

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
στη Φορολογική Λογιστική και Χρηματοοικονομική
Διοίκηση Στρατηγικών Αποφάσεων**

Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων

Διπλωματική Εργασία

Ταμείο ανεργίας ή επιδοτούμενη απασχόληση:

Μελέτη περίπτωσης Ν. Κοζάνης

της

Σοφίας Μπούρη του Γεωργίου

Επιβλέπων Καθηγητής

Καραγιώργος Θεοφάνης

**Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος στη
Φορολογική Λογιστική και Χρηματοοικονομική Διοίκηση Στρατηγικών Αποφάσεων**

Απρίλιος 2022

Στην πολυαγαπημένη μου γιαγιά Σοφία

Ευχαριστίες

Η παρούσα διπλωματική εργασία υλοποιήθηκε στο πλαίσιο της λήψης του μεταπτυχιακού διπλώματος Φορολογική, Λογιστική και Χρηματοοικονομική Διοίκηση Στρατηγικών Αποφάσεων του Τμήματος Οργάνωσης και Διοίκησης του Πανεπιστημίου Μακεδονίας.

Αρχικά, θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες στον Επιβλέποντα Καθηγητή μου κύριο Θεοφάνη Καραγιώργο, ο οποίος με τη βοήθειά του, τις συμβουλές και τη καθοδήγησή του συνέβαλλε ουσιαστικά στην οργάνωση και τη συγγραφή της παρούσας εργασίας. Επιπλέον, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους διδάσκοντες καθηγητές του προγράμματος για τις επιστημονικές γνώσεις και πληροφορίες που αποκόμισα καθ' όλη διάρκεια του προγράμματος.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω από καρδιάς του αγαπημένους μου γονείς, οι οποίοι είναι δίπλα μου σε κάθε μου βήμα, παρέχοντάς μου αδιάκοπα ηθική και οικονομική στήριξη. Τους είμαι ευγνώμων για όλα όσα μου παρείχαν σε προσωπικό αλλά και σε επίπεδο σπουδών. Ακόμη, θα να ευχαριστήσω την αδερφή μου για την βοήθεια και τη συμπαράσταση που μου παρείχε.

Ένα πολύ μεγάλο ευχαριστώ θα ήθελα να εκφράσω στους εργαζόμενους του ΟΑΕΔ για την προθυμία τους και τη πολύτιμη βοήθειά τους, παρέχοντας μου πληροφορίες, οι οποίες συνέβαλλαν στην υλοποίηση και ολοκλήρωση της εργασίας. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους πολίτες του Ν. Κοζάνης, οι οποίοι συνέβαλλαν στην έρευνα με τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Σοφία Μπούρη

Απρίλιος 2022

Περίληψη

Οι δυσμενείς οικονομικά και κοινωνικά συνθήκες που επικρατούν, αλλά και το υψηλό ποσοστό ανεργίας που υπάρχει στη χώρα μας, κάνει το έργο του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) όλο και πιο σύνθετο. Αυτό γιατί, οι προκλήσεις που δέχεται είναι πολλές και για να τις ανταπεξέλθει, θα πρέπει να ακολουθήσει κατάλληλες πολιτικές και δράσεις.

Η παρούσα διπλωματική εργασία με θέμα «Ταμείο ανεργίας ή επιδοτούμενη απασχόληση: Μελέτη περίπτωσης Ν. Κοζάνης» εστιάζει στην διερεύνηση των δράσεων και των προγραμμάτων που παρέχει ο ΟΑΕΔ στο τομέα της ανεργίας και της απασχόλησης. Όπως επίσης, πραγματοποιείται τις δράσεις και τις πολιτικές, οι οποίες εφαρμόζονται σε χώρες της Ευρώπης και αφορούν τους συγκεκριμένους τομείς, με απώτερο σκοπό τη βελτίωση των διαδικασιών και την αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών που παρέχει ο ΟΑΕΔ, έτσι ώστε να συμβάλλει στην εξάλειψη της ανεργίας.

Το ερευνητικό μέρος της διπλωματικής εργασίας εξετάζει τους πολίτες του Ν. Κοζάνης και επιχειρεί να διαπιστώσει μέσα από την καταγραφή των απόψεων τους, κατά πόσο τα προγράμματα και οι δράσεις του ΟΑΕΔ συμβάλλουν στην εξάλειψη της ανεργίας, αν καλύπτουν τις ανάγκες των ανέργων και αν επιδέχονται βελτίωσης.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι τα προγράμματα και οι δράσεις του Οργανισμού βοηθούν στην μείωση της ανεργίας, όμως, οι πιέσεις και οι σύγχρονες προκλήσεις που αντιμετωπίζει η αγορά εργασίας είναι αρκετά έντονες. Έτσι λοιπόν, για να αντιμετωπιστούν και να είναι πιο ευέλικτος ο οργανισμός, θα πρέπει να γίνουν κάποιες αλλαγές στην τακτική επιδότηση ανεργίας, όπως επίσης, σχετικά με τα προγράμματα απασχόλησης, θα πρέπει πρωτίστως να γίνεται διερεύνηση των αναγκών των ανέργων και των εργοδοτών και έπειτα ο σχεδιασμός τους και να αυξηθεί η συχνότητά τους.

Λέξεις-κλειδιά: τακτική επιδότηση ανεργίας, προγράμματα απασχόλησης, ΟΑΕΔ

Abstract

The unfavorable economic and social conditions that prevail, but also the highest unemployment rate that exists in our country, make the work of the Manpower Employment Organization more and more complex. This is because the challenges it faces are many and in order to meet them, it must follow appropriate policies and actions.

The present dissertation on "Unemployment Fund or Subsidized Employment: Case Study of Kozani Prefecture" focuses on the investigation of actions and programs provided by the Manpower Employment Organization in the field of unemployment and employment. It also deals with the actions and policies, which are implemented in European countries and concern the specific sectors, with the ultimate goal of improving the procedures and the efficiency of the services provided by the Manpower Employment Organization, in order to contribute to the elimination of unemployment.

The research part of the dissertation examines the citizens of the prefecture of Kozani and tries to determine through the recording of their views, whether the programs and actions of the Manpower Employment Organization contribute to the elimination of unemployment, if they meet the needs of the unemployed and if they can be improved.

The results of the research have shown that the programs and actions of the Manpower Employment Organization help to reduce unemployment. However, the pressures and current challenges facing the labor market are quite intense. So, in order to deal with these challenges and make the organization more flexible, some changes should be made in the regular unemployment subsidy. Moreover, regarding the employment programs, not only the unemployed, but also the employers' needs should be investigated first and then be designed. What is more, the frequency of these programs should be increased.

Keywords: regular unemployment subsidy, employment programs, Manpower Employment Organization

Πίνακας περιεχομένων

Εισαγωγή.....	1
Κεφάλαιο 1 ^ο	3
ΟΑΕΔ-Ο κύριος φορέας απασχόλησης στην Ελλάδα.....	3
1.1 Ιστορική εξέλιξη του οργανισμού.....	3
1.2 Στόχοι και αντικείμενο του ΟΑΕΔ.....	5
1.3 Ένας σύγχρονος ΟΑΕΔ.....	7
1.3.1 Ο επαναπροσδιορισμός του επιχειρησιακού μοντέλου του ΟΑΕΔ.....	7
Κεφάλαιο 2 ^ο	10
Ταμείο ανεργίας και προγράμματα απασχόλησης.....	10
2.1 Ανεργία και παροχές ασφάλισης.....	10
2.1.1 Εγγραφή στο μητρώο ανέργων.....	10
2.1.2 Αριθμός ανέργων ανά μήνα και περιφέρεια συγκριτικά για τα έτη 2019-2020.....	11
2.1.3 Τακτική επιδότηση ανεργίας- Περίπτωση μισθωτών.....	14
2.1.4 Τακτική επιδότηση ανεργίας- Περίπτωση ελεύθερων επαγγελματιών.....	17
2.1.5 Στατιστικά στοιχεία επιδοτούμενων ανέργων 2019-2020.....	20
2.2 Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.....	22
2.2.1 Οι ενεργητικές πολιτικές στην Ελλάδα.....	24
2.2.2 Προγράμματα εφαρμογής των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.....	25
Κεφάλαιο 3 ^ο	32
Οι δράσεις και οι πολιτικές για την απασχόληση και την επιδότηση ανεργίας των χωρών της Ευρώπης.....	32
3.1 Η Ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης.....	33
3.1.1 Η δημιουργία, στόχοι και οι προτεραιότητες της ΕΣΑ.....	33
3.1.2 Η στρατηγική «Ευρώπη 2020».....	34
3.2 Συνθήκες εργασίας και κοινωνική πολιτική στην Ευρώπη.....	36
3.3 Παραδείγματα Ευρωπαϊκών χωρών.....	37
3.3.1 Η περίπτωση της Γερμανίας.....	37
3.3.2 Η περίπτωση της Δανίας.....	39
3.3.3 Η περίπτωση της Ολλανδίας.....	40
3.3.4 Η περίπτωση της Ισλανδίας.....	42
3.4 Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο EURES.....	44
Κεφάλαιο 4 ^ο	46
Μεθοδολογία έρευνας.....	46

4.1 Σκοπός και στόχοι της έρευνας	46
4.2. Μεθοδολογία της έρευνας.....	46
4.3 Εργαλείο μέτρησης για τη διεξαγωγή της έρευνας- Ερωτηματολόγιο	47
4.4 Διαδικασία χορήγησης του ερωτηματολογίου	49
 Κεφάλαιο 5 ^ο	 50
Τα αποτελέσματα της έρευνας.....	50
5.1 Τα προσωπικά στοιχεία των συμμετεχόντων.....	50
5.2 Οι απόψεις σχετικά με την επιδότηση ανεργίας.....	57
5.3 Οι απόψεις σχετικά με τα προγράμματα απασχόλησης	62
 Κεφάλαιο 6 ^ο	 68
Συμπεράσματα-προτάσεις.....	68
6.1 Συμπεράσματα-προτάσεις.....	68
6.2 Περιορισμοί της έρευνας.....	69
6.3 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.....	70
 Βιβλιογραφικές αναφορές.....	 71
 Παράρτημα Ι	 76

Κατάλογος πινάκων

Πίνακας 1: Αριθμός ανέργων ανά μήνα και Περιφέρεια για το Πρώτο εξάμηνο 2019 και 2020.....	12
Πίνακας 2 : Αριθμός ανέργων ανά μήνα και Περιφέρεια Δεύτερο εξάμηνο για το 2019 και 2020..	13
Πίνακας 3 Ύψος επιδότησης ανεργίας μισθωτών.....	16
Πίνακας 4 Διάρκεια επιδότησης ανεργίας Ελεύθερων Επαγγελματιών	19
Πίνακας 5 Μεταβολές επιδοτούμενων ανέργων για το 2019 και 2020.....	20
Πίνακας 6 Αριθμός εγγεγραμμένων ανέργων και επιδοτούμενων για το έτος 2020	21
Πίνακας 7 Προσλήψεις Προγραμμάτων ΝΘΕ, Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας και Κοινωφελούς Χαρακτήρα για το 2020 ανά περιφέρεια.....	27
Πίνακας 8 Τίτλοι Προγραμμάτων ΝΘΕ, Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας και Κοινωφελούς Χαρακτήρα για το 2020	28
Πίνακας 9 Προσλήψεις Προγραμμάτων ΝΘΕ, Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας και Κοινωφελούς Χαρακτήρα συγκεντρωτικά για παλαιότερα έτη ανά περιφέρεια	29
Πίνακας 10 Τίτλοι Προγραμμάτων ΝΘΕ, Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας και Κοινωφελούς Χαρακτήρα από παλαιότερα έτη.....	30
Πίνακας 11 Κατανομή αριθμού και ποσοστών συμμετεχόντων ανά ηλικιακή κατηγορία.....	51
Πίνακας 12 Κατανομή αριθμού και ποσοστών συμμετεχόντων ανά επίπεδο σπουδών	52
Πίνακας 13 Κατανομή ποσοστών συμμετεχόντων σε επιδοτούμενο πρόγραμμα του ΟΑΕΔ	54
Πίνακας 14 Κατανομή ποσοστών ατόμων που είναι άνεργοι και μη.....	55
Πίνακας 15 Κατανομή συμμετεχόντων σχετικά με τις επιπλέον παροχές σε άτομα με χαμηλό εισόδημα.....	57
Πίνακας 16 Κατανομή συμμετεχόντων σχετικά με την ενεργή αναζήτηση εργασίας από τους ανέργους, ως προϋπόθεση του επιδόματος ανεργίας, για την άμεση απορρόφησή τους.....	59
Πίνακας 17 Κατανομή των συμμετεχόντων σχετικά με το αν οι προϋποθέσεις για τη χορήγηση του επιδόματος είναι αυστηρές.....	60
Πίνακας 18 Κατανομή των ερωτηθέντων σχετικά με την υιοθέτηση μιας τακτικής όπως το παράδειγμα της Δανίας για ενεργοποίηση των μακροχρόνιων ανέργων	61
Πίνακας 19 Κατανομή των ερωτηθέντων σχετικά με το αν τα προγράμματα απασχόλησης του ΟΑΕΔ καλύπτουν τις ανάγκες των ανέργων.....	62
Πίνακας 20 Κατανομή των ερωτηθέντων σχετικά με το αν θα πρέπει να διερευνώνται οι ανάγκες των ανέργων και των εργοδοτών για το σχεδιασμό νέων προγραμμάτων απασχόλησης.....	64

Πίνακας 21 Κατανομή των ερωτηθέντων σχετικά με το αν οι προϋποθέσεις που απαιτούνται στα προγράμματα απασχόλησης είναι τέτοιες ώστε να αποκλείουν πολλούς ανέργους	65
Πίνακας 22 Κατανομή των ερωτηθέντων σχετικά με το αν θα πρέπει να σχεδιάζονται πιο συχνά προγράμματα.....	66

Κατάλογος διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1 Αριθμός ανέργων κατά μήνα και Περιφέρεια για το Πρώτο εξάμηνο του 2019 και 2020	11
Διάγραμμα 2 Αριθμός ανέργων κατά μήνα για το Δεύτερο εξάμηνο για το 2019 και 2020	13
Διάγραμμα 3 Ποσοστό συμμετεχόντων ανά φύλλο	50
Διάγραμμα 4 Αριθμός συμμετεχόντων ανά ηλικιακή κατηγορία	51
Διάγραμμα 5 Ποσοστό ερωτηθέντων ανά οικογενειακή κατάσταση.....	52
Διάγραμμα 6 Κατανομή ερωτηθέντων ανά επίπεδο εκπαίδευσης	53
Διάγραμμα 7 Σχηματική απεικόνιση σχετικά με την άποψη αν οι δράσεις και τα προγράμματα του ΟΑΕΔ συμβάλλουν στην εξάλειψη της ανεργίας.....	53
Διάγραμμα 8 Κατανομή συμμετεχόντων σε επιδοτούμενο πρόγραμμα του ΟΑΕΔ	54
Διάγραμμα 9 Απεικόνιση κατανομής σε ποσοστά ανέργων και μη.....	55
Διάγραμμα 10 Σχηματική απεικόνιση πριν πόσο χρονικό διάστημα οι ερωτηθέντες υπήρξαν άνεργοι.....	56
Διάγραμμα 11 Σχηματική απεικόνιση πόσο χρονικό διάστημα οι ερωτηθέντες οι ερωτηθέντες βρίσκονται σε ανεργία.....	56
Διάγραμμα 12 Σχηματική απεικόνιση άποψης των συμμετεχόντων σχετικά με τις επιπλέον παροχές σε άτομα με χαμηλό εισόδημα	57
Διάγραμμα 13 Σχηματική απεικόνιση συμμετεχόντων σχετικά με την ενεργή αναζήτηση εργασίας από τους ανέργους, ως προϋπόθεση του επιδόματος ανεργίας, για την άμεση απορρόφησή τους	58
Διάγραμμα 14 Σχηματική απεικόνιση των συμμετεχόντων σχετικά με το αν οι προϋποθέσεις για τη χορήγηση του επιδόματος είναι αυστηρές.....	59
Διάγραμμα 15 Σχηματική απεικόνιση των ερωτηθέντων σχετικά με την υιοθέτηση μιας τακτικής όπως το παράδειγμα της Δανίας για ενεργοποίηση των μακροχρόνιων ανέργων	61
Διάγραμμα 16 Σχηματική απεικόνιση των ερωτηθέντων σχετικά με το αν τα προγράμματα απασχόλησης του ΟΑΕΔ καλύπτουν τις ανάγκες των ανέργων	62
Διάγραμμα 17 Σχηματική απεικόνιση των ερωτηθέντων σχετικά με το αν θα πρέπει να διερευνώνται οι ανάγκες των ανέργων και των εργοδοτών για το σχεδιασμό νέων προγραμμάτων απασχόλησης.....	63



Διάγραμμα 18 Σχηματική απεικόνιση των ερωτηθέντων σχετικά με το αν οι προϋποθέσεις που απαιτούνται στα προγράμματα απασχόλησης είναι τέτοιες ώστε να αποκλείουν πολλούς ανέργους	65
Διάγραμμα 19 Σχηματική απεικόνιση των ερωτηθέντων σχετικά με το αν θα πρέπει να σχεδιάζονται πιο συχνά προγράμματα	66

Εισαγωγή

Στην παρούσα διπλωματική εργασία γίνεται μια προσπάθεια διερεύνησης των δράσεων και των προγραμμάτων που παρέχει ο ΟΑΕΔ, καθώς επίσης, ποιες πολιτικές και δράσεις υλοποιούνται σε άλλες χώρες της Ευρώπης. Κύριος στόχος της ερευνητικής μελέτης είναι, μέσω της καταγραφής των απόψεων των πολιτών του Ν. Κοζάνης, να διαπιστωθεί αν οι δράσεις και τα προγράμματα του ΟΑΕΔ συμβάλλουν στην εξάλειψη της ανεργίας, και αν θα μπορούσαν να βελτιωθούν οι δράσεις που αφορούν τη τακτική επιδότηση ανεργίας και τα προγράμματα απασχόλησης.

Αναλυτικότερα, στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μια ιστορική αναδρομή του οργανισμού, όπως επίσης, ποιοι είναι οι στόχοι και το αντικείμενο, τα οποία συνθέτουν το έργο του ΟΑΕΔ. Επιπλέον, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στις καινοτόμες δράσεις του οργανισμού.

Εν συνεχεία, στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται μια εκτενέστερη ανάλυση των προγραμμάτων και δράσεων του οργανισμού που αφορούν την τακτική επιδότηση ανεργίας και τα προγράμματα απασχόλησης. Πέραν αυτών, όμως, πραγματοποιείται μια παρουσίαση κάποιων στατιστικών στοιχείων σχετικά με τους επιδοτούμενους άνεργους και με τις προσλήψεις που υλοποιήθηκαν μέσω προγραμμάτων απασχόλησης του ΟΑΕΔ για το έτος 2020, από τα οποία προκύπτουν ορισμένα συμπεράσματα.

Το αμέσως επόμενο κεφάλαιο, το τρίτο συγκεκριμένα, αφορά τις δράσεις και τις πολιτικές για την απασχόληση και την επιδότηση ανεργίας, οι οποίες λαμβάνουν χώρα σε άλλες χώρες της Ευρώπης. Πιο συγκεκριμένα, γίνεται λόγος για τη δημιουργία και τους στόχους της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης, ποιες είναι οι συνθήκες εργασίας στην Ευρώπη, και επίσης, παρουσιάζονται κάποια παραδείγματα Ευρωπαϊκών χωρών σε θέματα απασχόλησης και επιδότησης της ανεργίας.

Έπειτα, στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζεται αναλυτικά η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε για την διεξαγωγή της έρευνας, όπως επίσης και οι στόχοι της. Επιπλέον, εκτός από τη καταγραφή της μεθόδου που χρησιμοποιήθηκε, παρουσιάζεται το εργαλείο μέτρησης για τη διεξαγωγή της έρευνας.

Τα δύο τελευταία κεφάλαια, αφορούν τα αποτελέσματα της έρευνας και μια σειρά από συμπεράσματα που απορρέουν από την έρευνα. Επίσης, καταγράφονται οι περιορισμοί που προέκυψαν κατά τη διάρκεια της έρευνας. Τέλος, προτείνεται μια ιδέα για μελλοντική μια μελλοντική έρευνα.

Κεφάλαιο 1^ο

ΟΑΕΔ-Ο κύριος φορέας απασχόλησης στην Ελλάδα

1.1 Ιστορική εξέλιξη του οργανισμού

Ως πρόδρομη δομή του οργανισμού αποτέλεσαν τα Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας (Γ.Ε.Ε.) που ιδρύθηκαν το 1922, τα οποία, όμως, ούτε διέπονταν από νομοθετικό πλαίσιο λειτουργίας ούτε διέθεταν εξασφαλισμένους πόρους.

Έπειτα από μερικά χρόνια, συγκεκριμένα το 1955 συστήθηκε ο Οργανισμός Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Ανεργίας (ΟΑΑΑ), ο οποίος υπαγόταν στο Υπουργείο Εργασίας (Ν.Δ. 2961/54), με την ιδιότητα του πρόσωπου δημοσίου δικαίου. Η σύστασή του αποσκοπούσε στην εξεύρεση εργασίας των ανέργων κατόπιν αιτήματός τους, στην επαγγελματική εκπαίδευση των εργαζομένων, καθώς και στην ασφάλιση κατά της ανεργίας και καταβολή επιδομάτων στράτευσης.

Το 1969 γίνεται η αντικατάσταση του Οργανισμού Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Ανεργίας (ΟΑΑΑ) από τον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) με το Ν.Δ. 212/69. Έτσι, ο ΟΑΕΔ αποτελεί το κύριο όργανο εφαρμογής της κυβερνητικής πολιτικής για την απασχόληση και γίνεται διοικητικά αυτόνομος, καθώς πλέον διοικείται από το Διοικητή και το Διοικητικό Συμβούλιο. Συγχρόνως στον οργανισμό ενσωματώνονται τα Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας, τα Κέντρα Επαγγελματικής Μορφώσεως, οι Σχολές Μαθητείας, Μετεκπαιδύσεως και Ταχύρρυθμους Εκπαιδύσεως και τα Κέντρα Ψυχοτεχνικών Ερευνών. Επίσης, λειτουργούν Γραφεία Εργασίας με καινοτόμες για την εποχή προδιαγραφές, καθώς επίσης και Υπηρεσία Εξυπηρέτησης και Έρευνας Παραπόνων Πολιτών (Υ.Ε.ΕΠ.Π.).

Ο ΟΑΕΔ ορίζεται ως ο Εθνικός Φορέας Απασχόλησης το 1996. Επιπρόσθετα, γίνεται η νέα τριμερούς εκπροσώπησης σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου (κράτος και

κοινωνικοί εταίροι). Αυτό έχει σαν απόρροια την δημιουργία ευνοϊκότερων συνθηκών για διάλογο ανάμεσα στην Πολιτεία και τους Κοινωνικούς Εταίρους. Επιπλέον, γίνεται η σύσταση του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ).

Το 2001 ήταν η χρονιά που ο ΟΑΕΔ απέκτησε τη σύγχρονη μορφή του. Πρακτικά, αυτό έγινε με τη σύσταση των Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ) ως νέες καινοτόμες υπηρεσίες, τα οποία αντικατέστησαν τα Γραφεία Εργασίας. Ακόμη, μεταξύ άλλων, με τον ν. 2956/2001 επαναπροσδιορίστηκε ο σκοπός λειτουργίας, το αντικείμενο του οργανισμού και ορίστηκαν τα νέα όργανα διοίκησής του.

Το 2003 με το ν. 3144/2003 δημιουργείται η Ειδική Υπηρεσία ΚΠΑ, προκειμένου να επιτευχτεί καλύτερος συντονισμός της οργάνωσης και λειτουργίας των ΚΠΑ, με κριτήρια λειτουργίας που συμβαδίζουν με τη λογική της λειτουργίας της ιδιωτικής οικονομίας.

Τα ΚΠΑ μετονομάστηκαν σε ΚΠΑ2 (ν. 3518/2006) το 2006, με στόχο τη μετεξέλιξή τους σε υπηρεσίες μιας στάσης για την απασχόληση και τις επιδοματικές πολιτικές.

Την περίοδο 2007-2013 με την χρηματοδότηση του ΕΣΠΑ πιστοποιούνται οι υπηρεσίες του Οργανισμού, με το σύστημα διασφάλισης ποιότητας ISO 9001:2008 (ν. 2616/2007).

Το 2011 με το ν. 3996/2011 πραγματοποιείται η κατάργηση της ειδικής Υπηρεσίας ΚΠΑ και συστήνεται η Διεύθυνση Συντονισμού και Ανάπτυξης Δικτύου Υπηρεσιών Απασχόλησης. Η δημιουργία της νέας υπηρεσίας στοχεύει στον αποτελεσματικότερο σχεδιασμό, οργάνωση, συντονισμό και επιχειρησιακή λειτουργία του Δικτύου των υπηρεσιών Απασχόλησης.

Τέλος, το 2013 ο ΟΑΕΔ καθίσταται καθολικός διάδοχος δύο καταργηθέντων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου με τις επωνυμίες Οργανισμός Εργατικής Εστίας (Ο.Ε.Ε.) και Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας (Ο.Ε.Κ.), αποκτώντας όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους. (ιστοσελίδα ΟΑΕΔ)

1.2 Στόχοι και αντικείμενο του ΟΑΕΔ

Η εφαρμογή εθνικών πολιτικών απασχόλησης προκειμένου να επιτευχθεί η καταπολέμηση της ανεργίας, η ένταξη εργατικού δυναμικού, η εκπαίδευση, η κατάρτιση αλλά και η κοινωνική ανάπτυξη αποτελούν τους σημαντικότερους στόχους του ΟΑΕΔ.

Επιπλέον, πολύ σημαντική είναι η συμβολή του ΟΑΕΔ σε θέματα ασφάλειας και υποστήριξης των ανέργων. Αυτό στην πράξη συμβαίνει μέσω της παροχής επιδομάτων ανεργίας και της ασφαλιστικής κάλυψης των ανέργων.

Στην προσπάθειά του ο ΟΑΕΔ να υλοποιήσει τους παραπάνω στόχους του έχει δημιουργήσει ειδικά προγράμματα, σε συνεργασία και με το αρμόδιο Υπουργείο, τα οποία καλύπτουν ένα μεγάλο ηλικιακό αλλά και κοινωνικό εύρος.

