

Α.Τ.Ε.Ι ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

**ΘΕΜΑ: Η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την
αντιμετώπιση της ανεργίας.
Η περίπτωση της Ελλάδας την τελευταία δεκαετία.**

ΔΑΦΕΡΕΡΑ ΕΙΡΗΝΗ.
ΚΟΝΙΑΤΣΙΩΤΗ ΕΛΕΝΗ.

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ: ΠΑΠΑΠΕΤΡΟΠΟΥΛΟΣ ΠΕΤΡΟΣ



ΠΑΤΡΑ 2004

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α.....	6
ΑΙΤΙΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	6
1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ.....	6
1.2 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	6
1.2.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΣΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	8
1.3 ΕΝΝΟΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.....	10
1.3.1 ΜΙΚΡΑ ΑΠΟΘΕΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΔΥΝΑΜΗΣ.....	11
1.3.2 Ο ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΕΝΕΡΓΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ.....	11
1.3.3 ΕΞΕΛΙΞΗ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.....	12
1.3.4 ΔΙΑΡΦΩΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΦΥΛΛΟ ΚΑΙ ΟΜΑΔΕΣ ΗΛΙΚΙΩΝ.....	15
1.3.5 ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΒΑΘΜΟ ΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ.....	16
1.4 ΜΟΡΦΕΣ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	17
1.4.1 ΦΥΣΙΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ (ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΡΙΒΗΣ).....	17
1.4.2 ΕΠΟΧΙΑΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ.....	18
1.4.3 ΚΥΚΛΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ.....	18
1.4.4 ΧΡΟΝΙΑ ΑΝΕΡΓΙΑ.....	18
1.4.5 ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ.....	19
1.4.6 ΔΙΑΡΦΩΤΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ.....	19
1.4.7 ΣΤΟΙΧΕΙΑΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ.....	20
1.4.8 ΛΑΝΘΑΝΟΥΣΑ ΑΝΕΡΓΙΑ.....	20
1.5 Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΩΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΤΩΝ ΜΙΚΡΩΝ ΡΥΘΜΩΝ ΜΕΓΕΘΥΝΣΗΣ.....	20
1.6 ΑΙΤΙΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	20
1.6.1 Η ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ.....	21
1.6.2 Η ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ.....	21
1.6.3 ΕΛΛΕΙΨΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ.....	21
1.6.4 Η ΡΑΓΔΑΙΑ ΑΥΞΗΣΗ ΤΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ.....	21
1.7 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ.....	22
1.7.1 ΑΠΟΣΞΕΝΩΣΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΑΠΟ ΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ.....	22
1.7.2 ΑΠΟΣΤΕΡΗΣΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ.....	22
1.7.3 ΣΤΡΟΦΗ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΠΑΡΑΝΟΜΕΣ ΠΡΑΞΕΙΣ.....	23
1.7.4 ΔΥΣΑΡΜΟΝΙΑ ΤΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ.....	23
1.7.5 ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΠΙΕΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	23
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β.....	25
ΤΑ ΙΔΙΑΙΤΕΡΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ Ε.Ε.....	25
2.1 ΟΙ ΠΛΕΟΝ ΕΚΤΕΘΕΙΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ.....	25
2.1.1 ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ.....	25
2.1.2 ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ.....	29
2.1.3 ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΑΝΔΡΩΝ.....	32
2.1.4 ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΑ ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2001.....	35
2.2 ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑ ΑΝΕΡΓΟΙ.....	36

2.3 ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ.....	43
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ.....	45
Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ.....	45
3.1 ΑΠΟ ΤΗΝ Ε.Ο.Κ ΣΤΗΝ Ε.Ε, ΙΔΡΥΣΗ, ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΕΞΕΛΙΞΗ.....	45
3.2 Η ΙΔΡΥΤΙΚΗ ΣΥΝΘΗΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΑ ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ.....	46
3.2.1 ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	47
3.3 ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ.....	49
3.3.1 ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ:.....	50
«Η ΕΠΕΝΔΥΣΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ».....	50
3.3.2 ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ.....	50
3.4 ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	51
3.5 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	52
3.5.1 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ.....	52
3.5.2 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ.....	60
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ.....	71
Η ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	71
4.1 Η ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΈΝΩΣΗΣ ΣΤΑ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ.....	71
4.1.1 ΑΝΕΡΓΙΑ - ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.....	75
4.1.2 ΤΡΕΧΟΥΣΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΙΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ 1993- 2001.....	79
4.2 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	80
4.2.1 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΝΕΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΩΝ.....	80
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ (Π.Ε.Ν.Ε.Ε).....	80
4.2.2 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ STAGE.....	82
4.2.3 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΕΟΥΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑ ΑΝΕΡΓΟΥΣ.....	84
4.2.4 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΝΕΡΓΩΝ ΠΟΥ ΒΡΙΣΚΟΝΤΑΙ ΠΛΗΣΙΟΝ ΤΗΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ.....	84
4.2.5 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΝΕΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	85
4.2.6 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΝΔΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ.....	87
4.2.7 ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ.....	87
4.2.8 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΟΜΑΔΩΝ.....	89
4.2.9 ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ.....	91
4.2.10 Η ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	92
4.2.11 ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΟ ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΚΑΙ ΖΗΤΗΣΗΣ ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	94
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε.....	95
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	95
5.1 ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ.....	95
5.2 ΓΕΝΙΚΟΤΕΡΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΟΥ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙ ΣΤΗΝ Ε.Ε.....	95

5.3 ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ – ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΥΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.	96
5.4 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	98
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	102

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.

Η Ευρώπη από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 γνώρισε μια ανοδική τάση στα ποσοστά ανεργίας. Αυτά παραμένουν έως και σήμερα σε υψηλά επίπεδα αποτελώντας αναμφισβήτητα από τα σημαντικότερα προβλήματα που καλείται να αντιμετωπίσει η Ε.Ε.

Ωστόσο, παρά τη σταθερά ανοδική πορεία της ευρωπαϊκής ανεργίας μόλις τα τελευταία χρόνια αναπτύχθηκε μια κοινή Ευρωπαϊκή Στρατηγική η οποία έχει ως στόχο την αύξηση της απασχόλησης και τη μείωση της ανεργίας. Στην παρούσα εργασία γίνεται μια εκτενής περιγραφή της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης και αποτελεί την προσπάθεια μας, να ερευνήσουμε το φαινόμενο της ανεργίας, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο.

Η πτυχιακή αυτή εργασία είναι οργανωμένη σε πέντε κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο δίνεται έμφαση, στις αιτίες και τις επιπτώσεις της ανεργίας, τόσο στην κοινωνία όσο και στους εργαζόμενους. Στο δεύτερο κεφάλαιο, παρουσιάζεται η κατάσταση που επικρατεί στα κράτη-μέλη της ευρωπαϊκής ένωσης και πως αυτό το πρόβλημα αντιμετωπίζεται σε κοινοτικό επίπεδο. Στο τρίτο κεφάλαιο, αναπτύσσεται η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και τα προγράμματα απασχόλησης για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Το τέταρτο κεφάλαιο, επικεντρώνεται στα ελληνικά δεδομένα και πως η χώρα μας προσαρμόζει τις προσπάθειες καταπολέμησης της ανεργίας μέσω συγκεκριμένων φορέων και προγραμμάτων. Τέλος, στο πέμπτο κεφάλαιο, εκφράζονται τα συμπεράσματα της ερευνάς μας και αναφέρονται ενδεικτικές προτάσεις για την επίλυση του φαινομένου.

Κατά την διάρκεια του ενός περίπου έτους για την ολοκλήρωση της εργασίας δεν υπήρξαν πολύ σημαντικές δυσκολίες. Το μόνο ίσως αξιοσημείωτο εμπόδιο ήταν στην ανεύρεση στατιστικών στοιχείων για την ανεργία, κυρίως των τελευταίων ετών, τόσο από έντυπο υλικό όσο και από κάποιες σελίδες του διαδικτύου, η πρόσβαση των οποίων απαιτούσε την καταβολή σημαντικού χρηματικού ποσού.

Σ' αυτό το σημείο θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τον καθηγητή κ. Πέτρο Παπαπετρόπουλο, ο οποίος είχε την ευγενή καλοσύνη να συνεργαστεί μαζί μας και να κάνει πολύτιμες υποδείξεις για την ολοκλήρωση αυτής της πτυχιακής εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α

ΑΙΤΙΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.

1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ.

Ένα από τα σημαντικότερα οικονομικά προβλήματα ενός κράτους, το οποίο έχει και βαθύτερες κοινωνικές προεκτάσεις, είναι το φαινόμενο της ανεργίας, όπου το συναντάμε κυρίως στις βιομηχανικά ανεπτυγμένες χώρες, χωρίς αυτό βέβαια να αποτελεί τον κανόνα, αφού το φαινόμενο της ανεργίας, ειδικά τα τελευταία χρόνια έχει πάρει την μορφή επιδημίας.

Η ανεργία έχει παρεισφρήσει στους κόλπους των οικονομιών των διαφόρων κρατών, ως επί το πλείστον των στοιχειωδώς ανεπτυγμένων οικονομικά, με αποτέλεσμα να αποτελεί ένα είδος "ανίατης" ασθένειας, που προσωρινά μόνο φαντάζει ότι μπορεί να αντιμετωπιστεί. Και πράγματι, το φαινόμενο της ανεργίας αποτελεί ένα δισεπίλυτο πρόβλημα, το οποίο χρειάζεται ένα συνδυασμό μέτρων και μια δέσμη αποφάσεων από το εκάστοτε κράτος, τα οποία πρακτικά πολλές φορές φαντάζουν ουτοπικά. Και αυτό γιατί, χρειάζεται να υπάρξουν οι κατάλληλες προϋποθέσεις, οι ιδεώδεις συνδυασμοί στα πλαίσια μιας οικονομίας, ώστε να υπάρξει ουσιαστική αντιμετώπιση του φαινομένου αυτού. Τα τελευταία χρόνια πάντως γίνονται προσπάθειες από τα διάφορα κράτη-μέλη, να αντιμετωπιστεί όσο το δυνατόν πιο ικανοποιητικά αυτό το πρόβλημα. Σε συνδυασμό μάλιστα με τις διάφορες ενώσεις και συμμαχίες στις οποίες ανήκουν τα περισσότερα κράτη, γίνεται προσπάθεια για αντιμετώπιση της ανεργίας σε ένα διεθνές πλαίσιο, με βάση διάφορες παραμέτρους και ιδιομορφίες που παρουσιάζει το κάθε κράτος αυτόνομα, αλλά και σε συνδυασμό με την οικονομική ένωση που ανήκει.

1.2 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.

Γενικά με τον όρο *ανεργία*, χαρακτηρίζεται αυτή η κατάσταση κατά την οποία ένα μέρος του εργατικού δυναμικού, ενώ προσφέρεται να εργαστεί, δεν βρίσκει εργασία και υποχρεώνεται σε εργασιακή αδράνεια.

Πέρα όμως από ένα γενικό όρο της ανεργίας, μπορούν να ειπωθούν και διάφοροι άλλοι ορισμοί οι οποίοι μπορούν να μοιάζουν ίδιοι, ως προς τα γενικά τους χαρακτηριστικά, έχουν όμως μικρές αλλά ουσιαστικές διαφοροποιήσεις.

Ένας απλούστατος ορισμός της ανεργίας, θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι είναι η κατάσταση στην οποία υπάρχουν άνθρωποι που δεν έχουν εργασία. Ο ορισμός, όμως αυτός είναι τόσο γενικός, που για ένα τόσο σημαντικό φαινόμενο όπως αυτό της ανεργίας, θα ήταν παρακινδυνευμένη η αποδοχή του.

Ένας άλλος ορισμός, ο οποίος χρησιμοποιείται σε διάφορες ανεπτυγμένες χώρες, θεωρεί άνεργο το άτομο το οποίο είναι ικανό για εργασία, δηλ αναζητεί εργασία, χωρίς όμως να μπορεί να βρει. Σύμφωνα μ' αυτό τον ορισμό υπάρχει δυσαναλογία προσφοράς και ζήτησης εργασίας, γι' αυτό και έχουμε την εμφάνιση του φαινομένου. Για να θεωρηθεί όμως ένα άτομο άνεργο σύμφωνα μ' αυτό τον ορισμό, πρέπει να είναι ενεργό μέλος του εργατικού δυναμικού και να ζητάει εργασία. Για παράδειγμα, οι φοιτητές και οι νοικοκυρές εκτελούν εργασία, αν όμως δεν πληρώνονται δεν θεωρούνται εργαζόμενοι. Με το ίδιο όμως κριτήριο δεν θεωρούνται και άνεργοι, εκτός αν ψάχνουν δραστήρια για έμμοιθη εργασία.

Σύμφωνα με έναν άλλο ορισμό, ο οποίος είναι κυρίως ποιοτικός, ανεργία είναι η αδυναμία εξεύρεσης αμειβομένης εργασίας και ανάλογης με τα προσόντα, τις

ικανότητες και τις κλίσεις του ατόμου. Σ' αυτή την περίπτωση, άνεργος δεν θεωρείται κάποιος όταν δεν μπορεί να βρει εργασία, αλλά αυτός ο οποίος δεν μπορεί να βρει εργασία ανάλογη των τυπικών προσόντων του, τα οποία να ικανοποιούνται τόσο από κοινωνικής άποψης όσο και από χρηματική.

Ανεργία επίσης, με παραδοχή ενός άλλου ορισμού, είναι εκείνη η κατάσταση της ακούσιας αεργίας στην οποία περιέρχεται ο μισθωτός, ενώ μπορεί και θέλει να εργαστεί. Στην ελληνική επικράτεια μάλιστα με βάση τον παραπάνω ορισμό και σύμφωνα με την έννοια του άρθρου 16 του νομοθετικού διατάγματος 2961/54 "περί συστάσεως Ο.Α.Ε.Δ.", άνεργος θεωρείται εκείνος ο οποίος μετά την λήξη της σύμβασης εργασίας του δεν βρήκε νέα απασχόληση, εξαρτημένη ή μη.

Αναφερόμενοι πάντα στην ελληνική επικράτεια, άνεργοι σύμφωνα με την έννοια που χρησιμοποιεί η Ε.Σ.Υ.Ε. (Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος), θεωρούνται τα άτομα που δεν εργάστηκαν καθόλου κατά την εβδομάδα αναφοράς των στοιχείων, ούτε είχαν μια κανονική εργασία από την οποία απουσίαζαν προσωρινά λόγω ασθένειας, άδειας ή για άλλους λόγους και τα οποία ζητούσαν μισθωτή απασχόληση την οποία θα αναλάμβαναν αμέσως.

Ένας γενικός ορισμός πάντως που ισχύει σε γενικά πλαίσια σ' όλες τις χώρες-κράτη-μέλη της Ε.Ε. είναι ότι οι άνεργοι είναι πρόσωπα δηλωμένα στα γραφεία ευρέσεως εργασίας, τα οποία αναζητούν εργασία και είναι διαθέσιμα για άμεση ανάληψη μιας εργασίας.

