

2ο FORUM ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΦΛΩΡΙΝΑΣ

2ND FLORINA EMPLOYMENT FORUM

“Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΚΟΣΤΟΣ. ΕΙΝΑΙ ΑΞΙΑ”

# Συμπεράσματα & Προτάσεις

Από τα δύο θεματικά πάνελ του 2ου Forum Εργασίας Φλώρινας

Παρασκευή 14 Νοεμβρίου, Αίθουσα Γεν. Συνελεύσεων, Εργατικού Κέντρου Φλώρινας

Το Φόρουμ της 14ης Νοεμβρίου ανέδειξε κοινές παραδοχές, κρίσιμες προκλήσεις και συγκεκριμένες προτάσεις για μια πιο δίκαιη, βιώσιμη και συνεργατική αγορά εργασίας στη Δυτική Μακεδονία. Τα ευρήματα αυτά αποτελούν τη βάση για έναν νέο, συλλογικό σχεδιασμό που απαιτεί τη συνεργασία όλων των φορέων.



2ο FORUM ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΦΛΩΡΙΝΑΣ

2ND FLORINA EMPLOYMENT FORUM

“Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΚΟΣΤΟΣ. ΕΙΝΑΙ ΑΞΙΑ”

# Συμπεράσματα & Προτάσεις

Από τα δύο θεματικά πάνελ του 2ου Forum Εργασίας Φλώρινας

Παρασκευή 14 Νοεμβρίου, Αίθουσα Γεν. Συνελεύσεων, Εργατικού Κέντρου Φλώρινας

Το Φόρουμ της 14ης Νοεμβρίου ανέδειξε κοινές παραδοχές, κρίσιμες προκλήσεις και συγκεκριμένες προτάσεις για μια πιο δίκαιη, βιώσιμη και συνεργατική αγορά εργασίας στη Δυτική Μακεδονία. Τα ευρήματα αυτά αποτελούν τη βάση για έναν νέο, συλλογικό σχεδιασμό που απαιτεί τη συνεργασία όλων των φορέων.



# Δομή του φόρουμ

## 2 Πάνελ Εργασίας



Κωνσταντίνα Μητροπούλου  
ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΡΙΑ ΤΗΣ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ



Βαλίνα Ρόζα  
ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟΥ  
ΦΛΩΡΙΝΑΣ



Χρήστος Γούλας  
ΓΕΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ ΙΝΕ  
ΓΣΕΕ



Κωνσταντίνος Σιάκος  
ΠΡΟΕΔΡΟΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ  
ΚΕΝΤΡΟΥ ΦΛΩΡΙΝΑΣ



Αλεξάνδρα Σδούκου  
ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΣ ΝΔ



Κατερίνα Νοτοπούλου  
ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΣ ΣΥΡΙΖΑ



Στέφανος Παραστατίδης  
ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΣ ΠΑΣΟΚ

1ο Πάνελ – Θεσμικοί Φορείς

2ο πάνελ – Πολιτικές Τοποθετήσεις

# Η Φλώρινα στο Σταυροδρόμι της Μετάβασης – Τι ανέδειξε το Φόρουμ

## Κεντρικά Ευρήματα.

- Η Φλώρινα βρίσκεται σήμερα σε ένα κρίσιμο σταυροδρόμι, όπου η ενεργειακή μετάβαση αλλάζει ριζικά το οικονομικό και κοινωνικό της τοπίο. Η απολιγνιτοποίηση φέρνει προκλήσεις, αλλά και μια μοναδική ευκαιρία για επαναπροσδιορισμό του παραγωγικού μοντέλου, της απασχόλησης και της ζωής των νέων.
- Τώρα είναι η στιγμή να διαμορφωθεί ένα κοινό, ρεαλιστικό και συμμετοχικό σχέδιο, ώστε η περιοχή να μην μείνει πίσω, αλλά να χτίσει το μέλλον της με σιγουριά.

- Το φόρουμ ανέδειξε ότι η περιοχή αντιμετωπίζει έλλειψη σύγχρονων και ποιοτικών θέσεων εργασίας, υψηλή φυγή νέων, αλλά και ζήτηση για εξειδικευμένο προσωπικό που δεν καλύπτεται. Τονίστηκε η ανάγκη για πραγματική σύνδεση της κατάρτισης με την αγορά εργασίας, υποστήριξη των επιχειρήσεων στην περίοδο μετάβασης και δημιουργία ποιοτικών, σταθερών θέσεων που θα κρατήσουν τους ανθρώπους στον τόπο τους. **Η εργασία για τη Δυτική Μακεδονία δεν είναι μόνο οικονομική παράμετρος· είναι προϋπόθεση για να παραμείνει ζωντανή η περιοχή.**

**Το κρίσιμο: η μετάβαση πρέπει να είναι δίκαιη και συμμετοχική.**

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

01

## ΠΑΡΑΔΟΧΕΣ

- 1.1 Κοινές παραδοχές, φορέων & κομμάτων
- 1.2 Συγκλίσεις & διαφορές κομμάτων
- 1.3 Η αγορά εργασίας στην περιοχή

02

## ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

- 2.1 Οι μεγαλύτερες προκλήσεις στην Φλώρινα

03

## ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ

- 3.1 Ευκαιρίες που μπορεί να εκμεταλλευτεί η Φλώρινα

04

## GEN Z

- 4.1 Η γενιά Z ως κρίσιμος παράγοντας αλλαγής

05

## ΑΞΙΟΠΡΕΠΕΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

- 5.1 Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας & Αδήλωτη Εργασία

06

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- 6.1 Θεσμικές - Διακυβέρνηση
- 6.2 Οικονομικές - Αναπτυξιακό Μοντέλο
- 6.3 Κοινωνικές - Εργασιακές
- 6.4 Ενεργειακές
- 6.5 Μια νέα εργασιακή κουλτούρα

07

## ΣΥΛΛΟΓΙΚΟΤΗΤΕΣ & ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΦΟΡΕΩΝ

- 7.1 Κουλτούρα Συλλογικότητας
- 7.2 Αναγκαιότητα Συνεργασίας

08

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

## Κοινές διαπιστώσεις που προέκυψαν από τα 2 πάνελ

### 1.1

### Κοινές Παραδοχές

Τι παραδέχθηκαν όλοι οι ομιλητές (φορείς & κόμματα)



