



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ

ΤΗΣ

ΚΑΛΛΙΑ ΔΕΣΠΟΙΝΑΣ
ΑΜ. 59 ΈΤΟΣ ΕΓΓΡΑΦΗΣ 2005

ΜΕ ΤΙΤΛΟ

Πολιτικές και Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης στην
Περιφέρεια και Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα:
Μελέτη Περίπτωσης Περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας και
Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ

ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΠΑΠΑΔΑΚΗΣ

ΡΕΘΥΜΝΟ

ΜΑΡΤΙΟΣ 2007

ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΕΣ

1. ΠΑΠΑΔΑΚΗΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ
2. ΛΑΒΔΑΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
3. ΓΕΩΡΓΑΝΤΑΣ ΗΛΙΑΣ

Ημερομηνία Αξιολόγησης:

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Βιογραφικό σημείωμα	4
Περίληψη	4

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: Εισαγωγικά

1. Εισαγωγή	5
2. Μεθοδολογία έρευνας.....	10
3. Εννοιολογική αποσαφήνιση- Θεωρητικές επισημάνσεις	14

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: Υπερεθνικό επίπεδο

1. Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση.....	17
1.1 Η Συνθήκη του Άμστερνταμ και ο νέος Τίτλος για την απασχόληση.....	17
1.2. Η πολιτική απασχόλησης μετά το Άμστερνταμ.....	18
2. Οι πολιτικές κατάρτισης	33
3. Η αναθεωρημένη Στρατηγική της Λισαβόνας (2005)	37

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ: Εθνικό επίπεδο

1. Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2000	43
2. Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2001	44
3. Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2002	46
4. Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2003	49
5. Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2004	51
6. Συμπεράσματα	52

ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ: Περιφερειακό επίπεδο

1. Περιφερειακή οργάνωση και περιφερειακός προγραμματισμός	55
2. Περιφερειακό Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Δυτικής Μακεδονίας.....	59
2.1. Ταυτότητα Δυτικής Μακεδονίας	59
2.2 Στρατηγική- Αναπτυξιακοί στόχοι ΠΕΠ	61
2.3. Μέτρο: Υπηρεσίες φροντίδας για την προώθηση ίσων ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων	62
2.4. Μέτρο: Ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων	64
2.5. Μέτρο: Τοπικές Πρωτοβουλίες Απασχόλησης	66
3. Περιφερειακό Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Κεντρικής Μακεδονίας.....	67

3.1. Βασικοί περιφερειακοί δείκτες	67
3.2. Στρατηγική- Αναπτυξιακοί στόχοι ΠΕΠ	69
3.3. Μέτρο: Ανάπτυξη Κοινωνικών Υπηρεσιών Υποστήριξης.....	70
3.4. Μέτρο: Ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων	71
3.5. Μέτρο: Τοπικές Πρωτοβουλίες απασχόλησης	72
4. Συμπεράσματα	73

ΜΕΡΟΣ ΠΕΜΠΤΟ: Συμπεράσματα

1. Επίλογος.....	83
2. Περιορισμοί έρευνας και περαιτέρω έρευνα	89
3. Βιβλιογραφικές αναφορές.....	91

Βιογραφικό σημείωμα

Η Δέσποινα Καλλία (24/04/1982) είναι πτυχιούχος του τμήματος Πολιτικής Επιστήμης και Ιστορίας του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών. Το 2004 συμμετείχε σε τρίμηνη πρακτική άσκηση του Παντείου Πανεπιστημίου στη βιβλιοθήκη της Βουλής και είχε ως αντικείμενο την ταξινόμηση και καταλογράφηση αρχείων της περιόδου 1864-1913. Το 2005 εργάστηκε για έξη μήνες σε θέση διοικητικής-γραμματειακής υποστήριξης για λογαριασμό της μη κερδοσκοπικής εταιρίας ΕΡΓΑΝΗ Θεσ/νίκης, στη δομή Ν. Γρεβενών και στο πλαίσιο των ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων υπέρ των Γυναικών του Ε.Π. Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση. Κατά τη διάρκεια των σπουδών της εκπόνησε επιστημονικές εργασίες γύρω από το ζήτημα των μειονοτήτων στην Ελλάδα, τις Ευρωπαϊκές Πολιτικές και τον αποκλεισμό των γυναικών από την απασχόληση ενώ παρακολούθησε σεμινάρια και ημερίδες κυρίως με αντικείμενο τις διεθνείς και ευρωπαϊκές εξελίξεις και τις μεταναστευτικές-εθνοτικές κινήσεις. Από το Σεπτέμβριο του 2005 παρακολουθεί το Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα «Πολιτική Ανάλυση και Πολιτική Θεωρία» του τμήματος Πολιτικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Κρήτης, κατά τη διάρκεια του οποίου ασχολήθηκε κυρίως με τη Κοινή Εξωτερική Πολιτική και Πολιτική Ασφάλειας της Ε.Ε., τη Δια Βίου Μάθηση και το ζήτημα του εθνοκεντρισμού στην εκπαίδευση.

Περίληψη

Εκκινώντας από την ιδιαίτερη σημασία και σπουδαιότητα που αποδίδεται σήμερα στο ρόλο της επαγγελματικής κατάρτισης, η παρούσα διατριβή επιδιώκει να αναλύσει τις πολιτικές και τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης που προωθούνται μέσω των Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων στην Ελλάδα, διενεργώντας περιπτωσιολογική μελέτη στη περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας και στη περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας. Βασική επιδίωξη στο πλαίσιο αυτό είναι η μελέτη της διαμόρφωσης αλλά της επίδρασης που δέχονται οι πολιτικές κατάρτισης στο περιφερειακό επίπεδο από τις ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και τις ενδιάμεσες εθνικές πολιτικές. Για το σκοπό αυτό αναπτύσσονται διεξοδικά η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση καθώς και τα Εθνικά Σχέδια Δράσης έτσι όπως έχουν διαμορφωθεί από το 2000 έως και το 2004. Παράλληλα, εξετάζοντας το πεδίο της κατάρτισης μέσα από τα τρία αλληλοεπιδρώντα και αλληλοεξαρτώμενα πεδία (υπερεθνικό, εθνικό, περιφερειακό), επιδιώκεται η γενικότερη κατανόηση του ρόλου της κατάρτισης έτσι όπως έχει διαμορφωθεί μέχρι σήμερα.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: Εισαγωγικά

1. Εισαγωγή

Αντικείμενο μελέτης της παρούσας εργασίας αποτελούν οι πολιτικές και τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης των Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων (ΠΕΠ) 2000-2006 και ο τρόπος με τον οποίο οδηγούμαστε στη διαμόρφωση αυτών περνώντας από το υπερεθνικό επίπεδο, στο εθνικό και τέλος στο περιφερειακό επίπεδο.

Προκειμένου να ερευνηθεί το ζήτημα των πολιτικών και των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης των ΠΕΠ χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της περιπτώσιολογικής μελέτης¹ και εξετάστηκαν δύο από τις δεκατρείς περιφέρειες της χώρας, η Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας και η Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας.

Απαραίτητη προϋπόθεση για τη κατανόηση του τρόπου με τον οποίο διαμορφώνονται οι πολιτικές και προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης στη περιφέρεια αποτέλεσε η μελέτη των κατευθυντήριων γραμμών που προωθεί η Ευρωπαϊκή Ένωση γύρω από το πεδίο της κατάρτισης καθώς και η διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο αυτές υιοθετούνται και εφαρμόζονται στο επίπεδο της Ελλάδας.

Προκειμένου λοιπόν να εξετασθεί το ζήτημα των πολιτικών κατάρτισης στο υπερεθνικό επίπεδο μελετήθηκε αναλυτικά η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση προσδιορισμένη χρονικά από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ έως και την αναθεωρημένη Στρατηγική της Λισαβόνας 2005 ενώ όσον αφορά το εθνικό επίπεδο, εξετάστηκαν τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση από το 2000 έως και το 2004 επικεντρώνοντας ειδικότερα το ενδιαφέρον στις πολιτικές κατάρτισης που προωθούνται μέσω αυτών.

Βασική υπόθεση εργασίας της παρούσας διατριβής αποτελεί η επιρροή των πολιτικών και των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης των Περιφερειακών

¹ Για τη μέθοδο της περιπτώσιολογικής μελέτης γίνεται αναλυτική μνεία στο κεφάλαιο της Μεθοδολογίας του πρώτου Μέρους της εργασίας.

Επιχειρησιακών Προγραμμάτων από τις ευρωπαϊκές πολιτικές και κατευθύνσεις. Επιδιώκεται έτσι να μελετηθεί, ο τρόπος με τον οποίο επηρεάζουν οι υπερεθνικές πολιτικές που σχετίζονται με το πεδίο της κατάρτισης τις εθνικές πολιτικές και κατά συνέπεια και το περιφερειακό προγραμματισμό τόσο σε επίπεδο σχεδιασμού όσο και σε επίπεδο εφαρμογής. Μακροπρόθεσμος στόχος μέσα από την εξέταση των παραπάνω ζητημάτων αποτελεί η γενικότερη κατανόηση του ρόλου της κατάρτισης έτσι όπως έχει διαμορφωθεί σήμερα μέσα από τρία αλληλεπιδρώντα και αλληλοεξαρτώμενα επίπεδα, το υπερεθνικό, το εθνικό και το περιφερειακό επίπεδο.

Η ενασχόληση μου με το ζήτημα της κατάρτισης οφείλεται στη σπουδαιότητα που αποδίδεται σήμερα στην επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο, στην διαρκή ανάγκη για κατάρτιση των ανέργων και των απασχολούμενων και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους. Οφείλεται στη διαρκώς εντονότερη συζήτηση για αποκέντρωση και ανάπτυξη της περιφέρειας μέσω της περιφερειακής πολιτικής καθώς και στο γεγονός ότι το ενδιαφέρον μου για ανάπτυξη του παραπάνω ζητήματος συμπίπτει με τη χρονική συγκυρία του τέλους του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης όπου ολοκληρώνεται η πορεία υλοποίησης των ΠΕΠ 2000-2006.

Αποτελεί πραγματικότητα η τάση που υπάρχει σήμερα για επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό και η διαρκής ανάγκη για κατάρτιση τόσο των ανέργων όσο και των απασχολούμενων. Υπάρχει μια σειρά γεγονότων όπως η διεθνοποίηση της οικονομίας, η παγκοσμιοποίηση, η όξυνση της ανεργίας και η συνεχής διαφοροποίηση της απασχόλησης (είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας), οι δημογραφικές εξελίξεις (γήρανση του ενεργού πληθυσμού), η έκρηξη των νέων τεχνολογιών και των επιστημών, η δημιουργία της λεγόμενης «Κοινωνίας της Γνώσης», η πολυπολιτισμικότητα μαζί με τα νέα κοινωνικά προβλήματα και τις πολιτισμικές αλλαγές που συνδράμουν αποφασιστικά στον επαναπροσδιορισμό του ρόλου και των βασικών συστατικών στοιχείων των παραδοσιακών εκπαιδευτικών συστημάτων ενώ παράλληλα αναδεικνύουν και φέρνουν στο φως εναλλακτικές εκπαιδευτικές πρακτικές όπως αυτή της κατάρτισης (Αϊβαλιώτης 1998, σ. 121).

Τα νέα δεδομένα της σύγχρονης εποχής, η νέα μορφή της αγοράς και η νέα παγκοσμιοποιημένη οικονομία. κάνουν επιτακτική την ανάγκη για κατάρτιση και επανακατάρτιση των εργαζομένων, για επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό και για διαμόρφωση ενός εύελικτου, λειτουργικού και αποτελεσματικού μοντέλου εργαζομένου. Είναι γεγονός ότι οι δραστηριότητες κατάρτισης εργαζομένων-ανέργων πολλαπλασιάστηκαν τα τελευταία χρόνια με ραγδαίους ρυθμούς τόσο στην Ελλάδα

όσο και στις άλλες χώρες της Ε.Ε. (Μπαλούρδος & Χρυσάκης 1998), ως αποτέλεσμα μιας ταχύρρυθμης αναδιοργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας και ως στοιχείο μιας ριζικής αναδιοργάνωσης της εργασιακής διαδικασίας.

Η παραδοσιακή σύνδεση του εισοδήματος με μια μόνο απασχόληση περιορίζεται, το οκτάωρο αμφισβητείται, η παροχή εργασίας τείνει ολοένα και περισσότερο να γίνεται από απόσταση και να αποδεδμεύεται από το χώρο εργασίας, οι θέσεις που απαιτούν χαμηλή ή καθόλου ειδίκευση περιορίζονται ενώ αντίθετα οι θέσεις που απαιτούν πολλαπλές δεξιότητες αλλά και προσαρμοστικότητα δεξιοτήτων, αυξάνονται. Ταυτόχρονα ο αριθμός των θέσεων που θα αλλάξει ένα άτομο στη διάρκεια της ζωής του έχει αυξηθεί. Μέχρι τη δεκαετία του 1980 η καθιερωμένη αντίληψη ήταν ότι: η εκπαίδευση προετοιμάζει για ένα επάγγελμα, το οποίο το πιθανότερο είναι να διαρκέσει σε όλη τη διάρκεια της εργασιακής ζωής του ατόμου και ότι η ζωή μας περιλαμβάνει κατά κύριο λόγο τα εξής διαδοχικά στάδια: εκπαίδευση, επαγγελματική ζωή και συνταξιοδότηση. Αυτή η αντίληψη επαληθεύεται ολοένα και λιγότερο από τη σύγχρονη πραγματικότητα καθώς σύμφωνα με τον Ο.Ο.Σ.Α. ένας εργαζόμενος θα αλλάξει είδος εργασίας ή απασχόληση τουλάχιστον οχτώ φορές στη διάρκεια της ζωής του.

Παράλληλα με τις πολιτικές απασχόλησης και τη στροφή που συντελείτε προς τις πολιτικές κατάρτισης, μια από τις σημαντικότερες διαστάσεις της Ευρωπαϊκής Ενοποίησης είναι και η έμφαση στο ρόλο των περιφερειών των κρατών μελών, η βαρύτητα που αποδίδεται στην αποκέντρωση του κράτους, στην απελευθέρωση των δυνάμεων της περιφέρειας και στη δημιουργία ενός μοντέλου ανάπτυξης της περιφέρειας το οποίο βασίζεται σε ενδογενείς και αυτοτροφοδοτούμενους παράγοντες που συμπληρώνονται από την αξιοποίηση των κοινοτικών πόρων (Μαραβέγιας 1995). Έχουν δαπανηθεί μεγάλα χρηματικά ποσά για την ανάπτυξη των ευρωπαϊκών περιφερειών, την άρση των ανισοτήτων σε διάφορα επίπεδα όπως στο κατά κεφαλήν εισόδημα και στο επίπεδο ανεργίας και για τη μείωση αυτή των περιφερειακών ανισοτήτων τα Διαρθρωτικά ταμεία (Μούσης 2000, σσ. 182-187) αποτελούν τα σημαντικότερα όργανα πολιτικής.

Λόγοι λοιπόν όπως οι παραπάνω αλλά και η συγκυρία του τέλους του Γ' ΚΠΣ μέσω του οποίου δίνεται η δυνατότητα για μια σφαιρική και ολοκληρωμένη εξέταση των προγραμμάτων κατάρτισης, επιτείνουν το ενδιαφέρον μου για ενασχόληση με το πεδίο της κατάρτισης στα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα 2000-2006.

Η παρούσα διατριβή αποτελείται από πέντε ξεχωριστά μέρη. Το **Α΄ Μέρος** αναφέρεται στο αντικείμενο μελέτης και το σκοπό έρευνας της διατριβής, στη μεθοδολογία που επιλέχθηκε προκειμένου να αναλυθούν τα ζητήματα που πραγματεύεται η εργασία, στις πηγές έρευνας που χρησιμοποιήθηκαν ενώ συμπεριλαμβάνει ακόμη ορισμένες εννοιολογικές αποσαφηνίσεις και θεωρητικές επισημάνσεις που κρίνονται απαραίτητες πριν την εισαγωγή στο κύριο τμήμα της εργασίας.

Το **Β΄ Μέρος** της διατριβής εξετάζει το ζήτημα των πολιτικών κατάρτισης σε υπερεθνικό επίπεδο και εκκινώντας από το γεγονός ότι οι πολιτικές κατάρτισης αποτελούν μέρος των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, μελετά την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997) έως και την αναθεωρημένη στρατηγική της Λισαβόνας 2005. Επιδιώκεται να καταγραφούν αλλά και να ερμηνευτούν οι σημαντικότερες εξελίξεις αναφορικά με το πεδίο της κατάρτισης στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λουξεμβούργου (1997), σε αυτό της Κολωνίας (1999) και της Λισαβόνας (2000), στις ευρωπαϊκές κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών όπως διαμορφώνονται ανά έτος καθώς και στην πρόσφατη αναθεωρημένη στρατηγική της Λισαβόνας (2005). Δεδομένου της αλληλεξάρτησης και αλληλοσυμπλήρωσης των πεδίων εκπαίδευσης και κατάρτισης, καταγράφονται οι εξελίξεις κατά το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης (2001) γύρω από τα συστήματα της εκπαίδευσης και κατάρτισης, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης (2002) και τη Διαδικασία της Κοπεγχάγης για την ίδια χρονιά γύρω από την ποιοτική και ποσοτική βελτίωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης καθώς και τις εξελίξεις στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο των Βρυξελλών (2003) όπου καθορίστηκαν πέντε τιμές-στόχοι για τα συστήματα κατάρτισης και εκπαίδευσης.

Το **Γ΄ Μέρος** της εργασίας ξεκινά από την υπόθεση ότι οι πολιτικές κατάρτισης που αναπτύσσονται σε υπερεθνικό επίπεδο επιδρούν αποφασιστικά στη διαμόρφωση των αντίστοιχων πολιτικών σε εθνικό επίπεδο. Για τον έλεγχο αυτής της υπόθεσης εξετάζονται τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση για τη περίοδο 2000-2004 και ειδικότερα οι θεσμικές και διοικητικές αλλαγές που συντελούνται στο πεδίο της κατάρτισης για τη χώρα, η διοικητική αναδιάρθρωση και ο εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών απασχόλησης και κατάρτισης, η προσπάθεια βελτίωσης της ποιότητας

κατάρτισης καθώς και η επιδίωξη διασύνδεσης των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και τις νέες θέσεις εργασίας.

Τα δύο προηγούμενα μέρη της εργασίας, Β΄ και Γ΄ Μέρος, αποτελούν απαραίτητη προϋπόθεση για τη μελέτη, κατανόηση αλλά και εξαγωγή συμπερασμάτων γύρω από το αντικείμενο του Δ΄ Μέρους της εργασίας, το οποίο είναι και αυτό που επιδιώκει να δώσει απάντηση στη βασική υπόθεση εργασίας σχετικά με την επιρροή που δέχονται τα προγράμματα και οι πολιτικές κατάρτισης σε περιφερειακό επίπεδο, από το υπερεθνικό επίπεδο της Ε.Ε. αλλά και το εθνικό. Έτσι εδώ αναλύονται οι δύο περιπτώσεις που επιλέχθηκαν να μελετηθούν, των ΠΕΠ 2000-2006 της Δυτικής και Κεντρικής Μακεδονίας, προκειμένου να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν εξ αρχής. Προηγουμένως στο πρώτο κεφάλαιο του Δ΄ Μέρους, επιχειρείται μια προσπάθεια ερμηνείας της περιφερειακής οργάνωσης που παρατηρείται σε Ευρώπη και Ελλάδα παράλληλα με την εξέταση του περιφερειακού προγραμματισμού που προωθεί η Ευρωπαϊκή Περιφερειακή Πολιτική. Στη συνέχεια ακολουθεί η αναλυτική περιγραφή των ΠΕΠ σε δύο ξεχωριστά κεφάλαια ξεκινώντας από τη συνολική σκιαγράφιση της ταυτότητας των περιφερειών ως το πληθυσμό, το Α.Ε.Π, την απασχόληση και την ανεργία, την ανάπτυξη της κεντρικής στρατηγικής-στόχων που θέτουν τα ΠΕΠ περνώντας στη συνέχεια σε μια περισσότερο εξειδικευμένη προσέγγιση γύρω από τον Άξονα και έπειτα γύρω από τα μέτρα και τις δράσεις που σχετίζονται με το πεδίο της κατάρτισης. Η αναλυτική περιγραφή αυτών των δράσεων των ΠΕΠ μας επιτρέπουν να καταλήξουμε σε συμπεράσματα σχετικά με τους τομείς προτεραιότητας που θέτουν τα ΠΕΠ, την επιρροή που δέχονται τα Μέτρα ως προς το σχεδιασμό και την εφαρμογή τους από τα ανώτερα επίπεδα της Ε.Ε. και των κεντρικών εθνικών κατευθύνσεων, καθώς επίσης τη δυνατότητα για μια συγκριτική ανάλυση ως προς τις ομοιότητες και τις διαφορές μεταξύ των δύο ΠΕΠ, παραμένοντας πάντα επικεντρωμένοι γύρω από το πεδίο της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό και της ανάπτυξης των δεξιοτήτων του.

Το ΣΤ΄ και τελευταίο Μέρος της διατριβής, επιδιώκει να συνοψίσει τα καίρια ζητήματα που τέθηκαν στις προηγούμενες ενότητες, να παραθέσει τα βασικά συμπεράσματα στα οποία μας επέτρεψε να οδηγηθούμε η έρευνα που πραγματοποιήθηκε καθώς και να απαντήσει στα ερευνητικά ερωτήματα που ετέθησαν εξ αρχής.

2. Μεθοδολογία έρευνας

«Στην ερώτηση ποια είναι η καλύτερη μέθοδος έρευνας θα λέγαμε ότι δεν υπάρχει ενιαία απάντηση καθώς αυτή εξαρτάται από τη φύση και τη δομή των δεδομένων στο τομέα που ερευνούμε. Τα πειράματα είναι καλύτερα εφόσον είναι πραγματοποιήσιμα, η μέθοδος μεγάλου δείγματος είναι καλύτερη εφόσον επιθυμούμε να ελέγξουμε μια θεμελιώδη υπόθεση και έχουμε πολλές καλά καταγεγραμμένες υποθέσεις προς έρευνα, ενώ οι περιπτωσιολογικές έρευνες πιθανόν να είναι η καλύτερη μέθοδος όταν θέλουμε να συναγάγουμε ή να ελέγξουμε ερμηνευτικές υποθέσεις ή όταν οι περιπτώσεις δεν έχουν καταγραφεί ομοιόμορφα» (Van Evera 2005, σ. 95).

Η μέθοδος που επιλέχθηκε, στα πλαίσια της παρούσας μελέτης, προκειμένου να ελεγχθούν οι υποθέσεις εργασίας που τέθηκαν εξαρχής, είναι η παρατήρηση. Σύμφωνα με τον Stephen Van Evera, η έρευνα παρατήρησης χωρίζεται σε δύο είδη, στην έρευνα μεγάλου δείγματος και στην περιπτωσιολογική έρευνα. Το είδος που χρησιμοποιήθηκε εδώ είναι αυτό της περιπτωσιολογικής μελέτης και όπως κάθε άλλη μέθοδος έρευνας έχει τόσο υποστηρικτές όσο και επικριτές.

Το μεγάλο πλεονέκτημα της περιπτωσιολογικής μελέτης είναι το γεγονός ότι επικεντρώνοντας το ενδιαφέρον σε μια μόνο περίπτωση, μπορείς να την αναλύσεις σε βάθος ακόμη και αν οι διαθέσιμες πηγές έρευνας είναι σχετικά περιορισμένες στον μελετητή. Μια όμως μόνο περίπτωση δεν μπορεί να αποτελεί ούτε τη βάση για μια έγκυρη γενίκευση αλλά ούτε και το υπόβαθρο για διάψευση μιας ήδη θεμελιωμένης γενίκευσης. Έμμεσα παρ'όλα αυτά, οι περιπτωσιολογικές μελέτες μπορούν να συμβάλλουν σημαντικά στη θεμελίωση γενικών προτάσεων και κατά συνέπεια στη δημιουργία θεωρίας στις πολιτικές επιστήμες (Lijphart 1971, σ. 691). Επικριτές της περιπτωσιολογικής έρευνας υποστηρίζουν ότι ως μέθοδος έρευνας παρέχει μικρή δυνατότητα ελέγχου της επίδρασης τρίτων μεταβλητών που παρεμβάλλονται. Πρόκειται όμως για μια άδικη κριτική καθώς οι περισσότερες περιπτώσεις προσφέρουν ένα φόντο αρκετά ομοιόμορφων συνθηκών περίπτωσης πράγμα το οποίο μας δίνει τη δυνατότητα να αγνοήσουμε την επίδραση της τρίτης μεταβλητής. Ειδικά η «μέθοδος συμφωνίας» που επιλέχθηκε να χρησιμοποιηθεί στη παρούσα έρευνα και

αναλύεται στη συνέχεια, εξαλείφει αυτό το κίνδυνο της επίδρασης των τρίτων μεταβλητών (Van Evera 2005, σσ. 88-90).

Προκειμένου λοιπόν να μελετήσουμε τα προγράμματα και τις πολιτικές κατάρτισης της Περιφέρειας ως προς τη διαμόρφωση τους και την επίδραση που δέχονται από τις Ευρωπαϊκές πολιτικές κατάρτισης, επιλέχθηκε να μελετηθούν ενδεικτικά δύο από τις 13 Περιφέρειες της χώρας και πιο συγκεκριμένα τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα 2000-2006 της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας και της Περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας.

Στη προσπάθεια εξαγωγής συμπερασμάτων για το βαθμό επιρροής των προγραμμάτων κατάρτισης στα ΠΕΠ από τις ευρωπαϊκές κατευθύνσεις, χρησιμοποιήθηκε η επαγωγική μέθοδος μέσω της οποίας διεξάγεται έρευνα στις συγκεκριμένες περιπτώσεις που επιλέχθηκαν, αναζητούνται κοινά σημεία και διαφορές μεταξύ των δύο περιπτώσεων και επιχειρείται η εξαγωγή τελικών συμπερασμάτων που άλλοτε έχουν γενικότερη εφαρμογή και άλλοτε αφορούν συγκεκριμένες μόνο περιπτώσεις. Απαραίτητη προϋπόθεση για τη κατανόηση και ερμηνεία των πολιτικών-προγραμμάτων κατάρτισης των περιφερειών κρίθηκε η εκ των προτέρων ανάλυση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση καθώς και η μελέτη των ΕΣΔΑ 2000-2004 προκειμένου να γίνει αντιληπτός ο τρόπος μεταφοράς των κατευθύνσεων της ΕΣΑ σε εθνικό επίπεδο. Για το σκοπό αυτό πραγματοποιήθηκε συλλογή στοιχείων από πρωτογενείς πηγές και πιο συγκεκριμένα από επίσημα κείμενα της Ε.Ε. και των Ελληνικών Υπουργείων καθώς επίσης ανάγνωση και μελέτη δευτερογενούς βιβλιογραφίας.

Ο John Stuart Mill προτείνει ως βοηθήματα για την επαγωγική δημιουργία θεωρίας τη «μέθοδο διαφοράς» και τη «μέθοδο συμφωνίας» (Mill 1973). Μία από τις βασικές μεθόδους προκειμένου να συναχθούν θεωρίες από περιπτωσιολογικές έρευνες είναι η *ελεγχόμενη σύγκριση* κατά την οποία ο ερευνητής συνάγει υποθέσεις από αντιθέσεις ή ομοιότητες πτυχών των περιπτώσεων που επιλέγονται σύμφωνα με τη μέθοδο της διαφοράς και της συμφωνίας του Mill. Κατά τη μέθοδο διαφοράς ο ερευνητής διερευνά διάφορες περιπτώσεις με παρόμοια γενικά χαρακτηριστικά και διαφορετικές τιμές μεταβλητής έρευνας ψάχνοντας για άλλες διαφορές ανάμεσα στις περιπτώσεις. Κατά τη μέθοδο συμφωνίας ο αναλυτής διερευνά περιπτώσεις με διαφορετικά χαρακτηριστικά και παρόμοιες τιμές μεταβλητής έρευνας, αναζητώντας διαφορετικές ομοιότητες ανάμεσα στις περιπτώσεις (Van Evera 2005, σ. 116).

Η μέθοδος που επιλέχθηκε να χρησιμοποιηθεί στη περιπτώσιολογική έρευνα της παρούσας διατριβής είναι η *ελεγχόμενη σύγκριση* και ειδικότερα η «μέθοδο της συμφωνίας» καθώς η μεταβλητή έρευνας που στη παρούσα μελέτη είναι τα προγράμματα κατάρτισης στα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα, παρουσιάζουν παρόμοιες τιμές μεταξύ τους ενώ οι περιφέρειες Κεντρικής και Δυτικής Μακεδονίας προσδιορίζονται κυρίως από διαφορετικά χαρακτηριστικά. Η έρευνα λοιπόν ξεκινά από την υπόθεση εργασίας ότι η διαφορετικότητα μεταξύ των δύο περιφερειών ως προς τα χαρακτηριστικά τους έχει ως αποτέλεσμα τη προώθηση διαφορετικών πολιτικών κατάρτισης για τη κάθε μια περιοχή.

Η περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας αποτελεί τη δεύτερη μεγαλύτερη σε πληθυσμό περιφέρεια της χώρας (καλύπτει το 17,1% του συνολικού πληθυσμού της Ελλάδας), συμπεριλαμβάνει ένα μεγάλο αστικό κέντρο, τη πόλη της Θεσ/νίκης η οποία κατέχει μια ιδιαίτερα σημαντική γεωπολιτική θέση τόσο για τη βόρεια Ελλάδα όσο και για τα Βαλκάνια και παράγει το 17% του συνολικού ΑΕΠ της χώρας. Το ποσοστό ανεργίας στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας το έτος 1997 φθάνει το 10,2% και βρίσκεται περίπου στα ίδια επίπεδα με το αντίστοιχο εθνικό που ανέρχεται στο 10,3% ενώ το επίπεδο εκπαίδευσης της Κεντρικής Μακεδονίας δεν παρουσιάζει σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς της διάρθρωσή του από το επίπεδο εκπαίδευσης της χώρας.

Από την άλλη πλευρά, η Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας πρόκειται σαφώς για μια πολύ μικρότερη περιφέρεια με πληθυσμό που αντιστοιχεί στο 2,9% του συνολικού πληθυσμού της χώρας και μεγαλύτερη υστέρηση ανάπτυξης σε σχέση με τη Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας. Παράγει μόνο το 2,6% του Α.Ε.Π της χώρας, το ποσοστό ανεργίας φθάνει το 14,5% για το έτος 1997, αποτελώντας για εκείνη τη περίοδο και τη περιφέρεια με τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας σε όλη τη χώρα ενώ το γενικό επίπεδο μόρφωσης θεωρείται χαμηλότερο από το αντίστοιχο της Ελλάδας.²

Καθώς το κατάλληλο κριτήριο επιλογής περιπτώσεων διαφέρει ανάλογα με το σκοπό της έρευνας, οι δύο συγκεκριμένες περιπτώσεις που επιλέχθηκαν υπηρετούν με κατάλληλο τρόπο το αντικείμενο της έρευνας που είναι η μελέτη των προγραμμάτων κατάρτισης στα ΠΕΠ 2000-2006 και η επιρροή τους από το υπερεθνικό-εθνικό επίπεδο ενώ δίνουν τη δυνατότητα για εξαγωγή γενικευμένων

² Τα στατιστικά στοιχεία που αναφέρθηκαν προέρχονται από έρευνα εργατικού δυναμικού της ΕΣΥΕ για το έτος 1997 και μας βοηθούν να σκιαγραφήσουμε την κατάσταση στις Περιφέρειες Κεντρικής και Δυτικής Μακεδονίας πριν από την έναρξη των Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων 2000-2006.

κρίσεων και συμπερασμάτων που μπορούν να βρουν εφαρμογή και σε άλλες περιπτώσεις.

Εξαιτίας της διαφορετικότητας μεταξύ των περιπτώσεων ως προς τα χαρακτηριστικά και τη μορφή τους, η επιλογή δύο αριθμητικά περιπτώσεων ικανοποιεί σε μεγάλο βαθμό τους σκοπούς της έρευνας³ ενώ τόσο η περίπτωση του ΠΕΠ Κεντρικής Μακεδονίας όσο και αυτή της Δυτικής Μακεδονίας χαρακτηρίζονται από πλούτο δεδομένων που δίνουν τη δυνατότητα για διεξοδική έρευνα.

Σημαντικό κριτήριο επιλογής των συγκεκριμένων περιπτώσεων αποτέλεσε επίσης η επιδίωξη χρήσης ακραίων τιμών ως προς τη μεταβλητή της ανεργίας, η οποία μπορεί να λειτουργήσει ως ανεξάρτητη μεταβλητή έρευνας στα προγράμματα κατάρτισης των ΠΕΠ και να ερμηνεύσει ως εκ τούτου σημαντικές πτυχές του αντικειμένου έρευνας. Έτσι η περίπτωση της περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας διαθέτει ακραία υψηλή τιμή ως προς τη ανεργία καθώς αποτελεί για τη περίοδο πριν από την έναρξη των ΠΕΠ 2000-2006, τη περιφέρεια με το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα. Από τη άλλη, η περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας χαρακτηρίζεται από ποσοστά ανεργίας που φτάνουν στα ίδια σχεδόν επίπεδα με τον εθνικό μέσο όρο. Η επιλογή λοιπόν τέτοιου είδους περιπτώσεων δίνει ισχυρούς ελέγχους διότι οι προβλέψεις είναι σαφείς και μοναδικές

Επιπρόσθετα οι περιπτώσεις που επιλέχθηκαν ταιριάζουν πλήρως έτσι ώστε να συνδυαστούν ανά ζεύγη για ελεγχόμενη σύγκριση και εφαρμογή της μεθόδου της συμφωνίας που χρησιμοποιήθηκε (Van Evera 2005).