Πέραν όλων των παραπάνω ορισμών όμως, είτε αυτοί εκφράζονται μέσω διαφόρων στατιστικών υπηρεσιών ενός κράτους, είτε μέσω διαφορετικών θεωριών και αντιλήψεων, δημιουργούνται διάφορα προβλήματα τα οποία συνίστανται στο γεγονός ότι όλοι οι ορισμοί σχεδόν θεωρούν απαραίτητη προϋπόθεση για τον χαρακτηρισμό κάποιου ως "άνεργου" την "ενεργητική αναζήτηση εργασίας", με αποτέλεσμα την δημιουργία των ακόλουθων ερωτημάτων:

Α) Πως εννοείται η " ενεργητική αναζήτηση εργασίας" και

Β) Πόση διάρκεια πρέπει να έχει;

Γι' αυτό θεωρείται σκόπιμο να παρατεθούν διάφοροι ορισμοί ανεργίας σε διάφορες χώρες της Ε.Ε, αφού υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση στο πως αντιλαμβάνονται τα διάφορα κράτη την "ενεργητική αναζήτηση εργασίας" και την χρονική διάρκεια που αυτή πρέπει να έχει.

ΓΕΡΜΑΝΙΑ: Άνεργοι είναι τα πρόσωπα, τα οποία ζητούν εργασία τουλάχιστον 20 ωρών την εβδομάδα.

ΓΑΛΛΙΑ: Άνεργοι είναι πρόσωπα που αναζητούν εργασία μόνιμη και πλήρους απασχόλησης και είναι γραμμένοι στα αρμόδια γραφεία απασχόλησης.

ΙΤΑΛΙΑ: Ως άνεργοι ορίζονται τα πρόσωπα που είναι γραμμένα στις αρμόδιες υπηρεσίες απασχόλησης, με εξαίρεση τις "νοικοκυρές", που αναζητούν εργασία.

ΟΛΛΑΝΔΙΑ: Άνεργοι ορίζονται τα άτομα χωρίς εργασία, που αναζητούν να εργαστούν πλέον των 25 ωρών την εβδομάδα και είναι γραμμένοι στα γραφεία απασχολήσεως του αρμόδιου Υπουργείου.

ΒΕΛΓΙΟ: Άνεργοι είναι το σύνολο των α) ανέργων που λαμβάνουν επίδομα ανεργίας, β) ανέργων υποχρεωτικά εγγεγραμμένων στα γραφεία Ευρέσεως Εργασίας, γ) ατόμων που δεν εργάζονται και γράφονται προαιρετικά στα γραφεία απασχόλησης του αρμόδιου κυβερνητικού φορέα.

ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ: Άνεργοι είναι τα πρόσωπα που ζητούν εργασία τουλάχιστον 20 ωρών την εβδομάδα, μέσο του γραφείου απασχολήσεως.

ΑΓΓΛΙΑ: Άνεργοι είναι οι εγγεγραμμένοι στα γραφεία απασχόλησης, οι οποίοι ενδιαφέρονται για εργασία πέραν των 30 ωρών την εβδομάδα.

ΕΛΛΑΔΑ: Άνεργος είναι ο υποψήφιος που έχει τέσσερις (4) τουλάχιστον μήνες ανεργίας, ο χρόνος ανεργίας θεωρείται και ο χρόνος παρακολούθησης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης του ΟΑΕΔ, εφόσον ο υποψήφιος ήταν άνεργος τουλάχιστον επί τετράμηνο κατά τον χρόνο ένταξης του στο πρόγραμμα. (παρ. 2 άρθρο 9 Ν3051/2002).

Με την παράθεση των παραπάνω ορισμών, φαίνεται η σπουδαιότητα του φαινομένου της ανεργίας, η οποία αποτελεί πραγματική κοινωνική μάστιγα, αποστερώντας από τους ανθρώπους τα μέσα βιοπορισμού των ίδιων και των οικογενειών τους, προκαλώντας κοινωνική αναταραχή κ.λ.π.

1.2.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΣΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.

Η ανεργία υπήρξε πάντοτε ένα φαινόμενο συνυφασμένο της στοιχειωδώς οργανωμένης κοινωνίας. Φαινόμενο διαχρονικό, το οποίο αυξανόταν με την αύξηση του πληθυσμού, την καλύτερη οργάνωση των κοινωνιών, την μετανάστευση πληθυσμών κ.λ.π. Χρήσιμο θα ήταν λοιπόν να παρατεθεί μια ιστορική αναδρομή στην εξέλιξη του φαινομένου αυτού, τόσο για την πορεία της διαμέσου των αιώνων, όσο και για τα μέτρα αντιμετώπισής της.

Ανατρέχοντας στους αρχαίους πολιτισμούς και στις πρωτόγονες κοινότητες, φαίνεται η συλλογικότητα στα είδη παραγωγής και διαβίωσης. Δεν υπήρχε ατομική ιδιοκτησία ούτε κοινωνικές τάξεις. Οι παραγωγικές σχέσεις δεν είχαν εμπορευματικό χαρακτήρα, ενώ η ιδιοκτησία στα προϊόντα, στη γη και σε κάθε γενικά πράγμα ήταν συλλογικό.

Στις κοινωνίες όπου υπήρχε το φαινόμενο της δουλείας, τα πράγματα ήταν διαφορετικά, διότι κυριαρχούσε κυρίως η εκμετάλλευση των δούλων από τους δουλκτήτες, οι οποίοι είχαν στην κατοχή τους τα παραγωγικά μέσα και αναγκάζοντας τους δούλους να προσφέρουν την εργασία τους. Μια τέτοια κοινωνία ήταν και ο αρχαίος Ελληνικός Πολιτισμός, πολιτισμός ο οποίος είχε το στοιχείο της πνευματικής εργασίας, της φιλοσοφίας, της καλλιτεχνικής, σε σχέση με το χειρωνακτικό στοιχείο. Η χειρωνακτική εργασία, την οποία ασκούσαν αποκλειστικά οι δούλοι, άρχισε να δημιουργεί το φαινόμενο της ανεργίας το οποίο προσπάθησαν να αντιμετωπίσουν τότε με την μετανάστευση στις αποικίες των παράλιων της Μεσογείου.

Στον Μεσαίωνα έχουμε τις φεουδαρχικές κοινωνίες, βασικό χαρακτηριστικό των οποίων ήταν η πλήρη αυτονομία του φεουδάρχη στην περιοχή της επιρροής του. Αυτό ονομαζόταν φέουδο, στο οποίο ο φεουδάρχης είχε πλήρη πολιτική, στρατιωτική, δικαστική και διοικητική εξουσία. Οι φεουδάρχες η λεγόμενη "αριστοκρατία του ξίφους", εξανάγκαζαν τον αγροτικό πληθυσμό σε εργασία, με την άσκηση πολιτικής και στρατιωτικής εξουσίας. Οι δουλοπάροικοι εργάζονταν δωρεάν στο φεουδάρχη και η εργασία τους ονομαζόταν "αγγαρεία". Με την πλήρη αυτονομία όμως των φεουδαρχών είχαμε την δημιουργία κλειστών επαγγελμάτων με αποτέλεσμα να υφίστανται και στο Μεσαίωνα το φαινόμενο της ανεργίας.

Στις καπιταλιστικές κοινωνίες, οι οποίες άρχισαν να δημιουργούνται στους νεότερους χρόνους και μετά το Μεσαίωνα, κυρίαρχο στοιχείο ήταν η αντίθεση κεφαλαίου και εργασίας, η σχέση εκμετάλλευσης του ιδιοκτήτη των παραγωγικών μέσων, του καπιταλιστή εργοδότη, σε βάρος του εργαζομένου που μισθώνει την

εργασία του στον εργοδότη, έναντι ενός αντιτίμου που ήταν συνήθως το ημερομίσθιο ή ο μισθός.

Με την εμφάνιση της μηχανής, στα μέσα του 18^{ου} αιώνα γεννιέται η βιομηχανική εποχή, στην οποία ο οικονομικός παράγοντας είναι καθοριστικός στη ζωή των ανθρώπων. Η ανάπτυξη της βιομηχανίας είχε ως συνέπεια την αστικοποίηση του πληθυσμού, την εργοστασιακή οργάνωση της παραγωγής και τη συγκέντρωση των εργοστασίων χωροταξικά, με αποτέλεσμα την δημιουργία αστικών κέντρων, τα οποία ανέπτυξαν στη συνέχεια την δική τους δυναμική. Η ανάπτυξη της βιομηχανίας και η αστικοποίηση προκάλεσαν πολύ μεγάλη πληθυσμιακή μεγέθυνση, δημιουργώντας ταυτόχρονα ποικίλα προβλήματα, όπως οικολογικά και περιβαλλοντικά.

Σ' αυτή την περίοδο και πιο συγκεκριμένα στα τέλη του 18^{ου} αιώνα και στις αρχές του 19^{ου} αιώνα, οι εργασιακές σχέσεις αποτελούσαν το κυριότερο και δυναμικότερο μέσο έκφρασης των έντονων κοινωνικών και οικονομικών συγκρούσεων. Η εργατική τάξη γινόταν ολοένα και φτωχότερη, ενώ η κεφαλαιοκρατική τάξη συγκέντρωνε ολοένα και περισσότερο πλούτο στα χέρια της. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα μια διαρκή σύγκρουση με κυρίαρχο στοιχείο την πάλη των τάξεων.

Μια άλλη σημαντική πτυχή αυτής της περιόδου, ήταν και η αλλοτρίωση της ανθρώπινης υπόστασης και αξίας. Στον οικονομικό τομέα όμως, ο οποίος και ενδιαφέρει, έλαβαν χώρα διάφορα γεγονότα που στιγμάτισαν τις οικονομίες διαφόρων χωρών, εκτινάσσοντας την ανεργία στα ύψη. Αυτά ήταν τα λεγόμενα *Κραχ*, καταστάσεις δηλαδή που οφείλονταν σε διάφορα πολιτικά ή οικονομικά γεγονότα και οδηγούσαν σε απότομη και μεγάλη πτώση τις τιμές του Χρηματιστηρίου, προκαλώντας πανικό. Ο όρος αυτός χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά το 1873 στη Βιέννη. Το πιο σημαντικό όμως αλλά και πιο γνωστό Κραχ, ήταν αυτό του 1929 που συνέβη στο Χρηματιστήριο της Νέας Υόρκης, όταν σε διάστημα λίγων ημερών χάθηκαν δεκάδες μεγάλες περιουσίες. Το Κραχ του 1929 όμως, έμεινε στην Ιστορία για την βαθιά οικονομική ύφεση που το ακολούθησε. Ύφεση που προκλήθηκε από σωρεία λαθών διαφόρων οικονομικών πολιτικών.

Στην δεκαετία του 1930, η οικονομική ύφεση που προέκυψε από το περίφημο Κραχ του 1929, εκτόξευσε την ανεργία σε πολύ υψηλά επίπεδα. Στις Ηνωμένες Πολιτείες για παράδειγμα, το ποσοστό των ανέργων για το 1933, σύμφωνα με τις κυβερνητικές στατιστικές, έφτασε το 25% του εργατικού δυναμικού. Αποτέλεσμα αυτής της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης του 1929 ήταν να παρουσιαστούν διάφορα φαινόμενα στη ζωή των ανθρώπων όπως ο ρατσισμός, οι πράξεις βίας και αποξένωσης από το κοινωνικό σύνολο, αποξένωση που επεκτάθηκε και στα ίδια τα μέσα διαβίωσης, υποβαθμίζοντας το βιοτικό επίπεδο και οδηγώντας τους ανέργους σε ανέχεια και εξαθλίωση.

Στη δεκαετία του 1940 με τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο να αφήνει σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής τα σημάδια του, οι οικονομίες πολλών χωρών καταστράφηκαν και η ανεργία αυξήθηκε με μεγάλους ρυθμούς. Από τα συντρίμια του πολέμου και συγκεκριμένα το 1948, εμφανίστηκε ο ΟΗΕ, ο οποίος ανέλαβε ευρύτατη έρευνα για τα αίτια, την έκταση και τις μορφές της ανεργίας καθώς και μια πιθανή πολιτική αντιμετώπισης της.

Από εκεί και πέρα, έχουμε μια συνεχόμενη αύξηση της ανεργίας, άλλες φορές σε μικρότερη και άλλες φορές σε μεγαλύτερη κλίμακα, η οποία προέκυψε από το συνεχώς αυξανόμενο πληθυσμό της γης, από την ανισοκατανομή του πλούτου καθώς και από την ανάπτυξη της τεχνολογίας σε κάθε είδους εργασία, αντικαθιστώντας έτσι τον άνθρωπο ή στην καλύτερη των περιπτώσεων, περιορίζοντας τις θέσεις εργασίας.

Μέσα από αυτή την σύντομη ιστορική αναδρομή, γίνεται φανερό ότι το φαινόμενο της ανεργίας φαντάζει σαν μια πληγή, ένα είδος ανίατης ασθένειας, που προσωρινά μόνο φαίνεται ότι μπορεί να αντιμετωπιστεί, ενώ προσβάλλει όλες τις εκφράσεις της ανθρώπινης δραστηριότητας.

1.3 ΕΝΝΟΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.

Ως εργατικό δυναμικό ορίζεται το σύνολο των ανθρώπων που μπορούν να προσφέρουν εργασία με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου.

Τα όρια και η σύνθεση του εργατικού δυναμικού αλλάζουν. Από το είδος της εξαρτημένης εργασίας και τον τομέα της οικονομίας στον οποίο απασχολούνται, οι εργαζόμενοι διακρίνονται σε διάφορες κατηγορίες, από τις οποίες οι πιο βασικές είναι: α) Των ιδιωτικών υπάλληλων γραφείων, βιομηχανικών, εμπορικών και λοιπών επιχειρήσεων, β) Μεγάλα τμήματα του εργατικού δυναμικού απασχολούνται στο εμπόριο, την παιδεία, τον τουρισμό, το χρηματοπιστωτικό σύστημα και σε άλλες υπηρεσίες. Ένα άλλο τμήμα που πλαισιώνει την εργατική τάξη, είναι αυτό της τεχνικής διανοήσης, που εργάζεται στην παραγωγή και τις υπηρεσίες. Οι μισθωτοί εργάτες είναι τμήμα του εργατικού δυναμικού.

Πριν περίπου μια εικοσαετία, η αγορά εργασίας πολλών χωρών γίνεται πόλος προσέλκυσης μεταναστών, ιδιαίτερα από τις πρώην σοσιαλιστικές χώρες, τις χώρες της Ασίας και της Αφρικής. Ο αριθμός των αλλοδαπών εργατών άρχισε να αυξάνεται και να απλώνεται σε όλους τους τομείς των οικονομιών. Η μεγάλη πλειοψηφία των αλλοδαπών σε όλη την Ε.Ε αλλά και στη χώρα μας ανήκουν στο εργατικό δυναμικό. Έτσι δημιουργήθηκε εισαγωγή εργατικής δύναμης με ταυτόχρονη μεγάλη αύξηση της ανεργίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ 15-64 ΕΤΩΝ ΣΤΙΣ 3 ΒΑΣΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ.

ΧΩΡΕΣ	ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ	ΓΕΩΡΓΙΑ
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	74,3	23,3	2,3
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	73,4	22,9	3,7
ΑΓΓΛΙΑ	71,2	26,9	1,9
ΣΟΥΗΔΙΑ	71,2	25,6	9,2
ΔΑΝΙΑ	70,0	26,2	3,7
ΒΕΛΓΙΟ	69,8	27,5	2,7
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ	65,6%	29,4%	5,0%
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	64,8	27,4	7,8
ΑΥΣΤΡΙΑ	63,5	29,6	6,9
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	62,4	34,7	2,9
ΙΤΑΛΙΑ	61,8	31,7	6,5
ΙΣΠΑΝΙΑ	61,8	29,9	8,3
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	60,5	28,6	10,9
ΕΛΛΑΔΑ	67,7	22,6	19,8
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	55,7	31,0	13,3
Πηγή: Eurostat για το έτος 1997			

1.3.1 ΜΙΚΡΑ ΑΠΟΘΕΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΔΥΝΑΜΗΣ.

Παρά τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης σε πολλές χώρες της Ε.Ε και στην Ελλάδα εμφανίζονται να έχουν και ένα εξαιρετικά μικρό απόθεμα εργατικής δύναμης. Το σχετικό ποσοστό εμφανίζεται για την Ελλάδα μόλις στο 1% για τους άνδρες και 2%-4% για τις γυναίκες.

Στην περίπτωση των ανδρών το υψηλότερο ποσοστό "αποθεμάτων" εμφανίζουν οι Φινλανδία, Ιταλία και Ηνωμένο Βασίλειο. Στις γυναίκες το "απόθεμα" το έχουν οι χώρες: Ιταλία, Βρετανία, Φινλανδία, Ιρλανδία, Γερμανία και Αυστρία.

Σε πολλές χώρες οι εργαζόμενοι σε μεγάλο ποσοστό, είναι αυτοαπασχολούμενοι και όχι μισθωτοί.

Το 31,6% των Ελλήνων το 2001, έχει μια δική του εργασία (μικρή υποχώρηση από το 1997 και το 33,3%), όταν στη Δανία το αντίστοιχο ποσοστό φτάνει το 8% και στην Ολλανδία το 10,8%.

Μετά την Ελλάδα, η Πορτογαλία με 25% έχει υψηλό ποσοστό αυτοαπασχόλησης, με 14% μέσο κοινοτικό όρο στην αυτοαπασχόληση.

Τα "μαγαζάκια" φαίνεται ότι σώζουν τα προσχήματα για την ανεργία στην χώρα. (Ελευθεροτυπία, Παρασκευή 24 Ιανουαρίου 2003).

1.3.2 Ο ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΕΝΕΡΓΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ.

Α) Τα άτομα που χαρακτηρίστηκαν ως οικονομικά ενεργός πληθυσμός διακρίνονται:

1) Στους απασχολούμενους:

Αυτοί διακρίνονται σε δυο κατηγορίες: α) σε άτομα, ηλικίας 10 ετών και άνω, που δήλωσαν ότι εργάζονται με σκοπό το κέρδος ή για να πάρουν μια αμοιβή ή, ακόμη, ως άμισθοι βοηθοί στη οικογενειακή επιχείρηση ή την γεωργική εκμετάλλευση, εφόσον εργάζονται σε αυτήν κάθε ημέρα, τουλάχιστον, το 1/3 του κανονικού ωραρίου ή περισσότερο από 90 ημέρες το χρόνο και, επομένως εργάστηκαν πάνω από 15 ώρες κατά την προηγούμενη της απογραφής των στοιχείων εβδομάδα, και β) σε άτομα που απάντησαν ότι εργάζονται, αλλά την προηγούμενη της απογραφής εβδομάδα εργάστηκαν λιγότερο από 15 ώρες ή καθόλου, λόγω εποχικότητας, καιρικών συνθηκών, αδείας ή ασθένειας.

2) Οι άνεργοι: Τα άτομα ηλικίας 10 ετών και άνω, που δήλωσαν ότι ζητούν εργασία και ενεργούν προς αυτή την κατεύθυνση. Αυτοί διακρίνονται: α) σε άτομα που έχασαν την εργασία τους για οποιοδήποτε λόγο και β) στους «νέους», δηλαδή στα άτομα που ζητούν εργασία για πρώτη φορά.

Β) Ως οικονομικά μη ενεργοί χαρακτηρίστηκαν:

Τα άτομα που δήλωσαν ότι δεν εργάζονται και ούτε ζητούσαν εργασία.

1.3.3 ΕΞΕΛΙΞΗ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.

Το κύριο χαρακτηριστικό που οφείλουμε να επισημάνουμε και αφορά τις εξελίξεις στο εργατικό δυναμικό στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αναφέρεται στην προοδευτική πτώση του ρυθμού ανόδου του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας, η οποία με την σειρά της, είναι προϊόν της υπογεννητικότητας. Βεβαίως, οι συνέπειες δεν είναι άμεσα ορατές, δεδομένου ότι οι δείκτες γονιμότητας έπεσαν για πρώτη φορά κάτω από το επίπεδο αναπαραγωγής των γενεών το 1975. Έτσι, οι επιπτώσεις στον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας (14 ή 15 ετών και άνω) έχουν μόλις αρχίσει να διαφαίνονται. Ήδη, κατά τα τελευταία χρόνια ο μέσος ετήσιος ρυθμός αύξησης του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας στο σύνολο των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, έπεσε κάτω του 0,5%.

Δεύτερο χαρακτηριστικό των εξελίξεων στην αγορά εργασίας, αποτελεί η άνοδος του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό (από 50% το 1983 σε 56% το 1993 και σε 58% το 1998) που εξακολουθεί όμως να παραμένει σε χαμηλά επίπεδα. Αντίθετα, το ποσοστό συμμετοχής των ανδρών σημείωσε πτώση, η οποία αντισταθμίστηκε από την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών. Γενικά, το ποσοστό συμμετοχής του εργατικού δυναμικού στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης κυμαίνεται ανάμεσά στο 47%, που αντιστοιχεί στην Ιταλία, στο 50% (Ισπανία, Ελλάδα και Βέλγιο) και στο 65% στη Δανία. Οι διαφορές ανάμεσα στα κράτη-μέλη δίνουν τελικό ποσοστό συμμετοχής για το σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης 55%, υπολογιζόμενο σε πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας 15 ετών και άνω. (Στοιχεία της Eurostat για το 1998).

Ως πλέον σημαντικό στοιχείο των ενδείξεων για το μερίδιο της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού στον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας, θεωρείται πρώτον το χαμηλό ποσοστό του γυναικείου εργατικού δυναμικού και η αξιοσημείωτη ανισότητα ανάμεσα στα κράτη-μέλη. Πράγματι, το 46% που αντιστοιχεί στις γυναίκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, υπολείπεται κατά περίπου 12 ποσοστιαίες μονάδες του αντίστοιχου των ανδρών. Η Δανία είναι η χώρα με τη μεγαλύτερη συμμετοχή γυναικών στην αγορά εργασίας (περίπου 60%) και ακολουθούν η Σουηδία και Φινλανδία με 55%, ενώ σχετικά υψηλό ποσοστό εμφανίζουν το Ηνωμένο Βασίλειο και η Πορτογαλία (περίπου 53%). Τα χαμηλότερα ποσοστά αντιστοιχούν στην Ισπανία (37%) και στην Ελλάδα (39%). Με βάση τα παραπάνω ενδεικτικά στοιχεία συνάγεται ότι η Ευρώπη κατά τις αμέσως επόμενες δεκαετίες, θα μπορούσε να αντισταθμίσει τις δυσμενείς επιπτώσεις της υπογεννητικότητας στην αγορά εργασίας από το "απόθεμα" που βρίσκεται στο γυναικείο εργατικό δυναμικό.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2
ΠΟΣΟΣΤΑ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ, ΕΘ-1998

Χώρα	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
ΕΥ-15	55,5	65,8	46
Αυστρία	58,8	69,3	49,3
Βέλγιο	50,9	60,6	41,7
Γαλλία	55,5	63	48,6
Γερμανία	57,7	67,6	48,4
Δανία	65,2	71,1	59,5
Ελλάς	51	64	38,9
Ην. Βασίλειο	61,6	70,5	53,2
Ιρλανδία	*	*	*
Ισπανία	49,3	62,4	37,1
Ιταλία	47,6	61,3	35,1
Λουξεμβούργο	51,4	64,6	38,5
Ολλανδία	61,7	72,2	51,5
Πορτογαλία	60,8	70,5	52,1
Σουηδία	60,2	65,6	55
Φινλανδία	60,3	65,9	55,1
Πηγή: EUROSTAT, LFS European Commission, Employment in Europe, 1999			

Η ανεργία αποτελεί ένα σημαντικό πρόβλημα που έχει να αντιμετωπίσει η Ένωση, καθώς κινείται στα επίπεδα άνω του 10% (1998). Φαίνεται πάντως να παρουσιάζει πτώση από το 1994 κατά περίπου μία ποσοστιαία μονάδα.

Το βάρος της ανεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση δεν φέρεται ισομερώς από το σύνολο του εργατικού δυναμικού. Το ποσοστό ανεργίας των νέων, το οποίο παρουσιάζει επίσης ελαφρά κάμψη τα τελευταία χρόνια, εξακολουθεί να είναι υπερδιπλάσιο του ποσοστού συνολικής ανεργίας των ενηλίκων. Η δυσκολία μετάβασης από την εκπαίδευση και την κατάρτιση στην εργασία φαίνεται και από το γεγονός ότι σχεδόν το 50% των νέων ανέργων αναζητούν την πρώτη τους θέση εργασίας με σημαντικές διακυμάνσεις, από χώρα σε χώρα. Στους νέους κάτω των 25, αντιστοιχεί ποσοστό ανεργίας περίπου 20% του εργατικού δυναμικού (1998), δηλαδή περίπου 10 μονάδες πάνω από το συνολικό ποσοστό ανεργίας. Το ποσοστό ανεργίας των ανδρών εκτιμήθηκε το 1998 στα επίπεδα του 8%, υπερδιπλάσιο όμως (πάνω από 18%) ήταν το ποσοστό που αντιστοιχούσε στους άνδρες κάτω των 25. Στις γυναίκες το ποσοστό ανεργίας ήταν κατά το 1998 περίπου 12%, δηλαδή κατά 4 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο από το αντίστοιχο των ανδρών, ενώ στις νέες γυναίκες έφθασε το 1991 στο 21%.

Επιπλέον, η ανεργία διαφοροποιείται σημαντικά από χώρα σε χώρα. Αρχικά, επισημαίνεται το υψηλό γενικό ποσοστό ανεργίας που αντιστοιχεί στην Ισπανία (19%), υψηλό ποσοστό επίσης εμφανίζεται να έχει η Φινλανδία (πάνω από 13%), η Ιταλία (12,6%) και η Γαλλία (12,2%), ενώ όλες οι άλλες χώρες βρίσκονται κοντά ή κάτω από το 10% του συνόλου της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Κατά το 1998, τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας αντιστοιχούσαν, εκτός από το Λουξεμβούργο (12,8%), στην Ολλανδία (4,4%) και στην Πορτογαλία (4,9%).

Το 1998 εκτιμήθηκε ότι στην Ευρωπαϊκή Ένωση υπήρχαν περίπου 8,6 εκατομμύρια άνεργες γυναίκες, δηλαδή κατά περίπου 200.000 περισσότερες απ' ότι οι άνεργοι άνδρες. Παρόλα αυτά, τα αντίστοιχα ποσοστά είναι σημαντικά υψηλότερα,

δεδομένου ότι υπολογίζονται στο σύνολο του εργατικού δυναμικού όπου οι γυναίκες είναι λιγότερες κατά περίπου 30 εκατομμύρια. Σε όλα τα κράτη-μέλη τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών είναι υψηλότερα από αυτά των ανδρών, με εξαίρεση τη Σουηδία, την Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Σε ορισμένες χώρες, όπως η Ελλάδα, η Ιταλία και η Ισπανία, το χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα σε ό,τι αφορά την ανεργία είναι τεράστιο.

Το ποσοστό απασχόλησης υπολογίζεται ως προς τον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας και εκτιμήθηκε για το 1991 στα επίπεδα του 50% (61% για πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας 15-64). Το χαρακτηριστικό στοιχείο αυτών των ενδείξεων βρίσκεται, πρώτον στη μεγάλη διαφορά ανάμεσα στα ποσοστά που αντιστοιχούν στους άνδρες και τις γυναίκες και δεύτερον στο υψηλό μερίδιο συμμετοχής των υπηρεσιών στην απασχόληση.

Από το σύνολο των περίπου 151 εκατομμυρίων απασχολούμενων στα 15 κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα 63 εκατομμύρια το 1998 ήταν γυναίκες (42%). Είναι αλήθεια, ότι το μερίδιο των γυναικών στη συνολική απασχόληση δείχνει να αυξάνεται, εξακολουθεί όμως να βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα. Η συντριπτική πλειοψηφία των απασχολούμενων γυναικών εργάζεται στον τομέα των υπηρεσιών. Ο τελευταίος αποτελεί και τον κατεξοχήν δυναμικό τομέα της ευρωπαϊκής οικονομίας τα τελευταία 25-30 χρόνια. Πράγματι, από το 1975 έως το 1998 το ποσοστό των απασχολούμενων στον τομέα των υπηρεσιών αυξήθηκε από το 49,4% σε 65,7%, δηλαδή κατά 16,3 ποσοστιαίες μονάδες. Αντίθετα, η συμμετοχή των δύο άλλων τομέων παραγωγικής δραστηριότητας στην απασχόληση παρουσίασε πτώση στην ίδια περίοδο (κατά 6,3 ποσοστιαίες μονάδες στην γεωργία και κατά 10 στη βιομηχανία).

ΠΙΝΑΚΑΣ 3
ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΤΟΜΕΑ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ.
ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ, ΕΥ-15.

ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ		ΑΝΔΡΕΣ		ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
	1993	1998	1993	1998	1993	1998
Συνολικός Πληθυσμός (σε χιλιάδες)	369718	374888	1180360	183142	189358	191746
Πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας (15-64) (σε χιλιάδες)	243442	247054	121334	123297	122108	123757
Απασχολούμενοι (σε χιλιάδες)	147129	151009	86632	86673	60497	64336
Ετήσια μεταβολή στην απασχόληση (%)	-1,8	1,2	-2,3	1,0	-1,1	1,5
Ποσοστό απασχόλησης (%πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας)	60,4	61,1	71,4	71,1	49,5	51,2
Μερίδιο της απασχόλησης στη γεωργία (%)	5,6	4,8	6,2	5,5	4,7	3,8
Μερίδιο της απασχόλησης στη βιομηχανία (%)	31,4	29,5	40,9	39,3	7,9	16,0
Μερίδιο της απασχόλησης στις υπηρεσίες (%)	63,0	65,7	53,0	55,2	77,4	80,2
Ποσοστό συμμετοχής (% πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας)	67,7	68,0	79,1	77,9	56,5	58,1
Άνεργοι (σε χιλιάδες)	17766	16952	9300	8364	8466	8588
Ποσοστό ανεργίας (%)	10,7	10,0	9,7	8,6	12,2	11,8
Ανεργία των νέων (% ΕΑ 15-24)	21,4	19,6	20,9	18,4	22,0	21,0
Ανεργία ΜΔ (% ανέργων)	43,2	45,5	41,0	46,6	45,7	49,3
Πηγή: EUROSTAT,LFS						
European Commission, Employment in Europe, 1999						

1.3.4 ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΦΥΛΛΟ ΚΑΙ ΟΜΑΔΕΣ ΗΛΙΚΙΩΝ.

Το ποσοστό συμμετοχής του εργατικού δυναμικού έχει αλλάξει σημαντικά κατά τα τελευταία 30 χρόνια. Από το 1970 και μετά, η συμμετοχή των γυναικών ηλικίας 25 έως 60 ετών έχει αυξηθεί σημαντικά ενώ έχει μειωθεί συμμετοχή των ανδρών κάθε ηλικίας. Η συμμετοχή του εργατικού δυναμικού έχει αυξηθεί σε σχέση με τα μέσα της δεκαετίας του '80, από 66% σε 69% το 2000, όμως αυτή η συνολική εικόνα αποκρύπτει τις πολύ διαφορετικές τάσεις που υπάρχουν ανάλογα με την ηλικία και το φύλλο καθώς επίσης και τις διαφορετικές καταστάσεις που ισχύουν στα κράτη-μέλη και τις περιφέρειες.

