



**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ
ΠΟΛΙΤΙΚΗ**

**Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα
Η περίπτωση των Προγραμμάτων Voucher**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ντελή Όλγα

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:
Κωνσταντίνος Δημουλάς, Επίκουρος Καθηγητής, Επιβλέπων
Γεωργία Πετράκη, Αναπληρώτρια καθηγήτρια
Ελένη Πρόκου, Επίκουρη Καθηγήτρια

Αθήνα Σεπτέμβριος 2015

Copyright © Ντελή Όλγα, 2015.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. Allrightsreserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών

*Στην οικογένεια μου για την ανιδιοτελή στήριξη
της, και στο δάσκαλο μου Απόστολο
Δεδουσόπουλο για όσα μου δίδαξε*

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΕΙ: Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
ΑΜΣ: Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού
ΓΓΕΕ: Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων
ΓΓΔΒΜ: Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης
ΓΓΛΕ: Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης
ΓΕΛ: Γενικό Λύκειο
ΓΣΕΕ: Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας
ΓΣΕΒΕ: Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών
Εμπόρων Ελλάδας
ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΕΔΕ: Ελληνική Εταιρεία Διαχείρισης Επιχειρήσεων
ΕΕΕΕ: Επιστημονική Ένωση Εκπαίδευσης Ενηλίκων
ΕΙΕΑΔ: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου
Δυναμικού
ΕΚΕΠ: Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού
ΕΚΤ: Ευρωπαϊκή Κοινωνικό Ταμείο
ΕΚΕΠΙΣ: Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης ΣΕΚ
ΕΛΚΕΠΑ: Ελληνικό Κέντρο Παραγωγικότητας
ΕΟΚ: Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
ΕΟΠΠ: Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων
ΕΟΠΠΕΠ: Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσώπων κ
Επαγγελματικού Προσανατολισμού
ΕΠΑΛ: Επαγγελματικά Λύκεια
ΕΠΑΝΑΔ: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανάπτυξης
Ανθρώπινου Δυναμικού
ΕΣΑ: Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση
ΕΣΕΕ: Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου
ΕΣΕΚΑ: Εθνικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Κατάρτισης και
Απασχόλησης
ΕΣΗΕΑ: Ένωση Συντακτών Ημερήσιων Εφημερίδων
Αθηνών
ΕΣΠΑ: Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς
ΕΣΣΕΕΚΑ: Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής
Κατάρτισης με την Απασχόληση
ΕΤΠ: Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην
Παγκοσμιοποίηση
ΕΠ: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
ΕΥΕ/ΕΚΤ: Ειδική Υπηρεσία εφαρμογής Ευρωπαϊκού
Κοινωνικού Ταμείου

ΕΥΣΕΚΤ:Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου
ΕΥΤΥΚΑ:Ειδική Υπηρεσία Τομέα Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης
ΕΦΔ: Έμμεσος Φορέας Διαχείρισης
ΕΧΑΕ: Ευρωπαϊκός Χώρος Ανώτατης Εκπαίδευσης
ΗΠΑ: Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής
ΙΔΕΚΕ: Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων
ΙΕΚ: Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης
ΙΚΑ: Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
ΙΚΥ: Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών
ΙΝΕΔΙΒΙΜ: Ίδρυμα Νεολαίας Δια βίου Μάθησης
ΙΝΣΕΤΕ: Ινστιτούτο Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων
ΚΑΥΑΣ: Κωδικός Αριθμός Υποβολής Αίτησης Συμμετοχής
ΚΔΒΜ: Κέντρα Δια Βίου Μάθησης
ΚΕΚ: Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης
ΚΕΚΑ: Κεντρική Επιτροπή Καταπολέμησης του Αναλφαβητισμού
ΚΕΓΕ: Κέντρο Γεωργικής Εκπαίδευσης
ΚΕΛΕ: Κεντρική Επιτροπή Λαϊκής Επιμόρφωσης
ΚΠΣ: Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης
ΚΥΑ: Κοινή Υπουργική Απόφαση
ΛΑΕΚ: Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση
ΜΟΘ: Μέσος Όρος Θεραπείας
ΝΕΕΚΑ: Νομαρχιακή Επιτροπή Επαγγελματικής Κατάρτισης
ΝΕΚΑ: Νομαρχιακή Επιτροπή Καταπολέμησης Αναλφαβητισμού
ΝΕΛΕ: Νομαρχιακή Επιτροπή Λαϊκής Επιμόρφωσης
ΟΑΕ: Οργανισμός Ανασυγκρότησης Επιχειρήσεων
ΟΑΕΔ: Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΟΕΕΚ: Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης
ΟΕΠ: Ολοκληρωμένα Επιχειρησιακά Προγράμματα
ΟΝΕ: Οικονομική και Νομισματική Ενότητα
ΟΟΣΑ: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
ΟΤΑ: Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης

ΠΑΕΠ: Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική -
Πληροφορική
ΠΕΕΚΑ: Περιφερειακή Επιτροπή Επαγγελματικής
Κατάρτισης
ΣΕΒ: Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών
ΣΕΚ: Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση
ΤΕΙ: Τεχνολογικά Επαγγελματικά Ιδρύματα
ΤΠΕ: τομέας Τεχνολογίας Πληροφορικής και Επικοινωνίας
ECOFIN: Economic and Financial Affairs Council
ΝΑΙΡΟΥ: Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η εκπόνηση της παρούσας εργασίας θα ήταν πραγματικά αδύνατη χωρίς την πολύτιμη βοήθεια του επιβλέποντα καθηγητή της διπλωματικής μου εργασίας κ. Κωνσταντίνου Δημουλά, Επίκουρου Καθηγητή του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου. Τον ευχαριστώ θερμά για την συνεργασία μας, όπως επίσης και για την πολύ σημαντική καθοδήγηση αλλά και κατανόηση του σε όλα τα λάθη και τις παρατυπίες μου. Ευχαριστώ πολύ επίσης, τα άλλα δύο μέλη της τριμελούς εξεταστικής επιτροπής μου, κα. Ελένη Πρόκου, Επίκουρη Καθηγήτρια του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου και την κα. Γεωργία Πετράκη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου. Η συμβολή τους ήταν πολύτιμη. Θερμές ευχαριστίες, επίσης, οφείλω στα μέλη της συλλογικότητας V forVoucher-ades, οι οποίοι συμμετείχαν στην ποιοτική έρευνα που έγινε για τα προγράμματα ΣΕΚ με την χρήση επιταγών κατάρτισης (TrainingVoucher). Οι πληροφορίες που μου έδωσαν, κατά την διάρκεια των συνεντεύξεων, ήταν πολύτιμες και απαραίτητες για την ύπαρξη της παρούσας. Ιδιαίτερες ευχαριστίες επίσης, στα στελέχη του ΟΑΕΔ και του παρόχου, για τις πληροφορίες που μου παρείχαν και το χρόνο που αφιέρωσαν στην συνέντευξη, χωρίς την βοήθεια τους η ολοκλήρωση της ποιοτικής έρευνας θα ήταν αδύνατη. Ευχαριστώ επίσης, την κα. Μαρία Καραμεσίνη Καθηγήτρια του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου και Διοικήτριας του ΟΑΕΔ για την βοήθεια πρόσβασης στον Οργανισμό, για τις γνώσεις που μου παρείχε και για την ενθάρρυνση να πραγματοποιήσω την παρούσα εργασία. Ακόμη ευχαριστώ τον κ. Ιορδάνη Ψημμένο, αναπληρωτή καθηγητή του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου, καθώς η παρακολούθηση των μαθημάτων του γύρω από τις κοινωνιολογικές θεωρίες για την αγορά εργασίας και η συμπληρωματική βιβλιογραφία του, μου προσέφεραν ένα εναλλακτικό πρίσμα αντίληψης των προκυπτόντων θεμάτων γύρω από την αγορά εργασίας. Θερμά ευχαριστώ στην οικογένεια μου για την στήριξη της, στην αδελφή μου Κωνσταντίνα για την αμέριστη συμπαράσταση της, την αδελφική μου φίλη Βασιλική για την έμπρακτη βοήθεια της, σε όλους μου τους φίλους για την δική τους βοήθεια και στην Κατερίνα για την ανοχή, την κατανόηση και την ενίσχυση της προσπάθειας μου.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	4
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	7
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	8
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	11
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση ως Εκπαιδευτική Πολιτική και ως Πολιτική Απασχόλησης	19
1.1 Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις του ερευνητικού πεδίου	19
1.2 Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και εκπαιδευτική πολιτική.....	22
1.3 Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, κοινωνική πολιτική και πολιτική απασχόλησης.....	24
1.4 Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση πολιτικές απασχόλησης και ευελιξία.....	29
1.5 Συμπεράσματα.....	32
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: Η Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στο θεσμό της Ε.Ε και στην Ελληνική περίπτωση.....	36
2.1 Από την ίδρυση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ) στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ).....	36
2.2 Η επαγγελματική Κατάρτιση στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ).....	42
2.3 Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την εκπαίδευση, η δια βίου μάθηση και η σύνδεση της με την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.	45
2.4 Οι κατευθύνσεις και οι επιπτώσεις των πολιτικών απασχόλησης και εκπαίδευσης της Ε.Ε στην περίπτωση της Ελλάδας.....	49
2.5 Συμπεράσματα.....	52

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην νεότερη Ελλάδα.....	56
3.1 Από την εκπαίδευση ενηλίκων και την επιμόρφωση στην κυριαρχία της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα.....	56
3.2 Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα πριν και κατά την διάρκεια των χρηματοδοτήσεων του ΕΚΤ.....	59
3.3 Το περιβάλλον της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα στην πρόσφατη περίοδο 2000-2010.....	66
3.4 Η οικονομική κρίση και οι μεταβολές που επιφέρει στη εφαρμογή και στο σύστημα της Συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα μετά το 2011.....	71
3.5 Συμπεράσματα.....	76
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ : Οι επιταγές κατάρτισης (Training Voucher) και η εφαρμογή τους στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.....	79
4.1 Η εμπειρία εφαρμογής των προγραμμάτων Κατάρτισης (Training Voucher).....	79
4.2 Τα προγράμματα επιταγής κατάρτισης (Training Voucher) στην Ελλάδα: Προδιαγραφές και κανόνες εφαρμογής.....	91
4.3 Αναλυτική παρουσίαση των προγραμμάτων επιταγής κατάρτισης που υλοποιήθηκαν στην Ελλάδα το διάστημα 2011-2014.....	106
4.4 Πρώτα αποτελέσματα από την εφαρμογή των προγραμμάτων επιταγής κατάρτισης στην Ελλάδα.....	130
4.4 Ποιοτική εκτίμηση των προγραμμάτων επιταγής κατάρτισης από τους εμπλεκόμενους.....	133
4.5 Συμπεράσματα.....	145
5. ANTI ΕΠΙΛΟΓΟΥ.....	148
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	154
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	160
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1.....	161
ΟΔΗΓΟΙ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ-ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ.....	161
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2.....	170
ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΨΕΩΝ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΩΝ.....	170

ΠΙΝΑΚΕΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1 Μέσος Όρος και Τυπική Απόκλιση Αποτελεσμάτων έρευνας για γλώσσα σε πεμπτημόρια η γεωγραφικές περιοχές.....	81
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2 Προγράμματα κατάρτισης με την χρήση επιταγών κατάρτισης (Training Voucher) με στόχευση σε ανέργους.....	93
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.3 Παρουσίαση του προγράμματος Επιχορήγηση με επιταγές κατάρτισης (Training Voucher) της κατάρτισης και πιστοποίησης ανέργων σε βασικές δεξιότητες χρήσης ΤΠΕ.....	107
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.4 Παρουσίαση των προγραμμάτων Επιχορήγηση με επιταγές κατάρτισης (Training Voucher) της κατάρτισης δημοσιογράφων με σκοπό την επανένταξη τους στην αγορά εργασίας στις 8 περιφέρειες σύγκλισης και στις 3 περιφέρειες σταδιακής εξόδου.....	110
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.5 Παρουσίαση του προγράμματος Κατάρτιση με επιχορήγηση (Training Voucher) των πρώην εργαζομένων της ALDI HELLAS που υποστηρίζονται από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση.....	113
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.6 Παρουσίαση του προγράμματος Κατάρτιση με επιχορήγηση (Training Voucher) ανέργων στον παραγωγικό τομέα Β της οικονομίας με υποχρεωτική απασχόληση.....	115
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.7 Παρουσίαση του προγράμματος Επιταγή επαγγελματικής κατάρτισης φορτοεκφορτωτών Ξηράς-Λιμένος.....	117
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.8 Παρουσίαση του προγράμματος Πιλοτικό Πρόγραμμα για την ενίσχυση της απασχόλησης των ανέργων νέων ναυτικών-ΝΕΑΡΧΟΣ.....	119
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.9 Παρουσίαση του προγράμματος Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους ηλικίας έως και 29 ετών.....	121
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.10 Παρουσίαση των προγραμμάτων Κατάρτισης Ανέργων επαγγελματιών υγείας σε θέματα μεταρρύθμισης της υγείας (Βελτιστοποίηση λειτουργίας μονάδων υγείας) και Κατάρτιση Ανέργων σε θέματα μεταρρύθμισης για το Πρωτοβάθμιο Εθνικό Δίκτυο Υγείας.....	124
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.11 Παρουσίαση των προγραμμάτων Κατάρτισης Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους στον κλάδο του τουρισμού ηλικίας έως 29 ετών και Επιταγή Εισόδου για νέους έως 29 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις στον κλάδο του Τουρισμού για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.....	126
ΠΙΝΑΚΑΣ 4.12 Παρουσίαση προγράμματος Επιταγή Διασύνδεσης με την αγορά εργασίας ανέργων αποφοίτων ΑΕΙ και ΤΕΙ έως 29 ετών (8 περιφερειών σύγκλισης).....	129

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η κρίση της αγοράς εργασίας η οποία εκδηλώνεται από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 στην χώρα μας με την εμφάνιση υψηλών και εμμενόντων ποσοστών ανεργίας, αποτελεί ένα αναμφισβήτητο οικονομικό και κοινωνικό πρόβλημα. Οι 'ενεργητικές' πολιτικές απασχόλησης οι οποίες καλούνται να επιλύσουν το εν λόγω πρόβλημα, ιδιαίτερα από την ένταξη της χώρας μας στην Ε.Ε, προσπαθούν από το να γεφυρώσουν την απόσταση της αγοράς εργασίας με το οργανωμένο εκπαιδευτικό σύστημα, καθώς και να αυξήσουν την πιθανότητα απασχόλησης ή να βελτιώσουν τις εισοδηματικές προοπτικές των άνεργων ατόμων ή ομάδων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στο να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Μια από τις πολιτικές αυτές, αποτελεί και η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση η οποία προσανατολίζεται κυρίως σε νεαρές ηλικιακές ομάδες ανέργων και η οποία παρέχεται κυρίως μετά την έξοδο των ατόμων αυτών από την δευτεροβάθμια και την τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Σκοπός της διπλωματικής εργασίας σε πρώτο επίπεδο, είναι η διερεύνηση και η περιγραφή της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης (ΣΕΚ) όσον αφορά τον τρόπο που αυτή παρέχεται και σχεδιάζεται. Ακόμη, εξετάζεται πως συνδέεται με την αγορά εργασίας και ποια είναι τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτικά επιχειρήματα που δικαιολογούν και υποστηρίζουν την ύπαρξη της. Επίσης, θα αναφερθούμε στα ζητήματα τα οποία η ΣΕΚ έρχεται να αντιμετωπίσει και τον τρόπο που το επιτυγχάνει. Σε δεύτερο επίπεδο, στην εν λόγω διπλωματική, θα παρουσιάσουμε τα προγράμματα που υλοποιούνται στη χώρα μας μέσω των επιταγών κατάρτισης (Training Voucher).

Στο πρώτο επίπεδο, τα ερευνητικά ερωτήματα που προσπαθούν να απαντηθούν αφορούν το πως αναλύεται η ΣΕΚ, ποιο είναι το περιεχόμενο της, ποια είναι η δομή της και αν τελικά εντάσσεται στις πολιτικές απασχόλησης και με ποιο τρόπο, καθώς και τι σκοπούς εξυπηρετεί. Στο δεύτερο επίπεδο, τα ερευνητικά ερωτήματα που προσπαθούν να απαντηθούν αφορούν τον τρόπο που γίνεται αντιληπτή η ΣΕΚ από τα υποκείμενα, ποιες είναι οι προσδοκίες των σχεδιαστών και εκείνων που εφαρμόζουν τα συγκεκριμένα προγράμματα, ποιοι είναι οι ρητά και άρητα δηλωμένοι στόχοι που προσπαθούν να επιτύχουν τα προγράμματα Voucher, ποια ήταν η εξέλιξη τους και πώς εφαρμόζονται.

Σύμφωνα λοιπόν, με τον σκοπό και τα ερευνητικά ερωτήματα τα οποία η διπλωματική θα προσπαθήσει να απαντήσει, η μεθοδολογία που ακολουθείται είναι αυτή των ποιοτικών συνεντεύξεων σε βάθος, με ημιδομημένες ερωτήσεις σε εμπλεκόμενους με την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και τα προγράμματα Voucher.

Λέξεις-κλειδιά :Επιμόρφωση, Διά Βίου Μάθηση, Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης, Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, Επιταγή Κατάρτισης.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα τελευταία χρόνια η αυξανόμενη τάση διεθνοποίησης της οικονομίας, η προσπάθεια δημιουργίας μίας ενιαίας ευρωπαϊκής αγοράς, η οικονομική κρίση, η ύφεση και η ανεργία έχουν οδηγήσει σε σημαντικές αλλαγές στις πολιτικές απασχόλησης καθώς και στις εκπαιδευτικές πολιτικές των κρατών για την αντιμετώπιση των παραπάνω κοινωνικών και οικονομικών προβλημάτων. Οι αλλαγές αυτές αφορούν την αναθεώρηση του τρόπου με τον οποίο τα προβλήματα γίνονται αντιληπτά, ιεραρχούνται και αντιμετωπίζονται. Δεν αφορούν τόσο τα μέτρα τα οποία επιστρατεύονται για την αντιμετώπιση τους όσο τη φιλοσοφία των παρεμβάσεων, τις κοινωνικές ιεραρχήσεις και την κυρίαρχη αντίληψη για το ρόλο του κράτους. Κωδικοποιημένες οι αλλαγές αυτές υποδηλώνουν την μετατόπιση των προτεραιοτήτων της κρατικής πολιτικής από στόχους ισότητας (equity) σε στόχους αποτελεσματικότητας (efficiency).

Σε σχέση με την αγορά εργασίας, το αποτέλεσμα της κρίσης του παραγωγικού συστήματος, οι έντονες διαρθρωτικές ανακατατάξεις που εμφανίστηκαν σε όλα τα επίπεδα της παραγωγικής οργάνωσης, σε επίπεδο κλαδικό, περιφερειακό και σε επίπεδο επιχειρήσεων οι ταχείες τεχνολογικές μεταβολές, τόσο στην οργάνωση των επιχειρήσεων, όσο και στις εργασιακές δεξιότητες και κυρίως, η έμφαση σε πολιτικές διαχείρισης των επιμέρους αγορών εργασίας, πολιτικές που οδήγησαν στην ενίσχυση των κατακερματισμών στην αγορά εργασίας. Οι αλλαγές που εμφανίζονται από την δεκαετία του 1970 στις θεωρητικές αντιλήψεις της ανεργίας και, συνακόλουθα, στις πολιτικές αντιμετώπισής της στηρίζονται «στον εκ νέου ορισμό της διαρθρωτικής ανεργίας από μια μη ηθελημένη ανεργία που οφειλόταν στη ζήτηση για εργασία, σε μια ηθελημένη ανεργία που οφείλεται στην προσφορά εργασίας.

Η αλλαγή της δομής της εργατικής δύναμης ήταν μία ακόμη συνέπεια των παραπάνω διαδικασιών. Το κύμα οικονομικής αναδιάρθρωσης επηρέασε σημαντικά την ζήτηση δεξιοτήτων για όλους τους εργαζόμενους. Οι εταιρίες στην προσπάθεια να αυξήσουν την αποτελεσματικότητά τους χρειάζονται εργαζομένους με επαγγελματικές και τεχνικές δεξιότητες, που να μπορούν να χρησιμοποιούν την πληροφοριακή τεχνολογία και να επιδεικνύουν ευελιξία. Εμφανίζονται λόγω των παραπάνω και επικρατούν οι υποστηρικτές της κοινωνίας της γνώσης οι οποίοι πρεσβεύουν πως η γενική τάση που έχει επεκταθεί σε ολόκληρη της οικονομία είναι η αυξημένη ζήτηση για υψηλές δεξιότητες, σε αντίθεση με τον προηγούμενο αιώνα που ο βιομηχανικός καπιταλισμός εξαρτιόταν από τις γνώσεις και τις δεξιότητες μίας μικρής μερίδας επαγγελματικών και διευθυντικών ελίτ.

Κράτη και διεθνείς οργανισμοί τονίζουν την σημασία της δημιουργίας της κοινωνίας της γνώσης. Σε αυτή την κοινωνία η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και πολύ περισσότερο η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση διαδραματίζει κεντρικό ρόλο. Έτσι πολύ συχνά στην επιστημονική κοινότητα αναφέρονται όροι όπως η δια βίου μάθηση, κατάρτιση στην εργασία, η εξειδίκευση, η εξ αποστάσεως εκπαίδευση κ.τ.λ. Η προώθηση αυτών των όρων φαίνεται να εξυπηρετεί την κάλυψη αυξημένων εκπαιδευτικών αναγκών τις οποίες δεν καλύπτει η γενική εκπαίδευση και προκύπτουν από την οικονομική αναδιάρθρωση της αγοράς εργασίας.

Στην βιβλιογραφία, η Θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου, κυριαρχεί ως τεκμηρίωση της αύξησης της παραγωγικότητας των ατόμων μέσω της αύξησης του ειδικού ανθρώπινου κεφαλαίου, ή αλλιώς της ειδικευμένης γνώσης η οποία προκύπτει μέσω της κατάρτισης η της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Σε αυτή την βάση η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση λειτουργεί ως επένδυση η οποία επιλέγεται από τα άτομα λόγω των μελλοντικών αποδόσεων και του παρόντος κόστους. Η επένδυση αυτή επιλέγεται από τα άτομα επειδή οι μελλοντικές αποδόσεις φαίνεται να είναι κατά πολύ μεγαλύτερες του παρόντος κόστους. Σε περιόδους δε, όπως η σημερινή που λόγω της οικονομικής κρίσης τα άτομα δυσκολεύονται να αναλάβουν εξ ολοκλήρου το κόστος απόκτησης του ειδικού αυτού κεφαλαίου, το κράτος παρεμβαίνει παρέχοντας προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης.

Η ΣΕΚ ως μέρος των επικαλούμενων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης αποκτά ιδιαίτερη σημασία στην οργάνωση των πολιτικών απασχόλησης από τη δεκαετία του 1980 και στη συνέχεια στο χώρο της ΕΕ. Η εμφάνιση και η επικράτηση της ως πολιτική απασχόλησης συμπίπτει με την εγκατάλειψη των πολιτικών ενίσχυσης της ενεργού ζήτησης του κεϋνσιανού οπλοστασίου και την επικράτηση των πολιτικών αντιμετώπισης της ανεργίας που δεν δημιουργούν πληθωριστικές πιέσεις και ενδυναμώνουν με τον τρόπο αυτό την ανταγωνιστική θέση των οικονομιών στην παγκόσμια αγορά. Οι τάσεις αυτές επιλέχθηκαν αρχικά από τις χώρες που αποτελούν την ΕΕ και στην συνέχεια ενισχύθηκαν σημαντικά εξ αιτίας των διαδικασιών της νομισματικής ενοποίησης που υιοθετήθηκαν από αυτές τις χώρες, της αδυναμίας των κρατών μελών να ασκήσουν επεκτατική πολιτική και την παράβλεψη της ΕΕ να το κάνει σε κεντρικό επίπεδο.

Στην παρούσα εργασία υποστηρίζεται ότι η πολιτική απασχόλησης και η εκπαιδευτική πολιτική φαίνεται να διακατέχονται από την υπερίσχυση μίας οικονομικής λογικής με σαφή προσανατολισμό προς την παραγωγή γνώσεων και επαγγελματικών προσόντων με απώτερο σκοπό την εξυπηρέτηση των στόχων της οικονομικής ανάπτυξης.

Η ΣΕΚ διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στην διαχείριση των εκπαιδευτικών προβλημάτων που προκύπτουν από τα γενικότερα προβλήματα της εκπαίδευσης σε συνάρτηση με την οικονομική κρίση και τις μεταβολές που έχει επιφέρει στην αγορά εργασίας, αλλά και στην διαχείριση των οικονομικών προβλημάτων. Οι τρόποι που καλείται η ΣΕΚ να επιλύσει τα κοινωνικά προβλήματα μέσω της εκπαιδευτικής πολιτικής υποστηρίζεται στην παρούσα εργασία ότι είναι η νομιμοποιητική λειτουργία των εφαρμοζόμενων οικονομικών και αναπτυξιακών πολιτικών, η μετάδοση της ιδεολογίας της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, η ενίσχυση των εξατομικευμένων προγραμμάτων κοινωνικής πολιτικής και της εξατομικευμένης λογικής, καθώς και η απασχολησιμότητα των εργαζομένων στο πλαίσιο των ευέλικτων συστημάτων απασχόλησης.

Από την άλλη, οι τρόποι που καλείται να επιλύσει τα οικονομικά προβλήματα μέσω της πολιτικής απασχόλησης υποστηρίζεται στην παρούσα εργασία ότι είναι, ο περιορισμός των επιπέδων ανεργίας, η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και των οικονομιών, η εξειδίκευση των αποφοίτων της γενικής εκπαίδευσης, η ανανέωση και ο εμπλουτισμός των επαγγελματικών ικανοτήτων των εργαζομένων και η ενίσχυση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας.

Βάση των παραπάνω, η παρούσα εργασία προσπαθώντας να αναδείξει την συμβολή της ΣΕΚ στα πεδία της πολιτικής απασχόλησης και της εκπαιδευτικής πολιτικής στο υπερεθνικό περιβάλλον της ΕΕ αλλά και στο εγχώριο διαρθρώνεται ως εξής:

Στο πρώτο κεφάλαιο, γίνεται μία θεωρητική αποσαφήνιση των εννοιών της εκπαίδευσης, της επιμόρφωσης, της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Στην συνέχεια του κεφαλαίου γίνεται μία προσπάθεια εξέτασης της ΣΕΚ και των στόχων που επιτελεί ως εκπαιδευτική πολιτική, ως πολιτική απασχόλησης (κοινωνική πολιτική) και ως πολιτική ευελιξίας.

Στο δεύτερο κεφάλαιο, επιχειρείται μία κριτική ανασκόπηση της ΣΕΚ ως πολιτικής απασχόλησης και εκπαιδευτικής πολιτικής στον υπερεθνικό αυτό θεσμό που ονομάζεται Ε.Ε. Με τον τρόπο αυτό, επιχειρούμε να εντοπίσουμε την πορεία εμφάνισης και καθιέρωσης της ΣΕΚ ως πολιτικής απασχόλησης και εκπαιδευτικής πολιτικής, τις υπερεθνικές τάσεις και κατευθύνσεις και πως επηρεάζουν την περίπτωση χώρα μας. Για να το επιτύχουμε, ξεκινάμε με την παρουσίαση των πολιτικών απασχόλησης από την δημιουργία της ΕΕ έως και την δημιουργία της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ), δίνοντας σημασία στην παράθεση και αποσαφήνιση των βασικών σταθμών της. Στην συνέχεια παρουσιάζουμε την λογική και το περιεχόμενο της (ΕΣΑ) σε σχέση με τις πολιτικές απασχόλησης καθώς και την επαγγελματική κατάρτιση. Συνεχίζουμε παρουσιάζοντας την Ευρωπαϊκή στρατηγική για την εκπαίδευση προσπαθώντας να εντοπίσουμε και να αναδείξουμε την σύνδεση της με την ΣΕΚ μέσω της δια βίου μάθησης η οποία προωθείται.

Κλείνουμε το δεύτερο κεφάλαιο συνδέοντας τις κατευθύνσεις των Ευρωπαϊκών πολιτικών απασχόλησης και εκπαίδευσης με την περίπτωση της χώρας μας δίνοντας παράλληλα έμφαση και στις επιπτώσεις που προκάλεσαν.

Στο τρίτο κεφάλαιο πραγματοποιείται η εξέταση της ΣΕΚ σε εθνικό επίπεδο. Βασικός μας σκοπός να παρουσιάσουμε κριτικά το περιεχόμενό της. Για να επιτευχθεί ο παραπάνω στόχος ξεκινάμε με μία ιστορική αναδρομή στην οποία επιχειρούμε να αναδείξουμε τον τρόπο με τον οποίο η ΣΕΚ κυριάρχησε έναντι της επιμόρφωσης και της εκπαίδευσης ενηλίκων στην χώρα μας. Συνεχίζουμε με την παρουσίαση των κοινοτικών πακέτων δίνοντας έμφαση στον τρόπο που επηρέασαν την ΣΕΚ και το σύστημα εφαρμογής της, ώστε να αποκτήσει τον σημερινό της χαρακτήρα. Κλείνουμε το τρίτο κεφάλαιο αντιπαραθέτοντας την ΣΕΚ με την οικονομική κρίση που μαστίζει την χώρα μας και τις πολιτικές δημοσιονομικού περιορισμού που μας επιβάλλονται, παρουσιάζοντας ταυτόχρονα τις μεταβολές στον σχεδιασμό και την εφαρμογή της ΣΕΚ, καθώς και τον τρόπο μεταβολής του συστήματος της.

Στο τέταρτο κεφάλαιο εστιάζουμε στην εφαρμογή της ΣΕΚ στην χώρα μας, η οποία πραγματοποιείται μέσω των προγράμματα ΣΕΚ με την χρήση των επιταγών κατάρτισης (Training Voucher). Η ανάλυση μας επικεντρώνεται στην νέα τάση των επιταγών κατάρτισης, η οποία παρουσιάζεται ως καινοτομία στο πεδίο υλοποίησης των προγραμμάτων ΣΕΚ στην χώρα μας. Σε πρώτη φάση, παραθέτουμε κάποια παραδείγματα εφαρμογής τους σε άλλες χώρες ώστε να αναδείξουμε την λογική τους και περιγράψουμε συνοπτικά τον τρόπο λειτουργίας τους σχολιάζοντας κάποια προβλήματα ως προς τον σχεδιασμό τους. Συνεχίζουμε με την παρουσίαση του περιεχομένου του συνόλου των προγραμμάτων που έχουν υλοποιηθεί και υλοποιούνται στην χώρα μας κάνοντας εμφανείς τις μεταβολές τους στο πέρασμα του χρόνου. Στην συνέχεια εξετάζουμε τα σημαντικότερα αποτελέσματα της αξιολόγησης ενός από τα προγράμματα που εφαρμόστηκαν στην χώρα μας, το οποίο μάλιστα, αποτελεί αντιπροσωπευτικό πρόγραμμα του συνόλου των προγραμμάτων, αλλά κυρίως αυτών που εφαρμόζονται σήμερα. Κλείνουμε το τέταρτο κεφάλαιο με την ποιοτική έρευνα που πραγματοποιήσαμε στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας, παρουσιάζοντας τις απόψεις των εμπλεκόμενων στην εφαρμογή των προγραμμάτων με σκοπό να αναδείξουμε την ποικιλομορφία των αντιλήψεων, τον διαφορετικό τρόπο με τον οποίο βιώνουν την εμπειρία της εμπλοκής τους με τα εν λόγω προγράμματα και τις συχνά αντιφατικές και αλληλοσυγκρουόμενες απόψεις τους γι' αυτά.

Η μεθοδολογία που ακολουθούμε είναι αυτή της ποιοτικής ανάλυσης με συνεντεύξεις σε βάθος με ερωτηματολόγιο που θα είναι χωρισμένο σε επιμέρους θεματικές ενότητες και που σχετίζονται

με την γενική άποψη των εμπλεκομένων για τα προγράμματα εκφράζοντας την άποψη τους για την εφαρμογή και τα αποτελέσματα των προγραμμάτων κατάρτισης. Κλείνοντας, οφείλω να συμπληρώσω ότι σημαντικό, συνεχίζω να θεωρώ, τον εμπλουτισμό της παρούσης με περισσότερες απόψεις εμπλεκομένων καθώς και συμπληρωματικά στατιστικά στοιχεία γύρω από το σχεδιασμό, την εφαρμογή και τα αποτελέσματα των δράσεων ώστε τα συμπεράσματα μου να είναι περισσότερο ασφαλή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: Η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση ως Εκπαιδευτική Πολιτική και ως Πολιτική Απασχόλησης

1.1 Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις του ερευνητικού πεδίου

Τις τελευταίες δεκαετίες η επιστημονική συζήτηση των κοινωνικών επιστημόνων κινείται γύρω από θέματα όπως η επιμόρφωση, η διά βίου μάθηση, η επαγγελματική εκπαίδευση και η κατάρτιση. Η οικονομική συγκυρία της κρίσης στρέφει το σύγχρονο ενδιαφέρον των οικονομολόγων προς πολιτικές απασχόλησης οι οποίες αντιμετωπίζουν το έντονο πρόβλημα της διαρθρωτικής¹ ανεργίας, της ανεργίας, δηλαδή, η οποία οφείλεται στην αναντιστοιχία προσόντων και θέσεων εργασίας, κινητοποιώντας τους εργαζομένους ή ανέργους στο να συμβάλλουν στην αύξηση της παραγωγικότητας τους και κατ’ επέκταση στην ‘απασχολησιμότητας’ τους.

Θέση της παρούσας εργασίας είναι ότι η Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση (ΣΕΚ) για να μπορέσει να διερευνηθεί να παρουσιαστεί και να γίνει αντιληπτή, δεν θα πρέπει να αντιμετωπιστεί μόνο ως πολιτική απασχόλησης με οικονομική ανάλυση, αλλά και με κοινωνική ανάλυση ως εκπαιδευτική πολιτική. Βασικός λόγος είναι ότι η ΣΕΚ έρχεται να μεσολαβήσει μετά το πέρας της εκπαίδευσης των ατόμων για να τα εντάξει στην αγορά εργασίας καλύπτοντας τα κενά που δημιουργούνται από την γενική εκπαίδευση στα άτομα, μέσω μορφών εξειδικεύσεων που απαιτεί η αγορά εργασίας για να τα απορροφήσει. Αντιλαμβανόμαστε λοιπόν, ότι συντελεί σαν μια μορφή σύνδεσης της αγοράς εργασίας και της υποχρεωτικής, δευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Στο σημείο αυτό για την επιστημονική προσέγγιση της ΣΕΚ, απαραίτητη προϋπόθεση θεωρούμε την αποσαφήνιση του περιεχομένου και των εννοιών της. Με τον τρόπο αυτό αποσαφηνίζεται το αντικείμενο της διερεύνησης και προσδιορίζονται τα όρια του.

Ως εκπαίδευση προσδιορίζεται συνήθως κάθε είδος επίσημης, θεσμοθετημένης μορφής διδασκαλίας που διεξάγεται στα σχολεία όλων των βαθμίδων, στις τεχνικές και επαγγελματικές σχολές και στα πανεπιστήμια, ανεξάρτητα από το αν παρέχεται από το κράτος ή από ιδιωτικούς

¹ Δες αναλυτικά Απόστολος Δεδουσόπουλος, *Η κρίση στην Αγορά Εργασίας, Ρύθμιση, Ευελιξίες, Απορρύθμιση, Πρώτος Τόμος: Θεωρίες της Ανεργίας, Εκδόσεις Τυπωθήτω, Αθήνα 2004*

φορείς². Το συνολικό εκπαιδευτικό σύστημα μίας χώρας αποτελείται από τους επιμέρους εκπαιδευτικούς μηχανισμούς³ αλλά οι παιδευτικές διαδικασίες επιτελούνται και από παιδευτικούς μηχανισμούς πέρα των επίσημων σχολικών όπως η οικογένεια, η εκκλησία, τα μέσα μαζικής επικοινωνίας, ο κινηματογράφος κ.τ.λ.

Η Επιμόρφωση είναι η εξωσχολική και μετασχολική μόρφωση των πολιτών για τη συμπλήρωση των κενών της εκπαίδευσης και η συνεχής ενημέρωση αυτών επί των νέων εξελίξεων και τάσεων της ανθρώπινης δημιουργίας, με σκοπό τη βελτίωση της ατομικής, οικογενειακής και κοινωνικής διαβίωσης και συμπεριφοράς, ως και της επαγγελματικής τους απασχόλησης⁴. Ο όρος της επιμόρφωσης είναι γενικός και ευρύς, περιλαμβάνει όλες εκείνες τις δραστηριότητες πρόσθετης εκπαίδευσης, κατάρτισης ή μόρφωσης η οποία συμπληρώνει κατά συνεχή ή μη τρόπο, την εκπαίδευση και κατάρτιση που παρέχεται στα πλαίσια του επίσημου εκπαιδευτικού συστήματος. Ο σκοπός της δεν είναι απαραίτητο να είναι ειδικός και να αναφέρεται σε ένα άτομο, αντίθετα μπορεί να αναφέρεται και σε μία ομάδα εξ' αυτών⁵.

Η επαγγελματική εκπαίδευση αποτελεί υποσύνολο της εκπαίδευσης για αυτό και ως επαγγελματική εκπαίδευση ορίζεται κάθε σχήμα της εκπαίδευσης το οποίο προετοιμάζει το άτομο για την απόκτηση προσόντος σχετικού με ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, τέχνη ή απασχόληση ή που παρέχει την απαραίτητη κατάρτιση και τις αναγκαίες δεξιότητες για ένα τέτοιο επάγγελμα, τέχνη ή απασχόληση, ανεξάρτητα από την ηλικία ή το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων, έστω και αν το πρόγραμμα κατάρτισης περιέχει και στοιχεία γενικής εκπαίδευσης. Στις χώρες με γενικευμένα συστήματα εκπαίδευσης, η επαγγελματική εκπαίδευση δηλώνει συνήθως, τον κύκλο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που ακολουθεί μετά την ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και προετοιμάζει τους μαθητές για συγκεκριμένα επαγγέλματα⁶. Στην περίπτωση της Ελλάδας, για τους αποφοίτους του πρώτου κύκλου της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (γυμνάσιο), ο πρόσφατος νόμος για την δευτεροβάθμια εκπαίδευση του 2013⁷ προβλέπει ότι οι μαθητές που δεν επιθυμούν να ακολουθήσουν το γενικό δεύτερο κύκλο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Γενικό Λύκειο ΓΕΛ)

² Στέφανος Πεσμαζόγλου, *Εκπαίδευση και Ανάπτυξη στην Ελλάδα, 1948-1985, Το Ασύμπτωτο Μίας Σχέσης*, Εκδόσεις Θεμέλιο, σελ 41

³ Τα οποία είναι από τα νηπιαγωγεία και τους βρεφονηπιακούς σταθμούς μέχρι τα πανεπιστήμια και τα ερευνητικά κέντρα.

⁴ Κωνσταντίνος Δημουλάς, *Κράτος Πρόνοιας και Επαγγελματική κατάρτιση, Η περίπτωση της Ελλάδας (1980-2000)*, Διδακτορική Διατριβή τμήματος Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης, Σχολής Νομικών, Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών, Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, Αθήνα 2002, σελ 6-10.

⁵ Όπως παραπάνω Κωνσταντίνος Δημουλάς, σελ 6-10 Στην Ελλάδα ο όρος επιμόρφωση χρησιμοποιείται συνήθως για τον προσδιορισμό της γενικού χαρακτήρα εκπαίδευσης ενηλίκων διαμέσου των προγραμμάτων της Γενικής Γραμματείας Λαϊκής Επιμόρφωσης (Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων).

⁶ Όπως παραπάνω σελ 8-10.

⁷ Νόμος 4186/2013.

έχουν την επιλογή της εκπαίδευσης τους σε επαγγελματικά λύκεια (ΕΠΑΛ)⁸ τα οποία αντιστοιχούν στο τέταρτο επίπεδο του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων⁹ ή τις σχολές επαγγελματικής κατάρτισης οι οποίες συνδυάζουν μάθηση στο σχολείο και στο χώρο εργασίας και οδηγούν σε πτυχίο επαγγελματικής ειδικότητας τρίτου επιπέδου στο ΕΠΠ. Επίσης, υπάρχουν και οι επαγγελματικές σχολές μαθητείας (ΕΠΑΣ), οι οποίες οδηγούν σε πτυχίο επαγγελματικής ειδικότητας τέταρτου επιπέδου στο ΕΠΠ παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση σε δευτεροβάθμιο επίπεδο.

Αντίστοιχα, ως επαγγελματική κατάρτιση, ορίζεται εκείνο το μέρος της επαγγελματικής εκπαίδευσης που παρέχει τις ειδικές επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες με τις οποίες ολοκληρώνεται η επαγγελματική επάρκεια του εκπαιδευομένου και το οποίο αποτελεί αντικείμενο επαγγελματικής επιμόρφωσης. Στην χώρα μας, η επαγγελματική κατάρτιση διακρίνεται στην αρχική και την συνεχιζόμενη κατάρτιση. Η αρχική επαγγελματική κατάρτιση περιλαμβάνει τον πρώτο πλήρη κύκλο κατάρτισης σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα και συχνά διακρίνεται σε βασική κατάρτιση και ειδίκευση. Η αρχική επαγγελματική κατάρτιση στην χώρα μας περιλαμβάνει τα ινστιτούτα επαγγελματικής κατάρτισης (ΙΕΚ), τα οποία οδηγούν σε δίπλωμα επαγγελματικής ειδικότητας ΙΕΚ πέμπτου πεδίου στην κατάταξη του ΕΠΠ¹⁰. Ακόμη, περιλαμβάνει κάποια ιδιωτικά κολλέγια που προσφέρουν ορισμένα προγράμματα αρχικής καθώς και ΣΕΚ, τα οποία οδηγούν σε επίσημα αναγνωρισμένα προσόντα. Τέλος, υπάρχουν και κάποια ανώτερα επαγγελματικά προγράμματα για τον τουρισμό, την ναυτιλία, τις τέχνες, τις στρατιωτικές σπουδές κτλ, τα οποία έχουν έντονα στοιχεία μάθησης στο χώρο εργασίας και οδηγούν σε πτυχίο ανώτερης σχολής, πέμπτου επιπέδου σε αντιστοιχία με το ΕΠΠ.

Η αρχική και ΣΕΚ διακρίνονται από την επιμόρφωση, με την έννοια ότι η τελευταία έχει ευρύτερο χαρακτήρα και στοχεύει στην ικανότητα του ατόμου να εντάσσεται στο ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο ως πολίτης, χωρίς να περιορίζεται στο σύστημα απασχόλησης όπως γίνεται με την επαγγελματική κατάρτιση.

⁸ Ο Νόμος 4186/2013 για την δευτεροβάθμια εκπαίδευση προβλέπει προαιρετικό έτος μαθητείας για τους αποφοίτους επαγγελματικών λυκείων ΕΠΑΛ. Το έτος μαθητείας στηρίζεται σε δυϊκή μάθηση και οδηγεί σε πτυχίο επαγγελματικής ειδικότητας της μαθητείας ΕΠΑΛ, δηλαδή πέμπτου επιπέδου στο Εθνικό πλαίσιο προσόντων.

⁹ Σύστημα κατάταξης των τίτλων σπουδών που χορηγούνται από το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα και αντιστοιχίσης τους με επίπεδα του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων. Υλοποιείται από τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.), σύμφωνα με τα οριζόμενα στο Νόμο 3879/2010 όπως ισχύει και στο Νόμο 4115/2013 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.

¹⁰ Επισημαίνεται ότι για την κατοχή του πέμπτου επιπέδου στην κατάταξη του ΕΠΠ ο απόφοιτος ΙΕΚ θα πρέπει να εξεταστεί στο αντικείμενο της κατάρτισης. Η εξέταση είναι πρακτική και θεωρητική και μέσω της επιτυχίας σε αυτή κατοχυρώνει την πιστοποίηση στο αντικείμενο της κατάρτισης του και κατ' αντιστοιχία και το πέμπτο επίπεδο στην κατάταξη. Χωρίς αυτή το επίπεδο του σύμφωνα με την κατάταξη του ΕΠΠ είναι το τέταρτο.

Ως συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση θα εννοούμε την οργανωμένη εκπαιδευτική διαδικασία η οποία απευθύνεται σε ενήλικα άτομα που εργάζονται ή/και επιδιώκουν αν εργαστούν με σκοπό τη συντήρηση, ανανέωση, αναβάθμιση ή και αναμόρφωση των επαγγελματικών τους γνώσεων ικανοτήτων ή και δεξιοτήτων¹¹.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, η συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση διακρίνεται από την αρχική, με την έννοια ότι η αρχική επιδιώκει την προετοιμασία του ατόμου για την ένταξη του στο σύστημα απασχόλησης, ενώ η συνεχιζόμενη απευθύνεται στα άτομα που έχουν ήδη εξέλθει από το εκπαιδευτικό σύστημα και μέσω αυτής εμπλουτίζουν τα προσόντα και τις γνώσεις που ήδη έχουν αποκτήσει από την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης τους, καθιστώντας τα απασχολήσιμα. Ακόμη, η συνεχιζόμενη και επαγγελματική κατάρτιση είναι επαναλαμβανόμενη ή διαρκής και λειτουργεί συμπληρωματικά προς την επαγγελματική εκπαίδευση ή την αρχική κατάρτιση. Είναι δε, συγκεκριμένη και προσανατολισμένη προς την θέση εργασίας, όχι τόσο προς το επάγγελμα ή την ειδικότητα, όπως συμβαίνει με την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση.

Η ΣΕΚ στην χώρα μας προσφέρεται κυρίως από τα Κέντρα Δία Βίου Μάθησης (ΚΔΒΜ1) και (ΚΔΒΜ2) τα οποία ανήκουν στο δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα¹². Τα προγράμματα της ΣΕΚ παρέχουν επιπρόσθετες επαγγελματικές γνώσεις, ικανότητες ή και δεξιότητες και ρυθμίζονται θεσμικά από τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ) και την Γενική Γραμματεία για την Διά Βίου Μάθηση, ωστόσο δεν οδηγούν ακόμη σε επίσημα αναγνωρισμένα προσόντα.

1.2 Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση και εκπαιδευτική πολιτική.

Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση αποτελούν τμήματα του ευρύτερου εκπαιδευτικού συστήματος και εξυπηρετούν όπως και το εκπαιδευτικό σύστημα δύο βασικές και αμοιβαίες λειτουργίες. Οι λειτουργίες αυτές είναι πρώτον, η λειτουργία της αναπαραγωγής των κοινωνικών σχέσεων και δεύτερον, η λειτουργία της επιλογής των ατόμων που θα επιτελέσουν τους διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους. Η παράθεση και ανάλυση τους στο σημείο αυτό της εργασίας συμβαίνει καθώς δια μέσου αυτών επιτυγχάνεται ο κοινωνικός και εργασιακός καταμερισμός των ατόμων και η αναπαραγωγή της κοινωνικής δομής. Μέσω των λειτουργιών αυτών η εκπαίδευση γίνεται ένας

¹¹ Όπως παραπάνω Κωνσταντίνος Δημουλάς, σελ 9.

¹² Σε αυτούς ανήκουν οι δήμοι, οι περιφέρειες, επαγγελματικά επιμελητήρια και ενώσεις καθώς και ιδρύματα ανώτατης εκπαίδευσης. CEDEFOP, *Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Ελλάδα, Συνοπτική Περιγραφή*, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2014.

μηχανισμός ο οποίος εξυπηρετεί τη διατήρηση και την αναπαραγωγή του υπάρχοντος κοινωνικό-οικονομικού καθεστώτος.

Θα ήταν λάθος να αντιμετωπίσουμε και να αναλύσουμε τις δύο αυτές λειτουργίες αποκομμένα την μία από την άλλη, αφού λειτουργούν συμπληρωματικά. Πιο συγκεκριμένα, η λειτουργία της αναπαραγωγής των κοινωνικών σχέσεων επιτυγχάνεται μέσω της εσωτερίκευσης των αξιών και των στάσεων που πραγματοποιείται στα άτομα μέσω της μαθησιακής διαδικασίας. Οι εκπαιδευόμενοι κατά την εκπαιδευτική τους πορεία, διαμορφώνουν τους επαγγελματικούς και γενικότερα τους κοινωνικούς τους προσανατολισμούς και τις προσδοκίες τους από το κοινωνικό σύστημα. Ταυτόχρονα, οι εκπαιδευτικοί κανόνες, η εκπαιδευτική πειθαρχία, η δεοντολογία, η αξιολόγηση μέσω των βαθμών και των εξετάσεων και η επιλογή τους βάσει αυτής, διαμορφώνουν διεργασίες με είτε θετικές είτε αρνητικές στάσεις, απέναντι στην εκπαιδευτική διαδικασία, και ως εκ τούτου συνολικά στις αξίες που συνδέονται μαζί της, άρα και κατ' επέκταση στις επαγγελματικές διεξόδους¹³. Οι διεργασίες αυτές με την επιλογή ή την απόρριψη της περαιτέρω επιμόρφωσης, οδηγούν στην επιλογή της βαθμίδας ένταξης του καταμερισμού εργασίας από τα υποκείμενα.

Σύμφωνα με την Μαρξιστική προσέγγιση οι αξίες αυτές οι οποίες διαμορφώνονται στους εκπαιδευόμενους μέσω της εκπαιδευτικής διαδικασίας, είναι αξίες της κυρίαρχης τάξης και κατ' αυτόν τον τρόπο συναινεί η εργατική τάξη στην διασφάλιση και νομιμοποίηση του οικονομικού και κοινωνικού καθεστώτος. Πιο συγκεκριμένα, θα λέγαμε ότι το σχολείο επιτελεί ένα ρόλο επιβεβαίωσης της ταξικής θέσης για την πλειοψηφία των παιδιών της εργατικής τάξης, μεταδίδοντας σ' αυτά τις «αξίες της μεσαίας τάξης»¹⁴.

Η λειτουργία της επιλογής ή επιλεκτική λειτουργία, καθορίζεται κυρίως από την επιλογή των ατόμων που θα στελεχώσουν τις κοινωνικές ελίτ και ταυτόχρονα από τη διασφάλιση της αφοσίωσης των ατόμων που ανήκουν στις κατώτερες κοινωνικές τάξεις στις αξίες αυτής της επιλογής¹⁵. Η λειτουργία αυτή πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια της μη υποχρεωτικής εκπαίδευσης, όπου οι εκπαιδευόμενοι διαχωρίζονται στις διάφορες εκπαιδευτικές κατευθύνσεις σπουδών οι οποίες θα καθορίσουν την ένταξη τους ή όχι στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Επιτελείται στο σημείο αυτό ένας πρώτος καταμερισμός των ατόμων με βάση τα ατομικά τους χαρακτηριστικά και τις ικανότητες τους. Τα ατομικά αυτά χαρακτηριστικά αποτελούν, σύμφωνα με τον Πιέρ

¹³ Άννα Φραγκουδάκη, Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης: Θεωρίες για την Κοινωνική Ανισότητα στο σχολείο, Εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα 1985, σελ 252-253.

¹⁴ Όπως παραπάνω Άννα Φραγκουδάκη, σελ 252-263.

¹⁵ Όπως παραπάνω Άννα Φραγκουδάκη σελ 257.

Μπουρντιέ, το πολιτιστικό κεφάλαιο που διαθέτει το κάθε άτομο. Η εκπαίδευση όταν εκπαιδεύει προσπαθεί να επιβάλλει τις αυθαίρετες σταθερές των κυρίαρχων τάξεων στα παιδιά που προέρχονται από τάξεις με διαφορετική κουλτούρα. Αποτέλεσμα της παραπάνω επιβολής είναι τα παιδιά των κυρίαρχων τάξεων να βρίσκουν την εκπαίδευση κατανοητή και να δείχνουν ικανότητα και άριστες επιδόσεις στις απαιτήσεις της, ενώ τα παιδιά των κατωτέρων τάξεων συμμετέχουν σε μία διαδικασία και ένα περιβάλλον το οποίο είναι ξένο, επομένως, για να ανταποκριθούν θα πρέπει να καταβάλουν επίπονες προσπάθειες¹⁶.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, αντιλαμβανόμαστε ότι η ταύτιση των πολιτιστικών σταθερών της κυρίαρχης τάξης με τις πολιτιστικές σταθερές της εκπαίδευσης έχει ως αποτέλεσμα να μετατρέπονται τα κοινωνικά προνόμια σε ατομικό χάρισμα ή αξία και κατά αυτό τον τρόπο να διασφαλίζεται η νομιμοποίηση των άνισων κοινωνικών σχέσεων, η οποία εμφανίζεται στην περίπτωση της εκπαίδευσης, ως αποτέλεσμα άνισων εκπαιδευτικών επιδόσεων.

Οι άνισες ευκαιρίες που παρέχει η εκπαίδευση εκδηλώνονται πολλαπλά. Κάποιοι εγκαταλείπουν πρόωρα την εκπαίδευση και κάποιοι ολοκληρώνουν τις ανώτερες εκπαιδευτικές βαθμίδες συνεχίζοντας πολλές φορές τη μάθηση μέσω άτυπων μαθησιακών διαδικασιών. Ακόμα, υπάρχουν εκείνοι που ακολουθούν τη γενική εκπαίδευση που οδηγεί σε πανεπιστημιακές σπουδές και εκείνοι που ακολουθούν την τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση, η οποία κατά κανόνα οδηγεί απευθείας στην αγορά εργασίας¹⁷. Σε όλες τις οικονομικά προηγμένες κοινωνίες, η διεύρυνση της εκπαίδευσης συνοδεύτηκε από την ανάπτυξη και παγίωση δύο ειδών σχολείων.

1.3 Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, κοινωνική πολιτική και πολιτική απασχόλησης.

Στο σημείο αυτό, στην ανάλυση μας θα εντάξουμε και την κοινωνική πολιτική αλλά και την πολιτική απασχόλησης σε σχέση με την εκπαίδευση για δύο βασικούς λόγους. Από την μία η μεταπολεμική αυξανόμενη αντιμετώπιση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης ως κοινωνικό αγαθό και η παρέμβαση του κράτους στην ανάπτυξη, τη λειτουργία και την παροχή της, προσδίδοντας της το χαρακτήρα της κοινωνικής πολιτικής, συμπεριλαμβανομένου και του επιχειρήματος ότι μέσω αυτής το κράτος επιδιώκει και την αντιμετώπιση των κοινωνικών ανισοτήτων. Από την άλλη, η στενή σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας επιτυγχάνεται λόγω της μεταπολεμικής

¹⁶Pierre Bourdieu, Jean-Claude Passeron., Οι κληρονόμοι, Οι φοιτητές και η κουλτούρα, Εκδόσεις Καρδαμίτσα, Αθήνα 1996, σελ 60.

¹⁷Όπως παραπάνω Άννα Φραγκουδάκη σελ 469-482.

ζήτησης της αγοράς εργασίας για εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό και δημιουργεί μία αιτιώδη σχέση ανάμεσα στις βαθμίδες εκπαίδευσης και το διά βίου εισόδημα των ατόμων, αλλά και στις δυνατότητες ένταξης στους στην απασχόληση.

Το 'εισιτήριο' της κοινωνικής κινητικότητας των χαμηλών εισοδημάτων σε ανώτερα εισοδηματικά στρώματα από τον 19^ο αιώνα μέχρι και τα μέσα του 20^{ου} αποτελούσε η εκπαίδευση. Η πρόσβαση των χαμηλών εισοδηματικών στρωμάτων σε αυτή ήταν περιορισμένη έως και μηδαμινή. Η εκπαίδευση πέρα της πρωτοβάθμιας η οποία αποτελούσε και μια μορφή ελέγχου των μαζών αποτελούσε ένα ακριβό αγαθό το οποίο μπορούσαν να αγοράσουν οι μεσαίες και ανώτερες εισοδηματικές τάξεις. Στο τέλος του Δεύτερου Παγκοσμίου Πολέμου, είχε και το πολιτικό αποτέλεσμα της επικράτησης των σοσιαλδημοκρατικών κυβερνήσεων στην πλειοψηφία των δυτικοευρωπαϊκών κρατών, με αποτέλεσμα να προωθήσουν την ισότητα των εκπαιδευτικών ευκαιριών που θα εξασφάλιζε την κοινωνική κινητικότητα των χαμηλών εισοδηματικών στρωμάτων προς ανώτερες κοινωνικές θέσεις¹⁸.

Η οικονομική ανάπτυξη εκείνης της περιόδου η οποία πραγματοποιήθηκε αρχικά λόγω της ανοικοδόμησης των καταστροφών του Δεύτερου Παγκοσμίου Πολέμου και της εκβιομηχάνισης που πραγματοποιούνταν στην πλευρά της παραγωγής, είχαν σαν αποτέλεσμα την αλλαγή του τρόπου με τον οποίο πραγματοποιείται η παραγωγή. Ο τρόπος οργάνωσης του κράτους και των επιχειρήσεων αλλάζει με αποτέλεσμα η αγορά εργασίας να έχει ανάγκη από εκπαιδευμένα διοικητικά στελέχη (managers), μηχανικούς, γιατρούς, δικηγόρους, αρχιτέκτονες, δασκάλους, σχεδιαστές πόλεων κ.α., οι οποίοι θα πρέπει να έχουν αναπτύξει περισσότερο την αναλυτική και τεχνική ευχέρεια, παρά την εμπειρική γνώση. Η εκπαίδευση θα πρέπει να έχει δημιουργήσει ως αρχή τους το σεβασμό για το δημόσιο συμφέρον και να τους έχει εξοπλίσει με εργαλεία για την λήψη των βέλτιστων αποφάσεων, λόγω της μεταφοράς της διοίκησης των παραγωγικών μονάδων από τα χέρια των ιδιοκτητών στα χέρια των ειδικευμένων επαγγελματιών¹⁹.

Οι πολιτικές απασχόλησης εκείνη την περίοδο ήταν θεσμικού χαρακτήρα και συνοδεύονταν πάντα από άσκηση μακροοικονομικής πολιτικής (δημοσιονομικής και νομισματικής). Η μακροοικονομική αυτή πολιτική ήταν υποκείμενη σε περιορισμούς που έθετε το ισοζύγιο εξωτερικών πληρωμών και ο ρυθμός πληθωρισμού με βασικό πολιτικό στόχο πάντα, όμως, την πλήρη απασχόληση, η οποία ήταν αναγκαία για την επίτευξη πέρα από των οικονομικών, των

¹⁸Οι ανώτερες εκπαιδευτικές βαθμίδες αποτελούν, επίσης, ένα από τα σημαντικότερα μέσα για το πέρασμα των γόνων των αγροτικών στρωμάτων - που φθίνουν εξαιτίας της εκβιομηχάνισης - προς τις μεσαίες τάξεις των πόλεων. Όπως παραπάνω Κωνσταντίνος Δημουλάς σελ 24.

¹⁹ Δες αναλυτικά James O' Connor, *Η οικονομική κρίση του κράτους*, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα Νοέμβριος 1977σ. 301-302.

κοινωνικών και των πολιτικών στόχων²⁰. Οι κατ' επέκταση πολιτικές απασχόλησης αποσκοπούσαν στην αντιμετώπιση των μικρών ποσοστών ανεργίας τριβής, της εποχιακής ανεργίας και της ανεργίας πληθυσμιακών ομάδων με χαμηλές εργασιακές δεξιότητες λόγω της μικρής παραμονής τους στο εκπαιδευτικό σύστημα (ανεργίας τριβής)²¹.

Σύμφωνα με τα παραπάνω το οπλοστάσιο των πολιτικών απασχόλησης μέχρι και την δεκαετία του 1970 αποτελούνταν από:

1. το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης κατά της ανεργίας, το οποίο αναπληρώνοντας το χαμένο εισόδημα του ανέργου εξυπηρετούσε αναδιανεμητικούς και ανακυκλικούς στόχους,
2. το σύστημα δημοσίων γραφείων τοποθέτησης ανέργων σε κενές θέσεις εργασίας το οποίο προσπαθούσε να αντιμετωπίσει την ανεργία τριβής και
3. το σύστημα τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης το οποίο δεν είχε καμία σχέση με το σημερινό. Ο λόγος της βασικής διαφοράς τους ήταν ότι το τότε σύστημα τεχνικής ή επαγγελματικής εκπαίδευσης ήταν περιορισμένο στην παροχή αρχικής εκπαίδευσης, την εξειδίκευση και την επανακατάρτιση την αναλάμβαναν οι επιχειρήσεις με την γνωστή ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση και απόκτηση εργασιακών δεξιοτήτων στην εργασία ή αλλιώς *onthejobtraining*²².

Στην δεκαετία του 1970, η κρίση του παραγωγικού συστήματος πέρα των οικονομικών και κοινωνικών προβλημάτων οδήγησε σε ριζικές αλλαγές σε σχέση με τον τρόπο που τα προβλήματα γίνονται αντιληπτά, ιεραρχούνται και αντιμετωπίζονται. Ο ρόλος του κράτους αρχίζει σιγά σιγά να αμφισβητείται. Ταυτόχρονα, μετατοπίζονται οι προτεραιότητες της κρατικής πολιτικής από στόχους ισότητας (*equity*) σε στόχους αποτελεσματικότητας (*efficiency*). Οι κρατικές παρεμβάσεις παύουν να είναι προς την κατεύθυνση της αναδιανομής των εισοδημάτων, αλλά προς την πλευρά των παραγωγικών αναδιαρθρώσεων που ταυτόχρονα εντείνονται κατά την διάρκεια της κρίσης.

Η απεικόνιση των παραγωγικών αυτών αναδιαρθρώσεων που επέφερε η κρίση της δεκαετίας του 1970 στην αγορά εργασίας ήταν έντονες διαρθρωτικές ανακατατάξεις σε όλα τα επίπεδα της

²⁰ Δες αναλυτικά Α. Δεδουσόπουλος, *Οι Πολιτικές Απασχόλησης στην Ελλάδα*, Τετράδια του ΙΝΕ, 1997.

²¹ Η ανεργία τριβής οφείλεται στο χρονικό διάστημα που μεσολαβεί καθώς ένας εργαζόμενος μετακινείται από μία δουλειά σε μία άλλη. Επομένως σε κάθε χρονική στιγμή θα υπάρχει ένας αριθμός ανέργων, των οποίων η ανεργία οφείλεται στο γεγονός ότι η εγκατάλειψη μίας δουλειάς και η ανεύρεση επόμενης δεν γίνεται αστραπιαία. Η διαρθρωτική ανεργία οφείλεται στην αναντιστοιχία μεταξύ των εργασιακών δεξιοτήτων των ανέργων και των προσόντων που διαθέτουν προκειμένου να πληρώσουν τις κενές θέσεις εργασίας. Εποχιακή ανεργία είναι εκείνη που οφείλεται στο χαμηλότερο επίπεδο οικονομικής δραστηριότητας που συμβαίνει σε ορισμένους κλάδους της οικονομίας σε συγκεκριμένες εποχές του χρόνου. Όπως παραπάνω Απόστολος Δεδουσόπουλος, σελ 60-83.

²² Απόστολος Δεδουσόπουλος, *Ενεργητικές πολιτικές Απασχόλησης, Θεωρία και Αξιολογήσεις*, Σημειώσεις Μαθήματος, Πάντειο Πανεπιστήμιο Πολιτικών και Κοινωνικών Επιστημών, Αθήνα 2007.

παραγωγικής οργάνωσης, σε επίπεδο κλαδικό, περιφερειακό καθώς και σε επίπεδο επιχειρήσεων. Οι γρήγορες τεχνολογικές μεταβολές επηρέασαν τόσο την οργάνωση των επιχειρήσεων όσο και τις εργασιακές δεξιότητες και σε συνδυασμό με τις εξισωτικές πολιτικές²³ απασχόλησης που πραγματοποιήθηκαν, είχαν ως αποτέλεσμα να ενισχυθεί ο κατακερματισμός της αγοράς εργασίας σε επιμέρους αγορές.

Η κείνσιανή λογική ρύθμισης της αγοράς εργασίας στο σημείο αυτό αμφισβητείται έντονα με αποτέλεσμα η μακροοικονομική ρύθμιση της συνολικής δραστηριότητας να αποδεικνύεται ανεπαρκής²⁴ και την θέση της να παίρνουν σταδιακά από το 1970 και ύστερα, πολιτικές απασχόλησης μικροοικονομικού χαρακτήρα. Οι πολιτικές απασχόλησης που προκρίθηκαν ενίσχυαν τις πληθωριστικές πιέσεις και ενδυνάμωναν την ανταγωνιστική θέση της οικονομίας στην παγκόσμια αγορά. Ως εκ τούτου, ενισχύονταν η παραγωγικότητα και η κερδοφορία των παραγωγικών μονάδων σε τομείς αιχμής, ενώ αποδυναμώνονταν οι παραγωγικές μονάδες χαμηλής παραγωγικότητας, πράγμα το οποίο αύξανε την ανεργία και έκανε περισσότερο δυσμενείς τις συνθήκες απασχόλησης. Αντιλαμβανόμαστε λοιπόν, ότι η διευκόλυνση της αναδιάρθρωσης του κεφαλαίου και της παραγωγής αρχίζει να προκαλεί ένα κοινωνικό κόστος αρκετά υψηλό και άνισα κατανομημένο.

Η ταυτόχρονη διεύρυνση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης εκείνη την περίοδο είχε ως αποτέλεσμα οι πτυχιούχοι να δυσκολεύονται να ενταχθούν στην απασχόληση με την εμφάνιση μεγάλων ποσοστών ανεργίας. Πλέον άρχισαν να γίνονται εμφανή προβλήματα όπως, η ετεροαπασχόληση, η απασχόληση σε θέσεις εργασίας που απαιτούν χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο και φυσικά τα μεγάλα ποσοστά ανεργίας τα οποία ήδη αναφέραμε. Η διάσπαση της σύνδεσης αυτής της εκπαίδευσης με την απασχόληση είχε ως αποτέλεσμα την διάψευση των προσδοκιών των εκπαιδευομένων για την επαγγελματική ένταξη και την κοινωνική άνοδο διαμέσου του εκπαιδευτικού συστήματος. Η διάψευση αυτή αποτελεί κίνδυνο, αφού έρχεται σε αντίθεση με τις κοινωνικές λειτουργίες που επιτελεί το εκπαιδευτικό σύστημα για την διατήρηση και αναπαραγωγή των κυρίαρχων στάσεων και αξιών που καλλιεργεί το εκπαιδευτικό σύστημα.

²³ Όπως παραπάνω Απόστολος Δεδουσόπουλος σελ 85-107.

²⁴ Ένας από του βασικούς λόγους της εξέλιξης αυτής αποτελεί το γεγονός ότι αγνοήθηκαν τα προβλήματα που επέφεραν στην αγορά εργασίας ο κατακερματισμός της σε επιμέρους αγορές εργασίας. Η πολιτική ελέγχου της συνολικής ζήτησης προσέκρουσε στην νεοκλασική αποδεκτή αντίληψη ότι η αγορά εργασίας λειτουργούσε ενιαία. Από αρκετούς επιστήμονες υποστηρίζεται ότι η αγορά εργασίας αποτελείται από ένα σύνολο ιεραρχημένων αγορών εργασίας, σχετικά απομονωμένων η μία από την άλλη, με οριοθετήσεις που βασίζονται σε χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων, του μεγέθους των, της τεχνολογίας που χρησιμοποιούν, του είδους των προϊόντων που παράγουν, των μορφών οργάνωσής τους και των πολιτικών πρόσληψης εργατικού δυναμικού που χρησιμοποιούν, όπως επίσης και των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του εργατικού δυναμικού, του θεσμικού πλαισίου και του τόπου εγκατάστασης. Δες αναλυτικά Α. Δεδουσόπουλος. *Η Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας: Η Προσφορά Εργασίας*, 1998, ΤΥΠΩΘΗΤΩ

Ο ρόλος του κράτους πρόνοιας και η κοινωνική πολιτική που ασκείται στοχεύουν στην αναπαραγωγή και ενσωμάτωση της μισθωτής εργασίας στο πλαίσιο της σύνδεσης των στρατηγικών συσσώρευσης του κεφαλαίου μέσω των πολιτικών συγκρότησης της μισθωτής εργασίας, οι οποίες δεν πραγματοποιούνται ενιαία, ομοιόμορφα και χωρίς αντίδραση από τα άτομα. Αντίθετα, αποκρυσταλλώνονται στη βάση των ιδιαιτεροτήτων του εκάστοτε κοινωνικού σχηματισμού και υπό την επίδραση των εκάστοτε οικονομικών και πολιτικών συνθηκών και κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις²⁵.

Καταλήγουμε λέγοντας ότι από το 1970 και μετά όπου παρατηρούνται όλες οι παραπάνω αλλαγές σε οικονομικό, κοινωνικό και πολιτικό επίπεδο και με δεδομένη την άσκηση πολιτικών απασχόλησης μικροοικονομικού χαρακτήρα, η επαγγελματική κατάρτιση συνεχιζόμενη και αρχική ως μία από τις κύριες εκφράσεις τους έρχεται για να επιτελέσει ένα πολλαπλό και αρκετά σημαντικό ρόλο. Βασική θεώρηση της παρούσας εργασίας είναι ότι η επαγγελματική κατάρτιση επιτελεί ταυτόχρονα σημαντικό οικονομικό, κοινωνικό και πολιτικό ρόλο. Ο πολλαπλός αυτός ρόλος της δεν διαχωρίζεται αλλά είναι συνυφασμένος με το βασικό κατευθυντήριο στόχο της αύξησης της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικότητας της οικονομίας χωρίς να πραγματοποιούνται πολιτικές και κοινωνικές απώλειες.

Κατ' αυτό τον τρόπο, έρχεται σε πρώτη φάση να γεφυρώσει το χάσμα ανάμεσα σε εκπαίδευση και πρόσβαση στην απασχόληση των εκπαιδευομένων, υπενθυμίζοντας σε αυτούς τον αξιακό κώδικα της αστικής τάξης που τους διαμόρφωσε το εκπαιδευτικό σύστημα και διορθώνοντας τα ρήγματα που επέφερε σε αυτό η αμφισβήτηση του, από την ανεργία ή την δυσκολία πρόσβασης του στην αγορά εργασίας. Με αυτό τον τρόπο, διασφαλίζει την νομιμοποίηση του οικονομικού καθεστώτος ακόμη και σε μία περίοδο που το ίδιο αντιμετωπίζει μία σοβαρή οικονομική κρίση. Ταυτόχρονα, βοηθάει στην αναπαραγωγή της μισθωτής εργασίας και του κοινωνικού καταμερισμού της, μέσω των νέων αξιών που επικαλύπτουν και επιδιορθώνουν τις αξίες της αστικής τάξης που δόθηκαν στον εκπαιδευομένους κατά την διάρκεια της εκπαίδευσης τους. Μετατρέπει με αυτό τον τρόπο την εργατική δύναμη σε μισθωτή εργασία, παρέχοντας στους εκπαιδευόμενους της απαραίτητες γνώσεις ικανότητες, στάσεις, αξίες και δεξιότητες. Θεωρούμε ότι το επιτυγχάνει με την επικράτηση της άποψης ότι η διαθρωτική ανεργία αποτελεί μια ηθελημένη ανεργία η οποία οφείλεται στην προσφορά εργασίας και όχι σε μία μη ηθελημένη που οφείλεται στην ζήτηση για εργασία, στοχοποιώντας τον ίδιο τον άνεργο μεταβιβάζοντας του το κόστος της παραγωγικής αναδιάρθρωσης της οικονομίας.

²⁵ Δες αναλυτικά όπως παραπάνω Κωνσταντίνος Δημουλάς, σελ 26-28.

1.4 Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση πολιτικές απασχόλησης και ευελιξία.

Στο προηγούμενο μέρος καταλήξαμε υποστηρίζοντας ότι η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση επιτελεί ένα πολλαπλό οικονομικό, κοινωνικό και πολιτικό ρόλο με βασικό στόχο της, την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας χωρίς να πραγματοποιούνται κοινωνικές απώλειες. Στο σημείο αυτό ενισχύουμε το επιχείρημα μας προσθέτοντας και τον παράγοντα της ευελιξίας στην αγορά εργασίας, προσπαθώντας να τον συνδέσουμε με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ως πολιτική απασχόλησης.

Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση εμφανίζεται για πρώτη φορά με την μορφή πολιτικής απασχόλησης στην Σουηδία ήδη από την δεκαετία του 1950 σε ένα πλαίσιο μακροοικονομικής ρύθμισης με βάση του την κείνσιανή πολιτική ρύθμισης της συνολικής ζήτησης. Επιχειρείται μέσω αυτής και άλλων πολιτικών, οι οποίες συνηθίζονται να αναφέρονται ως ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης²⁶, η μείωση του διαφορισμού των μισθών στις επιμέρους αγορές εργασίας χωρίς την εμφάνιση πληθωριστικών πιέσεων από την πλευρά των μισθών αλλά και χωρίς κεντρική παρέμβαση από την πλευρά του κράτους.

Με άλλα λόγια, οι ενεργητικές πολιτικές οι οποίες συμπεριλαμβάνουν και την επαγγελματική κατάρτιση κλήθηκαν να διαδραματίσουν το ρόλο του μηχανισμού προσαρμογής των επιμέρους αγορών βελτιώνοντας στην ποιότητα της εργασίας και την κινητικότητα της απόκλάδους χαμηλής σε κλάδους υψηλής παραγωγικότητας²⁷, αυξάνοντας με τον τρόπο αυτό την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας. Ο διαχωρισμός της αγοράς εργασίας σε δύο επιμέρους αγορές, είχε ως άμεσο αποτέλεσμα στη συνέχεια, τη δημιουργία δύο ομάδων μισθωτών. Εκείνων με την ασφαλή θέση εργασίας και το καλό εισόδημα, και από την άλλη πλευρά αυτούς με το χαμηλό εισόδημα, την μικρή διάρκεια των συμβολαίων εργασίας και την μικρή ασφάλεια ως προς την εξασφάλιση των κοινωνικών παροχών. Με την επαγγελματική κατάρτιση θεωρούμε ότι επιδιώχθηκε με την εμφάνιση της, αλλά και σήμερα περισσότερο η ενσωμάτωση των εργαζομένων

²⁶ Η χρήση του όρου «ενεργητικές» σε αντιπαράθεση προς τον όρο «παθητικές» πολιτικές εμπεριέχει μια έντονη θετική φόρτιση, όχι τόσο για αυτό που εκ προοιμίου δηλώνει το ενεργητικό, δυναμικό και αποτελεσματικό, όσο για την αρνητική και κατ' αντιπαράθεση χρήση της έννοιας του παθητικού. Σε ένα πρώτο επίπεδο, οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης καλούνται να αντιμετωπίσουν τα αίτια εμφάνισης της ανεργίας, σε αντιδιαστολή προς τις «παθητικές» πολιτικές, οι οποίες απλώς αντισταθμίζουν, εν μέρει τουλάχιστον, την απώλεια εισοδημάτων των εργαζομένων εξ αιτίας της ανεργίας. Το πολιτικό νόημα της αντίστιξης είναι η ανακατανομή των πόρων από τις παθητικές προς τις ενεργητικές πολιτικές, δηλαδή από τις πολιτικές που στόχευαν στη διατήρηση του εισοδήματος των ανέργων σε πολιτικές που ενίσχυαν τις πιθανότητες απασχόλησης ομάδων των ανέργων ή στη διατήρηση της εργασίας ομάδων εργαζομένων που είναι απειλούμενοι να χάσουν τη θέση τους. Δες αναλυτικά όπως παραπάνω Απόστολος Δεδουσόπουλος σελ 12.

²⁷ Δες αναλυτικά όπως παραπάνω Απόστολος Δεδουσόπουλος, σελ 16-20.

στους στόχους των επιχειρηματικών στρατηγικών και λιγότερο η ανάπτυξη τεχνικών δεξιοτήτων που αποσκοπούν στον καταμερισμό της εργασίας και στην οργάνωση της παραγωγής.

Στη Δυτική Ευρώπη η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση αναπτύχθηκε σε ορισμένες χώρες, χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτών αποτελεί η Γερμανία, η οποία στήριξε το σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στη δημιουργία εθνικού συστήματος αναγνώρισης των επαγγελματικών δεξιοτήτων²⁸. Σε άλλες χώρες, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση έμεινε υποτυπώδης και βασιζόταν στην πρώτη ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση που προσέφεραν οι επιχειρήσεις (onthejobtraining) την οποία έχουν ήδη αναφέρει²⁹.

Κομβικό σημείο στην ανάλυση μας και εδώ αποτελεί η κρίση της δεκαετίας του 1970 η οποία όπως ήδη έχουμε αναφέρει επέφερε έντονες διαρθρωτικές ανακατατάξεις σε όλα τα επίπεδα της παραγωγικής οργάνωσης. Οι ανακατατάξεις αυτές έγιναν σαφώς αισθητές και στην αγορά εργασίας, πέρα των άλλων και ως αρχή απορύθμισης και αναδιοργάνωσης των εργασιακών σχέσεων³⁰. Οι εργασιακές σχέσεις ήταν άμεσα συνδεδεμένες με το Φορντικό παραγωγικό πρότυπο παραγωγής και με το μοντέλο κοινωνικοοικονομικών ρυθμίσεων πάνω στο οποίο στηρίχθηκε η δόμηση της μισθωτής εργασίας από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα. Το μοντέλο αυτό περιελάμβανε την καθιέρωση και την κυριαρχία της εξαρτημένης εργασίας, την ύπαρξη της πυρηνικής και πατριαρχικής οικογένειας με απασχόληση του αρχηγού του νοικοκυριού και τέλος την θεσμοθέτηση και λειτουργία της επιχείρησης και του συνδικάτου στα πλαίσια του εθνικού κράτους³¹.

Είναι προφανές ότι η κρίση της δεκαετίας του 1970 αντικατοπτρίζεται και στο εν λόγω πρότυπο, με τα χαρακτηριστικά του να μεταβάλλονται. Οι μεγάλες τεχνολογικές μεταβολές, η ανάπτυξη του ανταγωνισμού, η ενίσχυση του ρόλου του χρηματοπιστωτικού κεφαλαίου σε διεθνές επίπεδο και η παγκοσμιοποίηση των συστημάτων παραγωγής, δημιουργούν μια νέα δυναμική στην σχέση του κεφαλαίου και της εργασίας, προς όφελος του πρώτου τόσο σε εθνικό όσο και σε υπερεθνικό επίπεδο³². Αποτέλεσμα είναι η δημιουργία μίας ευέλικτης οργάνωσης της επιχείρησης που απορρίπτει το χαρακτήρα της μαζικής παραγωγής, απευθυνόμενη σε ειδικούς καταναλωτές

²⁸ Το εθνικό σύστημα αναγνώρισης των επαγγελματικών δεξιοτήτων της μεταπολεμικής Γερμανίας είναι παρεμφερές με το εθνικό πλαίσιο προσόντων το οποίο δημιουργήθηκε προσφάτως στην χώρα μας.