Το πληροφοριακό υλικό που χρησιμοποιήθηκε κατά την έρευνα, τόσο πρωτογενείς όσο και δευτερογενείς πηγές, πέρασε από τα στάδια της συλλογής, επεξεργασίας, ταξινόμησης-κωδικοποίησης, ανάλυσης και ερμηνείας και τέλος το στάδιο της κριτικής ανασυγκρότησης και εξαγωγής συμπερασμάτων. Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως πρωτογενείς πηγές αποτέλεσαν επίσημα κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή), των ελληνικών Υπουργείων (κυρίως του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας) καθώς και εκθέσεις από τις Υπηρεσίες Διαχείρισης των ΠΕΠ Κεντρικής και Δυτικής Μακεδονίας ενώ χρησιμοποιήθηκε επίσης πρωτογενής και δευτερογενής βιβλιογραφία. Παράλληλα με τη χρήση ποιοτικών δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν και

³ Η επιλογή αντιθέτως μεγαλύτερου αριθμού περιπτώσεων θεωρώ ότι κρίνεται ακατάλληλη στα πλαίσια της παρούσας μεταπτυχιακής εργασίας καθώς θα μας οδηγούσε σε δυσχέρειες και αδιέξοδα εξαιτίας της δυσκολίας να διαχειριστούμε μέσα σε μικρό χρονικό διάστημα τον μεγάλο όγκο των πληροφοριών που θα προέκυπτε.

ποσοτικά-στατιστικά δεδομένα από έρευνες εργατικού δυναμικού της ΕΣΥΕ, προκειμένου να βοηθήσουν στη σκιαγράφηση της κατάστασης ως προς την απασχόληση, ανεργία και τα άλλα χαρακτηριστικά των δύο περιπτώσεων μελέτης.

3. Εννοιολογική αποσαφήνιση - Θεωρητικές επισημάνσεις

Προκειμένου να αποφευχθεί ο κίνδυνος συγχύσεων και η γένεση ερωτημάτων γύρω από έννοιες που θα χρησιμοποιηθούν εκτενέστερα στη συνέχεια της μελέτης κρίθηκε σκόπιμο να γίνει μια σύντομη εννοιολογική αποσαφήνιση ορισμένων όρων και ζητημάτων που σχετίζονται με το αντικείμενο της επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και ορισμένες σχετικές θεωρητικές επισημάνσεις. *«Η έλλειψη ορισμού των εννοιών που οριοθετούν ένα γνωστικό αντικείμενο οδηγεί πολλές φορές στην αδυναμία ιδιοποίησής του και ενδεχομένως στη σύγχυση»* (Χαραλάμπους 1991, σ. 21).

Ο βασικός όρος της παρούσας μελέτης είναι αυτός της κατάρτισης και ειδικότερα αυτός της επαγγελματικής κατάρτισης. Θα αποτελούσε επομένως παράλειψη να μην επιχειρηθεί μια πρώτη εννοιολογική του αποσαφήνιση. Έτσι ως **επαγγελματική κατάρτιση** ορίζεται *«το μέρος της επαγγελματικής εκπαίδευσης που παρέχει τις ειδικές επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες με τις οποίες ολοκληρώνεται η επαγγελματική επάρκεια του εκπαιδευόμενου και αποτελεί το κύριο αντικείμενο της εκάστοτε επαγγελματικής επιμόρφωσης. Η επαγγελματική κατάρτιση ειδικότερα είναι μια δραστηριότητα ή ένα πρόγραμμα δραστηριοτήτων που σχεδιάζεται για να διδαχθούν οι γνώσεις και οι δεξιότητες, οι οποίες απαιτούνται για συγκεκριμένα είδη εργασιών»*. Η επαγγελματική κατάρτιση διακρίνεται σε αρχική και συνεχιζόμενη κατάρτιση. Η αρχική κατάρτιση είναι ο πρώτος κύκλος για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα ενώ η συνεχιζόμενη κατάρτιση είναι η επαγγελματική κατάρτιση που αποβλέπει στη συντήρηση, ανανέωση, αναβάθμιση και εκσυγχρονισμό των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων (Κωτσίκης 2000, σ. 269 & Νικολακοπούλου- Στεφάνου 1998, σσ. 231-236).

Δεδομένου λοιπόν ότι η κατάρτιση αποτελεί μια από τις σημαντικότερες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης θα ήταν καλό να προβούμε σε ορισμένες θεωρητικές αποσαφηνίσεις αναφορικά με τους δύο τύπους πολιτικών απασχόλησης. Τόσο οι **Παθητικές (ΠΠΑ)** όσο και οι **Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης**

(ΕΠΑ) προσανατολίζονται στα αίτια της ανεργίας και εστιάζουν στη καταπολέμησή της. Πρόκειται για μορφές κρατικής παρέμβασης στην αγορά εργασίας, που έχουν και οι δύο ως τελικό και απώτερο σκοπό την καταπολέμηση της ανεργίας. Πιο συγκεκριμένα οι ΠΠΑ περιλαμβάνουν κάθε είδους στρατηγική ασφάλισης έναντι του κινδύνου της ανεργίας και εστιάζουν κυρίως στην εισοδηματική στήριξη των ανέργων (επιδόματα ανεργίας). Οι ΕΠΑ από την άλλη αναφέρονται σε μια δέσμη τριών ειδών κρατικής παρέμβασης στην οποία συγκαταλέγονται: (α) οι πολιτικές επιδότησης των επιχειρήσεων και των εργοδοτών για τη διατήρηση των υπαρχουσών/ή και για τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης, (β) οι πολιτικές κατάρτισης ή επανακατάρτισης των ανέργων και των απασχολούμενων και (γ) οι πολιτικές σύζευξης μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας (Γράβαρης 2003/ Παπαδάκης 2005, σ. 15). Μια σειρά λόγων όπως η παγκοσμιοποίηση, οι νέες οικονομικές τάσεις και η αναδιάρθρωση της αγοράς εργασίας, οδηγούν σε μια ολοκληρωτική μετατόπιση του ενδιαφέροντος από τις παθητικές πολιτικές επιδότησης προς τα ενεργητικά μέτρα προώθησης της απασχόλησης.

Οι παθητικές πολιτικές απασχόλησης κυριαρχούσαν κατά τη περίοδο ανάπτυξης του κράτους πρόνοιας ενώ μετέπειτα κατά την περίοδο της κρίσης του άρχισαν να ενισχύονται οι ενεργητικές πολιτικές. Ενώ τη δεκαετία του '60 η εκπαίδευση θεωρείτο ως μέσο για την αντιμετώπιση των οικονομικών και κοινωνικών ανισοτήτων, τη δεκαετία του '70 ως μέσο για την προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης, τη δεκαετία του '80-'90 αλλά και σήμερα θεωρείται ως μέσο για την αντιμετώπιση και καταπολέμηση της ανεργίας (Χλέτσος 1998, σ. 151).

Η θεώρηση της εκπαίδευσης ως βασικής συνιστώσας της πολιτικής καταπολέμησης της ανεργίας οφείλεται στις σύγχρονες νεοκλασικές προσεγγίσεις⁴, οι οποίες πρεσβεύουν ότι το αίτιο της ανεργίας είναι διαρθρωτικό και οφείλεται, κατά κύριο λόγο, στην αδυναμία της σύζευξης της προσφοράς εργασίας με τη ζήτηση εργασίας, λόγω ανεπαρκών επαγγελματικών, εκπαιδευτικών προσόντων και δεξιοτήτων (Perrot 1992).

Επιπρόσθετα, οι πολιτικές για την προώθηση της απασχόλησης έχουν ως στόχο την ενίσχυση των δυνατοτήτων και τη βελτίωση των ικανοτήτων των ατόμων να «επιτύχουν» στην αγορά εργασίας, δηλαδή την **απασχολησιμότητα**. Σύμφωνα με την ορθόδοξη οικονομική θεωρία, η επιτυχία ενός ατόμου στην αγορά εργασίας, το

⁴ Επικρατούν τρεις κυρίως θεωρίες για την ανεργία: 1. Η νεοκλασική θεωρία, η κεϋνσιανή θεωρία και η ριζοσπαστική θεωρία. (Χλέτσος 1998).

επίπεδο δηλαδή των μισθολογικών του αμοιβών, το κύρος της επαγγελματικής του θέσης καθώς και η ποιότητα της απασχόλησής του, προσδιορίζονται από το «ανθρώπινο κεφάλαιο», το οποίο συνίσταται στις ικανότητες του να συμβάλλει στην παραγωγική διαδικασία και οι οποίες αποκαλούνται «δεξιότητες» (Κιλικίας Η. 2006, σ. 64). Η θεωρία του **ανθρώπινου κεφαλαίου**⁵ υποστηρίζει ότι η εκπαίδευση που δέχεται το κάθε άτομο πριν από την είσοδο του στην παραγωγική διαδικασία αλλά και η συνεχιζόμενη κατάρτισή του στη διάρκεια της ένταξής του στους παραγωγικούς μηχανισμούς, αποτελούν μια παραγωγική επένδυση. Σύμφωνα με τη βασική υπόθεση της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου, κάθε ενέργεια εκπαίδευσης κοστίζει και δεν μπορεί να πιστοποιηθεί παρά μόνο από ένα ανταποδοτικό όφελος, το οποίο αντιστοιχεί σε ένα συμπληρωματικό χρηματικό εισόδημα, αν το ανθρώπινο κεφάλαιο που συσσωρεύτηκε από την κατάρτιση χρησιμοποιηθεί στην παραγωγή (Παπακωνσταντίνου Γ. 1998, σσ. 127-128). Οι πλέον αποδεκτές απόψεις αναφορικά με τη σχέση μεταξύ της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής επιτυχίας, έχουν αναπτυχθεί με βάση τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου.

⁵ Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου αναπτύσσεται στις αρχές της δεκαετίας του 1960 από τον Gary Becker και ενισχύεται σε σημαντικό βαθμό από τον Jacob Mincer στα μέσα της δεκαετίας του 1970 (Κιλικίας Η. 2006: 64).

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: Υπερεθνικό επίπεδο

1. Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση

1.1 Η Συνθήκη του Άμστερνταμ και ο νέος Τίτλος για την απασχόληση

Στη Συνθήκη του Μάαστριχτ απουσίαζαν διατάξεις για την απασχόληση, γεγονός που περιόριζε σημαντικά την αποτελεσματικότητα των προσπαθειών συντονισμού των εθνικών πολιτικών απασχόλησης και τη διαμόρφωση μιας συντονισμένης πολιτικής απασχόλησης στα πλαίσια της Κοινότητας. Το νομοθετικό αυτό κενό ήρθε να καλύψει η Συνθήκη του Άμστερνταμ, η οποία κατέστησε το συντονισμό των εθνικών στρατηγικών για την απασχόληση κοινοτική αρμοδιότητα.

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ, που υπεγράφη τον Οκτώβριο του 1997 και άρχισε να ισχύει από τη 1 Μαΐου 1999, θέτει έναν ακόμη στόχο μεταξύ των καταστατικών στόχων της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, την επίτευξη ενός υψηλού επιπέδου απασχόλησης. Προς την επίτευξη του στόχου αυτού, εισάγεται με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ ένας νέος Τίτλος (Αριθ. VIII), ο οποίος περιλαμβάνει μια νέα κοινοτική πολιτική, τη πολιτική απασχόλησης. Η πολιτική απασχόλησης έχει ως στόχο τη διαμόρφωση μιας συντονισμένης στρατηγικής για την απασχόληση, ώστε να αυξηθεί η αποτελεσματικότητα των πολιτικών απασχόλησης των κρατών μελών. Με τις διατάξεις του νέου Τίτλου για την απασχόληση, ο συντονισμός των εθνικών πολιτικών απασχόλησης καθίσταται υποχρεωτικός και επιβάλλεται η δέσμευση στα κράτη μέλη σε συγκεκριμένους στόχους για τη καταπολέμηση της ανεργίας.

Ο συντονισμός των εθνικών πολιτικών απασχόλησης αποβλέπει στη δημιουργία εξειδικευμένου, εκπαιδευμένου και ευπροσάρμοστου εργατικού δυναμικού καθώς και αγοράς εργασίας που να προσαρμόζεται στις οικονομικές εξελίξεις (Μούσης 2000, σ. 204). Προς επίτευξη του συντονισμού των εθνικών πολιτικών προβλέπεται μια διαδικασία πέντε σταδίων. Το πρώτο στάδιο συνίσταται στην ετήσια αξιολόγηση της κατάστασης στο τομέα της απασχόλησης από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και έκδοση σχετικών συμπερασμάτων, βάσει κοινής Έκθεσης του Συμβουλίου και της Επιτροπής. Το δεύτερο στάδιο περιλαμβάνει τη χάραξη, βάσει των συμπερασμάτων

του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, κατευθυντηρίων γραμμών από το Συμβούλιο, μετά από πρόταση της Επιτροπής. Το τρίτο στάδιο συνίσταται στην υποβολή ετήσιων Εκθέσεων από τα κράτη μέλη για την εφαρμογή πολιτικών απασχόλησης υπό το πρίσμα των κατευθυντήριων γραμμών, ενώ το τέταρτο στάδιο περιλαμβάνει την εξέταση από το Συμβούλιο των εθνικών Εκθέσεων υπό το πρίσμα των κατευθυντήριων γραμμών και όπου κριθεί σκόπιμο την έκδοση συστάσεων προς τα κράτη μέλη (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2004/ Goetschy 2001, σ. 402).

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ θεσμοθετεί λοιπόν ένα μηχανισμό συντονισμού των εθνικών πολιτικών απασχόλησης σε κοινοτικό επίπεδο. Η κυριότερη και σημαντικότερη όμως διαφορά με τη Συνθήκη του Μάαστριχτ είναι ότι οι συστάσεις που εκδίδονται σχετικά με τα θέματα απασχόλησης δεν έχουν καμία δεσμευτικότητα, πράγμα που δεν συμβαίνει στην περίπτωση του συντονισμού της οικονομικής πολιτικής. Η μη τήρηση των στόχων που προκύπτουν από τις κατευθυντήριες γραμμές, σε αντίθεση με τους στόχους για τα δημοσιονομικά ελλείμματα, δεν επιφέρει κυρώσεις. Παρ' όλα αυτά η δημοσιότητα που λαμβάνει η σύσταση προς ένα αποκλίνον κράτος ή μια δυσμενής κρίση στην ετήσια έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο αποτελεί ένα υπολογίσιμο μέσο πίεσης (Στεφάνου 1999, σ. 107).

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ παρέχει πλέον τη θεσμική δυνατότητα για τη διαμόρφωση μιας κοινής στρατηγικής για την απασχόληση η οποία θα έχει ως βασικά στοιχεία τη χάραξη κοινών ετήσιων κατευθυντήριων γραμμών και την κατ' έτος παρακολούθηση των αποτελεσμάτων των εθνικών δράσεων και των μέτρων ενθάρρυνσης της συνεργασίας μεταξύ κρατών μελών (Αργυρός 2002, σσ.143-145).

1.2. Η πολιτική απασχόλησης μετά το Άμστερνταμ

Πριν ακόμη τεθεί σε ισχύ η Συνθήκη του Άμστερνταμ, **το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο**, σε έκτακτη σύνοδο του στο **Λουξεμβούργο**⁶ το Νοέμβριο του 1997, συμφώνησε να αρχίσει από το 1998 η διαδικασία καθορισμού συντονισμένης στρατηγικής για την απασχόληση. Σε απάντηση της συμφωνίας αυτής, το Συμβούλιο, μετά από πρόταση της Επιτροπής, καθόρισε τις πρώτες κατευθυντήριες γραμμές της

⁶ Οι ρυθμίσεις της Συνθήκης του Άμστερνταμ για την απασχόληση, κλείνουν το *πρώτο κύκλο* της χάραξης της Ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση ενώ από το ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λουξεμβούργου αρχίζει ο *δεύτερος κύκλος* που ονομάζεται «η διαδικασία του Λουξεμβούργου» (Ιωακείμογλου & Ρωμανιάς 2000).

πολιτικής για την απασχόληση και κάλεσε τα κράτη μέλη να υποβάλουν εθνικά σχέδια απασχόλησης μέχρι το Μάρτιο του 1998 (Στεφάνου 1999, σ. 107). Αυτές οι κατευθυντήριες γραμμές (19 τον αριθμό) διαρθρώνονται γύρω από τους εξής τέσσερις άξονες: Άξονας 1: *Απασχολησιμότητα* (employability), Άξονας 2: *Επιχειρηματικότητα*, Άξονας 3: *Προσαρμοστικότητα* (adaptability) και Άξονας 4: *Ισων ευκαιριών* (equal opportunities) (Ιωακείμογλου & Ρωμανιάς 2000).

Ο *Άξονας 1* : αφορά στη βελτίωση της ικανότητας επαγγελματικής ένταξης. Έμφαση δίνεται στην καταπολέμηση της ανεργίας των νέων, την πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας και τα δραστικά μέτρα για τους ανέργους. Τα κράτη μέλη μέσα σε πέντε χρόνια θα πρέπει να προσφέρουν σε κάθε άνεργο νέο, πριν συμπληρώσει έξι μήνες ανεργίας, τη δυνατότητα επαγγελματικής κατάρτισης και επανακατάρτισης, πρακτικής άσκησης ή συμμετοχής σε ένα πρόγραμμα απασχόλησης ενώ παρόμοιες ευκαιρίες θα πρέπει να έχει και ένας ενήλικας άνεργος, πριν συμπληρώσει δώδεκα μήνες ανεργίας. Ο *Άξονας 2* : αφορά στη προώθηση ενός νέου επιχειρηματικού πνεύματος. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να διευκολύνουν τη δημιουργία και λειτουργία επιχειρήσεων, ενθαρρύνοντας παράλληλα την αυτοαπασχόληση και δημιουργώντας ένα ευνοϊκό φορολογικό σύστημα για την απασχόληση. Ο *Άξονας 3*: έχει ως σκοπό την προώθηση και ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων τους. Για το σκοπό αυτό, καλούνται οι κοινωνικοί εταίροι να διαπραγματευτούν σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο με στόχο τον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης εργασίας, ώστε οι επιχειρήσεις να καταστούν περισσότερο ανταγωνιστικές. Τέλος ο *Άξονας 4*: στοχεύει στην ενίσχυση των πολιτικών για ίσες ευκαιρίες ώστε να μειωθούν οι διακρίσεις εις βάρος των γυναικών στη αγορά εργασίας (Μούσης 2000).

Είναι αξιοσημείωτο ότι από τις κατευθυντήριες γραμμές, απουσιάζουν τα ποσοτικά μεγέθη στους στόχους για τη μείωση της ανεργίας και την αύξηση της απασχόλησης. Η απόφαση του Συμβουλίου καλεί απλώς τα κράτη μέλη να αυξήσουν το επίπεδο απασχόλησης, χωρίς να θέτει ποσοτικό στόχο ούτε και χρονοδιάγραμμα μέσα στο οποίο θα πρέπει να επιτευχθεί η εν λόγω αύξηση (Αργυρός 2002, σσ. 146-147).

Μοναδική χαρακτηριστική εξαίρεση ποσοτικοποιημένου στόχου αποτελεί η παρ. 54 των συμπερασμάτων του Λουξεμβούργου που αναφέρει ότι τα κράτη μέλη θα προσφέρουν προγράμματα κατάρτισης ή «ανάλογα μέτρα» στο 20% τουλάχιστον των ανέργων, ενώ κανένας άλλος ποσοτικός στόχος δεν τέθηκε στα Ευρωπαϊκά

Συμβούλια που ακολούθησαν. Τα κράτη μέλη δεν θέλησαν να δεσμευτούν περισσότερο ούτε στα πλαίσια του Συμφώνου Απασχόλησης που υιοθετήθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Κολωνίας (Ιούνιος 1999) (Στεφάνου 1999, σ. 108).

Ο θεσμός-διαδικασία της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση καθιερώθηκε λοιπόν οριστικά στην Έκτακτη Σύνοδο Κορυφής για την Απασχόληση του Λουξεμβούργου. Εκεί αποφασίστηκε η άμεση εφαρμογή των διατάξεων της Συνθήκης του Άμστερνταμ, τονίστηκε η σημασία της εκπαίδευσης και της κατάρτισης για την απασχόληση και η Επιτροπή εξέδωσε Ανακοίνωση «Για μια Ευρώπη της Γνώσης» σχεδιάζοντας την προοδευτική οικοδόμηση «ενός ανοικτού και δυναμικού ευρωπαϊκού εκπαιδευτικού χώρου». Τα κράτη μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να ευθυγραμμίζουν τις πολιτικές απασχόλησης και να καταρτίζουν κάθε χρόνο τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση, με βάση τις Κατευθυντήριες Γραμμές για την απασχόληση που αποφασίζονται κάθε χρόνο από το Συμβούλιο των Υπουργών, ενώ αναλαμβάνουν επίσης την πολιτική δέσμευση για τη συνεχή βελτίωσή τους (Παπαδάκης 2006, σ. 78).

Στις 22 Φεβρουαρίου 1999, το Συμβούλιο με ψήφισμά του ενέκρινε τις **κατευθυντήριες γραμμές** για την απασχόληση για το **1999**. Και αυτές οι κατευθυντήριες γραμμές εξακολουθούν να διαρθρώνονται γύρω από ίδιους τέσσερις άξονες των κατευθυντήριων γραμμών του 1998 και οι διαφορές τους είναι περισσότερο μεθοδολογικές παρά ουσιαστικές, ενώ αποφασίζετε ότι τα εθνικά σχέδια δράσης θα πρέπει να διαμορφώνονται κατά ένα τρόπο περισσότερο τυποποιημένο, απλό και συγκρίσιμο ενώ για κάθε κράτος μέλος απαιτείται ουσιαστικά ένα σχέδιο δράσης.

Οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση του 1999 έχουν σε γενικές γραμμές τα εξής στοιχεία: όσον αφορά τη βελτίωση της επαγγελματικής ένταξης, δίνεται έμφαση στην αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων και τη πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας υπό μορφή κατάρτισης, πρακτικής άσκησης και άλλων συναφών μέτρων. Τα κράτη μέλη καλούνται να επανεξετάσουν και όπου χρειάζεται να αναπροσαρμόσουν, τα συστήματα επιδομάτων και τα συστήματα φορολόγησης και κατάρτισης με σκοπό να παράσχουν κίνητρα στους μεν άνεργους για αναζήτηση και εξεύρεση εργασίας και στους δε εργοδότες για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Σχετικά με την ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος, τα κράτη μέλη καλούνται να διευκολύνουν τη δημιουργία και τη διαχείριση των επιχειρήσεων μειώνοντας αισθητά τα γενικά έξοδα και τα διοικητικά βάρη και βελτιώνοντας τους όρους

άντλησης επιχειρηματικών κεφαλαίων από την αγορά. Τα κράτη μέλη καλούνται επίσης σε βαθμιαία μείωση της φορολογικής πίεσης του μισθολογικού κόστους της εργασίας καθώς και στην εξέταση της εισαγωγής στη νομοθεσία τους πιο ευπροσάρμοστων μορφών συμβάσεων εργασίας. Τέλος, σχετικά με την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών απαιτείται μια ολοκληρωμένη προσέγγιση του θέματος της ισότητας των ευκαιριών.

Οι κατευθυντήριες γραμμές του 1999 εμπεριέχουν ορισμένες ενδιαφέρουσες μετατοπίσεις σε σχέση με τις αντίστοιχες του 1998. Προστίθεται η νέα Κ.Γ. 4 στο Πυλώνα I για την αναθεώρηση των συστημάτων φορολόγησης, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η νέα Κ.Γ. για την ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας ειδικών ομάδων στόχων (ΑμΕΑ και μειονότητες) καθώς επίσης και η Κ.Γ.13 η οποία προστίθεται στο Πυλώνα II και αναδεικνύει νέους τομείς απασχόλησης εργατικού δυναμικού (Κοινωνία της Πληροφορίας και Περιβάλλον) και ενθαρρύνει την αξιοποίηση τους στα πλαίσια των πολιτικών για την επίτευξη της απασχολησιμότητας. Συνολικά εννέα από τις είκοσι δύο Κ.Γ. αναφέρονται άμεσα ή έμμεσα σε δράσεις κατάρτισης, καταδεικνύοντας το αυξανόμενο ενδιαφέρον για αυτό το πεδίο (Παπαδάκης 2006, σ. 82).

Τον Ιούνιο του 1999, το **Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Κολωνίας** έλαβε τη πρωτοβουλία υιοθέτησης ενός **Ευρωπαϊκού Συμφώνου Απασχόλησης** σκοπός του οποίου ήταν να συμβάλλει στην πραγματοποίηση υψηλού επιπέδου απασχόλησης μέσω της επίτευξης μεγαλύτερης μη πληθωριστικής οικονομικής μεγέθυνσης. Στο πυρήνα του Συμφώνου βρίσκεται μια αυξημένη συλλειτουργία μεταξύ της μακροοικονομικής πολιτικής, της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση και των διαρθρωτικών αλλαγών στις αγορές αγαθών, υπηρεσιών και κεφαλαίου ενώ επίσης τονίζεται η ανάγκη μιας περισσότερο αποφασιστικής εφαρμογής των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση και ενός ενισχυμένου ρόλου των κοινωνικών εταίρων (Ιωακείμογλου & Ρωμανιάς 2000, σ. 68). Με το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο Απασχόλησης επιδιώκεται η εξασφάλιση της συνοχής και της συνεργασίας μεταξύ των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση και των γενικών προσανατολισμών οικονομικής πολιτικής.

Προς επίτευξη λοιπόν του παραπάνω σκοπού το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο διαμορφώνει ένα πλαίσιο όπου συνενώνονται όλα τα μέτρα της Ένωσης που άπτονται της πολιτικής για την απασχόληση. Το πλαίσιο αυτό αποτελείται από τρεις πυλώνες που ανταποκρίνονται στις εξής τρεις αμοιβαία συντονιζόμενες διαδικασίες: τη

διαδικασία της Κολωνίας (Ιούνιος 1999), τη *διαδικασία του Λουξεμβούργου* (Νοέμβριος 1997) και *διαδικασία του Κάρντιφ* (Ιούνιος 1998).

Η διαδικασία της Κολωνίας αφορά στο συντονισμό της οικονομικής πολιτικής και βελτίωση της αλληλεπίδρασης των μισθολογικών εξελίξεων, της νομισματικής, της δημοσιονομικής και της χρηματοπιστωτικής πολιτικής, μέσω ενός τακτικού μακροοικονομικού διαλόγου στο πλαίσιο του Συμβουλίου Ecofin, σε συνεργασία με το Συμβούλιο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μεταξύ εκπροσώπων του Συμβουλίου, της Επιτροπής, της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας και των κοινωνικών εταίρων ώστε να προωθείται μια μακροπρόθεσμα βιώσιμη δυναμική μη πληθωριστική οικονομική μεγέθυνση.

Η διαδικασία του Λουξεμβούργου περιελάμβανε, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, μια περαιτέρω ανάπτυξη και βελτίωση της στρατηγικής για την απασχόληση καθώς και την αύξηση της αποτελεσματικότητας των αγορών εργασίας, μέσω της βελτίωσης της απασχολησιμότητας, του επιχειρηματικού πνεύματος, της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων-εργαζομένων και της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στην εργασία.

Η διαδικασία του Κάρντιφ αναφέρεται σε μια ευρεία διαρθρωτική μεταρρύθμιση και έναν εκσυγχρονισμό για τη βελτίωση της ικανότητας για καινοτομίες και για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των αγορών εργασίας, εμπορευμάτων, υπηρεσιών και κεφαλαίων (Αργυρός 2002, σσ. 148-149). Στο Συμβούλιο του Κάρντιφ, θεσπίστηκαν διαδικασίες που προωθούν διαρθρωτικές αλλαγές ενώ ενθαρρύνθηκε και η στρατηγική σύνδεση μεταξύ ΕΣΑ, οικονομικών μεταρρυθμίσεων και νομισματικών διευθετήσεων (Παπαδάκης 2006, σ. 78).

Στις 23-24 Μαρτίου **2000** πραγματοποιήθηκε στη **Λισαβόνα** η δεύτερη μετά το Λουξεμβούργο **έκτακτη σύνοδος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου** σχετικά με την απασχόληση, την οικονομική μεταρρύθμιση και τη κοινωνική συνοχή. Στη σύνοδο αυτή το Συμβούλιο έθεσε ως νέο μακροπρόθεσμο στρατηγικό στόχο *«τη μετατροπή της Ευρωπαϊκής Ένωσης ως την ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης, ικανή για βιώσιμη ανάπτυξη με περισσότερες και καλλίτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή»*. Για τη επίτευξη του φιλόδοξου αυτού σκοπού προτείνεται μια στρατηγική η οποία έχει τους εξής στόχους:

- τη μετάβαση προς μια ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία βασισμένη στη γνώση, την έρευνα, την ανάπτυξη καθώς και την ενίσχυση της διαδικασίας

διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων για την ανταγωνιστικότητα και τη καινοτομία αλλά και τη πλήρη ενίσχυση της ολοκλήρωσης της εσωτερικής αγοράς,

- τον εκσυγχρονισμό του Ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου και τη καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού, και

- την στήριξη της υγιούς οικονομικής προοπτικής και των ευνοϊκών προβλέψεων οικονομικής μεγένθυσης μέσω ενός κατάλληλου συνδυασμού μακροοικονομικών πολιτικών (Goetschy 2001, σ. 405).

Η υλοποίηση της στρατηγικής της Λισαβόνας⁷ θα στηριχθεί αφ' ενός στις υφιστάμενες κύριες κατευθυντήριες γραμμές της οικονομικής πολιτικής και αφ' ετέρου στις διαδικασίες του Λουξεμβούργου, του Κάρντιφ και της Κολωνίας (Αργυρός 2002, σ. 151).

Οι **κατευθυντήριες γραμμές** για το **2001** επηρεάστηκαν από τέσσερις κύριους παράγοντες: τα συμπεράσματα της συνόδου κορυφής στη Λισαβόνα, την ενδιάμεση ανανέωση της διαδικασίας του Λουξεμβούργου, την ανάλυση της κοινής έκθεσης για την Απασχόληση και την ανάγκη απλοποίησης σε ορισμένους τομείς. Οι τέσσερις άξονες παραμένουν άθικτοι αλλά παρατηρείται μια σαφή βελτίωση στην Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης με τη προσθήκη των λεγόμενων «οριζόντιων στόχων», προκειμένου να έχουμε μια πιο συνεκτική γενική στρατηγική με σκοπό την αύξηση της απασχόλησης. Αυτή η στρατηγική περιλαμβάνει τους ακόλουθους οριζόντιους στόχους:

- Βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης και παροχή κατάλληλων κινήτρων σε όλους αυτούς οι οποίοι είναι πρόθυμοι να εργαστούν, ώστε να επιτευχθεί αύξηση του ποσοστού απασχόλησης.

- Προώθηση από τα κράτη μέλη με κοινή ευθύνη των δημοσίων αρχών και των κοινωνικών εταίρων περιεκτικών και συνεκτικών στρατηγικών για τη δια βίου μάθηση.

- Ανάπτυξη με ευθύνη των κρατών μιας πλήρους εταιρικής σχέσης με τους κοινωνικούς εταίρους για την εφαρμογή, την παρακολούθηση και τις επακόλουθες ενέργειες της στρατηγικής για την απασχόληση.

⁷ Η πρόοδος στην επίτευξη του στρατηγικού στόχου της Λισαβόνας ελέγχεται και εφόσον κρίνεται απαραίτητο, ο στόχος αναθεωρείται και επεκτείνεται κάθε άνοιξη στις συνόδους που είναι γνωστές ως «Διαδικασία της Λισαβόνας/ Στρατηγική της Λισαβόνας» (Nugent 2004, σ. 429).

- Καθορισμός από τα κράτη μέλη εθνικών στόχων για την αύξηση των επενδύσεων στους ανθρώπινους πόρους και της συμμετοχής στη συνεχή εκπαίδευση και επιμόρφωση.

Πέρα από εσωτερικές διευθετήσεις στο πρώτο Πυλώνα που δεν αλλάζουν ουσιαστικά το περιεχόμενο των αντίστοιχων Κ.Γ., προστίθεται η νέα Κ.Γ. 6 που δίνει έμφαση στην ανάπτυξη στρατηγικών σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας από τις υπηρεσίες-δομές απασχόλησης και τη προώθηση της επαγγελματικής και γεωγραφικής κινητικότητας (Παπαδάκης 2006: 84).

Το **Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας (7-9 Δεκεμβρίου 2000)**, υιοθετώντας την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Ατζέντα, περιέλαβε το στόχο της επίτευξης της πλήρους απασχόλησης, η οποία θα πρέπει να ενισχυθεί με τη δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση καθώς και με τη ευελιξία στην οργάνωση της εργασίας. Επίσης η κοινοτική νομοθεσία που διασφαλίζει τη διατήρηση των κοινωνικών δικαιωμάτων των διακινούμενων εργαζομένων, θα πρέπει να εκσυγχρονισθεί και να βελτιωθεί ώστε να αυξηθεί η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, να αξιοποιηθεί η οικονομική και νομισματική ολοκλήρωση προς την κατεύθυνση της εξέλιξης των μισθών ανάλογα με την εξέλιξη της παραγωγικότητας καθώς και να αντιμετωπισθεί η δημογραφική γήρανση του πληθυσμού, με έμφαση στη συμφιλίωση της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή (Αργυρός 2002, σ. 152).

Κατά το έτος **2002**, στα πλαίσια των τεσσάρων πυλώνων της ΕΣΑ, αποφασίστηκε πως τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. πρέπει να ακολουθήσουν τις παρακάτω **κατευθυντήριες γραμμές** για τη χάραξη της εθνικής πολιτικής για την απασχόληση:

Ι.ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ

1. Να προσφέρεται σε κάθε άνεργο η δυνατότητα νέας αρχής (πριν από την πάροδο έξι μηνών ανεργίας, αν πρόκειται για νέους, και δώδεκα μηνών ανεργίας, αν πρόκειται για μεγαλύτερους ενήλικες), με τη μορφή κατάρτισης, επανεκπαίδευσης, εξάσκησης στην εργασία, θέσης εργασίας ή άλλων μέτρων απασχόλησης στα οποία γενικότερα περιλαμβάνονται συνοδευτικά ατομικά μέτρα επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής.

2. Κάθε κράτος μέλος θα πρέπει να αναθεωρεί και να μεταρρυθμίζει το σύστημα παροχών και φόρων για να μειώσει τις "παγίδες της φτώχειας" και να παράσχει κίνητρα στους ανέργους και αέργους να αναζητήσουν και να αναλάβουν εργασία, να ενισχύσει την απασχολησιμότητα ενθαρρύνοντας τους εργοδότες να

δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας καθώς και να προωθει μέτρα για την απόκτηση ή αναβάθμιση των δεξιοτήτων των ανέργων/αέργων.

