

ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΤΕΙ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ-ΣΔΟ

**Η ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ
ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΝΩΣΗ**

**THE ELIMINATION OF UNEMPLOYMENT IN THE
EUROPEAN UNION**

ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ: ΜΑΝΤΖΩΡΟΥ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ **A.M.:** 14634

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ ΚΟΠΑΝΕΛΗ (Δρ.
Χρηματοοικονομίας, MSc, MSc, MSc/Πανεπιστημιακός Υπότροφος Λογιστικής &
Χρηματοοικονομικής ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας - ΣΔΟ)

Μεσολόγγι

Σεπτέμβριος 2015

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την υπεύθυνη καθηγήτρια κ. Κοπανέλη Αναστασία, για την πολύτιμη βοήθεια, τη στήριξή της και το χρόνο που διέθεσε για την περάτωση της παρούσας εργασίας. Οι σημαντικές υποδείξεις και συμβουλές της με κατεύθυναν σ' ένα σωστό τρόπο σκέψης και μου προσέφεραν πολύτιμες γνώσεις και σημαντικά εφόδια για την μετέπειτα ζωή μου.

Επίσης θέλω να εκφράσω ένα μεγάλο ευχαριστώ στην οικογένεια μου, για την στήριξη και την εμπιστοσύνη που μου έδειξε όλα αυτά τα χρόνια των σπουδών μου.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια του προπτυχιακού προγράμματος σπουδών του τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής Τ.Ε.Ι. Δυτικής Ελλάδας - ΣΔΟ, κατά το εαρινό εξάμηνο του έτους 2014-15. Επιβλέπουσα καθηγήτρια είναι η κα Κοπανέλη Αναστασία και θέμα της εργασίας αποτελεί «η καταπολέμηση της ανεργίας από την Ευρωπαϊκή Ένωση». Στα πλαίσια αυτού του θέματος και με την καθοδήγηση της επιβλέπουσας καθηγήτριας μελετήθηκαν ειδικά θέματα των οικονομικών της εργασίας και της απασχόλησης, οι δημογραφικές εξελίξεις στην Ελλάδα και στην Ευρώπη και αναλύθηκαν διεξοδικά τα ευρωπαϊκά και ελληνικά προγράμματα καταπολέμησης της ανεργίας. Σκοπός της εργασίας είναι η παρουσίαση του προβλήματος της ανεργίας και η αντιμετώπισή της μέσα από μέτρα και πολιτικές, καθώς και η κατανόηση βασικών εννοιών των οικονομικών της εργασίας και η εξοικείωση με τα όργανα και τους θεσμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

ABSTRACT

This project is part of the undergraduate curriculum of the accounting and financial department of TEI (Technological Educational Institute) in Western Greece during the winter and the spring semester of the year 2014-15. Supervising Professor is Ms. Anastasia Kopaneli and theme is: "the fight against unemployment in the European Union." Within this topic and with the guidance of the supervising professor special aspects of labor economics and employment were studied, the demographic developments in Greece and in Europe and the European and Greek programs against unemployment were thoroughly analyzed. The Aim of this study is to present the problem of unemployment and how it could be managed through measures and policies, as well as understanding the basic concepts of economic labor and becoming familiarized with the bodies and the European Union institutions.

Περιεχόμενα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	8
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	8
1.1. Γενικά	8
1.2. Σκοπός και στόχοι της μελέτης	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	11
ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	11
2.1. Εισαγωγή	11
2.2. Βασικά δημογραφικά στοιχεία και εξελίξεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση	12
2.2.1. Ο Πληθυσμός στην Ευρώπη	12
2.2.2. Ποιότητα ζωής στην Ε.Ε.	13
2.2.3. Οικονομία-Εμπόριο-Απασχόληση.....	14
2.2.4. Ανεργία	16
2.3. Βασικά δημογραφικά στοιχεία της Ελλάδας.....	17
2.3.1. Γενικά	17
2.3.2. Απασχόληση-Ανεργία	19
2.4. Μετανάστευση και ελεύθερη διακίνηση πολιτών στην Ε.Ε.	22
2.4.1. Γενικά για τη μετανάστευση.....	22
2.4.2. Δικαίωμα ελεύθερης κυκλοφορίας πολιτών στην Ε.Ε.	23
2.5. Επίλογος	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	25
ΕΙΔΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΤΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	25
3.1 Εισαγωγή.....	25
3.2 Προσφορά Εργασίας	27
3.2.1. Ατομική Προσφορά στην Αγορά Εργασίας	27
3.2.2. Συνολική Προσφορά Εργασίας	28
3.2.3 Προσφορά Εργασίας και Κύκλος Ζωής Εργαζομένου.....	29
3.3. Ζήτηση Εργασίας	29
3.4. Η Ισορροπία στην Αγορά Εργασίας.....	31
3.5. Εισφορές Μισθωτών Υπηρεσιών και Επιδοτήσεις.....	32
3.5.1. Εισφορές Μισθωτών Υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ.)	32
3.5.2. Επιβολή Φόρου στους Εργαζόμενους	32

3.5.3. Επιδοτήσεις Απασχόλησης.....	33
3.6. Η Δομή των Μισθών.....	34
3.7. Η Κινητικότητα της Εργασίας.....	34
3.8. Ανεργία.....	36
3.8.1. Ορισμός και τα Είδη της Ανεργίας.....	36
3.8.2. Αιτίες της ανεργίας.....	38
3.8.3. Συνέπειες της ανεργίας.....	39
3.9. Επίλογος.....	39
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.....	41
Η ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	41
4.1 Εισαγωγή.....	41
4.2 Οι Θεσμοί της Αγοράς Εργασίας.....	41
4.3. Η Έννοια της Ευελιξίας στην Αγορά Εργασίας.....	42
4.4 Η Ευελιξία με Ασφάλεια.....	43
4.5 Πολιτικές για την Ευελιξία με Ασφάλεια των Κρατών-Μελών της Ε.Ε.	44
4.5.1. Γενικά.....	44
4.5.2 Το Αυστριακό Σύστημα Αποζημίωσης της Απόλυσης.....	45
4.5.3. Το Δανικό Χρυσό Τρίγωνο.....	46
4.5.4. Προσωρινή Εργασία στην Ολλανδία.....	46
4.5.5. Μείωση των Συμβάσεων Ορισμένου Χρόνου στην Ισπανία.....	47
4.5.6. Η Συμφωνία των Κοινωνικών Εταίρων στην Ιρλανδία «Πορεία Προς το 2016»	47
4.6 Επίλογος.....	48
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5.....	49
ΕΥΡΩΠΑΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	49
5.1. Εισαγωγή.....	49
5.2. Ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση.....	49
5.3. Εργαλεία Πολιτικής της Ε.Ε. για την καταπολέμηση της ανεργίας.....	50
5.3.1. Ευρωπαϊκό Εξάμηνο.....	50
5.3.2. Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού.....	51
5.3.3. Ε.Ε και Συνδικαλιστικές Οργανώσεις.....	52
5.4. Νομικές Πράξεις.....	52
5.5 Χρηματοπιστωτικά Μέσα.....	55
5.5.1. Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.....	55

5.5.2. Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση.....	59
5.5.3. Ταμείο Ευρωπαϊκής Βοήθειας προς τους Απόρους.....	61
5.5.4. Πρόγραμμα για την Απασχόληση και την Κοινωνική Καινοτομία (EaSI)	62
5.5.4.1. Πρόγραμμα Απασχόλησης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Progress).	64
5.5.4.2. Ευρωπαϊκός Μηχανισμός Μικροχρηματοδοτήσεων Progress	64
5.5.5. Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ)	65
5.6. Ευρωπαϊκή Ένωση και καταπολέμηση της ανεργίας των νέων.....	66
5.6.1. Πρόγραμμα Εγγύησης για τους Νέους.....	67
5.6.2. Ευρωπαϊκή Συμμαχία για Θέσεις Μαθητείας.....	68
5.6.3 Το Πρόγραμμα EURES	69
5.7 Δράσεις για τα 8 κράτη-μέλη της Ε.Ε με τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας	71
5.8 Μελλοντικές ενέργειες- η Στρατηγική «Ευρώπη 2020».....	74
5.9. Επίλογος.....	75
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6	76
ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	76
6.1. Εισαγωγή.....	76
6.2. Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης	76
6.2.1. Χαρακτηριστικά και Ιδιαιτερότητες των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης	76
6.2.2. Ο Θεσμικός ρόλος του Ο.Α.Ε.Δ.	77
6.2.3. Οι Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης στην πράξη	78
6.3. Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	79
6.3.1. Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ)	81
6.3.2. Συγχρηματοδοτούμενα Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	81
6.4. Σχέδιο Δράσης για την ενίσχυση της απασχόλησης και της Επιχειρηματικότητας των Νέων.....	82
6.5. Προγράμματα Μαθητείας	83
6.6. Επίλογος.....	84
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7	85
Η ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΟΥΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	85
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8	87
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ.....	87
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	95

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1. Γενικά

Στα πλαίσια της ολοκλήρωσης της φοιτητικής μας δραστηριότητας, είναι και η εκπόνηση πτυχιακής εργασίας. Αυτή η υποχρέωση αποτελεί το τελευταίο στάδιο πριν την λήψη του πτυχίου μας. Η συγκεκριμένη διαδικασία, από την αρχή ως το τέλος της, βοηθά τόσο στον εμπλουτισμό της γνώσης μας, όσο και στην αποκόμιση σημαντικών πληροφοριών, ώστε καθίσταται αναγκαία και ιδιαιτέρως ωφέλιμη.

Το θέμα το οποίο θα πραγματευτεί η παρούσα πτυχιακή είναι το φαινόμενο της ανεργίας και η καταπολέμησή της από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Η ανεργία αποτελεί σήμερα ένα από τα πιο σημαντικά κοινωνικά προβλήματα όχι μόνο στην Ελλάδα, αλλά και στις περισσότερες ανεπτυγμένες χώρες της Ευρώπης. και ο τρόπος που η Ε.Ε. επιλέγει να την αντιμετωπίσει παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Η οικονομική κρίση που πλήττει την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.) έχει αυξήσει τα ποσοστά της ανεργίας όπως θα παρουσιαστεί στη συνέχεια. Η παρούσα εργασία θα επιχειρήσει να αποσαφηνίσει, αρχικά, τον ορισμό και τα είδη της ανεργίας, θέματα της αγοράς εργασίας όπως η προσφορά και η ζήτηση, την κινητικότητα της εργασίας, καθώς και τις αιτίες και τις συνέπειες της ανεργίας. Έπειτα, θα περιγραφεί το πώς εξελίσσονται οι εργασιακές σχέσεις στις χώρες της Ε.Ε., καθώς και το ζήτημα της ανεργίας, όσον αφορά τους νέους και τις γυναίκες, παραθέτοντας παράλληλα και τα αντίστοιχα ποσοστά. Το υπόλοιπο μέρος της εργασίας θα αφιερωθεί στους τρόπους με τους οποίους επιδιώκεται να αντιμετωπιστεί το συγκεκριμένο φαινόμενο μέσα από τις πολιτικές που θα ακολουθήσει το κάθε κράτος ξεχωριστά, αλλά και την κοινή πολιτική της Ε.Ε. Στο πλαίσιο αυτό θα αναλυθούν όλα τα εργαλεία και οι πολιτικές που ακολουθούν τα όργανα και οι θεσμοί της Ε.Ε. και έχουν ως στόχο την τόνωση της απασχόλησης και τη λήψη διαρθρωτικών μέτρων με τελικό σκοπό την μείωση του ποσοστού της ανεργίας στα κράτη-μέλη της. Για την καλύτερη κατανόηση του προβλήματος της ανεργίας παρουσιάζονται παραδείγματα αντιμετώπισης σε διάφορες χώρες της Ε.Ε.

Επίσης θα γίνει εκτενής αναφορά στο θέμα της ευελιξίας στην αγορά εργασίας αφού αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για τη μέγιστη ικανοποίηση των ατομικών και

εργασιακών αναγκών. Τέλος κρίνεται αναγκαία η διεξοδική περιγραφή των πολιτικών απασχόλησης και των προγραμμάτων καταπολέμησης της ανεργίας στην Ελλάδα αφού ο αριθμός των ανέργων στη χώρα μας βρίσκεται σε ιστορικά υψηλό επίπεδο και οι πραγματικοί μισθοί των εργαζομένων έχουν πτωτική τάση.

Εν κατακλείδι θα γίνει αναφορά στη μεθοδολογία της δευτερογενούς έρευνας που βασίζεται στη συλλογή, την επεξεργασία και την αναδιατύπωση δεδομένων που αφορούν το θέμα εκπόνησης της εργασίας. Τελευταίο κεφάλαιο της εργασίας θα αποτελέσουν τα συμπεράσματα και οι διαπιστώσεις που βασίζονται στις γνώσεις που θα αποκομίσουμε εντυφώνοντας στα θέματα της ανεργίας και των προγραμμάτων καταπολέμησής της.

1.2. Σκοπός και στόχοι της μελέτης

Η ιστορία της ανεργίας συμπίπτει με την επέκταση της μισθωτής εργασίας και την παγκοσμιοποίηση της αγοράς. Από το 1970 και ύστερα σημειώνεται μια σταδιακή αύξηση της ανεργίας στις χώρες της Ε.Ε. Το έτος 2008 καθώς εξαπλώθηκε η οικονομική κρίση στην Ευρώπη, χιλιάδες θέσεις εργασίας χάθηκαν μέσα σε λίγους μόνο μήνες, ενώ τα ποσοστά της ανεργίας «σκαρφάλωσαν στα ύψη». Φυσικό επακόλουθο, αποτελούν διάφορα ατομικά και κοινωνικά προβλήματα, όπως φτώχεια, φαινόμενα αλλοτρίωσης, οικονομικές και κοινωνικές ανισότητες. Επιπλέον, παρατηρείται η επίδραση που ασκεί η ανεργία στην ψυχολογική κατάσταση των ανέργων, καθώς ολοένα αυξάνονται τα κρούσματα κατάθλιψης, νευρικών διαταραχών, ακόμα και αυτοκτονιών. Παρατηρώντας αυτά λοιπόν, γίνεται κατανοητό ότι η ανεργία αποτελεί ένα από τα σοβαρότερα κοινωνικά φαινόμενα που χρήζουν αντιμετώπισης.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η παρουσίαση του προβλήματος της ανεργίας και η αντιμετώπισή του μέσω προγραμμάτων και πολιτικών. Οι επιμέρους στόχοι είναι η μελέτη και η κατανόηση βασικών εννοιών των οικονομικών της εργασίας και της απασχόλησης και η εξοικείωση με τα όργανα και τους θεσμούς της Ε.Ε. που ασχολούνται με την αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας. Ακόμη, η ενημέρωση για τις πληθυσμιακές και δημογραφικές εξελίξεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα όσον αφορά τα θέματα απασχόλησης αλλά και των συνεχώς μεταβαλλόμενων προγραμμάτων καταπολέμησης της ανεργίας. Στόχος αποτελεί η διερεύνηση των εξελίξεων στην αγορά εργασίας κατά την πρόσφατη περίοδο και η κατανόηση ότι οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας κατά την τρέχουσα περίοδο, περίοδο βαθειάς και παρατεταμένης ύφεσης, έχουν διαφοροποιηθεί σημαντικά σε σχέση με την περίοδο πριν από την κρίση. Επίσης στόχος

είναι η παρουσίαση των βασικών παραγόντων οι οποίοι επηρέασαν τη συνολική ζήτηση της οικονομίας και συνεπώς και την αγορά εργασίας και η εξέλιξη βασικών δεικτών της ελληνικής και ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας, όπως των ποσοστών συμμετοχής στην αγορά εργασίας, απασχόλησης και ανεργίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

2.1. Εισαγωγή

Σύμφωνα με τον οργανισμό ενωμένων εθνών η δημογραφία ορίζεται ως η επιστήμη που μελετά τους ανθρώπινους πληθυσμούς, πρωταρχικά όσον αφορά το μέγεθος, τη σύνθεση και την εξέλιξή τους. Με λίγα λόγια η δημογραφία δίνει αποτελέσματα μετά από μελέτη για τα χαρακτηριστικά και το μέγεθος των ανθρώπινων πληθυσμών, απαντώντας σε ερωτήματα για την διαχρονική εξέλιξη και διαμόρφωση των πληθυσμών (Κωστάκη 2003).

Τρεις τρόποι υπάρχουν μέσω των οποίων ένα σύνολο ανθρώπων μπορεί να αλλάξει. Η γέννηση, ο θάνατος και η μετακίνηση από και προς τον πληθυσμό (μετανάστευση). Οι τρεις αυτοί παράγοντες δηλ. η γεννητικότητα, η θνησιμότητα και η μετανάστευση, που αναφέρονται στη βιβλιογραφία ως δημογραφικά συμβάντα, δρουν συνεχώς στον πληθυσμό καθορίζοντας το μέγεθος, τη μορφή και την εξέλιξή του. Επίσης δευτερεύοντα δημογραφικά φαινόμενα όπως η γαμηλιότητα, η συχνότητα των διαζυγίων, η κοινωνική κινητικότητα, η απασχόληση και η εσωτερική μετανάστευση δεν επηρεάζουν άμεσα το συνολικό μέγεθος του πληθυσμού αλλά καθορίζουν τη σύνθεσή του. Θα μπορούσαμε να διαχωρίσουμε τα διάφορα δημογραφικά συμβάντα σε δύο κατηγορίες. Σε αυτά που συμβαίνουν μία φορά στη διάρκεια ζωής ενός ατόμου (γέννηση και θάνατος) και σε αυτά που μπορούν να επαναληφθούν (μετανάστευση, γάμος, διαζύγιο). Η μελέτη του ανθρώπινου πληθυσμού βασίζεται στη συλλογή στατιστικών δεδομένων που χωρίζονται σε δύο κατηγορίες :

- Δεδομένα που αφορούν το μέγεθος του πληθυσμού και τη σύνθεσή του βάση διαφόρων χαρακτηριστικών σε μια δεδομένη χρονική στιγμή. Τα χαρακτηριστικά αυτά μπορεί να είναι βιολογικά π.χ. φύλο, ηλικία, φυλή, κοινωνικά ή οικονομικά π.χ. οικογενειακή κατάσταση, επάγγελμα, εισόδημα, γεωγραφικά όπως π.χ. τόπος γέννησης, τόπος διαμονής κ.ά.
- Δεδομένα που αφορούν τη διαχρονική εξέλιξη του πληθυσμού και αναφέρονται στα δημογραφικά συμβάντα. Αυτές οι μετρήσεις αναφέρονται σε μία χρονική περίοδο όπως ο αριθμός θανάτων, ο αριθμός γεννήσεων, ο αριθμός γάμων κατά τη διάρκεια κάποιου ημερολογιακού έτους (Κωστάκη 2003).

Η σύνθεση ή δομή του πληθυσμού προσδιορίζεται από διάφορα χαρακτηριστικά των μελών του πληθυσμού όπως η ηλικία, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσης, το επάγγελμα κ.ά. Τα δημογραφικά συμβάντα επιδρούν στις μεταβολές του μεγέθους και της σύνθεσης του πληθυσμού είτε άμεσα (γέννηση, θάνατος, μετανάστευση) είτε έμμεσα (γαμηλιότητα, εσωτερική μετανάστευση).

Βασικές πηγές άντλησης στατιστικών δεδομένων για τις ανάγκες της πληθυσμιακής ανάλυσης είναι :

- Οι απογραφές του πληθυσμού
- Οι επίσημες καταγραφές δημογραφικών συμβάντων
- Τα μητρώα πληθυσμού
- Οι ειδικές δειγματοληπτικές έρευνες

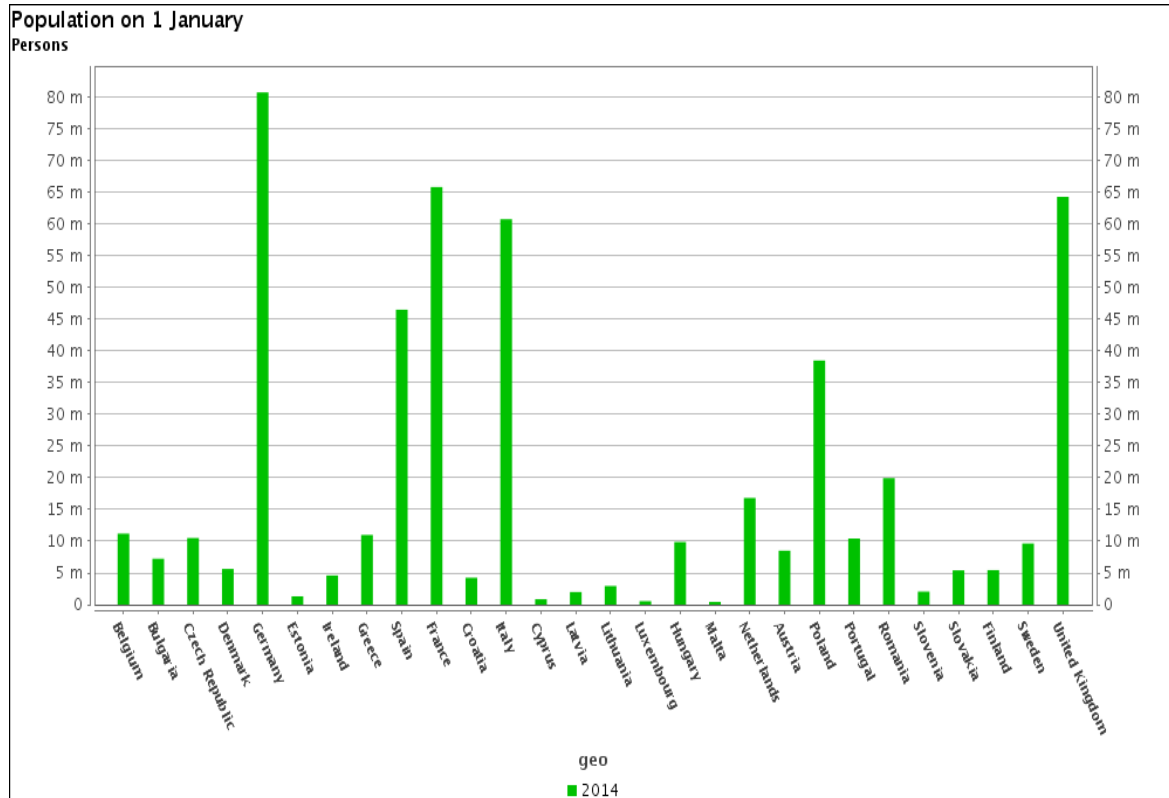
Η βασικότερη πηγή δεδομένων είναι η απογραφή του πληθυσμού, που ορίζεται ως η διαδικασία συλλογής στατιστικών στοιχείων που περιλαμβάνουν το σύνολο των μελών ενός πληθυσμού μιας χώρας, σε κάποια δεδομένη χρονική στιγμή (Κωστάκη 2003).

2.2. Βασικά δημογραφικά στοιχεία και εξελίξεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση

2.2.1. Ο Πληθυσμός στην Ευρώπη

Η Ευρωπαϊκή Ένωση(Ε.Ε.) είναι μία οικονομική και πολιτική ένωση είκοσι οκτώ ευρωπαϊκών κρατών. Ιδρύθηκε την 1^η Νοεμβρίου 1993 με τη θέση σε ισχύ της Συνθήκης για Ευρωπαϊκή Ένωση, γνωστή ως Συνθήκη του Μάαστριχτ βασιζόμενη στις τότε Ευρωπαϊκές Κοινότητες. Με τη Συνθήκη της Λισσαβόνας το 2009 η ευρωπαϊκή κοινότητα αντικαταστάθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση. (http://el.wikipedia.org/wiki/Ευρωπαϊκή_Ένωση).

Η Ε.Ε. εκτείνεται σε πάνω από τέσσερα εκατομμύρια τετραγωνικά χιλιόμετρα και έχει 503 εκατομμύρια κατοίκους, τον τρίτο μεγαλύτερο πληθυσμό στον κόσμο μετά την Κίνα και την Ινδία. Από πλευράς έκτασης, η Γαλλία είναι η μεγαλύτερη χώρα της Ε.Ε. και η Μάλτα η μικρότερη. Κάθε χώρα της Ε.Ε. είναι μοναδική. Αυτό σημαίνει ότι π.χ. το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (Α.Ε.Π.) και η αύξηση του πληθυσμού μπορεί να διαφέρουν κατά πολύ από τη μία χώρα στη άλλη. Κάθε χώρα επίσης έχει δική της προσέγγιση όσον αφορά βασικούς τομείς πολιτικής όπως είναι η εκπαίδευση (<http://www.europa.eu,01/2014>) .



Σχεδιάγραμμα 1 : Ο πληθυσμός στα κράτη της Ε.Ε. Ιανουάριος 2014

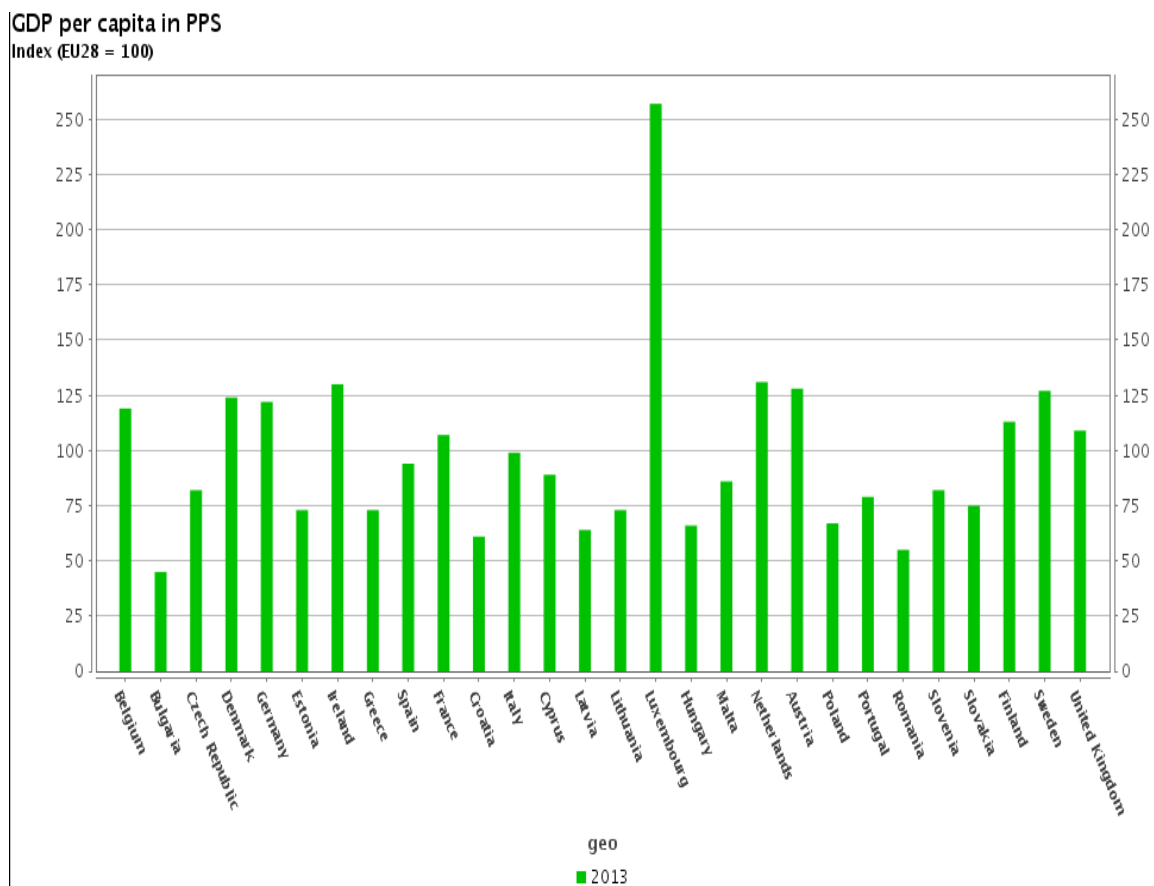
(πηγή : Eurostat)

Από το διάγραμμα προκύπτει ότι υπάρχουν οι χώρες με μεγάλους πληθυσμούς όπως η Γερμανία, η Γαλλία, η Ισπανία, η Ιταλία και το Ηνωμένο Βασίλειο και οι μικρότερες όπως είναι η Εσθονία, η Λεττονία, το Λουξεμβούργο και η Μάλτα. Η αύξηση του πληθυσμού της Ευρώπης προκύπτει από το συνδυασμό της φυσικής αύξησης, που είναι ο ετήσιος αριθμός των γεννήσεων όταν υπερβαίνει τον αριθμό των θανάτων, και της καθαρής μετανάστευσης, που είναι ο αριθμός των ατόμων που εγκαθίστανται όταν υπερβαίνει τον αριθμό εκείνων που την εγκαταλείπουν. Ταυτόχρονα, ο πληθυσμός της Ευρώπης γερνάει, καθώς αυξάνεται το προσδόκιμο ζωής και γεννιούνται λιγότερα παιδιά (<http://www.europa.eu>, 01/2014).

2.2.2. Ποιότητα ζωής στην Ε.Ε.

Μπορούμε να συγκρίνουμε τις χώρες όσον αφορά το βιοτικό τους επίπεδο με τη μέτρηση των τιμών ορισμένων αγαθών και υπηρεσιών κάθε χώρας σε σχέση με το εισόδημα, χρησιμοποιώντας ένα τεχνητό νόμισμα που ονομάζεται μονάδα αγοραστικής δύναμης (ΜΑΔ). Η σύγκριση του κατά κεφαλήν ΑΕΠ σε ΜΑΔ παρέχει μία εικόνα του βιοτικού επιπέδου σε όλη την Ε.Ε. Η ίδια προσπαθεί να βελτιώσει το βιοτικό επίπεδο

προστατεύοντας το περιβάλλον, ενθαρρύνοντας τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης, περιορίζοντας τις περιφερειακές ανισότητες και συνδέοντας απομονωμένες περιοχές με την ανάπτυξη διασυνοριακών υποδομών. Στο παρακάτω διάγραμμα απεικονίζεται το κατά κεφαλήν ΑΕΠ κάθε χώρας (GDP per capita) σε μονάδες αγοραστικής δύναμης (PPS) στις χώρες της Ε.Ε. (<http://www.europa.eu>, 05/07/2007).



Σχεδιάγραμμα 2 : Κατά κεφαλήν ΑΕΠ σε μονάδες ΜΑΔ 2013

(πηγή : Eurostat)

2.2.3. Οικονομία-Εμπόριο-Απασχόληση

Η Ε.Ε. ως ενιαία αγορά 28 κρατών-μελών αποτελεί σημαντική εμπορική δύναμη σε παγκόσμιο επίπεδο. Σκοπός της Ε.Ε. είναι η οικονομική ανάπτυξη των κρατών-μελών με επενδύσεις στις μεταφορές, την ενέργεια και την έρευνα. Η οικονομία της Ε.Ε. από την πλευρά του ΑΕΠ είναι σήμερα μεγαλύτερη από την οικονομία των Η.Π.Α. : ΑΕΠ της Ε.Ε. το 2012 ανήλθε στα 12,9 τρισεκατομμύρια ευρώ (<http://www.europa.eu>).

Στην Ε.Ε. αναλογεί το 7% του πληθυσμού της γης. Παρόλα αυτά, οι εμπορικές συναλλαγές της με τον υπόλοιπο κόσμο φτάνουν το 20% των παγκόσμιων εισαγωγών και εξαγωγών. Τα 2/3 των εμπορικών συναλλαγών των χωρών της Ε.Ε. πραγματοποιούνται με άλλες χώρες της Ε.Ε. Παρόλο που το εμπόριο έχει πληγεί από την παγκόσμια ύφεση, η Ε.Ε. παραμένει πρώτη εμπορική δύναμη σε παγκόσμιο επίπεδο, καθώς το 2011 της αναλογούσε το 16,4% των παγκόσμιων εισαγωγών. Ακολουθούν στη δεύτερη θέση οι Ηνωμένες Πολιτείες με 15,5% του συνόλου των εισαγωγών και στην τρίτη θέση η Κίνα με 11,9%. Η Ε.Ε. ήταν επίσης ο μεγαλύτερος εξαγωγέας με 15,4% του συνόλου των εξαγωγών σε σύγκριση με το 13,4% της Κίνας και το 10,5% των Ηνωμένων Πολιτειών. Η απασχόληση έχει επίσης δεχθεί πλήγμα από την παγκόσμια οικονομική κρίση και την αναταραχή στην Ευρωζώνη (<http://www.europa.eu>, 2013).

ΧΡΟΝΟΛΟΓΙΑ	2009	2010	2011	2012	2013
ΧΩΡΕΣ					
Ε.Ε. (28 χώρες)	219079,4	217471,0	217073,9	216687,3	216507,9
Βέλγιο	4420,7	4488,7	4509,3	4523,9	4530,3
Βουλγαρία	3253,6	3052,8	3965,2	2934,0	2934,9
Τσεχία	4934,3	4885,2	4872,7	4890,0	4937,1
Γερμανία	38471,1	38737,8	38787,2	39125,5	39531,4
Δανία	2770,5	2706,1	2702,7	2688,6	2687,6
Εσθονία	593,9	568	603,2	614,9	621,3
Ιρλανδία	1961,3	1882,2	1849,1	1837,8	1881,2
Ελλάδα	4556,0	4389,8	4054,3	3695	3513,2
Ισπανία	19106,9	18724,5	18421,4	17632,7	17139
Γαλλία	25633,6	25690,4	25751,3	25749,0	25749,4
Κροατία	1605,3	1541,2	1492,5	1445,9	1524
Ιταλία	23025,0	22872,3	22967,2	22898,7	22420,3
Κύπρος	382,9	395,2	398,2	385,2	365,1
Λεττονία	908,5	850,7	861,6	875,6	893,9
Λιθουανία	1317,4	1247,7	1253,6	1275,7	1292,8
Λουξεμβούργο	217,2	220,8	224,8	236,1	238,7
Ουγγαρία	3781,8	3781,2	3811,9	3877,9	3938,4

Μάλτα	159,4	162,6	166,6	170,3	175,9
Ολλανδία	8596,1	8370,2	8368,7	8424,2	8364,8
Αυστρία	4077,5	4090,3	4143,8	4183,7	4175,1
Πολωνία	15868	15473,1	15562,1	15590,7	15568
Πορτογαλία	4968,6	4898,4	4740,1	4546,9	4429,4
Ρουμανία	9243,5	9239,4	9137,7	9262,8	9247,4
Σλοβενία	980,7	966	936,1	923,8	905,9
Σλοβακία	2366,3	2317,5	2315,3	2329	2329,7
Φιλανδία	2457,3	2447,5	2473,7	2483,2	2456,7
Σουηδία	4499,3	4523,7	4625,9	4657,1	4704,5
Ηνωμένο Βασίλειο	28922,7	28941,5	29077,7	29428,1	29952,5

Πίνακας 1 : Απασχόληση στις χώρες της Ε.Ε. για τα έτη 2009-2013

(πηγή : Eurostat)

Όπως παρουσιάζεται στον παραπάνω πίνακα για χρονικές περιόδους από το 2009 έως και το 2013 όπου και υπάρχουν επίσημα δεδομένα, η Ε.Ε. των 28 κρατών-μελών παρουσιάζει πτώση στο συνολικό δείκτη απασχόλησης. Στην πλειονότητα των χωρών παρατηρείται μείωση στο συνολικό αριθμό εργαζομένων ως αποτέλεσμα της γενικευμένης οικονομικής κρίσης.

