

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ
ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ



ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ:
ΝΤΡΙΤΣΟΥ ΜΑΡΙΑΝΘΗ
Α.Μ. 4151
ΠΡΕΒΕΖΑ 2007

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ:
ΜΠΑΛΑΣΚΑΣ ΒΑΣΙΛΗΣ
ΕΠΙΚΟΥΡΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

Εγκρίθηκε από την τριμελή εξεταστική επιτροπή

Πρέβεζα, / / 2007

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1.,

2.,

3.,

Η Προϊστάμενος του Τμήματος

ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
1.1. Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΟ 2006	11
1.2. Η ΔΙΕΥΡΥΝΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΜΕΙΩΣΕ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	27
1.3. ΣΤΟ 18% Η ΑΝΕΡΓΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	29
1.4. ΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΤΟΝ ΙΑΝΟΥΑΡΙΟ ΤΟΥ 2007.....	30
1.5. Η ΕΓΓΕΓΡΑΜΜΕΝΗ ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΟΝ ΑΠΡΙΛΙΟ ΤΟΥ 2007	30
1.6. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΡΩΤΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ «17» ΣΕ ΑΝΕΡΓΟΥΣ ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΥΣ.....	31
2.1. ΕΙΔΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	34
2.2. ΑΙΤΙΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	36
2.3. ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	38
2.3.1. Οικονομικές συνέπειες	40
2.3.2. Κοινωνικές επιπτώσεις.....	42
3.1. ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΓΙΑ ΑΝΕΡΓΟΥΣ.....	45
3.2. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	48
3.3. ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΝΕΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	62
3.3.1. 2.163 Θέσεις μέσω ΟΑΕΔ.....	62
3.3.2. 4ωρο για 5.520 ανέργους έως 50 ετών	63
3.3.3. 1.100 άνεργοι σε ειδίκευση και απασχόληση με προγραμματικές συμβάσεις ΟΑΕΔ – εταιρειών.	65
3.4 ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΝΕΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ.....	66
3.4.1. Επιδότηση 4.000 επιστημόνων με 12.000€.....	66
3.4.2. 2.000 άνεργοι σε πρόγραμμα επιχορήγησης	69
3.4.3. «Πλάτη» για ίδρυση εταιρειών από πολύτεκνους και Ρομ	71

3.4.4. « Δικτύωση» για 9.000 άνεργες γυναίκες	73
3.5. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ (STAGE)	74
3.5.1. Stage για άνεργους σε υπουργεία και οργανισμούς	74
3.5.2. Stage για 3.000 άνεργους στην Υγεία	77
3.6. ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΔΟΥΛΕΙΑΣ ΜΕΣΩ ΤΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ EURES	80
3.7. ΤΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	94
3.7.1. Μακροχρόνια άνεργοι.....	95
3.7.2. Κατηγορία ανέργων ηλικίας 20 – 29 ετών	97
3.7.3. Επιδόματα ανεργίας	98
4. 1. ΓΣΕΕ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	102
4.2. Η ΓΣΕΕ ΓΙΑ ΤΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	107
4.3. ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΚΟΜΙΣΙΟΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΑΝΕΡΓΟΥΣ	109
4.4. ΤΟ ΙΔΑΝΙΚΟ ΠΡΟΤΥΠΟ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	113
4.5. ΤΟ ΘΕΜΑ ΤΩΝ ΚΛΩΣΤΗΡΙΩΝ ΤΗΣ ΠΡΕΒΕΖΑΣ.....	119
4.5.1. Νομαρχία Πρέβεζας -Νέες προσλήψεις με μερική απασχόληση	120
4.6. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ – ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ- ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ	121
4.6.1. Προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης	126
4.7. ΜΕ ΠΟΛΥ – ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ Ο ΝΕΟΣ ΤΥΠΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	129
4.8. ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	133
4.9. 40 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΜΕ ΠΑΡΟΝ ΚΑΙ ΜΕΛΛΟΝ	136
4.10. 65 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΜΕ ΔΙΠΛΩΜΑ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ	146
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	149
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	152

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα αυτή μελέτη εκπονήθηκε στα πλαίσια του μαθήματος της πτυχιακής εργασίας υπό την επίβλεψη του καθηγητή Μπαλάσκα Βασίλη, που συνετέλεσε στην κατά το όσο δυνατόν πληρέστερη προσέγγιση του θέματος.

Σκοπός της είναι να αναδείξει τη μάστιγα της ανεργίας στην Ελλάδα, η οποία πλήττει σε μεγαλύτερο βαθμό τις γυναίκες και τους νέους, να διερευνήσει τις πολιτικές απασχόλησης που εφαρμόζονται και τέλος να προσπαθήσει να εξεύρει λύσεις αναφορικά με το πρόβλημα της ανεργίας στη χώρα μας.

Σύμφωνα με στοιχεία, που δημοσίευσε στις 26 Φεβρουαρίου 2007 η κοινοτική δημοσκόπηση (ευρωβαρόμετρο) με τίτλο: «Η ευρωπαϊκή κοινωνική πραγματικότητα», **οι Έλληνες ανησυχούν περισσότερο για την ανεργία (58%),** το κόστος ζωής (50%) και την εγκληματικότητα (33%).

Η μεγάλη πλειοψηφία των Ελλήνων δηλώνει ότι πάσχει από υπερένταση – στρες στην εργασία τους (70%), ενώ ο μέσος κοινοτικός όρος είναι 41%. Ένας στους πέντε Έλληνες (21%) δηλώνει ότι η εργασία του είναι πληκτική και ανιαρή και το 31% δηλώνει ότι εργάζεται μέσα σε ανθυγιεινές και επικίνδυνες συνθήκες (μέσος κοινοτικός όρος: 21%). (Εφημερίδα «Έθνος», 27/2/2007, αριθμός φύλλου 7663, σελ. 22).

Το 25% των Ελλήνων δηλώνει ότι δεν του επιτρέπεται στην εργασία του να πάρει κι αυτός μέρος στη λήψη αποφάσεων που επηρεάζουν τη θέση του στη δουλειά, ένα από τα υψηλότερα ποσοστά μέσα στην Κοινότητα. Και τέλος, το 74% θεωρεί ότι η παρουσία των μεταναστών αυξάνει την ανεργία (μέσος κοινοτικός όρος: 46%).

Από τα παραπάνω μπορεί να συμπεράνει κανείς πόσο επίκαιρο και σοβαρό είναι το ζήτημα της ανεργίας στη χώρα μας, ενώ γίνεται επιτακτική η ανάγκη μεταρρυθμίσεων και λήψης ουσιαστικών μέτρων για την αντιμετώπισή του. Κι αν σκεφτούμε ότι κινούμαστε στα πλαίσια μιας παγκοσμιοποιημένης αγοράς και διεθνών εξελίξεων, που επηρεάζουν είτε άμεσα είτε έμμεσα τις εργασιακές σχέσεις, την απασχόληση και την εθνική μας οικονομία γενικότερα, τότε θα πρέπει να δημιουργηθούν εκείνες οι προϋποθέσεις που θα εξασφαλίζουν σταθερή οικονομική ανάπτυξη και ευημερία για όλους.

Η εργασία μου αποτελείται από τέσσερα κεφάλαια.

Το πρώτο κεφάλαιο αναφέρεται στην απασχόληση και την ανεργία στην Ελλάδα το 2006 με στοιχεία του ΙΝΕ. Με βάση λοιπόν την έρευνα του Ινστιτούτου Εργασίας της

ΓΣΕΕ, το 2006 η απασχόληση αυξήθηκε κατά 1,6%, εξέλιξη που οφείλεται σε σημαντικό βαθμό στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας στο δημόσιο τομέα η οποία αφορά κυρίως θέσεις πλήρους απασχόλησης, σε αντίθεση με τον ιδιωτικό τομέα όπου αυξάνονται μόνο οι θέσεις μερικής απασχόλησης. Σύμφωνα με τα στοιχεία, τις περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης προσέφεραν πέρυσι, οι κλάδοι της δημόσιας διοίκησης, της εκπαίδευσης και των μεταφορών – επικοινωνιών. Αντιθέτως, μειώθηκε μεταξύ άλλων η απασχόληση στη γεωργία, κτηνοτροφία, στις κατασκευές και στα ξενοδοχεία- εστιατόρια.

Το ποσοστό ανεργίας διαμορφώθηκε στο 8,8% του εργατικού δυναμικού το 2006, σημειώνοντας μείωση σε σχέση με το 2005 (9,6%).

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι η χώρα μας έχει το υψηλότερο ποσοστό ανέργων πτυχιούχων στην ΕΕ-27. Η αναντιστοιχία εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας αποτυπώνεται και σε μια έρευνα για την ανταγωνιστικότητα του International Institute for Management όπου μεταξύ 55 χωρών η Ελλάδα κατατάσσεται στην 55^η θέση στο θέμα της ανταπόκρισης της πανεπιστημιακής εκπαίδευσης στις απαιτήσεις μια ανταγωνιστικής οικονομίας, ενώ καταλαμβάνει την 53^η θέση στις δημόσιες δαπάνες για την εκπαίδευση (από τον κρατικό προϋπολογισμό διατίθεται μόνο το 0,7% του Ακαθάριστου εγχώριου Προϊόντος, όταν στην Ευρωπαϊκή Ένωση το ποσοστό αυτό είναι 2% και στις ΗΠΑ 3%). (Πηγή: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», Τρίτη 8 Μαΐου 2007, αριθμός φύλλου 7719, σελ. 27

Στο δεύτερο κεφάλαιο κάνω μια αναφορά στα είδη, τα αίτια και τις επιπτώσεις της ανεργίας. Τα αίτια της ανεργίας προσδιορίζουν ως ένα βαθμό το είδος της και τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν από την εκάστοτε κυβέρνηση για την καταπολέμησή της. Για παράδειγμα, τα μέτρα επαγγελματικής κατάρτισης και επανεκπαίδευσης έχουν σκοπό τη μείωση της διαρθρωτικής ανεργίας και την κάλυψη της ζήτησης εργασίας με ειδικότητες που παρουσιάζουν έλλειψη. Όσον αφορά τις συνέπειες της ανεργίας, η απώλεια μιας θέσης συνεπάγεται καταρχήν πρόβλημα επιβίωσης για τον άνεργο, ενώ η κατάσταση επιδεινώνεται όταν ο ίδιος έχει να συντηρήσει κι άλλα μέλη της οικογένειάς του ή έχει αναλάβει άλλες ανειλημμένες υποχρεώσεις πχ. δάνειο.

Η ανεργία επίσης επιφέρει αρνητικά αποτελέσματα στον προϋπολογισμό, αφού αυξάνονται οι κοινωνικές δαπάνες πχ. επίδομα ανεργίας, ενώ μειώνονται τα φορολογικά έσοδα. Επίσης, έχει αντίκτυπο και στον εσωτερικό δανεισμό μιας και περισσότερα νοικοκυριά δανείζονται προκειμένου να μπορέσουν να τα βγάλουν πέρα.

Η στέρηση του δικαιώματος στην εργασία συνεπάγεται κα αλλαγές στη συναισθηματική και ψυχολογική κατάσταση του ατόμου καθώς χάνεται το αίσθημα χρησιμότητας

και ασφάλειας που του παρέχει η απασχόληση. Επιπλέον, η μακροχρόνια ανεργία είναι αλληλένδετη με τη φτώχεια, ενώ συχνά οδηγεί τα άτομα στην αυτοκτονία, τα ναρκωτικά, την απογοήτευση, την απάθεια και τη δημιουργία ψυχολογικών προβλημάτων και συναισθηματικών διαταραχών.

Το τρίτο κεφάλαιο εξετάζει τις υπηρεσίες που παρέχει ο ΟΑΕΔ σε όσους ζητούν την αρωγή του (συμβουλευτική, επιχορήγηση νέων ελεύθερων επαγγελματιών, επιδότηση επιχειρήσεων για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, απόκτηση εργασιακής εμπειρίας (Stage), προγράμματα κατάρτισης και επανειδίκευσης, επίδομα ανεργίας, ανεύρεση δουλειάς σε ευρωπαϊκό επίπεδο μέσω του δικτύου Eures).

Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης έχουν μηδαμινή αποτελεσματικότητα ως προς το στόχο τουλάχιστον του περιορισμού της ανεργίας. Δημιουργούνται λιγότερες θέσεις από αυτές που απαιτούνται για να μειωθεί η ανεργία. Ακόμα και η πρόσβαση στην αγορά εργασίας ιδιαίτερων ομάδων του εργατικού δυναμικού έχει μικρή αποτελεσματικότητα. Η ανεργία των νέων και των γυναικών παραμένει σταθερή κάτι που ισχύει και για το ποσοστό της μακροχρόνιας ανεργίας. Ποιοι όμως επωφελούνται περισσότερο από τα προγράμματα απασχόλησης; οι επιχειρήσεις, διότι μειώνεται το κόστος λειτουργίας τους, ενώ αυξάνεται η ευελιξία στην αγορά εργασίας.

Τα προγράμματα Stage (τα οποία εφαρμόζονται και στο δημόσιο τομέα) και επιχορήγησης εργοδοτών για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας (αφορούν αποκλειστικά τον ιδιωτικό τομέα), παρουσιάζουν αυξημένη ζήτηση αλλά και υψηλές δαπάνες. Οι πολιτικές αυτές στην πλειοψηφία των περιπτώσεων δημιουργούν προσωρινές θέσεις απασχόλησης και αυξάνουν απλώς την κινητικότητα ως προς τις θέσεις εργασίας ανακυκλώνοντας την ανεργία, χωρίς να δημιουργούν πραγματικά νέες θέσεις εργασίας.

Η επιδότηση νέων ελεύθερων επαγγελματιών για τη δημιουργία της δικής τους επιχείρησης προσελκύει άτομα, κυρίως γυναίκες, που βρίσκονται εκτός εργατικού δυναμικού αλλά και ήδη απασχολούμενους. Παρ' όλα αυτά ενισχύονται επιχειρηματικές δραστηριότητες που θα δημιουργούνταν και χωρίς επιχορήγηση από το πρόγραμμα αυτό, ενώ δεν δημιουργεί ούτε δευτερογενής απασχόληση, αφού στις νέες επιχειρήσεις απασχολούνται κυρίως μέλη των οικογενειών των νέων επιχειρηματιών ως συμβοηθούσα και μη αμειβόμενα.

Τέλος, όσον αφορά το επίδομα ανεργίας, αυτό καταβάλλεται με την προϋπόθεση ότι ο άνεργος έχει εργαστεί στο παρελθόν και έχει συμπληρώσει ορισμένο αριθμό ενσήμων. Δικαιούχοι είναι ένα εξαιρετικά μικρό ποσοστό των ανέργων, ενώ το ανώτατο όριο

επιδότησης αποτελούν οι 12 μήνες. Η Ελλάδα υστερεί ως προς την προστασία και στήριξη των ανέργων σε σχέση με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες, όπου κύριο μέλημα αποτελεί η ασφαλιστική κάλυψη των ανέργων.

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται κάποια προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης που «τρέχουν» το 2007, αλλά και το ευρωπαϊκό πρόγραμμα κινητικότητας εργαζομένων (Eures) με τη ζήτηση διαφόρων ειδικοτήτων κι επαγγελμάτων κατά τους δύο τελευταίους μήνες.

Στο τέταρτο κεφάλαιο διερευνώνται άλλοι τρόποι αντιμετώπισης της ανεργίας ξεκινώντας με την κατάθεση προτάσεων από τη ΓΣΕΕ. Ακολουθούν παρατηρήσεις της Κομισιόν για την απασχόληση στη χώρα μας και τους ανέργους. Στη συνέχεια, δίνεται μια γενική εικόνα του δανικού μοντέλου ανάπτυξης, το οποίο στηρίζει την αποτελεσματικότητά του στην «ευελιξία» με «ασφάλεια» (περίπου το 30% των εργαζομένων αλλάζουν κάθε χρόνο θέση απασχόλησης, ενώ η ασφάλεια επιτυγχάνεται κυρίως μέσω ενός υψηλού επιδόματος ανεργίας).

Επίσης, σ' αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζεται η προσωρινή διευθέτηση του ζητήματος των εργαζομένων στα κλωστήρια Πρεβέζης (παρακολούθηση προγράμματος κατάρτισης και καταβολή επιδόματος ανεργίας).

Ένα άλλο θέμα το οποίο θίγεται εδώ είναι η σημασία της κατάρτισης και της διαβίου εκπαίδευσης για τον εργοδότη, τον εργαζόμενο και κατ' επέκταση την ανταγωνιστικότητα της Ελληνικής οικονομίας. Τέλος ολοκληρώνω τη μελέτη μου με τις ειδικότητες του μέλλοντος, σύμφωνα με τον ΟΑΕΔ, τον ΣΕΒΕ και άλλες 5 εταιρείες υπηρεσιών ανθρώπινου δυναμικού, ενώ ακολουθούν 65 πιστοποιημένα επαγγέλματα με υψηλή ζήτηση.

Θα ήθελα να κλείσω το συνοπτικό αυτό σημείωμα με την ελπίδα πως σε μερικά χρόνια δε θα μιλάμε πια για ανεργία, φτώχεια, εκμετάλλευση, αλλά για σταθερές θέσεις εργασίας και απασχολούμενους που θα απολαμβάνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση και οικονομική ασφάλεια μέσα από τη δουλειά τους και παράλληλα περισσότερο ελεύθερο χρόνο για τους ίδιους και τα αγαπημένα τους πρόσωπα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

1.1. Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΟ 2006¹

Το 2006, σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (Β' τριμήνου), το ποσοστό ανεργίας διαμορφώθηκε στο 8,8% του εργατικού δυναμικού, της χώρας, ενώ οι άνεργοι ξεπερνούν τις 427.000 άτομα. Το εργατικό δυναμικό, το οποίο ανέρχεται στα 4.880.000 άτομα, αντιστοιχεί στο 68,2% του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (15-64 ετών) και η απασχόληση, η οποία πλησιάζει τα 4.453.000 άτομα, αντιστοιχεί στο 62,3% του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας.

Ιδιαίτερο χαρακτηριστικό τόσο του εργατικού δυναμικού όσο και της απασχόλησης είναι ότι κατά τα τελευταία τέσσερα έτη, η αναλογία τους στον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας βαίνει αυξανόμενη, ξεπερνώντας τα 2/3 και το 60% αντίστοιχα του εν λόγω πληθυσμού.

Το μεγαλύτερο μέρος των απασχολούμενων βρίσκεται σε επιχειρήσεις όπου απασχολούνται μέχρι 10 άτομα, καθώς η απασχόληση σε αυτές ξεπερνά τα 3/5 της συνολικής απασχόλησης της οικονομίας (62,4%).

Στον δημόσιο τομέα της οικονομίας απασχολούνται περίπου 1.005.000 άτομα τα οποία αναλογούν στο 22,6% των απασχολούμενων και στο 35,5% του συνόλου των μισθωτών.

Σε σχέση με το προηγούμενο έτος οι ρυθμοί μεταβολής είναι οι εξής: το εργατικό δυναμικό αυξήθηκε 0,65%, η απασχόληση αυξήθηκε 1,6% ενώ οι άνεργοι μειώθηκαν κατά 8,4%. Η αύξηση του εργατικού δυναμικού της χώρας, σε σχέση με το 2005, οφείλεται σε αύξηση των απασχολούμενων, καθώς η μεταβολή αυτών είναι υπερδιπλάσια της μεταβολής του εργατικού δυναμικού (70.900 άτομα έναντι 31.450 αντίστοιχα), ενώ οι άνεργοι μειώθηκαν κατά 39.450 άτομα.

Το 63,7% των απασχολούμενων είναι μισθωτοί, πάνω από το 1/5 είναι αυτοαπασχολούμενοι (21,6%), το 8,2% είναι εργοδότες και το υπόλοιπο 6,5% εργάζονται ως συμβοηθούμενα και μη αμειβόμενα μέλη. Στις επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 10 άτομα η αναλογία της μισθωτής απασχόλησης σε αυτές ξεπερνά το 2/5 των μισθωτών (42,6%).

¹ Περιοδικό «Ενημέρωση», του ΙΝΕ της ΓΣΕΕ, Ιανουάριος 2007, τεύχος 135, σελ. 2-15.

Σε σχέση με το προηγούμενο έτος αυξάνονται όλες οι κατηγορίες των απασχολούμενων με εξαίρεση τους αυτοαπασχολούμενους, ενώ σημαντικό μερίδιο στην εν λόγω αύξηση έχει η μισθωτή εργασία.

Η μισθωτή απασχόληση στις επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 10 άτομα μειώνεται έναντι του προηγούμενου έτους με αποτέλεσμα η αύξηση της μισθωτής απασχόλησης να οφείλεται στην αύξηση των μισθωτών που απασχολούνται σε επιχειρήσεις με πάνω από 10 άτομα.

Η αύξηση στις κατηγορίες των εργοδοτών και των συμβοηθούντων μελών οφείλεται μόνο στις μεταβολές που επέρχονται στις επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 10 άτομα, ενώ μειώνονται στις υπόλοιπες.

Η απασχόληση σε σχέση με το προηγούμενο έτος αυξάνεται σε 10 κλάδους και μειώνεται στους υπόλοιπους 7 κλάδους της οικονομίας. Στους κλάδους στους οποίους αυξήθηκε η απασχόληση (η μεταβολή ανέρχεται περί τα 99.660 άτομα), 7 στους 10 απασχολούμενους προέρχονται από τις μεταβολές στους κλάδους της Δημόσιας Διοίκησης, της Εκπαίδευσης και των Μεταφορών – Επικοινωνιών, ενώ στους κλάδους στους οποίους μειώθηκε η απασχόληση (κατά 28.770 άτομα περίπου), αντίστοιχα 8 στους 10 απασχολούμενους προέρχονται από τις μειώσεις που υπέστησαν οι κλάδοι των Κατασκευών και της Γεωργίας.

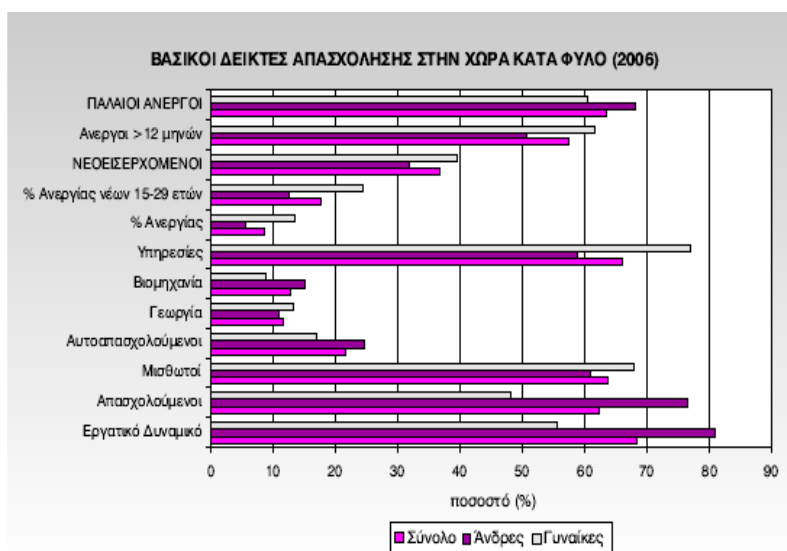
Οι νεοεισερχόμενοι άνεργοι ανέρχονται σε 156.800 άτομα και αναλογούν στο 36,7% του συνόλου των ανέργων. Πάνω από το ήμισυ των ανέργων είναι τόσο οι μακροχρόνια άνεργοι (245.860 άτομα) όσο και οι άνεργοι που έχουν εργαστεί στο παρελθόν (270.600 άτομα), αναλογώντας στο 57,5% και στο 63,3% αντίστοιχα του συνόλου των ανέργων. Οι άνεργοι μέχρι 29 ετών αναλογούν στο 44,6% των ανέργων (190.800 άτομα), ενώ το ποσοστό ανεργίας των νέων (17,8%), διαμορφώνεται επίσης όπως και αυτό των συνολικά ανέργων στο χαμηλότερο μέχρι σήμερα επίπεδο από το 1993.

Η μείωση που επήλθε στους ανέργους σε σχέση με το προηγούμενο έτος, παρατηρείται και σε όλες τις παραπάνω κατηγορίες των ανέργων. Ειδικότερα: Η μεταβολή που επήλθε στους νεοεισερχόμενους ανέργους υπερβαίνει το ήμισυ (55,0%) της συνολικής μείωσης των ανέργων. Η μεταβολή των ανέργων που έχουν εργαστεί στο παρελθόν αναλογεί στο 45,0% της συνολικής μείωσης των ανέργων. Η μεταβολή των μακροχρόνια ανέργων αναλογεί στο 40,0% της συνολικής μείωσης των ανέργων. Τέλος η μεταβολή

των ανέργων μέχρι 29 ετών αναλογεί πάνω από το 1/3 της συνολικής μείωσης των ανέργων.

Οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής έναντι των ανδρών στην μισθωτή απασχόληση, στις υπηρεσίες και σε όλες τις κατηγορίες των ανέργων με εξαίρεση τους ανέργους που έχουν εργαστεί στο παρελθόν, ενώ το ποσοστό ανεργίας παραμένει υπερδιπλάσιο έναντι των ανδρών, (13,4% έναντι 5,6%).

Οι γυναίκες αναλογούν περί το 60,0% των ανέργων, καθώς επίσης των ανέργων νέων μέχρι 29 ετών και όσων έχουν εργαστεί στο παρελθόν, ενώ πλησιάζουν τα 2/3 των μακροχρόνια και των νεοεισερχόμενων ανέργων.



Πηγή: ΕΣΤΕ, ΕΕΔ, 2006 Β' Τριμήνου
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης)

Η αναλογία των γυναικών στα μεγέθη της απασχόλησης διαμορφώνεται στο 38,8% όσον αφορά την συνολική απασχόληση. Μικρότερη είναι η αναλογία στις κατηγορίες των εργοδοτών και των αυτοαπασχολούμενων και μεγαλύτερη στην μισθωτή απασχόληση και τα συμβοληθούντα μέλη (19,5% - 30,5% - 40,9% και 67,8% αντίστοιχα).

Η συμμετοχή των γυναικών στις μεταβολές που επήλθαν σε σχέση με το προηγούμενο έτος, τόσο στην απασχόληση όσο και στους ανέργους, είναι σημαντικές καθώς 7 στα 10 άτομα με τα οποία αυξήθηκε η απασχόληση και 8 από τους 10 άτομα που μειώθηκαν οι άνεργοι είναι γυναίκες (72,0% και 85,0% αντίστοιχα). Επιπρόσθετα, η μείωση των ανέργων νέων μέχρι 29 ετών οφείλεται αποκλειστικά σε μείωση των γυναικών,

ενώ στις κατηγορίες των μακροχρόνια και των νεοεισερχόμενων ανέργων η μείωση των γυναικών υπερβαίνει την συνολική μείωση των αντίστοιχων κατηγοριών.

Περί τα 261.200 άτομα σήμερα εργάζονται με μερική απασχόληση από τα οποία το 69,0% είναι γυναίκες. Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης διαμορφώνεται στο 5,9% (για τις γυναίκες στο 10,4% και στους άνδρες στο 3,0%). Σε σχέση με το προηγούμενο έτος οι μερικώς απασχολούμενοι αυξάνονται κατά 50.200 άτομα (πάνω από το ήμισυ αυτών είναι γυναίκες το 4,0%), με αποτέλεσμα 7 στα 10 άτομα με τα οποία αυξήθηκε η συνολική απασχόληση να οφείλεται σε αύξηση των μερικώς απασχολούμενων.

Με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης εργάζονται σήμερα περί τα 307.600 άτομα, όπου το ήμισυ αυτών είναι γυναίκες. Το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης μειώθηκε στο 10,9% έναντι 12,1% του προηγούμενου έτους (στις γυναίκες διαμορφώθηκε στο 13,3% και στους άνδρες στο 9,1%). Στις επιχειρήσεις όπου απασχολούνται μέχρι 10 άτομα το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης ανέρχεται στο 14,3%, ο αριθμός των προσωρινά απασχολούμενων αναλογεί πολύ πάνω από το ήμισυ του αντίστοιχου συνόλου (56,1%), ενώ οι μόνιμα απασχολούμενοι στις εν λόγω επιχειρήσεις αντιστοιχούν στο 41,0% του συνόλου των μονίμων.

Σε σχέση με το προηγούμενο έτος οι προσωρινά απασχολούμενοι μειώνονται κατά 28.000 άτομα (το 60,0% εξ αυτών είναι άνδρες), με αποτέλεσμα η αύξηση της μισθωτής απασχόλησης να οφείλεται σε αύξηση των μόνιμα απασχολούμενων, αύξηση η οποία ανέρχεται περί τα 77.400 άτομα.

Η μείωση των προσωρινά απασχολούμενων οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην μείωση όσων απασχολούνται σε επιχειρήσεις με λιγότερα από 10 άτομα (περίπου 9 στα 10 άτομα με τα οποία μειώθηκε η προσωρινή απασχόληση), ενώ η αύξηση των μόνιμα απασχολούμενων οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην αύξηση όσων απασχολούνται σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 10 άτομα (περίπου 8 στα 10 άτομα με τα οποία αυξήθηκε η μόνιμη απασχόληση).

Το ποσοστό τόσο των μερικώς όσο και των προσωρινά απασχολούμενων στο δημόσιο τομέα είναι μικρότερα από τα αντίστοιχα ποσοστά του ιδιωτικού τομέα. Ειδικότερα, τα ποσοστά μερικής και προσωρινής απασχόλησης στον δημόσιο τομέα ανέρχονται σε 3,1% και 8,9% αντίστοιχα, έναντι 6,7% και 11,9% των αντίστοιχων ποσοστών του ιδιωτικού τομέα.

Στον δημόσιο τομέα απασχολείται το 12,0% του συνόλου των μερικώς απασχολούμενων και το 29,0% των προσωρινά απασχολούμενων.

Η αύξηση που επήλθε στην απασχόληση της χώρας σε σχέση με το προηγούμενο χρόνο, οφείλεται πάνω από το ήμισυ στην αύξηση που επήλθε στον δημόσιο τομέα (55,6%).

Η αύξηση αυτή του δημόσιου τομέα επήλθε κυρίως σε θέσεις πλήρους απασχόλησης, σε αντίθεση με τον ιδιωτικό τομέα όπου αυξάνονται μόνο οι θέσεις των μερικώς απασχολούμενων καθώς μειώνονται οι θέσεις πλήρους απασχόλησης. Στον δημόσιο τομέα η αύξηση των θέσεων πλήρους απασχόλησης αναλογούν στο 80,0% της μεταβολής του δημόσιου τομέα, ενώ η αύξηση των μερικώς απασχολούμενων στο δημόσιο αναλογεί περίπου στο 16,0% της συνολικής μεταβολής που επήλθε στους μερικά απασχολούμενους.

Η αύξηση της μισθωτής εργασίας στο σύνολο της οικονομίας έναντι του 2005, σχεδόν στο σύνολό της, οφείλεται στην μεταβολή που επήλθε στον δημόσιο τομέα (περίπου 96,0% της μεταβολής). Στον ιδιωτικό τομέα η αύξηση των μισθωτών ανέρχεται στα 2.100 άτομα, με αποτέλεσμα η αύξηση που επήλθε στην απασχόληση του ιδιωτικού τομέα να προέρχεται κυρίως από τις αυξήσεις στις κατηγορίες των εργοδοτών και των συμβοηθούντων μελών (48,0% και 44,5% αντίστοιχα).

Όσον αφορά όμως τις μεταβολές που επήλθαν μεταξύ μόνιμης και προσωρινής απασχόλησης διαπιστώνουμε ότι στον δημόσιο τομέα ένα μικρό μέρος της μεταβολής οφείλεται και στην αύξηση των προσωρινά απασχολούμενων (17,0%), ενώ αντίθετα οι προσωρινά απασχολούμενοι μειώνονται στον ιδιωτικό τομέα.

Όπως προαναφέρθηκε, η απασχόληση των μόνιμα απασχολούμενων στο σύνολο της οικονομίας αυξήθηκε, έναντι του 2005, κατά 77.400 άτομα. Σε αυτήν την αύξηση συμμετέχουν σχεδόν εξίσου ο δημόσιος και ο ιδιωτικός τομέας, με αποτέλεσμα η αύξηση των μόνιμα απασχολούμενων μισθωτών να αποτελεί σημαντικό παράγοντα στην μεταβολή της απασχόλησης και στον ιδιωτικό τομέα.

Μέσα από την εξέταση των ροών απασχόλησης, ανεργίας και αεργίας, αποτυπώνεται η διαδικασία μέσα από την οποία διαμορφώνεται η εικόνα της κατάστασης του πληθυσμού όπως τελικά την επεξεργαζόμαστε, δηλαδή τα μεγέθη της απασχόλησης, της ανεργίας και του μη ενεργού πληθυσμού.

Τα εν λόγω μεγέθη κατά την διάρκεια του έτους δεν παραμένουν σταθερά αλλά υπόκεινται σε μεταβολές λόγω της συνεχούς μεταξύ τους κινητικότητας που τα χαρακτηρίζει, την οποία ονομάζουμε «εισροή» ή «εκροή» αναλόγως προς την κατεύθυνση που αυτά μεταβάλλονται. Το αποτέλεσμα της κατεύθυνσης προς την οποία τα μεγέθη μεταβάλλονται, αποδεικνύει και την μεταξύ τους αλληλοεπίδραση που επιδέχονται κατά την διάρκεια του έτους, διαμορφώνοντας πλέον το ένα το μέγεθος του άλλου.

Το μεγαλύτερο μέρος των απασχολούμενων συνεχίζει να απασχολείται είτε διατηρώντας την εργασία που είχε κατά το προηγούμενο χρόνο είτε αλλάζοντας κλάδο/εργασία/θέση, διατηρώντας όμως με αυτόν τον τρόπο την κατάσταση της απασχόλησης στην οποία βρισκόταν, ενώ το υπόλοιπο εξέρχεται από την απασχόληση, δηλαδή μεταβάλλεται πλέον η κατάστασή του, εμπίπτοντας στις κατηγορίες είτε των ανέργων είτε των μη ενεργών (εκροές).

Το έλλειμμα που δημιουργείται στην απασχόληση λόγω της εξόδου από αυτήν είτε λόγω αλλαγής κλάδου είτε λόγω μεταβολής της κατάστασής τους, αναπληρώνεται με την είσοδο σε θέσεις εργασίας από άτομα που τον προηγούμενο χρόνο είτε ήταν άνεργα είτε ανήκαν στον μη ενεργό πληθυσμό (εισροές).

Ίδια μορφή μετακίνησης, δηλαδή εισροές και εκροές, παρατηρούνται τόσο στους ανέργους όσο και στον μη ενεργό πληθυσμό, από και προς διαφορετικές κατευθύνσεις από αυτές της απασχόλησης. Οι άνεργοι από και προς τις καταστάσεις «απασχόλησης» και «μη ενεργού πληθυσμού» και οι μη ενεργοί από και προς τις καταστάσεις «απασχόλησης» και «ανεργίας».

Όπως διαπιστώνουμε από το παρακάτω σχήμα 1, από τους απασχολούμενους του προηγούμενου έτους¹ (4.422.221 άτομα), εξήλθαν περί τα 163.821 άτομα (το 53,0% προς την κατεύθυνση των μη ενεργών, ή 86.749 άτομα), ενώ εισήλθαν σε αυτήν περί τα 194.416 άτομα, δηλαδή το 59,0% από την κατηγορία των ανέργων (115.132 άτομα), διαμορφώνοντας το τελικό μέγεθος της απασχόλησης στα 4.452.816 άτομα.

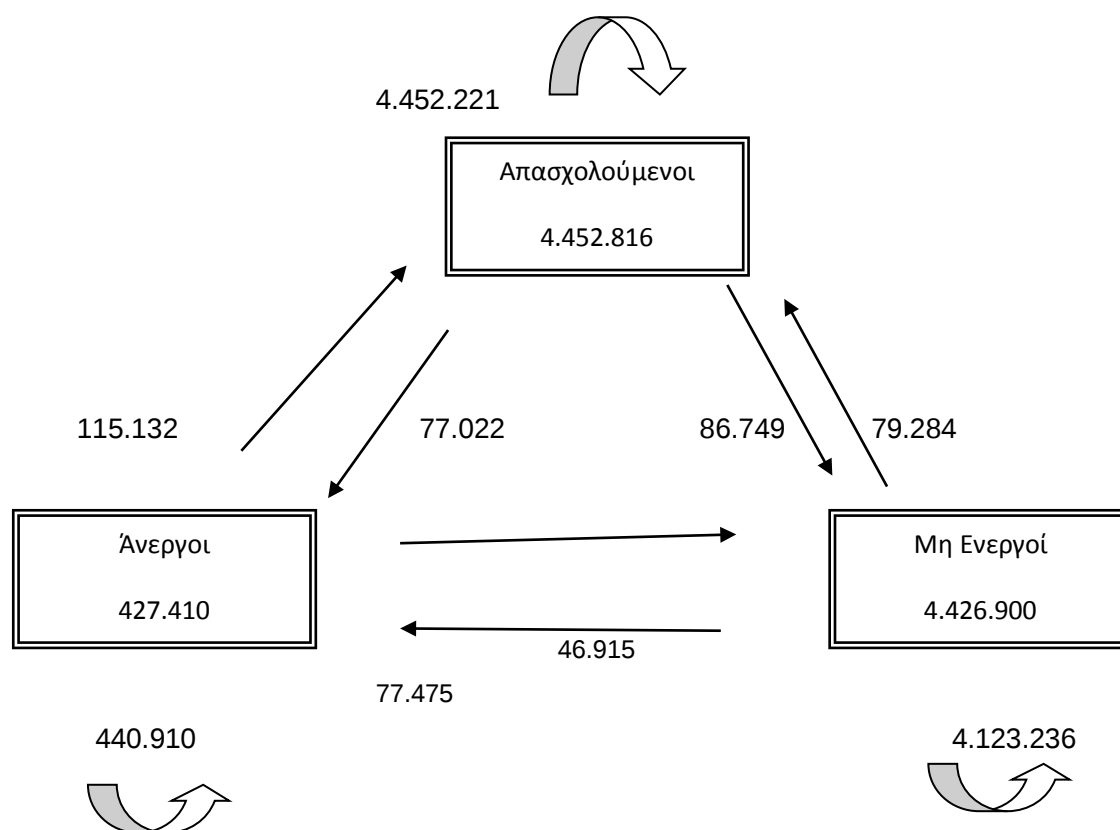
Από την κατηγορία των ανέργων όπου κατά τον προηγούμενο χρόνο υπήρχαν 440.911 άτομα, διαπιστώνουμε ότι οι εκροές οι οποίες υπερβαίνουν το 1/3 του μεγέθους των ανέργων (περί τα 162.027 άτομα), το 71,0% αυτών κατευθύνεται προς την κατεύ-

¹ Το εν λόγω μέγεθος διαφέρει από τον αριθμό των απασχολούμενων του προηγούμενου έτους πάνω στο οποίο βασίζεται η ετήσια μεταβολή της απασχόλησης, καθώς στο διάστημα το οποίο μεσολαβεί μεταξύ των χρονικών περιόδων των ερευνών έχουν συντελεστεί μεταβολές με αποτέλεσμα με το μέγεθος της απασχόλησης να εμφανίζεται διαφοροποιημένο. Η ίδια διαφοροποίηση, κατά συνέπεια, παρατηρείται και στα μεγέθη των ανέργων και των μη ενεργών.

θυνση της απασχόλησης (115.132 άτομα). Προς την κατεύθυνση της ανεργίας εισέρχονται περί τα 148.547 άτομα, εκ των οποίων το 52,0% προέρχονται από πρώην απασχολούμενους οι οποίοι πλέον αναζητούν εργασία (77.022 άτομα), διαμορφώνοντας το τελικό μέγεθος των ανέργων στα 427.410 άτομα.

Τέλος, στην κατηγορία των μη ενεργών, από τα 150.759 άτομα τα οποία εξήλθαν προς την αγορά εργασίας, το 52,6% αυτών βρήκε εργασία (79.284 άτομα), ενώ το υπόλοιπο αναζητά εργασία (71.475 άτομα). Από τα 133.664 άτομα τα οποία εισήλθαν στον μη ενεργό πληθυσμό το 65,0% αυτών προέρχεται από πρώην απασχολούμενους (86.749 άτομα).

Σχήμα 1
Ροές από και προς την Απασχόληση, 2006



Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2006 (Β' τριμήνου),
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης)

Το εκπαιδευτικό επίπεδο όσων εισήλθαν στην απασχόληση το 2006 είναι κυρίως δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (88,6%), προερχόμενοι τόσο από τους ανέργους όσο και από τους μη ενεργούς (86,0% και 92,4% αντίστοιχα).

Ως προς τη μορφή της απασχόλησης, με την οποία εισήλθαν στην απασχόληση, αυτή είναι κυρίως σε θέσεις πλήρους απασχόλησης, καθώς λιγότερο από το 1/5 αυτών (36.546 άτομα) εισήλθαν με την μορφή της μερικής απασχόλησης. Επιπλέον, 8 στα 10 άτομα τα οποία εισήλθαν στην απασχόληση, τόσο με την μορφή της πλήρους όσο και της μερικής απασχόλησης, απορροφήθηκαν/εντάχθηκαν στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας. Παρόλο το σημαντικό μερίδιο που απέσπασε ο ιδιωτικός τομέας στην είσοδο των νέων απασχολούμενων με πλήρη απασχόληση έναντι του δημόσιου τομέα, η είσοδος των 127.170 απασχολούμενων σε αυτόν δεν στάθηκε ικανή να μεταβάλει θετικά, δηλαδή να αυξήσει το μέγεθος των πλήρως απασχολούμενων έναντι του προηγούμενου έτους.

Το μεγαλύτερο μέρος όσων εισήλθαν στην απασχόληση κατευθύνθηκε προς την μισθωτή απασχόληση (157.149 άτομα που αντιστοιχεί στο 81,0% όσων βρήκαν απασχόληση το 2006), ενώ σημαντικό μερίδιο αυτών εντάχθηκε με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης, περί τα 72.354 άτομα το οποίο αντιστοιχεί στο 46,0% των μισθωτών.

Χαρακτηριστικό της διαφοράς μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα ως προς την συμμετοχή όσων εισήλθαν στην απασχόληση με την μορφή της προσωρινής απασχόλησης έναντι όσων εισήλθαν ως μισθωτοί, είναι ότι στον ιδιωτικό τομέα η συμμετοχή των προσωρινά απασχολούμενων δεν ξεπερνά το 40,0% (47.059 άτομα στους 119.353 μισθωτούς), ενώ στον δημόσιο τομέα πλησιάζει τα 2/3 όσων εισήλθαν ως μισθωτοί (25.295 άτομα στους 37.796 μισθωτούς).

Στον ιδιωτικό τομέα αναλογεί το 76,0% όσων εισήλθαν στην απασχόληση συνολικά ως μισθωτοί. Η αναλογία του αυξάνεται στο 85,0% σε όσους εισήλθαν με μόνιμη απασχόληση, ενώ μειώνεται στο 65,0% στους εισερχόμενους με προσωρινή απασχόληση.

Από τις συνολικές νέες θέσεις εργασίας στις οποίες εντάχθηκαν οι άνεργοι και οι μη ενεργοί του προηγούμενου έτους, το 60,0% αυτών βρίσκονται σε επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν μέχρι 10 άτομα.

Η ένταξη ανέργων και μη ενεργών του προηγούμενου έτους ως μισθωτοί σε επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν μέχρι 10 άτομα, αναλογεί λίγο πάνω από το ήμισυ όσων εντάχθηκαν ως μισθωτοί (51,9%).

Η αναλογία όσων εντάχθηκαν είτε ως μόνιμα είτε ως προσωρινά απασχολούμενοι στις εν λόγω επιχειρήσεις δεν διαφοροποιείται έναντι της μέσης αντίστοιχης αναλογίας αυτών των επιχειρήσεων ως προς τη συνολική μισθωτή απασχόληση (51,9%). Επιπλέον, η συμμετοχή όσων εντάχθηκαν ως προσωρινά απασχολούμενοι έναντι όσων εντάχθηκαν ως μισθωτοί σε επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν μέχρι 10 άτομα, δεν διαφοροποιείται έναντι της μέσης αναλογίας όσων εντάχθηκαν με προσωρινή απασχόληση (46,0%).

Παρόλο όμως τη μεγάλη συμμετοχή των εν λόγω επιχειρήσεων στην απορρόφηση όσων εντάχθηκαν στην απασχόληση το 2006 ως μισθωτοί, από τις κατηγορίες των ανέργων και των μη ενεργών, δεν μπόρεσαν να διατηρήσουν ή να αυξήσουν την μισθωτή απασχόληση σε αυτές, ενώ συμμετέχουν με μικρή αναλογία στην αύξηση των μόνιμα απασχολουμένων έναντι της αντίστοιχης απασχόλησης του προηγούμενου έτους (περίπου 2 στα 10 άτομα).