3. Προωθείται η ανάπτυξη πολιτικών για την παράταση του επαγγελματικού βίου, στοχεύοντας στη βελτίωση της ικανότητας των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και την παροχή κινήτρων σε αυτούς ώστε να παραμείνουν εργαζόμενοι όσο το δυνατόν περισσότερο χρόνο. Λαμβάνονται έτσι θετικά μέτρα για τη διατήρηση της ικανότητας εργασίας και των δεξιοτήτων των πιο ηλικιωμένων εργαζομένων καθώς επίσης αναθεωρούνται τα συστήματα φόρων και παροχών προκειμένου να μειωθούν τα αντικίνητρα παραμονής στην αγορά εργασίας.

4. Τα κράτη μέλη καλούνται να βελτιώσουν την ποιότητα των συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και τα αντίστοιχα αναλυτικά προγράμματα στα πλαίσια της Δία Βίου Μάθησης.

5. Τα κράτη μέλη επιδιώκουν την ανάπτυξη της ηλεκτρονικής μάθησης (e-learning) για όλους τους πολίτες.

6. Τα κράτη μέλη, μαζί με τους κοινωνικούς εταίρους εντείνουν τις προσπάθειές για την ανάπτυξη των ικανοτήτων των υπηρεσιών απασχόλησης να αντιμετωπίσουν την προσφορά εργασίας, την ανάπτυξη πολιτικών για την πρόληψη των ελλείψεων δεξιοτήτων, την προώθηση της γεωγραφικής και της επαγγελματικής κινητικότητας στο εσωτερικό κάθε κράτους μέλους αλλά και εντός της Ένωσης και τη βελτίωση της λειτουργίας των αγορών εργασίας με τη βελτίωση των βάσεων δεδομένων για τις θέσεις εργασίας και τις ευκαιρίες μάθησης, οι οποίες θα πρέπει να διασυνδέονται σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

7. Κάθε κράτος μέλος καταπολεμά όλες τις μορφές διακρίσεων κατά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας καθώς και στην εκπαίδευση και στην επαγγελματική κατάρτιση με τη χρήση αποτελεσματικών προληπτικών μέτρων, μέτρων ενεργού πολιτικής και μέτρων για την προώθηση της ένταξης στην αγορά εργασίας των ατόμων και ομάδων που βρίσκονται σε επισφαλή ή μειονεκτική θέση. Στις ομάδες στόχευσης συμπεριλαμβάνονται τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι εθνικές μειονότητες και οι διακινούμενοι εργαζόμενοι.

II. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

8. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να φροντίζουν να μειωθούν σημαντικά τα γενικά έξοδα και οι διοικητικές επιβαρύνσεις για τις επιχειρήσεις.

9. Ενθαρρύνεται η ανάληψη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων στην κατεύθυνση της αυτοαπασχόλησης και της ίδρυσης μικρών επιχειρήσεων, μέσα από τη μείωση τυχόν εμποδίων στα συστήματα των φόρων και της κοινωνικής ασφάλισης, τη προώθηση εκπαίδευσης και κατάρτισης για τους επιχειρηματίες και τους υποψήφιους επιχειρηματίες καθώς και καταπολεμώντας την λαθραία εργασία με τη μετατροπή της σε κανονική απασχόληση.

10. Τα κράτη μέλη αίρουν τους φραγμούς στον τομέα παροχής υπηρεσιών και αναπτύσσουν τις συνθήκες για τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας. Ειδικότερα, θα πρέπει να αξιοποιηθούν οι δυνατότητες απασχόλησης που προσφέρουν η κοινωνία της γνώσης και ο τομέας του περιβάλλοντος.

11. Τα κράτη μέλη λαμβάνοντας υπόψη την παράμετρο της περιφερειακής ανάπτυξης, ενθαρρύνουν τις τοπικές και περιφερειακές αρχές στην αξιοποίηση των δυνατοτήτων για δημιουργία θέσεων απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο, και προωθούν, προς το σκοπό αυτόν, εταιρικές σχέσεις με όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς καθώς και με τους εκπροσώπους της κοινωνίας των πολιτών.

12. Κάθε κράτος μέλος καθορίζει ένα στόχο για τη σταδιακή μείωση των γενικών φορολογικών επιβαρύνσεων και τη σταδιακή μείωση της φορολογικής πίεσης τόσο στο κόστος εργασίας όσο και στο μη μισθολογικό κόστος εργασίας, ιδίως για τους ανειδίκευτους και χαμηλόμισθους εργαζόμενους, με την προϋπόθεση ότι οι μεταρρυθμίσεις αυτές δεν θα πρέπει να θέτουν σε κίνδυνο τα δημόσια οικονομικά ή τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.

III. ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥΣ

13. Αποτελεί προτεραιότητα οι κοινωνικοί εταίροι να διαπραγματευτούν και να εφαρμόσουν συμφωνίες σε όλα τα κατάλληλα επίπεδα για τον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας με στόχο να καταστούν οι επιχειρήσεις παραγωγικές και ανταγωνιστικές, να επιτευχθεί η απαιτούμενη ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας και να αυξηθεί η ποιότητα των θέσεων εργασίας.

14 Τα κράτη μέλη, στα πλαίσια εταιρικής σχέσης με τους κοινωνικούς εταίρους, αναθεωρούν το υφιστάμενο κανονιστικό πλαίσιο και εξετάζουν τη δυνατότητα ενσωμάτωσης στην εθνική νομοθεσία πιο ευέλικτων μορφών συμβάσεων και επιδιώκουν την καλύτερη εφαρμογή της υφιστάμενης νομοθεσίας για την υγεία και

την ασφάλεια στο επίπεδο του χώρου εργασίας, επιταχύνοντας και ενισχύοντας την τήρηση των νομοθετικών διατάξεων, παρέχοντας καθοδήγηση στις επιχειρήσεις, βελτιώνοντας την κατάρτιση σχετικά με την υγεία και ασφάλεια στο χώρο εργασίας και προωθώντας τη θέσπιση μέτρων για τη μείωση των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών σε παραδοσιακούς τομείς υψηλού κινδύνου.

15. Οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται, σε όλα τα σχετικά επίπεδα, να συνάπτουν τις δέουσες συμφωνίες για τη δια βίου μάθηση ώστε να διευκολύνεται η προσαρμοστικότητα και η καινοτομία, ιδιαίτερα στον τομέα των τεχνολογιών, των πληροφοριών και των επικοινωνιών.

IV. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΓΙΑ ΑΝΔΡΕΣ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ

16. Ακολουθείται μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την ισότητα μεταξύ των δύο φύλων, αναπτύσσοντας και ενισχύοντας τα συστήματα παροχής συμβουλών με φορείς για την ισότητα των φύλων, εφαρμόζοντας τις διαδικασίες για την αξιολόγηση του αντίκτυπου όσον αφορά την ισότητα των φύλων στο πλαίσιο κάθε κατευθυντήριας γραμμής και αναπτύσσοντας δείκτες για την αποτίμηση της προόδου στο σχετικό θέμα για κάθε κατευθυντήρια γραμμή.

17. Τα κράτη μέλη μαζί με τους κοινωνικούς εταίρους εντείνουν τις προσπάθειές προκειμένου να μειώσουν τη διαφορά στα ποσοστά ανεργίας μεταξύ γυναικών και ανδρών με την ενεργό υποστήριξη της αυξανόμενης απασχόλησης των γυναικών, λαμβάνουν μέτρα προκειμένου να επιτευχθεί η ισορροπημένη εκπροσώπηση γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς και τα επαγγέλματα, και υιοθετούν θετικά μέτρα με στόχο να προωθηθεί η ίση αμοιβή για την ίδια ή για ισάξια εργασία και η μείωση των εισοδηματικών διαφορών ανάμεσα στα δύο φύλλα.

18. Σχεδιάζονται τέλος πολιτικές, που είναι φιλικές προς την οικογένεια και περιλαμβάνουν οικονομικά προσιτές, προσπελάσιμες και υψηλής ποιότητας υπηρεσίες για τη φροντίδα των παιδιών και άλλων εξαρτώμενων ατόμων καθώς και συστήματα παροχών γονικής και άλλων ειδών άδειας {WWW} http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sgadoc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=el&type_doc=Decision&an_doc=2002&nu_da=177 {Πρόσβαση: 9 Οκτωβρίου 2006}.

Το 2003 η σύνδεση με την ατζέντα της Στρατηγικής της Λισσαβόνας γίνεται ακόμα εμφανέστερη. Η νέα Ευρωπαϊκή στρατηγική αποτυπώνεται οριστικά στους τρεις βασικούς, συμπληρωματικούς και αμοιβαία ενισχυόμενους στόχους (πλήρης απασχόληση, ποιότητα και παραγωγικότητα της εργασίας, κοινωνική συνοχή και ενσωμάτωση) (Παπαδάκης 2006, σ. 90), υιοθετεί ένα μεσοπρόθεσμο χρονικό

ορίζοντα (2010, με ενδιάμεση επανεξέταση το 2006) και απλουστεύει και αποσαφηνίζει περισσότερο τους ειδικούς στόχους και προτεραιότητες της πολιτικής, αποδίδοντας μεγαλύτερη έμφαση στα αποτελέσματα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2004). Οι **κατευθυντήριες γραμμές** της ΕΣΑ για το έτος **2003** διαμορφώνονται ως εξής:

1. Ενεργητικά και προληπτικά μέτρα υπέρ των ανέργων και των άεργων, όπως επιμόρφωση, επαγγελματική αναπροσαρμογή, νέα επαγγελματική εμπειρία, μια θέση απασχόλησης ή κάθε άλλο μέτρο που θα ευνοεί την επαγγελματική τους ένταξη, τον εκσυγχρονισμό των υπηρεσιών απασχόλησης και την τακτική αξιολόγηση των προγραμμάτων.
2. Δημιουργία θέσεων εργασίας και ενίσχυση του επιχειρηματικού πνεύματος. Απλοποιούνται τα διοικητικά και ρυθμιστικά βάρη για τη δημιουργία μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων καθώς και για την πρόσληψη προσωπικού, τη διευκόλυνση της πρόσβασης στο επιχειρηματικό κεφάλαιο και την προώθηση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης στον τομέα της διοίκησης και διαχείρισης επιχειρήσεων.
3. Προώθηση της ικανότητας προσαρμογής στην εργασία, της κινητικότητας, του κοινωνικού διαλόγου και της κοινωνικής ευθύνης των επιχειρήσεων. Σκοπός είναι η διαφοροποίηση των μεθόδων όσον αφορά τις συμβάσεις και την εργασία, η δημιουργία καλύτερης ισορροπίας μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής καθώς και μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας. Διευκολύνεται επίσης η πρόσβαση στην κατάρτιση και βελτιώνονται οι συνθήκες από πλευράς υγείας και ασφάλειας, η παραγωγικότητα και η ποιότητα της εργασίας.
4. Προώθηση της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και της Δια Βίου Μάθησης.
5. Προώθηση της ενεργού γήρανσης χάρη στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, ιδίως της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας, στην πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση, στην ελαστικότητα της οργάνωσης της εργασίας καθώς και στην εξάλειψη των μέτρων που ωθούν σε πρόωρες αποχωρήσεις και πρόωρες συνταξιοδοτήσεις.
6. Προώθηση της ισότητας γυναικών και ανδρών με τη μείωση των ανισοτήτων των ποσοστών απασχόλησης, ανεργίας και αμοιβής.
7. Προώθηση της ένταξης των λιγότερων ευνοημένων ατόμων και καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας. Ομάδες

στόχευσης αποτελούν ιδίως οι νέοι που έχουν εγκαταλείψει το σχολείο πρόωρα, οι εργαζόμενοι με χαμηλά επαγγελματικά προσόντα, τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι μετανάστες και οι εθνοτικές μειονότητες.

8. Φορολογικά και οικονομικά κίνητρα ώστε να καταστεί η απασχόληση ελκυστικότερη μειώνοντας τον αριθμό των περιπτώσεων κακώς αμειβόμενων εργαζομένων, καταργώντας τις παγίδες της ανεργίας, της φτώχειας και της ανενεργού κατάστασης και ενθαρρύνοντας τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας ομάδων λιγότερο ευνοημένων ατόμων.
9. Μείωση της μη δηλωμένης εργασίας σε κανονική απασχόληση.
10. Μείωση των περιφερειακών διαφορών σε θέματα απασχόλησης, ιδίως μέσω της ανάπτυξης του τοπικού δυναμικού δημιουργίας θέσεων απασχόλησης και των εταιρικών σχέσεων μεταξύ όλων των ενδιαφερομένων παραγόντων

{WWW} <http://europa.eu/scadplus/leg/el/cha/c11319.htm> {Πρόσβαση: 9 Οκτωβρίου 2006}.

Οι **κατευθυντήριες γραμμές** για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών για το έτος 2003 διατηρούνται σε μεγάλο βαθμό και για το έτος **2004**. Η ευρωπαϊκή ειδική ομάδα για την απασχόληση εισηγήθηκε για το 2004, αντί της εμπλοκής σε διαδικασία περαιτέρω αλλαγής των κατευθυντήριων γραμμών, οι συστάσεις να έχουν πλέον εμφατικό χαρακτήρα, καθώς επίσης και να αξιοποιείται πιο αποτελεσματικά η αξιολόγηση από ομοτίμους.

Τα συμπεράσματα της Ευρωπαϊκής ειδικής ομάδας για την απασχόληση και η εξέταση των εθνικών σχεδίων δράσης για την απασχόληση των κρατών μελών, τα οποία περιέχονται αμφότερα στην κοινή έκθεση για την απασχόληση για το 2003-2004, καταδεικνύουν επίσης ότι τα κράτη μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να δώσουν προτεραιότητα στην αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων στις μεταβαλλόμενες οικονομικές συνθήκες και στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Θα πρέπει να δοθεί έμφαση στην προσέλκυση περισσότερων ατόμων να εισέλθουν και να παραμείνουν στην αγορά εργασίας και στο να καταστεί η εργασία πραγματική επιλογή για όλους, συμπεριλαμβανομένης της διευκόλυνσης της πρόσβασης ανέργων νέων στην πρώτη τους απασχόληση και της ενθάρρυνσης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας να παραμείνουν στην αγορά εργασίας· να αποδοθεί βαρύτητα στη μεγαλύτερη και αποτελεσματικότερη επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο και στη δια βίου μάθηση, καθώς και στην έρευνα και την

ανάπτυξη, συμπεριλαμβανομένων των προγραμμάτων αριστείας και στην εξασφάλιση αποτελεσματικής εφαρμογής των μεταρρυθμίσεων μέσω της καλύτερης διακυβέρνησης, συμπεριλαμβανομένων των προσπαθειών που στοχεύουν στη βελτίωση της δημοκρατικής συμμετοχής και στην ενίσχυση των σχέσεων μεταξύ της χρηματοδότησης της ΕΕ, ειδικότερα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, και της εφαρμογής των ευρωπαϊκών κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση. Οι προτεραιότητες αυτές συνάδουν πλήρως με τις υπάρχουσες κατευθυντήριες γραμμές και μπορούν να υλοποιηθούν στο πλαίσιο αυτών http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=el&type_doc=Decision&an_doc=2004&nu_doc=740 {Πρόσβαση 9 Οκτωβρίου 2006}.

Τις ολοκληρωμένες **κατευθυντήριες γραμμές** για την ανάπτυξη και την απασχόληση για το έτος **2005** μπορούμε να τις χωρίσουμε σε τρία τμήματα: α) Μακροοικονομικές πολιτικές για την ανάπτυξη και την απασχόληση, β) Μικροοικονομικές μεταρρυθμίσεις για την αύξηση του αναπτυξιακού δυναμικού της Ευρώπης και γ) Κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση.

Οι Κατευθυντήριες γραμμές για την Απασχόληση είναι αυτές που άπτονται κυρίως του αντικειμένου της παρούσας μελέτης και που θα αναλυθούν στη συνέχεια.

Η προσέλκυση και η διατήρηση περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας και ο εκσυγχρονισμός των συστημάτων κοινωνικής προστασίας εξειδικεύεται μέσα από τις ακόλουθες κατευθυντήριες γραμμές:

Να εφαρμοστούν πολιτικές απασχόλησης που στοχεύουν στην πλήρη απασχόληση, στη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία και στην ενίσχυση της κοινωνικής και εδαφικής συνοχής. Οι πολιτικές πρέπει να συμβάλλουν στην επίτευξη στην Ευρωπαϊκή Ένωση συνολικού ποσοστού απασχόλησης 70% κατά μέσο όρο και στη μείωση της ανεργίας και της αεργίας (Κ.Γ.16).

Να προωθηθεί μια προσέγγιση της εργασίας βασιζόμενη στον κύκλο ζωής με τη λήψη των ακόλουθων μέτρων: διάνοιξη προοπτικών απασχόλησης για νέους και μείωση της ανεργίας των νέων· κατάργηση των διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης, ανεργίας και αμοιβών· καλύτερος συνδυασμός επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής μέσω κέντρων φροντίδας των παιδιών και άλλων εξαρτώμενων ατόμων· στήριξη των συνθηκών εργασίας και εκσυγχρονισμός των συστημάτων συνταξιοδότησης και υγείας κατά τρόπο ώστε να υποστηριχθεί η συμμετοχή στην απασχόληση και η παράταση του επαγγελματικού βίου, με την

προώθηση κατάλληλων κινήτρων για εργασία και αποθάρρυνση της πρόωρης συνταξιοδότησης (Κ.Γ 17).

Να δημιουργηθούν αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς για όσους αναζητούν εργασία και για τα μειονεκτούντα άτομα με την εφαρμογή ενεργών και προληπτικών μέτρων αγοράς εργασίας, όπως ο έγκαιρος προσδιορισμός των αναγκών, η βοήθεια στην αναζήτηση απασχόλησης, ο προσανατολισμός και η κατάρτιση στο πλαίσιο εξατομικευμένων σχεδίων δράσης, η παροχή κοινωνικών υπηρεσιών για την ενσωμάτωση των μειονεκτούντων ατόμων στην αγορά εργασίας και για τη συμβολή στην κοινωνική και εδαφική συνοχή και στην εξάλειψη της φτώχειας· με την συνεχή προσαρμογή των συστημάτων εισφορών/παροχών, προκειμένου να καταστεί η εργασία οικονομικά συμφέρουσα και να εξασφαλιστούν κατάλληλα επίπεδα κοινωνικής προστασίας. (Κ.Γ. 18).

Να βελτιωθεί η κάλυψη των αναγκών της αγοράς εργασίας με τον εκσυγχρονισμό και την ενίσχυση των θεσμών της αγοράς εργασίας, ιδίως των υπηρεσιών απασχόλησης, με τη μεγαλύτερη διαφάνεια των δυνατοτήτων απασχόλησης και κατάρτισης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο για τη διευκόλυνση της κινητικότητας σε ολόκληρη την Ευρώπη, με τη καλύτερη πρόβλεψη των αναγκών σε δεξιότητες, των ελλείψεων και των αδυναμιών της αγοράς εργασίας καθώς και με τη καλύτερη διαχείριση της οικονομικής μετανάστευσης (Κ.Γ. 19).

Ο στόχος της βελτίωσης της ικανότητας προσαρμογής των εργαζομένων και των επιχειρήσεων και η ευκαμψία των αγορών εργασίας αντικατοπτρίζεται στις εξής κατευθυντήριες γραμμές:

Να προωθηθεί η ευκαμψία σε συνδυασμό με την ασφάλεια της απασχόλησης και να μειωθεί ο κατακερματισμός της αγοράς εργασίας με τη λήψη των μέτρων όπως: η προσαρμογή της νομοθεσίας για την απασχόληση, η στήριξη των αλλαγών στο εργασιακό καθεστώς (κατάρτιση, αυτοαπασχόληση, σύσταση επιχειρήσεων και γεωγραφική κινητικότητα), η προώθηση και διάδοση καινοτόμων και προσαρμόσιμων μορφών οργάνωσης εργασίας, η προσαρμογή σε νέες τεχνολογίες και η καθοριστική δράση για την μετατροπή της αδήλωτης εργασίας σε τακτική απασχόληση (Κ. Γ. 20).

Να εξασφαλιστεί ευνοϊκή προς την απασχόληση εξέλιξη των μισθών και άλλων στοιχείων κόστους που συνδέονται με την εργασία με την ενθάρρυνση του ορθού πλαισίου για συστήματα μισθολογικών διαπραγματεύσεων, το οποίο θα αντανάκλα τις διαφορές της παραγωγικότητας και των τάσεων της αγοράς εργασίας

σε τομεακό και περιφερειακό επίπεδο, με πλήρη σεβασμό του ρόλου των κοινωνικών εταίρων (Κ.Γ. 21).

Τέλος ο στόχος της αύξησης των επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο με τη βελτίωση της εκπαίδευση και των δεξιοτήτων εξειδικεύεται μέσα από τις δύο ακόλουθες κατευθυντήριες γραμμές:

Να αυξηθούν και να βελτιωθούν οι επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο με τη λήψη των ακόλουθων μέτρων: χάραξη αποτελεσματικών στρατηγικών δια βίου μάθησης, σύμφωνα με τις ευρωπαϊκές δεσμεύσεις, προβλέποντας ιδίως κίνητρα και μηχανισμούς επιμερισμού του κόστους μεταξύ των επιχειρήσεων, των δημοσίων αρχών και των ατόμων, ιδίως για τη σημαντική μείωση του αριθμού των μαθητών που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο· αύξηση της πρόσβασης στην αρχική επαγγελματική εκπαίδευση, στη δευτεροβάθμια και την τριτοβάθμια εκπαίδευση, συμπεριλαμβανομένων των μαθητιών και της επιχειρηματικής κατάρτισης· αύξηση της συμμετοχής στη συνεχή κατάρτιση και στην κατάρτιση στον χώρο εργασίας καθόλη τη διάρκεια του κύκλου ζωής, ιδίως για τους ανειδίκευτους και τους μεγαλύτερους στην ηλικία εργαζόμενους (Κ.Γ. 22).

Να προσαρμοστούν τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης στις νέες απαιτήσεις ως προς τις δεξιότητες με τη λήψη των ακόλουθων μέτρων: καλύτερη πρόβλεψη των επαγγελματικών απαιτήσεων και των βασικών ικανοτήτων καθώς και πρόβλεψη των μελλοντικών απαιτήσεων ως προς τις δεξιότητες· διεύρυνση της προσφοράς εργαλείων εκπαίδευσης και κατάρτισης· ανάπτυξη πλαισίων για τη στήριξη της διαφάνειας προσόντων, της αποτελεσματικής τους αναγνώρισης και της επικύρωσης της άτυπης και ανεπίσημης μάθησης· διασφάλιση της ελκυστικότητας, του ανοίγματος των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και της εφαρμογής προτύπων υψηλής ποιότητας (Ολοκληρωμένη κατευθυντήρια γραμμή αριθ. 23).
{WWW}<http://europa.eu/scadplus/leg/el/cha/c1133.htm>{Πρόσβαση: 9 Οκτωβρίου 2006.

2. Οι πολιτικές κατάρτισης

Ήδη από την εκκίνηση της Στρατηγικής της Λισαβόνας η εκπαίδευση και η κατάρτιση αποτελεί έναν ιδιαίτερα σημαντικό τομέα. Στη Στρατηγική της Λισαβόνας τέθηκε ως στόχος η παροχή ευκαιριών Δια Βίου Μάθησης στους εν δυνάμει ή ενεργεία εργαζομένους και η διασφάλιση ευελιξίας και προσαρμοστικότητας έτσι ώστε να αποκριθεί η εκπαίδευση και η κατάρτιση στις ανάγκες των ατόμων στη μεταβιομηχανική κοινωνία.

Στο **Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης το 2001** καθορίστηκε ένα σύνολο δεκατριών κεντρικών στοχεύσεων για τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και προκειμένου να επιτευχθεί η σύγκλιση των εθνικών πολιτικών μεταξύ των κρατών μελών χρησιμοποιήθηκε η ανοιχτή μέθοδος συντονισμού (Mosher & Trubek 2003). Οι δεκατρείς αυτές στοχεύσεις αφορούσαν στη βελτίωση της ποιότητας και της αποδοτικότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, στη διευκόλυνση της πρόσβασης στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης για όλους, υπό το πρίσμα της κατευθυντήριας αρχής της Δια Βίου Μάθησης καθώς και στο «άνοιγμα» των εκπαιδευτικών συστημάτων κατάρτισης στο διεθνές περιβάλλον και στην απόκριση στη βασική ανάγκη να ενισχυθεί η σύνδεση της κοινωνίας και απασχόλησης και να πληρωθούν οι απαιτήσεις, που προκύπτουν από την παγκοσμιοποίηση (βλ. αναλυτικότερα European Commission 2002, σ.12 & Goetschy 2001, σ. 411-414).

Ιδιαίτερα σημαντική επίδραση στις πολιτικές κατάρτισης είχε το Πρόγραμμα Εργασίας «Education and Training 2010», το οποίο και βασίστηκε στις δεκατρείς στοχεύσεις που διαμορφώθηκαν στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης. Το περιεχόμενο της Education and Training 2010 αφορά σε όλα τα τμήματα και τις βαθμίδες της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, από τη βασική έως την επαγγελματική και ανώτατη εκπαίδευση.

Η υιοθέτηση των εν λόγω στοχεύσεων οδήγησε στη χάραξη των κατευθυντήριων γραμμών μιας ολοκληρωμένης κοινοτικής προσέγγισης για τις εθνικές πολιτικές εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Το **Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης** στις 15 και 16 Μαρτίου του **2002** αποκτά έναν διακηρυκτικό χαρακτήρα και προχωρά πιο πέρα αναγνωρίζοντας το κρίσιμο ρόλο που διαδραματίζει η εκπαίδευση και η κατάρτιση στη διαδικασία της

Λισαβόνας συνιστώντας όμως κάτι παραπάνω από εργαλεία ενίσχυσης της απασχολησιμότητας καθώς, πέρα από το γεγονός ότι εφοδιάζουν τους ευρωπαίους πολίτες με προσόντα χρήσιμα για την επαγγελματική τους καριέρα, η εκπαίδευση και η κατάρτιση συμβάλλουν στη προσωπική ολοκλήρωση των ατόμων, την ευημερία και την ενεργό συμμετοχή τους στις δημοκρατικές διαδικασίες. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης υιοθέτησε επίσης τις δεκατρείς στοχεύσεις του Συμβουλίου της Στοκχόλμης, συνέδεσε την ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων και την επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό με τη προώθηση της έρευνας και της καινοτομίας και επισημοποίησε μια σημαντική πρωτοβουλία των Γενικών Διευθυντών Επαγγελματικής Κατάρτισης που αφορούσε στη διαμόρφωση των προϋποθέσεων για μια εντεινόμενη, πολυεπίπεδη συνεργασία στο πεδίο κατάρτισης που έγινε γνωστή ως Διαδικασία Bruges process.

Τον Ιούνιο του 2002, ως συνέχεια στο Συμβούλιο της Βαρκελώνης, επιβεβαιώθηκε η συναίνεση αναφορικά με τις προτεραιότητες της διαφάνειας, της αναγνώρισης και της διασφάλισης ποιότητας και ενθαρρύνθηκε η ανάπτυξη σχετικών εργαλείων για την υποστήριξη της διαφάνειας των προσόντων και ικανοτήτων και τη μεταφορά μονάδων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης σε όλα τα επίπεδα.

Η Commission την ίδια χρονιά εξέδωσε ένα σημαντικό ανακοινωθέν με τίτλο «Ευρωπαϊκές τιμές στόχοι στην εκπαίδευση και τη κατάρτιση» ως συνέχεια στη Στρατηγική της Λισαβόνας, προτείνοντας πέντε κοινούς Ευρωπαϊκούς δείκτες : 1. Πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου, 2. Απόφοιτοι στα μαθηματικά, τις θετικές επιστήμες και τη τεχνολογία, 3. Πληθυσμός που έχει ολοκληρώσει τη ανώτατη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, 4. Ικανότητες και δεξιότητες κλειδιά και 5. Δια βίου μάθηση.

Η σημαντικότερη ίσως εξέλιξη σχετικά με την κατάρτιση για το **2002** αποτελεί η **Διαδικασία της Κοπεγχάγης** μέσω της οποίας επιχειρείται να συστηματοποιηθούν ακόμη περισσότερο οι πολιτικές κατάρτισης προκειμένου να βελτιωθεί τόσο ποιοτικά όσο και ποσοτικά το πεδίο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η έμφαση που δίδεται μέσα από τη Διαδικασία της Κοπεγχάγης αφορά στην εγκαθίδρυση ενός Δικτύου αμοιβαίας εμπιστοσύνης ως προς την αναγνώριση των δεξιοτήτων, ικανοτήτων και προσόντων στη Ε.Ε. Χαρακτηριστική προς τη κατεύθυνση αυτή είναι η ίδρυση της Τεχνικής Ομάδας Εργασίας (TWG) για τη μεταφορά διδακτικών μονάδων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Το **Ευρωπαϊκό Συμβούλιο των Βρυξελλών (2003)** καθόρισε τις εξής πέντε τιμές-στόχους για τα συστήματα κατάρτισης και εκπαίδευσης το 2010: 1. Επίτευξη ενός Μ.Ο. μαθητικής διαρροής που δε θα υπερβαίνει το 10% για τις χώρες της Ε.Ε., 2. Αύξηση κατά 15% του αριθμού των αποφοίτων στα μαθηματικά, τις θετικές επιστήμες και τη τεχνολογία, 3. Το 85% των ατόμων ηλικίας 22 ετών να έχουν ολοκληρώσει την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, 4. Το ποσοστό των 15χρονων με χαμηλές επιδόσεις στην ανάγνωση και συναφείς ελλειμματικές δεξιότητες να έχει μειωθεί κατά 20% σε σχέση με το 2010 και 5. Ο μέσος όρος συμμετοχής στη Δια Βίου Μάθηση και Κατάρτιση οφείλει να αντιστοιχεί στο 12,5% της κρίσιμης ηλικιακής ομάδας 25-64. Το Συμβούλιο των Βρυξελλών κινήθηκε στα ίδια πλαίσια με το Συμβούλιο της Βαρκελώνης εξειδικεύοντας ακόμη περισσότερο τις στοχεύσεις στα πλαίσια της Στρατηγικής της Λισαβόνας. Τονίζει την ανάγκη της χρήσης δεικτών και τιμών στόχων για τον εντοπισμό των καλών πρακτικών και δίνει ιδιαίτερη έμφαση στη διασφάλιση επαρκούς και αποτελεσματικής επένδυσης στους ανθρώπινους πόρους.

Η **ενδιάμεση αξιολόγηση των μεταρρυθμίσεων** στην εκπαίδευση και κατάρτιση το **2004** διακρίνει οχτώ πεδία παρακολούθησης-αξιολόγησης της προόδου και των επιδόσεων, που αντιστοιχούν στους δεκατρείς μείζονες στόχους του Education and Training 2010, καθιερώνει είκοσι εννέα δείκτες που σχετίζονται με τη κατάρτιση, τη Δια Βίου Μάθηση και τις οριζόντιες δεξιότητες, ενώ επιβεβαιώνει τη σημασία των πέντε τιμών στόχων που είχαν προταθεί από τη Commission το 2002 και υιοθετήθηκαν από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του 2003. Επίσης αποτυπώνονται πρακτικά και χρησιμοποιούνται οι δύο σύνθετοι δείκτες αξιολόγησης της προόδου ως προς την ανάπτυξη της Οικονομίας της Γνώσης. Ο πρώτος δείκτης αφορά στην επένδυση στην οικονομία της γνώσης και έχει δύο βασικές παραμέτρους: την επένδυση στη δημιουργία γνώσης και την επένδυση στη διάχυση της γνώσης και ο δεύτερος δείκτης αφορά στους τρόπους διασφάλισης της βιωσιμότητας αυτής της επένδυσης και πιο συγκεκριμένα τις πρακτικές, μετρήσιμες επιδόσεις ως προς τη μετάβαση στην οικονομία της γνώσης. Στη πράξη πρόκειται για μια συσχέτιση της επένδυσης στη γνώση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων του ανθρώπου με την αύξηση της παραγωγικότητας, της ανταγωνιστικότητας και της οικονομικής ανάπτυξης.

Τον Ιούλιο του **2004** ολοκληρώνει τις εργασίες της η **Τεχνική Ομάδα Εργασίας (TWG)**, η οποία είχε ιδρυθεί στα πλαίσια της Διαδικασίας της Κοπεγχάγης, προχωρώντας σε συγκεκριμένες προτάσεις για την ανάπτυξη κοινών

επιπέδων αναφοράς και κοινής γλώσσας σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Προωθείται η πρόταση για την ανάπτυξη ζωνών αμοιβαίας εμπιστοσύνης για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο αλλά και η συγκεκριμενοποίηση της μορφής του προτεινόμενου πλαισίου με δύο διαστάσεις, μια κάθετη διάσταση και μια οριζόντια διάσταση.

Ένα ακόμη βήμα προς την ενίσχυση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρώπη έρχεται να προσδώσει το **Κοινό ανακοινωθέν του Maastricht το Δεκέμβριο του 2004**, το οποίο επισημαίνει τη σημασία της συνέχισης του εγχειρήματος εκσυγχρονισμού των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με στόχο να αυξήσουν την ελαστικότητά τους, να συναρτηθούν πλήρως με τη ζήτηση και να αποκτήσουν υψηλή ποιότητα και συναφείς μηχανισμούς ελέγχου και διασφάλισής της.

Σημαντική επίσης απόκριση στην ατζέντα της Διαδικασίας της Κοπεγχάγης αλλά και στη συμπληρωματική ατζέντα του Maastricht, αποτέλεσε η **απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου τον Ιανουάριο του 2005** για τη θεσμοθέτηση ενός ενιαίου για την Ε.Ε. πλαισίου για την επίτευξη της διαφάνειας ως προς τα προσόντα και τις δεξιότητες με βασικό εργαλείο το νέο τύπο του Europass.

