



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΩΝ

ΟΔΗΓΟΣ

Σχεδιασμού, ανάπτυξης, υλοποίησης
και λειτουργίας
υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής

Τόμος Α΄

Γενική περιγραφή του Έργου

Επιστημονική ευθύνη – επιμέλεια
Βασίλης Παπαδόγαμβρος

Έκδοση 1.3
Δεκέμβρης 2014



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΟΔΗΓΟΣ

Σχεδιασμού, ανάπτυξης, υλοποίησης
και λειτουργίας
υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής

Εργαζομένων
και
Ανέργων

Τόμος Α'

Γενική περιγραφή του Έργου

Επιστημονική ευθύνη – επιμέλεια
Βασίλης Παπαδόγαμβρος

	Περιεχόμενα
Πρόλογος	4
Κεφάλαιο 1	
Γενική περιγραφή του έργου	
Εισαγωγή	8
1.1 Το επιχειρησιακό και λειτουργικό πλαίσιο ένταξης του έργου	10
1.2 Διαδικασία σχεδιασμού, στόχοι και μορφές παρέμβασης	13
1.3 Περιεχόμενο και δραστηριότητα του δικτύου	17
1.4 Δομή, οργάνωση και λειτουργία	18
Κεφάλαιο 2	
Διαδικασίες ένταξης στελεχών	
Εισαγωγή	24
2.1 Ενημέρωση και ένταξη μόνιμων στελεχών	24
2.2 Διαδικασίες προσέλκυσης, επιλογής και ένταξης εξωτερικών συνεργατών	25
Κεφάλαιο 3i	
Εργαζόμενοι	
3.i.1 Υπηρεσίες Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής σε εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα της οικονομία	27
3i.1.1 Τμήμα Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής εργαζομένων	27
3i.1.2 Ποιες υπηρεσίες παρέχει το τμήμα Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής εργαζομένων	28
Κεφάλαιο 3 ii	
Άνεργοι	
3ii.1 Εξειδικευμένα Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση: Σχεδιασμός - Οργάνωση - Λειτουργία	29
Κεφάλαιο 4	
Κύκλοι επιμόρφωσης στελεχών	
4.1 Περιγραφή του προγράμματος επιμόρφωσης	32
4.2 Σκοπός και στόχοι του προγράμματος επιμόρφωσης	33
4.3 Οι απαιτήσεις της θέσης εργασίας	34
4.4 Οι εκπαιδευτικές ανάγκες των στελεχών	34
4.5 Μεθοδολογικό πλαίσιο υλοποίησης	34
Κεφάλαιο 5i	
Δημοσιότητα	
5i.1 Επικοινωνιακή στρατηγική	36
5i.1.1 Οι στόχοι της επικοινωνιακής στρατηγικής	36

5i.1.2 Φορείς και πληθυσμιακές ομάδες που απευθύνεται το σχέδιο επικοινωνιακής στρατηγικής	37
5i.1.3 Στρατηγικοί Άξονες δράσης	37

Κεφάλαιο 5ii

Δικτύωση

5ii.1 Στρατηγική δικτύωσης	39
5ii.1.1 Σκοπός και στόχοι της δικτύωσης	40
5ii.1.2 Βασικές προϋποθέσεις και πλαίσιο αρχών της Δικτύωσης	40
5ii.1.3 Πρακτικά βήματα δικτύωσης	41

Παράλληλα κείμενα Α' Τόμου

Π. κείμενο 1	44
Π. κείμενο 2	46
Π. κείμενο 3	47
Π. κείμενο 4	58

Πρόλογος

Καλώς ήρθατε στον Οδηγό υλοποίησης του έργου:

«Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων» του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ.

Το έργο αυτό χρηματοδοτείται από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΠΑΝΑΔ) και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό ταμείο (ΕΚΤ).

Ο στόχος του είναι να:

- ▶ αναπτύξει ένα αξιόπιστο σύνολο υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής εργαζομένων, με έμφαση στα πεδία των Εργασιακών σχέσεων, των εξελίξεων στο σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης και στην Απασχόληση και :
- ▶ να δημιουργήσει επίσης τρία Εξειδικευμένα Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση (ΕΚΠΑ) για την υποστήριξη νέων ανέργων ηλικίας 16 έως 30 ετών.

Εκτιμάται ότι οι συνεχείς και ταχύτατες αλλαγές στα τρία αυτά πεδία, τα οποία διαμορφώνουν το πλαίσιο των συνθηκών εργασίας και της βασικής προστασίας των εργαζομένων, συνοδεύονται από βασικό έλλειμμα πληροφόρησης, για ένα μεγάλο μέρος εργαζομένων και ανέργων, δημιουργώντας ταυτόχρονα αυξημένες ανάγκες προσανατολισμού και συμβουλευτικής υποστήριξης, σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο, για να ενισχυθεί η δυνατότητα του εργατικού δυναμικού να αντιμετωπίσει τις (δυσμενείς) επιπτώσεις των αλλαγών αυτών.

Η συγγραφή του συγκεκριμένου οδηγού αποσκοπεί στην συνολική και εκτεταμένη παρουσίαση του τρόπου, της μεθοδολογίας και των πρακτικών ανάπτυξης και λειτουργίας Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής, ενός Σχεδίου του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, το οποίο εκπονείται στο πλαίσιο του έργου (της Πράξης σύμφωνα με την τεχνική ορολογία): «Ανάπτυξη Δικτύου Υπηρεσιών Πληροφόρησης, Συμβουλευτικής υποστήριξης και ενδυνάμωσης εργαζομένων», χρηματοδοτούμενο από το επιχειρησιακό πρόγραμμα «Ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού» του Υπ. Εργασίας και το ΕΚΤ, στο οποίο, κατόπιν σχετικής τροποποίησης, συμπεριελήφθησαν και πιλοτικές δράσεις υποστήριξης νέων ανέργων με την δημιουργία και ανάπτυξη τριών Εξειδικευμένων Κέντρων Υποστήριξης της Απασχόλησης νέων ανέργων 16-30 ετών.

Η επιτελική ομάδα του έργου, αναγνωρίζοντας τις δυσκολίες που προκύπτουν κατά την υλοποίηση ενός τόσο σύνθετου και εκτεταμένου έργου με υψηλή στοχοθεσία, θεώρησε αναγκαία την εκπόνηση ενός αναλυτικού οδηγού υλοποίησης του, με στόχο την συνεχή καθοδήγηση και υποστήριξη των στελεχών καθόλη την διάρκεια άσκησης των καθηκόντων τους.

Ως εκ τούτου ο οδηγός αποτελεί ένα δυναμικό εργαλείο, το οποίο τελεί υπό συνεχή ανανέωση και εμπλουτισμό τόσο κατά την τυπική διάρκεια ζωής του έργου (12ος του 2015) όσο και κατά την διάρκεια του συνολικού κύκλου ζωής των υπηρεσιών, ο οποίος φιλοδοξούμε να ξεπεράσει κατά πολύ την συμβατική του διάρκεια.

Στόχος του Οδηγού είναι να παρέχει στα στελέχη των υπηρεσιών, σε στελέχη συνεργαζομένων φορέων, στο ανθρώπινο δυναμικών φορέων που ασκούν αντίστοιχο έργο, καθώς και σε ένα μεγάλο αριθμό εργαζομένων και ανέργων οποίοι θα θελήσουν να προσεγγίσουν το δίκτυο, μια συνολική αναλυτική εικόνα του Έργου, το περιεχόμενο του καθώς και πρακτικές και εύχρηστες οδηγίες και κατευθύνσεις για την εύρυθμη και αποτελεσματική υλοποίηση του.

Καταβάλλεται προσπάθεια ευχερούς χρήσης του, ενώ στην ηλεκτρονική του έκδοση θα λειτουργεί ως αφετηρία πλήρους πρόσβασης στις ηλεκτρονικές υπηρεσίες του δικτύου.

Τα βασικά μέρη του οδηγού διαθέτουν σημαντική αυτονομία μεταξύ τους, ώστε να διευκολύνεται η πρόσβαση και μελέτη σε επιμέρους ενότητες ενδιαφέροντος.

Ο οδηγός τελεί υπό συνεχή αλληλεπίδραση με το σύνολο σχεδόν των δράσεων του έργου, από τις οποίες τροφοδοτείται αλλά και τροφοδοτεί, όπως για παράδειγμα με την δράση της επιμόρφωσης, το υλικό επιμόρφωσης στελεχών, με επλεγμένη σχετική αρθρογραφία, δράσεις οι οποίες θα ενσωματωθούν λειτουργικά στον οδηγό.

Ως εκ τούτου ο οδηγός αναπτύσσεται συνεχώς με περιοδικές, αναθεωρημένες εκδόσεις οι οποίες ακολουθούν και ενσωματώνουν στοιχεία των υπό εξέλιξη δράσεων του έργου.

Δομή του οδηγού

Η παρούσα έκδοση του οδηγού αποτελείται από έξι τόμους ο καθένας εκ των οποίων απευθύνεται σε διαφορετικές κατηγορίες χρηστών:

Στο πρώτο (I) τόμο παρουσιάζεται το έργο «Ανάπτυξη δικτύου υπηρεσιών πληροφόρησης, συμβουλευτικής υποστήριξης και ενδυνάμωσης

εργαζομένων», η φιλοσοφία και η στόχευση του, ο σχεδιασμός της δομής και της λειτουργίας του δικτύου υπηρεσιών (Κεφάλαιο 1), η πολιτική και η διαδικασία επιλογής των στελεχών (Κεφάλαιο 2). Εν συνεχεία (Κεφάλαιο 3i), περιγράφεται το περιεχόμενο, η διάρθρωση η λειτουργία και οι δραστηριότητες των υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής εργαζομένων, καθώς και οι μέθοδοι και τα εργαλεία τα οποία χρησιμοποιούνται, ενώ στην δεύτερη ενότητα του κεφαλαίου (Κεφάλαιο 3ii), περιγράφονται οι βασικές λειτουργίες υποστήριξης των ανέργων, κυρίως μέσα από την σύσταση, ανάπτυξη και λειτουργία των Εξειδικευμένων Κέντρων προώθησης στην Απασχόληση - ΕΚΠΑ - τα οποία απευθύνονται, ως επί το πλείστον, σε νέους άνεργους. Στα επόμενα κεφάλαια παρατίθεται ο σχεδιασμός των κύκλων επιμόρφωσης και οι άξονες του εκπαιδευτικού υλικού (Κεφάλαιο 4) και οι βασικές κατευθύνσεις δημοσιότητας και διεύρυνσης της δικτύωσης (Κεφάλαιο 5 i και ii).

Στο δεύτερο (II) τόμο περιέχεται ο Αναλυτικός Οδηγός ανάπτυξης και λειτουργίας των Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Εργαζομένων

Στο τρίτο (III) τόμο περιέχεται ο Αναλυτικός Οδηγός ανάπτυξης και λειτουργίας των Εξειδικευμένων Κέντρων Προώθησης στην Απασχόληση.

Στον τέταρτο τόμο (IV) τόμο αναπτύσσεται ο Αναλυτικός οδηγός υλοποίησης των επιμορφωτικών κύκλων.

Ο πέμπτος (V) τόμος περιέχει το τμήμα εκείνο του οδηγού το οποίο αναλύει το σχέδιο δικτύωσης και δημοσιότητας του έργου.

Ο έκτος (VI) τόμος περιέχει τις βάσεις δεδομένων ανά θεματική ενότητα και περιεχόμενο και παραπέμπει στις αντίστοιχες κωδικοποιημένες συλλογές.

Στο τέλος κάθε τόμου παρεμβάλλεται μια ενότητα (παράρτημα) με περιεχόμενο παράλληλα κείμενα, στα οποία αναλύονται περισσότερο σημαντικές επιλογές του Σχεδίου, η παρατίθενται κείμενα θεωρητικών προσεγγίσεων, τόσο για την πληρέστερη κατανόηση του όσο και προς χρήση για επιμορφωτικές ανάγκες του προγράμματος

Βασικά στάδια εξέλιξης του Έργου

Η ανάπτυξη του έργου σηματοδοτείται από έναν αριθμό σημαντικών και κομβικών για την εξέλιξη του σταδίων:

- Σχεδιασμός και μεθοδολογία υλοποίησης του έργου.

- Επιλογή στελεχών
- Σύσταση ομάδων έργου
- Πιλοτικά στάδια υλοποίησης του Σχεδίου
- Εισαγωγικό στάδιο υλοποίησης του έργου
- Σχέδιο Επιμόρφωσης στελεχών
- Δημιουργία εργαλείων, βάσης δεδομένων, διαδραστικής πλατφόρμας
- Στρατηγική δημοσιοποίησης και διάχυσης του έργου
- Ανάπτυξη συνεργασιών και δικτύωσης με άλλους φορείς
- Πλήρης ανάπτυξη και λειτουργία των υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής
- Υλοποίηση προγράμματος Επιμόρφωσης στελεχών
- Πλήρης ανάπτυξη και λειτουργία των Εξειδικευμένων Κέντρων Προώθησης στην Απασχόληση
- Παρακολούθηση και αξιολόγηση του έργου

Τα στάδια αυτά αναλύονται συστηματικά στον Οδηγό, ο οποίος ευελπιστούμε να αποτελέσει ένα χρηστικό εργαλείο για τα στελέχη του δικτύου, αλλά και για όσους ασχολούνται ή πρόκειται να ασχοληθούν με την υλοποίηση παρόμοιων έργων και την δημιουργία αντίστοιχων υπηρεσιών.

Παπαδόγαμβρος Βασίλης

Επιστημονικός υπεύθυνος του έργου

Κεφάλαιο 1 Γενική περιγραφή του έργου



Εισαγωγή

Η πληροφόρηση των ανθρώπινων συντελεστών μιας αγοράς εργασίας (εργαζόμενοι – εργοδότες) σχετικά με τα ποσοτικά χαρακτηριστικά της (π. χ κενές θέσεις εργασίας) καθώς και τα αντίστοιχα ποιοτικά (αμοιβές, συνθήκες εργασίας κλπ) αποτελούσε μία, εξ υποθέσεως, προϋπόθεση εύρυθμης λειτουργίας της, συνδεδεμένη με την αποτελεσματικότητα των μηχανισμών σύζευξης της προσφοράς (εργαζόμενοι) με την ζήτηση (εργοδότες) εργασίας, στην ουσία δηλαδή με την «εύστοχη» τοποθέτηση ανέργων σε κενές θέσεις εργασίας.

Οι λειτουργίες αυτές της αγοράς εργασίας (διευρυμένη και ουσιαστική πληροφόρηση και αποτελεσματική τοποθέτηση) συνεπικουρούνταν πολλάκις από διαδικασίες και προγράμματα συμβουλευτικής καθοδήγησης.

Μαζί με τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας και τις διαδικασίες πιστοποίησης των επαγγελματιών προσόντων και εξειδικεύσεων, συγκροτούν ένα σημαντικό τμήμα επιμέρους πολιτικών και μέτρων απασχόλησης, οι οποίες συγκαταλέγονται στις οριζόμενες ως Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.

Σε πολλές από τις παραπάνω διαδικασίες, οι οποίες υποστηρίζουν την αγορά εργασίας ως κατ'εξοχήν μηχανισμό κατανομής της εργασίας, εμπλέκονται δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς, καθώς και φορείς εκπροσώπησης συλλογικών συμφερόντων (εργατικά συνδικάτα – εργοδοτικές οργανώσεις).

Η παρατεταμένη ανεργία, η ανεργία των νέων και η μακροχρόνια ανεργία των ετών πριν την κρίση, η δραματική επιδείνωση κατά την διάρκεια της κρίσης και οι ανατροπές στις εργασιακές σχέσεις και την κοινωνική ασφάλιση, δημιουργούν ένα περιβάλλον ιδιαίτερης ανασφάλειας και αβεβαιότητας για το εργατικό δυναμικό της χώρας, συμπιέζοντας ταυτόχρονα τους όρους, τις συνθήκες και τις αμοιβές, όσων έχουν εργασία, σε απαράδεκτα περιοριστικά πλαίσια για μια σύγχρονη αναπτυγμένη κοινωνία.

Κατά την διάρκεια της δεκαετίας του '80 διαμορφώνεται μια καθοριστική στροφή ως προς την βασική στόχευση της πολιτικής Απασχόλησης, με την απομάκρυνση από βασικές μακροοικονομικές επιλογές και παρεμβάσεις (επιδίωξη πλήρους απασχόλησης και τόνωσης της ενεργούς ζήτησης) στην υιοθέτηση μικροοικονομικών πολιτικών και μέτρων (απασχολησιμότητα,

προγράμματα στοχευμένης υποστήριξης, έμφαση στο σκέλος της προσφοράς εργασίας, προσαρμοστικότητα επιχειρήσεων και ανθρώπινου δυναμικού).

Χωρίς αυταπάτες για την δυνατότητα αυτών των πολιτικών για επίτευξη συνθηκών προς την πλήρη και ποιοτική απασχόληση, αποδεχόμαστε την αυξημένη ανάγκη πληροφόρησης και συμβουλευτικής υποστήριξης του εργατικού δυναμικού της χώρας, σε ένα περιβάλλον συνεχών και δυσμενών αλλαγών και ανατροπών στις εργασιακές σχέσεις, την κοινωνική ασφάλιση και την απασχόληση

Με την δημιουργία και ανάπτυξη, σε πανελλαδικό επίπεδο, υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής, με στόχο την παροχή αφενός έγκυρης και έγκαιρης πληροφόρησης, αφετέρου διαμεσολάβησης και υποστήριξης του εργατικού δυναμικού, σε θέματα εργασιακών σχέσεων, ασφαλιστικής νομοθεσίας, και πολιτικών απασχόλησης, το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ ανταποκρίνεται στις ανάγκες που έχουν εκρηκτικά αναδυθεί, στο πεδίο της πραγματικής οικονομίας και της αγοράς εργασίας, εξ' αιτίας της οικονομικής κρίσης, προσφέροντας ζωτικής σημασίας υπηρεσίες προς τους εργαζόμενους.

Επιπλέον, βασική επιδίωξη του Σχεδίου είναι η συμβολή του στην διαμόρφωση ενός Εθνικού συστήματος Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής, στο οποίο το αναπτυσσόμενο δίκτυο της ΓΣΕΕ μπορεί να αποτελέσει ένα σημαντικό και αξιόπιστο στοιχείο του.

Σε μία εποχή η οποία μαστιζείται από τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης, επιπτώσεις οι οποίες επιδρούν καταλυτικά στον κοινωνικό ιστό, στα κοινωνικά υποκείμενα, στους πολίτες και στους εργαζόμενους, η επιδίωξη δεν πρέπει απλά να εξαντλείται στην αποτελεσματική πληροφόρηση και συμβουλευτική, αλλά πρέπει να αναπτυχθούν διαδικασίες οι οποίες θα τις μετατρέπουν σε συλλογικό αγαθό, ικανό να ενδυναμώνει και να υποστηρίζει τους εργαζόμενους για ατομική πρωτοβουλία αλλά και συλλογική δράση.

Η παρέμβαση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ μέσω δράσεων Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής σε καμία περίπτωση δεν συνιστά υποχώρηση τόσο ως προς την θέση του για τον χαρακτήρα της Ανεργίας, ως ανεργία κυρίως και κατά βάση ελλιπούς ζήτησης, όσο και ως προς τις συναφείς θέσεις για ποιοτικές και πλήρους απασχόλησης θέσεις εργασίας.

Συνιστά όμως μία προσπάθεια διατύπωσης πρότασης πολιτικής, για τον αποτελεσματικό - συμπληρωματικό προς τις πολιτικές και τα προγράμματα απασχόλησης - ρόλο των συστημάτων και δικτύων Πληροφόρησης και

Συμβουλευτικής, η οποία συνίσταται στην αναγκαιότητα ανάπτυξης τους εντός ενός εθνικού πλέγματος δημόσιων και κοινωνικών φορέων, ικανού να υποστηρίξει το εργατικό δυναμικό της χώρας κατά την διάρκεια των συνεχών, πολλών, σύνθετων και δυσμενών, πολλές φορές, μεταβάσεων κατά την διάρκεια του εργασιακού βίου.

1.1 Το επιχειρησιακό και λειτουργικό πλαίσιο ένταξης του έργου

Στο πλαίσιο της τρέχουσας προγραμματικής συμφωνίας (ΕΣΠΑ 2007-2013), οι επιστημονικοί φορείς των κοινωνικών εταιρών αναγνωρίζονται ως δικαιούχοι του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ) για την υλοποίηση δράσεων και προγραμμάτων του¹.

Ως εκ τούτου υπεγράφη προγραμματική συμφωνία με έναν έκαστον εκ των φορέων εκπροσώπησης εργαζομένων και εργοδοτών (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΕΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ) και το Υπουργείο Εργασίας, για την υλοποίηση συγκεκριμένων δράσεων με στόχο την θεσμική αναβάθμιση των ανωτέρω οργανώσεων. Δράσεις οι οποίες συμφωνήθηκαν κατόπιν διεξαγωγής σχετικής μελέτης².

Το συγκεκριμένο έργο αποτελεί έναν εκ των στρατηγικών κόμβων του ευρύτερου Σχεδίου Θεσμικής αναβάθμισης του ΙΝΕ της ΓΣΕΕ, και ως εκ τούτου της ίδιας της ΓΣΕΕ, όπως αποτυπώνεται στα σχετικά κείμενα πολιτικής τα οποία εξειδικεύουν τις δράσεις του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, τις ενταγμένες στον άξονα Προσαρμοστικότητα του Επιχειρησιακού προγράμματος ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού (Ε.Π.ΑΝ.Α.Δ) του Υπ. Εργασίας.

Με βάση την αποστολή και τους στρατηγικούς στόχους της ΓΣΕΕ, η θεσμική της ενδυνάμωση περιλαμβάνει δύο αλληλένδετες διαστάσεις:

Πρώτον, την ενίσχυση της ικανότητας της για ουσιαστική συμμετοχή στους θεσμούς, ιδίως στους θεσμούς τριμερούς συμμετοχής, η οποία συντελείται τόσο μέσω διατύπωσης προτάσεων πολιτικής, όσο και μέσω της άσκησης επιρροής στη λήψη αποφάσεων. Βασική προϋπόθεση αποτελεί η δυνατότητα τεκμηρίωσης των προτάσεων αυτών.



¹ Βλέπε σχετικά Παράρτημα Α' Τόμου, Παράλληλα κείμενα, κείμενο 1 και φάκελος 1 «Οι κοινωνικοί εταίροι δικαιούχοι ΕΚΤ»



² Υπουργείο Εργασίας / ΕΥΔ ΕΠΑΝΑΔ Μελέτη θεσμικής αναβάθμισης κοινωνικών εταιρών

Δεύτερον, την ενίσχυση της επιχειρησιακής ικανότητας, η οποία επιτυγχάνεται κυρίως μέσω της αναβάθμισης ή και της ενίσχυσης του στελεχιακού της δυναμικού, αλλά και μέσω της ενίσχυσης ή και αναδιοργάνωσης των λειτουργιών της, σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο, ώστε να καταστεί περισσότερο αποτελεσματική στη διάγνωση, το σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση των παρεμβάσεων της.

Λαμβάνοντας υπόψη τα ανωτέρω, καθώς και την υπάρχουσα τεχνογνωσία των εποπτευόμενων από τη ΓΣΕΕ φορέων, προκύπτει ότι σημαντικά παράγοντα για την ενίσχυση της θεσμικής και επιχειρησιακής ικανότητας της Γ.Σ.Ε.Ε. αποτελεί η ενίσχυση των υφιστάμενων δομών, καθώς και η ανάπτυξη νέων λειτουργιών, μονάδων και υπηρεσιών του ΙΝΕ ΓΣΕΕ, δηλαδή του φορέα που διαθέτοντας πιστοποίηση διαχειριστικής επάρκειας, υλοποιεί ως δικαιούχος στο πλαίσιο του ΕΠΑΝΑΔ, τις δράσεις του επιχειρησιακού σχεδίου θεσμικής ενδυνάμωσης της ΓΣΕΕ.

