



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΜΕΛΕΤΗ ΑΝΑΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΤΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΤΡΟΠΟΥ / ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ / ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΟΑΕΔ, ΤΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ ΑΥΤΩΝ

2^ο παραδοτέο

Αναπροσδιορισμός Πεδίων Πολιτικής Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης / Σχεδιασμός και Προσδιορισμός Εφαρμογής συγκεκριμένων δράσεων ανά πεδίο πολιτικής



Δεκέμβριος 2011



Πίνακας Περιεχομένων

Σύνοψη	4
1 Εισαγωγή	9
2 Ανάλυση των διαχρονικών και συγκυριακών τάσεων της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα	11
2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	11
2.2 ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΤΑΣΕΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	12
2.3 ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΤΑΣΕΩΝ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	29
3 Διερεύνηση αναγκών αναπροσδιορισμού των ΕΠΑ - Στατιστική ανάλυση των χαρακτηριστικών διατήρησης της απασχόλησης στη βάση του Δείκτη Συγκριτικής Μεταβολής Απασχόλησης (2010-2011)	43
3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	43
3.2 ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΩΝ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ – ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ (2010-2011)	44
3.3 ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΩΝ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ – ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (2010-2011).....	75
4 Καλές Πρακτικές των ΔΥΑ σε σχέση με τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης.....	81
4.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	81
4.2 Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΙΣ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (ΕΠΑ)	82
4.3 ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΧΩΡΕΣ	91
4.4 ΕΝΤΟΠΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ	147
4.5 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	184
5 Στρατηγική πολιτικής ανασχεδιασμού Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης σε συνθήκες κρίσης.....	189
5.1 ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΝΑΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΚΡΙΣΗΣ	189
5.2 ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ ΤΩΝ ΠΕΔΙΩΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΠΕΡΙΟΔΟΥΣ ΎΦΕΣΗΣ	190
6 Εξειδίκευση προτάσεων ανασχεδιασμού Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης ανά πεδίο ΕΠΑ - Αναπροσδιορισμός των Ομάδων Στόχου και του Τρόπου Εφαρμογής των Προγραμμάτων ανά Πεδίο Πολιτικής ΕΠΑ.....	193
6.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	193
6.2 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΑΝΑΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΙΣ ΟΜΑΔΕΣ ΣΤΟΧΟΥ	193

6.3	ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΑΝΑΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΤΟΥ ΤΡΟΠΟΥ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ.	204
7	Παράρτημα	207
7.1	ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ ΟΑΕΔ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ	207
7.2	ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗΣ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΑΕΔ.....	210
7.3	ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	224
7.4	ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ.....	226

Σύνοψη

Α. Μεθοδολογικό σημείωμα

Η μεθοδολογική προσέγγιση του Μελετητή αναφορικά με τον αναπροσδιορισμό των Πεδίων Πολιτικής Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης και ειδικότερα τον σχεδιασμό και προσδιορισμό εφαρμογής συγκεκριμένων δράσεων ανά πεδίο πολιτικής βασίστηκε:

- στην **διάρκεια και την έκταση που έχει προσλάβει στην Ελλάδα η οικονομική κρίση** και η έντονη κρίση απασχόλησης και παραγωγικής συρρίκνωσης,
- στην **αξιοποίηση των διαχρονικών και συγκυριακών τάσεων της αγοράς εργασίας** στην Ελλάδα,
- στην **παρουσίαση καλών πρακτικών εφαρμογής ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης από άλλες χώρες** που μπορούν να επιτρέψουν μεταφορά εχνογνωσίας
- στη **διερεύνηση αναγκών αναπροσδιορισμού των Προγραμμάτων ΕΠΑ του ΟΑΕΔ** ως προς τις ομάδες στόχου,
- στη **διερεύνηση του τρόπου και των προϋποθέσεων εφαρμογής των Προγραμμάτων ΕΠΑ του ΟΑΕΔ.**

Ειδικότερα:

- (1) Η ανάλυση των συγκυριακών τάσεων της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα αφορά την **περίοδο 2008-2011**, η οποία συνδέεται με την ύφεση της ελληνικής οικονομίας.
- (2) Η διερεύνηση των αναγκών αναπροσδιορισμού των ΕΠΑ ως προς την στόχευση των ομάδων στόχου προσεγγίστηκε με **στατιστική ανάλυση των χαρακτηριστικών των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν υψηλό κίνδυνο απώλειας της θέσεως εργασίας**. Στην κατηγορία αυτή, εμπίπτουν οι μισθωτοί, του ιδιωτικού τομέα, με εξαίρεση εκείνους που απασχολούνται στον πρωτογενή τομέα της οικονομίας. Κατά συνέπεια, η φράση «σύνολο της απασχόλησης» εννοεί το σύνολο της παραπάνω ομάδας, εκτός και εάν ρητά προσδιορίζεται κάτι διαφορετικό. Το φύλο αποτελεί οριζόντια παράμετρο που εισέρχεται σε όλες τις κατανομές. Κατά τ' άλλα, η ανάλυση, σε ό,τι αφορά τους απασχολούμενους, επικεντρώνει σε τρεις βασικές παραμέτρους:
 - (α1) την ηλικιακή ομάδα
 - (α2) τον κλάδο και
 - (α3) το επίπεδο εκπαίδευσης.

Επιπροσθέτως εξετάζεται η οικογενειακή κατάσταση και η θέση στη δομή της οικογένειας, ώστε να εντοπισθεί η έκταση κατά την οποία η επισφάλεια της απασχόλησης αφορά και στους αρχηγούς οικογένειας (άτομα που συνεισφέρουν κυρίως στο συνολικό οικογενειακό εισόδημα).

Για την εκτίμηση των κύριων μεγεθών διαμορφώθηκε ο **Δείκτης Συγκριτικής Μεταβολής της Απασχόλησης** για τη περίοδο 2010-2011.

- (3) Η διερεύνηση των ομάδων στόχου προγραμμάτων καθαρής αύξησης της απασχόλησης βασίστηκε στην κατανομή των ανέργων και στις μεταβολές που έχουν επέλθει σ' αυτήν στην διάρκεια της οικονομικής κρίσης.

- (4) Η διερεύνηση του τρόπου και των προϋποθέσεων εφαρμογής των Προγραμμάτων ΕΠΑ του ΟΑΕΔ περιλαμβάνει **συγκριτική ανάλυση του τρόπου και των προϋποθέσεων εφαρμογής των Προγραμμάτων ΕΠΑ** του ΟΑΕΔ με έμφαση στα προγράμματα που συνδέονται με την διατήρηση της απασχόλησης.

Με βάση τα παραπάνω εξειδικεύεται:

- η στρατηγική της πολιτικής ανασχεδιασμού των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης σε συνθήκες κρίσης
- οι προτάσεις ανασχεδιασμού Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης ανά πεδίο ΕΠΑ με έμφαση στον αναπροσδιορισμό των Ομάδων Στόχου και του Τρόπου Εφαρμογής των Προγραμμάτων ανά Πεδίο Πολιτικής ΕΠΑ

Β. Στρατηγική Ανασχεδιασμού Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης

Τα προβλήματα, τα οποία έχουν εντοπιστεί ήδη στον σχεδιασμό, υλοποίηση και διαχείριση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης καθιστούν το συνολικό επανασχεδιασμό των πολιτικών αυτών αναπόφευκτο, ώστε να μπορέσει ο ΟΑΕΔ να επέμβει αποτελεσματικά στην αγορά εργασίας και να αντιμετωπίσει κρίσιμα ζητήματα απασχόλησης και ανεργίας.

Ωστόσο, η έκταση και η διάρκεια της ύφεσης, όπως και η αδυναμία πρόβλεψης ορατού χρονικού σημείου ανάκαμψης της ελληνικής οικονομίας και της απασχόλησης, καθιστούν το εν λόγω εγχείρημα εξαιρετικά δυσχερές.

Προτείνεται, συνεπώς, ο **επανασχεδιασμός να περιλαμβάνει δύο διακριτά στάδια**, με πιθανές διασυνδέσεις μεταξύ τους.

Το **πρώτο στάδιο** είναι ο επαναπροσανατολισμός των εφαρμοζόμενων πολιτικών σε συνθήκες κρίσης και υψηλής ύφεσης. Το **δεύτερο στάδιο** είναι οι βασικές κατευθύνσεις πολιτικών στην περίοδο της ανάκαμψης. Στο δεύτερο στάδιο θα ενσωματωθούν περισσότερο πάγια χαρακτηριστικά της φιλοσοφίας που θα διέπει τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.

Στοιχεία που πρέπει να ληφθούν υπόψη στο σχεδιασμό

Ο **προσδιορισμός των κατευθύνσεων πολιτικών σε περίοδο κρίσης** θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τα κάτωθι:

1. Η κρίση στην Ελλάδα έχει λάβει πολύ σημαντικές διαστάσεις, ενώ ταυτοχρόνως, εμφανίζεται μετάλλαξη των μορφών, με τις οποίες εκδηλώνεται. Από την κρίση χρέους περάσαμε στη δημοσιονομική κρίση και από τη δημοσιονομική κρίση σε ιδιαίτερα **σοβαρή κρίση απασχόλησης**. Οι μορφές κρίσης είναι ανατροφοδοτούμενες σε μια διαδικασία σπειροειδούς κίνησης προς τα κάτω, με αποτέλεσμα καταστροφικό για τον παραγωγικό ιστό της οικονομίας.
2. Ελάχιστοι κλάδοι της ελληνικής οικονομίας εμφάνισαν σημεία αντοχής της απασχόλησης, ενώ κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας όπως οι **κατασκευές**, σημαντικοί **κλάδοι της μεταποίησης**, το **εμπόριο** και κλάδοι των υπηρεσιών παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά απωλειών.
3. Ιδιαίτερα ανησυχητικό είναι το φαινόμενο της **μείωσης του αριθμού των επιχειρήσεων**, μείωση που δεν περιορίζεται στις ατομικές ή μικρές επιχειρήσεις, αλλά εμ-

φανίζεται με ένταση και στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις με νομική μορφή ΑΕ και ΕΠΕ.

4. Η **διεθνής εμπειρία δεν είναι πλούσια στην αξιολόγηση των ενεργητικών πολιτικών** απασχόλησης **σε περιόδους υψηλής ύφεσης**. Ο ΟΕCD είχε επισημάνει την αναποτελεσματικότητα των πολιτικών αυτών σε ένα υφεσιακό μακροοικονομικό περιβάλλον και θεωρούσε ως αναγκαία προϋπόθεση αποτελεσματικότητας την ύπαρξη ενός μακροοικονομικού περιβάλλοντος σταθεροποιημένης ανάπτυξης. Η εμπειρία της Σουηδίας, χώρας με μακρά παράδοση στο σχεδιασμό και εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, κατά την περίοδο της σύντομης ύφεσης των αρχών της δεκαετίας του 1990, έδειξε την **ουσιαστική διολίσθηση των ενεργητικών πολιτικών** (ιδιαίτερα των προγραμμάτων κατάρτισης) **σε πολιτικές αναπλήρωσης του εισοδήματος**, κατά μία έννοια στην «**παθητικοποίηση**» των ενεργητικών πολιτικών. Από την άλλη πλευρά, υποστηρίζεται ότι στη διάρκεια της ύφεσης η έμφαση στα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι αποτελεσματικότερη, καθώς το κόστος ευκαιρίας των εκπαιδευομένων είναι σχεδόν μηδενικό.
5. Η υψηλή και η παρατεταμένη ύφεση της ελληνικής οικονομίας έχει μεταβάλλει τα βασικά χαρακτηριστικά της διάρθρωσης της ανεργίας. Αν και εξακολουθούν οι παραδοσιακές ομάδες του εργατικού δυναμικού να αντιμετωπίζουν οξυμένα προβλήματα, ωστόσο, **η ανεργία διαχέεται πλέον και σε ομάδες που ήταν μέχρι σήμερα σχετικά προστατευμένες**. Εμφανίζονται **υψηλές απώλειες θέσεων εργασίας σε ηλικίες μεταξύ των 30 και 50 ετών**, δηλαδή σε ώριμες εργασιακά ομάδες, με υψηλή αναλογία στους άνδρες. Ακόμα και αν δεχθούμε ότι η σύγχρονη ελληνική οικογένεια δεν στηρίζει τα εισοδήματά της αποκλειστικά ή κυρίως στην εργασία των αρρένων μελών της, η μεταβολή αυτή δείχνει την έκταση μιας εν δυνάμει κοινωνικής κρίσης υψηλής επικινδυνότητας.

Φιλοσοφία των παρεμβάσεων σε περιόδους κρίσης

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η **φιλοσοφία των παρεμβάσεων σε περιόδους κρίσης** θα πρέπει να περιλαμβάνει:

1. Αποδοχή των δυσλειτουργιών των εφαρμοζόμενων πολιτικών. Στις συνθήκες ύφεσης, η προσπάθεια περιορισμού του νεκρού βάρους των παρεμβάσεων είναι ουσιαστικά άνευ αντικειμένου.
2. **Καθορισμό αυστηρών κριτηρίων των ομάδων στόχων**, όπως ενδεικτικά είναι τα κάτωθι:
 - 2.1. **Επικέντρωση των πολιτικών σε ευπαθείς ομάδες**, όπως οι μονογονικές οικογένειες και οι οικογένειες που δεν εργάζεται με πλήρη απασχόληση κανένα μέλος τους. Εφαρμοζόμενη πολιτική η επιδότηση θέσεων εργασίας
 - 2.2. **Προγράμματα μακροχρόνιας κατάρτισης** (άνω των 6 μηνών) για νέους ως 30 ετών.
 - 2.3. Προγράμματα **επιδότησης θέσεων εργασίας για ανέργους 55 – 65 ετών** για να συμπληρωθούν οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης.
 - 2.4. Περιορισμός προγράμματος Νέων Επαγγελματιών.
 - 2.5. **Ενίσχυση της συμβουλευτικής** ανέργων

3. Μεταστροφή της φιλοσοφίας των ΚΠΑ από εστιασμένη στην προώθηση προγραμμάτων σε εστιασμένη στις ειδικές ανάγκες του-της άνεργου-ης (ατομοκεντρική θεώρηση).

Η παραπάνω στρατηγική του ανασχεδιασμού των Ενεργητικών Πολιτικών είναι απαραίτητο να ενσωματωθεί στα επιμέρους Προγράμματα, τα οποία με τη σειρά τους εντάσσονται σε συγκεκριμένα Πεδία Πολιτικών ΕΠΑ. Τα Προγράμματα ΕΠΑ στην αγορά εργασίας σε περιόδους ύφεσης μπορούν να κωδικοποιηθούν σε τρεις μεγάλες κατηγορίες:

- ενέργειες διατήρησης της απασχόλησης,
- ενέργειες δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας και
- ενέργειες κατάρτισης

Παράλληλα, σε περιόδους ύφεσης μπορούν να αξιοποιηθούν ενέργειες συμβουλευτικής (αυτές μπορούν να αντιμετωπισθούν είτε στο πλαίσιο μεταστροφής της φιλοσοφίας των ΚΠΑ είτε ανεξάρτητα)

Γ. Προτάσεις αναπροσδιορισμού ομάδων στόχου και τρόπου εφαρμογής προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης

Οι προτάσεις για τον αναπροσδιορισμό των Ομάδων Στόχου και του Τρόπου Εφαρμογής των Προγραμμάτων ανά Πεδίο Πολιτικής ΕΠΑ απορρέουν από:

- τη διερεύνηση αναγκών αναπροσδιορισμού των ΕΠΑ και τη στατιστική ανάλυση των χαρακτηριστικών διατήρησης της απασχόλησης (βλ. Ενότητα Γ),
- τη συγκριτική ανάλυση του τρόπου και των προϋποθέσεων εφαρμογής των Προγραμμάτων Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης του ΟΑΕΔ (βλ. Ενότητα Δ).

Οι προτάσεις αναπροσδιορισμού των Προγραμμάτων ως προς τις ομάδες στόχου στοιχίζονται ανά πεδίο πολιτικής ΕΠΑ και συγκεκριμένα στα:

- Προγράμματα διατήρησης της απασχόλησης
- Προγράμματα άμεσης δημιουργίας θέσεων απασχόλησης και κατάρτισης

Οι προτάσεις ανασχεδιασμού του τρόπου και των προϋποθέσεων εφαρμογής των Προγραμμάτων αφορούν συνολικά τα προγράμματα ΕΠΑ.

Προτεινόμενη στόχευση

Ειδικότερα, σε ότι αφορά την στόχευση των προγραμμάτων διατήρησης της απασχόλησης οι προτάσεις αφορούν τους παραγωγικούς τομείς που πλήττονται περισσότερο από την ύφεση στην ελληνική οικονομία (Μεταποίηση και Υπηρεσίες), ενώ σε ότι αφορά τα Προγράμματα άμεσης δημιουργίας θέσεων απασχόλησης και κατάρτισης οι προτάσεις αφορούν συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού όπως είναι :

- α) Άνεργοι άνω των 55 ετών,
- β) Νέοι έως 35 ετών με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης και
- γ) Ειδικές κατηγορίες ανέργων (άνεργοι-ες επικεφαλείς οικογενειών, άνεργοι-ες επικεφαλείς μονογονεϊκών οικογενειών και άνεργοι σε οικογένειες όπου κανένα μέλος τους δεν εργάζεται με πλήρη απασχόληση)

Σε ότι αφορά τους τρόπους εφαρμογής και τις προϋποθέσεις οι προτάσεις εστιάζονται κατά περίπτωση στις παραμέτρους που προσδιορίζουν την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα των εφαρμοζόμενων Προγραμμάτων όπως ενδεικτικά είναι

- α. Οι όροι και προϋποθέσεις συμμετοχής σ' αυτά τα Προγράμματα των άμεσα ωφελούμενων ανέργων ή/και επιχειρήσεων.
- β. Τα κίνητρα συμμετοχής, άμεσα οικονομικά ή/και διαφαινόμενης προοπτικής σταθερής απασχόλησης σε «ελκυστικές» θέσεις εργασίας.
- γ. Οι διαδικασίες συμμετοχής ή/και εφαρμογής των Προγραμμάτων

Βασική αδυναμία των Προγραμμάτων ΕΠΑ που υλοποιούνται είναι οι διαπιστωμένες αλληλεπικαλύψεις (π.χ. ομάδων στόχου) και οι συνέργιες που δεν λαμβάνονται υπόψη κατά τον σχεδιασμό των Προγραμμάτων.

1 Εισαγωγή

Το παραδοτέο «**Αναπροσδιορισμός Πεδίων Πολιτικής Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης / Σχεδιασμός και Προσδιορισμός Εφαρμογής συγκεκριμένων δράσεων ανά πεδίο πολιτικής**» αποτελεί το δεύτερο Παραδοτέο του έργου «Μελέτη Ανασχεδιασμού των δράσεων Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης και σχεδιασμός και προσδιορισμός του τρόπου / διαδικασιών εφαρμογής εσωτερικού συστήματος / μηχανισμού αξιολόγησης στον ΟΑΕΔ, των Δράσεων αυτών», που έχει ανατεθεί από τον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού, (εφεξής ΟΑΕΔ ή Αναθέτουσα Αρχή), στην εταιρεία «ΕΕΟ GROUP Α.Ε.» (εφεξής Σύμβουλος ή Μελετητής) με την από 12/9/2011 σύμβαση, κατόπιν διενέργειας ανοιχτού διαγωνισμού (Αρ. πρωτ. 022969/οικ.6.4217/22-12-2010, ΑΔΑ 4Π7Λ-ΑΣ) και έχει χρονικό ορίζοντα ολοκλήρωσης την 11/3/2012.

Σκοπός του παραδοτέου είναι να διαμορφωθεί το πλαίσιο στο οποίο θα στηριχθεί η ανάπτυξη Σχεδίων Δράσης συγκεκριμένων παρεμβάσεων ΕΠΑ.

Αντικείμενο του παραδοτέου αποτελεί η εξειδίκευση προτάσεων ανασχεδιασμού Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης ανά πεδίο ΕΠΑ με έμφαση στον αναπροσδιορισμό των Ομάδων Στόχου και του Τρόπου Εφαρμογής των Προγραμμάτων ανά Πεδίο Πολιτικής ΕΠΑ. Η εξειδίκευση αυτή θα επιτρέψει να οριστικοποιηθούν οι βασικές κατευθύνσεις πολιτικής του σχεδιασμού των αναλυτικών Σχεδίων Δράσης ανά πεδίο ΕΠΑ, που αποτελεί αντικείμενο του 4^{ου} Παραδοτέου.

Στο παραδοτέο αναλύονται οι κάτωθι Ενότητες:

- Η πρώτη ενότητα αποτελείται από την παρούσα Εισαγωγή, που έχει το ρόλο ενός σύντομου οδηγού στα περιεχόμενα του Παραδοτέου για τη διευκόλυνση του αναγνώστη.
- Στη δεύτερη ενότητα γίνεται μία ανάλυση των συγκυριακών τάσεων της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα αφορά την περίοδο 2008-2011, η οποία συνδέεται με την ύφεση της ελληνικής οικονομίας.
- Στη τρίτη ενότητα γίνεται διερεύνηση των αναγκών αναπροσδιορισμού των ΕΠΑ ως προς την στόχευση των ομάδων στόχου που αντιμετωπίζουν υψηλό κίνδυνο απώλειας της θέσεως εργασίας.
- Στη τέταρτη ενότητα παρουσιάζονται οι καλές Πρακτικές των ΔΥΑ στο πεδίο της οργάνωσης, της διοίκησης και της παρακολούθησης της αγοράς εργασία, στο πεδίο των παρεχόμενων υπηρεσιών και στο πεδίο της Δικτύωσης και της Ανάπτυξης Εταιρικών Σχέσεων στα πλαίσια των υλοποιούμενων ΕΠΑ. Επιπρόσθετα, για την πληρέστερη ανάλυση παρουσιάζεται η ευρωπαϊκή πολιτική για την απασχόληση και τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (ΕΠΑ), καθώς και η προώθηση των ΕΠΑ από τις ΔΥΑ και τα ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας στις χώρες της ΕΕ.
- Στη πέμπτη ενότητα αποτυπώνεται η στρατηγική πολιτικής ανασχεδιασμού Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης σε συνθήκες κρίσης.
- Στην έκτη ενότητα γίνεται η εξειδίκευση του πλαισίου των προτάσεων ανασχεδιασμού Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης ανά πεδίο ΕΠΑ, με αναφορά σε προτάσεις αναπροσδιορισμού των Ομάδων Στόχου και προτάσεις ανασχεδιασμού του Τρόπου Εφαρμογής τους.

Επιπρόσθετα, στο παράρτημα γίνεται μία συνθετική ανάλυση του τρόπου και των προϋποθέσεων εφαρμογής των Προγραμμάτων Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης του ΟΑΕΔ.

Για την εκπόνηση του παρόντος πονήματος απασχολήθηκαν οι:

- Άγγελος Κουτσομιχάλης, Δρ. Μεταλ. Μηχανικός, Επίκουρος Καθηγητής Σχολής Ικάρων, Υπεύθυνος Έργου
- Πανδώρα Σέργη, Κοινωνιολόγος, M.Sc., ως Αναπληρώτρια Υπεύθυνη Έργου.
- Απόστολος Δεδουσόπουλος, Καθηγητής Οικονομικών Εργασίας του Παντείου Πανεπιστημίου, ως επιστημονικός υπεύθυνος της μελέτης.
- Γιώργος Ιωαννίδης, Δρ. Οικονομολόγος, ως ερευνητής.
- Γεράσιμος Ιωάννου, Οικονομολόγος – Περιφερειολόγος (M.Sc.), ως μέλος της ομάδας έργου.
- Αλειφέρη Δήμητρα, Μηχανικός Μεταλλείων – Μεταλλουργός, ως μέλος της ομάδας έργου.

2 Ανάλυση των διαχρονικών και συγκυριακών τάσεων της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα

2.1 Εισαγωγή

Η μελέτη των στατιστικών της απασχόλησης και ανεργίας εν μέσω μιας ύφεσης του μεγέθους που περνά η ελληνική οικονομία υπόκειται σε δύο σημαντικούς περιορισμούς.

Ο πρώτος αφορά την ποιότητα των στατιστικών στοιχείων. Εκτός από τα γνωστά προβλήματα μέτρησης, διαπιστώνονται σημαντικές ενίοτε αποκλίσεις ανάμεσα στα στοιχεία που προέρχονται από τον ΟΑΕΔ και σε αυτά που προέρχονται από την στατιστική υπηρεσία. Κάθε πηγή πληροφόρησης έχει διαφορετικά πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα.

Ως προς τα στοιχεία του ΟΑΕΔ, το κύριο πλεονέκτημά τους είναι ότι αναφέρεται στο σύνολο του πληθυσμού και όχι σε δείγμα. Από την άλλη πλευρά, ο ΟΑΕΔ εκ των πραγμάτων δεν έχει τη δυνατότητα να καταγράψει τους ανέργους που δεν είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανεργίας που διατηρεί, συνεπώς τείνει να υποεκτιμά τον πραγματικό αριθμό των ανέργων. Κατά δεύτερο λόγο, τα στοιχεία που δημοσιοποιεί, εκτός από κάποια βασικά συνολικά μεγέθη, δεν προσφέρουν πληροφόρηση για άλλες παραμέτρους όπως η ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο, η προηγούμενη εργασία κ.ο.κ.

Τα στοιχεία της ΕΕΔ αντίθετα προσφέρουν μεγαλύτερο πλούτο πληροφοριών και αφορούν όχι μόνο τους ανέργους, αλλά και τους απασχολούμενους. Από την άλλη μεριά, στηρίζονται σε δειγματοληπτική έρευνα η οποία όσο πλήρης και να είναι εκ των πραγμάτων ενέχει την δυνατότητα στατιστικού σφάλματος.

Τέλος και οι δύο πηγές στατιστικής πληροφόρησης είναι εντελώς ανεπαρκείς ως προς την καταγραφή των χαρακτηριστικών των μεταναστών λόγω του ότι πολλοί από αυτούς του ανθρώπους δεν διαθέτουν άδεια παραμονής και εργασίας στη χώρα.

Η δεύτερη επιφύλαξη, αφορά την ταχύτητα με την οποία μεταβάλλονται τα στοιχεία της απασχόλησης και της ανεργίας λόγω της ύφεσης. Έτσι, ενώ στην παρούσα εργασία λαμβάνεται για το 2011 ως αριθμός ανέργων η τιμή 810.800 άτομα, τον Νοέμβριο του 2011, ο αριθμός των ανέργων υπερέβαινε τις 900.000. Η διαφορά έγκειται στο ότι τα 810,8 χιλιάδες άτομα είναι η τιμή μέτρησης της ΕΕΔ του δεύτερου τρίμηνου. Στην παρούσα εργασία επιλέξαμε να χρησιμοποιήσουμε τα στοιχεία της ΕΕΔ λόγω του στατιστικού πλούτου που εμπεριέχουν. Συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκαν στα πρωτογενή στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού του Β' τριμήνου.

Με δεδομένες τις παραπάνω επιφυλάξεις, μπορούν να διαπιστωθούν τα παρακάτω γενικά συμπεράσματα:

- οι συνέπειες της ύφεσης στην απασχόληση είναι εξαιρετικά σημαντικές και μεγαλύτερες από τις αναμενόμενες τουλάχιστον αυτές των διεθνών οργανισμών,
- η επιδείνωση των μεγεθών της απασχόλησης και της ανεργίας είναι επιταχυνόμενη. Ειδικότερα, το 2011 ήταν η χειρότερη χρονιά μέχρι σήμερα σε ότι αφορά την κατάσταση της απασχόλησης και της ανεργίας,
- αν και είναι νωρίς προκειμένου να εξαχθούν τελικά συμπεράσματα, φαίνεται ότι το 2011 σηματοδοτεί μια στροφή ως προς την πορεία των βασικών μεγεθών της απασχόλησης. Δυστυχώς αυτή η αλλαγή δεν αφορά την αντιστροφή της γενικότερης

τάσης επιδείνωσης, αλλά αφορά τα ποιοτικά της χαρακτηριστικά. Όπως θα φανεί στα επόμενα, το 2011 σηματοδότησε την υποχώρηση και εκείνων των ελάχιστων πηγών «αντίστασης» στην μείωση της απασχόλησης και στην αύξηση της ανεργίας, και υπ' αυτή την έννοια σηματοδοτεί την γενίκευσή της κρίσης.

2.2 Ανάλυση των τάσεων απασχόλησης

2.2.1 Γενική εξέλιξη της απασχόλησης, της ανεργίας και του εργατικού δυναμικού

Κατά την περίοδο 2008-2011, η συνολική απασχόληση μειώθηκε κατά 425.800 άτομα, δηλαδή ποσοστιαία μείωση ίση με 9,3% (Πίνακας 1). Αυτή η περιστολή είναι τεράστια, ειδικά εάν αναλογιστεί κανείς ότι την περίοδο 1995-2005, δηλαδή κατά τη διάρκεια μιας περιόδου έντονης ανάπτυξης, η απασχόληση αυξήθηκε σωρευτικά κατά 14,7%.

Αντίθετα, οι άνεργοι κατά το δεύτερο τρίμηνο του 2011 ήταν κατά 127% περισσότεροι από το 2008, φτάνοντας τις 810,8 χιλιάδες άτομα, έναντι 357,2 το 2008.

Από την εξέλιξη των ετήσιων ρυθμών μεταβολής προκύπτει ότι τόσο η μείωση της απασχόλησης, όσο και η αύξηση της ανεργίας είναι επιταχυνόμενες. Δεδομένου ότι τα μεγέθη της απασχόλησης παρουσιάζουν μια χρονική υστέρηση προσαρμογής στις εξελίξεις της οικονομίας, η κατάσταση της απασχόλησης στην Ελλάδα αναμένεται να επιδεινωθεί περαιτέρω κατά τα επόμενα χρόνια, ακόμα και στο απίθανο σενάριο οικονομικής ανάκαμψης στο άμεσο μέλλον. Υπάρχουν, άλλωστε, βάσιμες ενδείξεις, οι οποίες σχετίζονται με τη διακοπή λειτουργίας σχετικά μεγάλων επιχειρήσεων, ότι για μια μεγάλη σχετικά χρονική περίοδο μετά την έναρξη της ανάκαμψης της οικονομικής δραστηριότητας, η Ελλάδα θα αντιμετωπίσει «ανάπτυξη χωρίς απασχόληση» (jobless growth).

Από τα εμπειρικά στοιχεία, φαίνεται ότι έχει ενεργοποιηθεί μια δεύτερη φάση προσαρμογής της αγοράς εργασίας. Κατά την πρώτη φάση, που αφορά τα έτη 2009 και 2010, η μείωση της απασχόλησης αφορούσε περισσότερο του άνδρες. Κατά την ίδια περίοδο, το εργατικό δυναμικό αυξάνονταν, ενώ αντίστοιχα μειώνονταν ο μη οικονομικά ενεργός πληθυσμός. Κατά το έτος 2010-2011, οι παραπάνω τάσεις αντιστράφηκαν. Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΕΔ, κατά το τελευταίο έτος ο ρυθμός περιστολής της απασχόλησης των γυναικών ξεπέρασε οριακά εκείνο των ανδρών, ενώ το εργατικό δυναμικό παρουσίασε απόλυτη μείωση, ίση με 1,1% (Διάγραμμα 1).

Η ενίσχυση του ρυθμού μείωσης της απασχόλησης των γυναικών, οφείλεται στο γεγονός ότι κατά την περίοδο 20010-11 η κρίση απασχόλησης επεκτάθηκε και στους κλάδους υψηλής συγκέντρωσης της γυναικείας εργασίας, ενώ στην προηγούμενη περίοδο είχε συγκεντρωθεί στη μεταποίηση και τις κατασκευές.

Πίνακας 1: Βασικά μεγέθη της αγοράς εργασίας (πληθυσμός ηλικίας άνω των 15 ετών)

	Απόλυτα μεγέθη (σε χιλ.)				Ρυθμός μεταβολής			
	2008	2009	2010	2011	2008 -	2009 -	2010 -	2008 -
					2009	2010	2011	2011
Σύνολο								
Εργατικό δυναμικό	4.939,3	4.974,5	5.021,0	4.967,2	0,7	0,9	-1,1	0,6
Απασχολούμενοι	4.582,1	4.531,9	4.427,0	4.156,3	-1,1	-2,3	-6,1	-9,3
Άνεργοι	357,2	442,6	594,0	810,8	23,9	34,2	36,5	127,0
Μη οικονομικά ενεργοί	4.290,8	4.287,9	4.280,5	4.370,5	-0,1	-0,2	2,1	1,9
Σύνολο	9.230,1	9.262,4	9.301,5	9.337,6	0,3	0,4	0,4	1,2
Άνδρες								
Εργατικό δυναμικό	2.925,3	2.915,1	2.917,6	2.878,6	-0,3	0,1	-1,3	-1,6
Απασχολούμενοι	2.788,6	2.730,4	2.644,7	2.484,9	-2,1	-3,1	-6,0	-10,9
Άνεργοι	136,6	184,8	273,0	393,8	35,2	47,7	44,3	188,2
Μη οικονομικά ενεργοί	1.577,4	1.602,9	1.621,6	1.680,7	1,6	1,2	3,6	6,5
Σύνολο	4.502,6	4.518,0	4.539,4	4.559,3	0,3	0,5	0,4	1,3
Γυναίκες								
Εργατικό δυναμικό	2.014,0	2.059,4	2.103,4	2.088,6	2,3	2,1	-0,7	3,7
Απασχολούμενοι	1.793,5	1.801,7	1.782,4	1.671,5	0,4	-1,1	-6,2	-6,8
Άνεργοι	220,5	257,8	321,1	417,1	16,9	24,5	29,9	89,1
Μη οικονομικά ενεργοί	2.713,5	2.685,0	2.658,7	2.689,8	-1,0	-1,0	1,2	-0,9
Σύνολο	4.727,5	4.744,4	4.762,1	4.778,4	0,4	0,4	0,3	1,1

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

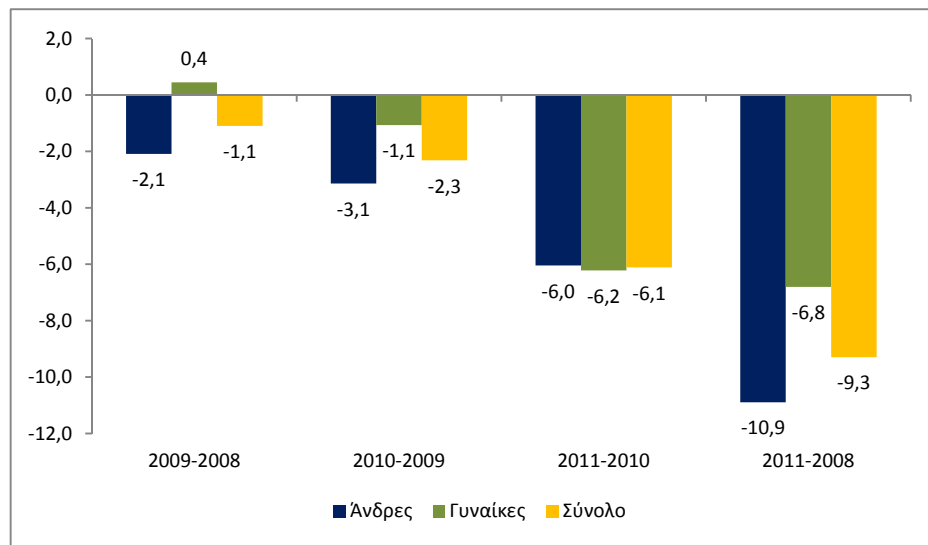
Πίνακας 2: Απασχολούμενοι ανά φύλο (σε χιλ.)

	2008	2009	2010	2011
Άνδρες	2.788,6	2.730,4	2.644,7	2.484,8
Γυναίκες	1.793,5	1.801,6	1.782,3	1.671,5
Σύνολο	4.582,1	4.531,9	4.427,0	4.156,3
Μεταβολές				
	2009-2008	2010-2009	2011-2010	2011-2008
Ποσοστιαία μεταβολή				
Άνδρες	-2,1	-3,1	-6,0	-10,9
Γυναίκες	0,4	-1,1	-6,2	-6,8
Σύνολο	-1,1	-2,3	-6,1	-9,3
Απόλυτη μεταβολή (σε χιλ.)				
Άνδρες	-58,3	-85,7	-159,8	-303,8
Γυναίκες	8,0	-19,2	-110,9	-122,0
Σύνολο	-50,2	-104,9	-270,7	-425,8

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Η μείωση του εργατικού δυναμικού κατά πάσα πιθανότητα οφείλεται στην απογοήτευση των ανέργων που βλέποντας ότι οι προοπτικές εύρεσης εργασίας είναι μικρές αποχωρούν σταδιακά από την αγορά εργασίας. Η τάση μείωσης του εργατικού δυναμικού μάλλον θα ενισχυθεί κατά τα επόμενα χρόνια, λόγω των προγραμμάτων πρόωρης συνταξιοδότησης που προωθούνται στο δημόσιο τομέα (εφεδρεία). Σε στατιστικό επίπεδο η μείωση του εργατικού δυναμικού μέσω του μηχανισμού του «απογοητευμένου άνεργου» θα ανασχέσει εν μέρει την αύξηση του ποσοστού ανεργίας, λόγω του ότι το τελευταίο ορίζεται ως ο λόγος των ανέργων προς το εργατικό δυναμικό. Ωστόσο, η πολιτική απασχόλησης πρέπει να λάβει υπόψη ότι η μείωση του εργατικού δυναμικού που προέρχεται από την απογοήτευση των ανέργων (και όχι από την συνταξιοδότηση εργαζομένων), δεν συνιστά πραγματική μείωση της ανεργίας. Υπ' αυτή την έννοια, η πολιτική απασχόλησης, τουλάχιστον κατά την

επόμενη πενταετία θα πρέπει να υποθέσει ότι η πραγματική ανεργία είναι αρκετά υψηλότερη από την καταγραφόμενη,



Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Διάγραμμα 1: Ρυθμός μεταβολής της απασχόλησης ανά φύλο (απασχολούμενοι άνω των 15 ετών)

Η εξέλιξη της απασχόλησης ανά κλάδο

Η κύρια μείωση της απασχόλησης έχει προέλθει από τον δευτερογενή τομέα και από τις κατασκευές. Σωρευτικά την περίοδο 2008-2011 η απασχόληση στη μεταποίηση μειώθηκε κατά 121,8 χιλιάδες άτομα, στις κατασκευές κατά 136,9 χιλιάδες και στο σύνολο των υπηρεσιών κατά 135,4 χιλιάδες. Αυτοί οι δύο κλάδοι ευθύνονται για το 60,8% της συνολικής μείωσης της απασχόλησης, ενώ οι υπηρεσίες ευθύνονται για το 31,8% της μείωσης.

Πρωτογενής τομέας

Κατά το έτος 2010-2011, αντιστράφηκε η τάση ενίσχυσης του πρωτογενή τομέα, ο οποίος κατά την πρώτη φάση της ύφεσης παρουσίασε μια ενίσχυση της απασχόλησης η οποία είχε αποδοθεί στην στροφή των ανέργων στις αγροτικές εργασίες. Το φαινόμενο δεν είναι καινούργιο και είχε παρατηρηθεί ξανά στο παρελθόν, τόσο σε ευρωπαϊκό επίπεδο, όσο και σε εθνικό. Σε περιόδους οικονομικής ύφεσης που ο αστικός τομέας της οικονομίας συμπίεζεται και η ανεργία αυξάνεται, ενισχύονται οι τάσεις αναζήτησης εργασίας στον αγροτικό τομέα. Αυτό το φαινόμενο αντιμετωπίστηκε από αρκετούς θετικά, ως μια ευκαιρία ενίσχυσης της αγροτικής παραγωγής σε συνδυασμό με την αναδιάρθρωσή της.

Όπως σχολιάζει ο Ιωαννίδης,¹ στην Ελλάδα, τα νοικοκυριά στις αγροτικές και ημιαστικές περιοχές χαρακτηρίζονται από καθεστώς πολύ-απασχόλησης με στόχο την συμπλήρωση του αγροτικού εισοδήματος από άλλες δραστηριότητες στον αστικό τομέα της οικονομίας. Ο τουρισμός αναδείχτηκε σταδιακά στο προνομιακό πεδίο αυτής της «δευτερεύουσας»

¹ Ιωαννίδης Γιώργος (2011), *Εκτίμηση κλάδων με πιθανή ύπαρξη συστάδων επιχειρήσεων (clusters), στις περιφέρειες Δυτικής Ελλάδας και Πελοποννήσου*, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, σ. 25-34

δραστηριότητας. Η γενικότερη οικονομική ανάπτυξη των προηγούμενων ετών, όσο και η είσοδος χιλιάδων μεταναστών που απασχολούταν ως εργάτες γης με εξαιρετικά χαμηλές αμοιβές έδωσε τη δυνατότητα «αναβάθμισης» των δευτερευουσών δραστηριοτήτων. Έτσι, η σχετική βαρύτητα της αγροτικής απασχόλησης έτεινε να υποχωρεί έναντι της «δευτερεύουσας δραστηριότητας» σε τέτοιο βαθμό που η αγροτική δραστηριότητα άρχισε να μετατρέπεται η ίδια σε συμπληρωματική. Ωστόσο, οι τοπικοί πληθυσμοί συνέχισαν να διατηρούν μια στενή σχέση με τον αγροτικό τομέα, η ένταση της οποίας εξαρτάται άμεσα από την ευρύτερη οικονομική συγκυρία. Η επιμονή όμως της ύφεσης αναπόδραστα εκφράστηκε και με μείωση της απασχόλησης στον αγροτικό τομέα.

Δευτερογενής τομέας

Κατά την διάρκεια της παρούσας ύφεσης η μεταποίηση και οι κατασκευές παρουσιάζουν τις μεγαλύτερες μειώσεις που υπερβαίνει τις 120.000 εργαζόμενους σε κάθε κλάδο. Το πλέον ανησυχητικό είναι ότι ο ρυθμός μείωσης της απασχόλησης είναι επιταχυνόμενος. Ενδεικτικά, η απασχόληση στη μεταποίηση μειώθηκε το 2009 κατά 4,2%, το 2010 κατά 6,4% και το 2011 κατά 13,7%. Αντίστοιχη πορεία ακολούθησε και η μείωση της απασχόλησης στις κατασκευές.

Ένα επιπλέον αρνητικό στοιχείο, αφορά το γεγονός ότι η μείωση της απασχόλησης στην μεταποίηση αφορά πλέον το σύνολο των επιμέρους κλάδων, δηλαδή ακόμα και εκείνους που παρουσιάζουν μια διαχρονική δυναμικότητα και είχαν καταφέρει να διατηρήσουν ή και να αυξήσουν την απασχόληση κατά τα δύο πρώτα χρόνια της ύφεσης.

Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της βιομηχανίας τροφίμων, που αποτελεί και τον σημαντικότερο κλάδο της μεταποίησης ως προς τον όγκο της απασχόλησης. Ο κλάδος παρουσίασε αύξηση της απασχόλησης κατά το έτος 2009 και 2010, αλλά κατά το 2011 η μείωση έφτασε το 14,3%.

Επίσης, μεγάλες απώλειες παρατηρούνται και στους κλάδους της κλωστοϋφαντουργίας και της κατασκευής ειδών ένδυσης. Ο πρώτος κυριολεκτικά κατέρρευσε καταγράφοντας σωρευτική μείωση της απασχόλησης ίση με 61,5%, ο δεύτερος παρουσιάζει απώλειες της τάξης του 42,9%.

Σημαντικές μειώσεις παρουσιάζουν και οι κλάδοι της χημικής βιομηχανίας, της κατασκευής μεταλλικών προϊόντων και της παραγωγής φαρμακευτικών σκευασμάτων. Αξίζει να σημειωθεί ότι αυτοί οι κλάδοι αποτελούν τους πλέον δυναμικούς ως προς την αξία των εξαγωγών.

Υπηρεσίες

Αν και οι υπηρεσίες εμφανίζουν σημαντικές απώλειες, σε σχέση με τις αντίστοιχες μεταβολές στην μεταποίηση και τις κατασκευές εμφανίζουν μια σχετική «αντοχή» υπό την έννοια ότι η περιστολή της απασχόλησης είναι μικρότερη, ενώ ένα τμήμα της οφείλεται στη μείωση της απασχόλησης στο δημόσιο και στην αύξηση του αριθμού των συνταξιοδοτήσεων.

Οι σημαντικότερες απώλειες (από ποσοτικής άποψης) καταγράφονται στους κλάδους του εμπορίου (-59.700 άτομα την περίοδο 2008-2011), των ξενοδοχείων-εστιατορίων (-21.700 άτομα), στη δημόσια διοίκηση (-16.000 άτομα), στην εκπαίδευση (-10.700 άτομα) και στον πολιτιστικό τομέα (-10.600 άτομα). Αξίζει να σημειωθεί ότι ειδικά για τον τομέα των

ξενοδοχείων ο ΟΑΕΔ υλοποιούσε εκτεταμένο πρόγραμμα στήριξης, αλλά παρ' όλα αυτά η μείωσης της απασχόλησης ήταν σημαντική.

Το νέο στοιχείο που εμφανίζεται κατά την τελευταία χρονιά είναι ότι η για πρώτη φορά από το 1981 εμφανίζεται μείωση στον κλάδο «δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδωτών» που ουσιαστικά αναφέρεται στις υπηρεσίες φροντίδας στο σπίτι σε εξαρτημένα μέλη των νοικοκυριών. Η απασχόληση στον κλάδο αυξάνονταν διαρκώς από το 1981 έως και το 2010 αντικατοπτρίζοντας έμμεσα τις σημαντικές ανεπάρκειες του κοινωνικού κράτους στην Ελλάδα. Ωστόσο, υπό την πίεση της ύφεσης, η απασχόληση στον κλάδο μειώθηκε το 2011 κατά 12.700 άτομα.

Πίνακας 3: Απασχόληση ανά μονοψήφιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (σε χιλ.)

	2008	2009	2010	2011
ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	536,5	543,6	565,1	520,2
A. ΓΕΩΡΓΙΑ, ΔΑΣΟΚΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΛΙΕΙΑ	518,5	529,6	551,7	509,8
B. ΟΡΥΧΕΙΑ ΚΑΙ ΛΑΤΟΜΕΙΑ	18,0	14,0	13,4	10,4
ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	538,8	516,0	483,1	417,0
Γ. ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	538,8	516,0	483,1	417,0
ΕΝΕΡΓΕΙΑ & ΥΔΡΕΥΣΗ	66,1	60,4	59,9	50,8
Δ. ΠΑΡΟΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΡΕΥΜΑΤΟΣ, ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ, ΑΤΜΟΥ ΚΑΙ ΚΛ	36,1	30,5	27,6	22,7
Ε. ΠΑΡΟΧΗ ΝΕΡΟΥ, ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΛΥΜΑΤΩΝ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟΒΛΗΤΩΝ	30,0	29,9	32,3	28,1
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	399,1	366,6	330,0	262,2
ΣΤ. ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	399,1	366,6	330,0	262,2
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	3.041,6	3.045,3	2.988,9	2.906,2
Ζ. ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ. ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ	832,6	828,2	801,1	772,9
Η. ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ	215,4	219,8	204,8	205,5
Θ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙ	325,5	314,8	302,2	303,8
Ι. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	73,9	82,2	87,6	79,5
Κ. ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	121,0	114,1	115,1	111,9
Λ. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ	9,2	8,7	6,5	4,5
Μ. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤ	221,6	232,2	215,2	212,4
Ν. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	77,8	78,6	74,1	81,7
Ξ. ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ. ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙ	381,9	378,6	374,4	365,9
Ο. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	323,7	331,9	331,1	313,0
Π. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	231,1	225,9	247,8	238,7
Ρ. ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	59,0	55,9	49,0	48,4
Σ. ΆΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	94,0	86,3	87,1	87,6
Τ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ	73,4	87,1	91,3	78,6
Υ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΞΩΔΑΦΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΦΟΡΕΩΝ	1,7	1,1	1,5	2,0
ΣΥΝΟΛΟ	4.582,1	4.531,9	4.427,0	4.156,3

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Πίνακας 4: Ποσοστιαία μεταβολή της απασχόλησης ανά μονοψήφιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας

	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2008-2011
ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	1,3	3,9	-7,9	-3,0
A. ΓΕΩΡΓΙΑ, ΔΑΣΟΚΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΛΙΕΙΑ	2,1	4,2	-7,6	-1,7
B. ΟΡΥΧΕΙΑ ΚΑΙ ΛΑΤΟΜΕΙΑ	-21,9	-4,6	-22,2	-42,0
ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	-4,2	-6,4	-13,7	-22,6
Γ. ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	-4,2	-6,4	-13,7	-22,6
ΕΝΕΡΓΕΙΑ & ΥΔΡΕΥΣΗ	-8,6	-0,9	-15,2	-23,2
Δ. ΠΑΡΟΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΡΕΥΜΑΤΟΣ, ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ, ΑΤΜΟΥ ΚΑΙ ΚΛ	-15,5	-9,6	-17,7	-37,1
Ε. ΠΑΡΟΧΗ ΝΕΡΟΥ, ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΛΥΜΑΤΩΝ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟ-	-0,4	8,0	-13,1	-6,6

	2008- 2009	2009- 2010	2010- 2011	2008- 2011
ΒΛΗΤΩΝ				
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	-8,2	-10,0	-20,5	-34,3
ΣΤ. ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	-8,2	-10,0	-20,5	-34,3
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	0,1	-1,9	-2,8	-4,5
Ζ. ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ. ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ	-0,5	-3,3	-3,5	-7,2
Η. ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ	2,0	-6,8	0,3	-4,6
Θ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙ	-3,3	-4,0	0,5	-6,7
Ι. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	11,2	6,7	-9,3	7,6
Κ. ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	-5,8	0,9	-2,7	-7,6
Λ. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ	-4,9	-25,4	-31,2	-51,1
Μ. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙ- ΟΤ	4,8	-7,3	-1,3	-4,1
Ν. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	1,0	-5,8	10,2	4,9
Ξ. ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ. ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙ	-0,9	-1,1	-2,3	-4,2
Ο. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	2,5	-0,2	-5,5	-3,3
Π. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΜΕ- ΡΙΜΝΑΣ	-2,2	9,7	-3,7	3,3
Ρ. ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	-5,3	-12,3	-1,2	-17,9
Σ. ΆΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	-8,2	0,9	0,6	-6,8
Τ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ	18,6	4,8	-13,9	7,0
Υ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΞΩΔΑΦΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΦΟΡΕΩΝ	-37,1	35,5	32,9	13,3
Σύνολο	-1,1	-2,3	-6,1	-9,3

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

**Πίνακας 5: Απόλυτη μεταβολή της απασχόλησης ανά μονοψήφιο κλάδο οικονομικής δραστη-
ριότητας (σε χιλ.)**

	2008- 2009	2009- 2010	2010- 2011	2008- 2011
ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΤΟΜΕΑΣ	7,1	21,4	-44,8	-16,3
Α. ΓΕΩΡΓΙΑ, ΔΑΣΟΚΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΛΙΕΙΑ	11,1	22,1	-41,9	-8,7
Β. ΟΡΥΧΕΙΑ ΚΑΙ ΛΑΤΟΜΕΙΑ	-3,9	-0,6	-3,0	-7,6
ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	-22,8	-32,9	-66,2	-121,8
Γ. ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	-22,8	-32,9	-66,2	-121,8
ΕΝΕΡΓΕΙΑ & ΥΔΡΕΥΣΗ	-5,7	-0,5	-9,1	-15,3
Δ. ΠΑΡΟΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΡΕΥΜΑΤΟΣ, ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ, ΑΤΜΟΥ ΚΑΙ ΚΛ	-5,6	-2,9	-4,9	-13,4
Ε. ΠΑΡΟΧΗ ΝΕΡΟΥ, ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΛΥΜΑΤΩΝ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟ- ΒΛΗΤΩΝ	-0,1	2,4	-4,2	-2,0
ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	-32,5	-36,6	-67,8	-136,9
ΣΤ. ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	-32,5	-36,6	-67,8	-136,9
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	3,7	-56,4	-82,7	-135,5
Ζ. ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ. ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ	-4,3	-27,1	-28,3	-59,7
Η. ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ	4,4	-14,9	0,7	-9,9
Θ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙ	-10,6	-12,6	1,6	-21,7
Ι. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	8,3	5,5	-8,2	5,6
Κ. ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	-7,0	1,0	-3,2	-9,2
Λ. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ	-0,4	-2,2	-2,0	-4,7
Μ. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙ- ΟΤ	10,6	-17,0	-2,8	-9,1
Ν. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	0,8	-4,5	7,6	3,8
Ξ. ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ. ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ	-3,3	-4,1	-8,6	-16,0

	2008- 2009	2009- 2010	2010- 2011	2008- 2011
ΑΣΦΑΛΙ				
Ο. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	8,2	-0,8	-18,1	-10,7
Π. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΜΕ- ΡΙΜΝΑΣ	-5,2	21,9	-9,1	7,6
Ρ. ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	-3,1	-6,9	-0,6	-10,6
Σ. ΑΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	-7,7	0,8	0,5	-6,4
Τ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ	13,7	4,2	-12,7	5,1
Υ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΞΩΔΑΦΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΦΟΡΕΩΝ	-0,6	0,4	0,5	0,2
Σύνολο	-50,2	-104,9	-270,7	-425,8

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Πίνακας 6: Απασχόληση στη μεταποίηση ανά διψήφιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (σε χιλ.)

	2008	2009	2010	2011
Γ. ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	538,8	516,0	483,1	417,0
Βιομηχανία τροφίμων	104,9	114,7	123,1	105,4
Ποτοποιία	9,9	10,2	9,8	11,1
Παραγωγή προϊόντων καπνού	3,3	3,5	3,0	3,5
Παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών υλών	20,9	11,7	8,5	8,0
Κατασκευή ειδών ένδυσης	44,2	44,3	32,4	25,3
Βιομηχανία δέρματος και δερμάτινων ειδών	8,3	6,7	6,3	4,0
Βιομηχανία ξύλου και κατασκευή προϊόντων από ξύλο και φελλό	26,8	29,7	24,3	22,3
Χαρτοποιία και κατασκευή χάρτινων προϊόντων	8,1	11,2	7,1	8,2
Εκτυπώσεις και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων	42,6	29,4	28,2	19,6
Παραγωγή οπτάνθρακα και προϊόντων διύλισης πετρελαίου	5,7	7,0	6,7	5,6
Παραγωγή χημικών ουσιών και προϊόντων	15,1	14,1	12,1	10,6
Παραγωγή βασικών φαρμακευτικών προϊόντων...	16,1	12,7	16,4	12,3
Κατασκευή προϊόντων από ελαστικό (καουτσούκ) και πλαστικές ύλες	14,1	14,5	13,4	12,0
Παραγωγή άλλων μη μεταλλικών ορυκτών προϊόντων	35,1	33,4	27,0	20,0
Παραγωγή βασικών μετάλλων	21,8	18,0	20,4	16,5
Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα...	53,1	49,3	51,3	44,1
Κατασκευή ηλεκτρονικών υπολογιστών, ηλεκτρονικών και οπτικών	5,5	4,6	3,7	3,5
Κατασκευή ηλεκτρολογικού εξοπλισμού	12,9	11,0	11,4	10,9
Κατασκευή μηχανημάτων και ειδών εξοπλισμού π.δ.κ.α.	14,0	10,6	11,0	10,0
Κατασκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, ρυμουλκούμενων...	2,7	3,2	2,7	2,5
Κατασκευή λουτού εξοπλισμού μεταφορών	12,6	9,9	10,4	11,3
Κατασκευή επίπλων	34,5	39,3	30,3	28,0
Άλλες μεταποιητικές δραστηριότητες	14,4	14,3	12,1	11,8
Επισκευή και εγκατάσταση μηχανημάτων και εξοπλισμού	12,2	12,5	11,4	10,4

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Πίνακας 7: Ποσοστιαία μεταβολή της απασχόλησης στη μεταποίηση ανά διψήφιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας

	2008- 2009	2009- 2010	2010- 2011	2008- 2011
Γ. ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	-4,2	-6,4	-13,7	-22,6
Βιομηχανία τροφίμων	9,4	7,3	-14,3	0,5
Ποτοποιία	2,4	-3,2	12,9	11,9
Παραγωγή προϊόντων καπνού	6,5	-15,7	18,2	6,1
Παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών υλών	-43,9	-27,2	-5,8	-61,5
Κατασκευή ειδών ένδυσης	0,3	-27,0	-21,9	-42,9
Βιομηχανία δέρματος και δερμάτινων ειδών	-18,9	-5,7	-37,7	-52,4
Βιομηχανία ξύλου και κατασκευή προϊόντων από ξύλο και φελλό	11,1	-18,3	-8,1	-16,6
Χαρτοποιία και κατασκευή χάρτινων προϊόντων	37,1	-36,5	16,1	1,1
Εκτυπώσεις και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων	-30,9	-4,2	-30,4	-53,9

	2008- 2009	2009- 2010	2010- 2011	2008- 2011
Παραγωγή οπτάνθρακα και προϊόντων διύλισης πετρελαίου	22,4	-3,9	-15,9	-1,2
Παραγωγή χημικών ουσιών και προϊόντων	-6,8	-14,1	-12,8	-30,1
Παραγωγή βασικών φαρμακευτικών προϊόντων...	-21,0	29,1	-25,2	-23,7
Κατασκευή προϊόντων από ελαστικό (καουτσούκ) και πλαστικές ύλες	3,0	-7,4	-10,8	-14,9
Παραγωγή άλλων μη μεταλλικών ορυκτών προϊόντων	-4,7	-19,2	-26,0	-43,0
Παραγωγή βασικών μετάλλων	-17,5	13,1	-18,8	-24,2
Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα...	-7,0	4,0	-14,2	-17,0
Κατασκευή ηλεκτρονικών υπολογιστών, ηλεκτρονικών και οπτικών	-15,8	-19,5	-5,5	-36,0
Κατασκευή ηλεκτρολογικού εξοπλισμού	-15,2	4,2	-4,8	-16,0
Κατασκευή μηχανημάτων και ειδών εξοπλισμού π.δ.κ.α.	-24,2	3,5	-8,6	-28,3
Κατασκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, ρυμουλκούμενων...	19,8	-15,8	-7,0	-6,1
Κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών	-21,4	5,2	8,9	-10,0
Κατασκευή επίπλων	13,8	-22,7	-7,8	-18,9
Άλλες μεταποιητικές δραστηριότητες	-0,2	-15,3	-2,9	-18,0
Επισκευή και εγκατάσταση μηχανημάτων και εξοπλισμού	2,7	-9,1	-8,4	-14,5

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Πίνακας 8: Απόλυτη μεταβολή της απασχόληση στη μεταποίηση ανά διψήφιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας

	2008- 2009	2009- 2010	2010- 2011	2008- 2011
Γ. ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	-22,8	-32,9	-66,2	-121,8
Βιομηχανία τροφίμων	9,8	8,4	-17,7	0,5
Ποτοποιία	0,2	-0,3	1,3	1,2
Παραγωγή προϊόντων καπνού	0,2	-0,6	0,5	0,2
Παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών υλών	-9,2	-3,2	-0,5	-12,9
Κατασκευή ειδών ένδυσης	0,1	-12,0	-7,1	-19,0
Βιομηχανία δέρματος και δερμάτινων ειδών	-1,6	-0,4	-2,4	-4,4
Βιομηχανία ξύλου και κατασκευή προϊόντων από ξύλο και φελλό,	3,0	-5,4	-2,0	-4,4
Χαρτοποιία και κατασκευή χάρτινων προϊόντων	3,0	-4,1	1,1	0,1
Εκτυπώσεις και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων	-13,2	-1,2	-8,6	-23,0
Παραγωγή οπτάνθρακα και προϊόντων διύλισης πετρελαίου	1,3	-0,3	-1,1	-0,1
Παραγωγή χημικών ουσιών και προϊόντων	-1,0	-2,0	-1,5	-4,6
Παραγωγή βασικών φαρμακευτικών προϊόντων και φαρμακευτικών συσκευών	-3,4	3,7	-4,1	-3,8
Κατασκευή προϊόντων από ελαστικό (καουτσούκ) και πλαστικές ύλες	0,4	-1,1	-1,5	-2,1
Παραγωγή άλλων μη μεταλλικών ορυκτών προϊόντων	-1,7	-6,4	-7,0	-15,1
Παραγωγή βασικών μετάλλων	-3,8	2,4	-3,8	-5,3
Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα κα	-3,7	2,0	-7,3	-9,0
Κατασκευή ηλεκτρονικών υπολογιστών, ηλεκτρονικών και οπτικών	-0,9	-0,9	-0,2	-2,0
Κατασκευή ηλεκτρολογικού εξοπλισμού	-2,0	0,5	-0,5	-2,1
Κατασκευή μηχανημάτων και ειδών εξοπλισμού π.δ.κ.α.	-3,4	0,4	-0,9	-4,0
Κατασκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, ρυμουλκούμενων και ημιρυμουλκούμενων	0,5	-0,5	-0,2	-0,2
Κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών	-2,7	0,5	0,9	-1,3
Κατασκευή επίπλων	4,8	-8,9	-2,4	-6,5
Άλλες μεταποιητικές δραστηριότητες	0,0	-2,2	-0,4	-2,6
Επισκευή και εγκατάσταση μηχανημάτων και εξοπλισμού	0,3	-1,1	-1,0	-1,8

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Πίνακας 9: Απασχόληση στις υπηρεσίες ανά διψήφιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (σε χιλ.)

	2008	2009	2010	2011
Ζ. ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ. ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ	832,6	828,2	801,1	772,9
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο και επισκευή μηχανοκίνητων οχημ	103,3	98,8	90,6	86,8
Χονδρικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκινήτων οχημάτων	173,3	168,8	165,5	166,9
Λιανικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων	556,0	560,7	545,0	519,1
Η. ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ	215,4	219,8	204,8	205,5
Χερσαίες μεταφορές και μεταφορές μέσω αγωγών	109,8	118,1	105,5	109,5
Πλωτές μεταφορές	35,7	35,6	30,1	30,4
Αεροπορικές μεταφορές	7,0	5,2	6,9	7,0
Αποθήκευση και υποστηρικτικές προς τη μεταφορά δραστηριότητες	43,1	39,9	40,5	40,1
Ταχυδρομικές και ταχυμεταφορικές δραστηριότητες	19,7	21,0	21,8	18,5
Θ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙ	325,5	314,8	302,2	303,8
Καταλύματα	82,9	70,3	67,0	68,7
Δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης	242,6	244,6	235,2	235,1
Ι. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	73,9	82,2	87,6	79,5
Εκδοτικές δραστηριότητες	7,1	15,8	17,2	11,2
Παραγωγή κινηματογραφικών ταινιών, βίντεο και τηλεοπτικών προγραμ.	3,9	5,2	5,6	5,4
Δραστηριότητες προγραμματισμού και ραδιοτηλεοπτικών εκπομπών	12,8	12,0	12,9	10,5
Τηλεπικοινωνίες	30,5	26,7	28,9	28,9
Δραστηριότητες προγραμματισμού ηλεκτρονικών υπολογιστών, παρ	13,9	16,3	17,5	17,7
Δραστηριότητες υπηρεσιών πληροφορίας	5,7	6,1	5,6	5,7
Κ. ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	121,0	114,1	115,1	111,9
Δραστηριότητες χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών, με εξαίρεση τις	84,7	77,9	81,4	77,5
Ασφαλιστικά, αντασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά ταμεία, εκτός	15,0	17,5	15,7	15,1
Δραστηριότητες συναφείς προς τις χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες	21,4	18,6	17,9	19,3
Λ. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ	9,2	8,7	6,5	4,5
Μ. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤ	221,6	232,2	215,2	212,4
Νομικές και λογιστικές δραστηριότητες	102,5	103,0	97,9	96,9
Δραστηριότητες κεντρικών γραφείων· δραστηριότητες παροχής συ	6,1	9,3	6,6	10,5
Αρχιτεκτονικές δραστηριότητες και δραστηριότητες μηχανικών·	75,0	69,8	65,3	62,6
Επιστημονική έρευνα και ανάπτυξη	8,2	8,3	7,7	6,8
Διαφήμιση και έρευνα αγοράς	13,5	17,5	16,4	15,1
Άλλες επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες	13,2	21,5	18,8	18,6
Κτηνιατρικές δραστηριότητες	3,0	2,8	2,5	1,9
Ν. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	77,8	78,6	74,1	81,7
Δραστηριότητες ενοικίασης και εκμίσθωσης	8,6	7,3	6,4	7,5
Δραστηριότητες απασχόλησης	2,1	2,6	2,5	1,6
Δραστηριότητες ταξιδιωτικών πρακτορείων, γραφείων οργανωμένων	18,2	15,4	14,0	11,8
Δραστηριότητες παροχής προστασίας και έρευνας	14,2	15,9	13,6	15,3
Δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών σε κτίρια και εξωτερικούς χ	28,7	27,7	26,4	33,3
Διοικητικές δραστηριότητες γραφείου, γραμματειακή υποστήριξη	6,0	9,6	11,2	12,2
Ξ. ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ. ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙ	381,9	378,6	374,4	365,9
Ο. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	323,7	331,9	331,1	313,0
Π. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	231,1	225,9	247,8	238,7
Δραστηριότητες άσκησης ιατρικών και οδοντιατρικών επαγγελματιών	199,0	191,6	209,6	205,9
Δραστηριότητες βοήθειας κατ'οίκον	9,3	11,4	14,6	12,4
Δραστηριότητες κοινωνικής μέριμνας χωρίς παροχή καταλύματος	22,8	22,9	23,7	20,4
Ρ. ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	59,0	55,9	49,0	48,4
Δημιουργικές δραστηριότητες, τέχνες και διασκέδαση	13,5	9,5	8,5	10,3
Δραστηριότητες βιβλιοθηκών, αρχειοφυλακείων, μουσείων, και λ	13,6	10,6	8,1	7,1
Τυχρά παιχνίδια και στοιχήματα	16,5	18,5	16,2	15,0
Αθλητικές δραστηριότητες και δραστηριότητες διασκέδασης και	15,4	17,2	16,2	16,0
Σ. ΆΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	94,0	86,3	87,1	87,6
Τ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ	73,4	87,1	91,3	78,6

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Πίνακας 10: Ποσοστιαία μεταβολή της απασχόλησης στις υπηρεσίες ανά διψήφιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας

	2008- 2009	2009- 2010	2010- 2011	2008- 2011
Ζ. ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ. ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ				
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο και επισκευή μηχανοκίνητων οχημ.	-0,5	-3,3	-3,5	-7,2
Χονδρικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων	-4,4	-8,2	-4,2	-16,0
Λιανικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων	-2,6	-1,9	0,9	-3,7
Η. ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ	0,8	-2,8	-4,7	-6,6
Χερσαίες μεταφορές και μεταφορές μέσω αγωγών	2,0	-6,8	0,3	-4,6
Πλωτές μεταφορές	7,5	-10,7	3,8	-0,3
Αεροπορικές μεταφορές	-0,3	-15,2	0,9	-14,8
Αποθήκευση και υποστηρικτικές προς τη μεταφορά δραστηριότητες	-25,2	30,9	1,5	-0,6
Ταχυδρομικές και ταχυμεταφορικές δραστηριότητες	-7,5	1,6	-1,1	-7,1
Θ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙ	6,3	3,9	-14,9	-6,0
Καταλύματα	-3,3	-4,0	0,5	-6,7
Δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης	-15,2	-4,7	2,6	-17,1
Ι. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	0,8	-3,8	-0,1	-3,1
Εκδοτικές δραστηριότητες	11,2	6,7	-9,3	7,6
Παραγωγή κινηματογραφικών ταινιών, βίντεο και τηλεοπτικών προγρ	123,3	8,6	-34,5	58,7
Δραστηριότητες προγραμματισμού και ραδιοτηλεοπτικών εκπομπών	31,9	8,1	-3,6	37,4
Τηλεπικοινωνίες	-6,2	7,4	-18,6	-18,0
Δραστηριότητες προγραμματισμού ηλεκτρονικών υπολογιστών, παρ	-12,3	8,0	0,3	-5,1
Δραστηριότητες υπηρεσιών πληροφορίας	17,7	7,1	1,1	27,5
Κ. ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	7,5	-8,3	1,3	-0,2
Δραστηριότητες χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών, με εξαίρεση τις	-5,8	0,9	-2,7	-7,6
Ασφαλιστικά, αντασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά ταμεία, εκτός	-8,0	4,5	-4,8	-8,5
Δραστηριότητες συναφείς προς τις χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες	16,9	-10,3	-3,6	1,0
Λ. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ	-12,9	-3,6	7,3	-9,9
Μ. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	-4,9	-25,4	-31,2	-51,1
Νομικές και λογιστικές δραστηριότητες	4,8	-7,3	-1,3	-4,1
Δραστηριότητες κεντρικών γραφείων· δραστηριότητες παροχής συ	0,4	-5,0	-1,0	-5,5
Αρχιτεκτονικές δραστηριότητες και δραστηριότητες μηχανικών·	51,8	-28,6	57,5	70,8
Επιστημονική έρευνα και ανάπτυξη	-7,0	-6,4	-4,1	-16,5
Διαφήμιση και έρευνα αγοράς	1,0	-6,9	-12,2	-17,4
Άλλες επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες	29,5	-6,5	-7,9	11,4
Κτηνιατρικές δραστηριότητες	62,8	-12,6	-0,8	41,2
Ν. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	-4,2	-10,2	-24,0	-34,6
Δραστηριότητες ενοικίασης και εκμίσθωσης	1,0	-5,8	10,2	4,9
Δραστηριότητες απασχόλησης	-14,5	-12,3	16,9	-12,4
Δραστηριότητες ταξιδιωτικών πρακτορείων, γραφείων οργανωμένων	20,1	-1,1	-35,1	-22,9
Δραστηριότητες παροχής προστασίας και έρευνας	-15,2	-9,5	-15,6	-35,2
Δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών σε κτίρια και εξωτερικούς χώ	11,9	-14,9	12,5	7,2
Διοικητικές δραστηριότητες γραφείου, γραμματειακή υποστήριξη	-3,4	-4,8	26,2	16,1
Ξ. ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ. ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ	60,2	16,5	8,6	102,5
Ο. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	-0,9	-1,1	-2,3	-4,2
Π. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	2,5	-0,2	-5,5	-3,3
Δραστηριότητες άσκησης ιατρικών και οδοντιατρικών επαγγελμ.	-2,2	9,7	-3,7	3,3
Δραστηριότητες βοήθειας κατ'οίκον	-3,7	9,4	-1,8	3,4
Δραστηριότητες κοινωνικής μέριμνας χωρίς παροχή καταλύματος	22,5	28,2	-14,9	33,6
Ρ. ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	0,6	3,4	-13,8	-10,3
	-5,3	-12,3	-1,2	-17,9

	2008- 2009	2009- 2010	2010- 2011	2008- 2011
Δημιουργικές δραστηριότητες, τέχνες και διασκέδαση	-30,0	-9,8	20,2	-24,1
Δραστηριότητες βιβλιοθηκών, αρχειοφυλακείων, μουσείων, και λ	-21,6	-23,7	-12,8	-47,8
Τυχρά παιχνίδια και στοιχήματα	12,4	-12,8	-7,0	-8,9
Αθλητικές δραστηριότητες και δραστηριότητες διασκέδασης και	11,9	-6,0	-1,0	4,1
Σ. ΑΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	-8,2	0,9	0,6	-6,8
Τ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ	18,6	4,8	-13,9	7,0

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Πίνακας 11: Απόλυτη μεταβολή της απασχόλησης στις υπηρεσίες ανά διψήφιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (σε χιλ.)

	2008- 2009	2009- 2010	2010- 2011	2008- 2011
Ζ. ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ. ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ	-4,3	-27,1	-28,3	-59,7
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο και επισκευή μηχανοκίνητων οχημ	-4,6	-8,1	-3,8	-16,5
Χονδρικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων	-4,5	-3,3	1,4	-6,4
Λιανικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων	4,7	-15,7	-25,8	-36,8
Η. ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ	4,4	-14,9	0,7	-9,9
Χερσαίες μεταφορές και μεταφορές μέσω αγωγών	8,3	-12,6	4,0	-0,3
Πλωτές μεταφορές	-0,1	-5,4	0,3	-5,3
Αεροπορικές μεταφορές	-1,8	1,6	0,1	0,0
Αποθήκευση και υποστηρικτικές προς τη μεταφορά δραστηριότητες	-3,2	0,6	-0,5	-3,1
Ταχυδρομικές και ταχυμεταφορικές δραστηριότητες	1,2	0,8	-3,2	-1,2
Θ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΕΣΤΙΑΣΗΣ	-10,6	-12,6	1,6	-21,7
Καταλύματα	-12,6	-3,3	1,7	-14,1
Δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης	2,0	-9,3	-0,2	-7,6
Ι. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	8,3	5,5	-8,2	5,6
Εκδοτικές δραστηριότητες	8,7	1,4	-5,9	4,2
Παραγωγή κινηματογραφικών ταινιών, βίντεο και τηλεοπτικών προγρ.	1,3	0,4	-0,2	1,5
Δραστηριότητες προγραμματισμού και ραδιοτηλεοπτικών εκπομπών	-0,8	0,9	-2,4	-2,3
Τηλεπικοινωνίες	-3,8	2,1	0,1	-1,5
Δραστηριότητες προγραμματισμού ηλεκτρονικών υπολογιστών, παρ	2,5	1,2	0,2	3,8
Δραστηριότητες υπηρεσιών πληροφορίας	0,4	-0,5	0,1	0,0
Κ. ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	-7,0	1,0	-3,2	-9,2
Δραστηριότητες χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών, με εξαίρεση τις	-6,8	3,5	-3,9	-7,2
Ασφαλιστικά, αντασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά ταμεία, εκτός	2,5	-1,8	-0,6	0,2
Δραστηριότητες συναφείς προς τις χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες	-2,7	-0,7	1,3	-2,1
Λ. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ	-0,4	-2,2	-2,0	-4,7
Μ. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	10,6	-17,0	-2,8	-9,1
Νομικές και λογιστικές δραστηριότητες	0,4	-5,1	-0,9	-5,6
Δραστηριότητες κεντρικών γραφείων· δραστηριότητες παροχής συ	3,2	-2,7	3,8	4,3
Αρχιτεκτονικές δραστηριότητες και δραστηριότητες μηχανικών·	-5,2	-4,4	-2,7	-12,4
Επιστημονική έρευνα και ανάπτυξη	0,1	-0,6	-0,9	-1,4
Διαφήμιση και έρευνα αγοράς	4,0	-1,1	-1,3	1,5
Άλλες επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες	8,3	-2,7	-0,1	5,4
Κτηνιατρικές δραστηριότητες	-0,1	-0,3	-0,6	-1,0
Ν. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	0,8	-4,5	7,6	3,8
Δραστηριότητες ενοικίασης και εκμίσθωσης	-1,2	-0,9	1,1	-1,1
Δραστηριότητες απασχόλησης	0,4	0,0	-0,9	-0,5
Δραστηριότητες ταξιδιωτικών πρακτορείων, γραφείων οργανωμένων	-2,8	-1,5	-2,2	-6,4
Δραστηριότητες παροχής προστασίας και έρευνας	1,7	-2,4	1,7	1,0
Δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών σε κτίρια και εξωτερικούς χ	-1,0	-1,3	6,9	4,6
Διοικητικές δραστηριότητες γραφείου, γραμματειακή υποστήριξη	3,6	1,6	1,0	6,2
Ξ. ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ. ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ	-3,3	-4,1	-8,6	-16,0

	2008- 2009	2009- 2010	2010- 2011	2008- 2011
Ο. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	8,2	-0,8	-18,1	-10,7
Π. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	-5,2	21,9	-9,1	7,6
Δραστηριότητες άσκησης ιατρικών και οδοντιατρικών επαγγελματιών	-7,4	17,9	-3,7	6,8
Δραστηριότητες βοήθειας κατ'οίκον	2,1	3,2	-2,2	3,1
Δραστηριότητες κοινωνικής μέριμνας χωρίς παροχή καταλύματος	0,1	0,8	-3,3	-2,4
Ρ. ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	-3,1	-6,9	-0,6	-10,6
Δημιουργικές δραστηριότητες, τέχνες και διασκέδαση	-4,1	-0,9	1,7	-3,3
Δραστηριότητες βιβλιοθηκών, αρχειοφυλακείων, μουσείων, και λ	-2,9	-2,5	-1,0	-6,5
Τυχερά παιχνίδια και στοιχήματα	2,0	-2,4	-1,1	-1,5
Αθλητικές δραστηριότητες και δραστηριότητες διασκέδασης και	1,8	-1,0	-0,2	0,6
Σ. ΆΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	-7,7	0,8	0,5	-6,4
Τ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ	13,7	4,2	-12,7	5,1

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Ιδιοκτησιακό καθεστώς

Ως προς το ιδιοκτησιακό καθεστώς, η κύρια μείωση της απασχόλησης προέρχεται από τον ιδιωτικό τομέα (82% των συνολικών απωλειών). Ωστόσο, το μέτρο της εφεδρείας, σε συνδυασμό με το «πάγωμα» των προσλήψεων στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα και τον σημαντικό περιορισμό των συμβασιούχων αναμένεται να ασκήσει επιπλέον καθοδικές πιέσεις στην απασχόληση, οι οποίες θα διαχυθούν και στον ιδιωτικό τομέα. Κατά συνέπεια, ακόμα και στο υποθετικό πλην όμως εξαιρετικά απίθανο ενδεχόμενο διατήρησης του όγκου της απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα κατά τα επόμενα έτη, θα πρέπει να αναμένεται η περαιτέρω συρρίκνωση του συνολικού όγκου της απασχόλησης λόγω της σημαντικής συρρίκνωσης της απασχόλησης στο δημόσιο η οποία βάσει των δεσμεύσεων της ελληνικής κυβέρνησης πρέπει να προσεγγίσει τα 30.000 άτομα για το 2012 και τα 150.000 κατά την επόμενη πενταετία.

Πίνακας 12: Απασχόληση ανά ιδιοκτησιακό καθεστώς επιχείρησης (σε χιλ.)

	2008	2009	2010	2011
ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ Ή ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	1.022,1	1.005,4	989,2	945,7
Δημόσια υπηρεσία	519,6	518,0	497,8	483,3
ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ ή Δημ. Οργανισμός	223,8	217,7	233,3	220,5
Δήμος Κοινότητα Δημ. Επιχείρηση	127,0	136,3	138,4	131,9
Δημ. Επιχείρηση Κοινής Οφέλειας	73,5	64,2	58,9	50,9
Κρατική τράπεζα	33,8	32,5	30,3	30,5
Επιχ. ελεγχόμενη από Δημόσιο	44,4	36,8	30,4	28,5
ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	3.560,0	3.526,5	3.437,8	3.210,7
Σύνολο	4.582,1	4.531,9	4.427,0	4.156,3
Μεταβολές				
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2008-2011
Ποσοστιαία μεταβολή				
ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ Ή ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	-1,6	-1,6	-4,4	-7,5
Δημόσια υπηρεσία	-0,3	-3,9	-2,9	-7,0
ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ ή Δημ. Οργανισμός	-2,8	7,2	-5,5	-1,5
Δήμος Κοινότητα Δημ. Επιχείρηση	7,3	1,6	-4,7	3,9
Δημ. Επιχείρηση Κοινής Οφέλειας	-12,6	-8,3	-13,5	-30,7
Κρατική τράπεζα	-3,8	-6,7	0,7	-9,5
Επιχ. ελεγχόμενη από Δημόσιο	-17,1	-17,4	-6,2	-35,8
ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	-0,9	-2,5	-6,6	-9,8
Σύνολο	-1,1	-2,3	-6,1	-9,3
Απόλυτη μεταβολή (σε χιλ.)				
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2008-2011

	2008	2009	2010	2011
ΔΗΜΟΣΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑ Ή ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	-16,7	-16,3	-43,5	-76,5
Δημόσια υπηρεσία	-1,6	-20,2	-14,5	-36,3
ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ ή Δημ. Οργανισμός	-6,2	15,6	-12,9	-3,4
Δήμος Κοινότητα Δημ. Επιχείρηση	9,2	2,1	-6,5	4,9
Δημ. Επιχείρηση Κοινής Οφέλειας	-9,3	-5,3	-8,0	-22,5
Κρατική τράπεζα	-1,3	-2,2	0,2	-3,2
Επιχ. ελεγχόμενη από Δημόσιο	-7,6	-6,4	-1,9	-15,9
ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	-33,5	-88,7	-227,2	-349,8
Σύνολο	-50,2	-104,9	-270,7	-426,2

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Θέση στο επάγγελμα

Για πρώτη φορά από το 1981, η μείωση της απασχόλησης αφορά και τους εργοδότες, οι οποίοι κατά την περίοδο 2008-2011 μειώθηκαν κατά 14,7%, αποτυπώνοντας έμμεσα την αναστολή λειτουργίας πολλών, κυρίως μικρών, επιχειρήσεων. Οι αυτοαπασχολούμενοι παρά το γεγονός ότι κατά την διετία 2008-2010 παρουσίασαν αύξηση, κατά την τελευταία χρονιά εμφανίζουν μείωση. Ποσοστιαία η μείωση περιορίζεται στο 2,3%, υποστηρίζει όμως την υπόθεση ότι από το 2011 και μετά η αγορά εργασίας εισήλθε σε μια δεύτερη, χειρότερη, φάση. Η μείωση της απασχόλησης των μισθωτών είναι η πλέον σημαντική λόγω του απόλυτου μεγέθους της. Σε απόλυτα νούμερα, την περίοδο 2008-2011 οι μισθωτοί μειώθηκαν κατά 328,5 χιλιάδες ή 11%. Ο λόγος εργαζόμενων προς εργοδότες αυξήθηκε κατά την περίοδο 2008-2011. Έτσι ενώ το 2008 σε κάθε εργοδότη αντιστοιχούσαν 7,8 μισθωτοί, η αντίστοιχη αναλογία το 2011 είχε διαμορφωθεί στο 8,1. Φαίνεται δηλαδή ότι η κρίση έχει ενεργοποιήσει και μια διαδικασία πόλωσης των επιχειρήσεων πλήττοντας περισσότερο τις μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις. Το παραπάνω επιβεβαιώνεται και από την κατανομή της απασχόλησης ανά μέγεθος επιχείρησης (βλ. παρακάτω). Ωστόσο, η υπόθεση απαιτεί περαιτέρω έρευνα προκειμένου να επιβεβαιωθεί. Από διαφορετικές πηγές προκύπτει² ότι η μείωση της απασχόλησης οφείλεται και στη διακοπή λειτουργίας σχετικά μεγάλων επιχειρήσεων (ΑΕ και ΕΠΕ), γεγονός που υποδηλώνει την κατάργηση μονάδων επιχειρήσεων που λειτουργούσαν αλυσίδες καταστημάτων³

Πίνακας 13: Κατανομή της απασχόλησης, ανά θέση στο επάγγελμα (σε χιλ.)

	2008	2009	2010	2011
Εργοδότες	381,2	384,9	354,9	325,1
Αυτοαπασχολούμενοι	957,6	961,2	975,3	953,0
Μισθωτοί	2.974,4	2.922,1	2.853,9	2.645,9
Βοηθοί στην οικογενειακή επιχείρηση	268,9	263,7	242,9	232,3
Σύνολο	4.582,1	4.531,9	4.427,0	4.156,3
Μεταβολές				
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2008-2011
Ποσοστιαία μεταβολή				
Εργοδότες	1,0	-7,8	-8,4	-14,7
Αυτοαπασχολούμενοι	0,4	1,5	-2,3	-0,5
Μισθωτοί	-1,8	-2,3	-7,3	-11,0
Βοηθοί στην οικογενειακή επιχείρηση	-1,9	-7,9	-4,4	-13,6
Σύνολο	-1,1	-2,3	-6,1	-9,3
Απόλυτη μεταβολή (σε χιλ.)				
Εργοδότες	3,7	-30,0	-29,7	
Αυτοαπασχολούμενοι	3,6	14,1	-22,3	

² Ετήσια Έκθεση Ελληνικού Εμπορίου 2010 και 2011, ΕΣΣΕ

³ Η σχετική ερώτηση στην ΕΕΔ αναφέρεται στον αριθμό εργαζομένων στο κατάστημα εργασίας του ερωτώμενου.

	2008	2009	2010	2011
Μισθωτοί	-52,3	-68,2	-208,1	
Βοηθοί στην οικογενειακή επιχείρηση	-5,2	-20,8	-10,6	
Σύνολο	-50,2	-104,9	-270,7	

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Οι μεγαλύτερες απώλειες καταγράφονται στις επιχειρήσεις μεσαίου μεγέθους και ειδικότερα σε εκείνες της επιχείρησης που απασχολούν από 11 έως 49 άτομα προσωπικό. Μικρότερες μειώσεις εμφανίζουν οι πολύ μικρές επιχειρήσεις (έως 10 άτομα προσωπικό) και οι μεγάλες επιχειρήσεις (άνω των 50 ατόμων προσωπικό).

Κατά συνέπεια, οι περισσότερο εκτεθειμένες επιχειρήσεις στην κρίση είναι οι μεσαίου μεγέθους. Σε αυτές τις επιχειρήσεις οι εργασιακές σχέσεις είναι περισσότερο απρόσβες (σε αντίθεση με τις πολύ μικρές επιχειρήσεις), συνεπώς η απόφαση για απόλυση περισσότερο εύκολη. Ταυτόχρονα όμως, λόγω του μικρού τους μεγέθους, αυτές οι επιχειρήσεις δεν έχουν αναπτύξει μεθόδους οργάνωσης της εργασίας (σε αντίθεση με τις μεγάλες επιχειρήσεις) που θα τους επέτρεπε την διατήρηση της όγκου της απασχόλησης μέσω αλλαγών στην οργάνωση της εργασίας.

Πίνακας 14: Κατανομή της απασχόλησης ανά μέγεθος καταστήματος (σε χιλ.)

	2008	2009	2010	2011
Ως 10 άτομα	2.856,2	2.866,8	2.800,4	2.630,7
Πάνω από 10 άτομα	1.726,0	1.665,2	1.626,6	1.525,7
11-19 άτομα	491,2	470,8	460,1	423,4
20-49 άτομα	346,4	340,5	311,0	297,9
50 και πάνω άτομα	481,1	470,4	469,0	451,6
Άγνωστος αλλά πάνω από 10 άτομα	407,3	383,5	386,6	352,8
Σύνολο	4.582,1	4.531,9	4.427,0	4.156,3
Μεταβολές				
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2008-2011
Ποσοστιαία μεταβολή				
Ως 10 άτομα	0,4	-2,3	-6,1	-7,9
Πάνω από 10 άτομα	-3,5	-2,3	-6,2	-11,6
11-19 άτομα	-4,2	-2,3	-8,0	-13,8
20-49 άτομα	-1,7	-8,7	-4,2	-14,0
50 και πάνω άτομα	-2,2	-0,3	-3,7	-6,1
Άγνωστος αλλά πάνω από 10 άτομα	-5,9	0,8	-8,7	-13,4
Σύνολο	-1,1	-2,3	-6,1	-9,3
Απόλυτη μεταβολή (σε χιλ.)				
Ως 10 άτομα	10,6	-66,4	-169,7	-225,5
Πάνω από 10 άτομα	-60,8	-38,5	-101,0	-200,3
11-19 άτομα	-20,4	-10,7	-36,7	-67,8
20-49 άτομα	-5,9	-29,5	-13,1	-48,5
50 και πάνω άτομα	-10,7	-1,4	-17,4	-29,5
Άγνωστος αλλά πάνω από 10 άτομα	-23,8	3,0	-33,7	-54,5
Σύνολο	-50,2	-104,9	-270,7	-425,8

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011))

Περιφερειακή κατανομή

Η περιφερειακή κατανομή της απασχόλησης δεν διαφοροποιεί την εικόνα που έχουμε δει έως τώρα. Οι απώλειες πλέον χαρακτηρίζουν το σύνολο των περιφερειών και ο ρυθμός περιστολής της απασχόλησης είναι επιταχυνόμενος. Σε απόλυτα μεγέθη, οι μεγαλύτερες απώλειες καταγράφονται στις περιφέρειες Κεντρικής Μακεδονίας και Αττικής οι οποίες συγκεντρώνουν και τον κύριο όγκο της απασχόλησης λόγω της Αθήνας και της Θεσσαλο-

νίκης. Σε ποσοστιαίο επίπεδο στην χειρότερη θέση βρίσκονται όλες οι περιφέρειες της Μακεδονίας, η Θεσσαλία και η Πελοπόννησος.

Πίνακας 15: Κατανομή της απασχόλησης ανά περιφέρεια (σε χιλ.)

	2008	2009	2010	2011
01 ΑΝΑΤ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ ΘΡΑΚΗ	236,2	235,6	226,8	202,0
02 ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	763,5	748,8	734,1	676,9
03 ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	107,1	110,7	105,1	95,4
04 ΗΠΕΙΡΟΣ	136,6	137,6	139,7	128,3
05 ΘΕΣΣΑΛΙΑ	299,6	299,1	292,8	266,9
06 ΙΟΝΙΟΙ ΝΗΣΟΙ	94,7	95,8	91,7	89,9
07 ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΣ	281,3	282,4	283,3	265,0
08 ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΣ	223,6	212,9	215,8	205,2
09 ΑΤΤΙΚΗ	1.728,1	1.705,8	1.653,0	1.571,8
10 ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	252,0	252,5	240,8	226,2
11 ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	72,5	71,8	74,4	68,4
12 ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	125,7	123,9	121,3	116,0
13 ΚΡΗΤΗ	261,2	255,1	248,1	244,4
Σύνολο	4.582,1	4.531,9	4.427,0	4.156,3
Μεταβολές				
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2008-2011
Ποσοστιαία μεταβολή				
01 ΑΝΑΤ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ ΘΡΑΚΗ	-0,3	-3,7	-10,9	-14,5
02 ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	-1,9	-2,0	-7,8	-11,3
03 ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	3,4	-5,1	-9,3	-11,0
04 ΗΠΕΙΡΟΣ	0,7	1,6	-8,2	-6,1
05 ΘΕΣΣΑΛΙΑ	-0,2	-2,1	-8,8	-10,9
06 ΙΟΝΙΟΙ ΝΗΣΟΙ	1,2	-4,3	-2,0	-5,1
07 ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΣ	0,4	0,3	-6,5	-5,8
08 ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΣ	-4,8	1,4	-4,9	-8,2
09 ΑΤΤΙΚΗ	-1,3	-3,1	-4,9	-9,0
10 ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	0,2	-4,6	-6,0	-10,2
11 ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	-0,9	3,7	-8,0	-5,6
12 ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	-1,5	-2,1	-4,4	-7,7
13 ΚΡΗΤΗ	-2,3	-2,7	-1,5	-6,4
Σύνολο	-1,1	-2,3	-6,1	-9,3
Απόλυτη μεταβολή (σε χιλ.)				
01 ΑΝΑΤ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ ΘΡΑΚΗ	-0,6	-8,8	-24,8	-34,2
02 ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	-14,7	-14,7	-57,1	-86,5
03 ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	3,6	-5,6	-9,7	-11,7
04 ΗΠΕΙΡΟΣ	0,9	2,2	-11,4	-8,3
05 ΘΕΣΣΑΛΙΑ	-0,5	-6,3	-25,9	-32,7
06 ΙΟΝΙΟΙ ΝΗΣΟΙ	1,1	-4,1	-1,9	-4,9
07 ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΣ	1,1	0,9	-18,3	-16,4
08 ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΣ	-10,7	2,9	-10,7	-18,4
09 ΑΤΤΙΚΗ	-22,4	-52,8	-81,2	-156,4
10 ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	0,5	-11,7	-14,6	-25,8
11 ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	-0,7	2,6	-6,0	-4,0
12 ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	-1,8	-2,6	-5,3	-9,7
13 ΚΡΗΤΗ	-6,1	-7,0	-3,7	-16,8
Σύνολο	-50,2	-104,9	-270,7	-425,8

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Επίπεδο εκπαίδευσης

Ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο, είναι σαφές ότι η μείωση της απασχόλησης αφορά κυρίως τα άτομα μέσης και χαμηλής εκπαίδευσης, ενώ οι κάτοχοι πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζουν μια σχετική αντοχή.

Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι κάτοχοι απολυτηρίου μέσης εκπαίδευσης μειώθηκαν κατά την περίοδο 2008-2011 κατά 210.600 άτομα (-10,4%), οι κάτοχοι απολυτηρίου πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης μειώθηκαν κατά 184,1 χιλιάδες άτομα (-20,3%), ενώ οι κάτοχοι πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης μειώθηκαν κατά 35,8 χιλιάδες άτομα (-2,2%). Η αύξηση των απασχολούμενων που δεν πήγαν σχολείο δεν είναι άξια λόγου λόγω του εξαιρετικά μικρού απόλυτου μεγέθους τους που προσεγγίζει το όριο στατιστικού σφάλματος.

Πίνακας 16: Κατανομή της απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο

	2008	2009	2010	2011
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	1.637,4	1.637,1	1.655,6	1.601,5
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	2.023,4	1.993,8	1.917,9	1.812,8
Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	906,0	886,6	834,7	722,0
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	15,4	14,4	18,8	20,1
Σύνολο	4.582,1	4.531,9	4.427,0	4.156,3
Μεταβολές				
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2008-2011
Ποσοστιαία μεταβολή				
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	0,0	1,1	-3,3	-2,2
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	-1,5	-3,8	-5,5	-10,4
Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	-2,1	-5,9	-13,5	-20,3
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	-6,2	30,3	6,9	30,7
Σύνολο	-1,1	-2,3	-6,1	-9,3
Απόλυτη μεταβολή				
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	-0,3	18,5	-54,1	-35,8
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	-29,6	-75,9	-105,1	-210,6
Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	-19,4	-51,9	-112,8	-184,1
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	-1,0	4,4	1,3	4,7
Σύνολο	-50,2	-104,9	-270,7	-425,8

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Ηλικία

Η ύφεση έχει πλήξει περισσότερο την απασχόληση των νέων. Εκτός της ηλικιακής ομάδας 15-19 ετών της οποίας η απασχόληση υποδιπλασιάστηκε κατά την περίοδο 2008-2011, σημαντικές απώλειες παρατηρούνται στην απασχόληση της ηλικιακής ομάδας 20-29 ετών (-214,9 χιλιάδες άτομα ή -26,3%) και στην απασχόληση της ηλικιακής ομάδας 30-49 ετών (-190,5 χιλ. άτομα ή -7,3%).

Πίνακας 17: Απασχόληση ανά ηλικιακή ομάδα (σε χιλ.)

	2008	2009	2010	2011
15-19	36,1	31,4	25,7	17,4
20-29	816,2	786,3	718,3	601,3
20-24	240,7	227,3	202,8	161,1
25-29	575,5	559	515,5	440,2
30-49	2.594,2	2.561,6	2.522,6	2.403,7
30-34	652	644	621,1	567,1
35-39	670,4	642,2	636,1	628,2
40-44	681,1	692,1	691,5	661,4
45-49	590,7	583,3	573,9	547
50-64	1.050,7	1.066,0	1.080,4	1.057,6
50-54	500,6	513,1	519,5	512,1
55-59	347,9	351,4	358,5	347,1
60-64	202,2	201,5	202,4	198,4
65+	84,9	86,5	80,1	76,4
65-69	52,5	54,9	50,1	51
70-74	21,8	20,3	18,4	14,9
75+	10,6	11,3	11,6	10,5
Σύνολο	4.582,10	4.531,90	4.427,00	4.156,30
Μεταβολές				
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2008-2011
Ποσοστιαία μεταβολή				
15-19	-13,1	-18,2	-32,2	-51,8
20-29	-3,7	-8,6	-16,3	-26,3
20-24	-5,6	-10,8	-20,6	-33,1
25-29	-2,9	-7,8	-14,6	-23,5
30-49	-1,3	-1,5	-4,7	-7,3
30-34	-1,2	-3,6	-8,7	-13
35-39	-4,2	-1,0	-1,2	-6,3
40-44	1,6	-0,1	-4,4	-2,9
45-49	-1,2	-1,6	-4,7	-7,4
50-64	1,5	1,4	-2,1	0,7
50-54	2,5	1,3	-1,4	2,3
55-59	1	2	-3,2	-0,2
60-64	-0,3	0,4	-2	-1,9
65+	1,9	-7,4	-4,6	-10,0
65-69	4,5	-8,6	1,7	-2,9
70-74	-7	-9,4	-19,1	-31,8
75+	6,5	3	-9,2	-0,4
Σύνολο	-1,1	-2,3	-6,1	-9,3
Απόλυτη μεταβολή (σε χιλ.)				
15-19	-4,7	-5,7	-8,3	-18,7
20-29	-29,9	-68,0	-117,0	-214,9
20-24	-13,4	-24,5	-41,8	-79,7
25-29	-16,5	-43,6	-75,2	-135,3
30-49	-32,6	-39,0	-118,9	-190,5
30-34	-8	-22,9	-54	-84,9
35-39	-28,2	-6,1	-7,9	-42,2
40-44	11	-0,7	-30,1	-19,7
45-49	-7,3	-9,5	-26,9	-43,7
50-64	15,3	14,4	-22,8	6,9
50-54	12,5	6,4	-7,4	11,6
55-59	3,6	7	-11,3	-0,7
60-64	-0,7	0,9	-4	-3,8
65+	1,6	-6,4	-3,7	-8,5
65-69	2,4	-4,7	0,8	-1,5
70-74	-1,5	-1,9	-3,5	-7
75+	0,7	0,3	-1,1	0
Σύνολο	-50,2	-104,9	-270,7	-425,8

2.3 Ανάλυση των τάσεων ανεργίας

Δεδομένου ότι η αύξηση του εργατικού δυναμικού κατά την τριετία 2008-2011 ήταν μικρή, η εικόνα της ανεργίας προσεγγίζει πολύ το αντίστροφο είδωλο της εικόνας της απασχόλησης που περιγράφηκε στις προηγούμενες σελίδες.

Γενικά χαρακτηριστικά της ανεργίας

Το γενικό ποσοστό ανεργίας ακολουθεί έντονα ανοδική πορεία, η οποία ως ένα σημείο έχει «αυτονομηθεί» από τις εξελίξεις στην υπόλοιπη οικονομία. Ενδεικτικό του παραπάνω είναι ότι ακόμα και τον τουριστικό μήνα Αύγουστο το ποσοστό ανεργίας συνέχισε να αυξάνεται, φτάνοντας το 18,4%. Ωστόσο, τα ποσοστά ανεργίας δεν κατανέμονται ισότιμα στο εργατικό δυναμικό. Συμπυκνώνοντας την ανάλυση, από τα εμπειρικά στοιχεία προκύπτει ότι:

- **Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι υψηλότερο από εκείνο των ανδρών.** Ειδικότερα, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών ήταν 20%, έναντι 13,7% των ανδρών, εάν ως περίοδος αναφοράς ληφθεί το β' τρίμηνο του 2011 (μέσος όρος 16,3%). Αντίστοιχα, το μήνα Αύγουστο το ποσοστό ανεργίας των γυναικών ήταν 22,3%, έναντι 15,5% για τους άνδρες (μ.ο.=18,4%).
- **Το ποσοστό ανεργίας των νεότερων είναι υψηλότερο από εκείνο των μεγαλύτερων σε ηλικία.** Ειδικότερα, το ποσοστό ανεργίας των νέων 15-19 ετών διαμορφώθηκε στο 54,7%, των νέων 20-24 ετών διαμορφώθηκε στο 41,4%, των 25-29 ετών στο 27,7%, των 30-34 ετών στο 10,6%, των 40-44 ετών στο 9,7% κ.ο.κ.
- **Οι άγαμοι και οι χήροι/ες-διαζευγμένοι-ες, εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας από τους έγγαμους-ες.** Το ποσοστό ανεργίας των άγαμων προσεγγίζει το 26,2% (22,9% για άνδρες & 31,9% για τις γυναίκες), ενώ το ποσοστό ανεργίας των χήρων/ες-διαζευγμένων-ες και των έγγαμων διαμορφώνεται στο 16% και 11,1% αντίστοιχα, δηλαδή χαμηλότερα από τον εθνικό μέσο όρο. Ωστόσο και σε αυτές τις ομάδες το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι υψηλότερο από εκείνο των ανδρών.

Η διαφορά στο ποσοστό ανεργίας ανάμεσα σε άγαμους και έγγαμους/χήρους-ες/διαζευγμένους-ες οφείλεται πρωτίστως στον ηλικιακό παράγοντα. Δηλαδή, τα ποσοστά ανεργίας των άγαμων είναι υψηλότερα διότι αυτοί κατά κύριο λόγο είναι και νέοι στην ηλικία. Ωστόσο, **οι διαφορές συντηρούνται και στις μεγαλύτερες ηλικίες κάτι που καταδεικνύει ότι οι μονογονεϊκές οικογένειες αντιμετωπίζουν υψηλότερο κίνδυνο ανεργίας απ' ότι η «τυπική» μορφή οικογένειας.**

- **Το ποσοστό ανεργίας των ομάδων του πληθυσμού με υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο είναι χαμηλότερο από εκείνο των ομάδων με χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο.** Έτσι, το γενικό ποσοστό ανεργίας των κατόχων διπλωμάτων μεταπτυχιακών σπουδών ή των κατόχων διδακτορικού διαμορφώθηκε στο 9,7%, έναντι 11,6% των αποφοίτων ΑΕΙ-ΤΕΙ, 19% των αποφοίτων σχολών ανώτερης τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, και 17,7% των αποφοίτων μέσης εκπαίδευσης.

Οι απόφοιτοι τριτάξιας μέσης εκπαίδευσης και δημοτικού εμφανίζουν χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας, αλλά αυτό οφείλεται στο μικρό απόλυτο μέγεθος αυτών

των ομάδων και στο γεγονός ότι η συντριπτική τους πλειονότητα είναι μεγαλύτερης ηλικίας και βρίσκεται πλησίον της σύνταξης. Ωστόσο, το ποσοστό ανεργίας των ατόμων που δεν πήγε καθόλου σχολείο, διαμορφώθηκε στο 34,5% παρά το γεγονός ότι η συντριπτική πλειονότητα αυτών των ανθρώπων είναι άνω των 50 ετών.

Αξίζει όμως να σημειωθεί ότι το ποσοστό ανεργίας των αποφοίτων σχολών ανώτερης τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης είναι υψηλότερο από εκείνο των αποφοίτων μέσης εκπαίδευσης, για λόγους που δεν σχετίζονται με την ηλικία. Αυτό το φαινόμενο, που χαρακτηρίζει παραδοσιακά την ελληνική αγορά εργασίας, καταδεικνύει την μειωμένη αξιοπιστία της τεχνικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα.

Και στην περίπτωση του εκπαιδευτικού επιπέδου, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο των ανδρών.

Όλα τα παραπάνω χαρακτηριστικά επιδρούν σωρευτικά. Με άλλα λόγια, το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας στον πληθυσμό εμφανίζουν οι νέες γυναίκες, με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, που είναι άγαμες. Αντίθετα, τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας εμφανίζουν οι μεγαλύτερης ηλικίας άνδρες, υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου που είναι παντρεμένοι.

Πίνακας 18: Ποσοστό ανεργίας

	2008	2009	2010	2011
Σύνολο	7,2	8,9	11,8	16,3
Άνδρες	4,7	6,3	9,4	13,7
Γυναίκες	10,9	12,5	15,3	20,0
% επί των ανέργων				
Άνδρες	38,3	41,7	46,0	48,6
Γυναίκες	61,7	58,3	54,0	51,4

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Πίνακας 19: Ποσοστό ανεργίας ανά οικογενειακή κατάσταση

	2008	2009	2010	2011
ΑΓΑΜΟΙ				
Άνδρες	9,4	11,2	15,7	22,9
Γυναίκες	17,0	18,8	23,7	31,9
Σύνολο	12,1	14,0	18,6	26,2
ΕΓΓΑΜΟΙ				
Άνδρες	1,9	3,5	5,8	8,4
Γυναίκες	8,3	9,6	11,6	14,8
Σύνολο	4,5	6,0	8,3	11,1
ΧΗΡΟΙ/ΡΕΣ & ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΟΙ/ΝΕΣ				
Άνδρες	3,6	6,5	9,0	13,3
Γυναίκες	9,5	13,4	14,8	17,4
Σύνολο	7,6	11,1	12,9	16,0
ΣΥΝΟΛΟ				
Άνδρες	4,7	6,3	9,4	13,7
Γυναίκες	10,9	12,5	15,3	20,0
Σύνολο	7,2	8,9	11,8	16,3

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Πίνακας 20: Ποσοστό ανεργίας ανά εκπαιδευτικό επίπεδο

	ΣΥΝΟΛΟ				ΑΝΔΡΕΣ				ΓΥΝΑΙΚΕΣ			
	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	5,2	6,8	7,4	9,7	5,4	5,3	5,8	9,3	4,9	8,7	9,4	10,3
Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	5,3	6,3	8,1	11,6	3,4	4,7	6,2	8,4	7,3	7,9	9,9	14,6
Πτυχίο Ανώτερης Τεχν. Επαγ. Εκπαίδευσης	9,6	10,0	14,2	19,0	5,8	6,3	10,0	14,0	13,6	14,0	18,7	24,5
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	7,7	9,8	12,8	17,7	5,1	6,7	9,4	14,5	11,7	14,6	17,8	22,4
Απολυτήριο 3-ταξ Μέσης Εκπαίδευσης	7,8	10,7	13,6	17,8	4,6	8,3	12,3	16,0	15,1	15,8	16,3	21,6

	ΣΥΝΟΛΟ				ΑΝΔΡΕΣ				ΓΥΝΑΙΚΕΣ			
	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
Απολυτήριο Δημοτικού	59	7,7	10,5	14,9	3,9	5,5	9,0	14,2	9,4	11,5	13,1	16,1
Μερικές τάξεις Δημοτικού	5,5	9,7	14,0	24,9	4,9	10,4	13,5	23,0	6,5	8,8	14,9	27,5
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	12,3	13,0	19,7	34,5	8,6	17,1	20,9	33,9	16,7	6,6	17,0	35,2

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Πίνακας 21: Ποσοστό ανεργίας ανά ηλικιακή ομάδα

	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
	% ανεργίας				% επί των ανέργων			
15-19	26,0	31,1	37,4	54,7	3,6	3,2	2,6	2,6
20-24	19,7	23,5	30,6	41,4	16,5	15,8	15,0	14,1
25-29	12,8	14,0	18,3	27,7	23,6	20,6	19,4	20,8
30-34	8,4	9,4	13,2	18,6	16,8	15,2	15,9	16,0
35-39	5,6	8,2	10,6	14,4	11,2	13,0	12,8	13,0
40-44	5,2	6,4	9,1	12,1	10,5	10,7	11,7	11,2
45-49	3,9	5,6	8,2	11,7	6,7	7,8	8,6	8,9
50-54	4,1	6,3	8,1	10,7	6,0	7,8	7,8	7,6
55-59	3,4	5,0	6,9	8,9	3,4	4,1	4,5	4,2
60-64	2,7	3,3	4,6	5,8	1,6	1,5	1,7	1,5
65+	0,7	0,7	1,2	1,8	0,2	0,1	0,2	0,2
Σύνολο	7,2	8,9	11,8	16,3	100	100	100	100

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Γενικά χαρακτηριστικά των ανέργων

- **Περίπου ένας στους δύο άνεργους είναι μακροχρόνια άνεργος**, δηλαδή άνεργος πάνω από 12 μήνες. Το ποσοστό αυτό είναι ελαφρώς χαμηλότερο από εκείνο του 2008 (51,5%), λόγω της συνεχούς τροφοδότησης της ανεργίας από νέους άνεργους. Ιδιαίτερη προσοχή απαιτεί το γεγονός ότι περίπου το 25% των ανέργων (20,1% για τους άνδρες και 29,9% για τις γυναίκες), παραμένουν άνεργοι για πάνω από δύο (2) έτη, ενώ το 11,9% των ανέργων (8,2% για τους άνδρες και 15,4% για τις γυναίκες) παραμένουν άνεργοι για πάνω από τέσσερα (4) έτη.
- **Ένας στους δύο άνεργους (53,3%) είναι ηλικίας έως 35 ετών και το 37,5% είναι ηλικίας έως 29 ετών.** Λόγω της ύφεσης η αναλογία των νέων σε ηλικία ανέργων στο σύνολο των ανέργων έχει υποχωρήσει, αυτό όμως οφείλεται στην ταχύτερη αύξηση του αριθμού των ανέργων μεγαλύτερης ηλικίας (άνω των 35 ετών).
- **Η ανεργία στην Ελλάδα είναι σχεδόν αποκλειστικά ακούσια.** Το 2008, περίπου το 13,4% των ανέργων είχε απορρίψει τουλάχιστον μία πρόταση εργασίας για λόγους που σχετίζονται είτε με τον μισθό, είτε με τις προοπτικές σταδιοδρομίας, είτε με την αναντιστοιχία με τα προσόντα τους, είτε με το ωράριο, είτε με τον τόπο εργασίας. Το αντίστοιχο ποσοστό το 2011 ήταν μόλις 6,7%.
- **Η συντριπτική πλειονότητα των ανέργων δεν έχει παρακολουθήσει κανένα πρόγραμμα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης**, ενώ η σημαντική αύξηση της ανεργίας περιόρισε ακόμα περισσότερο το ποσοστό εκείνων που έχουν παρακολουθήσει κάποιο. Το 2008, μόλις το 3,4% των ανέργων είχε συμμετάσχει σε κάποιο πρόγραμμα ΣΕΚ, το 2011 το ποσοστό είχε μειωθεί στο 1,9%.
- **Η επιδείνωση της ύφεσης έχει επιδράσει καταλυτικά και στην επιχειρηματικότητα των ανέργων.** Το 2009, το 14,9% ήταν διατεθειμένο να προσπαθήσει να ξεκινήσει δική του επιχείρηση, το 2011, το ποσοστό αυτό είχε περιοριστεί στο 2,3%.

- Ένα από τα χαρακτηριστικά της σύνθεσης των ανέργων, είναι η **σημαντική μείωση των νέων ανέργων, δηλαδή των ανέργων που δεν είχαν εργαστεί στο παρελθόν**. Το 2008, οι άνεργοι χωρίς προηγούμενη εργασιακή εμπειρία αποτελούσαν το 36,5% του συνόλου των ανέργων, αλλά το 2011 είχαν μειωθεί στο 24,6%. Η διαφορά αυτή οφείλεται αποκλειστικά στην σημαντική αύξηση των απολύσεων λόγω της ύφεσης, οι οποίες τροφοδότησαν την ανεργία με πολύ υψηλότερο ρυθμό απ' ό,τι η φυσική αύξηση του εργατικού δυναμικού.
- **Ως προς τους άνεργους που είχαν εργαστεί στο παρελθόν** η συντριπτική πλειονότητά τους (πάνω από το 90%) απασχολούταν ως μισθωτοί. Το ιδιαίτερα ανησυχητικό στοιχείο είναι ότι ένα μεγάλο ποσοστό αυτών των ανθρώπων απασχολούταν ως ειδικευμένοι τεχνίτες (20,7%), ενώ ένα επιπλέον 7,7% απασχολούταν ως χειριστές μηχανημάτων σε βιομηχανικές εγκαταστάσεις. Το 26,7% απασχολούταν στο εμπόριο και το 13,7% ως υπάλληλοι γραφείου. Τέλος, το 8,9% ασκούσε επιστημονικά ή καλλιτεχνικά επαγγέλματα. Αντίθετα, μόλις το 14% των ανέργων με εργασιακή εμπειρία απασχολούταν ως ανειδίκευτοι εργάτες.

Επίσης σημαντικές διαφορές υπάρχουν ανάμεσα στα φύλα. Ενώ οι άνεργοι άνδρες που είχαν απασχοληθεί στο παρελθόν ως ειδικευμένοι τεχνίτες αποτελούν το 33,2% των ανέργων ανδρών, το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες είναι μόλις 6,5%. Αντίθετα, το 34,6% των ανέργων γυναικών απασχολούταν στο εμπόριο, έναντι 19,9% των ανέργων ανδρών. Μεγάλες είναι και οι διαφορές ανάμεσα στα φύλα σε ό,τι αφορά τους άνεργους με επιστημονική προϋπηρεσία. Το 11,5% των ανέργων γυναικών απασχολούταν στην τελευταία εργασία τους σε επιστημονικά επαγγέλματα, έναντι μόλις 6,7% των ανδρών. Ως προς τον κλάδο απασχόλησης, το 18,9% των ανέργων με εργασιακή εμπειρία προέρχεται από τον κλάδο του εμπορίου, το 15,9% από την μεταποίηση, το 13,8% από τις κατασκευές το 12,6% από τον κλάδο των εστιατορίων ξενοδοχείων και το 6,3% από τη δημόσια διοίκηση. Το υπόλοιπο 32,5% κατανέμεται στους υπόλοιπους κλάδους.

