεί ότι η κατάσταση σύνταξης είναι σημαντικός λόγος για την μη αναζήτηση εργασίας και στην ηλικιακή ομάδα 20-59 ετών. 12% των ατόμων που δεν έχουν εργασία δεν αναζητούν επειδή βρίσκονται σε σύνταξη, και ξανά το ποσοστό των ανδρών είναι υψηλότερο (31,8% έναντι μόλις 6,8% των γυναικών).

⁹ 18,4% όσων δεν έχουν και δεν αναζητούν εργασία επικαλούνται «άλλους λόγους». Από τις γυναίκες εκτός εργασίας σχεδόν 25% προσφεύγουν σε «άλλους λόγους» ενώ μόνο 3,6% των ανδρών.

αναντιστοιχίας ανάμεσα στο άκαμπτο υπόδειγμα της διαθέσιμης απασχόλησης και στις προδιαγραφές που αναζητούν τα άτομα εκτός εργασίας κυρίως στις γυναίκες.

Η επίκληση «άλλου λόγου» (που αφορά σχεδόν αποκλειστικά τις γυναίκες εκτός απασχόλησης) είναι πιθανόν να συναρτάται και με την ύπαρξη αντικινήτρων για απασχόληση. Ειδικότερα, θα πρέπει να εξεταστεί το ισοζύγιο του «τι κερδίζει-τι χάνει» μια μη-εργαζόμενη σύζυγος και μητέρα από την ένταξή της στην αμειβόμενη εργασία. Ποια οικογενειακά επιδόματα χάνονται; Ποια επίδραση υπάρχει στη φορολόγηση του οικογενειακού εισοδήματος; Πόσο επιβαρύνεται η οικογένεια με τις πρόσθετες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης; Ποια επίπτωση υπάρχει στη σύνταξη του συζύγου;

Τέλος, μεταξύ των ατόμων 15-64 ετών που ΔΕΝ αναζητούν εργασία, ποσοστό 3% δηλώνει ότι θα ήθελε εργασία¹⁰ (και αντιστοιχεί σε ποσοστό 1,1% του συνόλου της ηλικιακής ομάδας 15-64).

Άρα: προκειμένου να αυξηθεί το ποσοστό απασχόλησης, (και πέραν της αντιμετώπισης του φαινομένου της ανεργίας)

- **υπάρχει μια «έτοιμη» δεξαμενή ατόμων που θα ήθελαν να εργαστούν (1,1% του συνόλου και 3% των εκτός εργασίας),**
- **υπάρχει δυνατότητα να αξιοποιηθούν τα κοιτάσματα κυρίως μεταξύ γυναικών και δευτερευόντως μεταξύ νέων και ώριμων μη-εργαζομένων,**
- **χρησιμοποιώντας ως εργαλεία:**
 1. την αύξηση της ποικιλίας των όρων, των μορφών και της διάρκειας της εργασίας
 2. την υποστήριξη (των γυναικών κυρίως) στην αντιμετώπιση των πολυσχιδών «οικογενειακών υποχρεώσεων»
 3. την προσαρμογή των κινήτρων ώστε να ενθαρρύνεται η παραμονή στην εργασία και να αποτρέπεται η πρόωρη έξοδος από την απασχόληση. Επίσης η προσαρμογή των κινήτρων θα πρέπει να συνεκτιμά και τα αντικίνητρα (τις απώλειες στο οικογενειακό εισόδημα που συνεπάγεται η «κανονική ένταξη» των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία).

B.II. Οι προκλήσεις για την πολιτική απασχόλησης

B.II.1. Η διαθεσιμότητα και ελκυστικότητα της εργασίας

Ιδιαίτερη σημασία προσλαμβάνει η ζήτηση της οικονομίας για εργασία (που τροφοδοτεί αύξηση της προσφοράς εργασίας) καθώς και η καταλληλότητα των διαθέσιμων θέσεων εργασίας (που προσδιορίζει το βαθμό που η αύξηση της ζήτησης για εργασία μεταφράζεται σε αυξημένη προσφορά εργασίας). Τα στοιχεία που συνθέτουν την καταλληλότητα περιλαμβάνουν τις αμοιβές, τις

¹⁰ Στο σημείο αυτό δεν υπάρχουν διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών.

συνθήκες εργασίας και την ασφάλεια στην εργασία, τη διάρκεια της εργασίας, τα ωράρια και την ευελιξία, τη δυνατότητα συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή καθώς και την ασφάλεια που προσφέρουν τα συμβόλαια εργασίας.

Στόχος: περισσότερες θέσεις εργασίας και καλύτερης ποιότητας.

Ειδικότερα:

(α) αμοιβές: αύξηση κατωτάτων ορίων, αμοιβή μερικής απασχόλησης

Η Ελλάδα παραμένει μια χώρα με χαμηλές αμοιβές, που αντιστοιχούν περίπου στο 65% του ευρωπαϊκού μέσου όρου, και καταλαμβάνει τη δεύτερη χαμηλότερη θέση στην Ε.Ε, μετά την Πορτογαλία, παρά την αύξηση της υπερωριακής αμοιβής. Οι αυξήσεις των αμοιβών καθ' όλη τη διάρκεια εφαρμογής των Προγραμμάτων Σταθερότητας ακολούθησαν την πορεία του πληθωρισμού και τις περιοριστικές πολιτικές, με αποτέλεσμα την οριακή βελτίωση του πραγματικού μέσου μισθού. Η συγκράτηση των πραγματικών αυξήσεων δεν εφαρμόστηκε μόνο στα κατώτατα όρια που ορίζουν οι εθνικές γενικές και οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αλλά επηρέασαν γενικότερα την πολιτική αμοιβών και των εύρωστων κλάδων και επιχειρήσεων. Οι παρατηρήσεις αυτές αφορούν κατά κύριο λόγο την χαμηλής και μεσαίας ειδίκευσης εργασία και είχαν ως αποτέλεσμα η πλειοψηφία των μισθωτών να αναζητά πρόσθετα εισοδήματα είτε στη συστηματική υπερωριακή εργασία, ή στη δεύτερη απασχόληση.

Ειδικότερα, όσον αφορά την αμοιβή της μερικής απασχόλησης, θα πρέπει να τονιστεί ότι κυμαίνεται σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα (περ. 245 ευρώ ή 83 000 δρχ, το μήνα για 4ωρη απασχόληση) και ισοδυναμεί περίπου με το επίδομα ανεργίας του Ο.Α.Ε.Δ. Επιπλέον, οι μερικά απασχολούμενοι δεν δικαιούνται την απαλλαγή από την καταβολή ασφαλιστικών εισφορών, με αποτέλεσμα η μέση αμοιβή της 4ωρης απασχόλησης να είναι λιγότερο από το 50% της αμοιβής της 8ωρης απασχόλησης, παρόλο που η ωριαία παραγωγικότητα είναι υψηλότερη¹¹. Τα στοιχεία αυτά αποτελούν σαφή αντικίνητρα για την προτίμηση μέρους του εργατικού δυναμικού προς μια θέση εργασίας μερικής απασχόλησης. Τα αντικίνητρα αυτά επιχειρεί να αμβλύνει, εν μέρει τουλάχιστον, ο Ν. 2874/2000 με την αύξηση κατά 7.5% της αμοιβής της μερικής απασχόλησης κάτω των 4 ωρών και την καταβολή επιδόματος 30 000δρχ. σε μακροχρόνια ανέργους που καταλαμβάνουν μια θέση μερικής απασχόλησης.

(β) Διάρκεια και ευελιξία του εργάσιμου χρόνου – ωράρια εργασίας

Στην Ελλάδα, η προώθηση ευελιξίας του χρόνου εργασίας δεν έχει αποτελέσει μέχρι στιγμής εργαλείο για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων ή για την αναδιοργάνωση της εργασιακής διαδικασίας, ούτε για τη διεύρυνση των επιλογών των εργαζομένων. Το μικρό, κατά κανόνα, μέγεθος των ελληνικών επιχειρήσεων, δεν ευνοεί την εφαρμογή μέτρων που εφαρμόζονται ευρύτατα σε άλλες χώρες της Ε.Ε. όπως τα κυλιόμενα ή ελαστικά ωράρια, οι «ατομικοί λογαριασμοί χρόνου», η ασυνεχής απασχόληση, η περιοδική αυξομείωση των ωρών εργασίας, ο διαμοιρασμός μιας θέσης εργασίας σε δύο άτομα, η χωρο-ευέλικτη εργασία, κ.ά. Αντίθετα, ο εργάσιμος χρόνος στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από:

¹¹ Τα νέα κατώτατα όρια της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. για άγαμο μισθωτό χωρίς προϋπηρεσία, από 1/1/02 ορίζονται σε 490,04 ευρώ το μήνα (166 981 δρχ.).

- μεγάλη διάρκεια του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας: η Ελλάδα, μαζί με την Πορτογαλία, κατέχουν τα πρωτεία στην Ε.Ε., με μέσο όρο 42.4 και 41.5 ώρες την εβδομάδα αντίστοιχα (συνήθεις ώρες εργασίας). Αυτό οφείλεται κυρίως στην εκτεταμένη χρήση των υπερωριών, που ανεβάζει σημαντικά τον μέσο *πραγματικό* χρόνο εργασίας και στην έλλειψη πρωτοβουλιών για μείωση του συμβατικού χρόνου εργασίας κάτω από τις 40 ώρες την εβδομάδα που ισχύει από το 1984.
- καταχρηστική υπέρβαση του νομίμου ωραρίου εργασίας και επιβολή ακανόνιστων και παρατεταμένων ωραρίων εργασίας, ιδίως σε δραστηριότητες όπου η συμπύεση του εργατικού κόστους είναι καθοριστικής σημασίας.
- περιορισμένες έως ελάχιστες επιλογές του χρόνου και της διάρκειας εργασίας από τους εργαζόμενους: η δυνατότητα καθυστερημένης προσέλευσης και αποχώρησης από την εργασία κατά μια ώρα αποτελεί τη μοναδική «επιλογή» που διαθέτουν οι εργαζόμενοι στις δημόσιες υπηρεσίες, τις ΔΕΚΟ και ορισμένες ιδιωτικές επιχειρήσεις για ευέλικτα ωράρια. Πρόσφατα, προστέθηκε και η δυνατότητα ετήσιου υπολογισμού του χρόνου εργασίας (διευθέτηση), η οποία αφορά, μέχρι στιγμής, μόνο 4 επιχειρήσεις σε όλη τη χώρα, και ούτως ή άλλως αποσκοπεί κυρίως στη δημιουργία ενός πιο ευέλικτου περιβάλλοντος για τις επιχειρήσεις.
- ασυμβατότητα των ωρών εργασίας και των ωραρίων της κοινωνικής υποδομής (σχολεία, δημόσιες υπηρεσίες, καταστήματα, κ.λ.π.): η περιορισμένη διάρκεια του επίσημου σχολικού ωραρίου, η εκ περιτροπής πρωινή ή απογευματινή λειτουργία μεγάλου αριθμού σχολείων στα αστικά κέντρα, το περιορισμένο ωράριο εξυπηρέτησης του κοινού μόνο κατά τις πρωινές ώρες στη συντριπτική πλειοψηφία των υπηρεσιών με τις οποίες συναλλάσσεται ο πολίτης, σε συνδυασμό με τα άκαμπτα ωράρια εργασίας που ισχύουν στην πλειονότητα των επιχειρήσεων και οργανισμών, περιορίζουν σημαντικά το εύρος επιλογών που έχει στη διάθεση του ένας δυνητικά εργαζόμενος, προκειμένου να αποφασίσει την ένταξή του σε θέση αμειβόμενης απασχόλησης.

(γ) Συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας

Τα παραπάνω δεν προοιωνίζουν ένα ιδιαίτερα ευνοϊκό πλαίσιο για τη δυνατότητα συμφιλίωσης της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή, καθότι δεν συντρέχουν μια σειρά από στοιχειώδεις προϋποθέσεις, κυρίως όσον αφορά την ευελιξία του χρόνου εργασίας, τις μορφές ένταξης στην απασχόληση, τη δυνατότητα για προστατευμένες εξόδους από την αγορά εργασίας, και την αναμόρφωση του ασφαλιστικού συστήματος, ώστε να μην «τιμωρεί» την ασυνεχή ή κατά περιόδους μειωμένη συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Στη δημιουργία ενός ευνοϊκότερου περιβάλλοντος για την εναρμόνιση οικογένειας/εργασίας, σημαντικό ρόλο μπορούν να παίξουν –πέρα από τις όποιες νομοθετικές ρυθμίσεις- και οι πρωτοβουλίες των ίδιων των κοινωνικών εταίρων, κυρίως στο επίπεδο της επιχείρησης.

Μια άλλη σημαντική παράμετρος που επηρεάζει την επιλογή των γυναικών ως προς την ένταξη ή μη στην απασχόληση, αλλά και ως προς το βαθμό της συμμετοχής τους, είναι η επάρκεια (ποιοτική όσο και ποσοτική) της υποδομής για τη φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων και άλλων εξαρτημένων μελών της οικογένειας. Σε αυτόν τον τομέα έχει σημειωθεί, τα τελευταία χρόνια, σημαντική πρόοδος, με αποτέλεσμα ο δείκτης κάλυψης του παιδικού πληθυσμού προσχολικής ηλικίας συνεχώς να βελτιώνεται.

(δ) Τόνωση του ρυθμού αύξησης των θέσεων εργασίας στην οικονομία

- *Απλούστευση επιχειρηματικού περιβάλλοντος* (ίδρυση και λειτουργία επιχειρήσεων) (μέτρα ΥΠΙΑΝ κυρίως).
- *Φορολογική μεταρρύθμιση* (Υπουργείο Οικονομίας).
- *Προσπάθεια μετατροπής υπερωριών σε νέες θέσεις εργασίας* (επίπτωση Νόμου 2874/2000)¹².
- *Μείωση της εργοδοτικής ασφαλιστικής εισφοράς κατά δύο (2) ποσοστιαίες μονάδες ως κίνητρο δημιουργίας θέσεων απασχόλησης.*

(ε). Μέτρα που διευκολύνουν την είσοδο στην αγορά εργασίας και εκσυγχρονισμό των δομών υποστήριξης όσων αναζητούν εργασία.

Σε αυτή την κατεύθυνση επιχειρούν να συμβάλλουν οι διατάξεις για την προσωρινή απασχόληση μέσω εταιρειών, που θεσπίστηκαν με το νόμο 2956/2001. Με τις διατάξεις του νόμου αποτρέπεται η αποδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων και η άνιση μεταχείριση των προσωρινώς απασχολούμενων σε έμμεσο εργοδότη σε σχέση με το τακτικό προσωπικό που απασχολείται στην επιχείρηση του. Το μέτρο αυτό εισάγοντας επίσημα το θεσμό της προσωρινής απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας, αναμένεται να έχει θετικές επιπτώσεις στην απασχόληση. Οι ΕΠΑ, λειτουργώντας ως ενδιάμεσες μονάδες παροχής εργασίας στην αγορά, μπορούν να ικανοποιήσουν περισσότερο άμεσα και αποτελεσματικά τη ζήτηση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων, συνδέοντας το διαθέσιμο εργατικό δυναμικό με τη ισχύουσα, κατά περιόδους προσφορά θέσεων εργασίας, συμβάλλοντας στην εξεύρεση συναινετικών λύσεων για ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Ειδικά στην ελληνική αγορά εργασίας, με το υψηλό επίπεδο ανεργίας στους νέους πτυχιούχους, ο θεσμός της προσωρινής απασχόλησης μπορεί να συμβάλλει ουσιαστικά στην απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας (σοβαρό μειονέκτημα νέων πρωτοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας), αφήνοντας παράλληλα ικανό περιθώριο για τη παραγωγή προστιθέμενης αξίας στη σχέση «δεξιότητα – αντίστοιχη θέση εργασίας». Και αυτό γιατί περιορίζει αισθητά τη γραφειοκρατική διαδικασία για τους εργοδότες, για λογαριασμό των οποίων λειτουργούν οι ΕΠΑ, ενώ παράλληλα τους καλύπτει τις ανάγκες, και αφήνει το περιθώριο εξέλιξης της σχέσης του προσωρινά απασχολούμενου σε κανονιστική σχέση εργασίας με τον έμμεσο εργοδότη (μετατροπή του έμμεσου εργοδότη σε άμεσο).

Επίσης, στην υποστήριξη όσων αναζητούν εργασία αλλά και στον εκσυγχρονισμό των δομών της αγοράς εργασίας στοχεύει η θέσπιση **Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας (ΙΓΣΕ)**. Αυτά δημιουργήθηκαν βάσει των διατάξεων του άρθρου 5 του νόμου 2639/98 (τροποποίηση με Ν.2874/2000) και έχουν ως αντικείμενο την εξεύρεση για λογαριασμό του εργοδότη, ορισμένων κατηγοριών

¹² Τον Ιούλιο οι υπεύθυνοι προμηθειών των επιχειρήσεων ανέφεραν ότι «οι νέοι κανονισμοί για τη μείωση των αμειβόμενων υπερωριών (του Ν.2874/2000 που άρχισαν να εφαρμόζονται από τον Απρίλιο) τους ανάγκασαν να αυξήσουν τα επίπεδα απασχόλησης για τη διατήρηση της παραγωγής. Η άποψη αυτή είναι συνεπής και με τις εκτιμήσεις/προβλέψεις των επιχειρήσεων για την απασχόληση (ΙΟΒΕ, Έρευνα Οικονομικής Συγκυρίας) που υποδήλωναν σαφή αύξηση στις κατασκευές, στο λιανικό εμπόριο και (σε μικρότερο βαθμό) στη μεταποίηση [Τράπεζα της Ελλάδος, Έκθεση για τη Νομισματική Πολιτική, Μάρτιος 2002].

εργαζομένων.

Αν και νεοσύστατες, οι δομές αυτές απέδωσαν μέχρι σήμερα στην αγορά εργασίας σημαντικό αριθμό τοποθετήσεων (1795 άτομα). Ο αριθμός αυτός που προκύπτει από την υποχρέωση των ανωτέρω γραφείων να δίδουν στοιχεία για τις περιπτώσεις μεσολάβησης τους στον ΟΑΕΔ και το Υπουργείο Εργασίας, για την παρακολούθηση της αγοράς εργασίας και των τάσεων της από το Παρατηρητήριο Απασχόλησης (Π.Α) αν και εκ πρώτης όψεως μικρός, εν τούτοις είναι ιδιαίτερου ειδικού βάρους λαμβανομένου υπόψη του μικρού χρόνου λειτουργίας τους. Προκύπτει έτσι ότι και το μέτρο αυτό μπορεί να συμβάλλει αποτελεσματικά στην προώθηση της απασχόλησης.

Τέλος, το σημαντικότερο ίσως τμήμα του εκσυγχρονισμού των δομών της αγοράς εργασίας είναι απόλυτα συνυφασμένο με την πορεία της αναδιοργάνωσης του ΟΑΕΔ.

(ζ) Ποιότητα της εργασίας - Ασφάλεια και υγιεινή εργασίας

Η Υγεία και η Ασφάλεια των εργαζομένων συνιστούν ουσιαστικό κομμάτι στο θέμα της Ποιότητας της Εργασίας. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε συνεργασία με τους αρμόδιους φορείς δημιουργεί τις προϋποθέσεις για την βελτίωση της ισχύουσας κατάστασης.

Συγκεκριμένα:

α) Το 2001 προστέθηκαν στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) τριακόσιοι (300) νέοι υγειονομικοί και τεχνικοί επιθεωρητές για τον έλεγχο των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας στους εργασιακούς χώρους.

β) Καθιερώθηκε με το Ν. 2874/00 για όλες τις επιχειρήσεις η υποχρέωση να αναγράφουν στις καταστάσεις προσωπικού, τα στοιχεία του τεχνικού ασφαλείας ή/και του γιατρού εργασίας. Ειδικότερα για τις επιχειρήσεις με λιγότερα από 50 άτομα προσωπικό και χαμηλή επικινδυνότητα, τα καθήκοντα τεχνικού ασφαλείας μπορούν να ασκούν οι εργοδότες εφόσον υπάρχει η απαραίτητη επιμόρφωση. (Μέτρο για να μην επιβαρύνονται οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις με επιπλέον κόστος). Βάση αυτού, γίνεται πρόβλεψη από την νομοθεσία για την επιμόρφωση εργοδοτών. Μέχρι σήμερα έχουν υλοποιηθεί 2.300 προγράμματα επιμόρφωσης που αντιστοιχούν σε 55.000 εργοδότες.

γ) Δημιουργούνται Εξωτερικές Υπηρεσίες Προστασίας και Πρόληψης (ΕΞΥΠΠ).

Βελτιώθηκε σε συνεργασία με τους Κοινωνικούς Εταίρους και εναρμονίσθηκε με τις Κοινοτικές οδηγίες το θεσμικό πλαίσιο για Υγεία και Ασφάλεια στην Εργασία.

α) Αποτυπώθηκε σε πανελλήνιο επίπεδο η εφαρμογή των θεσμών του Τεχνικού Ασφάλειας, του Γιατρού Εργασίας και της Εκτίμησης Κινδύνου με προτεραιότητα στις επιχειρήσεις με πάνω από 50 άτομα ή σε επιχειρήσεις αυξημένου κινδύνου.

β) Βραβεύονται από το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ) που δημιουργήθηκε με τη σύμπραξη των Κοινωνικών Εταίρων, οι επιχειρήσεις που προήγαγαν την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και βελτίωσαν τις συνθήκες εργασίας κλπ (καλές πρακτικές).

Σε εξέλιξη βρίσκονται και οι παρακάτω προγραμματισμένες δράσεις, ως άμεσες προτεραιότητες της κυβερνητικής πολιτικής για την επόμενη τετραετία:

- 1) Η πρόσληψη νέων κοινωνικών επιθεωρητών εργασίας.
- 2) Η αξιοποίηση των δυνατοτήτων που παρέχει το επιχειρησιακό

πρόγραμμα «Κοινωνία της Πληροφορίας» και η σύνδεση σε δίκτυο όλων των υπηρεσιών του Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και η σύνδεση μέσω διαδικτύου για τη διασταύρωση στοιχείων μέσω ΙΚΑ και ΟΑΕΔ.

- 3) Η κωδικοποίηση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και των πινάκων αποδοχών σε ηλεκτρονική μορφή.

B.II.2. Η ισορροπία οικονομικών κινήτρων και αντικινήτρων: η συμμετοχή στην αγορά εργασίας εξαρτάται από το εισόδημα που προσφέρει η εργασία σε σύγκριση με τις διαθέσιμες εναλλακτικές καθώς και το κόστος. Το κίνητρο για να την αναζήτηση (και αποδοχή) αμειβόμενης απασχόλησης εξαρτάται λοιπόν τόσο από τα διαθέσιμα επιδόματα όσο και από τα θετικά κίνητρα της απασχόλησης. Τα φορολογικά και επιδοματικά κίνητρα δεν επηρεάζουν συνήθως τους άνδρες που διαθέτουν προοπτικές υψηλότερων μισθών, επηρεάζουν όμως τις γυναίκες και τους/ις επικεφαλής μονογονεϊκών νοικοκυριών. Τέλος, τα φορολογικά αντικίνητρα (υψηλή φορολόγηση εισοδήματος από εργασία) επηρεάζουν περισσότερο τις γυναίκες με οικογενειακές ευθύνες.

Εδώ εντάσσονται οι τρέχουσες (εξαγγελθείσες) επιμέρους φορολογικές αλλαγές και μεταβολές στα επιδόματα τόσο για επιχειρήσεις όσο και για εργαζομένους. Σημαντικότερη επίπτωση θα έχει η συνολικότερη φορολογική μεταρρύθμιση που τοποθετείται στο φθινόπωρο του 2002.

Η κατάσταση πραγμάτων στη φορολόγηση της εργασίας στην Ελλάδα: Πέντε αδρά δεδομένα

A. Η φορολογική επιβάρυνση του εισοδήματος από εργασία είναι σχετικά ελαφρύτερη στα χαμηλότερα εισοδήματα αλλά μεγαλύτερη στα πιο ψηλά εισοδήματα από αρκετές άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Όμως η συνολική επιβάρυνση από αυτό το φόρο, ως ποσοστό του ΑΕΠ είναι περίπου το ήμισυ εκείνης της Ε.Ε.

B. Οι εισφορές εργαζομένων για κοινωνική ασφάλιση ως ποσοστό των ακαθάριστων αποδοχών από εργασία είναι σχετικά υψηλές –περίπου 16% (είναι διπλάσιες έως και τριπλάσιες σε σύγκριση με την Ιρλανδία, την Αγγλία, την Ισπανία, τη Δανία, τη Σουηδία, τη Νορβηγία και τη Φιλανδία, ενώ είναι υψηλότερες και από το Βέλγιο, την Ιταλία, την Πορτογαλία και το Λουξεμβούργο).

Γ. Η φορολογική σφήνα (φόρος εισοδήματος και εισφορές εργαζομένων και εργοδοτών, μείον παροχές σε χρήμα) είναι υψηλή στην Ελλάδα –φτάνοντας περίπου στο 40% του κόστους εργασίας. Είναι υψηλότερη από τη Γερμανία, τη Δανία, την Αυστρία, την Ιρλανδία, το Λουξεμβούργο, τη Νορβηγία, την Πορτογαλία, την Ισπανία και την Αγγλία. Ίσως σημαντικότερο είναι το γεγονός ότι παρέμεινε περίπου σταθερή μεταξύ 1997 και 2000, όταν η τάση στην Ευρώπη ήταν στην κατεύθυνση της μείωσης.

Δ. Από τα στοιχεία της σφήνας, οι εισφορές των εργοδοτών έχουν την αμεσότερη και ισχυρότερη επίδραση στην ανακοπή της δημιουργίας θέσεων εργασίας. Η Ελλάδα ανήκει στην κατηγορία των οικονομιών με τις υψηλότερες εργοδοτικές εισφορές.

Μέτρα πολιτικής που υιοθετήθηκαν για την ενίσχυση τόσο της προσφοράς

όσο και της ζήτησης για εργασία.

- Μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για χαμηλά αμειβόμενους/ες (για τόνωση της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας).
- Μείωση κατά 50% της εργοδοτικής εισφοράς για κάθε νέα θέση εργασίας (για τόνωση της ζήτησης).
- Μείωση του φόρου προστιθέμενης αξίας (ΦΠΑ) σε δραστηριότητες εντάσεως εργασίας (για τόνωση της ζήτησης).
- Αύξηση του αφορολόγητου ορίου (για τόνωση της προσφοράς)

B.II.3. Η εκπαίδευση και κατάρτιση:

Οι δεξιότητες των ανθρώπων επηρεάζουν θετικά τη συμμετοχή τους στην απασχόληση (είτε με τη μορφή της εξαρτημένης εργασίας είτε με τη μορφή της αυτο-απασχόλησης). Κεντρικός στόχος της πολιτικής μας είναι η ανάπτυξη και βελτίωση των προσόντων και ικανοτήτων των ανέργων και των εργαζομένων και η δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης. Η αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας αποτελεί ένα από τα βασικότερα αίτια που παρεμποδίζουν την ομαλή λειτουργία της αγοράς εργασίας. Οι συνεχείς μετασχηματισμοί του παραγωγικού συστήματος τόσο σε μακρο, όσο και σε μικρο επίπεδο μετατοπίζουν τη σύνθεση των ειδικεύσεων του εργατικού δυναμικού σε προηγμένα επίπεδα γνώσης και δεξιοτήτων, γεγονός που συνεπάγεται «κόστος προσαρμογής» για τους εμπλεκόμενους φορείς (απασχολούμενοι, επιχειρήσεις, πολιτεία) και απαιτεί άμεσες ενεργητικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας για την μείωση των ανισορροπιών που επιφέρει.

Συνεπώς, οι ενεργητικές παρεμβάσεις μας για την αύξηση της απασχόλησης προσανατολίζονται, σε ένα μεγάλο ποσοστό, σε ενέργειες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, με στόχο την ανατροπή της ασύμπτωτης σχέσης ανάμεσα στην αγορά εργασίας και στις παρεχόμενες από την εκπαίδευση ειδικότητες. Μέσω της επιμόρφωσης και της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, επιδιώκεται η αναβάθμιση των δεξιοτήτων και των γνώσεων που έχουν υποβαθμιστεί ή απαξιωθεί. Η αποτελεσματικότητα των ενεργών πολιτικών απασχόλησης (π.χ. επαγγελματική κατάρτιση) κρίνεται κυρίως από την συμβολή τους στην μείωση της ανεργίας, μέσα από την προώθηση των καταρτιζομένων στην απασχόληση.

Η εκπαίδευση / κατάρτιση διαπερνά σήμερα όλα τα Επιχειρησιακά Προγράμματα (Ε.Π.) του Γ΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης με ιδιαίτερη έμφαση την βελτίωση των δεξιοτήτων των γυναικών και των ευπαθών κοινωνικά ομάδων για την βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης και την κοινωνική ενσωμάτωση. Ειδικότερα:

1. Στο Ε.Π. «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση» η Εκπαίδευση / Κατάρτιση επικεντρώνεται στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας (με ιδιαίτερη έμφαση για όσους απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό), στην προώθηση της δια βίου μάθησης, στη βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας καθώς και στην προώθηση της επιχειρηματικότητας των νέων.
2. Στο Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» η κατάρτιση

στοχεύει στην βελτίωση της απασχολησιμότητας των ανέργων, στην προώθηση των ίσων ευκαιριών για όλους, καθώς και στην βελτίωση των δεξιοτήτων των απασχολουμένων στον ιδιωτικό και Δημόσιο Τομέα.

3. Στο Ε.Π. « Κοινωνία της Πληροφορίας» η εκπαίδευση / κατάρτιση επικεντρώνεται στην ανάπτυξη των βασικών και εξειδικευμένων δεξιοτήτων ανέργων και εργαζομένων, στην προώθηση των νέων τεχνολογιών στο εκπαιδευτικό σύστημα, στην εκπαίδευση εκπαιδευτών σε τομείς των ΤΠΕ καθώς και στην ανάπτυξη τηλε-εργασίας και e-learning.
4. Στο Ε.Π. «Υγεία Πρόνοια» η κατάρτιση επικεντρώνεται στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρωπίνου δυναμικού στους τομείς υγείας και της πρόνοιας με στόχο την αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών.
5. Στο Ε.Π. «Ανταγωνιστικότητα» η κατάρτιση επικεντρώνεται στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων ανθρωπίνου δυναμικού, με στόχο τον εκσυγχρονισμό και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.
6. Στα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα η κατάρτιση συμβάλλει μέσα από ολοκληρωμένες παρεμβάσεις που στόχο έχουν την αειφόρο ανάπτυξη.
7. Στην Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal η κατάρτιση συμβάλλει μέσα από τις ολοκληρωμένες παρεμβάσεις στην καταπολέμηση των διακρίσεων και των ανισοτήτων στον τομέα της απασχόλησης.

Στόχος των παρεμβάσεων και των πολιτικών μας είναι η διαρκής βελτίωση των υφισταμένων συστημάτων εκπαίδευσης / κατάρτισης, καθώς και η συνεχής παρακολούθηση των νέων δεδομένων και ο έλεγχος της λειτουργίας της αγοράς, των δομών και των συστημάτων.

Προς την κατεύθυνση αυτή το Υπουργείο Εργασίας έχει αναλάβει ενεργό συντονιστικό ρόλο για την παρακολούθηση των δράσεων επαγγελματικής κατάρτισης που υλοποιείται σε όλα τα παραπάνω Επιχειρησιακά Προγράμματα (βλέπε αναλυτικά στο Παράρτημα 1).

B.III Μέτρα για ενεργό γήρανση και για αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση.

Για την προώθηση της **ενεργού γήρανσης** το βασικότερο εργαλείο πολιτικής παραμένει η επικείμενη αναμόρφωση του ασφαλιστικού συστήματος που θα αναδιατάξει το σύστημα κινήτρων παραμονής και αποχώρησης από την εργασία. Πέραν αυτής της συνολικής αντιμετώπισης, έχουν θεσπιστεί επιμέρους μέτρα που ενδυναμώνουν τη θέση ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας. Ειδικότερα, υλοποιείται πρόγραμμα του ΟΑΕΔ για την οικονομική ενίσχυση μακροχρόνια ανέργων ηλικίας από 40 έως 65 ετών που έχουν εξαντλήσει το δικαίωμα τακτικής επιδότησής τους. Οι ωφελούμενοι υπολογίζονται σε 35.000 άτομα.

Όλοι συμφωνούν ότι για λόγους οικονομικούς, κοινωνικούς αλλά πρωτίστως

ανθρώπινους, η απάντηση στην πρόκληση της δημογραφικής γήρανσης και της επιμήκυνσης της ζωής είναι η ενεργός γήρανση. Να μην αισθάνεται ο πολίτης ότι «ξόφλησε». Αυτός ο στόχος όμως δεν μπορεί να επιτευχθεί με την επιβολή αυταρχικών προσαρμογών και καταναγκαστικών λύσεων. Προκειμένου να πετύχει ο στόχος της ενεργού γήρανσης χρειάζεται χρόνος, εθελούσιες προσαρμογές και κίνητρα. Δύο βασικές προϋποθέσεις θα συμβάλλουν ουσιαστικά στην κατεύθυνση της εθελοντικής ενεργοποίησης των ατόμων ώριμης ηλικίας:

Πρώτον, να υπάρχει ζήτηση από εργοδότες (δηλαδή δουλειές) για καλά αμειβόμενες θέσεις απασχόλησης.

Δεύτερον, να είναι τέτοιο το περιεχόμενο της εργασίας που να μην αποξενώνει τον εργαζόμενο. Να βλέπει ο εργαζόμενος τη δουλειά του να πιάνει τόπο έτσι ώστε να μην την αντιμετωπίζει –όπως δυστυχώς οι περισσότεροι σήμερα- σαν κάτι από το οποίο όσο ταχύτερα φύγει τόσο το καλύτερο.

Ως προς τη **γυναικεία απασχόληση**, από τα αποσπασματικά μέτρα πολιτικής που στοχεύουν στην άμβλυνση της ανισότητας μεταξύ των φύλων, οδηγούμαστε σε μία στρατηγική που αποσκοπεί στην αλλαγή των στερεοτύπων στην οργάνωση της εργασίας. Η νέα στρατηγική αποτελεί προτεραιότητα και επικεντρώνεται σε τρεις βασικούς άξονες.

- Την ενσωμάτωση της διάστασης των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλες τις πολιτικές που αποτελεί και τη βασική αρχή του mainstreaming.
- Την άρση όλων των παραγόντων που δρουν ανασταλτικά με αποτέλεσμα να κρατούν τη γυναίκα μακριά από την αγορά εργασίας.
- Τις ολοκληρωμένες παρεμβάσεις για τις γυναίκες που αντιμετωπίζουν κοινωνικό αποκλεισμό ή που βρίσκονται σε «περιοχές σε κρίση».

Η εφαρμογή της αρχής του mainstreaming διαπερνά όλες τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που έχουν ενταχθεί στα Επιχειρησιακά Προγράμματα του Γ' ΚΠΣ. Για το σκοπό αυτό έχει δεσμευτεί το 11,8 % των συνολικών χρηματοδοτήσεων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου. Μέσα από τις δράσεις που υλοποιούνται δίδεται προτεραιότητα για τη συμμετοχή των γυναικών είτε με συγκεκριμένες δεσμεύσεις όπως π.χ. με τη δέσμευση για τη συμμετοχή των γυναικών σε ποσοστό 60% στην προκήρυξη για την επαγγελματική κατάρτιση ανέργων, είτε με παραπάνω μόρια όταν πρόκειται για την επιδότηση για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας των γυναικών. Θετικές δράσεις επίσης υλοποιούνται και στον τομέα της αρχικής εκπαίδευσης και κατάρτισης όπως η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών σε θέματα καταπολέμησης των διακρίσεων μεταξύ των φύλων, η αναμόρφωση του εκπαιδευτικού υλικού έτσι ώστε να μην αναπαράγονται τα στερεότυπα και οι παραδοσιακές αντιλήψεις και συμπεριφορές, την παροχή υποτροφιών σε νέες για να παρακολουθήσουν παραδοσιακά «ανδρικές» ειδικότητες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση κ.α.

Όλα τα παραπάνω πλαισιώνονται και με δράσεις που έχουν στόχο να υποστηρίξουν και να ενισχύσουν τη γυναίκα, ώστε να παρακάμψει τους παράγοντες που είναι ανασταλτικοί για τη συμμετοχή της στην αγορά εργασίας. Αυτές οι δράσεις όπως αναλύονται και στις κατευθυντήριες γραμμές ενδεικτικά είναι: Η δημιουργία δομών για τη φύλαξη των παιδιών και τη φροντίδα των ηλικιωμένων, η ψυχοκοινωνική στήριξη, ο επαγγελματικός προσανατολισμός κ.α.

Η εφαρμογή αυτής της στρατηγικής έχει οδηγήσει στα εξής αποτελέσματα. Εντυπωσιακή αύξηση του ποσοστού των γυναικών που συμμετέχουν στις

ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Ενδεικτικά αναφέρουμε τη συμμετοχή με ποσοστό 80% των γυναικών στο πρόγραμμα επιδότησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών το 2001.

Πέραν όμως από την ποσοστιαία αύξηση των γυναικών σε διάφορες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, η εφαρμογή της πολιτικής του mainstreaming, έχει πολλαπλασιαστικά αποτελέσματα στην άρση των στερεοτύπων, στον επαναπροσδιορισμό του ρόλου της γυναίκας στην οικογένεια και ευρύτερα στην κοινωνία, στον προσανατολισμό της γυναίκας σε νέα επαγγέλματα που μέχρι σήμερα ανδροκρατούνται και γενικότερα στην αλλαγή της αντίληψης και στους άνδρες ως προς τη συμμετοχή τους στις ανάγκες της οικογενειακής ζωής.

B.IV. Ποιότητα εργασίας: βασικές παρεμβάσεις πολιτικής και στους τέσσερις πυλώνες.

Η "ποιότητα της εργασίας" είναι μία πολυδιάστατη έννοια η οποία φιλοδοξεί να γίνει το επίκεντρο του Ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου. Εν συντομία ποιότητα στην εργασία σημαίνει περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας για όλους. Ο όρος ποιότητα της εργασίας αναφέρεται τόσο σε χαρακτηριστικά των θέσεων απασχόλησης όσο και σε γενικότερα χαρακτηριστικά οργάνωσης και λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Η προώθηση της ποιότητας της εργασίας απαιτεί συντονισμένη προσπάθεια σε τρεις τομείς: ισότιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας για όλους, παραμονή στην εργασία και εξέλιξη στον εργασιακό βίο. Κάθε ένας από αυτούς τους τρεις γενικούς άξονες περιλαμβάνει μια σειρά από άλλους παράγοντες.¹³ Η προώθηση της ποιότητας της εργασίας έλκεται από τη διαπίστωση ότι βελτιώνοντας τους διάφορους παράγοντες της ποιότητας της εργασίας, η ποιότητα ζωής του ατόμου βελτιώνεται και ταυτοχρόνως η ποιότητα λειτουργεί ως αναπτυξιακός μοχλός που αυξάνει την παραγωγικότητα και συντελεί στην ανάπτυξη της οικονομίας.

Η αναπτυξιακή πορεία της ελληνικής οικονομίας δημιουργεί ευνοϊκές προϋποθέσεις για την προώθηση της ποιότητας της εργασίας.

Ως προς την πρόσβαση στην αγορά εργασίας

Διαφορές με βάση το φύλο: Ο βαθμός ενεργοποίησης ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας υπολείπεται σημαντικά του ευρωπαϊκού μέσου όρου αλλά έχουν γίνει σημαντικές αλλαγές τα τελευταία χρόνια. Σημειώνεται σταθερή τάση εξισορρόπησης των ποσοστών απασχόλησης ανδρών και γυναικών, ενώ η ανεργία των γυναικών (αν και υψηλότερη σε σύγκριση με αυτή των ανδρών) παρουσιάζει εντονότερη πτωτική τάση.

Οι αιτίες αυτών των διαφορών είναι πολλές. Ο κοινωνικός καταμερισμός των ρόλων μεταξύ ανδρών και γυναικών σύμφωνα με τον οποίο ο άνδρας είναι ο κύριος υπεύθυνος του βιοπορισμού της οικογένειας ενώ η γυναίκα είναι η υπεύθυνη του νοικοκυριού δεν έχει ακόμα εκλείψει από την ελληνική κοινωνία. Ορισμένες ανισότητες που εμφανίζονται στο εκπαιδευτικό υπόβαθρο των γυναικών - ειδικά των γυναικών μεγαλύτερης ηλικίας - εξηγούνται από τον κοινωνικό καταμερισμό των ρόλων μεταξύ των φύλων. Οι διαφορές βέβαια που υπάρχουν στα ποσοστά ανεργίας νέων ανδρών και γυναικών πτυχιούχων ΑΕΙ δεν εξηγούνται επαρκώς με βάση τα

¹³ Για παράδειγμα η ισότιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας προωθείται - μεταξύ άλλων - με προγράμματα δια βίου μάθησης και με την πραγματοποίηση προγραμμάτων για ορισμένες ομάδες που έχουν ειδικά χαρακτηριστικά και ανάγκες.

ανωτέρω. Υπάρχουν άλλοι παράγοντες, οι οποίοι συνδέονται με τα ανωτέρω, όπως κοινωνικά στερεότυπα, η παροχή συνήθως υπηρεσιών φροντίδας ηλικιωμένων, παιδιών και αρρώστων κύρια από τις γυναίκες οι οποίοι συμβάλλουν στη διατήρηση των διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών κλπ. Πάντως γίνεται προσπάθεια σε πολλούς τομείς: θεσμικές αλλαγές (εργασιακές σχέσεις), προγράμματα ενεργητικών πολιτικών (γενικά αλλά και ειδικά προγράμματα για τις γυναίκες), εκπαιδευτικές αλλαγές (αλλαγή του εκπαιδευτικού υλικού με στόχο μεταξύ άλλων τη μείωση των κοινωνικών στερεοτύπων), ολοήμερα σχολεία, κλπ. Η μεγάλη αύξηση του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών έχει οδηγήσει σε μεγαλύτερη ενεργοποίηση τις γυναίκες αλλά πολλά ακόμα μπορούν να γίνουν προς την κατεύθυνση διευκόλυνσης της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Ευπαθείς Ομάδες:

Το Κοινωνικό Κράτος διαδραματίζει όλο και μεγαλύτερο ρόλο στη διαφύλαξη της κοινωνικής συνοχής και αλληλεγγύης για την πρόληψη φαινομένων κοινωνικού αποκλεισμού. Η ανάγκη αυτή γίνεται ακόμα πιο επιτακτική στη χώρα μας με την ολοένα αυξανόμενη εισροή των προσφύγων και των μεταναστών.