Η απολιγνιτοποίηση ήταν βιαστική



Η κοινωνική εμπιστοσύνη έχει διαρραγεί



Το Ταμείο Δίκαιης Μετάβασης δεν αποδίδει τα αναμενόμενα



Δεν υπάρχει σαφές νέο παραγωγικό μοντέλο



Η τοπική οικονομία συρρικνώνεται



Τα κόμματα συγκλίνουν στα προβλήματα, αποκλίνουν στις λύσεις



Χρειάζεται επανασχεδιασμός της μετάβασης



## Συγκλίσεις & Διαφορές Κομμάτων (2ο πάνελ)

### 1.2

#### Τι είπαν οι εκπρόσωποι των κομμάτων



### Συμφωνίες & Συγκλίσεις

- Ανάγκη επανεκκίνησης ΤΔΜ
- Ανάγκη ειδικής στήριξης της Φλώρινας
- Αναγνώριση λαθών στη μετάβαση

### Διαφορές

#### ΝΔ

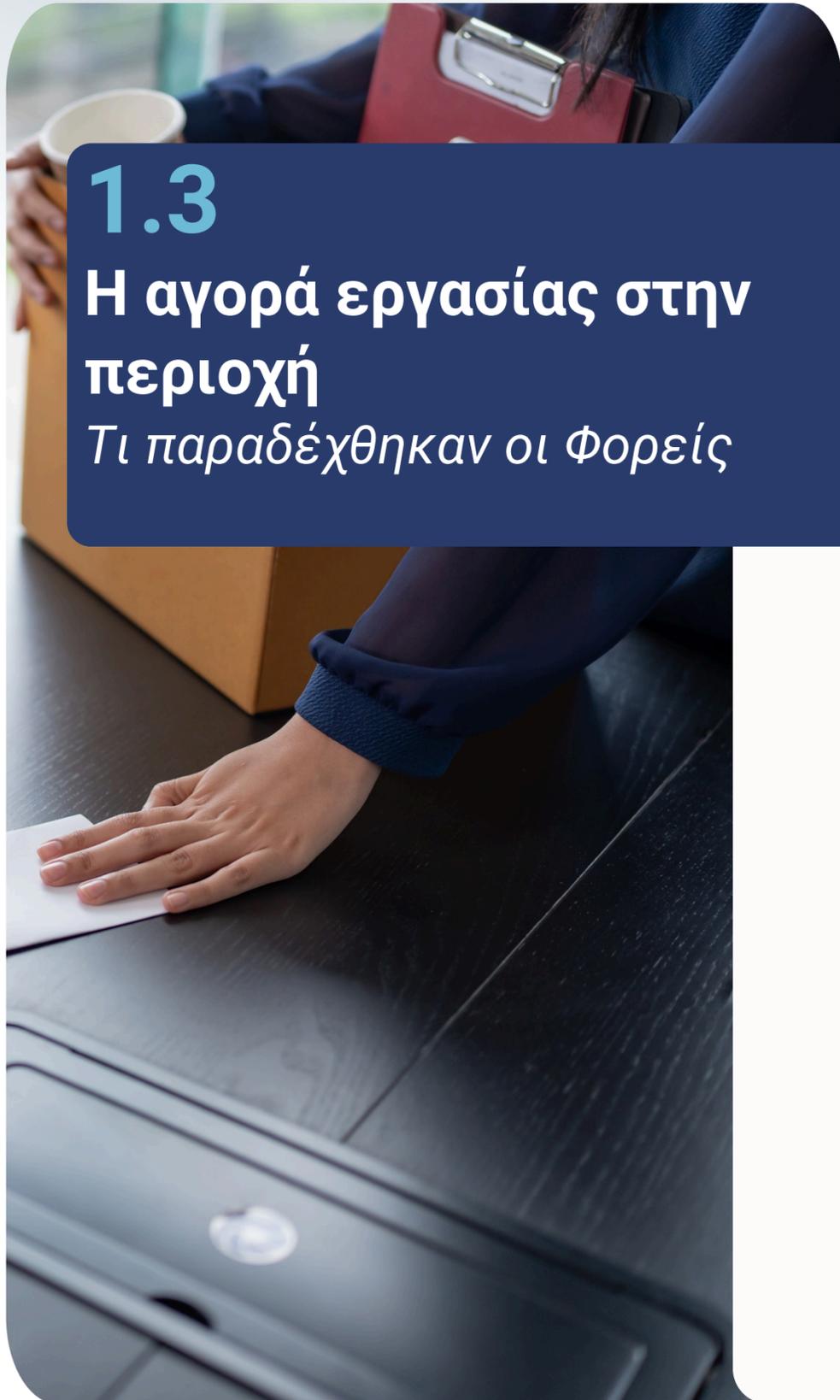
- Στήριξη στα υπάρχοντα εργαλεία
- Βελτιώσεις, όχι ανατροπή σχεδίου
- Εστίαση στην προσέλκυση επενδύσεων

#### ΠΑΣΟΚ

- Επανεκκίνηση διεργασιών με συμμετοχή φορέων
- Ενίσχυση ΜΜΕ – στοχευμένες ενισχύσεις
- Αλλαγή νομοθετικού πλαισίου για ΤΔΜ

#### ΣΥΡΙΖΑ

- “Νέο ΣΔΑΜ” – νέο σχεδιασμό από την αρχή
- Πιο κοινωνικό σχέδιο μετάβασης
- Έμφαση στη δημοκρατία & συμμετοχή