Από τη μία πλευρά, μια από τις προτεραιότητες του οργανισμού αποτελεί η προώθηση προγραμμάτων πρόσληψης σε επιχειρήσεις νέων πτυχιούχων ΑΕΙ-ΤΕΙ. Στόχος αυτών των προγραμμάτων είναι η απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας, η κατάρτιση και η αντιμετώπιση της ανεργίας στους νέους (συνήθως 25-35 ετών). Πέραν όμως των προγραμμάτων προώθησης της πρόσληψης ανέργων σε επιχειρήσεις, ο ΟΑΕΔ συμβάλλει και στην ενίσχυση της επιχειρηματικότητας κατά κύριο λόγο των νέων, υπάρχουν βέβαια και προγράμματα για άτομα ως 64 ετών. Έτσι, εκτός από τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας ως θετικό αντίκτυπο τέτοιων προγραμμάτων είναι και η δημιουργία καινοτόμων επιχειρήσεων, που με τη σειρά τους συμβάλλουν στην οικονομία και την κοινωνική ανάπτυξη.

Από τη άλλη πλευρά, μέλημα του οργανισμού είναι η απορρόφηση ατόμων γηραιότερων σε ηλικία. Τα άτομα αυτά, επειδή βρίσκονται στο τέλος της καριέρας τους, είναι σε πιο μειονεκτική θέση συγκριτικά με τα άτομα νεότερης ηλικίας, μη αποτελώντας πλέον προοπτική επένδυσης για με εταιρία. Έτσι, με το να τους δίνεται η δυνατότητα να εργαστούν, παύουν να βρίσκονται στο περιθώριο, αφού γίνονται ενεργά μέλη της κοινωνίας, ενώ αποκτούν την ευκαιρία να συγκεντρώσουν και τα απαραίτητα ένσημα προκειμένου να συνταξιοδοτηθούν μελλοντικά.

Ο οργανισμός ακόμα δείχνει μεγάλη ευαισθησία στα άτομα με ειδικές ανάγκες ή με σοβαρά ψυχικά και σωματικά νοσήματα. Δίνοντας στους εργοδότες, οι οποίοι κατέχουν τις κατάλληλες υποδομές, κίνητρα για να προχωρήσουν στην πρόσληψη ατόμων που ανήκουν σε μια ευπαθή ομάδα, αποτρέπεται τα άτομα αυτά να βιώσουν την περιθωριοποίηση και την ανεργία. Βέβαια, αυτό δεν σημαίνει ότι αυτά τα άτομα δεν θα είναι παραγωγικά.

Άλλη μία κατηγορία στην οποία δίνει ιδιαίτερη σημασία ο ΟΑΕΔ είναι αυτή των Ρομά, καθώς έχει παρατηρηθεί δυσκολία στη ένταξη τους στη αγορά εργασίας. Μέσω προγραμμάτων και παρέχοντας κίνητρα στις επιχειρήσεις δημιουργούνται θέσεις εργασίας. Ο οργανισμός στοχεύει μέσα από τα προγράμματα αυτά να αποκαταστήσει και να ενσωματώσει τα άτομα αυτά στο κοινωνικό σύνολο.

Μια κατηγορία, η οποία έχει σημειώσει μεγάλη ανάπτυξη ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια, είναι τα άτομα που αποτελούσαν εργατικό δυναμικό σε εταιρίες, οι οποίες έκλεισαν κυρίως λόγω χρεών. Ο οργανισμός δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα σε αυτή την ομάδα, καθώς αποτελεί ένα πολύ μεγάλο ποσοστό της ανεργίας.

Συμπερασματικά από όλα τα παραπάνω, ο ΟΑΕΔ ασχολείται με την προώθηση και την ενίσχυση των ατόμων που αντιμετωπίζουν διάφορες δυσκολίες, όπως είναι οι νέοι, τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι Ρομά κ.α. Στο σημείο αυτό, είναι σημαντικό να αναφερθεί πως ο ΟΑΕΔ, εκτός από τα ενεργητικά προγράμματα, ασχολείται και με την επικοινωνία μεταξύ των υπαλλήλων και των εργοδοτών, παρέχοντας υπηρεσίες ενημέρωσης και διατηρώντας επίπεδο στην απασχόληση. Έτσι, λοιπόν, ο ΟΑΕΔ αποτελεί το εθνικό εργαλείο που συμβάλλει στην επίτευξη οικονομικών, κοινωνικών και πολιτικών στόχων μέσα από την καταπολέμηση της ανεργίας και της εξάλειψη της κοινωνικής ανισότητας.

1.3 Ένας σύγχρονος ΟΑΕΔ

Προκειμένου ο ΟΑΕΔ να υλοποιήσει το βασικότερο σκοπό του, που είναι η σωστή διαχείριση της προσφοράς και ζήτησης της εργασίας, πραγματοποιεί μια σειρά από καινοτόμες δράσεις.

Βασιζόμενος ο Οργανισμός στην μοναδικότητα του ατόμου, δημιούργησε τη συμβουλευτική αναζήτηση εργασίας. Στην πραγματικότητα, υπάρχουν σύμβουλοι εργασίας, οι οποίοι έρχονται σε επαφή με τον κάθε άνεργο ξεχωριστά και μέσω της καταγραφής των προσόντων και των προτιμήσεών του γίνεται η καλύτερη δυνατή αντιστοίχιση με τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας.

Μεταξύ άλλων, ο Οργανισμός συμβάλλει στο να προσανατολιστεί επαγγελματικά ο άνεργος, σε περίπτωση που δεν έχει αποφασίσει με το τι θέλει να ασχοληθεί ή για κάποιο λόγο θέλει να αλλάξει το επάγγελμα που έκανε.

Επιπρόσθετα μια ακόμη καινοτόμα δράση του Οργανισμού είναι η δημιουργία της διαδικτυακής πύλης του. Μέσω αυτής, οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να ενημερώνονται για τις δράσεις και τις υπηρεσίες του. Επίσης, οι άνεργοι έχουν τη δυνατότητα να καταχωρούν τα βιογραφικά τους και οι εργοδότες τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας στις επιχειρήσεις τους. Έτσι, γίνεται η σύζευξη των δύο μερών και η ενημέρωσή τους. Επιπλέον, οι άνεργοι έχουν τη δυνατότητα να δημιουργήσουν δικό τους προφίλ, μέσω του κλειδαρίθμου που εκδίδεται από τον ΟΑΕΔ, και να έχουν ανά πάσα στιγμή πρόσβαση σε πληροφορίες και υπηρεσίες που τους ενδιαφέρουν. Όλες οι διαδικασίες, λοιπόν, αυτοματοποιούνται με αποτέλεσμα οι πολίτες εξυπηρετούνται πιο αποτελεσματικά χωρίς να δημιουργούνται ουρές στα γραφεία του οργανισμού και να εξαλείφεται η γραφειοκρατία.

1.3.1 Ο επαναπροσδιορισμός του επιχειρησιακού μοντέλου του ΟΑΕΔ

Ο «επαναπροσδιορισμός του επιχειρησιακού μοντέλου του ΟΑΕΔ» ή αλλιώς «reengineering», ήταν ένα πρόγραμμα βασισμένο σε ευρωπαϊκά πρότυπα, το οποίο σχεδιάστηκε το 2012 και υλοποιήθηκε το 2016-2018.

Με βάση το πρόγραμμα αυτό, ο οργανισμός πέρασε σε δομικές αλλαγές για την επίτευξη βασικών στόχων του. Αναλυτικότερα, ο οργανισμός αναβαθμίστηκε τόσο τεχνολογικά και ψηφιακά όσο και σαν διαμεσολαβητής μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης στο χώρο εργασίας. Έτσι, λοιπόν, η καλύτερη εξυπηρέτηση του πολίτη, η βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών που προσφέρει ο οργανισμός, η αύξηση της εσωτερικής απόδοσης μέσα από την καλύτερη αξιοποίηση του προσωπικού, αποτέλεσαν τους βασικούς στόχους.

Οι κύριες δράσεις του «Επαναπροσδιορισμού του Επιχειρησιακού μοντέλου του ΟΑΕΔ», οι οποίες χαρακτηρίζονται από καινοτομία και μέσω αυτών υλοποιήθηκαν οι παραπάνω στόχοι, είναι οι παρακάτω:

1. Η αναδιοργάνωση των ΚΠΑ2, η οποία περιλαμβάνει δομικές αλλαγές στο ρόλο του προσωπικού του Οργανισμού. Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, από την πλευρά του ανέργου υπάρχει πλέον ο σύμβουλος εργασίας, ο οποίος ειδικεύεται στον κάθε άνεργο ξεχωριστά. Από την πλευρά του εργοδότη υπάρχει ο σύμβουλος εργασίας εργοδοτών που στοχεύει στη ανάπτυξη σταθερών σχέσεων με τους εργοδότες και τις επιχειρήσεις. Έτσι κρίθηκε σημαντική η δημιουργία της Μονάδας Μεγάλων Επιχειρήσεων, η οποία συνεργάζεται με τους συμβούλους εργασίας εργοδοτών και ανέργων, με σκοπό τη βελτίωση της σύζευξης των μερών και την αύξηση των προσφερόμενων θέσεων εργασίας.
2. Διαδικτυακή Πύλη ΟΑΕΔ (Portal). Ο ηλεκτρονικός εκσυγχρονισμός του Οργανισμού έδωσε την ευκαιρία στους πολίτες να έχουν άμεση πρόσβαση σε πληροφορίες και υπηρεσίες. Εξίσου σημαντικό είναι το γεγονός πως υπάρχει παροχή ανοιχτού δίαυλου επικοινωνίας μεταξύ του Οργανισμού και των πολιτών.
3. E-Services. Βασικές διαδικασίες, όπως για παράδειγμα υποβολή αιτημάτων για επιδόματα, η ανανέωση των επιδομάτων ανεργίας κ.α., απλοποιούνται και γίνονται με το βέλτιστο τρόπο διαδικτυακά.
4. Call Center. Το Τηλεφωνικό Κέντρο Εξυπηρέτησης και Επιχειρήσεων ΟΑΕΔ έχει συμβάλλει στην ταχύτερη και αποτελεσματικότερη εξυπηρέτηση των πολιτών. Αυτό γιατί δεν κρίνεται πλέον απαραίτητη η επίσκεψη των πολιτών στον Οργανισμό, αλλά επιτυγχάνεται σε πολύ μεγάλο βαθμό η εξυπηρέτησή τους δια μέσω αυτού.

Με βάση τα παραπάνω συμπεραίνουμε ότι μέσω του προγράμματος «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ» έχει επιτευχθεί η αποτελεσματική ανταπόκριση του Οργανισμού αναφορικά με την ικανοποίηση των αναγκών τόσο των ανέργων όσο και των εργοδοτών.

Κεφάλαιο 2^ο

Ταμείο ανεργίας και προγράμματα απασχόλησης

2.1 Ανεργία και παροχές ασφάλισης

2.1.1 Εγγραφή στο μητρώο ανέργων

Για να συμμετάσχει ένας άνεργος στις δράσεις του οργανισμού απαραίτητη προϋπόθεση είναι η εγγραφή του στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ. Έτσι, λοιπόν, στο μητρώο ανέργων έχει τη δυνατότητα να εγγραφεί οποιοδήποτε φυσικό πρόσωπο το οποίο αναζητά και είναι ικανό για εργασία από 15 μέχρι 74 ετών, αρκεί να μην ασκεί ελεύθερο επάγγελμα. Η διαδικασία εγγραφής έχει απλοποιηθεί σε πολύ μεγάλο βαθμό, καθώς δεν απαιτείται η αυτοπρόσωπη προσέλευση του ανέργου στις υπηρεσίες, αρκούν μόνο οι κωδικοί TAXISnet και ο αριθμός ΑΜΚΑ και η διαδικασία πραγματοποιείται ηλεκτρονικά.

Με την ηλεκτρονική αίτηση εγγραφής στο μητρώο ανέργων, εκδίδεται παράλληλα το δελτίο ανεργίας, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως αποδεικτικό ανεργίας. Η ισχύς του δελτίου έχει διάρκεια 3 μήνες, όπως επίσης ο άνεργος είναι υπεύθυνος για την ανανέωση του δελτίου. Σε περίπτωση που το δελτίο δεν ανανεωθεί μέσα στο χρονικό πλαίσιο, το οποίο ορίζεται στις 20 μέρες πριν την ημερομηνία λήξης μέχρι και την ημερομηνία λήξης, τότε γίνεται αυτόματη διαγραφή του εν λόγω δελτίου ανεργίας.

Με τη κατοχή του δελτίου ανεργίας συνεπάγονται ποικίλα οφέλη για τον άνεργο. Ένα από αυτά σχετίζεται με τη μοριοδότηση του σε προκηρύξεις μέσω ΑΣΕΠ¹ και σε προγράμματα Κοινωνικού Χαρακτήρα². Με άλλα λόγια, σε προκηρύξεις με κριτήριο κατάταξης μοριοδοτείται η ανεργία τους.

¹ Νόμος 3051/2002: Συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές, τροποποίηση και συμπλήρωση του συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και συναφείς ρυθμίσεις Νόμος 3812/2009: Αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και άλλες διατάξεις.

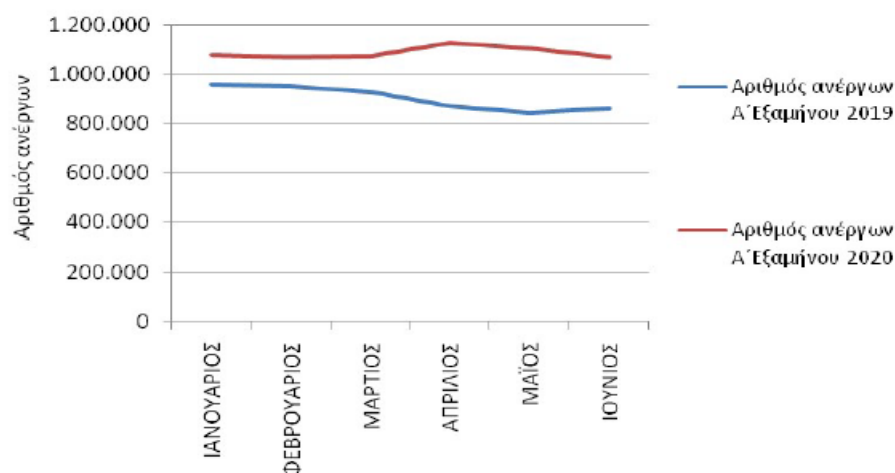
² Υποπαρ. ΙΔ1 του Ν.4152/2013

Ιδιαίτερως σημαντικά είναι και τα δικαιώματα που έχουν οι άνεργοι με την κατοχή δελτίου ανεργίας σε θέματα υγείας. Πιο συγκεκριμένα, παρέχεται ιατροφαρμακευτική περίθαλψη σε ανέργους, οι οποίοι υπάγονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ για παροχές ασθενείας σε είδος κατόπιν αιτήματος που υποβάλλουν στα καταστήματα του ΙΚΑ του τόπου κατοικίας τους.

Μεταξύ άλλων, τους παρέχονται διάφορες μειώσεις, απαλλαγές ακόμη και η δυνατότητα συμμετοχής σε προγράμματα. Παραδείγματος χάρη, η δωρεάν μετακίνηση στα Μέσα Μαζικής Μεταφοράς, μειώσεις από τη φορολογική αρχή, ένταξη στο κοινωνικό τιμολόγιο της ΔΕΗ, η δυνατότητα συμμετοχής σε Προγράμματα Κοινωνικής Προστασίας είναι μερικά από τα προνόμια που τους παρέχονται.

2.1.2 Αριθμός ανέργων ανά μήνα και περιφέρεια συγκριτικά για τα έτη 2019-2020

Στους παρακάτω πίνακες, θα παρουσιαστούν ο αριθμός των ανέργων που αναζητούσαν εργασία ανά περιφέρεια για το πρώτο και δεύτερο εξάμηνο, συγκριτικά για έτη για το 2019 και το 2020. Για το πρώτο εξάμηνο του 2019 και του 2020 έχουμε τα εξής:



Διάγραμμα 1 Αριθμός ανέργων κατά μήνα και Περιφέρεια για το Πρώτο εξάμηνο του 2019 και 2020

Πίνακας 1: Αριθμός ανέργων ανά μήνα και Περιφέρεια για το Πρώτο εξάμηνο 2019 και 2020

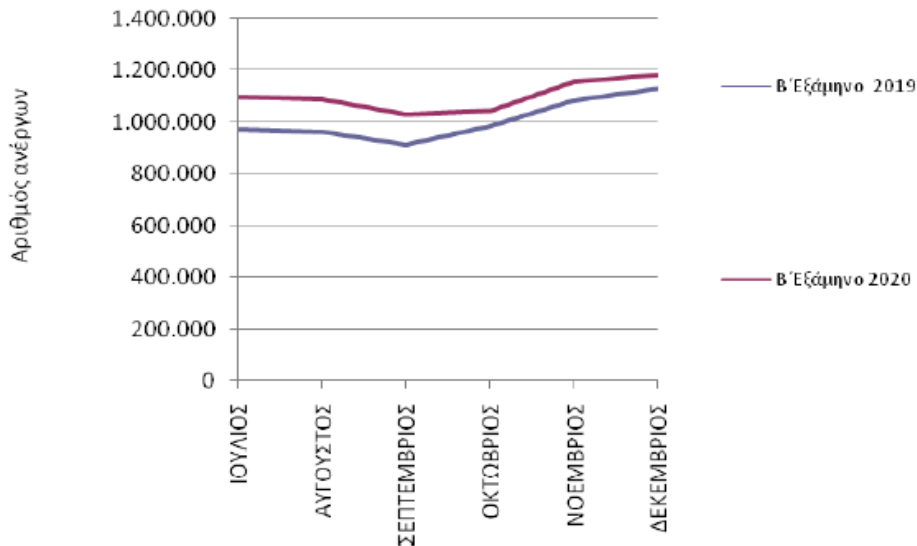
Αριθμός ανέργων έτους 2019						
	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ	ΜΑΡΤΙΟΣ	ΑΠΡΙΛΙΟΣ	ΜΑΪΟΣ	ΙΟΥΝΙΟΣ
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ ΚΑΙ ΘΡΑΚΗ	52.986	52.096	50.947	48.975	47.924	48.466
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	191.329	190.033	186.563	177.952	173.845	174.023
ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	28.072	27.957	27.410	26.582	25.996	26.558
ΗΠΕΙΡΟΣ	26.930	26.703	26.175	25.025	24.239	24.594
ΘΕΣΣΑΛΙΑ	65.925	65.268	64.302	61.241	59.994	61.309
ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ	17.665	17.337	16.184	11.344	7.700	7.488
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	71.685	71.076	70.052	67.619	66.499	67.276
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ	44.294	43.546	42.520	40.406	39.957	40.418
ΑΤΤΙΚΗ	320.842	319.392	315.072	307.156	306.332	316.395
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	39.068	38.904	38.277	36.483	35.760	36.146
ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	15.851	15.723	15.382	13.998	12.957	12.697
ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	31.853	31.084	28.322	17.700	12.179	11.546
ΚΡΗΤΗ	51.032	50.266	46.935	34.853	28.892	31.153
ΣΥΝΟΛΟ	957.532	949.385	928.141	869.334	842.274	858.069

Αριθμός ανέργων έτους 2020						
	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ	ΜΑΡΤΙΟΣ	ΑΠΡΙΛΙΟΣ	ΜΑΪΟΣ	ΙΟΥΝΙΟΣ
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ ΚΑΙ ΘΡΑΚΗ	56.678	56.106	55.894	57.938	57.005	55.661
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	205.767	204.896	204.912	213.438	210.107	200.725
ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	28.897	29.033	29.247	30.523	30.121	29.661
ΗΠΕΙΡΟΣ	30.327	30.183	30.425	31.661	31.216	30.208
ΘΕΣΣΑΛΙΑ	69.770	69.357	69.531	72.349	71.514	69.621
ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ	34.007	32.793	32.369	34.277	32.675	28.821
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	75.981	75.917	76.387	79.617	78.974	77.987
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ	46.225	45.855	45.643	47.910	47.508	46.512
ΑΤΤΙΚΗ	338.118	338.939	341.758	360.871	356.784	355.447
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	44.372	43.695	44.418	47.212	46.493	44.158
ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	16.977	17.212	17.292	17.948	17.740	16.950
ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	53.949	52.120	50.832	53.515	49.387	44.114
ΚΡΗΤΗ	75.066	73.179	72.701	77.227	74.177	68.991
ΣΥΝΟΛΟ	1.076.134	1.069.285	1.071.409	1.124.486	1.103.701	1.068.856

(Πηγή: <https://www.oaed.gr/>)

Αυτό που παρατηρείται από τον παραπάνω πίνακα και διάγραμμα είναι ότι ο αριθμός των ανέργων ακολουθεί σταθερή και ανοδική τάση για το πρώτο εξάμηνο σε σχέση με

αυτό του 2019. Για το 2020 ο μεγαλύτερος αριθμός, με 1.124.486 ανέργους, σημειώθηκε τον μήνα Απρίλιο και ο μικρότερος αριθμός ήταν στον Φεβρουάριο με 1.069.285. Συγκριτικά με το 2019 που ο αριθμός των ανέργων κυμαινόταν στους 957.532 τον Ιανουάριο και το 842.274 τον Μάιο.



Διάγραμμα 2 Αριθμός ανέργων κατά μήνα για το Δεύτερο εξάμηνο για το 2019 και 2020

(Πηγή: <https://www.oaed.gr>)

Πίνακας 2 : Αριθμός ανέργων ανά μήνα και Περιφέρεια Δεύτερο εξάμηνο για το 2019 και 2020

Αριθμός ανέργων έτους 2019						
	ΙΟΥΛΙΟΣ	ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ ΚΑΙ ΘΡΑΚΗ	50.142	49.958	47.629	49.926	52.843	56.206
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	180.051	179.565	173.215	183.714	196.033	202.844
ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	27.517	27.085	25.708	25.983	27.182	28.303
ΗΠΕΙΡΟΣ	25.780	25.877	24.802	26.794	28.922	29.687
ΘΕΣΣΑΛΙΑ	63.519	63.173	60.306	62.736	66.397	68.485
ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ	7.745	7.761	7.814	19.334	31.622	33.877
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	69.056	68.776	66.269	69.523	73.376	75.310
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ	41.494	40.994	39.232	41.370	44.045	45.505
ΑΤΤΙΚΗ	333.268	331.524	309.432	314.875	327.791	334.658
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	37.280	36.035	34.854	37.619	41.579	43.767
ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	12.901	12.642	12.000	14.151	16.133	16.799
ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	11.690	11.529	11.603	26.460	47.513	54.023
ΚΡΗΤΗ	32.867	33.170	30.290	43.031	65.067	75.062
ΣΥΝΟΛΟ	893.310	888.089	843.154	915.516	1.018.503	1.064.526

Αριθμός ανέργων έτους 2020

	ΙΟΥΛΙΟΣ	ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ ΚΑΙ ΘΡΑΚΗ	57.637	57.746	53.932	54.420	57.846	59.346
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	203.358	204.358	195.077	196.850	209.850	212.315
ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	30.949	31.103	28.584	27.876	29.163	29.711
ΗΠΕΙΡΟΣ	30.882	30.754	28.364	28.527	30.114	30.428
ΘΕΣΣΑΛΙΑ	71.738	71.434	67.143	66.450	70.276	70.809
ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ	16.133	14.293	13.748	19.866	32.039	36.827
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	78.843	79.052	74.997	74.757	78.323	78.655
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ	47.028	46.600	44.112	44.897	48.153	48.710
ΑΤΤΙΚΗ	371.154	372.747	352.031	346.229	362.033	361.054
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	44.400	43.426	41.348	42.095	46.041	46.706
ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	15.963	15.941	15.024	15.613	17.344	17.850
ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	23.760	21.607	21.157	28.713	49.498	58.415
ΚΡΗΤΗ	49.007	47.521	43.378	47.641	73.737	82.606
ΣΥΝΟΛΟ	1.040.852	1.036.582	978.895	993.934	1.104.417	1.133.432

(Πηγή: <https://www.oaed.gr/>)

Σαν συμπέρασμα από τον πίνακα 2 και το διάγραμμα 2 προκύπτει ότι και κατά το δεύτερο εξάμηνο 2020 ο αριθμός των ανέργων είναι μεγαλύτερος σε σχέση με το 2019. Έτσι λοιπόν, κατά το δεύτερο εξάμηνο του 2019 ο μεγαλύτερος αριθμός των ανέργων κυμάνθηκε στους 1.133.432 κατά το μήνα Δεκέμβριο ενώ ο μικρότερος σημειώθηκε το Σεπτέμβριο με 978.895.

Σε αντίθεση με το αντίστοιχο εξάμηνο του έτους 2019, ο μέγιστος αριθμός ήταν αυτός του Δεκεμβρίου με 1.064.526 ανέργους, ενώ ο ελάχιστος ήταν αυτός του Σεπτεμβρίου με 843.154.

2.1.3 Τακτική επιδότηση ανεργίας- Περίπτωση μισθωτών

Η Τακτική Επιδότηση Ανεργίας είναι μια παροχή που χορηγείται σε μισθωτούς, οι οποίοι είναι ασφαλισμένοι και ικανοί και διαθέσιμοι για εργασία. Καθώς, επίσης, των οποίων η σύμβαση εργασίας είτε έληξε είτε καταγγέλθηκε από τον εργοδότη, κατά τη διάρκεια της οποίας κατέβαλαν εισφορές υπέρ του κλάδου ανεργίας του ΟΑΕΔ.

