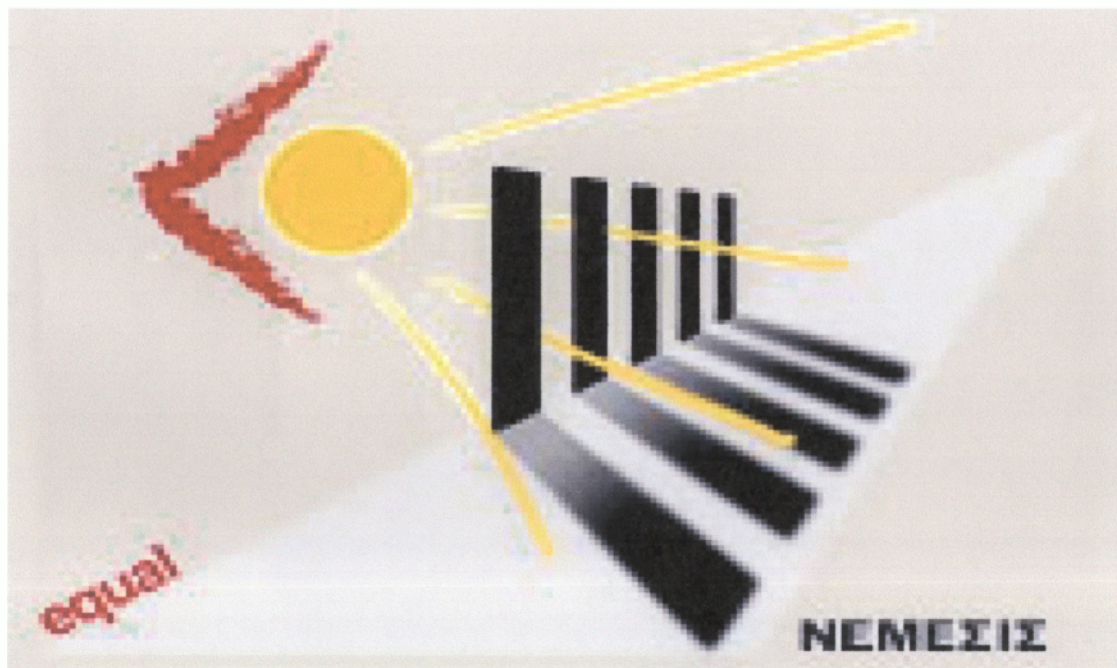


**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΜΟΝΑΔΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ**

ΘΕΜΑ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

**« ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΠΙΛΕΞΗΣ. Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ
ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑΣ EQUAL ΣΤΙΣ ΦΥΛΑΚΕΣ»**

Τ.Ε.Ι. ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
ΤΜΗΜΑ
ΕΚΔΟΣΕΩΝ & ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗΣ



**ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ : ΜΠΙΤΣΑΝΗ ΕΥΓΕΝΙΑ
ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ: ΚΑΠΕΤΑΝΟΥ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ**

ΚΑΛΑΜΑΤΑ 2005

Ευχαριστίες

Κάθε φορά που μια ερευνητική προσπάθεια φτάνει στο τέλος της , ο δόκιμος συγγραφέας αισθάνεται την ανάγκη να ευχαριστήσει εκείνους που συνέβαλαν στην αποπεράτωσή της. Έτσι και εγώ, μέσα από τις επόμενες γραμμές θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους εκείνους που με τον τρόπο τους βοήθησαν στην ολοκλήρωση της πτυχιακής αυτής εργασίας.

Καταρχάς και με ιδιαίτερο σεβασμό και ευγνωμοσύνη ευχαριστώ την Καθηγήτριά μου κ. Ευγενία Μπιτσάνη, επιβλέπουσα της παρούσας εργασίας για την συνεργασία, την κατανόηση και την υποστήριξη της.

Ευχαριστώ επίσης ιδιαίτερα την νομικό Ελένη Χρυσικοπούλου που με βοήθησε για τις πηγές της πτυχιακής μου, καθώς και τον Κωνσταντίνο Χρυσικόπουλο που με καθοδήγησε ως προς τη συγγραφή της.

Θα ήταν παράλειψή μου, αν δεν ευχαριστούσα τους φίλους και συναδέλφους μου που πραγματικά με στήριξαν σ' αυτή μου την προσπάθεια.

Σ' αυτό το σημείο θα μου επιτραπεί σεμνά και διακριτικά να αφιερώσω την παρούσα πτυχιακή σε αυτούς που είναι 23 χρόνια στο πλάι μου ενεργά.

Με αγάπη,

στους γονείς μου, Γεώργιο και Αγγελική

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή

Μέρος Α

Κεφάλαιο 1. Η κοινοτική πρωτοβουλία equal στην Ελλάδα

- 1.1 Υποπρόγραμμα 1: Βελτίωση της απασχολησιμότητας
- 1.2 Υποπρόγραμμα 2: Ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος
- 1.3 Υποπρόγραμμα 3: Προσαρμοστικότητα
- 1.4 Υποπρόγραμμα 4: Ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άντρες
- 1.5 Υποπρόγραμμα 5: Οι αιτούντες άσυλο
- 1.6 Βασικές αρχές υλοποίησης της Κ.Π Equal
- 1.7 Ανάλυση περιβάλλοντος και απαιτήσεων έργου

Κεφάλαιο 2. Αξιολόγηση της Κ.Π Equal

- 2.1 Αξιολόγηση του προγραμματικού σχεδιασμού
- 2.2 Καταλληλότητα και επικαιρότητα της Στρατηγικής

κεφάλαιο 3. Αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας και αποτελεσματικότητας της παρέμβασης

- 3.1. Αποτίμηση της ενέργειας I
 - 3.1.1 Ισχυρά σημεία
 - 3.1.2 Δυσκολίες και προβλήματα
- 3.2 Αξιολόγηση της ενέργειας II
 - 3.2.1 Ισχυρά σημεία
 - 3.2.2 Δυσκολίες και προβλήματα
- 3.3 Αξιολόγηση της ενέργειας III

Κεφάλαιο 4: Γενικά συμπεράσματα συναντήσεων με Αναπτυξιακές Συμπράξεις

Μέρος Β

Κεφάλαιο 5

- 5.1. Αναπτυξιακή σύμπραξη Νέμεσις
- 5.2 Αποτελέσματα ανά υποέργο

Κεφάλαιο 6: Υποπρόγραμμα 1 – Απασχολησιμότητα

- 6.1 Υποέργο 2 : Δημιουργία και λειτουργία δομών ενημέρωσης και υποδοχής μεταναστών και προσφύγων
- 6.2 Συνέργια με άλλα υποέργα

Κεφάλαιο 7: Υποπρόγραμμα 5 – Αιτούντες άσυλο.

- 7.1 Αποτελέσματα ανά υποέργο (έτη 2003- 2004)
 - 7.1.1 Υποέργο 2.20: Ηλεκτρονική σύνδεση των φορέων
 - 7.1.2 Υποέργο 2.21: Ομάδες εργασίας
 - 7.1.3 Υποέργο 2.30: Παραγωγή εντύπων για θέματα αγωγής και προαγωγής υγείας
 - 7.1.4 Υποέργο 2.31: Ιατρική και ψυχοκοινωνική στήριξη

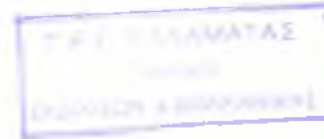
Κεφάλαιο 8: Έκθεση αποτελεσμάτων διερεύνησης διαθέσεων εργοδοσίας όσον αφορά την πρόσληψη αποφυλακισμένων ανδρών και γυναικών

- 8.1. Βασικά χαρακτηριστικά και δεδομένα και δεδομένα της Ελληνικής αγοράς, εργασίας σήμερα
- 8.2. Η έμφυλη διάσταση της αγοράς εργασίας

Κεφάλαιο 9: Μέθοδος συντονισμού και συνεργασίας μεταξύ διαφορετικών φορέων που απευθύνονται στην ίδια ομάδα – στόχο. Ανάπτυξη μεθοδολογίας MONITORING και FOLLOW UP των εξυπηρετούμενων

- 9.1 Η μέθοδος συντονισμού και συνεργασίας μεταξύ διαφορετικών φορέων που απευθύνονται στην ομάδα – στόχο
- 9.2 Μεθοδολογία

Επίλογος



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η equal αποτελεί εργαλείο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και στοχεύει στην πειραματική εφαρμογή και διάδοση νέων τρόπων καταπολέμησης των διακρίσεων και της ανισότητας στον τομέα της απασχόλησης. Η equal ολοκληρώνει τις εμπειρίες που αποκτήθηκαν στα πλαίσια των προηγούμενων Πρωτοβουλιών EMPLOYMENT & ADAPT και συμπληρώνει τις υπάρχουσες πολιτικές για την ισότητα ευκαιριών στην αγορά εργασίας.

Το Πρόγραμμα έχει σχεδιαστεί για να στηρίζει μια οριζόντια προσέγγιση στις πολιτικές και τις υπηρεσίες προς τις οποίες θα έχουν πρόσβαση πολλαπλές κατηγορίες αποκλεισμένων ή απειλούμενων από αποκλεισμό από την αγορά εργασίας ομάδων και να αντιμετωπίσει την αποσπασματικότητα και την έλλειψη συντονισμού των εφαρμοζόμενων πολιτικών. Έχει δομηθεί πάνω σε εννέα θεματικά πεδία – μέτρα. Οκτώ από αυτά βασίζονται στους τέσσερις πυλώνες της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, ενώ το ένατο καλύπτει τις ανάγκες των αιτούντων άσυλο.

Οι γενικοί στόχοι του Προγράμματος είναι :

1. Η βελτίωση της απασχολησιμότητας μέσα από: τη διευκόλυνση της πρόσβασης και επιστροφής στην αγορά εργασίας των ομάδων που υφίστανται διακρίσεις (Μέτρο1.1) την καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας σε σχέση με την αγορά της εργασίας(Μέτρο1.2)

2. Η ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος μέσα από: τη βελτίωση της πρόσβασης στη διαδικασία δημιουργίας μιας επιχείρησης, (Μέτρο2.1)την ενίσχυση της κοινωνικής οικονομίας(Μέτρο2.2)

3. Η ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των απασχολουμένων μέσα από: την προώθηση της δια βίου μάθησης και των εργασιακών πρακτικών ενσωμάτωσης(Μέτρο3.1) την υποστήριξη της προσαρμοστικότητας των εταιρειών και των εργαζομένων (Μέτρο3.2)

4. Η ενίσχυση των πολιτικών ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες μέσα από: τον συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (Μέτρο 4.1) την ενθάρρυνση της κατάργησης του επαγγελματικού διαχωρισμού (Μέτρο4.2)

5. Η υποστήριξη της κοινωνικής & επαγγελματικής ένταξης των αιτούντων άσυλο(Μέτρο 5.1)

Οι άμεσα επωφελούμενοι από το πρόγραμμα είναι οι ομάδες που βιώνουν τη διάκριση, την ανισότητα ή / και τον αποκλεισμό από την αγορά εργασίας.

Ενδεικτικά αναφέρεται ότι άμεσα επωφελούμενες ομάδες μπορούν να αποτελούν οι νέοι, οι γυναίκες, τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι απασχολούμενοι με ελλιπή εκπαίδευση, οι παλιννοστούντες, οι μετανάστες, οι πρόσφυγες, οι φυλακισμένοι, οι αποφυλακισμένοι, οι ανήλικοι παραβάτες, οι τσιγγάνοι, οι Πομάκοι, τα απεξαρτημένα άτομα.

Μια νέα ομάδα - στόχος είναι οι υπήκοοι τρίτης χώρας ή απάτριδες που έχουν υποβάλει αίτηση χορήγησης ασύλου και οι οποίοι θα επωφεληθούν της Πρωτοβουλίας για όσο διάστημα εκκρεμεί η εξέταση των αιτήσεων τους και έως την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης στο οποίο έχουν ενταχθεί.

Βασικές αρχές υλοποίησης του Προγράμματος αποτελούν:

- Οι **Αναπτυξιακές Συμπράξεις**, ως ισχυρές και δεσμευτικές συμφωνίες φορέων
- Η **διακρατικότητα** μέσω της ανταλλαγής εμπειριών & τεχνογνωσίας και της ανάπτυξης κοινών δράσεων στα θεματικά αντικείμενα της EQUAL
- Η **καινοτομία** ως προς τις διαδικασίες και τις μεθόδους, τους στόχους & το περιεχόμενο των ενεργειών
- Η **ενδυνάμωση** ως ενεργός συμμετοχή των ομάδων στόχου στην επιλογή και υλοποίηση των προτεινόμενων παρεμβάσεων
- Η **οριζόντια προσέγγιση** στην προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών
- Η **ενσωμάτωση (mainstreaming)** των καινοτόμων προσεγγίσεων στον κεντρικό κορμό των εθνικών πολιτικών για την απασχόληση

Η EQUAL χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο με 2.847 εκ. ΕΥΡΩ για την περίοδο 2000 - 2006. Το ποσό που αντιστοιχεί στην Ελλάδα είναι 104,1 εκ. ΕΥΡΩ. Το Ελληνικό Πρόγραμμα έχει εγκριθεί με την απόφαση CCI: 2000 GR OS O PC 001 της Επιτροπής.

ΜΕΡΟΣ Α

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Η Κοινωνική Πρωτοβουλία EQUAL στην Ελλάδα

Η Κοινωνική Πρωτοβουλία EQUAL σχεδιάστηκε για να βοηθήσει ώστε να μετουσιωθεί σε δράση η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση που αποσκοπεί στην επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης για όλες τις ομάδες στην αγορά εργασίας. Αξιοποιώντας τις εμπειρίες που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο των προγραμμάτων ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ και ADAPT, η Πρωτοβουλία EQUAL θα λειτουργήσει ως δοκιμαστικό έδαφος για την ανάπτυξη και διάδοση νέων πολιτικών (καινοτομία) προκειμένου να καταπολεμηθεί κάθε είδους διάκριση και ανισότητα που βιώνουν όσοι επιζητούν πρόσβαση στην αγορά εργασίας και όσοι βρίσκονται ήδη σ' αυτή.

Η στρατηγική υλοποίησης του Προγράμματος της Πρωτοβουλίας αναπτύσσεται βάσει εννέα θεματικών πεδίων προτεραιότητας, οκτώ από τα οποία βασίζονται στους τέσσερις πυλώνες της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής, ενώ το ένατο καλύπτει τις ανάγκες των αιτούντων άσυλο. Πρόκειται για ένα νέο πεδίο πειραματισμού και εναρμόνισης της ευρωπαϊκής πολιτικής άσυλου στην κατεύθυνση της διευκόλυνσης της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης των αιτούντων άσυλο.

Πιο συγκεκριμένα το Πρόγραμμα της Κ.Π. περιλαμβάνει τους ακόλουθους άξονες και μέτρα δράσης:

1.1 Υποπρόγραμμα 1: Βελτίωση της Απασχολησιμότητας

Που περιλαμβάνει τα θεματικά πεδία (μέτρα):

- Διευκόλυνση της πρόσβασης και της επιστροφής στην αγορά εργασίας
- Καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας σε σχέση με την αγορά εργασίας.

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

- Σταδιακή προσέγγιση για την ένταξη
- Ενεργό συμμετοχή των ομάδων – στόχου

- Ενίσχυση του ρόλου των διαμεσολαβητών
- Καλλιέργεια περιβάλλοντος εταιρικής σχέσης

Ακολουθώντας μια σταδιακή διαδικασία ένταξης και ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας προσφέρεται στους ανέργους, ένας συνδυασμός υπηρεσιών και φορέων που ασχολούνται με την προώθηση στην αγορά εργασίας. Η διαδικασία αυτή έχει στόχο τον κάθε άνεργο ατομικά και έτσι είναι προσαρμοσμένη στις ιδιαίτερες ανάγκες και δυσκολίες που αντιμετωπίζει, λόγω ενδεχομένως ιδιαιτεροτήτων που σχετίζονται με συγκεκριμένες μειονεκτικότητες. Η παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών στήριξης και παρακολούθησης συνίσταται στη συστηματική εφαρμογή ενεργειών πληροφόρησης, συμβουλευτικής, διάγνωσης δεξιοτήτων, εκπαίδευσης, προσαρμογής και ένταξης σε εργασιακό περιβάλλον.

Η ΚΠ στοχεύει επίσης στην **καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας**. Οι δύο αυτοί παράγοντες αποτελούν πρόκληση για την πολιτική, καθώς αντιστρατεύονται αξίες όπως η αμοιβαία κατανόηση και σεβασμός ή η ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Η Κοινότητα αναπτύσσει και εφαρμόζει ένα σύνολο πολιτικών και μέτρων που έχουν ως στόχο την καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας καθώς και την ενσωμάτωση των εθνικών μειονοτήτων.

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

1.2 Υποπρόγραμμα 2: Ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος

Που περιλαμβάνει τα θεματικά πεδία (μέτρα):

- Πρόσβαση για όλους στη διαδικασία δημιουργίας μιας επιχείρησης

- Ενίσχυση της κοινωνικής οικονομίας

Αναγνωρίζεται ότι οι επιχειρήσεις και ιδίως οι μικρομεσαίες, αποτελούν βασικούς συντελεστές των προσπαθειών τόνωσης της οικονομικής ανάπτυξης, της ανταγωνιστικότητας και της δημιουργίας νέων θέσεων απασχόλησης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το πολυετές πρόγραμμα της Επιτροπής για τις επιχειρήσεις και το επιχειρηματικό πνεύμα (2001-2005) παρέχει το πλαίσιο για μια σειρά δράσεων, σκοπός των οποίων είναι να τονωθεί η επιχειρηματική δραστηριότητα και να μεγιστοποιηθεί η αποδοτικότητα των επιχειρήσεων στον ευρωπαϊκό χώρο.

Οι κύριοι στόχοι του Υποπρογράμματος 2 αφορούν στην ανάπτυξη ολοκληρωμένων παρεμβάσεων προσανατολισμένων προς:

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

Οι ειδικοί στόχοι του Υποπρογράμματος 2 και τα μέσα παρέμβασης για την επίτευξη των παραπάνω γενικών στόχων διαμορφώνονται ως εξής:

- διασύνδεση και ανάπτυξη δομών /υπηρεσιών πολύ επίπεδης στήριξης της επιχειρηματικότητας πολλαπλών κατηγοριών μειονεκτουσών και αποκλεισμένων ομάδων,
- δημιουργία εκπαιδευτικών εργαλείων τόνωσης της επιχειρηματικότητας,
- δημιουργία και λειτουργία σε πιλοτικό επίπεδο νέων επιχειρήσεων με
- προσανατολισμό σε νέους τομείς σε τοπικό επίπεδο,
- εφαρμογή καινοτόμων μέσων για την εξασφάλιση της βιωσιμότητας και την ενδυνάμωση της ανταγωνιστικότητας των νέων επιχειρήσεων,

- προώθηση ποιοτικών θέσεων εργασίας με μελλοντικές προοπτικές, ανάδειξη νέων επαγγελματιών σε τοπικό επίπεδο μέσω της εφαρμογής μεθόδων ελέγχου,
- αξιολόγησης και πιστοποίησης νέων επαγγελματιών σε τοπικό επίπεδο,
- δικτύωση και ενεργοποίηση φορέων για την τυποποίηση μηχανισμών πολυδιάστατης και πολύ επίπεδης στήριξης της επιχειρηματικότητας και διάδοσή τους σε περιφερειακό και κεντρικό επίπεδο

1.3 Υποπρόγραμμα 3: Προσαρμοστικότητα

Που περιλαμβάνει τα θεματικά πεδία (μέτρα):

- Προώθηση της δια βίου μάθησης και των εργασιακών πρακτικών ενσωμάτωσης, οι οποίες ενθαρρύνουν την πρόσληψη και τη διατήρηση αυτών που πλήττονται από διακρίσεις και ανισότητα στην αγορά εργασίας
- Υποστήριξη της προσαρμοστικότητας των εταιριών και των εργαζομένων στις διαρθρωτικές οικονομικές αλλαγές και στη χρήση της τεχνολογίας της πληροφορίας και άλλων νέων τεχνολογιών

Οι ριζικές μεταβολές στις οικονομικές και κοινωνικές σχέσεις σε συνδυασμό με την αλματώδη ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών, ιδιαίτερα στα πεδία της πληροφορικής και των επικοινωνιών, έχουν επιφέρει μεγάλες ανατροπές στο μέχρι πρότινος κυρίαρχο μοντέλο παραγωγής και στο σύστημα της μισθωτής εργασίας. Έτσι η παγκοσμιοποίηση, η προώθηση της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης και η εισαγωγή του ΕΥΡΩ στην Ε.Ε., η διεύρυνση του τομέα των υπηρεσιών, η επιτάχυνση της τεχνολογικής εξέλιξης και οι μετασχηματισμοί της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, έχουν καταστήσει αδήριτη την ανάγκη αναδιοργάνωσης και προσαρμογής των επιχειρήσεων και των εργαζομένων στο νέο παραγωγικό μοντέλο.

Το Υποπρόγραμμα 3 του ΕΠ της ΚΠ EQUAL επιδιώκει να διαμορφώσει μέσω καινοτόμων προσεγγίσεων ευνοϊκό περιβάλλον εκπαίδευσης μέσα στις ίδιες επιχειρήσεις, οι οποίες θα πρέπει να χειριστούν αποδοτικότερα και περισσότερο μακροπρόθεσμα το θέμα της κατάρτισης των εργαζομένων. Επεκτείνοντας λοιπόν τις πολιτικές για την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, οι προτεινόμενες ενέργειες στοχεύουν να ενισχύσουν τις υποδομές και τις διαδικασίες εκπαίδευσης του προσωπικού, με τρόπο που να μπορούν να αξιοποιηθούν και οι δυνατότητες των νέων τεχνολογιών και να

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

Παράλληλα το Υποπρόγραμμα 3 θα συμβάλει στην επέκταση των πιλοτικών εφαρμογών τηλεεργασίας, που προβλέπονται στο ΕΣΔΑ για τους κλάδους των τηλεπικοινωνιών και των τραπεζών, με πειραματική εφαρμογή νέων εργαλείων και μηχανισμών που βελτιώνουν την αποτελεσματικότητα και την ελκυστικότητα του θεσμού για επιχειρήσεις και εργαζομένους. Ιδιαίτερη όμως αναμένεται να είναι η προστιθέμενη αξία της EQUAL στην προσπάθεια των επιχειρήσεων να αναδιοργανώσουν το παραγωγικό και εργασιακό τους περιβάλλον, εξειδικεύοντας σε αυτό το σημείο τις παρεμβάσεις εκσυγχρονισμού που περιλαμβάνονται στο ΕΣΔΑ.²

1.4 Υποπρόγραμμα 4: Ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες

Που περιλαμβάνει τα θεματικά πεδία (μέτρα):

- Συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής
- Ενθάρρυνση της κατάργησης του επαγγελματικού διαχωρισμού

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

Ειδικότερους στόχους του Υποπρογράμματος αποτελούν η ανάπτυξη των λεγομένων «νέων μορφών» απασχόλησης (τηλε-εργασία, job sharing αλλά και ευελιξία στο χρόνο εργασίας), η βελτίωση της ποιότητας και η εισαγωγή ευελιξίας στις υπηρεσίες φροντίδας,

η προώθηση της ενσωμάτωσης στην απασχόληση (μέσω της εκμετάλλευσης ευκαιριών απασχόλησης σε νέους, αναδυόμενους τομείς σε συνδυασμό με συνοδευτικά μέτρα) και τέλος η υποστήριξη αλλαγών στους χώρους δουλειάς και στην οργάνωση της εργασίας, έτσι ώστε το περιβάλλον της εργασίας να καταστεί φιλικότερο προς την οικογένεια και τις γυναίκες.

Από την εφαρμογή του Υποπρογράμματος αναμένεται «προστιθέμενη αξία» για τις εθνικές πολιτικές για τις «ίσες ευκαιρίες», δεδομένου ότι οι προτεινόμενες ενέργειες υπερβαίνουν το επίπεδο της απλής ευαισθητοποίησης στις ίσες ευκαιρίες, καθώς και το επίπεδο της προετοιμασίας των γυναικών για επαγγελματική ένταξη μέσω της κατάρτισης, ενέργειες που αποτελούσαν τον «κορμό», έως σήμερα, των επιχειρούμενων παρεμβάσεων.

1.5 Υποπρόγραμμα 5: Οι αιτούντες άσυλο

Το πρόβλημα των αιτούντων άσυλο στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης εμφανίζεται με μεγάλη οξύτητα τα τελευταία χρόνια, λόγω των πολέμων στην Γιουγκοσλαβία, της διάλυσης της Σοβιετικής Ένωσης και της έντασης των περιφερειακών συγκρούσεων σε άλλες περιοχές του πλανήτη.