²⁹ Δες αναλυτικά όπως παραπάνω Απόστολος Δεδουσόπουλος σελ 16.

³⁰ Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν το σύνολο των επιμέρους σχέσεων και των όρων εκείνων που διέπουν και διαμορφώνουν το περιεχόμενο της μισθωτής απασχόλησης. Μέσω αυτών επίσης αντανακλάται το αποτέλεσμα της κατανομής του παραγόμενου πλούτου ανάμεσα στο κεφάλαιο και την εργασία και μέσω αυτών αποτυπώνεται ο μεταξύ τους συσχετισμός δυνάμεων Γιάννης Κουζής, *Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση, Ευελιξία και Απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*., Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 14ή Μελέτη, Αθήνα Ιούνιος 2001, σελ 11

³¹ Δες αναλυτικά όπως παραπάνω Γιάννης Κουζής σελ 12.

³² Αγορά εργασίας, κατάρτιση, δια βίου μάθηση και απασχόληση, Δομές, Θεσμοί και Πολιτικές, Επιμέλεια Νίκος Παπαδάκης, Μανός Σπυριδάκης, Flexicurity, Μία νέα ιδέα με μια πολύ παλιά ιστορία, Βάλια Αρανίτου, Εκδόσεις Ι. Σιδέρης, Μάιος 2010, σελ 115.

επιβαλλόμενη σε νέα δεδομένα στο περιεχόμενο της εκπαίδευσης του μισθωτού, καθιστώντας τη μακροχρόνια και συνεχή. Παράλληλα, η μαζική είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας ανατρέπει την πατριαρχική δομή της απασχόλησης, ενώ ταυτόχρονα ευελικτοποιείται το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων περιορίζοντας τον θεσμό της σταθερής και πλήρους απασχόλησης³³.

Η θέση του κράτους, όπως ήδη έχουμε αναφέρει, είναι να αποχωρεί από την κείνσιανή μακροοικονομική ρύθμιση και να προσανατολίζεται σε μικροοικονομικές πρακτικές επίλυσης των προβλημάτων, προσηλωμένο στον καίριο στόχο του κρατικό προϋπολογισμού ο οποίος είναι η μείωση του των πληθωριστικών πιέσεων. Το εθνικό κράτος ακόμη χάνει σταδιακά τη δυνατότητα παρέμβασης του, αφού σε ένα πλαίσιο διεθνοποίησης της οικονομίας εισάγονται όλο και περισσότερο, (με την υποχώρηση του Φορντικού παραγωγικού προτύπου) οι υπερεθνικές ρυθμίσεις της οικονομίας μέσα από την δημιουργία αντίστοιχων θεσμών όπως για παράδειγμα η ΕΕ.

Στο πλαίσιο αυτό, λοιπόν, θέση της παρούσας εργασίας αποτελεί η άποψη ότι η κεντρική λογική των πολιτικών απασχόλησης των σύνολο των εθνικών καρτών της Ευρώπης αλλά και των υπερεθνικών θεσμών, όπως για παράδειγμα της Ε.Ε, αποτελεί η μείωση του μοναδιαίου κόστους της εργασίας³⁴. Μέσω αυτού και σύμφωνα με την κυριαρχούσα νεοφιλελεύθερη λογική θα επιτευχθεί η μείωση των μεγάλων και εμμενόντων ποσοστών ανεργίας, τα οποία έγιναν εμφανή σταδιακά από την δεκαετία του 1970, ως αποτέλεσμα της δομικής αυτής κρίσης της οικονομίας και όπου με το πέρασμα του χρόνου και την συνέχιση της επικράτησης των ίδιων πολιτικών για την αντιμετώπιση τους φαίνεται να αυξάνονται.

Η μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας επέρχεται με δύο τρόπους. Ο πρώτος αποτελεί την προώθηση της ευέλικτης ρύθμισης της αγοράς εργασίας μέσω της δημιουργίας θέσεων εργασίας χαμηλής ειδίκευσης με χαμηλούς μισθούς και ελάχιστα εργασιακά δικαιώματα, διαβρώνοντας ολοκληρωτικά το περιεχόμενο των μέχρι πρότινος εργασιακών σχέσεων. Ο δεύτερος αποτελεί την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας μέσω της μακροχρόνιας και συνεχούς εκπαίδευσης και κατάρτισης, η οποία ονομάζεται και δια βίου μάθηση σύμφωνα με την Ε.Ε, ούτως ώστε το ήδη ευέλικτα διαμορφωμένο εργατικό δυναμικό να έχει την δυνατότητα της μετεκπαίδευσης η οποία του εξασφαλίζει την "μετακίνηση" του από κλάδους χαμηλής παραγωγικότητας σε κλάδους με υψηλότερη παραγωγικότητα.

³³ Όπως παραπάνω Γιάννης Κουζής σελ 12.

³⁴ Μπορούμε να σκεφτούμε το μοναδιαίο κόστος εργασίας σαν ένα κλάσμα το οποίο έχει για αριθμητή του τον μισθό και για παρονομαστή του την παραγωγικότητα της εργασίας ($M.K.O = \text{μισθός } (w) / \text{παραγωγικότητα } (pr)$).

Θέση της παρούσας εργασίας είναι ότι επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στο σημείο αυτό εξυπηρετεί και τους δύο παραπάνω σκοπούς, είτε με την μορφή της πολιτικής απασχόλησης είτε με την μορφή της εκπαιδευτικής πολιτικής. Όπως διαπιστώσαμε και παραπάνω με την περίπτωση της Σουηδίας όπου χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά αποτελεί ένα οικονομικό, κοινωνικό και πολιτικό εργαλείο, το οποίο με τις υπόλοιπες ενεργητικού τύπου πολιτικές απασχόλησης ανάλογα με τον τρόπο που θα χρησιμοποιηθεί, θα εξυπηρετεί συγκεκριμένους σκοπούς και θα επιτύχει συγκεκριμένα αποτελέσματα.

Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και οι υπόλοιπες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης αποτελούν πολιτικές ενίσχυσης της προσφοράς εργασίας αλλά και ρύθμισης των ροών στο πλαίσιο των οικονομικών της ζήτησης. Βάσει της λογικής τους και των τάσεων δημογραφικής γήρανσης, παρατηρούνται στην γηραιά ήπειρο και στις χώρες οι οποίες απαρτίζουν την Ε.Ε και επιδιώκουν την μείωση της ανεργίας αυξάνοντας την απασχόληση του εργατικού δυναμικού χωρίς να γίνεται μείωση.

Η αύξηση αυτή της απασχόλησης επιχειρείται με δύο τρόπους. Πρώτον, με τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης οι οποίες στοχεύουν σε συγκεκριμένες ομάδες στην αγορά εργασίας, διαφέρουν από τις γενικές πολιτικές απασχόλησης που εξ'ορισμού δεν απευθύνονται σε κάποια ιδιαίτερη ομάδα και αυξάνουν την πιθανότητα απασχόλησης ή στη βελτίωση των εισοδηματικών προοπτικών άνεργων ατόμων ή ομάδων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στο να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Δεύτερον, με την αύξηση της συμμετοχής κάποιων ομάδων του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας στο εργατικό δυναμικό όπως οι γυναίκες, και των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Ο δεύτερος συμβάλει και αυτός από την πλευρά του στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας, καθώς περιορίζει τις μισθολογικές διεκδικήσεις μειώνοντας με τον τρόπο αυτό το μοναδιαίο κόστος εργασίας, συγκρατώντας τον πληθωρισμό σε χαμηλά επίπεδα και την προσφορά εργασίας σε υψηλά.

1.5 Συμπεράσματα

Όπως αναλυτικά είδαμε και παραπάνω, η ΣΕΚ εξ'ορισμού εξυπηρετεί πολλαπλούς και πολυσύνθετους οικονομικούς, κοινωνικούς και πολιτικούς στόχους. Η παραπάνω ανάλυση έγινε με σκοπό το καλύτερο ξεδίπλωμα αυτών ώστε να καταλήξουμε στο αποτέλεσμα το οποίο οδηγεί η εφαρμογή της σαν επικρατούσα πολιτική απασχόλησης και εκπαιδευτικής πολιτικής.

Η προσπάθεια εννοιολόγησης της ΣΕΚ έγινε στο πλαίσιο της λογικής της αποσαφήνισης της μέσω των όρων όπως η επαγγελματική εκπαίδευση και η δια βίου μάθηση. Αρχική διαπίστωση μας

είναι ότι η επαγγελματική εκπαίδευση με την κατάρτιση διακρίνονται μεταξύ τους ως προς την χρονική στιγμή που παρέχονται στην εκπαιδευτική πορεία του ατόμου. Η επαγγελματική εκπαίδευση παρέχεται στα άτομα πριν την έξοδο τους από το εκπαιδευτικό σύστημα και στην προσπάθεια άμεσης ένταξης τους στην αγορά εργασίας, ενώ η επαγγελματική κατάρτιση μετά την έξοδο τους στοχεύει στην επίτευξη του ίδιου σκοπού. Η διαφοροποίηση της αρχικής και ΣΕΚ έγκειται στην παραπάνω διαφορά, αφού η πρώτη γενικά, θα μπορούσαμε να πούμε ότι, εντάσσεται στην επαγγελματική εκπαίδευση, ενώ η δεύτερη στην κατάρτιση. Η επιμόρφωση τώρα με την δια βίου μάθηση αποτελούν έννοιες οι οποίες παραπέμπουν σε ένα μακροχρόνιο εκπαιδευτικό χαρακτήρα των οποίων η σχέση με την αγορά εργασίας υφίσταται, αλλά είναι πιο αόριστη σε σύγκριση με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Η λογική η οποία κρύβεται πίσω από την εννοιολόγηση και αποσαφήνιση των παραπάνω, αφορά σε πρώτο επίπεδο την μεταβίβαση της επιλογής και κατ' επέκταση και των ευθυνών στα ίδια τα άτομα για το αν η εκπαιδευτική τους πορεία θα είναι γενική ή επαγγελματικά εξειδικευμένη, καθώς επίσης και για την απόφαση της χρονικής στιγμής που θα ενταχθούν στην αγορά εργασίας από το εκπαιδευτικό σύστημα, αφήνοντας τους πάντα το περιθώριο με την ύπαρξη της δια βίου μάθησης και της επιμόρφωσης για περαιτέρω ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων, που θα τους καταστήσουν περισσότερο παραγωγικούς και απασχολήσιμους.

Όπως και με την περίπτωση της επικράτησης της άποψης για την ανεργία ότι είναι διαθρωτική και οφείλεται στην αναντιστοιχία προσόντων ανέργων με θέσεις εργασίας, έτσι και στην περίπτωση των προτάσεων για την θεραπεία της, το βάρος της ευθύνης μεταφέρεται έμμεσα στον ίδιο τον άνεργο. Ο άνεργος από μόνος του πρέπει να καταστήσει τον εαυτό του απασχολήσιμο παίρνοντας τις σωστές αποφάσεις, βάσει των δυνατοτήτων και των αναγκών του, με τον ίδιο τρόπο που στα νεοκλασικά οικονομικά μεγιστοποιεί την ευχαρίστηση ή ευημερία του. Αντιλαμβανόμαστε στο σημείο αυτό το νεοκλασικό υπόβαθρο το οποίο κρύβεται πίσω από τους ορισμούς και χτίζει σιγά σιγά τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα θα εννοιολογούν την επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση.

Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση σε αυτή την εργασία θεωρείται ότι αποτελεί μία λύση στα προβλήματα που επιφέρει η κρίση του παραγωγικού προτύπου στο μέχρι πρότινος σύστημα εκπαιδευτικής πολιτικής, οικονομικής πολιτικής, πολιτικής απασχόλησης και κοινωνικής πολιτικής. Λόγω του γεγονότος, ότι στην εποχή που διανύουμε οι πολιτικές που κυριαρχούν σε όλα τα παραπάνω επίπεδα είναι νεοκλασικής εμπνεύσεως όπως και στην εννοιολόγηση του περιεχομένου των όρων, έτσι και στον σχεδιασμό και εφαρμογή των πολιτικών η λύση που δίνεται

έχει νεοκλασική αρχιτεκτονική, μεταφέροντας τα προβλήματα της οικονομίας σε ατομικό επίπεδο και στοχοποιώντας τα υποκείμενα.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, το πρόβλημα που δημιουργεί η κρίση του παραγωγικού προτύπου στο σύστημα της εκπαίδευσης είναι ότι δεν μπορεί ανταποκριθεί στις προσδοκίες που η ίδια δημιούργησε για κοινωνική κινητικότητα των χαμηλότερων εισοδηματικών στρωμάτων, ούτε ως μηχανισμός ενσωμάτωσης των μισθωτών στο σύστημα απασχόλησης, ούτως ώστε να εδραιώσει την διατήρηση και αναπαραγωγή του υπάρχοντος κοινωνικό-οικονομικού καθεστώτος. Στο σημείο αυτό η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση επεμβαίνει ως λύση, αφού αποτελεί μία εναλλακτική δίοδο για την ένταξη στην απασχόληση των νέων με χαμηλότερα εισοδηματικά στρώματα, αναπαράγοντας σε αυτά τις αξίες της μεσαίας τάξης όπως ακριβώς κάνει και η γενική εκπαίδευση.

Για τις μεγαλύτερες ηλικίες η ΣΕΚ παρεμβαίνει υπενθυμίζοντας τις αξίες αυτές όταν αμφισβητούνται έντονα λόγω του προβλήματος της ανεργίας. Το σύστημα απασχόλησης, διατηρώντας ταυτόχρονα τα άτομα απασχολήσιμα, όπως αναφέραμε παραπάνω, ενώ τους διαμορφώνει ταυτόχρονα μια συγκεκριμένη άποψη για την υπάρχουσα ανεργία που βιώνουν, καθώς και ένα συγκεκριμένο τρόπο ερμηνείας των κοινωνικοοικονομικών προβλημάτων, κατευθύνοντας τα να αντιμετωπίζουν τις στρατηγικές αυτές στο σύνολο τους ως αναγκαίες και αναπόφευκτες. Ακόμη, όσον αφορά το πρόβλημα που δημιουργείται με την κρίση του οικονομικού συστήματος η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση συμβάλει στην μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας με δύο τρόπους, είτε με την προώθηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης μέσω της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης με χαμηλές αμοιβές και εργασιακά δικαιώματα, είτε μέσω της αύξησης της παραγωγικότητας που προωθείται μέσω των σύγχρονων υπερεθνικών και εθνικών πολιτικών επιμόρφωσης και δια βίου μάθησης.

Τέλος, η κρίση του 1970 είχε αντίκτυπο και στον τρόπο λειτουργίας του κράτους πρόνοιας όσον αφορά και την εξασφάλιση των στρατηγικών ενσωμάτωσης των μισθωτών στην αγορά εργασίας αλλά και των στρατηγικών προστασίας τους, ώστε να εξασφαλίζονται οι συνθήκες συσσώρευσης του κεφαλαίου³⁵. Η ΣΕΚ συμβάλει ενεργά στην αναπαραγωγή και ενσωμάτωση των ανέργων στο πλαίσιο των στρατηγικών συσσώρευσης του κεφαλαίου. Αρχικά, συμβάλει στην ενσωμάτωση των ατόμων στις νέες επιχειρηματικές στρατηγικές ενίσχυσης και διατήρησης της ανταγωνιστικότητας και ταυτόχρονα αναπαράγει την εργασιακή ικανότητα των ανέργων.

³⁵ Αυτό επιτυγχανόταν μέχρι σήμερα με την επέκταση της μαζικής κατανάλωσης, την κοινωνική ασφάλιση, την προστασία από την ανεργία, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, και το πρόταγμα για την πρόοδο και την ισότητα. Δες αναλυτικά όπως παραπάνω Κωνσταντίνος Δημουλάς, σελ 42-45.

Χρήσιμο πριν τελειώσουμε το παρόν κεφάλαιο θεωρούμε να επαναλάβουμε την θέση της παρούσας ότι αυτός ο πολλαπλός ρόλος της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης έγκειται στην κρίση του παραγωγικού προτύπου το οποίο άλλαξε τα μέχρι πρότινος δεδομένα ρύθμισης της μεταπολεμικής οικονομίας και κοινωνίας. Αποτελεί επιλογή ή λύση όπως προαναφέραμε και έχει ένα συγκεκριμένο χαρακτήρα λόγω των πολιτικών που ακολουθούνται από το σύνολο των χωρών της Ευρώπης, αλλά και του υπερεθνικού αυτού θεσμού που ονομάζεται Ευρωπαϊκή Ένωση και του οποίου τις κατευθύνσεις πολιτικών ως προς την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση θα αναλύσουμε στην συνέχεια.

«Σε όλα τα μέρη του κόσμου η βάση του οικοδομήματος της ελεύθερης αγοράς ήταν η απορρυθμισμένη αγορά εργασίας.»

Τζών Γκρέι

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: Η Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στο θεσμό της Ε.Ε και στην Ελληνική περίπτωση.

Η θέση της παρούσας όπως αναλυτικά παρουσιάστηκε και παραπάνω είναι ότι η κρίση του παραγωγικού προτύπου του 1970 επέφερε δομικά προβλήματα στην οργάνωση του μέχρι πρότινος συστήματος εκπαιδευτικής πολιτικής, οικονομικής πολιτικής, πολιτικής απασχόλησης και κοινωνικής πολιτικής. Την ίδια στιγμή σε υπερεθνικό επίπεδο από την ίδρυση της ΕΟΚ το 1957 με την συνθήκη της Ρώμης μέχρι την σημερινή μορφή της Ε.Ε γίνονται προσπάθειες αρχικά συντονισμού της οικονομικής πολιτικής των χωρών μελών σε πρώτο επίπεδο και στη συνέχεια δίνονται κατευθύνσεις κοινωνικής και εκπαιδευτικής πολιτικής. Δεν θα μπορούσαμε να εξετάσουμε την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση αν δεν την εντάσσαμε στο υπερεθνικό αυτό πλαίσιο αναφοράς, προσπαθώντας να εστιάσουμε στους ρητά και άρρητα δηλωμένους στόχους που προσπαθεί να επιτύχει από την αρχική υιοθέτηση της έως και την καθολική υποστήριξη της σημερινής εφαρμογής της.

Για τους παραπάνω λόγους στο παρόν κεφάλαιο επιχειρείται μία κριτική ανασκόπηση της πολιτικής απασχόλησης και της εκπαιδευτικής πολιτικής στην ΕΕ, η οποία είναι άμεσα συνυφασμένη με τις εξελίξεις της χώρας μας μίας και αυτή αποτελεί μέλος του.

2.1 Από την ίδρυση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ) στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ)

Η ίδρυση της ΕΟΚ το 1957 με την συνθήκη της Ρώμης στηρίχθηκε σε ένα κεντρικό πολιτικό συμβιβασμό μεταξύ των ιδρυτικών μελών. Οι κοινοτικές αρμοδιότητες θα περιορίζονταν στην οικονομική σφαίρα και συγκεκριμένα στην δημιουργία μίας ενιαίας αγοράς, ενώ η κοινωνική σφαίρα θα αποτελούσε αρμοδιότητα των κρατών μελών³⁶. Οι κοινοτικές παρεμβάσεις στην κοινωνική σφαίρα κατά τις δεκαετίες κυρίως του 1960 και 1970 είχαν την μορφή Οδηγιών³⁷ και η

³⁶ Μαρία Καραμεσίνη, *Η Πολιτική Απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Η κοινωνική Πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Επιμέλεια Θεόδωρος Σακελλαρόπουλος Εκδόσεις ΔΙΟΝΙΚΟΣ, Αθήνα 2011, σελ 190.

³⁷ Οι Οδηγίες αυτές αποτελούν έως και σήμερα νομικά δεσμευτικά κείμενα για τα κράτη μέλη και οι ρυθμίσεις που προβλέπουν μεταφέρονται υποχρεωτικά στο εθνικό τους δίκαιο (hard law). Οι οδηγίες αυτές αποσκοπούσαν στην

εφαρμογή τους θα χρηματοδοτούνταν από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) το οποίο ιδρύθηκε με την συνθήκη της Ρώμης. Αντιλαμβανόμαστε λοιπόν, ότι υπήρχε και η κοινωνική λογική πέρα από την οικονομική στην διαμόρφωση των οδηγιών αυτών, απλά η δεύτερη υπερίσχυε φανερά της πρώτης.

Η οικονομική και κοινωνική διάσταση της Ευρωπαϊκής Ενοποίησης, δέχτηκε ισχυρό πλήγμα από την οικονομική ύφεση του 1974. Οι επιχειρήσεις ξεκίνησαν να εγκαθιστούν αλλού τα εργοστάσια τους μεταφέροντας κεφάλαιο ανά τον κόσμο με βασικό σκοπό τους την μείωση του κόστους παραγωγής των προϊόντων τους και την δημιουργία νέων αγορών για την πώληση των προϊόντων τους. Η μετακίνηση αυτή των εργοστασίων είχε ως άμεσο αποτέλεσμα της την εμφάνιση του προβλήματος της ανεργίας τις χώρες της Ε.Ε το οποίο από τις αρχές του 1990 άρχισε να γίνεται πιο έντονο. Ένα ακόμη μεταγενέστερο αποτέλεσμα αποτελεί ότι λόγω αυτής αρχίζει να μεταβάλλεται η δομή της εργατικής δύναμης, αφού το εργατικό δυναμικό το οποίο παρουσιάζει ζήτηση από την διεθνοποιημένη αυτή κατάσταση είναι αυτό που κατέχει περισσότερη γνώση. Η γνώση αυτή εξυπηρετεί και την παγκοσμιοποιημένη κατάσταση, αφού μεταφέρεται εύκολα στις παγκόσμιες πλέον αγορές. Η παγκοσμιοποίηση δεν είχε μόνο οικονομική αλλά και πολιτισμική διάσταση. Η παραδοσιακή πατριαρχική οικογένεια συνέχισε την σταδιακή παρακμή³⁸, ενώ ταυτόχρονα άρχισαν να αναδύονται νέα πρότυπα σχέσεων και πολιτισμικών πρακτικών για την σύγχρονη εργασιακή ζωή. Δύο ακόμη αλλαγές οι οποίες έχουν ήδη αναφερθεί και αναλυθεί παραπάνω ήταν η αυξημένη ζήτηση για εργασία από γυναίκες, αλλά και η σταδιακή γήρανση του πληθυσμού η οποία πέρα από τις πολλές άλλες συνέπειες, επέφερε και ανάγκη εκσυγχρονισμού και αναβάθμισης των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και πίεση στους δημόσιους προϋπολογισμούς για μείωση του κόστους για την εκπαίδευση και αύξηση της αποτελεσματικότητας της³⁹.

Στο σημείο αυτό παρατηρούμε και την αρχή της επέκτασης της ΣΕΚ ως πολιτική απασχόλησης, αφού το ΕΚΤ ξεκίνησε να χρηματοδοτεί ενεργητικά προγράμματα απασχόλησης σε τομείς, κλάδους ή ομάδες επιχειρήσεων οι οποίες προχωρούσαν σε μαζικές απολύσεις λόγω της παραγωγικής αναδιάρθρωσης που επέφερε η κρίση σε συνάρτηση με την τεχνολογική αλλαγή που

διευκόλυνση της μετακίνησης των εργαζομένων εντός της εσωτερικής αγοράς, την εξάλειψη του αθέμιτου ανταγωνισμού μέσω του κοινωνικού ντάμπινγκ και τη διόρθωση ορισμένων κοινωνικών ανισορροπιών που δημιουργούσε η διαδικασία δημιουργίας της ενιαίας αγοράς, όπως η εγγύηση των ελάχιστων επιπέδων προστασίας των εργαζομένων σε όλες τις χώρες της Ε.Ε. Όπως παραπάνω Μαρία Καραμεσίνη σελ 187.

³⁸Ως αρχή πρώτων πληγμάτων της πατριαρχικής οικογένειας μπορεί να θεωρεί η αρχή της εκβιομηχάνισης της οικονομίας με την αστικοποίηση η οποία άρχισε να εμφανίζεται καθώς και τα πρώτα μεταναστευτικά ρεύματα.

³⁹Δες αναλυτικά Ελένη Πρόκου Εκπαίδευση Ενηλίκων και δια βίου Μάθηση στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, Εκδόσεις Διόνικος, Αθήνα 2009 σελ24-37.

σημειωνόταν μαζί με την απελευθέρωση του εμπορίου. Παράλληλα, η ΣΕΚ φαίνεται να επιλέγεται και από μεγάλες επιχειρήσεις για την κατάρτιση του προσωπικού τους, κυρίως βέβαια των υψηλόβαθμων στελεχών τους. Επίσης, παρατηρούμε και την αρχή μιας επιχειρηματολογίας στήριξης της ΣΕΚ ως μια μορφής εκπαιδευτικής και κοινωνικής πολιτικής μέσω της δια βίου μάθησης η οποία ξεκινά στο να υποστηρίζεται σθεναρά από την τότε ΕΟΚ.

Τα ενεργητικά προγράμματα απασχόλησης αρχίζουν να εδραιώνονται για την αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας και με την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη του 1986 αρχίζουν να προσανατολίζονται προς ευάλωτες απέναντι στην ανεργία κατηγορίες του εργατικού δυναμικού. Στην συνέχεια, οι χρηματοδοτήσεις αυξάνονται με την υπογραφή της Συνθήκης του Μάαστριχ 1993, την ίδρυση της Ε.Ε και την υιοθέτηση του στόχου της οικονομικής και νομισματικής ενοποίηση των κρατών μελών της (ΟΝΕ). Η αύξηση της χρηματοδότησης των ενεργητικών πολιτικών έπαιξε και καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στις νότιες χώρες μέλη της Ε.Ε, μεταξύ αυτών και της χώρας μας. Την ίδια στιγμή όμως, η Συνθήκη του Μάαστριχ διατήρησε το διαχωρισμό των οικονομικών κοινοτικών αρμοδιοτήτων προς των κοινωνικών εθνικών που ίσχυε από την συνθήκη της Ρώμης.

Την ίδια χρονική στιγμή έχουμε την εμφάνιση της Λευκής Βίβλου για την Ανταγωνιστικότητα, την ανάπτυξη και την απασχόληση του προέδρου της Ευρωπαϊκής επιτροπής Ζακ Ντελόρ (European Commission, 1993) με την οποία και ξεκινάει η διαμόρφωση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ)⁴⁰. Η Λευκή Βίβλος αντιμετώπισε το πρόβλημα της ανεργίας στην Ε.Ε. ως ένα διαρθρωτικό πρόβλημα μειωμένης ανταγωνιστικότητας των ευρωπαϊκών οικονομιών λόγω της τεχνολογικής υστέρησης και ακαμψιών των αγορών εργασίας τους (Θ. Σακελλαρόπουλος 2001). Για την καταπολέμηση της ανεργίας συνδύαζε προτάσεις για διαρθρωτικά μέτρα από την πλευρά της προσφοράς εργασίας και κείνσιανά μέτρα από την πλευρά της ζήτησης της εργασίας⁴¹. Όσον αφορά τώρα την προσφορά εργασίας, τα μέτρα που πρότεινε ήταν η αύξηση της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού, μέσω της δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης και όχι τόσο η ευελιξία των εσωτερικών και εξωτερικών αγορών εργασίας η οποία

⁴⁰ Λόγος της εμφάνισης της Λευκής βίβλου την συγκεκριμένη χρονική στιγμή αποτελεί ότι η ίδρυση της Ε.Ε την στιγμή που η αγορά εργασίας πλήττονταν από αυξημένα ποσοστά ανεργίας δυσκόλευε αρκετά την νομιμοποίηση της από τους Ευρωπαίους πολίτες δεδομένης και μίας ευρωσκεπτικιστικής άποψης που επικρατούσε την εποχή η οποία ήθελε την ίδρυση της ΟΝΕ σαν μία βασική αιτία της αύξησης της ανεργίας. Μαρία Καραμεσίνη, Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: Από την καταπολέμηση της ανεργίας, στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης., Μαρία Καραμεσίνη, Γιάννης Κουζής, Πολιτική Απασχόλησης, Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 2005.

⁴¹ Κυρίως μέσω της χρηματοδότησης μεγάλων διευρωπαϊκών δικτύων. Όπως παραπάνω, Μαρία Καραμεσίνη, σελ 75.

επικρατούσε ως κυρίαρχη άποψη μέχρι τότε στους κόλπους των διεθνών οργανισμών, λόγω της εφαρμογής τους από τις ΗΠΑ και της επιτυχίας τους στην περίπτωση αυτής της χώρας.

Οι κεινσιανές προτάσεις της Λευκής Βίβλου απορρίφθηκαν από το ECOFIN⁴² καθώς και από το Ευρωπαϊκό συμβούλιο, ενώ ενστερνίστηκαν εκείνες που αφορούσαν τις διαρθρωτικές πολιτικές. Έτσι, η πρώτη ΕΣΑ η οποία υιοθετήθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Έσσεν περιελάμβανε ένα μακροοικονομικό σκέλος με τις μονεταριστικές και αντιπληθωριστικές επιλογές της ΟΝΕ και ένα διαρθρωτικό με πολιτικές ευελιξίας και ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Ο χαρακτήρας όμως των αποφάσεων του Έσσεν για την ΕΣΑ δεν ήταν δεσμευτικός και για τον λόγο αυτό, οι εθνικές κυβερνήσεις συνέχισαν να ασκούν την πολιτική τους ανεπηρέαστες από τις παραπάνω εξελίξεις.

Η οριστική θεσμοθέτηση της ΕΣΑ έγινε με την Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997) διότι με αυτή θεσπίστηκε η νομική υποχρέωση των κρατών μελών να συντονίσουν τις πολιτικές απασχόλησης σε κοινοτικό επίπεδο οι οποίες θα εποπτεύονταν, μάλιστα, από πολυμερή επιτροπή παρόμοια με αυτή που ήδη υπήρχε για την εποπτεία της οικονομικής πολιτικής. Η μη συμμόρφωση των κρατών μελών στις συστάσεις του συμβουλίου μετά από προτάσεις της επιτροπής δεν θα συνεπάγεται κυρώσεις για τα κράτη μέλη που θα έχουν υποβάλει τις εθνικές τους εκθέσεις, αφού η άσκηση πολιτικής απασχόλησης παραμένει εθνική αρμοδιότητα⁴³.

Με την συνθήκη του Λουξεμβούργου (1998) που ακολούθησε, καθιερώθηκαν τέσσερις βασικοί άξονες προτεραιότητας οι οποίες είναι απασχολησιμότητα (employability), ευελιξία (flexicurity), η ενεργοποίηση (activation) και η ενίσχυση της ισότητας των ευκαιριών απασχόλησης ανδρών και γυναικών η οποία σταδιακά εξαφανίστηκε από βασικός άξονας προτεραιότητας. Αυτές θα πρέπει από το σημείο εκκίνησης και στο εξής να υιοθετούνται και να ενσωματώνονται από τα κράτη μέλη μέσα στα καθιερωμένα πλέον ετήσια Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση.

Αξίζει να σημειώσουμε στο σημείο αυτό αν και θα το σχολιάσουμε εκτενώς και στην συνέχεια ότι το σημείο αυτό της συνθήκης του Λουξεμβούργου (1998) αποτελεί το πρώτο καθοριστικό και βασικό σημείο όπου δίνεται μεγάλη έμφαση στην απασχολησιμότητα. Με άλλα λόγια αρχίζει από την στιγμή αυτή να δίνεται έμφαση στην καταπολέμηση της ανεργίας μέσω της αναβάθμισης των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού μέσω των μέτρων της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης με την κατάρτιση να υπερτερεί αυτών,

⁴²Το Συμβούλιο Οικονομικών και Δημοσιονομικών Υποθέσεων, το οποίο είναι ευρύτερα γνωστό ως Συμβούλιο Ecofin, είναι αρμόδιο για την οικονομική πολιτική, τα φορολογικά ζητήματα, τις χρηματοπιστωτικές αγορές και τις κινήσεις κεφαλαίων, καθώς και τις οικονομικές σχέσεις με τις χώρες εκτός της ΕΕ.

⁴³Όπως παραπάνω, Μαρία Καραμεσίνη, σελ 197.

φαίνεται να προτιμούνται σε σύγκριση με τις πολιτικές ευελιξίας και τη δημιουργία θέσεων εργασίας χαμηλής ειδίκευσης με χαμηλούς μισθούς.

Στην συνέχεια με την συνθήκη της Λισαβόνας τον Μάρτιο του 2000 με ορίζοντα το 2010, η απασχολησιμότητα πήρε μια ποσοτική μορφή και συνδέθηκε με τον στόχο της Ε.Ε για να γίνει η πλέον ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία της γνώσης στον κόσμο⁴⁴. Ο στόχος αυτός συνέδεε την οικονομική ανάπτυξη με την καλύτερη κατάσταση της αγοράς εργασίας και από άποψη θέσεων και από άποψη ποιότητας και κοινωνικής συνοχής της εργασίας. Η συνθήκη της Λισαβόνας εισήγαγε τρεις βασικούς στόχους. Πρώτος, ήταν η πλήρης απασχόληση που προϋπήρχε από την συνθήκη του Λουξεμβούργου (1998) αλλά αυτή την φορά ενισχύθηκε και προσδιορίστηκε ποσοτικά. Δεύτερος, ήταν η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας, οποίος στην συνέχεια αναπτύχθηκε και υιοθετήθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας. Τρίτος και σημαντικότερος, για την δική μας ανάλυση αποτελεί αυτός της οικοδόμησης μιας οικονομίας-γνώσης, αφού οδηγεί σε συγκεκριμένα πολιτικής απασχόλησης τα οποία μας απασχολούν στην παρούσα. Αυτά αφορούν τη δια βίου μάθηση και η επαγγελματική κατάρτιση⁴⁵.

Ακολουθεί μία αναθεώρηση της ΕΣΑ, το 2003 όπου μετά την διαδικασία της αξιολόγησης της ΕΣΑ το 2002, προστέθηκαν σε αυτή τα πορίσματα της ως αναθεωρήσεις χωρίς να φέρουν κάποια ουσιώδη αλλαγή στο περιεχόμενο της⁴⁶. Η δεύτερη αναθεώρηση της ΕΣΑ του 2005 συμπίπτει με την υπέρσχυση της κεντροδεξιάς στα περισσότερα από τα κράτη μέλη της Ε.Ε. με αποτέλεσμα η ΕΣΑ πλέον να εστιάζει στους στόχους της οικονομικής μεγέθυνσης και της αύξησης της απασχόλησης, ενώ ο στόχος της ποιότητας της εργασίας παραγκωνίζεται.

Η οικονομική κρίση του 2008 που ξεσπά στην Ευρώπη είχε ως αποτέλεσμα ως πρώτη αντίδραση η ΕΣΑ να στηρίξει την συνολική ζήτηση στην οικονομία μέσω εργαλείων μακροοικονομικής πολιτικής. Όμως, τόσο ο θεσμός της διαθεσιμότητας, όσο και τα επιδόματα για την εργασία μειωμένου χρόνου που υπήρξαν τα βασικά εργαλεία διατήρησης της απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε. κατά την πρώτη φάση της κρίσης, θα μπορούσαν να κατηγοριοποιηθούν ως 'παθητικά μέτρα' πολιτικής απασχόλησης ισοδύναμα με τα επιδόματα ανεργίας, γι' αυτό και δεν

⁴⁴ Το πρότυπο αναφοράς για την υιοθέτηση αυτού του στόχου ήταν οι ΗΠΑ, των οποίων οι αξιοζήλευτες οικονομικές επιδόσεις της δεκαετίας του 1990 αποδίδονταν στην ανάπτυξη της νέας οικονομίας. Όπως παραπάνω, Μαρία Καραμεσίνη, σελ 84.

⁴⁵ Όπως η προώθηση της κινητικότητας για την κάλυψη ελλειμμάτων δεξιοτήτων, η προώθηση της ευελιξίας μέσω της κατάρτισητων εργαζομένων στις τεχνολογίες της πληροφορίας και της επικοινωνίας. Όπως παραπάνω Μαρία Καραμεσίνη σελ 85.

⁴⁶ Πέρα από το γεγονός ότι έχουμε συγχρονισμό των χρόνων υιοθέτησης των κατευθύνσεων οικονομικής πολιτικής και της πολιτικής απασχόλησης.

εντάχθηκαν στην νέα Στρατηγική της Ε.Ε. ‘Ευρώπη 2020’ και τη νέα ΕΣΑ, αλλά θεωρήθηκαν έκτακτα μέτρα για την συγκυρία της κρίσης.

Η νέα Στρατηγική της Ε.Ε. ‘Ευρώπη 2020’ αντικαθιστά την συνθήκη της Λισαβόνας και περιλαμβάνει αναδιατύπωση της ΕΣΑ χωρίς όμως να αλλάζει φιλοσοφία και κατεύθυνση το περιεχόμενο της με την προ κρίσης περίοδο. Έτσι όπως και προ κρίσης έτσι και στην πιο πρόσφατη ΕΣΑ για την καταπολέμηση της διαθρωτικής ανεργίας προτείνονται μέτρα ευελιξίας, για την βελτίωση της ποιότητας της εργασίας προτείνονται μέτρα βελτίωσης της υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία και επαρκούς κοινωνικής ασφάλισης στους προσωρινά εργαζόμενους, και τέλος για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού προτείνονται οι πολιτικές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, η ανάπτυξη της στρατηγικής της δια βίου μάθησης. Η σύνδεση των γνώσεων και των δεξιοτήτων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και η καταπολέμηση της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου.

Παρατηρούμε λοιπόν, ότι οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης είναι παρούσες και πλήρως συνδεδεμένες με την δημιουργία και την εξέλιξη της Ε.Ε. Η χρηματοδότηση τους ξεκινάει με το πρόβλημα της ανεργίας που επέφερε η οικονομική κρίση του 1974 και η τάση παγκοσμιοποίησης που παρατηρήθηκε στις οικονομίες της Δύσης και συνεχίζοντας στο πέρασμα του χρόνου όσο το πρόβλημα της ανεργίας παραμένει εμφανές στα κράτη μέλη. Αξίζει βέβαια να σημειώσουμε ότι το πρόβλημα της ανεργίας δεν είχε την ίδια έκταση και ένταση για όλα τα κράτη μέλη. Εφόσον, η θεσμοθέτηση της ΕΣΑ το 1997 με την συνθήκη του Άμστερνταμ δεν ήταν συντονισμένη, η προτεινόμενη πολιτική απασχόλησης για όλα τα κράτη μέλη, θεωρείται σημαντική που οι ενεργητικές πολιτικές ακόμη και με αυτό τον όχι τόσο συντονισμένο χαρακτήρα, επιλέγονται από τα κράτη στις εθνικές πολιτικές απασχόλησης τους, ακόμη και αν αυτές δεν είναι στην ίδια ένταση σε όλες τις χώρες.

Μετά την θεσμοθέτηση της ΕΣΑ το 1997 και αφού συμφωνήθηκε μια συντονισμένη πολιτική απασχόλησης από το σύνολο των κρατών μελών, πολύ σημαντικό ρόλο για την ανάδειξη της ΣΕΚ ως επικρατούσα ενεργητική πολιτική απασχόλησης έπαιξαν η συνθήκη του Λουξεμβούργου (1998) και της Λισαβόνας (2000). Η πρώτη υπογραμμίζει την απασχολησιμότητα έναντι της ευελιξίας. Με άλλα λόγια, στο δίλημμα επιλογής πολιτικών για την καταπολέμηση της διαθρωτικής ανεργίας που μαστίζει την αγορά εργασίας, επιλέγονται πολιτικές αναβάθμισης των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού μέσω των μέτρων της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, και όχι πολιτικές οι οποίες ευνοούν την δημιουργία θέσεων εργασίας χαμηλής ειδίκευσης με χαμηλούς μισθούς. Η δεύτερη ενισχύει την άποψη αυτή της απασχολησιμότητας

έναντι της ευελιξίας με το επιχείρημα της δια βίου μάθησης και της επαγγελματικής κατάρτισης με στόχο Ε.Ε. να γίνει η πλέον ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία της γνώσης στον κόσμο στην οποία θα συνυπάρχει η ποιότητα εργασίας και η κοινωνική συνοχή με την ανταγωνιστικότητα.

Σήμερα μετά την οικονομική κρίση του 2008 και το πρόβλημα της ανεργίας να έχει ξεπεράσει κάθε ιστορικό όριο στην ιστορία της Ευρωπαϊκής Ενοποίησης, η νέα Στρατηγική της Ε.Ε. 'Ευρώπη 2020' φαίνεται εκ' πρώτης όψεως να μην έχει αλλάξει φιλοσοφία και να προωθεί ενεργητικά μέτρα απασχόλησης με έμφαση στην κατάρτιση και στην δια βίου μάθηση. Το ερώτημα το οποίο δημιουργείται όσον αφορά αυτά γενικά και συγκεκριμένα την ΣΕΚ είναι το κατά πόσο η εφαρμογή τους προωθεί στην απασχολησιμότητα και στην ενεργοποίηση και όχι στην ευελιξία.

2.2 Η επαγγελματική Κατάρτιση στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ)

Βάσει της παραπάνω ιστορικής αναδρομής που κάναμε για την πολιτική απασχόλησης στην Ε.Ε, διαπιστώσαμε ότι σημαντικός σταθμός της για το περιεχόμενο της παρούσας αποτελεί η θεσμοθέτηση της ΕΣΑ. Η θεσμοθέτηση της έγινε σε μία χρονική συγκυρία όπου η ανεργία αυξανόταν για όλες τις χώρες της ΕΕ και έχει ως αποτέλεσμα τη νομική υποχρέωση των κρατών μελών να συντονίσουν τις πολιτικές απασχόλησης σε κοινοτικό επίπεδο βάσει τριών βασικών αξόνων: της απασχολησιμότητας (employability), της ευελιξίας (flexicurity) και της ενεργοποίησης (activation) καθώς και ενός τέταρτου ο οποίος στην πορεία απαλείφθηκε.⁴⁷

Οι τέσσερις αυτοί άξονες προτεραιότητας μας βοηθάνε να κατανοήσουμε και την λογική της πολιτικής απασχόλησης που σχεδιάζει και παροτρύνει στα κράτη μέλη της να ακολουθήσουν μέσω της χρηματοδότησης της από ΕΚΤ. Θέση της παρούσας εργασίας είναι ότι οι τρεις πρώτοι άξονες προτεραιότητας έχουν αποφασιστεί βάση της λογικής της μείωσης του μοναδιαίου κόστους εργασίας.

Η μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας επέρχεται με δύο τρόπους. Ο πρώτος σχετίζεται με τον άξονα της ευελιξίας (flexicurity) και την προώθηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας με την δημιουργία θέσεων εργασίας χαμηλής ειδίκευσης με χαμηλούς μισθούς. Ο άξονας της απασχολησιμότητας (employability) σχετίζεται με τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και κατ' επέκταση και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση που επιδιώκουν αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Τέλος, ο άξονας της ενεργοποίησης (activation) σχετίζεται με τις

⁴⁷ Αυτός ήταν η ενίσχυσης της ισότητας των ευκαιριών απασχόλησης ανδρών και γυναικών.

πολιτικές για μείωση της ανεργίας μέσω της αύξησης του ενεργού πληθυσμού της οικονομίας. Αυτό έχει να κάνει με τις πολιτικές που εφαρμόζει η ΕΣΑ οι οποίες είναι ενεργητικές και προσπαθούν να αυξήσουν την απασχόληση ενεργοποιώντας άτομα για να ενταχθούν στον ενεργό πληθυσμό της οικονομίας για να μειωθεί το ποσοστό ανεργίας⁴⁸, μειώνοντας την παρέμβαση του κράτους πέρα από την διαμόρφωση των συνθηκών εκείνων που θα επιτρέπουν την είσοδο των ατόμων στην αγορά εργασίας.

Τέλος, όσον αφορά την ενίσχυση της ισότητας των ευκαιριών απασχόλησης ανδρών και γυναικών η λογική είναι ότι με την αύξηση της συμμετοχής κάποιων ομάδων του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας στο εργατικό δυναμικό όπως οι γυναίκες, και των ατόμων με ειδικές ανάγκες αυξάνεται η παραγωγικότητα της εργασίας, ενώ ταυτόχρονα περιορίζονται οι μισθολογικές διεκδικήσεις, μειώνουν το μοναδιαίο κόστος εργασίας και συγκρατούν τον πληθωρισμό σε χαμηλά επίπεδα και την προσφορά εργασίας σε υψηλά. Αντιλαμβανόμαστε λοιπόν, βάσει των παραπάνω ότι η καταπολέμηση της ανεργίας προσπαθεί να επέλθει με αύξηση της απασχόλησης και όχι με μείωση του εργατικού δυναμικού.

Οι λόγοι οι οποίοι φαίνεται να κρύβονται πίσω από την λογική αυτή της πολιτικής απασχόλησης που εφαρμόζεται στις χώρες μέλη της Ε.Ε. είναι πρώτον, οι φόβοι που δημιουργούν οι τάσεις δημογραφικής γήρανσης οι οποίες παρατηρούνται στην ηπειρωτική ήπειρο, οι οποίοι ενδέχεται σε βάθος χρόνου να μειώνουν το εργατικό δυναμικό των χωρών και δεύτερον, καθαρά πολιτικοί αν λάβουμε υπόψη μας το είδος ανεργίας που θεωρείται ότι υπάρχει και επιχειρείται να καταπολεμηθεί μέσω των πολιτικών απασχόλησης.

Το βασικό θεωρητικό πλαίσιο υποστήριξης των κατευθυντήριων γραμμών της ΕΣΑ είναι αυτό του ποσοστού ανεργίας ισορροπίας ή ποσοστό ανεργίας που δεν επιταχύνει τον πληθωρισμό (NAIRU)⁴⁹, με την ενσωμάτωση και των μηχανισμών διατήρησης της ανεργίας (φαινομένου υστέρησης). Το NAIRU είναι το ποσοστό ανεργίας ισορροπίας το οποίο αποτελείται από δύο τμήματα και είναι σήμερα το κυρίαρχο ερμηνευτικό σχήμα της ανεργίας. Το πρώτο του τμήμα είναι το κυκλικό που μπορεί να εξαιρεθεί με την άσκηση επεκτατικής μακρο-οικονομικής πολιτικής, το

⁴⁸Το ποσοστό ανεργίας αποτελεί μία εξίσωση όπου U_e , ο αριθμός των ανέργων μιας πληθυσμιακής ομάδας e και LFe ο αριθμός του εργατικού δυναμικού μιας πληθυσμιακής ομάδας e Ποσοστό Ανεργίας (UR_e) = $\frac{U_e}{LFe} * 100$. Οπότε μείωση σε αυτό το ποσοστό μπορεί να επέλθει με δύο τρόπους είτε με την μείωση του αριθμητή δηλαδή του αριθμού των ανέργων που συνεπάγεται άσκηση μακροοικονομικής πολιτικής είτε με την αύξηση του παρονομαστή και του εργατικού δυναμικού μιας πληθυσμιακής ομάδας ο οποίος σύμφωνα με την λογική των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης συνεπάγεται ενεργοποίηση τους μέσω διαφόρων μέτρων ένα εκ των οποίων αποτελεί και η επαγγελματική κατάρτιση.

⁴⁹Non-accelerating inflation rate of unemployment Δεσναλυτικά Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2011), The Economic Adjustment for Greece, -Fourth review, Spring 2011, Occasional Paper 82, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Brussels, July,

δεύτερο είναι το διαρθρωτικό που οφείλεται στις ατέλειες της αγοράς εργασίας και προϊόντων και τα φαινόμενα υστέρησης.

Από το συγκεκριμένο θεωρητικό σχήμα του ποσοστού ανεργίας ισορροπίας, γίνεται εμφανής και μια μεγάλη σύγχρονη θεωρητική διαφωνία ανάμεσα στο είδος της ανεργίας που γίνεται αποδεκτό και επιχειρείται να καταπολεμηθεί. Οι δύο σχολές με τις διαφορετικές απόψεις είναι αυτές των μονεταριστών οι οποίοι βλέπουν την ανεργία ως διαρθρωτική και των νέων Κεϊνσιανών οι οποίοι συμφωνούν με την διαρθρωτική ανεργίας αλλά θεωρούν ότι ένα μέρος της είναι και κυκλικό. Και τα δύο θεωρητικά ρεύματα συμφωνούν ότι για την διορθωτική ανεργία ευθύνεται το ύψος των μισθών και αυτό που απασχολεί και τις δύο είναι η αύξηση της ελαστικότητας των μισθών προς την ανεργία. Δεύτερο σημείο διαφωνίας τους αποτελούν οι λόγοι της ακαμψίας των μισθών. Οι μονεταριστές θεωρούν ότι η ακαμψία των μισθών οφείλεται στους θεσμούς που επηρεάζουν την λειτουργία της αγοράς εργασίας και είναι εξωγενείς προς αυτή⁵⁰. Οι προτάσεις αντιμετώπισης τους αφορούν την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας. Οι νέοι κεϊνσιανοί από την άλλη δεν αρνούνται τις αρνητικές επιπτώσεις του θεσμικού πλαισίου επί των μισθών και θεωρούν ότι η ακαμψία τους προέρχεται και από εγγενείς ατέλειες της αγοράς εργασίας που είναι αποτέλεσμα της συμπεριφοράς των εργαζομένων και των επιχειρήσεων⁵¹.

Για τους νέους κεϊνσιανούς, για την αύξηση της ζήτησης για εργασία και την απορρόφηση της ανεργίας, η μείωση του εργατικού κόστους είναι απαραίτητη ή αλλιώς όπως αναφέραμε και παραπάνω η μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας. Το εργατικό κόστος σύμφωνα με αυτούς μπορεί να μειωθεί, είτε με την μείωση του μη μισθολογικού κόστους εργασίας (μείωση της φορολογίας της εργασίας με διάφορους τρόπους), είτε με την μείωση του μισθολογικού κόστους μέσω επιδότησης των εργοδοτών (επιδοτήσεις θέσεων εργασίας). Από την άλλη, για την επίτευξη του ίδιου στόχου οι μονεταριστές προτείνουν συλλογική διαπραγμάτευση μειωμένων μισθολογικών αυξήσεων⁵² ή ακόμη σε ακραίες περιπτώσεις όπως η σημερινή και πρόσφατη περίπτωση της χώρας μας, μείωση των μισθών για την εξασφάλιση της μείωσης του εργατικού κόστους.

Η ΕΣΑ από την δημιουργία της μέχρι σήμερα φαίνεται να ακολουθεί πολιτικές που μειώνουν το μη μισθολογικό κόστος των επιχειρήσεων, ώστε να αυξήσουν την ζήτηση εργασίας και επιδοτούσαν το μισθολογικό κόστος των επιχειρήσεων μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης, αφού

⁵⁰ Τέτοιοι θεσμοί είναι τα συνδικάτα, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, η επιδότηση ανεργίας, ο κατώτατος μισθός, η προστασία από τις απολύσεις κ.τ.λ.

⁵¹ Τέτοιες είναι η ελλιπής και ασύμμετρη πληροφόρηση, το κόστος ανακύκλησης του προσωπικού κ.τ.λ.

⁵² Τέτοια υπόδειξη περιελήφθη μόνο στις κατευθύνσεις πολιτικής του Έσσην και έκτοτε εξαφανίστηκε από την ΕΣΑ. Παραμένει όμως μέχρι και σήμερα μία από τις σταθερές κατευθυντήριες γραμμές για την οικονομική πολιτική. Όπως παραπάνω Μαρία Καραμεσίνη σελ 99.

μέσω αυτής παρείχαν ευκαιρίες εργασιακής εμπειρίας σε ανέργους σε θέσεις του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα. (stage, voucher).

Αντιλαμβανόμαστε λοιπόν, ότι στο σύνολο των χωρών της ΕΕ προτείνονται πολιτικές απασχόλησης μέσω της ΕΣΑ οι οποίες είναι περισσότερο συμβατές με τις προτάσεις των νέων κείνσιανών. Με άλλα λόγια, συνίστανται περισσότερο κοινωνικά αποδεκτοί τρόποι μείωσης του κόστους εργασίας σε σχέση με τις πολιτικές απορρύθμισης της αγοράς εργασίας των μονεταριστών και των νεοφιλελεύθερων που αντιμετωπίζουν την σθεναρή αντίσταση των εργαζόμενων και των συνδικάτων. Κατά συνέπεια, η αναζήτηση κοινωνικά αποδεκτών τρόπων μείωσης του εργατικού κόστους που αποτυπώνεται στην ΕΣΑ, όχι μόνο μέσω της κατεύθυνσης για μείωση του μισθολογικού κόστους εργασίας αλλά και των υποδείξεων της για διαπραγματευμένη ευελιξία, η ευελιξία με ασφάλεια δεν απορρέει τόσο σε θεωρητικές επιλογές οι οποίες έρχονται σε σύγκρουση με τον ακραίο φιλελευθερισμό ή τον μονεταρισμό, αλλά λαμβάνοντας υπόψη τη θεσμική πραγματικότητα και τον ταξικό συσχετισμό δύναμης στην Ε.Ε.

Η ΣΕΚ ως κυρίαρχουσα πολιτική απασχόλησης της ΕΣΑ με το πέρασμα του χρόνου αποτελεί μία πολιτική η οποία μειώνει το μισθολογικό κόστος των επιχειρήσεων με δύο τρόπους πρώτον μέσω της επιδότησης των θέσεων εργασίας και δεύτερον μέσω της αύξησης της παραγωγικότητας (μέσω της κατάρτισης). Θέση της παρούσας εργασίας είναι ότι εξυπηρετεί και την προώθηση της εξωτερικής/αριθμητικής ευελιξίας της αγοράς εργασίας αλλά και της εσωτερικής/ λειτουργικής. Η εξωτερική ή αριθμητική ευελιξία επιτυγχάνεται μέσω της προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση που μέσω αυτής επιχειρείται και εσωτερική ή λειτουργική ευελιξία από το εκπαιδευτικό της περιεχόμενο και χαρακτήρα ο οποίος επιχειρεί αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας. Η ΣΕΚ κατά συνέπεια, χρησιμοποιείται αφού καταφέρνει να περιλαμβάνει τη λογική της ΕΣΑ και να είναι ευπροσάρμοστη στις διάφορες συνθήκες των χωρών μελών και να ενισχύει την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα, πραγματοποιώντας τις αποφάσεις της Λισαβόνας για την επαγγελματική κατάρτιση και δια βίου μάθηση ,αλλά και τις αποφάσεις του Λουξεμβούργου αφού εξυπηρετεί ταυτόχρονα και τους 3 βασικούς άξονες προτεραιότητας την απασχολησιμότητα, την ενεργοποίηση και την ευελιξία.

2.3 Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την εκπαίδευση, η δια βίου μάθηση και η σύνδεση της με την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.

Στην ιδρυτική συνθήκη της ΕΟΚ δεν υπήρχε αναφορά σε θέματα εκπαίδευσης, πράγμα το οποίο φαίνεται να εξηγείται από δύο βασικούς λόγους. Πρώτον, όπως ήδη έχουμε αναφέρει, η ίδρυση της

ΕΟΚ είχε ως βασικό καιαρχικό της στόχο τη δημιουργία ενός ευρωπαϊκού χώρου οικονομικών συναλλαγών για την διευκόλυνση εμπορευμάτων και κεφαλαίων. Δεύτερον, αποτελεί ένα δύσκολο εγχείρημα για τα κράτη μέλη να συναινέσουν σε κοινές κατευθύνσεις σε τομείς και δράσεις σχετικές με την εκπαίδευση⁵³.

Σήμερα, παρόλα αυτά, παρατηρούμε μία πανσπερμία ευρωπαϊκών πολιτικών και στρατηγικών εκπαίδευσης που διατρέχουν την ΕΕ. Από την συνθήκη του Μάαστριχ που έχουμε μία προσπάθεια θεσμοθέτησης μία κοινής εκπαιδευτικής πολιτικής περνάμε στην Συνθήκη της Λισαβόνας η οποία έθεσε ως στόχο την μετατροπή της ευρωπαϊκής οικονομίας ως την πλέον ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία της γνώσης στον κόσμο. Έκτοτε, όλες οι πολιτικές και στρατηγικές εκπαίδευσης έχουν ως κοινό σημείο αναφοράς την δια βίου μάθηση κυρίως με την μορφή της ΣΕΚ.

Οι κεντρικοί στόχοι της στρατηγικής της Λισαβόνας ήταν η οικονομική μεταρρύθμιση, η ενίσχυση της απασχόλησης και η διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής στο πλαίσιο της κοινωνίας της γνώσης⁵⁴. Οι σημαντικές τροποποιήσεις στο περιεχόμενο και στις μορφές άσκησης του ευρωπαϊκής εκπαιδευτικής πολιτικής ήταν οι εξής. Πρώτον, έφερε τα ευρωπαϊκά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης αλλά και τους ερευνητικούς φορείς των κρατών μελών, συμπεριλαμβανομένων και των πανεπιστημίων στο κέντρο της προσπάθειας για την επίτευξη του τιθέμενου οικονομικού στόχου. Δεύτερον, ενσωμάτωσε και ενοποίησε δράσεις και ενέργειες όπως η προσαρμογή στους νέους στόχους και η ενίσχυση των υφιστάμενων διαδικασιών συντονισμού της διαδικασίας του Λουξεμβούργου για την Απασχόληση, της διαδικασίας του Κάρντιφ για την λειτουργία των αγορών, την διαδικασία της Κολωνίας για τον μακροοικονομικό διάλογο αλλά και την διαδικασία για την διαμόρφωση του Ευρωπαϊκού Χώρου Ανώτατης Εκπαίδευσης (EXAE) και την διαδικασία της Κοπεγχάγης για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Τέλος, μετά από αυτή εισάγεται η νέα ανοικτή μέθοδος συντονισμού (ΑΜΣ) οι κοινά συμφωνημένοι στόχοι για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την έρευνα, γίνονται εθνικοί στόχοι τους οποίους τα εθνικά κράτη έχουν αναλάβει να εφαρμόσουν εντός ενός πλαισίου παρακολούθησης⁵⁵.

⁵³ Η εκπαίδευση όπως μας κάνει γνωστό η κοινωνιολογία της εκπαίδευσης και όχι μόνο, αποτελούσε και αποτελεί βασικό πυλώνα της συγκρότησης των εθνικών κρατών της νεωτερικότητας, πράγμα που τον καθιστά τομέα ύψιστης προτεραιότητας για τις κρατικές πολιτικές. Γιώργος Σταμέλος, *Η Ευρωπαϊκή Πολιτική για την Εκπαίδευση, Η κοινωνική Πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Επιμέλεια Θεόδωρος Σακελλαρόπουλος* Εκδόσεις ΔΙΟΝΙΚΟΣ, Αθήνα 2011, σελ 487.

⁵⁴ Όπως παραπάνω Γιώργος Σταμέλος σελ 491.

⁵⁵ Συγκεκριμένα, ο δεύτερος στόχος της κάνει λόγο για εκσυγχρονισμό του Ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου με πολλαπλές δράσεις για την εκπαίδευση και την κατάρτιση για την ζωή και την εργασία στην κοινωνία της γνώσης που αφορούν το σύνολο σχεδόν των εκπαιδευτικών συστημάτων των κρατών μελών. Επίσης, ο πρώτος από τους τέσσερις τομείς προτεραιότητας της ανανεωμένης στρατηγικής της Λισαβόνας (2006) αφορά άμεσα την εκπαίδευση και την κατάρτιση στον βαθμό που αναφέρεται στην μεγαλύτερη επένδυση στην γνώση και στην καινοτομία. Όπως παραπάνω Γιώργος Σταμέλος σελ 492.

Παρά τις κοινές κατευθύνσεις της Ε.Ε στην εκπαιδευτική πολιτική τα εθνικά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης διατήρησαν τις ιδιαιτερότητες τους διαψεύδοντας την υπόθεση ότι οι οικονομίες της γνώσης θα συνεπάγονταν ένα συγκεκριμένο μοντέλο δια βίου μάθησης. Συγκεκριμένα, σε ζητήματα ρύθμισης και διακυβέρνησης εντοπίστηκαν τα εξής τρία βασικά μοντέλα δια βίου μάθησης. Το μοντέλο που βασίζεται στη ζήτηση εθελοντικής συνεργασίας των κοινωνικών εταίρων και αντιπροσωπεύεται από τα καθοδηγούμενα από την αγορά συστήματα και η κατ' εξοχήν εμφάνιση του είναι στο Ηνωμένο Βασίλειο. Το τυποποιημένο μοντέλο κοινωνικής συνεργασίας, σύμφωνα με το οποίο τα συστήματα κατάρτισης είναι διευθυνόμενα δια στόχων από το κράτος και η κατ' εξοχήν εμφάνιση είναι στην Σουηδία. Τέλος, το κρατικιστικό μοντέλο⁵⁶ στο οποίο ανήκουν καθοδηγούμενα από το κράτος σύστημα, το μοντέλο αυτό το βρίσκουμε στην χώρα μας⁵⁷.

Επιπρόσθετα τα συμπεράσματα της Λισαβόνας, που στόχευαν στην ενοποίηση των πολιτικών στην εκπαίδευση και την κατάρτιση μεταξύ των κρατών μελών έχουν προσδιορίσει τρεις κυρίως στόχους για τα ευρωπαϊκά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Πρώτον, την ανάπτυξη τοπικών κέντρων μάθησης, δεύτερον την προώθηση νέων βασικών δεξιοτήτων, ιδιαίτερα στις πληροφοριακές τεχνολογίες και τρίτον, την αυξημένη διαφάνεια των πιστοποιητικών. Η αργή μέχρι πρότινος πρόοδος αναφορικά με τους στόχους της Λισαβόνας φαίνεται να αποκαλύπτει ότι η επίδραση των προγραμμάτων και των μελετών της ΕΕ για την παροχή εκπαίδευσης από τα κράτη μέλη παραμένει περιορισμένη αν και η ισχύς τους αυξάνεται με την πάροδο των χρόνων⁵⁸.

Η αιτιολόγηση τώρα που οδήγησε στην συνθήκη της Λισαβόνας και στην προώθηση της δια βίου μάθησης και κατ' επέκταση την επικράτηση της ΣΕΚ στον βαθμό αυτό και εδώ αναγνωρίζουμε την κρίση του 1974 μετά την οποία παρατηρήθηκε σε πρώτο επίπεδο μια παγκόσμια οικονομική αναδιάρθρωση, η οποία άλλαξε δομικά τα μέχρι τότε δεδομένα για την εργασία και από την πλευρά των οικονομικών μεγεθών όπως η παραγωγικότητα της και το κόστος της, αλλά και από την άποψη της δομής της εργατικής δύναμης. Με άλλα λόγια, παρατηρήθηκε μια σταδιακή αύξηση της ζήτησης από τις μείζονες οικονομικές περιοχές για εργατικό δυναμικό που κατέχει και χρησιμοποιεί τη γνώση.

Το αποτέλεσμα ήταν η επικράτηση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης έναντι της τυπικής αφού η πρώτη θεωρήθηκε πιο ευέλικτη στις αλλαγές της οικονομίας. Το μοντέλο της αρχικής εκπαίδευσης άρχισε να φθίνει αφού θεωρήθηκε αναποτελεσματικό για την κάλυψη των μαθησιακών αναγκών που η νέα θέση πραγμάτων της οικονομίας επιβάλλει. Οι ευέλικτες και εξατομικευμένες λύσεις

⁵⁶ Ηαγγλικήορολογίαγιατα 3 παραπάνωμοντέλαείναιαντίστοιχαηεξήςThe demand-led model of voluntary partnership, The formalized social partnership, Statist model.

⁵⁷ Δες αναλυτικά Ελένη Πρόκου *Εκπαίδευση Ενηλίκων και δια βίου Μάθηση στην Ευρώπη και στην Ελλάδα*, Εκδόσεις Διόνικος, Αθήνα 2009 σελ 41-62.

⁵⁸ Όπως παραπάνω Ελένη Πρόκου σελ 42-62.

εκπαίδευσης αρχίζουν στο σημείο αυτό να κερδίζουν έδαφος και η σκυτάλη δίνεται στην ΣΕΚ η οποία σε πρώτο επίπεδο όπως ήδη έχουμε αναφέρει κάνει την εμφάνιση της στα περισσότερα κράτη της ΕΕ⁵⁹ με προγράμματα τα οποία σχεδιάζονται για να καλύψουν τα κενά των περισσότερο εκπαιδευμένων ατόμων (αυτών που κατέχουν διευθυντικές και επαγγελματικές θέσεις) σε ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες. Αν και από μια άποψη είναι λογικό η εργοδοσία να συγκεντρώνει τη χρηματοδότηση της σε αυτούς που έχουν ήδη επιδείξει την ικανότητα τους να μαθαίνουν αποτελεσματικά, η κατάσταση αυτή υπογράμμισε τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν προγράμματα σχεδιασμένα για ειδικές ομάδες στόχους. Η λύση της ΣΕΚ κατ' αυτό τον τρόπο και με την παραπάνω λογική αρχίζει να χρησιμοποιείται και για την περίπτωση της ομάδας στόχου των ανέργων. Το οξύ πρόβλημα της ανεργίας στις περισσότερες χώρες της ΕΕ από το 1990 και έπειτα κατέστησε επιτακτική μια επείγουσα απάντηση και η ΣΕΚ ήταν αυτή⁶⁰.

Η ΣΕΚ φαίνεται να ενισχύεται και να στηρίζεται διπλά για να αποτελέσει την απάντηση σαν προωθούμενο μέτρο εκπαιδευτικής πολιτικής πέρα από πολιτικής απασχόλησης. Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου αποτελεί το πρώτο στίβαρο της επιχείρημα, αφού μετατρέπει την εκπαίδευση σε επένδυση σε γενικό και ειδικό ανθρώπινο κεφάλαιο, δραστηριότητα δηλαδή με κόστος το παρόν και απόδοση στο μέλλον⁶¹. Θα μπορούσαμε να αναληφθούμε σε μια απλούστευση θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου το γενικό ανθρώπινο κεφάλαιο, ως την γενική εκπαίδευση η οποία παρέχει στο άτομο με γενικές δεξιότητες και ικανότητες και το ειδικό κεφάλαιο ως την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση η οποία εξειδικεύει το άτομο πάνω στην δουλειά, παρέχοντας του ανελαστικές δεξιότητες σε σχέση με την υπόλοιπη αγορά εργασίας.

Η διάρκεια της σύμβασης εργασίας είναι αυτή η οποία φαίνεται να καθορίζει ποιος θα καταβάλει το κόστος για την απόκτηση του ειδικού αυτού ανθρώπινου κεφαλαίου. Όσο αυξάνεται η διάρκεια της σύμβασης εργασίας, τόσο αυξάνεται και η προθυμία του εργοδότη να καταβάλει το κόστος για την απόκτηση ειδικού ανθρώπινου κεφαλαίου. Σε περιόδους οικονομικής ύφεσης, ιδιαίτερα αν αυτή συνδέεται από ταχεία τεχνολογική αλλαγή, οι συμβάσεις φαίνεται να μην χαρακτηρίζονται από μεγάλη μονιμότητα, ενώ παράλληλα σε αυτές τις περιπτώσεις λόγω της αύξησης της ανεργίας και του

⁵⁹ Σύμφωνα με τα δεδομένα των προγραμμάτων Forsec και Leonardo σε ευρωπαϊκές χώρες όπως η Γερμανία, η Γαλλία, η Σουηδία, η Δανία και το Ηνωμένο Βασίλειο καταγράφηκε μία καταφανής αύξηση του αριθμού των ενηλίκων που συμμετέχουν στην ΣΕΚ, στις περισσότερες εξ αυτών η κατάρτιση συνήθως γίνεται σε μεγάλες εταιρίες και παρατηρείται μείωση του αριθμού των ατόμων τα οποία μελετούν με δική τους πρωτοβουλία. Όπως παραπάνω Ελένη Πρόκου σελ 32.

⁶⁰ Όπως παραπάνω Ελένη Πρόκου σελ 33.

⁶¹ Η επένδυση σε γενικό ανθρώπινο κεφάλαιο γίνεται για να βελτιώσει το άτομο τις μελλοντικές εισοδηματικές ροές του, παρέχει στο άτομο γενικές δεξιότητες και το κόστος αναλαμβάνεται συνήθως από το ίδιο το άτομο. Η επένδυση σε ειδικό ανθρώπινο κεφάλαιο εξειδικεύει το άτομο σε εργασίες πάνω στην δουλειά παρέχοντας του γνώσεις οι οποίες ενδέχεται να του είναι άχρηστες οπουδήποτε αλλού. Δες αναλυτικότερα Πετρινωτή, Ξανθή. Αγορές εργασίας : Οικονομικές θεωρίες και έρευνες Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.

αρνητικού αντίκτυπου της ύπαρξης στην οικονομία ,η ανάγκη για επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο είναι περισσότερο αναγκαία. Στις περιπτώσεις αυτές παρεμβαίνει το κράτος αναλαμβάνοντας το εν λόγω κόστος παρέχοντας προγράμματα ΣΕΚ αφού το άτομο δυσκολεύεται να αναλάβει εξ' ολοκλήρου το κόστος αυτό⁶².

Αξίζει στο σημείο αυτό να σημειώσουμε ότι και εδώ όπως και στην περίπτωση της ανεργίας ο άνεργος αναλαμβάνει όλη την ευθύνη της εκπαίδευσης του, ώστε να καταστεί απασχολήσιμος. Έτσι στο αναδομημένο «μεταπρονοιακό» τοπίο τα άτομα μαθαίνουν πώς να γίνουν ένα διαφορετικό είδος πολιτών και η δια βίου μάθηση είναι ακριβώς η προσπάθεια του να μαθαίνουν να ζουν χωρίς το κράτος πρόνοιας. Κατά συνέπεια ενθαρρύνονται να συμμετέχουν σε διάφορα είδη προγραμμάτων που προνοούν οι ίδιοι για την ένταξη τους στην εργασία. Αντιλαμβανόμαστε μία υπεροχή στο σημείο αυτό της νεοφιλελεύθερης κοινωνικής μεταρρύθμισης η οποία παραπάνω συζητήθηκε και για την οικονομική της λογική σε σχέση με την προϋπάρχουσα κατάσταση της σοσιαλδημοκρατίας και του κράτους πρόνοιας⁶³.

2.4 Οι κατευθύνσεις και οι επιπτώσεις των πολιτικών απασχόλησης και εκπαίδευσης της Ε.Ε στην περίπτωση της Ελλάδας.

Στην χώρα μας ραγδαία αύξηση των προγραμμάτων ΣΕΚ έχουμε από την δεκαετία του 1980 και έπειτα και συγκεκριμένα την χρονική περίοδο 1985-1999⁶⁴. Καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη της ΣΕΚ την περίοδο αυτή παίζει η χρηματοδότηση της από το ΕΚΤ ειδικά για την περίπτωση της χώρας μας αλλά και για το σύνολο των χωρών της ΕΕ. Ο λόγος είναι τα κοινά προβλήματα των κρατών μελών λόγω όλων οικονομικών, πολιτιστικών και κοινωνικών αιτιών που αναλύσαμε παραπάνω και οι κοινές κατευθύνσεις για την επίλυση τους, κυρίως από την καθιέρωση της συνθήκης της Λισαβόνας και ύστερα.

Η πολιτική απασχόλησης για την περίπτωση της χώρας αποτελούσε ένα υπανάπτυκτο πεδίο⁶⁵ και για τον λόγο αυτό μεγάλη επίδραση ασκήθηκε από την ΕΕ. Η πολιτική της ΕΕ για την απασχόληση επιδρούσε σημαντικά στην ελληνική πολιτική απασχόλησης μέσω της

⁶²Δες αναλυτικότερα Πετρινώτη, Ξανθή. Αγορές εργασίας : Οικονομικές θεωρίες και έρευνες Αθήνα : Εκδόσεις Παπαζήση.

⁶³Στα σοσιαλδημοκρατικά καθεστάτα, το κράτος είχε αναδιανεμητικό και παρεμβατικό ρόλο προς όφελος αυτών που δεν ευνοούνται από την παροχή υπηρεσιών, όπου στην περίπτωση μας είναι οι υπηρεσίες της εκπαίδευσης. Όπως παραπάνω Ελένη Πρόκου σελ 75.

⁶⁴Όπως παραπάνω Κωνσταντίνος Δημουλάς, σελ 48.

⁶⁵Συγκεκριμένα η Ελλάδα με την Μεγάλη Βρετανία βρισκόταν στην τελευταία θέση των δεκαπέντε κρατών μελών της ΕΕ ΤΟ 1997 προς τις συνολικές δαπάνες για τις πολιτικές αγοράς εργασίας ως ποσοστό του ΑΕΠ.Όπως παραπάνω, Μαρία Καραμεσίνη, σελ 239.

χρηματοδότησης της από το ΕΚΤ, πριν και μετά την υιοθέτηση της ΕΣΑ. Από την δεκαετία του 1980 μέχρι σήμερα όπου έχουμε και ραγδαία αύξηση των προγραμμάτων ΣΕΚ, το ΕΚΤ έχει χρηματοδοτήσει το σύνολο σχεδόν των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στο Πλαίσιο είτε Κοινωνικών Πρωτοβουλιών, είτε Μεσογειακών Ολοκληρωμένων Προγραμμάτων των τριών διαδοχικών Κοινοτικών Πλαισίων Στήριξης και σήμερα του ΕΣΠΑ. Μάλιστα, οι πολιτικές αγοράς εργασίας και επαγγελματικής κατάρτισης, μαζί με τις πολιτικές περιφερειακής ανάπτυξης και λιγότερο αυτή της κοινωνικής πρόνοιας αποτελούν τα προνομιακά πεδία εξευρωπαϊσμού της ελληνικής κοινωνικής πολιτικής⁶⁶.

Παρόλες αυτές τις παρεμβάσεις, η Ελλάδα πριν και μετά την επίσημη υιοθέτηση της ΕΣΑ εξακολουθούσε να έχει ένα από τα λιγότερο γενναιόδωρα συστήματα εισοδηματικής στήριξης των ανέργων στην Ευρώπη και μία δημόσια υπηρεσία απασχόλησης (ΟΑΕΔ) που αδυνατούσε να παρέχει στους ανέργους βοήθεια για εύρεση εργασίας. Επιπρόσθετα, η ελληνική νομοθεσία ήταν από τις πιο αυστηρές στον ΟΟΣΑ για θέματα απολύσεων και αυτή για το χρόνο εργασίας παρείχε μικρά περιθώρια για ευέλικτες διευθετήσεις πέραν της υπερεργασίας⁶⁷. Οι ευελιξίες στην αγορά εργασίας προερχόταν από αρρυθμιστες μορφές εργασίας ή παραβιάσεις της νομοθεσίας⁶⁸ και η λειτουργία ιδιωτικών γραφείων εργασίας και εταιριών προσωρινής απασχόλησης απαγορευόταν. Για τους παραπάνω λόγους, οι ελληνικές κυβερνήσεις προσπάθησαν να ανταποκριθούν στην μεγάλη έμφαση που έδινε η ΕΣΑ στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και στην ΣΕΚ, η οποία φαίνεται να είναι η επικρατούσα⁶⁹, μέσω της αναδιάρθρωσης του ΟΑΕΔ και την ανάπτυξη υπηρεσιών εξατομικευμένης στήριξης ανέργων⁷⁰, την δημιουργία ενός εξορθολογισμένου συστήματος ΣΕΚ το οποίο θα περιγράψουμε αναλυτικά και παρακάτω και την αναγνώριση όλων των ευέλικτων διευθετήσεων του χρόνου εργασίας με νομοθετικές ρυθμίσεις⁷¹.

Η επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα πριν από την δεκαετία του 1970 και μέχρι το 1980 ήταν υποβαθμισμένη, περιστασιακή και ασυντόνιστου χαρακτήρα. Η επιμόρφωση μέχρι τότε

⁶⁶ Παρομοίως η ΕΕ έχει επιδράσει καθοριστικά στην διαμόρφωση της εθνικής πολιτικής ισότητας των φύλων στην απασχόληση ενώ κοινοτικές οδηγίες για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία έχουν κυριολεκτικά σφραγίσει την ελληνική νομοθεσία. Όπως παραπάνω, Μαρία Καραμεσίνη, σελ 238.

⁶⁷ Εκείνη για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου που χρονολογείτο από το 1920 και αυτή για την μερική απασχόληση από το 1990. Όπως παραπάνω, Μαρία Καραμεσίνη, σελ 239.

⁶⁸ Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν οι απλήρωτες υπερωρίες, η ανασφάλιστη εργασία, η παράνομη εργασία αλλοδαπών, η ψευτο- ανεξάρτητη εργασία με συμβάσεις έργου ή παροχής υπηρεσιών κ.τ.λ. Όπως παραπάνω, Μαρία Καραμεσίνη, σελ 239.

⁶⁹ Μεταξύ των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, η ΣΕΚ ανέργων και εργαζομένων φαίνεται πως είναι η επικρατούσα πολιτική στη χώρα μας, καθώς απευθύνεται σε μεγαλύτερο αριθμό ατόμων απ' ότι το σύνολο των υπόλοιπων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, δες αναλυτικά όπως παραπάνω Κωνσταντίνος Δημουλάς, σελ 100-110

⁷⁰ Νόμος 2956/2001.

⁷¹ Τέτοιες είναι οι: Νόμος 2639/1998, 2874/2000, 3174/2003, 3250/2004, 3385/2005.

επίσης λειτουργούσε περισσότερο ως μηχανισμός αντιμετώπισης προβλημάτων αναλφαβητισμού και προώθησης των αρχών του ελληνικού ιδεώδους παρά ως πολιτική ανάπτυξης επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων⁷². Τα δεδομένα άλλαξαν με την είσοδο της χώρας μας στην ΕΕ και την χρηματοδότηση του ΕΚΤ για τις πολιτικές απασχόλησης και εκπαίδευσης. Το ενδιαφέρον της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης αρχίζει να στρέφεται προς την ΣΕΚ και ξεκινά να προωθείται μέσω ενδοεπιχειρησιακών προγραμμάτων κατάρτισης εργαζομένων καθώς και προγραμμάτων κατάρτισης ανέργων, τα οποία υλοποιήθηκαν από φορείς όπως είναι οι Νομαρχιακές Επιτροπές Λαϊκής Επιμόρφωσης, η Χριστιανική Ένωση Νέων, φορείς της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Επιμελητήρια, Επαγγελματικοί Σύλλογοι, και Εταιρίες Συμβούλων⁷³. Όμως η αναποτελεσματική διαχείριση των κοινωνικών πόρων οδήγησε στην ριζική αναδιοργάνωση του συστήματος παροχής υπηρεσιών εκπαίδευσης ενηλίκων και στην εκτενή ιδιωτικοποίηση του μέσα στην δεκαετία του 1990.

