



Διπλωματική

“Κέντρα Απασχόλησης στην Ευρώπη-Σύγκριση με την Ελλάδα”

“Employment Center in Europe. The case of Greece”

Όνομα Σπουδαστή: Μπλιούμη Βασιλική

ID: m p m 19007

Εποπτεύον καθηγητής: Δ ρ Καραγιώργος Θεοφάνης

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του διπλώματος μεταπτυχιακών σπουδών στη Δημόσια Διοίκηση.

Οκτώβριος 2020

Ευχαριστίες/ Acknowledgments

Η παρακάτω πτυχιακή διατριβή αποτελεί μέρος των Μεταπτυχιακών σπουδών της Μπλιούμη Βασιλικής στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας της Θεσσαλονίκης.

Για την συγγραφή της εργασίας θα ήθελα να ευχαριστήσω τον Δρ Καραγιώργο Θεοφάνη για την συνεχή καθοδήγηση και υποστήριξη κατά την διάρκεια της συγγραφής της εργασίας.

Μπλιούμη Βασιλική

12/10//2020

Περίληψη/ Summary

Ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που έχει να αντιμετωπίσει η Ευρωπαϊκή Ένωση είναι η ανεργία, η οποία μετά την οικονομική κρίση αυξήθηκε σημαντικά. Ειδικότερα έχουμε αύξηση της ανεργίας των νέων 16-24 ετών και των ηλικιών από 55 και άνω. Επιπρόσθετα, έχουμε αύξηση των μακροχρόνιων ανέργων.

Στην παρούσα εργασία θα δούμε τις συνέπειες της ανεργίας στην σωματική και ψυχική υγεία των ατόμων καθώς και στην κοινωνική τους ένταξη με ποιοτική έρευνα και βιβλιογραφία από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Στη συνέχεια θα δούμε τα κέντρα απασχόλησης σε διάφορα ευρωπαϊκά κράτη και λίγες αναφορές σε σχέση με την ανεργία στα κράτη αυτά και σε κάποια προγράμματα που εφαρμόζονται εκεί.

Τέλος, θα κάνουμε έρευνα σε κάποιο ΚΕΝΤΡΟ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ(ΚΠΑ2) του ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ(ΟΑΕΔ) για να δούμε μέσα από τις συνεντεύξεις των εργασιακών συμβούλων στο αντίστοιχο ΚΠΑ2 πως βλέπουν το έργο τους μέσα στον ΟΑΕΔ. Μπορούν τελικά να βοηθήσουν τους ανέργους να βρουν εργασία; Μπορούν να τους βοηθήσουν με τα προβλήματα που συναντούν στη δουλειά τους; Πώς θεωρούν ότι μπορεί να καλυτερέψουν το έργο τους; Πώς σκέφτονται οι άνεργοι στην Ελλάδα; Δηλαδή έχουν εμπιστοσύνη στον ΟΑΕΔ..

Η έρευνα θα γίνει με προσωπικές συνεντεύξεις οι οποίες θα καταγραφούν και στη συνέχεια θα γίνει η επεξεργασία τους καθώς και με ένα ερωτηματολόγιο το οποίο θα συμπληρωθεί ηλεκτρονικά από τους ίδιους. Οι ερωτήσεις που θα κάνουμε στους εργασιακούς συμβούλους θα είναι 12 ανοικτού και κλειστού τύπου Με αυτές θα πάρουμε μια εικόνα των σκέψεων και των προβληματισμών τους και ίσως να μπορούμε να βγάλουμε κάποιο συμπέρασμα τι είναι αυτό που θα μπορέσουμε να κάνουμε ώστε να βοηθήσουμε στη μείωση της ανεργίας στην Ελλάδα. Αυτό είναι σημαντικό γιατί όπως είπαμε η ανεργία είναι ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Περιεχόμενα/ Contents

Ευχαριστίες/ Acknowledgments	1
Περίληψη/ Summary	2
Περιεχόμενα/ Contents	3
Συντομογραφίες/ Abbreviations	5
Εισαγωγή/ Introduction	6
Επιπτώσεις της ανεργίας	7
Κέντρα Απασχόλησης στην Ευρώπη	11
Γερμανία	11
Μεταρρυθμίσεις του Hartz	12
Τι σκέφτονται οι νέοι για τις υπηρεσίες απασχόλησης της Γερμανίας;	12
Υπηρεσία Απασχόλησης	13
Ομοσπονδιακή Απασχόληση Γερμανίας	14
Τα καθήκοντα (η αποστολή) της Ομοσπονδιακής Απασχόλησης της Γερμανίας	14
Βήματα	14
Πλάνο πενταετίας ‘ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ 2025’	15
Στόχοι της ‘ΠΡΟΟΠΤΙΚΗΣ 2025’	15
Δέκα Περιοχές Δράσης	16
Αγγλία	17
Απασχόληση στην Αγγλία	20
Σκοπός του Οργανισμού Απασχόλησης	20
Επιδόματα - Παροχές	21
Ισπανία	22
Απασχόληση Ισπανία	23
Αποστολή	23
Όραμα	24
Πρόγραμμα ΣΟΚ για την Απασχόληση των Νέων 2019-2021	24
Γαλλία	24
Απασχόληση στην Γαλλία	25
Σουηδία	26

<u>Απασχόληση στη Σουηδία</u>	27
<u>Ελβετία</u>	31
<u>Απασχόληση στην Ελβετία</u>	31
<u>Δικαιώματα και υποχρεώσεις όσων λαμβάνουν ταμείο ανεργίας :</u>	32
<u>Κυρώσεις για μη συμμόρφωση με τις υποχρεώσεις</u>	33
<u>Εσθονία</u>	34
<u>Απασχόληση στην Εσθονία</u>	34
<u>Ελλάδα</u>	36
<u>Απασχόληση στην Ελλάδα</u>	36
<u>Ο ρόλος του ΟΑΕΔ</u>	37
<u>Υπηρεσίες που προσφέρει ο ΟΑΕΔ</u>	37
<u>Επαναπροσδιορισμός του ΟΑΕΔ</u>	39
<u>Μεθοδολογία και έρευνα/ Methodology and research</u>	41
<u>Συμπεράσματα και Προτάσεις</u>	55
<u>Προτάσεις</u>	56
<u>Περιορισμοί -αδυναμίες</u>	57
<u>Βιβλιογραφία/ Bibliography</u>	58
<u>Ξένη Βιβλιογραφία</u>	58
<u>Ελληνική Βιβλιογραφία</u>	61
<u>Παράρτημα</u>	63
Κατάλογος Πινάκων	
Πίνακας 1:Κέντρα Απασχόλησης στην Ευρώπη	11
Πίνακας 2:Χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων	44
Κατάλογος Διαγραμμάτων	
Σχεδιάγραμμα 1	45
Σχεδιάγραμμα 2	46
Σχεδιάγραμμα 3	48
Σχεδιάγραμμα 4	49
Σχεδιάγραμμα 5	50
Σχεδιάγραμμα 6	51

Συντομογραφίες/ Abbreviations

ΟΑΕΔ	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
SEPE	Servkcio Publico de empleo Estatal
ΚΠΑ2	Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης
NEET	Not in Education, Employment, or Training

Εισαγωγή/ Introduction

Από τη μεγάλη ύφεση του 2008 έχουμε αύξηση της ανεργίας και κυρίως της μακροχρόνιας ανεργίας τα ποσοστά της οποίας συνεχίζουν να είναι υψηλά σε πολλές χώρες. Το πρόβλημα αυτό της ανεργίας αποτελεί πρόκληση για τους υπεύθυνους της χάραξης πολιτικής. Σύμφωνα με πολλές έρευνες όσο αυξάνεται ο χρόνος ανεργίας τόσο πιο δύσκολη είναι η επανένταξη στην αγορά εργασίας. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα οι μακροχρόνιοι άνεργοι να βρεθούν σύντομα στο περιθώριο (Bentolila, S. and Jansen, M., 2016).

Η ανεργία στην Ευρωζώνη έφτασε το 12% τον Απρίλιο του 2013 ή σε αριθμό τους 19 εκατομμύρια ανέργους. Στην Ελλάδα και την Ισπανία, τα ποσοστά ανεργίας ξεπέρασαν το 26% στις αρχές του 2013. (Scheve, C., Esche, F. and Schupp, J., 2016).

Άρα το θέμα είναι τι πολιτικές πρέπει να χαράξουμε για την αντιμετώπιση της μακροχρόνιας ανεργίας και πως θα μπορέσουν αυτοί οι άνθρωποι να ξαναβρούν απασχόληση. Έτσι στην ουσία θα μπορέσουν να μπουν ξανά στην κοινωνία, αφού έτσι είναι δομημένος ο κόσμος μας.

Όπως και σε κάθε πρόβλημα για να βρούμε τη λύση του θα πρέπει να βρούμε την αιτία που προκαλεί τη μακροχρόνια ανεργία πάντα με βάση τις ιδιαιτερότητες του κάθε κράτους.

Ενεργές πολιτικές καταπολέμησης της ανεργίας είναι:

1. Εκπαίδευση στην τάξη ή στην εργασία
2. Βοήθεια για αναζήτηση εργασίας, παρακολούθηση ή κυρώσεις για αποτυχία αναζήτησης
3. Επιδοτούμενη απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα
4. Επιδοτούμενη απασχόληση στο δημόσιο τομέα
5. Άλλα προγράμματα που συνδυάζουν δύο ή περισσότερες από τους παραπάνω τύπους (Bentolila, S. and Jansen, M., 2016).

Επιπτώσεις της ανεργίας

Η αύξηση της ανεργίας τα τελευταία χρόνια αποτελεί ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα της Ευρωζώνης γιατί βάζει στο περιθώριο ομάδες ανθρώπων. Είναι δηλαδή υπεύθυνη για την φτώχεια, την ανισότητα και τη μείωση ανθρώπινων πόρων που θα μπορούσαν με την εργασία τους να προσφέρουν στο κοινωνικό σύνολο. Επίσης αυτό που παρατηρείτε τα τελευταία χρόνια είναι η αύξηση του χρόνου ανεργίας δηλαδή η αύξηση των μακροχρόνια ανέργων (Μαζέτας, Δ., Γκούβα, Μ., Κοτρώτσιου, Ε. and Χλέτσος, Μ., 2015).

Η οικονομική ύφεση δημιουργεί στρατιές ανέργων και κατ' επέκταση αύξηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Η φτώχεια και η ανεργία με τη σειρά της δημιουργούν μεγάλη θνησιμότητα, λόγω των προβλημάτων υγείας που δημιουργούνται από αυτές, κυρίως σε πιο εύθραυστα ψυχικά άτομα. Οι εργοδότες απολύουν πιο εύκολα τέτοια άτομα, οπότε οι ψυχικές ασθένειες οδηγούν πιο εύκολα στην ανεργία. Από την άλλη μεριά οι εργαζόμενοι βλέποντας την αύξηση της ανεργίας, αρχίζουν και νιώθουν ανασφάλεια και για τη δική τους εργασία. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να αποκτούν πρόσθετο άγχος και πανικό που μπορεί να τους οδηγήσει σε μείωση της απόδοσης τους και στη συνέχεια στην ανεργία (Χρυσανθόπουλος, Ν., Νάτσικα, Ε. and Κουρκούτα, Λ., 2016).

Ο W.Stead, (1942), είπε «η ανεργία είναι η αποτυχία του κοινωνικού συστήματος και επηρεάζει τα περισσότερα άτομα προξενώντας τη μεγαλύτερη καταπόνηση, σωματική και ψυχική. Η ανεργία είναι το σύμπτωμα της ανισότητας της καπιταλιστικής οικονομίας, τόσο σοβαρό που απειλεί την ισορροπία ολόκληρου του συστήματος και την ατομική ψυχοσωματική ισορροπία των μελών του».

Το κατά πόσο θα επηρεαστεί ένα άτομο από την ανεργία εξαρτάται και από τις συνθήκες που μπήκε σε αυτή. Δηλαδή ένα άτομο που συνηθίζει να αλλάζει συχνά εργασία δεν επηρεάζεται τόσο από την ανεργία. Αντίθετα ένα άτομο που έχει μια μακροχρόνια καλή εργασία, που του προσφέρει τόσο προσωπική ευχαρίστηση, όσο και οικονομική

ευημερία οδηγείται πιο εύκολα σε κατάθλιψη. Αυτή η κατάθλιψη μπορεί να γιγαντωθεί όσο πιο μεγάλη είναι η διάρκεια της ανεργίας.

Άρα ένα κοινωνικό κακό η ανεργία οδηγεί σε ένα δεύτερο μεγάλο κακό τις ψυχικές διαταραχές (Μαδιανός, ΜΓ., 1980).

Ως Υγεία σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας ορίζεται όχι μόνο η απουσία κάποιας νόσου, αλλά και η κατάσταση πλήρους σωματικής, ψυχικής και κοινωνικής ευεξίας. Καταλαβαίνουμε δηλαδή ότι η κατάσταση του άγχους και της ανασφάλειας λόγω ανεργίας και ειδικά εκτεταμένης παραμονεύει τον κίνδυνο της αύξησης σωματικών και ψυχικών ασθενειών.

Το μέγεθος της κατάθλιψης είναι πιο μεγάλο στους άντρες και σχετίζεται με την οικογενειακή τους κατάσταση. Αυτό σημαίνει ότι είναι βασική η στήριξη τους από τον κοινωνικό περίγυρο και κυρίως της συζύγου, τόσο συναισθηματικά, όσο και οικονομικά.

Επίσης η ηλικία παίζει μεγάλο ρόλο στο ποσοστό των συνεπειών από την ανεργία. Πιο ευάλωτοι είναι οι άντρες μέσης ηλικίας, αλλά και οι νέοι που τελειώνοντας τις σπουδές τους βρίσκονται αντιμέτωποι με την ανεργία.

Όπως φάνηκε από έρευνα που έγινε σε 26 χώρες της Ευρώπης για το διάστημα 1970- 2006 για το πώς και πόσο οι οικονομικές μεταβολές επηρέασαν τα ποσοστά θνησιμότητας βρέθηκε ότι αύξηση του ποσοστού ανεργίας κατά 1% επέφερε αύξηση στις αυτοκτονίες κατά 0,8% στις ηλικίες κάτω των 65 χρόνων και αύξηση κατά 0,8% στις ανθρωποκτονίες. Αν δε η ανεργία αυξηθεί πάνω από 3% οι αυτοκτονίες είναι ακόμη περισσότερες δηλαδή πάνω από 4%.

Αυτό που παρατηρήθηκε ακόμα είναι ότι η αύξηση της ανεργίας προκαλεί και αύξηση της κατανάλωσης αλκοόλ και κατά συνέπεια των θανάτων λόγω της κατανάλωσης του (ΜΠΟΥΡΑΣ, Γ. and ΛΥΚΟΥΡΑΣ, Λ., 2011).

Η πρώτη μελέτη που ασχολήθηκε με τις επιπτώσεις της ανεργίας στη σωματική και την ψυχική υγεία ήταν των Marienthal, Jahoda (1971) και δείχνει ότι οι άνεργοι έχουν μια παθητική στάση απέναντι στη ζωή, νιώθουν κουρασμένοι και δεν μπορούν να συνεχίσουν την πρότερη ζωή τους.

Αυτό που φάνηκε από την έρευνα αυτή είναι ότι τα άτομα που εργάζονται, δεν έχουν μόνο οικονομικά οφέλη, αλλά έχουν και κοινωνικά οφέλη. Αισθάνονται δηλαδή ότι είναι μέρη ενός συνόλου, ότι προσφέρουν κάτι σε αυτό και ότι ξοδεύουν το χρόνο τους δημιουργικά.

Ακόμα και η πιθανότητα της μελλοντικής ανεργίας μπορεί να προκαλέσει άγχος και προβλήματα ψυχικής υγείας καθώς και πτώση της απόδοσης των εργαζομένων (Scheve, C., Esche, F. and Schupp, J., 2016).

Οι μακροχρόνια άνεργοι παρουσιάζουν τα ίδια συμπτώματα με αυτούς που αργοπεθαίνουν. Αυτό εξηγείται γιατί ταυτίζουν τη ζωή με την εργασία και αισθάνονται άχρηστοι γιατί δεν μπορούν να προσφέρουν στην οικογένεια τους.

Έχουν θυμό με τους άλλους ανθρώπους που εργάζονται, με τους εργοδότες και με τους συναδέλφους τους .

Με το πέρασμα του χρόνου και μη βρίσκοντας εργασία αρχίζουν να νιώθουν άχρηστοι, να τους πιάνει πανικός και να κατηγορούν τον εαυτό τους. Ειδικά οι άντρες αισθάνονται ότι δεν μπορούν να προσφέρουν στις οικογένειες τους και αυτό μπορεί να τους οδηγήσει στη αυτοκτονία (Μαζέτας, Δ., Γκούβα, Μ., Κοτρώτσιου, Ε. and Χλέτσος, Μ., 2015).

Εκτός από τις επιπτώσεις της ανεργίας στην υγεία υπάρχουν επιπτώσεις και στις μελλοντικές προσωπικές αποφάσεις όπως ο οικογενειακός προγραμματισμός. Δηλαδή η μείωση του εισοδήματος λόγω ανεργίας μπορεί να οδηγήσει τα ζευγάρια στην αναβολή της γέννησης ενός παιδιού. Ειδικά η επιστροφή στην εργασία μιας γυναίκας μετά από απόλυση είναι πιο δύσκολη με ένα νεογέννητο παιδί. Κάποιες βέβαια φορές η ανεργία μπορεί να είναι ωφέλιμη γιατί μια γυναίκα έχει χρόνο για να μεγαλώσει το παιδί της.

Επίσης έχει παρατηρηθεί ότι μπορεί να επηρεάσει τον αντρικό πληθυσμό στην απόφαση του να προβεί σε διαζύγιο (Bentolila, S. and Jansen, M., 2016).

Από τα παραπάνω καταλαβαίνουμε ότι είναι σημαντικό να υπάρχει κρατική παρέμβαση για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Αυτό θα γίνει με διάφορα επιδοτούμενα

προγράμματα απασχόλησης, διάφορα επιδοτούμενα προγράμματα εκπαίδευσης, καθώς και διάφορα προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων μέσα από την εργασία.

Εκτός όμως από αυτά τα προγράμματα θα πρέπει οι άνεργοι να στηριχθούν και σε ψυχολογικό τομέα μέσα από συμβουλευτικά προγράμματα. Έτσι θα μπορέσουν να αποκτήσουν ξανά την αυτοεκτίμηση τους, και να διώξουν το άγχος και την κατάθλιψη. Με αυτό τον τρόπο θα μπορέσουν να πετύχουν την επανένταξη τους στην αγορά εργασίας και κατ' επέκταση στην κοινωνία μας..

Επίσης θα πρέπει να στηριχθεί το δημόσιο σύστημα υγείας για να αντιμετωπίσει τα τυχόν προβλήματα υγείας που θα προκύψουν από τη στρεσογόνα κατάσταση της ανεργίας. Τέλος, είναι σημαντικό να βοηθηθούν οι άνεργοι οικονομικά με διάφορα επιδόματα γιατί όταν αυτοί νιώθουν κάποια ασφάλεια συνήθως ωθούνται πιο εύκολα στην εργασία (ΜΠΟΥΡΑΣ, Γ. και ΛΥΚΟΥΡΑΣ, Λ., 2011).