Οι στόχοι πολιτικής στη χώρας μας έχουν τεθεί και στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση και εστιάζονται α) στην ένταξη στην αγορά εργασίας β) στη διασφάλιση της ισότιμης πρόσβασης στα κοινωνικά αγαθά και δικαιώματα (υγεία, παιδεία, στέγαση, πληροφόρηση) γ) στην πρόληψη του κινδύνου εξάπλωσης του φαινομένου του κοινωνικού αποκλεισμού. Η πολιτική αυτή είναι εναρμονισμένη με την Ευρωπαϊκή πολιτική για την προώθηση των ίσων ευκαιριών για όλους και ιδιαίτερα για όσους απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό.

Η Εθνική Πολιτική μέσα από το συντονισμό των επιμέρους δράσεων επιχειρεί την άρση των εμποδίων που αντιμετωπίζουν τα άτομα που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες του πληθυσμού, με:

- τη δημιουργία Θεσμικού πλαισίου για την συνολική αντιμετώπιση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι πλέον ευάλωτες ομάδες
- τη δυνατότητα εκπαίδευσης και κατάρτισης καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής, με την εφαρμογή των ίσων ευκαιριών σε όλα τα στάδια της εκπαίδευσης και της κατάρτισης
- την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας και την επιδότηση της απασχόλησης
- την ανάπτυξη υποστηρικτικών δομών και μηχανισμών ανίχνευσης των αναγκών για την αγορά εργασίας
- υποστηρικτικές δομές για την ισότιμη πρόσβαση στα βασικά κοινωνικά αγαθά και δικαιώματα
- τη συνεχή συμβουλευτική και υποστήριξη για την ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων
- τη σύνδεση της τοπικής ανάπτυξης με τις ανάγκες απασχόλησης των ευπαθών κοινωνικά ομάδων
- την εμπλοκή όλων των τοπικών φορέων, των μη Κυβερνητικών Οργανώσεων και των Κοινωνικών εταίρων σε όλα τα στάδια ξεκινώντας από το στάδιο του σχεδιασμού μέχρι και το στάδιο της υλοποίησης των δράσεων.

- επιδότηση εργοδοτών για εργονομικές διευθετήσεις διασφάλισης πρόσβασης ατόμων με αναπηρία σε συνάρτηση με δημιουργία θέσεων απασχόλησης ΑΜΕΑ

Ειδικότερα:

ΑΜΕΑ: Παρά την εφαρμογή ειδικών μέτρων και πολιτικών, όπως η μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών κλπ. τα άτομα με αναπηρίες αντιμετωπίζουν σοβαρό πρόβλημα πρόσβασης στην ελληνική αγορά εργασίας.

Μετανάστες: Οι μετανάστες αντιθέτως έχουν ενσωματωθεί πολύ καλά στην ελληνική αγορά εργασίας. Παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης από το ντόπιο πληθυσμό.

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων έχει αναλάβει το συντονισμό όλων των δράσεων που έχουν ενταχθεί στο πλαίσιο του Γ ΚΠΣ, στο πεδίο πολιτικής 2 και απευθύνονται στις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες του πληθυσμού. Οι δράσεις αυτές έχουν ενταχθεί στα επιχειρησιακά προγράμματα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση ΕΠΕΑΕΚ», «Υγεία Πρόνοια», «Περιφερειακά Προγράμματα», «Ανταγωνιστικότητα», «Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal», «Κοινωνία της Πληροφορίας».

Ως προς την παραμονή και εξέλιξη στην αγορά εργασίας

Η πλήρης μόνιμη απασχόληση αποτελεί τον κανόνα της μισθωτής απασχόλησης στην Ελλάδα που συνυπάρχει με υψηλά ποσοστά αυτοαπασχόλησης. Σημαντική είναι επίσης η σταθερότητα της απασχόλησης στην Ελλάδα. Τα στοιχεία αυτά αποτελούν σημαντικούς παράγοντες της ποιότητας της εργασίας στην ελληνική αγορά εργασίας.

Συνεισφορά των κοινωνικών εταίρων στο στόχο της βελτίωσης της ποιότητας της απασχόλησης.

Με τη συνεργασία του ΟΑΕΔ και της επιτροπής διαχείρισης του Λογαριασμού Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης των κοινωνικών εταίρων (ΛΑΕΚ) δίδεται επιδότηση για την υλοποίηση προγραμμάτων εκπαίδευσης του προσωπικού μικρών επιχειρήσεων, κυρίως σε ειδικότητες νέας τεχνολογίας.

Εθνικό forum – Επιτροπή για την απασχόληση

Θεσμοθετείται μόνιμο και διαρκές εθνικό forum – Επιτροπή για την απασχόληση στο οποίο με τη συμμετοχή και των κοινωνικών εταίρων, θα εξετάζονται και ζητήματα σχετικά με τις υπάρχουσες νομοθετικές ρυθμίσεις όσον αφορά τις μορφές απασχόλησης και τα τοπικά σύμφωνα απασχόλησης και θα προτείνονται τα κατάλληλα μέτρα για τη βελτίωση τους και θα υποβάλλονται προτάσεις για τη διαμόρφωση πολιτικών προώθησης της απασχόλησης. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται και η παρακολούθηση για την εφαρμογή του ΕΣΔΑ.

Εξαγγέλλεται η συγκρότηση Επιτροπής Απασχόλησης με τη συμμετοχή εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων (και της Αυτοδιοίκησης;) για τη διαβούλευση και από κοινού παρακολούθηση της απόδοσης των υλοποιούμενων μέτρων πολιτικής.

Η συμβολή της δια βίου μάθησης στη βελτίωση της ποιότητας και στην αύξηση της συμμετοχής στην απασχόληση.

Προκειμένου να προαχθεί η Κοινωνία της Γνώσης επιχειρείται ο μεγαλύτερος

δυνατός συντονισμός και η εξασφάλιση συνέργιας σε όλα τα προγράμματα κατάρτισης καθώς και το σύνολο των μεταρρυθμίσεων για τη δια βίου μάθηση (βελτίωση πιστοποιημένων δομών κατάρτισης και ολοκληρωμένο σύστημα εκπαίδευσης ανηλίκων). Μέχρι το 2006 θα έχουν επενδυθεί 2,1 τρις. δραχμές (6,163 δις ευρώ) σε ανθρώπινους πόρους. Η επένδυση αυτή είναι η μεγαλύτερη που έχει γίνει ποτέ στη χώρα στο πεδίο του ανθρώπινου δυναμικού και αναμένεται να προκαλέσει θεαματικά αποτελέσματα τόσο στη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας, όσο και στους ρυθμούς δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας.

Γ. Ανταπόκριση στις συστάσεις

Γ.1. Απάντηση στη σύσταση για τον ΟΑΕΔ

Ο ΟΑΕΔ πραγματοποίησε ποιοτικά βήματα και βήματα θεσμικών αλλαγών το 2001, προς την κατεύθυνση υλοποίησης ενεργειών και δημιουργίας πλαισίου, για την **ενίσχυση των ενεργητικών μορφών απασχόλησης**.

Γ.1.1 Ποιοτικά βήματα.

- Συνέχιση της δημιουργίας και λειτουργίας των ΚΠΑ.
- Μεθοδολογική ανάπτυξη και λειτουργία της διαδικασίας της Εξατομικευμένης Παρέμβασης προς τους άνεργους, με συγκεκριμένα εκπονηθέντα για τον λόγο αυτό «εργαλεία» και Μελέτη, που είχαν σαν αποτέλεσμα καταγεγραμμένα ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία (αποτελέσματα) εντός του 2001.
- Προσπάθεια καθιέρωσης των ΚΠΑ ως κομβικού σημείου σύνδεσης Κατάρτισης-Απασχόλησης, προς όφελος των ανέργων.
- Αναβάθμιση διαδικασιών και κριτηρίων στα προγράμματα NEE, STAGE και ανάλογη προετοιμασία για το πρόγραμμα ΝΘΕ, με άμεση επίπτωση στην εγκυρότητα και την ωφελιμότητα τόσο ως προς τον ΟΑΕΔ, όσο και ως προς τους άνεργους και τις επιχειρήσεις.
- Καθιέρωση βιβλιαρίου καριέρας για τους φοιτούντες στα ΤΕΕ Μαθητείας καθώς και ανάπτυξη μητρώου και πιστοποίησης επιχειρήσεων για την πρακτική άσκηση των εκπαιδευομένων.

Γ.1.2. Θεσμικά βήματα

- Εξέλιξη της αναδιοργάνωσης του ΟΑΕΔ.
- Ψήφιση νόμου για την ίδρυση τριών θυγατρικών Α.Ε.

Γ.1.3. Ανταπόκριση προς τις δεσμεύσεις του

Η ανταπόκριση του ΟΑΕΔ στο σύνολο των δεσμεύσεων του για το ΕΣΔΑ 2001 και σε ότι αφορά το φυσικό αντικείμενο (ωφελούμενοι), υπερβαίνει το 90%

Γ.1.4. Ειδικά για την Εξατομικευμένη Παρέμβαση

Σε ότι αφορά ειδικά την εφαρμογή της διαδικασίας της εξατομικευμένης παρέμβασης προς τους άνεργους, αυτή πραγματοποιήθηκε για το 2001 με άμεσα και μετρήσιμα αποτελέσματα για άνω των 9.000 ατόμων (δηλαδή ποσοστό άνω του 33%, στο σύνολο των ανέργων που ανταποκρίθηκαν στην διαδικασία αυτή).

Αναμένονται βásiμα, θετικότερα αποτελέσματα εντός του 2002, δεδομένου ότι αφενός θα υλοποιηθούν και άλλα προγράμματα απασχόλησης, αφετέρου θα υλοποιηθεί το πρόγραμμα κατάρτισης ανέργων, από τα πιστοποιημένα ΚΕΚ με επιδιωκόμενο τελικό στόχο την διευκόλυνση της ένταξης τους στην αγορά εργασίας.

Γ.ΙΙ. Απάντηση στη Σύσταση της Επιτροπής για την Δια Βίου Μάθηση

Γ.ΙΙ.1 Σφαιρική στρατηγική / Βελτίωση των συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης

Τα συστήματα της Δευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης και της συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης γνώρισαν μια ραγδαία ανάπτυξη στην χώρα μας την τελευταία δεκαετία. Από την εφαρμογή των πρώτων ΕΣΔΑ διαφάνηκε η ανάγκη να καλυφθούν οι ελλείψεις σε επίπεδο συντονισμού μεταξύ των υφιστάμενων συστημάτων και της σύνδεσης τους με την απασχόληση, που δυσκόλευαν την εφαρμογή μιας ολοκληρωμένης και συντονισμένης πολιτικής με στόχο τη μεγιστοποίηση της απασχόλησης και τη μείωση της ανεργίας. Αποφασίστηκε λοιπόν η διαμόρφωση ενός Εθνικού Συστήματος που να συνδέει τις δράσεις που εφαρμόζονται στα συστήματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση. Το 2000 συγκροτήθηκε κοινή επιτροπή των Υπουργείων Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για τη μελέτη της λειτουργικής προώθησης της συγκεκριμένης πολιτικής απόφασης, με στόχο την εκπόνηση συγκεκριμένου σχεδίου μέχρι το τέλος του 2001. Για να επιτευχθεί η ανωτέρω ολοκληρωμένη και συντονισμένη πολιτική με την αποτελεσματική σύνδεση και λειτουργία των συστημάτων διαπιστώθηκε ότι είναι αναγκαίο:

- Να επιτευχθεί η συντονισμένη και εναρμονισμένη σύνδεση αφενός των στρατηγικών που διαμορφώνουν οι παραγόμενες πολιτικές από τους φορείς που θα έχουν την ευθύνη λειτουργίας των συστημάτων, αφετέρου των πλαισίων προγραμμάτων που σχεδιάζονται και υλοποιούνται με τις πραγματικές ανάγκες και προοπτικές της αγοράς εργασίας όπως αυτές διαμορφώνονται στην πράξη.
- Να διαμορφωθεί ένα Κανονιστικό Πλαίσιο που θα βελτιώνει τον τρόπο συγκρότησης και λειτουργίας των συστημάτων και θα ορίζει τις μεταξύ τους διασυνδέσεις.
- Να προσδιορισθούν οι δράσεις που απαιτεί η εφαρμογή των προβλέψεων του Κανονιστικού Πλαισίου και αυτές να συγκροτήσουν το Πρόγραμμα Εφαρμογής. Το Πρόγραμμα Εφαρμογής θα πρέπει να περιέχει τους αναγκαίους οικονομικούς και ανθρώπινους πόρους, τις απαραίτητες διαδικασίες και μέτρα, ακριβές χρονοδιάγραμμα, τα όργανα διοίκησης και παρακολούθησης του Προγράμματος και εξασφαλισμένη συνεχή αξιολόγηση του.
- Να μην δημιουργηθούν νέες δομές αλλά να αξιοποιηθούν οι υφιστάμενοι φορείς με τις αναγκαίες προσαρμογές και βελτιώσεις και να αξιοποιηθεί αφού αξιολογηθεί η υπάρχουσα εμπειρία. Η εξασφάλιση συνοχής του συνολικού Εθνικού Συστήματος το οποίο προτείνεται και ο ενιαίος και ολοκληρωμένος χαρακτήρας της εθνικής δημόσιας πολιτικής, θα πρέπει να επιδιωχθεί με δομή που θα περιλαμβάνει και θα υπερβαίνει τους υπάρχοντες φορείς και με

διαδικασίες που θα έχουν την ευρύτερη δυνατή συναίνεση αλλά και επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα.

Μια αδυναμία των πολιτικών μας στο παρελθόν αφορούσε την έλλειψη πιστοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων κατάρτισης. Σήμερα έχουν ήδη ξεκινήσει οι διαδικασίες πιστοποίησης των εκπαιδευτών, ενώ **νέο μέτρο και δέσμευση για το 2002** είναι η εκκίνηση της διαδικασίας πιστοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

Γ.ΙΙ.2. Αύξηση των επενδύσεων στην εκπαίδευση

Η ελληνική κυβέρνηση επενδύει με αποφασιστικό τρόπο στην εκπαίδευση. Το ΕΠΕΑΕΚ του Υπουργείου Παιδείας έχει ένα συνολικό ύψος 1 τρις 200 δις δραχμές. Κατανέμονται 850 δις στο ΕΠΕΑΕΚ, 250 δις που α έχουμε ήδη διαθέσει στις περιφέρειες της χώρας ώστε οι ίδιες οι περιφέρειες να εντάξουν στον προγραμματισμό τους και άλλα 100 δις που αναλογούν στην κοινωνία της πληροφορίας. Στην περίοδο ανάπτυξης του Γ΄ ΚΠΣ για την χρονική περίοδο 200-2006 αυτό το 1 τρις 200 δις δραχμές θα αποτελέσουν ουσιώδη συμβολή στην πραγμάτωση καινοτόμων εκπαιδευτικών πολιτικών. Δεν πρόκειται όμως μόνο για κοινοτικούς πόρους, την ίδια περίοδο αρχίζοντας από το 2001 ο τακτικός προϋπολογισμός του Υπουργείου Παιδείας, ανέρχεται στο 1 τρις 300 δις δραχμές για την εκπαίδευση και είναι ένα ποσό που θα παρουσιάζει μέση σταθερή αύξηση 8,5 με 9% όπως έγινε και φέτος.

Γ.ΙΙ.3. Καθορισμός στόχων

Ο προγραμματισμός του Υπουργείου Παιδείας περιλαμβάνει ποσοτικούς στόχους μέσα σε εξαιρετικά περιορισμένα χρονοδιαγράμματα, αναγνωρίζοντας το ρίσκο να θεσπίζει κανείς ποσοτικούς στόχους για τόσο σημαντικά θέματα όπως είναι η Παιδεία, είναι ένα πραγματικά καινούριο βήμα στην παρουσίαση της πολιτικής. Ιδιαίτερα στον τομέα που αφορά την προσαρμογή στην νέα οικονομία, στην υψηλή τεχνολογία, οι συγκεκριμένοι στόχοι που έχουν τεθεί για το 2001 για τα σχολεία αλλά και για την εκπαίδευση του συνόλου των διδασκάλων το 2003 φαίνεται ότι θα επιτευχθούν. Το 2003 αναμένεται μια διαφορετική πραγματικότητα σε όλα τα επίπεδα της Παιδείας που δεν θα έχει σχέση με το παρελθόν, θα είναι δικτυωμένη, θα είναι ανοιχτή σε όλο τον κόσμο και θα καταρτίζει άρτια τους μαθητές. Η ελληνική κοινωνία αυτή τη στιγμή όπως σχεδιάζει η κυβέρνηση βρίσκεται πράγματι σε πλήρη συναγερμό για να ανταποκριθεί στην πραγματική πρόκληση της εποχής μας, που είναι ότι η ανάπτυξη της χώρας να είναι ταυτόσημη με την ανάπτυξη των πολιτικών παιδείας. Είμαστε σε θέση αυτή τη στιγμή επειδή λαμβάνουμε πλήρη οργανωτικά μέτρα αντίστοιχα με το μέγεθος των στόχων μας να ξέρουμε ότι στο τέλος του 2003 θα είμαστε στο ακέραιο συνεπείς στην δέσμευση της Λισσαβόνας και οι ποσοτικοί στόχοι θα έχουν πραγματοποιηθεί.

Γ.ΙΙΙ. Απάντηση στη Σύσταση 5. Διασφάλιση της πλήρους εφαρμογής του πρόσφατου πακέτου των μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας και ανάληψη συγκεκριμένων δεσμεύσεων από τους κοινωνικούς εταίρους σε όλα τα επίπεδα, για να προωθηθεί ο εκσυγχρονισμός στην οργάνωση της εργασίας.

Οι πρόσφατες νομοθετικές ρυθμίσεις που περιέχονται στον ν.2874/2000 για την «Πρώτηση της Απασχόλησης», ο οποίος τέθηκε σε εφαρμογή την 1-4-2001, και στον ν.2956/2001 για την «Αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ», εισάγουν μια σειρά από διατάξεις που, μεταξύ άλλων, στοχεύουν στον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας. Οι βασικότερες από αυτές αφορούν:

(α) τη δυνατότητα ετήσιας διευθέτησης του χρόνου εργασίας και μείωσης του μέσου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας στις 38 ώρες, χωρίς μείωση των αποδοχών, κατόπιν γραπτής συμφωνίας επιχείρησης και εργαζομένων. Με τη διευθέτηση, οι επιχειρήσεις μπορούν να καταναίμουν με ευέλικτο τρόπο στη διάρκεια ενός έτους συνολικά 138 ώρες από τον ετήσιο χρόνο εργασίας, με τρόπο ώστε να αντιμετωπίζονται οι εποχιακές διακυμάνσεις της δραστηριότητας. Ο χρόνος αυτός επιστρέφεται στους εργαζόμενους είτε με επιπλέον ρεπό, ή με αντίστοιχη μείωση του χρόνου εργασίας τους, σε περιόδους ύφεσης της δραστηριότητας. Οι εργαζόμενοι συνολικά ωφελούνται από μια μείωση 92 ωρών εργασίας στη διάρκεια του έτους.

Ήδη έχουν υπογραφεί συμφωνίες διευθέτησης του χρόνου εργασίας σε 4 μεταποιητικές επιχειρήσεις.

(β) τον εξορθολογισμό του ορίου των ομαδικών απολύσεων για τις επιχειρήσεις που απασχολούν από 50 – 199 άτομα, ώστε να αρθούν τα αντικίνητρα αύξησης του μεγέθους των επιχειρήσεων (όταν βρίσκεται κοντά στο κατώφλι των 50 ατόμων), και πρόσληψης νέου προσωπικού.

(γ) τη ρύθμιση των όρων λειτουργίας των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης, με αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή εργασίας από μισθωτούς της εταιρείας σε άλλον εργοδότη, με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης. Η υπό όρους και κανόνες λειτουργία αυτών των Εταιρειών, προσδοκάται ότι θα αυξήσει την κινητικότητα της εργασίας, η οποία στην Ελλάδα παραμένει χαμηλή, και θα επιτρέψει στις επιχειρήσεις να καλύπτουν τις ανάγκες τους με νέο προσωπικό και όχι με προσφυγή στην υπερωριακή απασχόληση του υφιστάμενου προσωπικού.

Δεν έχει γίνει ακόμη αποτίμηση των επιπτώσεων των παραπάνω ρυθμίσεων, καθότι η περίοδος εφαρμογής είναι, μέχρι στιγμής, περιορισμένη.

Δεσμεύσεις των κοινωνικών εταίρων:

Η συζήτηση για τον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας θα είναι προϊόν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους στο πλαίσιο του μόνιμου και διαρκούς forum για την απασχόληση το οποίο θεσμοθετείται. Στο πλαίσιο του forum αυτού θα συζητηθούν ζητήματα σχετικά με τις υπάρχουσες νομοθετικές ρυθμίσεις όσον αφορά τις μορφές απασχόλησης και τα τοπικά σύμφωνα απασχόλησης. Άλλες πρωτοβουλίες που αξίζει να αναφερθούν είναι οι παρακάτω:

- Πρόταση που αποτελεί αντικείμενο συζήτησης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, στο πλαίσιο του φετινού γύρου των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την υπογραφή της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, αφορά την εφαρμογή 39 ωρών εβδομαδιαίου συμβατικού χρόνου εργασίας (μείωση κατά μια ώρα από το 2004, υπό προϋποθέσεις), χωρίς περικοπή των αμοιβών.
- Πρόταση της ΟΤΟΕ προς την Ένωση Ελληνικών Τραπεζών για τη μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας στις 35 ώρες. Οι τράπεζες αντιπροτείνουν την εφαρμογή 37 ωρών εργασίας (από 38 ώρες και 20 λεπτά που ισχύει σήμερα) με παράταση του ωραρίου εξυπηρέτησης των πελατών.

Γ.ΙV. Απάντηση στη Σύσταση 6. Ανάλυση αποτελεσματικών δράσεων με στόχο την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών και τη μείωση του χάσματος στα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας των δύο φύλων. Επέκταση των δομών για τη φροντίδα παιδιών και άλλων εξαρτημένων ατόμων.

Αν και στο σύνολο της οικονομίας, το ποσοστό απασχόλησης μειώθηκε κατά 0.7%, στη μεταποίηση και τις υπηρεσίες παρατηρήθηκε ελαφρά αύξηση. Οι γυναίκες είχαν μεγαλύτερη συμμετοχή από τους άνδρες στην αύξηση αυτή, και αυτό παρά το γεγονός ότι συρρικνώθηκε σημαντικά η κατηγορία των «συμβοηθούντων μελών», η συντριπτική πλειοψηφία των οποίων είναι γυναίκες: ενώ το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας αυξήθηκε κατά 1.3%, των ανδρών παρέμεινε στάσιμο (+0.7%). Οι περισσότερες νέες θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν ήταν πλήρους απασχόλησης και καλύφθηκαν από γυναίκες. Παράλληλα, η γυναικεία ανεργία μειώθηκε με ταχύτερους ρυθμούς από την αντίστοιχη των ανδρών: κατά 1.3 ποσοστιαία μονάδα για τις γυναίκες, έναντι 0.6 ποσοστιαία μονάδα για τους άνδρες. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι γυναίκες αποτέλεσαν επίσης την πλειοψηφία των ανέργων που εντάχθηκαν στο πρόγραμμα «Νέοι Ελεύθεροι Επαγγελματίες» του Ο.Α.Ε.Δ. (περίπου το 80%), αλλά και όσων εντάχθηκαν σε δράσεις μέσα από την εξατομικευμένη παρέμβαση που εφαρμόστηκε σε 34 000 άνεργους από τα Κ.Π.Α. και τις υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. (περίπου το 74% στο διάστημα Ιούλιος - Δεκέμβριος 2001).

Οι παραπάνω εξελίξεις αυτές συνέβαλλαν στην έστω και ελαφρά περαιτέρω μείωση της ψαλίδας ανάμεσα στα δύο φύλα, η οποία τα τελευταία χρόνια έχει αρχίσει να

υποχωρεί σταθερά. Αν συνυπολογίσουμε δε και το γεγονός ότι ένας μεγάλος αριθμός γυναικών εμπλέκεται σε εργασίες που δεν αποτυπώνονται στατιστικά, όπως η αδήλωτη ή αφανής εργασία στον άτυπο τομέα της οικονομίας, αντιλαμβάνεται ότι το πραγματικό χάσμα στην απασχόληση είναι μικρότερο απ' ό,τι εμφανίζεται.

Αξιόλογη πρόοδος σημειώθηκε και στον τομέα της υποδομής φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων. Συγκεκριμένα:

- Δημοτικά σχολεία διευρυμένου ωραρίου: για το τρέχον σχολικό έτος 2001-2002, ο αριθμός τους αυξήθηκε κατά 500 τμήματα, για να φτάσουν συνολικά τα 2521. Άλλα 500 τμήματα προβλέπεται να δημιουργηθούν το σχολικό έτος 2002-2003.
- Ολοήμερο νηπιαγωγείο: προστέθηκαν άλλα 331 τμήματα, στα 992 που ήδη λειτουργούσαν. Το επόμενο σχολικό έτος αναμένεται να λειτουργήσουν άλλα 300 περίπου τμήματα.
- Ολοήμερα Σχολεία: συνέχισαν τη λειτουργία τους τα 28 πιλοτικά Ολοήμερα Σχολεία, ενώ στο προσεχές σχολικό έτος θα λειτουργήσουν άλλα 102.
- Βρεφονηπιακοί-παιδικοί σταθμοί και Κ.Δ.Α.Π: λειτουργούν 184 δομές, που στη συντριπτική τους πλειοψηφία (177) θα συνεχίσουν να λειτουργούν και τα επόμενα δύο χρόνια, ενώ πρόκειται να δημιουργηθούν άλλες 33 δομές στην Αττική, καθώς και 3 Κ.Δ.Α.Π με Αναπηρίες, κατά τη διετία 2002-2003, με χρηματοδότηση από το Ε.Π. «Απασχόληση & Επαγγελματική Κατάρτιση». Άλλοι 379 βρεφονηπιακοί-παιδικοί σταθμοί και Κ.Δ.Α.Π, καθώς και 48 Κ.Δ.Α.Π με Αναπηρίες, θα δημιουργηθούν, εντός του 2002, μέσα από τα Π.Ε.Π.
- Λειτουργία παιδικών και βρεφονηπιακών σταθμών τις απογευματινές ώρες.
- Εξασφαλίστηκε η συνέχιση λειτουργίας 184 Μονάδων Κοινωνικής Μέριμνας, από τις 186 που δημιουργήθηκαν στο πλαίσιο του Β' Κ.Π.Σ. Μέσα από τα Π.Ε.Π θα, ιδρυθούν επίσης 545 νέες Μονάδες Κοινωνικής Μέριμνας («Βοήθεια στο Σπίτι») και 146 «Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων».
- Κέντρα Ανοιχτής Προστασίας Ηλικιωμένων» (Κ.Α.Π.Η): λειτουργούν 530 Κέντρα σε όλη τη χώρα.

Δ. Δελτίο προόδου

ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ

Μία συνεκτική στρατηγική για την Δια Βίου Μάθηση εδραιώνεται καταρχήν στην συγκρότηση ενός ολοκληρωμένου δικτύου ευκαιριών εκπαίδευσης και την εξασφάλιση και διευκόλυνση της πρόσβασης των ατόμων σε αυτό ανάλογα με τις επιλογές τους καθ' όλη την διάρκεια της ζωής τους.

Το δίκτυο αυτό αποτελείται από το σύνολο των επιμέρους συστημάτων:

- Γενικής εκπαίδευσης
- Επαγγελματικής εκπαίδευσης και
- Επαγγελματικής κατάρτισης

Η στρατηγική της χώρας στο πεδίο αυτό εξελίσσεται σε τρία επίπεδα:

- i. Στην ενίσχυση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας του συστήματος της τυπικής εκπαίδευσης στις τρεις βαθμίδες.
- ii. Στον συντονισμό των επιμέρους συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης με τα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.
- iii. Στην βαθμιαία προσαρμογή του συνολικού δικτύου Δια Βίου Μάθησης στις απαιτήσεις της ψηφιακής εποχής και της κοινωνίας της γνώσης.

Κεντρικό ρόλο στην ανάληψη της στρατηγικής αυτής σε σχέση με το πεδίο της αγοράς εργασίας κατέχει η δημιουργία Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση.

Ως Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α), ορίζεται το ολοκληρωμένο σύνολο των πολιτικών των φορέων και οργάνων άσκησης τους και των διαδικασιών διασύνδεσης τους, μέσω των οποίων, με συγκροτημένο και ενιαίο τρόπο σχεδιάζεται και εφαρμόζεται η εθνική δημόσια πολιτική για την Σύνδεση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση.

Το Εθνικό αυτό σύστημα συμπληρώνεται με ένα σύνολο νέων και καινοτόμων πολιτικών οι κυριότερες των οποίων εστιάζονται στις παρακάτω παρεμβάσεις:

1. Δημιουργία Εθνικού Συμβουλίου Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση.

Πρώτη φορά στη χώρα μας δημιουργούμε Εθνικό Συμβούλιο Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση στο οποίο θα συμμετέχει το κράτος μέσω των αρμόδιων Υπουργείων και οι Κοινωνικοί Εταίροι. Δημιουργείται έτσι ένα όργανο διαμόρφωσης εθνικής πολιτικής και συντονισμού,

το οποίο μπορεί να θέτει ποιοτικούς και ποσοτικούς στόχους κανόνες και αρχές λειτουργίας των συστημάτων, να παρακολουθεί και να αξιολογεί τις διαδικασίες, τις στρατηγικές και τα αποτελέσματα των συστημάτων, να διαπιστεύει τους φορείς πιστοποίησης και να διορθώνει αναποτελεσματικές πολιτικές, στρατηγικές, όργανο υψηλού επιπέδου, στο οποίο το κράτος και οι κοινωνικοί εταίροι θα συζητούν, θα συμφωνούν και θα μπορούν να παρακολουθούν την εφαρμογή της εθνικής πολιτικής στο συγκεκριμένο χώρο με την σύνταξη ετήσιας έκθεσης. Η δημιουργία του Εθνικού Συμβουλίου ικανοποιεί τις προτάσεις των Κοινωνικών Εταίρων ενώ παράλληλα καλύπτει ένα υπαρκτό κενό στο σχεδιασμό και συντονισμό του συγκεκριμένου πεδίου πολιτικής,

2. Δημιουργία Συστήματος διερεύνησης των αναγκών της αγοράς εργασίας σε εθνικό και τοπικό επίπεδο

Διαμορφώνουμε για πρώτη φορά ένα καλό οργανωμένο λειτουργικό και αποτελεσματικό σύστημα διερεύνησης των αναγκών της αγοράς εργασίας σε εθνικό και σε τοπικό επίπεδο. Το σύστημα αυτό, πέρα από την διασφάλιση της σωστής λειτουργίας προσφοράς και ζήτησης εργασίας, θα προσφέρει αξιόπιστες πληροφορίες οι οποίες θα συμβάλλουν στον σχεδιασμό και την εφαρμογή εθνικής πολιτικής σύνδεσης των συστημάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση. Ο επιτελικός φορέας που θα αναλάβει τη δημιουργία και τη διαχείριση του νέου συστήματος θα είναι η νέα θυγατρική εταιρεία του ΟΑΕΔ με την ονομασία Παρατηρητήριο Απασχόλησης – Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε., η οποία προέρχεται από την συγχώνευση του Εθνικού Παρατηρητηρίου Απασχόλησης με το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας.

3. Συντονισμός και σύνδεση των συστημάτων τόσο μεταξύ τους όσο και με τις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας

Με βάση τα δεδομένα του συστήματος διερεύνησης των αναγκών της αγοράς εργασίας και λαμβάνοντας υπόψη τα χαρακτηριστικά της ανεργίας σε τοπικό επίπεδο, τα συστήματα επαναπροσδιορίζουν τους στόχους τους όσο αφορά τις εισροές και εκροές του ανθρώπινου δυναμικού. Είναι η πρώτη φορά που τα τρία συστήματα Δευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Αρχικής Κατάρτισης και Συνεχιζόμενης Κατάρτισης μετά την ραγδαία ανάπτυξη τους την τελευταία δεκαετία συντονίζονται και αλληλοσυμπληρώνονται ώστε να μην αντικαθιστά το ένα το άλλο στο ρόλο και την αποστολή τους. Ο συντονισμός και η συμπληρωματικότητα των συστημάτων παρέχουν ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης σε κάθε άτομο ανάλογα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του αλλά και με τα ιδιαίτερα τοπικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας ώστε η κάθε προσπάθεια να έχει ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα στην απασχόληση. Έτσι η εκροή ανθρώπινου δυναμικού από το ένα σύστημα αποτελεί εισροή για το άλλο με αποτέλεσμα να δίνονται ευκαιρίες σε κάθε άτομο να προσθέτει ή να διαφοροποιεί τα επαγγελματικά του προσόντα και τις ικανότητες προσαρμόζοντας τα στις εκάστοτε τοπικές ανάγκες της αγοράς χωρίς σπατάλη χρόνου και πόρων με στόχο την απασχόληση την ασφάλεια της εργασίας του.

4. Η Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση «ανοίγει» για το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού

Το σύστημα Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης, το οποίο διαχειρίζεται ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ) δεν καλύπτει πλέον τις αδυναμίες του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος. Διαμορφώνει μια νέα στρατηγική, η οποία εξυπηρετεί τις ανάγκες κάθε ενήλικου ατόμου ανεξάρτητα ηλικίας που θέλει να αποκτήσει ένα νέο επάγγελμα, και να κάνει μια νέα αρχή στον επαγγελματικό του βίο.

5. Πιστοποίηση εκπαιδευτών και προγραμμάτων κατάρτισης

Δημιουργείται το μητρώο εκπαιδευτών και προγραμματίζεται η πιστοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης κατά αντικείμενο.

6. Δημιουργία ενιαίου Συστήματος πιστοποίησης προσόντων

Βρίσκεται στο τελικό στάδιο η συζήτηση για τη δημιουργία ενιαίου συστήματος πιστοποίησης προσόντων στο οποίο κάθε άτομο θα έχει την ευκαιρία να αναγνωρίσει και να πιστοποιήσει τα προσόντα, τις ικανότητες και δεξιότητές του ανεξάρτητα από τον τρόπο απόκτησής τους. Οι δύο εθνικοί φορείς το ΕΚΕΠΙΣ και ο ΟΕΕΚ θα συμβάλλουν αποφασιστικά σ' αυτό. Στα πλαίσια του υπό διαμόρφωση συστήματος θα αναπτυχθούν κατάλληλα, οι μηχανισμοί, οι διαδικασίες και οι τρόποι, ώστε, με την συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, να διασφαλίζεται η αξιοπιστία και η αναγνώριση του αποτελέσματος από όλους τους παραγωγικούς και κοινωνικούς συντελεστές.

Η επαγγελματική κατάρτιση ως παράγοντας ανάπτυξης της δια βίου μάθησης.

Η βελτίωση της απασχολησιμότητας του ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να επιτευχθεί μέσα από την αναβάθμιση των γνώσεων και των δεξιοτήτων. Είναι πλέον επιτακτική ανάγκη οι γνώσεις και δεξιότητες να προσαρμόζονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας προκειμένου να αποκτούν αγοραστική αξία.

Για την αποτελεσματικότερη σύνδεση της κατάρτισης με την απασχόληση έχουμε προχωρήσει στην αναβάθμιση των δομών και των συστημάτων που παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση στη χώρα μας με: α) τη δημιουργία του ενιαίου συστήματος διαχείρισης, β) την πιστοποίηση των δομών και των εκπαιδευτών, γ) τη συνεχή αξιολόγηση της παρεχόμενης κατάρτισης, δ) την παρακολούθηση των καταρτιζομένων μετά το πέρας της κατάρτισης (αναλυτικά βλ. παράρτημα Ι).

Ε. Στρατηγικές πρωτοβουλίες σε συνεργασία με κοινωνικούς εταίρους

Ο θεσμοθετημένος και μόνιμος ρόλος της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (**ΕΓΣΣΕ**) με αντικείμενο όχι μόνο μισθολογικά θέματα αλλά και ευρύτερες πτυχές της απασχόλησης, της ποιότητας και του ρυθμιστικού/κανονιστικού πλαισίου, λειτουργεί στην Ελλάδα από τη δεκαετία του 1980. Πρόκειται για θεσμό που υπάρχει μόνο σε ελάχιστες Ευρωπαϊκές χώρες. Η συμβολή του αναγνωρίζεται ευρύτατα και προσφέρει σταθερό πεδίο διαβούλευσης και ανάληψης πρωτοβουλιών.

Οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν σε κεντρικούς θεσμούς της αγοράς εργασίας (ΟΑΕΔ, ΛΑΕΚ) όπου αναλαμβάνουν τη χάραξη αλλά και την υλοποίηση προγραμμάτων πολιτικής απασχόλησης. Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων ήταν αδιάλειπτη σε όλες τις φάσεις του εγχειρήματος της **ανασυγκρότησης του ΟΑΕΔ**. Επίσης οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν στα διοικητικά συμβούλια των τριών θυγατρικών εταιρειών του ΟΑΕΔ, οι οποίες συγκροτήθηκαν και άρχισαν να λειτουργούν.

Συμμετέχουν:

- Στα όργανα διοίκησης του ΕΚΕΠΙΣ, συμβάλλοντας έτσι στη χάραξη και υλοποίηση πολιτικών στο πεδίο της πιστοποίησης.
- Στο νεοσύστατο Εθνικό Συμβούλιο Σύνδεσης της Αρχικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση, επηρεάζοντας έτσι ουσιαστικά πτυχές που συνδέονται με την ποιότητα αλλά και ευρύτερα με την διά βίου μάθηση.
- Στο Δ.Σ του ΟΕΚ που φέρει το βάρος για τη στεγαστική πολιτική υπέρ των εργαζομένων και,
- Στον ΟΕΕ που φροντίζει για την ποιότητα ζωής των εργαζομένων (κοινωνικός τουρισμός, πολιτιστικές εκδηλώσεις, ψυχαγωγία κλπ).

Νέα Πρωτοβουλία

Τέλος, ευρύτερη ικανοποίηση και προσδοκία πηγάζει από τη σύσταση του Εθνικού forum για την Απασχόληση, που θα προσφέρει ένα μονιμότερο πεδίο διαβούλευσης και κοινών επεξεργασιών, με βάθος χρόνου και μακρύ ορίζοντα ωρίμανσης.

ΜΕΡΟΣ 2^ο

ΠΥΛΩΝΑΣ Ι: ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ

Οι πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα κατά την τελευταία πενταετία αναπτύχθηκαν σε δύο φάσεις: Η πρώτη αποτέλεσε την ουσιαστική επιβολή των ενεργητικών πολιτικών ως την ουσιαστική παρέμβαση για την πρόληψη και καταστολή της ανεργίας. Η δεύτερη φάση αφορά σε παρεμβάσεις στις διαδικασίες εφαρμογής των επιμέρους πολιτικών ώστε αυτές να καταστούν κατά το δυνατόν στοχευόμενες και αποτελεσματικές.

Στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την απασχόληση του 2000 και του 2001 τονίστηκε ακριβώς η τελευταία παράμετρος. Δηλαδή, με δεδομένο ότι οι ενεργητικές πολιτικές και τα επιμέρους μέτρα βρίσκονταν στη σωστή κατεύθυνση δόθηκε ιδιαίτερη σημασία στις υποδομές, στη βελτίωση των μεθόδων και στις διοικητικές αλλαγές. Οι τελευταίες κρίθηκαν απαραίτητες κυρίως σε σχέση με τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης (δηλαδή τον ΟΑΕΔ) δεδομένου ότι διαπιστώθηκε αδυναμία προσαρμογής στις νέες συνθήκες που σηματοδότησε η μετάβαση από τις παθητικές στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Στο πνεύμα αυτό άλλωστε κινήθηκαν (και κινούνται) οι Συστάσεις της Επιτροπής.

Στη διάρκεια των προηγούμενων δύο ετών τέθηκαν οι βάσεις σε μεθοδολογικό και εφαρμοσμένο επίπεδο για τη βελτίωση των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης που εδράζονταν σε δύο θεμέλιους λίθους:

Πρώτον, στην αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ και δεύτερον, στην καθιέρωση της μεθοδολογίας της εξατομικευμένης παρέμβασης και τη διάχυσή της, στις επιμέρους γεωγραφικά προσδιορισμένες μονάδες του δικτύου των Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ). Επιπλέον, καταρτίστηκε πρόγραμμα ανάπτυξης περισσότερων κέντρων ώστε να διευκολυνθεί η πρόσβαση στις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης και – σε σχέση με τα μεγάλα αστικά κέντρα- να αποσυμφορηθούν τα ΚΠΑ στα οποία παρουσιάζεται ιδιαίτερη κίνηση.

Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης

2001: Προστέθηκαν 10 ΚΠΑ (στα ήδη προϋπάρχοντα 50) τα οποία είναι ενταγμένα στο Γ΄ ΚΠΣ και λειτουργούν από 1/3/02. Στα ΚΠΑ αυτά πραγματοποιήθηκαν εργασίες διαρρύθμισης χώρων και άλλες τεχνικής φύσης εργασίες (δαπάνες χρηματοδοτούμενες από το ΕΤΠΑ), πραγματοποιήθηκαν δε επιπλέον δαπάνες χρηματοδοτούμενες από το ΕΚΤ (ενοίκια για 7 από αυτά, τα άλλα 3 είναι ιδιόκτητα).

2002: Εγκαταστάθηκαν και παρέχουν τις υπηρεσίες τους, από 1/3/02, οι εργασιακοί σύμβουλοι και στα ανωτέρω 10 ΚΠΑ. Από την ίδια ημερομηνία χρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ όλα τα λειτουργικά έξοδα (δαπάνες). Εντός του 2002 θα ξεκινήσει η δημιουργία υποδομών για ακόμα 10 (επίσης ενταγμένα στο Γ΄ ΚΠΣ), που θα επιδιωχθεί να ολοκληρωθούν εντός του έτους ώστε να είναι σε λειτουργία στις αρχές του 2003.

Η **αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ** αφορά το μετασχηματισμό του οργανισμού με τη δημιουργία τριών διακριτών επιχειρησιακών μονάδων. Ο ΟΑΕΔ διατηρεί την εποπτεία. Ο ΟΑΕΔ διατηρεί παράλληλα το ρόλο του στην αρχική κατάρτιση – μαθητεία και στις παθητικές πολιτικές απασχόλησης. Οι τρεις μονάδες αφορούν:

A) Τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης

B) Τις Υπηρεσίες Κατάρτισης και

Γ) Τις υπηρεσίες έρευνας, στατιστικής παρακολούθησης και πληροφορικής υποστήριξης του συγκροτήματος.