Επιπλέον σημειώθηκε μεταστροφή του ενδιαφέροντος προς την διαμόρφωση ενός συστήματος αρχικής και ΣΕΚ. Η αρχική επαγγελματική κατάρτιση και τα ΙΕΚ τέθηκαν υπό την επίβλεψη του ΟΕΕΚ, ενώ η ΣΕΚ τα ΚΕΚ, τέθηκε υπό την επίβλεψη του ΕΚΕΠΙΣ⁷⁴. Επίσης, μέσα στην δεκαετία του 2000 ψηφίστηκε νόμος⁷⁵ ο οποίος δημιούργησε το ΕΣΣΕΕΚΑ ή το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της αρχικής και της ΣΕΚ και Εκπαίδευσης με την Απασχόληση. Με το σύστημα αυτό επιχειρήθηκε η ανάπτυξη του συντονισμού των δράσεων κατάρτισης και ενισχύθηκε η προσπάθεια αντιμετώπισης των επικαλύψεων των συναρμόδιων φορέων. Στόχος του συστήματος ήταν οι πολίτες να έχουν τη δυνατότητα να πιστοποιούν τα προσόντα και τις επαγγελματικές τους δεξιότητες, ανεξάρτητα από τον τρόπο και την διαδρομή που ακολουθούν για την απόκτηση τους. Αξίζει να σημειωθεί ότι ακόμη το ΕΣΣΕΕΚΑ ασχολιόταν και με την δια βίου μάθηση χωρίς να αφορά αποκλειστικά σε αυτή⁷⁶.

Έτσι η ανάπτυξη του συστήματος της ΣΕΚ στην χώρα μας βάσει των χρηματοδοτήσεων από τα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης (ΚΠΣ) φαίνεται να διαμορφώθηκε βάσει του στόχου της οικονομικής ανταγωνιστικότητας ο οποίος σχετίζεται με τον ρόλο της ΣΕΚ ως πολιτικής απασχόλησης αλλά και διασφάλισης της κοινωνικής συνοχής (δια βίου μάθησης) αλλά και ως κοινωνικής πολιτικής. Όσον

⁷² Όπως παραπάνω Κωνσταντίνος Δημουλας, σελ 85.

⁷³ Ως μαζικότεροι φορείς εκπαίδευσης ενηλίκων είχαν αναδειχθεί η Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης (ΓΓΛΕ), το υπουργείο Γεωργίας αλλά και το Ελληνικό Κέντρο Παραγωγικότητας (ΕΛΚΕΠΑ). Δες αναλυτικά όπως παραπάνω Ελένη Πρόκου σελ 72-82.

⁷⁴ Ο ΟΕΕΚ είναι ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης είναι Νομικό Πρόσωπο δημοσίου Δικαίου και υπάγεται στο Υπουργείο Παιδείας, το ΕΚΕΠΙΣ ή Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης είναι Νομικό Πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου και υπάγεται στο Υπουργείο απασχόλησης.

⁷⁵ Ο Νόμος 3091/2013.

⁷⁶ Όπως παραπάνω Πρόκου Ελένη σελ 77.

αφορά το στόχο της οικονομικής ανταγωνιστικότητας και όπως περιγράψαμε παραπάνω, αποτυγχάνεται με την μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας. Η ΣΕΚ κινείται μεταξύ της αύξησης της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού ή της επίτευξης της ευελιξίας ανάλογα με την οικονομική, πολιτική και κοινωνική συγκυρία η οποία διαμορφώνει και τον κοινωνικά αποδεκτό τρόπο μείωσης του κόστους εργασίας.

Όσον αφορά τώρα το στόχο της κοινωνικής συνοχής, η ΣΕΚ λειτουργεί ανασταλτικά στον κοινωνικό αποκλεισμό που δημιουργείται μέσω της ανεργίας αφού τροφοδοτεί με το εκπαιδευτικό της περιεχόμενο τις αξίες που δημιουργεί η εκπαιδευτική διαδικασία και αμφισβητούνται από την ανεργία και στηρίζει εισοδηματικά τα υποκείμενα. Επίσης, όπως στην περίπτωση της ανεργίας έτσι και στην περίπτωση της δια βίου μάθησης το κράτος είναι αυτό που διαχειρίζεται τα πλαίσια τα οποία τα άτομα θα κάνουν τις ατομικές επιλογές τους για την μεγιστοποίηση της μάθησης τους, την απασχολησιμότητά τους και την αποφυγή της ανεργίας. Τα ίδια τα άτομα δηλαδή ενοχοποιούνται για την κατάσταση τους. Βλέπουμε λοιπόν με τον τρόπο αυτό και το σύστημα συνεχιζόμενης κατάρτισης το οποίο προωθείται και στην χώρα μας τις πολιτικές τάσεις και τους ρητά και άρρητα δηλωμένους στόχους.

2.5 Συμπεράσματα

Συνοψίζοντας τα παραπάνω, αρχικά θα πρέπει να υπογραμμίσουμε την έντονη παρουσία την ΣΕΚ στις κατευθύνσεις πολιτικών απασχόλησης και εκπαίδευσης της Ε.Ε. Όσον αφορά τις κατευθύνσεις των πολιτικών απασχόλησης, αρχικά παρατηρούμε τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης να είναι παρούσες σε όλη την ιστορία της δημιουργίας των πολιτικών απασχόλησης του θεσμού. Η εμφάνιση τους ξεκινάει με την κρίση του 1974 και των τάσεων παγκοσμιοποίησης των ανεπτυγμένων οικονομιών της Δύσης η οποία επέφερε σε οικονομικό επίπεδο αναδιάρθρωση της παραγωγικής δομής της οικονομίας, ανεργία και σε πολιτισμικό και κοινωνικό επίπεδο αύξηση των ποσοστών ανεργίας των νέων, αλλαγή των κοινωνικών θεσμών και ένταξη των γυναικών σε μεγάλο ποσοστό στην αγορά εργασίας.

Τα παραπάνω προβλήματα βέβαια δεν ήταν κοινά για όλα τα κράτη μέλη ακόμη και αν η βάση τους στην παρούσα εργασία θεωρείται κοινή. Επίσης, η λογική της δημιουργίας του θεσμού αυτού ήταν καθαρά οικονομική με αποτέλεσμα να μην υπάρχει συντονισμένη προτεινόμενη πολιτική απασχόλησης αλλά οδηγίες προς κατευθύνσεις οι οποίες εξυπηρετούσαν τους οικονομικούς στόχους της δημιουργίας της. Παρόλα αυτά, οι ενεργητικές πολιτικές φαίνεται να επιλέγονταν από τα κράτη μέλη στις εθνικές πολιτικές απασχόλησης, πράγμα που ίσως μας υποδεικνύει πως οι

κυριαρχούσες πολιτικές στο σύνολο των χωρών ακόμη και όταν δεν είναι δεσμευτικές ή προτεινόμενες οδηγούν προς κοινές κατευθύνσεις.

Η θεσμοθέτηση της ΕΣΑ το 1997 δηλαδή η συντονισμένη προτεινόμενη πολιτική απασχόλησης από το σύνολο των κρατών μελών αναδεικνύει τις ενεργητικές πολιτικές και επίσημα κυρίως μέσω των συνθηκών του Λουξεμβούργου το 1998 και της Λισαβόνας το 2000. Οι δύο αυτές συνθήκες φαίνεται να αναπτύσσουν την επιχειρηματολογία υπέρ των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και την ΣΕΚ. Η πρώτη, υπογραμμίζει την απασχολησιμότητα έναντι της ευελιξίας στο δίλημμα επιλογής πολιτικών για την καταπολέμηση της διαρθρωτικής ανεργίας που μαστίζει την αγοράεργασίας. Η δεύτερη, ενισχύει την άποψη αυτή με το επιχείρημα της δια βίου μάθησης και της επαγγελματικής κατάρτισης με στόχο Ε.Ε. να γίνει η πλέον ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία της γνώσης στον κόσμο στην οποία θα συνυπάρχει η ποιότητα εργασίας και η κοινωνική συνοχή με την ανταγωνιστικότητα.

Δημιουργείται κατ' αυτό τον τρόπο ένα ερώτημα σχετικά με το κατά πόσο όντως η εφαρμογή της ΣΕΚ προωθεί την απασχολησιμότητα και την ενεργοποίηση και όχι την ευελιξία και την απορύθμιση της αγοράς εργασίας. Εξετάζοντας την λογική και τις πολιτικές οι οποίες διαμορφώνουν τις προτεινόμενες πολιτικές απασχόλησης μέσω της ΕΣΑ, διαπιστώθηκε ότι η μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας η οποία αποτελεί την λογική της εφαρμογής της ΣΕΚ γίνεται λαμβάνοντας υπόψη την θεσμική πραγματικότητα και τον ταξικό συσχετισμό δύναμης στην ΕΕ. Ανάμεσα δηλαδή στο δίλημμα, μείωση κόστους εργασίας με αύξηση της παραγωγικότητας μέσω της απασχολησιμότητας ή μέσω της απαρίθμησης της αγοράς εργασίας με την ευελιξία και την δημιουργία θέσεων εργασίας που την προωθούν, επιλέγεται εκείνη η οποία στην δεδομένη χρονική, οικονομική και πολιτική συγκυρία δεν έρχεται σε σύγκρουση με τον ταξικό συσχετισμό δύναμης της εκάστοτε χώρας.

Θέση της παρούσας εργασίας είναι ότι η ΣΕΚ ως κυριαρχούσα πολιτική απασχόλησης της ΕΣΑ με το πέρασμα του χρόνου αποτελεί μια πολιτική η οποία μειώνει το μισθολογικό κόστος των επιχειρήσεων με δύο τρόπους πρώτον μέσω της επιδότησης των θέσεων εργασίας και δεύτερον μέσω της αύξησης της παραγωγικότητας η οποία επιχειρείται μέσω της κατάρτισης. Εξυπηρετεί με άλλα λόγια και προώθηση της εξωτερικής/αριθμητικής ευελιξίας της αγοράς εργασίας αλλά και της εσωτερικής/ λειτουργικής.

Η εξωτερική ή αριθμητική ευελιξία επιτυγχάνεται μέσω της προσφυγής στην προσωρινή απασχόληση που μέσω αυτής επιχειρείται εσωτερική ή λειτουργική ευελιξία από το εκπαιδευτικό της περιεχόμενο και χαρακτήρα το οποίο επιχειρεί αύξηση της παραγωγικότητας και της

ανταγωνιστικότητας. Η ΣΕΚ κατά συνέπεια χρησιμοποιείται, αφού καταφέρνει να περιλαμβάνει την λογική της ΕΣΑ, και να είναι ευπροσάρμοστη στις διάφορες συνθήκες των χωρών μελών.

Πέρα από τον χαρακτήρα της πολιτικής απασχόλησης η ΣΕΚ έχει και τον εκπαιδευτικό χαρακτήρα αλλά και τον χαρακτήρα της κοινωνικής πολιτικής. Ο εκπαιδευτικός και κοινωνικός της χαρακτήρας χρησιμοποιείται για την επιχειρηματολογία υπέρ αυτής μέσω της δια βίου μάθησης, αντανakλώντας την ανάγκη της συνεχούς απόκτησης και ανανέωσης γνώσεων που χαρακτηρίζει τις μεταβιομηχανικές κοινωνίες και παρουσιάζει ζήτηση από την αγορά εργασίας.

Το επιχείρημα και εδώ είναι η απασχολησιμότητα η οποία πέρα από το χαρακτήρα της οικονομικής αποτελεσματικότητας, παίρνει και αυτόν της κοινωνικής δικαιοσύνης. Δημιουργούνται και στο σημείο αυτό ερωτήματα σχετικά με την υποστήριξη της παραπάνω άποψης όταν τα αποτελέσματα της ΣΕΚ σε εκπαιδευτικό επίπεδο φαίνονται να είναι η μεταβίβαση στο άτομο των επιλογών και αποφάσεων εκπαίδευσης ,με την νεοκλασική λογική του ανθρώπινου κεφαλαίου και της μεγιστοποίησης του οφέλους του από την εκπαιδευτική διαδικασία με τις ευέλικτες μορφές μάθησης, οι οποίες μειώνουν το κόστος των δημόσιων δαπανών για εκπαίδευση και υποβαθμίζουν την γενική και δημόσια εκπαιδευτική διαδικασία. Το ερώτημα κατ' επέκταση συγκροτείται ως εξής: Έχει από μόνη της η δια βίου μάθηση την δυνατότητα άρσης των ανισοτήτων και επίτευξη της κοινωνικής συνοχής όταν δεν υποστηρίζεται παράλληλα από ταυτόχρονες αναπτυξιακές αλλαγές στην οικονομική δομή;

Τέλος, η προσπάθεια εξέτασης των παραπάνω πολιτικών στην περίπτωση της χώρας μας φαίνεται να ακολουθεί τις τάσεις για την επέκταση της ΣΕΚ σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες μέλη, χωρίς όμως η Ελλάδα να βρίσκεται στο ίδιο επίπεδο με αυτές όσον αφορά την θεσμική κατάσταση στην αγορά εργασίας της και τις εκπαιδευτικές πρακτικές επιμόρφωσης και κατάρτισης που εφαρμοζόταν σε αυτή.

Πρώτο αποτέλεσμα του παραπάνω όσον αφορά τις εκπαιδευτικές πρακτικές επιμόρφωσης και κατάρτισης, ήταν η δημιουργία ενός ασυντόνιστου, αναποτελεσματικού και αδύναμου συστήματος ΣΕΚ το οποίο λόγω αδυναμίας απορρόφησης των κονδυλίων των Κοινοτικών πλαισίων στήριξης αναδιαμορφώθηκε και βελτιώθηκε αποδυναμώνοντας όμως την δημόσια δαπάνη σε αντίθεση με την ενίσχυση της ιδιωτικής πρωτοβουλίας. Δεύτερο αποτέλεσμα, είναι να επιτυγχάνεται σε χωρικό επίπεδο το κράτος και να παρεμβαίνει για να διασφαλίζει την παροχή επιλογών στα άτομα που αφορά τη κατάσταση της εκπαίδευσης τους ή την κατάσταση της ανεργίας ή απασχόλησης τους.

Τα αποτελέσματα τώρα της θεσμικής κατάστασης της αγοράς εργασίας της Ελλάδας και της σθεναρής αντίστασης στις προσπάθειες της ΕΕ που τελεί υπό νεοφιλελεύθερη ηγεμονία στην

απορρύθμιση της, έχουν επιβληθεί πρόσφατα στους έλληνες εργαζόμενους με το Μνημόνιο του 2010. Προς εφαρμογή του εν λόγω Μνημονίου, έχουν υιοθετηθεί μέχρι σήμερα ακραίες μονεταριστικές πολιτικές μείωσης του μοναδιαίου κόστους εργασίας. Τέτοιες είναι η μείωση των μισθών στο δημόσιο τομέα, η μείωση της προστασίας των μισθωτών από τις ατομικές και συλλογικές απολύσεις, η κατάργηση των διαιτητικών αποφάσεων για τους μισθούς στον ιδιωτικό τομέα, η μείωση της αποζημίωσης για υπερωριακή απασχόληση και η μείωση του κατώτατου μισθού στους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας.

‘Η ιστορία φαίνεται να είναι απαραίτητο στοιχείο κάθε διάγνωσης του τι πήγε στραβά και ίσως να μην είναι και άσχετη με τη θεραπεία.’

E. J. HOBSBAWM

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην νεότερη Ελλάδα.

Στα παραπάνω κεφάλαια έγινε η απόπειρα εξέτασης της ΣΕΚ ως ένα πεδίο άσκησης πολλαπλών πολιτικών σε εθνικό αλλά και υπερεθνικό πλαίσιο, σε επίπεδο επιχείρησης αλλά και σε επίπεδο κρατικών και διεθνών οργανισμών. Η ανάπτυξη και ο τρόπος εφαρμογής της ΣΕΚ αποτελεί αντικείμενο της συλλογικής και πολιτικής διαπραγμάτευσης σε όλες τις ανεπτυγμένες κοινωνίες κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Στο σημείο αυτό σημαντική θεωρούμε την εξέταση της ΣΕΚ στο επίπεδο της χώρας μας. Βασικός μας σκοπός η παρουσίαση μια όσο το δυνατόν πιο καθαρή εικόνα του περιεχομένου της, μέσω της εξέτασης της με την ίδια κριτική απόπειρα που προηγήθηκε στα προηγούμενα κεφάλαια.

3.1 Από την εκπαίδευση ενηλίκων και την επιμόρφωση στην κυριαρχία της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα.

Σύμφωνα με όλες τις μελέτες και έρευνες του εκπαιδευτικού συστήματος στην Ελλάδα, η επικράτηση του γενικού χαρακτήρα της εκπαίδευσης, παραμένει το κυρίαρχο χαρακτηριστικό της, από την ίδρυση του νεοελληνικού κράτους ως σήμερα⁷⁷. Παρόλα αυτά στις προσπάθειες για την ανάπτυξη της τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης θεωρούμε καθοριστικής σημασίας τις επιμορφωτικές δραστηριότητες του νεοελληνικού κράτους για την εκπαίδευση των ενηλίκων.

Οι πρώτες επιμορφωτικές δραστηριότητες στην νεοελληνική ιστορία εμφανίζονται προς τα τέλη του 19^{ου} αιώνα. Είναι κατά κανόνα μεμονωμένες και χωρίς θεσμική έκφραση όπως έχει επισημανθεί και στις πρώτες επιστημονικές εργασίες για την ιστορική εξέλιξη της εκπαίδευσης των ενηλίκων στην Ελλάδα⁷⁸. Πρόκειται συνήθως για δραστηριότητες μορφωτικών οργανώσεων⁷⁹,

⁷⁷ Όπως παραπάνω Κωνσταντίνος Δημουλας σελ 44.

⁷⁸ Δες αναλυτικά Δ. Βεργίδης, *Η διαρκής εκπαίδευση στην Ελλάδα, στα πλαίσια του θεσμού της Λαϊκής επιμόρφωσης, Οι παιδαγωγικές επιστήμες: Τόμος 8, Διαρκής εκπαίδευση και κοινωνικοπολιτιστική εμπύχωση*, Επιμέλεια Μ. Debesse & G. Mialeret, Εκδόσεις Δίπτυχο, Αθήνα 1985.

⁷⁹ Τέτοιοι είναι ο Φιλολογικός Σύλλογος Παρνασσός, η Εταιρία των φίλων του Λαού και ο Σύλλογος προς διάδοσιν των Ελληνικών Γραμμάτων ή ακόμη και προγράμματα εκπαίδευσης εργαζομένων από επιμελητήρια, Δ. Βεργίδης,

πολιτιστικών εταιριών και εξωραϊστικών συλλόγων με κύριο σκοπό την αντιμετώπιση του αναλφαβητισμού. Στην μεταπολεμική περίοδο, οι όποιες επιμορφωτικές δραστηριότητες ενηλίκων αναπτύχθηκαν από το κράτος επικεντρώθηκαν κυρίως στην αντιμετώπιση του αναλφαβητισμού και στην εξυπηρέτηση της στρατηγικής της ιδεολογικής ενσωμάτωσης των πλατιών λαϊκών μαζών στα καθεστωτικά ιδεώδη⁸⁰.

Από την μεταπολεμική περίοδο έως και την μεταπολίτευση έχουμε κάποιες πρώτες απόπειρες για την ανάπτυξη της επιμόρφωσης αλλά και σε γενικό πλαίσιο της εκπαίδευσης των ενηλίκων. Τέτοιες μπορούν να θεωρηθούν οι παρεμβάσεις που περιλαμβάνουν την ίδρυση του ΕΛΚΕΠΑ το 1953⁸¹ (Ελληνικού Κέντρου Παραγωγικότητας ρυθμίσεως θεμάτων τεχνικής βοήθειας) με βασική αποστολή την προαγωγή της παραγωγικότητας στους διάφορους κλάδους της Ελληνικής Οικονομίας. Ακόμη, την ενεργοποίηση της υπηρεσίας Λαϊκής Επιμόρφωσης το 1954⁸² με την ίδρυση της ΚΕΚΑ (Κεντρική Επιτροπή Καταπολεμήσεως του Αναλφαβητισμού) και των αντίστοιχων επιτροπών σε νομαρχιακό επίπεδο τις ΝΕΚΑ⁸³. Μια τελευταία παρέμβαση της πολιτείας αυτή την περίοδο, είναι η ίδρυση και η λειτουργία των ΚΕΓΕ Κέντρων Γεωργικής Εκπαίδευσης το 1951⁸⁴.

Σημαντικό έτος για την ανάπτυξη της επαγγελματικής εκπαίδευσης θεωρείται το 1959 λόγω δύο βασικών νομοθετημάτων τα οποία οργάνωσαν και επέκτειναν το δίκτυο επαγγελματικής εκπαίδευσης⁸⁵. Αξίζει να σημειώσουμε στο σημείο αυτό ότι ο θεσμός της εκπαίδευσης ενηλίκων την ίδια στιγμή στην Ευρώπη αποτελεί έναν από τους βασικούς μοχλούς του κράτους πρόνοιας και αρχίζει να θεωρείται επιστημονικά τεκμηριωμένη περιοχή. Σύμφωνα με ορισμένους μελετητές, το μοντέλο της οικονομικής ανάπτυξης που εφαρμόστηκε στη σύγχρονη Ελλάδα στηρίχθηκε στους

Κοινωνικές και οικονομικές διαστάσεις της εκπαίδευσης Ενηλίκων, Στοιχεία κοινωνικοοικονομικής λειτουργίας και θεσμικού περιεχομένου, Δ. Βεργίδης και Ε. Πρόκου, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα 2005. Σελ 13-128 .

⁸⁰Βεργίδης Δ., 1994, *Κοινωνικό-οικονομικές εξελίξεις και στρατηγικές εκπαίδευσης/κατάρτισης ενηλίκων στην Ελλάδα*, Αθήνα, Επιθεώρηση Νέα Κοινωνιολογία, Φθινόπωρο, σελ 65- 76.

⁸¹ Νόμος 2473/1953.

⁸² Νόμος 3094/1954.

⁸³ Πρώτη φορά στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων δημιουργείται ένας συγκεντρωτικός μηχανισμός με απολήξεις στο επίπεδο όλων των νομών και ο οποίος έχει νομικά εχέγγυα να εφαρμόζει μια κεντρικά σχεδιασμένη πολιτική, όπως αναφέρεται στο άρθρο 2 του νομοθετικού διατάγματος η ΚΕΚΑ καθοδηγεί και εποπτεύει τις ΝΕΚΑ. Όπως παραπάνω Θανάσης Καραλής , σελ 23.

⁸⁴ Νόμος 1643/1951.

⁸⁵ Οι νόμοι αυτοί ήταν ο 3971/59 «Περί Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαιδεύσεως, Οργανώσεως της Μέσης Εκπαιδεύσεως και Διοικήσεως της Παιδείας» και ο Νόμος 3973/59 «Περί ενοποίησης και συντονισμού της Διοικήσεως Επαγγελματικής Εκπαιδεύσεως», θεσπίστηκαν ορισμένες καινοτομίες με τις οποίες επιδιώχθηκε η ενίσχυση της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Μέσω αυτών εισήχθησαν στην τεχνική εκπαίδευση αντίστοιχα μαθήματα με την γενική. Επίσης με τον ίδιο νόμο η γενική αρμοδιότητα της τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης ανατέθηκε στο Υπουργείο Παιδείας (εκτός των κέντρων μαθητείας και των κέντρων γεωργικής εκπαίδευσης) και θεσπίστηκε το απολυτήριο της πρώτης Βαθμίδας του Γυμνασίου. Τέλος θεσπίστηκαν νέα πρακτικά τμήματα στα εξατάξια γυμνάσια (τεχνικά, αγροτικά, οικονομικά, ναυτικά, ξένες γλώσσες, οικιακή οικονομία) και ιδρύθηκαν δημόσιες μέσες τεχνικές σχολές. Δες αναλυτικά όπως παραπάνω Κωνσταντίνος Δημουλας σελ 47.

άδηλους πόρους, το χαμηλό εργατικό κόστος, την προστασία της εγχώριας αγοράς την άντληση του αγροτικού υπερπροϊόντος και την επέκταση του δημόσιου τομέα. Σ' αυτό το πλαίσιο, το σύστημα της επαγγελματικής κατάρτισης παράγει κυρίως ελεύθερους επαγγελματίες και μεσαία στελέχη για τη βιομηχανία, ενώ η μεγάλη μάζα των εργατών παραμένει ανειδίκευτη. Η διέξοδος στο πρόβλημα της ανεργίας η οποία κατά τις δεκαετίες του 1950 και του 1960 ήταν σε υψηλά επίπεδα εξαιτίας της μαζικής αγροτικής εξόδου, δόθηκε με την εξωτερική μετανάστευση⁸⁶.

Κατά την περίοδο της μεταπολίτευσης σταθερός προσανατολισμός της χώρας ήταν η συμμετοχή της στην τότε Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (ΕΟΚ) με αποτέλεσμα την σταδιακή υιοθέτηση βασικών συνιστωσών οικονομικής πολιτικής, πολιτικής απασχόλησης και κοινωνικής πολιτικής. Η παρέμβαση αυτή επιτυγχάνεται μέσω των χρηματοδοτήσεων που δέχεται η χώρα μας και των ελλειμμάτων εθνικής πολιτικής που παρουσιάζει η χώρα μας. Ο όρος δια βίου μάθηση αρχίζει να εμφανίζεται την χρονική αυτή περίοδο προκειμένου να υποδηλωθεί η ανάγκη για διαρκή αναβάθμιση των προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού στο πλαίσιο της ανταγωνιστικής παγκοσμιοποιημένης οικονομίας⁸⁷.

Από το 1981 και μετά, με την κυβέρνηση του ΠΑΣΟΚ, ενισχύθηκαν οι θεσμοί για την επιμόρφωση και τα προγράμματα πολλαπλασιάστηκαν, ενώ ταυτόχρονα ενισχύθηκε ο επαγγελματικός τους χαρακτήρας⁸⁸. Σημαντική πενταετία για την συμβολή μιας σειράς θεσμικών ρυθμίσεων⁸⁹ είναι η δεκαετία 1982-1986, η οποία αποτελεί την πρώτη φορά κατά την οποία η επαγγελματική εκπαίδευση στηρίζεται σε τέτοιο βαθμό από την πολιτεία⁹⁰.

Το 1992 θεσπίστηκαν και έκτοτε λειτουργούν τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.), τα οποία απευθύνονται κυρίως στους αποφοίτους Λυκείου που προέρχονται από τα χαμηλότερα κοινωνικά στρώματα προκειμένου να αποκτήσουν κάποια ειδίκευση για την ένταξή τους στο σύστημα της απασχόλησης. Μέχρι το 1992, τυπικά ως αρχική επαγγελματική κατάρτιση αντιμετωπιζόνταν μόνο οι Σχολές Ταχύρρυθμης Επαγγελματικής Κατάρτισης του Ο.Α.Ε.Δ., των οποίων η διάρκεια ήταν 6-9 μήνες και σ' αυτές φοιτούσαν άνεργοι και εργαζόμενοι οι οποίοι επιθυμούσαν την απόκτηση κάποιας ειδίκευσης.

⁸⁶ Όπως παραπάνω Κωνσταντίνος Δημιουλας σελ 49.

⁸⁷ Schuetze, H, G. International concepts and agenda of lifelong learning: Compare A Journal of Comparative and International Education, 289-306.

⁸⁹ Τα σημαντικότερα αυτών είναι η ίδρυση 313 Κέντρων Λαϊκής Επιμόρφωσης (ΚΛΕ), η λειτουργία του Κέντρου Μελετών Αναμόρφωσης (ΚΕΜΕΑ), η εισαγωγή του θεσμού των Συμβούλων Λαϊκής Επιμόρφωσης. Δες αναλυτικά όπως παραπάνω Όπως παραπάνω Θανάσης Καραλής, σελ 28.

⁹⁰ Αξίζει να αναφέρουμε ότι η χρηματοδότηση του της Λαϊκής επιμόρφωσης κατά το έτος 1981 είναι 18 φορές μεγαλύτερη από την χρηματοδότηση του αμέσως προηγούμενου έτους. Όπως παραπάνω Θανάσης Καραλής, σελ 28.

Μέχρι τις αρχές του 1990 η κατανομή των χρηματοδοτήσεων του ΕΚΤ είναι πλέον υπέρ της ΣΕΚ η οποία περιλαμβάνει και εκπαιδευτικές δραστηριότητες. Έκτοτε οι δραστηριότητες οι οποίες εμπίπτουν στην εκπαίδευση ενηλίκων, συρρικνώνονται συστηματικά και ταυτόχρονα παρατηρείται μια ταύτιση της εκπαίδευσης ενηλίκων με την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση γενικά και ειδικά στα επιδοτούμενα προγράμματα για τους ανέργους⁹¹, μέσω του συστήματος της επιμόρφωσης το οποίο αποδυναμώθηκε και τροποποιήθηκε για να εξυπηρετεί την ανάπτυξη της ΣΕΚ. Η αρχική επαγγελματική κατάρτιση φαίνεται και αυτή να υστερεί έναντι της συνεχιζόμενης και βάσει χρηματοδοτήσεων αλλά και βάσει ατόμων τα οποία συμμετέχουν σε αυτή⁹².

3.2 Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα πριν και κατά την διάρκεια των χρηματοδοτήσεων του ΕΚΤ

Η είσοδος της χώρας μας στην Ευρωπαϊκή κοινότητα άρχισε να στρέφει την προσοχή και το βάρος της εκπαίδευσης ενηλίκων και των πολιτικών απασχόλησης προς την επαγγελματική κατάρτιση. Η έννοια της ΣΕΚ με την έννοια της βελτίωσης των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού υπήρχε και πριν αλλά εφαρμοζόταν κυρίως στην χώρα μας σε λίγες σχολές εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των εργαζομένων που λειτουργούσαν στο εσωτερικό των πολύ μεγάλων επιχειρήσεων κυρίως για την επίδειξη και την εκπαίδευση πάνω σε εξοπλισμούς από τους προμηθευτές μηχανημάτων προς τις επιχειρήσεις. Η χρήση της επαγγελματικής κατάρτισης από τις πολιτικές απασχόλησης δεν αναφέρεται στη χώρας μας. Επικρατεί όμως ένας χαρακτήρας τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης σχολικού χαρακτήρα, όπου παρατηρείται αλληλοεπικάλυψη ειδικοτήτων⁹³.

Κατά αυτό τον τρόπο οι εργαζόμενοι ή άνεργοι που εξήλθαν από το εκπαιδευτικό σύστημα πριν την είσοδο της χώρας μας στην ΕΟΚ και τις χρηματικές ενισχύσεις του ΕΚΤ συμμετείχαν σε επιμορφωτικές δραστηριότητες χωρίς τεχνικό ή επαγγελματικό περιεχόμενο αλλά ανθρωπιστικού, κοινωνικού ή ιστορικού χαρακτήρα⁹⁴. Η ΣΕΚ απευθυνόταν αποκλειστικά στο εργατικό δυναμικό μεγάλων ιδιωτικών ή δημόσιων επιχειρήσεων και όχι σε ανέργους για την εξέλιξη των επαγγελματικών τους δεξιοτήτων. Η ΣΕΚ εντάχθηκε στα μέτρα πολιτικών για την αντιμετώπιση της

⁹¹ Karalis T & Vergidis D, *Lifelong education in Greece: Recent development and current trends. International Journal of Lifelong Education*, 2004, σελ 179-189

⁹² Δεσαναλυτικά Όπως παραπάνω Κωνσταντίνος Δημουλας σελ 81-96

⁹³ Δες αναλυτικά όπως παραπάνω Στέφανος Πεσμαζόγλου, σελ 233-280

⁹⁴ Όπως παραπάνω Στέφανος Πεσμαζόγλου, σελ 504.

ανεργίας και την ενίσχυση της ένταξης των νέων στην απασχόληση με το Ψήφισμα του Συμβουλίου των Υπουργών Παιδείας της ΕΟΚ της 13ης Δεκεμβρίου 1976.⁹⁵

Η κατάρτιση ή η επανακατάρτιση των ανέργων με στόχο τον αναπροσανατολισμό των εργασιακών τους ικανοτήτων με στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας τους καθυστέρησε σημαντικά. Ακόμη και η απορρόφηση των κοινοτικών πόρων προς την κατεύθυνση αυτή όπως θα παρουσιάσουμε και εκτενώς στην συνέχεια έγινε αναποτελεσματικά. Πριν την δραματική αύξηση της ανεργίας στις αρχές της δεκαετίας του 1990, η ανάληψη του κόστους για αυτού του είδους την αναποτελεσματικότητα γινόταν από το κράτος με τη δημιουργία απασχόλησης μέσω της κρατικής παρέμβασης, δηλαδή με την χρήση πολιτικών κείνσιανής λογικής. Με την αύξηση όμως της ανεργίας και ιδιαίτερα της μακροχρόνιας ανεργίας των νέων καθώς και την αλλαγή των πολιτικών συσχετισμών σε ευρωπαϊκό επίπεδο όπως παρατηρήσαμε και παραπάνω, ενισχύεται η βαρύτητα των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης σε γενικό επίπεδο και σε ειδικό η βαρύτητα της ΣΕΚ. Βασικός λόγος αποτελεί η αναπαραγωγή και η ενσωμάτωση του εργατικού δυναμικού μιας και οι νέοι άνεργοι στερούνται το δικαίωμα λήψης επιδόματος ανεργίας.

Από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 και έκτοτε αναπτύσσονται σταδιακά και επεκτείνονται οι αποκαλούμενες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης όσον αφορά τον αριθμό των ανέργων στους οποίους απευθύνονται και στους πόρους που δαπανούνται για την εφαρμογή τους. Η ΣΕΚ όπως φαίνεται είναι η επικρατούσα πολιτική στην χώρα μας καθώς απευθύνεται σε μεγαλύτερο αριθμό ατόμων απ' ότι το σύνολο των υπόλοιπων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και απορροφά μεγαλύτερα ποσά χρηματικών πόρων τόσο συνολικά όσο και κατά άτομο ⁹⁶. Παράλληλα, μεγάλες ιδιωτικές και δημόσιες επιχειρήσεις όπως ήδη έχουμε αναφέρει την ίδια χρονική περίοδο χρησιμοποιούν την ΣΕΚ για την βελτίωση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού.

Στις αρχές της δεκαετίας του 1989 ξεκινάει η λειτουργία του πρώτου Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (1^ο ΚΠΣ) όπου η ΣΕΚ διευρύνθηκε ραγδαία και η βαρύτητα της έγινε καθοριστική σε σχέση με τις επιμορφωτικές δραστηριότητες των προηγούμενων χρόνων. Το πρώτο Κοινοτικό Πλαίσιο στήριξης εφαρμόστηκε την πενταετία 1989-1993, περιελάμβανε 15 λειτουργικά προγράμματα για την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, καθένα εξ' αυτών περιελάμβανε επιμέρους ενέργειες και μέτρα με αποτέλεσμα να δημιουργείται εξ' αρχής ένα πρόβλημα συντονισμού και παρακολούθησης των επιμέρους ενεργειών και δράσεων⁹⁷.

⁹⁵ Όπως παραπάνω Στέφανος Πεσμαζόγλου, σελ 488-489

⁹⁶ Δες αναλυτικά, στατιστική επεξεργασία και παρουσίαση στοιχείων ΟΑΕΔ, όπως παραπάνω Κωνσταντίνος Δημουλας σελ 99-105.

⁹⁷ Όπως παραπάνω Κωνσταντίνος Δημουλας σελ 107.

Η συμφωνία πλαίσιο για το Α' ΚΠΣ περιελάμβανε διάσπαρτα διάφορους στόχους και πολιτικές ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού. Σε μια προσπάθεια συνοπτικής και περιεκτικής παρουσίασης τους θα μπορούσαμε να πούμε ότι ήταν πρώτον, η βελτίωση και η δημιουργία απαραίτητων υποδομών για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση καθώς και εκπαίδευση εκπαιδευτών. Δεύτερον, ενέργειες κατάρτισης, συνδεδεμένες με τους λοιπούς άξονες του Κ.Π.Σ, για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και την ανάπτυξη του τουρισμού. Τρίτον, προγράμματα κατάρτισης για τον εκσυγχρονισμό των τραπεζών και των ασφαλιστικών επιχειρήσεων. Τέταρτον, προγράμματα κατάρτισης για τους αναπτυξιακούς άξονες των τηλεπικοινωνιών, της έρευνας, της τεχνολογίας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων του τουρισμού. Πέμπτον, προγράμματα κατάρτισης και προώθησης της απασχόλησης για την δευτεροβάθμια, την τριτοβάθμια εκπαίδευση, τους μακροχρόνια ανέργους, τους νέους ανέργους καθώς και των γυναικών ώστε να διευκολυνθεί η είσοδος τους στην αγορά εργασίας.

Την υλοποίηση των παραπάνω προγραμμάτων ανέλαβε ένα πλήθος οργανισμών σε αρκετές περιπτώσεις χωρίς τις απαιτούμενες προδιαγραφές, τα στελέχη και την τεχνογνωσία. Ο καθένας ακολουθούσε και εφάρμοζε τη δική του επιμέρους πολιτική. Τα εκπαιδευτικά προγράμματα που υλοποιήθηκαν σ' αυτό το πλαίσιο διέφεραν ανάλογα με την ομάδα -στόχο, τη μεθοδολογία και τη θεματική περιοχή και απευθύνονταν σε διαφορετικές κοινωνικές κατηγορίες και οικονομικούς κλάδους χωρίς ιεράρχηση στόχων και προσανατολισμών⁹⁸.

Την ίδια περίοδο εκδίδονται οι πρώτες υπουργικές αποφάσεις για την διαχείριση των προγραμμάτων, ενώ το 1989⁹⁹ θεσμοθετείται το Εθνικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης (ΕΣΕΚΑ). Στόχος του ΕΣΕΚΑ είναι ο αποτελεσματικός συντονισμός των ενεργειών ΣΕΚ σε ολόκληρη την χώρα και η σύνδεση της απασχόλησης με τις πολιτικές καταπολέμησης της ανεργίας. Το ΕΣΕΚΑ, συνιστά την πρώτη νομοθετική παρέμβαση μείζονος κλίμακας στον τομέα της ΣΕΚ από την πολιτεία. Η λειτουργία του προβλεπόταν και σε αποκεντρωμένο επίπεδο με τις νομαρχιακές και περιφερειακές επιτροπές ΝΕΕΚΑ και ΠΕΕΚΑ αλλά παρά τις διακηρύξεις παρέμεινε ουσιαστικά ανενεργό για περίπου μία δεκαπενταετία¹⁰⁰.

Με την πρώτη περίοδο εφαρμογής του Α ΚΠΣ, αποδυναμώνεται ο θεσμός της Λαϊκής Επιμόρφωσης αφού ήδη έχει καταστεί αντικείμενο κομματικής διαμάχης, πράγμα το οποίο αποτυπώνεται στην μείωση των προϋπολογισμών αλλά και την κατάργηση σε θεσμικό και συμβολικό επίπεδο του δικτύου Λαϊκής Επιμόρφωσης το οποίο διασφάλιζε την σύνδεση της

⁹⁸ Δες αναλυτικά Όπως παραπάνω Κωνσταντίνος Δημουλας σελ 108

⁹⁹ Νόμος 1836/1989.

¹⁰⁰ Όπως παραπάνω Θανάσης Καραλής, σελ 30.

συμμετοχής των πολιτών με τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες και τις αντίστοιχες τοπικές ανάγκες. Από το σημείο αυτό και ύστερα επέρχεται η σταδιακή κυριαρχία της ΣΕΚ ως εκπαιδευτικής πολιτικής αλλά και ως πολιτικής απασχόλησης.

Κατά την αξιολόγηση του διαπιστώθηκε ότι παρά τον μεγάλο αριθμό φορέων που ασχολήθηκαν με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, η έλλειψη κεντρικού σχεδιασμού και συντονισμού οδήγησε σε πολλά προβλήματα στην εφαρμογή του. Τα προβλήματα αυτά αφορούσαν την έλλειψη κεντρικού σχεδιασμού με άμεσο αποτέλεσμα την ασυντόνιστη επιλογή θεματολογίας, σε επανάληψη των θεμάτων και σε υποκειμενικά κριτήρια επιλεξιμότητας των φορέων υλοποίησης. Ακόμη, προβλήματα παρουσιάστηκαν στην παροχή άνισων ευκαιριών κατάρτισης κατά περιοχή, στην απουσία πιστοποιημένων προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, στην έλλειψη μηχανισμών εκ' των προτέρων αξιολόγησης των αναγκών των επιχειρήσεων σε ανθρώπινο δυναμικό καθώς και μηχανισμών αξιολόγησης των υλοποιούμενων ενεργειών. Άμεσο αποτέλεσμα ήταν την αλόγιστη δαπάνη και η ανορθολογική κατανομή των διατιθέμενων πόρων για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.¹⁰¹ Στην πράξη οι πόροι που δαπανήθηκαν λειτούργησαν ως εισοδηματική ενίσχυση συγκεκριμένων κοινωνικών κατηγοριών και όχι ως ενίσχυση των ευκαιριών απασχόλησης.¹⁰² Λόγω των παραπάνω πολλοί από τους στόχους που είχαν τεθεί κατά την υλοποίηση του Α' ΚΠΣ σχετικά με την ΣΕΚ επαναλήφθηκαν και κατά τον σχεδιασμό του Β' ΚΠΣ.

Το Δεύτερο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (2^ο ΚΠΣ) πραγματοποιήθηκε κατά την πενταετία 1994-1999 και υπογράφηκε στις 15 Ιουλίου 1994 στην Αθήνα. Πέρα από την χρηματοδότηση του ΕΚΤ, υπήρχε και εθνική συμμετοχή η οποία κυμαινόταν κατά περίπτωση από 25%- 50% του προϋπολογισμού των επιλέξιμων προς χρηματοδότηση ενεργειών και δράσεων¹⁰³. Στο Δεύτερο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (2ο ΚΠΣ) περιλαμβάνονταν πέντε άξονες προτεραιοτήτων. Αυτές οι προτεραιότητες αφορούν στη χρηματοδότηση μεγάλων αναπτυξιακών έργων και έργων υποδομής, την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας, την ανάπτυξη των δεκατριών Περιφερειών της χώρας και την αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού.

Για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού διατέθηκε το 13% του συνολικού προϋπολογισμού. Ο άξονας αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού περιελάμβανε 4 ολοκληρωμένα επιχειρησιακά προγράμματα (Ο.Ε.Π). Τα ολοκληρωμένα αυτά επιχειρησιακά προγράμματα (ΟΕΠ) με φθίνουσα σειρά χρηματοδότησης ήταν τα εξής. Πρώτο το ΟΕΠ Αρχικής

¹⁰¹ Ενδεικτικό της κατάστασης που επικρατούσε κατά την διάρκεια του Α ΚΠΣ είναι το γεγονός ότι δεν υπάρχουν, ακόμη και σήμερα, αξιόπιστα δημοσιευμένα στοιχεία σχετικά με τους οργανισμούς που απορρόφησαν τις κοινοτικές χρηματοδοτήσεις. Όπως παραπάνω Θανάσης Καραλής, σελ 30.

¹⁰² Όπως παραπάνω Κωνσταντίνος Δημουλας σελ 109.

¹⁰³ Όπως παραπάνω Κωνσταντίνος Δημουλας σελ 111.

Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, δεύτερο το ΟΕΠ συνεχιζόμενης κατάρτισης, τρίτο το ΟΕΠ για την αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού και τέταρτο το ΟΕΠ για την υποστήριξη του εκσυγχρονισμού της Δημόσιας Διοίκησης.

Εκτός των παραπάνω τεσσάρων Ολοκληρωμένων Επιχειρησιακών Προγραμμάτων, μέτρα και δράσεις συνεχιζόμενης κατάρτισης ανέργων και εργαζομένων περιλαμβάνονται κυρίως στα 13 Περιφερειακά Αναπτυξιακά Προγράμματα και στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα του Υπ. Βιομηχανίας για τη Βελτίωση της Ανταγωνιστικότητας της Ελληνικής Οικονομίας καθώς και στις Κοινοτικές Πρωτοβουλίες (Now, Youthstart, Leonardo, Leader, Adapt, Interegk.ά.) Επιπλέον, από το 1988, διαμέσου της παρακράτησης εισφορών των εργοδοτών χρηματοδοτούνται με κοινωνικούς πόρους προγράμματα κατάρτισης των εργαζομένων, ενώ αρκετές επιχειρήσεις υλοποιούν προγράμματα κατάρτισης του προσωπικού τους με ιδίους πόρους¹⁰⁴.

Το ολοκληρωμένο επιχειρησιακό πρόγραμμα του 2^{ου} ΚΠΣ της συνεχιζόμενης κατάρτισης και προώθησης της απασχόλησης¹⁰⁵ συνιστά το πλαίσιο των πολιτικών και των μέτρων κατάρτισης και για τα υπόλοιπα επιχειρησιακά προγράμματα, καθώς είναι και το μεγαλύτερο επιχειρησιακό πρόγραμμα για την αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού. Οι συντάκτες του Προγράμματος, αναγνωρίζοντας τις αδυναμίες που παρουσιάστηκαν κατά το 1ο Κ.Π.Σ., έθεσαν ως βασικό στόχο την αντιμετώπιση τους. Για την αντιμετώπιση αυτών των αδυναμιών τέθηκαν πολιτικές προτεραιότητες στην εφαρμογή του οι οποίες αφορούσαν την βελτίωση της ποιότητας των προγραμμάτων και των εκπαιδευτών, την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των εργαζομένων ιδιωτικού και δημόσιου τομέα.

Για την υλοποίηση της δημιουργίας του πάγιου συστήματος ΣΕΚ περιλήφθηκαν τρία υποπρογράμματα που με την σειρά τους αποτελούνταν από διάφορα μέτρα. Τα μέτρα αυτά αφορούσαν την δημιουργία αρχικά 10 με 12 εξειδικευμένων κέντρων κατάρτισης, τη δημιουργία 8 Τοπικών Κέντρων κατάρτισης στους θύλακες υψηλής ανεργίας, 13 Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης και Παρατηρητηρίων της αγοράς εργασίας, Και τέλος την επιμόρφωση των εκπαιδευτών που θα εργαστούν στα Πιστοποιημένα Κέντρα Κατάρτισης καθώς και για τη σύνταξη πρότυπων εκπαιδευτικών προγραμμάτων, τη πραγματοποίηση μελετών και ερευνών για την απρόσκοπτη υλοποίηση του προγράμματος¹⁰⁶. Επίσης υπήρχαν ενέργειες και μέτρα τα οποία

¹⁰⁴ Όπως παραπάνω Κωνσταντίνος Δημουλας σελ 111.

¹⁰⁵ Το συνολικό κόστος του Ολοκληρωμένου Επιχειρησιακού Προγράμματος Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Απασχόλησης του 2ου ΚΠΣ, ήταν 1283,000 ΜΕCΥ απ' τα οποία το 21,43% (275,000 ΜΕCΥ) ήταν ιδιωτικές δαπάνες, το 58,92 % (756,000 ΜΕCΥ) Κοινοτική Χρηματοδότηση και το 19,65% (252,000 ΜΕCΥ) Δημόσια Εθνική Συμμετοχή. Κωνσταντίνος Δημουλας σελ 114.

¹⁰⁶ Όπως παραπάνω Κωνσταντίνος Δημουλας σελ 114-116.

αφορούσαν την ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων στις επιχειρήσεις του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα. Δράσεις και μέτρα υπήρχαν και για επιχειρήσεις οι οποίες παρουσίαζαν προβλήματα αναδιάρθρωσης.

Όσον αφορά την κατάρτιση των ανέργων το 2^ο ΚΠΣ ,περιελάμβανε δράσεις κατάρτισης και ενίσχυσης της απασχόλησης προσανατολισμένες σε ομάδες στόχους. Αυτές οι ομάδες ήταν οι νέοι κάτω και άνω των 25 ετών και οι γυναίκες. Επιπλέον περιλαμβάνονταν ενέργειες κατάρτισης ανέργων σε περιοχές με δείκτες υψηλής ανεργίας αλλά και των ατόμων που είναι άμεσα απειλούμενα από την ανεργία λόγω της υπαγωγής των επιχειρήσεων στις οποίες εργάζονταν, στον Οργανισμό Ανασυγκρότησης Επιχειρήσεων (Ο.Α.Ε.) με το χαρακτηρισμό τους ως προβληματικές¹⁰⁷.

Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι η περίοδος του 2^{ου} ΚΠΣ χαρακτηρίζεται από ευρείας έκτασης παρεμβάσεις της Ευρωπαϊκής επιτροπής ώστε να προσαρμοστεί ο τομέας της ΣΕΚ στις προβλέψεις και προδιαγραφές του ΕΚΤ. Ενδεικτικό της έντασης των παρεμβάσεων των κοινοτικών υπηρεσιών πέραν των νομοθετικών παρεμβάσεων¹⁰⁸ των αρμόδιων κοινοτικών υπηρεσιών αποτελεί το γεγονός ότι ανεστάλη για περισσότερα από δύο έτη η υλοποίηση των προγραμμάτων καθώς και η εκταμίευση των επιδοτήσεων των ανέργων που είχαν συμμετάσχει σε προγράμματα.

Ορισμένες από τις αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν κατά την διάρκεια της διαδικασίας μεταβολής του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης αποτελούν οι παρακάτω. Αρχικά ιδρύθηκε το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης (ΕΚΕΠΙΣ) ως εποπτεύον φορέας της ΣΕΚ και θεσμοθετήθηκε η λειτουργία των Κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης (ΚΕΚ). Τα ΚΕΚ θα πρέπει να πληρούν συγκεκριμένες προδιαγραφές ως προς την υποδομή και τον τεχνικό τους εξοπλισμό και να διαθέτουν το κατάλληλο εκπαιδευτικό προσωπικό. Τα προγράμματα και τα αντικείμενα κατάρτισης προσδιορίζονται από το Υπουργείο Εργασίας ή και τις Περιφέρειες και τα ΚΕΚ δεν έχουν καμία αρμοδιότητα στον καθορισμό τους.

Πλέον η διαδικασία ανάθεσης προγραμμάτων γίνεται σε ανταγωνιστική βάση με δημόσιους διαγωνισμούς και ουσιαστικά τερματίζεται το προηγούμενο καθεστώς έμμεσης στήριξης των δημόσιων φορέων. Ο δημόσιος τομέας παρουσιάζει αδυναμία να ανταποκριθεί στις απαιτητικές συνθήκες των διαγωνισμών με αποτέλεσμα ο ΕΛΚΕΠΑ να αναστείλει την λειτουργία του παρότι

¹⁰⁷Όπως παραπάνω Κωνσταντίνος Δημουλας σελ 114-116.

¹⁰⁸ Μέσα στην τριετία 1995-1998 εκδόθηκαν περισσότερα από 20 νομοθετικά κείμενα σε μία αγωνιώδη προσπάθεια των αρμόδιων υπηρεσιών να προσαρμόσουν τη λειτουργία του συστήματος στις κοινοτικές προδιαγραφές. . Όπως παραπάνωΘανάσης Καραλής , σελ 31.

ήταν ο πλέον ανταγωνιστικός δημόσιος οργανισμός του χώρου¹⁰⁹. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι στόχοι των μεταρρυθμίσεων ήταν πολλοί περισσότεροι από αυτούς που υλοποιήθηκαν στην πραγματικότητα, επίσης πολλοί θεσμοί που είχαν ήδη θεσπιστεί στο πλαίσιο μιας σοσιαλδημοκρατικής αντίληψης για τις διαδικασίες κοινωνικής συναίνεσης παρέμεναν αν όχι ανενεργοί τουλάχιστον με ένα διαφορετικό επίσημα διατυπωμένο ρόλο από αυτόν που επιτέλεσαν στην πραγματικότητα¹¹⁰.

Το 1996 έχουμε την δημιουργία¹¹¹ του πιο σημαντικού μηχανισμού για την ιδιωτική χρηματοδότηση της ΣΕΚ εργαζομένων σε επιχειρήσεις και αυτός είναι ο Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ). Μετά την δημιουργία του η χρηματοδότηση της ΣΕΚ στην χώρα μας προέρχεται πρώτων από δημόσια δαπάνη με συγχρηματοδότηση από εθνικούς και κοινοτικούς πόρους και δεύτερον από ιδιωτική δαπάνη από πόρους του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ), τα κονδύλια του οποίου προέρχονται από εισφορές των εργοδοτών και των εργαζομένων κατά 0,45% του συνολικού μισθού κάθε εργαζόμενου. Την εισφορά για ΛΑΕΚ την καταβάλλουν όλοι οι εργοδότες ακόμα και το Δημόσιο, οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και άλλα νομικά πρόσωπα Δημοσίου και Ιδιωτικού Δικαίου και εισπράττεται μαζί με τις εισφορές για το ΙΚΑ¹¹².

Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) προκηρύσσει τα ετήσια προγράμματα και είναι αυτός που πραγματοποιεί την οικονομική τους διαχείριση, μέσω της Επιτροπής Διαχείρισης ΛΑΕΚ, στην οποία συμμετέχουν κράτος, εργοδότες, εργαζόμενοι και οι πράξεις της οποίας εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο του ΟΑΕΔ. Έχει σημασία να τονιστεί ότι ένας εργαζόμενος δύναται να παρακολουθήσει έως και 100 ώρες κατάρτισης ετησίως και ότι προβλέπεται ωριαία αποζημίωση για τους καταρτιζόμενους, εφόσον η κατάρτιση υλοποιείται εκτός ωραρίου εργασίας¹¹³.

Ένα βασικό ζήτημα με τους πόρους του ΛΑΕΚ είναι ότι πολλές μικρές επιχειρήσεις, που είναι και η πλειοψηφία των επιχειρήσεων στην Ελλάδα, δεν απορροφούν πόρους για κατάρτιση, με συνέπεια αρκετά μεγάλα ποσά από τα κονδύλια να παραμένουν αναξιοποίητα. Τα αναξιοποίητα κονδύλια, μεταφέρονται μετά από κάποιο χρονικό διάστημα σε ενώσεις εργοδοτών και

¹⁰⁹ Το 1995 το ΕΛΚΕΠΑ είχε αναλάβει το 9,68% των προγραμμάτων, την ίδια στιγμή που τα ΚΕΚ είχαν αναλάβει περίπου το 70% αυτών σε ένα πολύ μικρό χρονικό διάστημα.

¹¹⁰ Τέτοιοι ήταν το εθνικό συμβούλιο επαγγελματικής κατάρτισης ΕΣΕΚΑ και οι νομαρχιακές και περιφερειακές επιτροπές ΝΕΕΚΑ και ΠΕΕΚΑ, τα οποία προϋπήρχαν από το πρώτο ΚΠΣ αλλά ο ρόλος τους παρέμεινε τυπικός συνεδριάζοντας ελάχιστες φορές και χωρίς ποτέ να ασχοληθούν και συστηματικά με τα ζητήματα κατάρτισης και απασχόλησης.

¹¹¹ Νόμος 2434/1996.

¹¹² Όπως παραπάνω Χρύσα Παϊδούση, σελ 176.

¹¹³ Όπως παραπάνω Χρύσα Παϊδούση, σελ 175.

εργαζομένων για την κατάρτιση των μελών τους. Επίσης, πόροι από το ΛΑΕΚ διατίθενται για την κατάρτιση ανέργων και ατόμων που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό λόγω απώλειας της εργασίας τους¹¹⁴.

3.3 Το περιβάλλον της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα στην πρόσφατη περίοδο 2000-2010

Στα δύο πρώτα ΚΠΣ όπως είδαμε και παραπάνω απ' τις διαδικασίες και τους θεσμούς διαμόρφωσης και λήψης των αποφάσεων για την επαγγελματική κατάρτιση, η πολιτεία φαίνεται να επικεντρώνεται στην τυποποίηση των διαδικασιών εφαρμογής των προγραμμάτων και στον γραφειοκρατικό έλεγχο του τρόπου κατανομής και διάθεσης των σχετικών πόρων. Στην πράξη, η σύνδεση της ΣΕΚ των ανέργων με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, δεν φαίνεται να επιτυγχάνεται. Για τον παραπάνω λόγο οι διατυπωμένοι προσανατολισμοί για το τρίτο ΚΠΣ στρέφονται προς την πιστοποίηση των αποτελεσμάτων της ΣΕΚ καθώς και της ποιοτικής αναβάθμισης του συστήματος.

Παρατηρούμε όμως πλέον όπως θα δούμε και παρακάτω να μετατοπίζεται και ο στόχος της κατάρτισης από την ενίσχυση της απασχόλησης στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας των συμμετεχόντων νομιμοποιώντας την αναποτελεσματικότητα του συστήματος ΣΕΚ για την επίτευξη της αύξησης της απασχόλησης.

Το Τρίτο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (3^ο ΚΠΣ) πραγματοποιήθηκε κατά την εξαετία 2000-2006. Πέρα από την χρηματοδότηση του ΕΚΤ, υπήρχε και εθνική συμμετοχή καθώς και ιδιωτική συμμετοχή των επιλέξιμων προς χρηματοδότηση ενεργειών και δράσεων. Στο Τρίτο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (3^ο ΚΠΣ) περιλαμβάνονταν επτά άξονες προτεραιότητας. Οι άξονες αυτοί αφορούν την ανάπτυξη ανθρώπινων πόρων και τη προώθηση της απασχόλησης, την ανάπτυξη του συστήματος μεταφορών, τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας με στόχο την αιεφόρο ανάπτυξη, την ποιότητα ζωής, την κοινωνία της πληροφορίας καθώς και την περιφερειακή ανάπτυξη¹¹⁵.

Για την επίτευξη των παραπάνω αξόνων προτεραιότητας, καταρτίστηκαν 25 Επιχειρησιακά Προγράμματα εκ των οποίων τα 11 αφορούσαν εθνικές τομεακές πολιτικές, τα 13 αφορούσαν περιφερειακά επιχειρησιακά προγράμματα¹¹⁶ και ένα επιχειρησιακό πρόγραμμα τεχνικής βοήθειας το οποίο στηρίζει και ενδυναμώνει το σύστημα παρακολούθησης και ελέγχου των επιχειρησιακών

¹¹⁴ Όπως παραπάνω Χρύσα Παϊδούση, σελ 175.

¹¹⁵ Δες αναλυτικά <http://www.hellaskps.gr>.

¹¹⁶ Ένα για κάθε μία από τις 13 διοικητικές περιφέρειες της χώρας και στα οποία έχει κατανομηθεί το 1/3 περίπου των διαθέσιμων πιστώσεων για την περίοδο 2000-2006.

προγραμμάτων. Μέτρα και δράσεις συνεχιζόμενης κατάρτισης ανέργων και εργαζομένων περιλαμβάνονται κυρίως στα Τομεακά επιχειρησιακά προγράμματα (Τ.Ε.Π) εκπαίδευση και αρχική επαγγελματική κατάρτιση, απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση και τέλος στο τομεακό επιχειρησιακό πρόγραμμα ανταγωνιστικότητα¹¹⁷.

Το Γ' ΚΠΣ χαρακτηρίστηκε από ορθολογική αξιοποίηση των πόρων με την έννοια ότι πλέον λειτουργούσαν συγκεκριμένοι φορείς και υπήρχαν πάγιες διαδικασίες ανάθεσης και υλοποίησης των προγραμμάτων που αφορούσαν την ΣΕΚ. Ο αριθμός των προγραμμάτων που αφορούν την ΣΕΚ είναι μεγαλύτερος από αυτόν στο Β' ΚΠΣ και πλέον στο Γ' ΚΠΣ παρατηρούνται οι πρώτες ενδείξεις ποιοτικής αναβάθμισης του συστήματος ΣΕΚ. Αξίζει να σημειώσουμε ότι στο Γ' ΚΠΣ αρχίζει να προετοιμάζεται η εκπαίδευση των εκπαιδευτών της ΣΕΚ¹¹⁸. Με την λήξη της πρώτης φάσης του προγράμματος επίσης ιδρύθηκε το 2004 η Επιστημονική Ένωση Εκπαίδευσης Ενηλίκων (ΕΕΕΕ) με αποτέλεσμα η ίδρυση της να συμβάλει στην ανάπτυξη δεσμών ανάμεσα στον ακαδημαϊκό χώρο και στους επαγγελματίες εκπαιδευτές της ΣΕΚ.

Στο πεδίο τώρα του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης η πρώτη μεγάλη αλλαγή που πραγματοποιήθηκε ήταν η αναδιάρθρωση του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), με τη δημιουργία το 2001 τριών νέων θυγατρικών ανώνυμων εταιρειών μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα με εξειδικευμένα αντικείμενα. Αυτές ήταν το Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική-Πληροφορική ΑΕ (ΠΑΕΠ) όπου αναλάμβανε το κομμάτι των ερευνών και μελετών για την κατάρτιση, η Επαγγελματική Κατάρτιση ΑΕ (ΕΚΑΕ) η οποία είχε την αρμοδιότητα της υλοποίησης των προγραμμάτων ΣΕΚ αλλά και αρχικής , και τέλος η ΑΕ Υπηρεσίες Υποστήριξης Ανθρώπινου Δυναμικού η οποία είχε την αρμοδιότητα της προώθησης ανέργων και καταρτιζομένων στην αγορά εργασίας.

Το 2003 το Εθνικό Συμβούλιο Επαγγελματικής Κατάρτισης ΕΣΕΚΑ παρότι όπως ήδη έχουμε επισημάνει παρέμενε ουσιαστικά ανενεργό για μια δεκαπενταετία περίπου αντικατασταίτε από το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Κατάρτισης με την Απασχόληση ΕΣΣΕΕΚΑ¹¹⁹ το οποίο επίσης έως σήμερα δεν έχει λειτουργήσει επί της ουσίας. Με το σύστημα αυτό επιδιώκεται να συνδεθούν όλοι οι κρίκοι της αλυσίδας της κατάρτισης, από τη διαμόρφωση των προγραμμάτων

¹¹⁷ Δες αναλυτικά <http://www.hellaskps.gr>.

¹¹⁸ Παρά το γεγονός ότι το έργο της προετοιμασίας ολοκληρώθηκε τον Ιούνιο του 2003, μόλις το 2006 ξεκίνησε η γενικευμένη εφαρμογή του σε περίπου 10.000 εκπαιδευτές. Δες αναλυτικά όπως παραπάνω Θανάσης Καραλής, σελ 34.

¹¹⁹ Νόμος 3191/2003.

σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, την πιστοποίηση των αποκτηθέντων γνώσεων και προσόντων, έως την τοποθέτηση του ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας.¹²⁰

Τέλος, το τον Δεκέμβριο του 2005¹²¹ θεσμοθετείται το Σύστημα Πιστοποίησης Προγραμμάτων, Γνώσεων, Δεξιοτήτων και Ικανοτήτων στο οποίο ως βασική προϋπόθεση πιστοποίησης των προγραμμάτων είναι η σύνδεσή τους με τα επαγγελματικά περιγράμματα, τα οποία ωστόσο δεν είχαν ακόμα σχεδιαστεί. Αυτό θα ξεκινήσει λίγους μήνες αργότερα, τον Μάιο του 2006, με τη σχετική προκήρυξη που θα εκδώσει το ΕΚΕΠΙΣ και με ανάδοχους υλοποίησης τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εκπροσώπησης εργαζομένων και εργοδοτών, που υπογράφουν την εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας και υπό μορφή σύμπραξης με τα ερευνητικά και εκπαιδευτικά κέντρα¹²².

Σημαντικές είναι και οι εξελίξεις στην εκπαίδευση ενηλίκων κατά την διάρκεια του Γ' ΚΠΣ. Το 2001 η Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης (ΓΓΛΕ) μετονομάζεται σε Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων (ΓΓΕΕ)¹²³ οι αλλαγές στον δεν συνιστούν κάποια μεταβολή στην πολιτική της πέρα από το ότι προσανατολίζεται περισσότερο με τα προγράμματα της προς την γενική εκπαίδευση ενηλίκων¹²⁴.

Όπως έχουμε αναφέρει στο Γ' ΚΠΣ, η πολιτεία φαίνεται να επικεντρώνεται σε διαδικασίες προσαρμογής του συστήματος ΣΕΚ στις κοινοτικές προδιαγραφές. Οι πόροι αξιοποιούνται πιο ορθολογικά και η ΣΕΚ αποτελεί το μέτρο πολιτικής απασχόλησης και εκπαιδευτικής πολιτικής το οποίο χρηματοδοτείται εθνικά και ευρωπαϊκά για την πλειοψηφία των αντίστοιχων προγραμμάτων. Η προσαρμογή του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης προχωράει με το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ) ώστε η αξιοποίηση των πόρων να γίνεται με το βέλτιστο δυνατό τρόπο.

Το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ) που ακολούθησε πραγματοποιήθηκε κατά την πενταετία 2007-2013. Ο σχεδιασμός του περιλαμβάνει από οκτώ Τομεακά Επιχειρησιακά Προγράμματα, πέντε Περιφερειακά επιμεριστικά προγράμματα και δεκατέσσερα Προγράμματα Ευρωπαϊκής Εδαφικής Συνεργασίας. Τα επιχειρησιακά του προγράμματα αφορούν το περιβάλλον και την αειφόρο ανάπτυξη, την ενίσχυση της προσπελασιμότητας, την ανταγωνιστικότητα και την

¹²⁰ Στην κατεύθυνση αυτή ψηφίζεται το 2005 ο Νόμος 3369/2005, με τον οποίο γίνεται προσπάθεια ρύθμισης της «συστηματοποίησης της διά βίου μάθησης» και συμπλήρωσης των σχετικών διατάξεων του Ν. 3191/2003 που αφορά το «Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση». Δες αναλυτικά Επαγγελματική Κατάρτιση στην Περίοδο της Οικονομικής Κρίσης, Χρύσα Παϊδούση, Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα, Έκθεση 2012, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Αθήνα 2013 σελ 158

¹²¹ Νόμος 113708/2005 (ΚΥΑ).

¹²² Αυτοί είναι οι ΓΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΒ, καθώς και ΚΕΚ ΓΣΕΒΕΕ, ΚΑΕΛΕ, ΙΟΒΕ, ΚΕΚ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ. Όπως παραπάνω Χρύσα Παϊδούση, σελ 159.

¹²³ Νόμος 2909/2001 άρθρο 3.

¹²⁴ Δες αναλυτικά όπως παραπάνω Θανάσης Καραλής, σελ 38.

επιχειρηματικότητα, την ψηφιακή σύγκλιση, την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, την εκπαίδευση και την δια βίου μάθηση, την διοικητική μεταρρύθμιση, την τεχνική υποστήριξη της εφαρμογής των επιχειρησιακών προγραμμάτων και ένα επιχειρησιακό πρόγραμμα αποθεματικών απρόβλεπτων.

Τα επιχειρησιακά προγράμματα Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού και Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση είναι δύο από τα επιχειρησιακά προγράμματα τα οποία περιλαμβάνουν την πλειονότητα των μέτρων ΣΕΚ. Η δομή τους χωρίζεται σε θεματικούς άξονες προτεραιότητας οι οποίες και στα δύο επιχειρησιακά προγράμματα προσανατολίζονται προς τις κατηγορίες των ωφελουμένων των προγραμμάτων. Αξίζει να σημειώσουμε ότι και στα δύο επιχειρησιακά προγράμματα τίθενται στόχοι επαγγελματικής κατάρτισης και μάλιστα το επιχειρησιακό πρόγραμμα Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού και συγκεκριμένα στον άξονα προτεραιότητας Διευκόλυνση της πρόσβασης στην Απασχόληση που περιλαμβάνει την πλειονότητα σχεδόν των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης του ΕΣΠΑ¹²⁵.

Στο ΕΠ Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού συγκεκριμένα χρηματοδοτούνται δράσεις ΣΕΚ, κυρίως για ανέργους και ευπαθείς κοινωνικές ομάδες και σε μικρότερο βαθμό για εργαζόμενους. Τρεις από τους συνολικά έξι θεματικούς άξονες του Επιχειρησιακού προγράμματος περιλαμβάνουν δράσεις κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού για την απόκτηση δεξιοτήτων και ικανοτήτων που να ανταποκρίνονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς και να προάγουν την κοινωνική και εργασιακή ένταξη. Στο πλαίσιο του προγράμματος αυτού αναπτύσσονται δράσεις γύρω από πέντε βασικά θεματικούς άξονες.¹²⁶

Στο ΕΠ Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση χρηματοδοτούνται δράσεις για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Οι δράσεις αυτές επηρεάζουν την εφαρμογή της εκπαιδευτικής πολιτικής για τους ενήλικους αλλά ταυτόχρονα όλο και περισσότερο και τις πολιτικές απασχόλησης και συγκεκριμένα τις ενεργητικές πολιτικές. Ο λόγος της σύνδεσης τους όπως έχουμε προαναφέρει, είναι ότι με το πέρασμα του χρόνου η δια βίου μάθηση και γενικά η εκπαίδευση ενηλίκων προσανατολίζεται όλο και παραπάνω προς την κατεύθυνση της κατάρτισης.

Συγκεκριμένα δύο από τους τέσσερις βασικούς στρατηγικούς στόχους του ΕΠ Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση αφορούν την κατάρτιση, είτε ως επαγγελματική, είτε ως δια βίου μάθηση, με κοινό στόχο την καλύτερη ανταπόκριση των εκπαιδευομένων/καταρτιζομένων στις ανάγκες και απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

¹²⁵ Δες αναλυτικά <http://www.epanad.gov.gr/> και όπως παραπάνω Χρύσα Παϊδούση, σελ 166.

¹²⁶ Δες αναλυτικά <http://www.epanad.gov.gr/> και όπως παραπάνω Χρύσα Παϊδούση, σελ 166.

Στην περίοδο αυτή αξίζει να σημειωθούν και ορισμένες αλλαγές στο πεδίο του συστήματος της επαγγελματικής κατάρτισης. Μία από αυτές είναι η μεταφορά των θυγατρικών του ΟΑΕΔ Επαγγελματική Κατάρτιση ΑΕ (ΕΚΑΕ) και Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική ΑΕ (ΠΑΕΠ) στην άμεση εποπτεία του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας το 2007. Την ίδια χρονιά η Επαγγελματική Κατάρτιση ΑΕ (ΕΚΑΕ) ορίζεται Ενδιάμεσος Φορέας Διαχείρισης (ΕΦΔ) του Επιχειρησιακού Προγράμματος Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού και αντίστοιχα η Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική ΑΕ (ΠΑΕΠ) ορίζεται Ενδιάμεσος Φορέας Διαχείρισης (ΕΦΔ) για την Ανάπτυξη και εφαρμογή Ολοκληρωμένου Συστήματος για τον καθορισμό των αναγκών της Αγοράς Εργασίας Σύστημα ΕΣΣΕΕΚΑ. Επίσης, λίγο αργότερα, το 2008, η Επαγγελματική Κατάρτιση ΑΕ (ΕΚΑΕ) θα απολέσει την αρμοδιότητα σύστασης και λειτουργίας των Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) του ΟΑΕΔ και η αρμοδιότητα αυτή θα ασκείται αποκλειστικά, πλέον, από τον ΟΑΕΔ¹²⁷.

Μία δεύτερη αφορά τη δημιουργία το 2007, του Φορέα Διαχείρισης Ολοκληρωμένου Προγράμματος Διά βίου Μάθησης, με την επωνυμία Σόλων, ο οποίος υπάγεται στο Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Αποστολή του είναι να λειτουργεί ως «Εθνικό Γραφείο» για τον συντονισμό του Προγράμματος Διά Βίου Μάθησης¹²⁸. Ακόμη το 2008 το Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών (ΙΚΥ) ορίστηκε ως η αρμόδια Εθνική Μονάδα Συντονισμού του ευρωπαϊκού προγράμματος για τη Διά Βίου Μάθηση ή αλλιώς του Lifelong Learning Program¹²⁹. Με αυτή την απόφαση η «Επαγγελματική Κατάρτιση ΑΕ» εκχωρεί ακόμα μια αρμοδιότητά της, τη διαχείριση του προγράμματος Leonardo da Vinci, σε φορέα, ο οποίος είναι μάλιστα εκτός του Υπουργείου Εργασίας.

Το 2008 η Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων, του Υπουργείου Παιδείας μετονομάζεται σε Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης (ΓΓΔΒΜ), αναλαμβάνοντας επιτελικό ρόλο στον σχεδιασμό και στην εφαρμογή των πολιτικών για τη Διά Βίου Μάθηση. Και το 2009 το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων μετονομάζεται σε Υπουργείο Παιδείας, Διά Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων. Επίσης, το 2009, το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης (ΕΚΕΠΙΣ), το οποίο από την ίδρυσή του (1997) εποπτευόταν από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, υπάγεται στο Υπουργείο Παιδείας, Διά Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων¹³⁰.

¹²⁷ Δες αναλυτικά όπως παραπάνω Χρύσα Παϊδούση, σελ 159.

¹²⁸ Σύμφωνα με το άρθρο 6 της υπ' αριθμό 1720/ 2006 απόφασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου,

¹²⁹ Έχοντας στην αρμοδιότητά της τα τομεακά προγράμματα Comenius, Erasmus, Grundtvig, Leonardo da Vinci και τις Επισκέψεις Μελέτης όπως παραπάνω Χρύσα Παϊδούση, σελ 160.

¹³⁰ Όπως παραπάνω Χρύσα Παϊδούση, σελ 161.

Το 2010, πριν την υπογραφή του Μνημονίου, ψηφίζεται ο νόμος για την Ανάπτυξη της δια βίου μάθησης και λοιπές διατάξεις¹³¹. Με τον νόμο όλες οι μορφές κατάρτισης που υλοποιούνται από φορείς εντός και εκτός τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, εντάσσονται στο σύστημα της δια βίου μάθησης, ενώ η επαγγελματική κατάρτιση αναδεικνύεται ως ισότιμη με τη γενική εκπαίδευση ενηλίκων. Το σύστημα αυτό θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη όλο το φάσμα των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, καλύπτοντας όλα τα επίπεδα και τα είδη μάθησης (συμπεριλαμβανομένης της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης).

Σε σχέση με τις θεσμικές εξελίξεις των πρόσφατων χρόνων για την επαγγελματική κατάρτιση και τη δια βίου μάθηση, ο εν λόγω νόμος τις επικαιροποιεί και τις οργανώνει γύρω από την έννοια του δικτύου, αλλά και των αποκεντρωμένων υπηρεσιών δια βίου μάθησης, της γενικευμένης πιστοποίησης δομών και προσόντων που εμπλέκονται στη δια βίου μάθηση, τόσο για την τυπική όσο και για την μη τυπική και την άτυπη εκπαίδευση¹³².

3.4 Η οικονομική κρίση και οι μεταβολές που επιφέρει στη εφαρμογή και στο σύστημα της Συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα μετά το 2011

Οι εξελίξεις που σημειώνονται στην επαγγελματική κατάρτιση τα τελευταία χρόνια, τα χρόνια της πιο σοβαρής οικονομικής κρίσης που βιώνει η Ελλάδα στην μεταπολιτευτική της ιστορία, δείχνουν ότι αυτές ακολουθούν δύο βασικές κατευθύνσεις. Η μία σχετίζεται με τις υποχρεώσεις και δεσμεύσεις της χώρας απέναντι στους ευρωπαίους εταίρους αναφορικά με τους στόχους που έχουν τεθεί για την επίτευξη της Ευρώπης 2020 και η άλλη, αφορά την αξιοποίηση της επαγγελματικής κατάρτισης στην αντιμετώπιση της κρίσης ανεργίας, που πλήττει με καταγιστικό τρόπο τη χώρα. Και οι δύο έχουν μια κοινή συνιστώσα, ένα περιβάλλον ασταθές και ευμετάβλητο, με στενότητα οικονομικών πόρων, που απαιτεί, ωστόσο, άμεσες και επιτυχημένες λύσεις για τη συγκράτηση της ανεργίας και την προσαρμογή του ανθρώπινου δυναμικού στις νέες οικονομικές, εργασιακές και κοινωνικές συνθήκες¹³³.

Στο παραπάνω πλαίσιο των δυσμενών οικονομικών εξελίξεων τα επιχειρησιακά προγράμματα Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού και Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση που όπως έχουμε αναφέρει και εξετάσει, περιλαμβάνουν την πλειονότητα των μέτρων ΣΕΚ επηρεάζονται και

¹³¹ Νόμος 3879/2010.

¹³² Δες αναλυτικά Όπως παραπάνω Χρύσα Παϊδούση, σελ 160.

¹³³ Όπως παραπάνω Χρύσα Παϊδούση, σελ 159.

προσαρμόζονται κατά την περίοδο αυτή με τρόπο ανάλογο των οικονομικών εξελίξεων. Συγκεκριμένα το ΕΠ Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού αρχικά είχε σχεδιαστεί σε μία διαφορετική περίοδο από την περίοδο εφαρμογής του η οποία χαρακτηρίζεται από βαθιά ύφεση και δραματική αύξηση της ανεργίας με αποτέλεσμα να επιβληθεί σε προσαρμογές και αναθεωρήσεις. Μια από τις βασικές προσαρμογές που υπέστη αποτελεί η αναδιανομή της συνολικής δαπάνης και η ενίσχυση του άξονα Διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση πρώτων σε σχέση με άλλους θεματικούς άξονες και δευτέρων με την αύξηση της κοινοτικής χρηματοδότησης προς αυτόν την στιγμή που μειωνόταν η εθνική δαπάνη για όλους τους άλλους άξονες.

Η αναδιανομή αυτή της δαπάνης προς όφελος του άξονα Διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση δεν είναι τυχαία αφού όπως ήδη έχουμε σημειώσει συγκεντρώνει το μεγαλύτερο μέρος των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των δράσεων επαγγελματικής κατάρτισης που αφορούντων αντιμετώπιση των υψηλών ποσοστών ανεργίας. Ο λόγος τώρα της μείωσης της εθνικής συμμετοχής οφείλεται εξ ολοκλήρου, στημείωση των κονδυλίων για τις δράσεις λόγω της δημοσιονομικής κρίσης που επικρατεί στην χώρα¹³⁴.