Πρόσφατα έλαβε χώρα μια ακόμη σημαντική εξέλιξη, η **σύσταση του ETCG (Education and Training 2010 Coordination Group)**, ενός κεντρικού συντονιστικού οργάνου για το σύνολο των στρατηγικών και δράσεων του «Education and training 2010» στο οποίο εκπροσωπούνται όλα τα κράτη μέλη και οι οργανισμοί των Ευρωπαίων Κοινωνικών Εταίρων και έχουν ως κύριες δραστηριότητές τους την υποστήριξη του επιχειρησιακού management και των διαδικασιών εφαρμογής των πολιτικών που προωθούνται στα πλαίσια της στρατηγικής της Λισαβόνας, τη διασφάλιση της αποτελεσματικής σύνδεσης και μεταφοράς γνώσης και τεχνογνωσίας μεταξύ των κρατών μελών, τη σύνδεση των εθνικών προτεραιοτήτων των κρατών μελών με τις σχετικές διαδικασίες που λαμβάνουν χώρα σε επίπεδο Ε.Ε., τη διευκόλυνση και προώθηση νέων δραστηριοτήτων και καλών πρακτικών που στοχεύουν στην ενδυνάμωση της Δια Βίου Μάθησης και τη διάχυση πληροφοριών σε εθνικό επίπεδο αλλά και μεταξύ των κοινωνικών εταίρων (Βλ. αναλυτικότερα Παπαδάκης 2006, σσ. 96- 115).

3. Η αναθεωρημένη Στρατηγική της Λισαβόνας (2005)

Το Μάρτιο του 2000, στη Λισαβόνα, οι Ευρωπαίοι ηγέτες αποφάσισαν να καταστήσουν την Ευρωπαϊκή Ένωση, μέχρι το 2010, την πιο δυναμική και ανταγωνιστική, βασισμένη στη γνώση οικονομία του κόσμου, ικανή να συνδυάζει την οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή και σεβασμό στο περιβάλλον. {WWW}http://ypan.grdocs/stratigiki_lissanonas.pdf{Πρόσβαση: 12 Οκτωβρίου 2006}

Πέντε χρόνια μετά την έναρξη της εφαρμογής της Στρατηγικής της Λισαβόνας, η Επιτροπή προβαίνει σε έναν όχι ιδιαίτερα ενθαρρυντικό απολογισμό των επιτευχθέντων αποτελεσμάτων. Οι προβλεπόμενες επιδόσεις της ευρωπαϊκής οικονομίας σε θέματα ανάπτυξης, παραγωγικότητας και απασχόλησης δεν επιτεύχθηκαν ενώ ο ρυθμός δημιουργίας θέσεων απασχόλησης επιβραδύνθηκε και οι επενδύσεις στην έρευνα και την ανάπτυξη εξακολουθούν να είναι ανεπαρκείς.

Για τη διενέργεια της εν λόγω επανεξέτασης η Επιτροπή βασίστηκε στην έκθεση της ομάδας υψηλού επιπέδου υπό τον κ. Wim Kok με τίτλο «Αντιμετώπιση των προκλήσεων: η στρατηγική της Λισαβόνας για την ανάπτυξη και την απασχόληση» (Νοέμβριος 2004). Η εν λόγω αξιολόγηση, η οποία διεξάχθηκε καθ' υπόδειξη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Μαρτίου 2004, εξετάζει την πρόοδο που σημειώθηκε στο πλαίσιο της στρατηγικής της Λισαβόνας και είναι δριμεία {WWW}<http://europa.eu/scadplus/leg/el/cha/c11325.htm>{Πρόσβαση: 9 Οκτωβρίου 2006}.

Παρά την ικανοποιητική επίδοση ορισμένων χωρών, ιδιαίτερα σε κάποιους συγκεκριμένους τομείς, η συνολική ανταπόκριση των κρατών μελών της ΕΕ στην επίτευξη των τεθέντων στόχων υπήρξε ανεπαρκής και αποσπασματική. Αυτή η απογοητευτική επίδοση, σύμφωνα και με την Έκθεση Kok, οφείλεται κυρίως: στο μεγάλο εύρος της Ατζέντας, στον ανεπαρκή συντονισμό των αρμοδίων οργάνων για την εφαρμογή της, στις αντιμαχόμενες προτεραιότητες της ίδιας της Ατζέντας και στην έλλειψη ισχυρής πολιτικής βούλησης.

Για τους λόγους αυτούς η Επιτροπή αποφάσισε να δώσει το μεγαλύτερο βάρος στις ενέργειες που πρέπει να αναληφθούν και όχι στους αριθμητικούς στόχους που πρέπει να επιτευχθούν. Η καταληκτική χρονολογία του 2010 και οι στόχοι που

συνδέονται με τα διάφορα ποσοστά απασχόλησης παύουν να χαρακτηρίζονται προτεραιότητες. Η ανακοίνωση παρουσιάζεται στο πλαίσιο αυτό ως μια προσπάθεια επανακαθορισμού των πολιτικών προτεραιοτήτων κυρίως σε θέματα οικονομικής μεγέθυνσης και απασχόλησης. Προκειμένου να δώσει νέα ώθηση στη στρατηγική, η Επιτροπή προτείνει μια απλουστευμένη διαδικασία συντονισμού με εστίαση των προσπαθειών στα εθνικά σχέδια δράσης (ΕΣΔ) και καθώς παύει να δίνει πλέον έμφαση στους αριθμητικούς στόχους, διατηρεί μόνο το στόχο του 3% του ΑΕγχΠ έως το 2010 για την έρευνα και την ανάπτυξη <http://europa.eu/scadplus/leg/el/cha/c11325.htm>{Πρόσβαση: 9 Οκτωβρίου 2006}.

Σήμερα, η εφαρμογή της Στρατηγικής της Λισαβόνας καθίσταται ακόμη πιο επιτακτική, καθώς η οικονομική ανάπτυξη της ΕΕ προχωρεί με χαμηλούς ρυθμούς και οι ανταγωνίστριες χώρες (ΗΠΑ, Κίνα, Ινδία, κ.λπ.) κερδίζουν νέο έδαφος σε τομείς της οικονομίας, όπου παλαιότερα κυριαρχούσε η ΕΕ. Για να ανακτηθεί το χαμένο έδαφος, απαιτείται ο επανακαθορισμός των στόχων της Στρατηγικής, ιδιαίτερα μετά τη διεύρυνση της Ένωσης, και η επιτάχυνση της εφαρμογής της.

Κάθε στοιχείο αυτής της Στρατηγικής είναι απαραίτητο αλλά δύο αποτελούν τον πυρήνα της: η οικονομική ανάπτυξη και η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης για την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, μετά από πέντε χρόνια εφαρμογής της Στρατηγικής, υπάρχουν κράτη μέλη τα οποία εμφάνισαν πρόοδο, όμως κανένα δεν πέτυχε σε όλους τους τομείς. Όσον αφορά την Ελλάδα, απαιτούνται άμεσα βήματα προς την κατεύθυνση της εφαρμογής της Στρατηγικής, αφού υπολείπεται κατά πολύ του ευρωπαϊκού μέσου όρου στους πιο σημαντικούς δείκτες επίτευξης των στόχων της.

Οι τρεις βασικές κατευθυντήριες γραμμές που τίθενται στην αναθεωρημένη στρατηγική της Λισαβόνας είναι: α) Μεγαλύτερη οικονομική μεγέθυνση, β) Καλύτερες και περισσότερες θέσεις εργασίας καθώς και γ) Καλύτερη διακυβέρνηση.

Ειδικότερα η Στρατηγική της Λισαβόνας περιλαμβάνει **δέκα βασικές κατευθύνσεις**, οι οποίες κρίνονται ως καθοριστικοί παράγοντες της ανταγωνιστικότητας. Αυτές είναι:

1. Η δημιουργία ενός **ευρωπαϊκού χώρου γνώσεων**, μέσα στον οποίο οι πολίτες και οι επιχειρήσεις θα έχουν φθηνή πρόσβαση σε ένα παγκόσμιο δίκτυο πληροφόρησης και υπηρεσιών. Ως απαραίτητες ενέργειες για την προώθηση του στόχου αυτού κρίνονται οι νομοθετικές ρυθμίσεις σχετικά με τις ηλεκτρονικές

υπηρεσίες και τις τηλεπικοινωνίες, η μείωση του κόστους πρόσβασης στο διαδίκτυο, η εισαγωγή του διαδικτύου στα σχολεία και η σχετική κατάρτιση των εκπαιδευτικών, καθώς και η δυνατότητα ηλεκτρονικής πρόσβασης στις δημόσιες υπηρεσίες.

2. Η ανάπτυξη μιας **ευρωπαϊκής περιοχής έρευνας και καινοτομίας**, ελκυστικής για τους ερευνητές, στην οποία θα υπάρχει ενοποίηση των ερευνητικών δραστηριοτήτων σε εθνικό και σε διεθνές επίπεδο. Απαραίτητες προϋποθέσεις για τη δημιουργία μιας τέτοιας περιοχής είναι η ενθάρρυνση των ερευνητικών δραστηριοτήτων μέσω φορολογικών και άλλων οικονομικών πολιτικών, η δικτύωση των ερευνητικών φορέων και η ενίσχυση της κινητικότητας των ερευνητών, καθώς και η προστασία της πνευματικής ιδιοκτησίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο (ευρωπαϊκό δίπλωμα ευρεσιτεχνίας).

3. Η δημιουργία ενός **περιβάλλοντος φιλικού για τις νέες και καινοτόμες επιχειρήσεις**, ιδιαίτερα για τις μικρομεσαίες. Το κανονιστικό πλαίσιο πρέπει να ενθαρρύνει την πραγματοποίηση επενδύσεων, την καινοτομία και την επιχειρηματικότητα. Κρίνεται αναγκαίο να καταβληθούν προσπάθειες για τη μείωση του κόστους λειτουργίας και την άρση των εμποδίων εισόδου των επιχειρήσεων, ιδιαίτερα των μικρομεσαίων, στις αγορές, καθώς και για τη δικτύωση των επιχειρήσεων με φορείς έρευνας και τεχνολογίας.

4. Οικονομικές μεταρρυθμίσεις για την **ολοκλήρωση και την αποτελεσματικότητα της εσωτερικής αγοράς**. Αναγκαίες ενέργειες προς την κατεύθυνση αυτή είναι η άρση των εμποδίων στον τομέα των υπηρεσιών και η επιτάχυνση της απελευθέρωσης των αγορών αερίου, ηλεκτρικής ενέργειας, μεταφορών –συμπεριλαμβανομένων και των εναέριων- και ταχυδρομικών υπηρεσιών. Επίσης, κρίνεται απαραίτητη η απλοποίηση του θεσμικού πλαισίου, ο εκσυγχρονισμός των συστημάτων δημόσιων προμηθειών και η έμφαση σε οριζόντιες πολιτικές –όπως αυτές της απασχόλησης, της περιφερειακής ανάπτυξης, της έρευνας, της κατάρτισης και της περιβαλλοντικής προστασίας- αντί της παροχής κρατικών ενισχύσεων, οι οποίες οδηγούν σε στρεβλώσεις του ανταγωνισμού.

5. Η δημιουργία **αποτελεσματικών και ολοκληρωμένων χρηματοοικονομικών αγορών**, οι οποίες θα διέπονται από διαφάνεια και θα διευκολύνουν την πρόσβαση των επιχειρήσεων, και ιδιαίτερα των μικρομεσαίων, στα αναγκαία κεφάλαια, θα επιτρέπουν τη συμμετοχή όλων των κατηγοριών επενδυτών στην κεφαλαιαγορά, θα εξασφαλίζουν κινητικότητα των κεφαλαίων διεθνώς,

καλύτερη διαχείριση των κινδύνων και χρήση νέων χρηματοοικονομικών εργαλείων, όπως τα κεφάλαια επιχειρηματικών συμμετοχών (venture capital).

6. Η εφαρμογή υγιών **μακροοικονομικών πολιτικών**, οι οποίες θα έχουν ως στόχο την εξασφάλιση της βιωσιμότητας των δημόσιων οικονομικών, τη μείωση της φορολογικής επιβάρυνσης της εργασίας, ιδιαίτερα για τους σχετικά ανειδίκευτους και χαμηλά αμειβόμενους εργαζομένους και την ενθάρρυνση των επενδύσεων, της έρευνας, της ανάπτυξης, της καινοτομίας και της τεχνολογίας.

7. Η έμφαση στην **εκπαίδευση και την κατάρτιση**, για την ανταπόκριση στις νέες συνθήκες της κοινωνίας της γνώσης. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στους νέους, στους άνεργους και στους πολίτες, τα επαγγελματικά προσόντα των οποίων απαξιώνονται με την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών. Ως απαραίτητες ενέργειες κρίνονται, η αύξηση των επενδύσεων στο «ανθρώπινο κεφάλαιο», η μείωση -στο 50% μέχρι το 2010- του ποσοστού των πολιτών ηλικίας 18 έως 24 ετών, οι οποίοι δεν λαμβάνουν ανώτερη εκπαίδευση, η πρόσβαση όλων των σχολείων στο διαδίκτυο και η εξέλιξη των κέντρων κατάρτισης σε πολύπλευρα κέντρα γνώσης, με συμμετοχή πολλών ομάδων στόχων και δικτύωσή τους με ερευνητικά κέντρα και επιχειρήσεις. Επίσης, είναι αναγκαία η ενθάρρυνση της δια βίου μάθησης και η ενίσχυση της κινητικότητας των μαθητών και των εκπαιδευτικών, τόσο μέσω των προγραμμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και μέσω της διεθνούς αναγνώρισης των προσόντων και της δημιουργίας μιας ενιαίας μορφής βιογραφικού σημειώματος, το οποίο θα μπορεί να χρησιμοποιείται κατά βούληση. Γενικά, προτείνεται αναθεώρηση των στόχων των εκπαιδευτικών συστημάτων των κρατών μελών, κατά την οποία θα λαμβάνονται υπόψη οι αναγκαιότητες και οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε συνδυασμό με τις ιδιαιτερότητες του κάθε κράτους.

8. Η δημιουργία **περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας**. Τέθηκε ως στόχος η αύξηση του συντελεστή απασχόλησης από 61% το 2000 σε 70% το 2010 και, ειδικότερα, η αύξηση του συντελεστή της γυναικείας απασχόλησης από 51% το 2000 σε τουλάχιστον 60% το 2010. Αναγκαίες ενέργειες για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι η έμφαση στη δια βίου μάθηση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων, η ευελιξία στο χρόνο και στις μορφές της εργασίας, η αύξηση της απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών και η διασφάλιση της ισότητας των ευκαιριών.

9. Ο εκσυγχρονισμός των συστημάτων **κοινωνικής πολιτικής**, τα οποία θα πρέπει να εξασφαλίζουν την επαρκή αμοιβή της εργασίας, τη βιωσιμότητά τους υπό το πρίσμα της γήρανσης του πληθυσμού, την ισότητα των φύλων, την ποιότητα των

υπηρεσιών υγείας και την εξάλειψη του κοινωνικού αποκλεισμού. Ουσιαστική ενίσχυση προς αυτήν την κατεύθυνση μπορεί να παρέχει η συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών και η βοήθεια από πλευράς Κοινότητας.

10. Η ενίσχυση της **κοινωνικής συνοχής** και η εξάλειψη του κοινωνικού αποκλεισμού, μέσω της καταπολέμησης της φτώχειας και της ανεργίας, της αναβάθμισης των δεξιοτήτων και της ευρείας πρόσβασης στις γνώσεις και στις ευκαιρίες της αγοράς εργασίας http://ypan.gr/docs/stratigiki_lissanonas.pdf {Πρόσβαση: 12 Οκτωβρίου 2006}.

Οι νέες τάσεις και προτεραιότητες της αναθεωρημένης Στρατηγικής της Λισαβόνας σχετικά με την εκπαίδευση και τη κατάρτιση μπορούν να συνοψιστούν στα ακόλουθα σημεία:

1. Είναι προφανής η έμφαση που δίδεται στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση αλλά και στην ενίσχυση της τάσης για ποσοτική αξιολόγηση μέσω της χρήσης δεικτών και τιμών-στόχων, οι οποίοι μετρούν την αποτελεσματικότητα των επενδύσεων, τη σχέση τύπων χρηματοδότησης και εκροών των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, την ικανότητα αυτών των συστημάτων να συμβάλλουν στην ανάπτυξη συγκεκριμένων δεξιοτήτων κλειδιών κ.α. (European Commission 2005, σσ. ειδικά κεφ. 2&3).

2. Επιβεβαιώνεται η έμφαση στη διαμόρφωση μιας κοινής πρακτικής ως προς την αναγνώριση προσόντων και δεξιοτήτων (π.χ. Europass).

3. Διαμορφώνεται μια συναίνεση ως προς τις επείγουσες διαστάσεις των εθνικών πολιτικών και πιο συγκεκριμένα ως προς τη διασφάλιση της ποιότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και τη συγκρότηση ενός πλαισίου κοινών αρχών για την αξιολόγηση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης.

4. Εισάγεται μια νέα τυπολογία αναφορικά με τις πρακτικές διευθέτησης της ένταξης της ατζέντας της Λισαβόνας στις εθνικές πολιτικές κατάρτισης και Δια Βίου Μάθησης. Διακρίνονται οι εξής τέσσερις τύποι διευθέτησης: α) Ad hoc διευθετήσεις της πολιτικής ηγεσίας των αρμόδιων υπουργείων με κάποιους ενδιαφερόμενους και ειδικούς, β) συστηματική διαβούλευση μέσω σεμιναρίων και

συνεδρίων, που οργανώνονται από το εκάστοτε Υπουργείο Παιδείας και συμμετέχουν άλλες φορές και κοινωνικοί εταίροι ή άλλοι ενδιαφερόμενοι, γ) μόνιμη και συστηματοποιημένη διαβούλευση σε διυπουργικό επίπεδο με τη μορφή διαπραγματεύσεων και συνεργασιών για κάθε επιμέρους ζήτημα μεταξύ των Υπουργείων Παιδείας και Εργασίας και των μείζονων κοινωνικών εταίρων, και τέλος δ) ένταξη των σχετικών διαβουλεύσεων σε μια ευρύτερη εθνική στρατηγική για την ανταγωνιστικότητα και την οικονομική ανάπτυξη.

5. Η αποτελεσματικότητα των επενδύσεων των κρατών μελών θεωρείται ότι αποτελεί ευθεία συνάρτηση των προτεραιοτήτων τους αναφορικά με τη χρηματοδότηση για την ανάπτυξη συγκεκριμένων δεσμών δεξιοτήτων για την Οικονομία της Γνώσης.

Παρατηρείται λοιπόν έντονα ότι η έμφαση δίδεται καταλυτικά στο λειτουργικό πλέγμα της κατάρτισης και της εκπαίδευσης (Παπαδάκης 2006: 116-119).

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ: Εθνικό επίπεδο

Ο τομέας της κατάρτισης, όπως αποδείχθηκε προηγουμένως, αποτελεί ένα ιδιαίτερα σημαντικό κομμάτι της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση στο οποίο αποδίδεται ολοένα και μεγαλύτερη βαρύτητα.

Προκειμένου να ελεγχθεί η επιρροή που δέχονται οι εθνικές πολιτικές κατάρτισης από τις ευρωπαϊκές κατευθύνσεις, η θέση που κατέχει σήμερα η κατάρτιση στο κεντρικό σχεδιασμό των πολιτικών απασχόλησης και η σημασία που αποδίδεται σ' αυτή στο επίπεδο της Ελλάδας, θα επιχειρηθεί στη συνέχεια να αναπτυχθούν τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση για τη περίοδο 2000-2004.

1. Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2000

Το ΕΣΔΑ 2000 στοχεύει στη μεγαλύτερη ανάπτυξη και αύξηση της ανταγωνιστικότητας, στην έγκαιρη διάγνωση των αναγκών και των εξελίξεων που συντελούνται στην αγορά εργασίας, στη στροφή από τις παθητικές προς τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, στη προώθηση της «κοινωνίας της γνώσης» καθώς και στην υποστήριξη ιδιαίτερων κοινωνικών ομάδων όπως οι ηλικιωμένοι άνεργοι (ΕΣΔΑ 2000, σ. 10).

Η διαμόρφωση του ΕΣΔΑ 2000 συμπίπτει με την εκκίνηση του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (2000-2006), το οποίο έχει ως βασικό πρώτο Άξονα προτεραιότητας την «Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού». Τον πρώτο αυτό Άξονα του Γ' ΚΠΣ απαρτίζουν τα επιχειρησιακά προγράμματα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» και «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση» έχοντας ως κύριο χρηματοδοτικό τους μέσο το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο. Το ΕΣΔΑ 2000 διευκρινίζει ο σχεδιασμός του πρώτου Άξονα βασίστηκε στις γενικές κατευθύνσεις της ΕΣΑ, οι οποίες στη συνέχεια εξειδικεύτηκαν σε ειδικούς στόχους και προτεραιότητες σύμφωνα με τα εθνικά χαρακτηριστικά και τις εθνικές ιδιαιτερότητες (ΕΣΔΑ 2000, σ. 12).

Μέσα από το ΕΣΔΑ 2000, προωθείται η σύσταση και λειτουργία Λογαριασμού για την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση (ΛΑΕΚ) και γίνονται ειδικές παρεμβάσεις για την ανάπτυξη της Δια Βίου Μάθησης όπως η κατάρτιση ανέργων του ΟΑΕΔ, η κατάρτιση ανέργων από τα ιδιωτικά ΙΕΚ καθώς και η κατάρτιση ανέργων στα πλαίσια των Τοπικών Σχεδίων για την Απασχόληση (ΤΣΑ). Ως προς το τελευταίο, δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στην επέκταση της επιδότησης μέσω των ΤΣΑ για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας και τη συνακόλουθη απασχόληση ανέργων ηλικίας 30-64 ετών σε όλες τις επιχειρήσεις και τους ελεύθερους επαγγελματίες, που έχουν έδρα σε περιοχή ΤΣΑ. Προωθείται επίσης η δημιουργία δομών με βασικό στόχο τη σύνδεση των αναγκών της αγοράς εργασίας και τη παρεχόμενη κατάρτιση, όπως το Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης του οποίου η λειτουργία είχε ξεκινήσει από το 1997, καθώς και η δικτύωση δομών ένταξης στην απασχόληση και δομών κατάρτισης. Ενδεικτική είναι η σύνδεση του θεσμού των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) με τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης του ΟΑΕΔ και τα Επιχειρησιακά Προγράμματα Απασχόλησης (ΕΠΑ) που προωθείται μέσω της Κ.Γ. 3.

2. Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2001

Το ΕΣΔΑ 2001, στα πλαίσια της Στρατηγικής της Διά Βίου Μάθησης, θέτει ως στόχους τη διάγνωση αναγκών και τον εντοπισμό στενωπών, τη συνεκτικότητα και την αδιάλειπτη παροχή κατάρτισης, την ποιοτική αναβάθμιση της κατάρτισης, την ενίσχυση της νέας τεχνολογίας ως εργαλείο και αντικείμενο των εκπαιδευτικών προγραμμάτων καθώς και την αξιοποίηση του ευρύτερου δικτύου εισροών.

Διάγνωση αναγκών και εντοπισμός Στενωπών: δημιουργείται το νέο Εθνικό Παρατηρητήριο για την Απασχόληση/ Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας (Ε.Π.Α./ΕΙΕ) ως επιτελικός φορέας διαχείρισης του συστήματος έρευνας των αναγκών της αγοράς εργασίας. Δημιουργείται ένα αξιόπιστο και έγκυρο σύστημα που θα παράγει εκείνα τα προϊόντα και τις πληροφορίες προκειμένου να στηριχθεί ο σχεδιασμός της στρατηγικής των συστημάτων εκπαίδευσης, κατάρτισης και γενικότερα της δια βίου μάθησης.

Συνεκτικότητα-αδιάλειπτη παροχή κατάρτισης: σε συνεργασία των Υπουργείων Παιδείας και Εργασίας προωθούνται νέες πολιτικές για τη διασύνδεση αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης. Δημιουργείται ένα ολοκληρωμένο σύστημα που συνδέει συντονισμένα την εκπαίδευση, τον επαγγελματικό προσανατολισμό, τους μηχανισμούς πρόσβασης στην αγορά εργασίας, τη διά βίου μάθηση και τη συνεχή επαγγελματική αναβάθμιση και ανέλιξη των εργαζομένων.

Ποιοτική αναβάθμιση της κατάρτισης: η ποιοτική αναβάθμιση της κατάρτισης επιτυγχάνεται με την ενδυνάμωση και το συντονισμό φορέων που την παρέχουν, με την αναβάθμιση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων έχοντας ως κριτήριο τη συμβολή τους στη πρόληψη την ανεργίας και την επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας καθώς και την ανάπτυξη συστήματος δια βίου μάθησης.

Η νέα τεχνολογία ως εργαλείο και αντικείμενο των εκπαιδευτικών προγραμμάτων: εισάγεται η ανάπτυξη ηλεκτρονικού συστήματος ως νέο μέτρο για την ανάπτυξη της ηλεκτρονικής διασύνδεσης του Υπουργείου Εργασίας και των ΚΕΚ με στόχο κυρίως τη βελτιστοποίηση των δραστηριοτήτων παρακολούθησης αφενός των δράσεων κατάρτισης ανθρώπινου δυναμικού που αναλαμβάνουν τα ΚΕΚ και αφετέρου της προώθησης καταρτιζομένων των ΚΕΚ στην απασχόληση.

Αξιοποίηση του ευρύτερου δικτύου εισροών: στη κατεύθυνση της αύξησης των ευκαιριών μάθησης σε ολόκληρη τη διάρκεια του κύκλου ζωής θα συμβάλει επιπρόσθετα η αναβάθμιση ερευνητικών ευκαιριών, η σύνδεση της έρευνας με τη ζωντανή οικονομία και η ενδυνάμωση καινοτομίας στις ΜΜΕ (ΕΣΔΑ 2001, σσ. 13-14).

Στα πλαίσια της Δια Βίου Μάθησης νέο μέτρο αποτελούν επίσης τα *Ινστιτούτα Δια Βίου εκπαίδευσης*, τα οποία έχουν ως στόχο τη διεύρυνση, τον εμπλουτισμό και τον εκσυγχρονισμό των γνώσεων των ενήλικων ατόμων και λειτουργούν σε κάθε είδους ίδρυμα της Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΕΣΔΑ 2001, σ. 19).

Οι πολιτικές που προωθούνται με βάση τις κατευθύνσεις του 1^{ου} Πυλώνα της ΕΣΑ για το 2001 είναι:

- *Οι δράσεις επιδότησης της απασχόλησης και οι δράσεις κατάρτισης,*
- *Η διοικητική αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ η οποία προβλέπει τη διάκριση των υπηρεσιών του οργανισμού σε τέσσερις επιχειρησιακές μονάδες: τις Βασικές Υπηρεσίες Απασχόλησης και Ασφάλισης, τις Εξατομικευμένες Υπηρεσίες*

Απασχόλησης, τις Υπηρεσίες Εκπαίδευσης και Επαγγελματικής Κατάρτισης και τις Υπηρεσίες Πληροφορικής και Υποστήριξης.

- *Ο εκσυγχρονισμός των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης* οι οποίες είναι οργανωμένες σε ένα δίκτυο που αποτελείται από 50 Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ), 16 Δικτυωμένες Μηχανογραφικά Τοπικές Υπηρεσίες, 48 Τοπικές Υπηρεσίες καθώς και όλες οι υπηρεσίες του ΟΑΕΔ.

- *Ο εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών κατάρτισης* ο οποίος αποσκοπεί στην αποτελεσματικότερη αξιοποίηση των πόρων που διατίθενται στο τομέα της κατάρτισης έτσι ώστε να βελτιωθεί η ποιότητα της κατάρτισης και να επιτευχθεί καλύτερη αντιστοίχιση των δεξιοτήτων με τις θέσεις εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό:

α) Προκηρύχθηκε νέα πιστοποίηση των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) δίνοντας ιδιαίτερο βάρος στην αναβάθμιση του περιεχομένου εκπαιδευτικού έργου και στην αξιολόγηση των αποτελεσμάτων.

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

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

δ) Προβλέπεται εμπλουτισμός του Μητρώου Αξιολογητών και βελτίωση των διαδικασιών αξιολόγησης καθώς και δημιουργία Μητρώου Εκπαιδευτών.

ε) Για πρώτη φορά εκπονείται πανελλαδική μελέτη, ώστε να καταγραφούν οι ανάγκες σε δεξιότητες.

στ) Διασφαλίζεται η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε ειδικά workshops για το προσδιορισμό θεματικών πεδίων κατάρτισης και τέλος,

ζ) Με συνεργασία των Υπουργείων Παιδείας και Εργασίας, προωθείται η διασύνδεση αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης (ΕΣΔΑ 2001, σ. 17).

3. Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2002

Η στρατηγική της χώρας γύρω από το πεδίο της Διά Βίου Μάθησης, όπως διατυπώνεται στο ΕΣΔΑ 2002, εξελίσσεται σε τρία επίπεδα: i) στην ενίσχυση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας του συστήματος της τυπικής εκπαίδευσης

στις τρεις βαθμίδες, ii) στο συντονισμό των επιμέρους συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης με τα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, και iii) στη βαθμιαία προσαρμογή του συνολικού δικτύου Διά Βίου Μάθησης στις απαιτήσεις της ψηφιακής εποχής και της κοινωνίας της γνώσης.

Το ΕΣΔΑ 2002, προωθεί ως προς αυτή τη στρατηγική, τη δημιουργία Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση.⁸ 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*, το οποίο αποτελεί ένα όργανο διαμόρφωσης εθνικής πολιτικής και συντονισμού, που 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.

2. *Δημιουργία Συστήματος διερεύνησης των αναγκών της αγοράς εργασίας σε εθνικό και τοπικό επίπεδο*. Το σύστημα αυτό πέρα από τη διασφάλιση της σωστής λειτουργίας προσφοράς και ζήτησης εργασίας, προσφέρει αξιόπιστες πληροφορίες οι οποίες θα συμβάλλουν στο 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 εταιρία του ΟΑΕΔ με την ονομασία Παρατηρητήριο Απασχόλησης-Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε., η οποία προέρχεται από τη 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*. Για πρώτη φορά, τα τρία συστήματα Δευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Αρχικής Κατάρτισης και Συνεχιζόμενης Κατάρτισης μετά τη ραγδαία ανάπτυξη τους τη τελευταία δεκαετία

⁸ Ως Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α ορίζεται το ολοκληρωμένο σύνολο των πολιτικών των φορέων και οργάνων άσκησης τους και των διαδικασιών διασύνδεσής τους, μέσω των οποίων, με συγκροτημένο και ενιαίο τρόπο σχεδιάζεται και εφαρμόζεται η εθνική δημόσια πολιτική για τη Σύνδεση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση.

συντονίζονται και αλληλοσυμπληρώνονται ώστε να μην υποκαθιστά το ένα το άλλο στο ρόλο και την αποστολή τους. 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.

4. *Η Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση «ανοίγει» για το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού.* Το σύστημα Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης, 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 βίο.

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

6. *Δημιουργία Ενιαίου Συστήματος πιστοποίησης προσόντων.* Βρίσκεται στο τελικό στάδιο η συζήτηση για τη δημιουργία ενιαίου συστήματος πιστοποίησης προσόντων στο οποίο κάθε άνεργος θα έχει την ευκαιρία να αναγνωρίσει και να πιστοποιήσει τα προσόντα, τις ικανότητες και δεξιότητές του ανεξάρτητα από τα τρόπος απόκτησής τους. Οι δύο εθνικοί φορείς που θα συμβάλλουν σημαντικά σ' αυτό είναι το ΕΚΕΠΙΣ και ο ΟΕΕΚ (ΕΣΔΑ 2002, σσ. 42-44).

Με βάση τις κατευθυντήριες γραμμές 4 και 5 της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το 2002 σχετικά με τη βελτίωση της ποιότητας του συστήματος εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης και την ανάπτυξη της ηλεκτρονικής μάθησης, το ΕΣΔΑ του 2002 αναπτύσσει τις ακόλουθες δράσεις:

► Αναβάθμιση της ποιότητας της Επαγγελματικής Κατάρτισης με τη δημιουργία μητρώου εκπαιδευτών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, την ανάπτυξη μεθοδολογίας και διδακτικού υλικού για την εκπαίδευση των εκπαιδευτών μητρώου, τον προσδιορισμό των προδιαγραφών για την πιστοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, τον εμπλουτισμό του Ενιαίου Μητρώου Αξιολογητών, την πιστοποίηση Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης και την έμφαση σε προγράμματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού για όλες τις ηλικίες.

► Σύνδεση των Συστημάτων Αρχικής και Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Κατάρτισης μέσω του νέου Σχεδίου Νόμου για τη δημιουργία, όπως παρατέθηκε

αναλυτικά παραπάνω, Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Αρχικής και της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης με την Απασχόληση.

► Βαθμιαία προσαρμογή του συνολικού δικτύου Διά Βίου Μάθησης στις απαιτήσεις της ψηφιακής εποχής και της κοινωνίας της γνώσης (ΕΣΔΑ 2002, σσ. 55-56).

Με βάση την κατευθυντήρια γραμμή 6 της Ε.Ε. για τον εντοπισμό και τη πρόληψη ελλείψεων σε δεξιότητες και την αντιμετώπιση των δυσλειτουργιών που εμφανίζονται στην αγορά εργασίας, το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2002 προτείνει τρεις κατηγορίες δράσεων που αφορούν τη διάγνωση-παρακολούθηση-πληροφόρηση, την κατάρτιση καθώς και τη σύνδεση-δικτύωση.

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

- Σύνδεση/δικτύωση: ενέργειες βελτίωσης της ροής της πληροφορίας με τη διασύνδεση μέσω ενός ενιαίου συστήματος μηχανοργάνωσης των υπηρεσιών και των ανωνύμων εταιριών του ΟΑΕΔ και τη δικτύωση με ευρωπαϊκά και διεθνή δίκτυα για ανταλλαγή εμπειριών και τεχνογνωσίας.

- Προγράμματα απόκτησης δεξιοτήτων: ενέργειες βελτίωσης της σύνδεσης της εκπαιδευτικής διαδικασίας των προγραμμάτων εναλλασσόμενης κατάρτισης με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας (ΕΣΔΑ 2002, σσ. 59-60).

4. Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2003

Το ΕΣΔΑ 2003 θέτει ως πρωταρχικούς στόχους τη πλήρη απασχόληση, την ενίσχυση της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας καθώς και τη κοινωνική συνοχή και ενσωμάτωση. Οι τρεις αυτοί στόχοι εξειδικεύονται στις εξής 10 κατευθυντήριες γραμμές δράσης: 1. Μέτρα για ανέργους και άεργους, 2. Επιχειρηματικό πνεύμα και θέσεις εργασίας, 3. Προσαρμοστικότητα εργασίας, 4. Επενδύσεις σε ανθρώπινο δυναμικό και δια βίου μάθηση, 5. Αύξηση προσφοράς εργασίας και παράταση επαγγελματικού βίου, 6. Ισότητα δύο φύλων, 7. Προώθηση της ενσωμάτωσης και καταπολέμηση των διακρίσεων έναντι των ατόμων που μειονεκτούν στην αγορά εργασίας, 8. Αποδοτικότητα και ελκυστικότητα εργασίας, 9.