Κέντρα Απασχόλησης στην Ευρώπη

Σε αυτό το κεφάλαιο θα δούμε κάποιες πληροφορίες για την ανεργία και για τα Κέντρα Απασχόλησης σε κάποια κράτη της Ευρώπης.

Πίνακας 1 Κέντρα Απασχόλησης στην Ευρώπη

ΧΩΡΑ	ΦΟΡΕΑΣ	ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ
Γερμανία	Bundesagentur fur Arbeit	www.arbeitsagentur.de
Αγγλία	Jobcentre plus	jobcentrguide.co.uk
Ισπανία	Servkcio Publico de empleo Estatal/ sepe	http://www.sepe.es
Γαλλία	Pole Emploi	Pole-emploi.fr
Σουηδία	Arbetsformedlingen	https://arbetsformedlingen.se/
Ελβετία	République et canton de Genève	Ge.ch
Εσθονία	Tootukassa	https://www.tootukassa.ee
Ελλάδα	ΟΑΕΔ	www.oaed.gr

Αναλυτικά:

Γερμανία

Η μείωση του ΑΕΠ οδηγεί σε αύξηση της ανεργίας. Αυτό εξηγείται γιατί η μείωση του ΑΕΠ έχει σαν συνέπεια τη μείωση της ζήτησης και κατά συνέπεια τη μείωση της παραγωγής, τη μείωση της ζήτησης εργασίας και άρα την αύξηση της ανεργίας.

Η Γερμανία έχει ένα ισχυρό σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης το οποίο είναι ένας συνδυασμός εργασιακής εμπειρίας, κατάρτισης και διδασκαλίας στην τάξη (Dunsch, S., 2016).

Σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση της ανεργίας στη Γερμανία έπαιξαν οι νόμοι του Hartz .Συγκεκριμένα :

Μεταρρυθμίσεις του Hartz

Οι μεταρρυθμίσεις του Hartz αποτελούνται από τέσσερις νόμους και στόχος τους ήταν η μείωση της ανεργίας (2003- 2005). Για την επίτευξη αυτού του στόχου έγιναν μεγάλες αλλαγές για τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις όπως αυξημένη εργασία, ευέλικτο ωράριο, βελτιωμένη αντιστοίχιση θέσεων και μείωση των παροχών ανεργίας με αυστηρότερες προϋποθέσεις.

Συγκεκριμένα νόμοι του Hartz 1, 2 από το 2003

- Διευκόλυνση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.
- Επιδοτούμενη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.
- Φορολογικές απαλλαγές για μειωμένη απασχόληση.
- Επιδότηση νέων επιχειρήσεων από τους ανέργους.

Νόμος του Hartz 3 από το 2004 για την αποτελεσματικότητα της αγοράς.

- Αναδιοργάνωση της Υπηρεσίας απασχόλησης από το 2004 ώστε να βοηθήσει αποτελεσματικά στην τοποθέτηση των ανέργων σε διάφορες θέσεις εργασίας.

Νόμος του Hartz 4 για την προσφορά εργασίας.

- Κατ' αποκοπή πληρωμή των μακροχρόνια ανέργων.
- Έλεγχος των παροχών ανεργίας.
- Κυρώσεις για την άρνηση προσφοράς ανεργίας (Bradley, J. and Kügler, A., 2019).

Τι σκέφτονται οι νέοι για τις υπηρεσίες απασχόλησης της Γερμανίας;

Η περίοδος ανεργίας σε νεαρή ηλικία επηρεάζει την μετέπειτα πορεία του ανθρώπου τόσο στη ζωή του όσο και στη σχέση του με το κράτος και τον κοινωνικό περίγυρο.

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την ποιότητα της παροχής υπηρεσιών από την εκάστοτε υπηρεσία απασχόλησης όσον αφορά την πρόληψη της πρόωρης απόσυρσης από τα προγράμματα της αγοράς εργασίας είναι:

Οι διαθέσιμοι πόροι, οι εκάστοτε περιπτώσεις ανέργων, οι θέσεις εργασίας, οι σύμβουλοι απασχόλησης και η ευχέρεια που έχουν να χειριστούν ιδιαίτερα την κάθε περίπτωση.

Οι υπηρεσίες απασχόλησης έχουν ως ομάδες στόχο νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών, τους μόνους γονείς, τους άνω των 50 ετών και τα άτομα κάτω των 35 ετών που δεν έχουν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Για τις ομάδες αυτές προσφέρονται υπηρεσίες ενεργοποίησης που δίνουν ιδιαίτερη σημασία στην εκπαίδευση και την κατάρτιση.

Σύμφωνα με έρευνα της εταιρείας You Gov Germany που πραγματοποιήθηκε στη Γερμανία μεταξύ Φεβρουαρίου και Απριλίου 2016 σε νέους ηλικίας 18-35 ετών, οι νέοι δεν είναι ικανοποιημένοι από τις Υπηρεσίες απασχόλησης παρόλο που η Γερμανία έχει το χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας σε νέους και θεωρείται πρότυπο για άλλες Ευρωπαϊκές χώρες (Shore, J. and Tosun, J., 2017).

Υπηρεσία Απασχόλησης

Η Ομοσπονδιακή Υπηρεσιακή Απασχόλησης, ένα αυτοδιοικούμενο δημόσιο όργανο που ενεργεί σύμφωνα με τους εκ του νόμου σκοπούς και καθήκοντα εκ μέρους της ομοσπονδιακής κυβέρνησης και υπόκειται στη νομική εποπτεία του ομοσπονδιακού Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, παρέχει δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης μέσω δικτύου τοπικών γραφείων εργασίας σε όλη τη χώρα (σήμερα 156 οργανισμοί με περίπου 600 υποκαταστήματα). Μαζί με την παροχή του ταμείου ανεργίας οι υπηρεσίες απασχόλησης έχουν σαν σκοπό και την τοποθέτηση θέσεων εργασίας και κατάρτισης, στην επαγγελματική συμβουλευτική, την παροχή συμβουλών από τους εργοδότες και την προώθηση της επαγγελματικής επιμόρφωσης.

Στους πρώτους 12 μήνες της ανεργίας οι άνεργοι δεν είναι αναγκασμένοι να δεχθούν οποιαδήποτε απασχόληση ειδικά αν ο μισθός είναι πιο μικρός από αυτόν που έπαιρναν στην προηγούμενη εργασία τους. Στους επόμενους όμως 6 μήνες υποχρεούνται να δεχθούν εργασία με μισθό ίσο τουλάχιστον με το επίδομα.

Οι σύμβουλοι εργασίας θα πρέπει πρώτα να αποκτήσουν την εμπιστοσύνη του ανέργου, να αποκτήσουν μια εικόνα για τις δεξιότητες τους και να δουν κατά πόσο αυτοί συμμορφώνονται με τους κανόνες της αναζήτησης εργασίας.

Η ενεργοποίηση των ανέργων αποτελείται από ένα συνδυασμό υποστηρικτικών και καταναγκαστικών μέτρων τα οποία θα πρέπει να χειριστούν κατάλληλα οι σύμβουλοι εργασίας.

Πρέπει να δοθεί μεγάλη σημασία στην συναισθηματική κατάσταση των ανέργων και οι εργαζόμενοι να δείχνουν ενσυναίσθηση για τα προβλήματα τους, για να μπορέσουν να τους ωθήσουν στα κατάλληλα διαθέσιμα προγράμματα επανένταξης (Senghaas, M., Freier, C. and Kurka, P., 2018).

Ομοσπονδιακή Απασχόληση Γερμανίας

ΦΟΡΕΑΣ Bundesagentur für Arbeit

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ www.arbeitsagentur.de

Τα καθήκοντα (η αποστολή) της Ομοσπονδιακής Απασχόλησης της Γερμανίας

Ο λόγος ύπαρξης της Ομοσπονδιακής Απασχόλησης είναι να βοηθήσει όλους τους ανθρώπους της Γερμανίας να έχουν δουλειά γι' αυτό είναι σημαντικός για την αγορά εργασίας στη Γερμανία.

Έτσι, βοηθά όλους τους ανθρώπους στη Γερμανία αν ψάχνουν για δουλειά ή αν χάσουν τη δουλειά τους. Επίσης βοηθά τους εργοδότες.

Βήματα

... που ακολουθεί όποιος έχει απολυθεί, παραιτήθηκε ή έληξε η προσωρινή του απασχόληση.

- Εγγραφή για εύρεση εργασίας

3 μήνες πριν τη λήξη της απασχόλησης ή εντός 3 ημερών αν απολυθεί.

Αυτό είναι σημαντικό ώστε να βοηθηθούν για να βρουν δουλειά νωρίτερα.

Η ημερομηνία αίτησης της παροχής για ταμείο δεν έχει οικονομικές επιπτώσεις ακόμα και αν θα γίνει αργότερα.

Μετά την εγγραφή θα ακολουθήσει ραντεβού με εργασιακό σύμβουλο.

Όμως παρόλα αυτά θα πρέπει μόνος του να ψάξει για δουλειά όσο το δυνατόν νωρίτερα χρησιμοποιώντας τον κύκλο γνωριμιών του είτε προσωπικό είτε επαγγελματικό.

- Αίτηση για οικονομική βοήθεια - ταμείο ανεργίας αν δικαιούται

Ταμείο ανεργίας δικαιούται κάποιος αν έχει εργαστεί τουλάχιστον για 12 μήνες.

Το ποσό του ταμείου ισούται με το 65% του μηνιαίου μισθού.

- Πότε αναστέλλεται το ταμείο ανεργίας
 - Τερματισμός εργασίας με παραίτηση
 - Τερματισμός εργασίας για λόγους συμπεριφοράς
 - Συμφωνημένη απόλυση
 - Άρνηση εργασίας
 - Μη συμμετοχή σε ένα μέτρο ένταξης στην αγορά εργασίας
 - Μη απόδειξη έρευνας για δουλειά
 - Μη άμεση εγγραφή για αναζήτηση εργασίας

Εκτός αν υπάρχει σοβαρός λόγος με αποδείξεις .

- Εγγραφή σε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης αν θέλει να αλλάξει εργασία

Με τη βοήθεια των συμβούλων εργασίας.

Πλάνο πενταετίας ‘ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ 2025’

Από το 2011 έγινε μια ανάλυση της κατάστασης των ειδικευόμενων εργαζομένων στη Γερμανία με σκοπό την αποφυγή της προβλεπόμενης έλλειψης τους.

Μετά την ανάλυση ακολούθησε εποικοδομητικός διάλογος μεταξύ των ενδιαφερόμενων μελών και εντατική εργασία σε όλα τα επίπεδα. Έτσι σημειώθηκαν μεγάλα βήματα στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών και των μεγαλύτερων σε ηλικία ανδρών και γυναικών και σημαντική μείωση των εργαζομένων με χαμηλή ειδίκευση.

Αυτές οι εξελίξεις συνολικά είχαν σαν αποτέλεσμα την μείωση του φόβου του εργατικού δυναμικού.

Οι εμπειρογνώμονες πρέπει να συνεχίσουν να αυξάνονται στη Γερμανία και πρέπει να αποτραπεί η έλλειψη ειδικευόμενων.

Ενσωμάτωση των προσφύγων προσφέροντας τους την απαραίτητη εκπαίδευση ώστε να μπουν στην αγορά.

Ύπαρξη νέων μορφών εργασίας και απαιτήσεων δεξιοτήτων, τάση προς ψηφιοποίηση.

Στόχοι της ‘ΠΡΟΟΠΤΙΚΗΣ 2025’

1. Αύξηση του αριθμού των ειδικευόμενων εργαζόμενων τόσο των Γερμανών όσο και των μεταναστών

2. Αύξηση της αξίας του εργατικού δυναμικού ώστε να έχουμε μεγαλύτερο όγκο εργασίας λόγω της υψηλότερης ποιότητας εργασίας.

Δέκα Περιοχές Δράσης

1. Μείωση της εγκατάλειψης του σχολείου από τους νέους της Γερμανίας.
2. Μείωση του πρόωρου τερματισμού της σύμβασης μαθητείας.
3. Μείωση της εγκατάλειψης των σπουδών των φοιτητών.
4. Αύξηση της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού για άτομα άνω των 55 ετών.
5. Αύξηση της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού και των ωρών εργασίας για τις γυναίκες.
6. Έλεγχος της μετανάστευσης ειδικευόμενων εργαζόμενων.
7. Αύξηση του ωραρίου εργασίας για τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης.
8. προώθηση της κατάρτισης και της περαιτέρω εκπαίδευσης.
9. Αύξηση της διαφάνειας της αγοράς εργασίας.
10. Διευκόλυνση της επιστροφής στην εργασία μετά από διακοπή της.

Αναλυτικότερα:

1. Νέοι που εγκαταλείπουν το σχολείο έχουν κακές προοπτικές στην αγορά κατάρτισης και μόνο το ένα πέμπτο των ατόμων αυτών μπορεί να βρει μια θέση κατάρτισης με αποτέλεσμα μην μπορεί να γίνει ειδικευμένος εργαζόμενος.

Κυρίως εγκαταλείπουν το σχολείο παιδιά φτωχών, χωρίς εκπαίδευση οικογενειών μεταναστών. Έτσι έχουμε ίδρυση προγραμμάτων εκπαίδευσης γονέων και υποστήριξη των ατόμων που εγκατέλειψαν το σχολείο να μεταβούν στην εργασία (κέντρα απασχόλησης νέων).

2. Με τη βοήθεια των υπηρεσιών απασχόλησης μειώνονται οι διαφορές μεταξύ εργαζομένων με σύμβαση μαθητείας και επιχειρήσεων ώστε να αποφευχθεί η εγκατάλειψη της σύμβασης μαθητείας πριν τη λήξη της. Ταυτόχρονα οι νέοι πρέπει να καταλάβουν την αξία της μαθητείας στη μετάβασή τους στην αγορά εργασίας.

3. Ενημέρωση των νέων για τα μαθήματα και τους τομείς έρευνας που συμμετέχουν τα πανεπιστήμια καθώς και για τις επαγγελματικές προοπτικές διαδικτυακά. Επίσης η υπηρεσία απασχόλησης προσφέρει συμβουλές σε απόφοιτους γυμνασίου στα σχολεία. Τέλος προωθείται η οικονομική ενίσχυση των πανεπιστημίων με βάση τις

επιτυχίες των μαθητών τους και η πρόσβαση στα πανεπιστήμια νέων με χαμηλό οικογενειακό εισόδημα.

4. Προγράμματα εκπαίδευσης ειδικά για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας (άνω των 55 ετών) χρηματοδοτούμενα από το κράτος και επιπλέον χρηματοδότηση μισθών ώστε να πειστούν οι εργοδότες για την πρόσληψη τους.

5. Διευκόλυνση της επιστροφής των γυναικών στην εργασία έχοντας ευέλικτο ωράριο και χώρους φροντίδας των παιδιών στον τόπο εργασίας.

6. Υποστήριξη των εργαζόμενων μεταναστών όσον αφορά τη γλώσσα και δημιουργία κουλτούρας ώστε αυτοί να ενθαρρύνονται και να αισθάνονται ευπρόσδεκτοι. Υποστήριξη τους στην ένταξη τους στην αγορά εργασίας με περαιτέρω κατάρτιση.

7. Αύξηση των ωρών εργασίας των ειδικευμένων εργαζομένων με οικονομικά κίνητρα(αύξηση των υπερωριών) και ευέλικτο ωράριο καθώς και με ευέλικτη θέση εργασίας λόγω της ανάπτυξης της τεχνολογίας.

8. Συνεχιζόμενη κατάρτιση των εργαζομένων για όσο το δυνατόν περισσότερη εξειδίκευση. Σε αυτό βοηθάει και η ανάπτυξη της τεχνολογίας.

9. Με τη βοήθεια της Υπηρεσίας Απασχόλησης προετοιμάζονται οι άνεργοι με κατάλληλη κατάρτιση για τις κενές θέσεις ανεργίας και ταυτόχρονα βρίσκονται αυτές. Έτσι έχουμε ανθρώπους ειδικευμένους που θα τις πλαισιώσουν.

10. Φορολογικές οικογενειακές και κοινωνικές διατάξεις βοηθούν στη συμμετοχή του εργατικού δυναμικού των γυναικών.

Αγγλία

Η ανεργία συνδέεται με τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό και είναι πιο μεγάλη στα χαμηλότερα κοινωνικά στρώματα και στις χαμηλότερες κοινωνικές ομάδες. Επίσης είναι πιο μεγάλη σε αυτούς που έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο.

Με βάση εθνικά στοιχεία έρευνας στο Ηνωμένο Βασίλειο τα ποσοστά απασχόλησης των ατόμων με μια χρόνια ασθένεια ή αναπηρία ήταν 45,9 % σε σύγκριση με το 82,4% εκείνων χωρίς ασθένεια.

Είναι βασικό σε ένα κοινωνικό κράτος να μπορούν και οι άνθρωποι με προβλήματα υγείας να βρίσκουν δουλειά.

Σε όλα τα κράτη υπάρχει διαφορά μεταξύ της υγείας των εργαζόμενων και των ανέργων. Όμως οι σχετικές ανισότητες μεταξύ ανέργων και εργαζομένων στον τομέα της υγείας είναι πιο μικρές στα κράτη κοινωνικής πρόνοιας.

Το ελάχιστο εισόδημα που θα εξασφαλίζει την κάλυψη των βασικών αναγκών δηλαδή διατροφή, στέγαση, ιατρική περίθαλψη μπορεί να βοηθήσει στην εξάλειψη των ανισοτήτων αυτών (Bambra, C., 2011).

Το ποσοστό ανεργίας των νέων στην Αγγλία είναι πολύ υψηλό ειδικά για τις ηλικίες 16-17 ετών. Αν προσθέσεις σε αυτό και τον αριθμό των NEET δηλαδή των νέων που δεν είναι ούτε στην εκπαίδευση, την απασχόληση ή την κατάρτιση γίνεται ακόμη μεγαλύτερο. (Bradley, S. and Crouchley, R., 2019)

NEET είναι η κατηγορία των νέων μεταξύ 16- 24 ετών οι οποίοι δεν εκπαιδεύονται, δεν συμμετέχουν σε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης και δεν εργάζονται. Οι νέοι αποτελούν το 40% των ανέργων παγκοσμίως.

Τα ποσοστά των NEET μετά την οικονομική κρίση του 2007/ 2008 ήταν 23,4 % στην Ευρωπαϊκή Ένωση, 15,5% στις ΗΠΑ, 12,2% στην Αυστραλία και 22,2% στο Ηνωμένο Βασίλειο.

Τα άτομα NEET έχουν μεγάλο κόστος για κάθε χώρα. Για παράδειγμα στο Ηνωμένο Βασίλειο υπήρχαν περίπου 943.000 NEET το 2015. Για κάθε NEET το κόστος ζωής για το δημόσιο είναι 56.500 £ και γενικά για την οικονομία 104.300 £ .

Εκτός από τις επιπτώσεις στην οικονομία έχουμε αύξηση της εγκληματικότητας και την αύξηση της κακής υγείας των NEET. .

Η ανεργία σε αυτή την ηλικία επηρεάζει αρνητικά την μετέπειτα ζωή των νέων ως προς την κοινωνική ένταξη, την ευημερία και την υγεία. Έτσι αυξάνεται ο κίνδυνος θνησιμότητας, ο κίνδυνος για ψυχιατρικές διαταραχές, οι αυτοκτονίες και η χρήση ουσιών.