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

Άξονες προτεραιότητας – μέτρα – κατανομή προϋπολογισμού

<u>Άξονες προτεραιότητας</u>	<u>Μέτρα</u> (Υποπρογράμματα)	<u>% Δεσμεύσεις/μέτρο</u> (Βαρύτητα στα προγράμματα)
	Βελτίωση της απασχολησιμότητας	
	Διευκόλυνση της πρόσβασης και της επιστροφής στην αγορά εργασίας	
	24%	
	=32%	
	Καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας σε σχέση με την αγορά εργασίας	
	Πρόσβαση για όλους στην διαδικασία δημιουργίας μιας επιχείρησης	
	Ενίσχυση της κοινωνικής οικονομίας	
	Ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος	
	Προώθηση της δια βίου μάθησης και των εργασιακών πρακτικών ενσωμάτωσης οι οποίες ενθαρρύνουν την πρόσληψη και διατήρηση αυτών που πλήττονται από διακρίσεις και ανισότητα στην αγορά εργασίας	
	Υποστήριξη της προσαρμοστικότητας εταιρειών και εργαζομένων στις διαρθρωτικές οικονομικές αλλαγές και στην χρήση της τεχνολογίας της πληροφορίας και άλλων νέων τεχνολογιών	
	Ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των απασχολούμενων	
	Συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.	
	Ενθάρρυνση της κατάργησης του επαγγελματικού διαχωρισμού	
	Ενίσχυση των πολιτικών ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες	
	Αιτούντες άσυλο	
	Αιτούντες άσυλο	
	Τεχνική βοήθεια	
	Τεχνική βοήθεια	
	8%	
	15%	
	10%	
	10%	

15%

3%

7%

2%

6%

25%

25%

10%

6%

1.6 Βασικές αρχές υλοποίησης της Κ.Π EQUAL

- Η Πρωτοβουλία θα υλοποιηθεί μέσω *Αναπτυξιακών Συμπράξεων (Α.Σ)* (τελικοί δικαιούχοι) που αποτελούν ισχυρές και δεσμευτικές συμφωνίες φορέων τόσο του δημόσιου όσο και του ιδιωτικού τομέα. Οι Αναπτυξιακές Συμπράξεις δραστηριοποιούνται στα πλαίσια ενός θεματικού πεδίου και σ' αυτές μπορούν να συμμετέχουν δημόσιοι φορείς, οργανισμοί της τοπικής αυτοδιοίκησης, επιχειρήσεις με ιδιαίτερη προτίμηση στις μικρομεσαίες, επαγγελματικές ενώσεις, κοινωνικοί εταίροι και μη κυβερνητικοί οργανισμοί.

Η σύνθεση των συμπράξεων θα πρέπει να εξασφαλίζει εκτός από την ανάπτυξη καινοτόμων και αποτελεσματικών προσεγγίσεων στα προβλήματα που αναφέρονται σε κάθε θεματικό πεδίο και τη δυνατότητα ευρύτερης υιοθέτησης και ενσωμάτωσης των προτεινομένων λύσεων σε πολιτικές που θα εφαρμοστούν σε περιφερειακό ή εθνικό επίπεδο.

- Η Κ.Π βασίζεται ακόμη στην αρχή της *διακρατικής συνεργασίας*. Η σύναψη διακρατικών συνεργασιών, ως βασική αρχή και κριτήριο επιλογής της πρωτοβουλίας EQUAL, είναι το σημείο που τη διακρίνει από τις λοιπές παρεμβάσεις που χρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ. Η διακρατική συνεργασία, μέσω της ανταλλαγής εμπειριών και τεχνογνωσίας για τα θεματικά αντικείμενα της EQUAL, αποτελεί ένα ιδανικό εργαλείο για την επίτευξη καινοτομίας από τα σχέδια, καθώς ενθαρρύνει τη σύμπραξη δυνάμεων από διαφορετικές χώρες για την αντιμετώπιση κοινών προβλημάτων, ή τη μεταφορά καινοτόμων προσεγγίσεων που έχουν δοκιμαστεί με

επιτυχία.

- Η EQUAL θα δοκιμάσει *καινοτόμες προσεγγίσεις* στη μεταφορά πολιτικής. Ειδικότερα η ζητούμενη από τα σχέδια καινοτομία θα αναφέρεται i) στις προτεινόμενες διαδικασίες και μεθόδους, ii) στους ειδικούς στόχους των ενεργειών και iii) στο περιεχόμενο των ενεργειών, είτε ως προς τα προϊόντα και τα λοιπά αποτελέσματα, είτε ως προς το είδος των δράσεων και τη διάρθρωση της εταιρικής σχέσης. Παρ' όλο που τελικώς ζητούμενο από την πρωτοβουλία είναι η ανάδειξη πραγματικά νέων παρεμβάσεων και αντιλήψεων, δεν είναι αναγκαίο κάθε σχέδιο να προτείνει ριζικά νέες προσεγγίσεις για τα παραπάνω σημεία, καθώς σύμφωνα και με την τυπολογία της έννοιας της καινοτομίας εκτιμάται εξίσου θετικά και εάν απλώς επιχειρείται η μεταφορά και προσαρμογή της καινοτόμου παρέμβασης σε άλλες περιοχές, θεματικά αντικείμενα και ομάδες στόχου, από αυτά στα οποία ήδη εφαρμόζεται με επιτυχία.
- Η αρχή της *ενδυνάμωσης* είναι σύμφωνα με τις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής βασικό κριτήριο επιλογής για όλα τα σχέδια που θα χρηματοδοτηθούν στο πλαίσιο της EQUAL. Για τις επωφελούμενες ομάδες η διαδικασία της ενδυνάμωσης ισοδυναμεί με την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης, των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των ατόμων αυτών, ώστε να έχουν αυξημένα κίνητρα και ευκαιρίες για ολοκληρωμένη κοινωνική ένταξη, πέρα από την επαγγελματική αποκατάσταση. Σε επίπεδο σχεδιασμού η ενδυνάμωση μεταφράζεται ως συμμετοχή των ομάδων στόχου στην επιλογή και υλοποίηση των προτεινόμενων παρεμβάσεων, γεγονός που δημιουργεί διπλό όφελος για τα προγράμματα και τους συμμετέχοντες.
- Η EQUAL αποτελεί επίσης ένα δοκιμαστικό πεδίο όσο αφορά στο *mainstreaming*. Η εισαγωγή της πολιτικής ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες σε όλα τα προγράμματα και δράσεις που υποστηρίζονται από τα διαρθρωτικά ταμεία της Κοινότητας, δεν αποτελεί απλώς μια επιλογή, αλλά μία υποχρέωση. Η νέα προσέγγιση στις ίσες ευκαιρίες για άνδρες και γυναίκες το *mainstreaming*, ορίζει ότι η προώθηση του στόχου της ισότητας δεν θα πρέπει να εξαντλείται στην εφαρμογή συγκεκριμένων μέτρων, αλλά ότι αντίθετα όλες οι πολιτικές και μέτρα πρέπει να κινητοποιούνται προκειμένου να επιτευχθεί η ισότητα. Τούτο σημαίνει ότι τα θέματα ισότητας πρέπει να αποτελούν ενδογενή συστατικά στοιχεία του προγραμματισμού, από την αρχική ανάλυση και τη διαμόρφωση στρατηγικής έως την τελική

αξιολόγηση, καθώς και ότι πρέπει να ενσωματωθούν στον σχεδιασμό και εφαρμογή όλων των μέτρων και προτεραιοτήτων κάθε παρέμβασης.

- **Ευρύτερη Εφαρμογή.** Τελικός στόχος της EQUAL είναι οι καινοτόμες προσεγγίσεις που θα αναπτυχθούν από τα χρηματοδοτούμενα σχέδια να επηρεάσουν και να αποτελέσουν αντικείμενο των εθνικών και ευρωπαϊκών πολιτικών για την απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού. Επιδιώκεται επίσης οι καλές πρακτικές που θα προκύψουν, ακόμη και εάν δεν μετουσιωθούν σε πολιτικές ευρύτερης εφαρμογής, να υιοθετηθούν από ένα μεγαλύτερο κύκλο φορέων (επιχειρήσεων, κοινωνικών εταίρων, οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης κλπ.), οι οποίοι, παρόλο που δεν θα έχουν συμμετάσχει στην EQUAL, θα μπορούν να επωφεληθούν από τα αξιόλογα αποτελέσματα της.

1.7 Ανάλυση περιβάλλοντος και απαιτήσεων έργου

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL αποτελεί μέρος της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την καταπολέμηση των διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού και συμπληρώνει τις πολιτικές και τα μέσα που αναπτύσσονται για το σκοπό αυτό, εστιάζοντας στην αγορά εργασίας. Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα της Πρωτοβουλίας (ΕΠ ΚΠ EQUAL), συνδέεται άμεσα και συμπληρώνει τις παρεμβάσεις που υποστηρίζονται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) και έχει ως σκοπό την εφαρμογή μέτρων για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, την καταπολέμηση της ανεργίας και την προώθηση ίσων ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας για όλες τις πληθυσμιακές ομάδες

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL αποτελεί, επομένως, μέσο έκφρασης και υλοποίησης της ευρωπαϊκής πολιτικής και στρατηγικής για την απασχόληση, αποσκοπώντας στην επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης για όλες τις ομάδες στην αγορά εργασίας.

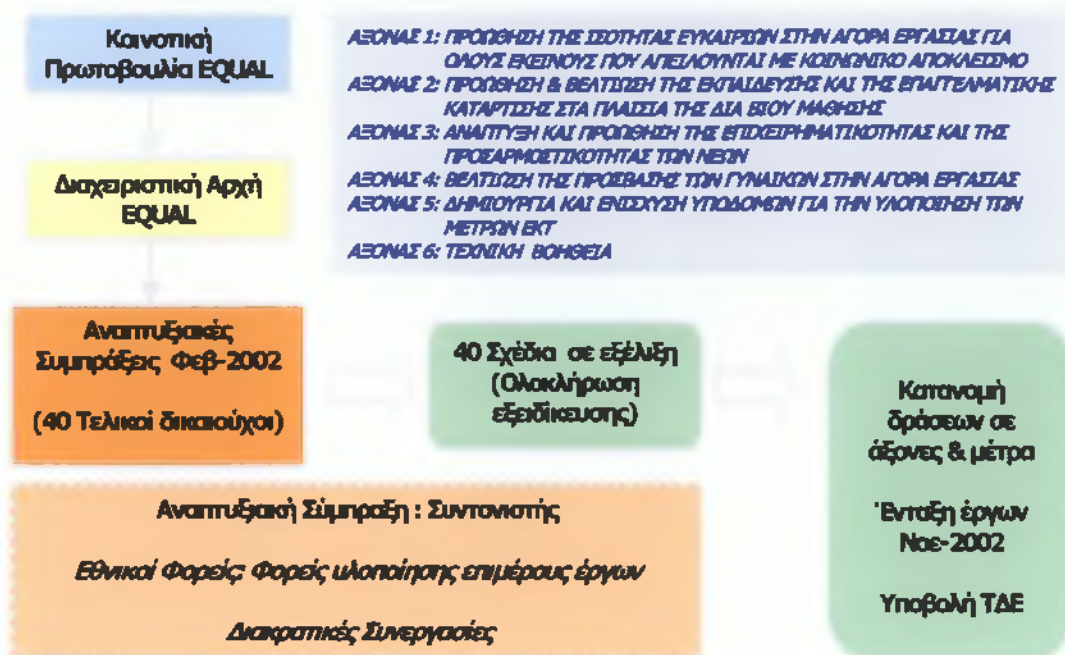
Προκειμένου να είναι πλήρως αποτελεσματική, όπως αναφέρεται στην Ανακοίνωση της Επιτροπής, η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση πρέπει να εξειδικευτεί σε δράσεις σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο, σε αστικές και αγροτικές περιοχές, δηλαδή σε επίπεδο περιοχών που είναι σε θέση να δημιουργήσουν τοπική συμφωνία. Αυτό

απαιτεί νέες προσεγγίσεις στο σχεδιασμό των δράσεων και στους τρόπους διάδοσης των νέων πρακτικών. Επιπλέον, η καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και των διακρίσεων αποτελεί στόχο μιας ολοκληρωμένης κοινοτικής στρατηγικής η οποία υπερβαίνει το πεδίο της αγοράς εργασίας. Η Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL, εστιάζοντας στην αγορά εργασίας, καλείται να διαδραματίσει καίριο ρόλο στη διασύνδεση των ενεργειών που υποστηρίζονται από την Ε.Ε., των προγραμμάτων που υποστηρίζονται από το ΕΚΤ και των πολιτικών στόχων που επιδιώκονται στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση.

Πρωταρχικός στόχος της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL είναι η ανάπτυξη και η προώθηση νέων τρόπων και πρακτικών στον τομέα της απασχόλησης για την αντιμετώπιση κάθε μορφής διακρίσεων και ανισοτήτων που βιώνουν όσοι επιζητούν πρόσβαση στην αγορά εργασίας ή βρίσκονται ήδη σε αυτή, αξιοποιώντας τις εμπειρίες των Πρωτοβουλιών ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ και ADAPT. Η Πρωτοβουλία θα υλοποιηθεί μέσω Αναπτυξιακών Συμπράξεων που μπορεί να καθιερωθούν σε τοπικό, περιφερειακό ή και κλαδικό επίπεδο. Τα σχέδια των Αναπτυξιακών Συμπράξεων θα δράσουν σε ορισμένα Μέτρα, τα οποία ορίζονται στα πλαίσια των τεσσάρων πυλώνων της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση και θα επιλεγούν από κάθε κράτος μέλος ανάλογα με τις ανάγκες και προτεραιότητες των αγορών εργασίας.

Οι τέσσερις πυλώνες για την απασχόληση δίνουν έμφαση στα εξής πεδία παρέμβασης:

- Στη βελτίωση της απασχολησιμότητας,
- Στην ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος,
- Στην ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των απασχολουμένων,
- Στην ενίσχυση των πολιτικών ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες.



Ένα από τα κυρίαρχα στοιχεία της Πρωτοβουλίας αποτελεί η χρήση καινοτόμων προσεγγίσεων ως μέσο για την επίτευξη των στόχων των Αναπτυξιακών Συμπράξεων. Επιπλέον, ως κυριότερο στοιχείο κρίνεται η ανάπτυξη επιτυχών καινοτομιών, μέσω διακρατικής συνεργασίας, που να έχουν δυνατότητα ευρύτερης εφαρμογής και διάδοσής τους, προκειμένου να επιτευχθεί ο μέγιστος αντίκτυπος στην κεντρική πολιτική.

Σημειώνεται ότι η ΚΠ EQUAL θα ολοκληρωθεί μετά από δύο κύκλους εφαρμογής διάρκειας 2-3 ετών έκαστος. Σε κάθε κύκλο εφαρμογής το Πρόγραμμα θα εξελιχθεί χρονικά βάσει τριών Ενεργειών που είναι οι ακόλουθες:

- **ΕΝΕΡΓΕΙΑ I:** Σύσταση Αναπτυξιακών Συμπράξεων και Διακρατικής Συνεργασίας που θα απορροφήσει το 2-4% του συνολικού προϋπολογισμού και θα ολοκληρωθεί μέχρι τις 15 Μαΐου 2002.
- **ΕΝΕΡΓΕΙΑ II:** Υλοποίηση των σχεδίων των Αναπτυξιακών Συμπράξεων που θα απορροφήσει το 76% του συνολικού προϋπολογισμού και θα διαρκέσει έως και 2 χρόνια
- **ΕΝΕΡΓΕΙΑ III:** Θεματική Δικτύωση, διάδοση των καλών πρακτικών και επίτευξη αντίκτυπου στις εθνικές πολιτικές που θα απορροφήσει το 15% του συνολικού προϋπολογισμού και θα πραγματοποιηθεί κατά τη διάρκεια, αλλά και μετά την ολοκλήρωση της Ενεργείας II.¹

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ Κ.Π EQUAL

2.1 Αξιολόγηση του Προγραμματικού Σχεδιασμού

2.2 Καταλληλότητα και επικαιρότητα της Στρατηγικής

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL σχεδιάστηκε για να βοηθήσει ώστε να μετουσιωθεί σε δράση η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, η οποία αποσκοπεί στην επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης για όλες τις κοινωνικές ομάδες στην αγορά εργασίας. Στην πράξη, η Κ.Π. EQUAL επιδιώκει να λειτουργήσει ως δοκιμαστικό έδαφος για την ανάπτυξη και διάδοση νέων πολιτικών, για να καταπολεμηθεί κάθε είδους διάκριση και ανισότητα που βιώνουν όσοι επιζητούν πρόσβαση στην αγορά εργασίας, όπως επίσης και όσοι ευρίσκονται ήδη σε αυτήν.

Η Στρατηγική που διαπνέει την Κ.Π. στο επίπεδο του προγραμματισμού της διαμορφώθηκε κατά την περίοδο Ιουλίου - Αυγούστου 2000 και στηρίχθηκε:

- αφενός στα δεδομένα της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ) και στη λογική των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ),
- αφετέρου σε ποσοτικά δεδομένα και σε ποιοτικές αναλύσεις για το Ελληνικό εργατικό δυναμικό, μέχρι και το 1998.

Για τη διαμόρφωση γνώμης ως προς την καταλληλότητα και επικαιρότητα του στρατηγικού σχεδιασμού της Κ.Π. EQUAL, απαιτείται η προηγούμενη εξέταση των οικονομικών, κοινωνικών και πολιτικών εξελίξεων που έλαβαν χώρα στη χρονική περίοδο από το δεύτερο εξάμηνο του 2000 και μέχρι σήμερα, σε συσχέτιση με τα θεματικά πεδία της EQUAL. Αυτές οι εξελίξεις επηρεάζουν καθοριστικά τη διαμόρφωση στρατηγικής στους ανθρώπινους πόρους. Συγχρόνως, συστατικό στοιχείο του οικονομικού και κοινωνικού αυτού περιβάλλοντος αποτελούν οι στατιστικές διαφοροποιήσεις που καταγράφονται στα ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού.

Οι πιο πάνω δύο παράμετροι εξετάζονται στη συνέχεια. Προηγείται η εξέταση των βασικών εξελίξεων στο πολιτικό και κοινωνικό περιβάλλον υλοποίησης της Κ.Π.

Αυτό πραγματοποιείται πρώτα και κύρια ως προς τις Αποφάσεις των τελευταίων Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Κορυφής, τα οποία ασχολήθηκαν με ζητήματα που σχετίζονται με το περιεχόμενο της Κ.Π., ενώ επίσης, εξετάζεται και η παράμετρος των εξελίξεων σε εθνικό επίπεδο, στα επιμέρους πεδία πολιτικής που άπτονται του ενδιαφέροντος της EQUAL.

Η Ελληνική οικονομία κατά το 2002 - 2003

1. Εξέλιξη του ΑΕΠ



Συνεχίστηκε και κατά το 2002 – 2003 η ανοδική πορεία της Ελληνικής Οικονομίας που ξεκίνησε από το 1996.

Πηγή: Ελληνική Οικονομία και Απασχόληση, Ετήσια Έκθεση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ για το 2003.

Οι προβλέψεις συμφωνούν ότι η διαδικασία αυτή θα συνεχιστεί και στη διάρκεια του 2004. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Spring 2003 Economic Forecasts) εκτιμά ότι ο ρυθμός αύξησης του ΑΕΠ στην Ελλάδα αναμένεται να διαμορφωθεί σε 3,6% το 2003 και 3,8% το 2004.

Παράλληλα σύμφωνα με μοντέλα μακροχρόνιων τάσεων διαφαίνεται ότι η διαφορά του ρυθμού οικονομικής μεγέθυνσης στην Ελλάδα έναντι του αντίστοιχου μέσου όρου της Ε.Ε. δεν έχει συγκυριακό χαρακτήρα αλλά μακροχρόνιο.

Ταυτόχρονα παρουσιάζεται ουσιαστική αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας (στην Ελλάδα το ποσοστό αυτό είναι 4,1% για το 2002 ενώ στην Ε.Ε. ήταν μόλις 0,8% σύμφωνα με την ετήσια έκθεση του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ), αύξηση

που σχετίζεται και με την αύξηση της παραγωγής. Σύμφωνα με τις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την απασχόληση κατά τη διετία 2003 – 2004 ο ρυθμός ανόδου θα ανέλθει σε 0,35% ετησίως.

2. Εξέλιξη της Απασχόλησης

α) Για το 2002:

Ειδικότερα για την απασχόληση παρατηρούνται τα ακόλουθα:

Κατά το 2002 το ποσοστό ανεργίας για τους άνδρες μειώθηκε σε 6,2% ενώ για τις γυναίκες σε 14,6%. Αυξήθηκε ο αριθμός των απασχολουμένων άνω των 30 ετών, ενώ ταυτόχρονα μειώθηκε η απασχόληση των νέων γυναικών μέχρι 29 ετών. Γενικά η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση ανήλθε σε 38% το 2002 από 35% το 1993.

Το ποσοστό μερικής απασχόλησης αυξήθηκε σε 4,5% το 2002 από 4,1 το 2001 φθάνοντας τα 178.000 άτομα. Περισσότεροι από τα 2/3 των μερικώς απασχολουμένων είναι γυναίκες. Διαχρονικά πάντως, παρατηρείται ανοδική τάση στη μερική απασχόληση, με τη γυναικεία μερική απασχόληση να είναι σταθερά υψηλότερη από το μέσο όρο.

Ο αριθμός των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας ανέργων ανήλθε σε 169.000 άτομα (μείωση κατά 38.800 άτομα) σε σχέση με το 2001. Ο αριθμός των μακροχρονίων ανέργων (>12 μηνών) ανήλθε σε 230.000 άτομα (μείωση κατά 11.600 άτομα) σε σχέση με το 2001 ενώ ο αριθμός των παλαιών ανέργων ανήλθε σε 25.000 άτομα (αύξηση κατά 14.200 άτομα).

Η αναδιάρθρωση της απασχόλησης μεταξύ των τομέων παραγωγής συνοψίζεται στα εξής:

Μείωση του πρωτογενή τομέα κατά 7%, ελαφρά αύξηση κατά 0,4% του δευτερογενή τομέα και αύξηση του τριτογενή τομέα κατά 1,9%. Εκτιμάται ότι η τάση αναδιάρθρωσης μεταξύ των τομέων της οικονομίας θα συνεχιστεί και τα επόμενα χρόνια. Ειδικότερα η αύξηση της απασχόλησης στον τριτογενή τομέα, ευνοεί την απασχόληση των γυναικών και τη δημιουργία νέων δυνατοτήτων απασχόλησης στον

πολιτισμό, το περιβάλλον και την κοινωνική οικονομία.

β) Για την περίοδο 2000-2002 συνολικά

Την περίοδο 2000— 2002 η απασχόληση αυξήθηκε κατά 0,08%. Η σχετικά μικρή αύξηση της απασχόλησης οφείλεται ως ένα βαθμό στη μεγάλη μείωση της απασχόλησης της ηλικιακής κατηγορίας 15 – 19 ετών. Το μεγαλύτερο ποσοστό των απασχολουμένων είναι ηλικίας 30 – 44 ετών (41,7%) και 45 – 64 ετών (37%). Το επίπεδο εκπαίδευσης των απασχολούμενων είναι χαμηλό (41,7%). Παρατηρείται μία μείωση του αριθμού των αυτοαπασχολούμενων χωρίς προσωπικό, αν και παραμένει αρκετά υψηλός με τον αντίστοιχο αριθμό στις χώρες της Ε.Ε. Η απασχόληση μειώθηκε σημαντικά στον κλάδο «Γεωργία κ.α.» και αυξήθηκε στον κλάδο «Διαχείριση ακίνητης περιουσίας», «Ξενοδοχεία και Εστιατόρια» και «Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών είναι χαμηλό με αποτέλεσμα να αναμένουμε μεγαλύτερη είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας τα επόμενα χρόνια. Στους επόμενους πίνακες παρουσιάζονται τα μεγέθη που αφορούν την αγορά εργασίας. Πηγή των παρακάτω στοιχείων είναι οι επεξεργασίες του ΙΝΕ /ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ σε στοιχεία της ΕΣΥΕ.

ΕΦΑΓΓΕΛΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ 2002
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ

ΤΕΙ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
ΤΜΗΜΑ
ΕΚΔΟΣΙΩΝ & ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗΣ

Κατα τα δύο φύλα

	Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολού- μενοι	Άνεργα	Νέα Άνεργα	Μη Ενεργός Πληθυσμός	Μεσο- χρόνια Άνεργα	Άνεργα που έχουν εργασθεί
ΣΥΝΟΛΟ	8,977,231	4,369,010	3,948,902	420,107	168,724	4,608,221	229,840	251,383
14 ετών	0	0	0	0	0	0	0	0
15-19	603,014	70,616	49,441	21,175	17,902	532,398	9,682	3,273
20-24	670,082	391,256	293,870	97,386	64,386	278,806	46,988	33,001
25-29	679,560	567,127	476,233	90,895	44,587	112,433	51,198	46,308
30-44	2,140,928	1,742,783	1,601,966	140,827	36,061	398,145	82,253	104,766
45-64	2,666,760	1,491,111	1,422,102	69,009	5,790	1,175,649	39,027	63,219
65 & άνω	2,216,908	106,117	105,302	815	0	2,110,791	711	815
15-64 ετών	6,760,324	4,262,893	3,843,602	419,292	168,725	2,497,431	229,128	250,567
14-24 ετών	1,273,076	461,872	343,311	118,561	82,287	811,204	56,660	36,274
25 ετών & άνω	7,704,156	3,907,138	3,605,593	301,546	86,438	3,797,018	173,189	215,108

Άνδρες

	Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολού- μενοι	Άνεργα	Νέα Άνεργα	Μη Ενεργός Πληθυσμός	Μεσο- χρόνια Άνεργα	Άνεργα που έχουν εργασθεί
ΣΥΝΟΛΟ	4,298,131	2,604,226	2,442,606	161,717	60,064	1,653,906	80,468	101,663
14 ετών	0	0	0	0	0	0	0	0
15-19	304,336	41,434	32,678	8,756	7,026	292,901	3,886	1,751
20-24	323,942	206,046	168,597	37,448	26,337	117,897	16,661	11,111
25-29	346,886	320,871	266,542	35,328	17,863	26,018	19,796	17,466
30-44	1,032,308	966,472	960,817	45,655	7,273	36,836	21,470	38,303
45-64	1,292,778	662,361	628,667	33,714	1,866	330,397	17,962	32,128
65 & άνω	967,876	77,022	76,207	815	0	920,666	711	815
15-64 ετών	3,300,262	2,527,203	2,366,302	160,902	60,064	773,048	79,777	100,806
14-24 ετών	628,277	247,479	201,276	46,204	33,342	390,798	20,630	12,862
25 ετών & άνω	3,669,863	2,366,746	2,241,234	115,613	26,722	1,313,107	59,068	88,791

Γυναίκες

	Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολού- μενοι	Άνεργα	Νέα Άνεργα	Μη Ενεργός Πληθυσμός	Μεσο- χρόνια Άνεργα	Άνεργα που έχουν εργασθεί
ΣΥΝΟΛΟ	4,679,100	1,764,786	1,506,394	258,390	108,660	2,914,316	149,352	149,730
14 ετών	0	0	0	0	0	0	0	0
15-19	298,679	29,182	16,763	12,419	10,697	289,497	5,813	1,522
20-24	346,120	186,211	126,273	59,938	38,048	161,909	30,307	21,800
25-29	332,671	246,266	190,690	56,557	26,724	86,416	31,403	28,841
30-44	1,108,620	746,311	661,139	95,171	28,788	382,309	60,783	66,363
45-64	1,373,992	528,730	493,436	35,296	4,204	846,252	21,046	31,091
65 & άνω	1,219,030	29,096	29,096	0	0	1,189,936	0	0
15-64 ετών	3,460,072	1,736,690	1,477,300	259,390	108,660	1,724,382	149,351	149,728
14-24 ετών	644,799	214,193	142,036	72,357	48,946	430,436	36,120	23,412
25 ετών & άνω	4,034,303	1,560,392	1,364,359	196,033	59,716	2,483,911	113,231	126,317

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ 2002
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ

Και τα δύο φύλα

	Πηθβυβυβυβυ Επύβυβυβυβυ Ηβυβυβυβυ	Επυβυβυβυβυ Δυβυβυβυβυ	Ανυβυβυβυβυ βυβυβυβυ	Αεβυβυβυβυ	Νεβυβυβυβυ Αεβυβυβυβυ	Μηβυβυβυβυ Πηβυβυβυβυ	Μικρο- χρβυβυβυβυ Αεβυβυβυβυ	Αεβυβυβυβυ πυβυβυβυβυ επυβυβυβυβυ
ΣΥΝΟΛΟ	8,977,231	4,389,010	3,948,902	420,107	168,724	4,609,221	229,840	251,383
14 ετών	0	0	0	0	0	0	0	0
15-19	603,014	70,616	49,441	21,175	17,902	532,398	9,682	3,273
20-24	670,082	391,256	293,870	97,386	64,386	278,806	46,968	33,001
25-29	679,680	567,127	476,233	90,895	44,587	112,433	51,198	46,308
30-44	2,140,928	1,742,783	1,601,956	140,827	36,061	398,145	82,253	104,766
45-64	2,666,760	1,491,111	1,422,102	69,009	5,790	1,175,649	39,027	63,215
65 & άνω	2,216,908	106,117	106,302	815	0	2,110,791	711	815
15-64 ετών	6,760,394	4,262,893	3,843,602	419,292	168,725	2,497,431	229,128	250,567
14-24 ετών	1,273,076	461,872	343,311	118,561	82,287	811,204	56,660	36,274
25 ετών & άνω	7,704,156	3,907,138	3,605,593	301,546	86,438	3,797,018	173,189	215,108

Άνδρες

Περιφέρεια	Πληθυσμός Εργασιμής Ηλικίας	Εργατικό Δυναμικό	Ανασχολού- μενοι	Άνεργα	Νέα Άνεργα	Μή Ενεργός Πληθυσμός	Μεσο- χρόνια Άνεργα	Άνεργα που έχουν εργασθεί
ΣΥΝΟΛΟ	4,298,131	2,674,225	2,442,608	161,717	60,064	1,533,936	80,488	101,653
14 ετών	0	0	0	0	0	0	0	0
15-19	304,335	41,434	32,678	8,756	7,005	262,901	3,869	1,751
20-24	323,942	205,045	168,597	37,448	25,337	117,897	16,661	11,111
25-29	346,889	320,871	285,543	35,328	17,863	26,018	19,795	17,465
30-44	1,032,308	996,472	960,817	45,656	7,273	35,634	21,470	38,383
45-64	1,292,778	962,361	928,667	33,714	1,566	330,397	17,982	32,128
65 & άνω	997,875	77,022	76,207	815	0	920,866	711	815
15-64 ετών	3,300,262	2,527,203	2,366,302	160,902	60,064	773,049	79,777	100,836
14-24 ετών	628,277	247,479	201,275	46,204	33,342	380,796	20,530	12,862
25 ετών & άνω	3,669,853	2,356,746	2,241,234	115,513	26,722	1,313,107	59,958	88,791

Πολιτείες

Περιφέρεια	Πληθυσμός Εργασιμής Ηλικίας	Εργατικό Δυναμικό	Ανασχολού- μενοι	Άνεργα	Νέα Άνεργα	Μή Ενεργός Πληθυσμός	Μεσο- χρόνια Άνεργα	Άνεργα που έχουν εργασθεί
ΣΥΝΟΛΟ	4,679,100	1,764,765	1,506,394	258,380	108,680	2,914,315	149,352	149,730
14 ετών	0	0	0	0	0	0	0	0
15-19	298,679	29,182	16,763	12,419	10,897	259,497	5,813	1,522
20-24	346,120	185,211	125,273	59,938	38,048	160,909	30,307	21,890
25-29	332,671	246,266	190,690	55,577	26,724	85,415	31,403	28,843
30-44	1,108,620	746,311	651,139	95,171	28,788	362,308	60,783	66,363
45-64	1,373,992	528,730	493,436	35,295	4,204	845,252	21,045	31,091
65 & άνω	1,219,030	29,056	29,056	0	0	1,189,936	0	0
15-64 ετών	3,460,072	1,735,690	1,477,300	258,390	108,681	1,724,302	149,361	149,729
14-24 ετών	644,789	214,363	142,036	72,327	48,945	430,438	36,127	23,412
25 ετών & άνω	4,034,303	1,550,362	1,364,369	186,033	59,716	2,483,911	113,231	126,317

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ 2002
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ
Δείκτες Συμμετοχής
Και τα δύο φύλα

	Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολού- μενοι	Άνεργοι	Νέοι Άνεργοι	Μη Ενεργός Πληθυσμός	Μακρο- χρόνιοι Άνεργοι	Άνεργοι που έχουν εργασθεί
ΣΥΝΟΛΟ	100	48.7	90.4	9.6	40.2	51.3	54.7	99.8
14 ετών								
15-19	6.7	11.7	70.0	30.0	84.5	88.3	45.7	15.5
20-24	7.5	58.4	75.1	24.9	66.1	41.6	48.2	33.9
25-29	7.6	83.5	84.0	16.0	49.1	16.5	56.3	50.9
30-44	23.8	81.4	91.9	8.1	25.6	18.6	58.4	74.4
45-64	29.7	55.9	95.4	4.6	8.4	44.1	56.6	91.6
65 & άνω	24.7	4.8	99.2	0.8		95.2	87.2	100.0
15-64 ετών	100	63.1	90.2	9.8	40.2	36.9	54.6	99.8
14-24 ετών	14.2	36.3	74.3	25.7	69.4	63.7	47.8	30.6
25 ετών & άνω	85.8	50.7	92.3	7.7	28.7	49.3	57.4	71.3

Άνδρες

	Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολού- μενοι	Άνεργοι	Νέοι Άνεργοι	Μη Ενεργός Πληθυσμός	Μακρο- χρόνιοι Άνεργοι	Άνεργοι που έχουν εργασθεί
ΣΥΝΟΛΟ	100	60.6	93.8	6.2	37.1	39.4	49.8	62.9
14 ετών								
15-19	7.1	13.6	78.9	21.1	80.0	86.4	44.2	20.0
20-24	7.5	63.6	81.8	18.2	70.3	36.4	44.5	29.7
25-29	8.1	92.5	89.0	11.0	50.6	7.5	56.0	49.4
30-44	24.0	96.5	95.4	4.6	15.9	3.5	47.0	84.1
45-64	30.1	74.4	96.5	3.5	4.7	25.6	53.3	95.3
65 & άνω	23.2	7.7	98.9	1.1		92.3	87.2	100.0
15-64 ετών	100	76.6	93.6	6.4	37.3	23.4	49.6	62.7
14-24 ετών	14.6	39.4	81.3	18.7	72.2	60.6	44.4	27.8
25 ετών & άνω	85.4	64.2	95.1	4.9	23.1	35.8	51.9	76.9

Γυναίκες

	Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολού- μενοι	Άνεργοι	Νέοι Άνεργοι	Μη Ενεργός Πληθυσμός	Μακρο- χρόνιοι Άνεργοι	Άνεργοι που έχουν εργασθεί
ΣΥΝΟΛΟ	100	37.7	86.4	14.6	42.1	62.3	57.8	57.9
14 ετών								
15-19	6.4	9.8	57.4	42.6	87.7	90.2	46.8	12.3
20-24	7.4	53.5	67.6	32.4	63.5	46.5	50.6	36.5
25-29	7.1	74.0	77.4	22.6	48.1	26.0	56.5	51.9
30-44	23.7	67.3	87.2	12.8	30.2	32.7	63.9	69.8
45-64	29.4	38.5	93.3	6.7	11.9	61.5	59.6	88.1
65 & άνω	26.1	2.4	100.0			97.6		
15-64 ετών	100	50.2	85.1	14.9	42.1	49.8	57.8	57.9
14-24 ετών	13.8	33.2	66.3	33.7	67.6	66.8	49.9	32.4
25 ετών & άνω	86.2	38.4	88.0	12.0	32.1	61.6	60.9	67.9

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ 2002

ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ

Δείκτες Συμμετοχής

Και τα δύο φύλα

	Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολού- μενοι	Άνεργοι	Νέοι Άνεργοι	Μη Ενεργός Πληθυσμός	Μακρο- χρόνια Άνεργοι	Άνεργοι που έχουν εργασθεί
ΣΥΝΟΛΟ	100	48.7	90.4	9.6	40.2	51.3	54.7	59.8
14 ετών								
15-19	6.7	11.7	70.0	30.0	84.5	88.3	45.7	15.5
20-24	7.5	58.4	75.1	24.9	66.1	41.6	48.2	33.9
25-29	7.6	83.5	84.0	16.0	49.1	16.5	56.3	50.9
30-44	23.8	81.4	91.9	8.1	25.6	18.6	58.4	74.4
45-64	29.7	55.9	95.4	4.6	8.4	44.1	56.6	91.6
65 & άνω	24.7	4.8	99.2	0.8		95.2	87.2	100.0
15-64 ετών	100	63.1	90.2	9.8	40.2	36.9	54.6	59.8
14-24 ετών	14.2	38.3	74.3	25.7	69.4	63.7	47.8	30.6
25 ετών & άνω	85.8	50.7	92.3	7.7	28.7	49.3	57.4	71.3

Άνδρες

	Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολού- μενοι	Άνεργοι	Νέοι Άνεργοι	Μη Ενεργός Πληθυσμός	Μακρο- χρόνια Άνεργοι	Άνεργοι που έχουν εργασθεί
ΣΥΝΟΛΟ	100	60.6	93.8	6.2	37.1	39.4	49.8	62.9
14 ετών								
15-19	7.1	13.6	78.9	21.1	80.0	86.4	44.2	20.0
20-24	7.5	63.6	81.8	18.2	70.3	36.4	44.5	29.7
25-29	8.1	92.5	89.0	11.0	50.6	7.5	56.0	49.4
30-44	24.0	96.5	95.4	4.6	15.9	3.5	47.0	84.1
45-64	30.1	74.4	96.5	3.5	4.7	25.6	53.3	95.3
65 & άνω	23.2	7.7	98.9	1.1		92.3	87.2	100.0
15-64 ετών	100	76.6	93.6	6.4	37.3	23.4	49.6	62.7
14-24 ετών	14.6	39.4	81.3	18.7	72.2	60.6	44.4	27.8
25 ετών & άνω	85.4	64.2	95.1	4.9	23.1	35.8	51.9	76.9

Γυναίκες

	Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολού- μενοι	Άνεργοι	Νέοι Άνεργοι	Μη Ενεργός Πληθυσμός	Μακρο- χρόνια Άνεργοι	Άνεργοι που έχουν εργασθεί
ΣΥΝΟΛΟ	100	37.7	86.4	14.6	42.1	62.3	57.8	57.9
14 ετών								
15-19	6.4	9.8	57.4	42.6	87.7	90.2	46.8	12.3
20-24	7.4	53.5	67.6	32.4	63.5	46.5	50.6	36.5
25-29	7.1	74.0	77.4	22.6	48.1	26.0	56.5	51.9
30-44	23.7	67.3	87.2	12.8	30.2	32.7	63.9	69.8
45-64	29.4	38.5	93.3	6.7	11.9	61.5	59.6	88.1
65 & άνω	26.1	2.4	100.0			97.6		
15-64 ετών	100	50.2	86.1	14.9	42.1	49.8	57.8	57.9
14-24 ετών	13.8	33.2	66.3	33.7	67.6	66.8	49.9	32.4
25 ετών & άνω	86.2	38.4	88.0	12.0	32.1	61.6	60.9	67.9

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ 2002 Δ ΤΡΙΜΗΝΟ

Υπηκοότητα

Απασχολούμενοι, άνεργοι, μη ενεργός πληθυσμός

ΣΥΝΟΛΟ

ΣΥΝΟΛΟ

	ΣΥΝΟΛΟ	Εργατικό Δυναμικό	Απασχο- λούμενοι	Άνεργοι	Μη ενεργοί	Ποσοστό Άνεργίας
ΣΥΝΟΛΟ	9,024,880	4,394,021	3,966,037	427,984	4,630,860	9.7%
Ελληνική	8,658,383	4,138,450	3,733,944	402,508	4,521,933	9.7%
Ελληνική + Άλλη	33,944	18,228	15,942	2,286	15,716	12.5%
ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ	11,298	5,998	5,407	592	5,302	9.9%
Αλβανική	188,911	139,207	126,379	12,827	49,704	9.2%
ΆΛΛΕΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΕΣ ΧΩΡΕΣ	92,101	64,638	57,376	7,261	27,465	11.2%
ΑΦΡΙΚΗ	10,862	8,493	7,933	559	2,369	6.6%
ΑΜΕΡΙΚΗ	6,454	2,864	2,411	453	3,589	15.8%
ΑΣΙΑ	21,183	17,949	16,452	1,498	3,233	8.3%
ΑΥΣΤΡΑΛΙΑ ΚΑΙ ΝΕΑ ΖΗΛΑΝΔ	999	102	102	0	896	
Άλλες υπηκοότητες	746	95	95	0	651	

#page

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ 2002 Δ ΤΡΙΜΗΝΟ

Υπηκοότητα

Απασχολούμενοι, άνεργοι, μη ενεργός πληθυσμός

Άρρενες

ΣΥΝΟΛΟ

	ΣΥΝΟΛΟ	Εργατικό Δυναμικό	Απασχο- ύμενοι	Άνεργοι	Μη ενεργοί	Ποσοστό Άνεργίας
ΣΥΝΟΛΟ	4,325,558	2,621,089	2,452,411	168,668	1,704,487	6.4%
Ελληνική	4,143,063	2,465,523	2,306,898	158,621	1,677,541	6.4%
Ελληνική + Άλλη	13,600	8,075	7,616	459	5,525	5.7%
ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ	4,666	3,282	3,128	154	1,384	4.7%
Αλβανική	100,137	89,688	84,805	4,882	10,449	5.4%
ΆΛΛΕΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΕΣ ΧΩΡΕΣ	36,353	30,282	28,055	2,227	6,071	7.4%
ΑΦΡΙΚΗ	7,834	7,099	6,539	559	735	7.9%
ΑΜΕΡΙΚΗ	2,731	1,442	1,088	353	1,288	24.5%
ΑΣΙΑ	16,574	15,576	14,177	1,400	998	9.0%
ΑΥΣΤΡΑΛΙΑ ΚΑΙ ΝΕΑ ΖΗΛΑΝΔ	436	102	102	0	334	
Άλλες υπηκοότητες	163	0	0	0	163	

#page

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ 2002 Δ ΤΡΙΜΗΝΟ

Υπηκοότητα

Απασχολούμενοι, άνεργοι, μη ενεργός πληθυσμός

Θήλειες

ΣΥΝΟΛΟ

	ΣΥΝΟΛΟ	Εργατικό Δυναμικό	Απασχο- ύμενοι	Άνεργοι	Μη ενεργοί	Ποσοστό Άνεργίας
ΣΥΝΟΛΟ	4,699,325	1,772,954	1,513,627	259,327	2,926,372	14.6%
Ελληνική	4,515,321	1,670,927	1,427,045	243,884	2,844,392	14.6%
Ελληνική + Άλλη	20,343	10,152	8,326	1,827	10,191	18.0%
ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ	6,635	2,716	2,278	438	3,918	16.1%
Αλβανική	88,773	49,519	41,573	7,946	39,254	16.0%
ΆΛΛΕΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΕΣ ΧΩΡΕΣ	55,748	34,355	29,320	5,034	21,396	14.7%
ΑΦΡΙΚΗ	3,028	1,393	1,393	0	1,635	
ΑΜΕΡΙΚΗ	3,724	1,423	1,323	100	2,300	7.0%
ΑΣΙΑ	4,608	2,372	2,274	98	2,236	4.1%
ΑΥΣΤΡΑΛΙΑ ΚΑΙ ΝΕΑ ΖΗΛΑΝΔ	562	0	0	0	562	
Άλλες υπηκοότητες	583	95	95	0	488	

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ 2002 Δ ΤΡΙΜΗΝΟ

Υπηκόητητα

Απασχολούμενοι, άνεργοι, μη ενεργός πληθυσμός

ΣΥΝΟΛΟ

ΣΥΝΟΛΟ

	ΣΥΝΟΛΟ	Εργατικό Δυναμικό	Απασχο- λούμενοι	Ανεργοί	Μη ενεργοί	Ποσοστό Ανεργίας
ΣΥΝΟΛΟ	9,024,880	4,394,021	3,966,037	427,984	4,630,860	9.7%
Ελληνική	8,658,383	4,136,460	3,733,944	402,508	4,521,933	9.7%
Ελληνική + Άλλη	33,944	18,228	15,942	2,286	15,716	12.5%
ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ	11,298	5,998	5,407	592	5,302	9.9%
Αλβανική	188,911	139,207	126,379	12,827	49,704	9.2%
ΆΛΛΕΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΕΣ ΧΩΡΕΣ	92,101	64,638	57,376	7,261	27,465	11.2%
ΑΦΡΙΚΗ	10,862	8,493	7,933	559	2,369	6.6%
ΑΜΕΡΙΚΗ	6,454	2,864	2,411	453	3,589	15.8%
ΑΣΙΑ	21,183	17,949	16,452	1,498	3,233	8.3%
ΑΥΣΤΡΑΛΙΑ ΚΑΙ ΝΕΑ ΖΗΛΑΝΔ	999	102	102	0	896	
Άλλες υπηκόητες	746	95	95	0	651	

#page

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ 2002 Δ ΤΡΙΜΗΝΟ

Υπηκόητητα

Απασχολούμενοι, άνεργοι, μη ενεργός πληθυσμός

Άρρενες

ΣΥΝΟΛΟ

	ΣΥΝΟΛΟ	Εργατικό Δυναμικό	Απασχο- ύμενοι	Ανεργοί	Μη ενεργοί	Ποσοστό Ανεργίας
ΣΥΝΟΛΟ	4,325,566	2,621,069	2,452,411	168,658	1,704,487	6.4%
Ελληνική	4,143,063	2,465,523	2,306,898	158,621	1,677,541	6.4%
Ελληνική + Άλλη	13,600	8,075	7,616	459	5,525	5.7%
ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ	4,666	3,282	3,128	154	1,384	4.7%
Αλβανική	100,137	89,688	84,805	4,882	10,449	5.4%
ΆΛΛΕΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΕΣ ΧΩΡΕΣ	36,353	30,282	28,055	2,227	6,071	7.4%
ΑΦΡΙΚΗ	7,834	7,099	6,539	559	735	7.9%
ΑΜΕΡΙΚΗ	2,731	1,442	1,088	353	1,288	24.5%
ΑΣΙΑ	16,574	15,576	14,177	1,400	998	9.0%
ΑΥΣΤΡΑΛΙΑ ΚΑΙ ΝΕΑ ΖΗΛΑΝΔ	436	102	102	0	334	
Άλλες υπηκόητες	163	0	0	0	163	

#page

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ 2002 Δ ΤΡΙΜΗΝΟ

Υπηκόητητα

Απασχολούμενοι, άνεργοι, μη ενεργός πληθυσμός

Θήλειες

ΣΥΝΟΛΟ

	ΣΥΝΟΛΟ	Εργατικό Δυναμικό	Απασχο- ύμενοι	Ανεργοί	Μη ενεργοί	Ποσοστό Ανεργίας
ΣΥΝΟΛΟ	4,699,325	1,772,954	1,513,627	259,327	2,926,372	14.6%
Ελληνική	4,515,321	1,670,927	1,427,045	243,884	2,844,392	14.6%
Ελληνική + Άλλη	20,343	10,152	8,326	1,827	10,191	18.0%
ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ	6,635	2,716	2,278	438	3,918	16.1%
Αλβανική	88,773	49,519	41,573	7,946	39,254	16.0%
ΆΛΛΕΣ ΕΥΡΩΠΑΙΚΕΣ ΧΩΡΕΣ	55,748	34,355	29,320	5,034	21,396	14.7%
ΑΦΡΙΚΗ	3,028	1,393	1,393	0	1,635	
ΑΜΕΡΙΚΗ	3,724	1,423	1,323	100	2,300	7.0%
ΑΣΙΑ	4,608	2,372	2,274	98	2,236	4.1%
ΑΥΣΤΡΑΛΙΑ ΚΑΙ ΝΕΑ ΖΗΛΑΝΔ	562	0	0	0	562	
Άλλες υπηκόητες	583	95	95	0	488	

3. Απασχόληση Μειονεκτουσών Ομάδων

Η απουσία επίσημων στατιστικών στοιχείων που να αναφέρονται στην απασχόληση / ανεργία των μειονεκτουσών ομάδων καθιστά ιδιαίτερα προβληματική την εκτίμηση των σχετικών μεγεθών. Ουσιαστικά δεν υπάρχουν έγκυρα στοιχεία ούτε για τον αριθμό, ούτε για τη γεωγραφική κατανομή και ασφαλώς ούτε για την ανεργία και την επαγγελματική υπόσταση των διαφόρων υποκατηγοριών στο πλαίσιο της ευρύτερης κατηγορίας των ατόμων με ειδικές ανάγκες και των ευπαθών ομάδων. Το πρόβλημα αυτό δυσχεραίνει την αποτελεσματικότητα εφαρμογής της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL.

Πράγματι, τόσο με τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Κορυφής όσο και με τις πολιτικές του ΕΣΔΑ 2002 (όπως αναλυτικότερα αναφερόμαστε ακολούθως), λαμβάνεται ειδική μέριμνα για τη βελτίωση της απασχόλησης, την καταπολέμηση της φτώχειας και του Κοινωνικού Αποκλεισμού, καθώς επίσης και για ειδικά προγράμματα κατάργησης και καταπολέμησης των διακρίσεων.

Ειδικότερα η θέση των ομάδων – στόχων της Πρωτοβουλίας EQUAL στην αγορά εργασίας για το 2002 έχει ως εξής:

- **Άτομα με αναπηρίες και μετανάστες:** Σύμφωνα με το ΕΣΔΑ 2002, παρά την εφαρμογή ειδικών μέτρων και πολιτικών, όπως η μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών, τα άτομα με αναπηρίες αντιμετωπίζουν σοβαρό πρόβλημα πρόσβασης στην ελληνική αγορά εργασίας. Αντιθέτως, φαίνεται να έχει βελτιωθεί η θέση των μεταναστών στην ελληνική αγορά εργασίας. Οι μετανάστες έχουν ενσωματωθεί πολύ καλά σ' αυτή, καθώς παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης από τον ντόπιο πληθυσμό.
- **Γυναίκες:** Σύμφωνα με το ΕΣΔΑ 2002, η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση υπολείπεται σημαντικά αυτής των ανδρών (βρίσκεται λίγο παραπάνω από το 40% και υστερεί καταφανώς του στόχου της Λισσαβόνας που είναι 60%). Παρά τη σταθερή βελτίωση που

παρατηρείται τα τελευταία χρόνια στη θέση των γυναικών στην απασχόληση (σταθερή αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, παράλληλη μείωση του δείκτη ανεργίας ταχύτερα απ' ό,τι στους άντρες, κατάληψη

της πλειοψηφίας των νέων θέσεων εργασίας από γυναίκες), παραμένουν ακόμα άλυτα μια σειρά από προβλήματα που διαιωνίζουν τις διακρίσεις εις βάρος των γυναικών.

- **Αιτούντες άσυλο:** Κατά τη διάρκεια σύνταξης του ελληνικού Προγράμματος της Κ.Π. EQUAL λήφθηκαν υπόψη στατιστικά στοιχεία σχετικά με τον αριθμό των αιτήσεων χορήγησης ασύλου στη χώρα μας έως και το έτος 1999. Κατά τη διάρκεια του έτους αυτού οι αιτήσεις ασύλου ανέρχονταν σε 1.528 και για το λόγο αυτό το ποσοστό βαρύτητας του Υποπρογράμματος 5 στο σύνολο του προϋπολογισμού της ΚΠ. EQUAL ανερχόταν μόλις στο 2%. Ωστόσο, σύμφωνα με τα έως σήμερα στατιστικά στοιχεία του Υπουργείου Δημόσιας Τάξης, ο αριθμός των αιτήσεων χορήγησης ασύλου στη χώρα μας διαρκώς αυξάνεται. Το 2001 υποβλήθηκαν 5.499 αιτήσεις και το 2002 5.664. Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζεται ο αριθμός των προσφύγων που ζήτησε άσυλο, στο ποσοστό εγκρίσεων, κλπ.