Αδήλωτη εργασία και 10. Επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα (ΕΣΔΑ 2003, σ 3).

Η επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο, με την παροχή πιο ολοκληρωμένης γενικής παιδείας αλλά και περισσότερων εφοδίων για την επαγγελματική ζωή, είναι προϋπόθεση για την αύξηση της παραγωγικότητας αλλά και για τη διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής. Στο χάσμα δεξιοτήτων που παρατηρείται, η εκπαίδευση παίζει κρίσιμο ρόλο προκειμένου αυτό να κλείσει.

Σύμφωνα με το ΕΣΔΑ 2003, για την αντιμετώπιση αυτού του «χάσματος δεξιοτήτων», χρηματοδοτούνται προγράμματα ενίσχυσης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Πληροφορική τα οποία αφορούν στην αύξηση των εισακτέων στα Τμήματα Πληροφορικής, στη διεύρυνση της εκπαίδευσης στην Πληροφορική και τις Νέες Τεχνολογίες μέσω Τίτλων Επανεπίδευσης και κύκλων Επιμόρφωσης, στην απόκτηση βασικών δεξιοτήτων στην Πληροφορική για όσο το δυνατόν περισσότερους αποφοίτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και ανεξαρτήτως επιστημονικού κλάδου, στην ενίσχυση των ερευνητικών και αναπτυξιακών δεξιοτήτων στην Ελλάδα καθώς και την άρτια κατάρτιση στελεχών μέσω των Μεταπτυχιακών Σπουδών, στη δημιουργία Εργαστηρίων Πληροφορικής σε όλα τα Τμήματα Πανεπιστημίων καθώς και στη δημιουργία νέων θέσεων ΔΕΠ και προσωπικού υποστήριξης.

Για την αντιμετώπιση του χάσματος δεξιοτήτων σημαντικές κρίνονται οι συνέργιες με άλλα προγράμματα του Γ'ΚΠΣ όπως το Ε.Π. «Κοινωνία της Πληροφορίας» και στο Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση». Οι ενέργειες που προωθούνται είναι τα προγράμματα κατάρτισης για στελέχη και επαγγελματίες στην ανάπτυξη/παραγωγή ψηφιακού περιεχομένου καθώς και υπηρεσιών στο διαδίκτυο, τα προγράμματα κατάρτισης εκπαιδευτών σε τομείς προτεραιότητας (νέες τεχνολογίες Πληροφορικής, βασικές δεξιότητες χρήσης, ευέλικτες μορφές εκπαίδευσης κ.λ.π), η συγχρηματοδότηση επιχειρηματικών σχεδίων ανάπτυξης περιβαλλόντων παροχής ευέλικτων μορφών εκπαίδευσης με χρήση διαδικτύου, τα προγράμματα απόκτησης εμπειρίας (Stage) για άνεργους πτυχιούχους καθώς και τα προγράμματα σύνδεσης εκπαίδευσης και απασχόλησης και τέλος η προώθηση νέων ερευνητών στις επιχειρήσεις για τη στήριξη της ερευνητικής τους δραστηριότητας και της επιχειρηματικής τους στρατηγικής (ΕΣΔΑ 2003, σσ. 50-52).

5. Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2004

Το ΕΣΔΑ 2004 δίνει έμφαση στην προσπάθεια τόνωσης της προσφοράς εργασίας και συνεχούς αναβάθμισης των προσόντων, προωθεί την εκπόνηση προγραμμάτων κατάρτισης και επιμόρφωσης ανά νομό, την επιμήκυνση της διάρκειας των προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας καθώς και αλλαγές στο τρόπο λειτουργίας των Κέντρων Κατάρτισης, ενώ επιχειρεί επιπλέον τη σύνδεση της επιχειρηματικότητας με την εκπαίδευση και την κατάρτιση και την ανάπτυξη των σχετικών δεξιοτήτων (Παπαδάκης 2006, σσ. 170-171).

Ειδικότερα η Κατευθυντήρια Γραμμή 4 του ΕΣΔΑ 2004 αφορά στη προώθηση της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και της δια βίου μάθησης. Στόχος, όπως διατυπώνεται στο ΕΣΔΑ 2004, της ευρωπαϊκής στρατηγικής απασχόλησης είναι μέχρι το 2010, το 85% των νέων ηλικίας 22 ετών να έχει ολοκληρώσει την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και το 12,5% των ενηλίκων να συμμετέχει σε δράσεις εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Υλοποιούνται δράσεις που έχουν ως στόχο την αύξηση της συμμετοχής στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση και την αναβάθμιση των προσόντων του πληθυσμού ενώ στη διάρκεια του 2003 – 2004 έγιναν σημαντικά βήματα όσον αφορά τη δράση «επαγγελματικού προσανατολισμού και σύνδεση με την αγορά εργασίας» από την οποία ωφελήθηκαν 3.067 εκπαιδευτικοί και περίπου 70.000 μαθητές και γονείς. Προγράμματα αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης παρακολούθησαν 78.852 άτομα ενώ όσον αφορά στο περιεχόμενο της εκπαίδευσης έχει δοθεί έμφαση μεταξύ άλλων στη διάχυση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών.

Το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, με στόχο την αύξηση της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, αλλά και την αποτελεσματικότητα αυτών, προωθεί την άμεση σύνδεση των ενεργειών επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στα προγράμματα κατάρτισης ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της παραγωγής και να εξασφαλίζεται μεγαλύτερη αρμονία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Αυτό εξασφαλίζεται μέσω του αναβαθμισμένου ρόλου των ΚΠΑ και της ΠΑΕΠ Α.Ε. στη διάγνωση αναγκών εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Στο παραπάνω πλαίσιο λοιπόν της ποιοτικής αναβάθμισης των δράσεων προωθούνται οι ακόλουθες ενέργειες:

1. Εκπαίδευση εκπαιδευτών του μητρώου που τηρείται στο Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης (ΕΚΕΠΙΣ) και η οποία θα οδηγήσει στην πιστοποίησή τους ως εκπαιδευτές ενηλίκων.

2. Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις υπέρ ατόμων ευπαθών κοινωνικά ομάδων με έμφαση τα άτομα με αναπηρία και πρώην χρήστες ουσιών.

3. Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις υπέρ ατόμων ευπαθών κοινωνικά ομάδων οι οποίες επικεντρώνονται σε μακροχρόνια άνεργους άνω των 45 ετών, φυλακισμένους και οροθετικούς.

4. Προγράμματα εκμάθησης ελληνικής γλώσσας, τα οποία απευθύνονται σε παλινοστούντες, πρόσφυγες και μετανάστες.

5. Δράσεις προώθησης της απασχόλησης από Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις για την δημιουργία και αξιοποίηση νέων δυνατοτήτων απασχόλησης.

6. Προγράμματα Παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών.

7. Επαγγελματική κατάρτιση ανέργων από πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης.

Σημαντικός φορέας για την Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού που εισάγεται με το ΕΣΔΑ 2004 είναι το Ανώτατο Συμβούλιο Ανάπτυξης Ανθρωπίνων Πόρων, το οποίο θα αποτελέσει πυρήνα εκσυγχρονισμού των υπηρεσιών απασχόλησης αλλά και φορέα αναφοράς και εποπτείας - αξιολόγησης των ενεργειών όλων των υπολοίπων εμπλεκόμενων φορέων (ΕΣΔΑ 2004, σσ. 31-34).

6. Συμπεράσματα

Έπειτα από μια αναλυτική ματιά στα ΕΣΔΑ 2000-2004 θα μπορούσαμε να συνοψίσουμε τα εξής:

Στα ΕΣΔΑ 2000 και 2001 διαφαίνεται να έχει αφομοιωθεί η μεταστροφή που προωθείται προς τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, προκειμένου να αντιμετωπισθεί το φαινόμενο της ανεργίας και δίνεται έμφαση στις διαδικασίες εφαρμογής των επιμέρους πολιτικών έτσι ώστε αυτές να καταστούν όσο το δυνατόν περισσότερο στοχευμένες και αποτελεσματικές.

Με δεδομένο λοιπόν ότι στα ΕΣΔΑ 2000 και 2001 οι ενεργητικές πολιτικές και τα επιμέρους μέτρα βρίσκονται στη σωστή κατεύθυνση, δίνεται ιδιαίτερη σημασία

στις υποδομές, στη βελτίωση των μεθόδων και στις διοικητικές αλλαγές. Οι τελευταίες κρίθηκαν απαραίτητες κυρίως σε σχέση με τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης (ΟΑΕΔ) δεδομένου ότι διαπιστώθηκε αδυναμία προσαρμογής στις νέες συνθήκες που σηματοδότησε η μετάβαση από τις παθητικές στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (ΕΣΔΑ 2003, σ. 46).

Πιο συγκεκριμένα, στο ΕΣΔΑ 2001 προωθείται η διοικητική αναδιάρθρωση και ο εκσυγχρονισμός των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης (ΟΑΕΔ, ΚΠΑ) καθώς επίσης και ο εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών κατάρτισης προκειμένου να βελτιωθεί η ποιότητα της κατάρτισης και να επιτευχθεί καλύτερη αντιστοίχιση των δεξιοτήτων με τις θέσεις εργασίας. Παράλληλα προωθείται η δημιουργία του νέου Εθνικού Παρατηρητηρίου για την Απασχόληση ως φορέας έρευνας των αναγκών της αγοράς, η ανάπτυξη ηλεκτρονικού συστήματος για την διασύνδεση ανάμεσα στο Υπουργείο Εργασίας και τα ΚΕΚ και η ίδρυση των Ινστιτούτων Διά Βίου εκπαίδευσης στα ιδρύματα της Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης

Στο ΕΣΔΑ 2002 δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην προσαρμογή των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και για την ικανοποίηση ακριβώς αυτής της προοπτικής δημιουργείται το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α). Τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης συντονίζονται επίσης και με τις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας ενώ γίνεται λόγος και για τη δημιουργία ενιαίου συστήματος πιστοποίησης προσόντων.

Το ΕΣΔΑ 2003 εντάσσει τη Δια Βίου Εκπαίδευση και Κατάρτιση ανάμεσα στις 10 κατευθυντήριες γραμμές που διαθέτει (Παπαδάκης 2006, σ. 168). Στα πλαίσια επίσης της ανάγκης για σύνδεση των προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας διαπιστώνεται χάσμα δεξιοτήτων το οποίο αντιμετωπίζεται μέσω προγραμμάτων εκπαίδευσης και επιμόρφωσης σε τομείς της τεχνολογίας και της πληροφορικής. Είναι ενδιαφέρον οι συνέργιες για τη κάλυψη αυτού του χάσματος με άλλα προγράμματα του Γ'ΚΠΣ όπως το Ε.Π. «Κοινωνία της Πληροφορίας» και το Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» καθώς επίσης και η ανάπτυξη προγραμμάτων κατάρτισης για στελέχη και επαγγελματίες σε τομείς νέων τεχνολογιών, πληροφορικής και διαδικτύου.

Στο ΕΣΔΑ 2004 κεντρικό σημείο θα μπορούσαμε να πούμε ότι αποτελεί η αναβάθμιση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης. Στα πλαίσια αυτής της στόχευσης προωθούνται ενέργειες όπως η κατάρτιση των

εκπαιδευτών του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης (ΕΚΕΠΙΣ) καθώς και παρεμβάσεις υπέρ ευπαθών κοινωνικά ομάδων (άτομα με αναπηρία, πρώην χρήστες ναρκωτικών ουσιών, μακροχρόνιοι άνεργοι άνω των 45 ετών, φυλακισμένοι, παλιννοστούντες, πρόσφυγες και μετανάστες) προκειμένου να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

Αναμφισβήτητα λοιπόν οι εξελίξεις γύρω από τις πολιτικές απασχόλησης και κατάρτισης που επισυμβαίνουν σε ευρωπαϊκό επίπεδο, δεν αφήνουν ανεπηρέαστες τις κεντρικές πολιτικές απασχόλησης στο επίπεδο της Ελλάδας αλλά αντιθέτως τις συμπαρασύρουν και τις αναδιαμορφώνουν.

Η εξέλιξη της ΕΣΑ και η σύνδεση της με τις κομβικές προτεραιότητες της Στρατηγικής της Λισαβόνας εμβαπτίζουν ολοένα και περισσότερο τις εθνικές δημόσιες πολιτικές, στον αστερισμό της υπερεθνικότητας (Παπαδάκης 2005, σ. 63).

Στα πλαίσια της σύγκλισης των εθνικών πολιτικών με την ευρωπαϊκή κοινότητα, οι προτεραιότητες και οι στόχοι που θέτει η ΕΣΑ υιοθετούνται και αποτυπώνονται στο περιεχόμενο των ΕΣΔΑ, αφού προσαρμοστούν στα εθνικά χαρακτηριστικά και τις ιδιαιτερότητες της χώρας.

Το σημαντικό όμως ζήτημα που τίθεται είναι αυτό της πραγματικής εφαρμογής της πολιτικής. Κατά πόσο αυτό που διακηρύσσεται και προωθείται σε υπερεθνικό επίπεδο εφαρμόζεται και επιτυγχάνεται στη πράξη. Είναι αλήθεια ότι η μεταφορά πολιτικών στη μορφή τόσο των ιδεών πολιτικής όσο και των πολιτικών αφεαυτών από το υπερεθνικό στο εθνικό επίπεδο (Λάβδας 2000 & Λάβδας 2005, σ. 73) παρουσιάζει μια σειρά προβλημάτων που σχετίζονται με τις δεδομένες αναντιστοιχίες των εθνικών θεσμικών και πολιτικών περιβαλλόντων και τις ίδιες τις οργανωσιακές προϋποθέσεις της μεταφοράς (Παπαδάκης 2005, σ. 65).

Ακόμη όμως και υπό αυτές τις προϋποθέσεις, τα ΕΣΔΑ στην Ελλάδα κάνουν ολοένα και περισσότερο εμφανή τη σπουδαιότητα που αποδίδεται στο ρόλο της κατάρτισης, στην έννοια των δεξιοτήτων και την επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο. Η κατάρτιση δείχνει να κατέχει το σπουδαιότερο ρόλο ανάμεσα στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης έως το σημείο να αναγνωρίζεται ως κατεξοχήν ενεργητική πολιτική απασχόλησης στο επίπεδο των εθνικών πολιτικών.

ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ: Περιφερειακό επίπεδο

1. Περιφερειακή οργάνωση και περιφερειακός προγραμματισμός

Η περιφερειακή οργάνωση των δεκαπέντε κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η αντίστοιχη κατανομή εξουσιών παρουσιάζει σημαντικές διαφορές όσον αφορά τη θέση των υποεθνικών οντοτήτων. Παρ'όλα αυτά όμως ομαδοποιούνται σε τέσσερις γενικές κατηγορίες: χώρες με ομοσπονδιακή δομή (*Ομοσπονδιακά κράτη*), χώρες με πολυεπίπεδη δομή, οι οποίες υποδιαιρούνται στα *Περιφερειοποιημένα* και στα *Αποκεντρωμένα κράτη*, και *κράτη με δομή δύο επιπέδων* χωρίς ενδιάμεσο δηλαδή περιφερειακό επίπεδο.⁹

Στη τέταρτη κατηγορία, των κρατών με δομή δυο επιπέδων, εντάσσεται και η Ελλάδα καθώς υπάρχει το εθνικό και το τοπικό επίπεδο αλλά απουσιάζει το περιφερειακό.

Η Ελλάδα ήταν για μεγάλο διάστημα ένα πολύ συγκεντρωτικό κράτος. Έως το 1994, τα δημοτικά και κοινοτικά συμβούλια ήταν τα μόνα αιρετά όργανα κάτω του εθνικού επιπέδου. Οι 51 νομοί ήταν αποκεντρωμένες μονάδες της κεντρικής κυβέρνησης και οι νομάρχες διορίζονταν από αυτήν. Το 1994 όμως θεσπίστηκε ο θεσμός των αιρετών νομαρχιακών συμβουλίων και νομαρχών ως δεύτερο επίπεδο αυτοδιοίκησης αρμόδιο για την οικονομική, κοινωνική και πολιτιστική ανάπτυξη σε περιφερειακό επίπεδο. Η εν λόγω μεταρρύθμιση αποτέλεσε σημαντική αναμόρφωση του συστήματος.

Οι 13 περιφέρειες ιδρύθηκαν το 1987 ως νέο επίπεδο περιφερειακής διοίκησης και ως απόκριση στην κοινοτική περιφερειακή και διαρθρωτική πολιτική (Μαραβέγιας 1995 & Μούσης 2000). Οι Περιφέρειες αποτελούν αποκεντρωμένα

⁹ Τα *Ομοσπονδιακά κράτη* έχουν σύστημα τριών επιπέδων με περιφερειακές αρχές που έχουν πραγματικές νομοθετικές εξουσίες και θεσμοθετημένη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων σε ομοσπονδιακό επίπεδο (Αυστρία, Βέλγιο, Γερμανία). Στα κράτη με πολυεπίπεδη διάρθρωση, τα *Περιφερειοποιημένα κράτη* (Γαλλία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ισπανία, Ιταλία, Πορτογαλία) διαθέτουν περιφερειακές αρχές με περιορισμένες νομοθετικές εξουσίες, έχουν ουσιαστική αυτονομία και καμία ή ανεπαρκώς θεσμοθετημένη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων σε ομοσπονδιακό επίπεδο, ενώ τα *Αποκεντρωμένα κράτη* (Δανία, Κάτω Χώρες Σουηδία, Φιλανδία) διαθέτουν εξαρτημένες ενδιάμεσες αρχές πάνω από το τοπικό επίπεδο και ειδικό καθεστώς αυτονομίας χωρίς όμως νομοθετικές εξουσίες. Τέλος τα *Κράτη δύο επιπέδων* έχουν δύο επίπεδα διακυβέρνησης, το εθνικό και το τοπικό επίπεδο και απουσιάζει το περιφερειακό επίπεδο (Ελλάδα, Ιρλανδία, Λουξεμβούργο).

επίπεδα της κεντρικής κυβέρνησης χωρίς ίδια ευθύνη πολιτικής και απολύτως υπαγόμενες στην κεντρική κυβέρνηση. Κύριες αρμοδιότητες του περιφερειακού επιπέδου είναι ο προγραμματισμός, ο σχεδιασμός και ο συντονισμός της περιφερειακής ανάπτυξης που πραγματοποιείται από μη αιρετά περιφερειακά συμβούλια, ενώ οι γενικοί γραμματείς των περιφερειών εποπτεύουν τις δραστηριότητες των νομαρχών (Επιτροπή των Περιφερειών 2002, σσ. 60-61).

Πιο συγκεκριμένα, το βασικό εργαλείο της περιφερειακής πολιτικής είναι ο περιφερειακός προγραμματισμός, ο οποίος διαμορφώνεται σε δύο συμπληρωματικά επίπεδα: α) σε κεντρικό επίπεδο με τη κατάρτιση και εφαρμογή «Προγραμμάτων Περιφερειακής Ανάπτυξης» και β) σε περιφερειακό επίπεδο με την κατάρτιση και εφαρμογή «Περιφερειακών Προγραμμάτων». Στη πράξη αυτές οι δύο μορφές συνδυάζονται λειτουργικά μέσω ενός μικτού πλαισίου προγραμματισμού, στο οποίο προγράμματα περιφερειακής ανάπτυξης σε εθνικό επίπεδο στοχεύουν στη μείωση των διαπεριφερειακών ανισοτήτων (Ροβολής 2003) και στην ενίσχυση της συνοχής της χώρας και παράλληλα εξειδικεύονται σε επιμέρους περιφερειακά προγράμματα για την αξιοποίηση των συγκριτικών πλεονεκτημάτων έκαστης περιφέρειας και την υποβοήθηση υποβαθμισμένων περιοχών, με στόχο τη μείωση των ενδοπεριφερειακών ανισοτήτων και την ενίσχυση της συνοχής στο εσωτερικό των περιφερειών (Παπαδασκαλόπουλος & Χριστοφάκης 2003, σ. 53).

Η διοικητική διάρθρωση και κατανομή των αρμοδιοτήτων λήψης αποφάσεων, διαμόρφωσης και υλοποίησης ενός προγράμματος, μεταξύ των κεντρικών, των περιφερειακών, των τοπικών διοικητικών οργάνων καθώς επίσης και των άλλων κοινωνικών φορέων προσδιορίζουν το ισχύον σύστημα περιφερειακού προγραμματισμού μιας χώρας.

Τα βασικά συστήματα προγραμματισμού είναι δύο: το συγκεντρωτικό σύστημα προγραμματισμού όπου οι κεντρικές υπηρεσίες του κράτους αναλαμβάνουν αποκλειστικά τη διαμόρφωση και οριστικοποίηση του περιφερειακού προγράμματος και το αποκεντρωτικό σύστημα προγραμματισμού όπου το περιφερειακό πρόγραμμα αποτελεί ουσιαστικό έργο των περιφερειακών υπηρεσιών και των τοπικών αρχών. Στην πράξη κανένα από τα δύο συστήματα δεν συνίσταται αποκλειστικά μόνο του καθώς αυτό που επικρατεί συνήθως είναι ο συνδυασμός μεταξύ τους και με διάφορες παραλλαγές.

Στην Ελλάδα, η παραδοσιακά ισχυρή συγκεντρωτική δομή του ελληνικού κράτους, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, αντικαθίσταται σταδιακά τα τελευταία

χρόνια από περισσότερο αποκεντρωμένες διοικητικές δομές και διαδικασίες προγραμματισμού. Ειδικότερα, η ενίσχυση της αποκέντρωσης στην Ελλάδα κινήθηκε σε δύο αλληλένδετες κατευθύνσεις, σε μια προσπάθεια συνδυασμού του παραδοσιακού «εκ των άνω» ή «από τη κορυφή» (κεντρικού) και εκ του νέου «εκ του κάτω» ή «από τη βάση» (αποκεντρωτικού) μοντέλου ρύθμισης.

Η πρώτη αφορά τον προγραμματισμό, μέσω της ενίσχυσης των συμμετοχικών διαδικασιών και της προσαρμογής της χώρας στο πλαίσιο και τις διαδικασίες προγραμματισμού της Ε.Ε., όπως αυτές προσδιορίζονται από τις δύο βασικές αρχές της «εταιρικής σχέσης» και της «επικουρικότητας».

Η δεύτερη κατεύθυνση, στην οποία κινήθηκε η αποκέντρωση στην Ελλάδα, αφορά το θεσμικό πλαίσιο. Ειδικότερα, τις τελευταίες δεκαετίες ενισχύθηκαν μεταρρυθμίσεις που σχετίζονται με την αναδιάρθρωση των διοικητικών και χωρικών ενοτήτων, το εύρος των αρμοδιοτήτων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, την ενεργό συμμετοχή των περιφερειακών και τοπικών φορέων στην αναπτυξιακή διαδικασία κ.α (Παπαδασκαλόπουλος & Χριστοφάκης 2003, σσ. 54-57).

Η διαδικασία του περιφερειακού προγραμματισμού ακολουθεί γενικότερα τα εξής τρία στάδια: 1. Διαμόρφωση της Στρατηγικής περιφερειακής Ανάπτυξης, 2. Διαμόρφωση του Περιφερειακού Προγράμματος και 3. Εφαρμογή του Περιφερειακού Προγράμματος.

Ως προς τη δομή τα περιφερειακά προγράμματα διαμορφώνονται ως εξής:

- ✓ Καταγραφή – Ιεράρχηση αναπτυξιακών χαρακτηριστικών, προβλημάτων και δυνατοτήτων.
- ✓ Αποτύπωση της υπάρχουσας κατάστασης (δημογραφία, υποδομές, απασχόληση, απασχόληση, περιφερειακό προϊόν κ.α.).
- ✓ Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των πολιτικών-προγραμμάτων που έχουν εφαρμοσθεί μέχρι σήμερα.
- ✓ Προσδιορισμός του ρόλου των επιμέρους χωρικών μονάδων στην αναπτυξιακή διαδικασία σε περιφερειακό, εθνικό και διεθνές επίπεδο.
- ✓ Διαμόρφωση αναπτυξιακής στρατηγικής (αστικά κέντρα-προωθητικές δραστηριότητες, τεχνολογία-καινοτομία, ολοκληρωμένη ανάπτυξη υπαίθρου).
- ✓ Προσδιορισμός και εξειδίκευση στρατηγικών αναπτυξιακών στόχων (γενικοί- ειδικοί στόχοι).
- ✓ Προσδιορισμός των μέτρων υλοποίησης των στόχων.

- ✓ Ανάλυση σχεδίου για την χρηματοδότηση του προγράμματος-κατανομή χρηματοδοτικών πόρων.
- ✓ Διαμόρφωση δομών για τη διαχείριση, τη παρακολούθηση, τις πληρωμές, την αξιολόγηση, τον έλεγχο και τη δημοσιότητα του προγράμματος.
- ✓ Προσδιορισμός της μεθοδολογίας ενεργοποίησης της διαδικασίας υλοποίησης του προγράμματος.

Η διαδικασία του προγραμματισμού δεν εξαντλείται στην κατάρτιση ενός προγράμματος. Είναι μια σύνθετη διαδικασία που ολοκληρώνεται μέσα από τη πραγμάτωση τα ακόλουθα: 1. Κατάρτιση και Εφαρμογή, 2. Διαχείριση, 3. Παρακολούθηση, 4. Πληρωμές, 5. Έλεγχοι και 6. Αξιολόγηση.

Τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα 2000-2006 της Κεντρικής και Δυτικής Μακεδονίας που θα αναλυθούν στην συνέχεια, είναι μέρος του **Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης 2000-2006**, που αποτελεί το τρίτο κατά σειρά οικονομικό "πακέτο" με το οποίο ενισχύεται η χώρα και το μεγαλύτερο αναπτυξιακό πρόγραμμα που σχεδιάστηκε από την Ελλάδα και υλοποιείται με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ε.Ε. με στόχο την ενίσχυση των πολιτικών για πραγματική σύγκλιση, περιφερειακή ανάπτυξη και κοινωνική συνοχή.

Τα ΚΠΣ αποτελούν τη συμφωνία μεταξύ της Ελληνικής κυβέρνησης και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις αναπτυξιακές προτεραιότητες της χώρας, οι οποίες συγχρηματοδοτούνται, ανάλογα με την κατηγορία τους, από ένα από τα Διαρθρωτικά Ταμεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο¹⁰, Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσανατολισμού και Εγγυήσεων, Χρηματοδοτικό Μέσο Προσανατολισμού της Αλιείας).

Το Γ' ΚΠΣ χωρίζεται σε δύο μεγάλες κατηγορίες προγραμμάτων: τα Τομεακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (ένα για κάθε συγκεκριμένο τομέα δραστηριότητας, πχ. Ε.Π. Υγεία - Πρόνοια) και τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (ένα για κάθε μία από τις 13 διοικητικές περιφέρειες της χώρας). Επιπρόσθετα, προωθούνται τέσσερις κοινοτικές πρωτοβουλίες¹¹ των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών Ταμείων για το

¹⁰ Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) αποτελεί το κύριο χρηματοδοτικό μέσο για την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων σε επίπεδο Ευρώπης και σκοπός του είναι η βελτίωση των προοπτικών για αυτούς που αντιμετωπίζουν τα μεγαλύτερα εμπόδια στην ανεύρεση, διατήρηση ή επανάκτηση μιας θέσης εργασίας (Κοκκινίδη 2000, σ. 49).

¹¹ Οι κοινοτικές πρωτοβουλίες είναι προγράμματα που σκοπεύουν να διευκολύνουν την εφαρμογή των κοινοτικών πολιτικών σε περιφερειακό επίπεδο, αποτελούν διεθνικά προγράμματα που έχουν κοινούς στόχους για όλες τις επιλέξιμες περιοχές και επιδιώκουν να επιλύσουν προβλήματα που έχουν ιδιαίτερες κοινοτικές επιπτώσεις (Μούσης 2000, σ. 193).

χρονικό διάστημα 2000-2006 που είναι το INTERREG III, το LEADER+, το EQUAL και το URBAIN II {WWW} <http://www.hellaskps.gr/Index2.htm> {Πρόσβαση: 14 Ιανουαρίου 2007}.

Τα ελληνικά ΚΠΣ διαμορφώθηκαν βάσει των Σχεδίων Περιφερειακής Ανάπτυξης που υπέβαλε η χώρα μας στην Ε.Ε. Σε εφαρμογή των αρχών της εταιρικότητας και της επικουρικότητας που διέπουν τη δράση των διαρθρωτικών ταμείων, τόσο ο σχεδιασμός, όσο και η εκτέλεση, παρακολούθηση και αξιολόγηση των ΚΠΣ και των περιφερειακών επιχειρησιακών προγραμμάτων, ανήκει στα κράτη μέλη, την τοπική αυτοδιοίκηση και τους κοινωνικούς εταίρους. Το Α΄ ΚΠΣ (1988-93), απέβλεπε στην αντιστάθμιση των αρνητικών συνεπειών της οικοδόμησης της ενιαίας αγοράς σε ορισμένους τομείς και περιφέρειες, ενώ το Β΄ ΚΠΣ (1994-99), απέβλεπε στην αντιστάθμιση των αρνητικών συνεπειών που συνεπάγεται η πολιτική της δημοσιονομικής εξυγίανσης στις δημόσιες επενδύσεις και στην απασχόληση (Στεφάνου 1999, σ. 138).

2. Περιφερειακό Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Δυτικής Μακεδονίας

2.1. Ταυτότητα Δυτικής Μακεδονίας¹²

Γεωγραφικά – μορφολογικά στοιχεία:

Η Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας βρίσκεται στο βορειοδυτικό τμήμα της Ελλάδας και αποτελείται από τους Νομούς Γρεβενών, Καστοριάς, Κοζάνης και Φλώρινας και έχει έδρα την Κοζάνη, που αποτελεί την Πρωτεύουσα του ομώνυμου Νομού.

Η Δυτική Μακεδονία καταλαμβάνει το 7,2% της συνολικής έκτασης της χώρας και είναι περιοχή κατ' εξοχήν ορεινή, με το 82% του εδάφους της να καλύπτεται από ορεινές και ημιορεινές εκτάσεις. Η Περιφέρεια έχει σημαντικούς φυσικούς πόρους όπως ενεργειακά ορυκτά, μεταλλεύματα, δάση (50% της συνολικής της έκτασης), βοσκότοπους και το 65% των επιφανειακών υδάτινων πόρων της χώρας.

¹² Τα στατιστικά στοιχεία που περιγράφουν τη ταυτότητα της Δ. Μακεδονίας, διατίθενται από τη Διαχειριστική Αρχή του ΠΕΠ Δυτικής Μακεδονίας και αναφέρονται κυρίως στα τελευταία και πιο πρόσφατα έτη πριν την έναρξη του ΠΕΠ 2000-2006.

Πληθυσμός:

Ο πληθυσμός της Δυτικής Μακεδονίας ανέρχεται σε 302.892 κατοίκους (ΕΣΥΕ 1998) και αντιστοιχεί στο 2,9 % του συνολικού πληθυσμού της χώρας. Ο αστικός πληθυσμός ανέρχεται στο 29% του συνολικού πληθυσμού, ο ημιαστικός στο 15% και ο αγροτικός στο 56% αντίστοιχα.

Περιφερειακό Α.Ε.Π.:

Το κατά κεφαλήν Α.Ε.Π της Περιφέρειας ανέρχεται στο 103% του μέσου κατά κεφαλήν Α.Ε.Π της χώρας για το έτος 2003 ενώ παράγει το 2,6% του Α.Ε.Π της χώρας (πρωτογενής τομέας: 13,4%, δευτερογενής: 47,5% και τριτογενής 39,1% του Περιφερειακού Α.Ε.Π.)

Ανθρώπινο Δυναμικό – Απασχόληση – Ανεργία:

Ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός της Περιφέρειας ανέρχεται σε 120,8 χιλ. κατοίκους ενώ οι απασχολούμενοι σε 103,2 χιλ. άτομα (1997). Η διαχρονική εξέλιξη του ενεργού πληθυσμού παρουσιάζει αύξηση ενώ ο αριθμός των απασχολούμενων παρουσιάζει διακυμάνσεις (αύξηση στη διετία 1993-1994, σημαντική πτώση το διάστημα 1994-1995, και έκτοτε αυξάνεται).

Το 23,5 % των απασχολούμενων εργάζεται στον πρωτογενή τομέα , το 32,9 % στον δευτερογενή και το 43,6% στον τριτογενή.

Το ποσοστό ανεργίας στην Περιφέρεια φθάνει το 14,5% το έτος 1997 με τάσεις μείωσης, παραμένοντας όμως υψηλότερο του αντίστοιχου εθνικού. Ο δείκτης ανεργίας στους νέους ηλικίας 14-25 ετών είναι ιδιαίτερα υψηλός 46,9 %, ενώ το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας είναι υψηλότερο από αυτό της χώρας (63,1% έναντι 57,1 %). Το ποσοστό των ανέργων γυναικών στην Περιφέρεια είναι μεγαλύτερο από το ποσοστό ανεργίας των γυναικών στην χώρα (23,4 % έναντι 15,9 %).

Τέλος το γενικό επίπεδο μόρφωσης της Περιφέρειας θεωρείται χαμηλότερο από το αντίστοιχο της χώρας. Το εργατικό δυναμικό με εκπαίδευση μέχρι και το Δημοτικό ανέρχεται σε 45,2 % του ενεργού πληθυσμού, ενώ το 35,7 % κατέχει απολυτήριο Γυμνασίου ή Λυκείου και το 19,2% κατέχει πτυχίο ανώτερων ή ανώτατων σπουδών (Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας 2005, σ. 3).

2.2 Στρατηγική- Αναπτυξιακοί στόχοι ΠΕΠ

Κύριος στόχος του Περιφερειακού Επιχειρησιακού Προγράμματος Δυτικής Μακεδονίας είναι: να συνεισφέρει στη δημιουργία μιας δυναμικής Περιφέρειας, που θα αξιοποιεί τα φυσικά της αποθέματα και τη θέση της στα Δυτικά Βαλκάνια, για να δημιουργήσει ένα ανταγωνιστικό παραγωγικό περιβάλλον και νέες ευκαιρίες απασχόλησης.

