

ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Βασίλης Παπαδόγαμβρος, πολιτικός επιστήμων, DEA Οικονομικής Ιστορίας
Υπεύθυνος Τομέα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού
του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ

Εισαγωγικό σημείωμα

Η συστηματική εμπλοκή των συνδικαλιστικών οργανώσεων των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε διαδικασίες επαγγελματικής κατάρτισης εντοπίζεται τη δεκαετία του 1980. Σε αρκετά όμως κράτη της Ευρώπης υπάρχει μακροχρόνια παράδοση εμπλοκής των συνδικάτων στα εθνικά συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και στο σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων (π.χ. Δανία από το 1960). Οι διαδικασίες και ο βαθμός συμμετοχής των συνδικάτων διαφέρει από χώρα σε χώρα, εξαρτάται δε από το χαρακτήρα του συστήματος βιομηχανικών σχέσεων που έχει διαμορφωθεί και ειδικότερα από τους τρόπους εμπλοκής των συντελεστών της αγοράς εργασίας στη λειτουργία της.

Η σχέση και η ενασχόληση των συνδικαλιστικών οργανώσεων με τις γενικότερες επιμορφωτικές διαδικασίες, κυρίως ως παροχή επιμόρφωσης στα μέλη τους, ιστορικά οφείλεται στη διαπίστωση, από την πλευρά των συνδικάτων, της ανάγκης για εξισορρόπηση των ανισοτήτων στο πεδίο της μάθησης, της γνώσης και της εκπαίδευσης, που, σύμφωνα με τα συνδικάτα, υφίσταται ένα μεγάλο ποσοστό των μελών και των εκπροσωπούμενων γενικότερα από αυτά¹.

Σήμερα, παρά την αναβάθμιση του εκπαιδευτικού επιπέδου των εργαζομένων, οι διαδικασίες «εκπαίδευσης», επιμόρφωσης και κατάρτισης του εργατικού δυναμικού εξα-

1. Τα περισσότερα συνδικάτα στην Ευρώπη έχουν από πολύ νωρίς καθιερώσει συστηματικές διαδικασίες εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των μελών τους δημιουργώντας και αναπτύσσοντας προς τούτο και ειδικούς φορείς συνδικαλιστικής εκπαίδευσης και επιμόρφωσης. Η παράδοση των συνδικάτων των Σκανδιναβικών χωρών, για παράδειγμα της Σουηδίας, που δημιούργησαν από το 1868 τα folk high schools, γιατί «ήθελαν να έχουν τα δικά τους σχολεία, όταν η ανώτατη εκπαίδευση στην Σουηδία απευθυνόταν σε ένα πολύ μικρό ποσοστό του πληθυσμού» (Arnoldhsson Bjorn, TCO, συνέδριο ΓΣΕΕ για τη Συνδικαλιστική Εκπαίδευση, Αθήνα, Οκτώβρης 2004), αντίστοιχα η Academie der Arbeit, στη Φραγκφούρτη από το 1921, προϊόν της γερμανικής επανάστασης μετά τον Α΄ Παγκόσμιο πόλεμο.

κολουθούν να αποτελούν κυρίαρχο ζήτημα, υπό την πίεση της θεωρούμενης ως ολικής, συνεχούς και ταχείας ανανέωσης των γνώσεων, η οποία φέρεται να καθορίζει τα περισσότερα πεδία της κοινωνικής εξέλιξης και, στην περίπτωση μας, αυτό της εργασίας.

Η ανάλυση της νομιμοποιητικής βάσης αυτής της εκδοχής, η οποία λαμβάνει πλέον τις διαστάσεις και τη νοηματοδότηση της συνεχούς εκπαίδευσης και της διά βίου μάθησης, υπερβαίνει τα όρια αυτού του κειμένου, εντοπίζεται πάντως στις απόψεις και τις πρακτικές εκείνες οι οποίες, με την ανάλογη θετικής διάστασης επένδυση, αποσκοπούν στην ενσωμάτωση κατηγοριών του εργατικού δυναμικού που υπόκειται σε ανεργία, έντονη επισφάλεια και φτώχεια (νέοι, γυναίκες, απολυμένοι κ.λπ.) και των οποίων, με βάσει τις κρατούσες προσεγγίσεις, το εργασιακό προφίλ οφείλει τουλάχιστον να προσαρμοστεί, μάλλον με ταχείς ρυθμούς, στις νέες απαιτήσεις της παραγωγής², ανοίγοντας έτσι, υπόρρητα, διαύλους επίρριψης στην ουσία των ευθυνών για την ανεργία στην πλευρά της προσφοράς της εργασίας. Έτι περαιτέρω, η ανάλυση της συγκεκριμένης εκδοχής άπτεται της κρατούσας αντίληψης για αντιμετώπιση των δυσλειτουργιών της αγοράς εργασίας όχι στο πλαίσιο των μακροοικονομικών επιλογών αλλά σ' εκείνο των κρατικών πολιτικών και ιδιαίτερα του πεδίου της κοινωνικής πολιτικής.

Στο παρόν κείμενο, και υπό τους περιορισμούς που υπαινισσόμαστε εισαγωγικά, επιχειρείται μια προσπάθεια αναλυτικής προσέγγισης τόσο των θέσεων όσο και της πρακτικής των συνδικάτων στο πεδίο της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης³, σε συνδυασμό με μια γενική και συνοπτική επισκόπηση της εξέλιξης και των προβλημάτων που η τελευταία παρουσιάζει στην Ελλάδα. Ταυτόχρονα αναφέρονται εν συντομία αντίστοιχες πρακτικές στις χώρες της Ε.Ε., πρακτικές που σαφώς επηρέασαν το χαρακτήρα και τους τρόπους εμπλοκής του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος.

Τα παραπάνω αξιοποιούνται ως πλαίσιο –βασικό επεξηγηματικό υπόβαθρο– της, αναγκαστικά σύντομης, παράθεσης, αφ' ενός, των βασικών θέσεων που έχουν αναπτυχθεί στον κύκλο των συνδικάτων σχετικά με την κατάρτιση και την απασχόληση και της «υπενθύμισης», αφ' ετέρου, των βασικών, τεκμηριωμένων προσεγγίσεων με τις οποίες συμμετέχουν στη δημόσια συζήτηση. Συζήτηση επηρεασμένη από αντιφατικές όψεις και μετέωρες επιλογές που χαρακτηρίζουν τις πολιτικές κατάρτισης και τη διαπλοκή τους με εκείνες της απασχόλησης.

Προσεγγίζεται, δηλαδή, με «κριτική» διάθεση η δυναμική των συνδικάτων στο συ-

2. Βλ. και Α. Δεδουσόπουλος, «Οικονομική θεωρία, δημόσια φιλολογία και εκλογικεύσεις» στο *Διαστάσεις της Κοινωνικής Πολιτικής σήμερα*, Ίδρυμα Σ. Καράγιωργα, Αθήνα 1993.

3. Ως Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση ορίζεται η άτυπη επαγγελματική κατάρτιση, η οποία, παρ' ότι αποβλέπει με συστηματικό και οργανωμένο τρόπο στην ανανέωση, συντήρηση, αναβάθμιση των επαγγελματικών γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων και ανέργων, δεν παρέχει πιστοποίηση, σε αντίθεση με την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση, η οποία εντάσσεται στο τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα. Για περισσότερη ενημέρωση βλ. και Ζ. Παληός (επιμ.), *Κατάρτιση και Απασχόληση*, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Αθήνα 2003· Γαλατά Β., Δημουλάς Κ., Ρομπόλης Σ., *Η διά βίου Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα*, ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ, Αθήνα 1999· Δημουλάς Κ., *Κράτος Πρόνοιας και Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα*, διδ. διατριβή, Αθήνα 2002.

γκεκριμένο πεδίο, η οποία οδηγεί στην παραγωγή ενός πλέγματος απόψεων, θέσεων αλλά και δράσεων με το οποίο επιχειρείται, αφ' ενός, να επηρεασθεί η κεντρική-δημόσια πολιτική (τα συστήματα) για την κατάρτιση και την απασχόληση με βάση και τις δικές τους αντιλήψεις, αφ' ετέρου, να διαμορφωθεί και εξελιχθεί ταυτόχρονα ένα επαρκές πλαίσιο αρχών το οποίο να διέπει τη δραστηριότητά τους, αναγκασμένη ενίοτε να κινείται μεταξύ «σφύρας και άκμονος».

Τέλος, εξετάζονται οι «εναλλακτικές» δυνατότητες που διαθέτουν τα συνδικάτα, τα όρια και τα περιθώρια αξιοποίησής τους όπως, για παράδειγμα, η περίπτωση του Ειδικού Λογαριασμού «ΛΑΕΚ» (ειδικός Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση).

Από την πραγματικά σύνθετη και πολύπλευρη δυνατότητα προσέγγισης του πεδίου της επαγγελματικής κατάρτισης επιλέγονται, με βάση τους στόχους και τις ανάγκες που καλείται να καλύψει η συγκεκριμένη ανάλυση, οι πλευρές εκείνες οι οποίες εξ υποθέσεως αποτελούν το βασικό καμβά της ενότητας η οποία αναφέρεται στο κυρίως ζητούμενο, την προσέγγιση των θέσεων, δηλαδή, και τη δραστηριότητα των συνδικάτων στο πεδίο της συνεχιζόμενης κατάρτισης. Πιο συγκεκριμένα, τα στοιχεία και οι παράμετροι που περιέχονται στην πρώτη, δεύτερη και τρίτη ενότητα αποτελούν, εξ υποθέσεως πάντα, το επεξηγηματικό υπόβαθρο της τέταρτης και πέμπτης ενότητας.

Η ανάδειξη κάποιων ερωτημάτων σχετικά με τους ρητούς αλλά και τους υπόρρητους λόγους εμπλοκής των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε δραστηριότητες επαγγελματικής κατάρτισης, η σχέση του ιδεολογικού περιγράμματος και των θέσεων που εκφέρουν με τις προτάσεις πολιτικής και τη δραστηριότητα που αναπτύσσουν, συναρτάται, ως υπόθεση εργασίας, τόσο με τις διαφορετικές εκδοχές προσέγγισης του πεδίου της επαγγελματικής κατάρτισης, όσο και με τον τρόπο ανάδειξης του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα και της συνακόλουθης άμεσης και ευθείας εμπλοκής του με συγκεκριμένες επιλογές στο πεδίο των πολιτικών απασχόλησης.

Πέραν τούτων, εν κατακλείδι, υπάρχει η αίσθηση ότι τα συνδικάτα⁴, κατά κύριο λόγο, κρατούν ανοικτή και αναθερμαίνουν τη συζήτηση σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση σε επίπεδα που υπερβαίνουν τις, χρήσιμες κατά τ' άλλα, εργαλειακές λογικές και ρυθμίσεις, ίσως επειδή κατανοούν τελικά τη σημασία όσων διακυβεύονται.

1. Οι διαστάσεις της επαγγελματικής κατάρτισης και οι υπερτιμημένες εκδοχές τους

Η σημασία και ο ρόλος της επαγγελματικής κατάρτισης τις τελευταίες δεκαετίες έχει πάρει

4. Οι αναφορές στα συνδικάτα στη συγκεκριμένη παρουσίαση συμπεριλαμβάνουν και τους εποπτευόμενους από αυτά φορείς όπως το ΙΝΕ (Ινστιτούτο Εργασίας) ή το ΚΕΚ (Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης) της ΓΣΕΕ.

διαστάσεις δραματικές και πιθανόν υπερτιμημένες⁵. Οι λόγοι αυτής της εξέλιξης συνδέονται με τη σταθερότητα των υψηλών ποσοστών ανεργίας, συνολικά αλλά και επιμέρους κατηγοριών ανέργων, με την επιμήκυνση του χρόνου εύρεσης εργασίας, με τη σημασία που αποδίδεται στη διά βίου μάθηση και τη συζήτηση σχετικά με το περιεχόμενο και τις κατευθύνσεις που η τελευταία οφείλει να προσανατολιστεί, με τις αναλύσεις σχετικά με τις αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας, την προσαρμοστικότητα των επιχειρήσεων, άρα και του ανθρώπινου δυναμικού τους, στις νέες συνθήκες ανταγωνισμού, με τις προσεγγίσεις που θέλουν την αγορά εργασίας και τις εξελίξεις που συμβαίνουν σ' αυτήν, ως εκ των κεντρικών ρυθμιστικών παραγόντων που προσδιορίζουν ευρύτερα τις πολιτικές για το ανθρώπινο δυναμικό.