Έτος	Αιτήσεις	Εξετάστηκαν	Απορρίφθηκαν	Εγκρίσεις	% Εγκρίσεων	Εγκρίσεις για ανθρωπιστικούς λόγους	Σύνολο Εγκρίσεων	Συνολικό % Εγκρίσεων
	1	2	3	4	5=4/2	6	7=4+6	8=7/2
1996	1.572	634		139	22			
1997	4.376	2.346	2.216	130	5,5	94	224	9,5
1998	2.953	3.904	3.748	156	3,9	287	443	11,3
1999	1.528	1.716	1.570	146	8,5	407	553	32,2
2000	3.083	1.970	1.748	222	11,2	175	397	20,1
2001	5.499	1.312	1.165	147	11,2	148	295	22,4

Πηγή: Υπατη αρμοσσία του ΟΗΕ για τους πρόσφυγες

- **Εργαζόμενοι και άνεργοι ώριμης ηλικίας:** Ελαφρά πτωτική τάση στην απασχόληση παρουσιάζεται στις ωριμότερες ηλικίες 55 έως 64 ετών. Η ανεργία που σχετίζεται με τον παράγοντα της ηλικίας οφείλεται κυρίως στην απαξίωση των γνώσεων και δεξιοτήτων λόγω αλλαγών στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας²

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ

3.1 Αποτίμηση της Ενέργειας I

- Η Ενέργεια I ξεκίνησε το Σεπτέμβριο του 2001 και ολοκληρώθηκε τον Νοέμβριο του 2002. Η διαδικασία αξιολόγησης καθυστέρησε να ξεκινήσει λόγω απαίτησης νομοθετικής ρύθμισης. Η ενέργεια I έχει ολοκληρωθεί και κατά συνέπεια οι δείκτες πραγματοποίησης και αποτελέσματος έχουν πάρει τις τιμές στόχους που προβλέπονταν. Οι δείκτες αυτοί αποτιμούν το τελικό τυπικό αποτέλεσμα της Ενέργειας I (Αριθμός ΑΣ, αριθμός εταίρων, Σύμφωνα Διακρατικής Συνεργασίας, κλπ).
- Η φάση αξιολόγησης κρίνεται άρτια σχεδιασμένη, απόλυτα συμβατή με τους στόχους του έργου, τα κριτήρια αξιολόγησης ουσιαστικά, με διαφανείς και αξιοκρατικές διαδικασίες οι οποίες εντούτοις, λόγω της πολυπλοκότητας και της συνθετικής φύσης των προτάσεων προς αξιολόγηση, οδήγησαν στη καθυστέρηση και παράτασή της. Σημειώνεται ότι η διαδικασία περιλάμβανε και φάση ενστάσεων.
- Τα σχέδια δράσης που εγκρίθηκαν, με την εφαρμογή του συστήματος αξιολόγησης, θεωρούνται άρτια και υψηλής ποιότητας. Στις επιλεγείσες προτάσεις συμμετέχει ένα ευρύ φάσμα φορέων που εκπροσωπεί διαφορετικούς τομείς δραστηριότητας (δημόσιος και ευρύτερος δημόσιος τομέας, ιδιωτικός τομέας, ΜΚΟ, συνδικαλιστικοί φορείς κ.α.) με έντονη τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, τόσο ως Συντονιστών όσο και ως φορέων υλοποίησης των επιμέρους δράσεων του κάθε σχεδίου. Κατ' αυτό τον τρόπο δίνεται η δυνατότητα ώστε οι πολιτικές που θα εφαρμοστούν σε πιλοτικό επίπεδο μέσα από την EQUAL να ενσωματωθούν στις εθνικές πολιτικές για την απασχόληση.
- Σε σχέση με το Μέτρο 4.1. υποβλήθηκε μόνο μια εμπρόθεσμη πρόταση που δεν προωθήθηκε στη γνωμοδοτική επιτροπή γιατί παρουσίαζε σημαντικές αδυναμίες τόσο σε τεχνικό επίπεδο όσο και επί του περιεχομένου. Η έλλειψη προτάσεων στο μέτρο 4.1. προβληματίζει ως προς την ωριμότητα της ελληνικής κοινωνίας να συμμετέχει και να υιοθετήσει τέτοιες δράσεις.

- Σε σχέση με τον απαιτούμενο χρόνο για την ολοκλήρωση της ενέργειας I, η χρονική καθυστέρηση που σημειώθηκε και δεδομένου του προαπαιτούμενου για τις Ενέργειες II και III προβληματίζει ως προς τις συνέπειες που θα επιφέρει στην υλοποίηση των ενεργειών αυτών.

3.1.1 Ισχυρά σημεία

- Η εγκατάσταση αξιοκρατικού και διαφανούς συστήματος αξιολόγησης
- Ο υπάρχον προσανατολισμός σε αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα
- Η ποιότητα και η εξειδίκευση των Σχεδίων Δράσης των ΑΣ που επιλέχθηκαν
- Η επικοινωνία και στήριξη των ΑΣ από τη ΕΥΔ στα πλαίσια της Ενέργειας I για τη σύσταση και την Οριστικοποίηση των ΑΣΔ
- Η σύναψη των διακρατικών συμφωνιών με διαδικασίες ουσιαστικής υποστήριξης και τεχνογνωσίας. Ιδιαίτερα θετικό χαρακτηρίζεται το γεγονός ότι μεγάλος αριθμός ΑΣ έχουν αναλάβει στα πλαίσια διακρατικής συνεργασίας το ρόλο του συντονιστή ή υποστηρίζουν τον συντονιστή με στόχο την αποτελεσματική υλοποίηση των δράσεων.
- Η Διάχυση της πληροφορίας και η Δημοσιότητα που σχεδιάστηκαν με μεγάλο βαθμό εξειδίκευσης (ακόμα και σε επίπεδο Σχεδίων Δράσης των ΑΣ), σε συμβατότητα με τις Κοινοτικές Οδηγίες και υλοποιήθηκαν αποτελεσματικά.
- Η ωριμότητα των εταιρών να εμφανίσουν ικανή τεχνογνωσία, να αναλάβουν ευθύνες και να υλοποιήσουν ουσιαστικά δράσεις

3.1.2 Δυσκολίες και Προβλήματα

- Διαχειριστικό Πλαίσιο της ΚΠ: Θεωρείται αρκετά βαρύ και άκαμπτο για την ύπαρξη ευελιξίας που είναι αναγκαία ως προς τη φύση της Πρωτοβουλίας αλλά και ως προς το μέγεθος του προϋπολογισμού που η Πρωτοβουλία διαχειρίζεται.
- Καθυστέρηση στην υλοποίηση της ενέργειας I: Οφείλεται στη συνθετότητα της σύστασης των ΑΣ (θεσμικό και νομικό πλαίσιο συνύπαρξης Δημόσιων και Ιδιωτικών Φορέων). Εντούτοις η ίδια η φύση των φορέων που συμμετέχουν στην ΑΣ, η ισότιμη συμμετοχή για τη διάχυση των πρακτικών είναι ισχυρό σημείο καινοτομίας. Επιφυλάξεις διατηρούνται για την ισότιμη συμμετοχή όλων των φορέων στην

υλοποίηση αυτή καθ' αυτή, λόγω εκπροσώπησης Δημοσίων φορέων σε περισσότερες από μία ΑΣ και έλλειψης πόρων για να αντεπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους.

- Βιωσιμότητα των ΑΣ: Οι ΑΣ με νομοθετική αρχική ρύθμιση παύουν να υπάρχουν μετά την ολοκλήρωση του Προγράμματος. Αυτό, προβλέπεται να αποτελέσει τροχοπέδη σε μια από τις βασικές αρχές της EQUAL, το mainstreaming για τους ακόλουθους λόγους:
 - Αποτροπή ύπαρξης κινήτρων για τους εταίρους να διαδώσουν πρακτικές και προϊόντα

 - Δημιουργία περιστασιακών συμπράξεων με περιορισμένο ορίζοντα δραστηριότητας.
- Καθυστέρηση χρηματορροών: Τα ζητήματα που προκύπτουν σχετικά με αυτό το θέμα επιδρούν σε μεγάλο βαθμό στην αποτελεσματικότητα των δράσεων (Καλύπτουν τις προϋποθέσεις που απαιτούνται οι αυτοχρηματοδοτήσεις; Βραδυπορούν δράσεις που δεν έχουν τη δυνατότητα αυτοχρηματοδότησης και είναι άμεσα εξαρτημένες από πληρωμές; κα)
- Δυσλειτουργικότητα σε σχέση με πληρωμές σε διακρατικές δράσεις οι οποίες χρειάστηκε να υλοποιηθούν άμεσα σε παραλληλία με χρονοδιαγράμματα εταιρών του εξωτερικού.

3.2 Αξιολόγηση της Ενέργειας II

- Η χρονική καθυστέρηση στην υλοποίηση της Ενέργειας II είναι της τάξης του εξαμήνου. Μέχρι τις 30-6-2003, ενώ με Υπουργική Απόφαση έχουν εγκριθεί τα ΟΑΣΔ των ΑΣ, μόνο 5 ΤΔΕ είχαν ενταχθεί. Ο αριθμός των ενταγμένων ΤΔΕ αυξήθηκε στα 10. Οι ρυθμοί ένταξης φαίνονται αργοί, κυρίως λόγω υποστελέχωσης της ΕΥΔ για τις απαιτήσεις διαχείρισης, παρακολούθησης και ελέγχου των έργων. Ουσιαστικά, με αυτοχρηματοδότηση ΑΣ έχουν περάσει στην υλοποίηση δράσεων, κυρίως σε επίπεδο διακρατικής συνεργασίας.
- Η καθυστέρηση ένταξης των ΤΔΕ οδηγεί στη καθυστέρηση των χρηματορροών με συνέπεια πρόβλημα στην απορρόφηση κονδυλίων εντός του 2002 και κατά συνέπεια επιδρά στην αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα των δράσεων.¹⁰

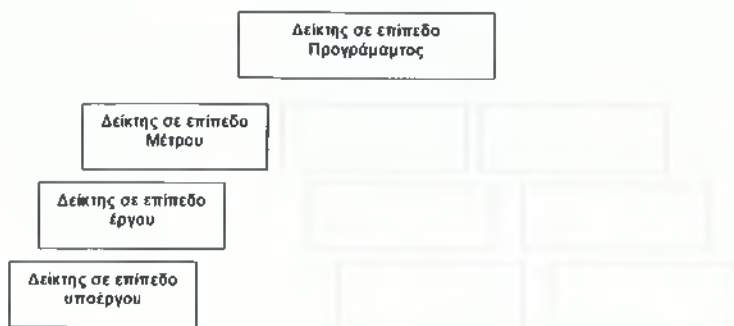
3.2.1 Ισχυρά σημεία

- Έκδοση Οδηγού Ελέγχου με την υποστήριξη της ΜΟΔ.
 - Ενέργειες για στελέχωση της ΕΥΔ με προσωπικό.
 - Σημαντική προσπάθεια και ζήλος των στελεχών της ΕΥΔ να αντεπεξέλθουν στο έργο τους.
 - Ικανός βαθμός τεχνογνωσίας των στελεχών της ΕΥΔ.
 - Κατάρτιση και ανατροφοδότηση του Προγραμματισμού με όλες τις μονάδες της ΕΥΔ, σε μηνιαία βάση, με εγκαθίδρυση εσωτερικών διαδικασιών
 - Κάλυψη σε μεγάλο βαθμό των απορροφήσεων σε επίπεδο Τεχνικής Βοήθειας (Σύμβουλος Ενδιάμεσης αξιολόγησης, Σύμβουλος Δημοσιότητας, κα)
-
- Έγκριση πρόσληψης Τεχνικού Συμβούλου για την υποστήριξης στο τομέα διαχείρισης και παρακολούθησης των έργων. Ο Σύμβουλος του οποίου η διαδικασία προκήρυξης θα ξεκινήσει άμεσα και προβλέπεται να ολοκληρωθεί μέχρι το τέλος του έτους, αναμένεται να επιδράσει σημαντικά στην επιτάχυνση των διαδικασιών παρακολούθησης.¹¹

3.2.2 Δυσκολίες και Προβλήματα

- Καθυστέρηση ανάμεσα στην έγκριση των ΟΑΣΔ και την Ένταξη των ΤΔΕ της Ενέργειας II.
- Ποσοτικοποίηση των στόχων: Προς το παρόν, παρατηρείται αδυναμία ανταπόκρισης.
- Διαχειριστικό Πλαίσιο: Αναμένεται να επιφέρει σημαντικές καθυστερήσεις στη παρακολούθηση και τον έλεγχο των έργων. Η ένταξη της πρωτοβουλίας στο ΟΠΣ, με τις απαιτήσεις που αυτό επιφέρει και με την επί του παρόντος απουσία στελέχωσης της θέσης του υπεύθυνου ΟΠΣ στην ΕΥΔ, δημιουργεί τυπικά αλλά και ουσιαστικά ζητήματα, παρακολούθησης των έργων. Ενδεικτικά αναφέρονται:
 - Η συνθετότητα των υποέργων της Πρωτοβουλίας που διαφοροποιούνται από τις συνθήκες απαιτήσεις του ΟΠΣ για το χαρακτηρισμό των υποέργων
 - Διαφοροποίηση δεικτών ECDB και ΤΔΕ/Υ. Ενδεικτικά προτείνεται η δημιουργία πίνακα ή δενδρογράμματος συσχέτισης δεικτών παρακολούθησης

και αξιολόγησης με θεώρηση top to down, και ομαδοποίηση δεικτών σε επίπεδο υποέργου υπό την ακόλουθη θεώρηση:



- Αδυναμία συσχετισμού δεικτών ΟΠΣ με δείκτες σε επίπεδο παρακολούθησης Πρωτοβουλίας
 - Ύπαρξη μεγάλου αριθμού υποέργων ανά έργο
 - Αναγκαιότητα παρακολούθησης μεγάλου αριθμού μηνιαίων και τριμηνιαίων δελτίων
-
- Υποστελέχωση των μονάδων της ΕΥΔ (και αποχώρηση στελεχών λόγω λήξης των συμβάσεων): Η έλλειψη προσωπικού και οι απαιτήσεις σε παρακολούθησης και απόδοση στοιχείων στο ΟΠΣ προβληματίζουν την ενδιάμεση αξιολόγηση ως προς την ουσιαστική και όχι τυπική παρακολούθηση φυσικού και οικονομικού αντικειμένου για τις ανάγκες της Πρωτοβουλίας.
 - Τέλος, σημειώνεται η αδυναμία της μονάδας ελέγχου να αντεπεξέλθει στις αρμοδιότητές της λόγω ελλιπούς στελέχωσης και δραστηριοποίησης μέχρι σήμερα σε θέματα και απαιτήσεις κλεισίματος προηγούμενων πρωτοβουλιών.

3.3 Αξιολόγηση της Ενέργειας III

- Η Ενέργεια III βρίσκεται φάσης ολοκλήρωσης του σχεδιασμού. Σε φάση ολοκλήρωσης είναι ο Οδηγός Εφαρμογής Ενέργειας III. Θεωρείται ιδιαίτερα θετική, για την ομαλοποίηση των διαδικασιών, η πρωτοβουλία της ΕΥΔ να εκπονήσει τον Οδηγό. Η Ενέργεια III αναμένεται να ξεκινήσει τον Δεκέμβριο 2003. Θετική και ουσιαστική θεωρείται ακόμη, η συμμετοχή εμπειρογνομώνων στα δίκτυα, σε επίπεδο υποστήριξης και μεταφοράς τεχνογνωσίας.
- Προβληματισμό δημιουργεί η δημιουργία του δικτύου συμφιλίωσης Οικογενειακής

και Επαγγελματικής Ζωής όταν το αντίστοιχο μέτρο 4.1. του ΕΠ της EQUAL είναι ανενεργό. Επιφυλάξεις διατηρούνται ως προς την θεματική δικτύωση των ΑΣ που κατατάσσονται σε αυτό το θεματικό δίκτυο και την αποτελεσματική διάδοση των καλών πρακτικών και του mainstreaming.

- Επιφυλάξεις διατηρούνται και ως προς την έλλειψη δεικτών Συμπληρώματος Προγραμματισμού που ανταποκρίνονται στην βασική αρχή του mainstreaming, με το σκεπτικό της αποτελεσματικής αποτύπωσης και αξιολόγησης της Ενέργειας III. Οι βασικότεροι δείκτες που αντιστοιχούν στη κατηγορία ενέργειας 320 (Δικτύωση) για την ενέργεια III, σε επίπεδο ΤΔΕ, είναι οι ακόλουθοι:

ΚΩΔ. ΚΑΤΗΓ. ΕΝΕΡΓΕΙΑ Σ	ΚΩΔΙΚ ΟΣ ΔΕΙΚΤ Η	ΟΝΟΜΑΣΙΑ
320	30436	ΚΥΡΙΕΣ ΜΕΛΕΤΕΣ
320	30594	ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ (ΗΜΕΡΙΔΕΣ, ΣΥΝΕΔΡΙΑ, κλπ)
320	30977	ΕΚΠΟΝΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΘΕΣΗ ΕΝΤΥΠΟΥ, ΔΙΑΦΗΜΙΣΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΠΡΟΩΘΗΤΙΚΟΥ ΥΛΙΚΟΥ
320	30979	ΕΚΠΟΝΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΘΕΣΗ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ (CD ROM), ΔΙΑΦΗΜΙΣΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΠΡΟΩΘΗΤΙΚΟΥ ΥΛΙΚΟΥ
320	38046	ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΝΕΩΝ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΩΝ (WEB SITES) ΣΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ
320	30983	ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ - ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΗ WEB ΣΕΛΙΔΩΝ ΣΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ
320	30988	ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗ ΜΕ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΑ ΜΕΣΑ ΦΥΣΙΚΩΝ Η ΝΟΜΙΚΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ, ΤΟΠΙΚΗ, ΕΘΝΙΚΗ, ΔΙΑΚΡΑΤΙΚΗ
320	30989	ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗ ΜΕ ΣΥΜΒΑΤΙΚΑ ΜΕΣΑ ΦΥΣΙΚΩΝ Η ΝΟΜΙΚΩΝ ΠΡΟΣΩΠΩΝ, ΤΟΠΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ, ΔΙΑΚΡΑΤΙΚΗ
320	41672	ΘΕΣΜΙΚΟΙ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΤΩΝ ΜΜΕ ΠΟΥ ΔΙΚΤΥΩΝΟΝΤΑΙ
320	30990	ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΜΟΝΙΜΟΥ Η /ΚΑΙ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ (FORUM)
320	30991	ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΕΤΑΙΡΙΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

320	30992	ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ
320	35003	ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ
320	35006	ΔΙΚΤΥΩΜΕΝΕΣ ΔΟΜΕΣ
320	35067	ΠΛΗΘΟΣ ΦΟΡΕΩΝ ΠΟΥ ΜΕΤΕΧΟΥΝ ΣΤΑ ΕΤΑΙΡΙΚΑ ΣΧΗΜΑΤΑ
320	30869	ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
320	39261	ΑΡΙΘΜΟΣ ΧΡΗΣΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ
320	39535	ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΘΕΜΑΤΙΚΩΝ ΠΥΛΩΝ
320	41509	ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΔΙΑΤΗΡΟΥΝΤΑΙ
320	41513	ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΔΗΜΙΟΥΡΓΟΥΝΤΑΙ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ

Προτεινόμενοι δείκτες για το Σ.Π. είναι οι ακόλουθοι:

- δράσεις ευρύτερης εφαρμογής (mainstreaming) και καλές πρακτικές που εφαρμόζονται
- αριθμός προϊόντων και πρακτικών που διαδίδονται εντός δικτύου
- βαθμός συμπληρωματικότητας δράσεων δικτύου
- αριθμός φορέων, εκτός Αναπτυξιακής Σύμπραξης, που υιοθετούν προτεινόμενες λύσεις για την ομάδα-στόχο
- αριθμός μελετών περίπτωσης για επιτυχημένες στην εφαρμογή τους πρακτικές
- αριθμός πρακτικών που υιοθετούνται από φορείς εκτός δικτύου.³

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΣΥΝΑΝΤΗΣΕΩΝ ΜΕ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΕΣ ΣΥΜΠΡΑΞΕΙΣ

Στα πλαίσια της σύνταξης της Ενδιάμεσης Έκθεσης Αξιολόγησης του Προγράμματος της Κ.Π. EQUAL, υλοποιήθηκαν συνεντεύξεις με στελέχη των Αναπτυξιακών Συμπράξεων. Οι συνεντεύξεις βασίστηκαν σε προκαθορισμένη ατζέντα, κοινοποιημένη εκ των προτέρων στους συμμετέχοντες στην συνέντευξη. Οι πραγματοποιηθείσες συνεντεύξεις και οι συμμετέχοντες σε αυτές παρουσιάζονται σε αντίστοιχο παράρτημα.

Στόχος των συνεντεύξεων αυτών αποτέλεσε η συγκέντρωση στοιχείων και πληροφοριών για την

- ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΤΗΣ ΚΠ EQUAL
- ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΠΟΡΕΙΑΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΠ EQUAL
- ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ ΤΗΣ ΚΠ EQUAL
- ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑΣ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΩΝ ΤΩΝ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΩΝ ΣΥΜΠΡΑΞΕΩΝ¹³

Η σύνθεση των στοιχείων και των πληροφοριών των προαναφερθέντων συνεντεύξεων επισημαίνει τα ακόλουθα:

- Το θεσμικό πλαίσιο είναι περίπλοκο και βαρύ και προκαλεί έλλειψη ευελιξίας και δυσλειτουργία στη λήψη αποφάσεων και ιδιαίτερα σε επίπεδο φοροτεχνικών θεμάτων. Οι εταίροι των Αναπτυξιακών Συμπράξεων θα προτιμούσαν να έχουν την επιλογή του σχήματος της συνεργασίας.
- Στο νομικό και λειτουργικό επίπεδο, υπάρχουν προβλήματα στην οργάνωση της διαχείρισης και του συντονισμού με ποικιλία οργάνων που αποφασίζουν σε πολλά επίπεδα και με διαφορετικές αρμοδιότητες (ύπαρξη πολυαρχίας). Με την εμπειρία που αποκτήθηκε, το πλέον

ευέλικτο σχήμα ΑΣ θα περιλάμβανε μέγιστο 7-10 εταίρους. Ο μεγάλος αριθμός εταίρων είναι κακό παράδειγμα της αντίληψης συμμετοχικότητας, ιδιαίτερα με φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, οι οποίοι έχουν πρόβλημα επιλεξιμότητας δαπανών.

- Η γεωγραφική διασπορά των εταίρων σε ορισμένες αναπτυξιακές συμπράξεις δημιουργεί προβλήματα ευελιξίας και ζωντανής επικοινωνίας του σχήματος. Προβληματική κρίνεται και η συμμετοχή πολλών εταίρων σε κάθε υποέργο.
- Στο μεγάλο αριθμό εταίρων στη ΑΣ οδήγησε κατ' αρχήν ο εντοπισμός κοινωνικών αναγκαιοτήτων, η δραστηριοποίηση των εταίρων στα αντίστοιχα θέματα και ο φόβος απόρριψης της πρότασης κάτω από ένα διαφορετικό σχήμα. Η συμμετοχή φορέων του δημοσίου, η οποία σε επίπεδο προγραμματικού σχεδιασμού των ΑΣ δημιουργούσε προσδοκίες για την ανάπτυξη θεσμικού πλαισίου, σε επίπεδο υλοποίησης αναδεικνύει την αδυναμία των φορέων αυτών να προσφέρουν ανθρώπινους πόρους για την υλοποίηση των δράσεων. Με αποτέλεσμα να αναδεικνύεται η αδυναμία συντονισμού ανομοιογενών φορέων.
- Ο χρόνος της διαχείρισης βαίνει αυξανόμενος με την πρόοδο των έργων και εις βάρος της ουσιαστικής υλοποίησης των δράσεων. Τα κονδύλια της διοικητικής υποστήριξης κρίνονται περιορισμένα σε σχέση με το όγκο των εργασιών, τον οποίο καλούνται να ικανοποιήσουν στα πλαίσια της διαχείρισης. Οι εταίροι επίσης έχουν επιφυλάξεις στην ανάληψη καθηκόντων ως υπεύθυνοι διακρατικότητας και δημοσιότητας, λόγω του χρόνου τον οποίο θα πρέπει να αναλώσουν σε διαχειριστικά ζητήματα. Ως καλή πρακτική επισημαίνεται η ύπαρξη επιτροπής παραλαβής και ελέγχου προϊόντων, η οποία είναι αρμόδια για την ποιοτική αξιολόγηση των παραδοτέων και την προστιθέμενη αξία αυτών.
- Στα σχήματα των Α.Σ. διαφαίνεται η ύπαρξη εταίρων δυο ή και τριών ταχυτήτων: άλλοι επωμίζονται το βάρος των έργων και άλλοι δεν μπορούν καν να απορροφήσουν τον προϋπολογισμό ή να παράσχουν πόρους. Υπάρχει όμως πάντα πυρήνας που υλοποιεί αποτελεσματικά το έργο. Ο πυρήνας αυτός συνήθως έχει και εμπειρία και ωριμότητα για την

υλοποίηση των δράσεων. Είναι, πάντως, σημαντικό ότι φορείς χαρακτηριζόμενοι από πολυμορφία δράσεων, στόχων και προσανατολισμών συνεργάζονται και αναπτύσσουν από κοινού ένα σχέδιο δράσης. Πρόκειται για μία θετική δικτύωση των ποικίλων φορέων η οποία αποτελεί εγγύηση για την ανάδειξη κάποιων καλών συνεργασιών βραχυπρόθεσμα και καλών πρακτικών μακροπρόθεσμα.