Μία δεύτερη προσαρμογή που υπέστη αφορά την επανασχεδίαση προγραμμάτων με στοχοθέτηση τις άμεσα πληττόμενες κατηγορίες των εργαζομένων και ανέργων λόγω της κρίσης. Και η τελευταία προσαρμογή αφορά την καθυστέρηση έναρξης των προγραμμάτων κατάρτισης, για τα οποία διαπιστώνεται ότι ο μεγάλος όγκος έχει ως η ημερομηνία εκκίνησης μόλις το 2012. Η καθυστέρηση αυτή μπορεί να εξηγηθεί τόσο από την ομολογούμενη πολυπλοκότητα των διαχειριστικών διαδικασιών, όσο και από τη σφοδρότητα της κρίσης, η οποία δημιούργησε και δημιουργεί ταχείες αλλαγές όχι μόνο σε οικονομικό, κοινωνικό επίπεδο, αλλά και σε επίπεδο πολιτικών, διακυβέρνησης και αποφάσεων. Επιπρόσθετα, η αναγκαστική προσαρμογή στο πλαίσιο οικονομικών, αλλά και θεσμικών δεσμεύσεων που απορρέουν από τις μνημονιακές συμβάσεις και λειτούργησαν ως ντόμινο με άμεσο αποτέλεσμα το μπλοκάρισμα διαδικασιών¹³⁵.

Αξίζει να σημειώσουμε ότι η οικονομική κρίση και ο δραστικός περιορισμός των δημοσίων δαπανών επέφεραν μείωση των κονδυλίων της εθνικής συμμετοχής στις δράσεις των αξόνων και στο ΕΠ Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση όπως και στο ΕΠ Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού που είδαμε παραπάνω. Αποτέλεσμα της μείωσης της συνολικής δημόσιας δαπάνης του ΕΠ ήταν και εδώ ο επαναπροσδιορισμός και η αναθεώρηση του με βάση την νέα πραγματικότητα της οικονομικής και δημοσιονομικής κρίσης της χώρας μας¹³⁶.

¹³⁴ Όπως παραπάνω Χρύσα Παϊδούση, σελ 163-171.

¹³⁵ Όπως παραπάνω Χρύσα Παϊδούση, σελ 163-171.

¹³⁶ Όπως παραπάνω Χρύσα Παϊδούση, σελ 163-171.

Σημαντική μείωση παρατηρείται και στον αριθμό των επιχειρήσεων που υλοποιούν προγράμματα ΛΑΕΚ, με επίπτωση στον αριθμό των υλοποιούμενων προγραμμάτων και στον συνολικό προϋπολογισμό τους. Η μείωση αυτή οφείλεται κατά μεγάλο μέρος, στη μείωση των προγραμμάτων και επιχειρήσεων που υλοποιούν ΛΑΕΚ στην Αττική και σε μικρότερο ποσοστό στη Θεσσαλονίκη, εξαιτίας της δραματικής συρρίκνωσης της οικονομικής δραστηριότητας και κατά συνέπεια της επιχειρηματικής δραστηριότητας στις δυο περιφέρειες.

Ενδιαφέρον παρατηρείται ότι παρά την κρίση το 2011, σε δυο Νομούς (Λάρισα και Μαγνησία) ο αριθμός των υλοποιούμενων προγραμμάτων και καταρτιζομένων για τον Νομό Λάρισας, είναι μεγαλύτερος του 2007, παρότι και εδώ τα μεγέθη αυτά παρουσίασαν κάμψη ανάμεσα στο 2010 και 2011. Η όξυνση της κρίσης από τα μέσα του 2010, η προσφυγή στον μνημονιακό μηχανισμό, η ραγδαία αύξηση των λουκέτων και των απολύσεων στις επιχειρήσεις/φορείς, η αδυναμία του ατομικού σχεδιασμού και ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας σε ένα αβέβαιο οικονομικό περιβάλλον οδήγησαν, μεταξύ άλλων, στην περαιτέρω μείωση της κατάρτισης για εργαζόμενους¹³⁷.

Μετά την υπογραφή του πρώτου Μνημονίου το 2011 για τον περιορισμό των δημοσιονομικών δαπανών και τη δημοσιονομική προσαρμογή της χώρας, πραγματοποιείται στην ευρύτερη δημόσια διοίκηση ένας κύκλος συγχωνεύσεων και καταργήσεων οργανισμών του συστήματος της ΣΕΚ. Συγκεκριμένα, συγχωνεύονται το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΚΕΠΙΣ) με το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΚΕΠ) και τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων (ΕΟΠΠ). Οι τρεις αυτοί φορείς συγκροτούν έναν νέο ενιαίο φορέα, τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ). Επίσης το 2011, στο πλαίσιο νέου κύματος συγχωνεύσεων οι δυο εταιρείες η Επαγγελματική Κατάρτιση ΑΕ (ΕΚΑΕ) και Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική-Πληροφορική ΑΕ (ΠΑΕΠ) θα καταργηθούν και θα προκύψει ένα νέο νομικό πρόσωπο, το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρωπίνου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ).

Με την παραπάνω ανακατανομή αρμοδιοτήτων μεταξύ των υπουργείων και τις συγχωνεύσεις οργανισμών το σύστημα ΣΕΚ της χώρας μας διαμορφώνεται ως εξής. Αρχικά το Υπουργείο Παιδείας αναλαμβάνει εξ' ολοκλήρου τον συντονισμό και τη διαμόρφωση του πλαισίου της Διά Βίου Μάθησης στη χώρα μας, κομμάτι της οποίας αποτελεί η ΣΕΚ. Οι βασικοί πρωταγωνιστές της είναι η Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης (ΓΓΔΜ) για τη χάραξη πολιτικής Διά Βίου Μάθησης, ο Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ) και τέλος το Ίδρυμα Νεολαίας και Διά Βίου Μάθησης

¹³⁷Όπως παραπάνω Χρύσα Παϊδούση, σελ 175.

(INEΔΙΒΙΜ), το οποίο προέκυψε από τη συγχώνευση δι' απορροφήσεως του Ινστιτούτου Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων (ΙΔΕΚΕ) και του Ινστιτούτου Νεολαίας σε ενιαίο φορέα για δράσεις, μελέτες και υποστήριξη της Δια Βίου Μάθησης που απευθύνονται στη νέα γενιά¹³⁸.

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης από την άλλη, έχει ως βασική αρμοδιότητα στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης, την εφαρμογή και διαχείριση δράσεων που αφορούν την κατάρτιση και τη σύνδεσή της με την αγορά εργασίας. Οι επιτελικοί φορείς του για την υλοποίηση των δράσεων αυτών είναι ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) ο οποίος παρεμβαίνει στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης μέσω δύο βασικών δράσεων. Η πρώτη αφορά τα συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα ΕΚΤ και της χώρας μας και η δεύτερη αφορά τα προγράμματα που υλοποιεί με πόρους από τον «Λογαριασμό για Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» (ΛΑΕΚ).

Ο δεύτερος επιτελικός φορέας είναι για την υλοποίηση των δράσεων της ΣΕΚ, είναι το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ), το οποίο εμπλέκεται στη ΣΕΚ μέσω των συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων που διαχειρίζεται και των μελετών ερευνών που διενεργεί για τον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης. Τέλος, σε αυτό το σχήμα βασικό και ολοένα πιο σημαντικό ρόλο έχουν οι κοινωνικοί εταίροι, όπως ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ), η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ), η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ), η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ).¹³⁹

Στον τομέα της υλοποίησης και διαχείρισης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, εισάγεται τον Μάιο του 2011 από το Υπουργείο Εργασίας το Ενιαίο Σύστημα Διαχείρισης, Αξιολόγησης, Παρακολούθησης και Ελέγχου των Ενεργειών Επαγγελματικής Κατάρτισης στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ 2007-2013. Η καινοτομία αυτή για το ελληνικό περιβάλλον κατάρτισης εισάγει το μοντέλο της επιταγής κατάρτισης» (Training Voucher) για τους δικαιούχους των προγραμμάτων ΣΕΚ. Η βασική καινοτομία του συστήματος είναι η δυνατότητα που παρέχει το σύστημα στον ενδιαφερόμενο να επιλέξει τον φορέα κατάρτισης και μάλιστα μέσα σε διάστημα έξι (6) μηνών από την παραλαβή της επιταγής κατάρτισης. Η επιταγή κατάρτισης εμπεριέχει μια συγκεκριμένη αξία για υπηρεσίες εκπαίδευσης και κατάρτισης, την οποία εξαργυρώνει ο δικαιούχος με ώρες κατάρτισης και εκπαίδευσης σε φορέα που επιλέγει. Ο φορέας, για να μπορεί να συμμετάσχει στη

¹³⁸Όπως παραπάνω Χρύσα Παϊδούση, σελ 161.

¹³⁹Όπως παραπάνω Χρύσα Παϊδούση, σελ 161.

διαδικασία θα πρέπει να είναι μέλος του Μητρώου (πιστοποιημένου) ΚΕΚ και να έχει δηλώσει στο μητρώο τις δομές του που συμμετέχουν στην κατάρτιση¹⁴⁰.

Μια ακόμη σημαντική εξέλιξη της πρόσφατης περιόδου αποτελεί το ΕΠΠο οποίο αφορά την ταξινόμηση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, που αποκτά ένα άτομο με την ολοκλήρωση μιας μαθησιακής διαδικασίας και στηρίζεται κυρίως στη λογική της αξιολόγησης και της επικύρωσης του μαθησιακού αποτελέσματος. Πιο συγκεκριμένα το ΕΠΠ κατατάσσει σύμφωνα με μία προκαθορισμένη και προσυμφωνημένη κλίμακα, τα προσόντα του ατόμου, τα οποία μπορεί να έχει αποκτήσει μέσω της εκπαίδευσης, της κατάρτισης, της εμπειρίας ή και της εργασίας. Η κατάταξη αυτή έχει ιδιαίτερη σημασία σε μια αγορά εργασίας ευέλικτη και ανοικτή, όπου αναζητούνται συνεχώς νέες ισορροπίες μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας, μεταξύ εκπαίδευσης/κατάρτισης και απασχόλησης.

Αξίζει να σημειωθεί πως υπάρχει και αντίστοιχο Ευρωπαϊκό πλαίσιο προσόντων, ώστε να υπάρχει και η δυνατότητα σύνδεσης του ενός με του άλλου. Την συνολική εποπτεία του έργου αυτού έπειτα από διάφορες αλλαγές έχει το Υπουργείο Παιδείας σε συνεργασία με τον ΕΟΠΠΕΠ¹⁴¹. Αξίζει επίσης να επισημάνουμε πως το επόμενο βήμα εξέλιξης του συστήματος αποτελεί η υποχρέωση της πιστοποίησης με σχετικά πιστοποιητικά ή βεβαιώσεις επάρκειας για όλα τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης ώστε να είναι συμβατά με το ΕΠΠ. Η εξέλιξη αυτή κατοχυρώνεται μάλιστα από το 2010 και τον Νόμο για την Ανάπτυξη της Διά Βίου Μάθησης και των λοιπών διατάξεων¹⁴².

Στο πλαίσιο αυτό το ΕΠΠ αποτελεί ένα ακόμα εργαλείο που προτείνει η ΕΕ για τη γεφύρωση αυτών των δύο κόσμων, αφενός της γνώσης η οποία σε αυτό αντιμετωπίζεται ως δεξιότητα ή ικανότητας και αφετέρου της εργασίας. Μιας γνώσης και εργασίας που αποδεσμεύεται από τοπικά ή εθνικά χαρακτηριστικά και αποκτά χαρακτήρα διευρωπαϊκό, επιδιώκοντας τη δημιουργία ενός εργατικού δυναμικού, το οποίο είναι εξαγωγίμο από εργασία σε εργασία και από χώρα σε χώρα. Με λίγα λόγια, ένα ανθρώπινο δυναμικό, που μπορεί να ανταποκριθεί κατά τη διάρκεια της εργασιακής του ζωής, σε αλλαγές όχι μόνο εργασιακού αντικειμένου, αλλά και τόπου εργασίας.

¹⁴⁰ Όπως παραπάνω Χρύσα Παϊδούση, σελ 163.

¹⁴¹ Αρχικά, κεντρικό ρόλο στην υλοποίηση του ΕΠΠ είχε η Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης (ΓΓΔΒΜ) του Υπουργείου Παιδείας και το Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων (ΙΔΕΚΕ). Στις πρώτες ενέργειες της ΓΓΔΒΜ, περιλαμβάνονται η δημόσια διαβούλευση (από 03 έως 9/10/2010) από την Εθνική Επιτροπή για την Προετοιμασία της Δημόσιας Διαβούλευσης, η οποία συστάθηκε το Μάιο του 2009, καθώς και η υποβολή Τεχνικού Δελτίου Έργου (ΤΔΕ) στην ΕΕ για τη χρηματοδότηση της ανάπτυξης του ΕΠΠ, από κοινοτικά κονδύλια. Στη συνέχεια, με τη σύσταση του ΕΟΠΠΕΠ, το 2011, η αρμοδιότητα ανάπτυξης του ΕΠΠ περνάει στον νέο φορέα. Δες αναλυτικά Όπως παραπάνω Χρύσα Παϊδούση, σελ 162.

¹⁴² Νόμος 3879/2010.

3.5 Συμπεράσματα

Η Επαγγελματική κατάρτιση στην Νεότερη Ελλάδα ήταν υποβαθμισμένη, περιστασιακή και ασυντόνιστου χαρακτήρα μέχρι και την περίοδο της μεταπολίτευσης. Η επιμόρφωση από την άλλη λειτούργησε ως μηχανισμός αντιμετώπισης του αναλφαβητισμού και προώθησης του ελληνοχριστιανικού ιδεώδους. Στο πεδίο της εκπαίδευσης κυριαρχεί ο γενικός της χαρακτήρας μέχρι την δεκαετία του 1970 όπου αρχίζει να αναπτύσσεται το διπλό σχολικό δίκτυο. Από το 1981 και έως και το 1986 αναπτύσσεται ένα σύνολο θεσμών γύρω από την επιμόρφωση και αυξάνονται αισθητά οι δημόσιοι πόροι προς την κατεύθυνση αυτή. Βασικός λόγος αποτελεί η επικράτηση σοσιαλδημοκρατικών κυβερνήσεων στο σύνολο των ευρωπαϊκών χώρων καθώς και της χώρας μας εκείνη την χρονική περίοδο. Το σύστημα αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ήταν βασισμένο στο σύστημα γενικής εκπαίδευσης χωρίς μια ουσιαστική διασύνδεση με την αγορά εργασίας.

Μέχρι τις αρχές του 1990, η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση φαίνεται να έχει κυρίαρχη θέση ως εκπαιδευτική πολιτική καθώς και ως πολιτική απασχόλησης, με τις χρηματοδοτήσεις του ΕΚΤ προσανατολίζονται φανερά υπέρ αυτής. Οι δραστηριότητες που εμπίπτουν στην εκπαίδευση ενηλίκων συρρικνώνονται συστηματικά και ταυτόχρονα παρατηρείται μια ταύτιση της εκπαίδευσης ενηλίκων με την ΣΕΚ γενικά και ειδικά στα επιδοτούμενα προγράμματα για τους ανέργους. Ακόμη το σύστημα της επιμόρφωσης αποδυναμώθηκε και τροποποιήθηκε για να εξυπηρετεί την ανάπτυξη της ΣΕΚ. Η αρχική επαγγελματική κατάρτιση φαίνεται και αυτή να υστερεί έναντι της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και βάσει χρηματοδοτήσεων αλλά και βάσει ατόμων τα οποία συμμετέχουν σε αυτή.

Βασικοί λόγοι της επικράτησης της ΣΕΚ ως κυριαρχούσας πολιτικής απασχόλησης μπορούν να θεωρηθούν η χαμηλή παραγωγικότητα και ανταγωνιστικότητα του μεταπολεμικού μοντέλου της χώρας μας καθώς και η δραματική αύξηση της ανεργίας της περιόδου του 1990 και μετέπειτα σε συνδυασμό με την αδυναμία λήψης επιδόματος ανεργίας από μεγάλες πληθυσμιακές ομάδες ανέργων. Σημαντικός λόγος ο οποίος έχει επισημανθεί και στο προηγούμενο κεφάλαιο είναι η αλλαγή των πολιτικών συσχετισμών σε ευρωπαϊκό επίπεδο με την επικράτηση των ενεργητικών πολιτικών ως πολιτικών απασχόλησης έναντι των παθητικών και των νεοφιλελεύθερων γενικά πολιτικών έναντι των κείνσιανών.

Στα δύο πρώτα ΚΠΣ η ΣΕΚ ως δράση βρίσκεται στην πλειοψηφία των προγραμμάτων χωρίς όμως να υπάρχει ένα οργανωμένο σύστημα εφαρμογής της, αλλά ένα σύστημα εφαρμογής το

οποίο βασίστηκε στην εξασθένιση της επιμόρφωσης και στο δίκτυο παροχής της που προϋπήρχε. Αποτέλεσμα ήταν η ανορθολογική κατανομή των διατιθέμενων πόρων για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και στα δύο πρώτα ΚΠΣ. Στην πράξη, ενισχύεται η εισοδηματική θέση των ανέργων λόγω της επιδότησης που παρέχεται από την πλειοψηφία των πραγματοποιημένων προγραμμάτων σύμφωνα με κριτήρια αναπαραγωγής παγιωμένων συμφερόντων.

Στις επόμενες δυο προγραμματικές περιόδους με την υλοποίηση του Γ' ΚΠΣ και του ΕΣΠΑ γίνεται μία μεγάλη προσπάθεια θεσμικής προσαρμογής του συστήματος της ΣΕΚ προς την ορθολογική αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων. Η προσπάθεια αυτή απεικονίζεται ακόμη και στα επιχειρησιακά προγράμματα των δυο αυτών προγραμματικών περιόδων. Τα επιχειρησιακά προγράμματα επίσης των δυο αυτών προγραμματικών περιόδων φαίνεται να παρουσιάζουν ένα κοινό κεντρικό στόχο. Ο στόχος αυτός αφορά την καλύτερη ανταπόκριση των εκπαιδευομένων/καταρτιζομένων, που προέρχονται από ευάλωτες κοινωνικές ομάδες για τις ανάγκες και απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

Βάσει του παραπάνω κοινού στόχου, οφείλουμε να παραθέσουμε ξανά την θέση της παρούσας εργασίας η οποία είναι ότι η εκπαίδευση, η επιμόρφωση και η κατάρτιση οδηγούνται σε μια σταδιακή εξίσωση του περιεχομένου τους στην χώρα μας με κοινό στόχο την προσαρμογή των ατόμων στην αγορά εργασίας. Ενώ ήδη από την αρχή, έχουμε επισημάνει την θεωρητική διάκριση τους με κριτήριο τον βαθμό στον οποίο οι διαφορετικές μορφές εκπαίδευσης προσανατολίζονται προς τη διοχέτευση των αποφοίτων στην αγορά εργασίας ή προς τη συνέχιση των σπουδών σε ανώτερες εκπαιδευτικές βαθμίδες. Το κριτήριο αυτό προσανατόλιζε τους αποφοίτους της γενικής εκπαίδευσης σε κυρίαρχο βαθμό προς την συνέχιση των σπουδών τους, τους αποφοίτους της επαγγελματικής εκπαίδευσης προς την συνέχιση των σπουδών αλλά και προς την αγορά εργασίας και τους αποφοίτους μόνο της επαγγελματικής κατάρτισης κυρίαρχα προς την αγορά εργασίας. Η παραπάνω θέση φαίνεται να ενισχύεται με την ψήφιση του Νόμου του 2010 για την Ανάπτυξη της δια βίου μάθησης και λοιπές διατάξεις στον οποίο η επαγγελματική κατάρτιση εξισώνεται με την γενική εκπαίδευση στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης.

Τέλος, η οικονομική κρίση που βιώνει η χώρα μας και οι περιοριστικές δημοσιονομικές πολιτικές που χρησιμοποιούνται για την αντιμετώπιση της, επηρεάζουν άμεσα το πεδίο της ΣΕΚ. Σε πρώτο επίπεδο έχουμε προσαρμογές και αναθεωρήσεις των επιχειρησιακών προγραμμάτων Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού και Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση που όπως ήδη έχουμε αναφέρει και εξετάσει περιλαμβάνουν την πλειονότητα των μέτρων. Οι προσαρμογές αυτές αφορούν την επανασχεδίαση των επιχειρησιακών προγραμμάτων με έμφαση στις άμεσα

πληττόμενες κατηγορίες των εργαζομένων και ανέργων λόγω της κρίσης, την καθυστέρηση της εφαρμογής τους και την μείωση των εθνικών και κοινοτικών δαπανών για όλες τις δράσεις πέρα από την ΣΕΚ. Για την οποία μάλιστα παρατηρήθηκε και ενίσχυση της χρηματοδότησης ενισχύοντας κατά αυτόν τον τρόπο την θεώρηση της παρούσας ότι η ΣΕΚ αποτελεί την επιλεγόμενη πολιτική για την λύση του προβλήματος της ανεργίας που σηματοδοτεί την κρίση στην αγορά εργασίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι μείωση παρατηρείται και στον αριθμό των επιχειρήσεων που υλοποιούν προγράμματα ΛΑΕΚ, λόγω συρρίκνωσης της οικονομικής δραστηριότητας.

Η οικονομική κρίση επέφερε μεταβολές και ανακατατάξεις και στο σύστημα της ΣΕΚ μέσω των συγχωνεύσεων και καταργήσεων οργανισμών σε ένα σύστημα ΣΕΚ το οποίο διαχειρίζεται από το Υπουργείο Παιδείας, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και διάφορους οργανισμούς οι οποίοι τους διευκολύνουν στο εγχείρημα τους αυτό. Στο πεδίο της υλοποίησης προγραμμάτων ΣΕΚ επίσης εισάγεται η επιταγής κατάρτισης (Training Voucher) για τους δικαιούχους των προγραμμάτων ΣΕΚ και οργανώνεται η υλοποίηση του ΕΠΠ. Με τους παραπάνω τρόπους ,προωθείται η εξέλιξη του συστήματος της ΣΕΚ ακόμη και σε μία περίοδο δημοσιονομικού περιορισμού. Ενισχύεται με αυτό τον τρόπο το εγχείρημα μας για τον χαρακτήρα της ΣΕΚ της εισοδηματικής στήριξης των ανέργων και της μεταβολής του στόχου της κατάρτισης από την απασχόληση στην απασχολησιμότητα.

Οι επιστήμονες παύουν να θέτουν σε συνεχή αμφισβήτηση τα θεμέλια του κλάδου τους. Οι νέες γενιές εκπαιδεύονται στο φώς του κοινά αποδεκτού παραδείγματος. Μαθαίνουν να έχουν τις ίδιες αξίες και την ίδια οπτική με τους εκπαιδευτές.

Thomas S. Kuhn

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: Οι επιταγές κατάρτισης (Training Voucher) και η εφαρμογή τους στα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Στο παρόν κεφάλαιο θα επικεντρωθούμε στα προγράμματα και τις δράσεις κατάρτισης, τα οποία υλοποιήθηκαν με τη συγχρηματοδότηση, κυρίως, του Επιχειρησιακού Προγράμματος Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΠΑΝΑΔ). Η ανάλυση μας θα επικεντρωθεί σε μια νέα τάση η οποία παρουσιάζεται ως καινοτομία στο πεδίο υλοποίησης των προγραμμάτων ΣΕΚ την χώρα μας. Η καινοτομία αυτή, την οποία ήδη έχουμε αναφέρει είναι η εφαρμογή των επιταγών κατάρτισης (Training Voucher) σε όλο το φάσμα των δράσεων της ΣΕΚ. Για τον παραπάνω λόγο θεωρούμε σημαντική την παρουσίαση του περιεχομένου της λογικής της, και των στόχων της με την ίδια κριτική απόπειρα η οποία θεωρούμε ότι πραγματοποιήθηκε σε όλη την έκταση της παρούσης.

4.1 Η εμπειρία εφαρμογής των προγραμμάτων Κατάρτισης (Training Voucher)

Το σύστημα των κουπονιών (Training Voucher) δεν αποτελεί εφεύρεση της χώρας μας αλλά έχει ευρεία χρήση και σε άλλες χώρες της Ευρώπης αλλά και της Αμερικής. Το 1981 η Χιλή, μέσα στη δεκαετία του '90 η Σουηδία και το Μίλγουόκι των ΗΠΑ και τη δεκαετία του 2000 η Γερμανία και η Ελλάδα εφάρμοσαν το σύστημα των voucher στην εκπαίδευση και την κατάρτιση. Στο σημείο αυτό θα αποπειραθούμε να παρουσιάσουμε τις περιπτώσεις εφαρμογής τους εντός αλλά και εκτός των συνόρων της χώρας μας ώστε να καταφέρουμε να αποτυπώσουμε την λογική η οποία διακατέχει την εφαρμογή τους.

Η σύγχρονη ιστορία των κουπονιών (voucher) ξεκινάει την δεκαετία του 1950, όταν ο πιο γνωστός υποστηρικτής τους Milton Friedman¹⁴³ εισήγαγε αυτό το εργαλείο με στόχο τον καλύτερο έλεγχο των δημόσιων δαπανών για την εκπαίδευση. Σύμφωνα με την ιδέα του Friedman με την χρήση του εργαλείου αυτού θα βελτιωνόταν η ποιότητα και θα επιτυγχανόταν οικονομική

¹⁴³Σε άρθρο του που δημοσίευσε το 1955 με τίτλο, Ο ρόλος του κράτους στην εκπαίδευση, ο Friedman πρότεινε ένα συμπληρωματικό σύστημα προς τα σχολεία που λειτουργούνται από το κράτος με σχολεία που λειτουργούνται από ιδιώτες, αλλά χρηματοδοτούνται από το κράτος διαμέσου του συστήματος των κουπονιών (vouchers). Leonard Ross & Richard Zeckhauser, «Review: Education Vouchers». *The Yale Law Journal*, page 451–46.

αποτελεσματικότητα των σχολείων ενώ ταυτόχρονα ο έλεγχος τους από το κράτος θα ήταν ευκολότερος και θα προωθούνταν και η ιδιωτικοποίηση τους. Τα κουπόνια (vouchers) στις περισσότερες περιπτώσεις θα λειτουργούν ως επιχορηγήσεις του κράτους για συμμετοχή σε σχολεία δημόσια και ιδιωτικά ανάλογα με τον αριθμό των εγγεγραμμένων μαθητών. Κάθε παιδί κατά τον τρόπο αυτό θα πρέπει να λαμβάνει ένα κουπόνι από το κράτος το οποίο θα μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε οποιοδήποτε σχολείο επιθυμεί το παιδί να εισαχθεί.

Τα επιχειρήματα τα οποία στήριζαν την εφαρμογή του εργαλείου αυτού και βοήθησαν στην διάδοση του είναι τα εξής: Πρώτον, η ελευθερία επιλογής του σχολείου αυξάνει την συνολική ευημερία της οικογένειας, δεύτερον μειώνεται το κοινωνικό κόστος με την χρήση τους αφού αυξάνεται η επιλογή της ιδιωτικοποίησης της δημόσιας εκπαίδευσης, τρίτον η ιδιωτική διαχείριση της εκπαίδευσης είναι πιο αποδοτική και οικονομικά αποτελεσματική στην παραγωγή μάθησης, τέταρτον ο ανταγωνισμός μεταξύ των ιδιωτικών σχολείων και των δημόσιων θα καταστήσει τα δημόσια σχολεία περισσότερο αποδοτικά και πέμπτον ένα ιδιωτικό και ανταγωνιστικό σύστημα είναι πιο πιθανό να βελτιώσει την κοινωνική κινητικότητα των οικογενειών με χαμηλό εισόδημα.

Θέση της παρούσης αποτελεί η άποψη ότι τα παραπάνω επιχειρήματα επιβεβαιώνονται ή απορρίπτονται ανάλογα με την οικονομική, πολιτική, κοινωνική και χρονική περίπτωση εφαρμογής τους από χώρα σε χώρα αλλά και από τον χαρακτήρα των ίδιων των προγραμμάτων που τα προωθούν. Στην προσπάθεια μας να για το αναδείξουμε όσο καλύτερα μπορούμε, ας περιγράψουμε παραδείγματα ορισμένων χωρών οι οποίες έχουν εφαρμόσει το εν' λόγω εργαλείο των κουπονιών στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση.

Πρώτο παράδειγμα στην προσπάθεια μας αυτή αποτελεί η Χιλή το 1981 που με το σύστημα των voucher έδινε την δυνατότητα στους μαθητές να εγγράφονται σε ιδιωτικά σχολεία με δίδακτρα και να πληρώνουν την φοίτηση τους σε αυτά εν' μέρει ή συνολικά με την χρήση κουπονιών voucherστα οποία εξέδιδε το κράτος. Οι έρευνες που διεξήχθησαν από το 1999 και ύστερα, έδειξαν πως χρειαζόνταν αλλαγές στο σύστημα επιλογής των μαθητών που κάνουν χρήση των κουπονιών, εξαιτίας πιθανής μεροληψίας. Παρατηρήθηκαν επίσης σημαντικές διαφορές στα αποτελέσματα μεταξύ των δημόσιων και ιδιωτικών σχολείων που συμμετείχαν στο πρόγραμμα των voucher, χωρίς, ωστόσο, να λάβουν υπόψη τους πως κάποια δημόσια σχολεία χαίρουν επιπρόσθετης κρατικής επιχορήγησης, διαμέσου κάποιων δημοτικών χορηγιών ή διαμέσου της συμμετοχής τους σε ειδικά κρατικά προγράμματα. Στην έρευνα του 2002 των Sapelli και Vial φαίνεται πως σε περιοχές όπου τα ιδιωτικά λαμβάνουν παραπάνω από 25% λιγότερους πόρους από τα δημόσια σχολεία, η επίδραση του προγράμματος είναι μεγαλύτερου μεγέθους.

Το 1998 το ετήσιο ποσό του voucher έφτανε τα 393,5 δολάρια Αμερικής. Αυτό που φαίνεται μετά από τη ταξινόμηση του ποσού σε πεμπτημόρια, ανάλογα τους πόρους που λάμβαναν τα δημόσια σχολεία για κάθε μαθητή, είναι πως τα σχολεία με τη μεγαλύτερη χρηματοδότηση (του πέμπτου πεμπτημορίου) έχουν καλύτερα αποτελέσματα στις εξετάσεις του μαθήματος της γλώσσας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.1 Μέσος Όρος και Τυπική Απόκλιση Αποτελεσμάτων έρευνας για γλώσσα σε πεμπτημόρια η γεωγραφικές περιοχές.

Table 1: ATE and TT on 1998 Language Test Scores by transfer quintile (or geographical areas). PS-MUN

	ATE	TT
Average Test Score (ATS)	248.7	248.7
Test Score Standard Deviation (TSSD)	47.6	47.6
ATE, 1st quintile	5.7	23.7
standard deviation*	(3.0)	(7.4)
% of the TSSD	12%	50%
ATE, 2nd quintile	6.1	14.0
standard deviation*	(1.4)	(3.0)
% of the TSSD	13%	29%
ATE, 3rd quintile	7.4	16.0
standard deviation*	(1.5)	(4.2)
% of the TSSD	16%	34%
ATE, 4th quintile	-3.6	-2.0
standard deviation*	(1.7)	(2.9)
% of the TSSD	-7%	-4%
ATE, 5th quintile	-75.2	-97.6
Standard deviation*	(2.9)	(3.1)
% of the TSSD	-158%	-205%

* Standard Errors are estimated using parametric bootstrapping

Πηγή: PeerEffectsandRelativePerformanceofVoucherSchoolsinChile,ClaudioSapelliBernarditaVial, DocumentodeTrabajoN° 256,PontificiaUniversidadCatolicadeChile, InstitutodeEconomia, Diciembre 2003, 10

Όπως βλέπουμε και από το παραπάνω Διάγραμμα και Πίνακα στο πρώτο πεμπτημόριο περιλαμβάνονται δημόσια και ιδιωτικά σχολεία. Τα ιδιωτικά σχολεία επίσης λάμβαναν μια επιπρόσθετη χρηματοδότηση και μπορούσαν να χρεώνουν δίδακτρα μέχρι ένα όριο, μέσου ενός συστήματος που ονομάζεται «από κοινού χρηματοδότηση. Για τα δεδομένα του 1998, το 62% των μαθητών συμμετείχαν σε σχολεία με από κοινού χρηματοδότηση, αλλά στο πρώτο πεμπτημόριο μόνο το 36% των μαθητών συμμετείχαν με κουπόνι. Το μέσο ετήσιο ποσό διδάκτρων των σχολείων

με από κοινού χρηματοδότηση ήταν 121 δολάρια Αμερικής. Γι' αυτό και η μέση κατανομή ανά μαθητή που δόθηκε από την κοινή χρηματοδότηση στο πρώτοπεμπτημόριο ήταν 44 δολάρια Αμερικής το χρόνο. Το αντίστοιχο ποσό για το δημόσιο σχολείο είναι 48 δολάρια, οπότε τα δημόσια και τα ιδιωτικά σχολεία λειτουργούν περίπου με κοινό προϋπολογισμό.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι μαθητές voucher έχουν καλύτερους βαθμούς όταν συμμετέχουν σε ένα ιδιωτικό σχολείο voucher από ότι σε ένα δημόσιο voucher¹⁴⁴. Ωστόσο, σύμφωνα με τις στατιστικές τα δημόσια σχολεία με τη μεγαλύτερη χρηματοδότηση έχουν καλύτερες επιδόσεις από ότι τα από κοινού συγχρηματοδοτούμενα σχολεία.

Το δεύτερο παράδειγμα αφορά την περίπτωση του Milwaukeeτων ΗΠΑ, στο οποίο το καλοκαίρι του 1990 θεσπίστηκε πρόγραμμα κουπονιών (voucher) για τα σχολεία της πολιτείας του Wisconsin. Το πρόγραμμα αυτό ονομάστηκε πρόγραμμα γονικής επιλογής και σύμφωνα με αυτό μαθητές οι οποίοι έμεναν το Milwaukeeθα μπορούσαν να εγγραφούν σε ιδιωτικά -μη εκκλησιαστικά σχολεία. Για κάθε μαθητή, αντί για τα δίδακτρα, το σχολείο λάμβανε μια πληρωμή από το δημόσιους πόρους, αντίστοιχη του βοηθήματος που λαμβάνουν τα Δημόσια Σχολεία του Milwaukee (ΔΣΜ) ανά μέλος¹⁴⁵. Το κουπόνι για κάθε μαθητή αντιστοιχούσε σε 2500\$ στην αρχή και έφτασε τις 4375 το 1995-96. Οι μαθητές έπρεπε να προέρχονται από οικογένειες με εισοδήματα που να μην ξεπερνούν κατά 1.75 φορές το όριο της φτώχειας. Αρχικά, οι μαθητές που θα συμμετείχαν δε μπορούσαν να έχουν εγγραφεί την προηγούμενη χρονιά σε ιδιωτικό σχολείο ή σε δημόσιο πέρα από τα ΔΣΜ.

Τα πρώτα τέσσερα χρόνια ο συνολικός αριθμός μαθητών voucher ήταν περιορισμένος στο 1% της συμμετοχής των ΔΣΜ και από τη σχολική χρονιά 1994-95 αυξήθηκε στο 1,5%. Επίσης, τα σχολεία αρχικά έπρεπε να περιορίζουν τους μαθητές voucher στο 49%της συνολικής τους εγγραφής. Την σχολική περίοδο '94-95¹⁴⁶ το ποσοστό αυξήθηκε στο 65%. Τα σχολεία έπρεπε να δέχονται τους μαθητές χωρίς διακρίσεις ως προς τη φυλή, την εθνότητα ή την προηγούμενη επίδοση τους. Η επιλογή έπρεπε να γίνεται τυχαία στις τάξεις που υπήρχαν πολλές αιτήσεις. Το

¹⁴⁴Sapelli Claudio & Vial Bernardita, «Peer effects and relative performance of voucher schools in Chile»(Δεκέμβριος 2003) 9.

¹⁴⁵ 2,500\$ το 1990-91, 4,373\$ το 1996-97.

¹⁴⁶Τον Ιούνιο του 1995 έγιναν κάποιες αλλαγές που:

- επέτρεπαν στα σχολεία της εκκλησίας να συμμετέχουν στο πρόγραμμα.
- επέτρεπαν την δυνατότητα επιλογής στους μαθητές του νηπιαγωγείου ως τη τρίτη τάξη που έχουν συμμετέχει προηγουμένως σε ιδιωτικό σχολείο.
- αποφάσισαν την αύξηση του αριθμού των μαθητών που μπορούν να συμμετέχουν πάνω από τρία χρόνια στο μέγιστο των 15.000 αντί για 1.500.
- επέτρεπαν το κάθε σχολείο να αποτελείται κατά 100% από μαθητές voucher.
- περιορίζαν τη συλλογή στοιχείων και αξιολογήσεων, ξεκαθαρίζοντας πως θα υπάρχει αναφορά το 2000 από το Προεδρείο Νομοθετικού Ελέγχου του Wisconsin.

1990 εξαιρέθηκαν μαθητές με ειδικές ανάγκες. Επίσης, αν το παιδί μιας οικογένειας συμμετείχε στο πρόγραμμα ο/η αδερφός/η του ,δεν μπορούσε να συμμετέχει στην τυχαία επιλογή.

Έρευνες αναφέρουν, ότι οι γονείς που χρησιμοποιούν τα κουπόνια για να μετακινήσουν τα παιδιά τους από το ένα σχολείο στο άλλο, αισθάνονται καλύτερα. Επίσης, άλλη έρευνα έδειξε πως δεν υπήρχε σημαντική διαφορά στα αποτελέσματα των παιδιών που προέρχονταν από παρόμοιο κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο. Ορισμένοι μαθητές που είχαν ξεκινήσει να φοιτούν σε ιδιωτικό σχολείο την πρώτη χρονιά του προγράμματος, επέλεξαν να επιστρέψουν στα δημόσια σχολεία. Το ποσοστό απώλειας μαθητών για τα ιδιωτικά σχολεία έφτασε το 30%. Επιπλέον, κάποια από τα ιδιωτικά σχολεία έκλεισαν και ανάγκασαν τους μαθητές να επιστρέψουν σε δημόσια σχολεία¹⁴⁷.

Σύμφωνα με στοιχεία του Προεδρείου Νομοθετικού Ελέγχου, οι μισοί από τους μαθητές που έφυγαν μετά τον δεύτερο και τρίτο χρόνο (57%) εγγράφηκαν στα ΔΣΜ, το 26% σε άλλα ιδιωτικά σχολεία της περιοχής(για θρησκευτικούς λόγους), και το υπόλοιπο 16% μοιράστηκε σε δημόσια σχολεία με συμβόλαιο, σε εκπαίδευση στο σπίτι ή σε σχολεία εκτός του Milwaukee.Οι μαθητές προέρχονταν από οικογένειες με πολύ χαμηλά εισοδήματα, με ετήσιο εισόδημα 500\$ λιγότερο από την οικογένεια χαμηλού εισοδήματος των ΔΣΜ. Κύριοι αιτούντες ήταν οι έγχρωμοι και οι Ισπανόφωνοι, ενώ μόνο το 25% προέρχονταν από οικογένειες με παντρεμένους γονείς σε σχέση με το 25% των οικογενειών με χαμηλό εισόδημα των ΔΣΜ. Ακόμα, οι μητέρες των παιδιών Voucher ήταν πιο μορφωμένες σε σχέση με εκείνες των ΔΣΜ. Το 55% των εγγεγραμμένων με Voucher δήλωσαν κάποιο κολέγιο, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των μητέρων των ΔΣΜ κυμαινόταν στο 30 με 40%.Το voucher έδωσε την ευκαιρία σε κάποιες φτωχές οικογένειες, τα παιδιά των οποίων δεν τα πήγαιναν καλά στο δημόσιο σχολείο, να δοκιμάσουν μια άλλη εναλλακτική επιλογή σχολείου που υπό άλλες συνθήκες δεν θα κατάφερναν να αντέξουν οικονομικά.

Αναφορικά με την οικονομική αποτελεσματικότητα, φαίνεται πως τα ιδιωτικά παρέχουν την ίδια εκπαίδευση με λιγότερο κόστος από ότι τα δημόσια. Δεν υπάρχουν συγκρίσιμα στοιχεία, εν μέρει επειδή τα δίδακτρα των ιδιωτικών σχολείων δεν αντανakλούν το πραγματικό κόστος ανά μαθητή, και εν μέρει γιατί τα ιδιωτικά σχολεία δεν παρέχουν ακριβή στοιχεία στους ερευνητές. Το γεγονός όμως πως οι μισθοί των δασκάλων στα ιδιωτικά σχολεία είναι κατά ένα τρίτο χαμηλότεροι από των δημόσιων σχολείων κατά τα πρώτα χρόνια του προγράμματος ενώ το μέγεθος της τάξης ήταν ίδιο, θα ήταν λογικό να πούμε πως το κόστος της ιδιωτικής εκπαίδευσης είναι κατά ένα τρίτο

¹⁴⁷ Κατά τη διάρκεια του προγράμματος τρία ιδιωτικά σχολεία έκλεισαν. Το πρώτο έκλεισε την πρώτη χρονιά(1991) και τα άλλα δυο τη σχολική χρονιά 1995-96. Τη χρονιά που χρεοκόπησε το πρώτο σχολείο περισσότεροι από τους μισούς μαθητές επέστρεψαν σε δημόσια σχολεία. Στα άλλα δυο σχολεία οι χορηγοί και οι διευθυντές ήταν τα ίδια πρόσωπα, ενώ κατηγορούνταν για κακή διαχείριση και κατασπατάληση δημόσιων πόρων. 356 μαθητές φοιτούσαν στα συγκεκριμένα σχολεία και η πολιτεία υπολογίζεται πως έχασε 390000\$ που δόθηκαν για εκπαίδευση που στο τέλος δεν συνέβη.

χαμηλότερο. Από τη στιγμή που τα αποτελέσματα των εξετάσεων δεν διαφέρουν, η αποτελεσματικότητα ανά μονάδα κόστους ήταν μεγαλύτερη στα ιδιωτικά σχολεία. Όσο αυξάνονταν τα voucher, αυξάνονταν τα έσοδα των σχολείων που συμμετείχαν και η τιμή του κουπονιού. Για τον παραπάνω λόγο τα ιδιωτικά προσπάθησαν να δέχονται ίσο αριθμό μαθητών με τα δημόσια σχολεία και οι μισθοί των δασκάλων στα ιδιωτικά αυξήθηκε πιο γρήγορα από εκείνων στα δημόσια σχολεία, ισοσταθμίζοντας την αναλογία κόστους αποτελέσματος. Αξίζει να σημειώσουμε ότι το 1990η επανεκλογή μιας δημοκρατικής κυβέρνησης δεν αναίρεσε τη μεταρρύθμιση των voucher, αλλά επανέφερε μια μεγαλύτερη παρουσία της κεντρικής εξουσίας, θέτοντας στόχους για το πρόγραμμα σπουδών, παρέχοντας επιπρόσθετη χρηματοδότηση και τεχνική υποστήριξη στα σχολεία με χαμηλό προϋπολογισμό και αξιολογώντας τα αποτελέσματα της μεταρρύθμισης. Οι κρατικές δαπάνες για την εκπαίδευση αυξήθηκαν με επίκεντρο τους μαθητές από χαμηλού εισοδήματος οικογένειες.

Το τρίτο παράδειγμα είναι αυτό της Σουηδίας, όπου στην περίπτωση αυτή το εργαλείο των κουπονιών (voucher) χρησιμοποιήθηκε ως μηχανισμό αύξησης των επιλογών και της ποιότητας της εκπαίδευσης και όχι ως μέσο αύξησης της κινητικότητας των φτωχών ή μείωσης της φτώχειας όπως στις παραπάνω περιπτώσεις. Η αύξηση της κινητικότητας των χαμηλών στρωμάτων μέσω της εκπαίδευσης σχετίζεται άμεσα με τις προσδοκίες της κοινωνίας που επενδύει στο μέλλον των παιδιών από οικογένειες με χαμηλότερα εισοδήματα, ώστε να εξασφαλίσουν ένα καλύτερο μέλλον. Οι υποστηρικτές των κουπονιών (voucher) από την άλλη θεωρούν πως ιδιωτικοποιώντας την εκπαίδευση, χωρίς να αυξηθούν οι πόροι, θα βελτιώσει την επίδοση των σχολείων στις φτωχές γειτονιές¹⁴⁸.

Το 1991 το Σουηδικό Κοινοβούλιο αποφάσισε με νόμο οι δήμοι να κατανέμουν τους πόρους σε ιδιωτικά ή ανεξάρτητα σχολεία, όπως χρηματοδοτούν και τα δημόσια σχολεία για τις εκπαιδευτικές υπηρεσίες που προσφέρουν. Το 1991 υπό την κυβέρνηση της κεντροδεξιάς, η ιδέα της «ελεύθερης επιλογής» νομοθετήθηκε και τα κουπόνια (voucher) για την υποχρεωτική εκπαίδευση που παρέχεται από ιδιωτικά σχολεία, έκαναν την εμφάνισή τους. Η μεταρρύθμιση απαιτούσε οι δήμοι να διανέμουν τουλάχιστον το 85% του μέσου κόστους ανά μαθητή ενός δημόσιου σχολείου για κάθε μαθητή που εγγράφεται σε εγκεκριμένα ιδιωτικά σχολεία. Η έκπτωση του 15% αντανάκλουσε το γεγονός πως τα ιδιωτικά σχολεία δεν χρειαζόταν να παρέχουν ιατρική φροντίδα, δωρεάν

¹⁴⁸ Carnoy Martin, «National Voucher Plans in Chile and Sweden: Did Privatization Reforms Make for Better Education?» (Αύγουστος 1998), 317.

γεύματα, μετακινήσεις και ενισχυτική διδασκαλία για τη γλώσσα. Το 1993 ακολούθησαν μεταρρυθμίσεις για την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και για τα σχολεία για παιδιά με διανοητική καθυστέρηση. Γενικότερα, δόθηκε ελευθερία κινήσεων και ευελιξία στα σχολεία, ώστε να κατανέμουν μόνο τους τις ώρες που έπρεπε να αφιερωθούν σε κάθε μάθημα, αλλά και ο τρόπος που θα επιτυγχάνονταν συγκεκριμένοι μαθησιακοί στόχοι.

Οι Συντηρητικοί προώθησαν αρκετά την ιδιωτικοποίηση της εκπαίδευσης. Σχεδόν όλες οι αιτήσεις για νέα ιδιωτικά σχολεία εγκρίθηκαν και δεν υπήρχε ρύθμιση ή εποπτεία της χρήσης των πόρων τους και ήταν ελεύθερα να χρεώνουν λογικά δίδακτρα. Το αποτέλεσμα ήταν η πλειοψηφία των Σουηδών να συνεχίζουν να υποστηρίζουν την επιλογή σχολείων, αν και λίγοι γονείς το έπρατταν. Δημοσκοπήσεις που διεξήχθησαν στα τέλη της δεκαετίας του '80 και στις αρχές του '90 έδειξαν πως το πλήθος ήταν υπέρ της επιλογής και υποστήριζαν κατά κάποιο τρόπο την συμπερίληψη των ιδιωτικών σχολείων στο σχεδιασμό των επιλογών κατά τις μεταρρυθμίσεις του '91-92. Μια έρευνα την περίοδο του '93 και ενώ τα voucher ήταν σε εφαρμογή, έδειξε πως το 60% των γονέων πίστευαν πως η επιλογή ήταν σημαντική και ότι ο ανταγωνισμός μεταξύ των σχολείων ήταν καλός, το 50% πίστευε πως η ύπαρξη περισσότερων ιδιωτικών σχολείων ήταν κάτι καλό. Παρόλα αυτά μόνο το 7% των ερωτηθέντων γονέων είχε κάνει αίτηση για άλλο δημόσιο ή κάποιο ιδιωτικό σχολείο. Τα εθνικά στατιστικά στοιχεία για την πρακτική της επιλογής, επιβεβαιώνουν αυτό το χαμηλό ποσοστό. Μόνο το 10% των Σουηδών μαθητών φοίτησαν σε σχολεία στα οποία δεν έχουν ανατεθεί, και από αυτόν τον αριθμό, το 80% φοίτησαν σε άλλο δημόσιο σχολείο παρά σε ιδιωτικό.

Ακόμα, παρά τις ευνοϊκές συνθήκες για την επιχορηγούμενη ιδιωτική εκπαίδευση, ο αριθμός των ιδιωτικών σχολείων παρέμεινε μικρό μέρος επί του συνόλου¹⁴⁹. Αυτή η μικρή αύξηση στα σχολεία και στις εγγραφές δείχνει πως το πρόγραμμα των voucher ωφέλησε μια μικρή μειοψηφία γονέων με συγκεκριμένες απαιτήσεις για την εκπαίδευση των παιδιών τους, καθώς και μια μεγαλύτερη αλλά μειοψηφική ομάδα γονέων που είχαν δυσαρεστηθεί από το δημόσιο σχολείο που φοιτούσαν τα παιδιά τους. Ωστόσο, η πιθανότητα επιλογής σχολείου ήταν υψηλής σημασίας για τους γονείς.

¹⁴⁹Κατά την περίοδο 1991-92 υπήρχαν 89 ανεξάρτητα σχολεία υποχρεωτικής εκπαίδευσης (το 1,9% του συνόλου), με περισσότερους από 8300 μαθητές (0,9% του συνόλου των μαθητών). Πολλά από αυτά τα σχολεία χρηματοδοτούνταν ήδη και από το κράτος. Την περίοδο 1995-96, αριθμός τους αυξήθηκε στα 238 σχολεία (4,8% του συνόλου) με 20000 μαθητές (2,1% του συνόλου). Το ίδιο έγινε με τα σχολεία της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που λάμβαναν κουπόνια το 1993. Το 1991-92 υπήρχαν 58 ανεξάρτητα σχολεία (9,7%) και 4600 εγγεγραμμένοι μαθητές (1,5%). Το 1995-96 τα σχολεία έγιναν 70 (10,9%) με 7200 εγγεγραμμένους μαθητές (2,3%).

Στοιχεία που να αποδεικνύουν πως οι επιδόσεις των μαθητών από ιδιωτικά σχολεία είναι καλύτερες από εκείνων στα δημόσια δεν υπάρχουν, επομένως δε μπορεί να γίνει λόγος και για την οικονομική αποτελεσματικότητα των σχολείων. Κάποιοι υποστηρίζουν, όπως αναφέραμε και προηγουμένως, πως τα ανεξάρτητα σχολεία κοστίζουν 13% λιγότερο ανά μαθητή, λαμβάνοντας υπόψη την εθελοντική συνεισφορά χρόνου και χρήματος. Ωστόσο, ξεχνούν πως τα δημόσια σχολεία της Σουηδίας πρέπει να παρέχουν υπηρεσίες ιατρικής φροντίδας, ειδικής εκπαίδευσης και ιδιαίτερων μαθημάτων γλώσσας, που τα ιδιωτικά δεν παρέχουν. Άλλη έρευνα έδειξε πως τα δημόσια και ταιδιωτικά σχολεία σημείωσαν το ίδιο κόστος ανά μαθητή την περίοδο 1994-95, περίπου στα 7100\$ Αμερικής¹⁵⁰.

Μια αξιολόγηση της επίδρασης της επιλογής στη Σουηδία τονίζει την άνιση διανομή των ωφελειών. Αυξήσεις στις εγγραφές στα ιδιωτικά σχολεία έγιναν κυρίως σε μεγαλύτερες πλουσιότερες πόλεις, όπου υπήρχαν τα περισσότερα ιδιωτικά σχολεία. Περισσότεροι από το ένα τρίτο των Σουηδικών Δήμων δεν είχαν ιδιωτικά σχολεία, και μόνο ελάχιστα υπήρχαν στις αγροτικές περιοχές, τα οποία είχαν ιδρύσει οι ίδιοι οι γονείς. Σε αυτές τις περιπτώσεις, τα κουπόνια (voucher) βοήθησαν τους γονείς με χαμηλά εισοδήματα, να αντιμετωπίσουν το κλείσιμο μικρών δημόσιων σχολείων στα χωριά, τα οποία οι δήμοι είχαν καταστήσει οικονομικά μη βιώσιμα. Πολλά ανεξάρτητα σχολεία χρέωναν δίδακτρα στο μέσο των 200\$ την περίοδο 1994-95. Μπορεί να μην είναι υψηλά και τα περισσότερα νέα ιδιωτικά σχολεία να μην χρεώνουν δίδακτρα με την ύπαρξη των voucher, αλλά ίσως κι αυτά να αποκλείουν τις χαμηλού εισοδήματος οικογένειες.

Τα στοιχεία δείχνουν πως οι γονείς με πανεπιστημιακή εκπαίδευση που ζουν σε αστικές περιοχές, ήταν καλύτερα πληροφορημένοι για την επιλογή σχολείου και είχαν περισσότερες πιθανότητες να διαλέξουν κάποιο άλλο σχολείο. Επιπρόσθετα, η εθνική κατηγοριοποίηση ενισχύθηκε κάπως εξαιτίας της επιλογής σε αστικές περιοχές με υψηλή συγκέντρωση μεταναστών καθώς και σε περιοχές με μεγαλύτερες πιθανότητες επιλογής μεταξύ δημόσιων σχολείων.

Όπως αναφέραμε και στην αρχή, κάποιοι από τους στόχους του Σουηδικού voucher ήταν η αύξηση του ανταγωνισμού μεταξύ των σχολείων, η αύξηση της οικονομικής αποτελεσματικότητας και να καταστήσει τα δημόσια σχολεία περισσότερο προσανατολισμένα στην παροχή υπηρεσιών για τους μαθητές και τις οικογένειες τους. Στοιχεία που να επιβεβαιώνουν την επίτευξη των παραπάνω στόχων δεν υπάρχουν. Το αίτημα για οικονομική αποτελεσματικότητα αποτελεί τάση

¹⁵⁰ Carnoy Martin, «National Voucher Plans in Chile and Sweden: Did Privatization Reforms Make for Better Education?», (Αύγουστος 1998), 333.

των δημόσιων σχολείων και των δημοτικών αρχών, ώστε να μειωθούν οι υπηρεσίες για μαθητές με υψηλές δαπάνες, όπως μαθητές με αναπηρίες ή ειδικές ανάγκες μάθησης. Σύμφωνα με τη διεύθυνση σχολείων της Στοκχόλμης, το ένα τέταρτο των δασκάλων ειδικής αγωγής του δήμου της Στοκχόλμης αποκλείστηκαν από τη μεταρρύθμιση και οι ώρες λογοθεραπείας μειώθηκαν στις μισές. Οι γονείς αναγκάστηκαν να εγγράψουν τα παιδιά τους σε ειδικά σχολεία ή ακόμα να ιδρύσουν τα δικά τους, αφού τα δημόσια δεν παρείχαν πια τις υπηρεσίες που χρειαζόνταν τα παιδιά τους.

Το 1994, οι Σοσιαλδημοκράτες επέστρεψαν στην εξουσία και το 1996 κατήγγησαν τα voucher για τα ιδιωτικά σχολεία, αν και μπορούν ακόμα να δέχονται κρατικές χρηματοδοτήσεις από τους δήμους, ανάλογα τις ανάγκες. Δεν επιτρέπεται να χρεώνουν δίδακτρα αν λαμβάνουν δημόσια χρηματοδότηση, ωστόσο πρέπει να παρέχουν φροντίδες υγείας στους μαθητές, ιδιαίτερα για τη γλώσσα στα παιδιά μεταναστών και να ακολουθούν τους στόχους του εθνικού προγράμματος σπουδών. Τέλος, οι δήμοι μπορούν να αρνηθούν την οικονομική στήριξη των ιδιωτικών σχολείων, αν κρίνουν πως θα επιφέρει αρνητικές συνέπειες για τους ίδιους.

Τέταρτο και πέμπτο παράδειγμα το οποίο είναι και πιο κοντινό στην περίπτωση της χώρας μας αποτελεί αυτό της Γερμανίας και της Ελβετίας αντίστοιχα, οι οποίες χρησιμοποίησαν τα προγράμματα με την χρήση του εργαλείου των κουπονιών για την εκπαίδευση ενηλίκων και όχι ανηλίκων όπως στα παραδείγματα των παραπάνω χωρών που εξετάσαμε. Στην Ελβετία διεξήχθη ένα μεγάλης κλίμακας πείραμα πεδίου με τυχαία δειγματοληψία, που παρείχε κουπόνια (ανάλογα του ποσού των διδασκτρών), για μαθήματα εκπαίδευσης ενηλίκων σε ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα του ενήλικου πληθυσμού της Ελβετίας. Στόχος ήταν να εξεταστεί αν μέσω ενός προγράμματος voucher θα αυξάνονταν οι συμμετοχές στην εκπαίδευση ενηλίκων και θα βελτιώνονταν τα αποτελέσματα για την αγορά εργασίας. Ένα τυχαίο δείγμα των 10000 ατόμων - μέλη της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της Ελβετίας¹⁵¹, ξεκίνησε να ερευνάται από το 2005 και στα πρώτα μισά του 2006 του παρασχέθηκε το κουπόνι για μαθήματα εκπαίδευσης ενηλίκων στους 1422 που αποτέλεσαν και την ομάδα «θεραπείας». Οι υπόλοιποι 9099 αποτέλεσαν την ομάδα ελέγχου στην οποία δεν δόθηκε κανένα κουπόνι. Κανείς τους δεν ήξερε ότι αποτελεί μέρος ενός πειράματος.

Υπήρχαν κουπόνια με τρεις διαφορετικές τιμές: των 200, των 750 και των 1500 γαλλικών φράγκων, τα οποία κατανεμήθηκαν τυχαία στην ομάδα θεραπείας. Κάθε άτομο μπορούσε να διαλέξει όποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων ήθελε. Το 10% χρησιμοποίησε το κουπόνι για την παρακολούθηση ελεύθερων μαθημάτων, το 39,7% μαθήματα που αφορούσαν άμεσα την

¹⁵¹Schwerdt, Guido, Messer, Dolores, Woessmann, Ludger, Wolter, Stefan, «Effects of adult education vouchers on the labor market: Evidence from a randomized field experiment», (Ιανουάριος 2011) 6-21.

εργασία, το 28,4% μαθήματα ξένων γλωσσών και το 21% μαθήματα πληροφορικής και τεχνολογίας. Η μέση διάρκεια των μαθημάτων ήταν οι 42 ώρες. Από τους 2437 που έλαβαν το κουπόνι, οι 449 το εξαργύρωσαν (18,4%).

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως ένα χρόνο μετά τη «θεραπεία» δεν υπήρχε καμία σημαντική επίδραση των voucher, ούτε στο εισόδημα, ούτε στις πιθανότητες απασχόλησης στα άτομα που το έλαβαν. Οι αποδέκτες κουπονιών έχουν 14,8% περισσότερες πιθανότητες να συμμετέχουν σε αυτοχρηματοδοτούμενα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων το 2006. Το ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν μόνο σε επιχειρησιακά προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων το 2006, είναι 2,8% μικρότερο από εκείνο της ομάδας θεραπείας, γεγονός που δηλώνει ότι κάποια άτομα που χωρίς το κουπόνι θα είχαν πάρει μέρος μόνο σε επιχειρησιακά προγράμματα, τώρα μπορούν επιπρόσθετα να συμμετέχουν σε αυτοχρηματοδοτούμενα μαθήματα. Δεν υπήρχαν σημαντικές διαφορές μεταξύ των δυο ομάδων ούτε και σε ό,τι αφορά τις μεικτές αποδοχές τους και την επαγγελματική τους κατάσταση κατά την περίοδο 2005-2007.

Εκείνοι που συμμετείχαν στο πρόγραμμα το 2006 είχαν 4% περισσότερες πιθανότητες να συμμετέχουν και το 2007. Ίσως αποτελεί ένα θετικό αποτέλεσμα της εισαγωγής των κουπονιών στη συνεχή ιδιωτική χρηματοδότηση στην εκπαίδευση ενηλίκων. Η συμμετοχή σε αυτοχρηματοδοτούμενη εκπαίδευση ενηλίκων σχετίζεται με 6,8% υψηλότερο εισόδημα, ενώ σε επιχειρησιακή κατά 12,4% την επόμενη χρονιά. Τα εισοδηματικά αποτελέσματα είναι περιορισμένα για τους συνεχώς απασχολούμενους, καθώς η εκπαίδευση ενηλίκων ωφελεί κυρίως τους ανέργους. Η συμμετοχή σε επιχειρησιακό πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων αυξάνει τις πιθανότητες απασχόλησης κατά 3,1 %, ενώ τα αυτοχρηματοδοτούμενα κατά 2,1%.

Τα άτομα με υψηλότερη εκπαίδευση έχουν περισσότερες πιθανότητες να αξιοποιήσουν το κουπόνι. Επίσης, είναι καλά ενημερωμένοι για τις επιστροφές στην εκπαίδευση και πιθανόν να έχουν ευκολότερη πρόσβαση στην επιχειρησιακή εκπαίδευση ενηλίκων. Επίσης, αντιπροσωπεύουν ένα μεγάλο ποσοστό των ατόμων με τριτοβάθμια εκπαίδευση που αντιμετωπίζουν λιγιστά οφέλη για την αγορά εργασίας μέσω της εκπαίδευσης ενηλίκων. Τα άτομα με υψηλότερη εκπαίδευση εξάγουν άμεση χρησιμότητα από την εκπαίδευση ενηλίκων που δεν υλοποιείται απαραίτητα με τα αποτελέσματα της αγοράς εργασίας.

Μικρές θετικές επιδράσεις εξαιτίας των voucher δεν πρέπει να παραβλέπονται για τις συνεχείς επενδύσεις στο ανθρώπινο κεφάλαιο. Τα άτομα με υψηλότερα επίπεδα μόρφωσης είναι πιο πιθανό να αξιοποιήσουν το κουπόνι σε σχέση με τα άτομα που κατέχουν χαμηλότερου επιπέδου εκπαίδευση. Ωστόσο, άτομα που έχουν λάβει μέρος σε επαγγελματική κατάρτιση έχουν

μεγαλύτερη πιθανότητα να επωφεληθούν από τη συμμετοχή τους στην εκπαίδευση ενηλίκων. Ένα μη στοχευμένο πρόγραμμα voucher θα επηρέαζε κυρίως τη συμπεριφορά των υψηλά μορφωμένων ατόμων. Αυτός ο πληθυσμός μπορεί να μην αποτελεί τον κύριο στόχο για την κυβερνητική παρέμβαση στην αγορά της εκπαίδευσης ενηλίκων. Τα άτομα με χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο, επωφελούνται ίσως περισσότερο από την εκπαίδευση ενηλίκων με κουπόνι. Ένα στοχευμένο πρόγραμμα voucher μπορεί να επιφέρει καλύτερα αποτελέσματα για την επιτυχία της αγοράς εργασίας.

Η περίπτωση της Γερμανίας ως πέμπτο παράδειγμα ξεκίνησε την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας από το 1994. Το 2002 η κυβέρνηση εισήγαγε το πρόγραμμα των voucher απορρυθμίζοντας περισσότερο την αγορά εργασίας. Η εύρεση εργασίας μέσω των voucher μπορεί να θεωρηθεί ως εργαλείο δημιουργίας ανταγωνισμού μεταξύ των δημόσιων και ιδιωτικών δραστηριοτήτων εύρεσης εργασίας. Η Γερμανική κυβέρνηση παρουσίασε το πρόγραμμα ως μέσο για το τέλος του μονοπωλίου της δημόσιας εύρεσης εργασίας και για να χρηματοδοτήσει τους ιδιωτικούς ανταγωνιστές της μέσω των voucher εργασίας. Η Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Εργασίας πληρώνει από 1500 έως 2500 € για κάθε επιτυχημένη αποκατάσταση, ανάλογα τα χρόνια ανεργίας.

Έρευνα που έγινε για το πρώτο πρόγραμμα κουπονιών από τον Μάιο και Ιούνιο του 2003, παρακολούθησε την πορεία των ατόμων που συμμετείχαν στο πρόγραμμα ένα χρόνο αργότερα, ώστε να εξετάσει αν συνδέεται το πρόγραμμα με την εύρεση τυπικής εργασίας. Το 27,09% των συμμετεχόντων βρίσκονται σε τυπική εργασία, ενώ το 20,60% της ομάδας ελέγχου εργάζεται. Η διαφορά του 6,49% μπορεί να θεωρηθεί η μέση επίδραση της θεραπείας στον θεραπευμένο (ΜΘΘ). Επιπλέον, η ΜΘΘ είναι μεγαλύτερη για τα κουπόνια με τη χαμηλότερη αμοιβή και αντιστρόφως. Το υψηλό κόστος εύρεσης εργασίας σε «ρίσκα» δεν μπορεί να αντισταθμιστεί από την υψηλή αμοιβή.

Η εύρεση εργασίας στη Γερμανία γίνεται με τρεις τρόπους: Ο πρώτος τρόπος είναι αυτός που οι άνεργοι ψάχνουν για εργασία με δική τους πρωτοβουλία (σύμφωνα με έρευνα του 2004 το 84% βρίσκει εργασία με αυτό τον τρόπο). Ο δεύτερος είναι αυτός που οι άνεργοι απευθύνονται σε κέντρα εργασίας για βοήθεια (14%) και ο τρίτος αυτός που οι άνεργοι χρησιμοποιούν ιδιωτικά κέντρα εργασίας (2%). Οι εργαζόμενοι στα δημόσια γραφεία εύρεσης εργασίας πληρώνονται, είτε βρουν εργασία στους άνεργους, είτε όχι. Τα ιδιωτικά γραφεία εργασίας είναι προσανατολισμένα στο κέρδος και εκτεθειμένα στον ανταγωνισμό και δεν ισχύει ό,τι για το δημόσιο τομέα. Για το λόγο αυτό υποθέτει κανείς πως ο ιδιωτικός είναι πιο αποτελεσματικός από τον δημόσιο τομέα.

Η επιταγή ή κουπόνι εργασίας (voucher) αποτελεί μια φιλελεύθερη πολιτική, με την οποία οι κάτοχοι κουπονιών έχουν περισσότερη καταναλωτική κυριαρχία, μπορούν δηλαδή να επιλέξουν όποιον ιδιωτικό φορέα επιθυμούν να προσεγγίσουν. Η συμμετοχή στο πρόγραμμα επιταγής εργασίας περιλαμβάνει τέσσερα στάδια. Πρώτον, οι εγγεγραμμένοι άνεργοι για πάνω από τρεις μήνες είναι επιλέξιμοι για επιταγή. Δεύτερον, υπάρχουν δυο τρόποι απόκτησης της επιταγής, σύμφωνα με τον πρώτο τα άτομα που γνωρίζουν για τις επιταγές τις ζητούν και τις αποκτούν και με τον δεύτερο οι υπάλληλοι προσφέρουν την επιταγή σε «επιλεγμένα» άτομα βάσει μιας αξιολόγησης του υποκειμένου. Τρίτον, ο κάτοχος της επιταγής μπορεί να υπογράψει μια συμφωνία με ένα ιδιωτικό γραφείο εύρεσης εργασίας και τέταρτον, αν το κέντρο του βρει εργασία στον ιδιωτικό τομέα και υπογραφτεί η σύμβαση εργασίας με τον άνεργο, η Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Εργασίας θα εξαργυρώσει την επιταγή για να αποπληρώσει το ιδιωτικό κέντρο εργασίας.

Η εξαργύρωση γίνεται σταδιακά. Μια πρώτη πληρωμή των 1000€ πραγματοποιείται μόλις το άτομο ξεκινήσει την εργασία. Αν η εργασία τερματιστεί πριν ολοκληρωθούν τρεις μήνες, το γραφείο εργασίας πρέπει να επιστρέψει τα χρήματα. Για την απασχόληση που θα διαρκέσει περισσότερο από έξι μήνες, δίνεται ένα μπόνους, ανάλογα τη διάρκεια της προηγούμενης ανεργίας: 1.500€ μετά από ανεργία μεγαλύτερη των 6 μηνών, 2. 1000€ μετά από ανεργία των 6 έως 9 μηνών, 3. 1500€ μετά από ανεργία μεγαλύτερη των 9 μηνών.

Οι επιταγές είναι έγκυρες για τρεις μήνες, επομένως η συμφωνία με το ιδιωτικό γραφείο εργασίας πρέπει να υπογραφεί μέσα σε αυτό το διάστημα. Η εργασία μπορεί να ξεκινήσει αργότερα. Για την αποφυγή καταχρήσεων ανταμείβονται μόνο οι θέσεις με εργοδότες στους οποίους δεν έχει ξανά απασχοληθεί ο κάτοχος της επιταγής. Οι υπάλληλοι δεν επιτρέπεται να προτείνουν συγκεκριμένα γραφεία εύρεσης εργασίας, αλλά τα γραφεία μπορούν να διαφημίζουν τις υπηρεσίες τους στο κέντρο εύρεσης εργασίας. Τον Ιούνιο του 2004 περισσότερα από 6000 ιδιωτικά γραφεία είχαν εξαργυρώσει τουλάχιστον μια επιταγή. Μόνο το 11% των γραφείων πέτυχε πάνω από 12 αποκαταστάσεις. Όλα μαζί πέτυχαν το 59% των επιτυχημένων αποκαταστάσεων.

Από τους αποδέκτες των επιταγών, το 79% προσέγγισε ένα ιδιωτικό γραφείο εύρεσης εργασίας. Περισσότεροι από 1,4 εκατομμύριο άτομα στη Δυτική Γερμανία ήταν επιλέξιμα για τις επιταγές εργασίας. 30.402 παρέλαβαν την επιταγή τον Μάιο και τον Ιούνιο του 2003. Οι κάτοχοι είναι νέοι, καλά μορφωμένοι, κυρίως άνδρες και λιγότεροι αλλοδαποί. Το 30% των κατόχων επιταγής δήλωσαν πως απέκτησαν πληροφορίες για την επιταγή από τον πίνακα ανακοινώσεων στα κέντρα απασχόλησης ή από φυλλάδια, το 28% από τα ΜΜΕ και το υπόλοιπο 28% από φίλους ή γνωστούς. Όσοι πάλι χρειάστηκε να κατευθυνθούν από τους κοινωνικούς λειτουργούς, πέρασαν από

διαφορετική διαδικασία επιλογής. Οι κοινωνικοί λειτουργοί ανταγωνίζονται τους ιδιωτικούς φορείς εύρεσης εργασίας. Γνωρίζοντας ότι η φήμη των ιδιωτικών φορέων σχετίζεται με την επίδοσή τους, τείνουν να τους αναθέτουν τις πιο δύσκολες περιπτώσεις για εύρεση εργασίας. Ακόμα, ο φόρτος εργασίας είναι τόσο μεγάλος που χρειάζονται τη βοήθεια των ιδιωτικών φορέων, επομένως θα περίμενε κανείς η ανάθεση των ατόμων που ωφελούνται, να γίνεται και στους ιδιωτικούς φορείς.

Η επιλογή των ατόμων και η αξιολόγησή των επαγγελματικών προοπτικών τους εξαρτώνται από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά: Πρώτον, τα κοινωνικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η ηλικία, η εθνικότητα, η οικογενειακή κατάσταση, υποχρεώσεις παιδιών, κατάσταση υγείας κτλ. Δεύτερον, τα προσόντα των ανέργων: εκπαιδευτικά προσόντα, επαγγελματική κατάρτιση και το πραγματικό επίπεδο προσόντων όπως κρίνεται από τους κοινωνικούς λειτουργούς. Τρίτον, τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης που ψάχνει το άτομο: ωράριο, επάγγελμα, προαπαιτούμενη προϋπηρεσία κτλ. Τέταρτον, το βιογραφικό είναι σπουδαίο κριτήριο για τους κοινωνικούς λειτουργούς, καθώς τους παρέχει πληροφορίες για τις πιθανές προηγούμενες προϋπηρεσίες, τον μισθό, τον χρόνο εργασίας, την παραίτηση ή την απόλυση του ατόμου, αλλά και τις πιθανές κοινωνικές. Όσο περισσότερα προσόντα θεωρούν οι κοινωνικοί λειτουργοί πως έχει το άτομο, τόσο περισσότερες οι πιθανότητες να τον προωθήσουν για αποκατάσταση.

4.2 Τα προγράμματα επιταγής κατάρτισης(TrainingVoucher) στην Ελλάδα: Προδιαγραφές και κανόνες εφαρμογής

Στην παρούσα ενότητα θα εξετάσουμε τις δράσεις ΣΕΚ οι οποίες εφαρμόζονται μοντέλο της επιταγής κατάρτισης (TrainingVoucher). Οι δράσεις αυτές χρηματοδοτούνται στην παρούσα περίοδο κυρίως από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ)το οποίο κατανέμει στη χώρα μας πόρους για την επαγγελματική κατάρτιση μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος (ΕΠ) Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού. Η διαχείριση των πόρων γίνεται από τις Ειδικές Υπηρεσίες Διαχείρισης του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

Το 2011 εισάγεται μια καινοτομία στον τομέα της υλοποίησης και διαχείρισης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, η οποία αφορά τον τρόπο με τον οποίο οι ωφελούμενοι των ενεργειών κατάρτισης δύναται να λαμβάνουν τις υπηρεσίες τους. Εισάγεται με άλλα λόγια, το μοντέλο της επιταγής κατάρτισης (trainingvoucher) το οποίο μεταβάλλει καθοριστικά τον τρόπο με τον οποίο υλοποιούνται οι δράσεις κατάρτισης. Έκτοτε, τα περισσότερα προγράμματα τα οποία περιλαμβάνουν επαγγελματική κατάρτιση κάνουν χρήση της επιταγής κατάρτισης (TrainingVoucher).

Η επιταγή κατάρτισης (Training Voucher) σύμφωνα με την τροποποιημένη Κοινή Υπουργική Απόφαση (ΚΥΑ)¹⁵² εμπεριέχει μια συγκεκριμένη αξία για υπηρεσίες εκπαίδευσης και κατάρτισης την οποία εξαργυρώνει ο δικαιούχος με ώρες κατάρτισης και εκπαίδευσης σε πάροχο κατάρτισης τον οποίο επιλέγει ο ίδιος μέσα σε διάστημα έξι μηνών από την παραλαβή της επιταγής κατάρτισης. Η δυνατότητα αυτή του δικαιούχου αποτελεί και την βασική καινοτομία του συστήματος. Για τους ωφελούμενους των προγραμμάτων αυτών, προβλέπεται και μια επιδότηση για τις ώρες θεωρητικής κατάρτισης αλλά και για τις ώρες της πρακτικής άσκησης η οποία διαφοροποιείται ανάλογα με το εκάστοτε πρόγραμμα βάσει των ωρών εκπαίδευσης και κατάρτισης τις οποίες θα πρέπει να παρακολουθήσει ο ωφελούμενος. Επίσης, στην χώρα μας υπάρχουν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης τα οποία συνδυάζουν τις υπηρεσίες εκπαίδευσης και κατάρτισης με την πρακτική άσκηση σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και τα οποία θα παρουσιάσουμε αναλυτικά στην συνέχεια.

Μέχρι σήμερα έχουν δημοσιευτεί 16 προγράμματα κατάρτισης με την χρήση των επιταγών κατάρτισης (Training Voucher) 5 εκ των οποίων είναι σε στάδιο υλοποίησης και ένα από αυτά έχει ανακληθεί μετά από απόφαση της αναπληρώτριας υπουργού εργασίας Ράνιας Αντωνοπούλου. Το πρόγραμμα αυτό ήταν το Επιταγή κατάρτισης ανέργων σε τομείς οικονομικής δραστηριότητας με υποχρεωτική εγγυημένη απασχόληση. Όλα αυτά τα προγράμματα παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 4.1) δίνοντας και στοιχεία σχετικά με τον τίτλο του Προγράμματος την Ημερομηνία Πρόσκλησης και λήξης φυσικού αντικειμένου, τον Αρμόδιο Φορέα, τον Προϋπολογισμό της δράσης και τον αριθμό των ωφελούμενων όπως προβλέπονται στις αντίστοιχες προσκλήσεις.

¹⁵² Δες αναλυτικά <http://www.nqf.gov.gr/index.php>.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.2 Προγράμματα κατάρτισης με την χρήση επιταγών κατάρτισης (Training Voucher) με στόχευση σε ανέργους.