# 1.3

## Η αγορά εργασίας στην περιοχή

Τι παραδέχθηκαν οι φορείς

### Παραδοχές των Θεσμικών Φορέων του 1ου πάνελ

Μαζική φυγή νέων  
30-45 ετών



Μείωση πληθυσμού

12%

Κλείσιμο και συρρίκνωση  
επιχειρήσεων



Έλλειψη σύνδεσης εκπαίδευσης  
με τοπική αγορά εργασίας



Πολύ υψηλό ενεργειακό  
κόστος



Μαύρη εργασία & παραβατικότητα  
στον ιδιωτικό τομέα



Υψηλό κόστος διαβίωσης &  
λειτουργίας επιχειρήσεων



Χαμηλοί μισθοί



## 2.1

### Οι 7 Μεγαλύτερες Προκλήσεις της Φλώρινας

1 Μετανάστευση νέων

2 Υψηλή ανεργία

3 Κλείσιμο επιχειρήσεων

4 Ενεργειακή ανασφάλεια

Έλλειψη επενδύσεων 5

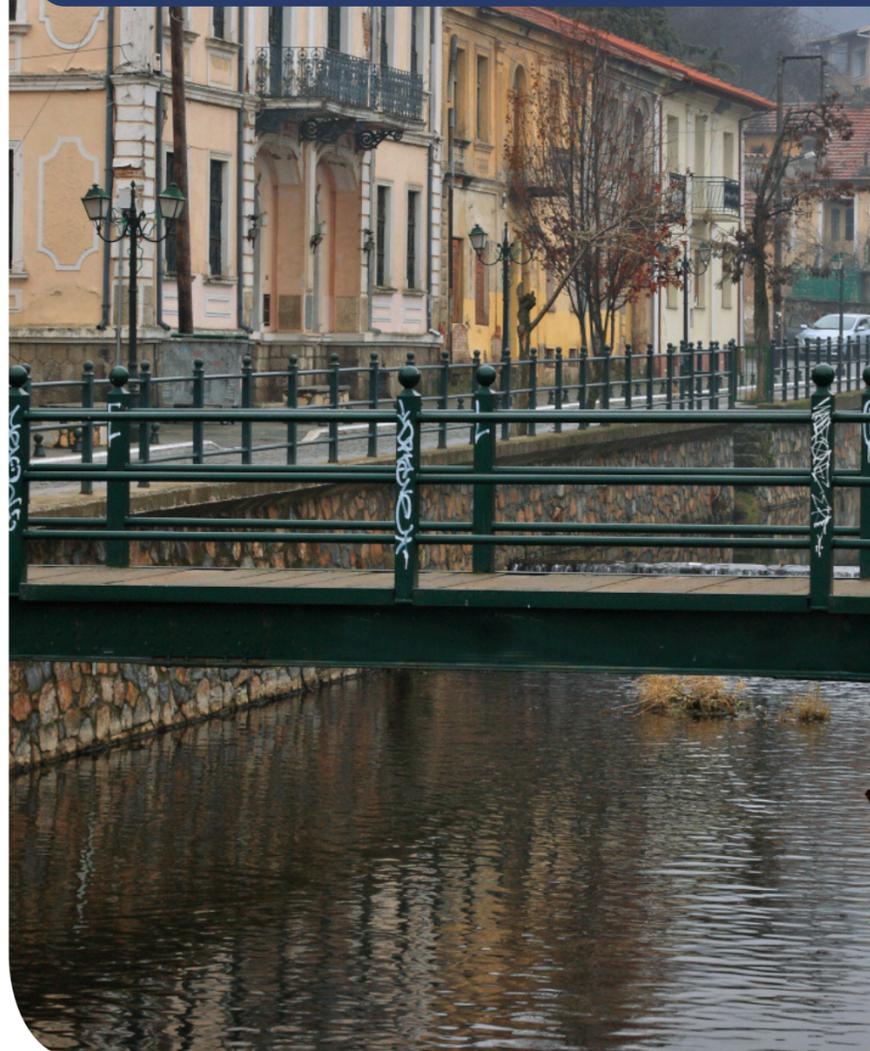
Αποσπασματικές πολιτικές 6

Χαμηλή κοινωνική εμπιστοσύνη 7

Οι προκλήσεις είναι αλληλένδετες – καμία δεν μπορεί να λυθεί μεμονωμένα.

## 3.1

Ευκαιρίες που  
μπορεί να  
εκμεταλευτεί η  
Φλώρινα



### Αν αξιοποιηθούν σωστά, ανοίγουν νέο δρόμο



1. Αγροδιατροφή – τοπικά προϊόντα ΠΟΠ

2. Πολιτισμός, πανεπιστήμιο, νέες τεχνολογίες



3. Ενέργεια, ΑΠΕ, αποθήκευση

4. Οικοτουρισμός, λίμνες



5. Startups – innovation hubs

6. Επανεκκίνηση με το ΤΔΜ



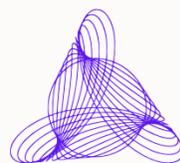
7. Τοπική συνεργασία φορέων

# 4.1

## Η γενιά Z ως κρίσιμος παράγοντας αλλαγής

Τα δεδομένα αποκαλύπτουν μια γενιά που ασφυκτιά και δεν βλέπει προοπτική στη Φλώρινα. Η χαμηλή εμπιστοσύνη, η τάση φυγής και η απουσία συμμετοχής δεν αποτελούν ένδειξη απάθειας – είναι μήνυμα πως το περιβάλλον δεν της δίνει λόγο να μείνει. Αν η μετάβαση δεν ενσωματώσει ουσιαστικά τις ανάγκες και τις φιλοδοξίες των νέων, τότε η περιοχή δεν μπορεί να διεκδικήσει πραγματικό μέλλον.

Ζητά: σταθερότητα + ευελιξία, νόημα στη δουλειά.



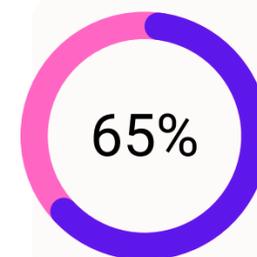
Δεν βλέπει ορατό μέλλον στην περιοχή



Η φυγή των νέων συνδέεται με την έλλειψη αξιοκρατίας και σεβασμού, πέρα από το οικονομικό ζήτημα

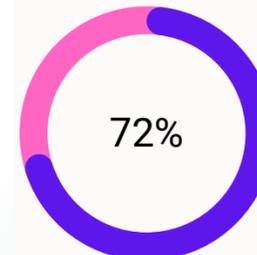
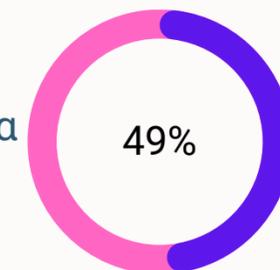


### Χωρίς τους νέους, δεν υπάρχει μετάβαση



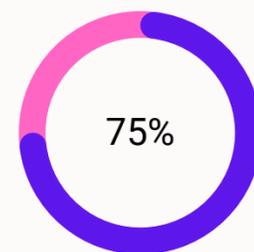
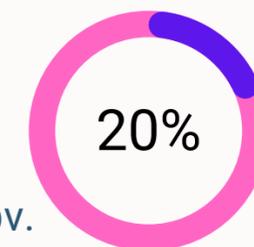
Το 65% αισθάνεται μεγάλη επάρκεια σε ό,τι αφορά τις ψηφιακές δεξιότητες για την εργασία του.