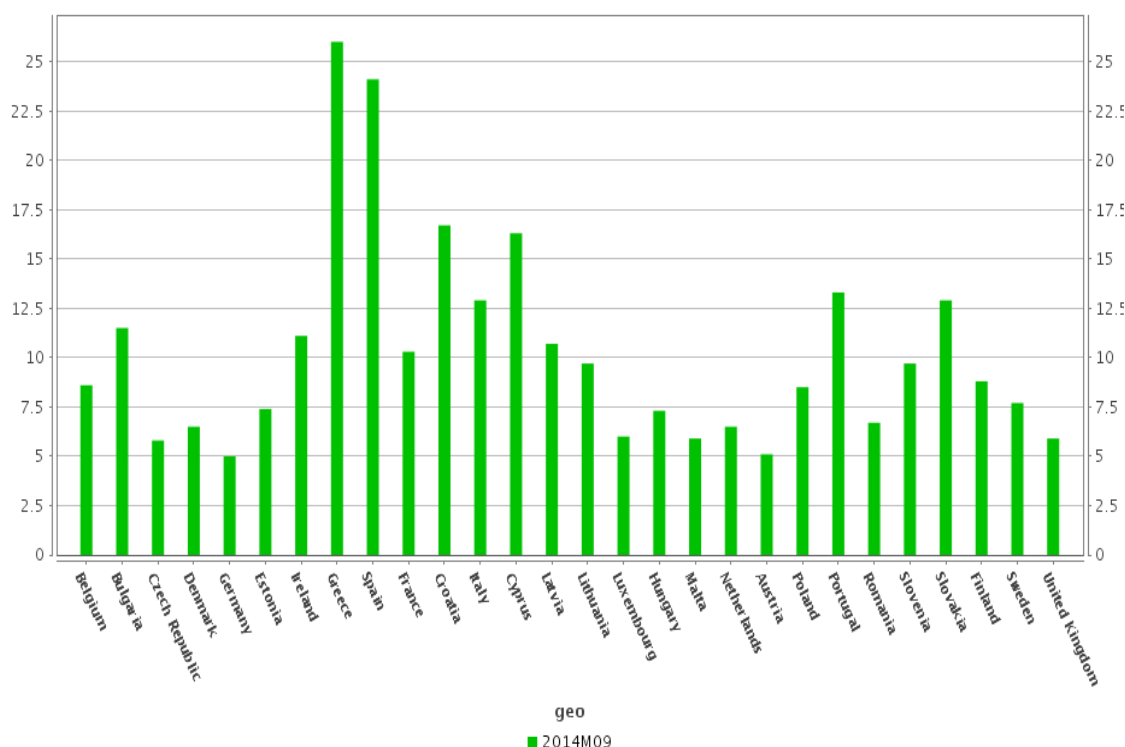
Σκοπός της Ε.Ε. είναι η δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας για μία κοινωνία βασισμένη στη γνώση. Αυτό απαιτεί επενδύσεις σε πολιτικές για την εκπαίδευση, την επιστήμη και την απασχόληση κατάλληλα προσαρμοσμένες ώστε να συμβαδίζουν με το ρυθμό των εξελίξεων και να μπορούν να οδηγήσουν την Ε.Ε. σε έξοδο από την οικονομική κρίση.

2.2.4. Ανεργία

Ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα για την Ε.Ε. αποτελεί η ανεργία. Σύμφωνα με την Eurostat, το επίσημο ποσοστό των ανέργων φτάνει τα 18,39 εκατομμύρια το Νοέμβριο του 2014. Το ποσοστό υποχώρησε σε σχέση με τον Οκτώβριο του 2013 οπότε ήταν στο 11,9%. Ο αριθμός των ανέργων πάντως αυξήθηκε κατά 60.000 στα 18,39 εκατομμύρια. Στην Ε.Ε. των 28 κρατών-μελών η ανεργία παραμένει στο 10% τον Οκτώβριο,

αμετάβλητη από τον προηγούμενο μήνα, ενώ υποχώρησε από το 10,7% του Οκτωβρίου το 2013.

Harmonised unemployment rate by sex
Total



Σχεδιάγραμμα 3 : Ποσοστά ανεργίας στις χώρες της Ε.Ε. 09/2014

(πηγή : Eurostat)

Στο διάγραμμα, παρουσιάζονται τα ποσοστά ανεργίας των 28 κρατών-μελών της Ε.Ε. όπως αυτά καταγράφονται τον Σεπτέμβριο του 2014. Η χώρα μας είναι πρωταθλήτρια στην ανεργία με ποσοστό 26% και ακολουθεί η Ισπανία με 24,1%. Στη συνέχεια η Κροατία με 16,7%, η Κύπρος με 16,3%, η Πορτογαλία με 13,3% και η Σλοβακία με 12,9%. Στα χαμηλότερα ποσοστά συγκαταλέγονται αυτά της Αυστρίας με 5,1% και της Γερμανίας με 5% (πηγή : Eurostat).

2.3. Βασικά δημογραφικά στοιχεία της Ελλάδας

2.3.1. Γενικά

Η Ελλάδα με στρατηγική θέση στο βορειοανατολικό άκρο της μεσογείου κατέχει το νοτιότερο τμήμα της βαλκανικής χερσονήσου, στα νοτιοανατολικά της Ευρώπης. Οι σημαντικότεροι τομείς της ελληνικής οικονομίας το 2012 ήταν το χονδρικό και λιανικό εμπόριο, οι μεταφορές, οι υπηρεσίες στέγασης και εστίασης (23,2%), η άμυνα, η

εκπαίδευση, η υγεία και η κοινωνική πρόνοια (21,2%) και οι κτηματομεσιτικές δραστηριότητες (16,7%). Η Ελλάδα πραγματοποιεί εξαγωγές κυρίως προς την Τουρκία και τη Γερμανία, ενώ οι εισαγωγές της προέρχονται κυρίως από τη Ρωσία, τη Γερμανία και την Ιταλία (<http://www.europa.eu>, 09/2014).

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ	Απογραφή πληθυσμού- κατοικιών 2011			
	Σύνολο	%	Άρρενες	Θήλεις
Σύνολο Ελλάδος	10816,286	100	5303,223	5513,063
Ανατολική Μακεδονία και Θράκη	608,182	5,6	299,643	308,539
Κεντρική Μακεδονία	1882,108	17,4	912,693	969,415
Δυτική Μακεδονία	283,689	2,6	141,779	141,910
Θεσσαλία	732,762	6,8	362,194	370,568
Ήπειρος	336,856	3,1	165,775	171,081
Ιόνια Νησιά	207,855	1,9	102,400	105,455
Δυτική Ελλάδα	679,796	6,3	339,310	340,486
Στερεά Ελλάδα	547,390	5,1	277,475	269,915
Πελοπόννησος	577,903	5,3	291,777	286,126
Αττική	3828,434	35,4	1845,663	1982,771
Βόρειο Αιγαίο	199,231	1,8	99,984	99,247
Νότιο Αιγαίο	309,015	2,9	155,865	153,150
Κρήτη	623,065	5,8	308,665	314,400

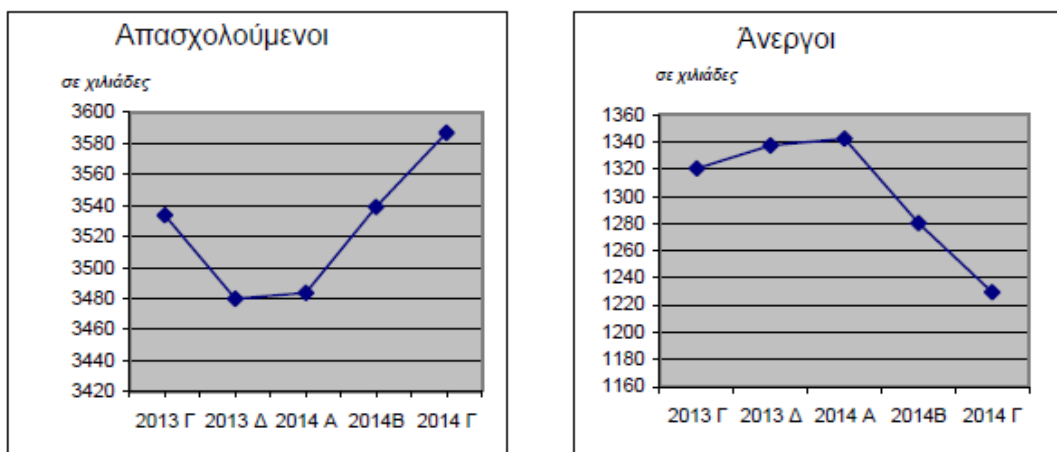
Σχεδιάγραμμα 4 : Μόνιμος πληθυσμός της Ελλάδας κατά φύλο και περιφέρεια 2011

(πηγή : ΕΛ.ΣΤΑΤ.)

Σύμφωνα με την επίσημη απογραφή της Ελληνικής Στατιστικής Υπηρεσίας (ΕΛ.ΣΤΑΤ), το 2011 ο μόνιμος πληθυσμός της Ελλάδας ανέρχεται στα 10,82 εκατομμύρια κατοίκους. Όπως θα παρατηρήσουμε στον παρακάτω πίνακα, ο πληθυσμός της Ελλάδας είναι συγκεντρωμένος στα μεγάλα αστικά κέντρα. Στην Αττική διαμένει το 35,4% του συνολικού πληθυσμού της χώρας ενώ στην Κεντρική Μακεδονία (Θεσσαλονίκη) το 17,4%.

2.3.2. Απασχόληση-Ανεργία

Σύμφωνα με το δελτίο τύπου στις 18 Δεκεμβρίου 2014 της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής κατά το Γ' τρίμηνο του 2014 ο αριθμός των απασχολούμενων ανήλθε σε 3,59 εκατ. και των ανέργων σε 1,23 εκατ. Άτομα. Το ποσοστό ανεργίας μειώθηκε στο 25,5% έναντι 26,6% του προηγούμενου τριμήνου του 2013.



Πίνακας 2 : Οι Απασχολούμενοι και οι Άνεργοι της Ελληνικής Επικράτειας.

(πηγή : ΕΛ.ΣΤΑΤ.)

Τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών (29,2%) κατά το Γ' τρίμηνο του 2014 είναι σημαντικά υψηλότερα από αυτά των αντρών (22,6%), πράγμα που δείχνει ότι το ποσοστό των γυναικών στην συνολική απασχόληση υπολείπεται των αντρών. Η διαφορά που χωρίζει τα ποσοστά ανεργίας μεταξύ αντρών και γυναικών παραμένει στην Ελλάδα μία από τις μεγαλύτερες στην Ευρώπη. Τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας παρατηρείται στους νέους ηλικίας 15 έως 24 που αγγίζει το ιλιγγιώδες ποσοστό του 49,5%. Ιδιαίτερα στις γυναίκες αυτής της ηλικίας το ποσοστό ανεργίας πλησιάζει το 57%. Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται τα ποσοστά ανεργίας κατά φύλο και ηλικιακές ομάδες για το Γ' τρίμηνο του 2013 και 2014. Από τα στοιχεία του πίνακα προκύπτει ότι η συνολική ανεργία μειώνεται σταδιακά αλλά το πρόβλημα συνεχίζει να είναι μεγάλο αφού μεγάλο ποσοστό του εργατικού δυναμικού συνεχίζει να μένει χωρίς δουλειά.

Ηλικία	Γ' τρίμηνο					
	2013			2014		
	Άρρενες	Θήλειες	Σύνολο	Άρρενες	Θήλειες	Σύνολο
Σύνολο	24,0	31,3	27,2	22,6	29,2	25,5
15-24	53,0	62,4	57,1	43,3	56,6	49,5

25-29	40,9	46,7	43,5	37,0	42,6	39,7
30-44	21,8	30,8	25,9	21,5	28,6	24,7
45-64	17,3	21,2	18,9	16,9	20,6	18,5
65+	9,4	5,1	8,2	11,0	5,4	9,3

Πίνακας 3 : Ανεργία κατά φύλο και Ομάδες Ηλικιών για τα έτη 2013 και 2014

(πηγή:ΕΛ.ΣΤΑΤ)

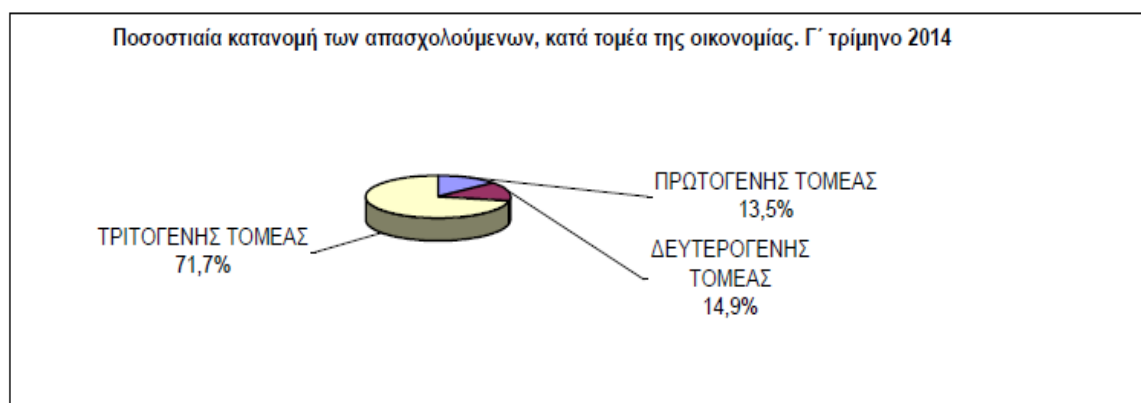
Σε επίπεδα περιφέρειας τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας παρατηρούνται στην Κεντρική Μακεδονία με 27,8% και στη Δυτική Ελλάδα με 27,5%. Στον αντίποδα το μικρότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στο Νότιο Αιγαίο με 15,2% και στις Ιόνιες Νήσους με 16,1%.

Περιφέρειες	Γ' τρίμηνο	
	2013	2014
Σύνολο Χώρας	27,2	25,5
Ανατολική Μακεδονία και Θράκη	27,1	23,0
Κεντρική Μακεδονία	30,2	27,8
Δυτική Μακεδονία	32,1	26,7
Ήπειρος	27,5	25,9
Θεσσαλία	25,1	25,4
Ιόνιοι Νήσοι	12,8	16,1
Δυτική Ελλάδα	28,9	27,5
Στερεά Ελλάδα	28,4	26,0
Αττική	28,8	27,1
Πελοπόννησος	22,4	23,0
Βόρειο Αιγαίο	20,8	21,6
Νότιο Αιγαίο	17,3	15,2
Κρήτη	22,9	20,9

Πίνακας 4 : Η Ανεργία κατά Περιφέρεια

(πηγή : ΕΛ.ΣΤΑΤ.)

Τα μικρά ποσοστά ανεργίας στο Νότιο Αιγαίο και τις Ιόνιες Νήσους οφείλονται κατά κύριο λόγο στον τουρισμό που αποτελεί πυλώνα στήριξης της ελληνικής οικονομίας και συνεισφέρει τα μέγιστα στο Α.Ε.Π της χώρας. Η διάρθρωση της ελληνικής οικονομίας επικεντρώνεται στον τριτογενή τομέα απασχόλησης που περιλαμβάνει την παροχή υπηρεσιών. Είναι το τελευταίο στάδιο της παραγωγικής διαδικασίας που έχει να κάνει με ενέργειες που φέρνουν τα τελικά προϊόντα στον καταναλωτή. Σε αυτό τον τομέα οικονομικής δραστηριότητας ανήκουν οι μεταφορές, το εμπόριο, οι τράπεζες, οι ασφαλιστικές επιχειρήσεις, οι ελεύθεροι επαγγελματίες (δικηγόροι, γιατροί), οι απασχολούμενοι στον κλάδο αναψυχής και στον τουρισμό. Στην Ελλάδα η συμβολή του τριτογενή τομέα τόσο στο Α.Ε.Π όσο και στη συνολική απασχόληση παρουσιάζει συνεχή αύξηση. Στο παρακάτω διάγραμμα παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των απασχολούμενων κατά τομέα της οικονομίας. Τη μερίδα του λέοντος καταλαμβάνει ο τριτογενής τομέας με 71,7% ενώ πρωτογενής και δευτερογενής ακολουθούν με 13,5% και 14,9% αντίστοιχα.



Σχεδιάγραμμα 4 : Ποσοστιαία κατανομή των απασχολουμένων, κατά τομέα της οικονομίας, Γ' τρίμηνο 2014

(πηγή : ΕΛ.ΣΤΑΤ.)

Όπως είναι γνωστό η χώρα μας υπέστη σοβαρές αναταραχές λόγω της γενικευμένης οικονομικής κρίσης. Πρωταρχικός τομέας που επηρεάστηκε από αυτήν είναι η απασχόληση. Εκατοντάδες επιχειρήσεις έκλεισαν ή προχώρησαν σε μαζικές απολύσεις προσωπικού με αποτέλεσμα η απασχόληση να συρρικνωθεί και η ανεργία να εκτιναχθεί στα ύψη. Μέτρα καταπολέμησης της ανεργίας τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε ελληνικό επίπεδο βοηθούν στην τόνωση της απασχόλησης και στη εύρεση εργασίας σε χιλιάδες ανέργους. Τα μέτρα αυτά, που θα παρουσιαστούν διεξοδικά σε επόμενο κεφάλαιο, αποτελούν τη βάση για την ανόρθωση της οικονομίας και τη βελτίωση του κοινωνικού και οικονομικού επιπέδου των Ελλήνων.

2.4. Μετανάστευση και ελεύθερη διακίνηση πολιτών στην Ε.Ε.

2.4.1. Γενικά για τη μετανάστευση

Ο όρος Μετανάστευση (migration), τόσο κατά τις κοινωνικές επιστήμες όσο και κατά το Διεθνές Δίκαιο αναφέρεται στην, για διάφορους λόγους, γεωγραφική μετακίνηση ανθρώπων είτε μεμονωμένα είτε κατά ομάδες. Οι λόγοι που γεννούν το φαινόμενο της μετανάστευσης είναι ποικίλοι κι εξαρτώνται από τις συνθήκες που επικρατούν κατά δεδομένη κάθε φορά χρονική περίοδο από τους τόπους της προγενέστερης διαμονής στους τόπους αποδημίας.

Στη βιβλιογραφία η μετανάστευση χαρακτηρίζεται με έξι ζευγάρια εννοιών :

- Την εσωτερική και εξωτερική
- Την προσωρινή και τη μόνιμη
- Την εκούσια και την ακούσια
- Τη νόμιμη και την παράνομη
- Την πρωτογενή και τη δευτερογενή
- Την Ηπειρωτική και την υπερπόντια

(<http://el.wikipedia.org/wiki/Μετανάστευση>).

Η ρύθμιση της νόμιμης μετανάστευσης και η ορθή διαχείριση της παράνομης μετανάστευσης με την παράλληλη τήρηση των διεθνών κανόνων σεβασμού και προστασίας των ανθρώπινων δικαιωμάτων όλων, νόμιμων και παράνομων μεταναστών αποτελούν ύψιστο στόχο για την Ε.Ε. Η μετανάστευση αντιμετωπίζεται ως ένα φαινόμενο που χρήζει ρύθμισης και το οποίο μπορεί να συμβάλει στην οικονομική ανάπτυξη της Ε.Ε. καθώς και στον πολιτιστικό και πολιτισμικό εμπλουτισμό της.



Σχεδιάγραμμα 5 : Μετανάστευση και Ασυλο (Πηγή : www.moi.gov.cy)

2.4.2. Δικαίωμα ελεύθερης κυκλοφορίας πολιτών στην Ε.Ε.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση εκδίδει οδηγίες¹ σχετικά με το δικαίωμα των Ευρωπαίων πολιτών να κυκλοφορούν και να διαμένουν ελεύθερα σε όλη την Ένωση, συγκεντρώνοντας τις πράξεις που βρίσκονται διάσπαρτες στο περίπλοκο νομοθετικό σύστημα βάσει του οποίου διευθετείτο μέχρι σήμερα το ζήτημα. Μεταξύ άλλων, τα μέτρα που βασίζονται στις οδηγίες αυτές στοχεύουν: στη διευκόλυνση της άσκησης του δικαιώματος ελεύθερης κυκλοφορίας και διαμονής των πολιτών της Ένωσης, στον περιορισμό στο ελάχιστο των αναγκαίων διοικητικών διατυπώσεων, στον καλύτερο προσδιορισμό του καθεστώτος των μελών της οικογενείας τους, στην οριοθέτηση της δυνατότητας άρνησης ή τερματισμού της διαμονής, στην καθιέρωση ενός δικαιώματος μόνιμης διαμονής.

Κάθε πολίτης της Ε.Ε. έχει το δικαίωμα να αναχωρεί από το έδαφος ενός κράτους μέλους προκειμένου να μεταβεί σε άλλο κράτος μέλος, εφόσον φέρει ισχύον δελτίο ταυτότητας ή διαβατήριο. Σε κάθε περίπτωση, δεν μπορεί να του επιβληθεί καμία θεώρηση εξόδου ή εισόδου από τη χώρα υποδοχής.

Το δικαίωμα διαμονής του πολίτη για χρονικό διάστημα άνω των τριών μηνών ισχύει εφόσον:

- είτε ασκεί οικονομική δραστηριότητα ως μισθωτός ή μη μισθωτός εργαζόμενος.
- είτε διαθέτει επαρκείς πόρους και ασφάλιση ασθένειας ούτως ώστε να μην επιβαρύνει κατά τη διάρκεια της διαμονής του το σύστημα κοινωνικής πρόνοιας του κράτους μέλους υποδοχής. Στο πλαίσιο αυτό, τα κράτη μέλη δεν δύνανται να προσδιορίζουν το ύψος των πόρων που τα ίδια θεωρούν επαρκείς, πρέπει όμως να λάβουν υπόψη τους την προσωπική κατάσταση του ενδιαφερομένου.
- είτε παρακολουθεί κατάρτιση ως σπουδαστής και διαθέτει επαρκείς πόρους και ασφάλεια ασθένειας ώστε να μην καταστεί κατά την παραμονή του βάρος για την κοινωνική πρόνοια του κράτους μέλους υποδοχής.
- είτε είναι μέλος της οικογενείας πολίτη της Ένωσης που εμπίπτει σε μια από τις προαναφερθείσες κατηγορίες (<http://www.europa.eu>).

Κάθε πολίτης της Ένωσης αποκτά το δικαίωμα μόνιμης διαμονής στο κράτος μέλος υποδοχής εφόσον έχει διαμείνει νομίμως και επί συνεχές διάστημα πέντε ετών στο

¹ Οδηγία 2004/38/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 29ης Απριλίου 2004 σχετικά με το δικαίωμα των πολιτών της Ένωσης και των μελών της οικογενείας τους να κυκλοφορούν και να διαμένουν ελεύθερα στο έδαφος των κρατών μελών, για την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΟΚ) αριθ. 1612/68 και την κατάργηση των οδηγιών 64/221/ΕΚ, 68/360/ΕΟΚ, 72/194/ΕΟΚ, 73/148/ΕΟΚ, 75/34/ΕΟΚ, 75/35/ΕΟΚ, 90/364/ΕΟΚ, 90/365/ΕΟΚ και 93/96/ΕΟΚ.

έδαφος του εν λόγω κράτους μέλους και εφόσον δεν έχει ληφθεί κατά αυτού κάποιο μέτρο απέλασης.

2.5. Επίλογος

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάστηκαν τα κυριότερα δημογραφικά στοιχεία για την Ε.Ε. και για την Ελλάδα, έγινε αναφορά σε στατιστικά δεδομένα που αφορούν τον πληθυσμό, τα επίπεδα απασχόλησης και την ανεργία. Από την ανάλυσή τους γίνεται κατανοητή η σημαντικότητα του προβλήματος της ανεργίας και αντιλαμβανόμαστε πόσο σημαντικό είναι να παρθούν μέτρα για την αντιμετώπισή της. Αναφέρθηκε το θέμα της μετανάστευσης και της ελευθερίας της κίνησης των πολιτών μέσα στην Ε.Ε. για να γίνει κατανοητό ότι το θέμα της ανεργίας απασχολεί όλους τους ευρωπαίους πολίτες και η επίλυσή του θεωρείται πρωτεύουσας σημασίας για τη οικονομική και κοινωνική ανάπτυξή τους. Σε συνδυασμό με τη ευελιξία της αγοράς εργασίας που θα αναλυθεί στο επόμενο κεφάλαιο, γίνεται μια εισαγωγή για το πώς η αγορά εργασίας επηρεάζει την οικονομία των χωρών της Ε.Ε. και πόσο σημαντικό είναι να λειτουργεί σωστά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΕΙΔΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΤΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

3.1 Εισαγωγή

Με τον όρο εργασία θεωρείται η απασχόληση του ανθρώπου για κάποιο σκοπό. Η εργασία μπορεί να είναι σωματική ή πνευματική ανάλογα με το στοιχείο που επικρατεί. Κάθε άνθρωπος εργάζεται ή για τον εαυτό του ή για κάποιον άλλον. Όταν η εργασία παρέχεται για λογαριασμό άλλου (εργοδότης) τα πρόσωπα συνδέονται με μία έννομη σχέση. Από τη σχέση αυτή προκύπτει η υποχρέωση του εργαζόμενου να φέρει εις πέρας το έργο που έχει αναλάβει αλλά και του εργοδότη να τον πληρώσει για την εργασία που παρείχε. Η εξασφάλιση ικανοποιητικών αμοιβών και όρων εργασίας για τους εργαζόμενους συμβάλλει στην ισορροπία της κοινωνικής ζωής και του οικονομικού συστήματος.

Το εργατικό δίκαιο και τα οικονομικά της εργασίας ενδιαφέρονται για τις περιπτώσεις εργασίας από ένα πρόσωπο σε κάποιο άλλο μόνο για εκείνη τη μορφή εργασίας που καλείται εξαρτημένη εργασία. Η σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου ρυθμίζεται από τη σύμβαση εργασίας που παρουσιάζει αναλυτικά τους όρους στις εργασιακές σχέσεις. Η έννομη σχέση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων καλύπτεται από την εργατική νομοθεσία η οποία ορίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μελών της. Η εργατική νομοθεσία αναφέρεται σε δύο βασικούς τομείς :

- Τις συνθήκες εργασίας που ορίζουν, το ωράριο εργασίας, τη μερική απασχόληση και την εργασία ορισμένου χρόνου και την απόσπαση εργαζομένου.
- Την ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζομένους για ομαδικές απολύσεις και μεταβιβάσεις επιχειρήσεων.

Σκοπός είναι η υψηλή απασχόληση και η ισχυρή κοινωνική προστασία, η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και η προστασία της κοινωνικής συνοχής.

Το μεγαλύτερο ποσοστό των ανθρώπων αφιερώνει ένα σημαντικό μέρος του χρόνου του στην αγορά εργασίας. Από το τί θα κάνει ο καθένας στην αγορά εργασίας εξαρτώνται ο πλούτος, το είδος των αγαθών που αποκτά, τα άτομα που συναναστρέφεται, ακόμα και ο τύπος των ανθρώπων που τον συμπαθούν. Τα οικονομικά της εργασίας μελετούν τον τρόπο με τον οποίο λειτουργούν οι αγορές εργασίας. Η μελέτη των

οικονομικών της εργασίας είναι πολύ σημαντική γιατί αναλύοντας τις αγορές εργασίας εξετάζουμε και σύγχρονα κοινωνικά προβλήματα που μας απασχολούν, όπως για παράδειγμα :

- Γιατί η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό αυξανόταν σταθερά τον προηγούμενο αιώνα σε πολλές ανεπτυγμένες χώρες.
- Πως η μετανάστευση επηρεάζει τους μισθούς και τις ευκαιρίες απασχόλησης του εργατικού δυναμικού μιας χώρας.
- Αν ο ελάχιστος μισθός επηρεάζει το ποσοστό ανεργίας στους ανειδίκευτους εργάτες.
- Αν οι επιδοτήσεις μισθών και φόρων βοηθούν τις επιχειρήσεις να αυξήσουν τις θέσεις εργασίας.
- Ποια η επίδραση των εργατικών ενώσεων, στα μέλη τους και στην υπόλοιπη οικονομία.
- Αν τα υψηλά επιδόματα ανεργίας επιμηκύνουν το χρόνο παραμονής εκτός αγοράς εργασίας (BORJAS,2003:23-24).

Ερωτήματα και προβληματισμοί όπως αυτά που διατυπώθηκαν παραπάνω αποδεικνύουν τη σπουδαιότητα και την αξία της μελέτης τους για τις αγορές εργασίας. Τα οικονομικά της εργασίας δίνουν τη δυνατότητα να γίνουν κατανοητά πολλά από τα κοινωνικά και πολιτικά προβλήματα που αντιμετωπίζει ο σύγχρονος κόσμος ιδιαίτερα σε περιπτώσεις οικονομικής κρίσης, όπως αυτή που ζούμε στις μέρες μας. Τα οικονομικά της εργασίας χρησιμοποιούν υποδείγματα που περιέχουν τρεις διαφορετικές ομάδες δρώντων :

- Τους εργάτες, που κατέχουν την πρωταγωνιστική θέση γιατί χωρίς αυτούς δεν θα υπήρχε εργασία στην αγορά. Είναι αυτοί που αποφασίζουν αν θα εργαστούν ή όχι, πόσες ώρες θα εργαστούν, ποιο επάγγελμα θα ακολουθήσουν, τι δεξιότητες θα αποκτήσουν και πόση προσπάθεια θα αφιερώσουν στην εργασία τους. Σκοπός όλων αυτών είναι η επιθυμία επιλογής της καλύτερης διαθέσιμης από μία σειρά επιλογών. Έτσι οι εργάτες δρουν με τέτοιο τρόπο ώστε να μεγιστοποιήσουν την προσωπική τους ευημερία. Τα άτομα που επιθυμούν το μέγιστο τείνουν να διαθέτουν περισσότερο χρόνο και προσπάθεια σε δραστηριότητες που δίνουν καλύτερη αμοιβή.
- Τις επιχειρήσεις, που πρέπει να αποφασίζουν τον αριθμό των εργατών που θα προσλάβουν ή θα απολύσουν, τις ειδικότητες των εργατών και το σύνολο των ωρών που αυτοί θα δουλέψουν, το κεφάλαιο που θα διαθέσουν και τις συνθήκες

εργασίας που θα προσφέρουν στους εργαζομένους τους. Βασικότερος παράγοντας των αποφάσεων αποτελεί η μεγιστοποίηση των κερδών, που αποτελεί και βασικό κριτήριο επιβίωσης των επιχειρήσεων. Άρα οι επιχειρήσεις θα μεγιστοποιήσουν τα κέρδη τους παίρνοντας αποφάσεις πρόσληψης και απόλυσης εργαζομένων που εξυπηρετούν καλύτερα τις ανάγκες τους. Έτσι, θεωρητικά οι επιχειρήσεις θα προσλαμβάνουν περισσότερο προσωπικό όταν η εργασία είναι φθηνή, ενώ θα αποφεύγουν τις προσλήψεις όταν η εργασία είναι ακριβή.

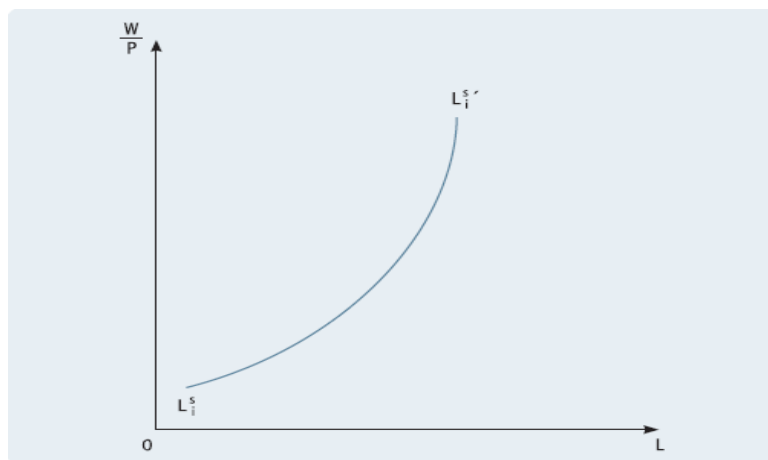
- Την κυβέρνηση, που επιβάλλει φόρους στα έσοδα των εργαζομένων, φόρο μισθωτών υπηρεσιών στις επιχειρήσεις, επιδοτεί την εκπαίδευση προσωπικού και εργοδοτικών εισφορών και γενικότερα επεμβαίνει στην αγορά εργασίας με σκοπό την μεγιστοποίηση της κοινωνικής ευημερίας.

3.2 Προσφορά Εργασίας

3.2.1. Ατομική Προσφορά στην Αγορά Εργασίας

Ο εργαζόμενος για να λάβει την απόφαση να εργαστεί, πρέπει πρώτα να αποφασίσει τον τρόπο που θα μοιράσει τις διαθέσιμες ώρες του μεταξύ ελεύθερου χρόνου και χρόνου απασχόλησης. Στο πλαίσιο αυτό τα άτομα επιθυμούν να μεγιστοποιήσουν την ευημερία τους καταναλώνοντας αγαθά στον ελεύθερό τους χρόνο. Βέβαια, η απόκτηση αγαθών προϋποθέτει κάποιος να έχει ενταχθεί στην αγορά εργασίας, διότι η πλειονότητα του πληθυσμού δεν έχει άλλες πηγές εισοδήματος παρά μόνο το μισθό. Συνεπώς, αν κάποιος δεν εργάζεται διαθέτει αρκετό ελεύθερο χρόνο αλλά όχι τα αναγκαία αγαθά για να μεγιστοποιήσει την ευημερία του. Αντίθετα, αν εργάζεται είναι σε θέση να αποκτήσει τα αναγκαία αγαθά όμως ο ελεύθερος χρόνος του περιορίζεται. Οι επιλογές των εργαζομένων ως προς τις ώρες εργασίας, που θέλουν να προσφέρουν, εξαρτώνται από πολλούς παράγοντες. Όσο υψηλότερος είναι ο μισθός που οι εργαζόμενοι προσδοκούν, τόσες περισσότερες ώρες θα θέλουν να εργαστούν. Έπειτα, από ένα σημείο όμως, αυξήσεις στον πραγματικό μισθό θα παρακινούν μερικούς να αυξήσουν τον ελεύθερό τους χρόνο και όχι τις ώρες εργασίας (Κατσέλη, Μαγουλά,2005:191). Στο παρακάτω διάγραμμα αποτυπώνεται η μεταβολή των ωρών εργασίας σε σχέση με τον πραγματικό μισθό των εργαζομένων:

Καμπύλη προσφοράς εργασίας :

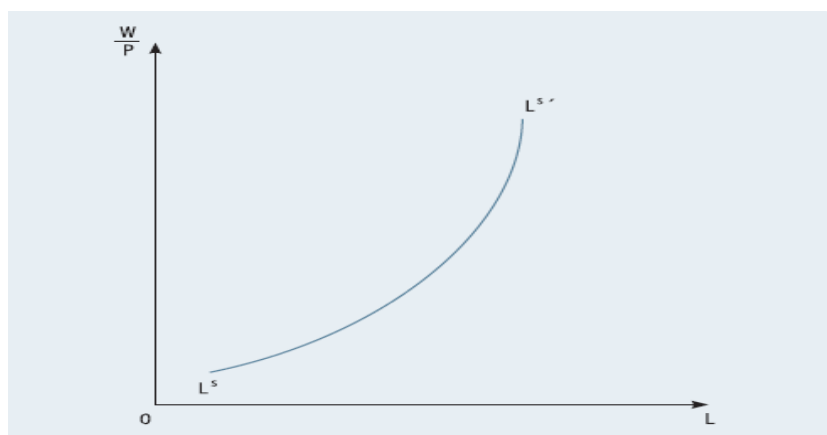


(Πηγή: Κούρτης & Αντωνάκης 2007).

