



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ **ERSA**

ΜΕΛΟΣ ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ
ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ (RSAI, ERSA)

“Οικονομική Κρίση και Πολιτικές Ανάπτυξης και Συνοχής”

10ο Τακτικό Επιστημονικό Συνέδριο ,
Θεσσαλονίκη, 1 – 2 Ιουνίου 2012

Συνδιοργάνωση

Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης:

Τμήμα Μηχανικών Χωροταξίας και Ανάπτυξης, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών
Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΔΟΜΕΣ ΕΥΡΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**Μαρία Αθηνά Αρταβάνη****Αν Καθηγήτρια Στρατιωτικής Σχολής Ευελπίδων****Email: artmar000@yahoo.gr****1.Εισαγωγή**

Στη χάραξη της στρατηγικής για την περιφερειακή ανάπτυξη και στον καθορισμό των σκοπών και των μέτρων πολιτικής εξακολουθεί να κατέχει σημαίνουσα θέση η μείωση της ανεργίας. Ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής κρίσης η συνεχής αύξηση του ποσοστού των ανέργων επί του συνόλου του ενεργού πληθυσμού ενεργοποιεί πολύσκοπα μέτρα αντιμετώπισης του φαινομένου βραχυπρόθεσμα και μεσοπρόθεσμα. Η συνεχής αύξηση της απασχόλησης βελτιώνει τις συνθήκες της κοινωνικής συνοχής, αυξάνει την κατανάλωση και επενεργεί άμεσα στη διαδικασία υποχώρησης των δεικτών που χαρακτηρίζουν την κατάσταση ύφεσης της εθνικής οικονομίας.

Η διακύμανση των ποσοστών ανεργίας κατά περιφέρεια επιβάλλει την εφαρμογή δύο ομάδων μέτρων πολιτικής: Μέτρα που έχουν επίδραση στο σύνολο της χώρας ή στο σύνολο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και μέτρα που διαφοροποιούνται σε περιφερειακό επίπεδο ανάλογα με τα χαρακτηριστικά της περιφερειακής ανεργίας, κυρίως όσον αφορά την κλαδική της κατανομή, την ενδοπεριφερειακή διάρθρωση και την ηλικιακή σύνθεση.

Το ποσοστό ανεργίας επί του οικονομικά ενεργού πληθυσμού κατά περιφέρεια στη χώρα μας για το 2010 αποτυπώνεται σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ ως εξής:

ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΤΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2010

	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΑΝΕΡΓΙΑ %
1	Ανατολική Μακεδονία και Θράκη	14,20
2	Κεντρική Μακεδονία	13,50
3	Δυτική Μακεδονία	15,50
4	Θεσσαλία	12,10
5	Ήπειρος	12,60
6	Ιόνια Νησιά	14,80
7	Δυτική Ελλάδα	11,70
8	Στερεά Ελλάδα	12,50
9	Πελοπόννησος	9,80
10	Αττική	12,30
11	Βόρειο Αιγαίο	9,00
12	Νότιο Αιγαίο	14,20
13	Κρήτη	11,70
	ΕΛΛΑΔΑ	12,50

Η κεντρική κυβέρνηση, οι αυτοδιοικητικές περιφέρειες, οι δήμοι και φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα μπορούν να αποτελούν όργανα εφαρμογής των μέτρων καταπολέμησης της περιφερειακής ανεργίας. Σημαντικό ρόλο όμως μπορούν να διαδραματίσουν και ιδιωτικές δομές εύρεσης εργασίας με τη συνήθη μορφή επιχειρήσεων με το χαρακτηρισμό «Ιδιωτικά Γραφεία Εύρεσης Εργασίας». Τα Γραφεία αυτά είναι αποδέκτες αιτημάτων ιδιωτών και φορέων του ιδιωτικού τομέα, που αναζητούν προσωπικό, με συγκεκριμένα προσόντα, προσδιοριζόμενα από κάποια μορφή αξιολογική διαδικασία και δυνάμενο να προσφέρει τις υπηρεσίες του εντός ορισμένου πλαισίου κόστους. Η διερεύνηση του θεσμού των Γραφείων αυτών και οι δυνατότητες ενεργοποίησής τους σε περιφερειακό επίπεδο αποτελεί αντικείμενο της εισήγησης αυτής

2. Έννοια και κατηγορίες των Ιδιωτικών Γραφείων Εύρεσης Εργασίας

Σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο ως Ιδιωτικό Γραφείο Εύρεσης Εργασίας νοείται οποιοδήποτε φυσικό ή νομικό πρόσωπο ενεργεί:

α) ως μεσάζων, είτε σε συνάρτηση με άλλες δραστηριότητες είτε όχι, για την εξασφάλιση απασχόλησης σε διαθέσιμα για εργασία πρόσωπα, ή που προμηθεύει τέτοια πρόσωπα σε εργοδότες, είτε με σκοπό την άμεση ή έμμεση αποκόμιση χρηματικού ή άλλου υλικού οφέλους είτε όχι ή εισπράττει για την υπηρεσία αυτή αμοιβή ή συνεισφορά ή οποιαδήποτε άλλη παρόμοια ή διαφορετική χρέωση

β) ενεργεί ως μεσίτης ή προμηθευτής, είτε σε συνάρτηση με άλλες δραστηριότητες είτε όχι, εξασφαλίζοντας ή παραχωρώντας επ' αμοιβή ή άλλως σε τρίτα πρόσωπα φυσικά ή νομικά τις υπηρεσίες οποιοδήποτε προσώπου

Στην έννοια των Ιδιωτικών Γραφείων Εύρεσης Εργασίας συμπεριλαμβάνονται τα έντυπα που εκδίδονται κυρίως ή αποκλειστικά για να επιτελέσουν ρόλο μεσάζοντα μεταξύ εργοδοτών και διαθέσιμων προς εργασία προσώπων, ενώ εξαιρούνται τα έντυπα και τα γραφεία εργασίας συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών.

Από την νομική οριοθέτηση της έννοιας προκύπτουν οι ακόλουθες τέσσερις κατηγορίες Ιδιωτικών Γραφείων Εύρεσης Εργασίας:

Η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει ατομικές ή εταιρικές επιχειρήσεις που παρέχουν με ή χωρίς αμοιβή ή άλλο υλικό όφελος ή χρέωση υπηρεσίες μεσιτείας, υποδεικνύοντας ευκαιρίες απασχόλησης σε άτομα που αναζητούν εργασία και υποψήφιους εργαζόμενους σε εργοδότες που αναζητούν προσωπικό.

Στη δεύτερη κατηγορία εντάσσονται ατομικές ή εταιρικές επιχειρήσεις οι οποίες παρέχουν έναντι αμοιβής ή άλλως υπηρεσίες μεσιτείας εξασφαλίζοντας τις υπηρεσίες ενός προσώπου σε τρίτα φυσικά ή νομικά πρόσωπα. Στην περίπτωση αυτή οι επιχειρήσεις δεν περιορίζονται σε απλή υπόδειξη αλλά εγγυώνται την σύζευξη μεταξύ εργαζόμενου και θέσης εργασίας κυρίως μέσω συμβάσεων ή σχέσεων συνεργασίας.

Στην τρίτη κατηγορία περιλαμβάνονται ατομικές ή εταιρικές επιχειρήσεις, οι οποίες παρέχουν έναντι αμοιβής ή άλλως υπηρεσίες προμήθειας, παραχωρώντας τις υπηρεσίες ενός προσώπου που έχουν προσλάβει οι ίδιες γι' αυτό το σκοπό σε άλλα φυσικά ή νομικά πρόσωπα. Σε αυτή την περίπτωση το Ιδιωτικό Γραφείο Εύρεσης Εργασίας είναι ο άμεσος εργοδότης, που προσλαμβάνει τον εργαζόμενο, δεν τον απασχολεί το ίδιο, αλλά παραχωρεί τις υπηρεσίες του σε άλλες επιχειρήσεις, που είναι οι έμμεσοι εργοδότες του απασχολούμενου. Πρόκειται, δηλαδή, για δανεισμό εργαζομένων, από τα Ιδιωτικά Γραφεία Εύρεσης Εργασίας, τα οποία είναι γνωστά διεθνώς με τον όρο «επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης».