Πίνακας 22: Κατανομή ανέργων βάσει την διάρκεια ανεργίας

	2008	2009	2010	2011
ΑΝΔΡΕΣ				
Έως 5 μήνες	36,3	44,2	39,9	33,7
Από 6 έως 11 μήνες	18,5	19,6	18,8	19,8
Πάνω από 12 μήνες	45,3	36,2	41,3	46,4
Σύνολο	100,0	100,0	100,0	100,0
ΓΥΝΑΙΚΕΣ				
Έως 5 μήνες	29,5	34,7	28,3	27,1
Από 6 έως 11 μήνες	15,2	17,5	18,5	17,9
Πάνω από 12 μήνες	55,3	47,8	53,2	55,0
Σύνολο	100,0	100,0	100,0	100,0
ΣΥΝΟΛΟ				
Έως 5 μήνες	32,1	38,7	33,7	30,3
Από 6 έως 11 μήνες	16,4	18,4	18,6	18,8
Πάνω από 12 μήνες	51,5	43,0	47,7	50,9
Σύνολο	100,0	100,0	100,0	100,0

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Πίνακας 23: Κατανομή ανέργων ανά ηλικιακή ομάδα και φύλο

Απόλυτα νούμερα (σε χιλ.)												
	ΑΝΔΡΕΣ				ΓΥΝΑΙΚΕΣ				ΣΥΝΟΛΟ			
	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
15-19	5,4	6,0	8,6	10,1	7,4	8,2	6,7	10,9	12,7	14,2	15,3	21,0
20-24	24,4	28,5	37,5	52,7	34,7	41,5	51,8	61,2	59,1	70,0	89,3	113,9
25-29	35,7	43,5	54,5	83,0	48,6	47,7	60,6	85,5	84,3	91,2	115,2	168,5
30-34	22,0	24,0	40,1	61,9	38,2	43,0	54,1	68,1	60,2	67,1	94,3	130,0
35-39	10,6	21,8	34,2	46,1	29,2	35,9	41,5	59,2	39,9	57,7	75,7	105,3
40-44	11,1	15,9	26,9	40,2	26,3	31,6	42,6	50,7	37,4	47,5	69,4	90,9
45-49	7,4	14,0	22,9	31,6	16,3	20,7	28,3	40,8	23,8	34,7	51,2	72,4
50-54	8,6	16,0	24,8	37,9	12,9	18,5	21,3	23,5	21,4	34,5	46,1	61,4
55-59	6,6	9,6	16,1	21,2	5,7	8,7	10,6	12,7	12,3	18,3	26,7	33,8
60-64	4,3	5,0	6,6	8,4	1,3	1,8	3,2	3,7	5,6	6,8	9,9	12,2
65+	0,6	0,4	0,7	0,5	0,0	0,2	0,3	0,8	0,6	0,6	1,0	1,4
ΣΥΝΟΛΟ	136,6	184,8	273,0	393,8	220,5	257,8	321,1	417,1	357,1	442,6	594,0	810,8
Ποσοστιαία κατανομή												
	ΑΝΔΡΕΣ				ΓΥΝΑΙΚΕΣ				ΣΥΝΟΛΟ			
	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
15-19	3,9	3,2	3,2	2,6	3,3	3,2	2,1	2,6	3,6	3,2	2,6	2,6
20-24	17,8	15,4	13,7	13,4	15,7	16,1	16,1	14,7	16,5	15,8	15,0	14,1
25-29	26,2	23,6	20,0	21,1	22,0	18,5	18,9	20,5	23,6	20,6	19,4	20,8
30-34	16,1	13,0	14,7	15,7	17,3	16,7	16,9	16,3	16,8	15,2	15,9	16,0
35-39	7,8	11,8	12,5	11,7	13,3	13,9	12,9	14,2	11,2	13,0	12,8	13,0
40-44	8,1	8,6	9,8	10,2	11,9	12,2	13,3	12,2	10,5	10,7	11,7	11,2
45-49	5,4	7,6	8,4	8,0	7,4	8,0	8,8	9,8	6,7	7,8	8,6	8,9
50-54	6,3	8,7	9,1	9,6	5,8	7,2	6,6	5,6	6,0	7,8	7,8	7,6
55-59	4,8	5,2	5,9	5,4	2,6	3,4	3,3	3,0	3,4	4,1	4,5	4,2
60-64	3,1	2,7	2,4	2,1	0,6	0,7	1,0	0,9	1,6	1,5	1,7	1,5
65+	0,4	0,2	0,2	0,1	0,0	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2
ΣΥΝΟΛΟ	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Πίνακας 24: : Άνεργοι που δεν έχουν απορρίψει πρόταση εργασίας (%)

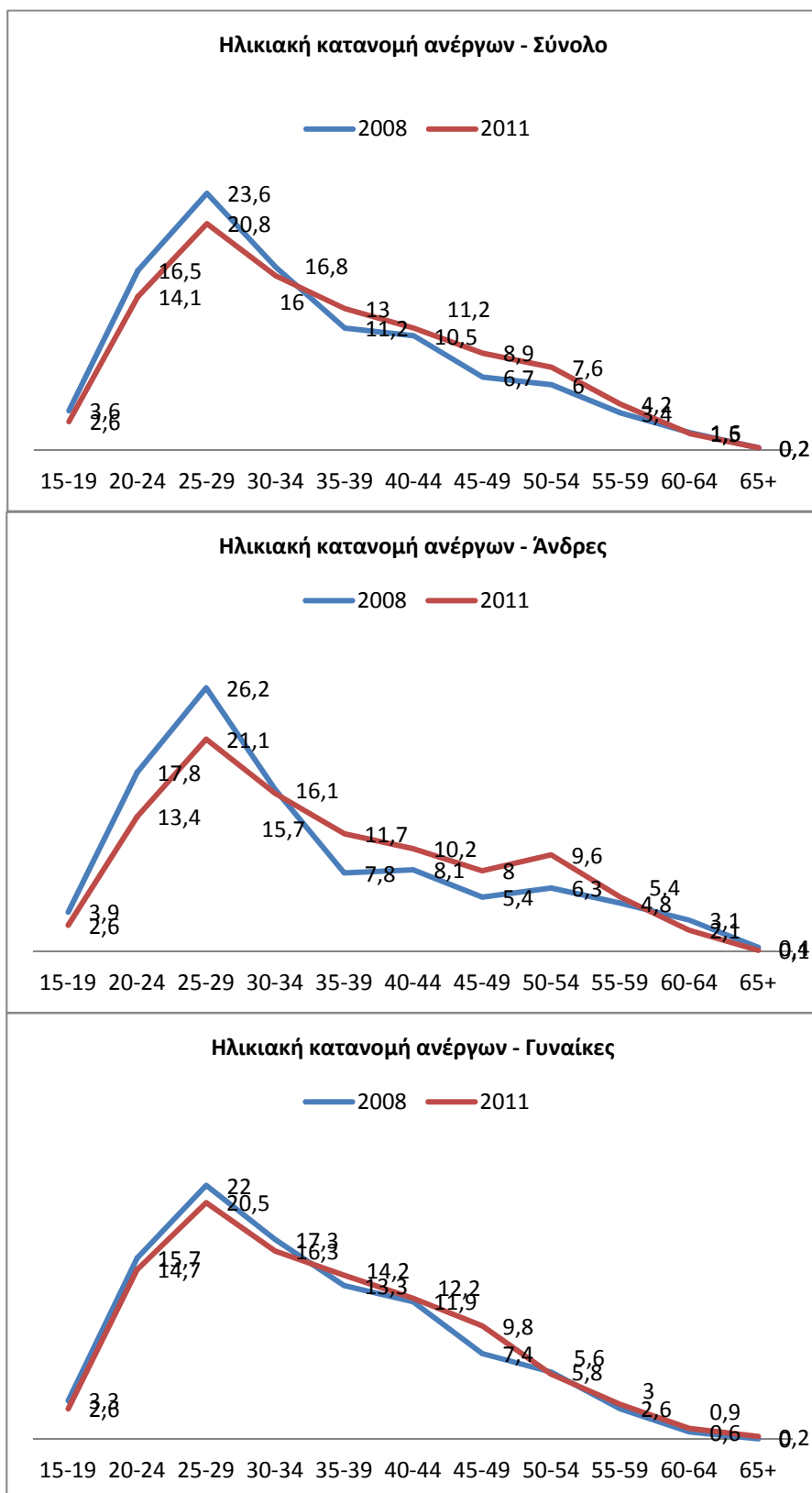
	2008	2009	2010	2011
Άνδρες	86,2	88,1	92,8	95,1
Γυναίκες	86,8	88,1	90,9	91,6
Σύνολο	86,6	88,1	91,8	93,3

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Πίνακας 25: Άνεργοι που έχουν συμμετάσχει σε προγράμματα ΣΕΚ (%)

	2008	2009	2010	2011
Άνδρες	2,7	2,2	1,2	0,7
Γυναίκες	3,8	3,5	2,1	1,9
Σύνολο	3,4	3,0	1,7	1,3

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)



Διάγραμμα 2: Ηλικιακή κατανομή ανέργων

Πίνακας 26: Κατανομή ανέργων ανά είδος εργασίας που αναζητεί

	2009	2010	2011
Άνδρες			
Προσπαθεί να κάνει δική του εργασία	17,4	4,5	3,0
Ζητούσε εργασία ως μισθωτός	82,6	95,5	97,0
Γυναίκες			
Προσπαθεί να κάνει δική του εργασία	13,0	2,6	1,6
Ζητούσε εργασία ως μισθωτός	87,0	97,4	98,4
Σύνολο			
Προσπαθεί να κάνει δική του εργασία	14,9	3,5	2,3
Ζητούσε εργασία ως μισθωτός	85,1	96,5	97,7

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Πίνακας 27: Νέοι άνεργοι - δεν είχε εργαστεί στο παρελθόν

	2008	2009	2010	2011
Άνδρες	32,5	22,9	18,6	19,9
Γυναίκες	39,0	33,9	28,2	29,0
Σύνολο	36,5	29,3	23,8	24,6

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Πίνακας 28: Ποσοστιαία κατανομή των ανέργων που έχουν εργασιακή εμπειρία βάσει της θέσης που κατείχαν στην τελευταία εργασία

	2008	2009	2010	2011
ΑΝΔΡΕΣ				
Εργοδότης	1,7	1,1	2,3	1,8
Αυτοαπασχολούμενος	5,9	6,1	5,7	6,3
Μισθωτός	91,4	91,9	91,2	90,8
Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση	1,0	0,9	0,9	1,0
Σύνολο	100,0	100,0	100,0	100,0
ΓΥΝΑΙΚΕΣ				
Εργοδότης	0,1	0,6	0,7	0,3
Αυτοαπασχολούμενος	5,5	3,6	3,1	3,1
Μισθωτός	93,5	94,7	94,8	95,0
Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση	0,8	1,2	1,4	1,7
Σύνολο	100,0	100,0	100,0	100,0
ΣΥΝΟΛΟ				
Εργοδότης	0,8	0,8	1,5	1,1
Αυτοαπασχολούμενος	5,6	4,8	4,4	4,8
Μισθωτός	92,6	93,3	92,9	92,8
Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση	0,9	1,1	1,2	1,3
Σύνολο	100,0	100,0	100,0	100,0

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Πίνακας 29: Άνεργοι με προηγούμενη εργασιακή εμπειρία Μονοψήφιο επάγγελμα προηγούμενης εργασίας (σε χιλ.)

	2008	2009	2010	2011
ΑΝΔΡΕΣ				
1 ΜΕΛΗ ΤΩΝ ΒΟΥΛΕΥΟΜΕΝΩΝ ΣΩΜΑΤΩΝ, ΑΝΩΤΕΡΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ & ΔΙΕΥΘ	4,3	4,0	7,1	3,6
2 ΠΡΟΣΩΠΑ ΠΟΥ ΑΣΚΟΥΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ, ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΑ & ΣΥΝΑΦΗ ΕΠ	3,7	6,7	10,3	20,3
3 ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ, ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	5,2	6,3	13,4	16,9
4 ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	7,0	14,0	17,9	23,3
5 ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ & ΠΩΛΗΤΕΣ	18,4	23,1	34,8	60,6
6 ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΓΕΩΡΓΟΙ, ΚΤΗΝΟΤΡΟΦΟΙ, ΔΑΣΟΚΟΜΟΙ & ΑΛΙΕΙΣ	2,3	2,4	2,3	3,2
7 ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΤΕΧΝΙΤΕΣ	18,3	42,2	71,5	101,3
8 ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΣΤΑΘΕΡΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ, ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩ	14,3	15,5	28,8	35,2
9 ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ, ΧΕΙΡΩΝΑΚΤΕΣ & ΜΙΚΡΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ	14,3	21,9	27,3	40,7
ΣΥΝΟΛΟ	87,7	136,2	213,4	305,1
ΓΥΝΑΙΚΕΣ				

	2008	2009	2010	2011
1 ΜΕΛΗ ΤΩΝ ΒΟΥΛΕΥΟΜΕΝΩΝ ΣΩΜΑΤΩΝ, ΑΝΩΤΕΡΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ & ΔΙΕΥΘ	3,1	5,2	6,6	2,6
2 ΠΡΟΣΩΠΑ ΠΟΥ ΑΣΚΟΥΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ, ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΑ & ΣΥΝΑΦΗ ΕΠ	8,9	9,6	14,8	30,6
3 ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ, ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	9,8	12,9	17,0	19,4
4 ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	23,9	32,9	45,2	55,1
5 ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ & ΠΩΛΗΤΕΣ	35,1	41,8	64,5	92,1
6 ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΓΕΩΡΓΟΙ, ΚΤΗΝΟΤΡΟΦΟΙ, ΔΑΣΟΚΟΜΟΙ & ΑΛΙΕΙΣ	1,5	1,6	1,9	1,3
7 ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΤΕΧΝΙΤΕΣ	8,3	9,5	11,2	17,2
8 ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΣΤΑΘΕΡΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ, ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩ	5,3	7,7	8,0	8,8
9 ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ, ΧΕΙΡΩΝΑΚΤΕΣ & ΜΙΚΡΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ	19,5	28,3	35,9	39,5
ΣΥΝΟΛΟ	115,3	149,5	205,0	266,7
ΣΥΝΟΛΟ				
1 ΜΕΛΗ ΤΩΝ ΒΟΥΛΕΥΟΜΕΝΩΝ ΣΩΜΑΤΩΝ, ΑΝΩΤΕΡΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ & ΔΙΕΥΘ	7,4	9,2	13,6	6,2
2 ΠΡΟΣΩΠΑ ΠΟΥ ΑΣΚΟΥΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ, ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΑ & ΣΥΝΑΦΗ ΕΠ	12,6	16,3	25,0	51,0
3 ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ, ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	14,9	19,2	30,4	36,2
4 ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	30,9	46,9	63,2	78,4
5 ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ & ΠΩΛΗΤΕΣ	53,6	64,9	99,3	152,7
6 ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΓΕΩΡΓΟΙ, ΚΤΗΝΟΤΡΟΦΟΙ, ΔΑΣΟΚΟΜΟΙ & ΑΛΙΕΙΣ	3,7	4,0	4,2	4,4
7 ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΤΕΧΝΙΤΕΣ	26,6	51,8	82,7	118,5
8 ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΣΤΑΘΕΡΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ, ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩ	19,6	23,2	36,8	44,1
9 ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ, ΧΕΙΡΩΝΑΚΤΕΣ & ΜΙΚΡΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ	33,8	50,2	63,2	80,2
ΣΥΝΟΛΟ	203,1	285,7	418,4	571,8

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Πίνακας 30: Άνεργοι με προηγούμενη εργασιακή εμπειρία Μονοψήφιο επάγγελμα προηγούμενης εργασίας (% κατανομή στο σύνολο των ανέργων)

	2008	2009	2010	2011
ΑΝΔΡΕΣ				
1 ΜΕΛΗ ΤΩΝ ΒΟΥΛΕΥΟΜΕΝΩΝ ΣΩΜΑΤΩΝ, ΑΝΩΤΕΡΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ & ΔΙΕΥΘ	4,9	3,0	3,3	1,2
2 ΠΡΟΣΩΠΑ ΠΟΥ ΑΣΚΟΥΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ, ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΑ & ΣΥΝΑΦΗ ΕΠ	4,2	4,9	4,8	6,7
3 ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ, ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	5,9	4,6	6,3	5,5
4 ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	8,0	10,3	8,4	7,6
5 ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ & ΠΩΛΗΤΕΣ	21,0	17,0	16,3	19,9
6 ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΓΕΩΡΓΟΙ, ΚΤΗΝΟΤΡΟΦΟΙ, ΔΑΣΟΚΟΜΟΙ & ΑΛΙΕΙΣ	2,6	1,7	1,1	1,0
7 ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΤΕΧΝΙΤΕΣ	20,9	31,0	33,5	33,2
8 ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΣΤΑΘΕΡΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ, ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩ	16,3	11,4	13,5	11,5
9 ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ, ΧΕΙΡΩΝΑΚΤΕΣ & ΜΙΚΡΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ	16,3	16,1	12,8	13,4
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	100,0	100,0	100,0
ΓΥΝΑΙΚΕΣ				
1 ΜΕΛΗ ΤΩΝ ΒΟΥΛΕΥΟΜΕΝΩΝ ΣΩΜΑΤΩΝ, ΑΝΩΤΕΡΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ & ΔΙΕΥΘ	2,7	3,5	3,2	1,0
2 ΠΡΟΣΩΠΑ ΠΟΥ ΑΣΚΟΥΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ, ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΑ & ΣΥΝΑΦΗ ΕΠ	7,8	6,4	7,2	11,5
3 ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ, ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	8,5	8,6	8,3	7,3
4 ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	20,7	22,0	22,1	20,7
5 ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ & ΠΩΛΗΤΕΣ	30,5	27,9	31,5	34,6
6 ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΓΕΩΡΓΟΙ, ΚΤΗΝΟΤΡΟΦΟΙ, ΔΑΣΟΚΟΜΟΙ & ΑΛΙΕΙΣ	1,3	1,1	0,9	0,5
7 ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΤΕΧΝΙΤΕΣ	7,2	6,4	5,5	6,5
8 ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΣΤΑΘΕΡΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ, ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩ	4,6	5,1	3,9	3,3
9 ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ, ΧΕΙΡΩΝΑΚΤΕΣ & ΜΙΚΡΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ	16,9	18,9	17,5	14,8
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	100,0	100,0	100,0
ΣΥΝΟΛΟ				
1 ΜΕΛΗ ΤΩΝ ΒΟΥΛΕΥΟΜΕΝΩΝ ΣΩΜΑΤΩΝ, ΑΝΩΤΕΡΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ & ΔΙΕΥΘ	3,6	3,2	3,3	1,1
2 ΠΡΟΣΩΠΑ ΠΟΥ ΑΣΚΟΥΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ, ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΑ & ΣΥΝΑΦΗ ΕΠ	6,2	5,7	6,0	8,9
3 ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ, ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ	7,3	6,7	7,3	6,3
4 ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	15,2	16,4	15,1	13,7
5 ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ & ΠΩΛΗΤΕΣ	26,4	22,7	23,7	26,7
6 ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΓΕΩΡΓΟΙ, ΚΤΗΝΟΤΡΟΦΟΙ, ΔΑΣΟΚΟΜΟΙ & ΑΛΙΕΙΣ	1,8	1,4	1,0	0,8
7 ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΤΕΧΝΙΤΕΣ	13,1	18,1	19,8	20,7
8 ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΣΤΑΘΕΡΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ, ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩ	9,6	8,1	8,8	7,7
9 ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ, ΧΕΙΡΩΝΑΚΤΕΣ & ΜΙΚΡΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ	16,6	17,6	15,1	14,0
ΣΥΝΟΛΟ	100,0	100,0	100,0	100,0

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Πίνακας 31: Άνεργοι με προηγούμενη εργασιακή εμπειρία Μονοψήφιος κλάδος προηγούμενης εργασίας (σε χιλ.)

	2009	2010	2011
ΑΝΔΡΕΣ			
Α. ΓΕΩΡΓΙΑ, ΔΑΣΟΚΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΛΙΕΙΑ	4,8	5,4	7,6
Β. ΟΡΥΧΕΙΑ ΚΑΙ ΛΑΤΟΜΕΙΑ	1,3	1,7	1,5
Γ. ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	22,4	40,1	55,1
Δ. ΠΑΡΟΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΡΕΥΜΑΤΟΣ, ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ, ΑΤΜΟΥ ΚΑΙ ΚΛ	1,9	1,7	2,2
Ε. ΠΑΡΟΧΗ ΝΕΡΟΥ, ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΛΥΜΑΤΩΝ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟΒΛΗΤΩΝ	3,0	3,9	8,4
ΣΤ. ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	34,1	54,2	75,2
Ζ. ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ. ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ	17,8	31,7	47,4
Η. ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ	6,6	13,6	19,5
Θ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙ	18,9	22,7	29,2
Ι. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	1,9	2,9	8,5
Κ. ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	0,6	0,8	1,7
Λ. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ	0,4	0,8	1,3
Μ. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤ	3,2	6,8	10,5
Ν. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	3,6	5,6	7,1
Ξ. ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ. ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙ	6,6	10,6	15,3
Ο. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	2,6	2,1	3,6
Π. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	1,6	1,6	3,2
Ρ. ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	3,5	5,8	5,4
Σ. ΆΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	1,8	2,6	2,6
Τ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ	0,1	0,5	0,2
ΣΥΝΟΛΟ	136,8	214,9	305,6
ΓΥΝΑΙΚΕΣ			
Α. ΓΕΩΡΓΙΑ, ΔΑΣΟΚΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΛΙΕΙΑ	3,4	5,0	5,8
Β. ΟΡΥΧΕΙΑ ΚΑΙ ΛΑΤΟΜΕΙΑ	0,0	0,1	0,9
Γ. ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	24,8	27,8	35,9
Δ. ΠΑΡΟΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΡΕΥΜΑΤΟΣ, ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ, ΑΤΜΟΥ ΚΑΙ ΚΛ	0,8	0,8	1,4
Ε. ΠΑΡΟΧΗ ΝΕΡΟΥ, ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΛΥΜΑΤΩΝ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟΒΛΗΤΩΝ	2,0	1,9	1,6
ΣΤ. ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	1,1	2,2	3,5
Ζ. ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ. ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ	27,7	46,6	60,8
Η. ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ	2,8	5,9	7,4
Θ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙ	29,3	36,7	42,9
Ι. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	2,5	4,3	5,4
Κ. ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	1,9	3,2	3,7
Λ. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ	0,7	0,9	1,1
Μ. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤ	6,7	11,8	14,0
Ν. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	5,8	5,8	8,7
Ξ. ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ. ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙ	10,9	14,7	20,9
Ο. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	6,8	8,8	18,0
Π. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	7,1	9,9	12,5
Ρ. ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	5,4	4,5	6,8
Σ. ΆΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	4,9	6,0	9,1
Τ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ	5,1	8,2	6,3
ΣΥΝΟΛΟ	149,5	205,0	266,7
ΣΥΝΟΛΟ			
Α. ΓΕΩΡΓΙΑ, ΔΑΣΟΚΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΛΙΕΙΑ	8,1	10,4	13,3
Β. ΟΡΥΧΕΙΑ ΚΑΙ ΛΑΤΟΜΕΙΑ	1,3	1,8	2,4
Γ. ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	47,2	67,9	91,0
Δ. ΠΑΡΟΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΡΕΥΜΑΤΟΣ, ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ, ΑΤΜΟΥ ΚΑΙ ΚΛ	2,7	2,4	3,7
Ε. ΠΑΡΟΧΗ ΝΕΡΟΥ, ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΛΥΜΑΤΩΝ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟΒΛΗΤΩΝ	5,0	5,7	10,0
ΣΤ. ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	35,2	56,4	78,7
Ζ. ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ. ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ	45,5	78,3	108,2
Η. ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ	9,5	19,5	26,9
Θ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙ	48,2	59,4	72,1
Ι. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	4,4	7,2	13,9
Κ. ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	2,5	4,0	5,4

	2009	2010	2011
Λ. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ	1,1	1,7	2,4
Μ. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤ	9,9	18,6	24,5
Ν. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	9,3	11,4	15,8
Ξ. ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ. ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙ	17,5	25,2	36,2
Ο. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	9,3	10,9	21,6
Π. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	8,7	11,4	15,8
Ρ. ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	8,9	10,3	12,2
Σ. ΆΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	6,7	8,6	11,7
Τ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ	5,2	8,6	6,4
ΣΥΝΟΛΟ	286,3	419,9	572,3

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

Πίνακας 32: Άνεργοι με προηγούμενη εργασιακή εμπειρία - Μονοψήφιος κλάδος προηγούμενης εργασίας (% κατανομή στο σύνολο των ανέργων)

	2009	2010	2011
ΑΝΔΡΕΣ			
Α. ΓΕΩΡΓΙΑ, ΔΑΣΟΚΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΛΙΕΙΑ	3,5	2,5	2,5
Β. ΟΡΥΧΕΙΑ ΚΑΙ ΛΑΤΟΜΕΙΑ	1,0	0,8	0,5
Γ. ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	16,4	18,7	18,0
Δ. ΠΑΡΟΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΡΕΥΜΑΤΟΣ, ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ, ΑΤΜΟΥ ΚΑΙ ΚΛ	1,4	0,8	0,7
Ε. ΠΑΡΟΧΗ ΝΕΡΟΥ, ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΛΥΜΑΤΩΝ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟΒΛΗΤΩΝ	2,2	1,8	2,7
ΣΤ. ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	24,9	25,2	24,6
Ζ. ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ. ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ	13,0	14,8	15,5
Η. ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ	4,8	6,3	6,4
Θ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙ	13,8	10,6	9,6
Ι. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	1,4	1,3	2,8
Κ. ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	0,5	0,4	0,6
Λ. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ	0,3	0,4	0,4
Μ. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤ	2,4	3,2	3,4
Ν. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	2,6	2,6	2,3
Ξ. ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ. ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙ	4,8	4,9	5,0
Ο. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	1,9	1,0	1,2
Π. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	1,1	0,7	1,1
Ρ. ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	2,6	2,7	1,8
Σ. ΆΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	1,3	1,2	0,9
Τ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ	0,0	0,2	0,1
ΣΥΝΟΛΟ	100	100	100
ΓΥΝΑΙΚΕΣ			
Α. ΓΕΩΡΓΙΑ, ΔΑΣΟΚΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΛΙΕΙΑ	2,2	2,4	2,2
Β. ΟΡΥΧΕΙΑ ΚΑΙ ΛΑΤΟΜΕΙΑ	0,0	0,1	0,3
Γ. ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	16,6	13,6	13,5
Δ. ΠΑΡΟΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΡΕΥΜΑΤΟΣ, ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ, ΑΤΜΟΥ ΚΑΙ ΚΛ	0,5	0,4	0,5
Ε. ΠΑΡΟΧΗ ΝΕΡΟΥ, ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΛΥΜΑΤΩΝ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟΒΛΗΤΩΝ	1,3	0,9	0,6
ΣΤ. ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	0,7	1,1	1,3
Ζ. ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ. ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ	18,5	22,7	22,8
Η. ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ	1,9	2,9	2,8
Θ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙ	19,6	17,9	16,1
Ι. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	1,7	2,1	2,0
Κ. ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	1,3	1,5	1,4
Λ. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ	0,5	0,4	0,4
Μ. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤ	4,4	5,8	5,3
Ν. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	3,9	2,8	3,2
Ξ. ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ. ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙ	7,3	7,2	7,8
Ο. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	4,5	4,3	6,8
Π. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	4,8	4,8	4,7
Ρ. ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	3,6	2,2	2,5
Σ. ΆΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	3,3	2,9	3,4
Τ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ	3,4	4,0	2,4
ΣΥΝΟΛΟ	100	100	100

	2009	2010	2011
ΣΥΝΟΛΟ			
Α. ΓΕΩΡΓΙΑ, ΔΑΣΟΚΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΛΙΕΙΑ	2,8	2,5	2,3
Β. ΟΡΥΧΕΙΑ ΚΑΙ ΛΑΤΟΜΕΙΑ	0,5	0,4	0,4
Γ. ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	16,5	16,2	15,9
Δ. ΠΑΡΟΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΡΕΥΜΑΤΟΣ, ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ, ΑΤΜΟΥ ΚΑΙ ΚΛ	0,9	0,6	0,6
Ε. ΠΑΡΟΧΗ ΝΕΡΟΥ, ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΛΥΜΑΤΩΝ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟΒΛΗΤΩΝ	1,7	1,4	1,7
ΣΤ. ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	12,3	13,4	13,8
Ζ. ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ. ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ	15,9	18,6	18,9
Η. ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ	3,3	4,6	4,7
Θ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙ	16,8	14,2	12,6
Ι. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	1,5	1,7	2,4
Κ. ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	0,9	1,0	1,0
Λ. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ	0,4	0,4	0,4
Μ. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤ	3,4	4,4	4,3
Ν. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	3,3	2,7	2,8
Ξ. ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ. ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙ	6,1	6,0	6,3
Ο. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	3,3	2,6	3,8
Π. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	3,0	2,7	2,8
Ρ. ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	3,1	2,4	2,1
Σ. ΆΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	2,3	2,0	2,0
Τ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ	1,8	2,1	1,1
ΣΥΝΟΛΟ	100	100	100

Πηγή: επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων ΕΕΔ (Β' τρίμηνο 2011)

2.3.1 Συμπεράσματα

Ανακεφαλαιώνοντας τα παραπάνω, βάσει των εμπειρικών στοιχείων της ΕΕΔ, τα βασικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης και της ανεργίας, όπως αυτή διαμορφώνεται υπό την ύφεση της ελληνικής οικονομίας είναι τα εξής:

1. Η ύφεση της ελληνικής οικονομίας έχει τεράστιες αρνητικές συνέπειες στην απασχόληση, οι οποίες όχι μόνο υπερβαίνουν κατά πολύ τις αναμενόμενες, αλλά είναι πρωτόγνωρες ως προς την έντασή τους τουλάχιστον σε εθνικό επίπεδο. Κατά την περίοδο 2008-2011, η συνολική απασχόληση μειώθηκε κατά 425.800 άτομα, δηλαδή ποσοστιαία μείωση ίση με 9,3%.
2. Σε όλες τις επιμέρους κατηγορίες που εξετάζονται η θέση των γυναικών είναι περίπου δύο φορές χειρότερη από εκείνη των ανδρών. Ωστόσο πρέπει να τονιστεί ότι η κρίση στην αγορά εργασίας, λόγω του καθολικού χαρακτήρα που απέκτησε, έπληξε κατά κύριο λόγο εκείνες τις ομάδες που μέχρι πρότινος ήταν καλύτερα ενταγμένες στην αγορά εργασίας. Όπως θα φανεί στα επόμενα, παρά το γεγονός ότι το ποσοστό ανεργίας των γυναικών παραμένει αρκετά υψηλότερα από εκείνο των ανδρών, η μείωση της απασχόλησης των ανδρών ήταν εντονότερη και αφορά τις μεσαίες ηλικιακές ομάδες.
3. Από την εξέλιξη των ετήσιων ρυθμών μεταβολής προκύπτει ότι τόσο η μείωση της απασχόλησης, όσο και η αύξηση της ανεργίας είναι επιταχυνόμενες. Κατά συνέπεια, εάν δεν ληφθούν άμεσα εκτεταμένα μέτρα ανάσχεσης της τάσης μείωσης της απασχόλησης και αύξησης της ανεργίας η κατάσταση της απασχόλησης στην Ελλάδα θα επιδεινωθεί περαιτέρω κατά τα επόμενα χρόνια, ακόμα και εάν παρατηρηθεί οικονομική ανάκαμψη στο άμεσο μέλλον.
4. Από τα εμπειρικά στοιχεία, φαίνεται ότι έχει ενεργοποιηθεί μια δεύτερη φάση προσαρμογής της αγοράς εργασίας, η οποία σηματοδοτεί την υποχώρηση ακόμα και εκείνων των στοιχείων που συγκρατούσαν κάπως την άνευ ελέγχου επιδείνωση της κατάστασης της αγοράς εργασίας.
5. Κατά την διάρκεια της παρούσας ύφεσης η μεταποίηση και οι κατασκευές παρουσιάζουν τις μεγαλύτερες μειώσεις. Το πλέον ανησυχητικό είναι ότι ο ρυθμός μείωσης της απασχόλησης είναι επιταχυνόμενος. Η μείωση της απασχόλησης στην μεταποίηση αφορά πλέον το σύνολο των επιμέρους κλάδων, δηλαδή ακόμα και εκείνους (α) που παρουσιάζουν μια διαχρονική δυναμικότητα και είχαν καταφέρει να διατηρήσουν ή και να αυξήσουν την απασχόληση κατά τα δύο πρώτα χρόνια της ύφεσης, (β) παρουσιάζουν θετικές εξαγωγικές επιδόσεις. Αντίστοιχα, ήδη «προβληματικοί» κλάδοι, οι οποίοι όμως από άποψη μεγέθους είναι εξαιρετικά σημαντική για την απασχόληση, αντιμετωπίζουν άμεσα το ενδεχόμενο κατάρρευσης (π.χ. κλωστοϋφαντουργία, παραγωγή ειδών ένδυσης).
6. Οι υπηρεσίες εμφανίζουν σημαντικές απώλειες, σε σχέση, όμως, με τις αντίστοιχες μεταβολές στην μεταποίηση και τις κατασκευές εμφανίζουν μια σχετική «αντοχή» υπό την έννοια ότι η περιστολή της απασχόλησης είναι μικρότερη. Σε γενικές γραμμές, η εικόνα που διαμορφώνεται στις υπηρεσίες είναι ότι σε εκείνους τους κλάδους που χαρακτηρίζονται από μεγαλύτερο βαθμό τεχνολογικής εξάρτησης (π.χ. τηλεπικοινωνίες, προγραμματισμός Υ/Η, πληροφορίες κ.ο.κ.) η απασχόληση

είτε μειώθηκε σε μικρό βαθμό, είτε αυξήθηκε, εικόνα η οποία όμως ανατρέπεται από τις εξελίξεις μεταξύ 2010 -2011 . Αντίθετα, σε κλάδους όπου η ανειδίκευτη ή η χαμηλής ειδίκευσης εργασία είναι κυρίαρχη η απασχόληση παρουσίασε σημαντική υποχώρηση. Το πρόβλημα στην προκειμένη είναι ότι οι κλάδοι που απασχολούν ανειδίκευτη ή χαμηλής ειδίκευσης εργασίας είναι και οι μαζικότεροι των υπηρεσιών

7. Η κύρια μείωση της απασχόλησης προέρχεται από τον ιδιωτικό τομέα (82% των συνολικών απωλειών). Ωστόσο, το μέτρο της εφεδρείας, σε συνδυασμό με το «πάγωμα» των προσλήψεων στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, αναμένεται να ασκήσει επιπλέον καθοδικές πιέσεις
8. Ο λόγος εργαζόμενων προς εργοδότες αυξήθηκε κατά την περίοδο 2008-2011. Έτσι ενώ το 2008 σε κάθε εργοδότη αντιστοιχούσαν 7,8 μισθωτοί, η αντίστοιχη αναλογία το 2011 είχε διαμορφωθεί στο 8,1. Φαίνεται δηλαδή ότι η κρίση έχει ενεργοποιήσει και μια διαδικασία πόλωσης των επιχειρήσεων πλήττοντας περισσότερο τις μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις
9. Οι μεγαλύτερες απώλειες καταγράφονται στις επιχειρήσεις μεσαίου μεγέθους και ειδικότερα σε εκείνες της επιχείρησης που απασχολούν από 11 έως 49 άτομα προσωπικό. Μικρότερες μειώσεις εμφανίζουν οι πολύ μικρές επιχειρήσεις (έως 10 άτομα προσωπικό) και οι μεγάλες επιχειρήσεις (άνω των 50 ατόμων προσωπικό). Κατά συνέπεια, οι περισσότεροι εκτεθειμένες επιχειρήσεις στην κρίση είναι οι μεσαίου μεγέθους
10. Ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο, είναι σαφές ότι η μείωση της απασχόλησης αφορά κυρίως τα άτομα μέσης και χαμηλής εκπαίδευσης, ενώ οι κάτοχοι πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζουν μια σχετική αντοχή με την έννοια ότι πλήττονται λιγότερο
11. Η ύφεση πλήττει το σύνολο των ηλικιακών ομάδων, γεγονός που μεταβάλλει και την ηλικιακή κατανομή των ανέργων εις βάρος των μεσαίων ηλικιακά ομάδων. Το φαινόμενο είναι εντονότερο στην περίπτωση των ανδρών, γεγονός που αυξάνει τους κοινωνικούς κινδύνους της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού.
12. Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι υψηλότερο από εκείνο των ανδρών.
13. Το ποσοστό ανεργίας των νεότερων είναι υψηλότερο από εκείνο των μεγαλύτερων σε ηλικία.
14. Οι άγαμοι και οι χήροι/ες-διαζευγμένοι-ες, εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας από τους έγγαμους-ες. Το γεγονός ότι αυτές οι διαφορές συντηρούνται και στις μεγαλύτερες ηλικίες κάτι που καταδεικνύει ότι οι μονογονεϊκές οικογένειες αντιμετωπίζουν υψηλότερο κίνδυνο ανεργίας απ' ότι η «τυπική» μορφή οικογένειας.
15. Το ποσοστό ανεργίας των ομάδων του πληθυσμού με υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο είναι χαμηλότερο από εκείνο των ομάδων με χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο.
16. Αξίζει όμως να σημειωθεί ότι το ποσοστό ανεργίας των αποφοίτων σχολών ανώτερης τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης είναι υψηλότερο από εκείνο των αποφοίτων μέσης εκπαίδευσης, φαινόμενο που χαρακτηρίζει παραδοσιακά την ελ-

ληνική αγορά εργασίας, καταδεικνύει την μειωμένη αξιοπιστία της τεχνικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα.

17. Τα παραπάνω χαρακτηριστικά επιδρούν σωρευτικά. Με άλλα λόγια, το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας στον πληθυσμό εμφανίζουν οι νέες γυναίκες, με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, που είναι άγαμες. Αντίθετα, τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας εμφανίζουν οι μεγαλύτερης ηλικίας άνδρες, υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου που είναι παντρεμένοι.
18. Περίπου ένας στους δύο άνεργους είναι μακροχρόνια άνεργος, δηλαδή άνεργος πάνω από 12 μήνες. Το ποσοστό αυτό είναι ελαφρώς χαμηλότερο από εκείνο του 2008, λόγω της συνεχούς τροφοδότησης της ανεργίας από νέους άνεργους.
19. Ένας στους δύο άνεργους είναι ηλικίας έως 35 ετών και το 37,5% είναι ηλικίας έως 29 ετών. Λόγω της ύφεσης η αναλογία των νέων σε ηλικία ανέργων στο σύνολο των ανέργων έχει υποχωρήσει, αυτό όμως οφείλεται στην ταχύτερη αύξηση του αριθμού των ανέργων μεγαλύτερης ηλικίας (άνω των 35 ετών).
20. Η ανεργία στην Ελλάδα είναι σχεδόν αποκλειστικά ακούσια. Μόλις το 6,7% των ανέργων έχει απορρίψει πρόταση για εργασία.
21. Η συντριπτική πλειονότητα των ανέργων δεν έχει παρακολουθήσει κανένα πρόγραμμα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.
22. Παρατηρείται σημαντική μείωση των νέων ανέργων, δηλαδή των ανέργων που δεν είχαν εργαστεί στο παρελθόν, η οποία οφείλεται αποκλειστικά στην σημαντική αύξηση των απολύσεων λόγω της ύφεσης, οι οποίες τροφοδότησαν την ανεργία με πολύ υψηλότερο ρυθμό απ' ότι η φυσική αύξηση του εργατικού δυναμικού.
23. Η συντριπτική πλειονότητά των ανέργων που είχαν εργαστεί στο παρελθόν, είχαν απασχοληθεί ως μισθωτοί. Ιδιαίτερα ανησυχητικό είναι το γεγονός ότι μεγάλο ποσοστό αυτών των ανέργων απασχολούνταν ως ειδικευμένοι τεχνίτες, ως χειριστές μηχανημάτων σε βιομηχανικές εγκαταστάσεις ή ασκούσε επιστημονικά/καλλιτεχνικά επαγγέλματα.
24. Οι περισσότεροι από τους άνεργους με προηγούμενη εργασιακή εμπειρία προέρχεται από τους κλάδους του εμπορίου, της μεταποίησης, της κατασκευής και τα ξενοδοχεία-εστιατόριο.

3 Διερεύνηση αναγκών αναπροσδιορισμού των ΕΠΑ - Στατιστική ανάλυση των χαρακτηριστικών διατήρησης της απασχόλησης στη βάση του Δείκτη Συγκριτικής Μεταβολής Απασχόλησης (2010-2011)

3.1 Εισαγωγή

Τα χρονικά περιθώρια της μελέτης δεν επέτρεψαν την ανάπτυξη οικονομετρικού υποδείγματος που να συσχετίζει και τις τρεις μεταβλητές. Συνεπώς, οι κατανομές αφορούν είτε την σχέση ηλικιακής ομάδας – κλαδικής κατανομής της απασχόλησης, είτε τη σχέση ηλικιακής ομάδας – εκπαιδευτικού επιπέδου.

Για την εκτίμηση των κύριων μεγεθών διαμορφώθηκε ο Δείκτης Συγκριτικής Μεταβολής της Απασχόλησης. Η γενική μορφή του δείκτη παίρνει της εξής γενική μορφή:

$$\Sigma MA_i^{sex} = \frac{\frac{Sect_i^{sex} - Sect_{i-1}^{sex}}{Sect_{i-1}^{sex}}}{\frac{\Sigma empl_i^{sex} - \Sigma empl_{i-1}^{sex}}{\Sigma empl_{i-1}^{sex}}}$$

Όπου: sex: το φύλο, με m = άνδρας, f = γυναίκα, t = σύνολο
sect: η απασχόληση στον κλάδο
Σempl: η απασχόληση στο σύνολο της οικονομίας

Για λόγους συντομίας, στους πίνακες χρησιμοποιείται η εξής κωδικοποίηση:

ΔMA(totec): αποτυπώνει την συγκριτική μεταβολή της απασχόλησης στον μονοψήφιο ή διψήφιο κλάδο, σε σχέση με την μεταβολή της απασχόλησης στο σύνολο της οικονομίας.

ΔMA(sect): αποτυπώνει την μεταβολή της απασχόλησης στον διψήφιο κλάδο, σε σχέση με τη μεταβολή της απασχόλησης στο σύνολο του μονοψήφιου κλάδου.

ΔMA(totec-sex): αποτυπώνει την μεταβολή της απασχόλησης του φύλου στον κλάδο, σε σχέση με την συνολική μεταβολή της απασχόλησης στο σύνολο της οικονομίας.

ΔMA (tsex): αποτυπώνει την μεταβολή της απασχόλησης του φύλου στον κλάδο, σε σχέση με την μεταβολή της απασχόλησης του φύλου στο σύνολο της οικονομίας.

3.2 Ανάλυση των χαρακτηριστικών διατήρησης της απασχόλησης ανά κλάδο – Μεταβολές απασχόλησης κατά κλάδο (2010-2011)

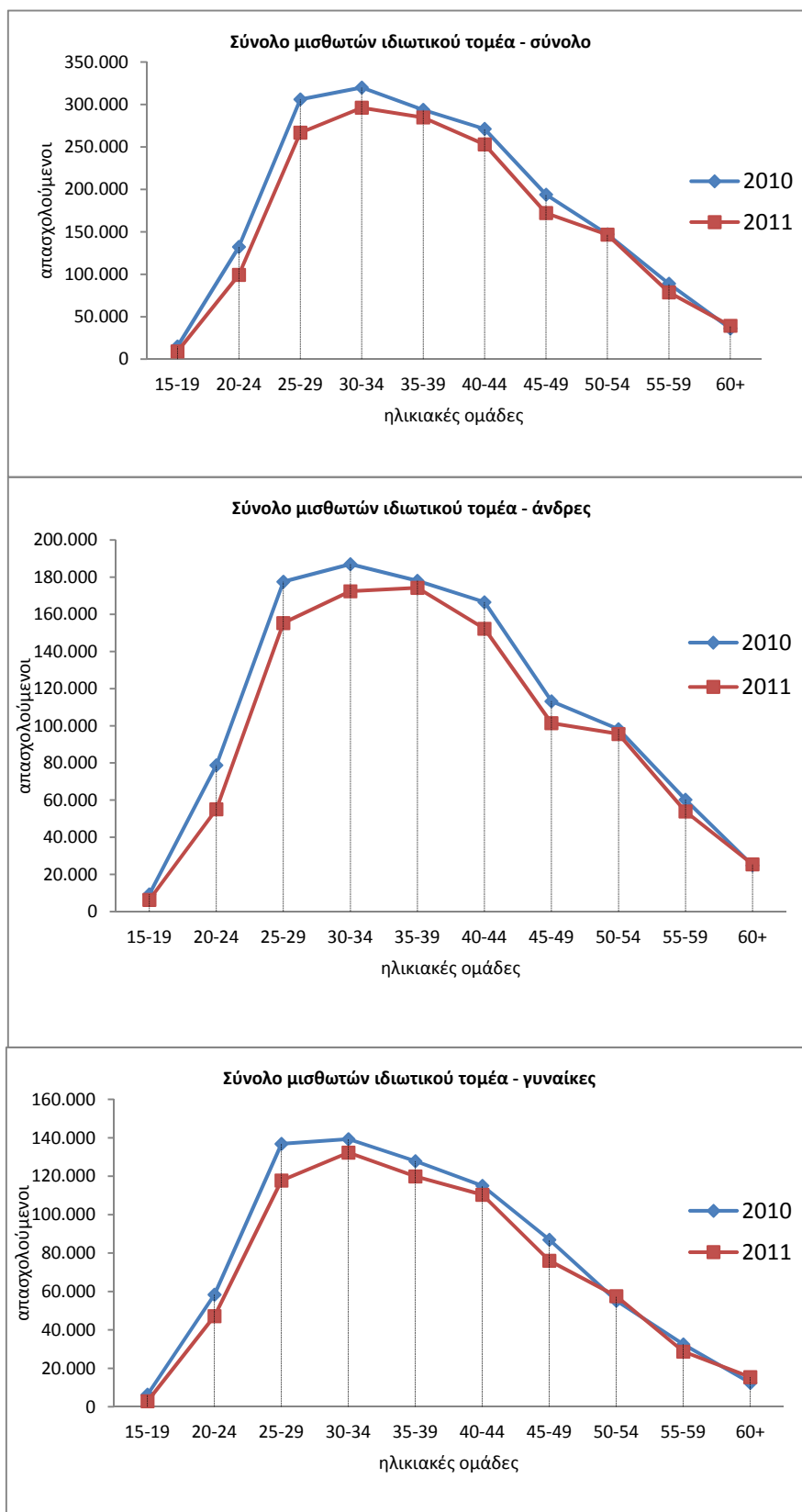
3.2.1 Σύνολο

Ως προς την γενική εξέλιξη της απασχόλησης (Πίνακας 34 στήλη totetec-sex):

- Η μείωση της απασχόλησης των ανδρών είναι συγκριτικά μεγαλύτερη από τη μείωση της απασχόλησης των γυναικών. Ειδικότερα, οι άνδρες εργαζόμενοι μειώθηκαν κατά 5,3% περισσότερο του συνολικού μέσου όρου, ενώ οι γυναίκες απασχολούμενες μειώθηκαν κατά 7,3% λιγότερο από την αντίστοιχη μείωση του εθνικού μέσου όρου.

Βάσει των τιμών του Δείκτη ΣΜΑ, οι μονοψήφιοι κλάδοι που εμφανίζουν την υψηλότερη μείωση της απασχόλησης είναι οι κλάδοι (Πίνακας 33):

- ΣΤ. Κατασκευές: μείωση 143,9% υψηλότερη από το μέσο όρο της οικονομίας,
- Ι. Ενημέρωση και Επικοινωνία: μείωση 108,6% υψηλότερη από το μέσο όρο της οικονομίας
- Γ. Μεταποίηση: μείωση 59,6% υψηλότερη από το μέσο όρο της οικονομίας,
- Τ. Δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών: μείωση 46,6% υψηλότερη από το μέσο όρο της οικονομίας,
- Μ. Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες: μείωση 44,5% υψηλότερη της οικονομίας,
- Ο. Εκπαίδευση: μείωση 30,9% υψηλότερη από το σύνολο της οικονομίας.



Διάγραμμα 3: Ηλικιακή κατανομή απασχόλησης στο σύνολο του αστικού ιδιωτικού τομέα

Πίνακας 33: Συγκριτικός Δείκτης Μεταβολής της Απασχόλησης στην οικονομία [ΣΔΜΑ(totec)], μισθωτοί στον ιδιωτικό τομέα, μονοψήφιοι κλάδοι

Γ. ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	1,596
ΣΤ. ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	2,439
Ζ. ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ. ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ	0,455
Η. ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ	0,280
Θ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙ	0,470
Ι. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	2,086
Κ. ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	0,327
Μ. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤ	1,445
Ν. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	-1,400
Ο. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	1,309
Π. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	0,798
Ρ. ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	-0,593
Σ. ΆΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	-0,550
Τ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ	1,466
ΣΥΝΟΛΟ	1,000

Πίνακας 34: Συγκριτικός Δείκτης Μεταβολής της Απασχόλησης ανά φύλο σε σχέση με την μεταβολή του συνόλου της απασχόλησης [ΣΔΜΑ(totec-sex)], και σε σχέση με την μεταβολή του φύλου στο σύνολο της οικονομίας [ΣΔΜΑ(tsex)]

	ΑΝΔΡΕΣ		ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
	(totec-sex)	(tsex)	(totec-sex)	(tsex)
Γ. ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	1,446	1,373	2,011	2,169
ΣΤ. ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	2,496	2,370	0,915	0,988
Ζ. ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ. ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ	0,215	0,204	0,717	0,773
Η. ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ	0,321	0,305	0,078	0,084
Θ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΟΣ...	0,283	0,269	0,656	0,708
Ι. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	3,295	3,130	0,056	0,060
Κ. ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	0,271	0,258	0,386	0,416
Μ. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤ	1,782	1,692	1,209	1,304
Ν. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	-3,559	-3,380	0,286	0,309
Ο. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	0,458	0,435	1,580	1,705
Π. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΜΕΡΙΜΝΑΣ	-1,337	-1,269	1,271	1,371
Ρ. ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	-1,343	-1,275	0,273	0,294
Σ. ΆΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	1,625	1,543	-1,557	-1,680
Τ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ	2,231	2,119	1,424	1,536
ΣΥΝΟΛΟ	1,053	1,000	0,927	1,000

3.2.2 Μεταποίηση

Γενικά σχόλια

Η μείωση της μισθωτής απασχόλησης στην μεταποίηση στον ιδιωτικό τομέα την περίοδο 2010-2011 έφτασε τις 49.000, έναντι αντίστοιχης μείωσης 20.000 την προηγούμενη χρονιά (Σφάλμα! Το αρχείο προέλευσης της αναφοράς δεν βρέθηκε.).

Η κύρια μεταβολή προήλθε από την μείωση της απασχόλησης των ηλικιακών ομάδων 25-29 ετών και 45-49 ετών (Διάγραμμα 4 Σφάλμα! Το αρχείο προέλευσης της αναφοράς δεν βρέθηκε.). Αθροιστικά, οι απώλειες αυτών των δύο ηλικιακών ομάδων φτάνουν τις 25.000, δηλαδή ισούται με 51,3% της συνολικής μείωσης.

Επίσης σημαντικές είναι οι μειώσεις στις ηλικιακές ομάδες άνω των 35 ετών οι οποίες αθροιστικά φτάνουν τις 24.000, δηλαδή ισούται με το 48,3% της συνολικής μείωσης.

Η γυναικεία απασχόληση στην μεταποίηση μειώθηκε με πολλαπλάσιο ρυθμό από την απασχόληση των ανδρών.

Η μείωση της γυναικείας μισθωτής εργασίας φτάνει το 17,8%, έναντι μείωσης 12,8% των ανδρών. Ωστόσο, λόγω της υπερ-εκπροσώπησης των ανδρών στον κλάδο, σε απόλυτα νούμερα η μείωση της απασχόλησης προήλθε κυρίως από τους άνδρες (-33.000, έναντι -16.000 στις γυναίκες).

Σε απόλυτα μεγέθη, η μείωση της απασχόλησης στους άνδρες αφορά κυρίως τις ηλικιακές ομάδες 40-49 ετών (45,8% της μείωσης των ανδρών) και 25-29 ετών (31,5% της μείωσης των ανδρών). Η μείωση της γυναικείας μισθωτής απασχόλησης αφορά κυρίως την ηλικιακή ομάδα 45-49 ετών (27% της μείωσης γυναικών) και την ηλικιακή ομάδα 30-34 ετών (25,2% της μείωσης των γυναικών).

Σε σχετικά μεγέθη (ποσοστιαία μείωση), τα μεγαλύτερα ποσοστά μείωσης στους άνδρες προσδιορίζονται στις ηλικιακές ομάδες 20-24 ετών (-39,2%), 25-29 ετών (-27,6%) και 45-49 ετών (-28,7%). Στις γυναίκες η μειώσεις αφορούν κυρίως της ηλικιακές ομάδες 20-24 ετών (-59,9%), 45-49 ετών (-28,5%) και 30-34 ετών (-23,3%).

Το κύριο συμπέρασμα είναι ότι η απασχόληση στην μεταποίηση αντιμετωπίζει καθολική κρίση που δεν περιορίζεται σε ομάδες εργαζομένων με «ειδικά χαρακτηριστικά», αλλά επεκτείνεται στο μέσο εργαζόμενο, δηλαδή μισθωτούς που μέχρι πρότινος θεωρούταν ότι είναι ενταγμένοι στην αγορά εργασίας.

Πίνακας 35: Εξέλιξη της απασχόλησης στην μεταποίηση, ανά ηλικιακή ομάδα και φύλο

	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
	Σύνολο			Άνδρες			Γυναίκες		
15-19	2.487	971	692	1.842	613	692	644	358	0
20-24	21.790	15.628	8.567	17.546	11.160	6.776	4.243	4.468	1.792
25-29	55.236	46.979	35.652	42.480	37.289	26.984	12.756	9.690	8.667
30-34	56.569	57.344	50.267	40.857	39.633	36.689	15.711	17.711	13.578
35-39	60.498	57.506	54.279	43.374	41.830	40.869	17.124	15.676	13.410
40-44	55.368	57.335	53.611	40.825	44.082	38.541	14.543	13.254	15.070
45-49	49.992	48.477	34.590	33.718	32.911	23.455	16.275	15.566	11.135
50-54	36.494	39.228	37.784	25.729	29.214	29.343	10.765	10.014	8.441
55-59	19.132	16.980	15.534	15.789	12.634	12.547	3.344	4.345	2.986
60+	9.802	6.712	7.039	8.434	5.774	6.515	1.368	937	524
Σύνολο	367.368	347.160	298.015	270.594	255.140	222.411	96.773	92.019	75.603

	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Ποσοστιαία μεταβολή									
	Σύνολο			Άνδρες			Γυναίκες		
15-19	-61,0	-28,7		-66,7	12,9		-44,4	-100,0	
20-24	-28,3	-45,2		-36,4	-39,3		5,3	-59,9	
25-29	-14,9	-24,1		-12,2	-27,6		-24,0	-10,6	
30-34	1,4	-12,3		-3,0	-7,4		12,7	-23,3	
35-39	-4,9	-5,6		-3,6	-2,3		-8,5	-14,5	
40-44	3,6	-6,5		8,0	-12,6		-8,9	13,7	
45-49	-3,0	-28,6		-2,4	-28,7		-4,4	-28,5	
50-54	7,5	-3,7		13,5	0,4		-7,0	-15,7	
55-59	-11,2	-8,5		-20,0	-0,7		29,9	-31,3	
60+	-31,5	4,9		-31,5	12,8		-31,5	-44,1	
Σύνολο	-5,5	-14,2		-5,7	-12,8		-4,9	-17,8	
Απόλυτη μεταβολή									
	Σύνολο			Άνδρες			Γυναίκες		
15-19	-1.516	-279		-1.229	79		-286	-358	
20-24	-6.162	-7.061		-6.386	-4.384		225	-2.676	
25-29	-8.257	-11.327		-5.191	-10.305		-3.066	-1.023	
30-34	775	-7.077		-1.224	-2.944		2.000	-4.133	
35-39	-2.992	-3.227		-1.544	-961		-1.448	-2.266	
40-44	1.967	-3.724		3.257	-5.541		-1.289	1.816	
45-49	-1.515	-13.887		-807	-9.456		-709	-4.431	
50-54	2.734	-1.444		3.485	129		-751	-1.573	
55-59	-2.152	-1.446		-3.155	-87		1.001	-1.359	
60+	-3.090	327		-2.660	741		-431	-413	
Σύνολο	-20.208	-49.145		-15.454	-32.729		-4.754	-16.416	

Ανάλυση ανά κλάδο

Ως προς τις εξελίξεις στους σημαντικότερους κλάδους, από τον Πίνακα 36, προκύπτει ότι οι κλάδοι με τις μεγαλύτερες απώλειες είναι οι:

- Εκτυπώσεις και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων: μείωση 181,6% υψηλότερη από το μέσο όρο της μεταποίησης και 349,4% υψηλότερη από το μέσο όρο της οικονομίας.

Ο κλάδος απασχολούσε το 2011 περίπου 12,5 χιλιάδες μισθωτούς, έναντι 21 χιλιάδων το 2010. Από άποψη μεγέθους αποτελεί έναν μεγάλο κλάδο της μεταποίησης συγκεντρώνοντας το 4,2% του συνόλου των μισθωτών της μεταποίησης.

Όπως θα δούμε παρακάτω, οι απώλειες των γυναικών ήταν εντονότερες των ανδρών με αποτέλεσμα η γυναικεία απασχόληση να περιοριστεί το 27% των μισθωτών του κλάδου το 2011, έναντι 39,5% το 2009.

- Βιομηχανία δέρματος και δερμάτων ειδών: μείωση 180,1% υψηλότερη από το μέσο όρο της μεταποίησης και 347,0% υψηλότερη από το μέσο όρο της οικονομίας.

Ο κλάδος απασχολούσε το 2011 περίπου 2 χιλιάδες μισθωτούς, έναντι 3,7 χιλιάδων το 2010. Από άποψη μεγέθους αποτελεί έναν μικρό κλάδο της μεταποίησης συγκεντρώνοντας το 0,7% του συνόλου των μισθωτών της μεταποίησης.

- Κατασκευή ειδών ένδυσης: μείωση 162,1% υψηλότερη από το μέσο όρο της μεταποίησης και 318,3% υψηλότερη από το μέσο όρο της οικονομίας.

Ο κλάδος απασχολούσε το 2011 περίπου 14 χιλιάδες μισθωτούς, έναντι 22,4 χιλιάδων το 2010 και 29,3 χιλιάδων το 2009. Από άποψη μεγέθους αποτελεί ένα μεγάλο κλάδο, ο οποίος λόγω της ύφεσης εμφανίζει χαρακτηριστικά κατάρρευσης. Το

2009 συγκέντρωνε το 7,9% των μισθωτών της μεταποίησης, το 2011 είχε περιοριστεί το 4,7%.

Ο συγκεκριμένος κλάδος εμφανίζει την υψηλότερη συγκέντρωση γυναικών μισθωτών, από οποιοδήποτε άλλο κλάδο της βιομηχανίας. Ωστόσο, η μείωση της απασχόλησης έπληξε συγκριτικά περισσότερο τους άνδρες, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να αυξηθούν από το 43% των μισθωτών του κλάδου το 2009, στο 52,7% το 2011.

- Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων: μείωση 92,6% υψηλότερη από το μέσο όρο της μεταποίησης και 207,3% υψηλότερη από το μέσο όρο της οικονομίας.

Ο κλάδος απασχολούσε το 2011 περίπου 24 χιλιάδες μισθωτούς, έναντι 33 χιλιάδων το 2010. Από άποψη μεγέθους αποτελεί ένα μεγάλο κλάδο, συγκεντρώνοντας το 8% των μισθωτών της μεταποίησης. Η συγκέντρωση των ανδρών μισθωτών στον κλάδο είναι υψηλή. Έτσι, παρά το γεγονός ότι η γυναικεία απασχόληση μειώθηκε αναλογικά περισσότερο για τις γυναίκες, οι περισσότερες από τις απώλειες θέσεων εργασίας αφορούσαν άνδρες εργαζομένους.

- Παραγωγή άλλων μη μεταλλικών ορυκτών προϊόντων: μείωση 90,1% υψηλότερη από το μέσο όρο της μεταποίησης και 203,4% υψηλότερη από το μέσο όρο της οικονομίας. Σημαντικό τμήμα της απασχόλησης στον κλάδο βρίσκεται στις επιχειρήσεις παραγωγής οικοδομικών υλικών. Κατά συνέπεια, η μείωση της απασχόλησης συνδέεται στενά με την περιστολή της οικοδομικής δραστηριότητας.

Ο κλάδος απασχολούσε το 2011 περίπου 15,5 χιλιάδες μισθωτούς, έναντι 21 χιλιάδων το 2010 και 26 χιλιάδων το 2009. Από άποψη μεγέθους αποτελεί ένα μεγάλο κλάδο, συγκεντρώνοντας το 5,2% των μισθωτών της μεταποίησης

- Παραγωγή βασικών φαρμακευτικών προϊόντων και φαρμακευτικών σκευασμάτων: μείωση 66,6% υψηλότερη από το μέσο όρο της μεταποίησης και 165,8% υψηλότερη από το μέσο όρο της οικονομίας.

Ο κλάδος απασχολούσε το 2011 περίπου 12 χιλιάδες μισθωτούς, έναντι 16 χιλιάδων το 2010. Από άποψη μεγέθους αποτελεί έναν μεγάλο κλάδο της βιομηχανίας συγκεντρώνοντας το 4,1% του συνόλου των μισθωτών της μεταποίησης. Η σημασία του για την βιομηχανία είναι σημαντική αφενός λόγω των σημαντικών εξαγωγικών του επιδόσεων, αφετέρου λόγω του γεγονότος ότι αποτελεί έναν από τους πιο προηγμένους κλάδους της βιομηχανίας.

Ανάλυση κατά φύλο

Άνδρες

Ως προς τους **άνδρες**, το κύριο χαρακτηριστικό είναι η μείωση της απασχόλησης, εκτός των ηλικιών 25-29 ετών και 45-49 ετών, επεκτείνεται και στην ηλικιακή ομάδα 44-45 ετών.

Οι μεγαλύτερες απώλειες της απασχόλησης των ανδρών (Πίνακας 37**Σφάλμα! Το αρχείο προέλευσης της αναφοράς δεν βρέθηκε.**, στήλη tsect-sex), σημειώθηκαν στους κλάδους:

- Κατασκευή ειδών ένδυσης: η απασχόληση των ανδρών μειώθηκε κατά 214,6% περισσότερο, σε σχέση με τη μείωση της απασχόλησης των ανδρών στην μεταποίηση.

Ο κλάδος απασχολούσε το 2011 περίπου 6,6 χιλιάδες μισθωτούς, έναντι 11 χιλιάδων το 2010 και 16,7 χιλιάδων το 2009. Από άποψη μεγέθους αποτελεί ένα μεσαίο κλάδο, ο οποίος λόγω της ύφεσης εμφανίζει χαρακτηριστικά κατάρρευσης. Το 2009 συγκέντρωνε το 6,2% των ανδρών μισθωτών της μεταποίησης, το 2011 είχε περιοριστεί το 3%

- Βιομηχανία δέρματος: η απασχόληση των ανδρών μειώθηκε κατά 180,4% περισσότερο απ' ότι η μείωση της απασχόλησης των ανδρών στη μεταποίηση,

Ο κλάδος απασχολούσε το 2011 περίπου 1.500 μισθωτούς, έναντι 2,5 χιλιάδων το 2010. Αποτελεί έναν μικρό κλάδο που συγκεντρώνει μόλις το 0,7% των ανδρών μισθωτών στην μεταποίηση.

- Εκτυπώσεις και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων: η απασχόληση των ανδρών μειώθηκε κατά 161,4% περισσότερο απ' ότι η μείωση της απασχόλησης των ανδρών στη μεταποίηση.

Ο κλάδος απασχολούσε το 2011 περίπου 9 χιλιάδες άνδρες μισθωτούς, έναντι 14 χιλιάδων το 2010. Στο σύνολο της μεταποίησης αποτελεί έναν μεσαίου μεγέθους κλάδο που το 2011 συγκέντρωνε το 4,1% των ανδρών μισθωτών της μεταποίησης.

- Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα: η απασχόληση των ανδρών μειώθηκε κατά 132,3% περισσότερο απ' ότι η μείωση της απασχόλησης των ανδρών στη μεταποίηση

Ο κλάδος απασχολούσε το 2011 περίπου 22 χιλιάδες μισθωτούς, έναντι 31 χιλιάδων το 2010. Από άποψη μεγέθους αποτελεί έναν από τους μεγαλύτερους κλάδους της βιομηχανίας συγκεντρώνοντας το 9,8% του συνόλου των ανδρών μισθωτών της μεταποίησης

- Κατασκευή μηχανημάτων και ειδών εξοπλισμού: η απασχόληση των ανδρών μειώθηκε κατά 113,0% περισσότερο απ' ότι η μείωση της απασχόλησης των ανδρών στη μεταποίηση

Ο κλάδος απασχολούσε το 2011 περίπου 6 χιλιάδες μισθωτούς, έναντι 8,3 χιλιάδων το 2010. Από άποψη μεγέθους αποτελεί έναν μεσαίο κλάδο της βιομηχανίας συγκεντρώνοντας το 2,7% του συνόλου των ανδρών μισθωτών της μεταποίησης.

- Παραγωγή άλλων μη μεταλλικών ορυκτών προϊόντων: η απασχόληση των ανδρών μειώθηκε κατά 105,7% περισσότερο απ' ότι η μείωση της απασχόλησης των ανδρών στη μεταποίηση,

Ο κλάδος απασχολούσε το 2011 περίπου 14 χιλιάδες μισθωτούς, έναντι 19,5 χιλιάδων το 2010 και 24 χιλιάδες το 2009. Από άποψη μεγέθους αποτελεί έναν μεγάλο κλάδο της βιομηχανίας συγκεντρώνοντας το 6,5% του συνόλου των ανδρών μισθωτών της μεταποίησης. Η μείωση της απασχόλησης στον κλάδο είναι σημαντική και την περίοδο 2009-2011 φτάνει το 40,3% (-9,6 χιλιάδες μισθωτοί).

- Κατασκευή επίπλων: η απασχόληση των ανδρών μειώθηκε κατά 50,0% περισσότερο απ' ότι η μείωση της απασχόλησης των ανδρών στη μεταποίηση.

Ο κλάδος απασχολούσε το 2011 περίπου 12 χιλιάδες μισθωτούς, έναντι 15 χιλιάδων το 2010 και 18 χιλιάδες το 2009. Από άποψη μεγέθους αποτελεί έναν μεγάλο κλάδο

της βιομηχανίας συγκεντρώνοντας το 5,5% του συνόλου των ανδρών μισθωτών της μεταποίησης. Η μείωση της απασχόλησης στον κλάδο είναι σημαντική και την περίοδο 2009-2011 φτάνει το 33,4% (-6 χιλιάδες άνδρες μισθωτοί)

Γυναίκες

Ως προς τις **γυναίκες**, η κύρια μείωση προήλθε από τις ηλικιακές ομάδες 30-34 ετών και 45-49 ετών.

Η μείωση στην απασχόληση των γυναικών στην μεταποίηση, είναι η υψηλότερη συγκριτικά με τους άλλους μονοψήφιους κλάδους της οικονομίας, όντας κατά 116,9% υψηλότερη απ' ότι στο σύνολο της οικονομίας.

Η σχετικές μειώσεις της γυναικείας απασχόλησης στην μεταποίηση εμφανίζονται να παίρνουν υψηλές τιμές σε περισσότερους κλάδους, συγκριτικά με τις αντίστοιχες μεταβολές της ανδρικής απασχόλησης. Ωστόσο, σε ορισμένες περιπτώσεις οι υψηλές μεταβολές οφείλονται περισσότερο στο εξαιρετικά μικρό απόλυτο μέγεθος της γυναικείας μισθωτής εργασίας. Για αυτό το λόγο, στη συνέχεια, θα αναφερθούμε μόνο σε κλάδους που παρουσιάζουν σχετικά υψηλή μείωση της γυναικείας απασχόλησης, αλλά ταυτόχρονα κατέχουν σχετικά σημαντική θέση για την γυναικεία απασχόληση στην μεταποίηση (άνω του 1%).

Βάσει των παραπάνω, οι μεγαλύτερες απώλειες της απασχόλησης των γυναικών (Πίνακας 37, στήλη tsect-sex) προήλθαν από τους κλάδους:

- Εκτυπώσεις και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων: η απασχόληση των γυναικών μειώθηκε κατά 192,6% περισσότερο απ' ότι η μείωση της απασχόλησης των γυναικών στη μεταποίηση.

Ο κλάδος απασχολούσε το 2011 περίπου 3,3 χιλιάδες μισθωτούς, έναντι 7 χιλιάδων το 2010 και 8,6 χιλιάδων το 2009. Από άποψη μεγέθους είναι ένας μεσαίου μεγέθους κλάδος, συγκεντρώνοντας το 4,5% των γυναικών μισθωτών της μεταποίησης.

- Κατασκευή προϊόντων από ελαστικό: η απασχόληση των γυναικών μειώθηκε κατά 103,7% περισσότερο απ' ότι η μείωση της απασχόλησης των γυναικών στη μεταποίηση.

Ο κλάδος απασχολούσε το 2011 περίπου 2 χιλιάδες μισθωτούς, έναντι 3 χιλιάδων το 2010 και 4 χιλιάδων το 2009. Αποτέλει έναν μικρού μεγέθους κλάδο, συγκεντρώνοντας το 2,7 των γυναικών μισθωτών της μεταποίησης.

- Κατασκευή ειδών ένδυσης: η απασχόληση των γυναικών μειώθηκε κατά 89,9% περισσότερο απ' ότι η μείωση της απασχόλησης των γυναικών στη μεταποίηση.

Ο κλάδος απασχολούσε το 2011 περίπου 7,4 χιλιάδες μισθωτούς, έναντι 11 χιλιάδων το 2010 και 12,6 χιλιάδων το 2009. Αποτελεί έναν μεγάλο κλάδο της μεταποίησης συγκεντρώνοντας το 9,8% των γυναικών μισθωτών της βιομηχανίας.

- Παραγωγή άλλων μη μεταλλικών ορυκτών προϊόντων: η απασχόληση των γυναικών μειώθηκε κατά 83,8% περισσότερο απ' ότι η μείωση της απασχόλησης των γυναικών στη μεταποίηση.

Ο κλάδος απασχολούσε το 2011 περίπου 1.100 γυναίκες μισθωτούς, έναντι 1.700 χιλιάδων το 2010 και 2.700 το 2009. Αποτελεί έναν μικρό κλάδο της μεταποίησης συγκεντρώνοντας το 1,6% των γυναικών μισθωτών της βιομηχανίας

- Βιομηχανία τροφίμων: η απασχόληση των γυναικών μειώθηκε κατά 50,0% περισσότερο απ' ότι η μείωση της απασχόλησης των γυναικών στη μεταποίηση.

Αποτελεί τον μεγαλύτερο κλάδο της μεταποίησης και τον σημαντικότερο από άποψης γυναικείας απασχόλησης. Το 2009 απασχολούσε περίπου 26 γυναίκες μισθωτούς, δηλαδή περίπου το 35% της γυναικείας μισθωτής απασχόλησης στην βιομηχανία. Το 2010, απασχολούσε 35 χιλιάδες γυναίκες μισθωτούς.

Το κυριότερο πρόβλημα σε σχέση με τον κλάδο, είναι ότι σχεδόν το σύνολο της μείωσης της απασχόλησης προέρχεται από τις γυναίκες μισθωτούς. Για την ακρίβεια, κατά την περίοδο 2010-2011 οι άνδρες απασχολούμενοι στον κλάδο αυξήθηκαν κατά 2.700 άτομα, ενώ οι γυναίκες μειώθηκαν κατά 9.500 άτομα.

3.2.3 Βασικές κατευθύνσεις της παρέμβασης στην μεταποίηση

Γενικές διαπιστώσεις

- Το κύριο συμπέρασμα που προκύπτει από την παραπάνω ανάλυση είναι ότι η κρίση της απασχόλησης στην μεταποίηση πλήττει, κυρίως, τον «μέσο» εργαζόμενο κάθε επιμέρους κλάδου.

Δηλαδή, η μείωση της απασχόλησης στην μεταποίηση πλήττει κυρίως τις ώριμες εργασιακά ηλικίες και στα δύο φύλα.

Στην περίπτωση των ανδρών, η μείωση της απασχόλησης των ηλικιακών ομάδων 44-45 ετών και 45-49 ετών δύναται να δημιουργήσει έντονα κοινωνικά προβλήματα στο μέτρο που αυτοί οι εργαζόμενοι συνεισφέρουν το κύριο εισόδημα του νοικοκυριού.

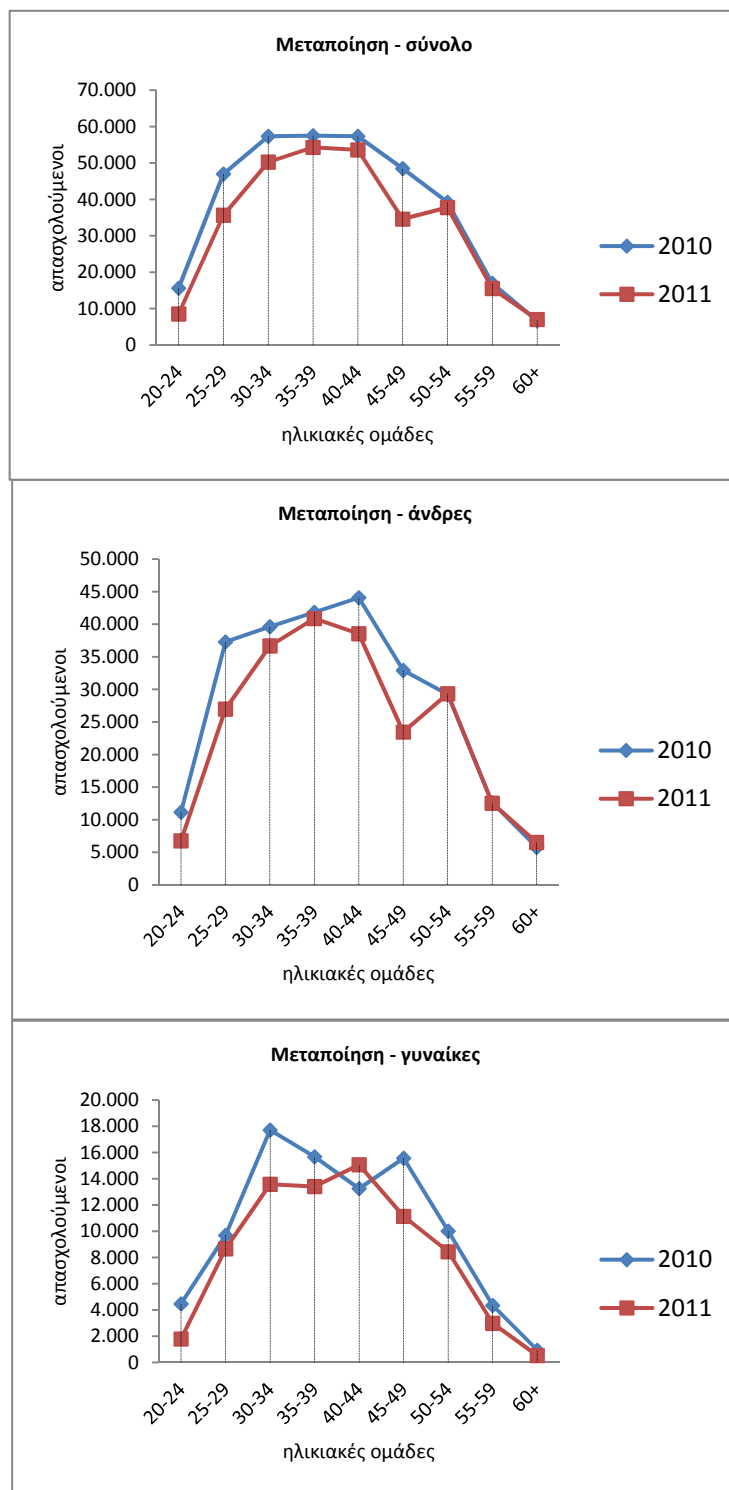
Το ίδιο ισχύει και για την περίπτωση των γυναικών. Οι ηλικίες που εμφανίζουν μεγαλύτερες απώλειες, είναι αυτές των 30-34 ετών, δηλαδή νέες σε ηλικία γυναικές, και 45-49 ετών.

- Βάσει των παραπάνω, η επίπτωση στο οικογενειακό εισόδημα κατά πάσα πιθανότητα είναι εκτεταμένη, δεδομένου ότι όλες οι ηλικιακές ομάδες στις οποίες παρατηρείται μείωση βρίσκονται σε τέτοια ηλικία που είναι πιθανό είτε να έχουν ανήλικα τέκνα, είτε να έχουν παιδιά έως 25 ετών, δηλαδή παιδιά σε τέτοιες ηλικιακές κλίμακες που παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας.
- Ως προς τους επιμέρους κλάδους της μεταποίησης, το ανησυχητικό είναι ότι οι απώλειες δεν περιορίζονται σε κλάδους χαμηλής ειδίκευσης ή ανταγωνιστικότητας, αλλά επεκτείνονται και σε κλάδους με σημαντικό βαθμό τεχνολογικής εξάρτησης όπως η κατασκευή μηχανημάτων και ειδών εξοπλισμού, η παρασκευή φαρμακευτικώνσκευασμάτων, οι εκδόσεις-εκτυπώσεις.
- Στα θετικά στοιχεία, μπορεί να προσμετρηθεί το γεγονός ότι τόσο η βαριά βιομηχανία (πλαστική και χημική βιομηχανία), όσο και η βιομηχανία τροφίμων και ποτών (που αποτελεί την μαζικότερη της μεταποίησης από άποψη όγκου της απασχόλησης) παρουσιάζουν σημάδια αντοχής σε σχέση με την κατάρρευση της απασχόλησης στο σύνολο της μεταποίησης. Ωστόσο, όπως προκύπτει από τα στοιχεία της ΕΕΔ, το χαρακτηριστικό αυτό δεν ισχύει για την περίοδο 2010-2011. Επίσης πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι όσο μαζικότερος είναι ένας κλάδος τόσο μικρότερη τείνει να είναι η ποσοστιαία μείωση της απασχόλησης σε αυτών. Συνεπώς, το γεγονός ότι οι μαζικοί κλάδοι της μεταποίησης εμφάνισαν μικρότερες ποσοστιαίες μειώσεις κατά την περίοδο 2008-2011 δεν πρέπει να αποτελέσει στοιχείο εφησυχασμού διότι αφενός οι απόλυτες μειώσεις ήταν σημαντικές, αφετέρου υπάρχουν ενδείξεις ότι αυτό το χαρακτηριστικό τους δεν θα μπορέσει να διατηρηθεί στο μέλλον.

Συνεπώς, αποτελεί ζήτημα άμεσης προτεραιότητας η ενεργοποίηση εκτεταμένων προγραμμάτων στήριξης της απασχόλησης στην μεταποίηση προκειμένου να αποτραπεί έστω και την τελευταία στιγμή ένα βίαιο επεισόδιο ακραίας αποβιομηχάνισης.

Ενθαρρυντικό στοιχείο είναι ότι οι εξαγωγές των ελληνικών προϊόντων είναι το μοναδικό μακροοικονομικό μέγεθος της ελληνικής οικονομίας το οποίο παρουσιάζει θετικές εξελί-

ξεις., αν και τα αναλυτικά στοιχεία του εξαγωγικού εμπορίου ενδέχεται να αποκαλύψουν υψηλό ποσοστό επανεξαγωγών



Διάγραμμα 4: Εξέλιξη της απασχόλησης στην μεταποίηση ανά ηλικιακή ομάδα και φύλο

Ωστόσο, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι ένα περιβάλλον ισχυρών πιέσεων ως προς την αμοιβή της εργασίας και υψηλών ποσοστών ανεργίας, δύναται να ενισχύσει περαιτέρω τις τάσεις μείωσης της απασχόλησης, διότι οι επιχειρήσεις έχουν την δυνατότητα να μειώσουν

περαιτέρω την απασχόλησή τους εντείνοντας τους ρυθμούς εργασίας του υπόλοιπου προσωπικού.

Σε ένα τέτοιο ενδεχόμενο, ο ρόλος μιας πολιτικής επιδότησης του κόστους εργασίας μπορεί να αναδειχτεί αποφασιστικός για δύο λόγους: (α) αφενός μειώνει το κίνητρο των επιχειρήσεων για απολύσεις, (β) αφετέρου δεσμεύει τις επιχειρήσεις να διατηρήσουν το ύψος της απασχόλησης.

Πίνακας 36: Συγκριτικός Δείκτης Μεταβολής της Απασχόλησης στην οικονομία [ΣΔΜΑ(totec)] και Συγκριτικός Δείκτης Μείωσης της Απασχόλησης στον κλάδο [ΣΔΜΑ(sect)], μισθωτοί στον ιδιωτικό τομέα, μονοψήφιοι κλάδοι, μεταποίηση

	ΣΔΜΑ (totec)	ΣΔΜΑ (sect)
Γ. ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	1,596	1,000
Βιομηχανία τροφίμων	0,902	0,565
Ποτοποιία	-1,765	-1,106
Παραγωγή προϊόντων καπνού	-2,053	-1,287
Παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών υλών	1,003	0,628
Κατασκευή ειδών ένδυσης	4,183	2,621
Βιομηχανία δέρματος και δερμάτων ειδών	4,470	2,801
Βιομηχανία ξύλου και κατασκευή προϊόντων από ξύλο και φελλό,	0,789	0,495
Χαρτοποιία και κατασκευή χάρτινων προϊόντων	-0,776	-0,486
Εκτυπώσεις και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων	4,494	2,816
Παραγωγή οπτάνθρακα και προϊόντων διύλισης πετρελαίου	1,872	1,173
Παραγωγή χημικών ουσιών και προϊόντων	1,404	0,880
Παραγωγή βασικών φαρμακευτικών προϊόντων και φαρμακευτικών σ	2,658	1,666
Κατασκευή προϊόντων από ελαστικό (καουτσούκ) και πλαστικές ύ	1,409	0,883
Παραγωγή άλλων μη μεταλλικών ορυκτών προϊόντων	3,034	1,901
Παραγωγή βασικών μετάλλων	1,833	1,149
Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα κα	3,073	1,926
Κατασκευή ηλεκτρονικών υπολογιστών, ηλεκτρονικών και οπτικών	0,107	0,067
Κατασκευή ηλεκτρολογικού εξοπλισμού	0,470	0,295
Κατασκευή μηχανημάτων και ειδών εξοπλισμού π.δ.κ.α.	1,861	1,166
Κατασκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, ρυμουλκούμενων και ημιρυμο	1,732	1,085
Κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών	-2,426	-1,520
Κατασκευή επίπλων	1,016	0,637
Άλλες μεταποιητικές δραστηριότητες	-1,264	-0,792
Επισκευή και εγκατάσταση μηχανημάτων και εξοπλισμού	-2,689	-1,685
ΣΥΝΟΛΟ	1,000	

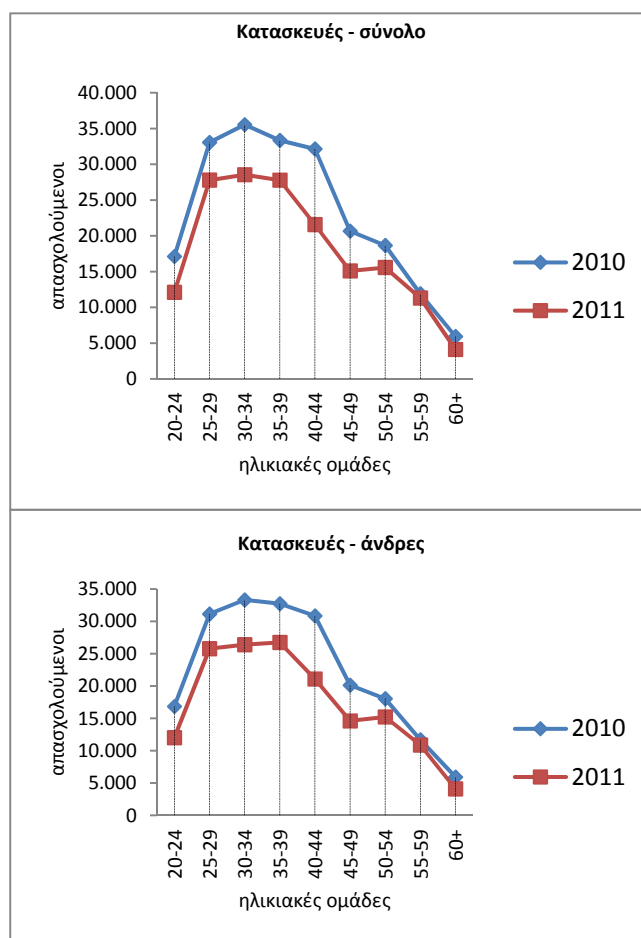
Πίνακας 37: Συγκριτικός Δείκτης Μεταβολής της Απασχόλησης στην οικονομία [ΣΔΜΑ(totec)] και Συγκριτικός Δείκτης Μείωσης της Απασχόλησης στον κλάδο [ΣΔΜΑ(sect)] κατά φύλο - μισθωτοί στον ιδιωτικό τομέα, μονοψήφιοι κλάδοι, μεταπ

	ΑΝΔΡΕΣ		ΓΥΝΑΙΚΕΣ			
	(totec-sex)	(tsex)	tsect-sex	(totec-sex)	(tsex)	tsect-sex
Γ. ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	1,446	1,373	1,000	2,011	2,169	1,000
Βιομηχανία τροφίμων	-0,641	-0,609	-0,443	3,015	3,253	1,500
Ποτοποιία	-1,081	-1,026	-0,747	-5,666	-6,113	-2,818
Παραγωγή προϊόντων καπνού	-0,107	-0,101	-0,074	-10,561	-11,394	-5,253
Παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών υλών	0,120	0,114	0,083	2,652	2,861	1,319
Κατασκευή ειδών ένδυσης	4,550	4,321	3,146	3,817	4,119	1,899
Βιομηχανία δέρματος και δερμάτων ειδών	4,054	3,850	2,804	5,339	5,761	2,656
Βιομηχανία ξύλου & κατασκευή προϊόντων από ξύλο & φελλό	0,544	0,517	0,376	3,993	4,308	1,986
Χαρτοποιία και κατασκευή χάρτινων προϊόντων	0,525	0,498	0,363	-4,826	-5,207	-2,400
Εκτυπώσεις και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων	3,780	3,590	2,614	5,883	6,347	2,926
Παραγωγή οπτάνθρακα και προϊόντων διύλισης πετρελαίου	2,484	2,359	1,718	-2,286	-2,466	-1,137
Παραγωγή χημικών ουσιών και προϊόντων	1,805	1,714	1,248	0,230	0,248	0,114
Παραγωγή βασικών φαρμακευτικών προϊόντων...	3,678	3,493	2,543	1,746	1,884	0,868

	ΑΝΔΡΕΣ			ΓΥΝΑΙΚΕΣ		
Κατασκευή προϊόντων από ελαστικό (καουτσούκ)...	0,454	0,431	0,314	4,097	4,420	2,037
Παραγωγή άλλων μη μεταλλικών ορυκτών προϊόντων	2,974	2,824	2,057	3,696	3,987	1,838
Παραγωγή βασικών μετάλλων	1,799	1,708	1,244	2,139	2,308	1,064
Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα...	3,359	3,190	2,323	-0,949	-1,024	-0,472
Κατασκευή ηλεκτρονικών υπολογιστών, ηλεκτρονικών και οπτικών	0,924	0,878	0,639	-2,086	-2,251	-1,038
Κατασκευή ηλεκτρολογικού εξοπλισμού	1,217	1,156	0,842	-2,527	-2,727	-1,257
Κατασκευή μηχανημάτων και ειδών εξοπλισμού π.δ.κ.α.	3,055	2,901	2,113	-32,387	-34,942	-16,108
Κατασκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, ρυμουλκούμενων και...	1,383	1,314	0,957	11,272	12,161	5,606
Κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών	-1,513	-1,437	-1,047	-9,416	-10,159	-4,683
Κατασκευή επίπλων	2,169	2,060	1,500	-8,223	-8,871	-4,090
Άλλες μεταποιητικές δραστηριότητες	-6,544	-6,215	-4,525	3,716	4,009	1,848
Επισκευή και εγκατάσταση μηχανημάτων και εξοπλισμού	-1,463	-1,389	-1,012	-20,551	-22,173	-10,221

3.2.4 Κατασκευές

Η εξέλιξη της απασχόλησης στις κατασκευές, επιβεβαιώνει ότι η ύφεση της ελληνικής οικονομίας έχει πλήξει έως τώρα εκείνες τις ηλικιακές ομάδες που θεωρούνταν οι πλέον ενταγμένες στην αγορά εργασίας. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 5 (δεν αναφέρεται η γυναικεία απασχόληση λόγω του μικρού απόλυτου μεγέθους της που δεν ξεπερνά το 4% της συνολικής απασχόλησης στον κλάδο), η μείωση της απασχόλησης στις κατασκευές επηρέασε δυσανάλογα τους εργαζόμενους ηλικίας 40-44 ετών και 30-34 ετών. Η σχετική μείωση της απασχόλησης των ανδρών στον κλάδο, αποτελεί την δεύτερη υψηλότερη στο σύνολο της οικονομίας. Οι άνδρες απασχολούμενοι μειώθηκαν κατά 137,0% περισσότερο απ' ότι στο σύνολο της οικονομίας



Διάγραμμα 5: Εξέλιξη της απασχόλησης στις ανά ηλικιακή ομάδα και φύλο

3.2.5 Υπηρεσίες

Γενικά σχόλια

Κατά την περίοδο 2010-2011, η απασχόληση στις υπηρεσίες μειώθηκε κατά 5,2%. Ποσοστιαία, η μείωση είναι μικρότερη από το σύνολο της οικονομίας (-6,1%), λόγω όμως του σημαντικού απόλυτου μεγέθους των υπηρεσιών μεταφράστηκε σε πολύ περισσότερες πραγματικές θέσεις. Έτσι, κατά την προηγούμενη χρονιά στις υπηρεσίες έχασαν την εργασία τους 65.100 μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα. Οι 19.800 ήταν άνδρες και οι 45.400 ήταν γυναίκες.

Οι μονοψήφιοι κλάδοι με τις υψηλότερες μειώσεις είναι το εμπόριο (κυρίως το λιανικό) στο οποίο η απασχόληση μειώθηκε κατά 18.000 άτομα (4.400 άνδρες, 13.400 γυναίκες), οι δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών όπου η απασχόληση μειώθηκε κατά 11.600 άτομα, εκ των οποίων οι 10.700 ήταν γυναίκες, ο κλάδος της ενημέρωσης-επικοινωνίας όπου η απασχόληση μειώθηκε κατά 11.100 άτομα (εκ των οποίων σχεδόν το σύνολο ήταν άνδρες - 11.000), και οι επαγγελματικές επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες όπου η απασχόληση μειώθηκε κατά 10.400 άτομα (5.300 άνδρες και 5.200 γυναίκες).

Σημαντικές, αλλά χαμηλότερες των παραπάνω κλάδων απώλειες, εμφανίζουν και οι κλάδοι της εκπαίδευσης (-7.000 άτομα) και των ξενοδοχείων-εστιατορίων (-7400 άτομα).

Από ηλικιακής άποψης, περίπου το 67,2% των χαμένων θέσεων αφορά νέους 20-29 ετών. Στο σύνολο των υπηρεσιών, η απασχόληση αυτής της ηλικιακής ομάδας μειώθηκε κατά 43.800 άτομα, εκ των οποίων οι 25.200 ήταν γυναίκες και οι 18.600 άνδρες (21.000 ήταν νέοι-ες 20-24 ετών και 22.800 ήταν νέοι-ες 25-29 ετών). Προσοχή επίσης πρέπει να δοθεί στο γεγονός ότι υψηλά ποσοστά αρνητικής μεταβολής παρουσίασαν και οι εργαζόμενοι-ες 55-59 ετών, οι οποίοι μειώθηκαν κατά 8.100 άτομα ή -13,6% σε σχέση με το 2010.

Τέλος ένα στοιχείο που πρέπει να σημειωθεί είναι ότι οι μεταβολές της απασχόλησης στις υπηρεσίες, εάν τις εξετάσουμε ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο παρουσιάζουν σημαντικές μεταβολές βάσει της ηλικίας.

Οι απασχολούμενοι στις υπηρεσίες κατά κανόνα, διέθεταν υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο απ' ότι στους υπόλοιπους τομείς της ελληνικής οικονομίας. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι υπηρεσίες συγκέντρωναν υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης νέων, οι οποίοι έχουν υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο απ' τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους. Βέβαια, αυτοί οι πτυχιούχοι σε μεγάλο βαθμό απασχολούταν σε μεγάλο βαθμό σε θέσεις άσχετες με το αντικείμενο της εκπαίδευσής τους, ωστόσο παραμένει το γεγονός ότι το ποσοστό εργαζόμενων με πτυχίο ΑΕΙ-ΤΕΙ στο εμπόριο είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο ποσοστό στην μεταποίηση.

Επακόλουθο της κρίσης της απασχόλησης στις υπηρεσίες, η οποία χτυπά περισσότερο τους νέους εργαζόμενους ήταν και η μείωση του εκπαιδευτικού επιπέδου των απασχολούμενων στις νεότερες ηλικιακές ομάδες. Για παράδειγμα, η μείωση της απασχόλησης πτυχιούχων ΑΕΙ-ΤΕΙ της ηλικιακής ομάδας 20-24 ετών είναι 24,7%, έναντι 21,1% του συνόλου της ηλικιακής ομάδας. Η μείωση της απασχόλησης των πτυχιούχων ΑΕΙ-ΤΕΙ της ηλικιακής ομάδας 25-29 ετών είναι 13,3% (έναντι 10,1% του συνόλου της ομάδας), η μείωση των αποφοίτων ΑΕΙ-ΤΕΙ της ηλικιακής ομάδας 30-34 ετών είναι 12,6%, έναντι μείωσης 4,2% του συνό-

λου της ηλικιακής ομάδας. Μετά τα 35 έτη, η κατάσταση αντιστρέφεται και οι μειώσεις αφορούν κυρίως τα μεσαία και χαμηλότερα εκπαιδευτικά επίπεδα.

Βάσει των παραπάνω, προκύπτει ότι οι απόφοιτοι ΑΕΙ-ΤΕΙ, όπως και απόφοιτοι Ανώτερων Τεχνικών Επαγγελματικών Σχολών, έως 35 ετών αντιμετωπίζουν σημαντική επιδείνωση της απασχόλησής τους, η οποία όμως δεν αποτυπώνεται στα συνολικά μεγέθη, λόγω του ότι το απόλυτο μέγεθός τους είναι σχετικά μικρό (σε σχέση με το σύνολο της απασχόλησης).

Ανάλυση ανά κλάδο και φύλο

Χονδρικό και λιανικό εμπόριο

Από τον κλάδο αυτό προέρχονται οι περισσότεροι άνεργοι που έχασαν την εργασία τους κατά την προηγούμενη χρονιά (18,5% του συνόλου των ανέργων που εργαζόταν πέρσι ή 34.200 άτομα, ίσα καταναμεμημένα στα δύο φύλα). Ωστόσο η συρρίκνωση του κλάδου είναι κατά 55% μικρότερη απ' ό,τι του συνόλου της οικονομίας και κατά 22% μικρότερη απ' ότι η μείωση των υπηρεσιών. Κατά συνέπεια, παρά τις μεγάλες απώλειες σε απόλυτα νούμερα, το εμπόριο μέχρι και το 2011 εμφάνιζε μια σχετική αντοχή. Ωστόσο πρέπει να γίνουν δύο επισημάνσεις. Η πρώτη αφορά το γεγονός ότι η πραγματική μείωση της απασχόλησης στο εμπόριο είναι πολύ μεγαλύτερη εάν συνυπολογίσουμε και τους αυτοαπασχολούμενους, τους οποίους έχουμε εξαιρέσει σε αυτή την κατανομή. Η δεύτερη, αφορά τις μελλοντικές εξελίξεις. Το γεγονός ότι έως τώρα η ύφεση έχει πλήξει την απασχόληση στο εμπόριο συγκριτικά λιγότερο απ' ότι στην υπόλοιπη οικονομία, δεν σημαίνει ότι η κατάσταση αυτή θα συνεχιστεί και στο μέλλον. Η συνεχιζόμενη περιστολή της ιδιωτικής κατανάλωσης αναμένεται να έχει σημαντικές επιπτώσεις και στο εμπόριο, κάτι το οποίο κατά πάσα πιθανότητα θα αποτυπωθεί στις μετρήσεις της επόμενης χρονιάς.

Σε ότι αφορά τις εξελίξεις του 2010-2011, η μείωση της απασχόλησης, αφορά σχεδόν αποκλειστικά το λιανικό εμπόριο και τις νεαρές ηλικίες, ειδικότερα τους νέους εργαζόμενους 20-24 ετών (Διάγραμμα 6), οι οποίοι μειώθηκαν κατά 34,2% (-13.300 άτομα, -7.300 άνδρες, -6.000 γυναίκες).

Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στις γυναίκες εργαζόμενες στο εμπόριο ηλικίας 40-59 ετών. Ενώ στην περίπτωση των ανδρών, η απασχόληση αυτής της ηλικιακής ομάδας αυξήθηκε κατά περίπου 3.000, στις γυναίκες της ίδιας ηλικιακής ομάδας καταγράφεται μείωση που προσεγγίζει τα 6.800 άτομα. Αιτία αυτής της διαφοράς είναι η διαφορετικές συγκεντρώσεις ανδρών και γυναικών αυτής της ηλικίας στο χονδρικό εμπόριο το οποίο συγκράτησε το ρυθμό μείωσης της απασχόλησης (οι άνδρες εμφανίζουν υψηλότερη συγκέντρωση στο χονδρικό εμπόριο σε σχέση με τις γυναίκες).

Με άλλα λόγια, φαίνεται ότι ως προς την απασχόληση των γυναικών στο εμπόριο, η ύφεση προκαλεί μια «εκκαθάριση» που επικεντρώνεται στα δύο άκρα της ηλικιακής πυραμίδας. Εάν όμως οι γυναίκες έως 24 ετών διαθέτουν ένα σχετικά υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο που τους επιτρέπει την αναζήτηση και άλλων θέσεων εργασίας (στο μέτρο που αυτές υπάρχουν), το ίδιο δεν μπορεί να ειπωθεί για τις γυναίκες απασχολούμενες στο εμπόριο άνω των 40 ετών, των οποίων το εκπαιδευτικό επίπεδο είναι πολύ χαμηλότερο. Βάσει των παραπάνω πρέπει να ληφθούν μέτρα για την περιστολή της τάσης μείωσης της απασχόλησης των γυναικών εργαζομένων στο εμπόριο άνω των 40 ετών.

Ξενοδοχεία και εστιατόρια

Η μείωση της απασχόλησης αφορά κυρίως τους άνδρες 40-44 ετών και τις γυναίκες όλων των ηλικιών (Διάγραμμα 8). Σε γενικές γραμμές οι μειώσεις είναι κατά 40% μικρότερες από τις αντίστοιχες στο σύνολο της απασχόλησης, αλλά λόγω του σημαντικού μεγέθους του κλάδου, τα απόλυτα νούμερα είναι υψηλότερα (-7.400 άτομα εκ των οποίων οι 5.100 είναι γυναίκες). Από τους άνεργους που έχασαν την εργασία του κατά την προηγούμενη χρονιά το 9,6% απασχολούταν στον κλάδο (7,4% των ανδρών, 12,3% των γυναικών). Δεδομένου ότι η μείωση της απασχόλησης αφορά εξίσου το σύνολο των ηλικιακών ομάδων, οι παρεμβάσεις πρέπει να στοχεύσουν περισσότερο στην κλαδική διάσταση παρά στην ηλικιακή, λαμβάνοντας όμως υπόψη ότι η επιμονή της ύφεσης και η συνεχιζόμενη μείωση του διαθέσιμου εισοδήματος των νοικοκυριών αναμένεται να αυξήσουν τις πιέσεις στην απασχόληση στον κλάδο.

Ενημέρωση – επικοινωνία

Αποτελεί έναν από τους κλάδους με υψηλή συγκέντρωση νέων εργαζομένων, οι οποίοι είναι και εκείνοι που πλήττονται κυρίως από την μείωση της απασχόλησης. Στους άνδρες, η μείωση αφορά κατά κυρίως τις ηλικιακές ομάδες 25-29 ετών, 30-34 ετών και 35-39 ετών, ενώ σημαντικές απώλειες εμφανίζει και η ηλικιακή ομάδα 50-54 ετών (Διάγραμμα 9). Στις γυναίκες, η μείωση αφορά κυρίως τις εργαζόμενες 30-34 ετών και 45-49 ετών.

Η μείωση της απασχόλησης των ανδρών σε αυτόν τον κλάδο είναι η υψηλότερη στο σύνολο της οικονομίας (213% υψηλότερη μείωση της απασχόλησης των ανδρών στον κλάδο, σε σχέση με την μείωση της απασχόλησης των ανδρών στο σύνολο της οικονομίας) και η υψηλότερη στο σύνολο των υπηρεσιών (776% υψηλότερη από τη μείωση της απασχόλησης των ανδρών στις υπηρεσίες).

Σε απόλυτα νούμερα η απασχόληση στον κλάδο μειώθηκε κατά 11.100 άτομα την περίοδο 2010-2011, εκ των οποίων σχεδόν όλοι (11.000) ήταν άνδρες. Η μείωση αν και εντονότερες στις νεαρότερες ηλικίες (έως 34 ετών), επεκτείνονται στο σύνολο των ηλικιακών ομάδων, με αποτέλεσμα η μείωση της απασχόλησης των εργαζομένων 50-54 ετών να φτάσει το 48,2%.

Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες

Η μείωση της απασχόλησης στον κλάδο είναι κατά 44,5% εντονότερη απ' ό,τι στην υπόλοιπη οικονομία και κατά 56,1% υψηλότερη απ' ό,τι η μείωση της απασχόλησης στις υπηρεσίες. Κατά συνέπεια, ο συγκεκριμένος κλάδος αναδεικνύεται ως ένας από τους προβληματικότερους των υπηρεσιών.

Ο κλάδος εμφανίζει την υψηλότερη συγκέντρωση νέων 25-29 ετών (Διάγραμμα 11) και η μείωση της απασχόλησης πλήττει κατά κύριο λόγο αυτή την ηλικιακή ομάδα ανεξαρτήτως φύλου. Επίσης μεγάλες μειώσεις παρατηρούνται και στις υπόλοιπες νεαρές ηλικιακές ομάδες (20-24 ετών: -45,5%, 30-34 ετών: -11,1%). Η μείωση των ανδρών στον κλάδο είναι η τρίτη υψηλότερη του συνόλου της οικονομίας (μείωση κατά 69,2% περισσότερο απ' ό,τι στο σύνολο της οικονομίας).

Αιτία των μειώσεων είναι η περιστολή της οικοδομικής δραστηριότητας και η γενικότερη ύφεση. Πάνω από το 80% των απωλειών των θέσεων εργασίας στον κλάδο αφορά απα-

σχολούμενους είτε σε αρχιτεκτονικά γραφεία, είτε σε λογιστικά και νομικά γραφεία, κατά κύριο λόγο νέους και με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο.

Διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες

Αποτελεί έναν κλάδο που εμφανίζει ισχυρή αλλαγή της ηλικιακής του σύνθεσης υπέρ των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων (άνω των 40 ετών). Η μεταβολή προέρχεται κυρίως από την αύξηση της απασχόλησης αυτής της ηλικιακής ομάδας και όχι από την μείωση της απασχόλησης των νεότερων εργαζομένων (Διάγραμμα 12).

Η κατανομή ανά φύλο εμφανίζει έντονες ανισορροπίες. Βάσει των σχετικών διαγραμμάτων, η απασχόληση των ανδρών όλων των ηλικιακών ομάδων (με εξαίρεση τους κάτω των 24 ετών) αυξήθηκε σε σχέση με το 2010. Το ακριβώς αντίθετο συμβαίνει με τις γυναίκες. Η απασχόλησή των γυναικών 30-34 ετών και 35-39 ετών μειώθηκε σημαντικά, ενώ οριακές αυξήσεις παρουσιάζουν οι ηλικίες 50-59 ετών.

Σχεδόν το σύνολο της μείωσης στο κλάδο προέρχεται από την περιστολή της απασχόλησης στα τουριστικά γραφεία, κάτι που εξηγεί την εντονότερη μείωση των νέων εργαζομένων και ειδικότερα των γυναικών. Αντίθετα, η απασχόληση στις επιχειρήσεις καθαρισμού και φύλαξης αυξήθηκε σημαντικά (κατά 6.500 ή 38,9%).

Εκπαίδευση

Στο σύνολο του κλάδου, η επιδείνωση αφορά κυρίως τους νέους (25-29 ετών και 30-34 ετών). Αντίθετα, οι μεγαλύτερες ηλικίες παρουσιάζουν ανθεκτικότητα (Διάγραμμα 13). Στην κατανομή ανά φύλο εμφανίζονται ισχυρές μεταβολές. Για τους άνδρες, η μείωση της απασχόλησης είναι κατά 21,7% υψηλότερη από την αντίστοιχη μείωση στο σύνολο των υπηρεσιών, αλλά ταυτόχρονα είναι και κατά 57% χαμηλότερη από τη μείωση των ανδρών στο σύνολο της οικονομίας. Οι μειώσεις επικεντρώνονται κυρίως στις νεαρές ηλικιακές ομάδες. Στις γυναίκες, οι αρνητικές μεταβολές είναι εντονότερες. Η απασχόλησή τους στον κλάδο μειώθηκε κατά 104% περισσότερο απ' ό,τι στο σύνολο των υπηρεσιών και κατά 70,5% περισσότερο από ό,τι στο σύνολο της οικονομίας (η δεύτερη υψηλότερη). Οι μεταβολές αφορούν τις ηλικιακές ομάδες 25-29 ετών και 30-34 ετών.

Δραστηριότητες υγείας και μέριμνας

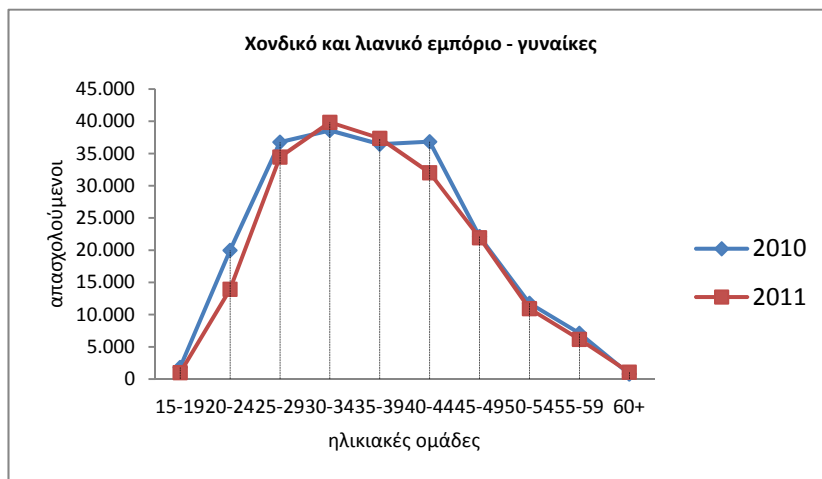
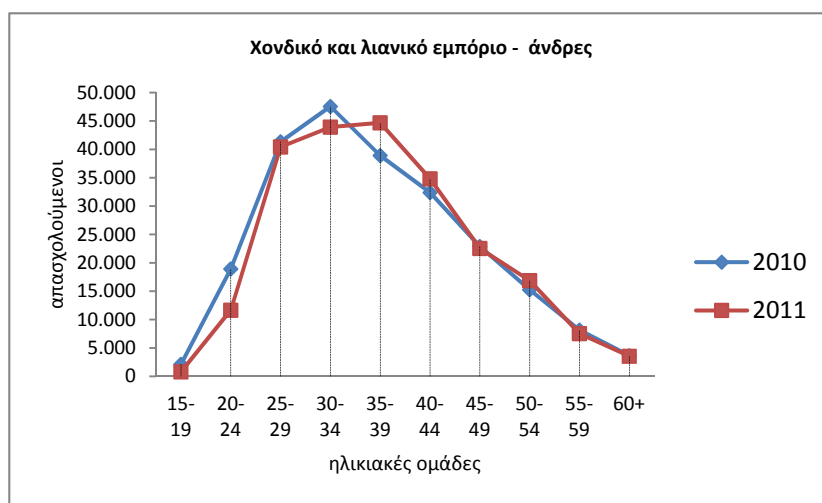
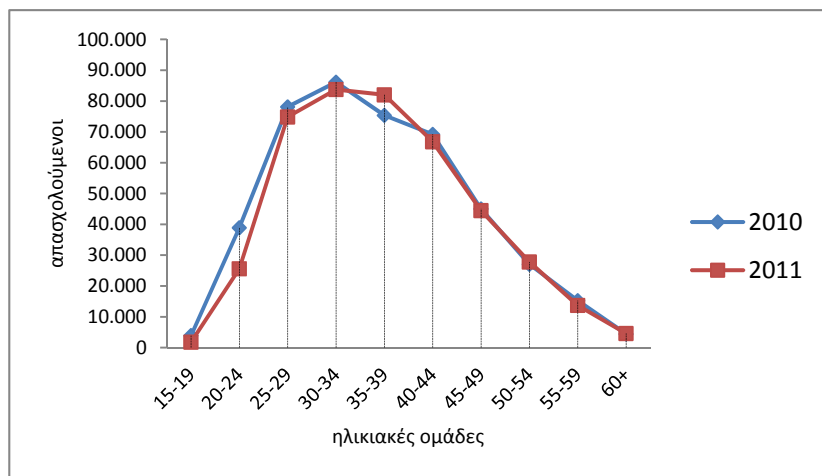
Αποτελεί έναν από τους κλάδους με την υψηλότερη συγκέντρωση γυναικών. Κατά το έτος 2010-2011, η απασχόληση στον κλάδο μειώθηκε κατά 7,1% ή 4.000 άτομα. Η μείωση των γυναικών είναι πολύ μεγαλύτερη (-11,3% ή 5.300 άτομα) και αφορά κατά κύριο λόγο τις ηλικιακές ομάδες 30-34 ετών και 35-39 ετών (Διάγραμμα 14).

Η συνολική εικόνα της απασχόλησης θα ήταν χειρότερη εάν δεν καταγραφόταν αύξηση της απασχόλησης των ανδρών (+1.200 άτομα), η οποία επίσης προήλθε από την αύξηση της απασχόλησης των ηλικιακών ομάδων 25-39 ετών. Στην προκειμένη περίπτωση δεν έχουμε κάποιο φαινόμενο υποκατάστασης γυναικών από άνδρες της ίδιας ηλικίας. Οι μεταβολές που παρατηρούνται οφείλονται στο ότι από τη μία πλευρά η απασχόληση στα ιατρικά επαγγέλματα αυξήθηκε (εκεί οι άνδρες έχουν μεγαλύτερη εκπροσώπηση), ενώ παράλληλα η απασχόληση στα παραϊατρικά επαγγέλματα (κυρίως αποκλειστικές νοσοκόμες), στα οποία η συγκέντρωση των γυναικών είναι υψηλότερη μειώθηκε σημαντικά.

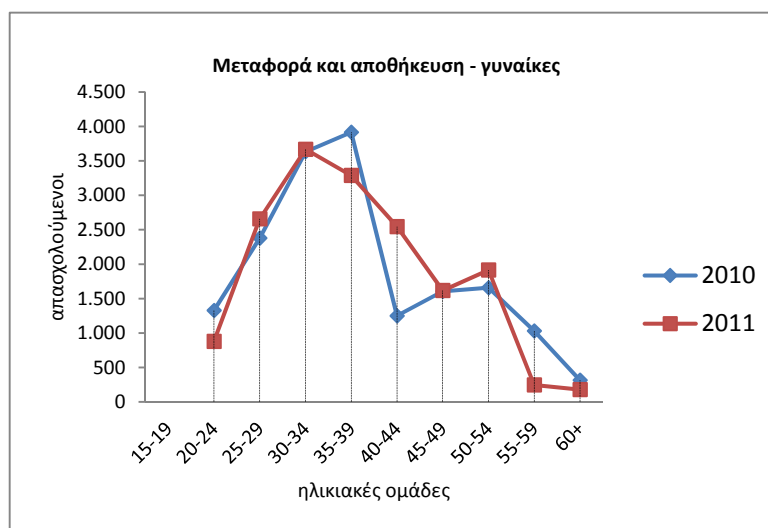
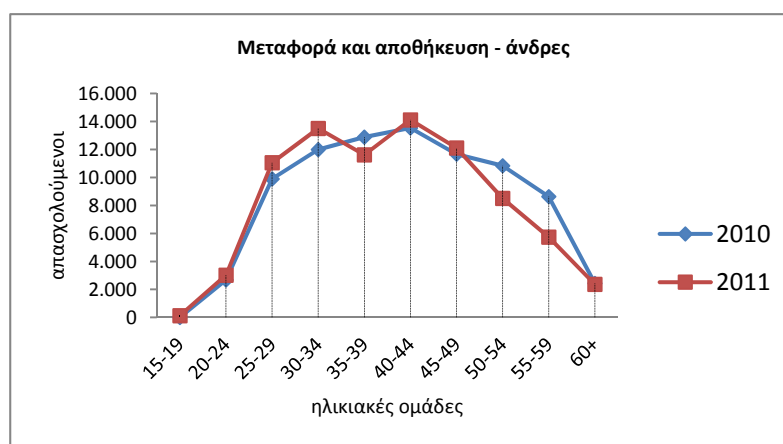
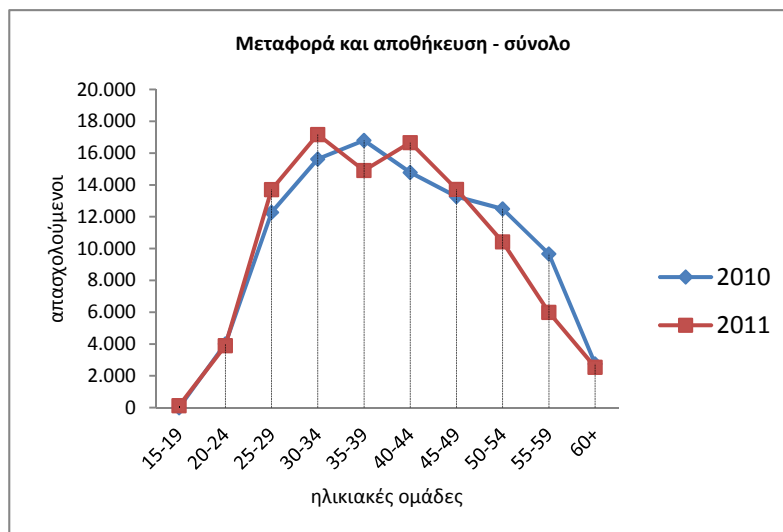
Τέλος πρέπει να γίνει μια αναφορά και στις εξελίξεις στον «συγγενή» κλάδο των νοικοκυριών που απασχολούν ιδιωτικό προσωπικό. Διαχρονικά η απασχόληση σε αυτόν τον κλάδο αυξάνονταν, αποτυπώνοντας τις σημαντικές ελλείψεις του συστήματος κοινωνικής πρόνοιας που οδηγούσε τα νοικοκυριά στην πρόσληψη κυρίως γυναικών προκειμένου να φροντίσουν προστατευόμενα μέλη της οικογένειας. Αυτή η κίνηση είχε ως θετικό στοιχείο ότι απελευθέρωσε σημαντικό χρόνο στις γυναίκες προκειμένου να αναζητήσουν εργασία, δηλαδή να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

Η απασχόληση των γυναικών στους κλάδους των δραστηριοτήτων υγείας και των νοικοκυριών που απασχολούν ιδιωτικό προσωπικό μειώθηκε κατά 37,1% και 53,6% περισσότερο απ' ό τι στο σύνολο της οικονομίας αντίστοιχα.

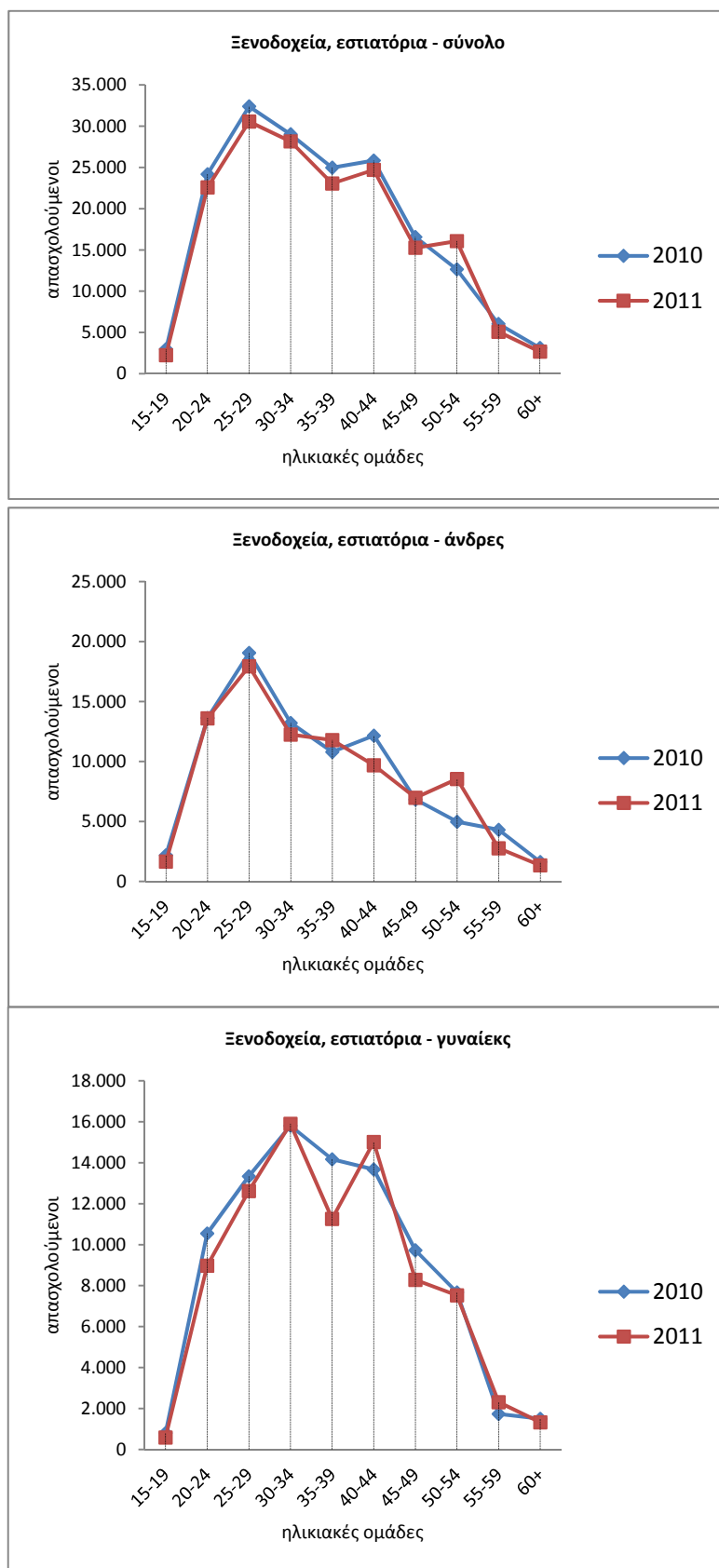
Όπως είναι αναμενόμενο, η σημαντική μείωση των εισοδημάτων των νοικοκυριών, έπληξε σημαντικά τον κλάδο, με αποτέλεσμα η απασχόληση σε αυτόν να υποχωρήσει κατά 13,4% ή -11.600 άτομα, η συντριπτική πλειονότητα των οποίων είναι γυναίκες (10.700 άτομα). Συγκριτικά με την υπόλοιπη οικονομία η απασχόληση στον κλάδο μειώθηκε κατά 46,6% περισσότερο, ενώ σε σχέση με την απασχόληση των γυναικών στις υπηρεσίες, η απασχόληση στον κλάδο μειώθηκε κατά 83,8% περισσότερο. Οι μειώσεις αφορούν κυρίως τις μεσαίες και ψηλότερες ηλικιακές ομάδες (35-59 ετών), οι οποίες συγκεντρώνουν παραδοσιακά τον κύριο όγκο της απασχόλησης.