Για την αντιμετώπιση του φαινομένου NEET γίνονται διάφορα προγράμματα είτε εκπαίδευσης είτε απασχόλησης γιατί τα άτομα αυτά έχουν προβλήματα όπως έλλειψη εργασιακής εμπειρίας, έλλειψη προσόντων και γενικά έλλειψη εκπαίδευσης γεγονός που τους φέρνει διάφορα εμπόδια στην εύρεση εργασίας. [L Mawn](#), [EJ Oliver](#) , [N Akhter](#) , [CL Bambra](#) ...2017

Αυτό που παρατηρούμε επίσης είναι ότι πολλά παιδιά δεν πάνε στο σχολείο και αφήνουν τις σπουδές τους πριν να τις ολοκληρώσουν πράγμα που τους οδηγεί πιο εύκολα στην ανεργία. Αυτή η αρχική ανεργία θα τους επηρεάσει σε όλη την μετέπειτα ζωή τους. Αξίζει να σημειώσουμε ότι το φαινόμενο αυτό παρατηρείται κυρίως σε παιδιά εργατών και πιο φτωχών οικογενειών (Bradley, S. and Crouchley, R., 2019).

Όταν σε μια περιοχή υπάρχει υψηλό ποσοστό ανεργίας φαίνεται ότι η χαμηλόμισθη εργασία ειδικά σε μακροχρόνιους ανέργους βοηθάει στο να βρουν πιο εύκολα εργασία με υψηλό μισθό από ότι η ανεργία. Αυτό οφείλεται πιθανόν και στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι έχουν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση από τους ανέργους. Δηλαδή όσο πιο πολύ χρόνο ανεργίας έχει κάποιος τόσο μειώνεται η αυτοπεποίθηση του και έτσι του είναι πιο δύσκολο να βρει εργασία.

Επιπλέον οι εργοδότες βλέπουν πιο καχύποπτα αυτούς που έχουν μεγαλύτερη διάρκεια ανεργίας γιατί θεωρούν ότι οι δεξιότητες φθίνουν με το χρόνο. Αυτό βέβαια δεν ισχύει για τους ειδικευμένους εργαζόμενους οι οποίοι είναι πρόθυμοι να περιμένουν προκειμένου να βρουν κάποια πιο υψηλόμισθη εργασία (Plum, A. and Knies, G., 2019).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο στα μέσα της δεκαετίας του 1970 τα δύο τρίτα των εφήβων έμπαιναν στην αγορά εργασίας σε ηλικία 16 ετών, ενώ στα τέλη της δεκαετίας του 1990 λιγότεροι από έναν στους δέκα 16χρονοι έψαχναν για εργασία, όταν ολοκλήρωσαν την υποχρεωτική σχολική τους φοίτηση.

Η ανεργία των νέων είναι μεγάλη στην Αγγλία από τη δεκαετία του 1980 και μετέπειτα , παρόλο που οι νέοι σήμερα είναι πιο καταρτισμένοι από οποιαδήποτε προηγούμενη γενιά. Επίσης οι νέοι έχουν όλο και λιγότερα δικαιώματα και παροχές.

Το πρόγραμμα Talent Match είναι ένα πενταετές στρατηγικό επενδυτικό πρόγραμμα (108 εκατομμύρια λίρες στερλίνες) για την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων από 18-24 χρονών στην Αγγλία.

Το πρόγραμμα αυτό αφορά κυρίως νέους οι οποίοι είναι άνεργοι για πάνω από 12 μήνες και γενικά έχει πολλαπλά εμπόδια στην απασχόληση (για παράδειγμα άτομα σε μειονεκτική θέση λόγω κάποιων προβλημάτων σωματικής ή ψυχικής υγείας) και έχει σαν σκοπό αν τους εξασφαλίσει μια απασχόληση είτε μισθωτή είτε στην έναρξη επιχείρησης.

Είναι ένα καινοτόμο πρόγραμμα ολιστικής προσέγγισης αντιμετώπισης της ανεργίας των νέων παρόλα αυτά ένα μεγάλο ποσοστό των νέων δεν μπόρεσε να βρει απασχόληση (Sanderson, E., 2019).

Οι συμμετέχοντες στο πρόγραμμα ζουν κυρίως σε υποβαθμισμένες περιοχές της Αγγλίας.

Πολλοί από αυτούς έκαναν σημαντική πρόοδο προς την απασχόληση.

..Δύο στους πέντε εισήλθαν στην απασχόληση.

..Σχεδόν ένας στους πέντε είτε ξεκίνησε είτε ολοκλήρωσε μαθητεία ή μπήκε στην επίσημη εκπαίδευση αυξάνοντας την πιθανότητα να βρει αργότερα εργασία.

..Ένας στους πέντε μπήκε σε συνεχή απασχόληση για τουλάχιστον έξι μήνες.

Η ευημερία τους έχει βελτιωθεί στο 78% περίπου παρόλο που στην αρχή υπήρξε πολύ μικρή πρόοδος της αύξησης της ευεξίας (Wells, P., Pearson, S., Damm, C. and Sanderson, E., 2020).

Απασχόληση στην Αγγλία

ΦΟΡΕΑΣ jobcentre plus

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ jobcentrguide.co.uk

Σκοπός του Οργανισμού Απασχόλησης

Το Jobcentre Plus είναι ένα γραφείο απασχόλησης καθώς και ένα γραφείο κοινωνικής ασφάλισης που χρηματοδοτείται από την κυβέρνηση και έχει γραφεία στις περισσότερες πόλεις του Ηνωμένου Βασιλείου.

Σκοπός του οργανισμού απασχόλησης jobcentre plus είναι να βοηθήσει άτομα σε ηλικία εργασίας να βρουν απασχόληση στο Ηνωμένο Βασίλειο και επίσης η διαχείριση των παροχών σε άτομα που ψάχνουν εργασία.

Επιδόματα - Παροχές

1. Επίδομα υποστήριξης εισοδήματος

Δίνεται σε ανθρώπους που δεν έχουν εισόδημα ή έχουν πολύ χαμηλό εισόδημα , και έχουν σοβαρό λόγο να μην μπορούν να εργαστούν για παράδειγμα έγκυος, γονιός που μεγαλώνει το παιδί του (παιδί κάτω από 5 ετών), άρρωστος, ανάπηρος κλπ. Τέλος, αυτό το βοήθημα μπορούν να το πάρουν άτομα από 16-19 ετών που βρίσκονται στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και δεν ζουν ή δεν υποστηρίζονται από τους γονείς ή είναι οι ίδιοι γονείς.

2. Επίδομα εργασίας

Δίνεται σε ανθρώπους που ψάχνουν για εργασία ώστε να μπορέσουν να επιβιώσουν και είναι πάνω από 18 ετών και κάτω από την κρίσιμη ηλικία συνταξιοδότησης και όχι σε πλήρη εκπαίδευση.

Και για τα δύο βοηθήματα δεν πρέπει να δουλεύουν πάνω από 16 ώρες την εβδομάδα και οι σύζυγοι τους πάνω από 24 ώρες και δεν πρέπει να έχουν εισόδημα πάνω από 16000 λίρες.

Η αίτηση γίνεται ηλεκτρονικά και στη συνέχεια ο άνεργος θα κληθεί σε συνέντευξη στο τοπικό γραφείο jobcentre plus. Για να μπορεί να παίρνει την παροχή θα πρέπει να δεσμευτεί ότι θα εγγραφεί σε κάποιο γραφείο προσλήψεων και θα ψάχνει για εργασία. Αν αυτό δε γίνει ή αν δεν παρευρεθεί στο γραφείο jobcentre plus όταν του ζητηθεί ή δε πάει σε συνεντεύξεις για εργασία ή εκπαίδευση τότε τιμωρούνται.

Ένα σημαντικό πρόγραμμα είναι οι εκθέσεις εργασίας . Σε αυτές δίνεται η ευκαιρία στους άνεργους ή ακόμα και σε αυτούς που θέλουν για κάποιο λόγο να αλλάξουν εργασία να συναντηθούν με τους εργοδότες που ζητούν υπαλλήλους και ακόμα να κάνουν και αιτήσεις για αυτές. Επίσης δίνεται η ευκαιρία στους εργοδότες του ίδιου κλάδου να ανταλλάξουν πληροφορίες.

Ένα άλλο πρόγραμμα είναι το Pathways to work. Αυτό βοηθάει άτομα τα οποία λόγω αναπηρίας ή λόγω άλλων προβλημάτων υγείας δυσκολεύονται να βρουν εργασία. Με

αυτό το πρόγραμμα τους δίνεται η δυνατότητα να αναπτύξουν τις δεξιότητες τους και τους παρέχετε βοήθεια για να αντιμετωπίσουν την κατάσταση της υγείας τους και της αναπηρίας τους.

Επίσης το γραφείο απασχόλησης προσφέρει τη βοήθεια του στα άτομα που ξανά ξεκινούν εργασία ώστε να ανταπεξέλθουν στη φροντίδα των παιδιών τους πληρώνοντας τον παιδικό σταθμό.

Ισπανία

Το κόστος της ανεργίας στην Ισπανία είναι μικρότερο για τους νέους από ότι για τους άνω των 45 ετών.

Δηλαδή ο αριθμός των νέων ανέργων είναι μεγαλύτερος από αυτόν των άνω των 45 ετών όμως οι νέοι μένουν λιγότερο καιρό άνεργοι και ο μισθός που χάνουν είναι πιο μικρός. Επίσης λόγω της μεγαλύτερης διάρκειας ανεργίας είναι πιο δύσκολη η μετάβαση στην αγορά εργασίας των μεγαλύτερων σε ηλικία ανθρώπων (Gorjon, L., Rica, S. and Villar, A., 2020).

Στην Ευρώπη η Ισπανία είναι δεύτερη μετά την Ελλάδα ως χώρα με την μεγαλύτερη αύξηση της ανεργίας λόγω της μεγάλης ύφεσης.

Συγκεκριμένα χάθηκαν 3,8 εκατομμύρια θέσεις εργασίας, δηλαδή έμεινε άνεργο το 18% του συνόλου του πληθυσμού.

Από αυτό το μεγαλύτερο ποσοστό ήταν άντρες.

Αυτό μπορεί να οφείλεται σε διάφορους παράγοντες π.χ.

1. Στο ότι οι θέσεις εργασίας που χάθηκαν ήταν αυτές που ήταν λιγότερο σταθερές και σε αυτές εργάζονταν κυρίως οι άντρες.
2. Στα διάφορα χαρακτηριστικά των εργασιών όπως προσωρινές συμβάσεις στο δημόσιο, συμβάσεις ορισμένου χρόνου, χαμηλό μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων, τα οποία οδηγούν πιο εύκολα στην απόλυση.

Επίσης έχουμε μια τεράστια πτώση στα ποσοστά πρόσβασης στην εργασία μετά το 2003 κυρίως για τους άντρες. Αυτό οφείλεται στους εξής παράγοντες:

1. Στην αρνητική εξάρτηση από το κράτος.

2. Στην έλλειψη ζήτησης εργαζομένων.
3. Στο είδος της δραστηριότητας της προηγούμενης εργασίας. (π.χ. κατασκευαστικές εταιρείες)
4. Στα επιδόματα ανεργίας.

Αυτό οδήγησε σε αύξηση της μακροχρόνιας κυρίως ανεργίας.

Έτσι και η Ισπανία όπως και άλλες ευρωπαϊκές χώρες θα πρέπει να εφαρμόσει διάφορες πολιτικές για τη μείωση της μακροχρόνιας ανεργίας.

Το πρώτο είναι η ανάγκη για ισχυρή οικονομική ανάπτυξη ώστε να δημιουργηθούν κενές θέσεις εργασίας, προσλήψεων και συνεχούς επέκτασης των θέσεων αυτών.

Το δεύτερο είναι η προετοιμασία των ανέργων ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν στις θέσεις εργασίας που προκύπτουν βελτιώνοντας τις δεξιότητες τους (Rica, S. and F. Rebollo Sanz, Y., 2020).

Απασχόληση Ισπανία

ΦΟΡΕΑΣ SEPE

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ Servkcio Publico de empleo Estatal/ sepe

Η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης SEPE είναι ένα αυτόνομο όργανο που υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας Μετανάστευσης και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Αποτελείται από:

- Κεντρικές υπηρεσίες
- 52 επαρχιακές διευθύνσεις
- Ένα ευρύ δίκτυο γραφείων (στις 52 επαρχιακές διευθύνσεις) που διαχειρίζονται τις παροχές ανεργίας και τις διαδικασίες απασχόλησης και κατάρτισης.

Αποστολή

Συμβάλλει στην ανάπτυξη της πολιτικής για την απασχόληση, διαχειρίζεται το σύστημα προστασίας της ανεργίας και εγγυάται την πληροφόρηση στην αγορά εργασίας προκειμένου να επιτευχθεί, με τη συνεργασία των Αυτόνομων Υπηρεσιών Απασχόλησης και άλλων

φορέων εργασίας, η εισαγωγή και η μονιμότητα στην αγορά εργασίας των πολιτών και η βελτίωση του ανθρώπινου κεφαλαίου των εταιρειών.

Όραμα

Να πετύχει την αριστεία στη διαχείριση των υπηρεσιών προς τους πολίτες, αξιοποιώντας τις νέες τεχνολογίες και οδηγώντας τη συμβολή του Εθνικού Συστήματος Απασχόλησης στην αύξηση της ποιότητας της αγοράς εργασίας.

Πρόγραμμα ΣΟΚ για την Απασχόληση των Νέων 2019-2021

Είναι ένα πρόγραμμα ανάπτυξης ενός νέου στρατηγικού μοντέλου παραγωγής που προωθεί μέτρα υποστήριξης για την εφαρμοσμένη καινοτομία σε συγκεκριμένους κλάδους.

Αποσκοπεί στα εξής:

1. Βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ισπανικής παραγωγής ώστε να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας σταθερές ή ευέλικτες,
2. Ολοκληρωμένη κατάρτιση των νέων ώστε να αποκτήσουν τα κατάλληλα προσόντα που χρειάζονται για την αγορά εργασίας είτε μέσα από το εκπαιδευτικό σύστημα είτε μέσα από το εργασιακό περιβάλλον.
3. Ανάπτυξη πρωτοβουλιών των νέων τόσο όσον αφορά την επιστροφή στο σχολείο, την κατάρτιση, όσο και την επαγγελματική και επιχειρηματική τους δραστηριότητα.

Οι στόχοι του είναι:

- A. ποιότητα στην απασχόληση και αξιοπρέπεια στην εργασία.
- B. πρωτοβουλία στους νέους.
- Γ. αύξηση των επαγγελματικών δεξιοτήτων των νέων.
- Δ. αύξηση της παραγωγικότητας.
- E. εξατομικευμένη παρέμβαση από τον οργανισμό απασχόλησης.
- Z. ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες.
- H. ενθάρρυνση των νέων για την αναζήτηση εργασίας.
- Θ. ιδιαίτερη σημασία στις ευάλωτες ομάδες.

Γαλλία

Στη Γαλλία βλέπουμε τις εξείς κατηγορίες ανέργων:

- Αυτούς που έχουν πλήρη εμπιστοσύνη στον φορέα του κέντρου απασχόλησης και ταυτόχρονα και στις δυνατότητες τους ότι θα βρουν εργασία. Αυτοί ψάχνουν πραγματικά για εργασία, γιατί θεωρούν ότι είναι πολύ σημαντική στη ζωή του ανθρώπου.
- Τις γυναίκες που δίνουν κυρίως σημασία στην προσωπική τους ζωή και σκέφτονται ότι είναι σημαντικό να κάνουν οικογένεια και να αφοσιωθούν στη φροντίδα των παιδιών τους.
- Αυτούς που θεωρούν ότι έχουν αποτύχει επειδή δεν έχουν δουλειά, προέρχονται από την εργατική τάξη, και αναγκάζονται πολλές φορές να αφήσουν τα όνειρα τους προκειμένου να βρουν πιο γρήγορα δουλειά.
- Αυτούς που επειδή έχουν ζήσει σε ένα περιβάλλον που είναι συνηθισμένη η ανεργία σε πολλά άτομα της οικογένειάς τους δεν τους φαίνεται και τόσο τραγική και τέλος σε.
- Αυτούς που οι ίδιοι δεν έχουν τόσο πρόβλημα στο ότι είναι άνεργοι, αλλά δέχονται από την οικογένεια τους μεγάλη πίεση. Δηλαδή τους κατηγορούν ότι έχουν αποτύχει (Chabanet, Didier & Cinalli, Manlio & Richard, Damien, 2016).

Απασχόληση στην Γαλλία

ΦΟΡΕΑΣ POLE EMPLOI
ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ Pole-emploi.fr

Στη Γαλλία επικοινωνείς με το γραφείο απασχόλησης και ζητάς συνέντευξη για να γραφτείς **σαν άνεργος που ζητά απασχόληση.**

Αν είσαι γραμμένος στην Υπηρεσία απασχόλησης επικοινωνείς με ένα εργασιακό σύμβουλο και κάθε μήνα θα πρέπει να ενημερώνεις ποια είναι τα βήματα που ακολούθησες ως προς την εύρεση εργασίας (πχ απόδειξη δημιουργίας ή ανάληψης επιχείρησης, συμμετοχή σε φόρουμ απασχόλησης κλπ).

Αν δεν εμφανιστείς σε κάποιο ραντεβού χωρίς σοβαρό λόγο μπορεί να διαγραφείς από τη λίστα αυτών που ψάχνουν εργασία (αυτό σημαίνει ότι δεν μπορείς να γραφτείς

πλέον) επίσης αν παίρνεις κάποια παροχή σου αφαιρείτε μέρος από το επίδομα και αν αυτό επαναληφθεί μπορεί να σου αφαιρεθεί τελείως.

Η ανεύρεση της εργασίας γίνεται με βάση

- την εκπαίδευση, τα προσόντα, τις επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες.
- την προσωπική και οικογενειακή σας κατάσταση.
- την τοπική κατάσταση της αγοράς εργασίας.
- τι είδους εργασίας αναζητά.
- της περιοχής αναζήτησης εργασίας.
- και τον αναμενόμενο μισθό.

Άρνηση εργασίας δυο φορές χωρίς λόγο αποφέρει διαγραφή από τον κατάλογο των ατόμων που αναζητούν εργασία και κατάργηση του δικαιώματος για επίδομα.

Λόγοι διαγραφής από τη λίστα των ατόμων που ψάχνουν για δουλειά και ακύρωσης των παροχών τους (προσωρινής ή μόνιμης):

- μη ύπαρξη ικανοποιητικών προσπαθειών για ανεύρεση εργασίας.
- άρνηση προσφοράς εργασίας δύο φορές.
- μη συμμετοχή ή εγκατάλειψη εκπαιδευτικού προγράμματος.
- απουσία σε ραντεβού με την υπηρεσία.
- άρνηση υποβολής σε ιατρική εξέταση προκειμένου να ελεγχθεί η καταλληλότητα τους σε συγκεκριμένους τύπους απασχόλησης.
- άρνηση παρακολούθησης ή εγκατάλειψη δραστηριότητας αναζήτησης εργασίας.
- ψευδή δήλωση εγγραφής ή παραμονής στον κατάλογο των αναζητούντων εργασία.
- ψευδή δήλωση εγγραφής για την παροχή επιδόματος.