Ο γενικός αυτός στόχος αναλύεται στους εξής κύριους στρατηγικούς στόχους:

- *Διεύρυνση των ευκαιριών απασχόλησης και μείωση της ανεργίας*
- *Αξιοποίηση των Διευρωπαϊκών Δικτύων από τα αστικά και παραγωγικά κέντρα της Περιφέρειας*
 - *Αειφόρος ανάπτυξη της υπαίθρου - Ολοκληρωμένη ανάπτυξη των ορεινών και παραλίμνιων περιοχών*
 - *Αναδιάρθρωση κρίσιμων κλάδων της τοπικής οικονομίας και ενίσχυση της εξωστρέφειας*
 - *Βελτίωση ποιότητας ζωής και προστασία του περιβάλλοντος*
 - *Ενίσχυση των αστικών περιοχών*
 - *Ενίσχυση του Τουριστικού Προϊόντος*

Για την υλοποίηση της αναπτυξιακής στρατηγικής και την επίτευξη των αντικειμενικών στόχων, δημιουργήθηκαν οι εξής **επτά Άξονες Προτεραιότητας**:

Άξονας Προτεραιότητας 1: Διεύρυνση Ευκαιριών Απασχόλησης - Μείωση της Ανεργίας

Άξονας Προτεραιότητας 2: Αξιοποίηση Διευρωπαϊκών Δικτύων από τα Αστικά και Παραγωγικά Κέντρα της Περιφέρειας

Άξονας Προτεραιότητας 3: Ενίσχυση αστικών περιοχών

Άξονας Προτεραιότητας 4: Αναδιάρθρωση της Τοπικής Οικονομίας- Ενίσχυση της Εξωστρέφειας των Επιχειρήσεων

Άξονας Προτεραιότητας 5: Ανάπτυξη Αγροτικού Χώρου

Άξονας Προτεραιότητας 6: Ολοκληρωμένη Ανάπτυξη Ορεινών και Παραλίμνιων Περιοχών

Άξονας Προτεραιότητας 7: Τεχνική Βοήθεια (Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας 2005, σσ. 13-17)

Ο Άξονας που μας ενδιαφέρει στη παρούσα μελέτη είναι ο **Άξονας 1: Διεύρυνση Ευκαιριών Απασχόλησης - Μείωση της Ανεργίας.**

Μέσω του 1^{ου} Άξονα, το κέντρο βάρους της αναπτυξιακής προσπάθειας της Περιφέρειας αποτελεί η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της περιφερειακής οικονομίας και η αναδιάρθρωση της παραγωγικής δομής, έτσι ώστε να δημιουργηθούν ευκαιρίες απασχόλησης και να μειωθεί η ανεργία.

Σε αυτή τη προσπάθεια το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί τον καθοριστικότερο παράγοντα επιτυχίας ενώ ο ρόλος της κατάρτισης είναι καίριος και ζωτικός. Οι κύριοι στόχοι αυτής της προτεραιότητας είναι η προσαρμογή των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, η δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης, η βελτίωση της απασχολησιμότητας και η παροχή ίσων ευκαιριών απασχόλησης σε ομάδες που έχουν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, με έμφαση τις γυναίκες και τους νέους. Η δημόσια δαπάνη του Άξονα Προτεραιότητας ανέρχεται στο 6,3% της δημόσιας δαπάνης του προγράμματος.

Για την επίτευξη των παραπάνω στόχων, προωθούνται τα εξής μέτρα:

Μέτρο 1.1.: Υπηρεσίες φροντίδας για την προώθηση ίσων ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων

Μέτρο 1.2: Ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων

Μέτρο 1.3: Τοπικές Πρωτοβουλίες Απασχόλησης (Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας 2005, σ. 21).

2.3. Μέτρο: Υπηρεσίες φροντίδας για την προώθηση ίσων ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων

Σύμφωνα με την έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1999 της ΕΣΥΕ, η Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας εμφανίζει το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας (14,6%) σε σχέση με τις υπόλοιπες Περιφέρειες καθώς και σε σχέση με το ποσοστό του συνόλου της χώρας (11,7%). Η ανεργία πλήττει ιδιαίτερα τις γυναίκες με ποσοστό ανεργίας που φθάνει το 24,2% (17,9% επίπεδο χώρας) του γυναικείου εργατικού δυναμικού, τη στιγμή που το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι 8,6% (7,6% επίπεδο χώρας), ενώ η μακροχρόνια ανεργία στις γυναίκες αντιστοιχεί στο 62,1% των άνεργων γυναικών έναντι 51,7% για τους άνδρες. Συμπεραίνεται συνεπώς ότι οι γυναίκες της περιφέρειας αντιμετωπίζουν μεγαλύτερη ανεργία σε σχέση με τις γυναίκες στο

σύνολο χώρας και βιώνουν σε μεγάλο βαθμό τόσο το πρόβλημα της μακροχρόνιας ανεργίας όσο και το πρόβλημα της αρχικής τους ένταξης στην αγορά εργασίας.

Η μεταβολή των παραδοσιακών προτύπων, τα διαρκώς υψηλότερα επιτεύγματα των γυναικών, η ανάπτυξη νέων και η βελτίωση υπαρχόντων υποστηρικτικών μηχανισμών και ο εκσυγχρονισμός της νομοθεσίας υποβοήθησε τη μαζική είσοδο γυναικών στο εργατικό δυναμικό, γεγονός που πιέζει τους δείκτες ανεργίας. Ωστόσο η ανάπτυξη μηχανισμών υποστήριξης (ειδικότερα σε ότι αφορά τη φροντίδα και φύλαξη παιδιών, ηλικιωμένων και ΑμΕΑ καθώς και την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας) δεν ήταν επαρκής με αποτέλεσμα σημαντικό μέρος των γυναικών που θέλει να ενταχθεί στην αγορά εργασίας να συναντά εμπόδια.

Η σύνδεση επομένως των κοινωνικών υπηρεσιών υποστήριξης με τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης καθιστά την περαιτέρω ενίσχυση και ανάπτυξη τους σε σημαντικό πεδίο προτεραιότητας, τόσο για την προώθηση της απασχόλησης, όσο για την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών και την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας (Υπηρεσία Διαχείρισης Επιχειρησιακού Προγράμματος Δυτικής Μακεδονίας 2000-2006 2005, σ. 2).

Ο κύριος στόχος του Μέτρου είναι η διεύρυνση των ευκαιριών απασχόλησης και η μείωση της ανεργίας με την βελτίωση της απασχολησιμότητας και την παροχή ίσων ευκαιριών απασχόλησης στις γυναίκες.

Τους ειδικούς στόχους- δράσεις του Μέτρου αποτελούν:

- ✓ η ενίσχυση της λειτουργίας δομών δημιουργικής απασχόλησης, εξυπηρέτησης, φύλαξης και προστασίας βρεφών, νηπίων και παιδιών
- ✓ η ενίσχυση δομών κοινωνικής στήριξης για την προσφορά υπηρεσιών σε εξαρτώμενα από την οικογένεια άτομα (π.χ. ηλικιωμένοι, ευπαθείς κοινωνικές ομάδες)
- ✓ η εξειδίκευση των γυναικών σε υπηρεσίες του κοινωνικού τομέα
- ✓ η σύνδεση των ενεργητικών πολιτικών για την απασχόληση με την ανάπτυξη σύγχρονων δράσεων κοινωνικής αλληλεγγύης και
- ✓ η ενίσχυση και υποστήριξη φορέων, δομών και δικτύων για την βελτίωση και αύξηση της γυναικείας απασχόλησης

Στο πλαίσιο του Μέτρου, υποστηρίζονται οι παρακάτω *Κατηγορίες Πράξεων και Ενδεικτικές Δράσεις*:

α) Πράξεις κοινωνικής φροντίδας ώστε να διευκολύνεται η πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Ενδεικτικές προβλεπόμενες πράξεις: Κέντρα

δημιουργικής απασχόλησης παιδιών και εφήβων με νοητική υστέρηση και κινητική αναπηρία (ΚΔΑΠ-ΜΕΑ), βρεφονηπιακοί σταθμοί, , Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (ΚΗΦΗ), Προγράμματα Βοήθεια στο σπίτι καθώς και ενέργειες εκπαίδευσης, επανεκπαίδευσης, επιδότησης της απασχόλησης για την υποστήριξη και ενίσχυση δομών κοινωνικής φροντίδας.

β) Λοιπές δράσεις στήριξης και προώθησης των ίσων ευκαιριών και της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Ενδεικτικές προβλεπόμενες πράξεις: Παροχή κινήτρων για τη δημιουργία και τη στήριξη ΜΜΕ και γυναικείων συνεταιρισμών, με την παροχή τεχνογνωσίας σε θέματα σχεδιασμού, υλοποίησης και διαχείρισης, δημιουργία και υποστήριξη Δικτύων γυναικείων επιχειρήσεων καθώς και ενέργειες εκπαίδευσης, επανεκπαίδευσης, επιδότησης της απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης για την υποστήριξη και ενίσχυση φορέων, δομών και δικτύων για τη βελτίωση και αύξηση της απασχόλησης των γυναικών καθώς και την προβολή της γυναικείας επιχειρηματικότητας

Η ενδεικτική χρηματοδοτική βαρύτητα του Μέτρου ανέρχεται στο 60% της δημόσιας δαπάνης του Άξονα Προτεραιότητας (Υπηρεσία Διαχείρισης Επιχειρησιακού Προγράμματος Δυτικής Μακεδονίας 2000-2006 2005, σσ. 7-8).

2.4. Μέτρο: Ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων

Κύριος στόχος του Μέτρου αποτελεί η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού μέσω της διαδικασίας της κατάρτισης και η αναβάθμιση του εργατικού και στελεχιακού δυναμικού της περιφέρειας με την παροχή ποιοτικής επαγγελματικής κατάρτισης η οποία κρίνεται καθοριστική για την αντιμετώπιση και πρόληψη του φαινομένου της ανεργίας καθώς και τη διασφάλιση μιας συνεχούς αναπτυξιακής πορείας.

Στους *ειδικούς στόχους* του Μέτρου συμπεριλαμβάνεται:

- ✓ Η ποιοτική αναβάθμιση και η προσαρμογή του ανθρώπινου δυναμικού στις σύγχρονες συνθήκες της αγοράς εργασίας.
- ✓ Ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της κατάρτισης και του επιπέδου αποκτώμενων δεξιοτήτων.

- ✓ Μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων του ΠΕΠ με την παροχή ειδικών δεξιοτήτων στο ανθρώπινο δυναμικό που εμπλέκεται άμεσα ή έμμεσα με την υλοποίηση ή λειτουργία των παρεμβάσεων αυτών.
- ✓ Σύνδεση της κατάρτισης των ανέργων με ευκαιρίες άμεσης απασχόλησης.
- ✓ Η δημιουργία ίσων ευκαιριών απασχόλησης για όλους.
- ✓ Η παροχή ίσων ευκαιριών πρόσβασης στην γνώση, σε νέες τεχνολογίες και νέες επαγγελματικές δεξιότητες.

Ειδικότερα, οι δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης προωθούνται γύρω από τους εξής τομείς προτεραιότητας: ΜΜΕ - Καινοτομία - Έρευνα και Τεχνολογία, Κοινωνία της Πληροφορίας, Πολιτισμός – Τουρισμός και Περιβάλλον.

Ορισμένες ενδεικτικές προβλεπόμενες δράσεις:

Στον τομέα περιβάλλοντος: κατάρτιση στον τομέα της περιβαλλοντικής διαχείρισης, προστασίας και ανάπλασης.

Στον τομέα του πολιτισμού: κατάρτιση σε έργα αρχαιολογικών–πολιτιστικών παρεμβάσεων, σε νέες τεχνολογίες για την παραγωγή, προβολή και διάθεση πολιτιστικών προϊόντων, στη διάσωση, αναβίωση και προβολή της πολιτιστικής κληρονομιάς-παράδοσης και προώθηση και ενίσχυση παραδοσιακών επαγγελμάτων που σχετίζονται με τον πολιτισμό.

Στον τομέα του τουρισμού: δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης σε ανέργους με στόχο την αναβάθμιση, τον εκσυγχρονισμό και τη βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων στις νέες μορφές τουρισμού, κατάρτιση με σκοπό την ένταξη τουριστικών επαγγελμάτων ή/και επιχειρήσεων σε νέες μορφές τουριστικής δραστηριότητας και κατάρτιση σε τουριστικές δραστηριότητες που δημιουργούνται από ανάλογες επενδύσεις.

Στον τομέα των επιχειρήσεων: αναβάθμιση των δεξιοτήτων ανέργων στους τομείς των ΜΜΕ, των υπηρεσιών και του εμπορίου.

Στον τομέα της ΚτΠ και της τεχνολογίας: επιμόρφωση στον τομέα των νέων τεχνολογιών, εισαγωγή εφαρμογών της κοινωνίας της πληροφορίας στις ΜΜΕ (ηλεκτρονικό εμπόριο, κ.λ.π) και κατάρτιση ανέργων με σκοπό την λειτουργικότητα των υλοποιούμενων έργων.

Η ενδεικτική χρηματοδοτική βαρύτητα του Μέτρου ανέρχεται στο 16% της δημόσιας δαπάνης του Άξονα Προτεραιότητας (Υπηρεσία Διαχείρισης Επιχειρησιακού Προγράμματος Δυτικής Μακεδονίας 2000-2006 2005β, σσ. 4-6).

2.5. Μέτρο: Τοπικές Πρωτοβουλίες Απασχόλησης

Στα πλαίσια του Μέτρου 1.3 προωθούνται ολοκληρωμένες τοπικές στρατηγικές για την απασχόληση που συμβάλλουν στην ανάπτυξη της τοπικής απασχόλησης με την εμπλοκή του φάσματος των τοπικών αρχών και οργανισμών.

Οι δράσεις που περιλαμβάνονται στο Μέτρο είναι:

- Εξειδικευμένες παρεμβάσεις για ανέργους ή υποαπασχολούμενους σε υποβαθμισμένες περιοχές ή/και σε τομείς που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα απασχόλησης. Οι δράσεις στοχεύουν στην προώθηση της τοπικής απασχόλησης και τη βελτίωση της απασχολησιμότητας με το συνδυασμό ενεργειών προσανατολισμού, κατάρτισης, επανακατάρτισης, επιδότησης της απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης.
- Εξειδικευμένες παρεμβάσεις βελτίωσης και αύξησης των ευκαιριών απασχόλησης για ειδικές πληθυσμιακές ομάδες σε τοπική κλίμακα, μέσω των οποίων δημιουργούνται οι απαραίτητες συνθήκες για κοινωνική ένταξη, προώθηση ίσων ευκαιριών για όλους και ενσωμάτωση ειδικών πληθυσμιακών ομάδων στις τοπικές αγορές εργασίας.
- Οριζόντιες δράσεις αναβάθμισης των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού που υλοποιεί έργα των εγκεκριμένων επιχειρησιακών σχεδίων, στήριξης, δικτύωσης, ευαισθητοποίησης και διάχυσης για το σύνολο των υλοποιούμενων παρεμβάσεων.
- Οι παραπάνω δράσεις προϋποθέτουν την ενεργή συμμετοχή των τοπικών εταίρων και είναι εναρμονισμένες με τις ιδιαιτερότητες των τοπικών οικονομικών και κοινωνικών αναγκών και προϋποθέσεων, είναι μικρής κλίμακας και στοχεύουν στην προώθηση της απασχόλησης με συνδυασμό επαγγελματικής κατάρτισης, επιδότησης της απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης.

Κύριος στόχος του Μέτρου αποτελεί η τοπική ανάπτυξη με τη βελτίωση και αύξηση της απασχόλησης σε περιοχές ή τομείς που αντιμετωπίζουν συνθήκες παραγωγικής αναδιάρθρωσης ή υποβάθμισης ενώ στους *ειδικούς στόχους* συμπεριλαμβάνονται η αύξηση της απασχόλησης, η πρόληψη και η μείωση της ανεργίας, η δημιουργία εναλλακτικών μορφών απασχόλησης και η προώθηση ίσων ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας.

Το Μέτρο περιλαμβάνει τις εξής κατηγορίες πράξεων : *Συμβουλευτική Δημοσιότητα/ ευαισθητοποίηση, δικτύωση, Προώθηση στην απασχόληση* (δράσεις επιδότησης της απασχόλησης, επιδότησης της αυτοαπασχόλησης, επιδότηση για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας και επιδότηση νέων μορφών απασχόλησης), *Κατάρτιση - προκατάρτιση, Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες* (κάθε ενέργεια που συμβάλλει στην ενδυνάμωση και την εμπύχωση του ατόμου καθώς και την ενεργοποίηση και ευαισθητοποίηση όλου του κοινωνικού ιστού) και τέλος *Υποστήριξη λειτουργίας Ιατροκοινωνικών Κέντρων για τσιγγάνους*.

Η ενδεικτική χρηματοδοτική βαρύτητα του Μέτρου ανέρχεται στο 24% της δημόσιας δαπάνης του Άξονα Προτεραιότητας (Υπηρεσία Διαχείρισης Επιχειρησιακού Προγράμματος Δυτικής Μακεδονίας 2000-2006 2005γ, σσ. 6-8).

3. Περιφερειακό Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Κεντρικής Μακεδονίας

3.1. Βασικοί περιφερειακοί δείκτες

Γεωγραφικά και μορφολογικά στοιχεία

Η περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας καταλαμβάνει το κεντρικό τμήμα της Βόρειας Ελλάδας, αποτελείται από τους νομούς Θεσσαλονίκης, Χαλκιδικής, Σερρών, Κιλκίς, Πέλλας, Ημαθίας, και Πιερίας και έχει έδρα την Θεσσαλονίκη, πρωτεύουσα του ομώνυμου νομού. Η συνολική έκταση της περιφέρειας καλύπτει το 14,5% της συνολικής έκτασης της χώρας, έχει πλούσιους φυσικούς, εδαφικούς και υδάτινους πόρους καθώς και πλούσιο υπέδαφος. Σημαντικά συγκριτικά πλεονεκτήματα της Περιφέρειας Κ. Μακεδονίας είναι η γεωπολιτική θέση της Θεσσαλονίκης και οι εγκατεστημένες υποδομές που τη καθιστούν αστικό κέντρο με μητροπολιτική λειτουργία καθώς και η θέση της Περιφέρειας ως προς τους αναπτυξιακούς άξονες

και τα διευρωπαϊκά δίκτυα (διασταύρωση ΠΑΘΕ και Εγνατίας οδού, λιμάνι και αεροδρόμιο Θεσ/νίκης).

Πληθυσμός

Η Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας κατατάσσεται από πλευράς πληθυσμιακού δυναμικού, δεύτερη μεταξύ των 13 Περιφερειών της χώρας, με συνολικό πληθυσμό που ανέρχεται σε 1.792.304 κατοίκους σύμφωνα με την εκτίμηση της ΕΣΥΕ για το 1998 (αστικός πληθυσμός: 57%, αγροτικός: 26% και ημιαστικός: 17% του συνολικού πληθυσμού) και καλύπτει το 17,1% του συνολικού πληθυσμού της χώρας.

Περιφερειακό ΑΕΠ

Το κατά κεφαλήν ΑΕΠ της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας ανέρχεται στο 97,9% του μέσου κατά κεφαλήν ΑΕΠ της χώρας για το έτος 1994 ενώ η Περιφέρεια παράγει το 17% του συνολικού ΑΕΠ της χώρας (στο πρωτογενή τομέα: 18%, στο δευτερογενή: 28% και στο τριτογενή τομέα: 54% του περιφερειακού Α.Ε.Π.. Τα αντίστοιχα ποσοστά για τη χώρα είναι πρωτογενής τομέας: 15%, δευτερογενής 25% τριτογενής 60%).

Απασχόληση- Ανεργία

Ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας ανέρχεται σε 772,8 χιλ., ενώ οι απασχολούμενοι σε 694,3 χιλ. (1997). Το 19,6% των απασχολουμένων εργάζεται στον πρωτογενή τομέα, το 25,6% στον δευτερογενή και το 54,8% στον τριτογενή τομέα ενώ τα αντίστοιχα εθνικά ποσοστά είναι 19,8%, 22,5% και 57,7% (1997). Η κατανομή των εργαζομένων μεταξύ ανδρών και γυναικών (63,2% έναντι 36,8%) είναι περίπου ίδια με αυτή του συνόλου της χώρας. Η ηλικιακή επίσης κατανομή των απασχολούμενων εμφανίζει την εθνική εικόνα με ιδιαίτερα υψηλές συχνότητες στις ομάδες ηλικιών από 25 έως 44 ετών.

Το ποσοστό ανεργίας στην Περιφέρεια το έτος 1997 φθάνει το 10,2% και βρίσκεται περίπου στα ίδια επίπεδα με το αντίστοιχο εθνικό που ανέρχεται στο 10,3%. Το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας ανέρχεται στο 51,7% (Χώρα = 57,1%) ενώ το ποσοστό ανεργίας στις γυναίκες και στους νέους είναι 16% και 29,6% στην Περιφέρεια και 15,9% και 32,3% στη χώρα {WWW} http://www.pepkm.gr/c/portal/layout?p_1_id=1.1&p_p_id=GN_CHAPTERS&p_p_action {Πρόσβαση : 5 Δεκεμβρίου 2006}.

3.2. Στρατηγική- Αναπτυξιακοί στόχοι ΠΕΠ

Το σημαντικότερο αναπτυξιακό «ζήτημα» που προκύπτει για την Κεντρική Μακεδονία είναι η διαμόρφωσή της σε μία ανταγωνιστική οικονομική και κοινωνική δομή. Ο γενικός αυτός στρατηγικός στόχος εκφράζεται με:

α) την αξιοποίηση της καίριας θέσης της Θεσσαλονίκης και της συγκυρίας που διαμορφώνουν οι νέες τεχνολογικές, πολιτικές, οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες στην περιοχή

β) την ενίσχυση των υφιστάμενων υποδομών και τη δημιουργία εκείνων των κοινωνικών συνθηκών που υπόσχονται ισόρροπη ανάπτυξη στο πλαίσιο μίας περιφέρειας ίσων ευκαιριών και αναβαθμισμένου περιβάλλοντος χώρου με μακροχρόνιες προοπτικές βελτίωσης και εξέλιξης, και

γ) την εφαρμογή διορθωτικών κινήσεων για το περιβάλλον.

Ο γενικός στόχος αναλύεται σε *έξι Άξονες Προτεραιότητας*.

Άξονας Προτεραιότητας 1. Ανάδειξη του μητροπολιτικού ρόλου της Θεσσαλονίκης και ενθάρρυνση της καινοτομίας και της επιχειρηματικότητας.

Άξονας Προτεραιότητας 2. Προστασία και ανάδειξη του περιβάλλοντος στην Κεντρική Μακεδονία

Άξονας Προτεραιότητας 3. Μείωση των ενδοπεριφερειακών ανισοτήτων.

Άξονας Προτεραιότητας 4. Αγροτική ανάπτυξη.

Άξονας Προτεραιότητας 5. Μείωση της ανεργίας και παροχή ίσων ευκαιριών στη γνώση και τις δεξιότητες.

Άξονας Προτεραιότητας 6. Ανάπτυξη ορεινού χώρου, εσωτερικών ζωνών & μειονεκτικών/ προβληματικών περιοχών.

Άξονας Προτεραιότητας 7. Τεχνική βοήθεια-προετοιμασία νέας προγραμματικής περιόδου

Ειδικότερα ο **Άξονας 5: Μείωση της ανεργίας και παροχή ίσων ευκαιριών στη γνώση και τις δεξιότητες** που άπτεται του αντικειμένου της παρούσας μελέτης, λειτουργεί ως μέσο κοινωνικής ισορροπίας, αλλά και διοχέτευσης εκπαιδευμένου και κατάλληλου δυναμικού στην αγορά εργασίας. Αφορά ενέργειες που συμβάλλουν στη μείωση των ήδη αυξημένων ποσοστών ανεργίας, η οποία πλήττει ιδιαίτερα τις γυναίκες και τους νέους, στην ενσωμάτωση μέσω της εργασίας, των μεταναστών και αποκλεισμένων κοινωνικών ομάδων, στην ενίσχυση του εισοδήματος των νοικοκυριών και κατά συνέπεια της τοπικής οικονομίας. Ταυτόχρονα δρομολογείται

μέσω της κατάρτισης και εκπαίδευσης, η σύνδεση της ζήτησης με την προσφορά εργασίας, ο προσανατολισμός και η εκπαίδευση του εργατικού δυναμικού σε ειδικεύσεις και δεξιότητες υψηλής ζήτησης. Η προσαρμογή των δυνατοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού της Περιφέρειας στις ανάγκες της αγοράς εργασίας έχει ως στόχο να οδηγήσει στην επιτάχυνση της δημιουργίας νέων θέσεων απασχόλησης σε όλους τους παραγωγικούς τομείς.

Οι ειδικοί στόχοι- Μέτρα που προωθεί ο Άξονας 5 είναι: το **Μέτρο 5.1: Ανάπτυξη Κοινωνικών Υπηρεσιών Υποστήριξης**, το **Μέτρο 5.2: Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων** και το **Μέτρο 5.3: Τοπικές Πρωτοβουλίες Απασχόλησης** http://www.perkm.gr/c/portal/layout?p_1_id=1.1&p_p_id=GN_CHAPTERS&p_p_action {Πρόσβαση: 5 Δεκεμβρίου 2006}.

3.3. Μέτρο: Ανάπτυξη Κοινωνικών Υπηρεσιών Υποστήριξης

Σύμφωνα με έρευνα του εργατικού δυναμικού της ΕΣΥΕ, η ανεργία για το 1998 βρίσκεται στο 10.3% και από αυτή πλήττονται κυρίως οι γυναίκες, οι οποίες έχουν υπερδιπλάσιο ποσοστό ανεργίας από τους άνδρες (15,8% έναντι 6.9% για το έτος 1998).

Υπάρχει γενικότερα μικρή συμμετοχή των γυναικών (36.8% έναντι 64% των ανδρών) στο εργατικό δυναμικό, που σημαίνει ότι μεγάλος αριθμός γυναικών δεν έχουν ενταχθεί στην αγορά εργασίας.

Οι κοινωνικές υπηρεσίες υποστήριξης ιδιαίτερων ομάδων του πληθυσμού συνδέονται με τις ενεργητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας μέσω δύο διαστάσεων. Η πρώτη διάσταση αναφέρεται στις αρνητικές επιπτώσεις που επιφέρουν οι οικογενειακές υποχρεώσεις στην ένταξη των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και στην απασχόληση. Οι υποχρεώσεις για τη φροντίδα των παιδιών, των ηλικιωμένων και των ατόμων με ειδικές ανάγκες εμπίπτουν κατά κύριο λόγο στον «τομέα ευθύνης» των γυναικών, στερώντας έτσι τη δυνατότητα ένταξής τους στην ενεργό επαγγελματική ζωή ή επαγγελματικής τους εξέλιξης σε θέσεις ευθύνης. Με τον τρόπο αυτό πολύ σημαντικό τμήμα των κοινωνικών ανθρώπινων πόρων μένει αναξιοποίητο και αποκλεισμένο. Οι χαμηλοί δείκτες συμμετοχής και απασχόλησης του γυναικείου εργατικού δυναμικού της Κ. Μακεδονίας, οφείλονται κατά μεγάλο μέρος σε αυτές τις αιτίες. Η δεύτερη διάσταση αναφέρεται στην παραδοχή ότι οι

κοινωνικές υπηρεσίες υποστήριξης αποτελούν ένα εξαιρετικό πεδίο προώθησης της απασχόλησης. Σημαντικό στοιχείο στο πεδίο αυτό αποτελεί το γεγονός ότι οι ειδικότητες και τα επαγγέλματα που απαιτούνται για τη στελέχωση των υπηρεσιών αυτών, προσφέρονται κατά κύριο λόγο από γυναίκες. Η σύνδεση των κοινωνικών υπηρεσιών υποστήριξης με τις ενεργητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας μέσω των παραπάνω διαστάσεων, καθιστά την περαιτέρω ενίσχυση και ανάπτυξή τους ένα σημαντικό πεδίο προτεραιότητας, τόσο για την προώθηση της απασχόλησης, όσο και για την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών και την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Κύριος στόχος του μέτρου είναι η ίδρυση και λειτουργία των δομών ανάπτυξης κοινωνικών υπηρεσιών σε ομάδες πληθυσμού που χρήζουν ιδιαίτερης υποστήριξης, με παράλληλη δημιουργία ευκαιριών ένταξης στην αγορά εργασίας, απασχόλησης και επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών. Ειδικότερα, το Μέτρο προβλέπει τύπους δράσεων όπως η ίδρυση και λειτουργία δομών οι οποίες εξυπηρετούν βρέφη, νήπια, παιδιά, ηλικιωμένους και άλλες πληθυσμιακές ομάδες που χρήζουν ιδιαίτερης φροντίδας.

Ενδεικτικές προβλεπόμενες δράσεις είναι η ανάπτυξη: Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης (ΚΔΑΠ) και Κέντρων Δημιουργικής Απασχόλησης για άτομα με ειδικές ανάγκες (ΚΔΑΠ – ΑΜΕΑ), παιδικών σταθμών, βρεφικών και βρεφονηπιακών σταθμών, Κέντρων Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (ΚΗΦΗ) καθώς και προγραμμάτων «Βοήθεια στο σπίτι».

Στο ΠΕΠ Κεντρικής Μακεδονίας δόθηκε προτεραιότητα κυρίως στην ίδρυση και λειτουργία δομών Βοήθεια στο Σπίτι καθώς και Κέντρων Δημιουργική Απασχόλησης Παιδιών (Κ.Δ.Α.Π.) (Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης ΠΕΠ 2000-2006 2005α, σσ. 5-7).

3.4. Μέτρο: Ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων

Το Μέτρο Ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων αφορά δράσεις εξειδικευμένης επαγγελματικής κατάρτισης που συνδέονται με την υλοποίηση των προτεραιοτήτων του ΠΕΠ. *Κύριος στόχος* του μέτρου είναι η αναβάθμιση του εργατικού και στελεχιακού δυναμικού της περιφέρειας, με την παροχή ποιοτικής επαγγελματικής κατάρτισης σε συγκεκριμένους τομείς προτεραιότητας, με μικρής και εξειδικευμένης κλίμακας παρεμβάσεις.

Ειδικότερα, οι δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης συνδέονται με τα αντίστοιχα μέτρα που χρηματοδοτούνται από το ΕΤΠΑ και καλύπτουν τις ανάγκες σε εξειδικευμένη εκπαίδευση που προκύπτει από την υλοποίηση των δράσεων του ΠΕΠ, στους εξής τομείς προτεραιότητας:

- ✓ ΜΜΕ-Καινοτομία-Έρευνα και Τεχνολογία
- ✓ Πολιτισμός – Τουρισμός
- ✓ Περιβάλλον

Τα θεματικά πεδία στα οποία δίνεται μεγαλύτερη βαρύτητα είναι αυτά της Πληροφορικής και Οικονομίας-Διοίκησης, καθώς και στο τρίπτυχο ΜΜΕ-Κατάρτιση-Απασχόληση.

Ενδεικτικές προβλεπόμενες πράξεις είναι:

Στον τομέα Περιβάλλοντος: Κατάρτιση ανέργων για τους Βιολογικούς καθαρισμούς και γύρω από θέματα διαχείρισης φυσικού περιβάλλοντος.

Στον τομέα Μεταποίησης: Κατάρτιση στην ίδρυση νέων επιχειρήσεων στις νέες τεχνολογίες και κατάρτιση στην ανάπτυξη συστημάτων περιβαλλοντικής διαχείρισης.

Στον τομέα Πολιτισμού: Καταρτίσεις ανέργων στα έργα των αρχαιολογικών παρεμβάσεων και στις νέες τεχνολογίες για την παραγωγή, προβολή και διάθεση πολιτιστικών προϊόντων (Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης ΠΕΠ 2000-2006 2005β, σσ. 6-8).

3.5. Μέτρο: Τοπικές Πρωτοβουλίες απασχόλησης

Κύριος Στόχος του Μέτρου είναι η τοπική ανάπτυξη με τη βελτίωση και αύξηση της απασχόλησης σε περιοχές ή τομείς που αντιμετωπίζουν συνθήκες παραγωγικής αναδιάρθρωσης ή υποβάθμισης, ενώ στους *ειδικούς στόχους* του Μέτρου συμπεριλαμβάνονται η αύξηση της απασχόλησης, η πρόληψη και η μείωση της ανεργίας, η δημιουργία εναλλακτικών μορφών απασχόλησης και η προώθηση ίσων ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας.

Οι ενέργειες που προωθούνται λαμβάνουν υπόψη τους την υπάρχουσα εξειδίκευση του τοπικού εργατικού δυναμικού και τυχόν υπάρχουσα διάσταση μεταξύ των χαρακτηριστικών της προσφερόμενης εργασίας και των απαιτήσεων των δράσεων αντιμετωπίζεται είτε με προγράμματα κατάρτισης παράλληλα με την υλοποίηση, είτε με κατάρτιση η οποία θα ενσωματωθεί στη λειτουργία μετά το τέλος

των έργων ώστε εντέλει να εναρμονισθούν οι ανάγκες των επιχειρήσεων με τα χαρακτηριστικά του τοπικού εργατικού δυναμικού.

Στόχος είναι η ανάπτυξη τοπικών ολοκληρωμένων προγραμμάτων σε υποβαθμισμένες περιοχές, ευαίσθητες κοινωνικά ομάδες (το ΠΕΠ Κ. Μακεδονίας ασχολείται κυρίως με τους Τσιγγάνους και τους Παλινοστούντες) και τομείς που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα απασχόλησης, με σκοπό την κινητοποίηση των τοπικών φορέων στα θέματα της απασχόλησης.

Οι κατηγορίες δράσεων που προβλέπονται είναι:

- ♦ Κατάρτιση, προκατάρτιση.
- ♦ Επιδότηση απασχόλησης, απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.
- ♦ Επιδότηση αυτοαπασχόλησης, και άλλες μορφές απασχόλησης.
- ♦ Συμβουλευτική, Δημοσιότητα, Ευαισθητοποίηση, Δικτύωση, Συνοδευτικές υποστηρικτικές υπηρεσίες.