3.2.2. Συνολική Προσφορά Εργασίας

Για να προσδιοριστεί η συνολική προσφορά εργασίας χρειάζεται να γίνει η υπόθεση ότι το εργατικό δυναμικό αμείβεται με τον ίδιο μισθό και αντιλαμβάνεται με τον ίδιο τρόπο μεταβολές στο επίπεδο των τιμών και των γενικών προσδιοριστικών παραγόντων της αγοράς. Με λίγα λόγια θεωρούμε ότι το εργατικό δυναμικό είναι ομοιογενές γιατί αυτός είναι ο μόνος τρόπος να μπορούμε να υπολογίζουμε τη συνολική προσφορά εργασίας (ό.π.:193). Στο παρακάτω διάγραμμα παρουσιάζεται η καμπύλη συνολικής προσφοράς εργασίας, όπου δείχνει τις μεταβολές της απασχόλησης σε σχέση με τον πραγματικό μισθό.

Καμπύλη συνολικής προσφοράς εργασίας :



(Πηγή: Κούρτης & Αντωνάκης 2007).

Παρατηρείται ότι όταν ο πραγματικός μισθός αυξάνεται, το ίδιο συμβαίνει και με την απασχόληση, είτε γιατί αυξάνεται ο αριθμός των ωρών εργασίας των ατόμων που ήδη απασχολούνται, είτε γιατί οι περισσότεροι εργάτες προσφέρουν εργασία. Η κλίση μιας καμπύλης συνολικής προσφοράς εργασίας είναι κατ' αρχάς θετική και στη συνέχεια αρνητική όπως για τους ίδιους λόγους που παρουσιάστηκαν στην καμπύλη ατομικής προσφοράς εργασίας.

3.2.3 Προσφορά Εργασίας και Κύκλος Ζωής Εργαζομένου

Η προσφορά εργασίας ενός εργαζομένου δεν πρέπει να παρουσιάζεται μόνο στατικά για μια χρονική περίοδο αλλά καθ' όλη τη διάρκεια που εν δυνάμει μπορεί να δουλέψει. Έτσι, ένα νεαρό άτομο αφιερώνει μεγάλο μέρος του χρόνου του, σήμερα, στην εργασία με σκοπό να αποταμιεύσει μέρος των χρημάτων που λαμβάνει και να τα χρησιμοποιήσει στο μέλλον για κατανάλωση κάποιων αγαθών. Η πορεία των μισθών ενός εργαζομένου στη διάρκεια του κύκλου ζωής του, ακολουθεί μια προβλέψιμη διαδρομή. Οι μισθοί ενός νέου εργάτη είναι χαμηλοί, αυξάνονται καθώς ο εργάτης μεγαλώνει, και τείνουν να μένουν σταθεροί ή να μειώνονται ελαφρά όσο ο εργάτης φτάνει στη συνταξιοδότηση. Άρα ένας συγκεκριμένος εργάτης θα οργανώσει το χρόνο του όταν εισέρχεται στην αγορά εργασίας και θα εργάζεται περισσότερες ώρες όταν ο μισθός του είναι υψηλός. Επομένως, ο νεαρός εργάτης θα θεωρήσει καλύτερο να καταναλώσει περισσότερο ελεύθερο χρόνο, επειδή ο μισθός του είναι σχετικά χαμηλός, ενώ ένας εργάτης μέσης ηλικίας θα σκεφτεί ότι αξίζει να εργαστεί περισσότερο, επειδή ο μισθός του είναι υψηλότερος με σκοπό να αποταμιεύσει και να αγοράσει αγαθά και ελεύθερο χρόνο κάποια στιγμή στο μέλλον που ο μισθός θα είναι χαμηλότερος και ο ελεύθερος χρόνος δεν θα είναι τόσο ακριβός (BORJAS,2003:105-106).

3.3. Ζήτηση Εργασίας

Τα αποτελέσματα στην αγορά εργασίας δεν εξαρτώνται μόνο από την επιθυμία των εργατών να δουλέψουν, αλλά και από το αν οι επιχειρήσεις θέλουν να προσλάβουν αυτούς τους εργάτες. Αυτός είναι ο λόγος που τα οικονομικά ασχολούνται με την αγορά εργασίας από την πλευρά της ζήτησης. Ξεκινώντας την ανάλυση για την ζήτηση εργασίας θεωρούμε δεδομένο ότι οι επιχειρήσεις προσλαμβάνουν εργαζομένους με σκοπό να παράξουν αγαθά και υπηρεσίες στους καταναλωτές. Άρα, η ζήτηση για εργασία από τις

επιχειρήσεις, όπως και για άλλους συντελεστές που χρησιμοποιούνται στην παραγωγική διαδικασία –γη, κτίρια, μηχανήματα- εξαρτάται από τις επιθυμίες και απαιτήσεις των καταναλωτών. Αν και υπάρχουν σημαντικές ομοιότητες μεταξύ της ζήτησης της επιχείρησης για εργασία και της ζήτησης για άλλους παραγωγικούς συντελεστές, το ανθρώπινο κεφάλαιο (εργάτες), αποτελεί ξεχωριστό κεφάλαιο για την επιχείρηση γιατί διαφέρει από τους υπόλοιπους παραγωγικούς συντελεστές με διάφορους τρόπους. Πολλές επιχειρήσεις παρέχουν συνθήκες εργασίας και ευκαιρίες που είναι γενικά αποδεκτές ενώ σε άλλες επιχειρήσεις οι συνθήκες εργασίας παραμένουν άσχημες. Υπάρχουν, επίσης, πολύ σημαντικοί κοινωνικοί και πολιτικοί παράγοντες που συνυπολογίζονται κατά την επιλογή του εργατικού δυναμικού. Πολλά βασικά ζητήματα της οικονομικής πολιτικής αφορούν τον αριθμό των εργατών και τον μισθό που αυτοί θα λάβουν.

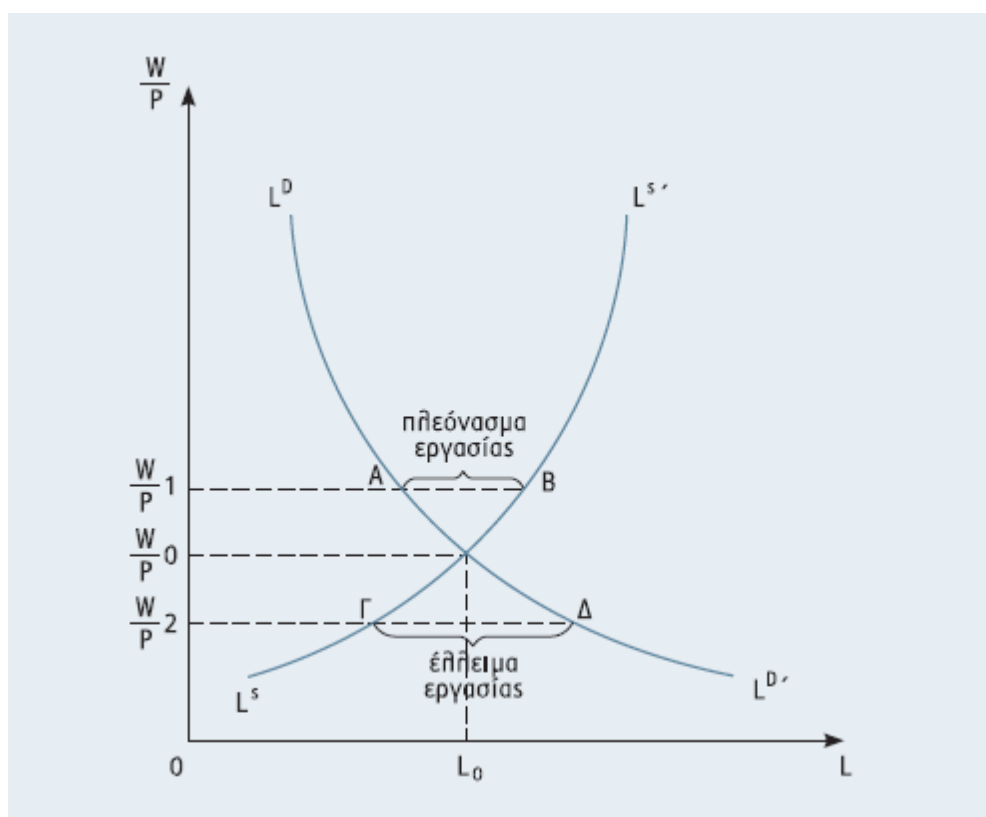
Επίσης, πολιτικές όπως κατώτατοι μισθοί, επιδοτήσεις απασχόλησης, καθώς και την ευκολία των επιχειρήσεων να απολύουν ή να θέτουν σε διαθεσιμότητα υπαλλήλους, αποτελούν πτυχές στη ζήτηση εργασίας που προσπαθούν να ρυθμίζονται από το κράτος και την κυβέρνηση. Η σημαντικότητα της επιλογής ανθρώπινου δυναμικού από τις επιχειρήσεις γίνεται πιο κατανοητή και σημαντική, γνωρίζοντας ότι πολλές μεγάλες επιχειρήσεις διαθέτουν ξεχωριστό τμήμα επιλογή προσωπικού στελεχωμένο από εξειδικευμένα άτομα (human resources).

Η απόφαση μιας επιχείρησης να κάνει προσλήψεις εξαρτάται από τον αντικειμενικό της σκοπό που είναι η μεγιστοποίηση των κερδών της. Άρα, μια επιχείρηση θα προσπαθήσει να μεγιστοποιήσει τα κέρδη της απασχολώντας το σωστό αριθμό εργατών. Στη βραχυχρόνια περίοδο η επιχείρηση μεγιστοποιεί τα κέρδη της όταν το οριακό όφελος, δηλαδή η αξία του προϊόντος που παράγεται από κάθε εργατοώρα απασχόλησης, από την πρόσληψη ενός ακόμη εργάτη ισούται με το κόστος πρόσληψης του. Δηλαδή, η επιχείρηση θα αποφασίσει εάν τη συμφέρει να προσλάβει νέο εργάτη συγκρίνοντας τα πρόσθετα έσοδά της από την απασχόληση αυτού, με το πρόσθετο κόστος που της δημιουργεί. Αν τα πρόσθετα έσοδα είναι μικρότερα από το πρόσθετο κόστος, η επιχείρηση δεν έχει κίνητρο να προσλάβει νέο εργάτη. Εάν τα έσοδα είναι μεγαλύτερα, η επιχείρηση συνεχίζει να προσλαμβάνει εργάτες έως ότου τα έσοδα και το κόστος εξισωθούν (ό.π.:143-144).

3.4. Η Ισορροπία στην Αγορά Εργασίας

Έχοντας αναλύσει την προσφορά και την ζήτηση εργασίας σε προηγούμενο κεφάλαιο, στη συνέχεια θα αναφερθεί σύντομα η ισορροπία στην αγορά εργασίας. Από τις προηγούμενες ενότητες έχει γίνει κατανοητό ότι οι επιχειρήσεις θέλουν να προσλαμβάνουν εργαζομένους όταν οι μισθοί είναι χαμηλοί και ότι οι εργαζόμενοι θέλουν να προσφέρουν εργασία όταν οι μισθοί είναι υψηλοί. Η ισορροπία στην αγορά εργασίας παρατηρείται όταν εξισώνονται η προσφορά με τη ζήτηση εργασίας. Στο σημείο αυτό καθορίζεται ο μισθός και η απασχόληση ισορροπίας όπως προκύπτει από το παρακάτω διάγραμμα:

Ισορροπία σε μία Ανταγωνιστική Αγορά Εργασίας :



(Πηγή: Κούρτης & Αντωνάκης 2007).

Στην ισορροπία όλα τα άτομα που αναζητούν εργασία μπορούν να βρουν μία θέση απασχόλησης με τον τρέχοντα μισθό. Επίσης παρατηρείται ότι για μισθούς μεγαλύτερους από το μισθό ισορροπίας υπάρχει πλεόνασμα εργασίας ενώ για μισθούς μικρότερους από αυτό της ισορροπίας υπάρχει έλλειμμα εργασίας αφού οι επιχειρήσεις ζητούν εργάτες οι

οποίοι δεν είναι διατεθειμένοι να εργαστούν. Είναι όμως προφανές ότι σε μία σύγχρονη οικονομία που επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες, μια τέτοια ισορροπία είναι μάλλον απίθανη, διότι η απασχόληση και ο μισθός συνεχώς αυξομειώνονται. Όμως η έννοια της ισορροπίας είναι ιδιαίτερα χρήσιμη γιατί βοηθά να κατανοηθεί η αυξομείωση των μισθών και της απασχόλησης από την αλλαγή συγκεκριμένων οικονομικών και πολιτικών γεγονότων(ό.π.:210).

3.5. Εισφορές Μισθωτών Υπηρεσιών και Επιδοτήσεις

3.5.1. Εισφορές Μισθωτών Υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ.)

Οι εισφορές μισθωτών υπηρεσιών, είναι χρήματα που επιβάλλεται να πληρώνουν οι εργοδότες στο κράτος όταν απασχολούν εργαζομένους. Πολλά από τα προγράμματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως παραδείγματος χάρη προγράμματα ανέργων από τον Ο.Α.Ε.Δ. (Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού), προγράμματα ατόμων με ειδικές ανάγκες, συγχρηματοδοτούνται από εισφορές μισθωτών υπηρεσιών που επιβάλλονται στους εργοδότες. Οι εργοδότες υπολογίζουν όμως στο συνολικό κόστος απασχόλησης τις εισφορές αυτές. Η εργοδοτική εισφορά αυξάνει το συνολικό κόστος της επιχείρησης για την πρόσληψη ενός εργάτη και μειώνει την απασχόληση στην οικονομία.

Επιπλέον, αν και η γενικότερη νομοθεσία στα κράτη επιβάλλει την πληρωμή της εισφοράς μόνο από τον εργοδότη, η αγορά εργασίας μετακυλύει τμήμα της εισφοράς αυτής στον εργαζόμενο. Η μετακύλιση αυτή έχει ως αποτέλεσμα την μείωση του μισθού των εργαζομένων. Άρα, η επιβολή εισφορών μισθωτών υπηρεσιών αυξάνει το κόστος απασχόλησης για τις επιχειρήσεις αλλά λόγω της μετακύλισης μειώνει το μισθό για τους εργαζόμενους. Συνεπώς παρατηρείται ότι οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι μοιράζονται το κόστος των μισθωτών υπηρεσιών(ό.π.:217-218).

3.5.2. Επιβολή Φόρου στους Εργαζόμενους

Σε πολλές περιπτώσεις επιβολή φόρου δεν επιβαρύνει τις επιχειρήσεις, αλλά τον ίδιο τον εργαζόμενο. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι προτιμούν η εισφορά να επιβάλλεται στις επιχειρήσεις διότι έτσι πιστεύουν ότι βρίσκονται σε καλύτερη θέση. Από την άλλη πλευρά οι επιχειρήσεις θέλουν ο φόρος να βαρύνει αποκλειστικά τους εργαζόμενους. Αυτό βέβαια δεν έχει καμία σημασία διότι οι επιπτώσεις τόσο στους μισθούς όσο και

στην εργασία είναι ίδιες σε όποιον κι αν επιβάλλεται η εισφορά αυτή. Σε περίπτωση που η κυβέρνηση επιβάλλει φόρο στους εργαζόμενους αυτοί συνεχίζουν να επιθυμούν τον ίδιο μισθό και τις ώρες εργασίας που προσφέρουν. Άρα οι εργαζόμενοι για να προσφέρουν την ίδια εργασία επιθυμούν από τον εργοδότη αύξηση του μισθού ίση με την επιβολή του φόρου. Με λίγα λόγια παρατηρείται πως η εισφορά που επιβάλλεται στους εργαζομένους δημιουργεί μια διαφορά μεταξύ του καθαρού ποσού που τελικά εισπράττουν κι αυτού που πρέπει να λάβουν από τον εργοδότη για να εισπράξουν τις υπηρεσίες τους. Έτσι βλέπουμε ότι η επιβολή εισφοράς στον εργαζόμενο έχει το ίδιο αποτέλεσμα με το φόρο μισθωτών υπηρεσιών στις επιχειρήσεις. Και οι δύο μειώνουν το εισόδημα των εργαζομένων και αυξάνουν το κόστος για τις επιχειρήσεις μειώνοντας την απασχόληση. Όλα αυτά βέβαια αποτελούν μέρος της θεωρίας των οικονομικών της εργασίας, δεν ταυτίζονται πλήρως με την σύγχρονη πραγματικότητα, αλλά καθιστούν κατανοητό πως διάφορες μεταβλητές επηρεάζουν την αγορά εργασίας και μεταβάλλουν τα επίπεδα μισθών και απασχόλησης(ό.π.:219-220).

3.5.3. Επιδοτήσεις Απασχόλησης

Οι επιδοτήσεις απασχόλησης έχουν στόχο να ενθαρρύνουν τις επιχειρήσεις να προσλάβουν περισσότερους εργαζόμενους. Ένα πρόγραμμα επιδότησης προς τις επιχειρήσεις μειώνει το κόστος εργασίας και βοηθά τις επιχειρήσεις να χρησιμοποιήσουν χρήματα σε διαφορετικές πηγές όπως αγορά εξοπλισμού(ό.π.:223). Για το σκοπό αυτό υπάρχουν και αναπτυξιακά προγράμματα, που επιδοτούν δράσεις εκσυγχρονισμού μιας επιχείρησης, βελτίωσης των υποδομών της, προστασίας του περιβάλλοντος από τη λειτουργία της, χρήσης νέων τεχνολογιών και πληροφορικής, εφαρμογής καινοτομιών, εξοικονόμησης ενέργειας κ.ά. Για να εισχωρήσουν σ' αυτά τα προγράμματα οι επιχειρήσεις θα πρέπει αποδεδειγμένα να διαθέτουν το 50% τουλάχιστον του απαιτούμενου για την επένδυση κεφαλαίου, ή να μπορούν να το εξασφαλίσουν από τραπεζική χρηματοδότηση και η λογιστική τους εικόνα, αν είναι εν λειτουργία να είναι καλή, αν δε, πρόκειται για νέα επιχείρηση, να προκύπτει τόσο η σκοπιμότητα όσο και η βιωσιμότητά της από το business plan της.

3.6. Η Δομή των Μισθών

Η δομή των μισθών στην οικονομία καθορίζεται από τη ζήτηση και την προσφορά εργατών και δεξιοτήτων, δηλαδή τις επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο και τις αμοιβές για εργασία. Ανισότητα και διασπορά στην κατανομή των αμοιβών μεταξύ των εργατών υπάρχει καθώς μερικοί εργάτες έχουν τυπικά αρκετά υψηλότερες απολαβές από κάποιους άλλους. Η ανισότητα των μισθών που παρατηρείται αντικατοπτρίζεται σε δύο «θεμελιώδη χαρακτηριστικά» της αγοράς εργασίας. Αφ' ενός οι εργάτες διαφοροποιούνται ως προς την παραγωγικότητά τους. Όσο μεγαλύτερη είναι η διαφορά αυτή, τόσο μεγαλώνει και η μισθολογική ανισότητα. Αφετέρου ο ρυθμός που αποδίδονται οι δεξιότητες των εργατών σχετικά με τις μεταβολές στην προσφορά και στη ζήτηση των δεξιοτήτων, διαφέρει μεταξύ των αγορών εργασίας. Οι ειδικευμένοι εργάτες αμείβονται καλύτερα από τους ανειδίκευτους επομένως υπάρχει κι εδώ μεγάλη διαφορά στους μισθούς καθώς όσο μεγαλώνουν οι αμοιβές δεξιοτήτων των εργατών τόσο μεγαλύτερη είναι η ανισότητα στην κατανομή του εισοδήματος (BORJAS,2003:347).

Επίσης, σημαντικό ρόλο παίζει και η εργασιακή εμπειρία, έτσι οι εργάτες με μεγαλύτερη προϋπηρεσία αμείβονται καλύτερα. Ακόμη τεχνολογικές αλλαγές στην αγορά εργασίας αυξάνουν τη ζήτηση για ειδικευμένους εργάτες όπως π.χ. η χρήση ηλεκτρονικού υπολογιστή. Εργάτες που χειρίζονται τον ηλεκτρονικό υπολογιστή αμείβονται καλύτερα από τους ανειδίκευτους και είναι περισσότερο μορφωμένοι. Με το πέρασμα του χρόνου παρατηρείται ότι η εξειδίκευση σε ένα τομέα παραγωγής είναι αυτή που κάνει έναν εργαζόμενο να αμείβεται καλά. Τυπικά προσόντα, σπουδές υψηλού επιπέδου, γενικές γνώσεις και προϋπηρεσία είναι τα εφόδια αλλά και τα προαπαιτούμενα για εισαγωγή σε εργασιακό περιβάλλον με υψηλές μισθολογικές απολαβές. Βέβαια, όσο η τεχνολογία εξελίσσεται οι απαιτήσεις αλλάζουν και η δια βίου μάθηση είναι σημαντική για να παραμείνει ο εργαζόμενος στις υψηλές κλίμακες μισθών.

3.7. Η Κινητικότητα της Εργασίας

Ως κινητικότητα της εργασίας ορίζεται ο μηχανισμός που χρησιμοποιεί η αγορά εργασίας για να βελτιώσει την κατανομή των εργατών στις επιχειρήσεις. Σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας που βρίσκεται σε ισορροπία, οι επιχειρήσεις κατανέμουν με τέτοιο τρόπο

τους εργάτες ώστε να μεγιστοποιούν τη συνολική αξία του προϊόντος της εργασίας. Οι επιχειρήσεις αναζητούν καλύτερους εργάτες και οι εργάτες με τη σειρά τους αναζητούν καλύτερες θέσεις εργασίας, δηλαδή, συνθήκες εργασιών στις οποίες είναι πιο παραγωγικοί και εργάζονται για υψηλότερους μισθούς.

Οι αγορές εργασίας, ωστόσο, δεν είναι τόσο τέλειες. Σε αυτές, οι εργάτες συχνά αγνοούν τις ικανότητες και τις δεξιότητές τους και δεν γνωρίζουν τις ευκαιρίες που μπορούν να βρουν σε άλλες θέσεις εργασίας. Από την άλλη μεριά, οι επιχειρήσεις δεν γνωρίζουν την παραγωγική ικανότητα των εργατών που προσλαμβάνουν. Άρα, η κατανομή εργατών και επιχειρήσεων που υπάρχουν δεν είναι αποτελεσματική(ό.π.:379). Η ελεύθερη κυκλοφορία εργαζομένων αποτελεί μοχλό ανάπτυξης για μια οικονομία. Μπορούμε να διακρίνουμε δύο είδη κινητικότητας :

- Την επαγγελματική κινητικότητα, που δείχνει τη συχνότητα με την οποία οι εργαζόμενοι αλλάζουν θέσεις εργασίας.
- Τη γεωγραφική κινητικότητα, που δείχνει τη μετανάστευση εργατικού δυναμικού από μια περιφέρεια στην άλλη στην ίδια χώρα ή μεταξύ διαφορετικών χωρών για εκπαιδευτικούς και επαγγελματικούς λόγους.

Η κινητικότητα εργασίας είναι σημαντική γιατί η αγορά εργασίας σε μια οικονομία μπορεί συγχρόνως να χαρακτηρίζεται από υψηλή προσφορά εργασίας σε διάφορες γεωγραφικές περιοχές ή τομείς της οικονομίας, που συνήθως τα ποσοστά ανεργίας είναι πολύ υψηλά, αλλά και περιοχές με μεγάλη ζήτηση εργασίας ειδικότερα σε εξειδικευμένες ειδικότητες. Για το λόγο αυτό η επαγγελματική και εκπαιδευτική κινητικότητα είναι πολύ σημαντική για να υπάρχει ισορροπία στην αγορά εργασίας και έτσι περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας για τους εργαζομένους. Η κινητικότητα έχει θετική επίδραση και σε ατομικό επίπεδο, αφού εργαζόμενοι και εκπαιδευόμενοι που θέτουν τους εαυτούς τους σε αυτές τις μορφές κινητικότητας έχουν καλύτερα εφόδια, ώστε να αντιμετωπίσουν συνεχόμενες αλλαγές στον εργασιακό τους χώρο. Η επαγγελματική και εκπαιδευτική κινητικότητα στοχεύει στην ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων και γνώσεων αυξάνοντας έτσι την επαγγελματική ικανοποίηση και βελτιώνοντας την απασχολησιμότητα. Βέβαια η εγκατάσταση σε άλλη χώρα παρουσιάζει σημαντικές δυσκολίες. Πολλές φορές η εύρεση εργασίας σε μια άγνωστη χώρα, άρα μια άγνωστη αγορά εργασίας, είναι από μόνη της πολύ δύσκολη. Η απόκτηση καλού επιπέδου γνώσης και γλώσσας της χώρας υποδοχής, η κατανόηση της εργασιακής κουλτούρας και η αναγνώριση των επαγγελματικών και εκπαιδευτικών προσόντων είναι σημαντικό εμπόδιο στη μετανάστευση εργατών.

Επίσης, ο οικονομικός παράγοντας που αφορά προσωπικές και άλλου είδους δαπάνες, που επωμίζεται ο εργαζόμενος αποτελεί σημαντικό παράγοντα στην απόφασή του να δεχτεί μια νέα θέση εργασίας σε άλλη χώρα. Σκοπός μιας οργανωμένης οικονομίας είναι η διευκόλυνση της κινητικότητας με ελαχιστοποίηση των πρακτικών και νομικών εμποδίων, για το λόγο αυτό αναπτύσσονται πρωτοβουλίες δίκτυα και εργαλεία για την υποστήριξη των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και όλων όσων μεσολαβούν στον εργασιακό χώρο.

Αντλήθηκε από : www.ekep.gr.

3.8. Ανεργία

3.8.1. Ορισμός και τα Είδη της Ανεργίας

Ανεργία είναι η κατάσταση ενός ατόμου, που, ενώ είναι ικανό, πρόθυμο και διαθέσιμο να απασχοληθεί, δεν δύναται να βρει εργασία. Το εργατικό δυναμικό αποτελείται από όσους έχουν εργασία (απασχολούμενοι) και εκείνους που δεν απασχολούνται (άνεργοι) αλλά έχουν δηλώσει ότι επιθυμούν και είναι διαθέσιμοι να εργασθούν. Τα άτομα αυτά συνήθως καταφεύγουν στην αναζήτηση εργασίας με αποστολή του βιογραφικού σημειώματος τους σε εταιρείες κτλ. Το μη-εργατικό δυναμικό είναι το μέρος του ενήλικου πληθυσμού που ασχολείται με τα οικιακά, είναι συνταξιούχοι, ασθενούν σοβαρά ώστε απέχουν από την εργασία, ή δεν ψάχνουν για εργασία. Το ποσοστό ανεργίας είναι ο αριθμός των ανέργων διαιρούμενος με το σύνολο του εργατικού δυναμικού (<http://el.wikipedia.org>).

Υπάρχουν τέσσερα είδη ή κατηγορίες ανεργίας: η εποχιακή ανεργία, η ανεργία τριβής, η διαρθρωτική ανεργία και η ανεργία λόγω ανεπαρκούς ζήτησης (ή κενύσιανή ανεργία).

- Εποχιακή ανεργία

Πολλές επιχειρήσεις, π.χ. οι αγροτικές και οι τουριστικές, παρουσιάζουν συστηματικές μεταβολές στην παραγωγική τους δραστηριότητα κατά τη διάρκεια του έτους. Οι μεταβολές της παραγωγής συνοδεύονται από αντίστοιχες μεταβολές της απασχόλησης εργατικού δυναμικού και, συνεπώς, από μεταβολές της ανεργίας το 2012 Αυτή η ανεργία ονομάζεται εποχιακή. Χαρακτηριστικά της εποχιακής ανεργίας είναι ότι επαναλαμβάνεται κάθε χρόνο και είναι προσωρινή και μικρής σχετικά διάρκειας.

- Ανεργία τριβής

Ανεργία τριβής είναι εκείνη η οποία οφείλεται στην αδυναμία της αγοράς να απορροφήσει άμεσα ανέργους, παρότι υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας, για τις οποίες οι

άνεργοι έχουν τα απαραίτητα προσόντα και επαγγελματική εξειδίκευση. Η ανεργία τριβής οφείλεται στην αδυναμία των εργατών να εντοπίσουν αμέσως τις επιχειρήσεις με τις κενές θέσεις και στην αδυναμία των επιχειρήσεων να εντοπίσουν τους άνεργους εργατές. Επίσης, μπορεί να οφείλεται στη γεωγραφική απόσταση μεταξύ της περιοχής όπου υπάρχει ανεργία και αυτής όπου υπάρχουν κενές θέσεις ανεργίας. Γενικότερα οφείλεται στην έλλειψη ενός επαγγελματικού συστήματος πληροφοριών για ύπαρξη ανέργων και επιχειρήσεων με κενές θέσεις εργασίας.

- Διαρθρωτική ανεργία

Όταν σε μια οικονομία υπάρχουν άνεργοι και κενές θέσεις εργασίας, αλλά οι άνεργοι δεν μπορούν να απασχοληθούν στις υπάρχουσες κενές θέσεις, επειδή υπάρχει αντιστοιχία ανάμεσα στα προσόντα και την εξειδίκευση των ανέργων και σε αυτά που απαιτούνται για την κάλυψη των κενών θέσεων, η ανεργία αυτή ονομάζεται διαρθρωτική. Οφείλεται σε τεχνολογικές μεταβολές, οποίες δημιουργούν νέα επαγγέλματα και αχρηστεύουν άλλα, και σε αλλαγές στη διάρθρωση της ζήτησης, οι οποίες αυξάνουν τη ζήτηση ορισμένων προϊόντων και ταυτόχρονα μειώνουν τη ζήτηση άλλων, σύμφωνα με τον Koning (1995) . Όπως είναι φανερό, η διαρθρωτική ανεργία δημιουργείται από την δυσαναλογία που υπάρχει προσφοράς και ζήτησης των διαφόρων ειδικοτήσεων. Η μείωση της απαιτεί επανεκπαίδευση των ανέργων, ώστε να αποκτήσουν τις ειδικεύσεις στις οποίες υπάρχει έλλειψη (Kluve & Schmidt 2002). Διαφορετικά, η διαρθρωτική ανεργία μπορεί να είναι μεγάλης διάρκειας.

- Κεϋνσιανή ανεργία

Η ανεργία λόγω ανεπαρκούς ζήτησης ονομαζόμενη και κεϋνσιανή ανεργία, είναι εκείνη που προέρχεται από την πτώση της οικονομικής δραστηριότητας στις φάσεις της καθόδου και της ύφεσης του οικονομικού κύκλου. Πρόκειται, δηλαδή, για αδυναμία της συνολικής ζήτησης της οικονομίας να απορροφήσει τη συνολική προσφορά του εργατικού δυναμικού. Η ανεργία αυτή έχει κυκλικό χαρακτήρα, δηλαδή επαναλαμβάνεται, και η διάρκεια της εξαρτάται από τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου.

Επίσης, η ανεργία μπορεί να κατηγοριοποιηθεί, ως προς την χρονική διάρκεια που το άτομο παραμένει εκτός απασχόλησης, σε μακροχρόνια ανεργία, σε βραχυχρόνια ανεργία και σε εποχιακή ανεργία. Περαιτέρω κατηγοριοποιήσεις της ανεργίας γίνονται ανάλογα με τα κοινωνικά, δημογραφικά, εκπαιδευτικά, ηλικιακά ή άλλα χαρακτηριστικά (π.χ., γυναικεία ανεργία, ανεργία αποφοίτων Α.Ε.Ι., νεανική ανεργία, κ.ο.κ.). Τα στοιχεία για την ανεργία στηρίζονται συνήθως στις ίδιες τις δηλώσεις των ανέργων στα ταμεία

ανεργίας. Έτσι μια χώρα με πολύ υψηλότερα επιδόματα ανεργίας από μια άλλη, είναι δυνατόν να παρουσιάζει περισσότερη ανεργία επειδή περισσότεροι άνεργοι δηλώνουν επίσημα την κατάσταση τους για να λάβουν το επίδομα. Σύμφωνα με το νεοκλασικό μοντέλο, και σε θεωρητικό πάντα επίπεδο, σε μια πλήρως ελεύθερη αγορά δεν θα πρέπει να υπάρχει καθόλου μη-εθελοντική ανεργία, εκτός από την λεγόμενη ανεργία τριβής. Αυτό φυσικά δεν επαληθεύεται στην πράξη (<http://el.wikipedia.org>).

3.8.2. Αιτίες της ανεργίας

Κάποιες από τις κύριες αιτίες του ζητήματος της ανεργίας αποτελούν αφ' ενός πολιτικές και οικονομικές σκοπιμότητες οι οποίες διατηρούν την ανεργία ως μέσο πίεσης προς τους εργαζόμενους για χαμηλές απολαβές, αφετέρου η μαζική στροφή των νέων σε ελάχιστα επαγγέλματα. Χαρακτηριστικό παράδειγμα στην Ελλάδα αποτελεί η καθοδήγηση των νέων από την κοινωνία σε συγκεκριμένα επαγγέλματα τα οποία έχουν κοινωνικό κύρος όπως είναι η δικηγορία, η ιατρική και τα τελευταία χρόνια οι οικονομικές επιστήμες. Σημαντική αιτία επίσης είναι ο κορεσμός των θέσεων εργασίας-πολυθεσία, στην οποία βοηθά η αυτοματοποίηση της παραγωγής δηλαδή η εκτεταμένη χρήση της τεχνολογίας και των μηχανών. Η κακή παρεχόμενη παιδεία/εκπαίδευση, η έλλειψη επαγγελματικού προσανατολισμού ακόμη και ο αναλφαβητισμός θεωρούνται από τις πιο βασικές αιτίες αύξησης του φαινομένου της ανεργίας. Επίσης συνεχίζουν να υπάρχουν η αναξιοκρατία, οι μεγάλες οικονομικές και κοινωνικές ανισότητες στην αγορά εργασίας, η έλλειψη κοινωνικής ευαισθησίας και η κακώς συντηρούμενη νοοτροπία, υποτιμητική για πολλά επαγγέλματα, ιδίως χειρονακτικά που συμβάλλουν στην διαρκή αύξηση της ανεργίας. Ακόμη, η δημιουργία πλασματικά προβληματικών επιχειρήσεων και οι προσπάθειες για υπέρογκα και άνομα κέρδη.