Ολοκληρώθηκε η συγκρότηση των Δ.Σ των εταιρειών – μονάδων του ΟΑΕΔ και άρχισε η λειτουργία τους.

Ο ΟΑΕΔ και οι τρεις θυγατρικές εταιρείες θα αξιοποιήσουν όλες τις δυνατότητες που παρέχονται από το πρόγραμμα «Κοινωνία της Πληροφορίας» για την έρευνα και παρακολούθηση της αγοράς εργασίας και τη συσχέτισή της με την κατάρτιση και την εξατομικευμένη προσέγγιση των ανέργων.

Παράλληλα με την ανωτέρω διαδικασία, συντελέστηκε η **θεμελίωση και διάχυση της εξατομικευμένης μεθόδου προσέγγισης των ανέργων**. Πρόκειται για εργαλείο υποστήριξης των ανέργων προκειμένου να βελτιωθεί η απασχολησιμότητά τους με την ανάπτυξη ενός **ατομικού σχεδίου δράσης**. Το ατομικό σχέδιο δράσης αναφέρεται στο τρίπτυχο κατάρτιση – εργασιακή εμπειρία – απασχόληση. Το Ατομικό Σχέδιο προκύπτει από διαδικασία **συνέντευξης** και **συμβουλευτικής** η οποία στοχεύει στην «αποκάλυψη» των προσωπικών χαρακτηριστικών, των ικανοτήτων, των γνώσεων, των αναγκών και των επιδιώξεων του ανέργου. Τελικός στόχος η ένταξη ή επανένταξη αλλά ιδιαίτερα η παραμονή του στην απασχόληση.

Η διαδικασία εξατομικευμένης παρέμβασης στον ΟΑΕΔ εφαρμόζεται από τον Ιούλιο του 2001 συστηματικά και γενικευμένα μέσω δύο «εργαλείων»: (α) της Συνέντευξης και (β) του Ατομικού Σχεδίου Δράσης. Μετά την ανάπτυξη του Ατομικού Σχεδίου Δράσης ο άνεργος είτε τοποθετείται αμέσως, είτε περνά κάποιο στάδιο αναμονής μέχρις ότου γίνει η έναρξη κάποιου προγράμματος κατάρτισης ή βρεθεί η κατάλληλη θέση απασχόλησης ή απόκτησης εργασιακής εμπειρίας.

Μέσω της εξατομικευμένης παρέμβασης προσφέρεται η δυνατότητα **συγκέντρωσης και ανάλυσης ποσοτικών και ποιοτικών στοιχείων για τους ανέργους**. Η διαδικασία αυτή εφαρμόζεται πλέον για όλα τα Προγράμματα Απασχόλησης και Κατάρτισης του ΟΑΕΔ, ενώ μελλοντικά θα αποτελέσει τη σύνδεση μεταξύ ΚΠΑ και ιδιωτικών ΚΕΚ (κατά την εφαρμογή του επιχειρησιακού προγράμματος «Επαγγελματική Κατάρτιση και Προώθηση στην Απασχόληση»).

Κατευθυντήρια γραμμή 1: Αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων και πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας

Η συνολική εικόνα της υλοποίησης του προγραμματισμού που περιείχε το ΕΣΔΑ 2001 ως προς την κατευθυντήρια γραμμή 1 σημείωσε καθυστερήσεις (για διαδικαστικούς, κυρίως, λόγους) με αποτέλεσμα ο ρυθμός υλοποίησης να κινείται σε επίπεδα 65% ως προς τους ωφελούμενους.

Ορισμένα προγράμματα παρουσίασαν πολύ μεγάλη απορροφητικότητα (όπως τα προγράμματα του ΛΑΕΚ για την κατάρτιση **με συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων** φτάνοντας σε ορισμένες περιπτώσεις στο 200%), άλλα προγράμματα σημείωσαν καθυστερήσεις αλλά ξεκίνησαν μέσα στο 2001 (τα προγράμματα των νέων ελεύθερων επαγγελματιών και το stage) ενώ μερικά μετατέθηκαν για το 2002 (όπως το πρόγραμμα για τις νέες θέσεις εργασίας).

Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΑΕΔ για την πορεία υλοποίησης της Εξατομικευμένης Παρέμβασης από τον Ιούλιο έως και τον Δεκέμβριο του 2001 φαίνεται ότι:

1. Προσήλθαν στις Τοπικές Μονάδες πάνω από 34.000 άτομα με κατ' αρχήν πρόθεση ένταξης στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Όλοι και όλες έλαβαν το έντυπο της Συνέντευξης.
2. Το έντυπο επέστρεψαν στις Υπηρεσίες πάνω από το 98% των ανέργων.
3. Εξ αυτών ένα ποσοστό πάνω από 80% συμπλήρωσαν από κοινού με τον εργασιακό σύμβουλο το Ατομικό Σχέδιο Δράσης (πάνω από 27.000 άτομα).
4. Από αυτούς Εντάχθηκαν σε δράση / δράσεις περίπου 9.000 άτομα (ποσοστό 33,03% επί των ατόμων που συμπλήρωσαν το 2^ο εργαλείο / Α.Σ.Δ) (Ποσοστό ανδρών: 35%, Ποσοστό γυναικών: 65%).
5. Η εικόνα των ωφελουμένων κατά ηλικία έχει ως εξής:
 - Ποσοστό κάτω των 25 ετών: 38,12%,
 - Ποσοστό άνω των 25 ετών: 61,88%,
 - Ποσοστό με ανεργία κάτω των 6 μηνών: 50,92%,
 - Ποσοστό με ανεργία άνω των 12 μηνών: 24,04%,
 - Ποσοστό με ανεργία μεταξύ 6-12 μηνών: 25,04%)

Η παραπάνω διαδικασία προβλέπεται να βελτιωθεί περαιτέρω μέσω της αναδιάρθρωσης του Οργανισμού.

Η όλη **διαδικασία παρακολουθείται στατιστικά μέσω ειδικού εντύπου (σε**

μηνιαία βάση) το οποίο αποστέλλεται στη Στατιστική Υπηρεσία του Οργανισμού για επεξεργασία (να αναλυθεί η διαδικασία και ελεγχθεί η περίπτωση αποστολής του εντύπου με ηλεκτρονική διαδικασία ώστε να είναι δυνατή η αυτοματοποίησή της – Ερευνητική Πληροφορική).

Με τη διαδικασία αυτή υπηρετούνται δύο ενδιάμεσοι στόχοι που συμβάλλουν στην αποτελεσματικότερη λειτουργία των προγραμμάτων:

(α) το ξεκαθάρισμα της πρόθεσης του προσερχόμενου να εγγραφεί ώστε να αποκαλυφθεί η «ένταση» της θέλησής του να ενταχθεί σε πρόγραμμα ενεργητικής πολιτικής και

(β) η κατά το δυνατόν καταλληλότερη τοποθέτησή του ώστε να βελτιωθεί η απασχολησιμότητα, να αυξηθεί η διαπραγματευτική δύναμη και να μεγιστοποιηθεί η πιθανότητα ένταξης ή παραμονής στην απασχόληση.

Τα Προγράμματα του ΟΑΕΔ περιλαμβάνουν τα **Προγράμματα Κατάρτισης**, (Εναλλασσόμενη- Συνεχιζόμενη 2002, Κατάρτιση στα Μεγάλα Τεχνικά Έργα 2002, Κατάρτιση αυτοαπασχολούμενων, Εναλλασσόμενη Κατάρτιση ανέργων πτυχιούχων στις τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνιών) τις **Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις**, τις **Νέες Θέσεις Εργασίας**, τους **Νέους Ελεύθερους Επαγγελματίες**, και το **STAGE**. Το σύνολο της παραπάνω διαδικασίας έχει ως πρωταρχικό στόχο την **πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας**. Για το λόγο αυτό δίνεται προτεραιότητα στους νέους για την παροχή ευκαιρίας ένταξης σε επιμέρους μέτρα πριν συμπληρώσουν έξι μήνες από την ημερομηνία εγγραφής χωρίς να παραβλέπονται οι ενήλικες για τους οποίους η είσοδος στη μακροχρόνια ανεργία θεωρείται με την παρέλευση 12 μηνών.

Εξάλλου η ενεργοποίηση νοείται ως προέκταση της πρόληψης καθώς η ένταξη σε μέτρο ενεργητικής πολιτικής σηματοδοτεί την είσοδο ή επάνοδο στην ενεργό ζωή.

Επιπλέον, ο ΟΑΕΔ πραγματοποιεί ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΑ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΟΥ ΕΠΕΑΕΚ (Μαθητεία 2001, Μαθητεία 2002, Βιβλιάριο Καριέρας στα ΤΕΕ Μαθητείας ΟΑΕΔ, ΛΑΕΚ (απασχόληση σε 15 Νομούς) ΟΑΕΔ, Επιχορήγηση Παραμεθόριων Βιομηχανιών για απασχόληση πτυχιούχων ΟΑΕΔ.

Η εικόνα ως προς την **υλοποίηση των συνολικών του δεσμεύσεων** βρίσκεται σε ικανοποιητικό επίπεδο: ο βαθμός ολοκλήρωσης βρίσκεται σε επίπεδα λίγο άνω του 90% (ως προς τα ωφελούμενα άτομα). Ειδικότερα,

Η προώθηση στην απασχόληση και η διατήρηση απασχόλησης αφορούσε συνολικό αριθμό 109.000, από τα οποία 29.000 τοποθετήθηκαν για πρώτη φορά μέσα στο 2001, ενώ τα υπόλοιπα στα προηγούμενα δύο χρόνια (όμως συνεχίζουν και την εργασία τους και καταβάλλεται η επιδότηση).

Στο πλαίσιο της αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, εκπαιδεύτηκαν 30.985 άτομα (από αυτά 16.626 ξεκίνησαν μέσα στο 2001 και τα υπόλοιπα συνέχισαν από το 2000).

Στο πεδίο της κατάρτισης εργαζομένων (ΛΑΕΚ) καταρτίστηκε αριθμός ατόμων άνω των 264.000.

Ο στόχος της απασχολησιμότητας εξυπηρετείται και με εργαλεία κατάρτισης. Σε όλες τις δράσεις κατάρτισης και απασχόλησης δίδεται προτεραιότητα στην πρόληψη της

μακροχρόνιας ανεργίας. Για το σκοπό αυτό προωθείται η **συμμετοχή νέων (κάτω των 25 ετών)** και πριν συμπληρώσουν έξι μήνες ανεργίας με **ποσοστό συμμετοχής 65%**. Για τους ανέργους άνω των 25 ετών και με περισσότερο από 6 μήνες ανεργία, το ποσοστό συμμετοχής είναι 35%.

Κατευθυντήριες γραμμές 2α και 2β: Φορολογικό σύστημα και απασχόληση- Φορολογικό σύστημα και δημιουργία κινήτρων για απασχόληση. Επίσης Κατευθυντήρια γραμμή 12: μείωση φορολογικής πίεσης στο κόστος εργασίας και άρση φορολογικών εμποδίων.

Στα μέσα Απριλίου 2002, παραδόθηκε στους κοινωνικούς εταίρους το πόρισμα της Επιτροπής για την Φορολογική Μεταρρύθμιση.

Η Φορολογική Μεταρρύθμιση θα επικεντρώνεται στην αντιμετώπιση των αρνητικών επιδράσεων της υπάρχουσας φορολογικής διάρθρωσης στην οικονομική αποτελεσματικότητα, την κατανομή των φορολογικών βαρών, την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και την απασχόληση. Θα αξιοποιηθούν οι εμπειρίες και οι φορολογικές πρακτικές των άλλων ευρωπαϊκών κρατών που συχνά έχουν αντιμετωπίσει με επιτυχία πολλά από τα δικά μας φορολογικά προβλήματα, προσαρμοσμένες πάντοτε στην ελληνική πραγματικότητα.

Ο κοινωνικός διάλογος που ήδη κάνουμε με όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς αναμένεται να περατωθεί το αργότερο μέχρι τις αρχές Ιουνίου. Τα μέτρα της φορολογικής αναμόρφωσης, που θα ενσωματωθούν στη φορολογική πολιτική της Κυβέρνησης το φθινόπωρο του 2002, θα εφαρμοσθούν σταδιακά, λαμβάνοντας υπόψη τα αποτελέσματα του κοινωνικού διαλόγου.

Οι κύριοι στόχοι της Φορολογικής Μεταρρύθμισης είναι οι ακόλουθοι:

1. Η ενίσχυση της οικονομικής αποτελεσματικότητας και των κινήτρων,
2. Η βελτίωση της φορολογικής δικαιοσύνης,
3. Η αναβάθμιση των ελεγκτικών μηχανισμών και της μηχανοργάνωσης των φορολογικών πληροφοριών,
4. Η μείωση του κόστους διαχείρισης του φορολογικού συστήματος και του κόστους συμμόρφωσης των φορολογουμένων
5. Η απλοποίηση της φορολογίας, και
6. Η φορολογική ανταγωνιστικότητα και η εναρμόνιση της φορολογίας με την Ε.Ε.

Η Προώθηση της Απασχόλησης, της Επιχειρηματικότητας και των Επενδύσεων

Συρρικνώνει τη «φορολογική σφήνα» (Tax Wedge) μεταξύ των καθαρών και ακαθάριστων εσόδων των επιχειρήσεων. Αυτό θα ενισχύσει τις επιχειρήσεις και το διαθέσιμο εισόδημα των μισθωτών καθώς επίσης την απασχόληση και τις επενδύσεις.

Μέτρα που ελήφθησαν προς αυτήν την κατεύθυνση είναι τα ακόλουθα:

- τα διάφορα προγράμματα του ΟΑΕΔ για την επιδότηση των προσλήψεων,
- την κυβερνητική ρύθμιση για τη μείωση των εργοδοτικών εισφορών για τους χαμηλόμισθους (Ν.2874/2000),
- τη θέσπιση ρύθμισης για κατάργηση των ασφαλιστικών εισφορών των πλήρως απασχολούμενων με τις κατώτατες αποδοχές (Ν. 2837/2000),

Τα παραπάνω μέτρα φαίνεται να αποδίδουν και να μεταφράζονται σε αύξηση της απασχόλησης. Είναι χαρακτηριστικό ότι από αυτά, εκείνα των οποίων το αποτέλεσμα μπορεί να μετρηθεί ποσοτικά με μεγαλύτερη ευκολία (όπως τα προγράμματα του ΟΑΕΔ και του ΛΑΕΚ –σε συνεργασία με τους **κοινωνικούς εταίρους**–) παρουσιάζουν μεγάλη απορροφητικότητα ως προς τη δαπάνη (ελαφρώς άνω του 100% του προϋπολογισμού) και ακόμα μεγαλύτερη υπερκάλυψη ως προς τα ωφελούμενα άτομα (κατά 30% περίπου).

Κατευθυντήρια γραμμή 3: Προώθηση πολιτικής για την ενεργοποίηση των εργαζομένων ώριμης ηλικίας.

Η ανεργία που έχει σχέση με την ηλικία οφείλεται κυρίως στην απαξίωση των γνώσεων και των δεξιοτήτων λόγω των αλλαγών που συντελούνται στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας. Για την πρόληψη της ανεργίας της πληθυσμιακής ομάδας 45-64 ετών, τα μέτρα πολιτικής που εφαρμόζονται στοχεύουν στην απόκτηση νέων γνώσεων και δεξιοτήτων των ανέργων, ώστε να είναι ικανοί να αναλάβουν προσφερόμενες θέσεις εργασίας, ή να ατοαπασχοληθούν. Για τα άτομα που ήδη εργάζονται τα μέτρα πολιτικής που εφαρμόζονται στοχεύουν στην ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων που ενισχύουν αφενός τη δυνατότητα διατήρησης της θέσης εργασίας αφετέρου την περαιτέρω επαγγελματική εξέλιξη, μέσα σε ένα μεταβαλλόμενο τεχνολογικά και οικονομικά περιβάλλον.

Δράσεις που συνεχίστηκαν το 2001:

- Ολοκληρωμένα προγράμματα που απευθύνονται στους άνεργους 45-64 ετών, που περιλαμβάνουν δράσεις προκατάρτισης-προετοιμασίας, επαγγελματικής κατάρτισης, προώθησης στην απασχόληση και συνοδευτικές υποστηρικτικές υπηρεσίες.
- Δράσεις ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης για τους εργαζόμενους σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, σε αντικείμενα κατάρτισης που έχουν σχέση με την ανάπτυξη νέων τομέων της επιχείρησης, ή με την εισαγωγή νέων τεχνολογιών στην επιχείρηση.
- Μέσω του ΛΑΕΚ υλοποιήθηκε πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων του ιδιωτικού και του ευρύτερου Δημόσιου τομέα, για την απασχόληση ανέργων

που βρίσκονται στο στάδιο συνταξιοδότησης. Δικαιούχοι είναι όσα άτομα είναι στο στάδιο της συνταξιοδότησης, αλλά τους υπολείπονται μέχρι 1500 ένησημα και μέχρι 5 χρόνια για τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας τους. Η διάρκεια της επιδότησης είναι από 1 έως 60 μήνες και το ποσό επιχορήγησης για κάθε ημέρα πλήρους απασχόλησης είναι 17,61 Ευρώ (6.000 δρχ) για τους 24 μήνες και 20,54 Ευρώ (7.000 δρχ.) για τους επόμενους 36 μήνες. Εάν ο μισθωτός απασχολείται με μειωμένο ωράριο από 4 τουλάχιστον ώρες και άνω ημερησίως το ποσό ανέρχεται στα 10,27 Ευρώ (3.500 δρχ) για τους πρώτους 24 μήνες και στα 11,74 Ευρώ (4.000 δρχ.) για τους επόμενους 36 μήνες. Ειδικά για τις εποχιακές επιχειρήσεις με αντικείμενο δραστηριότητας τη μεταποίηση αγροτικών προϊόντων (κλάδος καπνού, κονσερβοποιίας κ.λπ.) το χρονικό διάστημα επιχορήγησης ορίζεται από 1-6 μήνες κατ' έτος και μέχρι 5 έτη και εφόσον προσλαμβάνουν άνεργους που τους υπολείπονται μέχρι 750 ένησημα και μέχρι 5 έτη για τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας τους για συνταξιοδότηση.

Νέες δράσεις:

- Προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης στους τομείς των νέων τεχνολογιών basic skills και advanced skills, που απευθύνονται σε άνεργους και εργαζόμενους.
- Προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης για τους εργαζόμενους του ιδιωτικού και Δημόσιου τομέα προσαρμοσμένα στις ανάγκες ανάπτυξης των δεξιοτήτων των εργαζομένων του κάθε τομέα.

Κατευθυντήριες γραμμές 4 και 5: Ανάπτυξη δεξιοτήτων για τη νέα αγορά εργασίας στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης - Βελτίωση της ποιότητας του συστήματος εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης - Ανάπτυξη της ηλεκτρονικής μάθησης.

Οι δράσεις και τα μέτρα πολιτικής που αφορούν την ανάπτυξη των δεξιοτήτων για την αγορά εργασίας στο πλαίσιο της Δια Βίου Μάθησης αναπτύσσονται βάσει ενός μεσοπρόθεσμου προγραμματισμού σε τρία επίπεδα:

1. Ενίσχυση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας του συστήματος της τυπικής εκπαίδευσης και στις τρεις βαθμίδες της.
2. Συντονισμός των επιμέρους συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης με τα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.
3. Βαθμιαία προσαρμογή του συνολικού δικτύου Δια Βίου Μάθησης στις απαιτήσεις της ψηφιακής εποχής και της κοινωνίας της γνώσης.

Ενίσχυση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας του συστήματος της τυπικής εκπαίδευσης στις τρεις βαθμίδες

Τα αποτελεσματικά και λειτουργικά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας είναι σημαντικά για την ανάπτυξη της οικονομίας με βάση τη γνώση, καθώς και για τη βελτίωση του επιπέδου και της ποιότητας της απασχόλησης.

Η ενίσχυση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας του συστήματος της τυπικής εκπαίδευσης περιλαμβάνει ενέργειες που στοχεύουν:

- Στην αντιμετώπιση της μαθητικής διαρροής και την πρόληψη του κοινωνικού αποκλεισμού.
- Στην μείωση του αναλφαριθμητισμού των νέων και ενηλίκων, ιδιαίτερα όσων ανήκουν στις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες (άτομα με ειδικές ανάγκες, μετανάστες, άτομα με πολιτισμικές και θρησκευτικές ιδιαιτερότητες, άτομα με μαθησιακές δυσκολίες, άτομα που έχουν πρόωρα εγκαταλείψει το σχολείο και δεν έχουν συμπληρώσει τη βασική εκπαίδευση) ώστε να βελτιωθεί η απασχολησιμότητα τους και να ενσωματωθούν χωρίς προβλήματα στην κοινωνία και την αγορά εργασίας.
- Στον εφοδιασμό των νέων με βασικές γνώσεις και δεξιότητες.
- Στην εξειδίκευση σε γνωστικά αντικείμενα προσαρμοσμένα στις νέες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και της κοινωνίας.
- Στην προσαρμογή της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Επαγγελματικής Κατάρτισης στις νέες ανάγκες της αγοράς εργασίας και τα νέα δεδομένα της επιστήμης.

Οι στόχοι αυτοί προσεγγίζονται μέσω μιας συνεκτικής δέσμης ενεργειών εκ των οποίων, ενδεικτικά αναφέρονται οι ακόλουθες:

- Έγκαιρη και Συστηματική Ανίχνευση των Μαθητών με Μαθησιακά Προβλήματα και Προβλήματα Λόγου και Ομιλίας: Η Ενέργεια αποσκοπεί στην δημιουργία προγραμμάτων πρωτογενούς και δευτερογενούς πρόληψης μαθησιακών προβλημάτων και προβλημάτων λόγου και ομιλίας στην προσχολική και την σχολική ηλικία για όλα τα παιδιά. Στα μέτρα για την πρωτογενή και τη δευτερογενή πρόληψη εντάσσονται, η δυνατότητα έγκαιρης ανίχνευσης στη προσχολική και πρώτη σχολική ηλικία και η συστηματική ένταξη κατάλληλων διαδικασιών στο σχολικό αναλυτικό πρόγραμμα έτσι ώστε να αποτελέσουν βάση για έγκαιρη παρέμβαση προς αποφυγή του επαπειλούμενου κοινωνικού αποκλεισμού.
- Επιμορφωτικά Προγράμματα Εκπαιδευτικών (Α΄θμιας, Β΄θμιας Εκπαίδευσης): Στόχος μας είναι να προσφέρουμε στους εκπαιδευτικούς μια επιμόρφωση μικρής, ως επί το πλείστον διάρκειας αλλά μεγάλης εμβέλειας, με κριτήριο τον αριθμό των επιμορφωμένων εκπαιδευτικών, αποκεντρωμένη, επαναλαμβανόμενη και πολυμορφική με αφετηρία τις εθνικές εκπαιδευτικές προτεραιότητες και τις διαπιστωμένες ανάγκες τους. Εκτιμάται ότι τα θέματα της συντονισμένης και συνεχούς επιμόρφωσης θα αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά μέσω της ίδρυσης του «Οργανισμού Επιμόρφωσης Εκπαιδευτικών», ο οποίος έχει αρμοδιότητα για όλα τα θέματα που αναφέρονται σε επιμορφωτικές δραστηριότητες, οι οποίες αφορούν τους εκπαιδευτικούς όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης, πλην της τριτοβάθμιας, και όλων των τύπων σχολείων και λαμβάνουν χώρα μετά την ολοκλήρωση της βασικής τους εκπαίδευσης, δηλαδή μετά τη λήψη του πρώτου πτυχίου υπό την έννοια πως ότι ακολουθεί τη βασική, χαρακτηρίζεται ως συνεχιζόμενη εκπαίδευση.
- Ενισχυτική Διδασκαλία: Εξάπλωση εφαρμογής των Πιλοτικών Προγραμμάτων Ενισχυτικής Διδασκαλίας σε σχολικές μονάδες της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με στόχο την πρόληψη της σχολικής αποτυχίας και διαρροής. Έμφαση δόθηκε στις μικρές ηλικίες μέχρι το τέλος της εννιάχρονης υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Ενισχύθηκαν οι μαθητές με χαμηλές επιδόσεις που δεν έχουν ευχέρεια επικοινωνίας με το γραπτό λόγο.
- Πρόσθετη Διδακτική Στήριξη: Τα προγράμματα αυτά στοχεύουν αρχικά στο να υποστηρίξουν μαθητές του Λυκείου και των ΤΕΕ που έχουν χαμηλές επιδόσεις στα μαθήματα, (παρέχεται η δυνατότητα παρακολούθησης πρόσθετων ωρών σε ορισμένα μαθήματα, όπως Μαθηματικά, Ελληνικά, κλπ.) ώστε να αποφύγουν την σχολική αποτυχία και την πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου που συνεπάγεται μειωμένα προσόντα τα οποία θα τους οδηγήσουν ενδεχομένως αργότερα σε αποκλεισμό από την αγορά εργασίας.
- Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας: Προβλέπεται επέκταση και αναβάθμιση του θεσμού αυτού. Έχει προγραμματιστεί η διεξαγωγή έρευνας στις περιοχές εφαρμογής προκειμένου να καταγραφούν, το μέγεθος της μαθητικής διαρροής, τα ποσοστά αναλφαβητισμού και οι τοπικές ανάγκες. Θα ακολουθήσει επιμόρφωση των εκπαιδευτικών και σύνταξη Προγραμμάτων Σπουδών, που θα συνοδεύονται από τη συγγραφή και την παραγωγή του απαραίτητου εκπαιδευτικού και διδακτικού υλικού. Για την επιτυχία του θεσμού κρίνεται απαραίτητη η ενημέρωση των τοπικών κοινωνιών πάνω στη λειτουργία των

Σχολείων Δεύτερης Ευκαιρίας.

Συντονισμός των επιμέρους συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης με τα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

Τα επιμέρους συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης στηρίζονται σε ένα σύνολο ενεργειών και προγραμμάτων που εκτείνονται από το σύστημα Αρχικής επαγγελματικής Κατάρτισης (ΤΕΕ, ΙΕΚ) μέχρι το Σύστημα της Συνεχιζόμενης Κατάρτισης για ανέργους και εργαζομένους. Η εδραίωση του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση, στοχεύει στην αναβάθμιση και τον συντονισμό των επιμέρους συστημάτων με στόχο να αποτελέσουν τα θεμέλια για την δημιουργία παραγωγικού ανθρώπινου δυναμικού που θα διαθέτει τις βασικές και ειδικές δεξιότητες οι οποίες θα του επιτρέπουν την θετική προσαρμογή του στις κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές.

Δράσεις για το 2002:

Αναβάθμιση της ποιότητας της Επαγγελματικής Κατάρτισης

Οι δράσεις που θα υλοποιηθούν και έχουν στόχο την αναβάθμιση της ποιότητας της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι οι ακόλουθες:

- Δημιουργία μητρώου εκπαιδευτών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.
- Ανάπτυξη μεθοδολογίας και διδακτικού υλικού για την εκπαίδευση των εκπαιδευτών του μητρώου.
- Προδιαγραφές για την πιστοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης.
- Εμπλουτισμός του Ενιαίου Μητρώου Αξιολογητών
- Πιστοποίηση Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης
- Έμφαση σε προγράμματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού για όλες τις ηλικίες.

Η Σύνδεση των Συστημάτων Αρχικής και Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

Προετοιμάζεται Σχέδιο Νόμου για τη δημιουργία Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Αρχικής και της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης με την Απασχόληση. Με το Σύστημα αυτό τίθενται τα θεμέλια του συντονισμού και της άρσης των επικαλύψεων των δράσεων όλων των αρμόδιων φορέων. Σημαντικό στοιχείο του Συστήματος είναι ότι ο κάθε πολίτης αποκτά τη δυνατότητα να πιστοποιεί τα προσόντα και τις επαγγελματικές του δεξιότητες, ανεξάρτητα από τον τρόπο και τη διαδρομή που ακολούθησε για την απόκτησή τους. Η πιστοποίηση των προσόντων και των δεξιοτήτων αυτών αφενός θα διασφαλίζει την ποιότητα των παρεχόμενων επαγγελματικών υπηρεσιών και αφετέρου θα αναδείξει νέα επαγγέλματα στην αγορά εργασίας.

Οι κοινωνικοί εταίροι συμμετείχαν σε όλα τα στάδια (προσδιορισμός αντικειμένων κατάρτισης, διατύπωση νέων προδιαγραφών για την εκπαίδευση ενηλίκων, ανάληψη δεσμεύσεων ως προς τις ομάδες προτεραιότητας με βάση την ηλικία, τη διάρκεια της ανεργίας, και το φύλο). Κατέθεσαν προτάσεις για το συμπλήρωμα του προγραμματισμού (εξειδίκευση δράσεων), και συμμετείχαν ενεργά τόσο στο σχεδιασμό των επιμέρους ενεργειών όσο και στον τρόπο εφαρμογής τους.

Βαθμιαία προσαρμογή του συνολικού δικτύου Δια Βίου Μάθησης στις απαιτήσεις της ψηφιακής εποχής και της κοινωνίας της γνώσης.

Στόχος μας είναι η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού μέσω της δημιουργίας κατάλληλων συνθηκών για την ενίσχυση μιας διαδικασίας οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης όπου η τεχνολογία και η γνώση αποτελούν τον κύριο μοχλό αύξησης της παραγωγικότητας, της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης. Η εφαρμογή του συνολικού δικτύου της Δια Βίου Μάθησης στην Κοινωνία της Γνώσης επιτυγχάνεται μέσω μιας συνεκτικής δέσμης ενεργειών που προσανατολίζονται στην ανάπτυξη των υποδομών, στην ενίσχυση της κοινωνίας της γνώσης και της απασχόλησης, μέσω της αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών και τη δημιουργία ενός συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης προσαρμοσμένου στις ανάγκες του 21^{ου} αιώνα. Συγκεκριμένα περιλαμβάνει:

1. Στην τυπική, εκπαίδευση, Εδικά Προγράμματα Εκπαίδευσης για την Κοινωνία της Πληροφορίας (Γενική Εκπαίδευση)
 2. Στα συστήματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Επαγγελματικής Κατάρτισης. Ειδικά Προγράμματα Κατάρτισης για την Κοινωνία της Πληροφορίας (Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση)
- Πρόγραμμα Εισαγωγής Υπολογιστών στα Σχολεία (στόχος η ταχεία επέκταση του δικτύου).
 - Ίδρυση Εργαστηρίων Πληροφορικής (στόχος η ταχεία επέκταση του δικτύου).
 - Παραγωγή εκπαιδευτικού λογισμικού και πολυμέσων.
 - Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Εκπαιδευτικών στη χρήση Η.Υ.
 - Προσανατολισμό στην ενδυνάμωση του ρόλου των νέων τεχνολογιών και της πληροφόρησης στις διαδικασίες εκπαίδευσης και κατάρτισης.
 - Σχεδιασμό και ανάπτυξη διαθεματικού διερευνητικού λογισμικού στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (54 τίτλοι) για πολλές ειδικότητες και τάξεις, ανάπτυξη λογισμικού για βιβλιοθήκες των ΑΕΙ και ΤΕΙ.
 - Ανάπτυξη περιεχομένου και παροχή υπηρεσιών τηλε-εκπαίδευσης στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση - *Νέο Μέτρο*.
 - Αναβάθμιση ερευνητικών ευκαιριών, σύνδεση έρευνας με ζωντανή οικονομία και ενδυνάμωση καινοτομίας στις ΜΜΕ.
 - Ενέργειες Κατάρτισης για την ανάπτυξη «βασικών δεξιοτήτων χρήσης των νέων Τεχνολογιών της Πληροφορίας (ΤΠ)» (basic ICT-skills / «Digital Literacy»), με βασικό στόχο την αντιμετώπιση του προβλήματος του

«Ψηφιακού Αναλφαβητισμού» και την έγκαιρη «απάντηση» της ελληνικής κοινωνίας στους ενδεχόμενους κινδύνους εμφάνισης νέων μορφών κοινωνικών διακρίσεων.

- Ενέργειες Κατάρτισης για στελέχη και επαγγελματίες στους τομείς της ανάπτυξης/ παραγωγής ψηφιακού «περιεχομένου» καθώς και υπηρεσιών στο Διαδίκτυο (εξειδικευμένες δεξιότητες σε διάφορους τομείς των νέων ΤΠ, «advanced ICT skills»).
- Ενέργειες Κατάρτισης για κατηγορίες ελεύθερων επαγγελματιών σε τομείς των δραστηριοτήτων τους που εμπλέκονται οι ΤΠΕ.
- Προγράμματα Κατάρτισης εκπαιδευτών σε τομείς προτεραιότητας (νέες ΤΠ, βασικές δεξιότητες χρήσης ΤΠ, ευέλικτες μορφές εκπαίδευσης κλπ.), με βασικό στόχο την εξοικείωση των εκπαιδευτών (trainers) καθώς και των στελεχών των συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών (ΣΥΥ), με τις νέες ΤΠ και τα νέα εκπαιδευτικά πρότυπα.
- Δημιουργία εκπαιδευτικών πακέτων στα ελληνικά που θα τροφοδοτήσουν καταρχήν όλες τις αντίστοιχες δράσεις.
- Έργα ανάπτυξης και πιλοτικής λειτουργίας περιβαλλόντων παροχής ευέλικτων μορφών εκπαίδευσης με χρήση του Internet («e-learning platforms»).

Απολογισμός των Δράσεων του 2001

Γενική Εκτίμηση: Εντός του 2001 ολοκληρώθηκαν οι πληρωμές του Β΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (ΕΠΕΑΕΚ) των δράσεων του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων που συμπεριλαμβάνονται στο ΕΣΔΑ του 2001 με συνολική απορρόφηση του προγράμματος σχεδόν 100%. Επίσης εντός του 2001 υλοποιήθηκαν δράσεις (γέφυρες) του Γ΄ ΚΠΣ (ΕΠΕΑΕΚ II) με πολύ καλούς ρυθμούς απορρόφησης.

Εθνικό Συμβούλιο Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση: Η Επιτροπή ολοκλήρωσε την α΄ φάση του έργου της και παρουσίασε ολοκληρωμένη πρόταση για την σύνδεση της Αρχικής και Συνεχιζόμενης Κατάρτισης με την απασχόληση, στις πολιτικές ηγεσίες των δύο Υπουργείων Εργασίας και Παιδείας. Τον Σεπτέμβριο 2001 εξαγγέλθηκε από τον Πρωθυπουργό ως πρόταση της νέας Εθνικής Πολιτικής στο συγκεκριμένο χώρο, ενώ παράλληλα προσδιορίστηκε η διαδικασία διαλόγου με τους Κοινωνικούς Εταίρους. Τον Οκτώβριο 2001 η πρόταση παρουσιάστηκε στους Κοινωνικούς Εταίρους και στους άλλους εθνικούς εμπλεκόμενους φορείς. Μέσα στο 2001 ξεκίνησαν οι διμερείς επαφές με τα προεδρία των κοινωνικών εταίρων. Μέχρι το τέλος του έτους ολοκληρώθηκε επίσης από την επιτροπή το κανονιστικό πλαίσιο του Εθνικού Συστήματος και εστάλη στους κοινωνικούς εταίρους.

Προγραμματισμός ΕΣΔΑ 2002

Δημιουργία Εθνικού Συμβουλίου Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α): Τέλη Ιανουαρίου ολοκληρώθηκε ο διάλογος της επιτροπής με τους Κοινωνικούς Εταίρους. Αναμένεται η προετοιμασία του πρώτου κειμένου σχεδίου νόμου για την θεσμοθέτηση του Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α και η ολοκλήρωση του τριετούς προγράμματος εφαρμογής με βάση το οποίο θα συγκροτηθούν και θα αρχίσουν να λειτουργούν οι θεσμοί του Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α. Το σχέδιο νόμου και το πρόγραμμα εφαρμογής θα τεθούν σε διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους ώστε το 2^ο τρίμηνο του 2002, να προωθηθεί (από τους συναρμόδιους Υπουργούς) το πρόγραμμα εφαρμογής. Μέχρι το τέλος του 2002 θα βρίσκονται σε λειτουργία οι βασικές δομές του Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.

Κατευθυντήρια γραμμή 6: Εντοπισμός και πρόληψη ελλείψεων σε δεξιότητες.

Η αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας αποτελεί ένα από τα βασικότερα αίτια που παρεμποδίζουν την ομαλή λειτουργία της αγοράς εργασίας. Σημαντικό τμήμα των ενεργητικών παρεμβάσεων έχουν ως στόχο την αποτροπή της ασύμπτωτης σχέσης ανάμεσα στις απαιτήσεις της ζήτησης και των χαρακτηριστικών της προσφοράς στην αγορά εργασίας. Οι δύο αυτές πλευρές της αγοράς εργασίας προσεγγίστηκαν για μεγάλο χρονικό διάστημα με ενέργειες μεμονωμένες και μεταξύ τους ασύνδετες. Σε ένα μεγάλο βαθμό αυτό οφειλόταν στην έλλειψη της αναγκαίας και συστηματικής πληροφόρησης, λόγω μη ύπαρξης ενιαίου μηχανισμού συνεχούς παρακολούθησης της αγοράς εργασίας. Ειδικότερα οι διαπιστώσεις σχετικά με τις ανάγκες του παραγωγικού συστήματος και η μεγιστοποίηση του βαθμού αντιστοίχισης των ενεργητικών παρεμβάσεων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας αποτελεί ζήτημα βαρύνουσας σημασίας και σημαντική επιλογή διεξόδου από την κρίση της απασχόλησης.

Απολογισμός Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση 2001

Τις ελλείψεις και τα κενά στον τομέα της παρακολούθησης/πληροφόρησης για τις εξειδικευμένες ανάγκες της αγοράς εργασίας και αντίστοιχα για τις προσφερόμενες ειδικότητες από την πλευρά του εργατικού δυναμικού έρχονται να καλύψουν οι δράσεις που συμπεριλαμβάνονται στην κατευθυντήρια γραμμή 6: «Εντοπισμός και πρόληψη ελλείψεων σε δεξιότητες» του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση 2001. Αναλυτικότερα η μέχρι σήμερα ανάπτυξη και τα αποτελέσματα των συγκεκριμένων δράσεων έχουν ως ακολούθως:

Κενές θέσεις που καταγράφονται στις Δ.Υ.Α

- Η καταγραφή των προσφερομένων για κάλυψη θέσεων εργασίας από τις Δ.Υ.Α., γίνεται από τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ 50) και από όλες τις υπόλοιπες υπηρεσίες απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ. (συνολικά 114 συμπεριλαμβανομένων και των 50 ΚΠΑ

Αξιοποίηση των δεδομένων της εγγεγραμμένης ανεργίας.

- Γίνεται κατανομή στοιχείων για τους ανέργους κατά κατηγορία προκειμένου να χρησιμοποιηθούν σε προγράμματα Απασχόλησης, Κατάρτισης αλλά και για μελέτες σε γενικά και ειδικά θέματα ανεργίας, με απώτερο στόχο την προώθηση της Απασχόλησης και την καλύτερη σύζευξη Κατάρτισης – Απασχόλησης. Επιπλέον καταχωρούνται στοιχεία σχετικά με τους εγγεγραμμένους ανέργους και μέσω της διαδικασίας της εξατομικευμένης παρέμβασης, στα ΚΠΑ και τις άλλες Υπηρεσίες Απασχόλησης του Οργανισμού. Τα στοιχεία αυτά είναι αξιοποιήσιμα για τη συμμετοχή των ανέργων στα προγράμματα Απασχόλησης, στα προγράμματα Κατάρτισης και σε άλλα προγράμματα του Οργανισμού, καθώς και για την τοποθέτησή τους σε θέσεις εργασίας ή απασχόλησης, πέραν των προγραμμάτων του Οργανισμού.
- *Έρευνες για την προσέγγιση των αναγκών των επιχειρήσεων σε Εργατικό Δυναμικό.* Έχει ολοκληρωθεί μία έρευνα με αντικείμενο την σύνδεση εξειδικευμένης συνεχιζόμενης κατάρτισης ανέργων με τις ανάγκες των επιχειρήσεων. Η έρευνα κάλυψε από γεωγραφικής πλευράς το σύνολο της χώρας (απευθύνθηκε σε 6228 ιδιωτικές επιχειρήσεις) και κατέληξε στον προσδιορισμό των αναγκών κατάρτισης σε επίπεδο νομού.
- *Ανάπτυξη υποδείγματος προβλέψεων και αξιοποίηση των δεδομένων που θα προκύψουν από την αναμόρφωση του εντύπου της Οριστικής Δήλωσης Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών.*
- *Δικτύωση της Ελλάδας στην EURES.* Η υπηρεσία EURES (βάση δεδομένων συνεχούς πληροφόρησης αναφορικά με τις τρέχουσες θέσεις εργασίας στην Ε.Ε.) λειτουργεί στις υπηρεσίες απασχόλησης του ΟΑΕΔ σε δεκατρείς πόλεις της Ελλάδας.
- *Προγράμματα εναλλασσόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.* Κατά τη διάρκεια του 2001 έχουν υλοποιηθεί 228 προγράμματα εναλλασσόμενης κατάρτισης σε όλη τη χώρα όπου έχουν συμμετάσχει 4675 άνεργοι (βλ. Πίνακα Παραρτήματος).

Προτεινόμενες δράσεις στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2002

Οι πολιτικές για την αντιμετώπιση των δυσλειτουργιών που εμφανίζονται στην αγορά εργασίας (ασυμβατότητες προσφερόμενων και ζητούμενων δεξιοτήτων/ειδικοτήτων) επικεντρώνονται σε τρεις ομάδες/κατηγορίες δράσεων που αφορούν την διάγνωση- παρακολούθηση-πληροφόρηση, την κατάρτιση, καθώς και την σύνδεση-δικτύωση.

Α. Διάγνωση-Παρακολούθηση-Πληροφόρηση: Ενέργειες που αφορούν την ολοκληρωμένη και συνεχή παρακολούθηση της αγοράς εργασίας τόσο από την πλευρά των επιχειρήσεων, όσο και από την πλευρά του εργατικού δυναμικού.

- Δημιουργία Τράπεζας Δεδομένων της Αγοράς Εργασίας (συγκέντρωση και

επεξεργασία των πρωτογενών στοιχείων της εγγεγραμμένης ανεργίας, της απασχόλησης και των εφαρμοζόμενων προγραμμάτων προώθησης της απασχόλησης τόσο σε επίπεδο χώρας, όσο και σε επίπεδο νομού) (ΟΑΕΔ- Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική – Πληροφορική Α.Ε).