Πίνακας 1: Απασχόληση κατά φύλο

	1993	2004	2005	2006	2005-2006
ΣΥΝΟΛΟ	3.715.363	4.330.497	4.381.936	4.452.816	70.880
ΑΝΔΡΕΣ	2.416.545	2.680.219	2.705.841	2.725.700	19.859
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1.298.818	1.650.279	1.676.095	1.727.116	51.021
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	35,0	38,1	38,3	38,8	72,0

	1993	2004	2005	2006	2005-2006
ΣΥΝΟΛΟ	3.554.049	4.129.937	4.170.952	4.191.643	20.691
ΑΝΔΡΕΣ	2.354.595	2.622.174	2.647.709	2.644.500	-3.209
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	1.199.455	1.507.763	1.523.243	1.547.143	23.900
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	33,7	36,5	36,5	36,9	

	1993	2004	2005	2006	2005-2006
ΣΥΝΟΛΟ	161.314	200.560	210.984	261.173	50.189
ΑΝΔΡΕΣ	61.951	58.045	58.132	81.200	23.068
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	99.363	142.516	152.853	179.973	27.120
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	61,6	71,1	72,4	68,9	54,0

% ΜΕΡΙΚΗΣ	1993	2004	2005	2006
ΣΥΝΟΛΟ	4,3	4,6	4,8	5,9
ΑΝΔΡΕΣ	2,6	2,2	2,1	3,0
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	7,7	8,6	9,1	10,4

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993 Ετήσια, 2004, 2005, 2006 (Β' τριμήνου)
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ.Κρητικίδης)

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

	1993	2004	2005	2006	2005-2006
ΣΥΝΟΛΟ	1.979.602	2.746.202	2.784.761	2.834.142	49.381
ΑΝΔΡΕΣ	1.263.895	1.624.755	1.645.872	1.661.000	15.128
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	715.707	1.121.447	1.138.889	1.173.142	34.253
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	36,2	40,8	40,9	41,4	69,4

ΜΟΝΙΜΗ	1993	2004	2005	2006	2005-2006
ΣΥΝΟΛΟ	1.773.471	2.404.950	2.449.167	2.526.547	77.380
ΑΝΔΡΕΣ	1.137.314	1.445.877	1.477.830	1.509.427	31.597
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	636.157	959.073	971.337	1.017.120	45.783
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	35,9	39,9	39,7	40,3	59,2

ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	1993	2004	2005	2006	2005-2006
ΣΥΝΟΛΟ	206.131	341.252	335.594	307.595	-27.999
ΑΝΔΡΕΣ	126.581	178.878	168.042	151.573	-16.469
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	79.550	162.374	167.552	156.022	-11.530
% ΓΥΝΑΙΚΩΝ	38,6	47,6	49,9	50,7	41,2

% ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ	1993	2004	2005	2006
ΣΥΝΟΛΟ	10,4	12,4	12,1	10,9
ΑΝΔΡΕΣ	10	11	10,2	9,1
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	11,1	14,5	14,7	13,3

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993 Ετήσια, 2004, 2005, 2006 (Β' τριμήνου)
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης)

Πίνακας 2: Απασχολούμενοι κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας

	1993	2004	2005	2006	2005-2006
ΣΥΝΟΛΟ	3.715.363	4.330.497	4.381.936	4.452.816	70.880
Γεωργία, Κτηνοτροφία, Θήρα, Δασοκομία	775.375	533.493	530.406	523.014	-7.392
Αλιεία	15.396	12.067	14.180	13.065	-1.115
Ορυχεία και Λατομεία	19.344	14.653	17.747	18.240	493
Μεταποιητικές Βιομηχανίες	578.943	569.672	560.322	563.218	2.896
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος κλπ	39.605	39.057	37.689	40.852	3.163
Κατασκευές	261.166	350.111	367.273	358.526	-8.747
Χονδρικό & Λιανικό Εμπόριο κλπ	587.443	748.497	782.136	789.289	7.153
Ξενοδοχεία και Εστιατόρια	203.163	279.627	304.111	300.905	-3.206
Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	248.949	272.375	267.735	281.665	13.930
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	81.206	112.386	113.050	115.787	2.737
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας κλπ	139.566	282.991	289.222	284.085	-5.137
Δημόσια Διοίκηση & άμυνα κλπ	267.122	356.049	343.641	380.883	37.242
Εκπαίδευση	200.699	318.208	312.365	331.069	18.704
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	154.968	219.012	220.205	227.786	7.581
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	117.226	155.122	153.609	150.427	-3.182
Ιδιωτικά νοικοκυριά	23.805	65.806	67.632	73.392	5.760
Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	1.390	1.369	614	612	-2

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993 Ετήσια, 2004, 2005, 2006 (Β' τριμήνου)

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης)

	1993	2004	2005	2006	2005- 2006
ΣΥΝΟΛΟ (ΓΥΝΑΙΚΕΣ)	1.298.818	1.650.279	1.676.095	1.727.116	51.021
Γεωργία, Κτηνοτροφία, Θήρα, Δασοκομία	327.647	231.519	231.348	227.424	-3.924
Αλιεία	973	1.617	1.576	1.419	-157
Ορυχεία και Λατομεία	1.323	683	1.076	1.310	234
Μεταποιητικές Βιομηχανίες	181.685	157.557	152.733	152.120	-613
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος κλπ	6.711	8.505	6.794	7.006	212
Κατασκευές	3.799	6.931	6.586	7.859	1.273
Χονδρικό & Λιανικό Εμπόριο κλπ	204.899	300.728	316.017	328.847	12.830
Ξενοδοχεία και Εστιατόρια	82.456	130.341	136.507	132.099	-4.408
Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	31.266	52.192	48.266	54.507	6.242
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	33.150	55.662	56.140	54.540	-1.599
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας κλπ	55.019	127.472	135.925	136.829	903
Δημόσια Διοίκηση & άμυνα κλπ	84.726	111.717	111.357	129.254	17.898
Εκπαίδευση	117.788	193.266	189.912	204.412	14.500
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	98.050	136.594	141.717	148.022	6.304
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	48.179	73.148	75.102	70.856	-4.247
Ιδιωτικά νοικοκυριά	20.428	61.392	65.041	70.102	5.062
Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	719	957	0	509	509

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993 Ετήσια, 2004, 2005, 2006 (Β' τριμήνου)
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης)

Πίνακας 3: Βασικοί δείκτες απασχόλησης στην χώρα

Σύνολο (και τα δύο φύλα)	1993	2004	2005	2006
Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας (15-64 ετών)	6 732 562	7 126 879	7 132 834	7 152 060
Ετήσια μεταβολή στον Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας (%)		0,1	0,1	0,3
Εργατικό δυναμικό	4 112 443	4 823 515	4 848 793	4 880 227
Ετήσια μεταβολή στο Εργατικό δυναμικό (%)		2,0	0,5	0,6
Ποσοστό συμμετοχής (% πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας)	61,1	67,7	68,0	68,2
Σύνολο απασχολουμένων	3 715 363	4 330 497	4 381 936	4 452 817
Ετήσια μεταβολή στην απασχόληση (%)		1,0	1,2	1,6
Ποσοστό απασχόλησης (% πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας)	55,2	60,8	61,4	62,3
Μισθωτοί	1 979 602	2 746 202	2 784 761	2 834 142
Μισθωτοί Ετήσια μεταβολή (%)		5,0	1,4	1,8
Μισθωτοί (% συνόλου των απασχολουμένων)	53,3	63,4	63,6	63,6
Αυτοαπασχολούμενοι	1 019 349	962 540	967 495	962 780
Αυτοαπασχολούμενοι Ετήσια μεταβολή (%)		-5,5	0,5	-0,5
Αυτοαπασχολούμενοι (% συνόλου των απασχολουμένων)	27,4	22,2	22,1	21,6
Απασχολούμενοι στην Γεωργία	775 375	533 493	530 406	523 014
Γεωργία ετήσια μεταβολή στην απασχόληση (%)		-17,0	-0,5	-1,4
Απασχολούμενοι στην γεωργία (%)	20,9	12,3	12,1	11,7
Απασχολούμενοι στην Βιομηχανία	578 943	569 672	560 322	563 218
Βιομηχανία Ετήσια μεταβολή (%)		0,8	-1,6	0,5
Απασχολούμενοι στην βιομηχανία (%)	15,6	13,2	12,8	12,6
Απασχολούμενοι στις υπηρεσίες	2 025 537	2 811 443	2 854 319	2 935 900
Υπηρεσίες ετήσια μεταβολή (%)		5,5	1,5	2,9
Απασχολούμενοι στις υπηρεσίες (%)	54,5	64,9	65,1	65,9
Σύνολο ανέργων	397 080	493 018	466 857	427 410
Ετήσια μεταβολή συνόλου ανέργων (%)		11,6	-5,3	-8,4
Ποσοστό ανεργίας (%)	9,7	10,2	9,6	8,8
Άνεργοι νέοι 15-29 ετών	235 383	231 619	204 371	190 824
Ετήσια μεταβολή ανέργων νέων 15-29 (%)		4,0	-11,8	-6,6
Ποσοστό ανεργίας νέων 15-29 ετών (%)	21,7	20,2	18,8	17,8
Άνεργοι Νέοι (Νεοεισερχόμενοι)	195 885	212 580	178 572	156 812
Ετήσια μεταβολή στους νεοεισερχόμενους ανέργους (%)		15,5	-16,0	-12,2
Άνεργοι Νέοι (% του συνόλου)	49,3	43,1	38,2	36,7
Μακροχρόνιοι άνεργοι	198 965	278 151	261 563	245 860
Ετήσια μεταβολή των μακροχρόνια ανέργων (%)		7,9	-6,0	-6,0
Μακροχρόνια ανεργία (% του συνόλου)	50,1	56,4	56,0	57,5
Άνεργοι που έχουν εργαστεί στο παρελθόν	201 195	280 438	288 285	270 598
Ετήσια μεταβολή των ανέργων που έχουν εργαστεί (%)		8,8	2,8	-6,1
Άνεργοι που έχουν εργαστεί στο παρελθόν (% του συνόλου)	50,7	56,9	61,8	63,3

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 1993 Ετήσια, 2004, 2005, 2006 (Β' τριμήνου)

Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης)

Πίνακας 4: Βασικοί δείκτες απασχόλησης στην χώρα (Άνδρες, Γυναίκες)

	Γυναίκες		Άνδρες	
	2005	2006	2005	2006
Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας (15-64 ετών)	3 582 437	3 585 557	3 550 396	3 566
Ετήσια μεταβολή στον Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας (%)	0,0	0,1	0,2	0,5
Εργατικό δυναμικό	1 976 125	1 993 667	2 872 665	2 886
Ετήσια μεταβολή στο Εργατικό δυναμικό (%)	0,8	0,9	0,4	0,5
Ποσοστό συμμετοχής (% πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας)	55,2	55,6	80,9	80,9
Σύνολο απασχολουμένων	1 676 095	1 727 117	2 705 841	2 725
Ετήσια μεταβολή στην απασχόληση (%)	1,6	3,0	1,0	0,7
Ποσοστό απασχόλησης (% πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας)	46,8	48,2	76,2	76,4
Μισθωτοί	1 138 889	1 173 142	1 645 872	1 661
Μισθωτοί Ετήσια μεταβολή (%)	1,6	3,0	1,3	0,9
Μισθωτοί (% συνόλου των απασχολουμένων)	67,9	67,9	60,8	60,9
Αυτοαπασχολούμενοι	281 305	293 780	686 190	669 000
Αυτοαπασχολούμενοι Ετήσια μεταβολή (%)	1,2	4,4	0,3	-2,5
Αυτοαπασχολούμενοι (% συνόλου των απασχολουμένων)	16,8	17,0	25,4	24,5
Απασχολούμενοι στην Γεωργία	231 348	227 424	299 057	295 590
Γεωργία ετήσια μεταβολή στην απασχόληση (%)	-0,1	-1,7	-0,8	-1,2
Απασχολούμενοι στην γεωργία (%)	13,8	13,2	11,1	10,8
Απασχολούμενοι στην Βιομηχανία	152 733	152 120	407 590	411 098
Βιομηχανία Ετήσια μεταβολή (%)	-3,1	-0,4	-1,1	0,9
Απασχολούμενοι στην βιομηχανία (%)	9,1	8,8	15,1	15,1
Απασχολούμενοι στις υπηρεσίες	1 275 983	1 329 977	1 578 336	1 605
Υπηρεσίες ετήσια μεταβολή (%)	2,6	4,2	0,7	1,7
Απασχολούμενοι στις υπηρεσίες (%)	76,1	77,0	58,3	58,9
Σύνολο ανέργων	300 032	266 550	166 825	160 860
Ετήσια μεταβολή συνόλου ανέργων (%)	-3,5	-11,2	-8,3	-3,6
Ποσοστό ανεργίας (%)	15,2	13,4	5,8	5,6
Άνεργοι νέοι 15-29 ετών	129 094	115 293	75 277	75 531
Ετήσια μεταβολή ανέργων νέων 15-29 (%)	-8,2	-10,7	-17,3	0,3
Ποσοστό ανεργίας νέων 15-29 ετών (%)	26,5	24,4	12,5	12,5
Άνεργοι Νέοι (Νεοεισερχόμενοι)	131 190	105 497	47 382	51 315
Ετήσια μεταβολή στους νεοεισερχόμενους άνεργους (%)	-9,7	-19,6	-29,6	8,3
Άνεργοι Νέοι (% του συνόλου)	43,7	39,6	28,4	31,9
Μακροχρόνιοι άνεργοι	184 154	164 288	77 410	81 572
Ετήσια μεταβολή των μακροχρόνια ανέργων (%)	-3,0	-10,8	-12,3	5,4
Μακροχρόνια ανεργία (% του συνόλου)	61,4	61,6	46,4	50,7
Άνεργοι που έχουν εργαστεί στο παρελθόν	168 842	161 053	119 443	109 545
Ετήσια μεταβολή των ανέργων που έχουν εργαστεί (%)	1,9	-4,6	4,1	-8,3
Άνεργοι που έχουν εργαστεί στο παρελθόν (% του συνόλου)	56,3	60,4	71,6	68,1

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2005, 2006 (Β' τριμήνου)
 Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης)

Πίνακας 5: Η Απασχόληση στον Δημόσιο και τον Ιδιωτικό τομέα

2006	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΜΙΣΘΩΤΟΙ	ΜΟΝΙΜΗ	ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ
Δημόσια Υπηρεσία	1.004.872	973.760	31.112	1.004.872	915.629	89.243
Ιδιωτική Επιχείρηση	3.447.944	3.217.883	230.061	1.829.270	1.610.918	218.352
Σύνολο	4.452.816	4.191.643	261.173	2.834.142	2.526.547	307.595

2005	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΜΙΣΘΩΤΟΙ	ΜΟΝΙΜΗ	ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ
Δημόσια Υπηρεσία	965.469	942.249	23.220	957.584	876.456	81.128
Ιδιωτική Επιχείρηση	3.416.467	3.228.703	187.764	1.827.177	1.572.711	254.466
Σύνολο	4.381.936	4.170.952	210.984	2.784.761	2.449.167	335.594

2005-2006	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΜΙΣΘΩΤΟΙ	ΜΟΝΙΜΗ	ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ
Δημόσια Υπηρεσία	39.403	31.511	7.892	47.288	39.173	8.115
Ιδιωτική Επιχείρηση	31.477	-10.820	42.297	2.093	38.207	-36.114
Σύνολο	70.880	20.691	50.189	49.381	77.380	-27.999

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2005, 2006 (Β' τριμήνου) Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης)

Πίνακας 6: Η διαμόρφωση της απασχόλησης στον Δημόσιο
Και στον Ιδιωτικό τομέα μέσω των ροών απασχόλησης

	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ			ΜΙΣΘΩΤΟΙ		
	ΣΥΝΟΛΟ	Δημόσια	Ιδιωτική	ΜΙΣΘΩΤΟΙ	Δημόσια	Ιδιωτική
Εργαζόταν	4.258.400	967.076	3.291.324	2.676.994	967.076	1.709.918
Ήταν άνεργος	115.132	23.409	91.723	98.813	23.409	75.404
Μη ενεργοί	79.284	14.387	64.897	58.335	14.387	43.948
ΣΥΝΟΛΟ	4.452.816	1.004.872	3.447.944	2.834.142	1.004.872	1.829.270
ΕΙΣΡΟΕΣ	194.416	37.796	156.620	157.148	37.796	119.352
	ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ			ΜΟΝΙΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ		
	ΣΥΝΟΛΟ	Δημόσια	Ιδιωτική	ΜΙΣΘΩΤΟΙ	Δημόσια	Ιδιωτική
Εργαζόταν	4.033.773	943.062	3.090.711	2.441.753	903.128	1.538.625
Ήταν άνεργος	97.252	19.176	78.076	52.329	7.579	44.750
Μη ενεργοί	60.618	11.522	49.096	32.465	4.922	27.543
ΣΥΝΟΛΟ	4.191.643	973.760	3.217.883	2.526.547	915.629	1.610.918
ΕΙΣΡΟΕΣ	157.870	30.698	127.172	84.794	12.501	72.293
	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ			ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ		
	ΣΥΝΟΛΟ	Δημόσια	Ιδιωτική	ΜΙΣΘΩΤΟΙ	Δημόσια	Ιδιωτική
Εργαζόταν	224.627	24.014	200.613	235.241	63.948	171.293
Ήταν άνεργος	17.880	4.233	13.647	46.484	15.830	30.654
Μη ενεργοί	18.666	2.865	15.801	25.870	9.465	16.405
ΣΥΝΟΛΟ	261.173	31.112	230.061	307.595	89.243	218.352
ΕΙΣΡΟΕΣ	36.546	7.098	29.448	72.354	25.295	47.059
Συμμετοχή ΕΙΣΡΟΩΝ	ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ			ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ		
	18,8	18,8	18,8	46,0	66,9	39,4

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2006 (Β' τριμήνου)
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης)

Πίνακας 7: Η διαμόρφωση της απασχόλησης στις επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 10 άτομα μέσω των ροών απασχόλησης

μέχρι 10 άτομα	Εργαζόταν	Ήταν άνεργος	Μη ενεργοί	Συνολική Απασχόληση	Σύνολο Εισροών
ΣΥΝΟΛΟ	2.662.151	67.153	49.461	2.778.766	116.614
ΜΙΣΘΩΤΟΙ	1.125.896	51.078	30.494	1.207.468	81.572
Συμ. Μισθωτών	42,4	76,1	61,7	43,5	70,0
ΜΟΝΙΜΗ	990.500	27.144	17.176	1.034.820	44.320
ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	135.396	23.934	13.318	172.648	37.252
% ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ	12,0	46,9	43,7	14,3	45,7
Συμμετοχή των επιχειρήσεων που απασχολούν μέχρι 10 άτομα στο αντίστοιχο σύνολο					
	Εργαζόταν	Ήταν άνεργος	Μη ενεργοί	Συνολική Απασχόληση	Σύνολο Εισροών
ΣΥΝΟΛΟ	62,5	58,3	62,4	62,4	60,0
ΜΙΣΘΩΤΟΙ	42,1	51,7	52,3	42,6	51,9
ΜΟΝΙΜΗ	40,6	51,9	52,9	41,0	52,3
ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ	57,6	51,5	51,5	56,1	51,5

Πηγή: ΕΣΥΕ, ΕΕΔ 2006 (Β' τριμήνου)
Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης)

1.2. Η ΔΙΕΥΡΥΝΣΗ ΩΡΑΡΙΟΥ ΜΕΙΩΣΕ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ¹



► **Μείωση κερδών** και πωλήσεων εμφανίζουν οι εμπορικές επιχειρήσεις το 2006. Η πλήρης απασχόληση μειώθηκε κατά 14.356 εργαζόμενους, ενώ η μερική αυξήθηκε κατά 40%.

Αρνητικά αποτελέσματα στην απασχόληση στο εμπόριο έφερε ο νόμος που διευρύνει το ωράριο λειτουργίας των καταστημάτων, ενώ η μείωση κερδών και πωλήσεων εμφανίζουν οι επιχειρήσεις.

Τα στοιχεία αυτά προκύπτουν από την ετήσια έκθεση της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου, που παρουσιάστηκε στις 26/03/07 από τον πρόεδρο της ΕΣΕΕ Δ. Αρμενάκη και τους καθηγητές Ι. Χασίδ, Κ. Αϊβαλή και Β. Αρανίτου.

Όπως προκύπτει, το 2006 σε σχέση με το 2005 στο λιανικό εμπόριο η πλήρης απασχόληση μειώθηκε κατά 14.356 εργαζόμενους και έφτασε στους 473.585, ενώ αντίθετα έκρηξη κατά περίπου 40% σημειώθηκε στη μερική απασχόληση, αφού ο αριθμός των part time ανέβηκε κατά 9.805. Η τάση αυτή, όπως σημειώνουν στελέχη του εμπορίου, συνδέεται με την πρακτική των επιχειρήσεων να προτιμούν για προσλήψεις τους μερικώς απασχολούμενους έναντι αυτών με συμβάσεις, λόγω της ανάγκης κάλυψης των επιπλέον ωρών που χρειάζεται να καλύψουν αλλά και του αυξημένου λειτουργικού κόστους που επωμίζονται οι λιανεμπορικές επιχειρήσεις.

Ενισχυτικό στοιχείο της παραπάνω άποψης είναι το γεγονός ότι οι αυτοαπασχολούμενοι στο λιανικό εμπόριο μειώθηκαν το 2006 σε σχέση με το 2005 κατά 3.141 και πλέον απαριθμούνται σε 171.930.

Αυτό σημαίνει είτε ότι έκλεισαν πολύ μικρές επιχειρήσεις είτε ότι οι αυτοαπασχολούμενοι αναγκάστηκαν να προσλάβουν κάποιον εργαζόμενο. Αυξητική, όμως, είναι και η τάση των λεγόμενων συμβοηθούτων μελών. Δηλαδή ανθρώπων του στενού οικογε-

¹ Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 27 Μαρτίου 2007, αριθ. φύλ. 7686, σελ. 30

νειακού περιβάλλοντος του ιδιοκτήτη της μικρής επιχείρησης, οι οποίοι επιστρατεύτηκαν, προκειμένου να βοηθήσουν στις αυξανόμενες ανάγκες του καταστήματος.

ΕΚΡΗΞΗ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΛΛΑ ΜΕΙΩΣΗ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ			
	Σύνολο	Πλήρης	Μερική
2005	512.593	487.941	24.652
2006	508.042	473.585	34.457

Πηγή: ΕΣΕΕ

1.3. ΣΤΟ 18% Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στην Ελλάδα η ανεργία των νέων (15-29 ετών) έχει «εκτοξευτεί» στο 18,3% του εργατικού δυναμικού, σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΣΥΕ. Στις νέες γυναίκες μάλιστα, το αντίστοιχο ποσοστό φτάνει σε 25,2% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού τους. Βάσει των εκτιμήσεων της Στατιστικής Υπηρεσίας, μόλις το περασμένο φθινόπωρο 155.330 νέοι βγήκαν για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας για να βρουν δουλειά, χωρίς αποτέλεσμα...

Ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης, το ποσοστό ανεργίας βρίσκεται πάνω από το συνολικό ποσοστό, κυρίως στους απόφοιτους ανώτερης τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης (11,3%) και σε όσους έχουν απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης (10,2%) και απολυτήριο τριτάξιας μέσης εκπαίδευσης (9,1%). Ωστόσο, ακόμη και σε εργαζομένους με διδακτορικό ή μεταπτυχιακό τίτλο η ανεργία φτάνει σε 7,2%, ενώ ειδικά μεταξύ των γυναικών της κατηγορίας αυτής η ανεργία φτάνει σε 9,5%. Λιγότερες ευκαιρίες εργασίας για τους νέους – και όχι μόνο- έχουν οι νομοί της χώρας, όπου το ποσοστό ανεργίας είναι διψήφιο:

ΝΟΜΟΙ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ (%)
Καστοριά	24,9
Δράμα	19,5
Κιλκίς	15,7
Ζάκυνθος	15,2
Φλώρινα	15,2
Ημαθία	15,1
Αρκαδία	12,2
Καβάλα	12,2
Κοζάνη	12,2
Πρέβεζα	11,7
Κέρκυρα	11,5
Έβρος	11,2
Βοιωτία	10,9
Λέσβος	10,9
Άρτα	10,7
Αχαΐα	10,7

1.4. ΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΤΟΝ ΙΑΝΟΥΑΡΙΟ ΤΟΥ 2007¹

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας για την πορεία της ανεργίας τον Ιανουάριο καταγράφεται εντυπωσιακή μείωση της ανεργίας στο 8,6% από 9,6% που ήταν τον Ιανουάριο του περασμένου έτους.

Από τα ίδια στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας προκύπτει ότι η ανεργία μειώθηκε ραγδαία από το 11,7% τον Ιανουάριο του 2004 στο 8,6% φέτος, δηλαδή μειώθηκε κατά 3 ποσοστιαίες μονάδες, όταν όλες οι έρευνες δείχνουν ότι η ανεργία συνεχίζει να αποτελεί το υπ' αριθμόν ένα πρόβλημα της Ελληνικής κοινωνίας.

Το σύνολο των απασχολουμένων εκτιμάται ότι ανήλθε τον Ιανουάριο σε 4.491.606 άτομα, των ανέργων σε 421.130 άτομα και των μη οικονομικά ενεργών σε 4.254.469.

Τέλος, να επισημάνουμε ότι η ανεργία στις γυναίκες είναι ποσοστιαία σχεδόν τριπλάσια από την ανεργία στους άνδρες (13,6% στις γυναίκες έναντι 5% στους άνδρες).

1.5. Η ΕΓΓΕΓΡΑΜΜΕΝΗ ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΟΝ ΑΠΡΙΛΙΟ ΤΟΥ 2007²

Με βάση το Παρατηρητήριο Απασχόλησης, τον Απρίλιο του 2007 ο αριθμός των εγγεγραμμένων ανέργων στον ΟΑΕΔ ήταν 422.900, δηλαδή καταγράφεται μείωση κατά 23,7% σε σχέση με το 2004. Ιδιαίτερη εντύπωση προκαλεί το ότι, με βάση τις ανακοινώσεις του υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Εργασίας, ο αριθμός των πραγματικά αναζητούντων εργασία δεν ξεπερνά τα 323.644 άτομα. Δηλαδή εμφανίζονται περίπου 100.000 άτομα να είναι εγγεγραμμένα, αλλά να μην επιθυμούν να δουλέψουν.

¹ Πηγή: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», Πέμπτη 19 Απριλίου 2007, αριθμός φύλλου 7704, σελ. 25, άρθρο του Σωτηράκου Αντώνη.

² Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», Τρίτη 15 Μαΐου 2007, αριθμός φύλλου 7724, σελ. 40.

1.6. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΡΩΤΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ «17» ΣΕ ΑΝΕΡΓΟΥΣ ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΥΣ¹

Την πρώτη θέση ανάμεσα στις 27 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης σ' ότι αφορά τους άνεργους πτυχιούχους κατέχει η Ελλάδα. Κι αυτό παρά το γεγονός ότι ο μέσος όρος ανεργίας έχει μειωθεί, σύμφωνα με τα στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας.

Αυτό προκύπτει από απάντηση που έδωσε η Κομισιόν σε σχετική ερώτηση του ευρωβουλευτή Κωστή Χατζηδάκη. Ο ευρωβουλευτής θέλησε να πληροφορηθεί τα στοιχεία που διαθέτει η Κομισιόν για τον αριθμό πτυχιούχων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ως ποσοστού του πληθυσμού ανά κράτος - μέλος και το αντίστοιχο ποσοστό ανέργων πτυχιούχων.

Από την απάντηση του αρμόδιου επιτρόπου, κ. Φίγκελ, προκύπτει ότι η χώρα μας, ενώ βρίσκεται κάτω απ' τον μέσο όρο σε ποσοστό πτυχιούχων (στην Ελλάδα το ποσοστό ατόμων με υψηλό μορφωτικό επίπεδο είναι 20,6% με μέσο όρο στην ΕΕ των 27 22,4%) κατέχει την πρώτη θέση (7%) στο ποσοστό ανεργίας ατόμων υψηλού μορφωτικού επιπέδου.

Στη δεύτερη θέση έρχεται η Ισπανία με ποσοστό ατόμων με υψηλό μορφωτικό επίπεδο 28,2% και ποσοστό ανεργίας πτυχιούχων 6,1%. Αντίθετα στη Φινλανδία, που έχει τους περισσότερους πτυχιούχους (34,6%), το αντίστοιχο ποσοστό ανεργίας σ' αυτή την ομάδα του πληθυσμού είναι 4,4%, ενώ η Ιρλανδία έχει το χαμηλότερο ποσοστό πτυχιούχων ανέργων (2%) σε ποσοστό πτυχιούχων 29,6%! (Πίνακας 1,2).

Από τους πίνακες της Επιτροπής προκύπτει ότι το ρεκόρ της Ελλάδας στην ανεργία των πτυχιούχων δεν συνάδει με τη συνολική αποκλιμάκωση της ανεργίας τα τελευταία χρόνια. Η ανεργία στην Ελλάδα βρισκόταν τον Δεκέμβριο του 2006 στο 8,6%, ενώ στις αρχές του 2004 ήταν 11,3%. Ας σημειωθεί ότι στο ποσοστό συνολικής ανεργίας υπάρχουν τρεις χώρες με χειρότερες επιδόσεις από την Ελλάδα (Πολωνία με 12,3%, Σλο-

¹ Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ, Τρίτη 8 Μαρτίου 2007, αριθμ. φύλ. 487, σελ. 24

βακία με 11,9%, Γαλλία με 9%), ενώ ο μέσος κοινοτικός όρος ήταν τον Δεκέμβριο του 2006 7,5%.

Ο κ. Χατζηδάκης δήλωσε σχετικά: «Τα στοιχεία της Επιτροπής δείχνουν ξεκάθαρα ότι η τριτοβάθμια εκπαίδευση στη χώρα μας δεν είναι συνδεδεμένη με την αγορά εργασίας. Υπάρχει λοιπόν ανάγκη για περαιτέρω μεταρρυθμίσεις στην τριτοβάθμια εκπαίδευση με στόχο τη σύνδεση των πανεπιστημίων με την παραγωγή.

Η χώρα μας χρειάζεται και άλλες δομικές μεταρρυθμίσεις στην εκπαίδευση ώστε να καταλάβει τη θέση που της αξίζει στο ευρωπαϊκό οικοδόμημα και να σταματήσει να παράγει πτυχιούχους ανέργους».

ΑΝΕΡΓΟΙ ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ (2005)		
θέση	Κράτος	Ανεργοί
1	Ελλάδα	7%
2	Ισπανία	6,10%
3	Πολωνία	5,80%
4	Ιταλία	5,70%
5	Γαλλία	5,60%
22	Ολλανδία	2,80%
23	Αυστρία	2,60%
23	Ουγγαρία	2,30%
25	Μ. Βρετανία	2,10%
26	Τσεχία, Ιρλανδία	2%
	ΕΕ27	4,60%

Δεν υπάρχουν στοιχεία για την Μάλτα.

ΠΟΣΟΣΤΟ ΠΤΥΧΙΟΥΧΩΝ (2005)		
θέση	Κράτος	Πτυχιούχοι
1	Φινλανδία	34,6%
2	Δανία	33,5%
3	Εσθονία	33,3%
4	Βέλγιο	31%
5	Ολλανδία	30,1%
6	Ιρλανδία	29,6%
15	Ελλάδα	13,1%
22	Τσεχία	12,8%
23	Πορτογαλία	12,2%
24	Ιταλία	11,4%
26	Μάλτα	11,4%
27	Ρουμανία	11,1%
	ΕΕ27	22,4%

Πηγή: ένθετο «Εργασία» της εφημερίδας "Έθνος, Τρίτη 8 Μαΐου 2007, αριθμός φύλλου 487, σελ. 24.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΕΙΔΗ – ΑΙΤΙΑ – ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

2.1. ΕΙΔΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Υπάρχουν τέσσερα είδη ή κατηγορίες ανεργίας:

- Η εποχιακή ανεργία,
- Η ανεργία τριβής,
- Η διαρθρωτική ανεργία και
- Η ανεργία λόγω ανεπαρκούς ζήτησης (ή κεϋνσιανή ανεργία)

ΕΙΔΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ – ΑΙΤΙΑ
Εποχιακή Ανεργία	Οφείλεται στις μεταβολές της παραγωγής ορισμένων επιχειρήσεων π.χ. αγροτικές, τουριστικές, κατά τη διάρκεια του έτους και σε μεταβολές της απασχόλησης του εργατικού δυναμικού. Επαναλαμβάνεται κάθε χρόνο και είναι προσωρινή και μικρής διάρκειας.
Ανεργία τριβής	Οφείλεται στην αδυναμία των εργατών να εντοπίσουν αμέσως τις επιχειρήσεις με τις κενές θέσεις για τις οποίες οι άνεργοι έχουν τα απαραίτητα προσόντα και επαγγελματική εξειδίκευση και στην αδυναμία των επιχειρήσεων να εντοπίσουν τους άνεργους εργάτες. Οφείλεται στη γεωγραφική απόσταση μεταξύ της περιοχής που υπάρχει ανεργία και αυτής όπου υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας γενικότερα. Οφείλεται στην έλλειψη ενός αποτελεσματικού συστήματος πληροφοριών για ύπαρξη ανέργων και επιχειρήσεων με κενές θέσεις εργασίας.

Διαρθρωτική Ανεργία	Δημιουργείται <u>όταν υπάρχει αναντιστοιχία</u> ανάμεσα στα προσόντα και την εξειδίκευση των εργατών και σ' αυτά που απαιτούνται για την κάλυψη των κενών θέσεων. Π.χ. ανεργία μηχανικών ή λογιστών κλπ Οφείλεται σε αλλαγές στη διάρθρωση της ζήτησης (οι οποίες αυξάνουν τη ζήτηση ορισμένων προϊόντων και ταυτόχρονα μειώνουν τη ζήτηση άλλων). Δημιουργείται <u>από τη δυσαναλογία</u> προσφοράς και ζήτησης των διαφόρων ειδικοτήσεων . Για να μειωθεί απαιτείται επανεκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση των ανέργων, ώστε να αποκτήσουν τις ειδικεύσεις στις οποίες υπάρχει έλλειψη. Διαφορετικά, μπορεί να είναι μεγάλης διάρκειας.
Ανεργία λόγω ανεπαρκούς ζήτησης	Υπάρχει αδυναμία της συνολικής ζήτησης να απορροφήσει τη συνολική προσφορά εργατικού δυναμικού. Παρατηρείται στις φάσεις της καθόδου και της ύφεσης του οικονομικού κύκλου. Έχει κυκλικό χαρακτήρα, δηλαδή επαναλαμβάνεται και η διάρκειά της εξαρτάται από τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου. Μπορεί να μειωθεί με την άσκηση δημοσιονομικών και νομισματικών μέτρων.

2.2. ΑΙΤΙΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Το γιατί συνεχίζει και αυξάνεται η ανεργία σήμερα αποτελεί ένα καίριο και ακανθώδες ζήτημα. Η απάντηση βρίσκεται στη συνύπαρξη πολλών παραγόντων:

1. Η είσοδος των νέων τεχνολογιών,
2. Η αδυναμία αύξησης του επιπέδου παραγωγής παράλληλα με την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας,
3. Η αδυναμία αύξησης της ζήτησης ώστε να παραχθεί και επιπλέον προϊόν,
4. Η τάση των επιχειρήσεων να μην επενδύουν όπως παλιά στην παραγωγή αλλά σε άλλου είδους δραστηριότητες, πχ. Χρηματιστήριο, δημιουργία επιχειρήσεων υγειονομικού ενδιαφέροντος (χαρακτηριστικό παράδειγμα η Θεσσαλονίκη¹ όπου για κάθε 144 κατοίκους της διαθέτει ένα κατάστημα υγειονομικού ενδιαφέροντος), οι οποίες όμως δεν τονώνουν την απασχόληση,
5. Η ασκούμενη οικονομική πολιτική των τελευταίων ετών αλλά και οι επιπτώσεις από τη διαδικασία της οικονομικής και νομισματικής σύγκλισης των χωρών της Ε.Ε.

αυξάνουν σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό την ανεργία.

Στους παραπάνω παράγοντες μπορούν να προστεθούν:

1. Η ελλιπής πληροφόρηση για την αγορά εργασίας,
2. Η αποβιομηχάνιση και η μετεγκατάσταση επιχειρήσεων σε χώρες με φτηνά εργατικά χέρια,
3. Η μη ανταπόκριση της πανεπιστημιακής εκπαίδευσης στις απαιτήσεις μιας ανταγωνιστικής οικονομίας (η Ελλάδα καταλαμβάνει την τελευταία θέση μεταξύ 55 χωρών),
4. Οι χαμηλοί ρυθμοί ανάπτυξης καθώς και
5. η χαμηλή επένδυση στην έρευνα, καινοτομία² και την τεχνολογία,

¹ Σύμφωνα με στοιχεία του 2006 ο μόνος κλάδος με περισσότερες εγγραφές από αυτόν της εστίασης (534 νέες εγγραφές επιχειρήσεων) ήταν η οικοδομή με 554 εγγραφές. Αξιοσημείωτος είναι, επίσης, ο αυξημένος αριθμός νέων εγγραφών στους κλάδους των μεσιτών και των δόκιμων ασφαλιστικών συμβούλων, όπου σε μεγάλο βαθμό οι νέοι επαγγελματίες αμείβονται με ποσοστά, με βάση την απόδοσή τους και χωρίς μόνιμες αποδοχές. Τα δεδομένα αυτά εγείρουν έντονη ανησυχία αναφορικά με την αύξηση της ανεργίας, σε μια πόλη που πλήττεται από την αποβιομηχάνιση. Είναι χαρακτηριστικό ότι μόνο κατά τους πρώτους μήνες του 2006 χάθηκαν περισσότερες από 3.500 θέσεις εργασίας, ενώ το 2005 έκλεισαν 9 βιομηχανικές μονάδες χωρίς να δημιουργηθεί ούτε μία καινούρια.

Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», Τρίτη 29 Αυγούστου 2006, σελ. 22

² Πχ. στροφή σε νέες καλλιέργειες. Πολλοί αγρότες στην επαρχία Βοΐου Κοζάνης, που υποχρεώθηκαν τα τελευταία χρόνια να εγκαταλείψουν την καπνοκαλλιέργεια, φύτεψαν πειραματικά βιομηχανικό τριαντάφυλλο για την παραγωγή ροδέλαιου, το οποίο πωλείται στις βιομηχανίες καλλυντικών και φαρμάκων προς 4.000 έως 5.000 ευρώ το λίτρο. Για την παραγωγή ενός λίτρου «υγρού χρυσού» από ρόδα απαιτούνται 4 τόνοι τριαντάφυλλα. Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», Τρίτη 22 Μαΐου 2007, αρ. φύλλου 7729, σελ. 22

αποτελούν κάποιους ακόμα λόγους για τους οποίους η ζήτηση εργασίας υπολείπεται της προσφοράς.

Τα μέτρα που μπορούν να πάρουν οι κυβερνήσεις για την καταπολέμηση της ανεργίας είναι τα εξής:

1) Μέτρα αύξησης της συνολικής ζήτησης.

Αυτά διακρίνονται:

α) Σε δημοσιονομικά (π.χ. αύξηση των κρατικών δαπανών για δημόσια έργα και προώθηση μεγάλων επενδύσεων).

[Σκοπός αυτών των μέτρων είναι η άμεση αύξηση της απασχόλησης και των εισοδημάτων].

β) Σε νομισματικά μέτρα (μείωση του επιτοκίου)

[Σκοπός αυτών των μέτρων είναι η ενίσχυση των ιδιωτικών επενδύσεων, της παραγωγής και συνεπώς, της απασχόλησης].

Τα δημοσιονομικά και νομισματικά μέτρα αποβλέπουν σε μείωση της κεϋνσιανής ανεργίας (ανεργίας ανεπαρκούς ζήτησης).

2) Μέτρα επαγγελματικής κατάρτισης και επανεκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού.

Έχουν σκοπό να διευκολύνουν τους ανέργους στην απόκτηση επαγγελματικών γνώσεων και ειδικεύσεων, οι οποίες είναι χρήσιμες προκειμένου να απασχοληθούν στις υπάρχουσες κενές θέσεις εργασίας.

Τα μέτρα αυτά έχουν στόχο τη μείωση της διαρθρωτικής ανεργίας.

Η ευημερία μεγάλων ομάδων ατόμων εξαρτάται από την επιτυχία με την οποία οι κυβερνήσεις αντιμετωπίζουν την οικονομική ύφεση, την ανεργία, και τον πληθωρισμό.

Η μέχρι σήμερα εμπειρία στην Ελλάδα και στις άλλες χώρες δείχνει: ότι η αντιμετώπιση αυτών των προβλημάτων δεν είναι εύκολη και η οικονομική πολιτική δεν είναι πάντα επιτυχής.

2.3. ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

«Έχω τέσσερα παιδιά. Η μεγαλύτερη κόρη μου είναι 19 χρόνων και τα άλλα τρία είναι 18, 13 και 10 ετών. Έπαιρνα ένα μηνιάτικο, εκπληρώναμε τις υποχρεώσεις μας και ζούσαμε με το κεφάλι ψηλά. Τώρα νιώθουμε επί ξύλου κρεμάμενοι. Απελπισμένοι. Όσο υπομονή κι αν κάνεις, πόσο να κρατήσει κι αυτή;».¹

Ο κ. Μαρίνος Πάλλης είναι 46 χρόνων και εργάζεται στον Δήμο Αρτέμιδος της Αττικής, στην ύδρευση. Έχει να πληρωθεί από τον περασμένο Αύγουστο και η πρόσφατη απόφαση του Ελεγκτικού Συνεδρίου ξεχείλισε το ποτήρι. «Ένιωσα οργή. Δεν μπορούν οι κύριοι που παίζουν με το δικό μου μισθό, να παίρνουν χιλιάδες ευρώ και να ζητούν περισσότερα. Πάντα βασιζόμουν στα χέρια μου και τώρα μου κόβουν το δικαίωμα εργασίας. Ακόμη και τα δεδουλευμένα μου τους τα χαρίζω, αρκεί να μου δώσουν πίσω τη δουλειά μου»...

Ο κ. Πάλλης απασχολείται στον δήμο με συνεχείς και επαναλαμβανόμενες 8μηνες συμβάσεις από το 2004 και από τον περασμένο Φλεβάρη εργάζεται με ασφαλιστικά μέτρα, τα οποία κέρδισε δικαστικώς.

Ωστόσο, η προσωπική του ιστορία με τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου στην Τοπική Αυτοδιοίκηση ξεκινά πολύ παλιότερα. «Το 1991 εργάστηκα για πρώτη φορά σαν συμβασιούχος στην κοινότητα – τότε- Αρτέμιδος και μέχρι το 2004 έχω δουλέψει σποραδικά σε διάφορες φάσεις στον δήμο». Η σύζυγός μου εργαζόταν και αυτή με σύμβαση ορισμένου χρόνου σαν καθαρίστρια στο Λύκειο. Φέτος, όμως, δεν της ανανέωσαν τη σύμβαση...έτσι, η οικογένεια έχει μείνει χωρίς σταθερό εισόδημα. «Δουλεύω όπου βρω. Μεροκάματα στην οικοδομή και ό, τι άλλο τύχει, μια μετακόμιση να βοηθήσω, να καθαρίσω έναν κήπο, διάφορα». Ενοίκιο δεν πληρώνουν, ωστόσο υπάρχουν άλλα πάγια έξοδα που τρέχουν... «Έχω αγοράσει ένα αυτοκίνητο με δάνειο και η αποπληρωμή του ολοκληρώνεται το 2008. Χρωστάω δόσεις και μου είπαν ότι θα προβούν στις νόμιμες ενέργειες. Δεν ξέρω τι να κάνω.

¹ Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», Τρίτη 14 Νοεμβρίου 2006, αρ. φύλλου 7578, σελ. 6

Συν τοις άλλοις μας ενημέρωσαν από το σωματείο των μόνιμων υπαλλήλων του δήμου ότι τώρα είμαστε ουσιαστικά ανασφάλιστοι και ακάλυπτοι σε οτιδήποτε μας συμβεί. Ψάχνω και δουλειά μέσω των αγγελιών. Αλλά μόλις τους λέω είμαι 45 ετών με 4 παιδιά, ακολουθεί η γνωστή ατάκα – αφήστε το τηλέφωνό σας και θα σας ειδοποιήσουμε. Κανείς, βέβαια, δεν παίρνει ξανά τηλέφωνο».



2.3.1. Οικονομικές συνέπειες

Η ανεργία έχει τέσσερις βασικές οικονομικές συνέπειες:

1^ο. Αποτελεί απώλεια παραγωγικών δυνάμεων, δηλαδή της εργασίας των ανέργων, η οποία θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί στην παραγωγική διαδικασία.

2^ο. Σημαίνει απώλεια εισοδήματος για τον άνεργο και την οικογένειά του.¹

3^ο. Επιβαρύνει τον κρατικό προϋπολογισμό, λόγω της παροχής των επιδομάτων ανεργίας προς τους άνεργους και λόγω των χαμηλών φορολογικών εισφορών.

4^ο. Μειώνεται ο ρυθμός αποταμίευσης² των νοικοκυριών, ενώ αυξάνεται η λήψη δανείων και τα «φέσια»³

¹ Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία της Eurostat, το 20% των κατοίκων της Ελλάδας διαβούν κάτω από το όριο της φτώχειας που αντιστοιχεί στο ποσό των 5.650 ευρώ ετησίως ή 470 ευρώ μηνιαίως. Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», Μ. Τρίτη 3 Απριλίου 2007, αρ. φύλλου 7692, σελ. 29

² Σύμφωνα με την ICAP μόνο το 7,8% των νοικοκυριών κατόρθωσε να αποταμιεύσει το 2005 ένα αξιόλογο τμήμα του εισοδήματός τους.
Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», Τετάρτη 12 Ιουλίου 2006, αρ. φύλλου 7480, σελ. 23

³ Τον Ιούνιο του 2006, σύμφωνα με τα στοιχεία που ανακοίνωσε στις 11/07/2006 η εταιρεία «Τειρεσίας ΑΕ», η αξία των ακάλυπτων επιταγών ανήλθε στα 106,76 εκατ. ευρώ εμφανίζοντας άνοδο 28,28% σε σχέση με τον Ιούνιο του 2005 (83,2 εκατ. ευρώ). Μεγάλη άνοδο κατά 62% εμφάνισαν και οι απλήρωτες συναλλαγματικές, η αξία των οποίων διαμορφώθηκε στα 13,24 εκατ. ευρώ (από 8,17 εκατ. ευρώ ένα χρόνο πριν). Παράγοντες της αγοράς θεωρούν ότι η κρίση οφείλεται κατά κύριο λόγο στη μείωση της καταναλωτικής δύναμης των νοικοκυριών, διότι η οικονομική ανασφάλεια και η συρρίκνωση των εισοδημάτων τους δεν αφήνουν περιθώρια για περιττά έξοδα, με αποτέλεσμα οι καταναλωτές να αρκούνται στα απολύτως απαραίτητα. Σήμερα το ένα στα τρία νοικοκυριά εκποιεί περιουσιακά στοιχεία ή δανείζεται για να τα βγάλει πέρα. Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», Τετάρτη 12 Ιουλίου 2006, αρ. φύλλου 7480, σελ. 24.

Τα νοικοκυριά χρωστάνε στις τράπεζες 90 δισ. €!¹

- Μέσα σε 3 χρόνια οι Έλληνες δανείστηκαν 50 δισ. €, ενώ μόνο τον Μάρτιο πήραν 1,8 δισ. €. Συνολικά, οικογένειες και επιχειρήσεις οφείλουν 186,3 δισ. €. Εκτιμάται ότι οι οφειλές θα ξεπεράσουν το ΑΕΠ.

Ως τον λαιμό είναι χρεωμένα στις τράπεζες τα νοικοκυριά και συνεχίζουν να δανείζονται με αμείωτους ρυθμούς προκειμένου να καλύψουν στεγαστικές και άμεσες καταναλωτικές ανάγκες.

Μόνο κατά τη διάρκεια του Μαρτίου δανείστηκαν 1,8 δισ. ευρώ, ενώ μέσα στο πρώτο τρίμηνο του έτους η αξία των δανείων που έλαβαν προσεγγίζει τα 4 δισ. ευρώ όπως προκύπτει από τα στοιχεία της Τραπέζης της Ελλάδος.

Η ... απόλυτη εξάρτηση των νοικοκυριών από τον τραπεζικό δανεισμό φαίνεται από το γεγονός ότι στις αρχές του 2004 όφειλαν στις τράπεζες περί τα 40 δισ. ευρώ και σήμερα έφθασαν να χρωστούν 90 δισ. ευρώ.

Τα χρέη αυτά αφορούν σε στεγαστικά δάνεια 60,2 δισ. ευρώ, καταναλωτικά 27,5 δισ. ευρώ (από αυτά τα 8,6 δισ. είναι υπόλοιπα πιστωτικών καρτών) και λοιπά δάνεια 2,2 δισ. ευρώ.

Το πρόβλημα υπερχρέωσης έχει οξυνθεί το τελευταίο διάστημα εξαιτίας των αλληπάλληλων αυξήσεων επιτοκίων από την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα που επηρεάζουν και την επιτοκιακή πολιτική των εγχώριων τραπεζών.

Η τάση αυτή αναμένεται να συνεχισθεί μέχρι το τέλος του έτους, με αποτέλεσμα να γίνεται εξαιρετικά δυσχερής η αποπληρωμή των δανείων.