46% δηλώνει ενδιαφέρον να εργαστεί στο εξωτερικό



72% επιθυμεί να εργάζεται σε επιχειρήσεις που σέβονται το περιβάλλον και την κοινωνία.

Κάτω από 20% εμπιστοσύνη στους θεσμούς. Συλλογική συμμετοχή Gen Z: χαμηλότερη όλων των γενιών.



75% των νέων δεν βλέπουν προοπτικές στην Ελλάδα.

### 5 Τρεις Πυλώνες για μια Αξιοπρεπή Αγορά Εργασίας στη Δυτική Μακεδονία

Το φόρουμ ανέδειξε τρεις κεντρικούς πυλώνες που αποτελούν προϋπόθεση για μια σύγχρονη, λειτουργική και αξιοπρεπή αγορά εργασίας στη Δυτική Μακεδονία: **σεβασμό, διάλογο και εμπιστοσύνη** ανάμεσα σε εργαζόμενους και εργοδότες.

Οι παραδοχές που καταγράφηκαν από τους εκπροσώπους των εργαζομένων είναι καθοριστικές:

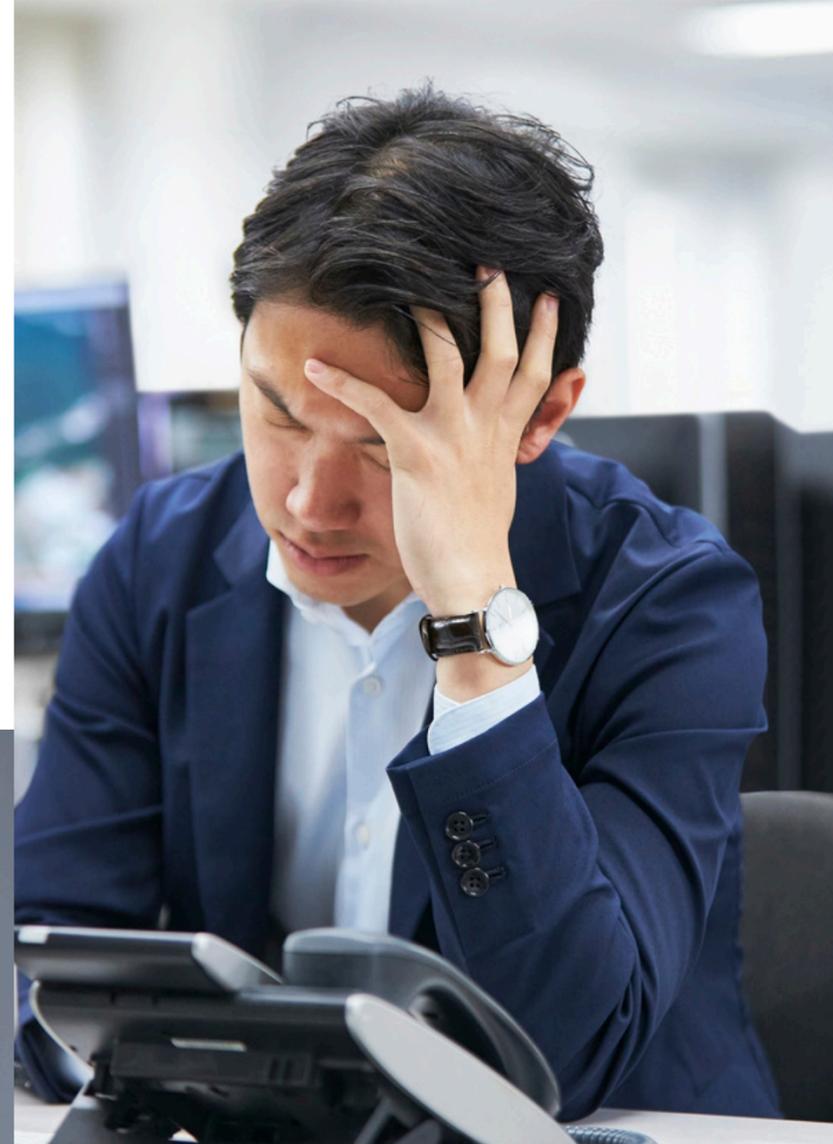
- Μόλις **το 25% των εργαζομένων καλύπτεται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας.**
- Σε πολλές περιπτώσεις παρατηρείται πλήρης απουσία συλλογικών ρυθμίσεων, αφήνοντας εργοδότες και εργαζόμενους χωρίς σταθερό πλαίσιο.
- Η παραβατικότητα στην αγορά εργασίας παραμένει σημαντικό πρόβλημα, επιβαρύνοντας τόσο τους ίδιους τους εργαζόμενους όσο και τις υγιείς επιχειρήσεις.
- Η ψηφιακή κάρτα εργασίας αναδείχθηκε ως σημαντικό εργαλείο για την αντιμετώπιση της μαύρης εργασίας και τη διασφάλιση των δικαιωμάτων, ωστόσο απαιτείται καθολική εφαρμογή και ορθή παρακολούθηση.



**02.**  
Η απουσία συλλογικών συμβάσεων μειώνει το κίνητρο εγγραφής στα σωματεία, ειδικά στον ιδιωτικό τομέα.

## 5.1 Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας & Μαύρη Εργασία

**01.**  
Μόλις το 25% των εργαζομένων καλύπτονται από ΣΣΕ. Αυτές αυξάνουν μισθούς, δικαιώματα και ισορροπία εργαζομένου-εργοδότη.



**03.**  
Η παραβατικότητα στην αγορά εργασίας είναι διαχρονική και μέρος της κουλτούρας.

**04.**  
Η ψηφιακή κάρτα εργασίας αποτελεί σημαντικό μέσο για την καταπολέμηση της μαύρης εργασίας και για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων.



# Ρεαλιστικές Προτάσεις, βάσει των όσων ειπώθηκαν & των αναγκών της περιοχής

## 6.1 Θεσμικές – Διακυβέρνηση

01

Δημιουργία “Ενιαίου Οργάνου Μετάβασης Φλώρινας” με συμμετοχή: Εργατικού Κέντρου, ΕΒΕ, Δήμων, Περιφέρειας, Πανεπιστημίου, με δικαίωμα συναπόφασης, όχι γνωμοδότησης.