Ενδεικτικές προβλεπόμενες πράξεις είναι :

- Τοπικά Σχέδια δράσης για την Απασχόληση υποβαθμισμένων περιοχών
- Ολοκληρωμένα προγράμματα για ευαίσθητες κοινωνικά ομάδες
- Ολοκληρωμένα προγράμματα σε τομείς που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα απασχόλησης. (Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης ΠΕΠ 2000-2006 2005γ, σσ. 5-7).

4. Συμπεράσματα

Η Κεντρική Στρατηγική τόσο του ΠΕΠ Κεντρικής Μακεδονίας όσο και του ΠΕΠ Δυτικής Μακεδονίας κινείται στα ίδια πλαίσια, της ενίσχυσης της θέσης της Περιφέρειας και της ανάπτυξης της περιοχής, ενώ οι Άξονες προτεραιότητας μέσω των οποίων εξειδικεύεται η Στρατηγική των ΠΕΠ, εμφανίζουν στη πλειονότητα τους κοινά σημεία και λιγότερες διαφοροποιήσεις.

Οι άξονες προτεραιότητας της Κεντρικής και Δυτικής Μακεδονίας αποτελούν τις πολιτικές επιλογές των Περιφερειών και εκφράζουν το σκεπτικό βάσει του οποίου η στρατηγική αναλύεται σε συγκεκριμένες δράσεις για την υλοποίηση της. Ενώ λοιπόν, οι γενικοί άξονες προσδιορίζουν, αλλά και προκύπτουν από τις πολιτικές και κοινωνικές προτεραιότητες της στρατηγικής, οι ειδικοί στόχοι αφενός καθορίζουν

τους εμπλεκόμενους φορείς που θα υλοποιήσουν τη στρατηγική και θα ωφεληθούν από αυτήν, και αφετέρου αντικατοπτρίζουν τη συνέπεια ως προς τις Ευρωπαϊκές Πολιτικές.

Ο προσδιορισμός των ειδικών στόχων των Αξόνων λειτουργεί σε δύο κατευθύνσεις. Η οριζόντια κατεύθυνση καλύπτει όλο το γεωγραφικό εύρος των Περιφερειών και αναφέρεται στους τομείς που αξιωματικά χρήζουν υποστήριξης, ανεξάρτητα από τις παραγωγικές δραστηριότητες. Εδώ εντάσσονται για παράδειγμα: η ενίσχυση της απασχόλησης και ο σεβασμός στο περιβάλλον. Η κάθετη κατεύθυνση έχει τομεακή διάσταση και προσδιορίζει τις παραγωγικές δραστηριότητες που ενισχύονται από τις εξειδικευμένες δράσεις της στρατηγικής. Οι διαπιστωμένες ελλείψεις που παρατηρούνται στους παραγωγικούς τομείς, σε συνδυασμό με την κύρια πολιτική επιλογή για επίτευξη της σύγκλισης και ενδοπεριφερειακής συνοχής, προσανατολίζουν τον καθορισμό των ειδικών στόχων ώστε να περιλαμβάνουν μέτρα και δράσεις που απευθύνονται και ενισχύουν παραγωγικούς τομείς που χρήζουν ενίσχυσης {WWW} http://www.pepkm.gr/c/portal/layout?p_1_id=1.1&p_p_id=GN_CHAPTERS&p_p_action=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&GN_CHAPTERS_struts_action%2Fext%2Fchapters%2Fview_chapter&GN_CHAPTERS_chapter_id=26 {Πρόσβαση 19 Δεκεμβρίου 2006}.

Ο τομέας της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό που μας απασχολεί στη παρούσα μελέτη ανήκει στους ειδικούς στόχους οριζόντιας κατεύθυνσης και εκφράζεται και στις δύο Περιφέρειες με το ίδιο τρόπο. Τόσο στο ΠΕΠ Κεντρικής Μακεδονίας όσο και στο ΠΕΠ Δυτικής Μακεδονίας συμπεριλαμβάνεται Άξονας διεύρυνσης των ευκαιριών απασχόλησης και μείωσης του φαινομένου της ανεργίας, ο οποίος εξειδικεύεται μέσα από τρία Μέτρα τα οποία είναι κοινά και για τα δύο ΠΕΠ. Το πρώτο Μέτρο αφορά στην ανάπτυξη κοινωνικών υπηρεσιών και τη προώθηση ίσων ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων, το δεύτερο Μέτρο αφορά στην ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων και την αναβάθμιση τους εργατικού και στελεχιακού δυναμικού των περιφερειών μέσα από τη επαγγελματική κατάρτιση ενώ το τρίτο Μέτρο του Άξονα στοχεύει στην τοπική ανάπτυξη μέσα από τη βελτίωση και αύξηση της απασχόλησης σε περιοχές ή τομείς που αντιμετωπίζουν συνθήκες παραγωγικής αναδιάρθρωσης ή υποβάθμισης.

Η αναπτυξιακή στρατηγική τόσο της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας όσο και της Περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας, γύρω από τον Άξονα προτεραιότητας μείωσης της ανεργίας και διεύρυνσης των ευκαιριών απασχόλησης, κρίνεται συνεπής

με τις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ενισχύει σημαντικά την αναπτυξιακή δυναμική των Περιφερειών προκειμένου να ενταχθούν στην ευρωπαϊκή αναπτυξιακή πρόκληση, που προσδιορίζεται από την επίτευξη της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας. Η στρατηγική των Περιφερειών εναρμονίζεται με τις Κοινοτικές Πολιτικές και δείχνει να επιδιώκει να επιτύχει με αποτελεσματικότητα τους στόχους που τίθενται από αυτές.

Η διαμόρφωση του παραπάνω άξονα της στρατηγικής των ΠΕΠ έχει προκύψει μέσα από συνεκτίμηση των στόχων που ήδη έχουν τεθεί από την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση ενώ παράλληλα, οι σχετικές δράσεις εξυπηρετούν σε μεγάλο βαθμό την προώθηση των πολιτικών αυτών και ακολουθούν με συνέπεια τις κατευθύνσεις και την σκοπιμότητα τους (http://www.pepkm.gr/c/portal/layout?p_1_id=1.1&p_p_id=GN_CHAPTERS&p_p_action=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&GN_CHAPTERS_struts_action=%2Fext%2Fchapters%2Fview_chapter&GN_CHAPTERS_chapter_id=28 {Πρόσβαση 19 Δεκεμβρίου 2006}).

Οι περιφέρειες έχουν ως κεντρικό τους στόχο να βελτιώσουν την ανταγωνιστικότητα της περιφερειακής οικονομίας και να αναδιοργανώσουν τη παραγωγική δομή, και κατάλληλο μέσο για την επίτευξη αυτής της προσπάθειας θεωρούν την επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο μέσα από τη κατάρτιση.

Παρόλο που στις πρώτες προτεραιότητες των ΠΕΠ Κεντρικής και Δυτικής Μακεδονίας φαίνεται να ανήκει η δημιουργία νέων ευκαιριών απασχόλησης, η μείωση της ανεργίας, η προσαρμογή των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, η βελτίωση της απασχολησιμότητας και παροχή ίσων ευκαιριών απασχόλησης στις κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες, η δημόσια δαπάνη για το 1ο Άξονα του ΠΕΠ Δυτικής Μακεδονίας φτάνει μόλις το 6% της δημόσιας δαπάνης του προγράμματος, αποτελώντας τον χαμηλότερο σε χρηματοδότηση Άξονα έπειτα από τη Τεχνική Βοήθεια η οποία αφορά στη σωστή διαχείριση και δημοσιοποίηση των δράσεων του ΠΕΠ, ενώ στα ίδια επίπεδα βρίσκεται και η χρηματοδότηση του Άξονα 5 στο ΠΕΠ Κεντρικής Μακεδονίας. Σαφώς ο Άξονας που στοχεύει στη δημιουργία νέων ευκαιριών απασχόλησης, δεν μπορεί να ανταγωνιστεί σε χρηματοδότηση Άξονες με στόχο τη δημιουργία μεγάλων οδικών έργων ή Άξονες που προωθούν την ανάπτυξη υποδομών υγειονομικής περίθαλψης, προστασίας του περιβάλλοντος, υποδομών υδρεύσεως, πολιτισμού και αρχαιολογικών χώρων αλλά

παρ'όλα αυτά η χαμηλή χρηματοδότηση του συγκεκριμένου Άξονα αποτελεί αντίφαση ως προς τη σπουδαιότητα που αποδίδεται στην επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο και τη μείωση της ανεργίας στις εξαγγελίες των Περιφερειακών Προγραμμάτων.

Οι στόχοι του **Μέτρου** σχετικά με την **ανάπτυξη κοινωνικών υπηρεσιών φροντίδας για την προώθηση ίσων ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων**, επικεντρώνονται στην άρση των εμποδίων ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας και τη δημιουργία ίσων προϋποθέσεων ένταξης στη απασχόληση, μέσω δράσεων που αφορούν στην ανάπτυξη και στήριξη κοινωνικών δομών, στην κατάρτιση, επανακατάρτιση και επαγγελματικό προσανατολισμό των γυναικών καθώς και στην ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας με την παροχή τεχνικής βοήθειας, κατάρτισης και συμβουλευτικών υπηρεσιών. Οι στόχοι αυτοί συμβάλουν άμεσα στη ικανοποίηση των στρατηγικών στόχων του Άξονα προτεραιότητας για διεύρυνση των υπηρεσιών απασχόλησης και μείωση της απασχόλησης των ΠΕΠ στον οποίο εντάσσεται το μέτρο και ο οποίος αποσκοπεί στην αξιοποίηση των τοπικών ανθρώπινων πόρων και στη μείωση των ανισοτήτων στον τομέα της απασχόλησης

Καθώς λοιπόν ένας από τους στόχους του μέτρου είναι η δημιουργία κοινωνικών υπηρεσιών φροντίδας προωθούνται προγράμματα κατάρτισης που απευθύνονται στις γυναίκες και έχουν ως στόχο να παράσχουν τις απαραίτητες γνώσεις σε αυτές έτσι ώστε να στελεχώσουν με κατάλληλα εκπαιδευμένο εργατικό δυναμικό τις δομές κοινωνικής φροντίδας που δημιουργούνται. Παράλληλα, έχοντας ως στόχο την προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και της ενίσχυσης της αυτοαπασχόλησης των γυναικών, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, προωθούνται προγράμματα κατάρτισης γύρω από ζητήματα σχεδιασμού, δημιουργίας και διαχείρισης των επιχειρήσεων καθώς και χρήσης νέων τεχνολογιών.

Οι δράσεις του μέτρου, ανταποκρίνονται στους στόχους της Εθνικής Πολιτικής Απασχόλησης, με την υιοθέτηση ενεργητικών πολιτικών εργασιακής ένταξης εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού στον κοινωνικό τομέα της οικονομίας καθώς και στους στόχους της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ) και των πεδίων πολιτικής που υποστηρίζει το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ). Πιο συγκεκριμένα οι δράσεις που αναπτύσσονται έχουν άμεση συνέργεια κυρίως με τον 4^ο Πυλώνα της ΕΣΑ, ενίσχυση των πολιτικών για την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων στην αγορά εργασίας, έτσι ώστε να μειωθούν οι διακρίσεις εις βάρος

των γυναικών και ιδιαίτερα με στόχο τον αρμονικό συνδυασμό επαγγελματικού και οικογενειακού βίου, με το 1^ο Πυλώνα σχετικά με τη βελτίωση της ικανότητας επαγγελματικής ένταξης αλλά και με το 2^ο Πυλώνα της ΕΣΑ για Ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος και δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Η χρηματοδοτική βαρύτητα αυτού του Μέτρου τόσο στο ΠΕΠ Κεντρικής Μακεδονίας (57,7% της δημόσιας δαπάνης του Άξονα Προτεραιότητας) όσο και στο ΠΕΠ Δυτικής Μακεδονίας (60% της δημόσιας δαπάνης του Άξονα Προτεραιότητας) αποτελεί και τη μεγαλύτερη χρηματοδότηση συγκριτικά με αυτές των δύο άλλων μέτρων του Άξονα. Το μεγάλο ποσοστό χρηματοοικονομικής συμβολής δηλώνει τη βαρύνουσα σημασία που έχει το μέτρο για την επίτευξη των στόχων του άξονα. Η μεγαλύτερη αυτή βαρύτητα και προτεραιότητα που αποδίδεται στο συγκεκριμένο μέτρο μπορεί να δικαιολογηθεί εξαιτίας της ιδιαίτερα υψηλής ανεργίας που πλήττει τις γυναίκες και των δύο Περιφερειών. Στη Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας φθάνει σε ποσοστό το 24,2% (17,9% επίπεδο χώρας για το 1999) του γυναικείου εργατικού δυναμικού, τη στιγμή που το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι 8,6% (7,6% επίπεδο χώρας)¹³. Η ανεργία των γυναικών λοιπόν είναι υπερδιπλάσια από αυτή των ανδρών ενώ συγχρόνως οι γυναίκες αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της μεγαλύτερης μακροχρόνιας ανεργίας σε ποσοστό 62,1% των ανέργων γυναικών έναντι του 51,7% για τους άνδρες, γεγονότα που τοποθετούν τη γυναίκα σε μειονεκτικότερη θέση ως προς την ισότητα ευκαιριών στην αγορά εργασίας. Λίγο πιο αισιόδοξη είναι η αντίστοιχη κατάσταση στη Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας καθώς η ανεργία βρίσκεται για το έτος 1998 χαμηλότερα στο 10,3% αλλά πλήττοντας και εδώ κυρίως τις γυναίκες, οι οποίες έχουν υπερδιπλάσιο ποσοστό ανεργίας από τους άνδρες (15,8% έναντι 6,9%).

Παρατηρώντας τις δράσεις του συγκεκριμένου Μέτρου διαπιστώνεται ότι διαδραματίζουν διπλό ρόλο καθώς αποδεσμεύουν από τη μία τις γυναίκες από τη φροντίδα των εξαρτώμενων οικογενειακών μελών περιορίζοντας έτσι τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, ενώ δημιουργούν από την άλλη νέες θέσεις εργασίας κατά τη περίοδο ισχύς των δράσεων οι οποίες καλύπτονται από επαγγέλματα και εξειδικεύσεις που ασκούνται παραδοσιακά και σε συντριπτική πλειοψηφία από γυναίκες.

¹³ Σύμφωνα με στοιχεία της έρευνας εργατικού δυναμικού της ΕΣΥΕ για το 1999.

Το **Μέτρο Ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων** στοχεύει στην αναβάθμιση των προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού, μέσω προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, και στη προσαρμογή των εργαζομένων στα νέα δεδομένα και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Επιδιώκεται η προώθηση του ανθρώπινου δυναμικού σε διάφορους τομείς της τοπικής οικονομίας και ιδιαίτερα εκείνων των ομάδων που απειλούνται με μακροχρόνια ανεργία, ενώ έμφαση δίνεται στην εξειδίκευσή του σε τομείς ιδιαίτερα σημαντικούς για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της τοπικής οικονομίας, όπως οι νέες τεχνολογίες. Οι παραπάνω στόχοι του βρίσκονται σε άμεση συνάφεια με τον βασικό στόχο του άξονα των ΠΕΠ για μείωση της ανεργίας και διεύρυνση των ευκαιριών απασχόλησης.

Η χρηματοδοτική βαρύτητα του Μέτρου ανέρχεται στο 16% της δημόσιας δαπάνης για τη Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας και στο 18,6% για τη Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, αποτελώντας και για τις δύο τη τρίτη και τελευταία σε χρηματοδότηση επιλογή για τον Άξονα Μείωσης της ανεργίας και διεύρυνσης των ευκαιριών απασχόλησης. Δεδομένου ότι ορισμένες δράσεις κατάρτισης υλοποιούνται και από άλλα μέτρα των ΠΕΠ (για παράδειγμα στον Άξονα της ανάπτυξης του αγροτικού χώρου χρηματοδοτούνται ενέργειες κατάρτισης-επακατάρτισης για την αύξηση της απασχόλησης στις ορεινές και απομακρυσμένες περιοχές), καθώς και μέσα από το Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» και προγράμματα του ΟΑΕΔ, η χρηματοοικονομική συμβολή των ΠΕΠ Δυτικής και Κεντρικής Μακεδονίας στο συγκεκριμένο μέτρο θα λέγαμε ότι δεν είναι μικρή.

Το συγκεκριμένο μέτρο, μέσω των ενεργειών κατάρτισης ανέργων και εργαζομένων είναι συμβατό με τις κατευθυντήριες γραμμές του Πυλώνα Ι της ΕΣΑ, που αφορά στη «Βελτίωση της Απασχολησιμότητας» και επικεντρώνεται στην ποιοτική αναβάθμιση των προσφερόμενων στο εργατικό δυναμικό υπηρεσιών μέσα από προγράμματα που λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των ανέργων και της αγοράς. Επιπλέον, το μέτρο μέσω προγραμμάτων κατάρτισης και επανακατάρτισης στα θεματικά πεδία του περιβάλλοντος, του πολιτισμού, του τουρισμού, της τεχνολογίας και της επιχειρηματικότητας προωθεί την ανάπτυξη και αναβάθμιση των ανθρωπίνων πόρων σε τομείς ιδιάζουσας σημασίας, ενώ συμβάλλει στην ευαισθητοποίηση του τοπικού πληθυσμού σε θέματα προστασίας του περιβάλλοντος και στην εξοικείωση με την καινοτομία και τις νέες τεχνολογίες. Οι δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης

γύρω από τους παραπάνω τομείς, συνδέονται με την υλοποίηση των προτεραιοτήτων των ΠΕΠ και προσαρμόζονται στις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά των περιφερειών.

Το ΠΕΠ Δυτικής Μακεδονίας υποστηρίζει προγράμματα κατάρτισης ανέργων γύρω από το τομέα της περιβαλλοντικής προστασίας και διαχείρισης, κατάρτιση σε έργα αρχαιολογικών–πολιτιστικών παρεμβάσεων, στη χρήση νέων τεχνολογιών για την παραγωγή, προβολή και διάθεση πολιτιστικών προϊόντων, κατάρτιση για τη διάσωση και προβολή της πολιτιστικής κληρονομιάς και παράδοσης και ενίσχυση των παραδοσιακών επαγγελμάτων που σχετίζονται με τον πολιτισμό. Στον τομέα του τουρισμού ενισχύονται δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης με στόχο την αναβάθμιση, τον εκσυγχρονισμό και τη βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων των ανέργων γύρω από τις νέες μορφές τουρισμού και προγράμματα κατάρτισης με σκοπό την ένταξη τουριστικών επαγγελμάτων και επιχειρήσεων σε νέες μορφές τουριστικής δραστηριότητας. Προωθούνται επίσης προγράμματα αναβάθμισης των δεξιοτήτων ανέργων στους τομείς των ΜΜΕ, των υπηρεσιών και του εμπορίου καθώς και στον τομέα των νέων τεχνολογιών.

Από τη άλλη το ΠΕΠ Κεντρικής Μακεδονίας αποδίδει βαρύτητα στη κατάρτιση ανέργων γύρω από τους βιολογικούς καθαρισμούς και σε θέματα διαχείρισης φυσικού περιβάλλοντος, στον τομέα της μεταποίησης προωθεί προγράμματα κατάρτισης σχετικά με την ίδρυση νέων επιχειρήσεων, τη χρήση νέων τεχνολογιών καθώς και τη κατάρτιση στην ανάπτυξη συστημάτων περιβαλλοντικής διαχείρισης ενώ στον τομέα πολιτισμού ενισχύονται καταρτίσεις ανέργων στα έργα των αρχαιολογικών παρεμβάσεων και στις νέες τεχνολογίες για την παραγωγή, προβολή και διάθεση πολιτιστικών προϊόντων.

Το τελευταίο κοινό Μέτρο των ΠΕΠ γύρω από τον Άξονα της μείωσης της απασχόλησης είναι το **Μέτρο Τοπικές Πρωτοβουλίες Απασχόλησης** το οποίο στοχεύει στη αύξηση της απασχόλησης μέσα από πρωτοβουλίες των τοπικών αρχών και των φορέων της περιφέρειας, επικεντρώνοντας κυρίως το ενδιαφέρον τους σε υποβαθμισμένες περιοχές και ειδικές πληθυσμιακές ομάδες.

Μέσω των παρεμβάσεων για βελτίωση της απασχολησιμότητας ειδικών κοινωνικών ομάδων και αύξηση της απασχόλησης σε περιοχές που αποτελούν θύλακες ανεργίας, το Μέτρο συμβάλει στην επίτευξη μέρους των αναμενόμενων αποτελεσμάτων του Άξονα. Ο βαθμός όμως συμβολής του εξαρτάται από τη φύση

των επιλεχθέντων πράξεων και από την αποτελεσματικότητα των άλλων μέτρων του άξονα, εφόσον βρίσκεται σε συνέργια μαζί τους και αλληλοσυμπληρώνεται από αυτά.

Χαρακτηριστικό του Μέτρου είναι ότι εξ αρχής δίνονται μόνο γενικές κατευθύνσεις για το είδος των πράξεων που επιδιώκεται να υλοποιηθούν μέσω των ΠΕΠ. Αυτό οφείλεται εν μέρει στο γεγονός ότι η επιλογή συγκεκριμένων δράσεων εξαρτάται από το Ειδικό Περιφερειακό Επιχειρησιακό Σχέδιο το οποίο προσδιορίζει τις ειδικές ανάγκες κάθε περιοχής και των επιμέρους πληθυσμιακών ομάδων.

Η χρηματοδότηση του Μέτρου ανέρχεται και στα δύο ΠΕΠ στα ίδια επίπεδα (ΠΕΠ Δυτικής Μακεδονίας: 24% της δημόσιας δαπάνης του Άξονα 1 και ΠΕΠ Κεντρικής Μακεδονίας: 23,7% της δημόσιας δαπάνης του Άξονα 5) ενώ το μέτρο είναι συμβατό με τις κατευθυντήριες γραμμές της Εθνικής Πολιτικής για την Απασχόληση, εφόσον μέσω των πράξεών του επιχειρείται η ανάπτυξη των δεξιοτήτων και η αύξηση της απασχόλησης των ανέργων και κυρίως των ομάδων του εργατικού δυναμικού που αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της μακροχρόνιας ανεργίας και τον κίνδυνο αποκλεισμού από την αγορά εργασίας.

Κατά τον ίδιο τρόπο ανταποκρίνεται στους στόχους της κοινοτικής κοινωνικής πολιτικής σχετικά με την προώθηση ίσων ευκαιριών στην κατάρτιση και απασχόληση και συγκεκριμένα με τα πεδία πολιτικής που υποστηρίζει το ΕΚΤ και η Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL. Το μέτρο είναι επίσης δυνητικά συμβατό με τον δεύτερο Πυλώνα της ΕΣΑ, εφόσον μέσω αυτού υλοποιούνται δράσεις για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας του τοπικού πληθυσμού και κυρίως των νέων και των γυναικών.

Συνολικότερα λοιπόν παρατηρείται, ότι οι δράσεις και τα μέτρα γύρω από το τομέα της ανάπτυξης των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού και της μείωσης της ανεργίας και των δύο ΠΕΠ που εξετάστηκαν, κινούνται ακριβώς στα ίδια πλαίσια χωρίς να παρουσιάζουν ιδιαίτερες διαφοροποιήσεις.

Παρατηρείται ότι ο κεντρικός σχεδιασμός του άξονα και των μέτρων των δύο ΠΕΠ που σχετίζονται με το πεδίο της κατάρτισης, επηρεάζεται λιγότερο από τις ιδιαιτερότητες της κάθε περιφέρειας και κατευθύνεται αντιθέτως περισσότερο από τους στόχους και τους προσανατολισμούς που θέτει η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση. Αναμφισβήτητα, οι πολιτικές που προωθούνται υπαγορεύονται από τις ανάγκες και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της κάθε περιοχής αλλά αυτό δεν διαφαίνεται τόσο στο κεντρικό σχεδιασμό των πολιτικών όσο στις τελικές ενέργειες και στα προγράμματα κατάρτισης που προωθούνται στο χαμηλότερο επίπεδο. Άλλωστε πριν από την κατάρτιση του κάθε ΠΕΠ προηγήθηκε μια συνολική μελέτη

για τη περιγραφή της κατάστασης της περιοχής, το προσδιορισμό των αναγκών της κάθε Περιφέρειας και τη διαμόρφωση μιας συνολικής στρατηγικής για την αξιοποίηση των ιδιαίτερων πλεονεκτημάτων που διαθέτει η κάθε περιοχή έτσι ώστε να βελτιωθούν οι συντελεστές της ανταγωνιστικότητας της (Τσέτσης 2000, σ. 29). Παράλληλα παρατηρείται ότι ο σχεδιασμός του Άξονα και των Μέτρων κατάρτισης και των δύο ΠΕΠ δεν επηρεάζεται τόσο από τις κατευθύνσεις που προωθούνται μέσω των ΕΣΔΑ όσο από τις ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και ειδικότερα την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση με τους πυλώνες της οποίας φαίνεται τα περισσότερα Μέτρα να είναι συμβατά.

Ορισμένοι από τους λόγους επιλογής των συγκεκριμένων περιφερειών προς μελέτη, όπως αναπτύχθηκαν αναλυτικά και στο κεφάλαιο της μεθοδολογίας του Πρώτου Μέρους της εργασίας, αποτέλεσαν η διαφορετικότητα που χαρακτηρίζει τις δύο περιοχές ως προς τα χαρακτηριστικά τους (ανάπτυξη, συμβολή στο Α.Ε.Π. της χώρας, παραγωγικοί τομείς κ.α.) καθώς και η διαφοροποίησή τους ως προς τα ποσοστά ανεργίας που τις χαρακτηρίζουν. Αυτές οι διαφοροποιήσεις μας οδηγούσαν στην αρχή σε υποθέσεις εργασίας που τελικά όπως τώρα γίνεται κατανοητό δεν επιβεβαιώνονται. Η εικόνα της περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας με τους περισσότερους δείκτες ως προς τη παραγωγικότητα, τα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας, το εκπαιδευτικό επίπεδο αλλά και άλλους τομείς να πλησιάζει τους μέσους όρους της χώρας και πολλές φορές να συμπίπτει μ'αυτούς, ερχόταν σε αντίθεση με τη περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας η οποία υστερούσε σημαντικά στα επίπεδα ανάπτυξης και στους δείκτες των ίδιων τομέων. Η υπόθεση λοιπόν ως προς τη προώθηση διαφορετικών πολιτικών κατάρτισης για τη κάθε μια περιοχή ξεχωριστά εξαιτίας αυτής της διαφορετικότητας που παρουσίαζαν δεν επιβεβαιώθηκε.

Αυτή η ομοιότητα ως προς τις πολιτικές κατάρτισης που προωθούνται μέσω των ΠΕΠ θα μπορούσε να ερμηνευθεί και ως μια προσπάθεια μείωσης των διαπεριφερειακών ανισοτήτων στη Ελλάδα. Η θεωρητική συζήτηση για τον τρόπο με τον οποίο είναι δυνατό να αντιμετωπισθούν οι περιφερειακές ανισότητες, τείνει να συγκροτηθεί σε δύο απόψεις σύμφωνα με τις οποίες η πρώτη υποστηρίζει την ανάγκη διατήρησης ενός «εκ των άνω» ελέγχου με τη μορφή κάποιων κεντρικών πολιτικών που θα εξασφαλίσουν τη ρύθμιση των περιφερειακών ανισοτήτων, ενώ η δεύτερη υποστηρίζει την ανάγκη μιας μεγαλύτερης «εκ των κάτω» συνεργασίας μεταξύ των περιφερειών που αντιμετωπίζουν κοινά προβλήματα (Ανδρικοπούλου 1994, σ. 22). Οι περιπτώσεις περιφερειών που μελετήθηκαν στην παρούσα εργασία διαφαίνεται να

προσιδιάζουν περισσότερο στην πρώτη άποψη και τη διατήρηση ενός «εκ των άνω» ελέγχου ο οποίος ρυθμίζει τις περιφερειακές ανισότητες. Και οι δύο όμως λύσεις δοκιμάστηκαν στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής κοινότητας για την ανάπτυξη μιας κοινοτικής περιφερειακής πολιτικής η οποία σήμερα συντονίζει τις εθνικές περιφερειακές πολιτικές με τον ορισμό των γενικών κατευθύνσεων και τη διατύπωση ορισμένων αρχών που πρέπει να τηρούνται για να αποφεύγεται ο συναγωνισμός για κάλυψη των ενισχύσεων του ενός από τα κράτη μέλη (Μούσης 2000, σ. 178).

ΜΕΡΟΣ ΠΕΜΠΤΟ: Συμπεράσματα

1. Επίλογος

Ολοκληρώνοντας τη μελέτη των πολιτικών κατάρτισης και στα τρία επίπεδα (Ευρωπαϊκή Ένωση, εθνικό και περιφερειακό επίπεδο) θα πρέπει καταρχάς να παραδεχτούμε την ολοένα και μεγαλύτερη βαρύτητα που αποδίδεται σήμερα στο ρόλο της κατάρτισης και στην επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο.

Η κατάρτιση δείχνει να κατέχει το σπουδαιότερο ρόλο ανάμεσα στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και τείνει να θεωρείται η ιδανική λύση για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Διαφαίνεται να αποτελεί το καταλληλότερο μέσο προσαρμογής του ανθρώπινου δυναμικού στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και στην απουσία ειδικοτήτων ενώ διαδραματίζει επίσης κομβικό ρόλο στην επανένταξη των αποκλεισμένων και κοινωνικά ευπαθών ομάδων στην αγορά εργασίας.

Μέσα από τη μελέτη των τριών επιπέδων επιβεβαιώθηκε η αρχική υπόθεση εργασίας και διαφάνηκε ξεκάθαρα ότι οι υπερεθνικές πολιτικές επηρεάζουν καθοριστικά τις εθνικές πολιτικές τόσο σε επίπεδο σχεδιασμού όσο και σε επίπεδο εφαρμογής ενώ στη συνέχεια οι ίδιες προτεραιότητες και κατευθύνσεις προωθούνται και μεταφέρονται σε περιφερειακό επίπεδο.

Για την εξαγωγή του παραπάνω συμπεράσματος εξετάστηκε, στο δεύτερο μέρος της διατριβής, η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ έως και την αναθεωρημένη Στρατηγική της Λισαβόνας 2005 καθώς και οι πολιτικές κατάρτισης που προωθεί η Ευρωπαϊκή Κοινότητα, μελετήθηκαν στο τρίτο μέρος της εργασίας τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση για τη περίοδο 2000-2004 ενώ στο τέταρτο μέρος της διατριβής επιλέχθηκαν να εξετασθούν οι πολιτικές και τα προγράμματα κατάρτισης των Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων 2000-2006 των περιφερειών Δυτικής και Κεντρικής Μακεδονίας.

Η Ε.Ε. μέσα από την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στο πεδίο της κατάρτισης και στην αύξηση της συμμετοχής των ανέργων και των εργαζομένων σε προγράμματα κατάρτισης-επανακατάρτισης. Η επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο και η ενίσχυση της δια βίου μάθησης λαμβάνουν θέσεις προτεραιότητας για την Ευρωπαϊκή Κοινότητα η οποία αποβλέπει στη

βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, στον εκσυγχρονισμό των υπηρεσιών απασχόλησης, στην υποστήριξη της διαφάνειας των προσόντων, της αναγνώρισης τους και της μεταφοράς μονάδων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης σε όλα τα επίπεδα καθώς και στη διευκόλυνση της πρόσβασης στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης για όλους. Επιδίωξη της Ε.Ε. είναι η προσαρμογή των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στις νέες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και η δημιουργία ενός εξειδικευμένου, εκπαιδευμένου και ευπροσάρμοστου εργατικού δυναμικού στα νέα δεδομένα της παγκοσμιοποίησης.

Η Ελλάδα αφομοιώνει αυτές τις κατευθύνσεις της Ε.Ε. και τις αποτυπώνει στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση. Προκειμένου να προσαρμοστούν οι κατευθυντήριες γραμμές στα δεδομένα και τις ιδιαιτερότητες της Ελλάδας προωθούνται μεταρρυθμίσεις που αφορούν στη θεσμική και διοικητική αναδιάρθρωση της χώρας ενισχύοντας έτσι τον εκσυγχρονισμό των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης (ΟΑΕΔ, ΚΠΑ) και των υπηρεσιών κατάρτισης. Δημιουργείται το νέο Εθνικό Παρατηρητήριο για την Απασχόληση ως επιτελικός φορέας έρευνας των αναγκών της αγοράς, εισάγεται η ανάπτυξη ηλεκτρονικού συστήματος για τη διασύνδεση του Υπουργείου Εργασίας και των ΚΕΚ, ιδρύονται τα Ινστιτούτα Δια Βίου Εκπαίδευσης, ενώ δημιουργείται επίσης και το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α) προκειμένου να ικανοποιηθεί η ανάγκη της προσαρμογής των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Προωθείται ο εκσυγχρονισμός και η αναβάθμιση των υπηρεσιών κατάρτισης μέσα από την δημιουργία νέας πιστοποίησης των ΚΕΚ κατά αντικείμενο, το σχεδιασμό συστήματος παρακολούθησης, ελέγχου και αξιολόγησης των φορέων υλοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης, τη δημιουργία Μητρώου Εκπαιδευτών αλλά και τη προώθηση ενός Ενιαίου Συστήματος πιστοποίησης προσόντων. Στα ΕΣΔΑ ακολουθώντας τις κατευθύνσεις της Ε.Ε. δίνεται κυρίως έμφαση στην προσαρμογή των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας καθώς στη βελτίωση της ποιότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης.