- Λόγω των παραπάνω, κρίνεται ως αντικείμενο εξέτασης η ύπαρξη φάσης επαναπροσδιορισμού των εταιρικών σχημάτων και του θεσμικού πλαισίου μεταξύ Ενέργειας I και ενέργειας II πριν προχωρήσουν οι ΑΣ στην ενέργεια II. Εναλλακτικά δοκιμαστική περίοδος στην αρχή της ενέργειας I.
- Τα ΤΔΕ και οι δείκτες δημιουργούν τεράστιο όγκο γραφειοκρατίας. Οι υπεύθυνοι περνούν μεγάλο ποσοστό του χρόνου τους στο να υποστηρίζουν τις απαιτήσεις των ΤΔΕ. Υπάρχει αίτημα για απλούστευση διαδικασιών και ΤΔΕ. Τα ΤΔΕ-ΕΚΤ δεν εκπροσωπούν το φυσικό αντικείμενο των δράσεων. Μία πρωτοβουλία, η οποία επιδιώκει την καινοτομία, πρέπει να απεγκλωβιστεί από την εκ των προτέρων λεπτομερή περιγραφή στα ΤΔΕ του συνόλου των ενεργειών, τις οποίες θα υλοποιήσουν οι εταίροι και οι οποίες εξελίσσονται δυναμικά. Η στενή περιγραφή των δράσεων στα ΤΔΕ, μέσω μεγάλου πλήθους δεικτών, καταργεί τη καινοτομία, η οποία δυναμικά θα έπρεπε να προσδιορίζεται από πρακτικές στο περιθώριο ευελιξίας.
- Διαφαίνεται πρόβλημα με τους δείκτες και ειδικότερα ακαταλληλότητα των δεικτών των ΤΔΕ στην παρακολούθηση των έργων και αδυναμία στην ουσιαστική ποσοτικοποίηση δεικτών αποτελεσματικότητας όπου με βάση αλγόριθμους ή εμπειρικά προσδιορίζονται οι τιμές. Ειδικότερα οι ΑΣ δηλώνουν ότι:
- Οι δείκτες που οποίοι ζητούνται στα ΤΔΕ εγκλωβίζουν τη πρωτοβουλία και στερούν τη δυναμικότητά της καθώς οι περισσότεροι από αυτούς δεν είναι δυνατόν να προβλεφθούν άμεσα. Δείκτες επιπτώσεων, δε, δεν είναι δυνατόν να προσδιορίζονται στην αρχική φάση υλοποίησης της Πρωτοβουλίας

- Η ποσοτικοποίηση των στόχων με την χρήση των προτεινόμενων δεικτών είναι δυσλειτουργική στα ΤΔΕ. Πολλές φορές χρησιμοποιούνται δείκτες από άλλα μέτρα ή σε κάποιες δράσεις χρησιμοποιείται ο κοντινότερος αντιπροσωπευτικός δείκτης.
- Το ΟΠΣ προκαλεί κατακερματισμό των έργων της πρωτοβουλίας σε μεγάλο αριθμό υποέργων, καθώς διέπεται από διαφορετική φιλοσοφία υλοποίησης έργων
- Η καθυστέρηση των χρηματοροών αποσυντονίζει το εταιρικό σχήμα, δημιουργεί πρόβλημα οικονομικής διαχείρισης κυρίως με το ΑΠΥ και την απόδοση φόρου, απογοητεύει και στερεί τον ενθουσιασμό και το προσανατολισμό σε αποτελέσματα. Η καθυστέρηση ουσιαστικά επιβάλλει την αυτοχρηματοδότηση από πλευράς του συντονιστή αλλά και την χρηματοδότηση προς άλλους εταίρους για την υλοποίηση των δράσεων. Σε πολλές περιπτώσεις η αδυναμία αυτοχρηματοδότησης δημιουργεί αδρανοποίηση των εταίρων μικρότερης εμβέλειας. Η καθυστέρηση διαψεύδει τις αρχικές προσδοκίες για αποτελεσματικότητα.
- Οι απαιτήσεις του Γενικού Λογιστικού Σχεδίου δημιούργησαν προβλήματα στους εταίρους εκείνους που δεν είναι εξοικειωμένοι με ανάλογες αναλύσεις τριτοβαθμίων λογαριασμών.
- Δυσκολία αναδεικνύεται από την διατήρηση σε δράση των στελεχών που είχαν παρουσιαστεί στην αρχική πρόταση, ενώ εκ των πραγμάτων το μεγάλο χρονικό διάστημα δικαιολογεί την αποχώρηση στελεχών και την αδυναμία άλλων λόγω φόρτου εργασίας, να απασχοληθούν στο επίπεδο που είχε προδιαγραφεί στην πρόταση. Προτείνεται η δυνατότητα αλλαγής ατόμων, με τον έλεγχο των τυπικών προσόντων.
- Προβληματίζει έντονα η παύση των ΑΣ μετά το τέλος του 2004 και ο τρόπος εκμετάλλευσης μελετών, δράσεων, δομών, εργαλείων τα οποία θα αναπτυχθούν από τις Α.Σ.. Θεωρείται κρίσιμη η συνέχιση των υποδομών, στα βήματα άλλων πρωτοβουλιών, ώστε τελικά να μην οδηγηθεί η EQUAL σε παρεμβάσεις αποσπασματικές. Η συνέργια της πρωτοβουλίας με άλλα Ε.Π. είναι σημαντική στο τομέα παρέμβασης ΕΚΤ. Χρειάζεται καλός σχεδιασμός για χρονική συνέργια δράσεων και πρόβλεψη για

συνέχιση και βιωσιμότητα δομών ώστε να μεγιστοποιείται η αποδοτικότητα και η εκμετάλλευση πόρων.

- Η διακρατική συνεργασία εξελίσσεται ικανοποιητικά, με την αποτελεσματική συνδρομή των βάσεων E.C.D.B.(EQUAL Common Database) και E.T.C.I.M.(EQUAL Transnational Cooperation Internet Module). Πολλές φορές όμως παρατηρήθηκε δυσκολία στην ανεύρεση και επιλογή διακρατικών εταιρών λόγω της καθυστερημένης ένταξης των έργων. Προβλήματα δημιουργήθηκαν λόγω διαφορετικών χρονοδιαγραμμάτων των διακρατικών εταιρών, τα οποία ξεπεράστηκαν με αμοιβαία αλλαγή του χρονοπρογραμματισμού των δράσεων. Η διακρατική συνεργασία αποτελεί μοχλό ανάπτυξης των ενεργειών σε επίπεδο Α.Σ. Η υλοποίηση προχωρά σύμφωνα με τις προβλέψεις και με την συνδρομή του οδηγού διακρατικότητας, ο οποίος σε γενικές γραμμές είναι αναλυτικός εκτός όμως των οικονομικών θεμάτων. Το πλαίσιο της διακρατικής συνεργασίας είναι ασαφές, γι αυτό χρειάζεται μετάφραση της Συμφωνίας Διακρατικής Συνεργασίας(TCA-Transnational Cooperation Agreement).
- Η υποστήριξη και η επικοινωνία με την ΕΥΔ είναι πολύ καλή. Όμως γίνεται αντιληπτό από τις Α.Σ. ότι η ΕΥΔ είναι δέσμια πολιτικών επιλογών και ότι δεν ευθύνονται τα στελέχη της για τα προβλήματα. Εντούτοις επιθυμούν μια ΕΥΔ με συνέπεια κατευθύνσεων, που να μην αναλώνεται στα διαχειριστικά, (θέμα πρόσληψης ΣΤΥ, κλπ), αλλά να υποστηρίζει συνεχώς το φυσικό αντικείμενο των σχεδίων με παρουσία δίπλα στις ΑΣ ως partner. Κρίνεται απαραίτητη η διοργάνωση τακτικότερων τεχνικών συσκέψεων. Δεν υπήρξαν για μεγάλο χρονικό διάστημα σταθερά σημεία αναφοράς, με αποτέλεσμα οι συνεχείς αλλαγές και προσαρμογές να δημιουργούν ανασφάλεια στους εταίρους των Α.Σ.
- Οι φορείς των ΑΣ έχουν πραγματική αγωνία για την επιτυχία της υλοποίησης και όχι για τη διαχείριση, εκλαμβάνοντας ως αρνητικό σημείο τις προβληματικές χρηματορροές και την προσπάθεια δημιουργίας του διαχειριστικού με συνεχείς αναθεωρήσεις και τροποποιήσεις.
- Από τις ομάδες στόχους, η πρωτοβουλία εκλαμβάνεται ως εργαλείο για

προώθηση στην απασχόληση.

- Η πρωτοβουλία έχει δημιουργήσει προσδοκίες για τα αποτελέσματα, τις προτάσεις και τα εργαλεία τα οποία θα αναπτύξει και αυτοπεποίθηση στα όργανα των ομάδων στόχου τα οποία συμμετέχουν ως εταίροι.
- Οι δράσεις δημοσιότητας παρουσιάζουν μεγάλες ποιοτικές και ποσοτικές διαφορές μεταξύ των Α.Σ., σε όλες όμως οι ανεξάρτητες και προϋπάρχουσες δράσεις των εταίρων συνεπικουρούν την δημοσιότητα της Α.Σ.
- Από τα θεματικά δίκτυα-ενέργεια III- αναμένονται:
 - Ισχύς εν τη ενώση για χάραξη πολιτικής
 - Ανταλλαγή / Μεταφορά τεχνογνωσίας
 - Διάδοση βέλτιστων πρακτικών
 - Οικονομία κλίμακας
 - Ουσιαστικές και εποικοδομητικές συνεργασίες και όχι απλά φιλολογικές συζητήσεις χωρίς αποτελέσματα και εκροές

ΜΕΡΟΣ Β

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

5.1 ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΣΥΜΠΡΑΞΗ ΝΕΜΕΣΙΣ

Συνεργάστηκαν 13 φορείς και με συντονιστή τον Δικηγορικό Σύλλογο Αθήνας, στην Α.Σ. «ΝΕΜΕΣΙΣ», στα πλαίσια της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL για το Μέτρο 1.1.: «Διευκόλυνση της πρόσβασης και της επιστροφής στην αγορά εργασίας ομάδων που υφίστανται διακρίσεις».

Οι στόχοι του προγράμματος αφορούσαν τα εξής:

- Ψυχοκοινωνική στήριξη και αγωγή υγείας στους κρατούμενους των Δικαστικών Φυλακών Κορυδαλλού (Ανδρικές και Γυναικείες)
- Ψυχοκοινωνική στήριξη των αποφυλακισμένων
- Ψυχολογική στήριξη της οικογένειας φυλακισμένων-αποφυλακισμένων

Συμμετείχαν στην υλοποίηση των παρακάτω δράσεων:

- **Υπ. 2 :** Ολοκληρωμένο Δίκτυο Ένταξης και Αποκατάστασης Φυλακισμένων.
 - ο **2.Δ.Α.** Διακρατικότητα / Ανάπτυξη εργαλείων εκτίμησης αναγκών και ενδυνάμωσης,
 - ο **2.Δ.Β.** Διακρατικότητα/ Ανάπτυξη Μεθοδολογίας case management
- **Υπ. 3:** Δομή εξατομικευμένων υπηρεσιών αποφυλακισμένων
- **Υπ. 6:** Εκπαίδευση Συμβούλων Απασχόλησης
- **Υπ. 7:** Εκπαίδευση Σωφρονιστικών Υπαλλήλων
- **Υπ. 13:** Ευαισθητοποίηση εργοδοτών/ τριών και τοποθέτηση αποφυλακισμένων σε επιδοτούμενες θέσεις εργασίας
- **Υπ. 18:** Θεσμικό πλαίσιο

Αριθμός εθελοντών : 5 (2 Κοινωνικοί Λειτουργοί, 1 Νοσηλεύτρια, 1 Ψυχολόγος, 1 Διοικητικός)

Κόστος: στο σύνολο του προγράμματος έχουν ξοδευτεί συνολικά €85.311,42 για μισθοδοσίες και λειτουργικά έξοδα, τα οποία συγχρηματοδοτούνται από το Υπουργείο Εργασίας και Γ'ΚΠΣ.

Πληθυσμός Στόχος : Φυλακισμένοι/ ες (120 άτομα)
Αποφυλακισμένοι/ ες (τουλάχιστον 80 άτομα)

Μέχρι στιγμής έχουν εργαστεί με 100 περίπου κρατούμενους /ες και υποδεχθεί στο Κέντρο Υποδοχής Αποφυλακισμένων 38 άτομα.⁴

5.2 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΝΑ ΥΠΟΕΡΓΟ

Υποέργο 2

Συμμετείχαν στο συγκεκριμένο Υποέργο με τις εξής δράσεις: ψυχοκοινωνική στήριξη (συναντήσεις των φυλακισμένων με κοινωνικό λειτουργό και ψυχολόγο), σεμινάρια Αγωγής Υγείας, τόσο σε κρατούμενους όσο και σε φυλακτικό προσωπικό. Αξίζει να σημειώσουμε εδώ ότι οι παραπάνω παρεμβάσεις αφορούν και στις δύο φυλακές του Κορυδαλλού, ανδρών και γυναικών.

Σχετικά με τις εξατομικευμένες υπηρεσίες, έχουν δοθεί μέχρι στιγμής από Νοέμβριο 2003 έως και σήμερα (Ιούλιο 2004) σε 57 άνδρες και 43 γυναίκες.

Επίσης εντός του 2004, ολοκληρώθηκαν τα Σεμινάρια Αγωγής Υγείας στους κρατούμενους. Στις Γυναικείες ξεκίνησαν 28 Απριλίου με Αντισύλληψη και Γυναικολογικούς καρκίνους και ολοκληρώθηκαν στις 5 Μαΐου με «Α΄ βοήθειες» και «Μεταδιδόμενα Νοσήματα» όπως επίσης έγιναν το πρώτο 15μερο του Μαΐου και 4 ομαδικές συναντήσεις με τη ψυχολόγο .

Στις ανδρικές ξεκίνησαν 27 Ιουλίου και ολοκληρώθηκαν 6 Αυγούστου με την θεματολογία «Πρώτες Βοήθειες» και «Μεταδιδόμενα Νοσήματα». Υπολείπονται και έχουν προγραμματιστεί για να ολοκληρωθούν μέσα στο Σεπτέμβρη τα σεμινάρια στο προσωπικό όπως και ομαδικές συναντήσεις των ανδρών κρατουμένων με ψυχολόγο.

Στα Υποέργα 2ΔΑ και 2ΔΒ συμμετείχαν στις Διακρατικές συναντήσεις του προγράμματος που μέσα στο 2003 έχουν λάβει χώρα στο Άμστερνταμ και στο Μπέλφαστ και συνέβαλλαν στην ανάπτυξη μεθοδολογικών εργαλείων συνεργαζόμενοι με τους διακρατικούς εταίρους (Βρετανοί, Ολλανδοί, Β. Ιρλανδοί, Φιλανδοί). Τον Μάρτιο του 2004 επισκέφθηκαν τη χώρα και το πρόγραμμά τους οι διακρατικοί εταίροι ενώ προγραμματίζεται για το Σεπτέμβριο η τελευταία επίσκεψη στην Αγγλία.

Το Πολυιατρείο της Αθήνας είναι ένα από τα τρία κέντρα Υποδοχής Αποφυλακισμένων. Παρείχε στα πλαίσια του ΝΕΜΕΣΙΣ: ψυχοκοινωνική στήριξη, αγωγή ιατρικές υπηρεσίες, νομική συμβουλευτική, ενώ υπάρχει πρόβλεψη η συμμετοχή για ορισμένους από αυτούς σε σεμινάριο κατάρτισης για υπολογιστές στο ΚΕΚ ΩΜΕΓΑ και χρηματικό βοήθημα από το Ταμείο Αρωγής του Δ.Σ.Α.

Συνολικά έχουν υποδεχθεί 38 άτομα (35 άνδρες και 3 γυναίκες) όπου έλαβαν υπηρεσίες από κοινωνικό λειτουργό , ψυχολόγο και όσοι είχαν νομικές εκκρεμότητες, με δικηγόρο.

Υποέργο 6

Σύμφωνα με το συγκεκριμένο Υποέργο οι συμμετέχοντες επαγγελματίες από όλους τους φορείς έλαβαν μέρος σε ένα σεμινάριο επιμόρφωσης συμβούλων απασχόλησης διάρκειας 120 ωρών το καλοκαίρι του 2003.

Υποέργο 7

Επίσης οι συμβατικές τους υποχρεώσεις ανέφεραν την συμμετοχή τους στο 15 ωρών Σεμινάριο Κατάρτισης Σωφρονιστικών Υπαλλήλων όπως και έγινε τον Νοέμβριο-Δεκέμβριο 2003.

Υποέργο 13

Μαζί με άλλους εταίρους που έχουν δραστηριότητες σε επαγγελματικούς συλλόγους (Β.Ε.Α.) ή σε ευαισθητοποίηση και προσέγγιση εργοδοτών (ΚΕΚ ΩΜΕΓΑ) συμμετείχαν στην ανάπτυξη δράσεων για να γνωστοποιηθούν στον εργοδοτικό κόσμο τόσο οι στόχοι και η φιλοσοφία του προγράμματος όσο και στην εύρεση εργασίας για 15 τουλάχιστον αποφυλακισμένους.

Υποέργο 18

Ο στόχος του συγκεκριμένου Υποέργου είναι να προταθούν νόμοι ή σχέδια νόμων για την βελτίωση και αναμόρφωση του σωφρονιστικού κώδικα. Υπεύθυνος φορέας ήταν ο ΔΣΑ με αυτούς να έχουν συμβουλευτικό ρόλο μέσα από την εμπειρία που έχουν σε επαφή με την ομάδα στόχο.

Το συγκεκριμένο Υποέργο ξεκίνησε τις δράσεις του τον Μάρτιο του 2004, όπου και συμμετείχαν σε μία συνάντηση. Εκεί κατάθεσαν την εμπειρία τους σχετικά με νόμους που δε βοηθούν το έργο του Νέμεσις και προτάσεις βελτίωσης.

Συμμετείχαν μαζί με 13 ακόμη φορείς και με συντονιστή τον Δικηγορικό Σύλλογο Αθήνας, στην Αναπτυξιακή Σύμπραξη ΝΕΜΕΣΙΣ, στο πλαίσιο της Κοινοτικής πρωτοβουλίας EQUAL για την διευκόλυνση της πρόσβασης και της επιστροφής στην αγορά εργασίας ομάδων που υφίστανται διακρίσεις. Το ΝΕΜΕΣΙΣ αφορά σε γυναίκες και άντρες κρατούμενους και αποφυλακισμένους.

Για την ψυχοκοινωνική στήριξη αποφυλακισμένων ξεκίνησε η λειτουργία του Κέντρου Υποδοχής στο Πολυιατρείο Αθήνας στις 17 Φλεβάρη 2003, ενώ η παρέμβαση εντός Φυλακής άρχισε από το Νοέμβρη 2003.

Κατά τη διάρκεια του 2003 πραγματοποιήθηκαν ατομικές συνεδρίες με 40 κρατούμενους και 22 αποφυλακισμένους.

Επιπλέον στα πλαίσια του ΝΕΜΕΣΙΣ διασυνδέθηκαν για κατάρτιση και επαγγελματικό προσανατολισμό, νομική αρωγή και συμβουλευτική σε θέματα ουσιοεξάρτησης στην ΟΙ Πληροφορική, Δικηγορικό Σύλλογο Αθηνών και ΟΚΑΝΑ αντίστοιχα.⁵

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL αποτελεί επιχειρησιακό πρόγραμμα που χρηματοδοτείται από το Γ΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης και το Υπουργείο Εργασίας. Σχεδιάστηκε για να ενισχύσει την Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόληση, με στόχο την αντιμετώπιση των διακρίσεων και ανισοτήτων σε κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες με απώτερο σκοπό την ενσωμάτωση καλών πρακτικών στις Εθνικές πολιτικές.

Ο στόχος αυτός επιτεύχθηκε μέσα από νέες μορφές εταιρικών σχημάτων που καλούνται «Αναπτυξιακές Σύμπραξεις» οι οποίες ενισχύουν την συνεργασία όλων των τοπικών συντελεστών ώστε μέσα από την ανταλλαγή διαφορετικών εμπειριών να προσεγγίσουν από κοινού ένα πρόβλημα της περιοχής τους που εμπίπτει σ' ένα από τα θεματικά πεδία

της EQUAL. Την προσπάθεια των «Αναπτυξιακών Συμπράξεων» εμπλουτίζει η κοινή δράση με ένα ή περισσότερα εταιρικά σχήματα άλλων χωρών και η σύνδεση όλων όσων ασχολούνται με το ίδιο θέμα.

Συγκεκριμένα, ύστερα από προσεκτική επιλογή των Αναπτυξιακών Συμπράξεων (καθώς η δομή της αποτελούσε κριτήριο επιλεξιμότητας), μέσω των οποίων υπόβαλλαν τις προτάσεις τους, συμμετείχαν σε 3 Προγράμματα της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας Equal.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑ 1 – ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΙΜΟΤΗΤΑ

Τον Ιούνιο του 2002 συμμετείχαν μαζί με άλλους 23 φορείς, με Συντονιστή το Αθηναϊκό Πρακτορείο Ειδήσεων, στην ίδρυση της Α. Μ. Κ. Εταιρίας με την Επωνυμία «Αναπτυξιακή Σύμπραξη για την Ισότητα και την Κοινωνική Συνοχή» στα πλαίσια της κοινοτικής πρωτοβουλίας EQUAL για το Μέτρο 1.2: «Καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας σε σχέση με την αγορά εργασίας». Το έργο ονομάζεται «Φόρουμ για την Κοινωνική Συνοχή» και οι ΓΧΣ λειτούργησαν Γραφείο Υποδοχής και Ενημέρωσης Μεταναστών και Προσφύγων στο Πολυϊατρείο Αθήνας τον Φεβρουάριο 2003 με την υποδοχή περιστατικών για πληροφόρηση σχετικά με θέματα νομιμοποίησης, ασφαλιστικών και εργασιακών δικαιωμάτων και ψυχοκοινωνική στήριξη.

Έναρξη – Λήξη Υποέργου

Έναρξη: 1/10/2002

Λήξη: 30/9/2004

Κόστος: Ο συνολικός προϋπολογισμός των υποέργων συνολικά ανέρχεται στα € 105.922,00 για μισθοδοσίες και λειτουργικά έξοδα.⁶

6.1 ΥΠΟΕΡΓΟ 2: Δημιουργία και λειτουργία δομών ενημέρωσης και υποδοχής μεταναστών και προσφύγων.

Κατά την διάρκεια του υποέργου διεκπεραιώθηκαν τα εξής:

- **Επιλογή προσωπικού στελέχωσης των δομών**
- **Σχεδιασμός και οργάνωση των δράσεων για την λειτουργία του Γραφείου Ενημέρωσης και Υποδοχής Μεταναστών και Προσφύγων.** Αξιολόγηση της κτιριακής υποδομής, του εξοπλισμού, των εργαλείων που ήδη διαθέτει η οργάνωσή τους, εκτίμηση των αναγκών.
- **Δημιουργία Εργαλείων :** Διαμορφώθηκαν βάση των αναγκών του προγράμματος τα κάτωθι εργαλεία: Φόρμα καταγραφής προσωπικών στοιχείων, φόρμα παραπομπών, φόρμα καταγραφής στατιστικών στοιχείων στο excel αρχικά και αργότερα στο SPSS εν αναμονή παράδοσης της βάσης δεδομένων του ΙΚΕ, όπου και θα βγαίνουν αυτόματα τα στατιστικά στοιχεία. Συγκέντρωση και ανανέωση λιστών Φορέων και οργανώσεων για τη δικτύωση. Συγκέντρωση των δικαιολογητικών Δήμου, Νομαρχίας κλπ. για την ανανέωση αδειών παραμονής και εργασίας. Συγκέντρωση Νόμων και Εγκυκλίων σχετικών με τη μετανάστευση. Ανεύρεση πηγών στο διαδίκτυο, ηλεκτρονικές διευθύνσεις του προγράμματος και των μελών του προγράμματος. Έρευνα και καταγραφή των κοινωνικών δομών και των υποστηρικτικών πλαισίων ευπαθών ομάδων.
- **Αποτύπωση διαδικασίας προσέγγισης της ομάδας στόχου**

- **Διαμόρφωση χώρου:** Διαμορφώθηκε ειδικός χώρος μέσα στο Πολυιατρείο Αθήνας στον οποίο λειτουργεί το Γραφείο.
- **Επιμόρφωση προσωπικού:** Η επιμόρφωση των Συμβούλων ολοκληρώθηκε σε 80 ώρες (Μάρτιος – Απρίλιος 2003), Υποέργο 3 ΚΕΚ ΕΡΓΟΝ. Συμμετείχαν 3 στελέχη του προγράμματος.
- **Σχέδιο λειτουργίας Γραφείου :** Στα πλαίσια της κατάρτισης ολοκληρώθηκε το Σχέδιο Λειτουργίας του Γραφείου.
- **Δημοσιοποίηση της λειτουργίας του Γραφείου** σε σχετικούς φορείς και οργανώσεις. Δεν στάλθηκε ειδικό φαξ για την ενημέρωση των σχετικών Φορέων και Οργανώσεων καθώς η ενημέρωση έγινε μέσω των παραπομπών των περιστατικών. Να σημειώσουμε εδώ πως η προσέλευση της ομάδας στόχου στο Γραφείο ήταν μαζική καθώς το Πολυιατρείο λειτουργεί ως πόλος έλξης σημαντικού αριθμού μεταναστών και Προσφύγων. Η δομή του Πολυιατρείου ήταν ήδη γνωστή τόσο στους Φορείς και στις οργανώσεις όσο και στην ίδια την ομάδα στόχου.

Διάφορες Ενέργειες

- Συμμετοχή Επιστημονικού Υπευθύνου στις Συνεδριάσεις του ΔΣ της Α.Σ. και της Συντονίστριας σε όλες τις οικονομικοτεχνικές ενέργειες που ορίζονται από το Συντονιστή
- Συμμετοχή στις συναντήσεις για την υποβολή της πρότασης για την Ενέργεια III καθώς και το ΚΠΕ

Έναρξη και λειτουργία Γραφείου Υποδοχής

Το Γραφείο Υποδοχής ξεκίνησε ανεπίσημα τη λειτουργία του από το Φεβρουάριο 2003 με την υποδοχή περιστατικών για πληροφόρηση. Η επίσημη έναρξη έγινε στις 8/4/2003 με αντίστοιχη συνέντευξη τύπου που διοργάνωσε ο Συντονιστής για την έναρξη και των 3 Γραφείων Υποδοχής.

Επιστημονικές Επιτροπές:

- Συμμετοχή της Συντονίστριας του Προγράμματος στις συναντήσεις της Κεντρικής Επιστημονικής Επιτροπής (Πιστοποίηση και Παραλαβή Παραδοτέων) ως μέλος.
- Συντόνισαν την Υποεπιστημονική Επιτροπή 1 – Γραφεία Υποδοχής, η οποία δημιούργησε 2 Ομάδες Εργασίας με θέμα:
 - ο Ομάδα Εργασίας 1: Κέντρα Υποδοχής και Εργαλεία με συντονιστές το ΙΔΡΥΜΑ ΜΕΛΕΤΩΝ ΛΑΜΠΡΑΚΗ.
 - ο Ομάδα Εργασίας 2: Κέντρα Υποδοχής & Φορείς Στήριξης με συντονιστές τους ΓΧΣ.