Διάγραμμα 6: Ηλικιακή κατανομή της απασχόλησης στο εμπόριο

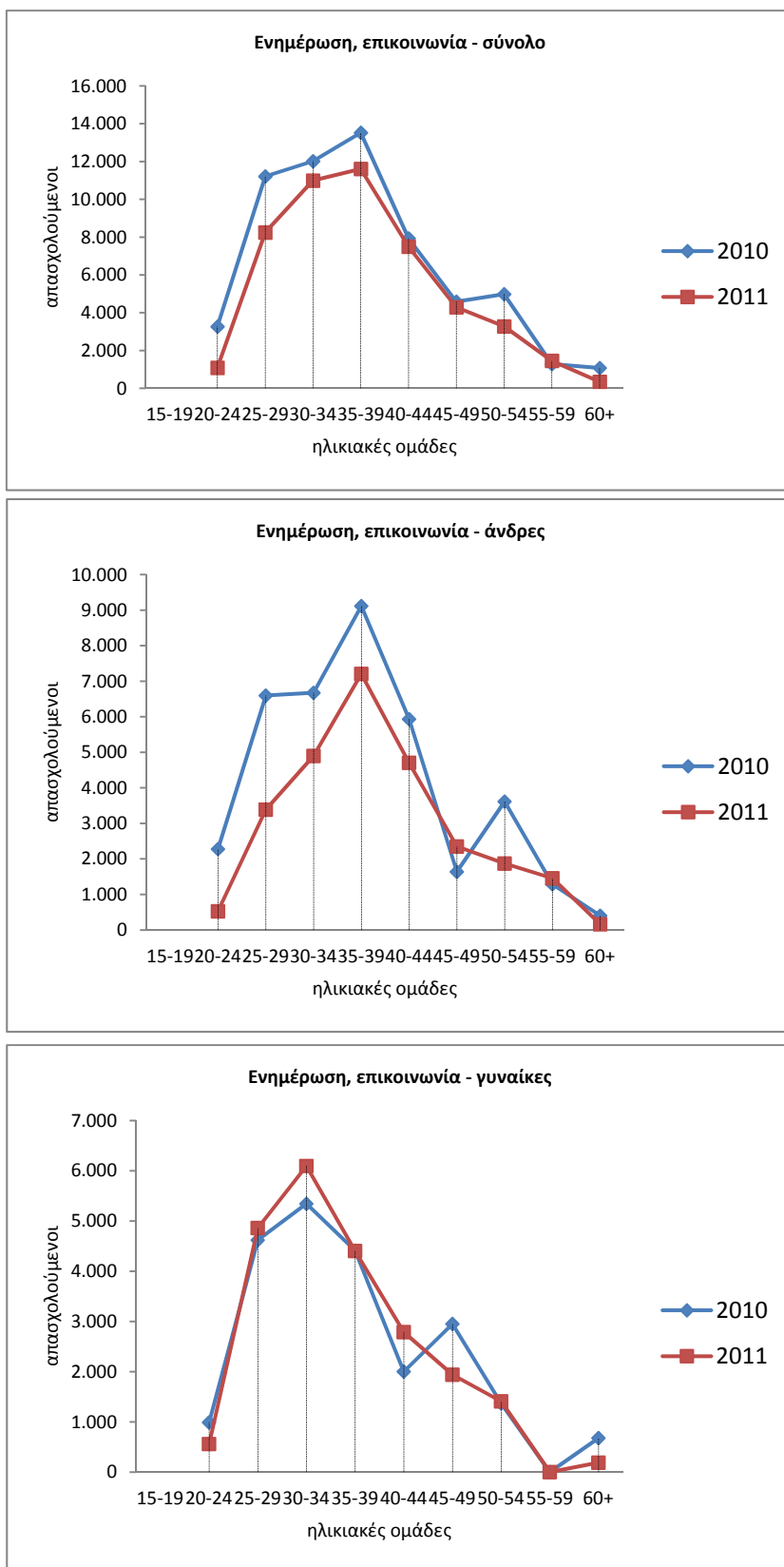


Διάγραμμα 7: ηλικιακή κατανομή της απασχόλησης στις μεταφορές

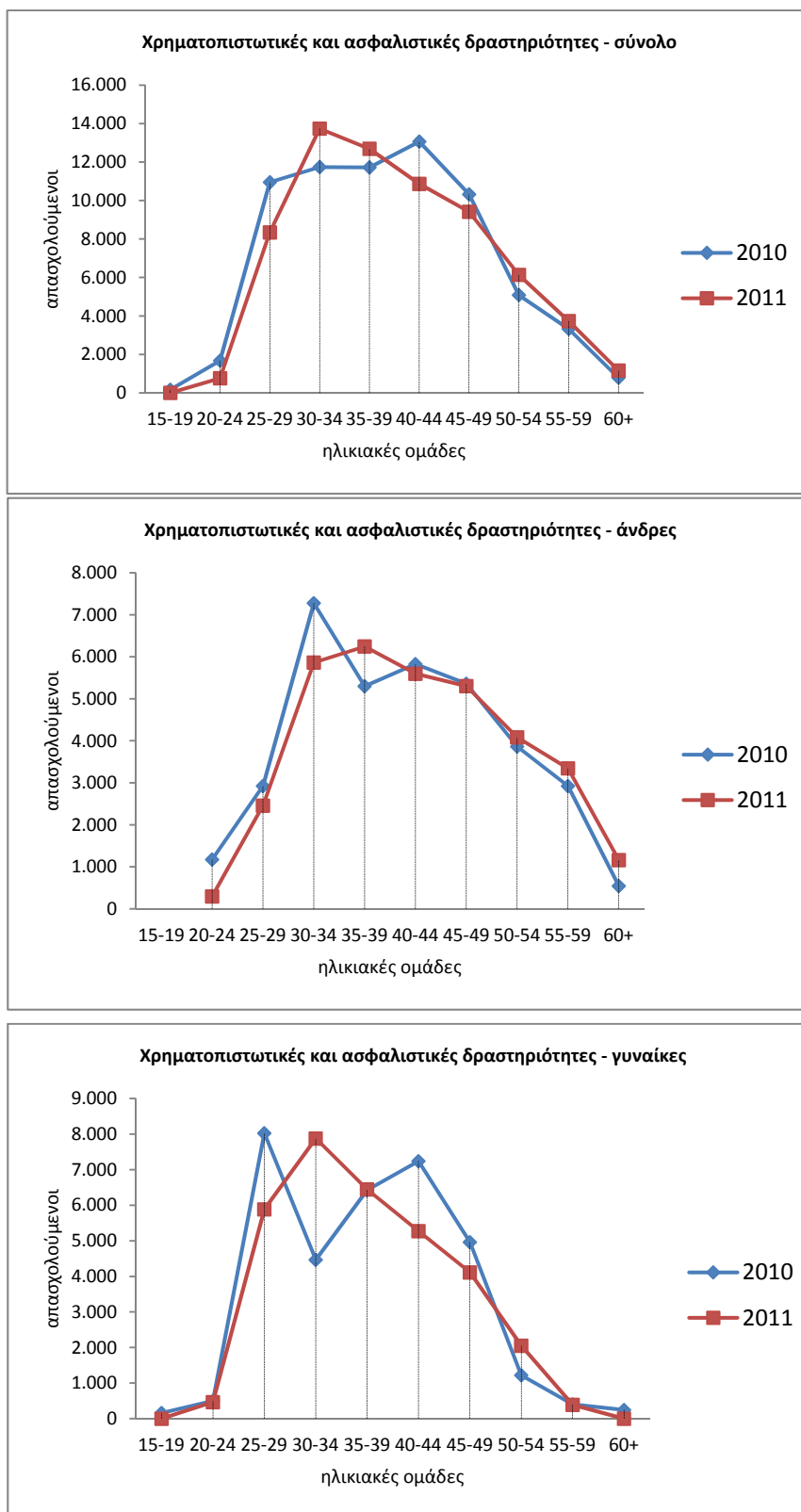


Διάγραμμα 8: Ηλικιακή κατανομή της απασχόλησης σε ξενοδοχεία-εστιατόρια

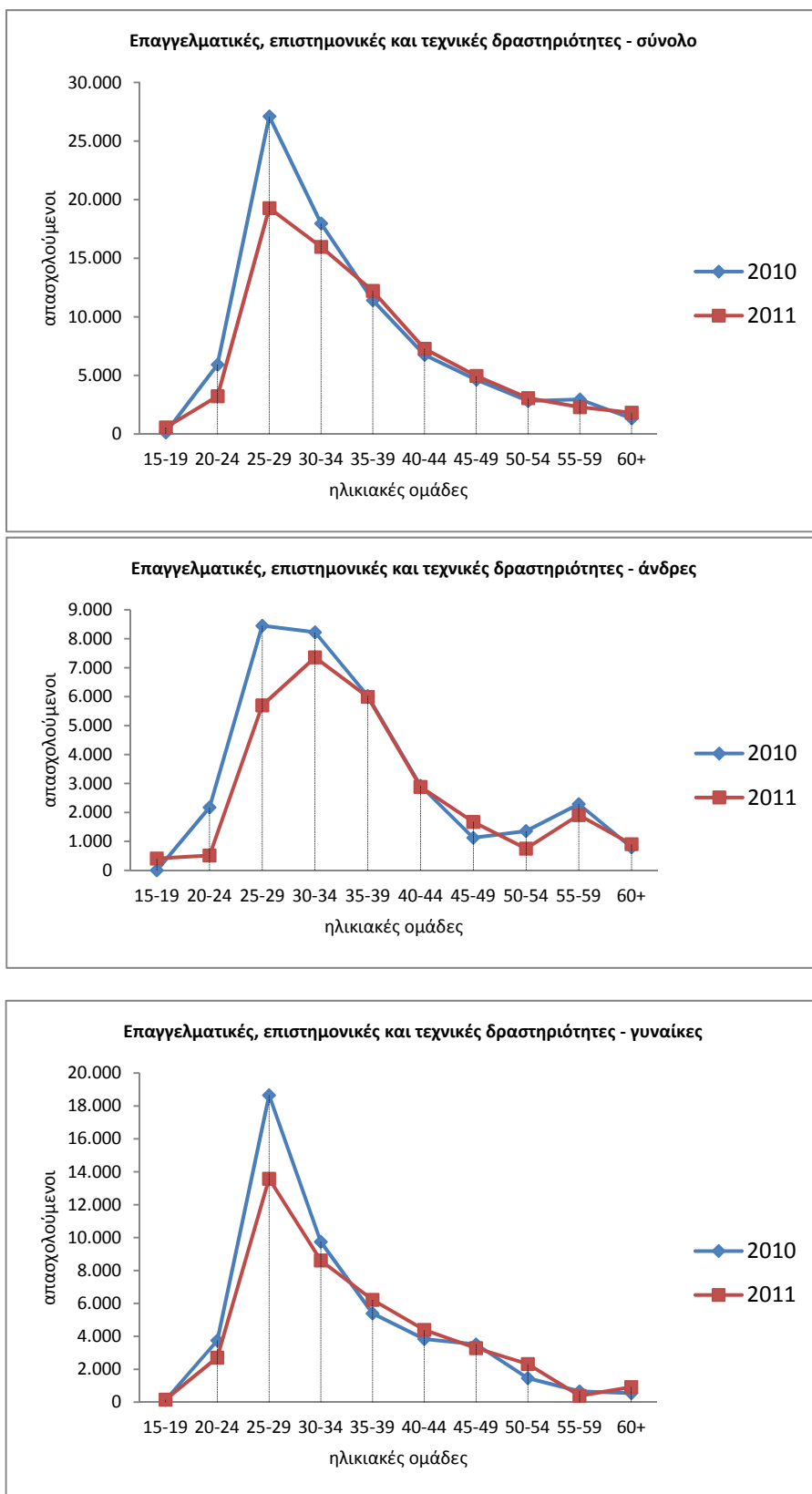
Διάγραμμα 9: ηλικιακή κατανομή της απασχόλησης στην ενημέρωση - επικοινωνία



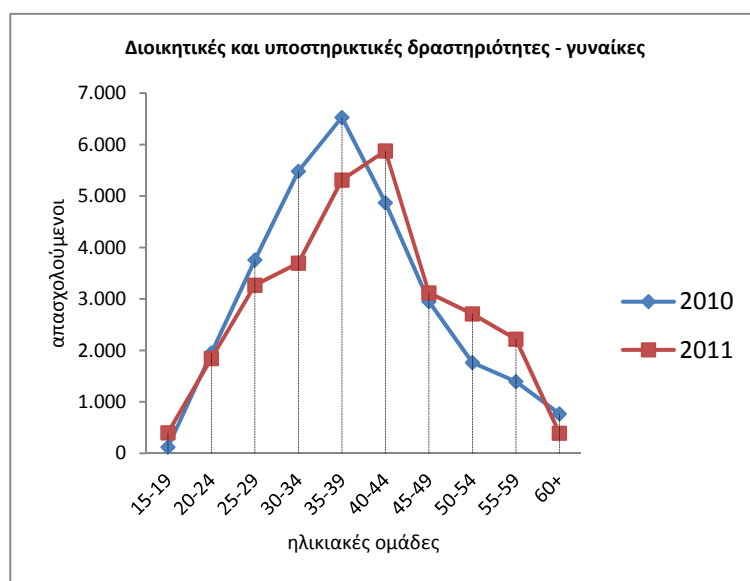
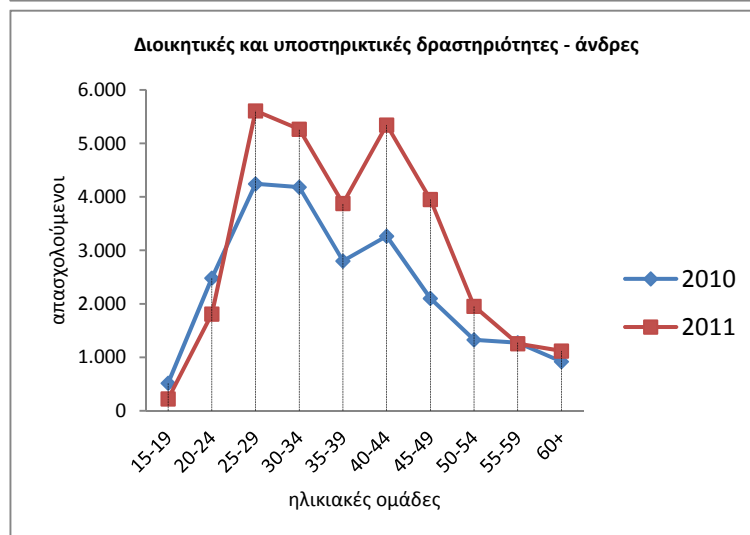
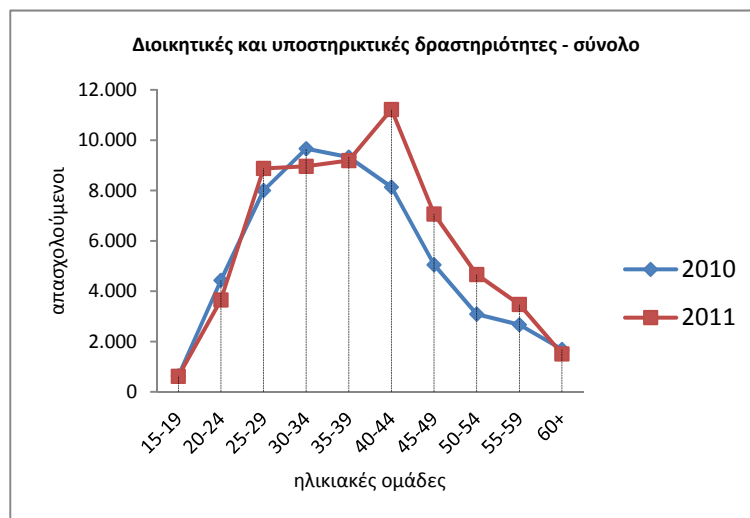
Διάγραμμα 10: Ηλικιακή κατανομή της απασχόλησης στις χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες



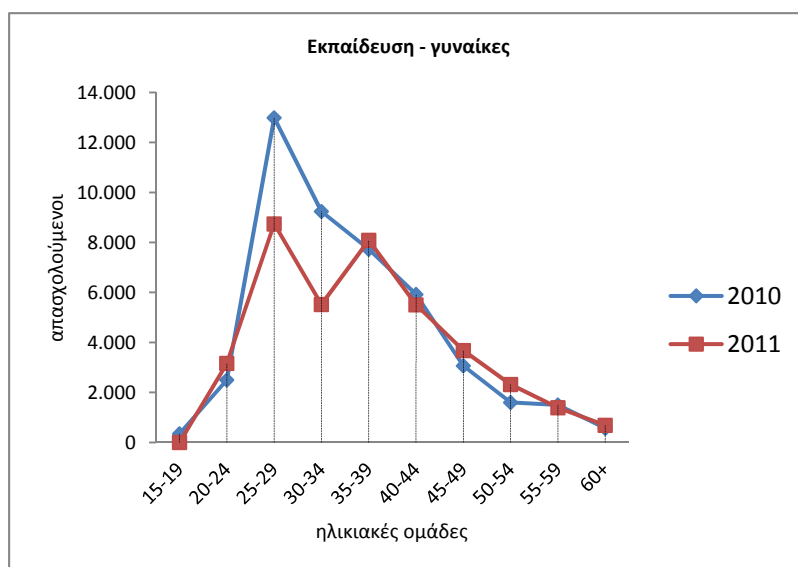
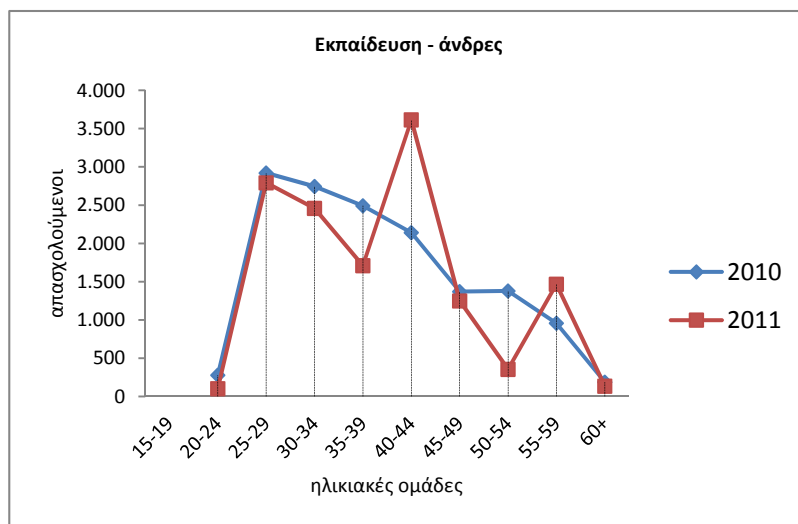
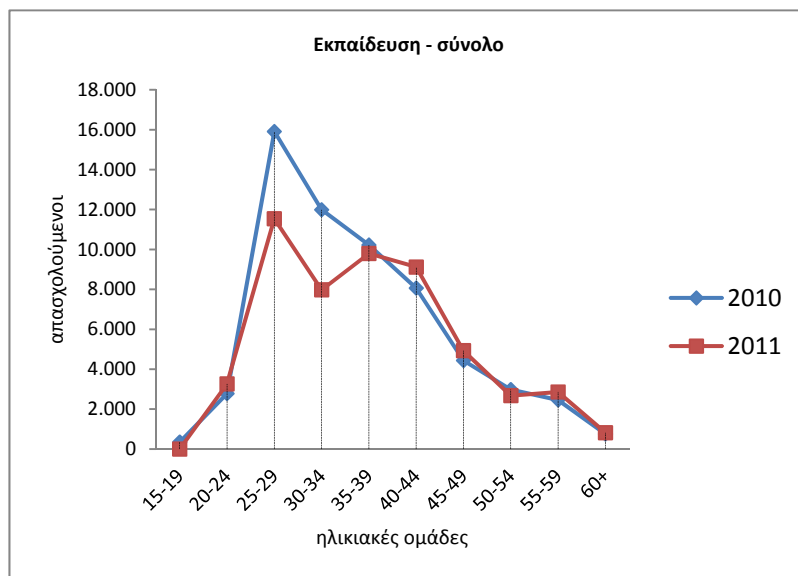
Διάγραμμα 11: Ηλικιακή κατανομή της απασχόλησης στις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες



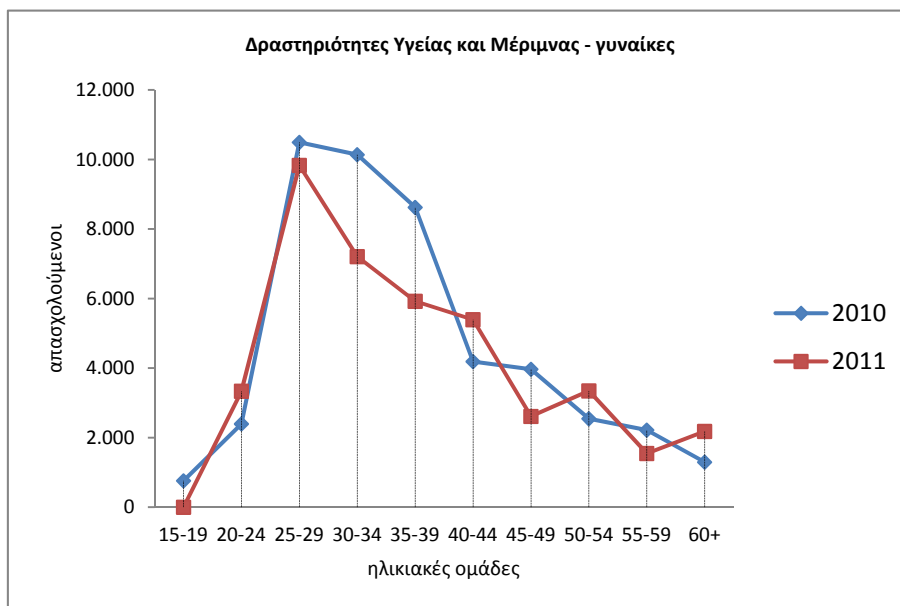
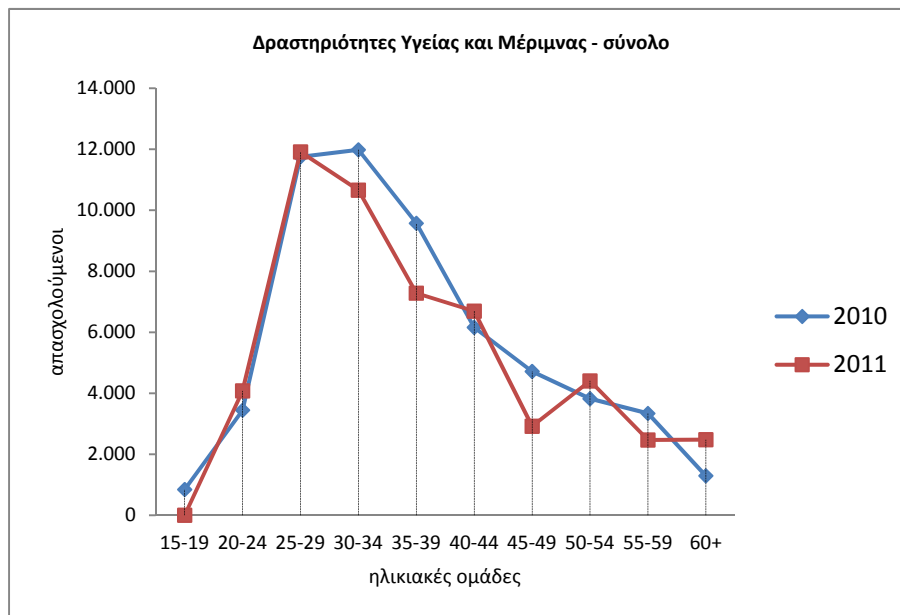
Διάγραμμα 12: Ηλικιακή κατανομή της απασχόλησης στις διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες



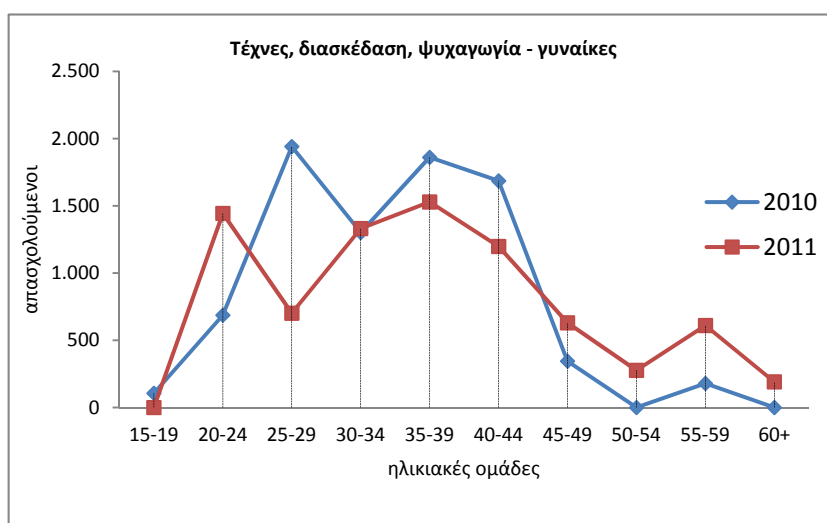
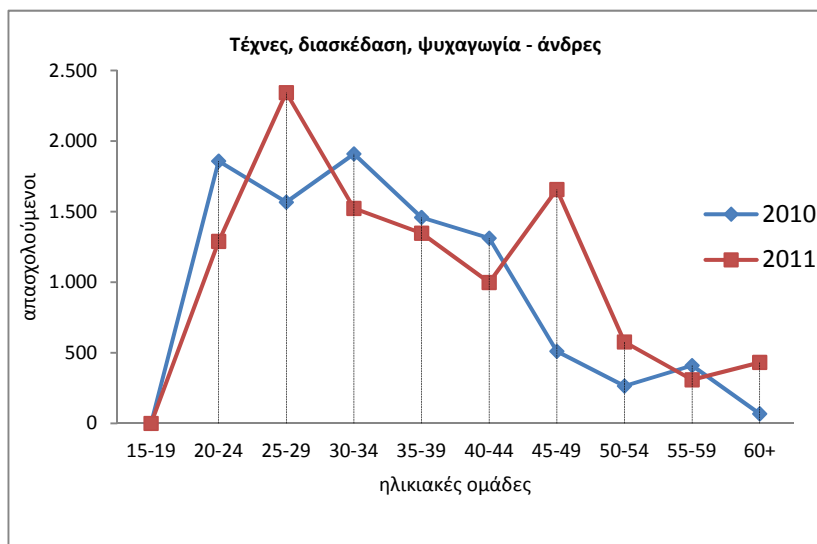
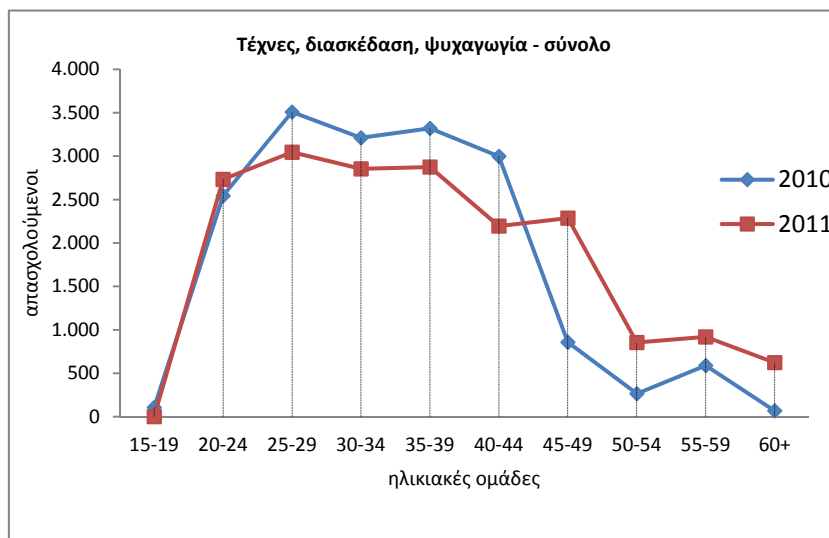
Διάγραμμα 13: Ηλικιακή κατανομή της απασχόλησης στην εκπαίδευση



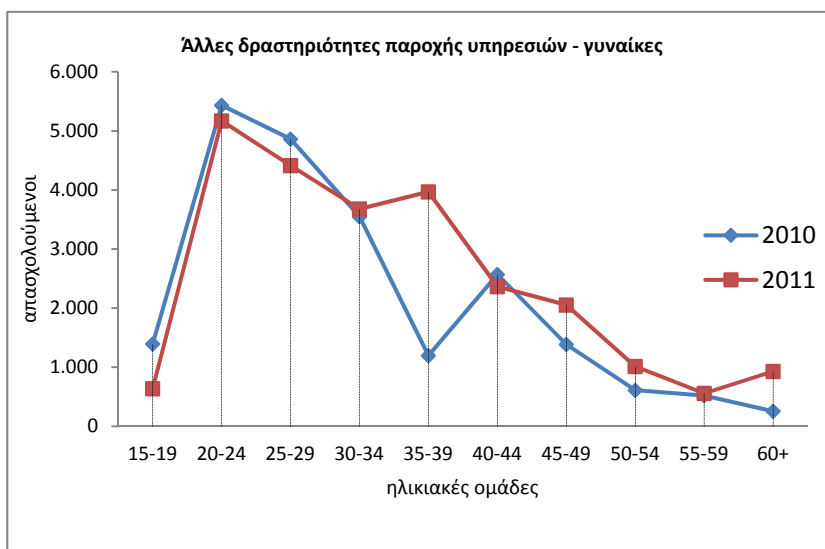
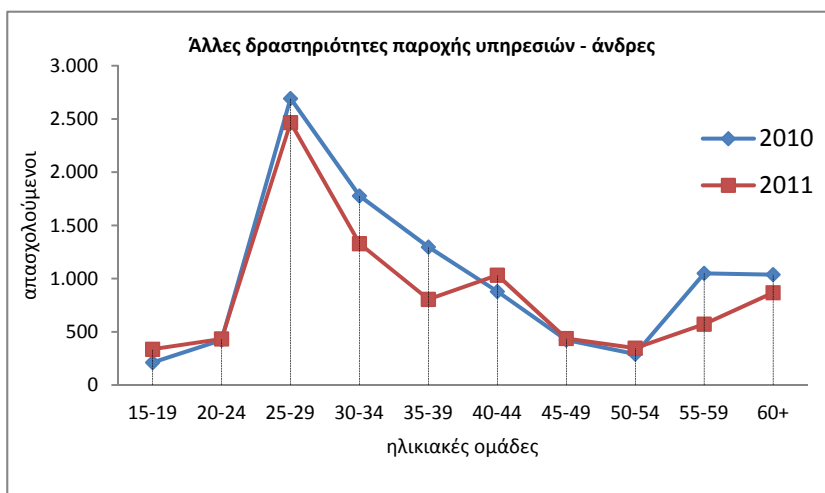
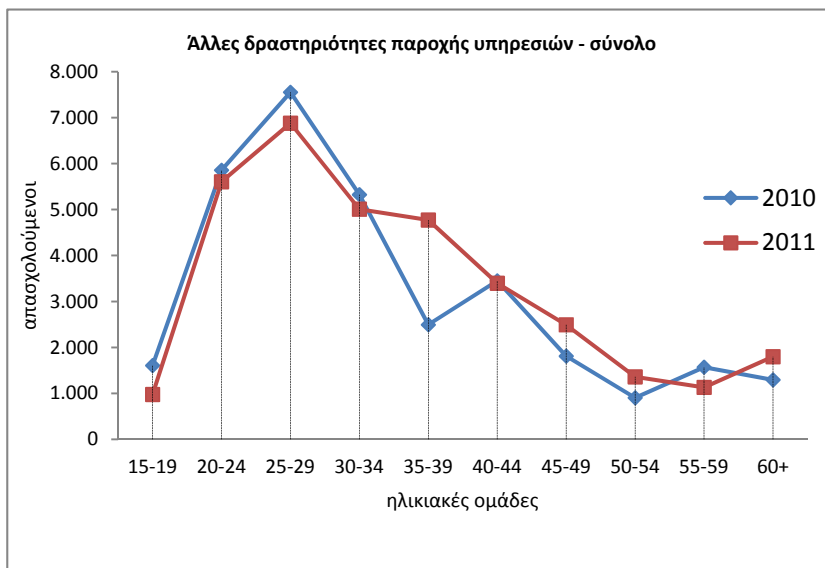
Διάγραμμα 14: Ηλικιακή κατανομή της απασχόλησης στις δραστηριότητες υγείας-μέριμνας



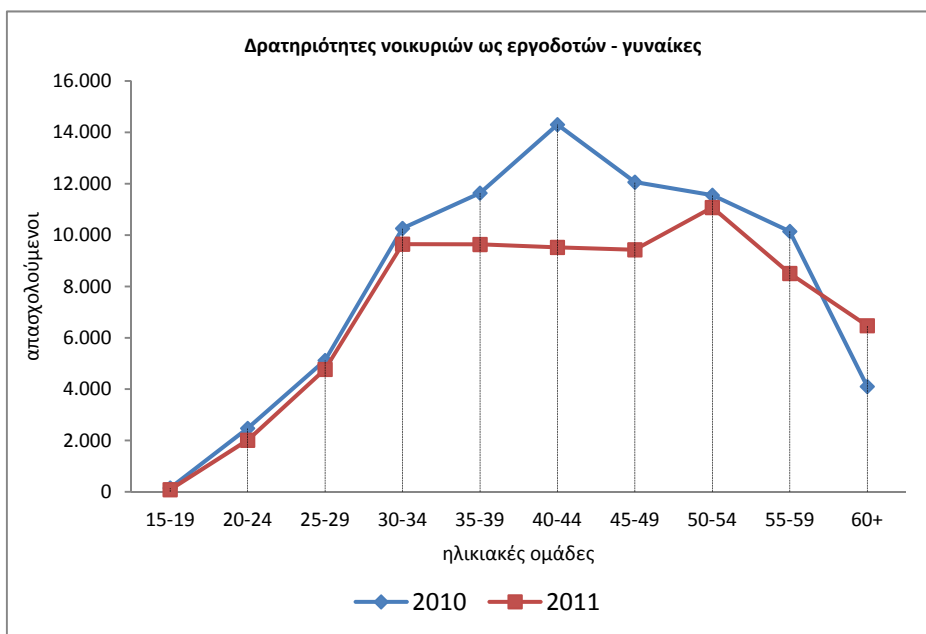
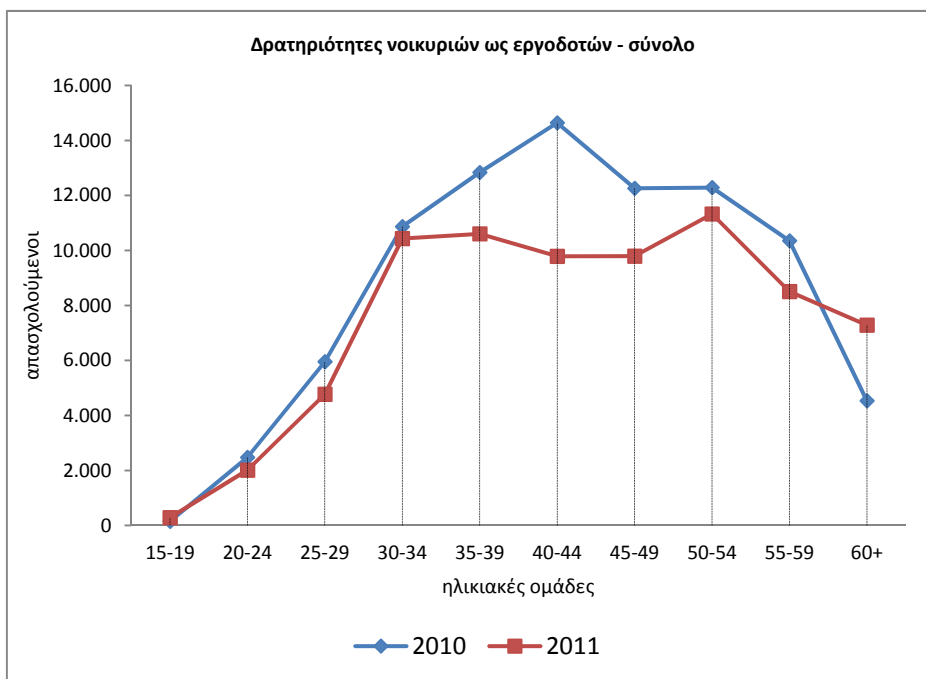
Διάγραμμα 15: Ηλικιακή κατανομή της απασχόλησης στις τέχνες, διασκέδαση, ψυχαγωγία



Διάγραμμα 16: Ηλικιακή κατανομή της απασχόλησης στις άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών



Διάγραμμα 17: Ηλικιακή κατανομή της απασχόλησης στις δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών



Πίνακας 38: Συγκριτικός Δείκτης Μεταβολής της Απασχόλησης στην οικονομία [ΣΔΜΑ(totec)] και Συγκριτικός Δείκτης Μείωσης της Απασχόλησης στον κλάδο [ΣΔΜΑ(sect)] κατά φύλο - μισθωτοί στον ιδιωτικό τομέα, μονοψήφιοι κλάδοι, υπηρεσίες

	ΑΝΔΡΕΣ			ΓΥΝΑΙΚΕΣ			TOTAL	
	totec	sex	SEX-sect	totec	sex	SEX-sect	totec	sect
Ζ. ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ Ε-ΜΠΟΡΙΟ. ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙ-ΝΗΤΩΝ	0,215	0,204	0,570	0,717	0,773	0,925	0,455	0,775
Η. ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ	0,321	0,305	0,854	0,078	0,084	0,100	0,280	0,477
Θ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙ	0,283	0,269	0,753	0,656	0,708	0,847	0,470	0,800
Ι. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	3,295	3,130	8,760	0,056	0,060	0,072	2,086	3,553
Κ. ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ Α-ΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	0,271	0,258	0,721	0,386	0,416	0,498	0,327	0,557
Μ. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗ-ΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗ-ΡΙΟΤ	1,782	1,692	4,736	1,209	1,304	1,561	1,445	2,460
Ν. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙ-ΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	-3,559	-3,380	-9,461	0,286	0,309	0,369	-1,400	-2,385
Ο. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	0,458	0,435	1,217	1,580	1,705	2,040	1,309	2,230
Π. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΑΝΘΡΩΠΙ-ΝΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΜΕ-ΡΙΜΝΑΣ	-1,337	-1,269	-3,553	1,271	1,371	1,640	0,798	1,360
Ρ. ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ	-1,343	-1,275	-3,570	0,273	0,294	0,352	-0,593	-1,010
Σ. ΑΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΑ-ΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	1,625	1,543	4,320	-1,557	-1,680	-2,010	-0,550	-0,937
Τ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙ-ΩΝ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ	2,231	2,119	5,931	1,424	1,536	1,838	1,466	2,497
ΣΥΝΟΛΟ ΤΟΜΕΑ (TOTAL SECTOR)		0,357	1,000		0,836	1,000		1,000
ΣΥΝΟΛΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ (TOTAL ECONOMY)	1,053	1,000		0,927	1,000		1,000	0,775

3.3 Ανάλυση των χαρακτηριστικών διατήρησης της απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο – Μεταβολές απασχόλησης κατά εκπαιδευτικό επίπεδο (2010-2011)

Από τις κατανομές ανά εκπαιδευτικό επίπεδο και ηλικιακή ομάδα προκύπτει:

- **Ως προς του πτυχιούχους ΑΕΙ-ΤΕΙ** (συμπεριλαμβάνονται και οι κάτοχοι μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων), η κύρια μείωση της απασχόλησης έχει προέλθει από τις ηλικιακές ομάδες 25-29, 30-34 και 55-59 ετών (Διάγραμμα 18). Οι κινήσεις αυτές είναι πανομοιότυπες για τους άνδρες και τις γυναίκες. Κατά την περίοδο 2010-2011, οι πτυχιούχοι ΑΕΙ-ΤΕΙ όλων των ηλικιών, μειώθηκαν κατά 6,6%, εμφανίζοντας τη μικρότερη μείωση σε σχέση με τις άλλες εκπαιδευτικές ομάδες.

- **Ως προς τους κατόχους πτυχίων σχολών Τεχνικής Εκπαίδευσης** (Διάγραμμα 19), οι μειώσεις εκτείνονται στο σύνολο των ηλικιακών ομάδων, αν και είναι εντονότερες στις νεότερες ομάδες. Σε όλες τις ηλικιακές ομάδες οι μειώσεις είναι εντονότερες στις γυναίκες.

Οι πτυχιούχοι σχολών τεχνικής και επαγγελματικής κατάρτισης εμφανίζουν την μεγαλύτερη ποσοστιαία μείωση της απασχόλησης μετά τους απόφοιτους δημοτικού. Δηλαδή, η μείωση της απασχόλησής τους είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των αποφοίτων μέσης εκπαίδευσης, παρά το γεγονός ότι το εκπαιδευτικό τους επίπεδο είναι υψηλότερο. Η περιστολή της απασχόλησης σε αυτή την ομάδα σχετίζεται στενά με την ηλικία και το φύλο. Οι μικρότερες ηλικίες εμφανίζουν υψηλότερη μείωση, ενώ οι απώλειες της γυναικείας απασχόλησης είναι σχεδόν τριπλάσιες της αντρικής (-12,9% στις γυναίκες, έναντι -5,6% στους άνδρες).

- Η μείωση της απασχόλησης των αποφοίτων μέσης εκπαίδευσης κινείται κοντά στον εθνικό μέσο όρο (-8,9%). Οι απώλειες χαρακτηρίζουν όλες της ηλικιακές ομάδες και τείνουν να περιορίζονται μετά την ηλικία των 50 ετών και για τα δύο φύλα (Διάγραμμα 20), αν και σε απόλυτα μεγέθη η μείωση της απασχόλησης προήλθε κυρίως από τους άνδρες, λόγω του ότι υπερεκπροσωπούνται σε αυτή την κατηγορία. Έτσι, κατά την περίοδο 2010-2011, περίπου 25 χιλιάδες άνδρες κάτοχοι απολυτηρίου μέσης εκπαίδευσης έχασαν την δουλειά τους, έναντι περίπου 6.000 γυναικών.

- Οι **κάτοχοι απολυτηρίου δημοτικού** εμφανίζουν τις υψηλότερες μειώσεις (-11,8%). Σε απόλυτα νούμερα η απασχόληση των αποφοίτων δημοτικού μειώθηκε κατά 33 χιλιάδες, εκ των οποίων οι 25 χιλιάδες ήταν άνδρες (Διάγραμμα 21)

Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στο γεγονός ότι από τις 33 χιλιάδες, οι 9.500 ήταν νέοι έως 29 ετών. Σήμερα, απασχολούνται περίπου 31 χιλιάδες νέοι που ως ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης έχουν το δημοτικό. Αυτός ο πληθυσμός αποτελεί το 12,4% της συγκεκριμένης εκπαιδευτικής κατηγορίας (1,8% της συνολικής απασχόλησης) και πρέπει να αποτελέσει ομάδα πρώτης προτεραιότητας ως προς τα προγράμματα κατάρτισης.

Τα παραπάνω στοιχεία ορίζουν το γενικό πλαίσιο των προγραμμάτων κατάρτισης. Από την ανάλυση των στοιχείων, αλλά και την σχετική βιβλιογραφία αναφορικά με τα προγράμματα κατάρτισης:

- τα προγράμματα θα έχουν μικρή μόνο αποτελεσματικότητα στην περίπτωση των αποφοίτων ΑΕΙ-ΤΕΙ και των αποφοίτων Τεχνικής Εκπαίδευσης.

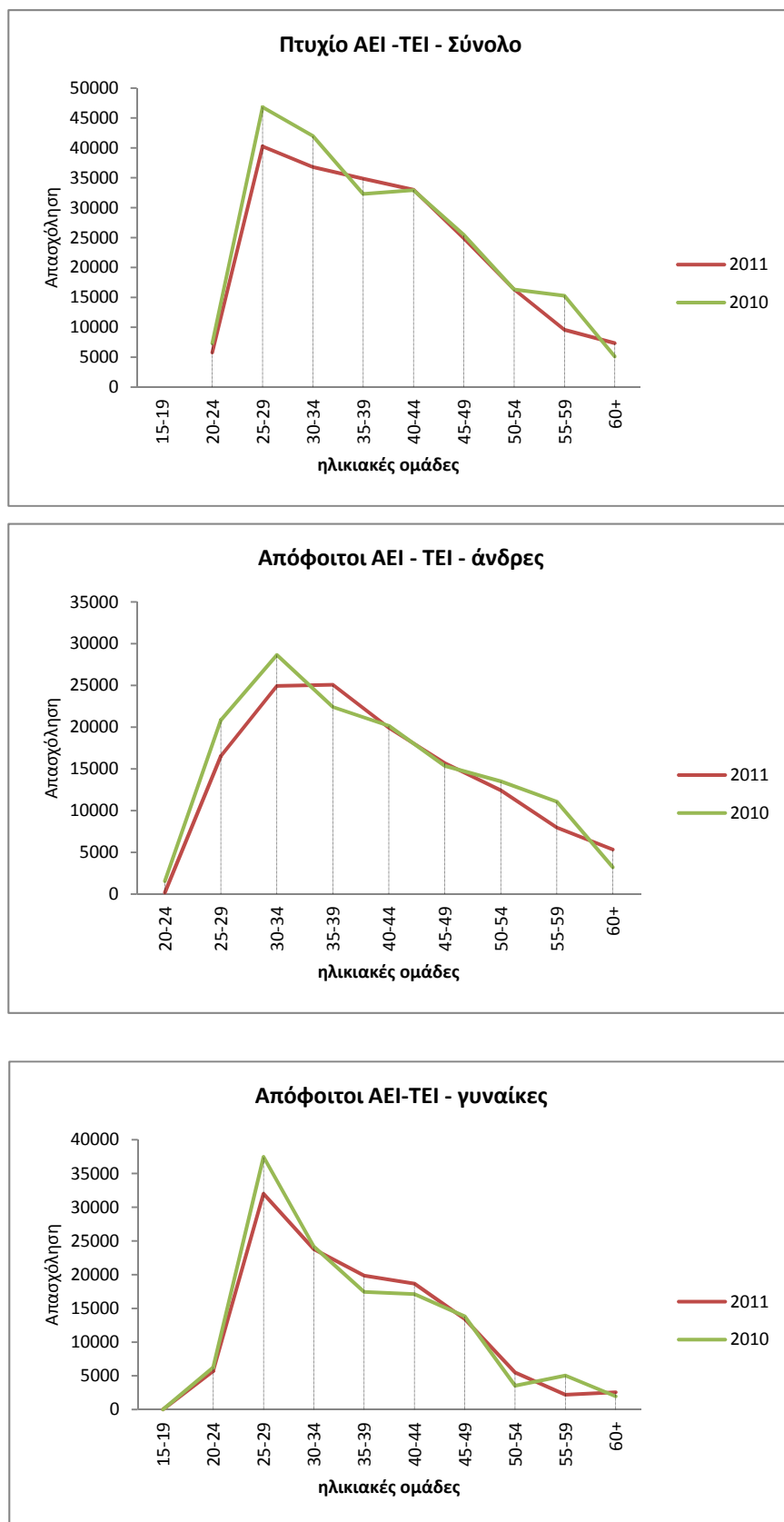
Ως προς τους απόφοιτους ΑΕΙ-ΤΕΙ, αυτοί διαθέτουν κατά κανόνα υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο από εκείνο που προσφέρεται από την συντριπτική πλειονότητα των προγραμμάτων.

Ως προς τους απόφοιτους Τεχνικής Εκπαίδευσης, εμφανίζονται μεγάλες διαφορές ανάμεσα στην απώλεια θέσεων εργασίας ανάμεσα στα δύο φύλα, στοιχείο που δεν μπορεί να σχετιστεί με διαφορές στην παραγωγικότητα των εργαζομένων.

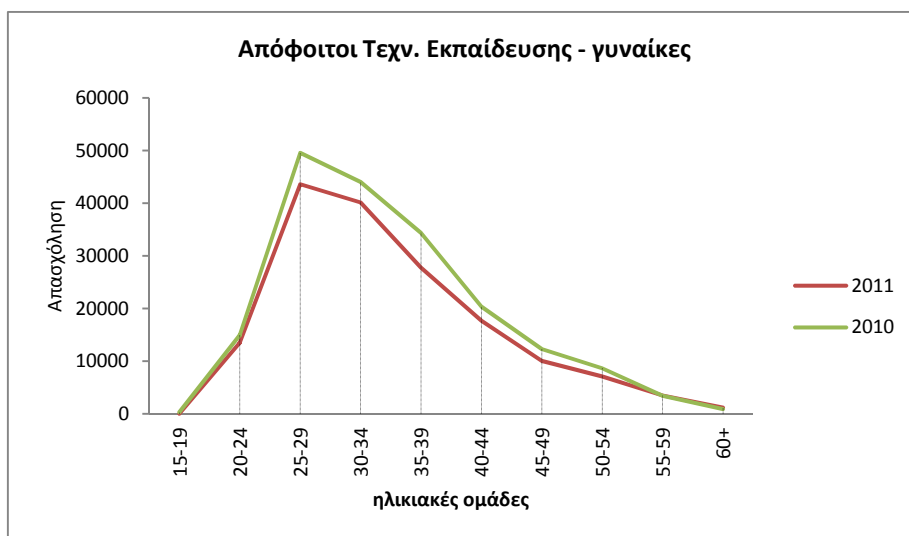
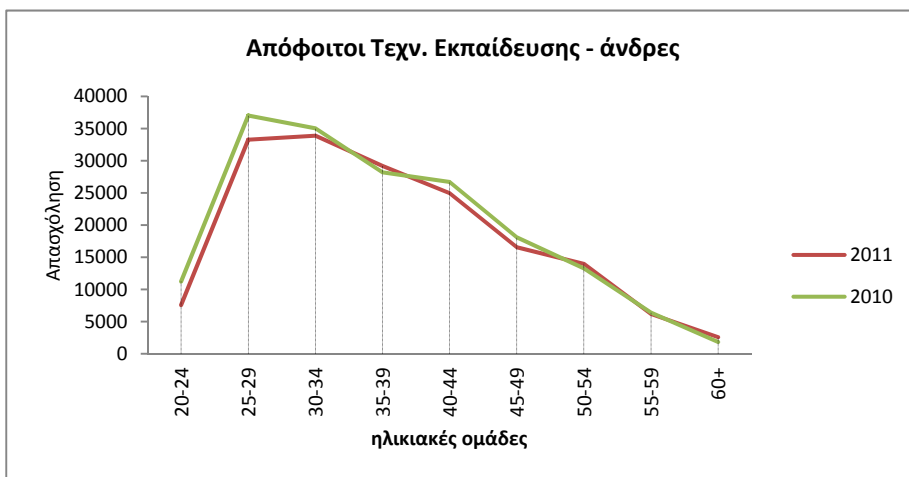
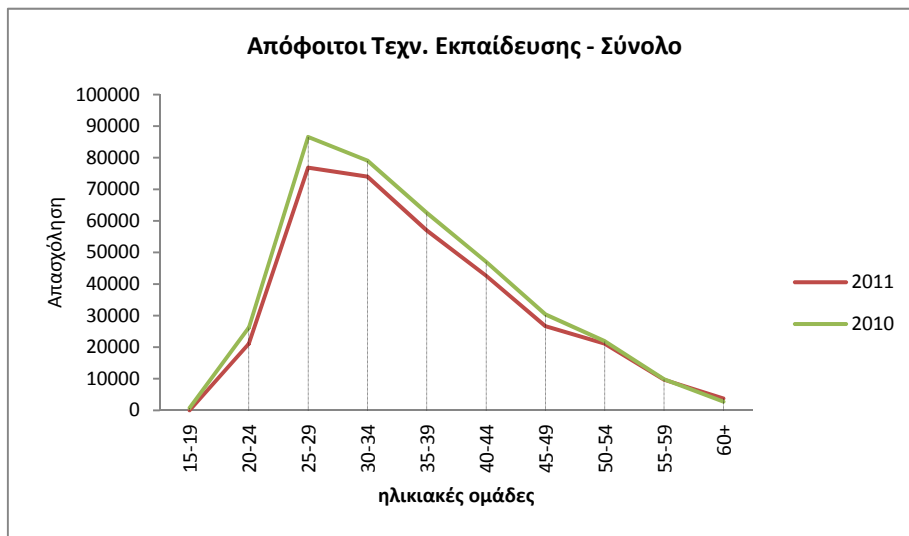
Ωστόσο, στοχευμένα προγράμματα κατάρτισης για τους αποφοίτους Τεχνικής Εκπαίδευσης 30-54 ετών, με ιδιαίτερη έμφαση στις γυναίκες δύνανται να ενισχύσουν σημαντικά την παραγωγικότητα αυτών των εργαζομένων συνεπώς να βοηθήσουν στη διατήρηση θέσεων εργασίας. Απαραίτητη προϋπόθεση για κάτι τέτοιο, είναι η επικέντρωση των προγραμμάτων σε ειδικές ανάγκες των επιχειρήσεων και των εργαζομένων.

- Τα προγράμματα κατάρτισης πρέπει να επικεντρώσουν κυρίως στους απόφοιτους μέσης εκπαίδευσης, άνδρες και γυναίκες, ηλικίας από 25 έως 44 ετών. Αυτές οι ομάδες εμφανίζουν τις υψηλότερες απώλειες στην απασχόληση, αλλά ταυτόχρονα βρίσκονται σε ηλικία όπου η εκπαίδευση είναι εφικτή και μπορεί να αποδώσει. Και σε αυτή την περίπτωση πρέπει να αποφεύγονται τα γενικού χαρακτήρα προγράμματα και να προτιμούνται στοχευμένες δράσεις.
- Οι απόφοιτοι δημοτικού (συμπεριλαμβάνονται και εκείνοι που δεν έχουν ολοκληρώσει το δημοτικό) αποτελούν την δυσκολότερη ομάδα. Πρώτης προτεραιότητας ομάδα πρέπει να αποτελέσουν οι 31 χιλιάδες νέοι έως 29 ετών που απασχολούνται σήμερα ως μισθωτοί και το ανώτερο πτυχίο τους είναι το απολυτήριο δημοτικού.

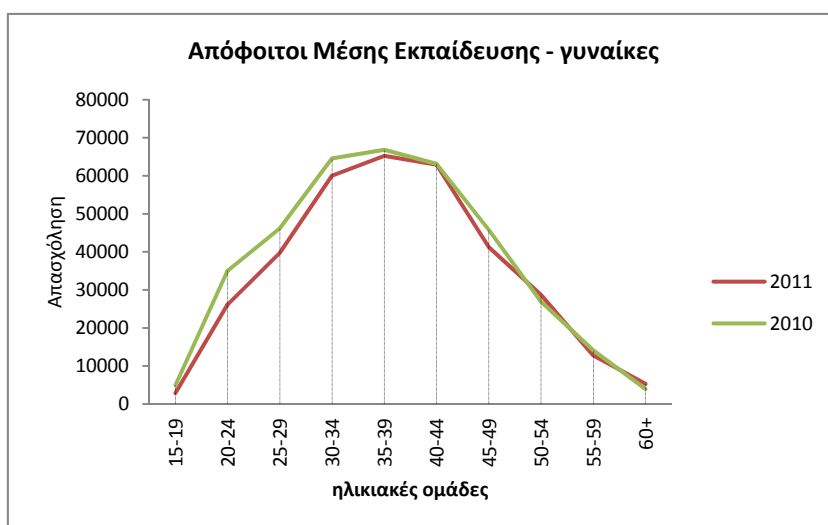
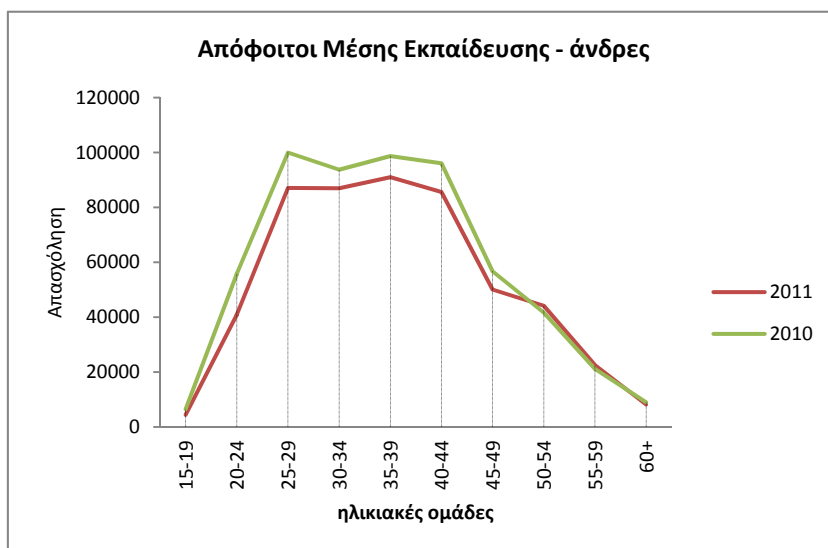
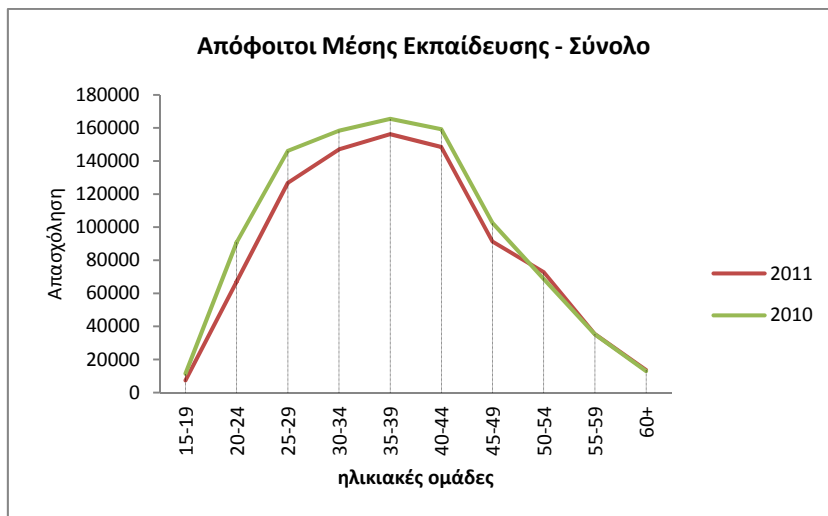
Διάγραμμα 18: Ηλικιακή κατανομή της απασχόλησης των αποφοίτων ΑΕΙ-ΤΕΙ



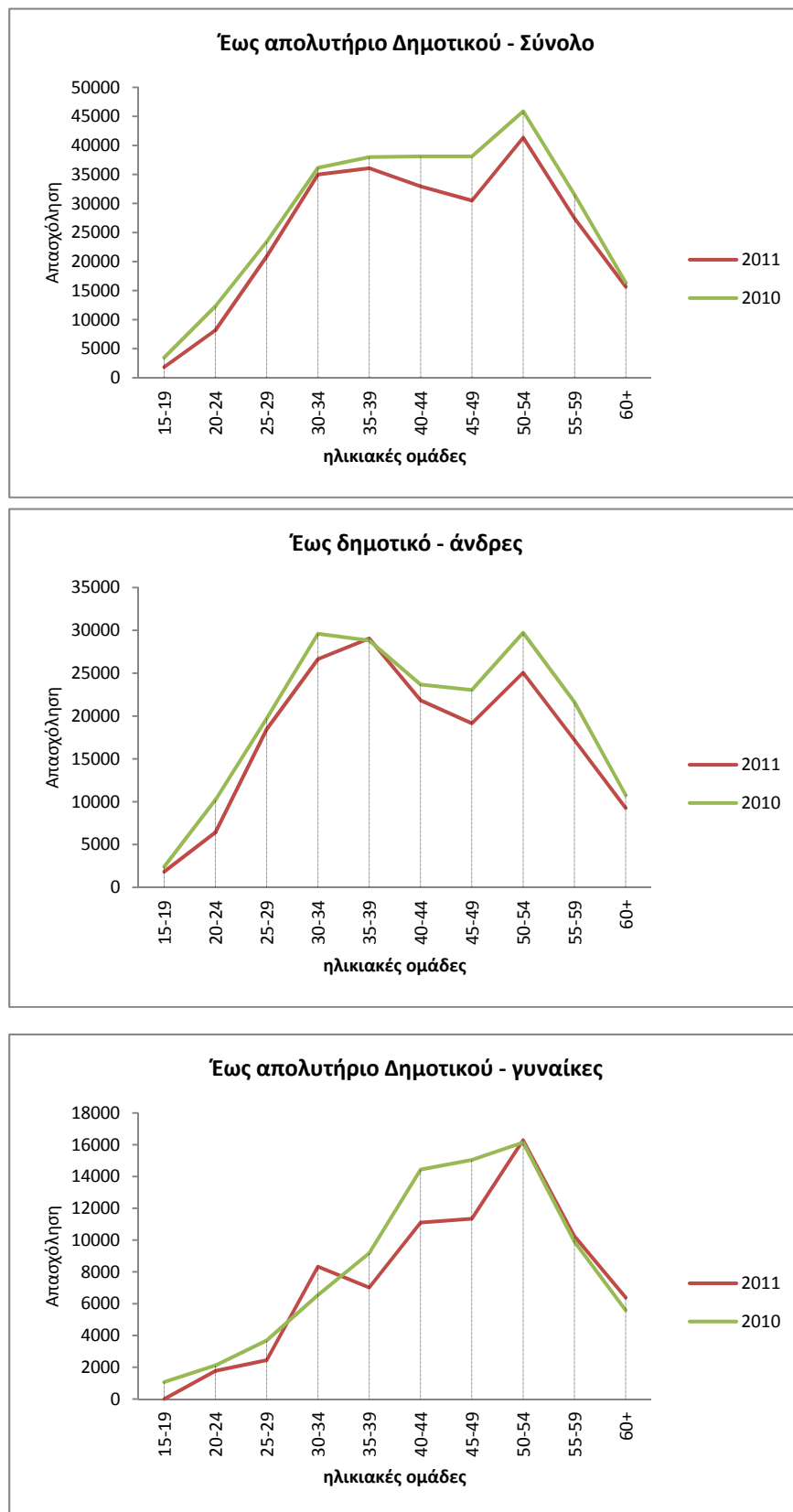
Διάγραμμα 19: Ηλικιακή κατανομή της απασχόλησης των αποφοίτων Τεχνικής Εκπαίδευσης



Διάγραμμα 20: Ηλικιακή κατανομή της απασχόλησης των αποφοίτων μέσης εκπαίδευσης



Διάγραμμα 21: Ηλικιακή κατανομή της απασχόλησης των αποφοίτων Δημοτικού



4 Καλές Πρακτικές των ΔΥΑ σε σχέση με τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης

4.1 Εισαγωγή

Η έννοια της καλής πρακτικής αντιστοιχεί σε κάθε πολιτική που επιτυγχάνει θετικά αποτελέσματα (outcomes) σε σχέση με τους στόχους της και έχει ουσιαστικό αντίκτυπο (impact) στην βελτίωση της ζωής των πληθυσμιακών ομάδων που καλείται να εξασφαλίσει ή στην αντιμετώπιση του προβλήματος που επιδιώκει να αντιμετωπίσει. Σε εθνικό επίπεδο, οι μηχανισμοί αξιολόγησης των αποτελεσμάτων των πολιτικών και της απόδοσης των υπηρεσιών στοχεύουν στην συγκέντρωση πληροφοριών που είναι αναγκαίες για τον σχεδιασμό μελλοντικών παρεμβάσεων. Σε διεθνές επίπεδο, η καθιέρωση συστημάτων όρων – δεικτών (benchmarking), με βάση τους οποίους συγκρίνονται διαφορετικές εθνικές πρακτικές και αναδεικνύονται καλές πρακτικές, παρέχει την δυνατότητα σε κάθε χώρα να επωφεληθεί από τις εμπειρίες των άλλων χωρών και ενδεχομένως να μεταφέρει επιτυχημένες πρακτικές στο δικό της εσωτερικό σύστημα.

Αναγκαία προϋπόθεση για την ανάδειξη καλών πρακτικών είναι η καθιέρωση διαδικασιών παρακολούθησης και αξιολόγησης των αποτελεσμάτων και του αντίκτυπού τους με βάση προκαθορισμένους ποσοτικούς ή/και ποιοτικούς όρους (standards) και δείκτες (indicators). Η σύγκριση μεταξύ εθνικών πολιτικών διαφορετικών χωρών και η ανάδειξη καλών πρακτικών σε διεθνές επίπεδο (benchmarking) προϋποθέτει επιπλέον την υιοθέτηση ενός «κοινού κώδικα» (common language) σε σχέση με τους στόχους των πολιτικών, καθώς και σε σχέση με τους όρους και τους δείκτες μέτρησης των αποτελεσμάτων.

Στο πεδίο των πολιτικών απασχόλησης, η καθιέρωση μηχανισμών αξιολόγησης και μέτρησης της απόδοσης σε εθνικό επίπεδο αντιστοιχεί σε μία σχετικά πρόσφατη διαδικασία, που συνδέεται κατά κύριο λόγο με ευρύτερες τεχνικές μεταρρύθμισης των πολιτικών απασχόλησης, αναδεικνύοντας έντονα την ανάγκη αποτελεσματικού ελέγχου των καινοτομικών πρακτικών που βρίσκονται σε στάδιο πιλοτικής εφαρμογής. Ωστόσο, τα εθνικά υποδείγματα αξιολόγησης διαφοροποιούνται ανάλογα με τις ανάγκες της κάθε χώρας, την υποδομή της και τις εθνικές κοινωνικοοικονομικές παραδόσεις και συνθήκες⁴. Οι εθνικές διαφοροποιήσεις σε συνδυασμό με την έλλειψη μίας κοινώς αποδεκτής διαδικασίας όρων-δεικτών σε επίπεδο διεθνών οργανισμών δυσχεραίνει σε μεγάλο βαθμό τον ασφαλή χαρακτηρισμό εθνικών πολιτικών ως καλών πρακτικών.

Ο όρος «καλή πρακτική» δεν περιορίζεται μόνο στην έννοια της ορθά σχεδιασμένης παρέμβασης που επιτυγχάνει τη λύση ή την άμβλυνση ενός κοινωνικού προβλήματος. Οι καλές πρακτικές μπορούν να αξιοποιηθούν και ως ιδέες, πηγές έμπνευσης, πεδία προβληματισμού και συζήτησης, καθώς και τεχνικές καινοτομίας⁵. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο με το ζή-

⁴ Βλ. ενδεικτικά για τις τεχνικές αξιολόγησης των πολιτικών απασχόλησης και της απόδοσης των ΔΥΑ τις επιμέρους δηλώσεις-σχόλια των εθνικών εκπροσώπων Γερμανίας, Σουηδίας, Ιρλανδίας, Ελλάδας, Νορβηγίας στο πλαίσιο του Προγράμματος Αμοιβαίας Μάθησης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Statements – Comments, Peer Review in the context of Mutual Learning Programme, European Commission DG 5, 2006), www.mutual-learning-employment.net.

⁵ Οι Διεθνείς Οργανισμοί έχουν αναπτύξει ποικίλες μεθοδολογίες και αντίστοιχα εργαλεία για τον προσδιορισμό μίας καλής πρακτικής. Η ανάλυση των εργαλείων αυτών αναδεικνύει την αυξημένη επιστημονική εγκυρότητα του μοντέλου που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του Προγράμματος της UNESCO «MOST» (Management of Social Transformations) Το συγκεκριμένο μοντέλο στηρίζεται σε σύνθετα διεπιστημονικά κριτήρια / δείκτες για την αξιολόγηση μίας δράσης ως καλής πρακτικής, που περιλαμβάνουν: τις καινοτομικές διαστάσεις της δράσης, τη βιωσιμότητά της, τον θετικό αντίκτυπό της στην

τημα της αναγνώρισης καλών πρακτικών απασχολείται η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ήδη από το 2002. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τα κριτήρια τα οποία θα έπρεπε ιδανικά να πληροί μια πρακτική για να αναγνωρισθεί ως καλή είναι τα εξής:

α) Καινοτομία – προσφέρει νέες, δημιουργικές λύσεις σε κοινά προβλήματα στην αγορά εργασίας. Εδώ θα πρέπει, ωστόσο, να επισημάνουμε ότι το στοιχείο της καινοτομίας δεν καθιστά αυτόματα μια πρακτική «καλή». Η καινοτομία θα πρέπει, επίσης, να συνδέεται με τις πολιτικές, υφιστάμενες ή σχεδιαζόμενες και επομένως θα πρέπει κάθε φορά να επιτυγχάνεται μια ισορροπία η οποία θα επιτρέπει το διάλογο ανάμεσα στον πολιτικό ρεαλισμό και την καινοτόμο πρόταση.

β) Αποτελεσματικότητα – «κάνει τη διαφορά» και έχει θετική και απτή επίδραση στη ζωή των ατόμων, ομάδων ή κοινοτήτων.

γ) Αποδοτικότητα – προσφέρει «value for money».

δ) Βιωσιμότητα – παράγει διαρκή οφέλη για τους συμμετέχοντες και γενικά για την κοινωνία.

ε) Αναπαραγωγικότητα – έχει τη δυνατότητα να αναπαράγεται σε παρόμοιες συνθήκες, να λειτουργεί ως πρότυπο για νέες πρωτοβουλίες και πολιτικές αλλού.

στ) Δυνατότητα μεταφοράς – έχει τη δυνατότητα να μεταφέρεται σε διαφορετικές συνθήκες και/ή να χρησιμοποιείται για την αντιμετώπιση διαφορετικών προβλημάτων.

ζ) Συνάφεια με την πολιτική – αντιμετωπίζει πραγματικά ζητήματα και ανταποκρίνεται στις ανάγκες των σχεδιαστών της πολιτικής.⁶

Για την πληρέστερη προσέγγιση των καλών πρακτικών επιχειρείται μία παρουσίαση της Ευρωπαϊκής πολιτικής για την απασχόληση και τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (ΕΠΑ), καθώς και των πολιτικών ΕΠΑ σε συγκεκριμένες χώρες. Στη συνέχεια γίνεται παρουσίαση των καλών πρακτικών των ΔΥΑ σε σχέση με τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης.

4.2 Η Ευρωπαϊκή πολιτική για την απασχόληση και τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (ΕΠΑ)

Στην ενότητα αυτή αρχικά παρουσιάζονται οι πρόσφατες εξελίξεις και προοπτικές της αγοράς εργασίας στην ΕΕ σε σχέση κυρίως με τα προβλήματα της ανεργίας και της συρρίκνωσης της απασχόλησης και με έμφαση στην διάρκεια της τρέχουσας οικονομικής κρίσης. Στη συνέχεια καταγράφονται τα διάφορα μέτρα που με βάση το ευρωπαϊκό σχέδιου ανάκαμψης της οικονομίας είχαν ως στόχο την υποστήριξη της αγοράς εργασίας ώστε να μετριαστούν οι αρνητικές επιπτώσεις κατά την περίοδο της πρόσφατης ύφεσης.

ομάδα στόχο που προορίζεται να εξυπηρετήσει, τη δυνατότητα μεταφοράς σε άλλα συστήματα τοπικού, περιφερειακού και εθνικού επιπέδου, την αποτελεσματικότητά της, την αποδοτικότητά της, τον ορθολογικό συντονισμό των φορέων σχεδιασμού και υλοποίησης, τη συνεργασία μεταξύ των φορέων υλοποίησης και των αντιπροσωπευτικών φορέων των εξυπηρετούμενων, την πολιτική βιωσιμότητά της, τη συμμετοχή των επωφελούμενων στα στάδια σχεδιασμού, εφαρμογής και αξιολόγησης, την ικανοποίηση των επωφελούμενων από την αποτελεσματικότητα και τον αντίκτυπο της παρέμβασης.

Βλ. Στην ιστοσελίδα της οργάνωσης www.unesco.org/most/bphome.htm

⁶ European Commission, Employment & European Social Fund, 2005, *EQUAL Making Change Possible: A practical guide to mainstreaming*.

Στα πλαίσια και της ομάδας στόχου της παρούσας μελέτης, σ' αυτή την ενότητα δίνεται επίσης ιδιαίτερη έμφαση στην παρουσίαση του προβλήματος της ανεργίας των νέων στην ΕΕ, καθώς τα πιο πρόσφατα στοιχεία δείχνουν δραματική επιδείνωση του προβλήματος στην περίοδο της κρίσης με τον αριθμό των νέων ανέργων να έχει ανέλθει στα 5,6 εκατομμύρια και το ποσοστό ανεργίας στο 22,3%. Αναδεικνύεται επίσης ο σημαντικός ρόλος των ΕΠΑ στην περίοδο της κρίσης και παρουσιάζονται οι βασικές κατευθύνσεις τους για τους νέους στα πλαίσια της ευρωπαϊκής στρατηγικής "Ευρώπη 2020" και των πρόσφατων σχετικών συστάσεων του Συμβουλίου προς τα κράτη μέλη.

Τέλος, παρουσιάζονται οι δημόσιες δαπάνες για τις ΕΠΑ στις χώρες της ΕΕ καθώς το αυξανόμενο ενδιαφέρον στη αξιοποίηση των ΕΠΑ ως μέτρο πολιτικής για την καταπολέμηση της ανεργίας αντανακλάται στις δαπάνες αυτές. Με την επισκόπηση μιας ενδεικτικής βιβλιογραφίας σε σχέση με την αξιολόγηση των επιμέρους μέτρων ΕΠΑ στις διάφορες χώρες της ΕΕ ολοκληρώνεται η παρούσα ενότητα.

Οι αγορές εργασίας στην ΕΕ κατά την περίοδο της τρέχουσας κρίσης

Η πρωτοφανής κρίση στις παγκόσμιες χρηματοπιστωτικές αγορές που επιταχύνθηκε το φθινόπωρο του 2008 οδήγησε στη χειρότερη ύφεση μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, επηρεάζοντας την ευρύτερη οικονομία με σημαντικές επιπτώσεις στις αγορές εργασίας της ΕΕ. Η κρίση αυτή εξουδετέρωσε πολύ σύντομα μεγάλο μέρος από την πρόοδο που είχε επιτευχθεί σε όρους οικονομικής ανάπτυξης και μείωσης της ανεργίας κατά την τελευταία δεκαετία, με αποτέλεσμα 23,7 εκατομμύρια άτομα ή περίπου το 10% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού της ΕΕ να είναι σήμερα άνεργα. Αν και οι αγορές εργασίας της ΕΕ έχουν επηρεαστεί σημαντικά από την κρίση, η συνολική απώλεια θέσεων εργασίας πιθανότατα περιορίστηκε από τα μέτρα ενίσχυσης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας (ευέλικτες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, λιγότερες ώρες ή προσωρινή μερική ανεργία, κλπ.) και τον περιορισμό των ονομαστικών αποδοχών στα περισσότερα κράτη μέλη.

Ο αντίκτυπος της κρίσης στην αγορά εργασίας της ΕΕ ήταν σχετικά περιορισμένος το 2008, αλλά έγινε πολύ πιο έντονος το 2009 με ιδιαίτερα μεγάλη απώλεια θέσεων απασχόλησης (ρυθμός μεταβολής της απασχόλησης -1,8%)⁷. Ωστόσο, η συρρίκνωση της απασχόλησης μετριάστηκε από τα μέσα του 2009 και διατηρήθηκε περίπου σταθερή στα δύο επόμενα έτη (-0,5%)⁸. Ανάλογη ήταν και η εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας στο σύνολο των 27 χωρών της ΕΕ το οποίο πλέον προσεγγίζει το 10%, έναντι 7,1%, 9,0% και 9,7% το 2008, 2009 και 2010, αντίστοιχα. Με βάση τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα στοιχεία για τον Νοέμβριο του 2011⁹ το

⁷ Για μια πρόσφατη ανάλυση των εξελίξεων στην απασχόληση στις χώρες της ΕΕ κατά την διάρκεια της κρίσης στους επιμέρους κλάδους της οικονομίας βλ. Eurostat, *Statistics in Focus 1/2012 'Short-term labour input indicators 2011'*. Όπως προκύπτει από την μελέτη αυτή η πρόσφατη κρίση επιτάχυνε την πτωτική τάση της απασχόλησης στη βιομηχανία και διέκοψε την ανοδική τάση στον τομέα των υπηρεσιών. Ειδικότερα στον επιχειρηματικό τομέα της οικονομίας (βιομηχανία, τις κατασκευές και τις υπηρεσίες) η απασχόληση επηρεάστηκε με διάφορους τρόπους από την πρόσφατη χρηματοπιστωτική και οικονομική κρίση. Στον τομέα των υπηρεσιών και τις κατασκευές η αύξηση της απασχόλησης αντιστράφηκε από την κρίση, αλλά πολλές δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών έχουν ήδη ανακάμψει ενώ στις κατασκευές συνεχίζεται να μειώνεται η απασχόληση έως σήμερα. Η υπάρχουσα πτωτική τάση για τη βιομηχανία ενισχύθηκε κατά τη διάρκεια της κρίσης.

⁸ Το 2010, το συνολικό ποσοστό απασχόλησης στην ΕΕ ήταν κατά μέσο όρο 64,1% (έναντι 64,5% το 2009 και 65,8% το 2008) και κατά συνέπεια 6 περίπου ποσοστιαίες μονάδες μακριά από τον στόχο της Λισσαβόνας του 70%. Την ίδια στιγμή, το ποσοστό απασχόλησης για τις γυναίκες μειώθηκε σε 58,2% το 2010 (έναντι 58,4% το 2009 και 58,9% το 2008) περίπου 1,8 ποσοστιαίες μονάδες από το στόχο του 60%.

⁹ Βλ. Eurostat, *newsrelease euroindicators*, 5/2012 – January 2012.

ποσοστό ανεργίας παραμένει υψηλό στην ΕΕ (9,8%) και στη ζώνη του ευρώ (10,3%), αν και η κατάσταση στην αγορά εργασίας διαφέρει σημαντικά μεταξύ των χωρών μελών και το ποσοστό ανεργίας κυμαίνεται από 4,0% στην Αυστρία έως 22,9% στην Ισπανία. Ειδικότερα, **η Eurostat εκτιμά ότι 23.674.000 άνδρες και γυναίκες στην ΕΕ ήταν άνεργοι τον Νοέμβριο του 2011**. Σε σύγκριση με τον προηγούμενο μήνα ο αριθμός των ανέργων στην ΕΕ αυξήθηκε κατά 55.000, ενώ σε σύγκριση με το Νοέμβριο του 2010, **η ανεργία αυξήθηκε κατά 723.000 (587.000 στη ζώνη του ευρώ) τον τελευταίο χρόνο**. Μεταξύ των κρατών μελών, τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας καταγράφηκαν στην Αυστρία (4,0%), το Λουξεμβούργο και τις Κάτω Χώρες (και οι δύο 4,9%), ενώ τα υψηλότερα στην Ισπανία (22,9%), Ελλάδα (18,8% το Σεπτέμβριο του 2011) και τη Λιθουανία (15,3 % το τρίτο τρίμηνο του 2011).¹⁰ Μεταξύ Νοεμβρίου 2010 και Νοεμβρίου 2011, το ποσοστό ανεργίας των ανδρών αυξήθηκε από 9,5% σε 9,7% στην ΕΕ (από 9,8% σε 10,0% στη ζώνη του ευρώ), ενώ το ποσοστό ανεργίας των γυναικών αυξήθηκε από 9,7% έως 10,0% (από 10,3% σε 10,7% στη ζώνη του ευρώ). Επισημαίνεται επίσης ότι τον Νοέμβριο του 2011, **5,6 εκατομμύρια νέοι κάτω των 25 ετών ήταν άνεργοι στην ΕΕ, ενώ το ποσοστό ανεργίας των νέων έφτασε το 22,3%**.

Η αναμενόμενη σημαντική επιβράδυνση του ρυθμού αύξησης του ΑΕΠ στη ζώνη του ευρώ σύμφωνα με τις πρόσφατες (Νοέμβριος 2011) προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (αναμένεται να διαμορφωθεί σε 1,5% το 2011 και 0,5% το 2012, έναντι 1,8% το 2010) εκτιμάται ότι θα επηρεάσουν την αγορά εργασίας δυσχεραίνοντας την ανάκαμψη της απασχόλησης και ενισχύοντας πιθανότατα την ανεργία. Η οικονομία της ΕΕ θα συνεχίσει να αντιμετωπίζει αντιξοότητες και η κατάσταση στην αγορά εργασίας θα παραμείνει αβέβαιη και δύσκολη τον επόμενο τουλάχιστον χρόνο.

Επισημαίνεται ακόμα ότι οι αρνητικές συνέπειες της τρέχουσας κρίσης ήταν ιδιαίτερα έντονες σε ορισμένα τμήματα του πληθυσμού. **Οι άνδρες, οι νέοι, οι μετανάστες, τα άτομα με χαμηλή ειδίκευση και τα άτομα με βραχυπρόθεσμες συμβάσεις έχουν πληγεί περισσότερο από την τρέχουσα οικονομική ύφεση** και η αύξηση της ανεργίας τα τελευταία τρία έτη. Εκτός από τους άνδρες, όλες οι άλλες προηγούμενες πληθυσμιακές ομάδες ήταν παραδοσιακά μεταξύ των πιο ευπαθών ομάδων ως προς την θέση τους στην αγορά εργασίας. Η σημερινή ύφεση έχει χειροτερεύσει δραματικά τη σχετική τους κατάσταση, αυξάνοντας τον κίνδυνο της μακροχρόνιας ανεργίας καθώς και την απόστασή τους από την απασχόληση και την μόνιμη εργασία.

Τα πρόσφατα μέτρα στην αγορά εργασίας στο δρόμο προς την ανάκαμψη

Με την έναρξη της οικονομικής ύφεσης, σε ολόκληρη την ΕΕ εφαρμόζονται διάφορα μέτρα πολιτικής με στόχο να μετριαστούν οι αρνητικές δευτερογενείς επιπτώσεις στην αγορά εργασίας. Το ευρωπαϊκό σχέδιο ανάκαμψης της οικονομίας περιελάμβανε διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις που αποσκοπούν στην υποστήριξη της λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Στην κατεύθυνση αυτή υπήρξε ευρεία συναίνεση ότι τα μέτρα που πρέπει να εφαρμοστούν θα είναι προσωρινά, έγκαιρα, στοχευμένα, δίκαια και με συντονισμένο τρόπο, σύμφωνα

¹⁰ Σε σύγκριση με ένα χρόνο πριν, το ποσοστό ανεργίας μειώθηκε σε δεκατέσσερα κράτη μέλη και αυξήθηκε σε δεκατρία. Η μεγαλύτερη μείωση μεταξύ του τρίτου τριμήνου του 2010 και 2011 παρατηρήθηκε στην Εσθονία (από 16,1% σε 11,3%), Λετονία (από 18,2% σε 14,8%) και τη Λιθουανία (18,3% σε 15,3%). Οι υψηλότερες αυξήσεις καταγράφηκαν στην Ελλάδα (από 13,3% σε 18,8% μεταξύ Σεπτεμβρίου 2010 και Σεπτεμβρίου 2011), την Κύπρο (από 6,0% έως 9,1%) και την Ισπανία (από 20,4% σε 22,9%).

με τις αρχές της ευελιξίας με ασφάλεια. Ειδικότερα, **διάφορα μέτρα έχουν εισαχθεί με στόχο να διατηρήσουν την απασχόληση των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων ρυθμίσεων για τον περιορισμό του χρόνου εργασίας και την ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων, επιδοτήσεις μισθών, μείωση του μη μισθολογικού κόστους, επέκταση της απασχόλησης στο δημόσιο και προώθηση της αυτοαπασχόλησης.** Τα μέτρα αυτά εκτιμάται ότι περιορίζουν τη συνολική μείωση της απασχόλησης και συμβάλλουν σε μια πιο δίκαιη κατανομή του βάρους της προσαρμογής. Αν και είναι πολύ νωρίς να εκτιμηθεί αν η διατήρηση της απασχόλησης θα συνεχίσει και μετά την κρίση, προσομοιώσεις δείχνουν ότι **η προσωρινή δημόσια επιδότηση για την παραμονή στην εργασία είναι ιδιαίτερα αποτελεσματική όσον αφορά την απασχόληση ειδικά των νέων** (Employment in Europe 2010).

Επισημαίνεται ότι λόγω της φύσης τους ορισμένα μέτρα πολιτικής, όπως είναι η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, είναι πιο αποτελεσματικά στην αρχική φάση της ύφεσης, ενώ άλλα μέτρα όπως για παράδειγμα είναι οι προσωρινές επιδοτήσεις νέων θέσεων εργασίας είναι πιο αποτελεσματικά κατά τη φάση της ανάκαμψης. Παρ' όλα αυτά, διατηρώντας τις ρυθμίσεις αυτές για υπερβολικά μεγάλο χρονικό διάστημα υπάρχει ο κίνδυνος να καθυστερήσουν οι αναγκαίες αναδιαρθρώσεις, οι επιχειρήσεις να παραμένουν με πλεονάζον προσωπικό, οι εργαζόμενοι να χάνουν το κίνητρο για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους, και τα κονδύλια να μην κατευθύνονται σε άλλους χρήσιμους σκοπούς όπως είναι η εκπαίδευση.

Η ενίσχυση των πολιτικών επιδότησης της απασχόλησης

Οι πολιτικές επιδότησης της απασχόλησης ως μια επιμέρους έκφραση των αποκαλούμενων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης αποκτούν ιδιαίτερη σημασία κατά την περίοδο της κρίσης, ανεξάρτητα από τα πρακτικά αποτελέσματα που αυτές συνεπάγονται. Σε αυτή την κατηγορία ανήκουν οι εξής περιπτώσεις:

(α) **Η επιδότηση των επιχειρήσεων για τη διατήρηση των θέσεων εργασίας.** Η επιδότηση προκειμένου να αποφευχθούν οι απολύσεις και να διασωθούν οι απειλούμενες θέσεις εργασίας καταγράφεται σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες. Σε αυτό το πλαίσιο υπάγονται:

- Η επιδότηση κλάδων ή ορισμένων κατηγοριών επιχειρήσεων. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσονται πχ τα μέτρα στήριξης της αυτοκινητοβιομηχανίας στην Ισπανία, υπό τον όρο ότι δεν θα υπάρχουν απολύσεις, ενώ ανάλογα είναι και τα μέτρα που λαμβάνονται στην Ουγγαρία υπέρ των μικρών επιχειρήσεων με εξαγωγική δραστηριότητα.
- Σε αυτό το γενικό πλαίσιο υπάγονται και μέτρα με βάση τα οποία η επιδότηση συνδυάζεται με τη μείωση του χρόνου εργασίας και των αποδοχών. Σε αυτή την κατηγορία υπάγεται πχ η Σλοβακία (επιδότηση 60 ευρώ ανά εργαζόμενο για τη μείωση του 40ωρου σε 36ωρο) και η Βουλγαρία. Στην Ισπανία η επιβολή των 4ημέρων και 3ημέρων για τη διασφάλιση θέσεων εργασίας συνοδεύεται από την επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών προς τις επιχειρήσεις.

(β) **Η μείωση του κόστους των προσλήψεων για την αύξηση της απασχόλησης.** Η μείωση του κόστους και, κυρίως, η επιδότηση των προσλήψεων αποτελούν τις συνηθέστερες πολιτικές στις χώρες της ΕΕ για την τόνωση της απασχόλησης. Κατά την περίοδο που συμπίπτει με την ένταση της οικονομικής κρίσης, η μείωση του κόστους των προσλήψεων καταγράφεται κυρίως μέσα από τις ακόλουθες πρακτικές:

- Επιδότηση του συνόλου ή μέρους των ασφαλιστικών εισφορών, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της Ουγγαρίας για την πρόσληψη πρόσφατα απολυμένων, και του Βελγίου, όπου η διακλαδική συλλογική σύμβαση μεταξύ άλλων προβλέπει την επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών για την πρόσληψη μακροχρόνια ανέργων, αλλοδαπών, ανειδίκευτων νέων και ΑμεΑ. Στην Ισπανία η επιδότηση των προσλήψεων αφορά τους ανέργους που προκύπτουν μετά από τη λήψη των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και που στη χώρα αυτή καλύπτουν το 1/3 της συνολικής απασχόλησης.
- Επιδότηση του κόστους της πρόσληψης με την ανάληψη μέρους του εργατικού κόστους από το κράτος για την πρόσληψη ανέργων, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της Εσθονίας (κάλυψη 50% του κόστους), και της Ελλάδας όπου καλύπτεται το 100% των ασφαλιστικών εισφορών για ετήσιες συμβάσεις μαθητείας και το 30% αυτών όταν μετατραπούν σε ετήσιες συμβάσεις εργασίας.
- Μείωση των εργοδοτικών εισφορών για την πρόσληψη μακροχρόνια ανέργων, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της Σουηδίας.

Σε αρκετά κράτη μέλη, η συνολική ζήτηση και η κοινωνική συνοχή έχουν στηριχθεί από προσωρινή ενίσχυση των άμεσων μεταβιβάσεων εισοδήματος, συμπεριλαμβανομένων μιας χαλάρωσης των κανόνων επιλεξιμότητας των δικαιούχων και μιας αύξησης του επιδόματος ανεργίας. Ωστόσο, καθώς οι αυξήσεις στις μεταβιβάσεις εισοδήματος μπορεί να αποθαρρύνουν την προσφορά εργασίας, θα πρέπει να μειώνονται σταδιακά καθώς ανακάμπτει η οικονομία και να συμπληρώνονται από μέτρα που ενεργοποιούν την αναζήτηση εργασίας.

Η οικονομική ύφεση έχει επηρεάσει αρνητικά τη διαμόρφωση του ανθρώπινου κεφαλαίου, μειώνοντας έτσι τη δυνατότητα για ανακατανομή της εργασίας προς μια έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς οικονομία. Αυτό υπογράμμισε την **ανάγκη για την εντατικοποίηση της κατάρτισης των απασχολούμενων και ανέργων ώστε να αποκτήσουν νέες δεξιότητες**. Μέτρα για τη βελτίωση της σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας ήταν επίσης σε εφαρμογή από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης σε πολλά κράτη μέλη παρέχοντας **εντατική βοήθεια στην αναζήτηση απασχόλησης** κυρίως από ιδιαίτερες ομάδες όπως

είναι οι νέοι, οι μετανάστες, τα άτομα με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή άτομα που δεν λαμβάνουν καμία βοήθεια. Σε γενικές γραμμές, οι προηγούμενες δράσεις συνεχίζουν να διατηρούν την αποτελεσματικότητά τους, ανεξάρτητα από το συγκεκριμένο στάδιο της ανάκαμψης.

Η σταδιακή κατάργηση των σχετικών με την κρίση μέτρων θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τη συγκεκριμένη κατάσταση και τους περιορισμούς των επιμέρους κρατών μελών και να συνοδεύεται από τη **σταδιακή εφαρμογή διαρθρωτικών μέτρων** που αποσκοπούν στη μείωση της διαρθρωτικής ανεργίας, την αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας, την ανάπτυξη εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού, και προώθηση της κοινωνικής ένταξης μέσω της υποστήριξης σε συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες όπως είναι οι νέοι, οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι, οι γυναίκες, οι μετανάστες, τα άτομα με ειδικές ανάγκες, κ.ά. Επιπλέον, καθώς οι δημοσιονομικοί περιορισμοί έχουν ενταθεί, έχει γίνει ακόμη πιο επιτακτική η **ανάγκη βελτίωσης της σχέσης κόστους-αποτελεσματικότητας των μέτρων στην αγορά εργασίας**. Λαμβάνοντας υπόψη την κοινωνικοοικονομική πολυπλοκότητα του θέματος, πρέπει να είναι σαφές ότι **η ανταλλαγή ορθών πρακτικών σε ολόκληρη την ΕΕ και ο επικοινωνιακός διάλογος με τους κοινωνικούς εταίρους θα πρέπει να αποτελούν τις κινητήριες δυνάμεις για τη σταδιακή έξοδο από την κρίση και την εφαρμογή των απαραίτητων διαρθρωτικών μέτρων**.

Κατά τη διάρκεια των προηγούμενων δεκαετιών οι μεταρρυθμίσεις της νομοθεσίας για την προστασία της απασχόλησης που θεσπίστηκαν σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες είχαν ως αποτέλεσμα τον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας. Αυτές οι μεταρρυθμίσεις οδήγησαν σε μια μεγάλη επέκταση της προσωρινής απασχόλησης και σε αγορά «δύο ταχυτήτων», δηλαδή μία για το μόνιμο προσωπικό ('insiders') με σταθερή απασχόληση και καλή σταδιοδρομία και προοπτικές, και μία για την προσωρινή εργασία ('outsiders') με τα άτομα παγιδευμένα σε προσωρινές θέσεις εργασίας και επισφαλή σύνδεση με την αγορά εργασίας (η Ισπανία είναι το πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα). **Οι προσωρινές θέσεις εργασίας αντιπροσωπεύουν το 40% της συνολικής εξαρτημένης εργασίας μεταξύ των νέων εργαζομένων στην ΕΕ έναντι 13% για το συνολικό πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας, και περίπου οι μισοί ή περισσότεροι εργαζόμενοι με βραχυχρόνιες συμβάσεις κατέχουν μια προσωρινή θέση εργασίας σε πολλά κράτη μέλη όπως είναι η Ισπανία, η Πολωνία, η Γαλλία και η Ιταλία.** Επισημαίνεται πάντως ότι οι προσωρινές θέσεις εργασίας μπορεί να αποτελέσουν ένα σκαλοπάτι για πιο σταθερές και καλύτερες αμειβόμενες θέσεις εργασίας, ενώ από την άλλη πλευρά οι προσωρινές συμβάσεις μπορεί να είναι απλώς ένας φθηνότερος συντελεστής παραγωγής (σε σχέση με τη μόνιμη εργασία), που ενεργεί ως ρυθμιστής της απασχόλησης κατά τις διάφορες διαταραχές της ζήτησης. Τα χαμηλά ποσοστά μετατροπής των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε μόνιμες θέσεις εργασίας δείχνουν ότι σε κατακερματισμένες αγορές εργασίας η τελευταία λειτουργία της προσωρινής εργασίας παίζει πολύ μεγαλύτερο ρόλο.

Η ευελιξία στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας

Η επέκταση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας αποτελεί μια σημαντική παράμετρο στις πολιτικές απασχόλησης που ασκούνται στον ευρωπαϊκό χώρο. Οι πολιτικές αυτές αναπτύσσονται κατά την τελευταία 20ετία, εντείνοντας συνεχώς την παρουσία τους, και συνιστούν βασική επιλογή και κατά την περίοδο της κρίσης. Σε αυτό το πλαίσιο είναι ενδεικτικές οι ακόλουθες εξελίξεις:

- Στην Ολλανδία το 45% των εργαζομένων ανήκει στην κατηγορία της μερικής απασχόλησης από τους οποίους το 75% είναι γυναίκες. Ωστόσο, η αύξηση της ευελιξίας στην εν λόγω χώρα συνοδεύεται και από τη σημαντική ενίσχυση της προσωρινής απασχόλησης κατά την τελευταία 2ετία κυρίως σε ό,τι αφορά τις νέες ηλικίες.
- Στην Αυστρία, κατά την περίοδο 2000-10 αυξήθηκε κατά περίπου 50% η μερική απασχόληση, κατά 80% η αυτοαπασχόληση που υποκρύπτει εξαρτημένη εργασία και κατά 130% ο δανεισμός εργαζομένων μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης.
- Στο Λουξεμβούργο προωθούνται οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου μέσα από τη συνεργασία των δημόσιων οργανισμών προώθησης της απασχόλησης με ιδιωτικά γραφεία στην κατεύθυνση των προσλήψεων με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης διάρκειας άνω των 12 μηνών.
- Στην Πορτογαλία ενισχύεται η επιλογή της μερικής απασχόλησης για τους γονείς με παιδιά έως 12 ετών, ενώ στο Ηνωμένο Βασίλειο η ευελιξία της απασχόλησης ενθαρρύνεται στους γονείς ανηλίκων έως 16 ετών.

Οι προσωρινά απασχολούμενοι, γενικά, και κυρίως **οι προσωρινά απασχολούμενοι νέοι έχουν ιδιαίτερα πληγεί κατά τη διάρκεια της πρόσφατης ύφεσης, καθώς ανέλαβαν το μεγαλύτερο βάρος της μείωσης της απασχόλησης**. Σε μια κατακερματισμένη αγορά εργασίας, όπως είναι της Ισπανίας, η ρύθμιση των επιπέδων απασχόλησης στον οικονομικό κύκλο επιβαρύνει πολύ περισσότερο τους προσωρινά απασχολούμενους, ενώ κάτι τέτοιο ισχύει πολύ λιγότερο στην περίπτωση της Γερμανίας ή του Ηνωμένου Βασιλείου. Με άλλα λόγια η διακύμανση της απασχόλησης κατά τον οικονομικό κύκλο είναι υψηλότερη στις χώρες με μεγαλύτερα ποσοστά προσωρινής απασχόλησης.

Οι προσωρινά απασχολούμενοι τείνουν να έχουν μειωμένη πρόσβαση σε ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, καθώς η περιορισμένη διάρκεια της σχέσης εργασίας αποθαρρύνει τις εταιρείες και τους εργαζομένους για την συμμετοχή τους σε τέτοια προγράμματα. Ένα χαμηλό ποσοστό μετατροπής των προσωρινών συμβάσεων σε μόνιμες θέσεις εργασίας τείνει επίσης να αποθαρρύνει τους προσωρινά απασχολούμενους από προγράμματα κατάρτισης κατά την διάρκεια της εργασίας. Όπως προκύπτει από στοιχεία για την Ισπανία, η μειωμένη συμμετοχή στην κατάρτιση κατά την εργασία επιβραδύνει την αύξηση της παραγωγικότητας σε χώρες με μεγάλο μερίδιο προσωρινής εργασίας. Επιπλέον, η κατάτμηση στην αγορά εργασίας επηρεάζει τη διαμόρφωση των μισθών σε βάρος των προσωρινά απασχολούμενων καθώς μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερη αύξηση των μισθών για τους εργαζομένους με συμβάσεις αορίστου χρόνου των οποίων η διαπραγματευτική ισχύς ενισχύεται από την παρουσία των προσωρινά απασχολούμενων που έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα για απόλυση.

Μείωση του εργάσιμου χρόνου και των αποδοχών ως εκτεταμένη πρακτική με στόχο τη διατήρηση της απασχόλησης στην ΕΕ

Η μείωση του χρόνου εργασίας και η εκτεταμένη χρήση της εκ περιτροπής εργασίας με τριήμερη ή τετράημερη απασχόληση αποτελούν μερικές από τις συνηθέστερες πρακτικές που ακολουθούνται κατά την περίοδο της κρίσης με στόχο τη διάσωση θέσεων εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο υπάγονται οι εξής πολιτικές:

- Οι πρακτικές μετατροπής της πλήρους σε μερική απασχόληση με παράλληλη μείωση των αποδοχών, χωρίς αυτές να συνοδεύονται πάντα από πρόσθετα μέτρα κοινωνικής προστασίας. Στην κατηγορία αυτή υπάγονται η Ισπανία (4ήμερα), η Τσεχία, η Μάλτα, και η Βουλγαρία, όπου η μείωση του χρόνου εργασίας συνδυάζεται με μείωση των αποδοχών. Τέλος, στην Πολωνία, η μείωση του χρόνου εργασίας αγγίζει το 50% για διάστημα 6 μηνών.
- Οι πολιτικές μείωσης του χρόνου εργασίας και των αποδοχών συνοδεύονται και από μέτρα ενίσχυσης του εισοδήματος των εργαζομένων που πλήττονται από τις πολιτικές αυτές μετά από κοινωνικές συμφωνίες και συλλογικές συμβάσεις. Ενδεικτικά σε αυτή την κατηγορία υπάγονται κυρίως χώρες με υψηλή παράδοση κοινωνικού διαλόγου και κοινωνικών συναίνεσεων, όπως η Ολλανδία και η Δανία. Στην περίπτωση της Ολλανδίας το σχετικό τριμερές κοινωνικό σύμφωνο οδηγεί στη χορήγηση επιδόματος ανεργίας στις επιχειρήσεις των οποίων η δραστηριότητα μειώνεται τουλάχιστον κατά 30%. Στη Δανία η εκ περιτροπής εργασία σε περιόδους κρίσης αποτελεί προϊόν συλλογικών συμβάσεων και η διάρκειά της δεν υπερβαίνει τις 26 εβδομάδες, ενώ συνοδεύεται από επίδομα ανεργίας για το χρονικό διάστημα κατά το οποίο δεν υπάρχει απασχόληση.
- Στις πολιτικές μείωσης του κόστους εργασίας για τη διατήρηση της απασχόλησης ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απόψεις συνδικάτων και εργοδοτών στη Γερμανία ως προς τις επιλογές που τελικά επιβάλλονται στην πράξη. Σύμφωνα, με τα συνδικάτα, οι επιλογές των επιχειρήσεων παρουσιάζουν την ακόλουθη σειρά: ευέλικτες διευθετήσεις του χρόνου εργασίας και διαθεσιμότητες αποτελούν τον κύριο όγκο των ακολουθούμενων πρακτικών. έπονται οι αποσπάσεις προσωπικού, η χορήγηση αδειών άνευ αποδοχών, η μείωση αποδοχών και οι περικοπές παροχών. Σύμφωνα δε με τους εργοδότες κυριαρχεί ως επιλογή το πάγωμα των προσλήψεων και ακολουθούν η μείωση ωραρίου και αποδοχών, οι απολύσεις και οι διαθεσιμότητες.

Βλ. Ετήσια Έκθεση INE-GSEE: Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, 2010.

Οι εκτιμήσεις από το Employment in Europe 2010 δείχνουν **ότι οι προσωρινά απασχολούμενοι στην ΕΕ κερδίζουν κατά μέσο όρο 14% λιγότερο από τους εργαζόμενους σε συμβάσεις αορίστου χρόνου** (αφού απομονωθεί από την ανάλυση η επίδραση των προσωπικών χαρακτηριστικών).

Παρά το γεγονός ότι η προσωρινή εργασία μπορεί να διευκολύνει τη διαδικασία μετάβασης από την εκπαίδευση στην απασχόληση, ιδίως στις χώρες όπου το σύστημα της μαθητείας δεν είναι αναπτυγμένο, η κατάκτηση της αγοράς εργασίας αυξάνει τον κίνδυνο για τους νέους να παγιδευτούν για χρόνια μεταξύ της προσωρινής απασχόλησης και της ανεργίας με περιορισμένες προοπτικές επιτυχούς επαγγελματικής σταδιοδρομίας και αυξημένη ανασφάλεια με αντίκτυπο στην εν γένει συμπεριφορά τους. Ο κίνδυνος αυτός είναι ακόμα μεγαλύτερος για τους λιγότερο εκπαιδευμένους, καθώς τα άτομα με πρωτοβάθμια μόνο εκπαίδευση έχουν 62% και 50% λιγότερες πιθανότητες να περάσουν από την ανεργία στην απασχόληση καθώς και από την προσωρινή στην μόνιμη απασχόληση, αντίστοιχα, σε σχέση με τους απόφοιτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το ποσοστό των νέων που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης αποτελεί ένα καλό μέτρο των νέων που «υστερούν» και ποικίλλει σημαντικά στο εσωτερικό της ΕΕ από περίπου 4% στη Δανία και τις Κάτω Χώρες έως 16% - 20% στην Ιταλία, την Κύπρο και τη Βουλγαρία. Η πλειοψηφία τους είναι ανενεργά άτομα και όχι άνεργοι στα περισσότερα κράτη μέλη. Οι πρόσφατες εργασίες του ΟΟΣΑ επιβεβαιώνουν επίσης ότι η ευαισθησία στον οικονομικό κύκλο

των ποσοστών απασχόλησης για τους νέους είναι υψηλότερη από ότι για τους πιο ενήλικες.

Τέλος, η αυξημένη ανεργία κατά την περίοδο της κρίσης οδηγεί πολλές χώρες, όχι μόνο στην υιοθέτηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, αλλά και **στη λήψη νέων μέτρων ως προς την επιδότηση των ανέργων**. Τα μέτρα αυτά αφορούν είτε την αύξηση του επιδόματος ανεργίας είτε τη χορήγηση επιδόματος ανεργίας σε περιπτώσεις που ο εργαζόμενος βρίσκεται σε ιδιαίτερα επισφαλή θέση, χωρίς ωστόσο να υπόκειται τυπικά σε καθεστώς ανεργίας.

Ειδικότερα 'παθητικά' μέτρα επιδότησης των ανέργων στην περίοδο της κρίσης

- Αύξηση του επιδόματος της ανεργίας, που αποτελεί την εξαίρεση ενός κανόνα που συνεπάγεται την υποχώρηση των 'παθητικών' πολιτικών επιδότησης υπέρ των ΕΠΑ. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της Εσθονίας, όπου το επίδομα αυξήθηκε από το 23% στο 50% του κατώτατου μισθού.
- Καταβολή επιδόματος ανεργίας και μετά από τη λήξη των συμβάσεων ορισμένου χρόνου (πχ Ισπανία).
- Χορήγηση πρόσθετου βοηθήματος μετά τη λήξη της επιδότησης της ανεργίας, όπως συμβαίνει στην Ισπανία όπου χορηγείται σχετικό μηνιαίο βοήθημα για 6 μήνες μετά από το πέρας της επιδότησης.
- Χορήγηση επιδόματος ανεργίας στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος, αν και δεν έχει απολυθεί, έχει υποστεί σοβαρή μείωση των αποδοχών του λόγω της παράλληλης μείωσης του εργασιμότητας χρόνου. Το επίδομα αυτό χορηγείται στην Ολλανδία σε περίπτωση μείωσης του ωραρίου καθώς η επιχείρηση έχει μειώσει το χρόνο εργασίας κατά 30%. Στο ίδιο πλαίσιο εντάσσεται η περίπτωση της Νορβηγίας που χορηγεί επίδομα ανεργίας όταν έχει μειωθεί ο εργασιμότητα χρόνος άνω του 50%. Στη Δανία, με συλλογικές συμβάσεις η συμφωνούμενη εκ περιτροπής εργασία εξαιτίας της κρίσης συνοδεύεται από τη χορήγηση επιδόματος ανεργίας για το διάστημα της μη απασχόλησης, συνολικής διάρκειας 26 εβδομάδων.

Συνοψίζοντας, η κρίση έχει συμβάλει στην αποτυχία της επίτευξης των στόχων της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση το 2010. Οι καλά σχεδιασμένες πολιτικές για την απασχόληση, είχαν καθοριστική σημασία για τον περιορισμό των επιπτώσεων της τρέχουσας κρίσης, όπως δείχνει η έκθεση Employment in Europe 2010. Παρ' όλα αυτά, πολλά από τα πρόσφατα μέτρα στη διάρκεια της κρίσης μπορούν να έχουν μόνο προσωρινή εφαρμογή καθώς τα αποτελέσματά τους θα μπορούσαν εύκολα να αντιστραφούν αν δεν συνεχιστούν οι προσπάθειες άμβλυνσης των διαρθρωτικών εμποδίων στις αγορές εργασίας πολλών κρατών μελών. Τα εμπόδια αυτά και η έλλειψη ευελιξίας ήταν ο κύριος λόγος πίσω από την αποτυχία των στόχων της στρατηγικής της Λισσαβόνας και αποτελούν την κύρια απειλή για το μέλλον. **Ο κατακερματισμός της αγοράς εργασίας έχει μια εξέχουσα θέση ανάμεσα σε αυτά τα διαρθρωτικά εμπόδια, καθώς πλέον επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τους νέους και τις προοπτικές απασχόλησης τους, και ως εκ τούτου, θέτουν σε κίνδυνο άμεσα τη μελλοντική ανταγωνιστικότητα της ευρωπαϊκής οικονομίας.**

Η νέα στρατηγική "Ευρώπη 2020" προτάσσει τρεις αλληλοενισχυόμενες προτεραιότητες της έξυπνης, βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης. Οι πολιτικές απασχόλησης έχουν σημαντικό ρόλο στην επίτευξη των τριών αυτών προτεραιοτήτων. Πίσω από αυτό βρίσκεται μια ολόκληρη σειρά προτεραιοτήτων, συμπεριλαμβανομένων της υποστήριξης ενός καλύτερου συνδυασμού της ευελιξίας και της ασφάλειας στην αγορά εργασίας, της αύξησης των επιπέδων συμμετοχής μέσω και της ένταξης των πιο ευάλωτων ομάδων, την καταπολέμηση της διαρθρωτικής ανεργίας, την ανάπτυξη ενός ειδικευμένου εργατικού

δυναμικού που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και την προώθηση των ποιοτικών θέσεων απασχόλησης.

4.3 Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης και στρατηγική απασχόλησης σε επιμέρους ευρωπαϊκές χώρες

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα βασικά χαρακτηριστικά της προσέγγισης των ΕΠΑ στις περισσότερες χώρες της ΕΕ με στόχο να αναδειχθούν οι διαφορετικές φιλοσοφίες και προσεγγίσεις στην αντιμετώπιση του προβλήματος της απασχόλησης (περιφερειακή διάσταση, εξατομικευμένη κ.ά.). Στην παρουσίαση αυτή γίνεται προσπάθεια να καλυφθούν όλα τα εναλλακτικά μοντέλα προσέγγισης της απασχόλησης και του ευρύτερου συστήματος κοινωνικής αλληλεγγύης. Στην κατεύθυνση αυτή παρουσιάζονται αναλυτικά οι πολιτικές απασχόλησης σε χώρες που εκτείνονται από την παράδοση των Σκανδιναβικών χωρών (Σουηδία), τον σκληρό πυρήνα των χωρών της ΕΕ (Γερμανία, Μ. Βρετανία, Γαλλία κ.ά.), τις χώρες του νότου που πλήττονται ιδιαίτερα από την πρόσφατη κρίση (Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία), αλλά και τις νεώτερες χώρες της ΕΕ με χαμηλότερο (Βουλγαρία) ή υψηλότερο επίπεδο ανάπτυξης (Εσθονία).

4.3.1 Παρουσίαση των ΕΠΑ που προωθούνται από τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης της ΕΕ

M. BPETANIA

Η εθνική στρατηγική για την απασχόληση στη Μ. Βρετανία εστιάζεται στην ανάπτυξη ενεργητικών μέτρων, στη δημιουργία και διατήρηση ενός θεσμικού περιβάλλοντος για εκείνους που παραμένουν ακόμα εντός αγοράς εργασίας, με αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης και κοινωνικής προστασίας, στη στήριξη του εργατικού δυναμικού με την παροχή μηχανισμών βελτίωσης των δεξιοτήτων και της ικανότητας προσαρμογής, και στη δέσμευση για δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης για όλους¹¹.

Στόχος της πολιτικής αυτής είναι η διασφάλιση εργοδοτών και εργαζομένων ότι θα έχουν τα απαραίτητα προσόντα και τις δεξιότητες οι μεν να συνεχίσουν επιτυχώς την επιχειρηματική τους δραστηριότητα, οι δε να συνεχίσουν να έχουν εργασία ή μεγάλες δυνατότητες πρόσβασης στην εργασία που επιθυμούν. Ένας άλλος εξίσου σημαντικός άξονας για την εθνική στρατηγική απασχόλησης της Μ. Βρετανίας είναι το πλαίσιο εφαρμογής ενεργητικών μέτρων με την ονομασία «Building on New Deal» ενισχύοντας τη «Νέα Συμφωνία». Ο όρος «Νέα Συμφωνία» (New Deal) χρησιμοποιείται για να δηλώσει τη δέσμευση της εθνικής πολιτικής στη δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης. Το πρόγραμμα αυτό εντάσσεται στη λειτουργία των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης (Jobcenters) τα οποία αναβαθμίστηκαν και ονομάστηκαν Jobcenters Plus υπονοώντας το μεγαλύτερο εύρος των παρεχόμενων υπηρεσιών στους ανέργους¹².

Κεντρικός στόχος της Νέας Συμφωνίας είναι και η **αποκέντρωση αρμοδιοτήτων**. Με την προσέγγιση αυτή αναμένεται περισσότερο αποτελεσματική εφαρμογή της εξατομικευμέ-

¹¹ Βλ. *Lisbon Strategy for Jobs and Growth: UK National Reform Programme, September 2008, Treasury website at: hm-treasury.gov.uk.*

¹² *Jobcentre Plus: <http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/index.htm>.*

νης προσέγγισης, μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση για τη συνεργασία μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, και περαιτέρω ανάπτυξη των δομών προώθησης στην απασχόληση. Κομβικό σημείο της πολιτικής απασχόλησης στη Μ. Βρετανία αποτελεί η παραδοχή, μετά από πολλά χρόνια εμπειρίας, ότι τα μέτρα υποβοήθησης των ανέργων στην αναζήτηση εργασίας έχουν περισσότερο θετικά και ουσιαστικά ή πιο μόνιμα αποτελέσματα, όταν συνοδεύονται από μηχανισμούς παρακολούθησης και αξιολόγησης μετά το πέρας των μέτρων αυτών (post-programme results), σε σύγκριση με τα μεγάλης κλίμακας δημόσια προγράμματα που έχουν και τα μικρότερα αποτελέσματα.

Ειδικότερα, η στρατηγική ενεργητικών και προληπτικών μέτρων στη Μ. Βρετανία περιλαμβάνει τέσσερα κύρια πεδία εφαρμογής:

- i. την επιδοματική πολιτική προώθησης στην απασχόληση,
- ii. την εξατομικευμένη προσέγγιση των ανέργων με ιδιαίτερη έμφαση στις ευπαθείς ομάδες,
- iii. την υλοποίηση και ενίσχυση του Προγράμματος «Νέα Συμφωνία» (New Deal),
- iv. τον εκσυγχρονισμό των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης και τη βελτίωση των παρεχομένων υπηρεσιών των Κέντρων Εργασίας Jobcenters Plus.

Το Πρόγραμμα των «Νέων Συμφωνιών» (New Deals): Το Πρόγραμμα αυτό αποτελεί έναν από τους βασικούς άξονες στους οποίους κινείται η ενεργητική πολιτική απασχόλησης στο Ην. Βασίλειο. Συνολικά, το πρόγραμμα αναφέρεται

στην παροχή υπηρεσιών στους ανέργους, με στόχο την προώθησή τους στην απασχόληση. Το πλέγμα των υπηρεσιών αυτών, καθορίζεται από την εξατομικευμένη προσέγγιση στους ανέργους, διαδικασία η οποία πραγματοποιείται μέ-

SKILLS PASSPORT (Διαβατήριο δεξιοτήτων)

Η Κυβέρνηση σε συνεργασία με μικρές επιχειρήσεις ανέπτυξε ένα μοντέλο «διαβατηρίου δεξιοτήτων» το οποίο αναγνωρίζει τα αποτελέσματα της άτυπης επαγγελματικής κατάρτισης στο εργατικό δυναμικό. Αυτό αποτελεί τμήμα του New Deal for Skills (Νέα Συμφωνία για Δεξιότητες).

Τα «Διαβατήρια δεξιοτήτων» ενισχύουν τους εργοδότες στη προσπάθειά τους να επικεντρώσουν στα απαραίτητα ζητούμενα προσόντα στο εργατικό δυναμικό, πέραν του τυπικού. Επίσης, το Πρόγραμμα βοηθά τα άτομα με την παροχή δομημένης μεθόδου αποτύπωσης και αξιολόγησης των προσόντων και δυνατοτήτων τους, με δυνατότητα πιστοποίησης.

σω των Jobcenters Plus δηλαδή των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης. Το πρόγραμμα προβλέπει επιμέρους εξειδικευμένες δράσεις και υπηρεσίες για τους ανέργους, ανάλογα με την ομάδα στόχο. Για παράδειγμα, υπάρχει το Πρόγραμμα «Νέων Συμφωνιών για Νέους», και «Νέων Συμφωνιών 25 Plus» για άτομα άνω των 25 ετών, «Νέα Συμφωνία για μονογονεϊκές οικογένειες» και για αναβάθμιση των δεξιοτήτων και προσόντων κ.ά. Η νέα μορφή των «Συμφωνιών», από το 2004 και μετά, επικεντρώνει στις δεξιότητες. Για αυτό το λόγο η πολιτική του Προγράμματος αποκτά και το πρόσθετο σκέλος στην ονομασία του "New Deals for Skills" (NDFS).

Η εξατομικευμένη προσέγγιση και συμβουλευτική διαδικασία περιλαμβάνει πολλές δράσεις και ενέργειες προώθησης στην απασχόληση, πέρα από την κατάρτιση και τις επιδοτούμενες θέσεις εργασίας. Το κάθε επιμέρους πρόγραμμα βασίζεται σε ειδικό σχεδιασμό ανάλογα με τις ανάγκες του πληθυσμού στόχου. Το πρόγραμμα για τις δεξιότητες έχει κατά καιρούς περιλάβει μέτρα όπως: εντατικό προσανατολισμό προς επαγγελματικές δεξιότητες μέσω των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης, ανάπτυξη των λεγόμενων «διαβατηρίων δεξιοτήτων» ώστε να διευκολύνεται η κινητικότητα στην αγορά εργασίας, πιλο-

τικό πρόγραμμα για την κατάρτιση που απευθύνεται στους εργοδότες με στόχο την προώθηση και προβολή των ωφελειών που μπορεί να έχουν από εκείνους που αναζητούν πλήρη απασχόληση, κ.ά.

Τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (Jobcenters Plus): Τα Βρετανικά ΚΠΑ αποτελούν τον πυρήνα της Κυβερνητικής Στρατηγικής για την ανάπτυξη της απασχόλησης. Το αρχικό δίκτυο των Job centers ενισχύθηκε και επεκτάθηκε, με αναβάθμιση και εμπλουτισμό των υπηρεσιών που παρέχονται στους ανέργους στο πλαίσιο του περαιτέρω εκσυγχρονισμού των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης. Βασικό χαρακτηριστικό της διαδικασίας εκσυγχρονισμού των Κέντρων Απασχόλησης Jobcenters Plus είναι οι δυνατότητες συνεργασίας τους, περισσότερο ενεργά, με τον ιδιωτικό τομέα, τον τομέα του εθελοντισμού, και τις βαθμίδες της τοπικής αυτοδιοίκησης. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω των εταιρικών σχέσεων μεταξύ των ΚΠΑ, της Ένωσης Τοπικών Αυτοδιοικήσεων και του αντίστοιχου Υπουργείου Εργασίας και Συντάξεων της Μ. Βρετανίας.

Τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (Jobcenters Plus): Τα Βρετανικά ΚΠΑ αποτελούν τον πυρήνα της Κυβερνητικής Στρατηγικής για την ανάπτυξη της απασχόλησης. Το αρχικό δίκτυο των Job centers ενισχύθηκε και επεκτάθηκε, με αναβάθμιση και εμπλουτισμό των υπηρεσιών που παρέχονται στους ανέργους στο πλαίσιο του περαιτέρω εκσυγχρονισμού των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης. Βασικό χαρακτηριστικό της διαδικασίας εκσυγχρονισμού των Κέντρων Απασχόλησης Jobcenters Plus είναι οι δυνατότητες συνεργασίας τους, περισσότερο ενεργά, με τον ιδιωτικό τομέα, τον τομέα του εθελοντισμού, και τις βαθμίδες της τοπικής αυτοδιοίκησης. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω των εταιρικών σχέσεων μεταξύ των ΚΠΑ, της Ένωσης Τοπικών Αυτοδιοικήσεων και του αντίστοιχου Υπουργείου Εργασίας και Συντάξεων της Μ. Βρετανίας.