- Ανάπτυξη μηχανισμού συνεχούς παρακολούθησης της αγοράς εργασίας (διερεύνηση των ευκαιριών απασχόλησης, διερεύνηση της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων σύμφωνα με τις προοπτικές της ελληνικής οικονομίας, διερεύνηση και παρακολούθηση των εξελίξεων στην ευρωπαϊκή και διεθνή αγορά εργασίας) (ΟΑΕΔ – Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική– Πληροφορική Α.Ε, Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε, Υπηρεσίες Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού Α.Ε).
- Παρακολούθηση και αξιολόγηση της πορείας και των επιπτώσεων των εφαρμοζόμενων πολιτικών προώθησης της απασχόλησης στην αγορά εργασίας (Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική – Πληροφορική Α.Ε).
- Ανάπτυξη μηχανισμού καταγραφής και συνεχούς παρακολούθησης των αναγκών των επιχειρήσεων σε ειδικότητες/επαγγέλματα (ΟΑΕΔ - Υπηρεσίες Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού Α.Ε).
- Ανάπτυξη μηχανισμού πληροφόρησης των επιχειρήσεων και του εργατικού δυναμικού αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας ειδικοτήτων και επαγγελμάτων, καθώς και με τις ευκαιρίες - προοπτικές απασχόλησης στους διάφορους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας (ΟΑΕΔ - Υπηρεσίες Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού Α.Ε)

B. Σύνδεση/δικτύωση: Ενέργειες βελτίωσης της ροής της πληροφορίας

- Διασύνδεση μέσω ενιαίου συστήματος μηχανοργάνωσης των υπηρεσιών και των ανωνύμων εταιρειών του ΟΑΕΔ (Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική – Πληροφορική Α.Ε).
- Δικτύωση με Ευρωπαϊκά και Διεθνή Δίκτυα για ανταλλαγή εμπειριών και τεχνογνωσίας (ΟΑΕΔ - Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική – Πληροφορική Α.Ε., Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε, Υπηρεσίες Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού Α.Ε).

Γ. Προγράμματα απόκτησης δεξιοτήτων: Ενέργειες βελτίωσης

- Ενέργειες βελτίωσης της σύνδεσης της εκπαιδευτικής διαδικασίας των προγραμμάτων εναλλασσόμενης κατάρτισης με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας (Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε και Υπηρεσίες Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού Α.Ε).

Κατευθυντήρια γραμμή 7: Καταπολέμηση των διακρίσεων και προώθηση της κοινωνικής ένταξης με την πρόσβαση στην απασχόληση.

Οι πολιτικές απασχόλησης που αφορούν τις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες του πληθυσμού, ως μέσον για την κοινωνική τους ενσωμάτωση, εμπεριέχουν μέτρα για την πρόληψη/ άρση του φαινομένου του κοινωνικού αποκλεισμού και παράλληλα τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης. Τα μέτρα πολιτικής για την ένταξη και επανένταξη των ομάδων αυτών στην αγορά εργασίας εστιάζονται στη διαμόρφωση ίσων ευκαιριών στην επαγγελματική κατάρτιση και στην προώθηση στην απασχόληση ενώ παράλληλα επιχειρείται η ενδυνάμωση μέσω συγκεκριμένων πολιτικών εκπαίδευσης, κατάρτισης, επανακατάρτισης Επαγγελματικού Προσανατολισμού κλπ, του ατόμου, ώστε να μπορεί να ανταποκρίνεται στις προκλήσεις και να προσαρμόζεται στις νέες συνθήκες του κοινωνικοοικονομικού γίγνεσθαι. Επίσης σημαντικός παράγοντας που ενισχύει την αποτελεσματικότητα των δράσεων είναι η ευαισθητοποίηση και ενεργοποίηση της τοπικής κοινωνίας και των εργοδοτών, με στόχο τη θετική ανταπόκρισή τους στην εφαρμογή των πολιτικών για την καταπολέμηση του αποκλεισμού. Τα μέτρα και οι πολιτικές για την απασχόληση των ευπαθών κοινωνικά ομάδων αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση 2001-2003.

Στο πλαίσιο του ΕΣΔΑ 2001, συνεχίστηκαν οι δράσεις για την προώθηση της απασχόλησης των ευπαθών κοινωνικά ομάδων του πληθυσμού που είχαν ξεκινήσει το 2000.

Δράσεις που συνεχίστηκαν:

- Ολοκληρωμένα προγράμματα, που περιλαμβάνουν ενέργειες προκατάρτισης-προετοιμασίας, επαγγελματικής κατάρτισης, προώθησης στην απασχόληση και την παροχή Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών.
- Επιδότηση ΝΘΕ που αφορούσε σε πρόγραμμα πλήρους απασχόλησης τετραετούς διάρκειας, μερικής απασχόλησης τετραετούς διάρκειας και συμβάσεων ορισμένου χρόνου με διάρκεια μέχρι 9 μήνες. Στο πρόγραμμα υπήρχε και η διάσταση των ίσων ευκαιριών μέσα από την παροχή ειδικών κινήτρων για τις γυναίκες.
- Επιδότηση Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών για τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων. Στο πρόγραμμα υπήρχε και η διάσταση των ίσων ευκαιριών μέσα από την παροχή ειδικών κινήτρων για τις γυναίκες.
- Στο πλαίσιο άσκησης κοινωνικής πολιτικής, το Κράτος έχει θεσπίσει προστατευτικές διατάξεις για άτομα με αναπηρίες με το Ν.2643/1998 ο οποίος τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με το Ν. 2956/2001. Με βάση το Νόμο αυτό το 3% των προκηρυσσόμενων θέσεων του Δημοσίου, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ και αφετέρου του απασχολούμενου προσωπικού των επιχειρήσεων του ευρύτερου δημόσιου τομέα και του ιδιωτικού, δεσμεύεται και καλύπτεται με αναγκαστικές τοποθετήσεις ατόμων με αναπηρίες.
- **Επιδότηση εργοδοτών για εργονομικές διευθετήσεις διασφάλισης**

πρόσβασης ατόμων με αναπηρία σε συνάρτηση με δημιουργία θέσεων απασχόλησης ΑΜΕΑ.

Νέες δράσεις:

- Μέσω της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal, προωθούνται ενέργειες που στοχεύουν:
 - στη βελτίωση της απασχολησιμότητας,
 - στην καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας σε σχέση με την αγορά εργασίας,
 - στην πρόσβαση για όλους όσον αφορά τη διαδικασία δημιουργίας μιας επιχείρησης,
 - στην ενίσχυση της Κοινωνικής Οικονομίας,
 - στην προώθηση της δια βίου μάθησης και των εργασιακών πρακτικών ενσωμάτωσης,
 - στις νέες συνθήκες της αγοράς εργασίας ώστε να εξασφαλίζεται η ισότητα των ευκαιριών,
 - στην αποθάρρυνση του επαγγελματικού διαχωρισμού μεταξύ των φύλων
 - στην υποστήριξη της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης των αιτούντων άσυλο.

Όλες οι παραπάνω ενέργειες υλοποιούνται από αναπτυξιακές συμπράξεις, αφορούν όλες τις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες και γεωγραφικά καλύπτουν στο σύνολο της χώρας. Ενδεικτικά η κατανομή των σχεδίων που εγκρίθηκαν ανά ομάδα στόχου είναι η εξής: το 21% για γυναίκες, 18% άνεργοι, 16% ΑΜΕΑ, 10% παλιννοστούντες μετανάστες πρόσφυγες, 7% Άτομα με πολιτισμικές και θρησκευτικές ιδιαιτερότητες, 6% εξαρτημένοι απεξαρτημένοι, 6% φυλακισμένοι αποφυλακισμένοι και ανήλικοι παραβάτες, 5% άστεγοι, 1% αιτούντες άσυλο, 10% κάτοικοι νησιωτικών ορεινών και απομακρυσμένων περιοχών. Σημειώνεται ότι κάθε σχέδιο στοχεύει συνήθως σε περισσότερες από μία ομάδες στόχου.

- Η κατάργηση των διακρίσεων και η δημιουργία των ίσων ευκαιριών απασχόλησης αποτελεί οριζόντια πολιτική που διαπερνά όλες τις ασκούμενες πολιτικές (mainstreaming).
- Εκπονήθηκε μηχανογραφημένο έντυπο για την εξατομικευμένη προσέγγιση των ευπαθών κοινωνικά ομάδων που θα χρησιμοποιηθεί σαν εργαλείο για την διάγνωση των αναγκών τους σε κατάρτιση, απασχόληση, συμβουλευτική και παράλληλα θα χρησιμοποιηθεί για τη συλλογή στατιστικών στοιχείων (ΟΑΕΔ).
- Εφαρμόστηκε για πρώτη φορά η πολιτική των ίσων ευκαιριών στην προκήρυξη των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων με ποσοστό συμμετοχής 10% των ευπαθών κοινωνικά ομάδων.
- Ολοκληρώνεται ο Α΄ κύκλος των προγραμμάτων εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας για μετανάστες παλιννοστούντες πρόσφυγες. Οι ωφελούμενοι θα αποκτήσουν πιστοποιητικό της ελληνομάθειας Β΄ επιπέδου κατόπιν

εξετάσεων από το Κέντρο Ελληνικής Γλώσσας, αρμόδιο φορέα του Υπουργείου Παιδείας για την πιστοποίηση της ελληνομάθειας.

- Υλοποιούνται τα Σχέδια Δράσης για την παροχή Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών με στόχο την Κοινωνική ενσωμάτωση και την προετοιμασία για τη συμμετοχή σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης των ευπαθών κοινωνικά ομάδων του πληθυσμού.
- Υλοποιούνται ολοκληρωμένα προγράμματα που περιλαμβάνουν ενέργειες προκατάρτισης-προετοιμασίας, επαγγελματικής κατάρτισης, προώθησης στην απασχόληση και συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών. Τα προγράμματα αυτά απευθύνονται στους πλέον ευάλωτους οι οποίοι για υποκειμενικούς ή αντικειμενικούς λόγους δεν είναι σε θέση να παρακολουθήσουν ούτε τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης των «κοινών ανέργων», ούτε να ενταχθούν απευθείας σε άλλες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.
- Βελτίωση στατιστικών στοιχείων και δεικτών παρακολούθησης που θα επιτευχθεί μέσα από το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα, για τις δράσεις που χρηματοδοτούνται από το Γ' ΚΠΣ.

Σχεδιαζόμενα μέτρα και πολιτικές για το 2002

- Προτεραιότητα δίδεται στην ανάπτυξη Τοπικών Πρωτοβουλιών Απασχόλησης οι οποίες αφορούν σε εξειδικευμένες παρεμβάσεις για άνεργους ή υποαπασχολούμενους σε υποβαθμισμένες περιοχές ή και σε τομείς που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα απασχόλησης. Επιπλέον προβλέπονται εξειδικευμένες παρεμβάσεις βελτίωσης και αύξησης των ευκαιριών απασχόλησης των ειδικών - ευπαθών πληθυσμιακών ομάδων. Ενδεικτικά προβλέπεται δημιουργία ομάδας συνεργαζόμενων φορέων της τοπικής κοινωνίας υπό το συντονισμό του Δήμου η οποία πρόκειται να υλοποιήσει ολοκληρωμένο επιχειρηματικό σχέδιο τοπικής ανάπτυξης και θα συμβάλλει στην αύξηση της τοπικής προστιθέμενης αξίας και τη σύνδεση της Περιφερειακής ανάπτυξης με την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή.
- Δημιουργία θεσμικού πλαισίου μέσα από το οποίο επιτυγχάνεται ο συντονισμός των δράσεων μεταξύ των συναρμόδιων Υπουργείων, που ασχολούνται με θέματα που αφορούν ευπαθείς κοινωνικά ομάδες του πληθυσμού. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι έχει ήδη συσταθεί Διυπουργικό Όργανο για τους τσιγγάνους και συντονίζει και παρακολουθεί το «ολοκληρωμένο πρόγραμμα δράσης για την κοινωνική ένταξη των ελλήνων Τσιγγάνων». Επίσης λειτουργεί Ειδική Επιτροπή για το συντονισμό των δράσεων που απευθύνονται στους Μετανάστες στους Παλιννοστούντες.
- Ανάπτυξη δικτύου κοινωνικών υποστηρικτικών υπηρεσιών με στόχο την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και την προώθηση στην απασχόληση. Έχει ξεκινήσει η διαδικασία πρόσληψης 400 Κοινωνικών Επιστημόνων για την ανάπτυξη κοινωνικών υπηρεσιών στους Δήμους όπου δεν υπάρχουν αντίστοιχες υπηρεσίες.
- Ολοκληρώνεται το θεσμικό πλαίσιο για τη λειτουργία των προστατευμένων παραγωγικών εργαστηρίων για τα άτομα με αναπηρίες.
- Η ενσωμάτωση της κοινοτικής οδηγίας για τη «Διασφάλιση ίσων ευκαιριών

και κατάργηση των διακρίσεων των ευπαθών κοινωνικών ομάδων» (ΑΜΕΑ, τσιγγάνοι, θρησκευτικές μειονότητες, μετανάστες κλπ).

- Αντιστροφή του βάρους απόδειξης υπέρ των εργαζομένων γυναικών.
- Προγράμματα ενημέρωσης και διάχυσης της Πληροφόρησης για ευκαιρίες Κατάρτισης και Απασχόλησης .
- Προγράμματα ενθάρρυνσης και στήριξης των ευπαθών ομάδων σε συνεργασία με τοπικούς φορείς.

ΠΥΛΩΝΑΣ II: ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΕΝΟΣ ΣΥΓΧΡΟΝΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ, ΕΥΝΟΪΚΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Στόχος και προτεραιότητα της Κυβέρνησης είναι η διαμόρφωση ενός σύγχρονου επιχειρηματικού περιβάλλοντος που ενισχύει την ανταγωνιστικότητα των υφισταμένων επιχειρήσεων, που διευκολύνει την υλοποίηση νέων επενδύσεων, αλλά και που υποστηρίζει την καινοτομία και την προώθηση νέων επιχειρηματικών ιδεών.

Σ' αυτό το πλαίσιο και με ορίζοντα πενταετίας, αξιοποιώντας τον συνδυασμό Κοινοτικών & Εθνικών Πόρων και την Διεθνή & Εγχώρια εμπειρία και γνώση, βελτιώνουμε τις υπάρχουσες και δημιουργούμε νέες ευνοϊκότερες συνθήκες και όρους για την επιχειρηματική δραστηριότητα στη χώρα.

Ευνοϊκότερες συνθήκες, με πρωτοβουλίες στα πεδία:

- παραγωγικότητας και ποιότητας της εργασίας, μέσα από τεχνολογικό εκσυγχρονισμό, αναδιάρθρωση της παραγωγικής διαδικασίας και επιμόρφωση εργοδοτών και εργαζομένων,
- εκσυγχρονισμού της αγοράς και προσαρμοστικότητας του ανθρώπινου δυναμικού και των επιχειρήσεων, μέσα από θεσμική, οικονομική και τεχνική υποστήριξη,
- συμπίεσης του κεφαλαιακού κόστους και ένισχυσης της ρευστότητας, μέσα από οικονομική σταθερότητα, αναμόρφωση του φορολογικού συστήματος και μείωση των επιτοκίων,

αλλά και,

- αποτελεσματικότερη σύνδεση της όλης αναπτυξιακής προσπάθειας με την αύξηση της απασχόλησης, την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη και την ευημερία του ανθρώπινου δυναμικού του τόπου.

Βεβαίως, οι ανωτέρω πρωτοβουλίες δεν αφορούν σε αποκλειστικά αντικείμενα προτεραιότητας του Πυλώνα της Επιχειρηματικότητας, αλλά διαχέονται στο σύνολο του ΕΣΔΑ, ανάλογα με την εξειδίκευση του περιεχομένου και του στόχου τους.

Στον Πυλώνα II επικεντρώνουμε την αναφορά μας, κυρίως στην αποτύπωση ενός συνδυασμού οικονομικών κινήτρων και κινήτρων υποδομής, τα οποία βεβαίως συμπεριλαμβάνουν και το φορολογικό σύστημα.

Αυτά τα κίνητρα στοχεύουν στα εξής:

1. Ενθάρρυνση των επενδύσεων για δημιουργία νέων παραγωγικών μονάδων, με όρους ικανοποίησης ποικίλων οικονομικών και κοινωνικών κριτηρίων από τους

επωφελομένους.

2. Αναδιοργάνωση του παραγωγικού μηχανισμού και σύνδεσή του με την έρευνα και την τεχνολογία.
3. Ενίσχυση της περιφερειακής ανάπτυξης για άμβλυνση των παραγωγικών και οικονομικών ανισοτήτων.
4. Προώθηση λύσεων αειφόρου ανάπτυξης και προστασίας του περιβάλλοντος.
5. Ανάπτυξη νέων μορφών επιχειρήσεων και ενίσχυση της αυταπασχόλησης.

Κατευθυντήριες γραμμές 8 & 9: Οικονομικά κίνητρα και κίνητρα υποδομής για μείωση του κόστους των επιχειρήσεων.

Στόχος μας είναι η διαμόρφωση ενός σύγχρονου επιχειρηματικού περιβάλλοντος που ενισχύει την ανταγωνιστικότητα των υφισταμένων επιχειρήσεων, που διευκολύνει την υλοποίηση νέων επενδύσεων, αλλά και που υποστηρίζει την καινοτομία και την προώθηση νέων επιχειρηματικών ιδεών.

Στο ΕΣΔΑ 2001, συμπύσσοντας τις Κατευθυντήριες Γραμμές 8 & 9 στη λογική της αλληλένδετης και αλληλοβοηθούμενης σκοπιμότητας του περιεχομένου τους, αποτυπώσαμε τις σχετικές πρωτοβουλίες και κίνητρα ως:

- οικονομικά κίνητρα, εκείνα τα οποία αποφέρουν αμέσως ή εμμέσως οικονομικά οφέλη στις επιχειρήσεις (φορολογική πολιτική – επιδοτήσεις – επιχορηγήσεις – λοιπές διευκολύνσεις),
- κίνητρα υποδομής, εκείνα που ενθαρρύνουν την ανάληψη επενδυτικών πρωτοβουλιών, χωρίς να θεσπίζουν κάποια συγκεκριμένη παροχή προς τους επενδυτές (νομισματική, νομοθετική και κοινωνική σταθερότητα – αποτελεσματική δημόσια διοίκηση – ικανά συγκοινωνιακά, τηλεπικοινωνιακά, χρηματοπιστωτικά, χωροταξικά και λοιπά στοιχεία υποδομής).

1. Αποτελεσματικότερη απόκριση της Κρατικής Μηχανής και απλοποίηση των διαδικασιών ίδρυσης επιχειρήσεων

- Ψηφίστηκε ο Νόμος 2941/2001, ο οποίος μειώνει την πολυπλοκότητα των διαδικασιών ίδρυσης μιας επιχείρησης, περιορίζοντας τα στάδια από 13 σε 7, τους εμπλεκόμενους φορείς από 11 σε 6, το χρόνο ολοκλήρωσης της διαδικασίας αδειοδότησης από 8 εβδομάδες σε 1 και το κόστος κατά περίπου 15%.
- Συνεχίζουμε το συντονισμό και την αναβάθμιση των πληροφορικών συστημάτων των δημοσίων υπηρεσιών παράλληλα με την επιμόρφωση 33.485 (το 2001) δημοσίων υπαλλήλων, με σκοπό την αποτελεσματικότερη αξιοποίηση των δυνατοτήτων της νέας τεχνολογίας για τον περιορισμό του χρόνου απόκρισης της διοίκησης (Ν. 2414/96 & Μ2.5 ΕΠ ΚτΠ),

Ήδη λειτουργούν στο Υπουργείο Ανάπτυξης δύο Ηλεκτρονικοί Οδηγοί που ενημερώνουν για τις διαδικασίες αδειοδότησης, σύστασης επιχειρήσεων και εγκατάστασης – λειτουργίας βιομηχανικών μονάδων.

2. Φορολογικά Μέτρα για τη διαμόρφωση ενός ευνοϊκότερου επιχειρηματικού περιβάλλοντος

Συνεχίζουμε στο 2002 την εφαρμογή μιας σειράς φορολογικών ελαφρύνσεων και την κατάργηση σημαντικού αριθμού φόρων και τελών υπέρ τρίτων,

Μειώνοντας :

- Το συντελεστή φορολόγησης ατομικών επιχειρήσεων από 30% σε 25%.
- Το συντελεστή φορολόγησης ΜΜΕ και πολύ μικρών επιχειρήσεων (ΠΜΕ) από 35% σε 25%.
 - Το συντελεστή φορολόγησης των κερδών των ανωνύμων εταιριών από 40% σε 35%.
 - Το ποσοστό του Φόρου Συγκέντρωσης Κεφαλαίου κατά 50% (από 1% σε 0,5% επί της αξίας του κεφαλαίου).
 - Το συντελεστή φορολόγησης κερδών των επιχειρήσεων έως 2,5%, σε αναλογία με την αύξηση της απασχόλησης που δημιουργούν (1% μείωση φόρου για κάθε 5% αύξηση της απασχόλησης).
 - Κατάργηση του χαρτοσήμου.

Πέρα από τα ανωτέρω, μέσα στο α' εξάμηνο του 2002 περατώνεται ο σχεδιασμός της νέας, ολοκληρωμένης και από καιρού δρομολογημένης φορολογικής μεταρρύθμισης, για τη δημιουργία ενός δίκαιου, αναπτυξιακού και αποτελεσματικού φορολογικού συστήματος που θα τεθεί σε εφαρμογή από 1^{ης} Ιανουαρίου 2003.

Οι βασικοί άξονες της φορολογικής μεταρρύθμισης θα είναι:

- Η δραστική απλοποίηση των διαδικασιών συναλλαγής με τις εφορίες, ιδίως μέσω της εκτεταμένης χρήσης της δικτυακής τεχνολογίας.
- Η μείωση των φορολογικών συντελεστών για τα φυσικά πρόσωπα, προκειμένου να αυξηθεί το διαθέσιμο καταναλωτικό εισόδημα, να τονωθεί η ζήτηση στην αγορά και να επιταχυνθούν οι ρυθμοί ανάπτυξης του πρωτογενούς και δευτερογενούς τομέα. Εξετάζεται η διαμόρφωση του αφορολογήτου στα 12.000 Ευρώ, με παράλληλη κατάργηση των κλιμακίων 5% και 15%.
- Μείωση της φορολογίας των εταιρικών κερδών με στόχο την τόνωση της αυτοχρηματοδότησης μεγαλύτερων επενδυτικών προγραμμάτων από τις επιχειρήσεις.

3. Εκσυγχρονισμός των επιχειρήσεων, βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και αναβάθμιση του δικτύου βιομηχανικών, τεχνολογικών και επιχειρηματικών υποδομών της χώρας

- Εδραιώνουμε ομαλότερες συνθήκες λειτουργίας των επιχειρήσεων που εγκαθίστανται, τις υποστηρίζουμε σε όλες τις διαδικασίες αδειοδότησής τους και βελτιώνουμε τις προϋποθέσεις περιβαλλοντικής προστασίας και περιφερειακής ανάπτυξης (M2.3, M1.1 ΕΠ. ΑΝ).

Στην τελική φάση αξιολόγησης βρίσκονται 300 προτάσεις ενεργειακών επενδύσεων ανανεώσιμων πηγών ενέργειας, εξοικονόμησης ενέργειας και συμπαραγωγής.

Μέσα στο 2002 θα ακολουθήσουν και άλλες προκηρύξεις προγραμμάτων, όπως η ενίσχυση περιβαλλοντικών σχεδίων μεταποιητικών επιχειρήσεων προϋπολογισμού 17,5 δις δρχ., τα έργα αναβάθμισης και προστασίας περιβάλλοντος σε Βιομηχανικές και Επιχειρηματικές Περιοχές, οι ενεργειακές υποδομές.

- Μέσα στο 2001 ενισχύσαμε τον εκσυγχρονισμό και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας 231 ΜΜΕ στους τομείς της μεταποίησης και των υπηρεσιών με 9,4 δις δρχ. (M4.2.10 ΕΠΒ), ενώ ενισχύσαμε άλλες 17 επιχειρήσεις για τη μεταφορά τεχνολογίας (M3.2.5 ΕΠΒ, M4.3 ΕΠ ΑΝ).

Παράλληλα, βοηθήσαμε περισσότερες από 150 επιχειρήσεις, ως προς τον οργανωτικό και τεχνολογικό τους εκσυγχρονισμό (7,2 + 16 δις δρχ. M4.5 & M2.5 ΕΠ ΑΝ), με άνω των 2.000 νέων θέσεων εργασίας και με ανάλογες προοπτικές αποτελεσμάτων για το 2002.

Σημειώνεται ότι, σύμφωνα με έρευνα, η οποία διεξήχθη από το Ελληνικό Ινστιτούτο Προμηθειών σε συνεργασία με τη βρετανική εταιρία NTC Research, ο Δείκτης Υπευθύνων Προμηθειών (σύνθετος δείκτης που παρέχει μια γενική εικόνα των συνθηκών που επικρατούν στο χώρο της μεταποίησης) έφθασε τις 53,7 μονάδες τον Μάρτιο του 2002, καταγράφοντας μια συνεχιζόμενη ανάπτυξη της ελληνικής μεταποίησης, με σταθερή αύξηση της παραγωγής, των νέων παραγγελιών, των προμηθειών και της απασχόλησης.

Ειδικά για την απασχόληση, καταδεικνύεται ότι πάνω από το 90% των μεταποιητικών επιχειρήσεων που συμμετέχουν στην έρευνα, είτε αυξάνουν ή διατηρούν το ανθρώπινό τους δυναμικό.

Στις 14.12.2001 έληξε η προθεσμία υποβολής προτάσεων για την ένταξη επιχειρήσεων της μεταποίησης, του τουρισμού, του εμπορίου και της παροχής υπηρεσιών στο πρόγραμμα «Πιστοποιηθείτε», προϋπολογισμού α' κύκλου 4 δις δρχ., όπου υπεβλήθησαν 715 προτάσεις επιχειρήσεων όλων των τομέων για την εισαγωγή συστημάτων διασφάλισης ποιότητας, οι οποίες βρίσκονται στο στάδιο αξιολόγησης. Ο β' κύκλος θα προκηρυχθεί τέλος του 2002 και ο συνολικός προϋπολογισμός ανέρχεται σε 12,5 δις δρχ.

Σήμερα, βρίσκονται στο τελικό στάδιο αξιολόγησης 1373 προτάσεις επιχειρηματικών σχεδίων μικρομεσαίων μεταποιητικών επιχειρήσεων μέχρι 50 ατόμων προϋπολογισμού 50,05 δις δρχ., καθώς και 600 προτάσεις ενίσχυσης μικρομεσαίων τουριστικών επιχειρήσεων.

Στο στάδιο της ανάθεσης ή της εκτέλεσης συμβάσεων βρίσκονται 292 προτάσεις διακρατικής τεχνολογικής συνεργασίας, καθώς και επενδύσεις μέσω του Αναπτυξιακού Νόμου ύψους 35 δις δρχ. στη μεταποίηση, το θεματικό τουρισμό και την αναβάθμιση των ξενοδοχειακών εγκαταστάσεων.

Θα ακολουθήσουν και άλλες προκηρύξεις προγραμμάτων, όπως είναι ο τεχνολογικός εκσυγχρονισμός ΜΜΕ μέχρι 250 ατόμων προϋπολογισμού 82,6 δις δρχ, τα έργα έρευνας τεχνολογίας, καθώς και ο εναλλακτικός τουρισμός.

- Προχωρούμε στη σταδιακή ανάπτυξη 52 "one stop shop" για ΜΜΕ & ΠΜΕ σε όλες τις νομαρχιακές αυτοδιοικήσεις της χώρας. Συνολικά, έχουν υποβληθεί 47 προτάσεις προς ένταξη και εντός του Απριλίου θα υποβληθούν οι προτάσεις των υπολοίπων Νομαρχιών. Ήδη, λειτουργούν σε πιλοτική βάση 2 Κέντρα Υποδοχής Επενδυτών στην Μαγνησία και Αχαΐα και έχει εγκριθεί η δημιουργία άλλων 11. Ο προϋπολογισμός ανέρχεται σε 3,8 δις δρχ. (Μ1.3 ΕΠ ΑΝ.).
- Σταδιακά δημιουργούμε ένα ολοκληρωμένο δίκτυο 13 Κέντρων Επιχειρηματικής και Τεχνολογικής Ανάπτυξης στις Περιφέρειες με ισχυρή νομαρχιακή παρουσία, για την ενημέρωση των υφισταμένων επιχειρήσεων & γενικότερα για την ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας. Ο συνολικός προϋπολογισμός ανέρχεται σε 12,8 δις δρχ. (Μ 1.4 ΕΠ ΑΝ).

Η διαδικασία βρίσκεται στο τελικό στάδιο αξιολόγησης.

Στο στάδιο της ανάθεσης και της εκτέλεσης συμβάσεων βρίσκονται 16 Κοινοπραξίες σε όλη την Ελλάδα για την επιτόπια εκπαίδευση των πολύ μικρών επιχειρήσεων που εντάσσονται στο πρόγραμμα Δικτυωθείτε προϋπολογισμού 31,5 δις δρχ., στο οποίο έχουν υποβληθεί συνολικά 23.134 αιτήσεις με εγκεκριμένες στον α' & β' κύκλο 15.487. Στο στάδιο ανάθεσης βρίσκονται και 8 Ενδιάμεσοι Φορείς Διαχείρισης με κόμβους σε όλες τις Περιφέρειες και τους Νομούς για την επιτόπια διαχείριση προγραμμάτων του ΕΠΑΝ για τις επιχειρήσεις.

- Ενισχύουμε την παροχή υπηρεσιών προς τις ΜΜΕ και ΠΜΕ, που απασχολούν 5 – 150 άτομα, με πρακτικές του ηλεκτρονικού επιχειρείν, είτε απευθείας από το πρόγραμμα του Υπ. Ανάπτυξης, προϋπολογισμού 50 δις δρχ. ή σε συνδυασμό με τις παραπάνω δομές και με τη δημιουργία ενός πληροφοριακού κόμβου (portal) (Μ1.3 ΕΠΑΝ, Μ3.1 ΕΠ ΚτΠ, Μ8.2 ΕΠΑΝ), ενώ ενισχύουμε τα επιχειρηματικά σχέδια ΜΜΕ & ΠΜΕ και προωθούμε τη δικτύωσή τους (clustering) με πρόγραμμα προϋπολογισμού 16 δις δρχ., του οποίου αναμένεται η σχετική έγκριση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Μ2.7 ΕΠΑΝ)

Το 2001 ενισχύσαμε 19 πιστωτικούς συνεταιρισμούς (Μ4.1.3 ΕΠΒ), βελτιώσαμε τις επιχειρησιακές δραστηριότητες 25 δικτύων στα οποία συμμετέχουν 193 επιχειρήσεις (Μ4.2.9 ΕΠΒ) και υποστηρίξαμε 25 επιχειρήσεις να ενταχθούν σε διάφορες μορφές συνεργασίας (Μ4.2.4 ΕΠΒ).

Ειδικά για το πρόγραμμα «Ενίσχυση Ολοκληρωμένων Σχεδίων πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων» του ΥΠΑΝ, το ιδιαίτερο ενδιαφέρον που εκδηλώθηκε, οδήγησε στην παράταση της προθεσμίας υποβολής αιτήσεων μέχρι της 1.2.2002. Ο συνολικός προϋπολογισμός του προγράμματος ανέρχεται σε 41,5 δις δρχ.

- Οι πρωτοβουλίες ενίσχυσης των επιχειρήσεων, ώστε να εκσυγχρονισθούν και να βελτιώσουν τα επίπεδα ανταγωνιστικότητας και παραγωγικότητάς τους, υποστηρίζονται από ένα σύνολο «συνοδευτικών» μέτρων επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και ερευνητικής υποστήριξης (Μ5.1 ΕΠΒ, Μ8.1, Μ8.2, Μ8.3 ΕΠ ΑΝ Ανθρώπινο Δυναμικό), προϋπολογισμού 3,5 δις δρχ..

Ο συνολικός προϋπολογισμός των επενδύσεων που βρίσκονται σε πορεία αξιολόγησης ή σε εξέλιξη με χρηματοδοτήσεις από το Γ' ΚΠΣ στο πλαίσιο του Επ. Πρ. Ανταγωνιστικότητα υπερβαίνει τα 675 δις δρχ, δηλαδή το 31% του συνολικού προϋπολογισμού του ΕΠΑΝ.

4. Υποστήριξη νέων επενδύσεων και ενθάρρυνση ανάληψης επιχειρηματικής δράσης

- Στο πλαίσιο ενίσχυσης συνεχιζόμενων επιχειρηματικών σχεδίων του Αναπτυξιακού Νόμου 2234/94 & 2601/98 και των ειδικών επενδύσεων επιχειρήσεων (23α, 23β), έχουν ενταχθεί 388 επιχειρήσεις και 180 ολοκληρωμένες επενδύσεις, προϋπολογισμού 182,6 δις δρχ.
- Παρατείνεται η προθεσμία παροχής κινήτρων στο πλαίσιο του **Αναπτυξιακού Νόμου** 2601/98 έως και τα τέλη του 2002 (*M 2.3,2.4 ΕΠ ΑΝ*) και **αρχίζει η διαδικασία για την αναθεώρησή του**, με στόχο να συνδεθούν αποτελεσματικότερα τα αναπτυξιακά κίνητρα με την απασχόληση, να μειωθούν οι άμεσες επιχορηγήσεις και να αυξηθούν τα κίνητρα που παρέχονται με τη μορφή των αφορολογήτων εκπτώσεων.

Σημαντικό ρόλο στην αξιολόγηση των επενδυτικών σχεδίων θα παίξουν οι τράπεζες, σε κάθε περίπτωση που η επένδυση χρηματοδοτείται κατά ένα μέρος με τραπεζικό δανεισμό.

Οι επενδύσεις που ενισχύονται με επιχορηγήσεις, θα αφορούν κυρίως τους νέους φορείς υλοποίησης, ενώ για τους παλαιούς φορείς θα εξακολουθήσουν να ισχύουν τα φορολογικά κίνητρα και η επιδότηση των τόκων.

Ουσιαστικό κριτήριο για το ύψος της ενίσχυσης στον νέο αναπτυξιακό Νόμο, η οποία γενικά δεν προβλέπεται να υπερβαίνει το 40% της συνολικής επένδυσης, θα αποτελεί η αύξηση της απασχόλησης.

Σημειώνουμε ότι εντός του 2001 και στο ίδιο πλαίσιο επενδύσεων (*M3.2.0 ΕΠΒ, M3.1.0 ΕΠΒ, M2.3 ΕΠ ΑΝ M2.4 ΕΠ ΑΝ*) δημιουργήθηκαν συνολικά, άνω των 4.200 νέων θέσεων εργασίας.

- Προχωρούμε στις διαδικασίες για την ανάπτυξη ενός μηχανισμού διαβούλευσης σε θέματα ανταγωνιστικότητας της Οικονομίας και των Επιχειρήσεων, παράλληλα με τη δημιουργία Παρατηρητηρίου για ΜΜΕ & ΠΜΕ (*M1.4 ΕΠ ΑΝ*).
- Μέσα στο 2001 υποστηρίξαμε 300 επιχειρηματικά σχέδια ΜΜΕ στις φθίνουσες βιομηχανικά περιοχές της χώρας (με 10,4 δις δρχ.), ενώ το 2002 ο αριθμός αναμένεται υπερδιπλάσιος (*M1.3.2 ΕΠ ΑΝ*).
- Εντός των προσεχών εβδομάδων, κατατίθεται προς ψήφιση στη Βουλή το Νομοσχέδιο για τη σύσταση Εγγυοδοτικού Φορέα υποστήριξης της δημιουργίας νέων ΜΜΕ & ΠΜΕ, του οποίου το μετοχικό κεφάλαιο προϋπολογίζεται στα 35 δις δρχ. και σταδιακά θα διευκολύνει επενδύσεις υπερδεκαπλάσιου ποσού, ανοίγοντας το δρόμο για περισσότερες από 20.000 νέες επιχειρήσεις μέσα στην επόμενη πενταετία. Μεταξύ αυτών συνυπολογίζονται και εκείνες που θα δραστηριοποιηθούν στις νέες τεχνολογίες μέσω του Κεφαλαίου Επιχειρηματικών Συμμετοχών Υψηλής Τεχνολογίας προϋπολογισμού 27,5 δις δρχ., του οποίου εξετάζεται η συνεργασία με το ΤΑΝΕΟ (*M2.6 ΕΠ ΑΝ*).
- Λειτουργεί του Ταμείο Νέας Οικονομίας (ΤΑΝΕΟ), το οποίο καλύπτει με 20 δις δρχ. ισόποση επένδυση του ιδιωτικού τομέα και συμβάλει στη δημιουργία 1000

νέων θέσεων εργασίας στην τρέχουσα διετία.

- Ενισχύουμε την ανάληψη μιας σειράς νέων επιχειρηματικών πρωτοβουλιών στους τομείς περιβάλλοντος, υπηρεσιών, τουρισμού και νέων τεχνολογιών – έντασης γνώσης (M2.9 ΕΠ ΑΝ, M4.1 ΕΠ ΑΝ, M5.2 M5.3 ΕΠ ΑΝ & M4.2 ΕΠ ΑΝ).
- Στο τελικό στάδιο αξιολόγησης βρίσκονται 150 προτάσεις ερευνητών για ίδρυση εταιρειών υψηλής τεχνολογίας (spin offs), ενώ στο στάδιο της ανάθεσης βρίσκονται 27 δράσεις ερευνητικών κέντρων για την προώθηση της αριστείας, καθώς και 82 επιδεικτικά τεχνολογικά έργα.

5. Διεύρυνση της κοινωνικής βάσης του επιχειρείν.

- Το 2001, παρείχαμε ιδιαίτερα κίνητρα για τη σύσταση επιχειρήσεων από νέους, ανέργους, ανέργους μεγάλης ηλικίας και ΑΜΕΑ, καθώς και με ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών προκειμένου να αποκτήσουν αναγκαίες δεξιότητες για αυτοαπασχόληση, συνολικού προϋπολογισμού 36 περίπου δις δρχ. (M2.8 ΕΠΑΝ, ΟΑΕΔ & M4.1,2 ΕΠ Απασχόληση)

Το 2001 υποστηρίξαμε 500 + 140 γυναίκες να δημιουργήσουν περισσότερες από 150 νέες επιχειρήσεις (M2.8.2 ΕΠ ΑΝ, M4.2.11 ΕΠΒ), ενώ ειδικά για το πρόγραμμα «Ενίσχυσης της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας» του ΥΠΑΝ, το ιδιαίτερο ενδιαφέρον που εκδηλώθηκε, οδήγησε στην παράταση της προθεσμίας υποβολής αιτήσεων μέχρι της 31.1.2002.

Συνολικά, βρίσκονται στο τελικό στάδιο αξιολόγησης 984 προτάσεις, ενώ ο συνολικός προϋπολογισμός του προγράμματος ανέρχεται σε 7 δις δρχ. για το 2002.

Επίσης, ενισχύσαμε 1500 νέους στην ανάληψη νέων επιχειρηματικών πρωτοβουλιών (M4.2.6 ΕΠΒ), ενώ το αντίστοιχο πρόγραμμα του ΟΑΕΔ, ουσιαστικά και κυρίως χρηματοοικονομικά, υλοποιείται εντός του 2002.

Στον α' κύκλο του προγράμματος της «Νεανικής Επιχειρηματικότητας» του ΥΠΑΝ υπεβλήθησαν 1062 προτάσεις, οι οποίες βρίσκονται στο τελικό στάδιο αξιολόγησης. Ο β' κύκλος θα προκηρυχθεί εντός του β' εξαμήνου του 2002 και ο προϋπολογισμός του προγράμματος ανέρχεται σε 10 δις δρχ.

- Βελτιώσαμε το θεσμικό πλαίσιο για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας ατόμων ειδικών κατηγοριών, με την πρόβλεψη λειτουργίας «κοινωνικών συνεταιρισμών» υπό ειδικό προστατευτικό καθεστώς (ΚΟΙΣΠΕ). Εντός των επομένων εβδομάδων, κατατίθεται στη Βουλή προς ψήφιση, νομοθετική ρύθμιση που επεκτείνει το θεσμικό πλαίσιο των ΚΟΙΣΠΕ, ώστε να συμπεριλαμβάνει και άλλες κατηγορίες ΑΜΕΑ, πέραν των ψυχικά νοσούντων.

Με το Πρόγραμμα Νέων Ελευθέρων Επαγγελματιών Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων του ΟΑΕΔ, το 2001 υποστηρίξαμε 850 ΑΜΕΑ (500 άνδρες και 350 γυναίκες) να αναπτύξουν επιχειρηματική δραστηριότητα.

Το πρόγραμμα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας ΑΜΕΑ του Υπ. Ανάπτυξης βρίσκεται στη φάση σχεδιασμού και αναμένεται να προκηρυχθεί εντός του 2002 με προϋπολογισμό 4 δις δρχ..

6. Δημιουργία νέων επιχειρήσεων στον αγροτικό τομέα

- Το 2001 εφαρμόσαμε ειδικά κίνητρα ενθάρρυνσης της επιχειρηματικότητας στον πρωτογενή τομέα, καλύπτοντας 1000 αιτήσεις του Ν.1257, 1000 στο πλαίσιο του Εκσυγχρονισμού Επενδύσεων και ωφελώντας άλλα 20000 άτομα στο πλαίσιο της Leader.
Το 2001 ήταν το πρώτο έτος εφαρμογής ενός νέου θεσμικού πλαισίου, το οποίο αφορά σε ένα πλήρως αποκεντρωμένο, στη φιλοσοφία και τη λειτουργία του, Υπουργείο Γεωργίας και Ανάπτυξης της Υπαίθρου, με συμμετοχή Συνεταιριστικών Οργανώσεων, Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και Αναπτυξιακών Εταιρειών.
- Ιδιαίτερα για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και τη βελτίωση της ηλικιακής σύνθεσης του αγροτικού πληθυσμού, εφαρμόσαμε και συνεχίζουμε να εφαρμόζουμε ένα πλέγμα κινήτρων για νέους αγρότες που περιλαμβάνει εφάπαξ πριμοδότηση πρώτης εγκατάστασης, χαμηλότοκα δάνεια, φορολογικές και άλλες απαλλαγές, επιδοτήσεις επιτοκίων για αγορές γης και πρώτης κατοικίας και μια σειρά ειδικών μέτρων για προϊόντα, συνολικού προϋπολογισμού 38,5 δις δρχ.

Συνεισφορά Διαρθρωτικών Ταμείων και επιπτώσεις

Σ' αυτό το πεδίο, αξίζει να επισημανθεί η συνεισφορά των Διαρθρωτικών Ταμείων και της ΚΑΠ.

Είναι ευρέως αποδεκτό ότι η νέα ελληνική γεωργία έχει ανάγκη μιας μεταστροφής από την ποσότητα στην ποιότητα.