Πιο συγκεκριμένα, το σχέδιο επιχειρησιακής ενίσχυσης του ΙΝΕ ΓΣΕΕ περιλαμβάνει τρεις αλληλεξαρτώμενες ομάδες ενεργειών, οι οποίες επιπλέον προορίζονται να ενισχύσουν το σύνολο των υλοποιούμενων δράσεων του Ινστιτούτου.

1. Ενέργειες οργάνωσης, ενίσχυσης και ανάπτυξης λειτουργιών παρατηρητηρίου κοινωνικών και οικονομικών εξελίξεων και πολιτικών³.

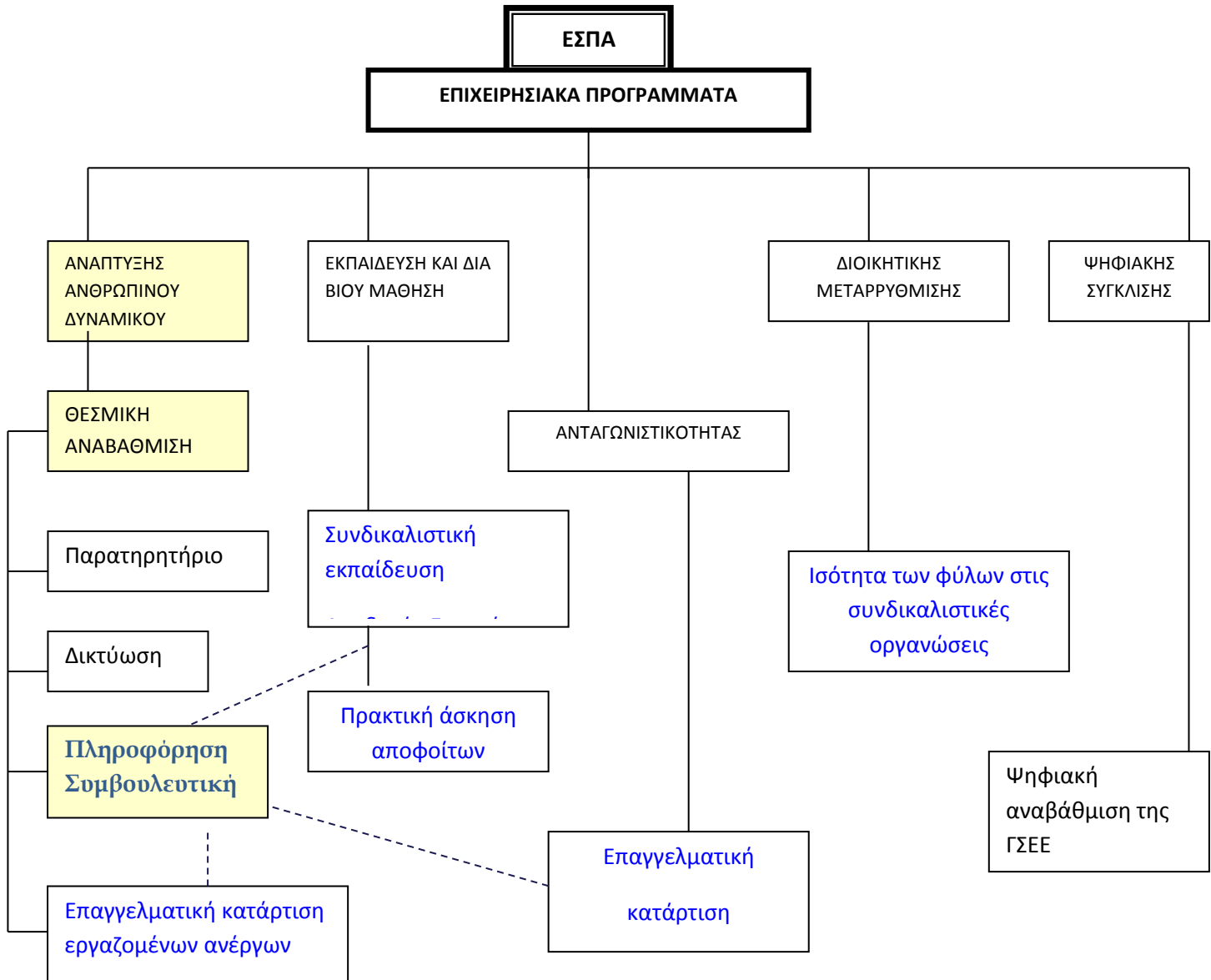
2. Ενέργειες οργάνωσης και ανάπτυξης λειτουργιών Μονάδας τεκμηρίωσης και υποστήριξης της θεσμικής εκπροσώπησης της ΓΣΕΕ, καθώς και ενέργειες αξιοποίησης των εκροών (αξιολόγηση αποτελεσμάτων, καλές πρακτικές, συμπεράσματα, επιμέρους προτάσεις πολιτικής κλπ) από την υλοποίηση πολιτικών και προγραμμάτων απασχόλησης, κοινωνικής ένταξης και δια βίου μάθησης.

3. Ενέργειες υλοποίησης πολιτικών και προγραμμάτων απασχόλησης, κοινωνικής ένταξης και δια βίου μάθησης.

Στο σχήμα που ακολουθεί αποτυπώνεται το πλέγμα των στρατηγικών δραστηριοτήτων του ΙΝΕ ΓΣΕΕ, μέσω προγραμμάτων του ΕΣΠΑ, η συνέργεια τους και οι δράσεις που αποσκοπούν στην θεσμική αναβάθμιση των συνδικάτων.



³ Βλέπε σχετικά <http://www.inegsee.gr/> ή και <http://www.ineobservatory.gr/>



Σχήμα 1: Δράσεις του ΙΝΕ ΓΣΕΕ στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ

Παρατηρούμε στο σχήμα 1 ότι αναπτύσσεται ένα πλέγμα δράσεων, σε στενή μεταξύ τους συνέργεια, όπου υλοποιούνται ερευνητικά προγράμματα (Παρατηρητήριο και τεκμηρίωση), προγράμματα παρέμβασης στην αγορά εργασίας και στο σύστημα απασχόλησης (Πληροφόρηση και συμβουλευτική εργαζομένων και ανέργων, επαγγελματική κατάρτιση και δια βίου μάθηση) προγράμματα ισότητας των φύλων και προγράμματα ένταξης των συνδικάτων στην κοινωνία της πληροφορίας. Στο σύνολο σχεδόν των προγραμμάτων η Πληροφόρηση και η Συμβουλευτική αποτελούν μία βασική οριζόντια δράση, αυξάνοντας με αυτόν τον τρόπο τον βαθμό της μεταξύ τους συνέργειας.

1.2 Διαδικασία σχεδιασμού, στόχοι και μορφές παρέμβασης

- **Βασική διάρθρωση του Σχεδίου**

Το έργο διαρθρώνεται στα εξής μέρη (υποέργα) τα οποία συσχετίζονται και αλληλεπιδρούν λειτουργικά και επιχειρησιακά :

- Υποέργο 1

«Οργάνωση και λειτουργία της επιτελικής Μονάδας διοίκησης και επιστημονικού συντονισμού της Πράξης»

- Υποέργο 2

«Οργάνωση και υλοποίηση προγραμμάτων επιμόρφωσης των στελεχών του δικτύου»

- Υποέργο 3

«Ανάπτυξη των υπηρεσιών του δικτύου»

- Υποέργο 4

«Ενέργειες προώθησης και προβολής των υπηρεσιών του δικτύου και των εξειδικευμένων κέντρων προώθησης της απασχόλησης»

- Υποέργο 5

«Ανάπτυξη των υπηρεσιών των εξειδικευμένων κέντρων προώθησης της απασχόλησης»

Η ανωτέρω διάρθρωση του Σχεδίου⁴ αποτελεί προϊόν μιας στρατηγικής παρέμβασης, αποτελούμενης από στάδια μιας εξελικτικής διαδικασίας, εκκινώντας από την διαπίστωση του προβλήματος και καταλήγοντας σε συγκεκριμένες ενέργειες αντιμετώπισης του. Σημαντικό στοιχείο της διαδικασίας και μία εκ των κρίσιμων προϋποθέσεων επιτυχίας αποτελεί η ανάλυση του προβλήματος και οι προτεινόμενες λύσεις αντιμετώπισης του.

Τα παραπάνω συγκροτούν το πρώτο στάδιο του σχεδιασμού, ενώ το δεύτερο περιλαμβάνει την εξειδίκευση του Σχεδίου, το χρονοδιάγραμμα, την επιλογή των μεθόδων και τεχνικών και την υλοποίηση, Το τρίτο στάδιο της διαδικασίας περιλαμβάνει την αξιολόγηση και την ανατροφοδότηση. Η τελευταία είναι απαραίτητη για την εκτίμηση της περεταίρω βιώσιμης εξέλιξης του δικτύου σε συνάρτηση με τους διαθέσιμους πόρους.



⁴ Για μια εκτεταμένη και πληρέστερη, τυπική περιγραφή του έργου αναζητήσε το επιχειρησιακό σχέδιο του έργου. Παράρτημα Α' Τόμου, Παράλληλα κείμενα, κείμενο 3

- **Το πρόβλημα**

Η εμπειρία από της επί μέρους ή / και ευρύτερες παρεμβάσεις του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, καθώς και τα ερευνητικά δεδομένα, στα πεδία της Πληροφόρησης και της Συμβουλευτικής, οδήγησαν στην διατύπωση του βασικού προβλήματος, το οποίο έγκειται στην διαπίστωση των σοβαρών ελλειμμάτων της Δημόσιας πολιτικής, στην κατακερματισμένη πανοπερμία δημόσιων, ιδιωτικών και κοινωνικών φορέων παροχής σχετικών υπηρεσιών και στην ανυπαρξία ενός εθνικού συστήματος (Δικτύου;) παροχής Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής στους τομείς των εργασιακών Σχέσεων, της Κοινωνικής Ασφάλισης και της Απασχόλησης.

Η παραπάνω διαπίστωση δεν υπεισέρχεται στα ποιοτικά χαρακτηριστικά των Δημόσιων φορέων παροχής συναφών υπηρεσιών (ΟΑΕΔ, ΙΚΑ, ΣΕΠΕ, ΕΟΠΠΕΠ ΚΛΠ) των οποίων πάντως είναι έκδηλη η αδυναμία ανταπόκρισης στην ιδιαίτερα αυξημένη ζήτηση, σε μία περίοδο μάλιστα που ο ρόλος τους καθίσταται κεντρικός στην υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης (ΟΑΕΔ, ΕΟΠΠΕΠ) στην στήριξη της πολιτικής κοινωνικής ασφάλισης (ΙΚΑ) και στην αντιμετώπιση των έντονων και δυσμενών για τους εργαζόμενους παρεκκλίσεων στην αγορά εργασίας (ΣΕΠΕ)

- **Η διατύπωση πρότασης**

Η πρόταση για την δημιουργία δικτύου συμβουλευτικών υπηρεσιών και υπηρεσιών πληροφόρησης από την ΓΣΕΕ, μέσω του Ινστιτούτου Εργασίας, αποτελεί ένα ειδοποιό στοιχείο του στρατηγικού Σχεδίου «Θεσμική Αναβάθμιση των Συνδικάτων», το οποίο περιλαμβάνει δύο ισοδύναμες διαστάσεις:

- την αναβάθμιση της δυνατότητας έρευνας και ανάλυσης με στόχο την τεκμηριωμένη παρουσίαση των θέσεων της. Βασικό εργαλείο υποστήριξης των θέσεων της ΓΣΕΕ αποτελεί το «Παρατηρητήριο Κοινωνικών και Οικονομικών εξελίξεων»

- την δυνατότητα αποτελεσματικής παρέμβασης με δράσεις επιμόρφωσης, κατάρτισης, απασχόλησης, με στόχο να προβάλλονται συγκεκριμένες προτάσεις πολιτικής μέσα από ολοκληρωμένες παρεμβάσεις και πρακτικές.

Η πρόταση για την ανάπτυξη του συγκεκριμένου δικτύου υπηρεσιών έχει ως κεντρικό στόχο την συμβολή στην άμβλυνση του προβλήματος πληροφόρησης και συμβουλευτικής υπό το πρίσμα της επιδίωξης δημιουργίας ενός ανάλογου εθνικού συστήματος.

- **Διαδικασίες ανάλυσης και ωρίμανσης**

Το Σχέδιο αποτέλεσε αντικείμενο προβληματισμού σε όλα τα επίπεδα ιεραρχίας του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, η δε ωρίμανσή του προήλθε από επάλληλα εργαστήρια στελεχών (workshops), διακίνηση κειμένων εργασίας και διατύπωσης προτάσεων πολιτικής.

Εν συντομία αναφέρουμε διαδικασίες αναλυτικής διάγνωσης του προβλήματος, προσδιορισμού των αιτιών και των χαρακτηριστικών του, τρόπων προσέγγισης των κοινοτήτων παρέμβασης και των αναγκών τους, το περιβάλλον εντός του οποίου διαπιστώνεται το πρόβλημα και οι βασικές μεταβλητές για μια επιτυχή προσπάθεια άμβλυνσης ή / και επίλυσης. Στο στάδιο ωρίμανσης εκτός των βασικών επιλογών υλοποίησης εξετάζονται και πιθανές ισοβαρείς εναλλακτικές προσεγγίσεις.

- **Οργάνωση και διοίκηση, ομάδες έργου / στελεχιακό δυναμικό**

Το οργανωτικό σχήμα και το διοικητικό μοντέλο παίρνουν υπόψη τους τόσο την ευρύτερη οργανωσιακή κουλτούρα του ΙΝΕ, όσο και τις πιθανές ιδιαιτερότητες στην οργάνωση και διοίκηση υπηρεσιών οι οποίες προσλαμβάνουν έντονη κοινωνική διάσταση, κινούνται στον ευρύτερο χώρο των κοινωνικών υπηρεσιών και αποβλέπουν στην υποστήριξη εργαζομένων και ανέργων, δύο ευρύτερες κατηγορίες πολιτών οι οποίες πλήττονται από τις οικονομικές και κοινωνικές

συνθήκες χωρίς το «αντίβαρο» της καθολικής και αποτελεσματικής υποστήριξης.

Βασική επιλογή αποτελεί η δημιουργία και ανάπτυξη ομάδων έργου, με διακριτούς ρόλους αλλά και σαφείς συνέργειες, στις οποίες εντάσσεται το στελεχιακό δυναμικό του φορέα και τα νέα εξειδικευμένα στελέχη.

- **Επιμόρφωση⁵**

Οι επιμορφωτικές διαδικασίες αποτελούν κρίσιμο παράγοντα επιτυχίας του σχεδίου, εκτείνονται δε σε μεγάλο χρονικό εύρος, έτσι ώστε να συνδυάζονται με τις ανάγκες που προκύπτουν κατά την διάρκεια της υλοποίησης του έργου.

- **Δικτύωση και διάδοση⁶**

Στα δύο πεδία παρέμβασης των υπηρεσιών που αναπτύσσει το Ινστιτούτο Εργασίας δραστηριοποιούνται πλήθος φορέων, δημόσιων, ιδιωτικών και κοινωνικών. Και τα δύο πεδία (Πληροφόρηση και Συμβουλευτική) είναι κατακερματισμένα και σε μεγάλο βαθμό προσφέρεται επιφανειακή πληροφόρηση, πολλάκις λανθασμένη, ενώ στην Συμβουλευτική παρατηρούνται φαινόμενα εμπορευματοποίησης και επιδίωξης εύκολης απόκτησης χρημάτων, σε ένα τομέα όπου τα στελέχη του πρέπει να διακρίνονται από ιδιαίτερες επαγγελματικές αξίες και ευαισθησία.

Η δικτύωση φορέων του δημοσίου, οι οποίοι οφείλουν να επωμίζονται το μεγαλύτερο βάρος άσκησης αποτελεσματικής πολιτικής, με φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης, των ενώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, πολλοί εκ των οποίων έχουν αντίστοιχες δράσεις, ίσως να αποτελεί μια ενδιαφέρουσα



⁵ για μια αναλυτικότερη προσέγγιση βλέπε μέρος III

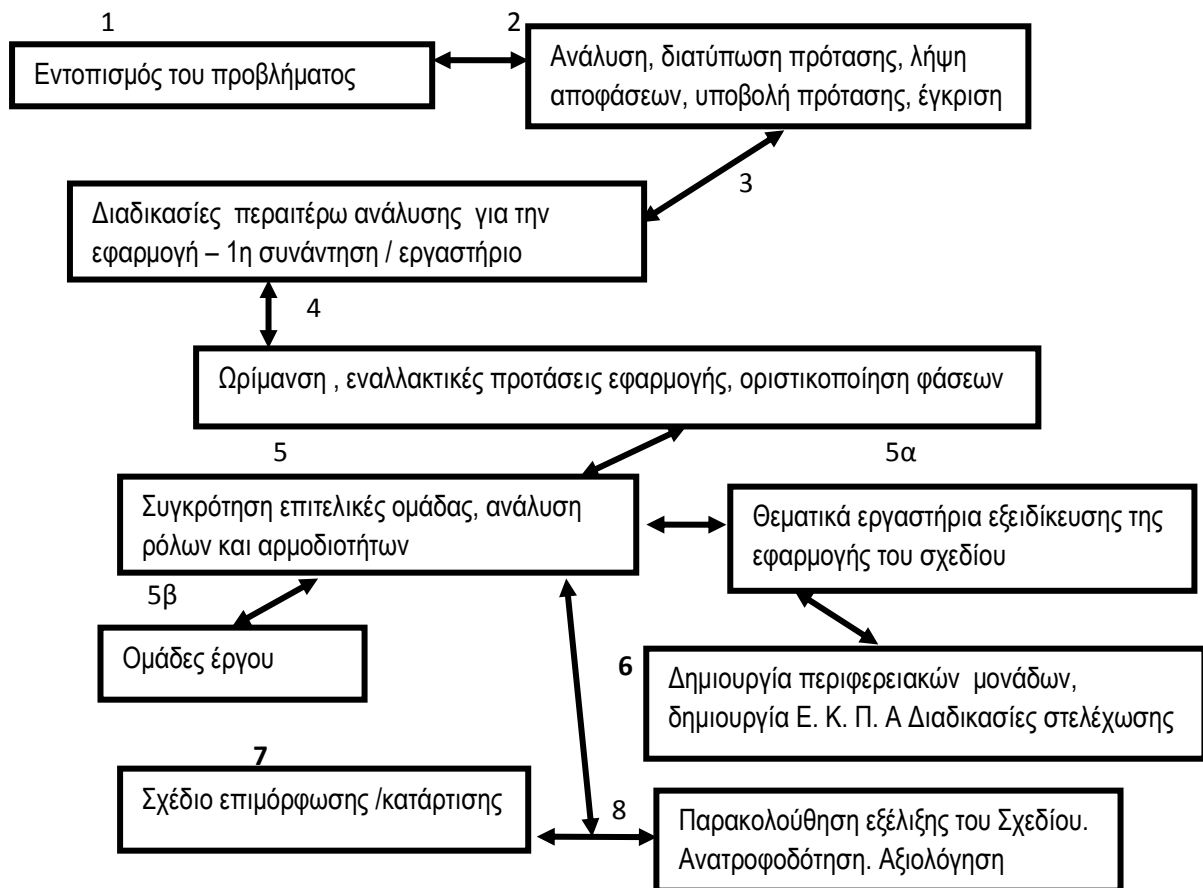
⁶ Για περισσότερα βλέπε μέρος IV και καθώς και την αντίστοιχη ενότητα του εκπαιδευτικού υλικού περί δικτύωσης.

προοπτική περιορισμού της πανοπερμίας των φορέων και των επικαλύψεων, να ενισχύσει την ανάπτυξη και ανταλλαγή τεχνογνωσίας, να εξασφαλίσει σημαντικές οικονομίες κλίμακας (δεδομένου ότι η ποιοτική παροχή των συγκεκριμένων υπηρεσιών είναι ιδιαίτερα κοστοβόρα), να διευρύνει την υποστήριξη σε μεγαλύτερο εύρος πολιτών καθώς και να αυξήσει τις πιθανότητες βιωσιμότητας των υπηρεσιών

Είναι προφανές ότι η αποτελεσματική δικτύωση ενισχύει ιδιαίτερα τα σχέδια επικοινωνίας και διάδοσης του έργου και αντιστρόφως η επικοινωνιακή στρατηγική συμβάλλει στην ανάπτυξη της δικτύωσης.

Στο σχήμα που ακολουθεί αποτυπώνεται η ροή των βασικών σταδίων σχεδιασμού και υλοποίησης του έργου.

Βασικά στάδια σχεδιασμού του έργου ⁷



Σχήμα 2. Σχεδιασμός και στάδια υλοποίησης



⁷ Για μία βασική προσέγγιση της διαδικασίας σχεδιασμού του έργου βλέπε Τόμο Β', Βασιλης Παπαδόγαμβρος, «Διαδικασίες και στάδια σχεδιασμού και ωρίμανσης του σχεδίου»

1.3. Περιεχόμενο και δραστηριότητα του δικτύου

Η βασική δραστηριότητα των υπηρεσιών περιλαμβάνει δυο διακριτά και ταυτόχρονα αλληλοεξαρτώμενα Συστήματα : της Πληροφόρησης και της Συμβουλευτικής.

Η παρέμβαση των δύο Συστημάτων επικεντρώνεται στα πεδία των Εργασιακών Σχέσεων, της Κοινωνικής Ασφάλισης και στο πεδίο της Απασχόλησης.

Εν κατακλείδι και ως γενική οργανωσιακή αρχή η δόμησή τους στηρίζεται σε μια αρχιτεκτονική, η οποία τους επιτρέπει να λειτουργούν αυτοτελώς και ταυτόχρονα με υψηλό βαθμό συνέργειας.

Στο πλαίσιο του δικτύου οι υπηρεσίες πληροφόρησης και συμβουλευτικής που παρέχονται αφορούν σε τρία βασικά πεδία / τομείς:

- Πεδίο πολιτικών απασχόλησης
- Πεδίο εργασιακών σχέσεων
- Πεδίο κοινωνικής ασφάλισης
-

Τα δύο κύρια συστήματα του έργου, της πληροφόρησης και της συμβουλευτικής, διαρθρώνονται στα εξής βασικά υποσυστήματα:

A. Πληροφόρηση στο πεδίο των πολιτικών Απασχόλησης

- πληροφόρηση εργαζομένων
- πληροφόρηση ανέργων

B. Πληροφόρηση στα πεδία των Εργασιακών Σχέσεων και της Κοινωνικής Ασφάλισης

Γ. Συμβουλευτική στο πεδίο των πολιτικών Απασχόλησης

- Συμβουλευτική εργαζομένων
- Συμβουλευτική ανέργων

Δ. Συμβουλευτική στο πεδίο των Εργασιακών Σχέσεων και της κοινωνικής ασφάλισης

Τα παραπάνω υποσυστήματα υποστηρίζονται από ομάδα έργου με αντικείμενο την ανάπτυξη κατάλληλου πληροφορικού περιβάλλοντος και τεχνικής υποστήριξης. Την διάδοση του έργου αναλαμβάνει αντίστοιχη ομάδα έργου και το γραφείο τύπου.

Όσον αφορά στην στόχευση το έργο απευθύνεται σε δύο ευρείες πληθυσμιακές κοινότητες

- Των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας και
 - Των ανέργων με έμφαση σε νέους ανέργους 16 έως 30 ετών
- Οι υπηρεσίες Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής έχουν στατικό και δυναμικό χαρακτήρα.

Στην πρώτη περίπτωση γίνεται επιλογή πληροφοριών για ευρεία διάχυση, με κριτήριο επιλογής την επικαιροποίηση ή ανανέωση της πληροφόρησης σε συνάρτηση με τις τρέχουσες εξελίξεις στα πεδία που δραστηριοποιείται το δίκτυο. Παρέχονται, επίσης, βασικές αναλύσεις, αρθρογραφία και ειδήσεις. Η διάχυση των πληροφοριών και των θεμάτων συμβουλευτικής πραγματοποιείται με όλους τους δυνατούς τρόπους επικοινωνίας (ηλεκτρονικούς και έντυπους).

Στην δεύτερη περίπτωση, της δυναμικής διάστασης παροχής των υπηρεσιών, πραγματοποιούνται συναντήσεις στις υπηρεσίες του φορέα, με εξειδικευμένα στελέχη, ή διατυπώνονται ερωτήματα με ηλεκτρονικό τρόπο επικοινωνίας, καθώς επίσης και πραγματοποιούνται επισκέψεις σε χώρους εργασίας, συνδικάτα, δημοτικά καταστήματα και άλλους φορείς.