Η οικονομική κρίση οδηγεί σε επισφαλή εργασία, ανεργία, και τελικά φτώχεια που οδηγούν στον κοινωνικό αποκλεισμό όλο και περισσότερων ομάδων πράγμα που αποτελεί πηγή για διάφορες ψυχικές διαταραχές. Η ανεργία σχετίζεται επίσης με αύξηση της ημερήσιας κατανάλωσης αλκοόλ, αύξηση στις αυτοκτονίες, στην ενδοοικογενειακή βία, αλλά και των θανάτων από τροχαία ατυχήματα. Ειδικότερα η φτώχεια σχετίζεται με την εμφάνιση ασθενειών καθώς τα άτομα αναγκάζονται να ζουν σε υποβαθμισμένο περιβάλλον, να τρέφονται ανεπαρκώς και να εργάζονται σε επικίνδυνα και ανθυγιεινά περιβάλλοντα.

3.8.3. Συνέπειες της ανεργίας

Η ανεργία, ένα από τα σοβαρότερα ζητήματα στην Ελλάδα και σε ολόκληρη την Ευρώπη, έχει συνέπειες εκτός από τον οικονομικό τομέα, στον κοινωνικό και βέβαια έχει και σοβαρές ψυχολογικές επιπτώσεις. Αρχικά, συνέπεια αποτελεί η απώλεια παραγωγικών δυνάμεων, δηλαδή η εργασία των ανέργων, η οποία θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί στην παραγωγική διαδικασία. Ανεργία σημαίνει απώλεια εισοδήματος για τον άνεργο και την οικογένειά του. Η ίδια επίσης επιβαρύνει τον κρατικό προϋπολογισμό, λόγω της παροχής των επιδομάτων ανεργίας προς τους ανέργους. Όσον αφορά στις κοινωνικές και ψυχολογικές επιπτώσεις, οι άνεργοι αδυνατούν να ικανοποιήσουν τις βασικές ανάγκες τους, όχι μόνο τις υλικές, αλλά και τις πνευματικές. Η οικονομική δυσπραγία τους ωθεί στη μιζέρια και στην εξαθλίωση.

Οι δημιουργικές τους ικανότητες μένουν αναξιοποίητες, με αποτέλεσμα τα άτομα αυτά να αισθάνονται μειονεκτικά απέναντι σ' αυτούς που παράγουν έργο. Το άγχος και η ανασφάλεια για το μέλλον αναγκάζουν το άτομο να συμβιβαστεί με εργασίες άσχετες προς τις γνώσεις και τα ενδιαφέροντα του και κατώτερες των δυνατοτήτων του. Να σημειωθεί επίσης ότι η στέρηση του δικαιώματος της εργασίας κλονίζει την εμπιστοσύνη του ατόμου προς την πολιτεία και ενισχύει την αδιαφορία για τα κοινωνικά και πολιτικά τεκταινόμενα. Εξαιτίας της ανεργίας διαιωνίζονται οι ανισότητες, καλλιεργείται ο φθόνος και το μίσος στις διαπροσωπικές σχέσεις. Η περιθωριοποίηση των ανέργων αναπτύσσει αισθήματα αποκλεισμού, που με τη σειρά τους δημιουργούν αντικοινωνικές εκδηλώσεις: βία, εγκληματικότητα, ρατσισμό. Τέλος, από τις σοβαρότερες συνέπειες θεωρείται η στροφή του ατόμου σε ουσίες βλαβερές για την υγεία. Η απογοήτευση που προκαλείται από τη διάψευση των ονείρων και τη συνεχή απόρριψη οδηγεί πολλά άτομα σε αναζήτηση τρόπων φυγής από τη σκληρή πραγματικότητα: ναρκωτικά, αλκοολισμός, ακόμη και αυτοκτονίες.

3.9. Επίλογος

Στο κεφάλαιο αυτό έγινε ανάλυση των βασικότερων εννοιών των οικονομικών της εργασίας με σκοπό να γίνει κατανοητή η λειτουργία της αγοράς εργασίας. Ξεκινώντας από την προσφορά του εργατικού δυναμικού, συνεχίζοντας με τη ζήτηση από τις επιχειρήσεις καταλήξαμε σε μια ισορροπία που επιτυγχάνεται υπό ιδανικές συνθήκες.

Παρουσιάστηκαν θέματα επιβολής φόρων σε επιχειρήσεις και εργαζόμενους καθώς και επιδοτήσεις απασχόλησης. Πραγματοποιήθηκε μια μικρή αναφορά στη δομή των μισθών και στην κινητικότητα εργασίας και παρουσιάστηκε διεξοδικά το μεγαλύτερο ζήτημα που είναι η ανεργία. Από την ανάλυση μας γίνεται κατανοητή η πολυπλοκότητα της αγοράς εργασίας και η δυσκολία εξαγωγής συμπερασμάτων λόγω των πολλών παραγόντων που επηρεάζουν τη δομή της αγοράς. Σε μια σύγχρονη αγορά τα προβλήματα της αγοράς εργασίας αποτελούν αντικείμενο μελέτης καθώς η επίλυση καίριων ζητημάτων είναι πυλώνας της ανάπτυξης και μεγιστοποίησης της κοινωνικής ευημερίας της οικονομίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Η ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

4.1 Εισαγωγή

Η εργασιακή ευελιξία αποτελεί καθοριστικό παράγοντα ώστε ένας οργανισμός να λειτουργεί αποτελεσματικά. Ο όρος εργασιακή ευελιξία προσλαμβάνει διαφορετικές ερμηνείες για διαφορετικά άτομα γι' αυτό δεν υπάρχει ένας σαφής ορισμός. Στο κεφάλαιο αυτό θα γίνει προσπάθεια απεικόνισης της εργασιακής ευελιξίας για έναν οργανισμό, τους εργοδότες και τους εργαζόμενους και θα παρουσιαστούν τρόποι εφαρμογής της. Σε γενικότερο πλαίσιο η ευελιξία στην αγορά εργασίας αναφέρεται κυρίως στις αλλαγές που γίνονται από εργοδότη και εργαζόμενο στο πότε, πού και πώς θα εργαστεί καλύτερα ένα άτομο ώστε να ικανοποιηθούν στο μέγιστο οι ατομικές και εργασιακές ανάγκες (αντλήθηκε από: randstad blog) .

Το σύστημα της ευελιξίας της αγοράς προσδιορίζεται από κάποιους θεσμούς της αγοράς εργασίας που καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο η αγορά λειτουργεί. Για να γίνει κατανοητός ο όρος της «ευελιξίας» στη συνέχεια θα παρουσιαστούν οι θεσμοί της αγοράς εργασίας.

4.2 Οι Θεσμοί της Αγοράς Εργασίας

Ο όρος «θεσμοί της αγοράς εργασίας» (labour market institutions) περιλαμβάνει τόσο θεσμούς όσο και κυβερνητικές πολιτικές και νομοθετικές ρυθμίσεις που καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο η αγορά λειτουργεί. (Ορισμός Baker et al., 2005 α: 109, σημ.2 όπως αυτός παρουσιάζεται στο I.N.E / μελέτη 27, Βεληζιώτης - Κύρου).

Οι κύριοι θεσμοί τους οποίους συναντάμε στην σχετική βιβλιογραφία είναι οι εξής:

- Ύψος, διάρκεια παροχής και αυστηρότητα στη διαθεσιμότητα των επιδομάτων ανεργίας.
- Νομοθεσία προστασίας της απασχόλησης, δηλαδή το νομοθετικό πλαίσιο που ρυθμίζει το καθεστώς προσλήψεων και απολύσεων, το ύψος των αποζημιώσεων σε περίπτωση απόλυσης, τις ομαδικές απολύσεις, τη χρήση συμβολαίων ορισμένου χρόνου κ.τ.λ.

- Σύστημα προσδιορισμού των μισθών, δηλαδή το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.
- Φορολογική επιβάρυνση της εργασίας, δηλαδή τις εργοδοτικές και εργατικές εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και τους φόρους εισοδήματος και κατανάλωσης που δημιουργούν τη διαφορά μεταξύ του πραγματικού μισθού που πληρώνουν οι εργοδότες (το σύνολο του εργατικού κόστους για κάθε εργαζόμενο) και του πραγματικού μισθού που τελικά απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι (δηλαδή τον καθαρό μισθό).
- Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, δηλαδή κρατικές πολιτικές με σκοπό την επανεκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση και τη βοήθεια αναζήτησης εργασίας σε ανέργους καθώς και επιδοτήσεις στις επιχειρήσεις για τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης για ανέργους.
- Θεσμοί και ρυθμίσεις που αφορούν τον κατώτατο μισθό, τον εργάσιμο χρόνο, την πρόσθετη αμοιβή των υπερωριών, τις συνθήκες εργασίας τα δικαιώματα των εργαζομένων τα προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης κ.τ.λ. (INE / μελέτη 27, Βεληζιώτης - Κύρου).

4.3. Η Έννοια της Ευελιξίας στην Αγορά Εργασίας

Η έννοια της ευελιξίας της αγοράς εργασίας χρησιμοποιείται με σκοπό να παρουσιαστεί η ιδεατή κατάσταση και η λύση των προβλημάτων των διαφόρων αγορών. Ο όρος της ευελιξίας χρησιμοποιείται θεωρητικά ώστε να κατανοήσουμε την επίδραση των θεσμών στις επιδόσεις της αγοράς εργασίας. Σύμφωνα με τον Philpott (1999:8), ως ευελιξία της αγοράς εργασίας ορίζεται η ευκολία με την οποία η απασχόληση και οι μισθοί μπορούν να προσαρμόζονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της προσφοράς και της ζήτησης στις αγορές προϊόντων και εργασίας. Με λίγα λόγια η ευελιξία απεικονίζει τις μεταβολές της απασχόλησης και του μισθού σε συνάρτηση με διάφορες μεταβολές των θεσμών της αγοράς εργασίας.

Μπορούν να διακριθούν τέσσερις διαφορετικές διαστάσεις της έννοιας «ευελιξία» (Philpott, 1999:8) :

- Η αριθμητική ευελιξία (numerical flexibility), μας δείχνει την ευκολία με την οποία οι εργοδότες έχουν τη δυνατότητα να αλλάζουν τον αριθμό ή τις ώρες εργασίας των εργαζομένων που απασχολούν σε μια επιχείρηση βασιζόμενοι στη ζήτηση του παραχθέντος προϊόντος.

- Η λειτουργική ευελιξία (functional flexibility), δείχνει την ικανότητα και ευκολία των εργαζομένων να μετακινούνται σε διαφορετικές εργασίες ή αντικείμενα μέσα στην ίδια την επιχείρηση. Με λίγα λόγια η λειτουργική ευελιξία μας δείχνει την προσαρμοστικότητα των εργαζομένων στις παραγωγικές και λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης.
- Η μισθολογική ευελιξία (wage flexibility) που αναφέρεται στη μεταβολή των μισθών των εργαζομένων όταν η προσφορά και η ζήτηση αλλάζουν.
- Η ευελιξία κινητικότητας (mobility flexibility) που είναι η ευκολία των εργαζομένων να αλλάζουν απασχόληση, κλάδο ή γεωγραφική τοποθεσία απασχόλησης σε περιπτώσεις μεταβαλλόμενων συνθηκών στις αγορές. (INE/ μελέτη 27, Βεληζιώτης - Κύρου).

Βλέπουμε ότι οι θεσμοί επηρεάζουν την ευελιξία της αγοράς εργασίας με κάποιον από τους τρόπους που παρουσιάσαμε παραπάνω. Για παράδειγμα η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) που υπογράφεται από τη ΓΣΕΕ και τις εργοδοτικές οργανώσεις και καθορίζει του ελάχιστους όρους εργασίας, μισθών και ημερομισθίων στον ιδιωτικό τομέα απαγορεύει στους εργοδότες να αμείβουν τους μισθωτούς με αποδοχές κατώτερες της σύμβασης αυτής (αντλήθηκε από : kepea.gr).

4.4 Η Ευελιξία με Ασφάλεια

Η ευελιξία με ασφάλεια ή όπως διεθνώς παρουσιάζεται ως ευελισφάλεια, (flexicurity) αποτελεί μια πολιτική προσέγγιση με σκοπό να συνδυάσει την ευελιξία στη αγορά εργασίας για τους εργοδότες με την ασφάλεια της απασχόλησης για τους εργαζόμενους. Χρησιμοποιώντας την έννοια της ευελισφάλειας λαμβάνουμε υπόψη μας μια σειρά αντιλήψεων για τα οικονομικά συστήματα και την ικανότητα τους να αντιμετωπίζουν προβλήματα στην οικονομία και την κοινωνία τόσο σε Ευρωπαϊκό όσο και σε Εθνικό επίπεδο.

Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας αποτελεί σημαντικό παράγοντα ώστε οι αγορές εργασίας να είναι πιο ευέλικτες χωρίς να μειωθεί η ασφάλεια του εργαζομένου. Άλλοι παράγοντες που συμβάλουν στην μελέτη της ευελιξίας με ασφάλεια αποτελούν, η γήρανση της κοινωνίας και η είσοδος αυξημένου αριθμού γυναικών στην εργασία. Όλοι αυτοί οι παράγοντες παίζουν καθοριστικό ρόλο στην προσαρμογή των σύγχρονων κοινωνιών, στις αυξημένες οικονομικές πιέσεις. Τα κράτη - οικονομίες θα πρέπει να ανταπεξέλθουν στα προβλήματα της αγοράς εργασίας έχοντας στη διάθεση τους σταθερό

ή συνεχώς μειούμενο αριθμό ατόμων σε ηλικία εργασίας. Σε ότι αφορά την παγκοσμιοποίηση, σχετικά με την ευελισφάλεια, οι συνεχώς μεταβαλλόμενες αγορές και αυξανόμενες πιέσεις λόγω ανταγωνισμού κάνουν τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους να βρίσκονται σε μεγαλύτερη ετοιμότητα σχετικά με τις ταχύτερες αλλαγές που παρουσιάζονται/ διαδραματίζονται στο παγκόσμιο γίγνεσθαι.

Το ζήτημα της ευελιξίας στην αγορά εργασίας γινόταν μέχρι σήμερα θέμα από τους εργοδότες με σκοπό να επωφεληθούν και να ανταποκριθούν ταχύτερα στον ανταγωνισμό μιας παγκόσμιας οικονομίας. Από τη μεριά τους οι εργαζόμενοι εκδηλώνουν όλο και μεγαλύτερο ενδιαφέρον για κάποιες μορφές ευελιξίας. Όπως για παράδειγμα την ευελιξία στο ωράριο εργασίας. Υπεύθυνοι για τον καθορισμό και την μορφή της ευελισφάλειας είναι οι κυβερνήσεις και οι εργοδότες μέσω εθνικών και εταιρικών πολιτικών.

Μια επιχείρηση καθίσταται πιο ευέλικτη συνδυάζοντας διάφορους τρόπους ευελιξίας όπως για παράδειγμα ποσοτική - ποιοτική, εσωτερική ή εξωτερική ευελιξία. Η ιδέα της ευελισφάλειας βρίσκεται στην πολιτική ατζέντα των Ευρωπαϊκών κρατών εδώ και πολλά χρόνια και έχει προσελκύσει μεγάλο ενδιαφέρον, εφαρμόζοντας πολιτικές για νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας. (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας - Foundation Finding- ευελιξία με ασφάλεια - επίμαχα θέματα και προκλήσεις).

4.5 Πολιτικές για την Ευελιξία με Ασφάλεια των Κρατών-Μελών της Ε.Ε.

4.5.1. Γενικά

Με σκοπό την εναρμόνιση της στρατηγικής ανάπτυξης και απασχόλησης των κρατών - μελών της Ε.Ε. η ευελιξία της εργασίας με ασφάλεια εξετάζεται σε ένα ευρύτερο πλαίσιο. Τα κράτη της Ε.Ε. χρησιμοποιώντας ορθές και οικονομικά βιώσιμες μακροοικονομικές πολιτικές αλλά και αποτελεσματικές μικροοικονομικές πολιτικές, δημιουργούν ένα περιβάλλον στο οποίο οι επιχειρήσεις μπορούν να αξιοποιήσουν ευκαιρίες, να χρηματοδοτήσουν νέες εμπορικές ιδέες και να δημιουργήσουν, νέες θέσεις εργασίας.

Τα κράτη - μέλη επενδύουν σε προγράμματα δια βίου μάθησης των εργαζομένων, δαπανούν ποσά σε πολιτικές για την αγορά εργασίας, παρέχουν στους πολίτες συστήματα παροχών ανεργίας που εξισορροπούν δικαιώματα και υποχρεώσεις και έχουν ευρεία

κάλυψη στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Σκοπός τους είναι να δημιουργήσουν υψηλά ποσοστά απασχόλησης, χαμηλά ποσοστά ανεργίας και χαμηλά ποσοστά σχετικής φτώχειας. Σε περιόδους κρίσης όπως η σημερινή, οι πολιτικές για την ευελιξία της εργασίας έχουν σκοπό τη στήριξη του μέσου Ευρωπαίου πολίτη. Στις επόμενες ενότητες παρουσιάζονται πιο αναλυτικά οι πολιτικές των Ευρωπαϊκών κρατών σε θέματα ευελιξίας με ασφάλεια. (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων/ Βρυξέλλες 27/6/2007 com.(2007) 359 τελικό / ανακοίνωση της επιτροπής προς το συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, τη Ευρωπαϊκή Οικονομική & Κοινωνική Επιτροπή & την Επιτροπή των Περιφερειών για την θέσπιση κοινών αρχών όσον αφορά την ευελιξία με ασφάλεια)

4.5.2 Το Αυστριακό Σύστημα Αποζημίωσης της Απόλυσης

Η Αυστρία συνδυάζει μια σχετικά υψηλή ευελιξία στην αγορά εργασίας με ένα μέτριο επίπεδο κοινωνικών παροχών. Το Αυστριακό εργατικό δίκαιο παρέχει σχετικά χαμηλή προστασία της απασχόλησης και οι εργοδότες δεν καταφεύγουν συχνά σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Τα ποσοστά ανεργίας προ κρίσης ήταν από τα χαμηλότερα της Ευρώπης, η συμμετοχή στα διά βίου μάθηση ξεπερνούσε τον Ευρωπαϊκό κοινοτικό στόχο και το ποσοστό των ατόμων που βρίσκονταν στο όριο της φτώχειας ήταν χαμηλό.

Το 2003 σημειώθηκε μια πολύ σημαντική καινοτομία, όταν εφαρμόστηκε για πρώτη φορά το νέο σύστημα αποζημίωσης της απόλυσης. Σύμφωνα με το παλιό σύστημα οι εργαζόμενοι σε περίπτωση απόλυσης αποζημιώνονταν σε συνάρτηση με τη διάρκεια της απασχόλησης. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα ότι όταν οι εργαζόμενοι μετακινούνταν σ'έναν νέο εργοδότη έχαναν τα συσσωρευμένα τους δικαιώματα. Το νέο σύστημα υποχρεώνει τον εργοδότη να καταβάλλει σταθερό ποσό κάθε μήνα σε προσωπικό λογαριασμό που τηρεί ο εργαζόμενος. Έτσι οι εργαζόμενοι σε περίπτωση απόλυσης κάνουν αναλήψεις από αυτό τον λογαριασμό.

Το νέο σύστημα βοηθά τους εργαζομένους να μην χάσουν τα δικαιώματα τους σε περίπτωση που τερματίσουν οι ίδιοι τη σχέση εργασίας και επιδρά θετικά στην κινητικότητα των εργαζομένων. Επίσης τα ιδρύματα για την εργασία της Αυστρίας (Arbeitsstiftungen) λειτουργούν αποτελεσματικά διευκολύνοντας την τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας σε περίπτωση μαζικής απόλυσης εφαρμόζοντας τις αρχές της έγκαιρης παρέμβασης και της κοινής δράσης όλων των ενδιαφερόμενων μερών του δημοσίου ή του ιδιωτικού τομέα.(ο.π.)

4.5.3. Το Δανικό Χρυσό Τρίγωνο

Η αγορά εργασίας της Δανίας προσφέρει μια σχετικά ευέλικτη εργατική νομοθεσία με χαμηλή ωστόσο προστασία των θέσεων απασχόλησης, συνεχείς προσπάθειες διά βίου μάθησης καθώς επίσης κι ένα γενναιόδωρο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Αυτό επιτυγχάνεται με την λεγόμενη «συμφωνία του Σεπτεμβρίου» που πραγματοποιήθηκε το 1899, με την οποία κατοχυρώθηκε το δικαίωμα πρόσληψης και απόλυσης με αντάλλαγμα την ανάπτυξη ενός δημόσιου συστήματος παροχών που συνδέονται με την απασχόληση. Την δεκαετία του 1960 ιδρύθηκε ο Δημόσιος Οργανισμός Απασχόλησης με σκοπό το κράτος να αναλάβει την κάλυψη του κινδύνου της ανεργίας.

Έως τις αρχές του 1990 προστέθηκαν οι ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας που έδωσαν στους ανέργους το κίνητρο να αναζητήσουν θέσεις απασχόλησης και να βελτιώσουν τα προσόντα τους. Ένα σύστημα εναλλαγής σε θέσεις εργασίας έδωσε τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να καταρτίζονται και παράλληλα να αντικαθίστανται προσωρινά από ανέργους. Όλα τα παραπάνω στοιχεία αποτελούν το λεγόμενο «χρυσό τρίγωνο» με τις ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας και τα γενναιόδωρα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Η Δανία λοιπόν, χαρακτηρίζεται από υψηλά ποσοστά απασχόλησης, χαμηλή ανεργία σε νέους και μακροχρόνια ανεργία, υψηλό ποσοστό εναλλαγής σε θέσεις εργασίας και χαμηλό ποσοστό ατόμων και χαμηλό ποσοστό ατόμων που βρίσκονται στο όριο της φτώχειας.(ο.π.)

4.5.4. Προσωρινή Εργασία στην Ολλανδία

Η Ολλανδική «συμφωνία του Wassenaar» (1982) μετρίασε τους μισθούς με σκοπό την αύξηση της απασχόλησης και την ανάπτυξη θέσεων μερικής απασχόλησης στο πλαίσιο συλλογικών συμφωνιών. Οι θέσεις μερικής απασχόλησης είναι συμβάσεις αορίστου χρόνου και η πλειονότητα των εργαζομένων που είναι κυρίως γυναίκες τις επιλέγουν με τη θέληση τους.

Βασικά συστατικά της σύμβασης είναι τρία:

1. Ο περιορισμός της χρήσης αλληπάλληλων συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε τρεις (η τέταρτη πρέπει να είναι αορίστου χρόνου)
2. Η κατάργηση των εμποδίων για τα γραφεία εύρεσης προσωρινής απασχόλησης
3. Η αναγνώριση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και των συμβάσεων μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης στον εργατικό κώδικα και η θεσμοθέτηση

ελάχιστης προστασίας και αμοιβής. (αντλήθηκε από :wikipedia / Wassenaar Agreement).

Η συμφωνία τέθηκε σε ισχύ με μορφή νόμου την 1^η Ιανουαρίου 1999.

4.5.5. Μείωση των Συμβάσεων Ορισμένου Χρόνου στην Ισπανία

Το υψηλό ποσοστό συμβάσεων ορισμένου χρόνου το οποίο παρατηρείται στην Ισπανία μετριάζεται με συνολική συμφωνία που υπογράφηκε από τους κοινωνικούς εταίρους, με την υποστήριξη της κυβέρνησης.

Η σύμβαση περικόπτει την υπερβολική χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου και ελαφρύνει τις απαιτήσεις που ισχύουν για τους εργοδότες. Κάθε εργαζόμενος με δύο ή περισσότερες συμβάσεις ορισμένου χρόνου με την ίδια εταιρία έχοντας υπηρετήσει στην ίδια θέση περισσότερο από 24 μήνες σε διάστημα 30 μηνών αποκτά αυτομάτως σύμβαση αορίστου χρόνου. Στην σύμβαση αυτή η υποχρεωτική αποζημίωση απόλυσης μειώνεται από τα 45 στα 33 ημερομίσθια ανά έτος εργασίας. Η σύμβαση υπογράφηκε τον Μάιο του 2007 και έχει ισχύ έως το τέλος του 2008.(Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων/ Βρυξέλλες 27/6/2007 com.(2007) 359 τελικό / ανακοίνωση της επιτροπής προς το συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, τη Ευρωπαϊκή Οικονομική & Κοινωνική Επιτροπή & την Επιτροπή των Περιφερειών για την θέσπιση κοινών αρχών όσον αφορά την ευελιξία με ασφάλεια).

4.5.6. Η Συμφωνία των Κοινωνικών Εταίρων στην Ιρλανδία «Πορεία Προς το 2016»

Η συμφωνία του 2006 με τίτλο «πορεία προς το 2016» αντιμετωπίζει τα σημαντικά προβλήματα της Ιρλανδίας στον εργασιακό τομέα. Επικεντρώνεται στην ανάγκη συμμετοχής των μακροχρόνια ανέργων και των νέων στην αγορά εργασίας, τονίζει επίσης ότι η αναβάθμιση των δεξιοτήτων πρέπει να επικεντρωθεί στη μάθηση στο χώρο εργασίας, στους εργαζομένους με λιγότερες δεξιότητες, στους πιο ευάλωτους και στους μετανάστες. Παρουσιάζει σχέδια της μάθησης στο χώρο εργασίας και αύξησης της χρηματοδότησης του ταμείου για τη βασική εκπαίδευση στο χώρο εργασίας που αποσκοπεί στην αντιμετώπιση του προβλήματος αναλφαβητισμού και άγνοιας στοιχειωδών αριθμητικών πράξεων του πληθυσμού. (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων/ Βρυξέλλες 27/6/2007 com.(2007) 359 τελικό / ανακοίνωση της επιτροπής

προς το συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, τη Ευρωπαϊκή Οικονομική & Κοινωνική Επιτροπή & την Επιτροπή των Περιφερειών για την θέσπιση κοινών αρχών όσον αφορά την ευελιξία με ασφάλεια)

4.6 Επίλογος

Η ευελιξία της αγοράς εργασίας αποτελεί μια πολιτική που μπορεί να περιορίσει την ανεργία. Για το σκοπό αυτό χρειάζεται μια ιστορία από δομικά στοιχεία όπως για παράδειγμα έναν σύγχρονο εκπαιδευτικό σύστημα, υπεύθυνους πολίτες που να έχουν εμπιστοσύνη στο κράτος και στους θεσμούς, απουσία διαφθοράς, κράτος δικαίου και περιορισμένη φοροδιαφυγή. Η απουσία της ευελιξίας ευθύνεται για την κακή κατανομή των επενδυόμενων κεφαλαίων, την υποβάθμιση της ανταγωνιστικότητας και την ενίσχυση των πληθωριστικών πιέσεων. Τέλος το θέμα της ευελιξίας δεν πρέπει να μελετάται ξεχωριστά αλλά σε συνδυασμό με τις πολιτικές απασχόλησης και την μείωση της ανεργίας ώστε να παράγεται το μέγιστο δυνατό αποτέλεσμα για το κράτος, τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΕΥΡΩΠΑΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

5.1. Εισαγωγή

Η Ευρωπαϊκή Ένωση βασίζεται στην έννοια μιας κοινωνικής οικονομίας της αγοράς. Οι στόχοι της Ένωσης, με βάση τη Συνθήκη της Ε.Ε., είναι η πλήρης απασχόληση, η κοινωνική πρόοδος, η κοινωνική ένταξη, η κοινωνική προστασία, η αλληλεγγύη και η κοινωνική συνοχή. Η Συνθήκη ορίζει ότι η επίτευξη υψηλού ποσοστού απασχόλησης, η επαρκής κοινωνική προστασία και η καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τη χάραξη και εφαρμογή όλων των πολιτικών της Ένωσης. Επίσης, η Συνθήκη περιλαμβάνει τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, ο οποίος είναι δεσμευτικός. Ο Χάρτης αυτός κατοχυρώνει τα κοινωνικά δικαιώματα όλων των κατοίκων της ΕΕ, όπως:

- το δικαίωμα των εργαζομένων σε ενημέρωση και διαβούλευση από τον εργοδότη τους
- το δικαίωμα στη διαπραγμάτευση και την απεργία
- το δικαίωμα πρόσβασης σε υπηρεσίες εύρεσης εργασίας
- το δικαίωμα προστασίας σε περίπτωση άδικης απόλυσης
- το δικαίωμα σε δίκαιες και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας
- η απαγόρευση της παιδικής εργασίας
- η προστασία των νέων στην εργασία
- ο συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής μέσω της προστασίας από απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα, καθώς και δικαίωμα αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας
- το δικαίωμα σε κοινωνική ασφάλιση, στεγαστική βοήθεια και υγειονομική περίθαλψη (αντλήθηκε από :<http://europa.eu,11/2014>).

5.2. Ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση

Από την υπογραφή της συνθήκης του Άμστερνταμ ο συντονισμός των πολιτικών για την απασχόληση στα κράτη μέλη κατέστη κοινοτική προτεραιότητα. Βασιζόμενο σ' αυτές τις νέες διατάξεις, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λουξεμβούργου δρομολόγησε, τον

Νοέμβριο του 1997, την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση (ΕΣΑ), καλούμενη επίσης «διαδικασία του Λουξεμβούργου». Η ΕΣΑ αποτελεί ένα ετήσιο πρόγραμμα σχεδιασμού, μέτρων παρακολούθησης, εξέτασης και προσαρμογής των πολιτικών που εφαρμόζουν τα κράτη μέλη για να συντονίζουν τα μέσα καταπολέμησης της ανεργίας. Το 2005, αναθεωρήθηκε η στρατηγική της Λισσαβόνας έτσι ώστε να συγκεντρωθούν οι προσπάθειες περισσότερο στην επίτευξη ισχυρής και βιώσιμης οικονομικής ανάπτυξης και στη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων απασχόλησης. Αυτή η επαναδρομολόγηση της στρατηγικής της Λισσαβόνας κατέληξε στην πλήρη αναθεώρηση της ΕΣΑ, της οποίας η νέα διαδικασία τέθηκε σε εφαρμογή τον Ιούλιο του 2005, με την έγκριση από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο των ολοκληρωμένων κατευθυντήριων γραμμών για την οικονομική ανάπτυξη και την απασχόληση. Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση στηρίζεται σε τέσσερις μηχανισμούς:

- τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση δηλαδή κοινές προτεραιότητες όσον αφορά τις πολιτικές των κρατών μελών για την απασχόληση, οι οποίες καθορίζονται από την Επιτροπή
- στα εθνικά προγράμματα μεταρρυθμίσεων ανά χώρα
- στην ετήσια έκθεση της Επιτροπής για την ανάπτυξη και την απασχόληση στην οποία αναλύονται τα 25 εθνικά προγράμματα μεταρρυθμίσεων που υποβάλλουν τα κράτη μέλη και
- στις συστάσεις τις οποίες ενδεχομένως εγκρίνει το Συμβούλιο.

5.3. Εργαλεία Πολιτικής της Ε.Ε. για την καταπολέμηση της ανεργίας

Με τον όρο εργαλεία πολιτικής εννοούμε τις εναρμονισμένες πολιτικές που χρησιμοποιεί η Ε.Ε. για τη συνολική αντιμετώπιση προβλημάτων των κρατών-μελών της. Αποτελούνται από μία σειρά οδηγιών προς τα κράτη-μέλη τα οποία είναι υποχρεωμένα βάση συμφωνιών να ανταποκριθούν. Όσον αφορά την απασχόληση και την αντιμετώπιση της ανεργίας αυτά είναι, το Ευρωπαϊκό εξάμηνο, η Ανοιχτή μέθοδος συντονισμού και η συνεργασία της Ε.Ε. με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες θα αναλυθούν διεξοδικά παρακάτω.

5.3.1. Ευρωπαϊκό Εξάμηνο

Το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο είναι ένας κύκλος συντονισμένων οικονομικών πολιτικών που

καθιερώθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Το Ευρωπαϊκό εξάμηνο καλύπτει το διάστημα από τον Ιανουάριο έως τον Ιούλιο κάθε έτους. Το διάστημα αυτό, αναλύονται σε ευρωπαϊκό επίπεδο οι οικονομικές πολιτικές των κρατών-μελών και εκδίδονται συστάσεις για κάθε κράτος-μέλος, προτού οι κυβερνήσεις καταρτίσουν τον εθνικό τους προϋπολογισμό και τον υποβάλλουν προς ψήφιση στα εθνικά κοινοβούλια. Ένας σημαντικός αριθμός αυτών των συστάσεων αφορά την απασχόληση, την κοινωνική ένταξη (π.χ. τη μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας, την καταπολέμηση της φτώχειας, την ένταξη των ευάλωτων ατόμων στη αγορά εργασίας, τις μεταρρυθμίσεις του συνταξιοδοτικού συστήματος κλπ.). Το Ευρωπαϊκό εξάμηνο ξεκινά με την έκδοση επισκόπησης για την Ανάπτυξη από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο τέλος κάθε έτους, η οποία καθορίζει τι μπορεί να γίνει επιπλέον σε επίπεδο Ε.Ε. ώστε να βοηθηθούν τα κράτη-μέλη της να επανέλθουν σε υψηλότερα επίπεδα ανάπτυξης.

Η επισκόπηση για την ανάπτυξη του 2015 αναφέρει χαρακτηριστικά ότι είναι απαραίτητο να συνεχιστούν οι μεταρρυθμίσεις που στηρίζουν τις αγορές εργασίας που λειτουργούν εύρυθμα. Δίνει μεγάλη σημασία στην αύξηση της παραγωγικότητας μέσω επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο τόσο στην εκπαίδευση όσο και στην κατάρτιση των εργαζομένων. Επίσης επισημαίνει τη στήριξη της δημιουργίας θέσεων εργασίας μέσω ευέλικτων φορολογικών συστημάτων και συστημάτων παροχών (Σχέδιο έκθεσης της Επιτροπής και του Συμβουλίου για την Απασχόληση, Βρυξέλλες, 28.11.2014). Για την εφαρμογή των απαιτούμενων πολιτικών και τη εξασφάλιση της ευρείας αποδοχής τους υπάρχει στενή συνεργασία ανάμεσα στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, τα συμβουλευτικά όργανα της Ε.Ε. (Επιτροπή των Περιφερειών και Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή), και τα κράτη-μέλη, με σκοπό οι συστάσεις και οι εξειδικευμένες συμβουλές της Επιτροπής να εφαρμόζονται άμεσα στον τομέα της απασχόλησης.