Η νέα μορφή των «Συμφωνιών», «New Deals for Skills» (NDFS)

Η νέα αυτή εκδοχή των «Συμφωνιών» ανακοινώθηκε στο πλαίσιο του κρατικού προϋπολογισμού, τον Μάρτιο του 2004. Λαμβάνει υπόψη τις συστάσεις της έκθεσης της Εθνικής Επιτροπής Απασχόλησης, και έχει ως στόχο την υποστήριξη των ανέργων με λίγες ή καθόλου δεξιότητες, αλλά και των εργαζομένων σε κίνδυνο καθώς επίσης και των αέργων. Το Πρόγραμμα για τις Δεξιότητες περιλάμβανε μέτρα όπως:

- εντατικό προσανατολισμό προς επαγγελματικές δεξιότητες μέσω των Jobcenters Plus, δηλαδή των Κέντρων Προώθησης στην Απασχόληση.
- ανάπτυξη των λεγόμενων «διαβατηρίων δεξιοτήτων», ώστε να διευκολύνεται η κινητικότητα στην αγορά εργασίας.
- πρόγραμμα –πρόδρομο για την κατάρτιση που απευθύνεται στους εργοδότες με στόχο την προώθηση και προβολή των ωφελειών που μπορεί να έχουν οι εργοδότες από εκείνους που αναζητούν πλήρους απασχόληση, και την οργανωτική ενσωμάτωσή τους στη διαδικασία κατάρτισης των ανέργων ως προς τις ζητούμενες δεξιότητες.

Στοχεύοντας στη θεμελίωση της ιδέας για την ανάπτυξη «δεξιοτήτων κλειδιά», η Κυβέρνηση προχώρησε στην έκδοση της Στρατηγικής για την ανάπτυξη δεξιοτήτων στην Αγγλία (Skills Strategy for England). Υπό την εποπτεία του Συμβουλίου για την εκμάθηση και την απόκτηση δεξιοτήτων (Learning and Skills Council) δημιουργήθηκε το Skills Alliance μεταξύ της κυβέρνησης, των εργοδοτών, συνδικαλιστικών οργανώσεων καθώς και φορέων και οργανισμών υπευθύνων για το σχεδιασμό και τη χρηματοδότηση ενεργειών κατάρτισης. Άλλες σημαντικές ενέργειες αφορούν:

- τη δημιουργία δικτύου Συμβουλίων για την ανάπτυξη δεξιοτήτων στους διάφορους τομείς (Sector Skills Councils), που θα συμβάλλουν στο σαφή προσδιορισμό των δεξιοτήτων που χρειάζονται για τους εργοδότες και την απασχόληση γενικότερα.
- τη δημιουργία νέων τίτλων μάθησης ειδικά για όσους έχουν ανάγκη απόκτησης βασικών δεξιοτήτων για την απασχολησιμότητά τους.

Στη βάση της λειτουργίας του δικτύου Συμβουλίων για την ανάπτυξη δεξιοτήτων στους διάφορους τομείς (SSC), το σημαντικότερο δίκτυο αφορά τον τομέα της επιχειρηματικότητας που καλύπτει ποσοστό 85% του εργατικού δυναμικού.

Δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για νέους στο πλαίσιο της επιχειρηματικότητας: Μια επιτυχής στρατηγική απασχόλησης απαιτεί ένα περιβάλλον όπου θα πρέπει να υπάρχει σύνδεση μεταξύ επιχειρηματικότητας και δημιουργίας θέσεων εργασίας. Η κυβέρνηση της Μ. Βρετανίας στοχεύει στην ενίσχυση των μικρών επιχειρήσεων και βασίζεται σε επτά στρατηγικούς άξονες, συγκεκριμένα

1. στην θεμελίωση της επιχειρηματικής κουλτούρας,
2. στην ενθάρρυνση για κινητοποίηση μιας πιο δυναμικής αγοράς εργασίας,
3. στη βελτίωση των συνθηκών ανάκαμψης των μικρών επιχειρήσεων,
4. στη βελτίωση της πρόσβασης σε πηγές χρηματοδότησης για δημιουργία νέων επιχειρήσεων,
5. στην ενθάρρυνση για δημιουργία περισσότερων επιχειρήσεων στις προβληματικές περιοχές και ευπαθείς κοινωνικές ομάδες,
6. στη βελτίωση της εμπειρίας της επιχειρηματικής δραστηριότητας, και
7. στην ανάπτυξη καλύτερων μηχανισμών ελέγχου.

Ειδικότερα για τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων και θέσεων απασχόλησης, τα μέτρα περιλαμβάνουν:

- α) μια σειρά μεταρρυθμίσεων για τη βελτίωση της πρόσβασης σε πηγές χρηματοδότησης μικρών επιχειρήσεων, συμπεριλαμβανομένων και των ενεργειών συμβουλευτικής.
- β) ενέργειες βελτίωσης σε θέματα έκπτωσης φόρου στο πεδίο της Έρευνας και Ανάπτυξης.

γ) την ανάδειξη πολλών νέων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων στις λιγότερο ανεπτυγμένες κοινότητες της χώρας, σε συνάρτηση με το γεγονός ότι η επιχειρηματική δραστηριότητα είναι ζωτικής σημασίας για την οικονομία.

Το σχέδιο αναβάθμισης των Βρετανικών «ΚΠΑ» (Jobcenters Plus) περιελάμβανε μέτρα όπως:

- Μεταφορά δικαιοδοσιών σε όσο το δυνατόν μεγαλύτερη κλίμακα από το κέντρο στο περιφερειακό επίπεδο, με στόχο την καλύτερη ανταπόκριση στις ανάγκες της τοπικής αγοράς συμπεριλαμβανομένου και του δικαιώματος του Διευθυντή να διαχειρίζεται κονδύλια.
- Προσανατολισμό των υπηρεσιών στην κατεύθυνση της φιλικότητας προς τον χρήστη και της διευκόλυνσης των ανέργων να προχωρούν άμεσα σε αξιοποίησή τους. Αυτό περιλαμβάνει ειδικά τηλεφωνικά κέντρα και οπτικοακουστικές δυνατότητες.
- Ανάπτυξη μιας προσέγγισης περισσότερο βασισμένης στη ζήτηση για την κάλυψη των κενών θέσεων, με την πρόβλεψη της συγκρότησης λίστας κενών θέσεων από τους εργοδότες για τις οποίες οι άνεργοι μπορούν να υποβάλλουν αίτηση απευθείας. Παράλληλα, με το ίδιο σύστημα οι εργοδότες μπορούν να αναζητούν υποψήφιους μέσω διαδικτύου απευθείας (on line).
- Προοδευτική επέκταση των προσωπικών συνεντεύξεων για εργασία στους δικαιούχους επιδόματος ανικανότητας, σε συνδυασμό με πρόσθετα μέτρα υποστήριξης για τους ανέργους αυτής της ομάδας.
- Προετοιμασία των ΚΠΑ για να λειτουργούν ως συγχρηματοδότες – οργανισμοί στο πλαίσιο των Προγραμμάτων του ΕΚΤ.

Επίσης, η κυβέρνηση προέβη σε αντίστοιχες φορολογικές μεταρρυθμίσεις υπέρ των μικρών επιχειρήσεων έτσι ώστε να απαλειφθούν φραγμοί που εμποδίζουν την επιτυχή λειτουργία τους. Προκειμένου οι επιχειρήσεις να βοηθηθούν στο να βρίσκουν την κατάλληλη πηγή χρηματοδότησης, οι δημόσιες επιχειρήσεις παρέχουν μια συγκεκριμένη σειρά μέτρων. Για παράδειγμα, στη γυναικεία επιχειρηματικότητα, το *Women's Enterprise Strategic Framework*, βοηθά στην ενθάρρυνση όλο και περισσότερων γυναικών να δημιουργήσουν νέες επιχειρήσεις, και επικεντρώνεται στη βελτίωση των υπηρεσιών υποστήριξης, την πρόσβαση σε πηγές χρηματοδότησης, στη φροντίδα παιδιών και στη μετάβαση από το επίδομα στην αυτο-απασχόληση.

Για την αντιμετώπιση του προβλήματος των περιφερειακών ανισοτήτων, την ευθύνη έχουν τα Περιφερειακά Κέντρα Ανάπτυξης. Πρόκειται για δημόσιους ανεξάρτητους φορείς που χρηματοδοτούνται από την κυβέρνηση και η λειτουργία τους είναι συμπληρωματική, και έχει ως στόχο την αντιμετώπιση των προβλημάτων της τοπικής αγοράς εργασίας με ενέργειες απόκτησης δεξιοτήτων, προώθησης της καινοτομίας, των επενδύσεων και του ανταγωνισμού.

Ιδιαίτερης σημασίας ενέργεια αποτελεί η δημιουργία Εταιρικών σχημάτων (Local Strategic Partnerships) σε τοπικό επίπεδο, τα οποία έχουν ως στόχο τη συγκέντρωση και συνεργασία μετόχων που προέρχονται από το δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα να αναπτύξουν μια στρατηγική ανατροπών που θα επιφέρουν βελτιώσεις στις υπηρεσίες και τους προσδιορισμένους στόχους. Στο ίδιο πλαίσιο, αναπτύσσονται τα Εταιρικά σχήματα για την απόκτηση δεξιοτήτων (Regional Skills Partnerships), μέσω των οποίων καλούνται όλα τα Περιφερειακά Κέντρα Ανάπτυξης των περιφερειών να έχουν ρόλο συντονιστή στη σύναψη εταιρικών σχημάτων, με φορείς όπως το Learning and Skills Council, το Jobcentre Plus, Skills for Business Network και SmallBusiness Service ως εταίροι «κλειδιά». Στόχος αυτών των εταιρι-

κών σχημάτων είναι η σύνδεση της εργασίας με τις δεξιότητες, ενέργειες επαγγελματικής κατάρτισης, παραγωγικότητα κ.λ.π.

Μια εμπειριστατωμένη εικόνα της κατάστασης κάθε περιφέρειας δίνεται από τη λειτουργία των FRESAs (Frameworks for Regional Employment and Skills Action). Στόχο έχουν την συγκέντρωση της δουλειάς όλων των φορέων που εμπλέκονται ενεργά στην ανάπτυξη της κάθε περιφέρειας και στη συνέχεια την ανάπτυξη ενός Επιχειρησιακού Σχεδίου, μέσω του οποίου θα διασφαλίζεται ότι οι εργοδότες θα είναι σε θέση να προσλάβουν τα άτομα που χρειάζονται με τις δεξιότητες που απαιτούνται¹³.

Αλλά μέτρα ΕΠΑ: Για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας, η κυβέρνηση υιοθέτησε μια εκτενή προσέγγιση για την παραμονή ή την επανένταξη στην εργασία. Ειδική νομοθεσία αναπτύσσεται για την αποφυγή των ηλικιακών διακρίσεων στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση.

Μια σειρά πρωτοβουλιών για την στήριξη των ατόμων που είναι σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας επικεντρώνονται σε ενέργειες συμβουλευτικής, και σε μερικές περιπτώσεις, παροχής οικονομικών κινήτρων για τους δυνητικούς εργοδότες και εργαζόμενους. Για παράδειγμα, το πρόγραμμα για την «Πρόσβαση στην Εργασία» παρέχει προσωπική υποστήριξη, οικονομική υποστήριξη και εξοπλισμό. Ένας σημαντικός παράγοντας αυτών των προγραμμάτων είναι και η αξιοποίηση των υπηρεσιών ειδικών συμβούλων (Disability Employment Advisers), που έχουν ως στόχο την υποστήριξη των ατόμων να έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

Τέλος, αναφορικά με πρόσθετες ανάγκες, τέθηκαν σε εφαρμογή μέτρα ενίσχυσης και αύξησης των προγραμμάτων υποστήριξης σε μονογονεϊκές οικογένειες με την εισαγωγή των εβδομάδων ανακάλυψης (Discovery Week). Αυτά περιλαμβάνουν ένα φάσμα δραστηριοτήτων όπως επισκέψεις στον εργοδότη, προσωπικές εκτιμήσεις και επαγγελματικό προσανατολισμό, και ευκαιρία συζήτησης με προσωπικούς συμβούλους¹⁴.

ΓΑΛΛΙΑ

Οι βασικοί στόχοι της γαλλικής στρατηγικής για την απασχόληση είναι η δημιουργία μιας δυναμικής αγοράς εργασίας, με χαρακτηριστικό τη μείωση του εργατικού κόστους για τους εργοδότες, την ενίσχυση της αξίας της εργασίας και την παροχή υποστήριξης σε περιόδους οικονομικών αλλαγών με την επέκταση των επενδύσεων σε ανθρώπινους πόρους. Στο πλαίσιο των Κατευθυντήριων Γραμμών για την προώθηση και ανάπτυξη μέτρων με στόχο την πρόληψη της ανεργίας και της αεργίας, τα ακόλουθα μέτρα που δίνουν έμφαση στους νέους πτυχιούχους έχουν κατά καιρούς ενεργοποιηθεί¹⁵:

¹³ Βασικά στοιχεία των Περιφερειακών Κέντρων Ανάπτυξης εντοπίζονται και στα Τοπικά σχέδια δράσης για την απασχόληση (ΤοπΣΑ) στην Ελλάδα με στόχο την ενεργοποίηση και κινητοποίηση των τοπικών φορέων στην εξασφάλιση της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης που προκύπτουν από τη διάγνωση εξειδικευμένων αναγκών των τοπικών κοινωνιών και την ανάδειξη των αναπτυξιακών δυνατοτήτων στις περιοχές παρέμβασης. Οι παρεμβάσεις αυτές εξασφαλίζουν την προετοιμασία των ωφελουμένων ώστε να ιδρύσουν επιχειρήσεις, οι οποίες θα αξιοποιούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της περιοχής τους, να αποκτήσουν τις προϋποθέσεις για να επιδοτηθούν/επιχορηγηθούν από άλλα επενδυτικά προγράμματα και να αποκτήσουν δεξιότητες που θα καλύψουν τις διαπιστωμένες ανάγκες των τοπικών επιχειρήσεων που θα τους προσλάβουν.

¹⁴ Ανάλογες με τις ημέρες καριέρας που από το 2011 άρχισε να διοργανώνει και ο ΟΑΕΔ (παρουσιάζονται αναλυτικά σε επόμενο κεφάλαιο). Συνήθως το Discovery Week είναι πιο εστιασμένο σε συγκεκριμένη ομάδα στόχο.

¹⁵ Μεταξύ άλλων βλ. <http://www.pole-emploi.fr/accueil/> (Pôle Emploi) και www.anpe.fr.

Εξατομικευμένο Πρόγραμμα Δράσης: Το πρόγραμμα αυτό αποτελεί μέρος μιας γενικότερης συμφωνίας-πλαίσιο για την απασχόληση μεταξύ κράτους και κοινωνικών εταίρων με σκοπό την εκπόνηση προγράμματος «επιστροφής στην εργασία». Στη συμφωνία πλαίσιο, εκτός από τους κοινωνικούς εταίρους, μετέχουν η δημόσια υπηρεσία απασχόλησης ANPE (Agence Nationale pour l'Emploi) και η Ένωση Ασφαλιστικών Ταμείων Γαλλίας.

Το πρόγραμμα, με τον κωδικό PAPND σχεδιάστηκε, ώστε να παρέχει **εξατομικευμένη υποστήριξη σε όλους όσους αναζητούν εργασία**, ανεξάρτητα με το αν δικαιούνται ή όχι επίδομα ανεργίας. Ένα μήνα μετά την ένταξή τους στο πρόγραμμα, οι ενδιαφερόμενοι προχωρούν σε μια ουσιαστική συνέντευξη από τον ANPE. Στη συνέντευξη αυτή αναλύονται η κατάσταση του ανέργου, το υπόβαθρο και οι ανάγκες του, ενώ παράλληλα προσδιορίζονται οι αδυναμίες και οι δυνατότητές του. Με αυτόν τον τρόπο δημιουργείται ένα αντίστοιχο με το ελληνικό Ατομικό Σχέδιο Δράσης, το οποίο χαρακτηρίζεται ως «μια Νέα Αρχή», καθώς εισάγονται βήματα και προτεραιότητες για την επιστροφή του ανέργου στην αγορά εργασίας. Τα βήματα αυτά είτε οδηγούν απευθείας σε προσφορά εργασίας, είτε κατευθύνουν τους ωφελούμενους σε προγράμματα κατάρτισης και εξατομικευμένες πρωτοβουλίες. Για εκείνους που αναζητούν ακόμα εργασία μετά από 6 μήνες, το πρόγραμμα προβλέπει μια αναθεώρηση του ατομικού σχεδίου δράσης, με επικαιροποίηση των στοιχείων του ανέργου και ανάλυσή τους σε μεγαλύτερες λεπτομέρειες και μεγαλύτερη υποστήριξη παρέχεται εάν αυτό κριθεί απαραίτητο. Μετά από 11 μήνες και εφόσον ο ωφελούμενος παραμένει ακόμα άνεργος, ενεργοποιούνται κίνητρα για εργασία με παράλληλο περιορισμό των κοινωνικών επιδομάτων¹⁶.

Τα «Συμβόλαια Νέων με Επιχειρήσεις»: Το πρόγραμμα Youth-in-business Contract ξεκίνησε πολύ παλιά και απευθύνεται σε νέους άνεργους, ιδιαίτερα σε εκείνους που δεν έχουν προσόντα ή δεξιότητες. Οι συμμετέχοντες στο πρόγραμμα δεν επιτρέπεται να έχουν εργαστεί για 12 μήνες πριν από την πρόσληψή τους, εκτός εάν ήταν ορισμένου χρόνου (ή μαθητευόμενοι) ή είχαν σχέση σύμβασης έργου ή εποχιακή εργασία¹⁷.

Κάθε εργοδότης μπορεί να συνάψει συμβάσεις με νέους άνεργους με την προϋπόθεση να μην έχει απολύσει υπαλλήλους έξι (6) μήνες πριν την πρόσληψη του νέου ανέργου και να έχει εκπληρώσει τις ασφαλιστικές του υποχρεώσεις. Η σύμβαση που υπάγεται στο πρόγραμμα πρέπει να είναι αορίστου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης. Ο νέος άνεργος μπορεί να τερματίσει το συμβόλαιό του προκειμένου να ενταχθεί σε πρόγραμμα αναβάθμισης προσόντων, μαθητείας ή κατάρτισης. Οι αποδοχές του νέου ωφελουμένου είναι

¹⁶ Στην Ελλάδα η εξατομικευμένη παρέμβαση με τα ατομικά σχέδια δράσης υλοποιείται μέσω των ΚΠΑ. Η διαδικασία προβλέπει την κατάρτιση Ατομικού Σχεδίου Δράσης (ΑΣΔ) με την βοήθεια Εργασιακού Συμβούλου, όλων των εγγεγραμμένων ανέργων, επίσης δικαιούχων ή μη του επιδόματος ανεργίας. Παρά τις ομοιότητες των δύο διαδικασιών, το Γαλλικό Πρόγραμμα είναι περισσότερο προσανατολισμένο στη θέση εργασίας, ενώ το ελληνικό πιθανόν να λειτουργεί με ανακύκλωση των ανέργων σε προγράμματα προώθησης στην απασχόληση (ΝΘΕ, STAGE, Κατάρτιση κλπ.). Και στις δύο περιπτώσεις γίνεται αναθεώρηση του ΑΣΔ του ανέργου, παρόλο που δεν συμπίπτουν απόλυτα οι χρόνοι. Ένα ισχυρό σημείο πάντως της γαλλικής μορφής εξατομικευμένης είναι η στενή παρακολούθηση του ανέργου, και μετά το πέρας της χρήσης των υπηρεσιών ή των προγραμμάτων.

¹⁷ Το Πρόγραμμα αυτό αντιστοιχεί σε Πρόγραμμα Νέων Θέσεων Εργασίας του ΟΑΕΔ για νέους άνεργους. Στη περίπτωση αυτή, το ενδιαφέρον στοιχείο είναι η στόχευση στον πληθυσμό στόχο των νέων ανέργων χωρίς δεξιότητες και προσόντα. Ο όρος του γαλλικού προγράμματος ότι μπορεί ένας νέος άνεργος ωφελούμενος να διακόψει το συμβόλαιό του προκειμένου να ενταχθεί σε πρόγραμμα αναβάθμισης προσόντων, μαθητείας ή κατάρτισης, δίνει μια ενδιαφέρουσα οπτική γωνία στο Πρόγραμμα: πρώτον αποβαίνει προς το συμφέρον του εργοδότη, εάν κρίνει ότι ο ωφελούμενος είναι κατάλληλος για μια θέση εργασίας στην επιχείρησή του εφόσον καταρτισθεί σε ένα ή περισσότερα γνωστικά αντικείμενα. Ιδιαίτερα αυτό ισχύει στην ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, θεσμός εξαιρετικά διαδομένος και αποτελεσματικός στη Γαλλία. Δεύτερον αποβαίνει σε όφελος του νέου ανέργου, ο οποίος παράλληλα με την επαγγελματική εμπειρία που αποκτά στην επιδοτούμενη θέση, έχει την ευκαιρία να αναβαθμίσει τις γνώσεις και τις δεξιότητές του.

ο βασικός μισθός (εξαιρουμένων των κρατήσεων που εφαρμόζονται για όσους είναι κάτω των 18 ετών), ή ο μισθός που προβλέπει η αντίστοιχη κλαδική συλλογική σύμβαση. Σε περίπτωση διαφοράς επικρατεί ο μεγαλύτερος μισθός. Ο εργοδότης επιδοτείται για μια περίοδο η οποία καλύπτει τρία χρόνια το ανώτατο όριο με 225 έως 292,5 ευρώ τον μήνα, ανάλογα με τον μισθό του ωφελουμένου. Στη περίπτωση της μερικής απασχόλησης, η επιδότηση προσαρμόζεται αναλογικά.

Το «Συμβόλαιο Κοινωνικής Ενσωμάτωσης για τους Νέους» (CIVIS): Ένα άλλο μέτρο ΕΠΑ για τους νέους άνεργους είναι το «Συμβόλαιο Κοινωνικής Ενσωμάτωσης (CIVIS)». Το πρόγραμμα αυτό αποτελεί συστατικό μέρος της Κυβερνητικής Πολιτικής στη Γαλλία για την προώθηση νέων στην απασχόληση. Εφαρμόζεται κυρίως από τις Περιφερειακές Αρχές, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους για την εφαρμογή πολιτικών για την Νεολαία. Το CIVIS παρέχει στους νέους οικονομική υποστήριξη, προκειμένου να αντισταθμιστούν οι δαπάνες για την ανεύρεση εργασίας. Το Πρόγραμμα αφορά σε ένα συμβόλαιο με τις τοπικές αρχές (Τοπική Αυτοδιοίκηση) για την παροχή υποστήριξης σε ατομικό επίπεδο. Ο πληθυσμός στόχος είναι νέοι άνεργοι 16-24 ετών με λίγα προσόντα και χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, που επιθυμούν να ενσωματωθούν επαγγελματικά και κοινωνικά.

Το πρώτο στάδιο της δράσης αυτής, περιλαμβάνει ενέργειες υποστήριξης στην αναζήτηση εργασίας με την **παροχή ενός κοινωνικού επιδόματος για 24 μήνες** κατά ανώτατο όριο για ανειδίκευτους νέους, ή νέους με χαμηλή εξειδίκευση. Για την υλοποίηση του προγράμματος, το οποίο περιλαμβάνει εκπόνηση μικρών έργων από πλευράς των νέων, κινητοποιείται ένα δίκτυο τοπικών φορέων και γραφείων υποδοχής νέων για συμβουλευτική και προσανατολισμό. Το δεύτερο στάδιο αφορά στην υποστήριξη σχεδίων για την εφαρμογή τους στην πράξη. Στο στάδιο αυτό παρέχεται αρχική υποστήριξη σχεδιασμένη ώστε να συμπληρώνει υφιστάμενα προγράμματα για επιχειρηματικότητα. Εκτείνεται σε μια περίοδο 24 μηνών και στοχεύει σε ένα υποσύνολο νέων του πληθυσμού στόχου οι οποίοι επιθυμούν να ξεκινήσουν δική τους επιχείρηση. Το τρίτο στάδιο αναφέρεται στη **δημιουργία ενός κοινωνικού ή ανθρωπιστικού σχεδίου** (project) στο πλαίσιο μιας συνεργασίας που να εξυπηρετεί μια κοινωνική ανάγκη ή έναν κοινωνικό σκοπό. Στη περίπτωση αυτή δίνεται η δυνατότητα σύμβασης ορισμένου χρόνου, με ανώτατο όριο τα τρία χρόνια, επιδοτούμενο από το Κράτος και από τις Περιφερειακές Αρχές. Αυτό το τμήμα του Προγράμματος απευθύνεται σε νέους οι οποίοι είναι άνεργοι με απολυτήριο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, έχουν αναπτύξει ένα project με κοινωνικούς ή ανθρωπιστικούς στόχους και έχουν ηλικία 18- 22 ετών. Η οικονομική βοήθεια στους συμμετέχοντες εργοδότες θα παρέχεται από το Κράτος, υπό την προϋπόθεση ότι: α) μέσω της συνεργασίας νέου – εργοδότη ο νέος άνεργος εισέρχεται στην αγορά εργασίας και β) η προτεινόμενη απασχόληση είναι συμβατή με τους κοινωνικούς και ανθρωπιστικούς σκοπούς του project που έχει εκπονήσει ο νέος άνεργος. Το Κράτος παρέχει το 33% – 66% του κατώτατου μισθού, ενώ οι περιφερειακές αρχές συμμετέχουν στη χρηματοδότηση.

Εκσυγχρονισμός των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης: Η κυβέρνηση της Γαλλίας υπογράφει πενταετείς προγραμματικές συμφωνίες με την ANPE και την AFPA (Ένωση Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων). Τα αποτελέσματα από τις συμφωνίες αυτές αξιολογούνται σε ετήσια βάση. Οι νέες κατευθύνσεις, στο πλαίσιο του εκσυγχρονισμού των ΔΥΑ περιλαμβάνουν ενέργειες σχετικά με την εντατικοποίηση των προληπτικών και ενεργητικών μέτρων για τους νέους που αναζητούν εργασία, την επέκταση του φάσματος των υπηρεσιών που προσφέρονται στις επιχειρήσεις, την διευκόλυνση της επαφής εργοδοτών και

ανέργων και την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της αγοράς εργασίας με την ενεργό παρέμβαση σε τοπική και κλαδική αγορά με στόχο τη διόρθωση διαρθρωτικών ανισορροπιών.

Οι βασικοί στόχοι της ANPE είναι η γρήγορη και κατάλληλη αποτίμηση των αναγκών και των ανέργων και των εργοδοτών αφενός, και η κατάθεση προτάσεων για λύσεις αφετέρου. Η στρατηγική για την δημόσια υπηρεσία απασχόλησης στη Γαλλία συνοψίζεται στη φράση «Η κατάλληλη υπηρεσία στον κατάλληλο χρόνο στα κατάλληλα άτομα».

Σημαντική κρίνεται επίσης η εξέλιξη στο θέμα της αποκέντρωσης των χρηματοδοτήσεων. Ένα άλλο στοιχείο του εκσυγχρονισμού των ΔΥΑ στη Γαλλία είναι η ανάπτυξη της ανταλλαγής πληροφοριών, της αμοιβαίας αξιολόγησης και της λήψης αποφάσεων, και η βελτίωση του διοικητικού και διαχειριστικού μηχανισμού. Σε αυτό το πλαίσιο, υπάρχει στενή συνεργασία των ΔΥΑ με την UNEDIC (Union Nationale Interprofessionnelle pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce/ ενιαίος εθνικός οργανισμός για τη διαχείριση των ταμείων ασφάλισης της ανεργίας). Στο τοπικό επίπεδο έγιναν βήματα για τη σύνδεση των ΔΥΑ με την ASSEDIC δηλαδή των Ταμείων ασφάλισης της ανεργίας.

Άλλα μέτρα ΕΠΑ: Ένα ακόμα μέτρο αφορά την **επιδότηση της εργοδοτικής εισφοράς** που επιβάλλεται στους μισθούς. Το ποσό υπολογίζεται σε μηνιαία βάση και αφαιρείται από το ποσό των εργοδοτικών εισφορών που πληρώνει ο εργοδότης. Συγκρινόμενο με προηγούμενα μέτρα φορολογικών ελαφρύνσεων, το νέο πρόγραμμα εστιάζεται περισσότερο στα χαμηλά και μεσαία στρώματα μισθωτών. Επιπλέον, κίνητρα για την ενθάρρυνση συμμετοχής στην αγορά εργασίας των πιο ηλικιωμένων (ατόμων άνω των 55 ετών), εστιάζονται σε μια σειρά τροποποιήσεων/αλλαγών στη λειτουργία των ήδη υπαρχουσών προγραμμάτων. Έμφαση έχει δοθεί στην ενίσχυση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων, ώστε να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στις δύσκολες συνθήκες ορισμένων τύπων και μορφών εργασίας και στη βελτίωση της απασχόλησης.

ΑΥΣΤΡΙΑ

Οι βασικοί στόχοι των ΔΥΑ στην Αυστρία είναι η πλήρης απασχόληση, η βελτίωση της παραγωγικότητας και η ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και ενσωμάτωσης. Ως προς τη βελτίωση της ποιότητας στην εργασία, ιδιαίτερη βαρύτητα δίνεται στην κατεύθυνση της ευελιξίας, με παράλληλη διασφάλιση των εργαζομένων για ασφάλεια και σταθερότητα. Δεξιότητες, δια βίου μάθηση και ανάπτυξη καριέρας, ισότητα των φύλων, κοινωνικός διάλογος, οργάνωση της εργασίας και κοινωνική ενσωμάτωση αποτελούν σημαντικούς συντελεστές της ποιότητας στην εργασία.

Ειδικότερα Μέτρα Ενεργητικών Πολιτικών που υλοποιεί η Αυστρία με έμφαση στους νέους πτυχιούχους¹⁸:

Ειδικά Προγράμματα για Νέους: Τα Ειδικά Προγράμματα για νέους στοχεύουν στη μείωση της ανεργίας και τη δημιουργία θέσεων μαθητείας και πρακτικής άσκησης για νέους άνεργους κάτω των 25 ετών. Επιπλέον, στη βάση του Νόμου περί «Εδραίωσης της Κατάρτισης

¹⁸ Βλ. εθνικές υπηρεσίες απασχόλησης στην Αυστρία:

Employment Service/Arbeitsämter (employment offices): <http://www.ams.at/>

Beschäftigung (Employment): <http://www.sozialversicherung.at/>

Volksbank: <http://www.volksbank.at/>

στους Νέους», η έμφαση έχει δοθεί στη δημιουργία θέσεων ασκούμενων, με στόχο την βελτίωση ή και την απόκτηση δεξιοτήτων.

Αναλυτικότερα, προκειμένου να ενισχυθεί η δυνατότητα των νέων για εργασία δημιουργούνται κίνητρα για εκπόνηση εργασιών (projects) από νέους σε Μη Κυβερνητικούς Οργανισμούς (ΜΚΟ), ώστε να αποκτήσουν δεξιότητες που θα διευκολύνουν την ενσωμάτωσή τους στην αγορά. Επιπλέον, η ανάπτυξη της ιδέας «Διαβατήριο Κατάρτισης» βασίζεται στην συμμετοχή των νέων, οι οποίοι πρώτα εγγράφονται σε ένα είδος μητρώου, σε έργα και δραστηριότητες (projects/activities) εκτός μαθημάτων κατάρτισης. Οι νέοι αυτοί, μπορούν να συμμετέχουν σε αναβαθμισμένα προγράμματα κατάρτισης, ενώ ταυτόχρονα αναγνωρίζονται οι δεξιότητες, που αποκτήθηκαν με αυτό τον τρόπο, από τους εργοδότες¹⁹.

Η Κυβέρνηση, σε συνεργασία με τους Κοινωνικούς Εταίρους διαμόρφωσε το «Σύμφωνο για την Νεολαία, την Απασχόληση και την Κατάρτιση». Οι πόροι που διατίθενται για την υλοποίηση του Συμφώνου κατευθύνονται στην αύξηση της ελκυστικότητας της κατάρτισης για τους νέους και την ευαισθητοποίηση της οικονομίας. Στόχος του Συμφώνου είναι η αποφυγή της σχολικής διαρροής και η ένταξη κάθε νέου είτε σε πρόγραμμα μαθητείας, ή κατάρτισης ή περαιτέρω εκπαίδευσης. Άλλα στοιχεία του Συμφώνου αποτελούν επιπρόσθετα προγράμματα κατάρτισης για ανέργους νέους 19 -24 ετών, επέκταση κατά 2 χρόνια του ήδη υπάρχοντος Ειδικού Προγράμματος Κατάρτισης για Νέους 15 -18 ετών, εκστρατεία προώθησης των επαγγελματιών φροντίδας και νοσηλείας, μείωση του μη μισθολογικού εργατικού κόστους, ειδική επιχορήγηση 1.000 ευρώ για κάθε ασκούμενο στους εργοδότες ετησίως, και επιδότηση φόρου 20% για ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις.

Με την υποστήριξη του μέτρου για τη δημιουργία τοπικών δικτύων με στόχο τη διασύνδεση των εργασιών των νέων καθώς επίσης και τη διασύνδεση των Γραφείων Πρόνοιας Νεολαίας και των σχολικών αρχών, παρέχεται ένα δίκτυο ασφαλείας για τους «νέους με υψηλό κίνδυνο ανεργίας», δηλαδή εκείνους που δεν είχαν εργασία αλλά ούτε υποδομή κατάρτισης. Ιδιαίτερη σημασία επίσης δίνεται στην αναβάθμιση και ενθάρρυνση των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών και Προγραμμάτων για την Νεολαία.

Οι ΔΥΑ της Αυστρίας επικεντρώνουν την προσοχή τους όχι μόνο στα συμβατικά προγράμματα μακροχρόνιων ανέργων, αλλά επίσης και σε ομάδες των οποίων η ανεργία διακόπτεται προσωρινά από εποχιακές ή περιστασιακές εργασίες. Προς την κατεύθυνση αυτή ενισχύονται τα μέτρα υποστήριξης ενεργητικής αναζήτησης εργασίας, ιδιαίτερα αυτά που υλοποιούνται στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων των ΔΥΑ. Η πολιτική αυτή συνδέεται με την προσπάθεια αναβάθμισης των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης.

Μέτρα για την δημιουργία θέσεων εργασίας στο πλαίσιο της επιχειρηματικότητας: Τα τελευταία χρόνια η Αυστρία έχει υιοθετήσει ένα συνεκτικό πακέτο πολιτικών για την ενθάρρυνση της έναρξης επιχειρηματικής δραστηριότητας. Τα τελευταία δεκαπέντε τουλάχιστον χρόνια ισχύει πρόγραμμα επιχειρηματικότητας για ανέργους νέους και πτυχιούχους. Οι πολιτικές ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας περιλαμβάνουν μέτρα για την διευκόλυνση της πρόσβασης σε επιχειρηματικές καριέρες, τη μείωση του κόστους εκκίνησης επιχειρηματικής δραστηριότητας, τη μείωση του διαχειριστικού κόστους των επιχειρήσεων (π.χ.

¹⁹ Η απασχόληση των Νέων σε μη Κυβερνητικές Οργανώσεις και Οργανισμούς (ΜΚΟ) με την εκπόνηση εργασιών (projects) έχει ως δράση τα χαρακτηριστικά ενός προγράμματος STAGE σε προχωρημένη μορφή απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας.

επιστροφή ΦΠΑ σε μηνιαία βάση) και κίνητρα για κατάρτιση. Επίσης, φορολογικά κίνητρα, μείωση της γραφειοκρατίας, καθαρούς και αυστηρούς κανόνες ανταγωνισμού, απλοποίηση διοικητικών διαδικασιών και διευκόλυνση της πρόσβασης σε χρηματοδοτικές πηγές. Απώτερος στόχος του πακέτου αποτελεί η δημιουργία περιβάλλοντος «εντάσεως εργασίας» με υψηλά καταρτισμένο ανθρώπινο δυναμικό.

Αναβάθμιση των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης: Οι Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης της Αυστρίας (AMS) είναι υπεύθυνες για την παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών συμβουλευτικής και διερεύνησης για θέσεις εργασίας σε αιτούντες ανέργους. Συγκεντρώνουν τα εξατομικευμένα σχέδια για «επιστροφή-στην-εργασία», ενώ παράλληλα ταξινομούν όλων των μορφών και τύπων μέτρα τα οποία είναι απαραίτητα για την ενσωμάτωση ή επιστροφή στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, τα περιφερειακά γραφεία των Υπηρεσιών Απασχόλησης είναι οργανωμένα με την μορφή "one stop-shop" σε 3 «ζώνες», ανάλογα με την ανάγκη ή τον βαθμό του επείγοντος για τις αντίστοιχες παρεχόμενες υπηρεσίες. Για παράδειγμα, η «ζώνη υπηρεσίας» απευθύνεται σε ανέργους «έτοιμους για εργασία», οι οποίοι βρίσκονται εκτός απασχόλησης το πολύ μέχρι 3 μήνες. Η «ζώνη συμβουλευτικής» απευθύνεται στις ανάγκες ατόμων που απαιτούν ολοκληρωμένη υποστήριξη ενώ η «ζώνη πληροφόρησης» παρέχει τη δυνατότητα σε κάθε ενδιαφερόμενο της πρόσβασης σε γραπτό ή ηλεκτρονικό υλικό, για κενές θέσεις και γενικότερα για την προσφορά και ζήτηση εργασίας. Η τελευταία δίνει έμφαση στους νέους πτυχιούχους και ερευνητές που αναζητούν κυρίως εργασία.

Άλλα μέτρα: Η πολιτική απασχόλησης που υλοποιείται από τις ΔΥΑ της Αυστρίας περιλαμβάνει ενεργητικά μέτρα για την **διατήρηση και βελτίωση της απασχολησιμότητας των ανέργων μεγαλύτερης ηλικίας**. Οι ομάδες – στόχος των μέτρων αυτών είναι κυρίως γυναίκες άνω των 45, και άνδρες άνω των 50 ετών. Το ποσοστό των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων που συμμετέχουν σε μέτρα επιδοτούμενης απασχόλησης είναι ιδιαίτερα υψηλό σε όλα τα προγράμματα θέσεων εργασίας. Ορισμένα ακόμα μέτρα αφορούν στη νέα ρύθμιση για τη μείωση του μη μισθολογικού εργατικού κόστους με την οποία ακυρώνονται οι εισφορές (από εργοδότες και εργαζόμενους) ασφάλισης της ανεργίας για γυναίκες άνω των 56 ετών και για άνδρες άνω των 58 ετών.

Ένα άλλο μέτρο είναι η μεταρρύθμιση του καθεστώτος μερικής απασχόλησης. Συγκεκριμένα, στην περίπτωση πρόσληψης αναπληρωματικού εργαζόμενου επιστρέφονται τα πρόσθετα έξοδα για την επιχείρηση. Στη περίπτωση μη πρόσληψης αναπληρωματικού, επιστρέφεται το 50% της δαπάνης. Η μέγιστη διάρκεια ενός καθεστώτος μερικής απασχόλησης θα είναι 5 χρόνια, από το 2013. Πριν το 2013, τα οφέλη της μερικής απασχόλησης θα παραταθούν στο πλαίσιο της μεταβατικής περιόδου. Ειδικά η πρόσφατη ρύθμιση για την πρόσληψη αναπληρωματικών εργαζομένων, αναμένεται να αποδώσει θετικά στην απασχόληση.

Ως προς την αναβάθμιση της κατάρτισης και μέτρα επανένταξης, οι ΔΥΑ είναι υποχρεωμένες από τον Νόμο να δεχθούν ανέργους κάτω των 25 ετών και άνω των 50 ετών για συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης ή ενσωμάτωσης, εφόσον δεν είναι δυνατόν να βρεθεί για αυτούς θέση εργασίας μέσα σε τρεις μήνες. Η περίοδος ένταξης στα επιδόματα ανεργίας έχει παραταθεί για αιτήσεις ανέργων οι οποίοι συμμετέχουν στα προγράμματα κατάρτισης και επανένταξης των ΔΥΑ.

ΔΑΝΙΑ

Στο πλαίσιο της στρατηγικής για την απασχόληση τα μέτρα στα οποία προσανατολίζεται η Δανία είναι η ενίσχυση των μέτρων ενσωμάτωσης, η ταχύτερη μετάβαση από το εκπαιδευτικό σύστημα στην απασχόληση, η δημιουργία κινήτρων για την παραμονή στην εργασία ειδικότερα εκείνων που βρίσκονται στο στάδιο πρόωρης συνταξιοδότησης, και η ενίσχυση των ευκαιριών απασχόλησης. Ένας δεύτερος στρατηγικός στόχος, είναι η βελτίωση της ποιότητας του εργασιακού περιβάλλοντος.

Για τις θέσεις εργασίας, και τη σύζευξη μεταξύ προσφοράς και ζήτησης η Δανία υποστηρίζει τη σύζευξη μεταξύ επαγγελματικού προφίλ και προφίλ εργαζομένου με έμφαση στις δεξιότητες και τη βελτίωση των ικανοτήτων μέσω κατάρτισης. Σχετικό Σχέδιο Δράσης με τίτλο «Καλύτερη Εκπαίδευση και Κατάρτιση» έχει συγκροτηθεί από το 2002 ενσωματώνοντας και πολιτικές για τη δια βίου μάθηση.

Ειδικότερα μέτρα ενεργητικών πολιτικών που υλοποιεί η Δανία είναι²⁰:

Ένα ενδιαφέρον στοιχείο από τις εφαρμογές της Δανίας στη πολιτική της για την απασχόληση, είναι το **σύστημα αξιολόγησης** που διαχειρίζονται οι Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης και βασίζεται στο benchmarking. Με το σύστημα αυτό δημιουργούνται οι απαραίτητες συνθήκες διαφάνειας και ελέγχεται η αποτελεσματικότητα των υλοποιούμενων μέτρων και η αποδοτικότητα των πόρων που διατίθεται για αυτά. Η Δανία δίνει ιδιαίτερη σημασία στην ανάπτυξη συστήματος αξιολόγησης των πολιτικών, και γι αυτόν ακριβώς τον λόγο γίνεται αντικείμενο μεγαλύτερης μελέτης σε βάθος από την Διεύθυνση Παρακολούθησης και Αξιολόγησης Ενεργητικών Πολιτικών της ΠΑΕΠ. Στη Δανία, το σύστημα προβλέπεται να αναβαθμιστεί ώστε να συμπεριλάβει και μέτρα που υλοποιούνται σε τοπικό επίπεδο.

Επιπλέον, ως χώρα, η Δανία έχει δύο χαρακτηριστικά που λειτουργούν επιταχυντικά προς την κατεύθυνση εξεύρεσης λύσεων σε θέματα αγοράς εργασίας:

- Έχει ισχυρά αποκεντρωμένη διοίκηση, με δυνατές Περιφέρειες και εξίσου δυνατή Αυτοδιοίκηση, κατά το μεγαλύτερο ποσοστό χρηματοοικονομικά αυτοδύναμες.

- Έχει μια ισχυρή παράδοση στην αποτελεσματική και όχι συμβολική ή θεωρητική συνεργασία των κοινωνικών εταίρων.

Τα δυο αυτά στοιχεία δημιουργούν στη Δανία ένα σημαντικό υπόβαθρο εντοπισμού των προβλημάτων και εξεύρεσης λύσεων. Στην Ελλάδα, το δεύτερο στοιχείο θα μπορούσε να αποτελέσει «οδηγό» ως καλή πρακτική, εφόσον για το πρώτο η κατάσταση δεν είναι συγκρίσιμη.

ΕΠΑ για την προώθηση της απασχόλησης: Η αναμόρφωση της αγοράς εργασίας μέσω της Στρατηγικής «περισσότερα άτομα στην εργασία», εστιάζει κυρίως σε μια περισσότερο εξατομικευμένη προσέγγιση, με στόχο την πλήρως προσανατολισμένη προς την απασχόληση διαδικασία, με συντόμευση του διαστήματος που μεσολαβεί μέχρι την ένταξη στην αγορά. Ο προσδιορισμός των αναγκών του ανέργου στόχος είναι να γίνεται έγκαιρα, μέσω της εξατομικευμένης προσέγγισης, του ατομικού σχεδίου δράσης και της παρακολούθησης του ανέργου.

²⁰ Μεταξύ άλλων Βλ. <http://www.ams.dk/> (Arbejdsmarkedsstyrelsen – Den danske myndighed på arbejdsmarkedsområdet)
http://www.seasonalwork.dk/mod_inc/?P=itemmodule&kind=front (Seasonal work – Sæsonarbejde i Danmark)
www.workinfo.dk (Workinfo Portal for udenlandsk arbejdskraft og virksomheder oprettet af TIB, 3F og Dansk Byggeri)
<https://info.jobnet.dk/om+jobnet/jobnet+in+english> (Jobnet – jobcentrenes tilbud på internettet til alle jobsøgende og arbejdsgivere i hele landet.)
<https://www.workindenmark.dk/> (Workindenmark - Danmarks officielle portal for international rekruttering.

Η καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας προσεγγίζεται στη Δανία και με συνοδευτικά μέτρα που περιλαμβάνουν πρωτοβουλίες για τη διάχυση πρακτικών, την αξιοποίηση των ΜΚΟ, την εθελοντική εργασία για απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας, καθώς επίσης και νέες θέσεις εργασίας (job creations). Στο πλαίσιο αυτό δραστηριοποιούνται πολύ έντονα και δίκτυα κοινωνικών εταίρων. Σημαντικότερη θέση στις προτεραιότητες της Δανίας αποτελούν τα εργαλεία αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας των διαφόρων προγραμμάτων στην αγορά εργασίας.

Βελτίωση της Λειτουργίας των ΔΥΑ: Στην άσκηση της Εθνικής πολιτικής για την απασχόληση, μεγάλο ρόλο παίζουν οι κοινωνικοί εταίροι. Οι εκθέσεις τους για τα θέματα κοινωνικής πολιτικής ενσωματώνονται στις κρατικές εκθέσεις. Από το 2003 η δομή του Κοινωνικού Συμβουλίου και του Εθνικού Συμβουλίου Αγοράς Εργασίας άλλαξε και τα δύο σώματα ενοποιήθηκαν σε ένα ενιαίο Συμβούλιο Απασχόλησης, το οποίο λειτουργεί συμβουλευτικά στο Υπουργείο Εργασίας. Οι περιφερειακές και τοπικές δομές δεν άλλαξαν.

Οι Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης (ΔΥΑ) και οι δημοτικές αρχές είναι υπεύθυνες για τα μέτρα απασχόλησης. Πρόθεση της κυβέρνησης είναι η επίτευξη μεγαλύτερου βαθμού συντονισμού και συνεργασίας, μεταξύ μέτρων που ανήκουν στην αρμοδιότητα των δύο αρχών (ΔΥΑ και ΟΤΑ). Στο σύστημα αυτό υπάρχουν «κέντρα αγοράς εργασίας» (labor market centres), μέσω των οποίων παρέχονται πληροφορίες, διασφαλίζεται η συνεργασία

Αποκέντρωση και συνεργασία με τοπικές αρχές

Στη Δανία οι υπηρεσίες απασχόλησης έχουν τεθεί υπό την ευθύνη των δήμων. Οι τοπικές αρχές παρέχουν υπηρεσίες «μιας στάσης» για όλους τους ανέργους, ανεξάρτητα από την κατάσταση τους. Μέσα σε κάθε τοπικό Δήμο έχει δημιουργηθεί μια επιτροπή για την απασχόληση και το συντονισμό των προγραμμάτων ενεργοποίησης των ΕΠΑ. Στην επιτροπή για την απασχόληση συμμετέχουν εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων (εργοδοτικών φορέων, επαγγελματικών ενώσεων, επιχειρήσεων κ.ά.). Αυτός ο εξορθολογισμός και η ενίσχυση της αποκέντρωσης είχε διάφορες πρακτικές εφαρμογές με την υπογραφή μνημονίων συνεργασίας μεταξύ των δήμων και των τοπικών κοινωνικών φορέων αλλά και επιχειρηματιών [Daguerre A. and D. Etherington (2009) *Active labour market policies in international context: what works best? Lessons for the UK*, Department for Work and Pensions, Working Paper No 59].

σε έναν αριθμό πεδίων, συμπεριλαμβανομένων κοινών διαδικασιών επιλογής, επαφών με ωφελομένους και επιχειρήσεις, και άλλα κοινά μέτρα ενεργητικής πολιτικής.

Επιπλέον, οι μονάδες «τοποθέτησης» που δημιουργήθηκαν στη Δανία, έχουν ως στόχο τη διασύνδεση μεταξύ των αρχών, των θέσεων εργασίας και άλλων εμπλεκόμενων στο πεδίο της επιδοτούμενης απασχόλησης. Σκοπός είναι να υποβοηθηθούν άτομα που έχουν μικρή πρόσβαση στην αγορά εργασίας, και παράλληλα να ενισχυθούν οι δομές των ΟΤΑ στις δράσεις τους για την τοποθέτηση ανέργων σε θέσεις απασχόλησης. Στόχος επίσης είναι να υποβοηθηθούν και οι επιχειρήσεις, με την παροχή οδηγιών, συμβουλών και κατευθύνσεων ιδιαίτερα κατά την διάρκεια της τοποθέτησης ανέργων σε αυτές.

Σημαντική είναι η συμβολή των κοινωνικών εταίρων στην εφαρμογή των ενεργητικών μέτρων για την απασχόληση σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο στη Δανία. Η συμμετοχή τους διασφαλίζεται σε συμβούλια και επιτροπές, στις οποίες συμμετέχουν ως προς τον σχεδιασμό και στην κατάστρωση των σχεδίων και της στρατηγικής για την απασχόληση, την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Η συμμετοχή τους είναι άμεση, και ως προς τον καθορισμό των στόχων, και ως προς την υλοποίηση των προγραμμάτων και τον

έλεγχο των αποτελεσμάτων, και φυσικά μέσω των διαπραγματεύσεων για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

ΕΠΑ για την αύξηση της απασχόλησης μέσω της Επιχειρηματικότητας: Η Δανία δίνει μεγάλη έμφαση στη στήριξη νέων και δυναμικών επιχειρήσεων, ενώ μελέτες έδειξαν ότι η γυναικεία επιχειρηματικότητα βρίσκεται σε πολύ καλά επίπεδα. Βασικός προσανατολισμός των ΕΠΑ είναι η **απάλειψη των γραφειοκρατικών εμποδίων** για την πρόσβαση στην επιχειρηματική δραστηριότητα, και η ενίσχυση των συμβουλευτικών υπηρεσιών καθώς και η πρόσβαση σε πηγές χρηματοδότησης. Επίσης ενισχύεται η «επιχειρηματική κουλτούρα», η σύνδεση της επιχειρηματικότητας με την εκπαίδευση και την κατάρτιση, οι συνεταιρισμοί και οι συνεργασίες επιχειρηματικών μονάδων.

Για την επίτευξη οικονομικών κλίμακας σχεδιάζεται η ενοποίηση των δημοσίων φορέων που προσφέρουν υποστήριξη στους επιχειρηματίες, ενώ είναι διαδεδομένη η δημιουργία δικτύων ιδιωτικών συμβούλων που προσφέρουν σε νέους επιχειρηματίες υπηρεσίες χωρίς κόστος ή σε πολύ χαμηλό αντίτιμο.

Στο πλαίσιο των συνθηκών εργασίας οι Κοινωνικοί Εταίροι, και συγκεκριμένα η Συνομοσπονδία Εργοδοτών του Αγροτικού Τομέα και η Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων ξεκίνησαν, σε συνεργασία με τις ΔΥΑ πρόγραμμα με τίτλο «Η Επάρκεια των Επιτροπών Συνεργασίας – ικανοποίηση από την εργασία (job satisfaction) και ανταγωνιστικότητα». Το πρόγραμμα αυτό στοχεύει στη προώθηση καλών συνθηκών εργασίας και ασφάλειας για τους εργαζόμενους.

Το σχέδιο «Καλύτερη Διακυβέρνηση και Κατάρτιση» περιλαμβάνει μέτρα που στοχεύουν στη διασφάλιση υψηλής ποιότητας επαγγελματικών προσόντων σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης και κατάρτισης, στην ευελιξία και προσαρμογή στις ανάγκες της αγοράς, στη στήριξη της καινοτομίας και επιχειρηματικότητας, στη διαχείριση των αποτελεσμάτων κατάρτισης, στην ενίσχυση του επαγγελματικού προσανατολισμού, στην αυξημένη αναγνώριση των πραγματικών ικανοτήτων, στη χρηματοδότηση των βασικών προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης ενηλίκων και στη διεθνοποίηση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης.

Τέλος, στο πλαίσιο της ανάπτυξης νέων τεχνολογιών και απασχόλησης, από το 2002 οι κοινωνικοί εταίροι στην Ευρώπη αποφάσισαν σε ένα πλαίσιο ρυθμίσεων για την τηλεεργασία, στο οποίο η Δανία έχει ήδη εμπλακεί ενεργά.

Άλλα μέτρα ΕΠΑ: Προκειμένου να υποστηριχθεί περαιτέρω η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση, η Δανία υλοποιεί μέτρα για την παροχή υπηρεσιών φροντίδας παιδιού από τους ΟΤΑ, την ενσωμάτωση της πολιτικής για την Ισότητα των Φύλων στα μέτρα των ΔΥΑ και την ενίσχυση της προαγωγής των γυναικών σε ανώτατα διοικητικά αξιώματα με το πρόγραμμα «γυναίκες διευθυντές» (female managers). Ισχύουν κυρώσεις σε περίπτωση διακρίσεων, στο πλαίσιο ενός νέου συστήματος διαιτησίας σε συνεργασία με τα αστικά δικαστήρια και το Συμβούλιο Ισότητας. Οι περισσότερες περιπτώσεις που παραπέμφθηκαν αφορούσαν απολύσεις κατά τη διάρκεια εγκυμοσύνης και λοχείας, σεξουαλική παρενόχληση και καταστρατήγηση των ίσων αμοιβών.

Για τον τομέα των διακρίσεων εκτός φύλου, η Δανία εφαρμόζει μέτρα για την γρήγορη και αποτελεσματική ενσωμάτωση των αλλοδαπών, τη γρήγορη εκμάθηση της δανικής γλώσσας και σύντομη επαγγελματική αποκατάσταση, τον έγκαιρο προσδιορισμό και την αξιο-

ποίηση ικανοτήτων, την αποτελεσματική επιλογή εργασίας, την αυξημένη έμφαση στην έρευνα αγοράς εργασίας και τοποθετήσεων και την πλήρης ενσωμάτωση στις συνθήκες εργασίας.

Ορισμένα μέτρα της Κυβερνητικής Πολιτικής επικεντρώνονται στη διασφάλιση χρηματοοικονομικών κινήτρων για εργασία για όλους όσους παίρνουν ένα μεταβατικό επίδομα, για παράδειγμα επίδομα ανεργίας ή πρόνοιας. Το κίνητρο είναι υψηλό, με την προϋπόθεση ότι αυτό δεν θα αποβεί σε βάρος της κοινωνικής προστασίας. Βασική αρχή επίσης είναι ότι μόνο η μετάβαση από τα παθητικά μέτρα στην ενεργό απασχόληση μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερο εισόδημα. Σε συνάφεια με αυτό το σημείο, η μετάβαση από το ένα παθητικό μέτρο σε ένα άλλο δεν θα πρέπει να αμείβεται οικονομικά. Τα κίνητρα αυτά σκοπό έχουν την ενίσχυση της ελκυστικότητας της εργασίας ειδικότερα ως προς τις ομάδες που χρήζουν κοινωνικής προστασίας.

Τα κύρια σημεία της στρατηγικής στη Δανία στο πεδίο των περιφερειακών ανισοτήτων, αφορούν σε προγράμματα συνεργασιών περιφερειακής ανάπτυξης με τη συμμετοχή περιφερειακών εταίρων και αρμοδίων κρατικών φορέων, σε δημιουργία νέου μοντέλου για υπηρεσίες παρεχόμενες από το δημόσιο. Ως προς τη δημιουργία νέου μοντέλου για υπηρεσίες παρεχόμενες από το δημόσιο, σκοπός της δράσης είναι η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών προς τις μικρές επιχειρήσεις και τους επιχειρηματίες, σχετικά με την δημιουργία και την ανάπτυξη νέων επιχειρήσεων. Η πρωτοβουλία αυτή ξεκινά το 2004. Οι νέες δομές συμβουλευτικής θα αντικαταστήσουν παλαιότερο δίκτυο που περιελάμβανε «σημεία επαφής» για τις επιχειρήσεις των περιφερειών.

Δίνονται επίσης μεγαλύτερα κίνητρα για την περιφερειακή κινητικότητα εργαζομένων με μεγαλύτερη χρηματοδότηση σε περιφέρειες που βρίσκονται σε καθυστέρηση. Οι δημοτικές αρχές συγχρηματοδοτούν τις δαπάνες για τους ανέργους, είτε αυτές εντάσσονται σε ενεργητικές, είτε σε παθητικές πολιτικές. Αυτό, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι οι ΟΤΑ έχουν ένα ισχυρό χρηματοοικονομικό κίνητρο σε σχέση με την συνολική τους οικονομία, τους δίνει ένα ισχυρό πλεονέκτημα να εντάξουν τους ανέργους σε κανονικές θέσεις εργασίας. Στην εφαρμογή των μέτρων των ΟΤΑ το Κράτος επιστρέφει το 50% του λειτουργικού κόστους των Δήμων, ενώ υπάρχει κάλυψη εγγύησης από τον κρατικό προϋπολογισμό.

ΟΛΛΑΝΔΙΑ

Βασικός άξονας της πολιτικής για την απασχόληση στην Ολλανδία αποτελεί η πολιτική της ενσωμάτωσης και επανένταξης. Σημαντικό εργαλείο για την εφαρμογή της πολιτικής αυτής είναι οι εξειδικευμένοι φορείς επανένταξης, οι οποίοι χρηματοδοτούνται βάσει της αποτελεσματικότητας τους, και έχουν ως στόχο την υποστήριξη ανέργων για την εύρεση μόνιμης απασχόλησης, στο πλαίσιο ειδικότερα της μετατροπής των παθητικών μέτρων σε ενεργητικά μέτρα. Στα σχέδια αυτά είναι μεταξύ άλλων και η αποκέντρωση των κονδυλίων για δράσεις ενσωμάτωσης, κοινωνικής υποστήριξης και επιδομάτων. Στο πλαίσιο των νέων ρυθμίσεων δίνονται πολλές αρμοδιότητες στους ΟΤΑ της χώρας για τον σχεδιασμό μέτρων και την οικονομική διαχείριση των πόρων που διοχετεύονται στην κοινωνική ενσωμάτωση.

Γενικότερο σύνθημα της πολιτικής για την απασχόληση είναι «όποιος μπορεί να συμμετέχει στην εργασία πρέπει να συμμετέχει». Παράγοντας κλειδί για την επίτευξη του στόχου

αυτού είναι να αυξηθεί ο αριθμός των προαναφερομένων θέσεων εργασίας, γεγονός που απορρέει από μέτρα αύξησης της παραγωγικότητας και ενίσχυσης των επιχειρήσεων και της καινοτομίας. Ιδιαίτερα για την καινοτομία, η Ολλανδία δημιούργησε έναν νέο θεσμό «Πλατφόρμα καινοτομίας» (Innovation Platform), σύμφωνα με το οποίο η Κυβέρνηση σε διάλογο με επιχειρηματίες και την ακαδημαϊκή κοινότητα εφαρμόζει προγράμματα αξιοποίησης της γνώσης και της έρευνας.

Η βασική προσέγγιση των ανέργων πραγματοποιείται μέσω των Δήμων (OTA) οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για την επανένταξη όλων των κατηγοριών των ανέργων, εκτός εκείνων που είναι δικαιούχοι του επιδόματος ανεργίας. Για την κατηγορία αυτή, αρμόδια αρχή είναι η UWV (Σύστημα Εφαρμογής Προγραμμάτων Ασφάλισης Εργαζομένων). Στην προώθηση των ανέργων σε θέσεις απασχόλησης ενεργοποιούνται τα Κέντρα Εργασίας και Εισοδήματος (CWI) ιδιαίτερα ως προς τους ανέργους πτυχιούχους που έχουν τις καλύτερες προοπτικές και μπορούν να τοποθετηθούν μέσα σε έξι μήνες από την εγγραφή τους στα μητρώα ανέργων. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην εκμάθηση νέων ειδικοτήτων και δεξιοτήτων για την επίτευξη επενδύσεων στο ανθρώπινο δυναμικό ή, με άλλα λόγια, στη δια βίου μάθηση.

Για την εφαρμογή όσο το δυνατόν πιο ολοκληρωμένης προσέγγισης η κυβέρνηση θεσμοθέτησε τα ακόλουθα μέτρα ΕΠΑ²¹:

Καταπολέμηση της ανεργίας των νέων: Την ευθύνη για τις συνολικές δράσεις με στόχο την καταπολέμηση της ανεργίας στους νέους έχουν οι OTA. Ο πληθυσμός στόχος στην περίπτωση αυτή περιλαμβάνει όλους τους νέους ανέργους ανεξάρτητα με το αν δικαιούνται επίδομα ανεργίας ή όχι. Οι Δήμοι, προκειμένου να υλοποιήσουν τη σχετική δράση χρηματοδοτούνται από τον προϋπολογισμό του Προγράμματος Απασχόλησης των Αιτούντων Εργασία. Με την εφαρμογή του Νόμου για την Εργασία και την Κοινωνική Βοήθεια, το κονδύλι αυτό ενσωματώνεται στον συνολικό προϋπολογισμό των OTA για την επανένταξη των ανέργων. Εάν ένας νέος άνεργος δεν έχει ενταχθεί στην αγορά εργασίας μέσα σε 12 μήνες, οι Δήμοι είναι υποχρεωμένοι να του προσφέρουν θέση εργασίας στο πλαίσιο του συγκεκριμένου προγράμματος.

Πρόσθετα εργαλεία αναπτύσσονται και στο πλαίσιο συνεργασίας μεταξύ του Υπουργείου Κοινωνικών Υποθέσεων και Απασχόλησης και διαφόρων περιφερειακών και τοπικών θεσμών. Μεταξύ αυτών το πρόγραμμα «Ενεργοί Νέοι» που αποτελεί κοινή δράση μεταξύ του CWI και φορέων εργοδοτικών ενώσεων. Δημιουργήθηκαν κέντρα υποστήριξης CWI στους φορείς αυτούς, που έχουν ως στόχο την πληροφόρηση, ευαισθητοποίηση και υποστήριξη των περιφερειακών και κλαδικών τους οργανώσεων έτσι ώστε να προωθούν την αντίληψη της δημιουργίας θέσεων εργασίας για τους νέους.

Οι αρμόδιες Αρχές της Ολλανδίας σημειώνουν ότι η εμπειρία δείχνει πως η συγκεντρωτική προσέγγιση δεν προσφέρει λύσεις, σε αντίθεση με εταιρικές συμφωνίες σε τοπικό επίπεδο. Οι OTA και ιδιαίτερα οι μικροί χρειάζονται πρακτική υποστήριξη για να εφαρμόσουν αποτελεσματικά τις δράσεις υπέρ των νέων ανέργων που δεν έχουν ούτε τα βασικά προσόντα. Για αυτό το λόγο συγκροτήθηκε ειδική Task force για την παροχή άμεσης υποστήριξης.

ΕΠΑ και Επιχειρηματικότητα: Για την τόνωση της δημιουργίας απασχόλησης μέσω της επιχειρηματικότητας, η Ολλανδική Κυβέρνηση αποφάσισε να περιορίσει τα εμπόδια που εμ-

²¹ Βλ. Δημόσια υπηρεσία απασχόλησης https://www.werk.nl/werk_nl/werknemer/home

φανίζονται από μη αναγκαίες ή και αντικρουόμενες νομοθετικές διατάξεις και από περιοριστικά μέτρα στην αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, προτείνει δράσεις που χωρίζονται σε τρία επιχειρησιακά σχέδια (1) την περίοδο έναρξης της επιχείρησης, (2) την περίοδο ανάπτυξης της επιχείρησης, και (3) ενέργειες μεταβίβασης της επιχείρησης. Όλα αυτά βασίζονται στην απάλειψη των εμποδίων για τις νέες επιχειρήσεις και απλούστευση των διαδικασιών στη δημιουργία νέων, αντιμετώπιση των αντιφατικών κανονισμών και βελτίωση της ποιότητας των δημοσίων υπηρεσιών για τους επιχειρηματίες, καθώς και διευκόλυνση του καθεστώτος στην αλλαγή ιδιοκτησίας. Ο προσεκτικός χειρισμός αυτών των θεμάτων έχει εμποδίσει τον τερματισμό των δραστηριοτήτων της επιχείρησης.

ΕΠΑ και Κατάρτιση: Τα μέτρα που υλοποιούνται στην Ολλανδία στο πεδίο της ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού είναι τα εξής:

- α) τόνωση της επαγγελματικής κατάρτισης με βελτίωση του συστήματος σχεδιασμού καριέρας, επαγγελματικού προσανατολισμού και ανάπτυξης νέας εκπαιδευτικής θεωρίας και διδακτικών μεθόδων. Επιπλέον έμφαση δίνεται στην ανταλλαγή τεχνογνωσίας μεταξύ των τομέων επαγγελματικής κατάρτισης και επιχειρήσεων
- β) πρόγραμμα καινοτομιών και εφαρμογής τους στην κατάρτιση με την προώθηση κοινών περιφερειακών ή τομεακών έργων στην εκπαίδευση και στις επιχειρήσεις
- γ) αναγνώριση της πρότερης γνώσης, με την πιστοποίηση γνώσεων και εμπειριών που αποκτήθηκαν μέσα από την εργασία
- δ) συνδυασμός κατάρτισης και απασχόλησης που περιλαμβάνει μαθήματα που κρίνονται απαραίτητα για ανέργους που αναζητούν εργασία, μειονότητες, άτομα που εγκατέλειψαν το σχολείο και γυναίκες που επιθυμούν να επιστρέψουν στην εργασία
- ε) στον τομέα των επιστημών και των τεχνικών μελετών, συστάθηκε ειδικό σχέδιο «Δέλτα», με σκοπό την αντιμετώπιση της έλλειψης ερευνητών και τεχνικών. Λαμβάνονται μέτρα που ξεκινούν από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση και καταλήγουν στην αγορά εργασίας, με τη σύσταση μιας πλατφόρμας στον τομέα των επιστημών
- στ) εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων μέσω των συμφωνιών συλλογικής διαπραγμάτευσης. Σχεδόν όλες οι συλλογικές συμβάσεις προβλέπουν ρυθμίσεις για την κατάρτιση, συχνά με διευθετήσεις που γίνονται ολοένα και περισσότερο κοινές ως προς το δικαίωμα άδειας από την εργασία για επαγγελματική κατάρτιση. Τα «ατομικά σχέδια ανάπτυξης» επίσης καθίστανται κοινά καθώς περίπου το ένα τρίτο των συλλογικών συμβάσεων καλύπτουν το θέμα αυτό, ενώ συχνά εμφανίζεται πλέον ειδικό κονδύλι για κάθε εργαζόμενο.

Άλλα μέτρα και δράσεις: Η Ολλανδική Κυβέρνηση ενθαρρύνει τους εργοδότες να υλοποιούν προγράμματα συνδυασμένης εργασίας και κατάρτισης. Για τους εργαζόμενους με χαμηλή ειδίκευση, ισχύει σύστημα φορολογικών κινήτρων που ενθαρρύνει τους εργοδότες να απασχολούν ανέργους αυτής της ομάδας. Ένα άλλο μέτρο ενεργοποίησης της απασχόλησης δίνει έμφαση στη μετατροπή μιας θέσης εργασίας από προσωρινή ή αρχική (step up) σε πλήρους απασχόλησης.

Ένας σημαντικός παράγοντας αποτελεσματικής διαχείρισης των τοπικών και περιφερειακών αγορών εργασίας είναι η δυνατότητα άμεσης και εύκολης επικοινωνίας μεταξύ των συναρμοδίων φορέων στο τοπικό επίπεδο, καθώς επίσης και η αντίστοιχα άμεση συνε-

γασία τους. Ο φορέας για την Περιφερειακή πολιτική Αγοράς Εργασίας (RPAS) είναι αρμόδιος στα ειδικά θέματα, ενώ ειδικός νόμος αναφέρει ότι οι ΟΤΑ θα πρέπει να ενθαρρύνουν την διαμόρφωση περιφερειακών σχεδίων (platforms) συνεργαζόμενοι μεταξύ τους. Η Ολλανδική Κυβέρνηση κινείται στον άξονα της αποκέντρωσης του μηχανισμού λήψης αποφάσεων με τελικά υπεύθυνους τους ΟΤΑ σε τοπικό/ περιφερειακό επίπεδο.

Το Σύστημα Εφαρμογής Προγραμμάτων Ασφάλισης Εργαζομένων, σε συνεργασία με το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων και Απασχόλησης έχει συμπεριλάβει στους στόχους του μεγάλο μέρος των ανέργων.

Από το 2005 η εθελοντική πρόωρη συνταξιοδότηση δεν τυγχάνει πλέον ευνοϊκής φορολογικής ρύθμισης, ώστε να απαλειφθεί το κίνητρο που να καθιστά ελκυστική μια τέτοια προοπτική. Αντίθετα, έγινε περισσότερο ελκυστική η απασχόληση μέχρι τα 65 χρόνια με αυξημένες φοροαπαλλαγές. Ως ενέργειες ευαισθητοποίησης στην προσπάθεια αυτή, λαμβάνονται μέτρα για την εκπαίδευση των ατόμων αυτών ή την προσαρμογή των θέσεων εργασίας σύμφωνα με τις δεξιότητες που έχουν αναπτύξει.

ΒΕΛΓΙΟ

Στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, η πολιτική απασχόλησης στο Βέλγιο δίνει προτεραιότητα στην εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων. Η αργοπορημένη εξάλλου είσοδος των νέων στην αγορά εργασίας και η μεταβολή στη δομή των οικογενειακών σχέσεων κάνουν πιο επιτακτική την ανάληψη μέτρων για την εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

Μέτρα Ενεργητικών Πολιτικών που υλοποιεί το Βέλγιο²²:

ΕΠΑ για τους ανέργους και κυρίως τους νέους: Η εθνική πολιτική για την προώθηση της απασχόλησης στο Βέλγιο περιλαμβάνει την εφαρμογή Συστήματος για την Κοινωνική και Επαγγελματική Ένταξη των ανέργων το οποίο βασίζεται τόσο στην εξατομικευμένη προσέγγιση με τη δημιουργία μεγάλου δικτύου δομών, όσο και στην στενή συνεργασία δημόσιων φορέων απασχόλησης και κοινωνικής υποστήριξης, φορέων κατάρτισης και κοινωνικών εταίρων.

Ειδικότερα για τους νέους, σε ομοσπονδιακό επίπεδο εφαρμόστηκαν οι Συμβάσεις της Πρώτης Εργασίας (Σχέδιο Roseta), με στόχο την επαγγελματική ένταξη των νέων και ιδιαίτερα εκείνων που έχουν χαμηλά προσόντα. Το μέτρο αυτό διευρύνθηκε και απευθύνεται σε μεγαλύτερη ομάδα νέων ανέργων προσφέροντας κίνητρα στις επιχειρήσεις για την πρόσληψή τους (μείωση εργοδοτικών εισφορών). Στο πλαίσιο του Κοινωνικού Συμφώνου για την Απασχόληση (Pacte social pour l'emploi), η Περιφέρεια των Βρυξελλών εφαρμόζει συνδυαστικά μέτρα ενίσχυσης της απασχόλησης, μέσω της Σύμβασης Πρώτης Εργασίας, και επαγγελματικής κατάρτισης, σε συνεργασία με κοινωνικούς εταίρους με στόχο την κοινωνική και επαγγελματική ένταξη των νέων. Η Βαλλονική περιφέρεια αναπτύσσει

²² Βλ. Μεταξύ άλλων τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης:

<http://www.adg.be/desktopdefault.aspx> (ADG - Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (Public employment services))

www.actiris.be

www.vdab.be

www.leforem.be

πρωτοβουλίες όπως το Πλάνο για τους νέους (Plan Jeunes), με στόχο την πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας. Απευθύνεται σε νέους άνεργους με χαμηλά προσόντα και στοχεύει στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας, μέσω της Συμβάσεως της Πρώτης Εργασίας. Η Φλαμανδική περιοχή εφαρμόζει το μέτρο "Jobkaart" (εισιτήριο ένταξης στην απασχόληση), που στοχεύει στην άμεση ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας, με τοποθέτησή τους σε επιχείρηση αμέσως μετά το πέρας της βασικής τους εκπαίδευσης.

Εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών απασχόλησης: Στο πλαίσιο της αναδιοργάνωσης και του εκσυγχρονισμού της αγοράς εργασίας, στη Βαλλονική Περιφέρεια με την ψήφιση νόμων που αφορούν την επικύρωση της σύμβασης 181 του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO), το Γραφείο Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης Βαλλονίας (FOREM), τη λειτουργία των οικονομικών υπηρεσιών του FOREM (TRACE) και τους ιδιωτικούς φορείς απασχόλησης, διασφαλίζονται οι απαραίτητες αναδιαρθρώσεις των υπηρεσιών απασχόλησης. Η Περιφέρεια των Βρυξελλών υιοθετεί από την πλευρά της τη μικτή διαχείριση (ιδιωτική-δημόσια) της αγοράς εργασίας με την εφαρμογή ενός δικτύου για τη προώθηση της απασχόλησης με τη συμμετοχή φορέων απασχόλησης και κατάρτισης. Η εθνική πολιτική απασχόλησης στο Βέλγιο γίνεται αντικείμενο αξιολόγησης τόσο από τις ίδιες τις δημόσιες αρχές όσο και από εξωτερικούς εμπειρογνώμονες και τους κοινωνικούς εταίρους.

Μέτρα για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας: Η απλοποίηση και οριοθέτηση των διοικητικών και οικονομικών διαδικασιών λειτουργίας των επιχειρήσεων αποτελεί έναν από τους κύριους στόχους της εθνικής πολιτικής για τη διευκόλυνση και την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας. Στο πλαίσιο της ανάπτυξης του επιχειρηματικού πνεύματος, στην Περιφέρεια των Βρυξελλών, λειτουργούν τα Κέντρα Επιχειρηματικότητας για την υποστήριξη των νέων επιχειρηματιών, ενώ σε όλες τις Περιφέρειες υλοποιούνται Προγράμματα Δημιουργίας Νέων Επιχειρήσεων. Η προώθηση του επιχειρηματικού πνεύματος ξεκινά από τη βασική εκπαίδευση. Στη Φλάνδρα, μικρές επιχειρήσεις αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και το Πρόγραμμα για Νέους Επιχειρηματίες στο πλαίσιο της ανώτατης εκπαίδευσης. Οι ωφελούμενοι επιχειρηματίες ενισχύθηκαν από την εφαρμογή των προγραμμάτων από το «Σχέδιο για την Επιχείρηση» και τα «Σχέδια για την Ανάπτυξη Μικρών Επιχειρήσεων». Η Περιφέρεια των Βρυξελλών ανέπτυξε αντίστοιχα μέτρα για τους άνεργους που επιθυμούν να γίνουν ελεύθεροι επαγγελματίες. Ειδικότερα εφαρμόζει προγράμματα υποστήριξης για τη έναρξη και λειτουργία επιχειρήσεων, καθώς και τεχνική βοήθεια για την σύνταξη μελέτης βιωσιμότητας.

Μέτρα για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού: Ο ρόλος της μάθησης και της εναλλασσόμενης κατάρτισης αποτελεί πρωταρχικό στόχο στο Βέλγιο, για τη διευκόλυνση της μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία. Η Περιφέρεια των Βρυξελλών στηρίζει και αναπτύσσει τις ενέργειες που στοχεύουν στην προώθηση της εναλλασσόμενης κατάρτισης και στη βελτίωση της μετάβασης από την εκπαίδευση στην επαγγελματική κατάρτιση των ενηλίκων. Στο Βέλγιο συνυπάρχουν πολλοί μηχανισμοί εναλλασσόμενης κατάρτισης. Από τη μια, εφαρμόζεται εξειδικευμένη εναλλασσόμενη κατάρτιση, η οποία διευκολύνει την είσοδο των νέων στις επιχειρήσεις και από την άλλη, εναλλασσόμενη κατάρτιση για ελεύθερους επαγγελματίες και Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις που ευνοεί τη δημιουργία επιχειρήσεων. Για την πιστοποίηση εξάλλου των επαγγελματικών δεξιοτήτων των καταρτιζομένων, εφαρμόζεται Σύστημα Πιστοποίησης Δεξιοτήτων που αποκτώνται πέρα από το σχολείο, από τους αιτούντες για εργασία, τους μισθωτούς και τους ελεύθερους επαγγελματίες. Το σύστημα αυτό, εγγυάται την ενσωμάτωση όλων των ατόμων στην κοινωνία της γνώ-

σης, την πρόσβαση ή/και την παραμονή στην εργασία, και επιτρέπει την πιστοποίηση των δεξιοτήτων που αποκτώνται τόσο στην επαγγελματική σταδιοδρομία όσο και αλλού. Με τη θέσπιση του διπλώματος επαγγελματικής εμπειρίας, η Κυβέρνηση δίνει σε κάθε εργαζόμενο και αιτούντα για εργασία το δικαίωμα να αποκτήσει έναν επίσημο τίτλο επαγγελματικής ικανότητας για τις δεξιότητές του.

Οι κοινωνικοί εταίροι προσδίδουν ιδιαίτερη έμφαση στην επένδυση των επιχειρήσεων για την κατάρτιση των εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό θεσπίστηκαν τα Κονδύλια Κατάρτισης (Cheques-formation) τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους, με τα οποία επιδοτούνται οι ΜΜΕ επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι, για την υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης σε ποσοστό 50%. Προς την ίδια κατεύθυνση η Κυβέρνηση εφάρμοσε συστήματα οικονομικής ενίσχυσης για την κατάρτιση των εργαζομένων, όπως τα Κονδύλια Κατάρτισης και το Πρόγραμμα «Πίστωση για την προσαρμοστικότητα (Credit-Adaptation)». Αντίστοιχα βήματα γίνονται για την ενθάρρυνση των αιτούντων για εργασία και των εργαζομένων για συμμετοχή σε ενέργειες κατάρτισης. Σε ομοσπονδιακό επίπεδο έχει θεσμοθετηθεί άδεια για εκπαίδευση με αποδοχές που επιτρέπει στον εργαζόμενο να συμμετέχει σε ένα πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης. Προς αυτή τη κατεύθυνση, η Κυβέρνηση διαθέτει δομές πληροφόρησης και υποστήριξης όπως είναι: τα Γραφεία Απασχόλησης (Les Maisons de l'Emploi), Κέντρα Απασχόλησης και Κατάρτισης (Carrefour Emploi Formation), τη Βάση δεδομένων για την κατάρτιση (Formabanque), οι οποίες παρέχουν πληροφόρηση και συμβουλευτική στο θέμα της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης.

Επίσης, τα 14 Κέντρα Απόκτησης Δεξιοτήτων στη Βαλλονία, στοχεύουν στην ανάπτυξη μιας ανοιχτής προσέγγισης και λειτουργίας της κατάρτισης σε συνεργασία με το δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Απευθύνονται τόσο στους επικεφαλείς των επιχειρήσεων, όσο στους εργαζόμενους και ανέργους. Η δημιουργία του Δικτύου Κέντρων Απόκτησης Δεξιοτήτων διασφαλίζει τη συνοχή των ενεργειών και της εναρμόνισης όλου του συστήματος με την συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, οι οποίοι συνεργάζονται στενά για την αξιολόγηση και τον συντονισμό όλων των προγραμμάτων κατάρτισης. Η Περιφέρεια των Βρυξελλών, στο πλαίσιο του συντονιστικού της ρόλου για την βελτίωση της ποιότητας της επαγγελματικής κατάρτισης, ιδρύει Κέντρα Πιστοποίησης Δεξιοτήτων και Ειδικοτήτων με τη σύμπραξη φορέων ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα.

Τέλος, σειρά μέτρων εστιάζονται στην αύξηση της προσφοράς εργατικού δυναμικού και την παράταση του επαγγελματικού βίου, στην ισότητα των δυο φύλων, στην ενσωμάτωση των ευπαθών ατόμων στην αγορά εργασίας και την καταπολέμηση των διακρίσεων.

ΙΡΛΑΝΔΙΑ

Το κύριο χαρακτηριστικό της ενεργητικής πολιτικής για την απασχόληση στην Ιρλανδία είναι η έμφαση σε όλα τα επίπεδα συνδυασμού της απασχόλησης με την επιχειρηματικότητα, την έρευνα και την καινοτομία.

Η Ιρλανδική προσέγγιση των ΕΠΑ προσδίδει ακόμα **μεγαλύτερη έμφαση στην εξατομίκευση**. Ο Οργανισμός FAS ο οποίος έχει να καταδείξει πολύ σημαντική εμπειρία, ιδιαίτερα σε καινοτομικές μορφές κατάρτισης ήδη από την δεκαετία του 1980, δημιούργησε το πρόγραμμα "Pathways", επικεντρώνοντας περισσότερο σε ομάδες ανέργων ή σε μεμονωμένες

περιπτώσεις, όπου ακόμα και η τρέχουσα εξατομικευμένη παρέμβαση δεν επαρκεί. Για την υλοποίηση ενός τέτοιου προγράμματος απαιτούνται ορισμένες υψηλού επιπέδου προϋποθέσεις όπως: εξαιρετική στελέχωση των αντίστοιχων Κέντρων Προώθησης στην Απασχόληση, ευρύ φάσμα επιλογών μέτρων και εναλλακτικών προγραμμάτων μετάβασης στην αγορά εργασίας, καθώς επίσης και αποτελεσματική πρόσβαση στην πληροφόρηση για τις κενές θέσεις εργασίας.

Στο πλαίσιο της εντατικοποίησης των μέτρων η Ιρλανδία εφάρμοσε πιλοτικά προγράμματα σε επιλεγμένες περιφέρειες με στόχο την εξάλειψη των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι άνεργοι για πρόσβαση σε θέσεις εργασίας, κατάρτισης, εκπαίδευσης και άλλα μέτρα προώθησης στην απασχόληση. Τα πιλοτικά αυτά προγράμματα εντάσσονται στη πρωτοβουλία «**Διαδικασία Υψηλής Υποστήριξης**» που ξεκίνησε από το 2003. Για την επίτευξη του σκοπού των προγραμμάτων αυτών στις επιλεγμένες Περιφέρειες, προωθήθηκε η στενή συνεργασία μεταξύ διαφόρων Υπηρεσιών από συναφή και συναρμόδια Υπουργεία όπως για παράδειγμα Κοινωνικών και Οικογενειακών Υποθέσεων, Υγείας και Παιδιών, Εκπαίδευσης και Επιστημών. Ο πληθυσμός στόχος της πρωτοβουλίας είναι ιδιαίτερα οι μακροχρόνια άνεργοι.

Στο σκέλος της **επιχειρηματικότητας και της αξιολόγησης** η Ιρλανδία έχει να επιλέξει μια σοβαρή παράδοση αφενός στις επενδύσεις στον ανθρώπινο παράγοντα μέσω της έρευνας και της τεχνολογίας, αφετέρου στον κοινωνικό διάλογο. Η βασική αρχή που διατρέχει την εθνική πολιτική της Ιρλανδίας είναι ότι η προσέλκυση και γενικότερα η αύξηση των επενδύσεων σε συνδυασμό με την αξιοποίηση της τεχνολογίας και της καινοτομίας οδηγεί στη δημιουργία μόνιμων και ποιοτικών θέσεων απασχόλησης. Για το σκοπό αυτό αυξάνονται οι επενδύσεις προς την έρευνα, την τεχνολογία, την καινοτομία και την επιχειρηματικότητα. Το πλέγμα των συνεργασιών μεταξύ ερευνητικών και ακαδημαϊκών προσόντων, κέντρων και φορέων είναι εντυπωσιακό και σύνθετο. Απευθύνεται στους νέους απόφοιτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ενώ παράλληλα προωθεί την έρευνα με έμφαση στην εφαρμογή καινοτόμων ιδεών.

Ως προς το ευρύτερο πλαίσιο, η Ιρλανδία εμφανίζεται ως μια χώρα αντιπροσωπευτική εκπρόσωπος της αγγλοσαξονικής παράδοσης η οποία δίνει **έμφαση στην έρευνα** της υπηρεσίας εφαρμογής (ευρείας ή στοχευμένης). Η ενίσχυση των επιχειρήσεων, που αντιμετωπίζονται ως προς το εργατικό δυναμικό ως πηγή δημιουργίας θέσεων απασχόλησης, παίρνει ουσιαστικές μορφές. Οι φορολογικές ελαφρύνσεις των επενδυτών, με ιδιαίτερα ευνοϊκούς όρους για κάποιους κλάδους και οι επιστροφές φόρου σε νέους επιχειρηματίες που δημιουργούν απασχόληση είναι παραδείγματα μέτρων που εφαρμόζονται προς την κατεύθυνση αυτή. Επίσης, δυο σημαντικοί θεσμοί συμβάλλουν ουσιαστικά στην δημιουργία νέων επιχειρήσεων: τα Επιχειρησιακά Συμβούλια Πόλης και Επαρχίας (CCEB) και η Ομάδα Επιχειρηματικής Στρατηγικής η οποία έχει συμβουλευτικό ρόλο για τη στρατηγική επιλογή της Ιρλανδίας. Είναι χαρακτηριστικό ότι η Ομάδα αυτή αποτελείται από εκπροσώπους Ιρλανδών και ξένων επιχειρηματιών, επιστημόνων διεθνούς εμβέλειας και εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων. Τα Επιχειρησιακά Συμβούλια Πόλης και Επαρχίας έχουν στόχο την προώθηση και ανάπτυξη της Επιχειρηματικότητας με έμφαση στη δημιουργία μικρών επιχειρήσεων σε τοπικό επίπεδο.

Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση η επιχειρηματικότητα ενθαρρύνεται μέσω της νομοθεσίας που παρέχει σε όλα τα ΑΕΙ ειδική απαλλαγή για να υποστηρίζουν την επιχειρηματικότητα,

ειδικών συμβούλων – συνδέσμων μεταξύ επιχειρήσεων και ΑΕΙ, ίδρυσης «θερμοκοιτίδων» επιχειρήσεων σε πανεπιστήμια καθώς και διεύρυνση του προγράμματος σπουδών.

Στην Ιρλανδία, η **περιφερειακή πολιτική** συντονίζεται σε εθνικό επίπεδο με διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους και τους περιφερειακούς φορείς. Η υλοποίηση πραγματοποιείται με την διασύνδεση των τριών επιπέδων: εθνικού, περιφερειακού και τοπικού. Η περιφερειακή διάσταση της απασχόλησης πρακτικά συνδέεται με την οικονομική ανάπτυξη της περιφέρειας της Ιρλανδίας, δηλαδή εκτός ευρύτερης περιοχής Δουβλίνου. Η πολιτική της χώρας προς αυτή την κατεύθυνση συνοψίζεται στη δημιουργία περιφερειακών οικονομικών κέντρων με στόχο να λειτουργήσουν ως μαγνήτες προσελκύοντας επιχειρηματική δραστηριότητα και επενδύσεις, ενώ με τη δημιουργία ισχυρού περιφερειακού γραφείου, θα υπάρχει συνδυασμός κρίκος μεταξύ των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και της αγοράς εργασίας στους τομείς των δεξιοτήτων, της εξειδικευμένης κατάρτισης και της έρευνας.

Προβλέπεται η **ενίσχυση του ρόλου των επιχειρηματικών πάρκων ως πεδίο προώθησης ενεργητικών μέτρων για την απασχόληση**. Παράλληλα, περιφερειακοί φορείς – συνήθως αναπτυξιακές εταιρίες που βοηθούν τις επιχειρήσεις να έχουν πρόσβαση σε καινοτομίες και τεχνολογίες, έχουν τη δυνατότητα να περιορίζουν το μειονέκτημα της γεωγραφικής απόστασης ή απομόνωσης²³.

ΓΕΡΜΑΝΙΑ

Η παγκόσμια οικονομική κρίση δεν αφήνει ανέπαφη ακόμα και την ισχυρότερη οικονομία στην ΕΕ τη Γερμανική. Οι εξαγωγές, που αποτελούν το δυνατό χαρτί της, παρουσιάζουν μείωση, ενώ το ΑΕΠ της το 2009 συρρικνώθηκε κατά 5% καταγράφοντας τη μεγαλύτερη μείωση από τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο. Ωστόσο, σύμφωνα με το Ομοσπονδιακό Γραφείο Απασχόλησης (Bundesagentur für Arbeit), η γερμανική οικονομία καταφέρνει να ανταπεξέλθει στην οικονομική κρίση καλύτερα απ' ό,τι ανέμεναν οι προβλέψεις. Το ποσοστό ανεργίας αυξάνεται ελαφρώς σε 8,2% το 2009, έναντι 7,8% το 2008, αύξηση πολύ μικρή σε σύγκριση με τα υπόλοιπα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 27. Με βάση τα πιο πρόσφατα στοιχεία, το Νοέμβριο του 2011 το ποσοστό ανεργίας στη Γερμανική οικονομία έχει πλέον επανέλθει στο 5,5% (έναντι 10,3% για την ευρωζώνη των 17 χωρών).

Οι σημαντικότερες εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και των ΕΠΑ είναι οι εξής: Το πρώτο πακέτο μέτρων (**Konjunkturpaket I**) ύψους 50 δις ευρώ που υιοθετείται το φθινόπωρο του 2008, είχε ως κύριο στόχο την **ενίσχυση της ρευστότητας των τραπεζών**. Επίσης, προβλέπεται σειρά μέτρων όπως φορολογικές απαλλαγές υπέρ των επιχειρήσεων και της τοπικής αυτοδιοίκησης με στόχο την ενθάρρυνση των επενδύσεων, αύξηση των δημοτικών τελών, επενδύσεις ύψους 32 εκατ. ευρώ το 2009 και 2010 για την κατασκευή οδικών αρτηριών, τις συγκοινωνίες και σε έργα υποδομής, χορήγηση 15 δις ευρώ στην κρατική «Τράπεζα Δανείων για την Ανοικοδόμηση» (Kreditanstalt für den Wiederaufbau-KfW) για την παροχή δανείων για ανακαινίσεις και κατασκευή «πράσινων κτιρίων», επιδότηση ύψους μέχρι 1.200 ευρώ για την ανακαίνιση ιδιωτικής κατοικίας, φορολογικές ελαφρύνσεις για την αγορά «πράσινων αυτοκινήτων», αύξηση του μηνιαίου επιδόματος τέκνου, αύξηση του εφάπαξ επιδόματος τέκνου από 5.808 ευρώ σε 6.024 ευρώ, επιστροφή φόρου 20% και μέ-

²³ <http://www.fas.ie/en/> (FAS - Training and Employment Authority)

χρι του ποσού των 4.000 ευρώ επί των ασφαλιστικών εισφορών που καταβάλλονται για το οικιακό προσωπικό και άλλα **μέτρα ενίσχυσης της ζήτησης**.

Τον Ιανουάριο του 2009 υιοθετείται δεύτερο πακέτο μέτρων (**Konjunkturpaket II**) ύψους επίσης 50 δις ευρώ. Το πακέτο αυτό προβλέπει **δημιουργία 110.000 θέσεων εργασίας** για βρεφοκόμους και νηπιαγωγούς για παιδιά μέχρι 3 ετών ώστε να επιτευχθεί ο στόχος των 750.000 θέσεων εργασίας στον κλάδο έως το 2013, δημιουργία 100.000 νέων θέσεων εργασίας στον κλάδο της φροντίδας ηλικιωμένων, πλήρη κρατική χρηματοδότηση για το 2009 και το 2010 των προγραμμάτων εκπαίδευσης προσωπικού για τη φροντίδα ηλικιωμένων, υλοποίηση προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης 5.000 ατόμων από τα Γραφεία Α-πασχόλησης. Επίσης προβλέπει μείωση της φορολογίας των χαμηλών εισοδημάτων, μείωση των εισφορών για ασφάλιση υγείας κατά 14,9%, εφάπαξ παροχή 100 ευρώ για κάθε τέκνο, επενδύσεις ύψους 14 δις ευρώ για την κατασκευή σχολικών κτιρίων, δημοτικών παιδικών σταθμών (Kitas) και νοσοκομείων, χορήγηση επιδοτήσεων συνολικού ύψους 450 εκατ. ευρώ σε μεσαίες επιχειρήσεις για την προώθηση της έρευνας. Τέλος, χορήγηση επιδοτήσεων συνολικού ύψους 500 εκατ. ευρώ για την προώθηση της έρευνας για «πράσινα αυτοκίνητα», χορήγηση δανείων από την κρατική «Τράπεζα Δανείων για την Ανοικοδόμηση»

Το παράδειγμα του Thóringen

Το Ομοσπονδιακό Γραφείο Εργασίας (Die Bundesagentur für Arbeit) της Γερμανίας, σε συνεργασία με τους δήμους στο Thóringen, υλοποίησαν μια σειρά από δράσεις με πολύ καλά αποτελέσματα για την άμεση ένταξη των ανέργων νέων στην αγορά εργασίας. Η προσπάθεια αυτή είχε τρεις διακριτές μεταξύ τους φάσεις και συνδύαζε την αρχική επιμόρφωση, την επαγγελματική αποκατάσταση και την πρόσθετη κατάρτιση στο χώρο εργασίας. Αυτή η προσέγγιση πολλαπλών σταδίων σχεδιάστηκε μετά από μελέτη που κατέδειξε ότι τα βραχυπρόθεσμα προσόντα προσαρμοσμένα στις ανάγκες των μεμονωμένων συμμετεχόντων και για μια συγκεκριμένη θέση εργασίας ήταν το πιο καλό εισιτήριο για την επιτυχή επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας. Η έρευνα που διενεργήθηκε μετά από 4 χρόνια εφαρμογής του εν λόγω προγράμματος επιβεβαίωσε ότι το 42% των συμμετεχόντων βρήκαν μια θέση εργασίας εντός 6 μηνών από την κατάρτιση.

(Kreditanstalt für den Wiederaufbau-KfW) στις υγιείς μεγάλες επιχειρήσεις που λόγω του γενικότερου οικονομικού κλίματος δεν δανειοδοτούνται από τις ιδιωτικές τράπεζες, και επιδότηση ύψους 2.500 ευρώ για την απόσυρση αυτοκινήτου και αγορά καινούργιου «πράσινου αυτοκινήτου».

Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων προωθείται **το μέτρο της επιδοτούμενης διαθεσιμότητας (Kurzarbeit)** ως μέσο προστασίας από την απόλυση. Παρά τις επιμέρους αντιρρήσεις και επιφυλάξεις, τα συνδικάτα τάσσονται σε γενικές γραμμές υπέρ του μέτρου, θεωρώντας ότι στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης συνιστά ομπρέλα προστασίας από την απόλυση.

Με τα πακέτα μέτρων I και II προβλέπονται τα εξής τρία συστήματα διαθεσιμότητας:

1. «**Σύστημα επιδοτούμενης διαθεσιμότητας λόγω προσωρινής μείωσης της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης**» (Konjunktur-Kurzarbeitergeld). Εφαρμόζεται σε κάθε επιχείρηση ανεξαρτήτως μεγέθους ή κλάδου.
2. «**Σύστημα επιδοτούμενης διαθεσιμότητας λόγω αναδιάρθρωσης ή διάλυσης επιχείρησης ή εκμετάλλευσης**» (Transfer-Kurzarbeitergeld). Οι εργαζόμενοι τοποθετούνται κατά την περίοδο της διαθεσιμότητας σε άλλη επιχείρηση («μεταβατική επιχείρηση»).

ση», *Transfergesellschaft*) και λαμβάνουν μέρος σε πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης.

3. «**Σύστημα εποχιακής επιδοτούμενης διαθεσιμότητας**» (*Saison- Kurzarbeitergeld*). Εφαρμόζεται στον κατασκευαστικό κλάδο για την χειμερινή περίοδο (1 Δεκεμβρίου - 31 Μαρτίου) αν λόγω των καιρικών συνθηκών δεν είναι δυνατή η εκτέλεση εργασιών ή μειώνεται προσωρινά ο κύκλος εργασιών της επιχείρησης.

Για την εφαρμογή του συστήματος διαθεσιμότητας **απαιτείται σύναψη σχετικής συμφωνίας με το συμβούλιο εργαζομένων** ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει συμβούλιο εργαζομένων, με το σύνολο των εργαζομένων.

Η περικοπή μισθού που επέρχεται λόγω της μείωσης του χρόνου εργασίας επιδοτείται από το κατά τόπον αρμόδιο Γραφείο Απασχόλησης σε ποσοστό 60% για τους εργαζόμενους των οποίων το νοικοκυριό δεν περιλαμβάνει ανηλίκους και σε ποσοστό 67% για εργαζόμενους των οποίων το νοικοκυριό περιλαμβάνει ανηλίκους.

Σύμφωνα με τις ρυθμίσεις του «*Konjunkturpaket I*» το σύνολο των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης που αντιστοιχούν στη μείωση του χρόνου εργασίας καταβάλλονται από τον εργοδότη. Με το «*Konjunkturpaket II*» προβλέπεται ότι οι βαρύνουσες τον εργοδότη εισφορές κοινωνικής ασφάλισης που αντιστοιχούν στη μείωση του χρόνου εργασίας καταβάλλονται κατά 50% από τον εργοδότη και κατά 50% από το Γραφείο Απασχόλησης, ενώ οι βαρύνουσες τον εργαζόμενο εισφορές κοινωνικής ασφάλισης καταβάλλονται από τον ίδιο. Η **επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών** ανέρχεται στο 100% αν ο εργοδότης παρέχει επαγγελματική κατάρτιση στους μισθωτούς που τίθενται σε διαθεσιμότητα.

Το *Konjunkturpaket I* προβλέπει ότι προκειμένου να εγκριθεί η **χορήγηση επιδότησης** από το κατά τόπον αρμόδιο Γραφείο Απασχόλησης απαιτείται ο εργοδότης να αιτιολογήσει επαρκώς την ανάγκη μείωσης των μισθών τουλάχιστο του 1/3 του συνόλου των εργαζομένων σε ποσοστό μεγαλύτερο του 10% προκειμένου να αντιμετωπιστεί η προσωρινή μείωση της οικονομικής δραστηριότητας χωρίς να γίνουν απολύσεις. Με το *Konjunkturpaket II* προβλέπεται ότι αρκεί να αιτιολογηθεί επαρκώς ότι απαιτείται η μείωση μισθών κατά 10% είναι αναγκαίες για ορισμένο αριθμό προσωπικού. Με το *Konjunkturpaket II* **επεκτείνεται η χρονική περίοδος εφαρμογής συστήματος διαθεσιμότητας** από 12 σε 18 μήνες.

Σύμφωνα με στοιχεία του Ομοσπονδιακού Γραφείου Απασχόλησης (*Bundesagentur für Arbeit*), τον Νοέμβριο του 2008 κατατέθηκαν αιτήσεις για επιδότηση της διαθεσιμότητας 137.000 εργαζομένων, τον Δεκέμβριο του 2008 ο αντίστοιχος αριθμός ανέρχεται τις 295.000, τον Φεβρουάριο του 2009 εκτοξεύεται στις 700.000, ενώ τον Μάρτιο του 2009 μειώνεται ελαφρά και 670.400. Οι περισσότερες αιτήσεις προέρχονται από τις αυτοκινητοβιομηχανίες, τους προμηθευτές τους και στις επιχειρήσεις κατασκευής/επισκευής εξαρτημάτων αυτοκινήτων.

Η εφαρμογή του μέτρου της **επιδοτούμενης διαθεσιμότητας** εξειδικεύεται από τα συνδικάτα και τις οργανώσεις εργοδοτών με συλλογικές συμβάσεις σε τοπικό και κλαδικό επίπεδο. Οι συμφωνίες αυτές περιλαμβάνουν συνήθως διάταξη περί καταβολής του μισθού που χάνει ο εργαζόμενος που τίθεται σε διαθεσιμότητα σε ποσοστό μεγαλύτερο από το προβλεπόμενο από το νόμο (δηλ. 60% για τους εργαζόμενους που διαβιούν σε νοικοκυριό χωρίς ανήλικο μέλος και 67% για τους εργαζόμενους που διαβιούν σε νοικοκυριό με ανήλικο μέλος).

Σύμφωνα με την έρευνα του ιδρύματος Hans – Böckler, η οικονομική κρίση επηρεάζει το 51% των επιχειρήσεων, ενώ μεγαλύτερο πλήγμα δέχεται ο κατασκευαστικός και ο χρηματοπιστωτικός κλάδος. Οι περισσότερες επιχειρήσεις του δείγματος της έρευνας δεν προχωρούν σε απολύσεις, εφαρμόζουν όμως μέτρα μείωσης του κόστους. Τα μέτρα που εφαρμόζουν πιο εκτεταμένα ήταν η διευθέτηση του χρόνου εργασίας και η διαθεσιμότητα (Kurzarbeit), ενώ ακολουθούσαν οι αποσπάσεις εργαζομένων, η μείωση αποδοχών και παροχών, η άδεια με αποδοχές και άλλες αλλαγές στο χρόνο εργασίας²⁴.

Παραδείγματα συλλογικών συμβάσεων συνδικάτα οργανώσεων εργοδοτών για επιδοτούμενη διαθεσιμότητα

Παράδειγμα τέτοιας συμφωνίας αποτελεί η τοπική συλλογική σύμβαση εργασίας «για τη διαθεσιμότητα των εργαζομένων, την εκπαίδευση και την προστασία της απασχόλησης» που συνάπτουν τον Απρίλιο του 2009 το Συνδικάτο Μετάλλου (IG Metall) και η Οργάνωση Βιομηχανιών Μετάλλου Βάδης-Βυττεμβέργης, κατά την οποία:

- Το σύστημα διαθεσιμότητας μπορεί να εισαχθεί ή να επεκταθεί χρονικά με πρωτοβουλία του συμβουλίου εργαζομένων.
- Η μισθολογική περικοπή των εργαζομένων που τίθενται σε διαθεσιμότητα αναπληρώνεται σε ποσοστό έως 97% με αντίστοιχη μείωση των bonus και των επιδομάτων διακοπών και εορτών των στελεχών της επιχείρησης.
- Η συλλογική σύμβαση εργασίας του κλάδου χημικής βιομηχανίας προβλέπει αναπλήρωση της μείωσης μισθού σε ποσοστό 90% και η συλλογική σύμβαση εργασίας του κλάδου χονδρικού εμπορίου προβλέπει χορήγηση στους εργαζόμενους που τίθενται σε διαθεσιμότητα εφάπαξ παροχής που αντιστοιχεί στο 16% των μέσων καθαρών αποδοχών του τελευταίου τριμήνου.

Από την έρευνα του Ινστιτούτου για την Έρευνα της Απασχόλησης (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung-IAB, συνδέεται με τις οργανώσεις εργοδοτών) το Σεπτέμβριο του 2009 για τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στις επιχειρήσεις προκύπτουν τα εξής αποτελέσματα: (α) Η οικονομική κρίση πλήττει το 39% των επιχειρήσεων του δείγματος, ενώ το 7% των επιχειρήσεων αντιμετωπίζει κίνδυνο επιβίωσης. (β) Το μέγεθος της επιχείρησης δεν επηρεάζει το αν και σε ποιόν βαθμό αυτή πλήττεται από την οικονομική κρίση, ενώ αποφασιστικός παράγοντας είναι ο κλάδος στον οποίο δραστηριοποιείται η επιχείρηση. Ειδικότερα:

- Περισσότερες από τις μισές επιχειρήσεις του δείγματος που δραστηριοποιούνται στον κλάδο των κατασκευών πλήττονται από την οικονομική κρίση.
- Περίπου το 70% των επιχειρήσεων του δείγματος που δραστηριοποιούνται στον κλάδο μετάλλου πλήττονται από την οικονομική κρίση.
- Το 61% των επιχειρήσεων του κλάδου της χημικής βιομηχανίας αντιμετωπίζουν μεγάλη μείωση των παραγγελιών.
- Χάριν των κρατικών προγραμμάτων ενίσχυσης των τραπεζών, μόνο το 22% αυτών δηλώνει ότι αντιμετωπίζει πρόβλημα λόγω της οικονομικής κρίσης.

²⁴ Το Νοέμβριο του 2009 το Ινστιτούτο Οικονομικών και Κοινωνικών Ερευνών (WSI) του ιδρύματος Hans – Böckler, που συνδέεται με τα συνδικάτα, παρουσιάζει έρευνα σχετικά με τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας, η οποία πραγματοποιείται μεταξύ Ιουλίου και Σεπτεμβρίου 2009 σε δείγμα 2.324 επιχειρήσεων με τουλάχιστον 20 εργαζόμενους και συμβούλιο εργαζομένων.

Όσον αφορά τα μέτρα που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις που πλήττονται, σε αυτά συμπεριλαμβάνονται μέτρα μείωσης των εξόδων, επενδύσεις, πάγωμα προσλήψεων, μείωση μισθών και ωρών εργασίας, διαθεσιμότητα (Kurzarbeit), και απολύσεις.

ΣΟΥΗΔΙΑ

Το υψηλό επίπεδο κοινωνικής προστασίας και τα μεγάλα ποσοστά κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις εργασίας κυριαρχούν για πολλές δεκαετίες στην περίπτωση της Σουηδίας.

Ως μέτρα υποστήριξης της απασχόλησης, οι ενεργητικές πολιτικές υιοθετήθηκαν και εφαρμόστηκαν αρχικά από το σκανδιναβικό μοντέλο ρύθμισης της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας και στο πλαίσió του αποτέλεσαν συμπληρωματικά και ταυτόχρονα αποδοτικά μέτρα υποστήριξης της επαγγελματικής και της γεωγραφικής κινητικότητας των εργαζομένων. Στο σκανδιναβικό μοντέλο, μέτρα όπως είναι η κατάρτιση και η επιδότηση του άμεσου ή έμμεσου μισθολογικού κόστους στοχεύουν στην υποστήριξη των αναδιαρθρώσεων των επιχειρήσεων με την ομαλή προσαρμογή του εργατικού δυναμικού, χωρίς κοινωνικές εντάσεις και τριβές και συμπληρώνουν την καθολική κοινωνική προστασία των ανέργων (παθητικές πολιτικές).

Ταυτόχρονα με την εκδήλωση των πρώτων κρουσμάτων της παγκόσμιας οικονομικής ύφεσης η Κυβέρνηση στα τέλη του 2008 αναλαμβάνει πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση των συνεπειών της στην αγορά εργασίας της χώρας προτείνοντας ένα πακέτο μέτρων. Σύμφωνα με τις εισηγήσεις της Κυβέρνησης τα μέτρα που επιβάλλεται να ληφθούν κατά την διάρκεια του 2009 περιλαμβάνουν τον **εκσυγχρονισμό και την αύξηση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, την μείωση των εργοδοτικών βαρών σε περίπτωση πρόσληψης μακροχρόνια ανέργων ή την μείωση των ειδικών φόρων για την κατασκευή και την ανακαίνιση ιδιωτικών οικιών** προκειμένου να τονωθεί η ζήτηση στον κατασκευαστικό τομέα.

Ιδιαίτερη μέριμνα λαμβάνεται **για τους νέους εργαζόμενους** με την Κυβέρνηση να εισηγείται την αύξηση των υποτροφιών για τους φοιτητές άνω των 25 ετών από 30% στο 80% του συνόλου του κόστους φοίτησης. Άλλωστε, μολονότι τον Νοέμβριο του 2011 η Σουηδία διαθέτει ένα χαμηλό γενικό ποσοστό ανεργίας (7,4%) το αντίστοιχο ποσοστό για τις ηλικίες 16-24 διαμορφώνεται στο 23,2% (έναντι 5,7% 12,5% στα τέλη του 2008). Σύμφωνα με τα συμπεράσματα πολλών σχετικών μελετών η οικονομική κρίση ευθύνεται εξίσου με την πρόσφατη μαζική είσοδο νέων πτυχιούχων στην αγορά εργασίας τα τελευταία χρόνια για την ραγδαία αύξηση των ποσοστών ανεργίας σε όλες τις υπο-κατηγορίες των νέων σε ηλικία εργαζομένων.

Οι ενώσεις των εργοδοτών επιμένουν στην μείωση του κινδύνου να προσλάβουν εργαζόμενους που δεν ανταποκρίνονται στις ειδικότερες ανάγκες των επιχειρήσεων, η οποία θα μπορούσε να επιτευχθεί διαμέσου της στενής διασύνδεσης του περιεχομένου των σπουδών με συγκεκριμένες ανάγκες-θέσεις απασχόλησης των επιχειρήσεων και αλλά και την περαιτέρω απελευθέρωση των απολύσεων. Η άλλη πλευρά επιμένει στην αναβάθμιση των προσόντων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων μέσα από στοχευμένα προγράμματα επανακατάρτισης σε τομείς όπου εντοπίζονται κενές θέσεις εργασίας υψηλής ειδίκευσης (και σε κλάδους όπως η μεταποίηση και οι υπηρεσίες υγείας) και υπογραμμίζει την ανα-

γκαιότητα της απευθείας οικονομικής στήριξης της βιομηχανίας σε περιπτώσεις που διαπιστώνονται αναπτυξιακές δυσχέρειες.

Η Ένωση των Μεταλλεργατών συνάπτει με τις τρεις μεγαλύτερες εργοδοτικές ενώσεις την γνωστή και ως «Συμφωνία για την κρίση», σύμφωνα με την οποία θεσμοθετούνται **ποικίλες μορφές διαθεσιμότητας και εκ περιτροπής εργασίας για τους εργαζόμενους**. Στα πλαίσια της εν λόγω εθνικής συμφωνίας ευθυγραμμίζονται πολλά συνδικάτα, τα οποία αποδέχονται αυτές τις μορφές ευελιξίας σε τοπικό (170 σχετικές συλλογικές συμβάσεις) και επιχειρησιακό επίπεδο. Για παράδειγμα, στην περίπτωση της βιομηχανίας οχημάτων SCANIA, τα μέλη του σωματίου υιοθετούν με μεγάλη πλειοψηφία (60%) την πρόταση της επιχείρησης για μείωση κατά 20% του εργάσιμου χρόνου και κατά 10% των συνολικών αμοιβών με αντάλλαγμα την πρόβλεψη ρήτρας περί μη απολύσεων διάρκειας έξι μηνών. Αντίθετα, δεν καθίσταται δυνατή η σύναψη εθνικής εμβέλειας συμφωνίας για την εισαγωγή ρυθμίσεων παρόμοιες με αυτές της «Συμφωνίας για την κρίση», η οποία θα αφορά στην μείωση του εργασιακού κόστους των υπαλλήλων (white collar workers). Στην πράξη, όμως, πολλές επιμέρους κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας υιοθετούν διάφορες μορφές διαθεσιμότητας και εκ περιτροπής εργασίας και για τους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα.

Ο κοινωνικός διάλογος για το ζήτημα του καθορισμού των κατώτατων αμοιβών για το 2010 περιλαμβάνει α) εισηγήσεις για μηδενικές αυξήσεις εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, β) αιτήματα για ευέλικτα εργασιακά ωράρια ή για μείωση των αμοιβών για τους νέο-εισερχόμενους στην αγορά εργασίας και γ) προτάσεις για την δυνατότητα σύναψης συμφωνιών σε τοπικό επίπεδο, με τις οποίες και αναλόγως των ιδιομορφιών και των αναπτυξιακών δυσχερειών κάθε περιοχής, θα θεσπίζονται οι κατάλληλες μορφές εκ περιτροπής εργασίας και διαθεσιμότητας, με στόχο την οικονομική ανάκαμψη των επιχειρήσεων.

ΙΤΑΛΙΑ

Η διεθνής χρηματοπιστωτική κρίση είχε σημαντικές επιπτώσεις στην ιταλική οικονομία και στην εξέλιξη των βασικών οικονομικών της μεγεθών. Η κάμψη, σε παγκόσμιο επίπεδο, των εξαγωγών υπήρξε βαρύνουσα σημασίας για χώρες όπως η Ιταλία, στην οποία οι εξαγωγές επηρεάζουν σημαντικά τη συνολική ζήτηση. Η απότομη και διαρκής μείωση των πωλήσεων στο εξωτερικό επιδείνωσε την κατάσταση στην ιταλική βιομηχανία, δεδομένου, μάλιστα, ότι χαρακτηρίζεται από ένα μεγάλο αριθμό μικρών οικογενειακών επιχειρήσεων (περίπου το 90% του συνόλου).

Παρά την αρνητική συγκυρία και τα προβλήματα της ιταλικής οικονομίας, η ανταγωνιστικότητα διατηρήθηκε για το 2009 σύμφωνα με την έκθεση του Παγκόσμιου Οικονομικού Forum, κατέχοντας την 48η θέση για το 2009 στην παγκόσμια κατάταξη (49η θέσης το 2008), αλλά εξακολουθεί να υπολείπεται έναντι των προηγούμενων ετών (46η θέση το 2007)²⁵.

Η κυβέρνηση της χώρας στις αρχές του 2009 αρχίζει να εφαρμόζει πρόγραμμα αντιμετώπισης της κρίσης, με στόχο την αποκατάσταση της καταναλωτικής πίστης και της επιχειρηματικότητας, ώστε να επανέλθει η ανάπτυξη στην ιταλική οικονομία. Κάτι τέτοιο ήταν

²⁵ Βλ. Ελληνική Πρεσβεία στη Ρώμη/ Γραφείο Οικονομικών & Εμπορικών Υποθέσεων: «Η Ιταλική Οικονομία & Οι Εμπορικές Και Οικονομικές Σχέσεις Ελλάδος – Ιταλίας, Ετήσια Έκθεση έτους 2009».

αναγκαίο καθώς στις αρχές του 2009 ένα επιπλέον ποσοστό 5% της εργατικής δύναμης έχει επισφαλή εργασία (με τις προβλέψεις να κάνουν λόγο για επιπλέον 900 χιλιάδες εργαζόμενους σε επισφαλή θέση ως προς το εργασιακό τους μέλλον την ερχόμενη διετία). Μεταξύ των μέτρων περιλαμβάνεται η εισοδηματική ενίσχυση φτωχών νοικοκυριών και πληθυσμιακών ομάδων με ειδικά χαρακτηριστικά (π.χ, μονογονεϊκές οικογένειες, άτομα με αναπηρίες, κλπ), η δημιουργία ταμείου για την επαγγελματική κατάρτιση, η ανανέωση της συμφωνίας για φορολογική ελάφρυνση των επιδομάτων παραγωγικότητας, η φορολογική ελάφρυνση των επιχειρήσεων και την ταχύτερη πληρωμή των υποχρεώσεων εκ μέρους του δημοσίου. Η εργοδοτική πλευρά εκτιμά ότι τα μέτρα είναι προς τη σωστή κατεύθυνση, αν και επισημαίνουν την ανάγκη πίεσης εκ μέρους του κράτους προς τις τράπεζες ώστε οι τελευταίες να ανοίξουν τις ροές χρηματοδότησης προς τις επιχειρήσεις, ιδίως τις μικρομεσαίες, οι οποίες αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα ρευστότητας.

Το κύριο χαρακτηριστικό των νέων ρυθμίσεων του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι η **ενίσχυση του αποκεντρωμένου (σε επίπεδο επιχείρησης) επιπέδου συλλογικής διαπραγμάτευσης** έναντι του συγκεντρωτικού (κλαδική διαπραγμάτευση). Το βασικό επιχείρημα ήταν ότι το επίπεδο της επιχείρησης είναι πιθανότερο να ανταποκριθεί πιο άμεσα στις ανάγκες των εργαζομένων και των εργοδοτών, βελτιώνοντας την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα.

Ειδικότερα τα μέτρα της Ιταλικής κυβέρνησης για την αντιμετώπιση κρίσης περιλαμβάνουν:

Το Νοέμβριο του 2008, το Ιταλικό Υπουργικό Συμβούλιο εξέδωσε ένα διάταγμα «*anti-crisis decree*», με το οποίο καθορίζει τα μέτρα για τη στήριξη οικογένειας, της εργασίας, της απασχόλησης και των επιχειρήσεων, και για την αναδιάρθρωση του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου για την καταπολέμηση της κρίσης²⁶.

Ειδικότερα, στις κυριότερες ρυθμίσεις περιλαμβάνονται²⁷:

- **Επαναπατρισμός των κεφαλαίων που εξήχθησαν, παρأنόμως, από το 2003 έως 2008**, με την καταβολή για κάθε έτος εφάπαξ εισφοράς 1% του κεφαλαίου. Στόχος του μέτρου αποτελεί η προσέλκυση κεφαλαίων από φορολογικούς παραδείσους και γενικότερα από αλλοδαπές τράπεζες.
- **Μείωση της φορολογίας κατά 50% των κερδών που επενδύονται σε καινούργιο μηχανολογικό εξοπλισμό.**
- **Φορολογική απαλλαγή κατά 3% των μετόχων επιχειρήσεων που συμμετέχουν με ίδια κεφάλαια στην αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου και μέχρι του ποσού των 500.000 ευρώ.**
- **Ρύθμιση των χρεών των μικρομεσαίων επιχειρήσεων προς τις τράπεζες**, μετά από συμφωνία που θα συναφθεί με την Ιταλική Ένωση Τραπεζών, εντός τεσσάρων μηνών αφότου τεθεί ο παρών νόμος σε ισχύ.
- **Ενισχύεται κατά 1,8 δισ. ευρώ το 2010 η Εθνική Επιτροπή μικρών πιστώσεων προς τις επιχειρήσεις.**

²⁶ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/12/articles/it0812029i.htm>

²⁷ Ελληνική Πρεσβεία στη Ρώμη/ Γραφείο Οικονομικών & Εμπορικών Υποθέσεων: «Η Ιταλική Οικονομία & Οι Εμπορικές Και Οικονομικές Σχέσεις Ελλάδος – Ιταλίας, Ετήσια Έκθεση έτους 2009».