02

Υποχρεωτική διαβούλευση πριν από κάθε κεντρική απόφαση.

03

Μηχανισμός διαφάνειας για το ΤΔΜ (προϋπολογισμοί, απορρόφηση, χρονοδιαγράμματα).

04

Θεσμική Θωράκιση

Στελέχωση Γραφείου Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) στη Φλώρινα για την καταπολέμηση της παραβατικότητας



Δημιουργία “Ενιαίου Οργάνου Μετάβασης Φλώρινας”

πρόταση 1ου πάνελ



Υποχρεωτική διαβούλευση πριν από κάθε κεντρική απόφαση.

πρόταση 1ου πάνελ



Μηχανισμός διαφάνειας για το ΤΔΜ

πρόταση 1ου πάνελ



Θεσμική Θωράκιση, Άμεση στελέχωση ΣΕΠΕ

πρόταση 1ου πάνελ

# Ρεαλιστικές Προτάσεις, βάσει των όσων ειπώθηκαν & των αναγκών της περιοχής

## 6.2. Οικονομικές – Αναπτυξιακό μοντέλο

05

Προτεραιότητα σε επενδύσεις υψηλής προστιθέμενης αξίας, όχι μόνο αποθήκευση ενέργειας ή φωτοβολταϊκά αλλά και μια μεγάλη βιομηχανική επένδυση.

06

Ειδικά κίνητρα Φλώρινας (φορολογικά και ασφαλιστικά), π.χ.:

- Μειωμένες εργοδοτικές εισφορές
- Επιδότηση μισθοδοσίας νέων θέσεων
- 10ετές σταθερό φορολογικό πλαίσιο για εγκατάσταση επιχειρήσεων.

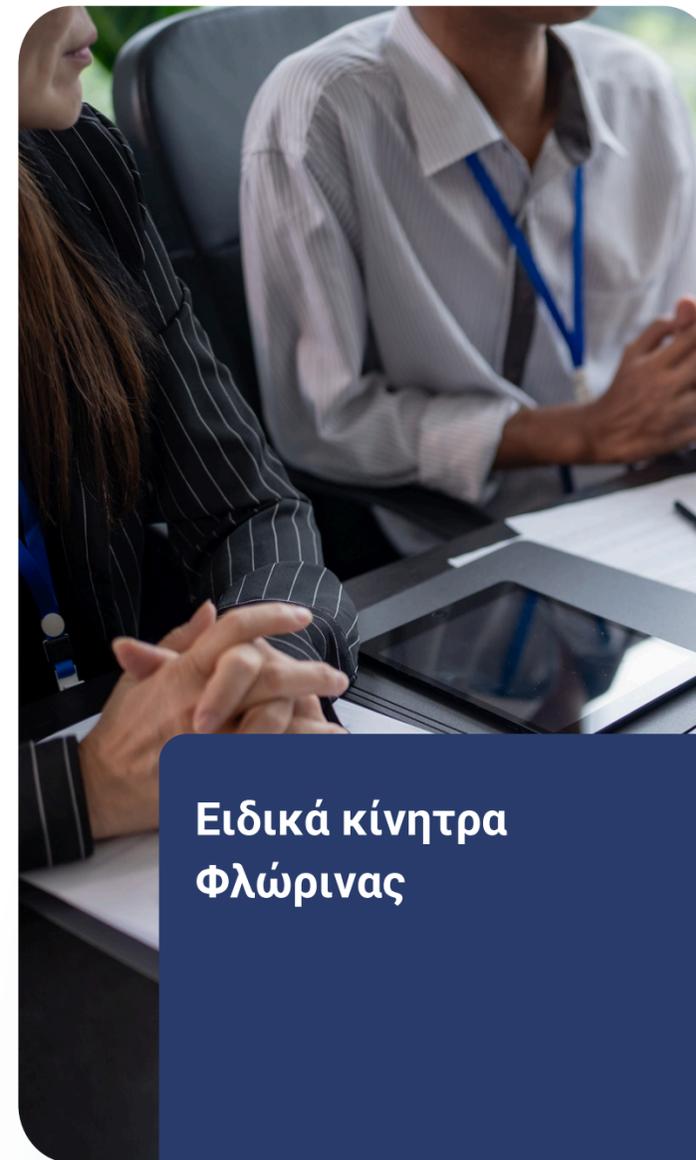
07

Αναβίωση αγροδιατροφής με μεταποίηση (χυμοί, κρέατα, γαλακτοκομικά, οίνος, πιπεριά Φλωρίνης κ.λπ.).



Προτεραιότητα σε επενδύσεις υψηλής προστιθέμενης αξίας

πρόταση 1ου πάνελ



Ειδικά κίνητρα Φλώρινας

πρόταση 1ου πάνελ



Αναβίωση αγροδιατροφής με μεταποίηση

πρόταση 2ου πάνελ

# Ρεαλιστικές Προτάσεις, βάσει των όσων ειπώθηκαν & των αναγκών της

## 6.3. Κοινωνικές & Εργασιακές προτάσεις

08

Άμεση στήριξη ανέργων και εργαζομένων μετάβασης μέσω στοχευμένων προγραμμάτων (όχι οριζόντια).

09

Πρόγραμμα Μαζικής Αναβάθμισης

Δεξιοτήτων σε:

- Ενέργεια
- Πράσινες τεχνολογίες
- Ψηφιακές δεξιότητες
- Αγροδιατροφική μεταποίηση

10

Σύνδεση κατάρτισης με πραγματικές θέσεις εργασίας.

11

Κοινωνική Ένταξη και Ψυχική Υγεία

- Ειδικά προγράμματα ένταξης για ευάλωτες ομάδες (π.χ. Ρομά).
- Δομές ψυχοκοινωνικής υποστήριξης για ανέργους και εργαζόμενους της μετάβασης.