Η εξέταση της θέσης που κατέχει η κατάρτιση σε περιφερειακό επίπεδο κατέδειξε ότι και σε αυτό το επίπεδο αποτελεί σημαντικό τομέα προτεραιότητας. Τα δύο Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα που επιλέχθηκαν να μελετηθούν

(ΠΕΠ Κεντρικής Μακεδονίας και ΠΕΠ Δυτικής Μακεδονίας) συμπεριλαμβάνουν στη κεντρική τους στρατηγική, έναν Άξονα ο οποίος είναι κοινός και για τα δύο ΠΕΠ και αφορά στη μείωση της ανεργίας, τη διεύρυνση των ευκαιριών απασχόλησης και τη παροχή ίσων ευκαιριών στη γνώση και τις δεξιότητες για όλους. Τα μέτρα που υιοθετούν τα ΠΕΠ προκειμένου να ικανοποιήσουν τους στόχους που θέτουν διαπιστώθηκε ότι είναι και αυτά κοινά. Το πρώτο μέτρο αφορά τις υπηρεσίες φροντίδας για την προώθηση ίσων ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων, το δεύτερο μέτρο στοχεύει στην ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων και το τρίτο μέτρο αποτελεί τις Τοπικές πρωτοβουλίες απασχόλησης. Το κεντρικό κοινό σημείο και των τριών μέτρων είναι η αναβάθμιση των προσόντων και των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού μέσω προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και επανακατάρτισης και η προσαρμογή των εργαζομένων στα νέα δεδομένα και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Όπως έχει ήδη περιγραφεί αναλυτικά και στο κεφάλαιο 4 του Τέταρτου Μέρους της διατριβής, η διαμόρφωση των Μέτρων του Άξονα διεύρυνσης των ευκαιριών απασχόλησης και μείωσης της ανεργίας έχει επηρεαστεί κυρίως από τους στόχους και τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και λιγότερο από τις ιδιαιτερότητες της κάθε περιφέρειας ενώ τα ίδια τα μέτρα έρχονται σε άμεση συνέργεια με τους Πυλώνες της ΕΣΑ.

Κατά τη πρώτη προσέγγιση μελέτης του πεδίου της κατάρτισης διαπιστώθηκε μια αλληλοεμπλοκή και αλληλοσυμπλήρωση μεταξύ των πεδίων δράσης των πολιτικών απασχόλησης και των κοινωνικών πολιτικών. Η παρατήρηση αυτή μπορεί να ερμηνευτεί αν αναλογιστεί κανείς ότι η πολιτική πρακτική στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης δέχεται όλο και περισσότερο την επίδραση μιας τάσης η οποία περιορίζει τη δυνατότητα ακριβούς οριοθέτησης του υλικού πεδίου των τομέων πολιτικής.

Στο πολυεπίπεδο σύστημα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Χρυσόχρου 2003 & Τσινισιζέλης 2001), η σημασία της χάραξης τομεακών πολιτικών αποδυναμώνεται περαιτέρω προς όφελος της οριζόντιας λήψης αποφάσεων με την πολύ ευρεία οριοθέτηση των πολιτικών στόχων και ζητημάτων στις συνθήκες.

Οι τομείς της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής απασχόλησης είναι στενά συνυφασμένοι βάσει του άρθρου 2 της συνθήκης της Ε.Ε. το οποίο δεσμεύει την Ένωση να *«προωθήσει...κοινωνική πρόοδο και υψηλό επίπεδο απασχόλησης»* και του άρθρου 2 της συνθήκης ΕΚ που ορίζει το *«υψηλό επίπεδο απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας, ισότητα μεταξύ ανδρών και*

γυναικών, ...άνοδο του βιοτικού επιπέδου και της ποιότητας ζωής, την οικονομική και κοινωνική συνοχή και την αλληλεγγύη μεταξύ κρατών μελών» ως βασικούς στόχους της Ευρωπαϊκής Κοινότητας.

Η σύγκριση όσον αφορά στα όρια μεταξύ των δύο αυτών τομέων πολιτικής εντείνεται, αφενός, από το άρθρο 127 της συνθήκης ΕΚ το οποίο ενσωματώνει τη διάσταση της πολιτικής απασχόλησης ορίζοντας ότι «ο στόχος υψηλού επιπέδου απασχόλησης λαμβάνεται υπόψη κατά τη χάραξη και την εφαρμογή των κοινοτικών πολιτικών και δραστηριοτήτων» και αφετέρου, από το άρθρο 140 της συνθήκης ΕΚ στο κεφάλαιο της περί κοινωνικών διατάξεων, το οποίο εξουσιοδοτεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή «να προωθεί τη συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών και να διευκολύνει το συντονισμό της δράσης τους σε όλους τους τομείς της κοινωνικής πολιτικής που υπάγονται στο παρόν κεφάλαιο, ιδίως επί θεμάτων που έχουν σχέση με την απασχόληση».

Σημαντικό κεντρικό σημείο τομής όμως μεταξύ των τομέων κοινωνικής προστασίας και της απασχόλησης αποτελούν οι πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης. Η έννοια της «απασχολησιμότητας» που προωθείται μέσα από τις πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης μπορεί να εξηγήσει τη παραπάνω τριμερή σχέση καθώς σημαίνει ουσιαστικά τη βελτίωση των επαγγελματικών προσόντων που διευκολύνουν τη μετάβαση των νέων από το σχολείο στην εργασία και ανοίγουν την αγορά εργασίας σε άλλες ομάδες που απειλούνται ιδιαίτερα από τη μακροχρόνια ανεργία, μέσα από την ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό του σχολείου και τα συστήματα μαθητείας και επαγγελματικής κατάρτισης στα κράτη μέλη (Επιτροπή των Περιφερειών 2002, σσ. 4-7).

Τόσο στο υπερεθνικό επίπεδο όσο και στο εθνικό αλλά και περιφερειακό επίπεδο, διαπιστώθηκε ότι οι πολιτικές κατάρτισης που προωθούνται προσπαθούν να ισορροπήσουν ανάμεσα σε διακυρήξεις κοινωνικού περιεχομένου με στόχο τις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες και μακροοικονομικούς στόχους που υπαγορεύονται από τους νόμους της αγοράς.

Η μελέτη των πολιτικών κατάρτισης μας οδήγησε στη παρατήρηση ύπαρξης ενός διπόλου. Η κατάρτιση συμβάλλει από τη μια στην ενεργό συμμετοχή στην κοινωνική και οικονομική ζωή, στην κοινωνική ενσωμάτωση καθώς και την προσωπική αυτό-ολοκλήρωση (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης 2002: «...η εκπαίδευση και η κατάρτιση συμβάλλουν στην προσωπική ολοκλήρωση των ατόμων, την ευημερία και την ενεργό συμμετοχή τους στις δημοκρατικές διαδικασίες»), ενώ από

την άλλη πλευρά στόχος των πολιτικών κατάρτισης αποτελεί η προσαρμογή του ανέργου και του εργαζομένου στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της οικονομίας και των εργασιακών περιβαλλόντων.

Αυτός ο διπλός προσανατολισμός των πολιτικών κατάρτισης παρατηρείται ιδιαίτερα έντονα στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, η οποία προωθεί την ανάπτυξη δεξιοτήτων με στόχο τη δημιουργία ενός μοντέλου εργαζομένου που να είναι ευπροσάρμοστο στα διαρκώς μεταβαλλόμενα εργασιακά περιβάλλοντα παράλληλα με την ανάπτυξη και ενίσχυση δεξιοτήτων προκειμένου να περιορισθούν οι διακρίσεις ειδικών πληθυσμιακών ομάδων που βρίσκονται στο περιθώριο. Στη Σύνοδο της Λισαβόνας το 2000 τέθηκε ως νέος μακροπρόθεσμος στρατηγικός στόχος *«η μετατροπή της Ευρωπαϊκής Ένωσης ως την ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης, ικανή για βιώσιμη ανάπτυξη με περισσότερες και καλλίτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή»* ενώ στη Συνθήκη του Άμστερνταμ μαζί με το νέο Τίτλο (VIII) για την Απασχόληση συμπεριλήφθηκε και ο Τίτλος (VII) της Οικονομικής και Νομισματικής πολιτικής (Ashiagbor 2001, σ. 327).

Η επιδίωξη όμως της ανάπτυξης δεξιοτήτων προκειμένου να δημιουργηθεί ένα μοντέλο εργαζομένου που να είναι ανθεκτικό και ισχυρό απέναντι στην ανταγωνιστικότητα δείχνει να αποτελεί σιωπηρά μεγαλύτερη προτεραιότητα σε σχέση με το κομμάτι της κοινωνικής ενσωμάτωσης που φαίνεται να φθίνει σε σημασία και σε σειρά προτεραιότητας. Ανάμεσα στην οικονομική και κοινωνική διάσταση της κατάρτισης, διαφαίνεται να κυριαρχεί αυτή της οικονομικής.

Η επιδίωξη της δημιουργίας ενός μοντέλου εργαζομένου που να προσαρμόζεται εύελκτα σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα επιτείνεται ακόμη περισσότερο αν αναλογιστεί κανείς την απουσία ενιαίας και ομοιόμορφης αγοράς εργασίας εντός των πλαισίων της Ε.Ε.

Το παραπάνω λοιπόν δίπολο της οικονομικής ανάπτυξης παράλληλα με την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής (Ashiagbor 2001) επηρεάζει σημαντικά τη διαμόρφωση των πολιτικών κατάρτισης και παρά το γεγονός ότι οι πολιτικές κατάρτισης αλληλεπιδρούν και διαμεσολαβούν καθοριστικά μεταξύ εκπαιδευτικής πολιτικής και πολιτικών απασχόλησης (Παπαδάκης 2006, σ. 211), φαίνεται να προσδιορίζονται κυρίως από τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και τις ανάγκες της οικονομίας παρά από τις κοινωνικές ανάγκες. Είναι χαρακτηριστικό ότι κατά τη διάρκεια της μελέτης παρατηρείται να δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στο είδος της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης η οποία έχει ως βασική ομάδα

στόχευσης εκείνο το μέρος του πληθυσμού που πρόκειται να μπει ή βρίσκεται ήδη εντός της παραγωγικής διαδικασίας ενώ το πλέγμα μεταρρυθμίσεων στις πολιτικές κατάρτισης που προωθούνται και στα τρία επίπεδα που μελετήθηκαν (υπερεθνικό, εθνικό και περιφερειακό) επικεντρώνουν κυρίως το ενδιαφέρον τους στα οικονομικά αποτελέσματα. Σύμφωνα με τα παραπάνω λοιπόν δεν θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι απεμπολείται ο κοινωνικός χαρακτήρας των πολιτικών κατάρτισης αλλά σίγουρα ότι δεν αποτελεί στόχος πρώτης προτεραιότητας.

Ακόμη και ο μεγάλος αριθμός κατευθυντήριων γραμμών της Ε.Ε. που έχουν ως στόχο τη κοινωνική συνοχή και την εξάλειψη του κοινωνικού αποκλεισμού δεν απευθύνεται στο σύνολο του πληθυσμού αλλά σε συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες. Ενδεικτικά, η έμφαση που αποδίδει ο Πυλώνας 4 της ΕΣΑ στην ενίσχυση των πολιτικών για ίσες ευκαιρίες ώστε να μειωθούν οι διακρίσεις εις βάρος των γυναικών στη αγορά εργασίας αποτελεί πτυχή μιας ολοένα και δημοφιλέστερης θεώρησης της κοινωνικής πολιτικής. Πρόκειται για μια θεώρηση που εδράζεται στη παροχή «επιλεκτικών, υψηλού επιπέδου υπηρεσιών» σε συγκεκριμένες κοινωνικά ευπαθείς ομάδες αλλά όχι σε όλες (Titmus 2000, σσ. 48-49).

Σε αυτό το σημείο αξίζει επίσης να αναφερθεί ότι αναλύοντας την ΕΣΑ καθ' όλη την εξέλιξή της αλλά και τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση, διαπιστώνεται σε πολλά σημεία ότι το ζήτημα της ανεργίας ως πρόβλημα, μετατίθεται σταδιακά στον ίδιο τον άνεργο. Παύει να αποτελεί κοινωνικό πρόβλημα και γίνεται ατομικό. Μετατίθεται στην ευθύνη του κάθε ανέργου η ανεύρεση εργασίας και αποτελεί πλέον εξατομικευμένο πρόβλημα. Με βάση τις δεξιότητες που κατέχει ο ίδιος ο άνεργος προσδιορίζονται και οι θέσεις τις οποίες μπορεί να διεκδικήσει. Έχουμε μια ξεκάθαρη μετάθεση των ευθυνών στα ίδια τα άτομα. Αυτή η εξατομικευμένη προσέγγιση του ζητήματος της ανεργίας αλλά και της ανεύρεσης εργασίας οδηγεί σε φαινόμενα ανασφάλειας, νομιμοποιεί την αβεβαιότητα και υπονομεύει την κοινωνική συνοχή, ενισχύοντας νέες εκδοχές κοινωνικού αποκλεισμού (Παπαδάκης 2004, σ. 9).

Η έμφαση λοιπόν που αποδίδεται σήμερα στην ενίσχυση της κατάρτισης και της δια βίου εκπαίδευσης συνδέεται άμεσα με την ενίσχυση της οικονομίας. Η συχνή αναφορά για επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο σημαίνει αυτομάτως ενδυνάμωση της ίδιας της οικονομίας. Η απόδοση διακριτού και βαθμιαία ενισχυόμενου ρόλου στην κατάρτιση τη μετασχηματίζει σε μέσο για την επιδίωξη των σκοπών της αγοράς εργασίας και στη συνέχεια σε μέσο για την επιδίωξη των σκοπών της μακρο-

οικονομικής πολιτικής. (Γράβαρης 2005, σ. 46). Οι μεταβολές στο πυρήνα της μακρο-οικονομικής πολιτικής προσδιορίζουν με τη σειρά τους τη φύση και τη ποιότητα των μεταβολών στη σχέση αγοράς εργασίας και πολιτικών εκπαίδευσης, κατάρτισης, απασχόλησης (Gravaris 2002).

Η διαμόρφωση της πολιτικής επικαθορίζεται από τη λογική της αγοράς εργασίας καθώς η προσαρμογή στις ανάγκες της οικονομίας και της αγοράς συχνότατα αποτέλεσε κομβικό σημείο μεταρρυθμιστικών εγχειρημάτων (Παπαδάκης 2004, σ.2).

Ανακύπτει εύλογα λοιπόν το ερώτημα εάν όλα γίνονται για το οικονομικό παιχνίδι, εάν όλα συμβαίνουν προς όφελος της αγοράς και αν η οικονομική πολιτική είναι αυτή που καθορίζει την εκπαιδευτική πολιτική και τις πολιτικές κατάρτισης.

Μια πρώτη απάντηση στο μεγάλο αυτό ερώτημα που αποτελεί αφορμή και έναυσμα για μια περαιτέρω έρευνα και ανάλυση είναι ότι *«η αλλαγή των πολιτικών συνθηκών, των πολιτικών προτεραιοτήτων και των προτύπων παραγωγής πολιτικής και διαβούλευσης σε συνδυασμό με τις καθοριστικές αλλαγές στους όρους συγκρότησης του οικονομικού παιχνιδιού και όχι η αυτόνομη δράση της «αόρατης χειρός» της αγοράς, φαίνεται προκαλούν τους μετασχηματισμούς στις δημόσιες πολιτικές»* (Παπαδάκης 2006, σ. 229).

Κλείνοντας, θα πρέπει να τονίσουμε ότι παρά το γεγονός ότι οι πολιτικές κατάρτισης φαίνεται να προσδιορίζονται κυρίως από τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και της οικονομίας παρά από τις κοινωνικές ανάγκες, μπορούμε να συνεχίζουμε να ελπίζουμε ότι η κοινωνική συνοχή θα συνεχίζει να προωθείται και αυτή μέσω των πολιτικών απασχόλησης και των πολιτικών κατάρτισης «από λάθος» αθόρυβα και έστω συμπληρωματικά.

2. Περιορισμοί έρευνας και περαιτέρω έρευνα

Κατά τη διάρκεια της έρευνας επιδιώχθηκε να μελετηθεί επιπρόσθετα η αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων κατάρτισης των ΠΕΠ Δυτικής και Κεντρικής Μακεδονίας ως προς τις ωφέλειες που προέκυψαν, προσδιορισμένες σε αριθμό ωφελουμένων ατόμων και σε δημιουργία θέσεων απασχόλησης, ως προς τις επιπτώσεις σε μεσο-μακροπρόθεσμο επίπεδο και στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη της κάθε περιφέρειας καθώς και ως προς τη πορεία και το βαθμό

ολοκλήρωσης των προγραμμάτων (Παπαγεωργίου 1994, σ.121). Η επιδίωξη επίτευξης αυτού του στόχου αποδείχθηκε ανέφικτη εξαιτίας της μη διαθεσιμότητας από τις Διαχειριστικές αρχές των ΠΕΠ των απαραίτητων ποσοτικών-στατιστικών στοιχείων και δεικτών που θα μας επέτρεπαν να προχωρήσουμε σε μια περαιτέρω ανάλυση και εμβάθυνση επί του θέματος (αξιολόγηση των αποτελεσμάτων και των επιπτώσεων των παρεμβάσεων σε σχέση με τους αρχικά τεθέντες στόχους του προγράμματος (Κοντογιαννάτος 1994, σ. 154).

Ο αριθμός των πληροφοριών γύρω από κάθε ζήτημα είναι τόσο μεγάλος που θα αποτελούσε άρνηση της επιστημονικής διαδικασίας ή και δογματισμός, αν ισχυριζόμασταν ότι εξαντλήσαμε το θέμα που πραγματευτήκαμε στη παρούσα μελέτη (Χαραλάμπους 1991, σ. 47). Το αντικείμενο με το οποίο ασχοληθήκαμε δημιουργεί αναμφισβήτητα νέα ερωτήματα και αφορμή για νέες υποθέσεις εργασίας. Η περιπτωσιολογική μελέτη των προγραμμάτων κατάρτισης γύρω από τις δύο περιφέρειες, θα μπορούσε να επεκταθεί και να συμπεριλάβει περισσότερες περιπτώσεις-περιφέρειες οι οποίες να χαρακτηρίζονται από ακόμη μεγαλύτερες διαφοροποιήσεις μεταξύ τους έτσι ώστε να επιτρέψουν τη διατύπωση γενικότερων συμπερασμάτων και γενικότερων καθολικών νόμων ως προς την επιρροή που ασκούν οι πολιτικές κατάρτισης του υπερεθνικού επιπέδου στο εθνικό και κατά συνέπεια στο περιφερειακό επίπεδο.

Η μελέτη άλλωστε των ευρωπαϊκών και δημόσιων πολιτικών είναι ένας τομέας που διαρκώς εξελίσσεται, αποτελώντας έτσι γόνιμο έδαφος για τη διατύπωση νέων υποθέσεων εργασίας και νέων ερευνητικών ερωτημάτων.

Βιβλιογραφικές αναφορές

Ελληνόγλωσσες

- Αϊβαλιώτης, Ι. 1998, «Η πολιτική του ΟΑΕΔ στη σύνδεση της κατάρτισης-απασχόλησης» στο *Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία: Πρακτικά Ελληνογαλλικού Συνεδρίου*, επιμ. Λ. Μαράτου-Αλιπράντη & Α. Χατζηγιάννη, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα.
- Ανδρικοπούλου, Ε. 1994, «Συγκρότηση και προοπτικές της περιφερειακής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Κοινότητας», *Τόπος: Επιθεώρηση αστικών και περιφερειακών μελετών*, τευχ. 7, σσ. 21-43.
- Αργυρός, Γ. 2002, «Η Ευρωπαϊκή πολιτική για την απασχόληση», *Αγορά χωρίς σύνορα*, τόμος 7, τεύχος 3, σσ. 139-155.
- Γράβαρης, Δ. 2003, «Η σχέση παθητικών και ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στο εσωτερικό της συνολικής κρατικής παρέμβασης στην αγορά εργασίας: Θεωρητικό Πλαίσιο και Εμπειρικά Παραδείγματα» στο *Η Κοινωνική Πολιτική στην Ελλάδα*, επιμ. Δ. Βενιέρης & Θ. Παπαθεοδώρου, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Γράβαρης, Δ. 2005, «Από το Κράτος στο Κράτος. Ορθολογικότητα και κανόνες νομιμοποίησης στην εκπαιδευτική πολιτική» στο *Εκπαίδευση και Εκπαιδευτική Πολιτική μεταξύ Κράτους και Αγοράς*, επιμ. Δ. Γράβαρης & Ν. Παπαδάκης, Σαββάλας, Αθήνα.
- Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης ΠΕΠ 2000-2006, 2005α, *Συμπλήρωμα Προγραμματισμού Επιχειρησιακού Προγράμματος Κεντρικής Μακεδονίας. Άξονας Προτεραιότητας Μείωση της ανεργίας και παροχή ίσων ευκαιριών στη γνώση και τις δεξιότητες. Μέτρο 5.1. Ανάπτυξη κοινωνικών υπηρεσιών υποστήριξης*, Ελληνική Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.

- Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης ΠΕΠ 2000-2006, 2005β, *Συμπλήρωμα Προγραμματισμού Επιχειρησιακού Προγράμματος Κεντρικής Μακεδονίας. Άξονας Προτεραιότητας Μείωση της ανεργίας και παροχή ίσων ευκαιριών στη γνώση και τις δεξιότητες. Μέτρο 5.2. Ανάπτυξη ανθρώπινων πόρων*, Ελληνική Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.

- Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης ΠΕΠ 2000-2006, 2005γ, *Συμπλήρωμα Προγραμματισμού Επιχειρησιακού Προγράμματος Κεντρικής Μακεδονίας. Άξονας Προτεραιότητας Μείωση της ανεργίας και παροχή ίσων ευκαιριών στη γνώση και τις δεξιότητες. Μέτρο 5.3. Τοπικές Πρωτοβουλίες Απασχόλησης*, Ελληνική Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.

- Επιτροπή των Περιφερειών 2002, *Οι Περιφερειακές και τοπικές αρχές στην Ευρώπη: απασχόληση, κοινωνική πολιτική, μεταφορές και επαγγελματική κατάρτιση*, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο.

- Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2004, *Περισσότερες και καλύτερες θέσεις απασχόλησης για όλους: Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την απασχόληση*, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο.

- Ιωακείμογλου, Η. & Ρωμανιάς, Γ. 2000, *Οι δρόμοι της ONE: ONE και απασχόληση*, Ινστιτούτο Στρατηγικών και Αναπτυξιακών Μελετών Ανδρέας Παπανδρέου, Αθήνα.

- Κιλικίας, Η. 2006, «Οι δεξιότητες και η εκπαίδευση ως προσδιοριστικοί παράγοντες της επιτυχίας στην αγορά εργασίας: μια κριτική αποτίμηση της ορθόδοξης οικονομικής θεωρίας», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, τευχ. 119, σσ.63-95.

- Κοκκινίδης, Π. 2000, *Πολιτικές απασχόλησης και τεχνικές ένταξης στην αγορά εργασίας*, Equal, Θεσσαλονίκη.

- Κοντογιαννάτος, Χ. 1994, «Εφαρμογή της Αξιολόγησης στα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης», *Τόπος: Επιθεώρηση αστικών και περιφερειακών μελετών*, τευχ. 7, σσ.151-155.
- Κωτσίκης, Β. 2000, *Εισαγωγή στην επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση. Συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης*, Έλλην, Αθήνα.
- Λάβδας, Κ. 2002, «Δημόσιες σφαίρες στο πολιτικό σύστημα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: κρατικότητα, πολυφωνία και θεσμοποίηση στις διαδικασίες εξευρωπαϊσμού», *Τετράδια Πολιτικής Επιστήμης*, τεύχος 1, σσ. 62-91.
- Λάβδας, Κ. 2005, «Πολιτική Ανάλυση, εκπαιδευτική πολιτική και ομάδες συμφερόντων» στο *Εκπαίδευση και Εκπαιδευτική Πολιτική μεταξύ Κράτους και Αγοράς*, επιμ. Δ. Γράβαρης & Ν. Παπαδάκης, Σαββάλας, Αθήνα.
- Μαραβέγιας, Ν. 1995, «Η Περιφερειακή Πολιτική» στο *Η ολοκλήρωση της Ευρωπαϊκής Ένωσης: θεσμικές, πολιτικές και οικονομικές πτυχές*, επιμ. Ν. Μαραβέγιας & Μ. Τσινισιζέλης, Θεμέλιο, Αθήνα.
- Μπαλούρδος, Δ. & Χρυσάκης, Μ. 1998, «Πρόγραμμα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης: στατιστικές ενδείξεις, αξιολόγηση και προοπτικές» στο *Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία: Πρακτικά Ελληνογαλλικού Συνεδρίου*, επιμ. Λ. Μαράτου-Αλιπράντη & Α. Χατζηγιάννη, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα.
- Μούσης, Ν. 2000, *Εγχειρίδιο Ευρωπαϊκής Πολιτικής*, Παπαζήση, Αθήνα.
- Νικολακοπούλου-Στεφάνου, Η. 1997, *Πολιτικές απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Παπαζήση, Αθήνα.
- Nugent, N. 2004, *Πολιτική και Διακυβέρνηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Σαββάλας, Αθήνα.

- Παπαγεωργίου, Φ. 1994, «Πλαίσιο και Μεθοδολογία Αξιολόγησης Περιφερειακού Επιχειρησιακού Προγράμματος», *Τόπος: Επιθεώρηση αστικών και περιφερειακών μελετών*, τευχ. 7, σσ. 121-127.
- Παπαδάκης, Ν., Murphy, M. & Ροζάκη, Δ. 2004, «Πολιτικές Ανώτατης Εκπαίδευσης και Εκπαίδευση Ενηλίκων: Η περίπτωση του Βελγίου και της Ιρλανδίας», *Συγκριτική και Διεθνής Εκπαιδευτική Επιθεώρηση*, τευχ.2^ο, Ιούνιος 2004, σσ.24-61.
- Παπαδάκης, Ν. 2004, «Απασχόληση και Κοινωνική Ευπάθεια», *Ενημέρωση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ*, τεύχ. 103, Φεβρουάριος 2004, σσ. 2-13.
- Παπαδάκης, Ν. 2005, *Μεταξύ Δυνητικότητας & Αναγκαιότητας: Όψεις του πλαισίου των Πολιτικών Απασχόλησης στην Ελλάδα. Από την Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση*, Α.Σ. E-QUALITY, Αθήνα.
- Παπαδάκης, Ν. 2006, *Προς την «Κοινωνία των δεξιοτήτων»;*, Σάκκουλα, Αθήνα.
- Παπαδασκαλόπουλος, Α. & Χριστοφάκης, Μ. 2003, «Το πλαίσιο του περιφερειακού προγραμματισμού στην Ελλάδα», *Αγορά χωρίς σύνορα*, τόμος 9, τεύχος 1, σσ. 49-73
- Παπακωνσταντίνου, Γ. 1998, «Εκπαίδευση - Κατάρτιση ως τομείς επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο», στο *Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία: Πρακτικά Ελληνογαλλικού Συνεδρίου*, επιμ. Λ. Μαράτου-Αλιπράντη & Α. Χατζηγιάννη, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα.
- Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας 2005, *Περιφερειακό Επιχειρησιακό Πρόγραμμα 2000-2006. Αναθεώρηση 30/9/2005*, Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας, Κοζάνη.

- Ροβολής, Α. 2003, «Ευρωπαϊκές πολιτικές και ευρωπαϊκές περιφέρειες: Προθέσεις και αποτελέσματα», *Αγορά χωρίς σύνορα*, τόμος 9, τεύχος 1, σσ.72-87.
- Στεφάνου, Κ. 1999, Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση. Τόμος Γ': Πολιτικές και Δυναμική της ολοκλήρωσης, Σάκκουλα, Αθήνα.
- Τσέτσης, Σ. 2000, *Αναπτυξιακές πολιτικές για μεθοριακές περιφέρειες της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Παπαζήση, Αθήνα.
- Τσινισιζέλης, Μ. 2001, *Quo Vadis Europa?*, Σύγχρονες Ακαδημαϊκές και Επιστημονικές Εκδόσεις, Αθήνα.
- Van Evera, St. 2000. *Εισαγωγή στη Μεθοδολογία της Πολιτικής Επιστήμης*. Ποιότητα, Αθήνα.
- Υπηρεσία Διαχείρισης Επιχειρησιακού Προγράμματος Δυτικής Μακεδονίας 2000-2006, 2005α, *Τροποποίηση Συμπληρώματος Προγραμματισμού. Άξονας Προτεραιότητας 1: Διεύρυνση των ευκαιριών απασχόλησης και μείωση της ανεργίας, Μέτρο 1.1 Υπηρεσίες για τη προώθηση ίσων ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλλων*, Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας, Κοζάνη.
- Υπηρεσία Διαχείρισης Επιχειρησιακού Προγράμματος Δυτικής Μακεδονίας 2000-2006, 2005β, *Τροποποίηση Συμπληρώματος Προγραμματισμού. Άξονας Προτεραιότητας 1: Διεύρυνση των ευκαιριών απασχόλησης και μείωση της ανεργίας, Μέτρο 1.2 Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων*, Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας, Κοζάνη.
- Υπηρεσία Διαχείρισης Επιχειρησιακού Προγράμματος Δυτικής Μακεδονίας 2000-2006, 2005γ, *Τροποποίηση Συμπληρώματος Προγραμματισμού. Άξονας Προτεραιότητας 1: Διεύρυνση των ευκαιριών απασχόλησης και μείωση της ανεργίας, Μέτρο 1.3 Τοπικές Πρωτοβουλίες Απασχόλησης*, Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας, Κοζάνη.
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2000), ΕΣΔΑ 2000. Αθήνα: Μάιος 2000.

- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2001), ΕΣΔΑ 2001. Αθήνα: Απρίλιος 2001.

- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2002), ΕΣΔΑ 2002. Αθήνα: Μάιος 2002.

- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2003), ΕΣΔΑ 2003. Αθήνα: Σεπτέμβριος 2003.

- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2004), ΕΣΔΑ 2004. Αθήνα: Σεπτέμβριος 2004.

- Χαραλάμπους, Κ. 1991, *Στοιχεία μεθοδολογίας*, Λήδρα, Αθήνα.

- Χλέτσος, Μ. 1998, «Η εκπαίδευση ως ενεργητική πολιτική απασχόλησης», στο *Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία: Πρακτικά Ελληνογαλλικού Συνεδρίου*, επιμ. Λ. Μαράτου-Αλιπράντη & Α. Χατζηγιάννη, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα.

- Χρυσοχόου, Δ. 2003, *Θεωρίες της Ευρωπαϊκής Ενοποίησης*, Παπαζήσης, Αθήνα.

Ξενόγλωσσες

- Ashiagbor, D. 2001, “EMU and the shift in the European Labour Law Agenda: From Social Policy to Employment Policy”, *European Law Journal*, vol 7, no. 3, pp. 311-330.

- European Commission. 2002, *Education and Training in Europe: diverse systems, shared goals for 2010*, Office for Official Publications for the European Communities, Luxembourg.

- Goetschy J. 2001, “The European employment strategy from Amsterdam to Stockholm”, *Industrial Relations Journal*, vol. 32, no. 5, pp. 401-408.

- Gold M. , Gressey P. & Gill C., “Employment, employment, employment: is Europe working?”, *International Symposium*, vol. 31, no. 4, pp. 275-290.

- Gravaris, D. 2002, “From one form of the state intervention to another: Policy rationality and legitimacy norms in education, (announcement)”, *International Symposium* on “State, Society, Market and policies in Education”, University of Crete/ Department of Political Science, Rethymnon.

- Ljphart, A. 1971, “Comparative politics and the Comparative method”, *American Political Science Research*, vol. 65, no. 3, pp. 682-693.

- Mosher, J. & Trubek D. 2003, “Alternative Approaches to Governance in the EU: EU Social Policy and the European Employment Strategy”, *Journal of Common Market Studies*, Volume 41. Number 1. pp. 63–88

- Mill, J. S. 1973, “Of the Four Methods of Experimental Inquiry” in *A System of Logic*, ed. J. M. Robson, University of Toronto Press, Toronto.

- Perrot A., 1992, *Les nouvelles theories du marche du travail*, La Decouverte, Paris.

- Titmuss, R. 2000, “Universalism versus selection” in *The welfare State Reader*, Polity Press, Cambridge.

Ηλεκτρονικές πηγές

- Κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης (2005-2008). 2005, Διαθέσιμο στο: <http://europa.eu/scadplus/leg/el/cha/c1133.htm>

- Κοινωνικό Πλαίσιο Στήριξης 2000-2006. Διαθέσιμο στο: <http://www.hellaskps.gr/Index2.htm>

• *Νέο ξεκίνημα για τη στρατηγική της Λισσαβόνας (2005)*. 2005, Διαθέσιμο στο: <http://europa.eu/scadplus/leg/el/cha/c11325.htm>

• Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, *Άξονες προτεραιότητας: ειδικοί στόχοι, ποσοτικοποίηση*, Διαθέσιμο στο: http://www.pepkm.gr/c/portal/layout?p_l_id=1.1&p_p_id=GN_CHAPTERS&p_p_action=0&p

• Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, *Ειδικοί τομεακοί στόχοι*, Διαθέσιμο στο: http://www.pepkm.gr/c/portal/layout?p_l_id=1.1&p_p_id=GN_CHAPTERS&p_p_action=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_GN_CHAPTERS_struts_action%2Fext%2Fchapters%2Fview_chapter&_GN_CHAPTERS_chapter_id=26

• Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, *Οι βασικοί περιφερειακοί δείκτες: συγκρίσεις με το μέσο όρο της χώρας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης - διαχρονική εξέλιξη ΠΕΠ Κεντρικής Μακεδονίας*, Διαθέσιμο στο: http://www.pepkm.gr/c/portal/layout?p_l_id=1.1&p_p_id=GN_CHAPTERS&p_p_action

• Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, *Συνέπεια ως προς τον σχέδιο ανάπτυξης*, Διαθέσιμο στο: http://www.pepkm.gr/c/portal/layout?p_l_id=1.1&p_p_id=GN_CHAPTERS&p_p_action=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_GN_CHAPTERS_struts_action=%2Fext%2Fchapters%2Fview_chapter&_GN_CHAPTERS_chapter_id=28

• *Στρατηγική της Λισσαβόνας: στόχοι και πορεία επίτευξής τους*. 2005, Διαθέσιμο στο: http://ypan.grdocs/stratigiki_lissanonas.pdf

• Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. 2002, *Απόφαση του Συμβουλίου, της 18ης Φεβρουαρίου 2002, σχετικά με κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές των κρατών μελών για την απασχόληση το 2002*, Διαθέσιμο στο: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=el&type_doc=Decision&an_doc=2002&nu_da=177

• Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. 2003, *Απόφαση του Συμβουλίου, της 22ας Ιουλίου 2003, σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές των κρατών μελών για την απασχόληση*, Διαθέσιμο στο: <http://europa.eu/scadplus/leg/el/cha/c11319.htm>

• Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. 2004, *Απόφαση του Συμβουλίου, της 4ης Οκτωβρίου 2004 σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών*, Διαθέσιμο στο: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=el&type_doc=Decision&an_doc=2004&nu_doc=740