Για τη χορήγηση του επιδόματος ανεργίας θα πρέπει να πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις. Αναλυτικότερα, όπως προαναφέρθηκε, ο μισθωτός θα πρέπει να έχει απολυθεί ή να έχει λήξει η σύμβαση εργασίας του, ωστόσο δεν χορηγείται σε αυτούς που αποχώρησαν οικειοθελώς από την εργασία τους. Επίσης κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησης, θα πρέπει ήδη να έχουν την ιδιότητα του ανέργου, πράγμα που σημαίνει ότι δεν απασχολούνται σε κάποιο άλλο εργοδότη ή αυτοαπασχολούνται. Ως τελευταία προϋπόθεση αποτελεί η συμπλήρωση συγκεκριμένου αριθμού ημερών εργασίας, για τις οποίες καταβάλλονται εισφορές υπέρ του κλάδου ανεργίας του ΟΑΕΔ και ομαδοποιούνται ως εξής:³

1. Ασφαλισμένοι που επιδοτούνται για πρώτη φορά

Για τους συγκεκριμένους ασφαλισμένους απαιτούνται τουλάχιστον 125 μέρες εργασίας ή 100 μέρες για οικοδόμους με κρατήσεις υπέρ του κλάδου ανεργίας εντός του 14μήνου πριν από τη λήξη ή λύση της εργασίας, χωρίς να υπολογίζονται οι ημέρες των δύο τελευταίων μηνών πριν από τη λήξη ή λύση αυτής. Όπως επίσης και 80 ημέρες εξαρτημένης εργασίας σε κάθε έτος κατά τα δύο προηγούμενα έτη πριν από την έναρξη της επιδότησής τους.

Σε περίπτωση που δεν καλύπτονται τα παραπάνω, απαιτούνται τουλάχιστον 200 μέρες εργασίας ή 180 για οικοδόμους με κρατήσεις υπέρ του κλάδου ανεργίας κατά τα δύο προηγούμενα έτη πριν τη λύση ή λήξη της εργασιακής σχέσης, χωρίς να υπολογίζονται οι ημέρες των δύο τελευταίων μηνών πριν από τη λήξη ή λύση αυτής. Επιπλέον, 80 μέρες εξαρτημένης εργασίας σε κάθε έτος κατά τα δύο προηγούμενα έτη πριν από τη λήξη ή τη λύση της εργασιακής σχέσης.

2. Ασφαλισμένοι που έχουν επιδοτηθεί στο παρελθόν

Στη προκειμένη περίπτωση απαιτούνται τουλάχιστον 125 ημέρες εργασίας ή 100 ημέρες για οικοδόμους με κρατήσεις υπέρ του κλάδου ανεργίας εντός του 14μήνου πριν από τη λήξη ή τη λύση της εργασιακής σχέσης, χωρίς να υπολογίζονται οι ημέρες των δύο τελευταίων μηνών πριν από τη λήξη ή τη λύση αυτής.

³<https://www.οαεδ.gr/anergia-kai-paroxes-asfalishs-misthwtnwn?tab=taktiki-epidotisi-anerghias&tab2=koini-anerghoi&tab3=proypotheseis-arkhikis-epidotisis>

Οι ασφαλισμένοι που ανήκουν σε αυτή τη κατηγορία δεν πρέπει να έχουν λάβει εντός της προηγούμενης τετραετίας από την έναρξη της επιδότησης, για την οποία υποβάλλουν αίτηση, πάνω από τετρακόσια (400) ημερήσια επιδόματα. Εάν μέσα στη τετραετία έχουν επιδοτηθεί, αλλά έχουν λάβει λιγότερα από 400 ημερήσια επιδόματα, τότε έχουν το δικαίωμα να επιδοτηθούν για το υπόλοιπο μέχρι τη συμπλήρωση του ανώτατου ορίου.

Εν συνεχεία, ο άνεργος μπορεί να υποβάλλει την αίτηση, αφού έχει συγκεντρώσει τα απαραίτητα δικαιολογητικά⁴, ηλεκτρονικά μέσω των e-services του ΟΑΕΔ ή μέσω της ψηφιακής πύλης του Δημοσίου (www.gov.gr), ή με την αυτοπρόσωπη προσέλευσή του στην Υπηρεσία ΚΠΑ2 του ΟΑΕΔ.

Εφόσον επεξεργαστεί η αίτηση, εκδίδεται η απόφαση από την Υπηρεσία η οποία είναι εγκριτική ή απορριπτική. Εάν είναι εγκριτική, καταγράφονται στην απόφαση το ύψος και η διάρκεια της επιδότησης, καθώς και τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία ο άνεργος υποχρεούται να δηλώνει τη παρουσία του στον ΟΑΕΔ.

Όσον αφορά το ύψος της επιδότησης, αυτή υπολογίζεται με βάση τον μέσο όρο των μεικτών μηνιαίων αποδοχών του τελευταίου εξαμήνου πριν την απόλυση ή λήξη της σύμβασης εργασίας ως εξής:⁵

Πίνακας 3 Ύψος επιδότησης ανεργίας μισθωτών

Ύψος Επιδότησης				
Μ.Ο.	ΜΕΙΚΤΩΝ		ΑΠΟ 177,73€ ΕΩΣ	
	ΜΗΝΙΑΙΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	355,45€ ΚΑΙ ΑΝΩ	355,44€	ΕΩΣ 177,72€
	ΗΜΕΡΗΣΙΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	16,29€	12,22€	8,15€
	ΜΗΝΙΑΙΟ ΕΠΙΔΟΜΑ	407,25€	305,50€	203,75€

(Πηγή: <https://www.oaed.gr/>)

⁴<https://www.oaed.gr/anergia-kai-paroxes-asfalishs-misthwtwn?tab=taktiki-epidotisi-anagerghias&tab2=koini-anagerghoi&tab3=dikaiologhitika>

⁵<https://www.oaed.gr/anergia-kai-paroxes-asfalishs-misthwtwn?tab=taktiki-epidotisi-anagerghias&tab2=koini-anagerghoi&tab3=yposos-epidotisis>

Στην περίπτωση που υπάρχει προστατευόμενο μέλος στην οικογένεια του δικαιούχου, τότε τα παραπάνω ποσό προσαυξάνονται κατά 10% για το καθένα από αυτά.

2.1.4 Τακτική επιδότηση ανεργίας- Περίπτωση ελεύθερων επαγγελματιών

Πέραν της τακτικής επιδότησης ανεργίας των μισθωτών κρίθηκε απαραίτητη, ιδιαίτερα από τη περίοδο της οικονομικής κρίσης και έπειτα, η προστασία της ανεργίας του ελεύθερου επαγγελματία. Αναλυτικότερα, ως απόρροια της οικονομικής κρίσης ήταν το κλείσιμο των πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων όπως επίσης και η διακοπή της εργασίας πολλών αυτοαπασχολούμενων. Έτσι λοιπόν, νομοθετήθηκε το 2011 και ξεκίνησε να χορηγείται το 2012 από τον ΟΑΕΔ ο ειδικός λογαριασμός ανεργίας ο οποίος αφορά ασφαλισμένους στον Ο.Α.Ε.Ε., το Ε.Τ.Α.Π.-Μ.Μ.Ε. και το Ε.Τ.Α.Α. Σκοπός αυτού είναι η χορήγηση βοήθηματος στις περιπτώσεις που είναι αποδεδειγμένη η διακοπή του επαγγέλματος από τη 1.1.2012 και μετά.

Το συγκεκριμένο βοήθημα ανεργίας απευθύνεται στους αυτοτελώς και ανεξαρτήτως απασχολούμενους, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι ασφαλισμένοι Ο.Α.Ε.Ε. και Ε.Τ.Α.Π.-Μ.Μ.Ε. Επίσης απαιτεί ορισμένες βασικές προϋποθέσεις προκειμένου να χορηγηθεί στους δικαιούχους⁶. Μια εκ αυτών είναι η πραγματοποίηση *τουλάχιστον τριών ετών συνεχούς ή διακεκομμένης ασφάλισης* στον ασφαλιστικό φορέα που υπάγονται κατά τη διακοπής του επαγγέλματος και καταβολής της ειδικής εισφοράς. Ειδικότερα, αν η διακοπή του επαγγέλματος των ασφαλισμένων είναι από τη 1.1.2012 και μετά και ήταν ασφαλισμένοι κατά την 1.1.2011, τότε αυτό στη πράξη σημαίνει τα παρακάτω:

- Για ένα τουλάχιστον έτος, για όσους διέκοψαν την επαγγελματική τους δραστηριότητα μετά την 1.1.2012
- Για δύο τουλάχιστον έτη, για αυτούς που διέκοψαν μετά την 1.1.2013
- Για τρία τουλάχιστον έτη, για εκείνους που διέκοψαν μετά τη 1.1.2014

⁶<https://www.oaed.gr/anergia-paroxes-asfalishs-elftheron-epaggelmaton?tab=boithima-anerghias-autotelws-kai-aneksartitos-apaskholoymenon-asfalismenon-toy-e-efka-t-oaee-t-etap-mme&tab2=proypotheseis&tab3>

Αν κάποιος ασφαλισμένος διέκοψε την επαγγελματική του δραστηριότητα πριν την 1.1.2011 αλλά όμως επαναδραστηριοποιείται μετά την ημερομηνία αυτή, ισχύουν τα παραπάνω με χρόνο καταβολής, την ημερομηνία επανέναρξης δραστηριότητας. Βασική προϋπόθεση αποτελεί να είναι αποδεδειγμένη η διακοπή του επαγγέλματος. Εφόσον γίνει η διακοπή του επαγγέλματος θα πρέπει να πληρούνται, επίσης, ορισμένα πράγματα. Πιο συγκεκριμένα, ο δικαιούχος δεν θα πρέπει να αυτοαπασχολείται ή να παρέχει εξαρτημένη εργασία, στην ημεδαπή ή στην αλλοδαπή. Ταυτόχρονα, θα πρέπει μην λαμβάνει σύνταξη, όπως επίσης, να μην έχει υποβάλει αίτηση συνταξιοδότησης και να μην έχει υπαχθεί στην υποχρεωτική ή προαιρετική ασφάλιση από τον e-ΕΦΚΑ ή από οποιονδήποτε άλλο φορέα ασφάλισης, στην ημεδαπή ή στην αλλοδαπή.

Επιπρόσθετα, υπάρχουν απαιτήσεις και όσον αφορά το εισόδημα. Αυτό σημαίνει ότι το συνολικό ατομικό καθαρό φορολογητέο εισόδημα, από οποιαδήποτε πηγή, των δυο τελευταίων φορολογικών ετών τα οποία προηγούνται από την υποβολή της αίτησης, δεν θα πρέπει να ξεπερνούν αθροιστικά τις 30.000€ και αντίστοιχα το οικογενειακό εισόδημα δεν θα πρέπει να ξεπερνά τις 40.000€.

Αναφορικά με το ύψος του βοηθήματος ανεργίας, αυτό ανέρχεται στα 407,25€ μηνιαίως και αναπροσαρμόζεται με την εκάστοτε αναπροσαρμογή του βασικού μηνιαίου ποσού της τακτικής επιδότησης ανεργίας. Σε αντίθεση με το επίδομα ανεργίας μισθωτών, το ποσό δεν προσαυξάνεται ανάλογα με τον αριθμό των προστατευόμενων μελών (εφόσον υπάρχουν) της οικογένειας του δικαιούχου. Επίσης, δεν προβλέπεται η καταβολή των Δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων.

Όσον αφορά το χρονικό διάστημα για το οποίο καταβάλλεται το βοήθημα εξαρτάται από το συνολικό χρόνο ασφάλισης στον αρμόδιο ασφαλιστικό φορέα του δικαιούχου ως εξής:

ΕΤΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΜΗΝΕΣ ΒΟΗΘΗΜΑΤΟΣ	ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ
3 έως 4		3
5 έως 6		4
7 έως 8		5
9 έως 10		6
11 έως 12		7
13 έως 14		8
Άνω των 14		9

(Πηγή: <https://www.oaed.gr/>)

Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί, ότι η χορήγηση του συγκεκριμένου βοηθήματος συναντά δυσκολίες στην πράξη του. Μια βασική δυσκολία είναι αυτή των εισοδηματικών κριτηρίων, τα οποία χαρακτηρίζονται ιδιαίτερος χαμηλά, με αποτέλεσμα ο αριθμός των δικαιούχων να είναι πολύ μικρός. Ένα ακόμη πρόβλημα δημιουργείται από τον ασαφή διαχωρισμό των ατομικών εισοδημάτων που προβλέπονται για τη λήψη των εισοδηματικών κριτηρίων. Θα έπρεπε, συνεπώς, να λαμβάνονται υπόψιν μόνο τα καθαρά εισοδήματα κι όχι να συνυπολογίζονται από λοιπές πηγές, καθώς έτσι αποκλείονται πολλοί εν δυνάμει δικαιούχοι.

Επιπλέον είναι σημαντικό σημειωθεί το γεγονός, ότι ο συγκεκριμένος λογαριασμός που έχει συσταθεί στον ΟΑΕΔ επιδοτείται αποκλειστικά από την ειδική εισφορά που θεσπίστηκε από 1.8.2011⁷. Με βάση αυτό καταβάλλεται μηνιαίως το ποσό των 10€ από τους ασφαλισμένους-αυτοτελώς και ανεξάρτητα απασχολούμενους των Ασφαλιστικών Οργανισμών Ο.Α.Ε.Ε., Ε.Τ.Α.Α., Ε.Τ.Α.Π.-Μ.Μ.Ε., υπέρ του αντίστοιχου κλάδου, το οποίο όμως δεν καταβάλλεται κατά τη διάρκεια καταβολής του βοηθήματος. Καθώς

⁷ Βλ. σχετικά την Αιτιολογική Έκθεση του νόμου. Όπως αναφέρεται στην Αιτιολογική Έκθεση του νόμου : «[...] Με τη σύσταση του λογαριασμού αυτού ικανοποιείται παλαιότερο αίτημα των αυτοαπασχολούμενων οι οποίοι στις περιπτώσεις διακοπής του επαγγέλματός τους μένουν ασφαλιστικά απροστάτευτοι, για την αντιμετώπιση των βιοποριστικών αναγκών που ανακύπτουν από τη διακοπή του επαγγέλματος μέχρι την ανεύρεση εργασίας ή μέχρι την επανάσκηψη του επαγγέλματος».

λοιπόν, η σύνδεση του συγκεκριμένου βοηθήματος είναι άμεση με την καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών, με την υποβολή αίτησης λήψης του, θα έπρεπε να συνεπάγεται και την καταβολή του. Αντί αυτού όμως, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, η χορήγηση του βοηθήματος είναι δύσκολη. Βασιζόμενη σε αυτά η ΕΣΕΕ σε επιστολή της προς την υπουργική ομάδα ζήτησε να εξετασθεί το ενδεχόμενο της αναστολής της καταβολής της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης υπέρ των ανέργων, εφόσον το κονδύλι που συγκεντρώνεται δεν διανέμεται στους δικαιούχους.⁸

2.1.5 Στατιστικά στοιχεία επιδοτούμενων ανέργων 2019-2020

Το σύνολο των επιδοτούμενων ανέργων καθώς και οι ποσοστιαίες μεταβολές για όλους τους μήνες το 2020 σε σύγκριση με έτος 2019, παρουσιάζονται παρακάτω:

Πίνακας 5 Μεταβολές επιδοτούμενων ανέργων για το 2019 και 2020

	Σύνολο επιδοτούμενων ανέργων Α' εξαμήνου έτους 2019	Σύνολο επιδοτούμενων ανέργων Α' εξαμήνου έτους 2020	Μεταβολές 2019-2020	Ποσοστιαία μεταβολή 2019-2020
ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ	198.712	250.310	51.598	25,97%
ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ	203.342	233.416	30.074	14,79%
ΜΑΡΤΙΟΣ	167.910	184.252	16.342	9,73%
ΑΠΡΙΛΙΟΣ	142.431	192.411	49.980	35,09%
ΜΑΪΟΣ	104.662	178.799	74.137	70,83%
ΙΟΥΝΙΟΣ	89.026	171.521	82.495	92,66%
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΕΞΑΜΗΝΟΥ	151.014	201.785	50.771	33,62%

	Σύνολο επιδοτούμενων ανέργων Β' εξαμήνου έτους 2019	Σύνολο επιδοτούμενων ανέργων Β' εξαμήνου έτους 2020	Μεταβολές 2019-2020	Ποσοστιαία μεταβολή 2019-2020
ΙΟΥΛΙΟΣ	111.990	147.524	35.534	31,73%
ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ	138.492	143.005	4.513	3,26%
ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ	145.320	161.270	15.950	10,98%
ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ	105.165	166.035	60.870	57,88%
ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ	154.233	150.862	-3.371	-2,19%
ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ	212.468	202.504	-9.964	-4,69%
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ ΕΞΑΜΗΝΟΥ	144.611	161.867	17.255	11,93%

⁸<https://esee.gr/%CE%B7-%CE%B5%CF%83%CE%B5%CE%B5-%CE%BC%CE%B5-%CE%B5%CF%80%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%BF%CE%BB%CE%AD%CF%82-%CF%84%CE%B7%CF%82-%CE%B6%CE%B7%CF%84%CE%AC-%CE%B5%CF%80%CE%AF%CE%B4%CE%BF%CE%BC%CE%B1-%CE%B1%CE%BD/>

(Πηγή: <https://www.oaed.gr/>)

Από τον παραπάνω πίνακα βγαίνει σαν συμπέρασμα, ότι στο πρώτο εξάμηνο ο αριθμός των επιδοτούμενων ανέργων για το πρώτο εξάμηνο του 2020 είναι αυξημένος σε σχέση με το ίδιο εξάμηνο το 2019, μάλιστα με την μεγαλύτερη αύξηση να σημειώνεται τον Ιούνιο με ποσοστό 92,66%. Όσον αφορά το δεύτερο εξάμηνο, διαπιστώνεται και πάλι αύξηση για το 2020 μέχρι και το μήνα Οκτώβριο με ποσοστό 57,88%, συγκριτικά με τους αντίστοιχους μήνες του 2019, καθώς τους μήνες Νοέμβριο και Δεκέμβριο καταγράφεται μια μείωση.

Στον παρακάτω πίνακα θα παρουσιαστούν ο αριθμός των επιδοτούμενων ανέργων και το ποσοστό τους σε σχέση με το σύνολο των ανέργων για όλο το έτος 2020.

Πίνακας 6 Αριθμός εγγεγραμμένων ανέργων και επιδοτούμενων για το έτος 2020

2020	2020					
	ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ	ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ	ΜΑΡΤΙΟΣ	ΑΠΡΙΛΙΟΣ	ΜΑΪΟΣ	ΙΟΥΝΙΟΣ
Εγγεγραμμένοι άνεργοι	1.076.134	1.069.285	1.071.409	1.124.486	1.103.701	1.068.856
Επιδοτούμενοι άνεργοι	250.310	233.416	184.252	192.411	178.799	171.521
Ποσοστό επιδοτούμενων στο σύνολο των εγγεγραμμένων ανέργων	23,26%	21,83%	17,20%	17,11%	16,20%	16,05%

2020	2020					
	ΙΟΥΛΙΟΣ	ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ	ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ	ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ	ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ
Εγγεγραμμένοι άνεργοι	1.040.852	1.036.582	978.895	993.934	1.104.417	1.133.432
Επιδοτούμενοι άνεργοι	147.524	143.005	161.270	166.035	150.862	202.504
Ποσοστό επιδοτούμενων στο σύνολο των εγγεγραμμένων ανέργων	14,17%	13,80%	16,47%	16,70%	13,66%	17,87%

(Πηγή: <https://www.oaed.gr/>)

Από τα στοιχεία του πίνακα προκύπτει ότι για το πρώτο εξάμηνο του 2020 το ποσοστό των επιδοτούμενων ανέργων από 16,05% μέχρι 23,26% ως προς το σύνολο των εγγεγραμμένων ανέργων. Ενώ για το δεύτερο εξάμηνο του 2020 το ποσοστό των επιδοτούμενων κυμαίνεται από 13,66% μέχρι και 17,87%.

2.2 Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης αποτελούν τη βασική πολιτική παρέμβαση στην αγορά εργασίας για εκείνους που ενδιαφέρονται για εργασία και βρίσκονται σε ενεργή εργασιακά ηλικία. Οι συγκεκριμένες πολιτικές αποσκοπούν κυρίως στην διευκόλυνση της επιστροφής των ανέργων στην αγορά εργασίας, στην δημιουργία κινήτρων που αφορούν τις ανενεργές ομάδες, οι οποίες βρίσκονται σε κατάλληλη ηλικία για να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό, όπως επίσης, στη μείωση των εμποδίων που τίθενται στις ευπαθείς ομάδες.

Πέραν των παραπάνω, όμως, στόχος των πολιτικών αυτών δεν θα πρέπει να είναι μόνο η βελτίωση των επιπέδων απασχόλησης, η μείωση των δεικτών της ανεργίας και η συμβολή στην μείωση της εξάρτησης των μειονεκτούντων ομάδων από τα επιδόματα. Αλλά επιπλέον θα πρέπει να συμβάλλουν στο να βελτιωθεί η εργασία ως προς την ποιότητά και παραγωγικότητά της.

Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ οι μορφές των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, είναι οι παρακάτω:

α) Κατάρτιση

Καθώς η εξέλιξη της τεχνολογίας είναι ταχύτατη, οι επιπτώσεις της εξέλιξης αυτής, με τη σειρά της επηρεάζει και το περιεχόμενο και την οργάνωση των θέσεων εργασίας. Έτσι λοιπόν, κρίνεται ολοένα και πιο σημαντική η ανάγκη για τη συνεχή εκπαίδευση και την βελτίωση των προσόντων, για τα άτομα που αναζητούν εργασία.

Η κατάρτιση αποτελεί βασικό μέτρο πολιτικής, διότι μέσω αυτής επιτυγχάνεται η τροποποίηση ή η συμπλήρωση των δεξιοτήτων των ανέργων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, να είναι ευέλικτοι στις τεχνολογικές αλλαγές και να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Μέσω αυτής ενισχύονται οι ευκαιρίες των ανέργων

για απασχόληση, αλλά επίσης, και οι προοπτικές για απασχόληση σε βιώσιμες θέσεις αποδοτικής εργασίας με χαρακτηριστικά υψηλής παραγωγικότητας.

β) Εναλλαγή ρόλο θέσεων - μοίρασμα εργασίας

Η πολιτική της εναλλαγής των ρόλων και των θέσεων σε μία εταιρία βασίζεται στη μετακίνηση των εργαζομένων. Αναλυτικότερα, το ήδη υπάρχον προσωπικό μετακινείται σε μία άλλη θέση, η οποία όμως έχει παρόμοιες απαιτήσεις στις γνώσεις και τις δεξιότητες με την προηγούμενη θέση. Η υλοποίηση της αλλαγής αυτής δεν απαιτεί την αλλαγή στις σύμβαση εργασίας των εργαζομένων.

Μέσω του μοιράσματος της εργασίας αυτό που πραγματοποιείται είναι το μοίρασμα μίας θέσεως πλήρους απασχόλησης από δύο εργαζόμενους μερικής απασχόλησης. Αναφορικά με τις αποδοχές και ώρες εργασίας, το μοίρασμα της θέσης είναι πλήρες. Ως αποτέλεσμα αυτών των πολιτικών είναι η ένταξη ενός ακόμη ατόμου στην αγορά εργασίας για την ίδια θέση.

γ) Κίνητρα για απασχόληση

Το βασικότερο κίνητρο για τη δημιουργία ή τη διατήρηση θέσεων εργασίας είναι η επιδότηση της εργασίας. Η επιδότηση της εργασίας μπορεί να υλοποιηθεί με ποικίλους τρόπους όπως για παράδειγμα, η φορολογική απαλλαγή, η μείωση των εργοδοτικών εισφορών, η κρατική επιδότηση ενός μέρους του μισθού κ.λπ.

δ) Ένταξη ευάλωτων κοινωνικών ομάδων

Οι δείκτες ανεργίας για τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες βρίσκονται σε υψηλά επίπεδα και επίσης τα συγκεκριμένα άτομα έρχονται αντιμέτωποι με διάφορους περιορισμούς για την ένταξη τους στην αγορά εργασίας. Έτσι λοιπόν, γίνονται προσπάθειες μέσω της εφαρμογής μέτρων, προκειμένου να έχουν τη δυνατότητα της ευκολότερης ένταξής τους.

ε) Άμεση δημιουργία θέσεων απασχόλησης

Η άμεση δημιουργία θέσεων απασχόλησης σε περιπτώσεις που τα ποσοστά ανεργίας είναι υψηλά. Συνήθως οι θέσεις αυτές αφορούν άτομα τα οποία ανήκουν σε ειδικές

ομάδες π.χ. ΑΜΕΑ, αλλά και τους μακροχρόνια ανέργους. Οι συγκεκριμένες θέσεις εργασίας χρηματοδοτούνται από κρατικούς πόρους. Επίσης, διευκολύνουν τα άτομα που ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

στ) Ενίσχυση της αυτοαπασχόλησης

Η ενίσχυση της αυτοαπασχόλησης επιτυγχάνεται με την επιδότηση του ανέργου με ένα χρηματικό ποσό, προκειμένου να δημιουργήσει μια νέα επιχείρηση. Πέραν της επιδότησης, οι άνεργοι μπορεί να βοηθηθούν μέσω της μείωσης της φορολογίας για κάποιο χρονικό διάστημα, ακόμη και με την εκπαίδευσή και κατάρτιση τους σε ότι αφορά τη νέα επιχείρηση.

2.2.1 Οι ενεργητικές πολιτικές στην Ελλάδα

Οι παρεμβάσεις οι οποίες γινόντουσαν πριν και μέχρι τη δεκαετία του 1980, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η ανεργία, ήταν κυρίως η οικονομική προστασία και στήριξη των ανέργων. Από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 και έπειτα παρατηρείται μεγάλη αύξηση στα ποσοστά της ανεργίας. Έτσι, κρίνεται η ανάγκη για την εφαρμογή μέτρων και συγκεκριμένα οι ενεργητικές πολιτικές, με σκοπό να αντιμετωπιστεί η ανεργία.

Οι συγκεκριμένες πολιτικές αποτελούνταν από προγράμματα επιδότησης απασχόλησης, προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, όπως επίσης, την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και την προώθηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Αναλυτικότερα, τα προγράμματα επιδότησης απασχόλησης ξεκίνησαν το 1983 με την επιδότηση 4.624 θέσεων εργασίας. Μετά από μια τριετία, το 1986 ξεκίνησε η εφαρμογή προγραμμάτων επιδότησης των νέων ελεύθερων επαγγελματιών, όπου επιδοτήθηκαν 1.100 άνεργοι προκειμένου να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση. Αναφορικά, με την εφαρμογή των προγραμμάτων κατάρτισης κι εκπαίδευσης των ανέργων και των εργαζομένων, αυτή ξεκίνησε το 1987. (Τερτσινίδου Γεωργία, 2008)

Το 1997 άρχισαν να εφαρμόζονται τα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης (ΤΣΑ). Βασική επιδίωξη αυτών ήταν η σύμπραξη και η κινητοποίηση των τοπικών παραγόντων π.χ.