Οι παραπάνω υπηρεσίες προσφέρονται σε όλη την Ελλάδα, από εξειδικευμένα στελέχη τα οποία αξιοποιούν σύγχρονες μεθόδους και κατάλληλα εργαλεία υποστήριξης του ανθρώπινου δυναμικού.

1.4. Δομή, οργάνωση και λειτουργία

Τα σχήματα που ακολουθούν αποτυπώνουν την δομή, την οργάνωση και τη λειτουργία του Σχεδίου.

Αποτυπώνονται:

- Η βασική οργανωτική μονάδα του Σχεδίου, η ομάδα έργου
- Οι ομάδες έργου οι οποίες καθοδηγούνται και εποπτεύονται από την επιτελική ομάδα
- Η λειτουργία των εισροών, οι οποίες εισέρχονται στο σύστημα υπό μορφή αιτήματος, ερωτήματος ή και διαπίστωσης ενός γεγονότος ή μιας κατάστασης, η οποία λαμβάνει αξιοπρόσεκτη έκταση
- Η εσωτερική ροή, διακίνηση, αποθήκευση και επεξεργασία των εισροών, από αντίστοιχες ομάδες έργου
- Οι μέθοδοι και τα εργαλεία για την επεξεργασία των εισροών και την μετεξέλιξή τους ανάλογα σε δόκιμες και αξιόπιστες εκροές (απλή πληροφόρηση, μετάδοση ειδήσης, νομικό κείμενο, συμβουλευτική καθοδήγηση)

Η Δομή του Σχεδίου περιλαμβάνει την ανάπτυξη δύο πεδίων υπηρεσιών της Πληροφόρησης και της Συμβουλευτικής, σε εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα και σε ανέργους με επίκεντρο τους νέους ανέργους ηλικίας 16 έως 30 ετών.

Τα δύο πεδία χαρακτηρίζονται από έντονη μεταξύ τους συνέργεια, οι δε προσφερόμενες υπηρεσίες υποστηρίζονται από την δημιουργία εκτενούς βάσης δεδομένων, την ανάπτυξη μεθόδων και εργαλείων κατάλληλων για την παροχή Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής και ένα εκτεταμένο σχέδιο δημοσιότητας.

Το βασικό σχέδιο εποπτεύεται από την κεντρική συντονιστική ομάδα, στην εκπόνηση και ανάπτυξη του οποίου συμμετέχουν οι θεματικές ομάδες έργου, ενώ καταβάλλεται προσπάθεια εκτεταμένης, με τρόπο συστηματικό, ουσιαστικής διάχυσης της γνώσης και της εμπειρίας στο εσωτερικό του δικτύου. Βασική συνισταμένη του Σχεδίου αποτελεί η εκτενής και αποτελεσματική δικτύωση.

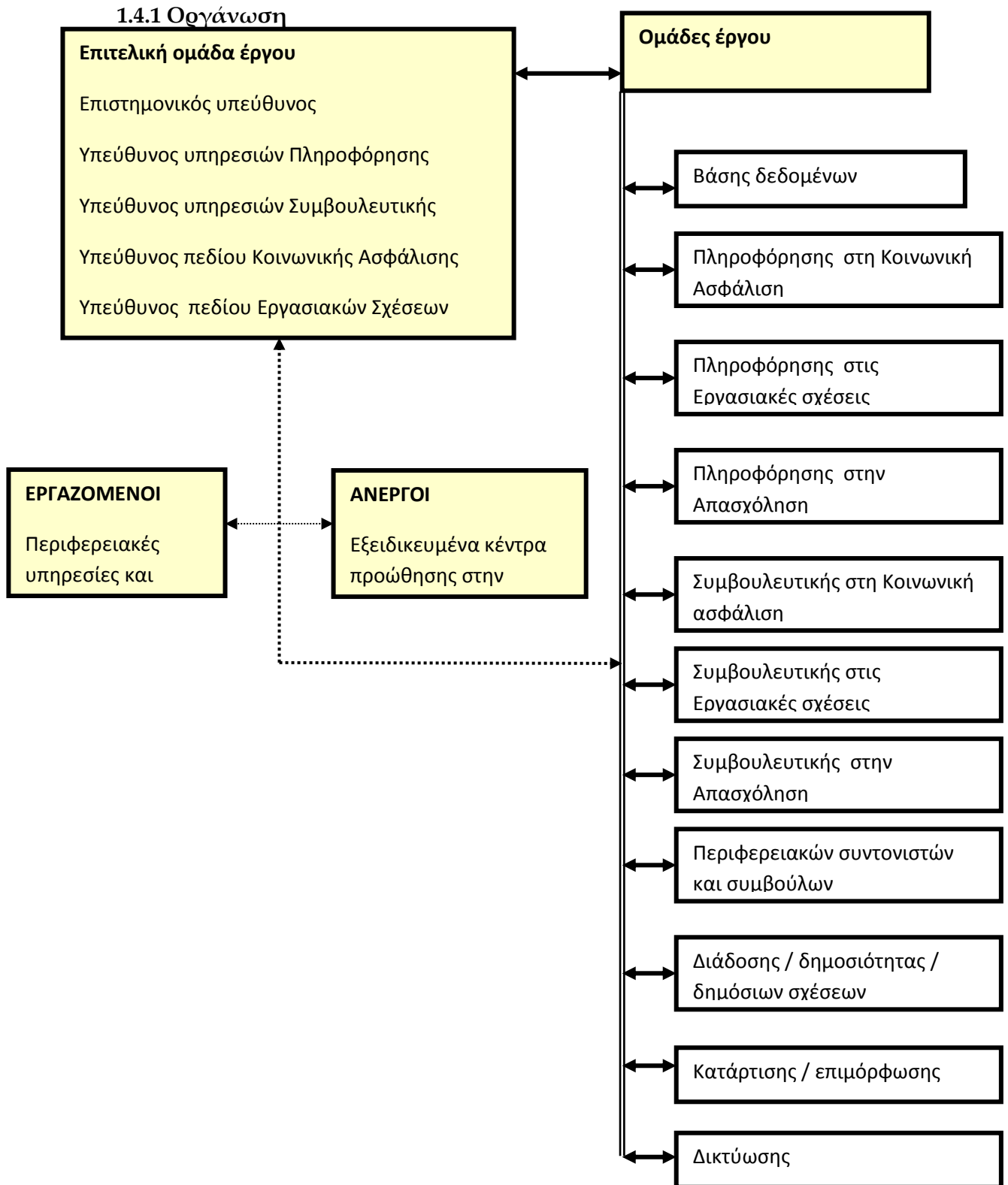
Δομικό στοιχείο διακίνησης της πληροφορίας και υποστήριξης της συμβουλευτικής διαδικασίας αποτελεί η διαδραστική πλατφόρμα, η οποία με την σειρά της στηρίζεται στην σωστή και λειτουργική δόμηση της βάσης δεδομένων και της κωδικοποίησης του περιεχομένου της.

Καθοριστική παράμετρο αποτελεί η διαχείριση της γνώσης στο εσωτερικό του δικτύου. Γενικότερα τόσο το μοντέλο οργάνωσης και το στυλ διοίκησης, όσο και οι λειτουργίες⁸ καταβάλλεται προσπάθεια να είναι συμβατά με τους στόχους και τις επιδιώξεις των υπηρεσιών, ως εξειδικευμένων υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής.

Ακολουθεί η αποτύπωση των ανωτέρω σε πίνακες:

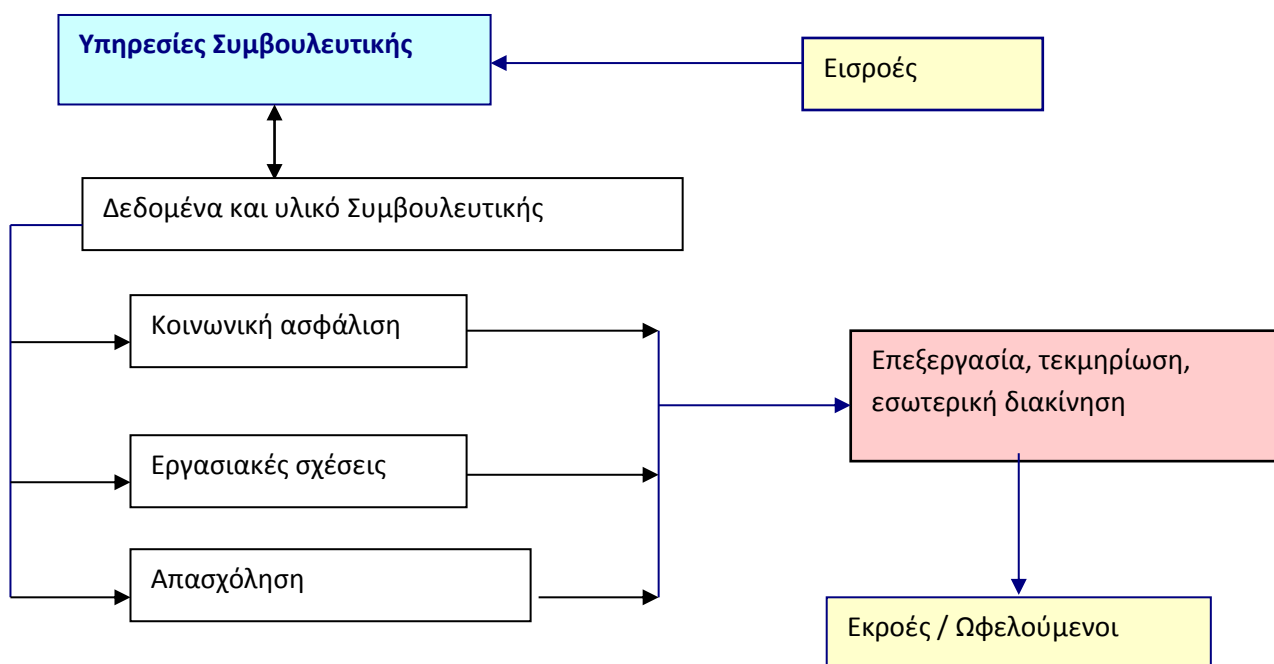
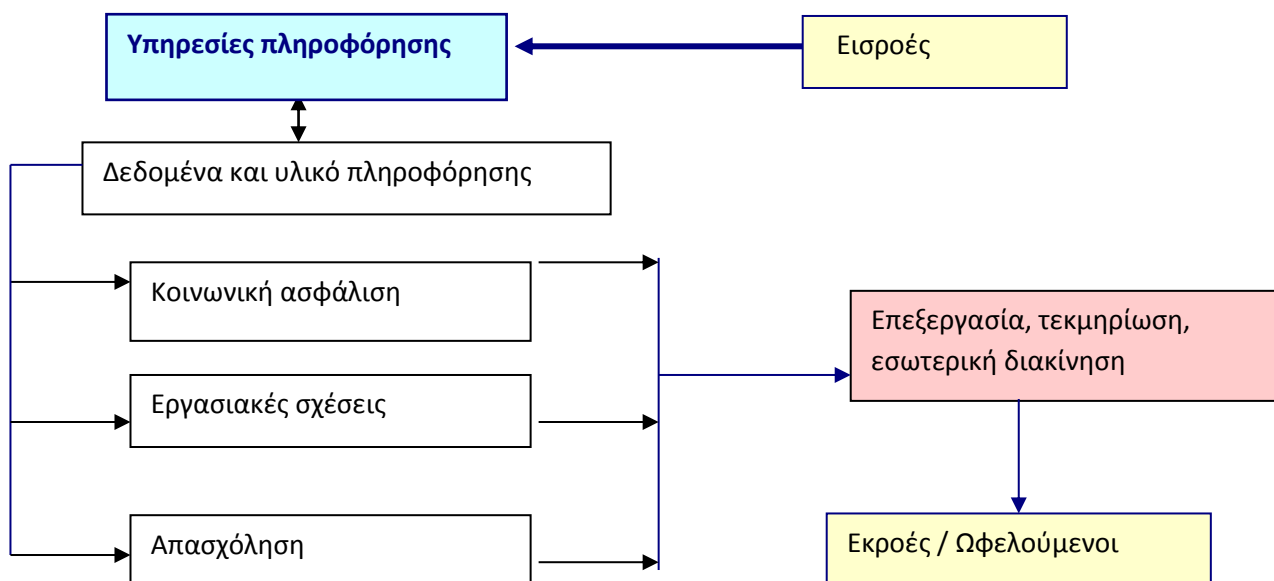


⁸ Σχετικά με την ακριβή διαδικασία του κύκλου εισροές - επεξεργασία - εκροές του συστήματος βλέπε Τόμο Β' Σπύρος Βογιατζής «Η εσωτερική λειτουργία του δικτύου»



Σχήμα 4. Οργάνωση του δικτύου

1.4.2 Λειτουργία του Σχεδίου και περιεχόμενο των Υπηρεσιών⁹



Σχήμα 5: Λειτουργία του Σχεδίου



⁹ Σχετικά με την ακριβή διαδικασία του κύκλου εισροές - επεξεργασία - εκροές του συστήματος βλέπε Τόμο Β΄ Σπύρος Βογιατζής «Η εσωτερική λειτουργία του δικτύου»

1.4.3 Περιεχόμενο

1.Υπηρεσίες Πληροφόρησης

Κοινωνική ασφάλιση

Στο πλαίσιο των Υπηρεσιών Πληροφόρησης του Δικτύου στο πεδίο της Κοινωνικής Ασφάλισης, παρέχεται στους εργαζόμενους τεκμηριωμένη πληροφόρηση σε θέματα που σχετίζονται με το καθεστώς ασφάλισής τους καθώς και τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησής τους.

Η πληροφόρηση παρέχεται σε πραγματικό χρόνο σε σχέση με τις συντελούμενες εξελίξεις και αλλαγές στο πεδίο της Κοινωνικής Ασφάλισης ώστε να διασφαλίζεται η δυνατότητα αξιοποίησης από τους χρήστες των παρεχόμενων πληροφοριών.

Οι υπηρεσίες πληροφόρησης περιλαμβάνουν τόσο την έκδοση ενημερωτικών σημειωμάτων γενικού ενδιαφέροντος σε θέματα που σχετίζονται με την Κοινωνική Ασφάλιση όσο και την απάντηση σε εξειδικευμένα ερωτήματα από μεμονωμένους εργαζόμενους ή

Εργασιακές σχέσεις

Το Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής στο πεδίο των Εργασιακών Σχέσεων παρέχει στους εργαζόμενους έγκυρη πληροφόρηση σε καίρια ζητήματα που άπτονται των εργασιακών τους δικαιωμάτων.

Η πληροφόρηση αφορά θέματα τα οποία εμπίπτουν στην περιοχή του Ατομικού ή Συλλογικού Εργατικού Δικαίου και αποσκοπεί στην πλήρη ενημέρωση και την τεκμηριωμένη πληροφόρηση των εργαζομένων σχετικά με ζητήματα τα οποία συχνά αποτελούν πεδίο αντιπαράθεσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Εκτός από την έκδοση ενημερωτικών σημειωμάτων γενικού ενδιαφέροντος σε θέματα εργασιακών σχέσεων υπάρχει και η δυνατότητα στοχευμένης πληροφόρησης σε εξατομικευμένα συναφή ερωτήματα, αποφεύγοντας έτσι μία αρχική νομική προσέγγιση από δικηγόρο που θα επιβάρυνε

Απασχόληση

Στο πεδίο της Απασχόλησης οι υπηρεσίες πληροφόρησης απευθύνονται τόσο σε εργαζόμενους όσο και ανέργους και καλύπτουν ένα ευρύτατο φάσμα αντικειμένων που σχετίζονται με τις εξελίξεις στην Αγορά Εργασίας και τη δομή της απασχόλησης, τη συνδικαλιστική έκφραση των εργαζομένων, τις ασκούμενες αλλά και σχεδιαζόμενες πολιτικές, την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης και απασχόλησης και γενικότερα ενημέρωση για τις θετικές ή/και αρνητικές εξελίξεις και αλλαγές στον επαγγελματικό βίο.

Οι υπηρεσίες πληροφόρησης στο πεδίο της Απασχόλησης παρέχονται τόσο με την έκδοση και διακίνηση ενημερωτικών σημειωμάτων γενικού ενδιαφέροντος όσο και με την απάντηση σε εξειδικευμένα ερωτήματα, καλύπτοντας έτσι εξατομικευμένες ανάγκες εργαζομένων και

Σχήμα 6: Περιεχόμενο υπηρεσιών πληροφόρησης

2. Υπηρεσίες Συμβουλευτικής



Κοινωνική Ασφάλιση – Εργασιακές Σχέσεις

Στο πλαίσιο των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής του Δικτύου στα πεδία της Κοινωνικής Ασφάλισης και των Εργασιακών Σχέσεων παρέχονται στους εργαζόμενους αλλά και στους άνεργους υπηρεσίες Συμβουλευτικής, εστιάζοντας σε θέματα που σχετίζονται με τα κρίσιμα ζητήματα διαχείρισης και αντιμετώπισης των ραγδαίων εξελίξεων και αλληπάλληλων νομοθετικών αλλαγών στα εν λόγω πεδία.

Σκοπός είναι η παροχή Συμβουλευτικής και η εξυπηρέτηση του κοινού όταν τίθενται ερωτήσεις σε βασικούς άξονες όπως π.χ. «Τι ενέργειες πρέπει να ακολουθήσω εάν...», «Πότε πρέπει να προβώ σε...», «Τι οφείλω να προσέχω όταν...» κλπ.

Οι υπηρεσίες της Συμβουλευτικής στα πεδία αυτά περιλαμβάνουν κυρίως την έκδοση Δελτίων συμβουλευτικού χαρακτήρα.



Απασχόληση

Η συμβουλευτική στο πεδίο της απασχόλησης καλύπτει μια ευρεία περιοχή θεμάτων και έχει πολλές δυνατότητες για χρήση και εφαρμογή στη σύγχρονη πραγματικότητα. Στο πεδίο της απασχόλησης οι υπηρεσίες συμβουλευτικής απευθύνονται τόσο σε εργαζόμενους όσο και ανέργους με στόχο να ικανοποιήσουν μια σειρά αναγκών και αιτημάτων που προκύπτουν στην αγορά εργασίας.

Ειδικότερα η συμβουλευτική υποστήριξη των εργαζομένων, έρχεται να καλύψει ανάγκες της σύγχρονης αγοράς εργασίας, όπως η ανάπτυξη δεξιοτήτων, η διερεύνηση εναλλακτικών λύσεων ως προς τη διαχείριση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, η παρακίνηση για υιοθέτηση νέων σχημάτων συμπεριφορών-και στάσεων στον κόσμο της εργασίας, η βελτίωση των διαπροσωπικών και επαγγελματικών σχέσεων και η ενδυνάμωση των εργαζομένων ως προς τη διαχείριση ζητημάτων που άπτονται του εργασιακού περιβάλλοντος και της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.

Τέλος η ανάπτυξη της συμβουλευτικής για την Απασχόληση, συνδέεται άμεσα με το πρόβλημα της ανεργίας και των δυνατοτήτων πρόσβασης του ατόμου στην αγορά εργασίας.

Σχήμα 7: Περιεχόμενο υπηρεσιών Συμβουλευτικής

Κεφάλαιο 2

Διαδικασίες ένταξης στελεχών



Εισαγωγή

Δεδομένου του χαρακτήρα του Σχεδίου, ο οποίος διακρίνεται από σύνθετη και πολυεπίπεδη λειτουργία, παρεμβαίνοντας στο πεδίο της Κοινωνικής πολιτικής, η υλοποίηση του απαιτεί στελέχωση με υψηλού γνωστικού επιπέδου ανθρώπινο δυναμικό, διεπιστημονικής προέλευσης με σημαντική εμπειρία.

Τα στελέχη οφείλουν να λειτουργούν εξίσου αποτελεσματικά στην κατεύθυνση της υποστήριξης ατόμων, αναγνωρίζοντας ταυτόχρονα και το κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο τα άτομα εντάσσονται και δρουν, κατανοούν τα επιμέρους κοινωνικά συστήματα στα οποία ανήκουν και αντιλαμβάνονται τις δυσλειτουργίες και τα προβλήματα τα οποία καθορίζουν τα συστήματα.

Οι παραπάνω προϋποθέσεις, οι οποίες διαμορφώνουν μια ιδιαίτερα εκτεταμένη διαδικασία εφαρμογής και καθορίζουν τους πολλαπλούς και ενίοτε σύνθετους ρόλους τους οποίους πρέπει να κατέχουν τα στελέχη των υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής. (πληροφορούν, μεσολαβούν, συνηγορούν, συμβουλεύουν, εκπαιδεύουν, επιμορφώνουν, δρουν κοινωνικά, εξασκούν εξειδικευμένες κλινικές δραστηριότητες, σχεδιάζουν διαδικασίες και προγράμματα, εξισορροπούν αντιθέσεις και διαχειρίζονται συγκρούσεις.

2.1. Ενημέρωση και ένταξη μόνιμων στελεχών

Η πολιτική ένταξης των μόνιμων στελεχών του Ινστιτούτου βασίστηκε σε ένα πλαίσιο, χαρακτηριστικό της οργανωσιακής κουλτούρας του οργανισμού, το οποίο διαμορφώνεται από τις εξής βασικές αρχές.

- Εμπλοκή όλου του διαθέσιμου στελεχιακού δυναμικού
- Συμμετοχή από τα αρχικά στάδια σχεδιασμού του έργου
- Αξιοποίηση της συσσωρευμένης εμπειρίας από αντίστοιχα έργα
- Επίτευξη συμφωνίας συμμετοχής στο έργο, με βάση την διαθεσιμότητα και την εξειδίκευση ενός εκάστου εκ των στελεχών.
- Επιλογή συμμετοχής στην κατάλληλη ομάδα έργου
- Διεπιστημονικός χαρακτήρας ομάδων έργου
- Συνεχής και έντονες διαδικασίες κατανόησης του σχεδίου και απόκτησης κοινής αντίληψης

2.2 Διαδικασίες προσέλκυσης, επιλογής και ένταξης εξωτερικών συνεργατών

Η αρχή της διεπιστημονικής συγκρότησης ομάδων έργου καθόρισε και την διαδικασία προσέλκυσης και επιλογής των εξωτερικών συνεργατών, οι οποίοι ενισχύουν το έργο των μόνιμων στελεχών.

Η αναγκαιότητα αυτή προκύπτει τόσο από την σύνθετη και πολυδιάστατη φύση του έργου, όσο και από την οπτική γωνία θέασης, από την οποία το Ινστιτούτο εργασίας της ΓΣΕΕ προσεγγίζει την Συμβουλευτική ως πολιτική στην αγορά εργασίας¹⁰.

Κατά την διαδικασία προσέλκυσης στελεχών είναι προφανές ότι εδόθη ιδιαίτερη σημασία στο επίπεδο των γνώσεων, της εξειδίκευσης και της εμπειρίας, όπως αποτυπώνονταν στα βιογραφικά σημειώματα, ενώ μέσω ημιδομημένων συνεντεύξεων κατεβλήθη προσπάθεια να διαγνωσθεί εάν υφίστανται τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας που απαιτείται για την «ευαίσθητη» θέση του συμβούλου ανθρώπινου δυναμικού.

Μετά την φάση της επιλογής των εξωτερικών συνεργατών ακολούθησε ένα σύντομο στάδιο ομαλής ένταξης στο νέο εργασιακό περιβάλλον και αρχικής εξοικείωσης τους με την εργασιακή κουλτούρα του οργανισμού. Είναι προφανές ότι η συγκεκριμένη διαδικασία, η οποία διέπεται από το προαναφερθέν πλαίσιο αρχών, είναι συνεχής, απαιτεί πολύ χρόνο και ιδιαίτερες προσπάθειες, εξαρτάται δε από ένα σύνθετο πλέγμα μεταβλητών.