Χρειάζεται να ξεφύγει από την ποσοτική παραγωγή προϊόντων για τις επιδοτήσεις και να στραφεί στην ποιοτική παραγωγή προϊόντων για τη βιωσιμότητα, την ανταγωνιστικότητα και τη διεύρυνση του μεριδίου που κατέχει στη διεθνή αγορά.

Αυτήν τη μεταστροφή, η ελληνική γεωργία έχει τη δυνατότητα να επιτύχει ομαλά, χάριν των εξασφαλισμένων πόρων μέχρι το 2006 και χάριν των όσων προβλέπονται στην Agenda 2000.

Αυτοί οι πόροι και αυτή η περίοδος προσφέρουν στη χώρα μια μεγάλη ευκαιρία να ανασυντάξει τις δυνάμεις του πρωτογενούς τομέα και μέσα από τις κατάλληλες πρωτοβουλίες και αναδιαρθρώσεις της παραγωγής να εξασφαλίσει ένα ελπιδοφόρο μέλλον για τη γεωργία, την ανάπτυξη της υπαίθρου και την οικονομική και κοινωνική ευημερία της περιφέρειας.

7. Σύνδεση της επιχειρηματικότητας με την απασχόληση και συμβολή των κοινωνικών εταίρων

Εντός του πρώτου εξαμήνου του 2002, το Σ.Ε.Α.Κ.Α (Συμβούλιο Εμπειρογνομώνων) θα ολοκληρώσει την εκπόνηση μελέτης για την αξιολόγηση των επιπτώσεων του Ν.2874 στην αγορά, τόσο από πλευράς απασχόλησης, όσο και με την ευρύτερη έννοια της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Η μελέτη αυτή θα αποτελέσει εισηγητικό πλαίσιο προς το εθνικό forum – Επιτροπή για την απασχόληση.

Κατευθυντήρια Γραμμή 10: Αξιοποίηση του δυναμικού για νέες ευκαιρίες απασχόλησης (Κοινωνική Οικονομία).

Για την Ελλάδα ο χώρος της κοινωνικής οικονομίας (μη κυβερνητικοί οργανισμοί, συνεταιρισμοί, οργανώσεις αλληλεγγύης και εθελοντικής εργασίας) είναι σχετικά νέος και η διαθέσιμη πληροφόρηση ως προς τις δυνατότητες δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, αλλά και ως προς το εύρος των δραστηριοτήτων που μπορεί να αναπτύξει παραμένει σχετικά περιορισμένη.

Αναφορικά με τους φορείς υλοποίησης δράσεων που εντάσσονται στη κοινωνική οικονομία, αυτοί παίρνουν τη μορφή «σωματείου», «μη κυβερνητικής οργάνωσης», «αστικής μη κερδοσκοπικής επιχείρησης», «αστικού συνεταιρισμού», «αγροτουριστικού συνεταιρισμού», «ιδρύματος» και «άτυπης ένωσης προσώπων».

Προκειμένου να αποτυπωθεί η υφιστάμενη κατάσταση της κοινωνικής οικονομίας στη χώρα και να εντοπιστούν νέα «κοιτάσματα» απασχόλησης το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας ανέθεσε σε ομάδα ερευνητών τη σχετική μελέτη το 2000, τα συμπεράσματα της οποίας παραδόθηκαν το 2001. Σύμφωνα με αυτά :

Γεωγραφικά, η μεγάλη πλειοψηφία των εθελοντικών-μη κυβερνητικών οργανώσεων συγκεντρώνεται στη Περιφέρεια Αττικής (44,4%), στη Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας (20,8%) και ακολουθούν με μικρότερα ποσοστά οι Περιφέρειες Δυτικής Ελλάδας (7,78%), Ανατολικής Μακεδονίας – Θράκης (4,54%), Θεσσαλίας (4,5%), Κρήτης (3,82%), Πελοποννήσου (3,63%) και Νοτίου Αιγαίου (2,14), ενώ οι υπόλοιπες περιφέρειες εμφανίζουν ιδιαίτερα χαμηλή ποσοστιαία συμμετοχή στο σύνολο Εθελοντικών – Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων (που κυμαίνεται κάπου στο 1%).

Όσον αφορά στην *ποσοστιαία κατανομή των Εθελοντικών – Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων κατά κατηγορία ή τομέα δραστηριοποίησής τους* συγκεντρώνονται κατά σειρά στις ακόλουθες κατηγορίες :

- 1) Φορείς Γονέων ΑΜΕΑ 10,43%
- 2) Φορείς Συμπαράστασης – Υποστήριξης Ευπαθών Ομάδων του Πληθυσμού 10,17%
- 3) Φορείς Παλιννοστούντων και Ομογενών 8,43%
- 4) Οικολογικές και Περιβαλλοντικές Οργανώσεις 7,45%
- 5) Φορείς Πολυτέκνων 7,39%
- 6) Φορείς Δωρητών Αίματος – Σώματος 6,93%
- 7) Θρησκευτικοί Φορείς 4,8%

και ακολουθούν με μικρότερα ποσοστά συμμετοχής οι υπόλοιπες κατηγορίες φορέων, ενώ καταγράφεται και ένα σημαντικό ποσοστό (17,5 %) φορέων για τους οποίους δεν υπάρχει προς το παρόν κατάταξη. Πάντως θα πρέπει να αναφερθούν οι ενέργειες στο πλαίσιο των Τοπικών Συμφώνων Απασχόλησης, που αναφέρονται κυρίως στις κατ' οίκον φροντίδες ηλικιωμένων, παιδιών και εξαρτημένων ατόμων, και κατά δεύτερο λόγο σε δραστηριότητες σχετικές με περιβάλλον, πολιτιστικό τουρισμό κλπ. Οι ενέργειες αυτές που υπάγονται στη κοινωνική οικονομία υλοποιούνται από τοπικά εταιρικά σχήματα τα οποία διαμορφώθηκαν στο πλαίσιο της Κοινοτικής

Πρωτοβουλίας των ΤΣΑ. Επίσης θα πρέπει να αναφερθούν στην ίδια κατηγορία οι ενέργειες που πρόκειται να υλοποιηθούν μέσω των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών EQUAL (βλ. ενότητα ΕΣΔΑ σχετικά με ευπαθείς ομάδες και ισότητα πρόσβασης στην αγορά εργασίας) και LEADER PLUS.

Το 45% των οργανώσεων απασχολούν αμειβόμενο εργατικό δυναμικό. Υπάρχει επίσης η τάση απασχόλησης μεικτού εργατικού δυναμικού – εθελοντικού και αμειβόμενου στους φορείς εθελοντικού χαρακτήρα.

Οι θέσεις εργασίας, σε ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης ανέρχονται σε 68,770, με συμμετοχή 1,8% στη συνολική απασχόληση και 3,3% στη μισθωτή απασχόληση.

Η διάρθρωση της απασχόλησης στην Ελλάδα στο τρίτο τομέα συγκεντρώνεται κατά 81,5% σε Ενώσεις (ΜΚΟ, Σωματεία κλπ), κατά 17,25% σε Συνεταιρισμούς και μόλις κατά 1,3% σε Οργανισμούς Αλληλεγγύης.

Η μελέτη που εκπονήθηκε περιλαμβάνει και σχέδιο δράσης για τη περαιτέρω ανάπτυξη του τρίτου τομέα της οικονομίας στην Ελλάδα, με σκοπό τη πληρέστερη οριοθέτηση και κατανόηση του τομέα, τη καθιέρωση ευέλικτου πλαισίου για τη θεσμοθέτηση των δομών και των ενεργειών, καθώς και τη διοικητική και οικονομική του υποστήριξη.

Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε η ανάγκη συστηματικής οριοθέτησης των δραστηριοτήτων του κοινωνικού τομέα της οικονομίας και των φορέων που δραστηριοποιούνται σε αυτόν. Κρίθηκε επίσης αναγκαία η οργάνωση του θεσμικού και νομικού πλαισίου που θα επιτρέψει τον εκσυγχρονισμό των υφιστάμενων δομών στην Ελλάδα, ιδιαίτερα των κοινωνικών επιχειρήσεων. Στο πνεύμα αυτό προτείνεται η συμπλήρωση του Ν. 2646/98 με δημιουργία Μητρώων ειδικής πιστοποίησης για φορείς μη κερδοσκοπικού και εθελοντικού χαρακτήρα, και η επέκταση του νομοθετικού πλαισίου σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς που δραστηριοποιούνται στο περιβάλλον, τον πολιτισμό κλπ.

Επίσης προτείνεται η προσαρμογή του φορολογικού καθεστώτος για ένα σύστημα κινήτρων και διευκολύνσεων προς ό,τι συνιστά κοινωνική επένδυση, και συνακόλουθα δημιουργία θέσεων εργασίας.

Οι προτάσεις αυτές μελετώνται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, και αναμένεται σύντομα η τοποθέτηση ώστε να αρχίσουν οι διαβουλεύσεις για τη προώθηση των θεμάτων προτεραιότητας. Για το σκοπό αυτό συγκροτήθηκε ειδική επιτροπή με συμμετοχή εκπροσώπων των Υπουργείων που σχετίζονται με την ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας γενικότερα και τη συμμετοχή εξειδικευμένων στελεχών και εμπειρογνομόνων του τομέα της κοινωνικής οικονομίας. Μεταξύ των στόχων της ανωτέρω επιτροπής είναι και η διοργάνωση συνεδρίου, ανοικτού βήματος διαλόγου με σκοπό την αξιοποίηση των δυνατοτήτων που παρέχει η κοινωνική οικονομία για την ανάπτυξη και προώθηση της απασχόλησης.

Ειδικότερα για το τομέα του περιβάλλοντος, σύμφωνα με μελέτη που εκπονήθηκε από το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας σε συνεργασία και με χρηματοδότηση του Υπουργείου Περιβάλλοντος Χωροταξίας και Δημοσίων Έργων (Νοέμβριος 2001), διαφαίνονται σημαντικές προοπτικές απασχόλησης στη περιφέρεια στο τομέα προστασίας και διατήρησης του περιβάλλοντος, με ενεργοποίηση φορέων οικολογικής και περιβαλλοντικής κατεύθυνσης, μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα.

Κατευθυντήρια Γραμμή 11 : Περιφερειακή και τοπική δράση για την απασχόληση

1. ΔΙΕΥΡΥΝΣΗ ΣΥΝΘΕΣΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΙΩΝ – ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΟΡΓΑΝΙΚΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ ΑΡΜΟΔΙΑΣ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (ΕΣΔΑ 2001, σελ 10, *Νέα δομή περιφερειακής διαβούλευσης και αποκέντρωσης*)

Με τον Νόμο 2874/29 Δεκεμβρίου 2000 διευρύνεται η σύνθεση των Περιφερειακών Συμβουλίων με έναν εκπρόσωπο του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας και έναν εκπρόσωπο του ΟΑΕΔ. Επίσης, στη ίδια διάταξη επισημαίνεται ότι ο Υπουργός Εργασίας μπορεί να καλεί τα Περιφερειακά Συμβούλια να εισηγούνται για τη κατάρτιση του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ), και την εξειδίκευσή του στη Περιφέρειά τους.

Στο ίδιο άρθρο (Κεφ. Α΄ άρθρο 1) αναφέρεται η σύσταση οργανικής μονάδας σε επίπεδο Διεύθυνσης ή Τμήματος της Διεύθυνσης Σχεδιασμού και Ανάπτυξης της Περιφέρειας, αρμόδια για θέματα απασχόλησης, σε κάθε Περιφέρεια της χώρας. Στο πλαίσιο αυτό το Υπουργείο Εργασίας έχει καλέσει τους Γενικούς Γραμματείς των Περιφερειών να τοποθετηθούν με απόψεις και επισημάνσεις στο θέμα.

Σύμφωνα με τον Νόμο έχει εκπονηθεί ήδη σχέδιο Προεδρικού Διατάγματος για τις αρμοδιότητες της οργανικής μονάδας, το οποίο αναμένεται να εκδοθεί στο τέλος του α΄ εξαμήνου του 2002. Παράλληλα, σε συνεργασία με το Υπουργείο Εργασίας, το Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης ετοιμάζει οργανισμό λειτουργίας των εν λόγω μονάδων, καθώς επίσης και προγραμματισμό στελέχωσης, ο οποίος αναμένεται να ολοκληρωθεί επίσης κατά το τέλος Ιουνίου 2002.

2. ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ : ΠΕΠ (ΕΣΔΑ 2001 σελ 10)

Η προκήρυξη των Τοπικών Πρωτοβουλιών για την Απασχόληση στα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (ΠΕΠ), εκτιμάται ότι θα ανοίξει μέσα στο Μάιο 2002. Με στόχο την έγκαιρη προετοιμασία του κανονιστικού πλαισίου, η Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης των Οριζόντιων Δράσεων του ΕΚΤ, του Υπουργείου Εργασίας έχει εκπονήσει σχετική εγκύκλιο.

Άλλα συναφή μέτρα που εντάσσονται στα ΠΕΠ είναι οι Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις Αστικής Ανάπτυξης σε Τοπικές Ζώνες Μικρής Κλίμακας, και η Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων.

Επίσης, προκειμένου να γίνει ολοκληρωμένη και σε βάθος ενημέρωση των Διαχειριστικών Αρχών στις Περιφέρειες, έχει προγραμματιστεί σειρά συναντήσεων, οι οποίες έχουν ήδη ξεκινήσει από τις αρχές Φεβρουαρίου.

3. ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ : ΤΟΠΙΚΑ ΣΧΕΔΙΑ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ (ΤΣΔΑ) – ΤΟΠΙΚΑ ΣΥΜΦΩΝΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (ΤΣΑ) (ΕΣΔΑ 2001 σελ. 11)

Το Πρόγραμμα των Τοπικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση (ΤΣΔΑ) αποτελεί πιλοτική παρέμβαση για την απασχόληση σε τοπικό επίπεδο και εντάσσεται στη πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «Δράση υπέρ της προώθησης της απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο» και χρηματοδοτήθηκε από τη Γραμμή Β5-503, με προϋπολογισμό 264,057.70 ευρώ (ποσοστό 92,2% ενώ η ίδια συμμετοχή έφθασε τα 20,700 ευρώ ποσοστό 7,8%). Απολογιστικά το κόστος έφθασε τα 142,554 ευρώ, ποσοστό περίπου 54% του προϋπολογισμού. Εγκρίθηκε τον Δεκέμβριο του 2000 και έληξε στις 29 Σεπτεμβρίου 2001. Ανάδοχος φορέας υλοποίησης ήταν η Κεντρική Ένωση Δήμων και Κοινοτήτων Ελλάδας (ΚΕΔΚΕ), με επιστημονικό Σύμβουλο την Ελληνική Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης Α.Ε (ΕΕΤΑΑ).

Το έργο υλοποιήθηκε σε πέντε (5) Δήμους, που αποτέλεσαν τους «πιλότους» για την ανάπτυξη των ενεργειών του προγράμματος. Οι Δήμοι αυτοί είναι :

- I. Αγρίνιο (Ν. Αιτωλοακαρνανίας)
- II. Ηγουμενίτσα (Ν. Θεσπρωτίας)
- III. Χαλκίδα (Ν. Εύβοιας)
- IV. Κάτω Νευροκόπι (Ν. Δράμας)
- V. Ορεστιάδα (Ν. Έβρου)

Στο πλαίσιο του προγράμματος επετεύχθησαν οι ακόλουθοι στόχοι :

- Η ανάπτυξη ενός συστήματος μαθησιακής διαδικασίας για την κατανόηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ), και των Εθνικών Σχεδίων Δράσης (ΕΣΔΑ), και την αναγκαιότητα συμμετοχής της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στη διαμόρφωση σχεδίων δράσης για την προώθηση της απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο. Το σύστημα αυτό αναπτύχθηκε στη βάση οργανωμένων συναντήσεων εργασίας με τις τοπικές ομάδες και τους εμπλεκόμενους φορείς, δημιουργίας εταιρικών σχημάτων και έκδοσης τριών συγγραμμάτων («Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση», «Οδηγός προσομοίωσης ΕΣΔΑ σε τοπικό επίπεδο», «Καταγραφή καλών πρακτικών σχεδίων δράσης για την απασχόληση»).
- Η ενεργοποίηση των τοπικών φορέων που σχετίζονται με την απασχόληση για τη συμμετοχή τους σε μια συλλογική διαδικασία (τοπική δικτύωση) που είχε στόχο τη διάγνωση των αναγκών, το σχεδιασμό των αξόνων δράσης και τη διατύπωση των προτάσεων.
- Η διάχυση της πληροφόρησης σε όσο το δυνατό μεγαλύτερο εύρος ενδιαφερομένων (συμπεριλαμβανομένου και του διαδικτύου).
- Η κατάρτιση πέντε πιλοτικών ΤΣΔΑ βάσει της λογικής και της δομής του ΕΣΔΑ 2001, προκειμένου να ελεγχθεί και στη πράξη η δυνατότητα «μετάφρασης» σε τοπικό επίπεδο κατευθύνσεων πολιτικής και δράσεων που αποφασίζονται σε κεντρικό επίπεδο.
- Ο σχεδιασμός ενός συστήματος δεικτών για τη παρακολούθηση της

απασχόλησης και της ανεργίας σε τοπικό επίπεδο.

- Το εθνικό forum – Επιτροπή για την απασχόληση θα εξετάσει και θα προτείνει μέτρα για τη βελτίωση του υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου αναφορικά με τα τοπικά σύμφωνα απασχόλησης (ΤΣΑ).

4. ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ: ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΕΣ ΤΟΠΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ (ΟΤΠ)

Τα Προγράμματα Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων που υλοποιούνται από τον ΟΑΕΔ έχουν ξεκινήσει από το 1998 (Β'ΚΠΣ) και συγχρηματοδοτήθηκαν σε ποσοστό 80% από το ΕΚΤ. Στα ΠΟΠ προβλέπονται ειδικά μέτρα κατάρτισης, επιχορήγηση των επιχειρήσεων για απασχόληση ανέργων και νέων ελεύθερων επαγγελματιών που προέρχονται από ομαδικές απολύσεις, από αναδιάρθρωση κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, και από περιοχές που παρουσιάζουν ιδιαίτερα προβλήματα στις τοπικές αγορές εργασίας.

Στο πλαίσιο των ΟΤΠ εντάσσονται οι ακόλουθες παρεμβάσεις:

- ✓ δημιουργία δομής στήριξης για διερεύνηση και καταγραφή των χαρακτηριστικών ανεργίας, με στόχο την ένταξη των ανέργων στο κατάλληλο πρόγραμμα, και προώθηση του σχεδιαζόμενου προγράμματος προς αναζήτηση ενδιαφερομένων επιχειρήσεων για συνεργασία
- ✓ κατάρτιση
- ✓ επιχορήγηση εργοδοτών για δημιουργία θέσεων εργασίας
- ✓ επιχορήγηση για αυτοαπασχόληση

Στο διάστημα 1998 – 2000 υλοποιήθηκαν Προγράμματα Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων σε δέκα επτά (17) περιπτώσεις, από τις οποίες μόνο τρεις (3) δεν υπάγονται στη κατηγορία των περιφερειακών για την προώθηση της απασχόλησης¹⁴. Οι υπόλοιπες περιπτώσεις περιλαμβάνουν δύο νομούς στη Περιφέρεια Πελοποννήσου (Ηλεία και Κορινθία), δύο νομούς στη Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας (Καστοριά και Κοζάνη), δύο νομούς στη Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας (Πιερία και Καβάλα), τρεις νομούς της Περιφέρειας Θεσσαλίας (Λάρισα, Τρίκαλα και Καρδίτσα), δύο νομούς της Περιφέρειας Στερεάς Ελλάδας (Εύβοια και Βοιωτία). Ο συνολικός αριθμός των ωφελουμένων, ως προς τη κατάρτιση, ήταν 1276 άτομα, από τα οποία στις περιφέρειες αντιστοιχούσε ποσοστό 89%. Το υπόλοιπο ποσοστό κατανεμήθηκε στις δράσεις Αττικής και πανελλαδικής εμβέλειας. Η αντίστοιχη δαπάνη έφθασε τα 1,4 δις δρχ. Στις επιδοτήσεις των ιδιωτικών επιχειρήσεων για τις Νέες Θέσεις Απασχόλησης (ΝΘΕ) το σύνολο των ωφελούμενων ήταν 1559 άνεργοι, από τους οποίους 928, δηλ. ποσοστό 59,5% αντιστοιχούν στις περιφέρειες. Η δαπάνη έφθασε τα 321,4 εκ. δρχ. Στις επιδοτήσεις για Νέους Ελεύθερους Επαγγελματίες (ΝΕΕ), το σύνολο των ωφελούμενων ήταν 610, από τους οποίους 455, δηλαδή ποσοστό 74,6% αντιστοιχεί στις περιφέρειες. Η δαπάνη για την ενέργεια αυτή έφθασε τα 33,4 εκ. δρχ.

Το 2001 ίσχυσαν ενέργειες Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων, βάσει των σχετικών Υπουργικών Αποφάσεων, στους νομούς Αχαΐας (Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας),

¹⁴ Συγκεκριμένα, η ενέργεια για ραδιοηλεγραφητές που εφαρμόστηκε πανελλαδικά, η περίπτωση των σεισμοπαθών στην Αττική, και μια τρίτη στην Αθήνα που αναφέρεται σε απολυμένους μεγάλης εμπορικής επιχείρησης.

Φθιώτιδας (Περιφέρεια Στερεάς Ελλάδας), Ιωαννίνων, Θεσπρωτίας, Άρτας και Πρέβεζας (Περιφέρεια Ηπείρου), Γρεβενών (Περιφέρεια Δυτ. Μακεδονίας), Πιερίας (Περιφέρεια Κεντρ. Μακεδονίας) και Λάρισας (Περιφέρεια Θεσσαλίας).

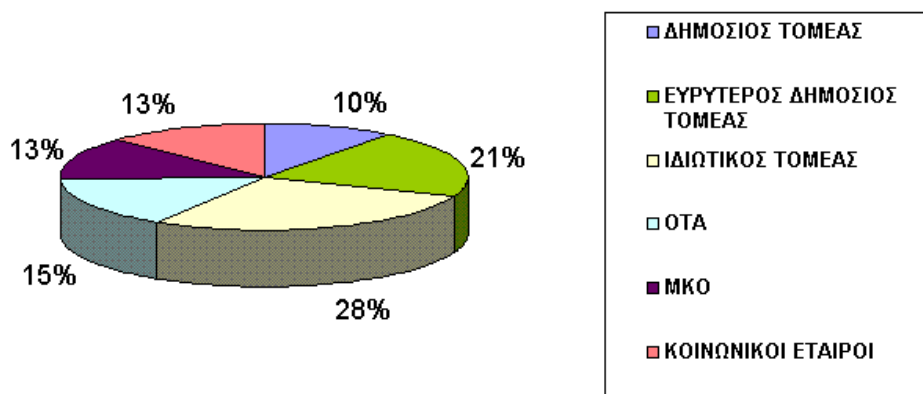
Το σύνολο των ωφελουμένων από όλες τις ενέργειες των Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων, δηλαδή κατάρτιση, επιδοτήσεις ιδιωτικών επιχειρήσεων για νέες θέσεις απασχόλησης και επιδοτήσεις για νέους ελεύθερους επαγγελματίες, είναι 24,605 άνεργοι. Η κατανομή τους ανά νομό φαίνεται στον παρακάτω πίνακα:

ΝΟΜΟΙ	ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	ΝΕΟΙ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΝΕΟΙ ΕΛΕΥΘΕΡΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ
ΑΧΑΪΑ	223	150	82	455
ΦΘΙΩΤΙΔΑ	500	1500	1500	3500
ΙΩΑΝΝΙΝΑ	500	1500	1500	3500
ΓΡΕΒΕΝΑ	500	1500	1500	3500
ΑΡΤΑ	1000	1500	400	2900
ΘΕΣΠΡΩΤΙΑ	1000	1500	400	2900
ΛΑΡΙΣΑ	1500	2000	800	4300
ΠΡΕΒΕΖΑ	1000	1500	400	2900
ΠΙΕΡΙΑ	200	250	200	650
ΜΕΡΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ	6423	11400	6782	
ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ				24605

5. ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ : ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ EQUAL

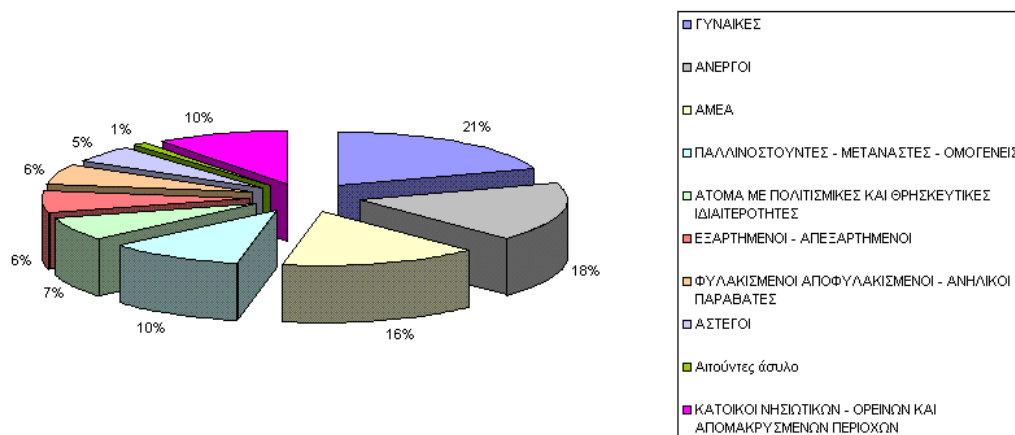
Αρχές Φεβρουαρίου 2002 ολοκληρώθηκε η επιλογή 40 Αναπτυξιακών Συμπράξεων που θα υλοποιήσουν έργα της Πρωτοβουλίας από το Μάιο 2002 έως και το Μάιο 2004. Στις Α.Σ. μετέχει ευρύ φάσμα εταιρών που εκπροσωπεί διαφορετικούς τομείς της οικονομικής και κοινωνικής δραστηριότητας. Ο συνολικός διαθέσιμος προϋπολογισμός για τον πρώτο κύκλο προκήρυξης είναι 75,011,005 ευρώ.

Τομέας Προέλευσης Συντονιστών Αναπτυξιακών Συμπράξεων



Παράδειγμα : Το 28% των Συντονιστών Εταίρων προέρχεται από τον Ιδιωτικό Τομέα

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΑΝΑ ΟΜΑΔΑ ΣΤΟΧΟ



Σημείωση: Κάθε σχέδιο στοχεύει συνήθως σε περισσότερες από μία ομάδες στόχο

6. ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ: ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ – ΑΝΕΡΓΟΙ ΣΤΗ ΦΥΛΑΞΗ ΣΧΟΛΙΚΩΝ ΚΤΙΡΙΩΝ

Το Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, έχοντας ως στόχο τη φύλαξη σχολικών κτιρίων, ανέλαβε τη πρωτοβουλία, σε συνεργασία με το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και τον ΟΑΕΔ προγράμματος με στόχο την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας, που απευθύνεται σε άνεργους από 25 έως 64 ετών. Για την υλοποίηση του προγράμματος έχει συναφθεί προγραμματική σύμβαση μεταξύ των δύο προαναφερόμενων Υπουργείων, του Υπουργείου Δημόσιας Τάξης, Παιδείας και Θρησκευμάτων, ΛΑΕΚ, Κεντρικής Ένωσης Δήμων και Κοινοτήτων (ΚΕΔΚΕ) και Ελληνικής Εταιρείας Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (ΕΕΤΑΑ).

Στο πλαίσιο του προγράμματος προκηρύχθηκαν 3,300 θέσεις και καλύφθηκαν 3,290. Με βάση τα δεδομένα της τελευταίας πληρωμής των ασκούμενων φυλάκων (Νοέμβριος – Δεκέμβριος 2001), το πρόγραμμα παρακολούθησαν 2,966 ασκούμενοι. Από αυτούς, 2,398 άτομα, το 80,8%, (956 – 32,2% άνδρες και 1,442 – 48,6% γυναίκες) ήταν κάτω των 49 ετών. Από 50 έως 64 ετών ήταν 568 άτομα, 19,2%, από τα οποία 385 άνδρες – 12,9% - και 183 γυναίκες, 6,2% (σημειώνεται ότι τα όρια ηλικίας συμμετοχής στο πρόγραμμα με βάση τη προκήρυξη εκδήλωσης ενδιαφέροντος που έγινε στις 17/4/2000 ήταν από 25 έως 64 ετών).

Γεωγραφικά το πρόγραμμα καλύπτει όλες τις πόλεις πρωτεύουσες των νομών της χώρας, συν τις πόλεις με κατοίκους άνω των 10,000.

ΠΥΛΩΝΑΣ ΙΙΙ: ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

Κατευθυντήρια γραμμή 13: Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης της εργασίας (πρωτοβουλίες κοινωνικών εταιρίων)

Οι ελληνικές επιχειρήσεις – που στη συντριπτική τους πλειοψηφία είναι μικρού ή μικρο-μεσαίου μεγέθους-εξακολουθούν να χαρακτηρίζονται από διστακτικότητα όσον αφορά πρωτοβουλίες εισαγωγής καινοτομιών στο παραδοσιακό πρότυπο οργάνωσης της εργασίας που επικρατεί στην πλειοψηφία των επιχειρήσεων. Επιπλέον, το θέμα του εκσυγχρονισμού και της ευελιξίας παραμένει χαμηλής προτεραιότητας στην ατζέντα των διαπραγματεύσεων μεταξύ της εργοδοσίας και των εργαζομένων, όπου επικρατούν κυρίως θέματα μισθολογικής υφής και ασφάλειας της απασχόλησης. Είναι χαρακτηριστικό ότι από την πληθώρα των πρακτικών που εφαρμόζονται ευρέως και προ πολλού στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις, ελάχιστες έχουν «μπολιάσει» την οργάνωση των ελληνικών επιχειρήσεων: η οργάνωση του εργάσιμου χρόνου παραμένει εξαιρετικά άκαμπτη και παραδοσιακή, με κύριο γνώρισμα την εκτεταμένη χρήση των υπερωριών (νομίμων και μη), η εφαρμογή σύγχρονων μεθόδων παραγωγής όπως just-in-time, total quality management, lean production, κ.λπ. συναντάται σε ισχνό αριθμό δυναμικών επιχειρήσεων, ενώ η μείωση και απλούστευση της ιεραρχίας, η εργασία κατά ομάδες, η συνεχής βελτίωση και ο εμπλουτισμός των δεξιοτήτων του προσωπικού, η αυτονομία και η ενεργοποίηση των εργαζομένων παραμένουν «ταμπού» ή εκτός του πεδίου επιλογών των περισσότερων επιχειρήσεων αλλά και μεγάλων οργανισμών.

Σε ένα τέτοιο επιχειρηματικό περιβάλλον, οι νομοθετικές πρωτοβουλίες συνιστούν το αναγκαίο πλαίσιο για την ενίσχυση της προσαρμοστικότητας, τόσο των επιχειρήσεων, όσο και των εργαζομένων. Ωστόσο, από μόνες τους δεν αρκούν για να αντιστρέψουν τις παγιωμένες αντιλήψεις και προσεγγίσεις και να δρομολογήσουν τις απαραίτητες αλλαγές. Εξαιρετικά σημαντικός αναδεικνύεται και ο ρόλος των ίδιων των Κοινωνικών Εταιρίων, οι οποίοι καλούνται – μέσα από διμερείς συμφωνίες και δεσμεύσεις- να επιδείξουν τόλμη, διορατικότητα και αποφασιστικότητα προκειμένου να ενισχύσουν την ενεργητική (και όχι παθητική) προσαρμογή τους στα νέα δεδομένα της οικονομίας της γνώσης και να βελτιώσουν τις επιδόσεις και την αποτελεσματικότητα όχι μόνο των επιχειρήσεων τους αλλά συνολικά της αναπτυξιακής πολιτικής.

(α) Σχετικά μέτρα που ανακοινώθηκαν ή εφαρμόστηκαν σε προηγούμενα ΕΣΔΑ

Στο πλαίσιο του ΕΣΔΑ 2001, είχαν ανακοινωθεί τα παρακάτω μέτρα πολιτικής:

- η προώθηση διαδικασιών για την παρακολούθηση των διαστάσεων του εκσυγχρονισμού της οργάνωσης της εργασίας που προωθούνται μέσα από τις διαπραγματεύσεις των κοινωνικών εταιρίων
- η εδραίωση ενός συνεκτικού πλαισίου υποστηρικτικών δράσεων, με έμφαση

στις Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.)

- η διεξαγωγή ερευνών για τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, από κοινοπραξίες επιχειρήσεων, ερευνητικών κέντρων, εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και άλλων φορέων
- η μελέτη των προοπτικών ανάπτυξης νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας, εκτός των παραδοσιακών επιχειρησιακών δομών
- η πιλοτική ανάπτυξη ολοκληρωμένων εφαρμογών παροχής του απαραίτητου περιβάλλοντος υποστήριξης των νέων μορφών εργασίας (teleworking environment)
- η ανάπτυξη και λειτουργία υποδομής για την παρακολούθηση των μεταβολών στην αγορά εργασίας μέσα από την Κοινωνία της Πληροφορίας

(β) Πρόοδος που σημειώθηκε στην εφαρμογή των μέτρων που είχαν ανακοινωθεί και οι επιπτώσεις τους στην απασχόληση

- ✓ Σύναψη 4 συμφωνιών (+ 1 ανανέωση), μεταξύ εργοδοσίας και εκπροσώπων των εργαζομένων, για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, στο πλαίσιο εφαρμογής των διατάξεων του Ν.2874/2000.
- ✓ Έναρξη υλοποίησης του Ε.Π. Ανταγωνιστικότητας, και ειδικότερα των υπομέτρων 2.5. για τον τεχνολογικό και οργανωτικό εκσυγχρονισμό των επιχειρήσεων, και 4.5. για τις νέες μορφές οργάνωσης των επιχειρήσεων, οργάνωσης της εργασίας και νέες τεχνολογίες.
- ✓ Συμβολή του Σ.Ε.Β. στην έκδοση και διάχυση του εγχειριδίου “Factors for Success: a Compendium of Social Partner Initiatives relating to the Employment Guidelines of the European Employment Strategy”, που περιλαμβάνει μια σύνοψη των πλέων επιτυχών και πρωτότυπων πρωτοβουλιών που ανέλαβαν οι κοινωνικοί εταίροι στις διάφορες χώρες της Ε.Ε. Σύντομα θα κυκλοφορήσει και στα ελληνικά.

(γ) Δημόσιες δαπάνες σε βασικά μέτρα και ένδειξη της συνεισφοράς των διαρθρωτικών ταμείων

Δεν υπάρχουν δαπάνες στο Ε.Π.ΑΝ. γιατί μόλις ξεκίνησε η υλοποίηση των μέτρων και δράσεών του.

(δ) Προστιθέμενη αξία του ΕΚΤ και επιπτώσεις

Δεν υπήρξε προστιθέμενη αξία κατά το προηγούμενο 12μηνο.

Κατευθυντήρια γραμμή 14: Θεσμικό πλαίσιο για την οργάνωση της εργασίας

Δύο νέοι νόμοι (ο ν.2874/200 και ο ν. 2956/2001), οι οποίοι τέθηκαν σε εφαρμογή εντός του 2001, εισήγαγαν μια σειρά σημαντικών ρυθμίσεων, με στόχο, μεταξύ των άλλων, να δώσουν ώθηση, μέσα από έναν ισορροπημένο συνδυασμό κινήτρων και αντικινήτρων, στην αναδιοργάνωση και τον εκσυγχρονισμό της εργασιακής διαδικασίας. Επειδή δεν έχει μεσολαβήσει ικανό χρονικό διάστημα από την έναρξη ισχύος των νέων ρυθμίσεων, είναι δύσκολο να επιχειρηθεί μια ασφαλής αποτίμηση των επιπτώσεων, καθότι είναι αναγκαία πάντα και μια περίοδος ωρίμανσης των μέτρων.

(α) Σχετικά μέτρα που ανακοινώθηκαν ή εφαρμόστηκαν σε προηγούμενα ΕΣΔΑ

Στο πλαίσιο του ΕΣΔΑ 2001, είχαν ανακοινωθεί τα παρακάτω μέτρα πολιτικής, τα οποία θα ευνοούσαν άμεσα ή έμμεσα τον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας, μέσα από την εφαρμογή του Ν.2874/2000 για την «Πρώθηση της Απασχόλησης»:

- Η δυνατότητα ευέλικτης διεύθεσης του χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση, με μείωση του εργάσιμου χρόνου κατά 2 ώρες την εβδομάδα (μέσος όρος), κατόπιν συμφωνίας επιχείρησης και εργαζομένων.
- Η αύξηση του κόστους των υπερωριών, και η περικοπή της υπερεργασίας κατά 5 ώρες.
- Η αύξηση της ζήτησης εργασίας για νεο-εισερχόμενους και χαμηλής ειδίκευσης άτομα, μέσω της μείωσης των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών.
- Η αύξηση της ελκυστικότητας της μερικής απασχόλησης.
- Ο εξορθολογισμός των ορίων των ομαδικών απολύσεων για τις μικρο-μεσαίες επιχειρήσεις (50-199 ατόμων).

Επίσης, είχε δρομολογηθεί η σύνταξη νομοσχεδίου που θα θέσπιζε κανόνες λειτουργίας για τις εταιρείες που προσλαμβάνουν προσωπικό προσωρινής απασχόλησης με σκοπό να το «δανείζονται» σε άλλες επιχειρήσεις. Τέλος, είχε ανακοινωθεί η έναρξη της διαδικασίας εφαρμογής της Κ.Π. EQUAL, η οποία στοχεύει, μέσα από την εφαρμογή του υποπρογράμματος 3, στην υποστήριξη της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων στις διαρθρωτικές αλλαγές και τη χρήση των νέων τεχνολογιών.

(β) Πρόοδος που σημειώθηκε στην εφαρμογή των μέτρων που είχαν ανακοινωθεί και οι επιπτώσεις τους στην απασχόληση

- ✓ Ο νόμος 2874/2000 για την «Πρώθηση της Απασχόλησης» άρχισε να εφαρμόζεται την 1-4-2001. Είναι ακόμη πρόωρο και παρακινδυνευμένο να εξαγεί κανείς ασφαλή συμπεράσματα για την αποτελεσματικότητα των διατάξεων που

περιλαμβάνει, προτού καν συμπληρωθεί ένας χρόνος. Εντός του πρώτου εξαμήνου του 2002, το Σ.Ε.Α.Κ.Α (Συμβούλιο Εμπειρογνομώνων) θα ολοκληρώσει την εκπόνηση μελέτης για την αξιολόγηση των επιπτώσεων του Ν.2874 στην αγορά, τόσο από πλευράς απασχόλησης, όσο και με την ευρύτερη έννοια της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Η μελέτη αυτή θα αποτελέσει εισηγητικό πλαίσιο προς το εθνικό forum – Επιτροπή για την απασχόληση. Το εθνικό forum – Επιτροπή για την απασχόληση θα εξετάσει και θα προτείνει μέτρα για τη βελτίωση του υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου αναφορικά με τα τοπικά σύμφωνα απασχόλησης

- ✓ ψήφιση του Ν.2956/2001(Νοέμβριος 20001) για την «Αναδιάρθρωση του Ο.Α.Ε.Δ», που περιλαμβάνει –μεταξύ άλλων- διατάξεις οι οποίες ρυθμίζουν τους όρους λειτουργίας των *Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης* και κατοχυρώνουν τα εργασιακά δικαιώματα των προσωρινά απασχολούμενων (αμοιβές, διάρκεια απασχόλησης, ασφάλιση, υγιεινή και ασφάλεια, κ.λπ.)
- ✓ έγκριση της σύστασης 4 Αναπτυξιακών Συμπράξεων, στο πλαίσιο του μέτρου 3.2 του 3^{ου} υπο-προγράμματος της Κ.Π. Equal, των οποίων οι καινοτόμες δράσεις στοχεύουν, μεταξύ άλλων, στην ενίσχυση της εφαρμογής νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας, την προώθηση συνεργασιών, και την υιοθέτηση ευέλικτων συστημάτων παραγωγής από τις ελληνικές επιχειρήσεις. Επίσης, άλλες 5 Αναπτυξιακές Συμπράξεις εγκρίθηκαν στο πλαίσιο του μέτρου 3.1. για τη δια βίου μάθηση.

(γ) Νέες πρωτοβουλίες πολιτικής

Μετά τον κοινωνικό διάλογο στο πλαίσιο του εθνικού forum θα προκύψουν οι αναγκαίες νομοθετικές πρωτοβουλίες και πολιτικές για την οργάνωση της εργασίας.

(δ) Δημόσιες δαπάνες σε βασικά μέτρα και ένδειξη της συνεισφοράς των διαρθρωτικών ταμείων

Δεν υπήρξαν δαπάνες.

(ε) Προστιθέμενη αξία του ΕΚΤ και επιπτώσεις

Δεν ισχύει.

Κατευθυντήρια 15. Προσαρμοστικότητα ως στοιχείο της δια βίου μάθησης

Οι ραγδαίες εξελίξεις στην τεχνολογία, στην οικονομία και την κοινωνία οι οποίες μεταφέρονται και στο περιβάλλον της επιχείρησης, απαιτούν την ύπαρξη σύγχρονων και ευέλικτων επιχειρηματικών μονάδων ικανών να προσαρμόζονται στα νέα δεδομένα και τις νέες απαιτήσεις. Η διαρκής επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο της επιχείρησης με σημείο αναφοράς την **δια βίου μάθηση** είναι αναγκαιότητα. Η ικανότητα προσαρμογής της επιχείρησης στα νέα δεδομένα εξαρτάται σε μεγάλο

βαθμό από τη δυνατότητα των απασχολουμένων στην επιχείρηση να προσαρμόζουν τις γνώσεις και δεξιότητες.

Κατά τη **διάρκεια του 2001** εκτιμάται ότι συμμετείχαν σε διαφόρων τύπων ενέργειες επαγγελματικής κατάρτισης εργαζομένων 189.015 άτομα.

Συνεχίστηκαν οι δράσεις που αφορούσαν την προσαρμογή των εργαζομένων του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, καθώς και των αυτοαπασχολουμένων μέσω ενεργειών κατάρτισης. Πιο συγκεκριμένα:

- ✓ Συνεχίστηκε η υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης με στόχο την αναβάθμιση και προσαρμογή των δεξιοτήτων των εργαζομένων με ιδιαίτερη έμφαση στην διευκόλυνση της πρόσβασης των μικρών επιχειρήσεων και των αυτοαπασχολουμένων. Εκτιμάται ότι καταρτίστηκαν 130.000 απασχολούμενοι στον Ιδιωτικό Τομέα κυρίως μέσω των προγραμμάτων του ΟΑΕΔ και του ΛΑΕΚ.
- ✓ Συνεχίστηκε η εκπαίδευση και κατάρτιση των στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης. Εντός του 2001 καταρτίστηκαν 59.015 στελέχη του Δημοσίου Τομέα.
- ✓ Υλοποιήθηκαν ενέργειες βελτίωσης του παρεχόμενου εκπαιδευτικού έργου όπως η σύσταση του Ενιαίου Μητρώου Εκπαιδευτών του ΕΚΕΠΙΣ.