συνεταιρισμοί, συνδικάτα, επιχειρηματίες κ.λπ., με σκοπό την ενίσχυση των ευκαιριών απασχόλησης, την καινοτομία και την προώθηση αλλαγών στην αγορά εργασίας, στη τοπική κοινωνία. Τη θέση των Τοπικών Συμφώνων Απασχόλησης πήραν οι Τοπικές Πρωτοβουλίες Απασχόλησης (ΤΠΑ), οι οποίες περιελάμβαναν παρεμβάσεις στοχεύοντας στη ενίσχυση της απασχόλησης στη τοπική περιφέρεια. (Τερτσινίδου Γεωργία, 2008)

Ο κύριος φορέας ο οποίος είναι υπεύθυνος για την εφαρμογή των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, είναι ο ΟΑΕΔ. Οι βασικοί πυλώνες, με τους οποίους ασχολείται, είναι η προώθηση της απασχόλησης, η κοινωνική προστασία, η ασφάλιση της ανεργίας, όπως επίσης και η εκπαίδευση και κατάρτιση εργαζομένων και ανέργων.

2.2.2 Προγράμματα εφαρμογής των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης

Πρόγραμμα Νέων Θέσεων Εργασίας (ΝΘΕ) και Νέων Ελευθέρων Επαγγελματιών (ΝΕΕ)

Τα προγράμματα νέων θέσεων εργασίας αφορούν την επιχορήγηση των εργοδοτών προκειμένου να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας και να απορροφηθούν όσο γίνεται περισσότεροι άνεργοι. Ότι αφορά τα διαδικαστικά του προγράμματος π.χ. των αριθμό των θέσεων, το ποσό των θέσεων, του όρους κ.α., αυτά ορίζονται από το υπουργείο Οικονομικών σ συνεργασία με τον ΟΑΕΔ.

Βασική επιδίωξη αυτών των προγραμμάτων είναι η προσφορά προσωρινών θέσεων απασχόλησης σε επιχειρήσεις, οι οποίες επιδοτούνται, με συνέπεια να δημιουργηθούν ευκαιρίες εργασίας στους ανέργους που επιδιώκουν να εργαστούν.

Σε ότι αφορά τα Προγράμματα Επιχορήγησης Νέων Ελευθέρων Επαγγελματιών, αυτά επιχορηγούν ανέργους οι οποίοι σκοπεύουν να δημιουργήσουν την δική τους επιχείρηση. Έτσι, το συγκεκριμένου πρόγραμμα στοχεύει μέσω της δημιουργίας κινήτρων, τα άτομα που σκέφτονται να βγουν από τη ανεργία δημιουργώντας τη δική τους επιχείρηση, να το κάνουν πράξη. Τα οφέλη είναι πολλαπλά, καθώς εκτός από τη

δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και τη μείωση της ανεργίας έχει θετικό αντίκτυπο στην καινοτομία και την προαγωγή νέας τεχνολογίας.

Πρόγραμμα Απόκτησης Επαγγελματικής Εμπειρίας

Τα προγράμματα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας είναι επίσης επιχορηγούμενα. Αυτό που τα κάνει να διαφέρουν από τα προγράμματα ΝΘΕ είναι ότι δίνει την ευκαιρία, ιδίως σε άτομα που ανήκουν σε κάποια ευπαθή ομάδα να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία, προκειμένου να καταφέρουν να ενταχθούν εύκολα στην αγορά εργασίας.

Προγράμματα Κοινωνικού Χαρακτήρα

Τα συγκεκριμένα προγράμματα έχουν ως στόχο να ενισχύσουν την απασχόληση στα άτομα που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες, οι οποίες βρίσκονται στα όρια της περιθωριοποίησης. Ειδικότερα απευθύνονται σε άτομα, όπως, π.χ. οι μακροχρόνια άνεργοι, άνεργοι με αδύναμα προσόντα κ.α., τα οποία έχουν την ανάγκη να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία σε ένα «ασφαλές» περιβάλλον για αυτά, έτσι ώστε να αποφύγουν την περιθωριοποίηση και να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

Παρόλα αυτά, τα προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα αφορούν και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και των γνώσεων των ανέργων. Πολλές φορές τα συγκεκριμένα προγράμματα περιλαμβάνουν και θεωρητική κατάρτιση με διάφορες θεματικές. Όλα αυτά αποσκοπούν στην ενίσχυση ανέργων κατά τη διαδικασία ένταξής τους στην αγορά εργασίας.

Στη συνέχεια παραθέτονται κάποια στοιχεία σχετικά με τις προσλήψεις που πραγματοποίησε ο ΟΑΕΔ από τα συγκεκριμένα προγράμματα για το έτος, καθώς επίσης και οι τίτλοι των προγραμμάτων που έλαβαν χώρα.

Πίνακας 7 Προσλήψεις Προγραμμάτων ΝΘΕ, Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας και Κοινωνικού Χαρακτήρα για το 2020 ανά περιφέρεια

Προσλήψεις Προγραμμάτων Νέων Θέσεων Εργασίας, Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας και Κοινωνικού για το έτος 2020	
Περιφέρεια	Προσλήψεις
Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης	2.977
Αττικής	11.600
Δυτικής Ελλάδας	4.985
Βορείου Αιγαίου	1.111
Δυτικής Μακεδονίας	2.339
Ηπείρου	2.570
Θεσσαλίας	4.662
Ιονίων Νησιών	756
Κεντρικής Μακεδονίας	9.486
Κρήτης	2.529
Νοτίου Αιγαίου	1.243
Πελοποννήσου	2.757
Στερεάς Ελλάδας	2.049
Σύνολο προσλήψεων	49.124

(Πηγή: ΟΑΕΔ)

Πίνακας 8 Τίτλοι Προγραμμάτων ΝΘΕ, Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας και Κοινοφελούς Χαρακτήρα για το 2020

<u>Τίτλοι Προγραμμάτων</u>	
<u>Νέων Θέσεων Εργασίας, Απόκτησης, Εργασιακής Εμπειρίας και Κοινοφελούς</u>	
<u>Για το 2020</u>	
«Επιταγής Επανεναξίας στην αγορά εργασίας» 9.200 Ανέργων	Προεργασίας 3.000 Ανέργων 18-30 ετών (Στερεά Ελλάδα, Βόρειο Αιγαίο, Θεσσαλία, Ανατολική Μακεδονία και Θράκη)
Απασχόλησης 3.500 Πτυχιούχων Ανέργων 22-29 ετών	Απασχόλησης Ανέργων από Ευπαθείς Κοινωνικές Ομάδες (ΕΚΟ)
Απασχόλησης 5.200 Πτυχιούχων Ανέργων έως 39 ετών σε κλάδους έξυπνης εξειδίκευσης και παραγωγικής δραστηριότητας	Πρόγραμμα κοινοφελούς χαρακτήρα για 36.500 άτομα σε δήμους, περιφέρειες, κέντρα κοινωνικής πρόνοιας περιφερειών (κκ)/συναφείς φορείς, υπηρεσίες υπουργείων και άλλων φορέων
Απασχόλησης 8.000 Ανέργων 18-29 ετών	Πρόγραμμα προεργασίας για άνεργους νέους, ηλικίας 18-30 σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και σε επιχειρήσεις, φορείς, οργανισμούς του δημοσίου τομέα που ασκούν τακτικά οικονομική δραστηριότητα, στη περιφέρεια δυτικής Μακεδονίας και συγκεκριμένα στο δήμο Αμυνταίου (50 θέσεις)
Απασχόλησης 8.300 Ανέργων 30 ετών και άνω	Πρόγραμμα προεργασίας για άνεργους νέους, ηλικίας 18-30 σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και σε επιχειρήσεις, φορείς, οργανισμούς του δημοσίου τομέα που ασκούν τακτικά οικονομική δραστηριότητα, στη περιφέρεια δυτικής Μακεδονίας και συγκεκριμένα στο δήμο Πτολεμαΐδας (50 θέσεις)
Απασχόλησης 8.500 Μακροχρονίων Ανέργων 55-67 ετών	Προεργασίας 1.600 Ανέργων 18-30 ετών (Δυτική Ελλάδα και Ήπειρο)

(Πηγή: ΟΑΕΔ)

Με βάση τον πίνακα 7 49.124 άτομα στο σύνολο προσλήφθηκαν για το έτος 2020, μέσω των προγραμμάτων ΝΘΕ, Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας και Κοινωφελούς. Οι περισσότερες προσλήψεις σημειώθηκαν στην περιφέρεια της Αττικής με 11.600 στον αριθμό ενώ οι λιγότερες υλοποιήθηκαν στα Ιόνια Νησιά.

Στους παρακάτω πίνακες παρουσιάζονται τα συγκεντρωτικά στοιχεία για παλαιότερα έτη σχετικά με τις προσλήψεις που πραγματοποιήθηκαν από τα συγκεκριμένα προγράμματα, όπως επίσης και οι τίτλοι των προγραμμάτων.

Πίνακας 9 Προσλήψεις Προγραμμάτων ΝΘΕ, Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας και Κοινωφελούς Χαρακτήρα συγκεντρωτικά για παλαιότερα έτη ανά περιφέρεια

Προσλήψεις Προγραμμάτων Νέων Θέσεων Εργασίας, Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας και Κοινωφελούς για παλαιότερα έτη	
Περιφέρεια	Προσλήψεις
Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης	402
Αττικής	1.576
Δυτικής Ελλάδας	897
Βορείου Αιγαίου	111
Δυτικής Μακεδονίας	478
Ηπείρου	426
Θεσσαλίας	922
Ιονίων Νησιών	65
Κεντρικής Μακεδονίας	1.302
Κρήτης	355
Νοτίου Αιγαίου	97
Πελοποννήσου	343
Στερεάς Ελλάδας	255
Σύνολο προσλήψεων	7.229

(Πηγή: ΟΑΕΔ)

Πίνακας 10 Τίτλοι Προγραμμάτων ΝΘΕ, Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας και Κοινωφελούς Χαρακτήρα από παλαιότερα έτη

<u>Τίτλοι Προγραμμάτων</u>	
<u>Νέων Θέσεων Εργασίας, Απόκτησης, Εργασιακής Εμπειρίας και Κοινωφελούς</u>	
<u>Παλαιότερα Έτη</u>	
Ειδικό πρόγραμμα προεργασίας για 300 άνεργους , ηλικίας 18-30 σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού , δημοσίου και κοινωνικού τομέα(περιφέρεια δυτικής Μακεδονίας)	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 6.000 ανέργων, πτυχιούχων ΑΕΙ-ατή ηλικίας 18-29 ετών
Πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για 10000 νέους άνεργους ηλικίας 18-24 ετών σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και σε ΚΟΙΝΣΕΠ	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη 10000 ανέργων ηλικίας 30-66 ετών
Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για τη πρόσληψη 10.000 ανέργων ηλικίας 30-49 ετών	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων και γενικά εργοδοτών για την απασχόληση 10000 δικαιούχων επιταγής επανένταξης στην αγορά εργασίας
Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 1.295 ανέργων νέων, ηλικίας 25-29 ετών	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων με προσωπικό άνω των 20 θέσεων πλήρους απασχόλησης για τη πρόσληψη 5000 ανέργων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση ηλικίας άνω των 50 ετών
Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 1.459 ανέργων νέων, ηλικίας 18-24 ετών	Πρόγραμμα επιχορήγησης της πρώτης πρόσληψης μισθωτού-ων από αυτοαπασχολούμενους νέους και επιχειρήσεις νέων, ηλικίας έως 35 ετών
Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 15.000 ατόμων που βρίσκονται σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση άνω των 50 ετών	Πρόγραμμα ΝΕ 10.000 ανέργων κοινών ή/και μακροχρόνιων, ηλικίας 30-49 ετών, δημοσιά πρόσκληση 15/2017
Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 4.000 ανέργων, λοιπών ΕΚΠ/Κων βαθμίδων ηλικίας 18-29	Πρόγραμμα ΝΕ 5.000 ανέργων δικαιούχων Κέα, ηλικίας 30-49 ετών, δημοσιά πρόσκληση 15/2017

(Πηγή: ΟΑΕΔ)

Από τον πίνακα 9 παρατηρούμε ότι τα παλαιότερα χρόνια προσλήφθηκαν 7.229 συνολικά, με τις περισσότερες προσλήψεις να καταγράφονται στην περιφέρεια της Αττικής με αριθμό 1.576. Η περιφέρεια των Ιονίων Νησιών σημείωσε 65 προσλήψεις, που αποτελούν τον μικρότερο αριθμό από όλες τις περιφέρειες.

Παραθέτοντας τα στοιχεία του πίνακα 7 και 9 παρατηρούμε διάφορα ενδιαφέροντα πράγματα. Αναλυτικότερα, ως προς το συνολικό αριθμό των προσλήψεων διαπιστώνουμε ότι έχει υπάρξει μια πολύ μεγάλη αύξηση διότι σχεδόν έχει τετραπλασιαστεί το 2020 σε σχέση με τα παλαιότερα χρόνια. Επιπλέον, πέραν του γεγονότος ότι ο αριθμός των προσλήψεων για το 2020 είναι σε πολύ υψηλά επίπεδα σε όλες τις περιφέρειες συγκριτικά με παλαιότερα, παρατηρούμε ότι και για το 2020 αλλά και τα παλιότερα έτη, η Περιφέρεια της Αττικής είναι αυτή που έχει σημειώσει τις περισσότερες προσλήψεις ενώ η περιφέρεια των Ιονίων Νησιών τις λιγότερες.

Κεφάλαιο 3^ο

Οι δράσεις και οι πολιτικές για την απασχόληση και την επιδότηση ανεργίας των χωρών της Ευρώπης

Στο παρόν κεφάλαιο θα εξετασθούν οι δράσεις και βέλτιστες πολιτικές που χρησιμοποιούν χώρες της Ευρώπης για την απασχόληση και την ανεργία. Προηγουμένως, όμως, είναι ωφέλιμο να γίνει μια ιστορική αναδρομή της εξέλιξης των πολιτικών απασχόλησης, διότι η ΕΕ (πρώην ΕΟΚ) έχει αντιμετωπίσει αρκετές κρίσεις οικονομικές ή πολιτικές, κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών.

Η ΕΕ κλήθηκε να αντιμετωπίσει δύο σημαντικές κρίσεις. Τα τέλη της δεκαετίας του 1970, ήταν η πρώτη μεγάλη κρίση. Ενώ η δεύτερη, η οποία ήταν μεγαλύτερη σε σύγκριση με των πρώτη, καθώς οι αριθμός των κρατών που αποτελούσαν την Ένωση ήταν μικρότερος συνεπώς και πιο εύκολα διαχειρίσιμος, έλαβε χώρα στις αρχές του 1990 παράλληλα με την κατάρρευση της ΕΣΣΔ. Κατά τη διάρκεια της δεύτερης κρίσης, η ΕΕ πέραν των μέτρων που έλαβε προκειμένου να αντιμετωπιστεί η ανεργία, έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στην ανάπτυξη της έρευνας και της τεχνολογίας, ενώ παράλληλα έκανε κάποιες νομικές ρυθμίσεις που αφορούσαν την απασχόληση.

Όσον αφορά τα τελευταία χρόνια, με βάση τους γενικούς δείκτες παρατηρείται να έχει μια επιτυχημένη πορεία αναφορικά με την απασχόληση, η οποία όμως είναι φαινομενική. Αυτό συμβαίνει, διότι οι γενικοί δείκτες δεν εξετάζουν κοινωνικούς και οικονομικούς παράγοντες, παραδείγματος χάρη την απασχόληση των γυναικών, ΑμΕΑ, αλλοδαπών, τη φορολόγηση της κάθε χώρας κ.α. Με βάση τα παραπάνω, προκειμένου να υπάρξουν πραγματικά στοιχεία θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη παράγοντες όπως η παγκοσμιοποίηση, η αλληλεξάρτηση των χωρών, η τεχνολογία που διαθέτει η κάθε χώρα. Πολύ σημαντικός παράγοντας, επίσης, είναι η διαφορετικότητα ως προς τη παραγωγικότητα των χωρών μεταξύ του βορρά και του νότου. Από τη μία, η κύρια απασχόληση του ευρωπαϊκού βορρά είναι βιομηχανική παραγωγή, η έρευνα και η τεχνολογία, ενώ από την άλλη ο νότος ασχολείται κατά βάση με τον πρωτογενή τομέα.

Έτσι, λοιπόν, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν και οι παραπάνω παράγοντες αλλά επίσης να εξετάζεται και η κάθε χώρα με τις ιδιαιτερότητές της ξεχωριστά. (Αλλαπτή, 2018)

3.1 Η Ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης

3.1.1 Η δημιουργία, στόχοι και οι προτεραιότητες της ΕΣΑ

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης (ΕΣΑ) δημιουργήθηκε το 1997. Ο λόγος δημιουργίας της ήταν τα πολύ υψηλά ποσοστά ανεργίας που σημειώθηκαν στην Ευρώπη, η ετεροαπασχόληση, η στασιμότητα και οι ανισότητες στις αγορές εργασίας. Τότε λοιπόν, τα κράτη μέλη της ΕΕ αποφάσισαν να θεσπίσουν ένα σύνολο κοινών στόχων αναφορικά με την απασχόληση, με σκοπό τη δημιουργία περισσότερων θέσεων απασχόλησης αλλά και την ανάπτυξη του ποιοτικού επιπέδου των θέσεων εργασίας.

Αρχικά, οι στόχοι που είχε η ΕΣΑ ήταν η αντιμετώπιση της διαρθρωτικής ανεργίας και η αύξηση της συμμετοχής του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας και κυρίως των γυναικών. Η καταπολέμηση της διαρθρωτικής ανεργίας γίνεται μέσω της μείωσης του κόστους εργασίας και της κατάρτισης των ανέργων προκειμένου τα προσόντα των ανέργων να είναι συμβατά με τις απαιτήσεις των επιχειρήσεων. (Καραμεσίνη, 2017)

Σχετικά με τη διαδικασία με την οποία εφαρμόζεται, αυτή ξεκινάει από το Συμβούλιο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Από αυτό ορίζονται οι βασικοί πυλώνες της πολιτικής απασχόλησης και οι γενικοί στόχοι, προκειμένου να καταρτιστούν τα εθνικά σχέδια απασχόλησης. Έπειτα, πραγματοποιείται αξιολόγηση αυτών των εθνικών σχεδίων από τα κράτη και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, προκειμένου να μάθει το ένα κράτος από το άλλο, αλλά και εάν είναι σκόπιμη τυχόν αναπροσαρμογή των πρακτικών. Ως απόρροια των παραπάνω, καταγράφονται οι ετήσιες εκθέσεις προόδου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, οι οποίες εκτός από τις προόδους που σημειώνονται από τα εθνικά σχέδια, αναφέρουν και γενικές παρατηρήσεις για την ΕΣΑ και για το κάθε κράτος ξεχωριστά. (Σωτηρόπουλος, 2009)

Όσον αφορά το περιεχόμενο της ΕΣΑ, αυτό αποτελείται από τέσσερις βασικούς πυλώνες: τη βελτίωση της απασχολησιμότητας, η ευελιξία των επιχειρήσεων και των εργασιακών σχέσεων στις εξελίξεις της αγοράς, οι ίσες ευκαιρίες εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, όπως επίσης και η ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας. Αναλυτικότερα, η ενεργοποίηση των ανέργων και η βελτίωση της απασχολησιμότητας, στην ουσία η καταπολέμηση της ανεργίας, αποτελούσαν το πιο βασικό κομμάτι για την ΕΣΑ και των εθνικών πολιτικών σχετικά με την απασχόληση για τα κράτη της ΕΕ έως το 2000. Από το 2000 και έπειτα, πέραν από την αντιμετώπιση της ανεργίας, προστέθηκαν στις βασικές προτεραιότητες της ΕΣΑ και η ένταξη των γυναικών, των ηλικιωμένων καθώς επίσης και των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας. Το 2005 μέχρι το 2008 η οικονομική μεγέθυνση και η αύξηση της απασχόλησης, αποτέλεσαν οι τομείς στους οποίους έδωσε τη μεγαλύτερη βάση. Ενώ από 2008, πριν ακόμη την παγκόσμια κρίση, ξεκίνησε να ασχολείται ιδιαίτερα με την βελτίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων. (Σωτηρόπουλος, 2009).

Με τον ερχομό της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, η οποία ξεκίνησε από τις ΗΠΑ και μεταδόθηκε στην Ευρώπη, οι βασικοί στόχοι και προτεραιότητες της ΕΣΑ κλονίστηκαν. Στο αρχικό στάδιο της κρίσης, το οποίο ήταν υπό συνθήκες «έκτακτης ανάγκης» εφαρμόστηκαν μέτρα από τα κράτη της ΕΕ που δεν ήταν συμβατά με τη λογική της ΕΣΑ. Όμως, το 2011 η ΕΣΑ άρχισε να έχει ξανά τις προτεραιότητες και τη λογική που είχε πριν την κρίση, με νέα στρατηγική της ΕΕ, με τίτλο «Ευρώπη 2020». (Καραμεσίνη, 2017)

3.1.2 Η στρατηγική «Ευρώπη 2020»

Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» αποφασίστηκε και εγκρίθηκε το 2010, χρονιά ανάκαμψης για πολλές χώρες της ΕΕ, γεγονός από το οποίο επηρεάστηκε κατά πολύ μεγάλο βαθμό. Σημαντική απόρροια της κρίσης ήταν η εφαρμογή πολιτικών δημοσιονομικής επέκτασης και έκτακτα μέτρα διατήρησης της απασχόλησης και εισοδηματικής υποστήριξης των νέων. Έτσι, η ΕΣΑ προσπάθησε μέσω της νέας στρατηγικής να διατηρήσει τις ίδιες προτεραιότητες και φιλοσοφία με αυτές που είχε πριν την κρίση, ενώ παράλληλα να εξαλείψει από αυτήν τα μέτρα πολιτικής απασχόλησης, τα οποία έχουν υψηλό δημοσιονομικό κόστος. (Καραμεσίνη, 2017)

Στην ουσία, βασική αποστολή της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» είναι να βοηθήσει την Ευρώπη να ανακάμψει μετά από την χρηματοπιστωτική κρίση και να τη μετατρέψει σε μία έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς ανισότητες οικονομία με υψηλά ποσοστά απασχόλησης και παραγωγικότητας.

Η ΕΕ έχει θέσει πέντε βασικούς στόχους, για τη δεκαετία 2010-2020, με σκοπό την ανάπτυξη και τη πρόοδο των κρατών μελών. Ειδικότερα οι στόχοι της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» είναι οι εξής:

1. Η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης στο 75% του εργατικού δυναμικού ηλικίας από 20 μέχρι 64 ετών.
2. Οι επενδύσεις στον τομέα της Έρευνας και Ανάπτυξης να ορίζονται στο 3% του ΑΕΠ της Ένωσης.
3. Η εφαρμογή της ενεργειακής πολιτικής και η αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής. Στόχος είναι η μείωση των εκπομπών του διοξειδίου του άνθρακα κατά 20% συγκριτικά με τη δεκαετία του 1990. Επιπλέον, η στρατηγική στοχεύει στη αύξηση των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας και στην ενεργειακή απόδοση κατά 20%. Όπως επίσης, η ενέργεια που καταναλώνει η ΕΕ το 20% να προέρχεται από ανανεώσιμες πηγές ενέργειας.
4. Σχετικά με την εκπαίδευση, τη μείωση του ποσοστού των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα τη β' βάθμια εκπαίδευση κάτω του 10%. Επιπλέον, την αύξηση του ποσοστού των πτυχιούχων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης τουλάχιστον κατά 40%.
5. Η μείωση, κατά 20 εκατομμύρια, του αριθμού των πολιτών της ΕΕ που βιώνουν ή πρόκειται να βιώσουν είτε φτώχεια είτε κοινωνικό αποκλεισμό.

Σύμφωνα με τα παραπάνω συμπεραίνουμε ότι οι στόχοι της στρατηγικής είναι τόσο ευρωπαϊκοί όσο και εθνικοί, καθώς τα κράτη αλληλοσυνδέονται. Έτσι θα πρέπει να συνεργάζονται αλλά και μάθουν το ένα από τις βέλτιστες πρακτικές των άλλων κρατών. Με αυτόν τον τρόπο θα γίνει η αντιμετώπιση της φτώχειας και θα υπάρξει κοινωνική πρόοδος. Επιπλέον, η κλιματική αλλαγή θα καταπολεμηθεί μέσω της Έρευνας και Ανάπτυξης, η οποία με της σειρά της θα δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας και ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας. . (Αλπατή, 2018)

3.2 Συνθήκες εργασίας και κοινωνική πολιτική στην Ευρώπη

Η ποιότητα της εργασίας αποτελεί ένα πολύ σημαντικό κομμάτι, καθώς έχει ποικίλα αντίκτυπα στους Ευρωπαίους. Από τη μία είναι η ανθρωπιστική πλευρά, με την έννοια του ότι ένα ποιοτικό εργασιακό περιβάλλον συμβάλλει θετικά στη ψυχολογία και τη ζωή των ευρωπαίων εργαζομένων. Παράλληλα από την άλλη πλευρά, είναι το οικονομικό αντίκτυπο, πράγμα που σημαίνει ότι η υψηλής ποιότητας συνθήκες εργασίας αποτελούν παράγοντα για την οικονομική ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και επίσης, για την επίτευξη υψηλής παραγωγικότητας της Ε.Ε. Για την ΕΕ αποτελεί μείζον θέμα η δημιουργία και η διατήρηση ενός βιώσιμου εργασιακού περιβάλλοντος, το οποίο να προάγει την ευημερία και την υγεία των ευρωπαίων εργαζομένων.

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, η δημιουργία ευνοϊκών συνθηκών απασχόλησης αποτελεί βασική προτεραιότητα για την ΕΕ. Έτσι, πολύ βασικό ρόλο παίζει η συνεργασία των εθνικών κυβερνήσεων με την ΕΕ, όπως επίσης και η υποστήριξη των κρατών μελών, για την επίτευξη αυτών.