Σε συνάφεια με τις ιδιαιτερότητες και τις απαιτήσεις του έργου, το στελεχιακό δυναμικό των υπηρεσιών αποτελεί ένα μείγμα στο οποίο, εκτός από τις

!! ¹⁰ Η κεντρική παραδοχή του ΙΝΕ τοποθετεί την συμβουλευτική ως μία σημαντική συμπληρωματική και υποβοηθητική των πολιτικών απασχόλησης διαδικασία. Επιπλέον ως κεντρική θέση έχει διατυπώσει την άποψη ότι τα άτομα δεν είναι κυρίως και αποκλειστικά υπεύθυνα για την ανεργία τους ή την ένταξη τους σε δυσμενή εργασιακά περιβάλλοντα, πολύ περισσότερο δε, δεν τους αποδίδονται ευθύνες για τα διαρθρωτικά προβλήματα της αγοράς εργασίας. Ως εκ τούτου οι προσπάθειες υποστήριξης τους δεν μπορεί να επικαθορίζονται από τις προσεγγίσεις της επιστήμης της ψυχολογίας αλλά πρέπει να επιδιώκεται και να υφίσταται μια διεπιστημονική ισορροπία στα συστήματα, τις πολιτικές και τις μεθόδους υποστήριξης τους, ούτως ώστε εκτός από την ατομική ενδυνάμωση να καθίστανται ενήμερα, αν όχι και γνώστες των επιπτώσεων διαφορετικών (θετικών ή αρνητικών) πολιτικών και μέτρων τα οποία καθορίζουν την πορεία του εργασιακού τους βίου.

Για το θέμα αυτό βλέπε επίσης τα σχετικά κεφάλαια του εκπαιδευτικού πακέτου στην ενότητα της επιμόρφωσης των στελεχών

απαιτούμενες διαφορετικές γνώσεις, τα στελέχη πρέπει να διαθέτουν τόσο κοινές όσο και διαφοροποιημένες δεξιότητες και ικανότητες, ανάλογα με το περιεχόμενο των θέσεων εργασίας που θα καλύψουν

Βασική παράμετρο της ομαλής και επιτυχούς εξέλιξης των στελεχών, καθώς επίσης και της ποιοτικής άσκησης των καθηκόντων τους, αποτελεί η επιμόρφωση τους, η οποία διαρθρώνεται σε κύκλους συνεχούς επιμόρφωσης διαφορετικών σταδίων (εισαγωγικό, βασικό, εξειδίκευσης)¹¹



¹¹ Μεγαλύτερη ανάλυση των κύκλων επιμόρφωσης εμπεριέχεται παρακάτω στο κεφάλαιο 4 και στο τρίτο (III) Τόμο του Οδηγού



3i.1 Υπηρεσίες Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής σε εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας

3i.1.1 Τμήμα Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής εργαζομένων

Το τμήμα υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής εργαζομένων απευθύνεται στην κοινότητα των απασχολούμενων στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας και παρέχει δύο διακριτές κατηγορίες πληροφοριών και υπηρεσιών συμβουλευτικής οι οποίες ταυτόχρονα διατηρούν έναν υψηλό βαθμό συνέργειας.

Η πρώτη κατηγορία υπηρεσιών αφορά την νομική πληροφόρηση και συμβουλευτική στα πεδία της Κοινωνικής Ασφάλισης και των Εργασιακών σχέσεων.

Η δεύτερη κατηγορία αφορά στο πεδίο των συνθηκών Απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας.

Η οργανωτική δομή του τμήματος αντιστοιχείται τόσο με το είδος των παρεχόμενων υπηρεσιών όσο και με τα θεματικά πεδία του περιεχομένου του και διαρθρώνεται στις εξής ομάδες έργου.

- ▶ Ομάδα έργου Πληροφόρησης
- ▶ Ομάδα έργου Συμβουλευτικής
- ◆ θεματική ομάδα έργου Κοινωνικής Ασφάλισης
- ◆ Θεματική ομάδα έργου Εργασιακών σχέσεων
- ◆ Θεματική ομάδα έργου Απασχόλησης

Οι ομάδες έργου είναι στελεχωμένες με εξειδικευμένους νομικούς και υψηλού προφίλ στελέχη.

Το τμήμα είναι αρμόδιο για την συλλογή, επεξεργασία και την εσωτερική διακίνηση (στα στελέχη του δικτύου) και εξωτερική ροή (στην κοινότητα των εργαζομένων) των πληροφοριών και των υπηρεσιών συμβουλευτικής.

Το τμήμα αποτελεί τον κεντρικό κόμβο του πανελλαδικού δικτύου πληροφόρησης και συμβουλευτικής του ΙΝΕ ΓΣΕΕ και καθοδηγεί και υποστηρίζει τις αντίστοιχες περιφερειακές και τοπικές υπηρεσίες.

3i.1.2 Ποιες υπηρεσίες παρέχει το τμήμα Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής εργαζομένων¹²

α. Κοινωνική Ασφάλιση

Στο πεδίο της Κοινωνικής Ασφάλισης παρέχεται έγκαιρη και έγκυρη πληροφόρηση τόσο σε συλλογικό όσο και σε εξατομικευμένο επίπεδο. Καταβάλλεται προσπάθεια η πληροφόρηση να παρέχεται με εύληπτη διατύπωση ώστε να γίνεται κατανοητή από τους εργαζόμενους και να τους βοηθά στην περαιτέρω αξιοποίηση της πληροφορίας.

Η γκάμα των πληροφοριών σχετίζεται με το σύνολο των εξελίξεων στο καθεστώς ασφάλισης των εργαζομένων, τις αλλαγές στο σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης καθώς και στους όρους και τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης.

Οι υπηρεσίες συμβουλευτικής αφορούν στην «καθοδήγηση» και υποστήριξη των εργαζομένων ώστε να διαμορφώσουν άποψη για το πώς πρέπει να κινηθούν όσον αφορά την κοινωνική τους ασφάλιση και τι πρέπει να λάβουν υπόψη τους σε μια περίοδο συχνών, ταχύτατων και δυσμενών αλλαγών.

β. Εργασιακές σχέσεις

Στο πεδίο των Εργασιακών σχέσεων παρέχεται έγκυρη πληροφόρηση σε καίρια ζητήματα που άπτονται των εργασιακών τους δικαιωμάτων. Η πληροφόρηση αποσκοπεί στην πλήρη ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με ζητήματα τα οποία συχνά αποτελούν πεδίο αντιπαράθεσης εργοδοτών-εργαζομένων, εμπίπτουν δε στην περιοχή του Ατομικού ή Συλλογικού Εργατικού Δικαίου.

Οι υπηρεσίες συμβουλευτικής στοχεύουν στην ενδυνάμωση των εργαζομένων, ώστε, τόσο ατομικά, όσο και πολύ περισσότερο συλλογικά, να δραστηριοποιούνται για την υπεράσπιση, κατοχύρωση και διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.

γ. Απασχόληση

Στο πεδίο της Απασχόλησης οι υπηρεσίες πληροφόρησης απευθύνονται επίσης σε εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας και καλύπτουν ένα ευρύτατο φάσμα αντικειμένων που σχετίζονται με τις εξελίξεις στην Αγορά Εργασίας και τη δομή της απασχόλησης, τη συνδικαλιστική έκφραση των εργαζομένων, τις ασκούμενες αλλά και σχεδιαζόμενες πολιτικές, την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης και συγκράτησης της απασχόλησης, τις εργασιακές συνθήκες και γενικότερα ενημέρωση για τις θετικές ή/και αρνητικές εξελίξεις και αλλαγές στον επαγγελματικό βίο.



¹² Για αναλυτικό περιεχόμενο και θεματικές ενότητες των υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής βλέπε Παράλληλα κείμενα, Κείμενο 4

Οι υπηρεσίες συμβουλευτικής παρέχουν υποστήριξη για την εύρυθμη διαχείριση από τους εργαζόμενους των πιέσεων του εργασιακού περιβάλλοντος, σε μια περίοδο έντονων και δυσμενών αλλαγών.



3ii.1 Εξειδικευμένα Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση Σχεδιασμός - Οργάνωση - Λειτουργία

Στο κεφάλαιο αυτό θα περιγραφεί η σύσταση και η λειτουργία των Εξειδικευμένων Κέντρων Προώθησης στην Απασχόληση, μια πιλοτική δραστηριότητα που αναπτύσσει το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, στο πλαίσιο του δικτύου πληροφόρησης και συμβουλευτικής εργαζομένων και ανέργων.

Στόχος των εξειδικευμένων κέντρων είναι η υποστήριξη ανέργων νέων μεταξύ 16 και 30 ετών, τόσο χαμηλών τυπικών προσόντων όσο και αντίστοιχων υψηλών.

Για να ολοκληρωθεί το τμήμα αυτό του Οδηγού¹³ απαιτείται η υλοποίηση μιας σειράς ενεργειών, οι οποίες αποτελούν καθοριστικά στάδια εξέλιξης των ΕΚΠΑ, όπως η προσέγγιση των ανέργων και η διερεύνηση των χαρακτηριστικών της συγκεκριμένης ομάδας των νέων ανέργων, ο εντοπισμός των αναγκών τους και εξειδίκευση των υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής με στόχο την προώθησή τους στην αγορά εργασίας. Η προσέγγιση των επιχειρήσεων, και η συνεχής και ολοκληρωμένη παρακολούθηση των δρώμενων στην αγορά εργασίας, έτσι ώστε να είναι επαρκής η υποστήριξη των νέων ανέργων.

Ταυτόχρονα απαιτείται η ανάπτυξη συνεργειών κυρίως με τα ΚΠΑ του ΟΑΕΔ, έτσι ώστε οι συγκεκριμένες υπηρεσίες να αναπτύσσονται σε ένα πλαίσιο συμπληρωματικότητας και όχι υποκατάστασης των δημόσιων υπηρεσιών και πολιτικών.

Τα ΕΚΠΑ ασκούν τις παρακάτω λειτουργίες και δραστηριότητες, εξασφαλίζοντας παροχή υψηλής ποιότητας συμβουλευτικών υπηρεσιών, επαγγελματικού προσανατολισμού, διάγνωσης αναγκών επιχειρήσεων, καθώς



¹³ Βλέπε Τόμο II

επίσης και ανάπτυξη δράσεων δικτύωσης, επικοινωνίας και τεχνικής υποστήριξης.

- Δημιουργούν μητρώα και εγγράφουν νέους ανέργους, οι οποίοι ενδιαφέρονται για τις υπηρεσίες του, ηλικίας κατά προτεραιότητα μεταξύ 16-30 ετών.
- Τους ταξινομούν σε ομάδες, βάσει των τυπικών και Επαγγελματικών τους προσόντων
- Διαμορφώνουν αναλυτικό προφίλ βάσει των γενικότερων προσόντων τους, των δεξιοτήτων τους αλλά και των αναγκών τους.
- Αναπτύσσουν σύστημα πληροφόρησης σχετικά με τις δυνατότητες που διαμορφώνονται στην αγορά εργασίας και τις παρεχόμενες πολιτικές απασχόλησης.
- Δικτυώνονται με δημόσιους φορείς και φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης
- Τα στελέχη τους αναπτύσσουν και εφαρμόζουν μεθόδους και εργαλεία εξατομικευμένης και ομαδικής υποστήριξης, Ατομικό Σχέδιο Δράσης, καθώς και εργαλεία παρακολούθησης της πορείας τους, αποτίμησης και αξιολόγησης των αποτελεσμάτων της εν γένει λειτουργίας του Ε.Κ.Π.Α.

Στα ΕΚΠΑ αναπτύσσονται δύο βασικές υπηρεσίες, κατ' αναλογία με τις υπηρεσίες του συνολικού Σχεδίου.

Υπηρεσίες πληροφόρησης

Οι υπηρεσίες πληροφόρησης Έχουν ως στόχο την άμεση, έγκυρη και έγκαιρη ενημέρωση καθώς και την ουσιαστική πληροφόρηση των νέων ανέργων, αξιοποιώντας ορθολογικά τις διαθέσιμες πληροφορίες σχετικά με την αγορά εργασίας και την απασχόληση, αναπτύσσοντας ένα ολοκληρωμένο σύστημα πληροφόρησης.

Παράλληλα συνδέονται με ένα σημαντικό δίκτυο φορέων της αγοράς

Υπηρεσίες Συμβουλευτικής

Οι υπηρεσίες συμβουλευτικής αποτελούν την βασική δραστηριότητα υποστήριξης των νέων ανέργων για την ενίσχυση των δυνατοτήτων πρόσβασης τους στην αγορά εργασίας και την απασχόληση. Ταυτόχρονα επιχειρούν να συμβάλλουν και στην περαιτέρω προσωπική ανάπτυξη των νέων ανέργων, μέσα από διαδικασίες εξατομικευμένης και ομαδικής υποστήριξης.

Η πληροφόρηση επικεντρώνεται κυρίως σε:

1. Πληροφόρηση για εκπαίδευση
2. Πληροφόρηση προγραμμάτων επιμόρφωσης, Κατάρτισης, δια βίου μάθησης
3. Πληροφόρηση πρακτικής άσκησης

4. πληροφόρηση θέσεων μαθητείας
5. πληροφόρηση θέσεων απασχόλησης
6. πληροφόρηση για επαγγελματικά περιγράμματα και πιστοποίηση
7. πληροφόρηση για φορείς που παρέχουν αντίστοιχες υπηρεσίες

Η Συμβουλευτική επικεντρώνεται κυρίως σε:

1. Συμβουλευτική Επαγγελματικής κατάρτισης
2. Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, Επαγγελματική Συμβουλευτική
3. Συμβουλευτική πρόληψης και αντιμετώπισης ψυχολογικών επιπτώσεων εξ αιτίας της ανεργίας

Κεφάλαιο 4

Κύκλοι επιμόρφωσης στελεχών



4.1 Περιγραφή του προγράμματος επιμόρφωσης

Σύμφωνα με τις προδιαγραφές που έχουν τεθεί, στο επιχειρησιακό σχέδιο που συνοδεύει το τεχνικό δελτίο του έργου, προτείνονται τρεις κατηγορίες προγραμμάτων επιμόρφωσης του συνόλου των στελεχών συμβούλων.

Η πρώτη κατηγορία απευθύνεται στα μόνιμα στελέχη του Ινστιτούτου εργασίας τα οποία έχουν επιφορτισθεί με την υλοποίηση σημαντικών τμημάτων του έργου.

Η δεύτερη απευθύνεται στους συμβούλους, οι οποίοι στελεχώνουν το σύνολο των υπηρεσιών και είναι επιφορτισμένοι με το έργο της πληροφόρησης και συμβουλευτικής των εργαζομένων (και ανέργων στην περίπτωση των Εξειδικευμένων Κέντρων Προώθησης στην Απασχόληση –Ε Κ Π Α)

Η τρίτη κατηγορία απευθύνεται στα στελέχη των συνεργαζόμενων με το δίκτυο φορέων, κυρίως φορείς της Τοπικής αυτοδιοίκησης και του Συνδικαλιστικού Κινήματος.

Είναι προφανές ότι τα προγράμματα εντάσσονται στο πλαίσιο και ακολουθούν τις βασικές αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων:

- το περιεχόμενό τους εδράζεται σε εκπαιδευτικές ανάγκες των στελεχών, συμβατές με την θέση εργασίας και το ρόλο τους, λαμβάνει δε υπόψη τις γνώσεις και την εμπειρία που διαθέτουν.
- ενθαρρύνεται η αυξανόμενη συμμετοχή τους σε όλες τις φάσεις της επιμορφωτικής διαδικασίας
- η συνεργατική σχέση επιμορφωνόμενων – επιμορφωτών διέπει επίσης το σύνολο της επιμόρφωσης.

Κάθε πρόγραμμα αποτελεί ένα συνεκτικό πλέγμα τριών επιμορφωτικών μεθόδων:

- «πρόσωπο με πρόσωπο» επιμόρφωση
- εξ αποστάσεως επιμόρφωση
- πρακτική άσκηση

Η οριστική κατανομή των ωρών, η αποσαφήνιση του αναλυτικού προγράμματος και ο σχηματισμός των ομάδων αποτελεί προϊόν ουσιαστικής διεργασίας με την συμμετοχή όλων των στελεχών.

Ιδιαίτερη σημασία έχουν:

- η κατ' ιδίαν μελέτη του εκπαιδευτικού υλικού, το οποίο καταβάλλεται προσπάθεια να έχει έντονα διαδραστικό περιεχόμενο,
- η συνεργασία και υποστήριξη από τους επιμορφωτές.

4.2 Σκοπός και στόχοι του προγράμματος επιμόρφωσης

4.2.1 Σκοπός

Σκοπό του επιμορφωτικού προγράμματος αποτελεί ο σχεδιασμός και η υλοποίηση ενός ολοκληρωμένου προγράμματος εκπαίδευσης ειδικών συμβούλων και στελεχών οι οποίοι έχουν ως έργο τους τη στήριξη εργαζομένων και ανέργων στις ευμετάβολές και δυσμενείς συνθήκες στην απασχόληση και την αγορά εργασίας.

4.2.2 Ο κύριος στόχος

Το πρόγραμμα επιμόρφωσης έχει ως βασικό στόχο, να εφοδιαστούν τα στελέχη με τις συμπληρωματικές εκείνες γνώσεις, δεξιότητες και πρακτικές, οι οποίες απαιτούνται για την αναβάθμιση και προσαρμογή των παρεχόμενων υπηρεσιών στις απαιτήσεις του έργου αλλά και του περιβάλλοντος στο οποίο δραστηριοποιούνται.

4.2.3 Οι ειδικοί στόχοι

Η επιμορφωτική διαδικασία συνδέεται άμεσα με τους κεντρικούς στόχους του έργου οι οποίοι μεταξὺ άλλων επιδιώκουν:

- Να αναπτυχθεί ένα δίκτυο υπηρεσιών πληροφόρησης και κυρίως συμβουλευτικής για την απασχόληση, στου οποίου την λειτουργία και τις προσφερόμενες υπηρεσίες να συνδυάζονται θεωρητικές προσεγγίσεις και εργαλεία όλων των επιστημονικών κλάδων, οι οποίοι μπορούν να συμβάλλουν σε μία πολύπλευρη και σύνθετη αντιμετώπιση των προβλημάτων απασχόλησης.
- Να αποτελέσουν αντικείμενο συζήτησης κατά την επιμορφωτική διαδικασία ώστε να επιλεγούν τα πλέον κατάλληλα εργαλεία και μέθοδοι υποστήριξης των εργαζομένων και ανέργων.
- να παραχθεί κατάλληλο υλικό επιμόρφωσης διαθέσιμο στο σύνολο των στελεχών του δικτύου.
- να διαμορφωθεί κατάλληλη εργασιακή κουλτούρα η οποία να συνάδει με τα χαρακτηριστικά, την φύση, το περιεχόμενο υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα, όπως είναι οι υπηρεσίες πληροφόρησης και συμβουλευτικής εργαζομένων και ανέργων.

4.3 Οι απαιτήσεις της θέσης εργασίας

Ο χαρακτήρας του Σχεδίου, με βάση τα όσα αναφέρονται στα κείμενα πολιτικής (τεχνικό δελτίο, επιχειρησιακά σχέδια, οδηγός κλπ) προδιαγράφει ένα πλαίσιο το οποίο εν πολλοίς αποτελεί το περιβάλλον εντός του οποίου προσδιορίζονται τα χαρακτηριστικά και οι απαιτήσεις των θέσεων εργασίας, ειδικότερα αυτής του συμβούλου απασχόλησης,

Σε συνδυασμό με τις απόψεις που έχουν διατυπώσει οι ίδιοι οι σύμβουλοι, στο σχετικό ερώτημα, αμέσως μετά την ένταξη τους στις αναπτυσσόμενες υπηρεσίες, μπορούμε να διατυπώσουμε το αντίστοιχο πλέγμα των απαιτήσεων της θέσης εργασίας, το οποίο πρέπει να ληφθεί υπόψη για τον σχεδιασμό του προγράμματος επιμόρφωσης.

4.4 Οι εκπαιδευτικές ανάγκες των στελεχών

Οι εκπαιδευτικές ανάγκες κρίθηκε σκόπιμο να διερευνηθούν σε δύο φάσεις. Η πρώτη αποβλέπει στην διερεύνηση των βασικών αναγκών, διενεργείται με τη μέθοδο του ερωτηματολογίου και τα αποτελέσματα αποτελούν βάση συζήτησης για την διαδικασία της δεύτερης φάσης, η οποία διενεργείται κατά την διάρκεια του εισαγωγικού σταδίου της επιμόρφωσης, με την μέθοδο της εις βάθος ανάλυσης των αναγκών.

Η τελική αποτύπωση των εκπαιδευτικών αναγκών καταβάλλεται προσπάθεια να εκφράσει την **διαφορά** μεταξύ του συνολικά κατεχόμενου επιπέδου γνώσης των στελεχών και του απαιτούμενου για την άσκηση των καθηκόντων τους στην συγκεκριμένη θέση εργασίας.

4.5 Μεθοδολογικό πλαίσιο υλοποίησης

α. επιλέγεται η επιμόρφωση να έχει χαρακτήρα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης. Η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση παρέχει την δυνατότητα υλοποίησης του προγράμματος σε άμεση σύνδεση με το πραγματικό περιβάλλον και τις συνθήκες εργασίας των στελεχών, ενώ μπορούν να αξιοποιηθούν τεχνικές διαμεσολάβησης, mentoring κλπ.

β. Επιπλέον βασική επιλογή αποτελεί η υλοποίηση το προγράμματος να εξελιχθεί στα εξής τέσσερα στάδια:

1. Προπαρασκευαστικό / εισαγωγικό στάδιο
2. Στάδιο βασικής επιμόρφωσης
3. Στάδιο εξειδικευμένης επιμόρφωσης
4. Στάδιο πρακτικής άσκησης

γ. Επιλέγεται η μεθοδολογία της συν-διδασκαλίας¹⁴

δ. Μεγάλο μέρος του επιμορφωτικού προγράμματος υλοποιείται με την μέθοδο της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης. Για την επιλογή της μεθόδου συνυπολογίστηκαν παράγοντες όπως η διασπορά του επιστημονικού / στελεχιακού δυναμικού ανά την Ελλάδα, το κόστος και η υλοποίηση του παράλληλα με την περίοδο πραγματικής εργασίας των στελεχών.



¹⁴ Περισσότερα σχετικά με την μέθοδο της συνεργατικής διδασκαλίας βλέπε: Γιαννακοπούλου, Ε. Χασάπης, Δ. (2012) Η συνεργατική διδασκαλία στην εκπαίδευση ενηλίκων. Εκπαίδευση ενηλίκων, τ.26, 22-27
Γιαννακοπούλου, Ε. Παπαγεωργίου, Ε. (2014) Συνεργατική διδασκαλία ως παράδειγμα καλής διδακτικής πρακτικής. Νέος Παιδαγωγός, τ.3 250 -258



5i.1 Επικοινωνιακή στρατηγική

Η επικοινωνιακή στρατηγική του έργου αποβλέπει στην όσο το δυνατόν ευρύτερη διάδοση του, αποσκοπώντας να το καταστήσει γνωστό αφενός για να προσεγγίσει και να προσφερθούν υπηρεσίες σε όσο το δυνατόν μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων και ανέργων, αφετέρου να καταστεί δυνατόν να υποδείξει μια αποτελεσματική πρόταση πολιτικής για την διάρθρωση και αποτελεσματική λειτουργία ενός Συστήματος πληροφόρησης και συμβουλευτικής εργαζομένων και ανέργων.

Η επικοινωνιακή στρατηγική περιλαμβάνει τρία βασικά στάδια

1. Πρώτο στάδιο: Βασική ενημέρωση και πληροφόρηση για το έργο, λανσάρισμα του προγράμματος
2. Δεύτερο στάδιο: Κεντρικές / οριζόντιες δράσεις και περιφερειακές τοπικές δράσεις επικοινωνίας και δημοσιότητας.
3. Τρίτο στάδιο: Ολοκλήρωση, απολογισμός, προοπτική.

Διατύπωση πρότασης πολιτικής

Οι ενέργειες δημοσιότητας εντάσσονται σε δύο κατηγορίες:

- ▶ Προωθητικές ενέργειες δημοσιότητας οριζόντιου χαρακτήρα για την προβολή του σκοπού και των παρεχόμενων υπηρεσιών του δικτύου
- ▶ Προωθητικές ενέργειες των περιφερειακών μονάδων παροχής υπηρεσιών και των Σημείων υποστήριξης του δικτύου.