## περιοχής



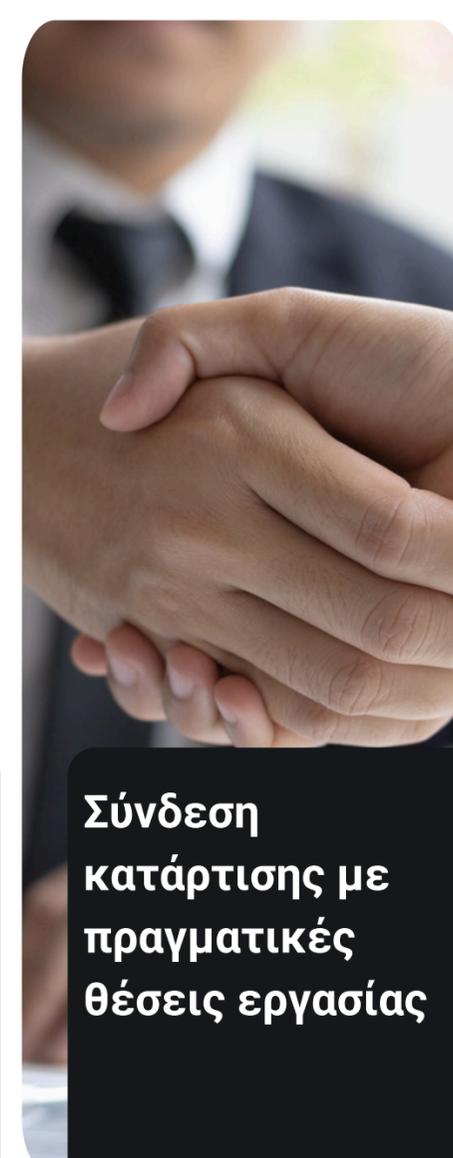
Άμεση στήριξη  
ανέργων και  
εργαζομένων  
μετάβασης

πρόταση 1ου πάνελ



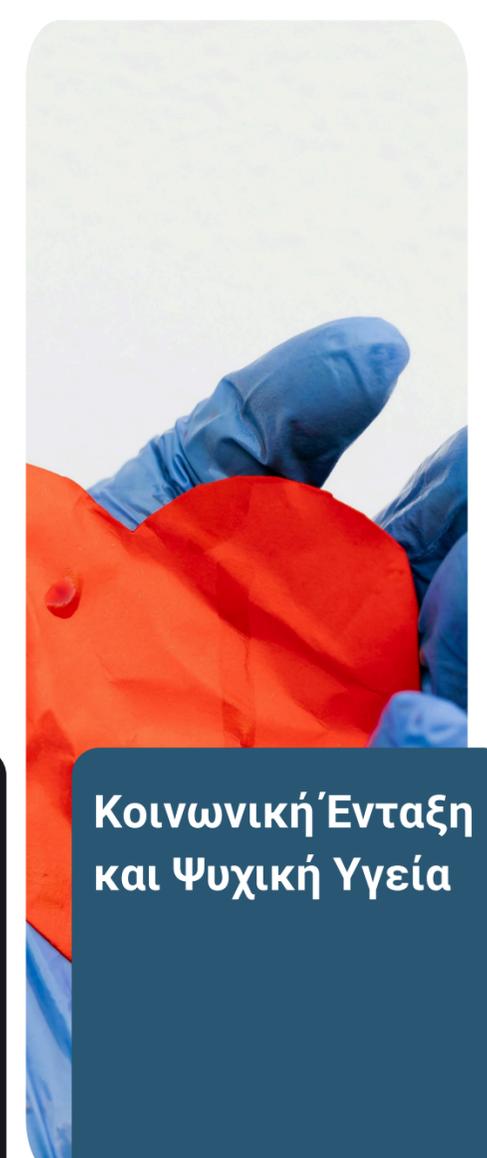
Πρόγραμμα Μαζικής  
Αναβάθμισης  
Δεξιοτήτων

κοινή παραδοχή



Σύνδεση  
κατάρτισης με  
πραγματικές  
θέσεις εργασίας

κοινή παραδοχή



Κοινωνική Ένταξη  
και Ψυχική Υγεία

κοινή παραδοχή

# Ρεαλιστικές Προτάσεις, βάσει των όσων ειπώθηκαν & των αναγκών της περιοχής

## 6.4 Ενεργειακή Δημοκρατία

10

Ανάπτυξη μικρών, τοπικών συστημάτων ΑΠΕ με κοινωνική συμμετοχή. Ενεργειακές κοινότητες, μικρά φωτοβολταϊκά/αιολικά, αποθήκευση και υβριδικά συστήματα.

11

Διατήρηση ενός ελάχιστου ενεργειακού αποτυπώματος για λόγους ασφάλειας & τεχνογνωσίας. Η περιοχή πρέπει να παραμείνει ενεργειακά ενεργή ώστε:

- Να μην χαθεί η πολύτιμη τεχνική γνώση.
- Να διατηρηθούν ειδικότητες και θέσεις εργασίας.
- Να εξασφαλιστεί σταθερότητα στο ενεργειακό σύστημα κατά την περίοδο μετάβασης.



Ανάπτυξη μικρών, τοπικών συστημάτων ΑΠΕ με κοινωνική συμμετοχή

πρόταση 1ου πάνελ



Διατήρηση ενός ελάχιστου ενεργειακού αποτυπώματος για λόγους ασφάλειας & τεχνογνωσίας

κοινή παραδοχή

### 6.5 Προτάσεις για μια Νέα Εργασιακή Κουλτούρα στη Δυτική Μακεδονία

#### Πώς μπορούν να εφαρμοστούν και ποιοι φορείς καλούνται να συνεργαστούν

Οι προτάσεις που κατατέθηκαν στο φόρουμ στοχεύουν στη δημιουργία μιας σύγχρονης, δίκαιης και βιώσιμης αγοράς εργασίας στη Δυτική Μακεδονία. Η υλοποίησή τους απαιτεί τη συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων φορέων: των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, των επιχειρήσεων, των εργατικών κέντρων, της τοπικής αυτοδιοίκησης και της Πολιτείας.

Η σύνδεση της κατάρτισης με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς, τα κίνητρα για την παραμονή των νέων, η ενίσχυση των συλλογικών συμβάσεων, ένα κοινό **«Σύμφωνο Σεβασμού και Αξιοπρέπειας»** και η **καλλιέργεια σταθερού κοινωνικού διαλόγου** αποτελούν τα βασικά βήματα για την επόμενη μέρα.

Με συντονισμένες δράσεις και συνεργασία, η περιοχή μπορεί να ανακτήσει το ανθρώπινο κεφάλαιό της και να δημιουργήσει ένα περιβάλλον όπου εργαζόμενοι και επιχειρήσεις θα εξελίσσονται μαζί.