Στόχος της υποεπιστημονικής Επιτροπής 1 είναι η αποτελεσματική συνεργασία μεταξύ των Εταίρων, η ομοιογένεια των πληροφοριών και η ποιοτική διασφάλιση των εμπλεκόμενων Υποέργων. Πραγματοποιήθηκαν 3 συναντήσεις. Κρατούνται πρακτικά των συναντήσεων. Η υποεπιστημονική λειτουργία και ως η Ειδική Επιτροπή παρακολούθησης των Ειδικών Γραφείων.

Κύριο θέμα συζήτησης είναι η ηλεκτρονική σύνδεση των δομών και τα προβλήματα της Ο.Σ. κατά την εργασιακή τους ένταξη. Επιλύονται επίσης τα επιμέρους προβλήματα κατά τη συνεργασία των Φορέων που υλοποιούν τα Υποέργα με τα οποία υπάρχει συνέργια με στόχο την ομοιογένεια των πληροφοριών και τα κοινά εργαλεία.

Επιμορφωτικά Συνέδρια – Ημερίδες - Εκπαίδευση:

Το προσωπικό του Προγράμματος συμμετείχε σε 15 μονοήμερα ή διήμερα συνέδρια – ημερίδες – σεμινάρια που αφορούν την ομάδα στόχο και τη χρήση εργαλείων. Τα 2 από αυτά οργανώθηκαν από την ίδια την Α.Σ.

Προβολή / Δημοσιότητα

- Αποστολή ΕΚΕΠ στοιχεία των υπηρεσιών στον τομέα του Επαγγελματικού Προσανατολισμού Ευπαθών πληθυσμιακών ομάδων και υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προώθησης στην απασχόληση, προκειμένου να συμπεριληφθούν στον κατάλογο.
- 4-5-6/7 Συμμετοχή στο 8ο Αντιρατσιστικό Φεστιβάλ στα Ιλίσια με διάθεση υλικού πληροφόρησης για τις δράσεις του προγράμματος
- 23/5 Παρουσίαση των αποτελεσμάτων του ΥΠΕ στην Ημερίδα του ΦΚΣ «Καλές πρακτικές εργασιακής ενσωμάτωσης μεταναστών και προσφύγων καθώς και στην Ετήσια Γενική Συνέλευση των ΓΧΣ
- Δημιουργία ιστοσελίδας μέσα στο site των ΓΧΣ με αναφορά τόσο στην Κ.Π. Equal όσο και για το ΥΠΕ I και την Α.Σ. www.ndp.gr > equal > forum για την ισότητα και την κοινωνική συνοχή
- Συνέντευξη και πληροφορίες του προγράμματος σε Βουλγαρική εφημερίδα που εκδίδεται στην Αθήνα.⁷

6.2 Συνέργια με άλλα Υποέργα :

- **Υποέργο 4 (Νομική Στήριξη)** Πραγματοποιήθηκαν 3 συναντήσεις για την αποτύπωση της διαδικασίας παραπομπών και έκτοτε υπάρχει συνεργασία μεταξύ των Γραφείων και του Υποέργου της Νομικής Στήριξης. Τα περιστατικά νομιμοποίησης και καταπάτησης δικαιωμάτων παραπέμπονται στο ΑΠΕ ενώ τα περιστατικά ασφαλιστικών και εργοδοτικών διαφορών παραπέμπονται στο ΕΚΑ.
- **Υποέργο 5 (Ψυχοκοινωνική στήριξη)** : Πραγματοποιήθηκαν 2 συναντήσεις για την αποτύπωση της διαδικασίας παραπομπών στο Κέντρο Πρόληψης. Υπάρχει συνεργασία μεταξύ των Φορέων που υλοποιούν τα Υποέργα
- **Υποέργο 7 (Ανάπτυξη εργαλείων εκτίμησης κοινωνικού κεφαλαίου και επαγγελματικού προσανατολισμού)** : Στάλθηκαν όλα τα εργαλεία που διαμόρφωσαν προκειμένου να χρησιμοποιηθούν για το ολιστικό μοντέλο παρέμβασης (βάση δεδομένων). Μέσα από συναντήσεις (με τον τεχνικό που ανέλαβε την υλοποίηση της βάσης) και ανταλλαγή e - mail συμμετείχαν στη διαμόρφωση της λίστας των ερωτημάτων του μοντέλου ολιστικής παρέμβασης. Συνάντηση με τεχνικό του ΙΚΕ για τη βάση δεδομένων και υποβολή παρατηρήσεων. Μετάφραση και αποστολή στον τεχνικό των αγγλικών όρων των ιατρικών δεδομένων. Εγκατάσταση της τελευταίας version της βάσης δεδομένων και 30 δοκιμαστικές εγγραφές. Συγγραφή και αποστολή παρατηρήσεων και

προτάσεων αλλαγών στο ΙΚΕ. Παραλαβή Cd - rom της βάσης Δεδομένων και εγκατάστασή του.

- **Υποέργο 8 (Δημιουργία και λειτουργία ηλεκτρονικού παρατηρητηρίου και σύνδεσης με τις δομές) :**
Ανταποκρίθηκαν στα κείμενα που ζητήθηκαν από το ΙΜΛ προκειμένου να εισαχθούν στο site www.migrantsingreece.org . Το site και ειδικά η αποδελτιοποίηση τύπου όσον αφορά την Ο.Σ., αλλά και ο πρακτικός οδηγός αποτελεί χρήσιμο εργαλείο για τους Συμβούλους του Γραφείου.
- **Υποέργο 14 (Βελτίωση της απασχολησιμότητας της Ο.Σ. – επιμελητεία – κάλυψη ζήτησης)** Παραπέμπονται περιστατικά που πληρούν τις προϋποθέσεις για προώθηση στην απασχόληση ή για προγράμματα κατάρτισης.
- **Υποέργο 19 (Έκδοση Περιοδικού)** Το περιοδικό διανέμεται και από το Γραφείο τους στην Ο.Σ. Ανταποκρίθηκαν επίσης στα κείμενα που ζητήθηκαν από τους υπεύθυνους του περιοδικού (ενημέρωση και αποτελέσματα για τη μέχρι τώρα λειτουργία του Γραφείου).

Ωφελούμενοι

Συνολικά από το Φεβρουάριο 2003 έως και τον Αύγουστο 2004 εντάχθηκαν στο πρόγραμμα **1.186** ωφελούμενοι , εκ των οποίων 88 είναι εργαζόμενοι, 1.098 άνεργοι εκ των οποίων οι 229 δεν κατάφεραν να νομιμοποιηθούν κυρίως λόγω έλλειψης ενσήμων. Παράλληλα το Γραφείο παρείχε πληροφόρηση και καθοδήγηση σε περίπου 1.000 επιπλέον ωφελούμενους οι οποίοι δεν εντάχθηκαν τελικά στο πρόγραμμα διότι δεν κατείχαν όλα τα δικαιολογητικά. Η πλειοψηφία των ωφελουμένων ήταν γυναίκες, προερχόμενες κυρίως από τις χώρες του πρώην Ανατολικού μπλοκ. Από την αρχή της λειτουργίας του Γραφείου παρατηρήθηκε πως τροχοπέδη στην ένταξη των ωφελουμένων στην αγορά εργασίας και στην προώθησή τους στην απασχόληση αποτέλεσε η αδυναμία απόκτησης των απαιτούμενων ενσήμων. Επίσης οι αδυναμίες και καθυστερήσεις που παρατηρήθηκαν από τους αρμόδιους φορείς έκδοσης άδειας διαμονής και εργασίας.

Διακρατικότητα

Θεματικό πεδίο: mentoring

- Συμμετοχή σε 2 συναντήσεις για την προετοιμασία της δράσης.
- Διακρατική Συνάντηση στο Βερολίνο τον Ιανουάριο του 2003. Σεμινάριο mentoring (συμβουλευτική /επιμελητεία) Αποτέλεσμα της συνάντησης είναι η παρουσίαση των εθνικών εκθέσεων για τα συστήματα mentoring στην κάθε χώρα. Κατάθεσαν στο σύστημα συμβουλευτικής το οποίο εφαρμόζουν. Επίσκεψη σε άλλο πρόγραμμα Equal . Εκπαίδευση –ανταλλαγή στελεχών.

Ενέργεια III – ΚΠΕ

Συμμετέχουν στις συναντήσεις και στις δράσεις του Εθνικού Θεματικού Πεδίου 3 και 4 του ΚΠΕ, οι οποίες αναμένεται να ολοκληρωθούν το Μάιο του 2005, με παραδοτέα:

- 1 Δομή Ενημέρωσης και Υποδοχής Μεταναστών και Προσφύγων

Παροχή Ψυχοκοινωνικής στήριξης, ενημέρωσης, νομικής συμβουλευτικής και παραπομπών σε 1.186 άνεργους /ες και εργαζόμενους /ες μετανάστες.⁸

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑ 5 – ΑΙΤΟΥΝΤΕΣ ΑΣΥΛΟ

Από τον Οκτώβριο του 2002, συμμετείχαν στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL στη σύμπραξη: «Ανάδραση - Ιστός», στο έργο με τίτλο: «Εθνικό Δίκτυο Συνεργασίας για την Υποστήριξη των Αιτούντων Άσυλο», με συντονιστή το Εθνικό Ίδρυμα Νεότητας, για το Μέτρο 5.1: «Υποστήριξη της Κοινωνικής και Επαγγελματικής ένταξης των αιτούντων άσυλο».

Βασικός στόχος της Α.Σ. «Ανάδραση-Ιστός», η ανάπτυξη δράσεων και η ευρύτερη εφαρμογή καλών πρακτικών και επιτυχημένων συστημάτων, μέσω της δυνατότητας που δίνεται στους φορείς να ενώσουν τις δυνάμεις, την τεχνογνωσία και εμπειρία τους, ώστε να υπάρξει μια ολοκληρωμένη προσέγγιση και να αντιμετωπιστούν, με μεγαλύτερη ευελιξία και αποτελεσματικότητα, τα προβλήματα των αιτούντων άσυλο στην Ελλάδα.

Ιδιαίτερη βαρύτητα δόθηκε στις κατηγορίες των δράσεων που προωθούν:

- Την δικτύωση των εξειδικευμένων φορέων του χώρου και ειδικότερα μέσω χρήσης νέων τεχνολογιών (ηλεκτρονικό δίκτυο μέσω κοινής Βάσης Δεδομένων)
- Την βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης στα Κέντρα Υποδοχής των αιτούντων άσυλο και
- Στις κατηγορίες των δράσεων που υποστηρίζουν την ένταξη της ομάδας στόχου στην αγορά εργασίας.

Το πρόγραμμα εφαρμόστηκε από δύο διαφορετικές εταιρικές συμπράξεις που ενώθηκαν για να καλύψουν γεωγραφικά την περιοχή της Αττικής, Θεσσαλονίκης, Κρήτης, τα σημεία εισόδου των αιτούντων άσυλο στη χώρα μας αλλά και τις περιοχές όπου υπάρχει μαζική συγκέντρωση προσφύγων.

Συμμετείχαν συγκεκριμένα σε τέσσερα υποέργα:

- Υποέργο 2.20: Ηλεκτρονική σύνδεση των Φορέων.
- Υποέργο 2.21: Ομάδες Εργασίας
- Υποέργο 2.30: Δημιουργία εντύπων για θέματα Αγωγής Υγείας
- Υποέργο 2.31: Ιατρική & Ψυχοκοινωνική στήριξη⁹

7.1 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΝΑ ΥΠΟΕΡΓΟ (ΕΤΗ 2003-2004)

7.1.1 Υποέργο 2.20: Ηλεκτρονική σύνδεση των Φορέων.

Σκοπός του υποέργου αυτού είναι η δημιουργία βάσης δεδομένων διασυνδεδεμένης μέσω Internet (intranet) για όλους τους φορείς – εταιρους που συμμετέχουν στο υποέργο.

Στη βάση η οποία φέρει το όνομα «ΕΣΤΙΑ» καταγράφονται στο σύνολό τους οι αιτούντες άσυλο που προσέρχονται στις υπηρεσίες που λειτουργούν οι εταίροι και υπάρχει η δυνατότητα παραπομπής των εξυπηρετούμενων μέσω ενός πρωτοποριακού διαδικτυακού συστήματος παραπομπών.

Η βάση δεδομένων εμπεριέχει όλες εκείνες τις πληροφορίες για την συμπλήρωση ενός πλήρους κοινωνικού ιστορικού με στοιχεία που αφορούν, προσωπικά στοιχεία, τη στέγαση τους, την οικογενειακή τους κατάσταση, στοιχεία για τον τρόπο και χρόνο εισόδου στην Ελλάδα, το νομικό του status, τις σπουδές και γενικότερα το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, στοιχεία που αφορούν προηγούμενη επαγγελματική τους εμπειρία κλπ.

Συμμετείχαν ενεργά με την εμπειρία τους από τα προγράμματα (Πολυιατρεία) και συμβάλανε στην αποτύπωση των πληροφοριών και ερωτημάτων που θα συγκαταλέγονταν στο σκελετό της βάσης. Λόγω της ιδιαιτερότητας του πλαισίου του φορέα χρειαζόταν η σωστή ένταξη των ιατρικών στοιχείων που θα καταγράφονταν στο ιατρικό κομμάτι της βάσης δεδομένων.

Πιο συγκεκριμένα και για το διάστημα από τον Φεβρουάριο 2003 έως το Δεκέμβριο 2003 επικεντρώθηκαν στα εξής:

- Έρευνα / εύρεση φαρμακευτικών δεδομένων και του ιατρικού σκέλους γενικά για χρήση στη Β.Δ.
- Προσαρμογή του υλικού στις τεχνικές απαιτήσεις του υπό διαμόρφωση προγράμματος.
- Διαμόρφωση της Β.Δ. σύμφωνα με τις εξειδικευμένες ανάγκες της δομής του Πολυιατρείου.
- Πραγματοποίηση σεμιναρίων εκπαίδευσης για την κατανόηση και σωστή χρήση της και έγινε η τελική αξιολόγηση.

Το Νοέμβριο του 2003 δόθηκαν στους εντεταλμένους από κάθε φορέα χρήστες οι κωδικοί πρόσβασης στη βάση μαζί με το έντυπο των οδηγιών. Στη συνέχεια ξεκίνησε πειραματική εφαρμογή της βάσης μέχρι την ολοκλήρωσή της και κανονικής εφαρμογής της.

Κατά τη διάρκεια του έτους 2004 και ύστερα από την προετοιμασία που είχε συντελεστεί για την λειτουργία της βάσης δεδομένων ξεκίνησε η πειραματική διαδικασία καταγραφής. Τον Φεβρουάριο του 2004 κάθε φορέας ξεκίνησε να εισάγει τα προσωπικά δεδομένα των εξυπηρετούμενων αφού ζητούσε και λάμβανε την συγκατάθεση τους σε έγγραφο προς υπογραφή, σύμφωνα και με την ισχύουσα νομοθεσία περί προστασίας προσωπικών δεδομένων.

Μετείχαν ενεργά στην εισαγωγή των δεδομένων στη βάση από το μεγάλο δείγμα των ασθενών των Πολυιατρείων Αθήνας και Θεσσαλονίκης.

Πολύ σημαντικό στοιχείο της βάσης αποδείχθηκε το σύστημα με το οποίο γίνονται οι παραπομπές μέσω της ηλεκτρονικής διασύνδεσης των φορέων. Με τον τρόπο αυτό μειώνεται ο χρόνος ικανοποίησης του αιτήματος των εξυπηρετούμενων οι οποίοι συνήθως καταναλώνουν άσκοπα το χρόνο τους και ταλαιπωρούνται από υπηρεσία σε υπηρεσία με το ίδιο αίτημα.¹⁰

7.1.2 Υποέργο 2.21 : Ομάδες Εργασίας

Στο υποέργο αυτό συμμετείχαν σε ομάδες εργασίας απαρτιζόμενες από τους εταίρους της σύμπραξης.

1η Ομάδα Εργασίας: Αξιολόγηση, δημιουργία και διανομή Πληροφοριακού – Εκπαιδευτικού - Επικοινωνιακού Υλικού.

Η εν λόγω ομάδα ολοκλήρωσε το έργο της έχοντας δημιουργήσει ένα συνολικό αρχείο ενημερωτικού υλικού.

3η Ομάδα Εργασίας: Ομάδα Πίεσης εστιασμένη στην εφαρμογή της υπάρχουσας πολιτικής και καλών πρακτικών.

Πραγματοποιήθηκαν συναντήσεις μεταξύ των εταίρων όπου τέθηκαν επί τάπητος τα θέματα που ταλανίζουν την ομάδα των αιτούντων άσυλο στην Ελλάδα είτε αφορούν νομικά ζητήματα, ιατρικά, εργασιακά, διαβίωσης. Με την ανταλλαγή της εμπειρίας κάθε φορέα τέθηκαν οι βάσεις για έναρξη οργανωμένου lobbying προς τους αρμόδιους φορείς και υπηρεσίες για τα θέματα των αιτούντων άσυλο.

Με τη συμβολή των φορέων – εταίρων συντάχθηκε έκθεση με θέμα «Προτάσεις για τη βελτίωση των συνθηκών υποδοχής και ένταξης των αιτούντων άσυλο και των προσφύγων στην Ελλάδα» η οποία υπογράφηκε από 21 Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις και επιδόθηκε στα συναρμόδια υπουργεία. Στο κείμενο αυτό, το οποίο θεμελιώθηκε ύστερα από αλληπάλληλες συναντήσεις της ομάδας τίγονται ζητήματα πολιτικής για το άσυλο, ζητήματα διαδικασίας ασύλου, ζητήματα κοινωνικής προστασίας των αιτούντων άσυλο, εκπαιδευτικά ζητήματα, εργασιακά ζητήματα και υποβάλλονται οι αντίστοιχες βελτιωτικές προτάσεις από τις ΜΚΟ.

4η Ομάδα Εργασίας: Μαζικές Αφίξεις.

Στο πλαίσιο της σύμπραξης αυτής λειτουργεί ομάδα εργασίας με στόχο την παρέμβαση σε περιπτώσεις μαζικών αφίξεων. Αρχικά και για το έτος 2003 το συντονισμό της ομάδας είχε το Ελληνικό Συμβούλιο για τους Πρόσφυγες και από το 2004 ανέλαβαν το συντονισμό. Προτού αναλάβουν το συντονισμό συμμετείχαν σε δύο αποστολές με το ΕΣΠ στη Μήλο και στη Ρόδο και στη συνέχεια ακολούθησαν αποστολές υπό τον συντονισμό τους στη Μυτιλήνη, στα Χανιά, στην Πάτμο και στο Ηράκλειο. Στις τελευταίες δύο αποστολές συμμετείχαν και γιατροί από το Πολυιατρείο για το ιατρικό screening και επίσης δικηγόρος μαζί με μεταφραστή από το Οικουμενικό Πρόγραμμα Προσφύγων.¹¹

7.1.3 Υποέργο 2.30: Παραγωγή εντύπων για θέματα αγωγής & προαγωγής υγείας

Ανέλαβαν τη διαμόρφωση και εκτύπωση ενημερωτικών εντύπων που απευθύνονται στην ομάδα στόχο – αιτούντες άσυλο. Τα θέματα αφορούν:

- HIV/AIDS,
- Σεξουαλικά Μεταδιδόμενα Νοσήματα

- Στοματική Υγιεινή
- Ατομική Υγιεινή
- Ψώρα.

Τα έντυπα μεταφράστηκαν σε 5 γλώσσες: Ελληνικά, Αγγλικά, Γαλλικά, Φάρσι, Κουρδικά και Αραβικά. Σε όλο το διάστημα του 2003 συλλέχθηκε το υλικό, επεξεργάστηκε και δόθηκε σε γραφίστες προς τελική διαμόρφωση και μετάφραση. Μέχρι και την ολοκλήρωση του υποέργου τα φυλλάδια θα έχουν ολοκληρωθεί και εκτυπωθεί, όποτε και θα είναι έτοιμα προς διανομή.¹²

7.1.4 Υποέργο 2.31: Ιατρική και Ψυχοκοινωνική στήριξη.

Μέσα από τη δομή του Πολυιατρείου παρείχαν από τη μεριά τους τις απαραίτητες για την ομάδα στόχο ιατρικές υπηρεσίες (γενικός ιατρός, γυναικολόγος, οδοντίατρος). Επίσης οι κοινωνικοί λειτουργοί προσέφεραν με τις γνώσεις τους νομική πληροφόρηση και στήριξαν ψυχολογικά τους προσερχόμενους αιτούντες άσυλο με κάθε αίτημα. Επιπλέον σε αρκετές περιπτώσεις παραπέμφθηκαν σε άλλες υπηρεσίες υγείας, εργασίας και νομικής συνδρομής. Πολλοί από τους αιτούντες άσυλο εντάχθηκαν στο πρόγραμμα είτε γιατί γνώριζαν την ύπαρξη του Πολυιατρείου, είτε γιατί παραπέμφθηκαν από τις υπόλοιπες δομές της αναπτυξιακής σύμπραξης. Τα άτομα που υποστηρίχθηκαν συνολικά και για τα έτη 2003 και 2004 φτάνουν τα 5073¹³

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΔΙΑΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΟΔΟΣΙΑΣ , ΟΣΟΝ ΑΦΟΡΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΑΠΟΦΥΛΑΚΙΣΜΕΝΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Όπως είναι γνωστό, ύστερα από έγκριση του Επιστημονικού Συμβουλίου της Α.Σ. “Νέμεσις” η Ωμέγα Εκπαιδευτική προχώρησε σε έρευνα διαθέσεων εργοδοσίας προκειμένου να διαπιστωθεί ο τρόπος που οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν το ενδεχόμενο πρόσληψης ανέργων αποφυλακισμένων.

Την έρευνα διεξήγαγε ομάδα εθελοντών /τριών σπουδαστών /τριών του ΚΕΚ Ωμέγα, οι οποίοι /ες ενημερώθηκαν για την Κ.Π Εφα και το έργο “ Κοινωνία Εντάσσουσα” σε ειδική ημερίδα για την οποία έχουν ήδη ενημερωθεί στο πλαίσιο των εκθέσεων του φυσικού αντικείμενου. Οι ερευνητές /τριες παρακολούθησαν ένα σύντομο επιμορφωτικό σεμινάριο για την καλύτερη ανταπόκρισή τους στις ανάγκες της έρευνας, μετά το πέρας της οποίας τους χορηγήθηκε και σχετική βεβαίωση συμμετοχής.

Το δείγμα απετέλεσαν 69 επιχειρήσεις κυρίως του Κέντρου της Αθήνας. Από τις επιχειρήσεις αυτές οι 65 ήταν Ιδιωτικές και οι 4 Δημόσιες.

I. Στην βασική ερώτηση “Εάν θα προσλάμβαναν αποφυλακισμένους / ες ανέργους:

- Το 60% απάντησε αρνητικά
- Το 17% απάντησε θετικά (εδώ εντάσσονται και οι 4 Δημόσιες Επιχειρήσεις που αποδεσμεύουν το ΝΑΙ από τις όποιες επιχορηγήσεις).
- Το 23% απάντησε “πιθανόν” ύστερα από σκέψη.

Σημειώνουμε, εντούτοις, πως αυτό το 40% (23 %+ 17%) στο σύνολό του αρνήθηκε να προχωρήσει σε κάποιο είδος δέσμευσης λέγοντας πως αυτή τη στιγμή δεν υπάρχουν διαθέσιμες θέσεις εργασίας.

II. Από τις ερωτηθείσες επιχειρήσεις:

- Το 77% δεν γνωρίζει τα προγράμματα του ΟΑΕΔ και δεν διαθέτε εμπειρία χρησιμοποίησης επιδοτούμενων θέσεων εργασίας.
- Το 23% γνώριζε τα προγράμματα και είχε κάνει στο παρελθόν χρήση.

Σημειώνεται πως οι μισές από τις επιχειρήσεις που αξιοποίησαν τις επιδοτήσεις τόνισαν την κακή τους εμπειρία από τη συνεργασία τους με τον ΟΑΕΔ, ιδιαίτερα στο θέμα της χρηματοδότησης.

III. Από τις επιχειρήσεις που στον ένα ή άλλο βαθμό δεν είναι αρνητικές απέναντι στους/στις αποφυλακισμένους /ες (δηλ το 40% του συνόλου) ως προϋπόθεση πρόσληψης έθεσαν:

- Το 37% το είδος της παράβασης
- Το 39% γνώση της οικογενειακής και ψυχολογικής κατάστασης του / της

αποφυλακισμένου / νης.

- Το 24% και τα δύο ανωτέρω. ¹⁴

Σημειώνεται ότι όλες οι επιχειρήσεις θεώρησαν πολύ σημαντικό το γεγονός ότι φορείς όπως η Ωμέγα, ο ΔΣΑ, ο ΟΚΑΝΑ κλπ εκπαιδεύουν και υποστηρίζουν αποφυλακισμένους /ες και εκλαμβάνουν το γεγονός ως είδος εγγύησης και σύστασης.

8.1 Βασικά χαρακτηριστικά και δεδομένα της , Ελληνικής Αγοράς, Εργασίας, σήμερα.