Η τέταρτη κατηγορία διαφοροποιείται σε σχέση με τις προηγούμενες και περιλαμβάνει οποιοδήποτε έντυπο δημόσιας κυκλοφορίας εκδίδεται με κύριο ή αποκλειστικό σκοπό την παροχή μεσιτείας σε εργοδότες και υποψήφιους εργαζόμενους με την δημοσίευση αγγελιών σχετικών με ευκαιρίες απασχόλησης και διαθεσιμότητας εργατικού δυναμικού.

3. Το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας των Ιδιωτικών Γραφείων Εύρεσης

Εργασίας.

Από τις αρχές της δεκαετίας του '80 είχαν δραστηριοποιηθεί στην ελληνική αγορά εργασίας μεγάλες διεθνείς εταιρείες συμβούλων που αναζητούσαν εξειδικευμένα στελέχη επιχειρήσεων. Το κύρος αυτών των εταιρειών και το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι που αναζητούσαν ήταν στελέχη υψηλής εξειδίκευσης και τοποθετούνταν σε θέσεις με υψηλές αποδοχές δεν δημιουργούσε άμεση ανάγκη νομοθετικής προστασίας. Προς το τέλος της δεκαετίας του '80 η μαζική εισροή αρχικά αλλοδαπού οικιακού προσωπικού, κυρίως από τις Φιλιππίνες και στη συνέχεια ανειδίκευτου εργατικού δυναμικού από τις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης οδήγησε στην ανάπτυξη μεσολαβητικών επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, που υποκαθιστούσαν την έλλειψη επαφής μεταξύ των Ελλήνων εργοδοτών και του αλλοδαπού εργατικού δυναμικού.

Η πρώτη νομοθετική ρύθμιση της λειτουργίας των Ιδιωτικών Γραφείων Εύρεσης Εργασίας ήταν ο νόμος 2639/1988, σχετικά με τα «Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Απασχόλησης». Δέκα χρόνια αργότερα, με την διαμόρφωση των συνθηκών στην αγορά εργασίας που περιγράφηκαν πιο πάνω, ήταν εμφανής η ανάγκη δημιουργίας ενός ολοκληρωμένου θεσμικού πλαισίου, που αφορούσε στην μεσολαβητική λειτουργία ιδιωτικών επιχειρήσεων στην αγορά εργασίας.

Η βάση του θεσμικού πλαισίου είναι το άρθρο 5 του νόμου 2639/1998 και οι μετέπειτα τροποποιήσεις του με τους νόμους 2874/2000 και 3144/2003. Σύμφωνα με τους πιο πάνω νόμους προβλέπεται μια ενιαία ρύθμιση για όλα τα ιδιωτικά γραφεία εύρεσης εργασίας τα οποία μπορούν να συσταθούν από φυσικά ή νομικά πρόσωπα με αντικείμενο την εξεύρεση για λογαριασμό του εργοδότη ορισμένων κατηγοριών θέσεων εργασίας σε ημεδαπούς και αλλοδαπούς, εξειδικεύοντας ενδεικτικά τις κατηγορίες θέσεων εργασίας. Όλα τα επιμέρους θέματα όπως κατηγορίες θέσεων εργασίας, όροι και προϋποθέσεις λειτουργίας, απαιτούμενα δικαιολογητικά και κάθε άλλη λεπτομέρεια για την εφαρμογή του νόμου ρυθμίζονται με Προεδρικά Διατάγματα. Κάθε παράβαση του νόμου συνιστά ποινικό αδίκημα και επισύρει διοικητικές και ποινικές κυρώσεις.

Ο Νόμος προβλέπει επίσης την δυνατότητα ίδρυσης Ιδιωτικών Γραφείων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, από φυσικά ή νομικά πρόσωπα, με βασική προϋπόθεση την βεβαίωση πιστοποίησης από το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού των φορέων των φορέων των εν λόγω γραφείων.

4. Η διεθνής εμπειρία

Η μεσολαβητική δραστηριότητα ιδιωτών στο πεδίο εύρεσης εργασίας δεν αποτελεί μία νέα πρακτική. Όμως αντιμετωπιζόταν αρνητικά λόγω του φόβου εκμετάλλευσης των εργαζομένων και των ανέργων. Στο πρώτο μισό του εικοστού αιώνα και κυρίως μετά την κρίση του 1929 ο φόβος και η αρνητική διάθεση διαφαίνονται στην στάση του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, το οποίο το 1933 προχώρησε στην σύναψη της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 34 με την οποία τα κράτη-μέλη υποχρεούνταν στην κατάργηση των ιδιωτικών επιχειρήσεων εύρεσης εργασίας, εντός μίας τριετούς μεταβατικής περιόδου.

Μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο παρατηρείται μία μεταστροφή κυρίως λόγω της ανάγκης ενίσχυσης της αποτελεσματικότητας των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης και το 1949, με την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας, το Διεθνές Γραφείο Εργασίας επέτρεψε την λειτουργία ιδιωτικών γραφείων εργασίας κάτω από αυστηρές προϋποθέσεις. Περίπου μισό αιώνα αργότερα, το διεθνές οικονομικό και γεωπολιτικό περιβάλλον έχει αλλάξει ριζικά. Έτσι το 1997 υπογράφεται η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 181, η οποία καλύπτει την δραστηριότητα των ιδιωτικών γραφείων εργασίας, αφήνοντας περιθώριο για επιμέρους ρυθμίσεις στις εθνικές νομοθεσίες, ενώ ταυτόχρονα απαριθμεί τα δικαιώματα των εργαζομένων που οφείλουν να διασφαλίζονται.

Όσον αφορά στην Ευρωπαϊκή Ένωση η οργάνωση των φορέων που υλοποιούν πολιτικές απασχόλησης ανήκει κυρίως στην αρμοδιότητα των κρατών-μελών. Ωστόσο, στη Στρατηγική της Λισσαβόνας, που υιοθετήθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, το Μάρτιο του 2000, η απασχόληση αποτελεί ένα από τα βασικά μέσα για την επίτευξη των στόχων της. Στο πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας υπήρξαν περιοδικές εκδόσεις Κατευθυντήριων Γραμμών για την απασχόληση (Ε.Ε., 2005), τις οποίες τα κράτη-μέλη δεσμεύτηκαν πολιτικά να υιοθετήσουν. Σε αυτές γίνεται αναφορά κυρίως στον ρόλο των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης, όμως σαφώς τονίζεται η ανάγκη επανακαθορισμού του ρόλου τους σε σχέση με την λειτουργία και ιδιωτικών γραφείων απασχόλησης και η προοπτική της συνεργασίας δημοσίων και ιδιωτικών υπηρεσιών απασχόλησης.

Όμως, παρά το γεγονός ότι η Στρατηγική της Λισσαβόνας προβλέπει σημαντικό ρόλο για τις ιδιωτικές υπηρεσίες στον τομέα της απασχόλησης, δεν έχει υπάρξει μία ενιαία ρύθμιση για τα ιδιωτικά γραφεία εύρεσης εργασίας σε κοινοτικό επίπεδο, παρόλο που το ζήτημα θα μπορούσε να ενταχθεί στο πλαίσιο λειτουργίας της ενιαίας αγοράς. Οι συζητήσεις που έγιναν αφορούσαν κυρίως τα δικαιώματα των εργαζομένων σε διάφορες ελαστικές μορφές απασχόλησης. Τα ζητήματα της μερικής απασχόλησης και των συμβάσεων ορισμένου χρόνου διευθετήθηκαν, ωστόσο δεν συνέβη το ίδιο και για την προσωρινή απασχόληση. Ένα Σχέδιο Οδηγίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το 2002, σχετικά με την προσωρινή απασχόληση έτυχε θετικής υποδοχής από την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, εγκρίθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, όχι όμως και από το Συμβούλιο Υπουργών.

Σε εθνικό επίπεδο, υπάρχουν διαφοροποιημένες πρακτικές σχετικά με τα ιδιωτικά γραφεία εύρεσης εργασίας. Ακολουθεί μία σύντομη αναφορά σε δύο ενδεικτικά μοντέλα: της Μεγάλης Βρετανίας και της Γερμανίας

Στη Μεγάλη Βρετανία (T.U.C., 2005) η μεσολάβηση ιδιωτικών φορέων στην εύρεση εργασίας αναπτύχθηκε σε όλη την διάρκεια του εικοστού αιώνα χωρίς απαγορεύσεις. Από τις αρχές, ωστόσο, του εικοστού αιώνα υπήρξαν νομοθετήματα για την ρύθμιση της μεσολάβησης, κυρίως στο χώρο της ψυχαγωγίας και την προστασία των ηθών. Σταδιακά τα νομοθετήματα αυτά πολλαπλασιάστηκαν, με στόχο την προστασία των εργαζομένων, χωρίς όμως να προβλέπεται γενικευμένη εφαρμογή τους.