Συνέπεια των παραπάνω, αλλά και λόγω της φύσης, των στόχων και του περιεχομένου της, η επαγγελματική κατάρτιση συγκροτεί ένα πεδίο σύνθετου χαρακτήρα και περιεχομένου, προσεγγίζεται δε τόσο από διαφορετικές θεωρήσεις όσο και διεπιστημονικά. Ούτως ειπείν, το εκπαιδευτικό της περιεχόμενο επιτρέπει προσεγγίσεις παιδαγωγικού προσανατολισμού, η επαγγελματική της διάσταση παραπέμπει σε αναλύσεις από την πλευρά των εργασιακών σχέσεων ή των οικονομικών της εργασίας, η συμπερίληψή της σε πρακτικές της κοινωνικής πολιτικής, η ένταξή της σε πρακτικές επιχειρήσεων, ιδιωτικών και κοινωνικών φορέων, συνδικαλιστικών οργανώσεων δίνει τη δυνατότητα χρήσης αναλυτικών σχημάτων που άπτονται του πεδίου της πολιτικής επιστήμης (π.χ. συλλογικά συμφέροντα) ή των οικονομικών επιστημών, η σύνδεσή της με την ανεργία ως κοινωνικό πρόβλημα, η διάσταση που της προσδίδεται σε συνάρτηση με την εκπαίδευση και τη διά βίου μάθηση, ως συστατικό στοιχείο των σύγχρονων κοινωνιών, εμπλέκει την κοινωνιολογία κ.λπ.

Είναι προφανές ότι οι ερευνητικές προσπάθειες και οι θεωρητικές προσεγγίσεις δεν ακολουθούν την παραπάνω γενική και γραμμική απεικόνιση, η παράθεση της οποίας απλώς θέλει εκ προοιμίου να τονίσει τη δυσκολία που αντιμετωπίζουν φορείς, όπως τα συνδικάτα, στη διαμόρφωση και αποκρυστάλλωση θέσεων με την απαιτούμενη πολύπλευρη τεκμηρίωση, οι οποίες να καλύπτουν σημαντικές και πιθανόν αντικρουόμενες ανάγκες ομάδων του εργατικού δυναμικού.

Η ένταξη της επαγγελματικής κατάρτισης –όπως εξάλλου και οι διάφορες μορφές εκπαίδευσης– την τελευταία δεκαετία στην προβληματική και στην επιχειρούμενη συστηματοποίηση της διά βίου μάθησης αμβλύνει σημαντικά πλέον την αυτοτέλεια των στοχοθετήσεών της, ενώ η εμφατική διάστασή της ως πολιτική απασχόλησης είχε ως συνέπεια την υποχώρηση άλλων ουσιαστικών διαστάσεών της, σημαντικών για την αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού, όπως, για παράδειγμα, ο γενικότερος επιμορφωτικός της ρόλος, άσχετα με διεξόδους απασχόλησης συνδεόμενες με συγκεκριμένες θέσεις εργασίας.

Μια σειρά παραγόντων, οι οποίοι σχετίζονται με δημογραφικές εξελίξεις (επιμήκυνση του χρόνου ζωής), με επιστημονικές και τεχνολογικές αλλαγές, η εφαρμογή των οποίων

5. Εάν ληφθεί υπόψη ότι ενίοτε θεωρείται και ως η κυριότερη πολιτική αντιμετώπισης της ανεργίας, αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού κ.λπ.

συμβάλλει στη βελτίωση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και των εθνικών οικονομιών, αναδεικνύοντας ταυτόχρονα νέες αντιθέσεις και επιδεινώνοντας υπάρχουσες (π.χ. αναδιάρθρωση και απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων), με τη ραγδαία ανάδειξη της πληροφορίας, την παγκοσμιοποιημένη λειτουργία της αγοράς, με την αλλαγή των προτύπων κατανάλωσης και των τρόπων ζωής κ.ά., διαμορφώνουν το σύγχρονο περιβάλλον της Εκπαίδευσης και της Επαγγελματικής Κατάρτισης, το οποίο επηρεάζεται από τις μετατοπίσεις και αλλαγές στη δομή των οικονομιών, των μοντέλων παραγωγής και τη σύνθεση της απασχόλησης (διαφοροποίηση των επιχειρήσεων από το τηλорικό μοντέλο οργάνωσης της εργασίας, εγκατάλειψη του κεντρικού οικονομικού μοντέλου). Οι παραπάνω παράγοντες ασκούν ισχυρές πιέσεις τόσο στην αύξηση της βαρύτητας της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης, όσο και στην ενίσχυση πολιτικών προσανατολισμού και εναρμόνισής τους με τις στρατηγικές της παραγωγής.

Παράλληλα σε μια «χυδαία», νεο-φιλελεύθερη εκδοχή, σύμφωνα με την οποία τα εκπαιδευτικά συστήματα φέρονται να αδυνατούν να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στις ανάγκες της αγοράς εργασίας (και όχι του παραγωγικού συστήματος), η επαγγελματική κατάρτιση αξιοποιείται ως «πολιορκητικός κριός» για την αντιμετώπιση της παραπάνω «δυσκαμψίας» της εκπαίδευσης, η οποία καλείται να προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα των αγορών εργασίας, αξιοποιώντας μάλιστα και διαδικασίες διά βίου και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, υποκαθιστώντας σημαντικά τμήματα της μαθησιακής κουλτούρας και διαδικασίας με εκπαιδευτικές τεχνικές και συμβουλευτική, ανακατανέμοντας ή και καθιστώντας συγκεχυμένες σχέσεις και ρόλους όπως αυτές εκπαιδευτή /εκπαιδευόμενου, θεωρίας /πρακτικής και εκπαίδευσης /παραγωγής⁶.

Η τάση εξατομίκευσης της εκπαίδευσης και η διά βίου αυτομάθηση μετατοπίζουν το χαρακτήρα της εκπαίδευσης και της μόρφωσης από κοινωνικό δικαίωμα - υποχρέωση του κράτους συνταγματικά ρυθμισμένη, σε στοιχείο επένδυσης, συνδεδεμένο στενά με την επιδίωξη αύξησης της ανταγωνιστικότητας και αξιολογούμενο με μεθόδους cost - effective ανάλυσης, ως μορφή κεφαλαίου πλέον, ενώ παράλληλα μετατίθεται η ευθύνη διατήρησης και αναπαραγωγής της ικανότητας για απασχόληση εν πολλοίς στον ίδιο τον εργαζόμενο⁷. Ταυτόχρονα, υπό τη νομιμοποιητική διάσταση της «κοινωνίας της γνώσης»,

6. Στα συστήματα σχεδιασμού προγραμμάτων, ανάπτυξης εκπαιδευτικών μεθοδολογιών, σχεδιασμού της πρακτικής άσκησης κ.λπ. στο ΚΕΚ- ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ καταβάλλεται προσπάθεια αποσαφήνισης και οριοθέτησης των σχέσεων αυτών.

7. «...5. Η αντιμετώπιση των προβλημάτων της απασχόλησης και της ανεργίας δεν μπορούν να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά αποκλειστικά μέσω των πολιτικών της κυβέρνησης. Απαραίτητες συμπληρωματικές ενέργειες πρέπει να αναπτυχθούν από τους φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης στα διάφορα επίπεδα λειτουργίας τους, τον επιχειρηματικό κόσμο και τους ίδιους τους εργαζόμενους ή άνεργους. Η επίλυση του προβλήματος περνάει μέσα από τη γενική κινητοποίηση όλων των δυνάμεων της κοινωνίας, την εγκατάλειψη παθητικών στάσεων αναμονής αυτόματων λύσεων και την ικανότητα αύξησης νέων ιδεών και μορφών δράσης» (υπουργείο Εργασίας, Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση, 1998).

η γνώση – και η μόρφωση ως διαδικασία απόκτησης της γνώσης–, προσλαμβάνουν διαστάσεις χρήσης ως άμεσα παραγωγικοί μηχανισμοί⁸.

2. Οι πρόσφατες βάσεις της επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα

Από τα τέλη της δεκαετίας του 1980, αλλά κυρίως από τις αρχές της δεκαετίας του 1990, η ραγδαία εμφάνιση άτυπων μορφών επιμόρφωσης και επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα, συνέπεια των κοινοτικών χρηματοδοτικών ενισχύσεων, οδήγησε αναγκαστικά τη συζήτηση στους τρόπους και τις μεθόδους συστηματοποίησής τους, εμπλέκοντας μια σειρά φορέων, μεταξύ των οποίων και τα συνδικάτα. Έκτοτε παρατηρείται μια προοδευτική διεύρυνση του τρόπου εμπλοκής των συνδικάτων με την επέκταση της παρέμβασής τους από τη διατύπωση θέσεων, την άσκηση κριτικής, τη μελέτη και έρευνα του πεδίου, στην ανάληψη δράσεων τόσο στο επίπεδο της ατομικής επιχείρησης, όσο και ευρύτερα με τη συστηματική παροχή υπηρεσιών κατάρτισης.

Η νομιμοποίηση της σημασίας και του ρόλου της επαγγελματικής κατάρτισης, παρά τις όποιες φωνές την περίοδο εφαρμογής του Α΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης, αποτέλεσε μια μάλλον εύκολη υπόθεση. Στην πραγματικότητα η συζήτηση για την επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα ξεκινάει έχοντας σε μεγάλο βαθμό δεδομένη τόσο τη νομιμοποίησή της, όσο και τη νομιμοδοτήσή της. Εκείνο που αμφισβητήθηκε σοβαρά ήταν η ανυπαρξία συστήματος, οι πολιτικές επιλογές, οι διαδικασίες και ο τρόπος εφαρμογής των δράσεων επαγγελματικής κατάρτισης, με αποτέλεσμα την κατασπατάληση πόρων.

Ο «αιφνιδιασμός» που υπέστη η ελληνική κοινωνία από την εισροή των κοινοτικών πόρων για αντιμετώπιση προβλημάτων ανθρώπινου δυναμικού και δυσλειτουργιών της αγοράς εργασίας είναι συνυφασμένος με το βαθμό ωριμότητας τόσο της ίδιας όσο και της οικονομίας και ειδικότερα της ελληνικής αγοράς εργασίας, από τον οποίο βαθμό εξαρτάται ο τρόπος προβολής των πραγματικών δυνατοτήτων και αναγκών των συντελεστών της. Είναι συνυφασμένος επίσης με την επάρκεια και το βαθμό ωριμότητας, συνέπεια που προφανώς συναρτάται άμεσα με την προηγούμενη μεταβλητή, των μεσολαβητικών μηχανισμών που θέτουν σε κίνηση τις πολιτικές Απασχόλησης, τμήμα των οποίων αποτελούν οι πολιτικές Κατάρτισης (υπηρεσίες απασχόλησης, φορείς κατάρτισης, φορείς έρευνας και παρακολούθησης των εξελίξεων στην αγορά εργασίας, φορείς και συστήματα αξιολόγησης κ.λπ.).

Οι στρατηγικές επιλογές για τη χάραξη πολιτικών κατάρτισης στο πλαίσιο των πολιτικών απασχόλησης έρχονται αντιμέτωπες με διλήμματα μεταξύ της μέγιστης απορροφητικότητας των πόρων και της αποτελεσματικής διαχείρισής τους. Η απόλυτη επικράτηση του συνδρόμου της απορροφητικότητας κατά τη διάρκεια υλοποίησης του Α΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (Α΄ ΚΠΣ) ενισχύεται, ή καλύτερα οφείλεται σε παράγοντες δομικού χαρακτήρα, οι οποίοι επέδρασαν καθοριστικά στις επιλογές ανάπτυξης του

8. Κώστας Σταμάτης, *Η αβέβαιη κοινωνία της γνώσης*, Σαββάλας, Αθήνα 2005.