- Για την **καταπολέμηση της φοροδιαφυγής και τη διενέργεια ελέγχων**, οι αρμόδιες διωκτικές αρχές μπορούν να ζητούν και να λαμβάνουν από τις τράπεζες και τις ιταλικές Αρχές πληροφορίες, στοιχεία και έγγραφα πιστωτικής, οικονομικής και ασφαλιστικής φύσεως.
- Η διεύθυνση Εφορίας θα συστήσει επί τούτου ειδική υπηρεσία για την αποκάλυψη εκείνων που διαθέτουν αδήλωτα κεφάλαια στο εξωτερικό.
- Για την εξωστρέφεια των επιχειρήσεων συστήνεται ένα νέο όργανο για την χρηματοδότηση και ασφάλισή των, μέσω πόρων από το Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων (*Cassa depositi e prestiti*).
- Λαμβάνονται, επίσης, **μέτρα για την επιμόρφωση ανέργων, παρέχονται κίνητρα σε εταιρείες για την εκπαίδευση των υπό απόλυση εργαζομένων**.
- Από το έτος 2010, αυξάνεται στα 61 έτη το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης των γυναικών στο δημόσιο τομέα και σταδιακά έως το 2018 θα ανέλθει στα 65 έτη, αυξανόμενο κατά 2 έτη ανά διετία.

Επιπλέον, έλαβε **μέτρα για την τόνωση συγκεκριμένων τομέων**, όπως:

- **Αυτοκινητοβιομηχανία**

Το ιταλικό Υπουργικό Συμβούλιο ενέκρινε το 2009 νομοθετικό διάταγμα με το οποίο παρέχονται κίνητρα για την τόνωση της ζήτησης στην απόκτηση αυτοκινήτων. Ειδικότερα, προβλέπεται:

1. Επιδότηση ύψους 1500 ευρώ, για την απόσυρση αυτοκινήτου τεχνολογίας euro 1 και euro 2, που έχουν τεθεί σε κυκλοφορία έως το Δεκέμβριο του 1999, εάν αποκτήσει αυτοκίνητο τεχνολογίας euro 4 και euro 5, που εκπέμπουν διοξείδιο του άνθρακα κάτω των 130 γρ. ανά χιλιόμετρο για πετρελαιοκίνητα οχήματα και 140 γρ. ανά χιλιόμετρο για βενζινοκίνητα οχήματα.
2. Επιδότηση, ύψους 1.500 ευρώ, για την απόκτηση, ως πρώτου αυτοκινήτου, που χρησιμοποιείται αέριο, ηλεκτρική ενέργεια και υδρογόνο, σε περίπτωση δε που αποσύρεται όχημα για την αγορά αυτού του τύπου οχήματος, η επιδότηση ανέρχεται σε 3.000 ευρώ, και εφόσον οι εκπομπές ρύπων αυτών των τύπων αυτοκινήτων είναι αρκετά χαμηλές, η επιδότηση ανέρχεται σε 3.500 ευρώ.
3. Επιδότηση 2500 ευρώ για τα ελαφρά επαγγελματικά φορτηγά, για την απόκτηση νέου φορτηγού με την απόσυρση του παλαιού, κυκλοφορίας έως το 1999, και 4.000 ευρώ εάν στο νέο όχημα χρησιμοποιείται αέριο και/ή υδρογόνο.
4. Επιδότηση ύψους 500 ευρώ για την απόσυρση δίκυκλων οχημάτων και απόκτηση νέου δικύκλου.

- **Δημόσια Έργα**

Η Διυπουργική Επιτροπή Οικονομικού Προγραμματισμού αποφάσισε την επίσπευση υλοποίησης μεγάλων δημόσιων έργων στη χώρα, με την αποδέσμευση πόρων ύψους 17,8 δισ. ευρώ.

Ειδικότερα, στο πλαίσιο του τριετούς προγραμματισμού, για επενδύσεις στις υποδομές, ύψους 16,6 δισ. ευρώ, προστίθενται 1,2 δισ. ευρώ (1 δισ. ευρώ για σχολικά κτήρια και 200 εκ. ευρώ για σωφρονιστικά καταστήματα), ενώ ο συνολικός προϋπολογισμός των έργων ανέρχεται σε 44 δισ. ευρώ.

■ «Σχέδιο Κατοικία»

Σε συνέχεια της ψήφισης του Προϋπολογισμού του 2008, η ιταλική Κυβέρνηση προχώρησε σε διαπραγματεύσεις, με τις Περιφέρειες και τις Αυτόνομες Περιοχές της χώρας, για την επίτευξη Συμφωνίας στη λήψη μέτρων που θα ρυθμίζουν το πλαίσιο επέκτασης των υπαρχουσών κατοικιών, καθώς και την κατασκευή νέων αστικών οικισμών. Η Συμφωνία, που έχει λάβει την ονομασία «*Piano Casa*», υπεγράφη την 1^η Απριλίου 2009, και έχει ως στόχο την τόνωση της οικονομίας και την ικανοποίηση των οικιστικών αναγκών των οικογενειών.

ΙΣΠΑΝΙΑ

Την περασμένη εικοσαετία η Ισπανία βιώνει μια εκτεταμένη περίοδο οικονομικής μεγέθυνσης, βασισμένης κυρίως στην ανάπτυξη του κατασκευαστικού κλάδου και την υπερκατανάλωση. Το ποσοστό ανεργίας μειώνεται από το 20% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού της χώρας στις αρχές της δεκαετίας του '90 στο 8% το 2007, προσεγγίζοντας τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Ωστόσο, το ένα τρίτο της απασχόλησης αφορά σε σχέσεις εργασίας προσωρινού χαρακτήρα. Δεδομένης της σημασίας του κατασκευαστικού κλάδου και του μεγέθους του δανεισμού των νοικοκυριών, η παγκόσμια οικονομική κρίση επιφέρει ισχυρότατο πλήγμα στην ισπανική οικονομία. Ένας σημαντικός αριθμός πολυεθνικών επιχειρήσεων αποσύρουν τις επενδύσεις τους από τη χώρα, ενώ μεγάλος αριθμός μικρομεσαίων επιχειρήσεων έχουν κλείσει. Η ραγδαία αύξηση της ανεργίας, κατατάσσει τη χώρα στο υψηλότερο επίπεδο σε σύγκριση με τα υπόλοιπα κράτη-μέλη της ΕΕ των 27. Στο τέλος του 2009 ο αριθμός των ανέργων ανέρχεται σε 4 εκατ., σημειώνοντας αύξηση κατά 25,4% (794.640 άτομα) σε σχέση με τις αρχές του έτους, ενώ το 2010 ο δείκτης ανεργίας θα φτάσει το 20% και το Νοέμβριο του 2011 το 22,9%. Οι κλάδοι που πλήττονται περισσότερο από την οικονομική κρίση είναι ο κατασκευαστικός, ο τραπεζικός και η αυτοκινητοβιομηχανία, ενώ οι κατηγορίες εργαζομένων με τον μεγαλύτερο κίνδυνο ανεργίας είναι οι ανειδίκευτοι, οι μετανάστες και οι εργαζόμενοι με επισφαλείς μορφές εργασίας.

Οι σημαντικότερες εξελίξεις στη χώρα στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και των ΕΠΑ είναι οι εξής:

Το 2008 η ισπανική κυβέρνηση εξαγγέλλει το «**Ισπανικό Σχέδιο για την Ενίσχυση της Οικονομίας και της Απασχόλησης**» («Plan E»), που περιλαμβάνει την εθνική στρατηγική για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης. Ως βασικός στόχος του «Plan E» τίθεται η αναχαίτιση της ύφεσης στον κατασκευαστικό κλάδο. Προς αυτή την κατεύθυνση λαμβάνεται σειρά μέτρων, όπως επενδύσεις σε δημόσια έργα, επιδότηση της ανακαίνισης κτηρίων, παροχή κινήτρων για αγορά κατοικίας και χορήγηση δανείων με ευνοϊκούς όρους. Επιπλέον, στο πλαίσιο του «Plan E» συστήνονται δυο ταμεία για την ενίσχυση της οικονομίας, το Ταμείο Τοπικών Επενδύσεων (Fondo Estatal de Inversión Local) και το Ειδικό Ταμείο για την Ώθηση της Οικονομίας και της Απασχόλησης (Fondo especial del Estado para el estímulo de la economía y el empleo) μέσω των οποίων διοχετεύονται 800 εκατ. ευρώ στον κλάδο της αυτοκινητοβιομηχανίας, 500 εκατ. ευρώ σε περιβαλλοντικά έργα, 500 εκατ. ευρώ στην έρευνα και 400 εκατ. ευρώ σε αναβάθμιση των σταθμών της αστυνομίας και της πολιτοφυλακής.

Όσον αφορά στις πολιτικές απασχόλησης, η μεγαλύτερη πρόκληση στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης είναι η αντιμετώπιση της καλπάζουσας ανεργίας και ιδίως της μακροχρόνι-

ας ανεργίας. Στο πλαίσιο του «Plan E» εκδίδεται το Μάρτιο του 2009 νομοθετική ρύθμιση «για τη διατήρηση και την προώθηση της απασχόλησης και για την προστασία των ανέργων», η οποία **επεκτείνει το επίδομα ανεργίας** σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών, όπως, για παράδειγμα, στους μισθωτούς που απολύονται προσωρινά λόγω της οικονομικής κρίσης. Προβλέπει επίσης **επιδότηση της πρόσληψης μακροχρόνια ανέργων, μείωση των ασφαλιστικών εισφορών υπέρ εργοδοτών που προχωρούν σε μείωση των ωρών εργασίας ως μέσου αποφυγής των απολύσεων και παρέχει κίνητρα για την πρόσληψη εργαζομένων με συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης.**

Το Νοέμβριο του 2009, ενάμιση χρόνο μετά την εξαγγελία του «Plan E» και στο πλαίσιο της όξυνσης της οικονομικής κρίσης η ισπανική κυβέρνηση καταθέτει στη Βουλή προς συζήτηση σχέδιο νόμου-πλαίσου «για βιώσιμη οικονομία», με στόχο τη μεταβολή του παραγωγικού μοντέλου της Ισπανίας, το οποίο χαρακτηρίζεται από υπέρμετρη εξάρτηση από δραστηριότητες έντασης εργασίας, σε ένα μοντέλο «οικονομίας της γνώσης», μέσω της **ανάδειξης και της επέκτασης της «άυλης εργασίας» και των δραστηριοτήτων έντασης τεχνολογίας.**

Τοπικές πρωτοβουλίες απασχόλησης στην Ανδαλουσία

Η πρωτοβουλία στη Ανδαλουσία στηρίχθηκε στη συνεργασία μεταξύ των περιφερειακών υπηρεσιών απασχόλησης και των λοιπών τοπικών φορέων, με στόχο την ανάπτυξη των τοπικών στρατηγικών απασχόλησης. Επιχορηγήσεις δόθηκαν στις 114 περιφερειακές μονάδες Απασχόλησης και σε τοπικούς φορείς (Local Development and Technology-TUE LDT, Unidades territoriales de Empleo, y Desarrollo Τοπική Tecnológico-UTEDLT), οι οποίοι ενεργούν ως όργανα των περιφερειακών δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης. Μέσα από αυτό το αποκεντρωμένο σύστημα επιχορηγήθηκαν 434 προσπάθειες τόνωσης νέων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, εισαγωγής της πληροφορικής σε τοπικές επιχειρήσεις και για την δημιουργία εταιρικών σχέσεων για την υλοποίηση καινοτόμων έργων τοπικής ανάπτυξης.

Το σχέδιο νόμου-πλαίσου διαρθρώνεται γύρω από τρεις άξονες προτεραιοτήτων, τη βελτίωση του οικονομικού περιβάλλοντος, τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και την περιβαλλοντική βιωσιμότητα. Στο πλαίσιο του πρώτου άξονα – βελτίωση του οικονομικού περιβάλλοντος – προβλέπεται η λήψη μέτρων ρύθμισης των χρηματοοικονομικών αγορών και, κυρίως, η **εφαρμογή μέτρων λιτότητας και εξορθολογισμού της δημόσιας διοίκησης.** Στο πλαίσιο του δεύτερου άξονα – βελτίωση της ανταγωνιστικότητας – **προβλέπονται αλλαγές στο σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης με στόχο τη διευκόλυνση της μετάβασης μεταξύ διαφορετικών εκπαιδευτικών και επαγγελματικών συστημάτων αλλά και την προαγωγή της συνεργασίας μεταξύ πανεπιστημίων, κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης και επιχειρήσεων.** Στο πλαίσιο του τρίτου άξονα – περιβαλλοντική βιωσιμότητα – προβλέπονται μέτρα προσαρμογής στους στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης κυρίως μέσω της **παροχής κινήτρων για την ανακαίνιση κτιρίων με σκοπό της εξοικονόμηση ενέργειας (πράσινα κτίρια).**

Σχέδια αναδιάρθρωσης στις βιομηχανίες κατασκευής αυτοκινήτων λόγω της κρίσης

Από τα τέλη του 2008 και με την επίκληση της οικονομικής κρίσης, οι βιομηχανίες κατασκευής αυτοκινήτων SEAT/Volkswagen, Nissan και OPEL/General Motors Europe αρχίζουν τις προσπάθειες εφαρμογής σχεδίων αναδιάρθρωσης. Οι αναδιαρθρώσεις αυτές επηρεάζουν κυρίως στη βορειοανατολική επαρχία της Βαρκελώνης και την αυτόνομη κοινότητα της Καταλονίας, όπου απασχολούνται συνολικά 7.500 εργαζόμενοι σε εργοστάσια κατασκευής αυτοκινήτων. Ειδικότερα:

- Η περίπτωση της Nissan: Ο κύκλος εργασιών του εργοστασίου της Nissan στη Βαρκελώνη βαίνει συνεχώς μειούμενος λόγω της μεταφοράς τομέων της παραγωγής στο Μαρόκο και την Ταϊλάνδη. Οι παρεμβάσεις της κυβέρνησης της Καταλονίας, η παροχή οικονομικών κινήτρων από το Υπουργείο Βιομηχανίας, Τουρισμού και Εμπορίου (Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, MITYC), και οι εγγυήσεις που παρέχει το ισπανικό θεσμικό πλαίσιο, το οποίο απαιτεί έγκριση της διοίκησης προκειμένου να πραγματοποιηθούν ομαδικές απολύσεις, έχουν οδηγήσει στο παρελθόν σε αποτροπή των απολύσεων, ωστόσο η εταιρεία επανέρχεται με νέες αιτήσεις χορήγησης άδειας για ομαδικές απολύσεις. Σε αυτό το πλαίσιο, τον Δεκέμβριο του 2008, η εταιρεία ζητεί άδεια για να προχωρήσει στην απόλυση 1.680 εργαζομένων. Ωστόσο, τον Φεβρουάριο του 2009, εταιρεία και συνδικάτα καταλήγουν σε συμφωνία για τη διαθεσιμότητα 3.783 εργαζομένων και για εξασφάλιση της παραγωγής μοντέλου της Nissan που αρχικά προοριζόταν να κατασκευαστεί στο Μαρόκο, στο εργοστάσιο της Βαρκελώνης. Παρά την επίτευξη συμφωνίας, εξακολουθεί να επικρατεί κλίμα έντασης και ανησυχίας και εν τέλει η εταιρεία, έπειτα από τη χορήγηση σχετικής άδειας εκ μέρους της διοίκησης, προχωρεί τον Ιούλιο του 2009 στην απόλυση 700 εργαζομένων, ενώ τον Σεπτέμβριο του 2009 θέτει σε διαθεσιμότητα περίπου 2000.
- Η περίπτωση της SEAT: Το φθινόπωρο του 2008 η SEAT/Volkswagen καταθέτει για τρίτη φορά μέσα στην τελευταία τριετία στην αρμόδια τοπική αρχή αίτηση για χορήγηση άδειας για την εφαρμογή του μέτρου της προσωρινής απόλυσης (διαθεσιμότητα) 750 εργαζομένων έως τα τέλη του Δεκεμβρίου 2008 και επιπλέον 3.900 εργαζομένων μεταξύ Ιανουαρίου και Ιουλίου 2009. Η άδεια χορηγείται παρά τις αντιρρήσεις των συνδικάτων της επιχείρησης, γίνεται ωστόσο δεκτό το αίτημά τους να τεθεί ο όρος της καταβολής του 80% του μισθού κατά τη διάρκεια της περιόδου της προσωρινής απόλυσης.

Στις προτεραιότητες του κοινωνικού διαλόγου και στο πλαίσιο των διαπραγματεύσεων για την υπογραφή της νέας δια-κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας τίθενται η βελτίωση των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης, η ενίσχυση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, η ενίσχυση της προστασίας των ανέργων, η επανεξέταση του θεσμικού πλαισίου για τις απολύσεις, η θέσπιση μέτρων εφαρμογής της ισπανικής στρατηγικής για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, η τροποποίηση του νόμου «περί Αυτοαπασχολούμενων Εργαζόμενων» και η θέσπιση επιδόματος ανεργίας για τους αυτοαπασχολούμενους και η μεταρρύθμιση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης. Οι σχετικές διαπραγματεύσεις καταλήγουν σε αποτυχία και δεν καθίσταται δυνατή η υπογραφή δια-κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης υπάρχει ιδιαίτερη κινητικότητα από πλευράς αναδιαρρώσεων στον κλάδο της κατασκευής αυτοκινήτων, δεδομένου ότι σε αυτόν δραστηριοποιούνται ισχυρές πολυεθνικές επιχειρήσεις, που ήδη πριν από το 2008 εφαρμόζουν σχέδια αναδιάρθρωσης μεταφέροντας την παραγωγή σε χώρες χαμηλότερου κόστους.

Ειδικότερα μέτρα για την αντιμετώπιση της κρίσης²⁸

Όπως ήδη αναφέρθηκε μετά τις Ισπανικές εκλογές το Μάρτιο του 2008, η νεοσυσταθείσα κυβέρνηση ξεκίνησε το σχεδιασμό και την υλοποίηση δράσεων για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης, οι οποίες αποτέλεσαν τους βασικούς θεματικούς άξονες του **Σχεδίου ανάπτυξης για την τόνωση της οικονομίας και της απασχόλησης** (*Plan Español para estímulo de la economía y el Empleo*), γνωστό και ως Σχέδιο Ε.

Ειδικότερα, το Σχέδιο Ε αποτελείται από 99 συνολικά μέτρα, τα οποία έχουν δύο κύριους στόχους²⁹:

- μείωση των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης στην οικογένεια και στην επιχείρηση, και
- ενίσχυση της απασχόλησης.

Το προαναφερθέν Σχέδιο περιλαμβάνει τους ακόλουθους 4 θεματικούς άξονες:

1. Ενίσχυση της οικογένειας και της επιχείρησης

Τα επιμέρους μέτρα που αποσκοπούν στην υποστήριξη των οικογενειών, διασφαλίζοντας και ενισχύοντας το εισόδημά τους, έχουν ως ακολούθως:

- **Μέτρα που αποσκοπούν στη μείωση φόρων του οικογενειακού εισοδήματος:**
 - Κατάργηση του ισχύοντος φόρου ιδιοκτησίας
 - Ελάφρυνση της φορολογίας εισοδήματος
 - Στήριξη στην απόκτηση στέγης: επιμήκυνση του χρόνου υποθήκης ακινήτων μέχρι και 2 χρόνια χωρίς κανένα επιπλέον κόστος.
 - Παράταση του χρόνου για την απόκτηση κατοικίας με φορολογικές απαλλαγές (2 χρόνια παράταση).
- **Μέτρα για την αύξηση της ρευστότητας των επιχειρήσεων και την ενθάρρυνση της απασχόλησης:**
 - Μείωση των τελών κοινωνικής ασφάλισης για όσες εταιρείες δεν προβαίνουν σε απολύσεις
 - Διευκολύνσεις στην καταβολή φόρων
 - Μείωση των τόκων υπερημερίας κλπ.
- **Δράσεις ενίσχυσης του κατασκευαστικού τομέα:**

Ένας από τους κύριους στόχους του Σχεδίου είναι η μείωση της διαρκώς εντεινόμενης ύφεσης στον τομέα των κατασκευών, μέσω μιας σειράς μέτρων:

- επενδύσεις σε τεχνικά έργα του δημοσίου τομέα,
- παροχή κινήτρων για την ανακαίνιση κτιρίων με στόχο τη βελτιστοποίηση και τον εκσυγχρονισμό της ενεργειακής τους απόδοσης,
- παροχή κινήτρων στον τομέα της αγοράς και της ενοικίασης κατοικιών,
- υποστήριξη και προστασία των δανειοληπτών σε περίπτωση υποθήκης ή προσημείωσης του ακινήτου τους, και

²⁸ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/02/articles/es0902049i.htm>

²⁹ *Πηγή: Emergency measures applied in Spain to overcome the global down turn 2008-2009/ EUNES IPA Project - Technical Assistance to enhance forecasting and evaluation capacity of the National Employment Service Europeaid/128079/C/SER/RS*

- αύξηση της διαθεσιμότητας εκτάσεων γης του δημοσίου με στόχο την οικονομική εκμετάλλευση αυτών.

2. Ενίσχυση της απασχόλησης

Ο παρών άξονας αποτελείται από πέντε (5) επιμέρους μέτρα, τα οποία αποσκοπούν στην ενδυνάμωση της αγοράς εργασίας και στην ανάσχεση της ανεργίας. Τα εν λόγω μέτρα έχουν ως ακολούθως:

- Έκτακτο Σχέδιο για τη συμβουλευτική και την επαγγελματική κατάρτιση, στο οποίο συμπεριλαμβάνεται η πρόσληψη 1500 εργασιακών συμβούλων για την υποστήριξη των υπηρεσιών που ασχολούνται με την ενίσχυση και προώθηση των ανέργων
- Παροχή οικονομικής ενίσχυσης ύψους € 1.500 ανά θέση εργασίας για την πρόσληψη ανέργων εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις και γυναικών θυμάτων βίας λόγω φύλου:
- Ενίσχυση της αυτοαπασχόλησης
- Προγράμματα Κοινωνικής Εργασίας, τα οποία αποσκοπούν στη βελτίωση της απασχολησιμότητας των ανέργων, παρέχοντάς τους τη δυνατότητα να εργαστούν σε κοινωφελείς υπηρεσίες, ενώ παράλληλα λαμβάνουν μέρος σε προγράμματα κατάρτισης.
- Προώθηση των συμβάσεων μερικής απασχόλησης, κλπ.

Επιπροσθέτως, μεταξύ των μέτρων εισοδηματικής στήριξης των ανέργων, συμπεριλαμβάνεται το βασιλικό νομοθετικό διάταγμα 2/ 2009 της 6ης Μαρτίου 2009 «για τη διατήρηση και την προώθηση της απασχόλησης και την προστασία των ανέργων». Ο νόμος ενισχύει τις παροχές προς τους εργαζόμενους σε ειδικές περιπτώσεις: για παράδειγμα, όλοι όσοι απολύονται από θέσεις προσωρινής απασχόλησης είναι δικαιούχοι του επιδόματος ανεργίας. Ο νόμος προβλέπει, επίσης, επιδοτήσεις για τις εταιρείες που προσλαμβάνουν έναν άνεργο, καθώς και χαμηλότερες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης για τις εταιρείες που μειώνουν τις ώρες εργασίας των εργαζομένων αντί να προβούν σε απολύσεις εργαζομένων. Επιπροσθέτως, παρέχονται κίνητρα σε εταιρείες που προσλαμβάνουν εργαζόμενους με μερική απασχόληση, καθώς το ποσοστό μερικής απασχόλησης στην Ισπανία παραμένει χαμηλό.

3. Ενίσχυση της οικονομίας

Ο άξονας αυτός αποσκοπεί κατά κύριο λόγο στην υποστήριξη της σταθερότητας του χρηματοπιστωτικού τομέα για την αποκατάσταση της ροής πιστώσεων προς τις επιχειρήσεις και τους πολίτες.

4. Εκσυγχρονισμός

Ο παρών άξονας προσβλέπει στην ενίσχυση των ανθρώπινων και των τεχνολογικών πόρων και περιλαμβάνει ενδεικτικά τα ακόλουθα μέτρα:

- Το Σχέδιο Educa3 για την υποστήριξη της εκπαίδευσης και της κατάρτισης σε όλα τα επίπεδα: Το Σχέδιο Educa3 έχει ως στόχο τη βελτίωση της κατάρτισης και την ενίσχυση της απασχολησιμότητας, καθώς και την εναρμόνιση αυτών με τα κοινοτικά πρότυπα. Επίσης, αποσκοπεί στη δημιουργία 300.000 θέσεων εργασίας έως το 2012
- Πρόγραμμα κατά της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου.

- Σχέδιο ενισχύσεων για την έρευνα, την καινοτομία και την ανάπτυξη (R + I + D) 2008 – 2011, συνολικού π/υ 47.700 εκατ. €.

ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ

Σε μια περίοδο έντονης οικονομικής κρίσης οι κύριες εξελίξεις αφορούν στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στην Πορτογαλία συνοψίζονται στην ψήφιση του νέου Εργατικού Κώδικα με την **ελαστικοποίηση των όρων εργασίας** και με στόχο την περαιτέρω ενίσχυση της ευελιξίας, και στη διαμόρφωση στρατηγικών για τη μείωση των εργατικών ατυχημάτων.

Το 2009, η αύξηση των επιχειρήσεων που πραγματοποιούν ομαδικές απολύσεις ξεπερνά το 30% συγκριτικά με το 2008, ενώ ο αριθμός των εργαζομένων που απολύονται αυξάνεται πάνω από 20%, γεγονός που δείχνει το μέγεθος των συνεπειών της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας της Πορτογαλίας.

Ο νέος κώδικας εργασίας που ψηφίζεται διατηρεί το όριο των 40 ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης των εργαζομένων, ρυθμίζει δε ειδικότερα τις προϋποθέσεις ευελιξίας του χρόνου εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, ο εργαζόμενος σε συνεννόηση με τον εργοδότη του μπορεί να **μειώσει το ημερήσιο ωράριο στις 6 ώρες ή να το αυξήσει στις 10, υπό τον όρο ότι θα διατηρείται σε εβδομαδιαία βάση το όριο των 40 ωρών**. Δύναται παράλληλα να συμφωνηθεί στο χώρο εργασίας **τετράημερη απασχόληση**, εφόσον αυτή αποφασισθεί από το 75% των εργαζομένων κατόπιν πρότασης του εργοδότη. Με συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορεί ακόμη να θεσπισθεί η αύξηση του εν λόγω ημερήσιου ωραρίου στις 12 ώρες (με όριο τις 50 ώρες εβδομαδιαίως) και η περαιτέρω **συμπύκνωση της εβδομαδιαίας απασχόλησης σε λιγότερες από 4 ημέρες**. Επίσης καθιερώνονται ποινικές κυρώσεις για τις εταιρίες που απασχολούν προσωπικό με ανεξάρτητη εργασία, ενώ στην ουσία υποκρύπτεται εξαρτημένη εργασία.

Παράλληλα το ανώτατο χρονικό όριο της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ορίζεται σε 3 χρόνια, ενώ παρέχονται κίνητρα για την εν γένει υιοθέτηση των συμβάσεων αορίστου χρόνου. Το δε όριο δοκιμαστικής απασχόλησης καθιερώνεται στους 4 μήνες. Θεσπίζονται επιπλέον διατάξεις για την πρόνοια της οικογένειας όπως π.χ. 40- 60 ημέρες άδεια το χρόνο για την φροντίδα τέκνων και άλλων συγγενικών προσώπων, ελαστικότερο ωράριο κ.λ.π. Το Φεβρουάριο 2009 υιοθετείται τροποποίηση στον θεσμικό πλαίσιο της Πορτογαλίας για την **ενίσχυση της συμφιλίωσης εργασιακής και επαγγελματικής ζωής**, με την αύξηση μεταξύ άλλων, των γονικών αδειών και την δυνατότητα στους γονείς να επιλέγουν μερική απασχόληση μέχρι το παιδί τους να φθάσει στην ηλικία των 12 ετών.

Οι εξελίξεις στο εργασιακό περιβάλλον της Autoeuropa, θυγατρικής εταιρίας της Volkswagen, είναι ιδιαίτερα σημαντικές όπου μια πρόταση αναφορικά με την ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων (π.χ. μείωση αποδοχών υπερωριακής απασχόλησης) αποτελεί αντικείμενο διαβουλεύσεων μεταξύ της διοίκησης και του συμβουλίου εργαζομένων. Τον Μάιο του 2009 μετά από τριβές μεταξύ διοίκησης και συμβουλίου εργαζομένων, το δεύτερο αποδέχεται την απασχόληση του προσωπικού για οκτώ Σάββατα, υπό τον όρο ότι η εν λόγω εργασία θα αμείβεται ως υπερωριακή. Τελικά, τον Ιούνιο του 2009 τα μέρη καταλήγουν σε ένα προσύμφωνο το οποίο προβλέπει τη **μείωση του μισθού και την απασχόληση του προσωπικού τα Σάββατα με μειωμένες αποδοχές, με αντιστάθμισμα τη διατήρηση των υ-**

φισταμένων συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι, στη συντριπτική τους πλειοψηφία καταψηφίζουν το προσύμφωνο.

ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ

Η οικονομική και βιομηχανική ανάπτυξη της Βουλγαρίας σηματοδεύτηκε από δύο εξίσου σημαντικές και πολύπλοκες διαδικασίες: τη μετάβαση σε μια οικονομία της ελεύθερης αγοράς και την ένταξη της χώρας στην ΕΕ. Επίσης, τα τελευταία χρόνια, ένας μεγάλος αριθμός κρατικών μονοπωλίων - όπως τη Βουλγαρική Εταιρεία Τηλεπικοινωνιών (BTC), οι εταιρείες ενεργειακών προμηθειών και η Bulgartabac εταιρεία καπνού - έχουν ιδιωτικοποιηθεί ή βρίσκονται σε διαδικασία ιδιωτικοποίησης.

Η κυβέρνηση της Βουλγαρίας παρουσιάζει ένα πακέτο προτεινόμενων μέτρων κατά της κρίσης σε συνάντηση που πραγματοποιείται το Δεκέμβριο του 2008 με αντιπροσώπους των κοινωνικών εταίρων. Οι κοινωνικοί συνομιλητές εκφράζουν παρόμοιες απόψεις όσον αφορά τα μέτρα για την αγορά εργασίας και συγκεκριμένα, συμφωνούν σχετικά με τη σπουδαιότητα της συγκέντρωσης πόρων στις προσπάθειες για την αντιμετώπιση της ανεργίας και την προστασία της υπάρχουσας απασχόλησης. Ειδικότερα, η πρόταση της κυβέρνησης με τα μέτρα αυτά έχει σαν στόχο να ενθαρρύνει την απασχόληση εστιάζοντας στα τρία ακόλουθα σχέδια δράσης:

- Να ενισχύσει τους εργοδότες που χρησιμοποιούν τους πόρους που προβλέπονται στα πλαίσια του λειτουργικού προγράμματος **‘Η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού’**. Περιλαμβάνει και την προγραμματισμένη κατάρτιση και επανεκπαίδευση 150.000 ατόμων, από τους οποίους τουλάχιστον 64.000 θα απασχολούνται και πάνω από 10.000 θα δημιουργήσουν την δική τους επιχείρηση.
- Να διαθέσει κεφάλαια στα πλαίσια του εθνικού σχεδίου απασχόλησης για το 2009- πάνω από 13,8 εκατομμύρια €. Σχεδιάζονται 20 προγράμματα επιδιώκοντας να ενθαρρύνουν τους εργοδότες να δημιουργήσουν θέσεις εργασίας, ενώ παράλληλα περίπου 7,7 εκατομμύρια € καθορίζονται για την ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρίες. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στο πρόγραμμα. **«Νέες ευκαιρίες απασχόλησης»** κάτω από το οποίο θα απασχολούνται 5.000 άτομα.
- Να προτείνει μέτρα για τη προστασία της υπάρχουσας εργασίας – μια από τις προτάσεις περιλαμβάνει την αναγνώριση μέχρι 160 μέρες της απλήρωτης ετήσιας άδειας ως πρώτη προτεραιότητα και την ασφάλεια στη διάρκεια της υπηρεσίας. Μια άλλη πρόταση είναι οι μισές από τις πληρωτέες εισφορές να επιβαρύνουν το κράτος και οι άλλες μισές τον εργοδότη. Άλλα μέτρα για αυτό το σκοπό περιλαμβάνουν την παρακίνηση και την εγγύηση της μερικής απασχόλησης για περισσότερο από τρεις μήνες.

Από την πλευρά των εργοδοτών το σχέδιο για την κρίση περιέχει παρόμοιες πτυχές, ειδικότερα:

- Την εισαγωγή του ελαστικού ωραρίου εργασίας που θα εγγυάται τη διατήρηση της εργασίας. Αυτή η επιλογή θα κρίνεται προτιμότερη από τις πολλαπλάσιες πτωχεύσεις και τη μόνιμη ανεργία.
- Την αποζημίωση προς τους εργαζομένους με τις μειωμένες ώρες απασχόλησης κάτω από ‘την εγγύηση του κεφαλαίου των εργοδοτών’-μια τέτοια αποζημίωση θα

ανέρχονται περίπου στο 20%-30% των αμοιβών για τις συνηθισμένες ώρες εργασίας τους.

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2011 (NAEP), επικεντρώνεται στη αντιμετώπιση της κρίσης στην αγορά εργασίας στη Βουλγαρία³⁰.

Το 2011 η κυβέρνηση της Βουλγαρίας ενέκρινε το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (NAEP), το οποίο αποσκοπεί στη μείωση της ανεργίας, στην ποιοτική ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού και στην αποτελεσματική ενσωμάτωση των ευπαθών κοινωνικά ομάδων στην αγορά εργασίας.

Οι ομάδες-στόχοι του Σχεδίου είναι οι ακόλουθοι:

- Άνεργοι ηλικίας κάτω των 29 χρόνων
- Άνεργοι με παραμονή στην ανεργία μεγαλύτερη των έξι μηνών
- Άνεργοι με λίγα ή καθόλου προσόντα
- Άνεργοι που δεν διαθέτουν τις βασικές δεξιότητες, (Η/Υ, γλώσσα κλπ)
- Άτομα με αναπηρία
- Άτομα που είναι πρόθυμα να εργαστούν, αλλά είναι ανενεργά για διαφορετικούς λόγους

Βασικές προτεραιότητες του Σχεδίου:

- Την επίτευξη υψηλότερων ποσοστών απασχόλησης μέσω την ποιοτικής αναβάθμισης του συστήματος αναζήτησης εργασίας και αφετέρου των επιμέρους δράσεων που αποσκοπούν στην ενεργοποίηση του ανενεργού ανθρώπινου δυναμικού
- Την κατάρτιση/ επανακατάρτιση εργαζομένων και ανέργων με στόχο την υψηλότερη παραγωγικότητα και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας της βουλγαρικής οικονομίας
- Τη διεύρυνση του κοινωνικού διαλόγου.

Για την επίτευξη αυτών των προτεραιοτήτων, το NAEP 2011 φέρνει σε επαφή τα κυβερνητικά όργανα, τους κοινωνικούς εταίρους και τους φορείς της κοινωνίας των πολιτών στους ακόλουθους τομείς/ στόχους:

- κατάρτιση
- επιδοτούμενη απασχόληση για τους εργαζόμενους που έχουν απολυθεί και εκείνους που προέρχονται από ευπαθείς κοινωνικά ομάδες
- επαγγελματική κινητικότητα
- επαγγελματική συμβουλευτική για την ενεργοποίηση ανέργων και ανενεργών ατόμων
- δημιουργία «πράσινων θέσεων εργασίας» για άτομα με διάρκεια ανεργίας μεγαλύτερη των έξι μηνών
- συνεργασία με ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας για την ανταλλαγή πληροφοριών και την καλύτερη δικτύωση όλων όσοι αναζητούν εργασία
- συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους για τη διαχείριση των μαζικών απολύσεων και την αύξηση της ευελιξίας και της ασφάλειας στην αγορά εργασίας
- βελτίωση της κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής ένταξης.

³⁰ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2011/01/articles/bg1101011i.htm>

Τα αποτελέσματα που αναμένονται από την εφαρμογή του NEAP 2011 είναι η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης για τα άτομα ηλικίας 20-64 ετών σε 66% (64,7% το 2010), η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης για τα άτομα ηλικίας 15-24 ετών σε 23% (22,6% το 2010), η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης για τα άτομα ηλικίας 55-64 ετών σε 44% (43,7% το 2010) και η μείωση του ποσοστού ανεργίας στο 9,4% (9,7% το 2010)

Ο συνολικός προϋπολογισμός του ΝΑΕΠ 2011 ανέρχεται σε 37 εκατ. €, τα οποία κατανέμονται ως εξής:

- Περίπου το 78%, του συνολικού π/υ (€ 29.000.000) θα χρησιμοποιηθούν για την επιδότηση των προγραμμάτων για την απασχόληση
- Το 21%, (€ 7.800.000) θα ενισχύσουν την εφαρμογή του Νόμου για την Προώθηση της Απασχόλησης
- Το 1% (€ 370.000) θα δαπανηθεί για την ενίσχυση των επαγγελματικών προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού.

Ο Νόμος για την Απασχόληση³¹

Η πολιτική του βουλγαρικού κράτους για την τόνωση της απασχόλησης και την μείωση του ποσοστού ανεργίας περιλαμβάνεται στο νόμο για την Τόνωση της Απασχόλησης (2001, τελευταία τροποποίηση 12.6.2007). Ο εν λόγω νόμος καθορίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των ανέργων που αναζητούν απασχόληση, καθώς και εκείνα των εργοδοτών. Προκειμένου οι άνεργοι, Βούλγαροι ή αλλοδαποί, να απολαμβάνουν των δικαιωμάτων που προβλέπει ο νόμος, θα πρέπει να έχουν εγγραφεί στην Εθνική Υπηρεσία Απασχόλησης. Επίσης και οι εργοδότες που επιθυμούν να μετέχουν στα προγράμματα επιδοτούμενης απασχόλησης θα πρέπει να προσλαμβάνουν άτομα εγγεγραμμένα στην Υπηρεσία Απασχόλησης.

Πολιτικές για την ενθάρρυνση της απασχόλησης των νέων³²

Περίπου δύο φορές μεγαλύτερη είναι η ανεργία των νέων στη Βουλγαρία σε σύγκριση με τη γενική ανεργία στη χώρα. Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία της Eurostat στα τέλη Νοεμβρίου 2011 η ανεργία στους νέους ανέρχονταν σε περίπου 25,6% ενώ το ποσοστό της γενικής ανεργίας στη χώρα ήταν 10,9%. Η επίδραση της οικονομικής κρίσης, η έλλειψη επαγγελματικής ειδίκευσης, το χαμηλό επίπεδο μόρφωσης, καθώς και οι απαιτήσεις των εργοδοτών να προσλαμβάνουν ανθρώπους με επαγγελματικές εμπειρίες είναι οι βασικές αιτίες για την ανεργία στους νέους της Βουλγαρίας.

Άνω των 75 δισ. ευρώ από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο θα επενδυθούν στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στην Ευρώπη για την περίοδο 2007-2013. Για την Βουλγαρία το ποσό που προβλέπεται είναι περίπου 1 δισ. 200 εκ. ευρώ.

Έως τα τέλη του 2010, περισσότεροι από 160.000 **νέοι ηλικίας 15-24 ετών** είχαν λάβει μέρος σε διάφορες δραστηριότητες χρηματοδοτημένες από το Επιχειρησιακό πρόγραμμα Ανάπτυξης του Ανθρώπινου Δυναμικού.

Επίσης, περισσότεροι από 10.000. άνεργοι νέοι προβλέπεται ότι θα μετέχουν σε δράσεις κατάρτισης για την εκμάθηση ξένων γλωσσών και χρήσης Η/Υ με στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητάς τους στην αγορά εργασίας. Οι εν λόγω δράσεις θα υλοποιηθούν στο

³¹ <http://www.ebex.gr/intereg/odhgos.html>,

³² http://bnr.bg/sites/el/Lifestyle/Life/Pages/02062011_youth_employment_policies.aspx

πλαίσιο του σχεδίου **"Ευκαιρία για αποκατάσταση των νέων στη Βουλγαρία"**, το οποίο χρηματοδοτείται από το Επιχειρησιακό πρόγραμμα "Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού" και την Υπηρεσία Απασχόλησης.

Επίσης, στο Σχέδιο **"Νέα αρχή - από την εκπαίδευση προς την απασχόληση"** προβλέπεται 13.500 νέοι να μετέχουν σε πρόγραμμα 6μηνης πρακτικής άσκησης στην ειδικότητα που έχουν αποκτήσει.

ΕΣΘΟΝΙΑ

Η Εσθονία παρά τη περιορισμένη της έκταση (45.227 τετρ. μ.) και τον ολιγάριθμο πληθυσμό της (1,37 εκατ. κάτοικοι περίπου) αποτελεί ένα από τα Κράτη-Μέλη της Ε.Ε. με σημαντικές προοπτικές ανάπτυξης. Η γεωγραφική της θέση και οι ισχυροί δεσμοί με τις γείτονες χώρες την καθιστούν ιδιαίτερα ελκυστική για την περαιτέρω ανάπτυξη του εμπορίου και δικαίως χαρακτηρίζεται ως η πόρτα εισόδου στην αγορά της Βαλτικής³³.

Η πλειονότητα των υπαλλήλων της Εσθονίας εργάζονται στον τομέα των υπηρεσιών (περίπου 61% της συνολικής απασχόλησης), ενώ το 35% απασχολούνται στη βιομηχανία. Μόνο το 4% του εργατικού δυναμικού παραμένουν στο γεωργικό τομέα και η τάση είναι πτωτική. Η εσθονική οικονομία χαρακτηρίζεται από ένα υψηλό ποσοστό μικρών επιχειρήσεων: περίπου 97% των εταιρειών έχουν λιγότερους από 50 εργαζομένους, που αντιπροσωπεύουν το 51% του συνολικού εργατικού δυναμικού, σύμφωνα με τα στοιχεία από τη Στατιστική Εσθονία (Statistikaamet).

Η οικονομική κρίση έχει ιδιαίτερα αρνητική επίδραση στην οικονομία και στην αγορά εργασίας της χώρας της βαλτικής. Στις αρχές της κρίσης (πρώτο τετράμηνο του 2009) το Εσθονικό ΑΕΠ μειώνεται κατά 9,4% συγκρινόμενο με το αντίστοιχο διάστημα του 2008, ανεργία αυξάνεται δραματικά, ενώ το επίπεδο αποδοχών επιστρέφει στα επίπεδα του 2004, με τις μειώσεις αποδοχών να κάνουν πρώτα την εμφάνισή τους στους κλάδους της αλιείας και των κατασκευών. Ως συνέπεια της οικονομικής κρίσης υπάρχει πάγωμα του εθνικού κατώτατου επιπέδου αμοιβών των εργαζομένων.

Για την αντιμετώπιση των συνεπειών της χρηματοπιστωτικής κρίσης στην πραγματική οικονομία η κυβέρνηση της χώρας σε συνεργασία με το Εσθονικό Ταμείο Ασφάλισης κατά της ανεργίας υλοποιούν σχέδιο δράσης για τη διετία 2009-2010 με σκοπό τη μείωση της ανεργίας και την ενθάρρυνση δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας. Ειδικότερα, θα διατεθούν 45 εκατ.€ με πρόθεση τη **δημιουργία νέων θέσεων εργασίας** προκειμένου να αντιμετωπιστεί η εκρηκτική άνοδος της ανεργίας (+90% στις αρχές του 2009 σε σχέση με ένα χρόνο πριν ή στα επίπεδα του 11,7% του εργατικού δυναμικού.). Με το σχέδιο προβλέπεται η **ενίσχυση των προσόντων όσων αναζητούν εργασία, η ενίσχυση της απασχολησιμότητας (δηλαδή μια μορφή ποσοτικής ευελιξίας του εργατικού δυναμικού) και η άρση των εμποδίων για την ένταξη στην αγορά εργασίας**. Προβλέπεται ότι οι εργοδότες που προσλαμβάνουν ανέργους θα υποβοηθούνται σε ποσοστό 50% επί των αποδοχών του εργαζόμενου από το κράτος, επιδότηση που όμως δεν μπορεί να είναι πάνω από το εθνικό κατώτατο επίπεδο αμοιβών (278€ για το 2009).

³³ <http://www.acci.gr/acci/LinkClick.aspx?fileticket=%2fSqk6CxgubQ%3d&tabid=517&mid=375&language=el-GR>

Πριν από τα μέτρα της κυβέρνησης για την ενίσχυση της απασχόλησης έχει προηγηθεί συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών για τις γενικές αρχές που θα πρέπει να διέπουν τα μέτρα που έχουν σκοπό τη διατήρηση των θέσεων εργασίας. Μεταξύ άλλων συμφωνείται η **ενίσχυση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της δια βίου εκπαίδευσης**. Επίσης, προτείνεται η **ενίσχυση της απασχόλησης ανέργων σε αυτοδιοικητικούς φορείς και ειδικότερα σε υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας**.

Σημαντικές αλλαγές επέρχονται επίσης στο θεσμικό πλαίσιο που διέπει την αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις. Η μεταρρύθμιση του θεσμικού πλαισίου έχει συμφωνηθεί μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών ήδη από το 2008. Κύριος στόχος των αλλαγών είναι η **ενίσχυση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας** σε συνδυασμό με την ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων (εφαρμογή της «flexicurity» και στην Εσθονία). Μεταξύ άλλων προβλέπεται η αύξηση των αποδοχών για νυχτερινό ωράριο εργασίας, η εξομοίωση, ως προς τις αμοιβές, της απογευματινής εργασίας με εκείνη της πρωινής, ενώ οι αμοιβές για υπερωριακή απασχόληση παραμένουν αμετάβλητες. Επίσης, προβλέπεται για πρώτη φορά η απόδοση ευθυνών σε εργαζόμενους, σε προσωπική βάση, σε περίπτωση που υπάρξει ζημιά κατά την άσκηση των καθηκόντων τους λόγω αμέλειας ή αδιαφορίας από τους ίδιους.

Ακόμη, επέρχονται αλλαγές στη δια βίου εκπαίδευση. Ειδικότερα προβλέπεται η απόδοση τριάντα τουλάχιστον ημερών αδείας λόγω σπουδών ετησίως με τις είκοσι από αυτές να πληρώνονται πλήρως και ανάλογα με τις αποδοχές του εργαζόμενου. Προϋπόθεση για την πλήρη πληρωμή των ημερών αυτών είναι ο εργαζόμενος να μετάσχει σε «τυπικής» μορφής εκπαίδευσης (π.χ πανεπιστήμια, αναγνωρισμένα τεχνολογικά ιδρύματα κλπ) ή να μετέχει σε εκπαίδευση επαγγελματικής εξειδίκευσης. Του προνομίου της παροχής άδειας λόγω σπουδών μετέχουν οι εργαζόμενοι τόσο πλήρους, όσο και μερικής απασχόλησης. Για την ενθάρρυνση των εργοδοτών να υποστηρίξουν οικονομικά την εκπαίδευση των εργαζομένων τους προβλέπεται ότι οι εν λόγω δαπάνες (με προϋπόθεση να αφορά την «τυπικής» μορφής εκπαίδευση) εκπίπτουν της φορολόγησης. Ακόμη προβλέπεται η αύξηση του ποσού αποζημίωσης επί εργατικών διαφορών από 50.000€ σε 150.000€. Τέλος, προβλέπεται η συγχώνευση κρατικών εποπτικών φορέων της αγοράς εργασίας.

Με το νέο θεσμικό πλαίσιο δίνεται ιδιαίτερο βάρος στην ενίσχυση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Μεταξύ άλλων προβλέπεται η μείωση του κόστους της αποζημίωσης της απόλυσης για την πλευρά των εργοδοτών, αφού το εν λόγω κόστος θα επιμερίζεται μεταξύ εργοδότη και του Ταμείου ασφάλισης κατά της ανεργίας. Ταυτόχρονα μειώνεται το ποσό αποζημίωσης στο ύψος του ενός μέχρι τριών μηνιαίων απολαβών, ανάλογα με τα χρόνια εργασίας του εργαζόμενου. Επιπλέον, οι διαδικασίες απόλυσης γίνονται ευκολότερες μειώνοντας την περίοδο ανακοίνωσης της προς τον εργαζόμενο. Τέλος, προβλέπεται η αύξηση της αποζημίωσης κατά την άδεια ανατροφής παιδιού και η αύξηση του επιδόματος ανεργίας στο 50% του εθνικά κατώτατου επιπέδου αποδοχών από 23% που ήταν το 2008.

Το νέο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης³⁴

Παρά το θετικό ρυθμό ανάπτυξης της Εσθονικής οικονομίας, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια διαρκώς εντεινόμενη αύξηση του ποσοστού της ανεργίας, αναγκάζοντας έτσι την κυβέρνηση να λάβει περαιτέρω μέτρα. Σύμφωνα με το Εσθονικό Ταμείο Ασφάλισης Ανεργίας (Töötukassa), 76.542 άνεργοι καταγράφηκαν την 1η Οκτωβρίου 2009, οι οποίοι

³⁴ Πηγή: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/10/articles/ee0910029i.htm>

αντιπροσωπεύουν το 11,7% του εργατικού δυναμικού. Το ποσοστό ανεργίας τον Σεπτέμβριο του 2011 ήταν 11,3% υπερδιπλάσιο από το αντίστοιχο ποσοστό ανεργίας του 2007 (4.7%).

Βάσει των προαναφερθέντων, το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων (Sotsiaalministeerium) σε συνεργασία με το Εσθονικό Ταμείο Ασφάλισης Ανεργίας εισήγαγε ένα νέο Εθνικό σχέδιο δράσης για την περίοδο 2009-2010 το οποίο εστιάζεται στην αντιμετώπιση της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης. Βασικοί στόχοι του σχεδίου είναι η μείωση της ανεργίας και η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Ειδικότερα, το σχέδιο περιλαμβάνει μέτρα για:

- Πρόβλεψη και μείωση των συνεπειών της ανεργίας
- Αναβάθμιση των προσόντων όλων όσοι αναζητούν εργασία
- Προώθηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης
- Δημιουργία νέων θέσεων εργασίας
- Άρση των εμποδίων για την είσοδο στην απασχόληση
- Αναβάθμιση των υπηρεσιών απασχόλησης, ούτως ώστε να καταστούν περισσότερο φιλικές προς το χρήστη.
- Εισαγωγή ενός συστήματος κουπονιών εκπαίδευσης
- Προγράμματα μαθητείας για χαμηλής εξειδίκευσης ανέργους, κλπ.

Επίσης, περιλαμβάνονται οι ακόλουθες δράσεις:

- **Υποστήριξη για την έναρξη επιχείρησης.**

Οι συμμετέχοντες στο εν λόγω πρόγραμμα λαμβάνουν ολοκληρωμένες υπηρεσίες υποστήριξης (εκπαίδευση, συμβουλευτική, οικονομική ενίσχυση), με στόχο να συστήσουν τη δική τους επιχείρηση.

- **Παροχή οικονομικών κινήτρων στις επιχειρήσεις για την πρόσληψη ανέργων**

Το κυριότερο μέτρο για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας στην Εσθονία είναι η επιδότηση μισθού για κάθε νέα πρόσληψη. Οι εργοδότες που προσλαμβάνουν έναν άνεργο λαμβάνουν επιδότηση που ανέρχεται στο 50% του μισθού του για τη χρονική περίοδο ενός έτους.

- **Αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους ανέργους**

Για τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους ανέργους, το Ταμείο ασφάλισης της ανεργίας προέβη στην πρόσληψη εργασιακών συμβούλων καθώς και στον εκσυγχρονισμό και τη διεύρυνση του συστήματος παροχής ηλεκτρονικών υπηρεσιών. Τέλος, ενεργοποιήθηκε η κινητή μονάδα παροχής συμβουλευτικής υποστήριξης σε ανέργους που διαβιούν σε απομακρυσμένες περιοχές της χώρας.

4.3.2 Παρουσίαση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης που προωθούνται από ιδιωτικούς φορείς απασχόλησης της ΕΕ

Ο κλάδος των ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας απασχολούσε το 2009, 9 εκατομμύρια άτομα παγκοσμίως (σε ισοδύναμους πλήρους απασχόλησης), διέθετε 171.000 καταστήματα και είχε συνολικά έσοδα από πωλήσεις € 203 δισεκατομμύρια. Με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία παραμένει ένας μικρός, αλλά σίγουρα ισχυρά αναπτυσσόμενος κλάδος. Η

Ευρώπη είναι η κορυφαία περιφέρεια του κλάδου με το 40% των συνολικών εσόδων από τις πωλήσεις σε παγκόσμιο επίπεδο. Το μερίδιο στην απασχόληση του κλάδου είναι 1,4% στην Ευρώπη ενώ η πλειοψηφία των απασχολουμένων σ' αυτόν είναι κάτω των 30 ετών³⁵.

Τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας με τον διαμεσολαβητικό ρόλο που αναλαμβάνουν σε πολλά κράτη της ΕΕ βοηθούν στην αντιμετώπιση των προκλήσεων της αγοράς εργασίας και αποτελούν σημαντικούς εταίρους των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης. Οι υπηρεσίες που παρέχονται από τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας με διάφορους τρόπους συμβάλουν στην αποτελεσματικότητα των ΕΠΑ στην αγορά εργασίας³⁶.

Συνοπτικά ορισμένες από τις υπηρεσίες αυτές είναι³⁷:

- **Η τοποθέτηση περισσότερων ατόμων στην εργασία.** Τα ιδιωτικά γραφεία απασχόλησης με τις υπηρεσίες που παρέχουν φέρνουν πιο κοντά την προσφορά με τη ζήτηση εργασίας και με τον τρόπο αυτό ενισχύουν τα ποσοστά συμμετοχής στην απασχόληση και επιπλέον αυξάνουν την ποικιλομορφία στην αγορά εργασίας.
- **Διευκόλυνση της κινητικότητας.** Τα ιδιωτικά γραφεία απασχόλησης συμβάλλουν στη διευκόλυνση της μετάβασης των πτυχιούχων από μία κατάσταση απασχόλησης (εργαζόμενος, άνεργος, εντός εργατικού δυναμικού κ.λπ.) σε άλλη, και κυρίως από την εκπαίδευση στην εργασία. Συμβάλλουν επίσης στην κινητικότητα μεταξύ των διαφόρων μορφών συμβάσεων εργασίας, όπως είναι από τη προσωρινή ή μερική εργασία στην μόνιμη απασχόληση κ.ά.
- **Παροχή δυνατοτήτων προσαρμογής και βελτίωσης των επαγγελματικών και άλλων γνώσεων και δεξιοτήτων των ανέργων νέων πτυχιούχων.** Πολλά ιδιωτικά γραφεία απασχόλησης στις χώρες της ΕΕ ενισχύουν την απασχολησιμότητα των πτυχιούχων αλλά και των εργαζομένων, με τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην κατάρτιση και προσφέροντας την ευκαιρία να αποκτήσουν επαγγελματική εμπειρία σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα.
- **Συνεργασία με δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης.** Οι ιδιωτικές υπηρεσίες απασχόλησης σε πολλές χώρες της ΕΕ συνεργάζονται στενά με τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης στο πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών της αγοράς εργασίας, με την ανταλλαγή υποψηφίων και βάσεων δεδομένων με κενές θέσεις εργασίας, με την αξιολόγηση των δεξιοτήτων των ατόμων που αναζητούν εργασία, τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην κα-

³⁵ Βλ. ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας των Ιδιωτικών Γραφείων Απασχόλησης (<http://www.eurociett.eu/>). Επίσης Ciett (2011) *The agency work industry around the world*, ECONOMIC REPORT 2011 Edition.

³⁶ Επιπλέον, τα ίδια τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας αποτελούν μία δραστηριότητα δημιουργίας θέσεων εργασίας, καθώς απασχολούν περίπου 3,3 εκατομμύρια εργαζόμενους σε όλη την Ευρώπη. Η συνεχιζόμενη ανάπτυξή τους εκτιμάται ότι θα αυξήσει αυτό τον αριθμό κατά 1,6 εκατομμύρια προσεγγίζοντας τα 5 περίπου εκατομμύρια θέσεις εργασίας μέχρι το 2012. Ωστόσο, συγκεκριμένοι θεσμικοί και νομικοί περιορισμοί για την προσωρινή εργασία μόνο σε τέσσερις χώρες, δηλαδή το Βέλγιο, τη Γαλλία, τη Γερμανία και την Ισπανία, έχουν περιορίσει την δημιουργία 570.000 νέων θέσεων εργασίας στον κλάδο αυτό.

³⁷ Για παρόμοιες ενδιαφέρουσες επισκοπήσεις βλ. Eurociett (2010) *At the heart of Flexicurity: The contribution of private employment agencies to active labour market policies*, European Confederation of Private Employment Agencies, Brussels, www.eurociett.eu, καθώς και την ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας των Ιδιωτικών Γραφείων Απασχόλησης (<http://www.eurociett.eu/>). Η Eurociett εκπροσωπεί τα συμφέροντα του κλάδου των γραφείων απασχόλησης στην Ευρώπη, και συγκεντρώνει 30 εθνικές ομοσπονδίες από την ΕΕ και τις χώρες ΕΖΕΣ, και 7 από τις μεγαλύτερες διεθνείς εταιρείες στελέχωσης (Adecco, GI Group Hudson, Kelly Services, Manpower, η Randstad, και USG People). Κύριος στόχος της είναι η μεγαλύτερη αναγνώριση του θετικού ρόλου των ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας στην αγορά εργασίας.

τάρτιση για άτομα που αναζητούν εργασία, και την παροχή υπηρεσιών για επανένταξη στην αγορά εργασίας για τους νέους ανέργους.³⁸

Στην κατηγορία των ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας εμπίπτουν και οι μεγάλες εταιρίες Διαχείρισης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (HR) οι οποίες συνήθως διαθέτουν ένα ευρύ διεθνές δίκτυο υποκαταστημάτων. Σε τέτοιου είδους επιχειρήσεις απευθύνεται ένα μεγάλο μέρος πτυχιούχων νέων για την ανεύρεση εργασίας, αλλά και την βελτίωση της ικανότητάς τους στην αναζήτηση εργασίας. Οι όμιλοι αυτοί (Adecco, Manpowergroup, Randstad κ.ά.) εμφανίζονται ως διεθνείς πάροχοι HR λύσεων, ενώ οι υπηρεσίες που προσφέρουν εμπίπτουν στις γενικές κατηγορίες της προσωρινής στελέχωσης, μόνιμης τοποθέτησης, μετάβασης από την εκπαίδευση στη αγορά εργασίας, σταδιοδρομίας, ανάπτυξης ταλέντων, λύσεων διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και συμβουλευτικής. Ειδικότερα παρέχουν³⁹:

- Γενικές υπηρεσίες προσωπικού
- Επαγγελματική στελέχωση εξειδικευμένου προσωπικού
- Αναζήτηση, επιλογή και πρόσληψη υπαλλήλων και στελεχών
- Λύσεις ανθρώπινου δυναμικού για επιμέρους κλάδους (Βιομηχανία, Έρευνα κ.ά.)
- Λύσεις διαχείρισης εργαζομένων και δημιουργία συστήματος διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού
- Εκπαίδευση και επιμόρφωση
- Υπηρεσίες διαχείριση καριέρας
- Outsourcing διαδικασία προσλήψεων για μόνιμο ή προσωρινό προσωπικό
- Έλεγχο και αξιολόγηση ανθρώπινου δυναμικού
- Ανάπτυξη ταλέντων κ.ά.

Η θετική συμβολή των γραφείων εύρεσης εργασίας στην καλύτερη λειτουργία των αγορών εργασίας, συμβάλλοντας στην ένταξη στην απασχόληση περισσότερων ατόμων, είχε ήδη υπογραμμιστεί από την ειδική ευρωπαϊκή ομάδα για την απασχόληση το 2003 (European Employment Task Force). Στην έκθεση της, η ομάδα αυτή επεσήμανε στα κράτη μέλη να εργαστούν για την άρση των εμποδίων συνεργασίας με τα γραφεία εύρεσης εργασίας, αναγνωρίζοντάς τα ως ελκυστικούς και αποτελεσματικούς μεσάζοντες στην αγορά εργασίας, καθώς μπορούν να προσφέρουν καλύτερες ευκαιρίες εργασίας και υψηλότερα πρότυπα (standards) απασχόλησης⁴⁰.

Όμοια, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο πλαίσιο της ευελιξίας με ασφάλεια, ενθαρρύνει τα κράτη μέλη της ΕΕ να δημιουργήσουν και να αναπτύξουν τη συνεργασία μεταξύ των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και των ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας. Οι ΕΠΑ πρέπει να ενισχυθούν με την ενθάρρυνση της συνεργασίας μεταξύ των δημόσιων υπηρεσιών α-

³⁸ Βλ. Eurociett (2010) *At the heart of Flexicurity: The contribution of private employment agencies to active labour market policies*, European Confederation of Private Employment Agencies, Brussels, www.eurociett.eu και www.eurociett.eu - private employment agencies to active labour market policies

³⁹ Βλ. <http://www.adecco.com/en-US/BusinessServices/Pages/ServicePortfolio.aspx?linkID=link-gs>
<http://www.randstad.com/about-us/company-information/our-services>
<http://www.manpowergroup.com/services/services.cfm>.

⁴⁰ Βλ. European Employment Task Force (2003), *Employment in Europe 2010, Employment and Social Developments in Europe 2011* (Δεκέμβριος 2011) και Kok, Wim and Dell'Aringa, Carlo and Lopez, Federico Duran and Ekström, Anna and Rod-rigues, Maria João and Pissarides, Christopher and Roux, Annette and Schmid, Günther (2003) *Jobs, jobs, jobs: creating more employment in Europe*. European Commission Employment Taskforce, Brussels.

πασχόλησης και των ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας, διευκολύνοντας έτσι τη μετάβαση ή επανένταξη στην αγορά εργασίας⁴¹.

Ακόμα και σε διεθνές επίπεδο, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) ενθάρρυνε τις εθνικές κυβερνήσεις στην Σύμβαση του 181 να καθορίσουν τις μορφές συνεργασίας μεταξύ των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας. Η σύσταση 188 (1997) της ΔΟΕ, η οποία συνοδεύει την Σύμβαση 181, ενισχύει τη σημασία της ενθάρρυνσης και της συνεργασίας αυτής⁴².

Στη συνέχεια της ενότητας αυτής παρουσιάζονται πιο αναλυτικά οι παρεχόμενες υπηρεσίες στα πλαίσια των ΕΠΑ από τα γραφεία εργασία. Δίνονται επίσης ορισμένα παραδείγματα καλής πρακτικής σχετικά με την εμπλοκή των ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας σε ΕΠΑ των κρατών μελών της ΕΕ, τα οποία αναδεικνύουν το σημαντικό ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας στην αντιμετώπιση των προκλήσεων της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας⁴³.

(α) Τοποθέτηση περισσότερων ατόμων στην εργασία και διευκόλυνση της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας

Ενώ η πλειοψηφία των χωρών της ΕΕ αντιμετωπίζει υψηλά επίπεδα ανεργίας, ταυτόχρονα κάποιοι από αυτές αντιμετωπίζουν ελλείψεις εργατικού δυναμικού για ορισμένα επαγγέλματα και ειδικότητες. Αυτό οφείλεται στις αναντιστοιχίες που υπάρχουν μεταξύ προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, οι ακαμψίες που υπάρχουν στην αγορά εργασίας πολλών χωρών εξακολουθούν να εμποδίζουν τη δημιουργία νέων ευκαιριών απασχόλησης στην Ευρώπη⁴⁴.

Θα πρέπει πλέον να αναγνωριστεί στις εθνικές πολιτικές για την αγορά εργασίας, ότι ένας αυξανόμενος αριθμός επιχειρήσεων, αλλά επίσης και ένας αυξανόμενος αριθμός εργαζο-

⁴¹ Εκτός τις παραπομπές της προηγούμενης σημείωσης βλ. επίσης European Commission (<http://europa.eu>): (α) 'Towards common principles of Flexicurity, More and better jobs through flexibility and security', Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D.2, Manuscript completed in July 2007. (β) 'The European Social Fund: Active Labour Market Policies and Public Employment Services', 2010. (γ) 'Active Labour Market Policies for Europe 2020 – Finding ways to move forward', policy seminar organised by the Flemish government, the Flemish Department of Work and Social Economy, the Catholic University of Leuven (K.U. Leuven) and the city of Antwerp, in active cooperation with the European Commission, Antwerp, Belgium, 28-29 October 2010.

⁴² Βλ. (α) ILO (2007) Guide to Private Employment Agencies : Regulation, monitoring and enforcement, Skills & Employability Department, Geneva, ILO, 2007. (β) ILO (2009) Private Employment Agencies Recommendation, 1997, R188, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R188> ILO : Recovering from the crisis : a Global Jobs Pact, Geneva, 2009. (γ) ILO (2010) Global Jobs Pact Policy Briefs, Brief No 05, The Role of Employment Services in Supporting the labour market.

⁴³ Eurociett (2010) At the heart of Flexicurity: The contribution of private employment agencies to active labour market policies, European Confederation of Private Employment Agencies, Brussels, www.eurociett.eu.

Ενδεικτικά για ευρωπαϊκές ενώσεις και γραφεία ευρέσεως εργασίας, μεταξύ άλλων βλ.:

- European Jobguide (<http://www.ejg.info/>)
- IAESE Student traineeship exchange program (<http://www.iaeste.org/>)
- Euroguidance – Careers guidance in Europe (<http://www.euroguidance.net/>)
- Eurograduate – the European Graduate Career Guide (<http://www.eurograduate.com/>)
- Careers in Europe (<http://www.careersinternational.com/>)
- OSMMOS, recruitment by competence for innovation (<http://www.osmmos.com/>)
- EPSO – European Personnel Selection Office (http://europa.eu/epso/index_en.htm)
- Researchers in Motion: the European researchers' mobility portal (<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/general/index>)
- Gastronomy job pages (<http://www.gastronomy-job-pages.com/>)

⁴⁴ Για παράδειγμα, ο κλάδος των ιδίων των ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας στην Ευρώπη εξακολουθεί να αντιμετωπίζει ένα σημαντικό αριθμό θεσμικών περιορισμών, ιδίως όσον αφορά τις δραστηριότητες των γραφείων ευρέσεως προσωρινής εργασίας. Αρκετοί από αυτούς τους περιορισμούς περιορίζουν σημαντικά τις δυνατότητες δημιουργίας νέων θέσεων προσωρινής εργασίας στον κλάδο αυτό.

μένων, αναζητούν πλέον πιο ευέλικτες μορφές απασχόλησης (μερική απασχόληση, ευέλικτο ωράριο, κ.ά.). Τα κράτη μέλη της ΕΕ θα πρέπει να αποδεχθούν την εν λόγω ζήτηση για πιο ευέλικτες και διαφορετικών μορφών απασχόλησης και να τις εντάξουν στις ΕΠΑ.

Στην κατεύθυνση αυτή τα ιδιωτικά γραφεία απασχόλησης με τις υπηρεσίες ζήτησης και προσφοράς εργασίας που παρέχουν φέρνουν πιο κοντά την προσφορά με τη ζήτηση εργασίας και με τον τρόπο αυτό ενισχύουν τα ποσοστά συμμετοχής των ανέργων πτυχιούχων στην απασχόληση και επιπλέον αυξάνουν την ζητούμενη ποικιλομορφία στην αγορά εργασίας.

Ορισμένα ενδιαφέροντα παραδείγματα:

(1) **Γαλλία:** Η πλειοψηφία των νέων θέσεων εργασίας στη Γαλλία έχουν υποστηριχθεί από τα **γραφεία ευρέσεως προσωρινής εργασίας**⁴⁵. Σύμφωνα με στοιχεία που δημοσίευσε η UNEDIC⁴⁶, ο ανεξάρτητος πλέον οργανισμός που διαχειρίζεται τα επιδόματα ανεργίας. Τα γραφεία ευρέσεως προσωρινής απασχόλησης συνέβαλαν κατά 20% στις νέες θέσεις εργασίας στη Γαλλία. Ο συνδυασμός της ευελιξίας των γραφείων ευρέσεως προσωρινής απασχόλησης και η μεγαλύτερη αποδοχή από τους επαγγελματίες στον τομέα αυτό τα τελευταία 20 χρόνια έχει τονώσει την ανάπτυξη της απασχόλησης.

(2) Όμοια, η κυβέρνηση της **Πολωνίας** αναγνώρισε τα γραφεία ευρέσεως προσωρινής απασχόλησης ως μια σημαντική λύση για την αντιμετώπιση των προκλήσεων στην αγορά εργασίας. Όπως και σε άλλες χώρες, τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας απέδειξαν την αποτελεσματικότητά τους στον περιορισμό της ανεργίας και σε αυτό σημαντικό ρόλο διαδραμάτισε η προσωρινή απασχόληση.

(β) Διευκόλυνση της κινητικότητας στην αγορά εργασίας

Μέσα στο σύγχρονο, και ταχέως μεταβαλλόμενο περιβάλλον της αγοράς, όλο και λιγότεροι εργαζόμενοι διατηρούν την ίδια θέση εργασίας για όλη τους τη ζωή. Την ίδια στιγμή, όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι δηλώνουν ότι προτιμούν να μην μείνουν στην ίδια θέση εργασίας, αλλά επιθυμούν τη μετακίνηση τους από μια θέση εργασίας σε άλλη για την βελτίωση των ικανοτήτων και εμπειριών τους στην αγορά.

Η ενίσχυση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας με την διατήρηση παράλληλα της ασφάλειας, συνδέεται συχνά με πολιτικές που διευκολύνουν την μετάβαση των νέων κυρίως πτυχιούχων από την εκπαίδευση ή την ανεργία στην εργασία. Επεκτείνονται όμως οι πολιτικές αυτές και στην επίτευξη κινητικότητας μεταξύ των διαφόρων θέσεων εργασίας των ήδη εργαζομένων νέων πτυχιούχων καθώς έτσι διασφαλίζεται ακόμα περισσότερο η παραμονή τους στην αγορά εργασίας. Η ρύθμιση της αγοράς εργασίας και οι ΕΠΑ θα πρέπει να εί-

⁴⁵ Η προσωρινή εργασία είναι μια «τριγωνική» μορφή απασχόλησης, η οποία περιλαμβάνει μια σχέση πρόσκαιρης εργασίας μεταξύ της εταιρείας προσωρινής απασχόλησης - που αποτελεί τον εργοδότη - και τον εργαζόμενο, ο οποίος τίθεται στη διάθεση μιας άλλης επιχείρησης που κάνει χρήση των υπηρεσιών του. Η έκθεση του Eurofound (2008) *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, δίνει μια συγκριτική επισκόπηση της κατάστασης όσον αφορά την προσωρινή αυτή απασχόληση στην Ευρώπη. Τα συμπεράσματά της με βάση τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου που διανεμήθηκε σε 28 εθνικά κέντρα το Μάρτιο του 2008 καλύπτουν την έκταση και τη φύση της προσωρινής απασχόλησης, τις συνθήκες εργασίας στον κλάδο, το νομοθετικό πλαίσιο και το ρόλος του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στα κράτη μέλη.

⁴⁶ Η UNEDIC «Union nationale interprofessionnelle dans pour l'emploi l'industrie et le commerce» είναι η Εθνική Επαγγελματική Ένωση για την Απασχόληση στη Βιομηχανία και το Εμπόριο. Δημιουργήθηκε το 1958 και μέχρι το 2009 ήταν μια υπηρεσία της γαλλικής κυβέρνησης, η οποία παρείχε τα κοινωνικά επιδόματα στους ανέργους. Το 2009, συγχωρεύθηκε με την "Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce" (Ένωση για την Απασχόληση στη Βιομηχανία και το Εμπόριο) και μετατράπηκε πλέον σε μια ανεξάρτητη ένωση.

ναι προσανατολισμένες προς τη στήριξη των ανέργων ή εργαζομένων νέων πτυχιούχων στην αντιμετώπιση και τη διαχείριση αυτών των μετακινήσεων. Με βάση την προηγούμενη έννοια της μετάβασης και κινητικότητας, οι ΕΠΑ πρέπει να υποστηρίζουν τους νέους πτυχιούχους που είναι παγιδευμένοι στην ανεργία ή στην αεργία παρέχοντας σε αυτούς όσο το δυνατόν πιο εξατομικευμένες λύσεις.

Σε αυτή την προσπάθεια οι ιδιωτικές υπηρεσίες ευρέσεως εργασίας συμβάλλουν σημαντικά τόσο με τη διευκόλυνση της μετάβασης από την εκπαίδευση ή την ανεργία στην εργασία, όσο και βοηθώντας τους εργαζόμενους να μετακινηθούν από τη μια θέση εργασίας σε άλλη. Συμβάλλουν επίσης στην κινητικότητα μεταξύ των διαφόρων μορφών συμβάσεων εργασίας, όπως είναι η προσωρινή απασχόληση και η μερική εργασία στη μόνιμη απασχόληση κ.ά. Ειδικότερα για τους πτυχιούχους νέους παρέχουν ένα σημαντικό σκαλοπάτι για την αγορά εργασίας και βοηθηθούν ιδιαίτερα στην επανένταξη των «εκτός» της αγορά εργασίας. Κατά μέσο όρο, **περίπου το 30% με 40% των προσωρινά απασχολούμενων στις χώρες της ΕΕ είναι σε θέση μόνιμης εργασίας ένα χρόνο μετά την πρώτη ανάληψη προσωρινής εργασίας.**

- (1) Στο πλαίσιο των πρόσφατων μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας, η **Γερμανία** έχει άρει πολλούς περιορισμούς που αντιμετώπιζον τα γραφεία ευρέσεως προσωρινής εργασίας, ιδιαίτερα όσον αφορά τις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης. Οι μεταρρυθμίσεις αυτές έχουν συμβάλει ουσιαστικά στην αυξημένη χρήση των γραφείων ευρέσεως προσωρινής εργασίας ως μέσο για την πρόσβαση και παραμονή στην αγορά εργασίας. Τα γραφεία αυτά όλο και περισσότερο χρησιμοποιούνται πλέον από τους μακροχρόνια ανέργους και άλλες ομάδες-στόχους.
- (2) Στην **Ολλανδία**, οι κοινωνικοί εταίροι κατέληξαν σε συμφωνία που περιέχει τρία βασικά συστατικά: (α) περιορισμό της χρήσης αλληπάληλων συμβάσεων ορισμένου χρόνου (β) εξάλειψη των διοικητικών εμποδίων για τα γραφεία εύρεσης προσωρινής απασχόλησης (γ) ρυθμιστικό πλαίσιο που καθορίζει την ελάχιστη ασφάλιση και αμοιβή για τις μη τυποποιημένες μορφές συμβάσεων. Η συμφωνία έγινε νόμος και παρείχε μια σταθερή βάση για μια πιο ευέλικτη αγορά εργασίας, στην οποία οι εργαζόμενοι μπορούν να μετακινούνται ευκολότερα από μια θέση εργασίας στην άλλη, αξιοποιώντας υπηρεσίες των ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και γραφείων ευρέσεως προσωρινής εργασίας.

(γ) Στήριξη της διαδικασίας προσαρμογής στις νέες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας με κατάρτιση ή επανακατάρτιση των νέων πτυχιούχων

Το προφίλ των θέσεων εργασίας, οι δεξιότητες και τα προσόντα που κάθε φορά ζητούνται μεταβάλλονται εξαιρετικά γρήγορα στη σύγχρονη, βασισμένη στη γνώση, κοινωνία. Στο πλαίσιο αυτό, η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας μετατοπίζεται όλο και περισσότερο προς τους τομείς των υπηρεσιών. Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στοιχεία ο τομέας των υπηρεσιών φαίνεται να αντιπροσωπεύει σήμερα περίπου το 70% του κοινοτικού ΑΕΠ και της απασχόλησης, και επιπλέον προσφέρει σημαντικές δυνατότητες για ακόμα μεγαλύτερη ανάπτυξη.

Για την προσαρμογή του εργατικού δυναμικού στις δομικές αλλαγές της οικονομίας, οι ΕΠΑ με τις δράσεις τους οφείλουν να διευκολύνουν τους εργαζομένους να αποκτήσουν νέες δεξιότητες και επαγγελματική εμπειρία για να προσαρμοστούν στις ανάγκες των εταιρειών και να εκπληρώσουν τις δικές τους φιλοδοξίες. Τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως

εργασίας μπορούν να συμβάλλουν στη διαδικασία αυτή στηρίζοντας τους εργαζόμενους στη διαχείριση των προσαρμογών αυτών, μέσω της διευκόλυνσης της πρόσβασης τους στην κατάρτιση και προσφέροντας τους ευκαιρίες για επαγγελματική εμπειρία σε ποικίλα και διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα. Σε αρκετά κράτη μέλη της ΕΕ (π.χ. Γαλλία, Ιταλία, Ισπανία, Ολλανδία και Βέλγιο), ο θεσμός της προσωρινής απασχόλησης των νέων πτυχιούχων και της κατάρτισης έχει λειτουργήσει με διάφορες συνεργασίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων, εργατικών ενώσεων και των γραφείων ευρέσεως εργασίας (πχ. FAF-TT στη Γαλλία). Επιπλέον τα γραφεία εργασίας παρέχουν προγράμματα κατάρτισης σε άνεργους πτυχιούχους αλλά και εργαζομένους αυξάνοντας έτσι την απασχολησιμότητά τους.

Ορισμένα ενδιαφέροντα παραδείγματα:

- (1) Το Ομοσπονδιακό Γραφείο Εργασίας PRISME και οι κοινωνικοί εταίροι στη **Γαλλία** έχουν δημιουργήσει ένα κοινό ταμείο κατάρτισης, το οποίο συμβάλλει στη διευκόλυνση των προηγούμενων μετασχηματισμών στην αγορά εργασίας, ενισχύει την απασχολησιμότητα των εργαζομένων και τους βοηθά να προοδεύσουν στον τομέα της απασχόλησης. Από την ίδρυσή της, η FAF-TT στηρίζει τα γραφεία ευρέσεως προσωρινής απασχόλησης και τους προσωρινά απασχολούμενους μέσω προγραμμάτων κατάρτισης για να βελτιώσουν την απόδοσή τους και, συνεπώς, να προσαρμοστούν στις τρέχουσες ανάγκες της αγοράς. Η FAF-TT έχει θέσει ως προτεραιότητες να ανταλλάξει πληροφορίες και καλές πρακτικές μεταξύ των ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας καθώς και την υποστήριξη των απασχολούμενων στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων τους. Με βάση τη συμφωνία που επιτεύχθηκε μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, περίπου 250.000 απασχολούμενοι εκπαιδεύονται κάθε χρόνο.
- (2) Σε πολλές χώρες όπως το Βέλγιο, την Ιταλία, τη Γαλλία και τις Κάτω Χώρες, η εκπαίδευση είναι ένα από τις βασικές δραστηριότητες του κλάδου των ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας. Στην **Ισπανία**, αυτό είχε ως αποτέλεσμα την δημιουργία του ταμείου κατάρτισης SINDETT, που περιλαμβάνει τα δύο μεγαλύτερα συνδικάτα και την εθνική ομοσπονδία του τομέα των γραφείων απασχόλησης. Επιδιώκει συλλογικές πρωτοβουλίες για τη δημιουργία περισσότερων και ποιοτικότερων θέσεων εργασίας. Το SINDETT παρέχει στους εργαζόμενους προγράμματα κατάρτισης σε όλη τη χώρα με στόχο την απόκτηση, την αναβάθμιση και τη βελτίωση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων τους. Επιπλέον προωθεί την ένταξη των ομάδων με χαμηλή απασχολησιμότητα στο εργατικό δυναμικό. Πολλοί εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από τη γεωγραφική τους θέση, μπορούν να επωφεληθούν από την ευκαιρία αυτή.

(δ) Ενίσχυση της συνεργασίας με τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης

Η συνεργασία μεταξύ των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και των ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας μπορεί να έχει ουσιαστική συμβολή στην αντιμετώπιση των βασικών προκλήσεων της αγοράς εργασίας, βοηθώντας τόσο στην ένταξη των ανέργων πτυχιούχων στην εργασία όσο και ενισχύοντας την απασχολησιμότητά τους μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης. Με βάση τις θετικές εμπειρίες σε ορισμένα κράτη μέλη της ΕΕ η συνεργασία μεταξύ των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης με τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας μπορεί να συμβάλει στην παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών στους αναζητούντες εργασία, στη διευκόλυνση της πρόσβασης στην κατάρτιση και την παροχή ευκαιριών για εργασιακή εμπειρία, ενισχύοντας έτσι τις δεξιότητες των ανέργων πτυχιούχων και την απασχολησιμότητά τους. Η συνεργασία αυτή μπορεί να επεκταθεί και στην παρο-

χή από τα γραφεία ευρέσεως εργασίας συμπληρωματικών υπηρεσιών προς τις δημόσιες υπηρεσίες οι οποίες εκτείνονται ακόμα και σε θέματα αξιολόγησης των υποψηφίων για συμμετοχή στα προγράμματα των δημόσιων ΕΠΑ.

Η συνεργασία μεταξύ των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και των ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας αποτελεί βασικό πλέον στοιχείο των ενεργών πολιτικών στην αγορά εργασίας σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες.

(1) Στην **Γαλλία** η συνεργασία της Εθνικής Ομοσπονδίας των Γραφείων Εργασίας (PRISME), με τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης (ANPE) είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση των γνώσεων σχετικά με τις κενές θέσεις εργασίας, την προώθηση της κοινωνικής ένταξης και της επανένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας. Συμφωνίες συνεργασίας με ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας έχουν μια συγκεκριμένη μακρά παράδοση στη Γαλλία, με την πρώτη συμφωνία να ξεκινά από τα μέσα της δεκαετίας τους 1990. Οι κύριοι στόχοι της συνεργασίας είναι να διευκολυνθούν οι ανταλλαγές πληροφοριών σχετικά με τις κενές θέσεις εργασίας, να διευκολυνθούν οι ευκαιρίες εργασίας για τους ανέργους με την υλοποίηση κοινών σχεδίων που χρηματοδοτούνται από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης. Το εγχείρημα αυτό στη Γαλλία είχε ως αποτέλεσμα το 86% των κενών θέσεων που υπάρχουν στον τομέα της απασχόλησης, με την βοήθεια των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης να καλυφθούν μέσα σε λίγους μήνες. Περαιτέρω, η ενισχυμένη συνεργασία με τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης έχει συμβάλει σε μεγαλύτερη αναγνώριση των υπηρεσιών των γραφείων ευρέσεως απασχόλησης στην αγορά εργασίας. Με βάση αυτές τις εξελίξεις, περιορισμοί σχετικά με τους τύπους των υπηρεσιών που παρέχονται από τον τομέα των γραφείων ευρέσεως απασχόλησης θα μπορούσαν να αρθούν, προσφέροντας ακόμα περισσότερες ευκαιρίες στους νέους πτυχιούχους για πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

(2) Όμοια στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, η εθνική ομοσπονδία του κλάδου των γραφείων απασχόλησης (REC) και οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης (Job Centre Plus) έχουν εργαστεί μαζί για πολλά χρόνια και έχουν εφαρμόσει αρκετά κοινά σχέδια. Η συνεργασία επικεντρώνεται στη διαφήμιση κενών θέσεων εργασίας που διαθέτουν τα γραφεία εργασίας μέσω των πλατφόρμων που διαθέτουν οι δημόσιες υπηρεσίες κάτω από μια γενική συμφωνία συνεργασίας. Το REC έχει δημιουργήσει και διανέμει επιπλέον ένα εγχειρίδιο, που περιγράφει αναλυτικά στους μικρούς οργανισμούς και επιχειρήσεις πώς μπορούν να ωφεληθούν από τη συνεργασία με τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης. Προκειμένου να αναπτυχθεί ακόμα περισσότερο η συνεργασία και να διατηρηθεί σε μόνιμη βάση, το REC εφαρμόζει τριμηνιαίες συναντήσεις με τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης για να συζητήσει στρατηγικά θέματα και θέματα κοινού ενδιαφέροντος. Η έως τώρα συνεργασία δείχνει ενθαρρυντικά αποτελέσματα, καθώς το 15% του συνόλου των κενών θέσεων που δημοσιεύθηκαν από τις δημόσιες υπηρεσίες εργασίας προέρχονται από τα ιδιωτικά γραφεία απασχόλησης και το 24% των περιφερειακών γραφείων των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης (Job Centre Plus) λαμβάνουν υποστήριξη από τα ιδιωτικά γραφεία απασχόλησης στην εύρεση νέων ευκαιριών απασχόλησης για ομάδες-στόχους όπως είναι οι νέοι άνεργοι πτυχιούχοι, οι μακροχρόνια άνεργοι, κ.ά.

(3) Ανάλογα πολύ θετικά αποτελέσματα από την συνεργασία των δημοσίων υπηρεσιών και των γραφείων ευρέσεως εργασίας έχουμε και στην περίπτωση της **Ολλανδίας**, με

έμφαση σε μια όλο και πιο πολύ ισχυροποιούμενη ανταλλαγή γνώσεων, την ανταλλαγή καλών πρακτικών και εμπειριών, και παρέχοντας πρόσβαση σε βάσεις δεδομένων. Η συνεργασία αποσκοπεί στην περαιτέρω αξιοποίηση των γραφείων εργασίας. Αυτές οι μορφές συνεργασίας μεταξύ της ομοσπονδίας των εθνικών γραφείων απασχόλησης και των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης έχουν συνεισφέρει στη βελτίωση της κατανόησης και της γνώσης και προς τις δύο συνεργαζόμενες πλευρές, ενισχύοντας έτσι τη συμμετοχή και την επανένταξη στην αγορά εργασίας.

- (4) Τέλος στη **Γερμανία**, μια συμφωνία-πλαίσιο για τη συνεργασία μεταξύ του ομοσπονδιακού γερμανικού οργανισμού ευρέσεως εργασίας BZA και των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης βρίσκεται ήδη σε εξέλιξη, με στόχο την ενίσχυση της αναγνώρισης των ιδιωτικών υπηρεσιών απασχόλησης ως σημαντικών διαμεσολαβητών στην αγορά εργασίας, παρέχοντας περισσότερες ευκαιρίες για εργασία σε περισσότερους ανθρώπους. Η πρόσβαση σε δημόσιες βάσεις δεδομένων παρέχεται στον κλάδο των ιδιωτικών γραφείων εργασίας με βάση τη συμφωνία και γίνονται τακτικές συζητήσεις για τους τρόπους αντιμετώπισης των βασικών προκλήσεων της αγοράς εργασίας. Με βάση αυτές τις μορφές συνεργασίας και τις πρόσφατες μεταρρυθμίσεις στους γερμανικούς κανονισμούς για τα γραφεία απασχόλησης, ο κλάδος αυτός έχει ενισχύσει περαιτέρω το ρόλο του συμβάλλοντας στην (επαν) ένταξη των ανέργων⁴⁷.

Συνοψίζοντας, η ανάλυση της ενότητας αυτής έδειξε ότι τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας αποτελούν έναν ταχύτατα αναπτυσσόμενο κλάδο. Με τον διαμεσολαβητικό ρόλο που αναλαμβάνουν σε πολλά κράτη της ΕΕ βοηθούν σημαντικά στην αντιμετώπιση των προκλήσεων της αγοράς εργασίας και σε πολλές χώρες αποτελούν σημαντικούς εταίρους των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης. Οι υπηρεσίες που παρέχονται από αυτά με διάφορους τρόπους συμβάλουν στην αποτελεσματικότητα των ΕΠΑ στην αγορά εργασίας. Οι πιο σημαντικές από τις υπηρεσίες αυτές είναι η σύζευξη της προσφοράς με τη ζήτηση, η διευκόλυνση της κινητικότητας των ατόμων, η παροχή δυνατοτήτων προσαρμογής και βελτίωσης των επαγγελματικών και άλλων γνώσεων και δεξιοτήτων των ανέργων και εργαζομένων, και η ανάπτυξη συνεργασιών με τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης.

Σημαντική είναι η επισήμανση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αλλά και της Διεθνούς Οργάνωσης εργασίας στο πλαίσιο της ευελιξίας με ασφάλεια, για την ανάγκη να δημιουργηθούν και να αναπτυχθούν συνεργασίες μεταξύ των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και των ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας. Φαίνεται ότι είναι δυνατόν τα κράτη μέλη της ΕΕ να επωφεληθούν ακόμα περισσότερο από τις ευκαιρίες απασχόλησης που προτείνονται από τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας αλλά και από άλλες ιδιωτικές επιχειρήσεις εάν αυτές συνδυαστούν με πολιτικές της αγοράς εργασίας των δημοσίων υπηρεσιών τους.

⁴⁷ Για μία αναλυτική παρουσίαση της συμφωνίας αυτής βλ. www.bza.de.

4.3.3 Συνθετική Παρουσίαση των πολιτικών των χωρών της ΕΕ για την τόνωση της αγοράς εργασίας και την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης.

Όπως προκύπτει από την προηγούμενη ανάλυση, η εφαρμογή των ΕΠΑ εμπίπτει κυρίως στην αρμοδιότητα των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης (ΔΥΑ) και έχει ως τελικό στόχο την υποστήριξη των ανέργων για να (επαν)ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Οι διάφορες μορφές των ευρωπαϊκών ΕΠΑ περιλαμβάνουν, χωρίς να περιορίζονται σε αυτές, προγράμματα κατάρτισης τα οποία περιλαμβάνουν ουσιαστικά όλα τα μέτρα ενίσχυσης του ανθρώπινου κεφαλαίου, μέτρα που αποσκοπούν στην αύξηση της αποτελεσματικότητας στην αναζήτηση εργασίας (παροχή συμβουλών, βοήθεια στην αναζήτηση απασχόλησης κ.ά.), συστήματα παροχής κινήτρων στον ιδιωτικό τομέα όπως είναι οι επιδοτήσεις των μισθών στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, στήριξη της αυτοαπασχόλησης και της προσπάθειας δημιουργίας νέων επιχειρήσεων, προγράμματα άμεσης απασχόλησης, που λαμβάνουν χώρα στον δημόσιο τομέα, ενίσχυση της κινητικότητας στην αγορά εργασίας, κίνητρα για την ενθάρρυνση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας ή για την εναρμόνιση της εργασίας με την ιδιωτική ζωή, κ.ά. **Κατά την διάρκεια της πρόσφατης κρίσης η έμφαση δίνεται σε επιδοτήσεις για την διατήρηση και δημιουργία θέσεων απασχόλησης.** Χαρακτηριστικό των ΕΠΑ είναι η ικανότητά τους να επηρεάζουν ταυτόχρονα τόσο τα εμπλεκόμενα άτομα όσο και τις αγορές εργασίας με έναν θετικό τρόπο⁴⁸. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι πολλά ενεργά προγράμματα για την αγορά εργασίας στις ευρωπαϊκές χώρες, απευθύνεται ειδικά στους νέους πτυχιούχους και νέους ερευνητές.

Τα προγράμματα εκπαίδευσης και ενεργοποίησης ανέργων έχουν λάβει σημαντικές διαστάσεις σε πολλές χώρες. Εξάλλου όλες οι χώρες του ΟΟΣΑ έχουν αυξήσει τις προσπάθειές τους όσον αφορά τη βοήθεια των ανέργων στην αναζήτηση εργασίας αλλά και την παρακολούθηση των ιδίων στην διαδικασία αναζήτησης. Ειδικότερα, πολλές χώρες ακολουθούν μια πρακτική εντατικής υποχρεωτικής συνεργασίας μεταξύ των ατόμων που αναζητούν εργασία και των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης.

Οι **παρεμβάσεις των ΕΠΑ επικεντρώνονται** κυρίως στα άτομα που βρίσκονται εκτός της αγοράς εργασίας δίνοντας έμφαση σε συγκεκριμένες ομάδες-στόχους, όπως είναι οι μακροχρόνια άνεργοι, οι νέοι και τα άτομα με αναπηρία. Οι ΕΠΑ, επίσης, στοχεύουν σε ανθρώπους που ήδη εργάζονται, όπως οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενοι που απειλούνται με απόλυση οι οποίοι χρειάζεται να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς εργασίας, με σκοπό τη διατήρηση ή τη βελτίωση της απασχολησιμότητάς τους, και ως εκ τούτου της θέσης τους στην αγορά εργασίας.

⁴⁸ Για μία κριτική προσέγγιση των ΕΠΑ ως μια νεοφιλελεύθερη πολιτική, που εφαρμόζονται σε πολλές χώρες μέλη του ΟΟΣΑ, βλ. Δημουλάς (2010). Κατά τον συγγραφέα οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης χρησιμοποιήθηκαν ως μέτρα αποδιάθρωσης του δημόσιου τομέα και ειδικότερα ως μέτρα μείωσης των δαπανών προστασίας των ανέργων, αύξησης της ελαστικότητας της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας και αποδυνάμωσης των κοινωνικών δικαιωμάτων με περιστολή των επιδομάτων ανεργίας και την υποστήριξη της υποχρεωτικής εργασίας κάτω από υποβαθμισμένες συνθήκες.

Η διεθνής εμπειρία σε σχέση με τις απαιτήσεις των δημοσίων προγραμμάτων από τους ανέργους με στόχο την ενεργοποίησή τους συνοψίζεται στα εξής:

- **Απαιτήσεις για ενέργειες αναζήτησης εργασίας.** Οι απαιτήσεις αυτές είναι πιο σημαντικές στο Ηνωμένο Βασίλειο, την Ελβετία και στην Ολλανδία (τέσσερις τουλάχιστον προσπάθειες τον μήνα).
- **Διαδικασίες υποβολής εκθέσεων αναζήτησης εργασίας.** Στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι υπηρεσίες απασχόλησης απαιτούν την απόδειξη τριών δράσεων για αναζήτηση εργασίας ανά δεκαπενθήμερο. Στην Αυστραλία οι υπηρεσίες απασχόλησης απαιτούν απόδειξη μεταξύ οκτώ και είκοσι δράσεων αναζήτησης εργασίας ανά μήνα.
- **Έλεγχος της κατάστασης της απασχόλησης** πραγματοποιείται κάθε δεκαπενθήμερο στο Ηνωμένο Βασίλειο, την Αυστραλία, το Λουξεμβούργο, την Πορτογαλία και τη Σλοβακία. Στην Αυστρία η παρακολούθηση φθάνει μία φορά την εβδομάδα.
- **Οι εντατικές συνεντεύξεις στο διάστημα της ανεργίας.** Η Αυστραλία, το Βέλγιο, η Τσεχία, η Γαλλία, η Γερμανία, η Σλοβακική Δημοκρατία, η Ισπανία, η Σουηδία και η Ελβετία έχουν φτάσει σε ένα επίπεδο τουλάχιστον πέντε εντατικών συνεντεύξεων ανά άνεργο το έτος. Κατά μέσο όρο τέσσερις εντατικές επαφές σε ετήσια βάση απαιτούνται στην Αυστρία, Δανία, Ουγγαρία και Νορβηγία. Η διάρκεια της εντατικής συνεντεύξεις ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό, αλλά η πιο χαρακτηριστική διάρκεια είναι τριάντα λεπτά.
- **Υποχρεωτική συμμετοχή στις ΕΠΑ** μετά από μια περίοδο ανεπιτυχών αναζητήσεων εργασίας είναι κοινή πρακτική στην Αυστραλία, τη Δανία, τη Σουηδία και σε ορισμένες πολιτείες των ΗΠΑ. Στην Αυστραλία και στις ΗΠΑ η συμμετοχή αυτή είναι υποχρεωτική μετά από έξι μήνες ανεπιτυχούς αναζήτησης εργασίας για άτομα ηλικίας 18-49 ετών, στη Δανία είναι επίσης υποχρεωτική μετά από εννέα μήνες για άτομα ηλικίας 30-60 ετών.

Στην κατεύθυνση των ΕΠΑ και με στόχο στην επίτευξη της πλήρους απασχόλησης που προωθεί η στρατηγική της Λισσαβόνας, το 26% του συνόλου των μέτρων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ) έχει σχεδιαστεί με σκοπό να βοηθήσει τους ανθρώπους μέσα από:

- Εξατομικευμένες υπηρεσίες και ολοκληρωμένα σχέδια δράσης προκειμένου να διασφαλιστεί η καλύτερη αντιστοιχία μεταξύ δεξιοτήτων και προσδοκιών των ατόμων, και στις διαθέσιμες θέσεις εργασίας.
- Κατάρτιση για τους ανέργους και τα άτομα που κινδυνεύουν από την ανεργία
- Κίνητρα για την άμεση δημιουργία θέσεων εργασίας και τη σύσταση επιχειρήσεων
- Ενεργά μέτρα για συγκεκριμένες ομάδες-στόχους, όπως είναι οι νέοι ή τα άτομα με αναπηρίες

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η κύρια πρόκληση για την αγορά εργασίας είναι να αποφευχθούν οι απολύσεις κυρίως σε υγιείς επιχειρήσεις / βιομηχανίες, που προσωρινά επηρεάζονται από τις βραχυπρόθεσμες διαταραχές στα επίπεδα της ζήτησης. Σε αυτό το πλαίσιο, η Επιτροπή προτείνει ότι οι πολιτικές απασχόλησης πρέπει, να επικεντρωθούν στην **υλοποίηση ολοκληρωμένων μορφών ευελιξίας με ασφάλεια και καλύτερες δεξιότητες** προκειμένου να επιτευχθεί αντιστοίχιση δεξιοτήτων και αγορά εργασίας και αναβάθμιση του εργατικού δυναμικού⁴⁹. Ειδικότερα ανά πυλώνα πολιτικής της ΕΕ καταγράφονται οι κάτωθι πολιτικές⁵⁰:

⁴⁹ Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών με τίτλο «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]

⁵⁰ Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών - Κοινή δέσμευση για την απασχόληση (COM/2009/0257 τελικό)

(α) Διατήρηση της απασχόλησης, δημιουργία θέσεων εργασίας και προώθηση της κινητικότητας

α1. Διατήρηση της απασχόλησης

Πολλά κράτη μέλη έχουν εισαγάγει ή εισάγουν **προγράμματα μειωμένης απασχόλησης** (Short-time working arrangements - STWAs). Τα μέτρα αυτά επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να μειώνουν προσωρινά την εργασία ή τα επίπεδα των μισθών κάτω από αυτό που αναφέρεται στη συμβατική συμφωνία ή να αναστείλει προσωρινά το σύνολο ή μέρος των δραστηριοτήτων τους. Στις περιπτώσεις αυτές, **η απώλεια του μισθού των εργαζομένων καλύπτεται εν μέρει ή εξ ολοκλήρου από το κράτος.**

Συχνά, τα προγράμματα μειωμένης απασχόλησης είναι στοχευμένα σε ειδικές κατηγορίες επιχειρήσεων προκειμένου να ελαχιστοποιηθεί ο κίνδυνος προστασίας μη βιώσιμων επιχειρήσεων. Για παράδειγμα, σε κάποιες χώρες αφορούν μόνο τις επιχειρήσεις που αποδεικνύουν ότι η μακροπρόθεσμη χρηματοοικονομική θέση τους είναι υγιής, βάσει κριτηρίων που τίθενται από τις κυβερνήσεις. Σε άλλες χώρες, όπως η Ολλανδία, προτιμάται αντί των επιδοτήσεων η χορήγηση βραχυπρόθεσμων-μεσοπρόθεσμων δανείων, ενώ ορισμένα κράτη επιδοτούν την μειωμένη απασχόληση μόνον εφόσον ο εργαζόμενος απασχολείται πλήρως.

Η Αυστρία, το Βέλγιο, η Δανία, η Φινλανδία, η Γαλλία, η Γερμανία, η Ιταλία, το Λουξεμβούργο και η Ολλανδία εφαρμόζουν μέτρα που περιλαμβάνουν:

- την **αύξηση της διάρκειας των παροχών που καταβάλλονται στους εργαζομένους ή αντίστοιχων επιδοτήσεων που καταβάλλονται στους εργοδότες** (Αυστρία, Γαλλία, Γερμανία, Λουξεμβούργο κ.ά.)
- την **αύξηση αναπλήρωσης του εισοδήματος** στους εργαζομένους με μειωμένο ωράριο (Βέλγιο, Γαλλία κ.ά.)
- την επέκταση κατηγοριών επιχειρήσεων και / ή και των εργαζομένων, που δύναται να συμμετέχουν σε αντίστοιχα **προγράμματα μειωμένης απασχόλησης** (Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία κ.ά.)
- την διευκόλυνση στην πρόσβαση και στην ευελιξία των ρυθμίσεων (Αυστρία, Δανία, Φινλανδία, Γερμανία, Λουξεμβούργο κ.ά.)
- την **ενίσχυση της προσωρινής εργασίας**, ειδικά στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης που δεν υπήρχαν αντίστοιχες ρυθμίσεις (Βουλγαρία, Τσεχία, Ουγγαρία, Πολωνία, Ρουμανία, Σλοβακία, Σλοβενίας). Η Ιρλανδία έχει επίσης δρομολογήσει ένα αντίστοιχο πιλοτικό σύστημα
- σε περιφερειακό επίπεδο, έχουν αναληφθεί **πρωτοβουλίες δημιουργίας πρόσκαιρης απασχόλησης από την τοπική αυτοδιοίκηση** (πχ. Ουαλία στο Ηνωμένο Βασίλειο και Ρώμη / Λάτζιο στην Ιταλία)
- **μειώσεις των κοινωνικών εισφορών των εργοδοτών** (ειδικά για εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας και χαμηλόμισθους) έχουν πραγματοποιηθεί σε Βέλγιο, Τσεχία, Φινλανδία, Γερμανία, Πολωνία, Πορτογαλία και Σουηδία κ.ά.
- επιπρόσθετα, συχνά δίνονται **επιδοτήσεις και κίνητρα σε ειδικές κατηγορίες εργαζομένων** π.χ. ανειδίκευτων εργατών, ηλικιωμένων, νέων, κ.α. ή σε εταιρίες ΜΜΕ

που έχουν ήδη ενισχυθεί ή εισαχθεί αντίστοιχα σε ένα τέτοιο πλαίσιο (Γαλλία, Ελλάδα, Ουγγαρία, Λουξεμβούργο, Πολωνία, Πορτογαλία, Σλοβακία, Ισπανία και Ηνωμένο Βασίλειο κ.ά.).

α2. Προώθηση της κινητικότητας - Κινητικότητα ανέργων στην αγορά εργασίας

Οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης έχουν αυξήσει και ενισχύσει το έργο τους έτσι ώστε να αντιστοιχήσουν τους ανέργους με τις θέσεις εργασίας προωθώντας την **παροχή εξατομικευμένων παρεμβάσεων και στήριξης** (Τσεχία, Δανία, Φινλανδία, Γαλλία κ.ά.), ενώ οι **ιδιωτικές εταιρίες εύρεσης εργασίας συμμετέχουν στη διαδικασία αυτή** σε μεγαλύτερο βαθμό από ό,τι στο παρελθόν (Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία κ.ά.).

Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα προγράμματα συγχρηματοδοτήθηκαν από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση, (European Globalisation Adjustment Fund), του οποίου οι όροι αναφοράς τροποποιήθηκαν τον Ιούνιο του 2009 υπό το φως της επιδείνωσης της οικονομικής κατάστασης, με στόχο την αύξηση της χρηματοδοτικής συνεισφοράς του σε ένα ευρύτερο φάσμα καταστάσεων όπως οι απολύσεις.

Σε κάποιες περιοχές της Ολλανδίας όπου επλήγησαν σοβαρά από τις ομαδικές απολύσεις, για παράδειγμα στο πλαίσιο μιας περιφερειακής πρωτοβουλίας, ήταν η **δημιουργία «Κέντρων Κινητικότητας»** (Mobility Centres) όπου συμμετέχουν οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, οι κοινωνικοί εταίροι και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα.

Επίσης, πολλές χώρες **εκπαιδεύουν ανέργους** γενικά και κάποιες φορές συγκεκριμένες ομάδες στόχου όπως νέους και ανειδίκευτους εργάτες.

Σε χώρες όπως η Γαλλία και το Ηνωμένο Βασίλειο, έχουν δοθεί πρόσθετα οικονομικά κίνητρα στους ανέργους για τη **συμμετοχή στην κατάρτιση**. Άλλα μέτρα που αποσκοπούν στη διευκόλυνση της μετάβασης στην απασχόληση είναι τα παρακάτω:

- **αύξηση των προγραμμάτων επαγγελματικής εμπειρίας για τους ανέργους** (Γαλλία, Ιρλανδία, Σουηδία κ.ά.).
- **βοήθεια στους ανέργους να δημιουργήσουν δικές τους επιχειρήσεις** (πχ. Φινλανδία, Πολωνία, Ισπανία, Ηνωμένο Βασίλειο)
- **νέα οικονομικά κίνητρα καθώς και άλλα μέτρα που στοχεύουν να βοηθήσουν τους ανέργους να μετακινηθούν** εσωτερικά ή εξωτερικά έτσι ώστε να βρουν εργασία (Βέλγιο, Λιθουανία, Σλοβακία).

(β) Αναβάθμιση των δεξιοτήτων και αντιστοίχισή τους με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας

Βραχυπρόθεσμα, η αναβάθμιση των δεξιοτήτων βοηθά την υποστήριξη των διαρθρωτικών αλλαγών στην αγορά εργασίας και μειώνει το κόστος προσαρμογής, καθώς διευκολύνει την αξιοποίηση των νέων ευκαιριών για βιώσιμες θέσεις εργασίας, όταν αυτές εμφανιστούν, όπως είναι οι «πράσινες» θέσεις εργασίας και οι θέσεις που σχετίζονται με ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών. Επίσης, η κατάρτιση και επανακατάρτιση μακροπρόθεσμα βοηθά στην ενίσχυση της επαγγελματικής κινητικότητας με στόχο την βελτίωση των δυνατοτήτων των εργαζομένων που έχασαν την δουλειά τους να βρουν μια άλλη θέση εργασίας.

Σε αυτό το πλαίσιο, πολλές χώρες έχουν ενεργοποιήσει **προγράμματα με στόχο την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων-ανέργων, και την αύξηση των ευκαιριών και**

κινήτρων κατάρτισης. Η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση (on-the-job training) αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο ως βασικό εργαλείο για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας των ατόμων που βρίσκονται ήδη στην απασχόληση. Η Ρουμανία, για παράδειγμα, εισήγαγε 50% στήριξη του κόστους της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης για τους εργαζόμενους και τους ανέργους, ενώ η Γερμανία θέσπισε ένα νέο πρόγραμμα για την στήριξη της επαγγελματικής κατάρτισης για τους έκτακτους εργαζόμενους, μέσω ενός συστήματος κουπονιών εκπαίδευσης. Η Πορτογαλία επέκτεινε την παροχή επαγγελματικής κατάρτισης στους δικαιούχους του ελάχιστου εισοδήματος, ενώ μεγαλύτερη οικονομική υποστήριξη για την πρόσβαση στην εκπαίδευση εισήγαγε η Σουηδία και η Αυστρία.

Για ορισμένα κράτη μέλη όπως πχ η Γερμανία, Δανία, Ισπανία, Γαλλία, Ουγγαρία, Σουηδία, Σλοβακία και η Αγγλία, η καλύτερη αντιστοίχιση των αναγκών της αγοράς εργασίας, επιδιώκεται μέσω του **εκσυγχρονισμού και της βελτίωσης της διοικητικής ικανότητας των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης**. Ορισμένες χώρες, επικεντρώνονται στην ενίσχυση της πρόληψης. Οι Κάτω Χώρες, για παράδειγμα, ανέπτυξαν τα «**κέντρα κινητικότητας**», με προγραμματικές συμβάσεις συνεργασίας δημοσίων και ιδιωτικών φορέων, με στόχο την έγκαιρη βοήθεια σε άτομα που αναζητούν εργασία και σε επιχειρήσεις που πρόκειται να προχωρήσουν σε ομαδικές απολύσεις. Οι εργαζόμενοι που απειλούνται από ανεργία επικουρούνται στην εύρεση νέας θέσης εργασίας είτε μέσω προγραμμάτων προσωρινής τοποθέτησης σε άλλες εργασίας (απόσπαση εργαζομένων), είτε μέσω προγραμμάτων κατάρτισης.

Πολλά κράτη μέλη έχουν θεσπίσει **μέτρα για τη βελτίωση του σχεδιασμού και της ικανότητας των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και προσφέρουν κατάρτιση** για να ανταποκριθούν στις νέες, έκτακτες ανάγκες που προκύπτουν από τη διεύρυνση της κρίσης. Η επιτυχία αυτών των προγραμμάτων σχετίζεται στενά με την σαφή στόχευσή τους, ώστε να ανταποκρίνονται στις μεταβαλλόμενες ανάγκες και προτεραιότητες,. Ένα παράδειγμα μιας τέτοιας δράσης είναι στις Κάτω Χώρες, όπου οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν να εξασφαλίσουν θέση μαθητείας για κάθε απόφοιτο που είναι άνεργος για τουλάχιστον τρεις μήνες. Άλλοι άνεργοι ηλικίας μέχρι 27 ετών λαμβάνουν μάθηση – κατάρτιση, που προσφέρεται από το δήμο τους.

(γ) Αύξηση της πρόσβασης στην απασχόληση

Μειώσεις στις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης ώστε να τονωθεί η ζήτηση εργασίας κατά τη διάρκεια της κρίσης έχουν εισαχθεί στο Βέλγιο, στην Ισπανία, στη Γαλλία, στην Ουγγαρία, στην Πορτογαλία, στη Σουηδία, στη Σλοβακία κ.ά. και συνήθως συνδέονται με την υποχρέωση της επιχείρησης να δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας. Ωστόσο, οι μειώσεις μπορούν να έχουν επίδραση στη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, πράγμα που σημαίνει ότι είναι σημαντικό να εξασφαλιστεί ότι οι μειώσεις είναι προσωρινές ή αναπληρώνονται. Άλλα μέτρα που έχουν θεσπιστεί από τα κράτη μέλη απευθύνονται σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις (Γαλλία, Πορτογαλία) ή σε ελεύθερους επαγγελματίες (Σλοβακία, Σλοβενία). Σε λίγες περιπτώσεις, η δημοσιονομική ώθηση έχει κατευθυνθεί προς τη διατήρηση της απασχόλησης σε συγκεκριμένους τομείς, όπως οι κατασκευές ή τομείς όπως η έρευνα και ανάπτυξη και οι ανανεώσιμες πηγές ενέργειας.

Μείωση του κόστους εργασίας για τους εργοδότες, στο πλαίσιο της κρίσης, εφαρμόστηκε κυρίως στη Γερμανία, το Βέλγιο, τη Γαλλία και τη Σουηδία. Στις Κάτω Χώρες, ενώ η Ουγγαρία πάγωσε τους κατώτατους μισθούς.

Βελτίωση των κινήτρων για εργασία που είναι ενσωματωμένα στα συστήματα φορολογίας και παροχών έχουν επίσης ψηλά στην ατζέντα της πολιτικής πολλές χώρες, ιδίως για τους χαμηλόμισθους. Συμπλήρωμα του εισοδήματος και στοχοθετημένες φορολογικές ελαφρύνσεις υιοθετήθηκαν σε ορισμένα κράτη μέλη, ενώ σε άλλα τροποποιήθηκε ο σχεδιασμός υποστήριξης των ανέργων, έτσι ώστε να αυξηθεί η ελκυστικότητα της εργασίας.

Η εκτεταμένη κρίση που αρχίζει να εκδηλώνεται το 2008 συνεχίζεται με μεγαλύτερη σφοδρότητα κατά την επόμενη τριετία με πολλαπλές επιδράσεις στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων. Κοινός παρανομαστής στα μέτρα που λαμβάνονται είναι η περαιτέρω ανάπτυξη του φάσματος των ευελιξιών όπως η διευκόλυνση των απολύσεων, η επέκταση των ευέλικτων μορφών εργασίας, η ελαστικοποίηση των ωραρίων, του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων και της διαμόρφωσης των μισθών. Ειδικότερα οι νομοθετικές ρυθμίσεις στις επιμέρους ευρωπαϊκές χώρες εστιάζονται:

(α) Σημαντική περαιτέρω επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Στο επίκεντρο των μέτρων βρίσκονται:

- **Η μετατροπή των θέσεων πλήρους απασχόλησης σε μερική και η ανάπτυξη της εκ περιτροπής εργασίας** με τις μορφές εργασίας περιορισμένων ημερών εντός της εβδομάδας (τρίημερα, τετραήμερα). Ειδικότερα:
 - Η μετατροπή της πλήρους σε μερική απασχόληση με ατομική σύμβαση εργασίας που συνιστά και την συνηθέστερη πρακτική που ισχύει στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες και θεσμοθετείται και στις νέες χώρες της διευρυμένης Ε-27 (π.χ. Λιθουανία).
 - Η ρύθμιση της εκ περιτροπής εργασίας ως προς την ανώτατη διάρκειά της και τους όρους αμοιβής (π.χ. 75% της αμοιβής για τετραήμερη εβδομαδιαία απασχόληση στην Πορτογαλία).
 - Η προσωρινή μείωση του εργασίου χρόνου με παράλληλη μείωση των αποδοχών.
- **Η επέκταση των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης.** Η επέκταση του χρόνου διάρκειας των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης είτε με την άμεση πρόσληψη με σύμβαση ορισμένου χρόνου είτε μέσα από τον προσωρινό δανεισμό ή την ενοικίαση εργαζομένων αποτελεί πρακτική ευρύτερης διάστασης. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσονται:
 - Τα μέτρα επέκτασης των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου χωρίς την μετατροπή τους σε συμβάσεις αόριστης διάρκειας.
 - Τα μέτρα άρσης των περιορισμών για την χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου με δανεισμό των εργαζομένων και μέτρα επέκτασης του χρόνου δανεισμού των εργαζομένων.
- **Η επέκταση της διάρκειας των συμβάσεων δοκιμής που λύνονται χωρίς την καταβολή αποζημίωσης.**

(β) Η ανάπτυξη μέτρων διαθεσιμότητας κατά την περίοδο της κρίσης. Σε αυτό το πλαίσιο υπάγονται τα ακόλουθα μέτρα:

- **Η επέκταση του χρόνου διαθεσιμότητας και η καθιέρωση ολικής (για ολόκληρη την εβδομάδα) ή μερικής διαθεσιμότητας.**

- Ο περιορισμός του χρόνου διαθεσιμότητας ανά ημερολογιακό έτος και η θέσπιση ανώτατου ποσοστού επί του συνόλου της απασχόλησης που είναι δυνατόν να τεθεί σε διαθεσιμότητα ανά επιχείρηση σε περίοδο κρίσης.
- Η επιδότηση της διαθεσιμότητας ως προς το ποσοστό αναπλήρωσης του μισθού από τις κρατικές υπηρεσίες απασχόλησης όπως στην περίπτωση της Γερμανίας, Βέλγιο, Νορβηγία, Σλοβενία.
- Η επιδότηση των υπό διαθεσιμότητα εργαζόμενων ως ανέργων όταν αυτή υπερβαίνει το 50% του τυπικού εργάσιμου χρόνου (π.χ. Νορβηγία).
- Η απαλλαγή καταβολής των εισφορών ασφάλισης για τους εργοδότες σε περίπτωση διαθεσιμότητας είτε στο σύνολό τους (π.χ. Γερμανία).

(γ) Ενίσχυση των μέτρων διευκόλυνσης των απολύσεων. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσονται η αύξηση του ορίου για τις ομαδικές απολύσεις, η μείωση του κόστους των αποζημιώσεων απόλυσης όπως προκύπτει κυρίως από την μείωση του σχετικού χρόνου προειδοποίησης, η μη καταβολή αποζημίωσης με την επέκταση του χρόνου της σύμβασης δοκιμής, η διευκόλυνση των απολύσεων μέσα από την χαλάρωση των προϋποθέσεων για την εγκυρότητα των καταγγελλόμενων συμβάσεων εργασίας κ.ά.

(δ) Η αύξηση της ευελιξίας του εργάσιμου χρόνου και η απελευθέρωση των ωραρίων. Σε αυτό το πεδίο συγκαταλέγονται μέτρα όπως η επέκταση της λειτουργίας επιχειρήσεων κατά την Κυριακή, η αύξηση του ανώτατου ορίου της εβδομαδιαίας εργασίας μέσα από των επιμήκυνση του χρόνου των υπερωριών και των ευέλικτων ωραρίων, η εισαγωγή ρυθμίσεων ελαστικής διευθέτησης του συνολικού χρόνου εργασίας με συλλογικές συμφωνίες, η κατάργηση της ανάπαυσης στις συμβάσεις ετοιμότητας ακόμη και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος χρειάζεται να εργασθεί, η μείωση του κόστους των υπερωριών κ.ά.

(ε) Άλλα μέτρα όπως η προώθηση των αλλαγών στα συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης και επίλυσης των συλλογικών διαφορών, η ρύθμιση όρων λειτουργίας της απόσπασης εργαζομένων κ.ά.