# Κουλτούρα Συνεργασίας και Σεβασμού



## ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗ

Η εμπιστοσύνη χτίζεται με συνέπεια, διαφάνεια και σταθερούς κανόνες. Οι εργαζόμενοι χρειάζονται να νιώθουν ότι η εργοδοσία σέβεται τις ανάγκες τους, ενώ οι εργοδότες χρειάζονται εργαζόμενους που στηρίζουν με συνέπεια την επιχείρηση.

Η εμπιστοσύνη μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών ενισχύει την παραγωγικότητα και βελτιώνει το κλίμα στις επιχειρήσεις. Η καθιέρωση πρακτικών σεβασμού και διαλόγου αποτελεί προϋπόθεση για βιώσιμη ανάπτυξη.



## ΣΕΒΑΣΜΟΣ

Μόνο μέσα από αμοιβαίο σεβασμό, ειλικρινή διάλογο και κοινή προσήλωση στους κανόνες και τις υποχρεώσεις, μπορεί να υπάρξει πραγματική πρόοδος, αξιοπρέπεια στην εργασία και βιώσιμη ανάπτυξη για όλους.



## ΔΙΑΛΟΓΟΣ

Ο ουσιαστικός διάλογος είναι το κλειδί για να επιλυθούν προβλήματα, να διαμορφωθούν καλύτερες συνθήκες εργασίας και να βρεθούν κοινές λύσεις που εξυπηρετούν και τις δύο πλευρές.

## Προτάσεις για μια Νέα Εργασιακή Κουλτούρα στη Φλώρινα



### 01 Συνεργασία ΙΕΚ/ΣΑΕΚ με επιχειρήσεις → Κατάρτιση για πραγματικές ανάγκες της αγοράς

- Δημιουργία συμβουλευτικών επιτροπών ανά ειδικότητα.
- Συνεχής χαρτογράφηση αναγκών της αγοράς από επιχειρήσεις.
- Πρακτική άσκηση σε τοπικές επιχειρήσεις & κοινά προγράμματα κατάρτισης.

### 02 Δημιουργία κινήτρων για παραμονή των νέων στη Δυτική Μακεδονία

- Επιχειρηματικά κίνητρα για προσλήψεις νέων με αυξημένες αμοιβές.
- Φορολογικές ελαφρύνσεις για νέους επαγγελματίες.
- Στήριξη νεοφυών επιχειρήσεων.
- Βελτίωση υποδομών (θέρμανση, ενέργεια, μεταφορές).

### 03 Ενίσχυση συλλογικών συμβάσεων εργασίας

- Τοπικές, κλαδικές διαπραγματεύσεις εργοδοτών – εργαζομένων.
- Εκστρατείες ενημέρωσης για τα οφέλη των συλλογικών συμβάσεων.
- Πίεση σε κεντρικό επίπεδο για επαναφορά & ενίσχυση της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

### 04 Υπογραφή «Συμφώνου Σεβασμού & Αξιοπρέπειας» μεταξύ ΕΒΕ – Εργατικού Κέντρου. Πρωτόκολλα Παρενόχλησης

- Δημιουργία κειμένου αρχών (σεβασμός εργατικής νομοθεσίας, αξιοπρεπείς συνθήκες, υπευθυνότητα εργαζομένων).
- Δέσμευση για ρητά πρωτόκολλα πρόληψης και αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης και του εκφοβισμού στους χώρους εργασίας.
- Κοινές δράσεις ενημέρωσης εργοδοτών & εργαζομένων.
- Δημόσιο Μητρώο Επιχειρήσεων που υπογράφουν το Σύμφωνο.

### 05 Καλλιέργεια κουλτούρας διαλόγου & συνεργασίας εργαζομένων – εργοδοτών

- Τακτικά τοπικά φόρουμ διαλόγου.
- Κοινές ομάδες εργασίας σε καίρια ζητήματα.
- Εκπαίδευση σε σύγχρονα πρότυπα εργασιακών σχέσεων.
- Δημιουργία χώρων συνεργασίας (clusters, hubs, κοινές πρωτοβουλίες).

### **7 Η Αναγκαιότητα της Συμμετοχής των Εργαζομένων στις Συλλογικότητες**

Στο φόρουμ αναδείχθηκε με σαφήνεια ότι η ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων στις συλλογικότητες – στα σωματεία, στα εργατικά κέντρα και στους θεσμούς κοινωνικού διαλόγου – δεν αποτελεί τυπική διαδικασία, αλλά ουσιαστική προϋπόθεση για την προστασία και την προώθηση των δικαιωμάτων τους. Σε μια περίοδο έντονων αλλαγών, από την ενεργειακή μετάβαση μέχρι την τεχνολογική αναδιάρθρωση, **κανένας εργαζόμενος δεν μπορεί να αντιμετωπίσει μόνος του τις προκλήσεις.**

Το μήνυμα του φόρουμ είναι ξεκάθαρο: Η συλλογική οργάνωση δεν είναι μόνο δικαίωμα· είναι ανάγκη. Είναι ο τρόπος με τον οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να έχουν φωνή, ρόλο και επιρροή στις εξελίξεις που επηρεάζουν άμεσα τη ζωή τους και το μέλλον της περιοχής. Η ισχυρή παρουσία των εργαζομένων δεν στρέφεται ενάντια στις επιχειρήσεις· αντίθετα, δημιουργεί μια σταθερή, οργανωμένη και παραγωγική αγορά εργασίας από την οποία κερδίζουν όλοι.

# Κουλτούρα Συλλογικότητας: Βασικό Στοιχείο για Ενίσχυση της Αγοράς Εργασίας

## 7.1



Στη Φλώρινα κυριαρχεί ένα παραγωγικό μοντέλο με πολύ λίγες μεσαίες επιχειρήσεις, λίγες μικρές και πολλές ατομικές επιχειρήσεις.



Οι περισσότερες παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας εμφανίζονται στις μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις, όπου δεν υπάρχει εποπτεία, εκπροσώπηση ή διαπραγμάτευση.



Οι εργαζόμενοι συχνά φοβούνται να συμμετέχουν στα συνδικάτα, πιστεύοντας –λανθασμένα– ότι η συνδικαλιστική δράση τους φέρνει σε σύγκρουση με τους εργοδότες τους.