Η ΕΕ έχει ιδρύσει το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound) με έδρα το Δουβλίνο. Το συγκεκριμένο είναι ένας οργανισμός που έχει σαν αρμοδιότητα την παροχή πληροφοριών και συμβουλών αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης. Ο οργανισμός έχει θεσπίσει κάποια κριτήρια ποιότητας εργασίας τα οποία είναι τα εξής:

- *Η υγεία και ευημερία στο χώρο εργασίας:* με την έννοια της πρόληψης των προβλημάτων υγείας και τη μείωση της έκθεσης σε κίνδυνο στο χώρο εργασίας
- *Η συμφιλίωση της επαγγελματικής και μη επαγγελματικής ζωής:* θα πρέπει να υπάρχει ισορροπία μεταξύ του χρόνου εργασίας και του ελεύθερου
- *Η ανάπτυξη δεξιοτήτων:* οι εργαζόμενοι να πρέπει να καταρτίζονται και να εξελίσσονται

Πέραν των άλλων η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανέπτυξε την Κοινοτική Στρατηγική για την Υγεία και την Ασφάλεια στην εργασία για την περίοδο 2021-2027. Ο ρόλος αυτής της στρατηγικής είναι η αντιμετώπιση, εκτός από τους παραδοσιακούς κινδύνους για την

επαγγελματική ασφάλεια και υγεία, και κινδύνους που προέρχονται από τις νέες μορφές εργασίας, την πανδημία και την ψηφιακή και πράσινη μετάβαση.(ιστοσελίδα, Europa)

3.3 Παραδείγματα Ευρωπαϊκών χωρών

3.3.1 Η περίπτωση της Γερμανίας

Η Γερμανία ακολούθησε μια σειρά μεταρρυθμίσεων στο κομμάτι της απασχόλησης την προηγούμενη δεκαετία καθώς αντιμετώπιζε πολύ έντονα το πρόβλημα της ανεργίας. Μια από αυτές τις μεταρρυθμίσεις, η οποία την έκανε να ξεχωρίσει στην υπόλοιπη Ευρώπη, είναι τα λεγόμενα ‘mini-jobs’. Το συγκεκριμένο είδος απασχόλησης δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην υποστήριξη των ευαίσθητων κοινωνικών ομάδων. Ουσιαστικά πρόκειται για θέσεις ημιαπασχόλησης, οι οποίες κατηγοριοποιούνται στην απασχόληση χαμηλού εισοδήματος και στη βραχυπρόθεσμη απασχόληση.

Αναλυτικότερα, ως απασχόληση χαμηλού εισοδήματος θεωρείται όταν η αμοιβή δεν υπερβαίνει τα 450€ μηνιαίως και με ευέλικτο ωράριο, αλλά ορισμένο συνολικό αριθμό ωρών. Η βραχυπρόθεσμη απασχόληση περιορίζεται σε όχι από περισσότερο από 2 μήνες ή 50 εργάσιμες ημέρες από την ημερομηνία έναρξης, κατά τη διάρκεια ενός ημερολογιακού έτους. Ο εργαζόμενος δεν εργάζεται τακτικά αλλά μόνο περιστασιακά.(ιστοσελίδα, minijob-zentrale)

Τα ‘mini-jobs’ είναι μια από τις πιο διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις, καθώς έχουν συμβάλει πολύ σημαντικά στην αντιμετώπιση της ανεργίας και στην αύξηση της παραγωγικότητας στη Γερμανία. Οι συγκεκριμένες εργασίες προτιμούνται κυρίως από φοιτητές, συνταξιούχους ακόμη και νεαρές μητέρες, διότι μπορούν να κερδίζουν μέχρι και 450 ευρώ το μήνα, χωρίς φορολογία και εισφορές κοινωνικής ασφάλισης.

Τακτική επιδότηση ανεργίας και ελάχιστη κοινωνική προστασία

Η ασφάλιση της ανεργίας είναι υποχρεωτικό σύστημα του γραφείου απασχόλησης (*Bundesagentur für Arbeit* (BA)). Εάν κάποιος μισθωτός, εργαζόμενος, μαθητευόμενος,

νέος με αναπηρία και άτομα με υποχρεωτική ασφάλιση σε περίπτωση απώλειας εργασίας, έχει το δικαίωμα να λάβει επίδομα ανεργίας, εφόσον πληροί τις παρακάτω προϋποθέσεις το οποίο χορηγείται μέχρι και 12 μήνες:

- Θα πρέπει να είναι εγγεγραμμένος ως άνεργος στο γραφείο απασχόλησης και να έχει αιτηθεί για το επίδομα ανεργίας
- Ο άνεργος που επιθυμεί τη χορήγηση του επιδόματος δεν θα πρέπει να ασκεί καμία δραστηριότητα ή να ασκεί μία δραστηριότητα λιγότερο από 15 ώρες την εβδομάδα
- Θα πρέπει να είναι σε θέση να εργαστεί και να αποδεχτεί όλες τις εύλογες δραστηριότητες
- Οι μήνες εργασίας θα πρέπει να είναι τουλάχιστον 12 μήνες κατά τη διάρκεια των 2 τελευταίων ετών πριν την ανεργία
- Ο άνεργος θα πρέπει να ψάχνει ενεργά για δουλειά, δηλαδή να κάνει αιτήσεις για εργασία, να πηγαίνει σε συνεντεύξεις

Παράλληλα με το επίδομα ανεργίας, η ασφάλιση ανεργίας πληρώνει εισφορές στο ταμείο ασφάλισης υγείας, εισφορές ασφάλισης μακροχρόνιας περίθαλψης και συνταξιοδοτικές ασφαλιστικές εισφορές. Επιπλέον, όποιος λαμβάνει επίδομα ανεργίας είναι ασφαλισμένος για τυχόν ατυχήματα. (ιστοσελίδα, Euroρα)

Πέραν του επιδόματος ανεργίας, η Γερμανία παρέχει ένα εξίσου σημαντικό βοήθημα, την 'ελάχιστη κοινωνική πρόνοια',. Αυτή παρέχεται σε περίπτωση που κάποιος δεν μπορεί να συντηρήσει τον εαυτό του ή ο μισθός ή τα περιουσιακά στοιχεία του δεν του επαρκούν και αναζητούν εργασία. Τα άτομα αυτά, βάσει νόμου, λαμβάνουν κρατική ενίσχυση, προκειμένου να ζουν μια αξιοπρεπή ζωή. Βασιζόμενη σε αυτό, η κοινωνική πρόνοια καταβάλλει έξοδα θέρμανσης, στέγασης, ένδυσης, υγιεινής, καθώς επίσης και να έχει τη δυνατότητα να συμμετέχει σε κοινωνικές, πολιτιστικές δραστηριότητες.

Με βάση τα παραπάνω, η Γερμανία στοχεύει στη δημιουργία μιας κοινωνίας, όπου όλοι θα έχουν τη δυνατότητα να ζουν ποιοτικά και με αξιοπρέπεια. (ιστοσελίδα, Euroρα)

3.3.2 Η περίπτωση της Δανίας

Αυτό που χαρακτηρίζει την αγορά εργασίας στη Δανία είναι ένας συνδυασμός ευελιξίας και ασφάλειας, το λεγόμενο 'Flexicurity'. Πιο συγκεκριμένα, οι προσλήψεις και οι απολύσεις γίνονται ελεύθερα ενώ ο εργαζόμενος δεν έχει δικαίωμα για αποζημίωση. Όλες οι διαδικασίες για τις επιχειρήσεις είναι πολύ σύντομες και ευέλικτες και επιπλέον, έχουν τη δυνατότητα να αυξομειώνουν το ωράριο των εργαζομένων αναλόγως με τις ανάγκες των επιχειρήσεων.

Όμως, εκτός από αυτήν την ελευθερία-ευελιξία που υπάρχει στο χώρο εργασίας στη Δανία, υπάρχει και ένα δίκτυο ασφάλειας, μέσω της ασφάλισης της ανεργίας και την κοινωνική αρωγή. Με άλλα λόγια, το κράτος είναι υποχρεωμένο εφόσον ένας εργαζόμενος χάσει τη θέση του μπορεί να λαμβάνει επίδομα ανεργίας μέχρι και τέσσερα χρόνια. Επιπλέον, σε περίπτωση που ο άνεργος δεν έχει βρει εργασία μετά από ένα χρόνο, το κράτος μέσω του αρμόδιου οργανισμού αναλαμβάνει την επανεκπαίδευση του σε όποιους τομείς υπάρχει ζήτηση. Λόγω του υψηλού ποσού του επιδόματος ανεργίας (για τους χαμηλόμισθους αποτελεί το 90% του μισθού), έχει παρατηρηθεί το γεγονός ότι οι άνεργοι να μην αναζητούν ενεργά εργασία. Έτσι, η δανέζικη πολιτική βασίζεται στην ενεργοποίηση των ανέργων, η οποία αυξάνεται με την διάρκεια της ανεργίας. Η ενεργοποίηση των ανέργων προσφέρεται από προγράμματα συμβουλευτικής, αξιολόγησης, επαγγελματική κατάρτιση ακόμη και από μισθωτές θέσεις εργασίας. Επίσης αξίζει να σημειωθεί ότι εάν ο άνεργος αρνηθεί να καλύψει μία θέση εργασίας ή να παρακολουθήσει ένα πρόγραμμα επανεκπαίδευσης, έχει σαν αντίκτυπο να χάσει το επίδομα ανεργίας.

Με βάση τα παραπάνω, το βασικό χαρακτηριστικό του μοντέλου εργασίας της Δανίας είναι το υψηλό επίπεδο μετακίνησης μεταξύ θέσεων εργασίας. Οι άνεργοι και κυρίως οι νέοι, έχουν τη δυνατότητα να μπαίνουν στην αγορά εργασίας και να βρουν εργασία σχετικά εύκολα, όπως επίσης η περίοδος ανεργίας να είναι πολύ σύντομες.

Τακτική επιδότηση ανεργίας στην Δανία

Αναφορικά με το επίδομα ανεργίας, για να μπορέσει να το λάβει κάποιος θα πρέπει να πληρούνται οι παρακάτω προϋποθέσεις:

- Να είναι ο άνεργος μέλος του ταμείου ασφάλισης ανεργίας για τουλάχιστον 1 έτος
- Να είναι κάτοικοι Δανίας
- Να είναι εγγεγραμμένοι στην Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης
- Να είναι εγγεγραμμένοι στο Jobcentret
- Να πληρούν την απαίτηση απασχόλησης
- Να πληρούν την απαίτηση διαθεσιμότητας. Σε περίπτωση που η ανεργία έχει προκληθεί από τον ίδιο τον άνεργο, θα υπάρξει περίοδος αναμονής 3 εβδομάδων προκειμένου να μπορέσει ο δικαιούχος να λάβει το επίδομα

Ειδικότερα από την πρώτη ημέρα ανεργίας θα πρέπει να εγγραφεί ως άνεργος στο jobnet.dk και να ελέγχει τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας κάθε εβδομάδα. Επιπλέον, κατά τη διάρκεια των δύο πρώτων εβδομάδων, πρέπει να δημιουργήσει το βιογραφικό του σημείωμα στη συγκεκριμένη ιστοσελίδα, προκειμένου να είναι διαθέσιμο για τους εν δυνάμει εργοδότες. Σχετικά με την απαίτηση της διαθεσιμότητας η οποία είναι σαν προϋπόθεση, αξιολογείται από το ταμείο ανεργίας εάν ο άνεργος είναι διαθέσιμος 30 ώρες τη βδομάδα ως ασφαλισμένος με μερική απασχόληση και 37 ώρες την εβδομάδα ως ασφαλισμένος με πλήρη απασχόληση. (ιστοσελίδα, Europra)

3.3.3 Η περίπτωση της Ολλανδίας

Η Ολλανδία αποτελεί ένα ακόμη παράδειγμα της 'Flexicurity'. Μέσα από την ενίσχυση της κινητικότητας της εργασίας, καθώς επίσης και την παροχή ευκαιριών απασχόλησης και εκπαίδευσης που αφορά όλους τους εργαζόμενους, κατάφερε να αντιμετωπίσει την ανεργία.

Πιο αναλυτικά, όπως και στη περίπτωση της Δανίας, έτσι και εδώ, προωθείται η χρήση των άτυπων και ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Αυτό συμβαίνει μέσω της παροχής

παροχών σε όσους συνάπτουν συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, προσωρινής ή μερικής απασχόλησης. Παράλληλα, όμως σε αυτές τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, παρέχονται και δικαιώματα παρόμοια με αυτά της πλήρους εργασίας, αναφορικά με τη κοινωνική ασφάλιση και τις συνθήκες εργασίας.

Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί ότι, με βάση την Ετήσια Έκθεση 2008 του Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, οι θέσεις εργασίας που αφορούν τη μερική απασχόληση δεν περιορίζονται σε χαμηλή ειδίκευση και αμοιβή ή σε υποβαθμισμένες συνθήκες εργασίας. Αλλά αντιθέτως, στις συμβάσεις μερικής απασχόλησης περιλαμβάνονται και πολλές διευθυντικές θέσεις εργασίας.

Σύμφωνα με τη παραπάνω πηγή, το μοντέλο των εργασιακών σχέσεων χαρακτηρίζεται από πέντε στοιχεία:, τα οποία είναι:

- Πολύ μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων καλύπτονται από το περιεχόμενο και τις ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας
- Ο καθορισμός των μισθολογικών αυξήσεων σε κεντρικό επίπεδο
- Αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης στο επίπεδο της επιχείρησης
- Η διατήρηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας σε χαμηλά επίπεδα
- Η σπανιότητα απεργιακών κινητοποιήσεων

Τακτική επιδότηση ανεργίας στην Ολλανδία

Προκείμενου να έχει το δικαίωμα κάποιος να λάβει επίδομα ανεργίας στην Ολλανδία υπάρχουν κάποιες προϋποθέσεις. Πιο συγκεκριμένα, θα πρέπει να υφίσταται απώλεια πεντάωρης μισθωτής απασχόλησης σε εβδομαδιαία βάση. Σε περίπτωση που η μισθωτή απασχόληση δεν υπερβαίνει τις 10 ώρες την εβδομάδα, θα πρέπει να υφίσταται απώλεια των μισών ωρών εργασίας. Επιπρόσθετα, αποτελεί προϋπόθεση, να έχει δουλέψει 26 εβδομάδες, από τις 36 τελευταίες εβδομάδες πριν τη πρώτη μέρα που έμεινε άνεργος, ακόμη και αν έχει εργαστεί σε άλλο κράτος μέλος τη περίοδο αυτή, θα ληφθεί υπόψη. Επιπλέον υπάρχει ένα ηλικιακό όριο, πράγμα που σημαίνει ότι θα πρέπει ο ενδιαφερόμενος για τη λήψη του επιδόματος να είναι κάτω των 65 ετών. Επίσης, όπως και σε άλλες χώρες, είναι απαραίτητο είναι διαθέσιμος και να δείχνει ο άνεργος ότι ενδιαφέρεται για εργασία με το να στέλνει αιτήσεις σε αγγελίες εργασίας. Τελευταία

προϋπόθεση αποτελεί το γεγονός να μην έχει αποχωρήσει οικειοθελώς από την τελευταία εργασία. (ιστοσελίδα, Europa)

Βέβαια, η διάρκεια του επιδόματος είναι δεν είναι ίδια για όλους. Τα άτομα που πληρούν μόνο τη προϋπόθεση των εβδομάδων της μισθωτής εργασίας, δικαιούνται να λάβουν το βοήθημα ανεργίας μέχρι και 3 μήνες. Ενώ τα άτομα που πληρούν και τη προϋπόθεση των ετών απασχόλησης, έχουν τη δυνατότητα να λάβουν το βοήθημα μέχρι και 38 μήνες.

Σε περίπτωση που το ποσό του επιδόματος είναι πιο χαμηλό από τον ελάχιστο κοινωνικό μισθό, τότε ο άνεργος έχει το δικαίωμα να ζητήσει συμπλήρωμα επιδόματος. Το συμπλήρωμα του επιδόματος, βέβαια, διακόπτεται στην περίπτωση που δικαιούχος φτάσει στην ηλικία των 65 ετών και σε αυτή τη περίπτωση έχει το δικαίωμα να ζητήσει σύνταξη γήρατος.

3.3.4 Η περίπτωση της Ισλανδίας

Η Ισλανδία είναι η χώρα η οποία δοκίμασε με μεγάλη επιτυχία το μοντέλο της τετραήμερης εργασίας. Αυτό που έκανε η Ισλανδία ήταν να περιορίσει τις ώρες εργασίας ανά εβδομάδα στις 35 ή 36 από τις 40, χωρίς βέβαια αυτό να επηρεάσει τον μισθό των εργαζομένων. Η εφαρμογή αυτού του μοντέλου ξεκίνησε το 2015 μέχρι και το 2019 με τη συμμετοχή πάνω από 2500 εργαζομένων, αριθμός που σήμαινε το 1% των εργαζομένων του πληθυσμού της χώρας. Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι προερχόντουσαν από διάφορους χώρους, όπως γραφεία, σχολεία, πάροχοι κοινωνικών υπηρεσιών και νοσοκομείων.

Έπειτα από το τέλος της δοκιμής, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι εργοδότες επαναδιαπραγματεύθηκαν τα πρότυπα εργασίας, αποτέλεσμα να οδηγηθούν σε μόνιμες περικοπές των ωρών εργασίας. Με αποτέλεσμα, το 86% των εργαζομένων είτε να έχει το ήδη δικαίωμα για τετραήμερη απασχόληση με τον ίδιο μισθό, είτε αυτό το δικαίωμα να έχουν τη δυνατότητα να το αποκτήσουν σύντομα.

Από την εφαρμογή του συγκεκριμένου μοντέλου απασχόλησης έχουν παρατηρηθεί ποικίλα οφέλη. Ένα από τα πιο σημαντικά είναι η βελτίωση της παραγωγικότητας και της παροχής υπηρεσιών. Καθώς, το εξαντλητικό ωράριο έχει ως συνέπεια αρνητικά αντίκτυπα στο χώρο εργασίας και τη μείωση της απόδοσης των εργαζόμενων.

Αναφορικά με τη ευημερία των εργαζομένων, φαίνεται αυτή να αυξήθηκε δραστικά. Οι εργαζόμενοι στην Ισλανδία ανέφεραν ότι έχει έρθει σε ισορροπία η υγεία και η επαγγελματική τους ζωή αλλά και ψυχολογία τους διότι έχουν πλέον περισσότερο χρόνο για τις οικογένειές τους αλλά και τα χόμπι τους. Πράγμα που συνεπάγεται αυτομάτως και την αύξηση της παραγωγικότητας τους στην εργασία τους.

Εκτός των άλλων, η δοκιμή αποδείχθηκε να μην έχει επηρεάσει αρνητικά τα έσοδα του κράτους. Αντιθέτως, τα έσοδα των δημοτικών συμβουλίων αλλά και της κυβέρνησης διατηρήθηκαν στα ίδια επίπεδα.

Με γνώμονα τα θετικά αποτελέσματα που παρατηρήθηκαν στην περίπτωση της Ισλανδίας, έχουν αρχίσει να επηρεάζονται και άλλες χώρες και εταιρίες. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η Unilever στη Νέα Ζηλανδία με το να έχει δώσει δοκιμαστικά τη δυνατότητα στους εργαζομένους της να μειώσουν τις ώρες εργασίας κατά 20% χωρίς να μειώσει τους μισθούς τους. Ακόμη ένα παράδειγμα αποτελεί η ανακοίνωση της Ισπανίας να εφαρμόσει και αυτή δοκιμαστικά την τετραήμερη εργασία.

Τακτική επιδότηση ανεργίας στην Ισλανδία

Η περίπτωση της Ισλανδίας σχετικά με την επιδότηση της ανεργίας και τις προϋποθέσεις που χρειάζονται για αυτό, δεν διαφέρει με τις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες. Αναλυτικότερα οι προϋποθέσεις οι οποίες απαιτούνται προκειμένου κάποιος άνεργος να δικαιούται το επίδομα ανεργίας είναι οι παρακάτω:

- Να είναι εγγεγραμμένος στο ταμείο ανεργίας
- Να είναι ικανός για εργασία και να αναζητά ενεργά εργασία
- Θα πρέπει να είναι από 16 μέχρι 69 ετών
- Θα πρέπει να έχει εργαστεί στην εγχώρια αγορά εργασίας για τουλάχιστον 12 μήνες. Σε περίπτωση που έχει εργαστεί το πολύ τρεις μήνες στη διάρκεια των 12 τελευταίων μηνών πριν την υποβολή της αίτησης, θα λάβει χαμηλότερη παροχή.

Το ύψος της επιδότησης ανεργίας είναι αναλογικό με το εισόδημα του δικαιούχου. Πιο συγκεκριμένα, οι παροχές ανεργίας είναι κατ' αποκοπή ημερήσιες αποζημιώσεις οι

οποίες υπολογίζονται με βάση τις περιόδους εργασίας κατά τη διάρκεια των τελευταίων δώδεκα μηνών πριν την ανεργία, το εισόδημα και τις αποδοχές του δικαιούχου. Τις δύο πρώτες εβδομάδες μετά την ανεργία, καταβάλλονται στον δικαιούχο οι κατ' αποκοπή παροχές. Ενώ μετά από τις δύο πρώτες εβδομάδες καταβάλλονται παροχές που είναι συνδεδεμένες με το εισόδημα, τις οποίες ο δικαιούχος μπορεί να τις λαμβάνει μέχρι τρεις μήνες. Οι συγκεκριμένες παροχές ανέρχονται στο 70% των εισοδημάτων, κατά τη διάρκεια των έξι μηνών η οποία τερματίζεται δύο μήνες πριν από την ανεργία. Έπειτα από τους τρεις μήνες, έχοντας ο δικαιούχος λάβει τα παραπάνω, μπορεί να συνεχίσει να λαμβάνει τις κατ' αποκοπή βασικές παροχές, μέχρι τρία έτη, εφόσον παραμένει άνεργος.

3.4 Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο EURES

Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο EURES δημιουργήθηκε το 1994 με σκοπό να συντονίσει την κινητικότητα των εργαζομένων σύμφωνα με την βασική αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων.⁹ Έτσι, μέσα από το δίκτυο EURES προωθείται η συνεργασία ανάμεσα στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή και των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης των κρατών μελών του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (EOX). Πιο συγκεκριμένα, οι χώρες οι οποίες συμμετέχουν στο δίκτυο είναι όλες οι χώρες της ΕΕ, η Νορβηγία, η Ισλανδία, το Λιχτενστάιν και άλλα μέλη και Εταίροι EURES.

Η αποστολή του δικτύου EURES εκπληρώνεται μέσω της παροχής συγκεκριμένων υπηρεσιών. Από τη πλευρά των ατόμων που αναζητούν εργασία σε μία άλλη ευρωπαϊκή χώρα είναι η παροχή πληροφοριών, οι συμβουλευτικές υπηρεσίες καθώς επίσης και οι υπηρεσίες πρόσληψης ή τοποθέτησης. Μέσα από αυτές τις υπηρεσίες, το EURES διευκολύνει τα άτομα αυτά προκειμένου να βρουν πιο εύκολα εργασία σε χώρα της Ευρώπης.

Παράλληλα, παρέχει εξειδικευμένες υπηρεσίες και ως προς τους εργοδότες προκειμένου να βρουν το κατάλληλο εργατικό προσωπικό για τις επιχειρήσεις τους. Ειδικότερα παρέχονται συμβουλευτική αναζήτησης υποψηφίων, πληροφόρηση,

⁹ Άρθρο 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και άρθρο 45 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης

καθοδήγηση και γενικά υπηρεσίες υποστήριξης, σύζευξη κενών θέσεων εργασίας και βιογραφικών σημειωμάτων. Επιπλέον το EURES αναλαμβάνει τη διαμεσολάβηση της επικοινωνίας μεταξύ των δύο μερών. (ιστοσελίδα, www.oaed.gr)

Κεφάλαιο 4^ο

Μεθοδολογία έρευνας

4.1 Σκοπός και στόχοι της έρευνας

Ο σκοπός της παρούσης έρευνας είναι να διερευνηθεί η άποψη των πολιτών του Ν. Κοζάνης, σχετικά με τα προγράμματα απασχόλησης και την επιδότηση ανεργίας, τα οποία υλοποιούνται από τον ΟΑΕΔ. Πιο συγκεκριμένα, οι στόχοι της έρευνας είναι οι παρακάτω:

- α) Ποια είναι η άποψη των πολιτών του Ν. Κοζάνης αναφορικά με το αν οι δράσεις που πραγματοποιούνται από τον ΟΑΕΔ συμβάλλουν στην εξάλειψη της ανεργίας.
- β) Όσον αφορά την τακτική επιδότηση ανεργίας, αν η υιοθέτηση κάποιων τακτικών, οι οποίες εφαρμόζονται σε άλλες χώρες, θα μπορούσαν βελτιώσουν τη συγκεκριμένη δράση του Οργανισμού.
- γ) Κατά πόσο τα προγράμματα απασχόλησης καλύπτουν τις ανάγκες των ανέργων και αν αυτά χρειάζονται παρεμβάσεις προκειμένου να βελτιωθούν.

4.2. Μεθοδολογία της έρευνας

Η επιλογή της κατάλληλης μεθοδολογίας αποτελεί το πιο κρίσιμο παράγοντα για τη διενέργεια μια έρευνας αλλά και για την εξαγωγή ορθών συμπερασμάτων. Πιο συγκεκριμένα υπάρχουν η ποσοτική και η ποιοτική έρευνα.

Από τη μία πλευρά, η ποσοτική έρευνα είναι μελέτες, οι οποίες χρησιμοποιούν την μαθηματική ανάλυση και έχουν τη δυνατότητα να παρουσιάσουν στατιστικά διαφοροποιήσεις. Το πιο σύνηθες στη ποσοτική έρευνα είναι η χρήση ποσοτικού ή κλειστού τύπου ερωτήσεις και το πιο διαδεδομένο εργαλείο που χρησιμοποιείται, είναι το ερωτηματολόγιο. Η συγκεκριμένη μέθοδος χρησιμοποιείται πολύ συχνά, καθώς έχει χαμηλό κόστος και μπορεί να δώσει απαντήσεις για σχεδόν όλα τα θέματα. Βέβαια, υπάρχει και η πιθανότητα της άρνησης ή η αδυναμία απάντησης (Τσιούρβα, 2011)

Από την άλλη πλευρά, η ποιοτική έρευνα στοχεύει στη διερεύνηση στάσεων, απόψεων, κινήτρων και συμπεριφορών. Αναλυτικότερα, μέσω της ποιοτικής έρευνας εντοπίζονται και εξηγούνται βαθύτερα τις αιτίες των συμπεριφορών και οι αντιλήψεις και οι απόψεις των ατόμων πάνω σε ένα θέμα. Οι μέθοδοι οι οποίες χρησιμοποιούνται είναι η παρατήρηση, οι ομαδικές συζητήσεις, οι συνεντεύξεις σε βάθος, οι ομάδες εστίασης ενδιαφέροντος. Κυρίως αυτή η μέθοδος χρησιμοποιείται σε περιπτώσεις που η χρήση ερωτήσεων είτε δεν θα δώσουν σαφή αποτελέσματα είτε είναι δαπανηρή είτε οι ερωτώμενοι δεν επιθυμούν να απαντήσουν. (Καζολέας, 2009).