Νέοι (15-24)

Η συμμετοχή των νέων έχει αρχίσει να αυξάνεται από τα μέσα της δεκαετίας του '90 και ύστερα, αντικατοπτρίζοντας τη βελτίωση της οικονομικής κατάστασης αλλά και την αλλαγή στη συμπεριφορά, με περισσότερους νέους να εισέρχονται στην αγορά εργασίας χωρίς να εγκαταλείπουν την εκπαίδευση. Ενώ πολλοί από αυτούς που εργάζονται συνδυάζουν πλέον την εργασία με κάποια μορφή εκπαίδευσης και κατάρτισης, υπάρχουν και πολλοί που δεν το κάνουν αυτό (απασχολείται μόνο το 8% των ατόμων ηλικίας 15-19 ετών και πάνω από το 40% των ατόμων ηλικίας 20-24 ετών). Η διαφορά ανάμεσα στα φύλα σε αυτές τις δύο ομάδες ηλικιών είναι μικρή (5 ποσοστιαίες μονάδες και 10 ποσοστιαίες μονάδες αντίστοιχα).

Ομάδες κύριας ηλικίας (25-49)

Σε αυτήν την ηλικιακή ομάδα έχουν σημειωθεί οι μεγαλύτερες αλλαγές όσον αφορά τη συμμετοχή, κατά τα τελευταία τριάντα χρόνια, με ελαφρά μείωση της συμμετοχής ανδρών και σημαντική αύξηση της συμμετοχής γυναικών, από 40% σε 70%, για το σύνολο αυτής της ηλικιακής ομάδας. Η συμμετοχή σε αυτήν την ομάδα είναι υψηλή και υπάρχουν διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών καθώς επίσης και μεταξύ εργαζομένων με υψηλή και χαμηλή ειδίκευση. Οι εξελίξεις αυτές μπορεί να επηρεάσουν μεταγενέστερες τάσεις όσον αφορά τη συμμετοχή.

Η συμμετοχή των γυναικών αυξάνεται σταθερά κατά τις τρεις τελευταίες δεκαετίες, έτσι ώστε να προσεγγίζει την συμμετοχή των ανδρών. Ωστόσο, εμφανίζεται σημαντική διαφορά μεταξύ των φύλων από την ηλικία των 25 ετών, ακόμη και για γυναίκες χωρίς παιδιά. Τα ποσοστά ενεργοποίησης γυναικών με παιδιά διαφέρει ανάλογα με την ηλικία των παιδιών, παρουσιάζοντας μια διαφορά 6-7 ποσοστιαίων μονάδων σε επίπεδο Ε.Ε., ανάμεσα στο ποσοστό ενεργοποίησης γυναικών χωρίς παιδιά (72%), γυναικών με παιδιά σχολικής ηλικίας (65%) και γυναικών με παιδιά προσχολικής ηλικίας (59%). Οι διαφορές αυτές μειώθηκαν ελαφρώς κατά τη δεκαετία του '90. Μια άλλη ειδική περίπτωση αποτελούν οι μόνοι γονείς, που εμφανίζουν πραγματικά υψηλότερα ποσοστά ενεργοποίησης σε σχέση με άλλες γυναίκες, εκτός από τις Κάτω Χώρες και το Ηνωμένο Βασίλειο. Και στις δύο αυτές χώρες, η υποδομή παιδικής φροντίδας είναι κάτω από το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η συμμετοχή στην κατάρτιση ατόμων με υψηλή εξειδίκευση, είναι πολύ υψηλότερη από αυτήν των ατόμων με χαμηλό επίπεδο ειδίκευσης, των οποίων η συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό μειώνεται με πιο γρήγορο ρυθμό. Το 68% των ατόμων με υψηλό επίπεδο ειδίκευσης είναι σε εταιρείες που παρέχουν κατάρτιση, έναντι 34% των ατόμων με χαμηλό επίπεδο ειδίκευσης. Κατάρτιση λαμβάνει το 40% των ατόμων με υψηλό επίπεδο ειδίκευσης και το 17% των ατόμων με χαμηλό επίπεδο ειδίκευσης.

Ομάδες ηλικιωμένων (50-65)

Η απασχόληση και τα ποσοστά συμμετοχής των ηλικιωμένων εργαζομένων μειώνονται σταθερά κατά τα τελευταία τριάντα χρόνια.

Τα ποσοστά συμμετοχής ανδρών, ειδικότερα αυτών με χαμηλό επίπεδο ειδίκευσης που απασχολούνται σε χειρωνακτικές εργασίες, αρχίζουν να μειώνονται δραστικά από την ηλικία των 50 ετών και άνω, ενώ το 1970 πλήττονταν άτομα ηλικίας 60 ετών και άνω. Τα αντίστοιχα ποσοστά για τις γυναίκες αρχίζουν να μειώνονται πιο νωρίς, περίπου από την ηλικία των 45 ετών, όμως ο ρυθμός μείωσής τους είναι πιο αργός και τα ποσοστά ενεργοποίησης των γυναικών ηλικίας 50-60 ετών παραμένουν υψηλότερα σε σύγκριση με το 1970. Η μείωση της συμμετοχής οφείλεται ως ένα βαθμό στην ακούσια πρόωρη συνταξιοδότηση, η οποία συνδέεται με την οικονομική αναδιάρθρωση και ως ένα βαθμό στον αντίκτυπο των συστημάτων πρόωρης συνταξιοδότησης. Η συμμετοχή στην κατάρτιση παρουσιάζει αισθητή μείωση για εργαζόμενους άνω των 50 ετών, ενώ τα αντίστοιχα επίπεδα ατόμων με χαμηλή ειδίκευση είναι πολύ χαμηλά. Παρ' ότι περίπου το ήμισυ των ηλικιωμένων εργαζομένων εργάζονται σε εταιρείες που παρέχουν κατάρτιση, το ποσοστό που συμμετέχει με μέτρα κατάρτισης είναι μικρότερο από 15%, είτε τα μέτρα αυτά χρηματοδοτούνται από τον εργοδότη είτε από τους ίδιους. Μόνο το 7% των ηλικιωμένων εργαζομένων με χαμηλό επίπεδο ειδίκευσης λαμβάνει κατάρτιση, σε σύγκριση με το ένα τέταρτο των ηλικιωμένων με υψηλή ειδίκευση. (Τα παραπάνω στοιχεία έγιναν γνωστά από την Έκθεση που ζητήθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Στοκχόλμη με θέμα " Αύξηση της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού και προώθηση της παράτασης του ενεργού επαγγελματικού βίου".)

1.3.5 ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΤΑ ΒΑΘΜΟ ΑΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ.

Από την άποψη της γεωγραφικής κατανομής του ευρωπαϊκού πληθυσμού έχουμε να επισημάνουμε τα εξής:

- οι πλέον πυκνοκατοικημένες περιοχές βρίσκονται κυρίως στα βιομηχανικά κέντρα της Βόρειας Ευρώπης και της Βόρειας Ιταλίας ενώ πιο αραιοκατοικημένες σε περιοχές με αγροτική παράδοση της Ισπανίας και της Ελλάδας.
- Η συνολική πληθυσμιακή πυκνότητα της γεωγραφικής περιοχής που περιλαμβάνει τα δεκαπέντε κράτη-μέλη είναι 116,6 κάτοικοι ανά τ.χλμ., αλλά πρέπει να σημειωθούν οι σημαντικές διαφοροποιήσεις που παρατηρούνται από χώρα σε χώρα: η Ολλανδία είναι η χώρα με την υψηλότερη πληθυσμιακή πυκνότητα (376,8 κάτοικοι ανά τ.χλμ.) και ακολουθούν το Βέλγιο με 333,2

κατοίκους ανά τ.χλμ., η Μεγάλη Βρετανία με 242,4 κατοίκους ανά τ.χλμ και η Γερμανία με 228,9 κατοίκους ανά τ.χλμ.. Η Ιρλανδία είναι η χώρα με τη μικρότερη πληθυσμιακή πυκνότητα (52,3 κάτοικοι ανά τ.χλμ.) και ακολουθούν η Ελλάδα με την Ισπανία (79,4 και 77,7 κάτοικοι αντίστοιχα ανά τ.χλμ.) (Eurostat, υπολογισμοί για το 1995)

- Σημαντικές επίσης διαφοροποιήσεις παρατηρούνται και σ' ότι αφορά την κατά ηλικίες γεωγραφική κατανομή του πληθυσμού της Ευρώπης. Σύμφωνα με την Eurostat (1995-1998), η Σουηδία και η Ιταλία είναι οι χώρες της Ευρώπης που κατέχουν το υψηλότερο ποσοστό ηλικιωμένων στο συνολικό πληθυσμό (17,5% και 17,1%). Η χώρα με το χαμηλότερο ποσοστό είναι η Ιρλανδία με 11,4% και η Φινλανδία με 14,4%.

Αντίστοιχη πορεία φαίνεται να ακολουθεί και η Ελλάδα, μολονότι διαφέρει σε σχέση με το σύνολο των κρατών-μελών σ' ότι αφορά τη διαφοροποίηση του δείκτη γήρανσης ανάμεσα στους άνδρες και της γυναίκες. Το ποσοστό των ηλικιωμένων είναι ελαφρώς μεγαλύτερο στην Ελλάδα ενώ το ποσοστό των παιδιών είναι, σε σχέση με το αντίστοιχο της Ευρώπης των 15, μεγαλύτερο κατά τι περισσότερο από μία ποσοστιαία μονάδα.

Σύμφωνα με έρευνες παρατηρήθηκε ότι υπάρχει θετική αντιστοιχία ανάμεσα στα περιφερειακά ποσοστά ενεργοποίησης και στα περιφερειακά ποσοστά απασχόλησης. Περιφέρειες με καλές επιδόσεις στην οικονομία και την απασχόληση εμφανίζουν και υψηλότερα ποσοστά ενεργοποίησης, ειδικά μεταξύ των νέων και των ηλικιωμένων. Στις περιφέρειες που υστερούν, η βελτίωση της επίδοσης όσον αφορά την απασχόληση και την οικονομική ανάπτυξη θα εξαρτηθούν σε μεγάλο βαθμό από το κατά πόσον θα μπορέσουν οι περιφέρειες αυτές να μεγιστοποιήσουν το υπάρχον εργατικό δυναμικό και να επενδύσουν στην εκπαίδευση και κατάρτιση του υπάρχοντος εργατικού δυναμικού καθώς επίσης και από την ικανότητα τους να προσελκύσουν νέο ανθρώπινο δυναμικό.

1.4 ΜΟΡΦΕΣ ΕΚΔΗΛΩΣΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.

Ανάλογα με τις συνθήκες που μπορεί να επικρατήσουν στην αγορά εργασίας ένα τμήμα του εργατικού δυναμικού βρίσκεται σε αδράνεια. Το ποσοστό αυτό του εργατικού δυναμικού, δείχνει και τον δείκτη ανεργίας.

Η ανεργία αυτή βέβαια, μπορεί να είναι "ολική" όταν ο συντελεστής της παραγωγής μένει τελείως ανενεργός, ή "μερική" (υποαπασχόληση) όταν υπάρχει συμβολή στην παραγωγή μικρότερη από αυτή που σε δεδομένη στιγμή θα μπορούσε κάποιος να προσφέρει.

Ανεξάρτητα πάντως από το αν η ανεργία είναι ολική ή μερική, έχει δημιουργηθεί μια ονοματολογία σχετικά με τις διάφορες μορφές που μπορεί να πάρει, με βάση τα αίτια που την προκαλούν.

1.4.1 ΦΥΣΙΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ (ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΡΙΒΗΣ).

Το είδος αυτό της ανεργίας είναι και το πλέον φυσικό για κάθε οργανωμένη κοινωνία. Αποτελείται από ένα μικρό ποσοστό ανέργων (2% με 3% περίπου) και συναντάται σε κάθε οργανωμένη κοινωνία. Η ανεργία αυτή θεωρείται αναπόφευκτη, αφού παρουσιάζεται ακόμα και όταν η αγορά εργασίας βρεθεί σε κατάσταση πλήρους

απασχόλησης. Το είδος αυτό της ανεργίας παρατηρείται όταν κάποιος αφήνει την δουλειά του, ψάχνοντας ταυτόχρονα για κάποια άλλη, όταν οι εργαζόμενοι απολύονται και αναζητούν εργασία, όταν οι νέοι εισρέουν για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας ψάχνοντας για δουλειά κ.λ.π.

Επίσης, πρέπει να αναφερθεί ότι όσο οι στατιστικές της ανεργίας αποκαλύπτουν την ύπαρξη αριθμού ανέργων, μικρότερου από ορισμένο ποσοστό του εργατικού δυναμικού (5%), η ανεργία αυτή μπορεί να θεωρείται φυσιολογική και δεν κρίνεται αναγκαία καμιά ειδική επέμβαση για την εξάλειψή της. Αυτό δεν αποκλείει την δυνατότητα περιορισμού της φυσιολογικής ανεργίας, όταν αυξάνεται η αποδοτικότητα των γραφείων ευρέσεως εργασίας και βελτιώνονται τα μέσα επαγγελματικού προσανατολισμού.

1.4.2 ΕΠΟΧΙΑΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ.

Είναι η μορφή ανεργίας που εμφανίζεται σε ορισμένες περιόδους του χρόνου σε βαθμό αρκετά σταθερό. Εμφανίζεται σε συγκεκριμένες μορφές δραστηριότητας οι οποίες επηρεάζονται άμεσα από τις καιρικές συνθήκες ή και τις συνθήκες των ανθρώπων. Τέτοιας φύσεως επαγγέλματα είναι τα τουριστικά επαγγέλματα, γεωργία, οικοδομικές επιχειρήσεις κ.λ.π

Πολλές φορές, αυτό το είδος της ανεργίας αντιμετωπίζεται με τον συνδυασμό διαφόρων εποχιακών επαγγελμάτων ή με την μετακίνηση από ένα τόπο σε έναν άλλο.

1.4.3 ΚΥΚΛΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ.

Η ανεργία ελλιπούς ζήτησης ή κυκλική, όπως αλλιώς ονομάζεται έχει στενά συνδεθεί με την κενυσιανή θεωρία για την μακροοικονομική ισορροπία στη βραχυχρόνια περίοδο. Η κυκλική ανεργία, οφείλεται στην ελλιπή συνολική ζήτηση για προϊόντα, η οποία προκαλεί μειωμένη ζήτηση για εργασία και επομένως ανεργία. Εξαιτίας της ανεργίας, το συνολικό εισόδημα είναι μικρότερο, με αποτέλεσμα την μειωμένη καταναλωτική δαπάνη των ιδιωτών. Έτσι, το οικονομικό σύστημα αναπαράγει τις συνθήκες που δημιουργούν την ανεργία, χωρίς να υπάρχει ένας εγγενής μηχανισμός, που να επαναφέρει το επίπεδο οικονομικής δραστηριότητας και το επίπεδο απασχόλησης στα επίπεδα πλήρους απασχόλησης.