Σουηδία

Στη Σουηδία το πρόγραμμα για την αγορά εργασίας ήταν αποτέλεσμα διαπραγματεύσεων μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εργοδοτών, και ονομάστηκε πολιτική αλληλεγγύης μισθών. Το πρόγραμμα αυτό είχε δύο σκέλη:

1. ίσοι μισθοί για ίση εργασία ανεξάρτητα από το άτομο και τη δυνατότητα της εταιρείας να το πληρώσει.
2. αύξηση των μισθών σε περιοχές με χαμηλή αμοιβή ώστε να μην υπάρχει μεγάλο χάσμα μεταξύ των μισθών.

Προστασία της ανεργίας.

Στη Σουηδία έχουμε δύο τύπους ταμείου ανεργίας:

A. κατ' αποκοπή κρατικό επίδομα το οποίο είναι η βασική κρατική ασφάλιση και χορηγείτε σε αυτούς που δεν είναι μέλη ενός ταμείου ανεργίας ή που δεν εργάζονται πολύ καιρό και δεν δικαιούνται ανεργία και είναι ανάλογο με το εισόδημα.

B. είναι αποτέλεσμα εθελοντικής ασφάλισης και δίνεται σε αυτούς που πληρώνουν συμμετοχή σε κάποιο ασφαλιστικό ταμείο.

Δηλαδή η προστασία ανεργίας στη Σουηδία είναι ένα σύστημα που αποτελείται από ένα κρατικό επίδομα αλλά και από ένα εθελοντικό που προκύπτει από τη διαχείριση των εισφορών σε 28 διαφορετικά ταμεία ασφάλισης.

Τα ταμεία ανεργίας διευθύνονται από ένα συμβούλιο το οποίο εκλέγεται σε μια συνεδρίαση τους και είναι υπεύθυνο για τη διαχείριση και την οργάνωση των ταμείων.(Jansson O., Ottosson J., Murhem S. and Magnusson L., 2016)

Η Σουηδία είναι ένα κράτος πρόνοιας στο οποίο οι άνεργοι έχουν πλήρη κάλυψη ακόμα και αν δεν καλύπτονται από ασφάλιση μέσω προηγούμενης απασχόλησης. Παρόλα αυτά οι άνεργοι ένιωθαν ντροπή για τη λήψη κοινωνικής πρόνοιας. Αυτό σημαίνει ότι η εργασία δεν έχει μόνο οικονομικά οφέλη αλλά επηρεάζει και την κοινωνική κατάσταση, την ταυτότητα, τις κοινωνικές επαφές και κατ' επέκταση την ψυχική και σωματική ευεξία. Οι άνεργοι με την πάροδο του χρόνου οδηγήθηκαν σε απώλεια αυτοεκτίμησης και απομόνωσης που τους οδήγησε σε κατάσταση απελπισίας και στη συνέχεια επηρέασε τη ψυχική και σωματική τους ευεξία (Hiswals AS, Marttila.E, Malstam E, 2017)

Απασχόληση στη Σουηδία

ΦΟΡΕΑΣ

Arbetsformedlingen

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ

<https://arbetsformedlingen.se/>

Η Υπηρεσία Απασχόλησης της Σουηδίας έχει σαν σκοπό να βοηθήσει αποτελεσματικά αυτούς που ψάχνουν για εργασία μαζί με ανεξάρτητους φορείς .

Οι Υπηρεσίες που έχει είναι:

1. Η πρώτη υπηρεσία έχει σαν στόχο οι συμμετέχοντες να βρουν δουλειά ή να αρχίσουν να σπουδάζουν το συντομότερο δυνατό και μπορεί να διαρκέσει μέχρι 12 μήνες. Ένας επόπτης από έναν από τους ανεξάρτητους προμηθευτές θα βοηθήσει τον άνεργο με διάφορες δραστηριότητες ώστε να βρει δουλειά ή να ξεκινήσει κάποια εκπαίδευση.

Δηλαδή θα τον βοηθήσει να έρθει σε επαφή με διάφορους εργοδότες, στη εύρεση και υποβολή αιτήσεων για εργασία, και θα τον πληροφορήσει σχετικά με την εκπαίδευση που μπορεί να ακολουθήσει.

Απευθύνεται σε αυτούς που σύμφωνα με το προφίλ τους έχουν τη δυνατότητα να βρουν εργασία μέσα σε 12 μήνες.

Όταν κάποιος γραφτεί στην Υπηρεσία Απασχόλησης μπαίνει σε κάποια από τις κατηγορίες Α, Β, Γ ανάλογα με το πόσο δύσκολο είναι να βρει δουλειά.

Ο συμμετέχων σε αυτό το πρόγραμμα μπορεί να επιλέξει έναν προμηθευτή ο οποίος μπορεί ελεύθερα να επιλέξει το σχέδιο με το οποίο θα τον βοηθήσει να βρει άμεσα εργασία ή να ξεκινήσει κάποια εκπαίδευση.

2. Η δεύτερη υπηρεσία έχει στόχο να βοηθήσει τα άτομα που ψάχνουν για εργασία και πρέπει να εκπαιδευτούν ως προς την προσαρμογή τους στο περιβάλλον της εργασίας. Ένας επαγγελματίας θεραπευτής επιβλέπει την ικανότητα του συμμετέχοντος να εργάζεται παρατηρώντας τον σε διάφορες εργασιακές καταστάσεις. Η έρευνα κρατάει περίπου 4-6 εβδομάδες και στο τέλος συντάσσεται η έκθεση με βάση την οποία εκτιμάται το κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον.

3. Η Τρίτη υπηρεσία είναι εκπαιδευτική υποστήριξη, κατάρτιση, ώστε οι συμμετέχοντες να μπορούν να ανταπεξέλθουν στην αγορά εργασίας. Απευθύνεται σε άτομα με κάποιο είδος αναπηρίας. Αποτελείται από δύο στάδια:

α) πρώτα γίνεται έρευνα για το είδος της εκπαιδευτικής υποστήριξης που χρειάζεται ο άνεργος.

β) γίνεται η εκπαιδευτική υποστήριξη και ο προμηθευτής την αξιολογεί. Αν δεν πετύχει αλλάζει το σχέδιο.

4.Η Τέταρτη υπηρεσία έχει σαν στόχο να προετοιμάσει τους ανέργους που αναζητούν εργασία αλλά δεν είναι έτοιμοι να εργαστούν ή να σπουδάσουν και αποτελείται από τα εξής βήματα:

α) χαρτογράφηση από τον προμηθευτή των συνθηκών και των αναγκών του συμμετέχοντα ώστε να μπορεί να βρει τον τρόπο για να τον βοηθήσει να στην προσπάθεια του να βρει εργασία ή πρόγραμμα σπουδών.

β) ανάπτυξη και αύξηση της ικανότητας του συμμετέχοντα ώστε να προχωρήσει στις δοκιμές εργασίας.

γ) προετοιμασία για δοκιμές εργασίες και δοκιμές εργασίες σε πραγματικές συνθήκες.

σε όλη τη διαδικασία η Υπηρεσία απασχόλησης και ο προμηθευτής συνεργάζονται σαν ομάδα ώστε να έχουν το κατάλληλο πρόγραμμα προσαρμοσμένο στις ατομικές ανάγκες του συμμετέχοντα.

5.Η Πέμπτη υπηρεσία απευθύνεται σε άτομα που έχουν άμεση ανάγκη για εργασία και χρειάζονται επιπλέον υποστήριξη λόγω της δυσμενής θέσης στην οποία βρίσκονται. Τέτοια άτομα είναι :

- άτομα με ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση
- νέοι με ανεπαρκή εκπαίδευση
- άνθρωποι από άλλες χώρες
- άνθρωποι με αναπηρίες
- άτομα ηλικίας 55-64 ετών

Σε αυτό το πρόγραμμα οι συμμετέχοντες επιλέγουν τον προμηθευτή τους.

6.Η Έκτη υπηρεσία προσφέρει επαγγελματική κατάρτιση σε άτομα που δεν μπορούν να βρουν εύκολα εργασία βοηθώντας τους να αποκτήσουν τις κατάλληλες δεξιότητες ώστε να μπορούν να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Τέτοια άτομα είναι:

- άνεργοι με μόνο προσχολική εκπαίδευση
- άνεργοι νέοι με ανεπαρκή εκπαίδευση

- άνεργοι που γεννήθηκαν στο εξωτερικό
- άνεργοι με αναπηρία που έχουν μειωμένη ικανότητα για εργασία
- άνεργοι 55-64 ετών

7.Η Έβδομη υπηρεσία προσφέρει την επικύρωση μετά από αξιολόγηση των γνώσεων και δεξιοτήτων ενός ατόμου ανεξάρτητα από το πώς αποκτήθηκαν αυτές.

Αφορά τα άτομα που δυσκολεύονται να βρουν εργασία όπως:

- άτομα γεννημένα στο εξωτερικό
- άτομα με αναπηρίες
- νέοι με ανεπαρκή εκπαίδευση
- άτομα με δεξιότητες που δεν αποκτήθηκαν από επίσημο φορέα

8.Η Όγδοη υπηρεσία περιέχει διαφορετικά προπαρασκευαστικά μαθήματα επαγγελματικής φύσης και προετοιμασίας σπουδών ώστε ο συμμετέχων να έχει δύο συγκεκριμένες και ρεαλιστικές μελέτες και επαγγελματικές επιλογές.

Χωρίζεται σε δύο επίπεδα:

- Άτομα με περιορισμένη γνώση της σουηδικής γλώσσας ή και με μικρότερο επίπεδο εκπαίδευσης.
- Άτομα με μεγαλύτερο εκπαιδευτικό υπόβαθρο από έξι χρόνια και με καλή γνώση της σουηδικής γλώσσας.

Ο προμηθευτής στο τέλος αναφέρει τι έχει πετύχει ο συμμετέχων και ετοιμάζει μια πρόταση για τα μελλοντικά βήματα.

9.Η Ένατη υπηρεσία τέλος αφορά άτομα που δεν γνωρίζουν καλά τη σουηδική γλώσσα και είναι κυρίως άτομα που έχουν γεννηθεί ή στο εξωτερικό και ψάχνουν για εργασία μέσω της Υπηρεσίας Απασχόλησης. Έχει σαν σκοπό να τα βοηθήσει αυτά τα άτομα ώστε να μάθουν τη σουηδική γλώσσα που χρειάζονται για να ανταπεξέλθουν στην εργασία τους.

Η Ελβετία έχει χαμηλή ανεργία σε σχέση με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες. Έτσι το 2014 είχε ανεργία 4,5% ενώ αντίστοιχα η Γαλλία είχε 10,3%, η Ιταλία 12,7% και η Ισπανία 24,4%. Κάτι ανάλογο ισχύει και για την ανεργία των νέων.

Παρόλο το μικρό ποσοστό ανεργίας της Ελβετίας οι άνεργοι νέοι αντιμετωπίζουν προβλήματα οικονομικά, κοινωνικά και προβλήματα υγείας.

Ανάλογα με το ποσοστό ανεργίας της χώρας οι άνεργοι έχουν διαφορετικά προβλήματα.

Σε μια χώρα δηλαδή με μεγάλο ποσοστό ανεργίας είναι πιο δύσκολο να βρει κάποιος εργασία (λίγες θέσεις για πολλούς ανέργους) όμως οι άνεργοι αισθάνονται καλύτερα γιατί υπάρχουν πολλοί με το ίδιο πρόβλημα και άρα είναι μικρότερη η ευθύνη τους για την κατάσταση τους.

Αντίθετα σε μια χώρα με μικρό ποσοστό ανεργίας είναι πιο εύκολο να βρει κάποιος εργασία (λίγες θέσεις για λίγους ανέργους) όμως οι άνεργοι αισθάνονται περισσότερο υπεύθυνοι για την κατάσταση τους. Έχουν επίσης να αντιμετωπίσουν την πεποίθηση των γύρω τους ότι στην πραγματικότητα το πρόβλημα τους είναι ότι δεν θέλουν να δουλέψουν.

Τα προβλήματα όμως της ανεργίας δεν είναι μόνο οικονομικά αλλά λόγω της έλλειψης τους οι άνεργοι αναγκάζονται να απομονωθούν από τους φίλους τους, μη έχοντας τη δυνατότητα να πληρώσουν για τις εξόδους τους όπως και για τις διάφορες δραστηριότητες που είχαν ενόσω εργαζόταν (Giugni, M & Lorenzini J. 2016).

Απασχόληση στην Ελβετία

ΦΟΡΕΑΣ République et canton de Genève

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ Ge.ch

Στην Ελβετία ταμείο ανεργίας μπορούν να λάβουν όσοι

- είναι άνεργοι ή έχουν μερική εργασία και θέλουν να δουλέψουν με πλήρη απασχόληση ή μόλις απολύθηκαν και έχουν τις εξής προϋποθέσεις:

1. κατοικούν στην Ελβετία

2. έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση, δεν έχουν συμπληρώσει την ηλικία συνταξιοδότησης ή δεν λαμβάνουν σύνταξη AVS.
3. έχουν συμβάλει στην ασφάλιση ανεργίας για τουλάχιστον 12 μήνες τα τελευταία 2 χρόνια πριν την εγγραφή.
4. δεν μπορούσαν να συνεισφέρουν στην ασφάλιση ανεργίας για διάφορους λόγους (π.χ. ήταν μαθητές, ασθενείς, θύματα ατυχήματος).
5. ψάχνουν για δουλειά και είναι σε θέση να εργαστούν.
6. έχουν χάσει τη δουλειά τους τουλάχιστον 2 ημέρες πριν.
7. τηρούν τις υποχρεώσεις του ταμείου ανεργίας.

Δικαιώματα και υποχρεώσεις όσων λαμβάνουν ταμείο ανεργίας :

Υποχρεώσεις

- Να είναι στη διάθεση της Υπηρεσίας.
- Να είναι στη διάθεση της υπηρεσία εντός 24 ωρών μέσω ταχυδρομείου, email ή τηλεφώνου.
- Να συμμετέχουν σε συνεντεύξεις.

Μετά την εγγραφή τους για ανεργία τουλάχιστον μία φορά κάθε δύο μήνες, ο σύμβουλος προσωπικού θα τους προσκαλέσει για συνέντευξη ώστε για να τους βοηθήσει στην αναζήτηση τους για εργασία και για να τον ενημερώσουν για τις διαδικασίες που έχουν κάνει.

- **Να προσπαθούν να βρουν εργασία.**

Οι άνεργοι θα πρέπει να κάνουν τα πάντα για να περιορίσουν την περίοδο ανεργίας.

Ακολουθώντας τις συμβουλές και τις υποδείξεις του εργασιακού συμβούλου θα πρέπει να βρουν το συντομότερο δυνατόν εργασία.

Αν παρόλες τις προσπάθειες τους δεν μπορούν να βρουν τη δουλειά της αρεσκείας τους θα πρέπει να ψάξουν και για εργασία και εκτός του επαγγέλματος τους και με λιγότερες απαιτήσεις ως προς το οικονομικό.

Για όλες τους τις προσπάθειες θα πρέπει να συντάξουν μια έκθεση αναλύοντας τι έχουν κάνει ώστε να βρουν εργασία.

Να ενημερώνουν την Υπηρεσία όταν:

- ξεκινήσουν δουλειά

- κάνουν ένα ενδιάμεσο κέρδος
- κάνουν διακοπές(ενημέρωση δύο εβδομάδες νωρίτερα) ή απουσιάσουν για οποιοδήποτε λόγο
- ασθενήσουν
αναεώσουν την άδεια διαμονής τους
στρατευτούν
- αλλάζουν διεύθυνση ή γενικά τα στοιχεία επικοινωνίας τους
- αλλάξει η οικογενειακή τους κατάσταση
- έχουν υποβάλει τα χαρτιά τους για σύνταξη
- ανοίξουν επιχείρηση

Δικαιώματα

- Δικαίωμα για μαθήματα και πρακτική άσκηση κατά τη διάρκεια της ανεργίας τους
- Δικαίωμα για πρόσβαση σε μέτρα επανένταξης ώστε να έχουν πιο πολλές πιθανότητες για να βρουν εργασία όπως:
 1. μαθήματα
 2. πρακτική εργασία
 3. επίδομα για έναρξη εργασίας
 4. επιδόματα εκπαίδευσης
 5. υποστήριξη για έναρξη επιχείρησης
 6. πρόγραμμα κατάρτισης
 7. πρόγραμμα προσωρινής απασχόλησης

Με τη βοήθημα του εργασιακού συμβούλου να βρουν τι από τα παραπάνω είναι πιο ταιριαστό στην περίπτωση τους.

- Δικαίωμα για διακοπές στις οποίες δεν έχουν την υποχρέωση να κάνουν ραντεβού με τον εργασιακό σύμβουλο
- Δικαίωμα προστασίας των δεδομένων τους

Κυρώσεις για μη συμμόρφωση με τις υποχρεώσεις

Οι λόγοι που οδηγούν σε κυρώσεις είναι:

1. Αν μείνουν άνεργοι από δικό τους λάθος.
2. Αν δεν προσκομίσουν επαρκή αποδεικτικά στοιχεία ότι ψάχνουν για εργασία.
3. Αν χάσουν αναίτια κάποιο ραντεβού με τον εργασιακό σύμβουλο.

4. Αν δεν μπορούν να αποδείξουν ότι πριν μπουν στο ταμείο ανεργίας έκαναν αναζήτηση εργασίας.
5. Αν για οποιοδήποτε λόγο σταμάτησαν να ακολουθούν κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα.
6. Αν αρνηθούν κατάλληλη εργασία ή δεν κάνουν αίτηση για εργασία που τους έχει υποδείξει ο εργασιακός τους σύμβουλος.
7. Αν παρέχουν ψευδή στοιχεία ότι ψάχνουν για εργασία ή δεν στέλνουν καθόλου στοιχεία
8. Δεν ακολουθούν τις συμβουλές του εργασιακού συμβούλου.

Εσθονία

Σχετικά με την Εσθονία ο φορέας που ασχολείται είναι: Tootukassa

Απασχόληση στην Εσθονία

ΦΟΡΕΑΣ Tootukassa

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ <https://www.tootukassa.ee>

Το Εσθονικό Ταμείο Ανεργίας οργανώνει την ασφάλιση ανεργίας είναι Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου και έχει σαν σκοπό να:

1. μερική αποζημίωση για απώλεια εισοδήματος κατά την αναζήτηση εργασίας σε περίπτωση ανεργίας.
2. αποζημίωση για τη λύση της σύμβασης εργασίας σε περίπτωση απόλυσης.
3. προστασία των αξιώσεων των εργαζόμενων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη τους.
4. την υψηλότερη δυνατή απασχόληση του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας.
5. πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας.

Υπηρεσίες που προσφέρει:

1. Βοήθεια για άτομα με ειδικές ανάγκες και για τους εργοδότες τους.
2. Βοήθεια εκκίνησης για νεοσύστατες επιχειρήσεις.