Ειδικότερα σύμφωνα με τα στοιχεία της Τραπέζης της Ελλάδος που περιέχονται στο μηνιαίο Στατιστικό Δελτίο Οικονομικής Συγκυρίας οι συνολικές οφειλές επιχειρήσεων και νοικοκυριών στις τράπεζες έφτασαν τον Μάρτιο στα 186,3 δισ. ευρώ. Εκτιμάται ότι με τους ρυθμούς που ακολουθεί η πιστωτική επέκταση, σε λίγους μήνες το ποσό των οφειλών θα ξεπεράσει το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν.

Από το σύνολο των χρεών τα 96,3 δισ. ευρώ αφορούν υπόλοιπα επιχειρήσεων και τα 90 δισ. ευρώ νοικοκυριών. Ο ρυθμός της πιστωτικής επέκτασης ανήλθε στο 19,9%

¹ Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Πέμπτη 24 Μαΐου 2007, αρ. φύλλου 7731, σελ. 49

από 19,8% τον Φεβρουάριο, ενώ τα χρέη των νοικοκυριών αυξήθηκαν κατά 24,5% από 24,2%.

Τον περσινό Μάρτιο τα υπόλοιπα των νοικοκυριών είχαν ενισχυθεί κατά 31,4% αλλά το υψηλότερο αυτό ποσοστό είναι σε μεγάλο βαθμό «πλασματικό» καθώς η βάση σύγκρισης ήταν κατά πολύ χαμηλότερη.

Στα επιχειρηματικά δάνεια το υπόλοιπο διαμορφώνεται στα 96,3 δισ. ευρώ συμπεριλαμβανομένων και εκδόσεων εταιρικών ομολόγων οι οποίες φθάνουν στα 14,26 δισ. ευρώ.

Η πορεία στεγαστικών - καταναλωτικών δανείων		
► Μήνας	► Στεγαστικά	► Καταναλωτικά
Οκτώβριος	53,8	25,7
Νοέμβριος	55,5	26,3
Δεκέμβριος	57,1	26,6
Ιανουάριος	57,9	26,8
Φεβρουάριος	58,8	27,1
Μάρτιος	60,2	27,5

(Τα ποσά σε δισ. ευρώ)

Πηγή: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Πέμπτη 24 Μαΐου 2007, αρ. φύλλου 7731, σελ. 49

2.3.2. Κοινωνικές επιπτώσεις

Φυσικά οι συνέπειες της ανεργίας είναι ευρύτερες, γιατί η κατάσταση της ανεργίας μπορεί να είναι εξαιρετικά επώδυνη για τον άνεργο και την οικογένειά του αφού, εκτός από την έλλειψη εισοδήματος, μειώνει την κοινωνική θέση, δημιουργεί προβλήματα αυτοσεβασμού, οικογενειακών τριβών, εμφανείς αλλαγές στη συναισθηματική κατάσταση και συμπεριφορά του ατόμου: κατάθλιψη, κακή διάθεση, περιθωριοποίηση, μειωμένη αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθηση, απογοήτευση, απαισιοδοξία, συναισθηματικές διαταραχές, παθητικότητα, απελπισία, κλονισμό εμπιστοσύνης, αίσθημα ανικανότητας, μοναξιάς,

ενώ σε αρκετές περιπτώσεις η χρόνια ανεργία κι η οικονομική περιθωριοποίηση συνδέεται με εκρήξεις βίας και εγκληματικότητας, αυτοκτονίες, αλκοολισμό και στροφή προς τα ναρκωτικά.

Με άλλα λόγια, πέρα από τις οικονομικές συνέπειες, η ανεργία δημιουργεί σοβαρά κοινωνικά προβλήματα.

Ψυχολογική προπόνηση για ανέργους και εργαζόμενους¹

Ένα μεγάλο ποσοστό του πληθυσμού αντιμετωπίζει δυσκολίες και αγωνιά για το αν θα τα καταφέρει στις καθημερινές δραστηριότητές του. Επιδημιολογικές έρευνες έχουν μετρήσει ότι 800.000 Έλληνες πάσχουν από αγχώδεις διαταραχές και 550.000 από κατάθλιψη. Πολύ περισσότεροι είναι οι άνθρωποι που αναφέρουν υψηλό άγχος και/ ή μεγάλη θλίψη που φέρνουν εμπόδια στην προσωπική και επαγγελματική τους ζωή, τα οποία οδηγούν σε χαμηλή ικανοποίηση και έλλειψη ευχαρίστησης της καθημερινότητας και σε χαμηλή απόδοση και μη επίτευξη των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών τους στόχων. Ιδιαίτερα πλήττονται οι γυναίκες, οι άνεργοι και άλλες ευάλωτες ομάδες.

Η ψυχολογική προπονητική (coaching) είναι μία από τις πιο αποτελεσματικές παρεμβάσεις σε προσωπικό επίπεδο, όπως δείχνουν οι παραπάνω αναφερόμενες ζέρευνες, γιατί μέσα σε βραχυπρόθεσμο διάστημα που κυμαίνεται στις 15 – 20 συναντήσεις ενός ειδικού ψυχολόγου με ένα άτομο ή μια ομάδα ατόμων, μπορούν να επιτευχθούν εμφανείς και μετρήσιμες αλλαγές στη συναισθηματική κατάσταση και στη συμπεριφορά του ατόμου: αυτοέλεγχος, αυτοδιαχείριση στρες, χρόνου, επίλυση προβλημάτων και λήψη αποφάσεων, διεκδίκηση δικαιωμάτων, βελτίωση επικοινωνίας και σχέσεων, επιρροή, συνεργασία, αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθηση.

Ένα εξειδικευμένο Κέντρο Προσωπικής και Επαγγελματικής Προσαρμογής & Ανάπτυξης «CleverCareer» οργανώνει αυτή την περίοδο για ανέργους και εργαζόμενους ομαδικές συναντήσεις ψυχολογικής προπονητικής (coaching) που θα διαρκέσουν έως τις 25 Ιουλίου.

Πληροφορίες στο www.clevercareer.gr/psy6.htm

ή στο τηλέφωνο 210-7298088.

¹ Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 27 Μαρτίου 2007, αρ. φύλλου 481, σελ. 22

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

**Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΟΑΕΔ – ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

3.1. ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΓΙΑ ΑΝΕΡΓΟΥΣ

Η συμβουλευτική υποστήριξη στους ανέργους αποτελεί μια αναγνωρισμένη πρακτική για επανένταξη στην αγορά εργασίας. Τα θετικά αποτελέσματα του πρώτου πιλοτικού προγράμματος που εφαρμόστηκε από τον ΟΑΕΔ για παροχή ολοκληρωμένων συμβουλευτικών προσπαθειών σε ανέργους στάθηκαν αρκετά για να θέσουν εκ νέου σε λειτουργία τρία συμβουλευτικά υποστηρικτικά προγράμματα. Κάθε άνεργος επισκέπτεται τον ΟΑΕΔ και ζητεί ανάλογα να συμμετέχει σε κάποιο από τα προγράμματα. Οι υποστηρικτικές δράσεις σε εκλαϊκευμένη διατύπωση είναι:

- Δεν έχω επάγγελμα και θέλω να μάθω τέχνη.
- Έχω τα προσόντα αλλά επιθυμώ να τοποθετηθώ σε δουλειά.
- Φιλοδοξώ να ανοίξω τη δική μου μικρή επιχείρηση και ζητώ βοήθεια.

Τα προγράμματα συμβουλευτικής σχεδιασμένα στη βάση διεθνών προτύπων ξεκίνησαν στις 5 Μαρτίου στο Κέντρο Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ) Αχαρνών (Β. ΠΑΓΩΝΑ 22) και απευθύνονται σε όλους τους εγγεγραμμένους ανέργους.

Ο σχεδιασμός προβλέπει μέχρι το τέλος Μαρτίου 2007 να πραγματοποιηθούν σε 31 Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ) δράσεις συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού, σε 20 ΚΠΑ δράσεις συμβουλευτικής στις τεχνικές αναζήτησης εργασίας και σε 19 ΚΠΑ δράσεις συμβουλευτικής σε επιχειρηματικές πρωτοβουλίες. Οι άνεργοι μπορούν να επισκεφτούν τα ΚΠΑ για συμβουλές. Τα προγράμματα περιγράφονται από τον ΟΑΕΔ ως εξής:

➤ **Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού**

Το πρόγραμμα Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού απευθύνεται σε ανέργους που δεν έχουν αποφασίσει τι επάγγελμα θέλουν να εξασκήσουν. Διεξάγεται σε καθημερινές 5ωρες συναντήσεις και ολοκληρώνεται σε 40 ώρες. Οι εξειδικευμένοι σύμβουλοι του ΟΑΕΔ καταρτίζουν, αξιολογούν τις προοπτικές της αγοράς εργασίας για αντίστοιχες επαγγελματικές δραστηριότητες και τον βοηθούν να αποφασίσει τι επάγγελ-

μα θα εξασκήσει. Τον βοηθούν επίσης να ενταχθεί σε προγράμματα κατάρτισης, προγράμματα νέων θέσεων εργασίας και νέων ελεύθερων επαγγελματιών με βάση το επαγγελματικό του προφίλ.

Η παρακολούθηση του προγράμματος επαγγελματικού προσανατολισμού προσφέρει στους συμμετέχοντες ανέργους:

- Πληροφόρηση για τις προοπτικές της αγοράς εργασίας.
- Πληροφόρηση για τα επαγγέλματα.
- Πληροφόρηση για τις εναλλακτικές ευκαιρίες εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης.

➤ Συμβουλευτική Αναζήτησης Εργασίας

Το πρόγραμμα Συμβουλευτικής Αναζήτησης Εργασίας απευθύνεται σε ανέργους με σαφή επαγγελματικό στόχο και προσόντα για τα οποία υπάρχει ζήτηση στην αγορά εργασίας. Κάθε πρόγραμμα διαρκεί 35 ώρες, διεξάγεται σε ατομικές ή ομαδικές καθημερινές 5ωρες συναντήσεις επί μία εβδομάδα. Οι εξειδικευμένοι σύμβουλοι του ΟΑΕΔ παρακολουθούν και υποστηρίζουν τις ενέργειες του ανέργου για εξεύρεση εργασίας. Ειδικότερα, βοηθούν τον άνεργο:

- Να οργανώσει τη στρατηγική του για την αποτελεσματικότερη αναζήτηση εργασίας.
- Να συντάξει το βιογραφικό του σημείωμα κατά τρόπο που να προσεγγίζει αποτελεσματικότερα τον επαγγελματικό του στόχο.
- Να προετοιμαστεί για συνέντευξη πρόσληψης με τον εργοδότη.
- Να δημιουργήσει το δικό του, ατομικό κατάλογο επιχειρήσεων που μπορούν να ικανοποιήσουν τον επαγγελματικό του στόχο.
- Να έρθει σε επικοινωνία με τους εργοδότες και
- Να δημιουργήσει ένα δίκτυο επαφών για την αναζήτηση θέσης εργασίας.

Η πιλοτική εφαρμογή του προγράμματος τον τελευταίο χρόνο είχε σημαντικά αποτελέσματα. Συγκεκριμένα, υπολογίζεται ότι περίπου το 70% των ανέργων που συμμετείχαν

στον εβδομαδιαίο κύκλο συναντήσεων με τους ειδικούς συμβούλους, κατά τον πρώτο χρόνο της πιλοτικής εφαρμογής του, κατόρθωσαν μέσα σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα να βρουν απασχόληση στην ελεύθερη αγορά εργασίας (σε μη επιδοτούμενες θέσεις).

➤ **Ανάληψη Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών**

Το πρόγραμμα Συμβουλευτικής για την Ανάληψη Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών απευθύνεται σε άνεργους που επιθυμούν να δημιουργήσουν δική τους επιχείρηση.

Διάρκει συνολικά 35 ώρες και διεξάγεται σε καθημερινή βάση επί επτά ημέρες.

Οι εξειδικευμένοι σύμβουλοι του ΟΑΕΔ αξιολογούν τις προσωπικές δυνατότητες του άνεργου να αναπτύξει μια επιχείρηση και του παρέχουν ολοκληρωμένη υποστήριξη για να σχεδιάσει και να δημιουργήσει τη δική του επιχείρηση, προκειμένου αυτή να είναι βιώσιμη.

Παράλληλα οι ειδικευμένοι σύμβουλοι :

- Βοηθούν τον άνεργο να αξιολογήσει τις δυνατότητες που θα έχει η επιχείρηση που επιθυμεί να δημιουργήσει στην αγορά.
- Προσφέρουν στον άνεργο υποστήριξη στο να κατανοήσει και να ταξινομήσει τις επιχειρηματικές λειτουργίες.
- Βοηθούν τον άνεργο να λάβει την επιχειρηματική απόφαση και να εκπονήσει το επιχειρηματικό του σχέδιο.
- Του παρέχουν υποστήριξη για την εγκατάσταση της επιχείρησής του.
- Τον ενημερώνουν για το πώς μπορεί να αναζητήσει χρηματοδότηση ή επιδότηση.
- Υποστηρίζουν τον άνεργο στη διεκπεραίωση των διαδικασιών που απαιτούνται για την έναρξη της επιχειρηματικής του δραστηριότητας.

3.2. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ



ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ¹

Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης 2000 – 2006

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Επαγγελματική Κατάρτιση» του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟ ΚΑΤΑ 75% ΑΠΟ ΤΟ

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

ΜΕ ΑΝΑΘΕΤΟΥΣΑ ΑΡΧΗ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

**ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ, ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΟΙΝΟΤΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΑΛΛΩΝ ΠΟΡΩΝ,**

**ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΩΝ ΕΝΕΡΓΕΙΩΝ ΑΠΟ ΤΟ
Ε.Κ.Τ.**

ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ / ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Το Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης «**ΑΚΜΗ ΚΕΚ Α.Ε.**», πρόκειται να υλοποιήσει στα πλαίσια του Ε.Π. «Απασχόληση & Επαγγελματική Κατάρτιση» και συγκεκριμένα του έργου **Κατάρτιση ανέργων στον κατασκευαστικό κλάδο (τεχνικά έργα) από πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης** τα ακόλουθα επιδοτούμενα προγράμματα, τα οποία επιδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο (ΕΚΤ) και συγχρηματοδοτούνται από το Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας. Τα προγράμματα αυτά απευθύνονται σε εγγεγραμμένους στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ ανεξάρτητα εάν λαμβάνουν επίδομα ανεργίας ή όχι καθώς και σε άτομα που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες. Οι άνεργοι δικαιούνται εκπαιδευτικό επίδομα 4,0 €/ώρα (μεικτά) και τα άτομα των ευπαθών κοινωνικά ομάδων 5,0 €/ώρα (μεικτά).

¹ Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 15 Μαΐου 2007, αρ. φύλλου 488, σελ. 13

A/A	ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	ΣΕ ΠΟΙΟΥΣ ΑΠΕΥΘΥΝΕΤΑΙ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ (ΣΕ ΩΡΕΣ)	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΤΟΜΩΝ	ΤΟΠΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ
1.	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΑΕΙ-ΤΕΙ	600	20	ΗΛΙΟΥΠΟΛΗ
2.	ΠΕΡΟΒΑΛΛΟΝΤΟΛΟΓΟΙ	ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΑΕΙ-ΤΕΙ	600	20	ΗΛΙΟΥΠΟΛΗ
3.	ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΑΥΤΟCAD ΓΙΑ ΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΜΕΓΑΛΩΝ ΕΡΓΩΝ	ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΤΕΙ-ΙΕΚ	600	20	ΗΛΙΟΥΠΟΛΗ
4.	ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΚΛΑΔΩΝ	ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ	600	20	ΗΛΙΟΥΠΟΛΗ
5.	ΕΡΓΟΔΗΓΟΙ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΚΛΑΔΩΝ	ΛΥΚΕΙΟ-ΙΕΚ	600	20	ΗΛΙΟΥΠΟΛΗ

ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΑ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΑ:

1. Επικυρωμένο αντίγραφο της αστυνομικής ταυτότητας.
2. Επικυρωμένο αντίγραφο της κάρτας ανεργίας.
3. Επικυρωμένο αντίγραφο του τίτλου σπουδών και αντίγραφα συμπληρωματικών τίτλων σπουδών.
4. Υπεύθυνη δήλωση του Ν. 1599/86 ότι δεν συμμετέχουν παράλληλα σε άλλο επιδοτούμενο πρόγραμμα κατάρτισης.
5. Πρόσφατη έγχρωμη φωτογραφία.
6. Βεβαίωση Εξατομικευμένης Παρέμβασης από ΟΑΕΔ, Παραπτεμπτικό Σημείωμα από ΟΑΕΔ.
7. Συμπλήρωση και υπογραφή αίτησης – ερωτηματολογίου ΚΕΚ.
8. Πτυχιούχοι ΑΕΙ, ΤΕΙ (οι οποίοι λόγω της εγγραφής τους σε επαγγελματικές ενώσεις-επιμελητήρια, π.χ. μηχανικοί, δεν έχουν τη δυνατότητα εγγραφής στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ) με κριτήριο το ετήσιο εισόδημα από επαγγελματική δραστηριότητα μέχρι του ύψους του αφορολόγητου ποσού με βάση το εκκαθαριστικό σημείωμα του προηγούμενου οικονομικού έτους ή δεν έχουν υποβάλλει φορολογική δήλωση στο προηγούμενο οικονομικό έτος. Στη δεύτερη περίπτωση αυτή με δήλωση του Νόμου 1599/86 βεβαιώνουν ότι είναι άνεργοι αναφέροντας και το χρονικό διάστημα ανεργίας στον κλάδο τους.

Πληροφορίες στην παρακάτω δ/ση:

Λ. Βουλιαγμένης 337, Ηλιούπολη

Τηλ. 210 9769510, Fax: 210 9769562, e-mail: akmi-kek@akmi-kek.gr

Κατάρτιση ανέργων σε Η/Υ¹

Σεμινάρια εκμάθησης βασικών δεξιοτήτων στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές για άνεργες γυναίκες, μακροχρόνια ανέργους, μετανάστες, πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο οργανώνουν το Κέντρο Απασχόλησης και Επιχειρηματικότητας (ΚΑΕ) και η Διεύθυνση Αλλοδαπών του Δήμου Αθηναίων.

Τα σεμινάρια οργανώνονται σε συνεργασία με τη Microsoft Ελλάς, στο πλαίσιο του προγράμματός της «Απεριόριστες Δυνατότητες». Συγκεκριμένα θα πραγματοποιηθούν δύο σεμινάρια διάρκειας 75 ωρών, που αφορούν την ομάδα των γυναικών (άνεργες, μονογενείς) και των μακροχρόνια ανέργων και άλλα δύο σεμινάρια διάρκειας 75 ωρών που αφορούν την ομάδα των μεταναστών, προσφύγων και αιτούντων άσυλο.

Προτεραιότητα στο πρόγραμμα θα έχουν οι κάτοικοι του Δήμου Αθηναίων.

Με τη λήξη του προγράμματος οι καταρτιζόμενοι θα έχουν τη δυνατότητα - εντελώς δωρεάν- να αποκτήσουν την αναγνωρισμένη από το ελληνικό δημόσιο πιστοποίηση IC3 σε συνεργασία με τον φορέα πιστοποίησης Info test.

Όσοι υποψήφιοι ενδιαφέρονται να παρακολουθήσουν ένα από τα παραπάνω τμήματα θα πρέπει να συμπληρώσουν και να καταθέσουν μαζί με τη σχετική αίτηση και τα απαραίτητα δικαιολογητικά έως την Παρασκευή 11 Μαΐου 2007 στο Κέντρο Απασχόλησης και Επιχειρηματικότητας, Ξενοφώντος 7, Αθήνα, Ισόγειο, ώρες 10:00 π.μ. – 15:00, τηλ.: 210- 5221403.



¹ Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 8 Μαΐου 2007, αρ. φύλλου 487, σελ. 11

Βέροια – Κιλκίς: Κατάρτιση για 450 ανέργους¹

Πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης για 450 ανέργους της Βέροιας και του Κιλκίς πρόκειται να υλοποιήσει η εταιρεία Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε., θυγατρική του ΟΑΕΔ. Τα σεμινάρια απευθύνονται σε ανέργους Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα, στο ΚΕΚ Βέροιας θα πραγματοποιηθεί πρόγραμμα κατάρτισης για 300 άτομα στην ειδικότητα «Τυποποίηση – συσκευασία αγροτικών προϊόντων», διάρκειας 550 ωρών. Αιτήσεις κατατίθενται ή αποστέλλονται στο ΙΕΚ Βέροιας (ΙΕΚ ΟΑΕΔ Βέροιας, Οδός προς Νοσοκομείο Βέροιας, ΤΘ 96, ΤΚ 591 00 Βέροια) ή στο Περιφερειακό ΚΕΚ Μακεδονίας (Λαγκαδά 117-119 Θεσσαλονίκη, ΤΚ 561 23).

Αντίστοιχα, στο Κιλκίς το πρόγραμμα κατάρτισης 500 ωρών, με τίτλο «Τεχνίτες επεξεργασίας καπνού», απευθύνεται σε 150 ανέργους.

Οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να καταθέτουν ή να αποστέλλουν τις αιτήσεις τους στο ΚΕΚ Κιλκίς (ΤΕΕ ΟΑΕΔ Κιλκίς, Γ. Αργυρίου 16, Τ.Θ. 35, ΤΚ 611 00 ή στο Περιφερειακό ΚΕΚ Μακεδονίας (Λαγκαδά 117-119 Θεσσαλονίκη, ΤΚ 561 23). Η προθεσμία για την υποβολή των αιτήσεων εκπνέει στις 4 Μαΐου. Οι καταρτιζόμενοι μετά το τέλος του προγράμματος θα ενισχυθούν με εκπαιδευτικό επίδομα ύψους 3,52€ ανά ώρα κατάρτισης, και 4,99€ όσοι ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες. Τα απαιτούμενα δικαιολογητικά είναι τα παρακάτω: Αίτηση (χορηγείται από τα κατά τόπους ΚΠΑ του ΟΑΕΔ), αντίγραφο κάρτας ανεργίας, παραπεμπτικό σημείωμα εκδιδόμενο από τον εργασιακό σύμβουλο του ΚΠΑ/ΟΑΕΔ της περιοχής τους, αντίγραφο αστυνομικής ταυτότητας και αντίγραφο πτυχίου σπουδών.



¹ Βλέπε: εφημερίδα «ΕΛΕΥΘΕΡΟΤΥΠΙΑ», ένθετο «ΕΥΡΗΚΑ ΕΡΓΑΣΙΑ», Δευτέρα 30 Απριλίου 2007, αρ. φύλλου 16, σελ. 3

**Γ΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης 2000 – 2006
Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Υπουργείου Απασχόλησης και
Κοινωνικής Προστασίας.**

Έργο «Κατάρτιση 3.500 ανέργων σε ειδικευμένες δεξιότητες».
(Άξονας 3 – Μέτρο 4)

Α Ν Α Κ Ο Ι Ν Ω Σ Η

ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΡΙΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Τίτλος Προγράμματος	Τόπος	Άτομα
ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΕΧΝΙΚΑ, ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΙΚΑ ΚΑΙ ΤΟΠΟΓΡΑΦΙΚΑ ΓΡΑΦΕΙΑ - ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ECDL EXPERT / CAD/ IMAGE MAKER	ΑΘΗΝΑ	20
	ΠΑΤΡΑ	20
	ΙΩΑΝΝΙΝΑ	20

ΧΡΟΝΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ: Μάιος – Ιούνιος 2007

ΔΙΑΡΚΕΙΑ: 250 διδακτικές ώρες

ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ:

- **Άνεργοι πτυχιούχοι ΑΕΙ – ΤΕΙ και απόφοιτοι ΙΕΚ τεχνολογικής και θετικής κατεύθυνσης** εγγεγραμμένοι/ -ες στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ, ανεξάρτητα αν λαμβάνουν επίδομα ανεργίας.
- **Άνεργοι πτυχιούχοι ΑΕΙ – ΤΕΙ** εγγεγραμμένοι/ -ες σε επαγγελματικές ενώσεις – επιμελητήρια.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ:

- Άνεργοι 2,00 € μικτά ανά ώρα κατάρτισης.

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΣΤΑ ΚΑΤΑ ΤΟΠΟΥΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ:

- Αθήνα: Ζαλόγγου 4, τηλ. 210 3820175, κ. Δημήτρης Σοφούλης.
- Πάτρα: Θερμοπυλών 41, τηλ. 2610 454545, κ. Άννα Θεοφάνη.
- Ιωάννινα: Φιλικής Εταιρείας, συν. Καρδαμίτσια, 26510 78309, κ. Φώτης Βάββας

ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ:

- 75% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
- 25% από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας

**Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης 2008
Άξονας 2 – Μέτρο 3**

ΕΡΓΟ

**Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ Ειδικών Μειονεκτουσών Ομάδων
(φυλακισμένοι, μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών, οροθετικοί)
Το πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται κατά 75% από το ΕΚΤ**

Το ΚΕΚ ΠΡΟΟΔΟΣ 21 Ε.Π.Ε., στο πλαίσιο του έργου «ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΥΠΕΡ ΕΙΔΙΚΩΝ ΜΕΙΟΝΕΚΤΟΥΣΩΝ ΟΜΑΔΩΝ» του Ε.Π. Απασχόληση & Επαγγελματική κατάρτιση, πρόκειται να υλοποιήσει άμεσα 1 **επιδοτούμενο Σχέδιο Ολοκληρωμένης Παρέμβασης** που περιλαμβάνει ενέργειες κατάρτισης και συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών με αντικείμενο:

Αποθηκάριοι Πολύ-Καταστημάτων & διαδικασίες
Logistics για την υποστήριξη δικτύου καταστημάτων

ΠΟΥ ΑΠΕΥΘΥΝΕΤΑΙ:

Σε μακροχρόνια άνεργους άνω των 45 ετών, εγγεγραμμένους στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ.

ΔΙΑΡΚΕΙΑ:

500 ώρες (280 θεωρία που θα πραγματοποιηθούν στην έδρα του ΚΕΚ και 220 πρακτική άσκηση σε συνεργαζόμενη επιχείρηση συναφούς αντικείμενου).

ΟΙ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ ΕΠΙΔΟΤΟΥΝΤΑΙ ΜΕ 5,00€ / ΩΡΑ

ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΑΙΤΗΣΕΩΝ: Έως 04/04/2007

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ: τηλ. Κέντρο: 210 9946210, ώρες 10:00-16:00
URL: <http://www.proodos21.gr> ♦ e-mail: info@proodos21.gr



ΚΕΚ ΠΡΟΟΔΟΣ 21 Ε.Π.Ε.

Πηγή: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 27 Μαρτίου 2007, αρ. φύλλου 481, σελ. 11

Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης 2000 – 2006

Ε. Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση»

Άξονας Προτεραιότητας 1, Μέτρο 3

Έργο: Κατάρτιση ανέργων στον κατασκευαστικό κλάδο (τεχνικά έργα)
από πιστοποιημένα Κ.Ε.Κ.»

Το έργο συγχρηματοδοτείται κατά 75% από το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο (ΕΚΤ).

Τίτλος προγράμματος	Εκπαιδευτικό επίπεδο
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΙ	ΔΗΜΟΤΙΚΟ - ΓΥΜΝΑΣΙΟ - ΛΥΚΕΙΟ
MANAGEMENT ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	ΑΠΟΦΟΙΤΟΙ ΑΕΙ - ΤΕΙ (κατά προτίμηση θετικής κατεύθυνσης)
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΠΕΡΟΒΑΛΛΟΝΤΙΚΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ	

- Τα προγράμματα έχουν διάρκεια 600 ώρες (240 Θεωρία – 360 Πρακτική άσκηση σε συνεργαζόμενες επιχειρήσεις).
- Το εκπαιδευτικό επίδομα είναι 4 € μικτά ανά ώρα κατάρτισης.
- Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος το 25% των καταρτιζομένων θα προσληφθεί για τουλάχιστον 2 μήνες από τις συνεργαζόμενες επιχειρήσεις.

Απευθύνονται σε:

Ανέργους εγγεγραμμένους στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ

Οι υποψήφιοι άνεργοι προκειμένου να συμμετάσχουν στα προγράμματα πρέπει να προμηθευτούν σχετικό παραπτεμπτικό σημείωμα από τον ΟΑΕΔ (τοπικό παράρτημα).

Υποβολή αίτησης & δικαιολογητικών έως 23/3/2007,
καθημερινά από τις 09:00 έως τις 17:00 στα γραφεία του ΚΕΚ ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ, Αβέρωφ 34, Ν. Ιωνία.
Τηλ. Επικοινωνίας 210 2587387 Κα Τομάζου Δήμητρα.

Πηγή: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 13 Μαρτίου 2007, αρ. φύλλου 479, σελ. 11



ΤΕΧΝΙΚΗ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ

ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΤΗΣ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ



Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης 2000 – 2006

Ε.Π. «Κοινωνία της Πληροφορίας»

Άξονας Προτεραιότητας 3: «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
ΣΤΗΝ ΨΗΦΙΑΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ»

Μέτρο 4: **ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ**

Έργο «**Κατάρτιση 3.500 ανέργων σε εξειδικευμένες δεξιότητες**».

Το έργο συγχρηματοδοτείται κατά 75% από το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο (ΕΚΤ).

Τίτλος προγράμματος	Εκπαιδευτικό επίπεδο
ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΒΑΣΕΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΕ SQL SERVER 2000	<i>ΑΕΙ - ΤΕΙ - ΙΕΚ ΘΕΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗΣ</i>

Απευθύνονται σε:

- ✓ Ανέργους εγγεγραμμένους στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ.
- ✓ Ανέργους πτυχιούχους ΑΕΙ, ΤΕΙ, όλων των ειδικοτήτων που είναι εγγεγραμμένοι σε επαγγελματικές ενώσεις – επιμελητήρια με εισόδημα κάτω του αφορολογήτου ορίου.
- ✓ Και σε άτομα προερχόμενα από ευπαθείς κοινωνικά ομάδες του ιδίου εκπαιδευτικού επιπέδου.

Οι υποψήφιοι άνεργοι προκειμένου να συμμετάσχουν στα προγράμματα πρέπει να προμηθευτούν σχετικό παραπτεμπτικό σημείωμα από τον ΟΑΕΔ (τοπικό παράρτημα).

Υποβολή αίτησης & δικαιολογητικών καθημερινά από τις 09:00 έως τις 17:00 στα γραφεία του ΚΕΚ ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ, Αβέρωφ 34, Ν. Ιωνία. Τηλ. Επικοινωνίας 210 2587387 Κα Χατζηκλειδρά Ελένη.

Πηγή: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 13 Μαρτίου 2007, αρ. φύλλου 479, σελ. 11

ανάπτυξη αε

ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗ Α.Ε.

Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης 2000 – 2006
ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΥΠΕΡ ΕΙΔΙΚΩΝ ΜΕΙΟΝΕΚΤΟΥΣΩΝ ΟΜΑΔΩΝ
(ΦΥΛΑΚΙΣΜΕΝΟΙ, ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑ ΑΝΕΡΓΟΙ ΑΝΩ ΤΩΝ 45 ΕΤΩΝ, ΟΡΟΘΕΤΙΚΟΙ)
στα πλαίσια του Επιχειρησιακού Προγράμματος
«ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ»

Άξονας 2: «Πρωώθηση της ισότητας των ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας για όλους και ιδιαίτερα για εκείνους που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό»

Μέτρο 3: «Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ Ειδικών Μειονεκτούσων Ομάδων και υπέρ, ανέργων σε περιοχές ή τομείς υψηλής ανεργίας».

ΕΠΙΔΟΤΟΥΜΕΝΟ ΣΧΕΔΙΟ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΗΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ
ΓΙΑ ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑ ΑΝΕΡΓΟΥΣ ΑΝΩ ΤΩΝ 45 ΕΤΩΝ
ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟ ΚΑΤΑ 75% ΑΠΟ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Το Κ.Ε.Κ. ΑΝΑΠΤΥΞΗ Α.Ε.

Θα υλοποιήσει **1 σχέδιο** ολοκληρωμένης παρέμβασης για μακροχρόνια άνεργους άνω των 45 ετών στην ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΑΤΤΙΚΗΣ κατά το χρονικό διάστημα **Απρίλιος – Ιούλιος 2007**.

ΤΙΤΛΟΣ ΣΧΕΔΙΟΥ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΗΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ	ΠΙΘΑΝΗ ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ	ΑΤΟΜΑ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΑΙΤΗΣΕΩΝ
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΜΕΡΙΜΝΑΣ ΚΑΙ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΓΙΑ ΑΤΟΜΑ ΤΡΙΤΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ	16/4/2007	20	ΓΥΜΝΑΣΙΟ - ΛΥΚΕΙΟ	30/3/2007
ΤΟΠΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ & ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΩΝ			ΠΕΙΡΑΙΩΣ 35 & ΚΟΝΔΥΛΗ, ΜΟΣΧΑΤΟ (100 μέτρα από τον σταθμό ΗΣΑΠ του ΜΟΣΧΑΤΟΥ)	

Το σχέδιο ολοκληρωμένης παρέμβασης περιλαμβάνει 500 ώρες κατάρτισης (300 ώρες θεωρίας και 200 ώρες πρακτικής άσκησης στις δομές του Κ.Ε.Κ. ΑΝΑΠΤΥΞΗ Α.Ε.) και 60 ώρες συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών. Μετά το τέλος του σχεδίου οι καταρτισθέντες θα επιδοτηθούν με 5,00 € (μικτά) ανά ώρα κατάρτισης. **Εκπαιδευτικό επίδομα δεν δίδεται για τις ώρες των Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών.**

ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ:

Παραπεμπτικό σημείωμα από τον ΟΑΕΔ – φωτοτυπίες κάρτας ανεργίας, απολυτηρίου & αστυνομικής ταυτότητας – βιογραφικό σημείωμα – πρόσφατη φωτογραφία – φωτοτυπία αποδεικτικού στοιχείου ΑΦΜ – φωτοτυπία αποδεικτικού στοιχείου μητρώου ΙΚΑ.

Πηγή: «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 20 Μαρτίου 2007, αρ. φύλλου 480, σελ. 11

900 άνεργοι σε επιδοτούμενη κατάρτιση¹

Η εταιρεία Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε., πρόκειται να ξεκινήσει τη λειτουργία για 900 ανέργους επιδοτούμενων προγραμμάτων συνεχιζόμενης και εναλλακτικής κατάρτισης τον Μάρτιο του 2007 στα ΚΕΚ της Περιφερειακής Διεύθυνσης Αττικής, ΚΕΚ Αλίου, Αιγάλεω, Γαλασίου, Ελευσίνας, Κηφισιάς, Καλαμακίου, Μοσχάτου. Οι ενδιαφερόμενοι άνεργοι μπορούν να συμμετάσχουν σε αυτά τα προγράμματα εφόσον είναι εγγεγραμμένοι στον ΟΑΕΔ, είναι κάτοχοι κάρτας ανεργίας και έχουν την ελληνική υπηκοότητα ή ιθαγένεια κράτους – μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή είναι ομογενείς ή πολιτικοί πρόσφυγες. Αν υπάρξουν περισσότερες αιτήσεις από τις προβλεπόμενες θέσεις, τότε θα υπάρξει αξιολόγησή τους με μοριοδότηση.

Τα προγράμματα που πρόκειται να υλοποιηθούν είναι τα εξής:

- **ΚΕΚ Κηφισιάς** για 450 καταρτιζόμενους: Βιοκλιματικός σχεδιασμός κτιρίων, Συστήματα διαχείρισης ποιότητας ISO9001200, Διαμόρφωση χώρου αστικού πρασίνου, Εστιατορική τέχνη παραδοσιακών γεύσεων, Διοικητικό στέλεχος επιχειρήσεων με χρήση νέων τεχνολογιών, Υπάλληλοι μηχανογραφημένου λογιστηρίου, Στελέχη προώθησης εναλλακτικού τουρισμού, Τεχνικοί στούντιο εικόνα ήχου, Τεχνικές πωλήσεων, Μηχανογραφημένη λογιστική, Διεθνή λογιστικά πρότυπα, Έλεγχος ποιότητας τροφίμων HACCP/ ISO22000, Σχεδιαστικό πρόγραμμα αρχιτεκτονικής μελέτης έργων – Architectural 2007, Οργάνωση και Διοίκηση Επιχειρήσεων catering, Υπάλληλοι τουριστικών γραφείων.
- **ΚΕΚ Γαλασίου** για 100 καταρτιζόμενους: Μηχανογραφημένη λογιστική, Διεθνή λογιστικά πρότυπα, Υπάλληλοι τουριστικών γραφείων, Τεχνικές πωλήσεων προϊόντων τεχνολογικής αιχμής.
- **ΚΕΚ Αιγάλεω** για 50 καταρτιζόμενους: Σύγχρονες πωλήσεις με χρήση Η/Υ, Τεχνικοί τηλεπικοινωνιακών εγκαταστάσεων, τερματικών συσκευών και δικτύων.
- **ΚΕΚ Αλίου** για 50 καταρτιζόμενους: Σχεδιαστικό πρόγραμμα αρχιτεκτονικής μελέτης έργων - Architectural 2007, Web designer.

¹ βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 23 Ιανουαρίου 2007, αρ. φύλλου 472, σελ. 20

- **ΚΕΚ Καλαμακίου** για 75 καταρτιζόμενους: Εγκαταστάτες φυσικού αερίου, Τεχνίτες σύγχρονων συστημάτων τηλεπικοινωνιών και δορυφορικών συστημάτων, Υπάλληλοι μηχανογραφημένου λογιστηρίου.
- **ΚΕΚ Ελευσίνας** για 150 καταρτιζόμενους: Σύγχρονες εφαρμογές ξύλου – νέα υλικά και μέθοδοι, Πωλητές – υπάλληλοι φαρμακείου, Υπάλληλοι μηχανογραφημένου λογιστηρίου, Ανθοδετική, Τεχνίτες βιολογικών καλλιεργειών, Τεχνίτες ανασκαφών.
- **ΚΕΚ Μοσχάτου** για 75 καταρτιζόμενους: Σχεδιαστής μόδας δερμάτινης ένδυσης υπόδησης και αξεσουάρ, Στέλεχος γραμματειακής υποστήριξης και δημοσίων σχέσεων, Υπάλληλοι τουριστικών γραφείων.

Το εκπαιδευτικό επίδομα των ανέργων που θα συμμετάσχουν στα προγράμματα ανέρχεται σε 3,52 € (μεικτά) ανά ώρα κατάρτισης, ενώ σε αυτούς που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες ανέρχεται σε 4,99 € (μεικτά).

Δικαιολογητικά:

Τα δικαιολογητικά που απαιτούνται για τη συμμετοχή των ενδιαφερομένων στο πρόγραμμα είναι τα εξής:

- Αίτηση που χορηγείται από τα κατά τόπους ΚΠΑ του ΟΑΕΔ και το ΚΕΚ.
- Αντίγραφο κάρτας ανεργίας.
- Παραπεμπτικό σημείωμα εκδιδόμενο από τον εργασιακό σύμβουλο ΚΠΑ/ΟΑΕΔ της περιοχής τους.
- Αντίγραφο Αστυνομικής Ταυτότητας.
- Αντίγραφο πτυχίου σπουδών (ίσο ή ανώτερο από το απαιτούμενο).
- Δικαιολογητικά από τα οποία αποδεικνύονται τα κοινωνικά κριτήρια όπως εκκαθαριστικό σημείωμα τελευταίου έτους με φορολογητέο εισόδημα κάτω των 22.000 ευρώ.

Αιτήσεις έως: Παρασκευή 2 Φεβρουαρίου 2007 στο

ΚΕΚ Κηφισιάς, οδός Τατοΐου 125 και Γ. Λύρα 140, Τ.Κ. 145 64 Ν. Κηφισιά.

Πληροφορίες τηλ. 210-6245300 εσωτ. 3.

Πρόγραμμα ΟΑΕΔ για κατάρτιση αυτοαπασχολούμενων

Ο ΟΑΕΔ στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» πραγματοποιεί προγράμματα κατάρτισης αυτοαπασχολούμενων στον δευτερογενή και τριτογενή Τομέα της οικονομίας. Στόχοι των προγραμμάτων είναι:

- Η προσαρμογή τους στα νέα δεδομένα της τεχνολογικής εξέλιξης.
- Ο εκσυγχρονισμό των μεθόδων εργασίας τους.
- Η κατοχύρωση της επαγγελματικής ιδιότητάς τους στην αγορά εργασίας.
- Η αναβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων τους προκειμένου να ανταπεξέλθουν με ευελιξία σε μια απαιτητική ανταγωνιστική αγορά.

Ο ΟΑΕΔ ως τελικός Δικαιούχος του έργου καλεί όλους του Συλλογικούς φορείς (Συνεταιρισμούς, Πρωτοβάθμια σωματεία και Συλλόγους, Επιμελητήρια και Εργοδοτικούς Συνδέσμους) να δηλώσουν το ενδιαφέρον τους και, τεκμηριώνοντας συγχρόνως τις ανάγκες κατάρτισης των μελών τους καθώς και τον αριθμό των μελών που επιθυμούν, να ενταχθούν σε προγράμματα κατάρτισης της περιόδου υλοποίησης 2007 – 2008.

Η χρηματοδότηση των προτάσεων που επιλέγονται προς το Έργο, περιλαμβάνει ιδιωτική συμμετοχή σε ποσοστό 25%, ενώ το υπόλοιπο 75% αποτελεί Δημόσια Δαπάνη.



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (Α3)



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ
ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης 2000 – 2006



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ»

ΑΞΟΝΑΣ 4: Ανάπτυξη και προώθηση της επιχειρηματικότητας και προσαρμοστικότητας του εργατικού δυναμικού.

ΜΕΤΡΟ 2: Ενίσχυση και υποστήριξη της συμμετοχής των αυτοαπασχολούμενων σε προγράμματα αναβάθμισης της δεξιότητάς τους.

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

Για την υποβολή αιτήσεων από τους ενδιαφερόμενους αυτοαπασχολούμενους στο πλαίσιο του Έργου: «ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΣΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΑ ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (Κ.Ε.Κ.)».

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ		
ΤΙΤΛΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΤΟΜΩΝ	ΤΟΠΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ ΟΜΑΔΑ - ΣΤΟΧΟΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ - ΘΕΜΑΤΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΜΜΕ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	60	Ελευθερίου Βενιζέλου 135 - 137, Καλλιθέα 176 72
ΔΙΟΙΚΗΣΗ - ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΟΜΜΩΤΗΡΙΟΥ – MARKETING ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΟΥ ΚΟΜΜΩΤΗΡΙΟΥ	100	
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ - ΘΕΜΑΤΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΜΜΕ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	100	Λεωφ. Δημοκρατίας 457 & Ρέας 4, Πειραιάς. Τηλ.: 210 4014249
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ - ΘΕΜΑΤΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΜΜΕ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	20	Καλυβιών 57, Αγρίνιο 301 00, Τηλ.: 26410 56923
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ - ΘΕΜΑΤΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΜΜΕ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	20	4ο χιλ. Ιωαννίνων - Κόνιτσας ΙΩΑΝΝΙΝΑ 455 00, Τηλ.: 26510 61610
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ - ΘΕΜΑΤΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΜΜΕ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	40	Λαγκαδάς, Θεσσαλονίκη
ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΠΩΛΗΣΕΙΣ - MARKETING	20	
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΜΜΕ	40	ΒΙΟ.ΠΑ, ΣΙΑΤΙΣΤΑΣ - ΣΙΑΤΙΣΤΑ, 503 00 ΤΗΛ.: 24250 22956
ΔΙΟΙΚΗΣΗ - ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΟΜΜΩΤΗΡΙΟΥ – MARKETING ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΟΥ ΚΟΜΜΩΤΗΡΙΟΥ	20	Στίρφακας Φθιώτιδας, Τηλ.: 22310 79465
ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΜΑΪΟΣ - ΙΟΥΝΙΟΣ 2007		ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΕ ΩΡΕΣ (ΑΝΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ)
		100

Το Κ.Ε.Κ. «**PRIM ASPA ΚΕΚ Α.Ε.**» σε συνεργασία με τον Ο.Α.Ε.Δ. πρόκειται να υλοποιήσει τα παραπάνω προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης:

Το πρόγραμμα απευθύνεται σε αυτοαπασχολούμενους που δραστηριοποιούνται στο δευτερογενή και τριτογενή τομέα. Ευνοούνται, ως προς το δικαίωμα συμμετοχής τους, αυτοαπασχολούμενοι που δεν έχουν παρακολουθήσει άλλο/α αντίστοιχο/α πρόγραμμα/προγράμματα κατάρτισης.

Απαραίτητη προϋπόθεση για συμμετοχή στο πρόγραμμα είναι οι υποψήφιοι να έχουν τα παρακάτω προσόντα:

- 1) **Επίπεδο σπουδών:** αυτοαπασχολούμενοι όλων των κλάδων.
- 2) **Ηλικία:** άνω των 18 ετών.
- 3) **Για τους άντρες:** δεν έχουν στρατιωτικές υποχρεώσεις.
- 4) **Έχουν την Ελληνική υπηκοότητα ή την υπηκοότητα κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή είναι Έλληνες ομογενείς που ασχολούνται μόνιμα στην Ελλάδα ή εμπίπτουν στο άρθρο 11 του ΚΑΝ/Ε.Ο.Κ./1612/68.**

Η ιδιωτική συμμετοχή σε κάθε πρόγραμμα κατάρτισης είναι 25% του κόστους του προγράμματος.

Πληροφορίες για συμμετοχή δίνονται από το:

Κ.Ε.Κ. PRIM ASPA

Ελευθερίου Βενιζέλου 135 – 137, Καλλιθέα,

Φραγκογιάννη Μεταξένια,

τηλ.: 210 9537380-9,

από τις 09:00 – 17:00.

Πηγή: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 15 Μαΐου 2007, αριθμός φύλλου. 488, σελ. 11

3.3. ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΝΕΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



3.3.1. 2.163 Θέσεις μέσω ΟΑΕΔ

Δύο χιλιάδες εκατόν εξήντα τρεις θέσεις εργασίας προσφέρουν 78 Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης του ΟΑΕΔ όλης της χώρας.

Οι πολυπληθέστερες ειδικότητες αυτής της εβδομάδας αφορούν εργάτες (289), αποθηκάρχους (44), υπαλλήλους (201), πωλητές (304), γραμματείς (22), τουριστικούς υπαλλήλους (15) και κομμωτές (43). Τα ΚΠΑ με τις περισσότερες θέσεις είναι τα παρακάτω: Μεγάρων (144), Αγίας Παρασκευής (121), Βόλου (78), και Ρόδου (61). Για την κάλυψη αρκετών από τις προσφερόμενες θέσεις απαιτούνται πρόσθετα προσόντα, τα οποία μπορεί να μην περιλαμβάνονται στις λίστες του Οργανισμού. Οι ενδιαφερόμενοι θα πρέπει να ενημερώνονται από τα κατά τόπους γραφεία του ΟΑΕΔ για την πλήρη περιγραφή της κάθε θέσης. Οι υποψήφιοι οφείλουν, επίσης, να γνωρίζουν ότι για τις συγκεκριμένες θέσεις είναι απαραίτητη η κατοχή της κάρτας ανεργίας που χορηγεί ο ΟΑΕΔ για το προβλεπόμενο διάστημα που απαιτείται, ανάλογα με την ηλικία τους.

3.3.2. 4ωρο για 5.520 ανέργους έως 50 ετών¹

Ευκαιρίες μερικής απασχόλησης σε ανέργους ηλικίας έως και 50 ετών, προκειμένου να εργαστούν σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα προσφέρει το διευρυμένο πρόγραμμα των υπουργείων Ανάπτυξης και Απασχόλησης, που βρίσκεται σε εξέλιξη και αφορά τη στήριξη των πολύ μικρών επιχειρήσεων του εμπορίου.