Αυτή η μορφή ανεργίας εμφανίζεται περιοδικά, όταν ο οικονομικός κύκλος της οικονομίας ενός κράτους βρίσκεται στο στάδιο της ύφεσης. Εμφανίζεται και πλήττει κυρίως τις αναπτυσσόμενες χώρες, ενώ για την αντιμετώπιση της τα διάφορα κράτη-μέλη χρησιμοποιούν εκτός από τα μέτρα πρόνοιας για τους ανέργους, την κατασκευή διαφόρων δημοσίων έργων, διάφορες πιστωτικές διευκολύνσεις στις επιχειρήσεις κ.λ.π.

1.4.4 ΧΡΟΝΙΑ ΑΝΕΡΓΙΑ.

Είναι η μορφή εκείνη της ανεργίας, που παρατηρείται ακόμα και εκτός των περιόδων ύφεσης, όταν σε μια χώρα ο ρυθμός της οικονομικής δραστηριότητας έχει καθηλωθεί σε ένα συγκεκριμένο επίπεδο ισορροπίας, που χαρακτηρίζεται από ισότητα αποταμίευσης και επένδυσης και όταν αυτό το επίπεδο οικονομικής δραστηριότητας δεν είναι ικανό να εξασφαλίσει την πλήρη απασχόληση του εργατικού δυναμικού.

Την δυνατότητα χρόνιας ανεργίας στις πιο ανεπτυγμένες οικονομικά χώρες, είχαν επισημάνει διάφοροι οικονομολόγοι από τις μελέτες τους, προέκυψε η ανάγκη να μην τίθενται ως μόνον καθήκον της κρατικής οικονομικής πολιτικής η σταθεροποίηση της οικονομικής δραστηριότητας, αλλά να φροντίζεται ώστε η δραστηριότητα αυτή να σταθεροποιείται σε επίπεδο ικανό να εξασφαλίζει την πλήρη απασχόληση.

1.4.5 ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ.

Είναι η μορφή ανεργίας, που οφείλεται στην υιοθέτηση νέων παραγωγικών μεθόδων, αυτό έχει σαν αποτέλεσμα τον πλεονασμό των προυπαρχουσών εργατικών δυνάμεων, είτε επειδή αντικαθιστούν τον άνθρωπο με μηχανές, είτε επειδή καθιστούν απαραίτητη την απασχόληση εργαζομένων, με διαφορετικές ικανότητες και ειδίκευση.

Το φαινόμενο της τεχνολογικής ανεργίας είναι τόσο παλιό, όσο και η ίδια η βιομηχανική κοινωνία, η οποία δεν έπαυε να μεταβάλλεται ενσωματώνοντας την μεν, ταχύτητα μιας τεχνικής προόδου η οποία αφορά ουσιαστικά το "πώς θα παράγουμε" καταστρέφοντας έτσι όμως συχνά διάφορες θέσεις απασχόλησης, αφ' ετέρου δε της ικανότητας μας να προβλεφθούν οι νέες ανάγκες (ατομικές ή συλλογικές) ή τα νέα προϊόντα, που θα εξασφάλιζαν την εκ νέου αύξηση των θέσεων απασχόλησης.

Η εισχώρηση της τεχνολογίας αυτής καθεαυτής στην καθημερινή ζωή, ουδέποτε υπήρξε ένας προσθετικός κρίκος στο φαινόμενο της αύξησης της ανεργίας. Δεν πρέπει η τεχνολογία να αντιμετωπίζεται με επιφυλακτικότητα και καχυποψία, όπως στην αρχή της Βιομηχανικής Εποχής όπου η εμφάνιση της ατμομηχανής κ.λ.π στην Αγγλία προκάλεσε έντονες αντιδράσεις στους βιομηχανικούς εργάτες. Αυτό που ενδεχομένως να χρειάζεται αλλαγές είναι το μοντέλο ανάπτυξης των αστικών οικοδομημάτων, καθώς και η ομαλή προσαρμογή στις αναπόφευκτες αλλαγές, που συντελούνται σε πολλές εκφάνσεις της ζωής, όπως στην κοινωνική ζωή, στην οικογενειακή ζωή, στο περιβάλλον και αλλού.

1.4.6 ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ.

Είναι εκείνη η μορφή της ανεργίας, που οφείλεται σε διαρθρωτικές μεταβολές των μέσων παραγωγής ή σε αλλαγή των συνηθειών κατανάλωσης, όπως είναι η εκβιομηχάνιση αγροτικών προϊόντων, η ανεύρεση ή η εξάντληση ορυκτού πλούτου κ.λ.π. Προέρχεται από την δυσαρμονία που υπάρχει στις ανάγκες της οικονομίας ανάμεσα σε εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό.

Η διαρθρωτική ανεργία είναι χαρακτηριστική των υποανάπτυκτων χωρών και διακρίνεται από τις άλλες μορφές, επειδή έχει τον χαρακτήρα του συμπτωματικού ή κατά κάποιο τρόπο, του εξαιρετικού γεγονότος. Εξαρτάται από τους όρους στους οποίους μονίμως διατελεί η εκάστοτε χώρα και οι οποίοι μπορεί να είναι η στενότητα φυσικών πόρων ή κεφαλαίων, η έλλειψη δημογραφικής ισορροπίας, η έλλειψη εκπαίδευσης και τεχνικών ικανοτήτων κ.λ.π.

Η διαρθρωτική ανεργία μπορεί να δημιουργήσει μόνο βραχυχρόνια προβλήματα, μακροχρόνια επέρχονται ανακατατάξεις και δημιουργείται ζήτηση εργατικών χεριών στους κλάδους παραγωγής μηχανών και τεχνολογικών μέσων, ώστε να μην υπάρχει έλλειψη ζήτησης εργασίας.

Για την μείωση της διαρθρωτικής ανεργίας χρειάζεται επαρκής πληροφόρηση, αλλά κυρίως, μεγάλη επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα, το κόστος της οποίας είναι υπέρογκο και μπορεί να αντιμετωπιστεί μόνο με κρατική παρέμβαση. Η

παρέμβαση αυτή μπορεί να πάρει διάφορες μορφές, όπως την μορφή επιδότησης, επαγγελματικής εκπαίδευσης και επανεκπαίδευσης, την μορφή διαφόρων βοηθημάτων για μετεγκατάσταση σε περιοχές με καλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης κ.λ.π.

1.4.7 ΣΤΟΙΧΕΙΑΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ.

Αυτή η μορφή ανεργίας, αφορά τους εργαζόμενους εκείνους που στιγμιαία βρίσκονται χωρίς εργασία, καθώς αλλάζουν ενδεχομένως επιχείρηση, τομέα επαγγέλματος ή ακόμα και γεωγραφική περιοχή χάρη στην οικονομική εξέλιξη. Η στοιχειακή ανεργία θεωρείται αναπόφευκτη και υπολογίζεται περίπου στο 3% ως ελάχιστο ποσοστό.

1.4.8 ΛΑΝΘΑΝΟΥΣΑ ΑΝΕΡΓΙΑ.

Η λανθάνουσα μορφή ανεργίας διακρίνεται σε δύο είδη: την υποαπασχόληση, δηλαδή την μικρότερη από ένα ποσοστό ωρών ανά εβδομάδα (στην Ελλάδα είναι 40 ώρες ανά εβδομάδα) και την ετεροαπασχόληση, κατά την οποία το άτομο που έχει ειδικευτεί σε κάποιο τομέα εργασίας αναγκάζεται λόγω έλλειψης ζήτησης εργασίας στον συγκεκριμένο τομέα, να απασχοληθεί σε κάποιον άλλο, που δεν ανταποκρίνεται στα ενδιαφέροντα και στις γνώσεις του.

1.5 Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΩΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ ΤΩΝ ΜΙΚΡΩΝ ΡΥΘΜΩΝ ΜΕΓΕΘΥΝΣΗΣ.

Σύμφωνα με την θεώρηση αυτή, η ανεργία οφείλεται στο γεγονός ότι το αναπτυξιακό δυναμικό μιας οικονομίας, προσδιορισμένο από τη συσσώρευση του κεφαλαίου, την τεχνολογία και το μέγεθος του εργατικού δυναμικού, είναι μεγαλύτερο του ρυθμού αύξησης που πραγματοποιείται. Η θεωρία αυτή της ανεργίας, που έχει προταθεί στη διαμάχη για τα αίτια της ανεργίας μεταξύ Αμερικανών οικονομολόγων στις αρχές της δεκαετίας του 60, επεκτείνεται την κενυσιανή θεωρία της ανεργίας ελλειπής ζήτησης στη μακροχρόνια περίοδο και την καθιστά μια μακροχρόνια κατάσταση, πιθανή να εμφανιστεί στο οικονομικό σύστημα και να αποτελέσει βασικό χαρακτηριστικό του για μεγάλες χρονικές περιόδους.

1.6 ΑΙΤΙΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Το φαινόμενο της ανεργίας, μπορεί να εντοπιστεί σε πολλές εκφράσεις της ανθρώπινης υπόστασης. Έχει διεισδύσει βαθιά στις οργανωμένες κοινωνίες, με αποτέλεσμα να αποτυπώνεται ανεξίτηλα σε πολλές δραστηριότητες των ανθρώπων. Η γρήγορη αύξηση του φαινομένου της ανεργίας, δύναται να γίνει κατανοητή και από τα αίτια που την προκαλούν, αίτια που δείχνουν και φανεράνουν το δυσοίωνο μέλλον, όσον αφορά την καταπολέμηση του ή έστω την στοιχειώδη αντιμετώπισή του.

1.6.1 Η ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ.

Ένα από τα βασικότερα αίτια της ανεργίας είναι η τεχνολογική ανάπτυξη. Αν και η τεχνολογία από μόνη της δεν μπορεί να θεωρηθεί σαν αίτιο που προκαλεί την ανεργία, ο λανθασμένος τρόπος χρησιμοποίησης της και η έλλειψη κατάλληλων μέτρων ώστε να υπάρξει μια αρμονία μεταξύ εργατικού δυναμικού και νέας τεχνολογίας, έχει ως αποτέλεσμα τον παραγκωνισμό μέρους του εργατικού δυναμικού, με άμεση συνέπεια την αύξηση του ποσοστού της ανεργίας.

1.6.2 Η ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ.

Ένας σημαντικός παράγοντας, ο οποίος έχει αντίκτυπο και σε πολλούς άλλους τομείς της καθημερινής ζωής των ανθρώπων, είναι το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης. Στον οικονομικό τομέα, η παγκοσμιοποίηση επιφέρει ταχεία ανάπτυξη του φαινομένου της ανεργίας και αυτό γιατί διάφορες οικονομικά εύρωστες εταιρίες, συνενώνονται με σκοπό τη μεγιστοποίηση του κέρδους τους, δημιουργώντας έτσι τις πολυεθνικές εταιρίες. Αυτές με την σειρά τους, μπορούν να πετύχουν ασύγκριτα καλύτερες αποδόσεις προσφοράς και ζήτησης στις τιμές των προϊόντων, λόγω του όγκου των παραγγελιών τους, με αποτέλεσμα να ζημιώνονται συνεχώς οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

1.6.3 ΕΛΛΕΙΨΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ.

Ένα σημαντικό αίτιο που οδηγεί στην αύξηση του φαινομένου της ανεργίας, είναι η έλλειψη σωστού προγραμματισμού, μερικές φορές και η αδυναμία εύρεσης ενός σωστού μοντέλου προγραμματισμού, για την λειτουργία των επαγγελματιών. Έτσι, παρατηρείται μερικές φορές το φαινόμενο του υπερκορεσμού σε ορισμένους τομείς επαγγελμάτων, ενώ σε άλλους τομείς παρατηρείται το φαινόμενο της έλλειψης στελέχωσης εργατικού δυναμικού. Στην έλλειψη σωστού προγραμματισμού όσον αφορά την λειτουργία των επαγγελμάτων, έγκειται και η υπερωριακή απασχόληση, καθώς και η πολυθεσία, δηλαδή η ανάληψη από ένα άτομο περισσότερων του ενός επαγγελματικών θέσεων.

1.6.4 Η ΡΑΓΔΑΙΑ ΑΥΞΗΣΗ ΤΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ.

Τέλος, ένα βασικό αίτιο αύξησης του φαινομένου της ανεργίας είναι η ραγδαία πληθυσμιακή αύξηση, η οποία σε συνδυασμό με την δυσαναλογία των θέσεων απασχόλησης που υπάρχει (η οποία ακόμα και αν σημειώνει αύξηση, είναι ασύγκριτα μικρότερη από τον αριθμό των νέων εργαζομένων), συντείνει στην αύξηση της ανεργίας. Γι' αυτό και από το φαινόμενο της ανεργίας πλήττονται κυρίως οι νέοι άνθρωποι.

Αυτά είναι μόνο μερικά από τα αίτια της ανεργίας, τα βασικότερα μέσα σε ένα γενικό πλαίσιο, μπορεί να αναφερθεί κανείς σε ένα μεγάλο πλήθος άλλων αιτιών, που προκύπτουν συνεχώς μέσα από την δυναμική της κάθε κοινωνίας. Το αποτέλεσμα όμως φαίνεται να παραμένει ένα και το αυτό, η ανεργία φαντάζει εξαιρετικά δύσκολο να μειωθεί ή έστω να αντιμετωπιστεί, τουλάχιστον με τα σημερινά δεδομένα. Πρέπει

λοιπόν να υπάρξει μεγαλύτερη και πιο συγκροτημένη προσπάθεια από τους αρμόδιους φορείς στο συγκεκριμένο αυτό φαινόμενο.

1.7 ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ.

Η ανεργία, η στέρηση δηλαδή του πρωταρχικού δικαιώματος και της ταυτόχρονης ανάγκης του ανθρώπου για εργασία, έχει πολλές φορές, άμεσες και δυσάρεστες συνέπειες στην ψυχοπνευματική και σωματική του υγεία. Παρουσιάζονται στη συνέχεια μερικές από τις συνέπειες που μπορεί να επιφέρει στον άνθρωπο, σε προσωπικό και κοινωνικό επίπεδο, η ύπαρξη του φαινομένου της ανεργίας.

1.7.1 ΑΠΟΞΕΝΩΣΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΑΠΟ ΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ.

Για τους νέους ανθρώπους, η έλλειψη θέσεων εργασίας, μπορεί να έχει πολύ άσχημα αποτελέσματα, περισσότερα από κάθε άλλη ομάδα ηλικιών. Η μετάβαση των νέων ανθρώπων από το σχολείο στο χώρο εργασίας, είναι μια κρίσιμη καμπή για την ζωή τους, σε αυτήν ακριβώς την κρίσιμη καμπή της ζωής τους, οι νέοι διαπιστώνουν την έλλειψη των θέσεων που υπάρχει στο οικονομικό σύστημα της χώρας τους, αυτό έχει σαν συνέπεια την αποστέρηση του δικαιώματος της εργασίας, την αποξένωση από το κοινωνικό σύνολο και την περιθωριοποίηση του. Πολλές φορές, ο νέος για να αντιμετωπίσει αυτή την δυσάρεστη κατάσταση, αναγκάζεται να ασκεί διάφορα επαγγέλματα, περισσότερα του ενός μερικές φορές, για να μπορέσει να αντιμετωπίσει τις οικονομικές περιστάσεις που τον απασχολούν, καταρρακώνοντας έτσι την προσωπική του ζωή. Μερικές φορές επίσης, μπορεί να στραφεί και σε επαγγελματική κατεύθυνση διαφορετική από εκείνη που είχε διαλέξει, με αποτέλεσμα να χάνει το αίσθημα της δημιουργίας, να μην νιώθει την χαρά της εργασίας και να μένει σε μια εργασιακή θέση, λόγω οικονομικής δυσπραγίας. Αυτό βέβαια έχει σαν συνέπεια την μειωμένη αποδοτικότητα στον χώρο της δουλειάς του και το κυριότερο ίσως την άσχημη, ψυχολογικά, κατάστασή του.