3. Υπηρεσίες σταδιοδρομίας οι οποίες βοηθούν τους ανέργους να κάνουν σωστή επιλογή στην εκπαίδευση και στην επαγγελματική ζωή. Σε αυτό συνεισφέρουν ειδικοί σταδιοδρομίας είτε με προσωπικές συναντήσεις είτε με ομαδικές.
4. Σχολική εκπαίδευση για την απόκτηση δεξιοτήτων
5. Κινητική διαβούλευση MOBI.H κινητική συμβουλευτική πηγαίνει σε όλες τις κομητείες για να προσφέρει πληροφορίες και γνώσεις για την καλύτερη αναζήτηση εργασίας.
6. Βοήθεια για νέους με μικρή εμπειρία επιδοτώντας εργοδότες για την πρόσληψη τους
7. Συμβουλευτική περί απολύσεων. Με αυτή βοηθούνται οι άνθρωποι που έχουν πρόσφατα απολυθεί για να ξαναβρούν εργασία, Επίσης σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων εξετάζεται η νομιμότητα τους και επιλύονται τα προβλήματα που προκύπτουν από αυτές.
8. Συμβουλευτικές Υπηρεσίες. Βοηθούν τους εγγεγραμμένους ανέργους καθώς και αυτούς που έχουν προειδοποιηθεί για απόλυση παρέχοντας τους συμβουλευτικές υπηρεσίες.
9. Δοκιμαστική εργασία. Βοηθάει και τον άνεργο αλλά και τον εργοδότη ως προς την καταλληλότητα της πρόσληψης, πριν γίνει αυτή.
10. Εργασία για όσους έχουν μείνει μακριά από τη δουλειά για πολύ καιρό ή δεν έχουν προηγούμενη εμπειρία.
11. Λέσχη Εργασίας. Βοηθάει αυτούς που θέλουν να μάθουν για την αγορά εργασίας, για την συμπλήρωση αιτήσεων και γενικά για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που αφορούν την εργασία.
12. Πρακτική άσκηση.
13. Εθελοντική Εργασία. Βοηθάει γενικά την κοινωνία αλλά και την αύξηση των δεξιοτήτων αυτών που την ακολουθούν.
14. Εργασία για άτομα που βρίσκονται σε ηλικίας συνταξιοδότησης.
15. Εργασία στο εξωτερικό.

Η αδήλωτη οικονομία στην Ελλάδα αποτελεί περίπου το 25% του ΑΕΠ και δεν οφείλεται μόνο στην κρίση αλλά πάντα ήταν σε υψηλά ποσοστά. Επίσης στην Ελλάδα υπάρχει μεγάλη φοροδιαφυγή εξαιτίας της χαμηλής εμπιστοσύνης των Ελλήνων στους θεσμούς και στις κυβερνήσεις. (Aranitou V, Arachovas C, 2019)

Η ανεργία στην Ελλάδα αυξήθηκε δραματικά από 7,8% πριν την οικονομική κρίση το 2008 σε 27,5% το 2013. Η αύξηση όμως δεν ήταν η ίδια σε όλες τις κατηγορίες του εργατικού δυναμικού αλλά είχε σχέση με το φύλο, την ηλικία, την εκπαίδευση και την περιφέρεια κατοικίας των ανέργων.

Αναλυτικά οι γυναίκες εμφανίζουν μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας από τους άντρες, καθώς και τα άτομα ηλικίας από 15 έως 24 που εισέρχονται στην αγορά εργασίας. Επίσης τα άτομα με μεγαλύτερο επίπεδο εκπαίδευσης εμφανίζουν μικρότερη ανεργία σε σχέση με αυτά που έχουν πολύ χαμηλό μορφωτικό επίπεδο. Τέλος, η περιφέρεια της Δυτικής Μακεδονίας αντιμετωπίζει μεγαλύτερο πρόβλημα ανεργίας (Γιακουμάτος Σ, 2019)

Απασχόληση στην Ελλάδα

ΦΟΡΕΑΣ ΟΑΕΔ

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ www.oaed.gr



Ο ρόλος του ΟΑΕΔ

Ο ΟΑΕΔ είναι ο Οργανισμός Απασχόλησης της Ελλάδας και ο ρόλος του χωρίζεται σε τρεις πυλώνες:

1. την προώθηση της απασχόλησης
2. την ασφάλιση της ανεργίας και την κοινωνική προστασία της μητρότητας και της οικογένειας

3. την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση

Αναλυτικά:

Είναι η δημόσια αρχή που διαχειρίζεται:

Τις ενεργητικές πολιτικές για την αντιμετώπιση της ανεργίας:

α) Την προώθηση της απασχόλησης και την επαγγελματική κατάρτιση ανέργων και εργαζομένων.

β) την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση σε συνδυασμό με την πρακτική άσκηση.

Τις παθητικές πολιτικές δηλαδή τα μέτρα ασφάλισης των ανέργων (επίδομα τακτικής ανεργίας) και άλλων επιδομάτων και παροχών κοινωνικής προστασίας (επιδόματα μητρότητας και λειτουργία βρεφονηπιακών σταθμών)

Υπηρεσίες που προσφέρει ο ΟΑΕΔ

1. Εγγραφή στα μητρώα του Οργανισμού

- ανέργων ώστε να βρουν εργασία και ταυτόχρονα εφόσον έχουν τις προϋποθέσεις για την παροχή των επιδομάτων.
- Εργαζομένων για τα την παροχή των επιδομάτων προστασίας μητρότητας, για τα επιδόματα κοινωνικού τουρισμού, για παιδικές κατασκηνώσεις, σπουδαστική άδεια.
- Εργοδοτών/ Επιχειρήσεων προκειμένου να ενταχθούν στα προγράμματα προώθησης απασχόλησης είτε για το άνοιγμα καινούργιων επιχειρήσεων είτε για την πρόσληψη προσωπικού.
- Παρόχων στα προγράμματα κοινωνικού τουρισμού, κατασκηνώσεων, κ.λ.π.

2. Συμβουλευτικές Υπηρεσίες

- Εξατομικευμένη παρέμβαση ώστε να μπορούν πιο εύκολα να βρουν εργασία
- Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Επαναπροσανατολισμός
- Συμβουλευτική Τεχνικών Αναζήτησης Εργασίας με κάποια ολιγοήμερα σεμινάρια.
- Συμβουλευτική Ανάλυσης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών.

3. EURES – Εργασία στην Ευρώπη

Είναι ένας τρόπος σύνδεσης των Ελλήνων με την αγορά εργασίας της Ευρώπης

4. Προγράμματα Απασχόλησης

Υπάρχουν διάφορα προγράμματα που απευθύνονται σε διάφορες ηλικίες των ανέργων και αφορούν είτε το άνοιγμα καινούργιων επιχειρήσεων είτε σε επιδότηση για πρόσληψη προσωπικού.

5. Επαγγελματική Κατάρτιση
6. Επιδόματα και Παροχές

Παροχές ανεργίας, επίδομα τακτικής ανεργίας: δίνεται σε όσους έχουν απόλυση και ένσημα τα προηγούμενα δύο χρόνια πριν την απόλυση, αν είναι η πρώτη φορά που παίρνουν ταμείο και σε όσους έχουν ένσημα την προηγούμενη χρονιά πριν την απόλυση εφόσον έχουν ξαναπάρει ταμείο ανεργίας.

Παροχές μητρότητας για τις εργαζόμενες μητέρες: συμπληρωματικό επίδομα μητρότητας που αφορά το υπόλοιπο των μισθών του εργοδότη και των παροχών από το ΙΚΑ και ειδική παροχή προστασίας μητρότητας το οποίο δίνει τη δυνατότητα στην εργαζόμενη μητέρα να επιδοτηθεί από τον ΟΑΕΔ ώστε να μεγαλώσει το παιδί της.

Βοήθημα μακροχρονίων που δίνεται στους άνεργους που έχουν επιδοτηθεί με τακτική ανεργία για ένα χρόνο και συνεχίζουν να είναι άνεργοι, έχοντας ταυτόχρονα χαμηλό οικογενειακό εισόδημα.

Τρίμηνο βοήθημα: δίνεται σε αυτούς που δεν έχουν τον κατάλληλο αριθμό ενσήμων για να δικαιωθούν την τακτική επιδότηση και ταυτόχρονα έχουν χαμηλό οικογενειακό εισόδημα .

Βοήθημα λήξης ανεργίας: δίνεται σε αυτούς που συνεχίζουν να είναι άνεργοι μετά τη λήξη του ταμείου και έχουν χαμηλό οικογενειακό εισόδημα.

Προαιρετική Ασφάλιση/ Ιατροφαρμακευτική Περίθαλψη.

Σπουδαστική άδεια για τους εργαζόμενους φοιτητές μαθητές.

7. Κοινωνικές Παροχές

Κοινωνικός τουρισμός αφορά επιδότηση των διακοπών των εργαζομένων και ανέργων, Κατασκηνωτικό πρόγραμμα, Βρεφονηπιακοί σταθμοί, Στεγαστικά δάνεια.

8. Επαγγελματική Εκπαίδευση.

Ο ΟΑΕΔ έχει δικές του σχολές μαθητείας, ΕΠΑΣ, ΙΕΚ

9. Πρωτοβουλίες/ Συνεργασίες ΟΑΕΔ με διάφορους φορείς.

Επαναπροσδιορισμός του ΟΑΕΔ

Το 2012 έγινε αναδιοργάνωση του ΟΑΕΔ με σκοπό την αναβάθμιση του διαμεσολαβητικού του ρόλου στην αγορά εργασίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας καθώς και την αναβάθμιση του σε ψηφιακό και τεχνολογικό επίπεδο.

Οι στόχοι του προγράμματος ήταν η καλύτερη εξυπηρέτηση του πολίτη, η βελτίωση της ποιότητας και αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ προς τους αναζητούντες εργασία, η καλύτερη αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού με τη χρήση καινούργιων τεχνολογιών.

Το πρόγραμμα περιείχε τα εξής:

α) Αναδιοργάνωση των ΚΠΑ

- Δημιουργήθηκε στο χώρο των ΚΠΑ Υπηρεσία Υποδοχής του κοινού με τον υπάλληλο υποδοχής

- Χώρος με Η/Υ για την αυτοεξυπηρέτηση των πολιτών με τη βοήθεια των υπαλλήλων

- Θέσπιση του Εργασιακού Συμβούλου Αναζητούντων Εργασίας που βοηθάει τον κάθε άνεργο προσωπικά στην εύρεση εργασίας.

- Δημιουργία ενός ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου και ενός ατομικού σχεδίου δράσης προκειμένου οι άνεργοι βρουν εργασία .

- Θέσπιση Εργασιακού Συμβούλου Εργοδοτών ώστε να θεμελιωθεί μια σχέση με

β) Διαδικτυακή πύλη του ΟΑΕΔ

Με την εκσυγχρονισμένη πύλη του ΟΑΕΔ δόθηκε η δυνατότητα στους πολίτες

- να κάνουν ηλεκτρονικές αιτήσεις
- να υποβάλλουν το βιογραφικό τους
- να βλέπουν τις κενές θέσεις εργασίας που δίνουν οι εργοδότες
- να γίνεται αυτόματη σύζευξη βιογραφικών και κενών θέσεων
- να βλέπουν την πορεία των αιτήσεων τους
- να επικοινωνούν με τη Διοίκηση του Οργανισμού

γ) E-services

Οι άνεργοι αλλά και οι εργαζόμενοι μπορούν να κάνουν ηλεκτρονικά την ανανέωση του δελτίου ανεργίας, καθώς και τις αιτήσεις για τις διάφορες παροχές.

δ) call center

Δημιουργήθηκε ώστε να μπορούν οι πολίτες να εξυπηρετούνται ταχύτερα αλλά και για να μειωθεί η προσέλευση στις τοπικές και κεντρικές υπηρεσίες.

Μεθοδολογία και έρευνα/ Methodology and research

Με την ποιοτική μέθοδο ο ερευνητής επιχειρεί να διερευνήσει τον κοινωνικό κόσμο μέσα από το πρίσμα των εμπειριών των ατόμων που συμμετέχουν σε αυτή.

Χρησιμοποιώντας δηλαδή εμπειρικά δεδομένα προσπαθεί να κατανοήσει ένα κοινωνικό φαινόμενο. Η χρήση της ποιοτικής συνέντευξης αποτελεί μια μέθοδος παραγωγής δεδομένων η οποία μας βοηθάει να καταλάβουμε την πολυπλοκότητα της ανθρώπινης ύπαρξης, εμπειρίας και δραστηριότητας (Φ.Ισαρη, Μ Πουρκός 2015).

Η ποσοτική έρευνα συνίσταται στη διερεύνηση φαινομένων με τη βοήθεια αριθμητικών δεδομένων. (Πανεπιστήμιο Κύπρου)

Στην παρούσα εργασία θα χρησιμοποιήσουμε ένα συνδυασμό των δύο αυτών μεθόδων. Αυτό το κάνουμε για να αξιοποιήσουμε καλύτερα τα πλεονεκτήματα τους. Η έρευνα θα γίνει σε ένα Κέντρο Απασχόλησης(ΚΠΑ2) του ΟΑΕΔ για να δούμε μέσα από τις συνεντεύξεις των εργασιακών συμβούλων τα εξής:

1. πως βλέπουν το έργο τους μέσα στον ΟΑΕΔ.
2. κατά πόσο μπορούν να βοηθήσουν τους άνεργους να βρουν εργασία.
3. τα προβλήματα που συναντούν στη δουλειά τους και
4. πως θεωρούν ότι μπορεί να καλυτερέψουν το έργο τους.

Η έρευνα θα γίνει με δύο τρόπους:

1. προσωπικές συνεντεύξεις οι οποίες θα μαγνητοφωνηθούν και στη συνέχεια θα γίνει η επεξεργασία τους.
2. Ερωτηματολόγιο μέσα από το google form το οποίο θα συμπληρωθεί ηλεκτρονικά από τους ίδιους.

Για την συνέντευξη θα χρησιμοποιήσουμε το ίδιο ερωτηματολόγιο. Αυτές θα είναι ανοικτού και κλειστού τύπου ώστε να μπορούμε να εκτιμήσουμε τις σκέψεις και τους προβληματισμούς τους. Με βάση τις απαντήσεις να μπορούμε να βγάλουμε κάποια συμπεράσματα όσον αφορά τις υποθέσεις/ερωτήματα:

A: Τι είναι αυτό που θα μπορούσαμε να κάνουμε ώστε να βοηθήσουμε στη μείωση της ανεργίας;

B: Ποιους επηρεάζει περισσότερο η ανεργία;

Γ: Ποιες είναι οι προσπάθειες για τη θεραπεία τους;

Δ: Πως οι Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης βοηθούν στην αντιμετώπιση της;

Μία από τις βασικότερες ενεργητικές πολιτικές είναι η συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Σύμφωνα με τους (P Behrendt, AS Goritz, K Heuer 2019) δεν έχουν γίνει και πολλές έρευνες για την ποιότητα της. Σύμφωνα με τον με τον Εθνικό Οργανισμό Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού(ΕΟΠΠΕΠ) η συμβουλευτική σταδιοδρομίας είναι *“η συστηματική βοήθεια και υποστήριξη που παρέχεται από εξειδικευμένους επιστήμονες και η οποία επιτρέπει στο άτομο σε οποιαδήποτε στιγμή της ζωής του να συνειδητοποιεί τις γνώσεις, τις ικανότητες, τις δεξιότητες, τα ενδιαφέροντα και τις αξίες του, να λαμβάνει εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις, να σχεδιάζει και να διαχειρίζεται αποτελεσματικά τη σταδιοδρομία του και να επιτυγχάνει μεγαλύτερη ισορροπία στην προσωπική και στην επαγγελματική του ζωή”* Στην παρούσα έρευνα έγινε μια αξιολόγηση της ποιότητας της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας τόσο από την πλευρά των ανέργων όσο και από την πλευρά των εργοδοτών. Το συμπέρασμα αυτής ήταν ότι μεγάλο ρόλο στην καταπολέμηση της ανεργίας έχει η ποιότητα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Πρόσφατη έρευνα των (M Senghaas, C Freier, P Kurka 2019) που πραγματοποιήθηκε σε τρία Κέντρα Απασχόλησης στη Γερμανία έδειξε ότι στην επιτυχία της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας πρωτεύοντα ρόλο έχουν οι σχέσεις εμπιστοσύνης εργασιακών συμβούλων και ανέργων. Με την οικοδόμηση σχέσεων εμπιστοσύνης οι εργασιακοί σύμβουλοι μπορούν να πετύχουν τη συμμόρφωση των ανέργων και κατ' επέκταση να τους βοηθήσουν στην εύρεση της εργασίας.

Ανάλογη έρευνα των J Shore, J Tosun (2019) έδειξε ότι οι νέοι τείνουν να είναι δυσαρεστημένοι με τις Υπηρεσίες εύρεσης εργασίας της Γερμανίας. Η έρευνα έδειξε ότι αισθάνονται άσχημα που προσέρχονται για να βοηθηθούν στην προσπάθεια τους να βρουν εργασία. Αυτό συμβαίνει παρόλο που η Γερμανία θεωρείται από τις χώρες που έχουν μειώσει κατά πολύ την ανεργία συνδυάζοντας μια πολιτική αυστηρότητας και προστίμων σε περίπτωση μη συμμόρφωσης στους κανόνες και μια σειρά προγραμμάτων βοήθειας προς τους άνεργους (J Shore, J Tosun 2019).

Ο S.Dunsch (2016) σε έρευνα του βρήκε ότι στην Πολωνία σε περιόδους ύφεσης η ανεργία πλήττει πιο πολύ τις μικρότερες ηλικίες. Αντίθετα στη Γερμανία δεν υπάρχει ουσιαστική διαφορά μεταξύ των ηλικιών. Αυτό συμβαίνει ενδεχομένως γιατί στη Γερμανία υπάρχουν προγράμματα συνεχόμενης κατάρτισης για τους νέους που δεν έχουν πολλά προσόντα (S.Dunsch 2016). Παρόμοια αποτελέσματα έδειξαν στην έρευνα τους οι F Berlingierj, H Bonin, M Sprietsma (2014).Οι παραπάνω παρατήρησαν ότι οι νέοι που πλήττονται περισσότερο είναι αυτοί με την χαμηλότερη εκπαίδευση.

Οι L.Gorjon, De La Rica, A, Villar, (2019) υποστήριξαν ότι δύο κοινωνίες με τα ίδια ποσοστά ανεργίας μπορεί να εμφανίζουν διαφορετικά χαρακτηριστικά ως προς τα επίπεδα της απώλειας της κοινωνικής πρόνοιας. Όπως υποστήριξαν αυτό συμβαίνει γιατί διαφέρουν ως προς τη διάρκεια της ανεργίας, τη διάρκεια των παροχών ανεργίας ,τα προγράμματα αντιμετώπισης της κλπ.

Η έρευνα τους έδειξε ότι οι νεότεροι σε ηλικία άνεργοι είναι περισσότεροι από τους μεγαλύτερους. Όπως συμπέραναν οι προαναφερθέντες συγγραφείς η ανεργία επηρεάζει λιγότερο τους νεότερους σε σχέση με τους μεγαλύτερους σε ηλικία. Ενδεχομένως αυτό οφείλεται στους χαμηλότερους μισθούς στην εργασία που απολάμβαναν οι πρώτοι αλλά και στο μικρότερο διάστημα που έμειναν άνεργοι.