α.α	Τίτλος Προγράμματος	Ημερομηνία Πρόσκλησης	Λήξη φυσικού αντικειμένου	Αρμόδιος Φορέας	Προϋπολογισμός	Αριθμός ωφελούμενων
1.	Επιχορήγηση με επιταγές κατάρτισης (Training Voucher) της κατάρτισης και πιστοποίησης ανέργων σε βασικές δεξιότητες χρήσης ΤΠΕ	2012	31/12/2013	ΕΥΕΕΚΤ ΚΑΙ ΟΑΕΔ	22.000.000	18.332
2.	Επιχορήγηση με επιταγές κατάρτισης (Training Voucher) της κατάρτισης ανέργων δημοσιογράφων με σκοπό την επανένταξη τους στην αγορά εργασίας και στις τρεις περιφέρειες σταδιακής εξόδου	2012	31/12/2014	ΕΣΗΕΑ/ΕΥΕ-ΕΚΤ	5.100.000	1.416
3.	Κατάρτιση με επιχορήγηση (Training Voucher) ανέργων στον παραγωγικό τομέα Β της οικονομίας με υποχρεωτική απασχόληση	2012	22/9/2014	ΤΕΕ/ΕΥΕ-ΕΚΤ	30.576.000	4.900
4.	Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους στον κλάδο του	2013	30/10/2014	ΣΕΤΕ και ΕΕΔΕ	19.871.682	10.000

	τουρισμού ηλικίας έως 29 ετών					
5.	Κατάρτιση με επιχορήγηση (Training Voucher) των πρώην εργαζομένων της ALDI HELLAS που υποστηρίζονται από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση	2013	28/6/2013	INE, ΕΥΣΕΚΤ, Ευρωπαϊκό ταμείο προσαρμογής στην παγκοσμιοποίηση	987.500	395
6.	Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους ηλικίας έως και 29 ετών	2013	30/9/2014	ΕΥΕΕΚΤ ΚΑΙ ΟΑΕΔ	130.000.000	35.000
7.	Πιλοτικό Πρόγραμμα για την ενίσχυση της απασχόλησης των ανέργων νέων ναυτικών-ΝΕΑΡΧΟΣ	2013	31/12/2015	Γραφείο Ευρέσεως Ναυτικής Εργασίας	5.923.150	1000
8.	Κατάρτιση Ανέργων-επαγγελματιών υγείας σε θέματα μεταρρύθμισης της υγείας(Βελτιστοποίηση λειτουργίας μονάδων υγείας)	2013	31/3/2015	Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής του Τομέα Υγείας & Κοινωνικής Αλληλεγγύης(ΕΥΕΤΥΚΑ)	15.600.000	1.300

9.	Επιχορήγηση με επιταγές κατάρτισης (Training Voucher) της κατάρτισης δημοσιογράφων με σκοπό την επανένταξη τους στην αγορά εργασίας στις 8 περιφέρειες σύγκλισης και στις 3 περιφέρειες σταδιακής εξόδου	2014	31/12/2014	ΕΣΗΕΑ/EYE-EKT	31.392.000	872
10.	Επιταγή επαγγελματικής κατάρτισης φορτοεκφορτωτών Ξηράς-Λιμένος	2014	30/4/2015	EYE/EKT	6.435.000	3.298
11.	Κατάρτιση Ανέργων σε θέματα μεταρρύθμισης για το Πρωτοβάθμιο Εθνικό Δίκτυο Υγείας	2014	30/9/2015	Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής του Τομέα Υγείας & Κοινωνικής Αλληλεγγύης (ΕΥΕΥΚΑ)	14.400.000	1.200
12.	Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους ηλικίας 25 έως και 29 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας	2014	30/6/2016	EYE/EKT	108.000.000	30.000

13.	Επιταγή εισόδου για νέους από 18 έως 24 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας	2014	30/6/2016	EYE/EKT	43.200.000	12.000
14.	Επιταγή κατάρτισης ανέργων σε τομείς οικονομικής δραστηριότητας με υποχρεωτική εγγυημένη απασχόληση	2014	30/4/2016	ΟΑΕΔ	112.000.000	16.620
15.	Επιταγή Διασύνδεσης με την αγορά εργασίας ανέργων αποφοίτων πανεπιστημίων και ΤΕΙ έως 29 ετών (8 περιφερειών σύγκλισης)	2014	31/12/2015	ΟΑΕΔ	45.000.000	11.018
16	Επιταγή Εισόδου για νέους έως 29 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις στον κλάδο του Τουρισμού για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας	2015	30/10/2017	ΙΝΣΕΤΕ και ΕΕΔΕ	29.860.000 €.	8.000

Πηγή: ΟΑΕΔ, επεξεργασία της γράφουσας

Όπως παρατηρούμε και από τον παραπάνω πίνακα, τα προγράμματα ΣΕΚ με την χρήση της επιταγής κατάρτισης (Training Voucher) τα οποία έχουν εφαρμοστεί στην χώρα μας, απευθύνονται στους ανέργους οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανεργίας του ΟΑΕΔ. Τα προγράμματα αυτά στο σύνολο τους στοχεύουν στην βελτίωση της θέσης των ανέργων μέσω της κατάρτισης ώστε να διευκολύνουν την είσοδο τους στην αγορά εργασίας. Η κατάρτιση αυτή σε όλα τα

προγράμματα είναι θεωρητική και σε κάποια εξ' αυτών υπάρχει και ο συνδυασμός της με την πρακτική άσκηση. Η πρακτική άσκηση μπορεί να είναι είτε εργασία σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα είτε μονάδες υγείας του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα είτε προσομοιώσεις και projects σε συνάφεια με το αντικείμενο κατάρτισης σε μορφή casestudies. Ορισμένα από τα προγράμματα αυτά συνδυάζονται και με την παροχή πιστοποίησης μετά την θεωρητική κατάρτιση των ωφελουμένων η οποία και είναι υποχρεωτική.

Όταν τα προγράμματα αποτελούνται από θεωρητική κατάρτιση και πρακτική άσκηση θα πρέπει να υπάρχει συνάφεια ανάμεσα στην θεωρητική κατάρτιση του ωφελουμένου και στην πρακτική του κατάρτιση ώστε με αυτό τον τρόπο να εξασφαλίζεται και η πλήρης συνάφεια μεταξύ των εργασιακών ικανοτήτων και δεξιοτήτων, Μέσω της δράσης αυτής αναβαθμίζονται όλα τα παραπάνω και στοχεύουν στην ενεργοποίηση των ανέργων και στην βελτίωση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων τους ώστε να διευκολύνουν την είσοδο τους στην αγορά εργασίας.

Όπως ήδη έχουμε αναφέρει, τα περισσότερα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης με την χρήση επιταγής κατάρτισης (Training Voucher) χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) στο πλαίσιο του επιχειρησιακού προγράμματος ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού. Το μοναδικό πρόγραμμα με διαφορετική πηγή χρηματοδότησης είναι αυτό των πρώην εργαζομένων της επιχείρησης ALDI Hellas, το οποίο χρηματοδοτείται από Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην παγκοσμιοποίηση (EGF).

Σε όλα τα προγράμματα, η διαδικασία επιλογής των ωφελουμένων γίνεται αυτόματα από ένα ειδικό πληροφορικό σύστημα το οποίο αφού συγκεντρώσει τις ηλεκτρονικές αιτήσεις που θα έχουν κάνει οι ενδιαφερόμενοι, διασταυρώνει τα στοιχεία τους με τα Μητρώα ανεργίας του ΟΑΕΔ και κάνει την βαθμολόγηση των δυο εκπαιδευτικών ομάδων των ωφελουμένων. Δημιουργείται στην πορεία ένα 'Μητρώο ωφελουμένων' με πίνακες κατάταξης των επιλεγμένων και των επιλαχόντων στο πρόγραμμα ανά εκπαιδευτική ομάδα και φυσικά ανά Διοικητική Περιφέρεια. Οι επιλαχόντες είναι αυτοί που παίρνουν την θέση των αρχικά επιλεγέντων ωφελουμένων σε περιπτώσεις που διαγραφούν από το μητρώο¹⁵³ και ο αριθμός τους ανέρχεται σε ποσοστό 50% επί του συνολικού αριθμού των επιλεχθέντων. Για κάθε επιλεγόμενο ωφελούμενο δημοσιεύεται σε ειδική ιστοσελίδα για την δράση αυτή ένας κωδικός αριθμός υποβολής της Αίτησης Συμμετοχής (Κ.Α.Υ.Α.Σ.) ο οποίος αντιστοιχεί και σε μία επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας.

¹⁵³ Η διαγραφή από το μητρώο ωφελουμένων γίνεται είτε επειδή δεν ενεργοποιήσουν την επιταγή εισόδου τους ξεκινώντας την θεωρητική και πρακτική κατάρτιση τους εντός των προβλεπόμενων χρονικών ορίων που έχουν προγραμματιστεί μέσω του προγράμματος, είτε επειδή υπερβεί το επιτρεπόμενο όριο απουσιών κατά τη διάρκεια της θεωρητικής κατάρτισης είτε επειδή τα στοιχεία που έχει δηλώσει κατά την υποβολή της αίτησης συμμετοχής του στη δράση δεν τεκμηριώνονται από τον πάροχο κατάρτισης.

Το παραπάνω σύστημα με τις επιταγές εισόδου στην αγορά για κάθε ωφελούμενο έχει δημιουργηθεί με αυτό τον τρόπο για να δίνει την δυνατότητα στους ωφελουμένους να επιλέγουν οι ίδιοι τον πάροχο από τον οποίο θα λαμβάνουν και τις υπηρεσίες κατάρτισης, σύμφωνα με τις προσωπικές τους ανάγκες. Η επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για κάθε καταρτιζόμενο περιλαμβάνει για τους καταρτιζόμενους το εκπαιδευτικό επίδομα για την θεωρητική και πρακτική τους κατάρτιση (κάτι σαν κουπόνι), και για τον πάροχο το αντάλλαγμα για την παροχή των υπηρεσιών κατάρτισης που θα προσφέρει στον ωφελούμενο. Η καταβολή του ποσού αυτού στον πάροχο γίνεται με τον ίδιο τρόπο που γίνεται και στους καταρτιζόμενους, δηλαδή μετά την ολοκλήρωση της θεωρητικής κατάρτισης καταβάλλεται ένα ποσό και με την ολοκλήρωση της πρακτικής σε περίπτωση που υπάρχει πρόγραμμα το υπόλοιπο ποσό.

Σε όλα τα προγράμματα κατάρτισης με την χρήση της επιταγής κατάρτισης (Training Voucher) υπάρχουν συγκεκριμένες θέσεις που καλύπτονται από ανέργους βάσει διαφόρων κριτηρίων επιλεξιμότητας τα οποία μπαίνουν στα περισσότερα προγράμματα. Τα κριτήρια αυτά αφορούν συνήθως την ηλικία του ανέργου, τον χρόνο ανεργίας του, το εισόδημα, το επίπεδο εκπαίδευσης και πολλές φορές στις περιπτώσεις των αποφοίτων τριτοβάθμιας, το βαθμό και το έτος κτήσης του πτυχίου, καθώς και το επίπεδο γνώσης μιας ή περισσότερης ξένης γλώσσας.

Στην πλειοψηφία των προγραμμάτων μοριοδοτούνται παραπάνω για την συμμετοχή τους άνεργοι νέοι σε ηλικία με μεγάλο χρόνο παραμονής στην ανεργία και χαμηλό εισόδημα, όσον αφορά τώρα τους αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, μοριοδοτούνται παραπάνω οι κάτοχοι πτυχίων με υψηλή βαθμολογία και με τον μικρότερο χρόνο κτήσης του. Αξίζει δε να σημειώσουμε ότι το πρόγραμμα 'Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους ηλικίας έως και 29 ετών' μοριοδοτούνται επιπλέον και οι άνεργοι με μεταπτυχιακό τίτλο.

Με άλλα λόγια για συμμετοχή στο πρόγραμμα επιλέγονται άτομα, το προφίλ των οποίων παρέχει μεγαλύτερη πιθανότητα εύρεσης εργασίας έναντι των ατόμων με μεγαλύτερα προβλήματα εξασφάλισης απασχόλησης. Πράγμα που μπορούμε να θεωρήσουμε ότι οφείλεται στην προσπάθεια του προγράμματος να εξασφαλίσει υψηλά ποσοστά επιτυχίας και στην βιβλιογραφία το συναντούμε ως Επίπτωση Επιλογής (creaming) και είναι ένα από τα σοβαρά προβλήματα, τα οποία προκύπτουν από την εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και τα οποία καλείται να αποσαφηνίσει η αξιολόγηση¹⁵⁴. Με αυτό τον τρόπο δημιουργείται μεροληψία σε συγκρίσεις του δείγματος των ωφελουμένων με τον πληθυσμό των εγγεγραμμένων ανέργων που δύσκολα

¹⁵⁴ Αλλά σοβαρά προβλήματα των ενεργητικών πολιτικών είναι: Η εκτίμηση νεκρού Βάρους, η επίπτωση υποκατάστασης και η επίπτωση εκτόπισης. Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, Θεωρία και Αξιολογήσεις, Σημειώσεις μαθήματος Απόστολος Δεδουσόπουλος.

διορθώνονται εξαιτίας της ύπαρξης μη ευθέως μετρήσιμων και σωστά αποτυπωμένων χαρακτηριστικών.

Και τα δύο παραπάνω προβλήματα τα οποία επισημάναμε για κριτήρια επιλογής των προγραμμάτων ΣΕΚ, επισημαίνονται και στην αξιολόγηση του προγράμματος 'Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους ηλικίας έως και 29 ετών' που πραγματοποιήθηκε από το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ), στην οποία διαπιστώνεται ότι στην περίπτωση των Αποφοίτων Πανεπιστημίων/ΤΕΙ, η μεγαλύτερη ηλικιακή κατηγορία (25 ετών και άνω) συγκεντρώνει το μεγαλύτερο μέρος των αιτήσεων και περίπου το ήμισυ των επιτυχόντων (50,59%) και το 46,43% των ωφελουμένων που ενεργοποίησαν την «Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας». Αντίθετα οι νεότεροι των Αποφοίτων Πανεπιστημίων/ΤΕΙ (ηλικίας έως 24 ετών) αν και εμφανίζονται ως κάτι λιγότερο από το ένα τρίτο των αιτούντων (30,03%), αποτελούν περίπου το ήμισυ των επιτυχόντων (49,41%) και περισσότερο από τους μισούς (53,57%) των ωφελουμένων που ενεργοποίησαν την Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας¹⁵⁵.

Επίσης το κριτήριο που αφορά το έτος μήνα κτήσης του πτυχίου, λειτουργεί τελικά διορθωτικά εξισορροπώντας τη συμμετοχή των νεότερων (έως 24 ετών) και μεγαλύτερων (25 έως 29 ετών) αυτής της ομάδας ωφελουμένων τόσο στους επιτυχόντες όσο και σε αυτούς που ενεργοποίησαν την «Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας» (voucher). Το κατά πόσο η εν λόγω έμμεση πριμοδότηση των νεότερων Αποφοίτων Πανεπιστημίων/ΤΕΙ από το ισχύον σύστημα μοριοδότησης των αιτήσεων των υποψηφίων για ένταξη στο υπό αξιολόγηση Πρόγραμμα, εξυπηρετεί συγκεκριμένες ανάγκες της εφαρμοζόμενης Πολιτικής Απασχόλησης σε εθνικό επίπεδο, παραμένει περισσότερο ζητούμενο παρά δεδομένο¹⁵⁶.

Αξίζει να σημειώσουμε ότι κατά την διάρκεια του εκάστοτε προγράμματος το επίδομα ανεργίας το οποίο ενδέχεται να παίρνουν οι ωφελούμενοι αναστέλλεται έως και το τέλος της συμμετοχής τους στο πρόγραμμα. Ενώ το χρονικό διάστημα που διαρκεί η κατάρτιση συνυπολογίζεται στο χρόνο επιδότησης της ανεργίας τους. Το παραπάνω ενδέχεται να αποτελέσει αντικίνητρο για τη συμμετοχή των επιδοτούμενων με επίδομα ανεργίας ανέργων στα προγράμματα ΣΕΚ με την χρήση της επιταγής κατάρτισης (Training Voucher). Ο λόγος είναι ότι στην περίπτωση των προγραμμάτων αυτών, οι ωφελούμενοι θα πρέπει να καταβάλουν μια προσπάθεια είτε παρακολούθησης της θεωρητικής κατάρτισης είτε εργασίας κατά την πρακτική άσκηση, είτε και των δύο για την

¹⁵⁵ Επιστημονικός υπεύθυνος Δημήτρης Καραντινός, Ομάδα έργου Απόστολος Λιναρδής, Αλίκη Μουρίκη, Μανώλης Χρυσάκης, Ιωάννα Κωστάκη, Εκπόνηση Μελέτης ενδιάμεσης εξωτερικής αξιολόγησης της πράξης: Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας του ΕΠ Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού. σελ 25.

¹⁵⁶ Όπως παραπάνω Μελέτης ενδιάμεσης εξωτερικής αξιολόγησης σελ 26.

είσπραξη μιας επιδότησης η οποία δεν είναι ιδιαίτερα υψηλή από το επίδομα ανεργίας το οποίο λαμβάνουν χωρίς να κάνουν κάποια ενέργεια. Αν συνυπολογιστεί στο παραπάνω ότι η κατάρτιση που λαμβάνουν μπορεί να μην τους ωφελεί στην εύρεση εργασίας στο μέλλον, το κίνητρο αυτό ενισχύεται παραπάνω.

Σε όλα τα προγράμματα κατάρτισης οι αρμόδιοι φορείς για την υλοποίηση της θεωρητικής κατάρτισης και στις περιπτώσεις που υπάρχει στο πρόγραμμα της πρακτικής άσκησης και της συμβουλευτικής είναι τα Κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης (ΚΕΚ) ή Κέντρα δια βίου μάθησης 1 και 2(ΚΔΒΜ 1 και 2) όπως μετονομάστηκαν¹⁵⁷.Ο εκάστοτε πάροχος έχει την υποχρέωση να καταβάλει τα απαραίτητα δικαιολογητικά μετά το πέρας της θεωρητικής και τις πρακτικής κατάρτισης. Αυτά τα δικαιολογητικά περιλαμβάνουν αποδεικτικά στοιχεία υλοποίησης της κατάρτισης¹⁵⁸, αξιολόγηση της κατάρτισης από τους ωφελούμενους και τα παραστατικά πληρωμής της καταβολής των ασφαλιστικών εισφορών των καταρτιζόμενων κατά την διάρκεια της κατάρτισης τους.

Αντίστοιχα με τους ωφελούμενους, έτσι και για τους παρόχους¹⁵⁹ υπάρχει ένα πληροφοριακό σύστημα μέσω του οποίου εκδηλώνουν το ενδιαφέρον τους για την συμμετοχή τους στην δράση, διασταυρώνονται τα στοιχεία τους και εν' τέλει επιλέγονται. Μετά την επιλογή τους συντάσσεται ένα Μητρώο Παρόχων στο οποίο περιλαμβάνεται το σύνολο των επιλεγέντων παρόχων ανά διοικητική περιφέρεια και όσοι περιλαμβάνονται σε αυτό στην ουσία υποχρεούνται¹⁶⁰ ο καθένας ξεχωριστά να αναλάβουν την κατάρτιση των ωφελουμένων με τον τρόπο που περιγράφεται στην πρόσκληση του εκάστοτε προγράμματος. Ο πάροχος κατάρτισης είναι υπεύθυνος για την υλοποίηση του περιεχομένου του θεωρητικού μέρους των προγράμματος κατάρτισης.

Τα προγράμματα κατάρτισης ως προς το περιεχόμενο της θεωρητικής κατάρτισης μπορούν να διαχωριστούν σε δύο κατηγορίες. Η πρώτη αφορά αυτά το αντικείμενο του περιεχομένου της θεωρητικής κατάρτισης που εκτελείται με τον σχεδιασμό του προγράμματος και αρμοδιότητα του παρόχου είναι μόνο η υλοποίηση του. Τέτοια προγράμματα είναι τα δύο προγράμματα κατάρτισης των ανέργων δημοσιογράφων, το πρόγραμμα της κατάρτισης και πιστοποίησης ανέργων σε βασικές δεξιότητες χρήσης ΤΠΕ, το πρόγραμμα κατάρτισης των πρώην εργαζομένων της ALDI HELLAS, το πρόγραμμα κατάρτισης των ανέργων στον παραγωγικό τομέα Β της οικονομίας και το

¹⁵⁷Νόμος 4093/2012.

¹⁵⁸Όπως υλοποιηθέν ωρολόγιο πρόγραμμα, ωφελούμενοι που συμμετείχαν κ.τ.λ.

¹⁵⁹ Ο πάροχος κατάρτισης, μπορεί να είναι κάθε εξουσιοδοτημένο Κέντρο Δια Βίου Μάθησης (ΚΔΒΜ1/2) σύμφωνα με το Ν.4093/2012, παρ. Θ, περιπτ. Θ15, αριθμ.5 και σύμφωνα με το Ν.4111/2013, άρθρο 30, παρ. 36 μέσω του Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π).

¹⁶⁰ Βάση του 1.5188/οικ3.968/15.4.2011 (ΦΕΚ 915/Β/20.5.2011) ΚΥΑ.

πρόγραμμα κατάρτισης φορτοεκφορτωτών ξηράς-λιμένος. Σε ορισμένα από τα προγράμματα στα οποία το αντικείμενο του περιεχομένου της θεωρητικής κατάρτισης είναι αυστηρά διαμορφωμένο από τον σχεδιασμό του προγράμματος παρέχετε και η δυνατότητα πιστοποίησης της κατάρτισης που λαμβάνουν οι ωφελούμενοι. Τέτοια προγράμματα είναι τα δυο προγράμματα κατάρτισης των ανέργων δημοσιογράφων και το πρόγραμμα της κατάρτισης και πιστοποίησης ανέργων σε βασικές δεξιότητες χρήσης ΤΠΕ. Στην περίπτωση της πιστοποίησης της θεωρητικής κατάρτισης, οι πάροχοι είναι υποχρεωμένοι να πληρώνουν και τους αρμόδιους φορείς πιστοποίησης.

Η δεύτερη κατηγορία αφορά τον πάροχο κατάρτισης ο οποίος είναι υπεύθυνος για τη διαμόρφωση της διδακτέας ύλης ανά θεματικό αντικείμενο και του ωρολογίου προγράμματος και θα πρέπει να ενημερώνει τους ωφελούμενους για αυτό πριν αυτοί επιλέξουν τον πάροχο κατάρτισης ώστε να κάνουν την καλύτερη επιλογή της θεωρητικής κατάρτισης για αυτούς. Τέτοια είναι τα προγράμματα 'Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους στον κλάδο του τουρισμού ηλικίας έως 29 ετών', 'η Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους ηλικίας έως και 29 ετών', 'το πρόγραμμα για την ενίσχυση της απασχόλησης των ανέργων νέων ναυτικών-ΝΕΑΡΧΟΣ', και τα προγράμματα που αφορούν την 'Κατάρτιση Ανέργων σε θέματα μεταρρύθμισης για το Πρωτοβάθμιο Εθνικό Δίκτυο Υγείας'.

Είτε το περιεχόμενο της θεωρητικής κατάρτισης των προγραμμάτων είναι καθορισμένο και προβλέπεται από τον σχεδιασμό του προγράμματος και πιστοποιείται, είτε καθορίζεται από τους παρόχους και δεν προβλέπεται καμία πιστοποίηση. Στην πλειοψηφία των προγραμμάτων υπάρχει μια κοινή ενότητα οριζόντιων δεξιοτήτων¹⁶¹. Οι οριζόντιες αυτές δεξιότητες αφορούν την υγιεινή και την ασφάλεια στον χώρο της εργασίας, βασικές αρχές του εργατικού δικαίου και μία μικρή προετοιμασία του ωφελουμένου για την αγορά εργασίας. Η προετοιμασία αυτή περιλαμβάνει τεχνικές σύνταξης βιογραφικού, ανάπτυξη προσωπικής στρατηγικής, επαγγελματικό προσανατολισμό, τρόποι εξεύρεσης εργασίας, προσομοίωση συνέντευξης με τον εργοδότη, βασικές αρχές για εκκίνηση επιχειρηματικότητας κ.λπ.

Η διάρκεια της θεωρητικής κατάρτισης διαφοροποιείται από πρόγραμμα σε πρόγραμμα όμως η συνολική διάρκεια της κατάρτισης ανά ημέρα δεν ξεπερνά τις έξι ώρες, συμπεριλαμβανομένων και των διαλλειμάτων. Η ημερήσια εκπαίδευση επίσης ολοκληρώνεται το αργότερο μέχρι τις δέκα το βράδυ. Η υλοποίηση της θεωρητικής κατάρτισης πραγματοποιείται σε πιστοποιημένες αίθουσες.¹⁶²

¹⁶¹ Όταν το πρόγραμμα θεωρητικής κατάρτισης σχεδιάζεται από τους παρόχους τότε κάθε πρόγραμμα θεωρητικής κατάρτισης πρέπει να περιλαμβάνει κατά το 20% της συνολικής του διάρκειας, θεματικές ενότητες που αφορούν οριζόντιες δεξιότητες.

¹⁶² Βάση της ΚΥΑ με αριθμό 9.16031/Οικ.3.28150/10.09.2009 ΦΕΚ 1999/Β/15.09.2009 για το Σύστημα Πιστοποίησης Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης(ΚΕΚ) όπως αυτό δημιουργήθηκε και εξακολουθεί να ισχύει.

Όταν στην θεωρητική κατάρτιση προβλέπεται ο κάθε ωφελούμενος να έχει τον προσωπικό του υπολογιστή, σε αίθουσες οι οποίες είναι πιστοποιημένες.

Η θεωρητική κατάρτιση στα προγράμματα ΣΕΚ με την χρήση επιταγών κατάρτισης (Training Voucher) γίνεται από εκπαιδευτές ενηλίκων οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι στο πιστοποιημένο μητρώο (Μητρώο Β) του Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ) πρώην (ΕΚΕΠΙΣ)¹⁶³. Το γνωστικό αντικείμενο των εκπαιδευτών θα πρέπει να έχει συνάφεια με τις αντίστοιχες θεματικές ενότητες που θα διδάξουν. Ανάλογα με το περιεχόμενο της θεωρητικής κατάρτισης, οι εκπαιδευτές για τα μαθήματα που θα πραγματοποιούν στους ωφελούμενους θα πρέπει να έχουν και τις ανάλογες πιστοποιήσεις. Οι εκπαιδευτές αμείβονται από τους παρόχους και για την παροχή των υπηρεσιών τους συνάπτοντας ειδικές συμβάσεις στις οποίες θα πρέπει να αναφέρονται οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των συμβεβλημένων. Οι συμβάσεις αυτές εξετάζονται σε περίπτωση ελέγχου και διατηρούνται υποχρεωτικά σε αρχεία των παρόχων¹⁶⁴.

Η θεωρητική κατάρτιση των προγραμμάτων σε όλα τα προγράμματα τα οποία έχουν πραγματοποιηθεί αλλά και προκηρυχτεί αναφέρεται ότι θα πρέπει να υλοποιείτε με μεθόδους και τεχνικές εκπαίδευσης ενηλίκων. Οι εκπαιδευτικές τεχνικές, που είναι σκόπιμο να χρησιμοποιηθούν, δεν είναι τόσο η εισήγηση, όσο κυρίως εκείνες που αναπτύσσουν την ενεργητική συμμετοχή των καταρτιζομένων, όπως οι μελέτες περίπτωσης, οι μικρές πρακτικές εργασίες, το παίξιμο ρόλων, ο διάλογος, οι απαντήσεις σε ερωτήσεις, η προσομοίωση, η συζήτηση σε μικρές ομάδες. Οι τεχνικές αυτές θα πρέπει να επιλέγονται ανάλογα με το αντικείμενο και τους στόχους της διδακτικής ενότητας, το επίπεδο και το βαθμό συμμετοχής των καταρτιζομένων και είναι σκόπιμο να ποικίλουν και να εναλλάσσονται στη διάρκεια κάθε διδακτικής ενότητας. Εν γένει, οφείλουν να ακολουθούνται, επιστημονικά παραδεκτές τεχνικές με έμφαση στην καινοτομία¹⁶⁵.

¹⁶³Στις περιπτώσεις εκείνες, που δεν επαρκεί ο αριθμός των πιστοποιημένων υποψηφίων εκπαιδευτών του Μητρώου Β, για τις ανάγκες υλοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης και αφότου διερευνηθεί η διαθεσιμότητά τους, τότε ο Πάροχος Θεωρητικής Κατάρτισης έχει το δικαίωμα να ενεργοποιήσει εκπαιδευτές που έχουν εγγραφεί στο Εισαγωγικό Μητρώο Εκπαιδευτών Ενηλίκων Α' του (πρώην) ΕΚΕΠΙΣ πριν την έναρξη των προγραμμάτων Θεωρητικής Κατάρτισης.

¹⁶⁴Ο πάροχος συνάπτει συμβάσεις με τους εκπαιδευτές, στις οποίες αναφέρονται υποχρεωτικά τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των συμβαλλομένων, ιδίως δε το ύψος τις αμοιβής τους και ο τρόπος καταβολής της, ο αριθμός των διδακτικών ωρών, το διάστημα συνεργασίας, η ωριαία αποζημίωση, η καταβολή ασφαλιστικών εισφορών, η καταβολή των δαπανών μετακίνησης, εφ' όσον είναι απαραίτητο, καθώς και τυχόν άλλοι όροι συνεργασίας. Ακόμη αναφέρεται στις περισσότερες προσκλήσεις ότι επιτρέπεται η αντικατάσταση των εκπαιδευτών κατά τη διάρκεια υλοποίησης του προγράμματος κατάρτισης με εκπαιδευτές αντίστοιχων προσόντων, μετά από σχετική ενημέρωση της ειδικής ιστοσελίδας <http://www.voucher.gov.gr>.

¹⁶⁵Δες αναλυτικά Πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για τη συμμετοχή σε δράση με αντικείμενο: Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους ηλικίας έως 29 ετών, σελ 25-29.

Στην περίπτωση των προγραμμάτων κατάρτισης τα οποία συμπεριλαμβάνουν και πρακτική άσκηση πέρα από την θεωρητική κατάρτιση, η πρακτική άσκηση είναι υποχρεωτική και πραγματοποιείται σε επιχειρήσεις, σε πραγματικές συνθήκες εργασίας εντός των ορίων της Περιφερειακής Ενότητας όπου υλοποιήθηκε το θεωρητικό μέρος του προγράμματος κατάρτισης¹⁶⁶. Υπάρχουν βέβαια και τα προγράμματα κατάρτισης των ανέργων νέων ναυτικών ΝΕΑΡΧΟΣ στα οποία συμπεριλαμβάνεται η πρακτική άσκηση αλλά αυτή γίνεται σε πραγματικές συνθήκες εργασίας πλοίου. Αντικατάσταση επιχείρησης πρακτικής άσκησης δεν επιτρέπεται καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος κατάρτισης και το τμήμα κατάρτισης δεν πρέπει να παρουσιάζει ασυνέχειες. Μπορεί να διακόπτεται σε περιόδους Χριστουγέννων, Πάσχα και καλοκαιρινών διακοπών ή και σε έκτακτες περιπτώσεις¹⁶⁷.

Ακόμη, αξίζει να σημειώσουμε ότι οι θέσεις πρακτικής άσκησης στην επιχείρηση δεν υπολογίζονται για το κάθε τμήμα κατάρτισης ξεχωριστά, αλλά για το σύνολο των τμημάτων κατάρτισης οποιοδήποτε παρόχων με τους οποίους συνεργάζεται η επιχείρηση. Η πρακτική άσκηση επισφραγίζεται νομικά με την υπογραφή μιας τριμερούς σύμβασης από τον ωφελούμενο, τον πάροχο και την επιχείρηση της πρακτικής άσκησης. Ο κάθε ωφελούμενος έχει την δυνατότητα να υπογράψει μια μόνο σύμβαση τέτοιου είδους με τον πάροχο και την επιχείρηση της επιλογής του. Η επιταγή κατάρτισης ενεργοποιείται όταν ο πάροχος αναρτήσει την σχετική πληροφορία καταχωρώντας τον ειδικό αριθμό ΚΑΥΑΣ του ωφελούμενου στην προβλεπόμενη ιστοσελίδα¹⁶⁸. Επίσης, η επιχείρηση στην οποία πραγματοποιείται η πρακτική άσκηση, είναι υποχρεωμένη να ορίσει έναν εργαζόμενο ο οποίος θα βοηθάει τους ωφελούμενους καθ' όλη την διάρκεια της πρακτικής άσκησης τους. Ο ρόλος του είναι να βοηθήσει συμβουλευτικά τον καταρτιζόμενο, σε θέματα ομαλής ένταξής του, στο εργασιακό περιβάλλον και να εξασφαλίσει όσο το δυνατόν

¹⁶⁶ Υπάρχουν και ειδικές περιπτώσεις στις οποίες με τη σύμφωνη γνώμη του ωφελούμενου μπορεί να πραγματοποιηθεί εκτός της Περιφερειακής Ενότητας αλλά εντός της Διοικητικής Περιφέρειας όπου υλοποιήθηκε το θεωρητικό μέρος του προγράμματος κατάρτισης. Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους ηλικίας έως 29 ετών, σελ 30 και Κατάρτιση Ανέργων- επαγγελματιών υγείας σε θέματα μεταρρύθμισης της υγείας (Βελτιστοποίηση λειτουργίας μονάδων υγείας σελ 28 και Κατάρτιση με επιχορήγηση (Training Voucher) ανέργων στον παραγωγικό τομέα Β της οικονομίας με υποχρεωτική απασχόληση σελ 52.

¹⁶⁷ Παρά μόνο στην περίπτωση που η επιχείρηση πρακτικής άσκησης α) παύσει τη λειτουργία της, β) υπαχθεί στο άρθρο 99 του πτωχευτικού κώδικα, γ) επέλθει αλλαγή του τόπου εγκατάστασης της, δ) συγχωνευθεί ή εξαγοραστεί από άλλη επιχείρηση, ε) τεθεί σε αδράνεια, στ) λόγοι ανωτέρας βίας, και Κατάρτιση με επιχορήγηση (Training Voucher) ανέργων στον παραγωγικό τομέα Β της οικονομίας με υποχρεωτική απασχόληση σελ 52 και Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους ηλικίας έως 29 ετών, σελ 30.

¹⁶⁸ Ο πάροχος κατάρτισης υποχρεούται επίσης, μέσα σε προθεσμία ενενήντα (90) ημερών από την υπογραφή της σύμβασης με ωφελούμενο να προβεί σε Δήλωση Έναρξης Τμήματος Κατάρτισης. Σε περίπτωση που η προθεσμία αυτή παρέλθει άπρακτη, η σύμβαση λύεται αυτοδικαίως και ο καταρτιζόμενος έχει δικαίωμα να συνάψει νέα σύμβαση με άλλον πάροχο κατάρτισης της επιλογής του. Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους ηλικίας έως 29 ετών, σελ 39.

καλύτερους όρους ενσωμάτωσης σε αυτό, προκειμένου να διασφαλίζεται η ισόρροπη και ομαλή σχέση του με την επιχείρηση¹⁶⁹.

Στα προγράμματα Κατάρτισης με επιχορήγηση (Training Voucher) των πρώην εργαζομένων της ALDI HELLAS που υποστηρίζονται από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση και Επιταγή επαγγελματικής κατάρτισης φορτοεκφορτωτών Ξηράς-Λιμένος, η πρακτική άσκηση έχει την μορφή μελέτης περίπτωσης (casestudy), προκειμένου οι ωφελούμενοι να βελτιώσουν τις επαγγελματικές γνώσεις του θεωρητικού μέρους και να αποκτηθούν από αυτούς οι βασικές επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες. Στα πλαίσια της υλοποίησης των μελετών περιπτώσεων (casestudies), χρησιμοποιείται λογισμικό προσομοιώσεων και λογισμικό εξάσκησης και εμπέδωσης των επαγγελματικών γνώσεων που αποκτήθηκαν κατά την διάρκεια του θεωρητικού μέρους¹⁷⁰.

Ο πάροχος κατάρτισης, σε συνεργασία με τον ωφελούμενο, θα πρέπει από κοινού με την επιχείρηση με την οποία συνεργάζεται, λαμβάνοντας υπόψη τις γνώσεις, τις δεξιότητες, το προφίλ, τις προτιμήσεις του ωφελούμενου και σε συνάρτηση με τα απαιτούμενα προσόντα της θέσης, να επιλέξουν τη θέση πρακτικής άσκησης στην οποία θα τοποθετηθεί ο καταρτιζόμενος μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος θεωρητικής κατάρτισης. Οι θέσεις πρακτικής άσκησης από τον πάροχο προτείνονται πριν την έναρξη της θεωρητικής κατάρτισης και η τελική τοποθέτηση των ωφελουμένων σε αυτές γίνεται μετά την ολοκλήρωση της θεωρητικής κατάρτισης και αφού οι ωφελούμενοι έχουν έρθει σε μία πρώτη επαφή με το εργασιακό περιβάλλον της θέσης της πρακτικής άσκησης που έχουν επιλέξει¹⁷¹.

Ο πάροχος κατάρτισης είναι υπεύθυνος επίσης όπως έχουμε ήδη αναφέρει και για την διεξαγωγή της πρακτικής κατάρτισης των ωφελουμένων στα προγράμματα όταν προβλέπεται από αυτά. Θα πρέπει λοιπόν πριν την έναρξη της θεωρητικής κατάρτισης στα πλαίσια της συμβουλευτικής και καθοδήγησης του ωφελουμένου μέσω του επόπτη πρακτικής να προταθούν οι προσφερόμενες θέσεις πρακτικής για να εξοικειωθεί ο ωφελούμενος με το εργασιακό περιβάλλον και να τοποθετηθεί στην τελική θέση της πρακτικής κατάρτισης λαμβάνοντας υπόψη τις γνώσεις, τις δεξιότητες, το προφίλ, τις προτιμήσεις του σε συνάρτηση με τα απαιτούμενα προσόντα της θέσης,

¹⁶⁹ Το όνομα του διαφοροποιείτε ανάλογα το πρόγραμμα, μπορούμε να τον συναντήσουμε ως εκπαιδευτή πρακτικής άσκησης, επόπτη κ.τ.λ.

¹⁷⁰ Δες αναλυτικά Κατάρτιση με επιχορήγηση (Training Voucher) των πρώην εργαζομένων της ALDI HELLAS που υποστηρίζονται από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση σελ 33 και Επιταγή επαγγελματικής κατάρτισης φορτοεκφορτωτών Ξηράς-Λιμένος, σελ 29.

¹⁷¹ Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους ηλικίας έως 29 ετών, σελ 30 και Κατάρτιση με επιχορήγηση (Training Voucher) ανέργων στον παραγωγικό τομέα Β της οικονομίας με υποχρεωτική απασχόληση σελ 52 και Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους ηλικίας έως 29 ετών, σελ 30.

αφού φυσικά έχει προηγηθεί η θεωρητική κατάρτιση. Ακόμη ο πάροχος παρέχει το απαιτούμενο εκπαιδευτικό υλικό στους ωφελουμένους, καλύπτοντας της εκπαιδευτικές ανάγκες της κατάρτισης και την πιστοποίησης όταν προβλέπεται από το πρόγραμμα κατάρτισης.

Υπεύθυνος ακόμη είναι ο πάροχος για την ενημέρωση στοιχείων προόδου της υλοποίησης του προγράμματος θεωρητικής κατάρτισης και πρακτικής άσκησης όπως η καθημερινή ενημέρωση για το πρόγραμμα των τμημάτων κατάρτισης που έχει συγκροτήσει με παρουσιολόγια, την τήρηση και υποβολή στοιχείων για το προφίλ των ωφελουμένων, την υποβολή απολογιστικών στοιχείων της κατάρτισης μετά το πέρας της θεωρητικής και πρακτικής κατάρτισης καθώς και την παρακολούθηση και την υποβολή σχετικών στοιχείων για την κατάσταση των ωφελουμένων που συμμετείχαν σε αυτό, όσον αφορά στην πρόσβαση τους στην αγορά εργασίας ένα εξάμηνο μετά την ολοκλήρωση του Τμήματος Κατάρτισης (θεωρία και πρακτική άσκηση). Η ενημέρωση του παρόχου για την κατάσταση απασχόλησης ένα εξάμηνο μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος, αποτελεί και υποχρέωση των ωφελουμένων. Ακόμη, ο πάροχος επιβαρύνεται με την καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών που αντιστοιχούν στο εκπαιδευτικό επίδομα το οποίο θα λάβει ο καταρτιζόμενος για τη συμμετοχή του στο πρόγραμμα κατάρτισης είτε αυτό περιλαμβάνει θεωρητική κατάρτιση είτε πρακτική είτε και τα δύο¹⁷². Το ποσό αυτό σε όλα τα προγράμματα ανέρχεται σε ποσοστό ύψους 6,45% επί του εκπαιδευτικού επιδόματος ανά ωφελούμενο.

Τέλος αξίζει να αναφέρουμε ότι όπως ήδη γνωρίζουμε βασικό στοιχείο για την πλειοψηφία των δράσεων του επιχειρησιακού προγράμματος Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΠΑΝΑΔ) αλλά και για το σύνολο των προγραμμάτων του ΕΣΠΑ είναι η παρακολούθηση και ο έλεγχος. Ο έλεγχος της υλοποίησης στα περισσότερα προγράμματα γίνεται και από τον φορέα υλοποίησης. Όπως παρατηρούμε και στον παραπάνω πίνακα, ο πιο συνηθισμένος έλεγχος υλοποίησης προγραμμάτων, γίνεται από την Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής Συγχρηματοδοτούμενων Ενεργειών από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Ο έλεγχος αυτός μπορεί να είναι επιτόπιος ή και διοικητικός και μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε κατά τη διάρκεια υλοποίησης, είτε μετά την ολοκλήρωση κάθε προγράμματος ώστε να ελέγξει όλα τα στάδια της δράσης, από την έναρξη μέχρι την ολοκλήρωση της.

¹⁷² Σύμφωνα με τα ορισμένα από το άρθρο 87 του Νόμου 3996/2011, Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις”.

4.3 Αναλυτική παρουσίαση των προγραμμάτων επιταγής κατάρτισης που υλοποιήθηκαν στην Ελλάδα το διάστημα 2011-2014

Τα προγράμματα ΣΕΚ με την χρήση επιταγής κατάρτισης (Training Voucher) όπως ήδη έχουμε αναφέρει ξεκινάνε να εμφανίζονται το 2012. Μέχρι σήμερα έχουν πραγματοποιηθεί 11 προγράμματα ΣΕΚ με την χρήση των επιταγών κατάρτισης (Training Voucher) ενώ εκκρεμούν τέσσερα των οποίων οι προσκλήσεις έχουν δημοσιευτεί και ένα πέμπτο το οποίο βρίσκεται σε διαδικασία υλοποίησης την στιγμή της συγγραφής της παρούσης. Στην προσπάθεια μας να περιγράψουμε το περιεχόμενο του συνόλου των προγραμμάτων ΣΕΚ με την χρήση επιταγών κατάρτισης (Training Voucher) θα τα παρουσιάζουμε σε κατηγορίες με κριτήριο την ομάδα των ανέργων στους οποίους απευθύνονται, όταν αυτά απευθύνονται σε κάποιο συγκεκριμένο κλάδο και με βάση το περιεχόμενό τους, μιας και υπάρχουν περιπτώσεις προγραμμάτων με παρόμοιο περιεχόμενο τα οποία έχουν υλοποιηθεί περισσότερες από μια φορές.

Το πρώτο πρόγραμμα ΣΕΚ με την χρήση των επιταγών κατάρτισης (Training Voucher) περιελάμβανε μόνο θεωρητική κατάρτιση των ανέργων σε οριζόντιες δεξιότητες οι οποίες αφορούσαν τις τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ). Το όνομα του προγράμματος αυτού είναι Επιχορήγηση με επιταγές κατάρτισης (Training Voucher) της κατάρτισης και πιστοποίησης ανέργων σε βασικές δεξιότητες χρήσης ΤΠΕ. Όπως σε όλα τα προγράμματα ΣΕΚ με την χρήση επιταγών κατάρτισης (Training Voucher) έτσι και σε αυτό ισχύει η ίδια διαδικασία υλοποίησης τους, την οποία έχουμε ήδη περιγράψει. Το αντικείμενο της δράσης όπως γίνεται φανερό και από τον τίτλο αφορά την κατάρτιση σε οριζόντιες δεξιότητες για την χρήση των τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνιών (ΤΠΕ) και περιλαμβάνει και την πιστοποίηση γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτώνται από αυτές. Ο στόχος του είναι η άρση του φαινομένου του "ψηφιακού χάσματος – αναλφαριθμητισμού" στον πληθυσμό των ωφελούμενων και η απόκτηση εκείνων των δεξιοτήτων από τους ωφελούμενους που θα τους καταστήσουν ικανούς να λειτουργήσουν στο νέο περιβάλλον που δημιουργείται από την ταχεία εξέλιξη των νέων ΤΠΕ, καθώς και την αποτελεσματική ενσωμάτωση των ΤΠΕ στη ΣΕΚ. Το πρόγραμμα αυτό παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 4.2) δίνοντας και στοιχεία σχετικά με όσα προβλέπονται για αυτό στην αντίστοιχη πρόσκληση.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.3 Παρουσίαση του προγράμματος Επιχορήγηση με επιταγές κατάρτισης (Training Voucher) της κατάρτισης και πιστοποίησης ανέργων σε βασικές δεξιότητες χρήσης ΤΠΕ

Επιχορήγηση με επιταγές κατάρτισης (Training Voucher) της κατάρτισης και πιστοποίησης ανέργων σε βασικές δεξιότητες χρήσης ΤΠΕ	
Ημερομηνία Πρόσκλησης	2012
Λήξη φυσικού αντικειμένου	31/12/2013
Αρμόδιος Φορέας	ΕΥΕΕΚΤ ΚΑΙ ΟΑΕΔ
Προϋπολογισμός	22.000.000
Αριθμός ωφελούμενων	18.332
Συνολικές ώρες Προγράμματος	100
Αξία επιταγής Κατάρτισης	700
Επίδομα Κατάρτισης	500
Καθορισμένο περιεχόμενο θεωρητικήςκατάρτισης	ΝΑΙ

Πηγή :ΟΑΕΔ, επεξεργασία της γράφουσας

Όπως παρατηρούμε και από τον παραπάνω πίνακα ο αριθμός των ωφελούμενων του προγράμματος ανέρχεται στα 18.332 άτομα. Ο προϋπολογισμός συμπεριλαμβανομένων και των εκπαιδευτικών επιδομάτων ανέρχεται περίπου στα 22.000.000 ευρώ. Χρηματοδοτείται 100% από δημόσιους πόρους συγχρηματοδοτούμενων από το ΕΚΤ. Δικαίωμα συμμετοχής στη Δράση και εγγραφής στο Μητρώο Ωφελούμενων έχουν οι άνεργοι, που είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ, ανεξάρτητα αν λαμβάνουν επίδομα ανεργίας ή όχι. Οι Ωφελούμενοι δεν επιτρέπεται να έχουν παρακολουθήσει ή να παρακολουθούν άλλο πρόγραμμα κατάρτισης, που οδηγεί σε πιστοποίηση βασικών δεξιοτήτων ΤΠΕ, το τελευταίο ένα ημερολογιακό έτος. Επίσης, κάθε άνεργος μπορεί να παρακολουθήσει πρόγραμμα κατάρτισης που οδηγείται σε πιστοποίηση βασικών δεξιοτήτων ΤΠΕ για μια μόνο φορά.

Τα κριτήρια επιλογής των ωφελούμενων στο πρόγραμμα είναι η ηλικία του υποψήφιου ανέργου και η διάρκεια της ανεργίας του. Όσον αφορά το πρώτο κριτήριο επιλογής ωφελούμενων ,αξίζει να αναφέρουμε ότι βαθμολογούνται υψηλότερα για την συμμετοχή τους στο πρόγραμμα νέοι άνεργοι και συγκεκριμένα άνεργοι οι οποίοι ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 18-24 ετών. Στο κριτήριο του χρόνου ανεργίας υψηλότερη βαθμολόγηση παίρνουν οι άνεργοι που βρίσκονται σε δηλωμένη κατάσταση ανεργίας από 12 μήνες και περισσότερο¹⁷³.

¹⁷³ Σε περίπτωση ισοβαθμιών προηγούνται οι υποψήφιοι που έχουν συγκεντρώσει περισσότερα μόρια στο πρώτο κριτήριο και αν αυτά συμπίπτουν, στο δεύτερο κριτήριο. Αν και πάλι παρουσιάζεται ισοβαθμία προηγείται ο υποψήφιος, που έχει υποβάλει νωρίτερα την Αίτηση συμμετοχής

Στο εν λόγω πρόγραμμα το περιεχόμενο της θεωρητικής κατάρτισης είναι καθορισμένο αφού συνδέεται άμεσα με τις εξετάσεις για την πιστοποίηση των δεξιοτήτων τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνιών (ΤΠΕ) που θα αποκτήσουν οι ωφελούμενοι μέσω του προγράμματος. Η πιστοποίηση των δεξιοτήτων αυτών θα πραγματοποιηθεί από αρμόδιους φορείς πιστοποίησης των δεξιοτήτων αυτών. Η συμμετοχή των ανέργων στις εξετάσεις πιστοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων, που θα αποκτηθούν από τα προγράμματα είναι υποχρεωτική και είναι και επαναληπτική σε περίπτωση που ο ωφελούμενος αποτύχει στην πρώτη εξέταση. Η επανάληψη της εξέτασης δεν μπορεί να ξεπεράσει τις δύο φορές από τον ωφελούμενο. Η εξέταση πιστοποίησης θα πραγματοποιείται το αργότερο εντός τριάντα (30) ημερολογιακών ημερών από τη λήξη της κατάρτισης. Η επανεξέταση πιστοποίησης θα πραγματοποιείται το αργότερο εντός δέκα πέντε (15) ημερολογιακών ημερών από την ημερομηνία της αρχικής εξέτασης.

Το περιεχόμενο του προγράμματος της θεωρητικής κατάρτισης όπως ήδη έχουμε αναφέρει θα πρέπει να καλύπτει το ελάχιστο περιεχόμενο της πιστοποίησης σε δεξιότητες χρήσης Η/Υ και να περιλαμβάνει άλλες δυο υποχρεωτικές ενότητες. Οι ενότητες αυτές είναι υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο της εργασίας και προετοιμασία του καταρτιζόμενου για την αγορά εργασίας. Οι ενότητες αυτές θα πρέπει αθροιστικά να αντιστοιχούν στο 5% του συνολικού προγράμματος, δηλαδή 5 ώρες και η συνολική διάρκεια τους είναι υποχρεωτική.

Η επιταγή κατάρτισης (trainingvoucher) στο εν λόγω πρόγραμμα ενσωματώνει την οικονομική αξία των εφτακοσίων ευρώ. Η αξία της επιταγής κατάρτισης αποτελεί την αμοιβή του παρόχου για όλες τις επιλέξιμες δαπάνες του για την ολοκλήρωση του προγράμματος. Κάθε ωφελούμενος με την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης και με την συμμετοχή του στην εξέταση πιστοποίησης των δεξιοτήτων του δικαιούται να λάβει εκπαιδευτικό επίδομα με συνολική αξία πεντακοσίων ευρώ. Απαραίτητη προϋπόθεση για την λήψη του εκπαιδευτικού επιδόματος από τον ωφελούμενο είναι η ολοκλήρωση της θεωρητικής κατάρτισης και η συμμετοχή του στις εξετάσεις πιστοποίησης. Η καταβολή του επιδόματος γίνεται με πόρους του ΕΥΕ/ΕΚΤ μέσω του ΟΑΕΔ και με την κατάθεση σε τραπεζικό λογαριασμό τον οποίο έχει δηλώσει ο ωφελούμενος.

Με το τέλος του προγράμματος στους ωφελούμενους, χορηγείται και βεβαίωση παρακολούθησης του προγράμματος. Επίσης, για τους ωφελούμενους που θα ολοκληρώσουν επιτυχώς τις εξετάσεις πιστοποίησης θα παραλάβουν το πιστοποιητικό πληροφορικής τους

του.Επιχορήγηση με επιταγές κατάρτισης (Training Voucher) της κατάρτισης και πιστοποίησης ανέργων σε βασικές δεξιότητες χρήσης ΤΠΕ, σελ 15.

αναλογεί¹⁷⁴. Στην περίπτωση αποτυχίας τους και στις δυο συμμετοχές τους στην πιστοποίηση λαμβάνουν βεβαίωση συμμετοχής στις εξετάσεις με το όνομα τους και τις ημερομηνίες διεξαγωγής των εξετάσεων.

Μια ακόμη κατηγορία προγραμμάτων ΣΕΚ με την χρήση των επιταγών κατάρτισης (Training Voucher) είναι αυτά τα οποία απευθύνονται στους άνεργους δημοσιογράφους με σκοπό την επανένταξη τους στην αγορά εργασίας. Το όνομα των προγραμμάτων αυτών είναι Επιχορήγηση με επιταγές κατάρτισης (Training Voucher) της κατάρτισης δημοσιογράφων με σκοπό την επανένταξη τους στην αγορά εργασίας στις 8 περιφέρειες σύγκλισης και στις 3 περιφέρειες σταδιακής εξόδου.

Το αντικείμενο της δράσης και των δυο αφορά την κατάρτιση των ανέργων δημοσιογράφων σε προγράμματα με αντικείμενο την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του με χρήση τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνιών (ΤΠΕ) και περιλαμβάνει και την πιστοποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων που αποκτώνται από αυτά. Η πιστοποίηση θα πραγματοποιηθεί με εξετάσεις σε φορείς πιστοποίησης δεξιοτήτων¹⁷⁵ (ΤΠΕ) οι οποίοι θα συνεργαστούν με τους παρόχους οι οποίοι θα πραγματοποιήσουν την θεωρητική κατάρτιση των προγραμμάτων. Οι στόχοι των προγραμμάτων αυτών είναι η κατάρτιση και η πιστοποίηση ανέργων δημοσιογράφων με στόχο την ανάπτυξη δεξιοτήτων με την χρήση (ΤΠΕ), με σκοπό την αναβάθμιση των επαγγελματικών τους προσόντων και τη διευκόλυνση της πρόσβασης τους στην αγορά εργασίας. Τα πρόγραμμα αυτά παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 4.3) δίνοντας και στοιχεία σχετικά με όσα προβλέπονται για αυτά στις αντίστοιχες προσκλήσεις.

¹⁷⁴Με βάση τα προβλεπόμενα στην υπ' αριθμό. Α/25081/1-12-2005 ΚΥΑ των Υπουργών Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης (ΦΕΚ 1720/τ.Β'/08-12-2005).

¹⁷⁵ Οι φορείς οι οποίοι θα παρέχουν την πιστοποίηση στους ωφελουμένους θα πρέπει απαραίτητως να έχουν πιστοποιηθεί από τον Οργανισμό Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ) σύμφωνα με την υπ' αριθμών Α/25081/1.12.2005 ΚΤΑ των Υπουργών Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, Επιχορήγηση με επιταγές κατάρτισης (Training Voucher) της κατάρτισης δημοσιογράφων με σκοπό την επανένταξη τους στην αγορά εργασίας στις 8 περιφέρειες σύγκλισης και στις 3 περιφέρειες σταδιακής εξόδου, σελ 11.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.4 Παρουσίαση των προγραμμάτων Επιχορήγηση με επιταγές κατάρτισης (Training Voucher) της κατάρτισης δημοσιογράφων με σκοπό την επανένταξη τους στην αγορά εργασίας στις 8 περιφέρειες σύγκλισης και στις 3 περιφέρειες σταδιακής εξόδου

Επιχορήγηση με επιταγές κατάρτισης (Training Voucher) της κατάρτισης δημοσιογράφων με σκοπό την επανένταξη τους στην αγορά εργασίας στις 8 περιφέρειες σύγκλισης και στις 3 περιφέρειες σταδιακής εξόδου		
α.α	2ο	8ο
Ημερομηνία Πρόσκλησης	2012	2014
Λήξη φυσικού αντικειμένου	31/12/2014	31/12/2014
Αρμόδιος Φορέας	ΕΣΗΕΑ/ΕΥΕ-ΕΚΤ & Πρωτοβάθμιοι φορείς των Ενώσεων Συντακτών	ΕΣΗΕΑ/ΕΥΕ-ΕΚΤ & Πρωτοβάθμιοι φορείς των Ενώσεων Συντακτών
Προϋπολογισμός	5.100.000	3.139.200
Αριθμός ωφελούμενων	1.416	872
Συνολικές ώρες Προγράμματος	300	300
Αξία επιταγής Κατάρτισης	2.100	2.100
Επίδομα Κατάρτισης	1.500	1.500
Καθορισμένο περιεχόμενο θεωρητικής κατάρτισης	NAI	NAI

Πηγή: ΟΑΕΔ, επεξεργασία της γράφουσα

Όπως παρατηρούμε από τον παραπάνω Πίνακα το πρώτο πρόγραμμα αποτελεί το δεύτερο κατά σειρά υλοποιημένο πρόγραμμα ΣΕΚ με την χρήση επιταγών κατάρτισης (Training Voucher), το οποίο δημοσιεύτηκε τον Μάιο του 2012 και η ημερομηνία λήξης του φυσικού αντικειμένου του ήταν έως και τις 31/12/2014. Το δεύτερο πρόγραμμα αποτελεί το ένατο κατά σειρά πρόγραμμα ΣΕΚ με την χρήση επιταγών κατάρτισης και αυτό με την σειρά του δημοσιεύτηκε τον Ιούνιο του 2014 η ημερομηνία λήξης του φυσικού αντικειμένου του ήταν έως και τις 31/12/2014. Αντιλαμβανόμαστε λοιπόν ότι τα προγράμματα υλοποιούνταν παράλληλα από τον Ιούνιο του 2014 που δημοσιεύθηκε και το δεύτερο έως και το Δεκέμβριο του ίδιου έτους.

Ο φορέας υλοποίησης είναι ο ίδιος και για τα δυο προγράμματα που είναι η Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΥΕ-ΕΚΤ), η Ένωση Συντακτών Ημερησίων Εφημερίδων Αθηνών (ΕΣΗΕΑ) καθώς και άλλοι πρωτοβάθμιοι φορείς των ενώσεων των συντακτών. Ο συνολικός προϋπολογισμός του πρώτου προγράμματος ανέρχεται στα 5.100.000 ευρώ ενώ του δεύτερου στα 3.139.200 ευρώ και χρηματοδοτούνται 100% από δημόσιους πόρους. Ο αριθμός των ωφελούμενων του πρώτου προγράμματος ανέρχεται στις 1.416 θέσεις ενώ του δεύτερου στις 872 θέσεις. Δικαίωμα συμμετοχής στη Δράση και στο Μητρώο Ωφελουμένων έχουν οι άνεργοι, που είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων όλων των επαγγελματικών ενώσεων των

δημοσιογράφων¹⁷⁶ ανεξάρτητα αν λαμβάνουν επίδομα ανεργίας ή όχι. Οι Ωφελούμενοι δεν επιτρέπεται να έχουν παρακολουθήσει ή να παρακολουθούν άλλο πρόγραμμα κατάρτισης, που οδηγεί σε πιστοποίηση βασικών δεξιοτήτων ΤΠΕ, το 2014 και το 2013¹⁷⁷.

Τα κριτήρια επιλογής των ωφελουμένων στα εν λόγω προγράμματα είναι η ηλικία του υποψηφίου ανέργου και η διάρκεια της ανεργίας του. Όσον αφορά το πρώτο κριτήριο επιλογής ωφελουμένων αξίζει να αναφέρουμε ότι βαθμολογούνται υψηλότερα για την συμμετοχή τους στο πρόγραμμα νέοι άνεργοι και συγκεκριμένα άνεργοι οι οποίοι ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 18-24 ετών. Στο κριτήριο του χρόνου ανεργίας υψηλότερη βαθμολόγηση παίρνουν οι άνεργοι που βρίσκονται σε δηλωμένη κατάσταση ανεργίας από 12 μήνες και περισσότερο.

Στα εν λόγω προγράμματα το περιεχόμενο της θεωρητικής κατάρτισης είναι καθορισμένο αφού συνδέεται άμεσα με τις εξετάσεις για την πιστοποίηση των δεξιοτήτων τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνιών (ΤΠΕ) που θα αποκτήσουν οι ωφελούμενοι μέσω του προγράμματος. Η συμμετοχή των ανέργων στις εξετάσεις πιστοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων, που θα αποκτηθούν από τα προγράμματα είναι υποχρεωτική και είναι και επαναληπτική σε περίπτωση που ο ωφελούμενος αποτύχει στην πρώτη εξέταση. Η επανάληψη της εξέτασης δεν μπορεί να ξεπεράσει τις δυο φορές από τον ωφελούμενο. Η εξέταση πιστοποίησης θα πραγματοποιείται το αργότερο εντός τριάντα (30) ημερολογιακών ημερών από τη λήξη της κατάρτισης. Η επανεξέταση πιστοποίησης θα πραγματοποιείται το αργότερο εντός δέκα πέντε (15) ημερολογιακών ημερών από την ημερομηνία της αρχικής εξέτασης.

Η διάρκεια της θεωρητικής κατάρτισης και των δύο προγραμμάτων είναι 300 ώρες και όπως σε όλα τα προγράμματα έτσι και σε αυτά η ολοκλήρωση τους δεν θα πρέπει να παρουσιάζει ασυνέχειες. Οι εξετάσεις πιστοποίησης θα πραγματοποιούνται το αργότερο εντός τριάντα ημερολογιακών ημερών από την λήξη της θεωρητικής κατάρτισης. Οι επανεξετάσεις σε περίπτωση αποτυχίας των ωφελουμένων θα πραγματοποιούνται το αργότερο εντός δέκα ημερολογιακών ημερών από την ημερομηνία της αρχικής εξέτασης.

¹⁷⁶ Αυτές συγκεκριμένα είναι η Ένωση Συντακτών Ημερησίων Εφημερίδων Αθηνών (ΕΣΗΕΑ), η Ένωση Συντακτών Ημερησίων Εφημερίδων Μακεδονίας – Θράκης (Ε.Σ.Η.Ε.Μ-Θ.), η Ένωση Συντακτών Ημερησίων Εφημερίδων Θεσσαλίας – Στερεάς Ελλάδος – Εύβοιας (Ε.Σ.Η.Ε.Θ.ΣΤ.Ε.Λ.Ε.), η Ένωση Συντακτών Ημερησίων Εφημερίδων Πελοποννήσου Ηπείρου και Νήσων (Ε.Σ.Η.Ε.Π.Η.Ν.) και η Ένωση Συντακτών Περιοδικού και Ηλεκτρονικού Τύπου (Ε.Σ.Π.Η.Τ.).

¹⁷⁷ Οι Ωφελούμενοι να μην παρακολουθούν ή να έχουν παρακολουθήσει άλλο συγχρηματοδοτούμενο από το ΕΚΤ πρόγραμμα κατάρτισης κατά το τελευταίο δίμηνο που προηγείται της υποβολής της Αίτησης Συμμετοχής στην παρούσα Πρόσκληση. Εξαιρούνται οι άνεργοι, οι οποίοι έχουν παρακολουθήσει Προ-γράμματα Ελληνομάθειας και κατάρτισης δεξιοτήτων ΤΠΕ που οδηγούν σε πιστοποίηση καθώς επίσης και Προγράμματα κατάρτισης σε οριζόντιες δεξιότητες, για τους οποίους δεν ισχύει ο περιορισμός του διμήνου. Επιχορήγηση με επιταγές κατάρτισης (Training Voucher) της κατάρτισης δημοσιογράφων με σκοπό την επανένταξη τους στην αγορά εργασίας στις 8 περιφέρειες σύγκλισης και στις 3 περιφέρειες σταδιακής εξόδου, σελ 16.

Η επιταγή κατάρτισης (training voucher) στα εν λόγω πρόγραμμα ενσωματώνει την οικονομική αξία των 2.100 ευρώ. Η αξία της επιταγής κατάρτισης αποτελεί την αμοιβή του παρόχου για όλες τις επιλέξιμες δαπάνες του για την ολοκλήρωση του προγράμματος. Κάθε ωφελούμενος με την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης και με την συμμετοχή του στην εξέταση πιστοποίησης των δεξιοτήτων του, δικαιούται να λάβει εκπαιδευτικό επίδομα με συνολική αξία 1500 ευρώ. Απαραίτητη προϋπόθεση για την λήψη του εκπαιδευτικού επιδόματος από τον ωφελούμενο είναι η ολοκλήρωση της θεωρητικής κατάρτισης και η συμμετοχή του στις εξετάσεις πιστοποίησης. Η καταβολή του εκπαιδευτικού επιδόματος στον Ωφελούμενο θα γίνει από την ΕΣΗΕΑ μετά από σχετική εισήγηση της ΕΥΕ/ΕΚΤ και με την κατάθεση σε τραπεζικό λογαριασμό τον οποίο έχει δηλώσει ο ωφελούμενος.

Με το τέλος του προγράμματος, στους ωφελούμενους χορηγείται και βεβαίωση παρακολούθησης του προγράμματος. Επίσης για τους ωφελούμενους που θα ολοκληρώσουν επιτυχώς τις εξετάσεις πιστοποίησης θα παραλάβουν το πιστοποιητικό πληροφορικής που τους αναλογεί¹⁷⁸. Στην περίπτωση αποτυχίας τους και στις δυο συμμετοχές τους στην πιστοποίηση λαμβάνουν βεβαίωση συμμετοχής στις εξετάσεις με το όνομα τους και τις ημερομηνίες διεξαγωγής των εξετάσεων.

Συνεχίζουμε την ανάλυση μας με άλλο ένα πρόγραμμα ΣΕΚ με την χρήση επιταγών κατάρτισης (training voucher) το οποίο αφορά την παροχή υπηρεσιών ΣΕΚ αποκλειστικά τους πρώην εργαζόμενους της επιχείρησης ALDI HELLAS. Το όνομα αυτού του προγράμματος είναι Κατάρτιση με επιχορήγηση (Training Voucher) των πρώην εργαζομένων της ALDI HELLAS που υποστηρίζονται από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (ΕΤΠ). Στόχος του προγράμματος είναι οι ωφελούμενοι να αποκτήσουν τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες έτσι ώστε να διευκολυνθεί η πρόσβαση ή η ισχυροποίηση της θέσης τους ή η ανοδική κινητικότητα τους στην αγορά εργασίας. Το πρόγραμμα αυτό παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 4.4) δίνοντας στοιχεία σχετικά με όσα προβλέπονται για αυτό στην αντίστοιχη πρόσκληση.

¹⁷⁸Με βάση τα προβλεπόμενα στην υπ' αριθμό. Α/25081/1-12-2005 ΚΥΑ των Υπουργών Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης (ΦΕΚ 1720/τ.Β'/08-12-2005).

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.5 Παρουσίαση του προγράμματος Κατάρτιση με επιχορήγηση (Training Voucher) των πρώην εργαζομένων της ALDI HELLAS που υποστηρίζονται από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση

Κατάρτιση με επιχορήγηση (Training Voucher) των πρώην εργαζομένων της ALDI HELLAS που υποστηρίζονται από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση	
Ημερομηνία Πρόσκλησης	2013
Λήξη φυσικού αντικειμένου	28/6/2013
Αρμόδιος Φορέας	ΙΝΕ,ΕΥΣΕΚΤ, Ευρωπαϊκό ταμείο προσαρμογής στην παγκοσμιοποίηση
Προϋπολογισμός	987.500.000
Αριθμός ωφελούμενων	395
Συνολικές ώρες Προγράμματος	200
Αξία επιταγής Κατάρτισης	1.000
Επίδομα Κατάρτισης	1.500
Καθορισμένο περιεχόμενο θεωρητικής κατάρτισης	ΝΑΙ

Πηγή: ΟΑΕΔ, επεξεργασία της γράφουσας

Όπως παρατηρούμε και από τον παραπάνω πίνακα η δημοσιοποίηση του προγράμματος έγινε το 2013 και η λήξη του φυσικού του αντικειμένου τον Ιούνιο του ίδιου έτους. Ο προϋπολογισμός του προγράμματος φτάνει τα 987.500.000 ευρώ και αποτελεί 100% δημόσια δαπάνη και χρηματοδοτείται σε ποσοστό 65% από το ΕΤΠ και 35% από εθνική συμμετοχή. Ο αρμόδιος φορέας υλοποίησης του είναι η ειδική υπηρεσία συντονισμού και παρακολούθηση δράσεων ευρωπαϊκού κοινωνικού ταμείου (ΕΥΣΕΚΤ) καθώς και το ινστιτούτο εργασίας της ΓΣΕΕ. Ο αριθμός των ωφελουμένων δεν θα πρέπει να ξεπερνάει τις 395 θέσεις και απευθύνονται μόνο σε πρώην εργαζόμενους της επιχείρησης ALDI HELLAS οι οποίοι είτε είναι άνεργοι είτε είναι απασχολούμενοι σε θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης είτε είναι αυτοαπασχολούμενοι.

Στο εν λόγω πρόγραμμα το περιεχόμενο της θεωρητικής κατάρτισης είναι καθορισμένο και δεσμευτικό και περιλαμβάνει τέσσερα διαφορετικά αντικείμενα κατάρτισης. Αυτά είναι η εκμάθηση βασικών και εξειδικευμένων δεξιοτήτων ηλεκτρονικών Υπολογιστών, οι βασικές αρχές σύγχρονου marketing και πωλήσεων, οι βασικές αρχές logistics (οργάνωση αποθήκης και διαχείριση αποθεμάτων) και η εκμάθηση ελληνικών σε μετανάστες και παλιννοστούντες. Τα θεματικά αυτά αντικείμενα προέκυψαν έπειτα από διάγνωση των εκπαιδευτικών αναγκών των ωφελουμένων βάσει των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών τους και του ακριβούς προσδιορισμού των

προσόντων τους όπως αναφέρεται στην πρόσκληση του προγράμματος και διαφέρουν ανάλογα την περιφέρεια εφαρμογής του προγράμματος και τον δήμο¹⁷⁹.

Η συνολική διάρκεια του προγράμματος ΣΕΚ είναι 200 ώρες εκ των οποίων από το 60% αυτού έως και το 80% θα περιλαμβάνει θεωρητική κατάρτιση η οποία θα συναρτάται με την σειρά της με το εκπαιδευτικό αντικείμενο ανάλογα την περιφέρεια και το δήμο. Το άλλο 20% έως και 40% αντίστοιχα των συνολικών ωρών του προγράμματος είναι η πρακτική άσκηση η οποία θα υλοποιείται σε πιστοποιημένες δομές των παρόχων με την μορφή casestudies προσομοιώσεων σε projects, σε συνάφεια με το αντικείμενο της θεωρητικής κατάρτισης του προγράμματος. Και σε αυτό το πρόγραμμα υπάρχουν υποχρεωτικές εκπαιδευτικές ενότητες οι οποίες θα πρέπει να κυμαίνονται σε ποσοστό από 5% έως και 10% του συνόλου των ωρών της θεωρητικής κατάρτισης και οι οποίες περιλαμβάνουν τις ενότητες υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο εργασίας, βασικές αρχές εργατικού δικαίου, βασικές αρχές λειτουργίας επιχειρήσεων, προώθηση στην απασχόληση, ενημέρωση για την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης.

Η επιταγήκατάρτισης (trainingvoucher)στα εν λόγω πρόγραμμα ενσωματώνει την οικονομική αξία των 1.000 ευρώ,. Η αξία που ενσωματώνει η επιταγή κατάρτισης αποτελεί την αμοιβή του παρόχου για τις υπηρεσίες που θα παρέχει. Κάθε ωφελούμενος με την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης και με την συμμετοχή του στην εξέταση πιστοποίησης των δεξιοτήτων του δικαιούται να λάβει εκπαιδευτικό επίδομα με συνολική αξία 1500 ευρώ. Απαραίτητη προϋπόθεση για την λήψη του εκπαιδευτικού επιδόματος από τον ωφελούμενο είναι η ολοκλήρωση της θεωρητικής κατάρτισης και η συμμετοχή του στις εξετάσεις πιστοποίησης. Η καταβολή του εκπαιδευτικού επιδόματος στον Ωφελούμενο θα γίνει από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ μετά από σχετική εισήγηση της ΕΥΣΕΚΤ και με την κατάθεση σε τραπεζικό λογαριασμό τον οποίο έχει δηλώσει ο ωφελούμενος.

Τα επόμενα δύο προγράμματα ΣΕΚ που θα περιγράψουμε αφορούν τεχνικά επαγγέλματα. Το πρώτο πρόγραμμα ονομάζεται Κατάρτιση με επιχορήγηση (Training Voucher) ανέργων στον παραγωγικό τομέα Β της οικονομίας με υποχρεωτική απασχόληση και είναι το τρίτο κατά σειρά πρόγραμμα κατάρτισης που υλοποιήθηκε. Το πρόγραμμα έχει ως σκοπό τουτην ενίσχυση των ανέργων στο μεταλλευτικό κλάδο και στον κλάδο άντλησης πετρελαίου και φυσικού αερίου καθώς και την μείωση της ανεργίας στους κλάδους αυτούς. Το αντικείμενο της δράσης αυτής αφορά την παροχή υπηρεσιών επαγγελματικής κατάρτισης σε ανέργους με ταυτόχρονη υποχρεωτική απασχόληση.

Ειδικότερα η κατάρτιση διαφοροποιείται ανάλογα με την ομάδα-στόχο και περιλαμβάνει τη διαχείριση εργασιών που σχετίζονται με τη βιομηχανική επεξεργασία πρώτων υλών, με εξορυκτικές

¹⁷⁹ Δες αναλυτικά Κατάρτιση με επιχορήγηση (Training Voucher) των πρώην εργαζομένων της ALDI HELLAS που υποστηρίζονται από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (ΕΤΠ), σελ 31-33.

εργασίες, με διεργασίες στα πλαίσια των μονάδων πετρελαιοειδών και την εκμετάλλευση υπαίθριων λιγνιτωρυχείων, για τους άνεργους τεχνίτες που είναι η πρώτη ομάδα- στόχο. Για την δεύτερη ομάδα-στόχο δηλαδή αυτή των διπλωματούχων μηχανικών η κατάρτιση στοχεύει στην εξορυκτική και μεταλλευτική βιομηχανία και στην εξόρυξη και επεξεργασία πετρελαίου και φυσικού αερίου¹⁸⁰. Το πρόγραμμα αυτό παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 4.5) δίνοντας και στοιχεία σχετικά με όσα προβλέπονται για αυτό στην αντίστοιχη πρόσκληση.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.6 Παρουσίαση του προγράμματος Κατάρτιση με επιχορήγηση (Training Voucher) ανέργων στον παραγωγικό τομέα Β της οικονομίας με υποχρεωτική απασχόληση

Κατάρτιση με επιχορήγηση (Training Voucher) ανέργων στον παραγωγικό τομέα Β της οικονομίας με υποχρεωτική απασχόληση	
Ημερομηνία Πρόσκλησης	2012
Λήξη φυσικού αντικειμένου	22/9/2014
Αρμόδιος Φορέας	Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδας (ΤΕΕ) & ΕΥΕ/ΕΚΤ
Προϋπολογισμός	30.576.000
Αριθμός ωφελούμενων	4.900
Ώρες θεωρητικής Κατάρτιση	400
Διάρκεια Πρακτικής Άσκησης	4 μήνες
Αξία επιταγής Κατάρτισης	4.240
Επίδομα Κατάρτισης	2.000
Καθορημένο περιεχόμενο θεωρητικήςκατάρτισης	ΝΑΙ

Πηγή: ΟΑΕΔ, επεξεργασία της γράφουσας

Όπως παρατηρούμε και από τον παραπάνω πίνακα το εν λόγω πρόγραμμα πραγματοποιήθηκε από το 2012 έως και τον Σεπτέμβριο του 2014. Οι αρμόδιοι φορείς υλοποίησης του είναι το Τεχνικό επιμελητήριο Ελλάδας και η Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΥΕ-ΕΚΤ). Ο συνολικός προϋπολογισμός του προγράμματος δεν ξεπερνά τα 30.576.000 και αποτελεί 100% δημόσια δαπάνη. Δικαίωμα συμμετοχής στο πρόγραμμα έχουν άνεργοι τεχνίτες και άνεργοι διπλωματούχοι μηχανικοί¹⁸¹ οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα Ανεργίας του ΟΑΕΔ. Το σύνολο των ωφελουμένων που θα συμμετέχουν στην δράση δεν θα ξεπερνά τα 4.900 άτομα. Ο αριθμός των διπλωματούχων μηχανικών που θα συμμετέχουν στην δράση δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τα 496 άτομα στο σύνολο των ωφελουμένων. Επίσης, κάθε μία από τις τέσσερις

¹⁸⁰ Δες αναλυτικά την Κατάρτιση με επιχορήγηση (Training Voucher) ανέργων στον παραγωγικό τομέα Β της οικονομίας με υποχρεωτική απασχόληση σελ 38-45.

¹⁸¹ Των ειδικοτήτων Μηχανικός Μεταλλείων Μεταλλουργός (MMM), Ηλεκτρολόγος Μηχανικός (ΗΜ), Μηχανολόγος Μηχανικός (ΜΜ) & Χημικός Μηχανικός (ΧΜ) που είναι μέλη του ΤΕΕ.

ειδικότητες των μηχανικών συμμετέχει ισόποσα και μέχρι ποσοστού 25% του συνόλου των διπλωματούχων μηχανικών.

Τα κριτήρια επιλογής για τους άνεργους τεχνίτες είναι η διάρκεια της συνεχόμενης ανεργίας, η ηλικία του υποψηφίου, το ετήσιο φορολογητέο εισόδημα και η αποδεδειγμένη επαγγελματική εμπειρία σε συναφή επαγγέλματα. Το πρόγραμμα μοριοδοτεί περισσότερο και ενισχύει την πιθανότητα επιλογής στους άνεργους πάνω από 12 μήνες ηλικιών 18-30 των οποίων το ετήσιο φορολογητέο εισόδημα δεν ξεπερνά τα 8.000 ευρώ. Στην περίπτωση τώρα των διπλωματούχων μηχανικών τα κριτήρια επιλογής είναι η διάρκεια άσκησης επαγγελματικής δραστηριότητας και το ετήσιο φορολογητέο εισόδημα. Το πρόγραμμα μοριοδοτεί περισσότερο και ενισχύει την πιθανότητα επιλογής των διπλωματούχων μηχανικών με διάρκεια άσκησης επαγγελματικής δραστηριότητας μέχρι 5 έτη με ετήσιο φορολογητέο εισόδημα μέχρι 5.000 ευρώ.

Το αντικείμενο τώρα της θεωρητικής κατάρτισης του προγράμματος και για τις δύο ομάδες στόχο είναι προκαθορισμένο και δεσμευτικό και διαφέρει ανάλογα με την ομάδα στόχο. Η διάρκεια της θεωρητικής κατάρτισης είναι 400 από τις οποίες οι 370 αφορούντις αντίστοιχες ενότητες κατάρτισης ανά ομάδα στόχο και οι 30 ώρες αφορούν κοινές ενότητες και για τις δύο ομάδες¹⁸². Οι ωφελούμενοι καταρτίζονται ανάλογα με την ειδικότητα τους και στην αντίστοιχη ειδικότητα ανεξάρτητα από την ομάδα στόχου που ανήκουν. Πέρα από την θεωρητική άσκηση υπάρχει και πρακτική η οποία είναι υποχρεωτική για όλες τις θεματικές ενότητες του προγράμματος. Η πρακτική άσκηση αφορά το 30% των καταρτισθέντων το οποίο θα προληφθεί για 100 ημερομίσθια στις επιχειρήσεις που θα συμβληθούν με τους παρόχους για πρακτική άσκηση. Η πρόσληψη τους θα γίνει μέσα σε 30 μέρες από το τέλος της θεωρητικής κατάρτισης και θα διαρκέσει 4 μήνες.

Η επιταγή κατάρτισης (trainingvoucher) στα εν λόγω πρόγραμμα ενσωματώνει την οικονομική αξία των 4.240 ευρώ. Η αξία που ενσωματώνει η επιταγή κατάρτισης αποτελεί την αμοιβή του παρόχου για τις υπηρεσίες που θα παρέχει. Κάθε ωφελούμενος με την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης και με την συμμετοχή του στην πρακτική άσκηση δικαιούται να λάβει εκπαιδευτικό επίδομα με συνολική αξία 2000 ευρώ. Απαραίτητη προϋπόθεση για την λήψη του εκπαιδευτικού επιδόματος από τον ωφελούμενο, είναι η ολοκλήρωση της θεωρητικής κατάρτισης και της πρακτικής άσκησης. Η καταβολή του εκπαιδευτικού επιδόματος στον Ωφελούμενο θα γίνει από το ΤΕΕ μετά από σχετική εισήγηση της ΕΥΣΕΚΤ και με την κατάθεση σε τραπεζικό λογαριασμό τον οποίο έχει δηλώσει ο ωφελούμενος.

¹⁸² Δες αναλυτικά το περιεχόμενο Κατάρτιση με επιχορήγηση (Training Voucher) ανέργων στον παραγωγικό τομέα Β της οικονομίας με υποχρεωτική απασχόληση σελ 38-45.