1.7.2 ΑΠΟΣΤΕΡΗΣΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ.

Η έλλειψη θέσεων εργασίας, που παρατηρείται σε παγκόσμιο πλέον επίπεδο και σε ολοένα μεγαλύτερο αριθμό επαγγελμάτων, έχει συνέπειες και στην δημιουργική ικανότητα των ανθρώπων, ιδιαίτερα των νέων και αυτό γιατί οι νέοι έχουν όνειρα για τη ζωή, σκέφτονται αισιόδοξα και μέσα από τα πρότυπα που τους επιβάλλουν τα Μ.Μ.Ε, οι κοινωνικές τάξεις και διάφορα ιδάλματα που παρουσιάζονται σαν πετυχημένες προσωπικότητες, παλεύουν και αγωνίζονται να πετύχουν και να ξεπεράσουν αυτά τα ιδεώδη, όσο και ουτοπιστικά αρκετές φορές πρότυπα. Αυτό το ανελέητο κυνηγητό όμως της δημιουργίας μιας καριέρας, της "μεγάλης ζωής" εκμηδενίζει την ψυχική ισορροπία τους. Ο κάθε νέος αγωνίζεται με πολλούς κόπους και έξοδα να πάρει ένα "πολυπόθητο" πτυχίο, που θα του εξασφαλίσει μια εργασία. Όταν όμως με τον καιρό διαπιστώσει ότι η εξασφάλιση

ενός πτυχίου δεν του εξασφαλίζει ουσιαστικά τίποτα, αρχίζουν να δημιουργούνται αδιέξοδα και απογοήτευση στο ίδιο το άτομο. Η δημιουργική ικανότητά του, που αναμφισβήτητα υπάρχει, λόγω της νεαρής προσωπικότητας, μένει αναξιοποίητη, καθιλώνεται και επέρχεται ο ατομικός μαρασμός ως φυσική απόρροια. Η δύναμη στήριξης του νεαρού ατόμου, όπως η διάθεση για ζωή, η αισιοδοξία και η ελπίδα, χάνονται και την θέση τους παίρνει η αβεβαιότητα, ανασφάλεια και το ψυχοφθόρο άγχος.

1.7.3 ΣΤΡΟΦΗ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΠΑΡΑΝΟΜΕΣ ΠΡΑΞΕΙΣ.

Η εργασία επίσης, σαν δημιουργία μπορεί να προσφέρει ασύγκριτα μεγαλύτερη ωφέλεια από την εργασία ως μέσο βιοπορισμού αυτό καθεαυτό. Τα εργαζόμενα άτομα στον χώρο της δουλειάς τους πολιτικοποιούνται, προσανατολίζονται σε διάφορους ταξικούς αγώνες και παλεύουν για τον καθορισμό της μοίρας τους. Μέσα από την παραγωγή ο εργαζόμενος γνωρίζει τον αγώνα της ζωής.

Αντίθετα, οι άνεργοι θεωρούν την ζωή τους κενή και ανούσια, αφού ζουν σε βάρος των οικογενειών τους. Πολλές φορές λουπόν, μην αντέχοντας άλλο αυτές τις καταστάσεις, οδηγούνται σε διάφορες ακραίες καταστάσεις όπως παρανομία, απάτη, τρομοκρατία, βίαιη συμπεριφορά απέναντι στο κοινωνικό σύνολο και ενασχόληση με τον "μαγικό κόσμο" των ναρκωτικών, η χειρότερη ίσως όλων των συνεπειών.

1.7.4 ΔΥΣΑΡΜΟΝΙΑ ΤΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ.

Η ανεργία πολλές φορές επιφέρει πολλές συνέπειες και μέσα στον ίδιο τον οικογενειακό χώρο. Η κατάσταση του άνεργου οικογενειάρχη αρκετές φορές αντιμετωπίζεται επικριτικά από τα ίδια τα μέλη της οικογένειας του με αποτέλεσμα, σε χρόνιες κυρίως καταστάσεις, να υπάρχει στροφή του άνεργου στον αλκοολισμό, στα ναρκωτικά και σε γενικότερα πλαίσια, να υπάρχει δυσαρμονία στην οικογενειακή ζωή που μπορεί να εκδηλωθεί είτε με οικογενειακές διαμάχες, είτε σε ακραίες καταστάσεις με βιαιοπραγίες στα ίδια τα μέλη της οικογένειας. Αυτό βέβαια μπορεί να έχει ως φυσικό επακόλουθο την διάλυση της οικογένειας ή το πιο σημαντικό την δημιουργία διάφορων ανωμαλιών στην ανάπτυξη και εξέλιξη των παιδιών τους, ανωμαλίες που μπορεί να εκδηλωθούν με αντικοινωνική συμπεριφορά, συναισθηματική αστάθεια, νευρικά συμπτώματα κ.λ.π.

Είναι απαραίτητο να τονιστεί σε αυτό το σημείο, ο ρόλος της οικογένειας στον Ελλαδικό χώρο. Η ανεργία των ανθρώπων και ιδίως των νέων ηλικιών στην Ελλάδα, αφού πλήττονται περισσότερο από αυτό το φαινόμενο, θα έπαιρνε σοβαρότερες διαστάσεις αν δεν υπήρχε η οικονομική και κυρίως, η ψυχολογική κάλυψη και στήριξη των ανέργων από τους ιδιαίτερα ανεπτυγμένους οικογενειακούς δεσμούς.

1.7.5 ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΠΙΕΣΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Πολλές φορές το φάσμα της ανεργίας, έχει συνέπειες και στα ίδια τα εργαζόμενα άτομα. Σε διάφορες επιχειρήσεις και ιδίως στις μεγάλες εταιρίες, η πίεση που δημιουργείται από τους προϊσταμένους προς τους υφισταμένους τους, για συνεχώς μεγαλύτερη απόδοση και αυξανόμενη παραγωγικότητα, δημιουργεί άγχος και καταπίεση της ψυχοσύνθεσης τους. Αυτό μπορεί να έχει αντίκτυπο τόσο στην

προσωπικότητα τους, η οποία καταπιέζεται αφόρητα, όσο και στον εργασιακό περίγυρο τους, αφού αυξάνεται η πίεση της ανταγωνιστικότητας, δημιουργώντας έτσι διάσπαση μεταξύ των εργαζομένων.

Σε γενικές γραμμές, οι συνέπειες της ανεργίας φαντάζουν το ίδιο απειλητικές με αυτές διαφόρων ψυχονευρωτικών καταστάσεων και αυτό γιατί, οι συνέπειες της μπορεί να έχουν πολλαπλό αντίκτυπο σε πολλά επίπεδα της ζωής ενός ανθρώπου, τόσο σε προσωπικό όσο και σε κοινωνικό.

Πρωταρχικό λοιπόν μέλημα της Πολιτείας, είναι να μπορέσει να αντιμετωπίσει, όσον το δυνατόν πιο αποτελεσματικά, το φαινόμενο της ανεργίας με διάφορους τρόπους, όχι περιστασιακά αλλά μακροχρόνια, κυρίως με την δημιουργία προγραμμάτων μακροχρόνιας αποτελεσματικότητας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

ΤΑ ΙΔΙΑΙΤΕΡΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ Ε.Ε.

Σε αυτό το κεφάλαιο, θα αναλύσουμε το φαινόμενο της ανεργίας, στο σύνολο των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς επίσης θα διερευνήσουμε και τη σχέση του φαινομένου κατά φύλλο και ομάδες ηλικιών.

2.1 ΟΙ ΠΛΕΟΝ ΕΚΤΕΘΕΙΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ.

Η ανεργία σαν κοινωνικό φαινόμενο δεν κάνει διακρίσεις. Μπορεί να υπάρχει σε ανησυχητικό βαθμό ακόμα και σε οικονομικά πλούσιες χώρες. Στα κράτη-μέλη της Ε.Ε οι διαφορές υπάρχουν, όχι σε πολύ μεγάλο βαθμό, ακόμα και σε περιοχές της ίδιας χώρας. Τα συμπεράσματα πάντως που μπορούν να προκύψουν είναι, ότι οι νέοι αποτελούν τα κατεξοχήν θύματα της ανεργίας, ότι οι γυναίκες, αν και αυξάνεται το ποσοστό τους σαν απασχολούμενα άτομα του εργατικού δυναμικού, πλήττονται περισσότερο από την ανεργία σε σχέση με τους άνδρες.

2.1.1 ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ.

Η ανεργία των νέων ανθρώπων, είναι ένα πολύ σημαντικό πρόβλημα που απασχολεί πολύ σοβαρά όλα τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. Οι νέοι, η "ευαίσθητη", δηλαδή ηλικιακή ομάδα των 15 έως 24 χρονών, έχει σημαντικό πρόβλημα με το φαινόμενο της ανεργίας που παρατηρείται σ' όλη την Ευρώπη, αλλού περισσότερο και αλλού λιγότερο. Η ανεργία των νέων ατόμων κάτω των 25 ετών, μειώθηκε σημαντικά κατά την περίοδο της οικονομικής ανάκαμψης, από το 1985 δηλαδή και μετά.

Το ποσοστό για τους νέους άνδρες σημείωσε κατακόρυφη πτώση, συρρικνούμενο κατά την διάρκεια της εν λόγω περιόδου από 22% σε κάτω από 14%, ενώ το ποσοστό για τις νέες γυναίκες μειώθηκε από 25% σε περίπου 18% και στις δύο περιπτώσεις η μείωση ήταν σημαντικά μεγαλύτερη απ' ότι μεταξύ των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων, δεδομένου ότι η μείωση που αφορά τους άνδρες και τις γυναίκες ηλικίας άνω των 25 ετών, ανέρχεται μόνο σε 1,5% του εργατικού δυναμικού.

Κατά την διάρκεια των τεσσάρων ετών ύφεσης που ακολούθησαν, σημειώθηκε έντονη αύξηση της ανεργίας μεταξύ των νέων, τόσο ανδρών όσο και γυναικών, ιδιαίτερα δε μεταξύ των ανδρών. Πράγματι, το ποσοστό ανεργίας για τους άνδρες κάτω των 25 ετών, αυξήθηκε περισσότερο μεταξύ 1990 και 1994 απ' ότι είχε μειωθεί κατά την προηγούμενη περίοδο οικονομικής ανάπτυξης.

Η ανεργία των νέων είναι ένα πολύ σημαντικό πρόβλημα. Αποτελεί επίκεντρο εκτεταμένης και εντατικής δράσης, σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Τα ποσοστά της ανεργίας των νέων στην Ευρώπη, δεν διαφέρουν πολύ από τα αντίστοιχα επίπεδα στα μέσα της δεκαετίας του '70, τα οποία είχαν προκαλέσει τότε την ενεργοποίηση των κρατών για την αντιμετώπιση του θέματος.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ 15 ΕΩΣ 24 ΕΤΩΝ

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
EU-15	*	17.6	18.2	20.8	21.8	22.5	22.9
B	19.2	17.1	15.2	19.6	23.4	23.7	24.4
DK	11.6	12.3	12.6	14.7	10.2	12.3	12.4
D	4.7	5.8	6.5	7.7	8.4	8.2	8.6
GR	32.6	33.5	34.2	36	36.9	37.7	41.3
E	39.3	37.1	39.8	46.6	49.7	48.1	48.3
F	23	22.6	25	27.7	30.5	30.7	30.3
IRL	18.2	21.1	20.8	22.8	20.5	17.3	17
I	35.4	33.5	32.2	34.4	35.4	37.6	39.2
L	*	*	*	*	(7.3)	(7.8)	8.3
NL	11.9	12	8.5	9.5	9	12.7	11.6
A	3.8	3.4	4	4.6	*	6.2	6.5
P	13.3	11.7	10.8	14.7	16.9	17.1	20
FIN	*	*	*	*	*	41.1	41.2
S	3.7	5.7	9.1	15.2	14.3	17.8	20.6
UK	9.3	11.4	11.7	13.4	12.8	12.5	11.3

Πηγή: Eurostat

(*): Μη αξιόπιστα, λόγω μικρού μεγέθους του δείγματος.

Στην Ευρώπη συνολικά, η ανεργία των γυναικών (15-24 ετών) σημείωσε μικρή άνοδο, από 17,6% σε 22,9% το 1996. Στα διάφορα κράτη-μέλη όμως, παρουσιάζονται αρκετές διακυμάνσεις (ΠΙΝΑΚΑΣ 4). Η ανεργία είναι αρκετά χαμηλή στη Γερμανία, Λουξεμβούργο και Αυστρία, ενώ εμφανίζεται σε υψηλά επίπεδα στις χώρες του Νότου (Ελλάδα, Ισπανία και Ιταλία συνεπικουρούμενης και της Φινλανδίας).

Η ανεργία των νέων ανδρών ηλικίας 15-24 ετών, εμφανίζεται και αυτή αυξητική (ΠΙΝΑΚΑΣ 5), και μάλιστα με μεγαλύτερους ρυθμούς από την αντίστοιχη των γυναικών 20,9% έναντι 22,9% των γυναικών σύμφωνα με τα στοιχεία του 1996, τελευταίο έτος για το οποίο υπάρχουν στοιχεία από την Eurostat (στατιστική επετηρίδα του 1997). Στην Ισπανία, Ιρλανδία, Ολλανδία, Πορτογαλία και Ηνωμένο Βασίλειο, επετεύχθη μείωση της ανεργίας στην περίοδο 1990-1996, ενώ η ανεργία των ανδρών, σε αντιστοίχιση με αυτή των γυναικών, για το έτος 1996, δείχνει ότι μόνο στην Ιρλανδία, στην Ολλανδία και σε ένα μεγαλύτερο βαθμό στο Ηνωμένο Βασίλειο η ανεργία των ανδρών ξεπέρασε αυτή των γυναικών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΝΑΡΩΝ 15 ΕΩΣ 24 ΕΤΩΝ

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
EU-15	*	14.9	16.3	20.1	21.3	20	20.9
B	10.1	11	11.3	17.4	20.5	19.7	17.3
DK	11.4	10.7	12.1	14.5	10.2	7.8	9
D	4.4	5.2	5.4	7.6	9.4	8.7	10.5
GR	15.1	16.9	17.2	18.8	19.8	19.4	21.5
E	25.7	25.2	28	39.1	41.4	36.4	36.6
F	16.8	17	18.6	23.6	27.2	23.7	25.1
IRL	20.9	24.7	24.3	26.9	25.1	20.3	19.1
I	23.4	23.8	23.3	26.3	28.7	29	30
L	*	*	(4.2)	(4.4)	(8.5)	(6.7)	10.1
NL	10.2	10.2	7.7	11.3	13.6	11.5	11.3
A	3.8	4	4.2	4.7	*	5.7	7.1
P	7.9	6.2	8.7	9.9	12.5	15.1	14.6
FIN	*	*	*	*	*	41.9	41.3
S	3.7	7.5	13.7	21.6	19	22.4	20.2
UK	11.4	15.9	19	20.9	19.3	17.9	17.9

Πηγή: Eurostat

Το πρόβλημα της ανεργίας των νέων, είναι ιδιαίτερα ανησυχητικό εξαιτίας των πιθανών δυσμενών συνεπειών του για τις μελλοντικές προοπτικές σταδιοδρομίας μεγάλου αριθμού νέων, αλλά και της απογοήτευσης που μπορεί να προκληθεί στα νεαρά άτομα. Είναι ανησυχητικό αφενός το γεγονός, ότι οι νέοι στο τέλος της εκπαίδευσης τους διαθέτουν ανεπαρκή προσόντα ή τουλάχιστον προσόντα που δεν ανταποκρίνονται επαρκώς στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και αφετέρου, το γεγονός ότι η αγορά εργασίας δεν καταφέρνει να τους παρέχει την εργασιακή πείρα, που μπορεί να είναι ζωτικής σημασίας για την μελλοντική τους σταδιοδρομία.

Σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση, τα ποσοστά ανεργίας των νέων κατά το 1995 είναι σε μεγάλο βαθμό τα ίδια με αυτά που υπήρχαν στις αρχές της δεκαετίας του '80 (περίπου 21%), παρά τις προσπάθειες εκ μέρους των περισσότερων κρατών-μελών για επίλυση του προβλήματος. Το μέσο ποσοστό ανεργίας των νέων, παραμένει πάνω από 2,5 φορές μεγαλύτερο από το μέσο ποσοστό ανεργίας για τα άτομα 25 ετών και άνω.

Εκτός της Ε.Ε σε όλα τα κράτη-μέλη, εκτός της Δανίας, τα ποσοστά ανεργίας των ατόμων κάτω των 25 ετών, ήταν μεγαλύτερα τον Μάιο του 1995 απ' ό τι το 1990, πριν από την έναρξη της ύφεσης. Ωστόσο, σε οχτώ από τα δεκατέσσερα κράτη-μέλη για τα οποία υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία (δεν υπάρχουν συγκριτικά στοιχεία για την Αυστρία), το συγκεκριμένο ποσοστό ήταν μικρότερο σε σχέση με τα μέσα της δεκαετίας του '80. Εξαιρέσεις αποτέλεσαν δύο κράτη του Νότου, Ελλάδα και Ιταλία, δύο από τα νέα κράτη της Ένωσης, Φινλανδία και Σουηδία και δύο χώρες στο κέντρο της Ένωσης, Βέλγιο και Γαλλία. Στις υπόλοιπες τέσσερις χώρες, η ανεργία των νέων σημείωσε αξιοσημείωτη αύξηση στις αρχές της δεκαετίας του '90, ειδικά στη Φινλανδία και τη Σουηδία, όπου τα ποσοστά ήταν περίπου τριπλάσια συγκριτικά με τα μέσα της δεκαετίας του '80.

Η ανεργία των νέων μπορεί να συγκριθεί και να επιβεβαιωθεί ταυτόχρονα με τα ποσοστά ανεργίας, τόσο συνολικά (στο σύνολο των ηλικιών δηλαδή), όσο και ως ποσοστό του πληθυσμού της ίδιας ηλικίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6
ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΟ ΈΤΟΣ 1996.

	Μέσο ποσοστό ανεργίας (στο σύνολο των ηλικιών)	Ποσοστό ανεργίας νέων 15-24 ετών	Άνεργοι 15-24 ετών ως % του πληθυσμού της ίδιας ηλικίας
ΕU-15	10,9	21,8	10,3
ΒΕΛΓΙΟ	9,8	22,9	7,8
ΔΑΝΙΑ	6,9	10,6	7,8
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	9	9,6	5,1
ΕΛΛΑΔΑ	9,6	31	11,5
ΙΣΠΑΝΙΑ	22,1	41,9	17,8
ΓΑΛΛΙΑ	12,4	28,9	10,4
ΙΡΑΝΔΙΑ	11,8	18,1	7,9
ΙΤΑΛΙΑ	12	33,5	12,8
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	3,3	9,1	3,8
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	6,3	11,5	7
ΑΥΣΤΡΙΑ	4,4	6	3,6
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	7,3	16,7	7,1
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	15,7	35,3	17,1
ΣΟΥΗΔΙΑ	10	21,1	9,7
ΒΡΕΤΑΝΙΑ	8,2	15,5	10,2

Κατά το 1996 λοιπόν, περισσότερο από το 20% του ενεργού πληθυσμού ηλικίας 15-24 ετών στην Ε.Ε, βρισκόταν στην ανεργία. Μεταξύ μέσου ποσοστού ανεργίας (στο σύνολο των ηλικιών) και ποσοστού ανεργίας νέων ατόμων, την μεγαλύτερη διαφορά την παρουσιάζει ο Ευρωπαϊκός Νότος, η Ελλάδα, η Ισπανία, η Ιταλία μαζί με την Φινλανδία. Η Ισπανία, πάντως αντιμετωπίζει το μεγαλύτερο πρόβλημα. Η ανεργία των ατόμων 15-24 ετών, ως ποσοστό του πληθυσμού της ίδιας ηλικίας δείχνει πάλι σε γενικές γραμμές, ότι το 1/10 των νέων είναι άνεργοι, με πολύ υψηλά ποσοστά για την Ισπανία και Φινλανδία και τα πλέον μικρότερα για το Λουξεμβούργο και την Αυστρία.

Όσον αφορά τώρα πρόσφατα στατιστικά στοιχεία, το ποσοστό ανεργίας των ατόμων 15-24 ετών σε σύγκριση με τον πληθυσμό αντίστοιχης ηλικίας στο σύνολο της Ένωσης για το 2001 (ΠΙΝΑΚΑΣ 6) ανέρχεται σε 7,1% και διαφοροποιείται ελάχιστα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στο σύνολο, τα υψηλότερα ποσοστά παρουσιάζουν η Φινλανδία, η Ελλάδα και η Ιταλία, ενώ στη περίπτωση των γυναικών υψηλό ποσοστό εμφανίζει και η Ισπανία. Οι διαφοροποιήσεις μεταξύ των κρατών είναι μεγάλες. Στους άνδρες, η Αυστρία παρουσιάζει ποσοστό 3%, ενώ η Φινλανδία 10,3% και στις γυναίκες το Λουξεμβούργο παρουσιάζει μόλις 2,1% ενώ η Ελλάδα 11,9%.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΩΝ (15-24 ΕΤΩΝ) ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΠΛΗΘΥΣΜΟ
ΗΛΙΚΙΑΣ (15-24 ΕΤΩΝ).

	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
Αυστρία	3,2	3,0	3,4
Βέλγιο	6,1	6,3	5,9
Γερμανία	4,8	5,6	4,0
Δανία	5,9	5,5	6,3
Ισπανία	9,1	7,8	10,3
Ευρωπαϊκή Ένωση	7,1	7,2	7,0
Φιλανδία	10,3	10,3	10,2
Γαλλία	7,1	7,0	7,1
Ελλάδα	10,2	8,4	11,9
Ιρλανδία	3,3	3,8	2,8
Ιταλία	10,2	10,1	10,4
Λουξεμβούργο	2,7	3,2	2,1
Ολλανδία	4,1	3,5	4,6
Πορτογαλία	4,5	3,9	5,1
Σουηδία	5,2	5,2	5,2
Ηνωμένο Βασίλειο	7,7	9,1	6,3

Πηγή: Eurostat, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2001

2.1.2 ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ.

Από τα στοιχεία του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών, που μας δίνει η Eurostat (ΠΙΝΑΚΑΣ 8), φαίνεται ότι στο επίπεδο της Ε.Ε, η μια στις δύο γυναίκες απασχολείται κάπου. Στους επιμέρους δείκτες απασχόλησης όμως φαίνονται σημαντικές διαφορές στα κράτη-μέλη. Έτσι λοιπόν, η Δανία, το Ηνωμένο Βασίλειο και η Φιλανδία έχουν πολύ υψηλό ποσοστό απασχόλησης των γυναικών. Στον αντίποδα αυτών των κρατών-μελών βρίσκονται η Ισπανία (με το χαμηλότερο ποσοστό), η Ιταλία, η Ιρλανδία και η Ελλάδα που έχει ανοδικούς ρυθμούς στα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών (με εξαίρεση την χρονιά 1990-1991, περίοδος με συνεχείς εκλογές και αβέβαιο πολιτικό σκηνικό).

ΠΙΝΑΚΑΣ 8
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ 15-64 ΕΤΩΝ.

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
EU-15	*	50	49.7	49.2	49.2	49.7	50
B	40.8	43	44.6	44.9	44.8	45.4	45.6
DK	70.7	70.1	70.4	68.7	67.1	67	67.4
D	54	57.2	56	55	55	55.3	55.4
GR	37.5	34.9	36.2	36.4	37.1	38	38.5
E	30.7	31.2	31.3	30.3	30.2	31.2	32.2
F	50.9	51.4	51.3	51.6	51.3	52	52.3
IRL	35.5	35.5	36.8	38.2	39.8	41.3	42.8
I	36.4	37.2	36.1	35.7	35.6	35.6	36.1
L	41.4	43.6	46.2	44.7	44.9	42.2	43.6
NL	46.7	48.3	50.9	51.7	52.7	53.2	54.8
A	53.2	54.1	55.6	55.8	*	59.2	58.6
P	53.3	56.4	55.7	54.9	54.1	54.3	54.2
FIN	70.5	67.5	62.9	58.8	58	58.1	58.4
S	81	79.3	76.3	72.2	70.6	72.4	68.7
UK	61.7	61.1	61	60.9	61.1	61.4	62.3

Πηγή: Eurostat

Τα ποσοστά της ανεργίας των γυναικών (ΠΙΝΑΚΑΣ 9) έχουν έναν αυξανόμενο ρυθμό στην Ε.Ε. Το Λουξεμβούργο και η Αυστρία έχουν τους χαμηλότερους δείκτες ενώ η Ισπανία και η Ιταλία από τους υψηλότερους. Το Ηνωμένο Βασίλειο πάντως σε μια εξαετία περίπου αύξησε την ανεργία των γυναικών από 6.7% σε 8.7%, ενώ επίσης άξια προσοχής είναι η ραγδαία αύξηση της ανεργίας στην Φινλανδία όπου από το 2,8% που ήταν το 1990 έφτασε το 1996 στο 15,6%.

ΠΙΝΑΚΑΣ 9
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ 15-64 ΕΤΩΝ.

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
EU-15	*	10.3	10.9	12	12.8	12.5	12.5
B	11.5	10.7	9.5	10.9	12.5	12.3	12.4
DK	9	10.1	10	11.2	9	8.6	8.4
D	6.2	6.6	8.3	9.4	10.4	9.7	9.7
GR	12	13.1	13.2	13.9	14	14.1	15.8
E	24.4	23.4	25.3	28.8	31.6	30.5	29.7
F	17.2	11.7	12.9	13.5	14.6	14.2	14.6
IRL	15.2	16.8	15.4	16	14.8	12.1	11.8
I	15.8	15.9	14.1	14.9	15.7	16.3	16.6
L	2.4	(2.1)	2.8	3.1	4.3	4.4	4.7
NL	10.9	10	7.8	7.7	8.1	8.7	8.1
A	3.6	3.7	3.8	4.5	*	4.9	5.3
P	6.7	5.8	4.9	6.5	8	8.1	8.8
FIN	2.8	5.8	10.6	15.7	16.7	16.3	15.6
S	1.6	2.6	4.2	6.6	6.7	7.4	8.7
UK	6.7	7.4	7.5	7.8	7.4	7.4	8.7

Πηγή: Eurostat

Η ανεργία στην βασική ηλικία των γυναικών (25 έως 49), έχει αυξητικές τάσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αφού στο διάστημα 1991-1996 (διάστημα για το οποίο έχουμε στοιχεία από την Eurostat) η ανεργία σημείωσε αύξηση από 9,2% το 1992 σε 11,6% το 1996. Σημαντικές διακυμάνσεις όμως παρουσιάζονται σε κάθε κράτος μέλος, όπως στο Βέλγιο η ανεργία υποχώρησε στο 11,9 το 1996, στην Ισπανία και στην Φινλανδία, υπήρξε εντυπωσιακή αύξηση της ανεργίας που έφτανε το 1996 στο 7,5% και 12,8% αντίστοιχα. Τα άλλα κράτη-μέλη είχαν μικρότερες διαφοροποιήσεις, άλλα με αυξητικές τάσεις και άλλα όχι, όμως ο γενικός δείκτης είχε αυξητική τάση.

ΠΙΝΑΚΑΣ 10
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ 25 ΕΩΣ 49 ΕΤΩΝ.

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
EU-15	*	9.2	9.8	10.8	11.8	11.3	11.6
B	10.6	10.2	9	10	11.4	11.2	11.9
DK	8.4	9.7	9.5	10.6	9.1	7.9	7.9
GR	9.2	10.2	10.6	11.2	11.2	11.4	13.5
E	21.7	21.4	23.6	26.6	29.6	28.5	28.8
F	10.8	10.3	11.5	12.1	13.4	12.8	13.9
IRL	14.3	15.7	14	14.3	13.4	10.8	11.3
I	12	12.9	10.5	11.9	13	13.5	14
L	(2.1)	(2.1)	(2.9)	(3.2)	4.2	3.9	4.7
NL	11.2	9.6	7.9	7.5	8.1	8	7.9
A	3.4	3.7	3.3	4.1	*	4.6	4.9
P	5.7	5	4.2	5.3	7.3	7.3	7.8
FIN	2.2	4.7	9.1	13.9	14.7	13.9	12.8
S	1.3	2.2	3.8	6	6.2	6	7.5
UK	6.3	6.7	6.9	6.8	6.6	6.3	5.9
D	6.3	6.4	8.1	9	10.2	9.2	9.2

Πηγή: Eurostat

Τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών μεταξύ 50-64 ετών στην Ε.Ε έχουν αυξανόμενους ρυθμούς και είναι χαμηλότερα από τα ποσοστά της ηλικιακής ομάδας 25-49 ετών. Οι διαφορές όμως στα ποσοστά ανεργίας μεταξύ των κρατών-μελών ποικίλουν (ΠΙΝΑΚΑΣ 10). Το Βέλγιο, η Ιρλανδία, η Ολλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο έχουν μειούμενα ποσοστά στους δείκτες ανεργίας τους, ενώ οι υπόλοιπες χώρες μέλη της Ε.Ε έχουν αύξηση. Στην περίπτωση της Γερμανίας, η αύξηση της ανεργίας που σημειώνεται σε όλες τις ηλικιακές ομάδες και στα δύο φύλλα, θεωρείται ως η πλέον φυσιολογική, αφού από το 1991 και μετά περιλαμβάνεται η Γερμανία ως ενοποιημένο κράτος. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση των ποσοστών της ανεργίας, αφού η πρώην Ανατολική Γερμανία είχε τρομακτική ανεργία η οποία, μετά την ενοποίηση του κράτους, επηρέασε και τα ποσοστά της πρώην Δυτικής Γερμανίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 11
ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ 50 ΕΩΣ 64 ΕΤΩΝ.

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
EU-15	*	6.2	7.2	8	8.5	8.3	8.4
B	6.1	4.6	5.1	5.9	7.3	7.4	5.6
DK	7.9	8.8	8.9	9.8	7.5	7.8	6.4
D	7.2	7.7	10.2	11.7	12.4	12.3	12.7
GR	2.5	3.5	3.7	3.4	4	4.2	4.5
E	8.9	8.8	9.6	11.4	13.2	14.1	14.7
F	7.9	8	8.9	8.2	8.2	8.3	8.4
IRL	11.4	11.1	10.2	9.6	9.7	9.5	8.5
I	3.6	3	3.5	4	5.1	4.8	4.8
L	*	*	*	*	*	*	*
NL	7.1	7.5	5.5	5.4	6.2	5.7	5.9
A	3.9	4.4	5.5	6.3	*	5.1	6.3
P	2	2.2	(1.2)	2.8	2.6	3.6	3.9
FIN	3.1	5.8	9.6	14	16.8	9.4	10.8
S	1.2	1.4	2.2	3.9	4.4	5.9	6.1
UK	4.7	5.2	4.7	5.4	5.4	4.3	3.9

Πηγή: Eurostat.