συστήματος απασχόλησης, των πολιτικών αντιμετώπισης της ανεργίας και γενικότερης ρύθμισης των δυσλειτουργιών της αγοράς εργασίας, μεταξύ των οποίων θεωρούμε ως σημαντικότερους τους εξής:

α) Η αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας στην Ελλάδα απέχει σημαντικά από τα ευρωπαϊκά επίπεδα τόσο της αναγκαίας κρατικής και κοινωνικής υποδομής, όπως αυτά διαμορφώθηκαν διαχρονικά και υπό διαφορετικές κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες, όσο και από τις κεντρικές πολιτικές (στρατηγικές) αντιμετώπισής του (δημόσιος τομέας ως πρωτεύον τμήμα της αγοράς εργασίας, μετανάστευση, ελλιπές σύστημα ασφάλισης της ανεργίας κ.λπ.). Η δόμηση μηχανισμών κράτους πρόνοιας στην Ελλάδα σε πολλές περιπτώσεις παρέμεινε υποτυπώδης, με αμφισβητούμενα αποτελέσματα, απόρροια ακριβώς του χαμηλού, διαχρονικά, βαθμού ανάπτυξης των κοινωνικών πολιτικών. Παράπλευρη επίπτωση της ελλειμματικής λειτουργίας των μηχανισμών του κράτους η ενίσχυση, αντί της αναδιανεμητικής λειτουργίας του κράτους, άτυπων δικτύων (π.χ. οικογενειακών, πελατειακών) ως υποκατάστατων των ελλειμμάτων του κοινωνικού κράτους.

β) Οι χρηματοδοτικές ενισχύσεις της Ε.Ε. προκάλεσαν σημαντικές μεταβολές στον τρόπο δράσης πολλών κρατικών (και όχι μόνο) οργανισμών, που τυπικά κατατάσσονται στους μηχανισμούς παρέμβασης στην αγορά εργασίας, μεταβολές, που κατά κύριο λόγο εντοπίζονται στη μεγέθυνσή τους και τη διεύρυνση της δραστηριότητας και παρέμβασής τους σε επί πλέον πληθυσμιακές ομάδες που εκτιμήθηκε ότι χρήζουν υποστήριξης. Η προσαρμοστικότητα αυτή θα μπορούσε να αποβεί αποτελεσματική εάν είχε γίνει προγραμματισμένα με μεσο-μακροπρόθεσμη στόχευση, υπακούοντας σε ποιοτικά κριτήρια και όχι μόνο σε εκείνο της «ταμειακής» αποτελεσματικότητας. Προκύπτει έτσι έντονα το πρόβλημα μεταξύ της μεγιστοποίησης βραχυχρόνιων επιδοτήσεων και της ποιότητας των παρεμβάσεων, με αποτέλεσμα μια σειρά από συνεχείς πειραματισμούς, αμφίβολες προσαρμογές και αντικρουόμενα προγράμματα⁹.

γ) Η γνώση του τρόπου λειτουργίας της αγοράς εργασίας ήταν και εξακολουθεί να είναι υποτυπώδης. Ειδικότερα όσον αφορά στους τρόπους λειτουργίας των επιμέρους αγορών εργασίας υπάρχει σημαντικό κενό ερευνητικών προσπαθειών και έλλειψη μεθοδολογίας ανάλυσης.

Οι παραπάνω παράγοντες, παρά την ανάπτυξη και προοδευτική βελτίωση, κατά τη διάρκεια εφαρμογής των Β' και Γ' Κοινοτικών Πλαισίων Στήριξης, ενός συστήματος «Κατάρτισης και Απασχόλησης» ή, εν πάση περιπτώσει, στοιχειωδών παραμέτρων του, εξακολουθούν να επικαθορίζουν τις επιλογές στο πεδίο των πολιτικών απασχόλησης.

9. Χαρακτηριστική περίπτωση ο ΟΑΕΔ, ο οποίος γνώρισε, αξιοποιώντας κονδύλια της Ε.Ε., απότομα μια ιδιαίτερη μεγέθυνση χωρίς τις αναγκαίες δομικές / οργανωτικές αλλαγές· βλ. Βασίλης Παπαδόγαμβρος, «Επαγγελματική Κατάρτιση και Απασχόληση – Τα συστήματα Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης στο Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης», *Εργασία* 2002, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα.

Η βασική επίπτωση, στο βαθμό που ισχύει η διαπίστωση αυτή, εντοπίζεται στην αδυναμία επεξεργασίας και ανάλογης προσαρμογής των πολιτικών απασχόλησης στα ελληνικά δεδομένα, των οποίων η διατύπωση, ο σκοπός και σημαντικό τμήμα του σχεδιασμού πραγματώνονται στο υπερεθνικό επίπεδο της Ε.Ε.¹⁰ Παρ' ότι μια τέτοια δυνατότητα προσαρμογής δεν είναι δυνατόν να θίξει ή να διαφοροποιήσει ευρύτερες δομικές επιλογές, οι οποίες καθορίζουν το χαρακτήρα και το περιεχόμενο των πολιτικών απασχόλησης σε άμεση συνάρτηση με τις μονεταριστικής αντίληψης μακρο - οικονομικές επιλογές, καθιστά εν τούτοις δυνατή την αποτελεσματικότερη ανάπτυξη και λειτουργία των μηχανισμών μεσολάβησης στην αγορά εργασίας, σε συνδυασμό με καταλληλότερες επιλογές πολιτικών και προγραμμάτων απασχόλησης ή αντιμετώπισης της ανεργίας¹¹.

3. Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στο πλαίσιο των πολιτικών απασχόλησης

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, με βάση τους ευρύτερους και τους επιμέρους στόχους της, το περιεχόμενό της, τις ομάδες του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας που απευθύνεται/ καλύπτει, τους πόρους που διατίθενται, αποτελεί την κυριότερη πολιτική απασχόλησης, εντασσόμενη στις οριζόμενες ως ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης¹². Χωρίς να υποβαθμίζεται η σημαντικότητα του περιεχομένου της (εκπαιδευτική διάσταση) και των μεθόδων που υιοθετεί στο πλαίσιο της εκπαίδευσης / επιμόρφωσης / κατάρτισης ενηλίκων, καθώς και η κοινωνική της διάσταση, η οποία θεωρείται ότι άπτεται της προσπάθειας άμβλυνσης των ανισοτήτων που διαπιστώνονται στις ευκαιρίες εκπαίδευσης, στην ενότητα αυτή επιχειρείται η προσέγγισή της ως βασικής πολιτικής για την απασχόληση.

Η διάσταση της επαγγελματικής κατάρτισης ως της βασικότερης συνιστώσας των πολιτικών απασχόλησης εκπορεύεται ευθέως από τις προσεγγίσεις, τη στρατηγική και τις πολιτικές που διαμορφώνονται στο επίπεδο της Ε.Ε., συνδέεται δε με την έννοια και επιδίωξη της απασχολησιμότητας, η οποία έρχεται να υποκαταστήσει κατά κράτος εκείνη της απασχόλησης.

10. Βλ. σχετικά: Δ. Γράβαρης, Β. Παπαδόγαμβρος, (2005), *Θεσμοί και πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας στην Ελλάδα. Παθητικές, ενεργητικές πολιτικές και ολοκληρωμένες παρεμβάσεις*, υπό έκδοση. ΙΝΕ / ΓΣΕΕ.

11. Στο ίδιο.

12. Σχετικά με τη διάκριση των πολιτικών απασχόλησης σε ενεργητικές και παθητικές βλ. και Γράβαρης, Δ. (2003), «Η σχέση παθητικών και ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στο εσωτερικό της συνολικής κρατικής παρέμβασης στην αγορά εργασίας. Θεωρητικό πλαίσιο και εμπειρικά παραδείγματα», στο Βενιέρης, Δ. - Παπαθεοδώρου, Χ. (επιμ.), *Η κοινωνική πολιτική στην Ελλάδα. Προκλήσεις και προοπτικές*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.

Επίσης, Δεδουσόπουλος, Α. - Γράβαρης, Δ. - Ευστράτογλου, Α. - Κουρούση, Ε. (1999), *Ενεργητικές και Παθητικές Πολιτικές για την Αντιμετώπιση της Ανεργίας. Ο Ρόλος του ΟΑΕΔ 1983-1993*. Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο.

Συνδέεται προσέτι με την απόκτηση των απαραίτητων γνώσεων και δεξιοτήτων για την ανταπόκριση του ανθρώπινου δυναμικού στις απαιτήσεις ενός περιβάλλοντος το οποίο θεωρείται ότι αλλάζει διαρκώς και με ταχείς ρυθμούς, πράγμα που επηρεάζει άμεσα τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας, με την οποία η επαγγελματική κατάρτιση οφείλει να έχει άμεση σχέση ανταπόκρισης. Προορίζεται ειδικότερα να αντιμετωπίσει την αναντιστοιχία μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας, παρεμβαίνοντας διορθωτικά στο σκέλος της προσφοράς, στις απαιτήσεις της τεχνολογίας για νέες ειδικότητες, στην προετοιμασία του ανθρώπινου δυναμικού για προσαρμογή στις αναδιαρθρώσεις της παραγωγής και στην εμφάνιση νέων τύπων και μοντέλων οργάνωσης της εργασίας.

Υπεισέρχεται συνεπώς στο γενικότερο πλέγμα των εργασιακών σχέσεων, αποτελεί αντικείμενο ρύθμισης στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενώ αξιοποιείται ως παράμετρος επιδίωξης ευελιξιών στην αγορά εργασίας, δεδομένου ότι, για παράδειγμα, και στην περίπτωση των ανέργων και σε εκείνη των εργαζομένων δεν οδηγεί σε πιστοποίηση και επαγγελματικά δικαιώματα, συμβάλλει στην άμβλυνση των διακριτών ορίων μεταξύ περιόδων εκπαίδευσης και εργασίας, καθώς και εκείνων μεταξύ εργάσιμου και ελεύθερου χρόνου.

Ως εκ τούτων, είναι δυνατόν να υποτεθεί ότι μπορεί να σχετισθεί (ή να επιδράσει) στο εύρος αλλά και στο περιεχόμενο της εκπροσώπησης τόσο των οργανωμένων συμφερόντων, όσο και εκείνων που αφορούν συγκεκριμένες διακριτές κατηγορίες του εργατικού δυναμικού, οι οποίες δεν εκπροσωπούνται άμεσα και ευθέως τουλάχιστον σε συλλογικό επίπεδο.

Ως ενεργητική πολιτική απασχόλησης, για την ελληνική πραγματικότητα έχουν αναλυθεί οι παράμετροι παθητικοποίησής της¹³, όπως και άλλων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, σχετιζόμενες τόσο με την εμμονή των "αναλύσεων" για το χαρακτήρα της ανεργίας, και συνεπώς της αποστολής με την οποία επιφορτίζεται για την καταπολέμηση συγκεκριμένων τύπων ανεργίας, οι οποίοι με βάση τα διαθέσιμα εμπειρικά δεδομένα δεν φαίνεται να λαμβάνουν τις διαστάσεις που τους αποδίδονται, όσο και με τη μαξιμαλιστική δυνατότητα με την οποία επενδύεται για την αντιμετώπιση της ανεργίας¹⁴. Με την ένταξή της στις αμιγείς πολιτικές απασχόλησης αποκτά ιδιαίτερη σημασία για την εργασιακή πορεία των εργαζομένων, αναγορεύοντάς την όλο και περισσότερο σε μηχανισμό επιλογής ή αποκλεισμού από επαγγελματικές ευκαιρίες και κατά συνέπεια από την άσκηση θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων όπως αυτό της εργασίας.

Εν κατακλείδι, αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο ότι οι διαδικασίες μάθησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης αποτελούν έναν παράγοντα με ιδιαίτερα ενισχυμένη παρουσία στο σύνολο των παραγόντων που διαμορφώνουν τη θέση του εργαζομένου στην αγορά εργασίας και το σύστημα της απασχόλησης.

13. Όπου παραπάνω

14. Σχετικά με τον τύπο / τύπους της ανεργίας που καλείται να αντιμετωπίσει η επαγγελματική κατάρτιση, βλ. τις υιοθετούμενες επιλογές στα διαφορετικά λειτουργικά ή επιχειρησιακά προγράμματα και τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση.