Το πρόγραμμα επιδότησης της μερικής απασχόλησης διαρκεί 24 μήνες και δικαιούχοι του είναι άνεργοι – κυρίως γυναίκες – ηλικίας μέχρι 50 ετών και ανεξαρτήτως εκπαιδευτικού επιπέδου, που είναι εγγεγραμμένοι στον ΟΑΕΔ.

Στόχος της Δράσης είναι η είσοδος στην αγορά εργασίας όσων αναζητούν και επιλέγουν μορφή εργασίας, (όπως είναι η μερική απασχόληση), που να τους επιτρέπει να συνδυάζουν τις οικογενειακές ή άλλες υποχρεώσεις τους με την επαγγελματική τους ζωή, αλλά και η υποστήριξη των πολύ μικρών επιχειρήσεων οικογενειακού τύπου. Το πρόγραμμα χρηματοδοτείται από πόρους του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ), ενώ υπεύθυνος φορέας για την υλοποίησή του είναι ο ΟΑΕΔ.

Δικαιούχοι

Το πρόγραμμα έχει προκηρυχθεί από τις 8 Νοεμβρίου και θα βρίσκεται σε εξέλιξη έως ότου καλυφθούν οι προβλεπόμενες θέσεις. Ήδη στην περιφέρεια οι προβλεπόμενες θέσεις έχουν καλυφθεί πλήρως και απομένουν 1.500 «ανοιχτές» θέσεις στην Αττική και 480 στην Κεντρική Μακεδονία. Η κάθε εμπορική επιχείρηση έχει τη δυνατότητα να υποβάλει αίτηση στην υπηρεσία Απασχόλησης του ΟΑΕΔ, για να απασχολήσει έναν άνεργο με μερική απασχόληση. Η αίτηση εκδήλωσης ενδιαφέροντος υποβάλλεται από τον ίδιο τον εργοδότη ή τον νόμιμο εκπρόσωπο της επιχείρησης, ενώ μαζί της προσκομίζονται καταστατικό ή ΦΕΚ, μισθοδοτικές καταστάσεις του προηγούμενου εξαμήνου και υπεύθυνη δήλωση, όπου δηλώνει ο υπεύθυνος ότι γνωρίζει και αποδέχεται τους όρους και τις διαδικασίες υλοποίησης του προγράμματος.

¹ Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 9 Ιανουαρίου 2007, αριθμός φύλλου 470, σελ. 23

Οι έξι πρώτοι μήνες απασχόλησης αφορούν την εργασιακή προσαρμογή και εξοικείωση των ανέργων με το εργασιακό τους περιβάλλον και ως εκ τούτου έχουν αυξημένη επιδότηση, σε ύψος μάλιστα που καλύπτει ουσιαστικά το σύνολο του κόστους για κάθε εργαζόμενο. Πάντως και για τους 24 μήνες, ο άνεργος προσλαμβάνεται από την επιχείρηση με σχέση εργασίας, η οποία περιλαμβάνει πλήρη κάλυψη ασφαλιστικών δικαιωμάτων και ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και αμείβεται (τουλάχιστον) σύμφωνα με τα οριζόμενα από τις συλλογικές ή κλαδικές συμβάσεις.

Στο πρόγραμμα εντάσσονται οι ιδιωτικές επιχειρήσεις που απασχολούν από 0 έως 3 άτομα προσωπικό (ανά κατάσταση).

Οι επιχειρήσεις αυτές δεν πρέπει να έχουν μείωση προσωπικού (λόγω καταγγελίας σύμβασης ή λήξης σύμβασης ορισμένου χρόνου) χωρίς να το αντικαταστήσουν, κατά το τελευταίο εξάμηνο πριν από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης για υπαγωγή στο πρόγραμμα και μέχρι την ένταξή τους σε αυτό.

Κάθε επιχείρηση μπορεί να ενταχθεί στο πρόγραμμα για ένα μόνο άτομο και μέχρι τρία καταστήματα, ενώ προτεραιότητα θα δοθεί στις επιχειρήσεις χωρίς προσωπικό. Στο πρόγραμμα δεν εντάσσονται:

- Ατομικές επιχειρήσεις για άτομα που είναι σύζυγοι ή συνδέονται με α' βαθμού συγγένεια εξ αίματος ή εξ αγχιστείας με τον επιχειρηματία.
- Οι ΟΕ, ΕΕ, ΑΕ, και ΕΠΕ για τους ομόρρυθμους εταίρους στους ΟΕ και ΕΕ, για τα μέλη του ΔΣ στις ΑΕ, για τους εταίρους της ΕΠΕ.
- Οι σύζυγοι και οι συγγενείς α' βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας των ομόρρυθμων εταίρων στις ΟΕ και ΕΕ, των μελών της ΕΠΕ και των μελών του ΔΣ στις ΑΕ.
- Οι συνεταιρισμοί για τα μέλη τους.
- Επιχειρήσεις που έχουν κάνει χρήση του προγράμματος STAGE για μερική απασχόληση ανέργων σε πολύ μικρές επιχειρήσεις του λιανικού εμπορίου.

Ύψος επιδότησης

Το ύψος της επιδότησης για κάθε ημέρα μερικής απασχόλησης ανέρχεται:

- Για τους έξι πρώτους μήνες του προγράμματος στα 23 ευρώ ημερησίως.

- Για τους υπόλοιπους 18 μήνες στα 8 ευρώ ημερησίως. Στην περίπτωση που προβλέπεται αύξηση στην αμοιβή του εργαζομένου κατά 25%, σύμφωνα με την προβλεπόμενη στις συλλογικές ή κλαδικές συμβάσεις, το ποσό αυτό αυξάνεται κατά 10,50 ευρώ ημερησίως.

Υπενθυμίζεται πως οι επιδοτούμενοι άνεργοι θα εργάζονται τουλάχιστον 4 ώρες ημερησίως για πέντε ημέρες την εβδομάδα.

3.3.3. 1.100 άνεργοι σε ειδίκευση και απασχόληση με προγραμματικές συμβάσεις ΟΑΕΔ – εταιρειών.

Ένα νέο πρόγραμμα απασχόλησης 1.100 ανέργων με σύμπραξη ΟΑΕΔ, εταιρειών και Ευρωπαϊκής Ένωσης βρίσκεται σε εξέλιξη και ήδη υλοποιείται το πρώτο στάδιο. Από τον ΟΑΕΔ έχει εκδοθεί πρόσκληση ενδιαφέροντος προς τις εταιρείες από τις οποίες ζητείται να δηλώσουν ειδικότητες και κενές θέσεις εργασίας.

Το πρόγραμμα προβλέπει την από κοινού αναζήτηση ανέργων, την κατάρτισή τους και εν συνεχεία την τοποθέτησή τους σε εργασίες με υπογραφή συμβάσεων ανάμεσα σε ΟΑΕΔ και συμμετέχουσες εταιρείες. Στην απόφαση του ΟΑΕΔ αναφέρεται ότι οι εταιρείες μπορούν να δηλώσουν συμμετοχή μέχρι τις 28 Φεβρουαρίου 2007. Το πρόγραμμα φιλοδοξεί να συνδέσει την εναλλασσόμενη κατάρτιση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Τα προγράμματα κατάρτισης, όπως αναφέρεται σε σχετική εγκύκλιο του ΟΑΕΔ, θα υλοποιούνται ανά νομό και με βάση τις προδιαγραφές και τα χαρακτηριστικά που θα δηλωθούν από τις συμμετέχουσες εταιρείες.

Οι δράσεις έχουν ως σκοπό να καταρτίσουν σε πρώτο στάδιο τους άνεργους, κατόπιν να τοποθετήσουν τους άνεργους σε εργασίες πρακτικής άσκησης και στο τελικό στάδιο να υπογραφεί σύμβαση με τον ΟΑΕΔ για την υποχρεωτική πρόσληψη του 60% των καταρτισθέντων ανέργων στις ειδικότητες στις οποίες εκπαιδεύτηκαν με την υπόδειξη των εταιρειών.

Οι πόροι του προγράμματος προέρχονται κατά 75% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και 25% από κονδύλια εθνικής υποστήριξης.

3.4 ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗ ΝΕΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ

3.4.1. Επιδότηση 4.000 επιστημόνων με 12.000€¹

Πρόγραμμα επιχορήγησης 4.000 νέων ελεύθερων επαγγελματιών καταρτίστηκε και υπογράφηκε από τον υπουργό Οικονομίας και τον υφυπουργό Απασχόλησης. Το ποσό της επιχορήγησης στους νέους επιστήμονες ορίστηκε στα 12.000 ευρώ το άτομο.

Το 60% των επιδοτούμενων θα είναι γυναίκες.

Η κοινή υπουργική απόφαση δημοσιεύτηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (ΦΕΚ 109/2007, τεύχος δεύτερο).

Στο πρόγραμμα δύνανται να ενταχθούν νέοι επιστήμονες (ιατροί, φαρμακοποιοί, δικηγόροι, μηχανικοί και λοιποί απόφοιτοι πανεπιστημιακών και πολυτεχνικών σχολών που παρέχουν υπηρεσίες, εντασσόμενες στα ελευθέρια επαγγέλματα), εφόσον πληρούν τις παρακάτω προϋποθέσεις:

- Διαθέτουν βεβαίωση συμμετοχής στο πρόγραμμα (από την αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ).
- Έχουν κάνει έναρξη επιτηδεύματος (στην αρμόδια Δ.Ο.Υ.) υποχρεωτικά από την 1/1/2006 και μετά.
- Δεν έχει παρέλθει χρονικό διάστημα (την ημερομηνία υποβολής της αίτησης υπαγωγής στο πρόγραμμα) μεγαλύτερο των τεσσάρων (4) ετών από τον χρόνο κτήσης του πτυχίου τους (για τις λοιπές ειδικότητες) ή της απόκτησης της ειδικότητάς τους (για τους ιατρούς).
- Έχουν ηλικία μέχρι 30 ετών, πλην των ιατρών και των γυναικών νέων επιστημόνων, μητέρων τουλάχιστον ενός ανήλικου τέκνου και ανεξαρτήτως ειδικότητας που μπορούν να έχουν ηλικία μέχρι 40 ετών.

¹ Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 13 Φεβρουαρίου 2007, αριθμός φύλλου 475, σελ. 4-5

- Έχουν εκκαθαριστικό σημείωμα από την οικεία Δ.Ο.Υ. για το προηγούμενο οικονομικό έτος με μηδενικό εισόδημα ή εισόδημα κάτω του ύψους του αφορολογήτου.

Ειδικά για τις κατηγορίες νέων επιστημόνων, για τις οποίες απαιτείται πρακτική άσκηση για την απόκτηση ειδικότητας ή άδεια άσκησης επαγγέλματος (όπως ιατροί, δικηγόροι, κ.ά.), η αμοιβή τους κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης δεν υπολογίζεται ως εισόδημα προκειμένου να ενταχθούν στο πρόγραμμα.

- Έχουν την ελληνική υπηκοότητα ή την υπηκοότητα άλλου κράτους – μέλους της Ε.Ε. ή είναι ομογενείς που έχουν δικαίωμα διαμονής και απασχόλησης στη χώρα μας.
- Διαθέτουν αριθμό φορολογικού μητρώου (ΑΦΜ) και έχουν εκπληρώσει ή νόμιμα απαλλαγεί από τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις (οι άνδρες υποψήφιοι).

Σε ό, τι αφορά την καταβολή του ποσού των 12.000 ευρώ, που αποτελεί την επιχορήγηση, ορίζεται ότι:

Με την έκδοση της εγκριτικής απόφασης καταβάλλονται 4.000 ευρώ και στη συνέχεια καταβάλλονται από 4.000 ευρώ στο τέλος κάθε εξαμήνου της επιδότησης που είναι δωδεκάμηνης διάρκειας από την υπαγωγή του και αφού θα έχει πραγματοποιηθεί τουλάχιστον ένα επιτόπιος έλεγχος κατά το ενδιάμεσο χρονικό διάστημα (όπου και διαπιστώνεται η κανονική λειτουργία της επιχείρησης).

Για την ένταξη στο πρόγραμμα απαιτείται ο νέος ελεύθερος επαγγελματίας να υποβάλει «αίτηση υπαγωγής στο πρόγραμμα – υπεύθυνη δήλωση» στην αρμόδια Υπηρεσία του ΟΑΕΔ, η οποία ελέγχει τις τυπικές προϋποθέσεις και τη διαβιβάζει σε Τριμελή Επιτροπή Αξιολόγησης (θα συσταθεί με απόφαση του διοικητή ΟΑΕΔ ανά Περιφερειακή Διεύθυνση), προκειμένου να αξιολογηθεί και να εκδοθεί απόφαση προέγκρισης από την υπηρεσία.

Αξιολόγηση

Οι Τριμελείς Επιτροπές Αξιολόγησης θα συνεδριάζουν ανά τρίμηνο και θα κρίνουν τις αιτήσεις που έχουν υποβληθεί μέχρι τότε στις υπηρεσίες της αρμοδιότητάς τους και μέχρι τη συμπλήρωση του αριθμού των θέσεων.

Στη συνέχεια μετά την απόφαση προέγκρισης ορίζεται κατόπιν συνεννοήσεως με τον αιτούντα, ημερομηνία επιτόπιου ελέγχου στην έδρα του επαγγελματία, κατά τον οποίο ελέγχονται:

- Βεβαίωση έναρξης της δραστηριότητας της επιχείρησης από τη Δ.Ο.Υ.
- Εξοφλημένα τιμολόγια ή αποδείξεις αγοράς σχετικά με τον εξοπλισμό της επιχείρησης, περασμένα στα επίσημα θεωρημένα από την αρμόδια Δ.Ο.Υ. βιβλία, που να αντιστοιχούν τουλάχιστον στο 40% του ποσού της επιχορήγησης. Συμπεριλαμβάνονται και τα έξοδα ενοικίων καθώς και τα έξοδα του παιδικού σταθμού που τυχόν πληρώνει μία νέα επαγγελματίας για τη φύλαξη των παιδιών της, ώστε να μπορεί να ασκεί το επάγγελμά της. Στην περίπτωση που η ΝΕΕ έχει ως επαγγελματική έδρα την οικία της (ειδικές περιπτώσεις 4.2 παρ. στ) λαμβάνεται υπόψη το 1/3 του συνόλου των ενοικίων και λειτουργικών δαπανών (ΔΕΗ κ.λπ.).

Για τις περιπτώσεις των υποψηφίων που συμμετέχουν στη δημιουργία νέων εταιρειών και συνεταιρισμών, τα εξοφλημένα τιμολόγια ή οι αποδείξεις αγοράς υπολογίζονται κατά το τμήμα εκείνο το οποίο αντιστοιχεί στη συμμετοχή έκαστου των υποψηφίων στο κεφάλαιο της εταιρείας ή του συνεταιρισμού.

- Καταστατικό σύστασης της εταιρείας ή του συνεταιρισμού, εφόσον πρόκειται για εταιρεία ή συνεταιρισμό στον οποίο συμμετέχει ο ενδιαφερόμενος.
- Μισθωτήριο θεωρημένο από την αρμόδια ΔΟΥ.
- Να απασχολούνται αποκλειστικά στην επιχείρησή τους και να είναι ασφαλισμένοι κατά κύριο λόγο στην ασφαλιστικό φορέα που υπάγεται η επιχείρηση.
- Η επιχείρηση να λειτουργεί ανεξάρτητα και σε κατάλληλα διαμορφωμένο χώρο (εκτός του χώρου της κατοικίας του επαγγελματία), κατά τρόπο ώστε να εξυπηρετεί ικανοποιητικά τον σκοπό της. Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση η λειτουργία της επιχείρησης σε χώρο εντός της οικίας (κατάλληλα διαμορφωμένο) στις περιπτώσεις:
 - α) μητέρας παιδιού σε προσχολική ηλικία,
 - β) γυναίκας που φροντίζει στην οικία της συγγενείς α' βαθμού με αναπηρία άνω του 70%.

Για τις περιπτώσεις αυτές οι ενδιαφερόμενες απαιτείται να προσκομίζουν βεβαιώσεις, πιστοποιητικά κ.λπ. από δημόσιους φορείς.

3.4.2. 2.000 άνεργοι σε πρόγραμμα επιχορήγησης¹

Αιτήσεις έως τις 18 Μαΐου θα πρέπει να υποβάλουν 2.000 άτομα που προέρχονται από ευπαθείς κοινωνικά ομάδες και θέλουν να ανοίξουν τη δική τους επιχείρηση, με επιδότηση 16.000 ευρώ.

Το νέο πρόγραμμα του ΟΑΕΔ αφορά την επιχορήγηση 2.000 Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών, για τη δημιουργία ατομικών και εταιρικών επιχειρήσεων (Ο.Ε., Ε.Ε., Ε.Π.Ε., Συνεταιρισμοί, Κοινοπραξίες) από τις παρακάτω ευπαθείς κοινωνικά ομάδες:

- Άτομα με αναπηρίες (ΑΜΕΑ).
- Παλιννοστούντες, πρόσφυγες, μετανάστες.
- Αποφυλακισμένοι.
- Νεαρά παραβατικά άτομα ή νεαρά άτομα που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο (16 – 24 ετών).
- Ειδικές πολιτισμικές ομάδες (τσιγγάνοι, Έλληνες μουσουλμάνοι).
- Άτομα που βρίσκονται σε διαδικασία απεξάρτησης ή πρώην χρήστες ουσιών.
- Ειδικές κατηγορίες γυναικών που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό (αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, κακοποιημένες γυναίκες κ.λπ.).
- Μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών (με 12μηνη καταγεγραμμένη ανεργία).
- Οροθετικοί.
- Λοιπές κατηγορίες ατόμων που απειλούνται με αποκλεισμό από την αγορά εργασίας (μακροχρόνια άνεργοι με 12μηνη καταγεγραμμένη ανεργία και πολυτεκνία ή μακροχρόνια άνεργοι με 12μηνη καταγεγραμμένη ανεργία και με εισόδημα κατώτερο των 3.000 ευρώ ή άστεγοι).
- Λοιπές κατηγορίες ανέργων σε περιοχές ή κλάδους υψηλής ανεργίας.

¹ Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 6 Μαρτίου 2007, αριθμός φύλλου 478, σελ. 22

Η διάρκεια της επιχορήγησης για κάθε επαγγελματία που υπάγεται στο πρόγραμμα, καθορίζεται σε 12 μήνες από την ημερομηνία έκδοσης της σχετικής εγκριτικής απόφασης. Από τα 16.000 ευρώ προκαταβάλλεται το ποσό των 4.000 μετά την έκδοση της εγκριτικής απόφασης υπαγωγής στο πρόγραμμα. Το υπόλοιπο καταβάλλεται σε 3 ισόποσες τριμηνιαίες δόσεις.

Το έργο θα πρέπει να έχει ολοκληρωθεί μέχρι την 30ή Δεκεμβρίου 2008 όσον αφορά το οικονομικό.

Προϋποθέσεις υπαγωγής

Απαραίτητες προϋποθέσεις για την υπαγωγή στο πρόγραμμα είναι:

- 1) Ο Νέος Ελεύθερος Επαγγελματίας (NEE) να είναι ηλικίας 18 έως 64 ετών, εγγεγραμμένος στα Μητρώα Ανέργων του ΟΑΕΔ με συμπληρωμένο το τυποποιημένο έντυπο εξατομικευμένης παρέμβασης.
- 2) Ο NEE να έχει ωφεληθεί από Προγράμματα Ολοκληρωμένων παρεμβάσεων για ανέργους μειονεκτουσών ομάδων.
- 3) Ο NEE να έχει την Ελληνική υπηκοότητα ή την υπηκοότητα κράτους – μέλους της Ε.Ε. ή να είναι Έλληνας ομογενής και να απασχολείται νόμιμα στην Ελλάδα ή να είναι πρόσφυγας ή μετανάστης που έχει νόμιμη άδεια διαμονής.
- 4) Η έναρξη επιτηδεύματος να έχει γίνει μετά την ολοκλήρωση του Προγράμματος που παρακολούθησε το άτομο στο πλαίσιο των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων.
- 5) Να μην είχε επιχείρηση κατά το τελευταίο δωδεκάμηνο.
- 6) Οι άνδρες άνω των 18 ετών να έχουν εκπληρώσει ή να έχουν νόμιμα απαλλαγεί από τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις και να διαθέτουν απολυτήριο ή νόμιμη απαλλαγή από αυτές.
- 7) Ο NEE να απασχολείται αποκλειστικά στην επιχείρηση και να παρευρίσκεται κατά τους ελέγχους των αρμοδίων οργάνων του ΟΑΕΔ.
- 8) Ο NEE μπορεί να αναπτύξει επιχειρηματική δραστηριότητα σε χώρο της κατοικίας του , μόνο εφόσον πάσχει από παραπληγία ή τετραπληγία.

Δικαιολογητικά

Για να υπαχθούν οι ενδιαφερόμενοι στο πρόγραμμα θα πρέπει:

- Να προσκομίσουν Βεβαίωση του Υπευθύνου Φορέα Υλοποίησης ότι ολοκλήρωσαν Πρόγραμμα Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων στο πλαίσιο του Μέτρου 3 του Άξονα 2 του Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση».
- Να επανεγγραφούν στα Μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος που παρακολούθησαν.
- Έντυπη αίτηση – δήλωση που θα περιέχει τα πλήρη στοιχεία της νέας επιχείρησης.
- Βεβαίωση έναρξης δραστηριότητας της επιχείρησης από την αρμόδια Δ.Ο.Υ., η οποία θα πρέπει να έχει ημερομηνία έναρξης επιτηδεύματος μετά την ολοκλήρωση του Προγράμματος Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων.
- Σε περιπτώσεις που ο ΝΕΕ ασκεί την επαγγελματική του δραστηριότητα σε εξωτερικούς χώρους (όπως αυτοκινητιστές – ταξί, μεταφορείς, πλανόδιοι πωλητές, πωλητές σε λαϊκή αγορά, ασφαλιστές) είναι δυνατό να υπαχθούν στο Πρόγραμμα.
- Φωτοτυπία του Δελτίου αστυνομικής ταυτότητας ή διαβατηρίου.

3.4.3. «Πλάτη» για ίδρυση εταιρειών από πολύτεκνους και Ρομ¹

Δύο νέα προγράμματα επιδότησης της έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας από πολύτεκνους (από τρία παιδιά και άνω) και Ρομ (Έλληνες Αθίγγανοι) ανακοίνωσε το υπουργείο Ανάπτυξης.

Για τα δύο αυτά πιλοτικά προγράμματα που απευθύνονται σε κοινωνικές ομάδες ευάλωτες μπροστά στον κίνδυνο της φτώχειας ισχύει υψηλό ποσοστό δημόσιας χρηματοδότησης (55%), σε συνδυασμό με διευκολύνσεις πρόσβασης στον δανεισμό που πα-

¹ Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 13 Μαρτίου 2007, αριθμός φύλλου 479, σελ. 23

ρέχει το ΤΕΜΠΜΕ (εγγύηση δανείου, επιδότηση επιτοκίου). Από τον βαθμό επιτυχίας των δράσεων αυτών, θα εξαρτηθεί και η επέκτασή τους.

➤ **«Ενίσχυση επιχειρηματικότητας οικογενειών με περισσότερα από τρία τέκνα» (Δράση 2.8.3/2 του ΕΠΑΝ):**

Το πρόγραμμα αποσκοπεί στην ανάπτυξη, υποστήριξη και προώθηση της επιχειρηματικότητας των πολύτεκνων γονέων, προκειμένου να δημιουργήσουν νέες και βιώσιμες μικρομεσαίες επιχειρήσεις στους τομείς της μεταποίησης, του εμπορίου και των υπηρεσιών, με έμφαση και στην τοπική οικονομία.

Δικαίωμα συμμετοχής στο Πρόγραμμα έχουν άνδρες και γυναίκες, με τρία ή περισσότερα παιδιά.

Η δημόσια δαπάνη που θα διατεθεί σε πρώτη φάση θα ανέλθει σε 5 εκατ. ευρώ.

Θα χρηματοδοτηθούν σχέδια ίδρυσης νέων επιχειρήσεων με προϋπολογισμό 30.000 – 140.000 ευρώ. Τα σχέδια θα μπορούν να περιέχουν δαπάνες για εξοπλισμό κάθε μορφής, διαμόρφωση κτιρίων, προβολή της νέας επιχείρησης κ.λπ.

Το ποσοστό χρηματοδότησης θα είναι ιδιαίτερα υψηλό (55%), ενώ ως προκαταβολή θα χορηγείται ποσό μέχρι 40% της δημόσιας δαπάνης.

Οι προτάσεις των ενδιαφερομένων θα υποβάλλονται στον ΕΟΜΜΕΧ, ο οποίος θα διαχειριστεί το πρόγραμμα και θα αξιολογηθούν από Επιτροπή.

➤ **«Ενίσχυση Επιχειρηματικότητας Ρομ». (Δράση 2.8.3/3 του ΕΠΑΝ):**

Το πιλοτικό πρόγραμμα αποσκοπεί στην ανάπτυξη, υποστήριξη και προώθηση της επιχειρηματικότητας στους Ρομ πληθυσμούς, με χρηματοδοτικές ενισχύσεις για τη δημιουργία νέων και βιώσιμων μικρομεσαίων επιχειρήσεων, καθώς και για τον εκσυγχρονισμό ή την επέκταση υφισταμένων επιχειρήσεων στους τομείς της μεταποίησης, του εμπορίου και των υπηρεσιών με έμφαση στις περιοχές των τόπων συγκέντρωσης και διαμονής τους.

Δικαίωμα συμμετοχής στο Πρόγραμμα έχουν οι Έλληνες Ρομ (άνδρες – γυναίκες).

Η δημόσια δαπάνη που θα διατεθεί σε πρώτη φάση θα ανέλθει σε 5 εκατ. ευρώ.

Θα χρηματοδοτηθούν σχέδια ίδρυσης νέων και εκσυγχρονισμού υφισταμένων επιχειρήσεων με προϋπολογισμό 15.000 – 140.000 ευρώ. Τα σχέδια θα μπορούν να περιέ-

χουν δαπάνες για εξοπλισμό κάθε μορφής, διαμόρφωση κτιρίων, προβολή της νέας επιχείρησης κ.λπ.

Το ποσοστό χρηματοδότησης είναι 55%, ενώ ποσό έως 50% της δημόσιας δαπάνης θα χορηγείται ως προκαταβολή.

Τα δικαιολογητικά και οι διαδικασίες έχουν απλοποιηθεί, ώστε να διευκολύνεται η πρόσβαση στο πρόγραμμα, ενώ η δαπάνη ετοιμασίας του σχετικού φακέλου καλύπτεται με δημόσια χρηματοδότηση 100% μέχρι του ύψους των 500 ευρώ, εφόσον η πρόταση εγκριθεί.

Οι προτάσεις θα υποβάλλονται στον ΕΟΜΜΕΧ, ο οποίος θα διαχειριστεί το πρόγραμμα και θα αξιολογηθούν από Επιτροπή.

3.4.4. « Δικτύωση» για 9.000 άνεργες γυναίκες

Πρόγραμμα επιμόρφωσης και απασχόλησης 9.000 άνεργων γυναικών θα υλοποιηθεί από τον ΟΑΕΔ και την Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Το πρόγραμμα έχει τίτλο «ίσες δυνατότητες – ίσες ευκαιρίες» και αφορά γυναίκες με κάρτα ανεργίας και ενδιαφέρον απόκτησης εργασιακής εμπειρίας. Προτεραιότητα θα δοθεί στις μακροχρόνια άνεργες, σε μετανάστριες, σε όσες πάσχουν από κάποια ασθένεια, έχουν ηλικία άνω των 50 ετών ή είναι διαζευγμένες με ανήλικο τέκνο.

Από τις 9.000 θέσεις οι 2.309 αφορούν γυναίκες που διαμένουν στην περιφέρεια Αττικής (στους Νομούς Αθηνών και Πειραιώς), με στόχο την αντιμετώπιση των πολλαπλών αιτιών που ενισχύουν τον κοινωνικό τους αποκλεισμό και εμποδίζουν την επαγγελματική τους ένταξη. Οι δράσεις του προγράμματος περιλαμβάνουν Συμβουλευτική, Δικτύωση, Κατάρτιση, επιδότηση της απασχόλησης, επιχορήγηση επιχειρηματικών σχεδίων και απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.

Αξίζει να σημειωθεί πως το πρόγραμμα θα προσφέρει επιδότηση ύψους 9.000 ευρώ σε 300 γυναίκες οι οποίες επιθυμούν να δραστηριοποιηθούν επιχειρηματικά, ξεκινώντας το δικό τους μαγαζί.

Οι ενδιαφερόμενες μπορούν να απευθυνθούν στις κατά τόπους περιφέρειες της χώρας και στα υποκαταστήματα του ΟΑΕΔ για πληροφορίες και δηλώσεις συμμετοχής.

3.5. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ (STAGE)

3.5.1. Stage για ανέργους σε υπουργεία και οργανισμούς¹

Ευκαιρίες απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για χιλιάδες ανέργους νέους, ηλικίας από 22 έως 40 ετών, προσφέρουν τρία προγράμματα Stage στο υπουργείο Πολιτισμού, στο υπουργείο Ανάπτυξης και στον ΟΑΕΔ.

Το πρώτο Stage στον τομέα του Πολιτισμού, με διακριτικό τίτλο «Stage – Πολιτιστική Κληρονομιά και Σύγχρονος Πολιτισμός», αφορά συνολικά 3.300 ανέργους νέους και θα παραμείνει ενεργό έως τον Ιούλιο. Η διάρκεια του προγράμματος είναι 12 μήνες και αφορά έναν μήνα θεωρητική και πρακτική εξοικείωση με το εργασιακό περιβάλλον και έντεκα μήνες τοποθέτηση σε θέσεις του τομέα ειδίκευσης για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.

Το σύνολο των 3.300 θέσεων κατανέμεται ως εξής:

- 500 πτυχιούχοι Α.Ε.Ι. – Τ.Ε.Ι. ή ισοτίμων τίτλων σπουδών ημεδαπής ή αλλοδαπής.
- 2.800 διπλωματούχοι Ι.Ε.Κ. (μετά το Λύκειο), απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ή ισοτίμων τίτλων σπουδών ημεδαπής ή αλλοδαπής.

Η επιλογή των ανέργων νέων από τα μητρώα του ΟΑΕΔ και η τοποθέτηση αυτών σε θέσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στους τομείς της πολιτιστικής κληρονομιάς και του σύγχρονου πολιτισμού θα γίνει μέσω της διαδικασίας της εξατομικευμένης παρέμβασης και της συνεκτίμησης του Ατομικού Σχεδίου Δράσης. Ποσοστό 60% των θέσεων θα καλυφθεί από γυναίκες και 40% από άνδρες.

Οι άνεργοι θα απασχοληθούν στο υπουργείο Πολιτισμού και τους εποπτευόμενους φορείς του, ενώ πριν από την έναρξη του/της ασκουμένου/ης στο πρόγραμμα θα υπο-

¹ Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 27 Φεβρουαρίου 2007, αριθμός φύλλου 477, σελ. 23

γράφεται Συμφωνητικό Συνεργασίας μεταξύ του ΟΑΕΔ, του φορέα υλοποίησης και του/της ασκούμενου/ης. Η εργασιακή τους εμπειρία δεν θα υπερβαίνει τις επτά ώρες ημερησίως, τις πέντε ημέρες την εβδομάδα (Δευτέρα έως και Παρασκευή) και δεν θα πραγματοποιείται σε βραδινές ώρες (πλέον τις 22ας).

Ο ΟΑΕΔ θα καταβάλλει στους ασκούμενους για κάθε ημέρα και συνολικά όχι πλέον των 22 ημερών ανά μήνα:

- 30,00 ευρώ μεικτά την ημέρα για τους πτυχιούχους Α.Ε.Ι., Τ.Ε.Ι. ή ισότιμων τίτλων σπουδών,
- 25,00 ευρώ μεικτά την ημέρα για τους διπλωματούχους Ι.Ε.Κ., αποφοίτους Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ή ισότιμων τίτλων σπουδών.

Υπουργείο Ανάπτυξης – ΟΑΕΔ

Παράταση έως τις αρχές του 2008 έλαβαν τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (Stage) στις υπηρεσίες του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) και στο υπουργείο Ανάπτυξης και τους εποπτευόμενους φορείς του. Σύμφωνα με απόφαση του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ (ΦΕΚ 88/30-1-2007) παρατάθηκαν κατά 12 μήνες τα προγράμματα:

- Των 1.253 ανέργων νέων στις υπηρεσίες του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, σε όλη την Ελλάδα (Κεντρική Διοίκηση, Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης, Τοπικές Υπηρεσίες κ.λπ.) και
- Των 300 ανέργων νέων στο υπουργείο Ανάπτυξης και στους εποπτευόμενους φορείς του. Οι δικαιούχοι των δύο Προγραμμάτων θα πρέπει να είναι άνεργοι, επιδοτούμενοι ή μη, να διαθέτουν δελτίο ανεργίας σε ισχύ και να έχουν την ελληνική υπηκοότητα ή την υπηκοότητα κράτους – μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Διευκρινίζεται ότι οι πτυχιούχοι σχολών της αλλοδαπής πρέπει να είναι κάτοχοι αντίστοιχων ισότιμων τίτλων σπουδών, αναγνωρισμένων από το ΔΙΚΑΤΣΑ ή άλλου αρμόδιου φορέα. Επίσης, οι άνδρες υποψήφιοι θα πρέπει να έχουν εκπληρώσει ή να έχουν απαλλαγεί νόμιμα από αυτές.

Η διάρκεια απασχόλησης των ανέργων θα είναι 18 μήνες, εκ των οποίων ένας μήνας θεωρητική και πρακτική ενημέρωση, καθώς και εξοικείωσή τους με το εργασιακό περιβάλλον και 17 μήνες τοποθέτηση σε θέσεις του τομέα ειδίκευσής τους για απόκτηση εμπειρίας. Οι ενδιαφερόμενοι θα μπορούν να υποβάλλουν τις αιτήσεις τους ταχυδρομικά, στην «Τοπική Υπηρεσία Προγραμμάτων STAGE, στη δ/ση: Τατοΐου 125 και Γ. Λύρα 140, Ν. Κηφισιά, Τ.Κ. 14 564».

18μηνη απασχόληση στο Δημόσιο

Ανοικτό παραμένει, τέλος, το μεγάλο Stage των 9.000 ανέργων (22 έως 40 ετών), σε υπηρεσίες και φορείς του Δημοσίου, του ευρύτερου δημόσιου τομέα και των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης που ξεκίνησε τον Ιούλιο του 2006.

Πρόκειται για ένα δυναμικό πρόγραμμα, που οι θέσεις απασχόλησης προκύπτουν ανάλογα με τη ζήτηση και αφορά φορείς όπως το ΙΚΑ, ο Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας, το υπουργείο Εθνικής Αμύνης κ.ά.

Η διάρκεια του προγράμματος είναι 18 μήνες, εκ των οποίων ένας μήνας αφορά θεωρητική και πρακτική ενημέρωση, καθώς και εξοικείωση με το εργασιακό περιβάλλον και οι δεκαεπτά μήνες αφορούν τοποθέτηση σε θέσεις του τομέα ειδίκευσής τους για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας. Επωφελούμενοι του Προγράμματος θα είναι 9.000 άνεργοι, εκ των οποίων:

- 3.000 απόφοιτοι Α.Ε.Ι. – Τ.Ε.Ι., ή ισότιμων τίτλων σπουδών ημεδαπής ή αλλοδαπής και
- 6.000 διπλωματούχοι Ι.Ε.Κ., απόφοιτοι Λυκείου Γενικής Εκπαίδευσης, Τ.Ε.Λ., Ε.Π.Λ., Τ.Ε.Ε. Β΄ Κύκλου ή ισότιμων τίτλων σπουδών ημεδαπής ή αλλοδαπής ηλικίας έως 40 ετών (γεννηθέντες μετά την 1/1/1965).

3.5.2. Stage για 3.000 ανέργους στην Υγεία¹

Την απασχόληση 3.000 ανέργων σε νοσοκομεία και κέντρα Πρόνοιας του υπουργείου Υγείας για διάστημα 18 μηνών προβλέπει το νέο πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (Stage).

Συγκεκριμένα οι ασκούμενοι θα τοποθετηθούν σε νοσηλευτικά ιδρύματα του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, στο ΕΚΑΒ, σε φορείς Πρόνοιας, στη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση και στην κεντρική υπηρεσία του υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Οι 1.000 θα είναι απόφοιτοι ΑΕΙ, ΤΕΙ ή ισότιμων τίτλων σπουδών ημεδαπής ή αλλοδαπής, ηλικίας μέχρι 40 ετών, και οι υπόλοιποι 2.000 θα είναι διπλωματούχοι ΙΕΚ, απόφοιτοι Λυκείου Γενικής Εκπαίδευσης, ΤΕΛ, ΕΠΛ, ΤΕΕ Β΄ Κύκλου ή ισότιμων τίτλων σπουδών ημεδαπής ή αλλοδαπής, ηλικίας από 22 – 40 ετών.

Σκοπός του προγράμματος είναι η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας και η προσαρμογή των επαγγελματικών προσόντων στην εξέλιξη και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας στον τομέα ειδίκευσης των ανέργων πτυχιούχων. Αξίζει να σημειωθεί πως στην προκήρυξη του Stage δεν αναφέρονται συγκεκριμένες ειδικότητες, γεγονός που σημαίνει πως οι απασχολούμενοι θα καταλάβουν διοικητικές και τεχνικές θέσεις, καθώς και θέσεις νοσηλευτικού προσωπικού.

Από τους 18 μήνες που είναι η διάρκεια του προγράμματος ο ένας μήνας αφορά θεωρητική και πρακτική ενημέρωση, καθώς και εξοικείωση με το εργασιακό περιβάλλον, και οι υπόλοιποι 17 μήνες αφορούν τοποθέτηση σε θέσεις του τομέα της ειδίκευσής τους για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.

Υπεύθυνος φορέας για την υλοποίηση, διαχείριση, παρακολούθηση, αξιολόγηση και έλεγχο του προγράμματος ορίζεται ο ΟΑΕΔ, όπου θα πρέπει να απευθύνονται οι ενδιαφερόμενοι.

Οι δικαιούχοι

Οι δικαιούχοι του Προγράμματος θα πρέπει:

¹ Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 20 Μαρτίου 2007, αριθμός φύλλου 480, σελ. 5

- Να είναι άνεργοι, επιδοτούμενοι ή μη, να διαθέτουν δελτίο ανεργίας σε ισχύ και να έχει συμπληρωθεί το Ατομικό Σχέδιο Δράσης.
- Να έχουν την ελληνική υπηκοότητα ή την υπηκοότητα κράτους – μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή να είναι Έλληνες ομογενείς που απασχολούνται μόνιμα στην Ελλάδα.
- Οι πτυχιούχοι Σχολών της αλλοδαπής πρέπει να είναι κάτοχοι αντίστοιχων ισότιμων τίτλων σπουδών, αναγνωρισμένων από το ΔΟΑΤΑΠ (Διαπανεπιστημιακός Οργανισμός Αναγνώρισης Τίτλων Ακαδημαϊκών – Πληροφόρησης).
- Οι άνδρες υποψήφιοι πρέπει να έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις ή να έχουν απαλλαγεί νόμιμα.

Η επιλογή των άνεργων νέων από τα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ και η τοποθέτηση αυτών σε θέσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στους φορείς του Τομέα Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, θα γίνει μέσω της διαδικασίας της εξατομικευμένης παρέμβασης και της συνεκτίμησης του Ατομικού Σχεδίου Δράσης.

Από τις 3.000 θέσεις ποσοστό τουλάχιστον 60% θα καλυφθεί από γυναίκες και μέχρι 40% από άνδρες.

Στο πλαίσιο της πολιτικής πρόληψης της μακροχρόνιας ανεργίας, ποσοστό τουλάχιστον 67% θα καλυφθεί από άνεργους, οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ μέχρι 6 μήνες (τους τελευταίους 8 μήνες) όσοι είναι ηλικίας μέχρι 25 ετών και μέχρι 12 μήνες (τους τελευταίους 16 μήνες) όσοι είναι ηλικίας 25 ετών και άνω.

Στο πλαίσιο της πολιτικής καταστολής της μακροχρόνιας ανεργίας, ποσοστό έως 33% θα καλυφθεί από άνεργους οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι από 6 μήνες και άνω όσοι είναι ηλικίας μέχρι 25 ετών και από 12 μήνες και άνω όσοι είναι ηλικίας 25 ετών και άνω. Πριν από την ένταξη του ασκούμενου στο πρόγραμμα θα υπογράφεται Συμφωνητικό Συνεργασίας μεταξύ του ΟΑΕΔ, των αρμόδιων υπηρεσιών του υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και του ασκούμενου.

Το Συμφωνητικό Συνεργασίας θα περιλαμβάνει:

- Νομικό πλαίσιο
- Πλήρη στοιχεία του ασκούμενου.
- Ακριβή διάρκεια της εργασιακής εμπειρίας.
- Θέση για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας που θα καλύψει ο ασκούμενος.
- Όρους του προγράμματος.
- Δυνατότητα διακοπής του.

➤ Οι θέσεις ανά Περιφέρεια Υγείας

Οι 3.000 θέσεις του νέου Stage κατανέμονται, ύστερα από πρόταση του υπουργείου Υγείας, ανά ΔΥΠΕ (Περιφέρειες Υγείας) ως εξής:

- 1^η ΔΥΠΕ Αττικής 550 θέσεις.
- 2^η ΔΥΠΕ Πειραιώς και Αιγαίου 550 θέσεις.
- 3^η ΔΥΠΕ Μακεδονίας 270 θέσεις.
- 4^η ΔΥΠΕ Μακεδονίας και Θράκης 500 θέσεις.
- 5^η ΔΥΠΕ Θεσσαλίας και Στερεάς Ελλάδας 350 θέσεις.
- 6^η ΔΥΠΕ Πελοποννήσου – Ηπείρου – Ιονίων Νήσων και Δυτ. Ελλάδας 630 θέσεις.
- 7 ΔΥΠΕ Κρήτης 150 θέσεις.

Τυχόν ανακατανομή των θέσεων από ΔΥΠΕ σε ΔΥΠΕ θα πραγματοποιείται με απόφαση του ΔΣ του Οργανισμού, ύστερα από αιτήματα των φορέων και η ανακατανομή των θέσεων εντός των ΔΥΠΕ, θα πραγματοποιείται με απόφαση του διοικητή του ΟΑΕΔ, ύστερα από όμοια αιτήματα.

➤ Η αμοιβή στους καταρτιζόμενους

Ο ΟΑΕΔ θα καταβάλει στους ασκούμενους για κάθε ημέρα και συνολικά όχι πλέον των 22 ημερών ανά μήνα :

- 30,00 ευρώ μεικτά για τους πτυχιούχους Α.Ε.Ι., Τ.Ε.Ι. ή ισότιμων τίτλων σπουδών.

- 25,00 ευρώ μεικτά για τους διπλωματούχους Ι.Ε.Κ., αποφοίτους Λυκείου Γενικής Εκπαίδευσης, αποφοίτους ΤΕΛ, ΕΠΛ, ΤΕΕ Β΄ Κύκλου ή ισότιμων τίτλων σπουδών.

Από την ημερήσια αποζημίωση θα παρακρατείται ποσοστό 6,45% για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και 1% κατά του επαγγελματικού κινδύνου, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 18 του Ν. 2458/97.

Αξίζει να σημειωθεί πως η δαπάνη για το Stage, ύψους 31.680.000,00 ευρώ, θα καλυφθεί από τον τακτικό κρατικό προϋπολογισμό.

3.6. ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΔΟΥΛΕΙΑΣ ΜΕΣΩ ΤΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ EURES

Τριάντα ευρωπαϊκές χώρες, εκατοντάδες ειδικότητες και περίπου ένα εκατομμύριο διαθέσιμες θέσεις εργασίας, που συνεχώς ανανεώνονται, είναι τα συστατικά στοιχεία που καθιστούν το δίκτυο Eures (<http://eures.europa.eu>) τον σημαντικότερο και χρηστικότερο σήμερα οδηγό εύρεσης εργασίας στην Ευρώπη. Απλές και σαφείς οδηγίες πλοήγησης στον ωκεανό των πληροφοριών, που συνιστούν την ευρωπαϊκή δικτυακή πύλη για την επαγγελματική κινητικότητα (Eures), μας δίνει η αρμόδια σχεδιασμού του ελληνικού τμήματος του δικτύου, κυρία Αλεξάνδρα Κρασσά – Κούρτη.

Πού πρέπει να απευθυνθούν οι ενδιαφερόμενοι; Τι είδους πληροφορίες μπορούν να έχουν στη διάθεσή τους; Τι πρέπει να προσέχουν και πώς μπορούν οι σύμβουλοι του ΟΑΕΔ να τους βοηθήσουν στις αναζητήσεις τους;

Απαντήσεις σε όλα τα παραπάνω ερωτήματα ακολουθούν συνοδευόμενες από ουσιαστικές πληροφορίες γύρω από τη σύγχρονη αγορά εργασίας της Γηραιάς Ηπείρου, τις πιο περιζήτητες σήμερα επαγγελματικές ειδικότητες, τις χώρες με τις μεγαλύτερες ανάγκες και τον βαθμό ανταπόκρισης των Ελλήνων εργαζόμενων στις ευρωπαϊκές ευκαιρίες που το δίκτυο Eures τους προσφέρει.

Τι είναι ακριβώς το δίκτυο Eures και τι πληροφορίες προσφέρει;

Το Eures είναι η ευρωπαϊκή δικτυακή πύλη για την επαγγελματική κινητικότητα. Ιδρύθηκε το 1993 ως ένα δίκτυο σύνδεσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης των χωρών που συμμετέχουν σε αυτό.

Σήμερα μέσω της δικτυακής πύλης προσφέρονται άμεσα σε όλους τους Ευρωπαίους πολίτες πληροφορίες - και μάλιστα στη μητρική τους γλώσσα – για το σύνολο των κενών θέσεων εργασίας που έχουν αναγγελθεί από τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης. στο δικτυακό αυτό τόπο, όσοι αναζητούν εργασία μπορούν να καταχωρίσουν ηλεκτρονικά το βιογραφικό τους σημείωμα, ενώ οι εργοδότες καταχωρούν τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας. Επομένως το Eures προσφέρει άμεσα στους χρήστες μία υπηρεσία αντιστοίχισης της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας.

Παράλληλα στο Eures βρίσκει κανείς πληροφορίες που αφορούν τις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης στις 30 χώρες που έχουν ενταχθεί στο δίκτυο. Δηλαδή τις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς επίσης την Ελβετία, τη Νορβηγία και την Ισλανδία. Να σημειώσω ότι δικτυωμένοι στο Eures είναι επίσης και άλλοι εταίροι, όπως συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις.