Το δεύτερο πρόγραμμα ονομάζεται Επιταγή επαγγελματικής κατάρτισης φορτοεκφορτωτών Ξηράς-Λιμένος και είναι το δέκατο κατά σειρά πρόγραμμα όσον αφορά την δημοσίευση και την υλοποίηση του. Αντικείμενο της δράσης αποτελεί η παροχή σε απασχολούμενους ως φορτοεκφορτωτές υπηρεσίες ΣΕΚ. Το πρόγραμμα στοχεύει στην επίτευξη της ομαλής λειτουργικότητας, ανάπτυξης και του εκσυγχρονισμού του επαγγέλματος του φορτοεκφορτωτή, στην διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας του φορτοεκφορτωτικού κλάδου και τη συγκράτηση της επαπειλούμενης ανεργίας των εργαζομένων στον κλάδο. Είναι το μοναδικό πρόγραμμα από τα προγράμματα ΣΕΚ που έχουν υλοποιηθεί στην χώρα μας και δεν απευθύνεται σε ανέργους αλλά σε απασχολούμενους στον κλάδο των φορτοεκφορτωτών για την παροχή ΣΕΚ. Το πρόγραμμα αυτό παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 4.6) δίνοντας και στοιχεία σχετικά με όσα προβλέπονται για αυτό στην αντίστοιχη πρόσκληση.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.7 Παρουσίαση του προγράμματος Επιταγή επαγγελματικής κατάρτισης φορτοεκφορτωτών Ξηράς-Λιμένος

Επιταγή επαγγελματικής κατάρτισης φορτοεκφορτωτών Ξηράς-Λιμένος	
Ημερομηνία Πρόσκλησης	2014
Λήξη φυσικού αντικειμένου	30/4/2015
Αρμόδιος Φορέας	EYE/EKT
Προϋπολογισμός	6.435.000
Αριθμός ωφελούμενων	3.298
Ωρες θεωρητικής Κατάρτιση	120
Ωρες Πρακτικής Άσκησης	30
Αξία επιταγής Κατάρτισης	1200
Επίδομα Κατάρτισης	750
Καθορισμένο περιεχόμενο θεωρητικήςκατάρτισης	ΝΑΙ

Πηγή: ΟΑΕΔ, επεξεργασία της γράφουσας

Όπως βλέπουμε και από τον παραπάνω πίνακα το πρόγραμμα υλοποιήθηκε από το 2014 έως και τον Απρίλιο του 2015. Ο αρμόδιος φορέας για την υλοποίηση του είναι η Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (EYE-EKT). Ο συνολικός προϋπολογισμός του προγράμματος δεν ξεπερνά τα 6.435.000 ευρώ και αποτελεί 100% δημόσια δαπάνη. Δικαίωμα συμμετοχής στο πρόγραμμα έχουν όλοι οι απασχολούμενοι ως Φορτοεκφορτωτές οι οποίοι έχουν

ενταχθεί στα Μητρώα Α και Β του εθνικού μητρώου φορτοεκφορτωτών .Ο συνολικός αριθμός των ωφελουμένων δεν πρέπει να ξεπερνά τα 3.298 άτομα.

Η θεωρητική κατάρτιση του προγράμματος είναι καθορισμένη και προσανατολισμένη σε κάθετες δεξιότητες στο επάγγελμα των φορτοεκφορτωτών. Η θεωρητική κατάρτιση προβλέπεται στις 120 από τις οποίες οι 12 ώρες θα περιλαμβάνουν κατάρτιση στις οριζόντιες δεξιότητες που αφορούν την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία, τις βασικές αρχές εργατικού δικαίου κτλ. Στην περίπτωση αυτού του προγράμματος δίνεται η δυνατότητα της τηλεκατάρτισης, δηλαδή της κατάρτισης από απόσταση, μέσω διαδικτύου για το σύνολο των ωρών του προγράμματος¹⁸³. Το πρόγραμμα περιλαμβάνει επιπλέον 30 ώρες πρακτικής άσκησης προκειμένου να αποκτηθούν οι βασικές επαγγελματικές γνώσεις από τους συμμετέχοντες. Η τεχνική που χρησιμοποιείται στην πρακτική άσκηση είναι η μελέτη περίπτωσης (casestudy) με την χρήση λογισμικού προσομοιώσεων και λογισμικού εξάσκησης και εμπέδωσης των γνώσεων που αποκτήθηκαν κατά την διάρκεια της θεωρητικής κατάρτισης.

Η επιταγή κατάρτισης (trainingvoucher) στα εν λόγω πρόγραμμα ενσωματώνει την οικονομική αξία των 1.200ευρώ. Η αξία που ενσωματώνει η επιταγή κατάρτισης αποτελεί την αμοιβή του παρόχου για τις υπηρεσίες που θα παρέχει. Κάθε ωφελούμενος με την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης και με την συμμετοχή του στην πρακτική άσκηση δικαιούται να λάβει εκπαιδευτικό επίδομα με συνολική αξία 750 ευρώ. Απαραίτητη προϋπόθεση για την λήψη του εκπαιδευτικού επιδόματος από τον ωφελούμενο είναι η ολοκλήρωση της θεωρητικής κατάρτισης και η συμμετοχή του στην πρακτική άσκηση .

Μέχρι στιγμής τα προγράμματα ΣΕΚ τα οποία περιγράψαμε είχαν ένα κοινό χαρακτηριστικό, το θεωρητικό πρόγραμμα κατάρτισης που ήταν προκαθορισμένο από το σχεδιασμό του προγράμματος και αμετάβλητο κατά την υλοποίηση. Ο λόγος που υπήρχε συγκεκριμένο περιεχόμενο κατάρτισης στη θεωρητική κατάρτιση το οποίο σε αρκετές περιπτώσεις συνοδευόταν και από πιστοποίηση των αποκτηθέντων γνώσεων, θεωρούμε ότι ήταν το γεγονός ότι τα περισσότερα από τα παραπάνω προγράμματα απευθυνόντουσαν σε συγκεκριμένες επαγγελματικές ομάδες. Τα προγράμματα που συνεχίσουμε να περιγράφουμε δεν έχουν προκαθορισμένο πρόγραμμα θεωρητικής κατάρτισης και μάλιστα σε αυτή την περίπτωση δίνεται η δικαιοδοσία στον πάροχο για τον σχεδιασμό της.

Το επόμενο πρόγραμμα που θα περιγράψουμε ονομάζεται Πιλοτικό Πρόγραμμα για την ενίσχυση της απασχόλησης των νέων ναυτικών-ΝΕΑΡΧΟΣ. Αντικείμενο της δράσης αποτελεί η παροχή σε ανέργους νέους ναυτικούς ηλικίας από 18 έως και 29 ετών υπηρεσίες

¹⁸³ Δες αναλυτικά για την εφαρμογή του συστήματος τηλεκατάρτισης Επιταγή επαγγελματικής κατάρτισης φορτοεκφορτωτών Ξηράς-Λιμένος, σελ 24-27.

κατάρτισης. Στόχος του προγράμματος αποτελεί η ενίσχυση των επαγγελματικών προσόντων των νέων ανέργων ναυτικών, η δυνατότητα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας ώστε να διευκολυνθεί η πρόσβαση τους στην αγορά εργασίας και γενικά η διατήρηση και ενίσχυση της ναυτιλιακής τεχνογνωσίας πρόγραμμα αυτό παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 4.7) δίνοντας και στοιχεία σχετικά με όσα προβλέπονται για αυτό στην αντίστοιχη πρόσκληση.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.8 Παρουσίαση του προγράμματος Πιλοτικό Πρόγραμμα για την ενίσχυση της απασχόλησης των ανέργων νέων ναυτικών-NEAPXΟΣ

Πιλοτικό Πρόγραμμα για την ενίσχυση της απασχόλησης των ανέργων νέων ναυτικών-NEAPXΟΣ	
Ημερομηνία Πρόσκλησης	2013
Λήξη φυσικού αντικειμένου	31/12/2015
Αρμόδιος Φορέας	Γραφείο Ευρέσεως Ναυτικής Εργασίας
Προϋπολογισμός	5.923.150
Αριθμός ωφελούμενων	1.000
Ωφελούμενοι Απόφοιτοι ΑΕΝ	200
Ωφελούμενοι λοιπών ειδικοτήτων	800
Ώρες θεωρητικής Κατάρτιση	100
Διάρκεια Πρακτικής Άσκησης	5 μήνες
Αξία επιταγής κατάρτισης	700
Επίδομα Κατάρτισης θεωρητικής κατάρτισης Απόφοιτου ΑΕΝ	500
Επίδομα Κατάρτισης Πρακτικής Άσκησης Απόφοιτου ΑΕΝ	5.000
Επίδομα Κατάρτισης θεωρητικής κατάρτισης λοιπών ειδικοτήτων	500
Επίδομα Κατάρτισης Πρακτικής Άσκησης λοιπών ειδικοτήτων	4.000
Καθορισμένο περιεχόμενο θεωρητικήςκατάρτισης	ΟΧΙ

Πηγή: ΟΑΕΔ, επεξεργασία της γράφουσας

Όπως βλέπουμε και από τον παραπάνω πίνακα το πρόγραμμα δημοσιεύτηκε το 2013 και βρίσκεται υπό υλοποίηση έως και τον Δεκέμβριο του 2015. Ο αρμόδιος φορέας υλοποίησης είναι το γραφείο ευρέσεως ναυτικής εργασίας. Ο συνολικός προϋπολογισμός του προγράμματος δεν ξεπερνά τα 5.923.150 ευρώ και αποτελεί 100% δημόσια δαπάνη. Δικαίωμα συμμετοχής έχουν όλοι οι άνεργοι νέοι ναυτικοί απόφοιτοι ΑΕΝ καθώς και οι αξιωματικοί ηλεκτρολόγοι και οικονομολόγοι ως πρώτη ομάδα στόχος και ως δεύτερη ομάδα στόχος όλοι οι νέοι ναυτικοί λοιπόν ειδικοτήτων¹⁸⁴. Ο αριθμός των ωφελουμένων της πρώτης ομάδας -στόχου, δηλαδή των αποφοίτων ΑΕΝ δεν θα πρέπει να ξεπερνάει τα 200 άτομα και αντίστοιχα ο αριθμός των ωφελουμένων της

¹⁸⁴ Απαραίτητη προϋπόθεση για την συμμετοχή στο πρόγραμμα των υποψηφίων αποτελεί η κατοχή ναυτικού φυλλαδίου, Πιλοτικό Πρόγραμμα για την ενίσχυση της απασχόλησης των ανέργων νέων ναυτικών-NEAPXΟΣ σελ 25.

δεύτερης ομάδας- στόχου δηλαδή των νέων ναυτικών λοιπών ειδικοτήτων δεν θα πρέπει να ξεπερνάει τα 800 άτομα. Τα κριτήρια επιλογής των ωφελουμένων είναι η διάρκεια συνεχιζόμενης ανεργίας και η οικογενειακή προέλευση ή κατάσταση. Σημειώνεται ότι θα δοθούν επιπλέον μόρια στους υποψηφίους που δεν έχουν ναυτολόγηση τουλάχιστον τους 12 τελευταίους μήνες.

Το πρόγραμμα θεωρητικής κατάρτισης όπως ήδη έχουμε αναφέρει ,δεν είναι καθορισμένο και υπεύθυνος για την διαμόρφωση της διδακτέας ύλης καθώς και του ωρολογίου προγράμματος είναι ο πάροχος κατάρτισης. Η συνολική διάρκεια της θεωρητικής κατάρτισης και για τις δύο ομάδες στόχου είναι 100 ώρες. Το πρόγραμμα περιλαμβάνει και πρακτική άσκηση η οποία θα διαρκεί 5 μήνες και θα είναι επί πλοίου. Η πρακτική άσκηση του ωφελούμενου επί πλοίου θα εποπτεύεται από τον Αξιωματικό του πλοίου ο οποίος θα είναι υπεύθυνος για τον ωφελούμενο από τον πάροχο κατάρτισης και ο οποίος στην πρόσκληση του προγράμματος αποκαλείται Επόπτης (Mentor).Η εποπτεία αφορά την επίβλεψη του προγράμματος πρακτικής άσκησης του ωφελούμενου καθώς και την καθοδήγηση του.

Η επιταγή κατάρτισης (trainingvoucher)στα εν λόγω πρόγραμμα ενσωματώνει την οικονομική αξία των 700 ευρώ. Η αξία που ενσωματώνει η επιταγή κατάρτισης αποτελεί την αμοιβή του παρόχου για τις υπηρεσίες που θα παρέχει. Κάθε ωφελούμενος με την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης και με την συμμετοχή του στην πρακτική άσκηση δικαιούται να λάβει εκπαιδευτικό επίδομα με συνολική αξία 5.500 ευρώ για την πρώτη ομάδα -στόχο και 4.500 ευρώ για την δεύτερη ομάδα- στόχο. Στην ουσία τα 5.000 και τα 4.000 αποτελούν την επιδότηση της πρακτικής άσκησης για τις δύο ομάδες- στόχο αντίστοιχα και τα 500 ευρώ αποτελούν την επιδότηση της θεωρητικής άσκησης η οποία έχει ίδια αξία και για τις δύο ομάδες- στόχο. Απαραίτητη προϋπόθεση για την λήψη του εκπαιδευτικού επιδόματος από τον ωφελούμενο είναι η ολοκλήρωση της θεωρητικής κατάρτισης και η συμμετοχή του στην πρακτική άσκηση .

Η επόμενη κατηγορία προγραμμάτων αφορά τα προγράμματα με Επιταγή Εισόδου στην Αγορά Εργασίας για ανέργους νέους σε διαφορετικές ηλικιακές κατηγορίες . Αντικείμενο των προγραμμάτων αποτελεί η παροχή σε ανέργους νέους ηλικίας από 18 έως 29 ετών υπηρεσίες ΣΕΚ. Οι υπηρεσίες αυτές θα περιλαμβάνουν πρόγραμμα θεωρητικής κατάρτισης και πρακτικής άσκησης και υπηρεσίες συμβουλευτικής και καθοδήγησης των ωφελημένων. Οι δράσεις αυτές στοχεύουν στην διεύρυνση των ευκαιριών εισόδου των νέων ανέργων στην αγορά εργασίας και στην βελτίωση των γνώσεων τους με παράλληλη πρακτική άσκηση σε πραγματικές συνθήκες εργασιακού περιβάλλοντος και προσαρμογή των γνώσεων στις πραγματικές ανάγκες της παραγωγικής

διαδικασίας. Τα προγράμματα αυτά παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 4.8) δίνοντας στοιχεία σχετικά με όσα προβλέπονται για αυτά στις αντίστοιχες προσκλήσεις.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.9 Παρουσίαση του προγράμματος Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους ηλικίας έως και 29 ετών

Όνομασία προγράμματος	Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους ηλικίας έως και 29 ετών	Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους ηλικίας 25 έως και 29 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας	Επιταγή Εισόδου για νέους από 18 έως 24 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας
Ημερομηνία Πρόσκλησης	2013	2014	2014
Λήξη φυσικού αντικειμένου	30/9/2014	30/6/2016	30/6/2016
Αρμόδιος Φορέας	ΕΥΕΕΚΤ ΚΑΙ ΟΑΕΔ	ΕΥΕΕΚΤ ΚΑΙ ΟΑΕΔ	ΕΥΕΕΚΤ ΚΑΙ ΟΑΕΔ
Προϋπολογισμός	130.000.000	108.000.000	43.200.000
Αριθμός ωφελούμενων	35.000	30.000	12.000
Ωφελούμενοι Απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ	15.000	12.000	3.000
Ωφελούμενοι Απόφοιτοι δευτεροβάθμιας/μεταδευτεροβάθμιας	20.000	18.000	9.000
Ώρες θεωρητικής Κατάρτιση Απόφοιτου ΑΕΙ/ΤΕΙ	80 και για δύο ομάδες στόχο	80 και για δύο ομάδες στόχο	80
Ώρες Πρακτικής Άσκησης Απόφοιτου ΑΕΙ/ΤΕΙ	500 και για δύο ομάδες στόχο	450 και για δύο ομάδες στόχο	420
Διάρκεια Πρακτικής Άσκησης Απόφοιτου ΑΕΙ/ΤΕΙ	5 μήνες και για δύο ομάδες στόχο	6 μήνες και για δύο ομάδες στόχο	6 μήνες
Ώρες θεωρητικής Κατάρτιση αποφοίτων δευτεροβάθμιας/μεταδευτεροβάθμιας	-	-	120
Ώρες Πρακτικής Άσκησης Απόφοιτου αποφοίτων δευτεροβάθμιας/μεταδευτεροβάθμιας	-	-	380
Ώρες θεωρητικής Κατάρτιση αποφοίτων δευτεροβάθμιας/μεταδευτεροβάθμιας	-	-	6 μήνες
Αξία επιταγής Κατάρτισης Απόφοιτου ΑΕΙ/ΤΕΙ	1100 και για δύο ομάδες στόχο	1080 και για δύο ομάδες στόχο	1.070
Αξία επιταγής Κατάρτισης δευτεροβάθμιας/μεταδευτεροβάθμιας	-	-	1.260
Επίδομα Κατάρτισης θεωρητικής κατάρτισης Απόφοιτου ΑΕΙ/ΤΕΙ	400	480	480

Επίδομα Κατάρτισης Πρακτικής Άσκησης Αποφοίτου ΑΕΙ/ΤΕΙ	2.300	2.070	1.930
Επίδομα Κατάρτισης θεωρητικής κατάρτισης αποφοίτων δευτεροβάθμιας/μεταδευτεροβάθμιας	400	480	720
Επίδομα Κατάρτισης Πρακτικής Άσκησης δευτεροβάθμιας/μεταδευτεροβάθμιας	2.000	1.800	1.520
Καθορισμένο περιεχόμενο θεωρητικής κατάρτισης	ΌΧΙ	ΌΧΙ	ΌΧΙ

Πηγή: ΟΑΕΔ, επεξεργασία της γράφουσας

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι η δημοσίευση του πρώτου προγράμματος έγινε από το 2013 και βρισκόταν σε υλοποίηση μέχρι και τον Σεπτέμβρη του 2014 ενώ τα άλλα δύο προγράμματα δημοσιεύτηκαν και υλοποιούνται ταυτόχρονα. Οι φορείς υλοποίησης των προγραμμάτων είναι ο ΟΑΕΔ και η Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΥΕ-ΕΚΤ). Ο συνολικός προϋπολογισμός του πρώτου προγράμματος δεν ξεπέρασε τα 130.000.000 ευρώ και αποτελεί 100% δημόσια δαπάνη. Στα άλλα δύο προγράμματα παρατηρούμε μία αισθητή μείωση των αντίστοιχων προϋπολογισμών 108.000.000 ευρώ για το δεύτερο και 43.200.000 ευρώ για το τρίτο. Η μείωση αυτή των προϋπολογισμών είναι αισθητή στις θέσεις των ωφελουμένων των προγραμμάτων καθώς και στην αξία των αντίστοιχων επιταγών κατάρτισης καθώς και στις επιδοτήσεις των ωφελουμένων.

Άξιο προς παρατήρηση είναι το γεγονός ότι το τελευταίο πρόγραμμα διαχωρίζει πέρα από τις θέσεις και τις επιδοτήσεις των ωφελουμένων ανά ομάδα- στόχο και την αξία των επιταγών κατάρτισης. Συγκεκριμένα πρώτη ομάδα στόχος των αποφοίτων ΑΕΙ και ΤΕΙ του προγράμματος Επιταγή Εισόδου για νέους από 18 έως 24 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας έχει λιγότερες ώρες θεωρητικής κατάρτισης και περισσότερες ώρες πρακτικής άσκησης από την δεύτερη ομάδα στόχο των αποφοίτων δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Αποτέλεσμα είναι η αξία επιταγής κατάρτισης της πρώτης ομάδας να είναι μικρότερη από την δεύτερη καθώς και η επιδότηση της θεωρητικής κατάρτισης της πρώτης ομάδας από την δεύτερη. Οι ώρες της πρακτικής και η επιδότηση της πρακτικής στην πρώτη ομάδα είναι περισσότερες και αυξημένες αντίστοιχα. Βέβαια όπως και στα προηγούμενα προγράμματα η επιδότηση των αποφοίτων δευτεροβάθμιας και δεύτερης ομάδα στόχου είναι μικρότερη σε σχέση με την επιδότηση των αποφοίτων τριτοβάθμιας, της πρώτης δηλαδή ομάδας στόχου.

Τα κριτήρια επιλογής τώρα στα εν λόγω προγράμματα είναι χωρισμένα ανά ομάδα στόχου αφού και τα τρία δεν διαφέρουν ιδιαίτερα προς την σχεδιαστική τους λογική. Στο πρώτο πρόγραμμα τα

κριτήρια επιλογής της πρώτης ομάδας- στόχου είναι το έτος κτήσης του πτυχίου, το ετήσιο φορολογητέο εισόδημα (ατομικό ή οικογενειακό), ο βαθμός του πτυχίου, η ύπαρξη μεταπτυχιακού και η ύπαρξη πιστοποιητικού καλής ξένης γλώσσας. Στην δεύτερη ομάδα -στόχο είναι η ηλικία, η διάρκεια συνεχόμενης ανεργίας και το ετήσιο φορολογητέο εισόδημα. Στο δεύτερο και τρίτο πρόγραμμα τα κριτήρια και για τις δύο ομάδες- στόχο είναι η διάρκεια της συνεχόμενης ανεργίας και το συνολικό εισόδημα (ατομικό ή οικογενειακό) καθώς και η συμμετοχή των ανέργων που δεν έχουν πάρει μέρος σε αντίστοιχες δράσεις.

Το πρόγραμμα θεωρητικής κατάρτισης όπως ήδη έχουμε αναφέρει δεν είναι καθορισμένο και στα τρία προγράμματα και υπεύθυνος για την διαμόρφωση της διδακτέας ύλης καθώς και του ωρολογίου προγράμματος είναι ο πάροχος κατάρτισης. Οι ώρες θεωρητικής κατάρτισης για τα 2 πρώτα προγράμματα είναι οι ίδιες και διαφορά ανά ομάδα-στόχο όπως ήδη έχουμε αναφέρει παρατηρούμε μόνο στο τρίτο πρόγραμμα.

Οι επόμενες δύο κατηγορίες προγραμμάτων που θα περιγράψουμε προσανατολίζονται και οι δύο σε επαγγέλματα. Ο βασικός λόγος που τα παρουσιάζουμε ξεχωριστά από τα άλλα προγράμματα που προσανατολιζόντουσαν σε επαγγέλματα είναι ότι δεν έχουν καθορισμένο θεωρητικό περιεχόμενο όπως τα προηγούμενα, παρότι περιλαμβάνουν και θεωρητική κατάρτιση. Η πρώτη κατηγορία αφορά την κατάρτιση ανέργων σε θέματα της υγείας και περιλαμβάνει δύο προγράμματα. Η δεύτερη κατηγορία αφορά την κατάρτιση ανέργων στον τουρισμό και περιλαμβάνει και αυτή δυο προγράμματα. Όπου πάλι οι ώρες για τους αποφοίτους ΑΕΙ/ΤΕΙ είναι οι ίδιες με τα άλλα δυο προγράμματα αυτές που αυξάνονται και μειώνονται οι ώρες τις πρακτικής στο τρίτο πρόγραμμα είναι αυτές των αποφοίτων δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Και τα τρία προγράμματα περιλαμβάνουν ένα συγκεκριμένο ποσοστό οριζόντιων δεξιοτήτων όπως και τα υπόλοιπα προγράμματα που έχουμε περιγράψει.

Στην πρώτη κατηγορία η ονομασία των δύο προγραμμάτων είναι Κατάρτιση Ανέργων επαγγελματιών υγείας σε θέματα μεταρρύθμισης της υγείας (Βελτιστοποίηση λειτουργίας μονάδων υγείας) και Κατάρτιση Ανέργων σε θέματα μεταρρύθμισης για το Πρωτοβάθμιο Εθνικό Δίκτυο Υγείας. Αντικείμενο των δράσεων είναι η παροχή ΣΕΚ σε ανέργους επαγγελματίες πτυχιούχους ΑΕΙ/ΤΕΙ του τομέα των υπηρεσιών υγείας. Σκοπός της δράσης είναι η διεύρυνση ευκαιριών για την είσοδο των ανέργων νέων επαγγελματιών στον τομέα των υπηρεσιών υγείας την αγορά εργασίας μέσω της θεωρητικής κατάρτισης και της πρακτικής άσκησης σε δημόσια νοσοκομεία ή υπηρεσίες αυτών. Τα προγράμματα αυτά παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 4.9) δίνοντας και στοιχεία σχετικά με όσα προβλέπονται για αυτάστις αντίστοιχες προσκλήσεις.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.10 Παρουσίαση των προγραμμάτων Κατάρτισης Ανέργων επαγγελματιών υγείας σε θέματα μεταρρύθμισης της υγείας(Βελτιστοποίηση λειτουργίας μονάδων υγείας) και Κατάρτιση Ανέργων σε θέματα μεταρρύθμισης για το Πρωτοβάθμιο Εθνικό Δίκτυο Υγείας.

Όνομα προγράμματος	Κατάρτιση Ανέργων επαγγελματιών υγείας σε θέματα μεταρρύθμισης της υγείας(Βελτιστοποίηση λειτουργίας μονάδων υγείας)	Κατάρτιση Ανέργων σε θέματα μεταρρύθμισης για το Πρωτοβάθμιο Εθνικό Δίκτυο Υγείας
Ημερομηνία Πρόσκλησης	2013	2014
Λήξη φυσικού αντικειμένου	31/3/2015	30/9/2015
Αρμόδιος Φορέας	Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής του Τομέα Υγείας & Κοινωνικής Αλληλεγγύης (ΕΥΕΤΥΚΑ)	Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής του Τομέα Υγείας & Κοινωνικής Αλληλεγγύης(ΕΥΕΤΥΚΑ)
Προϋπολογισμός	15.600.000	14.400.000
Αριθμός ωφελούμενων	1.300	1.200
Συνολικές ώρες προγράμματος	1.200	1.200
Ώρες θεωρητικής Κατάρτιση	240	240
Ώρες Πρακτικής Άσκησης	960	960
Διάρκεια Πρακτικής Άσκησης	7 μήνες	7 μήνες
Αξία επιταγής Εισόδου	12.000	12.000
Επίδομα Κατάρτισης	7.500	7.800
Καθορισμένο περιεχόμενο θεωρητικής κατάρτισης	ΌΧΙ	ΌΧΙ

Πηγή:ΟΑΕΔ, επεξεργασία της γράφουσας

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι το πρώτο πρόγραμμα δημοσιεύτηκε το 2013 και υλοποιούνταν έως και το Μάρτιο του 2015 ενώ το δεύτερο πρόγραμμα δημοσιεύτηκε το 2014 και υλοποιούνταν έως και τον Σεπτέμβριο του 2015. Ο αρμόδιος φορέας υλοποίησης και για τα δύο προγράμματα είναι η Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής του Τομέα Υγείας & Κοινωνικής Αλληλεγγύης (ΕΥΕΤΥΚΑ). Ο προϋπολογισμός του πρώτου προγράμματος δεν ξεπερνά τα 15.600.000 ευρώ ενώ του δεύτερου είναι μικρότερος και δεν ξεπερνά τα 14.400.000 ευρώ και στα δύο αποτελεί 100% δημόσια δαπάνη.

Αξίζει να παρατηρήσουμε ότι ο χαμηλότερος προϋπολογισμός του δεύτερου προγράμματος αντικατοπτρίζει τις θέσεις των ωφελουμένων οι οποίες στο δεύτερο πρόγραμμα είναι μειωμένες κατά 100 σε αντίθεση με το επίδομα κατάρτισης το οποίο παρά την μείωση του προϋπολογισμού αυξήθηκε κατά 300 ευρώ. Δικαίωμα συμμετοχής έχουν όλοι οι άνεργοι επαγγελματίες υγείας, (γιατροί, νοσηλευτές, λοιπό οικονομικό-διοικητικό προσωπικό νοσοκομείων και διάφορες

ειδικότητες παραϊατρικών επαγγελματιών), οι οποίοι είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανεργίας του ΟΑΕΔ.

Τα κριτήρια επιλογής του πρώτου προγράμματος είναι η οικογενειακή κατάσταση, το ετήσιο φορολογητέα εισόδημα (ατομικό), ο χρόνος ανεργίας, η ηλικία. Μοριοδοτούνται περισσότεροι νέοι άνεργοι μονογονεϊκών οικογενειών πολύτεκνοι ή με παιδιά με αναπηρία, με χαμηλό ετήσιο εισόδημα και μεγάλο χρόνο ανεργίας. Τα κριτήρια επιλογής του δεύτερου προγράμματος είναι ο βαθμός πτυχίου, το ετήσιο φορολογητέο εισόδημα (ατομικό), το έτος κτήσης του πτυχίου και ο χρόνος παραμονής στην ανεργία. Μοριοδοτούνται περισσότερο οι κάτοχοι πτυχίου με βαθμό άριστα, με ετήσιο φορολογητέο εισόδημα έως και 8.000 ευρώ που έχουν πάρει το πτυχίο τους από το 2011 και μετά και έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον 12 ακέραιους μήνες ανεργίας.

Το πρόγραμμα θεωρητικής κατάρτισης όπως ήδη έχουμε αναφέρει δεν είναι καθορισμένο και υπεύθυνος για την διαμόρφωση της διδακτέας ύλης καθώς και του ωρολογίου προγράμματος είναι ο πάροχος κατάρτισης. Ο πάροχος είναι υποχρεωμένος να προσαρμόσει το πρόγραμμα κατάρτισης σε σχέση με κάποιες γενικές ενότητες οι οποίες θέτονται από τον σχεδιασμό του προγράμματος και οι οποίες περιλαμβάνουν οριζόντιες κυρίως δεξιότητες¹⁸⁵. Οι συνολικές ώρες και των δύο προγραμμάτων είναι 1.200 από τις οποίες οι 240 είναι θεωρητική κατάρτιση και οι 960 πρακτική άσκηση η οποία είναι υποχρεωτική και πραγματοποιείται σε Δημόσια Νοσοκομεία ή άλλες Δημόσιες Υπηρεσίες Υγείας.

Η επιταγή κατάρτισης (trainingvoucher) στα εν λόγω πρόγραμμα ενσωματώνει την οικονομική αξία των 12.000 ευρώ. Η αξία που ενσωματώνει η επιταγή κατάρτισης αποτελεί την αμοιβή τουπαρόχου για τις υπηρεσίες που θα παρέχει. Κάθε ωφελούμενος με την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης και με την συμμετοχή του στην πρακτική άσκηση δικαιούται να λάβει εκπαιδευτικό επίδομα με συνολική αξία 7.500 ευρώ στο πρώτο πρόγραμμα και 7.800 στο δεύτερο πρόγραμμα. Απαραίτητη προϋπόθεση για την λήψη του εκπαιδευτικού επιδόματος από τον ωφελούμενο είναι η ολοκλήρωση της θεωρητικής κατάρτισης και η συμμετοχή του στην πρακτική άσκηση.

¹⁸⁵ Αυτές είναι 1.Ποιότητα και ασφάλεια - Εφαρμογές Ολικής Ποιότητας 2.Πρωτόκολλα και διαδικασίες (διοικητικές, ιατρικές, νοσηλευτικές) Αναδιάρθρωση μονάδων και υπηρεσιών υγείας συμπεριλαμβανομένου του νέου θεσμικού πλαισίου – ΠΕΔΥ, Ν4238/2014, καθώς και της διασύνδεσης της ΠΦΥ με άλλα επίπεδα υγείας (δευτεροβάθμιο, τριτοβάθμιο κλπ). 3. Νομοθεσία Δημοσίων Προμηθειών – Εφαρμογές 4.Διοικητικό - οικονομικός Έλεγχος Μονάδων Υγείας 5. Διπλογραφικό σύστημα 6. Κοινά ενοποιημένα νοσήλια (ΚΕΝ) κοστολόγηση ιατρικών πράξεων – ενσωμάτωση στα ΚΕΝ 7. Χρήση βασικών εφαρμογών 8.Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία 9.Τεχνικές αναζήτησης εργασίας και βασικές αρχές εργατικού δικαίου 10.Εξοικείωση των καταρτιζομένων με το χώρο της πρακτικής άσκησης. Δες αναλυτικά Κατάρτιση Ανέργων επαγγελματιών υγείας σε θέματα μεταρρύθμισης της υγείας(Βελτιστοποίηση λειτουργίας μονάδων υγείας) σελ 26 και Κατάρτιση Ανέργων σε θέματα μεταρρύθμισης για το Πρωτοβάθμιο Εθνικό Δίκτυο Υγείας, σελ 33.

Στην δεύτερη κατηγορία η ονομασία των προγραμμάτων είναι Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους στον κλάδο του τουρισμού ηλικίας έως 29 ετών για το πρώτο και Επιταγή Εισόδου για νέους έως 29 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις στον κλάδο του Τουρισμού για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας για το δεύτερο. Σκοπός των δράσεων είναι η επίτευξη μιας δομημένης πορείας εισόδου των ανέργων νέων στην αγορά εργασίας με την τοποθέτηση τους σε θέσεις απασχόλησης επιχειρήσεων που εξυπηρετούν και ενισχύουν άμεσα ή έμμεσα τον τουρισμό. Τα προγράμματα αυτά παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 4.10) δίνοντας και στοιχεία σχετικά με αυτά που προβλέπονται για αυτά στις αντίστοιχες προσκλήσεις.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4.11 Παρουσίαση των προγραμμάτων Κατάρτισης Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους στον κλάδο του τουρισμού ηλικίας έως 29 ετών και Επιταγή Εισόδου για νέους έως 29 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις στον κλάδο του Τουρισμού για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας

Όνομα Προγράμματος	Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους στον κλάδο του τουρισμού ηλικίας έως 29 ετών	Επιταγή Εισόδου για νέους έως 29 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις στον κλάδο του Τουρισμού για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας
Ημερομηνία Πρόσκλησης	2013	2015
Λήξη φυσικού αντικείμενου	30/10/2014	30/10/2017
Αρμόδιος Φορέας	ΣΕΤΕ καιΕΕΔΕ	ΙΝΣΕΤΕ καιΕΕΔΕ
Προϋπολογισμός	39.000.000	29.860.000
Αριθμός ωφελούμενων	10.000	8.000
Ωφελούμενοι Απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ	2.000	1.100
Ωφελούμενοι Απόφοιτοι δευτεροβάθμιας/μεταδευτεροβάθμιας	8.000	6.900
Ώρες θεωρητικής Κατάρτιση	80	80
Ώρες Πρακτικής Άσκησης	500	420
Διάρκεια πρακτικής άσκησης	5 μήνες	6 μήνες
Αξία επιταγής Κατάρτισης	1.100	1.060
Επίδομα Κατάρτισης Απόφοιτου ΑΕΙ/ΤΕΙ	2.700	2.458
Επίδομα Κατάρτισης αποφοίτων δευτεροβάθμιας/μεταδευτεροβάθμιας	2.400	2.248
Καθορισμένο περιεχόμενο θεωρητικής κατάρτισης	ΌΧΙ	ΌΧΙ

Πηγή: ΟΑΕΔ, επεξεργασία της γράφουσας

Όπως βλέπουμε και από τον παραπάνω πίνακα το πρώτο πρόγραμμα δημοσιεύτηκε το 2013 και υλοποιούνταν έως και τον Οκτώβριο του 2014 το δεύτερο πρόγραμμα υλοποιήθηκε φέτος και θα βρίσκεται υπό υλοποίηση έως και τον Οκτώβριο του 2017. Ο φορέας υλοποίησης στο πρώτο πρόγραμμα είναι ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ) και η Ελληνική Εταιρία Διοικήσεως Επιχειρήσεων (ΕΕΔΕ) και στο δεύτερο πρόγραμμα, το Ινστιτούτο του Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΙΝΣΕΤΕ) και πάλι η Ελληνική Εταιρία Διοικήσεως Επιχειρήσεων (ΕΕΔΕ). Ο προϋπολογισμός του πρώτου προγράμματος είναι 39.000.000 ευρώ ενώ το δεύτερο είναι 29.860.000 έχει μειωθεί αισθητά, και στα δύο ο προϋπολογισμός αποτελεί 100% δημόσια δαπάνη. Αξίζει να σημειώσουμε ότι ο χαμηλότερος προϋπολογισμός του δεύτερου προγράμματος αντικατοπτρίζει τις λιγότερες θέσεις συμμετοχής στο πρόγραμμα αλλά και την αξία της επιταγής κατάρτισης καθώς και την επιδότηση των ωφελουμένων.

Τα κριτήρια επιλογής του πρώτου προγράμματος για την ομάδα στόχο των αποφοίτων ΑΕΙ/ΤΕΙ είναι το έτος κτήσης του πτυχίου. Το ετήσιο φορολογητέο εισόδημα (ατομικό ή οικογενειακό), ο βαθμός του πτυχίου, η κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών με αντικείμενο στον τουρισμό, η κατοχή πιστοποιητικού γνώσης ξένης γλώσσας ή καλής γνώσης δεύτερης ξένης γλώσσας και η διάρκεια συνεχόμενης ανεργίας. Για την δεύτερη ομάδα στόχο των αποφοίτων υποχρεωτικής, δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης τα κριτήρια επιλογής είναι η ηλικία του υποψηφίου, η κατοχή τίτλου σπουδών αναγνωρισμένης σχολής τουριστικών επαγγελματιών, η κατοχή πιστοποιητικού καλής γνώσης πρώτης και δεύτερης ξένης γλώσσας, η διάρκεια της συνεχόμενης ανεργίας και το ετήσιο φορολογητέο εισόδημα (ατομικό ή οικογενειακό). Για το δεύτερο πρόγραμμα και για τις δύο ομάδες -στόχος τα κριτήρια είναι τα ίδια και προστίθεται σας κριτήριο για την επιλογή τους συμμετοχή τους στο πρώτο πρόγραμμα.

Το πρόγραμμα θεωρητικής κατάρτισης και στα δύο προγράμματα σχεδιάζεται και καθορίζεται από τον ΣΕΤΕ σε συνεργασία με τον πάροχο κατάρτισης και τις επιχειρήσεις οι οποίες θα πάρουν μέρος στο πρόγραμμα με στόχο οι ωφελούμενοι να αποκτήσουν το σύνολο των βασικών και επί μέρους δεξιοτήτων οι οποίες συνθέτουν το αντικείμενο εργασίας τους. Τα προγράμματα θεωρητικής κατάρτισης τα οποία θα σχεδιαστούν και θα υλοποιηθούν θα πρέπει να καλύπτουν τουλάχιστον 10 βασικές ειδικότητες που απασχολούνται στον τουριστικό τομέα στο πρώτο πρόγραμμα οι οποίες δεν είναι καθορισμένες. Στο δεύτερο όμως πρόγραμμα υπάρχουν ήδη 7 καθορισμένες ειδικότητες στις οποίες η θεωρητική κατάρτιση θα πρέπει να ανταποκρίνεται¹⁸⁶.

¹⁸⁶ Αυτές είναι 1. Υπάλληλος τηλεφωνικού κέντρου/ κρατήσεων, 2. Υπάλληλος Επισιτιστικού Τομέα (Υπάλληλος Εστιατορίου/Μπαρ/Συνεδρίων), 3. E-Commerce & Hospitality Sales & Marketing, 4. Υπάλληλος Ψυχαγωγίας & Χώρων Ευεξίας και Αθλητισμού, 5. Υπάλληλος Υποδοχής/ Εξυπηρέτησης πελατών, 6. Υπάλληλος Τμήματος Ορόφων &

Επίσης, κάθε πρόγραμμα θα πρέπει να περιλαμβάνει το 20% της συνολικής διάρκειας του δηλαδή 16 ώρες από τις 80 σε θεματικές ενότητες οι οποίες αφορούν οριζόντιες δεξιότητες¹⁸⁷. Το υπόλοιπο 80% δηλαδή οι υπόλοιπες 64 ώρες θα περιλαμβάνουν κατάρτιση σε εξειδικευμένες δεξιότητες σχετικές με τις προδιαγραφές της πρακτική άσκησης¹⁸⁸. Η πρακτική άσκηση στο πρώτο πρόγραμμα είναι 500 ώρες και δεν πρέπει να ξεπερνά τους 5 μήνες και στο δεύτερο πρόγραμμα είναι 420 ώρες και δεν πρέπει να ξεπερνά τους 6 μήνες. Η πρακτική άσκηση πραγματοποιείται και στο δύο προγράμματα σε επιχειρήσεις του τουριστικού κλάδου. Ο πάροχος είναι υποχρεωμένος να παρέχει και υπηρεσίες συμβουλευτικής υποστήριξης και καθοδήγησης στους ωφελουμένους πριν και κατά την διάρκεια της πρακτικής άσκησης.

Η επιταγή κατάρτισης (trainingvoucher) στα εν λόγω πρόγραμμα ενσωματώνει την οικονομική αξία των 1.100 ευρώ για το πρώτο πρόγραμμα και 1.060 ευρώ για το δεύτερο πρόγραμμα. Στην περίπτωση και των δύο προγραμμάτων όταν η επιχείρηση θα προχωρήσει σε σύναψη σύμβασης εργασίας με τον ωφελούμενο μετά το πέρας της πρακτικής του όχι μικρότερη των 6 μηνών, το ποσό στην πρώτη περίπτωση αυξάνεται στα 1400 ευρώ και στα 1.360 ευρώ στην δεύτερη περίπτωση, αφού θεωρείται ότι ο πάροχος έχει παράσχει επιπρόσθετες και αποτελεσματικότερες ενέργειες που εν' τέλει οδήγησαν με επιτυχία τον ωφελούμενο στην είσοδο του στην αγορά εργασίας. Η αξία που ενσωματώνει η επιταγή κατάρτισης αποτελεί την αμοιβή του παρόχου για τις υπηρεσίες που θα παρέχει.

Κάθε ωφελούμενος με την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης και με την συμμετοχή του στην πρακτική άσκηση δικαιούται να λάβει εκπαιδευτικό επίδομα με συνολική αξία στο πρώτο πρόγραμμα 2.700 ευρώ, όταν ανήκει στην πρώτη ομάδα- στόχο και 2.400 ευρώ, όταν ανήκει την δεύτερη ομάδα -στόχο. Στο δεύτερο πρόγραμμα αντίστοιχα 2.458 ευρώ, όταν ανήκει στην πρώτη ομάδα- στόχο και 2.248 ευρώ, όταν ανήκει στην δεύτερη ομάδα -στόχο. Απαραίτητη προϋπόθεση για την λήψη του εκπαιδευτικού επιδόματος από τον ωφελούμενο είναι η ολοκλήρωση της θεωρητικής κατάρτισης και η συμμετοχή του στην πρακτική άσκηση.

Τέλος υπάρχει άλλο ένα πρόγραμμα το οποίο βρίσκεται υπό φάση υλοποίησης την παρούσα χρονική στιγμή. Το πρόγραμμα αυτό είναι η Επιταγή Διασύνδεσης με την αγορά εργασίας ανέργων

Λινοθήκης, 7. Τουριστικός Αντιπρόσωπος, Δες αναλυτικά Επιταγή Εισόδου για νέους έως 29 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις στον κλάδο του Τουρισμού για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, σελ 30-33.

¹⁸⁷ Αυτές είναι 1. Υγιεινή και ασφάλεια την εργασία, 2. Τεχνικές αναζήτησης εργασίας και βασικές αρχές εργατικού δικαίου, διάρκειας 8 ωρών και εξοικείωση με το χώρο πρακτικής άσκησης άλλες 8 ώρες. Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους στον κλάδο του τουρισμού ηλικίας έως 29 ετών σελ 29.

¹⁸⁸ Τα προγράμματα κατάρτισης που θα υλοποιήσουν οι πάροχοι κατάρτισης θα πρέπει να έχουν εγκριθεί ως προς τη δομή τους και το αναλυτικό πρόγραμμα, από τους Συνδικαιούχους. Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους στον κλάδο του τουρισμού ηλικίας έως 29 ετών σελ 29.

αποφοίτων ΑΕΙ και ΤΕΙ έως 29 ετών (8 περιφερειών σύγκλισης). Το πρόγραμμα έχει ως αντικείμενο την παροχή υπηρεσιών ΣΕΚ σε ανέργους αποφοίτους ΑΕΙ /ΤΕΙ ηλικίας έως 29 ετών εγγεγραμμένους στο Μητρώο Ανέργων του Ο.Α.Ε.Δ και παρουσιάζεται συνοπτικά στον παρακάτω πίνακα (Πίνακας 4.11) δίνοντας στοιχεία σχετικά με αυτά που προβλέπονται για αυτά στις αντίστοιχες προσκλήσεις.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 4.12 Παρουσίαση προγράμματος Επιταγή Διασύνδεσης με την αγορά εργασίας
ανέργων αποφοίτων ΑΕΙ και ΤΕΙ έως 29 ετών (8 περιφερειών σύγκλισης)**

Επιταγή Διασύνδεσης με την αγορά εργασίας ανέργων αποφοίτων ΑΕΙ και ΤΕΙ έως 29 ετών (8 περιφερειών σύγκλισης)	
Ημερομηνία Πρόσκλησης	2014
Λήξη φυσικού αντικειμένου	31/12/2015
Αρμόδιος Φορέας	ΟΑΕΔ
Προϋπολογισμός	45.000.000
Αριθμός ωφελούμενων	11.018
Συνολικές ώρες προγράμματος	600
Ώρες θεωρητικής Κατάρτισης	120
Ώρες Πρακτικής Άσκησης	480
Αξία επιταγής Κατάρτισης	1.680
Επίδομα κατάρτισης	2.400
Καθορισμένο περιεχόμενο θεωρητικής κατάρτισης	ΟΧΙ

Πηγή: ΟΑΕΔ, επεξεργασία της γράφουσας

Όπως βλέπουμε και από τον παραπάνω πίνακα, το πρόγραμμα δημοσιεύτηκε το 2014 και μέχρι το τέλος του 2015 θα βρίσκεται σε φάση υλοποίησης. Η διαφορά του με τα άλλα προγράμματα επιταγής διασύνδεσης είναι ότι αφορά μόνο τις οκτώ περιφέρειες σύγκλισης και λόγο στον σχεδιασμό και την εφαρμογή του έχει και ο ΟΑΕΔ, πέρα από τις πληρωμές που αναλάμβανε κατά κύριο λόγο στα υπόλοιπα προγράμματα. Ο προϋπολογισμός του προγράμματος όπως παρατηρούμε είναι κατά πολύ μειωμένος σε σχέση με τα άλλα 3 παρόμοιου τύπου προγράμματα που έχουν υλοποιηθεί. Οι θέσεις του είναι περισσότερες από το τελευταίο παρόμοιο πρόγραμμα αλλά μικρότερες από τα άλλα δύο πρώτα. Αυξημένες είναι και οι ώρες θεωρητικής κατάρτισης σε σύγκριση με τα προγενέστερα του. Αξίζει να σημειώσουμε όμως ότι παρά την μείωση του προϋπολογισμού παρατηρείτε αύξηση και στο επίδομα κατάρτισης των ωφελούμενων αλλά και στην αξία της επιταγής κατάρτισης.

Τα κριτήρια επιλογής του προγράμματος είναι ο βαθμός κτήσης πτυχίου, η ηλικία του υποψηφίου, το ετήσιο φορολογητέο εισόδημα (ατομικό η συζύγου) και ο χρόνος ανεργίας. Η θεωρητική κατάρτιση και σε αυτό το πρόγραμμα δεν είναι καθορισμένη από τον σχεδιασμό του αλλά αναλαμβάνεται από τον πάροχο κατάρτισης. Στη θεωρητική κατάρτιση και αυτού του προγράμματος περιλαμβάνονται οι γνωστές οριζόντιες δεξιότητες που περιλαμβάνονται και στα υπόλοιπα προγράμματα.

4.4 Πρώτα αποτελέσματα από την εφαρμογή των προγραμμάτων επιταγής κατάρτισης στην Ελλάδα

Στην περίπτωση της χώρας μας ορισμένα επιχειρήματα τα οποία υποστηρίζουν την εφαρμογή του εν λόγω συστήματος στην παροχή προγραμμάτων κατάρτισης είναι τα εξής. Πρώτον, υποστηρίζεται ότι το σύστημα των κουπονιών (Voucher) βοηθά στην μείωση των γραφειοκρατικών διαδικασιών στην παροχή προγραμμάτων κατάρτισης και προωθεί την διαφάνεια στην διαχείριση των πόρων για την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Δεύτερον, υποστηρίζεται ότι παρέχεται μεγαλύτερη ευελιξία στον ωφελούμενο ως προς τον χρόνο και τον τόπο που θα καταρτισθεί. Τρίτον, υποστηρίζεται ότι επιτυγχάνεται ποιοτική αναβάθμιση των εκπαιδευτικών υπηρεσιών από τους παρόχους κατάρτισης αφού στο πλαίσιο του ανταγωνισμού ο ενδιαφερόμενος επιλέγει φορείς που του παρέχουν ποιοτική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Στο παράδειγμα της χώρας μας η μοναδική απόπειρα αξιολόγησης η οποία έχει πραγματοποιηθεί για τα προγράμματα ΣΕΚ όπως ήδη έχουμε αναφέρει είναι αυτή για το πρόγραμμα Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους ηλικίας έως και 29 ετών το περιεχόμενου του οποίου έχουμε ήδη περιγράψει παραπάνω.

Από την ανάλυση των διαθέσιμων στοιχείων για την πορεία υλοποίησης του Προγράμματος «Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας», για τη χρονική περίοδο έως 30/06/2014¹⁸⁹, τα οποία ετέθησαν στη διάθεση της ομάδας έργου, από την εφαρμογή «Διόφαντος», διαπιστώνεται ότι το υπό αξιολόγηση Πρόγραμμα, από ποσοτικής τουλάχιστον άποψης, υλοποιείται αποτελεσματικά. Πιο συγκεκριμένα, ο Δείκτης που αφορά στο λόγο των Ενεργοποιημένων voucher σε σχέση με τους επιτυχόντες ανέρχεται συνολικά στο 83,86% (Ομάδα Α: 85,60%, Ομάδα Β: 82,68%). Αντίθετα, οι

¹⁸⁹ Δες αναλυτικά Επιστημονικός υπεύθυνος Δημήτρης Καραντινός, Ομάδα έργου Απόστολος Λιναρδής, Αλίκη Μουρίκη, Μανώλης Χρυσάκης, Ιωάννα Κωστάκη, Εκπόνηση Μελέτης ενδιάμεσης εξωτερικής αξιολόγησης της πράξης: Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας του ΕΠ Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού. Σελ 18-77.

Δείκτες που αφορούν τόσο στην πρόωρη εγκατάλειψη της Θεωρητικής κατάρτισης, όσο και στην διακοπή της Πρακτικής άσκησης κινούνται σε πολύ χαμηλά επίπεδα.

Όσον αφορά το προφίλ και τα επιμέρους δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά των δυνητικά και πραγματικά ωφελουμένων, στην περίπτωση των Αποφοίτων Πανεπιστημίων/ΤΕΙ, διαπιστώνεται ότι η μεγαλύτερη ηλικιακή κατηγορία (25 ετών και άνω) συγκεντρώνει το μεγαλύτερο μέρος των αιτήσεων (69,97%) και περίπου το ήμισυ των επιτυχόντων (50,59%) αλλά μόνο το 46,43% των ωφελουμένων που ενεργοποίησαν την «Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας». Αντίθετα οι νεότεροι των Αποφοίτων Πανεπιστημίων/ΤΕΙ (ηλικίας έως 24 ετών) αν και εμφανίζονται ως κάτι λιγότερο από το ένα τρίτο των αιτούντων (30,03%), αποτελούν περίπου το ήμισυ των επιτυχόντων (49,41%) και περισσότερο από τους μισούς (53,57%) των ωφελουμένων που ενεργοποίησαν την «Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας».

Όσον αφορά το προφίλ και τα επιμέρους δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά της δεύτερης ομάδας των ωφελουμένων, δηλαδή των Αποφοίτων υποχρεωτικής, δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης διαπιστώνεται ότι, στην περίπτωση των Αποφοίτων της υποχρεωτικής, δευτεροβάθμιας ή μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, η μεγαλύτερη ηλικιακή κατηγορία (25 ετών και άνω), η οποία εμφανίζεται να έχει καταθέσει ένα σημαντικό μέρος των αιτήσεων (44,23%), τελικά δεν αντιπροσωπεύεται καθόλου στους επιτυχόντες και συνακόλουθα ούτε στους ωφελούμενους που ενεργοποίησαν την «Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας». Αντίθετα οι νεότεροι των Αποφοίτων υποχρεωτικής ή δευτεροβάθμιας ή μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ηλικίας έως 24 ετών) αποτελούν την πλειοψηφία των αιτούντων (55,77%), και καλύπτουν το απόλυτο σύνολο των επιτυχόντων (100%), καθώς και των ωφελουμένων που ενεργοποίησαν την «Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας» (100%).

Επομένως, στην περίπτωση των Αποφοίτων υποχρεωτικής, δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, φαίνεται ότι η άμεση πριμοδότηση της νεότερης ηλικιακής ομάδας των δυνητικά ωφελουμένων (ηλικίας έως 24 ετών), οδήγησε στην πράξη στον αποκλεισμό των υποψηφίων ηλικίας 25 ετών και άνω, κάτι το οποίο προφανώς δεν ήταν στις σχεδιαστικές προθέσεις και τη στοχοθεσία του Προγράμματος.

Όσον αφορά τους δείκτες αποτελεσματικότητας της υλοποίησης του υπό αξιολόγηση Προγράμματος, για την περίπτωση των δυνητικά και πραγματικά ωφελουμένων Αποφοίτων Πανεπιστημίων/ΤΕΙ προκύπτει ότι, στην περίπτωση των δυνητικά και πραγματικά ωφελουμένων του υπό αξιολόγηση Προγράμματος που είναι Απόφοιτοι Πανεπιστημίων/ΤΕΙ, υπάρχουν σημαντικά περιθώρια επέκτασης του, τόσο στην ηλικιακή κατηγορία έως 24 ετών, όσο κυρίως στην

ηλικιακή κατηγορία 25 ετών και άνω, όπως προκύπτει από τις χαμηλές τιμές του Δείκτη κάλυψης της ζήτησης, που υπολογίζεται ως λόγος Αιτούντων/Επιτυχόντων. Πιο συγκεκριμένα, ο βαθμός κάλυψης της ζήτησης που εκδηλώνουν οι Απόφοιτοι Πανεπιστημίων/ΤΕΙ για το υπό αξιολόγηση Πρόγραμμα ανέρχεται γύρω στο 50,07% για τη ηλικιακή κατηγορία έως 24 ετών και δεν ξεπερνά το 22,02% για την ηλικιακή κατηγορία 25 ετών και άνω. Αντίθετα, δεν καταγράφονται σημαντικές διαφοροποιήσεις, όσον αφορά την αποτελεσματικότητα της υλοποίησης της παρέμβασης, ανάλογα με την ηλικιακή κατηγορία των ωφελουμένων¹⁹⁰.

Όσον αφορά τους δείκτες αποτελεσματικότητας της υλοποίησης του υπό αξιολόγηση Προγράμματος, για την περίπτωση των δυνητικά και πραγματικά ωφελουμένων Αποφοίτων υποχρεωτικής, δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, διαπιστώνεται ότι ο βαθμός κάλυψης της ζήτησης που εκδηλώνουν οι Απόφοιτοι υποχρεωτικής, δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για το υπό αξιολόγηση Πρόγραμμα ανέρχεται γύρω στο 52,93% για τη ηλικιακή κατηγορία έως 24 ετών και είναι μηδενικός για την ηλικιακή κατηγορία 25 ετών και άνω. Υπό αυτές τις συνθήκες καταγράφονται ακραίες διαφοροποιήσεις, όσον αφορά την αποτελεσματικότητα της υλοποίησης της παρέμβασης, ανάλογα με την ηλικιακή κατηγορία των ωφελουμένων, καθώς οι Δείκτες αποτελεσματικότητας που αφορούν στις ενεργοποιηθείσες Επιταγές Εισόδου στην αγορά εργασίας, σε σχέση με τους επιτυχόντες, τη διακοπή της θεωρητικής κατάρτισης ή της πρακτικής άσκησης, αφορούν αποκλειστικά την ηλικιακή κατηγορία έως 24 ετών, καθώς στους επιτυχόντες και τους ενεργοποιήσαντες το voucher δεν συμπεριλαμβάνεται κανένας από τους αιτούντες Απόφοιτους υποχρεωτικής, δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της ηλικιακής κατηγορίας άνω των 25 ετών.

Η εξέλιξη αυτή προφανώς δεν είναι επιθυμητή από τους σχεδιαστές του υπ' αξιολόγηση Προγράμματος και θα μπορούσε να αποφευχθεί, ενδεχομένως με αλλαγή του τρόπου μοριοδότησης της ηλικίας και με τη θέσπιση κατάλληλης ποσόστωσης για τους Απόφοιτους υποχρεωτικής, δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ξεχωριστά για κάθε μια από τις δύο ηλικιακές ομάδες (έως 24 ετών και άνω των 25 ετών), προκειμένου να αποφεύγονται οι ηλικιακοί αποκλεισμοί που διαπιστώθηκαν παραπάνω¹⁹¹.

Τέλος, διαπιστώνεται ότι όσον αφορά το σύνολο των ωφελουμένων που διακρατήθηκαν και προσελήφθηκαν άμεσα στις επιχειρήσεις της Πρακτικής Άσκησης, αν και υπάρχει μεγαλύτερη διασπορά από τις πολύ μικρές επιχειρήσεις και προς την κατεύθυνση των μικρών ή και των μεγαλύτερων επιχειρήσεων, διατηρείται όμως και σε αυτή την περίπτωση η γενικότερη εικόνα

¹⁹⁰ Δες αναλυτικά όπως παραπάνω σελ 18-77.

¹⁹¹ Δες αναλυτικά όπως παραπάνω σελ 18-77.

σύμφωνα με την οποία, είναι η πολύ μικρή επιχείρηση (έως 3 άτομα προσωπικό) που διακρατά το ήμισυ περίπου (45,26%) του συνόλου των άμεσα διακρατηθέντων – προσληφθέντων και ακολουθούν οι μικρές επιχειρήσεις (4 έως 29 άτομα προσωπικό) που διακρατούν το 29% περίπου του συνόλου των άμεσα διακρατηθέντων – προσληφθέντων ωφελουμένων¹⁹².

4.4 Ποιοτική εκτίμηση των προγραμμάτων επιταγής κατάρτισης από τους εμπλεκόμενους

Στο σημείο αυτό θεωρούμε σημαντικό να παρουσιάσουμε τις απόψεις των εμπλεκομένων στην εφαρμογή των προγραμμάτων. Για τον λόγο αυτό παραθέτουμε τις απόψεις τους με σκοπό να αναδείξουμε την ποικιλομορφία των αντιλήψεων, τον διαφορετικό τρόπο με τον οποίο βιώνουν την εμπειρία της εμπλοκής τους με τα εν λόγω προγράμματα και τις συχνά αντιφατικές και αλληλοσυγκρουόμενες απόψεις τους για αυτά. Οι γνώμες τους θα ληφθούν υπόψη προκειμένου να διαμορφωθούν τα συμπεράσματα της παρούσης.

Ως μεθοδολογία για την ανάλυση και παρουσίαση των απόψεων των εμπλεκομένων έχει χρησιμοποιηθεί η ποιοτική ανάλυση. Συγκεκριμένα έχουν γίνει συνεντεύξεις σε βάθος με ημιδομημένες ερωτήσεις με ερωτηματολόγιο. Το ερωτηματολόγιο των συνεντεύξεων είναι χωρισμένο σε θεματικές ενότητες οι οποίες περιλαμβάνουν την γενική άποψη των εμπλεκομένων για τα προγράμματα, την άποψη τους για την εφαρμογή των προγραμμάτων και την άποψη τους για τα αποτελέσματα τους. Τα ευρήματα των συνεντεύξεων δομούνται στην παρούσα βάση των θεματικών ενοτήτων των ερωτηματολογίων. Οι συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν υπακούουν στην τήρηση των κανόνων δεοντολογίας της διεθνούς κοινωνιολογικής εταιρείας. Έχει διασφαλιστεί δηλαδή, η ανωνυμία της πληροφορίας.

Οι συνεντεύξεις έγιναν σε τέσσερα άτομα δύο εκ των οποίων ήταν ωφελούμενοι των προγραμμάτων, ένα ήταν στέλεχος σε πάροχο κατάρτισης και ένα στέλεχος του ΟΑΕΔ. Το στέλεχος του ΟΑΕΔ ασχολείται με την υλοποίηση των προγραμμάτων και έχει μεγάλη πείρα στην παρακολούθηση της υλοποίηση τέτοιου είδους ενεργειών. Το στέλεχος του παρόχου κατάρτισης έχει εργαστεί σε διάφορους παρόχους για την υλοποίηση των εν λόγω προγραμμάτων από την εμφάνισή τους. Οι ωφελούμενοι είναι δύο παιδιά ηλικιών 27 και 29 ετών οι οποίοι έχουν πάρει μέρος στο πρόγραμμα Voucher Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους ηλικίας 25 έως και 29 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας. Αξίζει να

¹⁹² Δες αναλυτικά όπως παραπάνω σελ 18-77.

σημειώσουμε ένας εκ των ωφελούμενων έχει πάρει και στο παρελθόν ξανά μέρος στο πρόγραμμα Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους ηλικίας έως και 29 το 2013.

Η παρουσίαση των απόψεων τους που θα ακολουθήσει έχει αποτυπωθεί σε τρεις βασικούς άξονες με τους οποίους δημιουργήσαμε και το ερωτηματολόγιο των συνεντεύξεων ώστε να οριοθετήσουμε την θεματολογία της συζήτησης παρά την διαφοροποίηση των ερωτήσεων ανά την περίπτωση. Οι άξονες αυτοί περιλαμβάνουν, την γενική άποψη των εμπλεκομένων για τα προγράμματα, την άποψη τους για την εφαρμογή τους και την άποψη τους για τα αποτελέσματα τους. Μια πιο αναλυτική αποτύπωση των απόψεων τους παρατίθεται στο δεύτερο παράθεμα της παρούσης.

Η Γενική άποψη των εμπλεκομένων για τα προγράμματα

Οι ωφελούμενοι θεωρούν ότι παρόλο που τα προγράμματα αυτά στοχεύουν στην μείωση της ανεργίας στην ουσία δεν τα καταφέρνουν. Στην πραγματικότητα αυτό που κάνουν όπως μας αναφέρουν και οι δύο είναι να επιδοτούν τους ανέργους για ένα διάστημα με κάποια χρήματα μέχρι να καταφέρουν να ενταχθούν σε μία κανονική δουλειά. Παρόμοια άποψη διατυπώνει και το στέλεχος του ΟΑΕΔ το οποίο θεωρεί ότι τα προγράμματα αυτά καταλήγουν να ενισχύουν επιδοματικά του ανέργους και από εκεί που εξ' ορισμού η κατάρτιση είναι εργαλείο ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης μέσω αυτών των προγραμμάτων μετατρέπεται ένα εργαλείο ενεργητικής πολιτικής που εντάσσεται στις παθητικές επιδοματικές πολιτικές. Από την άλλη πλευρά το στέλεχος του παρόχου θεωρεί ότι τα προγράμματα αυτά προσπαθούν να εντάξουν τους ανέργους στην αγορά εργασίας και με αυτό τον τρόπο να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα της ανεργίας. Μας υπογραμμίζει ακόμη ότι ο δηλωμένος στόχος τους δεν είναι η μείωση της ανεργίας αλλά η ένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας πράγμα το οποίο θεωρεί ότι καταφέρνουν.

Η συμμετοχή των ωφελουμένων στα προγράμματα αυτά όπως υποστηρίζουν ήταν καθαρά και μόνο λόγω της ανεργίας τους και της προσπάθειας να βιοποριστούν για το διάστημα αυτό μέχρι να εντοπίσουν μία θέση εργασίας. Και οι δύο ωφελούμενοι παρότι δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι από την συμμετοχή τους στα προγράμματα αυτά μας είπαν ότι θα ξαναέπαιρναν μέρος για καθαρά βιοποριστικούς λόγους, μάλιστα αξίζει να αναφέρουμε πως η ωφελούμενη Β έχει δηλώσει συμμετοχή για τρίτη φορά και περιμένει τα αποτελέσματα από το πρόγραμμα Επιταγή Εισόδου για νέους έως 29 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις στον κλάδο του Τουρισμού για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας το οποίο υλοποιείται αυτή την περίοδο.

Το στέλεχος του παρόχου θεωρεί ότι στα πρώτα προγράμματα οι ωφελούμενοι έβλεπαν προοπτικές για την είσοδο τους στην αγορά εργασίας ενώ στα μετέπειτα προγράμματα η

αντιμετώπιση τους ήταν περισσότερο επιδοματική. Το στέλεχος του παρόχου θεωρεί θετική την συμμετοχή των ανέργων στα προγράμματα αυτού τους είδους και πως τους παρέχουν σημαντικές δεξιότητες από τον συνδυασμό της θεωρητικής με την πρακτική άσκηση ακόμη και αν η παραμονή τους στην θέση της πρακτικής είναι αρκετά μικρή. Με μια καλή συστατική επιστολή όπως χαρακτηριστικά μας αναφέρει και την πεντάμηνη προϋπηρεσία μπορούν να διεκδικηθούν από τους ωφελούμενους με μεγαλύτερα προσόντα μια μελλοντική θέση εργασίας. Το στέλεχος του ΟΑΕΔ θεωρεί ότι η αντιμετώπιση των ωφελουμένων ήταν, είναι και θα είναι επιδοματική και αυτό σχετίζεται με τον χαρακτήρα των προγραμμάτων και τον σχεδιασμό τους.

Το στέλεχος του παρόχου υποστηρίζει επίσης ότι οι άνεργοι παίρνουν μέρος σε αυτά τα προγράμματα γνωρίζοντας ότι θα απασχοληθούν για ένα μικρό χρονικό διάστημα χωρίς να είναι βέβαιη η παραμονή τους στην θέση εργασίας που θα πραγματοποιήσουν την πρακτική. Οι ωφελούμενοι συμφωνούν με την άποψη αυτή αφού υποστηρίζουν ότι οι ίδιοι αλλά και τα περισσότερα παιδιά δεν πίστευαν ότι θα καταφέρουν συνάψουν σύμβαση εργασίας αλλά έπαιρναν μέρος για την επιδότηση που δινόταν κατά κύριο λόγο αλλά και για την είσοδο στην αγορά εργασίας που σχετίζεται με το αντικείμενο των σπουδών τους. Την ίδια άποψη διατυπώνει και το στέλεχος του ΟΑΕΔ, το οποίο μας αναφέρει ότι το επιδοματικό κίνητρο είναι το ισχυρότερο για τους άνεργους. Το στέλεχος του ΟΑΕΔ θεωρεί επίσης ότι δεν ευθύνεται ο άνεργος για το γεγονός ότι αντιμετωπίζει το επίδομα ως βασικό του κίνητρο για την συμμετοχή του στα προγράμματα, αλλά το γεγονός ότι τα προγράμματα αυτά δεν καταφέρνουν να κινητοποιήσουν τους άνεργους με διαφορετικούς τρόπους όπως η κατάρτιση με πιστοποίηση σε θέματα που άπτονται του επαγγελματικού αντικειμένου των ανέργων.

Οι ωφελούμενοι δεν βλέπουν καμία καινοτομία στα εν λόγω προγράμματα αλλά παρόλα αυτά θεωρούν δίκαια την επιλογή των ανέργων μέσω των κριτηρίων που θέτουν. Αντίθετα το στέλεχος πάροχος βλέπει ως καινοτομία τον συνδυασμό θεωρητικής κατάρτισης με πρακτική άσκηση κάτι το οποίο δεν συνέβαινε με τα προγράμματα αντιμετώπισης της ανεργίας του παρελθόντος όπως υποστηρίζει. Ακόμη μια καινοτομία θεωρεί ότι είναι ότι εξειδικεύουν τον στόχο τους είτε σε ηλικιακή ομάδα στόχου είτε σε επαγγελματική ομάδα στόχου και ότι κάποια από αυτά είχαν την δυνατότητα και παρείχαν πιστοποίηση. Το στέλεχος του παρόχου επίσης πιστεύει ότι δεν επιλύουν προβλήματα γραφειοκρατικά αφού ο φόρτος εργασίας στους παρόχους παραμένει αρκετά αυξημένος αλλά χωρίς να γνωρίζει αν τα προηγούμενα άφηναν περιθώριο πελατειακών δικτύων, για τα συγκεκριμένα πιστεύει ότι δεν αφήνουν κάποιο τέτοιο περιθώριο. Το στέλεχος του ΟΑΕΔ ως πλεονέκτημα των προγραμμάτων αυτών την δικαιότερη επιλογή των ανέργων λόγω του

πληροφοριακού συστήματος και των κριτηρίων που γίνεται η επιλογή. Η άποψη του είναι ότι δεν αφήνουν το περιθώριο όπως αναφέρει παρεμβάσεων πελατειακού περιεχομένου. Στο παρελθόν όπως μας αναφέρει η επιλογή γινόταν από τον πάροχο κατάρτισης με αποτέλεσμα να υπάρχει διαπροσωπική ή και πελατειακή λογική στην επιλογή των ωφελουμένων.

Το στέλεχος του παρόχου υποστηρίζει ότι η ροή των ανέργων που ενδιαφέρονται να συμμετέχουν στα εν λόγω προγράμματα έχει αυξηθεί σημαντικά καθώς και η δομή τους αφού μετά το 2012 που ξεκίνησε η εφαρμογή των προγραμμάτων αυτών ένα μεγάλο ποσοστό ανέργων είναι και απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης την στιγμή που παλιότερα το ποσοστό αυτό ήταν μικρότερο κατά πολύ. Το στέλεχος του παρόχου θεωρεί ότι θα ήταν καλύτερο να υπάρχουν περισσότερες θέσεις στα προγράμματα κατάρτισης για να καλύπτεται η υπάρχουσα ζήτηση των ενδιαφερομένων για τα εν λόγω προγράμματα και πως θα ήταν καλό να συμβάλουν χρηματικά και οι επιχειρήσεις μιας και πιστεύει ότι ωφελούνται από την ύπαρξη ωφελουμένων σε αυτές και θα βοηθήσει τους ωφελουμένους να γίνουν περισσότερο παραγωγικοί. Το στέλεχος του ΟΑΕΔ συμφωνεί στην άποψη ότι η ροή των ανέργων λόγω της κρίσης έχει αυξηθεί σημαντικά καθώς και πως η δομή των ανέργων έχει μεταβληθεί και πολλοί απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης παίρνουν μέρος σε προγράμματα αυτού του τύπου. Για τον παραπάνω λόγο υποστηρίζει ότι ο σχεδιασμός των προγραμμάτων θα πρέπει να αλλάξει ριζικά αφού οι άνεργοι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν διαφορετικές ανάγκες που πρέπει να ικανοποιηθούν για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας από τους αποφοίτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Το στέλεχος του ΟΑΕΔ θεωρεί ότι οι προβλεπόμενες θέσεις των προγραμμάτων δεν επιλέγονται βάσει της ζήτησης των ανέργων αλλά βάση του προϋπολογισμού και για αυτό τον λόγο δεν καλύπτουν την ζήτηση των ανέργων. Ως παράδειγμα το στέλεχος του ΟΑΕΔ μας φέρνει την περίπτωση της περιφέρειας του Βόρειου Αιγαίου όπου ενώ ο σχεδιασμός περιελάμβανε θέσεις 700 ανέργων δεν υπήρχε ζήτηση τόσων ανέργων με αποτέλεσμα οι αιτήσεις για το πρόγραμμα να είναι κατά πολύ μικρότερες. Οι ωφελούμενοι θεωρούν ότι οι θέσεις των προγραμμάτων δεν καλύπτουν τις αιτήσεις των ανέργων και πως προσπαθούν κάθε άνεργος να έχει λάβει μέρος τουλάχιστον μια φορά σε αυτού του είδους τα προγράμματα αφού όπως χαρακτηριστικά μας αναφέρουν σε κάποια προγράμματα υπήρχε κριτήριο να μην έχουν συμμετάσχει ξανά οι άνεργοι για να πάρουν μέρος.

Η άποψη του στελέχους του παρόχου για τις επιχειρήσεις είναι ότι αντιμετωπίζουν σημαντικά προβλήματα λόγω της οικονομικής δυσχέρειας που έχει επιφέρει η οικονομική κρίση με αποτέλεσμα να είναι διστακτικές σε αυτού του είδους τα προγράμματα. Άλλος ένας λόγος που αναφέρει ότι οι επιχειρήσεις είναι διστακτικές είναι το γεγονός ότι τα προγράμματα τους

υποχρεώνουν να μην προβούν σε μείωση του προσωπικού τους και την διάρκεια και μετά την συμμετοχή τους στα εν λόγω προγράμματα. Το στέλεχος μας αναφέρει ότι τα είδη των επιχειρήσεων που έρχονται σε επαφή με τους παρόχους για να λάβουν μέρος στο πρόγραμμα είναι κυρίως μικρομεσαίες και σε μικρότερο ποσοστό μεγάλες αλυσίδες. Το μέγεθος της επιχείρησης θεωρεί το στέλεχος ότι έχει σημασία για την μελλοντική πρόσληψη των ωφελουμένων, αφού όσο μεγαλύτερη είναι η επιχείρηση τόσο μεγαλύτερο περιθώριο έχει να κάνει κάτι τέτοιο.

Όσον αφορά την θέση των επιχειρήσεων στο πρόγραμμα το στέλεχος του ΟΑΕΔ θεωρεί ότι η προσέγγιση τους από τους παρόχους δεν γίνεται ουσιαστικά. Έρχονται σε επαφή με τους εργοδότες για να διαχειριστούν τον όγκο των ωφελουμένων όπως μας αναφέρει που έχει στην διάθεση του ο καθένας. Η άποψη του στελέχους είναι ότι θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες των επιχειρήσεων και να γίνεται γνωστή η ανάγκη τους για θέσεις εργασίας αλλά όχι πρόχειρα αλλά με μια περισσότερο συστηματική προσέγγιση και η χαρτογράφηση των αναγκών που θα λάμβανε υπόψη και τον κύκλο εργασιών των επιχειρήσεων και τις βελτιώσεις του ώστε τα προγράμματα να μην έχουν μόνο θεραπευτικό χαρακτήρα στην μάχη κατά της ανεργίας αλλά και αναπτυξιακό. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει θα πρέπει να επικρατεί η πρόθεση να εντάξεις έναν άνεργο για να βοηθήσει το μέλλον και αναπτυξιακά την επιχείρηση και όχι με μοναδικό σου κριτήριο να περάσει ο χρόνος και να τον ενισχύεις επιδοματικά. Ως παράδειγμα το στέλεχος φέρνει τον τρόπο προσέγγισης της Σουηδίας και του σχεδιασμού προγραμμάτων.

Οι ωφελούμενοι από την πλευρά τους τονίζουν το μεγάλο πρόβλημα που έχει δημιουργήσει η οικονομική κρίση στις επιχειρήσεις και στις σχέσεις τους με τους εργαζομένους, υποστηρίζουν ότι είτε οι επιχειρήσεις δεν έχουν την δυνατότητα να τους προσλάβουν αφού έχει τύχει να δείξουν ενδιαφέρον αλλά να μην καταφέρουν να ανταπεξέρχονται στις υποχρεώσεις τους και να κλείνουν, είτε να μην πληρώνουν ούτε τους ήδη υπάρχοντες εργαζομένους τους. Υποστηρίζουν ότι τους αντιμετωπίζουν σαν δωρεάν εργατικό δυναμικό χωρίς δικαιώματα και δεν κάνουν την πρόθεση τους αυτή γνωστή από την αρχή αφού θεωρούν ότι αυτό θα ήταν αντικίνητρο στην παραγωγικότητα των ωφελουμένων.

Η άποψη των εμπλεκόμενων για την εφαρμογή των προγραμμάτων

Η άποψη των ωφελουμένων για το περιεχόμενο της θεωρητικής κατάρτισης είναι επίσης αρνητική. Θεωρούν ότι η θεωρητική κατάρτιση δεν έχει καμία σχέση ούτε με τα επαγγελματικά τους ενδιαφέροντα ούτε και με την πρακτική άσκηση που θα ακολουθούσε. Θεωρούν ότι το περιεχόμενο της είναι επουσιώδες χωρίς χρήσιμες γνώσεις για την μετέπειτα επαγγελματική τους πορεία. Όσον αφορά την διάρκεια της οι ωφελούμενοι θεωρούν ότι η διάρκεια της είναι μεγάλη σε

σχέση με το περιεχόμενο της. Τα μαθήματα στα οποία βρήκαν ενδιαφέρον ήταν αυτά με οδηγίες για την σύνταξη του βιογραφικού τους και αυτά που τους ενημέρωσαν για τα εργασιακά τους δικαιώματα. Επίσης οι ωφελούμενοι μεταφέρουν μια πολύ κακή εικόνα από το σύνολο των ωφελουμένων στο τμήμα παρακολούθησης. Οι ωφελούμενοι ήταν στο σύνολο τους αδιάφοροι προς το περιεχόμενο της θεωρητικής κατάρτισης και θεωρούν ότι ο λόγος που συνέβαινε αυτό ήταν ότι το αντικείμενο της κατάρτισης δεν ήταν προσανατολισμένο στα επαγγελματικά ενδιαφέροντα του κάθε ωφελούμενου ούτε έδινε στους ωφελούμενους κάποιο κίνητρο για παρακολούθηση. Από την άλλη πλευρά μας μεταφέρουν ότι οι τα στελέχη των παρόχων και σε πολλές περιπτώσεις και οι καθηγητές, προσπαθούσαν να πείσουν τους ωφελούμενους ότι το πρόγραμμα είναι μια μεγάλη ευκαιρία και τους ενθάρρυναν στο να δώσουν το 100% της προσωπικής τους προσπάθειας και κατά την διάρκεια της πρακτικής καθώς και να είναι υποχωρήσιμοι προς το χρόνο εργασίας τους.