4. Οι ιδεολογικές συντεταγμένες, οι πολιτικές θέσεις, οι στρατηγικές επιλογές και η πρακτική των συνδικάτων στο πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης και των πολιτικών απασχόλησης

Η ανάλυση που προηγήθηκε επιχειρεί να αναδείξει τους παράγοντες οι οποίοι αποτελούν τις κύριες αιτίες που «υποχρεώνουν» τα συνδικάτα των ευρωπαϊκών κρατών (και όχι μόνο) να δίνουν όλο και περισσότερη σημασία στις επιμορφωτικές δραστηριότητες και τις πολιτικές και τα προγράμματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης.

Την τελευταία δεκαετία τα ελληνικά συνδικάτα, η ΓΣΕΕ, επηρεασμένα και από αντίστοιχες πρακτικές συνδικάτων στον ευρωπαϊκό χώρο, με την ίδρυση και λειτουργία του ΚΕΚ- ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ έχουν αναπτύξει ένα δίκτυο συστηματικής παροχής οργανωμένων υπηρεσιών επαγγελματικής κατάρτισης σε ανέργους και εργαζομένους, με επέκταση παράλληλα και της προσφοράς γενικότερων υπηρεσιών επιμόρφωσης, οι οποίες, βέβαια, χρονολογούνται από τη δεκαετία του 1980, όσον αφορά στην πρόσφατη ιστορία των συνδικάτων.

Τα συνδικάτα στην Ευρώπη, ανάλογα με τις εθνικές ιδιαιτερότητες που επηρέασαν την ανάπτυξη και εξέλιξη των συστημάτων κατάρτισης και απασχόλησης σε κάθε χώρα, έχουν να επιδείξουν σημαντική και συστηματική δραστηριότητα στα συγκεκριμένα πεδία σε αξιοσημείωτο βάθος χρόνου, η δε εμπειρία τους αποτελεί ισχυρό υπόβαθρο για τη στάση και τις πρακτικές τους στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση. Οι δράσεις που αναπτύσσουν, είτε μέσω φορέων που υπάγονται άμεσα σε αυτά ή μέσω ισότιμης και ουσιαστικής συμμετοχής τους σε φορείς τριμερούς εκπροσώπησης, εξειδικεύονται σε υπηρεσίες κατάρτισης και επιμόρφωσης, συμβουλευτικής υποστήριξης για αναζήτηση εργασίας, υπηρεσίες υποστήριξης ανέργων στους τομείς της κατοικίας, υγείας, παιδικών σταθμών, υποδοχής και υποστήριξης μεταναστών κ.λπ. (π.χ. TUK, ICTU σε Αγγλία και Ιρλανδία, κέντρο του Bielfeld που στηρίζεται οικονομικά από τις ομοσπονδίες IGM και IOUV στην Γερμανία, κέντρα πληροφόρησης και υποδοχής μεταναστών / προσφύγων της UGTE στην Ισπανία, FOREM, κέντρα κατάρτισης, επίσης στην Ισπανία, κέντρα πληροφόρησης από τις τρεις συνομοσπονδίες σε Ιταλία και Γαλλία)¹⁵.

4.1 Οι θέσεις¹⁶

Στο πλαίσιο του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ (ΙΝΕ) υπάρχουν αρκετές προσεγγίσεις βασικών όψεων αναφορικά με τα θέματα «Σύστημα Κατάρτισης - Σύστημα Απασχόλησης,

15. Για μια σφαιρικότερη εικόνα της σχέσης των κοινωνικών εταίρων και της επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και των απαρχών της διεξαγωγής του σχετικού διαλόγου βλ. και CEDEFOP, «Γεφύρωμα στον κοινωνικό διάλογο», περιοδικό *Επαγγελματική Κατάρτιση*, τ. 2/1988.

16. Για περισσότερη ενημέρωση σχετικά με τις θέσεις των συνδικάτων βλ. πρακτικά των πέντε τελευταίων συνεδρίων της ΓΣΕΕ, απολογισμούς και προγραμματισμούς του ΙΝΕ της ΓΣΕΕ, ετήσιες εκθέσεις για την οικονομία και την απασχόληση του ΙΝΕ, καθώς και τις ειδικότερες εκδόσεις που περιλαμβάνουν τις σχετικές θέσεις και προτάσεις. Για τη σχετική τεκμηρίωση των εν λόγω θέσεων βλ. τη σχετική αρθρογραφία στα περιοδικά του ΙΝΕ *Ενημέρωση* και *Τετράδια* και φυσικά στις σχετικές ερευνητικές εργασίες του Ινστιτούτου.

η δυναμική τους και οι μεταξύ τους σχέσεις», οι οποίες αποτελούν ένα επαρκές βασικό σώμα επεξεργασιών, μέσω των οποίων διατυπώνονται κύρια ερωτήματα, τεκμηριώνονται και αναλύονται όψεις του ζητήματος, διαμορφώνονται υποθέσεις εργασίας και εξυπηρετείται επαρκώς η συστηματική άρθρωση ενός διαλόγου τόσο στο εσωτερικό της δομής της ΓΣΕΕ, όσο και στο κοινωνικό της περιβάλλον.

Έτσι, σε ένα πρώτο επίπεδο προσέγγισης, φαίνεται ότι οι παρεμβάσεις του συνδικαλιστικού κινήματος για την ανεργία και τις πολιτικές απασχόλησης υποστηρίζονται από ένα σημαντικό υπόβαθρο τεκμηριωμένης διαμόρφωσης των θέσεών του, στο οποίο είναι εμφανή τόσο οι ιδεολογικές παράμετροι και το πολιτικό στίγμα της ΓΣΕΕ σχετικά με την επιδιωκόμενη στρατηγική απασχόλησης, στοιχείο της οποίας αποτελεί η επαγγελματική κατάρτιση, όσο και ο προσανατολισμός, οι στόχοι και το περιεχόμενο των δράσεων που προτίθεται να αναλάβει.

«Το πρόβλημα της ανεργίας έχει αναδειχθεί σε μείζον κοινωνικό θέμα των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η αντιμετώπισή του συνδέεται με όλες τις σημαντικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι βιομηχανικές κοινωνίες: την αξιοποίηση των τεχνολογικών αναγκών για την αποτελεσματικότερη οργάνωση της παραγωγής και της κοινωνικής ζωής, τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας του πληθυσμού, την εγκαθίδρυση ουσιαστικών δημοκρατικών δομών διακυβέρνησης.

»Οι εξελίξεις που παρατηρούνται σήμερα δεν κινούνται, ωστόσο, στην κατεύθυνση αυτή. Η αύξηση του αριθμού των ανέργων, που αποτελεί από μόνη της έναν παράγοντα επέκτασης της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, τροφοδοτεί τη γενικευμένη επιδείνωση της θέσης της εργασίας, όπως και τη συνεχιζόμενη τάση αμφισβήτησης κοινωνικών δικαιωμάτων και κατακτήσεων...

»... Οι οικονομικές πολιτικές που εφαρμόζονται στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, συμπεριλαμβανομένης και της πολιτικής της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης μέσω των κριτηρίων σύγκλισης, επιτείνουν το πρόβλημα της ανεργίας και επιδιώκουν τη μείωση του εργατικού κόστους και των κοινωνικών δαπανών. Παραμένουν έτσι σταθερά προσανατολισμένες στη δογματική εμμονή της εργοδοσίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο...

»Δεδομένου ότι η όξυνση της ανεργίας αποτελεί κοινό ευρωπαϊκό πρόβλημα και συνδέεται με τις πολιτικές που ακολουθούνται στο νεοφιλελεύθερο πλαίσιο της ονομαστικής σύγκλισης... η ΓΣΕΕ θεωρεί ότι μια ριζική αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας απαιτεί την αλλαγή του συσχετισμού των πολιτικών και κοινωνικών δυνάμεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο...

»Σε εθνικό επίπεδο... η ΓΣΕΕ θεωρεί ότι η μείωση της ανεργίας αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο της αναπτυξιακής διαδικασίας και ότι οι πολιτικές αγοράς εργασίας και απασχόλησης πρέπει να είναι συνοδευτικές και να συμπληρώνουν αυτήν την αναπτυξιακή διαδικασία...

»Έτσι η στρατηγική της ΓΣΕΕ για την καταπολέμηση της ανεργίας κινείται ταυτόχρονα σε τρεις άξονες:

1. Της γενικής οικονομικής πολιτικής
2. Της κοινωνικής προστασίας, στήριξης και επανένταξης των ανέργων και όσων κινδυνεύουν να βρεθούν άνεργοι
3. Της ενεργοποίησης του συνδικαλιστικού κινήματος για την καλύτερη αντιμετώπιση της ανεργίας» (ΓΣΕΕ 1997)

Από το παραπάνω απόσπασμα προκύπτει ότι, παρ' ότι ο πυρήνας των θέσεων της ΓΣΕΕ συγκροτείται σε αντίθεση με την κυρίαρχη κατεύθυνση και τις επιλογές της οικονομικής πολιτικής και των πολιτικών απασχόλησης, η επίτευξη των στρατηγικών της επιλογών για την απασχόληση, την αντιμετώπιση της ανεργίας και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας συμβαδίζει με την παράλληλη επιδίωξη της αλλαγής του συσχετισμού δυνάμεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Προσδιορίζεται εμμέσως πλην σαφώς ο εκ των πραγμάτων αμυντικός χαρακτήρας των άμεσων και τακτικών επιλογών, συμπεριλαμβανομένης της ανάληψης πρωτοβουλιών για τη στήριξη των ανέργων.

Οι εν λόγω διαπιστώσεις οριοθετούν το βασικό περίγραμμα της ιδεολογικής αντίληψης των συνδικάτων για την κατάρτιση και την απασχόληση, η οποία επικεντρώνεται σε τρεις διαχρονικούς άξονες θέσεων, και καθορίζουν τόσο τις εξειδικευμένες επεξεργασίες όσο και τις δραστηριότητες των συνδικάτων στο πεδίο των πολιτικών απασχόλησης.

Ο *πρώτος* άξονας περιέχει το βασικό μοτίβο ιδεολογικής οριοθέτησης της αντίληψης του Συνδικαλιστικού Κινήματος για την Επαγγελματική Κατάρτιση, ως πολιτικής απασχόλησης, και συμπυκνώνεται στην πάγια θέση ότι η απασχόληση είναι συνδεδεμένη με την ανάπτυξη¹⁷. Αποτελεί πάγια θέση ότι η αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας προϋποθέτει τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και την υιοθέτηση ολοκληρωμένων αναπτυξιακών πολιτικών. Χωρίς τις τελευταίες, η κατάρτιση, όπως και οι άλλες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης κινδυνεύουν να λειτουργήσουν ως μηχανισμοί «υποκατάστασης» και ανακύκλησης μεταξύ διαφορετικών κατηγοριών εργαζομένων. Ταυτόχρονα λειτουργούν κυρίως ως υποκατάστατο των πολιτικών προστασίας από την ανεργία και όχι ως πολιτική ενίσχυσης των ευκαιριών απασχόλησης.

Ο *δεύτερος* άξονας επισημαίνει ότι η φύση και ο χαρακτήρας του αναπτυξιακού μοντέλου και των μακροοικονομικών επιλογών¹⁸ είναι αυτά που δίνουν τον τόνο για την

17. Θέση που επισημαίνεται αρκούντως, για παράδειγμα, και στη δεύτερη έκθεση αξιολόγησης του Κ.Π.Σ 1994-1999 αναφέρει ότι: «... Σχετικά αξίζει να λαμβάνεται υπόψη ότι οι βραδείς ρυθμοί οικονομικής ανάπτυξης, που ακόμη χαρακτηρίζουν την ελληνική οικονομία, μειώνουν τις ανάγκες σε κατάρτιση, τόσο διότι η απασχόληση σε πολλούς κλάδους μένει στάσιμη ή αυξάνει με βραδείς ρυθμούς, όσο και διότι οι διαδικασίες οικονομικής αναδιάρθρωσης, οι οποίες αυξάνουν ραγδαία τις ανάγκες σε νέες ειδικότητες, εξελίσσονται με αργούς ρυθμούς...» (υπ. Εθνικής Οικονομίας, Σύμβουλος αξιολόγησης, Δεύτερη έκθεση αξιολόγησης, Τμήμα Α', σελ. 9, Αθήνα, Νοέμβριος 1998).