Μέσω του Eures, εκτός των πληροφοριών, παρέχεται και βοήθεια για την επίλυση των προβλημάτων που μπορεί να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι σε σχέση με τις διασυνοριακές μετακινήσεις τους, τα οποία συνήθως αφορούν τις διαφορετικές εθνικές πρακτικές που εφαρμόζονται και νομικά συστήματα που ισχύουν στις χώρες του δικτύου. Οι εργαζόμενοι μπορεί, για παράδειγμα, να αντιμετωπίζουν διοικητικά, νομικά ή φορολογικά εμπόδια στην κινητικότητα σε καθημερινή βάση και στην αντιμετώπισή τους έρχεται να συνδράμει το Eures. Οι σύμβουλοι του Eures παρέχουν, για παράδειγμα, συμβουλές και καθοδήγηση σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων που ζουν σε μία χώρα και εργάζονται σε άλλη.

Στη συνέχεια παρατίθεται η συνέντευξη της κυρίας Αλεξάνδρας Κρασά – Κούρτη, υπεύθυνης για το Eures στον ΟΑΕΔ:

Πόσες θέσεις εργασίας υπάρχουν σήμερα στο δίκτυο;

Ο αριθμός των θέσεων αλλάζει συνεχώς καθώς το σύστημα ενημερώνεται on line. Υπολογίζονται πάντως γύρω στο ένα εκατομμύριο θέσεις εργασίας που ανανεώνονται συνεχώς.

Υπάρχουν ευκαιρίες για Έλληνες στην Ευρώπη;

Ευκαιρίες υπάρχουν για κάθε πολίτη του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου και συνεπώς και για κάθε Έλληνα, από τη στιγμή που αυτός συγκεντρώνει τα προσόντα της θέσης την οποία θέλει να καλύψει ο εργοδότης.

Προτιμώνται οι Έλληνες έναντι άλλων Ευρωπαίων σε κάποιους συγκεκριμένους τομείς εργασίας;

Από την εμπειρία μου στην Υπηρεσία Eures δεν έχω διαπιστώσει προτίμηση για πρόσληψη πολιτών προερχόμενων από κάποιο συγκεκριμένο κράτος. Η ελεύθερη κυκλοφορία αφορά όλους τους πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι επιχειρήσεις που αναζητούν προσωπικό απευθύνονται προς όλους τους Ευρωπαίους πολίτες.

Κάποια ειδική μέριμνα μπορεί πάντως να υπάρξει αν η επιχείρηση ζητεί σαν τυπικό προσόν των υποψηφίων, για παράδειγμα, την ελληνική γλώσσα, όπως συμβαίνει σήμερα με μία επιχείρηση παροχής Τηλεφωνικών Υπηρεσιών Εξυπηρέτησης Πελατών που εδρεύει στην Ισπανία και ζητεί, μεταξύ των άλλων, ελληνόφωνους υπαλλήλους. Αλλά και πάλι, αυτό είναι συγκυριακό.

Ποια είναι τα βήματα που θα πρέπει να ακολουθήσει όποιος ενδιαφέρεται να εργαστεί στην Ευρώπη; Πού οφείλει να απευθυνθεί και πώς να έχει προετοιμαστεί;

Οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως ο ΟΑΕΔ, παρέχουν τις υπηρεσίες τους μέσω ενός δικτύου περισσότερων από 5.000 τοπικών γραφείων απασχόλησης, με προσωπικό που ξεπερνά τις 100.000, στα άτομα που αναζητούν θέσεις εργασίας και στους εργοδότες.

Σημαντικό ρόλο στην προετοιμασία του εργαζόμενου για τη μετακίνησή του στην αγορά εργασίας μίας άλλης χώρας – μέλους μπορούν να παίξουν οι σύμβουλοι του Eures που εργάζονται στο πλαίσιο των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης της κάθε χώρας ή στο πλαίσιο άλλων οργανισμών – εταίρων του δικτύου Eures, σε όλες τις περιφέρειες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Αποστολή αυτών των συμβούλων είναι η παροχή βοήθειας στο εργατικό δυναμικό που μετακινείται, καθώς και στις οικογένειες των εργαζόμενων, για το σύνολο των θεμάτων που συνδέονται με τη μετακίνησή τους στη νέα αγορά εργασίας.

Οι σύμβουλοι Eures είναι εκπαιδευμένοι και εξειδικευμένοι σε πρακτικά. Νομικά και διοικητικά θέματα που αφορούν την κινητικότητα σε εθνικό και διασυνοριακό επίπεδο.

Προσφέρουν, μέσω προσωπικών επαφών, τρεις τύπους βασικών υπηρεσιών Eures: της ενημέρωσης, της καθοδήγησης και της τοποθέτησης, τόσο στα άτομα που αναζητούν εργασία όσο και στους εργοδότες που ενδιαφέρονται για την ευρωπαϊκή αγορά θέσεων εργασίας. Το δίκτυο απαριθμεί περισσότερους από 700 συμβούλους Eures από όλη την Ευρώπη, ενώ αυτός ο αριθμός ολοένα και αυξάνεται.

Υπάρχουν κάποια προσόντα τα οποία θα πρέπει να έχουν απαραίτητα όλοι οι ενδιαφερόμενοι;

Αρχικά τα τυπικά προσόντα είναι αυτά τα οποία πρέπει να έχει απαραίτητα ο υποψήφιος μεταξύ των οποίων και η γνώση της ξένης γλώσσας του κράτους στο οποίο εδρεύει ο εργοδότης που προσφέρει τη θέση εργασίας. Συνήθως ζητείται επίσης να έχει προηγούμενη εμπειρία στο επάγγελμα. Πολλές φορές η γνώση και μιας ακόμη ξένης γλώσσας θεωρείται πρόσθετο προσόν.

Ένα ακόμη προσόν που θα πρέπει να χαρακτηρίζει τον ενδιαφερόμενο είναι η προθυμία του α μετακινηθεί σε άλλο κράτος – μέλος προκειμένου να εργαστεί.

Τι θα πρέπει να γνωρίζει / να προσέχει όποιος ετοιμάζεται να εργαστεί στο εξωτερικό;

Κατ' αρχάς θα πρέπει να είναι σίγουρος ότι επιθυμεί να μετακινηθεί σε άλλη χώρα. Στη συνέχεια καλό είναι να διευκρινίσει τα χαρακτηριστικά της προσφερόμενης, κενής θέσης εργασίας, ερχόμενος σε επικοινωνία με τον αρμόδιο εκπρόσωπο της επιχείρησης.

Να ζητήσει από τον εκπρόσωπο της επιχείρησης να του δώσει, για παράδειγμα, μία ακριβή περιγραφή της εργασίας που θα πρέπει α κάνει, να του προσδιορίσει το ωράριο απασχόλησης, τον μισθό που προσφέρει η επιχείρηση, αν θα υπογράψει συμβόλαιο, αν προσφέρονται πιθανόν έξοδα μετακίνησης ή βοήθεια για να βρει σπίτι και κατά πόσο ο εργοδότης συμμετέχει στο ενοίκιο του σπιτιού.

Ένας καλός υπολογισμός των εσόδων και εξόδων θα βοηθήσει τον ενδιαφερόμενο να αποφύγει την ταλαιπωρία στο εξωτερικό. Στο σημείο αυτό μπορεί να βοηθηθεί και από τον σύμβουλο Eures της χώρας του, όπως και από τον ομόλογο σύμβουλο της χώρας που δίνει τη θέση εργασίας.

Ποια είναι σε γενικές γραμμές η ανταπόκριση του κοινού στο δίκτυο Eures;

Μετά τα 13 χρόνια λειτουργίας του δικτύου Eures στην Ευρώπη, ο αριθμός των ενδιαφερομένων δεν είναι αρκετά ικανοποιητικός, για την ελληνική πραγματικότητα, παρά τις προσπάθειες προβολής του από τον ΟΑΕΔ.

Μεγαλύτερο ενδιαφέρον παρουσιάζεται στο χώρο των πανεπιστημίων, όπου τελειόφοιτοι φοιτητές και απόφοιτοι αποβλέπουν σε πρόσθετες ευκαιρίες για συνέχιση των σπουδών τους παράλληλα με την εύρεση απασχόλησης στη χώρα του επιθυμητού προορισμού τους.

Σε ποιους τομείς εντοπίζεται η μεγαλύτερη ζήτηση εργασίας;

Η ζήτηση ποικίλλει ανάλογα με τη χώρα υποδοχής αλλά και τις κατά περιόδους ανάγκες των επιχειρήσεων ή των εργοδοτών που είναι συνδεδεμένοι με το δίκτυο. Για να σας δώσω ένα παράδειγμα θα αναφέρω ότι στη Γερμανία ή τη Σουηδία μεγαλύτερη ζήτηση εμφανίζεται για στελέχη πληροφορικής, ενώ στη Γαλλία και το Βέλγιο για στελέχη επιχειρήσεων, στη Βρετανία για διευθυντικά στελέχη.

Πόσοι υπολογίζεται ότι είναι πάνω – κάτω οι Έλληνες που έχουν μέχρι σήμερα βρει δουλειά μέσω του Eures;

Ακριβή αριθμητικά στοιχεία δεν υπάρχουν, γιατί ένας αριθμός τοποθετημένων δεν ενημερώνει την υπηρεσία Eures, ούτε την ελληνική αλλά και αυτήν της υποδοχής ότι βρήκε δουλειά και αξιοποίησε μια ευκαιρία απασχόλησης μέσω του δικτύου. Μπορούμε πάντως να υπολογίσουμε ότι οι Έλληνες που έχουν βρει εργασία στο εξωτερικό μέσω της Υπηρεσίας Eures του ΟΑΕΔ είναι αρκετοί.

Άλλωστε μεγάλος αριθμός ατόμων που ψάχνουν για δουλειά, αφού πληροφορούνται τον τρόπο αναζήτησης απασχόλησης μέσω του Eures, τελικά ασχολούνται μόνοι τους με την αναζήτηση πληροφοριών για όσο χρονικό διάστημα αναζητούν απασχόληση στο εξωτερικό. Μπορώ πάντως να σας παραθέσω κάποια καταγεγραμμένα θετικά αποτελέσματα τοποθετήσεων, όπως αυτών των:

- 50 ιατρών στη Σουηδία το 2003 και 2004,
- 30 ξενοδοχοϋπαλλήλων στην Αυστρία,
- 38 εποχικών εργατών σε Ολλανδία και Δανία,
- 32 υπαλλήλων στην Disneyland στη Γαλλία,
- 15 αποφοίτων πανεπιστημίου στη Γερμανία,
- 15 γευσιγνωστών σε ξενοδοχεία της Κάτω Ιταλίας,
- Αλλά και μεμονωμένων περιπτώσεων σε Μεγάλη Βρετανία, Ιρλανδία, Γαλλία, Ολλανδία.

ΟΙ 21 ΕΥΡΩΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΤΟΥ ΟΑΕΔ ΓΙΑ ΤΟ ΔΙΚΤΥΟ EURES			
Πόλεις	Σύμβουλοι - Eures	Τηλέφωνο	E - mail
Αθήνα	Κράσσα - Κούρτη Αλεξ.	210-9989131	gr01ea3@oaed.gr
Αθήνα	Αλεξανδρίδης Παναγιώτης	210-9568887 210-9577202	gr01ea6@oaed.gr
Αθήνα	Κοκκότα - Καφούρου Μαρία	210-5781444	gr01ea21@oaed.gr
Πειραιάς	Φρουδάκη Καλλιόπη	210-4222323	gr01ea19@oaed.gr
Πειραιάς	Κινάμη Αρχοντούλα	210-4130355 210-4172453	gr01ea4@oaed.gr
Θεσ/νίκη	Τεκτονίδου Κυριακή	2310-545929	gr01ea10@oaed.gr
Θεσ/νίκη	Τσελεπίδου Σοφία	2310-486790	gr01ea8@oaed.gr
Θεσ/νίκη	Ακριβού Όλγα	2310-486793	gr01ea2@oaed.gr
Κέρκυρα	Κληρονόμος Σπυρίδων	26610-20270 26610-48219	gr01ea9@oaed.gr
Ηράκλειο	Κατσαβούνη - Μιχελαράκη Βηθλεέμ	2810-341567	gr01ea16@oaed.gr
Ρέθυμνο	Κουτάκη Αικατερίνη	28310-28666	gr01ea25@oaed.gr
Ρόδος	Παπαδοπούλου Αμαλία	22410-23265 22410-28910	gr01ea7@oaed.gr
Πάτρα	Μαρίνου Ειρήνη	2610-630651	gr01ea11@oaed.gr
Βόλος	Αντωνίου Μαρία	24210-39825	gr01ea12@oaed.gr
Λάρισα	Γεράκη Αναστασία	2410-564604	gr01ea13@oaed.gr
Ξάνθη	Ζωγράφου Ντίνα	25410-70550	gr01ea14@oaed.gr
Ιωάννινα	Κασκάνης Γεώργιος	26510-85869	gr01ea15@oaed.gr
Καβάλα	Μάνταζη Γεωργία	2510-224410	gr01ea18@oaed.gr
Χανιά	Χατζηδάκη Βίβιαν	28210-93966	gr01ea17@oaed.gr
Καλαμάτα	Νικολοπούλου Σταυρούλα	27210-99925 27210-95644	gr01ea22@oaed.gr
Σύρος	Δόγου Ζωγραφιά	22810-88609	gr01ea5@oaed.gr

Πηγή: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 20 Φεβρουαρίου 2007, αριθμός φύλλου 476, σελ. 13

1.681 θέσεις για μηχανικούς τηλεπικοινωνιών

Στην εποχή της πληροφορίας οι τηλεπικοινωνίες μπαίνουν στο επίκεντρο των εξελίξεων και αποκτούν ιδιαίτερη αξία αναδεικνύοντας ταυτόχρονα τον ρόλο των επαγγελματιών που είναι επιφορτισμένοι με την ευθύνη της ομαλής λειτουργίας τους. 1.681 θέσεις για μηχανικούς τηλεπικοινωνιών υπάρχουν σήμερα σε 19 χώρες της Γηραιάς Ηπείρου. Η μεγαλύτερη ζήτηση παρουσιάζεται στη Γερμανία (811 θέσεις), το Ηνωμένο Βασίλειο (393 θέσεις), την Ολλανδία και τη Φιλανδία, ενώ ευκαιρίες εργασίας υπάρχουν και στην Κύπρο. Οι ενδιαφερόμενοι να επικοινωνήσουν με τους συμβούλους του δικτύου Eures στην Ελλάδα ([http:// europa.eu.int/eures](http://europa.eu.int/eures)).

ΚΑΤΑΝΟΜΗ	
ΚΡΑΤΟΣ	ΘΕΣΕΙΣ
Γερμανία	811
Ηνωμένο Βασίλειο	393
Ολλανδία	145
Φιλανδία	120
Βέλγιο	71
Δημοκρατία της Τσεχίας	56
Νορβηγία	23
Ιρλανδία	15
Αυστρία	14
Κύπρος	12
Ουγγαρία	5
Δανία	4
Λετονία	3
Ισπανία	2
Λιθουανία	2
Ιταλία	2
Σουηδία	1
Ελβετία	1
Σλοβενία	1

Πηγή: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ»,
Τρίτη 15 Μαΐου 2007, αριθμός φύλλου 488, σελ. 19

6.075 Θέσεις για κομμωτές – αισθητικούς

Κομμωτές, κομμώτριες, μανικιουρίστες και εν γένει αισθητικούς ζητεί η Γηραιά Ήπειρος για να φροντίσουν την ομορφιά των κατοίκων της. 6.075 ευκαιρίες εργασίας παρουσιάζονται σήμερα σε 21 ευρωπαϊκές χώρες στον τομέα της παροχής υπηρεσιών καλλωπισμού και αισθητικής. Τη ζήτηση οδηγεί η Γερμανία με 3.445 θέσεις, ενώ εντυπωσιακά υψηλές είναι οι ανάγκες και σε Γαλλία (817 θέσεις), Αυστρία (528 θέσεις). Ηνωμένο Βασίλειο (283 θέσεις) και Φιλανδία (249 θέσεις). Οι ενδιαφερόμενοι να επικοινωνήσουν με τους συμβούλους του Eures στην Ελλάδα ([http:// europa.eu.int/eures](http://europa.eu.int/eures)).

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ			
ΚΡΑΤΟΣ	ΘΕΣΕΙΣ	ΚΡΑΤΟΣ	ΘΕΣΕΙΣ
Γερμανία	3.445	Νορβηγία	59
Γαλλία	817	Ιταλία	19
Αυστρία	528	Σλοβενία	18
Ηνωμένο Βασίλειο	283	Ουγγαρία	13
Φιλανδία	249	Λιθουανία	7
Ιρλανδία	160	Ισπανία	4
Ολλανδία	151	Μάλτα	3
Βέλγιο	107	Λετονία	2
Πορτογαλία	84	Λουξεμβούργο	1
Δανία	65	Ελβετία	1
Δημ.της Τσεχίας	59		

Πηγή: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 8 Μαΐου 2007, αριθμός φύλλου 487, σελ. 19

20.532 Θέσεις στην ειδικότητα του σερβιτόρου

Τις 20.532 φθάνουν οι θέσεις για σερβιτόρους και υπεύθυνους μπαρ, σε 25 χώρες της Ευρώπης συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας. Η πλειονότητα των εν λόγω θέσεων εργασίας δεν απαιτούν κάποια ειδικά προσόντα πέρα από τη γνώση ξένων γλωσσών και την όρεξη για δουλειά. Ως εκ τούτου, αποτελούν μια καλή ευκαιρία για όποιον ενδιαφέρεται να ζήσει και να δοκιμάσει την τύχη του στο εξωτερικό, καθώς και για τους φοιτητές που επιθυμούν να συνδυάσουν τις σπουδές τους εκεί με μια δραστηριότητα που θα τους εξασφαλίζει τα προς το ζην.

Η μεγαλύτερη ζήτηση παρουσιάζεται στη Γερμανία (4.862 θέσεις), ενώ ακολουθούν το Ηνωμένο Βασίλειο (4.505 θέσεις), η Αυστρία, η Γαλλία, η Τσεχία και η Ολλανδία. Οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να επικοινωνήσουν με τους συμβούλους του ελληνικού τμήματος του δικτύου Eures (([http:// ec. europa.eu/eures/](http://ec.europa.eu/eures/))).

ΟΙ ΘΕΣΕΙΣ ΑΝΑ ΚΡΑΤΟΣ	
Δανία	268
Βέλγιο	240
Ιταλία	187
Λιθουανία	146
Σλοβενία	118
Ελβετία	114
Ουγγαρία	90
Ισπανία	20
Λουξεμβούργο	19
Μάλτα	14
Ισλανδία	11
Λετονία	4
Σλοβακία	2

ΟΙ ΘΕΣΕΙΣ ΑΝΑ ΚΡΑΤΟΣ	
Γερμανία	4.862
Ηνωμένο Βασίλειο	4.505
Αυστρία	2.827
Γαλλία	2.310
Δημοκρατία της Τσεχίας	1.278
Ολλανδία	1.108
Σουηδία	507
Φιλανδία	490
Ελλάδα	461
Ιρλανδία	360
Πορτογαλία	303
Νορβηγία	288

Πηγή: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 24 Απριλίου 2007, αριθμός φύλλου 487, σελ. 19

Θέσεις – ειδικότητες και διευθύνσεις για αποστολή

Βιογραφικών



ΚΥΠΡΟΣ

Θέση: Οδηγός (3 θέσεις)

Προϋποθέσεις: υποχρεωτική εκπαίδευση/ επαγγελματική μύηση

Εργοδότης: Pancoaches Ltd

Αιτήσεις: τηλεφωνική επικοινωνία με εργοδότη

Πληροφορίες: Παναγιώτης Γεωργίου, τηλ. 0035799634308,

Fax: 0035724664721

Σύμβουλος Eures: Minas Hadjiconstanti

e- mail: mhadjiconstanti@dl.mlsi.gov.cy

Θέση: Δικηγόρος (2 θέσεις)

Περιφέρεια: Λεμεσός

Προϋποθέσεις: Καλή γνώση Αγγλικών και Ρωσικών, ανώτερη τεχνική εκπαίδευση περιλαμβανομένης της πανεπιστημιακής, εργασιακή πείρα

Εργοδότης: Ανδρέας Σοφοκλέους

Αιτήσεις: Επιστολή και βιογραφικό σημείωμα στον εργοδότη

Πληροφορίες: Κάτια Πάρπη, τηλ. 25746955,

Fax: 25748135

Σύμβουλος Eures: Maria Pitsillidou

e-mail: mpitsillidou@dl.mlsi.gov.cy

Θέση: Κηπουρός (2 θέσεις)

Εργοδότης: P & N Ioannou Ltd.

Αιτήσεις: Τηλεφωνική επικοινωνία με εργοδότη

Πληροφορίες: τηλ.00357 99672768,

Fax: 25710793

Σύμβουλος Eures: Panayiota Panayi

e-mail: ppanayi@dl.mlsi.gov.cy

Θέση: Λογιστής (2 θέσεις)

Περιφέρεια: Λευκωσία

Προϋποθέσεις: Υποχρεωτική εκπαίδευση / επαγγελματική μύηση

Εργοδότης: Active Management Consultants Ltd.

Αιτήσεις: Επιστολή και βιογραφικό σημείωμα στον εργοδότη

Πληροφορίες: Nearchos Tsaggaris, τηλ. 22 427327, φαξ. 22 515125,

e-mail: activem@cnti.org.cy

Σύμβουλος Eures: Stella Papadopoulou Appiou, **e- mail:** sappiou@dl.mlsi.gov.cy



ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ

Θέση: Υπεύθυνος Marketing

Περιφέρεια: East Midlands

Προϋποθέσεις: Πολύ καλή γνώση αγγλικών

Εργοδότης: Gap Personnel

Αιτήσεις: Μέχρι 17/05/2007, επιστολή και βιογραφικό σημείωμα στον εργοδότη

Πληροφορίες: Cheryl Rawson, τηλ. +44116 2538222

e-mail: Cheryl.rawson@gap-personnel.com

Θέση: Πολιτικός Μηχανικός

Περιφέρεια: Βόρεια Ιρλανδία

Προϋποθέσεις: Πολύ καλή γνώση αγγλικών, εργασιακή πείρα τουλάχιστον 2 ετών

Εργοδότης: McMullen Architectural Systems

Αιτήσεις: Μέχρι 28/05/2007, επιστολή και βιογραφικό σημείωμα στον εργοδότη

Πληροφορίες: Lynn MacWatters, τηλ. 028 92619688, φαξ.

Fax: 92619711



ΓΕΡΜΑΝΙΑ

Θέση: Ηλεκτρολόγος

Προϋποθέσεις: Καλή γνώση Γερμανικών, εργασιακή πείρα

Εργοδότης: Manpower GmbH

Αιτήσεις: Υποβάλλονται γραπτώς

Πληροφορίες: Alexander Rohde

e-mail: rohdealexander@manpower.de

Θέση: Δικηγόρος

Περιφέρεια: Ανόβερο

Προϋποθέσεις: Πολύ καλή γνώση Γερμανικών, εργασιακή πείρα

Εργοδότης: Manpower GmbH & Co.

Αιτήσεις: Υποβάλλονται γραπτώς

Πληροφορίες: Tanja Flogge,

e-mail: flueggetania@manpower.de



ΝΟΡΒΗΓΙΑ

Θέση: Αρχιτέκτονας

Περιφέρεια: Oestlandet

Εργοδότης: SearchPartner ANS

Πληροφορίες: Lasse Gulbrandsen, τηλ. 69236020, φαξ. 69236021

e- mail: lasse@searchparthner.no



ΣΟΥΗΔΙΑ

Θέση: Μάγειρας

Περιφέρεια: Gothenburg

Προϋποθέσεις: πολύ καλή γνώση Αγγλικών, υποχρεωτική εκπαίδευση / επαγγελματική μύηση, εργασιακή πείρα τουλάχιστον 5 ετών

Εργοδότης: Restaurang Simba

Αιτήσεις: Μέχρι 07/05/2007, επιστολή και βιογραφικό σημείωμα στον εργοδότη

Πληροφορίες: Sunight Woldu, τηλ. +46 31 130002

Φαξ: +46 31 130002

e- mail: info@restaurangsimba.se



ΙΣΠΑΝΙΑ

Θέση: Σύμβουλος Management

Περιφέρεια: Σαραγόσα

Προϋποθέσεις: Πολύ καλή γνώση Αγγλικών, Γαλλικών, Ισπανικών, ανώτερη τεχνική εκπαίδευση, εργασιακή πείρα

Εργοδότης: Barrabes Internet, S.L.U.

Αιτήσεις: Επιστολή και βιογραφικό σημείωμα στον εργοδότη

Πληροφορίες: Sonia Alias, +34 876 7680 45, +34 976 360 008

e- mail: consultoria.administracion@barrabes.com

1.601 θέσεις για την ειδικότητα νοσηλεύτη

Η υγεία είναι το πολυτιμότερο αγαθό και οι θεράποντές του δεν θα μπορούσαν παρά να είναι πάντα και παντού πολύτιμοι και αναγκαίοι. Σύμφωνα με τα συγκεντρωτικά στοιχεία του Ελληνικού τμήματος του δικτύου Eures, δεν υπάρχει ευρωπαϊκό κράτος που να μη χρειάζεται γιατρούς, όπως και δεν υπάρχει ιατρική ειδικότητα που να μην είναι περιζήτητη αυτή τη στιγμή κάπου στη γηραιά ήπειρο.

Σε 1.601 φθάνουν οι θέσεις για νοσηλευτές και νοσηλεύτριες σε 16 ευρωπαϊκές χώρες.¹ Οι περισσότερες ευκαιρίες παρουσιάζονται στο Ηνωμένο Βασίλειο ενώ σχετικά υψηλή είναι η ζήτηση νοσηλευτών και σε κράτη όπως η Γερμανία (236 θέσεις), η Σουηδία (181 θέσεις), και η Νορβηγία (140 θέσεις).

Αξίζει να σημειωθεί πως, προκειμένου να εργαστούν σε κάποιες χώρες, οι Έλληνες χρειάζεται πρώτα να περάσουν από μια διαδικασία επικύρωσης και αναγνώρισης των πτυχίων τους. Οι ενδιαφερόμενοι να επικοινωνήσουν με τους συμβούλους του ελληνικού τμήματος της Ευρωπαϊκής Πύλης για την Επαγγελματική Κινητικότητα, Eures (<http://ec.europa.eu/eures>).

Η ΖΗΤΗΣΗ ΝΟΣΗΛΕΥΤΩΝ ΣΕ 16 ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΧΩΡΕΣ	
Ηνωμένο Βασίλειο	814 θέσεις
Γερμανία	236 θέσεις
Σουηδία	181 θέσεις
Νορβηγία	140 θέσεις
Ιρλανδία	70 θέσεις
Γαλλία	56 θέσεις
Βέλγιο	41 θέσεις
Κύπρος	25 θέσεις
Δανία	17 θέσεις
Λιθουανία	8 θέσεις
Σλοβενία	4 θέσεις
Ουγγαρία	3 θέσεις
Ισπανία	2 θέσεις
Ιταλία	2 θέσεις
Ελβετία	1 θέση
Λουξεμβούργο	1 θέση

Οι ανάγκες σε προσωπικό υπηρεσιών υγείας αποτελούν την «αχίλλειο πτέρνα» σε αρκετά ευρωπαϊκά κράτη.

¹ Πηγή: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 10 Απριλίου 2007, αριθμός φύλλου 483, σελ. 20

22.202 κενές θέσεις περιμένουν πωλητές¹

Ζητούνται 22.202 διαφημιστές και πωλητές προϊόντων σε 21 χώρες της Ευρώπης συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας.

Περιζήτητες είναι οι εν λόγω ειδικότητες στη Γηραιά Ήπειρο. Ηνωμένο Βασίλειο και Γερμανία παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη, εντυπωσιακή πραγματικά από άποψη αριθμών, ζήτηση προσφέροντας χιλιάδες θέσεις εργασίας ενώ από κοντά ακολουθούν Σουηδία, Γαλλία, Αυστρία, Φινλανδία και Βέλγιο.

Η γνώση ξένων γλωσσών καθώς και η επαγγελματική πείρα θεωρούνται προσόντα προαπαιτούμενα σε κάθε περίπτωση.

Οι ενδιαφερόμενοι για τις θέσεις του εξωτερικού να επικοινωνήσουν με τους συμβούλους του ελληνικού τμήματος του Eures. Για τις θέσεις στην Ελλάδα αρμόδιες είναι οι τοπικές υπηρεσίες του ΟΑΕΔ.

ΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ	
Ηνωμένο Βασίλειο	7550 θέσεις
Γερμανία	6216 θέσεις
Σουηδία	1673 θέσεις
Γαλλία	1236 θέσεις
Ελλάδα	1447 θέσεις
Αυστρία	1077 θέσεις
Φινλανδία	971 θέσεις
Βέλγιο	952 θέσεις
Δανία	581 θέσεις
Λιθουανία	195 θέσεις
Ουγγαρία	93 θέσεις
Πορτογαλία	85 θέσεις
Ιταλία	64 θέσεις
Δημοκρατία της Τσεχίας	23 θέσεις
Ισπανία	10 θέσεις
Λουξεμβούργο	2 θέσεις
Νορβηγία	1 θέσεις
Ολλανδία	1 θέσεις
Μάλτα	7 θέσεις
Κύπρος	15 θέσεις
Ελβετία	3 θέσεις

¹ Πηγή: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 27 Μαρτίου 2007, αριθμός φύλλου 481, σελ. 13

3.7. ΤΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ¹

Το πώς ζουν οι 150.000 άνεργοι, οι οποίοι έχουν στερηθεί του δικαιώματος της εργασίας για διάστημα πάνω από έναν χρόνο, αποτελεί το δικό τους επτασφράγιστο μυστικό.

Το κεφάλαιο «μακροχρόνια άνεργος» και «πτυχιούχος άνεργος» περιγράφεται επίσης ως στατιστικό μέγεθος χωρίς να δίνονται οι παράμετροι της κοινωνικής του διάστασης. Η διακυβέρνηση αδυνατεί να βοηθήσει αποτελεσματικά αυτή την κατηγορία ανέργων και να τους εντάξει σε σταθερές θέσεις απασχόλησης. Τους προσφέρεται μόνο η ελάχιστη ιατροφαρμακευτική περίθαλψη κι ένα επίδομα μικρής πνοής. Συνεπακόλουθο ως έλλειψη κοινωνικής προστασίας των ανέργων είναι η κατηγορία αυτή των πολιτών να μένει ξεχασμένη στις καταστάσεις των μακροχρόνιων ανέργων (χωρίς δουλειά από ένα έως δύο χρόνια) του ΟΑΕΔ.

Ο άνεργος μακράς διάρκειας καλείτε να επιβιώσει τον πρώτο χρόνο με μηνιαίο επίδομα 300,00 ευρώ, εφόσον έχει τις προϋποθέσεις, ενώ τον δεύτερο χρόνο το επίδομα περικόπτεται κατά τα ένα τρίτο και χορηγείται μηνιαίο επίδομα 200,00 ευρώ. Μετά τίποτα, ο άνεργος παραμένει εγγεγραμμένος άνεργος.

Ζοφερή είναι και η κατάσταση των ανέργων νέων ηλικίας 19 – 25 ετών και μάλιστα των αποφοίτων από ανώτατες σχολές. Η μόνη οικονομική βοήθεια για τους νέους από 20 ετών έως 29 ετών είναι ένα επίδομα 80,00 ευρώ τον μήνα για διάστημα πέντε μηνών, αλλά για να τους καταβληθεί θα πρέπει επί ένα χρόνο να παραμείνουν εγγεγραμμένοι άνεργοι στον ΟΑΕΔ.

Ο εργαζόμενος γνωρίζει πολύ καλά τι σημαίνει η λέξη «εγγεγραμμένος άνεργος» και κάνει το σταυρό του να μην περάσει την πόρτα του ΟΑΕΔ, αφού το σύστημα λειτουργεί ως στοίχημα. Ας δούμε ποια είναι η πραγματικότητα και τι προσφέρει ο ΟΑΕΔ στον άνεργο που ζητεί την αρωγή του.

¹ βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 9 Μαΐου 2006, αριθμός φύλλου 435, σελ. 22-23

3.7.1. Μακροχρόνια άνεργοι¹

► Η ανεργία βουλιάζει τον εργαζόμενο, τον αποστερεί από τα δημόσια αγαθά, τον οδηγεί εκτός κοινωνικών τειχών

Σε αυτές τις περιπτώσεις το νομοθετικό πλαίσιο προβλέπει μια έκτακτη επιδότηση μετά την εξάντληση της συμβατικής 12μηνης στήριξης.

Το επίδομα χορηγείται όταν ο άνεργος:

- Είναι ηλικία από 45 μέχρι 65 ετών.
- Έχει εξαντληθεί η 12μηνη τακτική επιδότηση ανεργίας.

Δικαιούχοι είναι και όσοι έχουν εξαντλήσει κατά το παρελθόν τη 12μηνη επιδότηση ακόμη και αν την έλαβαν τμηματικά.

Δεν είναι δικαιούχοι οι άνεργοι των οποίων η εγκριτική απόφαση χορήγησης τακτικής επιδότησης ανεργίας, είναι μικρότερη των δώδεκα μηνών.

- Να έχουν συμπληρώσει κατά την ημερομηνία υποβολής της σχετικής αίτησης, χρόνο ανεργίας συνεχόμενα επί δωδεκάμηνο, παραμένουν εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ, ανεξάρτητα από το ποια χρονική περίοδο έλαβαν τη δωδεκάμηνη τακτική επιδότηση.
- Τα ετήσιο οικογενειακό εισόδημα να μην υπερβαίνει τα 5.000 ευρώ.

Το συγκεκριμένο εισόδημα προσαυξάνεται κατά 587 ευρώ για κάθε ανήλικο τέκνο.

Ανήλικο τέκνο θεωρείται αυτό που δεν έχει συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας του. Έτσι π.χ. για τον δικαιούχο που έχει 2 ανήλικα τέκνα, το ετήσιο οικογενειακό του εισόδημα δεν πρέπει να υπερβαίνει τα 6.174 ($5.000 + 587 + 587 = 6.174$) ευρώ.

Το ύψος του επιδόματος καθορίζεται στο ποσό των 200 ευρώ και χορηγείται προσωπικά στον ίδιο τον δικαιούχο για όσο χρονικό διάστημα είναι άνεργος και σε καμία περίπτωση πέρα από 12 μήνες.

¹ βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 9 Μαΐου 2006, αριθμός φύλλου 435, σελ. 22-23

Το επίδομα αυτό δεν επιδέχεται προσαυξήσεις, είναι προσωποπαγές και δεν μεταβιβάζεται.

Η καταβολή του επιδόματος αρχίζει μετά την υποβολή της σχετικής αίτησης και εφόσον συντρέχουν οι πιο πάνω προϋποθέσεις.

Δικαιολογητικά:

Ο άνεργος καταθέτει τα εξής δικαιολογητικά:

- Αίτηση (συμπληρώνεται από τον ΟΑΕΔ).
- Επικυρωμένο αντίγραφο δελτίου ανεργίας για το πέραν της τακτικής επιδότησης χρονικό διάστημα.

Από το δελτίο θα πρέπει να προκύπτει η διαρκής (ανανεούμενη κατά μήνα) κατάσταση ανεργίας, στο τελευταίο πριν από την αίτηση 12μηνο.

Κατά τον υπολογισμό της αδιάλειπτης κατάστασης ανεργίας θα λαμβάνεται υπόψη και το χρονικό διάστημα της τακτικής επιδότησης, αν αυτό ή μέρος αυτού εμπίπτει στο τελευταίο 12μηνο.

Στις περιπτώσεις που δεν είναι εφικτή η προσκόμιση δελτίου, θα προσκομίζεται βεβαίωση της αρμόδιας υπηρεσίας του ΟΑΕΔ, από την οποία θα προκύπτει η κατάσταση διαρκούς ανεργίας (ανά μήνα).

- Βεβαίωση της Τοπικής Υπηρεσίας του ΟΑΕΔ, από την οποία να προκύπτει το χρονικό διάστημα της τακτικής επιδότησης και ότι η χορήγηση του επιδόματος ανεργίας έχει εξαντληθεί.
- Αντίγραφο φορολογικής δήλωσης επικυρωμένο από την αρμόδια Δ.Ο.Υ. ή εκκαθαριστικό σημείωμα της αρμόδιας Δ.Ο.Υ. του προηγούμενου οικονομικού έτους.

Στην περίπτωση που ο ενδιαφερόμενος δεν υπέχει υποχρέωση υποβολής φορολογικής δήλωσης θα προσκομίζει υπεύθυνη δήλωση, στην οποία θα αναφέρει ότι δεν υποχρεούται στην υποβολή φορολογικής δήλωσης και ότι δεν είχε ετήσιο οικογενειακό εισόδημα που να υπερβαίνει το ποσό των 5.000 ευρώ, προσαυξανόμενο κατά το ποσό

που αναλογεί στον αριθμό των ανήλικων τέκνων του. Στην υπεύθυνη δήλωση θα βεβαιώνει η οικεία Δ.Ο.Υ. ότι παρελήφθη από αυτήν όμοια υπεύθυνη δήλωση.

- Υπεύθυνη δήλωση, με την οποία βεβαιώνεται:
 - 1) Ότι ο αιτών δεν συμμετέχει σε επιδοτούμενο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης,
 - 2) Ότι δεν λαμβάνει επίδομα από άλλη υπηρεσία του ΟΑΕΔ,
 - 3) Ότι αναλαμβάνει την ευθύνη να γνωστοποιήσει οποιαδήποτε μεταβολή που επήλθε στα στοιχεία που δήλωσε υπευθύνως.
- Φωτοαντίγραφο δελτίου αστυνομικής ταυτότητας.
- Πρόσφατο πιστοποιητικό οικογενειακής κατάστασης για τους έχοντες ανήλικα τέκνα.

3.7.2. Κατηγορία ανέργων ηλικίας 20 – 29 ετών¹

Οι άνεργοι της κατηγορίας φοιτητές – πτυχιούχοι – νέοι έχουν περιορισμένα δικαιώματα στην κοινωνική ασφάλιση.

Η άσκησή τους επιτρέπεται, εφόσον είναι άνεργοι για έναν χρόνο.

Στους ανέργους (20-29 ετών) καταβάλλεται σύμφωνα με τον νόμο 1545/85 επίδομα για πέντε μήνες, το οποίο σήμερα είναι 80 ευρώ ανά μήνα. Ο ΟΑΕΔ δέχεται εγγραφή στο πρόγραμμα επιδότησης των νέων, μόνο όταν έχει περάσει τρίμηνο από τη συμπλήρωση του 20ού έτους της ηλικίας ή την απόκτηση πτυχίου ή την απόλυση απ' τον στρατό. Τα δικαιολογητικά για την υπαγωγή είναι τα εξής:

- Αστυνομική ταυτότητα.
- Βεβαίωση σχολής (απόκτηση πτυχίου ή διακοπή σπουδών με γνωστοποίηση της ακριβούς ημερομηνίας).

¹ βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 9 Μαΐου 2006, αριθμός φύλλου 435, σελ. 22-23

- Απολυτήριο στρατού (για όσους απολύθηκαν από τον στρατό ή βεβαίωση στρατιωτικής αρχής ότι έχουν απαλλαγεί νόμιμα από τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις).
- Βιβλιάριο ενσήμων του ΙΚΑ (να μην έχει πάνω από 80 ένσημα).
- Υπεύθυνη δήλωση του Ν. 1599/86.

3.7.3. Επιδόματα ανεργίας¹

Δικαιούχοι

Το τακτικό επίδομα ανεργίας καταβάλλεται από τον ΟΑΕΔ, όταν ο εργαζόμενος στερηθεί του δικαιώματος της εργασίας εξαιτίας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη. Το νομοθετικό πλαίσιο ορίζεται από τους νόμους: ΝΔ 2961/1954 (άρθρο 11), Ν. 1545/85, Ν. 1836/89 (άρθρο 15), Ν. 1892/1990 (άρθρο 37). Ο απολυθείς υποβάλλει αίτηση στον ΟΑΕΔ εντός 60 ημερών από την ημερομηνία καταγγελίας της σύμβασης. Η επιδότηση ανεργίας αρχίζει από την ημέρα της εγγραφής στην Τοπική Υπηρεσία.

Ο ασφαλισμένος για να λάβει το επίδομα θα πρέπει να ικανοποιεί ορισμένες προϋποθέσεις, όπως:

- ❖ Να έχει πραγματοποιήσει 80 ημέρες εργασίας το χρόνο τα δύο προηγούμενα χρόνια, πριν από την επιδότησή του. Το τελευταίο όμως 14μηνο πρέπει να έχει συμπληρώσει 125 ημέρες εργασίας, χωρίς να υπολογίζονται οι τελευταίοι δύο μήνες.
- ❖ Επίδομα ανεργίας παίρνει και ο ασφαλισμένος που έχει πραγματοποιήσει στα δύο προηγούμενα έτη, πριν από την απόλυσή του, 200 ημέρες εργασίας (χωρίς να υπολογίζονται οι δύο τελευταίοι μήνες), από τις οποίες 80 ημέρες, το λιγότερο τον χρόνο.

¹ Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 9 Μαΐου 2006, αριθμός φύλλου 435, σελ. 22-23

Σε περίπτωση δεύτερης επιδότησης ο ασφαλισμένος πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 125 ημέρες εργασίας το τελευταίο 14μηνο, πριν από την απόλυσή του, χωρίς να υπολογίζονται (στις 125) οι ημέρες εργασίας των δύο τελευταίων μηνών.

Για τους απασχολούμενους σε τουριστικά επαγγέλματα (ή και εποχιακά π.χ. μουσικοί, ηθοποιοί κ.ά.) αρκούν 100 ημέρες εργασίας το τελευταίο 12μηνο.

Για ορισμένες κατηγορίες (π.χ. αλιεργάτες) αρκούν 100 ημέρες εργασίας το τελευταίο 14μηνο.

Η διάρκεια της επιδότησης εξαρτάται από το πόσες ημέρες εργασίας έχει πραγματοποιήσει ο ασφαλισμένος στα προαναφερόμενα κρίσιμα χρονικά διαστήματα (14μηνο, 12μηνο ή διετία). Το επίδομα καταβάλλεται μία φορά τον μήνα για 25 ημέρες. Ημερήσιο επίδομα από 1/1/2004: κατώτερο 12,45 ευρώ (μηνιαίο 311,25 ευρώ), ανώτερο 13,17 ευρώ (μηνιαίο 329,25 ευρώ).

Για κάθε μέλος της οικογένειας το επίδομα προσαυξάνεται κατά 10%. Οι ασφαλισμένοι για ανεργία οφείλουν να καταθέσουν στις αρμόδιες υπηρεσίες του ΟΑΕΔ τα εξής δικαιολογητικά:

- 1) Έγγραφο καταγγελίας σύμβασης εργασίας ή βεβαίωση λήξης σύμβασης ορισμένου χρόνου.
- 2) Βιβλιάριο ενσήμων της τελευταίας διετίας.
- 3) Οικογενειακό βιβλιάριο ασθενείας, εφόσον υπάρχουν συντηρούμενα μέλη.
- 4) Πρόσφατο εκκαθαριστικό σημείωμα εφορίας ή επικυρωμένο αντίγραφο της τελευταίας δήλωσης εισοδήματος.
- 5) Αστυνομική ταυτότητα του ασφαλισμένου.
- 6) Υπεύθυνη δήλωση του Ν. 1599/86 βάσει υποδείξεων του ΟΑΕΔ.

ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΑΚΤΙΚΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΟΑΕΔ			
ΓΕΝΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΑ ΕΠ/ΤΑ ΑΛΙΕΡΓΑΤΕΣ	ΟΙΚΟΔΟΜΟΙ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ
14ΜΗΝΟ	12ΜΗΝΟ	14ΜΗΝΟ	
Ημέρ. Εργασ.	Ημέρ. Εργασ.	Ημέρ. Εργασ.	
125 - 149 ⁽¹⁾	100 - 149	100 - 149	5 μήνες
150 -179	150 -179	150 - 179 ⁽²⁾	6 μήνες
180 -219	180 -219	180 - 219 ⁽³⁾	8 μήνες
220 -249	220 -249	220 - 249	10 μήνες
250 και άνω	250 και άνω	250 και άνω	12 μήνες
210 και συμπλήρωση		210 και συμπλήρωση	
του 49ου έτους ηλικίας	210 και άνω	του 49ου έτους ηλικίας	12 μήνες

(1) Ή 2000 στη διετία (2) Ή 250 στη διετία (3) Ή 300 στη διετία

Πηγή: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 9 Μαΐου 2006, αριθμός φύλλου 435, σελ. 22-23

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΑΛΛΟΙ ΤΡΟΠΟΙ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

4. 1. ΓΣΕΕ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ¹

Εισαγωγικές Παρατηρήσεις

Ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών και Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Β.Ε.) στο πλαίσιο των κυβερνητικών ρυθμίσεων, ενίσχυσης του διευθυντικού δικαιώματος, μείωσης της αμοιβής των υπερωριών, κατάργησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις ΔΕΚΟ, ιδιοποίησης δις ευρώ μέσω του φορολογικού συστήματος και του κρατικού προϋπολογισμού, επανέρχεται με την πρόταση για κατάργηση της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας σε περιοχές με υψηλή ανεργία και σε προβληματικούς κλάδους της Ελληνικής Οικονομίας, για τη δήθεν αντιμετώπιση της ανεργίας.

Η συντονισμένη αυτή στρατηγική κυβέρνησης και Σ.Ε.Β.Ε., υπακούει στην νεοφιλελεύθερη αντίληψη, η οποία υποστηρίζει ότι η ελληνική οικονομία και οι επιχειρήσεις για να είναι ανταγωνιστικές σε διεθνές επίπεδο και για να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας, θα πρέπει η Ελλάδα να γίνει χώρα φτηνής εργασίας και άναρχης αγοράς εργασίας για να είναι δυνατόν, εκτός των προαναφερομένων, να μειωθεί και το υψηλό ποσοστό ανεργίας το οποίο οφείλεται στις «δυσκαμψίες» της αγοράς εργασίας, στους «υψηλούς» μισθούς και στην «ύπαρξη» των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Όμως ο Σ.Ε.Β.Ε. δεν έχει απαντήσει ποτέ μέχρι τώρα γιατί η μείωση του κόστους εργασίας στην Ελλάδα κατά 25% από το 1985 – 2005, δεν έχει μετατραπεί σε βελτίωση του επιπέδου ανταγωνιστικότητας της χώρας, σε δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και σε μείωση της ανεργίας.

Η απάντηση η δική μας είναι ότι οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα δεν έχουν ακολουθήσει με γοργά βήματα τον δρόμο του καινοτομικού και τεχνολογικού εκσυγχρονισμού, με αποτέλεσμα σ' ένα προϊόν που παράγεται σήμερα στην ελληνική οικονομία το 40% να οφείλεται σε έρευνα, καινοτομία και νέα τεχνολογία, ενώ στις ανταγωνίστριες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης το ποσοστό αυτό να είναι 53% και στις Η.Π.Α. να είναι 72%.

¹ Βλέπε: «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ», μηνιαίο περιοδικό του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, τεύχος 135, Ιανουάριος 2006, σελ. 2-6.

Γι' αυτό σε όλους τους τόνους υποστηρίζουμε ότι η δυσμενής κατάσταση στην οποία έχει περιέλθει η ελληνική οικονομία θα επιδεινωθεί, όχι λόγω του ύψους των αμοιβών της μισθωτικής εργασίας και του θεσμικού πλαισίου των εργασιακών σχέσεων αλλά γιατί απουσιάζει το αναπτυξιακό πρότυπο ενίσχυσης της απασχόλησης με τόνωση των επενδύσεων (δημόσιων και ιδιωτικών) και βελτίωσης του επιπέδου ανταγωνιστικότητας με την αναβάθμιση (τεχνολογική, καινοτομική, κλπ) της παραγωγικής υποδομής της χώρας και των επιχειρήσεων και η ενίσχυση των ποιοτικών προτύπων και χαρακτηριστικών.