Το στέλεχος του παρόχου θεωρεί ότι το περιεχόμενο της θεωρητικής κατάρτισης των προγραμμάτων που δεν είναι καθορισμένο από το σχεδιασμό τους είναι σαφώς πολύ χειρότερο από όσων είναι καθορισμένο. Πιστεύει ότι αυτό οφείλεται στην δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι πάροχοι να σχεδιάσουν από μόνοι τους ένα καλό πρόγραμμα θεωρητικής κατάρτισης. Ευθύνες επίσης το στέλεχος του παρόχου αποδίδει και στο αρμόδιο Υπουργείο για τον χρόνο που δίνει για τον σχεδιασμό του από τους παρόχους. Όσον αφορά την διάρκεια της θεωρητικής κατάρτισης το στέλεχος θεωρεί ότι ήταν ικανοποιητική και ίσως ήταν και αρκετές ώρες παραπάνω από ότι χρειαζόταν ειδικά για τα προγράμματα τα οποία δεν περιελάμβαναν πιστοποίηση. Το στέλεχος του παρόχου θεωρεί ότι μια αποτελεσματική θεωρητική κατάρτιση θα ήταν αυτή η οποία θα συνδύαζε κάθετες δεξιότητες ανά κλάδο αλλά και οριζόντιες δεξιότητες.

Το στέλεχος του ΟΑΕΔ μας υπογραμμίζει ότι ο ΟΑΕΔ δεν έχει μεγάλο λόγο στον σχεδιασμό και στην υλοποίηση των προγραμμάτων πέρα από τις πληρωμές της οποίες και αναλαμβάνει. Θεωρεί επίσης ανεπαρκή τον σχεδιασμό των προγραμμάτων διότι δεν σχεδιάζονται από τον ΟΑΕΔ αλλά υπάρχουν ειδικές και γενικές κατευθύνσεις από το Υπουργείο Εργασίας και Εκπαίδευσης που εποπτεύουν τον ΟΑΕΔ. Το περιεχόμενο τώρα της θεωρητικής κατάρτισης θεωρεί ότι καθορίζεται με βασικό κριτήριο την απορρόφηση του προϋπολογισμού και πάλι με μικρές κατευθύνσεις από το σύστημα διαχείρισης του ΕΚΤ με αποτέλεσμα να γίνεται ανεπίκαιρο και αναντίστοιχο με τις ανάγκες των ωφελουμένων. Σαν παράδειγμα μας φέρνει τις οριζόντιες δεξιότητες σε χρήση Η/Υ οι οποίες υπάρχουν όπως χαρακτηριστικά μας αναφέρει στο σύνολο των προγραμμάτων την στιγμή που οι απόφοιτοι ΑΕΙ και ΤΕΙ μετά το 2004 έχουν πολύ καλή έως και άριστη χρήση στους Η/Υ. Ως βασικό πρόβλημα της διάρκειας της θεωρητικής κατάρτισης και πρακτικής άσκησης το στέλεχος

του ΟΑΕΔ θεωρεί ότι είναι το γεγονός ότι όλα τα προγράμματα κατάρτισης που χρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ θα πρέπει να διέπονταν από το σύστημα διαχείρισης και ελέγχου, στο οποίο προβλέπονται οι ώρες θεωρίας και πρακτικής. Η διάρκεια της θεωρητικής κατάρτισης θεωρεί ότι πρέπει να καθορίζεται βάσει του περιεχομένου της και όχι βάση του προϋπολογισμού. Ως λύση του προβλήματος του περιεχομένου της θεωρητικής κατάρτισης προτείνει τον σχεδιασμό του περιεχομένου της με στόχο την κατάρτιση των ωφελουμένων στα πιο σύγχρονα επαγγελματικά εργαλεία του εκάστοτε επαγγελματικού κλάδου και βάσει του χρόνου που χρειάζεται η εκμάθηση τους να καθορίζεται και η διάρκεια τους. Το πρόβλημα θεωρεί ότι έγκειται στο μεγάλο έλλειμμα των επαγγελματικών περιγραμμάτων, το οποίο δεν έχει ολοκληρωθεί ποτέ από τον ΕΟΠΠΕΠ ώστε να είναι γνωστό πόσες ώρες χρειάζονται για να καταρτιστεί κάποιος σε ένα επαγγελματικό αντικείμενο και ποια θα πρέπει να είναι η θεματολογία. Τέλος επισημαίνει την χρησιμότητα της πιστοποίησης της πρακτικής και της θεωρητικής κατάρτισης η οποία θα βοηθήσει και στους ωφελούμενους να μην αντιμετωπίζουν τα προγράμματα μόνο με επιδοματική λογική.

Οι ωφελούμενοι θεωρούν ότι η πρακτική άσκηση τους προσέφερε περισσότερες γνώσεις από την θεωρητική κατάρτιση. Συμφωνούν επίσης ότι η πρακτική άσκηση αποτέλεσε για αυτούς μία ευκαιρία για να εργαστούν στο αντικείμενο που έχουν σπουδάσει και να δουν από κοντά πως λειτουργεί ο χώρος του επαγγελματικού τους αντικειμένου (υπθήκες εργασίας, ωράριο, επαγγελματικές ευθύνες κ.τ.λ.). Και οι δύο ωφελούμενοι επέλεξαν την θέση της πρακτικής άσκησης με πρώτο κριτήριο την εργασία πάνω στο αντικείμενο των σπουδών τους και το μέγεθος της επιχείρησης. Και οι δύο ωφελούμενοι θεωρούσαν ότι όσο μεγαλύτερη είναι η επιχείρηση στην οποία θα κάνουν την πρακτική άσκηση τόσο περισσότερες οι επαγγελματικές γνώσεις που θα αποκομίσουν από την εμπειρία τους. Η άποψη τους για την διάρκεια της πρακτικής άσκησης είναι ότι είναι ένα πολύ μικρό χρονικό διάστημα ειδικά για αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για να μπορέσουν να έρθουν σε ουσιαστική επαφή με το αντικείμενο των σπουδών τους και να καταφέρουν να αποκτήσουν επαγγελματικές δεξιότητες.

Το στέλεχος του παρόχου θεωρεί ότι η πρακτική άσκηση ευνοεί τους ωφελούμενους επειδή τους φέρνει σε επαφή με ένα περιβάλλον εργασίας τις περισσότερες φορές του επαγγελματικού τους αντικειμένου που σε άλλη περίπτωση ίσως δεν είχαν την δυνατότητα. Θεωρεί ότι ο ίδιος ο ωφελούμενος με μια σωστή στάση και συμπεριφορά και ένα 'καλό πρόσωπο' όπως χαρακτηριστικά το ονομάζει έχει μόνο να κερδίσει από την πρακτική άσκηση ακόμη και αν το χρονικό διάστημα παραμονής του στην επιχείρηση είναι μικρό. Το στέλεχος του παρόχου βλέπει πολύ θετικά τον συνδυασμό θεωρητικής και πρακτικής άσκησης και υποστηρίζει ότι θα πρέπει να αυξηθούν οι

ώρες της και να υπάρχει επόπτης της επιχείρησης και στην πρακτική άσκηση ο οποίος να μπορεί να λειτουργεί συμβουλευτικά για τον εργαζόμενο, πέρα από αυτόν του παρόχου ο οποίος υποστηρίζει ότι βάση του φόρτου εργασίας του δεν καταφέρνει να βοηθάει ουσιαστικά τους ωφελούμενους.

Το στέλεχος του ΟΑΕΔ όσον αφορά την πρακτική άσκηση θεωρεί ότι με τον τρόπο που γίνεται δεν εξασφαλίζει στενή σχέση της με την θεωρητική κατάρτιση με αποτέλεσμα να καταλήγει σε αναποτελεσματικό αποτέλεσμα. Δεν γνωρίζει όπως μας αναφέρει σε τι ποσοστό επιτυγχάνεται αυτό γνωρίζει όμως αρκετές περιπτώσεις στις οποίες παρατηρείται. Ως παράδειγμα φέρνει την περίπτωση βρεφονηπιοκόμου η οποία εκτελεί την πρακτική άσκηση του προγράμματος σε ζαχαροπλαστείο. Συμφωνεί με τους άλλους τρεις εμπλεκόμενους για την μικρή διάρκεια της και τις ελάχιστες ώρες για την εκπαίδευση κάποιου στο επαγγελματικό του αντικείμενο. Θεωρεί επίσης ότι δεν υπάρχει έρευνα αγοράς ώστε να στελεχώνονται οι θέσεις των επιχειρήσεων με τους ανέργους που έχουν τις δεξιότητες που ζητούνται και λόγω αυτού τα αποτελέσματα είναι αναποτελεσματικά. Χαρακτηριστικά μας αναφέρει ότι θα πρέπει να λειτουργήσει πρώτα μηχανισμός ποιοτικής και ποσοτικής ανάλυσης της αγοράς και στην συνέχεια σχεδιασμού, κάτι το οποίο δεν συνέβαινε ούτε στα παλαιότερα προγράμματα κατάρτισης. Θεωρεί ότι το πρόγραμμα θα πρέπει να είναι 'κομμένο και ραμμένο' όπως χαρακτηριστικά αναφέρει πάνω σε αυτόν που έχει το πρόβλημα.

Οι ωφελούμενοι θεωρούν ότι οι πάροχοι δεν συμβάλουν ουσιαστικά στην καλύτερη εφαρμογή των προγραμμάτων, διότι όπως χαρακτηριστικά μας αναφέρουν και οι δύο σαν βασικό σκοπό τους έχουν το κέρδος. Θεωρούν ότι τα κέρδη τους σε σύγκριση με της υπηρεσίες που παρέχουν είναι τεράστια και η απόδειξη είναι ότι έχουν αυξηθεί σε μεγάλο βαθμό με την αύξηση των προγραμμάτων επιταγής κατάρτισης. Και οι δύο ωφελούμενοι πιστεύουν ότι τα προγράμματα θα υλοποιούνταν περισσότερο αποτελεσματικά από κάποιο δημόσιο πάροχο ή και από τον ίδιο τον ΟΑΕΔ. Και οι δύο ωφελούμενοι επιλέξαντε τους παρόχους με κριτήριο της επιχειρήσεις που θα τους έφεραν σε επαφή, ήθελαν και οι δύο μία θέση πρακτικής που να τους εξασφαλίζει την πρακτική στο επαγγελματικό τους αντικείμενο. Η άποψη και των δύο για την συμβουλευτική από πλευράς των παρόχων είναι ότι ήταν από ελλιπής έως και ανύπαρκτη.

Το στέλεχος του παρόχου θεωρεί ότι οι πάροχοι έχουν αυξηθεί σημαντικά και πιστεύει ότι θα πρέπει να γίνει μία εκκαθάριση της αγοράς των παρόχων διότι πολλοί από τους μικρότερους παρόχους δεν παρέχουν και ποιοτικές υπηρεσίες. Για την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών των παρόχων υποστηρίζει ότι εξαρτάται από το προσωπικό ενδιαφέρον των εργαζομένων οι οποίοι θα πρέπει να έχουν ως κριτήριο τον άνεργο και όχι το όφελος του παρόχου και με αυτό τον τρόπο θεωρεί ότι μειώνονται και τα προβλήματα της εφαρμογής των προγραμμάτων. Υποστηρίζει ότι η

υπηρεσία που θα παρεχόταν θα ήταν πολύ πιο ποιοτική αν οι σύμβουλοι των παρόχων ήταν ειδικά εκπαιδευμένοι στο αντικείμενο της εργασίας τους. Στο δίλημμα δημόσιου ή ιδιωτικού θεωρεί ότι σίγουρα ένας δημόσιος φορέας έχει μεγαλύτερη πείρα και τεχνογνωσία για να υλοποίηση προγραμμάτων αυτού του τύπου, αφού και θα μπορούσε να πραγματοποιήσει σύζευξη ζήτησης με προσφοράς εργασίας με αποτέλεσμα μεγαλύτερη αποδοτικότητα. Στην περίπτωση αυτή βέβαια μας υπογραμμίζει ότι οι πάροχοι θα σταματούσαν να υπάρχουν και δεν γνωρίζει κατά πόσο είναι εφικτό αυτό. Η άποψη του στελέχους του παρόχου για την συμβουλευτική από πλευρά των παρόχων, είναι ότι ήταν ελλιπής και κατά την άποψη του αυτό οφειλόταν στο μεγάλο φόρτο εργασίας των παρόχων και στην έλλειψη υποχρέωσης που αισθανόντουσαν κάποια στελέχη των παρόχων για να βοηθήσουν πραγματικά τους ωφελούμενους. Υποστηρίζει όμως ότι υπήρχαν και στελέχη τα οποία έκαναν πολύ καλή δουλειά όπως και πάροχοι.

Η άποψη του στελέχους του ΟΑΕΔ για τους παρόχους κατάρτισης είναι ότι στην συντριπτική τους πλειονότητα παρέχουν υπηρεσίες που δεν φέρνουν αποτέλεσμα και τους χαρακτηρίζει τους εισοδηματίες της κατάρτισης. Θεωρεί ότι τα κέρδη τους είναι κατά πολύ μεγαλύτερα από τις υπηρεσίες που παρέχουν. Πιστεύει ότι τους παρόχους πρέπει να τους χρησιμοποιείς για να ένα συγκεκριμένο λόγο, να παρέχουν κατάρτιση και να τους κρίνεις σχετικά με το αποτέλεσμα αυτής της παροχής. Το κριτήριο αυτό θεωρεί ότι δεν υπάρχει με αποτέλεσμα όχι απλά να μην κρίνονται για τα αποτελέσματα των παροχών τους αλλά και να επιβραβεύονται εισοδηματικά από τα προγράμματα με την συνεχή τους χρηματοδότηση. Μας αναφέρει ότι η ύπαρξη αυτοχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων σε μεγάλους παρόχους ίσως αναγκάζει τους παρόχους να επιχειρούν μία συστηματική δουλειά στην υλοποίηση των προγραμμάτων αφού με αυτό τον τρόπο βελτιώνουν και την φήμη τους. Δες να θα πρέπει όμως υποστηρίζει να αφήνουμε την τύχη της υλοποίησης μόνο στην καλή θέληση του εκάστοτε παρόχου. Στο δίλημμα ιδιωτικών η δημόσιων παρόχων θεωρεί ότι η καλύτερη λύση θα ήταν ο συνδυασμός, αφού ο ιδιωτικός παρατηρείτε ότι δεν λειτουργεί επιθυμητά αλλά και ο δημόσιος αυτή την στιγμή αδυνατεί. Θεωρεί ότι θα πρέπει να κρίνεται και να συγκρίνεται η παροχή υπηρεσιών των μεν και των δε ώστε να οδηγούνται σε αποτελεσματικά αποτελέσματα. Μας αναφέρει ότι ο ΟΑΕΔ έχει προχωρήσει σε ένα σχεδιασμό για να δημιουργήσει παρόχους δημόσιους οι οποίοι θα λειτουργούν με ποιοτικά κριτήρια αλλά δεν έχει υλοποιηθεί μέχρι στιγμής. Μας αναφέρει επίσης ότι οι πάροχοι προσπαθούν να αποποιηθούν ακόμη και την ευθύνη της συμβουλευτικής αφού σε ένα πρόγραμμα χρειάστηκε η παρέμβαση του ΟΑΕΔ για να αφαιρεθούν από το πρόγραμμα της Επιταγής Διασύνδεσης με την αγορά εργασίας ανέργων αποφοίτων ΑΕΙ και ΤΕΙ έως 29 ετών (8 περιφερειών σύγκλισης) επιχειρήσεις συμβουλευτικής οι

οποίες έπαιρναν μερίδιο του προβλεπόμενου προϋπολογισμού του προγράμματος την στιγμή που η συμβουλευτική είναι αρμοδιότητα των παρόχων.

Η άποψη των ωφελουμένων για το ποσό την επιδότηση της θεωρητικής κατάρτισης και πρακτικής άσκησης είναι ότι είναι αρκετά μικρή συγκριτικά με το ύψος της αξίας της επιταγής κατάρτισης με την οποία αμείβεται ο πάροχος. Θεωρούνε ότι το ποσό αμοιβής του παρόχου είναι αρκετά υψηλό συγκριτικά με τις υπηρεσίες που παρέχει και αντίστοιχα χαμηλή η επιδότηση των ωφελουμένων οι οποίοι εργάζονται έξι ώρες για 5 μήνες στα περισσότερα προγράμματα και παρακολουθούν και την θεωρητική κατάρτιση. Μεγάλη δυσαρέσκεια εκφράζουν οι ωφελούμενοι και σχετικά με την καταβολή του επιδόματος τους η οποία δεν έγινε μηνιαίως και με μεγάλη καθυστέρηση ώστε να καταφέρνουν να καλύπτουν έξοδα μετακίνησης τους στον πάροχο και έξοδα συντήρησης τους για την περίοδο της συμμετοχής τους στο πρόγραμμα. Οι ωφελούμενοι μας αναφέρουν ότι πολλοί ωφελούμενοι δυσκολευόντουσαν να μετακινηθούν στην πρακτική τους λόγω της οικονομικής αδυναμίας που αντιμετώπιζαν.

Η άποψη του στελέχους του παρόχου για την επιδότηση των ωφελουμένων στα προγράμματα θεωρεί ότι είναι καλή και ικανοποιητική, παρόλο που όπως χαρακτηριστικά μας λέει οι ωφελούμενοι διαφωνούν και πιστεύουν ότι η επιδότηση τους είναι μικρή. Αναγνωρίζει ότι υπάρχουν προβλήματα καθυστέρησης στις πληρωμές με αποτέλεσμα να δημιουργείται πρόβλημα στην μετακίνηση τους. Θεωρεί ότι το επίδομα θα πρέπει να καθορίζεται βάσει των βασικών μισθών και να είναι λίγο χαμηλότερο για να δίνει κίνητρο στους ωφελουμένους να ψάχνουν για εργασία, κάτι το οποίο συνέβαινε. Σαν προσωπική λύση δίνει την μείωση τις αμοιβής των παρόχων, έστω και εκατό ευρώ όπως χαρακτηριστικά μας λέει για να δοθούν στους ωφελούμενους αν και σε αυτή την περίπτωση θεωρεί ότι πάροχοι οι οποίοι ασχολούνται μόνο με τέτοιου είδους προγράμματα θα είχαν πρόβλημα βιωσιμότητας.

Η άποψη του στελέχους του παρόχου όσον αφορά το ύψος της επιδότησης των ωφελουμένων και την αμοιβή των παρόχων είναι ότι οι πάροχοι είναι ευνοημένοι σε σύγκριση με τους ωφελουμένους. Θεωρεί ότι αμείβονται πολύ καλύτερα σε σχέση με την αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών τους και αυτό είναι ένα από τα πρώτα προγράμματα για τα οποία θα πρέπει να ελεγχθούν. Μας αναφέρει επίσης ότι στο πρόγραμμα Επιταγής Διασύνδεσης με την αγορά εργασίας ανέργων αποφοίτων ΑΕΙ και ΤΕΙ έως 29 ετών (8 περιφερειών σύγκλισης) το οποίο και ανακλήθηκε και επανασχεδιάστηκε με συμβολή του ΟΑΕΔ έγινε μια αναστροφή της κατανομής του προϋπολογισμού προς όφελος των ωφελουμένων. Οι καθυστερήσεις στις πληρωμές θεωρεί ότι ήταν καθαρά διαχωριστικό θέμα αφού δεν υπήρχε ανάλογο σύστημα και ότι στα τελευταία προγράμματα

έχει διορθωθεί και δεν θα υπάρχει καμία καθυστέρηση. Η άποψη του για τις πληρωμές των επιδοτήσεων των προγραμμάτων είναι ότι αποτελεί αναγκαίο παράγοντα για μια καλή και αποτελεσματική υλοποίηση των προγραμμάτων αφού τα χρήματα αυτά της επιδότησης στο μεγαλύτερο ποσοστό των ανέργων καλύπτουν βιοποριστικές του ανάγκες.

Οι ωφελούμενοι μας εκμυστηρεύονται ότι στη επιχείρηση που πραγματοποίησαν την πρακτική τους οι εργαζόμενοι επεξεργάζοντουσαν περισσότερους από τις προβλεπόμενες ώρες χωρίς να αμείβονται τις υπερωρίες τους και πως την λογική αυτή την προωθούσαν και στους ωφελούμενους του προγράμματος. Ως απόδειξη του παραπάνω, μας φέρουν την περίπτωση της μοναδικής ωφελούμενης την οποία και προσλάβανε η οποία καθ όλη την διάρκεια της πρακτικής της άσκησης εργαζόταν περισσότερες ώρες από το προβλεπόμενο. Επίσης υποστηρίζουν ότι η τακτική που ακολουθούν είναι να παίρνουν περισσότερους ωφελούμενους από ότι χρειάζονται αφού δεν έχουν κανένα κόστος και να το επαναλαμβάνουν αυτό σε κάθε πρόγραμμα. Το στέλεχος μας αναφέρει ότι παρατηρήθηκαν περιπτώσεις επιχειρήσεων οι οποίες λαμβάνουν παραπάνω από μια φορά μέρος σε παρόμοια προγράμματα και επιχειρήσεις οι οποίες απαιτούσαν από τους ωφελούμενους παραπάνω υποχρεώσεις όπως να εργαστούν κάποιες ώρες από το προβλεπόμενο. Σε αυτή την περίπτωση όπως μας αναφέρει ο πάροχος έπαιρνε θέση αλλά ήταν δύσκολο να βρεθεί λύση αφού ο ωφελούμενος θεωρούσε τον εαυτό του ασκούμενο ενώ η επιχείρηση των αντιμετώπιζε σαν εργαζόμενο. Το στέλεχος του ΟΑΕΔ θεωρεί ότι οι επιχειρήσεις από την στιγμή που δεν ελέγχονται με κάποιο τρόπο από κάποιον αρμόδιο είναι λογικό να αφήνετε στην τύχη η συμπεριφορά που θα έχουν απέναντι στους ωφελομένους.

Η άποψη των εμπλεκόμενων για τα αποτελέσματα των προγραμμάτων

Οι άποψη των ωφελομένων για τα αποτελέσματα των προγραμμάτων είναι ότι αδυνατούν να μειώσουν την ανεργία και πως ο τρόπος που το επιδιώκουν δεν είναι αποτελεσματικός. Όπως χαρακτηριστικά μας αναφέρει ένας από τους ωφελομένους *‘είναι σαν να προσπαθείς να καταπολεμήσεις τον καρκίνο με ντεπόν’*. Και οι δύο ωφελούμενοι θεωρούν ότι τα προγράμματα θα πρέπει να εστίαζαν περισσότερο στις ανάγκες των ανέργων. Θεωρούν ότι θα ήταν πιο χρήσιμο η θεωρητική κατάρτιση να γινόταν ανά εργασιακό κλάδο και να παρέχονταν η εκμάθηση κάθετων δεξιοτήτων οι οποίες θα τους παρείχε περισσότερες δεξιότητες εξειδίκευσης στην επαγγελματική τους πορεία. Θεωρούν ότι η πιστοποίηση θα ήταν ένα πολύ καλό εγχείρημα αφού με τον τρόπο αυτό θα μπορούσαν να αποδεικνύουν τις δεξιότητες τους και πως η θεωρητική κατάρτιση θα έπρεπε να έχει περισσότερη διάρκεια στην περίπτωση που διασφαλιζόντουσαν οι παραπάνω προϋποθέσεις. Και οι δύο ωφελούμενοι βλέπουν θετικά την συνύπαρξη θεωρητικής και πρακτικής

κατάρτισης αλλά θεωρούν ότι θα πρέπει η θεωρητική κατάρτιση να έχει άμεση σχέση με την πρακτική και η πρακτική να είχε μεγαλύτερο χρονικό ορίζοντα για να μπορούν να αποκτήσουν περισσότερες γνώσεις κατά την διάρκεια της. Όσον αφορά τις επιχειρήσεις τις πρακτικής άσκησης, και οι δύο ωφελούμενοι θεωρούν ότι θα έπρεπε να συμβάλουν και αυτές κάπως στην επιδότηση των ωφελουμένων ώστε το κόστος που θα έχουν να τους βάζει στην διαδικασία να τους αξιοποιήσουν αποτελεσματικά. Επίσης, θα μπορούσε να υπάρχει ένα θεσμικό πλαίσιο που να καθορίζεται ο αριθμός των ωφελουμένων που πραγματοποιούν την πρακτική άσκηση ώστε οι επιχειρήσεις να μην χρησιμοποιούν αλόγιστα ωφελουμένους για κάλυψη αναγκών μόνο από τέτοιου είδους προγράμματα.

Το στέλεχος του παρόχου θεωρεί ότι τα προγράμματα αυτού το είδους παρόλα τα προβλήματα τους, τελικά βοηθούν στην διευκόλυνση της εισόδου των ωφελουμένων στην αγορά εργασίας. Υποστηρίζει ότι συγκριτικά με τα παρελθοντικά προγράμματα έχουν βελτιωθεί αρκετά και βοηθούν περισσότερο στην καταπολέμηση της ανεργίας, αφού συνδυάζουν την θεωρητική κατάρτιση με την πρακτική άσκηση. Το βαθύτερο πρόβλημα θεωρεί ότι οι επιχειρήσεις είναι διστακτικές στο να κάνουν προσλήψεις λόγω της οικονομικής κατάστασης της χώρας και πως αν αυτά τα προγράμματα εφαρμοζόντουσαν σε μια διαφορετική οικονομική συγκυρία θα είχαν πολύ μεγαλύτερο ποσοστό απορρόφησης των ωφελουμένων και καλύτερα αποτελέσματα. Θεωρεί πάρα πολύ αρνητικό το γεγονός ότι υπάρχουν ωφελούμενοι οι οποίοι παίρνουν μέρος σε αυτά τα προγράμματα παραπάνω από μία φορά επειδή έτσι παίρνουν την θέση από κάποιον άλλο άνεργο ο οποίος δεν έχει συμμετάσχει. Για να αντιμετωπιστεί αυτό προτείνει κριτήριο στην επιλογή των ανέργων να είναι η συμμετοχή τους για πρώτη φορά. Επίσης κατά την άποψη της θα πρέπει να πραγματοποιηθούν σημαντικές βελτιώσεις για να έχουν μεγαλύτερα αποτελέσματα αυτού του είδους τα προγράμματα. Συγκεκριμένα είναι σύμφωνη με την λογική του εργαλείου της επιταγής κατάρτισης (Training Voucher) αλλά υποτρίζει την εξατομικευμένη λογική και κατάρτιση ανάλογα με της ανάγκες του κάθε ανέργου οι οποίες θεωρεί ότι είναι διαφορετικές από άνεργο σε άνεργο. Σημαντική επίσης θεωρεί και την πιστοποίηση στις δεξιότητες οι οποίες θα αποκτούνται από την κατάρτιση για την μελλοντική πορεία των ωφελουμένων και την βοήθεια ένταξης τους στην αγορά εργασίας.

Η άποψη του στελέχους του ΟΑΕΔ για τα εν λόγω προγράμματα είναι ότι με κριτήριο την οικονομική αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα δεν προσφέρουν ‘απολύτως τίποτα’ όπως χαρακτηριστικά μας αναφέρει και ούτε διαφέρουν σε κάτι ουσιαστικό από τα παλιότερα προγράμματα. Συμφωνεί με τους ωφελουμένους και το στέλεχος του ΟΑΕΔ για την

εξατομικευμένη λογική με βάση τα επαγγελματικά προσόντα και τις ανάγκες του εκάστοτε ανέργου. Ακόμη συμφωνεί και με την πιστοποίηση των δεξιοτήτων που αποκτούνται από τα προγράμματα. Θεωρεί ακόμη ότι η επαγγελματική κατάρτιση για να μπορέσει να βελτιωθεί, ιδιαίτερα σε περίοδο κρίσης, θα πρέπει να εστιάσει σε εκείνα τα επίπεδα της οικονομικής και επαγγελματικής ζωής με αναπτυξιακές δυνατότητες όπως χαρακτηριστικά μας αναφέρει και αυτό γίνεται όταν υπάρχει μια έρευνα της αγοράς και χαρτογράφηση, εστιασμένη ώστε να δημιουργηθούν παραγωγικές επιχειρήσεις. Επίσης, συμπληρώνει ότι στο στοίχημα είναι λιγότερο στην δημιουργία έκτακτων θέσεων εργασίας και περισσότερο στην δημιουργία θέσεων εργασίας σε παραγωγικούς τομείς, ιδιαίτερα δε τώρα στην περίοδο της κρίσης στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα ώστε να μειώσουμε και την ανεργία αλλά και να καταφέρουμε να μειώσουμε την μετανάστευση εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού σε άλλες χώρες.

4.5 Συμπεράσματα

Το 2011 στην χώρα μας αρχίζει να εφαρμόζεται η καινοτομία του μοντέλου της επιταγής κατάρτισης (Training Voucher) στα προγράμματα ΣΕΚ. Το μοντέλο αυτό αλλάζει εντελώς το τον τρόπο που υλοποιούνται οι δράσεις. Ο τρόπος λειτουργίας τους έγκειται στο γεγονός ότι ο ενδιαφερόμενος υποβάλλει ηλεκτρονική αίτηση σε ένα πληροφοριακό σύστημα το οποίο εξετάζει τα στοιχεία του και με βάση τα κριτήρια επιλογής του εκάστοτε προγράμματος επιλέγεται ως ωφελούμενος. Στην συνέχεια του χορηγείται μία επιταγή κατάρτισης η οποία του εξασφαλίζει την παροχή υπηρεσιών κατάρτισης που ορίζει το πρόγραμμα στο οποίο έχει συμμετάσχει. Η επιταγή αυτή έχει μία συγκεκριμένη αξία η οποία αποτελεί την αμοιβή για τον εκάστοτε πάροχο κατάρτισης που θα τον καταρτίσει. Αντίστοιχα με τους ωφελούμενους έτσι και για τους παρόχους υπάρχει ένα πληροφοριακό σύστημα μέσω του οποίου οι πάροχοι εκδηλώνουν το ενδιαφέρον τους για την δράση και εν τέλει επιλέγονται.

Τα κύρια επιχειρήματα για το συγκεκριμένο σύστημα παροχής ΣΕΚ στην χώρα μας είναι ότι πρώτον το σύστημα των κουπονιών (Voucher) βοηθάει στην μείωση των γραφειοκρατικών διαδικασιών στην παροχή προγραμμάτων κατάρτισης και ότι προωθεί την διαφάνεια στην διαχείριση των πόρων για την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Δεύτερον, υποστηρίζεται ότι παρέχεται μεγαλύτερη ευελιξία στον ωφελούμενο ως προς τον χρόνο και τον τόπο που θα καταρτισθεί. Τρίτον, υποστηρίζεται ότι επιτυγχάνεται ποιοτική αναβάθμιση των εκπαιδευτικών υπηρεσιών από τους παρόχους κατάρτισης αφού στο πλαίσιο του ανταγωνισμού ο ενδιαφερόμενος επιλέγει φορείς που του παρέχουν ποιοτική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Στην χώρα μας έχουν υλοποιηθεί 15 τέτοια προγράμματα 5 εκ των οποίων είναι σε στάδιο υλοποίησης και ένα από αυτά έχει ανακληθεί η υλοποίησή του. Όλα τα προγράμματα περιέχουν θεωρητική κατάρτιση και στα περισσότερα από αυτά παρέχετε και δυνατότητα πρακτικής άσκησης. Η πρακτική άσκηση μπορεί να είναι είτε εργασία σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα είτε μονάδες υγείας του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα είτε προσομοιώσεις και projects σε συνάφεια με το αντικείμενο κατάρτισης σε μορφή casestudies. Ορισμένα από τα προγράμματα αυτά συνδυάζονται και με την παροχή πιστοποίησης μετά την θεωρητική κατάρτιση των ωφελουμένων η οποία και είναι υποχρεωτική. Η θεωρητική κατάρτιση των προγραμμάτων είτε θα είναι δεσμευτική από τον σχεδιασμό τους είτε θα αφήνεται ελεύθερη στον σχεδιασμό των παρόχων.

Μερικές από τις αδυναμίες που μπορούμε να επισημάνουμε ως προς τον σχεδιασμό των προγραμμάτων που υλοποιήθηκαν στην χώρα μας αφορούν πρώτον την επίπτωση επιλογής (creaming) αφού σε ορισμένα εξ' αυτών επιλέγονται άτομα, το προφίλ των οποίων παρέχει μεγαλύτερη πιθανότητα εύρεσης εργασίας έναντι των ατόμων με μεγαλύτερα προβλήματα εξασφάλισης απασχόλησης. Πράγμα που μπορούμε να θεωρήσουμε ότι οφείλεται στην προσπάθεια των προγραμμάτων να εξασφαλίσει υψηλά ποσοστά επιτυχίας. Το μειονέκτημα αυτό επισημαίνεται και από την αξιολόγηση του προγράμματος Έπιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους ηλικίας έως και 29 ετών' που πραγματοποιήθηκε από το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ). Δεύτερον σημειώσουμε ότι κατά την διάρκεια του εκάστοτε προγράμματος το επίδομα ανεργίας το οποίο ενδέχεται να παίρνουν οι ωφελούμενοι αναστέλλεται έως και το τέλος της συμμετοχής τους στο πρόγραμμα. Ενώ το χρονικό διάστημα που διαρκεί η κατάρτιση συνυπολογίζεται στο χρόνο επιδότησης της ανεργίας τους. Το παραπάνω ενδέχεται να αποτελέσει αντικίνητρο για τη συμμετοχή των επιδοτούμενων με επίδομα ανεργίας ανέργων στα προγράμματα ΣΕΚ με την χρήση της επιταγής κατάρτισης (Training Voucher).

Το σύστημα των κουπονιών κατάρτισης έχει ευρεία χρήση και σε άλλες χώρες από την δεκαετία του 1980 και ύστερα. Ως λογική εισήχθη από τον Milton Friedman με στόχο να αυξήσει μέσω αυτού την αποτελεσματικότητα των σχολείων και να προωθήσει την ιδιωτικοποίηση τους μειώνοντας τον έλεγχο του κράτους. Τα επιχειρήματα υποστήριξης της εφαρμογής του συστήματος αυτού στην εκπαίδευση δεν διαφέρουν και πολύ με τα επιχειρήματα εφαρμογής του στην κατάρτιση. Θέση της παρούσης είναι ότι τα επιχειρήματα εφαρμογής τους στην μια ή στην άλλη περίπτωση επιβεβαιώνονται από την οικονομική, πολιτική και κοινωνική περίπτωση της χωρικής και χρονικής εφαρμογής τους αλλά και των προγραμμάτων που τα προωθούν.

Οι περιπτώσεις των χωρών που τα εφαρμόζουν στην εκπαίδευση είναι αυτές της Χιλής, των ΗΠΑ, και της Σουηδίας στις οποίες επιβεβαιωνόταν ότι το κόστος των ιδιωτικών σχολείων στο οποίο συμμετείχαν οι μαθητές με χρήση κουπονιών αλλά μειώνοντας παροχές τις οποίες παρείχε το δημόσιο είτε λειτουργώντας λιγότερο αποτελεσματικά σε πληθυσμιακές ομάδες που το δημόσιο δεν δημιουργούσε τέτοια προβλήματα. Οι περιπτώσεις των χωρών που τα εφαρμόζουν στην εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων είναι αυτές της Γερμανίας, Ελβετίας και της χώρας μας. Στην περίπτωση και των τριών χωρών η αποτελεσματικότητα της χρήσης του ήταν αρκετά μικρή.

Όλα τα προγράμματα τα οποία έχουν υλοποιηθεί στην χώρα μας ξεκίνησαν την εμφάνιση τους το 2012. Σε μία πρώτη εξέταση τους παρατηρούμε ότι τα πρώτα εξ' αυτών δεν περιελάμβαναν πρακτική άσκηση αλλά πιστοποίηση στις δεξιότητες της θεωρητικής κατάρτισης και μάλιστα αρκετά εξ' αυτών ήταν και προσανατολισμένα σε κλάδους όπως αυτό των δημοσιογράφων, των πρώην εργαζομένων της ALDIHellas κ.τ.λ. Αποτέλεσμα του παραπάνω είναι ότι υπήρχε πιο στενή σύνδεση της θεωρητικής κατάρτισης με την πιστοποίηση ή την πρακτική άσκηση με μορφή casestudy ή και στην περίπτωση των κλαδικών προγραμμάτων πρακτική άσκηση προσανατολισμένη στο επαγγελματικό προφίλ των ωφελουμένων.

Θέση της παρούσης αποτελεί ότι με την εμβάθυνση της κρίσης και της αύξησης της ανεργίας τα προγράμματα αυτά άρχισαν να χάνουν τον ουσιαστικό χαρακτήρα τους σε κατάρτιση και λειτουργούσαν περισσότερο ως προγράμματα διαχείρισης της ανεργίας με επιδοματική λογική. Η άποψη αυτή ενισχύεται από τα μικρά αποτελέσματα αποτελεσματικότητας που παρατηρούνται στην αξιολόγηση του προγράμματος Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους ηλικίας έως και 29 ετών' ο σχεδιασμός του οποίου είναι αρκετά κοινός με τον σχεδιασμό και την λογική των προγραμμάτων που το ακλούθησαν και εφαρμόζονται κατά πλειοψηφία έως και σήμερα. Αξίζει να προσθέσουμε ότι η ένταση της κρίσης η οποία μαστίζει την χώρα μας, είναι εμφανής και στους προϋπολογισμούς αυτών των προγραμμάτων οι οποίοι μειώνονται με το πέρασμα του χρόνου παρότι το πρόβλημα της ανεργίας εμμένει. Η μείωση των προϋπολογισμών γίνεται εμφανής και στην μείωση των υπαρχουσών θέσεων των προγραμμάτων καθώς και στην μείωση των επιδοτήσεων των ωφελουμένων.

Με την εξέταση του περιεχομένου των προγραμμάτων ΣΕΚ με την χρήση επιταγής κατάρτισης (TrainingVoucher) φαίνεται να επιβεβαιώνεται και η θέση της παρούσας ότι η ΣΕΚ αποτελεί μία πολιτική η οποία μειώνει το μισθολογικό κόστος των επιχειρήσεων με δύο τρόπους πρώτον μέσω της επιδότησης των θέσεων εργασίας και δεύτερον μέσω της αύξησης της παραγωγικότητας η οποία επιχειρείται μέσω της κατάρτισης. Και ότι εξυπηρετεί με άλλα λόγια και προώθηση της

εξωτερικής/αριθμητικής ευελιξίας της αγοράς εργασίας αλλά και της εσωτερικής/ λειτουργικής. Πράγμα το οποίο φαίνεται από το περιεχόμενο του σχεδιασμού του συνόλου των προγραμμάτων. Τα περισσότερα προγράμματα περιλαμβάνουν πρακτική άσκηση η οποία δεν επιβαρύνει την επιχείρηση αλλά την επιδοτούν με θέσεις απασχόλησης. Όλα τα προγράμματα περιλαμβάνουν θεωρητική κατάρτιση μέσω της οποίας επιχειρείται η αύξηση της αποδοτικότητας.

Τέλος, αξίζει να αναφέρουμε ότι η παραπάνω υπόθεση μας για τον χαρακτήρα των προγραμμάτων φαίνεται να υποστηρίζεται και από όλους τους άμεσα εμπλεκόμενους σε αυτά, συγκεκριμένα ωφελουμένους και στελέχη παρόχων και του ΟΑΕΔ. Όλοι τους συμφωνούν στην επιδοματική λογική των προγραμμάτων αυτών και όλοι τους παρουσιάζουν κοινές απόψεις στις προτάσεις βελτίωσης τους. Αυτές είναι η αλλαγή του χαρακτήρα και του περιεχομένου της θεωρητικής κατάρτισης σε ποιο στοχευμένες κάθετες και οριζόντιες δεξιότητες ανάλογα με το επαγγελματικό προφίλ των ανέργων, οι οποίες θα πρέπει να συνοδεύονται και με παροχή πιστοποίησης η οποία να αποδεικνύει την κατοχή των δεξιοτήτων αυτών από τους ανέργους. Η παροχή πραγματικής συμβουλευτικής υποστήριξης από τους παρόχους. Η αλλαγή της διάρκειας της θεωρητικής κατάρτισης και η εναρμόνιση της με το επαγγελματικά στοχευμένο περιεχόμενο της θεωρητικής κατάρτισης. Η στενή σύνδεση της πρακτικής κατάρτισης με την θεωρητική κατάρτιση και αύξηση του χρονικού της ορίζοντα. Και τέλος, η παροχή ποιοτικών υπηρεσιών από τους παρόχους κατάρτισης και η εκκαθάριση της αγοράς από τους παρόχους που δεν πραγματοποιούν αποτελεσματικά τις υπηρεσίες κατάρτισης.

5. ANTI EPIΛOΓOY

Στην αρχή της παρούσας έγινε μια προσπάθεια εννοιολόγησης της ΣΕΚ μέσω των όρων της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της δια βίου μάθησης. Διατυπώθηκε η διαπίστωση ότι η επαγγελματική εκπαίδευση παρέχεται στα άτομα πριν την έξοδο τους από το εκπαιδευτικό σύστημα στην προσπάθεια της άμεσης ένταξής τους την αγορά εργασίας ενώ η επαγγελματική κατάρτιση μετά την έξοδο με τον ίδιο πάλι στόχο. Η διαφοροποίηση της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης με την συνεχιζόμενη, έγκειται στην παραπάνω διαφορά αφού η πρώτη εντάσσεται στο πλαίσιο της εκπαίδευσης ενώ η δεύτερη στην κατάρτιση. Έννοιες όπως η επιμόρφωση και η δια βίου μάθηση παραπέμπουν σε ένα μακροχρόνιο εκπαιδευτικό χαρακτήρα με μια πιο αόριστη σχέση με την αγορά εργασίας συγκριτικά με την εκπαίδευση και την κατάρτιση, και για τον λόγο αυτό δεν θα πρέπει να συγχέονται.

Θέση της παρούσης στο σημείο αυτό αποτελεί ότι όπως στην περίπτωση της επικράτησης της άποψης ότι η ανεργία είναι διαθρωτική και οφείλεται στην αναντιστοιχία των προσόντων των ανέργων με τις θέσεις εργασίας έτσι και στην περίπτωση των προτάσεων της θεραπείας της αν μία εξ αυτών θεωρηθεί η ΣΕΚ, το βάρος της ευθύνης μεταφέρεται έμμεσα στο άτομο. Ο άνεργος δηλαδή θα πρέπει να καταστήσει τον εαυτό του απασχολήσιμο παίρνοντας τις σωστές αποφάσεις με εκείνο τον τρόπο που τα νεοκλασικά υποδείγματα μας διδάσκουν την μεγιστοποίηση της ευημερίας του ατόμου. Θέση της παρούσης κατά συνέπεια αποτελεί ότι ο ορισμός και εννοιολόγηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης υποκρύπτει μία νεοκλασική λογική.

Πέρα από την νεοκλασική λογική στο περιεχόμενο των όρων θεωρούμε πως νεοκλασική αρχιτεκτονική διακρίνει και την οικονομική, κοινωνική και εκπαιδευτική πολιτική από το 1970 μέχρι και σήμερα όπου σε συνδυασμό με την κρίση του παραγωγικού προτύπου δεν επιλύουν κάποια βασικά οικονομικά, κοινωνικά και πολιτικά προβλήματα όπως, πρώτον ότι η εκπαίδευση δεν μπορεί να ανταποκριθεί στις προσδοκίες που η ίδια δημιούργησε για κοινωνική κινητικότητα ούτε ως σύστημα ενσωμάτωσης των μισθωτών με αποτέλεσμα να διακινδυνεύει η εδραίωση, διατήρηση και αναπαραγωγή του υπάρχοντος κοινωνικό-οικονομικού καθεστώτος.

Θέση της παρούσης είναι ότι στο σημείο αυτό η ΣΕΚ παρεμβαίνει ως εργαλείο οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής ώστε να διασφαλίσει την επίλυση των παραπάνω προβλημάτων της κρίσης του παραγωγικού προτύπου. Μερικοί από τους τρόπους που υποστηρίζονται στην παρούσα είναι ότι το επιτυγχάνει η υπενθύμιση των αξιών του εκπαιδευτικού συστήματος που λόγω του προβλήματος της ανεργίας αμφισβητούνται, στην συμβολή της στη μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας είτε με προώθηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης είτε μέσω της δημιουργίας θέσεων με χαμηλές αμοιβές και εργασιακά δικαιώματα, είτε μέσω της αύξησης της παραγωγικότητας που προωθεί μέσω του συνδυασμού της με την δια βίου μάθηση και την επιμόρφωση, οι οποίες έννοιες στο πλαίσιο αυτό στρέφονται προς την ίδια κατεύθυνση.

Η λύση αυτή αποτελεί μια πολιτική επιλογή και έχει συγκεκριμένο χαρακτήρα λόγω των πολιτικών που ακολουθούνται και από το σύνολο των χωρών της Ευρώπης αλλά και του υπερεθνικού αυτού θεσμού που ονομάζατε Ευρωπαϊκή Ένωση. Με άλλα λόγια η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση έχει έντονη παρουσία στις κατευθύνσεις πολιτικών απασχόλησης και εκπαίδευσης της Ε.Ε. Η εμφάνιση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης που περιλαμβάνουν και την ΣΕΚ ξεκινάει με την κρίση του 1974 και της αύξησης της ανεργίας στο σύνολο των χωρών. Επειδή η λογική της δημιουργίας του θεσμού της Ε.Ε ήταν καθαρά οικονομικός, σε πρώτη φάση δεν υφίσταται προτεινόμενη πολιτική απασχόλησης αλλά οδηγίες οι οποίες εξυπηρετούσαν

οικονομικούς σκοπούς και στόχους της δημιουργίας της. Παρόλα αυτά όμως οι ενεργητικές πολιτικές με την ΣΕΚ φαίνεται να επιλέγονται από τα περισσότερα κράτη μέλη και τις εθνικές πολιτικές απασχόλησης τους, πράγμα το οποίο μπορούμε να θεωρήσουμε ότι υποδεικνύει πως οι κυρίαρχες πολιτικές, ακόμη και όταν δεν είναι δεσμευτικές, οδηγούν σε κοινές κατευθύνσεις.

Το 1997 η θεσμοθέτηση της ΕΣΑ αναδεικνύει και τις ενεργητικές πολιτικές και επίσημα ως προτεινόμενες πολιτικές απασχόλησης. Οι συνθήκες σταθμοί για αυτή την ανάδειξη αποτελούν η συνθήκη του Λουξεμβούργου το 1998 και της Λισαβόνας το 2000. Η πρώτη υπογραμμίζει την απασχολησιμότητα έναντι της ευελιξίας στο δίλημμα επιλογής πολιτικών για την καταπολέμηση της διαρθρωτικής ανεργίας που μαστίζει την αγορά εργασίας. Η δεύτερη ενισχύει την άποψη αυτή με το επιχείρημα της δια βίου μάθησης και της επαγγελματικής κατάρτισης με στόχο Ε.Ε. να γίνει η πλέον ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία της γνώσης στον κόσμο στην οποία θα συνυπάρχει η ποιότητα εργασίας και η κοινωνική συνοχή με την ανταγωνιστικότητα.

Η προσπάθεια εξέτασης των παραπάνω πολιτικών στην περίπτωση της χώρας μας φαίνεται να ακολουθεί τις τάσεις για την επέκταση της ΣΕΚ σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες μέλη. Χωρίς όμως η Ελλάδα να βρίσκεται στο ίδιο επίπεδο με αυτές και όσον αφορά την θεσμική κατάσταση στην αγορά εργασίας της αλλά και τις εκπαιδευτικές πρακτικές επιμόρφωσης και κατάρτισης που εφαρμοζόταν σε αυτή. Συγκεκριμένα, η Επαγγελματική κατάρτιση στην Νεότερη Ελλάδα ήταν υποβαθμισμένη, περιστασιακή και ασυντόνιστου χαρακτήρα μέχρι και την περίοδο της μεταπολίτευσης από την άλλη η επιμόρφωση λειτουργούσε κυρίως ως μηχανισμός αντιμετώπισης του αναλφαβητισμού και προώθησης του ελληνοχριστιανικού ιδεώδους. Από το 1981 έως και το 1986 λόγω της επικράτησης σοσιαλδημοκρατικών κυβερνήσεων στο σύνολο των ευρωπαϊκών χώρων καθώς και της χώρας μας αναπτύσσεται ένα σύνολο θεσμών γύρω από την επιμόρφωση και αυξάνονται αισθητά οι δημόσιοι πόροι προς την κατεύθυνση αυτή. Από τις αρχές του 1990 όπου αρχίζει να παρατηρείται μια αύξηση της ανεργίας στη χώρα μας με ταυτόχρονη μείωση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας της χώρας μας. Σε υπερεθνικό επίπεδο την ίδια στιγμή παρατηρείται η επικράτηση περισσότερο συβαριτικών πολιτικών ρευμάτων στην υπόλοιπη Ε.Ε. Την ίδια στιγμή δραστηριότητες που εμπίπτουν στην εκπαίδευση ενηλίκων συρρικνώνονται συστηματικά και ταυτόχρονα παρατηρείται μία ταύτιση της εκπαίδευσης ενηλίκων με την ΣΕΚ γενικά και ειδικά στα επιδοτούμενα προγράμματα για τους ανέργους. Έκτοτε το σύστημα της επιμόρφωσης αποδυναμώθηκε και τροποποιήθηκε για να εξυπηρετεί την ανάπτυξη της ΣΕΚ και η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση φαίνεται να έχει κυρίαρχη θέση ως

εκπαιδευτική πολιτική καθώς και ως πολιτική απασχόλησης, με τις χρηματοδοτήσεις του ΕΚΤ προσανατολίζονται φανερά υπέρ αυτής.

Στα δύο πρώτα ΚΠΣ η ΣΕΚ ως δράση βρίσκεται στην πλειοψηφία των προγραμμάτων χωρίς όμως να υπάρχει ένα οργανωμένο σύστημα εφαρμογής της, αλλά ένα σύστημα εφαρμογής της το οποίο βασίστηκε στην εξασθένιση της επιμόρφωσης και στο δίκτυο παροχής της που προϋπήρχε. Αποτέλεσμα ήταν η ανορθολογική κατανομή των διατιθέμενων πόρων για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Στις επόμενες δύο προγραμματικές περιόδους με την υλοποίηση του Γ' ΚΠΣ και του ΕΣΠΑ γίνεται μία μεγάλη προσπάθεια θεσμικής προσαρμογής του συστήματος της ΣΕΚ προς την ορθολογική αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων.

Η οικονομική κρίση που βιώνει η χώρα μας και οι περιορισμένες δημοσιονομικές πολιτικές που χρησιμοποιούνται για την αντιμετώπιση τηςεπηρεάζουν άμεσα το πεδίο της ΣΕΚ. Σε πρώτο επίπεδο έχουμε προσαρμογές και αναθεωρήσεις των επιχειρησιακών προγραμμάτων Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού καιΕκπαίδευση κα ιΔια Βίου Μάθηση πουόπως ήδη έχουμε αναφέρει και εξετάσει περιλαμβάνουν την πλειονότητα των μέτρων. Οι προσαρμογές αυτές αφορούν την επανασχεδίαση των επιχειρησιακών προγραμμάτων με έμφαση στις άμεσα πληττόμενες κατηγορίες των εργαζομένων και ανέργων λόγω της κρίσης, την καθυστέρηση της εφαρμογής τους και την μείωση των εθνικών και κοινοτικών δαπανών για όλες τις δράσεις πέρα από την ΣΕΚ. Για την οποία μάλιστα παρατηρήθηκε και ενίσχυση της χρηματοδότησης ενισχύοντας κατά αυτόν τον τρόπο την θεώρηση της παρούσας ότι η ΣΕΚ αποτελεί την επιλεγόμενη πολιτική για την λύση του προβλήματος της ανεργίας που σηματοδοτεί την κρίση στην αγορά εργασίας.

Η οικονομική κρίση επέφερε μεταβολές και ανακατατάξεις και στο σύστημα της ΣΕΚ μέσω των συγχωνεύσεων και καταργήσεων οργανισμών σε ένα σύστημα ΣΕΚ το οποίο διαχειρίζεται από το Υπουργείο Παιδείας, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και διάφορους οργανισμούς οι οποίοι τους διευκολύνουν στο εγχείρημα τους αυτό. Στο πεδίο της υλοποίησης προγραμμάτων ΣΕΚ επίσης εισάγεται η επιταγήςκατάρτισης (Training Voucher) για τους δικαιούχους των προγραμμάτων ΣΕΚ και οργανώνεται η υλοποίηση του ΕΠΠ .

Με τους παραπάνω τρόπους προωθείται η εξέλιξη του συστήματος της ΣΕΚ ακόμη και σε μία περίοδο δημοσιονομικού περιορισμού. Ενισχύεται με αυτό τον τρόπο το εγχείρημα μας για τον χαρακτήρα της ΣΕΚ της εισοδηματικής στήριξης των ανέργων και της μεταβολής του στόχου της κατάρτισης από την απασχόληση στην απασχολησιμότητα.

Το επιχειρήματα μας για τον επιδοματικό χαρακτήρα της ΣΕΚ στην περίπτωση της χώρας μας ενισχύεται και από την αναλυτική εξέταση του περιεχομένου των προγραμμάτων ΣΕΚ τα οποία

εφαρμόζονται σήμερα στην χώρας μας. Όλα τα προγράμματα τα οποία έχουν υλοποιηθεί στην χώρα μας ξεκίνησαν την εμφάνιση τους το 2012. Σε μια πρώτη εξέταση τους παρατηρούμε ότι τα πρώτα εξ' αυτών δεν περιελάμβαναν πρακτική άσκηση αλλά πιστοποίηση στις δεξιότητες της θεωρητικής κατάρτισης και μάλιστα αρκετά εξ' αυτών ήταν και προσανατολισμένα σε κλάδους. Αποτέλεσμα του παραπάνω είναι ότι υπήρχε πιο στενή σύνδεση της θεωρητικής κατάρτισης με την πιστοποίηση ή την πρακτική άσκηση με μορφή casestudy ή και στην περίπτωση των κλαδικών προγραμμάτων πρακτική άσκηση προσανατολισμένη στο επαγγελματικό προφίλ των ωφελουμένων.

Με την εμβάθυνση της κρίσης και της αύξησης της ανεργίας, τα προγράμματα αυτά άρχισαν να χάνουν τον ουσιαστικό χαρακτήρα τους σε κατάρτιση και λειτουργούσαν περισσότερο ως προγράμματα διαχείρισης της ανεργίας με επιδοματική λογική. Η άποψη αυτή ενισχύεται από τα μικρά αποτελέσματα αποτελεσματικότητας που παρατηρούνται στην αξιολόγηση του προγράμματος Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους ηλικίας έως και 29 ετών', ο σχεδιασμός του οποίου είναι αρκετά κοινός με τον σχεδιασμό και την λογική των προγραμμάτων που το ακλούθησαν και εφαρμόζονται κατά πλειοψηφία έως και σήμερα.

Με την εξέταση του περιεχομένου των προγραμμάτων ΣΕΚ με την χρήση επιταγής κατάρτισης (Training Voucher) φαίνεται να επιβεβαιώνεται και η θέση της παρούσας ότι η ΣΕΚ αποτελεί μία πολιτική η οποία μειώνει το μισθολογικό κόστος των επιχειρήσεων με δύο τρόπους πρώτον μέσω της επιδότησης των θέσεων εργασίας και δεύτερον μέσω της αύξησης της παραγωγικότητας η οποία επιχειρείται μέσω της κατάρτισης. Και ότι εξυπηρετεί με άλλα λόγια και προώθηση της εξωτερικής/αριθμητικής ευελιξίας της αγοράς εργασίας αλλά και της εσωτερικής/ λειτουργικής. Πράγμα το οποίο φαίνεται από το περιεχόμενο του σχεδιασμού του συνόλου των προγραμμάτων. Τα περισσότερα προγράμματα περιλαμβάνουν πρακτική άσκηση η οποία δεν επιβαρύνει την επιχείρηση αλλά την επιδοτούν με θέσεις απασχόλησης. Όλα τα προγράμματα περιλαμβάνουν θεωρητική κατάρτιση μέσω της οποίας επιχειρείτε η αύξηση της αποδοτικότητας.

Υπάρχουν φυσικά και περιπτώσεις άλλων χωρών που τα εφαρμόζουν στην εκπαίδευση είναι αυτές της Χιλής, των ΗΠΑ, και της Σουηδίας στις οποίες επιβεβαιωνόταν ότι το κόστος των ιδιωτικών σχολείων στο οποίο συμμετείχαν οι μαθητές με χρήση κουπονιών αλλά μειώνοντας παροχές τις οποίες παρείχε το δημόσιο είτε λειτουργώντας λιγότερο αποτελεσματικά σε πληθυσμιακές ομάδες που το δημόσιο δεν δημιουργούσε τέτοια προβλήματα. Οι περιπτώσεις των χωρών που τα εφαρμόζουν στην εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων είναι αυτές της Γερμανίας, Ελβετίας και της χώρας μας. Στην περίπτωση και των τριών χωρών η αποτελεσματικότητα της χρήσης του ήταν αρκετά μικρή.

Τέλος αξίζει να αναφέρουμε ότι η παραπάνω υπόθεση μας για τον χαρακτήρα των προγραμμάτων φαίνεται να υποστηρίζεται και από όλους τους άμεσα εμπλεκόμενους σε αυτά, συγκεκριμένα ωφελουμένους και στελέχη παρόχων και του ΟΑΕΔ. Όλοι τους συμφωνούν στην επιδοματική λογική των προγραμμάτων αυτών και όλοι τους παρουσιάζουν κοινές απόψεις στις προτάσεις βελτίωσης τους τις οποίες έχουμε περιγράψει αναλυτικά παραπάνω και οι οποίες αφορούν την πλήρως διαφορετική λογική στον σχεδιασμό και την υλοποίηση τους, δίνοντας έμφαση στον επαγγελματικό ή κλαδικό και αναπτυξιακό προσανατολισμό τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ιστότοποι

<http://www.hellaskps.gr>.
<http://www.epanad.gov.gr>
www.ilo.org/publns
<http://www.nqf.gov.gr/index.php>
<http://www.voucher.gov.gr>.

Πηγές

Νόμος 4238/2014
Νόμος 4186/2013
Νόμος 3091/2013
Νόμος 4111/2013
Νόμος 4093/2012
Νόμος 3996/2011
ΦΕΚ 915/Β/20.5.2011
ΦΕΚ 1999/Β/15.09.2009
ΦΕΚ 1720/τ.Β'/08-12-2005
Νόμος 3879/2010
Νόμος 3879/2010
Νόμος 3385/2005
Νόμος 3369/2005
Νόμος 113708/2005 (ΚΥΑ)
Νόμος 3250/2004
Νόμος 3191/2003
Νόμος 3174/2003
Νόμος 2909/2001
Νόμος 2956/2001
Νόμος 2874/2000
Νόμος 2639/1998
Νόμος 2434/1996
Νόμος 1836/1989
Νόμος 3094/1954
Νόμος 2473/1953
Νόμος 1643/1951
Νόμος 4397/1929

Συμφωνίες Δανεισμού του Ελληνικού Κράτους

Μνημόνιο Συνεννόησης 9 Φεβρουαρίου 2012
Σύμβαση Δανειακής Διευκόλυνσης 8 Μαΐου 2010

Προσκλήσεις Επιταγών Κατάρτισης

Πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για τη συμμετοχή σε δράση με αντικείμενο Επιχορήγηση με επιταγές κατάρτισης (Training Voucher) και πιστοποίησης ανέργων σε βασικές δεξιότητες χρήσης ΤΠΕ, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Γενική Γραμματεία Εφαρμογής Συγχρηματοδοτούμενων Ενεργειών ΕΚΤ, Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού δυναμικού ΑΡ.ΠΡΩΤ.Β112084/6/4/2012

Πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για τη συμμετοχή σε δράση με αντικείμενο Επιχορήγηση με επιταγές κατάρτισης (Training Voucher) της κατάρτισης ανέργων δημοσιογράφων με σκοπό την επανένταξη τους στην αγορά εργασίας και στις τρεις περιφέρειες σταδιακής εξόδου, Ένωσης Συντακτών Εφημερίδων Αθηνών, Αθήνα 18 Μαΐου 2012

Πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για τη συμμετοχή σε δράση με αντικείμενο Κατάρτιση με επιχορήγηση (Training Voucher) ανέργων στον παραγωγικό τομέα Β της οικονομίας με υποχρεωτική απασχόληση, Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδας, αρ. Πρωτ.Τ.Ε.Ε.: 38027/19.10.2012 – ΑΔΑ: Β43Ξ46Ψ842-5ΝΡ)

Πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για τη συμμετοχή σε δράση με αντικείμενο Κατάρτιση με επιχορήγηση (Training Voucher) των πρώην εργαζομένων της ALDI HELLAS που υποστηρίζονται από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση, Αθήνα Φεβρουάριος 2013

Πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για τη συμμετοχή σε δράση με αντικείμενο Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους ηλικίας έως και 29 ετών, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Γενική Γραμματεία Εφαρμογής Συγχρηματοδοτούμενων Ενεργειών ΕΚΤ, Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού δυναμικού, Αριθ.Πρωτ. : 3.11577/5.7600/1-4-2013

Πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για τη συμμετοχή σε δράση με αντικείμενο Πιλοτικό Πρόγραμμα για την ενίσχυση της απασχόλησης των ανέργων νέων ναυτικών-ΝΕΑΡΧΟΣ, Υπουργείο Ναυτιλίας & Αιγαίου, ΑΔΑ: ΒΕΑΖ469ΗΡ3-Η98 ΑΡ.ΠΡΩΤ. 2350/22.04.13

Πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για τη συμμετοχή σε δράση με αντικείμενο Κατάρτιση Ανέργων- επαγγελματιών υγείας σε θέματα μεταρρύθμισης της υγείας (Βελτιστοποίηση λειτουργίας μονάδων υγείας), Υπουργείο Υγείας, Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής Τομέα Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Αριθ.Πρωτ.: 924/10.12.2013

Πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για τη συμμετοχή σε δράση με αντικείμενο, Επιχορήγηση με επιταγές κατάρτισης (Training Voucher) της κατάρτισης δημοσιογράφων με σκοπό την επανένταξη τους στην αγορά εργασίας στις 8 περιφέρειες σύγκλισης και στις 3 περιφέρειες σταδιακής εξόδου, Ένωσης Συντακτών Εφημερίδων Αθηνών, Αθήνα 27 Ιουνίου 2014

Πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για τη συμμετοχή σε δράση με αντικείμενο Επιταγή επαγγελματικής κατάρτισης φορτοεκφορτωτών Ξηράς-Λιμένος, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Γενική Γραμματεία Εφαρμογής Συγχρηματοδοτούμενων Ενεργειών ΕΚΤ, Αριθ.πρωτ. 4.11253/5.8224/11.04.2014

Πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για τη συμμετοχή σε δράση με αντικείμενο Κατάρτιση Ανέργων σε θέματα μεταρρύθμισης για το Πρωτοβάθμιο Εθνικό Δίκτυο Υγείας, Αριθ.Πρωτ.: 1030, Αθήνα, 15 Ιουλίου 2014

Πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για τη συμμετοχή σε δράση με αντικείμενο, Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους ηλικίας 25 έως και 29 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Γενική Γραμματεία Εφαρμογής Συγχρηματοδοτούμενων Ενεργειών ΕΚΤ, Αριθ.Πρωτ. : 4.24050/5.17569/5-8-2014

Πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για τη συμμετοχή σε δράση με αντικείμενο Επιταγή εισόδου για νέους από 18 έως 24 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Γενική Γραμματεία Εφαρμογής Συγχρηματοδοτούμενων Ενεργειών ΕΚΤ, Αριθ. Πρωτ.4.25194/5.18259 /28.08.2014

Πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για τη συμμετοχή σε δράση με αντικείμενο, Επιταγή Διασύνδεσης με την αγορά εργασίας ανέργων αποφοίτων πανεπιστημίων και ΤΕΙ έως 29 ετών (8 περιφερειών σύγκλισης), Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Αρ. πρωτ...30553, Αθήνα 9 Απριλίου 2015

Πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για τη συμμετοχή σε δράση με αντικείμενο Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους στον κλάδο του τουρισμού ηλικίας έως 29 ετών, Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ)

Πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για τη συμμετοχή σε δράση με αντικείμενο Επιταγή Εισόδου για νέους έως 29 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις στον κλάδο του Τουρισμού για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, Ινστιτούτο του Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων, (ΙΝΣΕΤΕ)

Ελληνική

Βεργίδης Δημήτρης, Η διαρκής εκπαίδευση στην Ελλάδα, στα πλαίσια του θεσμού της Λαϊκής επιμόρφωσης, Οι παιδαγωγικές επιστήμες: Τόμος 8, Διαρκής εκπαίδευση και κοινωνικοπολιτιστική εμφύχωση, Επιμέλεια Μ. Debesse & G. Mialeret, Εκδόσεις Δίπτυχο, Αθήνα 1985

Βεργίδης Δημήτρης, Κοινωνικές και οικονομικές διαστάσεις της εκπαίδευσης Ενηλίκων, Στοιχεία κοινωνικοοικονομικής λειτουργίας και θεσμικού περιεχομένου, Δ. Βεργίδης και Ε. Πρόκου, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα 2005

Βεργίδης Δημήτρης, Αλέξης Κόκκος, Εκπαίδευση Ενηλίκων, Διεθνείς προσεγγίσεις και ελληνικές διαδρομές, Εκδόσεις Μεταίχμιο, Αθήνα 2009

Βεργίδης Δημήτρης, Κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις και στρατηγικές εκπαίδευσης κατάρτισης ενηλίκων στην Ελλάδα, Αθήνα, Επιθεώρηση Νέα Κοινωνιολογία, 1994

Γιαννίτσης Τάσος, Η Ελληνική βιομηχανία: Ανάπτυξη και κρίση, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 1983

Δεδουσόπουλος Απόστολος, Πολιτικές Απασχόλησης: Από τη Μακροοικονομική Ρύθμιση στις Μικροοικονομικές Παρεμβάσεις, Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, Θεωρία και Αξιολογήσεις, Σημειώσεις μαθήματος

Δεδουσόπουλος Απόστολος, Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας, Πρώτος τόμος, Η Προσφορά Εργασίας, Θεωρίες, Πολιτικές και Ερευνητικές Αναζητήσεις, Εκδόσεις Τυπωθήτω, Αθήνα 2006

Δεδουσόπουλος Απόστολος, Η κρίση στην Αγορά Εργασίας, Ρύθμιση, Ευελιξίες, Απορρύθμιση, Πρώτος Τόμος: Θεωρίες της Ανεργίας, Εκδόσεις Τυπωθήτω, Αθήνα 2004

Δεδουσόπουλος Απόστολος, Οι Πολιτικές Απασχόλησης στην Ελλάδα, Τετράδια του ΙΝΕ, Αθήνα 1997

Δεδουσόπουλος Απόστολος, Ενεργητικές πολιτικές Απασχόλησης, Θεωρία και Αξιολογήσεις, Σημειώσεις Μαθήματος, Πάντειο Πανεπιστήμιο Πολιτικών και Κοινωνικών Επιστημών, Αθήνα 2007

ΔημουλάςΚωνσταντίνος, Κράτος Πρόνοιας και Επαγγελματική κατάρτιση, Η περίπτωση της Ελλάδας (1980-2000), Διδακτορική Διατριβή τμήματος Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης, Σχολής Νομικών, Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών, Εθνικού και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα 2002

Δημουλάς Κ., Κ. Μιχαλοπούλου, Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Η περίπτωση ολοκληρωμένων παρεμβάσεων στους νομούς Άρτας, Θεσπρωτίας, Πρεβέζης, Λαρίσης και Φθιώτιδας, Μελέτες 28, Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕυστρατόγλουΆγγελος Ι., Η ΣΕΚ στην Ελλάδα, Ενημέρωση, ΙΝΕ ΓΕΣΕΕ, Τεύχος 106, Μάιος 2004

ΕυστρατόγλουΚώστας, Αξιολόγηση της Επαγγελματικής Κατάρτισης Ανέργων στην Ελλάδα, Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών, Μελέτες 67, Αθήνα 2009

Καραμεσίνη Μαρία και ΚουζήςΓιάννης (επιμ.), Πολιτική Απασχόλησης, Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 2005

Καραμεσίνη Μαρία, Οικονομικά της Εργασίας, Σημειώσεις μαθήματος, , Αθήνα 2011

ΚασιμάτηΚούλα, Δομές και Ροές, Το φαινόμενο της κοινωνικής και επαγγελματικής κινητικότητας, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 2001

ΚεραμίδουΙωάννα, Κρίσεις και Παγκοσμιότητα, Η περίπτωση της Ελλάδας, Εκδόσεις Στοχαστής, Αθήνα 2002

Κουζής Γιάννης: Παρατηρήσεις στο Πράσινο Βιβλίο της ΕΕ για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, τευχ. 45, Αθήνα 2007

ΚουζήςΓιάννης (2001) Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας; Μελέτες ΙΝΕ/ΓΕΣΕΕ, αρ 14

ΚουζήςΓιάννης: Η εργασία στη δίνη της οικονομικής κρίσης και των μνημονίων στο «Κοινωνικές όψεις της κρίσης στην Ελλάδα» επιμ. Σ. Ζαμπάρλουκου, Μ. Κιούση, Πεδίο Αθήνα 2014

ΛαμπίρηΔημάκη Ιωάννα, Παναγιωτόπουλος Νίκος Επιμέλεια,, PiereBourdieu, Κοινωνιολογία της Παιδείας, Εκδόσεις Καρδαμίτσα-Δελφίνι, Αθήνα, 1995

ΠαπαδάκηςΝίκος, ΣπυριδάκηςΜανός, Αγορά εργασίας, κατάρτιση, δια βίου μάθηση και απασχόληση, Δομές, Θεσμοί και Πολιτικές, Εκδόσεις Ι. Σιδέρης, Μάιος 2010

ΠεσμαζόγλουΣτέφανος, Εκπαίδευση και Ανάπτυξη στην Ελλάδα 1948-1985, Το ασύμπτωτο μιας σχέσης, Εκδόσεις Θεμέλιο, Αθήνα

ΠρόκουΕλένη, Εκπαίδευση Ενηλίκων και Δια Βίου Μάθηση στην Ευρώπη και την Ελλάδα, Εκδόσεις ΔιόνικοςΑθήνα 2009

ΠρόκουΕλένη, Κοινωνικές Διαστάσεις των Πολιτικών στην Ανώτατη Εκπαίδευση, Συγκριτική και Διεθνής Προσέγγιση, , Εκδόσεις ΔιόνικοςΑθήνα 2011

Πετρινώτη Ξανθή, Αγορές Εργασίας, Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα

ΣακελλαρόπουλοςΘεόδωρος, Η Κοινωνική Πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Εκδόσεις Διόνικος, Αθήνα 2011

ΦραγκουδάκηΆννα, Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης: Θεωρίες για την Κοινωνική Ανισότητα στο σχολείο, Εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα 1985

Φωτόπουλος Νίκος, Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική, Διερεύνηση της σύνδεσης της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση, Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας, Αθήνα 2013

INE/ΓΣΕΕ: Ελληνική οικονομία και απασχόληση: Ετήσιες Εκθέσεις, Αθήνα 2012-2014

INE ΓΕΣΕΕ, Κατάρτιση και Απασχόληση, Επιμέλεια : Ζ. Παληός, Μελέτες 17, Αθήνα 2003

INE ΓΕΣΕΕ, Θεσμοί, ευελιξία και συγκριτική επίδοση των αγορών εργασίας, Μιχάλης Βελιζιώτης, Αλίκη Κύρου, Μελέτες 27, Αθήνα Ιανουάριος 2014

Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP), Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Ελλάδα, Συνοπτική Περιγραφή, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο 2014

Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Εργασία και Απασχόληση Στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2013, Αθήνα, 2014

Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Εργασία και Απασχόληση Στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2012, Αθήνα, 2013

Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, Τμήμα Ερευνών, Μελέτες για την Οικονομική Ανάπτυξη με Δικαιοσύνη, Παραγωγικές Θέσεις Εργασίας για την Ελλάδα,, Γενεύη, ΔΟΕ 2014

Bourdieu Pierre. Jean Claude Passeron., Οι κληρονόμοι, Οι φοιτητές και η κουλτούρα, Εκδόσεις Καρδαμίτσα, Αθήνα 1996

Jarvis Peter, Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση και Κατάρτιση, Θεωρία και Πράξη , Εκδόσεις Μεταίχμιο, Αθήνα 2004

Ο' Connor James, Η οικονομική κρίση του κράτους, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα Νοέμβριος 1977

Εκπόνηση Μελέτης ενδιάμεσης εξωτερικής αξιολόγησης της πράξης: Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας του ΕΠ Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού., Επιστημονικός υπεύθυνος Δημήτρης Καραντινός, Ομάδα έργου Απόστολος Λιναρδής, Αλίκη Μουρίκη, Μανώλης Χρυσάκης, Ιωάννα Κωστάκη

Ξενόγλωσση

Claudio Sapelli, Bernardita Vial, Peer Effects and Relative Performance of Voucher Schools In Chile, N° 256 December 2003

Dante Contreras, Evaluating a Voucher system in Chile: Individual, Family and School Characteristics, Universidad de Chile and Yale University

Dimoulas Constantine, Exploring the impact of employment policy measures in the context of crisis: The case of Greece, International Social Security Review, Volume 67, number 2.

Doeringer Peter B., Michael J. Pior, Internal Labor Markets and Manpower Analysis, M. E. Sharpe, 1985

Doeringer Peter B., M.J. Piore, Internal Labour Markets and Manpower Analysis, Lexington, 1971

Karalis T & Vergidis D, Lifelong education in Greece: Recent development and current trends. International Journal of lifelong Education, 2004

Karamessini (2010), “Activation reforms in a residual and fragmented system of social protection against unemployment”, in F. Lefresne (ed.), *Unemployment benefit systems in Europe and North America: reforms and crisis*, Brussels, IRES/ETUI

Koning (de) J. & H. Mosley (eds.), *Labour Market Policy and Unemployment: Impact and Process Evaluations in Selected European Countries*, Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Krueger, Alan B.; Zhu, Pei, *Another Look at the New York City School Voucher Experiment*, Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion paper series, No. 663

Marsden David, *the End of Economic Man? Custom and Competition in Labour Markets*, Wheatsheaf Books, 1986

Martin Cave, *Voucher Programmes and their Role in Distributing Public Services*, OECD Journal on Budgeting, 2001

Martin Carnoy, *National Voucher Plans in Chile and Sweden: Did Privatization Reforms Make for Better Education?* The University of Chicago Press, *Comparative Education Review*, Vol. 42, No. 3 (Aug., 1998), pp. 309-337

McEwan Patrick J., *The Potential Impact of Large-Scale Voucher Programs*, American Educational Research Association, *Review of Educational Research*, Vol. 70, No. 2 (Summer, 2000), pp. 103-149

Schmid G. & J. O’Reilly (1996), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Schwerdt, Guido; Messer, Dolores; Woessmann, Ludger; Wolter, Stefan C., *Effects of adult education vouchers on the labor market: Evidence from a randomized field experiment*, Discussion paper series // Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, No. 5431

Snowder D. & G. de la Dehesa (1997), *Unemployment Policy: Government Options for the Labour Market*, Cambridge: Cambridge University Press.