5.3.2. Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού

Η Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού (ΑΜΣ) δημιουργήθηκε στο πλαίσιο της πολιτικής για την απασχόληση και της διαδικασίας του Λουξεμβούργου. Έχει οριστεί ως μέσο της στρατηγικής της Λισσαβόνας (2000). Η ΑΜΣ παρέχει πλαίσιο συνεργασίας μεταξύ των κρατών-μελών με αντικείμενο τη σύγκλιση των εθνικών πολιτικών προκειμένου να επιτευχθούν ορισμένοι κοινοί στόχοι. Στο πλαίσιο αυτό τα κράτη-μέλη αξιολογούνται από άλλα κράτη-μέλη και η Επιτροπή έχει μόνο εποπτικό χαρακτήρα. Η ΑΜΣ εφαρμόζεται σε τομείς που ανήκουν στην αρμοδιότητα των κρατών-μελών όπως η

απασχόληση, η κοινωνική προστασία, η κοινωνική ένταξη, η εκπαίδευση, η νεολαία και η κατάρτιση. Βασίζεται κατά κύριο λόγο :

- Στην επίτευξη των στόχων που αποφασίζονται από κοινού μεταξύ των κρατών-μελών και του Συμβουλίου της Ε.Ε.
- σε στατιστικές, δείκτες και κατευθυντήριες γραμμές ως μέσα μέτρησης και
- στη σύγκριση επιδόσεων μεταξύ των κρατών-μελών και στην ανταλλαγή πληροφοριών με σκοπό την επίτευξη των βέλτιστων αποτελεσμάτων (αντλήθηκε από: <http://www.europa.eu/γλωσσάριο>).

Στο πλαίσιο της στρατηγικής της Λισσαβόνας η ΑΜΣ επιβάλλει στα κράτη-μέλη να καταρτίσουν σχέδια εθνικών μεταρρυθμίσεων και να τα διαβιβάσουν στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

5.3.3. Ε.Ε και Συνδικαλιστικές Οργανώσεις

Η Ε.Ε. δίνει στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τις ενώσεις εργοδοτών τη δυνατότητα να διαπραγματεύονται συμφωνίες σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Σε κάποια θέματα, όπως στις συνθήκες εργασίας και την υγεία και ασφάλεια στο χώρο εργασίας, τέτοιου είδους συμφωνίες μπορούν να τεθούν σε εφαρμογή με τη μορφή ευρωπαϊκής νομοθεσίας. Οι ευρωπαϊκές συμφωνίες μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για θέματα όπως η γονική άδεια, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και μερικής απασχόλησης έχουν μετουσιωθεί σε ευρωπαϊκή νομοθεσία (<http://www.europa.eu,11/2014>). Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε συνεργασία με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τις ενώσεις εργοδοτών θεσπίζει μέτρα για την αποτροπή της αδήλωτης εργασίας στο χώρο της Ε.Ε. μέσω της καλύτερης συνεργασίας των αρχών επιβολής νομοθεσίας των κρατών-μελών, όπως είναι οι αρχές επιθεώρησης εργασίας, φορολογίας και κοινωνικής ασφάλισης.

5.4. Νομικές Πράξεις

Η Ε.Ε. θεσπίζει νομοθεσία σχετικά με την απασχόληση η οποία ορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Στη συνέχεια, τα κράτη-μέλη ενσωματώνουν αυτή τη νομοθεσία στο εθνικό τους δίκαιο και την εφαρμόζουν μέσω νομοθετικών πράξεων, εξασφαλίζοντας έτσι ένα εναρμονισμένο επίπεδο προστασίας των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων σε όλη την Ε.Ε. Οι εθνικές αρχές, συμπεριλαμβανομένων και των εθνικών δικαστηρίων, είναι αρμόδιες για την εφαρμογή των εθνικών κανόνων μεταφοράς της

ευρωπαϊκής νομοθεσίας. Στόχος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής είναι ο έλεγχος της μεταφοράς του ευρωπαϊκού δικαίου και η μέριμνα για την ορθή εφαρμογή του. Ο ρόλος του δικαστηρίου της Ε.Ε. όσον αφορά την απασχόληση, είναι η διευθέτηση των διαφορών και η παροχή νομικών συμβουλών σε ερωτήματα που υποβάλλουν τα εθνικά δικαστήρια σχετικά με την ερμηνεία των νομοθετικών διατάξεων. Με βάση την αρχή της ελεύθερης κυκλοφορίας που κατοχυρώνει η Συνθήκη, οι πολίτες έχουν το δικαίωμα :

- Να αναζητούν εργασία σε άλλη χώρα της Ε.Ε.,
- να εργάζονται σε άλλο κράτος-μέλος χωρίς να χρειάζονται άδεια εργασίας,
- να διαμένουν σε άλλο κράτος-μέλος όσο αναζητούν εργασία,
- να διαμένουν σε άλλο κράτος-μέλος ακόμη κι αν δεν έχουν πλέον εργασία,
- να έχουν την ίδια μεταχείριση με τους υπηκόους του άλλου κράτους-μέλους όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, τις συνθήκες εργασίας καθώς και όλα τα κοινωνικά και φορολογικά πλεονεκτήματα.
- Επίσης οι υπήκοοι των κρατών-μελών της Ε.Ε. μπορούν να μεταφέρουν ορισμένα δικαιώματα ασφάλισης ασθενείας και κοινωνικής ασφάλισης στη χώρα που εγκαθίστανται για αναζήτηση εργασίας και
- οι πολίτες μπορούν να ζητήσουν την αναγνώριση των επαγγελματικών τους προσόντων στο εξωτερικό (<http://www.europa.eu>,11/2014).

Πολλές φορές όμως τα δικαιώματα των πολιτών της Ε.Ε. μπορούν να διαφέρουν σε κάποιο βαθμό για τους αυτοαπασχολούμενους, τους σπουδαστές και τους συνταξιούχους, ή για τα άτομα που δεν συμμετέχουν στην οικονομική δραστηριότητα. Επίσης εφαρμόζονται περιορισμοί για λόγους δημόσιας ασφάλειας, δημόσιας τάξης και δημόσιας υγείας. Η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων ισχύει επίσης για χώρες που δεν βρίσκονται στην Ε.Ε. όπως η Ελβετία, η Νορβηγία, η Ισλανδία και το Λιχτενστάιν.

Η κοινωνική ασφάλιση είναι ένα σημαντικό θέμα που απασχολεί την Ε.Ε. γι' αυτό και υπάρχουν νόμοι για το συντονισμό των διατάξεών της ήδη από το 1959. Οι νόμοι αυτοί δίνουν τη δυνατότητα στους πολίτες της Ε.Ε. να μετακινούνται από ένα κράτος-μέλος σε ένα άλλο χωρίς να χάνουν τις παροχές τους ενώ παράλληλα τους δίνουν δικαίωμα ίσης μεταχείρισης στα άλλα κράτη-μέλη όσον αφορά τις παροχές κοινωνικής ασφάλισης. Για παράδειγμα, οι υπήκοοι των κρατών-μελών της Ε.Ε. μπορούν να λαμβάνουν τη σύνταξη γήρατος ακόμη κι αν διαμένουν σε κράτος μέλος της Ε.Ε. άλλο από την πατρίδα τους. Η Ε.Ε. θεσπίζει νομοθεσία που κατοχυρώνει τις ελάχιστες απαιτήσεις όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια σε όλους τους τομείς

δραστηριότητας, τόσο δημόσιους όσο και ιδιωτικούς. Αυτό το σταθερό νομοθετικό πλαίσιο είχε ως αποτέλεσμα την αναβάθμιση των συνθηκών εργασίας σε όλη την Ε.Ε. Επίσης, τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα παρέχουν πληροφόρηση και καθοδήγηση και ενθαρρύνουν τη δημιουργία ενός ασφαλούς και υγιεινού εργασιακού περιβάλλοντος, σε συνεργασία με τον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία και το ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας. Η εργατική νομοθεσία ορίζει ποια είναι τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργοδοτών και εργαζομένων.

Η εργατική νομοθεσία καλύπτει 2 βασικούς τομείς:

- τις συνθήκες εργασίας: ωράριο εργασίας, μερική απασχόληση και εργασία ορισμένου χρόνου, απόσπαση εργαζομένων,
- την ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζομένους για ομαδικές απολύσεις, μεταβιβάσεις επιχειρήσεων κ.λπ.

Οι πολιτικές της Ένωσης τις τελευταίες δεκαετίες είχαν τους εξής στόχους:

- υψηλή απασχόληση και ισχυρή κοινωνική προστασία
- βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας
- προστασία της κοινωνικής συνοχής (http://europa.eu/απασχόληση/κοινωνικές_υποθέσεις/κοινωνική_ένταξη).

Η ΕΕ επιδιώκει την περαιτέρω κοινωνική πρόοδο και τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας στην Ευρώπη

Όσον αφορά την εργατική νομοθεσία, η ΕΕ συμπληρώνει τις πρωτοβουλίες των χωρών της ΕΕ στον συγκεκριμένο τομέα καθορίζοντας ελάχιστα πρότυπα. Σύμφωνα με τη Συνθήκη - και ιδίως το άρθρο 153 - η ΕΕ θεσπίζει νόμους που ορίζουν ελάχιστες απαιτήσεις για

- τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης,
- την ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζομένους.

Δεδομένου ότι στην Ευρωπαϊκή Ένωση υπάρχουν 240 εκατομμύρια εργαζόμενοι, τα δικαιώματα που προβλέπει η εργατική νομοθεσία της Ε.Ε. ωφελούν άμεσα μεγάλο αριθμό πολιτών και επηρεάζουν θετικά έναν από τους σημαντικότερους τομείς της καθημερινής τους ζωής. Η εργατική νομοθεσία της Ε.Ε είναι επίσης επωφελής για τους εργοδότες και την κοινωνία συνολικά, καθώς

- παρέχει ένα ξεκάθαρο πλαίσιο δικαιωμάτων και υποχρεώσεων στον τόπο εργασίας,

- προστατεύει την υγεία του εργατικού δυναμικού,
- προωθεί τη διατηρήσιμη οικονομική ανάπτυξη.

Επιπλέον, η εργατική νομοθεσία της Ε.Ε συμβαδίζει με την ενιαία αγορά. Η ελεύθερη κυκλοφορία αγαθών, υπηρεσιών, κεφαλαίων και εργαζομένων πρέπει να συνοδεύεται από κανόνες της εργατικής νομοθεσίας, ώστε οι χώρες και οι επιχειρήσεις να ανταγωνίζονται ισότιμα με βάση την ποιότητα των προϊόντων τους - χωρίς να καταπατούν τα δικαιώματα των εργαζομένων (αντλήθηκε από : http://europa.eu/απασχόληση/κοινωνικές_υποθέσεις/κοινωνική_ένταξη).

5.5 Χρηματοπιστωτικά Μέσα

Η Ε.Ε. επενδύει στον πολυτιμότερο πόρο της, τον άνθρωπο, στοχεύοντας στην ανάπτυξη της απασχόλησης και τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας και στη διασφάλιση πιο δίκαιων ευκαιριών απασχόλησης για όλους τους πολίτες. Σκοπός της είναι η μείωση των ανισοτήτων που υπάρχουν στα κράτη-μέλη και τις περιφέρειες της Ε.Ε. ως προς το επίπεδο διαβίωσης, την ανάπτυξη και την οικονομική και κοινωνική ευημερία. Για το λόγο αυτό η Ε.Ε. χρησιμοποιεί κάποια χρηματοπιστωτικά μέσα-εργαλεία μέσω των οποίων προωθεί τις αποφάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στα κράτη-μέλη της. Το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση, το Ταμείο Ευρωπαϊκής Βοήθειας προς τους Απόρους και το Πρόγραμμα για την Απασχόληση και την Κοινωνική Καινοτομία, αποτελούν τα σημαντικότερα από τα χρηματοπιστωτικά μέσα της Ε.Ε. για την καταπολέμηση της ανεργίας και την τόνωση της απασχόλησης στα 27 κράτη-μέλη της.

5.5.1. Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) είναι το βασικό χρηματοδοτικό μέσο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την υποστήριξη της απασχόλησης στα κράτη μέλη, καθώς και για την προώθηση της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής. Οι δαπάνες του ΕΚΤ αντιστοιχούν σε 10% περίπου του συνολικού προϋπολογισμού της Ε.Ε. Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο δημιουργήθηκε από την ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης το 1957. Είναι το αρχαιότερο από τα Διαρθρωτικά Ταμεία. Παρότι το ΕΚΤ πάντοτε είχε την ενίσχυση της απασχόλησης ως στόχο, έχει προσαρμοστεί ώστε να αντιμετωπίζει τα σύγχρονα

προβλήματα και να δίνει λύσεις σε απρόβλεπτα γεγονότα όπως η σημερινή παγκόσμια οικονομική κρίση.

Οι προτεραιότητες και ο τρόπος που δαπανά τους πόρους του το ΕΚΤ, καθορίζονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε συνεργασία με τις χώρες της ΕΕ. Προτεραιότητές του είναι :

- Η ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων με νέες δεξιότητες, και των επιχειρήσεων με νέους τρόπους εργασίας.
- Η βελτίωση της πρόσβασης στην απασχόληση, βοηθώντας τους νέους κατά τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία, ή καταρτίζοντας τα άτομα που αναζητούν εργασία και έχουν μειωμένες δεξιότητες, ώστε να βελτιώσουν τις προοπτικές απασχόλησής τους.
- Η υποβοήθηση ατόμων από μειονεκτούσες ομάδες κατά την εξεύρεση θέσεων εργασίας. Αυτό εντάσσεται στα πλαίσια της ενίσχυσης της «κοινωνικής ένταξης» - ένδειξη του σημαντικού ρόλου που παίζει η απασχόληση στην καλύτερη ένταξη των ανθρώπων στην κοινωνία και την καθημερινή ζωή.

(<http://ec.europa.eu/EKT>)

Κάθε κράτος μέλος, σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, συμφωνεί για ένα ή περισσότερα Επιχειρησιακά Προγράμματα για χρηματοδότηση από το ΕΚΤ στη διάρκεια της επταετούς προγραμματικής περιόδου. Τα Επιχειρησιακά Προγράμματα περιγράφουν τις προτεραιότητες για τις δραστηριότητες του ΕΚΤ και τους στόχους τους. Η ΕΕ κατανέμει πόρους του ΕΚΤ στα κράτη μέλη και τις περιφέρειες, για τη χρηματοδότηση των επιχειρησιακών προγραμμάτων τους. Τα προγράμματα αυτά χρηματοδοτούν έργα που αφορούν στην απασχόληση, τα οποία διαχειρίζεται μια σειρά από δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς που καλούνται δικαιούχοι. Τα έργα αυτά ωφελούν τους συμμετέχοντές τους – συνήθως άτομα, αλλά και εταιρίες ή οργανισμούς. Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο έχει σχεδιαστεί και υλοποιείται στα πλαίσια μιας σύμπραξης ανάμεσα στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τις εθνικές και περιφερειακές αρχές. Αυτή η σύμπραξη περιλαμβάνει και πολλούς άλλους εταίρους, όπως Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ) και οργανώσεις εργαζομένων, που συμμετέχουν στο σχεδιασμό της στρατηγικής του ΕΚΤ και την παρακολούθηση της υλοποίησής του. Η συνεταιριστική εργασία είναι ο καλύτερος τρόπος για να διασφαλιστεί ότι οι δαπάνες είναι όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικές και αποδοτικές, και ότι ανταποκρίνονται στις ανάγκες της σχετικής περιφέρειας ή κοινότητας. Η λειτουργία του ΕΚΤ διέπεται και από άλλες δύο σημαντικές αρχές:

- Η συγχρηματοδότηση διασφαλίζει την κυριότητα σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο: Η χρηματοδότηση του ΕΚΤ συνοδεύεται πάντοτε από δημόσια ή ιδιωτική χρηματοδότηση. Τα ποσοστά συγχρηματοδότησης κυμαίνονται από 50% έως 85% του συνολικού κόστους του έργου, ανάλογα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και την οικονομική κατάσταση της επιδοτούμενης περιφέρειας.
- Η από κοινού διαχείριση επιτρέπει την ανάληψη ευθύνης στο κατάλληλο επίπεδο: Οι κατευθυντήριες οδηγίες του ΕΚΤ καταρτίζονται σε ευρωπαϊκό επίπεδο, μέσω διαβούλευσης με μεγάλο αριθμό ενδιαφερομένων, και τα Επιχειρησιακά Προγράμματα είναι αποτέλεσμα διαπραγματεύσεων ανάμεσα στις εθνικές αρχές και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (<http://ec.europa.eu/EKT>).

Σκοπός του ΕΚΤ είναι να παρέχει στους Ευρωπαίους πολίτες καλύτερες προοπτικές απασχόλησης και να τους βοηθήσει να επιτύχουν στη σταδιοδρομία που έχουν επιλέξει. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα σήμερα, καθώς η οικονομική κρίση απειλεί τόσο τους εργαζόμενους όσο και τις επιχειρήσεις που τους απασχολούν. Το ΕΚΤ ενισχύει τις προσπάθειές του για την ενίσχυση της δημιουργίας θέσεων εργασίας, την υποστήριξη όσων αναζητούν εργασία και τη διατήρηση της απασχόλησης σε ολόκληρη την Ευρώπη. Η προσπάθεια του ΕΚΤ για την ενίσχυση της απασχόλησης απευθύνεται σε όλους τους τομείς και τις ομάδες ανθρώπων που μπορούν να ευνοηθούν. Ωστόσο, εστιάζει ιδιαίτερα στις ομάδες που υποφέρουν περισσότερο ή μπορούν να ευνοηθούν σημαντικά από τις δραστηριότητες του ΕΚΤ στους παρακάτω τομείς:

- Πρόσβαση στην εργασία
- Ευκαιρίες για τους νέους
- Ενίσχυση της επιχειρηματικότητας
- Ανάπτυξη σταδιοδρομίας

Σε ολόκληρη την ΕΕ το ΕΚΤ χρηματοδοτεί πρωτοβουλίες βελτίωσης της εκπαίδευσης και κατάρτισης, για να διασφαλίσει ότι οι νέοι θα ολοκληρώνουν την εκπαίδευσή τους και θα αποκτούν τις δεξιότητες που τους καθιστούν πιο ανταγωνιστικούς στην αγορά εργασίας. Η μείωση του ποσοστού ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα την εκπαίδευση είναι σημαντική προτεραιότητα εδώ, παράλληλα με τη βελτίωση των ευκαιριών επαγγελματικής και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Τα προγράμματα και τα έργα του ΕΚΤ συμβάλλουν στη βελτίωση της απόδοσης σε ολόκληρο τον εκπαιδευτικό τομέα, από τα

νηπιαγωγεία έως τα σχολεία και τα πανεπιστήμια, και έως τα συστήματα δια βίου μάθησης και επαγγελματικής κατάρτισης. Υπάρχουν τρεις κυρίως στόχοι:

- Παράθυρο στη μάθηση
- Απόκτηση υψηλότερων προσόντων
- Αποτελεσματική κατάρτιση

Η απασχόληση είναι ο πιο αποτελεσματικός τρόπος για να δώσεις στους ανθρώπους ανεξαρτησία, οικονομική ασφάλεια και την αίσθηση ότι ανήκουν σε ένα σύνολο. Το ΕΚΤ χρηματοδοτεί πολλές χιλιάδες έργα που βοηθούν όσους αντιμετωπίζουν δυσκολίες ή προέρχονται από μειονεκτούσες ομάδες, να αποκτήσουν δεξιότητες, να βρουν εργασία και να έχουν τις ίδιες ευκαιρίες με όλους τους άλλους. Βοηθώντας τα άτομα και τις ομάδες που μειονεκτούν να αποκτήσουν καλή εκπαίδευση ή να βρουν μια θέση εργασίας, το ΕΚΤ τους βοηθάει να παίξουν ενεργό ρόλο στην κοινωνία. Οι δραστηριότητες του ΕΚΤ σε αυτό τον τομέα εντάσσονται σε τέσσερις προτεραιότητες:

- Καταπολέμηση της περιθωριοποίησης
- Προώθηση της κοινωνικής επιχειρηματικότητας
- Υποστήριξη τοπικών συμπράξεων
- Καταπολέμηση του αποκλεισμού (<http://ec.europa.eu/EKT>).

Η μείωση του ρυθμιστικού και διοικητικού βάρους και η προώθηση υψηλών επιπέδων διαφάνειας, ακεραιότητας και λογοδοσίας στη δημόσια διοίκηση συμβάλλουν στην ενίσχυση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας. Στα λιγότερο αναπτυγμένα κράτη μέλη και τις περιφέρειες, οι δημόσιες υπηρεσίες που είναι αρμόδιες για την ανάπτυξη των στρατηγικών απασχόλησης και την υλοποίησή τους ενδέχεται να μη διαθέτουν τις ικανότητες για τη σωστή και αποτελεσματική ως προς το κόστος εκτέλεση του έργου αυτού. Για αυτό το λόγο, τα έργα του ΕΚΤ συμβάλλουν στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης στην παροχή δημόσιων υπηρεσιών σε όλους τους κλάδους. Η υποστήριξη διατίθεται στα πλαίσια δύο προτεραιοτήτων:

- Αποτελεσματικότεροι θεσμοί: ενίσχυση της ποιότητας μιας μεγάλης γκάμας υπηρεσιών που παρέχονται σε πολίτες, εργαζόμενους και άτομα που αναζητούν εργασία στις πόλεις και τις περιφέρειές τους.
- Συμπράξεις για πρόοδο: παροχή βοήθειας για τη συνεργασία δημόσιων αρχών και ενδιαφερομένων όπως οι ΜΚΟ, για το σχεδιασμό και την υλοποίηση επιτυχημένων προγραμμάτων. (<http://ec.europa.eu/EKT>).

5.5.2. Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση

Το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (ΕΤΠ) δημιουργήθηκε με τον Κανονισμό (ΕΚ) Νο 1927/2006 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ης Δεκεμβρίου 2006 και συνιστά μια από τις κυριότερες θεσμικές και χρηματοδοτικές καινοτομίες της δημοσιονομικής πολιτικής της Ε.Ε. για την περίοδο 2007-2013 με διαστάσεις που αφορούν τόσο στην απελευθέρωση του εμπορίου και των αγορών όσο και στην επίδειξη αλληλεγγύης της ΕΕ στα πλαίσια της προστασίας του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου (Λαζαρίδης 2007).

Σκοπός του ΕΤΠ είναι να βοηθά τους εργαζόμενους που απολύονται και αυτοαπασχολούμενους που κλείνουν τις επιχειρήσεις τους, λόγω αλλαγής των συνθηκών του παγκόσμιου εμπορίου και των αποτελεσμάτων της παγκόσμιας χρηματοπιστωτικής κρίσης, να βρουν δουλειά το συντομότερο δυνατό. Για την περίοδο 2007-2013 η βοήθεια για το σύνολο των κρατών-μελών ετησίως, ανήλθε στο ποσό των 500 εκατομμυρίων ευρώ. Ενώ για την περίοδο 2014-2020, η ετήσια χρηματοδοτική βοήθεια ανέρχεται σε 150 εκατομμύρια ευρώ. Το ταμείο αυτό μπορεί να χρηματοδοτεί έως και το 60% του κόστους σχεδίων παροχής βοήθειας σε εργαζομένους που απολύονται, ώστε να βρουν νέα θέση εργασίας ή να δημιουργήσουν δική τους επιχείρηση. Κατά κανόνα, το ΕΤΠ μπορεί να χρησιμοποιείται μόνον στις περιπτώσεις απόλυσης άνω των 500 εργαζομένων από μία μεμονωμένη εταιρεία (περιλαμβανομένων των προμηθευτών και των παραγωγών επόμενων σταδίων) ή απόλυσης μεγάλου αριθμού εργαζομένων από έναν συγκεκριμένο κλάδο σε μία ή περισσότερες γειτονικές περιοχές. Υπεύθυνες για τη διαχείριση και την εφαρμογή των σχεδίων που χρηματοδοτούνται από το ΕΤΠ είναι οι εθνικές και περιφερειακές αρχές των κρατών μελών. Κάθε σχέδιο που αφορά δράση του Ταμείου διαρκεί 2 χρόνια. (<http://www.esfhellas.gr>)

Αν και η περαιτέρω απελευθέρωση του εμπορίου ευνοεί σε γενικές γραμμές την ανάπτυξη και την απασχόληση, μπορεί παράλληλα να προκαλέσει την απώλεια θέσεων εργασίας. Παράλληλα, η συνεχόμενη παγκόσμια χρηματοπιστωτική κρίση είναι υπαίτια για τη συνεχή μείωση των θέσεων απασχόλησης και την μεγιστοποίηση του προβλήματος της ανεργίας. Όλα τα κράτη-μέλη, μικρά και μεγάλα, παλαιά και νέα, τα οποία θίγονται από τις προαναφερόμενες επιπτώσεις, έχουν δικαίωμα βοήθειας.

Δικαιούχοι των σχεδίων του ΕΤΠ είναι εργαζόμενοι που έχουν απολυθεί. Κατά την περίοδο 2014-2020, δικαιούχοι μπορεί να είναι αυτοαπασχολούμενοι, έκτακτοι υπάλληλοι και εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου. Μέχρι τα τέλη του 2017, νέοι που

βρίσκονται εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης σε περιοχές με υψηλή ανεργία νέων μπορούν να λάβουν στήριξη από το ΕΤΠ σε αριθμό ισοδύναμο με αυτόν των εργαζομένων που λαμβάνουν στήριξη στις περιοχές αυτές. Τα κονδύλια του ΕΤΠ δεν μπορούν να χρησιμοποιούνται για να παραμείνει σε λειτουργία μια επιχείρηση ή για τον εκσυγχρονισμό ή τη διαρθρωτική προσαρμογή της. Το ΕΤΠ χρηματοδοτεί ενεργητικά μέτρα για την αγορά εργασίας που στοχεύουν εξ ολοκλήρου στην ενίσχυση των απολυμένων ατόμων. Ειδικά για την περίοδο 2014-2020, το ΕΤΠ χρηματοδοτεί:

- ειδικά σχεδιασμένη κατάρτιση και επανακατάρτιση, περιλαμβανομένων των δεξιοτήτων στην τεχνολογία της πληροφορίας και των επικοινωνιών και της πιστοποίησης της αποκτηθείσας πείρας, συνδρομή στην αναζήτηση εργασίας, επαγγελματική καθοδήγηση, συμβουλευτικές υπηρεσίες, καθοδήγηση, βοήθεια για επανατοποθέτηση στην αγορά εργασίας, προώθηση της επιχειρηματικότητας, ενίσχυση για αυτοαπασχόληση, σύσταση επιχειρήσεων και ανάκτηση επιχειρήσεων από εργαζομένους και δραστηριότητες συνεργασίας
- ειδικά χρονικά περιορισμένα μέτρα, όπως επιδόματα αναζήτησης εργασίας, κίνητρα πρόσληψης για τους εργοδότες, επιδόματα κινητικότητας, διαβίωσης ή κατάρτισης (περιλαμβανομένων των επιδομάτων για άτομα που παρέχουν φροντίδα)
- μέτρα για την ενθάρρυνση ιδίως μειονεκτούντων, ηλικιωμένων και νεαρών ανέργων, προκειμένου αυτοί να παραμείνουν ή να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας (<http://www.esfhellas.gr>).

Το ΕΤΠ δρα συμπληρωματικά στη στήριξη που παρέχουν οι εργοδότες και οι εθνικές αρχές για την απασχόληση. Δεν χρηματοδοτεί παθητικά μέτρα κοινωνικής προστασίας, όπως συντάξεις γήρατος και επιδόματα ανεργίας τα οποία εμπίπτουν στην αρμοδιότητα των κρατών-μελών. Εκτός από τα παραπάνω, κατά την περίοδο 2014-2020, το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση έχει και μία εξειδικευμένη στόχευση παρέχοντας υποστήριξη σε νεαρά άτομα κάτω από την ηλικία των 25 ετών, τα οποία χαρακτηρίζονται από την έλλειψη απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η διαφορά του ΕΤΠ με τα υπόλοιπα διαρθρωτικά ταμεία της ΕΕ, και ιδίως το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ), είναι ότι το ΕΤΠ στοχεύει στην αντιμετώπιση μιας συγκεκριμένης κρίσης που πλήττει όλη την Ευρώπη και παρέχει εφάπαξ και για μικρό χρονικό διάστημα εξατομικευμένη βοήθεια σε άτομα που έχουν απολέσει τη δουλειά τους ενώ αντίθετα τα διαρθρωτικά ταμεία χρηματοδοτούν πολυετή προγράμματα με στρατηγικούς μακροπρόθεσμους στόχους, κυρίως για την πρόληψη και διαχείριση των

αλλαγών και την αναδιάρθρωση, μέσω διαφόρων παρεμβάσεων και πολιτικών, όπως η δια βίου μάθηση. (<http://ec.europa.eu/> Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση).

5.5.3. Ταμείο Ευρωπαϊκής Βοήθειας προς τους Απόρους

Το Ταμείο Ευρωπαϊκής Βοήθειας προς τους απόρους συγκροτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και έχει ως αποστολή να συμβάλει στην εκπλήρωση του στόχου της ΕΕ να περιορίσει έως το έτος 2020 τον αριθμό των ατόμων που βρίσκονται αντιμέτωπα με το φάσμα της φτώχειας ή του κοινωνικού αποκλεισμού, τουλάχιστον στα 20 εκατομμύρια. Το νέο αυτό ταμείο αποτελεί τον διάδοχο του προγράμματος επισιτιστικής βοήθειας της ΕΕ, μέσω του οποίου το πλεόνασμα της αγροτικής παραγωγής διατίθεται ως επισιτιστική βοήθεια, αλλά περιλαμβάνει και νέες παροχές όπως τα είδη ένδυσης. Το Ταμείο Ευρωπαϊκής Βοήθειας προς τους Απόρους (TEBA) στηρίζει τις δράσεις των χωρών της ΕΕ για παροχή υλικής βοήθειας στους απόρους. Η υλική αυτή βοήθεια συνίσταται στη διανομή τροφίμων, ρουχισμού και άλλων αναγκαίων ειδών ατομικής χρήσης. Η παροχή υλικής βοήθειας πρέπει να συνοδεύεται από μέτρα κοινωνικής ένταξης, όπως καθοδήγηση και στήριξη για να μπορέσουν τα άτομα αυτά να βγουν από τη φτώχεια. Οι εθνικές αρχές μπορούν επίσης να στηρίζουν την παροχή μη υλικής βοήθειας προς τους απόρους, ώστε να τους βοηθούν να ενσωματωθούν καλύτερα στην κοινωνία. Η Επιτροπή εγκρίνει τα εθνικά προγράμματα για την περίοδο 2014-2020, βάσει των οποίων οι εθνικές αρχές λαμβάνουν συγκεκριμένες αποφάσεις για τη διανομή της βοήθειας μέσω συνεργαζόμενων οργανώσεων (συνήθως, μη κυβερνητικών). Παρόμοια προσέγγιση ακολουθείται ήδη για τα ταμεία συνοχής. (<http://ec.europa.eu/Ταμείο Ευρωπαϊκής Βοήθειας προς τους Απόρους>).

Οι χώρες της ΕΕ μπορούν να επιλέγουν τόσο το είδος της βοήθειας (τρόφιμα ή βασική υλική βοήθεια, ή συνδυασμό και των δύο) που επιθυμούν να προσφέρουν ανάλογα με τις δυνατότητές τους, όσο και τον τρόπο απόκτησης και διανομής της βοήθειας. Η στήριξη του TEBA θα βοηθά τους απόρους στα πρώτα βήματα εξόδου τους από την φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό. Το TEBA θα βοηθά τους απόρους καλύπτοντας τις στοιχειώδεις ανάγκες τους, που είναι αναγκαία προϋπόθεση για να μπορέσουν αυτοί να βρουν δουλειά ή να συμμετάσχουν σε πρόγραμμα επιμόρφωσης, όπως αυτά που στηρίζει το ΕΚΤ και το ΕΤΠ. (<http://ec.europa.eu/Ταμείο Ευρωπαϊκής Βοήθειας προς τους Απόρους>).

5.5.4. Πρόγραμμα για την Απασχόληση και την Κοινωνική Καινοτομία (EaSI)

Το πρόγραμμα για την απασχόληση και την κοινωνική καινοτομία (EaSI) είναι ένα χρηματοδοτικό μέσο ευρωπαϊκής κλίμακας, που διαχειρίζεται άμεσα η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, με σκοπό τη στήριξη της απασχόλησης, της κοινωνικής πολιτικής και της εργασιακής κινητικότητας σε ολόκληρη την Ε.Ε. Η χρηματοδότηση του EaSI χρησιμοποιείται για να δοκιμαστούν στην πράξη και να αξιολογηθούν μεταρρυθμιστικές ιδέες, ώστε, στη συνέχεια, οι καλύτερες από αυτές να αξιοποιηθούν σε ευρύτερη κλίμακα από τα κράτη μέλη. Η έννοια της κοινωνικής καινοτομίας, με ιδιαίτερη έμφαση στη νεολαία, βρίσκεται στον πυρήνα του EaSI. Το πρόγραμμα θα χορηγεί 10-14 εκατομμύρια ευρώ ετησίως για δραστηριότητες κοινωνικής καινοτομίας και απαρτίζεται από τρία προγράμματα της ΕΕ, τα οποία λειτούργησαν αυτοτελώς μεταξύ 2007 και 2013:

- Το πρόγραμμα για την απασχόληση και την κοινωνική αλληλεγγύη Progress, το οποίο στήριξε την εκπόνηση και τον συντονισμό των πολιτικών της Ε.Ε. για την απασχόληση, την κοινωνική ένταξη, την κοινωνική προστασία, τις συνθήκες εργασίας, την καταπολέμηση των διακρίσεων και την ισότητα των φύλων
- Οι ευρωπαϊκές υπηρεσίες απασχόλησης EURES, ένα δίκτυο συνεργασίας ανάμεσα στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης των κρατών μελών, το οποίο ενθαρρύνει την κινητικότητα των εργαζομένων
- τις Μικροχρηματοδοτήσεις Progress, που στοχεύουν στην αύξηση της διαθεσιμότητας μικροπιστώσεων σε μεμονωμένα άτομα για την ίδρυση ή την επέκταση μικρής επιχείρησης.

Τον Ιανουάριο του 2014, τα προγράμματα αυτά σχηματίζουν τους τρεις άξονες του EaSI. Εντάσσοντας αυτά τα προγράμματα σε ένα προστατευτικό πρόγραμμα ενεργειών, σκοπός της Ευρωπαϊκής Επιτροπής είναι να εκπληρώσει τους κοινούς στόχους της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής για την απασχόληση της ΕΕ. Ανάμεσα στα προσδοκώμενα οφέλη αυτής της κίνησης συγκαταλέγονται ο βελτιωμένος συντονισμός μεταξύ των προγραμμάτων, η αυξημένη συνοχή της πολιτικής, καθώς και η αυξημένη αποτελεσματικότητα στην εφαρμογή και τη διαχείριση. Το EaSI δεν αποτελεί μεμονωμένη ενέργεια αφού μαζί με το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Παγκοσμιοποίησης, συγκροτεί ένα σύνολο προγραμμάτων για την περίοδο 2014-2020, με σκοπό την προώθηση της απασχόλησης, της κοινωνικής προστασίας και της κοινωνικής ένταξης, καθώς και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και συνεισφέρει στη

δεκαετή αναπτυξιακή στρατηγική της ΕΕ, στηρίζοντας την υλοποίηση των στόχων της «Ευρώπης 2020» που αφορούν τον κοινωνικό τομέα και τον τομέα της απασχόλησης. Οι στόχοι του EaSI λειτουργούν συμπληρωματικά με μια σειρά άλλων πρωτοβουλιών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την αντιμετώπιση κοινωνικών και οικονομικών προκλήσεων, όπως, ιδίως, οι δέσμες μέτρων για την απασχόληση, τις κοινωνικές επενδύσεις και την απασχόληση των νέων. Οι στόχοι του μέσου αλληλοσυμπληρώνονται με τις πτυχές του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου που αφορούν τους τομείς της απασχόλησης και των κοινωνικών θεμάτων.