5i.1.1 Οι στόχοι της επικοινωνιακής στρατηγικής:

- ▶ Προβολή του έργου με στόχο την προσέγγιση του μεγαλύτερου δυνατού αριθμού εργαζομένων για την επαφή τους με το δίκτυο και των ανέργων για την επαφή τους με τα Εξειδικευμένα Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση.
- ▶ Ενημέρωση των διαμορφωτών της κοινής γνώμης και των συλλογικών φορέων
- ▶ Ενίσχυση της αξιοπιστίας, του ρόλου και τη θεσμικής ικανότητας του συνδικαλιστικού κινήματος
- ▶ Ανάδειξη των δυνατοτήτων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ για την επιστημονική τεκμηρίωση των θέσεων της ΓΣΕΕ, για την εναλλακτική

διατύπωση προτάσεων πολιτικής και την παροχή υπηρεσιών υποστήριξης εργαζομένων και ανέργων

5i.1.2 Φορείς και πληθυσμιακές ομάδες που απευθύνεται το σχέδιο επικοινωνιακής στρατηγικής

Φορείς:

- Δημόσιους φορείς (ΙΚΑ, ΣΕΠΕ, ΟΑΕΔ)
- Φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης
- Συνδικαλιστικούς φορείς
- Μεταναστευτικές κοινότητες
- Ενώσεις εργοδοτών
- Επιμελητήρια
- Κοινωνικούς φορείς και Μ.Κ.Ο
- Γραφεία διασύνδεσης ΑΕΙ

Εργαζόμενοι:

- Σε Μικρές και Πολύ Μικρές Επιχειρήσεις, οι οποίες έχουν χαμηλό βαθμό συνδικαλιστικής εκπροσώπησης.
- Σε μεγάλες επιχειρήσεις στον βιομηχανικό κλάδο και τις υπηρεσίες
- Σε απασχολούμενους με ελαστικές κορφές εργασίας (μερική απασχόληση, συμβάσεις έργου κλπ)
- Εργαζόμενους κάθε ηλικίας οι οποίοι χρειάζονται προγράμματα κατάρτισης ή δια βίου μάθησης.
- Εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες και προβλήματα αποκλεισμού
- Συνδικαλιστικά στελέχη και μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων

Μέσα μαζικής ενημέρωσης:

- Εφημερίδες, ραδιόφωνα, τηλεοπτικούς σταθμούς, περιοδικά, ιστοσελίδες.
- Ευρύτερη κοινή γνώμη

5i.1.3 Στρατηγικοί Άξονες δράσης:

Ενέργεια 1: Δημιουργία ιστοσελίδας

Ενέργεια 2: επισκέψεις ενημέρωσης σε φορείς και σε επιλεγμένους χώρους προσέλευσης / διέλευσης κοινού

Ενέργεια 3: Δημιουργία ενημερωτικού φάκελου για το έργο, ο οποίος είναι γενικής χρήσης και περιλαμβάνει:

- Folder
- «Εταιρικό έντυπο» του ΙΝΕ ΓΣΕΕ.
- Έντυπο σχετικό με το Πρόγραμμα και τις

δράσεις που υλοποιεί το ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

- Δελτία Τύπου.
- Περιλήψεις των εισηγήσεων των συμμετεχόντων

στις εκδηλώσεις

- CD που περιλαμβάνει λογότυπα, φωτογραφίες, κείμενα ηλεκτρονικά.

Ενέργεια 4: Καταχωρήσεις στα ΜΜΕ, αρθρογραφία, εκπομπές

Ενέργεια 5: Συνεντεύξεις

Ενέργεια 6: Παρουσία και διασύνδεση σε επιλεγμένες ιστοσελίδες και blogs

Ενέργεια 7: Δημιουργία περιοδικού ενημερωτικού ηλεκτρονικού δελτίου με τίτλο:

Ενέργεια 8: Ημερίδες / συνέδρια

Ενέργεια 9: Διάφορες ad hoc δραστηριότητες οι οποίες θα προκύψουν κατά την υλοποίηση (π. χ happenings)



5ii.1 Στρατηγική δικτύωσης

Σε μια εκτεταμένη περίοδο οικονομικής και κοινωνικής κρίσης, βασικά χαρακτηριστικά της οποίας αποτελούν η καθοριστική επικράτηση των δυνάμεων της αγοράς, η καταλυτική υποχώρηση του κράτους πρόνοιας, με την μορφή που το έχουμε γνωρίσει κατά την διάρκεια της σημαντικής ανάπτυξης του, οι θεσμοί των εργασιακών σχέσεων αναδομούνται εις βάρος του κόσμου της εργασίας και η πολιτική απασχόλησης υποτάσσεται στους σκοπούς μιας συντηρητικής και πολλάκις άκαμπτης μακροοικονομικής πολιτικής, με σημαντικές επιπτώσεις σε σημαντικά τμήματα του πληθυσμού, η συγκρότηση δικτύων αντιμετώπισης των επιπτώσεων σε συγκεκριμένες ομάδες πολιτών αναδύεται σε σημαντική κοινωνική αναγκαιότητα.

Σε πρόσφατη έκθεση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) τονίζεται μεταξύ άλλων ότι η Ελλάδα οδηγείται σε μία παρατεταμένης διάρκειας κοινωνική κρίση, εάν δεν ληφθούν τα απαραίτητα μέτρα κοινωνικής προστασίας.¹⁵

Δεδομένης της σαφούς αδυναμίας των φορέων άσκησης κρατικής πολιτικής για ολοκληρωμένη και αποτελεσματική προστασία του συνόλου του πληθυσμού που πλήττεται σοβαρά από τις επιπτώσεις της κρίσης, μια αποτελεσματική πολιτική δικτύωσης, μπορεί υπό προϋποθέσεις να συμβάλλει στην άμβλυνση των επιπτώσεων αυτών.

Η στρατηγική των δικτύωσης, κάθετου και οριζόντιου χαρακτήρα, διεπιστημονικής σύνθεσης, με την συμμετοχή φορέων του Δημόσιου τομέα, των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, των φορέων της Τοπικής αυτοδιοίκησης και αξιόπιστων φορέων της κοινωνίας των πολιτών, μπορεί να οδηγήσει σε αξιόλογες παρεμβάσεις αντιμετώπισης δυσμενών κοινωνικών φαινομένων εξ αιτίας της κρίσης, μεταξύ των οποίων η φτώχεια, ο κοινωνικός αποκλεισμός και η παρατεταμένη ανεργία, φαινόμενα τα οποία εμμένουν και διογκώνονται διαχρονικά.



¹⁵ ILO, Μελέτες για την οικονομική ανάπτυξη με δικαιοσύνη, «Ελλάδα, Παραγωγικές θέσεις εργασίας», Νοέμβρης 2014, <http://www.ilo.org/>

Στο πλαίσιο αυτό η επιχειρούμενη δικτύωση των Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ διαμορφώνεται σε τρεις ζώνες.

1. Στην ζώνη του εσωτερικού δικτύου, η οποία περιλαμβάνει τις δομές (κόμβους) των περιφερειακών παραρτημάτων του ΙΝΕ, στις οποίες λειτουργούν υπηρεσίες Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής

2. Στην ζώνη των σημείων υποστήριξης, η οποία περιλαμβάνει δομές με λειτουργία αντιστοιχών υπηρεσιών, συνεργαζόμενων φορέων του Συνδικαλιστικού κινήματος και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

3. Στην εξωτερική ζώνη δικτύωσης η οποία περιλαμβάνει όλους εκείνους τους φορείς οι οποίοι με διάφορους τρόπους συμβάλλουν συστηματικά στην αξιοποίηση των παρεχομένων υπηρεσιών του Δικτύου.

5ii.1.1 Σκοπός και στόχοι της δικτύωσης

Βασικό σκοπό της δικτύωσης αποτελεί η παροχή υψηλής ποιότητας υπηρεσιών, για την υποστήριξη όσο το δυνατόν ευρύτερου αριθμού εργαζομένων και ανέργων, με παράλληλη επιδίωξη την συμβολή στην διατύπωση μιας ρεαλιστικής πρότασης πολιτικής για την διαμόρφωση ενός εθνικού συστήματος πληροφόρησης και συμβουλευτικής στο πεδίο της Απασχόλησης και της Αγοράς Εργασίας.

Στόχους της δικτύωσης αποτελούν η ενεργή συνεργασία των φορέων του δικτύου, η επίτευξη οικονομιών κλίμακος, για υλοποίηση παρεμβάσεων που απαιτούν υψηλό κόστος λόγω της φύσης και του χαρακτήρα τους, η κινητοποίηση των τοπικών φορέων για αποτελεσματική εφαρμογή δράσεων και προγραμμάτων, η αναζήτηση ρεαλιστικών λύσεων και προπαντός βιώσιμων σχημάτων και μηχανισμών παρέμβασης.

5ii.1.2 Βασικές προϋποθέσεις και πλαίσιο αρχών της Δικτύωσης.

Η επίτευξη υψηλού βαθμού κατανόησης του έργου, εμπιστοσύνης μεταξύ των μελών του δικτύου και συμφωνίας για τους στόχους του, αποτελεί το πρώτο, καθοριστικό, βήμα τόσο για την επιτυχία του, ως προς την ποιότητα και αποτελεσματικότητα των παρεχομένων υπηρεσιών, όσο και ως προς την δυνατότητα διατύπωσης εναλλακτικών προτάσεων πολιτικής.

Η αξιοποίηση των συγκριτικών πλεονεκτημάτων ενός εκάστου των εταίρων ενισχύει τη δυνατότητα διεύρυνσης των πεδίων παρέμβασης τους και τους καθιστά ικανούς να κατανοήσουν έτι περαιτέρω τα οφέλη της δικτύωσης.

Η απρόσκοπτη και αποτελεσματική διαχείριση των εμπειριών και της γνώσης μεταξύ των μελών του δικτύου, μέσω μιας λειτουργικής πλατφόρμας

επικοινωνίας και υιοθέτησης κατάλληλων διαδικασιών διάδοσης της πληροφορίας.

Η διαμόρφωση κατάλληλης οργανωτικής δομής του δικτύου και συντονιστικού σχήματος, προσαρμοσμένων στην φύση και τον χαρακτήρα των φορέων που το συναποτελούν και κυρίως συμβατών με τον σκοπό και τους στόχους που επιδιώκονται.

Σε στενή συνάφεια με την προηγούμενη προϋπόθεση απαιτείται η ανάπτυξη συνεργατικής κουλτούρας και ενός πλαισίου αρχών και αξιών συμβατού με το είδος των παρεχόμενων υπηρεσιών, την υποστήριξη δηλαδή εργαζομένων και ανέργων, οι οποίοι πιέζονται ασφυκτικά από τις δυσμενείς αλλαγές στην απασχόληση, τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, την συρρίκνωση των μέτρων κοινωνικής πολιτικής ή την αδυναμία ουσιαστικής πρόσβασης στην αγορά εργασίας.

5ii.1.3 Πρακτικά βήματα δικτύωσης

- Ανάγκες δικτύωσης, ανάλυση των προβλημάτων τα οποία πρόκειται να αντιμετωπισθούν.
- Προσδιορισμός και αξιολόγηση των προς δικτύωση φορέων.
- Πλαίσιο επικοινωνίας, διαμόρφωση όρων και συνθηκών συνεργασίας
- Περιεχόμενο και είδος συμφωνίας
- Συντονιστικό και διοικητικό σχήμα
- Εργαλεία επικοινωνίας και δράσης
- Μέθοδοι και εργαλεία υποστήριξης των μελών του δικτύου
- Συνεχής καθοδήγηση, συμβουλευτική και επιμόρφωση
- Τρόποι διεύρυνσης της δικτύωσης.



Παράλληλα κείμενα
Α' Τόμου

Εισαγωγή

Στα παράλληλα κείμενα του πρώτου τόμου περιλαμβάνονται κείμενα τα οποία επιχειρούν να δώσουν μια πληρέστερη εικόνα για:

- Το πλαίσιο πολιτικής εντός του οποίου αναπτύσσεται το δίκτυο υπηρεσιών και ποιο συγκεκριμένα κείμενα πολιτικής τα οποία αναφέρονται στις κατευθύνσεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου για τον ρόλο των φορέων αντιπροσώπευσης εργαζομένων και εργοδοτών στην πολιτική απασχόλησης και την παρέμβαση τους στην αγορά εργασίας. (Παράλληλα κείμενα 1 και 2, φάκελος 1)
- Αναλυτικότερη παρουσίαση του επιχειρησιακού σχεδίου εξειδίκευσης του Έργου (Παράλληλο κείμενο 3)
- Κείμενο εξειδίκευσης του πλαισίου πολιτικής, όπως έχει υιοθετηθεί στο τρέχον ΕΣΠΑ μέσω του Επιχειρησιακού προγράμματος Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού -ΕΠΑΝΑΔ, το οποίο περιέχει τα σημαντικότερα μέτρα και πολιτικές οι οποίες προδιαγράφουν αρκετά συγκεκριμένα το άμεσο εξωτερικό περιβάλλον του δικτύου υπηρεσιών. (Παράλληλο κείμενο 4)

Τα παράλληλα κείμενα συνδέονται με τις αντίστοιχες επισημάνσεις (υποσημειώσεις) του κυρίως κειμένου του Α' τόμου του οδηγού.

Η χρησιμότητα τους έγκειται στην δυνατότητα αναλυτικότερης παρουσίασης καθοριστικών παραμέτρων, οι οποίες επιδρούν στην λειτουργία και ανάπτυξη του δικτύου, καθώς και ως υλικό της επιμορφωτικής διαδικασίας.

Κεφάλαιο 1 Γενική περιγραφή του έργου



Παράλληλο κείμενο 1 (Παραπομπή 1)

Περιγραφή των βασικών πολιτικών και κατευθύνσεων για την ενίσχυση των κοινωνικών εταιριών στο πλαίσιο των Διαρθρωτικών Ταμείων της ΕΕ

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) για την περίοδο 2007-2013 τονίζει τόσο τη σημασία όσο και την ευθύνη των κοινωνικών εταιριών για την επίτευξη των στόχων ανάπτυξης και απασχόλησης που θέτει η Στρατηγική της Λισσαβόνας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.).

Ο Κανονισμός (ΕΚ) υπ'αρ. 1081/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου ΕΚΤ για την προγραμματική περίοδο 2007-2013, δίνει έμφαση στην ανάγκη για ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών εταιριών, στον προγραμματισμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων του ΕΚΤ, αλλά κάνει ειδική αναφορά στις εταιρικές σχέσεις και την οικοδόμηση θεσμικής ικανότητας σε αρκετές νέες περιπτώσεις. Ειδικότερα στον **Κανονισμό 1081/2006** για το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο:

- I.** στο Κεφ. 5.3 παρ. 2 αναφέρεται ότι : «Η διαχειριστική αρχή κάθε επιχειρησιακού προγράμματος υποστηρίζει την επαρκή συμμετοχή των **κοινωνικών εταιριών** στις δραστηριότητες που χρηματοδοτούνται βάσει του άρθρου 3. Στο πλαίσιο του στόχου «Σύγκλιση», το κατάλληλο ποσοστό των πόρων του ΕΚΤ διατίθεται για τη δημιουργία ικανοτήτων, η οποία περιλαμβάνει την εκπαίδευση, τα μέτρα δικτύωσης, την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου και των δραστηριοτήτων που αναλαμβάνουν οι κοινωνικοί εταίροι από κοινού, ιδίως όσον αφορά την προσαρμοστικότητα των εργαζομένων και των επιχειρήσεων». Για τις περιφέρειες Σύγκλισης, το Άρθρο 5.3 § 2 προβλέπει τη διάθεση κατάλληλου ποσοστού πόρων για την υποστήριξη των κοινωνικών εταιριών σε δύο τύπους δραστηριοτήτων:

- Δραστηριότητες οικοδόμησης θεσμικής ικανότητας : να επιτραπεί στους κοινωνικούς εταίρους να παίξουν αποτελεσματικά το ρόλο τους όπως προβλέπεται στον Τίτλο XI

της Συνθήκης (διαβούλευση για προτάσεις στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου) και για την επίτευξη των στόχων του ΕΚΤ. Σε αυτούς περιλαμβάνεται η κατάρτιση, τα μέτρα δικτύωσης και η ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου.

- Ενέργειες που αναλαμβάνουν από κοινού οι κοινωνικοί εταίροι, ειδικότερα στις δραστηριότητες που αφορούν την προσαρμοστικότητα εργαζομένων και επιχειρήσεων.

II. στο άρθρο 3.1, του κανονισμού ΕΚΤ, δηλώνεται ότι θα παρέχεται ειδική υποστήριξη για τη βελτίωση και ανάπτυξη εταιρικών σχέσεων και συμφωνιών ενόψει της κινητοποίησης για μεταρρυθμίσεις στους τομείς της απασχόλησης και της κοινωνικής ένταξης. Οι δραστηριότητες αυτές είναι ιδιαίτερα σημαντικές για τη βελτίωση της κατάστασης στην αγορά εργασίας και την προώθηση της χρηστής διακυβέρνησης, αποτελούν μια νέα και ξεχωριστή προτεραιότητα για τις μελλοντικές παρεμβάσεις του ΕΚΤ – την επονομαζόμενη προτεραιότητα «κινητοποίηση για μεταρρυθμίσεις στους τομείς της απασχόλησης και της ένταξης».

Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων αναφέρεται επίσης ρητά ειδικά στην κατευθυντήρια γραμμή 21 για την απασχόληση: *Να προωθηθεί η ευελιξία σε συνδυασμό με την ασφάλεια της απασχόλησης και να μειωθεί ο κατακερματισμός της αγοράς εργασίας, λαμβανομένου δεόντως υπόψη του ρόλου των κοινωνικών εταίρων, με τη λήψη των ακόλουθων μέτρων:*

- προσαρμογή της νομοθεσίας για την απασχόληση, επανεξέταση, εφόσον απαιτείται, των διαφόρων συμβατικών ρυθμίσεων και διατάξεων σχετικά με το χρόνο εργασίας,
- αντιμετώπιση του προβλήματος της αδήλωτης εργασίας,
- καλύτερη πρόβλεψη και θετική διαχείριση των αλλαγών, συμπεριλαμβανομένων των οικονομικών αναδιαρθρώσεων, ιδίως των αλλαγών που συνδέονται με το άνοιγμα των αγορών, έτσι ώστε να ελαχιστοποιηθεί το κοινωνικό κόστος τους και να διευκολυνθεί η προσαρμογή,
- προώθηση και διάδοση καινοτόμων και προσαρμοσίμων μορφών οργάνωσης της εργασίας, ώστε να βελτιωθεί η ποιότητα και η παραγωγικότητα στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της βελτίωσης της υγείας και της ασφάλειας,
- διευκόλυνση των αλλαγών του εργασιακού καθεστώτος, συμπεριλαμβανομένων της κατάρτισης, της αυτοαπασχόλησης, της σύστασης επιχειρήσεων και της γεωγραφικής κινητικότητας.

Με αναφορά στις παραπάνω κατευθυντήριες γραμμές, οι κοινωνικοί εταίροι βρίσκονται σε ιδιαίτερα ευνοϊκή θέση για να συμβάλλουν θετικά στους παρακάτω τομείς:

- ❖ ανάπτυξη των ικανοτήτων εύρεσης κατάλληλης θέσης εργασίας των υπηρεσιών απασχόλησης,
- ❖ ανάπτυξη πολιτικών για την αποτροπή ελλείψεων δεξιοτήτων,
- ❖ ενίσχυση της λειτουργίας των αγορών εργασίας με βελτίωση των βάσεων δεδομένων για θέσεις εργασίας και ευκαιρίες μάθησης, που θα πρέπει να διασυνδέονται σε ευρωπαϊκό επίπεδο, χρησιμοποιώντας σύγχρονες τεχνολογίες της πληροφόρησης και εμπειρίες που ήδη διατίθενται σε ευρωπαϊκό επίπεδο.



Παράλληλο κείμενο 2 (Παραπομπή 2)

2.1 Brochure ESF 2008_GR.pdf

ETUI-REHS: Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο 2007-2013:
Ένα Εγχειρίδιο Για Συνδικαλιστικές Οργανώσεις

Βλέπε φάκελο 1 «Οι κοινωνικοί εταίροι ως δικαιούχοι του ΕΚΤ»

2.2 tp_socpart02_e1.pdf

Οι Κοινωνικοί Εταίροι ως Δικαιούχοι: Υποστήριξη του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου προς τους κοινωνικούς εταίρους κατά την περίοδο 2007-2013

Βλέπε φάκελο 1 «Οι κοινωνικοί εταίροι ως δικαιούχοι του ΕΚΤ»

Για Τα ανωτέρω κείμενα βλέπε ιστοσελίδα INE ΓΣΕΕ,
www.inegsee.gr/
Συμβουλευτική



Παράλληλο κείμενο 3 (Παραπομπή 4)

Υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Πληροφόρησης

Επιχειρησιακό σχέδιο εξειδίκευσης της μεθοδολογίας υλοποίησης της πράξης¹⁶

Περίληψη¹⁷

A.

1. Εισαγωγή

Το συγκεκριμένο κείμενο εργασίας έχει ως στόχο να θέσει υπό συζήτηση την εξειδίκευση του Σχεδίου για την οργάνωση, τη λειτουργία και την ανάπτυξη υπηρεσιών πληροφόρησης, συμβουλευτικής και ενδυνάμωσης εργαζομένων, να προσδιορίσει τους άμεσους (βραχυχρόνιους) και μακροχρόνιους βηματισμούς (στάδια και φάσεις) του εν λόγω έργου, να καθορίσει τις εξειδικευμένες διαδικασίες και να οριστικοποιήσει τα κρίσιμα μεγέθη, τα οποία αποτελούν προϋπόθεση ασφαλούς εξέλιξης του Σχεδίου.

Πιο συγκεκριμένα ο σχεδιασμός για την ανάπτυξη Δικτύου υπηρεσιών πληροφόρησης και συμβουλευτικής υποστήριξης πρέπει να εξασφαλίζει τα στοιχεία της σύγχρονης οργάνωσης (σύγχρονες προδιαγραφές και standards), της ευελιξίας και προσαρμοστικότητας στις μεταβαλλόμενες συνθήκες, της αξιοπιστίας και εγκυρότητας, της αξιοποίησης προτύπων των τεχνολογιών πληροφόρησης και της στελέχωσης με υψηλού επιπέδου



¹⁶ Το κείμενο αυτό απετέλεσε «κείμενο εργασίας» κατά την διεξαγωγή του 1^{ου} εργαστηρίου στελεχών, στην διάρκεια του οποίου αναλύθηκε η εξειδίκευση του Σχεδίου

¹⁷ Για το πλήρες κείμενο βλέπε: Γούλας Χρήστος, Καρατζογιάννης Στάθης, Παπαδόγαμβρος Βασίλης: Επιχειρησιακό σχέδιο για την υλοποίηση της πράξης: «Ανάπτυξη δικτύου υπηρεσιών πληροφόρησης, συμβουλευτικής υποστήριξης και ενδυνάμωσης εργαζομένων» Αθήνα 2012

ανθρώπινο δυναμικό, του οποίου οι γνώσεις και οι εξειδίκευση πρέπει να αναβαθμίζεται συνεχώς.

Ως εκ τούτου η Μελέτη σκοπιμότητας πρέπει να αποτελεί τον βασικό οδηγό τεκμηρίωσης:

- του Σκοπού, των στόχων και της αποστολής του Δικτύου υπηρεσιών
- την θέση και την σχέση του Δικτύου με αντίστοιχες δομές και υπηρεσίες (συνεργασίες, συμπληρωματικότητα και συνέργεια)
- του τρόπου οργάνωσης, λειτουργίας και ανάπτυξης των υπηρεσιών (άμεσα, μεσοπρόθεσμα και βραχυχρόνια στάδια εξέλιξης και ανάπτυξης, μέθοδοι και πρότυπα οργάνωσης και λειτουργίας, χρήση νέων τεχνολογιών, ποιότητα στελεχιακού δυναμικού)
- του εύρους και τις κατηγορίες χρηστών τους οποίους υποστηρίζει.