Όπως σε ολόκληρη την Ευρώπη έτσι και στη χώρα μας βρισκόμαστε σε διαδικασία αλλαγής του παραγωγικού μοντέλου και αμφισβήτησης των παραδοσιακών μορφών και αξιών εργασίας υπό την επίδραση της νέας τεχνολογίας. Η διαδικασία αυτή δεν αξιοποιείται πάντοτε προς όφελος των εργαζομένων και στα πλαίσιά της έχουμε τα τελευταία χρόνια διόγκωση της ανεργίας, που έχει λάβει ανησυχητικές διαστάσεις. Θύματα αυτού του φαινομένου είναι οι νέοι και οι νέες 18 έως 30 ετών, οι γυναίκες ανεξαρτήτου ηλικίας και όσους πλησιάζουν τα όρια συνταξιοδότησής τους. Οι κατηγορίες αυτές αποτελούν, ταυτόχρονα, και τους /τις μακροχρόνιους /ες άνεργους /ες, όσους /ες έχουν δηλ. να εργασθούν περισσότερο από 12 μήνες. Αρκετοί /ες απ' αυτούς /ες, μάλιστα, καθώς δεν διαθέτουν επαγγελματική εμπειρία, δεν έχουν προϋπηρεσία - ιδιαίτερα οι νέοι /ες- όπως και επαγγελματικές γνώσεις και έτσι αποκλείονται από την Αγορά Εργασίας

Σημαντικός παράγοντας που συμβάλλει στην ένταση του φαινομένου της ανεργίας είναι και η εφαρμογή μακροχρόνιων περιοριστικών πολιτικών που υλοποιούνται από τις ανεπτυγμένες χώρες, οι οποίες έχουν ως αποτέλεσμα τη μείωση της ζήτησης λόγω περιορισμού της . αγοραστικής δυνατότητας των εργαζομένων. Η μείωση της ζήτησης αποφέρει μείωση της παραγωγής, με επακόλουθο τη μείωση της απασχόλησης. Ένας άλλος δε παράγοντας, ίσως σημαντικότερος, είναι το γεγονός ότι το εργατικό δυναμικό αυξήθηκε σε ποσοστό μεγαλύτερο από το ποσοστό αύξησης των θέσεων εργασίας. Στην αύξηση αυτή συνετέλεσε και η αύξηση του μέσου όρου ζωής, ως αποτέλεσμα της βελτίωσης των συνθηκών διαβίωσης, αλλά και η είσοδος στην αγορά εργασίας μεγαλύτερου αριθμού γυναικών, είτε λόγω χειραφέτησης, είτε λόγω αυξημένων οικογενειακών αναγκών.

Ειδικότερα στην Ελλάδα ο οικονομικά Ενεργός πληθυσμός(ηλικίες 15-65 ετών) αυξήθηκε κατά την δεκαετία του '90 κατά 4,3%, αν και την τελευταία πενταετία παρατηρείται μείωση στην τάση αύξησης του γυναικείου πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας. (Πίνακας Νο 1) Κατά τη δεκαετία του '90 υπήρξε στην Ελλάδα αύξηση του εργατικού δυναμικού κατά 13,6% (πηγή ΕΣΥΕ).

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΠΑΘΟΥΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΜΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ-ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ 1991-1999

	1991	1994	1995	1996	1997	1998	1999	Απόλυτη Μεταβολή		Ποσοστιαία Μεταβολή	
								1994 -1999 1991 -1999		1994 - 1991 -	
										1999 1999	
Σύνολο											
Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας	6.637.900	6.769.303	6.774.633	6.796.079	6.791.517	6.932.938	6.922.557	153.254	284.657	2,3%	4,3%
Εργατικό Δυναμικό	3.927.577	4.193.390	4.248.528	4.318.302	4.294.405	4.445.702	4.463.166	269.776	535.589	6,4%	13,6%
Απασχολούμενοι	3.628.273	3.789.609	3.823.809	3.871.923	3.854.055	3.967.167	3.939.791	150.182	311.518	4,0%	8,6%
Άνεργοι	299.304	403.781	424.719	446.379	440.350	478.535	523.374	119.593	224.070	29,6%	74,9%
Άνεργοι Μ.Δ.	139.742	210.215	222.629	260.048	251.344	270.364	305.957	95.542	166.215	45,5%	118,9%
Μη Ενεργοί	2.710.323	2.575.913	2.526.105	2.477.777	2.497.112	2.487.236	2.459.391	-116.522	-250.932	-45%	-9,3%
Ποσοστά											
Συμμετοχής	59,2%	61,9%	62,7%	63,5%	63,2%	64,1%	64,5%	2,53	5,30		
Απασχόλησης	54,7%	56,0%	56,4%	57,0%	56,7%	57,2%	59,6%	0,93	2,2.5		
Ανεργίας	7,6%	9,6%	10,0%	10,3%	10,3%	10,8%	11,7%	2,10	4,11		
Ανεργίας Μ.Δ.	46,7%	52,1%	52,4%	58,3%	57,1%	56,5%	58,5%	6,40	11,77		
Μη Ενεργών	40,8%	38,1%	37,3%	36,5%	36,8%	35,9%	35,5%	-2,53	-5,30		
Άνδρες											
Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας	3.220.900	3.267.990	3.262.746	3.269.939	3.260.956	3.387.134	3.371.309	103.319	150.409	3,2%	4,7%
Εργατικό Δυναμικό	2.522.937	2.622.613	2.628.313	2.637.390	2.612.004	2.692.946	2.668.267	45.654	145.330	1,7%	5,8%
Απασχολούμενοι	2.403.553	2.452.205	2.452.223	2.470.278	2.438.980	2.504.168	2.466.482	14.277	62.929	0,6%	2,6%
Άνεργοι	119.420	170.408	176.091	167.112	173.024	188.778	201.786	31.378	82.366	18,4%	69,0%
Άνεργοι Μ.Δ.	44.091	72.477	75.698	82.296	82.937	88.894	106.187	33.708	62.094	46,5%	140,8%
Μη Ενεργοί	697.963	645.377	634.433	632.549	648.952	694.188	703.042	57.665	5.079	8,9%	0,7%
Ποσοστά											
Συμμετοχής	78,3%	80,3%	80,6%	80,7%	80,1%	79,5%	79,1%	-1,11	0,82		
Απασχόλησης	74,6%	75,0%	75,2%	75,5%	74,8%	73,9%	73,2%	-1,18	-1,46		
Ανεργίας	4,7%	6,5%	6,7%	6,3%	6,6%	7,0%	7,6%	1,06	2,83		
Ανεργίας Μ.Δ.	36,9%	42,5%	43,0%	49,2%	41,6%	47,1%	52,0%	10,09	15,70		
Μη Ενεργών	21,7%	19,7%	19,4%	19,3%	19,9%	20,5%	20,9%	1,11	-0,82		

ΠΑΘΟΥΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΜΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ-ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ
1991-1999

Γυναίκες											
Πληθυσμός Εργάσιμης Ηλικίας	3.417.000	3.501.311	3.511.888	3.526.140	3.530.561	3.545.805	3.551.249	49.938	134.249	1,4%	3,9%
Εργατικό Δυναμικό	1.404.604	1.570.777	1.620.215	1.680.912	1.682.402	1.752.756	1.794.898	224.121	390.294	14,3%	27,8%
Απασχολούμενοι	1.224.720	1.337.404	1.371.586	1.401.646	1.415.076	1.462.999	1.473.310	135.906	248.590	10,2%	20,3%
Άνεργοι	179.884	233.373	248.629	279.267	267.326	289.757	321.589	88.216	141.705	37,8%	78,8%
Άνεργοι Μ.Δ.	95.651	137.738	146.931	177.752	168.947	181.470	199.771	62.033	104.120	45,0%	108,9%
Μη Ενεργοί	2.012.396	1.930.534	1.891.673	1.845.228	1.848.159	1.793.049	1.756.351	-174.183	256.045	9,0%	-12,7%
Ποσοστά											
Συμμετοχής	41,1%	44,9%	46,1%	47,7%	47,7%	49,4%	50,5%	5,68%	9,44%		
Απασχόλησης	35,8%	38,2%	39,1%	39,8%	40,1%	41,3%	41,5%	3,29%	5,65%		
Ανεργίας	12,8%	14,9%	15,3%	16,6%	15,9%	16,5%	17,3%	3,06%	5,11%		
Ανεργίας Μ.Δ.	53,2%	59,0%	59,1%	63,6%	63,2%	62,6%	62,1%	3,10%	8,95%		
Μη Ενεργών	58,95	55,1%	53,9%	52,3%	52,3%	50,6%	49,5%	-5,68%	-9,44%		

Πηγή: ΕΣΥΕ.

Σήμερα ανέρχεται σε 4.463. 166,με σαφή την έμφυλη δυναμική (μεταβολή της τάξης του 27,8% του γυναικείου έναντι 5,8% του ανδρικού εργατικού δυναμικού).

Οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν πλέον το 40,2% του δυναμικού αυτού, ποσοστό, ωστόσο από τα χαμηλότερα ακόμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το ανησυχητικό όμως είναι ότι ένας σημαντικός αριθμός πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (2,5 περίπου εκατομμύρια) κατατάσσεται στον μη ενεργό πληθυσμό. Από το σύνολο του εργατικού δυναμικού της χώρας απασχολούνται, όπως φαίνεται και στον παραπάνω πίνακα, 3.939.791 άτομα (56,9%) πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας. Από αυτούς το 62,6% είναι άνδρες και αντιπροσωπεύουν το 73,2% του ανδρικού εργατικού δυναμικού και το 37,4% γυναίκες που αντιπροσωπεύουν το 41,5% μόλις του γυναικείου εργατικού δυναμικού. Το γεγονός αποδεικνύει ότι τα ποσοστά συμμετοχής των απασχολούμενων γυναικών στο σύνολο των απασχολούμενων και στο γυναικείο εργατικό δυναμικό παραμένουν αρκετά χαμηλά έναντι των αντίστοιχων για τους άνδρες, ενώ είναι ακόμα χαμηλότερα έναντι του γυναικείου πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας.

Τα ζητήματα της απασχόλησης έχουν μετατραπεί στη χώρα μας στο υπ' αρ.1 κοινωνικό πρόβλημα. Το ίδιο συμβαίνει σε ευρωπαϊκό επίπεδο, όπου τον τελευταίο καιρό εμφανίζονται αισθητές βελτιώσεις σε δείκτες όπως αυτός της ανεργίας κλ.π.

Στην Ελλάδα, σε ότι, αφορά τη διάρθρωση της απασχόλησης, όπως φαίνεται και στον πίνακα 2, βελτίωση παρουσιάζουν μόνον οι δείκτες του τριτογενούς τομέα της παραγωγής στον οποίο απασχολείται το 60,1% του συνόλου των απασχολούμενων κατά

το έτος 1999 (έναντι του 50,2% κατά το έτος 1991). Αντίθετα, έχουμε μείωση των δεικτών της απασχόλησης; τόσο στον πρωτογενή τομέα της παραγωγής (κατά 17%), στον οποίο εργάζεται σήμερα το 17%

του συνόλου των απασχολουμένων (έναντι 22,2% κατά το έτος 1991),όσο και στον δευτερογενή τομέα 9 (κατά 9,9%),στον οποίο εργάζεται σήμερα το 22,9% του συνόλου των εργαζομένων κατά το 1999 (έναντι τον 27.5% κατά το 1991) .

Αξίζει να σημειωθεί, πως η ανεργία θα ήταν λάθος να εκληφθεί ως ελληνική ιδιομορφία. Πρόκειται πριν απ' όλα για ευρωπαϊκό πρόβλημα. Με ποσοστό ανεργίας που ανέρχεται σε 9,2% για το 1999 (πηγή: Eurostat), η Ε.Ε. υστερεί σημαντικά ως προς τα χαμηλά ποσοστά ανεργίας της Η.Π.Α. και της Ιαπωνίας (4,2%και 4,9%) αντίστοιχα.

Τρεις από τις σημαντικότερες οικονομίες της Ένωσης η Γερμανία, η Γαλλία, η Ιταλία, συνεχίζουν να παρουσιάζουν και το 1999 υψηλά ποσοστά ανεργίας της τάξης των 9%, 11 %, και 12% αντίστοιχα. ¹⁵

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΤΟΜΕΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ 1991-1999 '

ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ

	1991	1994	1995	1996	1997	1998	1999
ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ	806,499	789,700	781,934	786,101	764,984	706,156	669,145
ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗΣ	1,000,673	895,196	887,102	885,878	865,678	912,448	901,598
ΤΡΙΤΟΓΕΝΗΣ	1,825,266	2,103,252	2,154,774	2,199,944	2,223,393	2,348,563	2,369,046
ΣΥΝΟΛΟ	3,632,438	3,788,148	3,823,810	3,871,923	3,854,055	3,967,167	3,939,789

	1991	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Ποσοστιαία Σύνθεση							
	22,2%	20,8%	20,4%	20,3%	19,8%	17,8%	17%
	27,5%	23,6%	23,2%	22,9%	22,5%	23,0%	22,9%
	50,2%	55,5%	56,4%	56,8%	57,7%	59,2%	60,1%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

	1991-1994	1991-1999	1994-1999	1997-1999	1998-1999
Απόλυτη Μεταβολή					
ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ	-16,799	-137,357	-120,555	-95839	-37,011
ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗΣ	-105,477	-99,075	6,402	35,920	-10,850
ΤΡΙΤΟΓΕΝΗΣ	277,986	543,780	265,794	145,653	20483
ΣΥΝΟΛΟ	155,710	307,351	151,641	85,734	-27,378

	1991-1994	1991-1999	1994-1999	1997-1999	1998-1999
Ποσοστιαία Μεταβολή					
	-2,1%	-17%	-15,3%	-12,5%	-5,2%
	-10,5%	-9,9%	0,7%	4,1%	-1,2%
	15,2%	29,8%	12,6%	6,6%	0,9%
	4,3%	8,5%	4%	2,2%	-0,7%

ΠΗΓΗ ΕΣΥΕ, Ε.Ε.Δ

Το ποσοστό ανεργίας στην χώρα μας ήταν το 1999 11,7% επί του εργατικού δυναμικού, αντιπροσωπεύοντας 523.374 ανέργους και σημειώνεται σε σχέση με τον προηγούμενο χρόνο αύξηση κατά 9,4%,(πηγή : ΕΣΥΕ)

Το 50% του άνεργου πληθυσμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης παραμένει χωρίς εργασία για ένα χρονικό διάστημα που υπερβαίνει τους δώδεκα μήνες, ενώ το ένα τρίτο των ανέργων παραμένει χωρίς εργασία πάνω από δύο έτη. Στην Ελλάδα το ποσοστό αυτό ανέρχεται στο 58,5% του συνόλου των ανέργων και παρουσιάζει έντονα ανοδική πορεία από το 1991 (ποσοστό 46,7%). Για το έτος 1999 οι μακροχρόνιοι άνεργοι ανέρχονται στα 305.957 άτομα.¹⁶

Τα υψηλά αυτά ποσοστά ανεργίας έχουν μία σειρά επιπτώσεις:

- Η μεγάλη διάρκεια της ανεργίας μειώνει σημαντικά την ικανότητα προς απασχόληση του εργατικού δυναμικού και επιτείνει τον κοινωνικό αποκλεισμό. Η ικανότητα προς απασχόληση (γνωστή και ως «απασχολησιμότητα» περιγράφει την ικανότητα και προδιάθεση των ανέργων να ανταποκριθούν στη ζήτηση εργασίας. Όσο αυξάνεται η διάρκεια της ανεργίας, τόσο μειώνεται η ικανότητα προς απασχόληση του εργατικού δυναμικού. Η βελτίωση της ικανότητας προς απασχόληση είναι ένας από τους βασικούς άξονες της δράσης της Ε.Ε. κατά της ανεργίας.

- Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας επηρεάζουν σημαντικά και τις εργασιακές σχέσεις. Η μαζική ανεργία των δύο τελευταίων δεκαετιών στις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης θέτει σε αμφισβήτηση το θεσμικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων που συγκροτήθηκε στη διάρκεια της μεταπολεμικής περιόδου. Τα κεκτημένα των εργαζομένων ως προς την κοινωνική ασφάλιση και τη διάρκεια της εργασίας βλάπτονται σημαντικά από την εντεινόμενη ανάπτυξη των πρόσκαιρων μορφών απασχόλησης. Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας που διατηρούνται σε μεγάλο αριθμό ευρωπαϊκών χωρών δεν μειώνουν μόνον τα πραγματικά εισοδήματα των μισθωτών, αλλά, ταυτόχρονα, επιδεινώνουν θεαματικά την ποιότητα των υπαρκτών θέσεων εργασίας.

- Παράλληλα, η ανεργία επιβαρύνει τη θέση των λιγότερο ευνοημένων ατόμων εξαιτίας του αυξημένου ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας. Νέοι, ηλικιωμένοι, άτομα με ειδικές ανάγκες και μειονότητες αποτελούν τα πρώτα θύματα της αυξημένης ανεργίας.

- Ο γυναικείος πληθυσμός παρουσιάζει υψηλότερα ποσοστά ανεργίας. Ταυτόχρονα, στο χώρο εργασίας οι γυναίκες υφίστανται διακρίσεις τόσο ως προς το επίπεδο της αμοιβής όσο και στις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης.

Σημειώνεται πως εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζει το ζήτημα της διαρθρωτικής ανεργίας και των μέτρων που απαιτούνται για τη μείωση της :

Η διαρθρωτική ανεργία εμφανίζεται όταν οι γνώσεις, οι ικανότητες και οι

δεξιότητες της προσφοράς εργασίας του εργατικού δυναμικού δεν ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της ζήτησης εργασίας. Η διαρθρωτική ανεργία, συνήθως, εμφανίζεται όταν η ζήτηση και η παραγωγή αλλάζουν μορφή σε μια οικονομία και όταν το εργατικό δυναμικό δεν μπορεί να προσαρμοστεί στα νέα χαρακτηριστικά

της παραγωγής. Αυτό το είδος ανεργίας απαιτεί ειδική μεταχείριση από τις κυβερνήσεις, εφόσον η καταπολέμησή του δεν εξαρτάται από την οικονομική μεγέθυνση, αλλά σχετίζεται με τη φύση των γνώσεων, των ικανοτήτων, των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού. Τα μέτρα για τη μείωση της διαρθρωτικής ανεργίας συμπεριλαμβάνουν την προώθηση μίας πολιτικής επαγγελματικής κατάρτισης και προσαρμογής του εργατικού δυναμικού στις νέες μορφές και απαιτήσεις της παραγωγής.

Η συγκεκριμένη πτυχή αποτελεί και ένα από τα βασικά στοιχεία της στρατηγικής της Ε.Ε. για την αντιμετώπιση της ανεργίας.

8.2 Η έμφυλη διάσταση της Αγοράς Εργασίας.

Παρά το γεγονός πως η ισότητα ανάμεσα στα κοινωνικά φύλα αναγνωρίζεται ως βασική αρχή της δημοκρατίας από το Ελληνικό και από το Διεθνές Δίκαιο, αυτή εξακολουθεί να παραμένει ζητούμενο, τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημόσιου χώρου. Η Αγορά Εργασίας αποτελεί πεδίο εμφανών έκφυλων διακρίσεων για συγκεκριμένους ιστορικούς-οικονομικούς και κοινωνικούς λόγους, που δημιούργησαν και εν προκειμένω έναν διαχρονικό κοινωνικό οργανισμό υποβάθμισης του ενός φύλου, ο οποίος αναπαράγεται, εμμένοντας-εμμέσως πλην σαφώς - πώς η υποβάθμιση αυτή αποτελεί γεγονός «φυσικό», καθώς οι βιολογικοί προσδιορισμοί συνεπάγονται μηχανικά και αναπόφευκτα την κατωτερότητα της θέσης και του ρόλου των γυναικών. Ο προσδιορισμός των ρόλων που αποδίδονται παραδοσιακά στις Κοινωνικές κατηγορίες του φύλου είναι, πάντως, το σύμφυτο αποτέλεσμα οικονομικών συστημάτων και ψυχοκοινωνικών διαδικασιών που ενισχύονται διαλεκτικά. Στη διαχρονική τους πορεία η ασυμμετρία μεταξύ των φύλων οξυνόταν, ταυτόχρονα, και από τις απαιτήσεις της ταξικής ασυμμετρίας, ενώ διευρύνονταν συνεχώς η απόσταση μεταξύ των φύλων στη δυνατότητα πρόσβασης στις πολιτιστικές κατακτήσεις, απόστασή που ως σήμερα δεν λέει να γεφυρωθεί.

Εξειδικεύοντας τα ανωτέρω στον εργασιακό χώρο, εντοπίζονται σειρά χαρακτηριστικών της γυναικείας εργασίας από την εμφάνιση της - ως συνέπεια της βιομηχανικής επανάστασης - που πρέπει να επισημανθούν, αφού, σε σημαντικό βαθμό, βρίσκονται ακόμα σε ισχύ :

- Έχει προσωρινό χαρακτήρα.
- Είναι άνισα αμειβόμενη.
- Ασκείται στις πιο χαμηλές θέσεις χωρίς δυνατότητα εξέλιξης.
- Προστίθεται στις πολλαπλές υποχρεώσεις των γυναικών στον ιδιωτικό χώρο.

Ωστόσο, είναι σημαντικές οι έκφυλες μεταβολές που χαρακτηρίζουν τις ισχύουσες μετά τον β' παγκ. πόλεμο οικονομικές, κοινωνικές, πολιτικές και πολιτισμικές συνθήκες οι οποίες επικρατούν στη χώρα μας, παρά την περιορισμένη επίδρασή τους στα προαναφερόμενα χαρακτηριστικά της γυναικείας εργασίας.

Οι πιο ενδιαφέρουσες από τις μεταβολές αυτές είναι :

- Η σταθερή και συνεχώς διευρυνόμενη παρουσία των γυναικών στο δημόσιο χώρο και, ιδιαίτερα, στο χώρο της εργασίας, όπου αποτελούν το 40.2% του εργατικού δυναμικού, όπως αναφέρθηκε.
- Οι υφιστάμενες ανατροπές και οι επαναπροσδιορισμοί οικονομικών πολιτικών όρων όπως Π.χ. μέσα παραγωγής, οργάνωση και καταμερισμός εργασίας κ.λ.π.
- Η εισβολή και ανάπτυξη της τεχνολογίας, οι δυνατότητες που αυτή προσφέρει, αλλά και οι κίνδυνοι που περικλείει.
- Η διάσταση που εξακολουθεί να υφίσταται μεταξύ του επιπέδου των παραγωγικών δυνάμεων σήμερα και της κοινωνικής θέσης των γυναικών, που εξακολουθεί να είναι ασύμμετρη σε όλα τα επίπεδα (οικογένεια, εργασία πολιτική κ. λ. π)

Η θέση των γυναικών στον χώρο της εργασίας εξακολουθεί και σήμερα να απέχει πολύ από το γράμμα των νόμων για την ισότητα των φύλων. Ενδεικτικά αναφέρεται:

- Οι γυναίκες, ενώ αντιπροσωπεύουν το 52,52% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού αποτελούν το 40% του συνόλου του εργατικού δυναμικού της χώρας.
- Η ανεργία των γυναικών είναι κατά κανόνα υψηλότερη από αυτή των ανδρών.

Οι γυναίκες παρουσιάζουν χαμηλότερα ποσοστά εκπαίδευσης (Σε σχέση με τους άνδρες, παρά τη συνεχή βελτίωση τους τα τελευταία χρόνια (στοιχ.1997 για πτυχιούχους ανωτάτων σχολών Άνδρες: 10,16% γυναίκες: 7,58%)

- Οι γυναίκες αμείβονται χαμηλότερα σε σχέση με τους άνδρες. Η Ελλάδα είναι πρώτη στην Ευρωπαϊκή Ένωση στις άνισες μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στα φύλα (20,6% έως 28,5%)²⁶

Οι ανισότητες μεταξύ των φύλων δεν παρουσιάζονται, όπως είναι επόμενο, μόνον στις οικονομικές απολαβές, αλλά αντικατοπτρίζονται λ.χ. στο διαχωρισμό ανδρών και γυναικών σε διαφορετικά είδη εργασίας, καθώς και στη συγκέντρωση των γυναικών σε θέσεις εργασίας μμερικής απασχόλησης και σε άλλες μορφές ελαστικής απασχόλησης. Οι γυναίκες και οι άνδρες κατ καταλαμβάνουν διαφορετικές

και κατά κανόνα ιεραρχημένες θέσεις στους τομείς απασχόλησης, στα επαγγέλματα, στις βαθμίδες εξέλιξης(π.χ μεγάλος αριθμός γυναικών -που συνεχώς αυξάνονται- είναι υπάλληλοι, ενώ ελάχιστες,- εκτός από τον τομέα της γεωργίας ,είναι εργοδότριες ή αυτοαπασχολούμενες .Οι γυναίκες υφίστανται στο χώρο εργασίας τις έμμεσες διακρίσεις. Έμμεσες διακρίσεις καλούνται εκείνες που δημιουργούνται όταν κατά τη λήψη κάποιου νομοθετικού ή άλλου μέτρου (Νόμου, Συλλογικής Συμβάσεως Εργασίας ή άλλης ρύθμισης) και τα δύο φύλα αντιμετωπίζονται μεν τυπικά και φραστικά ίσα ή με όμοιο τρόπο, στην εφαρμογή του όμως αυτό το μέτρο καταλήγει να είναι ιδιαίτερα επαχθές για το ένα ή το άλλο φύλο, εμποδίζοντας έτσι την ισότιμη άσκηση του δικαιώματος στην εργασία.

Οι σημαντικότερες έμμεσες διακρίσεις κατά των γυναικών εντοπίζονται:

Στις συνθήκες εργασίας - διαβίωσης (λχ. έλλειψη παιδικών σταθμών στους χώρους εργασίας - δυνατότητα επιμόρφωσης κατά τη διάρκεια του εργασιακού ωραρίου κ.λ.π)

- Στο διευθυντικό δικαίωμα του /της εργοδότη / τριας (στην άσκηση δηλ διοίκησης βασισμένης στην ανδροκεντρική φιλοσοφία, που θεωρεί τον απαλλαγμένο από οικογενειακές υποχρεώσεις άνδρα και την ελευθερία δράσης του ως μοντέλο εργαζομένου /ης και η οποία οδηγεί συχνά σε καταστρατηγήσεις της ισχύουσας νομοθεσίας)

Στην υπαξιολόγηση της γυναικείας εργασίας (συχνά οδηγεί - πέρα από την άνιση αμοιβή - και την έλλειψη δυνατοτήτων εξέλιξης- και στην άρνηση πρόσληψης λόγω φύλου)

Στη διαμόρφωση χωριστής αγοράς εργασίας - κάθετος και οριζόντιος διαχωρισμός της αγοράς εργασίας (στα επαγγέλματα ή στους τρόπους παραγωγής όπου συμμετέχουν άνδρες και γυναίκες σημειώνεται ιεραρχική διαφοροποίηση των θέσεων εργασίας με βάση το φύλο. Οι γυναίκες δηλ συγκριτικά με τους άνδρες συγκεντρώνονται και απασχολούνται στις κατώτερες ιεραρχικά θέσεις, θέσεις με χαμηλότερο κοινωνικό γόητρο και κύρος, που παρέχουν ελάχιστες δυνατότητες συμμετοχής στα κέντρα λήψης αποφάσεων, όπου αφορούν το επάγγελμα).