Το πρώτο συνολικό εθνικό νομοθέτημα τέθηκε σε εφαρμογή το 1976 και αφορούσε βασικές υποχρεώσεις των ιδιωτικών γραφείων εύρεσης εργασίας (employment agencies) και των υπηρεσιών προσωρινής απασχόλησης (employment business). Βασική υποχρέωση όλων των φορέων ήταν η απαγόρευση χρέωσης των εργαζόμενων, με ορισμένες εξαιρέσεις (ψυχαγωγία, αθλήματα, μοντέλα). Το 2003 εκδόθηκε ένας νέος Κανονισμός, ο οποίος κράτησε τα βασικά στοιχεία του Νόμου του 1976 αλλά προχώρησε σε αυστηρό και λεπτομερή καθορισμό της συμπεριφοράς και των όρων λειτουργίας των γραφείων εύρεσης εργασίας και των υπηρεσιών προσωρινής απασχόλησης. Έτσι δημιουργήθηκε ένα πρότυπο που ενθαρρύνει τη λειτουργία ιδιωτικών φορέων και αναγνωρίζει τον θετικό ρόλο τους στην αγορά εργασίας, χωρίς να επιτρέπει την ασύδοτη λειτουργία τους και την καταπάτηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων (Employment Agency Standards, 2006).

Αντίθετα με τη Βρετανία, στη Γερμανία (Walwei, 2005) η αρμοδιότητα εύρεση εργασίας ανήκε αποκλειστικά στην δημόσια υπηρεσία απασχόλησης ενώ η εμπλοκή ιδιωτικών φορέων στην αγορά εργασίας απαγορευόταν μέχρι το 1994 με ορισμένες εξαιρέσεις μη κερδοσκοπικών εταιρειών οι οποίες δραστηριοποιούνταν μετά από ειδική άδεια στον κλάδο της καλλιτεχνίας και της ψυχαγωγίας καθώς και ορισμένων εταιρειών προσωρινής απασχόλησης και αναζήτησης διευθυντικών στελεχών. Η προσέγγιση αυτή είναι αποτέλεσμα των κακών πρακτικών στις αρχές του εικοστού αιώνα, που οδηγούσαν σε εκμετάλλευση των εργαζομένων και της υψηλής ανεργίας που ακολούθησε τους δύο Παγκόσμιους Πολέμους. Στη δεκαετία του '90 η ανάγκη εναρμόνισης με το κοινοτικό δίκαιο για την προστασία του ανταγωνισμού και η ύφεση που ακολούθησε την ένωση των δύο Γερμανιών οδήγησε στην ανάγκη αναθεώρησης του θεσμικού πλαισίου και την σταδιακή απελευθέρωση της αγοράς εργασίας από το 1988 μέχρι το 1994 και την πλήρη απελευθέρωση μετά το 2002.

5. Συνεργασία δημόσιων και ιδιωτικών υπηρεσιών απασχόλησης

Η απελευθέρωση της αγοράς εργασίας, έθεσε το κρίσιμο ζήτημα της συνύπαρξης δημόσιων και ιδιωτικών φορέων (Neugart and Stortie, 2006) . Ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας έχει καταγράψει τρία μοντέλα συνεργασίας (I.L.O.,2003).