Πλαίσιο της παρούσης Μελέτης Σκοπιμότητας αποτελεί το περιεχόμενο του εγκεκριμένου Τεχνικού δελτίου καθώς και το ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΣΧΕΔΙΟ για την υλοποίηση της πράξης «Ανάπτυξη δικτύου υπηρεσιών πληροφόρησης, συμβουλευτικής υποστήριξης και ενδυνάμωσης εργαζομένων» τα οποία και εξειδικεύει έτι περαιτέρω.

2. Αποστολή, σκοπός και στόχοι

Η οικονομική κρίση και η εφαρμογή των μέτρων δημοσιονομικής λιτότητας στην Ελλάδα έχουν οδηγήσει σε πλήρη αποδιάρθρωση του προβληματικού ήδη πεδίου των εργασιακών σχέσεων και της Απασχόλησης στην Ελλάδα, καθώς και του συστήματος κοινωνικής προστασίας και κοινωνικής ασφάλισης, ενώ τα ποσοστά ανεργίας έχουν εκτιναχθεί σε ανεξέλικτα ύψη.

Αξιολογώντας τα παραπάνω δεδομένα και λαμβάνοντας υπόψη ότι με βάση τουλάχιστον τις υφιστάμενες προβλέψεις, τα μεγέθη της ανεργίας αναμένεται να μειωθούν με χρονική υστέρηση από τον όποιο χρόνο η χώρα επιστρέψει σε θετικούς ρυθμούς ανάπτυξης, προκύπτει η ανάγκη της άμεσης υποστήριξης των εργαζομένων και κυρίως όσων απασχολούνται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας ή με ελαστικές μορφές απασχόλησης ή σε συνθήκες εκτός ορίων που θέτει η εργατική νομοθεσία.

Η κύρια σκοπιμότητα της παρέμβασης έγκειται τόσο στην προστασία της απασχόλησης και την αντιμετώπιση των εξωτερικών πιέσεων υποβάθμισης της, όσο και στην ταυτόχρονη προσπάθεια βελτίωσης της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων αξιοποιώντας μέτρα βελτίωσης του ανθρώπινου δυναμικού τους.

Με βάση τη διαπίστωση της ανάγκης αυτής και στο πλαίσιο της αποστολής και του ρόλου της ΓΣΕΕ, προτάσσεται ο στόχος συγκρότησης ενός δικτύου συμβουλευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών, με στόχο την παροχή αφενός έγκυρης και έγκαιρης πληροφόρησης, αφετέρου διαμεσολάβησης και υποστήριξης σε εργαζόμενους Έλληνες και οικονομικούς μετανάστες, για θέματα εργασιακών σχέσεων, ασφαλιστικής νομοθεσίας, καθώς και για θέματα απασχόλησης και κατάρτισης.

Με το παρόν έργο, το ΙΝΕ ΓΣΕΕ ανταποκρίνεται στις ανάγκες που έχουν εκρηκτικά αναδυθεί στο πεδίο της πραγματικής οικονομίας και της αγοράς εργασίας εξ' αιτίας της οικονομικής κρίσης προσφέροντας ζωτικής σημασίας υπηρεσίες προς το εργατικό δυναμικό, και κατά τρόπο που αξιοποιεί τα αποτελέσματα και την εμπειρία που αποκόμισε από προηγούμενα έργα και κυρίως του έργου «Ανάπτυξη και υποστήριξη δικτύων για την υλοποίηση παρεμβάσεων απασχόλησης», το οποίο ολοκληρώνεται στο πλαίσιο του ΕΠ ΑΝΑΔ. Επίσης, μέσω του έργου αξιοποιούνται πρότερες συνεργασίες που είχαν αναπτυχθεί σε περιφερειακό επίπεδο με οργανισμούς τοπικής και νομαρχιακής αυτοδιοίκησης, καθώς και εργατοϋπαλληλικά κέντρα, προκειμένου για την παροχή παρεμφερών συμβουλευτικών / υποστηρικτικών υπηρεσιών σε άνεργους και εργαζόμενους.¹⁸

Η Πληροφόρηση και η Συμβουλευτική, και συνακόλουθα οι υπηρεσίες και τα συστήματα δομών που δημιουργούνται, πρέπει να έχουν ως οδηγό τόσο ατομικές όσο και συλλογικές παραμέτρους και μεταβλητές και να λαμβάνουν σοβαρά υπόψη τις κοινωνικές και οικονομικές εξελίξεις.

Στο πλαίσιο αυτό, ειδικά στα πεδία της Απασχόλησης και των αγορών εργασίας, η Πληροφόρηση και η Συμβουλευτική, εξ αιτίας των συνεχών, έντονων και αιφνιδιαστικών εξελίξεων που παρατηρούνται, καθώς και εξ αιτίας των επιπτώσεων από την οικονομική κρίση, αποκτούν ιδιαίτερη σημασία για το εργατικό δυναμικό της χώρας.

Στην παρούσα φάση δεν πρόκειται να ασχοληθούμε με την κυρίαρχη τάση στην Πολιτική Απασχόλησης, σύμφωνα με την οποία η Πληροφόρηση και κυρίως η Συμβουλευτική αποτελούν βασικές

18



Βλέπε ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Αθήνα, 2012

συνιστώσες των Ενεργητικών πολιτικών Απασχόλησης¹⁹. Θα περιοριστούμε στον ρόλο τους ως ισχυρά ενισχυτικά μέσα για την υποστήριξη και ενδυνάμωση του εργατικού δυναμικού σχετικά με:

- τις γνώσεις και τις πληροφορίες που χρειάζονται σε σημαντικά για την εργασιακή τους υπόσταση και εξέλιξη ζητήματα
- ως μέσα σύνδεσης των μελών μιας «κοινότητας», εν προκειμένω της συνδικαλιστικής κοινότητας, για παροχή εξειδικευμένων πληροφοριών και συμβουλευτικών υπηρεσιών για την πληρέστερη τεκμηριωμένη άσκηση των καθηκόντων τους.

Η περίοδος που διανύουμε πολλαπλασιάζει τις ανάγκες πληροφόρησης και συμβουλευτικής, οι βασικές κρατικές δομές και οι υπηρεσίες φαίνεται ότι δεν επαρκούν, συνεπώς η παρέμβαση του Συνδικαλιστικού Κινήματος στο πεδίο αυτό, έρχεται να λειτουργήσει συμπληρωματικά και ενισχυτικά προς τις πρώτες με βασικό στόχο να:

- ενισχύει και στηρίζει την συνδικαλιστική δραστηριότητα στο πεδίο της απασχόλησης και τον εργασιακών σχέσεων καθώς και την ενδυνάμωση των εργαζομένων στους χώρους εργασίας
- συμβάλει στην παροχή και τη διάθεση ειδικευμένων και αποτελεσματικών πληροφοριών, τόσο στα μέλη των συνδικάτων όσο και στο σύνολο των εργαζομένων ευρύτερα.

Μέσα για την επίτευξη των στόχων αποτελούν:

- η ανάπτυξη, διατήρηση και ανανέωση μιας ευρείας γκάμας δεδομένων και πληροφοριών, εξειδικευμένης στα πεδία των εργασιακών σχέσεων, της απασχόλησης και της ασφαλιστικής νομοθεσίας και η έγκαιρη διοχέτευση τους σε ωφελούμενους φορείς και άτομα.
- η παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης με πολλαπλούς τρόπους (διάζωσης – face to face, τηλεφωνικά, μέσω διαδικτύου, με επισκέψεις σε χώρους εργασίας κλπ.

Με την παραπάνω σύντομη αναφορά, αφενός στο συγκεκριμένο πεδίο παρέμβασης, αφετέρου στους λόγους παρέμβασης του συνδικαλιστικού κινήματος, θέλουμε να δείξουμε ότι θα ήταν λάθος, υπό το πρίσμα της

¹⁹ Όπως και η Επαγγελματική Κατάρτιση, η πολιτικές επιδότησης της απασχόλησης κλπ. Για περεταίρω ενημέρωση σχετικά με την πολιτική Απασχόλησης, τις εξελίξεις σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο, καθώς και τις Ενεργητικές πολιτικές Απασχόλησης βλέπε μεταξύ άλλων ...

συνολικής θεώρησης περί μιας Εναλλακτικής πολιτικής Απασχόλησης, αντιμετώπισης της ανεργίας και ρύθμισης των Εργασιακών σχέσεων την οποία διατυπώνει η ΓΣΕΕ, να υποτιμηθεί η ανάγκη, η χρησιμότητα και η επίδραση μεταβλητών του ευρύτερου συστήματος απασχόλησης, όπως η Πληροφόρηση και η Συμβουλευτική, ως δυναμικά στοιχεία της σημερινής πραγματικότητας τα οποία μεταγράφονται, είτε ως διαστάσεις της γενικότερης κοινωνικοοικονομικής εξέλιξης, είτε ως παράμετροι συγκεκριμένης εξέλιξης μιας πολιτικής, στην προκειμένη περίπτωση της πολιτικής Απασχόλησης.

Η ανάλυση των ζητημάτων αυτών αναλύεται σε διάφορες ενότητες του Οδηγού.

3. Το Κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον και η παρούσα κατάσταση

Το σημερινό ευρύτερο περιβάλλον στο οποίο πρόκειται να δραστηριοποιηθούν και αναπτυχθούν οι υπηρεσίες Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής είναι έντονα και γοργά μεταβαλλόμενο στα συγκεκριμένα πεδία, ενώ έχει «κατ' επίφαση» ιδιαίτερα ανταγωνιστικά χαρακτηριστικά.

Οι αλλαγές αφορούν στις ευρύτερες πολιτικές, οι οποίες διαμορφώνονται σε υπερεθνικά πλαίσια, στις οικονομικές εξελίξεις, στις εργασιακές σχέσεις, στην τεχνολογία, στη νομοθεσία (το δίκαιο ενσωματώνει περιβαλλοντικές, εργασιακές, ατομικές και συλλογικές διευθετήσεις σε ένα σύνθετο πλέγμα διατάξεων για τη ρύθμιση των σχέσεων των εμπλεκόμενων μερών) και στις κοινωνίες ευρύτερα.

Το στενότερο περιβαλλοντικό πλαίσιο, εντός του οποίου, κατά κύριο λόγο, θα κινηθούν οι υπηρεσίες έχει σε γενικές γραμμές τα εξής χαρακτηριστικά:

- Συνεχείς αλλαγές, τεράστιος όγκος πληροφορίας και συνεχώς αυξανόμενες ανάγκες πληροφόρησης.
- Πανσπερμία φορέων, κατάτμηση της πληροφόρησης, αμφίβολη ανταπόκριση στις πραγματικές ανάγκες των πολιτών
- Δημόσιοι φορείς οι οποίοι προσελκύουν το μεγαλύτερο όγκο των ενδιαφερομένων πολιτών, οι οποίοι αδυνατούν να ανταπεξέλθουν επαρκώς, όσον αφορά στην ποιοτική διάσταση των υπηρεσιών που παρέχουν αλλά και στην ποσοτική, δεδομένου ότι οι ανάγκες και οι πιέσεις καθημερινά αυξάνονται
- Σημαντικές αδυναμίες στην εικονική επικοινωνία, πρόσβαση μέρους μόνον των ενδιαφερομένων.

- Σημαντικές δυσκολίες στην παροχή πληροφόρησης και συμβουλευτικής ώστε να οδηγούν σε βάσιμη επίλυση των προβλημάτων και κυρίως σε ικανοποίηση των αναγκών.
- Προβλήματα προφίλ, ικανοτήτων και δεξιοτήτων σε ένα μεγάλο αριθμό επαγγελματιών δραστηριοποιούμενων στα πεδία αυτά.

4. Οι επερχόμενες ευρύτερες επιχειρησιακές αλλαγές

Εξ αιτίας του δυσμενέστατου οικονομικού και κοινωνικού περιβάλλοντος, την τελευταία τετραετία, παρατηρούνται σημαντικές επιπτώσεις στα συνολικά μεγέθη της αγοράς εργασίας, το ανθρώπινο δυναμικό και την επιχειρηματική βάση της χώρας. Οι απουσία επενδυτικής δραστηριότητας, η συνεχής μείωση του ρυθμού ανάπτυξης, η συρρίκνωση των επιπέδων απασχόλησης, η ραγδαία αύξηση της ανεργίας, ο κίνδυνος περιθωριοποίησης και φτώχειας νέων πληθυσμιακών στρωμάτων, οδήγησαν σε μια στροφή όσον αφορά τον επιχειρησιακό σχεδιασμό των παρεμβάσεων του ΕΚΤ στην Ελλάδα και ειδικότερα του ΕΠΑΝΑΔ.

Ακόμη και από τον ΟΟΣΑ θεωρείται ότι η δημιουργία θέσεων εργασίας θα παραμείνει στο μέλλον σε χαμηλά επίπεδα και αντίστοιχα η ανεργία θα εδραιωθεί σε υψηλά επίπεδα.

Όσον αφορά το περιβάλλον των επιχειρήσεων και των εργαζομένων διαπιστώνονται μια σειρά αρνητικών επιπτώσεων (συρρίκνωση κύκλου εργασιών, έλλειψη ρευστότητας, μείωση επενδύσεων, προβλήματα αναδιάρθρωσης και προσαρμογής, αποδιάρθρωση εργασιακών σχέσεων, προβλήματα προσαρμογής στις τεχνολογικές αλλαγές, μικρή συμμετοχή σε δράσεις κατάρτισης και δια βίου εκπαίδευσης οι οπαίες από την πλευρά των επιχειρήσεων παραμένουν σε χαμηλή προτεραιότητα).

Με βάση την πολύ γενική αυτή εικόνα, στο πλαίσιο του ΕΠΑΝΑΔ²⁰, διαμορφώνονται μια σειρά κατευθύνσεων αναθεώρησης του με πρόθεση να ανταποκριθεί στις νέες συνθήκες κρίσης της Ελληνικής κοινωνίας και οικονομίας.

Αυτές που άμεσα κυρίως και εκείνες που δευτερευόντως (έμμεσα) σχετίζονται με τον επιχειρησιακό σχεδιασμό και την συγκεκριμένη δράση του ΙΝΕ, αφορούν στις παρεμβάσεις του ΣΕΠΕ, στην αναδιάρθρωση της λειτουργίας του ΟΑΕΔ, στην υπό μελέτη «Διερεύνηση της Δυνατότητας

²⁰ !! Για μια πιο εμπειριστατωμένη και λεπτομερή ενημέρωση βλέπε αναλυτικότερα αμέσως παρακάτω το κείμενο 4, στο οποίο γίνεται εκτενέστερη παράθεση του τμήματος εκείνου του (αναθεωρημένου) ΕΠΑΝΑΔ το οποίο σχετίζεται με την συγκεκριμένη δράση του ΙΝΕ)

και Προσδιορισμού του Τρόπου και των Διαδικασιών Προώθησης / Δημιουργίας Συμπράξεων του ΟΑΕΔ με τρίτους για την εφαρμογή Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης» καθώς και Συμπράξεις και υποστήριξη από εταίρους του ιδιωτικού, του κοινωνικού και του δημόσιου τομέα με ιδιαίτερη έμφαση στις μεθόδους παροχής των υπηρεσιών. στην υλοποίηση προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών με την εισαγωγή ρυθμίσεων τύπου χορήγησης «επιταγών κατάρτισης» (voucher), ανάπτυξης του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων, διαμόρφωση του θεσμικού πλαισίου Κοινωνικής Οικονομίας καθώς και το σχετικό Στρατηγικό Σχέδιο Δράσης, η ίδρυση και λειτουργία Μητρικού Κοινωνικών Επιχειρήσεων, η υλοποίηση τοπικών δράσεων για την Απασχόληση (ΤΟΠΕΚΟ, ΤΟΠΣΑ κλπ).



Παράλληλο κείμενο 4 (Επισήμανση 12)

Θεματικά αντικείμενα και ενότητες παροχής υπηρεσιών

Νομική πληροφόρηση και Συμβουλευτική²¹

Άντα Σταμάτη
Σοφιάννα Βέργου

♦ Κοινωνική ασφάλιση

1. Προϋποθέσεις Συνταξιοδότησης
 - i. Σε ποια ηλικία μπορώ να συνταξιοδοτηθώ;
 - ii. Πόσες ημέρες ασφάλισης πρέπει να έχω συμπληρώσει και μέχρι πότε;
 - iii. Υπάρχουν ευνοϊκές ρυθμίσεις (όσον αφορά τα όρια ηλικίας ή τις ημέρες ασφάλισης) για μητέρες ανήλικων τέκνων και ποιες είναι;
 - iv. Πώς υπολογίζεται το ποσό της σύνταξης;
 - v. Τι διαφορές υπάρχουν μεταξύ πλήρους και μειωμένης σύνταξης (σε ότι αφορά τις προϋποθέσεις κατοχύρωσης αλλά και το ποσό της σύνταξης);
 - vi. Ισχύουν μεταβατικές διατάξεις, ποια περίοδο καλύπτουν και ποιους αφορούν;

2. Αναγνώριση Πλασματικών Ετών
 - i. Ποιες κατηγορίες πλασματικών ετών μπορούν να αναγνωριστούν;
 - ii. Ποιοι ασφαλισμένοι δικαιούνται να αναγνωρίσουν πλασματικά έτη και πότε μπορούν να το πράξουν;

²¹ Σχετικά με τα δημοσιευμένα αναλυτικά κείμενα βλέπε www.inegsee.gr

iii. Πώς μπορούν να αξιοποιηθούν τα πλασματικά έτη της κάθε κατηγορίας (μόνο για θεμελίωση / κατοχύρωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος ή/και για αύξηση της σύνταξης);

iv. Ποιες κατηγορίες πλασματικών ετών αναγνωρίζονται δωρεάν ποιες με εξαγορά και ποιο είναι το σχετικό κόστος;

v. Ποια είναι τα ανώτατα (κατά κατηγορία αλλά και αθροιστικά) όρια αναγνώρισης;

3. Διαδοχική Ασφάλιση

i. Τι είναι η διαδοχική ασφάλιση και ποιους αφορά;

ii. Ποιος φορέας χορηγεί τη σύνταξη;

iii. Ποιες ενέργειες απαιτούνται σε σχέση με τους άλλους ασφαλιστικούς φορείς;

iv. Πώς υπολογίζεται το ποσό της σύνταξης στην περίπτωση διαδοχικής ασφάλισης;

4. Άλλα θέματα

i. Παροχές Μητρότητας

ii. Συντάξεις αναπηρίας

iii. Προϋποθέσεις συνταξιοδότησης στα πρώην Ειδικά Ταμεία

iv. Εφάπαξ

v. Εργασία συνταξιούχων

vi. Παράλληλη ασφάλιση

vii. Προϋποθέσεις έκδοσης βιβλιαρίου υγείας

viii. Συντάξεις θανάτου

ix. Επικουρική ασφάλιση και σύνταξη.

♦ Εργασιακές Σχέσεις

1. Ατομικό Εργατικό Δίκαιο:

- Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας

(Εργοδότης - Εργαζόμενος - Σύναψη Σύμβασης)

- Όροι Εργασίας

(Χρόνος Εργασίας – Άδειες – Υγιεινή και Ασφάλεια)

- Υποχρεώσεις Εργοδότη και Εργαζόμενου
- Λύση της Σχέσης Εργασίας

(Καταγγελία Σύμβασης Αορίστου Χρόνου από τον Εργοδότη/Εργαζόμενο –
Λύση Σύμβασης Εργασίας Ορισμένου Χρόνου)

2. Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο:

- Συλλογικές Διαπραγματεύσεις – Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
- Δίκαιο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων – Συνδικαλιστικά Δικαιώματα
- Δίκαιο Απεργίας
- Δίκαιο Εκμετάλλευσης

(Συμβούλια Εργαζομένων – Κανονισμοί Εργασίας – Απολύσεις)

Πληροφόρηση και Συμβουλευτική στο πεδίο της Απασχόλησης

Βασίλης Παπαδόγαμβρος

Παναγιώτης Συριόπουλος

♦ Απασχόληση

1. Θεματικό περιεχόμενο

- Πολιτικές απασχόλησης
- Η αγορά εργασίας
 - Προγράμματα συγκράτησης της απασχόλησης
 - Διακρίσεις στην αγορά εργασίας
- Κοινωνική πολιτική, Παροχές, επιδόματα
- Συνδικαλιστικές ενώσεις και συνδικαλιστική έκφραση
- Ανθρώπινο δυναμικό
 - Επαγγέλματα, επαγγελματικά δικαιώματα
 - Επαγγελματικά περιγράμματα
 - Πιστοποίηση προσόντων
 - Επαγγελματική ένταξη και εξέλιξη (σταδιοδρομία)
 - Οργάνωση της εργασίας

- Ομάδες και δυναμική τους στον χώρο εργασίας
- Η επικοινωνία στον χώρο εργασίας
- Συγκρούσεις στον χώρο εργασίας
- Η ικανοποίηση στην εργασία
- Επισφαλείς εργαζόμενοι
- Προγράμματα
 - Προγράμματα κατάρτισης και επιμόρφωσης εργαζομένων
 - Προγράμματα συμβουλευτικής εργαζομένων
 - Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία
- Επαγγελματικό άγχος
- Επαγγελματική εξουθένωση
- Μέτρα προστασίας
- Εργονομία

2. Μέσα και τρόποι παροχής υπηρεσιών

- Ενημερωτικά κείμενα
- Πληροφοριακά σημειώματα
- Ενημερωτικοί πίνακες
- Υποβολή ερωτημάτων μέσω διαδικτύου
- Υποβολή ερωτημάτων δια ζώσης
- Αρθρογραφία
- Δημοσιεύσεις στον έντυπο και ηλεκτρονικό τύπο
- Βιβλιογραφικό υλικό
- Ενημερωτικές συναντήσεις
- Συμβουλευτικές συναντήσεις
- Εργαστήρια (workshops) – σεμινάρια
- Ημερίδες

3. Υποδομές, εργαλεία και μέθοδοι παροχής υπηρεσιών

- Θεωρητικές προσεγγίσεις
- Μεθοδολογικές προσεγγίσεις και επεξεργασίες
- Βάση δεδομένων

- Διαδραστική πλατφόρμα
- Ιστοσελίδα
- Συνεντεύξεις
- Ερωτηματολόγια
- Τεστ
- Ενημερωτικές συζητήσεις
- Εξατομικευμένη υποστήριξη
- Ομαδική υποστήριξη



Το κείμενο που ακολουθεί αποτελεί απόσπασμα από τον επιχειρησιακό σχεδιασμό του Υπουργείου Εργασίας (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανάπτυξης ανθρώπινου Δυναμικού -ΕΠΑΝΑΔ - στο οποίο διατυπώνονται οι άμεσα σχετιζόμενες με το περιβάλλον των Δικτύων δράσεις

Παράλληλο κείμενο 5 (Επισήμανση 20)

...«Ε. Θεσμικές παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση των συνεπειών της δημοσιονομικής κρίσης. Επιπλέον, στο πλαίσιο της νέας κοινωνικοοικονομικής κατάστασης θεσμοθετήθηκαν αλλαγές όπως:

Επήλθε συμφωνία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την κατεύθυνση των πόρων του ΕΣΠΑ προς την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας, τη στήριξη των εξαγωγών, της καινοτομίας και της έρευνας, καθώς και την αντιμετώπιση της ανεργίας και ιδίως της ανεργίας των νέων.

Η ψήφιση από την Ελληνική Βουλή του Νόμου 4019/2011 τον περασμένο Σεπτέμβριο αποτέλεσε τη θεσμική απαρχή για την ευρύτερη εφαρμογή στην Ελλάδα της Κοινωνικής Οικονομίας.