Για την διεξαγωγή της έρευνας χρησιμοποιήθηκε η ποσοτική έρευνας διότι μπορεί να δώσει μια γενική εικόνα των αποτελεσμάτων του πληθυσμού.

4.3 Εργαλείο μέτρησης για τη διεξαγωγή της έρευνας- Ερωτηματολόγιο

Καθώς η παρούσα έρευνα στοχεύει στη διαπίστωση και στη καταγραφή των απόψεων των πολιτών του Ν. Κοζάνης, για τη διεξαγωγή της έρευνας χρησιμοποιήθηκε σαν εργαλείο μέτρησης το ερωτηματολόγιο,¹⁰ το οποίο όπως προαναφέρθηκε, χρησιμοποιείται στη ποσοτική μέθοδο. Η χρήση του ερωτηματολογίου συνεπάγεται ποικίλα οφέλη, όπως η συλλογή μεγάλου πλήθους δεδομένων μέσα από δομημένες και τυποποιημένες απαντήσεις, άμεσα και με μηδαμινό κόστος.

Μέσα από το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο έγινε μια προσπάθεια για αντιπροσώπευση όλων των ομάδων και των ηλικιών. Για αυτό το λόγο το ερωτηματολόγιο αποστάλθηκε σε διάφορους οργανισμούς του Ν. Κοζάνης, όπως ΟΑΕΔ, ο δήμος Κοζάνης, επιχειρήσεις, και στο διοικητικό προσωπικό και στους φοιτητές του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας.

Η δημιουργία του ερωτηματολογίου έγινε από την εφαρμογή Google Forms (το link στο οποίο πραγματοποιήθηκε η συμπλήρωση του, είναι <https://forms.gle/Y5no3qaif54WTHxF6>). Η επιλογή αυτής της φόρμας έγινε καθώς

¹⁰ παρατίθεται στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

είναι ένας πολύ γρήγορος τρόπος αποστολής του ερωτηματολογίου, τα αποτελέσματα των απαντήσεων είναι άμεσα διαθέσιμα προς επεξεργασία και επίσης υπάρχει η δυνατότητα τα αποτελέσματα να εμφανιστούν σε αρχείο Excel. Ταυτόχρονα με το ερωτηματολόγιο, στάλθηκε και ένα μικρό κείμενο, στο οποίο περιγραφόταν ο σκοπός της έρευνας και επίσης έγινε ιδιαίτερη επισήμανση στην ανωνυμία των συμμετεχόντων και στο γεγονός ότι όλες οι απαντήσεις είναι απολύτως εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν για ερευνητικούς σκοπούς.

Όσον αφορά το περιεχόμενο του ερωτηματολογίου, αυτό αποτελείται από 4 ενότητες. Η πρώτη ενότητα των ερωτήσεων αναφέρεται σε κάποιες προσωπικές ερωτήσεις, προκειμένου να διαπιστωθούν κάποια στοιχεία για το δείγμα το πληθυσμού π.χ. ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, εκπαίδευση κ.τ.λ. Επίσης, γίνονται κάποιες ερωτήσεις, οι οποίες αφορούν την γνώμη των ερωτηθέντων, αναφορικά με τη συμμετοχή τους σε επιδοτούμενα προγράμματα του ΟΑΕΔ και αν θεωρούν ότι οι δράσεις του Οργανισμού συμβάλλουν στη μείωση της ανεργίας. Στην αμέσως επόμενη ενότητα γίνονται κάποιες ερωτήσεις σχετικά με το αν είναι άνεργοι καθώς επίσης και πόσο διάστημα βρίσκονται σε ανεργία στη περίπτωση που η απάντησή τους ήταν θετική, ενώ στην αντίθετη περίπτωση, πριν πόσο καιρό υπήρξαν άνεργοι. Και σε αυτή την ενότητα, οι συγκεκριμένες ερωτήσεις έγιναν για το ίδιο σκοπό με την πρώτη ενότητα.

Η τρίτη ενότητα αφορά την τακτική επιδότηση ανεργίας και αποτελείται από τέσσερις ερωτήσεις. Οι ερωτήσεις αυτές αποσκοπούν στην άντληση συμπερασμάτων αναφορικά με το ποια είναι η άποψη των πολιτών του Ν. Κοζάνης για την υιοθέτηση κάποιων τακτικών, οι οποίες εφαρμόζονται σε άλλες χώρες, θα μπορούσαν βελτιώσουν τη δράση του Οργανισμού. Η τέταρτη και τελευταία ενότητα, περιλαμβάνει ερωτήματα για τα προγράμματα απασχόλησης προκειμένου να καταγραφεί η άποψη των πολιτών εάν τα προγράμματα αυτά καλύπτουν τις ανάγκες των ανέργων και αν αυτά χρειάζονται παρεμβάσεις προκειμένου να βελτιωθούν. Στις συγκεκριμένες ενότητες, για την κάθε ερώτηση χρησιμοποιήθηκε μία κλίμακα αξιολόγησης. Ειδικότερα, η κλίμακα είναι τριτοβάθμια και περιελάμβανε τις εξής απαντήσεις: «ΣΥΜΦΩΝΩ», «ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ, ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ», «ΔΙΑΦΩΝΩ».

4.4 Διαδικασία χορήγησης του ερωτηματολογίου

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το χρονικό διάστημα του Φεβρουαρίου 2022. Η διαδικασία χορήγησης και παραλαβής του ερωτηματολογίου έγινε ηλεκτρονικά. Ειδικότερα, το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο αποστάλθηκε μέσω των διευθύνσεων του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, σε επιχειρήσεις και οργανισμούς του Ν. Κοζάνης και σε φοιτητές και διοικητικό προσωπικό στα τμήματα του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας τα οποία στεγάζονται στο Ν. Κοζάνης. Η επιλογή του συγκεκριμένου δείγματος έγινε με σκοπό να υπάρχει ένας εύρος στο δείγμα.

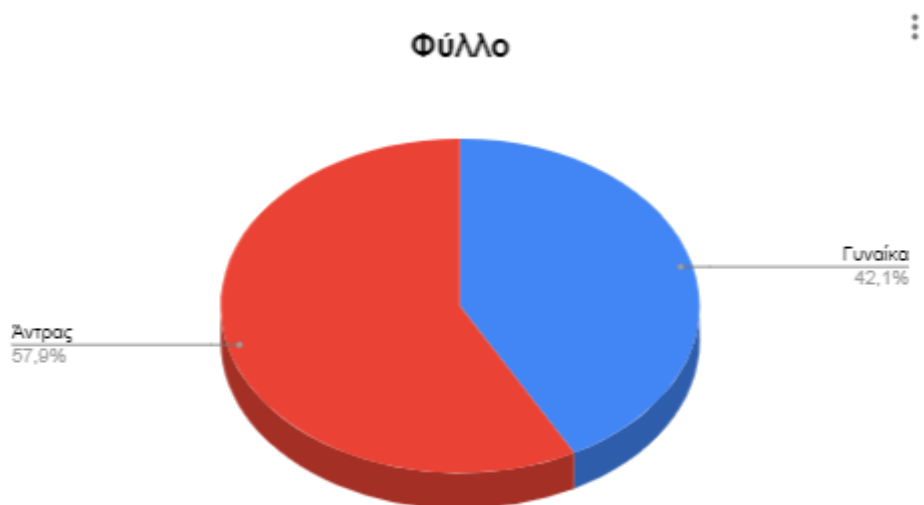
Εφόσον αποστάλθηκαν τα ερωτηματολόγια, μεσολάβησε το χρονικό διάστημα μιας εβδομάδας και ο αριθμός των ερωτηματολογίων που παρελήφθησαν ήταν 76, τα οποία ήταν πλήρως απαντημένα. Για την ανάλυση των αποτελεσμάτων και την εξαγωγή συμπερασμάτων, χρησιμοποιήθηκαν τα Google Forms, Google Sheets και Excel 2007.

Κεφάλαιο 5^ο

Τα αποτελέσματα της έρευνας

5.1 Τα προσωπικά στοιχεία των συμμετεχόντων

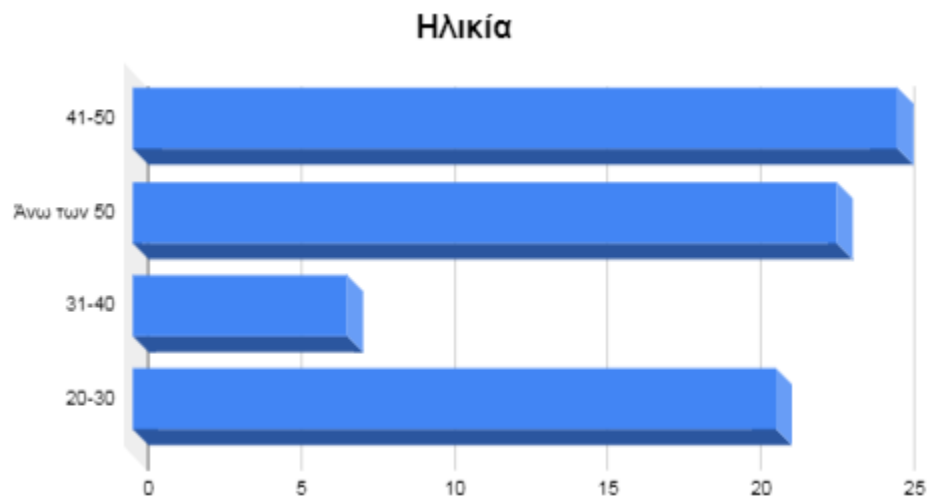
Στην έρευνα και πιο συγκεκριμένα στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου του ερωτηματολογίου, έλαβαν μέρος 76 άτομα. Τα άτομα αυτά είναι πολίτες του Ν. Κοζάνης, εργοδότες, άνεργοι, φοιτητές, εργαζόμενοι σε υπηρεσίες. Από αυτούς οι 44 που απάντησαν είναι άντρες και οι 32 γυναίκες και απεικονίζονται στο παρακάτω γράφημα.



Διάγραμμα 3 Ποσοστό συμμετεχόντων ανά φύλλο

Σχετικά με την ηλικία των συμμετεχόντων, αυτό που παρατηρείται από το παρακάτω πίνακα και γράφημα, είναι ότι οι ηλικιακές ομάδες οι οποίες συγκεντρώνουν το μεγαλύτερο αριθμό ατόμων είναι μεταξύ 41 και 50 ετών με ποσοστό 32,9% και η

αμέσως επόμενη με ποσοστό 30,3% είναι τα άτομα άνω των 50. Σε αντίθεση με την ηλικιακή κατηγορία των 31 με 40 όπου έχουν συμμετάσχει μόνο 7 άτομα, με ποσοστό 9,2%.



Διάγραμμα 4 Αριθμός συμμετεχόντων ανά ηλικιακή κατηγορία

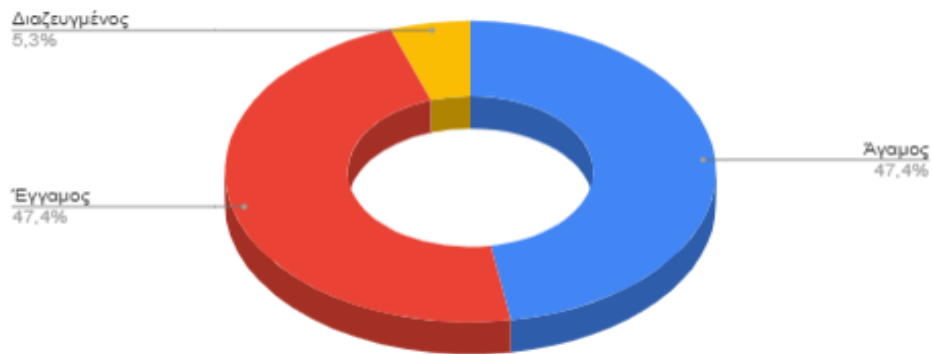
Πίνακας 11 Κατανομή αριθμού και ποσοστών συμμετεχόντων ανά ηλικιακή κατηγορία

Ηλικία συμμετεχόντων		
Ηλικίες	Αρ. Ατόμων	Ποσοστό
20-30	21	27,6%
31-40	7	9.2%
41-50	25	32,9%
Άνω των 50	23	30,3%
Σύνολο	76	100%

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση των ερωτηθέντων, αυτό που συμπεραίνεται και από το παρακάτω γράφημα είναι μία ισοτιμία των ατόμων που είναι άγαμοι και έγγαμοι

συγκεντρώνοντας το ποσοστό 47,4% αντίστοιχα. Ενώ, πολύ μικρό είναι το ποσοστό των ατόμων που είναι διαζευγμένοι, το οποίο είναι 5,3%.

Οικογενειακή κατάσταση

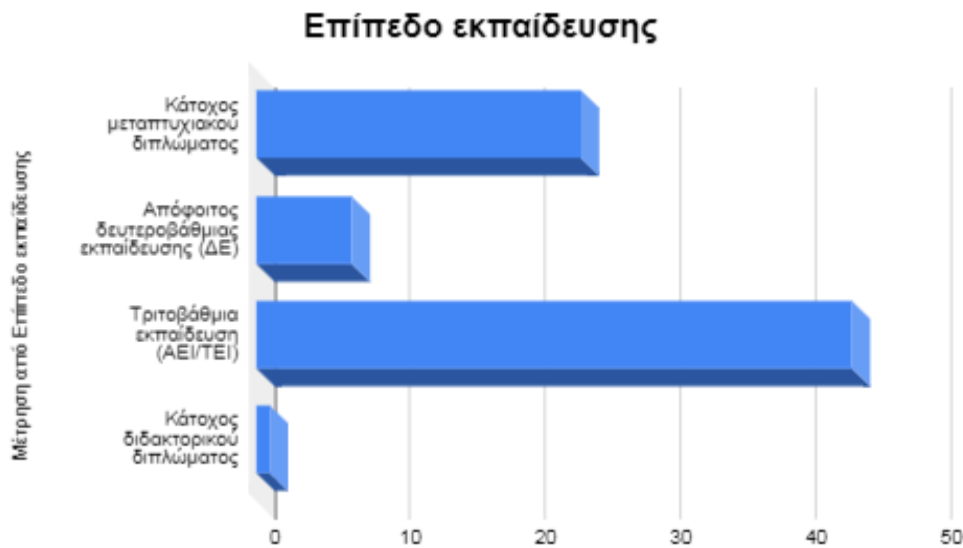


Διάγραμμα 5 Ποσοστό ερωτηθέντων ανά οικογενειακή κατάσταση

Αναφορικά με το εκπαιδευτικό επίπεδο των ερωτηθέντων, το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με 57,9%. Εν συνεχεία, βρίσκονται οι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος με 31,6%, ενώ οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αποτελούν το 9,2% των ερωτηθέντων. Τέλος, το χαμηλότερο ποσοστό παρατηρείται στους κάτοχους διδακτορικού διπλώματος με ποσοστό 1,3%. Στον πίνακα παρακάτω παρουσιάζονται τα ποσοστά και το γράφημα τον αριθμό των συμμετεχόντων ανά κατηγορία.

Πίνακας 12 Κατανομή αριθμού και ποσοστών συμμετεχόντων ανά επίπεδο σπουδών

Επίπεδο Εκπαίδευσης		
	Αρ. Ατόμων	Ποσοστό
Απόφοιτος δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΔΕ)	7	9,2%
Απόφοιτος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης(ΑΕΙ/ΤΕΙ)	44	57,9%
Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος	24	31,6%
Κάτοχος διδακτορικού διπλώματος	1	1,3%
Σύνολο	76	100%



Διάγραμμα 6 Κατανομή ερωτηθέντων ανά επίπεδο εκπαίδευσης

Στην συνέχεια, μια ακόμη ερώτηση στην οποία απάντησαν οι συμμετάσχοντες, αφορούσε τη γνώμη τους σχετικά με το αν οι δράσεις και τα προγράμματα του ΟΑΕΔ βοηθά στην εξάλειψη της ανεργίας. Όπως μπορεί να διαπιστωθεί και από το παρακάτω γράφημα, δεν υπάρχει μια ξεκάθαρη άποψη, καθώς η διαφορά μεταξύ των ατόμων που συμφωνούν με αυτή την άποψη, οι οποίοι συγκεντρώνουν το ποσοστό 50,7%, με αυτούς που δεν συμφωνούν με ποσοστό 49,3%, είναι μόνο ένα άτομο.

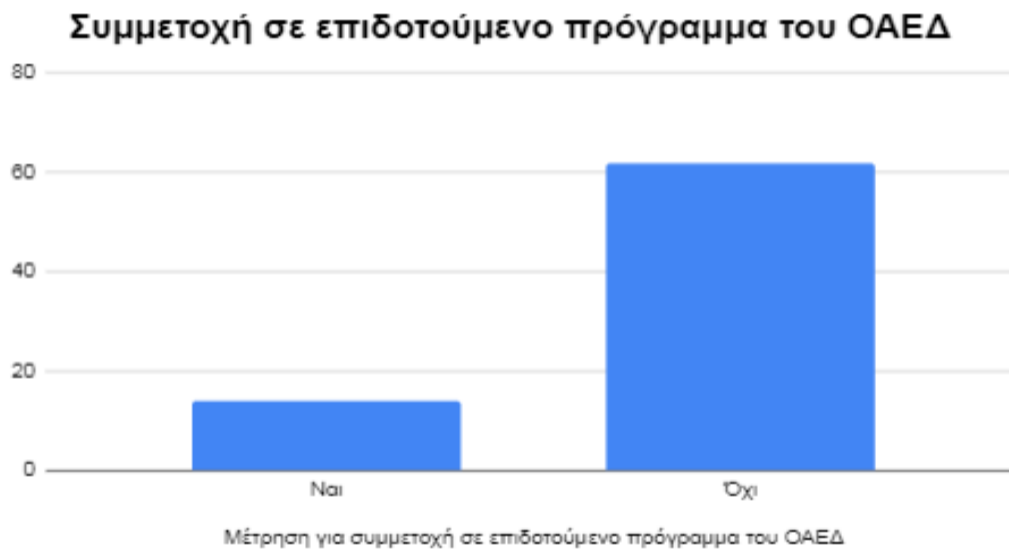


Διάγραμμα 7 Σχηματική απεικόνιση σχετικά με την άποψη αν οι δράσεις και τα προγράμματα του ΟΑΕΔ συμβάλλουν στην εξάλειψη της ανεργίας

Με βάση τα στοιχεία, τα οποία απεικονίζονται στο παρακάτω πίνακα και γράφημα, από τα 76 άτομα που έλαβαν μέρος στην έρευνα, τα 14 από αυτά έχουν συμμετάσχει σε κάποιο επιδοτούμενο πρόγραμμα του ΟΑΕΔ με ποσοστό 18,4%. Ενώ η πλειοψηφία με ποσοστό 81,6% δεν έχει συμμετάσχει σε ένα τέτοιο πρόγραμμα.

Πίνακας 13 Κατανομή ποσοστών συμμετεχόντων σε επιδοτούμενο πρόγραμμα του ΟΑΕΔ

Συμμετοχή σε επιδοτούμε πρόγραμμα του ΟΑΕΔ		
	Αρ. Ατόμων	Ποσοστό
Ναι	14	18,4%
Όχι	62	81,6%
Σύνολο	76	100%



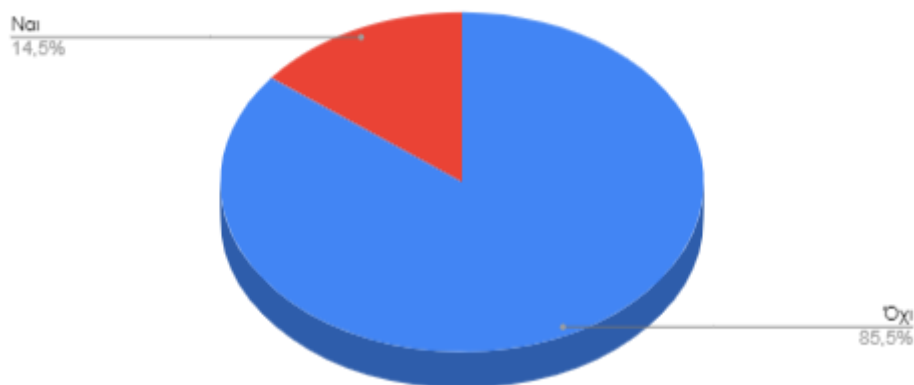
Διάγραμμα 8 Κατανομή συμμετεχόντων σε επιδοτούμενο πρόγραμμα του ΟΑΕΔ

Στην παρούσα έρευνα συμμετείχαν 76 πολίτες του Ν. Κοζάνης. Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων, δεν βρίσκονται σε κατάσταση ανεργίας. Στατιστικά μιλώντας, τα 65 άτομα και με ποσοστό 85,5% είναι εργαζόμενοι, ενώ τα 11 άτομα είναι άνεργοι συγκεντρώνοντας το ποσοστό των 14,5%. Παρακάτω απεικονίζονται σε γράφημα και σε πίνακα τα αντίστοιχα ποσοστά.

Πίνακας 14 Κατανομή ποσοστών ατόμων που είναι άνεργοι και μη

Κατανομή ανέργων και μη		
	Αρ. Ατόμων	Ποσοστό
Άνεργοι	11	14,5%
Μη άνεργοι	65	85,5%
Σύνολο	76	100%

Κατανομή ανέργων και μη ανέργων



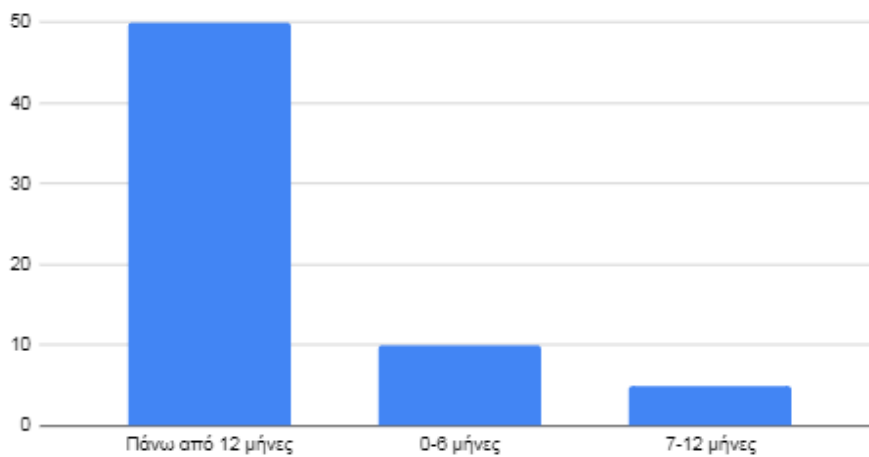
Διάγραμμα 9 Απεικόνιση κατανομής σε ποσοστά ανέργων και μη

Βέβαια, αυτό που παρατηρείται και από τα παρακάτω γραφήματα είναι πριν πόσο χρονικό διάστημα ήταν άνεργοι ή πόσο χρονικό διάστημα βρίσκονται σε ανεργία. Έτσι λοιπόν, από το 65 άτομα που δήλωσαν ότι δεν είναι άνεργοι, τα 50 άτομα υπήρξαν άνεργοι πάνω από 12 μήνες, τα 10 άτομα ήταν άνεργοι πριν από το διάστημα

0 μέχρι 6 μηνών και τέλος τα λιγότερα άτομα, 5 στον αριθμό υπήρξαν άνεργοι πριν από το διάστημα των 7 μέχρι 12 μηνών.

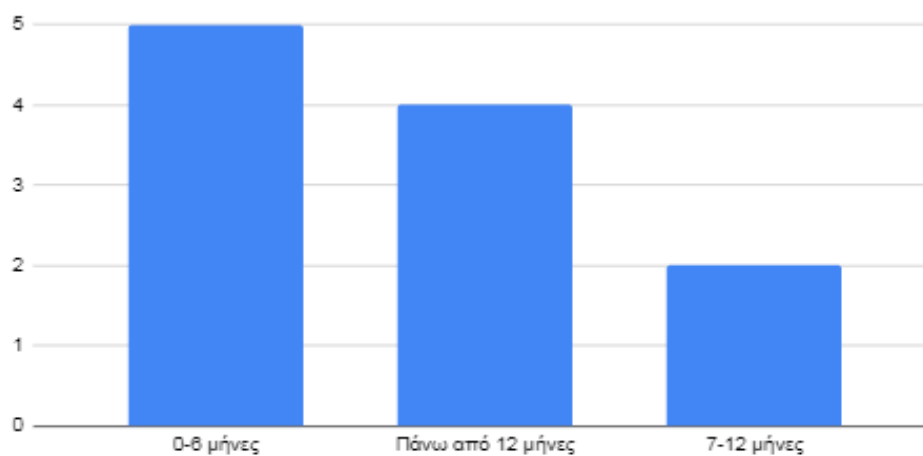
Από την άλλη πλευρά, τα 11 άτομα τα οποία απάντησαν ότι είναι άνεργοι, τα 5 άτομα βρίσκονται σε κατάσταση ανεργίας για χρονικό διάστημα από 0 μέχρι έξι μήνες. Μακροχρόνια άνεργοι, για διάστημα δηλαδή πάνω από 12 μήνες, βρίσκονται 4 άτομα, ενώ για διάστημα 7 μέχρι 12 μήνες βρίσκονται 2 άτομα, από τους συμμετάσχοντες που είναι άνεργοι.