Η πολιτική για το 2002 συνοψίζεται στα παρακάτω:

1. Στη συνέχιση της υλοποίησης των οριζοντίων δράσεων για τους εργαζόμενους του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα σχετικά:
 - με την ανάπτυξη τόσο των βασικών (basic ICT skills) και των εξειδικευμένων (advanced ICT skills) δεξιοτήτων χρήσης των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών.
 - την αναβάθμιση και ανάπτυξη των διοικητικών δεξιοτήτων.
2. Στην ανίχνευση στον εντοπισμό και στην καταγραφή των αναγκών κατάρτισης των απασχολουμένων στις μικρές επιχειρήσεις και στην συνέχεια στην δημιουργία συμπράξεων μεταξύ ΚΕΚ και επιχειρήσεων για την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης που να ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες των απασχολουμένων.
3. Στη συνεχή ανανέωση, αναβάθμιση και προσαρμογή των δεξιοτήτων των εργαζομένων με ιδιαίτερη έμφαση στην διευκόλυνση της πρόσβασης των μικρών επιχειρήσεων και των αυτοαπασχολουμένων.
4. Στην εκπαίδευση και κατάρτιση των στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, με έμφαση στην παροχή συνεχούς κατάρτισης κατά τα διαστήματα πριν και κατά την άσκηση των καθηκόντων τους των υπαλλήλων του δικαστικού σώματος, των Διπλωματικών υπαλλήλων του ΥΠΕΞ και των στελεχών του ευρύτερου Δημοσίου Τομέα στους τομείς του περιβάλλοντος και πολιτισμού
5. Στη βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης μέσω της εκπαίδευσης εκπαιδευτών του Ενιαίου Μητρώου Εκπαιδευτών του ΕΚΕΠΙΣ.

Ειδικότερα, για το 2002 προγραμματίζεται η υλοποίηση των παρακάτω ενεργειών:

- Ενέργειες κατάρτισης για την ανάπτυξη «βασικών δεξιοτήτων χρήσης των νέων τεχνολογιών της Πληροφορίας (ΤΠ)» (basic ICT- skills / Digital Literacy, με βασικό στόχο την αντιμετώπιση του προβλήματος του Ψηφιακού Αναλφαβητισμού και την έγκαιρη απάντηση της ελληνικής κοινωνίας στους ενδεχόμενους κινδύνους εμφάνισης νέων μορφών κοινωνικών διακρίσεων (κοινωνικής απαξίωσης τμημάτων του πληθυσμού-Digital Divide)
- Ενέργειες κατάρτισης για στελέχη και επαγγελματίες στους τομείς της ανάπτυξης/ παραγωγής ψηφιακού περιεχομένου καθώς και υπηρεσιών στο Διαδίκτυο (εξειδικευμένες δεξιότητες σε διάφορους τομείς των νέων ΤΠ, “advanced ICT skills”, με βασικό στόχο την αύξηση των δυνατοτήτων απασχόλησης και ανέργων σε τομείς υψηλής προστιθέμενης αξίας, όπου ταυτόχρονα, παρατηρείται αύξηση της ζήτησης για απασχόληση.
- Ενέργειες κατάρτισης για κατηγορίες ελεύθερων επαγγελματιών σε τομείς των δραστηριοτήτων που εμπλέκονται οι ΤΠΕ.
- Δημιουργείται το μητρώο εκπαιδευτών και προγραμματίζεται η πιστοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης κατά αντικείμενο.
 - Ενέργειες κατάρτισης σε αντικείμενα που θα προσδιορισθούν από την καταγραφή των εκπαιδευτικών αναγκών των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα.
 - Εκπαίδευση εκπαιδευτών από το Ενιαίο Μητρώο Εκπαιδευτών του ΕΚΕΠΙΣ, προκειμένου να διασφαλισθεί η ποιότητα του παρεχόμενου εκπαιδευτικού έργου με βάση τις απαιτήσεις της αγοράς και των επιχειρήσεων.

ΠΥΛΩΝΑΣ IV: ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Παρά τη σταθερή βελτίωση που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια στη θέση των γυναικών στην απασχόληση,¹⁵ παραμένουν ακόμη άλυτα μια σειρά από προβλήματα, που διαιωνίζουν τις διακρίσεις εις βάρος των γυναικών. Διακρίσεις, οι οποίες δεν επιτρέπουν ακόμη την πλήρη αξιοποίηση των ικανοτήτων, του υψηλού επιπέδου εκπαίδευσης, και της δυναμικής ενός σημαντικού τμήματος του «άλλου μισού» του πληθυσμού.

Ο ευρωπαϊκός στόχος για αύξηση του ποσοστού της γυναικείας απασχόλησης στο 60% μέχρι το 2010 (και το 57% μέχρι το 2005) επιβάλλει αποφασιστικά άλματα για τη διευκόλυνση της εισόδου και της παραμονής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η στρατηγική μας σε αυτόν τον τομέα θα επικεντρωθεί στην καταπολέμηση των βαθύτερων αιτιών που καθλώνουν τις γυναίκες σε θέσεις εργασίας, χωρίς σημαντικές προοπτικές εξέλιξης με χαμηλότερες αμοιβές, με μειωμένες προσδοκίες και προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, ή με απλήρωτη και μη αναγνωρισμένη εργασία. Οφείλουμε να αναγνωρίσουμε ότι η υπολειμματική θέση των γυναικών, τόσο στην αγορά εργασίας, όσο και στην κοινωνία γενικότερα, οφείλεται στην άνιση κατανομή της εξουσίας ανάμεσα στα δύο φύλα, και στον προκαθορισμό των ρόλων, ο οποίος αποτελεί τη νομιμοποιητική βάση των διακρίσεων. Παραδοσιακές αντιλήψεις όπως αυτή που θεωρεί τον άνδρα ως τον κύριο υπεύθυνο να εξασφαλίζει «τα προς το ζην» στην οικογένειά του, και τη γυναίκα να είναι κυρίως το προσωπικό υποστήριξης, εξακολουθούν να κρατούν σημαντικό ποσοστό γυναικών μακριά από την αμειβόμενη απασχόληση ή την απρόσκοπτη επαγγελματική εξέλιξη.

Κατευθυντήρια γραμμή 16: Ενσωμάτωση της διάστασης των φύλων σε όλες τις πολιτικές

Η ουσιαστική και όχι απλώς ρητορική ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές είναι μια επίπονη και μακρόπνοη διαδικασία, η οποία προσκρούει ακόμη σε επίμονα εμπόδια, τα οποία οφείλονται ελάχιστα πλέον στην ανεπάρκεια του θεσμικού πλαισίου (το οποίο άλλωστε είναι αρκετά προωθημένο στη χώρα μας) και περισσότερο σε παγιωμένες νοοτροπίες, πρακτικές και προκαταλήψεις που διαπερνούν το σύνολο των θεσμών και της κοινωνίας.¹⁶ Η αργή πρόοδος που

¹⁵ Το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης αυξάνεται σταθερά, ενώ παράλληλα μειώνεται ο δείκτης ανεργίας, ταχύτερα από ότι στους άνδρες. Επιπλέον, η πλειοψηφία των νέων θέσεων εργασίας καταλαμβάνεται από γυναίκες.

¹⁶ Είναι, εξάλλου, χαρακτηριστικό ότι ενώ κατά τη δεκαετία του 1980 αναπτύχθηκε μια δυναμική σε σχέση με την προώθηση της ισότητας, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται,

σημειώνεται, συγκριτικά με άλλους τομείς, στον τομέα του mainstreaming - ιδίως στην «επιθετική» του εφαρμογή και όχι στη διόρθωση απλώς των πιο κραυγαλέων αδικιών -υποδηλώνει ένα «έλλειμμα ισότητας» και καθιστά επιτακτική την ανάγκη λήψης πρόσθετων και πιο αποφασιστικών μέτρων για τη διαπαιδαγώγηση της ελληνικής κοινωνίας στις αρχές της ισότητας και την αναθεώρηση των παραδοσιακών ρόλων. Η οπτική του φύλου πρέπει να εισέλθει σε όλους τους θεσμούς, τις δομές και τα κέντρα λήψης αποφάσεων, που μέχρι στιγμής απλώς αναπαράγουν τις παραδοσιακές αντιλήψεις.

(α) Σχετικά μέτρα που ανακοινώθηκαν ή εφαρμόστηκαν σε προηγούμενα ΕΣΔΑ

Στο πλαίσιο των προηγούμενων Ε.Σ.Δ.Α. υλοποιήθηκαν αρκετές και σημαντικές πρωτοβουλίες για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και την προώθηση της ισότητας. Ενδεικτικά αναφέρουμε τις κυριότερες:

- ✓ Σύσταση *Διυπουργικής Επιτροπής για την Ισότητα*, με στόχο την προώθηση της ισότητας σε όλες τις πολιτικές (ΦΕΚ 870/17-7-2000), η οποία προετοίμασε το "Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα (2000-2006)" το οποίο παρουσιάστηκε στις 6 Μάρτη 2001. Στόχος του Προγράμματος Δράσης είναι, μεταξύ άλλων, η παρακολούθηση του συνόλου των υλοποιούμενων παρεμβάσεων και σε τι βαθμό αυτές ωφελούν τις γυναίκες.
- ✓ Νομοθετική ρύθμιση για την προώθηση της ισόρροπης συμμετοχής γυναικών και ανδρών στα Δ.Σ. και υπηρεσιακά συμβούλια (ν.2839/2000).
- ✓ Θέσπιση θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών με την επιβολή ποσόστωσης (61%) και μοριοδότησης για την αυξημένη συμμετοχή των γυναικών (ιδίως αυτών που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας) στα προγράμματα ενίσχυσης της απασχολησιμότητας του Ο.Α.Ε.Δ. (Νέες Θέσεις Εργασίας, Νέοι Ελεύθεροι Επαγγελματίες).
- ✓ Σύσταση Περιφερειακών Κέντρων Ισότητας στις 13 περιφέρειες της χώρας, με σκοπό την προώθηση και υλοποίηση της ισότητας σε επίπεδο περιφέρειας.
- ✓ Δημιουργία φακέλου παρεμβατικών μαθημάτων στο πλαίσιο του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ.

Επίσης, στο πλαίσιο του Ε.Σ.Δ.Α. 2001, είχαν ανακοινωθεί τα παρακάτω μέτρα πολιτικής για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές:

- διάθεση του 11.8% των συνολικών χρηματοδοτήσεων του Ε.Κ.Τ. σε δράσεις ειδικά για τις γυναίκες
- εκπαίδευση των συμβούλων εργασίας και των στελεχών των Κ.Π.Α. για συμβουλευτική ανέργων γυναικών.
- δημιουργία ενός μηχανισμού παρακολούθησης με δείκτες για την προώθηση της

τουλάχιστον όσον αφορά τις αντιλήψεις και συμπεριφορές, μια διολίσθηση προς τα παραδοσιακά στερεότυπα για τους ρόλους των δύο φύλων, μια ιδεολογική «παλινδρόμηση». Η «παλινδρόμηση» αυτή είναι ιδιαίτερα ορατή στα μηνύματα που περνάνε από τα ΜΜΕ, αλλά και στην καθημερινή πρακτική.

ισότητας, ως απαραίτητο εργαλείο άσκησης της πολιτικής ισότητας.

- επανεξέταση από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο της ύλης των σχολικών βιβλίων για την εξάλειψη των παραδοσιακών στερεοτύπων για τους ρόλους των δύο φύλων.

(β) Πρόοδος που σημειώθηκε στην εφαρμογή των μέτρων που είχαν ανακοινωθεί και οι επιπτώσεις τους στην απασχόληση

- ✓ η δημιουργία ενός μηχανισμού παρακολούθησης με δείκτες για την προώθηση της ισότητας (για την οποία υπάρχει ολοκληρωμένη πρόταση από το ΚΕΘΙ), αναμένεται να ενταχθεί στις δράσεις που χρηματοδοτούνται από το Γ' Κ.Π.Σ. Για τον σκοπό αυτό συνεργάζονται οι αρμόδιες υπηρεσίες του ΥΠ.ΕΘ.Ο., του Υπ. Εργασίας, και της Γ.Γ. Ισότητας/Κ.Ε.Θ.Ι.
- ✓ η *Διυπουργική Επιτροπή για την Ισότητα* δεν έχει ξανασυνεδριάσει από τον Μάρτιο 2001
- ✓ η Γενική Γραμματεία Ισότητας συμμετέχει σε όλες τις Επιτροπές Παρακολούθησης των τομεακών και περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων. Επίσης, έχουν οριστεί υπεύθυνοι Ισότητας, σε επίπεδο Διαχειριστικών Αρχών των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων, με σκοπό την παρακολούθηση, τόσο των θετικών δράσεων για την ισότητα, όσο και των υπολοίπων δράσεων που εντάσσονται στα διάφορα μέτρα των Ε.Π.
- ✓ εκπονήθηκε το Ολοκληρωμένο Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης (Ο.Ε.Π.Δ.) για «Γυναίκες Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων»
- ✓ το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο έχει εκδώσει – στηριζόμενο σε σχετική του έκθεση του 1999, με προτάσεις για τη ριζική αναμόρφωση του περιεχομένου των σχολικών βιβλίων - νέες προδιαγραφές για τα σχολικά εγχειρίδια, ώστε να αναδεικνύονται οι διακρίσεις εις βάρος των γυναικών και να ανατραπούν οι στερεοτυπικές αντιλήψεις για τους ρόλους και τις ικανότητες των δύο φύλων¹⁷. Σταδιακά εκδίδονται τα νέα, αναμορφωμένα διδακτικά βιβλία.

(γ) Νέες πρωτοβουλίες πολιτικής

Κατά τους προσεχείς μήνες αναμένεται να προχωρήσει η υλοποίηση πρωτοβουλιών που είχαν ανακοινωθεί στο ΕΣΔΑ 2001 και παρέμεναν σε εκκρεμότητα.

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• παρακολούθηση με δείκτες και αξιολόγηση της προόδου που συντελείται στα θέματα ισότητας• δημιουργία ενός Παρατηρητηρίου για Θέματα Ισότητας (στο πλαίσιο του ΕΠΕΑΕΚ)• θετικές ενέργειες υπέρ των γυναικών και προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης (ΕΠΕΑΕΚ) |
|---|

¹⁷ Σύμφωνα με την έκθεση, παρά τη σχετική βελτίωση που έχει σημειωθεί τα τελευταία χρόνια, με τρόπο όμως άνισο και αποσπασματικό, στην πλειοψηφία των σχολικών βιβλίων όλων των βαθμίδων, εξακολουθεί να επικρατεί η παραδοσιακή απεικόνιση των δύο φύλων και να αναπαράγονται τα στερεότυπα για τους ρόλους ανδρών/γυναικών.

- αναμόρφωση των προ-πτυχιακών προγραμμάτων σπουδών και δημιουργία δια-τηρηματικών προγραμμάτων, σεμιναρίων ή μαθημάτων, για θέματα ισότητας των φύλων (ΕΠΕΑΕΚ)
- εκπόνηση ερευνών για τη μελέτη θεμάτων φύλου και ισότητας στην επιστήμη και την τεχνολογία, και για τη σύνδεση της εκπαίδευσης σε όλα τα επίπεδα κατάρτισης, με τη γυναικεία επιχειρηματικότητα (ΕΠΕΑΕΚ)
- ενσωμάτωση της οπτικής του φύλου στην παραγωγή νέου διδακτικού υλικού για την πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια, γενική και τεχνική εκπαίδευση, με βάση τις προδιαγραφές του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου και του Διαθεματικού Πλαισίου Προγράμματος Σπουδών. Επίσης, στο μάθημα του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ανασκευάζονται οι στερεότυπες αντιλήψεις που αφορούν τα επαγγέλματα ανδρών και γυναικών. Τέλος, η πιλοτική εφαρμογή νέων παιδαγωγικών διαδικασιών και μαθημάτων στο δημοτικό, με την «Ευέλικτη ζώνη» και στο Γυμνάσιο με τη «Ζώνη των καινοτόμων δράσεων», αναμένεται να προαγάγουν τον προβληματισμό και τον διάλογο για την ισότητα των φύλων.
- Ανάδειξη εναλλακτικών επαγγελματικών επιλογών με αξιοποίηση και των προγραμμάτων Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

(δ) Δημόσιες δαπάνες σε βασικά μέτρα και ένδειξη της συνεισφοράς των διαρθρωτικών ταμείων

Δεν προέκυψαν δαπάνες κατά το τελευταίο 12ηνο.

(ε) Προστιθέμενη αξία του ΕΚΤ και επιπτώσεις

Δεν ισχύει.

Κατευθυντήρια γραμμή 17: Αντιμετώπιση της ψαλίδας μεταξύ των δύο φύλων.

Η μείωση της ψαλίδας μεταξύ των δύο φύλων σε όλες τις παραμέτρους που συνιστούν το πλέγμα διακρίσεων εις βάρος των γυναικών, αποτελεί τη μεγάλη πρόκληση τόσο για την κυβέρνηση, όσο και για τους κοινωνικούς εταίρους, ενόψει μάλιστα του φιλόδοξου στόχου της Λισσαβώνας για δραστική αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών (στο 57% μέχρι το 2005 και στο 60% μέχρι το 2010) αλλά και την αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού, που οφείλονται στη δημογραφική γήρανση.¹⁸

¹⁸ Είναι γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια, παρότι παραμένει σημαντική, η ψαλίδα μεταξύ των δύο φύλων στα επίπεδα απασχόλησης και ανεργίας σταδιακά περιορίζεται: η διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών μειώθηκε κατά 3,5 ποσοστιαίες μονάδες

Η άρση ή άμβλυση των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών δεν πρέπει να εξαντλείται σε μέτρα – καθ' όλα άξια και απαραίτητα- που απλώς διευκολύνουν την πρόσβαση των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση (π.χ. ενισχυμένη συμμετοχή των γυναικών στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης), αλλά να επεκτείνεται και σε μέτρα που μειώνουν τον επαγγελματικό διαχωρισμό, αίρουν τα εμπόδια επαγγελματικής εξέλιξης, εξισώνουν ουσιαστικά τις αμοιβές, και γενικά αναβαθμίζουν την επαγγελματική θέση της γυναίκας, χωρίς να της δημιουργούν ανυπέρβλητα διλήμματα.¹⁹ Σε αυτούς τους τομείς, οι πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων, τόσο στο επίπεδο της επιχείρησης, όσο και στα τριμερή όργανα κοινωνικής διαβούλευσης, είναι αποφασιστικής σημασίας. Η υιοθέτηση δεσμευτικών ποσοτικών στόχων θα συμβάλλει ώστε οι πρωτοβουλίες να ξεφύγουν από το επίπεδο των καλών προθέσεων και να παράγουν χειροπιαστά και μετρήσιμα αποτελέσματα.

(α) Σχετικά μέτρα που ανακοινώθηκαν ή εφαρμόστηκαν σε προηγούμενα ΕΣΔΑ

Στο πλαίσιο του ΕΣΔΑ 2000, υλοποιήθηκαν οι εξής πρωτοβουλίες:

- ✓ Συνέχιση του προγράμματος ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας του Ε.Π. Βιομηχανίας
- ✓ Δημιουργία δομών γυναικείας επιχειρηματικότητας μέσα από το πρόγραμμα NOW.
- ✓ Συμμετοχή στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο WES για την προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας.
- ✓ Επέκταση της λειτουργίας της “Μονάδας Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Γυναικών” του Κ.Ε.Θ.Ι. και σε άλλες πόλεις (Ηράκλειο, Βόλος).

Επίσης, στο πλαίσιο του ΕΣΔΑ 2001, είχαν ανακοινωθεί τα παρακάτω μέτρα πολιτικής:

- αύξηση του αριθμού των γυναικών που συμμετέχουν στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, και ιδίως στα προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ.
- ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών μέσα από το πρόγραμμα «Νέοι Ελεύθεροι Επαγγελματίες» (1000 γυναίκες εντός του 2001).
- άρση των διοικητικών και άλλων εμποδίων για την αύξηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας.
- προκήρυξη της Κ.Π. EQUAL εντός του 2001, η οποία περιλαμβάνει σειρά δράσεων υπέρ των γυναικών.
- ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας στο πλαίσιο του ΕΠ.ΑΝ.
- ίδρυση δύο νέων *Μονάδων Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Γυναικών* του

μεταξύ 1997-2001 (α' τρ.), ενώ η διαφορά στα ποσοστά ανεργίας μειώθηκε από τις 10.3 ποσοστιαίες μονάδες το 1999 (ανώτατο όριο) στις 8.7 μονάδες το 2001 (β' τρ.).

¹⁹ Οι διαφορές στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν οφείλονται πλέον σε θεσμικά αίτια, αλλά στον επαγγελματικό διαχωρισμό (βλ. πίνακα 4 παραρτήματος) και στις χαμηλές θέσεις που καταλαμβάνουν συνήθως οι γυναίκες στην επαγγελματική ιεραρχία.

ΚΕΘΙ στην περιφέρεια.

- ολοκλήρωση μελετών (από το Κ.Ε.Θ.Ι.) για: την απασχόληση στο δημόσιο τομέα, τις συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα, τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ανισότητες στον εργασιακό χώρο, τις μετανάστριες-πρόσφυγες, και την εφαρμογή των νόμων για την ισότητα.
- ολοκλήρωση μελετών για κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες γυναικών (Κ.Ε.Θ.Ι.).
- έναρξη εφαρμογής του νόμου 2874/2000 (από 1-4-2001) ο οποίος περιλαμβάνει ρυθμίσεις που προσδοκείται ότι θα ευνοήσουν έμμεσα πλην σαφώς τη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας:
 - (α) Αυξάνεται κατά 7.5% η αμοιβή της μερικής απασχόλησης για ημερήσια εργασία από 1-3 ώρες. Στόχος της ρύθμισης αυτής είναι η αποθάρρυνση των εργοδοτών να προσλαμβάνουν υπαλλήλους για λιγότερο από 4 ώρες ημερήσια εργασία, ώστε οι μερικά απασχολούμενοι να δικαιούνται ασφαλιστική κάλυψη.
 - (β) Παρέχεται η δυνατότητα σε ειδικές κατηγορίες μακροχρόνια ανέργων να εισπράττουν ένα μηνιαίο επίδομα ύψους 30 000 δρχ. επί ένα χρόνο, εφόσον προσληφθούν σε θέση μερικής απασχόλησης (4ωρης τουλ. ημερήσιας διάρκειας).
 - (γ) Μειώνονται κατά 2 μονάδες (από 13.67% σε 11.67%) οι εργοδοτικές ασφαλιστικές εισφορές για όσους εργαζόμενους αμείβονται μέχρι 200 000 δρχ. το μήνα.

Οριζόντιες δράσεις

Ενίσχυση της περιφερειακής διάστασης της απασχόλησης μέσα από τη σύσταση τοπικών εταιρικών σχημάτων (Αναπτυξιακές Συμπράξεις), στο πλαίσιο της Κ.Π. EQUAL.

(β) Πρόοδος που σημειώθηκε στην εφαρμογή των μέτρων που είχαν ανακοινωθεί και οι επιπτώσεις τους στην απασχόληση

- ✓ ψήφιση του Ν.2956/2001 για την «Αναδιάρθρωση του Ο.Α.Ε.Δ.», που περιλαμβάνει διατάξεις οι οποίες έμμεσα αφορούν τη γυναικεία απασχόληση, καθόσον προωθείται η εξατομικευμένη προσέγγιση των ανέργων και τα ατομικά σχέδια δράσης, που προσδοκείται ότι θα βελτιώσουν σημαντικά τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας
- ✓ προκήρυξη των προγραμμάτων (α) απόκτησης εργασιακής εμπειρίας Stage, (β) Νέων Θέσεων Εργασίας και (γ) Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών, που προσδοκείται ότι θα δημιουργήσουν περίπου 73 000 νέες θέσεις εργασίας, το 60% των οποίων (τουλάχιστον), βάσει της ποσόστωσης, θα καταληφθεί από άνεργες γυναίκες. Ήδη, διαπιστώνεται ιδιαίτερα αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στο πρόγραμμα του Ο.Α.Ε.Δ. «Νέοι Ελεύθεροι Επαγγελματίες»: το 80% των θέσεων κατελήφθησαν από γυναίκες
- ✓ ολοκλήρωση της διαδικασίας αξιολόγησης και ένταξης των έργων 40 εταιρικών σχημάτων (Αναπτυξιακές Συμπράξεις) στο πλαίσιο της Κ.Π. Equal, των οποίων οι καινοτόμες δράσεις στοχεύουν στη μείωση των διακρίσεων που υφίστανται

διάφορες ευπαθείς ομάδες στην αγορά εργασίας: το 21% των δράσεων που εγκρίθηκαν αφορούν άμεσα την ομάδα-στόχο των γυναικών, ενώ ένα μεγάλο ποσοστό από τις υπόλοιπες τις αφορούν με έμμεσο τρόπο. Το συνολικό ποσό που θα διατεθεί κατά την περίοδο 2002-2006 ανέρχεται στα 47 δις δρχ. (1,38 εκ. Ευρώ)

- ✓ υποβολή προτάσεων στο μέτρο 2.8.2. του Ε.Π.ΑΝ. για την ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας: η προκήρυξη του προγράμματος έγινε το φθινόπωρο του 2001 και υπεβλήθησαν συνολικά 900 προτάσεις. Η επιλογή των περίπου 500 τελικών δικαιούχων και η έναρξη εφαρμογής θα γίνουν εντός του 2002
- ✓ ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών της υπαίθρου μέσα από την Κ.Π. Leader Plus, η οποία προβλέπει δράσεις για την ανάπτυξη νέων δραστηριοτήτων στην ύπαιθρο, την ίδρυση μικρών βιοτεχνικών επιχειρήσεων, την ανάδειξη της φυσικής και πολιτιστικής κληρονομιάς, κ.ά
- ✓ στελέχωση με εκπαιδευμένο προσωπικό (60 άτομα) των 5 παραρτημάτων του ΚΕΘΙ. Αντίθετα, δεν ιδρύθηκαν οι 2 νέες *Μονάδες Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Γυναικών*, όπως είχε ανακοινωθεί, ενόψει μιας συνολικής ρύθμισης για τη δημιουργία Μονάδων Πληροφόρησης σε όλη τη χώρα
- ✓ ολοκλήρωση 13 μελετών που σχετίζονται άμεσα με τις κ.γ. του Πυλώνα 4, στο πλαίσιο του προγράμματος «Ανάπτυξη δομών του ΚΕΘΙ - Ε.Π. Καταπολέμηση του Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας»
- ✓ ολοκλήρωση του προγράμματος για την πρόσβαση των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα (Μάιος 2001)
- ✓ πρώτοι μήνες εφαρμογής του Ν.2874/2000, που περιλαμβάνει διατάξεις οι οποίες στοχεύουν στην αύξηση της ελκυστικότητας της μερικής απασχόλησης και στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας: δεν υπάρχουν ακόμη σαφείς ενδείξεις για την αποτελεσματικότητα του νόμου
- ✓ συνεργασία των κοινωνικών εταίρων για τη σύναψη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας που περιλαμβάνουν διατάξεις για τη μείωση της ψαλίδας των αμοιβών και τον περιορισμό του επαγγελματικού διαχωρισμού
- ✓ ανάπτυξη τοπικών δικτύων, με πρωτοβουλία του Σ.Ε.Β., για την παροχή συμβουλευτικών ενεργειών με σκοπό την προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας
- ✓ έκδοση οδηγού από την Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε με το προφίλ 20 Ελληνίδων επιχειρηματιών.
- ✓ επέκταση των διατάξεων για την προστασία των εγκύων και γαλουχουσών γυναικών σε όλους τους εργασιακούς χώρους.

(γ) Νέες πρωτοβουλίες πολιτικής

Ιδιαίτερη έμφαση θα δοθεί, κατά την περίοδο υλοποίησης του παρόντος ΕΣΔΑ, στην αύξηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας, στη βελτίωση της πρόσβασης των ανέργων γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς και στην προώθηση της ισότητας στους χώρους δουλειάς:

- έναρξη υλοποίησης των προγραμμάτων του ΟΑΕΔ (15 000 Νέες Θέσεις Εργασίας, με ημερήσια επιχορήγηση της επιχείρησης 14,70 ευρώ, για ανέργους ηλικίας 16-60 ετών, Νέοι Ελεύθεροι Επαγγελματίες, και stage), στα οποία οι γυναίκες έχουν (θεσμοθετημένη) αυξημένη συμμετοχή (τουλάχιστον το 60% των θέσεων)
- ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών που αντιμετωπίζουν πολλαπλούς κοινωνικούς αποκλεισμούς, έχουν χαμηλά τυπικά προσόντα ή είναι μακροχρόνια άνεργες: αναμένεται να ωφεληθούν 30 000 γυναίκες μέχρι το 2003
- εκκίνηση της κύριας φάσης υλοποίησης των έργων της Κ.Π. EQUAL μετά τον Μάιο 2002: μεταξύ των έργων που θα υλοποιηθούν περιλαμβάνονται και 4 που εντάσσονται στο μέτρο 4.2., το οποίο στοχεύει στην ενθάρρυνση της κατάρτισης του επαγγελματικού διαχωρισμού με βάση το φύλο
- προκήρυξη μελέτης τεκμηρίωσης σχετικά με «Θετικές δράσεις για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις επιχειρήσεις», στο πλαίσιο του Ε.Π. Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση, μέτρο 5.1. (Γ.Γ. Ισότητας - συνολικός προϋπολογισμός= 52 825 ευρώ)
- εκπόνηση 3 μελετών στο πλαίσιο του προγράμματος «Ίση αμοιβή – προσοχή στο κενό», με συντονιστή το ΚΕΘΙ
- διάχυση της πληροφόρησης, των στατιστικών στοιχείων και των μελετών που αφορούν θέματα ισότητας, μέσα από το διαδίκτυο (ΚΕΘΙ)
- αξιοποίηση των νέων κοιτασμάτων απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών και στον κοινωνικό τομέα της οικονομίας, με ενθάρρυνση τοπικών δικτύων και συνεργασιών μεταξύ φορέων της τοπικής αυτοδιοίκησης, συνεταιρισμών και επιχειρήσεων

Κατευθυντήρια γραμμή 18: Συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

Η συνεχής, τόσο ποσοτική όσο και ποιοτική βελτίωση της υποδομής φροντίδας για παιδιά και ηλικιωμένους αποτελεί τον τομέα στον οποίο σημειώθηκε η μεγαλύτερη πρόοδος κατά τα τελευταία χρόνια, ενώ αναμένεται θεαματική παραπέρα βελτίωση μέχρι το 2006.²⁰ Η απτή αυτή βελτίωση χρειάζεται να πλαισιωθεί, ωστόσο, και με άλλες, εξίσου σημαντικές πρωτοβουλίες που θα δίνουν πραγματικές ευκαιρίες, τόσο στις γυναίκες όσο και στους άνδρες, να συνδυάζουν ισόρροπα τους πολλαπλούς ρόλους τους, χωρίς «εκπτώσεις» και συμβιβασμούς, είτε στην επαγγελματική τους ανέλιξη, είτε στην παροχή φροντίδας προς τα εξαρτημένα μέλη της οικογένειας. Διαφορετικά, οι προσπάθειες για αύξηση του ποσοστού της γυναικείας απασχόλησης, κινδυνεύουν να μείνουν χωρίς αντίκρισμα.

Λυδία λίθο των πολιτικών που θα ευνοούν ουσιαστικά και όχι κατ' επίφαση ή πρόσκαιρα τη συμφιλίωση οικογένειας – εργασίας, θα αποτελέσει η μεταρρύθμιση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, προς την κατεύθυνση της άρσης των αντικινήτρων που υφίστανται σήμερα για τη μετάβαση σε διαφορετικά καθεστώτα απασχόλησης στη διάρκεια του επαγγελματικού βίου (π.χ. μερική απασχόληση, πλήρης απασχόληση, μερική συνταξιοδότηση, προσωρινή έξοδος από την αγορά εργασίας, κ.λπ.). Εξίσου σημαντικό ρόλο, ωστόσο, μπορούν να παίξουν και οι διμερείς συμφωνίες εργοδοτών και εργαζομένων, που θα προωθούν ευέλικτα συστήματα οργάνωσης του χρόνου και των μορφών εργασίας, τα οποία θα λαμβάνουν υπόψη τόσο τις απαιτήσεις των επιχειρήσεων όσο και τις μεταβαλλόμενες ανάγκες των εργαζομένων, αλλά και όσων θα επιθυμούσαν να εργαστούν: ελαστικό ωράριο, ευχέρεια επιλογής μειωμένου ωραρίου εργασίας, δυνατότητα για περιστασιακή απασχόληση στο σπίτι, κ.λπ. Η διεύρυνση των δυνατοτήτων λήψης άδειας και από τους δύο γονείς, μετά ή άνευ αποδοχών (με νομοθετική ρύθμιση αλλά και συμφωνία των κοινωνικών εταίρων), επίσης μπορεί να συμβάλλει ουσιαστικά στην επίτευξη του στόχου της συμφιλίωσης, εξασφαλίζοντας παράλληλα μεγαλύτερη συμμετοχή και των ανδρών στα οικογενειακά καθήκοντα.²¹ Ο επαναπροσδιορισμός των ρόλων ανδρών και γυναικών μέσα στην οικογένεια και η ανακατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων αποτελούν απαραίτητες προϋποθέσεις ώστε οι πολιτικές συμφιλίωσης να μην αποβούν εις βάρος των γυναικών. Ταυτόχρονα, αποτελούν το κλειδί για την είσοδο, παραμονή και εξέλιξη των γυναικών στην αγορά εργασίας.

(α) Σχετικά μέτρα που ανακοινώθηκαν ή εφαρμόστηκαν σε προηγούμενα ΕΣΔΑ

Τα σημαντικότερα μέτρα πολιτικής που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο του ΕΣΔΑ 2000

²⁰ Παραμένει, ωστόσο, ισχυρός ο ρόλος των άτυπων δικτύων υποστήριξης, τα οποία και αυτά, στη συντριπτική τους πλειοψηφία αποτελούνται από γυναίκες, μεγαλύτερης μεν πλην όμως εργάσιμης ηλικίας.

²¹ Έχει διαπιστωθεί από μελέτες, ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να διεκπεραιώνουν πάνω από το 80% των οικιακών και οικογενειακών υποχρεώσεων.

εστίαστηκαν κυρίως στη βελτίωση της υποδομής φροντίδας για παιδιά και ηλικιωμένους και στη διευκόλυνση της επανένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας. Οι κυριότερες δράσεις περιλάμβαναν τα εξής:

- ✓ Επέκταση του θεσμού του σχολείου διευρυμένου ωραρίου.
- ✓ Έναρξη δραστηριότητας 184 βρεφονηπιακών/παιδικών σταθμών και Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (ΚΔΑΠ) σε συνεργασία με τους Ο.Τ.Α. (χρηματοδότηση από το Β' ΚΠΣ).
- ✓ Έναρξη δραστηριότητας 191 «Μονάδων Κοινωνικής Μέριμνας» για τη φροντίδα ατόμων που δεν μπορούν να αυτό-εξυπηρετηθούν (η συνέχιση του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι»).
- ✓ Παροχή Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών σε ολοκληρωμένα προγράμματα κατάρτισης και Μονάδες Συνοδευτικών και Υποστηρικτικών Υπηρεσιών για γυναίκες που κινδυνεύουν από ή υφίστανται αποκλεισμό από την αγορά εργασίας.

Επίσης, στο πλαίσιο του ΕΣΔΑ 2001, είχαν ανακοινωθεί τα ακόλουθα μέτρα πολιτικής:

- Αναμόρφωση του ασφαλιστικού συστήματος ώστε να μη στερεί από τα ασφαλιστικά τους δικαιώματα τις γυναίκες που έχουν ασυνεχή και διακεκομμένη συμμετοχή στην αμειβόμενη απασχόληση.
- Έναρξη λειτουργίας του θεσμού «Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων» (αρχές του 2002).
- Δημιουργία νέων βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών που θα υπάγονται στην τοπική αυτοδιοίκηση (ένταξη έργων αρχές του 2002).
- Δημιουργία Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης για Παιδιά με Ειδικές Ανάγκες (αρχές του 2002).
- Ανάπτυξη Δικτύου Κοινωνικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών για την αφανή ζήτηση, κυρίως σε περιοχές όπου δεν υπάρχει προνοιακή υποδομή (έναρξη αρχές του 2002).
- Στήριξη της λειτουργίας και ποιοτική αναβάθμιση της υποδομής φροντίδας: εξασφάλιση της βιωσιμότητας των Κ.Δ.Α.Π. και των Μονάδων Κοινωνικής Μέριμνας. Ίδρυση νέων μονάδων.
- Συγκρότηση των Αναπτυξιακών Συμπράξεων για την υλοποίηση των δράσεων της Κ.Π. EQUAL που αφορούν την προώθηση νέων προτύπων οργάνωσης της εργασίας για τη συμφιλίωση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής και την εξάλειψη των στερεοτύπων για τους ρόλους των δύο φύλων.
- Μονογονεϊκές οικογένειες: δράσεις κατάρτισης, προώθησης στην απασχόληση και Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες στο πλαίσιο του Ε.Π. «Καταπολέμηση του Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας» που ολοκληρώνεται εντός του 2001.
- «Γραφεία Εξυπηρέτησης Πολιτών»: πιλοτική εφαρμογή σε 10 δημόσιες υπηρεσίες απογευματινού ωραρίου λειτουργίας (Δ.Ο.Υ., Ι.Κ.Α., Ο.Γ.Α., Ο.Α.Ε.).

(β) Πρόοδος που σημειώθηκε στην εφαρμογή των μέτρων που είχαν ανακοινωθεί και οι επιπτώσεις τους στην απασχόληση

- ✓ συνεχής βελτίωση της υποδομής φροντίδας για παιδιά και ηλικιωμένους: αυτή τη στιγμή στην Ελλάδα λειτουργούν 1386 παιδικοί και βρεφονηπιακοί σταθμοί, η πλειονότητα των οποίων υπάγεται στους Ο.Τ.Α. καθώς και περίπου 1450 ιδιωτικοί παιδικοί σταθμοί (με άδεια λειτουργίας). Παράλληλα, λειτουργούν 184 βρεφονηπιακοί-παιδικοί σταθμοί και Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (ΚΔΑΠ), που είχαν ιδρυθεί σε όλη την Ελλάδα στο πλαίσιο εφαρμογής του Β' Κ.Π.Σ. Για τις 175 δομές εξ αυτών, όπως και για τα 3 Κ.Δ.Α.Π. με Αναπηρίες, εξασφαλίστηκε η συνέχιση της λειτουργίας για δύο ακόμη χρόνια (στο πλαίσιο του Ε.Π. «Απασχόληση & Επαγγελματική Κατάρτιση» / συνολικός προϋπολογισμός 39,74 εκ. ευρώ). Αντίστοιχα, εξασφαλίστηκε και η συνέχιση της λειτουργίας 185 Μονάδων Κοινωνικής Μέριμνας («Βοήθεια στο Σπίτι»), από τις 186 που λειτούργησαν στο πλαίσιο του Β' Κ.Π.Σ. (συνολικός προϋπολογισμός: 28,5 εκ. ευρώ).
- ✓ πραγματοποιήθηκε αξιολόγηση της λειτουργίας των Κ.Δ.Α.Π. και των επιπτώσεών τους στη γυναικεία απασχόληση (ΚΕΘΙ).
- ✓ προκηρύχθηκε το πρόγραμμα «Δίκτυο Κοινωνικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών», το οποίο εντάσσεται στις δράσεις του μέτρου 3.1 του Ε.Π. «Υγεία-Πρόνοια».
- ✓ έχει προχωρήσει η τεχνική υποστήριξη του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι» με την αγορά 500 αυτοκινήτων και τη διάθεση 1000 συσκευών τηλε-ειδοποίησης σε ηλικιωμένα άτομα.
- ✓ συνεχίστηκε η λειτουργία των 28 πιλοτικών «Ολοήμερων Σχολείων», ενώ λειτούργησαν 500 νέα τμήματα Δημοτικών Σχολείων Διευρυμένου Ωραρίου και 331 τμήματα Ολοήμερου Νηπιαγωγείου, ανεβάζοντας τον συνολικό αριθμό σε 2521 τμήματα δημοτικών σχολείων και 1323 τμήματα νηπιαγωγείων.
- ✓ λειτουργούν με επιτυχία, σε διάφορες πόλεις της Ελλάδας, 9 «Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών» με διευρυμένο ωράριο συναλλαγών με το κοινό (08.00-20.00 τις καθημερινές και 08.00-14.00 τα Σάββατα).
- ✓ λειτουργούν ήδη σε δεκατρείς (13) Δήμους της χώρας παιδικοί και βρεφονηπιακοί σταθμοί και τις απογευματινές ώρες.

(γ) Νέες πρωτοβουλίες πολιτικής

Το κέντρο βάρους των πολιτικών για τη συμφιλίωση οικογένειας-εργασίας θα αποτελέσει, κατά το προσεχές διάστημα, η ευρεία ανάπτυξη νέων δομών φροντίδας εξαρτημένων μελών της οικογένειας (παιδιών, παιδιών με αναπηρίες και ηλικιωμένων). Παράλληλα, θα βελτιωθεί η εναρμόνιση των ωραρίων λειτουργίας σχολείων και δημοσίων υπηρεσιών, ώστε να εξυπηρετούνται καλύτερα οι εργαζόμενοι-ες:

- δημιουργία νέων δομών: κατά τη διετία 2002-2003, πρόκειται να ιδρυθούν σε ολόκληρη τη χώρα, μέσα από τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα, συνολικά **652** νέες δομές φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων.²² Συγκεκριμένα: 162 νέοι βρεφονηπιακοί - παιδικοί σταθμοί και Κ.Δ.Α.Π., 30 Κ.Δ.Α.Π. με Αναπηρίες, 381 νέες μονάδες «Βοήθεια στο Σπίτι» και 79 «Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων»²³ (συνολικός προϋπολογισμός: 118,94 εκ. ευρώ). Επιπλέον, θα δημιουργηθούν **42** νέες δομές βρεφονηπιακών-παιδικών σταθμών και ΚΔΑΠ και **2** ΚΔΑΠ με Αναπηρίες στην Αττική (Ε.Π. «Απασχόληση & Επαγγελματική Κατάρτιση», προϋπολογισμός 12 εκ. ευρώ). Εκτιμάται ότι, χάρη στις νέες δομές, περίπου 5 500 γυναίκες θα διευκολυνθούν στην προσπάθειά τους να ενταχθούν στην αγορά εργασίας
- προβλέπεται να λειτουργήσουν, από το νέο σχολικό έτος 2002-2003, **500** νέα τμήματα Δημοτικών Σχολείων Διευρυμένου Ωραρίου, **300** περίπου τμήματα Ολοήμερου Νηπιαγωγείου, και άλλα **100** πιλοτικά Ολοήμερα Σχολεία
- έναρξη υλοποίησης των δράσεων του προγράμματος «Δίκτυο Κοινωνικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών» σε προγραμματική συνεργασία με την ΚΕΔΚΕ. Θα προσληφθούν **400** κοινωνικοί επιστήμονες σε διάφορους δήμους της χώρας, οι οποίοι θα παρέχουν υπηρεσίες υποστήριξης σε άτομα που πλήττονται ή απειλούνται με αποκλεισμό από την αγορά εργασίας, με στόχο την προώθησή τους στην απασχόληση (συνολικός προϋπολογισμός μέτρου=1,5 εκ. ευρώ)
- επέκταση του θεσμού των «Κέντρων Εξυπηρέτησης Πολιτών», με διευρυμένο ωράριο εξυπηρέτησης του κοινού (08:00-20:00 και Σάββατο πρωί), σε όλους τους δήμους της χώρας (περ.**1000**).
- επέκταση του μέτρου απογευματινής λειτουργίας παιδικών και βρεφονηπιακών σταθμών.