Τέλος, για να επιτευχθούν καλύτερα αποτελέσματα από τις ΕΠΑ, **χρειάζεται να διαμορφωθεί ένα πιο ευνοϊκό περιβάλλον.** Στην προσπάθεια αυτή το ΕΚΤ συγχρηματοδότησε 18.400 προγράμματα που στοχεύουν στην αλλαγή των δομών της αγοράς εργασίας, καθώς και τους όρους λειτουργίας της, με στόχο την ενίσχυση της τοπικής και εθνικής διακυβέρνησης των ζητημάτων της απασχόλησης. Διάφορες παρεμβάσεις που αποσκοπούν στον εκσυγχρονισμό των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και στην ανάπτυξη τοπικών πρωτοβουλιών για την απασχόληση επιτρέπουν την καλύτερη εφαρμογή των ΕΠΑ, και κατά συνέπεια διευκολύνουν την παροχή υπηρεσιών σε περισσότερους συμμετέχοντες. Σε διάφορα κράτη μέλη όπως η Φινλανδία, η Γαλλία, η Πορτογαλία αλλά και σε ορισμένα νέα κράτη μέλη (Σλοβενία, Εσθονία, Λιθουανία, Λετονία και Τσεχία), νέοι κανονισμοί και μέσα σχεδιάστηκαν με στόχο να καταστεί η αγορά εργασίας πιο ευέλικτη και πιο ασφαλής, να βελτιωθεί η οργάνωση της αγοράς εργασίας ώστε να γίνει δυνατή η πρόσβαση περισσότερων ατόμων σε ειδικές υπηρεσίες, και να ενισχυθεί η ικανότητα των τοπικών φορέων για την παροχή ΕΠΑ.

4.4 Εντοπισμός και Ανάλυση Καλών Πρακτικών

Στη συνέχεια παρουσιάζονται καλές πρακτικές των υπηρεσιών απασχόλησης σε συνδυασμό με τις εφαρμοζόμενες ΕΠΑ. Με δεδομένο ότι πολλές από τις καλές πρακτικές των ΕΠΑ αφορούν συνδυασμένα προγράμματα δεν είναι πάντα δυνατόν αυτές να αποδοθούν σε μία από τις επιμέρους κατηγορίες ΕΠΑ στις οποίες αναλύονται. Στοιχεία των πρακτικών αυτών (πχ μηχανισμός παρακολούθησης των ανέργων μετά την κατάρτιση ή την ένταξη σε θέση εργασίας, μηχανισμός αξιολόγησης) μπορούν να αξιοποιηθούν σε συνδυασμό με τις επιμέρους κατηγορίες ΕΠΑ. Όπου κάτι τέτοιο είναι δυνατόν, επισημαίνεται στη συνέχεια της παρουσίασης.

Α. Καλές πρακτικές των ΔΥΑ στο πεδίο της οργάνωσης, της διοίκησης και της παρακολούθησης της αγοράς εργασίας

Μία από τις κύριες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι σύγχρονες ΔΥΑ είναι η προσαρμογή της οργανωτικής και διοικητικής τους φιλοσοφίας στη νέα τους αποστολή. Τα παραδοσιακά μοντέλα οργάνωσης και διοίκησης, που είχαν σχεδιαστεί και αναπτυχθεί με βάση την μονοπωλιακή πρακτική και τις παθητικές πολιτικές απασχόλησης, βασίζονται στην εφαρμογή ομοιόμορφων υπηρεσιών και διαδικασιών σε όλο το εύρος και τα επίπεδα του δικτύου των ΔΥΑ ανεξάρτητα από τις συνθήκες του εξωτερικού περιβάλλοντος. Ωστόσο, τα συγκεκριμένα υποδείγματα αποδεικνύονται δυσλειτουργικά για την επίτευξη των στόχων της πελατο-κεντρικής προσέγγισης. **Η επικέντρωση στις ανάγκες των εξυπηρετούμενων, καθώς και η ανάγκη για αποτελεσματικότητα, οικονομική αποδοτικότητα και ανταγωνιστικότητα του δημόσιου τομέα επιβάλλουν την αναδιάρθρωση των ΔΥΑ με βάση νέα μοντέλα οργάνωσης και διοίκησης, τα οποία θα επιτρέπουν την ευέλικτη και αποκεντρωμένη παροχή υπηρεσιών με βάση τις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες κάθε τοπικής αγοράς εργασίας.**

Εξάλλου, ενόψει της ποικιλομορφίας των κοινωνικοοικονομικών εξελίξεων, η συστηματική παρακολούθηση και ανάλυση της αγοράς εργασίας αναδεικνύεται σε κρίσιμο εργαλείο και συγχρόνως προϊόν των σύγχρονων ΔΥΑ. Η εργαλειακή διάσταση της διαδικασίας ανάλυσης της αγοράς εργασίας συνδέεται με την αξιοποίηση των πληροφοριών από τις ίδιες τις ΔΥΑ για την αύξηση της αποτελεσματικότητάς τους. **Η συστηματική ανάλυση και κατανόηση / προβολή των τάσεων της αγοράς επιτρέπει στις ΔΥΑ να προβλέπουν τις ανάγκες των εξυπηρετούμενων, να προσαρμόζουν τις υπηρεσίες τους στις ταχύτατες εξελίξεις και να κατευθύνουν τους εξυπηρετούμενους στις ευνοϊκότερες και πλέον βιώσιμες λύσεις για την παραμονή ή ένταξή τους στην αγορά εργασίας.** Η γνώση της αγοράς εργασίας όμως αποτελεί και ένα από τα βασικά προϊόντα των ΔΥΑ, αφού διοχετεύεται τόσο προς τους εξυπηρετούμενους για την καλύτερη ενημέρωσή τους, όσο και στους σχεδιαστές πολιτικής για να αποτελέσει εργαλείο τεκμηρίωσης και προγραμματισμού μέτρων που θα εφαρμοστούν στο μέλλον.

Ένας σημαντικός αριθμός καλών πρακτικών στο πεδίο της μεταρρύθμισης των ευρωπαϊκών ΔΥΑ επικεντρώνεται στην οργανωτική τους αναδιάρθρωση και στην αναθεώρηση των διοικητικών διαδικασιών με βάση επιχειρησιακά πρότυπα⁵¹.

⁵¹ Βλ. σχετικά “Innovations in Public Employment and Vocational Training Services: New Relations with individuals, companies and partners”.

Σε επίπεδο οργανωτικής αναδιάρθρωσης, το περιεχόμενο των μεταρρυθμίσεων αφορά αφενός εσωτερικές ανακατατάξεις μεταξύ υφιστάμενων οργανωτικών μονάδων των ΔΥΑ και αφετέρου απορροφήσεις αρμοδιοτήτων και λειτουργιών άλλων φορέων, οι οποίοι είτε καταργούνται είτε εξακολουθούν να υφίστανται αλλά με μειωμένες ή διαφορετικές αρμοδιότητες.

Σε επίπεδο διοικητικών διαδικασιών (management methods), παρατηρείται μία ισχυρή τάση μεταστροφής των ΔΥΑ προς την αξιοποίηση καινοτομικών τεχνικών σχεδιασμού και διοίκησης με στόχο την εμπέδωση της πελατο-κεντρικής προσέγγισης (client-oriented model) και την απομάκρυνση από το παραδοσιακό διοικητικο-κεντρικό μοντέλο (administrative-oriented model). Οι μεταρρυθμιστικές παρεμβάσεις περιλαμβάνουν την αναθεώρηση των σχέσεων της ΔΥΑ με την κεντρική διοίκηση, την ανάθεση αυξημένων εξουσιών σε περιφερειακά ή τοπικά γραφεία και την αναμόρφωση των διοικητικών διαδικασιών με την ενσωμάτωση τεχνικών διοίκησης που προέρχονται από τον ιδιωτικό τομέα (στρατηγικός σχεδιασμός και διοίκηση βάσει στόχων, διοίκηση βάσει απόδοσης, έλεγχος ποιότητας, παρακολούθηση και αξιολόγηση).

(α) Νέα μοντέλα οργανωτικής διάρθρωσης

Στο **Βέλγιο** στην τοπική κυβέρνηση της Βαλλονίας η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης (Office Wallon de la FORMation professionnelle de l' EMPloi - FOREM) είναι αυτόνομη δημόσια υπηρεσία που εποπτεύεται από την τοπική κυβέρνηση. Εγκαινίασε την διαδικασία εκσυγχρονισμού του FOREM⁵² με την εσωτερική αναδιάρθρωση της υπηρεσίας, επιδιώκοντας την βελτίωση της αποτελεσματικότητας μέσω της αποσαφήνισης των αρμοδιοτήτων και την αποφυγή επικαλύψεων μεταξύ των διαφορετικών λειτουργιών και τμημάτων. Η νέα δομή του FOREM σχεδιάστηκε με βάση τις δύο βασικές αποστολές του φορέα (υπηρεσίες απασχόλησης και υπηρεσίες κατάρτισης) και περιλαμβάνει τρεις διαφορετικές οργανικές μονάδες που συνεργάζονται στενά μεταξύ τους⁵³:

- Ο **κλάδος Συμβουλευτικής** (FOREM Conseil) είναι αρμόδιος για την υλοποίηση των μέτρων ενίσχυσης της απασχόλησης, που σχεδιάζει η τοπική κυβέρνηση της Βαλλονίας και για την παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής και στήριξης σε ανέργους και εργοδότες.
- Ο **κλάδος Κατάρτισης** (FOREM Formation) είναι αρμόδιος για τις υπηρεσίες αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και οργανώνει, σε στενή συνεργασία με τους παράγοντες που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της απασχόλησης, προγράμματα κατάρτισης προσαρμοσμένα στις ανάγκες της τοπικής αγοράς.
- Ο **κλάδος Υποστήριξης** (FOREM Support) είναι αρμόδιος για τον γενικό συντονισμό και την παροχή τεχνικής υποστήριξης στο σύνολο των υπηρεσιών του FOREM.

Αντίστοιχα, στην περιοχή της Φλάνδρας, η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης που είναι το Φλαμανδικό Γραφείο για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (VDAB -

⁵² Βλ. αναλυτικότερα στις ιστοσελίδες του φορέα www.leforem.be και www.hotjob.be καθώς και FOREM, *Le FOREM – L'organisation passe à l'action*, Charleroi, 2002.

⁵³ Βλ. Janssens J., "Skill Centres in Wallonia", *Discussion Paper (independent expert's paper)*, Peer Review 20-21 March 2003, *Mutual Learning Programme – European Commission DG 5*, σελ. 15-17, www.mutual-learning-employment.net.

Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) αποσυνέδεσε τις αμειβόμενες υπηρεσίες που παρέχει στους εργοδότες ιδρύοντας το 2002 μία αυτόνομη «δημόσια» επιχείρηση με την μορφή εταιρείας περιορισμένης ευθύνης, την T-Group. Η συγκεκριμένη πρακτική παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον κυρίως από άποψη επιχειρησιακού σχεδιασμού, καθώς το VDAB εκπόνησε ολοκληρωμένο Επιχειρησιακό Σχέδιο για την καθιέρωση και διαχείριση των αμειβόμενων υπηρεσιών απασχόλησης με έμφαση στα πεδία των ανθρώπων πόρων και της οικονομικής διαχείρισης.

Στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, στο πλαίσιο της γενικότερης αναδιοργάνωσης της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης⁵⁴, συστάθηκε ένα εξειδικευμένο επιχειρησιακό δίκτυο σε επίπεδο περιφερειών για την αντιμετώπιση σοβαρών περιπτώσεων ομαδικών απολύσεων. Πρόκειται για την **Υπηρεσία Ταχείας Ανταπόκρισης** (Rapid Response Service - RRS)⁵⁵, που είναι αρμόδια για την παροχή στήριξης σε εργαζόμενους που μένουν άνεργοι ή κινδυνεύουν να χάσουν την εργασία τους μαζικά σε επιχειρήσεις που καταρρέουν ή προβαίνουν σε οικονομοτεχνική αναδιάρθρωση. Το δίκτυο ανήκει οργανικά στην ΔΥΑ (Jobcentre Plus) και αποτελείται από εξειδικευμένα στελέχη της που ορίζονται ανά περιφέρεια και υποστηρίζονται από μία συντονιστική ομάδα που εδρεύει στο Sheffield.

Η RRS είναι **μία ευέλικτη υπηρεσία, η οποία παρεμβαίνει στις περιπτώσεις, όπου οι συμβατικές υπηρεσίες του Jobcentre Plus αδυνατούν να ανταποκριθούν στην μαζική συρροή ατόμων που απολύονται ομαδικά**. Οι περισσότερες από τις υπηρεσίες για τις οποίες είναι αρμόδια η RRS παρέχονται μέσω των υφιστάμενων υπηρεσιών του τοπικού Jobcentre Plus. Ο ρόλος των στελεχών της RRS (RRS Senior Regional Managers) είναι ο συντονισμός και η επιτάχυνση της εξυπηρέτησης των ομαδικών απολυθέντων από το τοπικό Jobcentre Plus και ο σχεδιασμός στρατηγικών συμπράξεων με περιφερειακούς και τοπικούς φορείς για την ταχεία εργασιακή επανένταξη των απολυθέντων ή την ενίσχυση της επιχείρησης για την αποφυγή απολύσεων. Οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση στις υπηρεσίες της RRS για συνολικό διάστημα 6 μηνών (3 μήνες πριν την απόλυση και 3 μήνες μετά την απόλυση) με δυνατότητα παράτασης ανάλογα με το πρόγραμμα στο οποίο θα ενταχθούν. Οι υπηρεσίες που παρέχει η RRS προσαρμόζονται στις ιδιαίτερες συνθήκες της κάθε περίπτωσης και περιλαμβάνουν ενδεικτικά:

- Συμβουλευτική για τις επιχειρήσεις που επιθυμούν να προβούν σε μείωση προσωπικού.
- Πληροφόρηση, συμβουλευτική και καθοδήγηση στους εργαζομένους που απολύθηκαν ομαδικά ή κινδυνεύουν με ομαδική απόλυση.
- Ανάλυση δεξιοτήτων και αναγκών σε κατάρτιση.
- Προώθηση κατά προτεραιότητα των ομαδικών απολυμένων στα υφιστάμενα προγράμματα κατάρτισης του τοπικού Jobcentre Plus.
- Οργάνωση προγραμμάτων επανακατάρτισης.

⁵⁴ Με την μεταρρύθμιση του 2002 οι προϋφιστάμενες υπηρεσίες απασχόλησης (Employment Service) συγχωνεύθηκαν με την υπηρεσία επιδοματικής ενίσχυσης ανέργων (Benefits Agency) και δημιουργήθηκε η νέα μικτή υπηρεσία Jobcentre Plus.

⁵⁵ Βλ. αναλυτικότερα, Johnson St., "Jobcentre Plus Rapid Response Service", Discussion Paper (independent expert's paper), Peer Review on the "The UK Rapid Response Service" 14-15 April 2003, Mutual Learning Programme – European Commission DG 5, σελ. 13-28, www.mutual-learning-employment.net.

- Διασύνδεση με άλλα προγράμματα επαγγελματικής αποκατάστασης, όπως π.χ. το πρόγραμμα προώθησης της επιχειρηματικότητας για ανέργους.

Κατά τον πρώτο χρόνο λειτουργίας της RRS (2002-2003), η υπηρεσία παρείχε στήριξη σε 178 προγράμματα σε όλη τη χώρα που αντιστοιχούσαν σε 210 επιχειρήσεις και 70.000 απολυμένους εργαζόμενους. Από τα άτομα που εξυπηρετήθηκαν, ποσοστό άνω του 30% επανεντάχθηκαν στην αγορά εργασίας. Τα αποτελέσματα αυτά θεωρήθηκαν ιδιαίτερα θετικά, καθώς, λόγω απουσίας ειδικών μηχανισμών αξιολόγησης για την περίοδο εκείνη, το Jobcentre Plus κατόρθωσε να παρακολουθήσει την εξέλιξη μόνο του 40% των εξυπηρετούμενων.

Οι περιπτώσεις διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων που εντοπίζονται στο πεδίο των ΔΥΑ δεν περιορίζονται στην εσωτερική αναδιοργάνωση μέσω δημιουργίας νέων οργανικών μονάδων ή αναδιάρθρωσης των υφιστάμενων. Σε ορισμένες χώρες, οι σχεδιαστές πολιτικών επέλεξαν την συνολική αναδιάρθρωση των ΔΥΑ μέσω της συγχώνευσής τους με άλλες δημόσιες υπηρεσίες ή μέσω της απορρόφησης λειτουργιών άλλων υπηρεσιών.

Το Jobcenters Plus στο Ηνωμένο Βασίλειο προέκυψε από τη **συγχώνευση** δύο διαφορετικών υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας και Συντάξεων, της πρώην Υπηρεσίας Απασχόλησης (Employment Service) και της πρώην Υπηρεσίας Επιδομάτων Ανεργίας και Αναπηρίας (Benefit Agency). Η φιλοσοφία της συγχώνευσης των δύο υπηρεσιών ήταν η επίτευξη του πολιτικού στόχου της επανένταξης των ληπτών επιδοματικής ενίσχυσης στην οικονομική δραστηριότητα. Σταδιακά, από το 2002 έως το 2006, τα δίκτυα των τοπικών γραφείων απασχόλησης (Jobcentres) και των τοπικών παραρτημάτων της Benefit Agency αντικαταστάθηκαν από το δίκτυο των τοπικών Jobcenters Plus, που παρέχουν ολοκληρωμένες υπηρεσίες απασχόλησης και επιδοματικής ενίσχυσης σε άτομα εκτός της αγοράς εργασίας.

Στην **Ιρλανδία**, οι Τοπικές Υπηρεσίες Απασχόλησης (Local Employment Services - LES) απορροφήθηκαν από την Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης (Foras Aiseanna Saothair - FAS), προκειμένου να δημιουργηθεί μία **ευρύτερη Εθνική Υπηρεσία Απασχόλησης** για τον καλύτερο συντονισμό των πολιτικών ενίσχυσης της απασχόλησης. Οι LES συνιστούν πλέον οργανικές μονάδες της FAS αλλά λειτουργούν σχετικά αυτόνομα για την προσαρμογή των υπηρεσιών στις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας. Η βασική αποστολή τους είναι η παροχή εξειδικευμένων υπηρεσιών για την στήριξη ανέργων που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες εργασιακής επανένταξης.

Σε ορισμένες χώρες, **οι διαρθρωτικές αλλαγές στο πεδίο μέτρων προστασίας των ανέργων επικεντρώθηκαν στην δημιουργία δικτύων one stop shops** με στόχο την συντονισμένη παροχή υπηρεσιών των ΔΥΑ και άλλων δημόσιων φορέων.

Στη **Γερμανία**, από τον Ιανουάριο του 2004 τέθηκε σε ισχύ ο νόμος για τον Εκσυγχρονισμό των Υπηρεσιών Αγοράς Εργασίας III σχετικά με τις νέες αρμοδιότητες της Ομοσπονδιακής Υπηρεσίας Απασχόλησης (BA)⁵⁶. Ειδικότερα, έως το 2004 η BA ήταν αρμόδια για την παροχή υπηρεσιών σε ανέργους δικαιούχους του κοινωνικοασφαλιστικού επιδόματος ανεργίας, ενώ οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης υλοποιούσαν προγράμματα εργασιακής επανένταξης σε μακροχρόνια άνεργους, οι οποίοι είχαν εξαντλήσει τα χρονικά περιθώρια λήψης κοινωνικοασφαλιστικού επιδόματος ανεργίας (unemployment benefit) και ελάμβαναν

⁵⁶ Περισσότερα για την υπηρεσία βλ. στη σχετική ιστοσελίδα www.arbeitsamt.de.

προνοιακό επίδομα (unemployment assistance). Από την 1.1.2005, τα δύο συστήματα επιδότησης και επανένταξης ενοποιήθηκαν και οι σχετικές αρμοδιότητες μεταφέρθηκαν στην ΒΑ. Ωστόσο, **ο ρόλος των τοπικών αρχών παραμένει κρίσιμος**, καθώς οι δήμοι καλούνται να συνεργαστούν θεσμικά με την ΒΑ αναπτύσσοντας “κοινότητες εργασίας” (Arbeitsgemeinschaften), δηλαδή τοπικές συμπράξεις με στόχο την καλύτερη επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας. Το αποτέλεσμα είναι η **δημιουργία ενός δικτύου Κέντρων Εργασίας (Jobcenters), τα οποία συνιστούν one stop shop**, όπου όλοι οι άνεργοι (ανεξαρτήτως διάρκειας ανεργίας) λαμβάνουν επιδοματική ενίσχυση και ολοκληρωμένες υπηρεσίες απασχόλησης.

Η εφαρμογή του νέου μέτρου βελτιώθηκε ριζικά με την συμφωνία της 27.6.2005 μεταξύ Υπουργού Οικονομικών και Εργασίας και Προέδρου της ΒΑ⁵⁷. Με βάση τη νέα συμφωνία, οι διοικήσεις των τοπικών Κέντρων Εργασίας (Jobcentres), όπου παρέχονται υπηρεσίες της ΒΑ και των δημοτικών προνοιακών υπηρεσιών, έχουν πλέον την πλήρη ευθύνη για τις πολιτικές απασχόλησης στην περιοχή τους, συμπεριλαμβανομένων της διαχείρισης προσωπικού, της οικονομικής διαχείρισης και κατάρτισης προϋπολογισμού και της διοίκησης. Η ΒΑ διατηρεί την ευθύνη παρακολούθησης της διαχείρισης των πόρων που διοχετεύει από τον προϋπολογισμό της, καθώς και των πόρων που διοχετεύονται από την ομοσπονδιακή κυβέρνηση. Η παρακολούθηση γίνεται μέσω ενός συστήματος μέτρησης της απόδοσης με βάση ένα σύνθετο πλέγμα στόχων, προδιαγραφών ποιότητας και διαδικασιών ελέγχου.

Η ΒΑ προχώρησε και σε μία σειρά εσωτερικών αναδιαρθρώσεων που αφορούν – εκτός των άλλων – την **ανακατανομή αρμοδιοτήτων μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων διοίκησης** (κεντρικά, περιφερειακά και τοπικά γραφεία). Η νέα φιλοσοφία οργάνωσης βασίζεται στην ακόλουθη κατανομή αρμοδιοτήτων:

- Τα κεντρικά γραφεία είναι αρμόδια για τον στρατηγικό σχεδιασμό, την ανάπτυξη τυποποιημένων προγραμμάτων και την εφαρμογή συστημάτων διαρκούς ελέγχου.
- Τα περιφερειακά γραφεία συνδυάζουν τον στρατηγικό ρόλο με τις επιχειρησιακές αρμοδιότητες, καθώς είναι υπεύθυνα για την επικοινωνία μεταξύ των κεντρικών γραφείων και των παραγόντων των τοπικών αγορών εργασίας.
- Τα 170 τοπικά γραφεία είναι αρμόδια για την παροχή υπηρεσιών σε ανέργους και εργοδότες και για την εκπλήρωση των στόχων απόδοσης και ποιότητας που θέτει η ΒΑ. Διαθέτουν μεγαλύτερη ευελιξία και αυτονομία, προκειμένου να επιτύχουν τα αναμενόμενα αποτελέσματα και ενθαρρύνονται στην ανάπτυξη επιχειρησιακής νοοτροπίας.

Στην **Ελλάδα** στο πλαίσιο αναδιοργάνωσης του ΟΑΕΔ το 2000 και με στόχο την βελτιστοποίηση της λειτουργίας συστάθηκαν δυο Ανώνυμες Εταιρείες, οι οποίες τελούν υπό την εποπτεία του:

- **Η Εταιρεία «Επαγγελματική Κατάρτιση»**, στην οποία έχει υπαχθεί η υλοποίηση των προγραμμάτων αρχικής εκπαίδευσης και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και της δια βίου μάθησης.

⁵⁷ Βλ. *European Employment Observatory Newsletter, Issue 26: August – September 2005*, σ. 14 και *European Employment Observatory, UK MISEP Meeting Report “Public Employment Service Reforms: Sharing European Experiences”*, December 2005.

- Η **Ειδική Υπηρεσία** των Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ) βασικός στόχος της οποίας είναι η αποτελεσματικότερη και αρτιότερη επέμβαση στην αγορά εργασίας. Η νέα δομή έχοντας το προνόμιο να είναι οργανικό μέρος του Οργανισμού και όχι ανεξάρτητη δομή με ξεχωριστή νομική μορφή, είναι θεσμικά κατοχυρωμένη και ως εκ τούτου αποτελεσματικότερη στην εφαρμογή των ενεργητικών, κυρίως, πολιτικών απασχόλησης μέσω των ΚΠΑ. Τα **Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης** αποτελούν οργανικές μονάδες σε επίπεδο τμήματος, οι οποίες εντάσσονται στην Ειδική Υπηρεσία ΚΠΑ. Τα ΚΠΑ αποτελούν τον επιχειρησιακό φορέα παροχής υπηρεσιών προώθησης της απασχόλησης, στήριξης και ενημέρωσης και απευθύνονται σε ανέργους, εργαζομένους και εργοδότες.

Η **Ειδική Υπηρεσία των ΚΠΑ** διαρθρώνεται σε τέσσερις (4) τομείς (πεδία), για το έργο των οποίων ακολουθεί μια συνοπτική περιγραφή :

1. **Τομέας Συντονισμού Δικτύου ΚΠΑ:** Έργο του Τομέα Συντονισμού Δικτύου ΚΠΑ είναι η οργάνωση, η ανάπτυξη, ο συντονισμός και η παρακολούθηση του δικτύου των ΚΠΑ, με στόχο την διασφάλιση της εύρυθμης και αποτελεσματικής λειτουργίας τους.
2. **Τομέας Συμβουλευτικής & Εξατομικευμένης Προσέγγισης:** Έργο του τομέα είναι ο σχεδιασμός και ο συντονισμός της εξατομικευμένης προσέγγισης και συμβουλευτικής που υλοποιείται στα ΚΠΑ.
3. **Τομέας Αγοράς Εργασίας και Επιχειρήσεων:** Έργο του τομέα είναι ο σχεδιασμός και ο συντονισμός για την ανίχνευση των κενών θέσεων, την ανάπτυξη θετικού κλίματος για τη δημιουργία και διατήρηση θέσεων εργασίας και την ανάπτυξη και προώθηση των κατάλληλων συστημάτων που θα ενισχύσουν την εξισορρόπηση προσφοράς και ζήτησης εργασίας.
4. **Τομέας Σύνδεσης με τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης:** Έργο του τομέα είναι ο σχεδιασμός καινοτόμων και στοχευμένων προγραμμάτων Απασχόλησης, μέσω της αξιοποίησης της εξατομικευμένης προσέγγισης και η διερεύνηση νέων πεδίων απασχόλησης και απασχολησιμότητας για την ανάπτυξη καινοτόμων προγραμμάτων από τον ΟΑΕΔ και σε συνεργασία με άλλους φορείς

Τα ΚΠΑ που διοικούνται και συντονίζονται από την Ε.Υ. ΚΠΑ μπορούν να καταστούν σημαντικοί συντελεστές στην **εξισορρόπηση της προσφοράς και της ζήτησης στην τοπική αγορά εργασίας**. Το νέο μοντέλο του ΚΠΑ λειτουργεί με την φιλοσοφία του **one stop shop** ως προς τις προσφερόμενες υπηρεσίες απασχόλησης και αναπτύσσει δραστηριότητες οι οποίες συνοπτικά περιλαμβάνουν: την πληροφόρηση και εγγραφή του ανέργου, την κατάταξη του ανέργου ως αναζητούντα εργασία, μία πρώτη προσπάθεια σύζευξης μέσω της προσφοράς και ζήτησης σε περίπτωση που τα προσόντα του ανταποκρίνονται στο προφίλ κενής θέσης, την ένταξη στην διαδικασία της εξατομικευμένης παρέμβασης και συμβουλευτικής, την κατάστρωση Ατομικού Σχεδίου Δράσης και την παρακολούθηση της πορείας του ανέργου, την προώθηση του ανέργου στην αγορά εργασίας, είτε μέσω ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης ή μέσω τοποθέτησης σε κενή θέση, την παρακολούθηση της πορείας του ανέργου μέχρι την οριστική ένταξη του στην αγορά, τις επαφές με τις επιχειρήσεις για αναζήτηση των κενών θέσεων – την πληροφόρηση για τα προϊόντα και τις υπηρεσίες που παρέχει ο ΟΑΕΔ, την παρακολούθηση της ζήτησης και προσφοράς στην τοπική αγορά εργασίας.

Σημαντική παράμετρο του τρόπου λειτουργίας και αποτελεσματικότητας αποτελούν οι **Εργασιακοί Σύμβουλοι** που "διαμεσολαβούν" τόσο μεταξύ των ανέργων και της αγοράς εργασίας όσο και μεταξύ των κρατικών πολιτικών και των ανέργων. Οι εργασιακοί σύμβουλοι που στελεχώνουν τα ΚΠΑ είναι των παρακάτω ειδικοτήτων: Οικονομολόγοι, Κοινωνιολόγοι, Ψυχολόγοι, Νομικοί επιστήμονες, Κοινωνικοί Λειτουργοί. Η εύρυθμη λειτουργία του δικτύου των ΚΠΑ αποτελεί βασική προϋπόθεση για την εφαρμογή της **εξατομικευμένης προσέγγισης των ανέργων**, που αποτελεί την σημαντικότερη καινοτομία σε σχέση με τα αντίστοιχα προγράμματα παλαιότερων προγραμματικών περιόδων.

(β) Νέα μοντέλα σχεδιασμού

Η συνήθης πρακτική σχεδιασμού των ΔΥΑ περιελάμβανε παραδοσιακά την κατάρτιση ετήσιων ή διετών επιχειρησιακών σχεδίων, που εξειδικεύουν τους γενικότερους στόχους της οικονομικής πολιτικής και της πολιτικής απασχόλησης των εθνικών κυβερνήσεων. Ωστόσο, το συγκεκριμένο σύστημα σχεδιασμού δεν εξυπηρετεί μία περισσότερο μακροπρόθεσμη προοπτική, που είναι αναγκαία για την προσαρμογή των ΔΥΑ στις τάσεις και τις εξελίξεις της αγοράς εργασίας. Για το λόγο αυτό, **σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες οι μεταρρυθμίσεις στο πεδίο της διοίκησης των ΔΥΑ επικεντρώθηκαν στην υιοθέτηση εργαλείων στρατηγικού σχεδιασμού με βάση το σύστημα της «διοίκησης βάσει στόχων» (target management) και διαδικασιών «διοίκησης βάσει απόδοσης» (performance management)**⁵⁸.

Το σύστημα της διοίκησης βάσει στόχων αντιστοιχεί σε στρατηγικό σχεδιασμό 5ετούς συνήθως διάρκειας και περιλαμβάνει τέσσερα σχετικά διακριτά στάδια. Κατά το πρώτο στάδιο (assessment phase), η υπηρεσία προχωρεί στην εκτίμηση της υφιστάμενης κατάστασης, στην οριοθέτηση των ομάδων που εξυπηρετεί και στον εντοπισμό των τάσεων που αναμένεται να επηρεάσουν την λειτουργία της στο μέλλον. Στο δεύτερο στάδιο (vision phase), η υπηρεσία καλείται να διατυπώσει το όραμά της για το μέλλον. Το τρίτο στάδιο (targeting phase) περιλαμβάνει την θέση βραχυπρόθεσμων (action steps), μεσοπρόθεσμων (objectives) και μακροπρόθεσμων στόχων (goals) που θα οδηγήσουν στην πραγματοποίηση του οράματος. Το τέταρτο στάδιο (implementation phase) αφορά την εφαρμογή των δράσεων για την επίτευξη των στόχων και την παρακολούθηση της προόδου και των προβλημάτων μέσω ενός μηχανισμού περιοδικών αναφορών.

Το σύστημα διοίκησης βάσει απόδοσης συμπληρώνει τον στρατηγικό σχεδιασμό, καθώς επιτρέπει μία πιο συστηματική παρακολούθηση της πορείας σε σχέση με την επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί. Η μέτρηση της απόδοσης βασίζεται σε τέσσερις βασικές κατηγορίες δεικτών που αφορούν τα αποτελέσματα στην αγορά εργασίας (τοποθετήσεις ανέργων), την κατανομή των αποτελεσμάτων ανά ομάδα στόχο (ποσοστό ατόμων που έλαβαν υπηρεσίες ανά ομάδα στόχο), την πορεία των δράσεων (χρόνος πλήρωσης κενών θέσεων εργασίας, αριθμός ατόμων που ολοκλήρωσαν προγράμματα) και την ικανοποίηση των χρηστών (επίπεδα ικανοποίησης ανά παρεχόμενη υπηρεσία).

Στη **Σουηδία**, η ΔΥΑ προχώρησε σε μία διαδικασία διαλόγου, με στόχο την καθιέρωση ενός νέου συστήματος ποσοτικοποιημένων στόχων και την ανάπτυξη δεικτών και μηχανισμών παρακολούθησης της απόδοσης. Η εξέλιξη της διαδικασίας αυτής οδήγησε στην υιοθέτηση

⁵⁸ Βλ. σχετικά Wissenschaftszentrum, *Operational objectives and performance indicators in European PES, Study elaborated on account of the European Commission – DG 5, 2000, www.eu.int*.

ενός μοντέλου «διοίκησης με βάση την απόδοση», το οποίο μετρά τόσο τα αποτελέσματα όσο και τον αντίκτυπο των εφαρμοζόμενων μέτρων και των παρεχόμενων υπηρεσιών⁵⁹.

Σε επίπεδο κεντρικής διοίκησης, η εφαρμογή της διοίκησης βάσει απόδοσης συνεπάγεται την στενή και συστηματική παρακολούθηση της εφαρμογής των μέτρων απασχόλησης από το εποπτεύον Υπουργείο. Το σύστημα περιλαμβάνει την σύναψη ετήσιων συμφωνιών μεταξύ Υπουργείου και ΔΥΑ, στο πλαίσιο των οποίων η ΔΥΑ δεσμεύεται ως προς την απόδοσή της και υποχρεούται να ενημερώνει το Υπουργείο μέσω περιοδικών αναφορών. Με βάση τα πορίσματα της παρακολούθησης, οι σχεδιαστές πολιτικής στη Σουηδία λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με την διατήρηση, τον επανασχεδιασμό ή την κατάργηση των εφαρμοζόμενων μέτρων.

Ειδικότερα, ο καθορισμός στόχων σε εθνικό επίπεδο είναι αρμοδιότητα της κεντρικής διοίκησης, ενώ το Εθνικό Συμβούλιο Αγοράς Εργασίας (AMS) έχει τη δυνατότητα να θέτει επιπρόσθετους στόχους είτε σε εθνικό είτε σε περιφερειακό επίπεδο. Η AMS είναι, επίσης, αρμόδια για την παροχή κατευθυντήριων γραμμών προς τα Επαρχιακά Συμβούλια Αγοράς Εργασίας που καλούνται με τη σειρά τους να προσαρμόσουν τις δράσεις στις ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας.

Οι βασικοί στόχοι της σουηδικής ΔΥΑ σε εθνικό επίπεδο συνοψίζονται ως ακολούθως:

- Προώθηση σε εύλογο χρονικό διάστημα ικανού αριθμού υποψηφίων εργαζομένων σε ποσοστό τουλάχιστον 85% των εργοδοτών που απευθύνονται στη ΔΥΑ (η απόδοση παρακολουθείται μέσω μηνιαίας έρευνας ικανοποίησης εξυπηρετούμενων που διενεργείται σε 6.500 εργοδότες).
- Ικανοποίηση ποσοστού τουλάχιστον 70% των ανέργων που απευθύνονται στην ΔΥΑ για κατάρτιση σχεδίου αναζήτησης εργασίας ή για λήψη υπηρεσιών στήριξης κατά την αναζήτηση εργασίας (η απόδοση παρακολουθείται μέσω μηνιαίας έρευνας ικανοποίησης εξυπηρετούμενων που διενεργείται σε 6.500 άτομα που αναζητούν εργασία)
- Μέση ετήσια αναλογία των ανέργων που τοποθετήθηκαν σε θέσεις εργασίας σε διάστημα 3 μηνών από την ολοκλήρωση ενός προγράμματος κατάρτισης τουλάχιστον ίση με 70% (η απόδοση παρακολουθείται μέσω μακροσκοπικής βάσης δεδομένων που εμπεριέχει στοιχεία από τα λειτουργικά συστήματα της ΔΥΑ από το 1992 έως σήμερα).
- Διατήρηση του μέσου ετήσιου ανώτατου αριθμού μακροχρόνια εγγεγραμμένων ανέργων στα 36.000 άτομα.
- Μετακίνηση σε μη επιδοτούμενες θέσεις ποσοστού 0,4% των ανέργων που έχουν τοποθετηθεί σε επιδοτούμενες θέσεις εργασίας ανά μήνα (η απόδοση παρακολουθείται μέσω μακροσκοπικής βάσης δεδομένων που εμπεριέχει στοιχεία από τα λειτουργικά συστήματα των ΔΥΑ από το 1992 έως σήμερα).

Σε επίπεδο **τεχνικής υποστήριξης της παρακολούθησης**, τα Τοπικά Γραφεία Απασχόλησης αξιοποιούν ένα ειδικό ηλεκτρονικό σύστημα που σχεδιάστηκε από το Εθνικό Συμβούλιο Αγοράς Εργασίας. Το σύστημα παρέχει επικαιροποιημένες πληροφορίες και προσφέρει την δυνατότητα συνεχούς επισκόπησης της υφιστάμενης κατάστασης. Τα δεδομένα που τηρούνται προέρχονται από διαφορετικές πηγές και αφορούν τα πεδία της αντιστοίχισης

⁵⁹ Βλ. σχετικά European Employment Observatory, UK MISEP Meeting (October 2005), και στην ιστοσελίδα www.ams.se.

ανέργων και θέσεων εργασίας, της κατάρτισης, της ενεργοποίησης, της εθνικής οικονομίας και της κατάστασης του ανθρώπινου δυναμικού.

Η περίπτωση της **Αυστρίας** παρουσιάζει εξαιρετικό ενδιαφέρον, καθώς η αυστριακή ΔΥΑ (AMS) προχώρησε σε μία ιδιαίτερα φιλόδοξη μεταρρύθμιση του μοντέλου λειτουργίας της, με βάση τις **κατευθυντήριες αρχές διαχείρισης ποιότητας** του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος Ποιοτικής Διαχείρισης⁶⁰. Η απόδοση της ΔΥΑ σε σχέση με τους προκαθορισμένους δείκτες παρακολουθείται σε μηνιαία βάση, ενώ κάθε τρεις μήνες εκπονείται συγκριτική ανάλυση από την ομοσπονδιακή διοίκηση και την επαρχιακή διοίκηση για τις περιπτώσεις όπου παρατηρούνται σημαντικές αποκλίσεις από τους στόχους. Το σύστημα προβλέπει, επίσης, την παροχή κινήτρων στα στελέχη της ΔΥΑ με τη μορφή μιας ετήσιας πρόσθετης αμοιβής που συνδέεται με την απόδοση.

Εκτός από την **διοίκηση βάσει στόχου και απόδοσης**, αναπόσπαστο μέρος του νέου μοντέλου οργάνωσης και διοίκησης των ΔΥΑ αποτελεί και η **αξιολόγηση των προγραμμάτων απασχόλησης** που υλοποιεί (evaluation of programmes). Η βασική διαφορά μεταξύ της αξιολόγησης και της μέτρησης της απόδοσης εντοπίζεται στην έκταση της ανάλυσης. Οι διαδικασίες αξιολόγησης απαιτούν αναλύσεις μεγαλύτερου βάθους και εξετάζουν τόσο τους ίδιους τους στόχους των προγραμμάτων, όσο και τις επιδόσεις σε σχέση με τους στόχους. Η αξιολόγηση έχει ιδιαίτερη βαρύτητα στις περιπτώσεις των προγραμμάτων που εφαρμόζονται πιλοτικά, καθώς τεκμηριώνει την επιτυχία τους και συνεπώς την ανάγκη για γενίκευση ή μη της εφαρμογής τους.

(γ) Νέα μοντέλα αξιολόγησης

Στις ευρωπαϊκές χώρες κυριαρχούν δύο μοντέλα αξιολόγησης προγραμμάτων απασχόλησης: το συγκεντρωτικό και το αποκεντρωμένο.

Η **Σουηδία** αποτελεί κλασσικό παράδειγμα χώρας με **συγκεντρωτικό μοντέλο αξιολόγησης προγραμμάτων απασχόλησης**. Οι αξιολογήσεις στο συγκεκριμένο πεδίο εκπονούνται από έναν εξειδικευμένο ερευνητικό φορέα, το Ινστιτούτο για την Αξιολόγηση της Πολιτικής Απασχόλησης (IFAU),⁶¹ που εδρεύει στο Πανεπιστήμιο της Ουψάλα. Οι δραστηριότητές του περιλαμβάνουν κυρίως την προώθηση, την υποστήριξη και τον συντονισμό της έρευνας, την ανάλυση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων που επιφέρουν οι εκπαιδευτικές πολιτικές στην αγορά εργασίας. βασικός παράγοντας επιτυχίας του IFAU είναι ότι συνδυάζει την αυστηρή επιστημονική τεκμηρίωση με την εύληπτη γλώσσα με αποτέλεσμα οι αξιολογήσεις να έχουν υψηλή επιστημονική αξιοπιστία και να είναι κατανοητές στους σχεδιαστές των πολιτικών και τα στελέχη της διοίκησης. Σημαντική όμως για την ποιότητα των αξιολογήσεων είναι και η ικανότητα της σουηδικής

⁶⁰ Το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Ποιοτική Διαχείριση (European Foundation for Quality Management EFQM) είναι ένας μη κερδοσκοπικός οργανισμός που ιδρύθηκε με σκοπό την μελέτη και την εμπέδωση του μοντέλου της ποιοτικής διαχείρισης και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και των δημόσιων υπηρεσιών της Ευρώπης. Θεωρείται από τους κορυφαίους οργανισμούς παγκοσμίως στο συγκεκριμένο πεδίο και στα μέλη του συγκαταλέγονται ορισμένες από τις ισχυρότερες επιχειρήσεις της Ευρώπης. Από το 1991 έχει δημιουργήσει το “EFQM Excellence Model” που αποτελεί ένα υπόδειγμα οργάνωσης και διοίκησης με βάση τις αρχές της ποιοτικής διαχείρισης. Το μοντέλο αυτό έχει αναγνωριστεί διεθνώς και χρησιμοποιείται από τουλάχιστον 10.000 φορείς του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα για την παρακολούθηση της απόδοσής τους και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς τους. Βλ. σχετικά, Watson P. “Implementing the European Foundation for Quality Management Excellence Model”, www.efqm.org.

⁶¹ Βλ. αναλυτικότερα Mutual Learning Programme, Summary of Peer Review on “How to govern and evaluate labour market policies”, 3-4 April 2006, European Commission – DG 5, www.mutual-learning-employment.net.

ΔΥΑ (Εθνικό Συμβούλιο Αγοράς Εργασίας) να τηρεί μεγάλο όγκο ποιοτικών δεδομένων σχετικά με την παρακολούθηση των ατόμων που συμμετέχουν στα προγράμματα.

Η **Γερμανία** έχει, επίσης, υιοθετήσει το συγκεντρωτικό μοντέλο αλλά διαφέρει από την Σουηδία ως προς τον βαθμό ανεξαρτησίας του φορέα που εκπονεί τις αξιολογήσεις. Η αξιολόγηση των μέτρων απασχόλησης που υλοποιεί η γερμανική ΔΥΑ (BA) διενεργείται από το Ινστιτούτο για την Αγορά Εργασίας και την Εργασιακή Έρευνα (IAB), που υπάγεται στην BA⁶². Η ερευνητική ατζέντα του φορέα τελεί υπό την έγκριση του τριμερούς διοικητικού συμβουλίου της BA και το έργο του εποπτεύεται από το Υπουργείο Εργασίας μέσω ενός συστήματος περιοδικών ενημερώσεων. Οι βασικοί άξονες της αξιολόγησης έχουν κατοχυρωθεί θεσμικά καθώς οριοθετούνται από την νομοθεσία που διέπει την λειτουργία της BA και του IAB και επικεντρώνονται στα ακόλουθα πεδία (άρθρο 286 SGB III):

- συμβολή των μέτρων στην βελτίωση της απασχολησιμότητας και των εργασιακών προοπτικών των εξυπηρετούμενων,
- σχέση κόστους – οφέλους των μέτρων,
- μακρο-οικονομικά καθαρά αποτελέσματα (net outcomes)⁶³ των μέτρων,
- αντίκτυπος των μέτρων στις σταδιοδρομίες των ατόμων που εξυπηρετούνται και τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών,
- επίδραση των μέτρων στις περιφερειακές πολιτικές απασχόλησης.

Η **Ιρλανδία** εφαρμόζει το αποκεντρωτικό μοντέλο στο πεδίο αξιολόγησης των προγραμμάτων απασχόλησης⁶⁴. Ήδη από το 1996, η ιρλανδική κεντρική διοίκηση προχώρησε σε μία σειρά πρωτοβουλιών με στόχο την ενίσχυση της ικανότητας της δημόσιας διοίκησης να στηρίζει την επίτευξη των στόχων της πολιτικής ηγεσίας, να αξιοποιήσει πιο αποτελεσματικά τους διαθέσιμους πόρους και να εξασφαλίσει καλύτερης ποιότητας υπηρεσίες στους πολίτες. Στο πλαίσιο αυτό, η αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης αξιολογείται από περισσότερους φορείς και σε διαφορετικά επίπεδα:

- Τα προγράμματα απασχόλησης που συγχρηματοδοτούνται από κοινοτικούς πόρους (ιδίως του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου), αξιολογούνται από μία εξειδικευμένη υπηρεσία του Υπουργείου Οικονομικών (National Development Plan / Community Support Framework Evaluation Unit). Τα στοιχεία που εξετάζονται σε αυτό το επίπεδο είναι η σκοπιμότητα των μέτρων, η συνάφειά των στόχων με τις επικρατούσες συνθήκες, η αποτελεσματικότητα των μέτρων σε σχέση με τους στόχους, η οικονομική αποδοτικότητα των μέτρων (σχέση κόστους - οφέλους) και το αντίκτυπο των μέτρων (καθαρά αποτελέσματα).
- Τα προγράμματα για την ενίσχυση της απασχόλησης αξιολογούνται από ιδιωτικές εταιρείες συμβούλων μετά από ανάθεση εκπόνησης αξιολόγησης είτε από το Υπουργείο Επιχειρήσεων, Εμπορίου και Απασχόλησης είτε από την ιρλανδική ΔΥΑ (FAS).

⁶² Βλ. Mosley H., *Statements and Comments in the context of Peer Review on "How to govern and evaluate labour market policies"*, 3-4 April 2006, Mutual Learning Programme, European Commission – DG 5, www.mutual-learning-employment.net.

⁶³ Η αποτύπωση των «καθαρών» αποτελεσμάτων είναι αναγκαία στις περιπτώσεις, όπου οι παρατηρούμενες μεταβολές στην αγορά εργασίας και στην σταδιοδρομία των εξυπηρετούμενων δεν είναι αποκλειστικά αποτέλεσμα των μέτρων αλλά οφείλονται και σε συγκυρίες του εξωτερικού περιβάλλοντος όπως π.χ. η οικονομική ανάκαμψη.

⁶⁴ Βλ. αναλυτικά Ronayne T. - *Statements and Comments in the context of Peer Review on "How to govern and evaluate labour market policies"*.

- Τα μέτρα για την ενίσχυση της απασχόλησης αξιολογούνται, επίσης, στο πλαίσιο της Πρωτοβουλίας για την Παρακολούθηση Δαπανών (Expenditure Review Initiative). Πρόκειται για μία ειδική διαδικασία παρακολούθησης και αξιολόγησης που εφαρμόζει το Υπουργείο Οικονομικών της Ιρλανδίας, προκειμένου να εξασφαλίσει την αποδοτικότητα των δημόσιων δαπανών και να θέσει προτεραιότητες στην κατανομή των δημόσιων πόρων. Για τις ανάγκες του συγκεκριμένου μηχανισμού αξιολόγησης, συστήνεται σε κάθε Υπουργείο ειδική επιτροπή ή ομάδα παρακολούθησης.

(δ) Παρακολούθηση και ανάλυση των τάσεων της αγοράς εργασίας

Για την αποτελεσματική λειτουργία των ΔΥΑ σε ένα περιβάλλον ανταγωνιστικό και ταχύτατα μεταβαλλόμενο, είναι αναγκαία η ικανότητα πρόβλεψης των αναγκών της αγοράς εργασίας τόσο από πλευράς ζήτησης όσο και από πλευράς προσφοράς. Η πρόβλεψη των τάσεων της αγοράς εργασίας προϋποθέτει την ανάπτυξη αξιόπιστων μηχανισμών παρακολούθησης που να συνδυάζουν τον αυστηρό έλεγχο της ακρίβειας των πληροφοριών αλλά και την ποιοτική τους επεξεργασία.

Η ΔΥΑ της **Αυστρίας** (AMS) δημιούργησε την Data Warehouse (DWH)⁶⁵, ένα **εξειδικευμένο σύστημα διαχείρισης πληροφοριών για την συστηματικότερη παρακολούθηση των τάσεων της αγοράς εργασίας**. Ο χαρακτήρας της DWH ως πληροφορικού συστήματος (information system) την διαφοροποιεί από τα συνήθη λειτουργικά συστήματα (operational systems) που χρησιμοποιούνται ευρέως στις δημόσιες υπηρεσίες. Τα λειτουργικά συστήματα περιορίζονται στην καταχώρηση πληροφοριών που είναι αναγκαίες για την καθημερινή συναλλαγή της διοίκησης με τους πολίτες, όπως ιδίως προσωπικές πληροφορίες για συγκεκριμένες ατομικές περιπτώσεις, στοιχεία για συγκεκριμένο πεδίο δράσης (π.χ. ενεργητικά μέτρα απασχόλησης, δράσεις τοποθέτησης ανέργων) και βασίζονται στην συνεχή επικαιροποίηση της πληροφορίας χωρίς να συγκρατούν τα παλαιότερα στοιχεία. Αντίθετα, τα πληροφορικά συστήματα προσανατολίζονται στην τήρηση και επεξεργασία όλων των δεδομένων που είναι αναγκαία για την λήψη αποφάσεων, τον σχεδιασμό πολιτικών και την κατανομή πόρων. Για το λόγο αυτό, ένα πληροφορικό σύστημα έχει τη δυνατότητα να καλύπτει παράλληλα όλους τους τομείς δραστηριότητας μίας υπηρεσίας, να ενσωματώνει μεγάλο όγκο πληροφοριών που προέρχονται από διαφορετικές λειτουργικές πηγές και να τηρεί στοιχεία παλαιότερων περιόδων.

Η αρχιτεκτονική της DWH παρέχει εποπτική άποψη (interface) σε ένα μεγάλο αριθμό λειτουργικών συστημάτων και πηγών πληροφοριών τόσο από τα επιμέρους τμήματα της AMS όσο και από εξωτερικούς φορείς (π.χ. την βάση δεδομένων της Αυστριακής Ομοσπονδίας Κοινωνικοασφαλιστικών Φορέων - HV). Το σύστημα βασίζεται στην ύπαρξη ενός κεντρικού διακομιστή (central server) που διοχετεύει πληροφορίες σε αποκεντρωμένες περιφερειακές υπηρεσίες, καθώς και σε τοπικά δίκτυα, με στόχο να διευκολύνεται η πρόσβαση μέσω των τοπικών γραφείων της AMS. Οι πληροφορίες που περιέχει η DWH καλύπτουν όλα τα βασικά πεδία δράσης της AMS (διαθέσιμες θέσεις εργασίας, άνεργοι, επιδοτήσεις, ενεργητικά μέτρα απασχόλησης, επιδότηση ανεργίας, χαρακτηριστικά εργοδοτών,

⁶⁵ Βλ. αναλυτικότερα Mahringer H., Discussion Paper in "Data Warehouse (DWH) Monitoring in the PES", Peer Review 3-4 June 2004 in the context of the Mutual Learning Programme, European Commission DG 5, www.mutual-learning-employment.net.

ετήσιοι στόχοι των πολιτικών απασχόλησης) και επικαιροποιούνται αυτόματα σε καθημερινή, εβδομαδιαία και μηνιαία βάση.

Η παρακολούθηση της αγοράς εργασίας μέσω της DWH πραγματοποιείται σε τρία επίπεδα:

α) Στο επίπεδο **παρακολούθησης της εξέλιξης ανέργων** (Follow up Monitoring), παρέχει πληροφορίες για την πορεία των ανέργων που συμμετείχαν σε προγράμματα ενεργοποίησης της AMS. Τα στοιχεία αυτά αξιοποιούνται για την ποσοτική αξιολόγηση των ενεργητικών μέτρων απασχόλησης, για την μέτρηση της απόδοσης της ίδιας της υπηρεσίας, για την τεκμηρίωση των ετήσιων σχεδίων δράσης στο πεδίο των πολιτικών προώθησης της απασχόλησης. Επίσης, είναι εξαιρετικά χρήσιμα για την αξιολόγηση της απόδοσης των φορέων κατάρτισης που συνεργάζονται με την AMS, αλλά και για την εκπόνηση μελετών και ερευνητικών προγραμμάτων. Η παρακολούθηση των ανέργων καλύπτει μία περίοδο δύο ετών πριν την συμμετοχή τους στο πρόγραμμα και μία περίοδο δύο ετών μετά την συμμετοχή τους στο πρόγραμμα. Οι δείκτες που χρησιμοποιούνται περιλαμβάνουν την εργασιακή κατάσταση σε μία συγκεκριμένη χρονική στιγμή μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος (προσέγγιση συγκεκριμένης χρονολογίας), την αναλογία των διαστημάτων που περνά το άτομο σε διαφορετικές εργασιακές καταστάσεις κατά τη διάρκεια ενός προκαθορισμένου διαστήματος μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος (προσέγγιση εκτεταμένης περιόδου), ο αριθμός των ατόμων που βρίσκονται στην κάθε εργασιακή κατάσταση σε μία δεδομένη στιγμή μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος (προσέγγιση αντίκτυπου), ο αριθμός των μεταβάσεων σε διαφορετική εργασιακή κατάσταση σε μία δεδομένη περίοδο μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος (προσέγγιση σταθερότητας), το μέσο εισόδημα από την εργασία μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος (οικονομική προσέγγιση). Για την συστηματικοποίηση της πληροφορίας οι εργαζόμενοι διακρίνονται σε όσους καταλαμβάνουν επιδοτούμενες θέσεις εργασίας και σε όσους απασχολούνται σε κανονικές θέσεις εργασίας, ενώ οι άνεργοι υποδιαιρούνται σε καταρτιζόμενους, λήπτες επιδόματος ανεργίας και άτομα που δεν δικαιούνται επίδομα ανεργίας. Σε ένα δεύτερο επίπεδο ανάλυσης, η DWH παρέχει πληροφορίες σχετικά με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ατόμων, των ενεργητικών μέτρων στα οποία συμμετείχαν, καθώς και τα χαρακτηριστικά της απασχόλησής τους.

β) Στο επίπεδο της **παρακολούθησης εργοδοτών** (Enterprise Monitoring), καταδεικνύει την δυναμική συγκεκριμένων επαγγελματιών, καθώς και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά εργοδοτών που έχουν συνεργαστεί με την AMS. Τα στοιχεία αυτά συμβάλλουν στην αναβάθμιση των υπηρεσιών της AMS τόσο σε επίπεδο ανταπόκρισης στις πραγματικές ανάγκες των εργοδοτών, όσο και σε επίπεδο στοχευμένης καθοδήγησης των ανέργων σε τομείς της αγοράς εργασίας, όπου παρατηρείται η μεγαλύτερη ζήτηση σε ανθρώπινο δυναμικό. Οι δείκτες που χρησιμοποιούνται για την παρακολούθηση των επιχειρήσεων περιλαμβάνουν τόσο γενικούς δείκτες, όπως τον αριθμό των εργαζομένων, τον αριθμό των νεοπροσληθέντων (με ειδική μνεία στον αριθμό τοποθετήσεων με παρέμβαση της AMS), τις απολύσεις προσωπικού, όσο και ειδικούς δείκτες, όπως τα χαρακτηριστικά του εργοδότη (μέγεθος, τομέας δραστηριότητας, κλπ).

γ) Στο επίπεδο της **παρακολούθησης σταδιοδρομίας** (Career Monitoring), καταγράφει κάθε μετάβαση του ασφαλισμένου πληθυσμού από την ανεργία στην απασχόληση και αντίστροφα. Οι πληροφορίες αυτές εξασφαλίζουν στην AMS μία επίκαιρη επισκόπηση της δυναμικής της αγοράς εργασίας, καθώς και την δυνατότητα εντοπισμού των εργαζομένων

που διατρέχουν μεγάλο κίνδυνο απώλειας της θέσης εργασίας τους. Οι δείκτες που χρησιμοποιούνται είναι ίδιοι με τους δείκτες της παρακολούθησης εξέλιξης ανέργων. Για την συστηματικοποίηση της πληροφορίας οι άνεργοι διακρίνονται σε ανέργους και καταρτιζόμενους, οι εργαζόμενοι υποδιαιρούνται σε μισθωτούς και αυτοαπασχολούμενους και τα άτομα που δεν ανήκουν σε καμία από τις δύο κατηγορίες υποδιαιρούνται σε άτομα που βρίσκονται εκτός εργατικού δυναμικού για συγκεκριμένη αιτία (π.χ. συνταξιούχοι ή άτομα που δεν εργάζονται γιατί τελούν σε γονική άδεια), σε περιθωριακώς απασχολούμενους (άτομα που το εισόδημά τους είναι ιδιαίτερα χαμηλό) και σε άτομα εκτός εργατικού δυναμικού για άγνωστη αιτία. Σε ένα δεύτερο επίπεδο ανάλυσης, η DWH παρέχει ειδικότερες πληροφορίες σε σχέση με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ατόμων (φύλο, ηλικία, κλπ), καθώς και σε σχέση με τα χαρακτηριστικά των προσωπικών σταδιοδρομιών (περιοχή και κλάδος απασχόλησης, μέγεθος εργοδότης επιχείρησης, διάρκεια απασχόλησης, κλπ).

Η ανάπτυξη της DWH επέφερε ιδιαίτερα θετικά αποτελέσματα τόσο στο πεδίο ανάλυσης των τάσεων της αγοράς εργασίας, όσο και στο πεδίο μέτρησης των αποτελεσμάτων των ενεργητικών μέτρων στην απασχόληση (outcome measurement). Πριν την λειτουργία της DWH, τα διαθέσιμα στοιχεία περιορίζονταν στην ανεργία και δεν επεκτείνονταν στην απασχόληση. Επιπλέον, εάν και η AMS συγκέντρωνε στοιχεία σε ατομικό επίπεδο, ατονούσε η προσωποκεντρική αξιοποίησή τους, καθώς η επεξεργασία τους προσανατολιζόταν στη γενίκευση ανά κατηγορίες. Κατά συνέπεια, ήταν ιδιαίτερα δύσκολος ο εντοπισμός στοιχείων για τις μεταβάσεις εντός και εκτός αγοράς εργασίας ενώ απουσίαζαν οι πληροφορίες σχετικά με τα χαρακτηριστικά των εργοδοτών. Ωστόσο, εάν και η DWH παρέχει μία σαφή εικόνα των αποτελεσμάτων των ενεργητικών μέτρων απασχόλησης, δεν αξιολογεί στον ίδιο βαθμό και τον αντίκτυπο των μέτρων συνδέοντας τα αποτελέσματα με την δράση της AMS σε μία σχέση απόλυτης αιτιώδους συνάφειας. Για την εξαγωγή ασφαλέστερων συμπερασμάτων ως προς τον αντίκτυπο των μέτρων κρίνεται αναγκαία η διασταύρωση των πληροφοριών της DWH με τα πορίσματα των ερευνών ανθρώπινου δυναμικού που εκπονούνται σε τακτά χρονικά διαστήματα.

Η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης της **Δανίας** (AMS) έχει **αναπτύξει την βάση δεδομένων DREAM**, μέσω της συγχώνευσης αρχείων από διάφορες διοικητικές υπηρεσίες, με στόχο την παρακολούθηση όλων των ατόμων που λαμβάνουν δημόσια επιδοματική ενίσχυση⁶⁶. Ειδικότερα, καταγράφονται, το χρονικό διάστημα για το οποίο τα άτομα λαμβάνουν εισοδηματική ενίσχυση, η ενδεχόμενη συμμετοχή τους σε ενεργητικά προγράμματα απασχόλησης, καθώς, επίσης, και πληροφορίες σχετικά με τις επαφές των ληπτών με τα στελέχη της AMS. Η βάση δεδομένων επικαιροποιείται σε μηνιαία βάση και περιέχει ένα αναλυτικό ιστορικό της προηγούμενης σταδιοδρομίας των ανέργων, καθώς και κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους. Οι πληροφορίες που περιέχει η τράπεζα δεδομένων χρησιμοποιούνται στο πλαίσιο ενός εξειδικευμένου στατιστικού υποδείγματος (duration model) κατά την διαδικασία εντοπισμού των ατόμων που διατρέχουν υψηλό κίνδυνο μακροχρόνιας ανεργίας (profiling process) και συνεπώς χρήζουν εντατικής υποστήριξης.

⁶⁶ Βλ. Rosholm M. σε Statements and Comments in “Data Warehouse (DWH) Monitoring in the PES”.

Β. Καλές Πρακτικές των ΔΥΑ στο πεδίο των παρεχόμενων υπηρεσιών ΕΠΑ

Η μεταρρύθμιση των ΔΥΑ στο πεδίο των υπηρεσιών βασίζεται στην ανάπτυξη καινοτομικών εργαλείων και τεχνικών (delivery models). Τα καινοτομικά μοντέλα παροχής υπηρεσιών περιλαμβάνουν την διαβαθμισμένη κατηγοριοποίηση των υπηρεσιών στήριξης για ανέργους ανάλογα με τον βαθμό δυσκολίας της εργασιακής επανένταξης (αυτοεξυπηρέτηση μέσω διαδικτύου, τηλεφωνική εξυπηρέτηση, ομαδική εκπαίδευση σε θέματα σταδιοδρομίας, ατομική συμβουλευτική), την συστηματική παρακολούθηση των ανέργων (κατάρτιση και επικαιροποίηση προσωπικών σχεδίων δράσης για την απασχόληση), την ανάπτυξη νέων αμειβόμενων υπηρεσιών για εργοδότες. Παράλληλα, η οργάνωση των βέλτιστων και πιο ολοκληρωμένων υπηρεσιών σύμφωνα με την πελατοκεντρική προσέγγιση απαιτεί την ενεργοποίησή των ΔΥΑ στα πεδία της δικτύωσης, του συντονισμού και της εταιρικότητας με άλλους φορείς που δραστηριοποιούνται στον τομέα της προστασίας ανέργων και της ενίσχυσης της απασχόλησης.

(α) Αξιοποίηση Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας (Τ.Π.Ε.)

Η ανάπτυξη συστημάτων πληροφορικής και επικοινωνίας στο πεδίο των ΔΥΑ συμβάλλει καταλυτικά στην αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Οι ΤΠΕ βελτιώνουν και επιταχύνουν την διαχείριση, την διασταύρωση και την διοχέτευση των πληροφοριών σχετικά με την αγορά εργασίας. Παράλληλα, η δυνατότητα αυτοεξυπηρέτησης μέσω των εφαρμογών του διαδικτύου εξοικονομεί χρόνο και ενέργεια τόσο για τους χρήστες, που απαλλάσσονται από την υποχρέωση πολλαπλών επισκέψεων στα γραφεία των ΔΥΑ, όσο και για τα στελέχη που επικεντρώνονται στην εξυπηρέτηση ατόμων με πιο σύνθετες ανάγκες.

Ωστόσο, η ανάπτυξη χρηστικών βάσεων δεδομένων αποτελεί μία σύνθετη πρόκληση για τις ΔΥΑ. Η επικαιροποίηση της πληροφορίας συνεπάγεται την συστηματική συλλογή και ανάλυση δεδομένων. Η πληρότητα της πληροφορίας απαιτεί την ολοκληρωμένη παρουσίαση των διαθέσιμων υποστηρικτικών υπηρεσιών των ΔΥΑ, αλλά και την διασύνδεση με τις σχετικές υπηρεσίες άλλων φορέων. Η χρηστικότητα της πληροφορίας προϋποθέτει την παρουσίαση των στοιχείων σε εύληπτη γλώσσα και την καθοδήγηση του χρήστη ως προς τις απαιτούμενες ενέργειες.

Η **Σουηδία** εισήγαγε την **ηλεκτρονική αυτοεξυπηρέτηση στο πεδίο των ΔΥΑ**⁶⁷. Το σύνολο σχεδόν των υπηρεσιών ενημέρωσης και διαμεσολάβησης της σουηδικής ΔΥΑ (AMS) είναι προσβάσιμες μέσω διαδικτύου. Η “Τράπεζα Κενών Θέσεων Εργασίας” (Vacancy Bank) του AMS είναι η μεγαλύτερη και πιο δημοφιλής βάση δεδομένων που λειτουργεί στην σουηδική αγορά εργασίας. Η «Τράπεζα Αναζήτησης Εργασίας» είναι μία ηλεκτρονική υπηρεσία σχεδιασμένη για την εξυπηρέτηση εργοδοτών που αναζητούν προσωπικό. Οι υποψήφιοι εργαζόμενοι καταχωρούν τα βιογραφικά τους σημειώματα σε βάση δεδομένων, όπου έχουν πρόσβαση οι υποψήφιοι εργοδότες. Οι εργοδότες εισάγουν το προφίλ του εργαζομένου που αναζητούν (ειδικότητα, τυπικά προσόντα, δεξιότητες, γνώση γλωσσών, κ.λ.π.) και ένα ιδιαίτερα εξελιγμένο σύστημα αναζήτησης τους υποδεικνύει τους υποψήφιους που ανταποκρίνονται στο συγκεκριμένο προφίλ.

⁶⁷ Βλ. European Employment Observatory, MISEP, Basic Information Report Sweden 2002, www.europa.eu.

Η αυτοεξυπηρέτηση μέσω του διαδικτύου ήταν ένας από τους βασικούς άξονες της δεύτερης φάσης της μεταρρύθμισης των ΔΥΑ στην **Φινλανδία**⁶⁸. Το Νοέμβριο του 2005 η Φινλανδική κυβέρνηση οργάνωσε μία μαζική εκστρατεία ενημέρωσης στο πλαίσιο του εθνικού προγράμματος για την Κοινωνία της Πληροφορίας με τίτλο “Η Φινλανδία στο διαδίκτυο” (Finland on the net). Η εκστρατεία περιελάμβανε εκδηλώσεις σε δημόσιες βιβλιοθήκες και κέντρα εξυπηρέτησης πολιτών και ένας από τους βασικούς της άξονες ήταν η αξιοποίηση των νέων ηλεκτρονικών υπηρεσιών που παρέχουν οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης⁶⁹.

Οι ηλεκτρονικές υπηρεσίες των φινλανδικών ΔΥΑ έχουν αναπτυχθεί τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους ανέργους⁷⁰. Η αυτοπρόσωπη παρουσία των ανέργων στα τοπικά γραφεία απασχόλησης απαιτείται μόνο για τον χειρισμό προσωπικών ζητημάτων ουσιαστικού χαρακτήρα, όπως η κατάρτιση προσωπικού σχεδίου αναζήτησης εργασίας ή η καταβολή επιδομάτων. Οι ηλεκτρονικές υπηρεσίες καλύπτουν την πληροφόρηση για τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας που κοινοποιούνται στη ΔΥΑ, καθώς και την εκπαίδευση σε θέματα δεξιοτήτων που απαιτεί η διαδικασία αναζήτησης εργασίας (job seeking training), όπως η δομή και το περιεχόμενο του βιογραφικού σημειώματος, η προετοιμασία ενόψει μίας συνέντευξης με υποψήφιο εργοδότη, κ.α. Όσοι αναζητούν εργασία μπορούν, επίσης, να καταχωρήσουν το βιογραφικό τους σημείωμα σε ειδική βάση δεδομένων, στην οποία έχουν πρόσβαση οι εργοδότες που αναζητούν προσωπικό. Το 2004 δημιουργήθηκε η ιδιαίτερα καινοτομική ηλεκτρονική υπηρεσία Vacancy Alarm που παρέχει την δυνατότητα στον ενδιαφερόμενο να ενημερώνεται άμεσα μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για κάθε νέα κενή θέση εργασίας που κοινοποιείται στη ΔΥΑ σε συγκεκριμένη ειδικότητα ή επάγγελμα που αυτός επιλέγει. Μόνο στον πρώτο μήνα λειτουργίας της Vacancy Alarm, οι ΔΥΑ απέστειλαν 1.000.000 ηλεκτρονικά μηνύματα σε ενδιαφερόμενους ανέργους.

Οι ηλεκτρονικές υπηρεσίες για τους εργοδότες περιλαμβάνουν την πληροφόρηση σε σχέση με την αγορά εργασίας, την δυνατότητα αυτόματης καταχώρησης και απόσυρσης αγγελιών αναζήτησης προσωπικού και την πρόσβαση σε βάση δεδομένων με βιογραφικά σημειώματα υποψήφιων εργαζομένων.

Οι ηλεκτρονικές υπηρεσίες της φινλανδικής ΔΥΑ είναι προσβάσιμες μέσω διαδικτύου, αλλά και μέσω σταθμών ηλεκτρονικής αυτοεξυπηρέτησης (self-service computer terminals) που διαθέτουν τα Κέντρα Αναζήτησης Εργασίας⁷¹.

Ιδιαίτερα καινοτομική πρακτική στο πεδίο αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών εφαρμόζουν και οι ΔΥΑ στη **Δανία**. Το 2004 η ΑΕ δημιούργησε, στο πλαίσιο της ιστοσελίδας της (www.jobnet.dk), την **ειδική βάση δεδομένων «Hotjob»** στην οποία εμφανίζει όλες τις θέσεις εργασίας που παραμένουν διαθέσιμες για αρκετό καιρό και αφορούν απλές εργασίες που μπορεί να αναλάβει ένα άτομο χωρίς ιδιαίτερα προσόντα (π.χ. προσωπικό καθαρισμού, κλητήρες, βοηθοί κουζίνας, φορτοεκφορτωτές, υπάλληλοι αποθήκης, φροντιστές ασθενών και ηλικιωμένων, κλπ).⁷².

⁶⁸ Βλ. σχετικά με την 2^η φάση μεταρρύθμισης των φινλανδικών ΔΥΑ, R. Arnkil, “The Active Labour Market Policy Reform – The Second Wave”, discussion paper, Peer Review 13-14 May 2004 in the context of the Mutual Learning Programme, European Commission – DG 5, www.mutual-learning-employment.net.

⁶⁹ European Employment Observatory Review: Quarterly Reports January 2006– Executive Summary, European Commission – DG 5.

⁷⁰ Βλ. σχετικά την ιστοσελίδα www.mol.fi.

⁷¹ Πρόκειται για δίκτυο τοπικών επιχειρησιακών μονάδων της ΔΥΑ που εξειδικεύονται στην παροχή στήριξης κατά την αναζήτηση εργασίας και διαμεσολάβησης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

⁷² Βλ. σχετικά European Employment Observatory Review: Autumn 2004, European Commission – DG 5.

Η ιστοσελίδα του Jobcentre Plus στο **Ηνωμένο Βασίλειο** παρέχει, επίσης, εκτεταμένες ηλεκτρονικές υπηρεσίες πληροφόρησης και διαμεσολάβησης. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει όμως το **σύστημα διασύνδεσης των χρηστών με τις διαθέσιμες υπηρεσίες άλλων φορέων**. Ανάλογα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του εξυπηρετούμενου το σύστημα τον ενημερώνει για μία σειρά υπηρεσιών και παροχών που προσφέρουν άλλοι φορείς (π.χ. παιδική φροντίδα, επιδοματική ενίσχυση, συνταξιοδοτικές παροχές κ.λ.π.) και τον κατευθύνει ως προς την διαδικασία που οφείλει να ακολουθήσει για να επιτύχει την ολοκληρωμένη κάλυψη των αναγκών του.

Ηλεκτρονικές υπηρεσίες απασχόλησης με έμφαση στην διαμεσολάβηση μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών παρέχονται, επίσης, από την AMS στην **Αυστρία** (e-job room)⁷³, από την BA στην **Γερμανία** (SIS για αναζήτηση κενών θέσεων εργασίας, AIS για αναζήτηση προσωπικού, ASIS για αναζήτηση θέσεων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, KURS για πληροφόρηση σε σχέση με ακαδημαϊκές σπουδές)⁷⁴. Η ΑΕΤΑΤ στη **Νορβηγία**⁷⁵ παρέχει, επίσης, πληροφόρηση σε σχέση με τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας, αξιοποιώντας μάλιστα όχι μόνο τις αιτήσεις εργοδοτών που κοινοποιούνται στην ίδια την υπηρεσία αλλά και τις αγγελίες αναζήτησης προσωπικού που δημοσιεύονται σε εφημερίδες και περιοδικά.

(β) Συστηματική παρακολούθηση, εξατομικευμένη προσέγγιση και ενεργοποίηση ανέργων

Οι συγκριτικές μελέτες στο πεδίο της αξιολόγησης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης επισημαίνουν ότι η εντατική και εξατομικευμένη καθοδήγηση των ανέργων κατά το στάδιο αναζήτησης εργασίας αποδεικνύεται πολύ αποτελεσματικότερη αλλά και πολύ οικονομικότερη από τα προγράμματα κατάρτισης ή επιδότησης για την δημιουργία θέσεων εργασίας.

Η οριοθέτηση των λειτουργιών των ΔΥΑ σε σχέση με τις ομάδες στόχους είναι η βασική μεταρρυθμιστική στρατηγική στους τομείς της συστηματικής παρακολούθησης, της εξατομικευμένης προσέγγισης και της ενεργοποίησης των ανέργων. **Η στόχευση των λειτουργιών οδηγεί στην καθιέρωση διαφορετικών επιπέδων υπηρεσιών ανάλογα με τις ιδιαίτερες ανάγκες της κάθε ομάδας στόχου**. Σε κάθε επίπεδο οι παρεχόμενες υπηρεσίες διαφοροποιούνται τόσο ως προς το περιεχόμενο, όσο και ως προς την ένταση της στήριξης που επιδιώκουν.

Στη **Γαλλία**, η κυβέρνηση προχώρησε το 2001 σε μία ευρεία μεταρρύθμιση των υπηρεσιών για ανέργους. **Το Πρόγραμμα Εξατομικευμένης Δράσης για μία Νέα Αρχή** (Programme d'Action Personalise pour un Nouveau Depart – PAP/ND)⁷⁶ βασίστηκε σε ειδική συμφωνία μεταξύ του Υπουργείου Απασχόλησης, Εργασίας και Κοινωνικής Συνοχής, της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ANPE) και του κεντρικού φορέα επιδότησης ανεργίας (UNEDIC,

⁷³ Βλ. Republic of Austria, National Action Plan for Employment, Progress Report 2004.

⁷⁴ Βλ. European Employment Observatory, MISEP, Basic Information Report – Federal Republic of Germany, 2003, www.europa.eu.

⁷⁵ Βλ. στην ιστοσελίδα της υπηρεσίας www.aetat.no και J. Kosmo, “PES at the Crossroads: Active Strategies for Public Employment Services to Meet New Market Demands”, presentation at the WAPES 5th World Congress in Bergen Norway, 2001, www.wapes.org.

⁷⁶ Βλ. αναλυτικότερα Peer Review October 2004 “Personalised Action Programme for a New Start: France”, Official expert’s discussion paper, Mutual Learning Programme, European Commission DG 5, www.mutual-learning-employment.net. Επίσης http://www.c2rp.fr/upload/publication/3_Accompagnement.pdf και <http://www.orfea.org/portail/orfea/content/>.

<http://www.unedic.org/>), επιδιώκοντας την άμεση και εύστοχη ανταπόκριση στις ανάγκες των επιχειρήσεων και την ταχεία εργασιακή επανένταξη των ανέργων. Η καινοτομική του διάσταση εντοπίζεται στην αμεσότητα της παροχής εξατομικευμένης υποστήριξης, καθώς οι άνεργοι έχουν την δυνατότητα να ενταχθούν στο πρόγραμμα ταυτόχρονα σχεδόν με την εγγραφή τους στα μητρώα ανέργων.

Το PAP/ND είναι ένα προσωπικό σχέδιο δράσης για την εργασιακή επανένταξη του άνεργου που εκπονείται κατά τη διάρκεια της πρώτης του συνέντευξης με τα στελέχη της ANPE⁷⁷. Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, που διαρκεί κατά μέσο όρο 40', ο σύμβουλος απασχόλησης καταγράφει τις δεξιότητες και τα προσόντα του άνεργου, εντοπίζει τα προβλήματα και τις προοπτικές του και διαγνώσκει τις ενδεχόμενες ανάγκες του σε συγκεκριμένες μορφές εντατικής στήριξης. Ο άνεργος επιλέγει με την βοήθεια του συμβούλου την περιγραφή της θέσης εργασίας που του ταιριάζει καθώς και τα στάδια και τις δράσεις που θα περιλαμβάνει η διαδικασία της εργασιακής του επανένταξης. Το σχέδιο λαμβάνει την μορφή σύμβασης που υπογράφεται από το σύμβουλο απασχόλησης της ANPE και τον άνεργο. Η συμφωνία αυτή συνιστά τον οδηγό του άνεργου κατά την αναζήτηση εργασίας και δεσμεύει την ANPE ως προς τις υπηρεσίες που αναλαμβάνει να του παρέχει. Το PAP/ND επικαιροποιείται σε τακτά διαστήματα (τουλάχιστον κάθε εξάμηνο), προκειμένου να εξακριβωθεί ο βαθμός αποτελεσματικότητας των δράσεων που προβλέπει και η ενδεχόμενη ανάγκη αναθεώρησής τους.

Η βασική αποστολή της ANPE κατά την υλοποίηση του PAP/ND είναι ο εντοπισμός κατάλληλων θέσεων εργασίας για τον άνεργο και η διαμεσολάβηση για την οργάνωση συναντήσεων του με υποψήφιους εργοδότες. Το πρώτο στάδιο της μεσολαβητικής δράσης της ANPE είναι η οργάνωση ειδικών συνεντεύξεων του άνεργου με εξειδικευμένο σύμβουλο της υπηρεσίας. Οι συνεντεύξεις αυτές έχουν σύνθετο περιεχόμενο που εξαρτάται από τις ανάγκες του εξυπηρετούμενου, καθώς μπορεί να αφορούν την ενημέρωση για διαθέσιμες θέσεις εργασίας ή κατάρτισης, την επικαιροποίηση του PAP/ND ή την παραπομπή ανέργων σε ενδιαφερόμενους υποψήφιους εργοδότες.

Οι υπόλοιπες υπηρεσίες που παρέχει η ANPE στο πλαίσιο των PAP/ND διακρίνονται σε τέσσερα επίπεδα:

- Για τους άνεργους που διαθέτουν τις δεξιότητες αλλά και την αυτοπεποίθηση που απαιτεί η ανεξάρτητη αναζήτηση εργασίας, η ANPE έχει οργανώσει την Υπηρεσία Αυτοεξυπηρέτησης (Libre Acces). Η συγκεκριμένη υπηρεσία παρέχει, μέσω διαδικτύου αλλά και ειδικών εντύπων, ελεύθερη πρόσβαση σε όλες τις πληροφορίες που διαθέτει η ANPE σχετικά με τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας και κατάρτισης. Ο εξυπηρετούμενος έχει, επίσης, την δυνατότητα να καταχωρήσει το βιογραφικό του σημείωμα στην ηλεκτρονική τράπεζα δεδομένων της ANPE και να απαντήσει τηλεφωνικά, εγγράφως ή ηλεκτρονικά σε αγγελίες εργοδοτών χωρίς την μεσολάβηση της υπηρεσίας.
- Για τους άνεργους που δεν αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες εργασιακής επανένταξης αλλά έχουν ανάγκη καθοδήγησης κατά την αναζήτηση εργασίας, η ANPE παρέχει υπηρεσίες απλής συμβουλευτικής και καθοδήγησης μέσω της Υπηρεσίας Εξατομικευμένης Υποστήριξης (Appui Individualise). Ο άνεργος συμμετέχει σε ομαδικά εργα-

⁷⁷ Κάθε άνεργος καλείται να εμφανιστεί αυτοπροσώπως για συνέντευξη στο τοπικό γραφείο της ANPE μέσα σε ένα μήνα από την εγγραφή του στο μητρώο ανέργων.

στήρια για την ανάπτυξη δεξιοτήτων στην αναζήτηση εργασίας ή λαμβάνει μία εξατομικευμένη ανάλυση των προσωπικών του δεξιοτήτων.

- Για τους ανέργους που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερη δυσκολία κατά την εργασιακή τους επανένταξη (αφορά και επαναπατρισθέντες ή μετανάστες), η ANPE παρέχει υπηρεσίες εντατικής υποστήριξης μέσω της Υπηρεσίας Ενισχυμένης Υποστήριξης (Accompagnement Renforce). Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης υπηρεσίας, η ANPE προσφέρει διάφορες μορφές υποστηρικτικής συνδρομής προσαρμοσμένης στις ιδιαίτερες ανάγκες του κάθε ανέργου. Το στάδιο αυτό διαρκεί συνήθως τρεις μήνες αλλά υπάρχει δυνατότητα παράτασης.
- Για τους ανέργους που αντιμετωπίζουν αυξημένα κοινωνικά ή προσωπικά προβλήματα που εμποδίζουν την ορθολογική αναζήτηση εργασίας (π.χ. έλλειψη στέγης, πρόβλημα υγείας, εξάρτηση από ναρκωτικά, ευθύνη φροντίδας παιδιών ή ηλικιωμένων), η ANPE έχει οργανώσει την Υπηρεσία Κοινωνικής Στήριξης (Accompagnement Social) μέσω της οποίας διασυνδέει τον άνεργο με εξωτερικούς συνεργαζόμενους φορείς που εξειδικεύονται στην παροχή κοινωνικής και υγειονομικής φροντίδας.

Σύμφωνα με τις ετήσιες αξιολογήσεις που διενεργεί η ANPE, τα αποτελέσματα εφαρμογής του προγράμματος έχουν αποδειχθεί ιδιαίτερα επιτυχημένα στο επίπεδο της βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών. Ενδεικτικά, μόνο κατά την περίοδο 2001-2003, ο αριθμός των ανέργων που έλαβαν υπηρεσίες καθοδήγησης και διαμεσολάβησης για εύρεση εργασίας τριπλασιάστηκε (από 23% το 2001 σε 60% το 2003). Εξάλλου, ο όγκος των δράσεων (operations) της ANPE αυξήθηκε θεαματικά από 780.000 το 2000 (προ της εφαρμογής του προγράμματος) σε 2.385.000 το 2003. Με την εφαρμογή του προγράμματος, η ANPE απέκτησε ουσιαστικά την αναγκαία υποδομή / τεχνογνωσία για την αποτελεσματική παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών που προσαρμόζονται στην ιδιαίτερη κατάσταση και τις επιθυμίες του κάθε ανέργου.

Η μεταρρύθμιση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στη **Δανία** εγκαινιάστηκε με βασικό άξονα τα **Προγράμματα Ενίσχυσης της Απασχολησιμότητας** (Employability Enhancement Programmes - EEP). Βασικό χαρακτηριστικό των νέων μέτρων ήταν ο διαχωρισμός των ανέργων σε επιμέρους ομάδες στόχους ανάλογα με τις ιδιαίτερες ανάγκες τους. Η πρώτη ομάδα περιλαμβάνει τα άτομα που χρειάζονται απλή καθοδήγηση κατά την αναζήτηση εργασίας, η δεύτερη ομάδα περιλαμβάνει τα άτομα που χρειάζονται αναβάθμιση δεξιοτήτων και η τρίτη ομάδα περιλαμβάνονται τα άτομα που αντιμετωπίζουν πολλαπλά προσωπικά ή κοινωνικά προβλήματα που δυσχεραίνουν την εργασιακή τους επανένταξη. Στο πλαίσιο της μεταρρύθμισης, το χρονικό διάστημα κατά το οποίο ο άνεργος δικαιούται να προβεί σε ανεξάρτητη αναζήτηση εργασίας χωρίς να είναι υποχρεωμένος να δεχθεί την παρέμβαση της ΔΥΑ (AF) μειώθηκε από τέσσερα έτη ανεργίας σε ένα για τους ανέργους άνω των 25 ετών και 6 μήνες για τους νέους ανέργους [ΕΠΑ κατηγορίες 2,4].

Η διαδικασία του προγράμματος ενίσχυσης της απασχολησιμότητας ακολουθεί τα εξής στάδια:

- Κατά την πρώτη επίσκεψή του ανέργου στην AF για την εγγραφή του στα μητρώα ανέργων, καταγράφονται οι βασικές του δεξιότητες, τα τυπικά του προσόντα και το επίπεδο εκπαίδευσής του. Εξειδικευμένα στελέχη της AF παρέχουν στον άνεργο καθοδήγηση και πληροφόρηση για τις αποτελεσματικότερες μεθόδους που μπορεί να χρησιμοποιήσει κατά την αναζήτηση εργασίας.

- Μετά την παρέλευση 5 μηνών από την εγγραφή του στα μητρώα ανέργων, τα στελέχη της ΑΦ καλούν τον άνεργο και προχωρούν σε προσωπική αξιολόγηση των δυνατοτήτων και των αναγκών του. Με βάση τα αποτελέσματα της αξιολόγησης, τα στελέχη προτείνουν στον άνεργο θέσεις εργασίας, στις οποίες μπορεί να τοποθετηθεί, ή προγράμματα κατάρτισης ή ενεργοποίησης στα οποία μπορεί να συμμετάσχει για να βελτιώσει την απασχολησιμότητά του.
- Μετά την παρέλευση 12 μηνών από την εγγραφή του εξυπηρετούμενου στα μητρώα ανέργων αρχίζει η «περίοδος ενεργοποίησης» που διαρκεί τέσσερα χρόνια. Οι άνεργοι έχουν πλέον υποχρέωση να συμμετάσχουν σε δράσεις εργασιακής επανένταξης που συναποφασίζουν με την ΑΦ, στο πλαίσιο ενός προσωπικού σχεδίου ενεργοποίησης (τοποθέτηση σε επιδοτούμενη θέση εργασίας, συμμετοχή σε προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής ή εξωτερικής κατάρτισης, συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα). Μετά το πέρας του πρώτου χρόνου ενεργοποίησης διενεργείται παρακολούθηση του ανέργου και της πορείας του.

Τα βασικότερα πορίσματα της αξιολόγησης των προγραμμάτων ενίσχυσης της απασχολησιμότητας που εφαρμόστηκαν συνοψίζονται ως εξής:

- Η υποχρέωση συμμετοχής σε προγράμματα ενίσχυσης της απασχολησιμότητας μετά την συμπλήρωση ενός έτους ανεργίας επέδρασε θετικά στην κινητοποίηση των ανέργων για αναζήτηση εργασίας (ο αριθμός των ατόμων που αναλάμβαναν εργασία εμφάνιζε σημαντική αύξηση κατά το διάστημα αμέσως πριν την έναρξη της περιόδου ενεργοποίησης).
- Τα προγράμματα ενίσχυσης απασχολησιμότητας συμβάλλουν στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων και των προσόντων των ανέργων και συνεπώς βελτιώνουν τις προοπτικές εργασιακής επανένταξης.
- Η παρέμβαση μέσω δράσεων ενεργοποίησης κατά τα πρώτα στάδια της ανεργίας εμπεριέχει τον κίνδυνο, ιδίως στις περιπτώσεις ατόμων με υψηλά προσόντα, να αποσπαστεί η προσοχή του ανέργου από την διαδικασία αναζήτησης κανονικής εργασίας.
- Τα προγράμματα ενεργοποίησης είχαν μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα στα άτομα ηλικίας από 25 έως 49 ετών, σε σχέση με την κατηγορία των νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας.
- Τα προγράμματα κατάρτισης ήταν πιο αποτελεσματικά στις περιπτώσεις, όπου το αντικείμενο της κατάρτισης επιλέχθηκε από τον ίδιο τον άνεργο με την καθοδήγηση των στελεχών της ΑΦ.

(γ) Ειδικές υπηρεσίες για ευάλωτες ομάδες ανέργων

Ορισμένες ομάδες ανέργων αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες ένταξης ή επανένταξης στην αγορά εργασίας λόγω ιδιαίτερων χαρακτηριστικών που μπορεί να συνδέονται με την ηλικία, το φύλο τους, την μεγάλη διάρκεια της ανεργίας τους ή τα προσωπικά και κοινωνικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν [ΕΠΑ κατηγορία 5].

Μία από τις πλέον ευάλωτες ομάδες ανέργων είναι οι **άνεργοι μεγαλύτερης ηλικίας**⁷⁸, οι οποίοι παρουσιάζουν χαμηλά ποσοστά απασχόλησης στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης. Στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των ατόμων προχωρημένης ηλικίας συμβάλλουν καθοριστικά οι πολιτικές που καθιστούν οικονομικά ασύμφορη την πρόωρη συνταξιοδότηση και γενικά αποκλείουν τις διόδους πρόωρης αποχώρησης από την αγορά εργασίας που παρέχουν τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Ωστόσο, οι συγκεκριμένες πολιτικές πρέπει να συνδυάζονται με την εφαρμογή εξειδικευμένων μέτρων που στοχεύουν στην αύξηση της απασχολησιμότητας της συγκεκριμένης ομάδας στόχου.⁷⁹ Επισημαίνεται ότι η χαμηλή απασχολησιμότητα σε μεγαλύτερες ηλικίες παρατηρείται ιδιαίτερα στις περιπτώσεις ατόμων με ελλειπείς δεξιότητες και χαμηλό μορφωτικό επίπεδο και συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με την απουσία ανάπτυξης του ανθρώπινου κεφαλαίου κατά την περίοδο της νεότητας. Για το λόγο αυτό, οι χώρες που έχουν υιοθετήσει πολιτικές που αποτρέπουν την πρόωρη διακοπή της σχολικής εκπαίδευσης και επενδύουν στην διατήρηση της προσαρμοστικότητας του εργαζομένου σε όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας του παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά συμμετοχής των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων στο εργασιακό δυναμικό. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η **Σουηδία** που διατηρεί το σχετικό ποσοστό στο 69% τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες.

Στις πολιτικές αύξησης της απασχολησιμότητας των ατόμων προχωρημένης ηλικίας εντάσσονται μέτρα που προσφέρουν κίνητρα στους εργοδότες για την απασχόλησή τους [ΕΠΑ, κατηγορία 4], μέτρα που βελτιώνουν την παραγωγικότητά τους, μέτρα που ανατρέπουν τα αρνητικά στερεότυπα, καθώς και ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που εστιάζουν στις ιδιαίτερες ανάγκες τους.

Ο ρόλος των ΔΥΑ στην εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για τα άνεργα ή ανενεργά άτομα προχωρημένης ηλικίας είναι εξαιρετικά σημαντικός. Η εργασιακή συμβουλευτική, η παρακολούθηση της διαδικασίας αναζήτησης εργασίας, η επιδότηση για την δημιουργία θέσεων εργασίας⁸⁰ αλλά και η χρήση κυρώσεων για όσους αρνούνται αναιτιολόγητα να αναζητήσουν εργασία αποδεικνύονται ιδιαίτερα αποτελεσματικά μέτρα για την συγκεκριμένη ομάδα στόχο. Στο πεδίο των προγραμμάτων κατάρτισης, η διεθνής βιβλιογραφία συγκλίνει στην θετική επίδρασή τους στις εργασιακές προοπτικές των ατόμων προχωρημένης ηλικίας, σε αντίθεση με τους νέους άνεργους όπου τα αντίστοιχα πορίσματα της αξιολόγησης είναι μάλλον απογοητευτικά⁸¹.

⁷⁸ Βλ. *Mutual Learning Programme, Synthesis Report "Attracting more people to the labour market", July 2005*, σελ. 5 - 7 και *Koning de J., "Incentives to take up work and remain at work longer", Thematic paper in the context of thematic review seminar 20 April 2004, on "Comprehensive strategies for active ageing", www.mutual-learning-employment.net.*

⁷⁹ Ο χαμηλός δείκτης απασχολησιμότητας της ομάδας αυτής οφείλεται σε διάφορους παράγοντες, όπως η δυσκολία των εργαζομένων προχωρημένης ηλικίας να προσαρμοστούν στις ταχύτερες αλλαγές της τεχνολογίας και της οργάνωσης της εργασίας, η μείωση της παραγωγικότητας και της φυσικής αντοχής τους λόγω ηλικίας αλλά και η απροθυμία των εργοδοτών να επενδύσουν στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους, καθώς ο χρόνος απασχόλησης που τους απομένει έως την συνταξιοδότηση δεν επιτρέπει την απόσβεση της επένδυσης και συνεπώς την καθιστά οικονομικά ασύμφορη.

⁸⁰ Η επιδότηση θέσεων εργασίας μπορεί να αποτελέσει παράγοντα μείωσης της παραγωγικότητας και για το λόγο αυτό συνιστάται η εφαρμογή τέτοιων μέτρων να είναι αυστηρά στοχευμένη στα άτομα που αδυνατούν να βρουν μία κανονική θέση εργασίας.

⁸¹ Βλ. *J. De Koning, A. Gelderblom and P.J. van Nes, "Youth Unemployment in the Netherlands", Paper for the Peer Review "Taskforce Youth Unemployment", 28-29 April 2005, Mutual Learning Programme, European Commission – DG 5, σ. 9, www.mutual-learning-employment.net.*

Το **Ηνωμένο Βασίλειο** εφαρμόζει από το 2000 το πρόγραμμα “**NEW DEAL 50+**” για την εργασιακή επανένταξη των ανέργων ηλικίας άνω των 50 ετών. Το “**NEW DEAL 50+**”⁸² παρέχει προαιρετικά υπηρεσίες καθοδήγησης σε ανέργους μεγαλύτερης ηλικίας που λαμβάνουν επίδομα ανεργίας (unemployment benefit) ή ανικανότητας προς εργασία (incapacity benefit) για διάστημα άνω των έξι (6) μηνών. Τα βασικά χαρακτηριστικά του προγράμματος είναι η σύνδεση του ανέργου με ένα Προσωπικό Σύμβουλο (Personal Adviser) και η προσφορά ενός πακέτου πρακτικών υπηρεσιών. Το πακέτο των υπηρεσιών διαμορφώνεται από τον σύμβουλο ανάλογα με τις ανάγκες του πελάτη και περιλαμβάνει την παροχή συνδρομής στην αναζήτηση εργασίας, την κάλυψη οδοιπορικών για την μετακίνηση του ανέργου, προκειμένου να παρευρεθεί σε συνέντευξη με υποψήφιους εργοδότες, την συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ή εθελοντικής απασχόλησης και την δοκιμαστική τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας. Οι άνεργοι που βρίσκουν απασχόληση τουλάχιστον 16 ωρών την εβδομάδα λαμβάνουν ένα επίδομα συμπλήρωσης του εργασιακού τους εισοδήματος για διάστημα 52 εβδομάδων (καταβάλλεται ως προσαύξηση στο βοήθημα Working Tax Credit) και μία εφάπαξ παροχή για κάλυψη δαπανών κατάρτισης.

Από το 2000 έως το 2004, μέσω του “**NEW DEAL 50+**” προωθήθηκαν στην απασχόληση 110.000 τουλάχιστον εξυπηρετούμενοι, μέγεθος που αποτελεί ωστόσο μειοψηφία σε σχέση με τον συνολικό αριθμό εγγεγραμμένων ανέργων και αντιπροσωπεύει ένα μικρό ποσοστό όσων πληρούσαν τις προϋποθέσεις συμμετοχής στο πρόγραμμα. Η πλειοψηφία των ατόμων που βρήκαν εργασία ήταν ηλικίας 50-54 ετών (το 59%) και από αυτούς ποσοστό 79% ήταν λήπτες επιδόματος ανεργίας και ποσοστό 7% λήπτες επιδομάτων αναπηρίας ή ασθένειας. Η πλειοψηφία τοποθετήθηκε μάλιστα σε θέσεις πλήρους απασχόλησης⁸³.

Τα πορίσματα των αξιολογήσεων κατέδειξαν την συνολική θετική εντύπωση που αποκόμισαν τόσο τα στελέχη του Jobcentre Plus όσο και οι εξυπηρετούμενοι.⁸⁴ Ωστόσο, η απουσία διαδικασίας παρακολούθησης μετά την εύρεση εργασίας θεωρήθηκε αρνητικό στοιχείο, καθώς οι περισσότεροι εξυπηρετούμενοι εξακολουθούν να χρειάζονται στήριξη για την διατήρηση της απασχόλησης. Ποσοστό 63% των εξυπηρετούμενων δήλωσε ότι το πρόγραμμά τους ώθησε να βρουν εργασία πολύ γρηγορότερα από ότι υπολόγιζαν αρχικά και ποσοστό 43% δήλωσε ότι το πρόγραμμα τους βοήθησε να παραμείνουν στην εργασία για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα.

Ιδιαίτερες δυσκολίες στην εργασιακή επανένταξη αντιμετωπίζουν και οι μακροχρόνια άνεργοι, μεγάλο ποσοστό των οποίων ανήκει και στην ομάδα των ανέργων μεγαλύτερης ηλικίας. Στη **Γερμανία**, η ΒΑ αξιοποιεί την καινοτομική τεχνική της κυκλικής εργασίας (Job Rotation, ΕΠΑ κατηγορία 3) για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Στο πλαίσιο των προγραμμάτων κυκλικής εργασίας, οι εργοδότες που συμμετέχουν παρέχουν άδεια σε μέλη του προσωπικού, προκειμένου να παρακολου-

⁸² Βλ. Taylor Ph. “Strategies to promote employability of older workers – the status of policy on age and employment in European Union Member States”, Thematic paper in the context of thematic review seminar 20 April 2004, on “Comprehensive strategies for active ageing”, Mutual Learning Programme, European Commission – DG 5, σ. 6 www.mutual-learning-employment.net.

⁸³ Βλ αναλυτικά για την αξιολόγηση του προγράμματος, Grierson K., *New Deal 50 Plus - Quantitative Analysis of Job Retention*, IAD Information Centre, 2002.

⁸⁴ Βλ. αναλυτικά για την αξιολόγηση του προγράμματος Atkinson J, *Evaluation of New Deal 50 Plus: Summary Report*, Employment Service Research Report, ESR103, Employment Service Sheffield, 2001, και Atkinson J. / Dewson S. / Kodz J., *Evaluation of New Deal 50 Plus: Qualitative evidence from ES and BA Staff: First Phase*, Employment Service Research Report, ESR68, 2001.

θήσουν προγράμματα κατάρτισης και τους αναπληρώνουν κατά την απουσία τους με ανέργους που επιθυμούν την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.

Στη **Σουηδία**⁸⁵, το AMS εφαρμόζει από το 2000 το πρόγραμμα **Activity Guarantee** που στοχεύει στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας των ατόμων που κινδυνεύουν με μακροχρόνια ανεργία (το 50% των οποίων είναι μεγαλύτερης ηλικίας). Το πρόγραμμα παρέχει στα άτομα μία σταθερή πλήρη δραστηριότητα μέχρι να βρουν εργασία ή να ενταχθούν σε πρόγραμμα κατάρτισης. Βασίζεται σε ατομικά σχέδια δράσης που προετοιμάζονται από τα τοπικά γραφεία απασχόλησης σε συνεργασία με τον εξυπηρετούμενο και περιέχουν μία σειρά δραστηριοτήτων που αποτελούν την βάση για την οργάνωση της διαδικασίας αναζήτησης εργασίας. Οι δράσεις αυτές περιλαμβάνουν την συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης στην αναζήτηση εργασίας, δράσεις αποκατάστασης και πρακτική άσκηση για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας σε φορείς της τοπικής κοινότητας.

Στη **Φινλανδία**, η δεύτερη φάση της μεταρρύθμισης των ΔΥΑ που εγκαινιάστηκε το 2004 στόχευσε μεταξύ άλλων και στην αναβάθμιση και στον καλύτερο συντονισμό των υπηρεσιών για μακροχρόνια ανέργους. Μία από τις βασικές πρωτοβουλίες της φινλανδικής κυβέρνησης ήταν η ανάπτυξη ενός δικτύου εξειδικευμένων δομών για την εξυπηρέτηση μακροχρόνια ανέργων. Πρόκειται για τα **Κέντρα Υπηρεσιών Εργατικού Δυναμικού (LAFOS)**⁸⁶ που παρέχουν υπηρεσίες σε μακροχρόνια ανέργους και άτομα που έχουν ανάγκη από εξειδικευμένη στήριξη.

Τα LAFOS δεν είναι ανεξάρτητες υπηρεσίες αλλά εξειδικευμένες επιχειρησιακές μονάδες της ΔΥΑ. Βασίζονται στην πολυδιάστατη συνεργασία μεταξύ περιφερειακών και τοπικών φορέων (ΔΥΑ, ΟΤΑ, κοινωνικοασφαλιστικοί φορείς) και παρέχουν μία ευρύτατη γκάμα υποστηρικτικών υπηρεσιών, όπως διάγνωση αναγκών, αξιολόγηση δεξιοτήτων, στήριξη στην αναζήτηση εργασίας, προγράμματα αποκατάστασης και ενεργητικά μέτρα παρακολούθησης και εργασιακής επανένταξης. Σε όλη τη χώρα λειτουργούν σαράντα (40) LAFOS και εξυπηρετούν ανέργους που είτε προσέρχονται με δική τους πρωτοβουλία είτε παραπέμπονται από το τοπικό Γραφείο Απασχόλησης ή τις κοινωνικές υπηρεσίες των δήμων. Μετά την πρώτη συνέντευξη και αξιολόγηση, τα στελέχη τους εκπονούν προσωπικό σχέδιο δράσης για την εργασιακή επανένταξη και ανάλογα με τις ανάγκες του ανέργου τον διασυνδέουν με συνεργαζόμενους τοπικούς φορείς που εξειδικεύονται στην παροχή υπηρεσιών υγείας, αποκατάστασης, κοινωνικής φροντίδας, κατάρτισης, κ.α.⁸⁷

Τα ευρήματα της αξιολόγησης της πιλοτικής λειτουργίας του δικτύου παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Από τα άτομα που εξυπηρετήθηκαν ο ένας στους πέντε βρήκε εργασία.

⁸⁵ Βλ. αναλυτικά (α) Cronsioe C. "Thematic Review on adult participation in the labour market – country example: Sweden", official paper in the context of the Thematic Review Seminar of the E.E.S., April 2005, Mutual Learning Programme, European Commission – DG 5, www.mutual-learning-employment.net, (β) A. Forslund, D. Froberg και L. Lindqvist (2004) 'The Swedish Activity Guarantee' <http://ideas.repec.org/p/oec/elsaab/16-en.html>, (γ) Gunhild Wallin (2001) 'Sweden: The Activity Guarantee', Nordic Labour Journal, <http://www.nordiclabourjournal.org/>.

⁸⁶ Βλ. αναλυτικά Toppila J., "Labour Force Service Centres – country example: Finland", Official paper in the context of the Thematic Review Seminar of the E.E.S. on 26 April 2006, Mutual Learning Programme, European Commission – DG 5, www.mutual-learning-employment.net. Επίσης, (α) Timo Spangar (2008) 'A Finnish Perspective on the Norwegian rehabilitation and employment policies', 15-16 September 2008 Peer Review. (β) Simo Aho (2007) 'Basic income support and services for uninsured jobseekers: German and Finnish institutions and reforms compared', Work Research Centre, University of Tampere, Finland, Peer Review. (γ) Robert Arnkil (2007) 'Comments on the Work and Social Assistance Act (WWB) in the Netherlands and sharing experiences from a Finnish Perspective', 4-5 June 2007 Peer Review.

⁸⁷ Η συνεργασία των LAFOS με τους εξειδικευμένους εξωτερικούς φορείς παροχής υπηρεσιών βασίζεται συνήθως σε συμβάσεις ανάθεσης έργου.

Το συγκεκριμένο ποσοστό θεωρείται αρκετά υψηλό με δεδομένο ότι πρόκειται για μία ομάδα στόχο με εξαιρετικά υψηλό βαθμό δυσκολίας στην εργασιακή επανένταξη. Οι έρευνες ικανοποίησης χρηστών έδειξαν ότι οι πελάτες αντιμετώπισαν τα LAFOS πολύ θετικά. Ειδικότερα η πλειοψηφία των εξυπηρετούμενων θεώρησαν ότι τα στελέχη των LAFOS τους αφιέρωσαν επαρκή χρόνο, έδωσαν προσοχή στις ανάγκες τους και τους παρείχαν σαφή πληροφόρηση και καθοδήγηση. Οι εξυπηρετούμενοι έχουν τοποθετηθεί κυρίως σε επιδοτούμενες θέσεις, σε θέσεις που συνδυάζουν απόκτηση εργασιακής εμπειρίας και εργασιακή αποκατάσταση και σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης.

Ειδικά στο πεδίο της **στήριξης της γυναικείας απασχόλησης**, στοιχεία καινοτομίας εντοπίζονται και στο πιλοτικό πρόγραμμα που υλοποίησε στη **Δανία** η Εθνική Αρχή Αγοράς Εργασίας (κεντρικός φορέας σχεδιασμού και συντονισμού των ΔΥΑ) με αντικείμενο την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των δύο φύλων (gender mainstreaming) στις διαδικασίες παροχής των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης⁸⁸. Η κύρια επιδίωξη της στρατηγικής gender mainstreaming στις ΔΥΑ ήταν η βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών μέσω της αναβάθμισης της γνώσης σχετικά με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες των εξυπηρετούμενων ανάλογα με το φύλο τους.

Χαρακτηριστικό του προγράμματος ήταν ότι κάθε τοπικό γραφείο ΔΥΑ προσέγγισε με διαφορετικό – αλλά εξίσου ενδιαφέροντα – τρόπο την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων στην καθημερινή του λειτουργία. Ειδικότερα, το πρόγραμμα εμπεριέχει μία σειρά μερικώς αυτόνομων τοπικών υπο-προγραμμάτων. Κατά πρώτη και την δεύτερη φάση εφαρμογής του προγράμματος, τα δέκα (10) τοπικά γραφεία ΔΥΑ που συμμετείχαν επικεντρώθηκαν στις δύο βασικές τους λειτουργίες: την διάχυση πληροφοριών ως προς τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας και την ενεργοποίηση των ανέργων. Κατά την τρίτη φάση εφαρμογής του προγράμματος, ο αριθμός των τοπικών γραφείων που συμμετείχαν αυξήθηκε σε 17 και οι τοπικές ΔΥΑ κλήθηκαν να επιλέξουν ελεύθερα σε ποιες από τις υπηρεσίες τους επιθυμούσαν να θέσουν και να υλοποιήσουν τους στόχους του gender mainstreaming.

Οι δράσεις στις οποίες επικεντρώθηκαν τα τοπικά γραφεία της ΔΥΑ, στο πλαίσιο του προγράμματος, περιελάμβαναν ενδεικτικά:

- Την εντατική συνεργασία με εργοδότες, προκειμένου να εξασφαλιστεί η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης των φύλων κατά την διαδικασία της επιλογής και πρόσληψης προσωπικού,
- Την εξάλειψη στερεοτύπων βάσει των οποίων οι άνεργοι επιλέγουν ή αποφεύγουν συγκεκριμένες ειδικότητες λόγω του φύλου τους
- Την αξιοποίηση των πληροφοριών σχετικά με τις ιδιαίτερες ανάγκες του κάθε φύλου κατά την επιλογή των ανέργων που συμμετέχουν στα ενεργητικά προγράμματα απασχόλησης.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα της εφαρμογής στρατηγικής gender mainstreaming στο πεδίο των παρεχόμενων υπηρεσιών αποτελεί το υπο-πρόγραμμα που εφάρμοσε το τοπικό γραφείο της ΔΥΑ στην περιοχή του Vejle. Ο βασικός άξονας του υπο-προγράμματος ήταν η προώθηση ανέργων σε είδη εργασιών, όπου το φύλο τους στατιστικά υπο-

⁸⁸ Μετά την θέση σε ισχύ του Νόμου περί Ισότητας των Φύλων του 2000 η ενσωμάτωση της διάστασης της ίσης μεταχείρισης των φύλων είναι πλέον υποχρεωτική σε όλες τις πολιτικές και τα δημόσια προγράμματα. Βλ. A. Woodward (2008) 'European Gender Mainstreaming: Promises and Pitfalls of Transformative Policy', <http://www.opengrey.eu/item/display/10068/86517>.

αντιπροσωπεύεται. Τα στελέχη της ΔΥΑ έδωσαν ιδιαίτερη έμφαση στην χρήση καινοτομικών τεχνικών και εργαλείων με στόχο την «ουδέτερη» καταγραφή προσόντων και δεξιοτήτων των ανέργων χωρίς επικέντρωση στο φύλο τους. Για την μέτρηση της απόδοσής της, η τοπική ΔΥΑ προχώρησε στην διατύπωση προκαθορισμένων ποσοτικών στόχων που έπρεπε να παρακολουθεί ανά 4μηνο. Τα αποτελέσματα στις περισσότερες περιπτώσεις υπερέβαιναν τους αρχικά καθορισμένους στόχους. Ειδικότερα, ένας από τους στόχους ήταν η αύξηση του ποσοστού κάλυψης των θέσεων εργάτη αποθήκης από γυναίκες από 0% σε 10%. Τελικά, η ΔΥΑ επέτυχε την τοποθέτηση γυναικών σε ποσοστό 12,5% των συγκεκριμένων θέσεων. Ένας άλλος στόχος ήταν η αύξηση του ποσοστού των θέσεων πωλητών σε καταστήματα που καλύπτονται από άνδρες από 13% σε 19%. Η ΔΥΑ επέτυχε την τοποθέτηση ανδρών σε ποσοστό 26% των συγκεκριμένων θέσεων.

Στο πεδίο της προστασίας των ευάλωτων ανέργων που χρειάζονται εντατική και εξατομικευμένη υποστήριξη για την εργασιακή τους επανένταξη, σημαντική παρέμβαση συνιστά στην **Γερμανία** το **Σχέδιο Υποστήριξης Ανέργων**⁸⁹ που υιοθετήθηκε την 1.1.2005 και επικεντρώνεται σε άτομα ηλικίας 15-65 που είναι ικανά να εργαστούν αλλά αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα στην εύρεση εργασίας. Το Σχέδιο περιέχει ένα σύνθετο πλέγμα χρηματικών παροχών, παροχών σε είδος και υπηρεσιών και υλοποιείται από το δίκτυο των τοπικών Κέντρων Εργασίας (Jobcentres) που συνιστούν δομές ενοποίησης υπηρεσιών (one stop shop) της ΔΥΑ και των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης.

Στο πλαίσιο των Κέντρων Εργασίας, οι δημοτικές κοινωνικές υπηρεσίες είναι αρμόδιες για την παροχή υπηρεσιών στα ακόλουθα πεδία:

- Στέγαση και κάλυψη δαπανών θέρμανσης
- Παροχή υπηρεσιών παιδικής φροντίδας
- Συμβουλευτική σε θέματα υπερχρέωσης ή εξάρτησης από ναρκωτικά και αλκοόλ
- Ψυχολογική στήριξη
- Κάθε άλλη διαθέσιμη μορφή κοινωνικής φροντίδας.

Αντίστοιχα, οι αρμοδιότητες της ΒΑ⁹⁰ περιλαμβάνουν την καταβολή επιδομάτων και την παροχή υπηρεσιών εργασιακής επανένταξης όπως π.χ. συμβουλευτική, τοποθέτηση σε διαθέσιμες θέσεις εργασίας, παροχή επιδοτήσεων για την δημιουργία θέσεων εργασίας και προαγωγή της επαγγελματικής κατάρτισης.

Το νέο σύστημα υποστηρικτικών υπηρεσιών **για ευάλωτους ανέργους** επικεντρώνεται σε δύο βασικούς άξονες: την Ενθάρρυνση και την Κινητοποίηση [ΕΠΑ κατηγορία 5]. Η διαδικασία της Ενθάρρυνσης, περιλαμβάνει ένα πακέτο χρηματικών παροχών, παροχών σε είδος και υπηρεσιών προσαρμοσμένων στις ιδιαίτερες ανάγκες του κάθε άνεργου, με στόχο την αντιμετώπιση των κοινωνικών ή προσωπικών προβλημάτων που εμποδίζουν την ομαλή εργασιακή του επανένταξη. Κατά το στάδιο αυτό, ο άνεργος συνεργάζεται με ένα Προσωπικό Σύμβουλο που επιδιώκει την ακριβή διάγνωση των ιδιαίτερων προβλημάτων που αντιμετωπίζει ο άνεργος και την συνεργασία με αυτόν για την κατάρτιση ενός προσωπικού σχεδίου δράσης. Το προσωπικό σχέδιο δράσης λαμβάνει την μορφή μίας «Συμφωνίας για την Επανένταξη» που είναι δεσμευτική τόσο για τον άνεργο όσο και για την υπηρεσία και

⁸⁹ Βλ. σχετικά *European Employment Observatory, Review: Autumn 2004, European Commission – DG 5, November 2004.*

⁹⁰ Το νέο θεσμικό πλαίσιο επιτρέπει την σύναψη ειδικών συμφωνιών μεταξύ ΒΑ και δήμων για την μεταφορά του συνόλου των υπηρεσιών και της διαχείρισης των Κέντρων Εργασίας αποκλειστικά στους δήμους. Οι συμφωνίες αυτές έχουν προς το παρόν πιλοτικό χαρακτήρα και εξαετή διάρκεια.

περιγράφει το σύνολο των δράσεων που θα υλοποιηθούν με στόχο την εργασιακή επανένταξη του ανέργου. Η Συμφωνία Επανένταξης καθορίζει τις υποχρεώσεις του ανέργου ως προς την δραστήρια αναζήτηση εργασίας από μέρους του, καθώς και τις υποχρεώσεις του Κέντρου Εργασίας ως προς την παροχή συγκεκριμένων υπηρεσιών στήριξης. Σε κάθε Προσωπικό Σύμβουλο αναλογούν έως και 75 εξυπηρετούμενοι⁹¹.

(δ) Ειδικές υπηρεσίες για άνεργους νέους

Άλλη μία ομάδα ευάλωτων ανέργων είναι **οι νέοι άνεργοι ηλικίας κάτω των 25 ετών**, οι οποίοι αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας είτε επειδή στερούνται εργασιακής εμπειρίας, είτε επειδή δεν διαθέτουν βασικές δεξιότητες αναζήτησης εργασίας. Η εργασιακή ένταξη των νέων εργαζομένων είναι ακόμη δυσχερέστερη στις περιπτώσεις των ατόμων εκείνων που στερούνται τυπικών προσόντων λόγω πρόωρης εγκατάλειψης της σχολικής εκπαίδευσης (school drop outs) ή δεν έχουν παρακολουθήσει προγράμματα αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης. Τα ποσοστά ανεργίας των νέων είναι πολύ υψηλότερα από τα αντίστοιχα των εργαζομένων μέσης ηλικίας και έχουν αυξηθεί σε πολλές χώρες, αν και εντοπίζονται διαφοροποιήσεις. Στις περισσότερες χώρες πάντως ο δείκτης μακροχρόνιας ανεργίας των νέων είναι χαμηλός, γεγονός που υποδεικνύει ότι η ανεργία των νέων είναι μεν διαδεδομένη αλλά δεν έχει μεγάλη διάρκεια. Η καταπολέμηση της νεανικής ανεργίας απαιτεί την ανάπτυξη αποτελεσματικών υπηρεσιών αντιστοίχισης ανέργων και θέσεων εργασίας (job matching), καθώς και δράσεων καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού στις περιπτώσεις ατόμων με χαμηλές δεξιότητες ή μειονοτική καταγωγή. Το Σύμφωνο Απασχόλησης για τους Νέους που υιοθετήθηκε τον Μάρτιο του 2005 από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο παρέχει το πλαίσιο για την εφαρμογή σχετικών πολιτικών που θα συνδυάζουν στόχους απασχόλησης και εκπαίδευσης, θα παρέχουν νέες διόδους προς την αγορά εργασίας και θα αναπτύσσουν σχέδια δράσης για παροχή καθοδήγησης στην αναζήτηση εργασίας και στην κατάρτιση.

Το **Πρόγραμμα για την Ανεργία των Νέων (Youth Unemployment Programme)**, που εφαρμόζεται στη **Δανία**, αποτέλεσε βασικό πυλώνα της μεταρρύθμισης των πολιτικών απασχόλησης⁹². Ο στόχος του προγράμματος ήταν να ωθήσει τους άνεργους ανειδίκευτους ή χαμηλών δεξιοτήτων νέους στην ανάληψη εργασίας ή στην συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Αρχικά το πρόγραμμα ήταν αυστηρά στοχευμένο σε νεαρά άτομα κάτω των 25 ετών που δεν είχαν λάβει επαγγελματική κατάρτιση και τα οποία δικαιούνταν επίδομα ανεργίας. Ωστόσο, η επιτυχία του προγράμματος οδήγησε στην διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής του, ώστε να περιλαμβάνει κάθε δικαιούχο επιδόματος ανεργίας ηλικίας κάτω των 25 ετών ανεξάρτητα από το επίπεδο των δεξιοτήτων και των προσόντων τους.