Πιο συγκεκριμένα, οι κύριοι στόχοι του προγράμματος είναι οι εξής:

- η ενσωμάτωση των στόχων της ΕΕ και ο συντονισμός της δράσης τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και εθνικό επίπεδο στους τομείς της απασχόλησης, των κοινωνικών υποθέσεων και της κοινωνικής ένταξης.
- η υποστήριξη της ανάπτυξης επαρκών συστημάτων κοινωνικής προστασίας και πολιτικών για την αγορά εργασίας, μέσω της προαγωγής της χρηστής διακυβέρνησης, της αμοιβαίας μάθησης και της κοινωνικής καινοτομίας.
- ο εκσυγχρονισμός της νομοθεσίας της Ε.Ε. και η διασφάλιση της αποτελεσματικής εφαρμογής της.
- η προώθηση της γεωγραφικής κινητικότητας και η αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης μέσω της ανάπτυξης μιας ανοικτής αγοράς εργασίας.
- η ενίσχυση της διαθεσιμότητας και της προσβασιμότητας μικροχρηματοδοτήσεων για ευάλωτες ομάδες και πολύ μικρές επιχειρήσεις, και η αναβάθμιση της πρόσβασης σε χρηματοδότηση για τις κοινωνικές επιχειρήσεις.

Δικαιούχοι του προγράμματος για την Απασχόληση και την Κοινωνική Καινοτομία είναι οι Αρχές Τοπικής Αυτοδιοίκησης, τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, τα Επενδυτικά Ταμεία, τα Οικονομικά Επιμελητήρια κάθε χώρας της Ε.Ε., οι Ερευνητές-Ερευνητικά Κέντρα-Οργανισμοί και Ιδιωτικοί Φορείς που λειτουργούν στα γεωγραφικά όρια της Ε.Ε., η Κεντρική Κυβέρνηση, οι Κρατικοί Οργανισμοί και οι Κρατικές Επιχειρήσεις, οι Μη Κερδοσκοπικοί Οργανισμοί, οι Μη Κυβερνητικοί Οργανισμοί, οι Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις και οι Σύνδεσμοι-Σωματεία. (<http://ec.europa.eu>, 08/09/2014).

5.5.4.1. Πρόγραμμα Απασχόλησης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Progress).

Στόχος του προγράμματος PROGRESS είναι να εξασφαλίσει χρηματική ενίσχυση για την επίτευξη των στόχων της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα της απασχόλησης και των κοινωνικών υποθέσεων. Το PROGRESS χρηματοδοτεί δραστηριότητες ανάλυσης και αμοιβαίας μάθησης, ευαισθητοποίησης και διάδοσης καθώς και την ενίσχυση των βασικών συντελεστών για την περίοδο 2007-2013.

Το πρόγραμμα χωρίζεται σε πέντε τομείς που αντιστοιχούν στους πέντε κύριους τομείς δραστηριοτήτων: απασχόληση, κοινωνική προστασία και ενσωμάτωση, συνθήκες εργασίας, ποικιλομορφία και καταπολέμηση των διακρίσεων, καθώς και ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι στόχοι του προγράμματος είναι η βελτίωση των γνώσεων και της κατανόησης της κοινωνικής κατάστασης που επικρατεί στα κράτη μέλη μέσω της ανάλυσης, αξιολόγησης και της στενής παρακολούθησης των πολιτικών, η υποστήριξη της εκπόνησης στατιστικών εργαλείων και μεθόδων και κοινών δεικτών και η υποστήριξη και παρακολούθηση της εφαρμογής της νομοθεσίας και των πολιτικών στόχων. Επίσης η προώθηση της δικτύωσης, της αμοιβαίας μάθησης, του εντοπισμού και της διάδοσης ορθών πρακτικών στο επίπεδο της Ε.Ε., η ευαισθητοποίηση των ενδιαφερόμενων μερών και του κοινού σχετικά με τις πολιτικές της Ε.Ε. που επιδιώκονται στους τομείς της απασχόλησης, της κοινωνικής προστασίας και ενσωμάτωσης, των όρων εργασίας, της καταπολέμησης των διακρίσεων και της ποικιλομορφίας, της ισότητας ανδρών και γυναικών και τέλος η ενίσχυση της ικανότητας των κύριων δικτύων της ΕΕ να προωθούν και να ενισχύουν τις πολιτικές της Ένωσης.

5.5.4.2. Ευρωπαϊκός Μηχανισμός Μικροχρηματοδοτήσεων Progress

Ο Ευρωπαϊκός Μηχανισμός Μικροχρηματοδοτήσεων Progress, συστάθηκε το 2010 και αυξάνει τη διαθεσιμότητα πιστώσεων μικρής κλίμακας, δηλαδή μικρών δανείων κάτω από 25.000 ευρώ, για την ίδρυση ή την επέκταση μικρής επιχείρησης. Ο μηχανισμός αυτός δεν χρηματοδοτεί απευθείας επιχειρηματίες, αλλά δίνει τη δυνατότητα σε επιλεγμένους φορείς των κρατών της Ε.Ε. να αυξήσουν τα ποσά που δανείζουν, δίνοντας εγγυήσεις σε παρόχους μικροχρηματοδοτήσεων, και κατά συνέπεια αναλαμβάνει από κοινού τον κίνδυνο ζημίας και χρηματοδοτώντας την αύξηση των ποσών που διατίθενται για δάνεια. Οι πάροχοι μικροπιστώσεων μπορεί να είναι ιδιωτικές ή δημόσιες τράπεζες,

μη τραπεζικά ιδρύματα πιστώσεων και μη κερδοσκοπικές οργανώσεις. Στην περίπτωση της Ελλάδας για παράδειγμα φορείς χρηματοδοτήσεων μικρής κλίμακας είναι η Παγκρήτια Συνεταιριστική Τράπεζα και η Συνεταιριστική Τράπεζα Πελοποννήσου.

Δυνητικά εντασσόμενοι στο πρόγραμμα Μικροχρηματοδοτήσεων Progress είναι αυτοί που επιθυμούν να γίνουν ελεύθεροι επαγγελματίες ή να επεκτείνουν μία ήδη υπάρχουσα επιχείρηση με λιγότερους από δέκα υπαλλήλους, οι άνεργοι, οι προσωρινά αποσυρθέντες από την αγορά εργασίας και όσοι ανήκουν σε ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες και δεν μπορούν να λάβουν συμβατική πίστωση. Οι όροι χορήγησης μικροδανείων σε επιχειρηματίες, δηλαδή, το ποσό, η διάρκεια, το επιτόκιο, τα έξοδα και το χρονικό πλαίσιο του δανείου, εξαρτώνται από τον εκάστοτε πάροχο μικροπιστώσεων. Οι χρηματοδοτήσεις Progress δεν μπορούν να χρησιμοποιούνται για την κάλυψη πιστωτικών ορίων, όπως υπεραναλήψεις ή βραχυπρόθεσμες διευκολύνσεις. Οι Μικροχρηματοδοτήσεις Progress υποστηρίζονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και την Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων, και η διαχείρισή τους εξασφαλίζεται από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Επενδύσεων. (<http://www.europa.eu>, Μικροχρηματοδοτήσεις Progress).

5.5.5. Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ)

Το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ) είναι το βασικό χρηματοδοτικό μέσο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ενίσχυση της οικονομικής και της κοινωνικής συνοχής μειώνοντας τις περιφερειακές διαφορές. Η συμβολή αυτή πραγματοποιείται μέσω της στήριξης της ανάπτυξης και των διαρθρωτικών προσαρμογών των περιφερειακών οικονομιών, συμπεριλαμβανομένης και της ανασυγκρότησης βιομηχανικών περιοχών που παρακμάζουν. Ιδρύθηκε το 1975 με κύρια αποστολή τη μείωση των περιφερειακών ανισοτήτων. Πρόκειται για το μεγαλύτερο, διαρθρωτικό όργανο της Ε.Ε. από πλευράς πόρων. Η παρέμβαση του ΕΤΠΑ επικεντρώνεται σε ορισμένες θεματικές προτεραιότητες που αντικατοπτρίζουν τη φύση των στόχων «Σύγκλιση», «Περιφερειακή ανταγωνιστικότητα και απασχόληση» και «Ευρωπαϊκή εδαφική συνεργασία».

Πρόκειται, ιδίως, για χρηματοδοτήσεις που αφορούν:

- τις επενδύσεις που συμβάλλουν στη δημιουργία βιώσιμων θέσεων απασχόλησης
- τις επενδύσεις σε υποδομές

- τα μέτρα στήριξης της περιφερειακής και τοπικής ανάπτυξης, που περιλαμβάνουν την παροχή βοήθειας και υπηρεσιών στις επιχειρήσεις, ιδίως στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ)
- την τεχνική βοήθεια προς τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. (αντλήθηκε από <https://www.espa.gr>).

5.6. Ευρωπαϊκή Ένωση και καταπολέμηση της ανεργίας των νέων

Οι νέοι αντιμετωπίζουν τον μεγαλύτερο κίνδυνο ανεργίας σε σχέση με το σύνολο του πληθυσμού των ενηλίκων. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή το έτος 2012 αντιμετώπιζε με αυτά τα υψηλά επίπεδα άρχισε να κινητοποιεί τις πολιτικές και τα μέσα που διαθέτει. Κάλεσε τα κράτη-μέλη να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν ολοκληρωμένες προσεγγίσεις για την ανεργία των νέων, την εκπαίδευση και τις δεξιότητες και να εκπονήσουν, στα εθνικά τους προγράμματα μεταρρυθμίσεων, σχέδια για την απασχόληση των νέων. Η επιτροπή πρότεινε επίσης μία πρότυπη δράση η οποία θα βοηθήσει τα οκτώ κράτη-μέλη, που εμφανίζουν τα υψηλότερα επίπεδα ανεργίας των νέων, να ανακαταναείμουν κάποια από τα κονδύλια των διαρθρωτικών ταμείων της Ε.Ε. για την αντιμετώπισή της. Ως στόχο είχε, να κινητοποιηθεί η χρηματοδότηση της Ε.Ε., που ήταν ακόμη διαθέσιμη κατά την περίοδο προγραμματισμού 2007-2013, ώστε να βελτιωθούν οι ευκαιρίες απασχόλησης των νέων και να διευκολυνθεί η πρόσβαση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (ΜΜΕ) στη χρηματοδότηση, λαμβάνοντας υπόψη πως οι ΜΜΕ είναι μια σημαντική πηγή δημιουργίας θέσεων εργασίας σε ολόκληρη την Ε.Ε. ([http://www.europa.eu/ευρωπαϊκή επιτροπή](http://www.europa.eu/ευρωπαϊκή_επιτροπή), 21.05.2012).

Στην έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής του έτους 2013 για δράση κατά της ανεργίας των νέων προτάθηκαν συγκεκριμένες δράσεις που θα έπρεπε να πραγματοποιηθούν χωρίς καθυστέρηση ώστε οι νέοι να επιστρέψουν στην εργασία, την εκπαίδευση ή την κατάρτιση. Οι δράσεις αυτές καλύπτουν ενέργειες όπως η εφαρμογή της Εγγύησης για τη Νεολαία, οι επενδύσεις στους νέους μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, η επίσπευση της Πρωτοβουλίας για την Απασχόληση των Νέων, η παροχή στήριξης υπέρ της κινητικότητας των εργαζομένων εντός της Ε.Ε. μέσω του δικτύου EURES, τα βήματα για τη διευκόλυνση της μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία δίνοντας ώθηση στην προσφορά θέσεων μαθητείας και πρακτικής άσκησης υψηλού επιπέδου και αντιμετωπίζοντας τις ελλείψεις δεξιοτήτων, η επιτάχυνση των μεταρρυθμίσεων ώστε να επιτευχθεί μια γνήσια αγορά εργασίας της Ε.Ε. περισσότερο

μακροπρόθεσμα και μέτρα για την άμεση στήριξη της δημιουργίας θέσεων εργασίας, ιδίως από ΜΜΕ, και για την παροχή κινήτρων για πρόσληψη νέων ανθρώπων. (http://www.europa.eu/ευρωπαϊκή_επιτροπή,19.06.2013).

5.6.1. Πρόγραμμα Εγγύησης για τους Νέους

Η « Εγγύηση για τη Νεολαία » είναι μία δράση για τη αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων, η οποία εξασφαλίζει σε όλους τους νέους ευρωπαίους μια ποιοτική θέση εργασίας και τη δυνατότητα συνέχισης της εκπαίδευσης, μαθητείας ή πρακτικής άσκησης εντός τεσσάρων μηνών αφότου εγκαταλείψουν την επίσημη εκπαίδευση ή μείνουν άνεργοι. Η «Εγγύηση για τη Νεολαία» εγκρίθηκε από το Συμβούλιο της Ε.Ε. για τη θέσπιση εγγυήσεων για τη νεολαία, τον Απρίλιο του 2013. Για την ανάπτυξη και τη υλοποίηση ενός συστήματος Εγγυήσεων για τη Νεολαία προϋπόθεση είναι να συνεργαστούν όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς, οι δημόσιες αρχές, οι υπηρεσίες απασχόλησης, οι φορείς συμβουλευτικής υποστήριξης για θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού, τα ιδρύματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, οι υπηρεσίες στήριξης εργοδοτών, επιχειρήσεων, συνδικαλιστικών οργανώσεων κλπ. (http://www.europa.eu/ευρωπαϊκή_επιτροπή,19.06.2013).

Σε πολλές περιπτώσεις είναι απαραίτητο να γίνουν μεταρρυθμίσεις όπως να βελτιωθούν τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ενώ μεγάλη σημασία έχουν η έγκαιρη παρέμβαση και η δραστηριοποίηση. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή βοηθά κάθε κράτος-μέλος να καταρτίσει το σχέδιό του και να θέσει σε λειτουργία ένα σύστημα παροχής εγγυήσεων για τη νεολαία το συντομότερο δυνατό. Για να γίνουν οι Εγγυήσεις για τη Νεολαία πραγματικότητα, οι κρατικοί προϋπολογισμοί θα πρέπει να δίνουν προτεραιότητα στα μέτρα καταπολέμησης της ανεργίας των νέων, ώστε να αποφύγουν μεγαλύτερες δαπάνες στο μέλλον. Οι «Εγγυήσεις για τη Νεολαία» αποτελούν, αφενός, διαρθρωτική μεταρρύθμιση για τη ριζική βελτίωση της μετάβασης από το σχολείο στην εργασία και, αφετέρου ένα μέτρο για την άμεση υποστήριξη των θέσεων εργασίας για τους νέους.

Ένα από τα επιτυχημένα παραδείγματα είναι αυτό της Φιλανδίας η οποία έχει αναπτύξει ένα ολοκληρωμένο σύστημα Εγγυήσεων για τη Νεολαία. Το ίδρυμα Eurofound στο πλαίσιο αξιολόγησης διαπίστωσε ότι το 2011 το 83,5% των νέων που αναζητούσαν εργασία έλαβαν μια αξιόλογη προσφορά εντός τριών μηνών από την εγγραφή τους στο

μητρώο ανεργίας. Χάρη στο φιλανθικό σύστημα, επιταχύνθηκε η κατάρτιση εξατομικευμένων σχεδίων για τους νέους, με αποτέλεσμα τη μείωση της ανεργίας.

Στη Ρουμανία δημιουργήθηκαν 27 κέντρα Εγγυήσεων για τη Νεολαία με τη στήριξη του Ε.Κ.Τ. με στόχο να εντοπίζουν τους νέους σε κατάσταση ΕΑΕΚ² και να τους προσφέρουν ολοκληρωμένες δέσμες εξατομικευμένων υπηρεσιών.

Στην Ιταλία, το πλαίσιο των ολοκληρωμένων ηλεκτρονικών πυλών επιτρέπει στους πολίτες να εγγράφονται απευθείας ηλεκτρονικά και να συνδέονται με ένα εθνικό μητρώο, για να διευκολύνεται η αυτόματη επαλήθευση της εκπλήρωσης των απαιτήσεων καθώς και η διαβίβαση των προσφορών.

Στοχοθετημένα κίνητρα πρόσληψης και επιχορηγήσεις για την έναρξη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων αποτελούν επίσης μέσα προώθησης της ενεργοποίησης των νέων που αναζητούν εργασία σε ορισμένα κράτη-μέλη. Οι Κάτω Χώρες ενέκριναν έκπτωση φόρου για τους εργοδότες που προσλαμβάνουν νέους οι οποίοι λαμβάνουν επιδόματα ανεργίας ή κοινωνική βοήθεια για περίοδο έως και δύο ετών, ενώ η Πολωνία θέσπισε απαλλαγές από τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης για νέους ηλικίας κάτω των τριάντα ετών. Σε σύγκριση με άλλες διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις στην Ευρώπη, οι «Εγγυήσεις για τη Νεολαία» έχουν ξεκινήσει σε όλα τα κράτη-μέλη και αποτελούν μία από τις μεταρρυθμίσεις με την πιο γρήγορη εφαρμογή. (http://www.europa.eu/ευρωπαϊκή_επιτροπή,04.02.2015).

5.6.2. Ευρωπαϊκή Συμμαχία για Θέσεις Μαθητείας

Η έναρξη της Ευρωπαϊκής Συμμαχίας για Θέσεις Μαθητείας τοποθετείται στο έτος 2013. Η Συμμαχία έχει ως στόχο την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων με τη βελτίωση της ποιότητας και της προσφοράς θέσεων μαθητείας σε όλη την Ε.Ε. μέσω μιας ευρείας σύμπραξης βασικών παραγόντων της απασχόλησης και της εκπαίδευσης. Επιπλέον επιδιώκει να αλλάξει τον τρόπο αντιμετώπισης της μαθητείας. Ειδικότερα, θέτει ως στόχο να εντοπίσει τα πιο επιτυχημένα συστήματα μαθητείας στην Ε.Ε. και να εφαρμόσει τις κατάλληλες λύσεις σε κάθε κράτος-μέλος. Η Συμμαχία προωθεί μέτρα τα οποία θα στηριχθούν από το Ε.Κ.Τ., την Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων και το

² οι νέοι σε κατάσταση ΕΑΕΚ είναι οι νέοι με διαφορετικά χαρακτηριστικά και ανάγκες. Είναι απαραίτητη μια ειδικά προσαρμοσμένη προσέγγιση ούτως ώστε να επανεπενταχθούν αποτελεσματικά και με επιτυχία στην αγορά εργασίας, το εκπαιδευτικό σύστημα και τον κοινωνικό βίο

Erasmus, το πρόγραμμα της Ε.Ε. για την εκπαίδευση, την κατάρτιση, και τη νεολαία (http://www.europa.eu/ευρωπαϊκή_επιτροπή,02.06.2013).

Με την υπογραφή της κοινής δήλωσης, οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, δεσμεύονται να επικεντρώσουν τις προσπάθειές τους στην αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τα οφέλη της μαθητείας τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους νέους, στη διάδοση εμπειριών και ορθών πρακτικών στο εσωτερικό των δικών τους οργανισμών και στην παροχή κινήτρων και συμβουλών προς τις οργανώσεις-μέλη τους όσον αφορά την ανάπτυξη ποιοτικών θέσεων μαθητείας προσαρμοσμένων στις δεξιότητες που έχει ανάγκη η αγορά εργασίας.

Επίσης δεσμεύονται να ενθαρρύνουν τα μέλη τους ώστε να συνεργαστούν με σχολεία και υπηρεσίες απασχόλησης, να στηρίζουν την καθοδήγηση των μαθητευομένων και την κατάρτιση ενδοεπιχειρησιακών συμβούλων και να αυξήσουν την προσφορά και την ποιότητα των θέσεων μαθητείας (αντλήθηκε από : http://www.europa.eu/ευρωπαϊκή_επιτροπή,02.06.2013).

Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Συμμαχίας για θέσεις μαθητείας η Ε.Ε. μέσω της Ευρωπαϊκής Επιτροπής προωθεί μεταρρυθμίσεις σε θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, εξασφαλίζει την καλύτερη δυνατή χρήση των κονδυλίων της Ε.Ε. μέσω της στήριξης της ανάπτυξης σε συστημικό επίπεδο, της κινητικότητας μαθητευομένων και προσωπικού και της διανομής μαθησιακού υλικού ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι της Συμμαχίας. Επίσης διευρύνει την ένταξη των θέσεων μαθητείας στο δίκτυο EURES σε συνεργασία με τα ενδιαφερόμενα μέρη και καλεί την Ένωση Ευρωπαϊκών Επιμελητηρίων Εμπορίου και Βιομηχανίας (Eurochambres) να λάβει μέτρα που θα βοηθήσουν στην επίτευξη των στόχων της Συμμαχίας.

5.6.3 Το Πρόγραμμα EURES

Η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Απασχόλησης EURES (European Employment Services), είναι ένα δίκτυο που δημιουργήθηκε το 1993 για τη συνεργασία μεταξύ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης των κρατών μελών του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (Ε.Ο.Χ), που αφορά τις χώρες της Ε.Ε. τη Νορβηγία, την Ισλανδία και το Λιχτενστάιν καθώς των άλλων εταίρων. Η Ελβετία διαδραματίζει επίσης σημαντικό ρόλο στη συνεργασία αυτή. Το δίκτυο EURES διευκολύνει και παρέχει πληροφορίες, συμβουλές και υπηρεσίες πρόσληψης/τοποθέτησης στον εργαζόμενο και

τον αναζητούντα εργασίας σε άλλη Ευρωπαϊκή χώρα, αλλά και στον εργοδότη να αναζητήσει βιογραφικά σημειώματα υποψηφίων για εργασία. Κύριοι στόχοι του EURES είναι να ενημερώνει, να καθοδηγεί και να παρέχει συμβουλές σε εργαζόμενους που ενδέχεται να μετακινηθούν σε άλλη χώρα σχετικά με τις ευκαιρίες απασχόλησης, καθώς και σχετικά με τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας στην Ε.Ε. και να βοηθά τους εργοδότες που επιθυμούν να προσλάβουν εργαζόμενους από άλλες χώρες και να παρέχει συμβουλές και καθοδήγηση σε εργαζόμενους και εργοδότες. Σκοπός της EURES είναι η παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υπηρεσιών πρόσληψης/τοποθέτησης (ανεύρεση κατάλληλων θέσεων εργασίας) προς όφελος των εργαζομένων και των εργοδοτών καθώς και κάθε πολίτη που επιθυμεί να επωφεληθεί από την αρχή της ελεύθερης κυκλοφορίας των προσώπων. Η EURES διαθέτει ένα ανθρώπινο δίκτυο από περισσότερους από 850 συμβούλους EURES, οι οποίοι βρίσκονται σε καθημερινή επαφή με άτομα που αναζητούν εργασία και με εργοδότες σε ολόκληρη την Ευρώπη. Η EURES διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στις παραμεθόριες περιοχές, όπου η διασυνοριακή μετακίνηση των εργαζομένων είναι μεγάλη. Σε περισσότερους από 600.000 εργαζομένους που ζουν σε μία χώρα της ΕΕ και εργάζονται σε μία άλλη εφαρμόζονται διαφορετικές εθνικές πρακτικές και νομικά συστήματα. Οι εργαζόμενοι μπορεί να αντιμετωπίζουν διοικητικά, νομικά ή φορολογικά εμπόδια στην κινητικότητα σε καθημερινή βάση.

Οι σύμβουλοι EURES στις περιοχές αυτές παρέχουν ειδικές συμβουλές και καθοδήγηση σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων που ζουν σε μία χώρα και εργάζονται σε άλλη. (<http://www.europa/eures>)

Σήμερα υπάρχουν περισσότερες από 20 διασυνοριακές συμπράξεις στο EURES, γεωγραφικά κατανεμημένες σε όλη την Ευρώπη, σε 13 χώρες. Οι συμπράξεις αυτές αποσκοπούν στην αντιμετώπιση των αναγκών ενημέρωσης και συντονισμού που συνδέονται με την κινητικότητα των εργαζομένων στις διασυνοριακές περιοχές. Φέρνουν σε επαφή τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης, τις εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις, τις τοπικές αρχές και τους οργανισμούς που ασχολούνται με τα προβλήματα απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης στις παραμεθόριες περιοχές. Οι διασυνοριακές συνεργασίες EURES αποτελούν ένα πολύτιμο σημείο επαφής για τις περιφερειακές και εθνικές διοικητικές υπηρεσίες απασχόλησης και τους κοινωνικούς εταίρους. Είναι ένα αποτελεσματικός τρόπος για την παρακολούθηση αυτών των "περιοχών απασχόλησης" που αποτελούν σημαντικό κεφάλαιο της πραγματικής ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας.

5.7 Δράσεις για τα 8 κράτη-μέλη της Ε.Ε με τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας

Με πρωτοβουλία της Επιτροπής, ομάδες δράσης που απαρτίζονται από υπαλλήλους των κρατών μελών και της Επιτροπής συστάθηκαν τον Φεβρουάριο του 2012 σε οκτώ κράτη μέλη με τα υψηλότερα επίπεδα ανεργίας των νέων (Ελλάδα, Ιρλανδία, Ιταλία, Λετονία, Λιθουανία, Πορτογαλία, Σλοβακία και Ισπανία) για την κινητοποίηση χρηματοδότησης από τα διαρθρωτικά ταμεία της ΕΕ (συμπεριλαμβανομένου του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου) με σκοπό τη στήριξη ευκαιριών απασχόλησης για νέους και τη διευκόλυνση της πρόσβασης των ΜΜΕ στη χρηματοδότηση. Η εν λόγω χρηματοδότηση θα βοηθήσει περίπου 780 000 νέους και 55 000 ΜΜΕ καθώς και στη στήριξη άλλων μέτρων τόνωσης της ανάπτυξης για τις χώρες με τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας είναι:

Ιρλανδία

25 εκατ. ευρώ ανακατανεμήθηκαν στο ολοκληρωμένο πρόγραμμα Youthreach το οποίο παρέχει υπηρεσίες εκπαίδευσης, κατάρτισης και επαγγελματικής πείρας σε νέους που εγκατέλειψαν το σχολείο πρόωρα χωρίς προσόντα ούτε επαγγελματική κατάρτιση. Αυτό θα επιτρέψει να διατηρηθούν 3 700 θέσεις κατάρτισης έως το τέλος του 2013. Ένα ταμείο εκπαίδευσης & κατάρτισης για την αγορά εργασίας, γνωστό ως Momentum που αποτελεί μέρος του σχεδίου δράσης της Ιρλανδίας για την απασχόληση, δρομολογήθηκε τον Δεκέμβριο του 2012 για την παροχή κατάρτισης νέων δεξιοτήτων σε μέγιστο αριθμό 6 500 μακροχρόνια ανέργων. 20 εκατ. ευρώ προορίζονται για αυτό το ταμείο, το οποίο θα συγχρηματοδοτείται από το ΕΚΤ.

Σλοβακία

Μετά την ανακατανομή του ΕΚΤ, δύο εθνικά σχέδια (70 εκατ. ευρώ) τέθηκαν σε λειτουργία τον Νοέμβριο του 2012 για την υποστήριξη της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης για τους νέους κάτω των 29 ετών στον ιδιωτικό τομέα και στον τομέα της αυτοαπασχόλησης στις περιφέρειες με τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας (στόχος 13 000 νέες θέσεις εργασίας).. Μέχρι το τέλος του Μαρτίου 2013, δημιουργήθηκαν πάνω από 4 200 νέες θέσεις εργασίας

Λιθουανία

Όλες οι προγραμματισμένες δράσεις του ΕΚΤ βρίσκονται υπό εκτέλεση: εγκρίθηκε ένα νέο μέτρο (αξίας 3 εκατ. ευρώ) για την αύξηση της ελκυστικότητας των προγραμμάτων δανειοδότησης για τη δημιουργία επιχειρήσεων και για τους αυτοαπασχολούμενους και σύντομα θα ολοκληρωθεί ένα σχέδιο για την παροχή δεξιοτήτων σε περίπου 6 000 νέους

με σκοπό την απόκτηση της πρώτης θέσης απασχόλησης. Το ποσοστό ανεργίας των νέων μειώθηκε από 35,1% το 2010 σε 26,4% το 2012. Ένα σχέδιο εστίασε εκ νέου στην προσφορά προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης σε περίπου 6 000 νέους. Ο προϋπολογισμός ανέρχεται περίπου σε 6 εκατ. ευρώ. Παρατάθηκε σχέδιο για την παροχή δεξιοτήτων στους νέους για την ανεύρεση της πρώτης θέσης εργασίας, με πρόσθετο προϋπολογισμό ύψους 6 εκατ. ευρώ, το οποίο θα υποστηρίζει περίπου 6 000 νέους. Ο συνολικός προϋπολογισμός είναι τώρα περίπου 36 εκατ. ευρώ. Το ποσοστό υλοποίησης είναι 64,72 %.

Ελλάδα

Ύστερα από εκτεταμένο επαναπρογραμματισμό στο τέλος του 2012, προσυπογράφηκε ένα εθνικό σχέδιο δράσης για τη νεολαία που εγκρίθηκε τον Ιανουάριο του 2013 με χρηματοδότηση ύψους 517 εκατ. ευρώ από την ΕΕ. Το σχέδιο προορίζεται να προωθήσει την απασχόληση των νέων, την κατάρτιση και την επιχειρηματικότητα και απευθύνεται σε σχεδόν 350 000 νέους. Σύμφωνα με τις ελληνικές αρχές, οι νέες πρωτοβουλίες που έχουν ήδη αρχίσει (η χρηματοδότηση της ΕΕ φτάνει τα 47 εκατ. ευρώ περίπου) περιλαμβάνουν την προσωρινή πρόσληψη νέων ανέργων (έως 35 ετών) σε προγράμματα εργασίας σε επίπεδο τοπικής κοινωνίας στον τομέα του πολιτισμού καθώς και τη στήριξη των κοινωνικών δομών που στοχεύουν στην καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού με σκοπό την πρόσληψη των νέων ανέργων. Επιπλέον, δημιουργήθηκαν και λειτουργούν προγράμματα που αφορούν την αποτελεσματική εφαρμογή των ακόλουθων ρυθμίσεων του σχεδίου δράσης:

- «εισιτήριο για την είσοδο στην αγορά εργασίας» που συνδυάζει την κατάρτιση με πεντάμηνη τοποθέτηση σε θέση απασχόλησης σε επιχειρήσεις και αποσκοπεί σε 45 000 νέους ανέργους έως 29 ετών
- μικτή θεωρητική και πρακτική κατάρτιση στην επιχείρηση για 1 000 νέους άνεργους ναυτικούς μέχρι το ίδιο όριο ηλικίας. Η εφαρμογή των ανωτέρω προγραμμάτων αναμένεται να ξεκινήσει κατά τη διάρκεια του Ιουνίου 2013.
- αναθεώρηση των προγραμμάτων το 2012 με σκοπό την παροχή συμπληρωματικής υποστήριξης ύψους 1,2 δις ευρώ για την αντιμετώπιση των αναγκών ρευστότητας των ΜΜΕ.

Λετονία

Διατέθηκαν 11 εκατ. ευρώ για την υποστήριξη νέων χωρίς επαγγελματικά προσόντα και την αναζήτηση νέων, προσανατολισμένων στην αγορά εργασίας επαγγελματικών προσόντων. Συνολικά, το ποσοστό των νέων ανέργων που λαμβάνουν στήριξη από την

ΕΕ θα αυξηθεί αλματωδώς από 24% σε 40% και αναμένεται να διπλασιαστεί ο αριθμός των νέων στην επαγγελματική κατάρτιση. Τα προγράμματα είναι στο στάδιο της υλοποίησης.

Πορτογαλία

Μια εθνική πρωτοβουλία με την ονομασία «Impulso Jovem» συνεπάγεται συνολικό αναπρογραμματισμό των διαρθρωτικών ταμείων. Η χρηματοδότηση της ΕΕ ύψους 143 εκατ. ευρώ διατέθηκε για τη χρηματοδότηση μέτρων που θα δημιουργήσουν ευκαιρίες για 90 000 νέους έως το τέλος του 2015 και χρηματοδότηση της ΕΕ ύψους 200 εκατομμυρίων ευρώ διατέθηκε για την υποστήριξη 4 500 ΜΜΕ. Τα εν λόγω μέτρα περιλαμβάνουν διαβατήρια εργασίας που αφορούν την πρακτική άσκηση σε σημαντικούς οικονομικούς τομείς καθώς και τη στήριξη της πρόσληψης νέων ηλικίας 18-30 ετών μέσω της επιστροφής των εργοδοτικών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Πραγματοποιήθηκε μεταφορά 10 εκατ. ευρώ από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης υπέρ της Μαδέρα στο αντίστοιχο επιχειρησιακό πρόγραμμα του ΕΚΤ με σκοπό την υποστήριξη των νέων ώστε να πραγματοποιούν πρακτική άσκηση. Τον Φεβρουάριο του 2013, επεκτάθηκε το πεδίο εφαρμογής του προγράμματος, διευρύνοντας τα κριτήρια επιλεξιμότητας και καλύπτοντας πρόσθετες περιφέρειες.

Ισπανία

Κατά τη διάρκεια του 2012 πάνω από 286 εκατ. ευρώ από το ΕΚΤ ανακατανεμήθηκαν σε δράσεις που σχετίζονται με τους νέους. Από αυτό το ποσό, περίπου 135 εκατ. ευρώ διατέθηκαν απευθείας για τη δημόσια υπηρεσία απασχόλησης ώστε να βοηθήσει τους νέους να βρουν εργασία. Όσον αφορά το ΕΤΠΑ, αρκετά μέτρα συνολικού ύψους 1027 εκατομμυρίων ευρώ όπως η σύσταση πέντε ταμείων ανανεώσιμων κεφαλαίων με σκοπό τη διευκόλυνση της πρόσβασης των καινοτομικών ΜΜΕ στη χρηματοδότηση – περιλαμβανομένου ενός κεφαλαίου κίνησης (με συνολική συνεισφορά από το ΕΤΠΑ ύψους 372 εκατομμυρίων ευρώ)· ένα νέο καθεστώς βοήθειας που θα τροφοδοτείται από συνεισφορά του ΕΤΠΑ ύψους 446 εκατομμυρίων ευρώ, το οποίο θα επιτρέπει τη χορήγηση δανείων υπέρ της επανεκβιομηχάνισης και των στρατηγικής σημασίας βιομηχανικών τομέων· αύξηση της στήριξης των ΜΜΕ στον γεωργικό-επισιτιστικό τομέα στις περιοχές με το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας των νέων· κατασκευή και ανακαίνιση υποδομών εκπαίδευσης και κατάρτισης με συνολική χρηματοδότηση από το ΕΤΠΑ ύψους 208 εκατομμυρίων ευρώ.