Πριν πόσο χρονικό διάστημα οι ερωτηθέντες υπήρξαν άνεργοι



Διάγραμμα 10 Σχηματική απεικόνιση πριν πόσο χρονικό διάστημα οι ερωτηθέντες υπήρξαν άνεργοι

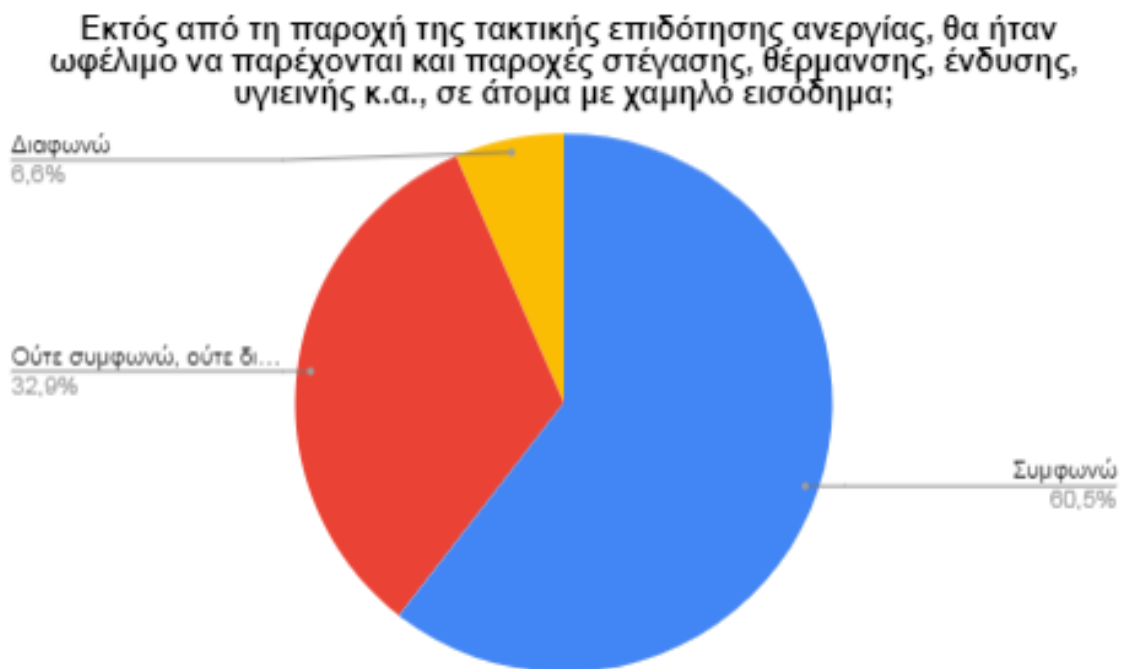
Χρονικό διάστημα των ερωτηθέντων που βρίσκονται σε ανεργία



Διάγραμμα 11 Σχηματική απεικόνιση πόσο χρονικό διάστημα οι ερωτηθέντες οι ερωτηθέντες βρίσκονται σε ανεργία

5.2 Οι απόψεις σχετικά με την επιδότηση ανεργίας

Ερώτηση 1: Εκτός από την παροχή της τακτικής επιδότησης ανεργίας, θα ήταν ωφέλιμο να παρέχονται και παροχές στέγασης, θέρμανσης, ένδυσης, υγιεινής κ.α. σε άτομα με χαμηλό εισόδημα;



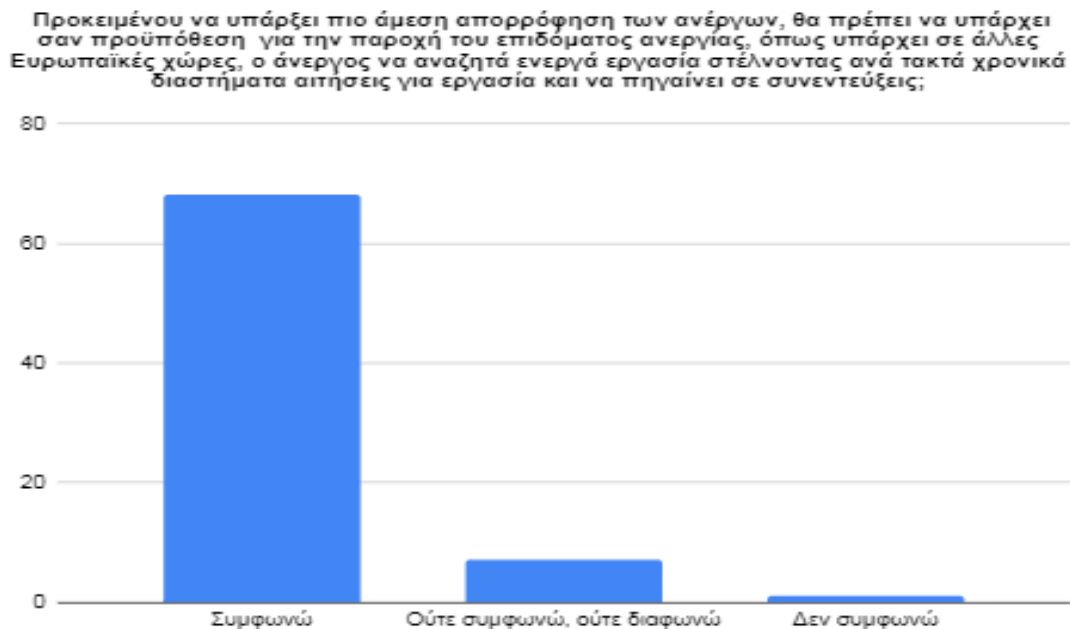
Διάγραμμα 12 Σχηματική απεικόνιση άποψης των συμμετεχόντων σχετικά με τις επιπλέον παροχές σε άτομα με χαμηλό εισόδημα

Πίνακας 15 Κατανομή συμμετεχόντων σχετικά με τις επιπλέον παροχές σε άτομα με χαμηλό εισόδημα

Εκτός από την παροχή της τακτικής επιδότησης ανεργίας, θα ήταν ωφέλιμο να παρέχονται και παροχές στέγασης, θέρμανσης, ένδυσης, υγιεινής κ.α. σε άτομα με χαμηλό εισόδημα		
	Αρ. Ατόμων	Ποσοστό
Συμφωνώ	46	60,5%
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	25	32,9%
Δεν συμφωνώ	5	6,6%
Σύνολο	76	100%

Όπως φαίνεται και από το παραπάνω γράφημα και πίνακα, είναι σαφές οι συμμετάσχοντες θεωρούν ωφέλιμο να παρέχονται, πέραν της τακτικής επιδότησης, παροχές για στέγαση, ένδυση, θέρμανση, υγιεινή κ.α. σε άτομα με χαμηλό εισόδημα, καθώς σε αυτή τη κατηγορία συγκεντρώθηκε το μεγαλύτερο ποσοστό 60,5%. Στην επόμενη κατηγορία βρίσκονται οι συμμετάσχοντες, οι οποίοι ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν με ποσοστό 32,9%, σε αυτή την περίπτωση δεν γνωρίζουν εάν αυτή η πρόταση θα ήταν ωφέλιμη ή όχι. Τέλος, στην τελευταία κατηγορία και με το μικρότερο ποσοστό 6,6%, ανήκουν οι συμμετάσχοντες οι οποίοι διαφωνούν με αυτή τη πρόταση. Σε αυτή τη περίπτωση, έχουμε ξεκάθαρο συμπέρασμα καθώς η πλειοψηφία συμφωνεί με συγκεκριμένη πρόταση.

Ερώτηση 2: Προκειμένου να υπάρξει πιο άμεση απορρόφηση των ανέργων, θα πρέπει να υπάρχει σαν προϋπόθεση για την παροχή του επιδόματος ανεργίας, όπως υπάρχει σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, ο άνεργος να αναζητά ενεργά εργασία στέλνοντας ανά τακτά χρονικά διαστήματα αιτήσεις για εργασία και να πηγαίνει σε συνεντεύξεις;



Διάγραμμα 13 Σχηματική απεικόνιση συμμετεχόντων σχετικά με την ενεργή αναζήτηση εργασίας από τους ανέργους, ως προϋπόθεση του επιδόματος ανεργίας, για την άμεση απορρόφησή τους

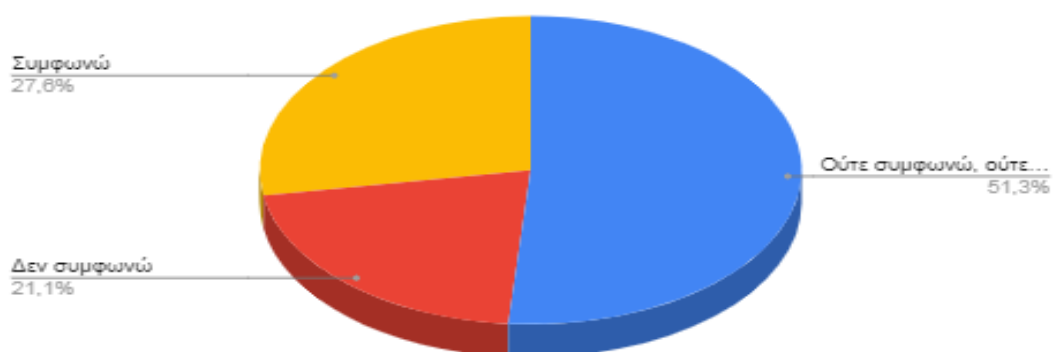
Πίνακας 16 Κατανομή συμμετεχόντων σχετικά με την ενεργή αναζήτηση εργασίας από τους ανέργους, ως προϋπόθεση του επιδόματος ανεργίας, για την άμεση απορρόφησή τους

Για την πιο άμεση απορρόφηση ανέργων, θα έπρεπε να υπάρχει σαν προϋπόθεση για την παροχή του επιδόματος ανεργίας, η ενεργή αναζήτηση εργασίας από τους ανέργους, όπως γίνεται σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες		
	Αρ. Ατόμων	Ποσοστό
Συμφωνώ	68	89,5%
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	7	9,2%
Δεν συμφωνώ	1	1,3%
Σύνολο	76	100%

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω στατιστικά στοιχεία, για το συγκεκριμένο ερώτημα, αυτό που συμπεραίνουμε είναι ξεκάθαρο. Πιο συγκεκριμένα, το μεγαλύτερο ποσοστό με 89,5%, θεωρεί πως αν υπήρχε ως προϋπόθεση για τη χορήγηση του επιδόματος ανεργίας, η ενεργή αναζήτηση εργασίας από τους ανέργους με την αποστολή αιτημάτων για εργασία ανά τακτά χρονικά διαστήματα και με το να πηγαίνει σε συνεντεύξεις, θα επηρέαζε θετικά στην πιο άμεση απορρόφηση των ανέργων. Ενώ το 9,2% ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί με αυτή την πρόταση. Το μικρότερο ποσοστό με 1,3% αφορά αυτούς που δεν συμφωνούν ότι αυτή η πρόταση θα βοηθούσε στο να απορροφηθούν πιο άμεσα οι άνεργοι.

Ερώτηση 3: Οι προϋποθέσεις, οι οποίες απαιτούνται για τη χορήγηση του επιδόματος ανεργίας, θεωρείτε ότι είναι αυστηρές με αποτέλεσμα πολλοί άνεργοι να αποκλείονται;

Οι προϋποθέσεις, οι οποίες απαιτούνται για τη χορήγηση του επιδόματος ανεργίας, θεωρείτε ότι είναι αυστηρές με αποτέλεσμα πολλοί άνεργοι να αποκλείονται;



Διάγραμμα 14 Σχηματική απεικόνιση των συμμετεχόντων σχετικά με το αν οι προϋποθέσεις για τη χορήγηση του επιδόματος είναι αυστηρές

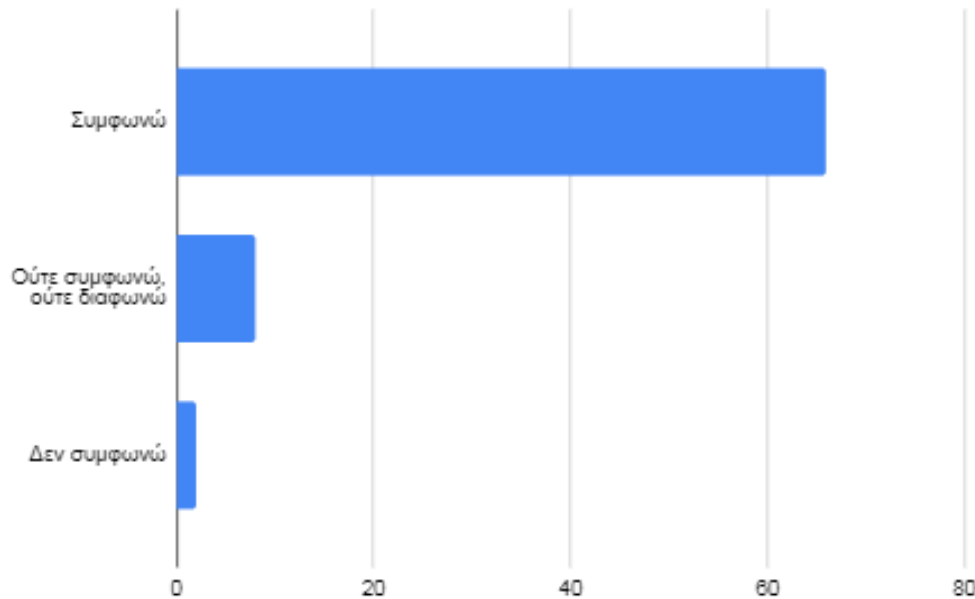
Πίνακας 17 Κατανομή των συμμετεχόντων σχετικά με το αν οι προϋποθέσεις για τη χορήγηση του επιδόματος είναι αυστηρές

Οι προϋποθέσεις οι οποίες απαιτούνται για τη χορήγηση του επιδόματος ανεργίας, θεωρείτε ότι είναι αυστηρές με αποτέλεσμα πολλοί άνεργοι να αποκλείονται;		
	Αρ. Ατόμων	Ποσοστό
Συμφωνώ	21	27,6%
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	39	51,3%
Δεν συμφωνώ	16	21,1%
Σύνολο	76	100%

Αυτό που διαπιστώνεται με βάση τα παραπάνω στοιχεία είναι ότι, το μεγαλύτερο ποσοστό 51,3% καταλαμβάνεται στη κατηγορία των ατόμων που ούτε συμφωνεί ούτε διαφωνεί. Πράγμα που σημαίνει ότι οι ερωτηθέντες δεν είναι σε θέση να γνωρίζουν ούτε αν οι προϋποθέσεις, οι οποίες απαιτούνται για τη χορήγηση του επιδόματος ανεργίας, είναι αυστηρές, αλλά και ούτε αν αυτό ευθύνονται στο να αποκλείονται άνεργοι. Στην συνέχεια, η επόμενη κατηγορία με ποσοστό 27,6% βρίσκονται οι συμμετάσχοντες που συμφωνούν. Ενώ ακολουθεί με μικρή διαφορά και ποσοστό 21,1% βρίσκονται τα άτομα που διαφωνούν απόλυτα. Σε αυτή τη περίπτωση, δεν υπάρχει μία ξεκάθαρη κατεύθυνση αναφορικά με την άποψη των συμμετεχόντων, καθώς πέραν των ατόμων που δεν έδωσαν μια σαφή απάντηση, και οι υπόλοιπες απαντήσεις είναι σχεδόν ίσα μοιρασμένες.

Ερώτηση 4: Στην Δανία στην περίπτωση που κάποιος παραμένει για πάνω από ένα χρόνο άνεργος, το κράτος μέσω του αρμόδιου οργανισμού, αναλαμβάνει την ενεργοποίηση των ανέργων μέσω της επανεκπαίδευσης τους σε τομείς που έχουν ζήτηση, Η υιοθέτηση μιας τέτοιας τακτικής στην Ελλάδα θα βοηθούσε στην μείωση της ανεργίας και στην κατάρτιση των ανέργων;

Στην Δανία στην περίπτωση που κάποιος παραμένει για πάνω από ένα χρόνο άνεργος, το κράτος μέσω του αρμόδιου οργανισμού, αναλαμβάνει την ενεργοποίηση των ανέργων μέσω της επανεκπαίδευσης τους σε τομείς που έχουν ζήτηση. Η υιοθέτηση μιας τέτοιας τακτικής στην Ελλάδα θα βοηθούσε στην μείωση της ανεργίας και στην κατάρτιση των ανέργων;



Διάγραμμα 15 Σχηματική απεικόνιση των ερωτηθέντων σχετικά με την υιοθέτηση μιας τακτικής όπως το παράδειγμα της Δανίας για ενεργοποίηση των μακροχρόνιων ανέργων

Πίνακας 18 Κατανομή των ερωτηθέντων σχετικά με την υιοθέτηση μιας τακτικής όπως το παράδειγμα της Δανίας για ενεργοποίηση των μακροχρόνιων ανέργων

Στην Δανία στην περίπτωση που κάποιος παραμένει για πάνω από ένα χρόνο άνεργος, το κράτος αναλαμβάνει την ενεργοποίηση των ανέργων μέσω της επανεκπαίδευσης τους σε τομείς που έχουν ζήτηση. Η υιοθέτηση μιας τέτοιας τακτικής στην Ελλάδα θα βοηθούσε στην μείωση της ανεργίας και στην κατάρτιση των ανέργων;

	Αρ. Ατόμων	Ποσοστό
Συμφωνώ	66	86,8%
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	8	10,5%
Δεν συμφωνώ	2	2,6%
Σύνολο	76	100%

Το μεγαλύτερο ποσοστό 86,8% παρατηρούμε ότι συγκεντρώνεται στην κατηγορία των ερωτηθέντων, οι οποίοι συμφωνούν με την συγκεκριμένη ερώτηση. Δηλαδή, ότι η τακτική της ενεργοποίησης των ανέργων που μένουν για πάνω από 12 μήνες άνεργοι

μέσω της επανεκπαίδευσής τους σε τομείς που έχουν ζήτηση, θα συμβάλλουν στην μείωση της ανεργίας και στη κατάρτιση των ανέργων. Στην επόμενη κατηγορία συμμετεχόντων με ποσοστό 10,5% δεν συμφωνεί αλλά ούτε και διαφωνεί. Το μικρότερο ποσοστό με 2,6% οι ερωτούμενοι διαφωνούν απόλυτα. Το συμπέρασμα που προκύπτει από τις απόψεις των ερωτηθέντων είναι σαφές.

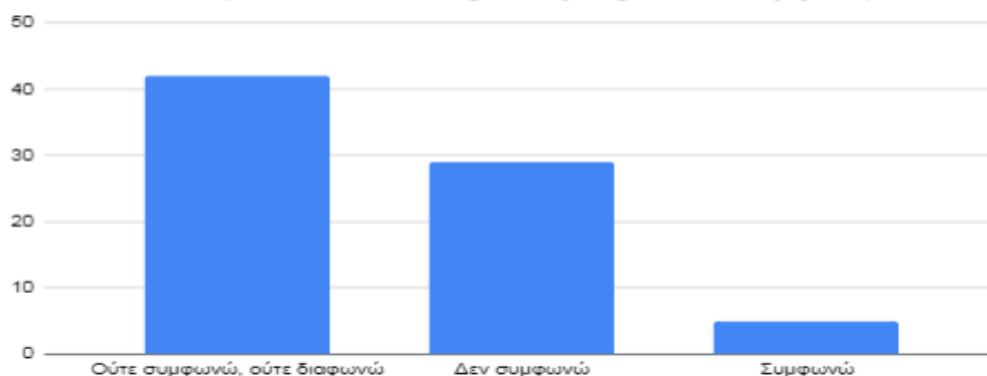
5.3 Οι απόψεις σχετικά με τα προγράμματα απασχόλησης

Ερώτηση 1: Τα προγράμματα απασχόλησης που σχεδιάζονται από τον ΟΑΕΔ, καλύπτουν τις ανάγκες των ανέργων;

Πίνακας 19 Κατανομή των ερωτηθέντων σχετικά με το αν τα προγράμματα απασχόλησης του ΟΑΕΔ καλύπτουν τις ανάγκες των ανέργων

Τα προγράμματα απασχόλησης που σχεδιάζονται από τον ΟΑΕΔ, καλύπτουν τις ανάγκες των ανέργων;		
	Αρ. Ατόμων	Ποσοστό
Συμφωνώ	5	6,6%
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	42	55,3%
Δεν συμφωνώ	29	38,2%
Σύνολο	76	100%

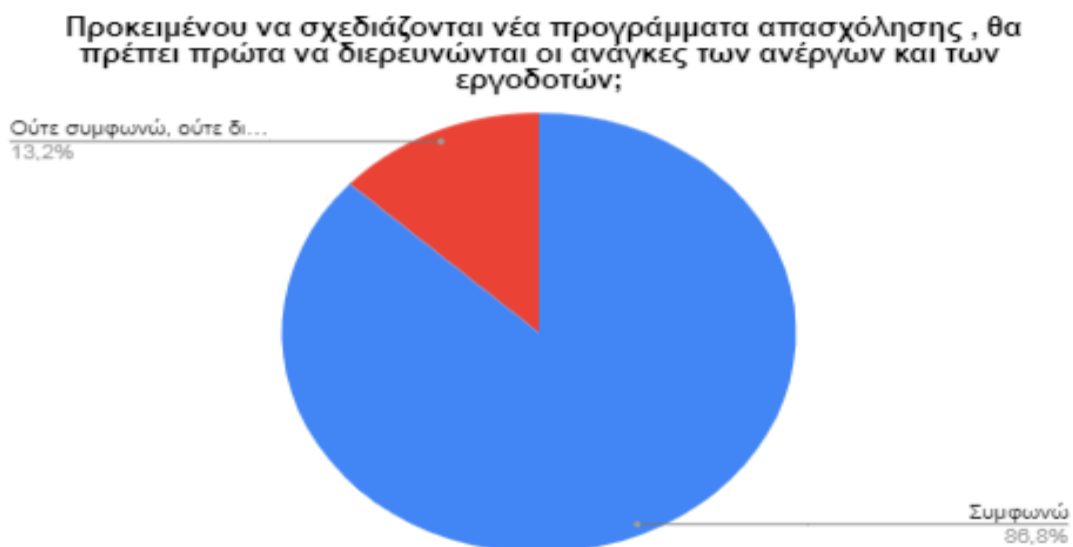
Τα προγράμματα απασχόλησης που σχεδιάζονται από τον ΟΑΕΔ, καλύπτουν τις ανάγκες των ανέργων;



Διάγραμμα 16 Σχηματική απεικόνιση των ερωτηθέντων σχετικά με το αν τα προγράμματα απασχόλησης του ΟΑΕΔ καλύπτουν τις ανάγκες των ανέργων

Η πλειοψηφία με 55,5% δεν έχει δώσει μία ξεκάθαρη απάντηση σχετικά με το αν τα προγράμματα απασχόλησης του ΟΑΕΔ καλύπτουν τις ανάγκες των ανέργων. Βέβαια, ένα μεγάλο ποσοστό, το 38,2% των ερωτηθέντων δεν συμφωνεί, ενώ μόλις 6,6% είναι σύμφωνο με την κάλυψη των αναγκών των ανέργων από τα προγράμματα απασχόλησης. Αυτό που προκύπτει από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων είναι, ότι εκτός από τις μη ξεκάθαρες απαντήσεις, παρατηρούμε ότι αμέσως επόμενο μεγάλο ποσοστό συγκεντρώνεται σε εκείνους που διαφωνούν άρα λοιπόν θα πρέπει να γίνονται δράσεις από τον ΟΑΕΔ, έτσι ώστε να γνωρίζουν ποιες είναι οι ανάγκες των ανέργων προκειμένου να υπάρχει η δυνατότητα να καλύπτονται όσο το δυνατόν περισσότερο μέσα από τα προγράμματα απασχόλησης.

Ερώτηση 2: Προκειμένου να σχεδιάζονται νέα προγράμματα απασχόλησης, θα πρέπει πρώτα να διερευνώνται οι ανάγκες των ανέργων και των εργοδοτών;



Διάγραμμα 17 Σχηματική απεικόνιση των ερωτηθέντων σχετικά με το αν θα πρέπει να διερευνώνται οι ανάγκες των ανέργων και των εργοδοτών για το σχεδιασμό νέων προγραμμάτων απασχόλησης

Πίνακας 20 Κατανομή των ερωτηθέντων σχετικά με το αν θα πρέπει να διερευνώνται οι ανάγκες των ανέργων και των εργοδοτών για το σχεδιασμό νέων προγραμμάτων απασχόλησης

Προκειμένου να σχεδιάζονται νέα προγράμματα απασχόλησης, θα πρέπει πρώτα να διερευνώνται οι ανάγκες των ανέργων και των εργοδοτών;		
	Αρ. Ατόμων	Ποσοστό
Συμφωνώ	66	86,8%
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	10	13,2%
Δεν συμφωνώ	0	0 %
Σύνολο	76	100%

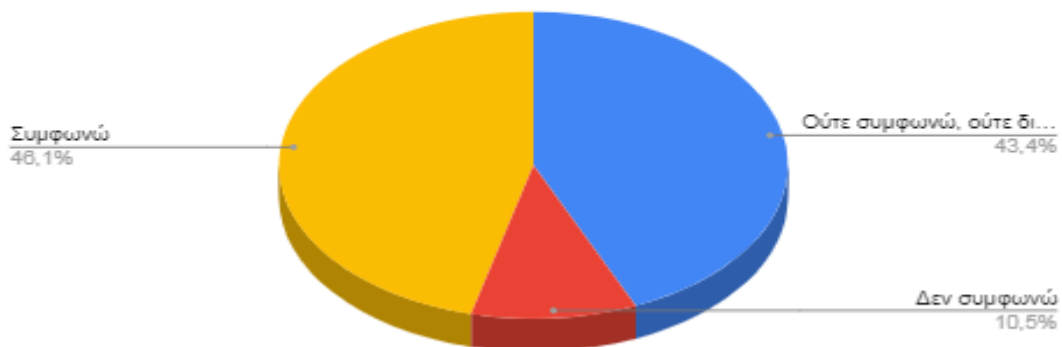
Όσο αφορά το αν θα πρέπει να διερευνώνται πρώτα οι ανάγκες των ανέργων και των εργοδοτών, προκειμένου να σχεδιάζονται τα προγράμματα απασχόλησης παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο μέρος των ερωτηθέντων, με ποσοστό 86,8%, είναι σύμφωνο με αυτό. Πολύ μικρό είναι το ποσοστό των συμμετασχόντων με 13,2%, οι οποίοι δεν έχουν μία ξεκάθαρη άποψη, ενώ δεν υπάρχει κανείς από τους ερωτηθέντες που να πιστεύει το αντίθετο. Αυτό που προκύπτει από τις απαντήσεις, είναι ξεκάθαρο, δηλαδή ότι θα πρέπει προτού να σχεδιαστεί ένα πρόγραμμα απασχόλησης να γίνεται μια έρευνα σχετικά με το τι ανάγκες έχουν οι άνεργοι αλλά και οι εργοδότες, προκειμένου να δημιουργηθούν τα κατάλληλα προγράμματα.