18. Οι επιλογές για την Ελλάδα και Ευρώπη, βέβαια, διαμορφώνονται σε ένα περιοριστικό μακροοικονομικό πλαίσιο.

επιλογή του βασικού πλέγματος πολιτικής για την απασχόληση. Η ανεργία αποτελεί πολύπλοκο και σύνθετο φαινόμενο, στο οποίο αποτυπώνονται θεμελιώδεις συνιστώσες και βασικές αξίες που διέπουν την κοινωνία και ρυθμίζουν την κοινωνική συνοχή, οι οποίες με την σειρά τους καθορίζουν το περιεχόμενο, τη φύση και την ιδεολογική απόχρωση των πολιτικών αντιμετώπισής του. Στην ουσία πρόκειται για τη φύση και το χαρακτήρα των γενικότερων επιλογών και του σχεδιασμού διεξόδου από την κρίση απασχόλησης, ανοίγοντας ταυτόχρονα και τη συζήτηση για τον εντοπισμό των αιτίων της ανεργίας, η οποία σε παγκόσμιο επίπεδο φαίνεται ότι εντοπίζεται (άποψη και του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας) κυρίως στη μειωμένη ζήτηση: «Παρά τον εντοπισμό ειδικότερων προβλημάτων στις αγορές εργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο, στην ανεπάρκεια εκπαιδευμένων εργατικών ειδικεύσεων, η μέγιστη πρόκληση παραμένει στην ανάγκη δημιουργίας επαρκούς ζήτησης εργασίας για ένα, μάλιστα, διαρκώς και σταθερά διογκούμενο πληθυσμό»¹⁹ (στο ΙΝΕ / ΓΣΕΕ ετήσια έκθεση 2004, σελ. 288).

Ο *τρίτος* άξονας οριοθετεί το ρόλο της επαγγελματικής κατάρτισης, όπως και των λοιπών ενεργητικών πολιτικών αντιμετώπισης της ανεργίας, η οποία μπορεί, υπό όρους αποτελεσματικής διάρθρωσης του συστήματος, να συμβάλει τόσο στην άμβλυνση των προβλημάτων ανεργίας, για παράδειγμα στην προσαρμογή γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων με τις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις του περιβάλλοντος της εργασίας, των αλλαγών στα επαγγέλματα και τις ειδικότητες, όσο και, πράγμα εξίσου σημαντικό, στην κοινωνική συνοχή και τη γενικότερη προσωπική ανάπτυξη των εργαζομένων. «...Η σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί με ικανοποιητικό τρόπο παρά από τη στιγμή που ειδικές πολιτικές απασχόλησης (μεταξύ των οποίων και η κατάρτιση) φροντίζουν να υπάρχει η (κατάλληλη) προσφορά, η οποία ανταποκρίνεται στη ζήτηση²⁰ που διαμορφώνει η δυναμική της οικονομικής ανάπτυξης» (ΙΝΕ 2002, ετήσια έκθεση, σελ. 169).

Με βάση τα παραπάνω, η επαγγελματική κατάρτιση, για τη ΓΣΕΕ, εκτός του ότι πρέπει να ενσωματώνει αρχές, αξίες και επιδιώξεις της εκπαίδευσης, δεν είναι, ούτε μπορεί να αναχθεί, όπως και οι άλλες ενεργητικές πολιτικές, στις κυρίαρχες²¹ πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας. Ανήκει στις συμπληρωματικές πολιτικές που έχουν ως στόχο τη διευθέτηση ανισορροπιών στην αγορά εργασίας και ανισοτήτων πρόσβασης, εφόσον απευθύνονται σε όλους τους ανέργους.

19. ILO, «Global Employment Agents», σελ 12.

20. «Είναι χαρακτηριστικό ότι, σε πρόσφατη δειγματοληπτική έρευνα που έκανε το Κ.Ε.Π.Ε. για λογαριασμό του υπ. Εργασίας και της Ε.Ε. μεταξύ εργοδοτών για τις ανάγκες τους σε ειδικότητες, δεν διαπιστώθηκε αίσθηση από μέρους τους ότι αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εξεύρεση προσωπικού με ειδικότητες των ειδών που καλύπτονται από δράσεις του Β' Κ.Π.Σ.» (υπ. Εθνικής Οικονομίας, Σύμβουλος αξιολόγησης, Δεύτερη έκθεση αξιολόγησης, Τμήμα Α', σελ. 9, Αθήνα, Νοέμβριος 1998).

21. Ως κυρίαρχες θεωρούνται οι πολιτικές που βρίσκονται στο επίκεντρο μιας αναπτυξιακής πολιτικής, με τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας μέσω αύξησης των επενδύσεων (δημόσιων και ιδιωτικών) και μείωσης των επιτοκίων (ΙΝΕ 2001, ετήσια έκθεση, σελ. 110).

4.2 Η πρακτική

Στο πλαίσιο αυτό και στο μέτρο που της αναλογεί, η ΓΣΕΕ, μέσω του επιστημονικού της φορέα, του Ινστιτούτου Εργασίας, στο οποίο υπάγεται το Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ), εμπλέκεται (παρεμβαίνει) στις πολιτικές Απασχόλησης γενικότερα και στα προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης ειδικότερα, έχοντας διττή στόχευση: επιδιώκει να συνδυάσει την πολιτική παρέμβαση αντιμετώπισης της ανεργίας με την αναγκαία επιστημονική προσέγγιση του φαινομένου. Η επιδίωξη αυτή δομείται πάνω σε μια κεντρική θέση του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος:

Για τα συνδικάτα η επαγγελματική κατάρτιση αποτελεί μέσο για την ανταπόκριση των εργαζομένων στις εντεινόμενες αλλαγές και την ένταξή τους στην οικονομική αλλά και την κοινωνική και πολιτική ζωή των σύγχρονων κοινωνιών.

«Απ' αυτή την άποψη, η κατάρτιση στοχεύει στην επιχείρηση, τον εργαζόμενο και την κοινωνία. Την παραγωγικότητα, την απασχόληση, την προσωπική ανάπτυξη, αλλά και την κοινωνική συνοχή. Δεν είναι απλά ένας γραφειοκρατικός μηχανισμός με τη δική του δομή και δυναμική. Είναι τμήμα και υπηρέτης της κοινωνίας και ταυτόχρονα επιδρά στο χαρακτήρα της και τη διαμορφώνει. Γι' αυτό και θα πρέπει να αφουγκράζεται τις τάσεις, τις ανάγκες, τις προϋποθέσεις και τα αποτελέσματά της στην κοινωνία». (ΓΣΕΕ 2001)

Παρεμβαίνοντας η ΓΣΕΕ «σκοπεύει να μεταφέρει το ζήτημα της απασχόλησης, της καταπολέμησης της ανεργίας και της υποστήριξης των ανέργων στο κέντρο του κοινωνικού προβληματισμού και της δράσης αντιπροσωπευτικών θεσμών και κοινωνικών οργανώσεων... Θα επιδιώξει συμφωνίες και μορφές συνεργασίας με αντιπροσωπευτικούς θεσμούς και οργανώσεις, παίρνοντας τις σχετικές πρωτοβουλίες, για να είναι η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και η ενεργός υποστήριξη των ανέργων μόνιμοι στόχοι... σε όλα τα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένου και του ίδιου του συνδικαλιστικού κινήματος». (ΓΣΕΕ 1997)

Θεωρεί κατά συνέπεια ότι για την επίτευξη καλύτερων αποτελεσμάτων, καθώς επίσης και για τη διασφάλισή τους, είναι επιβεβλημένη η προώθηση της ενεργούς συμμετοχής στις δομές και τους μηχανισμούς της επαγγελματικής κατάρτισης και προώθησης της απασχόλησης των φορέων εργαζομένων και εργοδοτών.

Βασικός σκοπός είναι η ενεργός εμπλοκή των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, οι οποίες μπορούν να συμβάλουν σε μια ολοκληρωμένη και σαφή αντίληψη των προβλημάτων και των αναγκών που σχετίζονται με τα ζητήματα της επαγγελματικής κατάρτισης, της απασχόλησης και της ανεργίας και στην εξεύρεση των καταλληλότερων τρόπων για την αντιμετώπισή τους. Η απλή και μόνο για τους τύπους συμμετοχή εργαζομένων και εργοδοτών στις διάφορες επιτροπές που έχουν κατά καιρούς λειτουργήσει και λειτουργούν (επιτροπές παρακολούθησης κ.λπ.) χωρίς ουσιαστικές αρμοδιότητες και δυνατότητες ουσιαστικής εμπλοκής στον εθνικό σχεδιασμό, δεν ωφελεί και δεν μπορεί να συμβάλει στον κεντρικό στόχο αντιμετώπισης της ανεργίας.

Η εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων θα πρέπει να αφορά τόσο στην ουσιαστική συμμετοχή τους στη χάραξη και εφαρμογή πολιτικών απασχόλησης, όσο και στην ανάληψη

εκ μέρους τους, σε συνεργασία μεταξύ τους αλλά και μεμονωμένα, συγκεκριμένων πρωτοβουλιών και δράσεων.

Οι άξονες δραστηριότητας και πρακτικής των συνδικάτων στο πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης αποτυπώνονται στα εξής πεδία παρέμβασής τους:

α) Ένταξη των θεμάτων της επαγγελματικής κατάρτισης στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε όλο και μεγαλύτερη συχνότητα και με διεύρυνση των θεμάτων που ρυθμίζονται διαμέσου αυτών των συμβάσεων.

β) Τη θέσπιση ή την υποστήριξη της θέσπισης πολιτικών, μέτρων και προγραμμάτων κατάρτισης.

γ) Την υποστήριξη της διεύρυνσης των πόρων για την κατάρτιση με τη θέσπιση ειδικών λογαριασμών ή ρητρών χρηματοδότησης.

δ) Την επιδίωξη για τη θέσπιση ειδικών ρητρών εφαρμογής αντισταθμιστικών πολιτικών κατάρτισης για τις ευάλωτες ομάδες των εργαζομένων που θίγονται από τις αναδιαρθρώσεις.

ε) Τη συμμετοχή σε κοινοπραξίες (τυπικά και άτυπα εταιρικά σχήματα και δίκτυα) για την ανάληψη δράσεων κατάρτισης.

στ) Την ανάληψη δράσεων επιμόρφωσης από τα ίδια τα συνδικάτα και ανάληψη δράσεων κατάρτισης μέσω των θυγατρικών τους εποπτευόμενων φορέων (ΙΝΕ και ΚΕΚ)²² υπό τη μορφή

- Προγραμμάτων κατάρτισης των μελών τους (πολλές φορές κατόπιν συμφωνίας με τους εργοδότες) ώστε να βελτιωθούν οι προοπτικές της επαγγελματικής τους εξέλιξης ή να αποτραπούν πιθανές δυσμενείς εξελίξεις εξαιτίας της παλαίωσης των επαγγελματικών και εργασιακών τους ικανοτήτων.
- Προγραμμάτων κατάρτισης ανέργων που βρίσκονται σε δυσμενή θέση στην αγορά εργασίας.
- Επιμορφωτικών προγραμμάτων προς τα μέλη τους.

22. Από το 1995 και με πρόθεση συστηματοποίησης των δράσεων κατάρτισης που εμπλέκονται τα ίδια τα συνδικάτα, δημιούργησαν το Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ-ΙΝΕ /ΓΣΕΕ) με 13 περιφερειακές δομές, το οποίο, υπό την πολιτική εποπτεία της ΓΣΕΕ και την επιστημονική συνεργασία με το ΙΝΕ, αναλαμβάνει δράσεις στο πεδίο της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (υλοποίηση προγραμμάτων, εκπόνηση εκπαιδευτικού υλικού, ανάπτυξη μεθοδολογικών εργαλείων εκπαίδευσης, συστημάτων αξιολόγησης κ.λπ.). Σχετικά με τους στόχους, τη φιλοσοφία και το πλαίσιο αρχών και λειτουργίας του ΚΕΚ βλ. και Βασίλης Παπαδόγαμβρος, «Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης ΙΝΕ / ΓΣΕΕ, ένας χρόνος δραστηριότητας» και «Συνεχής Επαγγελματική Κατάρτιση και Συνδικάτα: Η διευκρίνιση μιας σχέσης», περιοδικό *Ενημέρωση*, εκδ. ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ, τ. 9, Δεκ. 1995.