Πολιτικές καταπολέμησης της ανεργίας

Οι στρατηγικές και πολιτικές καταπολέμησης της ανεργίας επιδιώκουν ουσιαστικά να επηρεάσουν την αγορά εργασίας και την δομή της απασχόλησης, ώστε σε συνδυασμό με άλλα μέσα άσκησης οικονομικής και αναπτυξιακής πολιτικής να επιτυγχάνεται ο μέγιστος δυνατός ρυθμός μεγέθυνσης της οικονομίας, αύξηση της παραγωγικότητας και ενίσχυσης της απασχόλησης.

Αντίθετα, στην ελληνική οικονομία τα μέτρα χρηματοδοτικής ενίσχυσης των επιχειρήσεων για την βελτίωση του επιπέδου της ανταγωνιστικότητάς τους και την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας αποδείχθηκαν ελλιπή και αναποτελεσματικά, με ευθύνη των επιχειρήσεων.

Συγκεκριμένα:

α) Η μεταφορά σημαντικών πόρων από το **χρηματιστήριο** στις επιχειρήσεις για την διεύρυνση του όγκου των διαθέσιμων κεφαλαίων τους δεν οδήγησε στην πραγματοποίηση των απαιτούμενων επενδύσεων και στην αύξηση της απασχόλησης.

β) Η μείωση των αμοιβών της υπερωριακής απασχόλησης, με τους πιο μετριοπαθείς υπολογισμούς συνέβαλε στην μείωση του εισοδήματος των εργαζομένων κατά 16% και αντίστοιχη μείωση του κόστους μισθοδοσίας των επιχειρήσεων κατά 1 δις ευρώ τον χρόνο, με μηδαμινές επιπτώσεις στην αύξηση της απασχόλησης.

γ) Η μείωση των εργοδοτικών εισφορών στον ιδιωτικό τομέα του κλάδου σύνταξης από 1/1/01 μέχρι 31/12/03, από 13,33% σε 11,33% δηλ. μείωση κατά 2% για όσους εργαζόμενους την συγκεκριμένη χρονική περίοδο αμείβονταν με μηνιαίο μισθό μέχρι 600 ευρώ, επίσης δεν απέφερε αύξηση της απασχόλησης.

δ) Οι επιδοτήσεις του αναπτυξιακού νόμου για νέες επενδύσεις, όπως ανέφερε ο Υπουργός Εθνικής Οικονομίας στην Βουλή (21/12/05) επέφερε μόλις 2000 νέες θέσεις εργασίας ενώ οι μετεγκατάσταση επιχειρήσεων είχαν ως αποτέλεσμα να χαθούν 16.067 θέσεις εργασίας παρά τον αναπτυξιακό Νόμο και τις φορολογικές απαλλαγές.

Ούτε όμως οι πολιτικές που εφαρμόστηκαν για την αύξηση της απασχόλησης ή και την αντιμετώπιση της ανεργίας, παρότι συνέβαλλαν στην οικονομική ενίσχυση των επιχειρήσεων, υπήρξαν αποδοτικές και δε μείωσαν την ανεργία.

Η εξέλιξη των ποσοστών ανεργίας κατά την τελευταία δεκαετία μας δείχνει μια αυξομείωση της τάξης του 1-2% κάθε 2-3 χρόνια, ποσοστό που αφενός εμπίπτει στο στατιστικό σφάλμα των δειγματοληπτικών ερευνών, αφετέρου το μεγαλύτερο μέρος του είναι πιθανόν να οφείλεται στην εποχιακή απασχόληση στους ΟΤΑ και το Δημόσιο. Είτε έτσι είτε αλλιώς, οι άνεργοι στη χώρα μας παραμένουν σταθερά πάνω από 500.000 άτομα κάθε χρόνο.

Η ανάγκη να υπάρχουν ειδικές πολιτικές (ενεργητικές και παθητικές) για την αύξηση της απασχόλησης, εκτός από την σύνδεσή τους με την οικονομική επενδυτική και βιομηχανική πολιτική, προκύπτει από το γεγονός ότι η αγορά εργασίας δεν προσαρμόζεται αυτόματα στις ανάγκες των διαδικασιών μεγέθυνσης και αναδιάρθρωσης της οικονομίας. Έτσι, η σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί με ικανοποιητικό τρόπο παρά από την στιγμή που ειδικές πολιτικές απασχόλησης φροντίζουν να υπάρχει η προσφορά η οποία ανταποκρίνεται στη ζήτηση που διαμορφώνει η δυναμική της οικονομικής ανάπτυξης. Από την άποψη αυτή είναι ενδιαφέρον να τονιστεί η αναγκαιότητα του στρατηγικού προσανατολισμού των πολιτικών αύξησης της απασχόλησης και καταπολέμησης της ανεργίας προς την κατεύθυνση των πτυχών της προσφοράς (γνώση, ικανότητες, εξειδίκευση του εργατικού δυναμικού) και της ζήτησης εργασίας (βιομηχανική κλαδική πολιτική, επενδύσεις, ολοκληρωμένα συμπλέγματα δραστηριοτήτων σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, νέες θέσεις εργασίας, ποιότητα εργασιακών σχέσεων, χρόνος εργασίας, κλπ.).

Δέκα προτάσεις για την καταπολέμηση της ανεργίας και την αύξηση της απασχόλησης.

Το συνδικαλιστικό κίνημα έχει επανειλημμένα υποστηρίξει και καταθέσει την άποψή του για την αναπτυξιακή στρατηγική της ελληνικής οικονομίας η οποία, μεταξύ των άλλων, επικεντρώνεται στην αναγκαιότητα σύνδεσης των πολιτικών απασχόλησης με τους στόχους και το περιεχόμενο της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής καθώς και εξασφάλισης της απαιτούμενης συνέργειας και συμπληρωματικότητας των εφαρμοζόμενων ενεργητικών απασχόλησης.

Πιο συγκεκριμένα, μέτρα που θα μπορούσαν να ληφθούν άμεσα για την καταπολέμηση της ανεργίας και για την αύξηση της απασχόλησης είναι:

α) Συμπληρωματικότητα των ενεργητικών με τις παθητικές πολιτικές απασχόλησης, αντί της σχέσης υποκατάστασης που παρατηρείται σήμερα, με ταυτόχρονη αύξηση του επιπέδου και της διάρκειας καταβολής του επιδόματος ανεργίας.

β) Σύνδεση της επιδότησης των επενδύσεων του αναπτυξιακού νόμου με την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, με κλιμάκωση της αύξησης του ποσοστού επιδότησης της επένδυσης ανάλογα με τον αριθμό των νέων θέσεων εργασίας. Συζήτηση για ανεύρεση και υποστήριξη ολοκληρωμένων και στοχευμένων παρεμβάσεων σε ειδικούς κλάδους (π.χ. κλωστοϋφαντουργία). Σε περίπτωση μετεγκατάστασης των επιχειρήσεων σε άλλη χώρα, εφόσον έχουν επιδοτηθεί **να υποχρεώνονται στην έντοκη επιστροφή των ποσών που επιδοτήθηκαν.**

γ) Στο πλαίσιο της πρότασης της Γ.Σ.Ε.Ε. για την μείωση του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών, **άμεση εφαρμογή** του 35ωρου σε εργαζόμενους που έχουν συμπληρώσει το 59 έτος της ηλικίας τους.

δ) Υποχρέωση των επιχειρήσεων **για κάλυψη κατά το ήμισυ τουλάχιστον των ασφαλιστικών εισφορών των εργαζομένων** που απολύουν και έχουν συμπληρώσει το 55^ο έτος της ηλικίας τους, για περίοδο τουλάχιστον 5 ετών εφόσον παραμένουν άνεργοι σε περιοχές υψηλού δείκτη ανεργίας (π.χ. Νομός Ημαθίας).

ε) Επιδότηση κατά προτεραιότητα των επενδυτικών σχεδίων επιχειρήσεων που ανήκουν σε κλάδους με αυξημένα πολλαπλασιαστικά (άμεσα και έμμεσα) αποτελέ-

σματα ως προς την απασχόληση (γεωργία, ξυλεία/έπιπλα, μεταλλικά προϊόντα, μεταφορές και επικοινωνίες, τρόφιμα – ποτά).

στ) Δημιουργία ειδικού κονδυλίου στον Κρατικό Προϋπολογισμό με πόρους που θα προέρχονται από αναδιανομή του εισοδήματος σε βάρος των εχόντων και κατεχόντων, με στόχο την επιδότηση πρόσληψης μακροχρόνιων ανέργων άνω των δύο ετών (π.χ. ενιαίος φορολογικός συντελεστής φυσικών και νομικών προσώπων και εφαρμογή της προοδευτικής φορολογίας στις Ανώνυμες εταιρείες).

ζ) Εφαρμογή του αφορολόγητου ορίου ετήσιου εισοδήματος μέχρι 20.000 ευρώ για τα δύο πρώτα χρόνια της απασχόλησής τους για όσους εργαζόμενους δεν ξεπερνούν το 30^ο έτος της ηλικίας τους και είναι πάνω από δύο χρόνια άνεργοι πριν την πρόσληψή τους.

η) Φορολογική απαλλαγή του συνόλου των ατομικών δαπανών για επαγγελματική κατάρτιση των ανέργων και των εργαζομένων.

θ) Αλλαγή του θεσμικού πλαισίου λειτουργίας του ΛΑΕΚ και εφαρμογή του επιχειρησιακού προγράμματος όπως αυτό έχει ήδη συμφωνηθεί μεταξύ της Γ.Σ.Ε.Ε. και των εργοδοτικών οργανώσεων.

ι) Κατάρτιση και υλοποίηση εξειδικευμένων μεσο-μακροπρόθεσμων αναπτυξιακών σχεδίων μέσω του προγράμματος δημοσίων επενδύσεων στις περιοχές που αντιμετωπίζουν οξυμμένα προβλήματα ανεργίας (π.χ. ολοκληρωμένα παραγωγικά συμπλέγματα δραστηριοτήτων σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο).

Συμπερασματικά

Οι προτάσεις της Γ.Σ.Ε.Ε. για την καταπολέμηση της ανεργίας και την αύξηση της απασχόλησης διαπνέονται από την αναγκαιότητα μίας δυναμικής αναπτυξιακής στρατηγικής και ταυτόχρονα μετατοπίζουν και εξισορροπούν το κέντρο βάρους των πολιτικών απασχόλησης από το μικρο-οικονομικό προς το μακρο-οικονομικό επίπεδο. Έτσι, **διαμορφώνουν ένα εναλλακτικό πλαίσιο πολιτικής για την οικονομική ανάπτυξη, την απασχόληση και την βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης των εργαζομένων και των ανέργων.** Διαφορετικά, ο μονομερής και απορρυθμιστικός προσανατολισμός των εφαρμοζόμενων πολιτικών σε βάρος της εργασίας περιπλέκει και οξύνει τα οικονομικά και κοινωνικά προβλήματα της χώρας μας.



4.2. Η ΓΣΕΕ ΓΙΑ ΤΟ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ¹

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Το παρατεταμένο επίπεδο ανεργίας στην χώρα μας με 450.000 ανέργους περίπου, σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία, σε ετήσια βάση, αποδεικνύει την αδυναμία της ελληνικής οικονομίας και της αγοράς εργασίας να απορροφά δυναμικά τόσο τους νεοεισερχομένους στην απασχόληση όσο και τους ήδη ανέργους. Το συνδικαλιστικό κίνημα έχει επανειλημμένα υποστηρίξει και καταθέσει την άποψή του για την αναπτυξιακή στρατηγική της ελληνικής οικονομίας η οποία, μεταξύ των άλλων, επικεντρώνεται στην αναγκαιότητα σύνδεσης των πολιτικών απασχόλησης με τους στόχους και το περιεχόμενο της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής.

Το επίδομα ανεργίας

Οι ανακοινώσεις του Υπουργού Απασχόλησης για προβλεπόμενες αυξήσεις στο επίδομα ανεργίας κατά την επόμενη διετία υπολείπονται σημαντικά των διεκδικήσεων της ΓΣΕΕ προκειμένου να εξασφαλιστούν οι προϋποθέσεις ενός ελάχιστου επιπέδου διαβίωσης των ανέργων.

Σημειώνουμε ότι οι προϋποθέσεις χορήγησης του επιδόματος ανεργίας είναι τόσο περιοριστικές ώστε αυτό να καταβάλλεται σε λιγότερους από τους μισούς ανέργους και για διάστημα που δεν ξεπερνά τους 12 μήνες.

Την ίδια στιγμή οι μακροχρόνια άνεργοι (12 μήνες και πάνω) αντιστοιχούν στο 56% του συνόλου των ανέργων και αποκλείονται από το επίδομα ανεργίας.

¹ Βλέπε: «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ», μηνιαίο περιοδικό του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, τεύχος Οκτωβρίου 2006, σελ. 2-3

Η ΓΣΕΕ στις διεκδικήσεις της που κατέθεσε στην συνάντηση της με τον Πρωθυπουργό, περιλαμβάνει το αίτημα για άμεση αύξηση του επιδόματος ανεργίας κατά 40%, συν 20% το 2008 ώστε το επίδομα ανεργίας να διαμορφωθεί στο 80% του βασικού μισθού.

Επίσης η ΓΣΕΕ διεκδικεί την επιμήκυνση του χρόνου καταβολής του επιδόματος προκειμένου αυτό να χορηγείται συνολικά για τρία χρόνια. Όπως εξάλλου αποδεικνύεται από τον επισυναπτόμενο πίνακα, το επίδομα ανεργίας στην Ελλάδα είναι το χαμηλότερο από τις άλλες χώρες καθώς και μικρότερης διάρκειας.

Επίδομα ανεργίας: Ύψος κατά την έναρξη χορήγησης επιδότησης και διάρκεια υπό τις βασικές προϋποθέσεις χορήγησης		
	Διάρκεια επιδότησης	Ποσοστό αναπλήρωσης κατά την έναρξη της επιδότησης
1. Αυστρία	9 μήνες - 5 χρόνια	63% - 80%
2. Βέλγιο	Απεριόριστη	61%
3. Γαλλία	23 μήνες - 5 χρόνια	75%
4. Γερμανία	12 - 32 μήνες	69%
5. Δανία	4 χρόνια	70% - 90%
6. Ελλάδα	12 μήνες	50%
7. Ιρλανδία	15 μήνες	49%
8. Ισπανία	21 - 24 μήνες	67% - 70%
9. Ιταλία	6 μήνες - 4 χρόνια	54% - 80%
10. Λουξεμβούργο	2 χρόνια	80%
11. Μ. Βρετανία	6 μήνες	54%
12. Ολλανδία	2 χρόνια	74%
13. Πορτογαλία	24 - 30 μήνες	65% - 83%
14. Σουηδία	28 μήνες	75% - 80%
15. Φιλανδία	23 μήνες	70%

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων της MISSOC και του ΟΟΣΑ (2004) από ΙΝΕ

4.3. ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΚΟΜΙΣΙΟΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΑΝΕΡΓΟΥΣ¹

Προτείνει «ευέλικτη» εργασία

Εύκολες απολύσεις και εύκολες προσλήψεις προτείνει στην ουσία η Κομισιόν στην έκθεσή της που δημοσίευσε στις 19/2/07 σχετικά με την απασχόληση, την κοινωνική προστασία και την ένταξη των ανέργων στον ενεργό πληθυσμό.

Η έκθεση αυτή προβάλλει συστηματικά την ιδέα ενός συνδυασμού «ευελιξίας» των εργαζομένων (πέρασμα χωρίς προβλήματα και φόβους από τη μια εργασία στην άλλη) και ενός αισθήματος ασφάλειάς τους, ότι δηλαδή αυτή η μεγάλη κινητικότητα τους καλύπτεται από συστήματα ασφάλισης ταμείων ανεργίας και συντάξεων που θα λειτουργούν ικανοποιητικά μέσα στις νέες συνθήκες της παγκοσμιοποίησης, της γήρανσης του πληθυσμού και της ανάπτυξης της εκπαίδευσης και ιδιαίτερα της δια βίου μάθησης.

Εμπιστοσύνη

«Οι εργαζόμενοι πρέπει να μπορούν να κινούνται εύκολα και με εμπιστοσύνη από τη μια θέση εργασίας στην άλλη», τόνισε ο αρμόδιος για την απασχόληση και τις κοινωνικές υποθέσεις επίτροπος Βλαντιμίρ Σπίντλα.

Η έκθεση αυτή που τιτλοφορείται «Κοινή έκθεση για την κοινωνική προστασία και την κοινωνική ένταξη» αναφέρεται στην πρόοδο που έχει σημειωθεί στην Ένωση και σε κάθε μία χωριστά από τις χώρες-μέλη (και την Ελλάδα) στους τομείς της κοινωνικής ένταξης, των συντάξεων, της υγειονομικής περίθαλψης και της μακροχρόνιας φροντίδας. Η Επιτροπή στις δέκα σελίδες διαπιστώσεων και συστάσεων που απευθύνει στην Ελλάδα επικεντρώνει την προσοχή της σε τέσσερα βασικά θέματα-προβλήματα που η χώρα μας οφείλει να αντιμετωπίσει μεσοπρόθεσμα (κοινωνική ένταξη, διακυβέρνηση, συντάξεις και υγεία).

¹ Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 20 Φεβρουαρίου 2007, σελ. 25

Συστάσεις για μεσοπρόθεσμη αντιμετώπιση

1) Κοινωνική ένταξη. «Η προώθηση της ενεργού ένταξης των πλέον ευάλωτων κοινωνικών ομάδων με την αναβάθμιση και επέκταση της παροχής υπηρεσιών και για ένα οικονομικό «δίκτυ ασφαλείας» (δηλαδή τη θέσπιση κατώτατου ορίου εισοδήματος) και με την ανάπτυξη πολυδιάστατων πολιτικών προσεγγίσεων για την ευρύτερη κοινωνική ένταξη ομάδων, όπως είναι οι μετανάστες, τα άτομα με αναπηρίες, οι τσιγγάνοι και οι πολιτικο-θρησκευτικές μειονότητες».

Σύμφωνα με την Κομισιόν, «η μεγάλη πραγματική αύξηση του ΑΕΠ δεν οδήγησε στην αύξηση της απασχόλησης». το ποσοστό της απασχόλησης, αν και αυξήθηκε, παραμένει κάτω από τον μέσο κοινοτικό όρο (ΕΕ των 25) κατά 3,7 ποσοστιαίες μονάδες (60,1% έναντι 63,8% του ενεργού πληθυσμού). Το ποσοστό της ανεργίας μειώθηκε τα τελευταία χρόνια, αλλά εξακολουθεί να είναι υψηλό (9,8% το 2005 έναντι 8,8% στην Κοινότητα το 2005). Το ποσοστό ανεργίας των νέων ήταν 26% έναντι 18,6% του μέσου κοινοτικού όρου, ενώ αυτό των γυναικών ήταν 15,3% έναντι 9,9%. Τέλος, το ποσοστό της μακροχρόνιας ανεργίας ήταν 5,1% έναντι 3,9% του μέσου κοινοτικού όρου, πάντα, κατά το 2005.

Το ποσοστό ατόμων χαμηλού μορφωτικού επιπέδου ηλικίας 25-34 ετών ήταν (2005) 23,1% έναντι μέσου κοινοτικού όρου 22%, ενώ αυτό των ηλικιωμένων (65+) ήταν 83% έναντι μέσου κοινοτικού όρου 66,1%.

Εντυπωσιακό είναι το ποσοστό των νέων ηλικίας 15 ετών με χαμηλές επιδόσεις στην ικανότητα ανάγνωσης: 25% έναντι 19,8% του μέσου κοινοτικού όρου.

«Παρά τις προσπάθειες που καταβάλλονται την τελευταία δεκαετία, το ποσοστό των Ελλήνων που αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο της φτώχειας ήταν 20% (2004) έναντι 16% του μέσου κοινοτικού όρου, ενώ το σχετικό χάσμα δια μέσου εισοδήματος ατόμων σε κίνδυνο φτώχειας ήταν 25%. Το ποσοστό των Ελλήνων ηλικίας 65+ που αντιμετωπίζει κίνδυνο φτώχειας, μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις, είναι της τάξης του 25% έναντι 18% του μέσου κοινοτικού όρου»!!!

«Η Ελλάδα παρουσιάζει μία από τις πιο άνισες κατανομές εισοδήματος» μεταξύ των κοινοτικών χωρών. Επιπλέον, δε, αυτή **«δεν έχει υιοθετήσει ούτε επίσημο όριο φτώχειας ούτε ένα σύστημα ελάχιστου εισοδήματος για όλο τον πληθυσμό.** Η Κομισιόν παρατηρεί ότι σε αυτούς τους τομείς η Ελλάδα δεν αναφέρεται στην έκθεσή της που της έχει υποβάλει «στη διαθεσιμότητα δημοσιονομικών και ανθρωπίνων πόρων που

είναι αναγκαίοι για να αντιμετωπισθούν τα παραπάνω προβλήματα», ενώ «ο αριθμός των ενεργειών που αναλήφθηκαν για τη βελτίωση της διακυβέρνησης δεν έχει αποδώσει ακόμη ικανοποιητικά αποτελέσματα». Επίσης επισημαίνονται «αδυναμίες συντονισμού στην παρακολούθηση και την αξιολόγηση των διαφόρων παρεμβάσεων κοινωνικής πολιτικής». Τέλος, η Κομισιόν, επιμένει στην ανάγκη να αναπτυχθεί «μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την παιδική φτώχεια και τους φτωχούς εργαζόμενους». Τα μέτρα αντιμετώπισης της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού χαρακτηρίζονται «αποσπασματικά».

2) Διακυβέρνηση. «Η βελτίωση της διακυβέρνησης και η προώθηση της κινητοποίησης και της πλήρους συμμετοχής όλων των εμπλεκομένων, ώστε να υπάρξουν καλύτερη εφαρμογή, παρακολούθηση και αξιολόγηση, αλλά και να αυξηθεί η αποδοτικότητα των κοινωνικών δαπανών».

Η Κομισιόν χαρακτηρίζει «ανησυχητική» την καθυστέρηση δημιουργίας και λειτουργίας του «Εθνικού Συμβουλίου Κοινωνικής Προστασίας» για τη χάραξη πολιτικής για την κοινωνική προστασία.

3) Συντάξεις. «Η αύξηση των προσπαθειών για τη διασφάλιση της επάρκειας και της μακροχρόνιας βιωσιμότητας του συνταξιοδοτικού συστήματος, ιδίως με την αύξηση της απασχόλησης και την ενθάρρυνση για παράταση του επαγγελματικού βίου, ώστε να μεγαλώσει η βάση των κοινωνικών-συνταξιοδοτικών εισφορών».

Σύμφωνα με την Κομισιόν, «η Ελλάδα βρίσκεται μεταξύ των κρατών-μελών υψηλού κινδύνου ως προς τη βιωσιμότητα των δημοσίων οικονομικών», θέτοντας ως κεντρικό κριτήριο «την αναμενόμενη μεγάλη αύξηση των δαπανών που αφορούν την Τρίτη ηλικία και το υψηλό δημόσιο χρέος». Σύμφωνα με μελέτη της Επιτροπής (2001), «οι δαπάνες για τις συντάξεις θα διπλασιασθούν για να φθάσουν το 2050 στο 24,8% του ΑΕΠ της χώρας».

Για να αντέξει το σύστημα των συντάξεων στην προοπτική γήρανσης του πληθυσμού πρέπει να συνεχισθεί και να ενισχυθεί η διαδικασία μεταρρύθμισης των συντάξεων».

Χρειάζονται κατ' αυτήν και «νέες μεταρρυθμίσεις όταν ολοκληρωθεί ο σχετικός κοινωνικός διάλογος που ξεκίνησε πρόσφατα».

«Η βιωσιμότητα του συστήματος στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό στην αύξηση των ποσοστών απασχόλησης και στον περιορισμό της εισφοροδιαφυγής», ενώ «πρόκληση αποτελεί και η ενοποίηση του κατακερματισμένου σήμερα συστήματος συντάξεων».

Μεταρρυθμίσεις

Σύμφωνα με την ανάλυση της Κομισιόν ως προς την πρόοδο στην εφαρμογή του Εθνικού προγράμματος μεταρρυθμίσεων της Ελλάδας για την ανάπτυξη και την απασχόληση, η χώρα μας έχει σημειώσει περιορισμένη πρόοδο στην αντιμετώπιση των διαφόρων προκλήσεων σε αυτούς τους τομείς. Ενώ στον μακροοικονομικό τομέα έχει κάνει σημαντικά βήματα, η πρόοδός της είναι ανεπαρκής στον μικροοικονομικό τομέα και στις μεταρρυθμίσεις στον τομέα της απασχόλησης. Η Επιτροπή συνιστά στην Ελλάδα:

- Να συνεχίσει τη δημοσιονομική εξυγίανση και τη μείωση του δημόσιου χρέους και να καταρτίσει ένα χρονοδιάγραμμα για την εφαρμογή της μεταρρύθμισης του συνταξιοδοτικού συστήματός της.
- Να εκσυγχρονίσει τη δημόσια διοίκησή της για την αποτελεσματική αξιοποίηση των κοινοτικών χρηματοδοτήσεων από τα διαρθρωτικά ταμεία.
- Να εκσυγχρονίσει την προστασία της απασχόλησης και να περιορίζει τη φορολογική επιβάρυνση της εργασίας, προωθώντας την ευελιξία σε συνδυασμό με την ασφάλεια στην αγορά εργασίας (flexicurity) και τη μετατροπή της αδήλωτης (μαύρης) εργασίας σε επίσημη απασχόληση.
- Να αυξήσει τις επενδύσεις στην υποχρεωτική και ανώτατη εκπαίδευση (εμφανίζει το χαμηλότερο ποσοστό μεταξύ των κοινοτικών χωρών) και να εφαρμόσει τις μεταρρυθμίσεις για την προώθηση της δια βίου μάθησης (το χαμηλότερο ποσοστό μεταξύ των κοινοτικών χωρών).

4.4. ΤΟ ΙΔΑΝΙΚΟ ΠΡΟΤΥΠΟ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ¹

Τα επόμενα τέσσερα χρόνια η χώρα μας καλείται να κατακτήσει τους στόχους της Στρατηγικής της Λισαβόνας για απασχολούμενο εργατικό δυναμικό 70% επί του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, όμως βρισκόμαστε πολύ πίσω.

Οι δείκτες του απασχολούμενου δυναμικού δεν είναι και τόσο ενθαρρυντικοί, καθώς το πρώτο τρίμηνο του 2006 η απασχόληση ήταν 64,9% για τους άντρες και 42,3% για τις γυναίκες.

Η ιδανική πολιτική ώστε ο εργαζόμενος, ο νέος, ο άνεργος να έχουν εναλλακτική επιλογή στην αγορά εργασίας, για να επιταχυνθούν οι ρυθμοί οικονομικής ανάπτυξης και να αυξηθούν τα εισοδήματα των εργαζομένων, αποτελεί το ζητούμενο για τις δυνάμεις που πιστεύουν στο κοινωνικό κράτος.

Η αναλυτική έκθεση-γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής για το πώς εφαρμόζεται η «ευελιξία με ασφάλεια – flexicurity») στη Δανία², ένα προηγμένο κράτος της Βόρειας Ευρώπης προσφέρει πολλές ιδέες αλλά και προβληματισμούς στην υποστήριξη εγχώριων προοδευτικών μέτρων με άξονα την εργασία, την προστασία των ανέργων, την παραγωγική ανάπτυξη. Παρουσιάζουμε αποσπάσματα από τα συμπεράσματα της Επιτροπής τα οποία πιστεύουμε ότι είναι χρήσιμα στη διαμόρφωση εύστοχων πολιτικών για την απασχόληση.

Η δανική μορφή της ευελιξίας με ασφάλεια φαίνεται να αποτελεί ένα υπόδειγμα για τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να επιτευχθούν με κοινωνικά ισορροπημένο τρόπο οικονομική ανάπτυξη, υψηλή απασχόληση και υγιής δημόσια οικονομία.

Η εξέλιξη αυτή είναι συμβατή με τη διαδικασία της Λισαβόνας με την οποία θα επιδιώκεται συγχρόνως βιώσιμη ανάπτυξη, υψηλότερη, απασχόληση και ευημερία.

¹ Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 5 Σεπτεμβρίου 2006, αριθμός φύλλου 452, σελ. 22

² Η Δανία αναδείχθηκε η πιο ευτυχισμένη χώρα του πλανήτη σύμφωνα με τον πρώτο «παγκόσμιο χάρτη της ευτυχίας», που δημιούργησε ο Άντριαν Φράιτ, κοινωνικός ψυχολόγος στο Πανεπιστήμιο του Λέστερ της Βρετανίας. Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», Τρίτη 1 Αυγούστου 2006, αριθμός φύλλου 7490, σελ. 16

Η έκθεση

Εάν εξετάσει κανείς τη δανική ευελιξία με ασφάλεια σε συνάρτηση με την Ευρώπη διαπιστώνει ότι δεν μπορεί να μεταφερθεί αυτούσια σε άλλες χώρες εξαιτίας των διαφορών στις πολιτισμικές, διαρθρωτικές και οικονομικές συνθήκες.

Η έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια περιέχει γενικά την ιδέα ότι ο συνδυασμός της ευελιξίας και της ασφάλειας για τους εργαζόμενους αποτελεί πηγή τόσο κοινωνικής ασφάλειας όσο και ανταγωνισμού. **Η δανική μορφή της ευελιξίας με ασφάλεια προσφέρει ασφάλεια μέσω ενός υψηλού ημερήσιου επιδόματος ανεργίας (καθώς και την καταβολή επιδομάτων για άλλες κοινωνικές αιτίες) και ευελιξία μέσω φιλελεύθερων κανόνων για τις απολύσεις, όπως π.χ., σχετικά μικρές προθεσμίες απόλυσης.**

Η δανική ευελιξία με ασφάλεια δεν μπορεί να εξετασθεί παρά μόνο μέσα στο πλαίσιο του κράτους πρόνοιας και με ένα ισχυρό οργανωτικό σύστημα.

Ένα υψηλό επίδομα ανεργίας απαιτεί υψηλό επίπεδο βασικών προσόντων του πληθυσμού, καθώς διαφορετικά θα δημιουργούνταν μια μεγάλη κατηγορία εργαζομένων που δεν θα μπορούσε να αποκτήσει από την εργασία εισόδημα μεγαλύτερο του υποκατάστατου εισοδήματος που λαμβάνει λόγω ανεργίας. Ένα από τα κλειδιά για την επιτυχία της δανικής ευελιξίας με ασφάλεια είναι το υψηλό επίπεδο προσόντων.

Εκτός από την εισοδηματική ασφάλεια που εγγυάται το υψηλό επίδομα ανεργίας, η Δανία επιδιώκει επίσης να προσφέρει στους πολίτες ασφάλεια απασχόλησης. Κανείς βέβαια δεν μπορεί να θεωρεί εγγυημένη τη θέση εργασίας του, όμως οι προοπτικές νέας πρόσληψης είναι καλές εφόσον συνεισφέρει και ο δημόσιος τομέας.

Η δανική ευελιξία με ασφάλεια είναι αντικείμενο διαρκών συζητήσεων και τροποποιήσεων. Το σύστημα έχει πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα.

Τα υψηλά φορολογικά έσοδα αποτελούν προϋπόθεση του δανικού συστήματος της ευελιξίας με ασφάλεια, αλλά και άλλοι παράγοντες έχουν σημασία για τον τρόπο λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Οι δημόσιες δαπάνες για την πολιτική της αγοράς εργασίας ανήρχοντο το 2003 σε 4,4% του ΑΕΠ, πράγμα που αποτελεί ευρωπαϊκά ιστορική επίδοση.

Ευελιξία με ασφάλεια

Η δανική οργάνωση της αγοράς περιγράφεται ως «χρυσό τρίγωνο»: ευέλικτες διατάξεις για τις προσλήψεις (που αυξάνουν ποσοτικά την ευελιξία), ένα γενναιόδωρο σύστημα παροχών (κοινωνική ασφάλεια), και ισχυρά μέτρα ενεργοποίησης και εκπαίδευσης (που, αφενός, δίνουν κίνητρα στους ανέργους να αναζητήσουν εργασία και, αφετέρου, προσφέρουν ποιοτική εξειδίκευση για την επάνοδο στην ανοιχτή αγορά εργασίας).

Το δανικό σύστημα της ευελιξίας με ασφάλεια συμβάλλει στη δημιουργία ποιοτικών και αξιοπρεπών θέσεων εργασίας. Το υψηλό επίδομα ανεργίας συνεπάγεται υψηλό «εφεδρικό» μισθό, πράγμα που επιτρέπει στους Δανούς να ζουν από την εργασία τους.

Έτσι, στην επίσημη αγορά εργασίας υπάρχουν μόνο λίγες και ασθενείς τάσεις προς την κατεύθυνση του «φτωχού εργαζόμενου» - ακόμη και μεταξύ Δανών διαφορετικής εθνικής καταγωγής.

Η ασφάλεια στην αγορά εργασίας της Δανίας δεν οφείλεται αποκλειστικά και μόνο στο σχετικά υψηλό επίδομα ανεργίας, αλλά και στο μεγάλο ποσοστό απασχόλησης και τις αλλαγές στην αγορά εργασίας, που δημιουργούν μια ορισμένη ασφάλεια της απασχόλησης. Η ασφάλεια αυτή υποστηρίζεται από ένα ευρύ φάσμα μέτρων επιμόρφωσης και κατάρτισης, τα οποία διαχειρίζονται και εφαρμόζουν από κοινού το δημόσιο με τους κοινωνικούς εταίρους.

Επιπροσθέτως, η κοινωνία της Δανίας προσφέρει μια κάποια ασφάλεια και στις οικογένειες για τον συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, π.χ., με ευνοϊκές ρυθμίσεις για την άδεια μητρότητας, με προσφορές παιδικής μέριμνας κλπ.

Παραδοσιακά, οι κοινωνικοί εταίροι κατέχουν κεντρική θέση στους μηχανισμούς χάραξης και διαχείρισης της πολιτικής απασχόλησης και εκπαίδευσης.

Η σημερινή κατάσταση έχει μακρά ιστορία. Το ιδιαίτερο αυτό δανικό πρότυπο για τη ρύθμιση της αγοράς εργασίας ανάγεται στο 1899, όταν έγινε ο επονομαζόμενος «συμβιβασμός του Σεπτεμβρίου» της Συνομοσπονδίας Συνδικαλιστικών Οργανώσεων της Δανίας (LO-Landsorganisationen) και της Ένωσης Εργοδοτών Δανίας (DA-Dansk Arbejdsgiverforening), που είχαν συσταθεί λίγο νωρίτερα ως οργανώσεις σε εθνικό επίπεδο. Ο συμβιβασμός αυτός θεωρείται ως η πρώτη παγκοσμίως γενική συλλογική σύμβαση εργασίας. Μέχρι το 2003, το «πρότυπο» των κοινωνικών εταίρων εξακολουθούσε

να είναι η εθελοντική ρύθμιση της αγοράς εργασίας και η αυτόνομη επίλυση των διαφορών. Μόνον όταν η ΕΕ αρνήθηκε να αναγνωρίσει την ανεξάρτητη μεταφορά των οδηγιών από τους κοινωνικούς εταίρους, άρχισαν να θεσπίζονται στη Δανία πρόσθετες νομικές διατάξεις.

Ακόμη και εάν τα τελευταία χρόνια η δανική περίπτωση της ευελιξίας με ασφάλεια οδήγησε σε θετικά αποτελέσματα, υπάρχουν φυσικά προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπιστούν.

Η παγκοσμιοποίηση και η τεχνολογική ανάπτυξη ασκούν μια ορισμένη γενική πίεση στην αγορά εργασίας της Δανίας. Ιδίως οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι υφίστανται πίεση από τον ανταγωνισμό από χώρες με χαμηλότερο επίπεδο ημερομισθίων και από την αυτοματοποίηση της παραγωγής.

Εξειδίκευση

Μέχρι στιγμής, η Δανία κατόρθωσε να εξισορροπήσει την πίεση μέσω της μείωσης του αριθμού των ανειδίκευτων εργαζομένων, καθώς το μεγαλύτερο ποσοστό των ηλικιωμένων, που αποσύρονται από την αγορά εργασίας, είναι ανειδίκευτοι σε σύγκριση με εκείνο των νέων που εισέρχονται σ' αυτή. Αυτόν τον καιρό, όμως, πολλοί νέοι δεν αποκτούν επαγγελματικά προσόντα και αυτό θα μπορούσε να υπονομεύσει μακροπρόθεσμα το δανικό σύστημα της ευελιξίας με ασφάλεια.

Στη Δανία, υπάρχουν επιχειρήσεις που κλείνουν τις εγκαταστάσεις τους και μεταφέρουν ολόκληρη την παραγωγή τους ή μέρος της σε χώρες με χαμηλά ημερομίσθια. Αυτό αποτελεί πρόκληση- ιδίως στις απομακρυσμένες περιοχές, όπου υπάρχει υψηλή ευαισθησία για το κλείσιμο κάθε επιχείρησης. Όμως, η αγορά εργασίας της Δανίας, που αποτελείται κυρίως από μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, θεωρείται δυναμικό φαινόμενο. Αντί για τη διατήρηση αυτών των θέσεων απασχόλησης, επιδιώκεται σε πολιτικό επίπεδο η δημιουργία νέων, ανταγωνιστικότερων, με τη συνεργασία των κοινωνικών εταίρων.

Το δανικό πρότυπο είναι δαπανηρό για το κράτος, αφού αυτό χρηματοδοτεί μεγάλο μέρος του επιδόματος ανεργίας. Έτσι, οι δαπάνες για παθητική πολιτική απασχόλησης ανήλθαν σε 2,7% του ΑΕΠ το 2003, ιστορική επίδοση για την ΕΕ. Μελλοντικά, η χρηματοδότηση του κράτους πρόνοιας της Δανίας θα αντιμετωπίσει πιέσεις από πολλές πλευρές.

Για να μπορεί να χρηματοδοτείται το κράτος πρόνοιας, χωρίς να αυξηθούν οι φόροι, απαιτούνται μεγαλύτερα επίπεδα απασχόλησης του ενεργού πληθυσμού.

Σε σύγκριση, με τα άλλα κράτη-μέλη της ΕΕ, η Δανία είναι ένα από τα κράτη με τη μεγαλύτερη φορολογική επιβάρυνση. Έτσι, η φορολογική επιβάρυνση ανέρχεται σε 49% περίπου του ΑΕΠ, ενώ ο μέσος όρος στην ΕΕ είναι 40% περίπου. Αυτό ισχύει κυρίως για τους πολύ μεγάλους φόρους κατανάλωσης, ενώ η φορολογία της εργασίας δεν είναι από τις υψηλότερες. Ο φόρος εισοδήματος είναι υψηλός, και πολύ κλιμακωτός, ενώ σε γενικές γραμμές οι εργοδότες δεν υποχρεούνται να καταβάλλουν σχεδόν καθόλου κοινωνικές εισφορές.

Περίπου το ένα τέταρτο του πληθυσμού που βρίσκεται σε ηλικία απασχόλησης δεν εργάζεται και ζει με τον ένα ή τον άλλο τρόπο από δημόσιους πόρους (ανεργία, επαναδραστηριοποίηση, πρόωρη συνταξιοδότηση, κ.λπ.)

Το ήμισυ περίπου του εν λόγω πληθυσμού έχει αποσυρθεί οριστικά από την αγορά εργασίας λόγω κόπωσης, ανεργίας ή εθελοντικά, ενώ το άλλο ήμισυ έχει αποσυρθεί μόνο προσωρινά.

Η παροχή κρατικής μέριμνας στα άτομα αυτά αποτελεί έναν από τους βασικούς πυλώνες του κράτους πρόνοιας, αλλά η μέριμνα αυτή αποτελεί πρόκληση για τη μελλοντική χρηματοδότηση της κοινωνίας πρόνοιας.

Ανταγωνιστικότητα

Η Δανία έχει σταθερή ανάπτυξη και τάξη στα δημοσιονομικά της. Από το 2000 έως το 2005 η μέση ανάπτυξη ανερχόταν σε 1,7%, ο μέσος όρος απασχόλησης σε 77,5%, ο μέσος όρος του πλεονάσματος του δημόσιου προϋπολογισμού σε 1,4% του ΑΕΠ. Το 2004, το συνολικό χρέος της χώρας ανερχόταν σε 42,7% του ΑΕΠ και το πλεόνασμα του κρατικού προϋπολογισμού ανερχόταν σε 2,8% του ΑΕΠ.

Το πλεόνασμα του κρατικού προϋπολογισμού οφείλεται κυρίως στην απασχόληση που βρίσκεται σε εξαιρετικά υψηλά επίπεδα και παρέχει μεγάλα φορολογικά έσοδα μέσω των φόρων εισοδήματος. Οι αλλαγές στην αγορά εργασίας της Δανίας είναι πολύ μεγάλες, αφού κάθε χρόνο χάνεται παραπάνω από το 10% των θέσεων απασχόλησης και δημιουργείται ανάλογο ποσοστό νέων. Περίπου το 30% των εργα-

ζομένων αλλάζουν κάθε χρόνο θέση απασχόλησης και η Δανία - κατέχει αμέσως μετά τη Μεγάλη Βρετανία - τη δεύτερη χαμηλότερη μέση διάρκεια απασχόλησης των εργαζομένων στην ΕΕ. Αυτό πρέπει να εξεταστεί σε σχέση με τις ισχύουσες ρυθμίσεις και τη διάρθρωση του ιδιωτικού τομέα που χαρακτηρίζεται από πολυάριθμες μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Ρυθμιστής της αγοράς ο δημόσιος τομέας

Για να αντιληφθεί κανείς όλες τις διαστάσεις του δανικού συστήματος της ευελιξίας με ασφάλεια, πρέπει να λάβει υπόψη το κοινωνικό πλαίσιο εντός του οποίου εντάσσεται το εν λόγω σύστημα. Τόση **η οικονομική πολιτική** όσο και **ο δημόσιος τομέας** ασκούν επιρροή στις λειτουργικές δυνατότητες της αγοράς εργασίας, οπότε και οι δύο δημιουργούν τα συνθετικά στοιχεία αυτού που αποκαλείται το «δανικό πρότυπο».

Το δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας του '80 και το πρώτο της δεκαετίας του '90 η οικονομία της Δανίας βρισκόταν σε κρίση. Από το 1987 έως το 1993, ο μέσος όρος ανάπτυξης ήταν 0,8% ετησίως, και η ανεργία ανήλθε από 5% το 1987 σε 9,6% το 1993.

Η κρίση ήταν, μεταξύ άλλων, αποτέλεσμα της οικονομικής λιτότητας, που επεβλήθη λόγω των μεγάλων ελλειμμάτων του δημοσίου τα προηγούμενα χρόνια. Από το 1993, ενισχύθηκε η ενεργός πολιτική απασχόλησης ενώ, ταυτόχρονα, η οικονομία υποστηρίχθηκε με χαμηλά επιτόκια και μια επεκτατική πολιτική.

Η ενίσχυση της εστίασης στην πολιτική απασχόλησης σήμαινε και ενισχυμένα μέτρα για την εκπαίδευση, την επιμόρφωση και την κατάρτιση, για τις οποίες το κράτος χορηγούσε μεγάλες επιδοτήσεις, έτσι ώστε να μπορούν να συμμετέχουν τόσο εργαζόμενοι όσο και άνεργοι. Οι επιδοτήσεις χορηγούνταν τόσο ως χρηματοδότηση της εκπαίδευσης όσο και ως μερική κάλυψη της απώλειας αποδοχών. Ταυτόχρονα, αυξήθηκε σε όλα τα επίπεδα ο αριθμός των θέσεων κατάρτισης για τους νέους.

Η οικονομική στρατηγική που εφαρμόστηκε με επιτυχία από τα μέσα της δεκαετίας του '90 ήταν μια επενδυτική στρατηγική που απέφερε ανάπτυξη με επιθετικές μεταρρυθμίσεις και επενδύσεις στο εκπαιδευτικό σύστημα και σε υπηρεσίες κοινής ωφελείας.

Όμως, μόνο η εμπιστοσύνη στο μέλλον και η μεγάλη εισοδηματική ασφάλεια προάγουν την επιθυμία για κατανάλωση και διασφαλίζουν μεγάλη ζήτηση στην εσωτερική αγορά.

4.5. ΤΟ ΘΕΜΑ ΤΩΝ ΚΛΩΣΤΗΡΙΩΝ ΤΗΣ ΠΡΕΒΕΖΑΣ¹

**Πρόγραμμα κατάρτισης και επίδομα για 12 μήνες θα πάρουν οι
174 εργαζόμενοι. Ποιό το μέλλον τους όμως;**



Ο Υφυπουργός Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας Γεράσιμος Γιακουμάτος συναντήθηκε τη Δευτέρα 2 Οκτωβρίου 2006 με εκπροσώπους των εργαζομένων στα «Κλωστήρια Πρεβέζης».

Μετά το τέλος της σύσκεψης ο υφυπουργός απάντησε σε ερωτήσεις δημοσιογράφων:

Δημοσιογράφος: Ποιο ήταν το αποτέλεσμα της συνάντησης;

Υφυπουργός κ. Γιακουμάτος: Είχα δεσμευτεί σήμερα στο σωματείο των εργαζομένων στα «Κλωστήρια Πρεβέζης» συνάντηση για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν. Έγιναν αποδεκτά όλα τα αιτήματά τους από το Υπουργείο Απασχόλησης.

Συγκεκριμένα προβλέπεται:

- ο Να πάρουν όλοι το επίδομα ανεργίας για 12 μήνες γιατί υπήρχε μια διαφορά εκεί.
- ο Να εφαρμόσουμε ένα πρόγραμμα κατάρτισης όπου οι εργαζόμενοι στα Κλωστήρια Πρεβέζης θα εκπαιδεύονται σε νέες δεξιότητες. Προβλέπεται και οικονομική ενίσχυση στους συμμετέχοντες στο πρόγραμμα της τάξης των 30 -32 ευρώ την ημέρα.
- ο Τα παιδιά των εργαζομένων θα πάρουν μέσω του Οργανισμού Εργατικής Εστίας όλα τα βιβλία τους δωρεάν.

¹ Πηγή: εφημερίδα "Η Αποψη της Πρέβεζας», 4 Οκτωβρίου 2006, αριθμός φύλλου 903,σελ. 10

- ο Έναρξη των διαδικασιών για υπαγωγή της εταιρείας στο καθεστώς 46 Α. τις ενέργειες για την ένταξη στο ειδικό καθεστώς θα αναλάβει το Σωματείο των εργαζομένων σε συνεργασία με δικηγορικό γραφείο και την Εθνική Τράπεζα. Το 46 Α προβλέπει εκκαθάριση εν' λειτουργία της επιχείρησης. Προϋπόθεση που θέτει το υπουργείο είναι ότι μέσα στο αίτημα που θα υποβληθεί στο Εφετείο να συμπεριληφθούν και οι εργαζόμενοι. Δηλαδή αυτός που θα πάρει την επιχείρηση να διατηρήσει τις θέσεις απασχόλησης. Μέχρι τότε εμείς θα είμαστε στο πλευρό των εργαζόμενων και όχι απέναντί τους.