Schuetze, H, G., *International concepts and agenda of lifelong learning: Compare a journal of Comparative and International Education*

Winterhager, Henrik; Heinze, Anja; Spermann, Alexander, *Deregulating Job Placement in Europe: A Microeconomic Evaluation of an Innovative Voucher Scheme in Germany*, ZEW Discussion Papers, No. 06-11

Witte John F., *the Milwaukee Voucher Experiment*, Educational, American Educational Research Association, *Evaluation and Policy Analysis*, Vol. 20, No. 4 (winter, 1998), pp. 229-251

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2011), *The Economic Adjustment for Greece, -Fourth review, spring 2011*, Occasional Paper 82, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Brussels, July,

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

ΟΔΗΓΟΙ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ-ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ

ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ-ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΥΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΙΤΑΓΩΝ

ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (Training Voucher)

ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ

I. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΔΙΑΔΡΟΜΗ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΥ ΠΡΙΝ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΕΠΙΤΑΓΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (Training Voucher)

1. Ποιο διάστημα συμμετείχατε σε πρόγραμμα επιταγής κατάρτισης;
2. Εργαζόσασταν πριν την συμμετοχής σας στο πρόγραμμα κατάρτισης; Αν ναι ποιες ήταν οι προηγούμενες εργασίες που κάνατε μετά το πέρας των σπουδών σας και πριν το πρόγραμμα (πλήρη ή μερική απασχόληση, περιγραφή καθηκόντων και συνθηκών);
3. Ποιός ήταν ο κύριος λόγος και ποιοί οι δευτερεύοντες λόγοι που σας οδήγησαν να συμμετάσχετε στο πρόγραμμα κατάρτισης (γέφυρες με αγορά εργασίας, επαγγελματικές προοπτικές);
4. Έχετε συμμετάσχει και στο παρελθόν σε άλλα επιδοτούμενα προγράμματα;

II. Η ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (Training Voucher) ΑΠΟ ΤΟΝ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟ

5. Μπορείτε να μας περιγράψετε την άποψή σας για τους παρόχους κατάρτισης στα προγράμματα επιταγής κατάρτισης;
6. Με τι κριτήριο επιλέξατε τον πάροχο κατάρτισης;
7. Θεωρείτε ότι ο πάροχος κατάρτισης σας βοήθησε ουσιαστικά στην πραγματοποίηση του προγράμματος κατάρτισης; Με ποιο τρόπο;
8. Είχατε ενημερωθεί από τον πάροχο κατάρτισης για το θεματικό αντικείμενο που επιλέξατε και το ωρολόγιο πρόγραμμα που θα το συνόδευε πριν μπειτε στην διαδικασία επιλογής του;
9. Περιείχε το πρόγραμμα κατάρτισης στο οποίο συμμετείχατε θεωρητική κατάρτιση; Αν ναι ποιο ήταν το θεωρητικό αντικείμενο κατάρτισης σας και γιατί επιλέξατε αυτό;
10. Βρήκατε ενδιαφέρον το περιεχόμενο της θεωρητικής κατάρτισης και για ποιο λόγο;
11. Θεωρείτε ότι το περιεχόμενο της θεωρητικής κατάρτισης ήταν βοηθητικό και συνδεδεόταν με το αντικείμενο σας στην πρακτική κατάρτιση;
12. Το περιεχόμενο της θεωρητικής κατάρτισης θεωρείτε ότι σας έχει προσφέρει γνώσεις για την επαγγελματική σας πορεία και μετά το πέρας του προγράμματος κατάρτισης;

13. Περιείχε το πρόγραμμα κατάρτισης στο οποίο συμμετείχατε πρακτική άσκηση; Αν ναι με τι κριτήρια επιλέξατε την επιχείρηση στην οποία θα κάνατε την πρακτική κατάρτιση και ποιο ήταν για εσάς το κυριότερο κριτήριο;
14. Ήταν βασικό σας κριτήριο η σύναψη σύμβασης εργασίας μετά το πέρας της πρακτικής κατάρτισης;
15. Υπήρξε συμβουλευτική καθοδήγηση πριν την τοποθέτηση σας στην θέση πρακτικής κατάρτισης, πόση ώρα διήρκεσε, θεωρείτε ότι ήταν βοηθητική;
16. Κατάφερε τελικά ο πάροχος κατάρτισης να σας τοποθετήσει στην επικρατέστερη θέση εργασίας για εσάς σύμφωνα με τα κριτήρια σας;
17. Πόσες συνεντεύξεις δώσατε σε εταιρίες και γιατί επιλέξατε αυτή και όχι μια άλλη επιχείρηση (μικρότερη, μεγαλύτερη);
18. Περιγράψτε μας την επιχείρηση (μέγεθος, αριθμός εργαζομένων, είδος επιχείρησης το τμήμα που ενταθήκατε και τα καθήκοντα σας σε αυτή).
19. Τα εργασιακά σας καθήκοντα ήταν αυτά τα οποία αναμένατε να έχετε πριν ξεκινήσετε την πρακτική;
20. Πόσες ώρες ήταν η πρακτική κατάρτιση την μέρα και πόσες μέρες την εβδομάδα; Θεωρείτε ότι θα έπρεπε να είναι λιγότερες ή περισσότερες και για ποιο λόγο;
21. Αισθανόσασταν ενταγμένος/η στην συλλογικότητα της επιχείρησης ή αποκλεισμένος/η λόγω της μικρής παραμονής σας σε αυτή και γιατί; Περιγράψτε μας τις σχέσεις σας με τους συναδέλφους σας.
22. Το περιεχόμενο της πρακτικής κατάρτισης θεωρείτε ότι σας έχει προσφέρει γνώσεις για την επαγγελματική σας πορεία και μετά το πέρας του προγράμματος κατάρτισης; Αν ναι ποιες είναι αυτές;
23. Τι είναι αυτό που θεωρείτε ότι αποκομίσατε από την πρακτική κατάρτιση;
24. Σας έγινε πρόταση για σύναψη σύμβασης εργασίας με την επιχείρηση στην οποία ολοκληρώσατε την επαγγελματική κατάρτιση; Αν ναι δεχτήκατε αν όχι γιατί θεωρείτε ότι δεν σας έγινε η πρόταση αυτή, τι δεν πήγε καλά;

III. Η ΑΠΟΨΗ ΤΟΥ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΥ ΓΙΑ ΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ (Training Voucher)

26. Θεωρείτε ότι οι πάροχοι κατάρτισης (ΚΔΒΜ1/2 ή ΚΕΚ) συμβάλουν αποτελεσματικά στην καλύτερη εφαρμογή του προγράμματος;
27. Θεωρείτε ότι το πρόγραμμα σας έδωσε την δυνατότητα να επιλέξετε μόνοι/η σας πάροχο κατάρτισης πρόγραμμα θεωρητικής κατάρτισης και αντικείμενο πρακτικής;
28. Θεωρείτε ότι είχατε επαρκή ενημέρωση όσον αφορά το πρόγραμμα που συμμετείχατε;
29. Θεωρείτε ότι η θεωρητική κατάρτιση ανταποκρινόταν στις ανάγκες των συμμετεχόντων;
30. Είστε ικανοποιημένος από το περιεχόμενο της θεωρητικής κατάρτισης, τι θα έπρεπε να περιλαμβάνει κατά την άποψη σας;

31. Είτε ικανοποιημένος από την πρακτική άσκηση και τον τρόπο που γίνετε μέσω του προγράμματος; Πως πιστεύετε ότι μπορεί να βελτιωθεί; Αν ναι πως;
32. Είστε ικανοποιημένος/η από την διάρκεια της θεωρητικής κατάρτισης; Θεωρείτε ότι μπορεί να βελτιωθεί αν ναι πως;
33. Είστε ικανοποιημένος από την διάρκεια της πρακτικής άσκησης; Θεωρείτε ότι μπορεί να βελτιωθεί αν ναι πως;
34. Η εποπτεία της πρακτικής άσκησης από τους παρόχους (ΚΔΒΜ1/2 ή ΚΕΚ) πραγματοποιήθηκε αποτελεσματικά; Είστε ικανοποιημένος/η;
35. Είστε ικανοποιημένος από την επιδότηση θεωρητικής κατάρτισης και πρακτικής άσκησης;
36. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα θετικά και ποια τα αρνητικά σημεία του προγράμματος κατάρτισης που συμμετείχατε και παρόμοιων προγραμμάτων;
37. Πιστεύετε ότι ωφεληθήκατε από την συμμετοχή σας στο εν λόγω πρόγραμμα; Αν ναι με ποιο τρόπο;
38. Θα συμμετείχατε ή συμμετείχατε ξανά σε ένα παρόμοιο πρόγραμμα κατάρτισης; Πείτε μας τους λόγους.
39. Ποιος θεωρείτε ότι ήταν ο λόγος εφαρμογής του προγράμματος κατάρτισης που συμμετείχατε;
40. Θεωρείτε ότι το πρόγραμμα που συμμετείχατε σας βοήθησε στην ένταξη σας στην αγορά εργασίας; Αν ναι με ποιο τρόπο;
41. Θεωρείτε ότι τα προγράμματα κατάρτισης (TrainingVoucher) συμβάλουν στην ένταξη των ωφελουμένων στην αγορά εργασίας; Αν ναι με ποιο τρόπο;
42. Θεωρείτε ότι τα προγράμματα κατάρτισης (TrainingVoucher) συμβάλουν στην αντιμετώπιση της ανεργίας;
43. Θεωρείτε ότι υπάρχει περιθώριο βελτίωσης στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης; Αν ναι πως πιστεύετε ότι επιτυγχάνετε αυτό;
44. Πως κρίνετε τα αποτελέσματα των προγραμμάτων επιταγών κατάρτισης;
45. Ποια είναι τα κύρια προβλήματα που ανέκυψαν κατά την εφαρμογή τους και πως αντιμετωπίστηκαν;
46. Νομίζετε ότι θα πρέπει να γίνουν κάποιες αλλαγές στο σχεδιασμό και την εφαρμογή των προγραμμάτων επιταγής κατάρτισης; Αν ναι τι είδους αλλαγές;

I. ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

48. Φύλο:
49. Ηλικία:
50. Μορφωτικό επίπεδο:
51. Οικογενειακή κατάσταση:
52. Οικογενειακό εισόδημα:
53. Από πόσα μέλη αποτελείται η οικογένεια σας;

ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ-ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ
ΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΚΔΒΜ 2/ΚΕΚ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
ΕΠΙΤΑΓΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (Training Voucher)

ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ

I. ΓΕΝΙΚΗ ΑΠΟΨΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΕ ΚΔΒΜ2/ΚΕΚ ΓΙΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΙΤΑΓΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (Training Voucher)

1. Σε τι πιστεύετε ότι αποσκοπούν τα προγράμματα επιταγών κατάρτισης (TrainingVoucher);
2. Θεωρείτε ότι τα προγράμματα επιταγών κατάρτισης (TrainingVoucher) καινοτομούν σε σχέση με τα κλασικά προγράμματα απασχόλησης του παρελθόντος; Αν ναι σε τι;
3. Θεωρείτε ότι τα προγράμματα επιταγών κατάρτισης (TrainingVoucher) συμβάλουν στην επίλυση προβλημάτων όπως η γραφειοκρατική λογική και τα πελατειακά δίκτυα επιλογής ωφελουμένων του παρελθόντος. Αν ναι με πιο τρόπο;
4. Οι άνεργοι θεωρείτε ότι ανταποκρίνονται θετικά ή αρνητικά στα εν λόγω προγράμματα;
5. Οι επιχειρήσεις θεωρείτε ότι ανταποκρίνονται θετικά ή αρνητικά στα εν λόγω προγράμματα;
6. Έχει αυξηθεί η ροή των ανέργων στα εν λόγω προγράμματα σε σχέση με τα παλιότερα;
7. Άλλαξε και διάρθρωση του συνόλου των ανέργων (νέοι άνεργοι, μακροχρόνια άνεργοι, εκπαιδευτικό επίπεδο ανέργων) σε σχέση με το παρελθόν;
8. Ποιο θεωρείτε ότι είναι το σκεπτικό πίσω από τα προγράμματα επιταγών κατάρτισης (Training Voucher) και πως το κρίνετε;
9. Θεωρείτε την συμμετοχή των ανέργων θετική σε αυτού του είδους τα προγράμματα για το συνέχεια της επαγγελματικής τους διαδρομής; Τι θεωρείτε ότι τους προσφέρουν;

II. ΑΠΟΨΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΕ ΚΔΒΜ2/ΚΕΚ ΓΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΙΤΑΓΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (Training Voucher)

10. Θεωρείτε ικανοποιητικές τις θέσεις των προγραμμάτων κατάρτισης σχετικά με την ζήτηση των ανέργων;
11. Με τι κριτήριο θεωρείτε ότι επέλεξαν οι ωφελούμενοι πάροχο κατάρτισης και επιχείρηση πρακτικής άσκησης;

12. Ποια είναι η άποψη σας για το περιεχόμενο της θεωρητικής κατάρτισης αυτών των προγραμμάτων;
13. Θεωρείτε ότι χρειάζεται βελτίωση η παροχή θεωρητικής κατάρτισης από τους παρόχους; Αν ναι ποια προτείνετε;
14. Θεωρείτε ότι η πρακτική άσκηση έχει θετικές συνέπειες τόσο για τους ωφελούμενους όσο και για τις επιχειρήσεις;
15. Θεωρείτε ότι χρειάζεται βελτίωση η παροχή πρακτικής άσκησης; Αν ναι ποια είναι αυτή;
16. Τι είδη επιχειρήσεων (μικρές, μεγάλες, κλάδος) έρχονται σε επαφή με τον πάροχο κατάρτισης για την συμμετοχή τους στα προγράμματα;
17. Έχει το είδος της επιχείρησης (μικρή, μεγάλη, κλάδος) σημασία για την επίτευξη σύμβασης εργασίας με τον ωφελούμενο μετά το τέλος του προγράμματος; Αν ναι για ποιο λόγο;
18. Παρατηρούνται επιχειρήσεις οι οποίες λαμβάνουν μέρος σε παρόμοια προγράμματα παραπάνω από μία φορά χωρίς να προσλαμβάνουν ανέργους;
19. Παρατηρήθηκαν περιπτώσεις επιχειρήσεων οι οποίες απαιτούσαν παραπάνω από τους ωφελούμενους πέρα από τις υποχρεώσεις τους προς αυτές; Αν ναι πως αντιμετωπίστηκαν αυτά τα περιστατικά;
20. Πώς αξιολογούν οι επιχειρήσεις την συνεργασία τους με τους ωφελουμένους;
21. Αιτιολογούν την μη σύναψη σύμβαση εργασίας με τους ωφελούμενους μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος; Αν ναι πως σε περίπτωση θετικής συνεργασίας με τους ωφελουμένους;
22. Θεωρείτε ικανοποιητική την χρονική διάρκεια της θεωρητικής και πρακτικής κατάρτισης; Αν όχι τι προτείνετε;
23. Θεωρείτε ικανοποιητική την επιδότηση της θεωρητικής κατάρτισης και της πρακτικής άσκησης των ανέργων;
24. Μπορείτε να μας περιγράψετε την άποψή σας για τους παρόχους κατάρτισης στα προγράμματα επιταγής κατάρτισης;
25. Θεωρείτε ότι ο πάροχος κατάρτισης καταφέρνει να παρέχει με βέλτιστο τρόπο θεωρητική κατάρτιση στους ωφελουμένους και να τους τοποθετήσει στους κατάλληλες για αυτούς θέσεις πρακτικής άσκησης; Αν ναι με ποιο τρόπο επιτυγχάνεται αυτό;
26. Θεωρείτε ότι ο πάροχος κατάρτισης καταφέρνει να παρέχει αποτελεσματικά συμβουλευτική κατά την διάρκεια των προγραμμάτων τους ωφελούμενους ;
27. Θεωρείτε ικανοποιητική την αμοιβή των παρόχων κατάρτισης για τις υπηρεσίες που παρέχουν στους ωφελούμενους;
28. Είναι οι ωφελούμενοι συνεργάσιμοι με τους παρόχους για την επίτευξη του προγράμματος με τον καλύτερο δυνατό τρόπο;
29. Παρατηρούνται ωφελούμενοι οι οποίοι παίρνουν μέρος πάνω από μία φορά σε προγράμματα κατάρτισης (Training Voucher);
30. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα θετικά σημεία και ποιές οι αδυναμίες των προγραμμάτων κατάρτισης (Training Vouche

III. ΑΠΟΨΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΚΔΒΜ1/ΚΕΚ ΓΙΑ ΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (Training Voucher)

31. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα κύρια προβλήματα τα οποία εμφανίζονται κατά την εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης (Training Voucher) και με ποιο τρόπο θεωρείτε ότι μπορούν να αντιμετωπιστούν;
32. Θεωρείτε ότι τα προγράμματα κατάρτισης (Training Voucher) διευκολύνουν την είσοδο των ωφελουμένων στην αγορά εργασίας;
33. Θεωρείτε ότι συμβάλει ο χειρισμός του ωφελουμένου σε σχέση με το πρόγραμμα κατάρτισης στην είσοδο του στην αγορά εργασίας μετά το τέλος του προγράμματος; Αν ναι ποιος κατά την άποψη σας θα έπρεπε να είναι αυτός;
34. Θεωρείτε ότι συμβάλει ο χειρισμός του παρόχου κατάρτισης σε σχέση με το πρόγραμμα κατάρτισης στην είσοδο του ωφελουμένου στην αγορά εργασίας μετά το τέλος του προγράμματος; Αν ναι ποιος κατά την άποψη σας θα έπρεπε να είναι αυτός;
35. Πως κρίνετε τα αποτελέσματα των προγραμμάτων επιταγών κατάρτισης;
36. Θεωρείτε ότι τα προγράμματα κατάρτισης (Training Voucher) συμβάλουν στην ένταξη των ωφελουμένων στην αγορά εργασίας; Αν ναι με ποιο τρόπο;
37. Θεωρείτε ότι τα προγράμματα κατάρτισης (Training Voucher) συμβάλουν στην αντιμετώπιση της ανεργίας;
38. Θεωρείτε ότι υπάρχει περιθώριο βελτίωσης στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης; Αν ναι πως πιστεύετε ότι επιτυγχάνετε αυτό;
39. Νομίζετε ότι θα πρέπει να γίνουν κάποιες αλλαγές στο σχεδιασμό και την εφαρμογή των προγραμμάτων επιταγής κατάρτισης; Αν ναι τι είδους αλλαγές;

IV. ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

41. Φύλο:
42. Ηλικία:
43. Μορφωτικό επίπεδο:
44. Οικογενειακή κατάσταση:

ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ-ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ
ΓΙΑ ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΟΑΕΔ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΙΤΑΓΩΝ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (Training Voucher)

ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ

IV. ΓΕΝΙΚΗ ΑΠΟΨΗ ΣΤΕΛΕΧΟΥΣ ΟΑΕΔ ΓΙΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΙΤΑΓΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (Training Voucher)

1. Σε τι πιστεύετε ότι αποσκοπούν τα προγράμματα επιταγών κατάρτισης (Training Voucher);
2. Θεωρείτε ότι τα προγράμματα επιταγών κατάρτισης (Training Voucher) καινοτομούν σε σχέση με τα κλασικά προγράμματα απασχόλησης του παρελθόντος; Αν ναι σε τι;
3. Θεωρείτε ότι τα προγράμματα επιταγών κατάρτισης (Training Voucher) συμβάλουν στην επίλυση προβλημάτων όπως η γραφειοκρατική λογική και τα πελατειακά δίκτυα επιλογής ωφελουμένων του παρελθόντος. Αν ναι με πιο τρόπο;
4. Άλλαξε και διάρθρωση του συνόλου των ανέργων (νέοι άνεργοι, μακροχρόνια άνεργοι, εκπαιδευτικό επίπεδο ανέργων) σε σχέση με το παρελθόν;
5. Ποιο θεωρείτε ότι είναι το σκεπτικό πίσω από τα προγράμματα επιταγών κατάρτισης (Training Voucher) και πως το κρίνετε;
6. Θεωρείτε την συμμετοχή των ανέργων θετική σε αυτού του είδους τα προγράμματα για το συνέχεια της επαγγελματικής τους διαδρομής; Τι θεωρείτε ότι τους προσφέρουν;
7. Πως κρίνεται τον σχεδιασμό των προγραμμάτων (Training Voucher);

V. ΑΠΟΨΗ ΣΤΕΛΕΧΟΥΣ ΟΑΕΔ ΓΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΙΤΑΓΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (Training Voucher)

7. Θεωρείτε ικανοποιητικές τις θέσεις των προγραμμάτων κατάρτισης σχετικά με την ζήτηση των ανέργων;
8. Ποια είναι η άποψη σας για το περιεχόμενο της θεωρητικής κατάρτισης αυτών των προγραμμάτων;
9. Θεωρείτε ότι χρειάζεται βελτίωση η παροχή θεωρητικής κατάρτισης από τους παρόχους; Αν ναι ποια προτείνετε;
10. Θεωρείτε ότι η πρακτική άσκηση έχει θετικές συνέπειες τόσο για τους ωφελούμενους όσο και για τις επιχειρήσεις;
11. Θεωρείτε ότι χρειάζεται βελτίωση η παροχή πρακτικής άσκησης; Αν ναι ποια είναι αυτή;
12. Θεωρείτε ικανοποιητική την χρονική διάρκεια της θεωρητικής και πρακτικής κατάρτισης; Αν όχι τι προτείνετε;
13. Θεωρείτε ικανοποιητική την επιδότηση της θεωρητικής κατάρτισης και της πρακτικής άσκησης των ανέργων;

14. Θεωρείτε ότι οι επιχειρήσεις ήταν ενημερωμένες σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους;
15. Μπορείτε να μας περιγράψετε την άποψή σας για τους παρόχους κατάρτισης στα προγράμματα επιταγής κατάρτισης;
16. Θεωρείτε ότι ο πάροχος κατάρτισης καταφέρνει να παρέχει με βέλτιστο τρόπο θεωρητική κατάρτιση στους ωφελούμενους και να τους τοποθετήσει στους κατάλληλους για αυτούς θέσεις πρακτικής άσκησης; Αν ναι με ποιο τρόπο επιτυγχάνεται αυτό;
17. Θεωρείτε ότι ο πάροχος κατάρτισης καταφέρνει να παρέχει αποτελεσματικά συμβουλευτική κατά την διάρκεια των προγραμμάτων τους ωφελούμενους ;
18. Θεωρείτε ικανοποιητική την αμοιβή των παρόχων κατάρτισης για τις υπηρεσίες που παρέχουν στους ωφελούμενους;
19. Γιατί θεωρείτε ότι καθυστέρησαν οι πληρωμές των παρόχων κατάρτισης και των ωφελουμένων; Θεωρείτε ότι μπορεί να αντιμετωπιστεί αυτή η καθυστέρηση;
20. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα θετικά σημεία και ποιές οι αδυναμίες των προγραμμάτων κατάρτισης (Training Voucher);
21. Πως κρίνετε την εφαρμογή των προγραμμάτων (Training Voucher);
22. Ποια είναι η συμβολή του ΟΑΕΔ στην καλύτερη εφαρμογή των προγραμμάτων;

VI. ΑΠΟΨΗ ΣΤΕΛΕΧΟΥ ΟΑΕΔ ΓΙΑ ΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (Training Voucher)

23. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα κύρια προβλήματα τα οποία εμφανίζονται κατά την εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης(Training Voucher) και με ποιο τρόπο θεωρείτε ότι μπορούν να αντιμετωπιστούν;
24. Θεωρείτε ότι τα προγράμματα κατάρτισης (Training Voucher) διευκολύνουν την είσοδο των ωφελουμένων στην αγορά εργασίας;
25. Θεωρείτε ότι συμβάλει ο χειρισμός του ωφελουμένου σε σχέση με το πρόγραμμα κατάρτισης στην είσοδο του στην αγορά εργασίας μετά το τέλος του προγράμματος; Αν ναι ποιος κατά την άποψη σας θα έπρεπε να είναι αυτός;
26. Θεωρείτε ότι συμβάλει ο χειρισμός του παρόχου κατάρτισης σε σχέση με το πρόγραμμα κατάρτισης στην είσοδο του ωφελουμένου στην αγορά εργασίας μετά το τέλος του προγράμματος; Αν ναι ποιος κατά την άποψη σας θα έπρεπε να είναι αυτός;
27. Πως κρίνετε τα αποτελέσματα των προγραμμάτων επιταγών κατάρτισης;
28. Θεωρείτε ότι τα προγράμματα κατάρτισης (Training Voucher) συμβάλουν στην ένταξη των ωφελουμένων στην αγορά εργασίας; Αν ναι με ποιο τρόπο;
29. Θεωρείτε ότι τα προγράμματα κατάρτισης (Training Voucher) συμβάλουν στην αντιμετώπιση της ανεργίας;
30. Θεωρείτε ότι υπάρχει περιθώριο βελτίωσης στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης; Αν ναι πως πιστεύετε ότι επιτυγχάνετε αυτό;
31. Νομίζετε ότι θα πρέπει να γίνουν κάποιες αλλαγές στο σχεδιασμό και την εφαρμογή των προγραμμάτων επιταγής κατάρτισης; Αν ναι τι είδους αλλαγές;

V. ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

33. Φύλο:

34. Ηλικία:

35. Μορφωτικό επίπεδο:

36. Οικογενειακή κατάσταση:

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2
ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΨΕΩΝ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΩΝ

Η άποψη των ωφελουμένων για τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με την χρήση επιταγών κατάρτισης (Training Voucher)

Οι ωφελούμενοι οι οποίοι μας παραχώρησαν τις συνεντεύξεις είναι 2 άτομα, ένα αγόρι και ένα κορίτσι. Και τα δύο παιδιά είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με παρόμοιες ηλικίες, 29 για τον ωφελούμενο Α και 27 για την ωφελούμενη Β. Ο ωφελούμενος Α εργαζόταν και κατά την διάρκεια των σπουδών του και έχει κάνει πολλές δουλειές όπως χαρακτηριστικά μας είπε και η ωφελούμενη Β έχει εργαστεί κατά την διάρκεια των σπουδών της αλλά όχι στο αντικείμενο των σπουδών της. Επίσης είχε προχωρήσει και σε άτυπη μορφή εργασίας μετά την πρώτη συμμετοχή της στο πρόγραμμα. Η εργασία της ήταν σε μία αστική μη κερδοσκοπική εταιρία όπου κρατούσε τα βιβλία της και επιβλεπόταν από έναν εξωτερικό συνεργάτη. Δεν είχε συνάψει σύμβαση εργασίας και ο τρόπος πληρωμής της ήταν με επαγγελματική δαπάνη.

Ο ωφελούμενος Α συμμετείχε στο πρόγραμμα Voucher Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους ηλικίας 25 έως και 29 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας ξεκίνησε το πρόγραμμα την 1/12/2014 και τελείωσε στις 9/4/2015. Δεν έχει πάρει μέρος σε κάποιο άλλο επειδή όπως χαρακτηριστικά μας είπε δεν χρειάστηκε αφού πριν το πρώτο μνημόνιο δούλευε κανονικά. Η ωφελούμενη Β συμμετείχε και στο πρόγραμμα Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους ηλικίας έως και 29 το χρονικό διάστημα 2013 με 2014 αλλά και στο Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους ηλικίας 25 έως και 29 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας το χρονικό διάστημα 2014 με 2015. Και οι δύο ωφελούμενοι πήραν μέρος στο πρόγραμμα λόγω της ανεργίας. Όπως χαρακτηριστικά μας αναφέρει ο ωφελούμενος Α, *ο λόγος ήταν καθαρά και μόνο η ανεργία, είχε μείνει για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα άνεργος, είχε σταματήσει το ταμείο ανεργίας μου, ήθελα κάποια χρήματα για να μπορέσω να βιοποριστώ στο επόμενο διάστημα και δεν μπορούσα να βρω τίποτα άλλο παρά μόνο το voucher.* Η ωφελούμενη Β σταμάτησε να εργάζεται στην μερική απασχόληση που είχε προχωρήσει μετά την συμμετοχή της στο πρώτο πρόγραμμα διότι είχαν σταματήσει οι αμοιβές στους εργαζομένους της επιχείρησης και όπως χαρακτηριστικά αναφέρει, *δεν είχε χρήματα να πληρώσει ο εργοδότης το προοπτικό του.* Πήρε μέρος στο πρόγραμμα αφού ήταν

το μοναδικό πράγμα που βρήκε να απασχοληθεί στην συνέχεια όσο και αν έψαξε όπως μας αναφέρει.

Όσον αφορά τους παρόχους κατάρτισης η άποψη των ωφελουμένων είναι κυρίως αρνητική. Σε πρώτο επίπεδο θεωρούν δυσανάλογα τα ποσά αμοιβής τους μέσω των επιταγών κατάρτισης σε σχέση με τις υπηρεσίες που παρέχουν. Συγκεκριμένα όπως μας αναφέρει ο ωφελούμενος Α, *είναι άδικο να αμείβεται ο πάροχος 1.080 ευρώ για να παρέχει 80 ώρες θεωρητικής κατάρτισης και οι ωφελούμενοι που εργάζονται 450 ώρες και καταρτίζονται 80 να αμείβονται με 2.070. Και οι δύο ωφελούμενοι επιλέξανε πάροχο κατάρτισης με κριτήριο τις θέσεις πρακτικής άσκησης που μπορούν να τους προσφέρουν. Συγκεκριμένα ο ωφελούμενος Α, θεωρεί ότι όσο μεγαλύτερος είναι ο πάροχος τόσο περισσότερες συνεργασίες θα έχει με μεγάλες επιχειρήσεις οι οποίες μπορεί και μετά την πρακτική να δώσουν και την ευκαιρία εργασίας στους ωφελούμενους. Αξίζει να σημειώσουμε ότι η ωφελούμενη Β η οποία έχει πάρει 2 φορές μέρος σε πρόγραμμα κατάρτισης, την πρώτη φορά επέλεξε τον πάροχο με τον οποίο συνεργαζόταν η επιχείρηση στην οποία έκανε την πρώτη πρακτική άσκηση, αφού στο πρώτο πρόγραμμα που συμμετείχε είχε εντοπίσει μόνη της όπως μας είπε την θέση πρακτικής μέσω του κοινωνικού της δικτύου. Στην δεύτερη περίπτωση, η θέση πρακτικής της προέκυψε από πρόταση του παρόχου. Ο λόγος που ο πρώτος ωφελούμενος δεν αναζήτησε μόνος του την θέση πρακτικής όπως μας είπε είναι ότι θεωρεί πιο κατάλληλο τον πάροχο για αυτό, αφού λόγο του πλήθους των επιχειρήσεων που συνεργάζεται είναι πολύ πιο εύκολο να σε φέρει σε επαφή με πολύ μεγαλύτερο αριθμό επιχειρήσεων από ότι μόνος σου μπορείς να εντοπίσεις όπως χαρακτηρίστηκα μας αναφέρει. Θεωρούν και οι δύο ότι η συμβουλευτική υποστήριξη για την εντόπιση της κατάλληλης θέσης πρακτικής άσκησης ήταν ανύπαρκτη και πως δεν ενημερώθηκαν πριν την συμμετοχή τους στην θεωρητική κατάρτιση για το περιεχόμενο της. Όπως χαρακτηριστικά μας αναφέρει ο ωφελούμενος Α, *η συμβουλευτική καθοδήγηση ήταν από μηδαμινή έως και ανύπαρκτη.**

Η άποψη των ωφελουμένων για το περιεχόμενο της θεωρητικής κατάρτισης είναι επίσης αρνητικό. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο ωφελούμενος Α, *ήταν επιεικώς απαράδεκτο, μας έβαλαν σε μία αίθουσα ανεξάρτητα από τι δουλεία ήταν να κάνει ο καθένας, και τι αντικείμενο σπουδών είχε και κάναμε κάποια μαθήματα τα οποία δεν είχαν να μας προσφέρουν απολύτως τίποτα, σε σημείο που σε ένα μάθημα παίζαμε με πλαστελίνες. Τα παιδιά στο τμήμα παρακολούθησης του ήταν στο σύνολο τους αδιάφορα προς το περιεχόμενο της θεωρητικής κατάρτισης και θεωρεί ότι ο λόγος που συνέβαινε αυτό ήταν ότι το αντικείμενο της κατάρτισης δεν ήταν προσανατολισμένο στα επαγγελματικά ενδιαφέροντα του κάθε ωφελούμενου ούτε έδινε στους ωφελούμενους κάποιο*

κίνητρο για παρακολούθηση. Από την άλλη πλευρά, μας μεταφέρει ότι οι τα στελέχη των παρόχων και σε πολλές περιπτώσεις και οι καθηγητές, προσπαθούσαν αν πείσουν τα παιδιά ότι το πρόγραμμα είναι μια μεγάλη ευκαιρία και τους ενθάρρυναν στο να δώσουν το 100% της προσωπικής τους προσπάθειας και κατά την διάρκεια της πρακτικής να είναι υποχωρήσιμοι προς το χρόνο εργασίας τους. Συγκεκριμένα, ο ωφελούμενος Α μας αναφέρει ότι τους παρότρυναν να μένουν παραπάνω ώρες στην εργασία αν χρειαστεί, πράγμα που κάποια παιδιά μόνο στην ιδέα όπως αναφέρει ότι θα ξεφύγουν από τον εφιάλτη της ανεργίας, το έκαναν με προθυμία. Η ωφελούμενη Β θεωρεί ότι η θεωρητική κατάρτιση δεν είχε καμία συνάφεια με την πρακτική και περιγράφει και η ίδια ότι άτομα από διαφορετικά αντικείμενα σπουδών παρακολουθούσαν την ίδια θεωρητική κατάρτιση. Όπως χαρακτηριστικά μας αναφέρει θεωρεί ότι παρείχε πολύ επουσιώδη πράγματα και επιφανειακά χωρίς να της αποφέρει κάποια γνώση για την μετέπειτα επαγγελματική πορεία.

Και οι δύο ωφελούμενοι επέλεξαν την θέση της πρακτικής άσκησης με πρώτο κριτήριο την εργασία πάνω στο αντικείμενο των σπουδών τους και το μέγεθος της επιχείρησης. Και οι δύο ωφελούμενοι θεωρούσαν ότι όσο μεγαλύτερη είναι η επιχείρηση στην οποία θα κάνουν την πρακτική άσκηση τόσες περισσότερες οι επαγγελματικές γνώσεις που θα αποκομίσουν από την εμπειρία τους. Ο ωφελούμενος Α αναφέρει πως βασικό του κριτήριο ήταν και η απόσταση της επιχείρησης που θα έκανε την πρακτική άσκηση από το σπίτι του, αφού όπως χαρακτηριστικά μας αναφέρει ήταν αρκετά δύσκολο να πληρώνει μέσα μαζικής μεταφοράς για να μετακινείται καθημερινά στην δουλειά του ενώ δεν πληρωνόταν κάθε μήνα. Ο ωφελούμενος Α έδωσε πέντε συνεντεύξεις σε επιχειρήσεις μέχρι να καταλήξει σε αυτή που πραγματοποίησε τελικά την πρακτική του άσκηση και ήρθε και σε επαφή με αρκετούς παρόχους αφού όπως χαρακτηριστικά μας αναφέρει ήθελε μια θέση πρακτική για να μάθει κάποια πράγματα πάνω στο αντικείμενο του. Ήθελε όπως μας αναφέρει να εργαστεί σε ένα λογιστικό γραφείο και δεν ήθελε να ξεκινήσει την πρακτική νομίζοντας σύμφωνα με τα λεγόμενα του παρόχου ότι θα εργαστεί στο λογιστικό γραφείο και να εργαζόταν στην ρεσεψιόν. Το ενδεχόμενο αυτό όπως χαρακτηριστικά μας περιγράφει το φοβόταν αφού είχε συμβεί σε αρκετά παιδιά που πραγματοποίησαν το πρόγραμμα μαζί με αυτόν. Η ωφελούμενη Β στην δεύτερη συμμετοχή της στο πρόγραμμα έδωσε μία συνέντευξη με την επιχείρηση στην οποία ολοκλήρωσε και την πρακτική της άσκηση. Στην πρώτη συμμετοχή της όπως ήδη έχουμε αναφέρει είχε εντοπίσει την θέση εργασίας μέσω συγγενικού της προσώπου με αποτέλεσμα να κατευθυνθεί σε αυτή μέσω του πρώτου προγράμματος. Όπως μας αναφέρει ο ωφελούμενος Α οι επιχειρήσεις κατά την διάρκεια των συνεντεύξεων δεν έκαναν ξεκάθαρο το αν

θα συνάψουν σύμβαση εργασίας μετά το πέρας της πρακτικής με τους ωφελούμενος. Ο ωφελούμενος Α θεωρεί ότι οι επιχειρήσεις θέλουν τους ωφελούμενους για να βγάζουν εις πέρας δουλειά χωρίς να θέλουν να τους απορροφήσουν στην συνέχεια. Στην περίπτωση που έκαναν γνωστή την πρόθεση τους αυτή χωρίς να αφήνουν πιθανότητα προσλήψεων οι ωφελούμενοι δεν θα ήταν παραγωγικοί. Από την πρώτη όμως εβδομάδα όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο ωφελούμενος Α, *ήταν ξεκάθαρο ότι οι επιχειρήσεις ήθελαν τζάμπα εργατικό δυναμικό και ότι δεν θα μας κρατήσει επειδή στην επιχείρηση που πήγαμε οι εργαζόμενοι ήταν απλήρωτοι έξι μήνες, υπήρχαν εργαζόμενοι με τρεις μήνες καθυστέρησης πληρωμής και ήταν άλλοι που ήταν τέσσερις και άλλοι πέντε και έξι.*

Η επιχείρηση στην οποία οι ωφελούμενοι ολοκλήρωσαν την πρακτική τους ήταν η ίδια και επίσης και οι δύο ήταν ασκούμενοι στο λογιστήριο της επιχείρησης. Το λογιστήριο στο οποίο έκανα την πρακτική τους απασχολούσε 3 εργαζόμενους και τον προϊστάμενο του λογιστηρίου. Ο αριθμός των εργαζομένων συνολικά της επιχείρησης ήταν 70 άτομα και επειδή ήταν πολυεθνική και έχει υποκαταστήματα στην Βουλγαρία, στην Ρουμανία και ίσως και σε άλλες βαλκανικές χώρες τα άτομα που απασχολούσε ήταν πάνω από 300. Το αντικείμενο εργασίας της επιχείρησης ήταν η παροχή υπηρεσιών καθαρισμού και ασφάλειας σε διάφορες άλλες επιχειρήσεις και φυσικά πρόσωπα. Οι συμβάσεις όλων των εργαζομένων της επιχείρησης ήταν για 8 ώρες εργασίας παρόλα αυτά, οι περισσότεροι από τους εργαζόμενους εργαζόντουσαν παραπάνω ώρες χωρίς να πληρώνονται τις νόμιμες υπερωρίες τους. Όπως χαρακτηριστικά μας αναφέρει ο ωφελούμενος Α, *όταν πήγαμε στο λογιστήριο τα υπόλοιπα άτομα του λογιστηρίου είπαν, ευτυχώς παιδιά που ήρθατε και κάποιοι από τα voucherna δουλέψετε για να φεύγουμε επιτέλους στις οκτώ ώρες δουλειάς.* Ο ωφελούμενος Α δεν δούλεψε ποτέ παραπάνω από τις 6 ώρες που προέβλεπε η πρακτική του και αναφέρει ότι ακόμη και να του ζητούνταν που δεν συνέβη δεν θα το έκανε. Ούτε η ωφελούμενη Β εργάστηκε παραπάνω ώρες κατά την διάρκεια της δεύτερης πρακτικής, το έκανε όμως στην πρώτη όταν χρειάστηκε και στην συνέχεια αφαιρέθηκαν οι ώρες από αυτές της επόμενης ημέρας. Επίσης η ωφελούμενη Β μας αναφέρει ότι στην πρώτη συμμετοχή της στο πρόγραμμα κατά την διάρκεια της πρακτικής έκανα και εξωτερικές εργασίες ενώ δεν προβλεπόταν κάτι τέτοιο από την πρόσκληση. Τα εργασιακά καθήκοντα των ωφελουμένων στο λογιστήριο της επιχείρησης ήταν η βοήθεια στους ήδη υπάρχοντες υπαλλήλους, στην αρχειοθέτηση των τιμολογίων, τις τηλεφωνικές επαφές με πελάτες και προμηθευτές κ.τ.λ. Οι σχέσεις των εργαζομένων με τους ωφελουμένους του προγράμματος κατά την διάρκεια της πρακτικής όπως αναφέρουν και οι δύο ωφελούμενοι ήταν πάρα πολύ καλές. Ο ωφελούμενος Α θεωρεί ότι ήταν πάρα πολύ καλές επειδή γνώριζαν οι εργαζόμενοι ότι δεν θα συνεχίζουν να εργάζονται στην επιχείρηση και έτσι δεν ένιωθαν κάποια

μορφή ανταγωνισμού η ‘απειλής’ όπως χαρακτηριστικά αναφέρει. Επίσης ο ωφελούμενος A προσθέτει ότι η επιχείρηση έκανε χρήση πολλών ωφελουμένων με αποτέλεσμα κάποιους από αυτούς να μην μπορεί να τους απασχολήσει. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο ωφελούμενος A, *μία κοπέλα στην ίδια επιχείρηση με εμένα δεν είχε πραγματικά τι να κάνει με αποτέλεσμα να φέρνει κάθε μέρα και να διαβάζει το βιβλίο της.*

Και οι δύο ωφελούμενοι θεωρούν ότι η πρακτική άσκηση τους προσέφερε περισσότερες γνώσεις από την θεωρητική κατάρτιση. Κι οι δύο συμφωνούν στο ότι είχαν την ευκαιρία να δουν από κοντά τον τρόπο που λειτουργεί ένα σύγχρονο λογιστήριο μιας μεγάλης επιχείρησης. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο ωφελούμενος A, *είδα το πώς λειτουργεί ένα λογιστήριο, ποια είναι τα κατατόπια του επαγγέλματος και σε τι ρυθμούς δουλεύουν.* Η ωφελούμενη B αναφέρει χαρακτηριστικά ότι, *στην δεύτερη περίπτωση είδα τον τρόπο που λειτουργεί ένα οργανωμένο λογιστήριο, ποιες είναι οι αρμοδιότητες του επαγγέλματος και πως κατανέμεται ο χρόνος σου και στην πρώτη περίπτωση ήταν η πρώτη επαφή με το αντικείμενο των σπουδών μου.* Ο ωφελούμενος A αναφέρει επίσης ότι το χρονικό διάστημα της πρακτικής ήταν πάρα πολύ μικρό για να μπορέσει αν προσφέρει ουσιαστικές γνώσεις στα λογιστικά και θεωρεί ότι το ίδιο ισχύει για κάθε κλάδο. Χαρακτηριστικά αναφέρει ότι *η πρακτική θα έπρεπε να είναι τουλάχιστον οκτώ με δώδεκα μήνες, για να μπορέσεις να αποκομίσεις κάποια πράγματα, τι να προλάβει αν μάθεις σε 4 μήνες;* Την ίδια άποψη έχει και η ωφελούμενη B και για τον χρόνο της θεωρητικής αλλά και της πρακτικής κατάρτισης. Σε κανένα από τους δύο ωφελούμενους δεν έγινε πρόταση για σύναψη σύμβασης μετά το πέρας της πρακτικής άσκησης. Παρόλα αυτά όπως μας αναφέρουν η επιχείρηση προχώρησε σε σύναψη σύμβασης με μία ωφελούμενη η οποία εργαζόταν δέκα με δώδεκα ώρες και Σάββατα παρότι ήταν παράνομο. Ο λόγος που και οι δύο θεωρούν ότι σε αυτή την ωφελούμενη έγινε πρόταση ήταν οι υποχωρήσεις που έκανε και η παραπάνω εργασία που κατέβαλε. Επίσης ο ωφελούμενος A αναφέρει ότι ένας σημαντικός λόγος που η επιχείρηση δεν προχωρούσε εύκολα σε προσλήψεις ήταν ότι θα μπορούσε εύκολα να χρησιμοποιεί ωφελουμένους από παρόμοια προγράμματα κατάρτισης και στο μέλλον.

Οι ωφελούμενοι θεωρούν ότι οι πάροχοι δεν συμβάλουν ουσιαστικά στην καλύτερη εφαρμογή των προγραμμάτων, διότι όπως χαρακτηριστικά μας αναφέρουν και οι δύο σαν βασικό σκοπό τους έχουν το κέρδος. Χαρακτηριστικά η ωφελούμενη B μας αναφέρει ότι οι πάροχοι τους αντιμετώπιζαν σαν κινητά ‘λεφτά’. Και οι δύο ωφελούμενοι πιστεύουν ότι θα τα προγράμματα θα υλοποιούνταν περισσότερο αποτελεσματικά από κάποιο δημόσιο πάροχο ή και από τον ίδιο τον ΟΑΕΔ. Στην ερώτηση μας για το αν πιστεύουν ότι με ένα αυστηρά καθορισμένο θεσμικό πλαίσιο

οι ιδιωτικοί πάροχοι θα λειτουργούσαν καλύτερα η ωφελούμενη Β θεωρεί ότι ίσως έτσι τα πράγματα θα ήταν καλύτερα ενώ ο ωφελούμενος Α έχει περισσότερη εμπιστοσύνη στον ΟΑΕΔ και θεωρεί ότι έχει καλύτερους μηχανισμούς για να τα υλοποιήσει. Η ωφελούμενη Α επίσης θεωρεί ότι τα προγράμματα θα πρέπει να εστιάζουν περισσότερο στις ανάγκες του ανέργου, αλλά και στην περίπτωση με τα σημερινά προγράμματα αν η συμβουλευτική λειτουργούσε όπως θα έπρεπε ίσως τα πράγματα να ήταν πολύ καλύτερα όπως χαρακτηριστικά μας αναφέρει. Και δύο ωφελούμενοι παρουσιάζουν σαν βασικό αρνητικό της υλοποίηση των προγραμμάτων την καθυστέρηση στην καταβολή των πληρωμών. Όπως χαρακτηριστικά μας αναφέρει ο ωφελούμενος Α, υπήρχαν παιδιά τα οποία δεν είχαν την οικονομική δυνατότητα να μετακινηθούν στην θέση της πρακτικής τους άσκησης σε καθημερινή βάση.

Και οι δύο ωφελούμενοι θεωρούν ότι παρόλο που τα προγράμματα αυτά στοχεύουν στην μείωση της ανεργίας στην ουσία δεν καταφέρνουν. Στην πραγματικότητα αυτό που κάνουν όπως μας αναφέρουν και οι δύο ωφελούμενοι είναι να επιδοτούν τους ανέργους για ένα διάστημα με κάποια χρήματα μέχρι να καταφέρουν να ενταχθούν σε μία κανονική δουλειά. Όπως χαρακτηριστικά μας αναφέρει ο ωφελούμενος Α, *όλα τα άτομα τα οποία παίρνουν μέρος σε αυτά τα προγράμματα έχουν ανάγκη από δουλειά και σταθερή δουλειά, ο λόγος που συμμετάσχουν είναι για να πάρουν κάποια χρήματα μέχρι να δουν τι θα κάνουν και για να βγάλουν ένα χρονικό διάστημα.* Ο ωφελούμενος Α επίσης αναφέρει χαρακτηριστικά ότι *ο τρόπος με τον οποίο προσπαθούν να μειώσουν την ανεργία είναι αστείος, αφού είναι σαν να προσπαθείς να καταπολεμήσεις τον καρκίνο με ντεπόν.* Και οι δύο ωφελούμενοι παρότι δεν είναι καθόλου ικανοποιημένοι από την συμμετοχή τους στα προγράμματα αυτά μας είπαν ότι θα ξαναέπαιρναν μέρος για καθαρά βιοποριστικούς λόγους, μάλιστα αξίζει να αναφέρουμε πως η ωφελούμενη Β έχει δηλώσει συμμετοχή για τρίτη φορά και περιμένει τα αποτελέσματα από το πρόγραμμα Επιταγή Εισόδου για νέους έως 29 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις στον κλάδο του Τουρισμού για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας το οποίο υλοποιείτε αυτή την περίοδο.

Και οι δύο ωφελούμενοι θεωρούν ότι τα προγράμματα θα πρέπει να εστίαζαν περισσότερο στις ανάγκες των ανέργων. Θεωρούν ότι θα ήταν πιο χρήσιμο η θεωρητική κατάρτιση να γινόταν ανά εργασιακό κλάδο και να παρέχονταν η εκμάθηση κάθετων δεξιοτήτων οι οποίες θα τους παρείχε περισσότερες δεξιότητες εξειδίκευσης στην επαγγελματική τους πορεία. Θεωρούν ότι η πιστοποίηση θα ήταν ένα πολύ καλό εγχείρημα αφού με τον τρόπο αυτό θα μπορούσαν να αποδεικνύουν τις δεξιότητες τους και πως η θεωρητική κατάρτιση θα έπρεπε να έχει περισσότερη διάρκεια στην περίπτωση που διασφαλιζόντουσαν οι παραπάνω προϋποθέσεις. Και οι δύο

ωφελοούμενοι βλέπουν θετικά την συνύπαρξη θεωρητική και πρακτική κατάρτισης αλλά θεωρούν ότι θα πρέπει η θεωρητική κατάρτιση να έχει άμεση σχέση με την πρακτική και η πρακτική να είχε μεγαλύτερο χρονικό ορίζοντα για να μπορούν να αποκτούν περισσότερες γνώσεις κατά την διάρκεια της. Όσον αφορά τις επιχειρήσεις τις πρακτικής άσκησης, και οι δύο ωφελοούμενοι θεωρούν ότι θα έπρεπε να συμβάλουν και αυτές κάπως στην επιδότηση τους. Το κόστος που θα έχουν, να τους βάζει στην διαδικασία να τους αξιοποιήσουν αποτελεσματικά και με θεσμικό πλαίσιο να καθορίζεται ο αριθμός των ωφελουμένων που πραγματοποιούν πρακτική άσκηση, ώστε οι επιχειρήσεις να μην χρησιμοποιούν αλόγιστα ωφελουμένους για κάλυψη αναγκών μόνο από τέτοιου είδους προγράμματα.

Η άποψη του στελέχους παρόχου κατάρτισης για τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με την χρήση επιταγών κατάρτισης (Training Voucher)

Η γενική άποψη του στελέχους του παρόχου κατάρτισης για τα προγράμματα είναι ότι τα προγράμματα αυτά προσπαθούν να εντάξουν τους άνεργους στην αγορά εργασίας και με αυτό τον τρόπο να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα της ανεργίας. Οι καινοτομίες που πιστεύουν ότι έχουν τα εν λόγω προγράμματα είναι ότι περιλαμβάνουν τον συνδυασμό θεωρητικής κατάρτισης με πρακτική άσκηση κάτι το οποίο δεν συνέβαινε με τα προγράμματα αντιμετώπισης της ανεργίας του παρελθόντος. Ακόμη μια καινοτομία θεωρεί ότι είναι ότι εξιδανικεύουν τον στόχο τους είτε σε ηλικιακή ομάδα- στόχου είτε σε επαγγελματική ομάδα στόχου και ότι κάποια από αυτά είχαν την δυνατότητα και παρείχαν πιστοποίηση. Το στέλεχος του παρόχου επίσης πιστεύει ότι δεν επιλύουν προβλήματα γραφειοκρατικά αφού ο φόρτος εργασίας στους παρόχους παραμένει αρκετά αυξημένος αλλά χωρίς να γνωρίζει αν τα προηγούμενα άφηναν περιθώριο πελατειακών δικτύων, για τα συγκεκριμένα πιστεύει ότι δεν αφήνουν κάποιο τέτοιο περιθώριο. Οι άνεργοι θεωρεί ότι παίρνουν μέρος σε αυτά τα προγράμματα γνωρίζοντας ότι θα απασχοληθούν για ένα μικρό χρονικό διάστημα χωρίς να είναι βέβαιη η παραμονή τους στην θέση εργασίας που θα ασκήσουν την πρακτική τους.

Στα πρώτα προγράμματα μας επισημαίνει ότι οι ωφελοούμενοι τα αντιμετώπιζαν σαν μια ευκαιρία είσοδο τους στην αγορά εργασίας αλλά σε όλο και μετέπειτα προγράμματα αρχίζουν να τα αντιμετωπίζουν περισσότερο επιδοματικά. Οι επιχειρήσεις από την άλλη θεωρεί ότι αντιμετωπίζουν σημαντικά προβλήματα λόγω της οικονομικής δυσχέρειας που έχει επιφέρει η οικονομική κρίση, με αποτέλεσμα να μην είναι διστακτικές σε αυτού το είδους τα προγράμματα.

Άλλος ένας λόγος που αναφέρει ότι οι επιχειρήσεις είναι διστακτικές, είναι το γεγονός ότι τα προγράμματα τους υποχρεώνουν να μην προβούν σε μείωση του προσωπικού τους και την διάρκεια και μετά την συμμετοχή τους στα εν λόγω προγράμματα. Από την άλλη, η ροή των ανέργων που ενδιαφέρονται να συμμετέχουν στα εν λόγω προγράμματα θεωρεί ότι έχει αυξηθεί σημαντικά καθώς και η δομή τους αφού μετά το 2012 που ξεκίνησε η εφαρμογή των προγραμμάτων αυτών ένα μεγάλο ποσοστό ανέργων είναι και απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης την στιγμή που παλιότερα το ποσοστό αυτό ήταν μικρότερο κατά πολύ. Το στέλεχος του παρόχου θεωρεί θετική την συμμετοχή των ανέργων στα προγράμματα αυτού τους είδους και πως τους παρέχουν σημαντικές δεξιότητες από τον συνδυασμό της θεωρητικής με την πρακτική άσκηση ακόμη και αν η παραμονή τους στην θέση της πρακτικής είναι αρκετά μικρή. Με μια καλή συστατική επιστολή όπως χαρακτηριστικά μας αναφέρει το στέλεχος του παρόχου και την πεντάμηνη προϋπηρεσία μπορούν να διεκδικήσουν με μεγαλύτερα προσόντα μια μελλοντική θέση εργασίας.

Το στέλεχος του παρόχου θεωρεί ότι θα ήταν καλύτερο να υπάρχουν περισσότερες θέσεις στα προγράμματα κατάρτισης για να καλύπτεται η υπάρχουσα ζήτηση των ενδιαφερομένων για τα εν λόγω προγράμματα και πως θα ήταν καλό να συμβάλουν χρηματικά και οι επιχειρήσεις μίας και πιστεύει ότι ωφελούνται από την ύπαρξη ωφελουμένων σε αυτές και θα βοηθήσει τους ωφελούμενους να γίνουν περισσότερο παραγωγικοί. Το στέλεχος θεωρεί ότι οι ωφελούμενοι επέλεξαν τον πάροχο κατάρτισης βάση της απόστασης από την κατοικίας τους κυρίως και ύστερα από όσα είχαν ακούσει για αυτόν από συγγενείς και φίλους. Όσον αφορά την θεωρητική κατάρτιση των προγραμμάτων, το στέλεχος θεωρεί περισσότερο αποτελεσματικά τα προγράμματα με καθορισμένο περιεχόμενο από το σχεδιασμό τους συγκριτικά με όσα δεν είναι. Όπως χαρακτηριστικά μας αναφέρει, είναι πολύ δύσκολο οι πάροχοι από μόνοι τους να καταφέρουν να φτιάξουν ένα καλό πρόγραμμα θεωρητικής κατάρτισης με τους περιορισμούς που μπαίνουν για αυτό από το υπουργείο και το χρόνο που δίνεται για την υλοποίηση του. Το στέλεχος του παρόχου επίσης θεωρεί ότι η θεωρητική κατάρτιση θα έπρεπε να είναι στοχευόμενη ανά εκπαιδευτικό κλάδο για να είναι περισσότερο αποτελεσματική και να έχει και γενικές δεξιότητες. Όσον αφορά την διάρκεια της θεωρητικής κατάρτισης, το στέλεχος θεωρεί ότι ήταν ικανοποιητική και ίσως ήταν και αρκετές ώρες ειδικά για τα προγράμματα τα οποία δεν περιελάμβαναν πιστοποίηση. Όσον αφορά την πρακτική άσκηση, το στέλεχος θεωρεί ότι ο συνδυασμός της με την θεωρητική κατάρτιση είναι θετικός και θα πρέπει να αυξηθούν οι ώρες και να υπάρχει επόπτης της επιχείρησης και στην πρακτική άσκηση ο οποίος να μπορεί να λειτούργει συμβουλευτικά για τον εργαζόμενο. Διαφορετικά θα έπρεπε η συμβουλευτική που ήδη προβλέπεται από τα προγράμματα να λειτουργεί

πραγματικά για τους ωφελούμενους ώστε να μπορεί να τους βοηθάει και να τους συμβουλεύει στο οποιοδήποτε πρόβλημα προκύπτει.

Το στέλεχος μας αναφέρει ότι τα είδη των επιχειρήσεων που έρχονται σε επαφή με τους παρόχους για να λάβουν μέρος στο πρόγραμμα είναι κυρίως μικρομεσαίες και σε μικρότερο ποσοστό μεγάλες αλυσίδες. Το μέγεθος της επιχείρησης θεωρεί το στέλεχος ότι έχει σημασία για την μελλοντική πρόσληψη των ωφελουμένων, αφού όσο μεγαλύτερη είναι η επιχείρηση τόσο μεγαλύτερο περιθώριο έχει να κάνει κάτι τέτοιο. Σαν παράδειγμα μεγάλων αλυσίδων μας αναφέρει αλυσίδες καλλυντικών και αθλητικών ειδών οι οποίες δεν έψαχναν εργαζομένους με ιδιαίτερα προσόντα αλλά βάση παρουσιαστικού, ώστε να ταιριάζουν στο χαρακτήρα πωλήσεων της εταιρίας. Οι θέσεις οι οποίες στελεχώθηκαν από ωφελούμενους σε αυτές τις εταιρίες ήταν κυρίως πωλητών. Το στέλεχος μας αναφέρει ότι παρατηρήθηκαν περιπτώσεις επιχειρήσεων οι οποίες λαμβάνουν παραπάνω από μια φορά μέρος σε παρόμοια προγράμματα και επιχειρήσεις οι οποίες απαιτούσαν από τους ωφελούμενους παραπάνω υποχρεώσεις όπως να εργαστούν κάποιες ώρες από το προβλεπόμενο. Σε αυτή την περίπτωση όπως μας αναφέρει ο πάροχος έπαιρνε θέση αλλά ήταν δύσκολο να βρεθεί λύση αφού ο ωφελούμενος θεωρούσε τον εαυτό του ασκούμενο ενώ η επιχείρηση των αντιμετώπιζε σαν εργαζόμενο. Η βασική εξήγηση των επιχειρήσεων στις περισσότερες περιπτώσεις που δεν προχωρούσαν σε σύναψη σύμβασης με τους ωφελούμενους ήταν οι οικονομικές δυσκολίες που ανέφεραν ότι αντιμετωπίζουν λόγω της κατάσταση είτε ότι ο ωφελούμενος δεν ήταν ο κατάλληλος για την θέση επειδή δεν έδινε το μέγιστο της προσπάθειας που θα έπρεπε να δώσει όπως χαρακτηριστικά μας αναφέρει το στέλεχος του παρόχου. Ενώ στις περιπτώσεις όπου τα σχόλια ήταν θετικά, ήταν και αυτές που προσέλαβαν άτομα μετά την πρακτική.

Η άποψη του στελέχους του παρόχου για την επιδότηση των ωφελουμένων στα προγράμματα θεωρεί ότι είναι καλή και ικανοποιητική, παρόλο που όπως χαρακτηριστικά μας λέει οι ωφελούμενοι διαφωνούν και πιστεύουν ότι τα χρήματα είναι λίγα τα χρήματα και υπάρχουν προβλήματα καθυστέρησης στις πληρωμές με αποτέλεσμα να δημιουργείτε πρόβλημα στην μετακίνησή τους. Θεωρεί ότι το επίδομα θα πρέπει να καθορίζεται βάσει των βασικών μισθών και να είναι λίγο χαμηλότερο για να δίνει κίνητρο στους ωφελουμένους να ψάχνουν για εργασία, κάτι το οποίο συνέβαινε. Σαν προσωπική λύση δίνει την μείωση τις αμοιβής των παρόχων, έστω και εκατό ευρώ όπως χαρακτηριστικά μας λέει για να δοθούν στους ωφελουμένους αν και σε αυτή την περίπτωση θεωρεί ότι πάροχοι οι οποίοι ασχολούνται μόνο με τέτοιου είδους προγράμματα θα είχαν πρόβλημα βιωσιμότητας. Θεωρεί ακόμη ότι οι πάροχοι έχουν αυξηθεί σημαντικά,

χαρακτηριστικά αναφέρει ότι ξεφυτρώνουν σαν τα μανιτάρια, και πιστεύει ότι θα πρέπει να γίνει μία εκκαθάριση της αγοράς των παρόχων διότι πολλά από τα μικρά που υπάρχουν δεν παρέχουν και ποιοτικές υπηρεσίες. Για την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών των παρόχων υποστηρίζει ότι εξαρτάται από το προσωπικό ενδιαφέρον των εργαζομένων οι οποίοι θα πρέπει να έχουν ως κριτήριο τον άνεργο και όχι το όφελος του παρόχου και με αυτό τον τρόπο θεωρεί ότι μειώνονται και τα προβλήματα της εφαρμογής των προγραμμάτων. Υποστηρίζει ότι η υπηρεσία που θα παρεχόταν θα ήταν πολύ πιο ποιοτική αν οι σύμβουλοι των παρόχων ήταν ειδικά εκπαιδευμένοι σε αυτό. Στο δίλημμα δημόσιου ή ιδιωτικού παρόχου ή και κάποιας δημόσιας υπηρεσίας, για να υλοποιεί τα εν' λόγω προγράμματα μας απαντάει ότι σίγουρα ένας δημόσιος φορέας έχει μεγαλύτερη πείρα και τεχνογνωσία για να υλοποιήσει προγράμματα αυτό τύπου, αφού και θα μπορούσε να πραγματοποιήσει σύζευξη ζήτησης με προσφοράς εργασίας με αποτέλεσμα μεγαλύτερη αποδοτικότητα. Στην περίπτωση αυτή βέβαια μας υπογραμμίζει ότι οι πάροχοι θα σταματούσαν να υπάρχουν και δεν γνωρίζει κατά πόσο είναι εφικτό αυτό.

Το στέλεχος θεωρεί ότι τα προγράμματα αυτού το είδους παρόλα τα προβλήματα τους τελικά βοηθούν στην διευκόλυνση της εισόδου των ωφελουμένων στην αγορά εργασία. Μία άλλη λύση την οποία μπορεί να σκεφτεί είναι η επιδότηση θέσεων εργασίας από τον ΟΑΕΔ μας αναφέρει το στέλεχος και συγκριτικά με αυτή τα προγράμματα αυτού του είδους της φαίνονται πολύ καλύτερα. Το βαθύτερο πρόβλημα θεωρεί ότι είναι ότι οι επιχειρήσεις είναι διστακτικές στο να κάνουν προσλήψεις λόγω της οικονομικής κατάστασης της χώρας και πως αν αυτά τα προγράμματα εφαρμόζονταν σε μια διαφορετική οικονομική συγκυρία, θα είχαν πολύ μεγαλύτερο ποσοστό απορρόφησης των ωφελουμένων και καλύτερα αποτελέσματα. Επίσης, υποστηρίζει ότι και ο χειρισμός του ωφελουμένου σχετίζεται άμεσα με το αποτέλεσμα της πρόσληψης και όπως χαρακτηριστικά μας αναφέρει, *ένας ωφελούμενος που είναι και ευσυνείδητος και θέλει να δείξει την αξία του θα την βρει την άκρη του μέσα στην επιχείρηση, δηλαδή να μην προληφθεί τον επόμενο μήνα αλλά με μια καλή συστατική θα έχει μία προοπτική στο μέλλον αλλά και για την ίδια την επιχείρηση είναι πάντα θετικό να έχουν μια καλή εικόνα από εσένα.* Την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων σε σύγκριση με την μείωση της ανεργίας την θεωρεί ικανοποιητική σε σχέση με την κατάσταση της αγοράς και σε αυτό θεωρεί ότι θα βοηθούσε η πεντάμηνη πρακτική η οποία θα έφερνε σε επαφή τους άνεργους με τις επιχειρήσεις. Σήμερα, κατά την άποψη της, δεν είναι αποτελεσματικό επειδή οι επιχειρήσεις είναι διστακτικές στο να πραγματοποιήσουν προσλήψεις επειδή όμως μας αναφέρει δεν ξέρουν τι τους ζημερώνει. Θεωρεί πάρα πολύ αρνητικό το γεγονός ότι υπάρχουν ωφελούμενοι οι οποίοι παίρνουν μέρος σε αυτά τα προγράμματα παραπάνω από μία

φορά επειδή έτσι παίρνουν την θέση από κάποιον άλλο άνεργο ο οποίος δεν έχει συμμετάσχει. Για να αντιμετωπιστεί αυτό προτείνει κριτήριο στην επιλογή των ανέργων να είναι η συμμετοχή τους για πρώτη φορά. Επίσης κατά την άποψη της, θα πρέπει να πραγματοποιηθούν σημαντικές βελτιώσεις για να έχουν μεγαλύτερα αποτελέσματα αυτού του είδους τα προγράμματα. Συγκεκριμένα είναι σύμφωνη με την λογική του εργαλείου της επιταγής κατάρτισης (Training Voucher) αλλά υποτρίζει την εξατομικευμένη λογική και κατάρτιση ανάλογα με τις ανάγκες του κάθε ανέργου οι οποίες θεωρεί ότι είναι διαφορετικές από άνεργο σε άνεργο.

Η άποψη του στελέχους του ΟΑΕΔ για τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με την χρήση επιταγών κατάρτισης (Training Voucher)

Το στέλεχος μας υπογραμμίζει ότι ο ΟΑΕΔ δεν έχει μεγάλο λόγο στον σχεδιασμό και στην υλοποίηση των προγραμμάτων πέρα από τις πληρωμές της οποίες και αναλαμβάνει. Η άποψη του για τα εν' λόγω προγράμματα είναι ότι με κριτήριο την οικονομική αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα δεν προσφέρουν 'απολύτως τίποτα' όπως χαρακτηριστικά μας αναφέρει και ούτε διαφέρουν σε κάτι ουσιαστικό από τα παλιότερα προγράμματα. Ένα πλεονέκτημα των σημερινών προγραμμάτων μας αναφέρει ότι είναι η δικαιότερη επιλογή των ανέργων λόγω του πληροφοριακού συστήματος και των κριτηρίων που γίνεται η επιλογή, δεν αφήνουν το περιθώριο όπως αναφέρει παρεμβάσεων προσωπικού περιεχομένου. Στο παρελθόν όπως μας αναφέρει η επιλογή γινόταν από τον πάροχο κατάρτισης με αποτέλεσμα να υπάρχει διαπροσωπική ή και πελατειακή λογική στην επιλογή των ωφελουμένων. Θεωρεί ότι τα προγράμματα αυτά καταλήγουν να ενισχύουν επιδοματικά του ανέργους και από εκεί που εξ' ορισμού η κατάρτιση είναι εργαλείο ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης μέσω αυτών των προγραμμάτων μετατρέπεται ένα εργαλείο ενεργητικής πολιτικής που εντάσσεται στις παθητικές επιδοματικές πολιτικές.

Θεωρεί επίσης ανεπαρκή τον σχεδιασμό των προγραμμάτων διότι δεν σχεδιάζονται από τον ΟΑΕΔ αλλά υπάρχουν ειδικές και γενικές κατευθύνσεις από το Υπουργείο Εργασίας και Εκπαίδευσης που εποπτεύουν τον ΟΑΕΔ. Τα μοναδικά προγράμματα τα οποία είχε όπως μας αναφέρει εμπλοκή στην υλοποίηση και τον σχεδιασμό είναι αυτό της Επιταγής Διασύνδεσης με την αγορά εργασίας ανέργων αποφοίτων ΑΕΙ και ΤΕΙ έως 29 ετών (8 περιφερειών σύγκλισης) και αυτό της Επιταγής κατάρτισης ανέργων σε τομείς οικονομικής δραστηριότητας με υποχρεωτική εγγυημένη απασχόληση για το οποίο και ανακλήθηκε η εφαρμογή του όπως ήδη έχουμε αναφέρει

και παραπάνω. Στο πρώτο πρόγραμμα στο οποίο υλοποιείται η συμβολή του ΟΑΕΔ ήταν ότι αντέστρεψε την κατανομή του προϋπολογισμού του προγράμματος προς όφελος των ωφελουμένων και αύξησε τις θέσεις του προγράμματος όπως μας αναφέρει σε σχέση με τα προηγούμενα προγράμματα. Επίσης, με τον μερικό επανασχεδιασμό που έκανε ο ΟΑΕΔ στο προαναφερόμενο πρόγραμμα αφαιρέθηκαν κάποιες επιχειρήσεις συμβουλευτικής που έπαιρναν και αυτές μερίδιο του προϋπολογισμού την στιγμή που η συμβουλευτική είναι καθαρά υποχρέωση των παρόχων όπως μας αναφέρει βάσει του κανονισμού λειτουργίας τους.

Το στέλεχος του ΟΑΕΔ θεωρεί ότι το βασικό πρόβλημα σχετικά με τις προβλεπόμενες θέσεις των προγραμμάτων είναι ότι καθορίζονται με βάση των προϋπολογισμό τους και όχι με την προσφορά και ζήτηση ανεργίας που έχει καταγράψει ο ΟΑΕΔ. Ως παράδειγμα μας το στέλεχος μας φέρνει την περίπτωση της περιφέρειας του Βόρειου Αιγαίου όπου ενώ ο σχεδιασμός περιελάμβανε θέσεις 700 ανέργων δεν υπήρχε ζήτηση τόσων ανέργων με αποτέλεσμα οι αιτήσεις για το πρόγραμμα να είναι κατά πολύ μικρότερες. Ως βασικό πρόβλημα της διάρκειας της θεωρητικής κατάρτισης και πρακτικής άσκησης, το στέλεχος του ΟΑΕΔ θεωρεί ότι είναι το γεγονός ότι όλα τα προγράμματα κατάρτισης που χρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ θα πρέπει να διέπονταν από το σύστημα διαχείρισης και ελέγχου που προβλέπονται οι ώρες θεωρίας και πρακτικής. Το περιεχόμενο τώρα της θεωρητικής κατάρτισης θεωρεί ότι καθορίζεται με βασικό κριτήριο την απορρόφηση του προϋπολογισμού και πάλι με μικρές κατευθύνσεις από το σύστημα διαχείρισης του ΕΚΤ με αποτέλεσμα να γίνεται ανεπίκαιρο και μη αποκρινόμενο στις ανάγκες των ωφελουμένων. Σαν παράδειγμα μας φέρνει τις οριζόντιες δεξιότητες σε χρήση Η/Υ οι οποίες υπάρχουν όπως χαρακτηριστικά μας αναφέρει στο σύνολο των προγραμμάτων την στιγμή που οι απόφοιτοι ΑΕΙ και ΤΕΙ μετά το 2004 έχουν πολύ καλή έως και άριστη χρήση στους Η/Υ. Η διάρκεια της θεωρητικής κατάρτισης θεωρεί ότι πρέπει να καθορίζεται βάση του περιεχομένου της και όχι βάσει του προϋπολογισμού όπως χαρακτηριστικά αναφέρει. Το πρόβλημα του περιεχομένου της θεωρητικής κατάρτισης θεωρεί ότι μπορεί να αντιμετωπιστεί με κλαδικά κατευθυνόμενη θεωρητική κατάρτιση η οποία να καταρτίζει τους ωφελουμένους με τα πιο σύγχρονα επαγγελματικά εργαλεία στον εκάστοτε επαγγελματικό κλάδο και με βάση το χρόνο που χρειάζεται η εκμάθησή τους να καθορίζεται και η διάρκεια τους.

Όσον αφορά τώρα την πρακτική άσκηση, θεωρεί ότι με τον τρόπο που γίνεται δεν εξασφαλίζει στενή σχέση της με την θεωρητική κατάρτιση με αποτέλεσμα να καταλήγει σε αναποτελεσματικό αποτέλεσμα. Δεν γνωρίζει όπως μας αναφέρει σε τι ποσοστό επιτυγχάνεται αυτό γνωρίζει όμως αρκετές περιπτώσεις στις οποίες παρατηρείται. Ως παράδειγμα φέρνει την περίπτωση

βρεφονηπιόκομου η οποία εκτελεί την πρακτική άσκηση του προγράμματος σε ζαχαροπλαστείο. Θεωρεί ότι μπορεί να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα αυτό και μάλιστα από τον ίδιο τον ΟΑΕΔ ο οποίος έχει μηχανισμούς εξατομικευμένης παρέμβασης οι οποίες βρίσκονται όπως χαρακτηριστικά αναφέρει σε ύπωση και φυσικά θα πρέπει να ενεργοποιηθούν. Ένας σημαντικός μηχανισμός εξ' αυτών είναι οι εργασιακοί σύμβουλοι οι οποίοι μπορούν να κάνουν την αντιστοιχία. Χαρακτηριστικά μας αναφέρει ότι θα πρέπει να λειτουργήσει πρώτα μηχανισμός ποιοτικής ανάλυσης και στην συνέχεια σχεδιασμού, πρόβλημα το οποίο δεν συνέβαινε και στα παλαιότερα προγράμματα κατάρτισης. Θεωρεί ότι το πρόγραμμα θα πρέπει να είναι κομμένο και ραμμένο όπως χαρακτηριστικά αναφέρει πάνω σε αυτόν που έχει το πρόβλημα. Η διάρκεια της όπως ήδη μας έχει πει, θεωρείται ανεπαρκής αφού οι ώρες είναι ελάχιστες για να καταφέρει να εκπαιδευτεί κάποιος στο επαγγελματικό του αντικείμενο. Επίσης, επισημαίνει ότι υπάρχει ένα μεγάλο έλλειμμα των επαγγελματικών περιγραμμάτων που δεν είναι αρμοδιότητα του ΟΑΕΔ αλλά του ΕΟΠΠΕΠ, οπότε αν είχε ολοκληρωθεί ένας μεγάλος αριθμός επαγγελματικών περιγραμμάτων τότε θα μπορούσες να πεις ότι για να πάρεις συγκεκριμένες δεξιότητες χρειάζεται αυτή η δομή και αυτές οι ώρες ανά θεματικό αντικείμενο. Και τέλος, συμπληρώνει ότι όλα θα πρέπει να καταλήγουν σε πιστοποίηση η οποία όπως μας αναφέρει μπορεί να βοηθήσει και τους ωφελούμενους να δουν τα προγράμματα αυτού το είδους λιγότερο επιδοματικά. Όπως χαρακτηριστικά μας αναφέρει ότι ο ωφελούμενος μπορεί να το δει μέσα από μια ποιοτική διάσταση όταν βλέπει χρησιμότητα της παροχής κατάρτισης σε σχέση με το πρόβλημα του και την δυνητική καλύτερη διεκδίκηση μίας θέσης εργασίας.

Όσον αφορά την θέση των επιχειρήσεων στο πρόγραμμα, θεωρεί ότι η προσέγγιση τους από τους παρόχους δεν γίνεται ουσιαστικά. Έρχονται σε επαφή με τους εργοδότες για να διαχειριστούν τον όγκο των ωφελουμένων όπως μας αναφέρει που έχει στην διάθεση του ο καθένας. Η άποψη του στελέχους είναι ότι θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες των επιχειρήσεων και να γίνεται γνωστή η ανάγκη τους για θέσεις εργασίας αλλά όχι πρόχειρα αλλά με μια περισσότερο συστηματική προσέγγιση και η χαρτογράφηση των αναγκών που θα λάμβανε υπόψη και τον κύκλο εργασιών των επιχειρήσεων και τις βελτιώσεις του ώστε τα προγράμματα να μην έχουν μόνο θεραπευτικό χαρακτήρα στην μάχη κατά της ανεργίας αλλά και αναπτυξιακό. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει θα πρέπει να επικρατεί η πρόθεση να εντάξεις έναν άνεργο για να βοηθήσει το μέλλον και αναπτυξιακά την επιχείρηση και όχι με μοναδικό σου κριτήριο να περάσει ο χρόνος και να τον ενισχύεις επιδοματικά. Ως παράδειγμα το στέλεχος φέρνει τον τρόπο προσέγγισης της Σουηδίας και του σχεδιασμού προγραμμάτων.

Για τους παρόχους κατάρτισης η άποψη του στελέχους είναι ότι στην συντριπτική τους πλειονότητα παρέχουν υπηρεσίες που δεν φέρνουν αποτέλεσμα και τους χαρακτηρίζει εισοδηματίες της κατάρτισης. Θεωρεί ότι τα κέρδη τους είναι κατά πολύ μεγαλύτερα από τις υπηρεσίες που παρέχουν. Πιστεύει ότι τους παρόχους πρέπει να τους χρησιμοποιείς για να ένα συγκεκριμένο λόγο, να παρέχουν κατάρτιση και να τους κρίνεις σχετικά με το αποτέλεσμα αυτής της παροχής. Το κριτήριο αυτό θεωρεί ότι δεν υπάρχει με αποτέλεσμα όχι απλά να μην κρίνονται για τα αποτελέσματα των παροχών τους αλλά και να επιβραβεύονται εισοδηματικά από τα προγράμματα με την συνεχή τους χρηματοδότηση. Μας αναφέρει ότι η ύπαρξη αυτοχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων σε μεγάλους παρόχους ίσως αναγκάζει τους παρόχους να επιχειρούν μία συστηματική δουλειά στην υλοποίηση των προγραμμάτων αφού με αυτό τον τρόπο βελτιώνουν και την φήμη τους. Δες να θα πρέπει όμως υποστηρίζει να αφήνουμε την τύχη της υλοποίησης μόνο στην καλή θέληση του εκάστοτε παρόχου. Στο δίλημμα ιδιωτικών η δημόσιων παρόχων θεωρεί ότι η καλύτερη λύση θα ήταν ο συνδυασμός, αφού ο ιδιωτικός παρατηρείται ότι δεν λειτουργεί επιθυμητά αλλά και ο δημόσιος αυτή την στιγμή αδυνατεί. Θεωρεί ότι θα πρέπει να κρίνεται και να συγκρίνεται η παροχή υπηρεσιών των μεν και των δε ώστε να οδηγούνται σε αποτελεσματικά αποτελέσματα. Μας αναφέρει ότι ο ΟΑΕΔ έχει προχωρήσει σε ένα σχεδιασμό για να δημιουργήσει παρόχους δημόσιους οι οποίοι θα λειτουργούν με ποιοτικά κριτήρια αλλά δεν έχει υλοποιηθεί μέχρι στιγμής. Τέλος, υπογραμμίζει ότι η έλλειψη συστηματικού σχεδίου δράσης και έρευνας αναγκών που υπάρχει, αφήνει μετέωρη και την αξιολόγηση αποτελέσματος των προγραμμάτων αφού όταν δεν ξέρουμε τις ανάγκες μπορούμε μόνο κατά τύχη να επιτύχουμε την κάλυψη τους.

Οι καθυστερήσεις στις πληρωμές θεωρεί ότι ήταν καθαρά διαχωριστικό θέμα αφού δεν υπήρχε ανάλογο σύστημα και ότι στα τελευταία προγράμματα έχει διορθωθεί και δεν θα υπάρχει καμία καθυστέρηση. Η άποψη του για τις πληρωμές των επιδοτήσεων των προγραμμάτων είναι ότι αποτελεί αναγκαίο παράγοντα για μια καλή και αποτελεσματική υλοποίηση των προγραμμάτων αφού τα χρήματα αυτά της επιδότησης στο μεγαλύτερο ποσοστό των ανέργων καλύπτουν βιοποριστικές του ανάγκες. Την διόρθωση αυτού του διαχειριστικού προβλήματος των πληρωμών καθώς και του συστήματος παρακολούθησης μέσω του πληροφοριακού συστήματος Διόφαντος που υπάρχει θεωρεί ότι αποτελούν δύο πολύ σημαντικά θετικά στοιχεία των προγραμμάτων ενώ ως αρνητικά μας αναφέρει κατά κύριο λόγο τις μεγάλες καθυστερήσεις από την δημοσιοποίηση των προσκλήσεων μέχρι και την αρχή της υλοποίησης των προγραμμάτων.

Τέλος, θεωρεί ότι η επαγγελματική κατάρτιση για να μπορέσει να βελτιωθεί, ιδιαίτερα σε περίοδο κρίσης, θα πρέπει να εστιαστεί σε εκείνα τα επίπεδα της οικονομικής και επαγγελματικής ζωής με αναπτυξιακές δυνατότητες όπως χαρακτηριστικά μας αναφέρει και αυτό γίνεται όταν υπάρχει μια έρευνα της αγοράς και χαρτογράφηση, εστιασμένη ώστε να δημιουργηθούν παραγωγικές επιχειρήσεις. Επίσης, συμπληρώνει ότι στο στοίχημα είναι λιγότερο στην δημιουργία έκτακτων θέσεων εργασίας και περισσότερο στην δημιουργία θέσεων εργασίας σε παραγωγικούς τομείς, ιδιαίτερα δε τώρα στην περίοδο της κρίσης στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα ώστε να μειώσουμε και την ανεργία αλλά και να καταφέρουμε να μειώσουμε την μετανάστευση εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού σε άλλες χώρες.

**Continuing Vocational Training in Greece:
The case of Voucher Programs.**

Olga Deli

ABSTRACT

The crisis in the labour of market, that manifests itself since the beginning of 90's in Greece, has caused the rise of unemployment that reckons an economic and social problem. The “active” politics of labour suggest the solution to this problem, as European Union try to close the gap between the market of labour and the educational system, in a try to reduce the unemployment. One of these politics is the Continuing Vocational Training (CVT) that usually attracts young unemployment people who graduated the secondary or tertiary education.

The purpose of this study is to analyze and describe the planning and the provision of the CVT Programs in Greece. We refer to the economic theories about the vocational training and the connection with the market of labour. We will also analyze what problems vocational training comes to solve and in which way. Afterwards, we list the vocational programs provided through the “Training Voucher” in Greece. In first place, our study question focus on the content of CVT, its structure and whether or not, is it part of the politics of labour. In second place, we examine how the stakeholders of CVT experience this process, which are the expectations of the designers and staff, which are the official and unofficial purpose of the Voucher Programs, how are they developed and how do they work. Finally, we try to find out whether the CVT Programs reduce the unemployment or not.

In order to answer these study questions, we use the method of qualitative interviews in depth making semi structured questions to stakeholders of CVT and Voucher Programs.

Keywords: training, life-long learning, active politics of labour, European employment strategy, training voucher, continuing vocational training.