Ιταλία

Τον Δεκέμβριο του 2011 δρομολογήθηκε μείζον εγχείρημα ιεράρχησης των δαπανών, το οποίο βρίσκεται ήδη στην τρίτη φάση με τη στήριξη της ομάδας δράσης. Περιλαμβάνει τη χρηματοδότηση σχεδίου απασχόλησης στη Σικελία, από το οποίο αναμένεται να επωφεληθούν περίπου 50 000 νέοι· νέες εκπαιδευτικές δραστηριότητες για 65 300 σπουδαστές από τον Νότο και 13 000 νέες ευκαιρίες κινητικότητας (Erasmus/Leonardo)· καθεστώς έκπτωσης φόρου για την ενθάρρυνση της απασχόλησης των μειονεκτούντων ατόμων, συμπεριλαμβανομένων των νέων, και 600 εκατ. ευρώ για δραστηριότητες στήριξης νέων επιχειρηματιών, ερευνητών, μαθητευόμενων. (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ενημερωτικό σημείωμα,05/2013).

5.8 Μελλοντικές ενέργειες- η Στρατηγική «Ευρώπη 2020»

Η "Ευρώπη 2020" είναι η αναπτυξιακή στρατηγική της ΕΕ για την ερχόμενη δεκαετία. Σε έναν μεταβαλλόμενο κόσμο, σκοπός της Ε.Ε είναι να γίνει μια έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς οικονομία. Αυτές οι τρεις αλληλοσυμπληρούμενες προτεραιότητες θα βοηθήσουν την ΕΕ και τα κράτη μέλη να επιτύχουν υψηλά επίπεδα απασχόλησης, παραγωγικότητας και κοινωνικής συνοχής. Πιο συγκεκριμένα, η Ε.Ε. έθεσε πέντε φιλόδοξους στόχους για την απασχόληση, την καινοτομία, την εκπαίδευση, την κοινωνική ένταξη και το κλίμα/την ενέργεια – προς επίτευξη μέχρι το 2020. Κάθε κράτος μέλος έχει υιοθετήσει τους δικούς του εθνικούς στόχους σε κάθε έναν από αυτούς τους τομείς. Συγκεκριμένες δράσεις τόσο σε επίπεδο ΕΕ όσο και σε εθνικό επίπεδο στηρίζουν τη στρατηγική αυτή.

Η Ευρώπη 2020 προτάσσει τρεις αλληλοενισχυόμενες προτεραιότητες:

- Έξυπνη ανάπτυξη: ανάπτυξη μιας οικονομίας βασιζόμενης στη γνώση και την καινοτομία
- Διατηρήσιμη ανάπτυξη: προώθηση μιας πιο αποδοτικής στη χρήση πόρων, πιο πράσινης και πιο ανταγωνιστικής οικονομίας
- Ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς: μια οικονομία με υψηλή απασχόληση που θα επιτυγχάνει κοινωνική και εδαφική συνοχή

Η ΕΕ πρέπει να καθορίσει τι θέλει να επιτύχει μέχρι το 2020. Προς τούτο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προτείνει τους εξής πρωταρχικούς στόχους για την ΕΕ: 75% του πληθυσμού μεταξύ 20-64 ετών. 3% του ΑΕΠ της ΕΕ πρέπει να επενδύεται σε Έρευνα & Ανάπτυξη.

Το ποσοστό των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα την σχολική εκπαίδευση πρέπει να είναι μικρότερο από 10% και τουλάχιστον 40% των νέων πρέπει να έχουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ο αριθμός των ατόμων που κινδυνεύουν από φτώχεια πρέπει να μειωθεί κατά 20 εκατομμύρια. Οι στόχοι αυτοί είναι αλληλένδετοι και έχουν καθοριστική σημασία για την γενικότερη επιτυχία μας. Για να εξασφαλίσουμε ότι κάθε κράτος μέλος θα προσαρμόσει την στρατηγική Ευρώπη 2020 στις ιδιαιτερότητές του, η Επιτροπή προτείνει να μετασχηματιστούν οι στόχοι της ΕΕ σε εθνικούς στόχους και πορείες. (Ευρωπαϊκή Επιτροπή,3/2010, COM(2010) 2020 τελικό).

5.9. Επίλογος

Η ανάγκη αντιμετώπισης του προβλήματος της υψηλής ανεργίας καθιστά επιτακτική την ανάληψη συντονισμένων δράσεων και πρωτοβουλιών ώστε να διαμορφωθούν κατάλληλες συνθήκες που θα οδηγήσουν την Ε.Ε. σε αναπτυξιακή πορεία. Η οικονομική και χρηματοπιστωτική κρίση οδήγησε τους ηγέτες των κρατών-μελών στη δημιουργία πολλών διαφορετικών προγραμμάτων για την άμβλυνση της ανεργίας. Βασικός σκοπός τους είναι η επιδότηση της εργασίας και όχι της ανεργίας. Τα ευρωπαϊκά προγράμματα έχουν ως στόχο την αύξηση της απασχόλησης και την προώθηση καινοτόμων επιχειρηματικών ιδεών. Η Ε.Ε. δίνει τη δυνατότητα στους πολίτες της να αποκτήσουν νέες δεξιότητες με σκοπό να προσαρμοστούν στις νέες συνθήκες και στις ενδεχόμενες αλλαγές επαγγελματικής σταδιοδρομίας, προστατεύει τις ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού, ενισχύει την απασχόληση των νέων και δίνει ευκαιρίες στα άτομα που βρίσκονται στο όριο συνταξιοδότησης και είναι αποκλεισμένα από την αγορά εργασίας. Επίσης διευκολύνει την ενδοευρωπαϊκή κινητικότητα εργασίας προσαρμόζοντας την προσφορά εργατικού δυναμικού στη ζήτηση μέσω χρηματοδοτικής ενίσχυσης από τα διαρθρωτικά ταμεία. Η συνολική επίλυση του προβλήματος της ανεργίας αποτελεί μονόδρομο στην αναπτυξιακή πολιτική και προτεραιότητα για την Ε.Ε. αλλά και για όλα τα κράτη-μέλη ξεχωριστά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

6.1. Εισαγωγή

Η γενικευμένη οικονομική κρίση έχει ως αποτέλεσμα τη ραγδαία πτώση της απασχόλησης στον ελλαδικό χώρο. Ο αριθμός των ανέργων βρίσκεται σε ιστορικά υψηλό επίπεδο και οι πραγματικοί μισθοί των εργαζομένων έχουν πτωτική τάση. Συνέπεια της οικονομικής κρίσης και της ανεργίας είναι η συρρίκνωση της οικονομίας και η αύξηση της φτώχειας και της εγκληματικότητας. Η μακροχρόνια ανεργία που αντιμετωπίζει το συντριπτικό ποσοστό των Ελλήνων έχει ως αποτέλεσμα τη φθίνουσα πορεία των δεξιοτήτων των εργαζομένων και τη δύσκολη επανένταξή τους στην αγορά εργασίας. Σκοπός του ελληνικού κράτους είναι η δημιουργία προγραμμάτων για την καταπολέμηση της ανεργίας σε όλες τις ηλικιακές ομάδες. Τα προγράμματα αυτά αφορούν την επιχειρηματικότητα, τον επιμερισμό των θέσεων εργασίας, την επιδότηση της απασχόλησης και την άμεση δημιουργία θέσεων εργασίας. Σημαντικό και πρωτεύων ρόλο στις στρατηγικές απασχόλησης έχει ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.). Μέσω ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης προσπαθεί να αντιμετωπίσει το μείζον πρόβλημα της ανεργίας που αποτελεί πυλώνα επανεκκίνησης της ελληνικής οικονομίας.

6.2. Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης

6.2.1. Χαρακτηριστικά και Ιδιαιτερότητες των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης είναι μία μορφή κοινωνικής πολιτικής που έχει ως στόχο την ενεργοποίηση των επωφελούμενων. Σκοπός της είναι η δραστηριοποίηση του ανέργου και η ένταξή του στην αγορά εργασίας καθώς και η πρόληψη της ανεργίας. Χαρακτηριστικό των πολιτικών αυτών είναι ότι δεν αποσκοπούν μόνο στην εισοδηματική στήριξη των ανέργων μέσω π.χ. επιδομάτων ανεργίας, αλλά στοχεύουν στην αύξηση της ανταγωνιστικότητάς τους μέσω επιμόρφωσης και κατάρτισης, κάνοντας την εύρεση εργασίας ευκολότερη. Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης βασίζονται στη συνδρομή των κριτηρίων επιλεξιμότητας των επιδοτούμενων (π.χ. ηλικιακή ομάδα, επίπεδο

μόρφωσης-κατάρτισης, αντικείμενο απασχόλησης). Η επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας επιχειρείται μέσω δράσεων που διαμορφώνονται μέσα από προγράμματα ενίσχυσης της απασχόλησης. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να έχουν περιορισμένη χρονική διάρκεια και να χαρακτηρίζονται από μία μεταβλητότητα σε ότι αφορά τις προϋποθέσεις και τις διαδικασίες υπαγωγής σε αυτά. (Συνήγορος του Πολίτη, άρθρο 3-5, 2007).

Τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στην Ελλάδα, εμφανίστηκαν στα μέσα του 1980 με τη χρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου. Οι πολιτικές αυτές αφορούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης των ανέργων και των εργαζομένων, σε προγράμματα επιδότησης των εργοδοτών για την απασχόληση και την επιδότηση δημιουργίας νέας επιχειρηματικότητας. Η αποτελεσματικότητα των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης εξαρτάται από πολλούς παράγοντες, σημαντικότερος εκ των οποίων είναι η δομή και η οργάνωση των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης. Στο ελληνικό διοικητικό σύστημα φορέας υλοποίησης ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης είναι ο Ο.Α.Ε.Δ. που αναπτύσσει ένα ευρύ φάσμα δράσεων και προγραμμάτων καταπολέμησης της ανεργίας και επανένταξη των ανέργων στην απασχόληση. (INE, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ).

6.2.2. Ο Θεσμικός ρόλος του Ο.Α.Ε.Δ.

Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ) διέπεται από το καθεστώς του Νομικού Προσώπου Δημοσίου Δικαίου και ελέγχεται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Ο Ο.Α.Ε.Δ. στηρίζεται σε τρεις βασικές λειτουργίες που είναι η προώθηση της απασχόλησης, η ασφάλιση της ανεργίας, η κοινωνική προστασία της μητρότητας και της οικογένειας και η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Αποτελεί τη δημόσια αρχή και την κεντρική δομή διαχείρισης των ενεργητικών πολιτικών αγοράς εργασίας για την μείωση του ποσοστού της ανεργίας, για την προώθηση της απασχόλησης και την επαγγελματική κατάρτιση των ανέργων και των εργαζομένων, των παθητικών πολιτικών που αφορούν σε μέτρα ασφάλισης της ανεργίας (βασικό επίδομα ανεργίας) και άλλων επιδομάτων και παροχών κοινωνικής προστασίας και των ενεργητικών πολιτικών για την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση σε συνδυασμό με την πρακτική άσκηση (σύστημα Μαθητείας).

Στόχοι και πολιτικές του Ο.Α.Ε.Δ. είναι οι εξής :

- Η προώθηση της Απασχόλησης, με προγράμματα μείωσης είτε του μισθολογικού κόστους εργασίας είτε του μη μισθολογικού κόστους εργασίας μέσω της επιχορήγησης των ασφαλιστικών εισφορών, δίνοντας βάρος στις ομάδες που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία, καθώς και σε ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες
- Οι Υπηρεσίες Συμβουλευτικής
- Η συνεργασία με κοινωνικούς και τοπικούς φορείς σε τοπικά προγράμματα απασχόλησης
- Η προώθηση της προσαρμοστικότητας εργαζομένων και επιχειρήσεων με παράλληλο στόχο τη διατήρηση της απασχόλησης
- Ο θεσμός Μαθητείας των Επαγγελματικών Σχολών (ΕΠΑΣ) στο σύνολο του εκπαιδευτικού έργου του ΟΑΕΔ και
- Η σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας με την υποστήριξη εργασιακών συμβούλων για τον Ελλαδικό χώρο και μέσω του δικτύου EURES σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

Οι Υπηρεσίες του Οργανισμού διακρίνονται στην Κεντρική Υπηρεσία (Διοίκηση), τις επτά Περιφερειακές Διευθύνσεις, στο δίκτυο των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ2), καθώς και στις εκπαιδευτικές μονάδες (ΕΠΑΣ, ΙΕΚ και ΚΕΚ). Ο ρόλος του Ο.Α.Ε.Δ. στην καταπολέμηση της ανεργίας είναι πολύ σημαντικός διότι μέσω αυτού πραγματοποιούνται τα περισσότερα προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης και αποτελεί το πρώτο στάδιο εύρεσης εργασίας για τους νέους και επανένταξης στην αγορά εργασίας για τους ανέργους.

6.2.3. Οι Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης στην πράξη

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που έχουν ως σκοπό την καταπολέμηση της ανεργίας και την τόνωση της απασχόλησης διεξάγονται στην Ελλάδα μέσω του Ο.Α.Ε.Δ. και αφορούν προγράμματα απασχόλησης και προγράμματα συμβουλευτικής. Τα προγράμματα απασχόλησης αφορούν επιχειρήσεις/εργοδότες που καλούνται ως δικαιούχοι και ανέργους/εργαζόμενους που λέγονται ωφελούμενοι. Προγράμματα τα οποία έχουν υλοποιηθεί και βρίσκονται σε εξέλιξη αφορούν, επιχορηγήσεις επιχειρήσεων για την πρόσληψη ανέργων καθώς και ατόμων που βρίσκονται κοντά στη συνταξιοδότηση. Σημαντικά προγράμματα αποτελούν αυτά της επιχορήγησης των ανέργων με επιταγές κατάρτισης (training vouchers) όπως αυτά ορίζονται από το «Ενιαίο

Σύστημα Διαχείρισης, Αξιολόγησης, Παρακολούθησης και Ελέγχου των Ενεργειών Επαγγελματικής Κατάρτισης». Το training voucher αφορά στη λειτουργία ενός συστήματος παροχής και διαχείρισης υπηρεσιών εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης που προσφέρει τη δυνατότητα στους άμεσα ωφελούμενους να λαμβάνουν υπηρεσίες κατάρτισης από πιστοποιημένους κατόχους όπως αυτοί επιθυμούν (ΦΕΚ915/Β/20.05.2011).

Επίσης υπάρχουν προγράμματα επανένταξης στην αγορά εργασίας με τίτλο «επιταγή επανένταξης στην αγορά εργασίας» που συμμετέχουν όλες οι ιδιωτικές επιχειρήσεις και γενικά εργοδότες του ιδιωτικού τομέα ώστε να απασχολούν ανέργους σε νέες θέσεις εργασίας. Οι άνεργοι που απασχολούνται στο πρόγραμμα είναι δικαιούχοι της επιταγής επανένταξης στην αγορά εργασίας. Η επιταγή επανένταξης αφορά τη μετατροπή της επιδότησης ανεργίας, για τους ανέργους που τη δικαιούνται, σε επιχορήγηση της απασχόλησής τους. Η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών ως πρόγραμμα καταπολέμησης της ανεργίας διεξάγονται μέσω του Ο.Α.Ε.Δ. και έχουν ως σκοπό την ενεργοποίηση και κινητοποίηση των ανέργων και τη διευκόλυνση της ένταξής τους στην αγορά εργασίας. Οι συμβουλευτικές υπηρεσίες που παρέχονται συνοψίζονται στις παρακάτω:

- Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός, κατά την οποία παρέχονται τα εφόδια ώστε ο άνεργος να αποφασίσει το είδος του επαγγέλματος που θέλει να ακολουθήσει βάση του επαγγελματικού του προφίλ και της ανάγκης της αγοράς εργασίας
- Συμβουλευτική αναζήτηση εργασίας που έχει ως στόχο την κινητοποίηση των ανέργων ώστε να αναζητήσουν και να διεκδικήσουν μια θέση εργασίας το συντομότερο δυνατό χρονικό διάστημα μέσω ανάπτυξης συγκεκριμένων ικανοτήτων και δεξιοτήτων
- Συμβουλευτική διαδικασία ανάληψης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών που σκοπός της είναι η παροχή βοήθειας στους ανέργους για την ανάπτυξη δεξιοτήτων ώστε να μετατραπεί η επιχειρηματική ιδέα τους σε επιχειρηματικό σχέδιο (business plan) με απώτερο στόχο τη δημιουργία μιας βιώσιμης επιχείρησης.

6.3. Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης

Τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης λογίζονται ως μέτρα καταπολέμησης της ανεργίας και πραγματοποιούνται μέσω του Ο.Α.Ε.Δ. Στόχος τους είναι ο σχεδιασμός και

η υλοποίηση των κυβερνητικών πολιτικών, που αφορούν στην επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων ή ανέργων της Ελλάδας, ώστε να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους ή να ενταχθούν ομαλότερα στην αγορά εργασίας. Ο ανταγωνισμός σε παγκόσμιο επίπεδο και η ανάπτυξη της τεχνολογίας, της πληροφορικής και των επικοινωνιών, έχει ως αποτέλεσμα τα προσόντα και τα χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού μιας χώρας να εξελίσσονται συνεχώς ώστε η εγχώρια οικονομία να παραμένει ανταγωνιστική. Έτσι η οργάνωση, η λειτουργία και η βιωσιμότητα των επιχειρήσεων στηρίζεται όλο και περισσότερο στην αξιοποίηση της γνώσης και της καινοτομίας. Αυτό σημαίνει ότι οι παραδοσιακές ικανότητες και δεξιότητες των εργαζομένων πρέπει να προσαρμοσθούν στα νέα αυτά δεδομένα της λειτουργίας των επιχειρήσεων. Σκοπός των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης είναι ο σχεδιασμός και η υλοποίηση ολοκληρωμένων εκπαιδευτικών δράσεων, που θα βοηθήσουν τους ανέργους αλλά και τους εργαζόμενους να προσαρμοσθούν γρηγορότερα και ποιο αποτελεσματικά στις εξελίξεις της αγοράς εργασίας.

Μερικά από τα προγράμματα αυτά είναι:

- Προγράμματα κατάρτισης και επανακατάρτισης εργαζομένων και ανέργων με σκοπό τη γρηγορότερη εύρεση εργασίας.
- Προγράμματα κατάρτισης για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας και ιδιαίτερα της νεανικής επιχειρηματικότητας που στηρίζουν την οικολογική και πράσινη ανάπτυξη.
- Ολοκληρωμένα προγράμματα συμβουλευτικής και εκπαιδευτικής παρέμβασης που βοηθούν τις επιχειρήσεις να προσαρμοσθούν αποτελεσματικότερα στο νέο ανταγωνιστικό περιβάλλον τους.
- Εκπαιδευτικές παρεμβάσεις τοπικού χαρακτήρα στο άνεργο ανθρώπινο δυναμικό μιας περιοχής, για την αναβάθμιση ή και απόκτηση νέων επαγγελματικών ικανοτήτων.
- Προώθηση διακρατικών πρωτοβουλιών και δράσεων που αφορούν την ανάπτυξη συνεργασιών σε θέματα κατάρτισης εργαζομένων και ανάπτυξης νέων μορφών επιχειρηματικότητας.
- Προώθηση νέων μορφών παροχής της κατάρτισης με αξιοποίηση των παρεχομένων δυνατοτήτων από το Διαδίκτυο και τις Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών (www.oaed.gr/επαγγελματική_κατάρτιση).

6.3.1. Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ)

Ο λογαριασμός για την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση (ΛΑΕΚ) αποτελεί έναν ειδικό λογαριασμό στον οποίο οι εργοδότες καταβάλλουν εισφορές για τις περισσότερες κατηγορίες εργαζομένων. Συστάθηκε με το 1996 και τα χρήματα που συγκεντρώνονται διαχειρίζονται από τον Ο.Α.Ε.Δ. Στο ΛΑΕΚ καταβάλλεται το 0,45% των μικτών αποδοχών του εργαζόμενου στο ΙΚΑ μαζί με τις εισφορές που καταβάλλει ο εργοδότης. Τα χρήματα αυτά χρησιμοποιούνται μόνο για εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση όσων ασφαλίζονται στο ΙΚΑ. Κάθε επιχείρηση έχει το δικαίωμα να ζητήσει από τον Ο.Α.Ε.Δ. τα χρήματα που έχει καταβάλλει για να τα χρησιμοποιήσει για την εκπαίδευση ή κατάρτιση όσων εργαζομένων έχει ασφαλισμένους στο ΙΚΑ. Τα χρήματα που δεν εκμεταλλεύονται από τις επιχειρήσεις για τη κατάρτιση των εργαζομένων τους, μπορούν να χρησιμοποιηθούν από τις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις για την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης. Σε αυτά τα προγράμματα μπορούν να πάρουν μέρος μόνο οι εργαζόμενοι των επιχειρήσεων του κλάδου που εκπροσωπούν. Εργαζόμενοι άλλων κλάδων μπορούν να συμμετάσχουν κατ' εξαίρεση εφόσον, οι εργοδότες τους εν καλύπτονται από κανέναν φορέα εκπροσώπησης, οι εργοδότες τους δεν θέλουν να συμμετάσχουν σε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης μέσω του φορέα του κλάδου που εκπροσωπούν και το αντικείμενο απασχόλησης του εργαζόμενου δεν του επιτρέπει να έχει κάποιο σταθερό εργοδότη (Διαύγεια, Αριθμός Διαδικτυακής Ανάρτησης (ΑΔΑ) ΒΙ6Ζ4691Ω2-178/13.01.2014).

6.3.2. Συγχρηματοδοτούμενα Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης

Τα συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης είναι επιχειρησιακά προγράμματα που αποτελούν μέρος του προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση». Αποτελούν μέρος των Εθνικών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων της προγραμματικής περιόδου 2014-2020, με τη συγχρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου και της Πρωτοβουλίας για την Απασχόληση των Νέων (ΕΣΠΑ/Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση/16.12.2014).

Το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ) στον τομέα της απασχόλησης για την περίοδο 2014-2020 έχει ως στόχο την αντιμετώπιση της ανεργίας, δημιουργώντας ποιοτικότερες δυνατότητες εκπαίδευσης, αναβαθμίζοντας τις δεξιότητες των εργαζομένων και ενισχύοντας την κοινωνική συνοχή. Τα συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης εντάσσονται στον αναπτυξιακό σχεδιασμό του ΕΣΠΑ 2014-2020 γιατί περιλαμβάνει τις παρεμβάσεις που εντάσσονται στη δεύτερη χρηματοδοτική του προτεραιότητα σχετικά με την «ανάπτυξη και την αξιοποίηση ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού» στοχεύοντας στις αρνητικές επιπτώσεις της κρίσης, της ύφεσης, της ανεργίας και της φτώχειας (Νόμος 4314/2014, ΦΕΚ 265/Α/23.12.2014).

6.4. Σχέδιο Δράσης για την ενίσχυση της απασχόλησης και της Επιχειρηματικότητας των Νέων

Το Σχέδιο Δράσης για την ενίσχυση της απασχόλησης και της Επιχειρηματικότητας των Νέων διεξάγεται μέσω προγραμμάτων του ΕΣΠΑ και αποτελεί μια ολοκληρωμένη προσπάθεια της χώρας μας για την υποστήριξη της ηλικιακής ομάδας των νέων. Βασικός στόχος του είναι η ανάδειξη στοχευμένων πολιτικών και μέτρων ανάπτυξης της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας των νέων δύο ηλικιακών κατηγοριών 15-24 και 25-35, με έμφαση στους νέους με χαμηλά τυπικά προσόντα.

Οι δράσεις που περιλαμβάνονται στο Σχέδιο Δράσης έχουν σχεδιασθεί και πρόκειται να υλοποιηθούν ή υλοποιούνται μέσω όλων των επιχειρησιακών προγραμμάτων του ΕΣΠΑ που απευθύνονται στους νέους, τα οποία διαχειρίζονται τα Υπουργεία Εργασίας και Παιδείας & Θρησκευμάτων.

Τα προγράμματα που διεξάγονται μέσω του υπουργείου Εργασίας είναι τα εξής :

- Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών
- Προώθηση καινοτομικής επιχειρηματικότητας νέων και συμβουλευτική καθοδήγηση επιχειρηματιών
- Επιχειρηματικότητα στην ύπαιθρο
- Εθνικό Δίκτυο Άμεσης Κοινωνικής Παρέμβασης
- Προγράμματα κοινωφελούς εργασίας στον πολιτισμό για νέους
- Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για πρόσληψη νέων πτυχιούχων Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων

- Πιλοτική δράση για την υποστήριξη νέων για τη δημιουργία Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων
- Υποστήριξη των επιχειρήσεων για την απασχόληση προσωπικού υψηλής εξειδίκευσης.

Τα προγράμματα που διεξάγονται μέσω του υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων :

- Πρακτική άσκηση τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Πανεπιστήμια)
- Πρακτική άσκηση τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΤΕΙ)
- Πρακτική άσκηση Δημοσίων και Ιδιωτικών ΙΕΚ Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης
- Πρακτική άσκηση ΕΠΑΣ Μαθητείας - Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)
- Πρακτική άσκηση πρωτοετών σπουδαστών των Ακαδημιών Εμπορικού Ναυτικού (ΑΕΝ)
- Πρόγραμμα μαθητείας αποφοίτων Τεχνικής Εκπαίδευσης
- Γραφεία Διασύνδεσης Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (Πανεπιστήμια)
- Γραφεία Διασύνδεσης Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ΤΕΙ)
- Μονάδες Καινοτομίας και Επιχειρηματικότητας (Πανεπιστήμια)
- Μονάδες Καινοτομίας και Επιχειρηματικότητας (ΤΕΙ). ([http://:www.espa.gr](http://www.espa.gr)).

6.5. Προγράμματα Μαθητείας

Μαθητεία είναι το εκπαιδευτικό σύστημα που συνδυάζει τη θεωρητική και εργαστηριακή εκπαίδευση στην τάξη με την πρακτική άσκηση σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Στόχος είναι να αποκτήσει ο εκπαιδευόμενος επαγγελματική εμπειρία σε πραγματικές συνθήκες εργασίας ώστε να προετοιμαστεί κατάλληλα για την ένταξή του στην αγορά εργασίας. Τα προγράμματα μαθητείας ως μέτρο καταπολέμησης της ανεργίας πραγματοποιούνται μέσω του Ο.Α.Ε.Δ. ο οποίος δραστηριοποιείται στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με τη λειτουργία Επαγγελματικών Σχολών (ΕΠΑΣ) Μαθητείας, Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) και Γραφείων Διασύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (ΓΔΕΕ) με την αγορά εργασίας που μόλις ξεκίνησαν να λειτουργούν στις εκπαιδευτικές του δομές.

6.6. Επίλογος

Η οικονομική κρίση της Ελλάδας τα τελευταία οκτώ χρόνια επιδείνωσε τα ποσοστά ανεργίας με αποτέλεσμα την κατακόρυφη πτώση της απασχόλησης. Η εντατικοποίηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης είναι απαραίτητη ώστε να αντιμετωπιστεί έγκαιρα και με σωστό τρόπο το πρόβλημα της ανεργίας. Ο ρόλος του Ο.Α.Ε.Δ. ήταν πάντα σημαντικός αλλά στις μέρες μας η διεύρυνση των αρμοδιοτήτων του μέσω στοχευμένων δράσεων είναι καίριος και αποτελεί μονόδρομο στην αναπτυξιακή πολιτική της Ελλάδας. Τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να βασίζονται σε παγκόσμια πρότυπα ώστε κάθε άνεργος να διευρύνει τις δεξιότητές του και να αποκτά τα κατάλληλα εφόδια για να ανταπεξέλθει στις δύσκολες συνθήκες της αγοράς εργασίας. Επίσης η απορρόφηση όσο περισσότερων συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων από την Ε.Ε. θεωρείται επιτακτική με σκοπό την κάλυψη χρηματοδοτικών κενών του ελληνικού προϋπολογισμού. Η λύση του προβλήματος της ανεργίας οδηγεί στην αύξηση του βιοτικού επιπέδου και στην καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Τα ελληνικά προγράμματα καταπολέμησης της ανεργίας σε συνδυασμό με τα ευρωπαϊκά θα βγάλουν την Ελλάδα από το οικονομικό και κοινωνικό τέλμα και θα γίνουν αρωγοί της επανεκκίνησης της ελληνικής οικονομίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

Η ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΟΥΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η συγκεκριμένη εργασία με αντικείμενο μελέτης την καταπολέμηση της ανεργίας από την Ευρωπαϊκή Ένωση βασίζεται στη δευτερογενή ανάλυση δεδομένων. Σκοπός της εργασίας είναι η συλλογή, η επεξεργασία και η αναδιατύπωση δεδομένων που αφορούν το θέμα εκπόνησης της. Μέσω της διαδικασίας αυτής γίνεται προσπάθεια να συγκριθούν τα ήδη συλλεχθέντα στοιχεία, να καθοριστεί ένα πλαίσιο αναφοράς και να οργανωθεί η προσωπική έρευνα και η μεθοδολογία υλοποίησης. Η συλλογή στοιχείων για τη συγγραφή της εργασίας βασίστηκε σε αξιόπιστες και έγκυρες πηγές ώστε να παρουσιαστεί το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα. Η απόφαση για τον τρόπο συγγραφής της εργασίας βασίστηκε στο είδος των πηγών που έπρεπε να χρησιμοποιηθούν και στον καλύτερο τρόπο που οι ερευνητικές ικανότητες θα ταιριάζουν με τον σκοπό της έρευνας. Τα έγγραφα, τα επιστημονικά άρθρα και οι μελέτες που χρησιμοποιήθηκαν για τη συγγραφή της εργασίας από μόνα τους αποτελούν μια ανάλυση σε βάθος για τα θέματα τα οποία αφορούν και χρησιμοποιούν πολλά εργαλεία όπως π.χ. συνεντεύξεις, πρωτογενείς έρευνες, οικονομετρικές μελέτες και ανάλυση στατιστικών δεδομένων, η χρήση των οποίων είναι αρκετά δύσκολη. Η έρευνα και η συλλογή στοιχείων έγινε με τη χρήση άρτιου και ενημερωμένου υλικού από αναγνωρισμένους φορείς μέσω εναλλακτικών πηγών ώστε να συμπληρωθούν τα κύρια δεδομένα της έρευνας με πιο λεπτομερή στοιχεία.

Στο δεύτερο κεφάλαιο που αφορά τον πληθυσμό και τις δημογραφικές εξελίξεις στην Ελλάδα και στη Ευρώπη η συλλογή και επεξεργασία των στοιχείων βασίστηκε, σε δεδομένα της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας (Eurostat) που έχει ως κύριο καθήκον τη συλλογή και δημοσίευση στατιστικών δεδομένων που αφορούν τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς επίσης και σε στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Υπηρεσίας (ΕΛ.ΣΤΑΤ) όσον αφορά την Ελλάδα.

Στο κεφάλαιο τρία με τίτλο «Ειδικά θέματα των οικονομικών της εργασίας και της απασχόλησης» αναλύθηκε το θεωρητικό υπόβαθρο της αγοράς εργασίας και χρησιμοποιήθηκαν εκπαιδευτικά συγγράμματα πανεπιστημιακών εκδόσεων καθώς και άρθρα ώστε να παρουσιαστεί όσο πιο αναλυτικά και κατανοητά γίνεται το αντικείμενο του κεφαλαίου. Επίσης σχεδιάστηκαν διαγράμματα με πρότυπα που βρέθηκαν στα συγγράμματα για την καλύτερη κατανόηση των εννοιών.

Προχωρώντας στο τέταρτο κεφάλαιο που αφορά την Ευελιξία στην αγορά εργασίας, αντλήθηκαν πληροφορίες από μελέτες Ινστιτούτων όπως το ΙΝΕ (Ινστιτούτο Εργασίας), επιστημονικά άρθρα καθώς και αποφάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής όπως αυτές παρουσιάζονται στον επίσημο διαδικτυακό τόπο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (www.europa.eu).

Στο πέμπτο κεφάλαιο που πραγματεύεται τα μέτρα καταπολέμησης της ανεργίας μέσω Ευρωπαϊκών προγραμμάτων, κύρια πηγή στοιχείων υπήρξαν οι αποφάσεις των οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την καταπολέμηση της ανεργίας. Στο κεφάλαιο αυτό συλλέχθηκαν και παρουσιάστηκαν αναλυτικά αποφάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, κατευθυντήριες γραμμές και πολιτικές απασχόλησης, εργαλεία πολιτικής και νομικές πράξεις όπως αυτές αναφέρονται στο διαδικτυακό τόπο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (europa) και σε επιστημονικά άρθρα και μελέτες συνεργαζόμενων φορέων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αναλύθηκαν οι δράσεις των ειδικών ταμείων και πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπως παρουσιάζονται από τις επιμέρους σελίδες στο διαδικτυακό τόπο, τις προγραμματικές δηλώσεις και τα επιμέρους προγράμματα για τα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επίσης με σκοπό την κατανόηση των παραπάνω μέτρων και των συγκεκριμένων όρων χρησιμοποιήθηκε η παγκόσμια διαδικτυακή εγκυκλοπαίδεια (wikipedia) και έγκυροι διαδικτυακοί ιστότοποι όπως αυτοί παρουσιάζονται από σύνθετες αναζητήσεις στο διαδίκτυο.