Στη πρώτη περίπτωση η συνεργασία αφορά στην παροχή διευκολύνσεων από τις δημόσιες προς τις ιδιωτικές υπηρεσίες απασχόλησης με την μορφή παροχής πληροφοριών και το σχεδιασμό και υλοποίηση κοινών προγραμμάτων κατάρτισης ανέργων αλλά και εκπαίδευσης του προσωπικού των ιδιωτικών κυρίως υπηρεσιών απασχόλησης. Επίσης σε πολλές περιπτώσεις κυριαρχεί ένας άτυπος διαχωρισμός με τις δημόσιες υπηρεσίες να εντοπίζουν την δράση τους στην αγορά εργασίας σε ανειδίκευτο ή χαμηλής εξειδίκευσης δυναμικό και τις ιδιωτικές στην υψηλής εξειδίκευσης εργασία. Σύμφωνα με τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας το μοντέλο αυτό εφαρμόζεται στη Γαλλία, στη Ρωσία, στη Σουηδία, στη Βρετανία και τις Η.Π.Α.

Στη δεύτερη μορφή συνεργασίας οι δημόσιες υπηρεσίες σχεδιάζουν τις πολιτικές απασχόλησης και αναθέτουν την υλοποίηση τους στους ιδιωτικούς φορείς με την ανάθεση συγκεκριμένων προγραμμάτων, που χρηματοδοτούνται από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, την τοπική αυτοδιοίκηση, την κοινωνική πρόνοια και άλλους δημόσιους φορείς. Στις χώρες που έχουν υιοθετήσει αυτό το μοντέλο συγκαταλέγονται η Γερμανία, η Ολλανδία και το Βέλγιο.

Στο τρίτο μοντέλο δημόσιες και ιδιωτικές υπηρεσίες απασχόλησης δρουν τελείως ανταγωνιστικά σε μία πλήρως απελευθερωμένη αγορά εργασίας, επιτυγχάνοντας με αυτό τον τρόπο χαμηλές τιμές και υψηλή ποιότητα υπηρεσιών. Η Αυστραλία καταγράφεται ως η μόνη χώρα που έχει υιοθετήσει αυτή την πρακτική.

6. Συμπεράσματα και προτάσεις

6.1 Η συμβολή των ιδιωτικών γραφείων εύρεσης εργασίας αναγνωρίζεται διεθνώς στη διαδικασία προσδιορισμού μέτρων μείωσης της ανεργίας και κυρίως εξεύρεσης προσωπικού ανταποκρινόμενου σε σαφείς ποιοτικές προδιαγραφές.

6.2 Η αναβάθμιση του ρόλου των γραφείων αυτών και η καθιέρωση ενός καθεστώτος αυστηρότερου ελέγχου της λειτουργίας τους θα μπορούσε να αποτελέσει χρήσιμο μέσο άσκησης πολιτικής απασχόλησης και σε περιφερειακό επίπεδο.

6.3 Γραφεία της μορφής αυτής που ιδρύονται στις περιφέρειες πρέπει να διαθέτουν εξειδικευμένο προσωπικό και προσανατολισμένο σε κλαδική βάση, που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες έρευνας και προώθησης εργατικού δυναμικού ικανού να βελτιώσει την περιφερειακή ανταγωνιστικότητα.

6.4 Ο εκσυγχρονισμός του θεσμικού πλαισίου στη χώρα μας θα ήταν δυνατόν να καταστήσει τα γραφεία αυτά συμπληρωματικά όργανα στις υφιστάμενες υπηρεσίες του Δημοσίου που προσφέρουν αντίστοιχες υπηρεσίες.

6.5 Σε περιφερειακό επίπεδο θα ήταν επίσης σκόπιμο τα Εμπορικά και Βιομηχανικά Επιμελητήρια να συνεργάζονται με τα ιδιωτικά γραφεία εύρεσης εργασίας και να εξυπηρετούν τα μέλη τους, μετά από την εκπόνηση ειδικών κλαδικών μελετών, στις οποίες θα προσδιορίζεται ο αριθμός και η ειδίκευση του απαιτούμενου προσωπικού.

7. Αναφορές

Employment Agency Standards,(2005). *Annual Report*, London.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2005).*Κατευθυντήριες Γραμμές για την απασχόληση για την περίοδο 2005-2008.*

2005-

I.L.O.(2003) *Public-Private Partnerships in Employment Services*, Paris.

Neugart, M., Storrie, D. (2006). The emergence of temporary work agencies, *Oxford Economics Papers*, Oxford.

T.U.C.,(2005). The E.U. Temp Trade. *Temporary Agency Work across the European Union*, London.

Walwei, U.(2005). *Employment Services in Germany*, I.A.B., Nuremberg.