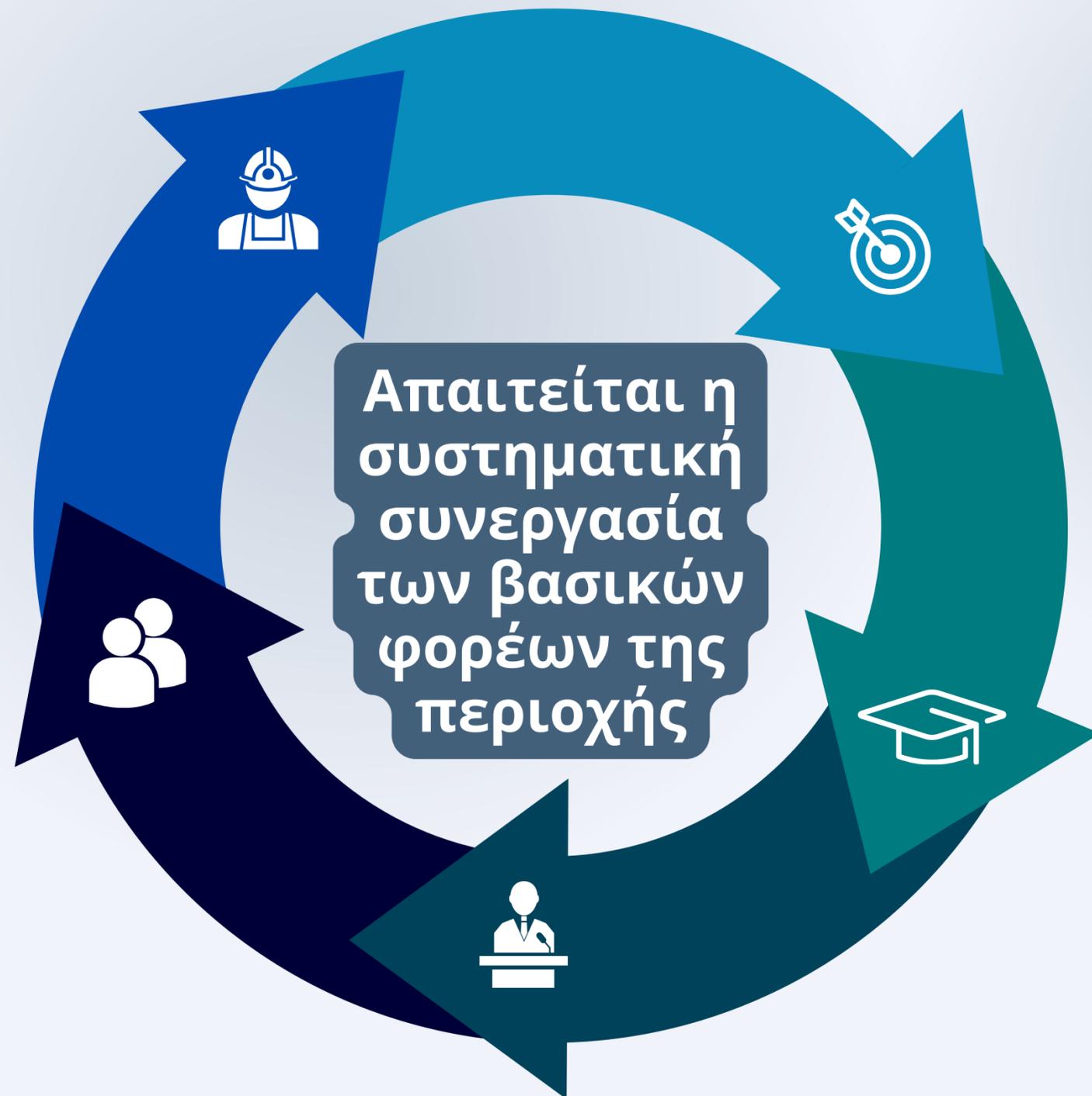
Παρόμοια νοοτροπία έχουν και πολλοί εργοδότες, θεωρώντας ότι τα σωματεία δημιουργούν προβλήματα αντί να τα λύνουν.



Εκεί όπου λειτουργούν σωματεία, οι συνθήκες είναι καλύτερες για όλους: περισσότερη διαφάνεια, λιγότερες παραβάσεις και ένα πιο σταθερό εργασιακό περιβάλλον.

## 7.2

### Αναγκαιότητα Συνεργασίας



#### ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ

01

Εκπροσωπεί τους εργαζομένους, ενισχύει τον κοινωνικό διάλογο, υπερασπίζεται τα δικαιώματα και προωθεί συλλογικές λύσεις.

#### ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ

02

Εκφράζει την επιχειρηματική κοινότητα, συμβάλλει στον εκσυγχρονισμό των επιχειρήσεων και στη διασφάλιση ποιοτικών θέσεων εργασίας.

#### ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ - ΣΧΟΛΕΣ

03

Παρέχουν γνώση, έρευνα και εξειδίκευση. Συνδέουν την εκπαίδευση με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς.

#### ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ

04

Συντονίζουν πολιτικές ανάπτυξης, στηρίζουν επενδύσεις, δημιουργούν τοπικά κίνητρα και ενισχύουν την απασχόληση.

#### ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ

05

Η κοινωνία των νέων αποτελεί τον πιο κρίσιμο παράγοντα, χωρίς τη δική τους συμμετοχή, καμία μετάβαση δεν μπορεί να είναι βιώσιμη.

# Η Φλώρινα αλλάζει. Η δύναμη είναι στα χέρια μας.



## Η Φλώρινα Μπροστά

Τα συμπεράσματα των δύο πάνελ αναδεικνύουν με σαφήνεια, ότι η μετάβαση της Φλώρινας δεν μπορεί να προχωρήσει χωρίς τη φωνή των νέων και χωρίς ισχυρές συλλογικότητες· η Gen Z, οι εργαζόμενοι και οι φορείς πρέπει να συνδιαμορφώσουν τις λύσεις, γιατί μόνο μια κοινή, συμμετοχική στρατηγική μπορεί να κάνει τη μετάβαση δίκαιη και βιώσιμη.

Οι προκλήσεις είναι μεγάλες, αλλά οι δυνατότητες ακόμη μεγαλύτερες. Για να πετύχει η περιοχή, χρειάζεται ενότητα όλων των φορέων και μια κοινωνία που δεν σιωπά, αλλά διεκδικεί ενεργά το μέλλον της. Ένα μέλλον που μπορούμε να το χτίσουμε μόνο εάν το διεκδικήσουμε μαζί.

# Gallery Slide