Πριν την περίοδο της κρίσης το ποσοστό ανεργίας των γυναικών ήταν πιο μεγάλο από αυτό των ανδρών. Κατά την περίοδο όμως της κρίσης παρατηρήθηκε μικρότερη αύξηση της ανεργίας των γυναικών από την αντίστοιχη των αντρών με αποτέλεσμα τα ποσοστά να συγκλίνουν αρκετά. Αυτό ενδεχομένως συμβαίνει σύμφωνα με έρευνα των Rica, Sara; Rebollo-Sanz, Yolanda Fatima 2015 επειδή οι άντρες εργαζόταν κατά κύριο λόγο σε τεχνικά επαγγέλματα, ενώ οι γυναίκες στην εκπαίδευση, στην υγεία και λοιπά. Επίσης περισσότερες απολύσεις παρατηρήθηκαν στα επαγγέλματα που χρειάζονται μικρότερη εκπαίδευση. (Rica, Sara; Rebollo-Sanz, Yolanda Fatima).

Στη μεγάλη ύφεση του 2008 αυξήθηκε πολύ η μακροχρόνια ανεργία η οποία άρχισε να πέφτει το 2013 χωρίς όμως να πάψει να είναι ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα της Ευρώπης.

Σε κάθε Ευρωπαϊκή χώρα οφείλετε ίσως σε διαφορετικές αιτίες και χρειάζεται διαφορετικές μεθόδους θεραπείας.

Στη συγκεκριμένη έρευνα οι συγγραφείς έκαναν μια προσπάθεια να εξετάσουν σε κάποιες χώρες τις αιτίες της μακροχρόνιας ανεργίας και τις ενεργές πολιτικές που εφαρμόστηκαν ή που πρέπει να εφαρμοστούν για τη μείωση της. (S Bentolila , M Jansen 2016).

Σε άλλη έρευνα ο J.Hunt(2020) μελέτησε το κατά πόσο η διάρκεια των επιδομάτων ανεργίας επηρεάζει τη διάρκεια της ανεργίας Δηλαδή δρα θετικά ή αρνητικά στην επιτυχία των εργασιακών συμβούλων να βοηθήσουν τους ανέργους ώστε να βρουν εργασία και για το αν οι άνεργοι ψάχνουν για εργασία (Hunt, J, 2020).

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε τον Σεπτέμβριο του 2020.

Το δείγμα της έρευνας είναι εννέα (9) εργασιακοί σύμβουλοι με τα εξής χαρακτηριστικά:

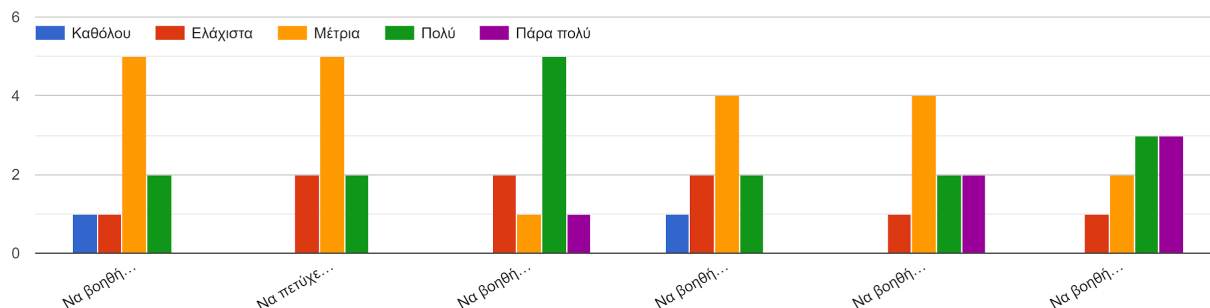
Χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων

ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΕΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ	ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΠΟΥΔΩΝ	ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ Σ	ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ
1	Γ	34	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	1-5	ΕΓΓΑΜΟΣ
2	Α	48	ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	1-5	ΕΓΓΑΜΟΣ
3	Α	40	ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	1-5	ΕΓΓΑΜΟΣ
4	Γ	47	ΤΕΙ	15 ΚΑΙ ΑΝΩ	ΑΓΑΜΟΣ
5	Α	43	ΑΕΙ	10-15	ΕΓΓΑΜΟΣ
6	Γ	44	ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	1-5	ΑΓΑΜΟΣ
7	Γ	44	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	1-5	ΕΓΓΑΜΟΣ
8	Γ	48	ΑΕΙ	15 ΚΑΙ ΑΝΩ	ΕΓΓΑΜΟΣ
9	Γ	47	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	15 ΚΑΙ ΑΝΩ	ΕΓΓΑΜΟΣ

Από την ποσοτική έρευνα προέκυψαν τα εξής:

Στην ερώτηση κατά πόσο ο ΟΑΕΔ πετυχαίνει τους σκοπούς του προέκυψαν τα εξής αποτελέσματα:

Κατά πόσο ο ΟΑΕΔ πετυχαίνει τους σκοπούς του:



Σχεδιάγραμμα 1

Όπως βλέπουμε στο παραπάνω σχεδιάγραμμα ποσοστό 55,55% απάντησε ότι ο ΟΑΕΔ πετυχαίνει μέτρια στο να βοηθήσει τους ανέργους να βρουν εργασία και στη σύζευξη θέσεων εργασίας και ανέργων, ενώ πετυχαίνει πολύ στο να βοηθήσει στην αύξηση των θέσεων εργασίας μέσω προγραμμάτων ενίσχυσης της απασχόλησης.

Επίσης ποσοστό 44,44% απάντησε ότι πετυχαίνει μέτρια να βοηθήσει τους ανέργους με προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ώστε να αποκτήσουν δεξιότητες, τέτοιες που απαιτούνται στην αγορά εργασίας καθώς και στο να τους βοηθήσει με προγράμματα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Ακόμα βλέπουμε ότι ποσοστό 33,33% απάντησε ότι ο ΟΑΕΔ βοηθάει πάρα πολύ και πολύ τους ανέργους με τα επιδόματα.

Μικρότερο ποσοστό 22,22% απάντησε ότι ο ΟΑΕΔ πετυχαίνει πολύ να βοηθήσει τους ανέργους να βρουν δουλειά, στη σύζευξη θέσεων εργασίας και ανέργων, στο να βοηθήσει τους ανέργους με προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και με προγράμματα επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Αντίστοιχο ποσοστό απάντησε ότι ο ΟΑΕΔ μπορεί να βοηθήσει ελάχιστα στη σύζευξη θέσεων εργασίας και ανέργων, στην αύξηση θέσεων εργασίας μέσω προγραμμάτων ενίσχυσης της απασχόλησης, να βοηθήσει τους ανέργους με προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και με προγράμματα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

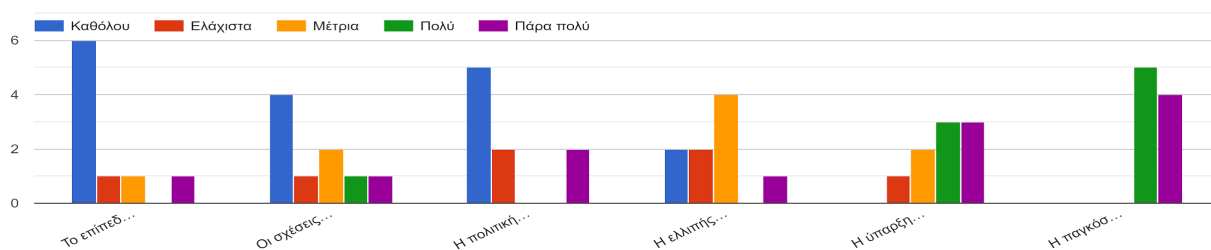
Τέλος ποσοστό 11,11% απάντησε ότι ο ΟΑΕΔ δεν μπορεί να βοηθήσει καθόλου τους ανέργους να βρουν εργασία, να βοηθήσει τους ανέργους με προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και με προγράμματα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Ανάλογο ποσοστό απάντησε ότι ο ΟΑΕΔ μπορεί ελάχιστα να βοηθήσει τους ανέργους να βρουν δουλειά καθώς και με τα επιδόματα ενώ αντίθετα βοηθάει πάρα πολύ στην αύξηση θέσεων εργασίας μέσω προγραμμάτων ενίσχυσης της απασχόλησης.

Στην ερώτηση κατά πόσο πιστεύετε ότι ο ΟΑΕΔ βοηθάει τους ανέργους να βρουν δουλειά σε μια κλίμακα από το 1-5, το 33,3% απάντησε 3, αντίστοιχο ποσοστό απάντησε 2, το 22,2% απάντησε 4 και τέλος το 11,1% απάντησε 1.

Στην ερώτηση τι είναι αυτό που εμποδίζει το έργο του ΟΑΕΔ προέκυψαν τα εξής αποτελέσματα:

Αν όχι τι είναι αυτό που κατά τη γνώμη σας εμποδίζει το έργο του ΟΑΕΔ:



Σχεδιάγραμμα 2

Όπως βλέπουμε στο παραπάνω σχεδιάγραμμα ποσοστό 66,66% απάντησε ότι το επίπεδο της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας δεν εμποδίζει καθόλου το έργο του ΟΑΕΔ.

Επίσης ποσοστό 55,55% απάντησε ότι η πολιτική αusterότηας και προστίμων σε περίπτωση μη συμμόρφωσης στους κανόνες δεν εμποδίζει καθόλου το έργο του ΟΑΕΔ ενώ αντίστοιχο ποσοστό απάντησε ότι η παγκόσμια κρίση εμποδίζει πολύ το έργο του ΟΑΕΔ.

Ακόμα ποσοστό 44,44% απάντησε ότι οι σχέσεις εμπιστοσύνης εργασιακών συμβούλων και ανέργων δεν εμποδίζει καθόλου το έργο του ΟΑΕΔ ενώ αντίστοιχο ποσοστό απάντησε ότι η παγκόσμια οικονομική κρίση πάρα πολύ.

Ανάλογα ποσοστό 33,33% απάντησε ότι η ελλιπής ύπαρξη προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης εμποδίζει μέτρια το έργο του ΟΑΕΔ, ενώ αντίστοιχο ποσοστό απάντησε ότι η ύπαρξη και διάρκεια των επιδομάτων το εμποδίζει πολύ και πάρα πολύ.

Ποσοστό 22,22% απάντησε ότι οι σχέσεις εμπιστοσύνης εργασιακών συμβούλων και ανέργων εμποδίζει μέτρια το έργο του ΟΑΕΔ καθώς και η ύπαρξη και διάρκεια των επιδομάτων. Αντίθετα το ίδιο ποσοστό απάντησε ότι η πολιτική αusterότηας και προστίμων σε περίπτωση μη συμμόρφωσης στους κανόνες εμποδίζει ελάχιστα το έργο του ΟΑΕΔ, καθώς και η ελλιπής ύπαρξη προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης. Τέλος το ίδιο ποσοστό απάντησε ότι η πολιτική αusterότηας εμποδίζει πάρα πολύ το έργο του ΟΑΕΔ.

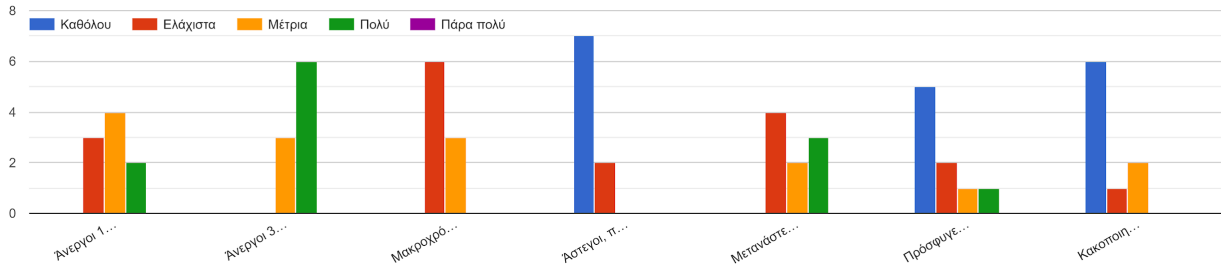
Τέλος μικρό ποσοστό 11,11% απάντησε ότι το έργο του ΟΑΕΔ εμποδίζεται ελάχιστα από το επίπεδο της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας καθώς και από τη σχέση εργασιακών συμβούλων και ανέργων. Το ίδιο ποσοστό απάντησε ότι το επίπεδο της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας εμποδίζει μέτρια το έργο του ΟΑΕΔ. Επίσης το ίδιο ποσοστό απάντησε ότι το έργο του ΟΑΕΔ εμποδίζεται πάρα πολύ από το επίπεδο της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, τη σχέση εργασιακών συμβούλων και ανέργων και από την ελλιπή ύπαρξη προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης.

Στην ερώτηση σε τι βαθμό οι άνεργοι είναι πρόθυμοι να βρουν εργασία το 44.4%, σε μια κλίμακα 1-5, απάντησε 2 και το υπόλοιπο 55,6% απάντησε 3.

Στην ερώτηση σε τι βαθμό οι άνεργοι εμπιστεύονται τον ΟΑΕΔ το 55.6% ,σε μια κλίμακα από το 1-5, απάντησε 2, το 33,3% απάντησε 3 και μόνο το 11,1% απάντησε 4.

Στην ερώτηση ποιες κατηγορίες ανέργων ενδιαφέρονται να βρουν εργασία προέκυψαν τα εξής αποτελέσματα

Ποιες κατηγορίες ανέργων ενδιαφέρονται για εργασία:



Σχεδιάγραμμα 3

Όπως βλέπουμε στο παρακάτω σχεδιάγραμμα ποσοστό 66,66% απάντησε ότι οι άνεργοι 30-65 ετών ενδιαφέρονται πολύ για εργασία, ενώ αντίθετα οι μακροχρόνιοι άνεργοι ενδιαφέρονται ελάχιστα. Αντίστοιχο ποσοστό απάντησε ότι οι κακοποιημένες γυναίκες δεν ενδιαφέρονται καθόλου για εργασία με την έννοια ότι στον ΟΑΕΔ δεν έχουμε τέτοιες κατηγορίες.

Επίσης ποσοστό 77,77% απάντησε ότι οι άστεγοι δεν ενδιαφέρονται καθόλου για εργασία.

Ανάλογα ποσοστό 55,55% απάντησε ότι οι πρόσφυγες δεν ενδιαφέρονται καθόλου για εργασία.

Ποσοστό 44,44% απάντησε ότι οι άνεργοι 18-29 ετών ενδιαφέρονται μέτρια για εργασία ενώ οι μετανάστες ελάχιστα.

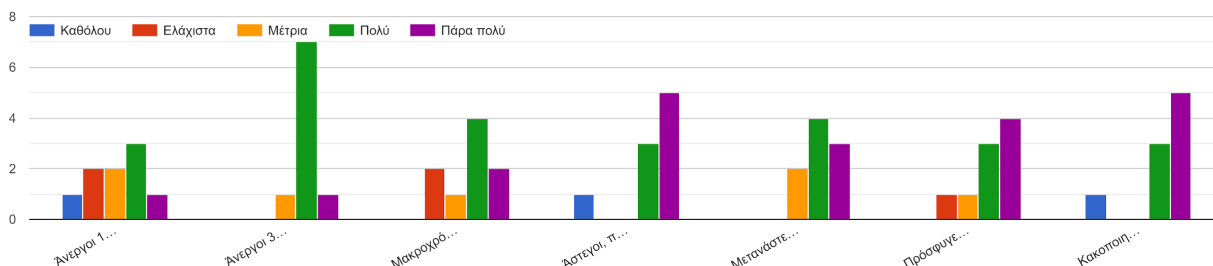
Ένα ποσοστό 33,33% απάντησε ότι οι άνεργοι 18-29 ετών ενδιαφέρονται ελάχιστα για εργασία ενώ οι άνεργοι 30-65 ετών και οι μακροχρόνιοι άνεργοι μέτρια.

Αντίστοιχα ποσοστό 22,22% απάντησε ότι οι άστεγοι και οι πρόσφυγες ενδιαφέρονται ελάχιστα για εργασία ενώ οι μετανάστες και οι κακοποιημένες γυναίκες μέτρια.

Τέλος ένα μικρό ποσοστό 11,11% απάντησε ότι οι πρόσφυγες και οι κακοποιημένες γυναίκες ενδιαφέρονται πολύ για εργασία ενώ αντίστοιχο ποσοστό απάντησε ότι οι πρόσφυγες ενδιαφέρονται μέτρια για εργασία.

Στην ερώτηση ποιες κατηγορίες ανέργων δυσκολεύονται να βρουν εργασία προέκυψαν τα εξής αποτελέσματα:

Ποιες κατηγορίες ανέργων δυσκολεύονται να βρουν εργασία;



Σχεδιάγραμμα 4

Όπως βλέπουμε στο παρακάτω σχεδιάγραμμα ποσοστό 77,77% απάντησε ότι οι άνεργοι 30-65 ετών δυσκολεύονται πολύ να βρουν δουλειά.

Ποσοστό 55,55% απάντησε ότι οι μετανάστες καθώς και οι κακοποιημένες γυναίκες δυσκολεύονται πάρα πολύ να βρουν δουλειά

Επίσης 44,44% απάντησε ότι οι μακροχρόνιοι άνεργοι, οι άστεγοι καθώς και οι πρόσφυγες δυσκολεύονται πολύ να βρουν δουλειά

Αντίστοιχα ποσοστό 33,33% απάντησε ότι οι μετανάστες δυσκολεύονται μέτρια να βρουν δουλειά, οι πρόσφυγες πάρα πολύ και οι κακοποιημένες γυναίκες πολύ.

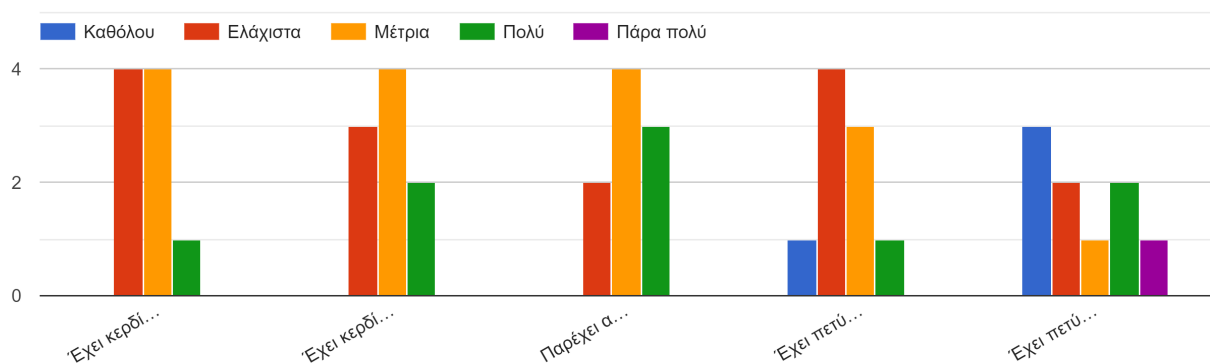
Ποσοστό 22,22% απάντησε ότι οι άνεργοι 18-29 ετών καθώς και οι πρόσφυγες δυσκολεύονται μέτρια να βρουν δουλειά. Το ίδιο ποσοστό απάντησε ότι οι άνεργοι 18-29 ετών και οι άστεγοι δυσκολεύονται ελάχιστα, ενώ οι μακροχρόνιοι άνεργοι καθώς και άστεγοι πάρα πολύ

Τέλος ποσοστό 11,11% απάντησε ότι οι άνεργοι 18-29 ετών, οι μετανάστες και οι κακοποιημένες γυναίκες δεν δυσκολεύονται καθόλου να βρουν δουλειά. Αντίστοιχο ποσοστό απάντησε ότι οι άνεργοι 18-29 ετών καθώς και οι άνεργοι 30-65 ετών δυσκολεύονται πάρα πολύ να βρουν δουλειά. Επίσης ίδιο ποσοστό απάντησε ότι οι άνεργοι 30-65 ετών, οι μακροχρόνιοι άνεργοι και οι άστεγοι δυσκολεύονται μέτρια να βρουν δουλειά.