Ο κύριος στόχος του προγράμματος ήταν να προσφέρει κίνητρα στους νεαρούς άνεργους, προκειμένου να βρουν μία κανονική εργασία ή να ενταχθούν σε κανονική εκπαίδευση με

⁹¹ Η διαδικασία της Κινητοποίησης στοχεύει στην άσκηση πίεσης στον άνεργο για την ανάληψη εργασίας. Οι άνεργοι που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες εργασιακής επανένταξης υποχρεούνται να αποδεχθούν οποιαδήποτε προσφορά εργασίας, καθώς κάθε διαθέσιμη θέση εργασίας θεωρείται «κατάλληλη», έστω και εάν είναι διαφορετική από την εργασία για την οποία έχουν εκπαιδευθεί ή βρίσκεται σε μεγαλύτερη απόσταση από την προηγούμενη εργασία τους ή οι συνθήκες εργασίας είναι λιγότερο ευνοϊκές από την προηγούμενη εργασία τους. Η άρνηση του ανέργου να τοποθετηθεί στην προσφερόμενη θέση εργασίας συνεπάγεται την μείωση του ποσού της επιδοματικής ενίσχυσης που λαμβάνει.

⁹² Βλ. www.mutual-learning-employment.net.

δική τους πρωτοβουλία. Μετά την συμπλήρωση 6 μηνών ανεργίας μέσα σε συνολικό διάστημα 9 μηνών, οι νέοι άνεργοι είχαν δικαίωμα αλλά και υποχρέωση να συμμετάσχουν σε ειδικό πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης για περίοδο τουλάχιστον 18 μηνών. Η επικέντρωση του προγράμματος στην κατάρτιση απηχεί την προτεραιότητα που αποδίδεται στην απόκτηση επαγγελματικών προσόντων ως προϋπόθεση για την εξασφάλιση των εργασιακών προοπτικών των νέων. Η διαδικασία παρακολούθησης και ενεργοποίησης των νέων ανέργων συνοψίζεται ως εξής:

α) Με την συμπλήρωση τριών (3) μηνών λήψης επιδόματος ανεργίας, ο άνεργος καλείται στο τοπικό γραφείο της ΑΦ για να διαπιστωθεί κατά πόσο έχει τη δυνατότητα να βρει κανονική εργασία στηριζόμενος αποκλειστικά στις δικές τους δυνατότητες. Στο πλαίσιο της συνάντησης αυτής, ο σύμβουλος απασχόλησης καταρτίζει από κοινού με τον άνεργο ένα προσωπικό σχέδιο αναζήτησης εργασίας ή κατάρτισης που λαμβάνει την μορφή σύμβασης και συνυπογράφεται από τον σύμβουλο και τον άνεργο. Το σχέδιο αναφέρει το είδος και το αντικείμενο της κατάρτισης που αναλαμβάνει να παράσχει η ΑΦ εάν και όταν αυτός χρειαστεί να ενταχθεί στην «περίοδο ενεργοποίησης» (εάν δηλαδή το διάστημα ανεργίας του υπερβεί τους έξι μήνες).

β) Με την συμπλήρωση τεσσάρων (4) μηνών λήψης επιδόματος ανεργίας, ο φορέας που διαχειρίζεται την επιδότηση ανεργίας κοινοποιεί στο αρμόδιο τοπικό γραφείο της ΑΦ ότι ο άνεργος εξακολουθεί να λαμβάνει το επίδομα. Στους δύο (2) μήνες που απομένουν έως την έναρξη της περιόδου ενεργοποίησης, τα στελέχη της ΑΦ καλούνται να οργανώσουν ένα πρόγραμμα ενεργοποίησης διάρκειας δεκαοκτώ 18 μηνών, προκειμένου να ανταποκριθούν στην υποχρέωση που έχει αναλάβει η ΑΦ με βάση το προσωπικό σχέδιο του ανέργου. Οι άνεργοι που επιστρέφουν στην κανονική σχολική εκπαίδευση δεν εμπίπτουν στο πεδίο αρμοδιότητας της ΑΦ. Οι υπόλοιποι συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης που οργανώνει η ΑΦ ή σε κάποια άλλη δραστηριότητα εάν διαθέτουν την απαιτούμενη εργασιακή εμπειρία.

Κατά τη διάρκεια της 18μηνιας περιόδου ενεργοποίησης το επίδομα ανεργίας μειώνεται, ώστε να δοθούν κίνητρα στους νέους άνεργους να αποδεχθούν την ανάληψη εργασίας ή την επιστροφή στην σχολική εκπαίδευση ή την κατάρτιση πριν τη λήξη του 6μηνου και συνεπώς την έναρξη της περιόδου ενεργοποίησης. Οι νέοι άνεργοι που αρνούνται να συμμετάσχουν στα υποχρεωτικά προγράμματα της περιόδου ενεργοποίησης χάνουν το δικαίωμα τους στην λήψη επιδόματος ανεργίας και είναι υποχρεωμένοι να απευθυνθούν για επιδοματική ενίσχυση στο σύστημα της κοινωνικής πρόνοιας. Αντίθετα, οι νέοι άνεργοι που έχουν ολοκληρώσει την τυπική εκπαίδευση λαμβάνουν κατά την περίοδο ενεργοποίησης ποσοστό 82% του επιδόματος ανεργίας, εάν συμμετέχουν σε προγράμματα πρόσθετης εκπαίδευσης ή κατάρτισης.

Τα πορίσματα των αξιολογήσεων του Προγράμματος συνοψίζονται ως εξής:

α) Στο πεδίο των βραχυπρόθεσμων επιδράσεων, η πρώτη εξέταση των αποτελεσμάτων παρουσιάζει μία πολύ ισχυρή επίδραση του Προγράμματος στην κινητοποίηση των νεαρών ανέργων, καθώς τα 2/3 βγήκαν απασχόληση πριν την έναρξη της 18μηνιας περιόδου «υποχρεωτικής» ενεργοποίησης (δηλαδή μέσα στους 6 πρώτους μήνες ανεργίας). Ειδικότερα, ποσοστό 33% των νεαρών ανέργων βρήκε απασχόληση σε κανονική (μη επιδοτούμενη) εργασία, ποσοστό 33% εντάχθηκε στην τυπική εκπαίδευση και αρχική κατάρτιση και μόνο το υπόλοιπο 33% εντάχθηκε στην 18μηνια περίοδο ενεργοποίησης. Ωστόσο, η περαιτέρω

επεξεργασία των αποτελεσμάτων οδήγησε στο συμπέρασμα ότι οι παρατηρούμενες μεταβάσεις από την ανεργία στην απασχόληση και την εκπαίδευση δεν ήταν αποκλειστικά αποτέλεσμα της εφαρμογής του προγράμματος αλλά οφείλονταν και στην ευνοϊκή οικονομική συγκυρία. Οι αξιολογήσεις πάντως επιβεβαιώνουν γενικά ότι η προοπτική υποχρεωτικής συμμετοχής σε 18μηνο πρόγραμμα μαθημάτων και η συνακόλουθη μείωση του επιδόματος ανεργίας ώθησε τους νέους άνεργους να δραστηριοποιηθούν εντονότερα για την αναζήτηση εργασίας.

β) Σε επίπεδο μακροπρόθεσμων επιδράσεων, η αξιολόγηση κατέδειξε ότι το πρόγραμμα είχε σημαντικά αποτελέσματα ως προς την δομική επανένταξη των νέων στην αγορά εργασίας και στην εκπαίδευση. Δύο χρόνια μετά την ολοκλήρωση της πρώτης μελέτης αξιολόγησης του προγράμματος, μόνο ποσοστό 13% των νέων που ήταν άνεργοι κατά την έναρξη εφαρμογής του μέτρου παρέμεναν άνεργοι. Αντίθετα, ποσοστό 40% είχε ενταχθεί στην τυπική εκπαίδευση ή την αρχική κατάρτιση, ποσοστό 35% είχε τοποθετηθεί σε θέσεις κανονικής (μη επιδοτούμενης) εργασίας και ποσοστό 12% βρισκόταν σε γονική άδεια ή συμμετείχε σε άλλα προγράμματα προώθησης της απασχόλησης⁹³.

Στο πεδίο των παρεμβάσεων για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η σχετική πρωτοβουλία του **Ηνωμένου Βασιλείου**. Το **Πρόγραμμα «Νέα Συμφωνία για τους Νέους» (New Deal for Young People)**⁹⁴ στοχεύει στην πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας των νέων και στην αποφυγή δημιουργίας θυλάκων ανεργίας στις ευάλωτες ομάδες των νέων που απειλούνται με αποκλεισμό. Το Πρόγραμμα εφαρμόζεται σε όλη τη χώρα και επικεντρώνεται στην παροχή υποστήριξης κατά την αναζήτηση εργασίας και την βελτίωση της απασχολησιμότητας μέσω της αναβάθμισης επαγγελματικών δεξιοτήτων και εργασιακής εμπειρίας. Το Πρόγραμμα ανήκει σε μία δέσμη πολιτικών ενίσχυσης της απασχολησιμότητας ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού (NEW DEAL PROGRAMMES).

Το πεδίο εφαρμογής του προγράμματος καλύπτει όλους τους νέους ηλικίας 18 – 24 ετών που είναι άνεργοι και λαμβάνουν το επίδομα ανεργίας (Jobseeker's Allowance) για διάστημα που υπερβαίνει τους έξη (6) μήνες⁹⁵. Τα στάδια στήριξης που περιλαμβάνει το Πρόγραμμα είναι τα ακόλουθα:

α) Το στάδιο «Διέξοδος» (Gateway) αρχίζει μετά την συμπλήρωση έξη (6) μηνών ανεργίας και διαρκεί τέσσερις (4) μήνες. Ένας Προσωπικός Σύμβουλος ορίζεται υπεύθυνος για τον κάθε άνεργο, με στόχο να του παρέχει εντατική συμβουλευτική και καθοδήγηση. Ο σύμ-

⁹³ Τα συγκεκριμένα αποτελέσματα αφορούσαν την πρώτη φάση εφαρμογής του προγράμματος κατά την οποία συμμετείχαν μόνο οι πιο ευάλωτες ομάδες νέων (ανεκτίκωντο νέοι άνεργοι χωρίς τυπικά προσόντα).

⁹⁴ Βλ. Mutual Learning Programme, "Youth unemployment policies: Review of the Danish Youth Unemployment Programme and the British New Deal for Young People", www.mutual-learning-employment.net. Επίσης (α) R. Riley και G. Young (2001) 'Does welfare-to-work policy increase employment?: Evidence from the UK New Deal for Young People', <http://ideas.repec.org/p/nsr/niesrd/183.html>. (β) De Giorgi, G (2005) Long term effects of a mandatory multistage programme: the new deal for young people in the UK. UCL (University College London), The Institute for Fiscal Studies. (γ) Dan Finn (2003) 'The "Employment-first" Welfare State: Lessons from the New Deal for Young People', Social Policy & Administration, Volume 37, Issue 7, pages 709–724, December 2003. (δ) Bryson, Alex and Knight, Genevieve and White, Michael (2000) New deal for young people: national survey of participants: stage 1. Research & development report, ESR44. Employment Service, Sheffield, UK.

⁹⁵ Η έναρξη του προγράμματος τοποθετείται μετά την συμπλήρωση 6 μηνών ανεργίας, καθώς το μεγαλύτερο ποσοστό των νέων νέων βρίσκεται απασχόληση μέσα στο διάστημα αυτό χωρίς να χρειάζεται ιδιαίτερη στήριξη. Ωστόσο, το πρόγραμμα προβλέπει ότι ορισμένες ομάδες προτεραιότητας, όπως οι αποφυλακισμένοι ή οι άστεγοι, έχουν τη δυνατότητα να λάβουν στήριξη και πριν την συμπλήρωση εξαμήνου στην ανεργία.

βουλος σε συνεργασία με τον άνεργο καταρτίζουν ένα προσωπικό σχέδιο επανένταξης στην αγορά εργασίας. Όλες οι δράσεις προσανατολίζονται στην εύρεση κανονικής (μη επιδοτούμενης) θέσης εργασίας. Εάν ο άνεργος δεν κατορθώσει να βρει απασχόληση στους τέσσερις (4) μήνες διάρκειας του σταδίου Gateway, επιλέγει μία από τις παρακάτω περιπτώσεις που οδηγούν στην απόκτηση εργασιακής εμπειρίας ή /και κατάρτισης:

- Απασχόληση σε θέση εργασίας του ιδιωτικού τομέα που περιλαμβάνει τουλάχιστον μία ημέρα την εβδομάδα εκπαίδευση ή κατάρτιση και οδηγεί σε επίσημη πιστοποίηση προσόντων. Οι εργοδότες επιδοτούνται για την προσφορά τέτοιων θέσεων και τους καταβάλλονται και οι δαπάνες κατάρτισης, ενώ οι εργαζόμενοι λαμβάνουν κανονικό μισθό.
- Απασχόληση για έξι (6) μήνες στο Δημόσιο Σώμα Περιβάλλοντος (πρόγραμμα εργασίας στο πεδίο της περιβαλλοντικής προστασίας) που εμπεριέχει τουλάχιστον μία ημέρα την εβδομάδα εκπαίδευση ή κατάρτιση και οδηγεί σε επίσημη πιστοποίηση προσόντων. Οι συμμετέχοντες λαμβάνουν ένα επίδομα ίσο με το επίδομα ανεργίας και επιπλέον ένα μικρό επίδομα για την κάλυψη πρόσθετων εξόδων (π.χ. οδοιπορικά για την μετάβαση στην εργασία).
- Απασχόληση για έξι (6) μήνες στον εθελοντικό τομέα, που περιλαμβάνει τουλάχιστον μία ημέρα την εβδομάδα εκπαίδευση ή κατάρτιση και οδηγεί σε επίσημη πιστοποίηση προσόντων. Οι συμμετέχοντες λαμβάνουν ένα επίδομα ίσο με το επίδομα ανεργίας και επιπλέον ένα μικρό επίδομα για την κάλυψη πρόσθετων εξόδων.
- Συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης πλήρους ωραρίου και συνολικής διάρκειας δώδεκα (12) μηνών που οδηγεί σε επίσημη πιστοποίηση προσόντων. Η επιλογή αυτή απευθύνεται από το 1998 κυρίως στα άτομα που δεν έχουν τα προσόντα που απαιτούνται για την εξασφάλιση καλής επαγγελματικής προοπτικής.

Για τις περιπτώσεις όπου ο άνεργος αρνείται να συμμετάσχει σε μία από τις παραπάνω επιλογές, προβλέπεται μείωση ή αναστολή καταβολής του επιδόματος ανεργίας.

β) Τα άτομα που παραμένουν άνεργα και μετά την ολοκλήρωση του σταδίου «Gateway», εισέρχονται στο στάδιο «Follow Through» και λαμβάνουν ενισχυμένη υποστήριξη για την αναζήτηση εργασίας. Το στάδιο αυτό ενσωματώνει στοιχεία ιδιαίτερης καινοτομίας, καθώς είναι η πρώτη φορά στο Ηνωμένο Βασίλειο που προβλέπεται η παροχή μακροπρόθεσμης στήριξης στο πλαίσιο προγραμμάτων προώθησης στην απασχόληση.

Το Πρόγραμμα προβλέπει, επίσης, και την παρακολούθηση του ανέργου μετά την εύρεση εργασίας και για διάστημα δεκατριών (13) εβδομάδων, προκειμένου να εξασφαλιστεί η σταθερότητα της απασχόλησης. Εάν ο εξυπηρετούμενος μείνει και πάλι άνεργος εντός του διαστήματος παρακολούθησης έχει το δικαίωμα να συνεχίσει το πρόγραμμα από το στάδιο στο οποίο είχε αποχωρήσει όταν βρήκε εργασία.

Σε επίπεδο αξιολόγησης των αποτελεσμάτων, το κύριο ζήτημα που ανέκυψε ήταν σε ποιο βαθμό η σημαντική μείωση της μακροχρόνιας νεανικής ανεργίας οφειλόταν άμεσα στην εφαρμογή του προγράμματος. Τα πρώτα αποτελέσματα κατέδειξαν τα ακόλουθα⁹⁶:

⁹⁶ Βλ. *Mutual Learning Programme, "Youth unemployment policies: Review of the Danish Youth Unemployment Programme and the British New Deal for Young People"*, www.mutual-learning-employment.net.

- Κάθε εβδομάδα, περίπου 4.000 νέοι εισάγονταν στο στάδιο Gateway και ποσοστό 58% βρήκε απασχόληση πριν το τέλος του συγκεκριμένου σταδίου (από αυτούς ποσοστό 61% τοποθετήθηκε σε μη επιδοτούμενες θέσεις εργασίας).
- Στο υπο-στάδιο των 4 επιλογών του σταδίου Gateway εντάχθηκε ποσοστό 42% των συμμετεχόντων. Από αυτούς, ποσοστό 20% επέλεξε την τοποθέτηση σε επιδοτούμενη θέση εργασίας/εκπαίδευσης στον ιδιωτικό τομέα, 45% επέλεξε την συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης, 18% επέλεξε την απασχόληση στον εθελοντικό τομέα και 17% επέλεξε την απασχόληση στο δημόσιο πρόγραμμα περιβαλλοντικής προστασίας.

Τα στοιχεία από την πρώτη περίοδο εφαρμογής του προγράμματος καταδεικνύουν ότι το πρόγραμμα επέδρασε θετικά στην ενεργοποίηση των νέων που κινδύνευαν με κοινωνικό και εργασιακό αποκλεισμό (ποσοστό 65% των συμμετεχόντων είχαν πολύ χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων ή και πλήρη έλλειψη τυπικών προσόντων και ποσοστό 40% δεν διέθετε εργασιακή εμπειρία). Συνολικά με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία, τα ποσοστά των συμμετεχόντων που βρήκαν απασχόληση ανά στάδιο του προγράμματος αντιστοιχούσαν σε ποσοστό 60% κατά το στάδιο Gateway, 65% κατά το υπο-στάδιο των τεσσάρων επιλογών, και λιγότερο από 40% κατά το στάδιο Follow Through. Τα αποτελέσματα της ενδιαμέσης αξιολόγησης έδειξαν ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ήταν πολύ ευχαριστημένη με το πρόγραμμα και ιδιαίτερα με τον θεσμό του Προσωπικού Συμβούλου.

Η ανάλυση σχετικά με τις μακροοικονομικές συνέπειες του προγράμματος κατά τους δώδεκα (12) πρώτους μήνες εφαρμογής έδειξε ότι το πρόγραμμα μείωσε τον συνολικό αριθμό των νέων ανέργων (youth unemployment stock) κατά 30.000 άτομα μέσω της ταχύτερης προώθησής τους στην απασχόληση. Ο αριθμός αυτός αντιστοιχεί σε μία μείωση του ποσοστού νεανικής μακροχρόνιας ανεργίας περίπου 40%.

Στη **Γαλλία**, προκειμένου η κυβέρνηση να καταπολεμήσει τον εργασιακό και κοινωνικό αποκλεισμό των ευάλωτων νέων ανθρώπων (τον αποκαλούμενο «σκληρό πυρήνα» της νεανικής ανεργίας), εγκαινίασε την εφαρμογή του Προγράμματος «**Διέξοδοι προς την Εργασία**» (Trajets d'Acces a l'Emploi - TRACE)⁹⁷. Η γενική φιλοσοφία του προγράμματος TRACE είναι να βοηθήσει τα νεαρά άτομα που αντιμετωπίζουν την μεγαλύτερη δυσκολία στην εύρεση σταθερής εργασίας και στην κοινωνική ενσωμάτωση. Η φιλοσοφία του προγράμματος προσανατολίζεται στην ολιστική αντιμετώπιση των προβλημάτων των εξυπηρετούμενων, καθώς εκκινεί από τη βασική παραδοχή ότι η αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων ενίσχυσης της απασχολησιμότητας προϋποθέτει την αντιμετώπιση των κοινωνικών ή προσωπικών προβλημάτων που εμποδίζουν τους ανέργους να δημιουργήσουν ομαλές συνθήκες διαβίωσης. Το πρόγραμμα υιοθετεί μία ολοκληρωμένη προσέγγιση της συνολικής κατάστασης του νέου άνεργου, ενοποιώντας διάφορες μορφές στήριξης από διαφορετικές υπηρεσίες και παρέχοντας εξατομικευμένη καθοδήγηση από προσωπικό σύμβουλο για μία περίοδο 18 μηνών.

Το πρόγραμμα TRACE υλοποιείται από το δίκτυο των Missions Locales (MLs), που αποτελείται από τοπικά κέντρα πληροφόρησης και υπηρεσιών για νέους. Ο συντονισμός του έχει ανατεθεί σε εταιρικά σχήματα (Περιφερειακές και Τοπικές Συντονιστικές Επιτροπές) στα οποία συμμετέχουν εκπρόσωποι των αρμόδιων Υπουργείων, των περιφερειακών και το-

⁹⁷ Βλ. αναλυτικά *Mutual Learning Programme, Peer Review 2-3 October 2001 on "Access Routes to Employment for Young People in Danger of Exclusion"*, Official Paper by the French government and independent's expert paper (Lefresne FL.), European Commission DG 5, www.mutual-learning-employment.net.

πικών αρχών, των αρμόδιων δημόσιων υπηρεσιών και των κοινωνικών εταίρων. Για τις ανάγκες υλοποίησης του προγράμματος συνεργάζονται και εξωτερικοί φορείς, όπως κέντρα κατάρτισης και ΜΚΟ που δραστηριοποιούνται στην προστασία ευάλωτων νέων. Η γαλλική ΔΥΑ (ΑΝΠΕ) είναι εταίρος στις Συντονιστικές Επιτροπές μέσω των περιφερειακών και τοπικών της γραφείων (DRTEFP και DDTEFP). Επίσης, η ΑΝΠΕ, μέσω εξειδικευμένων “στελεχών διασύνδεσης” αναλαμβάνει να παράσχει υπηρεσίες στήριξης σε νεαρά άτομα που συμμετέχουν στο TRACE και παραπέμπονται σε αυτήν από τα κέντρα Missions Locales. Στις περισσότερες περιπτώσεις, η ΑΝΠΕ εντάσσει τα άτομα αυτά στο δικό της ειδικό πρόγραμμα προληπτικής στήριξης New Start.

Οι πρώτες αξιολογήσεις⁹⁸ έδειξαν ότι το πρόγραμμα ήταν επιτυχημένο σε γενικές γραμμές, καθώς ποσοστό περίπου 50% των νέων που εντάχθηκαν στο Πρόγραμμα είχαν ενταχθεί στην απασχόληση ή στην κατάρτιση στα πρώτα έτη εφαρμογής του. Ειδικότερα από το ποσοστό αυτό η πλειοψηφία τοποθετήθηκαν σε κανονική θέση εργασίας (31,7%), ενώ οι υπόλοιποι τοποθετήθηκαν σε επιδοτούμενες θέσεις εργασίας (10,4%), σε θέσεις εργασίας με καθεστώς μαθητείας (8,3%) ή εντάχθηκαν σε πρόγραμμα κατάρτισης (6,2%).

Ο σημαντικός ρόλος των ΔΥΑ στην καταπολέμηση της νεανικής ανεργίας αναδείχθηκε στην **Γερμανία** στο πλαίσιο του Προγράμματος Άμεσης Δράσης για την μείωση της Ανεργίας των Νέων (Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit), γνωστό και ως **πρόγραμμα «Νέοι με Προοπτική»** (JUgend Mit Perspektive - JUMP) που άρχισε να εφαρμόζεται από το 1999. Το πρόγραμμα συγχρηματοδοτήθηκε από την ομοσπονδιακή κυβέρνηση της Γερμανίας και από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Η αρχική προβλεπόμενη διάρκεια ήταν ένα (1) έτος αλλά τελικά το πρόγραμμα παρατάθηκε για άλλα δύο (2) χρόνια με τελικό στόχο να τοποθετήσει 100.000 νέους σε θέσεις εργασίας⁹⁹.

Η φιλοσοφία του προγράμματος βασίστηκε στην αποκεντρωμένη υλοποίηση και στην προσαρμογή του στις ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας. Η ΒΑ (γερμανική ΔΥΑ) ήταν αρμόδια για την παροχή κατευθυντήριων γραμμών και τεχνικής υποστήριξης, ενώ τα τοπικά γραφεία της ανέλαβαν την εφαρμογή του προγράμματος στις περιοχές ευθύνης τους. Κάθε τοπικό γραφείο της ΒΑ είχε την εξουσία να καταλείπει τον διαθέσιμο προϋπολογισμό του ανάλογα με τις ανάγκες της περιοχής του.

Οι ειδικότεροι στόχοι του JUMP συνοψίζονται ως εξής:

- Πρόληψη της ανεργίας των νέων μέσω διευκόλυνσης της μετάβασής τους από την εκπαίδευση στην απασχόληση
- Μείωση της διάρκειας της ανεργίας των νέων
- Ενεργοποίηση των μακροχρόνια ανέργων νέων ή των νέων που έχουν εγκαταλείψει την προσπάθεια για αναζήτηση εργασίας ή κατάρτισης.

Η καινοτομία του προγράμματος JUMP εστιάζεται στην παροχή κάλυψης σε άτομα που δεν πληρούν τις προϋποθέσεις συμμετοχής σε άλλα προγράμματα προώθησης στην απασχόληση. Οι διαδικασίες ένταξης στο πρόγραμμα JUMP ήταν ιδιαίτερα ευέλικτες και δυνα-

⁹⁸ Βλ. Lefresne Fl., Independent's expert paper, Peer Review 2-3 October 2001 on "Access Routes to Employment for Young People in Danger of Exclusion", Mutual Learning Programme.

⁹⁹ Βλ. αναλυτικότερα Mutual Learning Programme, Peer Review 21-22 June 2001 on "The German Immediate Action Programme for Training, Qualification and Employment of Young People (JUMP)", European Commission – DG 5, www.mutual-learning-employment.net.

τότητα συμμετοχής είχε κάθε νέος που ήταν άνεργος για διάστημα τουλάχιστον τριών (3) μηνών (σε αντίθεση με το ένα (1) έτος ανεργίας που απαιτείται για την συμμετοχή στα άλλα προγράμματα προώθησης της απασχόλησης). Οι κύριες ομάδες στόχοι του προγράμματος JUMP περιλάμβαναν άτομα που έχουν ήδη υποβάλλει αίτηση για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης αλλά χωρίς επιτυχία, αλλά και άνεργα άτομα που δεν εργάζονται ούτε συμμετέχουν σε πρόγραμμα κατάρτισης και έχουν διακόψει την επαφή τους με την ΒΑ. Το πρόγραμμα JUMP ενσωμάτωσε, επίσης, μία ειδικότερη διάσταση κοινωνικής ένταξης, καθώς επικεντρώθηκε στην παροχή στήριξης σε νεαρά άτομα που είναι ιδιαίτερα ευάλωτα στην μακροχρόνια ανεργία όπως οι γυναίκες, οι αλλοδαποί και τα άτομα με ειδικές ανάγκες.

Οι δράσεις του προγράμματος στοχεύουν στην υποβοήθηση της μετάβασης των νέων από την εκπαίδευση στην επαγγελματική κατάρτιση και από την κατάρτιση στην απασχόληση. Η τυπολογία των μέτρων περιλαμβάνει τις ακόλουθες κατηγορίες:

- Βελτίωση της προσφοράς σε υπηρεσίες μαθητείας και κατάρτισης μέσω της παροχής στήριξης σε τοπικά και περιφερειακά προγράμματα για την αξιοποίηση και επέκταση δομών κατάρτισης και μαθητείας.
- Προετοιμασία ανέργων για την συμμετοχή σε προγράμματα μαθητείας και κατάρτισης μέσω καθοδήγησης κατά την αναζήτηση του κατάλληλου φορέα κατάρτισης και διαμεσολάβησης για την ένταξη του ανέργου σε προγράμματα κατάρτισης, στήριξης όσων έχουν εγκαταλείψει πρόωρα το σχολείο με στόχο την επιστροφή τους στην τυπική εκπαίδευση, τοποθέτησης των ανέργων σε θέσεις εργασίας με στόχο την απόκτηση εμπειρίας που απαιτείται για την συμμετοχή σε πρόγραμμα μαθητείας και κατάρτισης.
- Παροχή υπηρεσιών κατάρτισης σε συνεργασία με φορείς κατάρτισης.
- Παροχή υπηρεσιών συνεχιζόμενης κατάρτισης για νέους άνεργους που έχουν ολοκληρώσει πρόγραμμα μαθητείας και κατάρτισης.
- Επιδότηση για την δημιουργία θέσεων εργασίας για νέους άνεργους στον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα.
- Εξειδικευμένες δράσεις κοινωνικής φροντίδας (στήριξη κατά το πρώτο διάστημα απασχόλησης και παροχή υπηρεσιών κοινωνικής στήριξης σε συνεργασία με τις υπηρεσίες πρόνοιας για νέους που έχουν χάσει την επαφή τους με την ΒΑ και αντιμετωπίζουν σοβαρά προσωπικά προβλήματα).

Η εφαρμογή του προγράμματος παρακολουθήθηκε από εξειδικευμένες ερευνητικές ομάδες του Ινστιτούτου Έρευνας της Απασχόλησης (IAB) και του Ομοσπονδιακού Ινστιτούτου για την Επαγγελματική Κατάρτιση (BIBB). Και οι δύο ομάδες εκπόνησαν μελέτες αξιολόγησης του προγράμματος. Σύμφωνα με τα πορίσματα της αξιολόγησης του IAB¹⁰⁰, το πρόγραμμα JUMP έτυχε ιδιαίτερα θερμής υποδοχής και το ποσοστό συμμετοχής ήταν υψηλό από την αρχή. Ειδικότερα σε επίπεδο συμμετοχής, το πρόγραμμα πέτυχε τον στόχο του

¹⁰⁰ Για τις ανάγκες της μελέτης, το IAB κατέγραψε στοιχεία σχετικά με τους άνεργους που συμμετείχαν στο πρόγραμμα σε τρία διαφορετικά χρονικά σημεία: κατά την ένταξή τους στο πρόγραμμα, κατά την ολοκλήρωση του προγράμματος και ένα χρόνο μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος. Επίσης, το IAB προχώρησε στην εκπόνηση και ποιοτικής αξιολόγησης με βάση συνεντεύξεις με τους φορείς που συμμετείχαν στην υλοποίηση του προγράμματος στις περιοχές ευθύνης 10 τοπικών ΔΥΑ. Βλ. σχετικά Dietrich H., *The German Immediate Action Programme to Reduce Youth Unemployment: Programme for Training, Qualification and Employment of young people, Discussion Paper, Peer Review June 21-22 of 2001, Mutual Learning Programme, European Commission – DG 5, www.mutual-learning-employment.net*.

πολύ νωρίς, καθώς συγκέντρωσε 100.000 συμμετέχοντες μέσα στους τέσσερις πρώτους μήνες εφαρμογής του. Κατά τα δύο πρώτα χρόνια εφαρμογής του, ο συνολικός αριθμός των συμμετεχόντων ανήλθε στα 268.205 άτομα. Σε επίπεδο αποτελεσμάτων για τους νέους ανέργους κατά το διάστημα αμέσως μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο πρόγραμμα (6 πρώτοι μήνες), η έρευνα κατέδειξε ότι ποσοστό 33,5% επέστρεψε στην ανεργία, ποσοστό 21,2% τοποθετήθηκε σε θέσεις εργασίας, ποσοστό 21,2% εντάχθηκε σε άλλο ενεργητικό μέτρο απασχόλησης, ποσοστό 10,2% εντάχθηκε σε κανονικό πρόγραμμα μαθητείας, ποσοστό 5,7% επέστρεψε στο εκπαιδευτικό σύστημα αρχικής κατάρτισης και ποσοστό 8,3% ξεκίνησε μία άλλη δραστηριότητα. Ωστόσο, τα αποτελέσματα αυτά διαφοροποιούνται σημαντικά μετά την παρέλευση ενός 6μήνου από την ολοκλήρωση του προγράμματος. Το ποσοστό των ατόμων που παραμένουν άνεργα μειώθηκε σε 24,5%, το ποσοστό των ατόμων που βρήκαν εργασία αυξήθηκε κατά 3,3%, το ποσοστό των ατόμων που εντάσσονται σε κανονικό πρόγραμμα ενεργητικής προώθησης της απασχόλησης αυξήθηκε κατά 3,9% και το ποσοστό των ατόμων που στρέφονται στο εκπαιδευτικό σύστημα για την παρακολούθηση προγράμματος αρχικής κατάρτισης μειώθηκε κατά 2,1%.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον, επίσης, παρουσιάζει η σύγκριση του ποσοστού των νέων ανέργων που βρίσκουν εργασία μετά την συμμετοχή τους στο JUMP και αυτών που βρίσκουν εργασία μετά την συμμετοχή τους στα κανονικά ενεργητικά προγράμματα απασχόλησης. Η έρευνα του IAB κατέδειξε ότι στα άτομα που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες, η επίδραση του JUMP ήταν ισχυρότερη από την επίδραση των υπόλοιπων ενεργητικών μέτρων. Έτσι, στις γυναίκες το ποσοστό που προωθήθηκε στην εργασία μετά το JUMP ήταν 52,7% έναντι 38,4% μετά τα κανονικά ενεργητικά μέτρα. Στους αλλοδαπούς, το ποσοστό που προωθήθηκε στην εργασία μετά το JUMP ήταν 9,9% έναντι 4,7% μετά τα κανονικά ενεργητικά μέτρα. Στα άτομα με ειδικές ανάγκες, το ποσοστό που προωθήθηκε στην εργασία μετά το JUMP ήταν 80,9% έναντι 75,6% μετά τα κανονικά ενεργητικά μέτρα.

Γ. Καλές Πρακτικές των ΔΥΑ στο πεδίο της Δικτύωσης και της Ανάπτυξης Εταιρικών Σχέσεων

Η δικτύωση (networking) και η ανάπτυξη εταιρικών σχέσεων (partnerships) μεταξύ ΔΥΑ και φορέων του δημόσιου, εθελοντικού και ιδιωτικού τομέα με στόχο την παροχή ολοκληρωμένων υπηρεσιών στους ανέργους συνιστά αναπόσπαστο στοιχείο της εξατομικευμένης προσέγγισης. Ωστόσο, η αποτελεσματική αξιοποίηση των στρατηγικών δικτύωσης και εταιρικότητας προϋποθέτει την ανάπτυξη δεξιοτήτων στα ακόλουθα πεδία:

- Εντοπισμός των τομέων όπου η συνεργασία θα είναι επωφελής για τους εξυπηρετούμενους.
- Ανάλυση της συμβολής του φορέα-εταίρου και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της δικτύωσης/εταιρικότητας.
- Ανάπτυξη πλαισίου για δημιουργικό διάλογο με τους φορείς-εταίρους.
- Εξασφάλιση της βέλτιστης γεωγραφικής διασποράς.
- Επιλογή της αποτελεσματικότερης στρατηγικής για την κινητοποίηση των εταίρων ιδίως μέσω της απλοποίησης των διαδικασιών.

Στο πεδίο των καλών πρακτικών δικτύωσης και εταιρικότητας μεταξύ ευρωπαϊκών ΔΥΑ και εξωτερικών φορέων που δραστηριοποιούνται στην αγορά εργασίας, αναπτύσσονται κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 2000 μορφώματα σχέσεων των ΔΥΑ αφενός με τους ιδιωτικούς φορείς υπηρεσιών απασχόλησης και αφετέρου με άλλους φορείς (δημόσιες υπηρεσίες, πανεπιστήμια, Γραφεία Διασύνδεσης, τοπικές αρχές, ΜΚΟ, φορείς κατάρτισης, κοινωνικοί εταίροι). Οι βασικές μορφές συνέργειας που εντοπίζονται περιλαμβάνουν την συνεργασία/ δικτύωση (cooperation / networking), όπου οι φορείς δρουν από κοινού για την επίτευξη ενός αποτελέσματος, και την συμπληρωματικότητα (complementarity), όπου η ΔΥΑ αναθέτουν έναντι αμοιβής την παροχή μέρους των υπηρεσιών τους σε εξωτερικούς φορείς (contracting out).

Ειδικότερα σημαντικές σχέσεις που αφορούν την συμπληρωματικότητα εμφανίζονται:

Στην περιοχή της Βαλλονίας στο **Βέλγιο**, μία από τις βασικές προτεραιότητες της μεταρρύθμισης της τοπικής ΔΥΑ (FOREM)¹⁰¹ ήταν η **ανάπτυξη εταιρικών συμπράξεων μεταξύ FOREM και τοπικών φορέων** που δραστηριοποιούνται στην αγορά εργασίας, με στόχο την προώθηση της απασχόλησης και την αναβάθμιση της επαγγελματικής κατάρτισης. Παράλληλα, με στόχο την καλύτερη προσαρμογή των υλοποιούμενων προγραμμάτων κατάρτισης στις ανάγκες των τοπικών επιχειρήσεων, η Βαλλονική κυβέρνηση προχώρησε στην αναμόρφωση της υφιστάμενης νομοθεσίας περί κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης και στην καθιέρωση του νέου θεσμού των Κέντρων Δεξιοτήτων (Centres de Competences / Skills Centers).

Τα **Κέντρα Δεξιοτήτων** είναι ανεξάρτητοι φορείς που συστήνονται και διοικούνται από τοπικές συμπράξεις φορέων του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα και συναπαρτίζουν ένα ευρύτερο δίκτυο σε επίπεδο ομόσπονδης περιοχής. Η λειτουργία των Κέντρων διέπεται από τις ακόλουθες αρχές:

- εξειδίκευση σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα ή σε ένα συγκεκριμένο βιομηχανικό κλάδο,
- επικέντρωση σε τομείς της οικονομίας ή επαγγέλματα που αναμένεται να αναπτυχθούν ιδιαίτερα στο άμεσο μέλλον,
- αξιοποίηση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας στο πλαίσιο παροχής της κατάρτισης (τουλάχιστον το 20% των προγραμμάτων κατάρτισης πρέπει να υλοποιούνται μέσω τεχνικών εξ αποστάσεως εκπαίδευσης / e-learning)
- ανάπτυξη στενής συνεργασίας με παράγοντες της τοπικής οικονομίας, με στόχο την καλύτερη προσαρμογή των υπηρεσιών τους στις ανάγκες της τοπικής αγοράς.

Το FOREM είναι αρμόδιο για τον γενικό συντονισμό και την παρακολούθηση του δικτύου των Κέντρων Δεξιοτήτων. Προκειμένου ένας φορέας κατάρτισης να γίνει μέλος του δικτύου, θα πρέπει να πιστοποιηθεί με βάση τις ακόλουθες προδιαγραφές¹⁰²:

- Χωροθέτηση που να επιτρέπει την ανταπόκριση του φορέα στις ανάγκες της τοπικής ανάπτυξης (π.χ. κοντά σε τοπικές επιχειρήσεις ή σε περιοχές, όπου οι κοινωνικοί εταίροι ή οι δήμοι εφαρμόζουν συγκεκριμένες αναπτυξιακές πρωτοβουλίες).

¹⁰¹ Βλ. J. Janssens, "Skills Centres in Wallonia", discussion paper, Peer Review 20-21 March 2003 on "Skills Centres - Wallonia", Mutual Learning Programme, European Commission – DG 5, www.mutual-learning-employment.net.

¹⁰² FOREM, Labellisation des centres de competences, Cahier des Charges – Modele Simplifie, Charleroi, 2002.

- Συνεργασία με φορείς της τοπικής οικονομίας στο πλαίσιο σταθερών και ανοικτών σχημάτων.
- Παροχή ολοκληρωμένων υπηρεσιών πριν, κατά τη διάρκεια αλλά και μετά την υλοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης (π.χ. λειτουργία παρατηρητηρίου για τις ζητούμενες δεξιότητες, παροχή πληροφόρησης, οργάνωση εκστρατειών ενημέρωσης, λειτουργία μηχανισμού πιστοποίησης προσόντων και προώθησης της επανένταξης ανέργων).
- Προσβασιμότητα από όλους τους ενδιαφερόμενους (άνεργους, εργαζομένους, επιχειρήσεις, μαθητευόμενους, δασκάλους, μαθητές και σπουδαστές).

Στο **Ηνωμένο Βασίλειο** το Πρόγραμμα **NEW DEAL για την προώθηση της απασχόλησης εύλωτων ομάδων** (νέοι, άτομα άνω των 50 ετών, κ.α.) εφαρμόζεται μέσω εταιρικών συμπράξεων, στις οποίες συμμετέχει η ΔΥΑ (Jobcentre Plus) και τοπικοί και περιφερειακοί φορείς, όπως τα Συμβούλια Κατάρτισης και Επιχειρήσεων (Training and Enterprise Councils - TECs), οι κοινωνικοί εταίροι, τα κολέγια και οι τοπικές επιχειρήσεις. Η επιλογή αυτή διευκολύνει την εναρμόνιση των δράσεων του προγράμματος με τις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας. Στην υλοποίηση του προγράμματος συμμετέχουν πάνω από 140 εταιρικές συμπράξεις σε όλη τη χώρα, ενώ σε αρκετές περιοχές το Jobcentre Plus είχε ολοκληρωτικά εξωτερικεύσει (outsourcing) την υλοποίηση του προγράμματος σε ιδιωτικούς φορείς.

Η συνεργασία της Ένωσης Ιδιωτικών Γραφείων Απασχόλησης (Recruitment and Employment Confederation-REC) με την Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Jobcentre Plus) στο **Ηνωμένο Βασίλειο** έχει να αναδείξει σημαντικά αποτελέσματα. Το έργο της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης στο Ην. Βασίλειο επικεντρώνεται στην παροχή βοήθειας στα άτομα στην αναζήτηση εργασίας και στην υποστήριξη τους στο να υποβάλουν αιτήσεις για θέσεις εργασίας. Επίσης στην ενίσχυση των δεξιοτήτων των ατόμων ώστε να γίνουν πιο ανταγωνιστικά στην αγορά εργασίας και να εξασφαλίσουν την πρόοδο στην καριέρα τους. Ως προς τους εργοδότες, η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης αναλαμβάνει την προβολή θέσεων εργασίας και στην εξεύρεση ανθρώπων με τα κατάλληλα προσόντα ώστε να υποβάλουν αίτηση για την κάλυψη των θέσεων αυτών. Επίσης, παρέχει συμβουλές σχετικά με την αγορά εργασίας σε κάθε ενδιαφερόμενο. Στόχοι της Υπηρεσίας Απασχόλησης είναι να καλύψει τις ανάγκες των εργοδοτών σε απασχόληση και να διασφαλίζει την αποτελεσματική επικοινωνία μεταξύ των εργοδοτών και του προσωπικού τους. Την προώθηση του ρόλου των ομάδων των εργοδοτών και των συμβούλων για τις προσλήψεις και την ενθάρρυνση περισσότερων εργοδοτών να χρησιμοποιούν το Διαδίκτυο για την διαχείριση των κενών θέσεων εργασίας σε συνεργασία με το Jobcentre Plus.

Η Συνομοσπονδία Ιδιωτικών Γραφείων Απασχόλησης είναι το αντιπροσωπευτικό σώμα των πάνω από 14.000 ιδιωτικών γραφείων και επαγγελματιών. Βασικοί οργανωτικοί στόχοι της συνομοσπονδίας αυτής είναι: μια ενιαία και ισχυρή φωνή άσκησης πίεσης για τα συμφέροντα του κλάδου αυτού, η παροχή αξιόπιστης πληροφόρησης για τις προσλήψεις και την αγορά εργασίας, η βελτίωση των προτύπων πρόσληψης, η βοήθεια σε άτομα να αναπτύξουν επιτυχή σταδιοδρομία στις προσλήψεις, και η αμοιβαία υποστήριξη των μελών της.

Τα γραφεία εύρεσης εργασίας στη Μ. Βρετανία είναι υπεύθυνα για την τοποθέτηση 1.400.000 προσωρινά απασχολούμενων κάθε εβδομάδα και την διάθεση πάνω από 800.000 εργαζόμενους σε μόνιμη εργασία κάθε χρόνο. Οι κρίσιμες υπηρεσίες που παρέχο-

νται από τα γραφεία αυτά για τους εργοδότες καθώς και σε άτομα που αναζητούν εργασία αναγνωρίζονται όλο και περισσότερο από την κυβέρνηση και τις βασικές επαγγελματικές οργανώσεις. Προσφέρουν στα μέλη τους άμεση πρόσβαση σε νομική στήριξη, χρήσιμες επιχειρηματικές υπηρεσίες, υπηρεσίες κατάρτισης και ενίσχυσης των προσόντων, καθώς και τακτικές ενημερώσεις για τις καλές πρακτικές μέσω περιοδικών, την ιστοσελίδα και την τακτική ηλεκτρονική επικοινωνία.

Με βάση το **μνημόνιο συνεργασίας** που έχουν συνυπογράψει οι δύο φορείς (η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης και η Συνομοσπονδία Ιδιωτικών Γραφείων Απασχόλησης) συμφωνούν να:

- Βοηθήσουν τα άτομα στην εργασία, δίνοντάς τους τη σωστή υποστήριξη και τις καλύτερες ευκαιρίες για την κατάρτιση και την απασχόληση.
- Προβάλουν τα πλεονεκτήματα ενός πολύμορφου εργατικού δυναμικού δίνοντας στους εργοδότες τη δυνατότητα πρόσβασης στο ευρύτερο δυνατό εύρος ανθρώπων που αναζητούν εργασία.
- Ενεργούν ενάντια των διακρίσεων και την πρόκληση αθέμιτων πολιτικών απασχόλησης.
- Μοιράζονται τις εμπειρίες τους στη δημιουργία επιτυχημένων πρακτικών που βοηθούν τους νέους να ενταχθούν ή να επανενταχθούν στην εργασία.
- Αναδείξουν τα θετικά αποτελέσματα που κάθε μέρα επιτυγχάνουν τα γραφεία ευρέσεως προσωπικού, οι ενώσεις τους καθώς και οι μεταξύ τους συνεργασίες.

Ειδικότερα από την πλευρά της η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Jobcentre Plus) αναλαμβάνει την υποχρέωση να διασφαλίσει ότι οι αναζητούντες εργασία που καταφεύγουν στις υπηρεσίες της θα ενθαρρύνονται να χρησιμοποιούν τα γραφεία εύρεσης εργασίας στην αναζήτηση εργασίας και θα ενημερώνονται για τις πρακτικές των γραφείων ευρέσεως προσωπικού και των δυνητικών ευκαιριών κατάρτισης που παρέχονται από αυτά. Επιπλέον οι δημόσιες υπηρεσίες θα ενθαρρυνθούν για την ενεργή συνεργασία με τα στελέχη των γραφείων αναζήτησης εργασίας και θα προβάλλουν τις παρεχόμενες από αυτά υπηρεσίες.

Από την άλλη πλευρά η Ένωση των Ιδιωτικών Γραφείων Απασχόλησης (REC) δεσμεύεται να επιδιώξει την διασφάλιση της αξιοποίησης των υπηρεσιών της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης που είναι διαθέσιμες σε τοπικό επίπεδο, να ενθαρρύνει τα μέλη της να προχωρήσουν σε μία τέτοια συνεργασία, να συμμετέχει σε κοινές συνεδριάσεις σε περιφερειακό επίπεδο για την ενδυνάμωση της μεταξύ τους συνεργασίας, αλλά να προβούν και σε κοινές ερευνητικές προσπάθειες¹⁰³.

Στη **Γαλλία** η υλοποίηση του προγράμματος PAP/ND βασίζεται στη στενή συνεργασία της ANPE με τοπικούς φορείς που συμμετέχουν στην υλοποίηση των δράσεων για την προώθηση των ανέργων στην απασχόληση. Η ANPE συνάπτει συμβάσεις ανάθεσης έργου με φορείς του ιδιωτικού και του εθελοντικού φορέα για την υλοποίηση ενός μέρους των υπη-

¹⁰³ Για μία αναλυτική περιγραφή βλ. Jobcentreplus (2008) *Jobcentre Plus and Recruitment and Employment Confederation – Memorandum of Understanding*, <http://www.rec.uk.com/>.

ρεσιών που δεσμεύεται να παράσχει στον άνεργο, με βάση το προσωπικό του σχέδιο δράσης για την αναζήτηση εργασίας (PAP/ND).

Στην **Ολλανδία** το 2007, μια επιχείρηση παραγωγής αυτοκινήτων ανακοίνωσε ότι θα απολύσει περίπου 1.600 εργαζομένους. Οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες ενθαρρύνονται να διαπραγματευτούν ένα κοινωνικό σχέδιο που θα περιλαμβάνει την ανάπτυξη ενός **κέντρου κινητικότητας** για τον προσδιορισμό των εργαζομένων που θα βρίσκονταν χωρίς αντικείμενο, και τον προσδιορισμό νέων λύσεων στην αναζήτηση εργασίας σε συνεργασία με τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης. Στο πλαίσιο της συνεργασίας αυτής εντοπίστηκαν κενές θέσεις εργασίας μέσω της κανονικής προκήρυξης κενών θέσεων από τους εργοδότες, και μέσω της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης για κενές θέσεις εργασίας και ευκαιρίες απασχόλησης στην τοπική αγορά. Οι δεξιότητες των εν δυνάμει απολυμένων εργαζομένων αξιολογήθηκαν και έγιναν σημαντικές προσπάθειες για την ανάπτυξη νέων γνώσεων και δεξιοτήτων ώστε να διευκολυνθεί η μετακίνηση αυτών από το σημερινό εργοδότη σε μια νέα θέση εργασίας.

Εντός 18 μηνών μετά την ανακοίνωση, το 80% των εργαζομένων είχαν μεταφερθεί με επιτυχία σε μια νέα επιχείρηση ή είχαν αποκτήσει τα προσόντα κάλυψης μιας νέας ανταγωνιστικής θέσης εργασίας. Από την εισαγωγή της προσέγγισης του κέντρου κινητικότητας το 2008, συνολικά 950 παρόμοιες περιπτώσεις αντιμετωπίστηκαν, ενώ μέχρι το τέλος του Οκτωβρίου 2009, 10.000 υπάλληλοι μετακινήθηκαν με επιτυχία από μία θέση εργασίας σε μία άλλη, αποφεύγοντας να διεκδικήσουν οποιαδήποτε επίδομα ανεργίας.

Από την ανάλυση φαίνεται ότι είναι δυνατόν τα κράτη μέλη της ΕΕ να επωφεληθούν ακόμα περισσότερο από τις ευκαιρίες απασχόλησης που προτείνονται από τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας αλλά και από άλλες ιδιωτικές επιχειρήσεις εάν αυτές συνδυαστούν με πολιτικές της αγοράς εργασίας των δημοσίων υπηρεσιών τους. Για πιο αποτελεσματικές ΕΠΑ πρέπει να ενισχυθεί η δημιουργία δίαυλων συνεργασίας μεταξύ των ιδιωτικών επιχειρήσεων και των κλαδικών φορέων που τις εκπροσωπούν με τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης.

Η παροχή υπηρεσιών από τα **Γραφεία Διασύνδεσης** έχει να αναδείξει στον ευρωπαϊκό χώρο ορισμένες καλές πρακτικές κυρίως στα θέματα δικτύωσης και αξιοποίησης κοινών εργαλείων. Η δικτύωση των γραφείων Διασύνδεσης αποτελεί μία διαδικασία που χρειάζεται να είναι καλά σχεδιασμένη, διαρκής και στη βάση της βελτίωσης των προσφερομένων υπηρεσιών σύμφωνα με τις ανάγκες των χρηστών των υπηρεσιών τους. Χρειάζεται να αξιοποιηθούν καλές πρακτικές σε συλλογικό επίπεδο για την συγκέντρωση ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων που θα υποστηρίζουν την εσωτερική βελτίωση των υπηρεσιών που προσφέρονται από τα Γραφεία Διασύνδεσης στο χώρο των ΑΕΙ.

Η παροχή υπηρεσιών από τα Γραφεία Διασύνδεσης αποτελεί μία διαδικασία που απαιτεί συνεχή βελτίωση των προσφερομένων υπηρεσιών αξιοποιώντας τις νέες τεχνολογίες και παρακολουθώντας τις πραγματικές ανάγκες των δυνητικών ωφελομένων. Η προσπάθεια αυτή βελτίωσης απαιτεί την συγκέντρωση και αξιολόγηση συγκρίσιμων ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων που θα υποστηρίζουν την εσωτερική βελτίωση των υπηρεσιών αυτών. Η ομοιογενοποίηση των εργαλείων που χρησιμοποιούνται σήμερα από τα Γραφεία Διασύνδεσης των ΑΕΙ θα συμβάλει στην συγκέντρωση των απαραίτητων συγκρίσιμων στοιχείων και επιπλέον θα επιφέρει σημαντικές οικονομίες κλίμακας στην διαδικασία πα-

ροχής των υπηρεσιών Συμβουλευτικής, Καθοδήγησης, Σταδιοδρομίας και Αναζήτησης Εργασίας.

Ορισμένα Γραφεία Διασύνδεσης έχουν δημιουργήσει Βάσεις Δεδομένων για θέσεις εργασίας και συνεργαζόμενες επιχειρήσεις. Ορισμένα πεδία από αυτές τις Βάσεις προβάλλονται στις ιστοσελίδες των οικείων Γραφείων Διασύνδεσης για την εξ αποστάσεως εξυπηρέτηση των μελών τους. Ορισμένα Γραφεία εκδίδουν κάρτα μέλους σε απόφοιτους και συνεργαζόμενες επιχειρήσεις/οργανισμούς όπου υπάρχει η δυνατότητα άντλησης βιογραφικών εκ μέρους των επιχειρήσεων μελών καθώς και καταχώρησης θέσεων εργασίας, συμμετοχής σε ημέρες καριέρας/σταδιοδρομίας. Τα προσωπικά δεδομένα διασφαλίζονται από μεθόδους κρυπτογράφησης και χρησιμοποιούνται αποκλειστικά από τους εγγεγραμμένους χρήστες/μέλη.

Μία τέτοια επιτυχημένη προσπάθεια με την ονομασία **AlmaLaurea** έχει αναληφθεί αρχικά από το Πανεπιστήμιο της Μπολόνια στην **Ιταλία** και στη συνέχεια από ένα δίκτυο 50 ιταλικών Πανεπιστημίων με την υποστήριξη του Υπουργείου Παιδείας της Ιταλίας.¹⁰⁴ Η Βάση Δεδομένων αξιοποιείται από Πανεπιστήμια, Εταιρίες/Οργανισμούς και Απόφοιτους. Σκοπός του όλου εγχειρήματος είναι (α) η παροχή πλήρους και αξιόπιστης ενημέρωσης των Πανεπιστημίων για τα βήματα καριέρας των αποφοίτων τους (β) η διάθεση προς επιχειρήσεις/οργανισμούς ενός εργαλείου μέσω του οποίου θα μπορούν να αναζητούν τα κατάλληλα άτομα (απόφοιτους) για τις κατάλληλες θέσεις (γ) η καταλληλότερη τοποθέτηση αποφοίτων στην ιταλική και διεθνή αγορά εργασίας (δ) η ενίσχυση της αξίας του ιταλικού πανεπιστημιακού συστήματος. Η προσπάθεια αυτή έχει πολλά κοινά στοιχεία με την Ευρωπαϊκή Πύλη για την επαγγελματική κινητικότητα Eures.

Όμοια, στις ΗΠΑ ο συλλογικός φορέας Κολεγίων και Εργοδοτών (National Association of Colleges and Employers) σε συνεργασία με το προσωπικό των Γραφείων Διασύνδεσης δημιούργησε τα πρότυπα (standards) μέτρησης και παρουσίασης της ποιότητας των υπηρεσιών που προσφέρονται από τα Γραφεία Διασύνδεσης καθώς και την ανάπτυξη μεθοδολογίας για αυτό-αξιολόγηση. Το υλικό περιλαμβάνει ένα μεγάλο αριθμό ερωτηματολογίων αξιολόγησης υπηρεσιών, εργαστηρίων, σεμιναρίων, συμβουλευτικής, ημερών σταδιοδρομίας κ.ά. από φοιτητές, εργοδότες καθώς και ερωτηματολόγια για τις έρευνες επαγγελματικής πορείας των αποφοίτων και είναι διαθέσιμο στα μέλη του φορέα.

Τα περισσότερα τεστ και άλλα έντυπα και υλικό Συμβουλευτικής που χρησιμοποιούν τα Γραφεία Διασύνδεσης στη **Μ. Βρετανία** δημιουργήθηκαν από το Πανεπιστήμιο του Reading, στο οποίο λειτουργεί Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών για συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού προσαρμοσμένο στις ανάγκες προσωπικού των Γραφείων Διασύνδεσης των ΑΕΙ. Οι καλά οργανωμένες υπηρεσίες καθοδήγησης σταδιοδρομίας αποκτούν όλο και μεγαλύτερη βαρύτητα, αν και συχνά το χάσμα μεταξύ του τρόπου παροχής των υπηρεσιών καθοδήγησης σταδιοδρομίας και των στόχων της δημόσιας πολιτικής είναι μεγάλο¹⁰⁵.

¹⁰⁴ Για αναλυτικές πληροφορίες βλ. www.unibo.it/Portale/Studenti/Orientamento/orientamentoallavoro/career.htm.

¹⁰⁵ Ως απάντηση στις συντελούμενες αλλαγές στις πολιτικές για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση και με στόχο να βοηθήσει τους ασκούντες πολιτική να χαράξουν αποτελεσματικές πολιτικές καθοδήγησης και σταδιοδρομίας στους τομείς αυτούς, εκπονήθηκε σχετική μελέτη από την Ευρωπαϊκή Ένωση και τον ΟΟΣΑ [OECD (2004) *Career Guidance: A Handbook for Policy Makers*]. Η μελέτη καλύπτει τέσσερα γενικά θέματα πολιτικής: τη βελτίωση της καθοδήγησης σταδιοδρομίας των νέων, τη βελτίωση της καθοδήγησης σταδιοδρομίας των ενηλίκων, τη βελτίωση της πρόσβασης στις υπηρεσίες καθοδήγησης σταδιοδρομίας και τη βελτίωση των συστημάτων που υποστηρίζουν την καθοδήγηση σταδιοδρομίας. Βλ. <http://www.oecd.org/dataoecd/54/36/34061322.pdf>. Επίσης *Inclusion (2008) Guidance and Counsel-*

Στην κατεύθυνση αυτή, το πρόγραμμα του Πανεπιστημίου του Reading είναι ευέλικτο και προσαρμόσιμο στις ιδιαίτερες ανάγκες ενός Γραφείου Διασύνδεσης. Παράλληλα η εξ αποστάσεως συμβουλευτική σε θέματα σύνταξης βιογραφικού, συνοδευτικής επιστολής, συστατικής επιστολής, τεχνικές για μία επιτυχημένη συνέντευξη επιλογής προσωπικού κατευθύνεται σε πολλά Γραφεία Διασύνδεσης άλλων πανεπιστημίων μέσω της ιστοσελίδας του Reading πανεπιστημίου. Επιπρόσθετα στα εργαλεία που χρησιμοποιούν τα Γραφεία Διασύνδεσης υπάρχει αναφορά σε e-mentoring που παρέχει την δυνατότητα συμβουλευτικής και υποστήριξης από έμπειρο επαγγελματία στο πανεπιστήμιο του Reading σε ομάδα χρηστών.

Η αξιοποίηση κοινών εργαλείων με την προώθηση της συνεργασίας μεταξύ των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης, των Γραφείων Διασύνδεσης, των ιδιωτικών και κοινοτικών φορέων παροχής υπηρεσιών καθοδήγησης, καθώς και με τα τοπικά ιδρύματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, μπορεί να βοηθήσει τους ανέργους να μεταβούν στην απασχόληση και να επιστρέψουν στη μάθηση. Η χαρτογράφηση σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο των πληροφοριών καθοδήγησης σταδιοδρομίας που παρέχονται μέσα από ένα ευρύ φάσμα μέσων (όπως οι εφημερίδες και η τηλεόραση) σε ένα φάσμα ομάδων στόχων (νέοι, εργαζόμενοι, άνεργοι) αποτελεί βασικό σημείο εκκίνησης για τη χάραξη συνεκτικής πολιτικής και στρατηγικής που αποσκοπεί στην παροχή ποιοτικών πληροφοριών σταδιοδρομίας στους πολίτες.

Τέλος, η τακτική και συστηματική αξιολόγηση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών συμβουλευτικής, καθοδήγησης και σταδιοδρομίας αποτελεί ένα ακόμα ζητούμενο για τις περισσότερες χώρες του ΟΟΣΑ. Αυτό βέβαια συνδέεται στενά με την ανεπάρκεια των απαραίτητων στοιχείων για την αξιολόγηση αυτή. Η ομοιογενοποίηση, κεντρική διάθεση και διαχείριση των απαραίτητων κοινών εργαλείων παροχής των υπηρεσιών αυτών εκτιμάται ότι θα συμβάλει σημαντικά και στην κατεύθυνση της συγκέντρωσης της αναγκαίας πληροφόρησης για τη συνεχή αξιολόγηση και βελτίωση των υπηρεσιών αυτών.

4.5 Συμπεράσματα

1. Οι διάφορες μορφές των ευρωπαϊκών ΕΠΑ **περιλαμβάνουν μεγάλη ποικιλία μέτρων με διαφορετική ένταση εφαρμογής στις επιμέρους χώρες ανάλογα και με την κουλτούρα που έχει παραδοσιακά αναπτυχθεί σε ορισμένες από αυτές.** Στα επιμέρους μέτρα περιλαμβάνονται, χωρίς να περιορίζονται σε αυτά, προγράμματα κατάρτισης και άλλα μέτρα ενίσχυσης του ανθρώπινου κεφαλαίου, μέτρα που αποσκοπούν στην αύξηση της αποτελεσματικότητας στην αναζήτηση εργασίας (παροχή συμβουλών, βοήθεια στην αναζήτηση απασχόλησης κ.ά.), συστήματα παροχής κινήτρων στον ιδιωτικό τομέα όπως είναι οι επιδοτήσεις των μισθών στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, στήριξη της αυτοαπασχόλησης και της προσπάθειας δημιουργίας νέων επιχειρήσεων, προγράμματα άμεσης απασχόλησης που λαμβάνουν χώρα στον δημόσιο τομέα, ενίσχυση της κινητικότητας στην αγορά εργασίας, κίνητρα για την ενθάρρυνση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας ή για την εναρμόνιση της εργασίας με την ιδιωτική ζωή, κ.ά.

ling in Higher Education in European Union Member States, Michael Katzensteiner, Paula Ferrer-Sama and Gerhart Rott (Eds.), Counselling and Support Centre, University of Aarhus, Denmark.

2. Γενικά, οι **παρεμβάσεις των ΕΠΑ στην ΕΕ επικεντρώνονται παραδοσιακά στα άτομα που βρίσκονται πιο μακριά από την αγορά εργασίας** δίνοντας έμφαση σε ευαίσθητες ομάδες-στόχους, όπως είναι οι μακροχρόνια άνεργοι, οι νέοι, τα άτομα με αναπηρία κ.ά. Στοχεύουν επίσης σε ανθρώπους που ήδη εργάζονται, όπως οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενοι που απειλούνται με απόλυση οι οποίοι χρειάζεται να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς εργασίας, με σκοπό τη διατήρηση ή τη βελτίωση της απασχολησιμότητάς τους.
3. Η πολιτική της ΕΕ για την απασχόληση σε μια περίοδο εντεινόμενης κρίσης και εκτόξευσης της ανεργίας δεν φαίνεται να διαφοροποιείται εξαιρετικά από την πεπατημένη των προηγούμενων ετών. **Η σύνδεση ευελιξίας και ασφάλειας (flexicurity) αποτελεί και πάλι τον κεντρικό άξονα για την προώθηση της απασχόλησης, αν και στην περίοδο της τρέχουσας κρίσης εντείνεται καταφανώς η διάσταση της ευελιξίας σε βάρος, τουλάχιστον προσωρινά, της ασφάλειας.**
4. Η εκτεταμένη κρίση που αρχίζει να εκδηλώνεται το 2008 και συνεχίστηκε με μεγαλύτερη σφοδρότητα κατά την επόμενη τριετία είχε πολλαπλές επιδράσεις στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων. **Κοινός παρανομαστής στα μέτρα που λαμβάνονται σε επίπεδο ΕΕ είναι η επέκταση των ευέλικτων μορφών εργασίας** όπως είναι η μετατροπή των θέσεων πλήρους απασχόλησης σε μερική, η ανάπτυξη της εκ περιτροπής εργασίας, η μείωση του εργάσιμου χρόνου και η ελαστικοποίηση των ωραρίων, η επέκταση των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης, η ανάπτυξη μέτρων διαθεσιμότητας, η ρύθμιση όρων λειτουργίας της απόσπασης εργαζομένων, η διευκόλυνση των απολύσεων και του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων κ.ά.
5. Στη συγκυρία της τρέχουσας κρίσης ενισχύονται ακόμη περισσότερο οι επί μακρόν δρομολογημένες επιλογές της ΕΕ όπως οι ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση **με έμφαση στις επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις** για τη διάσωση των θέσεων εργασίας. Με άλλα λόγια **οι πολιτικές επιδότησης της απασχόλησης ως μια επιμέρους έκφραση των αποκαλούμενων ΕΠΑ ιδιαίτερη σημασία κατά την περίοδο της κρίσης.**
6. Κατά την πρόσφατη περίοδο, που συμπίπτει με την ένταση της οικονομικής κρίσης, η μείωση του κόστους και, κυρίως, **η επιδότηση των προσλήψεων αποτελεί τη συνηθέστερη πολιτική στις χώρες της ΕΕ για την τόνωση της απασχόλησης.** Η μείωση του κόστους των προσλήψεων καταγράφεται κυρίως μέσα από την επιδότηση του συνόλου ή μέρους των ασφαλιστικών εισφορών, την ανάληψη μέρους του εργατικού κόστους από το κράτος για την πρόσληψη ανέργων, κ.ά.
7. **Οι πολιτικές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης εξακολουθούν να αποτελούν βασικές επιλογές στο πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών για την απασχόληση** όπως αυτό καταγράφεται στον ευρωπαϊκό χώρο κατά την τελευταία 15ετία, χωρίς ωστόσο τα αποτελέσματα σε αυτό το επίπεδο να μπορούν να προσδιοριστούν με ακρίβεια (μη μετρήσιμες επιπτώσεις). Τα τελευταία χρόνια οι πολιτικές αυτές συνοδεύονται και με τις ευρωπαϊκές επιλογές σχετικά με την ενίσχυση του ρόλου της δια βίου εκπαίδευσης ως εργαλείου για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας.

8. **Η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση** αναγνωρίζεται σε ευρωπαϊκό επίπεδο όλο και περισσότερο ως **βασικό εργαλείο για τη βελτίωση της απασχολησιμότητας των ατόμων που βρίσκονται ήδη στην απασχόληση.**
9. Πολλές χώρες ακολουθούν μια πρακτική **εντατικής υποχρεωτικής συνεργασίας μεταξύ των ατόμων που συμμετέχουν σε ΕΠΑ και των δημόσιων υπηρεσιών** απασχόλησης. Ο έλεγχος της ενεργούς συμμετοχής των συμμετεχόντων έχει συμβάλει πολλαπλά στον τελικό στόχο της ένταξης στην απασχόληση των νέων ανέργων.
10. Για τη στήριξη των νέων πτυχιούχων και ιδίως εκείνων που δεν εργάζονται, η έμφαση στις ΕΠΑ των επιμέρους κρατών, **δίνεται στα προγράμματα που βοηθούν τους νέους αποφοίτους ΑΕΙ να βρουν μια πρώτη απασχόληση και τους παρέχουν ευκαιρίες απόκτησης εργασιακής εμπειρίας.** Μέτρα υποστήριξης της αναζήτησης για μια τέτοια θέση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας συμβάλει σημαντικά στην ένταξη στην απασχόληση των νέων ανέργων πτυχιούχων.
11. Σημαντικό σημείο από την εμπειρία της πολιτικής των πολιτικών σε πολλές χώρες αποτελεί η παραδοχή, μετά από πολλά χρόνια εμπειρίας, ότι τα μέτρα **υποβοήθησης των ανέργων στην αναζήτηση εργασίας και η συμβουλευτική διαδικασία έχουν θετικά και ουσιαστικά ή πιο μόνιμα αποτελέσματα.**
12. Τα μέτρα ΕΠΑ **διευκόλυνσης της κινητικότητας** από μία κατάσταση απασχόλησης (εργαζόμενος, άνεργος, εντός εργατικού δυναμικού κ.λπ.) σε άλλη, αλλά και της γεωγραφικής κινητικότητας καθώς και αυτής μεταξύ των διαφορετικών μορφών συμβάσεων εργασίας (προσωρινή, μερική, μόνιμη κ.ά.), που εφαρμόζονται σε πολλές χώρες αλλά και στην ΕΕ ως σύνολο εκτιμάται ότι μπορούν να συμβάλλουν σημαντικά στον στόχο της απασχόλησης των νέων πτυχιούχων, και κυρίως των νέων ερευνητών.
13. Η **εφαρμογή συστημάτων Πιστοποίησης Δεξιοτήτων** που, πέρα από το σχολείο, αποκτώνται στην κατάρτιση και στην επαγγελματική σταδιοδρομία αλλά και αλλού, συμβάλει σημαντικά τόσο στην κινητικότητα όσο και στην απασχόληση των νέων πτυχιούχων.
14. **Η αποτελεσματικότητα των ΕΠΑ μπορεί να ενισχυθεί σημαντικά με την ενθάρρυνση της συνεργασίας μεταξύ των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης, των κοινωνικών εταίρων και άλλων δομών στήριξης εύρεσης της απασχόλησης** (π.χ ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας). Η συνεργασία αυτή μπορεί να επεκταθεί και να συμπεριλάβει ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών που εκτείνονται από την απλή ανταλλαγή βάσεων δεδομένων με κενές θέσεις εργασίας και πληροφοριών προσφοράς και ζήτησης εργασίας έως και την παροχή από τις δομές στήριξης εύρεσης της απασχόλησης συμπληρωματικών υπηρεσιών προς τις δημόσιες υπηρεσίες σε θέματα αξιολόγησης των δεξιοτήτων των ατόμων που αναζητούν εργασία, διευκόλυνσης της πρόσβασης στην κατάρτιση, κ.ά.
15. Για να ενισχυθεί η συμβολή των ιδιωτικών επιχειρήσεων για πιο αποτελεσματικές ΕΠΑ **μπορεί να ενεργοποιηθούν νέοι δίαυλοι επικοινωνίας και συνεργασίας** με τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, ιδίως στους τομείς της της συμβουλευτικής, της αρχικής ένταξης ή και επανένταξης των ανέργων και στη διευκόλυνση της πρόσβασης στην κατάρτιση.

16. Η αποκέντρωση αρμοδιοτήτων, η εξατομικευμένη προσέγγιση και η μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση για τη συνεργασία μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα αναμένεται να συμβάλουν στην αποτελεσματική εφαρμογή των ΕΠΑ. Διάφορες παρεμβάσεις που αποσκοπούν στον **εκσυγχρονισμό των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και στην ανάπτυξη τοπικών πρωτοβουλιών για την απασχόληση** επιτρέπουν την καλύτερη εφαρμογή των ΕΠΑ, και κατά συνέπεια διευκολύνουν την αποτελεσματική παροχή υπηρεσιών σε περισσότερους συμμετέχοντες.
17. Η εμπειρία από πολλά κράτη της ΕΕ έχει καταδείξει ότι οι λοιπές δομές στήριξης εύρεσης της απασχόλησης **μπορούν με διάφορους τρόπους να συμβάλουν σημαντικά στην αντιμετώπιση των προκλήσεων της αγοράς εργασίας και στην αποτελεσματικότητα των ΕΠΑ.**
18. Η ανταλλαγή καλών πρακτικών που αναπτύσσονται σε συγκεκριμένα εθνικά συστήματα και μοντέλα απασχόλησης συνιστά ένα πολύτιμο εργαλείο για τους σχεδιαστές πολιτικών, καθώς αναδεικνύει υποδείγματα μέτρων / προγραμμάτων που ήδη έχουν δοκιμασθεί και εμφανίζουν αυξημένες πιθανότητες επιτυχίας. Ωστόσο η δυνατότητα μεταφοράς (transferability) των καλών πρακτικών σε άλλες χώρες εξαρτάται σε πολύ μεγάλο βαθμό από το οικονομικό, κοινωνικό και θεσμικό πλαίσιο που ισχύει σε κάθε χώρα αλλά και από τις ιδιαίτερες ανάγκες της.
19. Ο κύριος άξονας μιας ορθολογικής διαδικασίας μεταφοράς καλών πρακτικών σε ένα άλλο εξωτερικό σύστημα έγκειται στην κατανόηση του περιβάλλοντος ανάπτυξης τους και των προϋποθέσεων εφαρμογής τους. Στη συνέχεια, η καλή πρακτική εξετάζεται ως προς τις δυνατότητες προσαρμογής στο νέο περιβάλλον και τις προοπτικές συμβολής της στην εκπλήρωση αντίστοιχων στόχων και προτεραιοτήτων, οι οποίες δεν ταυτίζονται de facto με τις προτεραιότητες του περιβάλλοντος ανάπτυξης.
20. Στο πεδίο του εκσυγχρονισμού των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης (ΔΥΑ), οι εθνικές πολιτικές που παρουσιάζονται στην παρούσα ενότητα χαρακτηρίζονται ως καλές πρακτικές όχι μόνο με βάση τα αποτελέσματα της αξιολόγησής τους στις χώρες όπου εφαρμόστηκαν αλλά και γιατί ενσωματώνουν ιδιαίτερα στοιχεία καινοτομίας και κινούνται προς τις μεταρρυθμιστικές κατευθύνσεις που έχουν οριοθετήσει η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, ο Ο.Ο.Σ.Α. και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.
21. Στο επίπεδο του **οργανωτικού και διοικητικού εκσυγχρονισμού**, οι βέλτιστες στρατηγικές συνοψίζονται ως εξής:
 - Οι διοικητικές διαδικασίες των ΔΥΑ προσαρμόζονται σε επιχειρησιακά πρότυπα με βάση τις τεχνικές διοίκησης βάσει στόχων και απόδοσης (βλ. ΔΥΑ Σουηδίας και Βελγίου)
 - Η απόδοση και τα προγράμματα των ΔΥΑ αξιολογούνται με βάση προκαθορισμένους δείκτες και ποιοτικά πληροφοριακά δεδομένα (βλ. ΔΥΑ Ιρλανδίας, Δανίας)
 - Οι ΔΥΑ επενδύουν στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού τους μέσω της αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών (βλ. ΔΥΑ Ηνωμένου Βασιλείου) και συνεργασιών με εξωτερικούς φορείς που εξειδικεύονται στις ανάγκες ευάλωτων ομάδων (βλ. ΔΥΑ Ιρλανδίας, Δανίας)

- Οι ΔΥΑ αξιοποιούν τα σύγχρονα πληροφορικά συστήματα για την πληρέστερη παρακολούθηση των τάσεων της αγοράς εργασίας (βλ. ΔΥΑ Αυστρίας, Δανίας)
22. Στο επίπεδο της **παροχής υπηρεσιών σε ανέργους και εργοδότες**, οι πρακτικές που συγκεντρώνουν στοιχεία καινοτομίας περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:
- Αξιοποίηση του διαδικτύου για την ανάπτυξη της αυτοεξυπηρέτησης στα πεδία της πληροφόρησης και της διαμεσολάβησης (βλ. ΔΥΑ Σουηδίας, Φινλανδίας, Δανίας, Γαλλίας, Ηνωμένου Βασιλείου, Γερμανίας)
 - Εξασφάλιση εναλλακτικών μεθόδων αυτοεξυπηρέτησης μέσω τηλεφώνου και άλλων μέσων για όσους δεν μπορούν ή δεν επιθυμούν να χρησιμοποιήσουν το διαδίκτυο (βλ. ΔΥΑ Ηνωμένου Βασιλείου και Σουηδίας)
 - Εφαρμογή τεχνικών συστηματικής παρακολούθησης (βλ. ΔΥΑ Φινλανδίας και Δανίας) και εξατομικευμένης προσέγγισης κατά την παροχή υπηρεσιών σε ανέργους (βλ. ΔΥΑ Γερμανίας, Γαλλίας, Φινλανδίας) με στόχο την προσαρμογή των υπηρεσιών στις ανάγκες των εξυπηρετούμενων
 - Επικέντρωση στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων που είναι αναγκαίες για την αποτελεσματική αναζήτηση εργασίας (βλ. ΔΥΑ Φινλανδίας)
 - Έμφαση στον σχεδιασμό ενεργητικών στρατηγικών προσέλκυσης εργοδοτών (βλ. ΔΥΑ Γαλλίας) και ανάπτυξη ανταγωνιστικών αμειβόμενων υπηρεσιών για εργοδότες (βλ. ΔΥΑ Βελγίου, Ολλανδίας και Νορβηγίας)
23. Τέλος, στο επίπεδο της **δικτύωσης και της εταιρικής σχέσης** οι προτεραιότητες των ευρωπαϊκών ΔΥΑ περιλαμβάνουν:
- Τη συστηματική συνεργασία με τις ιδιωτικές επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών απασχόλησης, με στόχο την διαφάνεια στην πληροφόρηση για θέματα αγοράς εργασίας και την βέλτιστη και ταχύτερη κάλυψη των διαθέσιμων κενών θέσεων εργασίας (βλ. ΔΥΑ Γαλλίας, Βελγίου)
 - Την ανάπτυξη εταιρικών συμπράξεων με παράγοντες της τοπικής αγοράς εργασίας για την ολοκληρωμένη παροχή υπηρεσιών σε ανέργους
 - Την δημιουργία δικτύων one stop shops σε συνεργασία με άλλες δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, με στόχο την ολιστική αντιμετώπιση των αναγκών των ανέργων (βλ. ΔΥΑ Γερμανίας, Φινλανδίας).
 - Η δικτύωση και ανάπτυξη κοινών εργαλείων σε θέματα αναζήτησης εργασίας, Συμβουλευτικής και παρακολούθησης των αποφοίτων από τα Γραφεία Διασύνδεσης των ΑΕΙ έχει αναδείξει ορισμένες καλές πρακτικές με πολλές δυνατότητες παραπέρα ανάπτυξης και μεταφοράς της εμπειρίας αυτής (Ιταλία, Μ. Βρετανία).

5 Στρατηγική πολιτικής ανασχεδιασμού Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης σε συνθήκες κρίσης

5.1 Στρατηγικό πλαίσιο ανασχεδιασμού Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης σε συνθήκες κρίσης

Τα προβλήματα, τα οποία έχουν εντοπιστεί ήδη στον σχεδιασμό, υλοποίηση και διαχείριση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης καθιστούν το συνολικό επανασχεδιασμό των πολιτικών αυτών αναπόφευκτο, ώστε να μπορέσει ο ΟΑΕΔ να επέμβει αποτελεσματικά στην αγορά εργασίας και να αντιμετωπίσει κρίσιμα ζητήματα απασχόλησης και ανεργίας.

Ωστόσο, η έκταση και η διάρκεια της ύφεσης, όπως και η αδυναμία πρόβλεψης ορατού χρονικού σημείου ανάκαμψης της ελληνικής οικονομίας και της απασχόλησης, καθιστούν το εν λόγω εγχείρημα εξαιρετικά δυσχερές.

Προτείνεται, συνεπώς, ο επανασχεδιασμός να περιλαμβάνει δύο διακριτά στάδια, με πιθανές διασυνδέσεις μεταξύ τους.

Το πρώτο στάδιο είναι ο επαναπροσανατολισμός των εφαρμοζόμενων πολιτικών σε συνθήκες κρίσης και υψηλής ύφεσης. Το δεύτερο στάδιο είναι οι βασικές κατευθύνσεις πολιτικών στην περίοδο της ανάκαμψης. Στο δεύτερο στάδιο θα ενσωματωθούν περισσότερο πάγια χαρακτηριστικά της φιλοσοφίας που θα διέπει τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.

Ο προσδιορισμός των κατευθύνσεων πολιτικών σε περίοδο κρίσης θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τα κάτωθι:

1. Η κρίση στην Ελλάδα έχει λάβει πολύ σημαντικές διαστάσεις, ενώ ταυτοχρόνως, εμφανίζεται μετάλλαξη των μορφών, με τις οποίες εκδηλώνεται. Από την κρίση χρέους περάσαμε στη δημοσιονομική κρίση και από τη δημοσιονομική κρίση σε ιδιαίτερα σοβαρή κρίση απασχόλησης. Οι μορφές κρίσης είναι ανατροφοδοτούμενες σε μια διαδικασία σπειροειδούς κίνησης προς τα κάτω, με αποτέλεσμα καταστροφικό για τον παραγωγικό ιστό της οικονομίας.
2. Ελάχιστοι κλάδοι της ελληνικής οικονομίας εμφάνισαν σημεία αντοχής της απασχόλησης, ενώ κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας όπως οι κατασκευές, σημαντικοί κλάδοι της μεταποίησης, το εμπόριο και κλάδοι των υπηρεσιών παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά απωλειών.
3. Ιδιαίτερα ανησυχητικό είναι το φαινόμενο της μείωσης του αριθμού των επιχειρήσεων, μείωση που δεν περιορίζεται στις ατομικές ή μικρές επιχειρήσεις, αλλά εμφανίζεται με ένταση και στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις με νομική μορφή ΑΕ και ΕΠΕ.
4. Η διεθνής εμπειρία δεν είναι πλούσια στην αξιολόγηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης σε περιόδους υψηλής ύφεσης. Ο ΟΕCD είχε επισημάνει την αποτελεσματικότητα των πολιτικών αυτών σε ένα υφεσιακό μακροοικονομικό περιβάλλον και θεωρούσε ως αναγκαία προϋπόθεση αποτελεσματικότητας την ύπαρξη ενός μακροοικονομικού περιβάλλοντος σταθεροποιημένης ανάπτυξης. Η εμπειρία της Σουηδίας, χώρας με μακρά παράδοση στο σχεδιασμό και εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, κατά την περίοδο της σύντομης ύφεσης των αρχών της δεκαετίας του 1990, έδειξε την ουσιαστική διολίσθηση των ενεργητικών πολιτικών (ιδιαίτερα των προγραμμάτων κατάρτισης) σε πολιτικές αναπλήρωσης του

εισοδήματος, κατά μία έννοια στην «παθητικοποίηση» των ενεργητικών πολιτικών. Από την άλλη πλευρά, υποστηρίζεται ότι στη διάρκεια της ύφεσης η έμφαση στα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι αποτελεσματικότερη, καθώς το κόστος ευκαιρίας των εκπαιδευομένων είναι σχεδόν μηδενικό.

5. Η υψηλή και η παρατεταμένη ύφεση της ελληνικής οικονομίας έχει μεταβάλλει τα βασικά χαρακτηριστικά της διάρθρωσης της ανεργίας. Αν και εξακολουθούν οι παραδοσιακά ευπαθείς ομάδες του εργατικού δυναμικού να αντιμετωπίζουν οξυμένα προβλήματα, ωστόσο, η ανεργία διαχέεται πλέον και σε ομάδες που ήταν μέχρι σήμερα σχετικά προστατευμένες. Εμφανίζονται υψηλές απώλειες θέσεων εργασίας σε ηλικίες μεταξύ των 30 και 50 ετών, δηλαδή σε ώριμες εργασιακά ομάδες, με υψηλή αναλογία στους άνδρες. Ακόμα και αν δεχθούμε ότι η σύγχρονη ελληνική οικογένεια δεν στηρίζει τα εισοδήματά της αποκλειστικά ή κυρίως στην εργασία των αρρένων μελών της, η μεταβολή αυτή δείχνει την έκταση μιας εν δυνάμει κοινωνικής κρίσης υψηλής επικινδυνότητας.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι η φιλοσοφία των παρεμβάσεων σε περιόδους κρίσης θα πρέπει να περιλαμβάνει:

1. Αποδοχή των δυσλειτουργιών των εφαρμοζόμενων πολιτικών. Στις συνθήκες ύφεσης, η προσπάθεια περιορισμού του νεκρού βάρους των παρεμβάσεων είναι ουσιαστικά άνευ αντικειμένου. Αυτό δεν σημαίνει ότι το νεκρό βάρος των πολιτικών θα πρέπει να διογκωθεί.
2. Καθορισμό αυστηρών κριτηρίων των ομάδων στόχων, όπως ενδεικτικά είναι τα κάτωθι:
 - Επικέντρωση των πολιτικών σε ευπαθείς ομάδες, όπως οι μονογονικές οικογένειες και οι οικογένειες που δεν εργάζεται με πλήρη απασχόληση κανένα μέλος τους. Εφαρμοζόμενη πολιτική η επιδότηση θέσεων εργασίας
 - Προγράμματα μακροχρόνιας κατάρτισης (άνω των 6 μηνών) για νέους ως 30 ετών.
 - Προγράμματα επιδότησης θέσεων εργασίας για ανέργους 55 – 65 ετών για να συμπληρωθούν οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης.
 - Περιορισμός προγράμματος Νέων Επαγγελματιών.
3. Μεταστροφή της φιλοσοφίας των ΚΠΑ από εστιασμένη στην προώθηση προγραμμάτων σε εστιασμένη στις ειδικές ανάγκες του-της άνεργου-ης (ατομοκεντρική θεώρηση).

5.2 Εξειδίκευση των Πεδίων Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης σε περιόδους ύφεσης

Η στρατηγική του ανασχεδιασμού των Ενεργητικών Πολιτικών είναι απαραίτητο να ενσωματωθεί στα επιμέρους Προγράμματα, τα οποία με τη σειρά τους εντάσσονται σε συγκεκριμένα Πεδία Πολιτικών ΕΠΑ (βλ. Παραδοτέο 1). Τα Προγράμματα ΕΠΑ στην αγορά εργασίας σε περιόδους ύφεσης μπορούν να κωδικοποιηθούν σε τρεις μεγάλες κατηγορίες:

- ενέργειες διατήρησης της απασχόλησης,
- ενέργειες δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας και
- ενέργειες κατάρτισης.

Επιπρόσθετα σε περιόδους ύφεσης δεδομένης της μεγάλης αύξησης του αριθμού των ανέργων, σημαντικό ρόλο μπορεί να διατελέσει και η συμβουλευτική των ανέργων.

Δράσεις διατήρησης της απασχόλησης

Οι δράσεις διατήρησης της απασχόλησης στοχεύουν στην ανάσχεση του ρυθμού μείωσης της απασχόλησης, μέσω διαφόρων μορφών στήριξης προς τις επιχειρήσεις. Ωστόσο, εκτός από τα ζητήματα που σχετίζονται με την οργάνωση των προγραμμάτων, η αποτελεσματική υλοποίηση αυτών των πολιτικών έχει μια σειρά «εξωτερικών» προϋποθέσεων που αφορούν το πλαίσιο εντός των οποίων υλοποιούνται αυτές οι πολιτικές.

Για παράδειγμα, η αυστηρότητα του νομοθετικού πλαισίου παίζει ρόλο. Όταν η απόλυση του εργαζομένου συνεπάγεται υψηλό κόστος αποζημίωσης, η επιχείρηση αναζητά άλλους τρόπους μείωσης του όγκου της απασχόλησης. Αντίστοιχα, στην περίπτωση όπου η μετατροπή θέσεων πλήρους εργασίας, σε θέσεις μερικής απασχόλησης είναι δύσκολη, η επιχείρηση είναι πιο πιθανό να επιδιώξει την ένταξή της σε προγράμματα επιδότησης (έμμεσης ή άμεσης) της αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας.

Επίσης, πρέπει να τονιστεί η σημασία των προσδοκιών σχετικά με το μελλοντικό επίπεδο της ζήτησης. Επειδή η ένταξη της επιχείρησης σε προγράμματα διατήρησης της απασχόλησης (π.χ. επιδότηση ασφαλιστικών εισφορών) συνεπάγεται δέσμευση της επιχείρησης για διατήρηση της απασχόλησης για ένα χρονικό διάστημα (π.χ. +6-12 μήνες μετά το πέρας του προγράμματος), οι προσδοκίες για το μελλοντικό επίπεδο της ζήτησης παίζουν καθοριστικό ρόλο. Στην περίπτωση όπου η επιχείρηση αναμένει ότι η ζήτηση για το προϊόν της δεν πρόκειται να ενισχυθεί είναι πιθανό να επιλέξει τις απολύσεις δεδομένου ότι με αυτόν τον τρόπο αναλαμβάνει μικρότερες δεσμεύσεις έναντι του δημοσίου.

Βάσει των παραπάνω, η κατάσταση στην Ελλάδα είναι αρκετά προβληματική, εκ του γεγονότος ότι το νομοθετικό πλαίσιο έχει καταστήσει τις απολύσεις ευκολότερες· ότι η μετατροπή των θέσεων πλήρους απασχόλησης σε μερική δεν συνεπάγεται κανένα κόστος για τις επιχειρήσεις· ότι οι προσδοκίες για το μελλοντικό επίπεδο της ζήτησης είναι εξαιρετικά απαισιόδοξες. Παρά ταύτα, ο ΟΑΕΔ, ορθά έχει υιοθετήσει εκτεταμένα προγράμματα διατήρησης των θέσεων εργασίας που κατά κύριο λόγο προσφέρουν επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών (για μια αναλυτικότερη παρουσίαση των προγραμμάτων αυτών βλ. 1^ο παραδοτέο). Σημειώνεται ότι και η διεθνής εμπειρία συνηγορεί υπέρ της διατήρησης αυτών των προγραμμάτων. Ωστόσο, πρέπει να τονιστεί ότι στην παρούσα φάση ο ΟΑΕΔ δεν διαθέτει αξιόπιστα στοιχεία για την αξιολόγηση αυτών των πολιτικών. Κατά συνέπεια, με δεδομένο τον όγκο των πόρων που αντλούν αυτά τα προγράμματα, είναι άμεση ανάγκη να δρομολογηθούν διαδικασίες on-going αξιολόγησης που θα επιτρέψουν τις αναγκαίες προσαρμογές.

Επίσης είναι σημαντικό οι ενέργειες διατήρησης της απασχόλησης να έχουν σαφείς στόχευση και ως προς τις ομάδες που θέλουν να ενισχύσουν και ως προς τα αποτελέσματα που πρέπει να παράξουν. Η ανάλυση των τάσεων της απασχόλησης σε κλαδικό επίπεδο, αλλά και βάσει των ειδικών χαρακτηριστικών των απασχολούμενων, αποτελεί προϋπόθεση για την αποτελεσματική παρέμβαση. Μεγάλα, καθολικού χαρακτήρα προγράμματα, ενέχουν τον κίνδυνο είτε υπερβολικής «ακαμψίας» ως προς τις ειδικές ανάγκες ομάδων εργαζομένων ή κλάδων, είτε υπερβολικής «χαλάρωσης» που απειλεί με εκτροχιασμό της στοχοθεσίας τους.

Βάσει των παραπάνω, η στόχευση των προγραμμάτων στις ειδικές ανάγκες των απασχολούμενων, όπως διαμορφώνονται σε κάθε ειδικό κλάδο είναι καίριας σημασίας. Αντίστοιχα, η λογική που φαίνεται να έχει επικρατήσει μέχρι σήμερα (αυτή της μαζικής και αδιαφοροποίητης στήριξης) πρέπει να περιοριστεί.

Προγράμματα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας

Εκτός από την προσπάθεια στήριξης της απασχόλησης, το πρόβλημα που γεννιέται σε περιόδους ύφεσης, είναι ότι η συνολική ζήτηση εργασίας υποχωρεί σημαντικά, κατά συνέπεια η οικονομία της αγοράς δεν δημιουργεί νέες θέσεις απασχόλησης. Ειδικά στην Ελλάδα, οι δύο κύκλοι προκηρύξεων του Αναπτυξιακού Νόμου που έχουν διενεργηθεί έως σήμερα, έληξαν αφήνοντας σημαντικά ποσά αδιάθετα λόγω της επενδυτικής αποχής (εφημερίδα Καθημερινή, 20/11/2011). Σύμφωνα με τα στοιχεία του Υπ. Ανάπτυξης, κατά τον δεύτερο κύκλο προκηρύξεων στα πλαίσια του αναπτυξιακού νόμου, εγκρίθηκαν ενισχύσεις για επενδύσεις συνολικού ύψους 854 εκατ. € τη στιγμή που οι διαθέσιμοι πόροι μπορούσαν να καλύψουν επενδύσεις έως και 3,27 δις €. Η αιτία για τα παραπάνω είναι ο μικρός αριθμός των αιτήσεων. Ως προς τις νέες θέσεις απασχόλησης, οι επενδυτικές προτάσεις που εγκρίθηκαν προβλέπουν την δημιουργία μόλις 1.590 νέων θέσεων εργασίας, εκ των οποίων οι 600 αφορούν μόνο μια πρόταση.

Βάσει των παραπάνω, εκ των πραγμάτων η πολιτική απασχόλησης οφείλει να συμπεριλάβει και ενέργειες-προγράμματα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας. Και σε αυτή την περίπτωση η στόχευση των προγραμμάτων είναι καθοριστικής σημασίας, δεδομένου ότι (α) δεν πλήττονται όλες οι ομάδες του πληθυσμού με την ίδια ένταση, (β) η «έκταση» της παρέμβασης δεν είναι η ίδια για όλες τις ομάδες (π.χ. προγράμματα μερικής απασχόλησης μπορεί να είναι περισσότερο αποτελεσματικά στην περίπτωση νέων εργαζομένων 20-24 ετών, αλλά απολύτως ανεπαρκή σε περιπτώσεις μονογονεϊκών οικογενειών όπου απαιτείται η εύρεση θέσης εργασίας πλήρους απασχόλησης). Αυτό σημαίνει ότι τα προγράμματα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας πρέπει να διαφοροποιούνται βάσει της ομάδας των ανέργων στην οποία απευθύνονται και να διαθέτουν ένα διευρυμένο «οπλοστάσιο» που να επιτρέπει την αντιμετώπιση ειδικών αναγκών κάθε πληθυσμιακής ομάδας.

Προγράμματα κατάρτισης

Σε περιόδους κρίσης τα προγράμματα κατάρτισης τείνουν να «παθητικοποιούνται», δηλαδή να λειτουργούν κυρίως ως μηχανισμοί εισοδηματικής ενίσχυσης των καταρτιζόμενων. Αν και κάτι τέτοιο μπορεί να εμφανίζεται δελεαστικό, το τελικό αποτέλεσμα είναι η μη αποτελεσματική διαχείριση των πόρων λόγω του ότι τα προγράμματα κατάρτισης έχουν μεγάλο κόστος λειτουργίας και μικρό χρονικό διάστημα υλοποίησης.

Συμβουλευτική

Επιπρόσθετα σε περιόδους ύφεσης δεδομένης της μεγάλης αύξησης του αριθμού των ανέργων, σημαντικό ρόλο μπορεί να διατελέσει και η συμβουλευτική των ανέργων¹⁰⁶.

¹⁰⁶ Στο Παράρτημα παρατίθενται πρωτοβουλίες του ΟΑΕΔ προς την κατεύθυνση της συμβουλευτικής ανέργων.

6 Εξειδίκευση προτάσεων ανασχεδιασμού Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης ανά πεδίο ΕΠΑ – Αναπροσδιορισμός των Ομάδων Στόχου και του Τρόπου Εφαρμογής των Προγραμμάτων ανά Πεδίο Πολιτικής ΕΠΑ

6.1 Εισαγωγή

Οι προτάσεις για τον αναπροσδιορισμό των Ομάδων Στόχου και του Τρόπου Εφαρμογής των Προγραμμάτων ανά Πεδίο Πολιτικής ΕΠΑ απορρέουν από:

- τη διερεύνηση αναγκών αναπροσδιορισμού των ΕΠΑ και τη στατιστική ανάλυση των χαρακτηριστικών διατήρησης της απασχόλησης (βλ. κεφ. 2),
- τη συγκριτική ανάλυση του τρόπου και των προϋποθέσεων εφαρμογής των Προγραμμάτων Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης του ΟΑΕΔ (βλ. κεφ.5

Οι προτάσεις αναπροσδιορισμού των Προγραμμάτων ως προς τις ομάδες στόχου στοιχίζονται ανά πεδίο πολιτικής ΕΠΑ και συγκεκριμένα στα:

- Προγράμματα διατήρησης της απασχόλησης
- Προγράμματα άμεσης δημιουργίας θέσεων απασχόλησης και κατάρτισης

Ειδικότερα, σε ότι αφορά τα προγράμματα διατήρησης της απασχόλησης οι προτάσεις αφορούν τους παραγωγικούς τομείς που πλήττονται περισσότερο από την ύφεση στην ελληνική οικονομία (Μεταποίηση και Υπηρεσίες), ενώ σε ότι αφορά τα Προγράμματα άμεσης δημιουργίας θέσεων απασχόλησης και κατάρτισης οι προτάσεις αφορούν συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού όπως είναι : α) Άνεργοι άνω των 55 ετών, β) Νέοι έως 35 ετών με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης και γ) Ειδικές κατηγορίες ανέργων.

Οι προτάσεις ανασχεδιασμού του τρόπου και των προϋποθέσεων εφαρμογής των Προγραμμάτων αφορούν συνολικά τα προγράμματα ΕΠΑ.

6.2 Προτάσεις αναπροσδιορισμού Προγραμμάτων ως προς τις Ομάδες Στόχου

6.2.1 Προγράμματα διατήρησης της απασχόλησης

A. Μεταποίηση

ΟΜΑΔΕΣ ΥΨΗΛΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ

Ως προς την στόχευση των προγραμμάτων, από την ανάλυση αναγκών, προκύπτει ότι οι ομάδες υψηλού κινδύνου στο τομέα της μεταποίησης είναι οι ακόλουθες:

Άνδρες και γυναίκες ηλικίας 20-24 ετών.

Πρόκειται για περίπου 8.500 μισθωτούς (6.800 άνδρες και 1.800 γυναίκες) που συγκεντρώνονται στους κλάδους της βιομηχανίας τροφίμων (2.000 άτομα), της παραγωγής μεταλλικών προϊόντων (1.400 άτομα) και της παραγωγής μη μεταλλικών ορυκτών προϊόντων (1.000 άτομα). Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στον κλάδο της βιομηχανίας τροφίμων, διότι εκεί η μείωση της απασχόλησης αυτής της ηλικιακής ομάδας είναι δυσανάλογα μεγαλύτερη από την συνολική μείωση της απασχόλησης, η οποία σημειωτέων δεν είναι βραδυ-

τερη της συνολικής μείωσης της απασχόλησης τόσο στην βιομηχανία, όσο και στο σύνολο της οικονομίας.

Άνδρες και γυναίκες ηλικίας 45-49 ετών.

Είναι καίριας σημασίας να αποτραπεί η περαιτέρω συρρίκνωση της απασχόλησης αυτής της ηλικιακής ομάδας. Κατά συνέπεια, εκτός από τα προγράμματα κατάρτισης πρέπει να επιστρατευτούν και μέτρα επιδότησης του κόστους εργασίας, όπως π.χ. η επιδότηση ασφαλιστικών εισφορών.

Πρόκειται για περίπου 35 χιλιάδες μισθωτούς (23.500 άνδρες και 11.100 γυναίκες που συγκεντρώνονται στον κλάδο της βιομηχανίας τροφίμων (11.000 άτομα), και στους κλάδους της πλαστικής βιομηχανίας της παραγωγής μη μεταλλικών ορυκτών προϊόντων και παραγωγής βασικών μετάλλων (2.500 άτομα σε κάθε κλάδο αντίστοιχα). Επίσης κάποια βαρύτητα έχουν και οι κλάδοι της κατασκευής μεταλλικών προϊόντων και της κατασκευής ειδών ένδυσης που απασχολούν από 2.000 περίπου άτομα έκαστος. Οι παραπάνω κλάδοι συγκεντρώνουν το μεγαλύτερο τμήμα αυτής της ομάδας και στα δύο φύλα.

Ως προς την εφαρμογή των προγραμμάτων σημειώνεται ότι επειδή, **στην περίπτωση προνομιακής αντιμετώπισης** (π.χ. αυξημένα ποσοστά επιδότησης), **υπάρχει ο κίνδυνος, να μετατοπιστεί το βάρος των απολύσεων στην μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες** (κάτι που θα παράγει τα ίδια αρνητικά αποτελέσματα), **προτείνεται η επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών να μεγιστοποιείται σε αυτή την ηλικιακή ομάδα και να διατηρείται σε αυτό το επίπεδο και για τις επόμενες.**

Η πιθανότητα μετακύλησης των απολύσεων στις ενδιάμεσες ηλικιακές ομάδες είναι χαμηλότερη, διότι οι απώλειες των ηλικιακών ομάδων 35-39 ετών και 40-44 ετών είναι αρκετά μικρότερες (-5,6% και -6,5% αντίστοιχα, ενώ ο μέσος όρος της μεταποίησης είναι ,14,2%). Ωστόσο, **πρέπει να υπάρξει πρόνοια για τις γυναίκες 35-39 ετών.**

Βάσει των παραπάνω, προτείνεται η επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών εργαζομένων στην μεταποίηση προτείνεται να ακολουθεί την εξής κατανομή:

Ηλικιακή Ομάδα	Ποσοστό επιδότησης ασφαλιστικών εισφορών
Γυναίκες, άνω των 45 ετών	90-100%
Άνδρες άνω των 45 ετών	70-80%
Γυναίκες 30-44 ετών	60-70%
Άνδρες, 30-44 ετών	50-60%
Γυναίκες 17-29 ετών	90-100%
Άνδρες 17-29 ετών	70-80%

ΚΛΑΔΟΙ ΥΨΗΛΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ

Ως προς την στόχευση των προγραμμάτων, περισσότερο εκτεταμένα μέτρα πρέπει να παρθούν για την στήριξη της απασχόλησης σε ορισμένους κλάδους της μεταποίησης. Σε αυτή την περίπτωση, εκτός από την επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών, το Υπουργείο Εργασίας και ο ΟΑΕΔ θα άξιζε να εξετάσει το ενδεχόμενο ενεργοποίησης περισσότερο επιθετικών μέτρων παρέμβασης όπως:

(α) η κάλυψη τμήματος και του μισθολογικού κόστους,

(β) η κάλυψη τμήματος της διαφοράς στο μισθό που προκύπτει ως αποτέλεσμα της υιοθέτησης μικρότερου ωραρίου.

Σε κάθε περίπτωση αυτού του τύπου οι παρεμβάσεις πρέπει να συνδυαστούν με άλλα μέτρα αναδιάρθρωσης της παραγωγής, έτσι ώστε η επιδότηση να στοχεύει στην κάλυψη τμήματος του κόστους προσαρμογής και όχι στην αναπαραγωγή πεπαλαιωμένων μεθόδων παραγωγής.

Ειδικότερα, οι κλάδοι υψηλού κινδύνου της μεταποίησης είναι:

- Κατασκευή ειδών ένδυσης
- Κατασκευή δέρματος και δερμάτινων ειδών
- Εκτυπώσεις και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων
- Παραγωγή βασικών φαρμακευτικών προϊόντων
- Παραγωγή άλλων μη μεταλλικών ορυκτών προϊόντων και Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων με εξαίρεση τα μηχανήματα
- Κατασκευή μηχανών και ειδών εξοπλισμού
- Βιομηχανία τροφίμων

Στη συνέχεια παρουσιάζονται συνοπτικά τα βασικά τους χαρακτηριστικά των κλάδων καθώς και προτάσεις εφαρμογής τους.

Κατασκευή ειδών ένδυσης

Ο κλάδος αντιμετωπίζει εικόνα κατάρρευσης, φτάνοντας να απασχολεί 14 χιλιάδες εργαζόμενους το 2011, από 22.500 το 2010 και 29.300 το 2009. Η μείωση της απασχόλησης το 2011 σε σχέση με το 2010 φτάνει το 37,1%.

Προτείνεται:

- (α) η επιδότηση τμήματος του μισθολογικού κόστους (έως 30%) χωρίς διαφοροποιήσεις ανά ηλικιακή ομάδα ή φύλο, ή
- (β) η επιδότηση του 80% της απώλειας του μισθού που προκύπτει από την μείωση του χρόνου εργασίας λόγω μείωσης της παραγωγής.

Προϋποθέσεις:

- Η επιχείρηση δεν πρόκειται να προβεί σε απολύσεις προσωπικού για δύο έτη. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, δηλαδή εάν απειλείται άμεσα η βιωσιμότητα της επιχείρησης, μπορεί να απολυθεί μέχρι το 10% του προσωπικού, μετά από γνωμοδότηση τεχνικής επιτροπής αποτελούμενη από έναν επιστήμονα που θα ορίσουν το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, ΙΟΒΕ, ΟΑΕΔ, το σωματείο εργαζομένων του κλάδου και το σωματείο εργοδοτών του κλάδου. Η απόφαση λαμβάνεται από τον Υπουργό Εργασίας.
- Η χρήση υπερωριών απαγορεύεται ρητά.
- Η επιδότηση δεν καλύπτει εργαζόμενους με δεύτερη απασχόληση
- Η επιχείρηση καταθέτει ολοκληρωμένο σχέδιο αναδιάρθρωσης, υποστηριζόμενο από τους σχετικούς πόρους. Το πρόγραμμα αναδιάρθρωσης υποχρεωτικά περιλαμβάνει την δημιουργία τμήματος Σχεδιασμού με στόχο την ενίσχυση της ποιότητας του τελικού προϊόντος.

Επιπρόσθετα, οι επιχειρήσεις του κλάδου πρέπει να έχουν αυξημένη πρόσβαση και προνομιακή μεταχείριση στα προγράμματα ΕΣΠΑ ή του αναπτυξιακού που προκηρύσσονται.

Κατασκευή δέρματος και δερμάτινων ειδών

Ο κλάδος απασχολούσε το 2011 περίπου 2 χιλιάδες μισθωτούς, έναντι 3,7 χιλιάδων το 2010. Από άποψη μεγέθους αποτελεί έναν μικρό κλάδο της μεταποίησης συγκεντρώνοντας το 0,7% του συνόλου των μισθωτών της μεταποίησης.

Προτείνεται:

- (α) η επιδότηση τμήματος του μισθολογικού κόστους (έως 30%) χωρίς διαφοροποιήσεις ανά ηλικιακή ομάδα ή φύλο, ή
- (β) η επιδότηση του 80% της απώλειας του μισθού που προκύπτει από την μείωση του χρόνου εργασίας λόγω μείωσης της παραγωγής.

Προϋποθέσεις:

- Η επιχείρηση δεν πρόκειται να προβεί σε απολύσεις προσωπικού για δύο έτη. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, δηλαδή εάν απειλείται άμεσα η βιωσιμότητα της επιχείρησης, μπορεί να απολυθεί μέχρι το 10% του προσωπικού, μετά από γνωμοδότηση τεχνικής επιτροπής αποτελούμενη από έναν επιστήμονα που θα ορίσουν το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, ΙΟΒΕ, ΟΑΕΔ, το σωματείο εργαζομένων του κλάδου και το σωματείο εργοδοτών του κλάδου. Η απόφαση παίρνεται από τον Υπουργό Εργασίας.
- Η χρήση υπερωριών απαγορεύεται ρητά.
- Η επιδότηση δεν καλύπτει εργαζόμενους με δεύτερη απασχόληση
- Η επιχείρηση καταθέτει ολοκληρωμένο σχέδιο αναδιάρθρωσης, υποστηριζόμενο από τους σχετικούς πόρους. Το πρόγραμμα αναδιάρθρωσης υποχρεωτικά περιλαμβάνει την δημιουργία τμήματος Σχεδιασμού με στόχο την ενίσχυση της ποιότητας του τελικού προϊόντος.

Επιπρόσθετα, οι επιχειρήσεις του κλάδου πρέπει να έχουν αυξημένη πρόσβαση και προνομιακή μεταχείριση στα προγράμματα ΕΣΠΑ ή του αναπτυξιακού που προκηρύσσονται.

Εκτυπώσεις και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων

Την διετία 2009-2011, ο κλάδος έχει εγγράψει απώλειες 9.300 εργαζομένων (απασχολούμενοι: 21.800 το 2009, 20.900 το 2010, και 12.600 το 2011).

Η κρίση στον κλάδο συνδέεται με την σημαντική υποχώρηση της ζήτησης για υπηρεσίες και αποτελεί τμήμα της κρίσης που πλήττει τον Τύπο και τις εκδόσεις γενικότερα. Ωστόσο, **εάν δεν υπάρξουν σημαντικές αλλαγές, αναμένεται ότι ο κλάδος θα είναι από τους πρώτους που θα επανέλθουν σε τροχιά ενίσχυσης της απασχόλησης με τα πρώτα δείγματα εξόδου από την ύφεση.**

Βάσει των παραπάνω προτείνεται η δυνατότητα κάλυψης τμήματος της μείωσης του μισθού (80%) που προκαλείται από την μείωση του χρόνου λειτουργίας των επιχειρήσεων, υπό την προϋπόθεση ότι οι εργαζόμενοι θα συμμετάσχουν σε ειδικά προγράμματα κατάρτισης.

Παραγωγή βασικών φαρμακευτικών προϊόντων

Η υποχώρηση της απασχόλησης στον κλάδο (-3.700 άτομα το 2011-2010, δηλαδή μείωση 23,6%) πρέπει να εξεταστεί περαιτέρω. Για την ώρα δεν προτείνεται η λήψη επιπλέον μέτρων, πλην της κατάρτισης.

Παραγωγή άλλων μη μεταλλικών ορυκτών προϊόντων και Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων με εξαίρεση τα μηχανήματα

Η μείωση της απασχόλησης του κλάδου σχετίζεται στενά με την κρίση στον κατασκευαστικό τομέα. Δεν προτείνονται ειδικά μέτρα πέραν αυτών που έχουν ήδη προγραμματιστεί για την στήριξη των κατασκευών (μικρά δημοτικά έργα).

Εξαίρεση αποτελούν βιομηχανίες υψηλής τεχνολογίας (π.χ. αλουμίνια), στις οποίες μπορεί να εξεταστεί το ενδεχόμενο κάλυψης τμήματος της απώλειας μισθού που προκαλείται από την μειωμένη λειτουργία των επιχειρήσεων.

Κατασκευή μηχανών και ειδών εξοπλισμού

Ο κλάδος καταγράφει απώλειες 1.400 ατόμων την περίοδο 2010-2011. Αποτελεί σχετικά μικρό σε μέγεθος κλάδο, σημαντικό όμως διότι έχει προοπτικές ανάπτυξης. Προτείνεται σε επιχειρήσεις υψηλής τεχνολογίας που καταθέτουν πρόγραμμα αναδιάρθρωσης, να εξεταστεί το ενδεχόμενο κάλυψης τμήματος της απώλειας μισθού που προκαλείται από την μειωμένη λειτουργία των επιχειρήσεων.

Βιομηχανία τροφίμων

Η απώλειες της βιομηχανίας τροφίμων είναι μικρότερες του εθνικού μέσου όρου. Ωστόσο, λόγω του ότι αποτελεί τον μαζικότερο κλάδο της μεταποίησης σε απόλυτα νούμερα είναι οι δεύτερες υψηλότερες μετά την κατασκευή ειδών ένδυσης (-6.700 άτομα την περίοδο 2010-2011). Προτείνεται η έμφαση να δοθεί στην κατάρτιση, στην τυποποίηση-πιστοποίηση των προϊόντων και την ενίσχυση των εξαγωγών.

Στο επίπεδο της απασχόλησης, τα διαθέσιμα προγράμματα (π.χ. επιδότηση ασφαλιστικών εισφορών) επαρκούν.

Β. Υπηρεσίες

ΟΜΑΔΕΣ ΥΨΗΛΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ

Από την ανάλυση που προηγήθηκε προκύπτει ότι οι ομάδες των απασχολούμενων στις υπηρεσίες που πλήττονται περισσότερο από την κρίση στην απασχόληση είναι οι παρακάτω:

Απασχολούμενες γυναίκες στο εμπόριο άνω των 40 ετών

Πρόκειται για έναν μεγάλο αριθμό εργαζομένων που αριθμεί περίπου 72.000 άτομα. Οι σημαντικές όμως μειώσεις προέρχονται από την ηλικιακή ομάδα 40-44 ετών που αριθμεί 32.000 άτομα. Το μέγεθος της ομάδας είναι τέτοιο που καθίσταται δύσκολη η εφαρμογή «εξατομικευμένων» προγραμμάτων. Ωστόσο, μπορεί να προβλεφτούν αυξημένες επιδοτήσεις (π.χ. ασφαλιστικών εισφορών) για αυτή την ομάδα σε συνδυασμό με άλλα ειδικά εξατομικευμένα χαρακτηριστικά κάθε απασχολούμενης (π.χ. αριθμός τέκνων, επικεφαλής μονογονεϊκής οικογένειας κ.ο.κ.)

Νέοι πτυχιούχοι ΑΕΙ-ΤΕΙ έως 34 ετών

Πρόκειται για μια εκτεταμένη κατηγορία που το 2011 περιελάμβανε 89.000 άτομα, έναντι 103.000 το 2010. Η ανάσχεση της τάσης μείωσης αυτής της ομάδας απασχολούμενων είναι σημαντική διότι η περαιτέρω επιδείνωσή της επιφέρει σημαντικές μειώσεις στο συνολικό εκπαιδευτικό επίπεδο των απασχολούμενων (λόγω του ότι οι εργαζόμενοι έως 34 ετών διαθέτουν υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο από τον εθνικό μέσο όρο). Το μέγεθος της ομάδας είναι τέτοιο που καθίσταται δύσκολη η εφαρμογή «εξατομικευμένων» προγραμμάτων. Ωστόσο, μπορεί να προβλεφτούν αυξημένες επιδοτήσεις (π.χ. ασφαλιστικών εισφορών) για αυτή την ομάδα σε συνδυασμό με άλλα ειδικά εξατομικευμένα χαρακτηριστικά κάθε απασχολούμενης (π.χ. αριθμός τέκνων, επικεφαλής μονογονεϊκής οικογένειας κ.ο.κ.)

6.2.2 Προγράμματα άμεσης δημιουργίας θέσεων απασχόλησης και κατάρτισης

A. Άνεργοι άνω των 55 ετών

Το ποσοστό ανεργίας της ηλικιακής ομάδας άνω των 55 ετών διαμορφώθηκε το 2011 στο 7,1%, δηλαδή σε επίπεδα αρκετά χαμηλότερα του συνολικού μέσου όρου. Ωστόσο, είναι διαπιστωμένο ότι οι άνεργοι αυτής της ηλικιακής ομάδας αντιμετωπίζουν ανυπέρβλητα προβλήματα στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας, η άρση των οποίων είναι εξαιρετικά δύσκολη.

Οι πολιτικές για αυτούς τους ανθρώπους πρέπει και μπορούν να διαφοροποιηθούν περαιτέρω αναλόγως της ηλικιακής ομάδας στην οποία ανήκουν. Συνολικά, οι άνεργοι άνω των 55 ετών μπορούν να επιμεριστούν σε τρεις μεγάλες ηλικιακές κατηγορίες: (α) άνω των 65 ετών, (β) 60-64 ετών και (γ) 55-59 ετών.

Άνεργοι άνω των 65 ετών

Πρόκειται ίσως για την πιο «δύσκολη» ομάδα ανέργων. Σύμφωνα με την ΕΕΔ, το 2011 καταγράφηκαν 1.419 τέτοιες περιπτώσεις. Πρόκειται για άτομα που είτε δεν έχουν θεμελιώσει ακόμα δικαίωμα συνταξιοδότησης, είτε για άτομα των οποίων η σύνταξη δεν επαρκεί προκειμένου να συντηρηθούν οπότε αναζητούν εργασία. Τα στοιχεία της ΕΕΔ δεν μας επιτρέπουν να εκτιμήσουμε το μέγεθος κάθε επιμέρους ομάδας.

Η συμμετοχή τους στα συνήθη προγράμματα μάλλον δεν θα έχει αποτέλεσμα, κατά συνέπεια απαιτείται η υλοποίηση ειδικού προγράμματος προσαρμοσμένου ειδικά σε αυτή την ηλικιακή ομάδα. Βάσει των παραπάνω στα πλαίσια της πολιτικής απασχόλησης μπορούν να προβλεφθούν τα εξής:

(α) σε ό,τι αφορά τους άνεργους συνταξιούχους άνω των 65 ετών, που είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανεργίας του ΟΑΕΔ, μπορεί να διαμορφωθεί ειδικό πρόγραμμα απασχόλησής τους σε κοινωφελείς εργασίες σε Δήμους, με ημερήσια διάρκεια απασχόλησης που δεν θα ξεπερνά τις 2 ώρες ημερησίως. Η μισθολογική δαπάνη θα βαρύνει τον ΛΑΕΚ.

(β) οι άνεργοι άνω των 65 ετών που δεν έχουν συμπληρώσει δικαίωμα συνταξιοδότησης μπορούν επίσης να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα, με τη διαφορά ότι ο ΟΑΕΔ (μέσω του ΛΑΕΚ) θα καλύπτει και τις ασφαλιστικές εισφορές μέχρις ότου συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης.

Άνεργοι 60-64 ετών

Η ΕΕΔ κατέγραψε 12.200 άτομα τέτοιες περιπτώσεις. Για την αντιμετώπιση της ανεργίας αυτής της ομάδας προτείνεται ένα πρόγραμμα αντίστοιχο με εκείνο που προτείνεται για τους άνεργους άνω των 65 ετών, με τη διαφορά ότι σε αυτή την περίπτωση η ημερήσια απασχόληση μπορεί να είναι μεγαλύτερης διάρκειας.

Άνεργοι 55-59 ετών

Συνολικά αριθμούν 33.800 άτομα (21.200 άνδρες και 12.600 γυναίκες). Κύριος στόχος πρέπει να είναι η προώθηση αυτών των ανθρώπων στην απασχόληση.