Θεσπίστηκε το νέο διαχειριστικό πλαίσιο, για την υλοποίηση ενεργειών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης μέσω της εφαρμογής του συστήματος χορήγησης «επιταγών κατάρτισης» (voucher), που τοποθετεί τον άνεργο/ωφελούμενο στο επίκεντρο της πολιτικής, επιταχύνει τις

διαδικασίες υλοποίησης προγραμμάτων ΣΕΚ και απλοποιεί τις διαδικασίες και τη διαφάνεια της ΣΚΕ (ηλεκτρονική υποβολή αιτήσεων)

Ελαβε χώρα η συγχώνευση δια απορροφήσεως των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου «Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Δια Βίου Μάθησης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.)», «Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.)» και «Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων (Ε.Ο.Π.Π.)» εποπτείας του Υπουργείου Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, Κοινή Υπουργική Απόφαση 119959/Η (ΦΕΚ 2351/20.10.2011)

Συστάθηκε και συγκροτήθηκε η Γνωμοδοτική Επιτροπή για την ανάπτυξη του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων, Υπουργική Απόφαση 72159/Η (ΦΕΚ 1642/21.07.2011)

Ελαβε χώρα η κατάργηση των ανωνύμων εταιρειών «Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική – Πληροφορική (ΠΑΕΠ) Α.Ε.» και «Επαγγελματική Κατάρτιση (ΕΚΑΕ) Α.Ε.» και συστάθηκε νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου με την επωνυμία «Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού» (Ε.Ι.Ε.Α.Δ.) (Άρθρο 88 του Νόμου 3996 για την αναμόρφωση του ΣΕΠΕ (ΦΕΚ170/5.08.2011)).

Θεσμοθετήθηκαν οι όροι και οι προϋποθέσεις ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και Οργανισμού Απασχόλησεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) (Υ.Α. υπ' αριθμόν 17227/32/22.08.2012).

Χρηματοδοτήθηκε η ανάπτυξη 145 νέων πιστοποιημένων επαγγελματικών περιγραμμάτων

Χρηματοδοτήθηκε η ανάπτυξη της "Διαδικτυακής Πύλης" Σύζευξης Προσφοράς - Ζήτησης Εργασίας του ΟΑΕΔ, η οποία είναι σε φάση τελικών δοκιμών και μέχρι τέλους του χρόνου θα έχει τεθεί σε λειτουργία

Εκπονήθηκε το θεσμικό και κανονιστικό πλαίσιο Κοινωνικής Οικονομίας καθώς και το σχετικό Στρατηγικό Σχέδιο Δράσης

Χρηματοδοτήθηκε η ίδρυση και λειτουργία Μητρώου Κοινωνικών Επιχειρήσεων

Ολοκληρώθηκε το θεσμικό, κανονιστικό και διοικητικό πλαίσιο βιωσιμότητας του συστήματος «Βοήθεια στο Σπίτι»

Ολοκληρώθηκε το διαχειριστικό πλαίσιο των δράσεων: Α. Τοπικά Σχέδια για την απασχόληση, προσαρμοσμένα στις ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας (ΤΟΠΣΑ) και Β. Τοπικές δράσεις κοινωνικής ένταξης για ευάλωτες ομάδες (ΤΟΠ ΕΚΟ)

70.290 γυναίκες ωφελήθηκαν από υποστηρικτικά μέτρα για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

94.327 άνεργοι ωφελήθηκαν από ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (Κατάρτιση, STAGE, ΝΘΕ, ΝΕΕ)

41.140 άνεργοι συμμετείχαν σε ενέργειες κατάρτισης

Εγκρίθηκαν 318 έργα δημιουργίας θέσεων απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς εργασίας, μέσω των οποίων αναμένεται να ωφεληθούν 57.400 άνεργοι

Εγκρίθηκαν 132 Σχέδια Τοπικών Δράσεων κοινωνικής ένταξης για ενάλωτες ομάδες (ΤΟΠ ΕΚΟ)

Προκηρύχθηκαν και στις 13 Περιφέρειες της Χώρας οι προσκλήσεις για Τοπικά Σχέδια για την απασχόληση, προσαρμοσμένα στις ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας (ΤΟΠΣΑ)

Εγκρίθηκαν για χρηματοδότηση 195 Κοινωνικές Δομές Άμεσης Αντιμετώπισης της Φτώχειας

Χρηματοδοτήθηκε η λειτουργία 30 Στεγών Υποστηριζόμενης Διαβίωσης

Χρηματοδοτήθηκε η λειτουργία 14 νέων δομών ψυχικής υγείας στην κοινότητα

Χρηματοδοτήθηκε η λειτουργία 8 νέων ή επεκτεινόμενων Ψυχιατρικών Τμημάτων σε γενικά νοσοκομεία

1.545 στελέχη στον τομέα της ψυχικής υγείας συμμετείχαν σε ενέργειες κατάρτισης»

ΘΑΠ 3 - Διευκόλυνση της πρόσβασης στην Απασχόληση

Η επιβράδυνση της ανάπτυξης από τα μέσα του 2011, οι λιγότερο ευοίωνες προοπτικές για το 2012 (σύμφωνα με την ενδιάμεση πρόβλεψη των υπηρεσιών της Επιτροπής τον Φεβρουάριο του 2012 το ΑΕΠ στην ΕΕ πρόκειται να παραμείνει στάσιμο το 2012, ενώ στη ζώνη του ευρώ θα υπάρξει ελαφρά ύφεση) και η διεύρυνση των αποκλίσεων που παρατηρούνται μεταξύ των κρατών μελών και μεταξύ περιφερειών, θέτουν ως προτεραιότητα την ενίσχυση της απασχόλησης ως σημαντικής παραμέτρου κοινωνικής ευημερίας και κοινωνικής συνοχής.

Από την εξέλιξη των ετήσιων ρυθμών μεταβολής προκύπτει ότι τόσο η μείωση της απασχόλησης, όσο και η αύξηση της ανεργίας είναι επιταχυνόμενες. Κατά συνέπεια, εάν δεν ληφθούν άμεσα εκτεταμένα μέτρα ανάσχεσης της τάσης μείωσης της απασχόλησης και αύξησης της ανεργίας η κατάσταση της απασχόλησης στην Ελλάδα θα επιδεινωθεί περαιτέρω κατά τα επόμενα χρόνια, ακόμα και εάν παρατηρηθεί οικονομική ανάκαμψη στο άμεσο μέλλον.

Η σημασία των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στη συνολική διαμόρφωση της απασχόλησης εμφανίζεται πολύ σημαντική. Για την ακρίβεια, οι 98 χιλιάδες θέσεις που επιδοτήθηκαν από τα διάφορα προγράμματα κατά την περίοδο 2005-2009 ισούνται με το 49% της καθαρής αύξησης της απασχόλησης της ίδιας περιόδου, συμπεριλαμβανομένου του δημόσιου τομέα .

Παράλληλα, βάσει της πορείας των μέχρι τώρα δράσεων που υλοποιούνται από το Θεματικό Άξονα Προτεραιότητας 3 και που αποτελούν ανάχωμα στην ανεργία που πλήττει τη χώρα μας, διαφαίνεται ότι θα υπερκαλυφθεί η προγραμματική δημόσια δαπάνη.

Στο πλαίσιο αυτό, κρίνεται επιβεβλημένη η σημαντική χρηματοδοτική ενίσχυση των Αξόνων Προτεραιότητας 7, 8, 9 « Διευκόλυνση της Πρόσβασης στην Απασχόληση» μέσω της ποσοτικής αύξησης και ταχύτατης ενεργοποίησης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης σε μια περίοδο

οικονομικής κρίσης, που η εύρεση πόρων για την υποστήριξη του μέγιστου πληθυσμού των ανέργων και αδύναμων κοινωνικών ομάδων είναι στις κύριες προτεραιότητες της πολιτείας. Η ανεργία αποτελεί πλέον ένα από τα καίρια προβλήματα της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας, επηρεάζοντας σε σημαντικό βαθμό συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού και ειδικά τους νέους. Έχουν σαφώς αλλάξει τα δομικά στοιχεία και το ύψος της ανεργίας σε σχέση με τα δεδομένα σχεδιασμού του ΕΠ ΑΝΑΔ 2007-2013 καθώς το ποσοστό ανεργίας ανάμεσα στα έτη 2007 και 2012 ουσιαστικά έχει διπλασιαστεί. Η πρόταση αυτή λαμβάνεται πρωτίστως με βάση την αναμενόμενη συμβολή του ΕΠΑΝΑΔ στην πραγματοποίηση του 8ου Γενικού Στόχου του ΕΣΠΑ, για τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση. Οι άξονες προτεραιότητάς 7, 8,9 καλύπτουν τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση και τη δημιουργία συνθηκών πλήρους απασχόλησης, και έχουν προσδιοριστεί με τέτοιο τρόπο, ούτως ώστε να συμβάλουν στην πραγματοποίηση αυτού του στόχου. Επίσης προκύπτει:

Σαφής ανάγκη διεύρυνσης των μηχανισμών/ συνεργασιών για την προώθηση των ανέργων σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Στο επίκεντρο των παρεμβάσεων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης βρίσκεται εξ ορισμού ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). Λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος του προβλήματος της ανεργίας κρίνεται σκόπιμο να προωθηθεί η σύναψη συνεργασιών του ΟΑΕΔ με φορείς που μπορούν να συμβάλλουν στο πεδίο ενίσχυσης της απασχόλησης (πχ Πανεπιστήμια, ΟΤΑ, κλπ). Ήδη μέσω των προγραμμάτων ΤΟΠΣΑ και ΤΟΠΕΚΟ έχουν τεθεί οι βάσεις για να δημιουργηθεί ένα ευρύ πανελλαδικό δίκτυο για την ενίσχυση της απασχόλησης, στο οποίο κεντρικό ρόλο δύναται να έχει ο ΟΑΕΔ και να παρέχει τεχνογνωσία, εργαλεία και πληροφόρηση στις συμπράξεις που υλοποιούν δράσεις προώθησης της απασχόλησης, με γνώμονα την μέγιστη δυνατή εξυπηρέτηση των ανέργων σε τοπικό επίπεδο. Στην κατεύθυνση αυτή η συνεργασία ΟΑΕΔ και τρίτων φορέων (ιδίως σε τοπικό επίπεδο) αναμένεται να επιφέρει την επίτευξη πολλαπλασιαστικών αποτελεσμάτων και οικονομιών κλίμακας στο πεδίο της ανάσχεσης της ανεργίας και εφαρμογής ολοκληρωμένων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

Σαφής ανάγκη για προώθηση ευέλικτων δράσεων κατάρτισης ως προς τα ποιοτικά και ποσοτικά στοιχεία υλοποίησης τους, με έμφαση στην σύνδεση της κατάρτισης σε αντικείμενα αιχμής και τη δημιουργία προοπτικών προώθησης στην απασχόληση του μεγαλύτερου δυνατού αριθμού ωφελουμένων ανέργων.

Σαφής ανάγκη χρηματοδότησης δράσεων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης που θα απευθύνονται στους νέους. Η αλματώδης άνοδος της ανεργίας στην ηλικιακή κατηγορία των νέων θέτει ένα σοβαρό κίνδυνο περιθωριοποίησης για ένα μεγάλο τμήμα της παραγωγικής βάσης της χώρας. Η επιδείνωση της κατάστασης στην ελληνική αγορά εργασίας, λόγω της παρατεταμένης δημοσιονομικής κρίσης και οικονομικής ύφεσης,

αντανακλάται εύγλωττα στο υψηλό ποσοστό ανεργίας το οποίο παρατηρείται στους νέους ηλικίας 15-24 ετών και το οποίο ανέρχεται τον Ιούνιο του 2012 σε 55,0%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στις νέες γυναίκες υπερβαίνει το 60%. Σημειώνεται, επίσης, ότι το ποσοστό των "νέων ανέργων", δηλαδή όσων εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας αναζητώντας απασχόληση, ανέρχεται στο 23,8% του συνόλου των ανέργων, ενώ οι μακροχρόνια άνεργοι, αποτελούν αντίστοιχα το 56,5%. Επιπρόσθετα, τονίζεται ότι το σημαντικό πρόβλημα της υψηλής ανεργίας των νέων ανθρώπων έχει αποκτήσει ευρωπαϊκή διάσταση, καθώς το ποσοστό ανεργίας των νέων κάτω των 25 ετών ανέρχεται στο 22,3% (σχεδόν 5.000.000 άνεργοι νέοι) καθιστώντας επιτακτική την ανάγκη ανάληψης συντονισμένων δράσεων και πρωτοβουλιών αντιμετώπισης του μείζονος ζητήματος της χαμηλής απασχόλησης των νέων από τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σε αυτό το πλαίσιο η στρατηγική "Ευρώπη 2020" που προωθείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση περιλαμβάνει την υλοποίηση μίας σειράς εμβληματικών πρωτοβουλιών για την ενίσχυση της απασχόλησης των νέων, με αιχμή τα προγράμματα "Νεολαία σε Κίνηση", "Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας", με σκοπό τη βελτίωση της απασχολησιμότητας και των επιχειρηματικών δεξιοτήτων των νέων. Στο ίδιο πλαίσιο η ΕΕ στις 20.12.2011 (COM/2011 933) ανακοίνωσε την πρωτοβουλία "Ευκαιρίες απασχόλησης των νέων" ενθαρρύνοντας τα Κ-Μ της ΕΕ στην αξιοποίηση των διαρθρωτικών ταμείων για την ενίσχυση των εθνικών προσπαθειών για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων. Συνεπώς η αναγκαιότητα προώθησης και χρηματοδότησης δράσεων που θα απευθύνονται στους νέους μέσω του ΕΠΑΝΑΔ καταδεικνύεται από:

το ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό ανεργίας των νέων στη χώρα μας σε σχέση με το μέσο ποσοστό ανεργίας του πληθυσμού,

τις προτεραιότητες της Στρατηγικής "Ευρώπης 2020"

τις αποφάσεις που ελήφθησαν από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τον Ιανουάριο του 2012 στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας "Ευκαιρίες απασχόλησης των νέων στην Ευρώπη" σύμφωνα με τις οποίες τα κράτη μέλη καλούνται να υιοθετήσουν στοχευμένες δράσεις ενίσχυσης της απασχόλησης των νέων, όπως επίσης να υλοποιήσουν αποτελεσματικά ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης με έμφαση στην παροχή υπηρεσιών εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης σε νέους,

τις διαφαινόμενες αρνητικές προοπτικές στον τομέα της απασχόλησης σε όλη την Ευρώπη, λόγω της διεθνούς οικονομικής κρίσης.

(Εισηγητικό Σημείωμα στο πλαίσιο υποβολής του Αναθεωρημένου Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού», Σεπτέμβριος 2012)...

...« 1.1 Διατύπωση και Ιεράρχηση Αναγκών

Τα προβλήματα συστηματοποιούνται σε ένα «ιεραρχημένο σύστημα αναγκών», στις οποίες οφείλει το Ε.Π ΑΝΑΔ 2007-2013 να απαντήσει, μέσα από τη στρατηγική του. Οι ανάγκες αυτές, σε συνδυασμό με τα πορίσματα

της SWOT ανάλυσης, προδιαγράφουν στην ουσία τους Γενικούς Στόχους του Προγράμματος και προσδιορίζονται στις ακόλουθες:

Ανάγκη 1 Στοχευμένα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών κυρίως στην κατεύθυνση της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας

Ανάγκη 2 Εφαρμογή δραστικών και προληπτικών προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, για την πρόσβαση στην απασχόληση των γυναικών, των νέων, των μακροχρόνια ανέργων και ειδικών ομάδων του πληθυσμού. Τα εν λόγω προγράμματα θα είναι προσαρμοσμένα στις εκάστοτε κοινωνικοοικονομικές συνθήκες και θα εξασφαλίζουν τον έγκαιρο εντοπισμό των αναγκών και εξατομικευμένης υποστήριξης των ωφελουμένων.

Ανάγκη 3 Εκσυγχρονισμός και ενίσχυση των θεσμικών οργάνων της αγοράς εργασίας ιδίως με την ανάπτυξη συμπράξεων του ΟΑΕΔ με άλλους φορείς (πχ ΟΤΑ, ιδιωτικούς φορείς, κοινωνικούς εταίρους, Πανεπιστήμια, ΜΚΟ) στη δυνατότητα βελτιωμένης και στοχευμένης σχεδίασης παρεμβάσεων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

Ανάγκη 4 Στοχευμένες δράσεις για την αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών, ώστε να βελτιωθεί η επίσπευση και η θετική διαχείριση των οικονομικών και κοινωνικών αλλαγών

Ανάγκη 5 Αντιμετώπιση του αυξημένου ποσοστού και του κινδύνου φτώχειας με την υλοποίηση δράσεων δικτύωσης υπέρ της κοινωνικής συνοχής σε περιφερειακό επίπεδο με την συνδρομή όλων των τοπικών φορέων

Ανάγκη 6 Συνέχιση των δράσεων ενθάρρυνσης της επαγγελματικής δραστηριότητας των γυναικών βάσει της εναρμόνισης οικογενειακής – επαγγελματικής ζωής και της αποδέσμευσής τους από τη φροντίδα παιδιών και εξαρτώμενων ατόμων - προώθηση βιώσιμου συστήματος εναρμόνισης.

Ανάγκη 7 Ενδυνάμωση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού και καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας.

Ανάγκη 8 Ενίσχυση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων του Εργατικού Δυναμικού.

Ανάγκη 9 Η κατάρτιση ως κύρια ενεργητική πολιτική για την προώθηση στην απασχόληση. Εξειδικεύοντας σε

Ανάγκη 9.1 Επαναπροσδιορισμό των διαδικασιών εφαρμογής της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με βάση της χρήση της επιταγής κατάρτισης τόσο σε ανέργους όσο και σε εργαζομένους.

Ανάγκη 9.2 Ενίσχυση της δια βίου μάθησης και αύξηση της συμμετοχής των ενηλίκων σε ενέργειες δια βίου μάθησης

- Ανάγκη 10** Συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην υλοποίηση των πολιτικών απασχόλησης, προσαρμοστικότητας και κοινωνικής συνοχής μέσω της ενίσχυσης των ικανοτήτων και των από κοινού δράσεων/capacity building and joint actions).
- Ανάγκη 11** Ανάπτυξη δικτύων για τη βελτίωση και επέκταση των δράσεων ενίσχυσης της κοινωνικής συνοχής συμπεριλαμβανομένης της καταπολέμησης της παιδικής φτώχειας.
- Ανάγκη 12** Ενίσχυση της ένταξης μειονεκτούντων ατόμων με σκοπό την (επαν)ένταξη στην απασχόληση και την καταπολέμηση των διακρίσεων κάθε μορφής στην αγορά εργασίας, με μέτρα για την προώθηση των δυνατοτήτων απασχόλησης μεταξύ άλλων στον τομέα της κοινωνικής οικονομίας, στην πρόσβαση στην συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και σε συμβουλευτικές δράσεις καθώς επίσης και σε υπηρεσίες υποστήριξης και φροντίδας που βελτιώνουν τις ευκαιρίες απασχόλησης.
- Ανάγκη 13** Προώθηση των τοπικών πρωτοβουλιών απασχόλησης για μειονεκτούντα άτομα με ευαισθητοποίηση και συμμετοχή των τοπικών κοινοτήτων και επιχειρήσεων, με σκοπό την αποδοχή της ποικιλότητας στο χώρο εργασίας και την καταπολέμηση των διακρίσεων όσον αφορά την πρόσβαση και την εξέλιξη στην αγορά εργασίας
- Ανάγκη 14** Αντιμετώπιση του υψηλού κόστους και της χαμηλής ανταγωνιστικότητας του συστήματος Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Υ&ΚΑ), εσωστρέφεια.
- Ανάγκη 15** Ολοκλήρωση της ψυχιατρικής μεταρρύθμισης (Μείωση του υψηλού αριθμού δομών κλειστής φροντίδας).

Σημαντικό στοιχείο της στρατηγικής του Προγράμματος είναι επίσης η **βάση που παρέχει για παρεμβάσεις από πλευράς των κοινωνικών εταίρων** για:

- Δραστηριότητες οι οποίες ενισχύουν τη θεσμική ικανότητα των κοινωνικών εταίρων.
- Από κοινού δράσεις με τους κοινωνικούς εταίρους ειδικά όσον αφορά την προσαρμοστικότητα των εργαζομένων και των επιχειρήσεων (άρθρο 5.3 β του Κανονισμού 1081/2006 ΕΚΤ). Συγκεκριμένα, το Υπουργείο Απασχόλησης, μέσω «προγραμματικής συμφωνίας», προτίθεται να διαθέσει έως το 2% των πόρων του ΕΠ ΑΝΑΔ για συγκεκριμένες ενέργειες στήριξης παρεμβάσεων και ευαισθητοποίησης των ωφελουμένων, για την υλοποίηση κοινών δράσεων, καθώς και την

ενδυνάμωση των επιχειρησιακών δυνατοτήτων των κοινωνικών εταίρων, ειδικά όσον αφορά την προσαρμοστικότητα των εργαζομένων και των επιχειρήσεων.

3. Ανάπτυξη ικανοτήτων για τη δημιουργία πολιτικών και προγραμμάτων στους σχετικούς τομείς του ΕΚΤ και σε ολοκληρωμένες δράσεις Τοπικής Ανάπτυξης και ειδική στήριξη των κοινωνικοοικονομικών φορέων συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων, των αντιπροσωπευτικών ΜΚΟ και των επαγγελματικών οργανώσεων

Η συγκεκριμένη Συστημική Παρέμβαση στοχεύει στην ενεργό εμπλοκή του συνόλου των τοπικών κοινωνικοοικονομικών παραγόντων στο σχεδιασμό, την εφαρμογή και την παρακολούθηση των παρεμβάσεων σε τομείς του ΕΚΤ για τη βελτίωση της υλοποίησης τους σε τοπικό επίπεδο.

Σημαντικό στοιχείο της στρατηγικής του Προγράμματος είναι η βάση που παρέχει για παρεμβάσεις από πλευράς των κοινωνικών εταίρων. Συγκεκριμένα, το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, μέσω «προγραμματικής συμφωνίας», θα διαθέσει έως το 2% των πόρων του ΕΠ ΑΝΑΔ στους κοινωνικούς εταίρους, αρχικά για τη βελτίωση της θεσμικής ικανότητάς τους ως προς το σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών και προγραμμάτων ΕΚΤ και κυρίως για από κοινού δράσεις (ιδίως σχετικά με την ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων), ο σχεδιασμός, η οργάνωση και η υλοποίηση των οποίων θα γίνεται από τους ίδιους.

Για την επίτευξη του παραπάνω στόχου, το θεσμικό πλαίσιο που εκπονήθηκε μέσω δύο ΚΥΑ, η δεύτερη εξειδικεύεται στις Ειδικές Κοινωνικές Ομάδες (ΕΚΟ), διασφαλίζει την ανάδειξη των συμπράξεων στις τοπικές κοινωνίες και την συμβολή τους στην πολιτική απασχόλησης. Στις συμπράξεις καθοριστικός είναι ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων.

4. Οργανωτική, επιχειρησιακή και λειτουργική αναβάθμιση του ΟΑΕΔ για τη διεύρυνση, την ποιοτική βελτίωση και την αναβάθμιση της αποτελεσματικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών

Ο ΟΑΕΔ στο πλαίσιο της 4ης συστημικής παρέμβασης θα υλοποιήσει με ενιαίο τρόπο το Επιχειρησιακό Σχέδιο ανασυγκρότησης των συστημάτων λειτουργίας του, όπως παρουσιάζεται στην συνέχεια, και το οποίο αποτελεί ωρίμανση και επέκταση των ενεργειών που υλοποιήθηκαν μέχρι σήμερα και αφορούν:

- ✓ στην ανάπτυξη και λειτουργία «Διαδικτυακής Πύλης» σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας.
- ✓ στην μελέτη: «Διερεύνηση της Δυνατότητας και Προσδιορισμού του Τρόπου και των Διαδικασιών Προώθησης / Δημιουργίας Συμπράξεων του ΟΑΕΔ με τρίτους για την εφαρμογή Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης»
- ✓ στην αναβάθμιση του δικτύου των ΔΥΑ σε ενιαίο σύστημα κέντρων παροχής ολοκληρωμένων υπηρεσιών – one stop shops, και

- ✓ στην μελέτη: «Διερεύνηση του τρόπου διοικητικής και λειτουργικής αποκέντρωσης των ΚΠΑ 2 του ΟΑΕΔ και Οργάνωση της αποκεντρωμένης λειτουργίας τους»

Στην παρούσα συστημική παρέμβαση, ο Οργανισμός παρεμβαίνει πλέον δραστικά και συνεκτικά στην ποιοτική βελτίωση του συστήματος προώθησης στην απασχόληση.