²² Πρόκειται για ενδεικτικά και όχι τελικά στοιχεία.

²³ Για ηλικιωμένα άτομα που δεν μπορούν να αυτο-εξυπηρετηθούν (π.χ. πάσχοντες από τη νόσο Αλτσχάιμερ).

Παράρτημα 1: Παραρτήματα Κειμένου

1. ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ

Η ολοκληρωμένη στρατηγική που ακολουθείται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, για την προώθηση της δια βίου μάθησης εστιάζεται στα εξής:

- Συντονισμός των ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης
- Συνεχής αναβάθμιση της ποιότητας της επαγγελματικής κατάρτισης
- Εφαρμογή των μέτρων πολιτικής

ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΣ

Ο συντονισμός όλων των ενεργειών επαγγελματικής κατάρτισης που υλοποιούνται στα Επιχειρησιακά Προγράμματα που συγχρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο έχει ήδη εφαρμοστεί με την δημιουργία από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων της Ειδικής Υπηρεσίας Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων του ΕΚΤ. Η Υπηρεσία αυτή έχει αρμοδιότητα- μεταξύ των άλλων- να παρακολουθεί και να γνωμοδοτεί για όλες τις ενέργειες κατάρτισης, έτσι ώστε αφενός να εξασφαλίζεται η όσο το δυνατόν αποτελεσματικότερη αξιοποίηση των Πόρων και αφετέρου να αποφεύγονται οι επικαλύψεις.

Έχει ήδη δημιουργηθεί το Ενιαίο Σύστημα Διαχείρισης, Ελέγχου, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των ενεργειών επαγγελματικής κατάρτισης των ανέργων και των εργαζομένων, που αποτελεί ένα εργαλείο βάσης, με το οποίο οι ενέργειες κατάρτισης ομογενοποιούνται ως προς τα ποιοτικά τους χαρακτηριστικά και ακολουθούν τους στόχους και τις δεσμεύσεις του Γ'ΚΠΣ. Βασικά σημεία του Ενιαίου Συστήματος Διαχείρισης, Ελέγχου, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης για την επαγγελματική κατάρτιση είναι:

- Εκπαιδευτικοί όροι ως προς τις ώρες πρακτικής άσκησης με ποσοστό 30% κατ ελάχιστον του συνολικού προγράμματος που θα πραγματοποιείται μέσα σε επιχειρήσεις.
- Προδιαγραφές προγραμμάτων κατάρτισης ως προς το σχεδιασμό, τις εκπαιδευτικές μεθόδους και τεχνικές (εισαγωγή νέων μεθόδων διδασκαλίας προσαρμοσμένων στις αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων), την πρακτική άσκηση.
- Ενιαία κριτήρια επιλογής καταρτιζομένων εφαρμόζοντας την εξατομικευμένη προσέγγιση.
- Υποχρέωση των ΚΕΚ να επιλέγουν τους καταρτιζόμενους από τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης του ΟΑΕΔ, με εφαρμογή των κατευθυντηρίων γραμμών του ΕΣΔΑ.
- Ενιαία κριτήρια ποιοτικής αξιολόγησης των προγραμμάτων κατάρτισης (απόκτηση γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων των εκπαιδευομένων σε σχέση με τους στόχους του προγράμματος, ανάδειξη καλών πρακτικών, σύνδεση με την συνεχιζόμενη αξιολόγηση του ΕΚΕΠΙΣ, τοποθέτηση των καταρτιζομένων στην αγορά εργασίας κ.α).
- Υποχρέωση των ΚΕΚ να επιλέγουν τους εκπαιδευτές από το Μητρώο

εκπαιδευτών του ΕΚΕΠΙΣ.

- Υποχρέωση των φορέων να επιλέγουν τους αξιολογητές των προτάσεων από το Ενιαίο Μητρώο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
- Το σύστημα αξιολόγησης των δράσεων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου που σχεδιάζεται από την Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων του ΕΚΤ, για την παρακολούθηση και αξιολόγηση των οριζόντιων θεμάτων σε σχέση με το ΕΣΔΑ και το ΕΣΔΕν για το σύνολο των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων. Στόχος είναι η ανάπτυξη μεθόδων καταγραφής, ταξινόμησης και ομογενοποίησης των δεικτών, η ανάδειξη των ποιοτικών στοιχείων των προγραμμάτων, η ανάδειξη καλών πρακτικών, καθώς και οι επιπτώσεις των παρεμβάσεων στην απασχόληση. Το σύστημα αυτό θα συνδέεται και με την συνεχή αξιολόγηση των ΚΕΚ και θα τροφοδοτεί την κεντρική Μονάδα Αξιολόγησης που ανήκει στην αρμοδιότητα του ΥΠΕΘΟ.

ΣΥΝΕΧΗΣ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Υπάρχει πλήρης σχεδιασμός για τις δράσεις που θα γίνουν με στόχο την αναβάθμιση της ποιότητας της παρεχόμενης κατάρτισης. Ήδη έχει δημιουργηθεί το κανονιστικό πλαίσιο για τη σύσταση και λειτουργία δομών και συστημάτων με βάση το οποίο εξασφαλίζεται η ποιοτική αναβάθμιση. Σημαντικά σημεία παρέμβασης είναι:

- **Η νέα πιστοποίηση των ΚΕΚ** με την εισαγωγή επιπλέον ποιοτικών στοιχείων σε δύο επίπεδα α) στις δομές και τον εξοπλισμό β) στην επάρκεια του ανθρώπινου δυναμικού. Ως προς τις δομές διασφαλίζεται η προσβασιμότητα των ΑΜΕΑ για την απρόσκοπτη προώθηση των ίσων ευκαιριών στη δια βίου μάθηση. Προβλέπεται ειδικός εξοπλισμός στις νέες τεχνολογίες έτσι ώστε να υπάρχει πρόσβαση όλων των καταρτιζομένων σε βασικές και εξειδικευμένες γνώσεις πληροφορικής. Η ποιότητα και η επάρκεια του ανθρώπινου δυναμικού απαιτούμενη εμπειρία των στελεχών των ΚΕΚ και την μόνιμη απασχόληση στελέχους υπεύθυνου για την προώθηση στην απασχόληση αλλά και στελέχους υπεύθυνου για τις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες.
- **Η διασύνδεση των ΚΕΚ** μέσω διαδικτύου με το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ώστε να παρακολουθείται η πορεία των προγραμμάτων αλλά και των καταρτιζομένων τόσο κατά τη διάρκεια όσο και μετά το πέρας της κατάρτισης.
- **Το σύστημα συνεχούς παρακολούθησης και αξιολόγησης των ΚΕΚ** στη φάση της υλοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης, με στόχο τον συνεχή έλεγχο της τήρησης των κριτηρίων και των προϋποθέσεων πιστοποίησης, καθώς και την ποιοτική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της κατάρτισης. Πρόκειται να τεθεί σε εφαρμογή από το ΕΚΕΠΙΣ το β' εξάμηνο του 2002.
- **Η δημιουργία του Μητρώου εκπαιδευτών** συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με στόχο την αποτελεσματική αντιστοίχιση των κατάλληλων εκπαιδευτών που διδάσκουν στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης. Το Μητρώο συμβάλλει στην καταγραφή του υπάρχοντος ανθρώπινου δυναμικού που ενεργοποιείται στο χώρο της επαγγελματικής κατάρτισης, τα τυπικά προσόντα που διαθέτουν, την επαγγελματική εμπειρία τους αλλά και για τις ανάγκες τους για εκπαίδευση. Στο Μητρώο έχουν καταθέσει αίτηση 15.000 εκπαιδευτές.

- **Η Εκπαίδευση των εκπαιδευτών** του Μητρώου, με στόχο την απόκτηση νέων δεξιοτήτων που απαιτούνται στον τομέα εκπαίδευσης ενηλίκων. Έχουν πραγματοποιηθεί δύο μελέτες. Η πρώτη αφορά τον προσδιορισμό του προφίλ των εκπαιδευτών και τις δεξιότητες που πρέπει να αναπτύξουν και η δεύτερη αφορά τις προδιαγραφές των προγραμμάτων εκπαίδευσης εκπαιδευτών. Με βάση τις μελέτες αυτές έχει ήδη προκηρυχθεί η πρώτη φάση του έργου, που αφορά την ανάπτυξη της μεθοδολογίας και του διδακτικού υλικού που θα αποτελέσει το πιστοποιημένο πρόγραμμα εκπαίδευσης των εκπαιδευτών. Το συνολικό έργο θα ολοκληρωθεί μέσα στο 2003.
- **Το Ενιαίο Μητρώο Αξιολογητών** με τη βελτίωση και τον εμπλουτισμό του καθώς και με την εισαγωγή συστήματος αξιολόγησης των αξιολογητών με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας του έργου της αξιολόγησης των προτάσεων επαγγελματικής κατάρτισης.
- **Η υλοποίηση σεμιναρίου εκπαίδευσης των αξιολογητών του Μητρώου**, με στόχο την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σε μεθόδους εκπαίδευσης ενηλίκων, στη λειτουργία των συστημάτων στο πλαίσιο του Γ'ΚΠΣ, καθώς και την πληρέστερη προετοιμασία τους για την αντικειμενική και ενιαία αξιολόγηση των προτάσεων .
- **Οι διαδικασίες πιστοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης**, με στόχο τον προσδιορισμό των κοινών μεθοδολογικών αρχών που θα διέπουν τα προγράμματα και την καλύτερη σύνδεση των προγραμμάτων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Ολοκληρώνεται τέλος του 2002 η πρώτη φάση και το σύστημα πιστοποίησης θα παραμείνει ανοικτό σε όλη τη διάρκεια της προγραμματικής περιόδου.

Η Σύνδεση των Συστημάτων Αρχικής και Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

Προετοιμάζεται Σχέδιο Νόμου για τη δημιουργία Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της αρχικής και της συνεχιζόμενης επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης με την Απασχόληση. Με το Σύστημα αυτό τίθενται τα θεμέλια του συντονισμού και της άρσης των επικαλύψεων των δράσεων όλων των αρμόδιων φορέων. Σημαντικό στοιχείο του Συστήματος είναι ότι ο κάθε πολίτης αποκτά τη δυνατότητα να πιστοποιεί τα προσόντα και τις επαγγελματικές του δεξιότητες, ανεξάρτητα από τον τρόπο και τη διαδρομή που ακολούθησε για την απόκτησή τους. Η πιστοποίηση των προσόντων και των δεξιοτήτων αυτών αφενός θα διασφαλίζει την ποιότητα των παρεχόμενων επαγγελματικών υπηρεσιών και αφετέρου θα αναδείξει νέα επαγγέλματα στην αγορά εργασίας.

ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΜΕΤΡΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Οι προκηρύξεις που έχουν ολοκληρωθεί μέχρι σήμερα στο πλαίσιο του Ε.Π «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», αφορούν η πρώτη την επαγγελματική κατάρτιση των ανέργων, η δεύτερη την παροχή Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών που παρέχονται στις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες του πληθυσμού και η τρίτη την εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας για μετανάστες παλιννοστούντες και πρόσφυγες. Και στις τρεις προκηρύξεις εφαρμόστηκαν όλα τα μέτρα πολιτικής που έχουν σχεδιαστεί για την προώθηση της δια βίου μάθησης, για την παροχή ίσων ευκαιριών για όλους, καθώς και για τη σύνδεση της κατάρτισης με την απασχόληση.

Βασικά σημεία των προκηρύξεων αυτών είναι:

Προκήρυξη κατάρτισης ανέργων:

- Ο προσδιορισμός των αντικειμένων κατάρτισης σύμφωνα με την έρευνα της αγοράς εργασίας ως προς τις ζητούμενες ειδικότητες που πραγματοποιήθηκε σε 6.000 επιχειρήσεις. Επίσης συνεκτιμήθηκαν οι τελευταίες προσλήψεις που δηλώθηκαν στις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ τα τελευταία δύο χρόνια.
- Η γεωγραφική κατανομή των προγραμμάτων σύμφωνα με αριθμό ανέργων, το μέγεθος του εργατικού δυναμικού, το κατά κεφαλή εισόδημα των περιοχών.
- Η εφαρμογή της οδηγίας 92/50 για την εξασφάλιση των όρων του ανταγωνισμού.
- Η εισαγωγή προδιαγραφών για τη μεθοδολογία και τις τεχνικές εκπαίδευσης, που βασίζονται στις αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων.
- Η υποχρεωτική παρακολούθηση από όλους τους καταρτιζόμενους ενοτήτων για τις τεχνικές ανεύρεσης εργασίας και την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία.
- Η εξατομικευμένη προσέγγιση των ανέργων από τους εργασιακούς συμβούλους των Υπηρεσιών Απασχόλησης του ΟΑΕΔ, και η σύνταξη του ατομικού σχεδίου δράσης.
- Δεσμεύσεις που αφορούν: α) τη συμμετοχή στην κατάρτιση νέων κάτω των 25 ετών πριν συμπληρώσουν 6 μήνες ανεργίας και άνω των 25 ετών πριν συμπληρώσουν 12 μήνες ανεργίας, με ποσοστό 65% (πρόληψη) β) τη συμμετοχή των μακροχρόνια ανέργων με ποσοστό 35% (θεραπεία) γ) τη συμμετοχή των γυναικών με ποσοστό 60% δ) τη συμμετοχή των ευπαθών κοινωνικά ομάδων με ποσοστό 10% στα προγράμματα κατάρτισης ανέργων εφαρμόζοντας την αρχή του mainstreaming.
- Υποχρέωση των ΚΕΚ να παρακολουθούν την πορεία του καταρτιζόμενου για έξι μήνες μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισης και να ενημερώνουν το Υπουργείο Εργασίας και τον ΟΑΕΔ.

Προκήρυξη των Σχεδίων δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση:

- Δημιουργία του Συστήματος Διαχείρισης, Παρακολούθησης, Αξιολόγησης και Ελέγχου Ενεργειών παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών, στο οποίο περιγράφεται το είδος των ενεργειών, (ενδυνάμωση των ωφελουμένων, ευαισθητοποίηση και ενεργοποίηση όλου του κοινωνικού ιστού κ.α.), η μεθοδολογία που πρέπει να εφαρμοστεί, το προφίλ των στελεχών και η απαιτούμενη εμπειρία τους κ.α.
- Δόθηκε η δυνατότητα συμμετοχής στην υλοποίηση των σχεδίων δράσης για την παροχή των συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών, σε φορείς όπως οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, η Τοπική Αυτοδιοίκηση, οι σύλλογοι και οι οργανώσεις των ωφελουμένων κ.α. με στόχο την ανάπτυξη συλλογικής προσπάθειας σε τοπικό επίπεδο για την αντιμετώπιση και την πρόληψη του αποκλεισμού.
- Υποχρέωση των φορέων υλοποίησης για την παρακολούθηση των ωφελουμένων και την ανάπτυξη ηλεκτρονικού μητρώου κατά τη διάρκεια

υλοποίησης των δράσεων και 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση, με στόχο τη στήριξη του ατόμου στο πρώτο διάστημα ένταξής του σε οποιαδήποτε άλλη ενεργητική πολιτική απασχόλησης.

Προκήρυξη προγραμμάτων εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας:

- Ειδική μεθοδολογία σχεδιασμού και υλοποίησης των προγραμμάτων εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας και συγκεκριμένο διδακτικό υλικό, με στόχο τον ομοιογενή τρόπο προσέγγισης της γλώσσας.
- Η καθιέρωση πιστοποίησης γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτούν οι καταρτιζόμενοι/ ωφελούμενοι του προγράμματος, μετανάστες παλιννοστούντες, πρόσφυγες. Οι καταρτισθέντες στο τέλος του προγράμματος θα συμμετάσχουν στις εξετάσεις για την πιστοποίηση της ελληνομάθειας του Β' επιπέδου με τη συνεργασία του Κέντρου Ελληνική Γλώσσα, επίσημο φορέα πιστοποίησης της ελληνομάθειας του Υπουργείου Παιδείας. Ο στόχος είναι διττός. Αφενός πολλαπλασιάζονται οι δυνατότητες των ανέργων να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, διότι το πιστοποιητικό αυτό έχει αρχίσει να ζητείται από τους εργοδότες και αφετέρου η γνώση της γλώσσας δρα καταλυτικά στην κοινωνική ενσωμάτωση.
- Υποχρέωση των ΚΕΚ να ενημερώνουν τον ΟΑΕΔ, στο πλαίσιο εφαρμογής του ατομικού σχεδίου δράσης, ως προς την παρακολούθηση των καταρτισθέντων μετά το τέλος του προγράμματος για την περαιτέρω πορεία του ανέργου. Επιπλέον στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων θα αποστέλλονται αναλυτικές εκθέσεις από τα ΚΕΚ ως προς τα αποτελέσματα της πιστοποίησης.

Προκηρύξεις προγραμμάτων κατάρτισης ανέργων σε βασικές και εξειδικευμένες δεξιότητες Τεχνολογία Πληροφορικής και Επικοινωνίας:

- Στις προκηρύξεις που θα γίνουν τον Μάιο του 2002, για την κατάρτιση ανέργων σε βασικές δεξιότητες καθώς και για την εναλλασσόμενη κατάρτιση στις εξειδικευμένες δεξιότητες στον τομέα των νέων Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ), περιλαμβάνονται για πρώτη φορά διαδικασίες πιστοποίησης των αντίστοιχων δεξιοτήτων (βασικών και εξειδικευμένων).
- Τα αποτελέσματα των παραπάνω πιλοτικών προκηρύξεων θα χρησιμοποιηθούν για την θεσμοθέτηση ενός ενιαίου συστήματος πιστοποίησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων και διαδικασιών αναγνώρισης της επάρκειας σε βασικές και εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες ΤΠΕ.
- Το ποσοστό επιτυχίας των καταρτιζομένων στη διαδικασία πιστοποίησης θα ληφθεί υπόψη από την αναθέτουσα/επιτροπτεύουσα αρχή, η οποία στην αξιολόγηση μελλοντικής παρόμοιας προκήρυξης θα εντάξει το κριτήριο αυτό, σαν ένα από τα βασικά κριτήρια αξιολόγησης των προτάσεων.
- Οι προδιαγραφές που έχουν τεθεί στις πιλοτικές αυτές προκηρύξεις ακολουθούν τα αποτελέσματα μελέτης που έγινε στα πλαίσια του Επιχειρησιακού Προγράμματος Κοινωνία της Πληροφορίας. Η αξιολόγηση της εφαρμογής των προκηρύξεων θα προσδιορίσει το περιεχόμενο και τις προδιαγραφές των μελλοντικών προκηρύξεων.

- Εξασφάλιση της συμμετοχής των ανέργων που κατοικούν στις νησιωτικές περιοχές.

Οι κοινωνικοί εταίροι συμμετείχαν σε όλα τα στάδια σχεδιασμού και προετοιμασίας των πολιτικών αυτών. Κατέθεσαν προτάσεις για το συμπλήρωμα προγραμματισμού και συμμετείχαν ενεργά στο σχεδιασμό των επιμέρους ενεργειών καθώς και στον τρόπο εφαρμογής τους. Επίσης, για την διαμόρφωση των ως άνω προκηρύξεων εφαρμόστηκε διαδικασία ανοικτής διαβούλευσης (δημοσίου διαλόγου) με τους φορείς υλοποίησης των προγραμμάτων οι απόψεις των οποίων λήφθηκαν υπόψη.

2. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΠΥΛΩΝΑ 4: ΠΙΝΑΚΕΣ & ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ

Πίνακας 1
Βασικοί Δείκτες Απασχόλησης
Ε.Ε. και Ελλάδα, 2001 β'τρ. (%)

	Σύνολο		Ανδρες		Γυναίκες	
	Ε.Ε.	ΕΛ.	Ε.Ε.	ΕΛ.	Ε.Ε.	ΕΛ.
Ποσοστό συμμετοχής στο Εργατικό Δυναμικό (15-64)	69.2	62.1	78.0	76.2	60.3	48.8
Ποσοστό απασχόλησης (15-64)	64.1	55.6	73.1	70.9	55.0	41.2
Απασχόληση στη γεωργία	4.3	16.0	5.0	15.0	3.3	17.7
Απασχόληση στη βιομηχανία	26.5	22.8	36.3	29.5	13.7	11.8
Απασχόληση στις υπηρεσίες	69.2	61.2	58.7	55.5	82.9	70.4
Μισθωτή απασχόληση		60.2		57.9		64.0
Ποσοστό αυτο-απασχόλησης	14.6	31.6	17.5	37.9	10.7	21.3

Πηγή: EUROSTAT, Key Employment Indicators, 2001 και ΕΣΥΕ, Ε.Ε.Δ. 2001(β' τρίμηνο)

Μερική απασχόληση	17.9	3.5	6.3	1.9	33.5	5.8
Προσωρινή απασχόληση	13.4	12.9	12.6	6.7	14.5	6.2
Ποσοστό ανεργίας (+15)	7.7	10.2	6.6	6.7	9.0	15.4
Ποσοστό ανεργίας των νέων (15-24)	15.3	23.1	14.4	18.7	16.3	27.3
Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας (+12 μήνες)	3.7 *	5.5	3.1*		4.5*	

* στοιχεία 2000, β' τρίμηνο

Πηγή: EUROSTAT, Key Employment Indicators, 2001 ΕΣΥΕ,Ε.Ε.Δ. 2001 (β' τρίμηνο)

Πίνακας 2
Ποσοστά ανεργίας κατά φύλο και ομάδα ηλικίας
στο σύνολο του εργατικού δυναμικού, 2001

	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
15-19	35.8	26.5	48.5
20-24	26.5	19.8	33.5
25-29	16.1	11.8	21.7
30-44	8.3	4.7	13.2
45-64	4.9	3.7	7.2
65+	1.2	1.8	0.0

Πηγή:ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 2001(β' τρίμηνο)

Πίνακας 3
Ποσοστά ανεργίας κατά φύλο
και επίπεδο εκπαίδευσης, 2001 (ηλικίες 25-64)

	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
Διδακτορικό δίπλωμα ή μεταπτυχ.	8.8	8.3	8.6
Πτυχίο Ανωτάτης Σχολής	4.1	8.9	6.3
Πτυχίο Ανωτέρας Τεχνικής Εκπαίδευσης	5.9	13.8	9.5
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	6.3	14.8	9.6
Απολυτήριο 3τάξιας Μέσης Εκπ.	6.5	19.9	10.5
Απολυτήριο Δημοτικού	4.3	10.6	6.7
Μερικές τάξεις δημοτικού	3.1	5.1	4.0
Καθόλου σχολείο	7.3	8.7	8.0

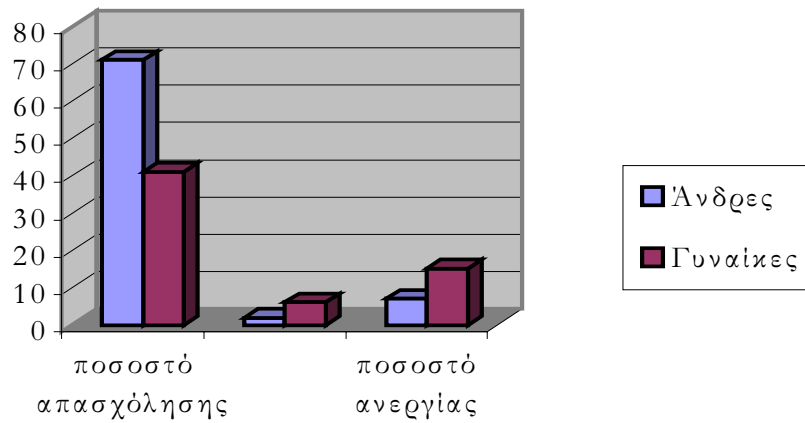
Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 2001 (β' τρίμηνο)

Πίνακας 4
Απασχόληση κατά κλάδο και φύλο
2001

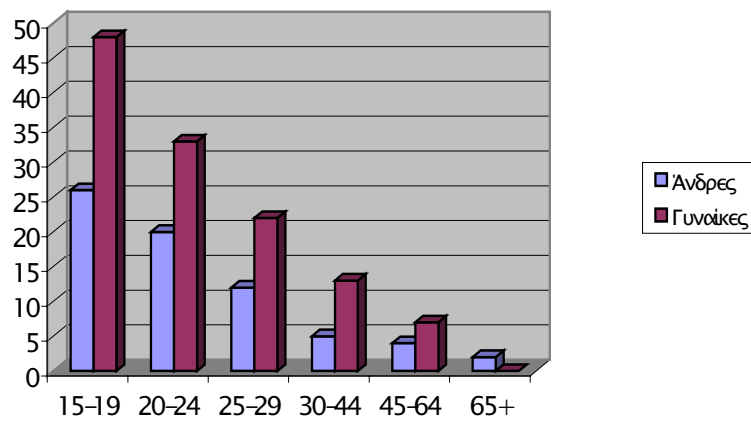
	Ανδρες	%	Γυναίκες	%
A. Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και δασοκομία	353247	57.4%	262499	42.6%
B. Αλιεία	10372	92.1%	888	7.9%
Γ. Ορυχεία και λατομεία	16709	94.1%	1051	5.9%
Δ. Μεταποιητικές βιομηχανίες	392696	70.5%	164679	29.5%
Ε. Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος φυσικού αερίου και νερού	29169	84.9%	5172	15.1%
ΣΤ. Κατασκευές	279614	98.2%	5138	1.8%
Ζ. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή αυτοκίνητων, οχημάτων, μοτοσικλετών και ειδών προσωπικής και οικιακής χρήσης	408007	60.6%	265203	39.4%
Η. Ξενοδοχεία και εστιατόρια	136680	53.6%	118304	46.4%
Θ. Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	208990	83.6%	41012	16.4%
Ι. Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	56132	52.0%	51860	48.0%
Κ. Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις και επιχειρηματικές δραστηριότητες	115240	54.1%	97715	45.9%
Λ. Δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	191278	65.9%	99010	34.1%
Μ. Εκπαίδευση	97881	39.0%	153216	61.0%
Ν. Υγεία και κοινωνική μέριμνα	61432	34.6%	116342	65.4%
Ξ. Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα	71360	56.3%	55487	43.7%
Ο. Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό	2542	5.0%	48572	95.0%
Π. Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	0	0.0%	0	0.0%

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 2001 (β' τρ.)

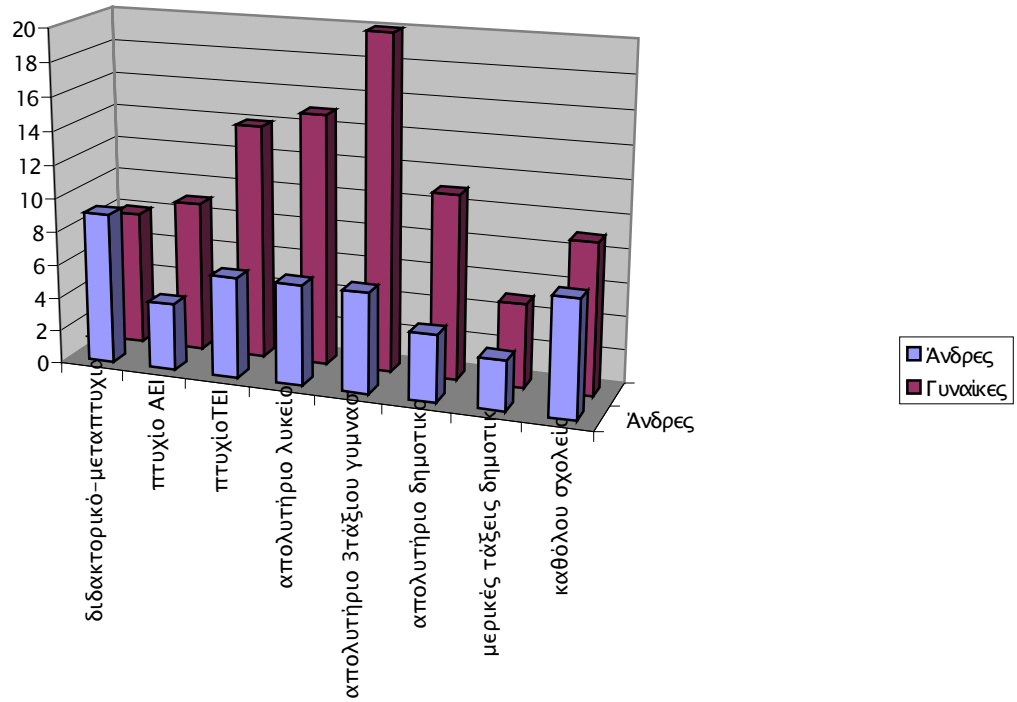
Διάγραμμα 1
Βασικοί δείκτες απασχόλησης, 2001



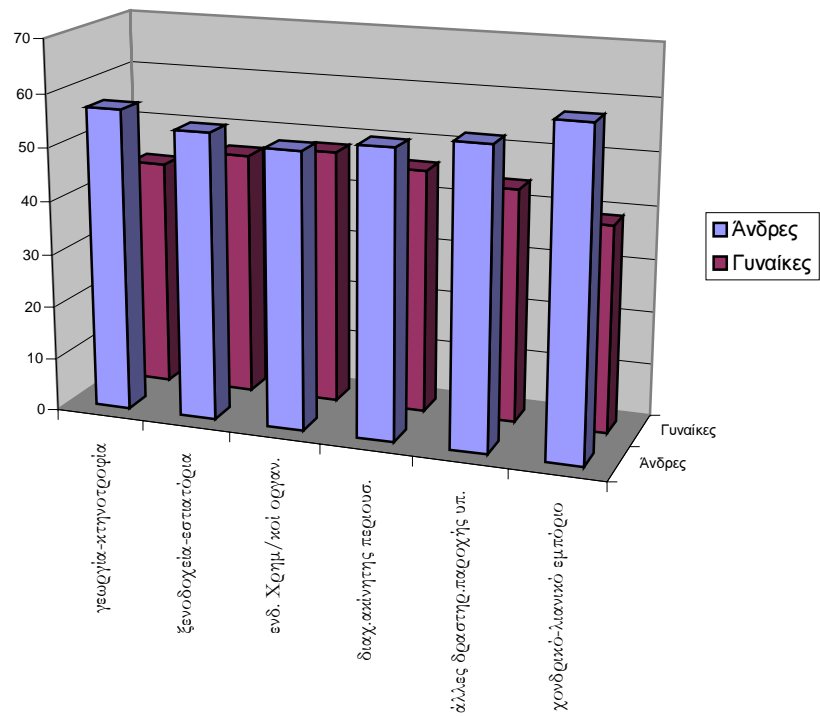
Διάγραμμα 2
Ποσοτά ανεργίας κατά ομάδα ηλικίας, 2001



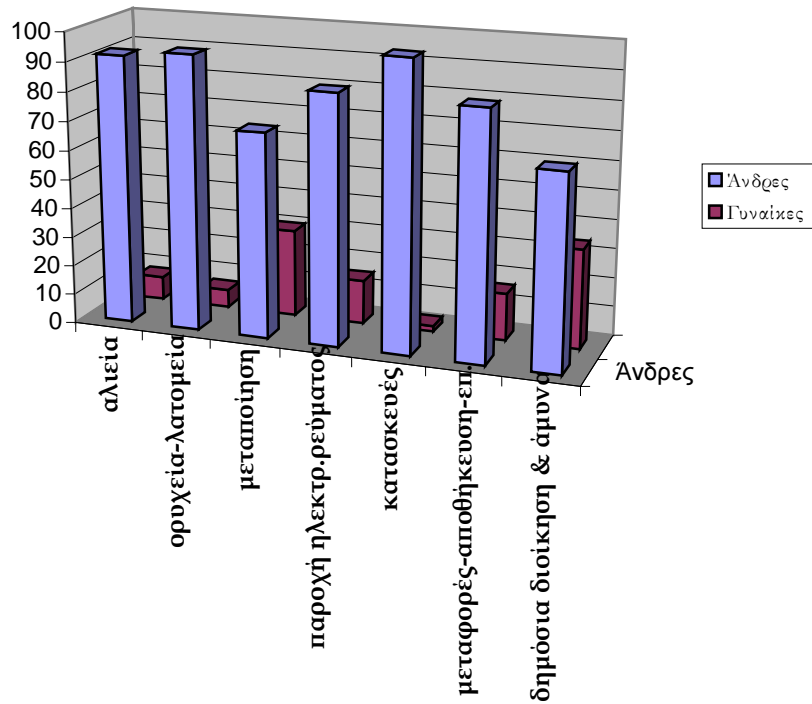
Διάγραμμα 3
Ποσοστά ανεργίας κατά επίπεδο εκπαίδευσης, 2001



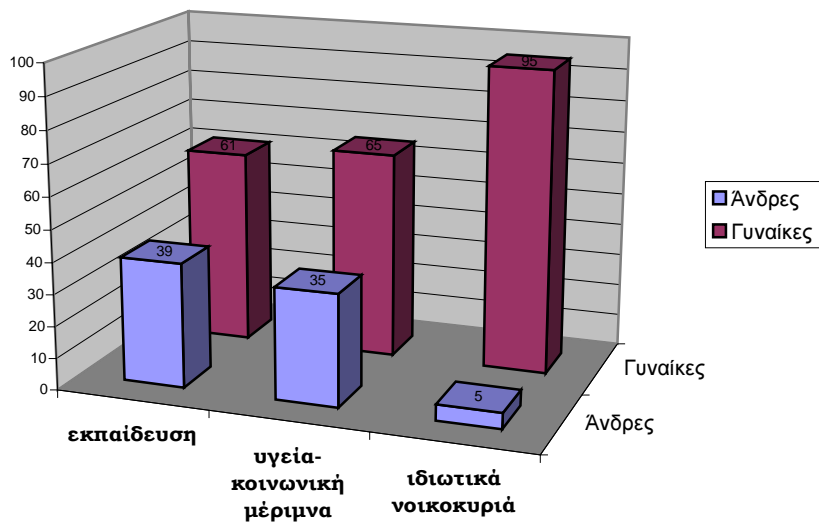
Διάγραμμα 4
Κλάδοι με ισορροπη συμμετοχή Α-Γ
2001



Διάγραμμα 5
Κλάδοι με ισχυρή υπερ-εκπροσώπηση των ανδρών
2001



Διάγραμμα 6
Κλάδοι με ισχυρή υπερ-εκπροσώπηση των γυναικών, 2001



Διάγραμμα 7
Δομές παιδικής φροντίδας (0-6 ετών)
Σύνολο χώρας, 2002

	Υφιστάμενες	Εξυπηρετούμενα παιδιά	Νέες (2002-2003)	Εξυπηρετούμενα παιδιά
Βρεφονηπιακοί σταθμοί-παιδικοί σταθμοί (Ο.Τ.Α.)*	1386	57 820		
Βρεφονηπιακοί-παιδικοί σταθμοί, Κ.Δ.Α.Π. **	184 (175) #	6700 (6000)	33	1200
Κ.Δ.Α.Π. με Αναπηρίες **	3	92	32	1830
Δομές Π.Ε.Π. ***	-	-	162	7683
Οργανισμός Εργατικής Εστίας	22	1266		
Εκκλησία της Ελλάδας +	16	635	2	40
Ιδιωτικοί β/ν και παιδικοί σταθμοί	1450 ^	68 875		
Τμήματα ολοήμερου νηπιαγωγείου(4-6)	1323	26 460	~300	~6000
Σύνολο	4384	161 848	907	

*συμπεριλαμβάνονται και οι σταθμοί που εποπτεύονται από τον Εθνικό Οργανισμό Κοινωνικής Φροντίδας και το Ίδρυμα Βρεφονηπιακών Σταθμών (129 και 46 δομές αντίστοιχα).

** χρηματοδότηση από το Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» (Β' & Γ' Κ.Π.Σ.).

*** χρηματοδότηση από το Γ' Κ.Π.Σ. (ενδεικτικά στοιχεία).

έχει εξασφαλιστεί η συνέχιση λειτουργίας των 175 εξ αυτών για 2 ακόμη χρόνια.

+ δεν περιλαμβάνονται οι περιφέρειες Κρήτης και Δωδεκανήσου που δεν υπάγονται στην Εκκλησία της Ελλάδας.

^ σύμφωνα με τα στοιχεία πανελλαδικής έρευνας του Πανελληνίου Συλλόγου Ιδιοκτητών Παιδικών Σταθμών που έγινε το 2001.

Διάγραμμα 8
Δομές φροντίδας ηλικιωμένων
Σύνολο χώρας, 2002

	<i>Υφιστάμενες δομές</i>	<i>Νέες δομές *</i>
Μονάδες Κοινωνικής Μέριμνας («Βοήθεια στο Σπίτι»)	184	381
Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων	-	79
Κέντρα Ανοικτής Προστασίας Ηλικιωμένων	530	-

* Χρηματοδότηση από τα Π.Ε.Π του Γ' Κ.Π.Σ (ενδεικτικά και όχι τελικά στοιχεία)

Παράρτημα 2:
Προσωρινοί Πίνακες Απολογισμού ΕΣΔΑ 2001 και
Προϋπολογισμού ΕΣΔΑ 2002

ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ 2001

ΕΘΝΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ					
ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΜΕΤΡΩΝ ΕΣΔΑ 2001	ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ 2001 (ΣΕ ΔΡΑΧΜΕΣ)				
	Συνολικός	Εθνική Συμμετοχή	ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ		Ωφελούμενοι- Ομάδα στόχος
			ΕΚΤ	ΕΤΠΑ	
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	111.109.489.279	35.700.505.094	63.326.484.161	0	144.097
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	63.922.096.645	7.920.954.885	28.697.223.989	0	311.601
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	31.130.333.301	23.888.600.000	6.328.900.000	0	31.490
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ	44.766.525.492	34.962.327.171	7.315.229.401	2.198.968.862	110.901
ΣΥΝΟΛΟ	250.928.444.717	102.472.387.150	105.667.837.551	2.198.968.862	598.089
ΣΕ ΕΥΡΩ	736.400.425	300.726.008	310.103.705	6.453.320	

ΠΥΛΩΝΑΣ Ι: ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ						
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΣΔΑ 2001	ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ 2001 (ΣΕ ΔΡΑΧΜΕΣ)					
	Συνολικός	Εθνική Συμμετοχή	Ιδιωτική Συμμετοχή	Διαρθρωτικά Ταμεία		Ωφελοόμενοι- Ομάδα στόχος
				ΕΚΤ	ΕΤΠΑ	
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	90.089.556.564	33.797.749.053	1.212.500.000	48.759.307.510	0,000	121.955
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	29.502.704.418	5.696.163.312	0,000	19.821.589.891	0,000	20.863
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	30.217.500.000	23.888.600.000	0,000	6.328.900.000	0,000	30.793
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ	4.471.479.189	966.691.426	0,000	2.024.656.925	1.190.130.780	0
ΣΥΝΟΛΟ	154.281.240.171	64.349.203.791	1.212.500.000	76.934.454.326	1.190.130.780	173.611
ΣΕ ΕΥΡΩ	452.769.597	188.845.792	3.558.327	225.779.763	3.492.680	

ΠΥΛΩΝΑΣ Ι: ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ						
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΣΔΑ 2001	ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ 2001 (ΣΕ ΔΡΑΧΜΕΣ)					
	Συνολικός	Εθνική Συμμετοχή	Ιδιωτική Συμμετοχή	Διαρθρωτικά Ταμεία		Ωφελούμενοι-Ομάδα στόχος
				ΕΚΤ	ΕΤΠΑ	
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	90.089.556.564	33.797.749.053	1.212.500.000	48.759.307.510	0,000	121.955
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	29.502.704.418	5.696.163.312	0,000	19.821.589.891	0,000	20.863
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	30.217.500.000	23.888.600.000	0,000	6.328.900.000	0,000	30.793
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ	4.471.479.189	966.691.426	0,000	2.024.656.925	1.190.130.780	0
ΣΥΝΟΛΟ	154.281.240.171	64.349.203.791	1.212.500.000	76.934.454.326	1.190.130.780	173.611
ΣΕ ΕΥΡΩ	452.769.597	188.845.792	3.558.327	225.779.763	3.492.680	

ΠΥΛΩΝΑΣ ΙΙ: ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ

ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΣΔΑ 2001	ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ 2001 (ΣΕ ΔΡΑΧΜΕΣ)					
	Συνολικός	Εθνική Συμμετοχή	Ιδιωτική Συμμετοχή	Διαρθρωτικά Ταμεία		Ωφελούμενοι- Ομάδα στόχος
				ΕΚΤ	ΕΤΠΑ	
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	21.019.932.716	1.902.756.041	0,000	14.567.176.651	0,000	22.142
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ	181.012.236	45.253.059	0,000	135.759.177	0,000	0
ΣΥΝΟΛΟ	21.200.944.952	1.948.009.100	0,000	14.702.935.828	0,000	22.142
ΣΕ ΕΥΡΩ	62.218.474	5.716.828		43.148.748		

**ΠΥΛΩΝΑΣ ΙΙΙ: ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥΣ**

ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΣΔΑ 2001	ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ 2001 (ΣΕ ΔΡΑΧΜΕΣ)					Ωφελούμενοι-Ομάδα στόχος
	Συνολικός	Εθνική Συμμετοχή	Ιδιωτική Συμμετοχή	Διαρθρωτικά Ταμεία		
				ΕΚΤ	ΕΤΠΑ	
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	34.419.392.226	2.224.791.573	22.683.604.606	8.875.634.098	0,000	290.738
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	912.833.301	0,000	0,000	0,000	0,000	697
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0
ΣΥΝΟΛΟ	35.332.225.527	2.224.791.573	22.683.604.606	8.875.634.098	0,000	291.435
ΣΕ ΕΥΡΩ	103.689.583	6.529.102	66.569.639	26.047.349		

ΠΥΛΩΝΑΣ IV:ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ					
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΣΔΑ 2001	ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ 2001 (ΣΕ ΔΡΑΧΜΕΣ)				
	Συνολικός	Εθνική Συμμετοχή	ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ		Ωφελούμενοι- Ομάδα στόχος
			ΕΚΤ	ΕΤΠΑ	
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	0,000	0,000	0,000	0,000	0
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	0,000	0,000	0,000	0,000	0
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	0,000	0,000	0,000	0,000	0
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ	40.114.034.067	33.950.382.686	5.154.813.299	1.008.838.082	110.901
ΣΥΝΟΛΟ	40.114.034.067	33.950.382.686	5.154.813.299	1.008.838.082	110.901
ΣΕ ΕΥΡΩ	117.722.771	99.634.285	15.127.845	2.960.640	

ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΜΕΤΡΩΝ ΕΣΔΑ 2002	ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ 2002 (ΣΕ ΕΥΡΩ)	
	Συνολικός	Ωφελούμενοι-Ομάδα στόχος
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	504.042.310	95.532
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	571.600.314	454.987
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	524.655.526	485.565
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ	685.538.108	708.730
ΣΥΝΟΛΟ	2.285.836.258	1.744.814*

ΠΥΛΩΝΑΣ Ι: ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ		
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΣΔΑ 2002	ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ 2002 (ΣΕ ΕΥΡΩ)	
	Συνολικός	Ωφελούμενοι-Ομάδα στόχος
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	451.053.615	91.445
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	408.955.681	150.129
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	488.388.978	429.065
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ	471.252.556	588.960
ΣΥΝΟΛΟ	1.819.650.830	1.259.599

*Στον αριθμό ωφελουμένων συμπεριλαμβάνονται τόσο οι νέες θέσεις εργασίας και οι θέσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης που δημιουργούνται, όσο και τα έμμεσα ωφελούμενα

άτομα από τις ενέργειες αυτές όπως παιδιά – ηλικιωμένοι - φοιτητές- μαθητές.