4.5.1. Νομαρχία Πρέβεζας -Νέες προσλήψεις με μερική απασχόληση¹

Σημαντική επιτυχία αποτελεί για τη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Πρέβεζας η έγκριση από την αρμόδια Τριμελή Επιτροπή του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης του ειδικού επιχειρησιακού σχεδίου που είχε υποβάλλει για τη μερική απασχόληση ανέργων προερχομένων από ομαδικές απολύσεις ή παύση λειτουργίας επιχειρήσεων, με σκοπό την καταπολέμηση της ανεργίας και τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης.

Συγκεκριμένα εγκρίθηκε η πρόσληψη 50 ατόμων με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου μερικής απασχόλησης (διάρκεια 18 μηνών), για κάλυψη λειτουργικών αναγκών της Νομαρχιακής Αυτοδιοίκησης Πρέβεζας και ειδικότερα για έκτακτες ανάγκες πολιτικής προστασίας, για εξυπηρέτηση των πολιτών, για προστασία δημόσιας υγείας και περιβάλλοντος, για υποστήριξη υπηρεσιών και σχολικών μονάδων, για πολιτιστική και τουριστική ανάπτυξη και για στήριξη αγροτών και κτηνοτρόφων.

Οι εγκεκριμένες θέσεις αφορούν τις ειδικότητες ΥΕ Χειριστών Μηχανήματος, ΥΕ Εργατών, ΥΕ Φυλάκων, ΔΕ Διοικητικού, ΔΕ Οδηγών και ΔΕ Φυλάκων.

«Στόχος μας», σημείωσε κ. Νομάρχης κ. Ιωάννου, «είναι αρχικά οι θέσεις να καλυφθούν από πρώην εργαζομένους των κλωστηρίων, που επιθυμούν να ενταχθούν στο πρόγραμμα της μερικής απασχόλησης και για όσες θέσεις μείνουν κενές να ωφεληθούν άνεργοι από άλλες επιχειρήσεις του νομού».

¹ Πηγή: εφημερίδα "Η Αποψη της Πρέβεζας», 1 Σεπτεμβρίου 2006, αριθμός φύλλου 903, σελ. 8

4.6. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ – ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ- ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ

Αποτελεί κοινό τόπο και σε αρκετές περιπτώσεις έχει αποδειχθεί ότι η διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει πολλαπλές, ποικίλες και σημαντικές επιπτώσεις τόσο στα ήδη ενταγμένα κράτη μέλη όσο και στα κράτη που εντάχθηκαν πρόσφατα καθώς και στις υπο ένταξη στην χώρες.

Η Ελλάδα αποτελεί ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα κράτους μέλους που οι επιπτώσεις της διεύρυνσης της Ε.Ε., κυρίως όταν επιτευχθεί και η τελική είσοδος των υπο ένταξη χωρών, θα είναι ιδιαίτερα πολλαπλές και σημαντικές. Η ενδεχόμενη ένταξη της Βουλγαρίας και Τουρκίας σε συνδυασμό με την ένταξη της Κύπρου που αποτελούν χώρες που συνορεύουν με την Ελλάδα αναμένεται να επιφέρει αλλαγές και επιπτώσεις στην Ελληνική δομή απασχόλησης καθώς και στην αγορά εργασίας.

Οι επιπτώσεις της διεύρυνσης αναμένεται να επηρεάσουν άμεσα τόσο τις Ελληνικές επιχειρήσεις με κίνδυνο την μείωση της ανταγωνιστικότητάς τους όσο και τους Έλληνες εργαζόμενους με κίνδυνο την περαιτέρω αύξηση της εργασιακής ανασφάλειας και την ανεργία.

Οι κρατικές πολιτικές οφείλουν να προετοιμάσουν την οικονομία, την κοινωνία και ιδιαίτερα την αγορά εργασίας, με μέτρα συγκεκριμένης πολιτικής κατεύθυνσης και στόχευσης έτσι ώστε οι θετικές επιπτώσεις της διεύρυνσης να πολλαπλασιαστούν και οι αρνητικές να ελαχιστοποιηθούν.

Κεντρική πολιτική επιλογή για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της διεύρυνσης στην αγορά εργασίας δεν μπορεί να αποτελέσει η περαιτέρω μείωση του εργασιακού κόστους, άλλωστε το κόστος εργασίας στην Ελλάδα είναι το μικρότερο από τα 15 κράτη μέλη της Ε.Ε.. Οι επιλογές αντιμετώπισης πρέπει να έχουν ως κατεύθυνση και να βασίζονται α) στην μετάβαση στην οικονομία της γνώσης, β) στην ενίσχυση της δια βίου μάθησης (δια βίου εκπαίδευσης και δια βίου κατάρτισης), γ) στην ανάπτυξη μιας σύγχρονης πρακτικής management στις ιδιωτικές επιχειρήσεις και στον δημόσιο τομέα, και δ) στην αναβάθμιση της θέσης εργασίας.

Με βάση το συγκεκριμένο μοντέλο η έμφαση πρέπει να δίνεται στην μεγιστοποίηση της ποιότητας των υπηρεσιών και των προϊόντων με στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας μας.

Η διαδικασία προσαρμογής των επιχειρήσεων και των εργαζομένων στα νέα δεδομένα είναι δύσκολη και κρίσιμη καθώς απαιτείται παράλληλη και συνεχή ανανέωση της

γνώσης καθώς και ανάπτυξη της πολιτικής της δια βίου επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης του ανθρώπινου δυναμικού.

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού, που αποτελεί ίσως την κυριότερη μορφή της δια βίου μάθησης, μπορεί να αποτελέσει μία καθοριστικής σημασίας συνιστώσα, στο πλαίσιο μιας ευρύτερης πολιτικής, που θα στοχεύει στην άμβλυνση των αρνητικών συνεπειών που ενδεχόμενα να προκαλέσει η διεύρυνση της Ε.Ε. στην αγορά εργασίας (στους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις).

Με την προώθηση και ενίσχυση της πολιτικής της επαγγελματικής κατάρτισης **οι εργαζόμενοι** μπορούν να αυξήσουν σε μεγάλο βαθμό τις πιθανότητες να διατηρήσουν, να ανανεώσουν, να αναβαθμίσουν, να εκσυγχρονίσουν και να εμπλουτίσουν τις επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητές τους, γεγονός που μπορεί να επιφέρει πολλαπλά θετικά αποτελέσματα στους ίδιους, στις επιχειρήσεις που εργάζονται και στην Ελληνική οικονομία. Η συμμετοχή τους σε στοχευμένα, αποτελεσματικά και ποιοτικά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης - επιμόρφωσης δίνει την δυνατότητα να βελτιώσουν και να ενισχύσουν την θέση τους στο εργασιακό περιβάλλον επιτυγχάνοντας υψηλή παραγωγικότητα και αποδοτικότητα στην εργασία τους, γεγονός που τους καθιστά χρήσιμα, εξειδικευμένα και αναντικατάστατα στελέχη καθώς η παρουσία τους θα αποτελεί προϋπόθεση ανάπτυξης των επιχειρήσεων που εργάζονται.

Οι επιχειρήσεις διαθέτοντας καταρτισμένο εργατικό δυναμικό έχουν τη δυνατότητα να αυξήσουν την ποσότητα και την ποιότητα των παρεχόμενων προϊόντων και υπηρεσιών τους και τελικά να βελτιώσουν την ανταγωνιστικότητά τους και την θέση τους στο έντονα εξελισσόμενο και ανταγωνιστικό περιβάλλον.

Στην περίπτωση αυτή η δια βίου κατάρτιση των εργαζομένων μπορεί να εξελιχθεί σε ένα χρήσιμο εργαλείο που θα συμβάλλει καθοριστικά **στην παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα**.

Η υλοποίηση του παραπάνω στόχου απαιτεί το σχεδιασμό και την υλοποίηση ενός ευέλικτου, αποτελεσματικού και ποιοτικού εθνικού συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης με την ενεργή συμμετοχή και συμφωνία των κοινωνικών εταίρων, που εν τέλει είναι οι κύριοι χρήστες του συστήματος αυτού.

Επιπλέον, η λειτουργία ενός ποιοτικού και αποτελεσματικού συστήματος που θα αφουγκράζεται ισομερώς τις ανάγκες των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, μπορεί να

συμβάλλει σημαντικά στην δημιουργία ενός θετικού εργασιακού κλίματος ανάμεσα στους κύριους πρωταγωνιστές της αγοράς εργασίας.

Η Ελλάδα υπολείπεται σημαντικά σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στην συμμετοχή του ανθρώπινου δυναμικού σε προγράμματα δια βίου επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης.

Σύμφωνα με στοιχεία της EUROSTAT μόλις το 1,1% των εργαζομένων ηλικίας 25-64 ετών συμμετέχει σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης από την στιγμή που ο μέσος όρος στην Ευρώπη των 15 είναι 8,4%. Ο στόχος που διαμορφώθηκε στην Λισσαβόνα αναφέρει ότι το 50% των εργαζομένων πρέπει να έχει συμμετάσχει ως το 2010 σε προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Στο πλαίσιο αυτό, αποτελεί διαπιστωμένη ανάγκη να διαμορφωθεί και να αναπτυχθεί στην Ελλάδα **κουλτούρα δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης**, η εξέλιξη της οποίας θα έχει τόσο οικονομικοεπιχειρηματικά όσο και κοινωνικά οφέλη.

Οι επιχειρήσεις χρειάζεται να αντιμετωπίζουν την επιμόρφωση / επαγγελματική κατάρτιση σαν επένδυση και όχι σαν κόστος που πρέπει να εξαφανισθεί.

Να κατανοήσουν πως η μεγαλύτερη, αποτελεσματικότερη και ποιοτικότερη επένδυση είναι στον άνθρωπο και ότι οι ανθρώπινοι πόροι έχουν τουλάχιστον την ίδια σημασία με τους φυσικούς και τεχνολογικούς πόρους τουλάχιστον όσον αφορά την παραγωγή και την παραγωγικότητα.

Παράλληλα, οι επιχειρήσεις οφείλουν να συμμετέχουν ενεργά και με αύξηση των δαπανών τους στον σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων επιμόρφωσης του προσωπικού τους.

Οι εργαζόμενοι από την πλευρά τους οφείλουν να διαθέτουν χρόνο και να μην αντιμετωπίζουν την επιμόρφωσή τους ως κάτι που τους επιβάλλεται αλλά ως μία διαδικασία που θα προσφέρει ουσιαστικά οφέλη στην εργασιακή, επαγγελματική, κοινωνική και προσωπική πορεία τους.

Η **κοινωνική συναίνεση και συνεννόηση** είναι οι βασικές αρχές πάνω στις οποίες οφείλουν να στηριχθούν οι κοινωνικοί εταίροι για την διαμόρφωση πλαισίου συμφωνιών με στόχο την συστηματική εφαρμογή προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Το κράτος οφείλει να διαμορφώσει αποτελεσματικό και ποιοτικό θεσμικό πλαίσιο προώθησης της δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης με απελευθέρωση πόρων και **χορήγηση κινήτρων τόσο στους εργαζομένους όσο και στις επιχειρήσεις**.

Στο πλαίσιο αυτό αποτελεί άμεση αναγκαιότητα να εκσυγχρονιστεί το εθνικό σύστημα σχεδιασμού – υλοποίησης – διαχείρισης – αξιολόγησης της επαγγελματικής κατάρτισης με κατεύθυνση στους παρακάτω άξονες¹ :

- Συμβατότητα των προγραμμάτων κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Έχει παρατηρηθεί ότι η ΣΕΚ και οι δομές της δεν ανταποκρίνονται στην παραγωγική δομή της χώρας είναι αποστασιοποιημένες από τις ανάγκες των εργαζομένων στις ΜΜΕ και δεν λειτουργούν συμπληρωματικά και συντονισμένα. Παράλληλα, υπάρχει αδυναμία ανταπόκρισης των προγραμμάτων κατάρτισης στις ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας σε επαγγέλματα και ειδικότητες καθώς και αδυναμία σύνδεσης με την παραγωγή και τις επιχειρήσεις.
- Λειτουργία παρατηρητηρίων (με έμφαση στην περιφερειακή και την τοπική διάσταση) των εξελίξεων της αγοράς εργασίας και των ειδικοτήτων έτσι ώστε να υπάρξει δυνατότητα πρόβλεψης για φθίνοντες ή δυναμικούς κλάδους σε εθνικό και τοπικό επίπεδο.
- Ίδρυση και λειτουργία διασυνοριακών παρατηρητηρίων καθώς και προώθηση ερευνητικών προγραμμάτων που θα μελετούν τις αγορές εργασίας των υπό ένταξη όμορων χωρών έτσι ώστε οι πολιτικές που θα σχεδιασθούν για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων από την διεύρυνση στην αγορά εργασίας να είναι εξειδικευμένες και στοχευμένες.
- Δημιουργία Εθνικού Μητρώου επίκαιρων / σύγχρονων επαγγελματικών προφίλ – περιγραμμάτων στα οποία να στηρίζεται ο σχεδιασμός των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, με την συμμετοχή και την συμφωνία των κοινωνικών εταίρων. Στα επαγγελματικά περιγράμματα θα περιγράφονται και αναλύονται οι κύριες και επιμέρους δραστηριότητες που απαιτούνται προκειμένου να πραγματοποιηθεί συστηματικά μία εργασία. Επιπρόσθετα, θα αναφέρονται οι απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες που χρειάζεται να διαθέτει ένας εργαζόμενος για να εκτελέσει αποτελεσματικά μία εργασία.
- Δημιουργία μηχανισμών για την συστηματική εφαρμογή διαδικασιών διάγνωσης εκπαιδευτικών αναγκών του εργατικού δυναμικού (εργαζομένων και ανέργων) και συνυπολογισμός τους στον σχεδιασμό και υλοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης.

¹ Μηνιαίο περιοδικό «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ» του ΙΝΕ της ΓΣΕΕ, τεύχος 128, Μάιος 2006, σελ. 1-5

- Σχεδιασμός και προγραμματισμός για την υλοποίηση προγραμμάτων ειδικής στόχευσης, ως προς την ομάδα στόχο, τον κλάδο και τον τόπο, με κατεύθυνση την αντιμετώπιση των ιδιαίτερων προβλημάτων που ενδεχομένως θα προκύψουν από τις επιπτώσεις της διεύρυνσης της Ε.Ε. (π.χ. εργαζόμενοι στον κλάδο της κλωστοϋφαντουργίας στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, εργαζόμενοι με ελλειπή προσόντα στις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις κλπ.).
- Προώθηση ειδικών προγραμμάτων που να προωθούν την διακρατική συνεργασία μεταξύ της Ελλάδας και των όμορων υπό ένταξη χωρών (Βουλγαρία – Τουρκία) και που θα αφορούν : α) την διεξαγωγή ερευνών – μελετών των αγορών εργασίας σε διασυνοριακό, εθνικό, κλαδικό και περιφερειακό επίπεδο, β) τον από κοινού σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, σε θεματικά αντικείμενα ειδικού ενδιαφέροντος, όπου θα προβλέπεται η ανταλλαγή εργαζομένων -εκπαιδευομένων μεταξύ των χωρών, για την διεξαγωγή της πρακτικής άσκησης σε επιχειρήσεις και γ) την διεξαγωγή και ανταλλαγή εκπαιδευτικών επισκέψεων μεταξύ στελεχών των κοινωνικών εταίρων (ενώσεις εργαζομένων και εργοδοτών σε εθνικό και τοπικό επίπεδο π.χ. εργατικά κέντρα, τοπικά επιμελητήρια κλπ.) επιστημονικών ενώσεων, πανεπιστημίων, φορέων τοπικής αυτοδιοίκησης κλπ. της Ελλάδας και των υπό ένταξη όμορων χωρών έτσι ώστε να παρατηρηθούν - μελετηθούν πτυχές των αγορών εργασίας και να προωθηθεί η κουλτούρα συνεργασίας και διαπολιτισμικότητας μεταξύ των βασικών συντελεστών διεύρυνσης των αγορών εργασίας.
- Ανάπτυξη συστήματος πιστοποίησης των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης με άμεσο στόχο την πιστοποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων καθώς και τη σταδιακή σύνδεσή τους με υποχρεώσεις αλλά και δικαιώματα στην εργασία.
- Προώθηση και ενίσχυση της σύνδεσης της δια βίου κατάρτισης με την εργασιακή εξέλιξη των εργαζομένων.
- Προώθηση των διαδικασιών που να εξασφαλίζουν την σύνδεση του εκπαιδευτικού έργου των προγραμμάτων κατάρτισης με τις αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων.
- Εφαρμογή επιπλέον εκπαιδευτικών μεθοδολογιών, πέραν της συμβατικής, που θα διευκολύνουν την συμμετοχή των εργαζομένων, ειδικά σε μεσαίες και μικρές επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν προβλήματα πρόσβασης, στην συμμετοχή στην

δια βίου κατάρτιση π.χ. εφαρμογή της εξ αποστάσεως μεθοδολογίας εκπαίδευσης και κατάρτισης, εφαρμογή νέων τεχνολογιών κλπ.

4.6.1. Προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης

ΗΡΩΝ - Ενήλικες σε δια βίου μάθηση¹

Το επιμορφωτικό πρόγραμμα ΗΡΩΝ – «Εκπαίδευση ενηλίκων στην απόκτηση βασικών δεξιοτήτων στις νέες τεχνολογίες» εντάσσεται στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης. Το πρόγραμμα αυτό σχεδιάστηκε και εποπτεύεται από τη ΓΓΕΕ του ΥΠΕΠΘ και υλοποιείται από το ΙΔΕΚΕ.

Ο γενικός γραμματέας της ΓΓΕΕ του ΥΠΕΠΘ, επίκουρος καθηγητής Κωσταντίνος Τσαμαδιάς είπε: «Με το πρόγραμμα «Εκπαίδευση ενηλίκων στην απόκτηση βασικών δεξιοτήτων στις νέες τεχνολογίες – ΗΡΩΝ» επιδιώκουμε μια μαζική παρέμβαση στον χώρο των βασικών δεξιοτήτων στις τεχνολογίες της πληροφορικής.

Πιο συγκεκριμένα, 110.000 πολίτες αποκτούν δωρεάν βασικές δεξιότητες στην πληροφορική. Με αυτόν τον τρόπο συμβάλλουμε στην αντιμετώπιση του φαινομένου του ψηφιακού αναλφαριθμητισμού, το οποίο εδώ και χρόνια μαστίζει τη χώρα μας».

Αυτή είναι η πρώτη προσπάθεια εκπαίδευσης πολιτών, σε ευρεία κλίμακα, ώστε να αποκτήσουν δεξιότητες στις Νέες Τεχνολογίες. Στόχος είναι να εκπαιδευτούν πολίτες (αγρότες, επαγγελματίες, επιχειρηματίες, νοικοκυρές κ.ά) εργαζόμενοι και άνεργοι με ανάγκη γνώσης Νέων Τεχνολογιών. Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα του ΗΡΩΝΑ στοχεύει κυρίως στην εισαγωγή των εκπαιδευομένων στις βασικές αρχές λειτουργίας και χρήσης του υπολογιστή και του Διαδικτύου, στη χρήση κειμενογράφου, ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail), στη χρήση λειτουργικού συστήματος Windows, αναζήτηση πληροφοριών στο Διαδίκτυο και στις υπηρεσίες που προσφέρονται από το Διαδίκτυο για την εξυπηρέ-

¹ Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 3 Οκτωβρίου 2006, αριθμός φύλλου 456, σελ. 21

τηση των πολιτών, όπως υποβολή φορολογικών δηλώσεων, καθώς και στις ηλεκτρονικές συναλλαγές κ.ά.

Το πρόγραμμα έχει διάρκεια 50 διδακτικών ωρών που κατανέμονται σε δύο ενότητες. Η πρώτη ενότητα αφορά τη χρήση του υπολογιστή και του Διαδικτύου (35 διδακτικές ώρες) και η δεύτερη την πρακτική άσκηση σε παρεχόμενες υπηρεσίες (15 διδακτικές ώρες). Η εβδομαδιαία διάρκεια είναι 5 ώρες συνολικά δύο φορές εβδομαδιαίως. Οι εκπαιδευτές και οι βοηθοί εκπαιδευτές που αναλαμβάνουν την εκπαίδευση των ενηλίκων στις Νέες Τεχνολογίες είναι καθηγητές πληροφορικής Β/θμιας, καθώς και ελεύθεροι επαγγελματίες με αποδεδειγμένες γνώσεις στη διδασκαλία νέων τεχνολογιών.

Τα τμήματα μάθησης λειτουργούν στα εργαστήρια πληροφορικής περίπου 1.300 σχολικών μονάδων δευτεροβάθμιας και πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σε όλη την Ελλάδα, ενώ 58 Νομαρχιακές Επιτροπές Εκπαίδευσης Ενηλίκων έχουν την ευθύνη της διαδικασίας εκπαίδευσης των πολιτών στην περιοχή τους.

Διευθύνσεις:

Αιτήσεις γίνονται στις γραμματείες του προγράμματος που βρίσκονται στις δομές της ΓΓΕΕ σε κάθε νομό της χώρας. Πληροφορίες στις παρακάτω διευθύνσεις και τηλέφωνα:

Νομός Ανατ. Θεσσαλονίκης: 1ο Εσπερινό Λύκειο Θεσσαλονίκης,

T.K. 54 621, Εθνικής Αμύνης 8,

τηλ.: 2310-234999, 2310-251358.

Νομός Δυτ. Θεσσαλονίκης: Δ/ση Β/θμιας Εκπαίδευσης, Κολοκοτρώνη 22,

T.K. 56 430, Σταυρούπολη, τηλ.:2310-640263

Περιφέρεια Αττικής:

Α΄Αθήνας: Δ/ση Β/θμιας Α΄, Λυκούργου 18, 6^{ος} όροφος, τηλ.: 210-5229013

Β΄Αθήνας: Γούναρη 60, 1ος όροφος, Αγία Παρασκευή, τηλ.: 210-6014534.

Γ΄Αθήνας: Σχολείο Δεύτερης Ευκαιρίας Αγ. Αναργύρων, Πίνδου Δαβάκη 20,

Αγ. Ανάργυροι, τηλ.: 210-8323941

Δ΄Αθήνας: Δ/ση Δ.Ε. Δ΄, Ομήρου 34, Νέα Σμύρνη, τηλ.:210-9374496

Πειραιάς: Δ.Ε.ΠΕΙΡΑΙΑ, Ελευθερίου Βενιζέλου35, τηλ.:210-4124149

Αν. Αττική: Ηρ. Πολυτεχνείου 9-11, Γέρακας, τηλ.: 210-6049380

Δυτική Αττική: Ρήγα Φεραίου 70, Ελευσίνα, Ισόγειο – Γραφείο 7(ΠΛΗΝΕΤ),

τηλ.: 210-5546841.

www.ideke.edu.gr

Εκπαίδευση ενηλίκων από απόσταση¹

Δύο εκπαιδευτικά προγράμματα ετήσιας διάρκειας, 250 ωρών το καθένα, θα πραγματοποιηθούν από το Κέντρο Δια Βίου Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης Ενηλίκων από Απόσταση της ΓΓΕΕ, κατά την εκπαιδευτική περίοδο Σεπτεμβρίου 2007 έως Ιουλίου 2008.

Οι ενδιαφερόμενοι θα πρέπει να υποβάλουν αίτηση έως τις 20 Μαΐου 2007, προκειμένου να ενταχθούν στα τμήματα μάθησης για τα εκπαιδευτικά προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης ενηλίκων από απόσταση. Τα εκπαιδευτικά προγράμματα είναι:

- Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών (για αποφοίτους τουλάχιστον Λυκείου).
- Οικονομία - Διοίκηση - Επιχειρήσεις (για αποφοίτους τουλάχιστον Λυκείου).

Η επιτυχής ολοκλήρωση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος οδηγεί στην απόκτηση «Πιστοποιητικού Δια Βίου Εκπαίδευσης».

Τα εκπαιδευτικά προγράμματα του Κ.Ε.Ε.ΕΝ.ΑΠ. απευθύνονται σε όλους τους ενήλικες πολίτες, ηλικίας 18 ετών και άνω. Προϋπόθεση για την ένταξη στα τμήματα μάθησης είναι οι πιστοποιημένες βασικές γνώσεις και δεξιότητες χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών από τη Γ.Γ.Ε.Ε. και ευρύτερα από αρμόδιους φορείς.

Για την ένταξη των εκπαιδευομένων σε τμήματα μάθησης προαπαιτείται η έγκαιρη συμπλήρωση ειδικής φόρμα αίτησης ηλεκτρονικά στη διεύθυνση www.keeenap.gr/lms. Σε περίπτωση που η ηλεκτρονική συμπλήρωση της αίτησης είναι αδύνατη, τότε οι υποψήφιοι μπορούν να απευθυνθούν στα κατά νομό ΚΕΕ, όπου μπορούν να προμηθευτούν την έντυπη φόρμα και να καταθέσουν την αίτησή τους.

¹ Βλέπε: Εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 3 Απριλίου 2007, αρ.φύλ. 482, σελ. 22

4.7. ΜΕ ΠΟΛΥ – ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ Ο ΝΕΟΣ ΤΥΠΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ¹

► Καταφεύγουν στην απόκτηση πολλών ειδικοτήτων για διάσωση από την ανεργία. Οι εργασιακές αλλαγές σε μεγάλες χώρες

Οι καινοτομίες, η έρευνα, η γνώση, οι νέες τεχνολογίες, τα κεφάλαια, οι επικοινωνίες, η ενέργεια, τα βασικά αγαθά της ζωής, η εργασία δεν προωθούνται ούτε ισομερώς, ούτε κατά τη βούληση των εθνικών κρατών και των κοινωνιών.

Κατευθύνονται από τους πιο ισχυρούς ομίλους της ιδιωτικής οικονομίας, με γνώμονα το μέγιστο κέρδος και τη μόνιμη επικράτηση. Αυτή η ανεξέλεγκτη δράση της κυρίαρχης οικονομικής λειτουργίας αποτελεί τη μήτρα των νέων μεγάλων ανισοτήτων και ανισορροπιών.

Οι λαοί μπορεί κατά περίπτωση να αντιδρούν, τα πολιτικά κόμματα όμως, που τους εκφράζουν, τουλάχιστον στην Ευρώπη, δεν έχουν ακόμη αντιληφθεί ότι με την προώθηση του νεοφιλελεύθερου προγράμματος δεν κυβερνούν κατ' ουσία οι πολιτικοί αλλά οι επιχειρηματίες και οι διεθνείς οργανισμοί, που τους επηρεάζουν. Έπρεπε να διέλθει μεγάλο χρονικό διάστημα καθημερινής και παλλαϊκής εξέγερσης των νέων στη Γαλλία, για να αποσυρθεί ο νόμος της Σύμβασης Πρώτης Πρόσληψης, που, πλην των άμεσων συνεπειών του για τους νέους εργαζομένους, συμβόλιζε και την εισαγωγή της ανισότητας και την ανασφάλειας στο γαλλικό εργασιακό σύστημα. Όσα κράτη θέλουν να προστατεύσουν τους μισθούς, τις συντάξεις, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, την εργασία, το κοινωνικό κράτος και το περιβάλλον τιμωρούνται με απο- επένδυση.

Της μεταχείρισης αυτής δεν εξαιρούνται και τα ισχυρά ευρωπαϊκά κράτη, όπως η Γερμανία, η Γαλλία, η Ιταλία. Οι επιχειρήσεις μεταναστεύουν εκεί όπου οι μισθοί είναι χαμηλοί, η ασφάλιση υποτυπώδης ή ανύπαρκτη, η φορολογία ελάχιστη και οι περιβαλλοντικές απαιτήσεις μηδαμινές.

¹ Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 16 Μαΐου 2006, αριθμός φύλλου 436, σελ. 23, συντάκτης Μητρόπουλος Αλέξης, καθηγητή της Νομικής Σχολής Αθηνών

Σε αυτό το πλαίσιο η ανθρώπινη εργασία (χειρωνακτική, πνευματική ή σύνθετη) υποβαθμίζεται διπλά και ως θεμελιώδης βάση της κοινωνικής νομιμοποίησης και ως οικονομικό μέγεθος.

Όλο και λιγότερη ενεργός εργασία απαιτείται για την παραγωγή προϊόντων και υπηρεσιών. Η υπεραξία όλο και περισσότερο παράγεται από την τεχνολογία. Αλλά και αυτή με τη σειρά της είναι προϊόν της υπεραξίας. Πολλές γενιές και προσπάθειες χρειάστηκαν για να επινοηθεί από το ανθρώπινο γένος.

Με αυτήν την κυρίαρχη λογική τείνουμε να αλλάξουμε και τους ακριβείς γλωσσικούς μας ορισμούς. Αντί για εργαζόμενο μιλάμε για «απασχολήσιμο». Έτσι αποδίδουμε μία κατάσταση όπου η εργασία ζητείται, αλλά δεν βρίσκεται συχνά και, όταν βρίσκεται, δεν προστατεύεται από το Εργατικό Δίκαιο. Δεν αμείβεται σύμφωνα με τους συλλογικούς ορισμούς, δεν ασφαλίζεται πλήρως και προπάντων έχει προσωρινό χαρακτήρα.

Ο άνεργος τείνει να θεωρηθεί ως γενετικά στιγματισμένος, γιατί δεν αφιερώνει όλο του τον χρόνο στη διαρκή εκπαίδευση, ώστε να ανταποκριθεί, κάποτε, στις ανάγκες μιας αβέβαιης και χαμηλόμισθης θέσης.

Ήδη εμφανίζεται ένας νέος τύπος εργαζομένου, «ο εργαζόμενος - χταπόδι», που πρέπει να είναι εξοπλισμένος με τόσες ειδικότητες όσα και τα πλοκάμια του γνωστού μας θαλασσινού, ώστε να διασωθεί από την εργασιακή συρρίκνωση. Τα υποκατάστατα προϊόντα και οι υπηρεσίες καταργούν τις παραδοσιακές τέχνες και εξαφανίζουν τον ιστό των επαγγελματιών και των μικρομεσαίων τοπικών επιχειρήσεων.

Ήδη φαίνεται καθαρά ότι ο πλανήτης μας εισήλθε σε μια περίοδο γενικευμένης αμφισβήτησης της μισθωτής εργασίας και των νομικών συστημάτων που ρύθμιζαν τις αμοιβές, τις παροχές, την ασφάλιση, τη σύνταξη, τα συλλογικά δικαιώματα.

Το φαινόμενο αυτό θα γενικευτεί και δεν προβλέπεται στο ορατό μέλλον η επαναθέσμιση της εργασίας στην παλιά της γνωστή βάση. Και αυτό μολονότι η επένδυση στον άνθρωπο και τις δυνατότητές του έχει και οικονομικά αυξανόμενη προστιθέμενη αξία.

[**► Τι κάνει η Κίνα**](#)

Το παράδειγμα της Κίνας, στους τομείς όπου η ανθρώπινη εργασία είναι ακόμη απαραίτητη, είναι χαρακτηριστικό. Η παγκόσμια εφεδρική της στρατιά εργασίας (750 εκατ. εργάτες, δηλαδή μιάμιση φορά πάνω από την εργατική τάξη της G-7), στην οποία πρέπει να προστεθεί και αυτή της Ινδίας και των άλλων αναπτυσσομένων χωρών, συνε-

πιφέρει την «ανακλαστική» ανεργία, από τη μετανάστευση των επιχειρήσεων, το πάγωμα των μισθών, την ελαστικοποίηση της εργασίας.

Οι εργάτες της μετα - νεωτερικής ανάπτυξης της Κίνας εργάζονται 60-70 ώρες της εβδομάδα, αναπαύονται σε κοιτώνες των 16 ατόμων και αμείβονται με λιγότερα από 44 δολάρια το μήνα. Ποιο νόημα και περιεχόμενο φέρνει αυτό το μοντέλο εργασιακών σχέσεων στον 21^ο «ασιατικό» αιώνα, όταν στους τοίχους των εργοστασίων εμφανίζονται ανενόχλητες από την κομμουνιστική – αλλά και κομφουκιανή- κουλτούρα πινακίδες, που συμβουλεύουν τους εργάτες «εάν δεν εργαστείτε σκληρά σήμερα, αύριο θα πρέπει να ψάξετε σκληρότερα για να βρείτε νέα δουλειά»;

Με αυτό το σύστημα εργασιακών σχέσεων και το σύστημα προστασίας, το συνολικό δηλαδή ασφαλιστικό πλαίσιο των εν δυνάμει εργαζομένων, των εν ενεργεία εργαζομένων και των συνταξιούχων, απορυθμίζεται. Η κυρίαρχη λογική, όταν θέτει το ζήτημα του εκσυγχρονισμού και της μεταρρύθμισής του, το θέτει με τη λογική της απομείωσης των παροχών του και της θεσμοθέτησης περισσότερων όρων και δυσκολότερων προϋποθέσεων απόλαυσης των ευεργετημάτων του. Το κράτος απεμπολεί τις υποχρεώσεις του προς την κοινωνία, οι επιχειρήσεις ελαφρύνονται από τις εργοδοτικές εισφορές και το ζήτημα της ασφάλισης και της συνταξιοδότησης παραπέμπεται, προϊόντος του χρόνου, στη λογική κεφαλαιοποιητικών συστημάτων.

Η συντεταγμένη επαναφορά της Ρωσίας και σε κρατικο-παρεμβατικές μορφές επιχειρηματικής δράσης, μετά την πρωτοφανή λεηλασία του δημόσιου πλούτου της, κατά την πρώτη δεκαετία της κατάρρευσης του υπαρκτού σοσιαλισμού, μπορεί να μη χαρακτηρίζει μια παγκόσμιας διαστάσεως στροφή, εντούτοις όμως συνιστά την απαρχή μιας εναλλακτικής στρατηγικής οργάνωσης ενός δημόσιου μεγαχώρου. Και η αναστροφή πολλών μεγάλων κρατών τη Λατινικής Αμερικής σε κοινωνικές παρεμβάσεις στην οικονομία και την παραγωγή, με έντονα τα στοιχεία των επανεθνικοποιήσεων των βασικών πηγών πλούτου και της ανάπτυξης της αυτοδιαχειριστικής παρέμβασης των εργαζομένων (στις εγκαταλελειμμένες από τους ιδιοκτήτες τους επιχειρήσεις) δείχνει την αντίδραση των λαών στα αποτελέσματα της νεοφιλελεύθερης λαίλαπας.

Η προσχώρηση της μίας χώρας μετά την άλλη στα σαφή, πλέον, και συγκεκριμένα μορφώματα μιας εναλλακτικής και ισότιμης οικονομικής συνεργασίας, μέσω της Mercosur, με ευθεία απόρριψη της προτεινόμενης από τις ΗΠΑ και τις πολυεθνικές λεόντειας σύμβασης του ελεύθερου εμπορίου και ανταλλαγών, ίσως προδιαγράφει περισσότερο από κάθε άλλο φαινόμενο και τον εφήμερο χαρακτήρα της νεοφιλελεύθερης παγκοσμιο-

ποίησης που άφησε, μετά τριάντα χρόνια επικράτησής της, σωρούς ερειπίων και κατεστραμμένες οικονομίες.

► Κρίσιμοι στόχοι

Εκτός από τις γενικότερες επιδιωκόμενες αλλαγές, το Παγκόσμιο Εργατικό και Κοινωνικό Κίνημα πρέπει να προωθήσει δύο κρίσιμους στόχους:

α) Την καθιέρωση ενιαίων – κατά το δυνατόν – κανόνων παραγωγής, με σεβασμό των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας για τη σχετική ισότητα των αμοιβών, την απαγόρευση της παιδικής και ανασφάλιστης εργασίας, την τήρηση των διεθνών περιβαλλοντικών περιορισμών.

β) Και την επιβολή επί της τιμής των προϊόντων που διακινούνται στο διεθνές εμπόριο όλων των εργασιακών, περιβαλλοντικών και ανθρωπίνων εκπτώσεων, ώστε να επέλθει μια στοιχειώδης ισορροπία.

4.8. ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ¹

Διπλάσιο πακέτο απολαβών και έξτρα παροχές, σε συνδυασμό με δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης, αποτελούν τα «όπλα» των ελληνικών εταιρειών, προκειμένου να δελεάσουν στελέχη τους να μετακινηθούν σε θυγατρικές ή γραφεία που διατηρούν στο εξωτερικό.

Ήδη το 2006 υπολογίζεται πως έφυγαν από την Ελλάδα περίπου 3.000 με 3.500 στελέχη για χώρες του εξωτερικού και κυρίως των Βαλκανίων, αναζητώντας ένα καλύτερο επαγγελματικό αύριο σε τομείς όπως οι τηλεπικοινωνίες, οι τράπεζες, οι κατασκευές και το λιαν εμπόριο. Σήμερα υπολογίζεται ότι περίπου 10.000 Έλληνες απασχολούνται σε χώρες της Ν.Α. Ευρώπης.

Ωστόσο, η αναζήτηση senior management στελεχών, τα οποία θα αναλάβουν να διευθύνουν τις δραστηριότητες της εταιρείας εκτός ελλαδικού χώρου, δεν είναι πάντα εύκολη υπόθεση, λόγω έλλειψης υποψηφίων με τα απαραίτητα επαγγελματικά προσόντα. Η προσφορά υπολείπεται της ζήτησης και έτσι πολύ συχνά οι επιχειρήσεις αν δεν μετακινήσουν δικό τους προσωπικό, απευθύνονται σε εξειδικευμένες εταιρείες που αναζητούν στελέχη από την αγορά για εκτός Ελλάδας θητεία.

Η μετακίνηση

«Προκειμένου να βρεθούν αξιόλογα στελέχη τα οποία θα ενδιαφέρονται για μετακίνηση στο εξωτερικό, οι παροχές που δίνονται είναι ιδιαίτερα ενισχυμένες, ώστε να κάνουν τη συγκεκριμένη θέση περισσότερο ελκυστική», επισημαίνει ο Χρήστος Μισαηλίδης, διευθύνων σύμβουλος της Adecco Ελλάδος.

Σύμφωνα με την εμπειρία της Adecco, παρουσιάζεται δυσκολία να βρεθούν τα κατάλληλα στελέχη, τα οποία θα στελεχώσουν αυτές τις θέσεις. Συνήθως οι θέσεις αυτές καλύπτονται από εσωτερική μετακίνηση, μέσω της προαγωγής κάποιου διοικητικού υπαλλήλου της ίδιας της εταιρείας. Είναι πιο εύκολο, για παράδειγμα να πεισθεί ο εμπορικός διευθυντής μίας εταιρείας να μετακινηθεί ως γενικός διευθυντής στη θυγατρική της

¹ Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 24 Νοεμβρίου 2007, αριθμός φύλλου 485, σελ. 23.

εταιρείας εκτός Ελλάδος, απ ένα στέλεχος που εργάζεται ήδη ως γενικός διευθυντής στην Ελλάδα, καθώς στην πρώτη περίπτωση το κίνητρο είναι πιο έντονο, αφού η μετακίνηση, εκτός από τις όποιες παροχές, συνοδεύεται και από προαγωγή

Γενικά, πάντως, οι Έλληνες σε σχέση με το παρελθόν είναι πιο θετικοί σε μετακινήσεις, αν αυτές φυσικά συνοδεύονται από τις ανάλογες παροχές, αλλά σε σχέση με τους υπόλοιπους Ευρωπαίους η κινητικότητα των Ελλήνων εξακολουθεί να παραμένει εξαιρετικά χαμηλή.

Οι απολαβές

Οι παροχές *ex patriot* – όπως ονομάζονται – αφορούν συνήθως έξοδα διαμονής, μετακίνησης από και προς την Ελλάδα, διπλό μισθό ή ενισχυμένες οικονομικές απολαβές, ενώ ανάλογα με το ιεραρχικό επίπεδο της θέσης εργασίας προσφέρονται και άλλες παροχές. Το ύψος των αποδοχών του στελέχους, όπως επισημαίνει η Βερώνη Παπατζίμου, αναπληρώτρια γενική διευθύντρια του τμήματος Υπηρεσιών Ανθρωπίνου Δυναμικού της KPMG, εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από:

- Το επίπεδο της θέσης που αναλαμβάνει το εκπαιριζόμενο στέλεχος.
- Τις γενικότερες οικονομικές συνθήκες της χώρας υποδοχής (κόστος ζωής, ισχύουσα φορολογία εισοδήματος κ.λπ.). μετακίνηση σε χώρες όπως η Ρωσία και η Αλβανία συνοδεύεται με υψηλότερο επίπεδο αποδοχών.
- Την οικογενειακή κατάσταση του στελέχους και τον χρόνο παραμονής του στη χώρα υποδοχής.

Εκτός από τις σταθερές και μεταβλητές αποδοχές, συνήθως η επιχείρηση καλύπτει δαπάνες όπως: Έξοδα μετακίνησης, διαμονής, διατροφής κατά την πρώτη αναγνωριστική επίσκεψη. Εισιτήρια μετάβασης και επιστροφής στη χώρα εκπαιρισμού. Έξοδα μετακίνησης οικογένειας. Έξοδα κοινής ωφελείας. Έξοδα στέγασης. Έξοδα μεταφοράς οικοσκευής. Κάλυψη διαμονής κατά τη διάρκεια αναζήτησης στέγης. Πληρωμή εγγύησης κατοικίας. Μεταφορά οικοσκευής. Κάλυψη ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης μελών της οικογένειας. Συνταξιοδοτικά προγράμματα. Εταιρικά αυτοκίνητα. Πιστωτικές κάρτες, δίδακτρα σχολείου / παιδικού σταθμού. Μαθήματα γλώσσας υποδοχής. Επιπλέον ημέρες άδειας. Τοποθέτηση συζύγου.

Μία ακόμη σημαντική παροχή που προσφέρουν εσχάτως στα εκπατριζόμενα στελέχη τους οι επιχειρήσεις, αφορά φορολογικά θέματα, όπως, για παράδειγμα, υποχρέωση υποβολής προσωπικών φορολογικών δηλώσεων (όσο στη χώρα υποδοχής όσο και στη χώρα προέλευσης), καθώς και θέματα φορολογικής κατοικίας. «για τα διάφορα επιμέρους φορολογικά θέματα που προκύπτουν για την εταιρεία και τα στελέχη, πολλές εταιρείες επιλέγουν να χρησιμοποιήσουν κάποια από τις διεθνείς εταιρείες συμβούλων», αναφέρει η Γεωργία Σταματέλου, αναπληρώτρια γενική διευθύντρια στο τμήμα Φορολογικών Υπηρεσιών της KPMG.

Η προσωπικότητα των ex- patriot

Τα τελευταία χρόνια υπάρχουν αρκετά εν ενεργεία στελέχη πρόθυμα να μετακινηθούν εκτός Ελλάδος για 3 – 5 χρόνια, με την προϋπόθεση ότι υπάρχει ένα ελκυστικό πακέτο αποδοχών και παροχών.

Στελέχη που για κάποιο χρονικό διάστημα είναι εκτός εργασίας είναι πιο διαλλακτικά στις διαπραγματεύσεις τους και πρόθυμα να μετακινηθούν χωρίς να διεκδικούν πολύ υψηλές αποδοχές.

Τέλος υπάρχουν στελέχη που θεωρούν την ελληνική αγορά κορεσμένη και χωρίς αξιόλογες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης και αναζητούν καλύτερες ευκαιρίες καριέρας στις ραγδαία αναπτυσσόμενες χώρες των Βαλκανίων και της Ασίας.

Το προφίλ των στελεχών εξαρτάται από τις θέσεις εργασίας που είναι διαθέσιμες. «Συνήθως η ηλικία τους είναι μεταξύ 30 και 40 ετών, χωρίς οικογενειακές υποχρεώσεις, με πτυχίο ή μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών και εμπειρία σε υψηλόβαθμη θέση στην Ελλάδα», τονίζει η Βενετία Κουσία, διευθύνουσα σύμβουλος της Manpower. Σε κάθε περίπτωση, μεταξύ άλλων προσόντων, τα στελέχη αυτά είναι προτιμότερο να έχουν εργαστεί στο παρελθόν με άτομα από διαφορετικές κουλτούρες, να είναι επικοινωνιακοί και γνώστες ξένων γλωσσών εκτός της αγγλικής, κατά προτίμηση και της χώρας υποδοχής. Η μετεγκατάσταση στο εξωτερικό συνοδεύεται συνήθως και με αναβάθμιση στην ιεραρχία.

4.9. 40 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΜΕ ΠΑΡΟΝ ΚΑΙ ΜΕΛΛΟΝ¹

➤ 5 εταιρείες υπηρεσιών ανθρώπινου δυναμικού, ο ΣΕΒΕ και ο ΟΑΕΔ μιλούν για... δουλειές

Τα πέντε πιο δημοφιλή επαγγέλματα στον ιδιωτικό τομέα στην ελληνική αγορά εργασίας «ψήφισαν» οι εταιρείες υπηρεσιών ανθρώπινου δυναμικού, με βάση τη ζήτηση που καταγράφεται από τους εργοδότες. Η πλειοψηφία των εταιρειών συγκλίνει πάντως σε τρεις «ειδικότητες του μέλλοντος», που υπόσχονται μια επιτυχημένη καριέρα με ελκυστικές αποδοχές στον ιδιωτικό τομέα. Ενδεικτικό της ζήτησης για λογιστές είναι το γεγονός πως όταν μία εταιρεία περνάει περιόδους ισχνές, τότε οι περικοπές προσωπικού ξεκινούν από άλλα τμήματα (όπως π.χ. το marketing), ενώ αντίθετα το οικονομικό τμήμα και το τμήμα του λογιστηρίου είναι το τελευταίο που θα καταργηθεί.

Οι ειδικότητες της πληροφορικής θεωρούνται εξίσου περιζήτητες από τον ιδιωτικό, και τον δημόσιο τομέα, δεδομένου ότι η εξέλιξη στα πληροφοριακά συστήματα και τα προγράμματα λογισμικού «ζητεί» όλο και πιο ενημερωμένα στελέχη προγραμματισμού ή ανάπτυξης δικτύων.

Οι πωλητές εξάλλου, αποτελούν μια ειδικότητα που τα τελευταία χρόνια γνωρίζουν ιδιαίτερη άνθηση. Και αυτό διότι λόγω του έντονου ανταγωνισμού, οι πωλήσεις είναι ακόμα πιο επιθετικές, ακόμα και σε κλάδους όπως για παράδειγμα οι τράπεζες, όπου πλέον όλα τα στελέχη τους είναι προσανατολισμένα προς την πώληση (sales oriented).

Το ενδιαφέρον είναι πως πολλές από τις ειδικότητες που βρίσκονται στην κορυφή της πυραμίδας των προτιμήσεων των εργοδοτών απολαμβάνουν έξτρα παροχές (από αυτοκίνητο, κινητό τηλέφωνο, ιδιωτική ασφάλιση, μετοχές, μέχρι και έξοδα ένδυσης, σπίτι και σωματοφύλακες), οι οποίες αυξάνουν μέχρι και στο διπλάσιο τις αποδοχές των στελεχών.