4.3 ΛΑΕΚ: Ένα πείραμα σε αδράνεια ή μια εναλλακτική πρόταση που αλλοιώνεται στην πράξη;

Ο Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ) αποτελεί έναν σημαντικό, τριμερούς εκπροσώπησης, θεσμό και ταυτόχρονα τον ισχυρότερο μηχανισμό, εάν εξαιρέσουμε το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων, συγκέντρωσης και αναδιανομής εθνικών πόρων για την επαγγελματική κατάρτιση και την αντιμετώπιση της ανεργίας. Πρόκειται για μια πρόσθετη ασφαλιστική εισφορά αλληλεγγύης προς τους ανέργους, πέραν εκείνης που καταβάλλεται στον ΟΑΕΔ, συστάθηκε με πρωτοβουλία της ΓΣΕΕ και αποτέλεσε προϊόν συμφωνίας των τριτοβάθμιων οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών που συνυπογράφουν την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ)²³.

Ο ΛΑΕΚ αποτελεί ιδιαίτερο κλάδο του ΟΑΕΔ. Διοικείται από εννεαμελή Επιτροπή Διαχείρισης, τριμερούς σύνθεσης (4 εκπρόσωποι της ΓΣΕΕ, 4 εκπρόσωποι των εργοδοτικών οργανώσεων και πρόεδρο το διοικητή του ΟΑΕΔ), ανεξάρτητη από τη δομή του ΟΑΕΔ, η οποία επικουρείται από τις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, ο οποίος παρέχει το λειτουργικό και διοικητικό πλαίσιο σχεδιασμού, οργάνωσης, υλοποίησης, χρηματοδότησης και δημοσιοποίησης των δράσεων του ΛΑΕΚ²⁴.

Η ίδρυση και η λειτουργία του ΛΑΕΚ συμπίπτει με τις περιόδους προγραμματισμού, υλοποίησης και εξέλιξης του Β' και του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (Κ.Π.Σ.). Παρ' ότι η δημιουργία του ΛΑΕΚ έχει ως στόχο την υλοποίηση προγραμμάτων εναλλακτικής αντίληψης, τόσο σε σχέση με τα υλοποιούμενα από τον ΟΑΕΔ, με τα οποία όμως μπορεί να υφίσταται συνέργεια και συμπληρωματικότητα, όσο και με τα υλοποιούμενα από τα

23. Βασικοί σκοποί του ΛΑΕΚ, όπως διατυπώνονται στα νομοθετήματα που καθορίζουν τη λειτουργία του (Ν. 2224/94, 2336/95, 2436/96) είναι: 1) Η προώθηση της επαγγελματικής κατάρτισης των εργαζομένων, στόχος που χρηματοδοτείται από τα ποσά που συγκεντρώνονται από την εργοδοτική εισφορά 0,45 % - Ε.Λ.Π.Ε.Κ.Ε. 2) Η προώθηση πολιτικών αντιμετώπισης της ανεργίας, υποστήριξης και απασχόλησης των ανέργων και ιδιαίτερα των μακροχρόνια ανέργων, οι οποίοι απειλούνται σε μεγαλύτερο βαθμό από κοινωνικό αποκλεισμό, στόχος που χρηματοδοτείται από τα ποσά που συγκεντρώνονται από την εισφορά 0,36 % - Ε.Κ.Λ.Α. και που αποτελείται από 0,26 % εισφορά εργοδότη και 0,10 % εισφορά εργαζομένου). Για την υλοποίηση των παραπάνω στόχων εντάσσεται και η χρηματοδότηση από τον ΛΑΕΚ σε ετήσια βάση των εκπαιδευτικών και ερευνητικών δομών των τριτοβάθμιων οργανώσεων που συνυπογράφουν την ΕΓΣΣΕ, διαθέτοντας ποσό που αντιστοιχεί στο 15 % των εσόδων του Λογαριασμού, καθώς και φορείς δημόσιου χαρακτήρα που συμβάλλουν στην ανάπτυξη και την αποτελεσματική λειτουργία των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης (ΕΚΕΠΙΣ κ.λπ.). Βλ. σχετικά και «υπόμνημα της ΓΣΕΕ για το πρόγραμμα διάθεσης και διαχείρισης του ΛΑΕΚ»· ΓΣΕΒΕΕ, «Θέσεις και προτάσεις για τη γενικότερη προοπτική, τα προγράμματα κατάρτισης και τα μέτρα υποστήριξης της απασχόλησης του ΛΑΕΚ», Αθήνα 2004.

24. Α. Δεδουσόπουλος, *Λειτουργικό πρόγραμμα Ειδικού Λογαριασμού Καταπολέμησης της Ανεργίας*, ΟΑΕΔ, Αθήνα 1996· Κ. Δημουλάς, - Παπαδόγαμβρος Β., *Στρατηγικό σχέδιο ανάπτυξης του ΛΑΕΚ - άξονες επιχειρησιακού προγράμματος*.

επιχειρησιακά προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Κατάρτισης-Απασχόλησης, όλα αυτά τα χρόνια, με την πίεση και του επικαθορισμού των κρατικών πολιτικών απασχόλησης, δεν αποφεύγει τα προβλήματα και τις δυσλειτουργίες των τελευταίων, χρηματοδοτώντας εν πολλοίς προγράμματα που υλοποιούνται στα πλαίσια της λογικής των τελευταίων.

Συμπληρώνονται σχεδόν 10 χρόνια παρουσίας του ΛΑΕΚ στην υλοποίηση πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης και αντιμετώπισης της ανεργίας και διαπιστώνεται ότι η βασική «παθολογία» των συστημάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης και οι αδυναμίες των πολιτικών αντιμετώπισης της ανεργίας, σε συνδυασμό με την κρατική επικυριαρχία, επηρεάζουν τη λειτουργία του Λογαριασμού.

Πρόσφατα ασκείται πίεση για την «αναγκαιότητα ουσιαστικού διαλόγου για το μέλλον του ΛΑΕΚ» και είναι πλέον ώριμες οι περιστάσεις για έναν συνολικότερο απολογισμό δράσης και κυρίως για έναν ενιαίο μεσο-μακροπρόθεσμο και ολοκληρωμένο στρατηγικό σχεδιασμό, με σαφείς επιχειρησιακές κατευθύνσεις και προγραμματισμό ενεργειών.

«Παρ' ότι δεν υπάρχουν διαθέσιμα αναλυτικά στοιχεία για μια ουσιαστική εκτίμηση (αξιολόγηση) της συνολικής δράσης του Λογαριασμού, με την ευκαιρία της συγκεκριμένης αυτής προσπάθειας εκπόνησης ενός στρατηγικού σχεδίου δράσης του ΛΑΕΚ, μπορεί να διατυπωθεί μια γενική εκτίμηση ότι η αποδοτικότητα των μέχρι σήμερα επιχειρούμενων παρεμβάσεων από τον ΛΑΕΚ, τόσο στην κατάρτιση, όσο και στην απασχόληση, είναι μικρή σε σχέση με τους πόρους που έχουν διατεθεί.

»Σημαντική επίσης αδυναμία του έργου του ΛΑΕΚ θεωρείται το γεγονός ότι δεν έχει κάνει, όσο διακριτή επιβάλλεται, την παρουσία και τον ιδιαίτερο ρόλο του στην ελληνική κοινωνία, στην αγορά εργασίας και το σύστημα απασχόλησης. Η αύξηση της αναγνωρισιμότητας και διεισδυτικότητάς του δεν σημαίνει ενίσχυση της δυνατότητας ποσοτικής μόνο (απορροφητικότητα) παρέμβασής του, αλλά κυρίως, και πρωταρχικά, της ποιοτικής και αποτελεσματικής αξιοποίησης πόρων προς όφελος των εργαζομένων και των επιχειρήσεων.

»Το γεγονός αυτό αποδυναμώνει σε σημαντικό βαθμό τον παρεμβατικό ρόλο που πρέπει να έχουν οι Κοινωνικοί Εταίροι. Ταυτόχρονα ακολουθεί τη λογική κατά κύριο λόγο των λοιπών εθνικών και κοινοτικών προγραμμάτων, αντί, με βάση τις διατυπωμένες προτάσεις των εργοδοτικών και συνδικαλιστικών φορέων, να επιχειρηθεί η ανάδειξη μιας εναλλακτικής και αποτελεσματικότερης εφαρμογής δράσεων κατάρτισης και αντιμετώπισης της ανεργίας» (Κ. Δημουλάς - Β. Παπαδόγαμβρος, «Στρατηγικό σχέδιο ανάπτυξης του ΛΑΕΚ - άξονες επιχειρησιακού προγράμματος» και ΓΣΕΒΕΕ, «Θέσεις και προτάσεις για τη γενικότερη προοπτική, τα προγράμματα κατάρτισης και τα μέτρα υποστήριξης της απασχόλησης του ΛΑΕΚ»).

Εξάλλου στο πλέον πρόσφατο πλαίσιο συμφωνίας των τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών φορέων εργοδοτών και εργαζομένων σχετικά με τον ΛΑΕΚ (ΕΓΣΣΕ 2004 - 2005) αναφέρονται τα εξής: «...Να επανεξετασθεί από κοινού το Πρόγραμμα Δράσης για την υλοποίηση των σκοπών του. Τα μέρη συμφωνούν να συνεχίσουν τις προσπάθειες για τη θεσμική

κατοχύρωση της αυτονομίας του ΛΑΕΚ, τη βελτίωση της λειτουργικότητας, τον προσδιορισμό των δράσεών του, την εφαρμογή επιστημονικών μεθόδων για την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων του και γενικά την αναβάθμιση του ρόλου του για την προώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και τη βελτίωση του επιπέδου ζωής των ανέργων και ιδιαίτερα των μακροχρόνια ανέργων, των νέων, των γυναικών και των ατόμων που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό».

Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η αναμόρφωση του θεσμικού πλαισίου του ΛΑΕΚ και η εκπόνηση ενός αποτελεσματικού επιχειρησιακού προγράμματος αποτελεί ίσως την τελευταία ευκαιρία να επιτευχθούν οι στόχοι του θεσμού, όπως αυτοί καθορίστηκαν με τη δημιουργία του και επικύρωσε η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας το 1993 και οι οποίοι, με βάση την αντίληψη των συνδικάτων²⁵, διέπονται από ένα στρατηγικό πλαίσιο που επιδιώκει τα εξής:

« Η αξιοποίηση του ΛΑΕΚ (από τα συνδικάτα) πέρα από τα πολλαπλά οφέλη που έχει να τους προσφέρει η εμπλοκή τους σε συνεργασίες με άλλους φορείς για την ανάπτυξη συγκεκριμένων δράσεων, τους δίνει τη δυνατότητα άμεσης επαφής με τους άνεργους και τις άλλες περιθωριοποιημένες ομάδες του εργατικού δυναμικού, κάτι που αποτελεί ζήτημα ζωτικής σημασίας σήμερα για το συνδικαλιστικό κίνημα και σχετίζεται άμεσα με τη φυσιογνωμία, το ρόλο και την αποτελεσματικότητά του.

»Όπως δείχνει η εμπειρία άλλων ευρωπαϊκών συνδικάτων, προνομιακό πεδίο για την εξεύρεση ενός κεντρικού σημείου επαφής του συνδικαλιστικού κινήματος με τους άνεργους και τα προβλήματά τους δημιουργεί η εμπλοκή των συνδικάτων σε ειδικές δράσεις για την προστασία, τη στήριξη και την επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας, δηλαδή ο σχεδιασμός και υλοποίηση πολιτικών καταπολέμησης της ανεργίας και στήριξης των ανέργων από τα ίδια τα συνδικάτα... Στο πλαίσιο του (του ΛΑΕΚ) το συνδικαλιστικό κίνημα, παράλληλα με τις συνεργασίες με άλλους φορείς, έχει και πρέπει να παίζει τον δικό του αυτόνομο ρόλο, που προσδιορίζεται από τις βασικές αρχές και αξίες του συνδικαλισμού (την εκπροσώπηση, την παροχή συμβουλών, την οργάνωση και την αλληλεγγύη (Γραμματεία Κοινωνικής Πολιτικής της ΓΣΕΕ, «θέσεις της ΓΣΕΕ για το πλαίσιο λειτουργίας του ΛΑΕΚ»).