ΠΥΛΩΝΑΣ ΙΙ. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΣΔΑ 2002	ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ 2002 (ΣΕ ΕΥΡΩ)	
	Συνολικός	Ωφελούμενοι-Ομάδα στόχος
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	45.478.489	3.787
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	32.478.000	2.500
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	10.450.000	20.000
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ	6.215.701	0
ΣΥΝΟΛΟ	94.622.190	26.287

ΠΥΛΩΝΑΣ ΙΙΙ: ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥΣ		
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΣΔΑ 2002	ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ 2002 (ΣΕ ΕΥΡΩ)	
	Συνολικός	Ωφελούμενοι-Ομάδα στόχος
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	5.869.406	300
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	102.231.633	302.048
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	25.816.549	36.500
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ	2.285.205	36.700
ΣΥΝΟΛΟ	136.202.792	375.548

ΠΥΛΩΝΑΣ IV: ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΕΣΔΑ 2002	ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ 2002 (ΣΕ ΕΥΡΩ)	
	Συνολικός	Ωφελούμενοι-Ομάδα στόχος
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	1.640.800	0
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	27.935.000	310
ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΔΟΜΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ	205.784.647	83.070
ΣΥΝΟΛΟ	235.360.447	83.380

Παράρτημα 3: Δείκτες, Στατιστική τεκμηρίωση

Δείκτης 1: Συνολική ανάπτυξη απασχόλησης

Η ετήσια ποσοστιαία μεταβολή της απασχόλησης κατά το 1^ο και 2^ο τρίμηνο των ετών 2000 και 2001.

	A' Τρίμηνο	B' Τρίμηνο
	ποσοστιαία μεταβολή	ποσοστιαία μεταβολή
1999		
2000	-1,5%	0,2%
2001	0,1%	-0,7%

Δείκτης 1α: Η ανάπτυξη της απασχόλησης ανά τομείς παραγωγής

Η ετήσια ποσοστιαία μεταβολή της απασχόλησης με βάση τους τομείς παραγωγής κατά το 1^ο και 2^ο τρίμηνο των ετών 2000 και 2001.

	ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ		ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗΣ ΚΑΙ ΤΡΙΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	
	A' Τρίμηνο	B' Τρίμηνο	A' Τρίμηνο	B' Τρίμηνο
	ποσοστιαία μεταβολή		ποσοστιαία μεταβολή	
1999				
2000	-5,7%	0,2%	-0,5%	0,2%
2001	-5,6%	-6,5%	1,2%	0,5%

Δείκτης 2: Συνολικός βαθμός απασχόλησης

Ο συνολικός βαθμός απασχόλησης, για άτομα ηλικίας μεταξύ 15 και 64 ετών, ως ποσοστό του συνολικού πληθυσμού.

	Α' Τρίμηνο		Β' Τρίμηνο	
	% απασχόλησης σε συνολικό πληθυσμό	ποσοστιαία μεταβολή	% απασχόλησης σε συνολικό πληθυσμό	ποσοστιαία μεταβολή
1999	55,50%		55,40%	
2000	55,09%	-0,75%	55,86%	0,83%
2001	55,28%	0,36%	55,61%	-0,45%

Δείκτης 3: Βαθμός απασχόλησης

Απασχολούμενα άτομα ανά ηλικιακή κατηγορία (20-24, 25-54, 55-64, 20-64 και 20-59) ως ποσοστά στον αντίστοιχο πληθυσμό.

	20-24		25-54		55-64		20-64		20-59	
	Α' Τρίμηνο	Β' Τρίμηνο	Α' Τρίμηνο	Β' Τρίμηνο	Α' Τρίμηνο	Β' Τρίμηνο	Α' Τρίμηνο	Β' Τρίμηνο	Α' Τρίμηνο	Β' Τρίμηνο
1999	44,5%	45,2%	69,8%	70,0%	40,0%	38,4%	55,5%	55,4%	58,0%	58,1%
2000	44,6%	44,9%	69,1%	70,2%	38,9%	39,0%	55,1%	55,9%	57,8%	58,6%
2001	41,6%	42,6%	70,0%	70,4%	38,4%	38,0%	55,3%	55,6%	58,1%	58,6%

Δείκτης 4: Συνολική ανεργία

Άνεργα άτομα (με βάση τον ορισμό του ILO) ως ποσοστό του συνολικά ενεργού πληθυσμού.

	Α' Τρίμηνο		Β' Τρίμηνο	
1999	11,92%		11,73%	
2000	12,06%	-0,16%	11,07%	-6,17%
2001	10,89%	-10,78%	10,19%	-9,45%

Δείκτης 5: Βαθμός ανεργίας στους νέους

Βαθμός ανεργίας στους νέους (15-24 ετών) ως ποσοστό του συνολικού πληθυσμού στην ίδια ηλικιακή κατηγορία.

	Α' Τρίμηνο		Β' Τρίμηνο	
1999	6,50%		6,86%	
2000	6,83%	3,65%	6,44%	-6,67%
2001	5,70%	-17,52%	5,53%	-15,48%

Δείκτης 6: Βαθμός μακροχρόνιας ανεργίας

Ο συνολικός πληθυσμός που βρίσκεται σε κατάσταση μακροχρόνιας ανεργίας (πάνω από ένα χρόνο) ως ποσοστό στο σύνολο των ανέργων.

	Α' Τρίμηνο		Β' Τρίμηνο	
1999	54,55%		58,46%	
2000	56,63%	3,82%	58,16%	-0,53%
2001	52,35%	-7,55%	54,28%	-6,66%

Δείκτης 7: Μερίδιο της μακροχρόνιας ανεργίας στη συνολική ανεργία

Το ποσοστιαίο μερίδιο της μακροχρόνιας ανεργίας στη συνολική ανεργία.

	Α' Τρίμηνο		Β' Τρίμηνο	
1999	4,90%			5,45%
2000	5,17%	4,15%	4,99%	-9,08%
2001	4,91%	-6,24%	4,76%	-6,24%

Δείκτης 8: Εκπαιδευτική επίδοση

Το ποσοστό του πληθυσμού που βρίσκεται σε εργάσιμη ηλικία και έχει τουλάχιστον αποφοιτήσει από το λύκειο (upper secondary education: ISCED level 3) με βάση το φύλο, την ηλικιακή ομάδα (25-34, 35-44, 45-54 και 25-64) και την κατάσταση απασχόλησης (απασχολούμενοι, άνεργοι, μη ενεργοί)

99A	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
25 - 34	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	67,9%	72,2%	67,3%	79,9%	72,2%	73,7%	69,2%	56,5%
	70,0%		73,6%		72,9%		62,9%	
35 - 44	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	57,4%	56,8%	58,8%	64,4%	42,9%	53,3%	35,6%	45,6%
	57,1%		61,6%		48,1%		40,6%	
45 - 54	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	46,0%	37,4%	47,1%	44,0%	32,6%	29,6%	41,7%	32,6%
	41,7%		45,5%		31,1%		37,1%	

55 - 64	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	29,3%	18,6%	26,7%	13,9%	21,5%	18,3%	33,3%	20,1%
	23,9%		20,3%		19,9%		26,7%	
25 - 64	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	50,7%	47,0%	52,7%	58,0%	52,3%	58,3%	37,9%	34,4%
	48,8%		55,4%		55,3%		36,2%	
00A	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
25 - 34	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	70,3%	75,1%	70,2%	82,3%	73,5%	77,2%	66,0%	60,2%
	72,7%		76,3%		75,3%		63,1%	
35 - 44	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	59,7%	57,2%	61,0%	64,9%	51,3%	54,7%	34,0%	45,5%
	58,4%		63,0%		53,0%		39,8%	
45 - 54	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	46,5%	39,2%	47,3%	46,7%	41,1%	33,2%	40,8%	33,5%
	42,8%		47,0%		37,2%		37,1%	
55 - 64	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	31,4%	21,0%	29,3%	18,1%	23,5%	16,8%	34,7%	21,9%
	26,2%		23,7%		20,2%		28,3%	

25 - 64	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	52,5%	48,7%	54,6%	60,0%	57,2%	61,5%	38,7%	35,8%
	50,6%		57,3%		59,4%		37,3%	
01A	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
25 - 34	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	69,5%	76,0%	69,5%	83,1%	69,2%	75,6%	70,9%	62,2%
	72,8%		76,3%		72,4%		66,6%	
35 - 44	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	61,8%	57,5%	62,8%	66,3%	55,6%	54,1%	41,3%	44,2%
	59,7%		64,6%		54,9%		42,8%	
45 - 54	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	46,8%	39,9%	47,6%	46,4%	34,8%	32,4%	43,2%	34,8%
	43,3%		47,0%		33,6%		39,0%	
55 - 64	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	32,5%	22,6%	29,6%	18,7%	25,8%	16,0%	36,7%	23,9%
	27,6%		24,2%		20,9%		30,3%	
25 - 64	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	53,1%	49,1%	55,1%	60,5%	54,7%	59,4%	41,7%	36,5%
	51,1%		57,8%		57,0%		39,1%	

99B	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
25 - 34	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	69,2%	73,1%	68,6%	80,6%	74,7%	75,6%	68,3%	57,4%
	71,1%		74,6%		75,1%		62,9%	
35 - 44	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	58,2%	57,1%	59,5%	64,4%	45,9%	54,2%	36,2%	46,1%
	57,7%		62,0%		50,1%		41,2%	
45 - 54	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	46,2%	37,9%	47,1%	44,0%	38,3%	33,0%	40,6%	33,2%
	42,0%		45,6%		35,7%		36,9%	
55 - 64	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	29,7%	19,1%	27,3%	15,2%	27,8%	20,4%	32,9%	20,2%
	24,4%		21,3%		24,1%		26,6%	
25 - 64	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	51,4%	47,6%	53,6%	58,7%	56,7%	60,2%	37,2%	34,8%
	49,5%		56,2%		58,4%		36,0%	
00B								
25 - 34	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	69,8%	75,1%	69,8%	82,1%	72,3%	77,0%	65,0%	60,6%

35 - 44	72,5%		76,0%		74,6%		62,8%	
	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	59,9%	57,6%	60,9%	64,8%	52,5%	57,3%	38,5%	45,9%
45 - 54	58,7%		62,9%		54,9%		42,2%	
	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	46,7%	39,4%	47,2%	46,1%	42,5%	38,7%	43,4%	33,7%
55 - 64	43,0%		46,6%		40,6%		38,5%	
	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	31,7%	21,4%	28,7%	18,6%	32,7%	20,1%	35,7%	22,4%
25 - 64	26,6%		23,6%		26,4%		29,0%	
	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	52,6%	48,9%	54,4%	59,7%	58,4%	63,4%	39,9%	36,0%
	50,7%		57,0%		60,9%		38,0%	
01B								
25 - 34	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	69,4%	76,1%	68,8%	82,9%	72,8%	77,5%	73,0%	62,2%
	72,8%		75,9%		75,1%		67,6%	
35 - 44	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ

	61,9%	58,0%	62,5%	66,9%	61,6%	55,7%	42,5%	44,3%
	59,9%		64,7%		58,7%		43,4%	
45 - 54	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	46,2%	39,6%	47,0%	45,4%	34,5%	34,4%	43,2%	34,8%
55 - 64	42,9%		46,2%		34,5%		39,0%	
	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	32,7%	22,6%	29,1%	18,2%	31,6%	23,2%	37,2%	23,9%
	27,6%		23,7%		27,4%		30,6%	
25 - 64	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	53,0%	49,3%	54,7%	60,6%	58,0%	61,7%	42,3%	36,7%
	51,2%		57,6%		59,8%		39,5%	

Δείκτης 9: Βαθμός πρώιμης αποχώρησης από το σχολείο

Το ποσοστό των ατόμων (ηλικίας 15-24) που έχουν εγκαταλείψει το σχολείο (απόφοιτοι μέχρι και του Γυμνασίου, ISCED level 2).

99A	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	38,5%	26,1%	40,4%	21,1%	33,0%	19,2%	36,6%	47,3%
	32,3%		30,8%		26,1%		42,0%	
00A	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	38,8%	22,9%	40,1%	17,4%	33,5%	17,4%	40,0%	45,4%
	30,8%		28,8%		25,4%		42,7%	
01A	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	37,9%	25,7%	39,2%	17,4%	34,7%	22,1%	35,3%	51,2%
	31,8%		28,3%		28,4%		43,2%	
99B	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	36,3%	25,6%	38,1%	20,6%	30,6%	19,9%	33,9%	46,2%
	31,0%		29,4%		25,3%		40,1%	
00B	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
	37,7%	23,9%	39,7%	17,3%	31,3%	18,1%	35,6%	48,3%
	30,8%		28,5%		24,7%		42,0%	
01B	Συνολικά		Απασχολούμενοι		Άνεργοι		Μη ενεργοί	
	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ

	37,3%	25,1%	39,2%	18,2%	32,2%	19,4%	33,8%	49,1%
	31,2%		28,7%		25,8%		41,4%	

Δείκτης 10α: Βαθμός απασχόλησης σε ΜΜΕ με λιγότερους από 10 εργαζόμενους

Οι απασχολούμενοι (ηλικίας από 15 ετών και άνω) σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις (που απασχολούν λιγότερους από 10 εργαζόμενους) ως ποσοστό του συνόλου των απασχολούμενων σε επιχειρήσεις με τον ίδιο αριθμό απασχολούμενων

	Α' Τρίμηνο			Β' Τρίμηνο			Μεταβολές Α' Τριμήνου			Μεταβολές Β' Τριμήνου		
	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις
1999	66,9%	66,9%	66,8%	66,1%	66,4%	67,4%						
2000	65,9%	66,1%	65,5%	65,8%	66,0%	65,5%	-1,5%	-1,2%	-1,9%	-0,5%	-0,5%	-2,8%
2001	63,9%	64,4%	63,2%	63,0%	63,4%	62,5%	-3,0%	-2,6%	-3,5%	-4,2%	-3,9%	-4,7%

Δείκτης 10β: Βαθμός απασχόλησης σε ΜΜΕ με λιγότερους από 50 εργαζόμενους

Οι απασχολούμενοι (ηλικίας από 15 ετών και άνω) σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις (που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζόμενους) ως ποσοστό του συνόλου των απασχολούμενων σε επιχειρήσεις με τον ίδιο αριθμό απασχολούμενων

	Α' Τρίμηνο			Β' Τρίμηνο			Μεταβολές Α' Τριμήνου			Μεταβολές Β' Τριμήνου		
	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις
1999	89,9%	89,9%	89,8%	89,6%	89,8%	89,3%						
2000	89,5%	89,4%	89,8%	89,7%	89,5%	90,0%	-0,4%	-0,6%	0,1%	0,1%	-0,3%	0,8%
2001	89,7%	89,7%	89,9%	89,4%	89,3%	89,7%	0,2%	0,3%	0,1%	-0,3%	-0,2%	-0,3%

Δείκτης 11: Βαθμός αυτοαπασχόλησης

Το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων (15 ετών και άνω) ως μέρος της συνολικής απασχόλησης με βάση το φύλο

	Α' Τρίμηνο			Β' Τρίμηνο			Μεταβολές Α' Τριμήνου			Μεταβολές Β' Τριμήνου		
	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις
1999	32,2%	39,3%	20,6%	32,0%	38,8%	20,7%						
2000	32,8%	39,2%	22,1%	32,4%	38,9%	21,7%	1,7%	-0,1%	7,2%	1,0%	0,1%	4,8%
2001	31,9%	38,3%	21,5%	31,6%	37,9%	21,3%	-2,7%	-2,4%	-2,6%	-2,3%	-2,4%	-1,7%

Δείκτης 12: Βαθμός απασχόλησης στις υπηρεσίες (τριτογενής τομέας παραγωγής)

Οι ετήσιες ποσοστιαίες μεταβολές στην απασχόληση στον τριτογενή τομέα παραγωγής (άτομα ηλικίας 15 ετών) και άνω με βάση το φύλο

	Μεταβολές Α' Τριμήνου			Μεταβολές Β' Τριμήνου		
	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις
1999						
2000	0,2%	0,5%	-0,3%	0,8%	0,2%	1,5%
2001	1,5%	-0,6%	4,4%	0,4%	-1,5%	2,8%

Δείκτης 13: Ρυθμός ανάπτυξης της απασχόλησης στις υπηρεσίες (τριτογενής τομέας παραγωγής)

Οι απασχολούμενοι (ηλικίας 15 ετών και άνω) στον τριτογενή τομέα παραγωγής ως μέρος του συνολικού πληθυσμού (ηλικίας 15 ετών και άνω).

	Α' Τρίμηνο			Β' Τρίμηνο			Μεταβολές Α' Τριμήνου			Μεταβολές Β' Τριμήνου		
	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις
1999	26,5%	31,8%	21,7%	26,7%	32,1%	21,7%						
2000	26,6%	31,9%	21,6%	26,6%	31,9%	21,7%	0,1%	0,5%	-0,5%	-0,4%	-0,7%	0,1%
2001	26,8%	31,6%	22,4%	26,8%	31,5%	22,4%	0,9%	-1,1%	3,6%	0,6%	-1,1%	3,0%

Δείκτης 14: Το μερίδιο της απασχόλησης στον τριτογενή τομέα παραγωγής

Το μερίδιο της απασχόλησης στον τριτογενή τομέα παραγωγής ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης για άτομα ηλικίας 15 ετών και άνω με βάση το φύλο.

	Α' Τρίμηνο			Β' Τρίμηνο			Μεταβολές Α' Τριμήνου			Μεταβολές Β' Τριμήνου		
	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις
1999	59,0%	54,4%	66,6%	60,1%	55,4%	68,1%						
2000	60,0%	55,3%	67,7%	60,5%	55,7%	68,4%	1,7%	1,8%	1,6%	0,6%	0,6%	0,4%
2001	60,9%	55,4%	69,8%	61,2%	55,5%	70,4%	1,5%	0,1%	3,1%	1,1%	-0,4%	3,0%

Δείκτης 15: Προσωρινή εργασία

Η προσωρινή εργασία (σε ηλικία 20-64) ως ποσοστό της μισθωτής εργασίας συνολικά με βάση το φύλο και την πλήρη και μερική απασχόληση

99A		Προσ. Εργ.	Προσ. Εργ. Πλήρης απασχόληση	Προσ. Εργ. Μερική απασχόληση
	ΣΥΝΟΛΟ	10,6%	8,4%	51,6%
	ΑΝΔΡΕΣ	6,0%	5,3%	20,0%
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	4,6%	3,1%	31,7%
00A		Προσ. Εργ.	Προσ. Εργ. Πλήρης απασχόληση	Προσ. Εργ. Μερική απασχόληση
	ΣΥΝΟΛΟ	11,4%	9,6%	54,6%
	ΑΝΔΡΕΣ	6,0%	5,5%	18,1%
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	5,4%	4,1%	36,5%
01A		Προσ. Εργ.	Προσ. Εργ. Πλήρης απασχόληση	Προσ. Εργ. Μερική απασχόληση
	ΣΥΝΟΛΟ	12,5%	10,9%	54,7%
	ΑΝΔΡΕΣ	6,5%	6,0%	18,9%
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	6,0%	4,9%	35,8%
99B		Προσ. Εργ.	Προσ. Εργ. Πλήρης απασχόληση	Προσ. Εργ. Μερική απασχόληση
	ΣΥΝΟΛΟ	12,9%	10,7%	54,2%
	ΑΝΔΡΕΣ	7,0%	6,3%	20,4%
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	5,8%	4,4%	33,8%
00B		Προσ. Εργ.	Προσ. Εργ. Πλήρης απασχόληση	Προσ. Εργ. Μερική απασχόληση
	ΣΥΝΟΛΟ	13,1%	11,4%	55,0%
	ΑΝΔΡΕΣ	6,9%	6,4%	18,2%
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	6,2%	5,0%	36,8%
01B		Προσ. Εργ.	Προσ. Εργ. Πλήρης απασχόληση	Προσ. Εργ. Μερική απασχόληση
	ΣΥΝΟΛΟ	12,9%	11,4%	54,9%
	ΑΝΔΡΕΣ	6,7%	6,2%	19,1%
	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	6,2%	5,1%	35,8%

Δείκτης 16: Εβδομαδιαίες ώρες εργασίας

			1999	2000	2001	Μεταβολή δεικτών από 1999 προς 2000	Μεταβολή δεικτών από 2000 προς 2001
Α' Τρίμηνο	Άρρενες	< 15 ώρες	4,7%	3,5%	4,3%	-25,3%	24,0%
		15 - 24 ώρες	5,7%	4,4%	4,5%	-22,9%	1,4%
		25 - 34 ώρες	9,6%	8,7%	8,2%	-9,7%	-5,9%
		35 - 39 ώρες	9,1%	8,4%	7,8%	-7,7%	-7,7%
		40 - 47 ώρες	37,9%	40,8%	40,2%	7,5%	-1,4%
		> 47 ώρες	33,0%	34,2%	35,1%	3,9%	2,5%
	Θήλεις	< 15 ώρες	8,4%	7,0%	7,9%	-16,6%	13,4%
		16 - 24 ώρες	10,4%	7,6%	7,7%	-27,1%	1,8%
		26 - 34 ώρες	14,2%	14,4%	13,3%	1,8%	-7,5%
		36 - 39 ώρες	11,7%	10,9%	9,7%	-7,3%	-10,8%
		41 - 47 ώρες	36,5%	39,8%	40,2%	9,0%	1,2%
		> 47 ώρες	18,8%	20,4%	21,1%	8,1%	3,4%
		ΣΥΝΟΛΟ		100%	100%	100%	
Β' Τρίμηνο	Άρρενες	< 15 ώρες	2,4%	2,3%	3,0%	-3,1%	29,5%
		16 - 24 ώρες	3,9%	3,7%	3,7%	-5,6%	1,3%
		26 - 34 ώρες	8,9%	8,3%	8,8%	-6,6%	6,6%
		36 - 39 ώρες	8,2%	8,3%	7,1%	2,0%	-14,2%
		41 - 47 ώρες	38,9%	40,6%	40,3%	4,3%	-0,8%
		> 47 ώρες	37,7%	36,8%	37,0%	-2,6%	0,7%
	Θήλεις	< 15 ώρες	5,3%	5,2%	6,0%	-2,8%	16,2%
		17 - 24 ώρες	8,7%	7,4%	6,7%	-14,7%	-9,2%
		27 - 34 ώρες	14,7%	14,3%	14,5%	-2,8%	1,0%
		37 - 39 ώρες	10,8%	10,7%	9,1%	-1,0%	-14,6%
		42 - 47 ώρες	37,4%	40,2%	41,0%	7,4%	2,1%
		> 47 ώρες	23,0%	22,2%	22,7%	-3,5%	1,9%
		ΣΥΝΟΛΟ		100%	100%	100%	

Δείκτης 16α: Μέσος όρος ωρών εργασίας την εβδομάδα

	Α' Τρίμηνο			Β' Τρίμηνο		
	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις
1999	39	41	36	41	43	38
2000	40	42	37	41	43	38
2001	40	42	37	41	43	38

Δείκτης 17: Ποσοστό Μερικής Απασχόλησης (>=15)

Οι απασχολούμενοι σε καθεστώς μερικής απασχόλησης ως ποσοστό των συνολικά απασχολούμενων.

	Α' Τρίμηνο			Β' Τρίμηνο			Μεταβολές Α' Τριμήνου			Μεταβολές Β' Τριμήνου		
	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο		Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις
1999	5,2%	2,9%	8,9%	5,0%	-26,3%	8,1%						
2000	4,0%	2,1%	7,0%	3,9%	-11,0%	6,7%	-22,9%	-26,8%	-21,1%	-20,4%	-26,3%	-17,8%
2001	3,6%	2,0%	6,0%	3,5%	1,9%	5,8%	-10,3%	-4,2%	-14,5%	-11,8%	-11,0%	-13,0%

Δείκτης 18: Ποσοστό εκούσιας μερικής απασχόλησης

Οι απασχολούμενοι σε καθεστώς εκούσιας μερικής απασχόλησης ως ποσοστό των συνολικά απασχολούμενων.

	Α' Τρίμηνο		Β' Τρίμηνο	
	Δείκτης αρρένων	Δείκτης θηλέων	Δείκτης αρρένων	Δείκτης θηλέων
1999	1,1%	2,4%	1,1%	2,2%
2000	0,8%	1,7%	0,8%	1,7%
2001	0,7%	1,6%	0,6%	1,5%

Δείκτης 19: Δείκτης διαχωρισμού επαγγελματιών των φύλων σε διαφορετικά επαγγέλματα (>=15)

Το ποσοστό που εμφανίζεται είναι η διαφορά των ποσοστών ανδρών και γυναικών σε κάθε επάγγελμα. Όταν το μέγεθος είναι θετικό υπερισχύουν οι άντρες και αντίστροφα. Το τελικό μέγεθος μας δείχνει το συνολικό διαχωρισμό ανάμεσα στα φύλα.

	Α' Τρίμηνο			Β' Τρίμηνο		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
A. Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και δασοκομία	12,0%	13,7%	14,7%	13,9%	13,5%	14,7%
B. Αλιεία	82,2%	78,4%	80,3%	84,7%	74,4%	84,2%
Γ. Ορυχεία και λατομεία	90,4%	89,8%	86,8%	87,3%	87,9%	88,2%
Δ. Μεταποιητικές βιομηχανίες	39,3%	38,3%	40,1%	38,9%	39,0%	40,9%
Ε. Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος φυσικού αερίου και νερού	67,0%	60,2%	67,8%	65,4%	56,9%	69,9%
ΣΤ. Κατασκευές	96,0%	96,7%	95,7%	96,7%	96,2%	96,4%
Z. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή αυτοκινήτων, οχημάτων, μοτοσυκλετών και ειδών προσωπικής και οικιακής χρήσης	22,2%	25,1%	22,6%	23,5%	24,5%	21,2%
Η. Ξενοδοχεία και εστιατόρια	18,3%	16,9%	8,9%	16,8%	13,7%	7,2%
Θ. Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	69,2%	64,6%	66,4%	67,7%	65,8%	67,2%
Ι. Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	3,2%	5,8%	5,1%	3,3%	4,4%	4,0%
Κ. Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις και επιχειρηματικές δραστηριότητες	14,2%	12,0%	7,5%	12,6%	10,9%	8,2%
Λ. Δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	33,3%	33,5%	33,1%	31,8%	33,8%	31,8%
Μ. Εκπαίδευση	-22,5%	-20,4%	-24,3%	-19,4%	-21,8%	-22,0%
Ν. Υγεία και κοινωνική μέριμνα	-27,8%	-30,7%	-32,3%	-27,6%	-30,4%	-30,9%
Ξ. Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα	12,6%	14,8%	12,3%	15,6%	13,1%	12,5%
Ο. Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό	-90,6%	-89,6%	-88,0%	-88,8%	-88,5%	-90,1%
Π. Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	-33,4%	100,0%	0,0%	43,8%	100,0%	0,0%
ΣΥΝΟΛΟ	385,6%	509,2%	396,6%	466,2%	493,5%	403,4%

Δείκτης 20: Δείκτης διαχωρισμού επαγγελματιών των φύλων στους τρεις τομείς παραγωγή

Τα ποσοστά αναφέρονται στο μέρος που κατέχει κάθε ειδική κατηγορία στη συνολική απασχόληση. Έτσι, το άθροισμα των ποσοστών ανδρών και γυναικών σε όλους του τομείς για ένα τρίμηνο ισούται με 100%. Το άθροισμα των διαφορών μεταξύ των ποσοστών ανδρών και γυναικών αποτελεί τον τελικό δείκτη. Αν το ποσοστό που προκύπτει είναι θετικό τότε ευνοημένοι είναι οι άνδρες και το αντίστροφο.

			1999	2000	2001
Α' Τρίμηνο	Άρρενες	Πρωτογενής τομέας	10,2%	9,9%	9,4%
		Δευτερογενής τομέας	18,3%	18,0%	18,3%
		Τριτογενής τομέας	33,9%	34,6%	34,4%
	Θήλειες	Πρωτογενής τομέας	7,8%	7,3%	6,8%
		Δευτερογενής τομέας	4,7%	4,7%	4,6%
		Τριτογενής τομέας	25,1%	25,4%	26,5%
	Διαφορά	Πρωτογενής τομέας	2,4%	2,5%	2,6%
		Δευτερογενής τομέας	13,5%	13,3%	13,7%
		Τριτογενής τομέας	8,9%	9,2%	7,9%
	Τελικός δείκτης			24,8%	25,1%
Β' Τρίμηνο	Άρρενες	Πρωτογενής τομέας	9,8%	9,7%	9,3%
		Δευτερογενής τομέας	18,1%	17,8%	18,3%
		Τριτογενής τομέας	34,7%	34,7%	34,4%
	Θήλειες	Πρωτογενής τομέας	7,2%	7,3%	6,7%
		Δευτερογενής τομέας	4,7%	4,7%	4,5%
		Τριτογενής τομέας	25,5%	25,8%	26,7%
	Διαφορά	Πρωτογενής τομέας	2,6%	2,5%	2,6%
		Δευτερογενής τομέας	13,4%	13,2%	13,8%
		Τριτογενής τομέας	9,2%	8,9%	7,7%
	Τελικός δείκτης			25,2%	24,5%

Δείκτης 21: Ποσοστό ακούσιας μερικής απασχόλησης

Το ποσοστό ακούσιας μερικής απασχόλησης στο σύνολο της μερικής απασχόλησης

	Α' Τρίμηνο		Β' Τρίμηνο	
	Δείκτης αρρένων	Δείκτης θηλέων	Δείκτης αρρένων	Δείκτης θηλέων
1999	19,2%	29,9%	18,1%	25,7%
2000	16,9%	27,4%	17,3%	26,5%
2001	17,1%	27,7%	17,4%	29,1%

Δείκτης 22α: Συχνότητα υπερωριών

Το ποσοστό των ατόμων που εργάστηκαν παραπάνω την προηγούμενη εβδομάδα λόγω υπερωριών στο σύνολο των απασχολούμενων την προηγούμενη εβδομάδα.

	Α' Τρίμηνο			Β' τρίμηνο		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
Σύνολο	0,30%	0,20%	0,17%	0,30%	0,20%	0,18%
Άντρες	0,34%	0,22%	0,20%	0,37%	0,23%	0,18%
Γυναίκες	0,24%	0,17%	0,11%	0,18%	0,15%	0,19%

Δείκτης 22β: Ποσοστό ατόμων που εργάστηκαν παραπάνω ανεξάρτητα λόγου

Το ποσοστό των ατόμων που εργάστηκαν παραπάνω την προηγούμενη εβδομάδα ανεξάρτητα λόγου στο σύνολο των ατόμων που εργάστηκαν την προηγούμενη εβδομάδα.

	Α' Τρίμηνο			Β' τρίμηνο		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
Σύνολο	2,43%	1,70%	2,65%	3,25%	2,69%	2,62%
Άντρες	2,70%	1,93%	2,85%	3,58%	3,09%	2,78%
Γυναίκες	1,98%	1,32%	2,32%	2,71%	2,05%	2,37%

Δείκτης 23: Ποσοστό πλήρους απασχόλησης (ηλικία >=15)

	Α' Τρίμηνο			Β' Τρίμηνο		
	1999	2000	2001	1999	2000	2001
Σύνολο	41,9%	41,9%	41,6%	42,0%	42,4%	42,0%
Άρρενες	56,2%	55,9%	55,0%	56,3%	56,2%	55,5%
Θήλεις	28,7%	29,1%	29,2%	28,9%	29,7%	29,5%

Δείκτης 24: Επίπτωση της ύπαρξης μικρών παιδιών στην απασχόληση των ανδρών και γυναικών (20-50)

Τα ποσοστά προκύπτουν από τις συγκρίσεις με τους αντίστοιχους πληθυσμούς.

	ΣΥΝΟΛΟ			ΑΡΡΕΝΕΣ			ΘΗΛΕΙΣ		
	% απασχόλησης σε άτομα με παιδί άνω των 6 ετών ή δίχως παιδί	% απασχόλησης με παιδί ή παιδιά ηλικίας από 6 ετών και κάτω	διαφορά	% απασχόλησης σε άτομα με παιδί άνω των 6 ετών ή δίχως παιδί	% απασχόλησης με παιδί ή παιδιά ηλικίας από 6 ετών και κάτω	διαφορά	% απασχόλησης σε άτομα με παιδί άνω των 6 ετών ή δίχως παιδί	% απασχόλησης με παιδί ή παιδιά ηλικίας από 6 ετών και κάτω	διαφορά
99β	52,0%	71,6%	-19,6%	63,3%	95,6%	-32,3%	41,4%	48,7%	-7,3%
00β	52,3%	72,2%	-19,9%	63,5%	96,0%	-32,5%	41,8%	49,6%	-7,8%
01β	53,0%	71,8%	-18,9%	64,1%	96,2%	-32,1%	42,6%	49,0%	-6,4%

Δείκτης 25: Το χάσμα της διαφορετικής επίπτωσης από την ύπαρξη μικρών παιδιών στην απασχόληση ανδρών και γυναικών

Ο λόγος του ποσοστού των γυναικών που εργάζονται και έχουν τουλάχιστον ένα παιδί κάτω από την ηλικία των 6 ετών προς το αντίστοιχο μέγεθος των ανδρών.

	ΘΗΛΕΙΣ/ΑΡΡΕΝΕΣ
99β	0,51
00β	0,52
01β	0,51

Παράρτημα 4

Η βελτίωση της απασχολησιμότητας του ανθρωπίνου δυναμικού, μέσα από τον θεσμό της επαγγελματικής κατάρτισης, αποτελεί κομβικό σημείο αναφοράς στην Εθνική Στρατηγική για την Απασχόληση. Τα τελευταία χρόνια και παρά το γεγονός ότι η Ελλάδα δεν έχει την παράδοση άλλων Ευρωπαϊκών χωρών στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης, έχουν συντελεστεί σημαντικές αλλαγές που στοχεύουν στην βελτίωση των δομών και των λειτουργιών της επαγγελματικής κατάρτισης, με ιδιαίτερη έμφαση στην ποιοτική αναβάθμιση.

Στα πλαίσια της διασφάλισης της αποτελεσματικότητας και της αναβάθμισης των ενεργειών κατάρτισης υιοθετήθηκαν για πρώτη φορά μια σειρά από καινοτόμα μέτρα στην διαδικασία υλοποίησης των ενεργειών κατάρτισης.

1. Για πρώτη φορά η προκήρυξη προγραμμάτων κατάρτισης έγινε με την διαδικασία της ανάθεσης δημοσίων συμβάσεων (92/50 ΕΟΚ). Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας προκηρύχθηκε το έργο «Κατάρτιση Ανέργων σε πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης» το οποίο εντάχθηκε στον Άξονα 1, Μέτρο 3 του Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» προϋπολογισμού τριανταπέντε δισεκατομμυρίων δραχμών (35.000.000.000) ή εκατόν δύο εκατομμύρια εφτακόσιες δεκατέσσερις χιλιάδες εξακόσια και δέκα λεπτά ευρώ (102.714.600,1), μη συμπεριλαμβανομένου ΦΠΑ.

Ο λόγος που το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, επέλεξε να προκηρύξει το έργο με τις διαδικασίες για την ανάθεση δημοσίων συμβάσεων υπηρεσιών είναι διότι αφενός διασφαλίζεται πλήρως η διαφάνεια διαδικασιών, χωρίς αποκλεισμούς και αφετέρου τίθενται οι προϋποθέσεις για την επιλογή των πλέον κατάλληλων αναδόχων, με βάση συγκεκριμένη διαδικασία αξιολόγησης που στηρίζεται σε αξιοκρατικά κριτήρια, για την υλοποίηση του έργου. Με τον τρόπο αυτό οι διαδικασίες ανάθεσης των συμβάσεων, οι τεχνικές προδιαγραφές του έργου, οι κανόνες δημοσιότητας, οι κανόνες συμμετοχής, τα κριτήρια ποιοτικής επιλογής, τα κριτήρια ανάθεσης των συμβάσεων, η διαβίβαση στατιστικών στοιχείων στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή και η διαδικασία προσφυγών είναι ενταγμένα σε μια σαφή και προκαθορισμένη διαδικασία προσιτή για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Οι αρμόδιες αρχές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με γραπτό υπόμνημα τοποθετήθηκαν θετικά σχετικά με την εφαρμογή της παραπάνω διαδικασίας στην προκήρυξη των προγραμμάτων κατάρτισης, επισημαίνοντας ότι είναι μια καινοτομική και πιλοτική μορφή διαδικασίας προκήρυξης, που θα μπορούσε να αναδειχθεί σε χρήσιμη εμπειρία για την Ευρωπαϊκή Ένωση και τις Χώρες Μέλη.

2. Το Υπουργείο Εργασίας έχοντας έγκαιρα επισημάνει την αναγκαιότητα συντονισμού όλων των ενεργειών κατάρτισης που συγχρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, προχώρησε στην δημιουργία της Ειδικής Υπηρεσίας Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων ΕΚΤ. Σκοπός της Ειδικής Υπηρεσίας είναι ο συντονισμός των δράσεων που συγχρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο στο Γ΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης, η παρακολούθηση της εξέλιξης της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων ΕΚΤ, που περιλαμβάνονται στα Επιχειρησιακά Προγράμματα του Γ΄ ΚΠΣ και στις Κοινοτικές Πρωτοβουλίες καθώς και το επιχειρησιακό κλείσιμο των δράσεων του ΕΚΤ κατά τα προηγούμενα ΚΠΣ. Στα πλαίσια αυτά η Υπηρεσία έχει ήδη προχωρήσει στην δημιουργία του Ενιαίου Συστήματος Διαχείρισης, Ελέγχου, Παρακολούθησης και Αξιολόγησης των ενεργειών επαγγελματικής κατάρτισης, που αποτελεί ένα εργαλείο βάσης, με το οποίο οι ενέργειες κατάρτισης ομογενοποιούνται ως προς τα ποιοτικά τους χαρακτηριστικά και ακολουθώντας τους στόχους και τις δεσμεύσεις του Γ΄ ΚΠΣ.

3. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων έχοντας ως στόχο την βελτίωση της ποιότητας των ενεργειών κατάρτισης, στόχος που άμεσα συνάδει με την Ευρωπαϊκή Πολιτική για την Απασχόληση, προχώρησε σε ενέργειες που ουσιαστικά αναβαθμίζουν τις δομές και τα συστήματα κατάρτισης.

Η νέα πιστοποίηση των ΚΕΚ, υλοποιήθηκε έχοντας ως γνώμονα την εισαγωγή επιπρόσθετων ποιοτικών στοιχείων τόσο σε επίπεδο δομών και εξοπλισμού όσο και σε επίπεδο επάρκειας του ανθρωπίνου δυναμικού. Παράλληλα, κατά τη φάση υλοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης και έχοντας ως στόχο τον έλεγχο της τήρησης των κριτηρίων και των προϋποθέσεων πιστοποίησης και την ποιοτική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της κατάρτισης, υιοθετείται για πρώτη φορά το σύστημα συνεχούς παρακολούθησης και αξιολόγησης των ΚΕΚ που θα εφαρμοσθεί το β εξάμηνο του 2002 από το ΕΚΕΠΙΣ.

Επιπρόσθετα, δημιουργήθηκε το Μητρώο Εκπαιδευτών προκειμένου να διασφαλισθεί η ποιότητα του παρεχόμενου εκπαιδευτικού έργου των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και η σύζευξη των κατάλληλων εκπαιδευτών με τα προγράμματα κατάρτισης, συμβάλλοντας με τον τρόπο αυτό τόσο στην καταγραφή του ανθρωπίνου δυναμικού που ενεργοποιείται στον χώρο της επαγγελματικής κατάρτισης όσο και στην απεικόνιση του προφίλ των εκπαιδευτών. Για τους Εκπαιδευτές του Μητρώου έχει προβλεφθεί υλοποίηση προγράμματος Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών για την απόκτηση των αναγκαίων δεξιοτήτων που απαιτούνται στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων.

Στα πλαίσια του ιδίου στόχου, της αναβάθμισης της ποιότητας υλοποιήθηκαν ενέργειες που αποσκοπούσαν στην βελτίωση του Ενιαίου Μητρώου Αξιολογητών, κυρίως μέσα από την εισαγωγή και εφαρμογή συστήματος αξιολόγησης των αξιολογητών των προτάσεων επαγγελματικής κατάρτισης. Οι αξιολογητές του Ενιαίου Μητρώου επιμορφώθηκαν σε θέματα που άπτονται της εκπαίδευσης ενηλίκων, της λειτουργίας των συστημάτων στο πλαίσιο του Γ΄ ΚΠΣ προκειμένου να αντιμετωπίσουν με ενιαία κριτήρια και με περισσότερη αντικειμενικότητα τις προτάσεις των προγραμμάτων κατάρτισης.