- Στην ανισότητα της αμοιβής, όπως προαναφέρθηκε .
- Στις Νέες Μορφές Απασχόλησης (φασών στο σπίτι, part - time

απασχόληση, εργασία ορισμένου χρόνου κλπ, προς τις οποίες ωθούνται οι γυναίκες λόγω άνισων ευκαιριών, σε συνδυασμό με τις ανεπαρκείς δομές στήριξης / φροντίδας των παιδιών και των ηλικιωμένων που έχουν στην ευθύνη τους).

Πέρα των προαναφερομένων, σύμφωνα με όλα τα δεδομένα, τα περισσότερα των οποίων έχουν ήδη θιγεί, παράλληλα, οι γυναίκες αποτελούν το μεγαλύτερο μέρος των ανέργων (έτσι, ενώ το 1981 αποτελούσαν το 31,9% του εργατικού δυναμικού και το 44,8%

των ανέργων δεκατρία χρόνια αργότερα, δηλ. 1994, αποτελούσαν το 37,5% του εργατικού δυναμικού και το 57,8% των ανέργων). Οι γυναίκες, μέσα από ισχυρούς κοινωνικό-ιδεολογικούς μηχανισμούς μοναδικής ιστορικής αντοχής και ισχύος, ωθούνται με ποικίλους τρόπους προς τη γκρίζα ζώνη του κοινωνικού αποκλεισμού, παρά την εντυπωσιακή βελτίωση του μορφωτικού τους επιπέδου. Είναι

χαρακτηριστική, μάλιστα, η διαπίστωση σχετικής έρευνας που δημοσιεύεται στο περιοδικό "Δημόσιος Τομέας" ["Στόχος διακρίσεων και ανεργία" Δημόσιος Τομέας, τ. 128 Μάιος 1997 σελ 44-45] σύμφωνα με την οποία οι απόφοιτες των ΑΕΙ κινδυνεύουν να μείνουν άνεργες σε ποσοστό 70% περισσότερο από τους άνδρες συναδέλφους τους. Δύο σημαντικοί παράγοντες σχετίζονται, πάντως, με τα προβλήματα της γυναικείας εργασίας, αλλά και της γυναικείας ανεργίας:

Ο πρώτος αφορά στην έλλειψη ανακατανομής των ρόλων στο εσωτερικό της οικογένειας και την έλλειψη της αποδοχής της κοινωνικής μητρότητας και από τους δύο γονείς. Ο δεύτερος στις περιορισμένες δυνατότητές τους-σε σχέση με τους άνδρες στην πρόσβαση των ευκαιριών και στην πρόσβαση των πληροφοριών. Αλλά και όταν ακόμα αποκτούν την πληροφόρηση, δεν είναι λίγες εκείνες που εκχωρούν την ευκαιρία σε άλλους (κατά κανόνα άνδρες) με εμφανές το "σύνδρομο της σταχτοπούτας" που τις διακατέχει.¹⁷

Όλη αυτή η κατάσταση, που για οικονομικούς, πολιτικούς και ψυχολογικούς λόγους αποκλείει με τον ένα ή τον άλλο τρόπο τις γυναίκες από την Αγορά Εργασίας και κατ' επέκταση, από το τμήμα εκείνο της δημόσιας ζωής που τους ανήκει, δεν αφορά μόνο τις γυναίκες αλλά, και ολόκληρη την κοινωνία, καθώς συνεπάγεται την απώλεια πολύτιμων πόρων, ταλέντων, δεξιοτήτων, ικανοτήτων κλπ. οικονομικά και κοινωνικά απόλυτα αξιοποιήσιμων

Αποκλεισμός από την Αγορά Εργασίας - Ο Κοινωνικός Αποκλεισμός και οι συνέπειες του

Η έννοια του Κοινωνικού Αποκλεισμού χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά σε Κοινοτικό Κείμενο το 1986. Έκτοτε παρατηρείται μία ραγδαία αύξηση της χρήσης του Κοινωνικού Αποκλεισμού τόσο σαν όρου σε κοινοτικά κείμενα, όσο και σαν κατηγορία Προγραμμάτων που ενισχύονται οικονομικά από την Κοινότητα. Οι προβληματισμοί που οδήγησαν στην τοποθέτηση του κοινωνικού Αποκλεισμού σε κοινοτικά Προγράμματα δράσης πηγάζει από την παρατήρηση ότι σε όλες τις χώρες της Κοινότητας έχουν εμφανιστεί καινούριες μορφές αποστέρησης. Σημαντικό στοιχείο αυτών των μορφών είναι ο πολυδιάστατος χαρακτήρας τους, δηλαδή, οι ομάδες ή τα άτομα που τις βιώνουν δεν αποστερούνται σε έναν μόνο τομέα, αλλά σε περισσότερους.

Για παράδειγμα, μπορεί να αποστερούνται, ταυτόχρονα, στους τομείς της εκπαίδευσης, της απασχόλησης και της στέγασης. Αποτέλεσμα αυτής της συσσώρευσης των αποστερήσεων είναι ότι διάφορες ομάδες του πληθυσμού έχουν μείνει εκτός ή στο περιθώριο μιας γενικότερης ευημερίας. Οι ομάδες αυτές αποκλείονται από τον οικονομικό και κοινωνικό τρόπο ζωής που απολαμβάνουν οι πολλοί / ές. Όμως η φτώχεια και άλλες μορφές αποστέρησης μπορεί να επιβραδύνουν την οικονομική ανάπτυξη. Τούτο διότι, οι επιπτώσεις της φτώχειας και της μακροχρόνιας ανεργίας με την οποία συνδέεται, υπονομεύουν την ικανότητα των ατόμων που πλήττονται να συμμετέχουν παραγωγικά σε μία τεχνικά εξελισσόμενη οικονομία, αλλά και επειδή το

κόστος της κρατικής υποστήριξης αποκλεισμένων ατόμων με επιδόματα κλπ. περιορίζει τους πόρους που μπορεί να διατεθούν για παραγωγικές επενδύσεις. Η ανασφάλεια και η αλλοτρίωση μπορεί επίσης να είναι

πηγές πολιτικής αστάθειας και πηγές φαλκίδευσης των αρχών της αξιοπρέπειας του ανθρώπου, της ειρήνης και της δικαιοσύνης.

Η κύρια διάσταση του Κοινωνικού Αποκλεισμού είναι ο αποκλεισμός από την Αγορά Εργασίας, καθοριστικό προαπαιτούμενο της φτώχειας και των εκφάνσεών της. Σ' αυτό έχει βασικά συμβάλλει, όπως προαναφέρθηκε, η οικονομική και βιομηχανική αναδιάρθρωση.

Η αναδιάρθρωση έχει προσφέρει μεγάλες ευκαιρίες σε ορισμένους /ες, *α.μ.π.* έχει αυξήσει την ανασφάλεια πολλών άλλων. Τις επιπτώσεις της ύφεσης τις έχουν γνωρίσει δυσανάλογα οι εργαζόμενοι /ες με χαμηλά επίπεδα εξειδίκευσης και, γενικότερα, οι πιο φτωχοί /ες και ευάλωτοι /ες, με καθοριστικές αυτές της ανεργίας και της μακράς διάρκειας ανεργίας.

Οι περισσότερες έρευνες που έχουν γίνει για την φτώχεια στην Ελλάδα συμφωνούν στα βασικά τους συμπεράσματα, ως προς τα συνολικά ποσοστά της σχετικής φτώχειας στις ομάδες του πληθυσμού όπου εντοπίζονται αυτά Έτσι, εκτιμάται ότι το 21 % περίπου των νοικοκυριών είχε κατανάλωση μικρότερη από τη γραμμή της φτώχειας, (η οποία ορίζεται ίση με το 55% της μέσης ισοδύναμης καταναλωτικής δαπάνης) και αυτά εντοπίζονται είτε σε κατοίκους αγροτικών περιοχών, είτε σε νοικοκυριά με περισσότερα μέλη, νοικοκυριά που αποτελούνται από ένα άτομο άνω των 65 ετών, νοικοκυριά με αρχηγό άνω των 75 ετών κλπ.

Στην Ελλάδα εξακολουθεί να υφίσταται έλλειμμα μέτρων καταπολέμησης του Κοινωνικού Αποκλεισμού. Βεβαίως, σε ό,τι αφορά στον τομέα της Αγοράς Εργασίας ακολουθείται, σε γενικές γραμμές, η κοινοτική πολιτική και ωφελείται σημαντικά μέσω της συγχρηματοδότησης από ΕΚΤ ενεργητικών Προγραμμάτων για την Αγορά Εργασίας. Ως ιδιαίτερα ευαίσθητες κοινωνικά ομάδες, οι οποίες ήδη αντιμετωπίζουν τον αποκλεισμό από την Αγορά Εργασίας και κατακολουθίαν τον Κοινωνικό Αποκλεισμό ή κινδυνεύουν να αποκλεισθούν από την Αγορά Εργασίας, σύμφωνα με τα σημερινά δεδομένα, θεωρούνται:

- Άτομα με ειδικές σωματικές ανάγκες.
- Πόντιοι /ες πρόσφυγες από την πρώην Σοβιετική Ένωση ,μετανάστες / τριες άλλοι / λες πρόσφυγες.
- Φυλακισμένοι / !ες, προσφάτως αποφυλακισμένο /ες ανήλικοι !ες παραβάτες και ανήλικοι !ες που απειλούνται από παρεκκλίνουσα συμπεριφορά.
- Αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών.
- Άτομα με πολιτισμικές ή θρησκευτικές ιδιαιτερότητες.
- Αποθεραπευμένοι !ες και πρώην χρήστες /τριες ναρκωτικών ουσιών και φορείς του AIDS.
- Άνεργοι /ες 45-64 ετών.
- Άτομα με νοητική στέρηση.
- Άτομα με ψυχικές ασθένειες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9

ΜΕΘΟΔΟΣ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΤΑΞΥ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΠΟΥ ΑΠΕΥΘΥΝΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΙΔΙΑ ΟΜΑΔΑ – ΣΤΟΧΟ. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ MONITORING ΚΑΙ FOLLOW UP ΤΩΝ ΕΞΥΠΗΡΕΤΟΥΜΕΝΩΝ.

9.1 Η μέθοδος συντονισμού και συνεργασίας μεταξύ διαφορετικών φορέων που απευθύνονται στην ομάδα – στόχο.

Από τον Ιανουάριο 2003 άρχισε να λειτουργεί η διεπιστημονική ομάδα του ΟΔΕΑ η οποία στο βαθμό που δεν είχε επιτραπεί η είσοδός μας στην φυλακή είχε αντικείμενο την είσοδό μας στις φυλακές.

Η ομάδα αποτελείται από όλους τους Δικηγόρους της νομικής συμβουλευτικής 2 εκπροσώπους από τον ΟΚΑΝΑ, 2 εκπροσώπους των Γ.Χ.Σ., 1 εκπρόσωπο της ΟΙ πληροφορικής και τη συντονίστρια, Δικηγόρο εκπρόσωπο του Δ.Σ.Α. ως leader.

Οι συναντήσεις τους και το περιεχόμενο δράσης ήταν η προετοιμασία της εισόδου μας στις φυλακές.

- Κατ' αρχήν κάθε επιστημονικός φορέας διαμόρφωσε σε κατ' ιδίαν συναντήσεις μια λίστα κριτηρίων επιλογής των κρατουμένων οι οποίοι / ες θα συμμετείχαν στο πρόγραμμα. Τα ως άνω κριτήρια απεστάλησαν στους εκπροσώπους του Παντείου Πανεπιστημίου για να διαμορφώσουν την μέθοδο διάγνωσης και αποτύπωσης αναγκών. Στα κριτήρια αυτά επανατοποθετήθηκαν οι αρμόδιοι φορείς για να γίνουν πιο ελαστικά.

- Συναντήσεις μία λίστα κριτηρίων επιλογής των κρατουμένων οι οποίες θα συμμετείχαν στο πρόγραμμα. Τα ως άνω κριτήρια απεστάλησαν στους εκπροσώπους του Παντείου Πανεπιστημίου για να διαμορφώσουν τη μέθοδο διάγνωσης και αποτύπωσης αναγκών. Στα κριτήρια αυτά επανατοποθετήθηκαν οι αρμόδιοι φορείς για να γίνουν πιο ελαστικά.

- Συμμετείχαν στη διαμόρφωση των εντύπων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των κρατουμένων. Εκδόθηκε με τη συμμετοχή εκπροσώπων όλων των φορέων αίση, πρόσκληση ενδιαφέροντος και αίτηση ενδιαφέροντος.

- Συμμετείχαν στη συζήτηση και συμμετοχή στη διάχυση της πληροφορίας. Αν και εκτιμήθηκε πως ο καλύτερος τρόπος διάχυσης της πληροφορίας είναι η ίδια εφαρμογή του προγράμματος μέλη του ΟΔΕΑ συμμετείχαν όσο μας επέτρεπαν τα όρια και τα στεγανά της φυλακής για να διαδοθεί και να αναπτυχθεί το πρόγραμμα.

- Το ολοκληρωμένο Δίκτυο ένταξης και αποκατάστασης κρατουμένων στελεχώνεται από επιστημονική ομάδα που

αναλαμβάνουν τις δράσεις εντός φυλακής .Το ΟΔΕΑ ανέλαβε περιστατικά (μετά από αίτημά τους) από την είσοδό τους στο

κατάστημα και κίνησε άμεσα τη διαδικασία ένταξή τους μετά από επιστημονικά τεκμηριωμένη ανίχνευση αναγκών και εξατομίκευση της παρεχόμενης υποστήριξης.

- Ανέπτυξε και εφάρμοσε εξειδικευμένες υποστηρικτικές δράσεις (όπως δράσεις ψυχοκοινωνικής στήριξης, ουσιοεξάρτησης καθώς και επαγγελματικής συμβουλευτικής κ.λ.π.) που υλοποιούνται τουλάχιστον σε 60 φυλακισμένους /ες ανά φυλακή μέσω ατομικών και ομαδικών συνεδρίων. Αναπτύσσει δράσεις

υποστήριξης που απευθύνονται στο σύνολο του πληθυσμού της φυλακής (π.χ. δράσεις αγωγής υγείας που υλοποιείται από το Μάιο 2004 από τους Γ.Χ.Σ.)

- Νομική και συμβουλευτική στήριξη (ομάδα Δικηγόρων Δ.Σ.Α.)
- Δικαστική αρωγή από ομάδα Δικηγόρων Δ.Σ.Α. ως legal aid μετά από παραπομπή υποθέσεων
- Κοινωνική Λειτουργός - ψυχολόγος για ψυχοκοινωνική στήριξη (Γ.Χ.Σ.)
- Παροχές υγείας (Διοργάνωση σεμιναρίων από Γ.Χ.Σ.)
- Εξειδικευμένοι επιστήμονες ως σύμβουλοι εκ μέρους του ΟΚΑΝΑ για συμβουλευτική και ευαισθητοποίηση σε θέματα τοξικοεξάρτησης
- Σύμβουλοι απασχόλησης για συμβουλευτική υποστήριξη σε συνδυασμό με δράσεις επαγγελματικού προσανατολισμού ψυχολογικής υποστήριξης και πληροφόρησης. (Στελέχη της 01 Πληροφορικής) ^{1*}

9.2 Μεθοδολογία

Η μεθοδολογία διάγνωσης και αποτύπωσης αναγκών έγινε με βάση τα κριτήρια που διαμορφώθηκαν από τους εμπλεκόμενους φορείς. Με ευθύνη των εγκληματολόγων του Παντείου διαμορφώθηκε το έντυπο φόρμας συνέντευξης από τους κρατούμενους /ες. Η συνέντευξη πραγματοποιήθηκε από τους συνεργάτες του Παντείου. Υπήρξε περαιτέρω συνεργασία με τους Δικηγόρους της Νομικής Συμβουλευτικής για την επεξεργασία των φακέλων των κρατούμενων με βάση την οποία έγιναν επισημάνσεις στους εγκληματολόγους του Παντείου. Με βάση αυτή τη μεθοδολογία διερευνήθηκε το προφίλ του εξυπηρετούμενου ατόμου (εκπαιδευτικό, επαγγελματικό κ.λ.π.) και αποτυπώθηκαν οι ανάγκες του.

Δημιουργήθηκαν φόρμες αποτύπωσης αναγκών με συμμετοχή όλων των δομών. Χρησιμοποιούνται στις ατομικές - ομαδικές συνεδρίες και στις προσωπικές συναντήσεις με τον κρατούμενο για την αποτύπωση του βασικού του /της αιτήματος.

Για τη συμμετοχή του κρατούμενου /ης στις υπηρεσίες του προγράμματος χορηγείται βεβαίωση (συνοδευτικό 1) απευθύνονται στην ίδια ομάδα στόχου ακολουθείται η εξής διαδικασία:

Αναλυτικά στοιχεία συνεργασίας

- Τακτικές συναντήσεις της ομάδας του υποέργου 2 φορές το μήνα
- Καταμερισμός καθηκόντων ανά κρατούμενο (δηλ. αναπτύσσει σχέδιο δράσης και παρέμβασης για κάθε περιστατικό)
- Παραπομπές ανά κρατούμενο - αλληλοενημέρωση ανταλλαγή απόψεων ώστε να δημιουργείται πλαίσιο

εξατομικευμένης -στήριξης στα άτομα που προσέρχονται ανάλογα με τα αιτήματά τους και τις ανάγκες που

διαγνώστηκαν (ανάγκες εκπαίδευσης ή ανάγκες τοποθέτησης στην αγορά ή ανάγκες στήριξης ή συνδυασμός περισσότερων ειδών αναγκών)

• Διαμόρφωση αιτημάτων προς τη Διοίκηση των φυλακών με βάση τις ανάγκες και τα αιτήματα των κρατούμενων. Δίαυλος διοχέτευσης: η συντονίστρια με προσωπική επικοινωνία με τη Διεύθυνση των φυλακών και τις δομές του προγράμματος και μέσω των 3 εκπροσώπων του leader (Δ.Σ.Α.) οι οποίοι

μεταβαίνουν στις φυλακές με διευρυμένο ωράριο για την ομαλή ροή του προγράμματος.

- Συμμετοχή των εκπροσώπων των δομών του υποέργου στην Επιστημονική Επιτροπή.
- Συνεχείς Τηλεφωνικές επικοινωνίες και επικοινωνίες μέσω' email και fax για επίλυση επειγόντων ζητημάτων και συντονισμού δράσεων.

Για όλες τις δράσεις τηρεί αρχείο ο Δ.Σ.Α. ως leader.

Προσαρμογή μεθοδολογίας: Εκτός από τις συναντήσεις των συμμετεχόντων στις δομές του υποέργου άρχισε να τηρείται ο φάκελος του κρατούμενου. Δηλ. εξετάζεται κάθε περίπτωση κρατούμενου σε σχέση με όλες τις παρεχόμενες υπηρεσίες και τις ωφελούμενες ενέργειες.

Ο φάκελος συμπληρώνεται από τον κάθε υπεύθυνο της δομής, τηρείται στον Δ.Σ.Α. ως leader και απαιτεί έκδοση άδειας της ΑΡΧΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ η οποία είναι στην τελική της φάση.

Με βάση τον φάκελο υπάρχει ολοκληρωμένη πρόταση για κάθε κρατούμενο.

Ο φάκελος άρχισε να τηρείται αφού ολοκληρώθηκαν οπωσδήποτε οι συναντήσεις και οι προσωπικές συνεδρίες με όλους /ες τους

κρατούμενους /ες για να εκτιμηθούν οι ανάγκες τους, οι προτεραιότητες παραπομπής για την άμεση ένταξή τους στις υπηρεσίες του προγράμματος. Ο φάκελος του κρατούμενου εκτός από την ολοκληρωμένη καταγραφή αποτύπωσης των αναγκών και των δράσεων που προσφέρθηκαν χρησιμεύει ώστε κατά την διάρκεια της ένταξης να παρακολουθεί για ορισμένη διάρκεια την πορεία του ατόμου και αξιολογεί ποιοτικά τα αποτελέσματα των ενεργειών που υλοποιήθηκαν.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Στις σελίδες που προηγήθηκαν η σκέψη μας χωρίστηκε ανάμεσα στην θεωρία , στην ανάπτυξη της πρωτοβουλίας EQUAL και στο πρόγραμμα όπως εφαρμόστηκε στο παράδειγμα Νέμεσις. Το θέμα μας είναι «Πολιτικές επανένταξης. Η περίπτωση της κοινοτικής πρωτοβουλίας Equal στις φυλακές.

Συνέπεια αυτού του θέματος αποτέλεσαν αυτά τα δύο μέρη. Όσον αφορά τις φυλακές, εξετάστηκαν ως ιδρύματα δηλαδή διοικητικοί οργανισμοί και ως λειτουργοί δηλαδή είδαμε μέσα από την οργάνωση τους την προσπάθειά τους να καλλιεργήσουν και να ανθήσουν τις συνειδήσεις αλλά και να δρομολογήσουν τις Ζωές των φυλοξενούμενων των. Η ισότητα, ίσες ευκαιρίες, ο ρατσισμός, η ξενοφοβία, αλλά και η αντιμετώπιση αυτών των προβλημάτων, εξετάστηκαν από την πλευρά των φυλακισμένων όλων των ηλικιών. Παιδιά, γυναίκες, άνδρες, όλοι έχουν δικαιωμάτων σε μια δεύτερη ευκαιρία. Η Ευρωπαϊκή Ένωση θέτει τον στόχο και κάθε χώρα αναπτύσει το δικό της σύστημα. Δίνουν το έναυσμα μαζί στους νέους να ανακαλύψουν νέα επαγγέλματα και να ειδικευτούν σ'αυτά. Όπως επισήμανε και ο Πρωθυπουργός μας εχθές από τις Βρυξέλες 23 Μαρτίου 2005 βασικό σημείο αναφοράς της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η απασχόληση.

Στο στρατήγιό τους για την υλοποίηση των στόχων έχουν επιστρατεύσει όλα τα μέσα (ειδικό προσωπικό, μ.μ.ε, κλπ), κάνοντας ένα σχολείο θα μπορούσαμε σ'αυτό το σημείο να πούμε ότι οι Ευρωπαίοι απλά “άκουσαν” τα λόγια του Ρήγα που έλεγαν ότι όπου ανοίγει ένα σχολείο κλείνει μια φυλακή και το έκαναν πράξη. Κάνοντας μια πρόταση αυτή να γίνει ακόμα πιο γνωστή έτσι ώστε κάθε τοπική κοινωνία να συμμετάσχει ενεργά για την επανένταξη αυτών των ανθρώπων που βρίσκονται ανάμεσα στο έρεβος, την απόρριψη ή στο πρώτο σκαλοπάτι για μια νέα ζωή.

ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ

1. [Www.equal-greece.gr](http://www.equal-greece.gr)
- 2 [Www.equal-greece.gr](http://www.equal-greece.gr)
- 3 [Www.equal-greece.gr](http://www.equal-greece.gr)
- 4 Βιοτεχνικό επιμελητήριο Αθηνών, www.ndg.gr/nemesis.htm
- 5 Βιοτεχνικό επιμελητήριο Αθηνών, www.ndg.gr/nemesis.html
- 6 Βιοτεχνικό επιμελητήριο Αθηνών, www.ndg.gr/nemesis.html
7. Βιοτεχνικό επιμελητήριο Αθηνών, www.ndg.gr/nemesis.html
- 8 Βιοτεχνικό επιμελητήριο Αθηνών, www.ndg.gr/nemesis.html
- 9 Βιοτεχνικό επιμελητήριο Αθηνών, www.ndg.gr/nemesis.html
- 10 Βιοτεχνικό επιμελητήριο Αθηνών, www.ndg.gr/nemesis.html
- 11 Βιοτεχνικό επιμελητήριο Αθηνών, www.ndg.gr/nemesis.html
12. Βιοτεχνικό επιμελητήριο Αθηνών, www.ndg.gr/nemesis.html
13. Βιοτεχνικό επιμελητήριο Αθηνών, www.ndg.gr/nemesis.html
14. . Νέμεσις, Κοινωνία εντάσσουσα, ΚΕΚ ΩΜΕΓΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ
15. Νέμεσις, Κοινωνία εντάσσουσα, ΚΕΚ ΩΜΕΓΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ
16. Νέμεσις, Κοινωνία εντάσσουσα , ΥΠΟΕΡΓΟ 3
17. 27 Νέμεσις, Κοινωνία εντάσσουσα, ΥΠΟΕΡΓΟ 3
18. Νέμεσις, Κοινωνία εντάσσουσα, ΥΠΟΕΡΓΟ 2

ΠΗΓΕΣ

1. Δικηγορικός Σύλλογος Αθήνας,
2. Αναπτυξιακή Σύμπραξη ΝΕΜΕΣΙΣ, κοινωνία εντάσσουσα
3. Υπουργείο εργασίας
4. <http://equal.ccc.eu.int/equal/isp/index.jsp>
5. www.europa.eu.int.com
6. www.equal-france.com
7. Συνθήκη της Ρώμης 1957, άρθρα 17-22, 61-69
8. Ευρωπαϊκή συνθήκη ανθρωπίνων δικαιωμάτων
9. Νίκος Μούσης, Ευρωπαϊκή Ένωση, εκδόσεις Παπαζήσης
10. Κωσταντίνος Βρύζας, Παγκόσμια Επικοινωνία Πολιτιστικές Ταυτότητες