5. Αντί επιλόγου, μια προσπάθεια ερμηνείας

Με το περιεχόμενο των τριών πρώτων ενοτήτων αναζητήθηκαν και επιχειρήθηκε να αναδειχθούν οι παράμετροι και τα κρίσιμα αίτια, τα οποία, εξ υποθέσεως στο πλαίσιο αυτού του πονήματος, θεωρείται ότι άσκησαν και ασκούν πιέσεις στα συνδικάτα για επιλογές

25. Τα οποία κατά κύριο λόγο, αν όχι αποκλειστικά, είναι αρμόδια για την υποβολή προτάσεων υποστήριξης των ανέργων στο πλαίσιο του ΛΑΕΚ.

καθημερινής εμπλοκής και δράσης στο πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης (και της κοινωνικής πολιτικής ευρύτερα). Σε μια σχηματική κατηγοριοποίηση, αξιοποιώντας τόσο τις ρητές, όσο και τις υπόρρητες επιδιώξεις του Ελληνικού Συνδικαλιστικού Κινήματος, τα παραπάνω αίτια μπορούν να διακριθούν σε:

- αίτια εξωτερικά
- αίτια εσωτερικά²⁶

Στα πρώτα (εξωτερικά) περιλαμβάνονται:

- Η διεύρυνση των τυπικών (θεσμικών) δυνατοτήτων συμμετοχής των συνδικάτων και η συνεχής επιδίωξη από τα δεύτερα ουσιαστικοποίησης αυτής της συμμετοχής.
- Η διεύρυνση των πρακτικών διαβούλευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.
- Η αυξημένη κοινωνική διάσταση του προβλήματος της ανεργίας.
- Τα κενά που δημιουργούνται με την κρίση του κοινωνικού κράτους και η μετατόπιση της ευθύνης άσκησης κοινωνικών πολιτικών από το κράτος σε κοινωνικούς και ιδιωτικούς φορείς.
- Η διείσδυση της επαγγελματικής κατάρτισης σε διαφορετικά πεδία άσκησης πολιτικής, αρκετά εκ των οποίων συνιστούν, ολοένα και περισσότερο, έμπρακτες όψεις της συνδικαλιστικής δραστηριότητας.
- Το αυξημένο ενδιαφέρον των εργοδοτών (άρα ανάγκη εξισορρόπησης και αντιλόγου).
- Οι πρακτικές των ευρωπαϊκών συνδικάτων.

Στα δεύτερα (εσωτερικά) εντάσσονται:

- Η συμβολή στην αντιμετώπιση της ανεργίας ως στρατηγική προτεραιότητα της ΓΣΕΕ.
- Οι αυξημένες δυνατότητες ανάλυσης και τεκμηρίωσης με την ανάπτυξη του ΙΝΕ και διεύρυνση του οπτικού τους πεδίου.
- Η αποσαφήνιση του ιδεολογικού υπόβαθρου των συνδικάτων, η δυνατότητα εναλλακτικών των επίσημων πολιτικών προτάσεων που υιοθετούνται από τα συνδικάτα στην Ευρώπη και μιας σημαντικής μερίδας του επιστημονικού κόσμου.
- Οι επιπτώσεις των αναδιαρθρώσεων στους συσχετισμούς δύναμης και, κατά συνέπεια, η προσπάθεια σύνδεσης με οργανώσιμες συλλογικότητες, όπου η προσφορά υπηρεσιών και η μεσολάβηση αναπτύσσονται ως προνομιακά μέσα επαφής.
- Η συγκεντροποίηση των δράσεων και ο ιδεολογικός «έλεγχος» έτσι ώστε να υπάρχει

26. Η διάκριση είναι προφανώς σχηματική. Πολλά, για παράδειγμα, από τα εσωτερικά αίτια είναι και εξωτερικά. Εδώ περισσότερο τονίζεται η προέλευση των διεργασιών και του προβληματισμού, εάν δηλ. κατά κύριο λόγο συντελέστηκαν στο εσωτερικό του συνδικάτου, ως προσπάθεια απάντησης σε συγκεκριμένες επιπτώσεις πολιτικών, ή πρόκειται κατά το μάλλον ή ήττον για επίδραση ή / και αξιοποίηση καταστάσεων / εξελίξεων στο ευρύτερο περιβάλλον του συνδικαλιστικού κινήματος, όπως, για παράδειγμα, καθιέρωση συμμετοχικών θεσμών, κοινωνικές πιέσεις, αποδοχή πρακτικών άλλων οργανώσεων κ.λπ.

ένας κεντρικός συνομιλητής, ο οποίος να επηρεάζει κατά το δυνατόν τις δικτυώσεις σε όλα τα επίπεδα.

Πιο συγκεκριμένα, μια προσπάθεια αναλυτικότερης προσέγγισης των κυριότερων παραγόντων / αιτίων εμπλοκής των συνδικάτων σε τρέχουσες πρακτικές κοινωνικής πολιτικής γενικότερα στοιχειοθετείται με τη συνδρομή των παρακάτω βασικών παραμέτρων:

- Η διεύρυνση των διεκδικήσεων πέραν της μισθολογικής ρύθμισης (οικονομικές διεκδικήσεις) από τη Μεταπολίτευση και έπειτα, παρ' ότι απεικονίζεται σε μια καμπύλη με σαφείς περιοδικές αυξομειώσεις, διαχρονικά μπορεί να τεκμηριωθεί ότι περιλαμβάνει αιτήματα τα οποία άπτονται και των τριών ευρύτερων κατηγοριών συμφερόντων που προωθούν τα συνδικάτα –εισοδηματικά, συνθηκών εργασίας, υψηλού επιπέδου απασχόλησης–, των οποίων η μεταξύ τους συμφωνία και συνέργεια δεν είναι δεδομένες (βλ και Offe 1993, 29, 30).

Η συστηματική αυτή διεύρυνση έχει να αντιμετωπίσει δυσκολίες που άπτονται τόσο της ανάγκης αυξημένης δυνατότητας ανάλυσης – αυξημένης, δηλαδή, δυνατότητας επιστημονικής προσέγγισης – των κοινωνικών, πολιτικών και οικονομικών παραμέτρων, οι οποίες επίσης ενδέχεται να αντιτίθενται ή και να συγκρούονται μεταξύ τους, όσο και του διακυβεύματος (έμμεσης) επέκτασης σε κατηγορίες «συμφερόντων», όπως αυτά των ανέργων, που δεν εντάσσονται σε οργανωμένη εκπροσώπηση και επιχειρείται να διαμεσολαβηθούν, επειδή αφορούν πληθυσμιακές ομάδες που ενδιαφέρουν τα συνδικάτα για μια σειρά ισχυρούς λόγους (μελλοντικά μέλη, ευαισθησία εκ της φύσεώς τους τουλάχιστον όσο και άλλοι φορείς, διατήρηση κοινωνικής συνοχής κ.λπ.)²⁷.

- Οι αυξημένες δυνατότητες και ο βαθμός μετάβασης προς τριμερείς θεσμούς ρύθμισης των συμφερόντων, η αύξηση του βαθμού αυτονομίας των επαγγελματικών οργανώσεων και το διακύβευμα της συμμετοχής²⁸, σε συλλογικό και ατομικό επίπεδο²⁹. Διατυπώνεται η υπόθεση ότι στο βαθμό που το κράτος πρόνοιας, έστω και με τον υποτυπώδη ρυθμό και στρεβλό χαρακτήρα ανάπτυξης που εμφανίζει στην Ελλάδα, διέρ-

27. «...Οι εμπειρίες από την επαφή με τους ανέργους θα μας δώσουν, παράλληλα, τη δυνατότητα επανεξέτασης των οργανωτικών δομών και των πρακτικών του συνδικαλιστικού κινήματος και προς την κατεύθυνση της συμβατότητάς τους με τις συνθήκες που δημιουργεί η μαζική ανεργία και τα προβλήματα των ανέργων» (ΓΣΕΕ, 28ο Συνέδριο).

28. Σχετικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων βλ. και Γ. Κουζής, «Η συμμετοχή των εργαζομένων στους φορείς χάραξης και άσκησης κοινωνικής πολιτικής» στο Κ. Κασσιμάτη, εισαγωγή, επιμέλεια, *Το Ελληνικό Συνδικαλιστικό Κίνημα στο τέλος του 20ού αιώνα*, Gutenberg, Αθήνα 1997.

29. Ειδικά για την κατάρτιση, στη θεωρία περί εκπαίδευσης ενηλίκων η συμμετοχή (τους) θεωρείται ότι προσλαμβάνει διαστάσεις δομικού στοιχείου τόσο των εξωτερικών (λειτουργίες συστήματος) όσο και των εσωτερικών διαδικασιών και μεθόδων (επίπεδο πλαισίου και ανάπτυξης περιεχομένου προγράμματος).

χεται μια περίοδο δομικής κρίσης, στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής παρουσιάζονται καθοριστικά κενά, τα οποία, εάν υπό όρους και προϋποθέσεις καλυφθούν από δραστηριότητες φορέων όπως τα συνδικάτα, πιθανόν να εμφανιστούν εναλλακτικές προτάσεις και πρακτικές για την αντιμετώπιση προβλημάτων ευπαθών ομάδων του ανθρώπινου δυναμικού. Οι όροι και οι προϋποθέσεις σχετίζονται με την αποκατάσταση της αποποίησης και «βίαιης» μετατόπισης των ευθυνών από το κράτος –χωρίς να μεταθέτει η επιμερίζει ανάλογα και τη ρυθμιστική του αρμοδιότητα– σε φορείς όπως τα συνδικάτα (βλ αξιολογήσεις ΚΠΣ, Επιχ. Πρ. σχετικά με τη δραστηριοποίηση των Κοινωνικών Εταίρων). Άπτονται επίσης των διαδικασιών ουσιαστικής διαβούλευσης σχετικά με τις επιλογές στο πεδίο των πολιτικών απασχόλησης.

- Μία επί πλέον διάσταση αφορά τον επιμερισμό της συμμετοχής και ανάληψης ευθυνών, σε συνδυασμό με την προσπάθεια διεύρυνσης του πεδίου εκπροσώπησης συμφερόντων³⁰ και με την αυξημένη δραστηριότητα και ανάμειξη του εργοδοτικού παράγοντα στην ενδοεπιχειρησιακή, κατά κύριο λόγο, κατάρτιση εργαζομένων.

Η ίδρυση και λειτουργία του ΛΑΕΚ αποτελεί μια ενδιαφέρουσα θεσμοθετημένη πρακτική, όπου δοκιμάζονται (ή τουλάχιστον υπάρχουν περιθώρια εφαρμογής) όλες οι παραπάνω εκδοχές, διαμορφώνοντας ένα ιδιαίτερο πεδίο ανάπτυξης εναλλακτικών προσεγγίσεων, αρκεί να υπάρξει εντονότερη δραστηριότητα των φορέων που συμμετέχουν και ιδιαίτερα των συνδικάτων, από την πίεση των οποίων εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό η φυσιογνωμία του θεσμού.

- Προϋποθέσεις σχετικές με τις εσωτερικές διαδικασίες των συνδικάτων για τα παραπάνω αποτέλεσαν: η εκπόνηση των θέσεών τους στο πλαίσιο των πολιτικών παραμέτρων των παρατάξεων που συνθέτουν τη διοίκηση της ΓΣΕΕ, η συγκεντροποίηση των δράσεων, η πλαισίωσή τους με τους ιδεολογικούς προσανατολισμούς και η υπαγωγή τους στις στρατηγικές επιλογές της ΓΣΕΕ, ώστε η τελευταία και εν τοις πράγμασι να αποτελεί τον μόνο κεντρικό συνομιλητή στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου, να ρυθμίζει δε τις βασικές δικτυώσεις, όπου αυτές είναι απαραίτητες, ως πρακτικές συμπράξεων για την επιτυχία των δράσεών της³¹.