¹ Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 21 Νοεμβρίου 2006, αριθμός φύλλου 463, σελ. 22-23

ΟΑΕΔ: 3 «δρόμοι» χωρίς ανεργία

Με τις ειδικότητες που σημείωσαν αλματώδη εξέλιξη τα τελευταία χρόνια στην αγορά αγορά και συνδέθηκαν με τις εξελίξεις στην τεχνολογία αλλά και την ανάπτυξη κλάδων της οικονομίας, όπως οι κατασκευές και ο τουρισμός, ασχολείται η μελέτη του Πειραματικού Ινστιτούτου Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης (ΠΙΕΚΑ), το οποίο λειτουργεί στο πλαίσιο του ΟΑΕΔ.

Σύμφωνα με το ΠΙΕΚΑ, τα επαγγέλματα του μέλλοντος στην Ελλάδα φαίνεται να είναι οι ειδικότητες που θα απαιτηθούν λόγω της μεγαλύτερης διείσδυσης του φυσικού αερίου στην αγορά (τεχνικοί κ.λπ.), αλλά και τα διοικητικά στελέχη των νοσοκομειακών ιδρυμάτων, όπου θα προσληφθούν μάντζερ και θα πάψουν να ασκούν διοίκηση οι επιστήμονες – γιατροί. Η μελέτη έδειξε επίσης ότι οι μάντζερ μικρομεσαίων επιχειρήσεων, οι εργαζόμενοι στο κύκλωμα της υγείας και οι μαραγκοί και οι υδραυλικοί είναι οι εργαζόμενοι που δεν θα μάθουν ποτέ τι θα πει ανεργία.

Οι περισσότερες θέσεις εργασίας που έχουν δημιουργηθεί την τελευταία τριετία είναι γύρω από τη διαχείριση ακινήτων, την ξενοδοχειακή υποστήριξη, τα ινστιτούτα ομορφιάς, τα κομμωτήρια κ.ά. Αντιθέτως, μείωση προσωπικού καταγράφεται στους χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς, τη βιομηχανία, τις μεταφορές, αλλά και την εκπαίδευση.

ΣΕΒΕ: Εξειδίκευση και ξένες γλώσσες διαβατήριο για πρόσληψη

Στη μελέτη για τις ανάγκες των επιχειρήσεων σε ειδικότητες αιχμής (2005- 2007), που διενήργησε η μεγαλύτερη εργοδοτική οργάνωση της χώρας, ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών και Επιχειρήσεων, καταγράφονται προβλήματα στην εξεύρεση κατάλληλων στελεχών εξοπλισμένων με σύγχρονες γνώσεις και δεξιότητες.

Η πλειοψηφία των επιχειρήσεων στην Ελλάδα θεωρεί πολύ σημαντικό τα στελέχη τους να διαθέτουν:

- καλές βασικές γνώσεις του αντικειμένου τους,
- ικανότητα ανανέωσης των γνώσεών τους,
- ικανότητες επικοινωνίας,
- ικανότητες ομαδικής εργασίας, χρήσης και αξιοποίησης των νέων και
- πολύ καλό χειρισμό ξένων γλωσσών.

Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση πρώτες σε ζήτηση είναι οι ειδικότητες των:

- Μηχανικών – Μηχανολόγων
- Οικονομολόγων
- Στελεχών πωλήσεων
- Στελεχών μάρκετινγκ

και ακολουθούν εκείνες των:

- πληροφορικής – τηλεπικοινωνιών,
- ηλεκτρολόγων μηχανικών,
- χημικών,
- χημικών μηχανικών,
- φυσικών και
- διοίκησης MBA.

Εκτός από αυτές, αναφέρεται και περιορισμένη ζήτηση σε ειδικότητες σε κατηγορίες όπως :

- στελέχη επικοινωνίας – δημοσίων σχέσεων και ΜΜΕ,
- συντάκτες- συγγραφείς,
- υπάλληλοι γραφείου,
- νομικοί, και
- γνώστες ξένων γλωσσών σε πολύ μικρά ποσοστά.

Για στελέχη με προ-τριτοβάθμια εκπαίδευση κυριαρχούν ειδικότητες όπως:

- των εργατοτεχνιτών,
- των προγραμματιστών – χειριστών μηχανημάτων και

ακολουθούν με μικρή διαφορά τα:

- στελέχη πωλήσεων,
- οι ανειδίκευτοι εργάτες,
- οι ηλεκτρολόγοι και
- τα στελέχη εφοδιαστικής αλυσίδας.

«Η αγορά τα τελευταία χρόνια αναδεικνύει νέες ειδικότητες, όπως είναι για παράδειγμα εκείνες που σχετίζονται με τη διαχείριση της ποιότητας, καθώς και την υγιεινή και

ασφάλεια της εργασίας. Αν και η ζήτηση για αυτές τις ειδικότητες εκφράζεται από μικρότερο αριθμό επιχειρήσεων, αναδεικνύει μια ποιοτική στροφή της ελληνικής επιχείρησης, η οποία προσπαθεί να προσαρμοστεί στο σημερινό διεθνοποιημένο περιβάλλον του ανταγωνισμού της γνώσης», τονίζει ο γενικός διευθυντής του ΣΕΒ, Νίκος Νικολάου.



ADECCO : Ζήτηση για λογιστές, προ- γραμματιστές

Τα στοιχεία και η εμπειρία της Adecco δείχνουν ότι, κατά την τελευταία τριετία, μεγάλη ζήτηση παρουσιάζουν οι ειδικότητες από τους κλάδους της λογιστικής και γενικότερα οικονομικής διεύθυνσης (πχ. βοηθοί λογιστή, λογιστές, κ.τ.λ.), οι ειδικότητες της πληροφορικής, οι ηλεκτρολόγοι μηχανικοί και οι πωλητές.

Παραδοσιακά, οι λογιστές παρουσιάζουν συνεχή και σταθερή ζήτηση, καθώς είναι από τις πιο απαραίτητες ειδικότητες σε κάθε οργανισμό.

Οι μηνιαίες αμοιβές των νεοεισερχομένων βοηθών λογιστών κυμαίνονται στα 700 – 900 ευρώ μεικτά και των λογιστών με 3-4 χρόνια προϋπηρεσίας στα 1.300 – 1.500 ευρώ μεικτά.

Για λογιστή με προϋπηρεσία άνω των 5 ετών ο μισθός μπορεί να κυμανθεί στα 1.500-1.800 ευρώ μεικτά, ενώ για θέσεις προϊσταμένου λογιστηρίου ο μισθός μπορεί να είναι 2.500 ευρώ μεικτά, ο οποίος όμως μπορεί να είναι πιο υψηλός, αν ο υποψήφιος έχει δικαίωμα υπογραφής Α' τάξης.

Η θέση του διευθυντή λογιστηρίου αμείβεται με 3.000-3.500 ευρώ, ενώ τέλος ο οικονομικός διευθυντής αμείβεται με 4.000 ευρώ και άνω. Σε όλα τα επίπεδα λογιστών σημαντικότερο ρόλο στον καθορισμό των αμοιβών διαδραματίζει ο τομέας ευθύνης: διαφορετική αμοιβή λαμβάνει κάποιος λογιστής ο οποίος ασχολείται με την κοστολόγηση, διαφορετική εκείνος που ασχολείται με τα φορολογικά κ.ο.κ.

Οι ειδικότητες της πληροφορικής παρουσιάζουν εξαιρετικά αυξημένη ζήτηση τα τελευταία χρόνια, καθώς η πλειονότητα των εταιρειών εισαγάγουν νέα πληροφορικά συστήματα και νέα λογισμικά, τα οποία διαχειρίζονται εξειδικευμένοι IT professionals.

Οι προγραμματιστές και οι μηχανικοί δικτύου, οι οποίοι για θέσεις εισαγωγικού επιπέδου αμείβονται με 1.000 ευρώ μεϊκτά με 3-4 χρόνια προϋπηρεσίας η αμοιβή τους μπορεί να φτάσει τα 1.500 ευρώ μεϊκτά , ενώ όσο αυξάνεται η προϋπηρεσία τους μπορούν να φτάσουν τα 2.000 ευρώ, αμοιβή η οποία όσο περνούν τα χρόνια αυξάνεται.

Λόγω της μεγάλης ανάπτυξης της κινητής τηλεφωνίας και της απελευθέρωσης της σταθερής τηλεφωνίας, μεγάλη ζήτηση παρουσιάζεται και στην ειδικότητα των ηλεκτρολόγων μηχανικών.

Οι νεοεισερχόμενοι στο επάγγελμα λαμβάνουν περίπου 1.300 ευρώ μεϊκτά στο ξεκίνημά τους, ύστερα από 2-3 χρόνια μπορούν να φτάσουν τα 1.800 ευρώ μεϊκτά, ενώ καθώς προχωράει η καριέρα τους μπορούν να φτάσουν τα 2.500 ευρώ και να συνεχίσουν να ανεβαίνουν.

Τέλος, ιδιαίτερη ζήτηση παρατηρείται στους πωλητές, που συνιστούν το απαραίτητο κομμάτι σε κάθε οργανισμό, προκειμένου να παρουσιάζει κερδοφορία.

Ο μισθός τους μπορεί να ξεκινήσει από 800 ευρώ μεϊκτά σε θέση entry level-πολλές φορές αυτός ο μισθός συνοδεύεται από bonus και άλλες παροχές (π.χ. αυτοκίνητο, κινητό, laptop κ.λ.π.) – και να φτάσουν στα 2.800-3.500 ευρώ μεϊκτά σε θέση διευθυντή πωλήσεων.

«Φυσικά, θα πρέπει να τονιστεί πως το ύψος του μισθού εξαρτάται και από το μέγεθος, τον επιχειρηματικό κλάδο αλλά και το είδος (πολυεθνική ή ελληνική) της εταιρείας στην οποία θα εργαστεί κάποιος, τις αρμοδιότητες και τον βαθμό ευθύνης που θα έχει», τονίζει ο Χρήστος Μισαηλίδης, διευθύνων σύμβουλος της Adecco στην Ελλάδα.

ADECCO: Λεωφόρος Κηφισίας 56, Μαρούσι 151 25, τηλ.: 210-6930490



MANPOWER: Πρώτοι στη λίστα πωλητές

Η ειδικότητα που διαχρονικά είναι περιζήτητη στην αγορά εργασίας είναι αυτή του πωλητή σε όλα τα επίπεδα της ιεραρχίας. Η ανάγκη για ανθρώπους που προωθούν αποτελεσματικά προϊόντα και υπηρεσίες είναι ορατή, τόσο στις επιχειρήσεις της Ελλάδος όσο και σε αυτές του εξωτερικού. «Γι' αυτό και θα πρέπει να το επάγγελμα του πωλητή να πάψει να θεωρείται μια λύση ανάγκης, ειδικά από τους νέους ανθρώπους», υποστηρίζει η διευθύνουσα σύμβουλος της Manpower Βενετία Κούσια. «Αντιθέτως, πρόκειται για μια επιλογή καριέρας με προοπτικές και βέβαια απαιτεί, ανάλογα με το επίπεδο του στελέχους, συγκεκριμένες δεξιότητες».

Για παράδειγμα, ένα υψηλόβαθμο στέλεχος πωλήσεων θα πρέπει, εκτός από το να γνωρίζει και να εφαρμόζει τεχνικές πώλησης, να αποτελεί τον καλύτερο πρεσβευτή της εταιρείας του, να είναι σε θέση να ενδυναμώνει και να αναπτύσσει τα χαμηλότερα στελέχη του τμήματος κ.λ.π. Όσο για τα επίπεδα αμοιβών, αυτά διαμορφώνονται ανάλογα με τη θέση στην ιεραρχία, ξεκινώντας από 1.000 ευρώ στο entry level και φτάνοντας ή και ξεπερνώντας τα 10.000 ευρώ για ένα υψηλόβαθμο στέλεχος.

Σύμφωνα με τη Manpower Professional, διαπιστώνεται καθημερινά η ανάγκη των επιχειρήσεων για στελέχη που να καλύψουν ανώτατες διοικητικές θέσεις. Τα προσόντα που ζητούν οι εργοδότες από τα στελέχη αυτού του επιπέδου είναι, πέρα και πάνω από τα τυπικά, η δυνατότητα της δημιουργικής σκέψης και το πνεύμα επιχειρηματικότητας. Αξίζει να σημειωθεί πως με βάση έρευνα σε 23 χώρες, που διεξήγαγε η Manpower Inc. για την έλλειψη ταλέντων και τον βαθμό που αυτή επηρεάζει την αγορά εργασίας, προκύπτει πως οι πιο «δυνατές» ειδικότητες για τη διεθνή αγορά είναι τα στελέχη πωλήσεων, οι πτυχιούχοι μηχανημάτων παραγωγής και οι εξειδικευμένοι χειρώνακτες (κυρίως ξυλουργοί, συγκολητές και υδραυλικοί). Ακολουθούν οι ειδικοί Η/Υ (κυρίως προγραμματιστές / developers), οι γραμματείς διοίκησης, οι οδηγοί, οι λογιστές και τα στελέχη management.

MANPOWER: Κεντρικά Γραφεία / Διοίκηση Ξενοφώντος 9, 105 57 Αθήνα,
τηλ.: 210-6106700



PWC: Με το βλέμμα στο εξωτερικό

«Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από αυξημένη ζήτηση στελεχών στον κλάδο των υπηρεσιών και ειδικότερα στον ευρύτερο χρηματοοικονομικό τομέα», υποστηρίζει η Άννα Λιούμη, στέλεχος των υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού της PWC.

Όσον αφορά τις θέσεις εργασίας, η μεγαλύτερη ζήτηση καταγράφεται στα στελέχη πωλήσεων, που είναι ωστόσο μειωμένη συγκριτικά με τα προηγούμενα χρόνια.

Αυξανόμενη ζήτηση σημειώνουν τα στελέχη των οικονομικών υπηρεσιών, της μηχανογράφησης και τα στελέχη των λειτουργιών (operations).

Η τάση αυτή καταδεικνύει τη συνεχή πίεση που αντιμετωπίζουν σήμερα οι εταιρείες για αύξηση της αποδοτικότητάς τους και ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της οργάνωσης και της λειτουργίας τους, με απώτερο σκοπό τη μείωση του κόστους και τη βελτίωση των οικονομικών αποτελεσμάτων τους.

Ειδικότερα, όσον αφορά τα στελέχη της οικονομικής διεύθυνσης, έχει παρατηρηθεί ότι οι επιχειρήσεις αναζητούν στελέχη με εξειδικευμένες γνώσεις.

Η εν λόγω ανάγκη προκύπτει από την τάση επέκτασης των δραστηριοτήτων των εταιρειών στο εξωτερικό ή συγχώνευσής τους στο εσωτερικό, από τις απαιτήσεις που τίθενται από πλευράς κανονιστικών αρχών και επενδυτών για προσαρμογή στα Διεθνή Πρότυπα Χρηματοοικονομικής Πληροφόρησης, καθώς και από την αυξημένη έμφαση στην αποτελεσματικότερη διαχείριση του κόστους και των κερδών των εταιρειών.

Οι νέοι νόμοι, οι κατευθυντήριες οδηγίες και οι κανονισμοί, που στοχεύουν στη βελτίωση της εταιρικής διακυβέρνησης και στην αποτελεσματικότερη διαχείριση των επιχειρηματικών κινδύνων, έχουν οδηγήσει στην εντυπωσιακή αύξηση της ζήτησης στελεχών με εξειδίκευση σε θέματα διαχείρισης. Η ανάγκη αυτή παρατηρείται ιδιαίτερα έντονα στον ευρύτερο τραπεζικό τομέα, στο πλαίσιο της υιοθέτησης του νέου συμφωνηθέντος διεθνούς πλαισίου λειτουργίας των χρηματοπιστωτικών οργανισμών, γνωστού ως Βασιλεία II.

Στο πλαίσιο αυτό, σημαντική αύξηση παρουσιάζει επίσης η ανάγκη εξεύρεσης στελεχών με εξειδίκευση σε θέματα συμμόρφωσης με την οδηγία Sarbanes Oxley Act

(SOX) από τις εταιρείες αμερικανικών συμφερόντων και όσους οργανισμούς έχουν άμεση ή έμμεση σχέση με την αγορά των ΗΠΑ.

Η συμμόρφωση με την εν λόγω οδηγία αυξάνει συνεχώς τη ζήτηση εξειδικευμένων στελεχών, τόσο στον εσωτερικό έλεγχο όσο και σε επαγγέλματα όπως είναι αυτά της διαχείρισης επιχειρηματικών κινδύνων, των ελεγκτών πληροφοριακών συστημάτων και των υπευθύνων ασφαλείας πληροφοριακών συστημάτων.

❖ **Pricewaterhouse – Coopers Business Solutions (Λ. Κηφισίας 268, 152 32 Χαλάνδρι, τηλ.: 210-6874400).**



BOYDEN ATHENS: Πωλητές, οικονομολόγοι

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Boyden Athens, θυγατρικής της Kantor Management Consultants, η ειδικότητα με τη μεγαλύτερη ζήτηση είναι τα στελέχη πωλήσεων, ακολουθούν τα στελέχη οικονομικών υπηρεσιών, της μηχανογράφησης και των λειτουργιών (operations).

Χαμηλή ζήτηση εξακολουθούν να παρουσιάζουν οι ειδικότητες διοίκησης ανθρωπίνων πόρων, logistics και έρευνας και ανάπτυξης (R&D-Research & Development). Εξαιρετικά δημοφιλή παραμένουν τα στελέχη στον τομέα των υπηρεσιών. Ήδη το εννεάμηνο του 2006 αυτά τα στελέχη συγκέντρωσαν το μεγαλύτερο μερίδιο επί της συνολικής ζήτησης στην αγορά εργασίας, που έφτασε το 44%. Σημαντική αύξηση σημειώνει και το εμπόριο, με μερίδιο 34%, ενώ ο κλάδος της βιομηχανίας δείχνει σημάδια ανάκαμψης (μετά τη συνεχιζόμενη πτώση που κατέγραφε τον τελευταίο ενάμιση χρόνο).

❖ **Boyden Athens (Κονίτσης 12, Μαρούσι, 151 25, τηλ.: 210-6127777).**



KPMG: Διευθυντικά στελέχη

Τα τελευταία δύο χρόνια φαίνεται να υπάρχει μία σημαντική ζήτηση σε εξειδικευμένες θέσεις που υπάγονται στην οικονομική διεύθυνση, όπως θέσεις που αφορούν στα Διεθνή Λογιστικά Πρότυπα (IAS – IFRS) και στο SOX. Στην ε-

ταιρεία μας είναι ιδιαίτερα μεγάλος ο αριθμός πολυεθνικών και μεγάλων ελληνικών εταιρειών που αναζητούν στελέχη στις παραπάνω ειδικότητες και μάλιστα σε αρκετές περιπτώσεις με πολύ ελκυστικά πακέτα αποδοχών. Οι χώροι από τους οποίους προσελκύονται τέτοια στελέχη είναι καταρχήν οι μεγάλες ελεγκτικές εταιρείες», επισημαίνει η Πέγκυ Βελλιώτου, διευθύντρια του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού της KPMG.

Επίσης, μία θέση που είναι σε μεγάλη ζήτηση είναι αυτή του διευθυντή εσωτερικού ελέγχου, που για μεγάλες εισηγμένες εταιρείες είναι σημαντική τόσο σε αρμοδιότητες όσο και σε πακέτο αποδοχών.

Μία άλλη ειδικότητα που παρουσιάζει αυξημένη ζήτηση είναι αυτή του διευθυντή ανθρώπινου δυναμικού, με σημαντική γνώση σε συστήματα αμοιβών και παροχών αλλά και σε εργασιακά θέματα. Σε αυτήν την περίπτωση η ανάγκη φαίνεται ιδιαίτερα έντονη σε μεγάλες ελληνικές εταιρείες και ομίλους εταιρειών που παρουσιάζουν έντονη ανάπτυξη στο εξωτερικό.

Η θέση του υπεύθυνου σχέσεων με επενδυτές (investor relations) είναι μία επιπλέον ειδικότητα που οι εισηγμένες εταιρείες έχουν υποχρέωση να συμπεριλάβουν στο οργανόγραμμά τους. Την ίδια τάση παρουσιάζει και η θέση του νομικού συμβούλου όχι ως εξωτερικού συνεργάτη αλλά ως στελέχους στην εταιρεία. Αυτή η τάση καλύπτει σε έναν βαθμό το αυξημένο κόστος της χρήσης εξωτερικών συνεργατών, ενώ παράλληλα μπορεί να καλύψει και θέματα SOX, που αναφέρθηκαν παραπάνω.

Τέλος, τα τελευταία χρόνια η ζήτηση για επαγγελματίες με εμπειρία στον εμπορικό τομέα στο εξωτερικό έχει αυξηθεί σημαντικά. Οι πολυεθνικές ζητούν επαγγελματίες που θέλουν να κάνουν καριέρα στο εξωτερικό με έδρα εκτός Ελλάδας ή με βάση τη χώρα μας και ευθύνη χωρών του εξωτερικού. Οι ελληνικές εταιρείες ζητούν γενικούς διευθυντές να αναλάβουν τις θυγατρικές τους στο εξωτερικό. Αυτές οι θέσεις προσφέρουν δελεαστικά πακέτα αμοιβών και σημαντικές παροχές, που συνήθως συνοδεύονται από συμβόλαια ορισμένου χρόνου.

❖ **KPMG (Στρατηγού Τόμπρα 3, 153 42 Αγία Παρασκευή, τηλ.: 210-6062100)**

Οι 5 περιζήτητες ειδικότητες στην αγορά εργασίας¹

<u>ADECCO</u> ΛΟΓΙΣΤΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΤΗΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΔΙΚΤΥΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΠΩΛΗΤΗΣ	<u>ΣΕΒΕ</u> ΠΕ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΠΕ ΟΙΚΟΝΟΜΟΛΟΓΩΝ ΠΕ ΠΩΛΗΤΩΝ ΠΕ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ ΠΕ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΠΕ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΠΕ ΧΗΜΙΚΩΝ ΔΕ ΧΕΙΡΙΣΤΩΝ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΔΕ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ ΥΕ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙ- ΤΩΝ ΥΕ ΕΡΓΑΤΩΝ	<u>MANPOWER</u> ΠΩΛΗΤΗΣ ΜΑΝΑΤΖΕΡ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙ- ΣΤΗΣ
<u>PWC</u> ΠΩΛΗΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΛΟΓΟΣ – ΛΟΓΙΣΤΗΣ ΕΛΕΓΚΤΗΣ ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΗΣΗ OPERATOR		<u>ΠΙΕΚΑ</u> ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΦΥΣ. ΑΕ- ΡΙΟΥ ΝΟΣΗΛΕΥΤΕΣ ΜΑΝΑΤΖΕΡ ΥΔΡΑΥΛΙΚΟΙ ΜΑΡΑΓΚΟΙ
<u>KPMG</u> ΟΙΚΟΝΟΜΟΛΟΓΟΣ ΕΛΕΓΚΤΗΣ ΔΙΕΥΘ. ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΥ ΝΟΜΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥ- ΛΟΣ	<u>BOYDEN</u> ΠΩΛΗΤΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΟΛΟΓΟΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΤΕΣ OPERATOR	

¹ Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 21 Νοεμβρίου 2006, αριθμός φύλλου 463, σελ.23

4.10. 65 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΜΕ ΔΙΠΛΩΜΑ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ¹

Λίστα με τις 65 ειδικότητες που παρουσιάζουν την υψηλότερη ζήτηση στον ιδιωτικό τομέα κατήρτισαν οι εκπρόσωποι των εργοδοτών (ΣΕΒΕ, ΕΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ) και εργαζομένων (ΓΣΕΕ), σε μια απόπειρα να «γεφυρωθεί» το χάσμα μεταξύ ζήτησης και προσφοράς στην αγορά εργασίας και να συνδεθεί η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση με τις ανάγκες των εργαζομένων και των επιχειρήσεων.

Οι πρώτοι «πιστοποιημένοι» επαγγελματίες θα διοχετευτούν στην αγορά μέχρι τα τέλη του 2008, αφού προηγουμένως έχουν εξασφαλίσει το σχετικό δίπλωμα από το ΕΚΕΠΙΣ (Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης).

Η εκπαίδευσή τους σε βασικές δεξιότητες αλλά και γνώσεις του επαγγέλματος που διάλεξαν θα καλυφθεί με έξοδα του υπουργείου Απασχόλησης, ενώ στο τέλος αυτής θα δώσουν ειδικές εξετάσεις (γραπτές, προφορικές και τεχνικές) προκειμένου να λάβουν την πιστοποίηση του ΕΚΕΠΙΣ. Στόχος της πρωτοβουλίας των κοινωνικών εταίρων είναι η αναμόρφωση και η ποιοτική βελτίωση των προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ώστε να συμβάλουν στη δημιουργία επαγγελματιών που «απορροφούνται» από την αγορά. Τα οφέλη είναι διπλά: αφενός οι επιχειρήσεις θα έχουν εκπαιδευμένο προσωπικό, χωρίς να χρειάζεται να επενδύσουν χρόνο και χρήμα για την κατάρτισή του, και αφετέρου οι εργαζόμενοι θα διαθέτουν τα εχέγγυα για να διεκδικήσουν καλύτερη αμοιβή για τα προσόντα που διαθέτουν και τα οποία θα πιστοποιούνται από δημόσιο φορέα.

Ο ρόλος των εταίρων

Οι κοινωνικοί εταίροι θα προχωρήσουν στη συστηματική ανάλυση και καταγραφή του περιεχομένου των επαγγελμάτων και του τρόπου απόκτησης των απαιτούμενων δεξιοτήτων. Γι' αυτόν τον σκοπό θα χρηματοδοτηθούν άμεσα με το ποσό των 1.650.000 ευρώ. Παράλληλα θα συνεργαστούν και με άλλες οργανώσεις και επαγγελματικούς και επιστημονικούς φορείς (όπως Ένωση Ελληνικών Τραπεζών, ΣΕΤΕ κ.λ.π.).

¹ Βλέπε: εφημερίδα «ΕΘΝΟΣ», ένθετο «ΕΡΓΑΣΙΑ», Τρίτη 13 Φεβρουαρίου 2007, αριθμός φύλλου 475, σελ. 22

Διαθέτοντας αξιόπιστη και σε βάθος γνώση της αγοράς και των αναγκών της σε ειδικότητες, οι εργοδοτικοί φορείς θα συμβάλουν σε πρώτη φάση στην κατάρτιση των 65 επαγγελματικών περιγραμμάτων (στην ειδική επιτροπή θα συμμετέχουν επιστήμονες, εκπρόσωποι του υπουργείου και καθηγητές πανεπιστημίων) και στη συνέχεια θα αναλάβουν την εκπαίδευση των επαγγελματιών, μέσω κύκλων κατάρτισης που θα ορίσουν σε συνεργασία με τα ΚΕΚ και τον ΟΕΕΚ.

Μετά την ανάπτυξη του κάθε περιγράμματος και την αξιολόγησή του από ειδική γνωμοδοτική επιτροπή, το ΕΚΕΠΙΣ αποφασίζει την τελική πιστοποίησή του .

Τι είναι επαγγελματικό περίγραμμα; αυτό αφορά:

- Τον τίτλο, τον ορισμό και την ανάλυση του επαγγέλματος ή της ειδικότητας.
- Τις απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες.
- Τους τρόπους, τις διαδικασίες και τα μέσα ώστε να επιτευχθεί η απόκτηση των απαιτούμενων προϋποθέσεων για την άσκηση ενός επαγγέλματος ή ειδικότητας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο : ΆΛΛΟΙ ΤΡΟΠΟΙ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

	33. Στέλεχος χονδρικού εμπορίου
1. Ανθοπώλης	34. Ταχυμεταφορέας
2. Απασχολούμενοι στην παροχή προσωπικής φροντίδας και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	35. Τεχνικός διαχείρισης και ελέγχου προστασίας περιβάλλοντος
3. Αποθηκάριος	36. Τεχνικός συγκολλήσεων και φλογοκοπής μετάλλων
4. Αρτοποιός / Αρτοτεχνίτης	37. Τεχνικός παραγωγής και διαχείρισης μεταλλουργικών μεταλλικών προϊόντων
5. Ασφαλιστής	38. Τεχνικός βιομηχανικών εγκαταστάσεων
6. Διακινητής οίνων/ ποτών	39. Τεχνικός παραγωγής και διαχείρισης βιομηχανικών τροφίμων και ποτών
7. Διοικητικό / Διευθυντικό στέλεχος Μ.Μ. Επιχειρήσεων	40. Τεχνικός παραγωγής και διαχείρισης βιομηχανικών μη μεταλλικών ορυκτών
8. Διοργανωτής τουριστικών πακέτων	41. Τεχνικός παραγωγής και διαχείρισης χημικών βιομηχανιών
9. Ειδικός κλιματισμού αυτοκινήτων	42. Τεχνικός βιομηχανιών πλαστικών υλών και προϊόντων
10. Εμποροϋπάλληλος	43. Τεχνικός βιομηχανιών παραγωγής καυσίμων
11. Εργοδηγός τμημάτων παραγωγής	44. Τεχνικός παραγωγής και διαχείρισης βιομηχανιών παραγωγής και διαχείρισης ηλεκτρικής ενέργειας
12. Εμπορικός αντιπρόσωπος	45. Τεχνικός παραγωγής και διαχείρισης εκδόσεων - εκτυπώσεων
13. Επιθεωρητής ηλεκτρολογικών εγκαταστάσεων	46. Φωτογράφος - ειδικός ψηφιακών λήψεων
14. Ηλεκτρολόγος αυτοκινήτων	47. Φανοποιός αυτοκινήτων
15. κλειθροποιός (κλειδαράς)	48. Χειριστής κινητών μηχανημάτων
16. Κρεοπώλης	49. Υπεύθυνος κυλικείου
17. Κομμωτής - κουρέας	50. Υπάλληλος γραφείου
18. Κατασκευαστής ειδών από αλουμίνιο - σίδερο	51. Υπάλληλος οικονομικών υπηρεσιών
19. Μηχανικός αυτοκινήτων	52. Υπάλληλος υποδοχής και ενημέρωσης πελατών
20. Οροφokόμος	53. Στέλεχος κανονιστικής συμμόρφωσης επιχειρήσεων του χρηματοπιστωτικού τομέα (Compliance Officer)
21. Πωλητής	54. Στέλεχος εσωτερικού ελέγχου επιχειρήσεων του χρηματοπιστωτικού τομέα (Internal Control)
22. Πωλητής εξωτερικός	55. Στέλεχος διαχείρισης κινδύνων επιχειρήσεων του χρηματοπιστωτικού τομέα (Risk Management)
23. Ράπτης	56. Ειδικός στεγαστικής πίστης (Mortgage Credit)
24. Σχεδιαστής προϊόντων	57. Ειδικός χρηματοοικονομικών προϊόντων για ιδιώτες (Retail Banking)
25. Στέλεχος διαχείρισης ποιότητας	58. Ειδικός χρηματοοικονομικών προϊόντων για επιχειρήσεις (Corporate Finance)
26. Στέλεχος τουριστικών επιχειρήσεων	59. Ειδικός χρηματοδότησης εμπορίου (Export Finance)
27. Στέλεχος υπηρεσιών συμβουλευτικής στο ανθρώπινο δυναμικό (Ε)	60. Ειδικός τραπεζο-ασφαλιστικών προϊόντων (Bank assurance)
28. Στέλεχος αγροτικών επιχειρήσεων	61. Ταμειολογιστής (Teller)
29. Στέλεχος marketing	62. Διευθυντής καταστήματος (Branch Manager)
30. Στέλεχος εφοδιαστής	63. Εγκαταστάτης - συντηρητής οικιακών τα τηλεπικοινωνιακών εγκαταστάσεων
31. Σερβιτόρος	64. Τεχνικός τηλεπικοινωνίας
32. Στέλεχος υπηρεσιών catering	65. Τεχνικός δικτύων δεδομένων

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Στις ενότητες που προηγήθηκαν είδαμε κάποια βασικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης και της ανεργίας για το προηγούμενο έτος. Προσπάθησα να ανιχνεύσω τα αίτια που αυξάνουν την ανεργία, αλλά και να επισημάνω τις επιπτώσεις της τόσο στο οικονομικό σύστημα όσο και στο ίδιο το άτομο που αναζητά ενεργά εργασία και δε βρίσκει.

Παρουσίασα τις κύριες υπηρεσίες που μπορεί να προσφέρει ο ΟΑΕΔ σε έναν άνεργο μέσα από προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης που βρίσκονται σε εξέλιξη αυτή την περίοδο. Επίσης γνωρίσαμε την Ευρωπαϊκή υπηρεσία απασχόλησης – Eures (European employment system), ενώ παρατηρήσαμε τη ζήτηση διαφόρων ειδικοτήτων και θέσεων οι οποίες ανανεώνονται συνεχώς. Ακόμα, είδαμε την προσωρινή διευθέτηση του ζητήματος των κλωστηρίων Πρεβέζης, καθώς και μια τοπική πρωτοβουλία για ενίσχυση της απασχόλησης από τη Νομαρχία Πρέβεζας.

Κατατέθηκαν η θέση και οι απόψεις του συνδικαλιστικού κινήματος στην Ελλάδα όπως αυτές εκφράζονται μέσω της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, αναφέρθηκαν τα βασικά σημεία της έκθεσης της Κομισιόν για την Ελληνική απασχόληση και την κοινωνική προστασία, ενώ έγινε μια προσπάθεια για την επιλογή του ιδανικού μοντέλου ανάπτυξης, παρουσιάζοντας συμπεράσματα από την έκθεση της Ευρωπαϊκής και Οικονομικής Επιτροπής για το πώς εφαρμόζεται η «ευελιξία με ασφάλεια» στη Δανία.

Τονίστηκε η σημασία της δια βίου μάθησης, για την οποία γίνεται συνεχής λόγος τελευταία, παραθέτοντας παράλληλα δύο προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης.

Τέλος, έκλεισα την έρευνά μου με τα δημοφιλή επαγγέλματα όπως ψηφίστηκαν από τον ΟΑΕΔ, το Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών και Επιχειρήσεων (ΣΕΒΕ) και από πέντε εταιρείες υπηρεσιών ανθρώπινου δυναμικού (Adecco, Manpower, PWC, Boyden Athens, KPMG), συγκλίνοντας σε τρεις «ειδικότητες του μέλλοντος» (λογιστές, πωλητές, στελέχη πληροφορικής). Εν συνεχεία θεώρησα αναγκαίο να αναφέρω 65 επαγγέλματα για τα οποία δίνεται δίπλωμα πιστοποίησης από το ΕΚΕΠΙΣ, εφόσον ολοκληρωθεί η εκπαίδευση από ΚΕΚ και διεξαχθούν εξετάσεις.

Από τη μελέτη μου αυτή κατέληξα στα εξής:

Πρώτον, ότι η ανεργία υπάρχει κυρίως επειδή δημιουργούνται σταθερά λιγότερες θέσεις εργασίας τα τελευταία χρόνια από αυτές που απαιτούνται για την απορρόφηση

των ανέργων. Καθίσταται λοιπόν σαφές ότι θα πρέπει να τεθούν οι βάσεις εκείνες οι οποίες θα εξασφαλίζουν διαρκή οικονομική ανάπτυξη και τόνωση της απασχόλησης. Για να επιτευχθεί όμως αυτό, θα πρέπει τόσο οι επιχειρήσεις όσο και ο δημόσιος τομέας να εκσυγχρονιστούν τεχνολογικά και να επενδύσουν μεγαλύτερο ποσοστό στην καινοτομία και στην έρευνα. Επιβάλλεται λοιπόν να ενισχυθεί η επιχειρηματικότητα και η παραγωγή καινοτόμων ιδεών για να μπορέσει να πετύχει μια επιχείρηση αυτό που συχνά καλούμε «βιωσιμότητα».

Όσον αφορά το ρόλο των Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης στην καταπολέμηση της ανεργίας, θα έλεγα ότι δεν είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικός αν κρίνουμε απ' το γεγονός ότι μικρός αριθμός ανέργων βρίσκει δουλειά μέσω των προγραμμάτων απασχόλησης, ενώ αυτές οι θέσεις είναι προσωρινές και συχνά χωρίς ασφάλιση (πχ Stage). Ανευρηκτικά με τα προγράμματα κατάρτισης, η πλειοψηφία όσων τα παρακολουθεί το κάνει για το ημερήσιο επίδομα κι όχι επειδή τους ενδιαφέρει πραγματικά το αντικείμενο επιμόρφωσης. Θα ήταν λοιπόν γόνιμο να σχεδιάζονται προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που να ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας και τις εργασιακές ανάγκες των ίδιων των ανέργων. Για να συμβεί αυτό θα πρέπει να δημιουργηθεί ένα αξιόπιστο σύστημα παρακολούθησης της αγοράς και διαπίστωσης αναγκών.

Πιο συγκεκριμένα τα προγράμματα επιδότησης νέων θέσεων εργασίας θα ήταν σκόπιμο να απευθύνονται σε συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού, να ελέγχονται ουσιαστικά ως προς τις προϋποθέσεις συμμετοχής σε αυτά και ως προς την τήρηση των εργασιακών δικαιωμάτων και να στοχεύουν στη σταθερή απασχόληση και όχι στην ανακύκλωση της ανεργίας. Επίσης, η δημιουργία σταθερών θέσεων εργασίας στο δημόσιο και μη κερδοσκοπικό τομέα θα συνέβαλε σημαντικά ως προς αυτή την κατεύθυνση.

Για να μπορέσει όμως ο ΟΑΕΔ να επιτελέσει το έργο του απαιτείται σημαντική δέσμευση κονδυλίων που θα επιτρέψει και την ολοκληρωμένη ασφαλιστική κάλυψη των ανέργων. Τέλος, ο έλεγχος και η αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών απασχόλησης σε ετήσια βάση θα επέτρεπε την άντληση ασφαλών συμπερασμάτων και θα οδηγούσε στις αναγκαίες αναπροσαρμογές.

Απαραίτητη επίσης κρίνεται και η ενίσχυση του ρόλου της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην ενθάρρυνση της απασχόλησης με την ανάληψη επενδυτικών πρωτοβουλιών (πχ. ίδρυση ξενοδοχείων) καθώς και η ανάπτυξη μιας περιφερειακής επενδυτικής πολιτικής

που θα «κρατάει» τον κόσμο στην επαρχία ενώ ταυτόχρονα θα αναδεικνύει τα ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα μιας περιοχής.

Επιπλέον, η κατασκευή έργων υποδομής και έργων κοινής ωφελείας απ' το κράτος θα συνέβαλε σε μεγάλο βαθμό στην αύξηση του αριθμού των απασχολούμενων και κατ' επέκταση στη μείωση της ανεργίας

Σχετικά με την ανταπόκριση της εκπαίδευσης στην αγορά εργασίας, μπορούμε να καταλάβουμε όλοι πως απαιτείται άμεση σύνδεση και συνεργασία μεταξύ τριτοβάθμιων Ιδρυμάτων και οργανισμών επιχειρήσεων. Κρίσιμος, σ' αυτό το σημείο, κρίνεται κι ο διαμεσολαβητικός ρόλος του γραφείου διασύνδεσης.

Σύμφωνα με τον ΣΕΒΕ, για να καθίσταται ένα άτομο ανταγωνιστικό και χρήσιμο στην αγορά εργασίας, θα πρέπει να κατέχει πολύ καλή γνώση στο αντικείμενο σπουδών του, να χρησιμοποιεί με ευκολία τις νέες τεχνολογίες, ενώ απαραίτητη είναι και η χρήση ξένων γλωσσών. Πέρα από αυτά, μπορεί να είναι εξαιρετικά δύσκολο για κάποιον να διατηρήσει μία θέση εργασίας αν δεν ανανεώνει συνεχώς της γνώσεις του και τα επαγγελματικά του προσόντα. Η δια βίου μάθηση λοιπόν, θα πρέπει να γίνει τρόπος ζωής τόσο για τους εργαζόμενους όσο και τους εργοδότες, ενώ οι πολιτικοί φορείς θα πρέπει να παρέχουν κίνητρα προς αυτή την κατεύθυνση.

Συμπερασματικά μπορούμε να πούμε ότι το μέσο για την πρόληψη και αντιμετώπιση της ανεργίας αποτελεί η **ανάπτυξη με βιωσιμότητα**.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2006 – Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, Αύγουστος 2006.
2. Το μέλλον της εργασίας, Σύγχρονες Κοινωνικοοικονομικές αναλύσεις, Εκδόσεις Πατάκη, 2005
3. Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2005 – Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, Αύγουστος 2005.

ΗΜΕΡΗΣΙΟΣ ΤΥΠΟΣ

1. Έθνος, Πέμπτη 31 Μαΐου 2007, αριθμός φύλλου 7736, σελ. 5
2. Έθνος, Τρίτη 15 Μαΐου 2007, αριθμός φύλλου 7724, σελ. 40
3. Έθνος, Τρίτη 8 Μαΐου 2007, αριθμός φύλλου 7719, σελ. 27
4. Έθνος, Τρίτη 12 Δεκεμβρίου 2006, αριθμός φύλλου 7602, σελ. 39
5. Έθνος, Τρίτη 1 Αυγούστου 2006, αριθμός φύλλου 7490, σελ. 16
6. Έθνος, Τρίτη 22 Μαΐου 2007, αριθμός φύλλου 7729, σελ. 22
7. Έθνος, Πέμπτη 24 Μαΐου 2007, αριθμός φύλλου 7731, σελ. 47, 49
8. Έθνος, Πέμπτη 28 Δεκεμβρίου 2006, αριθμός φύλλου 7614, σελ. 26
9. Έθνος, Πέμπτη 10 Μαΐου 2007, αριθμός φύλλου 7720, σελ. 25
10. Έθνος, Τρίτη 27 Φεβρουαρίου 2007, αριθμός φύλλου 7663, σελ. 22, 29
11. Έθνος, Μ. Τρίτη 3 Απριλίου 2007, αριθμός φύλλου 7692, σελ. 29
12. Έθνος, Τρίτη 13 Φεβρουαρίου 2007, αριθμός φύλλου 7652, σελ. 39
13. Έθνος, Πέμπτη 14 Δεκεμβρίου 2007, αριθμός φύλλου 7604, σελ. 39, 41
14. Έθνος, Τρίτη 13 Μαρτίου 2007, αριθμός φύλλου 7675, σελ. 25, 39
15. Έθνος, Τρίτη 27 Μαρτίου 2007, αριθμός φύλλου 7686, σελ. 30
16. Έθνος, Τρίτη 20 Φεβρουαρίου 2007, αριθμός φύλλου 7657, σελ. 25
17. Έθνος, Τρίτη 19 Απριλίου 2007, αριθμός φύλλου 7704, σελ. 22, 25, 39
18. Έθνος, Πέμπτη 24 Μαΐου 2007, αριθμός φύλλου 7731, σελ. 49

19. Έθνος, Τρίτη 14 Νοεμβρίου 2007, αριθμός φύλλου 7558, σελ. 6
20. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 5 Δεκεμβρίου 2007, αριθμός φύλλου 465, σελ. 11, 13, 23
21. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 14 Νοεμβρίου 2007, αριθμός φύλλου 462, σελ. 15, 23
22. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 1 Αυγούστου 2006, αριθμός φύλλου 447, σελ. 11
23. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 7 Νοεμβρίου 2006, αριθμός φύλλου 461, σελ. 11, 17, 23
24. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 13 Φεβρουαρίου 2007, αριθμός φύλλου 475, σελ. 4-5, 11, 22
25. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 20 Φεβρουαρίου 2007, αριθμός φύλλου 476, σελ. 4, 5, 13, 23
26. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 16 Ιανουαρίου 2007, αριθμός φύλλου 471, σελ. 11, 23
27. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 23 Ιανουαρίου 2007, αριθμός φύλλου 472, σελ. 3, 15, 20
28. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 27 Μαρτίου 2007, αριθμός φύλλου 481, σελ. 3, 11, 13, 22, 23
29. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 11 Ιουλίου 2006, αριθμός φύλλου 444, σελ. 22, 23
30. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 12 Δεκεμβρίου 2006, αριθμός φύλλου 466, σελ. 11, 21
31. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 10 Οκτωβρίου 2006, αριθμός φύλλου 457, σελ. 11, 23
32. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 13 Μαρτίου 2007, αριθμός φύλλου 479, σελ. 11, 13, 20, 23
33. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 20 Μαρτίου 2007, αριθμός φύλλου 480, σελ. 5, 11, 13
34. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 9 Μαΐου 2006, αριθμός φύλλου 435, σελ. 22, 23
35. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 15 Μαΐου 2007, αριθμός φύλλου 488, σελ. 11, 13, 19, 22, 23

36. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 8 Μαΐου 2007, αριθμός φύλλου 487, σελ. 11, 19, 22, 24
37. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 3 Οκτωβρίου 2006, αριθμός φύλλου 456, σελ. 23
38. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 5 Σεπτεμβρίου 2006, αριθμός φύλλου 452, σελ. 22, 23
39. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 6 Μαρτίου 2007, αριθμός φύλλου 478, σελ. 13, 22, 23
40. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 3 Απριλίου 2007, αριθμός φύλλου 482, σελ. 20, 22
41. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 16 Μαΐου 2006, αριθμός φύλλου 436, σελ. 23
42. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 30 Μαΐου 2006, αριθμός φύλλου 438, σελ. 23
43. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 28 Νοεμβρίου 2006, αριθμός φύλλου 464, σελ. 21, 23
44. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 21 Νοεμβρίου 2006, αριθμός φύλλου 463, σελ. 21, 23
45. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 24 Απριλίου 2007, αριθμός φύλλου 485, σελ. 18, 23
46. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 10 Απριλίου 2007, αριθμός φύλλου 483, σελ. 20
47. Έθνος, ένθετο «Εργασία», Τρίτη 9 Ιανουαρίου 2007, αριθμός φύλλου 470, σελ. 23
48. Ελευθεροτυπία, ένθετο «Εύρηκα εργασία». Δευτέρα 30 Απριλίου 2007, αριθμός φύλλου 16, σελ. 3, 22-23
49. «Η Άποψη της Πρέβεζας», Παρασκευή 1 Σεπτεμβρίου 2006, αριθμός φύλλου 903, σελ.8
50. «Η Άποψη της Πρέβεζας», Τετάρτη 4 Οκτωβρίου 2006, αριθμός φύλλου 926, σελ.10
51. «Η Άποψη της Πρέβεζας», Σάββατο 18 Νοεμβρίου 2006, αριθμός φύλλου 957, σελ.4

ΠΕΡΙΟΔΙΚΟΣ ΤΥΠΟΣ

1. «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ», μηνιαίο περιοδικό του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Μάρτιος 2007, τεύχος 137.
2. «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ», μηνιαίο περιοδικό του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Μάϊος 2007, τεύχος 139.
3. «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ», μηνιαίο περιοδικό του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Ιανουάριος 2006, τεύχος 124.
4. «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ», μηνιαίο περιοδικό του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Απρίλιος 2006, τεύχος 127.
5. «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ», μηνιαίο περιοδικό του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Μάιος 2006, τεύχος 128.
6. «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ», μηνιαίο περιοδικό του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Ιούνιος 2006, τεύχος 129.
7. «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ», μηνιαίο περιοδικό του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Ιούλιος - Αύγουστος 2006, τεύχος 130.
8. «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ», μηνιαίο περιοδικό του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Σεπτέμβριος 2006, τεύχος 131.
9. «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ», μηνιαίο περιοδικό του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Οκτώβριος 2006, τεύχος 132.
10. «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ», μηνιαίο περιοδικό του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Νοέμβριος 2006, τεύχος 133.
11. «ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ», μηνιαίο περιοδικό του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Δεκέμβριος 2006, τεύχος 134.