Τέλος για το κεφάλαιο έξι που αφορά στα Ελληνικά προγράμματα για την καταπολέμηση της ανεργίας χρησιμοποιήθηκαν κυρίως οι αποφάσεις και τα προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ. όπως αυτά παρουσιάζονται στην επίσημη σελίδα του μέσω διαδικτύου, τα αναρτώμενα Φύλλα Εφημερίδας της Κυβέρνησης (ΦΕΚ) και οι αποφάσεις του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σύμφωνα με το πρόγραμμα Διαύγεια της Ελληνικής Κυβέρνησης. Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφερθεί ότι στη εισαγωγή και τον επίλογο κάθε κεφαλαίου δεν υπάρχουν βιβλιογραφικές αναφορές καθώς αποτελούν πρότυπες ιδέες και προσωπικά συμπεράσματα κατά την παρουσίαση και ανάλυση των βιβλιογραφικών αναφορών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ

Εδώ και αρκετά χρόνια η παγκόσμια κοινότητα αντιμετωπίζει μιας μεγάλης έντασης οικονομική κρίση. Η κρίση αυτή είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση της οικονομικής δραστηριότητας και των μεγεθών της όπως η απασχόληση, το εθνικό προϊόν, οι επενδύσεις κλπ. Η σημαντικότερη από τις κοινωνικές επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης είναι η ανεργία. Χιλιάδες άνθρωποι έχασαν και χάνουν καθημερινά τη δουλειά τους εξαιτίας αυτής της νέας οικονομικής κατάστασης. Πολλές επιχειρήσεις πτωχεύουν λόγω αδυναμίας εκπλήρωσης των συμβατικών τους υποχρεώσεων με αποτέλεσμα εκατομμύρια άνθρωποι ανά τον κόσμο να μένουν χωρίς δουλειά. Το πρόβλημα της ανεργίας αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα στην Ευρώπη και την Ελλάδα και η αντιμετώπισή της είναι καίρια για την ανάπτυξη της πραγματικής οικονομίας. Στην παρούσα εργασία έγινε προσπάθεια αναλυτικής παρουσίασης των μέτρων καταπολέμησης της ανεργίας. Για την καλύτερη κατανόηση των ειδικών θεμάτων της απασχόλησης αναλύθηκε η δομή της αγοράς εργασίας σε συνδυασμό με τον πληθυσμό και τις δημογραφικές εξελίξεις στην Ελλάδα και την Ευρώπη. Από την ανάλυση αυτή διαπιστώθηκε η πτώση του συνολικού αριθμού των εργαζομένων στην Ε.Ε. των 28 κρατών-μελών. Αυτό από την πλευρά της ζήτησης εργασίας οφείλεται στη μείωση του συνολικού αριθμού των επιχειρήσεων και τη μείωση των προσφερόμενων θέσεων εργασίας από τις υπάρχουσες ενεργές επιχειρήσεις. Παρατηρείται πως οι επιχειρήσεις με σκοπό την μεγιστοποίηση των κερδών τους ή την ελαχιστοποίηση των ζημιών τους σε φάσεις ύφεσης της οικονομίας, όπως η σημερινή χρηματοπιστωτική κρίση, μειώνουν τα ποσοστά απασχόλησης. Έτσι προχωρούν σε λιγότερες προσλήψεις εργαζομένων ή στην απόλυσή τους.

Από την πλευρά της προσφοράς εργασίας παρατηρείται ότι όλο και περισσότεροι άνθρωποι στην Ε.Ε. προσφέρουν εργασία με σκοπό να ικανοποιήσουν τις βασικές τους ανάγκες και να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα που προκαλεί η οικονομική κρίση. Όμως λόγω της μείωσης του πραγματικού μισθού και των ωρών απασχόλησης, η εύρεση εργασίας γίνεται όλο και πιο δύσκολη και καθώς όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι βρίσκονται χωρίς δουλειά η ανεργία αυξάνεται κατακόρυφα. Όπως παρουσιάστηκε στο σχεδιάγραμμα 3 του κεφαλαίου 2 για τα ποσοστά της ανεργίας στις χώρες της Ε.Ε. διαπιστώνεται ότι στη συντριπτική πλειοψηφία των κρατών-μελών της η ανεργία είναι υψηλή. Χώρες όπως η Ελλάδα, η Ισπανία, η Κροατία, η Κύπρος, η Πορτογαλία και η

Σλοβακία είναι «πρωταθλήτριες» στην ανεργία και η θέσπιση προγραμμάτων απασχόλησης αποτελεί προτεραιότητα της Ε.Ε. για την επανεκκίνηση των οικονομιών των χωρών αυτών.

Με πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής οργανώθηκαν ομάδες δράσης με σκοπό τη στήριξη ευκαιριών απασχόλησης για νέους και την διευκόλυνση της πρόσβασης των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην απασχόληση. Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται ενέργειες για τα 8 κράτη-μέλη της Ε.Ε. με τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας με σκοπό την τόνωση της απασχόλησης.

Ιρλανδία	Πρόγραμμα κατάρτισης και επαγγελματικής εκπαίδευσης Youthreach ,ταμείο εκπαίδευσης και κατάρτισης για την αγορά εργασίας Momentum.
Σλοβακία	Δύο εθνικά σχέδια αξίας 70 εκατ. Ευρώ δημιουργίας θέσεων εργασίας για νέους κάτω των 29 ετών.
Λιθουανία	Πρόγραμμα αύξησης της επιχειρηματικότητας, σχέδιο παροχής δεξιοτήτων στους νέους για ανεύρεσης της πρώτης θέσης εργασίας.
Ελλάδα	Εισιτήριο για την είσοδο στην αγορά εργασίας , συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης μέσω ΕΣΠΑ.
Λεττονία	Προγράμματα υποστήριξης νέων χωρίς επαγγελματικά προσόντα προϋπολογισμού 11 εκατ. Ευρώ.
Πορτογαλία	Πρωτοβουλία «Impulso Jovem» για πρακτική άσκηση νέων 18 έως 30 ετών και υποστήριξη μικρομεσαίων επιχειρήσεων.
Ισπανία	Προγράμματα μέσω Ευρωπαϊκού Ταμείου Περιφερειακής Ανάπτυξης για χρηματοδότηση καινοτόμων μικρομεσαίων επιχειρήσεων και δράσεις που σχετίζονται με τους νέους.
Ιταλία	Ευκαιρίες κινητικότητας Erasmus-Leonardo, προγράμματα απασχόλησης μειονεκτούντων ατόμων και νέων επιχειρηματιών.

Πίνακας 1: Δράσεις για τα 8 κράτη-μέλη της Ε.Ε. με τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας.

Από τις δράσεις αυτές γίνεται κατανοητό ότι το πρόβλημα της ανεργίας είναι πολυσύνθετο και η αντιμετώπισή του δεν είναι εύκολη, γιατί η διάρθρωση της οικονομίας και της κοινωνίας κάθε χώρας είναι διαφορετική. Τα συγκεκριμένα μέτρα είναι στοχευόμενα στις ομάδες με τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας αλλά δεν αποτελούν μόνιμη λύση του προβλήματος. Η καταγραφή των εργασιακών αναγκών κάθε χώρας και

η ενδελεχής ανάλυση της αγοράς εργασίας αποτελεί μοναδική λύση για τη ριζική αντιμετώπιση του φαινομένου αυτού.

Όπως αναλύθηκε εκτενέστερα στο κεφάλαιο 4, σημαντικός παράγοντας στην αντιμετώπιση της ανεργίας αποτελεί η ευελιξία της αγοράς εργασίας. Οι αλλαγές που μπορούν να γίνουν είτε από την πλευρά των εργοδοτών είτε από την πλευρά των εργαζομένων, και αποσκοπούν στην ικανοποίηση των ατομικών και εργασιακών αναγκών εμφανίζουν ιδιαίτερη σημασία αφού βοηθούν έναν οργανισμό-επιχείρηση να λειτουργεί αποτελεσματικά. Οι θεσμοί της αγοράς εργασίας που περιλαμβάνουν κυβερνητικές πολιτικές και νομοθετικές ρυθμίσεις έχουν ως σκοπό τη ρύθμιση της αγοράς εργασίας και την αύξηση της ευελιξίας της. Έτσι το νομοθετικό πλαίσιο που ρυθμίζει το καθεστώς προσλήψεων και απολύσεων, το ύψος των αποζημιώσεων σε περίπτωση απόλυσης και τις ομαδικές απολύσεις, καθώς και τα συστήματα προσδιορισμού των μισθών της φορολογικής επιβάρυνσης εργασίας και των συστημάτων ρύθμισης του κατώτατου μισθού αποτελούν μέσα που μπορούν να βοηθήσουν στην επίλυση της ανεργίας και των προβλημάτων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων αλλά και στην οικονομική αποκατάσταση των ανέργων. Επίσης, στο γενικότερο πλαίσιο της ευελιξίας στην αγορά εργασίας, η ευελιξία με ασφάλεια (flexicurity) αποτελεί μια πολιτική προσέγγιση με σκοπό το συνδυασμό της ευελιξίας στην αγορά εργασίας για τους εργοδότες με την ασφάλεια της απασχόλησης για τους εργαζόμενους. Η ευελιξία στην αγορά εργασίας απασχολεί μέχρι σήμερα θέμα τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζόμενους ενώ υπεύθυνοι για τον καθορισμό και τη μορφή της είναι οι κυβερνήσεις και οι εργοδότες μέσω εθνικών και εταιρικών πολιτικών. Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται συνοπτικά οι πολιτικές για την ευελιξία με ασφάλεια των κρατών-μελών της Ε.Ε.

Το Αυστριακό Σύστημα Αποζημίωσης της Απόλυσης	Καταβολή εργοδότη σταθερού μηνιαίου ποσού σε λογαριασμό του εργαζομένου ως ασφάλεια σε περίπτωση απόλυσης.
Το Δανικό Χρυσό Τρίγωνο	Σύστημα εναλλαγής θέσεων εργαζομένων και προσωρινή αντικατάσταση από ανέργους με σκοπό την κατάρτιση και την εκπαίδευση .
Προσωρινή Εργασία στην Ολλανδία	Περιορισμός χρήσης και αναγνώριση συμβάσεων ορισμένου χρόνου ,κατάργηση εμποδίων για τα γραφεία εύρεσης προσωρινής απασχόλησης και θεσμοθέτηση ελάχιστης προστασίας και αμοιβής.

Μείωση των Συμβάσεων Ορισμένου χρόνου στην Ισπανία	Περικοπή συμβάσεων ορισμένου χρόνου και μετατροπή αυτών σε αορίστου χρόνου μετά από εύλογο χρονικό διάστημα.
Ιρλανδία «Πορεία προς το 2016»	Μέτρα για μάθηση στο χώρο εργασίας και αντιμετώπιση του προβλήματος του αναλφαριθμισμού.

Πίνακας 2 : Πολιτικές για την ευελιξία με ασφάλεια των κρατών-μελών της Ε.Ε.

Όπως διαπιστώνεται η ευελιξία στην αγορά εργασίας αποτελεί μια πολιτική που μπορεί να περιορίσει την ανεργία. Βέβαια αναπόσπαστο κομμάτι της θεωρείται πως πρέπει να είναι ένα σύγχρονο εκπαιδευτικό σύστημα, η απουσία διαφθοράς και φοροδιαφυγής και η εμπιστοσύνη στο κράτος και στους θεσμούς. Επιπροσθέτως η παρουσία της ευελιξίας στην αγορά εργασίας βοηθά στην καλύτερη κατανομή των επενδυόμενων κεφαλαίων καθώς και στην αναβάθμιση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και των κρατών γενικότερα. Όμως δεν πρέπει να μελετάται ξεχωριστά αλλά σε συνδυασμό με τις πολιτικές απασχόλησης, ώστε να παράγεται το μέγιστο δυνατό αποτέλεσμα.

Τα κυριότερα συμπεράσματα προκύπτουν από το κεφάλαιο 5 και αφορούν τα ευρωπαϊκά προγράμματα για την καταπολέμηση της ανεργίας. Η είσοδος της Ελλάδας στην Ε.Ε. από το 1981 ως ισότιμο μέλος και μέλος της Ευρωζώνης από το 2002 είχε ως αποτέλεσμα την αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας στα πλαίσια της ενιαίας ευρωπαϊκής πολιτικής. Αυτό επικυρώθηκε με την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, το Νοέμβριο του 1997, και την αναθεώρησή της με τη συνθήκη της Λισσαβόνας το 2005. Όσον αφορά τις πολιτικές απασχόλησης οι συγκεκριμένες στρατηγικές δίνουν κατευθυντήριες γραμμές στα κράτη-μέλη και βοηθούν στην κατάρτιση εθνικών προγραμμάτων μεταρρυθμίσεων ανά χώρα ενώ πραγματοποιούν και συστάσεις τις οποίες εγκρίνει το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο. Έτσι η κοινή καταπολέμηση της ανεργίας από τις χώρες της Ε.Ε. έδωσε και στην Ελλάδα τα ‘‘εφόδια’’, να αντιμετωπίσει συστηματικά τα διαρθρωτικά ζητήματα της αγοράς εργασίας. Η Ε.Ε. χρησιμοποιώντας εναρμονισμένες πολιτικές προσπαθεί να επιλύσει συνολικά τα προβλήματα των κρατών-μελών της. Από την πλευρά τους τα κράτη-μέλη είναι υποχρεωμένα βάσει συμφωνιών να ανταποκριθούν σε μία σειρά οδηγιών. Στον παρακάτω πίνακα συνοψίζονται τα προγράμματα και οι πολιτικές της Ε.Ε. που αφορούν την απασχόληση και την αντιμετώπιση της ανεργίας.

Εργαλεία Πολιτικής	Ευρωπαϊκό Εξάμηνο		
	Ανοιχτή Μέθοδος Συντονισμού		
	Ε.Ε. και Συνδικαλιστικές Οργανώσεις		
Νομικές Πράξεις			
Χρηματοπιστωτικά Μέσα	Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο		
	Ευρωπαϊκό ταμείο προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση		
	Ευρωπαϊκό Ταμείο Βοήθειας προς τους Απόρους		
	Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης		
	Προγράμματα για την Απασχόληση και την Κοινωνική Καινοτομία	Πρόγραμμα Απασχόλησης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Progress)	
		Ευρωπαϊκός Μηχανισμός Μικροχρηματοδοτήσεων Progress	
Προγράμματα καταπολέμησης της ανεργίας των νέων	Πρόγραμμα «Εγγύηση για τους Νέους»		
	Ευρωπαϊκή Συμμαχία για θέσεις Μαθητείας		
	Πρόγραμμα EURES		

Πίνακας 3 : Προγράμματα και Πολιτικές της Ε.Ε. που αφορούν την απασχόληση και την αντιμετώπιση της ανεργίας.

Συμπερασματικά, από τον πίνακα και από την αναλυτική καταγραφή των προγραμμάτων στο κεφάλαιο 5, διαπιστώνεται η αναγκαιότητα της επίλυσης του φαινομένου της ανεργίας. Η Ε.Ε. επενδύει δισεκατομμύρια ευρώ στο ανθρώπινο κεφάλαιο. Η τόνωση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων εύρεσης εργασίας, εκπαίδευσης και επανεκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού καθώς και χρηματοδότησης καινοτόμων επιχειρηματικών ιδεών είναι πολιτικές «πρώτης γραμμής» με σκοπό την ανόρθωση και την ενίσχυση των οικονομιών των κρατών-μελών της. Οι πολιτικές αυτές είναι είτε συνδυαστικές και στοχευμένες για κάθε κράτος-μέλος είτε γενικές μέσω της εφαρμογής των οδηγιών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Μέσω των πολιτικών αυτών κάθε ευρωπαίος πολίτης έχει

πρόσβαση στην αγορά εργασίας και απολαμβάνει τα προνόμια του να είναι μέτοχος της Ένωσης. Πολλές φορές βέβαια η εφαρμογή των μέτρων και των κανόνων της Ε.Ε. στα επιμέρους κράτη-μέλη της δεν είναι πλήρης και καθολική λόγω της αδυναμίας των κρατικών μηχανισμών και άλλων εσωτερικών ζητημάτων της κάθε χώρας. Τα προγράμματα και οι πολιτικές της Ε.Ε. δεν είναι στατικές αλλά προσαρμόζονται ανάλογα με τις συνθήκες. Η στρατηγική Ευρώπη 2020 θέτει στόχους που αφορούν την απασχόληση, την παραγωγικότητα και την κοινωνική συνοχή με σκοπό την επίτευξή τους έως το 2020. Σκοπός της είναι η έξυπνη ανάπτυξη, βασισμένη στη γνώση και την καινοτομία, αποδοτικότερη στη χρήση πόρων και πιο ανταγωνιστική με κοινωνική και εδαφική συνοχή. Έτσι, τα προγράμματα καταπολέμησης της ανεργίας αξιολογούνται με βάση τα αποτελέσματά τους και επαναπροσαρμόζονται για την επίτευξη των στόχων της στρατηγικής. Αναλύοντας τα προγράμματα γίνεται κατανοητό ότι σκοπός τους είναι η επιδότηση της εργασίας και όχι της ανεργίας. Η Ε.Ε. προστατεύει τις ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού, ενισχύει την απασχόληση των νέων και δίνει ευκαιρίες σε άτομα που είναι αποκλεισμένα από την αγορά εργασίας π.χ άτομα κοντά στο όριο συνταξιοδότησης.

Επιπλέον οι ευρωπαίοι πολίτες αποκτούν δεξιότητες με σκοπό να προσαρμοστούν στις νέες συνθήκες και στις ενδεχόμενες αλλαγές επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Στο σημείο αυτό είναι αναγκαίο να αναφερθούν τα διαρθρωτικά μέτρα για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων, διότι η ηλικιακή ομάδα 18-30 ετών αντιμετωπίζει το μεγαλύτερο κίνδυνο ανεργίας σε σχέση με το σύνολο του ενήλικου πληθυσμού. Η Ε.Ε. με σκοπό την επιστροφή των νέων στην εργασία, την εκπαίδευση και την κατάρτιση ανέλαβε δράσεις όπως η «εγγύηση για τη νεολαία» και η ευρωπαϊκή συμμαχία για «θέσεις μαθητείας». Επίσης στα πλαίσια της κινητικότητας των εργαζομένων και της ευελιξίας της αγοράς εργασίας προώθησε το δίκτυο «EURES» που είχε ως αποτέλεσμα τη μετακίνηση νέων από μία χώρα σε άλλη με σκοπό την εύρεση καλύτερης θέσης εργασίας. Καθίσταται σαφές ότι η συνολική επίλυση του προβλήματος της ανεργίας αποτελεί μονόδρομο στην αναπτυξιακή πολιτική της Ε.Ε. και προαπαιτούμενο για την «Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση».

Το πρόβλημα της μακροχρόνιας ανεργίας σαν αποτέλεσμα της υφιστάμενης οικονομικής κρίσης έχει δημιουργήσει πρόσθετες δυσκολίες στις ευκαιρίες απασχόλησης και επαγγελματικής δραστηριοποίησης σημαντικών στρωμάτων του πληθυσμού. Οι κυβερνήσεις των κρατών-μελών σε συνεργασία με την Ε.Ε. λαμβάνουν μέτρα για την καταπολέμηση της ανεργίας και την τόνωση της απασχόλησης. Συγκεκριμένα στην Ελλάδα υπεύθυνο για την απασχόληση είναι το Υπουργείο Εργασίας. Μέσω του

υπουργείου υλοποιούνται προγράμματα που έχουν ως στόχο την μείωση του ποσοστού της ανεργίας. Όπως είναι ήδη γνωστό η Ελλάδα είναι πρωταθλήτρια σε ευρωπαϊκό επίπεδο όσον αφορά τα ποσοστά ανεργίας, με χαμηλή συμμετοχή του οικονομικά ενεργού πληθυσμού στην αγορά εργασίας και θέσεις εργασίας μειωμένης εξειδίκευσης.

Τα προβλήματα της ελληνικής αγοράς εργασίας είναι μακροχρόνια και διαρθρωτικά και η θέσπιση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης είναι αναγκαία για τον εκσυγχρονισμό και την επανεκκίνηση της οικονομίας. Σημαντικό και πρωτεύων ρόλο στις στρατηγικές απασχόλησης έχει ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) ο οποίος μέσω ενεργητικών πολιτικών προσπαθεί να αντιμετωπίσει το μείζων πρόβλημα της ανεργίας. Η κατάρτιση αποτελεί βασικό μέτρο ενεργητικής πολιτικής και αντιπροσωπεύει την μεγαλύτερη αναλογία στο συνολικό κόστος των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Σκοπός τους είναι η δραστηριοποίηση του ανέργου και η ένταξή του στην αγορά εργασίας. Όλα τα ευρωπαϊκά προγράμματα καταπολέμησης της ανεργίας γίνονται πράξη από τον Ο.Α.Ε.Δ. αφού βέβαια προσαρμοστούν στην ελληνική πραγματικότητα. Με την ανεργία στις μέρες μας να πλησιάζει το 27% ο ρόλος του Ο.Α.Ε.Δ. έχει καίρια σημασία. Η αποτελεσματικότητά του εξαρτάται από πολλούς παράγοντες σημαντικότερος εκ των οποίων είναι η δομή και η οργάνωση των δημοσίων οργανισμών απασχόλησης.

Από τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν στην εργασία γίνεται κατανοητή η σημαντικότητα του προβλήματος της ανεργίας. Η ελληνική αλλά και η ευρωπαϊκή οικονομία αντιμετωπίζει μια βαθιά οικονομική κρίση με κύρια χαρακτηριστικά την πτωτική τάση σε βασικούς οικονομικούς δείκτες όπως είναι η ανάπτυξη, το επίπεδο απασχόλησης και τα εισοδήματα στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Τα μέτρα που λαμβάνει τόσο η Ευρώπη όσο και η Ελλάδα για την αντιμετώπιση της ανεργίας είναι σημαντικά αφού δαπανούνται συνολικά πολύ μεγάλα χρηματικά ποσά για την τόνωση της απασχόλησης, ωστόσο δεν λύνουν αποτελεσματικά τα προβλήματα της αγοράς εργασίας. Οι αλλαγές που γίνονται στην αγορά εργασίας μπορούν να διακριθούν, σε εκείνες που γίνονται για την αντιμετώπιση των αιτιών της κρίσης και σε εκείνες που πρέπει να γίνουν για την αντιμετώπιση των συνεπειών της κρίσης. Οι πολιτικές που εφαρμόζονται έως και σήμερα αφορούν κυρίως το πρώτο σκέλος. Η περιορισμένη δημοσιονομική ευελιξία της χώρας και η ανεπάρκεια του διοικητικού μηχανισμού δεν επιτρέπουν την τόνωση της αγοράς εργασίας. Βασικός στόχος λοιπόν των μελλοντικών προγραμμάτων πρέπει να είναι η προώθηση της απασχόλησης με τη δημιουργία σταθερών θέσεων εργασίας, η υποστήριξη της κινητικότητας των εργαζομένων και η

καταπολέμηση της φτώχειας καθώς και η μεταβολή της διαδικασίας διαπραγμάτευσης των μισθών και η εισαγωγή ενός κατώτερου μισθού στον προσδιορισμό του οποίου θα συμμετέχουν οι εργαζόμενοι, οι εργοδότες και η κυβέρνηση. Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα είχε σημαντικά προβλήματα και πριν την έναρξη της κρίσης. Τα προγράμματα καταπολέμησης της ανεργίας και οι διαρθρωτικές αλλαγές στο χώρο εργασίας βοηθούν στη εύρυθμη λειτουργία της οικονομίας. Λόγω της οικονομικής κρίσης το κόστος εργασίας έχει μειωθεί σημαντικά με αποτέλεσμα την άνοδο των επενδύσεων και τη βελτίωση των αγορών προϊόντων. Η χώρα μας διαθέτει ανθρώπινο κεφάλαιο υψηλού επιπέδου. Έτσι, η αξιοποίηση των ανέργων νεαρής ηλικίας με δεξιότητες θα βοηθήσει στην αποκατάσταση της ανταγωνιστικότητας. Βέβαια αναγκαία προϋπόθεση των μελλοντικών ενεργειών αποτελεί η ανάπτυξη μηχανισμών ώστε να πραγματοποιείται ο εκσυγχρονισμός και η ενίσχυση των θεσμών της αγοράς εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό κρίνεται απαραίτητη η εφαρμογή καινοτόμων ιδεών για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και η ηλεκτρονική υπηρεσία συμβουλευτικής σε θέματα αυτοαπασχόλησης αλλά και εύρεσης εργασίας. Επίσης σημαντική είναι η προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στην αλλαγή, μέσω των καινοτόμων και παραγωγικών μορφών οργάνωσης εργασίας, με σκοπό τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας στο συνεχώς μεταβαλλόμενο ευρωπαϊκό και διεθνές οικονομικό περιβάλλον.

Η ανεργία είναι ένα φαινόμενο με οικονομικό, κοινωνικό και ηθικό περιεχόμενο και προκαλεί σοβαρά προβλήματα σε προσωπικό, οικογενειακό, κοινωνικό και πολιτικό επίπεδο. Έχει γίνει πλέον αντιληπτό ότι αποτελεί το σοβαρότερο κοινωνικό πρόβλημα της Ε.Ε. Το οικονομικό κόστος της ανεργίας είναι τεράστιο διότι δεν περιλαμβάνει μόνο τις άμεσες δαπάνες για τις κοινωνικές παροχές προς τους ανέργους αλλά την απώλεια των φορολογικών εσόδων που θα υπήρχαν από την εργασία των ανέργων, την αύξηση της φτώχειας και της εγκληματικότητας. Η θέσπιση μιας στρατηγικής απασχόλησης από την Ε.Ε. που να λαμβάνει υπόψη τις ιδιαιτερότητες και τα προβλήματα κάθε κράτους-μέλους, αποτελεί τη μοναδική λύση ώστε να επιστρέψει η Ευρώπη σε τροχιά ανάπτυξης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΓΛΩΣΣΑ (Βιβλία, Μελέτες, Άρθρα)

1. Borjas (2003). *Τα Οικονομικά της Εργασίας*. Εκδόσεις Κριτική. (Ελληνική Μετάφραση).
2. Αχλαδά Λία (2013). *Ο ρόλος του Ο.Α.Ε.Δ για την αντιμετώπιση της ανεργίας. «Παροχές-Επιδόματα»*. Ανακτήθηκε 11/04/2013. Ο.Α.Ε.Δ. : Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού. <http://dasta.uowm.gr>
3. Βεληζιώτης Μ. & Κύρου Α. (2014). *Θεσμοί, ευελιξία και συγκριτική επίδοση των αγορών εργασίας*. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, μελέτη 27, Αθήνα. Ανακτήθηκε Ιανουάριος 2014. <http://inegsee.gr>
4. Δημουλάς Κώστας & Μιχαλοπούλου Καίτη (2008). *Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης*. «Η περίπτωση των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων στους νομούς Άρτας, Θεσπρωτίας, Πρεβέζης, Λαρίσης, και Φθιώτιδας». ΙΝΕ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. Αθήνα 2008.
5. Διαύγεια (2014). *Πρόγραμμα Επαγγελματικής Κατάρτισης Εργαζομένων (ΛΑΕΚ 0,45%)*. Αριθμός Διαδικτυακής Ανάρτησης ΑΔΑ : ΒΙ6Ζ4691Ω2-178/13/01/2014. Διαθέσιμο στο <http://diavgeia.gov.gr>.
6. Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων ΕΚΤ. *Πλαίσιο Δράσεων Επικοινωνίας των Παρεμβάσεων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου*. Οδηγοί –Εγχειρίδια. Αθήνα 2003.
7. Ελληνική Στατιστική Αρχή (2011). *Ανακοίνωση δημογραφικών και κοινωνικών χαρακτηριστικών του μόνιμου πληθυσμού της χώρας σύμφωνα με την Απογραφή Πληθυσμού-Κατοικιών 2011*. Δελτίο Τύπου, Πειραιάς. Ανακτήθηκε 23 Αυγούστου 2013. <http://www.statistics.gr>
8. Ελληνική Στατιστική Αρχή (2013). *Φυσική κίνηση πληθυσμού έτους 2013*. Δελτίο Τύπου, Πειραιάς . Ανακτήθηκε 30 Σεπτεμβρίου 2014
9. Ελληνική Στατιστική Αρχή (2014). *Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: Γ' Τρίμηνο 2014*. Δελτίο Τύπου, Πειραιάς. Ανακτήθηκε 18 Δεκεμβρίου 2014. www.statistics.gr
10. Ελληνική Στατιστική Αρχή (2014). *Η Ελλάδα με αριθμούς 2014*, ενημερωτικό φυλλάδιο
11. Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2014). *Κανονισμός (Ε.Ε.) αρ.223/2014 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 11^{ης} Μαρτίου 2014 για το Ταμείο Ευρωπαϊκής Βοήθειας προς τους Απόρους*.
12. Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2007). *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή οικονομική και κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή Περιφερειών για τη θέσπιση κοινών αρχών όσον αφορά την ευελιξία με ασφάλεια: περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας μέσω της ευελιξίας με ασφάλεια*. COM (2007) 359 τελικό. Βρυξέλλες 27/06/2007

13. Επιτροπή των Περιφερειών (2013). *Ένα δισ. ευρώ επιπλέον από τα ενωσιακά κονδύλια για τους απόρους*. Ανακοίνωση Τύπου. COR/13/30, Βρυξέλλες, 15/04/2013.
14. Εταιρία Ανάπτυξης και Τουριστικής Προβολής Αθηνών- Αναπτυξιακή Ανώνυμος Εταιρία Οργανισμού Τοπικής Αυτοδιοίκησης. *Επιχειρησιακό Σχέδιο Προώθησης Δράσεων Κοινωνικής Καινοτομίας και Επιχειρηματικότητας στο Δήμο Αθηναίων*. Αθήνα, Μάρτιος 2007.
15. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2007). *Το κοινωνικό πρόγραμμα για την απασχόληση και την κοινωνική αλληλεγγύη 2007-2013*. Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο.
16. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2012). *Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, επενδύουμε στον άνθρωπο*. «Τι είναι και τι κάνει». Λουξεμβούργο 2012. Υπηρεσία εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
17. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2013). *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή οικονομική και κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή Περιφερειών*. «Συνεργασία για τους νέους της Ευρώπης. Πρόσκληση για δράση κατά της ανεργίας των νέων.» COM(2013) 447 draft. Βρυξέλλες. Ανακτήθηκε 19/06/2013.
18. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2014). *Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Βάσει του Στόχου 'Επενδύσεις για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση'*. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση». Βρυξέλλες. Ανακτήθηκε 16/02/2014.
19. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2014). *Η Ευρωπαϊκή Ένωση με απλά λόγια: Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και ένταξη*. Βρυξέλλες. Επικαιροποιήθηκε Νοέμβριο 2014.
20. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2015). *Σχέδιο έκθεσης της Επιτροπής και του Συμβουλίου για την Απασχόληση που συνοδεύει την ανακοίνωση της Επιτροπής για την ετήσια επισκόπηση της ανάπτυξης 2015*. COM(2014)906final Βρυξέλλες. Ανακτήθηκε 28/11/2014.
21. Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (2009). *Foundation Findings : Ευελιξία με Ασφάλεια- Επίμαχα θέματα και προκλήσεις*.
22. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2014). *Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση. Ετήσια Έκθεση 2014, Αθήνα*. Ανακτήθηκε Αύγουστος 2014 www.inegsee.gr
23. Καμινιώτη Ολυμπία (2012), *Τα δεδομένα της αγοράς εργασίας εν μέσω οικονομικής κρίσης*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ, μελέτη 5/2012)
24. Κατσέλη Λ. & Μαγουλά Χ. (2005). *Μακροοικονομική Ανάλυση και Ελληνική Οικονομία*. Αθήνα. Εκδόσεις: Τυπωθείω.
25. Κέντρο Μελετών και Έρευνας Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών (2012). *Flexicurity και Ευρωπαϊκή Ένωση*. Αθήνα.
26. Κοτζαμάνης Β., Ανδρουλάκη Ε., *Οι δημογραφικές εξελίξεις στη νεότερη Ελλάδα, 1830-2007*, σσ. 87-120 στο: Κοτζαμάνης, (επιμ.), *Η δημογραφική πρόκληση*,

- γεγονότα και διακυβεύματα, Βόλος, ΕΔΚΑ-Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Θεσσαλίας, 2009.
27. Κοτζαμάνης, Β., *Ο Πληθυσμός της Ε.Ε. (1957-2007): από την κοινότητα των 6 στην Ε.Ε. των 27 κρατών-μελών*, σσ. 33-48 στο: Β. Κοτζαμάνης (επιμ.), *Η δημογραφική πρόκληση, γεγονότα και διακυβεύματα*, Βόλος, ΕΔΚΑ,-Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Θεσσαλίας, 2009.
 28. Κοτζαμάνης, Β., *Οι δημογραφικές εξελίξεις στην Ε.Ε. 15 και στην Ελλάδα (1957-2007), συγκλίνουσες ή αποκλίνουσες πορείες;* , σσ. 49-86 στο: Β. Κοτζαμάνης (επιμ.), *Η δημογραφική πρόκληση, γεγονότα και διακυβεύματα*, Βόλος, ΕΔΚΑ,-Πανεπιστημιακές Εκδόσεις Θεσσαλίας, 2009.
 29. Κουρούση Εμμανουέλα (2014). *Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο κατά τη Νέα Προγραμματική Περίοδο (2014-2020)*. Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων ΕΚΤ (ΕΥΣΕΚΤ). Ανακτήθηκε από Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης – Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και άλλων πόρων. <http://www.stereaellada.gr/>
 30. Κούρτης Π. & Αντωνάκης Ν. (2007). *Μακροοικονομική Θεωρία και Πρακτική*. Εκδόσεις : Σταμούλης.
 31. Κωστάκη Αναστασία (2003). *Τεχνικές Δημογραφικής Ανάλυσης*. Αθήνα
 32. Λαζαρίδης Ν. (2007), *Παγκοσμιοποίηση και Ευρωπαϊκή Ένωση*. «Οι προκλήσεις και η διαχείριση των αλλαγών: Το παράδειγμα της σύστασης του Ευρωπαϊκού Ταμείου Προσαρμογής στην παγκοσμιοποίηση». Επιστημονική Επιθεώρηση Διεθνούς Οικονομίας και Πολιτικής Αγορά Χωρίς Σύνορα Τόμος 13 (2) 2007 : 106-121
 33. Παπαδάκης Μ. & Κογεβίνας Μ. & Τριχόπουλος Δ., (2012), *Ο πληθυσμός της Ελλάδας (Θεωρήσεις-Προοπτικές-Προσανατολισμοί)*, Αθήνα
 34. Συνήγορος του Πολίτη (2007). *Κύκλος σχέσεων Κράτους-Πολίτη Ειδική Έκθεση (νόμος 3094/2003 Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις άρθρο 3|5) Υλοποίηση Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης από τον ΟΑΕΔ –Εμπειρία του Συνηγόρου του Πολίτη*. Ανακτήθηκε Ιούνιος 2007.
 35. Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδας.(2013) *Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και ο ρόλος του στο ΕΣΠΑ 2007 – 2013*. Διαθέσιμο στο : <https://www.voucher.gov.gr>
 36. Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας. *Σχέδιο Δράσης για την Ενίσχυση της Απασχόλησης και της Επιχειρηματικότητας των Νέων*. Ανακτήθηκε Ιανουάριος 2013. <https://www.espa.gr>

ΣΤΗΝ ΑΓΓΛΙΚΗ ΓΛΩΣΣΑ (Βιβλία, Μελέτες, Άρθρα)

1. Torben M. Andersen & Michael Svarer (2008). *Flexicurity in Denmark*. CESifo DICE Report 4/2008
2. Kluge & Schmidt (2002). *Can training and employment subsidies combat European unemployment?* Economic Policy 17 (35), 409-448.
3. Philpott J. (1999). ‘Social Europe’, *Economic Report*, 14(5), London: Employment Policy Institute.

ΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ

1. <http://ec.europa.eu/eurostat>
2. <http://el.wikipedia.org>
3. <http://europa.eu>
4. <http://randstad.gr/blog>
5. <http://www.ekep.gr> ΕΟΠΕΠ : Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού
6. <http://www.esfhellas.gr> ΕΚΤ : Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
7. <http://www.espa.gr>
8. <http://www.inegsee.gr> ΙΝΕ: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ
9. <http://www.kepea.gr> ΚΕΠΕΑ : Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων
10. <http://www.moi.gov.cy>
11. <http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE>
ΕΛ.ΣΤΑΤ : Ελληνική Στατιστική Αρχή