30. «...Χρειάζεται επίσης να συνδεθεί στενά το συνδικαλιστικό κίνημα με τους ανέργους και άλλες περιθωριοποιημένες ομάδες του εργατικού δυναμικού. Όπως δείχνει η ευρωπαϊκή εμπειρία και έχει επισημανθεί στην απόφαση του 28ου Συνεδρίου της ΓΣΕΕ, προνομιακό πεδίο για την εξεύρεση ενός κεντρικού σημείου επαφής του συνδικαλιστικού κινήματος με τους ανέργους και τα προβλήματά τους δημιουργεί η εμπλοκή των συνδικάτων σε ειδικές δράσεις για την προστασία, τη στήριξη και την επανένταξή τους. Ήδη πολλά ευρωπαϊκά συνδικάτα έχουν οργανώσει υπηρεσίες και υλοποιούν δράσεις για τους ανέργους» (ΓΣΕΕ, «Η παρέμβαση του συνδικαλιστικού κινήματος για την ανεργία», Αθήνα 1997).

31. Η πανσπερμία προγραμμάτων, οι γενικές και αόριστες προτροπές σύμπραξης και συνεργασίας με τους κοινωνικούς εταίρους, οι ανεξέλεγκτες συνεργασίες –κάθε σωματείο και πρόγραμμα– κατά τη διάρκεια υλοποίησης του Α΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης έπαιξαν σημαντικό ρόλο ρύθμισης των όρων συμμετοχής των συνδικάτων, με τη μεταφορά και απόσβεση των πιέσεων στο εσωτερικό τους, με βάση το πλαίσιο των δικών τους διαδικασιών.

Πριν βιαστούμε να κρίνουμε τη δραστηριότητα και τις πρακτικές των συνδικάτων σχετικά με την παροχή υπηρεσιών κατάρτισης και γενικότερα έμπρακτης εμπλοκής τους στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής (υπηρεσίες συμβουλευτικής ανέργων, υποστήριξης οικονομικών μεταναστών, παλιννοστούντων κ.λπ.), ας συμφωνήσουμε ότι το πλαίσιο αναφοράς, με βάση το οποίο καθορίζονται οι πολιτικές κατάρτισης και γενικότερα απασχόλησης, εξαρτάται από έναν εν πολλοίς σκληρό πυρήνα μακροοικονομικών επιλογών, οι οποίες ευνοούν την επικράτηση μοντέλων ανάπτυξης μονεταριστικού τύπου.

Στο βαθμό που η διαπίστωση αυτή τυγχάνει γενικότερης αποδοχής, τότε η συζήτηση για το αν τα συνδικάτα με την πρακτική τους (δεδομένου ότι με τις θέσεις τους τα πράγματα είναι σαφώς πιο οριοθετημένα) νομιμοποιούν την πιθανή τάση των πολιτικών κατάρτισης και απασχόλησης για αιτιολόγηση της ορθότητας των οικονομικών επιλογών, είναι ήσσονος σημασίας. Μετατοπίζει δε πιθανότατα την ουσία της συζήτησης από το μείζον θέμα των προϋποθέσεων και των όρων ανάκτησης αυξημένης δυνατότητας αντίδρασης των συνδικάτων στις οικονομικές επιλογές καθαυτές.

Η σχέση των διατυπωμένων θέσεων των συνδικάτων και της καθημερινής τους δράσης δεν είναι κατ' ανάγκην και εκ προοιμίου μια σχέση αντίθεσης. Πρόκειται για μια σχέση διφυούς λογικής, η οποία εμπεριέχει ως τέτοια τις αντιφάσεις της, όπου στο επίπεδο του λόγου διατηρείται με αρκετή συνέπεια το ιδεολογικό υπόβαθρο που τον καθιστά διακριτό, για μια ιστορική περίοδο από τη Μεταπολίτευση και μετά, ενώ στο επίπεδο της δράσης, διεισδύοντας σε πεδία και λειτουργίες της κοινωνικής πολιτικής, με το ιδεολογικό περίβλημα των οποίων ρητά αντιτίθεται, επιχειρεί να μεσολαβήσει προωθώντας την υποστήριξη νέων πληθυσμιακών ομάδων, των οποίων επιχειρεί να καλύψει τις ανάγκες και να «εκπροσωπήσει» τα συμφέροντα.

Η σχέση, τελικά, της κρατικής πολιτικής, με το χαρακτήρα που προσλαμβάνει η εκπροσώπηση των συμφερόντων, έχει ως εξηγητική βάση τον τύπο πολιτικής στον οποίο η δεύτερη εντάσσεται, όπως εύστοχα παρατήρησε ο Δ. Γράβαρης κατά τη διάρκεια του συνεδρίου «Εργασία και Πολιτική». Στην επινεμητική διάσταση της κρατικής πολιτικής (της οποίας η τελική επίπτωση κατανέμεται ως και το ατομικό επίπεδο), η εκπροσώπηση συμφερόντων υπόκειται σε (επηρεάζεται από) έναν τύπο πολιτικής στην οποία επικρατούν πελατειακές σχέσεις ή καλύτερα σχέσεις πατρωνείας. Στη ρυθμιστικής διάστασης κρατική πολιτική (η τελική επίπτωση επιδρά στους κλάδους της οικονομίας) παρατηρούνται δράσεις πλουραλιστικού χαρακτήρα, ενώ στον τρίτο τύπο κρατικής πολιτικής, τον αναδιανεμητικό (όπου παρατηρούνται πολιτικές που υπεισέρχονται στο επίπεδο των τάξεων), εντοπίζονται κορπορατίστικες αντιλήψεις και πρακτικές διευθετήσεις. Η ερευνητική προσπάθεια θα μπορούσε να δώσει μια εμπεριστατωμένη απάντηση σχετικά με τον τύπο πολιτικής και τον ορίζοντα που προσλαμβάνει η εκπροσώπηση συμφερόντων στην Ελλάδα σήμερα, σε ποιον τύπο πολιτικής δηλ. εντάσσεται και αντιδρά ή ενσωματώνεται (Δ. Γράβαρης, «Εργασία και Πολιτική», Συνέδριο ιδρύματος Σ. Καραγιωργα, Αθήνα 2005).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- CEDEFOP, «Γεφύρωμα στον κοινωνικό διάλογο», περιοδικό *Επαγγελματική Κατάρτιση*, τ. 2/1988.
- Γαλατά, Β., - Δημουλάς, Κ., - Ρομπόλης, Σ. (1999), *Η διά βίου Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα*, ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ, Αθήνα.
- Γράβαρης, Δ. (1991), «Πολιτικές απασχόλησης και ο ρόλος του Κράτους στην αγορά εργασίας», *Τόπος*, τ. 3 Αθήνα.
- Γράβαρης, Δ. (2003). «Η σχέση παθητικών και ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στο εσωτερικό της συνολικής κρατικής παρέμβασης στην αγορά εργασίας. Θεωρητικό πλαίσιο και εμπειρικά παραδείγματα», στο Βενιέρης, Δ., - Παπαθεοδώρου, Χ. (επιμ.), *Η κοινωνική πολιτική στην Ελλάδα. Προκλήσεις και προοπτικές*. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.
- Γράβαρης, Δ. - Παπαδόγαμβρος, Β. (2005), *Οι ολοκληρωμένες παρεμβάσεις ως εργαλείο καταπολέμησης της ανεργίας: Θεσμικό πλαίσιο και ανάλυση της πολιτικής*, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ, έρευνα υπό έκδοση, Αθήνα.
- ΓΣΕΒΕΕ (2004), *Θέσεις και προτάσεις για τη γενικότερη προοπτική, τα προγράμματα κατάρτισης και τα μέτρα υποστήριξης της απασχόλησης του ΛΑΕΚ*, Αθήνα.
- ΓΣΕΕ, «Η παρέμβαση του Συνδικαλιστικού Κινήματος για την ανεργία», Αθήνα 1997.
- ΓΣΕΕ, «Θέσεις και προτάσεις της ΓΣΕΕ για τις πολιτικές απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας», Αθήνα 2001.
- ΓΣΕΕ, συνέδριο για τη Συνδικαλιστική Εκπαίδευση, Αθήνα, Οκτώβρης 2004.
- Δεδουσόπουλος, Α. (1993), «Οικονομική θεωρία, δημόδης φιλολογία και εκλογικεύσεις» στο *Διαστάσεις της Κοινωνικής Πολιτικής σήμερα*, Ίδρυμα Σ. Καράγιωργα, Αθήνα.
- Δεδουσόπουλος, Α. (1994), *Θεσμοί και πολιτικές στην Ελληνική Αγορά Εργασίας*, Πάντειο Πανεπιστήμιο και Πανεπιστήμιο Ανωόβερου, Αθήνα.
- Δεδουσόπουλος, Α. (1996), *Λειτουργικό πρόγραμμα Ειδικού Λογαριασμού Καταπολέμησης της Ανεργίας*, ΟΑΕΔ, Αθήνα.
- Δεδουσόπουλος, Α. - Γράβαρης, Δ. - Ευστράτογλου, Α. - Κουρούση, Ε. (1999), *Ενεργητικές και Παθητικές Πολιτικές για την Αντιμετώπιση της Ανεργίας. Ο Ρόλος του ΟΑΕΔ 1983-1993*, Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Δημουλάς, Κ. - Παπαδόγαμβρος, Β. (2000), «Εκπαίδευση και Επαγγελματική Κατάρτιση». στο Ρομπόλης, Σ. (επιστ. ευθ.), *ΟΝΕ Ανταγωνιστικότητα και διαρθρωτικές αλλαγές*, κεφ. 3, ΙΝΕ Αθήνα.
- Δημουλάς, Κ. (2002), *Κράτος Πρόνοιας και Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα*, διδ. διατριβή, Αθήνα.
- Δημουλάς, Κ. - Παπαδόγαμβρος, Β. (2005), «Στρατηγικό σχέδιο ανάπτυξης του ΛΑΕΚ - άξονες επιχειρησιακού προγράμματος». Αθήνα.
- Δημουλάς, Κ. (2005α), «Το πρόβλημα της ανεργίας στην Ελλάδα» εισήγηση σε Ημερίδα της Βρετανικής Πρεσβείας με θέμα *Αντιμετώπιση της Ανεργίας-Σύνδεση Εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας*, Αθήνα.
- ILO, «Global Employment Agents», Geneva 2003.
- ΙΝΕ / ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, ετήσια Έκθεση 2001, Αθήνα.
- ΙΝΕ / ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, Έκθεση για την Ελληνική Οικονομία και Απασχόληση 2004, Αθήνα.

- Κασιμάτη, Κ. (εισαγωγή, επιμέλεια) (1997), *Το Ελληνικό Συνδικαλιστικό Κίνημα στο τέλος του 20ού αιώνα*, Gutenberg, Αθήνα.
- Παληός, Ζ. (επιμ.) (2003), *Κατάρτιση - Απασχόληση*, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ, Αθήνα.
- Παπαδόγαμβρος, Βασίλης (1995), «Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης ΙΝΕ / ΓΣΕΕ, ένας χρόνος δραστηριότητας» και «Συνεχής Επαγγελματική Κατάρτιση και Συνδικάτα: Η διευκρίνιση μιας σχέσης», περιοδικό *ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ*, εκδ. ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ, τ. 9, 12ος.
- Παπαδόγαμβρος, Β. (2002), «Επαγγελματική Κατάρτιση και Απασχόληση» -Τα συστήματα Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης στο Γ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης, *Εργασία* 2002, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα.
- Σταμάτης, Κ. (2005), *Η αβέβαιη κοινωνία της γνώσης*, Σαββάλας, Αθήνα.
- Υπ. Εθνικής Οικονομίας, Σύμβουλος αξιολόγησης, Δεύτερη έκθεση αξιολόγησης ΚΠΣ, Αθήνα, Νοέμβριος 1998.
- Υπ. Εθνικής Οικονομίας, Σύμβουλος αξιολόγησης ΚΠΣ 1994-1999, 2η έκθεση αξιολόγησης, Αθήνα, Νοέμβριος 1998.
- Υπουργείο Εργασίας, Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση - ΕΣΔΑ, 1998-2004.