Ερώτηση 3: *Οι προϋποθέσεις που απαιτούνται συνήθως στα προγράμματα (π.χ. μήνες ανεργίας, εισοδηματικά κριτήρια κ.α.) είναι τέτοια τα οποία αποκλείουν πολλούς άνεργους;*

Πίνακας 21 Κατανομή των ερωτηθέντων σχετικά με το αν οι προϋποθέσεις που απαιτούνται στα προγράμματα απασχόλησης είναι τέτοιες ώστε να αποκλείουν πολλούς ανέργους

Οι προϋποθέσεις που απαιτούνται συνήθως στα προγράμματα (π.χ. μήνες ανεργίας, εισοδηματικά κριτήρια κ.α.) είναι τέτοια τα οποία αποκλείουν πολλούς ανέργους;		
	Αρ. Ατόμων	Ποσοστό
Συμφωνώ	35	46,1%
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	33	43,4%
Δεν συμφωνώ	8	10,5%
Σύνολο	76	100%

Οι προϋποθέσεις που απαιτούνται συνήθως στα προγράμματα (π.χ. μήνες ανεργίας, εισοδηματικά κριτήρια κ.α.) είναι τέτοια τα οποία αποκλείουν πολλούς ανέργους;



Διάγραμμα 18 Σχηματική απεικόνιση των ερωτηθέντων σχετικά με το αν οι προϋποθέσεις που απαιτούνται στα προγράμματα απασχόλησης είναι τέτοιες ώστε να αποκλείουν πολλούς ανέργους

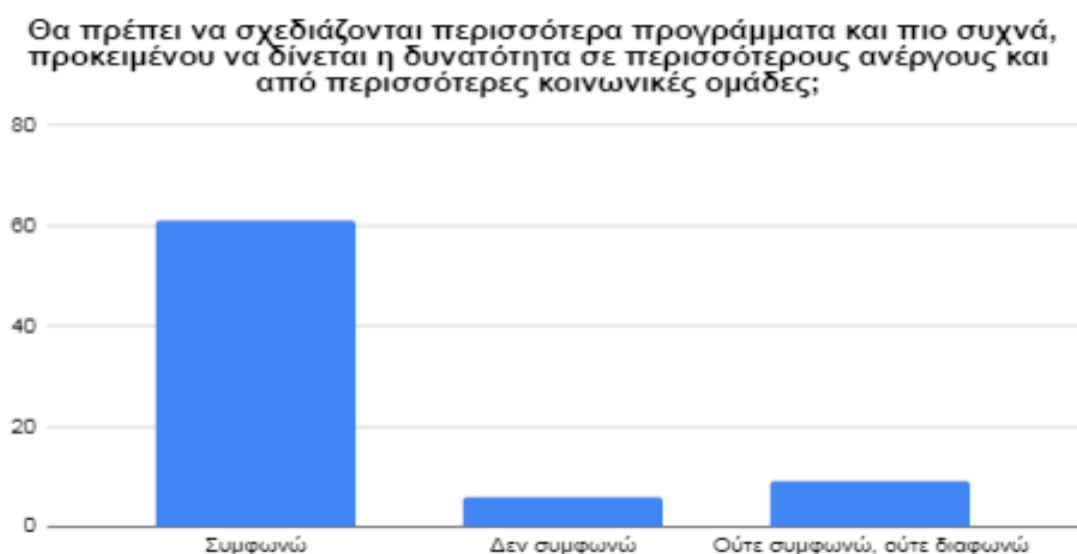
Ως προς τις προϋποθέσεις, οι οποίες απαιτούνται συνήθως για να μπορέσει κάποιος άνεργος να συμμετάσχει σε πρόγραμμα απασχόλησης, το 46,1% θεωρεί πως αφήνουν πολλούς ανέργους εκτός από αυτά. Βέβαια, μεγάλο είναι και το ποσοστό 43,4% των ερωτηθέντων, οι οποίοι δεν έχουν μια σαφή γνώμη. Τέλος, το ποσοστό 10,5%, αποτελείται από τους ερωτηθέντες που διαφωνούν απόλυτα. Συμπερασματικά, διαπιστώνεται ότι ο ΟΑΕΔ θα πρέπει στα προγράμματα απασχόλησης, τα οποία

σχεδιάζει, να μην θέτει περιοριστικές προϋποθέσεις, προκειμένου να δίνεται η δυνατότητα συμμετοχής, όσο είναι εφικτό σε περισσότερους ανέργους.

Ερώτηση 4: Θα πρέπει να σχεδιάζονται περισσότερα προγράμματα και πιο συχνά, προκειμένου να δίνεται η δυνατότητα σε περισσότερους ανέργους και από περισσότερες κοινωνικές ομάδες;

Πίνακας 22 Κατανομή των ερωτηθέντων σχετικά με το αν θα πρέπει να σχεδιάζονται πιο συχνά προγράμματα

Θα πρέπει να σχεδιάζονται περισσότερα προγράμματα και πιο συχνά, προκειμένου να δίνεται η δυνατότητα σε περισσότερους ανέργους και από περισσότερες κοινωνικές ομάδες;		
	Αρ. Ατόμων	Ποσοστό
Συμφωνώ	61	80,3%
Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	9	11,8%
Δεν συμφωνώ	6	7,9%
Σύνολο	76	100%



Διάγραμμα 19 Σχηματική απεικόνιση των ερωτηθέντων σχετικά με το αν θα πρέπει να σχεδιάζονται πιο συχνά προγράμματα

Η συχνότητα και η ποσότητα των προγραμμάτων απασχόλησης φαίνεται αποτελούν πρόβλημα για τους ερωτηθέντες, διότι η πλειοψηφία με 80,3% έχει απαντήσει πως θα πρέπει να σχεδιάζονται πιο συχνά και περισσότερα προγράμματα απασχόλησης. Το 11,8% δεν έχει μία σαφή άποψη, ενώ μόνο το 7,9% διαφωνεί με το να σχεδιάζονται περισσότερα και συχνά προγράμματα. Με βάση τις απαντήσεις των ερωτηθέντων, αυτό που συμπεραίνουμε είναι ότι τα προγράμματα απασχόλησης που σχεδιάζονται από τον ΟΑΕΔ, δεν είναι επαρκή σε συχνότητα και σε ποσότητα, αποτέλεσμα να μην δίνεται η δυνατότητα σε πολλούς ανέργους να εργαστούν.

Κεφάλαιο 6^ο

Συμπεράσματα-προτάσεις

6.1 Συμπεράσματα-προτάσεις

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, στόχος της παρούσας έρευνας ήταν να διαπιστωθεί η άποψη των πολιτών του Ν. Κοζάνης σχετικά για τις δράσεις του οργανισμού, όσο αφορά την τακτική επιδότηση ανεργίας και τα προγράμματα απασχόλησης. Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας, αυτό που προκύπτει είναι ότι, παρόλο τις αδυναμίες τις οποίες θεωρείται ότι έχει ο οργανισμός, οι δράσεις και τα προγράμματα που υλοποιούνται από τον οργανισμό, συμβάλλουν στην εξάλειψη της ανεργίας. Αυτό γιατί, το 50,7% των ερωτηθέντων, θεωρεί ότι ο ΟΑΕΔ βοηθά στο να μειωθεί η ανεργία.

Αναφορικά με το πρώτο σκέλος της έρευνας, η οποία αφορούσε την τακτική επιδότηση ανεργίας, προκύπτουν ορισμένα συμπεράσματα. Αρχικά, ως μια αδυναμία της τακτικής επιδότησης ανεργία, θεωρείται ότι είναι οι προϋποθέσεις, οι οποίες απαιτούνται για τη χορήγησή του, είναι αυστηρές με αποτέλεσμα πολλοί άνεργοι που το έχουν ανάγκη, να αποκλείονται. Επιπλέον, με βάση τις απαντήσεις της έρευνας, θα μπορούσαν να γίνουν κάποιες προτάσεις, σχετικά με την επιδότηση ης ανεργίας, οι οποίες είναι οι εξής:

- ❖ Την επιπλέον ενίσχυση των ατόμων με χαμηλό εισόδημα, εκτός της τακτικής επιδότησης ανεργίας, με την χορήγηση παροχών για στέγαση, θέρμανση, ένδυση κ.α.
- ❖ Προκείμενου να υπάρξει άμεση απορρόφηση του ανέργου στην αγορά εργασίας, προτείνεται να δοθεί έμφαση στην ενεργή αναζήτηση εργασίας, από την πλευρά του ανέργου, μέσα από συγκεκριμένες ενέργειες. Επιπλέον, θεωρείται ότι θα είναι πιο αποτελεσματικό, αν αποτελέσει προϋπόθεση για τη χορήγηση του επιδόματος.
- ❖ Επιπρόσθετα, παρατηρείται ότι η ενεργοποίηση των μακροχρόνιων ανέργων μέσω της επανεκπαίδευσης σε τομείς που έχουν ζήτηση. Θα μπορούσε να αποτελέσει μια πρόταση, η οποία βοηθούσε στη μείωση της ανεργίας και

στην κατάρτιση των ανέργων, διότι το 86,8% των ερωτηθέντων με την αποτελεσματικότητα της πρότασης αυτής.

Όσο αφορά τα προγράμματα απασχόλησης, προέκυψαν εξίσου κάποια σημαντικά συμπεράσματα. Ως πρόβλημα εντοπίστηκε η συχνότητα και η ποσότητα των προγραμμάτων απασχόλησης, όπως επίσης, και κατά πόσο αυτά καλύπτουν τις ανάγκες των ανέργων. Επίσης, όπως και στην περίπτωση του επιδόματος ανεργίας, με βάση την έρευνα προκύπτει ότι, οι προϋποθέσεις, όπως συγκεκριμένοι μήνες ανεργίας, εισοδηματικά κριτήρια, τα οποία απαιτούνται στα προγράμματα απασχόλησης, αποκλείουν πολλούς ανέργους. Με βάση τα στοιχεία της έρευνας, θα μπορούσαν να γίνουν οι εξής προτάσεις:

- ❖ Ως προς την κάλυψη των αναγκών των ανέργων, θα πρέπει προτού σχεδιαστεί ένα πρόγραμμα απασχόλησης, να διερευνώνται οι ανάγκες τόσο των ανέργων, όσο και των εργοδοτών.
- ❖ Επιπλέον, εφόσον διερευνηθούν οι ανάγκες, να σχεδιάζονται όσο είναι δυνατόν, περισσότερα προγράμματα, στοχεύοντας στο να δίνεται η δυνατότητα σε περισσότερους ανέργους και από περισσότερες κοινωνικές ομάδες, να συμμετάσχουν.

Εν κατακλείδι, λαμβάνοντας υπόψη τις δυσμενείς οικονομικά και κοινωνικά συνθήκες που επικρατούν, το έργο που έχει αναλάβει ο ΟΑΕΔ είναι αρκετά δύσκολο. Καθώς οι προκλήσεις που δέχεται είναι πολλές, προκειμένου να τις ανταπεξέλθει, θα πρέπει να ακολουθήσει ανάλογες τακτικές και στρατηγικές διαχείρισης.

6.2 Περιορισμοί της έρευνας

Κατά τη διάρκεια της έρευνας προέκυψαν ορισμένα προβλήματα. Ένα από αυτά είναι το γεγονός ότι σε κάποιες ηλεκτρονικές διευθύνσεις στις οποίες στάλθηκε το ερωτηματολόγιο, δεν υπήρξε κάποια απάντηση, πιθανόν, είτε ένιωθαν δύσπιστοι σχετικά με την ανωνυμία και την εχεμύθεια των απαντήσεων, είτε δεν τους αντιπροσώπευσε οι ερωτήσεις «κλειστού» τύπου, όπου χρησιμοποιήθηκαν. Επιπλέον, ένας γενικότερος προβληματισμός σχετικά με την έρευνα αποτελεί το γεγονός ότι, η

συγκεκριμένη έρευνα αφορά την άποψη των πολιτών του Ν. Κοζάνης, πράγμα που σημαίνει ότι τα συμπεράσματα τα οποία προέκυψαν δεν μπορούν να γενικευτούν.

6.3 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Σύμφωνα με το άρθρο¹¹ της εφημερίδας «Μακεδονία» του Σεπτεμβρίου του 2020, οι συνέπειες που επήλθαν, λόγω της απολιγνιτοποίησης, στην Π.Ε. Κοζάνης χαρακτηρίζονται ως «βίαιες και σαρωτικές». Πιο συγκεκριμένα, αυτό που παρατηρήθηκε είναι ότι λόγω της μείωσης των δραστηριοτήτων στα ορυχεία, έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση των εργολαβιών, που αυτό με τη σειρά του συνεπάγεται στην μεγάλη αύξηση της ανεργίας, καθώς πολλές θέσεις εργασίας χάνονται. Επιπλέον, σύμφωνα με το συγκεκριμένο άρθρο, γίνεται λόγος για μία «δίκαιη μετάβαση», με την έννοια να δοθεί χρόνος, «για να αναπτυχθούν οι συνθήκες εκείνες που θα αποτρέψουν το βίαιο και άδικο της διαδικασίας και να συνδεθούν όλες οι αποφάσεις με την ανάπτυξη».

Έτσι λοιπόν, με βάση τα παραπάνω, θα μπορούσε να μελετηθεί πως η απολιγνιτοποίηση επηρέασε τη ζωή στο Ν. Κοζάνης, εργασιακά αλλά και κοινωνικά. Καθώς επίσης, πως ο ΟΑΕΔ θα μπορούσε να συμβάλλει στην ομαλή μετάβαση στην μεταλιγνιτική εποχή.

¹¹ <https://www.makthes.gr/se-ntropiastika-pososta-i-anergia-sti-voreia-ellada-kyriarchi-i-elastiki-ergasia-310817>

Βιβλιογραφικές αναφορές

Ελληνικά Συγγράμματα/ Βιβλία

1. Μαρία Μαγδαληνή Γκέτσου (2021), *Η εξέλιξη της απασχόλησης στην Ελλάδα τα τελευταία είκοσι χρόνια*, Πανεπιστήμιο Πατρών, Μεσολόγγι.
2. Γεωργία Τερτσενίδου (2008), *Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Η περίπτωση των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας*, Εθνική Σχολή Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Αθήνα.
3. Μαρία Π. Φωτοπούλου (2016), *Η χρήση των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ για την μείωση της ανεργίας. Η περίπτωση της Λάρισας*, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Βόλος.
4. Ευγενία Κ. Αλπατή (2018), *Η Ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης (ΕΣΑ 2020) και πως αυτή επηρεάζει την εθνική στρατηγική της Ελλάδας για την αντιμετώπιση της ανεργίας και την ανάπτυξη της απασχόλησης. Ο ρόλος του ΟΑΕΔ ως εθνικού φορέα μέσα από καινοτόμες ιδέες και καλές πρακτικές άλλων χωρών*, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.
5. Αλεξάνδρα Λ. Αντωνιάδου (2018), *Στρατηγικός σχεδιασμός και καινοτομία στο δημόσιο τομέα. Η περίπτωση του ΟΑΕΔ*, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.
6. Αγγελική Ν. Κοΐδου (2018), *Αξιολόγηση αποδοτικότητας των υπηρεσιών των εργασιακών συμβούλων στο πλαίσιο της στρατηγικής αναδιοργάνωσης του ΟΑΕΔ*, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.
7. Στράτος Καζολέας, (2009), *Έρευνας αγοράς, ποσοτική και ποιοτική έρευνα, διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας, ανάλυση- αποτελέσματα*, Πανεπιστήμιο Πατρών.

8. Σωσάννα Πρωτίδου (2019), *Καλές πρακτικές και διάχυση γνώσης στον ΟΑΕΔ*, , Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.
9. Αναστασία Ελένη Θεοτοκάτου (2013), *Η αντιμετώπιση του φαινομένου της ανεργίας κατά το Ελληνικό και Ευρωπαϊκό νομικό καθεστώς*, , Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.
10. Όλγα Ευαγγέλου Τσιούρβα (2011), *Ποιότητα υπηρεσιών στον ΟΑΕΔ*, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.
11. Φιλία Ίσαρη, Μάριος Πουρκός (2015), *Ποιοτική μεθοδολογία έρευνας, εφαρμογές στην ψυχολογία και στην εκπαίδευση*, Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο, Αθήνα.
12. Γιώτη Παπαδάκη (2010), *Ευρωπαϊκή πολιτική ολοκλήρωση και πολιτικές αλληλεγγύης*, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα

Ελληνική Αρθρογραφία

13. Μαρία Καραμεσίνη (2014), *Η Ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση αντιμέτωπη με την οικονομική κρίση*, Διαθέσιμο σε <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/>
14. Δ. Σωτηρόπουλος (2009), *Ευκαιρίες και προβλήματα της Ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής: η Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και η ανοιχτή μέθοδος συντονισμού*, Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής, Αθήνα
15. Γιάννης Βλασσόπουλος, (2018), *Καλά πρότυπα Flexicurity σε Δανία και Ολλανδία: Η εξέλιξή τους και Κριτικές*, Διαθέσιμο σε <https://socialpolicy.gr/2018/01/%CE%BA%CE%B1%CE%BB%CE%AC-%CF%80%CF%81%CF%8C%CF%84%CF%85%CF%80%CE%B1-flexicurity-%CF%83%CE%B5-%CE%B4%CE%B1%CE%BD%CE%AF%CE%B1->

[%CE%BA%CE%B1%CE%B9-
%CE%BF%CE%BB%CE%BB%CE%B1%CE%BD%CE%B4%CE%AF%CE%B1-
%CE%B7.html](#)

16. Money review (2021), *Ισλανδία: Άκρως επιτυχημένο το πείραμα των 4 ημερών εργασίας την εβδομάδα*, Διαθέσιμο σε <https://www.moneyreview.gr/business-and-finance/international/38578/islandia-akros-epitychimeno-to-peirama-ton-tessarou-imeron-ergasias-tin-evdomada/>
17. Jack Kelly (2021), *Το πείραμα της Ισλανδίας με την 35ώρη εργασία αποδείχτηκε εξαιρετικά επιτυχημένο*, Διαθέσιμο σε <https://www.capital.gr/forbes/3557841/to-peirama-tis-islandias-me-tin-35ori-ergasia-apodeixthike-exairetika-epituximeno>
18. Ρένα Σαλούρου (2018), *Επαγγελματίες: Πληρώνουν για επίδομα ανεργίας, χωρίς ουσιαστικό αντίκρυσμα*, Διαθέσιμο σε <https://www.skai.gr/news/ta-nea-ton-mikromesaion-epixeiriseon/epaggelmaties-plironoun-gia-epidoma-anergias-xoris-ousiastiko-antikr>

Άλλες Ελληνικές Πηγές

19. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (2020), *Ετήσια έκθεση Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα 2020*, Αθήνα.
20. ΟΑΕΔ (2021), *Έκθεση Α' εξαμήνου 2020, Οι εξελίξεις στο σύνολο και τα χαρακτηριστικά των εγγεγραμμένων ανέργων*, Αθήνα.
21. ΟΑΕΔ (2021), *Έκθεση Β' εξαμήνου 2020, Οι εξελίξεις στο σύνολο και τα χαρακτηριστικά των εγγεγραμμένων ανέργων*, Αθήνα.

22. ΟΑΕΔ (2021), *Στατιστικά στοιχεία εγγεγραμμένης ανεργίας κατά μήνα έτους 2020*, Αθήνα.
23. Ηλέκτρα Κουτσούκου (2020), *Οδηγός επιδομάτων ανεργίας για τους επιχειρηματίες, αυτοαπασχολούμενους. Η προστασία ανέργων αυτοτελώς και ανεξαρτήτως απασχολούμενων ασφαλισμένων του ΕΦΚΑ-τ. Ο.Α.Ε.Ε*, Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ., Αθήνα.
24. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2012), *Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και ισότητα ευκαιριών. Τα κοινωνικοασφαλιστικά σας δικαιώματα στις Κάτω Χώρες*, Ευρωπαϊκή Ένωση.
25. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2011), *Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και ισότητα ευκαιριών. Τα δικαιώματά σας κοινωνικής ασφάλισης στην Ισλανδία*, Ευρωπαϊκή Ένωση.

Διαδικτυακές Πηγές

26. Ιστοσελίδα ΟΑΕΔ, Ιστορική εξέλιξη, Διαθέσιμο σε <https://www.oaed.gr/istoriki-ekseliksi>
27. Ιστοσελίδα ΟΑΕΔ, Ο ρόλος του ΟΑΕΔ, Διαθέσιμο σε <https://www.oaed.gr/o-rolos-tou-oaed?tab=o-rolos-toy-oaed>
28. Ιστοσελίδα ΟΑΕΔ, Επαναπροσδιορισμός του επιχειρησιακού μοντέλου του ΟΑΕΔ, Διαθέσιμο σε <http://prev2016.oaed.gr/reengineering>
29. Ιστοσελίδα ΟΑΕΔ, Ανεργία, Διαθέσιμο σε <https://www.oaed.gr/more-anerghia>
30. Ιστοσελίδα ΟΑΕΔ, Προγράμματα απασχόλησης, Διαθέσιμο σε <https://www.oaed.gr/proghrammata-apaskholisis>

31. Ιστοσελίδα Europa, Living and working conditions, Διαθέσιμο σε https://ec.europa.eu/eures/public/living-and-working/living-and-working-conditions_en
32. Ιστοσελίδα Europa, Employment, social affair and inclusion, Διαθέσιμο σε <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=en>
33. Ιστοσελίδα Europa, Ευρώπη 2020, Διαθέσιμο σε <https://www.eesc.europa.eu/el/sections-other-bodies/other/europe-2020-steering-committee>
34. Ιστοσελίδα Minijob-zentrale, 450 Euro-Minijobs, Διαθέσιμο σε https://www.minijob-zentrale.de/DE/01_minijobs/02_gewerblich/01_grundlagen/01_450_euro_gewerb_e/node.html

Παράρτημα Ι

Ερωτηματολόγιο

Ι) Προσωπικά στοιχεία

1) Φύλλο:

- Άντρας
 Γυναίκα

2) Ηλικία:

- 20-30
 31-40
 41-50
 Άνω των 50

3) Οικογενειακή κατάσταση

- Έγγαμος
 Άγαμος
 Διαζευγμένος

4) Σπουδές

- Απόφοιτος υποχρεωτικής εκπαίδευσης (ΥΕ)
 Απόφοιτος δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΔΕ)
 Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ/ΤΕΙ)
 Μεταπτυχιακές σπουδές
 Κάτοχος διδακτορικού διπλώματος

5) Αξιολόγηση δράσεων και προγραμμάτων του ΟΑΕΔ

Θεωρείτε ότι οι δράσεις και τα προγράμματα που πραγματοποιούνται από τον ΟΑΕΔ συμβάλλουν στην εξάλειψη της ανεργίας;

Ναι

Όχι

6) Επιδοτούμενα προγράμματα ΟΑΕΔ

Έχετε συμμετάσχει ή συμμετέχετε σε επιδοτούμενο πρόγραμμα του ΟΑΕΔ;

Ναι

Όχι

II) Ανεργία

7) Είστε άνεργος;

Ναι

Όχι

Αν απαντήσατε ναι:

5.1 Πόσο χρονικό διάστημα είστε άνεργος

0-6 μήνες

7-12 μήνες

Πάνω από 12 μήνες

Αν απαντήσατε όχι:

5.2 Πριν πόσο καιρό υπήρξατε άνεργος;

0-6 μήνες

7-12 μήνες

Πάνω από 12 μήνες

III) Σχετικά με την τακτική επιδότηση ανεργίας

Θεωρείτε πως ο ΟΑΕΔ;

		Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Δεν συμφωνώ
1	Εκτός από την παροχή της τακτικής επιδότησης ανεργίας, θα ήταν ωφέλιμο να παρέχονται και παροχές στέγασης, θέρμανσης κ.α., σε άτομα με χαμηλό εισόδημα;			
2	Προκειμένου να υπάρξει πιο άμεση απορρόφηση των ανέργων, θα πρέπει να υπάρχει σαν προϋπόθεση, όπως υπάρχει σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες , ο άνεργος να αναζητά εργασία στέλνοντας ανά τακτά χρονικά διαστήματα αιτήσεις για εργασία και να πηγαίνει σε συνεντεύξεις;			
3	Οι προϋποθέσεις οι οποίες απαιτούνται για τη χορήγηση του επιδόματος ανεργίας, είναι αυστηρές με αποτέλεσμα πολλοί άνεργοι να αποκλείονται;			
4	Στη Δανία στη περίπτωση που κάποιος παραμένει για πάνω από ένα χρόνο άνεργος, το κράτος μέσω του αρμόδιου οργανισμού αναλαμβάνει την ενεργοποίηση των ανέργων μέσω της επανεκπαίδευσής τους σε τομείς που έχουν ζήτηση. Η υιοθέτηση μια τέτοιας τακτικής θα βοηθούσε την εξάλειψη της ανεργίας;			

V) Σχετικά με τα προγράμματα απασχόλησης

Θεωρείτε πως ο ΟΑΕΔ;

		Συμφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Δεν συμφωνώ
1	Τα προγράμματα απασχόλησης που σχεδιάζονται από τον ΟΑΕΔ , καλύπτουν τις ανάγκες των ανέργων;			
2	Προκειμένου να σχεδιάζονται νέα προγράμματα απασχόλησης θα πρέπει πρώτα να διερευνώνται οι ανάγκες των ανέργων και των εργοδοτών;			
3	Οι προϋποθέσεις που απαιτούνται συνήθως στα προγράμματα απασχόλησης (π.χ. μήνες ανεργίας, εισοδηματικά κριτήρια κ.α.) είναι τέτοια τα οποία αποκλείουν πολλούς ανέργους;			
4	Θα πρέπει να σχεδιάζονται περισσότερα προγράμματα και πιο συχνά, προκειμένου να δίνεται η δυνατότητα σε περισσότερους ανέργους και από περισσότερες κοινωνικές ομάδες (π.χ. άνεργοι με χαμηλά προσόντα, ΑμΕΑ κ.α.);			