Οι ειδικές συνθήκες που αντιμετωπίζουν οι άνεργοι αυτής της ηλικιακής ομάδας απαιτούν το σχεδιασμό και την υλοποίηση ειδικών προγραμμάτων προσαρμοσμένων στις ιδιαίτερες ανάγκες τους. Τα προγράμματα αυτά πρέπει να περιλαμβάνουν:

- (α) Ενισχυμένες επιδοτήσεις πρόσληψης κυρίως για τους αποφοίτους ΑΕΙ. Αυτοί αριθμούν τα 1.921 άτομα, δηλαδή το 5,7% των ανέργων αυτής της ηλικιακής ομάδας. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στο να μην υπάρχουν αντιφάσεις ή συγκρούσεις με άλλες δράσεις-προγράμματα.
- (β) Διαδικασίες κατάρτισης, κυρίως για τους κατόχους πτυχίου τεχνικής εκπαίδευσης (2.727 άτομα) και τους απόφοιτους μέσης εκπαίδευσης (13.100 άτομα) και στη συνέχεια προγράμματα προώθησης στην απασχόληση.

Το 8,1% (2.727 άτομα) των ανέργων ηλικίας 55-59 ετών διαθέτει πτυχίο Ανώτερης Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης. Η επανακατάρτιση τους σε αντικείμενα συναφή με τις σπουδές τους ή την εργασιακή τους εμπειρία πρέπει να αποτελέσει προτεραιότητα ώστε στη συνέχεια μέσω αυξημένων επιδοτήσεων μισθολογικού κόστους να προωθηθούν στην απασχόληση.. Επίσης να αξίζει να προωθηθεί ένα πιλοτικό πρόγραμμα εργασιακού μέντορά, κατά το οποίο επιχειρείται η αξιοποίηση της συσσωρευμένης εμπειρίας αυτών των εργαζομένων.

- (γ) Τέλος, υπάρχουν και 16.100 άνεργοι, ηλικίας 55-59 ετών, κάτοχοι απολυτηρίου Δημοτικού. Οι προοπτικές απασχόλησης αυτής της ομάδας είναι δυσμενέστερες λόγω του χαμηλού εκπαιδευτικού τους επιπέδου. Προτείνεται, περίπου το 50% (8.000 άτομα) να μπορούν να ενταχθούν στα ειδικά προγράμματα ανέργων άνω των 60 ετών.

Β. Νέοι έως 35 ετών με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης

Ο αριθμός των ανέργων έως 35 ετών με σχετικά χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης (έως απολυτήριο Λυκείου), είναι εντυπωσιακά ψηλός και φτάνει τις 258.200 άτομα. Από αυτούς-ες, οι 163.000 διαθέτουν απολυτήριο Λυκείου, οι 49.000 απολυτήριο Γυμνασίου και οι 46.200 είτε διαθέτουν απολυτήριο Δημοτικού, είτε έχουν παρακολουθήσει κάποιες τάξεις του Δημοτικού. Η ακριβής κατανομή του πληθυσμού έως 35 ετών και της κατάστασης απασχόλησής του παρουσιάζεται στον **Σφάλμα! Το αρχείο προέλευσης της αναφοράς δεν βρέθηκε..**

Στόχος της παρέμβασης του ΟΑΕΔ πρέπει να είναι να έχει συμμετάσχει σε πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης διάρκειας τουλάχιστον 6 μηνών, εντός 2 ετών τουλάχιστον

- το 80% των κατόχων απολυτηρίου Δημοτικού,
- το 60% των κατόχων απολυτηρίου Γυμνασίου που δεν διαθέτει άλλη επαγγελματική εκπαίδευση και,
- το 50% των κατόχων απολυτηρίου Λυκείου που δεν διαθέτει άλλη επαγγελματική εκπαίδευση

Ως προς την κατάσταση απασχόλησης:

(α) Στην περίπτωση των απασχολούμενων, προτιμητέα είναι τα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης. Ωστόσο, πάνω από το 90% αυτής των απασχολούμενων με μέγιστο επίπεδο εκπαίδευσης το απολυτήριο Λυκείου, απασχολείται σε επιχειρήσεις με λιγότερα από 20 άτομα προσωπικό, στοιχείο που εγείρει ερωτήματα ως προς την δυνατότητά τους να ανταποκριθούν στις ανάγκες διοργάνωσης και υλοποίησης προγραμμάτων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης.

Για την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος, πρέπει να προβλεφθεί ειδικό πρόγραμμα βάσει του οποίου οι απασχολούμενοι της ομάδας στόχου θα μπορούν να παρακολουθούν 6μηνα προγράμματα κατάρτισης σε χώρους εκτός της επιχείρησης. Σε αυτή την περίπτωση, η μείωση του μικτού μισθού που θα προκύψει από την μείωση των ωρών εργασίας θα πρέπει να καλυφθεί από τον ΟΑΕΔ, έτσι ώστε να διατηρηθεί το εισόδημα του εργαζόμενου-καταρτιζόμενου. Αντίστοιχα, η επιχείρηση αναλαμβάνει την υποχρέωση να διατηρήσει τον συγκεκριμένο εργαζόμενο-νη για επιπλέον χρονικό διάστημα ίσο με την διάρκεια του προγράμματος. Οι μειωμένες ώρες απασχόλησης αυτών των απασχολούμενων μπορούν να καλυφτούν από άνεργους που θα προτείνουν οι υπηρεσίες του ΟΑΕΔ.

Βάσει των στόχων που τέθηκαν παραπάνω, ο συνολικός αριθμός των θέσεων κατάρτισης που απαιτούνται φτάνει τις 82.000 για κατόχους απολυτηρίου Δημοτικού, ενώ πρέπει να προβλεφτούν άλλες τόσες για τους απόφοιτους Γυμνασίου και Λυκείου χωρίς άλλα επαγγελματικά προσόντα..

(β) Στην περίπτωση των ανέργων, οι θέσεις που απαιτούνται αγγίζουν 34.500 θέσεις για κατόχους απολυτηρίου Δημοτικού, σύν άλλες τόσες για κατόχους απολυτηρίου Γυμνασίου και Λυκείου χωρίς άλλα επαγγελματικά εφόδια. .

Πίνακας 39: Κατάσταση απασχόλησης πληθυσμού 15-35 ετών ανά επίπεδο εκπαίδευσης

	Πτυχίο ΑΕΙ-ΤΕΙ	Πτυχίο Ανώτερης Τεχν. Επαγ. Εκπαίδευσης	Απολυτήριο Λυκείου	Απολυτήριο Γυμνασίου	Απολυτήριο Δημοτικού	ΣΥΝΟΛΟ
Απασχολούμενοι						
15-19	0	207	9.100	4.449	3.651	17.407
20-24	11.021	35.599	84.159	17.170	13.103	161.052
25-29	92.145	121.049	151.718	40.872	34.430	440.214
30-34	121.701	132.171	204.862	56.851	51.562	567.147
ΣΥΝΟΛΟ	224.867	289.026	449.839	119.342	102.746	1.185.820
Άνεργοι						
15-19	0	153	10.977	3.552	6.342	21.024
20-24	13.649	29.447	51.097	10.678	9.068	113.939
25-29	41.722	49.212	48.769	15.097	13.691	168.491

	Πτυχίο ΑΕΙ-ΤΕΙ	Πτυχίο Ανώτερης Τεχν. Επαγ. Εκπαίδευσης	Απολυτήριο Λυκείου	Απολυτήριο Γυμνασίου	Απολυτήριο Δημοτικού	ΣΥΝΟΛΟ
30-34	24.082	32.134	44.383	15.430	13.978	130.007
ΣΥΝΟΛΟ	79.453	110.946	155.226	44.757	43.079	433.461
Μη οικονομικά ενεργοί						
15-19		372	100.786	357.011	60.710	518.879
20-24	5.532	6.047	224.256	10.017	10.261	256.113
25-29	15.609	8.376	54.308	13.735	18.485	110.513
30-34	10.950	16.925	44.869	18.618	24.679	116.041
ΣΥΝΟΛΟ	32.091	31.720	424.219	399.381	114.135	1.001.546

Γ. Ειδικές κατηγορίες ανέργων

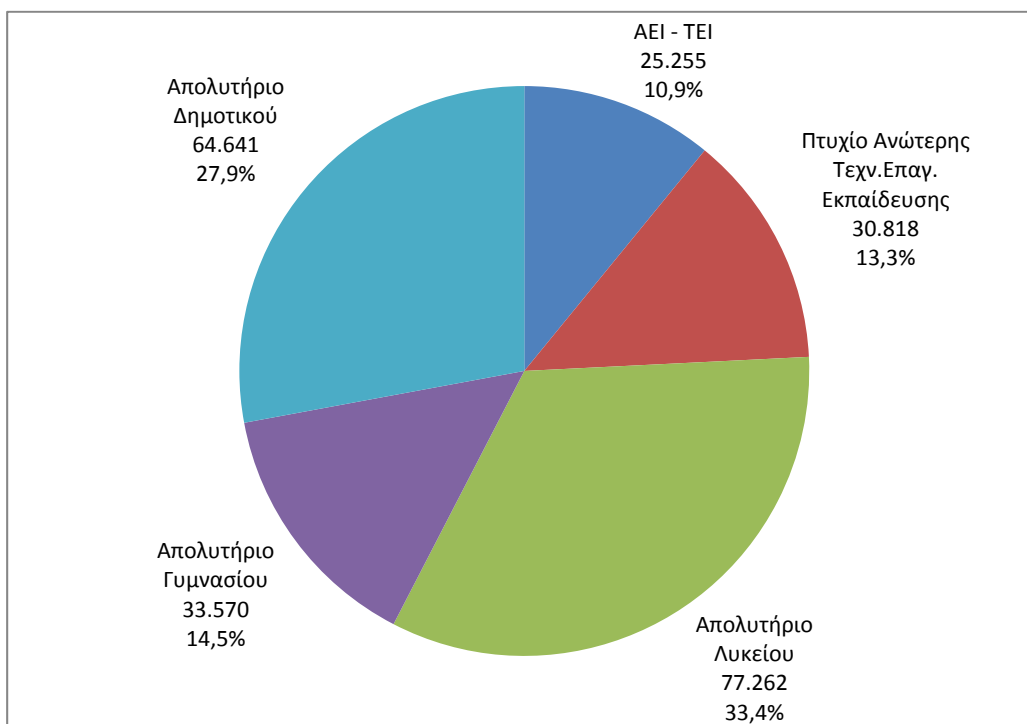
Τέλος, υπάρχουν τρεις επιπλέον κατηγορίες ανέργων, οι οποίες δεν είναι εύκολο να πολιτικοποιηθούν βάσει των στοιχείων της ΕΕΔ, γνωρίζουμε όμως ότι αντιμετωπίζουν οξυμένα προβλήματα. Σε αυτές τις κατηγορίες πρέπει να αποδίδεται το μεγαλύτερο ποσό επιδότησης που προβλέπουν τα προγράμματα ΝΘΕ, ενώ ο Οργανισμός πρέπει να θέσει ως ποσοτικό στόχο την μείωσή τους κατά 60% ανά έτος, βάσει των καταστάσεων ανεργίας που διατηρεί. Πρόκειται για τους:

- (α) Άνεργους-ες επικεφαλείς οικογενειών
- (β) Άνεργους-ες επικεφαλείς μονογονεϊκών οικογενειών και,
- (γ) Άνεργους σε οικογένειες όπου κανένα μέλος τους δεν εργάζεται με πλήρη απασχόληση

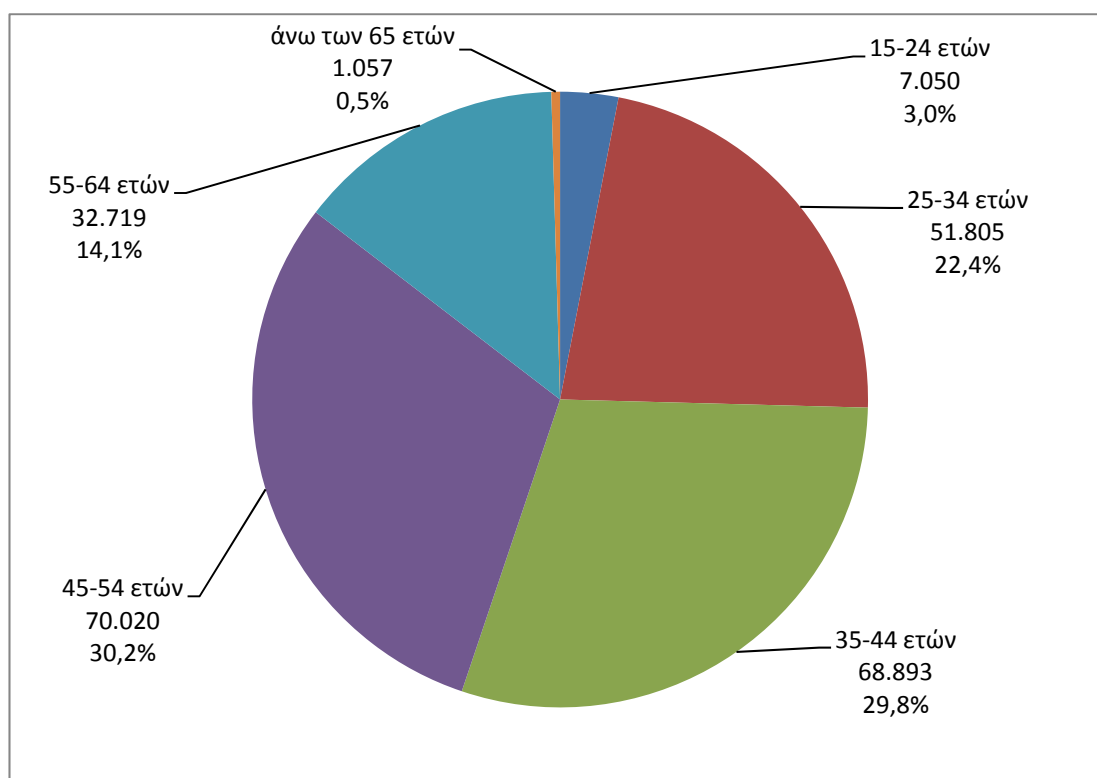
Από τις παραπάνω ομάδες μόνο για την πρώτη μπορούμε να έχουμε κάποιες γενικές εκτιμήσεις. Σύμφωνα με την ΕΕΔ:

- το 2011, καταγράφηκαν 231.500 άνεργοι επικεφαλείς οικογενειών (δεν γνωρίζουμε ποιες είναι μονογονεϊκές οικογένειες), εκ των οποίων οι 176.500 ήταν άνδρες και οι 54.960 ήταν γυναίκες.
- Οι πλειονότητά τους διαθέτουν μέχρι και απολυτήριο Λυκείου (75,8%), ωστόσο ένα σημαντικό ποσοστό διαθέτει πτυχίο ΑΕΙ-ΤΕΙ (10,9%), ή πτυχίο Ανώτερης Τεχνικής Επαγγελματικής Σχολής (13,3%), Διάγραμμα 22.
- Από αυτούς-ες, περίπου οι μισοί-ες (45,6%) αναζητούν εργασία για πάνω από 12 μήνες, ενώ υπάρχουν και 20.400 άτομα που αναζητούν εργασία για πάνω από 4 έτη (Διάγραμμα 24).
- Ως προς την ηλικιακή κατανομή, όπως είναι αναμενόμενο οι περισσότεροι-ες συγκεντρώνονται στις μεσαίες ηλικιακές ομάδες (Διάγραμμα 23). Η παρέμβαση του ΟΑΕΔ πρέπει να δώσει ιδιαίτερη έμφαση στις χαμηλότερες ομάδες δεδομένου ότι σε αυτή την ηλικία είναι περισσότερο πιθανό να υπάρχουν ανήλικα τέκνα.

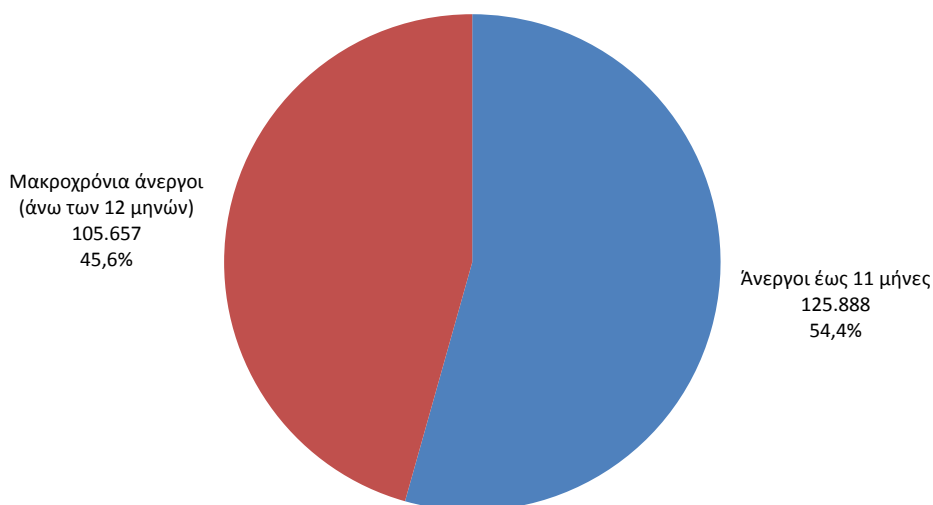
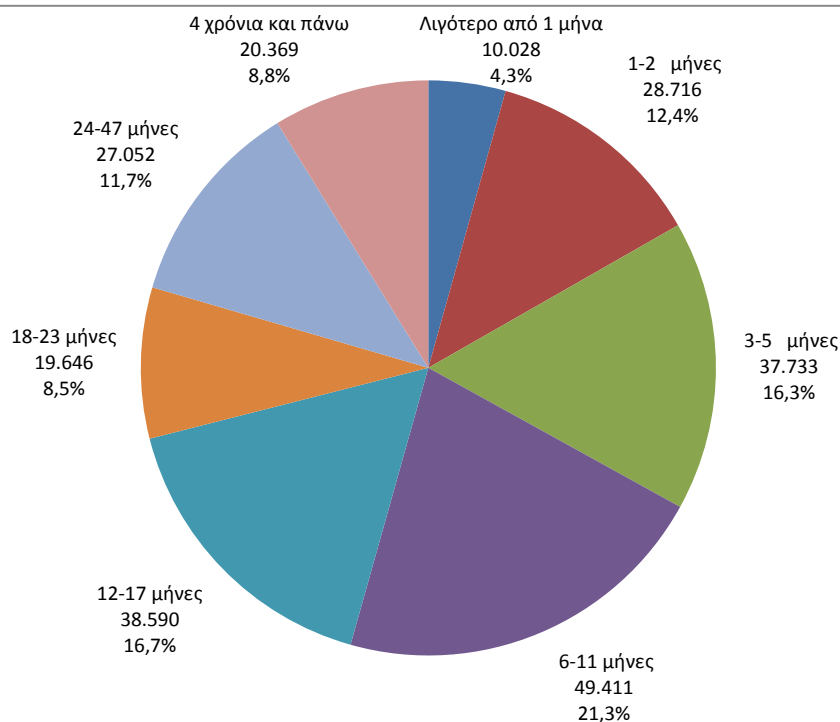
Διάγραμμα 22: Άνεργοι επικεφαλές οικογενειών ανά εκπαιδευτικό επίπεδο (2011)



Διάγραμμα 23: Άνεργοι επικεφαλές οικογενειών ανά ηλικιακή ομάδα



Διάγραμμα 24: Άνεργοι επικεφαλείς οικογενειών, ανά χρόνο αναζήτησης εργασίας



6.3 Προτάσεις ανασχεδιασμού του τρόπου και των προϋποθέσεων εφαρμογής των Προγραμμάτων.

Τα Προγράμματα Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης που υλοποιεί και διαχειρίζεται ο ΟΑΕΔ, σύμφωνα με τις προσκλήσεις τους αλλά και από στοιχεία των αντίστοιχων προκηρύξεων, αναφέρονται κυρίως :

- σε απόκτηση εργασιακής εμπειρίας ή/και σε προώθηση της απασχόλησης.
- στη διατήρηση θέσεων εργασίας και προσαρμοστικότητα εργαζομένων και επιχειρήσεων

Τα Προγράμματα αυτά αποτελούν μέρος / τμήμα ενός ευρύτερου συνόλου Προγραμμάτων Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης ή/και Προγραμμάτων Προσαρμοστικότητας εργαζομένων και επιχειρήσεων, που υλοποιεί και διαχειρίζεται κυρίως ο ΟΑΕΔ, αλλά και άλλοι φορείς σε μικρότερη κλίμακα ή/και προσανατολισμένα είτε σε συγκεκριμένες ομάδες στόχους, είτε σε εξειδικευμένα αντικείμενα. Τα προγράμματα, πλην του ΟΑΕΔ, χρηματοδοτούνται και από Επιχειρησιακά Προγράμματα του ΕΣΠΑ, στο πλαίσιο προώθησης της επιχειρηματικότητας ή/και της καινοτομίας / έρευνας και τεχνολογίας αλλά και από αμιγώς εθνικούς πόρους. Τα Προγράμματα Προσαρμοστικότητας εργαζομένων και επιχειρήσεων, κυρίως, ή σχεδόν αποκλειστικά χρηματοδοτούνται από τον ΟΑΕΔ.

Το γεγονός αυτό, ήτοι της εφαρμογής ενός πλήθους προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης ή/και προσαρμοστικότητας εργαζομένων και επιχειρήσεων, κατά την ίδια περίοδο ή έστω με τομές στις περιόδους εφαρμογής τους, αποτελεί ή δύναται να αποτελέσει καθοριστικό παράγοντα επηρεασμού της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας καθ' ενός Προγράμματος. Οι παράμετροι που προσδιορίζουν το συγκεκριμένο παράγοντα επηρεασμού της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας των παράλληλα εφαρμοζόμενων Προγραμμάτων και οι οποίες συντελούν, είτε στην μεταξύ των Προγραμμάτων ανταγωνιστικότητα, είτε στην συμπληρωματικότητα, είτε στη συνέργεια μεταξύ των Προγραμμάτων, είναι κυρίως οι εξής:

- α. Οι όροι και προϋποθέσεις συμμετοχής σ' αυτά τα Προγράμματα των άμεσα ωφελούμενων ανέργων ή/και επιχειρήσεων.
- β. Τα κίνητρα συμμετοχής,
- γ. Οι διοικητικές διαδικασίες συμμετοχής ή/και εφαρμογής των Προγραμμάτων.
- δ. Ο φορέας και ο τρόπος υλοποίησης των Προγραμμάτων
- ε. Το «μίγμα» κατοχύρωσης δικαιωμάτων και ανάληψης υποχρεώσεων των συμμετεχόντων ανέργων και επιχειρήσεων.
- στ. Η εφαρμογή καθεστώτων ενίσχυσης με ιδιαίτερους όρους και δεσμεύσεις, η συσσώρευση κρατικών ενισχύσεων ή/και η εφαρμογή του Κανονισμού περί *deminimis*.
- ζ. Η εξέταση των συνεργειών και η δυνατότητα αξιοποίησης των αποτελεσμάτων ενός Προγράμματος για την εφαρμογή ενός άλλου.
- η. Οι Χρηματοοικονομικές δεσμεύσεις

Ειδικότερα:

Αναφορικά με τη παράμετρο (α), σημειώνεται ότι θα πρέπει να διαχωριστεί, έστω και προσωρινά, ο σχεδιασμός των προγραμμάτων από τη διοικητική λειτουργία έγκρισης των προγραμμάτων. Ο σχεδιασμός πρέπει να βασίζεται σε ήδη διαθέσιμο στατιστικό υλικό για την αγορά εργασίας και σε καλή γνώση της εμπειρίας σχεδιασμού σε άλλες χώρες της ΕΕ.

Οι ομάδες στόχοι θα πρέπει να συνάδουν με στοιχεία της έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ και κατ' επέκταση της EUROSTAT. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η ανάλυση των ομάδων στόχου στο παρόν παραδοτέο, κατά τη φάση σχεδιασμού προγραμμάτων (βλ. Ενότητα Ε). Από την ανάλυση θα καθορίζονται αυστηρά κριτήρια συμμετοχής των ομάδων στόχων.

Αναφορικά με τη παράμετρο (β), σημειώνεται ότι για τα προγράμματα διατήρησης της απασχόλησης, σε ορισμένες περιπτώσεις (π.χ κατασκευή ειδών ένδυσης, κατασκευή δερματος και δερμάτινων ειδών κ.α.) θα πρέπει να εξετάσει το ενδεχόμενο ενεργοποίησης περισσότερο επιθετικών μέτρων παρέμβασης όπως: η κάλυψη τμήματος και του μισθολογικού κόστους και η κάλυψη τμήματος της διαφοράς στο μισθό που προκύπτει ως αποτέλεσμα της υιοθέτησης μικρότερου ωραρίου. Επίσης σε σχέση με τα κίνητρα σε προγράμματα δημιουργίας θέσεων εργασίας και κατάρτισης τα κίνητρα δύναται να διαφοροποιηθούν αναλόγως της ηλικιακής ομάδας στην οποία ανήκουν.

Αναφορικά με τη παράμετρο (γ) σημειώνεται ότι ως προς τον επανασχεδιασμό, ο ΟΑΕΔ οφείλει να ρίξει βάρος στην μείωση των γραφειοκρατικών διαδικασιών, στην αποτελεσματικότερη και ταχύτερη εξέταση των αιτήσεων, αλλά και στην συγκέντρωση εκείνων των ποσοτικών στοιχείων που θα επιτρέψουν την αξιολόγηση του προγράμματος στο άμεσο μέλλον. Προς αυτή την κατεύθυνση τα σχεδιαζόμενα προγράμματα θα πρέπει να είναι ευέλικτα ως προς την κάλυψη / εξυπηρέτηση των αναγκών των τοπικών / περιφερειακών αγορών εργασίας και να μην απαιτούν σοβαρές νομοθετικές ρυθμίσεις.

Αναφορικά με τη παράμετρο (δ), θα πρέπει να εξεταστούν και άλλοι φορείς υλοποίησης των Προγραμμάτων, μέσω της ανάπτυξης συμπράξεων. Άλλωστε, από το 2009 στην Ελλάδα είχε εκφραστεί η βούληση¹⁰⁷ για «άνοιγμα» των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης σε όλους τους φορείς που δραστηριοποιούνται νόμιμα στη χώρα, και οι οποίοι προέρχονται από τον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα της οικονομίας (π.χ γραφεία προσωρινής απασχόλησης), την τοπική αυτοδιοίκηση, την τριτοβάθμια εκπαίδευση, τους Κοινωνικούς Εταίρους, τις ΜΚΟ, κ.ο.κ. Ενδεικτικά προβλέπεται ότι 10% των συνολικών πόρων που διατίθενται σε συγχρηματοδοτούμενες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης από τον ΟΑΕΔ θα πρέπει να ανατίθεται σε άλλους φορείς.

Σε αυτό το πλαίσιο, η επιδότηση θέσεων εργασίας σε τομείς που βρίσκονται εκτός της οικονομίας της αγοράς (π.χ. κοινωνικής εργασίας) μπορεί να αποδειχθεί πιο ελκυστική, λόγω του ότι η ζήτηση εργασίας σε αυτό το πεδίο είναι ελαστική. Το κύριο πρόβλημα στην Ελλάδα είναι ότι υπάρχει σημαντική πιθανότητα ένας τέτοιος αναπροσανατολισμός της πολιτικής να καταλήξει σε λίγο-πολύ αδιαφανείς διαδικασίες κατανομής πόρων που θα εξυπηρετούν περισσότερο τους φορείς υλοποίησης παρά τους ίδιους τους ανέργους. Σε αυτή την κατεύθυνση, η υιοθέτηση τέτοιων μέτρων πρέπει να προβλέπει χαρακτηριστικά-δικλίδες ασφαλείας στόχος των οποίων είναι η διαφανής κατανομή των πόρων και οι διαδικασίες επιλογής των ωφελούμενων βάσει αυστηρών κριτηρίων.

Αναφορικά με τη παράμετρο (ε), σημειώνεται ότι θα πρέπει να επανεξεταστεί το «μίγμα» κατοχύρωσης δικαιωμάτων και ανάληψης υποχρεώσεων των συμμετεχόντων ανέργων

¹⁰⁷ Κοινή δήλωση του Επιτρόπου για θέματα απασχόλησης, κοινωνικών υποθέσεων και ίσων ευκαιριών, κ. Vladimir Špidla, και της Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, κ. Φάνης Πάλλη-Πετραλιά

και επιχειρήσεων, ώστε να μη δημιουργούνται αντικίνητρα συμμετοχής στα προγράμματα.

Αναφορικά με τη παράμετρο (στ), στο πλαίσιο της υλοποίησης του Ε.Π. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού», εντοπίζονται προβλήματα ενεργοποίησης δράσεων και αντίστοιχης απορρόφησης πόρων λόγω του ανελαστικού πλαισίου του Καν.1998/2006 περί ενισχύσεων ήσσονος σημασίας (de minimis).

Πιο συγκεκριμένα, οι δυνητικοί δικαιούχοι-επιχειρήσεις πράξεων που προκηρύσσονται ή πρόκειται να προκηρυχθούν εντός του πλαισίου των de minimis ενισχύσεων αποτρέπονται ή απορρίπτονται, καθώς οι αιτούμενες ενισχύσεις υπερβαίνουν το ανώτατο επιτρεπτό όριο των 200.000€ εντός των τριών τελευταίων οικονομικών ετών.

Λαμβάνοντας υπόψη την ιδιαίτερη ζήτηση της αγοράς για τέτοιου τύπου δράσεις καθώς και τις επικρατούσες οικονομικές συνθήκες, προτείνεται η εξαίρεση από το καθεστώς των κρατικών ενισχύσεων για κομβικές δράσεις, που αφορούν την απασχόληση και την κατάρτιση ανέργων και εργαζομένων για τα έτη 2012 έως 2015.

Αναφορικά με τη παράμετρο (ζ), σημειώνεται ότι τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης του ΟΑΕΔ, πριν τον σχεδιασμό τους οφείλουν να αναζητήσουν συνέργειες με υπόλοιπες εφαρμοζόμενες πολιτικές είτε του ίδιου του ΟΑΕΔ, είτε, κυρίως, με προγράμματα λοιπών υπουργείων, οργανισμών ή κοινωνικών εταίρων. Τα προγράμματα δεν πρέπει να είναι ανταγωνιστικά μεταξύ τους, κυρίως ως προς τους στόχους κάθε προγράμματος, τουλάχιστον όσον αφορά στις ομάδες στόχους και την αποτελεσματικότητά τους στην αγορά εργασίας, αλλά παράλληλα να είναι συμπληρωματικά.

Παράλληλα θα πρέπει να υπάρχει η δυνατότητα αξιοποίησης των αποτελεσμάτων ενός Προγράμματος για την εφαρμογή ενός άλλου, για αυτό το λόγω απαιτείται, επιπροσθέτως, ως πρόσθετος λόγος, και η on-going αξιολόγηση των προγραμμάτων αυτών.

Αναφορικά με τη παράμετρο (η) σημειώνεται ότι στις συνθήκες έντονης οικονομικής κρίσης που αντιμετωπίζει η χώρα, η κατηγοριοποίηση των περιφερειών της χώρας σε 3 τύπους και η δέσμευση πόρων σε επίπεδο Άξονα (τύπο Περιφερειών) δυσκολεύει τον επιτελικό σχεδιασμό των δράσεων του Ε.Π. και δρα αποτρεπτικά στην απορρόφηση πόρων, οπότε προτείνεται η επανεξέταση του πλαφόν στις περιφέρειες σταδιακής εξόδου και εισόδου με έμφαση κυρίως στις πρώτες.

7 Παράρτημα

7.1 Πρωτοβουλίες ΟΑΕΔ στο πεδίο της Συμβουλευτικής

Δεδομένης της μεγάλης αύξησης του αριθμού των ανέργων, αλλά και της μείωσης του στελεχιακού δυναμικού των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης (ΔΥΑ), η οποία έχει επιπτώσεις, μεταξύ άλλων, και στην ποιότητα των υπηρεσιών των διαδικασιών συμβουλευτικής, ο ΟΑΕΔ ανέπτυξε μία σειρά άμεσα υλοποιούμενων **δράσεων παροχής συμβουλευτικής** προς τους ανέργους.

Ειδικότερα, στο πλαίσιο αυτό υλοποίησε:

➔ **Πιλοτικό Πρόγραμμα Τεχνικών Αναζήτησης Εργασίας.** Το πιλοτικό πρόγραμμα το οποίο υλοποιήθηκε, με τίτλο «Ο ΟΑΕΔ δίπλα σου», αφορούσε ανέργους που βρέθηκαν εκτός εργασίας μετά από πολυετή απασχόληση, με στόχο την ανάπτυξη δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας και την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Υλοποιήθηκαν 3 ομάδες διάρκειας 18 ωρών έκαστη, σε Αθήνα, Θεσσαλονίκη και Πάτρα. Σε αυτές συμμετείχαν 68 άνεργοι/ες εκπαιδευτικού επιπέδου Τ.Ε.Ι και Α.Ε.Ι διαφόρων ειδικοτήτων στη πλειοψηφία τους πρώην μεσαία και ανώτερα στελέχη εταιρειών. Στις ομάδες αυτές συμμετείχαν επίσης ως απλά μέλη, και στελέχη του Οργανισμού εξειδικευμένα στη συμβουλευτική αναζήτησης εργασίας για απόκτηση περαιτέρω τεχνογνωσίας.

ΠΙΛΟΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΣΕ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΗ HAY GROUP

ΠΟΛΗ	ΑΘΗΝΑ	ΘΕΣ/ΝΙΚΗ	ΠΑΤΡΑ	ΣΥΝΟΛΟ
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΕΣ	16, 17, 18/2/11	1, 2, 3/3/11	8, 9, 10/3/11	
ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	25	31	12	68

➔ **Εργαστήρια ενεργοποίησης-κινητοποίησης των ανέργων.** Τα εργαστήρια είχαν στόχο την ενεργοποίηση, την ενθάρρυνση, τη «ζωντανή» πληροφόρηση των αναζητούντων εργασία και την ένταξη τους στις ομαδικές Συμβουλευτικές διαδικασίες των Τεχνικών Αναζήτησης Εργασίας, της Διαχείρισης Καριέρας και της Ανάληψης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών που υλοποιούνται στα ΚΠΑ/ΚΠΑ2 και στις δομές Συμβουλευτικής του Οργανισμού.

Πραγματοποιήθηκαν 10 ημερήσια εργαστήρια από 12/4 έως 26/5/2011 εξαιρούμενων των δύο εβδομάδων του Πάσχα στις δομές των σχολών Μοσχάτου και Ν. Ηρακλείου(Αθήνα) του Οργανισμού, στα οποία συμμετείχαν 338 άνεργοι/ες οι οποίοι/ες εκδήλωσαν ενδιαφέρον με αίτηση τους μετά το πέρας των εργαστηρίων, για πάνω από μία συμβουλευτική διαδικασία.

ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΣΗΣ-ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ		ΕΚΔΗΛΩΣΗ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΟΣ		
ΣΥΝΟΛΟ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΡΙΕΡΑΣ	ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΑΝΑΛΗΨΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΩΝ
338	10	198	239	180

➔ **Υλοποίηση ομάδων Συμβουλευτικής.** Μετά τα 3 πρώτα ημερήσια εργαστήρια ενεργοποίησης - κινητοποίησης ανέργων, σχεδιάστηκαν οι ομάδες Συμβουλευτικής, ώστε να μειωθεί ο χρόνος αναμονής των ανέργων για την ένταξη τους σε ομάδα.

Ο προγραμματισμός της υλοποίησης των ομάδων έλαβε υπόψη την μεταξύ των διαφορετικών συμβουλευτικών διαδικασιών αλληλουχία και αλληλοσυμπλήρωση. Η διάρκεια των ομάδων είναι 35 ωρών (5 ημέρες) και τις υλοποιούν στελέχη του Οργανισμού εξειδικευμένα στις αντίστοιχες συμβουλευτικές διαδικασίες. Τα στοιχεία της μέχρι σήμερα υλοποίησης, καθώς και του άμεσου προγραμματισμού, αναγράφονται στη συνέχεια:

ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΟΜΑΔΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ	ΟΜΑΔΕΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΚΑΡΙΕΡΑΣ	6	62
ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	3	30
ΣΥΝΟΛΟ	9	92

Με βάση το προγραμματισμό, εντός του Ιουνίου 2011 υλοποιήθηκαν:

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΟΜΑΔΕΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ
ΑΠΟ 20/06/11 ΕΩΣ 24/6/11	2	40

Όσον αφορά στη συμβουλευτική ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών για την οποία ξεκίνησε ήδη από τα εργαστήρια ενεργοποίησης-κινητοποίησης ανέργων μία προσπάθεια ανεξαρτητοποίησης της από τα επιδοτούμενα προγράμματα Ν.Ε.Ε του Οργανισμού και να προτείνεται ως μία δυναμική εναλλακτική πρόταση αντιμετώπισης της ανεργίας.

Η αποτίμηση των ήδη υλοποιηθέντων ομάδων από τους συμμετέχοντες είναι ιδιαίτερως θετική.

➔ **Διοργάνωση Φόρουμ Εργασίας-παροχή Συμβουλευτικής υποστήριξης σε ανέργους.** Μέσα στα πλαίσια εξωστρέφειας του Οργανισμού και της ανάγκης ανάπτυξης νέων καινοτόμων πρωτοβουλιών, ο Ο.Α.Ε.Δ. για πρώτη φορά διοργάνωσε 2ήμερο Φόρουμ Εργασίας με στόχο την αμφίδρομη επικοινωνία των επιχειρήσεων και των αναζητούντων εργασία. Το φόρουμ πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα στις εγκαταστάσεις της HELEXPO. Αναλυτικότερα, το Φόρουμ περιλάμβανε τις εξής δραστηριότητες τις οποίες υποστήριζαν εξειδικευμένα στελέχη του Οργανισμού:

- Εργαστήρια (workshops) απόκτησης δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας
- Παροχή πληροφόρησης από συμβούλους EURES του Οργανισμού, με την παρουσία συμβούλων από Δ.Υ.Α άλλων κρατών μελών της Ε.Ε (Σουηδία, Ολλανδία και Ηνωμένο Βασίλειο)
- Παροχή πληροφόρησης για προγράμματα του Οργανισμού, ΕΣΠΑ, υποτροφίες, ενημέρωση για τις εξελίξεις στην αγορά.
- Ενημέρωση από στελέχη μεγάλων επιχειρήσεων για σύγχρονες μεθόδους αναζήτησης εργασίας μέσω διαδικτύου και για τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας.

2ΗΜΕΡΟ ΦΟΡΟΥΜ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΣΥΝΟΛΟ ΕΠΙΣΚΕΠΤΩΝ	WORKSHOPS	ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΑ WORKSHOPS	ΕΚΔΗΛΩΣΗ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΟΣ ΓΙΑ ΕΝΤΑΞΗ ΣΕ ΟΜΑΔΕΣ
1650	8	237	190

Το σημαντικότερο ήταν η συμμετοχή με περίπτερα, επιχειρήσεων οι οποίες προσέφεραν θέσεις εργασίας, και ιδιωτικών εκπαιδευτικών φορέων οι οποίοι προσέφεραν υποτροφίες σε ανέργους για όλη τη διάρκεια της φοίτησης τους.

Οι αναζητούντες εργασία είχαν την δυνατότητα μέσα σε δύο ημέρες, να έλθουν σε επαφή με 25 μεγάλες επιχειρήσεις της χώρας και να περάσουν από τη διαδικασία της συνέντευξης πρόσληψης σε πραγματικές συνθήκες.

Η αποτίμηση του Φόρουμ ήταν εξόχως θετική γεγονός που οδήγησε τη Διοίκηση του Οργανισμού στη σκέψη ανάδειξης του Φόρουμ σε θεσμό ώστε να αποτελέσει δίαυλο επικοινωνίας ανάμεσα σε επιχειρήσεις και σε αναζητούντες εργασία.

Κατά την παρούσα φάση, **ο ΟΑΕΔ προσανατολίζεται στην διεύρυνση των υπηρεσιών παροχής συμβουλευτικής σε ανέργους μέσω των συμπράξεων με Δήμους ή άλλους φορείς που δραστηριοποιούνται σε αυτό το χώρο.**

7.2 Προγράμματα διατήρησης θέσεων εργασίας ΟΑΕΔ

7.2.1 Προγράμματα επιδότησης ασφαλιστικών εισφορών

Η παρούσα κατηγορία αποσκοπεί στην ενίσχυση της απασχόλησης μέσω της επιδότησης του μη μισθολογικού κόστους των ανέργων που προσλαμβάνονται από μια επιχείρηση που συμμετάσχει στο εκάστοτε πρόγραμμα. Απευθύνεται είτε σε γενικές κατηγορίες πληθυσμού, είτε σε ειδικές υποκατηγορίες αυτού (νέοι, εργαζόμενοι που είναι κοντά στη σύνταξη, γυναίκες, άτομα ευπαθών κοινωνικά ομάδων κλπ.).

Ακολουθώς παρουσιάζονται συνθετικά οι βασικές παράμετροι υλοποίησης και παρακολούθησης των προγραμμάτων όπως είναι οι κάτωθι:

- Δικαιούχοι, ωφελούμενοι και προϋποθέσεις συμμετοχής στα προγράμματα επιδότησης ασφαλιστικών εισφορών.
- Διαδικασία υπαγωγής στα προγράμματα επιδότησης ασφαλιστικών εισφορών.
- Ποσό & διάρκεια επιχορήγησης.
- Διαδικασία παρακολούθησης & ελέγχου των προγραμμάτων επιδότησης ασφαλιστικών εισφορών.

Ειδικότερα:

A. Δικαιούχοι, ωφελούμενοι και προϋποθέσεις συμμετοχής στα προγράμματα επιδότησης ασφαλιστικών εισφορών

1. Επιχειρήσεις

Δικαιούχοι είναι όλες οι **ιδιωτικές επιχειρήσεις** και γενικά **εργοδότες του ιδιωτικού τομέα**. Για να υπαχθεί μια ιδιωτική επιχείρηση σε ανάλογο πρόγραμμα επιδότησης ασφαλιστικών εισφορών, **δεν θα πρέπει να έχει προβεί, κατά τη διάρκεια του εξαμήνου πριν την αίτηση υπαγωγής στο πρόγραμμα, σε μείωση προσωπικού λόγω καταγγελίας σύμβασης εργασίας**. Σε περίπτωση απόλυσης η επιχείρηση θα πρέπει να έχει προβεί σε αντικατάσταση του μισθωτού έως την ημερομηνία υποβολής της αίτησης συμμετοχής στο πρόγραμμα.

Η ανωτέρω προϋπόθεση ισχύει και για επιχειρήσεις που δημιουργηθήκαν μετά από μεταβίβαση ή αλλαγή νομικής μορφής ή διάλυση και επαναλειτουργία στον ίδιο ή σε άλλο χώρο με το αυτό αντικείμενο δραστηριότητας.

Δεν υπάγονται σε ανάλογο πρόγραμμα:

- ➔ Όλες οι επιχειρήσεις που διέπονται, όσον αφορά στην πρόσληψη του προσωπικού τους, από τις διατάξεις του ν. 2190/94 (ΦΕΚ 28/Α/03.03.1994) και του ν. 3812 (ΦΕΚ 234/Α/28.12.2009).
- ➔ Τα νυχτερινά κέντρα και οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης (άρθρο 20 του ν.2956/2001), για μισθωτούς τους που παρέχουν εργασία σε άλλον εργοδότη (έμμεσος εργοδότης).
- ➔ Οι επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών καθαριότητας και φύλαξης.
- ➔ Οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα της αλιείας, της υδατοκαλλιέργειας και του άνθρακα, στην πρωτογενή παραγωγή γεωργικών προϊόντων, οι επιχειρήσεις που ασχολούνται με την μεταπώληση σε μεταπράτες ή εμπόρους ή χαρακτηρίζονται ως προβληματικές.

- Ατομικές επιχειρήσεις για άτομα που είναι σύζυγοι ή συνδέονται με α' βαθμού συγγένεια εξ αίματος ή εξ αγχιστείας με τον επιχειρηματία.
- Οι Ο.Ε., Ε.Ε., Α.Ε., και Ε.Π.Ε. για τους ομόρρυθμους εταίρους στις Ο.Ε. και Ε.Ε., για τα μέλη του Δ.Σ. στις Α.Ε., για τους εταίρους στις Ε.Π.Ε., καθώς και οι σύζυγοι και οι συγγενείς α' βαθμού εξ αίματος ή εξ αγχιστείας αυτών.
- Οι συνεταιρισμοί για τα μέλη τους.
- Όταν το αντικείμενο εργασιών μίας επιχείρησης είναι σύνθετο και το ένα από τα αντικείμενα εξαιρείται του προγράμματος.

Επιπροσθέτως, σε συγκεκριμένα προγράμματα επιδότησης ασφαλιστικών εισφορών **δεν δύνανται να υπαχθούν σε αυτά επιχειρήσεις που χαρακτηρίζονται ως προβληματικές.**

Μια μικρομεσαία επιχείρηση (ΜΜΕ) θεωρείται προβληματική επιχείρηση όταν πληροί τους ακόλουθους όρους:

- αν πρόκειται για εταιρεία περιορισμένης ευθύνης, εφόσον έχει απωλεσθεί πάνω από το μισό του εγγεγραμμένου της κεφαλαίου και άνω του ενός τετάρτου του κεφαλαίου αυτού έχει απωλεσθεί κατά τη διάρκεια των δώδεκα τελευταίων μηνών, ή
- αν πρόκειται για εταιρεία στην οποία τουλάχιστον ορισμένα μέλη έχουν απεριόριστη ευθύνη για τα χρέη της εταιρείας, εφόσον έχει απωλεσθεί πάνω από το μισό του κεφαλαίου της, όπως εμφανίζεται στους λογαριασμούς της εταιρείας, και πάνω από το ένα τέταρτο αυτού του κεφαλαίου έχει απωλεσθεί κατά τη διάρκεια των δώδεκα τελευταίων μηνών, ή
- ανεξάρτητα από τη μορφή της εταιρείας, εφόσον η σχετική επιχείρηση πληροί τις προϋποθέσεις της εγχώριας νομοθεσίας ώστε να υπαχθεί σε συλλογική πτωχευτική διαδικασία.
- Οι ΜΜΕ που έχουν συσταθεί από χρόνο μικρότερο της τριετίας δεν θεωρούνται, για τους σκοπούς του παρόντος κανονισμού, ότι είναι προβληματικές αναφορικά με το εν λόγω διάστημα, εκτός εάν πληρούν τις προϋποθέσεις που αναφέρονται στο στοιχείο (γ) της παρούσας παραγράφου.

Μια μεγάλη επιχείρηση θεωρείται προβληματική στις ακόλουθες περιπτώσεις:

- εάν πρόκειται για εταιρεία περιορισμένης ευθύνης, εφόσον έχει απωλεσθεί πάνω από το μισό του εγγεγραμμένου της κεφαλαίου και άνω του ενός τετάρτου του κεφαλαίου αυτού έχει απωλεσθεί κατά τη διάρκεια των δώδεκα τελευταίων μηνών, ή·
- εάν πρόκειται για εταιρεία στην οποία τουλάχιστον ορισμένα μέλη έχουν απεριόριστη ευθύνη για τα χρέη της εταιρείας, εφόσον έχει απωλεσθεί πάνω από το μισό του κεφαλαίου της, όπως εμφανίζεται στους λογαριασμούς της εταιρείας, και πάνω από το ένα τέταρτο του κεφαλαίου αυτού έχει απωλεσθεί κατά τη διάρκεια των δώδεκα τελευταίων μηνών, ή·
- ανεξάρτητα από τη μορφή της εταιρείας, εφόσον πληροί τις προϋποθέσεις του εθνικού δικαίου που τη διέπει όσον αφορά την υπαγωγή της σε συλλογική πτωχευτική διαδικασία.

Ακόμα και στην περίπτωση που δεν συντρέχει καμία από τις περιστάσεις που αναφέρονται παραπάνω, μια εταιρεία μπορεί να συνεχίσει να θεωρείται προβληματική, ιδιαίτερα όταν υπάρχουν οι συνήθεις ενδείξεις μιας προβληματικής επιχείρησης όπως αύξηση των ζημιών, μείωση του κύκλου εργασιών, δόγκωση των αποθεμάτων, πλεονάζουσα παραγωγική ικανότητα, φθίνουσα ταμειακή ροή, αυξανόμενη δανειοληψία, αύξηση των οικο-

νομικών επιβαρύνσεων καθώς και εξασθένιση ή εξαφάνιση της αξίας του καθαρού ενεργητικού. Στις σοβαρότερες περιπτώσεις, η επιχείρηση μπορεί να έχει ήδη κηρυχθεί σε πτώχευση ή να αποτελεί αντικείμενο συλλογικής πτωχευτικής διαδικασίας σύμφωνα με τις διατάξεις του εθνικού δικαίου που τη διέπει.

Η προαναφερθείσα διάταξη έχει συμπεριληφθεί στα ακόλουθα προγράμματα επιδότησης ασφαλιστικών εισφορών:

- ➔ Πρόγραμμα επιχορήγησης για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας 10.000 ανέργων ηλικίας 16-24 ετών νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας, σε ιδιωτικές επιχειρήσεις και γενικά εργοδότες του ιδιωτικού τομέα με επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών, με τη δυνατότητα συνέχισης της επιχορήγησης για επιπλέον δώδεκα (12) μήνες, εφόσον η σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας μετατραπεί σε σύμβαση εργασίας (ΦΕΚ 1655β, 18.10.2010- ΥΑ 13251/531)
- ➔ Πρόγραμμα επιχορήγησης των ασφαλιστικών εισφορών έτους 20112, για την επαναπρόσληψη ή πρόσληψη 70.000 ανέργων σε εποχικής και συνεχούς λειτουργίας ξενοδοχειακά καταλύματα κύρια ή μη, τουριστικά γραφεία και τουριστικά λεωφορεία (ΦΕΚ 977β, 25.05.2011 ΥΑ 4826/190)
- ➔ Ειδικό Τριετές Πρόγραμμα ενίσχυσης εργοδοτών με επιχορήγηση που αντιστοιχεί στο ύψος των συνολικών ασφαλιστικών εισφορών, για την πρόσληψη 2.300 ανέργων Ατόμων με Αναπηρίες (ΑμεΑ), Απεξαρτημένων από εξαρτησιογόνες ουσίες, Αποφυλακισμένων, Νεαρών Παραβατικών Ατόμων ή Νεαρών Ατόμων που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο και Προγράμματος Επιχορήγησης 50 Θέσεων Εργονομικής Διευθέτησης του χώρου εργασίας για Άτομα με Αναπηρίες (ΑμεΑ) -ΦΕΚ.1663(β), 19-10-2010

Τέλος, στο Πρόγραμμα επιχορήγησης των ασφαλιστικών εισφορών έτους 20112, για την επαναπρόσληψη ή πρόσληψη 70.000 ανέργων σε εποχικής και συνεχούς λειτουργίας ξενοδοχειακά καταλύματα κύρια ή μη, τουριστικά γραφεία και τουριστικά λεωφορεία – λόγω της ειδικής στόχευσης που έχει, **ορίζεται ο ακριβής τύπος των επιχειρήσεων που δύναται να συμμετάσχουν:**

- ➔ Κύρια ξενοδοχειακά καταλύματα:
 - Ξενοδοχεία κλασικού τύπου.
 - Ξενοδοχεία τύπου MOTEL
 - Ξενοδοχεία τύπου επιπλωμένων διαμερισμάτων
 - Ξενοδοχεία κλασικού τύπου και επιπλωμένων διαμερισμάτων,
 - Οργανωμένες τουριστικές κατασκηνώσεις με ή χωρίς οικίσκους
- ➔ Μη κύρια ξενοδοχειακά καταλύματα:
 - Χώροι οργανωμένης κατασκήνωσης με ή χωρίς οικίσκους.
 - Τουριστικές επιπλωμένες επαύλεις ή κατοικίες.
 - Ενοικιαζόμενα δωμάτια σε συγκρότημα μέχρι 10 δωματίων
 - Ενοικιαζόμενα επιπλωμένα διαμερίσματα
 - Ξενοδοχεία που λειτουργούν κατά τη δημοσίευση του παρόντος νόμου στην κατηγορία του ξενώνα, κατατάσσονται σε αντίστοιχες κατηγορίες των ξενοδοχείων κλασικού τύπου.
- ➔ Τουριστικά γραφεία

→ Τουριστικά λεωφορεία.

2. Άνεργοι

Τα ωφελούμενα άτομα που δύναται να προσληφθούν από τις επιχειρήσεις μέσω των προγραμμάτων επιδότησης ασφαλιστικών εισφορών πρέπει:

- να έχουν την ιδιότητα του άνεργου και να διαθέτουν δελτίο ανεργίας σε ισχύ
- να είναι έλληνες πολίτες ή πολίτες άλλου κράτους μέλους της ΕΕ ή να είναι ομογενείς που έχουν δικαίωμα διαμονής και απασχόλησης στη χώρα μας.
- να έχουν συμπληρώσει το τυποποιημένο έντυπο εξατομικευμένης προσέγγισης και να έχουν συμφωνήσει σε ατομικό σχέδιο δράσης.

Δεν είναι δυνατή η υπαγωγή:

- Για τα άτομα που κατά το τελευταίο 12μηνο, πριν από την ημερομηνία υπαγωγής τους στο πρόγραμμα, είχαν απασχοληθεί καθ' οιονδήποτε τρόπο στην ίδια επιχείρηση ή σε επιχειρήσεις που μεταβιβάστηκαν ή αλλάζουν νομική μορφή ή διαλύονται και επαναλειτουργούν στον ίδιο ή σε άλλο χώρο με το αυτό αντικείμενο δραστηριότητας, από τις οποίες προέκυψε νέα διάδοχος επιχείρηση ή σε συνδεδεμένες επιχειρήσεις.
- Για άτομα που τοποθετούνται αναγκαστικά με τις διατάξεις του Ν.2643/98.

Επιπροσθέτως, σε συγκεκριμένα προγράμματα επιδότησης ασφαλιστικών εισφορών, έχουν συμπεριληφθεί **ειδικοί όροι** αναφορικά με τις απαιτήσεις στη συμμετοχή των ανέργων. Ειδικότερα:

- Πρόγραμμα επιχορήγησης για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας 10.000 ανέργων ηλικίας 16-24 ετών νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας, σε ιδιωτικές επιχειρήσεις και γενικά εργοδότες του ιδιωτικού τομέα με επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών, με τη δυνατότητα συνέχισης της επιχορήγησης για επιπλέον δώδεκα (12) μήνες, εφόσον η σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας μετατραπεί σε σύμβαση εργασίας:
 - Να είναι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας ηλικίας 16 - 24 ετών, και να μην έχουν ασφαλισθεί για περισσότερες από εκατόν πενήντα (150) ημέρες ασφάλισης.
- Πρόγραμμα επιχορήγησης των ασφαλιστικών εισφορών έτους 2012, για την επαναπρόσληψη ή πρόσληψη 70.000 ανέργων σε εποχικής και συνεχούς λειτουργίας ξενοδοχειακά καταλύματα κύρια ή μη, τουριστικά γραφεία και τουριστικά λεωφορεία:
 - Ωφελούμενοι του προγράμματος είναι: α) εποχικά άνεργοι οι οποίοι επαναπροσλαμβάνονται από τις δικαιούχους επιχειρήσεις β) άνεργοι οι οποίοι προσλαμβάνονται από τις δικαιούχους επιχειρήσεις, για να καλύψουν, ενδεχομένως κενές (λόγω της ύπαρξης εποχικών ανέργων) ή επιπλέον εποχικές θέσεις.
 - Ως εποχικοί άνεργοι θεωρούνται όσοι μετά την τελευταία απασχόληση τους κατά το 2010: α) έχουν ή είχαν δικαιωθεί τακτική επιδότηση ανεργίας και β) ήταν ή είναι εγγεγραμμένοι άνεργοι στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ.
 - Οι άνεργοι που θα καλύψουν κενές ή επιπλέον εποχικές θέσεις θα πρέπει να έχουν δελτίο ανεργίας σε ισχύ πριν την πρόσληψή τους.
- Ειδικό Τριετές Πρόγραμμα ενίσχυσης εργοδοτών με επιχορήγηση που αντιστοιχεί στο

ύψος των συνολικών ασφαλιστικών εισφορών, για την πρόσληψη 2.300 ανέργων Ατόμων με Αναπηρίες (ΑμεΑ), Απεξαρτημένων από εξαρτησιογόνες ουσίες, Αποφυλακισμένων, Νεαρών Παραβατικών Ατόμων ή Νεαρών Ατόμων που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο και Προγράμματος Επιχορήγησης 50 θέσεων Εργονομικής Διευθέτησης του χώρου εργασίας για Άτομα με Αναπηρίες (ΑμεΑ) :

- Ωφελοούμενα άτομα είναι ΑμεΑ , Αποφυλακισμένα, Απεξαρτημένα από εξαρτησιογόνες ουσίες, Νεαρά Παραβατικά ή Νεαρά Άτομα που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο που θα προσληφθούν από τις επιχειρήσεις που θα ενταχθούν στο πρόγραμμα και θα πρέπει:
 - Α.** Να έχουν την ιδιότητα του ανέργου και να διαθέτουν δελτίο ανεργίας σε ισχύ
 - Β.** Να έχουν την Ελληνική Υπηκοότητα ή την Υπηκοότητα άλλου Κράτους - Μέλους της Ε.Ε. ή να είναι Έλληνες Ομογενείς που έχουν δικαίωμα διαμονής και απασχόλησης στη χώρα μας
 - Γ.** Να έχουν συμπληρώσει το τυποποιημένο Έντυπο εξατομικευμένης παρέμβασης και να έχουν συμφωνήσει σε ατομικό σχέδιο δράσης.

Τα Άτομα με αναπηρίες να διαθέτουν :

- Απόφαση της Πρωτοβάθμιας Υγειονομικής Επιτροπής του Ι.Κ.Α., του Ν.2643/1998, με την οποία να πιστοποιείται το ποσοστό αναπηρίας του, το οποίο απαραίτητα θα πρέπει να είναι 50% και άνω. Δεν γίνεται δεκτή Απόφαση της Πρωτοβάθμιας Υγειονομικής Επιτροπής του ΙΚΑ στην οποία αναφέρεται ότι το άτομο με Αναπηρία είναι «ανίκανο για κάθε βιοποριστική εργασία».
- Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες τα άτομα προσκομίζουν Απόφαση Υγειονομικής Επιτροπής του ΙΚΑ με πάθηση προερχόμενη από χρήση τοξικών ή άλλων ουσιών, για την ένταξή τους στη συγκεκριμένη κατηγορία και την εγγραφή τους στα μητρώα ανέργων απαιτείται Βεβαίωση απεξάρτησης.

Τα Αποφυλακισμένα Άτομα να διαθέτουν:

- Αποφυλακιστήριο με χρονολογία αποφυλάκισης από 01-01-2006 και μετά. Είναι δυνατή η υπαγωγή στο πρόγραμμα των ατόμων που θα προσκομίσουν αποφυλακιστήριο από χώρες Ε.Ε.
- Εισηγητική Έκθεση της Κοινωνικής Υπηρεσίας ή του Δ/ντή του Σωφρονιστικού καταστήματος, ότι το άτομο έχει ανάγκη κοινωνικο-οικονομικής στήριξης και προτείνεται να ενταχθεί στο πρόγραμμα επιχορήγησης ΝΘΕ του ΟΑΕΔ.
- Επισημαίνεται ότι: τα άτομα που θα υπαχθούν σε αυτά τα προγράμματα θα πρέπει να έχουν εκτίσει συνεχή φυλάκιση έξι (6) μηνών, τουλάχιστον.

Τα Απεξαρτημένα Άτομα να διαθέτουν:

- Αποδεικτικό απεξάρτησης / Βεβαίωση από θεσμοθετημένο φορέα Δημοσίου ή ιδιωτικού φορέα απεξάρτησης (18 ΑΝΩ, ΚΕ.ΘΕ.Α. ή από άλλες θεραπευτικές κοινότητες στις οποίες έχει χορηγηθεί η προβλεπόμενη άδεια λειτουργίας από το Υπουργείο Υγείας & Κοινωνικής Αλληλεγγύης) ότι το άτομο ολοκλήρωσε πρόγραμμα απεξάρτησης από τοξικές ή άλλες ουσίες από το 2006 και μετά ή
- Βεβαίωση απεξάρτησης από χώρες της Ε.Ε. με την προϋπόθεση ο φορέας που εκδίδει την Βεβαίωση αυτή να έχει λάβει άδεια λειτουργίας από Δημόσια Αρχή της χώρας αυτής ή

- Βεβαίωση από θεσμοθετημένο φορέα απεξάρτησης ότι το άτομο βρίσκεται :
α) στο Στάδιο Κοινωνικής Επανάταξης υλοποιούμενου από θεσμοθετημένο φορέα προγράμματος απεξάρτησης ή στο Στάδιο Κοινωνικής Επανάταξης του προγράμματος υποκατάστασης του Ο.ΚΑ.ΝΑ

Τα Νεαρά Παραβατικά Άτομα (άτομα που τους έχουν επιβληθεί αναμορφωτικά μέτρα ή περιορισμός σε ειδικό κατάστημα κράτησης νέων) ή τα Νεαρά Άτομα που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο να διαθέτουν :

- Εισηγητική Έκθεση Κοινωνικών Υπηρεσιών Σωφρονιστικών Ιδρυμάτων ή Ιδρυμάτων Αγωγής ή Εταιρείας Προστασίας Ανηλίκων ή Δικαστηρίων Ανηλίκων ή Υπηρεσίας Επιμελητών Ανηλίκων ή αρμοδίων Φορέων του Υπ. Υγείας & Πρόνοιας ή των Νομαρχιών ή Δήμων ή άλλου Αρμόδιου Φορέα Κοινωνικής Παρέμβασης ή του "Χαμόγελο του παιδιού", ή των Χωριών SOS κλπ, ότι το άτομο βρίσκεται σε ειδικές κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες και προτείνεται να ενταχθεί στο πρόγραμμα επιδότησης της απασχόλησης του ΟΑΕΔ.
- Βιβλιάριο ανηλίκου για τις περιπτώσεις που προβλέπεται.

B. Διαδικασία υπαγωγής στα προγράμματα επιδότησης ασφαλιστικών εισφορών

1. Προθεσμία και διαδικασία υποβολής «αίτησης υπαγωγής στο πρόγραμμα – υπεύθυνης δήλωσης»

Οι επιχειρήσεις που επιθυμούν να ενταχθούν σε πρόγραμμα επιδότησης ασφαλιστικών εισφορών **υποβάλλουν αίτηση εκδήλωσης ενδιαφέροντος ηλεκτρονικά** στην ειδική περιοχή του δικτυακού τόπου του ΟΑΕΔ (<http://ait.oaed.gr>).

Οι αιτήσεις υποβάλλονται, εφόσον υπάρχουν κενές θέσεις, στην Υπηρεσία, το ΚΠΑ ή ΚΠΑ2, που βρίσκεται πλησιέστερα στην περιοχή έδρας της επιχείρησης επιλέγοντας από τη σχετική στήλη. Εάν η επιχείρηση διατηρεί υποκαταστήματα, τότε η αίτηση θα υποβάλλεται στην Υπηρεσία, στην αρμοδιότητα της οποίας υπάγεται η έδρα ή το υποκατάστημα που θα απασχοληθεί το προς επιχορήγηση προσωπικό.

Η υποβολή των αιτήσεων μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω του ΚΠΑ ή ΚΠΑ 2 στην περίπτωση που η επιχείρηση δεν έχει πρόσβαση στο διαδίκτυο.

2. Προέγκριση αίτησης - Διαδικασία σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας

Μετά την προέγκριση **πραγματοποιείται επιτόπιος έλεγχος** ύστερα από την απόφαση ανάθεσης, από την αρμόδια Διεύθυνση Διοικητικού, σε ζεύγος ελεγκτών, προκειμένου να ελεγχθεί η δυνατότητα υπαγωγής της επιχείρησης στο πρόγραμμα (λειτουργία της επιχείρησης, μείωση προσωπικού λόγω απόλυσης κατά το προηγούμενο 6μηνο κ.λ.π.).

Ακολουθεί η **απόφαση έγκρισης** από τον Προϊστάμενο της Υπηρεσίας για την υπαγωγή της επιχείρησης στο πρόγραμμα, η οποία κοινοποιείται στο Υποκατάστημα του ΙΚΑ, που ανήκει η έδρα της επιχείρησης.

Ύστερα από την εγκριτική απόφαση, **ελέγχεται άμεσα από τον αρμόδιο υπάλληλο «διαχειριστή» η διαθεσιμότητα του εργατικού δυναμικού**, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που έχουν καθορισθεί για τις θέσεις απασχόλησης που ζητά η επιχείρηση, ενημερώνοντας σχετικά τον Προϊστάμενο και όλους τους εργασιακούς συμβούλους της Υπηρεσίας.

Μετά την εγκριτική απόφαση, η επιχείρηση οφείλει να προχωρήσει στην πρόσληψη εντός τριάντα πέντε (35) ημερών από την εγκριτική απόφαση. Εάν δεν υπάρχει διαθέσιμο εργατικό δυναμικό η αίτηση τίθεται σε «αναμονή» διάρκειας επτά (7) ημερών μετά το πέρας των τριάντα πέντε (35) ημερών από την εγκριτική απόφαση. Η πρόσληψη καταχωρείται ηλεκτρονικά από την επιχείρηση. Σε περίπτωση που οι θέσεις, που έχει αιτηθεί, δεν καλυφθούν εντός της ανωτέρω προθεσμίας θεωρούνται άκυρες.

Μετά την εξατομικευμένη προσέγγιση των ανέργων, την υπόδειξή τους στις ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις και την τελευταία πρόσληψη, ο υπεύθυνος διαχειριστής ενημερώνει το σύστημα ότι η αίτηση περνάει στο στάδιο της «έγκρισης» και ολοκληρώνει την έγκριση στο σύστημα.

Γ. Ποσό & διάρκεια επιχορήγησης

Γενικότερα, ως **ποσό επιχορήγησης** ορίζεται το ποσό που αντιστοιχεί στο ύψος των μηνιαίων ασφαλιστικών εισφορών (εργοδοτών και εργαζομένων) για όλους τους κλάδους κύριας ασφάλισης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και της επικουρικής ασφάλισης του ΕΤΕΑΜ, καθώς και των ασφαλιστικών εισφορών εκείνων που το ΙΚΑ εισπράττει ή συνεισπράττει υπέρ Φορέων και Κλάδων Κοινωνικής Ασφάλισης.

Για τους εργαζόμενους, που αντί του ΕΤΕΑΜ, ασφαλίζονται σε άλλα Επικουρικά Ταμεία, ως ποσό επιχορήγησης ορίζεται το ποσό που αντιστοιχεί στο ύψος των αντίστοιχων μηνιαίων ασφαλιστικών εισφορών (εργοδοτών και εργαζομένων) για όλους του κλάδους κύριας ασφάλισης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και στις μηνιαίες ασφαλιστικές εισφορές των αντίστοιχων Επικουρικών Ταμείων, καθώς και των ασφαλιστικών εισφορών εκείνων που το ΙΚΑ εισπράττει ή συνεισπράττει υπέρ Φορέων και Κλάδων Κοινωνικής Ασφάλισης. Επίσης, ως ποσό επιχορήγησης ορίζεται επιπλέον το ποσό που αντιστοιχεί στις ασφαλιστικές εισφορές των δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα και των επιδομάτων αδείας, για τους μήνες που αυτά καταβάλλονται.

Ανάλογα με το είδος και την ειδική στόχευση του εκάστοτε προγράμματος προσδιορίζεται το ύψος του ποσοστού επιχορήγησης των ασφαλιστικών εισφορών. Ειδικότερα:

→ Ειδικό διετές πρόγραμμα προώθησης της απασχόλησης με επιχορήγηση των ασφαλιστικών εισφορών για την πρόσληψη 25.000 ανέργων (ΦΕΚ 364 (β), 31.03.2010)

Τα ποσοστά επιχορήγησης προσδιορίζονται ως ακολούθως:

Α. για τους κοινούς άνεργους:

- ογδόντα τοις εκατό (80%) για το πρώτο έτος και
- εξήντα τοις εκατό (60%) για το δεύτερο έτος.

Β. για τους νέους και τις ειδικές ομάδες ανέργων:

- ογδόντα τοις εκατό (80%) για το πρώτο έτος και
- ογδόντα τοις εκατό (80%) για το δεύτερο έτος.

Η διάρκεια της επιχορήγησης ορίζεται σε **είκοσι τέσσερις (24) μήνες**. Μετά τη λήξη της επιχορήγησης οι επιχειρήσεις δεσμεύονται να διατηρήσουν το προσωπικό για **δώδεκα (12) μήνες** ακόμα.

→ Ειδικό τετραετές πρόγραμμα προώθησης της απασχόλησης με επιχορήγηση των ασφαλιστικών εισφορών, για την πρόσληψη 40.000 ανέργων.

A. για τους κοινούς άνεργους:

- εκατό τοις εκατό (100%) για το πρώτο έτος,
- εβδομήντα πέντε τοις εκατό (75%) για το δεύτερο έτος,
- πενήντα τοις εκατό (50%) για το τρίτο και
- είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) το τέταρτο έτος

B. για τους νέους και τις ειδικές ομάδες ανέργων:

- εκατό τοις εκατό (100%) για το πρώτο και το δεύτερο έτος και
- πενήντα τοις εκατό (50%) για το τρίτο και το τέταρτο έτος

Η διάρκεια της επιχορήγησης ορίζεται σε **σαράντα οκτώ (48) μήνες**. Μετά τη λήξη της επιχορήγησης οι επιχειρήσεις δεσμεύονται να διατηρήσουν το προσωπικό για **δώδεκα (12) μήνες** ακόμα.

➔ Πρόγραμμα επιχορήγησης για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας 10.000 ανέργων ηλικίας 16-24 ετών νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας, σε ιδιωτικές επιχειρήσεις και γενικά εργοδότες του ιδιωτικού τομέα με επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών, με τη δυνατότητα συνέχισης της επιχορήγησης για επιπλέον δώδεκα (12) μήνες, εφόσον η σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας μετατραπεί σε σύμβαση εργασίας

Κατά τη λήξη του α' σταδίου και εφόσον οι επιχειρήσεις μετατρέψουν την σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας σε σύμβαση εργασίας, μπορούν με αίτησή τους να επιχορηγηθούν για επιπλέον δώδεκα (12) μήνες με την υποχρέωση να διατηρήσουν τον νέο για επιπλέον έξι (6) μήνες δίχως επιχορήγηση.

Κατά το α' στάδιο του προγράμματος, το οποίο έχει διάρκεια έως 12 μήνες, ως ποσό επιχορήγησης ορίζεται το ποσό των ασφαλιστικών εισφορών των κλάδων σύνταξης, ασθένειας σε είδος και επαγγελματικού κινδύνου του ΙΚΑ – ΕΤΑΜ, όπως αυτό υπολογίζεται επί των ακαθαρίστων αποδοχών του 80% του κατώτατου βασικού μισθού ή επί των ακαθαρίστων μηνιαίων αποδοχών του 80% του κατώτατου ημερομισθίου, όπως ορίζεται κάθε φορά από την ΕΓΣΣΕ.

Κατά το β' στάδιο του προγράμματος και εφόσον οι επιχειρήσεις μετατρέψουν την σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας σε σύμβαση εργασίας, η διάρκεια της επιχορήγησης ορίζεται σε επιπλέον δώδεκα (12) μήνες.

Στο παρόν στάδιο, ως ποσό επιχορήγησης ορίζεται το ποσό που αντιστοιχεί στο 70% των μηνιαίων ασφαλιστικών εισφορών (εργοδοτών και εργαζομένων), για όλους τους κλάδους κύριας ασφάλισης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και της επικουρικής ασφάλισης του ΕΤΕΑΜ, καθώς και στο 70% των μηνιαίων ασφαλιστικών εισφορών εκείνων που το ΙΚΑ εισπράττει ή συνεισπράττει υπέρ Φορέων και Κλάδων Κοινωνικής Ασφάλισης.

➔ Πρόγραμμα επιχορήγησης των ασφαλιστικών εισφορών έτους 2012, για την επαναπρόσληψη ή πρόσληψη 70.000 ανέργων σε εποχικής και συνεχούς λειτουργίας ξενοδοχειακά καταλύματα κύρια ή μη, τουριστικά γραφεία και τουριστικά λεωφορεία

Στο εν λόγω Πρόγραμμα ως ποσό επιχορήγησης ορίζεται το ποσό που αντιστοιχεί στις ασφαλιστικές εισφορές όπως παρακάτω υπολογίζεται για όλους τους κλάδους κύριας ασφάλισης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και της επικουρικής ασφάλισης του ΕΤΕΑΜ, καθώς και στις ασφαλιστικές εισφορές εκείνων που το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ εισπράττει ή συνεισπράττει υπέρ Φορέ-

ων και Κλάδων Κοινωνικής Ασφάλισης καθώς και του ειδικού λογαριασμού ξενοδοχοϋπαλλήλων, στις περιπτώσεις των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων.

Το ποσό επιχορήγησης υπολογίζεται στο **100%** επί των ασφαλιστικών εισφορών (εργοδοτών και εργαζομένων) για κάθε μήνα και έως τρεις (3) μήνες συνολικά και αποδίδεται μέσω της χρέωσης του αλληλόχρεου λογαριασμού ΙΚΑ/ΕΤΑΜ – ΟΑΕΔ και της αντίστοιχης πίστωσης του λογαριασμού του εργοδότη.

➔ Ειδικό Τριετές Πρόγραμμα ενίσχυσης εργοδοτών με επιχορήγηση που αντιστοιχεί στο ύψος των συνολικών ασφαλιστικών εισφορών, για την πρόσληψη 2.300 ανέργων Ατόμων με Αναπηρίες (ΑμεΑ), Απεξαρτημένων από εξαρτησιογόνες ουσίες, Αποφυλακισμένων, Νεαρών Παραβατικών Ατόμων ή Νεαρών Ατόμων που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο και Προγράμματος Επιχορήγησης 50 θέσεων Εργονομικής Διευθέτησης του χώρου εργασίας για Άτομα με Αναπηρίες (ΑμεΑ) -

Η διάρκεια της επιχορήγησης ορίζεται σε **τριάντα έξι (36) μήνες**. Μετά τη λήξη της επιχορήγησης οι επιχειρήσεις δεσμεύονται να διατηρήσουν το προσωπικό για **δώδεκα (12) μήνες ακόμα**.

Ως ποσό επιχορήγησης ορίζεται το ποσό που αντιστοιχεί στις ασφαλιστικές εισφορές, όπως παρακάτω υπολογίζεται κατ' έτος, για όλους τους κλάδους κύριας ασφάλισης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και της επικουρικής ασφάλισης του ΕΤΕΑΜ, καθώς και στις ασφαλιστικές εισφορές, εκείνων που το ΙΚΑ εισπράττει ή συνεισπράττει υπέρ Φορέων και Κλάδων Κοινωνικής Ασφάλισης.

Το ποσό επιχορήγησης υπολογίζεται σε ποσοστό εκατό τοις εκατό (**100%**) επί των ασφαλιστικών εισφορών (εργοδοτών και εργαζομένων) που αντιστοιχούν στην πλήρη ή μερική απασχόληση και για τα τρία έτη από την κάθε πρόσληψη και αποδίδεται μέσω της χρέωσης του αλληλόχρεου λογαριασμού ΙΚΑ-ΟΑΕΔ και της αντίστοιχης πίστωσης του λογαριασμού του εργοδότη, εκτός του ποσού επιχορήγησης, που αντιστοιχεί σε ασφαλιστικές εισφορές των λοιπών επικουρικών ταμείων, το οποίο καταβάλλεται απευθείας στην επιχείρηση.

Δ. Διαδικασία παρακολούθησης & ελέγχου των προγραμμάτων επιδότησης ασφαλιστικών εισφορών

Ο ΟΑΕΔ ασκεί τους προβλεπόμενους από την υπ' αριθμ. 2/34255/0022/6-6-2001 Κοινή Υπουργική Απόφαση, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, ελέγχους στους δικαιούχους της πράξης του συνολικού προγράμματος οποιαδήποτε χρονική στιγμή, προκειμένου να διαπιστωθεί η τήρηση των όρων του προγράμματος. Οι έλεγχοι θα πραγματοποιούνται πριν την υποβολή της σχετικής αίτησης για την καταβολή της επιχορήγησης και οπωσδήποτε μέσα στο τρίμηνο αναφοράς.

Για τους επιτόπιους ελέγχους που πραγματοποιούνται κατά τη διάρκεια υλοποίησης του συνολικού προγράμματος, η αρμόδια Υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. συντάσσει σχετικές εκθέσεις τις οποίες διατηρεί στο φάκελο της επιχείρησης ή του φορέα και στις οποίες καταγράφονται με λεπτομέρεια αν τηρούνται οι όροι της ένταξης. Αντίγραφο της έκθεσης παραδίδεται στον φορέα ή στην επιχείρηση.

Για τον έλεγχο των όρων υλοποίησης και την επίτευξη των στόχων του συνολικού προγράμματος, ο Ο.Α.Ε.Δ. τηρεί ξεχωριστό φάκελο για κάθε επιχείρηση που εντάσσεται στο

πρόγραμμα. Ο φάκελος αυτός διατηρείται στις Υπηρεσίες Απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ. και περιλαμβάνει όλα τα στοιχεία που αφορούν τη σχέση της επιχείρησης με το συνολικό πρόγραμμα, ξεκινώντας από την αίτηση και μέχρι τη λήξη του χρόνου διατήρησης του προσωπικού (δικαιολογητικά υπαγωγής και καταβολής της επιχορήγησης, παραστατικά δαπανών τόσο της αναδόχου επιχείρησης όσο και της Υπηρεσίας που καταβάλλει την επιχορήγηση, διοικητικές πράξεις της Υπηρεσίας όπως εγκριτικές αποφάσεις, αποφάσεις έναντι πιθανών ενστάσεων, εκθέσεις ελέγχων κ.λ.π.)

Οι ελεγχόμενες επιχειρήσεις υποχρεούνται :

- ➔ Να παρέχουν κάθε δυνατή βοήθεια, κατά τον έλεγχο, στους ελεγκτές υπαλλήλους.
- ➔ Να τηρούν τα αποδεικτικά στοιχεία και έγγραφα που αναφέρονται στην παρούσα απόφαση για τουλάχιστον 3 χρόνια από την αποπληρωμή του προγράμματος.
- ➔ Για την ομαλή πορεία των προγραμμάτων την επίτευξη των στόχων τους, θα παρακολουθούνται κάθε μήνα:
 - οι δεσμευθείσες θέσεις
 - οι καλυφθείσες θέσεις, οι οποίες προκύπτουν μετά την έκδοση των εγκριτικών αποφάσεων
 - η καταβολή των επιχορηγήσεων κ.λ.π.

7.2.2 Προγράμματα επιδότησης εργοδοτικών εισφορών

Η παρούσα κατηγορία αποσκοπεί στην ανάσχεση των απολύσεων μέσω της επιδότησης των εργοδοτικών εισφορών των εργαζομένων που συμμετάσχουν στο εκάστοτε πρόγραμμα. Σε αντίθεση με την προαναφερθείσα κατηγορία που απευθυνόταν σε ανέργους, η παρούσα κατηγορία παρέμβασης αφορά εργαζόμενους και ειδικότερα άτομα ηλικίας 50 ετών και άνω, καθώς και εργαζόμενους με αναπηρίες.

Ακολουθώς παρουσιάζονται οι όροι συμμετοχής, λειτουργίας και παρακολούθησης των εν λόγω προγραμμάτων:

Α. Δικαιούχοι, ωφελούμενοι και προϋποθέσεις συμμετοχής στα προγράμματα επιδότησης εργοδοτικών εισφορών

1. Επιχειρήσεις

Για να υπαχθεί μια επιχείρηση στο πρόγραμμα, **δεν θα πρέπει να έχει προβεί, κατά τη διάρκεια του τριμήνου πριν την αίτηση υπαγωγής στο πρόγραμμα, σε μείωση προσωπικού.** Ως μείωση προσωπικού θεωρείται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, όπως επίσης και η εθελουσία έξοδος που γίνεται με πρωτοβουλία του εργοδότη, μέσω προγραμμάτων παροχής οικονομικών κυρίως κινήτρων εθελουσίας εξόδου. Σε αυτές τις περιπτώσεις, η επιχείρηση θα πρέπει να έχει προβεί σε αντικατάσταση του μισθωτού έως την ημερομηνία υποβολής της αίτησης συμμετοχής στο πρόγραμμα.

Η επιχείρηση συμμετέχει στο πρόγραμμα για το **50%** του προσωπικού που απασχολούσε κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησης της για συμμετοχή στο πρόγραμμα και από ένα (1) μέχρι τριάντα (30) άτομα του προσωπικού της κατ' ανώτατο όριο, με την προϋπόθεση να διατηρήσει, ίσο τουλάχιστον αριθμό μη επιχορηγούμενων εργαζομένων με τον

αριθμό των επιχορηγούμενων, λαμβάνοντας υπόψη τις υποχρεώσεις και δεσμεύσεις του άρθρου 8 της παρούσας Κ.Υ.Α, καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος, ήτοι για δεκαοκτώ (18) μήνες.

Το πρόγραμμα απευθύνεται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις και γενικά εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, ως εξής:

- το **45%** των επιχορηγούμενων θέσεων, ήτοι 90.000, θα καλυφθούν α) από τις **πολύ μικρές επιχειρήσεις που απασχολούν από 2- 9 άτομα**, και β) από τις **επιχειρήσεις που απασχολούν ένα (1) άτομο πλήρους απασχόλησης**, κατά την ημερομηνία εκδήλωσης ενδιαφέροντος για ένταξη στο πρόγραμμα,
- το **30%** των επιχορηγούμενων θέσεων, ήτοι 60.000, θα καλυφθούν από τις **μικρές επιχειρήσεις που απασχολούν από 10-49 άτομα**, κατά την ημερομηνία εκδήλωσης ενδιαφέροντος για ένταξη στο πρόγραμμα, και
- το **25%** των επιχορηγούμενων θέσεων, ήτοι 50.000, θα καλυφθούν από τις **επιχειρήσεις που απασχολούν από 50 άτομα και άνω**, κατά την ημερομηνία εκδήλωσης ενδιαφέροντος για ένταξη στο πρόγραμμα.

Δεν υπάγονται σε ανάλογο πρόγραμμα:

- Όλες οι επιχειρήσεις που διέπονται, όσον αφορά στην πρόσληψη του προσωπικού τους, από τις διατάξεις του ν. 2190/1994 (ΦΕΚ 28/Α/03.03.1994) και του ν. 3812/2009 (ΦΕΚ 234/Α/28.12.2009).
- Τα νυχτερινά κέντρα
- Οι επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών καθαριότητας και φύλαξης.
- Οι εποχικές επιχειρήσεις για το εποχικό προσωπικό τους.
- Οι έμμεσοι εργοδότες
- Οι επιχειρήσεις για τους εργαζόμενους τους που απασχολούνται από την 22η ώρα βραδινή (έναρξη ωραρίου) έως και την 6η πρωινή (λήξη ωραρίου).
- Ατομικές επιχειρήσεις για άτομα που είναι σύζυγοι ή συνδέονται με α' βαθμού συγγένεια εξ αίματος ή εξ αγχιστείας με τον επιχειρηματία.
- Οι Ο.Ε., Ε.Ε., Α.Ε., και Ε.Π.Ε. για τους ομόρρυθμους εταίρους στις Ο.Ε. και Ε.Ε., για τα μέλη του Δ.Σ. στις Α.Ε., για τους εταίρους στις Ε.Π.Ε.
- Οι συνεταιρισμοί για τα μέλη τους.
- Οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα της αλιείας (από την πρωτογενή αλιεία και την υδατοκαλλιέργεια έως την τελική διάθεση και εμπορία των προϊόντων της στην αγορά π.χ. ιχθυοπωλεία), στον τομέα του άνθρακα (π.χ. εταιρείες εξόρυξης, ορυχεία), στην πρωτογενή παραγωγή γεωργικών προϊόντων (φυτικών και ζωικών), οι επιχειρήσεις που ασχολούνται με την μεταπώληση σε μεταπράτες ή εμπόρους και η επιχορήγηση μετακυλίνει στους παραγωγούς, άμεσα ή έμμεσα [οι δραστηριότητες στην γεωργική εκμετάλλευση (φυτικό και ζωικό κεφάλαιο), οι οποίες είναι απαραίτητες προκειμένου να προετοιμασθεί το προϊόν για την πρώτη πώληση (π.χ. συγκομιδή, κοπή και αλώνισμα των σιτηρών, συσκευασία των αυγών) ή η πρώτη πώληση προς μεταπωλητές ή προς μεταποιητικές επιχειρήσεις].

- Όταν το αντικείμενο εργασιών μίας επιχείρησης είναι σύνθετο και το ένα από τα αντικείμενα εξαιρείται του προγράμματος.
- Επιχειρήσεις εις βάρος των οποίων εκκρεμεί ανάκτηση προηγούμενων κρατικών ενισχύσεων.
- Οι επιχειρήσεις που χαρακτηρίζονται ως προβληματικές.

2. Άνεργοι

Ωφελούμενοι του προγράμματος, κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησης της επιχείρησης, είναι **εργαζόμενοι**, με έμφαση στις ειδικές ομάδες οι οποίες αναλύονται ως εξής:

- **εργαζόμενοι ηλικίας 50 ετών και άνω** (οι οποίοι έχουν συμπληρώσει το 49ο έτος της ηλικίας τους, δηλαδή να διανύουν το 50ο έτος), και
- **εργαζόμενοι με αναπηρίες.**

Οι ωφελούμενοι εργαζόμενοι πρέπει:

να ανήκουν στο μόνιμο προσωπικό και να συνεχίζουν να εργάζονται στις επιχειρήσεις με καθεστώς πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου, για χρονικό διάστημα δεκαοκτώ (18) μηνών.

να εργάζονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, υπό την προϋπόθεση της επέκτασης της σύμβασής τους μέχρι τη λήξη του προγράμματος.

Τα ωφελούμενα άτομα θα πρέπει να είναι Έλληνες πολίτες ή πολίτες κρατών μελών της Ε.Ε. ή ομογενείς που έχουν δικαίωμα διαμονής και απασχόλησης στην χώρα μας, καθώς και υπήκοοι τρίτων χωρών που έχουν δικαίωμα διαμονής και απασχόλησης στην χώρα μας.

Εξαιρέσεις:

Στο πρόγραμμα δεν εντάσσονται για επιχορήγηση:

- Οι εργαζόμενοι, οι οποίοι απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και δεν επεκτείνεται η σύμβασή τους (έως την ημερομηνία διεξαγωγής του ελέγχου υπαγωγής της επιχείρησης στο πρόγραμμα από τους ελεγκτές του αρμόδιου ΚΠΑ ή ΚΠΑ2)
- Οι εργαζόμενοι, που απασχολούνται με καθεστώς μερικής απασχόλησης και το οποίο δεν μετατρέπεται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης (έως την ημερομηνία διεξαγωγής του ελέγχου υπαγωγής της επιχείρησης στο πρόγραμμα από τους ελεγκτές του αρμόδιου ΚΠΑ ή ΚΠΑ2)
- Οι εργαζόμενοι οι οποίοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε έμμεσο εργοδότη
- Οι εργαζόμενοι, οι οποίοι είναι ενταγμένοι σε άλλο πρόγραμμα απασχόλησης (ΝΘΕ) του ΟΑ-ΕΔ ή σε προγράμματα επιδότησης του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους ή μέρους αυτού.
- Οι εργαζόμενοι που προσλήφθηκαν για την κάλυψη συμβατικών υποχρεώσεων της επιχείρησης όπως της δημιουργίας θέσεων εργασίας από επενδυτικά σχέδια που εντάσσονται σε άλλο καθεστώς ενίσχυσης, που αφορά σε μισθολογικό και μη μισθολογικό κόστος των προσληφθέντων.
- Οι πρακτικά ασκούμενοι π.χ. των Α.Τ.Ε.Ι. και των Σχολών Τουριστικών Επαγγελματιών.

→ Άτομα που τοποθετούνται αναγκαστικά με τις διατάξεις του Ν.2643/1998.

→ Οι εργαζόμενοι που δεν υπάγονται στην κύρια ασφάλιση του ΙΚΑΕΤΑΜ.

Β. Διαδικασία υπαγωγής στα προγράμματα επιδότησης ασφαλιστικών εισφορών

Μετά την πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος οι επιχειρήσεις που επιθυμούν να ενταχθούν στο πρόγραμμα, εφόσον υπάρχουν κενές θέσεις, **υποβάλλουν ηλεκτρονικά αίτηση υπαγωγής**, η οποία αναρτάται στην ιστοσελίδα του Οργανισμού (www.oaed.gr) και την αποστέλλουν μέσω του συστήματος ηλεκτρονικών αιτήσεων (<http://ait.oaed.gr/>) στο ΚΠΑ ή ΚΠΑ2, που βρίσκεται στην αρμοδιότητα του οποίου υπάγεται η έδρα της επιχείρησης.

Επιπλέον, οι ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις οφείλουν να υποβάλλουν υπεύθυνη δήλωση:

→ σχετικά με τις ενισχύσεις ήσσονος σημασίας (*de minimis*) ή οι ενισχύσεις βάσει του Προσωρινού Πλαισίου που τυχόν έχει λάβει η επιχείρηση από 1-1-2008 έως 31-12-2010 (καθώς και οι τυχόν συνδεδεμένες με αυτήν επιχειρήσεις) σύμφωνα με το πρότυπο που είναι αναρτημένο στην ιστοσελίδα του ΟΑΕΔ,

→ ότι η επιχείρηση δεν ήταν προβληματική,

→ ότι δεν εκκρεμεί εις βάρος της επιχείρησης ανάκτηση παλαιάς κρατικής ενίσχυσης, και

→ ότι η επιχείρηση λειτουργεί.

Η υποβολή των αιτήσεων μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω του ΚΠΑ ή ΚΠΑ 2 στην περίπτωση που η επιχείρηση δεν έχει πρόσβαση στο διαδίκτυο.

Μετά την αποδοχή της ηλεκτρονικής αίτησης από το σύστημα υποβολής των ηλεκτρονικών αιτήσεων του Οργανισμού, για την οποία ενημερώνεται ηλεκτρονικά ο δικαιούχος, **οφείλει εντός πέντε (5) ημερών να προσκομίσει στην Υπηρεσία (ΚΠΑ ή ΚΠΑ 2) αντίγραφο** της ανωτέρω αίτησης καθώς και της υπεύθυνης δήλωσης συμπληρωμένης σε όλα τα πεδία, με την υπογραφή του νόμιμου εκπρόσωπου και τη σφραγίδα της επιχείρησης. Ο Προϊστάμενος της Υπηρεσίας ταυτόχρονα με την παραλαβή των ανωτέρω θα προβαίνει στην **έκδοση της εγκριτικής ή απορριπτικής απόφασης**. Η εγκριτική απόφαση θα κοινοποιείται άμεσα στον δικαιούχο, στο υποκατάστημα του ΙΚΑ που ανήκει η έδρα της επιχείρησης καθώς επίσης και στην Υπηρεσία (ΚΠΑ ή ΚΠΑ2) στην αρμοδιότητα της οποίας υπάγεται το προσωπικό του υποκαταστήματος για το οποίο επιθυμεί η επιχείρηση να επιχορηγηθεί.

Γ. Ποσό & διάρκεια επιχορήγησης

Βάσει της σχετικής προκήρυξης του προγράμματος επιδότησης εργοδοτικών εισφορών¹⁰⁸, ως ποσό επιχορήγησης ορίζεται το ποσό που αντιστοιχεί στις μηνιαίες εργοδοτικές εισφορές, για όλους τους κλάδους κύριας ασφάλισης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ (μεικτή, ΒΑΕ και Επαγγελματικός Κίνδυνος) και της επικουρικής ασφάλισης του ΕΤΕΑΜ, καθώς και στις μηνιαίες εργοδοτικές εισφορές, εκείνων που το ΙΚΑ εισπράττει ή συνεισπράττει υπέρ Φορέων και Κλάδων Κοινωνικής Ασφάλισης.

¹⁰⁸ «Πρόγραμμα επιχορήγησης 200.000 θέσεων πλήρους απασχόλησης με επιδότηση των εργοδοτικών εισφορών, για τη διατήρηση τουλάχιστον 400.000 θέσεων εργασίας, σε επιχειρήσεις και γενικά εργοδότες του ιδιωτικού τομέα» (ΚΥΑ 19721/790/15.10.2010)

Το ποσό επιχορήγησης αποδίδεται μέσω της χρέωσης του αλληλόχρεου λογαριασμού ΙΚΑ-ΟΑΕΔ και της αντίστοιχης πίστωσης του λογαριασμού του εργοδότη, σε ποσοστό:

- ➔ **εκατό τοις εκατό (100%) για τα άτομα με αναπηρία.** Ως βάση για τον ποσοστιαίο υπολογισμό του ανωτέρω ποσού επιχορήγησης λαμβάνονται οι πραγματικές μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές των εργαζομένων/ επιχορηγουμένων που αντιστοιχούν μέχρι του ύψους των δύο χιλιάδων (2.000) ευρώ.
- ➔ **εκατό τοις εκατό (100%) για εργαζόμενους ηλικίας 50 ετών και άνω.** Ως βάση για τον ποσοστιαίο υπολογισμό του ανωτέρω ποσού επιχορήγησης λαμβάνονται οι πραγματικές μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές των εργαζομένων/ επιχορηγουμένων που αντιστοιχούν μέχρι του ύψους των χιλίων οκτακοσίων (1.800) ευρώ.
- ➔ **εκατό τοις εκατό (100%) για τους κοινούς εργαζόμενους.** Ως βάση για τον ποσοστιαίο υπολογισμό του ανωτέρω ποσού επιχορήγησης λαμβάνονται οι πραγματικές μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές των εργαζομένων/ επιχορηγουμένων που αντιστοιχούν μέχρι του ύψους των χιλίων τριακοσίων (1.300) ευρώ.

Δ. Διαδικασία παρακολούθησης & ελέγχου των προγραμμάτων επιδότησης ασφαλιστικών εισφορών

Οι έλεγχοι στους δικαιούχους του εν λόγω προγράμματος διενεργούνται από υπαλλήλους του ΟΑΕΔ, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην υπ' αριθμ. 2/34255/0022/6-6-2001 ΚΥΑ όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, καθώς και με την με αριθμό 2854/01-07-2008 Απόφαση του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ, οποιαδήποτε χρονική στιγμή, προκειμένου να διαπιστωθεί η τήρηση των όρων του προγράμματος. Οι έλεγχοι πραγματοποιούνται τόσο πριν όσο και μετά την υποβολή της σχετικής αίτησης για την καταβολή της επιχορήγησης και οπωσδήποτε μέσα στο χρονικό διάστημα αναφοράς (δωδεκάμηνο διάστημα επιχορήγησης και εξάμηνο διάστημα δέσμευσης).

Για τους επιτόπιους ελέγχους που πραγματοποιούνται κατά τη διάρκεια υλοποίησης του συνολικού προγράμματος, οι ελεγκτές συντάσσουν **σχετικές εκθέσεις**, που αφορούν τους όρους της ένταξης. Αντίγραφο της έκθεσης παραδίδεται στην επιχείρηση.

Για τον έλεγχο των όρων υλοποίησης και την επίτευξη των στόχων του συνολικού προγράμματος, ο Ο.Α.Ε.Δ. τηρεί ξεχωριστό φάκελο για κάθε επιχείρηση που εντάσσεται στο πρόγραμμα. Ο φάκελος αυτός διατηρείται στις Υπηρεσίες Απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ. και περιλαμβάνει όλα τα στοιχεία που αφορούν τη σχέση της επιχείρησης με το συνολικό πρόγραμμα, ξεκινώντας από την αίτηση και μέχρι τη λήξη του χρόνου διατήρησης του προσωπικού (δικαιολογητικά υπαγωγής και καταβολής της επιχορήγησης, παραστατικά δαπανών τόσο της αναδόχου επιχείρησης όσο και της Υπηρεσίας (ΚΠΑ ή ΚΠΑ2) που καταβάλλει την επιχορήγηση, διοικητικές πράξεις της Υπηρεσίας όπως εγκριτικές αποφάσεις, αποφάσεις έναντι πιθανών ενστάσεων, εκθέσεις ελέγχων κ.λ.π.)

Προκειμένου να εξασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα των ενεργειών, λαμβάνονται όλα τα αναγκαία μέτρα για:

- ➔ την πιστή τήρηση των Εθνικών και Κοινοτικών κανόνων στα πλαίσια των οποίων λειτουργεί το πρόγραμμα
- ➔ την πρόληψη ή την εξακρίβωση τυχόν παρεμβάσεων, καθώς και στην επιβολή κυρώσεων
- ➔ Οι ελεγχόμενες επιχειρήσεις υποχρεούνται:

- Να παρέχουν κάθε δυνατή βοήθεια στους ελεγκτές υπαλλήλους .
- Να τηρούν τα αποδεικτικά στοιχεία και τα έγγραφα που αναφέρονται στην παρούσα απόφαση για τουλάχιστον 3 χρόνια από την αποπληρωμή του προγράμματος.
- Οι δικαιούχοι χρηματοδοτήσεων που εντάσσονται στα Επιχειρησιακά Προγράμματα του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς 2007-2013 υποχρεούνται για τα ακόλουθα:
- να τηρούν τους κανόνες πληροφόρησης και δημοσιότητας των ενεργειών τους όπως αυτοί καθορίζονται από τον Κανονισμό (ΕΚ) 1828/2006 της Επιτροπής της 8ης Δεκεμβρίου 2006.
- να αποδέχονται όλους τους προβλεπόμενους από το Σύστημα Διαχείρισης και Ελέγχου επιτόπιους ελέγχους και επιθεωρήσεις από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης και την παροχή σε αυτά όλων των δικαιολογητικών στοιχείων που ζητούνται.
- να τηρούν και να καταθέτουν στοιχεία φυσικού αντικείμενου βάσει του Παραρτήματος XXIII σύμφωνα με τα αναγραφόμενα στον Κανονισμό (ΕΚ) 1828/2006 της Επιτροπής της 8ης Δεκεμβρίου 2006.
- να τηρούν αρχείο των δράσεων δημοσιότητας που υλοποιούν, ως προς το φυσικό και το οικονομικό τους αντικείμενο

7.3 Προγράμματα δημιουργίας θέσεων Εργασίας

Η παρούσα κατηγορία αποσκοπεί στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, με την επιχορήγηση μέρους του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους, ως κίνητρο για την πρόσληψη άνεργων.

Ακολουθώς παρουσιάζονται οι όροι συμμετοχής, λειτουργίας και παρακολούθησης των εν λόγω προγραμμάτων:

Α. Δικαιούχοι, ωφελούμενοι και προϋποθέσεις συμμετοχής στα προγράμματα Νέων Θέσεων Εργασίας

Επιχειρήσεις

Για την υπαγωγή μίας επιχείρησης σε πρόγραμμα Νέων Θέσεων Εργασίας θα πρέπει η δημιουργούμενη θέση εργασίας να αντιπροσωπεύει καθαρή αύξηση του **αριθμού των εργαζομένων της σε σχέση με το μέσο όρο των δώδεκα (12) τελευταίων μηνών που προηγούνται της ημερομηνίας υποβολής της αίτησής της.**

Άνεργοι

Τα άτομα που προσλαμβάνονται από τις επιχειρήσεις που εντάσσονται σε πρόγραμμα Νέων Θέσεων Εργασίας πρέπει:

- να έχουν την ιδιότητα του άνεργου και να διαθέτουν δελτίο ανεργίας σε ισχύ κατά την υποδείξη τους από την Υπηρεσία.
- να έχουν την ελληνική υπηκοότητα ή την υπηκοότητα άλλου κράτους μέλους της ΕΕ ή να είναι ομογενείς που έχουν δικαίωμα διαμονής και απασχόλησης στη χώρα μας.
- να έχουν συμπληρώσει το τυποποιημένο έντυπο εξατομικευμένης παρέμβασης και να έχουν

συμφωνήσει σε ατομικό σχέδιο δράσης.

Δεν είναι δυνατή η επιχορήγηση επιχειρήσεων

- ➔ Για τα άτομα που κατά το τελευταίο 12μηνο πριν από την ημερομηνία υπαγωγής τους στο πρόγραμμα είχαν απασχοληθεί καθ' οιονδήποτε τρόπο στην ίδια επιχείρηση.
- ➔ Για άτομα που τοποθετούνται αναγκαστικά με τις διατάξεις του Ν.2643/98.
- ➔ Σε περίπτωση που επιχειρήσεις που μεταβιβάστηκαν ή αλλάζουν νομική μορφή ή διαλύονται και επαναλειτούργούν στον ίδιο ή σε άλλο χώρο με το αυτό αντικείμενο δραστηριότητας, η νέα διάδοχος επιχείρηση επιχορηγείται μόνο για όσο επιπλέον προσωπικό προσλάβει πέραν αυτού που κατά μέσο όρο απασχολήθηκε στην προηγούμενη επιχείρηση κατά το τελευταίο 12μηνο που προηγείται της ημερομηνίας υποβολής της αίτησης.

Β. Διαδικασία υπαγωγής στα προγράμματα Νέων Θέσεων Εργασίας

Οι επιχειρήσεις που επιθυμούν να ενταχθούν σε πρόγραμμα Νέων Θέσεων Εργασίας, εφόσον υπάρχουν κενές θέσεις, υποβάλλουν ηλεκτρονικά αίτηση υπαγωγής στην Υπηρεσία, το ΚΠΑ ή ΚΠΑ2 που βρίσκεται πιο κοντά στην περιοχή έδρας της επιχείρησης επιλέγοντας από τη σχετική λίστα.

Εάν η επιχείρηση διατηρεί υποκαταστήματα, τότε η αίτηση θα υποβάλλεται στην Υπηρεσία, στην αρμοδιότητα της οποίας υπάγεται η έδρα ή το υποκατάστημα που θα απασχοληθεί το επιχορηγούμενο προσωπικό.

Η επιχείρηση που υποβάλλει ηλεκτρονικά την αίτηση εκδήλωσης ενδιαφέροντος μέσω της ιστοσελίδας του Οργανισμού λαμβάνει αυτόματα **προέγκριση υπαγωγής** στο εν λόγω πρόγραμμα.

Ύστερα από την προέγκριση, ελέγχεται άμεσα από τον αρμόδιο υπάλληλο «διαχειριστή» η διαθεσιμότητα του εργατικού δυναμικού, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που έχουν καθορισθεί για τις θέσεις απασχόλησης που ζητά η επιχείρηση, ενημερώνοντας σχετικά τον Προϊστάμενο και όλους τους εργασιακούς συμβούλους της Υπηρεσίας.

Μέσα από τη διαδικασία εγγραφής των ανέργων στο σύστημα προσφοράς – ζήτησης εργασίας, και ύστερα από την διαδικασία εξατομικευμένης παρέμβασης και σύμφωνα με τις προτάσεις που περιέχονται στα ατομικά σχέδια δράσης, γίνεται η παραπομπή τους στις επιχειρήσεις από τους εργασιακούς συμβούλους των Υπηρεσιών, με στόχο τη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης. Η επιχείρηση οφείλει να προχωρήσει στην πρόσληψη εντός **τριάντα πέντε (35) ημερών** από την προέγκριση. Η πρόσληψη καταχωρείται ηλεκτρονικά από την επιχείρηση.

Εάν δεν υπάρχει διαθέσιμο εργατικό δυναμικό η αίτηση **τίθεται σε «αναμονή»** διάρκειας (7) ημερών μετά το πέρας των (35) ημερών από την προέγκριση. Σε περίπτωση που η επιχείρηση δεν προβεί στην πρόσληψη του ατόμου, εντός της παραπάνω προθεσμίας, η αίτηση της επιχείρησης θα περνάει στο στάδιο «απόρριψη». Η αναζήτηση θα γίνεται σε καθημερινή βάση και θα ενημερώνεται σχετικά η επιχείρηση.

Ύστερα από την υποβολή της αίτησης στην Υπηρεσία από την επιχείρηση για την καταβολή της επιχορήγησης του πρώτου τριμήνου απασχόλησης, ο Προϊστάμενος αναθέτει σε ζεύγος ελεγκτών υπαλλήλων την **εντολή επίσκεψης στην επιχείρηση**, προκειμένου να ελεγχθούν οι προϋποθέσεις που ορίζονται στην ΚΥΑ, όπως οι Ε.Μ.Ε., η λειτουργία της επι-

χείρησης, η παρουσία των εργαζομένων κ.λ.π.

Κατά τον επιτόπιο έλεγχο, ο οποίος πραγματοποιείται μετά από προειδοποίηση της επιχείρησης, η Υπηρεσία ελέγχει τα απαραίτητα δικαιολογητικά, τα οποία καταδεικνύουν την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. .

Γ. Ποσό & διάρκεια επιχορήγησης

Ανάλογα με την εκάστοτε προκήρυξη και την ειδική κατηγορία που υπάγονται οι άνεργοι που μετέχουν στο κάθε πρόγραμμα Νέων Θέσεων Εργασίας διαμορφώνεται το ποσό της επιχορήγησης για κάθε ημέρα πλήρους απασχόλησης των επιδοτούμενων ανέργων.

Κατά μέσο όρο για τους άνεργους που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση ανέρχεται το ποσό ημερήσιας αποζημίωσης ανέρχεται στα 20 €, ενώ για τις υπόλοιπες κατηγορίες των ανέργων η επιχορήγηση ανέρχεται στο ποσό των 18 € / ημέρα.

Ομοίως, βάσει των προαναφερθέντων παραμέτρων ποικίλει και η διάρκεια της επιχορήγησης.

Συνήθως, μετά τη λήξη της επιχορήγησης, οι μικρές επιχειρήσεις δεσμεύονται να διατηρήσουν το προσωπικό που είχαν προσλάβει μέσω του προγράμματος για έξι (6) μήνες και οι μεγάλες για δώδεκα (12) μήνες επιπλέον.

Δ. Διαδικασία παρακολούθησης & ελέγχου των προγραμμάτων Νέων Θέσεων Εργασίας

Κατά την υλοποίηση ενός προγράμματος ΝΘΕ, η **αρμόδια Υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. υποχρεούται να πραγματοποιεί επιτόπιους ελέγχους.**

Για τον έλεγχο των όρων υλοποίησης και την επίτευξη των στόχων του εκάστοτε προγράμματος ΝΘΕ, ο Ο.Α.Ε.Δ. τηρεί ξεχωριστό φάκελο για κάθε επιχείρηση που εντάσσεται στο πρόγραμμα. Ο φάκελος αυτός διατηρείται στις Υπηρεσίες Απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ. και περιλαμβάνει όλα τα στοιχεία που αφορούν τη σχέση της επιχείρησης με το πρόγραμμα, ξεκινώντας από την αίτηση και μέχρι τη λήξη του χρόνου διατήρησης του προσωπικού (δικαιολογητικά υπαγωγής και καταβολής της επιχορήγησης, παραστατικά δαπανών τόσο της αναδόχου επιχείρησης όσο και της Υπηρεσίας που καταβάλλει την επιχορήγηση, διοικητικές πράξεις της Υπηρεσίας όπως εγκριτικές αποφάσεις, αποφάσεις έναντι πιθανών ενστάσεων, εκθέσεις ελέγχων κ.λ.π.)

Οι ελεγχόμενες επιχειρήσεις υποχρεούνται :

- ➔ Να παρέχουν κάθε δυνατή βοήθεια, κατά τον έλεγχο, στους ελεγκτές υπαλλήλους.
- ➔ Να τηρούν τα αποδεικτικά στοιχεία και έγγραφα που αναφέρονται στην παρούσα απόφαση για τουλάχιστον 3 χρόνια από την αποπληρωμή του προγράμματος.

7.4 Προγράμματα κατάρτισης

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση αποτελεί ένα ευρύ και πολυεπίπεδο πεδίο παρέμβασης αφενός στη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας και αφετέρου στην βελτίωση των όρων (επαν)ένταξης ενός ατόμου στην παραγωγική διαδικασία.

Οι όροι υλοποίησης και παρακολούθησης των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ορίζονται από το ισχύον Ενιαίο Σύστημα Διαχείρισης, Αξιολόγησης, Πα-

ρακολούθησης και Ελέγχου των Ενεργειών Επαγγελματικής Κατάρτισης συγχρηματοδοτούμενων από το ΕΚΤ ή το ΕΤΠΑ (Αρ. Φύλλου 915-20 Μαΐου 2011)

Ειδικότερα για τα Προγράμματα Κατάρτισης Ανέργων ισχύουν τα ακόλουθα:

- ➔ Η ελάχιστη διάρκεια ενός προγράμματος κατάρτισης ανέργων είναι 50 ώρες και η μέγιστη 1.200 ώρες. Για τα προγράμματα κατάρτισης που απευθύνονται σε ευπαθείς κοινωνικά ομάδες του πληθυσμού, οι ώρες κατάρτισης θα καθορίζονται στις εκάστοτε προκηρύξεις.
- ➔ Ο αριθμός καταρτιζομένων κάθε προγράμματος κατάρτισης ανέργων, κατά την έναρξη του προγράμματος, πρέπει να είναι τουλάχιστον 10 και δεν πρέπει να υπερβαίνει τα 25 άτομα.
- ➔ Στην περίπτωση που το πρόγραμμα απευθύνεται σε άτομα με αναπηρίες, ο κατώτερος αριθμός συμμετεχόντων μπορεί να είναι 5 άτομα και ο ανώτατος 15.
- ➔ Για τα προγράμματα κατάρτισης που αποτελούνται από θεωρητικό και πρακτικό μέρος, το θεωρητικό μέρος πρέπει να συναρτάται άμεσα με το εκπαιδευτικό αντικείμενο και να αποτελεί κατ' ελάχιστον το 20% και κατά μέγιστο το 80% του συνόλου των ωρών του προγράμματος κατάρτισης
- ➔ Σε όλα τα προγράμματα κατάρτισης διάρκειας μεγαλύτερης των 100 ωρών είναι απαραίτητη η ενσωμάτωση διδακτικών ενοτήτων που να αφορούν:
 - στην προετοιμασία του εκπαιδευομένου για την αγορά εργασίας (τεχνικές σύνταξης βιογραφικού, ανάπτυξη προσωπικής στρατηγικής, επαγγελματικός προσανατολισμός, τρόποι εξεύρεσης εργασίας, προσομοίωση συνέντευξης με τον εργοδότη, βασικές αρχές για εκκίνηση επιχειρηματικότητας κ.α.),
 - • στην υγεία και ασφάλεια στην εργασία,
 - • στις βασικές αρχές του εργατικού δικαίου, καθώς και
 - • στη χρήση βασικών εφαρμογών Η/Υ.
- ➔ Η πρακτική άσκηση ενός προγράμματος κατάρτισης ανέργων υλοποιείται εξ ολοκλήρου σε συνεργαζόμενες επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα ή φορείς του δημόσιου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, που σχετίζονται με το αντικείμενο κατάρτισης

Το **εκπαιδευτικό επίδομα** των ανέργων που συμμετέχουν στα προγράμματα ανέρχεται σε **3,52 €** (μικτά) ανά ώρα κατάρτισης, ενώ για τους ανέργους που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες ανέρχεται σε **4,99 €** (μικτά).

Ως «ανάδοχοι/πάροχοι» των συγχρηματοδοτούμενων ενεργειών αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στα πλαίσια του ΕΣΠΑ 2007–2013, είναι οι πιστοποιημένοι, όπου αυτό προβλέπεται από το ΕΚΕΠΙΣ πάροχοι κατάρτισης, έτσι όπως αυτοί ορίζονται στα πλαίσια του Νόμου για τη Δια Βίου Μάθηση (Ν.3879/2010) για την υλοποίηση σχετικών δράσεων. Οι εκάστοτε «ανάδοχοι/πάροχοι» των συγχρηματοδοτούμενων ενεργειών κατάρτισης στα πλαίσια του ΕΣΠΑ 2007–2013, επιλέγονται από τους Δικαιούχους κάθε πράξης, με βάση το οικείο κανονιστικό πλαίσιο.

Ανάθεση προγραμμάτων κατάρτισης

Για την υλοποίηση προγράμματος κατάρτισης με ανάθεση ακολουθούνται διαδικασίες δημόσιου διαγωνισμού, σύμφωνα με τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας και κατόπιν δημοσίευσης σχετικής προκήρυξης στην οποία περιλαμβάνονται κατ' ελάχιστο:

- Το φυσικό αντικείμενο
- Ο προϋπολογισμός
- Η χρηματοδότηση
- Ο τρόπος πληρωμών
- Το χρονοδιάγραμμα υλοποίησης
- Το ύψος του εκπαιδευτικού επιδόματος
- Ο τόπος υλοποίησης και οι απαιτούμενες εγγυήσεις.

Επίπεδο – είδος ελέγχου και αρμόδια όργανα

Προκειμένου να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα και η ορθή εφαρμογή των ενεργειών κατάρτισης που υλοποιούνται στα πλαίσια όλων των Ε.Π. και συγχρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ ή το ΕΤΠΑ βάσει του άρθρου 34, παράγραφος 2 του Κ.1083/2006, τα αρμόδια όργανα λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα με σκοπό:

- Τη χρηστή και αποτελεσματική διαχείριση των πόρων,
- Την τήρηση των εθνικών και κοινοτικών διατάξεων,
- Την ορθή υλοποίηση του φυσικού αντικειμένου,
- Την επιλεξιμότητα των δαπανών των προγραμμάτων κατάρτισης και την αιτιολόγησή τους,
- Την πρόληψη ή την διαπίστωση τυχόν παραβάσεων και την επιβολή κυρώσεων,
- Την εξασφάλιση επαρκούς διαδρομής ελέγχου.

Στην περίπτωση ανάθεσης έργου με διενέργεια δημόσιου ανοικτού διαγωνισμού με κλειστές προσφορές, ο έλεγχος των Παρόχων/αναδόχων αφορά κυρίως στην ποιοτική υλοποίηση του φυσικού αντικειμένου του έργου που τους έχει ανατεθεί. Σε κάθε περίπτωση αντικείμενο του ελέγχου είναι:

- η υλοποίηση του προγράμματος κατάρτισης σύμφωνα με τους όρους που περιγράφονται στην εγκεκριμένη τεχνική προσφορά του Παρόχου/αναδόχου,
- η επιλογή των ανέργων σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που καθορίζονται στο άρθρο 4 της παρούσας, ιδιαίτερα δε ως προς το χρόνο ανεργίας και τη μη παρακολούθηση άλλων προγραμμάτων κατάρτισης,
- η συνάφεια και εμπειρία των εκπαιδευτών αναφορικά με το αντικείμενο της κατάρτισης,
- η συνάφεια της δραστηριότητας της επιχείρησης πρακτικής άσκησης με το αντικείμενο κατάρτισης και η πραγματοποίηση της πρακτικής άσκησης σε πραγματικές συνθήκες εργασίας,
- η παροχή του κατάλληλου εκπαιδευτικού υλικού και εξοπλισμού, όπως περιγράφεται στην εγκεκριμένη τεχνική προσφορά,

- η επακριβής τήρηση και εφαρμογή των τεχνικών και της μεθοδολογίας υλοποίησης του προγράμματος όπως έχει περιγραφεί στην εγκεκριμένη τεχνική προσφορά,
- • η αξιολόγηση του προγράμματος,
- • η τήρηση των κανόνων πληροφόρησης και δημοσιότητας.

Παροχή υπηρεσιών κατάρτισης με επιταγές κατάρτισης (training voucher)

Στην παρούσα φάση επιχειρείται μια μεγάλη διαρθρωτική αλλαγή στο χώρο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης μέσω του συστήματος επιταγών κατάρτισης (Training Voucher). Η αλλαγή αυτή 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 από το ΕΚΕΠΙΣ παρόχους σύμφωνα με προκαθορισμένες μονάδες τιμολόγησης των εν λόγω υπηρεσιών.

Η επιταγή κατάρτισης (training voucher) ενσωματώνει μια συγκεκριμένη οικονομική αξία με αποκλειστικό σκοπό την ανταλλαγή της με υπηρεσίες εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης. Η χρήση του ανωτέρω μοντέλου παροχής υπηρεσιών δίνει τη δυνατότητα στους ωφελούμενους να επιλέγουν οι ίδιοι την υπηρεσία και τον φορέα από τον οποίο θα λαμβάνουν τέτοιου είδους υπηρεσίες, σύμφωνα με τις προσωπικές τους ανάγκες και προϋποθέτει:

- οι φορείς παροχής υπηρεσιών κατάρτισης του Άρθρου 3, Παράγραφος 3, του Ν.3879/2010 **να έχουν πιστοποιηθεί** από το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Δια Βίου Μάθησης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.), όπου αυτό προβλέπεται, σύμφωνα με τις προδιαγραφές που ορίζει ο εν λόγω εθνικός φορέας πιστοποίησης των εισροών της μη τυπικής εκπαίδευσης.
- τα προγράμματα να έχουν σχεδιαστεί, όπου αυτό είναι εφικτό, σύμφωνα με καθορισμένες θεματικές ενότητες που προδιαγράφονται από **πιστοποιημένα επαγγελματικά περιγράμματα** και τα οποία δύναται να οδηγήσουν σε πιστοποίηση γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των καταρτισθέντων.
- Οι όροι και οι διαδικασίες υλοποίησης, αξιολόγησης και πληρωμής των προγραμμάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης μέσω του συστήματος χορήγησης επιταγής κατάρτισης (training voucher), καθορίζονται στην εκάστοτε πρόσκληση/προκήρυξη που εκδίδεται από την εκάστοτε αναθέτουσα αρχή.



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
"ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ"



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