Στην ερώτηση σε τι βαθμό νομίζετε ότι οι άνεργοι είναι ευχαριστημένοι με τον ΟΑΕΔ το 44.4% απάντησε 2 σε μια κλίμακα 1-5, το 11.1% απάντησε 3 και το 44.4% απάντησε 4.

Στην ερώτηση σε τι διαφέρει ο ΟΑΕΔ από τα κέντρα απασχόλησης στην υπόλοιπη Ευρώπη προέκυψαν τα εξής αποτελέσματα:

Σε τι διαφέρει ο ΟΑΕΔ από τα κέντρα απασχόλησης στην υπόλοιπη Ευρώπη;



Σχεδιάγραμμα 5

Όπως βλέπουμε στο παραπάνω σχεδιάγραμμα το 44,44% απάντησε ότι ο ΟΑΕΔ έχει κερδίσει ελάχιστα την εμπιστοσύνη των ανέργων καθώς και στη μείωση του ποσοστού της ανεργίας ενώ έχει κερδίσει μέτρια την εμπιστοσύνη των επιχειρήσεων. Ανάλογο ποσοστό έχει απαντήσει ότι έχει κερδίσει μέτρια την εμπιστοσύνη των ανέργων.

Επίσης ποσοστό 33,33% απάντησε ότι ο ΟΑΕΔ έχει κερδίσει ελάχιστα την εμπιστοσύνη των επιχειρήσεων, παρέχει κατά πολύ ανάλογες υπηρεσίες, έχει συμβάλει μέτρια ως προς τη μείωση της ανεργίας και καθόλου ως προς το συνδυασμό αυστηρότητας ως προς την τήρηση των κανόνων και της ψυχολογικής υποστήριξης.

Ποσοστό 22,22% απάντησε ότι ο ΟΑΕΔ έχει κερδίσει κατά πολύ την εμπιστοσύνη των επιχειρήσεων καθώς και στο συνδυασμό αυστηρότητας ως προς την τήρηση των κανόνων και της ψυχολογικής υποστήριξης, ενώ παρέχει ανάλογης υπηρεσίες ελάχιστα.

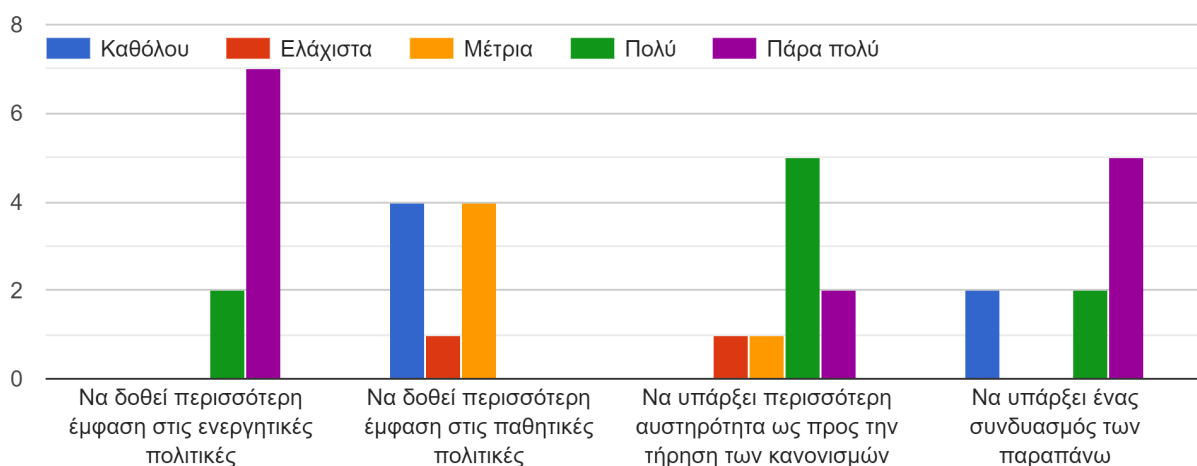
Αντίστοιχο ποσοστό απάντησε ότι ο ΟΑΕΔ έχει πετύχει ελάχιστα ως προς το συνδυασμό της τήρησης των κανόνων και της ψυχολογικής υποστήριξης.

Τέλος ένα μικρό ποσοστό 11,11% απάντησε ότι έχει κερδίσει πολύ την εμπιστοσύνη των ανέργων, δεν έχει καθόλου συμβάλει στη μείωση της ανεργίας, καθώς και έχει πετύχει μέτρια ως προς το συνδυασμό αυστηρότητας για την τήρηση των κανονισμών και της ψυχολογικής υποστήριξης. Αντίστοιχο ποσοστό απάντησε ότι ο ΟΑΕΔ έχει πετύχει κατά πολύ ως προς τη συμβολή του στη μείωση της ανεργίας και πάρα πολύ ως προς το συνδυασμό αυστηρότητας για την τήρηση των κανονισμών και της ψυχολογικής υποστήριξης.

Στη ερώτηση κατά πόσο οι εργοδότες εμπιστεύονται τον ΟΑΕΔ ώστε να ζητήσουν μέσα από αυτόν εργαζόμενους το 33.3% απάντησε 2 σε μια κλίμακα 1-5, το 33.3% απάντησε 3, το 22.2% απάντησε 4 και το 11.1% απάντησε 5

Στην ερώτηση τι νομίζετε ότι πρέπει να αλλάξει προέκυψαν τα εξής αποτελέσματα:

Τι νομίζετε ότι πρέπει να αλλάξει;



Σχεδιάγραμμα 6

Όπως βλέπουμε στο παραπάνω σχεδιάγραμμα ποσοστό 77,77% απάντησε ότι πρέπει να δοθεί περισσότερη έμφαση στις ενεργητικές πολιτικές.

Επίσης ποσοστό 55,55% απάντησε ότι πρέπει να υπάρξει πολύ αυστηρότητα ως προς την τήρηση των κανονισμών και επίσης ότι πρέπει να υπάρχει ένας συνδυασμός των παραπάνω πάρα πολύ.

Ποσοστό 44,44% απάντησε ότι πρέπει να δοθεί μέτρια έμφαση στις παθητικές πολιτικές, ενώ ποσοστό 33,33% απάντησε ότι δεν πρέπει να δοθεί καθόλου έμφαση στις παθητικές πολιτικές,

Ποσοστό 22,22% απάντησε ότι πρέπει να δοθεί πολύ έμφαση στις ενεργητικές πολιτικές, ότι πρέπει να υπάρξει πάρα πολύ αυστηρότητα ως προς την τήρηση των κανονισμών και ότι δεν πρέπει να υπάρχει συνδυασμός των παραπάνω. Αντίστοιχο ποσοστό απάντησε ότι πρέπει να υπάρχει συνδυασμός των παραπάνω κατά πολύ.

Τέλος ένα μικρό ποσοστό 11,11% απάντησε ότι πρέπει να δοθεί έμφαση στις παθητικές πολιτικές ελάχιστα, καθώς και ότι πρέπει να υπάρχει ελάχιστη αυστηρότητα ως προς την τήρηση των κανονισμών. Αντίστοιχο ποσοστό απάντησε ότι πρέπει να υπάρχει μέτρια αυστηρότητα ως προς την τήρηση των κανονισμών.

Από την **ποιοτική έρευνα** προέκυψαν τα παρακάτω:

Στην ερώτηση ποιος είναι ο ρόλος σας στον ΟΑΕΔ οι απαντήσεις που πήραμε ήταν ότι ο ρόλος τους είναι κυρίως διοικητικός και ότι αν τους δινόταν περισσότερος χρόνος θα μπορούσε να γίνει πάρα πολύ ουσιαστικός στο να βοηθήσουν τους άνεργους να βρουν εργασία. Άλλωστε όπως κάποια απάντησε *“είμαστε το πρόσωπο αναφοράς το οποίο βλέπουν οι άνεργοι και οι εργοδότες”*

Επίσης η απάντηση ενός εξ αυτών ήταν:

“Ο ρόλος μας είναι ουσιαστικός αν και δεν μας δίνετε η δυνατότητα να τον ασκήσουμε όπως πρέπει, αλλά αν μας δοθεί η δυνατότητα θα είναι πάρα πολύ ουσιαστικός”

Στην ερώτηση κατά πόσο ο ΟΑΕΔ πετυχαίνει τους σκοπούς του ένας από τους ερωτώμενους πρόσθεσε ότι σίγουρα τα πράγματα είναι καλύτερα από παλιότερα.

Στην ερώτηση τι είναι αυτό που εμποδίζει το έργο του ΟΑΕΔ οι πιο πολλοί συμφώνησαν ότι δεν υπάρχει αυστηρότητα ως προς τη τήρηση των κανονισμών και ότι δεν εφαρμόζεται η σχετική εγκύκλιος .Δεν υπάρχει έλεγχος ως προς την ύπαρξη της κάρτας ανεργίας και ως προς τα επιδόματα με αποτέλεσμα οι άνεργοι να προτιμούν να παίρνουν τα

επιδόματα και όχι να εργαστούν ακόμα και αν τους προσφέρεται εργασία. Επίσης πολλοί για να μη χάσουν τα πλεονεκτήματα της κάρτας ανεργίας και τα επιδόματα προτιμούν να δουλεύουν χωρίς ένσημα .Συγκεκριμένα κάποια μας απάντησε:

“Δεν γίνεται έλεγχος στις κάρτες, αν δηλαδή δικαιούνται να έχουν. Για παράδειγμα παίρνουμε τηλέφωνο στους ανέργους και λένε ότι δεν μπορούν να μιλήσουν γιατί είναι στη δουλειά και όταν τους ρωτήσουμε ποια δουλειά λεν όχι δεν δουλεύουμε απλά πάμε σε μια δουλειά.”

Επίσης κάποιοι απάντησαν ότι οι οδηγίες που έρχονται για τα προγράμματα δεν είναι τόσο σαφείς και ότι υπάρχει πολύ γραφειοκρατία. Τέλος όλοι συμφώνησαν ότι δεν υπάρχει αρκετός χρόνος για να πραγματοποιήσουν το έργο τους.

Στην ερώτηση ποιες κατηγορίες ανέργων ενδιαφέρονται για εργασία οι πιο πολλοί συμφωνούν ότι αυτοί που παίρνουν επιδόματα ενδιαφέρονται λιγότερο ή και καθόλου για εργασία καθώς και οι μακροχρόνιοι άνεργοι. Αυτοί που ψάχνουν για εργασία είναι κυρίως αυτοί που είναι από 30-65 ετών. Μάλιστα κάποια απάντησε:

“Οι μετανάστες προτιμούν να κρατήσουν τα επιδόματα και ενδιαφέρονται για μαύρη εργασία. Μάλιστα μας το λένε ξεκάθαρα αν έχουμε κάποια εργασία χωρίς ένσημα”

Στην ερώτηση ποιες κατηγορίες ανέργων δυσκολεύονται να βρουν εργασία απάντησαν ότι πιο πολλοί δυσκολεύονται να βρουν εργασία οι άνω των 50 ετών και μάλιστα αυτοί που είναι ταυτόχρονα και μακροχρόνιοι άνεργοι. Η ίδια ερωτώμενη μάλιστα σχολίασε:

“Οι άνεργοι 18-29 ετών δεν δυσκολεύονται να βρουν εργασία εκτός αν δεν έχουν προϋπηρεσία και οι εργοδότες τη ζητάνε. Οι μακροχρόνιοι άνεργοι δεν ενδιαφέρονται για εργασία, είτε γιατί είναι απογοητευμένοι είτε γιατί παίρνουν τα επιδόματα. Οι μετανάστες βρίσκουν εύκολα εργασία γιατί οι θέσεις που καλύπτουν είναι αυτές με τα χαμηλότερα προσόντα”

Στην ερώτηση κατά πόσο οι άνεργοι είναι ευχαριστημένοι με τον ΟΑΕΔ απάντησαν ότι οι άνεργοι είναι μέτρια ευχαριστημένοι, αλλά σίγουρα πιο πολύ από ότι παλιότερα. Μάλιστα μία εργασιακή σύμβουλος σχολίασε:

“Εξαρτάται από τι ζητάνε από τον ΟΑΕΔ. Αυτοί που έρχονται για τη συμβουλευτική είναι ευχαριστημένοι με αυτή, ενώ αυτοί που έρχονται για τα επιδόματα και τα παίρνουν είναι επίσης ευχαριστημένοι, για το δικό τους λόγο. Γιατί άλλωστε να μην είναι?”

Στην ερώτηση σε τι διαφέρει ο ΟΑΕΔ από τα Κέντρα Απασχόλησης στην υπόλοιπη Ευρώπη όλοι συμφωνούν ότι δεν υπάρχει αυστηρότητα ως προς την τήρηση των κανονισμών καθώς η αντίστοιχη εγκύκλιος δεν τηρείτε. Δεν υπάρχει έλεγχος στις κάρτες και στα επιδόματα. Οι άνεργοι προτιμούν να έχουν τα πλεονεκτήματα της κάρτας και να παίρνουν επιδόματα παρά να δεχθούν τις θέσεις εργασίας που τους προσφέρονται. Σίγουρα οι εργοδότες τα τελευταία χρόνια εμπιστεύονται περισσότερο των ΟΑΕΔ για αυτό και έχουμε αρκετές ανοικτές θέσεις εργασίας. Οι εργασιακοί σύμβουλοι δεν μπορούν να προσφέρουν ανάλογης ποιότητας υπηρεσίες γιατί δεν έχουν το χρόνο αφού σε κάθε εργασιακό σύμβουλο αντιστοιχούν περισσότεροι άνεργοι από ότι στην υπόλοιπη Ευρώπη. Τέλος η ύπαρξη της της γραφειοκρατίας εμποδίζει το έργο του ΟΑΕΔ. Ένα από τα σχόλια που ακούστηκε ήταν το εξής:

“Τα τελευταία χρόνια οι εργοδότες εμπιστεύονται περισσότερο τον ΟΑΕΔ. Έτσι έχουμε τώρα 180 ανοικτές θέσεις εργασίας. Δεν μπορούμε να έχουμε ανάλογης ποιότητας υπηρεσίες με το εξωτερικό γιατί εκεί σε κάθε εργασιακό σύμβουλο αντιστοιχούν πολλοί λιγότεροι άνεργοι. Επίσης δεν υπάρχει αυστηρότητα ως προς την τήρηση των κανόνων, σε αναλογία με την Ευρώπη, όπου αν κάποιος άνεργος αρνηθεί τρεις φορές θέση εργασίας του κόβεται η κάρτα ανεργίας. Έτσι έχουμε ανέργους που στην ουσία δεν αναζητούν εργασία. Επίσης λόγω της γραφειοκρατίας οι άνεργοι χάνουν την εμπιστοσύνη τους στους εργασιακούς συμβούλους.”

Στην ερώτηση τι νομίζετε ότι πρέπει να αλλάξει όλοι συμφώνησαν ότι πρέπει να δοθεί περισσότερη έμφαση στις ενεργητικές πολιτικές και στο έργο των εργασιακών συμβούλων. Να δοθεί περισσότερος χρόνος στους εργασιακούς συμβούλους ώστε να εκτελέσουν το έργο τους. Τέλος ότι πρέπει ο ΟΑΕΔ να γίνει λιγότερο γραφειοκρατικός και να ασχολείται λιγότερο με τα επιδόματα. Η απάντηση μιας εργασιακού συμβούλου ήταν:

“Ο ΟΑΕΔ πρέπει να πάψει να ασχολείται με τα οικονομικά, να νομίζει ότι είναι ΑΣΕΠ(Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού).Επίσης να διώξει τη

γραφειοκρατία. Για παράδειγμα δεν μπορεί να έρχεται ο άνεργος για βοήθεια και εγώ να του λέω εκκαθαριστικό έχεις?’

Κάποιος ‘άλλος απάντησε:

‘Η εμπειρία μου είναι μικρή παρόλα αυτά πιστεύω ότι ο ΟΑΕΔ πρέπει να λειτουργήσει με κάποια κριτήρια αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας .ωστε να γίνει καλύτερα η σύζευξη και το βασικό ερώτημα που είναι η ανεργία και των επιπτώσεών της και σε σχέση με τον ΟΑΕΔ κατά πόσο μπορεί να συμβάλλει με τα εργαλεία που έχει.’

Συμπεράσματα και Προτάσεις

Μέσα από το ερωτηματολόγιο και τις συνεντεύξεις των εργασιακών συμβούλων που πήραν μέρος στην έρευνα μας προέκυψαν κάποια συμπεράσματα:

1. Ο ΟΑΕΔ πετυχαίνει τους σκοπούς του μέτρια ως προς το να βοηθήσει τους άνεργους να βρουν εργασία, με προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και με προγράμματα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Αντίθετα βοηθάει κατά πολύ στην αύξηση θέσεων εργασίας μέσα από προγράμματα ενίσχυσης της απασχόλησης και τους άνεργους με διάφορα βοηθήματα.
2. Το έργο του ΟΑΕΔ εμποδίζεται πιθανών από την ύπαρξη και τη διάρκεια των επιδομάτων χωρίς έλεγχο και από την οικονομική κρίση και όχι από το επίπεδο της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, τις σχέσεις εμπιστοσύνης εργασιακών συμβούλων και ανέργων και την έλλειψη προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης. Επίσης το έργο του ΟΑΕΔ εμποδίζεται από το φόρτο εργασίας και τη γραφειοκρατία.
3. Οι άνεργοι 18-29 ετών ενδιαφέρονται μέτρια να βρουν εργασία. Οι άνεργοι 30-65 ετών πολύ. Οι μακροχρόνιοι άνεργοι ενδιαφέρονται ελάχιστα για να βρουν εργασία είτε γιατί απογοητεύθηκαν, είτε παίρνουν επιδόματα. Οι μετανάστες ενδιαφέρονται μέτρια να βρουν εργασία και όπως ειπώθηκε γιατί πρέπει να ανανεώσουν την άδεια διαμονής.
4. Αντίστοιχα οι άνεργοι 18-29 ετών δυσκολεύονται μέτρια να βρουν δουλειά, εκτός αν δεν έχουν προϋπηρεσία, ενώ οι άνεργοι 30-65 ετών δυσκολεύονται πάρα πολύ.

Επίσης πολύ δυσκολεύονται οι μακροχρόνιοι άνεργοι και οι μετανάστες με άδεια διαμονής.