Η επιχειρησιακή και λειτουργική αναβάθμιση του ΟΑΕΔ

Για την περαιτέρω βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών του ΟΑΕΔ, κυρίως από τα ΚΠΑ προς τον κοινωνικοοικονομικό ιστό της Χώρας, ιδιαίτερα σε περίοδο δημοσιονομικής κρίσης και ύφεσης, με αρνητικές επιπτώσεις στην αγορά εργασίας, προβλέπονται δύο βασικές κατηγορίες παρεμβάσεων:

Η πρώτη αναφέρεται στην αναβάθμιση της λειτουργίας του δικτύου των ΔΥΑ / ΚΠΑ για την παροχή ποιοτικών, στοχευμένων και αποτελεσματικών παρεμβάσεων ανά ομάδα / κατηγορία δυνητικών ωφελούμενων. Πρόκειται για τον επαναπροσδιορισμό του επιχειρηματικού μοντέλου λειτουργίας του ΟΑΕΔ και την περαιτέρω αναβάθμιση της οργάνωσης και λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας σε κεντρικό / περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, ώστε να καταστούν κέντρα αποτελεσματικής παροχής υπηρεσιών στους δυνητικούς ωφελούμενους.

Στο πλαίσιο της παρέμβασης θα αναληφθούν ενδεικτικά οι ακόλουθες ενέργειες:

- Υποστήριξη για καλύτερη επιχειρησιακή, οργανωτική και διοικητική διάρθρωση με στόχο την ενίσχυση της ικανότητας των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας, ώστε να παρέχουν αποτελεσματικές και ποιοτικές υπηρεσίες σε όλες τις ομάδες στόχου (συνέργειες με δράσεις Αξόνων 2, 3 και 4).
- Υποστήριξη για την ανάπτυξη σχέσεων με τους εργοδότες
- Υποστήριξη για την εδραίωση και την συστηματική ανάπτυξη της νέας διαδικτυακής πύλης (portal)
- Σχεδιασμός των ενεργητικών μέτρων απασχόλησης σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας
- Παροχή υπηρεσιών σε άμεση σύνδεση με τις ανάγκες των αναζητούντων εργασία και των σπουδαστών της μαθητείας. Ιδιαίτερη έμφαση θα επιδοθεί στην παροχή σύγχρονων υπηρεσιών συμβουλευτικής υποστήριξης με στόχο την ενεργοποίηση των ανέργων, λαμβάνοντας υπόψη το σύστημα ανάπτυξης της συμβουλευτικής στο πλαίσιο της διαβίου μάθησης, καθώς και στην συμβουλευτική υποστήριξη (mentoring, coaching, κλπ) της αυτοαπασχόλησης και της επιχειρηματικότητας πολύ μικρής κλίμακας, σύμφωνα με το σχέδιο δράσης του Οργανισμού.
- Πιλοτική εφαρμογή και σταδιακή επέκταση σύγχρονων τεχνικών management

- Συμπράξεις και υποστήριξη από εταίρους του ιδιωτικού, του κοινωνικού και του δημόσιου τομέα με ιδιαίτερη έμφαση στις μεθόδους παροχής των υπηρεσιών.
- Δράσεις ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης του ευρέως κοινού αναφορικά με τη δημοσιοποίηση των υπηρεσιών που παρέχει ο ΟΑΕΔ.

Η ανάπτυξη και λειτουργία της διαδικτυακής πύλης (portal), επικεντρώνεται στην σύζευξη της προσφοράς και ζήτησης εργασίας, στο πρότυπο της κοινοτικής πύλης EURES, και διέπεται ενδεικτικά από τα εξής χαρακτηριστικά:

- Η Πύλη θα είναι ανοιχτή σε όλους τους φορείς που ενεργοποιούνται στη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας, όπως φορείς του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα, φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Πανεπιστήμια κλπ, και οι οποίοι πληρούν ένα ελάχιστο όριο κριτηρίων ποιοτικής διασφάλισης, ιδίως σχετικά με το είδος και το αντικείμενο της προσφερόμενης εργασίας, η οποία θα πρέπει να εντάσσεται στις νόμιμες και γενικώς αποδεκτές μορφές απασχόλησης.
- Στην Πύλη θα καταγράφονται οικειοθελώς, αφενός η προσφορά του συνόλου των αναζητούντων εργασία, χωρίς καμία διάκριση εάν είναι άνεργοι, εργαζόμενοι ή άτομα εκτός αγοράς εργασίας, αφετέρου δε οι ευκαιρίες απασχόλησης από την πλευρά των επιχειρήσεων.
- Η λειτουργία της Πύλης θα ενθαρρύνει την ανάπτυξη της συνεργασίας μεταξύ των συμμετεχόντων φορέων σύζευξης προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας, καθώς και τις συνέργειες μεταξύ των εν λόγω φορέων.
- Η Πύλη θα ενσωματώσει σταδιακά ηλεκτρονικές λειτουργίες εξυπηρέτησης των χρηστών των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ, σε συνέργεια με τον επαναπροσδιορισμό του επιχειρηματικού μοντέλου λειτουργίας του.
- Ιδιαίτερη έμφαση θα επιδοθεί στην ανάπτυξη ηλεκτρονικών υπηρεσιών συμβουλευτικής (e-counselling, e-mentoring, e-coaching, κλπ.),

Η Πύλη θα αρχίσει τη λειτουργία της μέχρι το τέλος του 2012, με ελεύθερη συμμετοχή των χρηστών.

5. Αναβάθμιση των μηχανισμών επιτήρησης της αγοράς εργασίας για τη μείωση της αδήλωτης εργασίας

Μεταξύ των συστημικών παρεμβάσεων που εντάσσονται στον άξονα 1 του ΕΠΑΝΑΔ και συμφωνήθηκαν με τις υπηρεσίες της Ε.Ε, είναι και η Αναβάθμιση των μηχανισμών επιτήρησης της αδήλωτης εργασίας. Η μείωση της αδήλωτης εργασίας αποτελεί Μνημονιακή υποχρέωση της χώρας μας και η Συστημική 7 περιλαμβάνεται στα Έργα προτεραιότητας όπου και εξετάζεται κάθε τρίμηνο η πορεία των ενεργειών που περιλαμβάνει.

Η αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας αποτελεί ζήτημα ζωτικής σημασίας για την καταπολέμηση της παραοικονομίας, την αναβάθμιση του

συστήματος των εργασιακών σχέσεων, τη βελτίωση του συστήματος κοινωνικής προστασίας και των όρων λειτουργίας της αγοράς εργασίας και φυσικά την ένταξη των αδήλων εργαζομένων σε συνθήκες νόμιμης εργασίας.

Δεδομένης της αναγκαιότητας της καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας, το συγκεκριμένο ζήτημα αποτελεί πολιτική προτεραιότητα. Για το λόγο αυτό, η ενίσχυση των μηχανισμών επιτήρησης της αγοράς εργασίας για την περαιτέρω μείωση της αδήλωτης εργασίας προβλέπεται μέσω ξεχωριστής Συστημικής Παρέμβασης η οποία αναπτύσσεται από το ΣΕΠΕ (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας).

Σύμφωνα με το Σχέδιο Δράσης της Συστημικής οι βασικοί άξονες που περιλαμβάνει είναι:

- **Η θέση σε παραγωγική λειτουργία του συστήματος για την Καταγραφή Νέας Επιδότησης Τακτικής Ανεργίας από τον ΟΑΕΔ και την εξυπηρέτηση Εργαζομένων και Επιχειρήσεων από το ΣΕΠΕ** άμεσα, ώστε να καταστεί εφικτή η ηλεκτρονική καταγραφή και παρακολούθηση όλων των καταχωρίσεων και των μεταβολών στην αγορά εργασίας και να απλοποιηθούν οι ισχύουσες διαδικασίες για την απογραφή εργαζομένων και τη μεταβολή των στοιχείων τους. Για να επιτευχθεί αυτό απαιτούνται μια σειρά ενεργειών θεσμικού και διοικητικού χαρακτήρα, αλλά και τεχνικών προσαρμογών στο υπάρχον πληροφοριακό σύστημα.
- **Η ενίσχυση του ΣΕΠΕ μέσω της ανάπτυξης σύγχρονων, εξειδικευμένων μεθοδολογικών εργαλείων αξιολόγησης επικινδυνότητας και ελέγχου παραβατικής συμπεριφοράς εργοδοτών και εργαζομένων.** Αυτά τα μεθοδολογικά εργαλεία θα πρέπει να συμπεριλαμβάνουν και την επιλογή δείγματος εργοδοτών προς έλεγχο και να συναξιοποιούν, όχι μόνο ιστορικά στοιχεία από ευρήματα ελέγχων, αλλά και ευρήματα από ελέγχους άλλων δημόσιων φορέων, καθώς και μοντέλα πρόβλεψης.
- **Η ενίσχυση του ΣΕΠΕ μέσω της ανάπτυξης και εγκατάστασης ενός ΟΠΣ (ΟΠΣ-ΣΕΠΕ) που θα καλύπτει με ολοκληρωμένο τρόπο το σύνολο των αναγκών του ΣΕΠΕ σε πληροφοριακά συστήματα το οποίο θα ολοκληρώνει το σύστημα για την Καταγραφή Νέας Επιδότησης Τακτικής Ανεργίας από τον ΟΑΕΔ και την εξυπηρέτηση Εργαζομένων και Επιχειρήσεων από το ΣΕΠΕ και θα διασφαλίζει επίσης το σύνολο των απαραίτητων διασυνδέσεων του ΣΕΠΕ με άλλους δημόσιους φορείς (πχ ΙΚΑ, Υπ. Οικονομικών κλπ)**
- **Η αναδιάρθρωση και η στελεχιακή ενίσχυση του ΣΕΠΕ,** ώστε να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις λειτουργίας του, όπως διαμορφώνονται από την ισχύουσα χαρτογράφηση της

επιχειρηματικής δραστηριότητας στη χώρα μας, και από τις σχεδιαζόμενες παρεμβάσεις για τον εκσυγχρονισμό του.

- **Η αναγκαιότητα για ενίσχυση – προώθηση του συμβουλευτικού ρόλου του ΣΕΠΕ προς εργοδότες και επιχειρήσεις**, με στόχο την ενίσχυση αφενός της πρόληψης συμπεριφορών παραβατικότητας και αφετέρου της ενίσχυσης της ασφαλιστικής συνείδησης των εργοδοτών και εργαζομένων.

Κατά την φάση ανάπτυξης του συστήματος εντοπίστηκαν πρόσθετες ανάγκες που προκύπτουν από τις υποχρεώσεις της Χώρας στο πλαίσιο του Μνημονίου και βάσει των οποίων αναπροσαρμόζεται το Σχέδιο Δράσης. Ενδεικτικά αναφέρεται η αξιολόγηση του ΣΕΠΕ από εξωτερικό αξιολογητή.

7. Εκπόνηση θεσμικού, κανονιστικού, διοικητικού και δημοσιονομικού πλαισίου με στόχο την προώθηση της κοινωνικής οικονομίας και τη διευκόλυνση της ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων

Η ανάπτυξη της Κοινωνικής Οικονομίας και της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην κοινωνική συνοχή και στην ένταξη ατόμων ευάλωτων ομάδων στην απασχόληση (όπως μακροχρόνια άνεργοι, άνεργοι μεγαλύτερης ηλικίας, άνεργοι με χαμηλά τυπικά προσόντα, ΑμεΑ, άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας κλπ), συμπληρώνοντας τις βασικές πολιτικές οικονομικής ανάπτυξης και απασχόλησης με νέες θέσεις εργασίας και υποστηρίζοντας την κοινωνική –οικονομική πολιτική. Με αυτό τον τρόπο η Κοινωνική Οικονομία και ειδικότερα η Κοινωνική Επιχειρηματικότητα θα συνεισφέρουν στην διατηρήσιμη οικονομική Ανάπτυξη σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο ενδυναμώνοντας ταυτόχρονα την κοινωνική συνοχή και για αυτό κρίνονται ιδιαίτερα σημαντικές.

Στη συγκεκριμένη Δράση περιλαμβάνονται κυρίως:

- Εκπόνηση θεσμικού, κανονιστικού, φορολογικού και διοικητικού πλαισίου για την κοινωνική οικονομία και την κοινωνική επιχειρηματικότητα
- Προσδιορισμός κριτηρίων καθορισμού και διαδικασίας ελέγχου των κοινωνικών επιχειρήσεων
- Ανάπτυξη σύγχρονων μεθόδων και εργαλείων χρηματοδότησης κοινωνικών επιχειρήσεων
- Δικτύωση κοινωνικών επιχειρήσεων με δημόσιο, ιδιωτικό τομέα και ΟΤΑ
- Διερεύνηση δυνατοτήτων ανάθεσης υπηρεσιών από φορείς δημόσιου και ιδιωτικού τομέα σε κοινωνικές επιχειρήσεις.

Έτσι στην λογική μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης της ανάπτυξης του θεσμού της Κ.Ο, προβλέπεται η σύνταξη Στρατηγικού Σχεδίου δράσης το οποίο θα υλοποιηθεί από το Συντονιστικό φορέα πολιτικών ανάπτυξης της Κοινωνικής Οικονομίας, την Ειδική Υπηρεσία Κοινωνικής Ένταξης και

Κοινωνικής Οικονομίας. Σκοπός του Στρατηγικού Σχεδίου είναι η άμεση ενεργοποίηση, στο πλαίσιο ενός μακρόπνοου σχεδιασμού, του Οικοσυστήματος της Κοινωνικής Οικονομίας και Επιχειρηματικότητας, για τη δημιουργία ενός ευνοϊκού περιβάλλοντος για την ανάπτυξη των Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων (Κοιν.Σ.Επ.).

Ειδικότερα οι δράσεις του Στρατηγικού Σχεδίου αποσκοπούν στην επίτευξη των ακόλουθων στόχων:

- Διαμόρφωση ενός πλαισίου υποστήριξης και ανάπτυξης των Κοιν.Σ.Επ.
- Παροχή των απαραίτητων κεφαλαίων εκκίνησης για την στήριξη των Κοιν.Σ.Επ. στα πρώτα τους βήματα.
- Εξασφάλιση των υπηρεσιών χρηματοδοτικής υποστήριξης σε βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο ορίζοντα, με σκοπό την περαιτέρω επέκταση και ανάπτυξη των Κοιν.Σ.Επ.
- Άρση των νομικών και διοικητικών εμποδίων και δημιουργία ευνοϊκών προϋποθέσεων για την ανάπτυξη των Κοιν.Σ.Επ.
- Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των τοπικών κοινωνιών για τα οφέλη που προκύπτουν από την κοινωνική επιχειρηματικότητα
- Ανάπτυξη δράσεων διακρατικότητας για την καλύτερη αξιοποίηση της εμπειρίας άλλων κρατών μελών

Το στρατηγικό σχέδιο διαρθρώνεται σε τρεις Άξονες δράσης, εκ των οποίων ο πρώτος αφορά στην υποστήριξη του τομέα της κοινωνικής οικονομίας με την δημιουργία Κεντρικού και Περιφερειακών Μηχανισμών υποστήριξης καθώς και με θεσμικές παρεμβάσεις, ο δεύτερος άξονας στην οικονομική υποστήριξη με επιχορηγήσεις για την έναρξη δραστηριότητας των Κοιν.Σ.Επ. και ο τρίτος άξονας με τα Χρηματοδοτικά εργαλεία για την ενίσχυση και επέκταση τους.

Για την παρακολούθηση και προσαρμογή στις τρέχουσες απαιτήσεις της παραπάνω στρατηγικής, θα συσταθεί Τεχνική Επιτροπή Παρακολούθησης (Steering Technical Committee) για την Κοινωνική Οικονομία καθώς και δύο επιτροπές / ομάδες εργασίας για τον καλύτερο σχεδιασμό του δεύτερου και του τρίτου άξονα δράσης αντίστοιχα. Οι παραπάνω επιτροπές / ομάδες εργασίας θα αποτελούνται από στελέχη της Ελληνικής Δημόσιας Διοίκησης, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής καθώς και Έλληνες και ξένους εμπειρογνώμονες.

Παράλληλα θα αναπτυχθούν υποστηρικτικοί μηχανισμοί από την ΕΥΚΕΚΟ, σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο, για την αποτελεσματική και βιώσιμη ανάπτυξη των κοινωνικών επιχειρήσεων

Στο πλαίσιο αυτό, η ανάδειξη του καταλυτικού ρόλου που μπορεί να διαδραματίσει ένα αποτελεσματικό σύστημα δια βίου μάθησης για την εξασφάλιση της βιωσιμότητας και της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών

επιχειρήσεων και η ανάπτυξη μιας ισχυρής «μαθησιακής κουλτούρας», αντίστοιχης εκείνης που έχουν επιτύχει άλλα Κράτη – Μέλη (Ιρλανδία, Δανία κλπ.) πρέπει να αποτελούν αναπόσπαστο στοιχείο της εθνικής αναπτυξιακής στρατηγικής για τη νέα Προγραμματική Περίοδο και πρωταρχικό στόχο του συγκεκριμένου Επιχειρησιακού Προγράμματος. Προς την κατεύθυνση επίτευξης αυτού του στόχου απαραίτητη κρίνεται η συναίνεση και η άμεση και ενεργός συμμετοχή και συμβολή των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των δράσεων και προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, έτσι ώστε τα προγράμματα αυτά να πάψουν να θεωρούνται μη ελκυστικά και αναποτελεσματικά.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να συμβάλλουν στη διαμόρφωση δράσεων δια βίου μάθησης που θα ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες των επιχειρήσεων και θα λαμβάνουν πλήρως υπόψη τις πρακτικές δυσκολίες που δημιουργούνται, ιδίως για τις μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις, ακόμα και στις περιπτώσεις εκείνες όπου η αξία ή/και η ανάγκη της δια βίου κατάρτισης έχουν γίνει πλήρως αντιληπτές. Με την υλοποίηση δράσεων, όπως η ανάπτυξη του θεσμού του *job rotation* για την προσωρινή υποκατάσταση του καταρτιζόμενου προσωπικού από κατάλληλα εκπαιδευμένους ανέργους, επιδιώκεται από τη μία πλευρά η κατάρτιση να μην οδηγεί σε διατάραξη της λειτουργίας της επιχείρησης και από την άλλη ο προς κατάρτιση εργαζόμενος να μην αισθάνεται ότι η εργασία του απειλείται λόγω της προσωρινής απομάκρυνσής του από τον εργασιακό χώρο.

Χρήσιμη επίσης εκτιμάται ότι θα είναι η περαιτέρω συμβολή των κοινωνικών εταίρων στη διερεύνηση και καταγραφή των αναγκών και των τάσεων της αγοράς εργασίας, καθώς και στη γενικότερη διαχείριση των αλλαγών στον εργασιακό χώρο, έτσι όπως αυτές προδιαγράφονται από τις διεθνείς οικονομικές εξελίξεις και των πολιτικών αντιμετώπισής τους σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Σε ό,τι αφορά την καταγραφή των αναγκών και την πρόβλεψη των τάσεων της αγοράς εργασίας, πρόδος έχει σημειωθεί κατά την διάρκεια της τρέχουσας προγραμματικής περιόδου, κυρίως μέσω σχετικών μελετών του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης (ΠΑΕΠ Α.Ε.), τα αποτελέσματα όμως υπολείπονται του επιθυμητού. Από την άλλη πλευρά, σε ό,τι αφορά τη διαχείριση των μεταβολών στην οικονομική δραστηριότητα, τις επιδιωκόμενες βελτιώσεις στο εργασιακό περιβάλλον, την προώθηση της ισότητας των φύλων και την ανάπτυξη της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης εκτιμάται ότι έχουν συντελεστεί σημαντικά βήματα προόδου. Παρόλα αυτά, οι προσπάθειες θα πρέπει να συνεχιστούν και να ενταθούν. Σε όλα αυτά τα ζητήματα, η συμβολή των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση κατάλληλων παρεμβάσεων, αλλά και η άμεση συμμετοχή τους σε ορισμένες από αυτές (π.χ. θετική διαχείριση οικονομικών αλλαγών) θεωρείται ως καταλυτική και αποτελεί μια από τις βασικές συνιστώσες της αναπτυξιακής φιλοσοφίας του Επιχειρησιακού

Προγράμματος γενικά και των συγκεκριμένων Αξόνων Προτεραιότητας 2.1, 2.2 και 2.3 ειδικότερα.

Σε αυτή την κατεύθυνση εκτιμάται ότι θα συμβάλλει η δημιουργία μιας εξειδικευμένης δομής για την προώθηση των προγραμμάτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, ιδίως στις μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις οι οποίες αποτελούν σχεδόν το σύνολο των επιχειρήσεων της ελληνικής οικονομίας (96%)²². Το ρόλο αυτό ανέλαβε να επιτελέσει η Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε., η οποία, σύμφωνα με το άρθρο 88 του Νόμου 3996 (ΦΕΚ170/5.08.2011) συγχωνεύθηκε με την ανώνυμη εταιρεία «Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική – Πληροφορική (ΠΑΕΠ) Α.Ε.» και συστάθηκε το Ν.Π.Ι.Δ. με την επωνυμία «Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού» (Ε.Ι.Ε.Α.Δ.).

Οι λειτουργίες της δομής επικεντρώνονται στα εξής:

- ✓ Παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών (mentoring, δράσεις ευαισθητοποίησης και πληροφόρησης για προγράμματα κατάρτισης και αξιοποίησης ευκαιριών/δυνατοτήτων, εξατομικευμένες υπηρεσίες) σε θέματα κατάρτισης ανθρώπινου δυναμικού.
- ✓ Παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σε θέματα διαρθρωτικής προσαρμογής των επιχειρήσεων και εσωτερικού ανασχεδιασμού των λειτουργιών τους με στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς τους σε συνέργεια με τις δράσεις κατάρτισης του προσωπικού τους
- ✓ Παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών, μέσω και της ανάπτυξης μεθοδολογικών εργαλείων, για την ανίχνευση των αναγκών των επιχειρήσεων σχετικά με την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, συμπεριλαμβανομένης της ανάθεσης τέτοιων υπηρεσιών σε τρίτους (όπως επαγγελματικά σωματεία, κλαδικούς φορείς κλπ).
- ✓ Παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών μέσω της προώθησης δικτύωσης σε τοπικό ή κλαδικό επίπεδο με άλλους οργανισμούς και μικρές επιχειρήσεις.
- ✓ Ανάπτυξη συνεργασιών σε εθνικό επίπεδο με φορείς σχεδιασμού και ανάθεσης προγραμμάτων κατάρτισης, ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι διαγνωσμένες ανάγκες των επιχειρήσεων.
- ✓ Παροχή έγκαιρης και έγκυρης πληροφόρησης στις επιχειρήσεις για θέματα που άπτονται της ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού.

²² Σχεδόν το σύνολο των επιχειρήσεων της Ελλάδας (96%) απασχολούν 0-4 άτομα, το 2% των επιχειρήσεων απασχολεί 5-9 άτομα, ενώ το υπόλοιπο 2% απασχολεί περισσότερα από 10 άτομα. Έχει υπολογισθεί ότι το μέσο μέγεθος απασχόλησης των επιχειρήσεων στην Ελλάδα είναι δύο εργαζόμενοι, το μικρότερο σε σύγκριση με τις υπόλοιπες χώρες της ΕΕ. Σημειώνεται ότι το μέσο μέγεθος απασχόλησης των επιχειρήσεων στην ΕΕ είναι έξι άτομα (Πηγή, ΕΣΠΑ, Στοιχεία 2002).

- ✓ Δράσεις δημοσιότητας και ανάπτυξης θετικού πνεύματος αναφορικά με θέματα κατάρτισης και γενικότερα ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού, μέσω συνεργασιών με κοινωνικο-οικονομικούς και άλλους φορείς.

Παράλληλα με το ΕΙΕΑΔ αντίστοιχο ρόλο θα αναλάβει και ο ΟΑΕΔ ως Ενδιάμεσος Φορέας Διαχείρισης δράσεων Διαρθρωτικής Προσαρμογής μεσαίων επιχειρήσεων»

(Υπ Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας – ΕΠΑΝΑΔ, 2012, Επίσημη υποβολή του αναθεωρημένου Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Αθήνα)