5. Οι άνεργοι δεν εμπιστεύονται απόλυτα τον ΟΑΕΔ και ούτε είναι πολύ ευχαριστημένοι από αυτόν
6. Όσον αφορά τη σύγκριση του ΟΑΕΔ με τα Κέντρα Απασχόλησης της Ευρώπης η έρευνα έδειξε ότι:
 - Οι άνεργοι και οι επιχειρηματίες εμπιστεύονται μέτρια τον ΟΑΕΔ αλλά όπως ειπώθηκε περισσότερο από ότι παλιότερα.
 - Δεν παρέχει τις ίδιας ποιότητας Υπηρεσίες.
 - Έχει πετύχει ελάχιστα έως μέτρια ως προς τη μείωση της ανεργίας.
 - Δεν έχει πετύχει και πολύ ως προς τον συνδυασμό αυστηρότητας για την τήρηση των κανονισμών και της ψυχολογικής υποστήριξης.
7. Ως προς την ερώτηση τι φταίει τελικά οι απαντήσεις έδειξαν ότι
 - Θα πρέπει να δοθεί περισσότερη έμφαση στις ενεργητικές πολιτικές και στο έργο των εργασιακών συμβούλων
 - Θα πρέπει να εφαρμοστεί η εγκύκλιος που αφορά τις κυρώσεις από την μη τήρηση των κανονισμών.
 - Δεν θα πρέπει να έχουμε τόσα πολλά επιδόματα αλλά ένα συνδυασμό αυτών μαζί με ενεργητικές πολιτικές

Προτάσεις

Τα τελευταία χρόνια ο ΟΑΕΔ έχει κάνει αναδιοργάνωση προσπαθώντας να ανταπεξέλθει στις σύγχρονες απαιτήσεις.

Με βάση την παρούσα έρευνα αυτό που προτείνουμε να γίνει είναι:

1. Να προσπαθήσει ο ΟΑΕΔ με τη βοήθεια των υπαλλήλων της να κερδίσει την εμπιστοσύνη των ανέργων και των επιχειρήσεων.
2. Να γίνει καλύτερος έλεγχος των επιδομάτων ώστε να μη γίνει τροχοπέδη στην προσπάθεια εξεύρεσης εργασίας.
3. Να υπάρξει αυστηρότητα ως προς την τήρηση των κανονισμών.

4. Να υπάρξει λιγότερη γραφειοκρατία, ώστε να μπορέσουν να πραγματοποιηθούν τα προγράμματα ενίσχυσης της απασχόλησης με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.
5. Να γίνει πιο έντονος ο ρόλος του ΟΑΕΔ στην προσπάθεια μείωσης της ανεργίας και όχι μόνο σε αυτόν της παροχής μόνο επιδομάτων
6. Να δοθεί η δυνατότητα στους εργασιακούς συμβούλους ώστε να έρθουν πιο κοντά με τους ανέργους και να τους βοηθήσουν ουσιαστικά στην προσπάθεια τους να βρουν εργασία.
7. Να ξεκαθαριστεί 'στο μυαλό των ανθρώπων ότι η κάρτα ανεργίας υπάρχει ουσιαστικά για να τους βοηθήσει να βρουν εργασία και όχι μόνο για παροχή επιδομάτων.

Περιορισμοί -αδυναμίες

Η έρευνα έγινε σε ένα ΚΠΑ στην Ελλάδα οπότε τα αποτελέσματα μπορεί να είναι λιγότερο ακριβή.

Δεν ρωτήθηκαν όλοι οι υπάλληλοι του ΚΠΑ παρά μόνο οι εργασιακοί σύμβουλοι γιατί θέλαμε να εστιάσουμε στο έργο τους, αλλά έτσι πιθανών δεν έχουμε πλήρη εικόνα.

Πάνω από τους μισούς εργαζόμενους έχουν λίγα χρόνια στην Υπηρεσία οπότε έχουν λιγότερη πείρα.

Βιβλιογραφία/ Bibliography

Ξένη Βιβλιογραφία

Bentolila, S. and Jansen, M., 2016. Long-Term Unemployment After The Great Recession: Causes And Remedies. [online] Cdecon.jku.at. Available at: <http://cdecon.jku.at/wp-content/uploads/LTU_Nov16.pdf>.

Scheve, C., Esche, F. and Schupp, J., 2016. The Emotional Timeline of Unemployment: Anticipation, Reaction, and Adaptation. *Journal of Happiness Studies*, [online] 18(4), pp.1231-1254. Available at: <<https://link.springer.com/article/10.1007/s10902-016-9773-6>>.

Dunsch, S., 2016. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/JEP/article/view/51223>. *International Journal of Management and Economics*, [online] 49, pp.34-57. Available at: <<https://content.sciendo.com/view/journals/ijme/49/1/article-p34.xml?language=en>>.

Bradley, J. and Kügler, A., 2019. Labor market reforms: An evaluation of the Hartz policies in Germany. *European Economic Review*, 113, pp.108-135.

Shore, J. and Tosun, J., 2017. Assessing youth labour market services: Young people's perceptions and evaluations of service delivery in Germany. *Public Policy and Administration*, 34(1), pp.22-41.

Senghaas, M., Freier, C. and Kupka, P., 2018. Practices of activation in frontline interactions: Coercion, persuasion, and the role of trust in activation policies in Germany. *Social Policy & Administration*, 53(5), pp.613-626.

Bambra, C., 2011. Work, worklessness and the political economy of health inequalities. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 65(9), pp.746-750.

Bradley, S. and Crouchley, R., 2019. The effects of test scores and truancy on youth unemployment and inactivity: a simultaneous equations approach. *Empirical Economics*,.

Plum, A. and Knies, G., 2019. Local unemployment changes the springboard effect of low pay: Evidence from England. *PLOS ONE*, 14(11), p.e0224290.

Sanderson, E., 2019. Youth transitions to employment: longitudinal evidence from marginalised young people in England. *Journal of Youth Studies*, pp.1-20.

Wells, P., Pearson, S., Damm, C. and Sanderson, E., 2020. Progression To Employment: Lessons From The Talent Match Programme Evaluation - Sheffield Hallam University Research Archive. [online] Shura.shu.ac.uk. Available at: <<http://shura.shu.ac.uk/id/eprint/23179>>.

García, L., Rica, S. and Villar, A., 2020. The Social Cost Of Unemployment In Spain: Who Are The Losers?. [online] Ideas.repec.org. Available at: <<https://ideas.repec.org/p/pab/wpaper/19.08.html>>.

Rica, S. and F. Rebollo Sanz, Y., 2020. Gender Differentials In Unemployment Ins And Outs during The Great Recession In Spain. [online] Ftp.iza.org. Available at: <<http://ftp.iza.org/dp9135.pdf>>.

Chabanet, Didier & Cinalli, Manlio & Richard, Damien, 2016. Youth Long-Term Unemployment in France: Challenging Common Trends. 10.1057/978-1-137-50487-6_2.

Jansson O., Ottosson J., Murhem S. and Magnusson L. , 2016, Unemployment and Pensions Protection in Europe: The Changing Role of Social Partners —SWEDEN, OSE Paper Series, Research Paper No.26, April 2016, 60p

Hiswåls, A., Marttila, A., Mälstam, E. and Macassa, G., 2017. Experiences Of Unemployment And Well-Being After Job Loss During Economic Recession: Results Of A Qualitative Study In East Central Sweden. [online] National Library of Medicine. Available at: <<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29291191/>>.

Giugni, Marco & Lahusen, Christian. (2016). Experiencing Long-Term Unemployment in Europe: A Conclusion. 10.1057/978-1-137-50487-6_8.

Aranitou, V. and Arachovas, C., 2019. Industrial Relations at Crossroads: The Case of "Briefcase Professions" in Greece. *Sociology and Anthropology*, 7(3), pp.150-157.

Dunsch, S., 2020. Okun'S Law And Youth Unemployment In Germany And Poland. [online] <https://content.sciendo.com>. Available at: <<https://content.sciendo.com/view/journals/ijme/49/1/article-p34.xml>> [Accessed 31 August 2020].

Berlingieri, F., Bonin, H. and Sprietsma, M., 2020. Youth Unemployment In Europe: Appraisal And Policy Options. [online] Econstor.eu. Available at: <<https://www.econstor.eu/handle/10419/110578>> [Accessed 31 August 2020].

Hunt, J., 2020. The Effect Of Unemployment Compensation On Unemployment Duration In Germany On JSTOR. [online] Jstor.org. Available at: <<https://www.jstor.org/stable/2535308>> [Accessed 31 August 2020].

Behrendt, P., Göritz, A. and Heuer, K., 2020. Career Counseling Process Quality Promotes Reemployment - Peter Behrendt, Anja S. Göritz, Katharina Heuer, 2019. [online] SAGE Journals. Available at: <<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0894845319884731>> [Accessed 31 August 2020].

Gorjon, L., de la Rica, S. and Villar, A., 2020. The Social Cost Of Unemployment In Spain:Who Are The Losers?. [online] Ideas.repec.org. Available at: <https://ideas.repec.org/p/frz/wpaper/wp2019_14.rdf.html> [Accessed 31 August 2020].

Bentolila, S. and Jansen, M., 2020. Long-Term Unemployment After The Great Recession: Causes And Remedies | VOX, CEPR Policy Portal. [online] Voxeu.org. Available at: <<https://voxeu.org/content/long-term-unemployment-after-great-recession-causes-and-remedies>> [Accessed 31 August 2020].

Jennifer, S. and Jale, T., 2020. HEIDI: Shore, Jennifer: Assessing Youth Labour Market Services. [online] Katalog.ub.uni-heidelberg.de. Available at: <<https://katalog.ub.uni-heidelberg.de/cgi-bin/titel.cgi?katkey=68413213>> [Accessed 31 August 2020].

Senghaas, M., Freier, C. and Kupka, P., 2020. Practices Of Activation In Frontline Interactions: Coercion, Persuasion, And The Role Of Trust In Activation Policies In Germany. [online] onlinelibrary.wiley.com. Available at: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/spol.12443>> [Accessed 31 August 2020].

WRIGHT, S., DWYER, P., JONES, K., MCNEILL, J., SCULLION, L. and STEWART, A., 2020. Final Findings:Universal Credit. [online] Constellations.scot. Available at: <<https://constellations.scot/wp-content/uploads/2018/05/WelCondFinalUC.pdf>> [Accessed 31 August 2020].

<https://www.ucy.ac.cy/pakepe/el/research-services/research-kind>

Ελληνική Βιβλιογραφία

Τζίφα Ν., 2016. «ANTIMETΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΠΟΝΟΥ». Ο ρόλος της ανεργίας στο φόβο και το άγχος του πόνου των ασθενών με χρόνια μυοσκελετικά προβλήματα. [online] olympias.lib.uoi.gr. Available at: <<https://olympias.lib.uoi.gr/jspui/handle/123456789/27843>>.

Μαδιανός, ΜΓ., 1980. Ανεργία Και Ψυχικές Διαταραχές. [online] Ejournals.epublishing.ekt.gr. Available at: <<https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/ekke/article/viewFile/7156/6877>>.

Μαζέτας, Δ., Γκούβα, Μ., Κοτρώτσιου, Ε. and Χλέτσος, Μ., 2015. Υπεύθ.Αλ/Φίας:Χλέτσος Μ., Τμήμα Οικονομικών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, 451 10 Ιωάννινα Τηλ. +30 2651005924Email:Mhletsos@Cc.Uoi.Gr128η Επίδραση Της Ανεργίας Στην Ψυχική Υγεία Και Η Διασύνδεσή Τους Με Την Πρωτοβάθμια Φροντίδα Υγείας. [online] Inhealthcare.gr. Available at: <<http://www.inhealthcare.gr/assets/uploads/manuscripts/6ab21314a2b4464f653c643be7ac58ee.pdf>>.

ΜΠΟΥΡΑΣ, Γ. and ΛΥΚΟΥΡΑΣ, Λ., 2011. Η Οικονομική Κρίση Και Οι Επιπτώσεις Της Στη Ψυχική Υγεία. [online] Hioniasvoli.gr. Available at: <<http://www.hioniasvoli.gr/assets/%CE%AC%CF%81%CE%B8%CF%81%CE%BF-1.pdf>> .

Χρυσανθόπουλος, Ν., Νάτσικα, Ε. and Κουρκούτα, Λ., 2016. Επιπτώσεις Της Φτώχειας Στην Υγεία. Επιστημονικά Χρονικά 21(1): 26-34. [online] Tzaneio.gr. Available at: <http://www.tzaneio.gr/wp-content/uploads/epistimonika_xronika/p16-1-3.pdf>.

Κάσια, Χ., 2019. Ποιοι Είναι Οι NEET Οι Οποίοι Ξεπερνούν Το 17% Των Κύπριων Νέων;. [online] Alpha News Live. Available at: <<https://www.alphanews.live/cyprus/poioi-einai-oi-neet-oi-opoioi-xepernoyn-17-ton-kyprion-neon>>.

Giakoumakos, S., 2016. Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ 2007 -2016. [online] Nestor.teipel.gr. Available at: <<http://nestor.teipel.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/18458/%20%20%20%20%20%20%20>>

Παράρτημα

Παρακάτω σας δίνεται ένα πρότυπο της καταγραφής των συνεντεύξεων από το Google form σε μορφή .png και είναι διαθέσιμο στο παρακάτω link

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd0i_2AbGUohcLIEZMv4veWDzpLEP0Bn4jBUwRY8tBcGI7EoQ/viewform?usp=sf_link



"Η ανεργία και οι επιπτώσεις της"

Το παρόν ερωτηματολόγιο αποτελεί κομμάτι της μεταπτυχιακής διατριβής της κ. Μπλιούμης Βασιλικής και έχει ως στόχο να διερευνήσει και να αναλύσει ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που έχει να αντιμετωπίσει η Ευρωπαϊκή Ένωση: την ανεργία. Παρακαλώ να απαντήσετε με ειλικρίνεια καθώς η έρευνα αποτελεί μία ποιοτική προσέγγιση και στοχεύει στην προσωπική σας εμπειρία. Η συμπλήρωση του θα διαρκέσει λίγα λεπτά.
- Ευχαριστώ πολύ για τον χρόνο σας. -

* Required

Φύλο των ερωτηθέντων: *

- Άνδρας
- Γυναίκα

Ηλικία των ερωτηθέντων: *

Your answer

Επίπεδο σπουδών με βάση την ευρωπαϊκή νομοθεσία το εθνικό πλαίσιο προσόντων: *

- Επίπεδο 6 - Πτυχίο ΑΕΙ, Πτυχίο ΤΕΙ, Πτυχίο Ανώτατης Εκπαίδευσης (πενταετείς σπουδές ή στρατιωτικές σχολές)
- Επίπεδο 7 - Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης ή αλλιώς Master
- Επίπεδο 8 - Διδακτορικό δίπλωμα

Χρόνια στον οργανισμό: *

Your answer

Οικογενειακή Κατάσταση: *

- Άγαμος/ η
- Έγγαμος/ η
- Διαζευγμένος/ η
- Other: _____

Ποιος πιστεύετε ότι είναι ο σκοπός του ΟΑΕΔ; *

Δώστε μία σύντομη απάντηση με βάση την εμπειρία σας.

Your answer _____

Ποιος πιστεύετε ότι είναι ο ρόλος σας μέσα σε αυτόν; *

Δώστε μία σύντομη απάντηση με βάση την εμπειρία σας.

Your answer _____

Πιστεύετε ότι ο ΟΑΕΔ βοηθάει τους ανέργους να βρουν δουλειά; *

- Ναι
- Όχι
- Other: _____

Αν όχι τι είναι αυτό που κατά τη γνώμη σας εμποδίζει το έργο του ΟΑΕΔ; *

Παρακαλώ να απαντήσετε σε περίπτωση που απαντήσατε αρνητικά στην προηγούμενη ερώτηση.

Your answer _____

Οι άνεργοι είναι πρόθυμοι να βρουν εργασία; *

- | | | | | | | |
|-----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Πάρα Πολύ | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Καθόλου |

Οι άνεργοι εμπιστεύονται τον ΟΑΕΔ; *

- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|

Οι άνεργοι εμπιστεύονται τον ΟΑΕΔ; *

	1	2	3	4	5	
Πάρα Πολύ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Καθόλου

Ποιες κατηγορίες ανέργων ενδιαφέρονται για εργασία; *

Με την επιλογή "other" μπορείτε να προσθέσετε καινούργια κατηγορία.

- Άνεργοι 18-29 ετών.
- Άνεργοι 30-65 ετών.
- Μακροχρόνια άνεργοι.
- Άστεγοι, που διαβιούν στο δρόμο ή σε ξενώνες ή φιλοξενοούνται προσωρινά σε ιδρύματα ή άλλες κλειστές δομές, καθώς και αυτοί που διαβιούν σε ακατάλληλα καταλύματα.
- Μετανάστες που είναι κάτοχοι άδειας διαμονής.
- Πρόσφυγες, δικαιούχοι διεθνούς προστασίας ή αιτούντες διεθνή προστασία ή κάτοχοι καθεστώτος επικουρικής προστασίας.
- Κακοποιημένες γυναίκες και παιδιά που φιλοξενοούνται σε ξενώνες προστασίας θυμάτων βίας.
- Other: _____

Ποιες κατηγορίες ανέργων δυσκολεύονται να βρουν εργασία; *

Με την επιλογή "other" μπορείτε να προσθέσετε καινούργια κατηγορία.

- Άνεργοι 18-29 ετών.
- Άνεργοι 30-65 ετών.
- Μακροχρόνια άνεργοι.
- Άστεγοι, που διαβιούν στο δρόμο ή σε ξενώνες ή φιλοξενοούνται προσωρινά σε ιδρύματα ή άλλες κλειστές δομές, καθώς και αυτοί που διαβιούν σε ακατάλληλα καταλύματα.
- Μετανάστες που είναι κάτοχοι άδειας διαμονής.
- Πρόσφυγες, δικαιούχοι διεθνούς προστασίας ή αιτούντες διεθνή προστασία ή κάτοχοι καθεστώτος επικουρικής προστασίας.
- Κακοποιημένες γυναίκες και παιδιά που φιλοξενοούνται σε ξενώνες προστασίας θυμάτων βίας.
- Other: _____

Νομίζετε ότι οι άνεργοι είναι ευχαριστημένοι με τον ΟΑΕΔ; *

- Ναι

Μακροχρόνια άνεργοι.

Αστεγοι, που διαβιούν στο δρόμο ή σε ξενώνες ή φιλοξενούνται προσωρινά σε ιδρύματα ή άλλες κλειστές δομές, καθώς και αυτοί που διαβιούν σε ακατάλληλα καταλύματα.

Μετανάστες που είναι κάτοχοι άδειας διαμονής.

Πρόσφυγες, δικαιούχοι διεθνούς προστασίας ή αιτούντες διεθνή προστασία ή κάτοχοι καθεστώτος επικουρικής προστασίας.

Κακοποιημένες γυναίκες και παιδιά που φιλοξενούνται σε ξενώνες προστασίας θυμάτων βίας.

Other:

Νομίζετε ότι οι άνεργοι είναι ευχαριστημένοι με τον ΟΑΕΔ; *

Ναι

Όχι

Other:

Σε τι διαφέρει ο ΟΑΕΔ από τα κέντρα απασχόλησης στην υπόλοιπη Ευρώπη;

Your answer

Οι εργοδότες εμπιστεύονται τον ΟΑΕΔ ώστε να ζητήσουν μέσα από αυτόν εργαζόμενους; *

Ναι

Όχι

Other: _____

Τι νομίζετε ότι πρέπει να αλλάξει; *

Μπορείτε να εκφράσετε την προσωπική σας άποψη ελεύθερα.

Your answer

Submit

Never submit passwords through Google Forms.

This form was created inside of Nephelē.education. [Report Abuse](#)

Google Forms