() : Μη αξιόπιστα, λόγω μικρού μεγέθους του δείγματος

*: Έλλειψη στοιχείων

2.1.3 ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΑΝΔΡΩΝ.

Για τους άντρες, τα πράγματα είναι αρκετά διαφορετικά. Εξακολουθούν να είναι σε θέση ισχύος, σε σχέση με τις γυναίκες, όμως οι διαφορές έχουν μειωθεί. Το ποσοστό των οικονομικά ενεργών αντρών είναι αρκετά υψηλό στην Ε.Ε, αν και υπάρχει μια τάση μείωσης τους. Οι βόρειες χώρες, έχουν τα υψηλότερα ποσοστά, ενώ γενικά οι δείκτες όλων των κρατών-μελών, με μικρές αποκλίσεις θετικές ή αρνητικές, συμβαδίζουν με τον γενικό δείκτη της Ε.Ε.

Η σημαντική μείωση του ποσοστού απασχόλησης των αντρών, είναι απόρροια της ολοένα αυξανόμενης απασχόλησης των γυναικών (ΠΙΝΑΚΑΣ 12). Με εξαίρεση την Ολλανδία, όλες οι άλλες χώρες μέλη της Ε.Ε σημείωσαν πτώση, όσον αφορά τα ποσοστά απασχόλησης των αντρών, με τις βόρειες χώρες να έχουν πάλι από τα υψηλότερα ποσοστά.

ΠΙΝΑΚΑΣ 12
ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΝΔΡΩΝ ΗΛΙΚΙΑΣ 15-64 ΕΤΩΝ.

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
EU-15	*	74.2	72.5	70.6	69.8	70.1	69.7
B	68.1	68.7	68.4	67	66.5	66.9	66.8
DK	80.1	79	78.5	75.9	77.6	80.7	80.5
D	78.7	78.4	76.9	75	74.1	73.9	72.7
GR	73.4	72.3	72.3	71.7	72.2	72.2	72.6
E	68.2	67.9	65.7	61.3	60.1	60.8	61.3
F	71	69.9	69.3	67.8	66.6	67.3	67.3
IRL	67.8	66.3	64.7	64.1	65.3	66.7	66.8
I	72	71.5	68.9	68.3	66.5	65.7	65.3
L	76.5	77.3	76.4	76.7	74.9	74.3	74.4
NL	75.2	75.6	76.1	75.1	74.5	75	75.7
A	77.5	77.3	77.4	76.6	*	77.6	76.1
P	78.6	79.8	77.2	74.6	72.5	71.2	71
FIN	75.6	70.4	64.7	60.6	60.2	61.4	62.4
S	85.1	82.7	78.2	73.1	72.2	74.7	70.6
UK	80.5	78.1	75.3	73.7	74.1	74.7	70.6

Πηγή: Eurostat.

Στις αρχές τις δεκαετίας του 1990, όταν η ανεργία άρχισε και πάλι να αυξάνεται, οι άνδρες ήταν αυτοί που επηρεάστηκαν περισσότερο. Σε όλα τα κράτη-μέλη οι αυξήσεις στα ποσοστά ανεργίας των ανδρών ήταν σημαντικές. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η Φινλανδία, όπου το 1990 το ποσοστό ανεργίας των ανδρών ήταν 4,1% και έφτασε το 1996 στο 15,7%. Επίσης, η Ισπανία με 1,7% το 1991 έφτασε στο 10,6% το 1996. Ακόμη και σε ισχυρές οικονομικά χώρες, όπως η Γαλλία και η Αγγλία τα ποσοστά άνεργων ανδρών έφταναν το 1996 σε 10,7% & 9,8% αντίστοιχα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 13
ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΝΔΡΩΝ ΗΛΙΚΙΑΣ 15-64 ΕΤΩΝ.

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
EU-15	*	7	7.9	9.6	10.3	9.6	9.9
B	4.6	4.6	4.8	6.2	7.7	7.4	7.4
DK	8	8.4	8.5	10.6	7.3	5.7	5.6
D	4.1	4.5	4.9	6.5	7.6	7.1	8.3
GR	4.4	4.9	5	5.8	6.2	6.4	6.2
E	12.1	12.1	13.7	18.7	20.2	18.2	17.8
F	7.2	7.2	8.2	9.7	11.2	10.1	10.7
IRL	14	15.8	15.3	15.9	14.8	12.3	11.9
I	6.5	6.9	6.9	7.8	9	9.3	9.7
L	1.2	(1.1)	1.6	1.9	3	2.1	2.5
NL	5.7	5.6	4.1	5.4	6.6	6.2	5.3
A	3	3.4	3.5	4.1	*	4	5.4
P	3.4	2.7	3.5	4.7	6.1	6.8	6.7
FIN	4.1	9.4	15.5	20	20.1	18	15.7
S	1.7	3.4	6.2	9.7	9.1	8.9	10.6
UK	7.3	9.5	11.7	12.5	11.5	10.2	9.8

Πηγή: Eurostat.

Όσον αφορά τώρα τους άνδρες της ηλικιακής ομάδας 25-49 ετών τα ποσοστά ανεργίας σημείωσαν σημαντική αύξηση μεταξύ των ετών 1990-1996. Τα ποσοστά ανεργίας είναι σαφώς μικρότερα από τα αντίστοιχα των γυναικών σε γενικά πλαίσια, η αύξηση όμως που παρατηρείται σε όλα σχεδόν τα κράτη-μέλη και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, δείχνει την δυσκολία αντιμετώπισης του προβλήματος, που καλείται ανεργία. Με εξαίρεση την Ιρλανδία, το Ηνωμένο Βασίλειο και την Ολλανδία που πέτυχαν μείωση της ανεργίας, σε όλες τις άλλες χώρες σημειώθηκε αύξηση αυτής. Εντύπωση προκαλεί η περίπτωση της Σουηδίας, η οποία από το 1,4% το 1990 έφτασε να εκτιναχθεί το 1996 στο 9,8%. Το Λουξεμβούργο όμως έχει τον μικρότερο δείκτη ανεργίας συνολικά στους άνδρες και στις γυναίκες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 14
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΝΔΡΩΝ 25 ΕΩΣ 49 ΕΤΩΝ.

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
EU-15	*	5.7	6.6	8	8.8	8.1	8.4
B	4	4.1	4.4	5.2	6.6	6.4	6.8
DK	7.5	8.1	7.8	10.2	6.6	4.9	4.7
D	3.6	4.1	4.4	5.8	6.9	6.3	7.3
GR	3.4	3.9	3.9	4.5	5	5.3	5.1
E	9.6	9.8	11.4	15.8	17.2	15.8	15.4
F	5.8	6	6.8	8.3	9.7	8.8	9.4
IRL	12.9	14.6	14.5	14.5	13.4	11.2	11.2
I	4.3	4.5	4.6	5.6	6.8	7.1	7.5
L	(1)	(1)	(1.3)	(1.7)	(2.5)	(1.9)	(2)
NL	5	4.7	3.6	4.4	5.8	5.5	4.3
A	2.6	2.9	2.9	3.2	*	3.5	5
P	2.4	2	2.4	3.6	4.9	5.4	5.1
FIN	3.3	8.4	13.7	18	17.6	14.9	11.8
S	1.4	2.8	5.7	8.9	8.4	8	9.8
UK	5.8	7.8	10	10.4	9.7	8.6	8.2

Πηγή: Eurostat

(): Μη αξιόπιστα, λόγω μικρού μεγέθους του δείγματος.

Στην περίπτωση των ανδρών (ηλικίας 50-64), τα πράγματα είναι παρόμοια με αυτά των γυναικών. Παρατηρείται ελαφρώς μικρότερο ποσοστό ανεργίας στην Ε.Ε, ενώ ποικίλουν οι διαφορές μεταξύ των κρατών-μελών, με εξαίρεση την Πορτογαλία, την Φινλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο, με σημαντική μάλιστα διαφορά 8,5% των ανδρών έναντι 3,9% των γυναικών. Στην περίοδο 1990- 1996, μείωση στα ποσοστά ανεργίας είχαν το Βέλγιο, η Ισπανία, η Ιρλανδία, η Ολλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Σε σύγκριση με τα αντίστοιχα ποσοστά ανεργίας ανδρών στην ηλικιακή ομάδα 25-49 ετών (την βασική εργάσιμη ηλικία), φαίνεται ότι δεν υπάρχουν πολύ μεγάλες διαφορές.

ΠΙΝΑΚΑΣ 15
ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΝΔΡΩΝ 50 ΕΩΣ 64 ΕΤΩΝ.

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
EU-15	*	5.2	6.2	7.6	8.1	7.6	8.1
B	3.5	2.5	2.7	3.9	4.9	4.4	4.8
DK	6.3	7.2	7.3	8.5	6.6	6.1	5.3
D	5.1	5	6	7.7	8.5	8.5	10.2
GR	1.8	1.8	2.4	3.1	3.4	3.6	2.9
E	8.4	8.3	9.1	12	13.3	12	12.1
F	5.7	5.7	6.9	7	7.7	7.3	8.1
IRL	10.3	10.4	9.4	9.8	10	8.7	8.3
I	1.8	1.8	2.2	2.7	3.8	4.1	4
L	*	*	*	*	*	*	*
NL	3.6	4.7	2.6	3.8	3.3	3.9	4
A	3.9	4.3	4.7	6.5	*	4.4	5.5
P	2	1.6	2.5	3.9	4.5	4.9	5.7
FIN	3.9	7.4	13.8	17.2	20.1	14.2	13.7
S	1.1	2.1	3.4	5.8	6.4	6.5	7.7
UK	7.5	8.6	10.4	11.9	11	9.2	8.5

2.1.4 ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΑ ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2001.

Όπως είναι γνωστό, το ποσοστό ανεργίας αποτελεί μια από τις σημαντικότερες ενδείξεις της κατάστασης που επικρατεί σε μία αγορά εργασίας. Αξίζει να υπενθυμίσουμε, ότι για να θεωρηθεί κάποιος άνεργος θα πρέπει να είναι μεταξύ 15-64 ετών, να μην εργάζεται ούτε μία ώρα την εβδομάδα, να θέλει να εργαστεί, να αναζητά ενεργά απασχόληση και να είναι άμεσα διαθέσιμος για εργασία.

Το ποσοστό ανεργίας για το σύνολο του πληθυσμού στην Ευρωπαϊκή Ένωση ανήλθε το 2001 σε 7,4%. Το ποσοστό ανεργίας των ανδρών, ήταν κατά μία ποσοστιαία μονάδα χαμηλότερο του μέσου όρου, ενώ για τις γυναίκες ήταν λίγο υψηλότερο της μίας ποσοστιαίας μονάδας πάνω από το μέσο όρο. Η Ισπανία και η Ελλάδα, έχουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας και είναι τα μόνα κράτη με ποσοστό ανεργίας υψηλότερο του 10% για το σύνολο του πληθυσμού το συγκεκριμένο έτος. Το Λουξεμβούργο, η Ολλανδία, η Αυστρία και η Ιρλανδία εμφανίζουν για το σύνολο του πληθυσμού ποσοστό χαμηλότερο του 4%, ενώ η Πορτογαλία και η Δανία εμφανίζουν ποσοστά ανεργίας ελαφρώς υψηλότερα του 4% για το σύνολο του πληθυσμού.

Στις περισσότερες χώρες τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών, είναι υψηλότερα των ποσοστών ανεργίας των ανδρών και μάλιστα σε ορισμένες περιπτώσεις η διαφορά είναι ιδιαίτερα μεγάλη. Εξαιρέση στον κανόνα παρουσιάζουν οι εξής χώρες: η Ιρλανδία, η Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο, στις οποίες οι γυναίκες αντιμετωπίζουν (ελαφρώς) χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας, σε σύγκριση με τους άνδρες. Η Ισπανία και η Ιταλία είναι χώρες στις οποίες το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι πολύ υψηλότερο του ποσοστού ανεργίας των ανδρών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 16
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΝΔΡΩΝ & ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ Ε.Ε.

	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
Αυστρία	3,6	3,0	4,3
Βέλγιο	6,6	6,0	7,4
Γερμανία	7,9	7,7	8,1
Δανία	4,3	3,8	4,9
Ισπανία	10,6	7,5	15,5
Ευρωπαϊκή Ένωση	7,4	6,4	8,7
Φιλανδία	9,1	8,6	9,7
Γαλλία	8,6	7,1	10,5
Ελλάδα	10,5	7,0	15,6
Ιρλανδία	3,8	3,9	3,7
Ιταλία	9,4	7,3	12,9
Λουξεμβούργο	2,0	1,7	2,4
Ολλανδία	2,4	1,9	3,0
Πορτογαλία	4,1	3,2	5,1
Σουηδία	5,1	5,2	4,9
Ηνωμένο Βασίλειο	5,0	5,5	4,4

Πηγή: Eurostat, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2001.

2.2 ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑ ΑΝΕΡΓΟΙ.

Η μακροχρόνια ανεργία αποτελεί ένα σημαντικό πρόβλημα, διότι δεν πλήττει απλώς την ευρύτερη κοινωνική συνοχή, αλλά οδηγεί με μαθηματική ακρίβεια στον κοινωνικό αποκλεισμό και στην κοινωνική απαξίωση, με ό,τι αυτό συνεπάγεται για ευρύτερες παραγωγικές ομάδες του πληθυσμού, που για διαφορετικούς λόγους, αδυνατούν να επανενταχθούν εγκαίρως στην αγορά εργασίας. Οι πληθυσμιακές ομάδες που πλήττονται περισσότερο είναι οι γυναίκες, οι νέοι και τα άτομα άνω των 55 ετών. Επιπλέον, οι συνθήκες καθίστανται δυσκολότερες για όσους είναι ηλικίας μεγαλύτερης των 55 ετών και αδυνατούν να συμπληρώσουν, τουλάχιστον, τον απαραίτητο αριθμό ενσήμων, ώστε να προχωρήσουν σε πρόωρη συνταξιοδότηση.

Η κλίμακα της μακροχρόνια ανεργίας (εδώ πρέπει να τονιστεί ότι ένα άτομο θεωρείται μακροχρόνια άνεργος όταν έχει συμπληρώσει ένα χρόνο χωρίς να εργάζεται) δεν έχει μεταβληθεί ουσιαστικά κατά την τελευταία δεκαετία. Το 1994, σχεδόν το μισό των ανέργων στην Ε.Ε (48%), ήταν εκτός εργασίας για ένα ή περισσότερα έτη, ενώ ποσοστό μεγαλύτερο από το μισό αυτών, για δύο ή και περισσότερα έτη. Οι αριθμοί είναι ελαφρώς μικρότεροι σε σχέση με τα μέσα της δεκαετίας του '80, εντούτοις το γεγονός αυτό κινδυνεύει να δώσει παραπλανητική εντύπωση σχετικά με την μεταβολή του εύρους του προβλήματος. Σε περίοδο αυξανόμενης ανεργίας, όπως στις αρχές τις δεκαετίας του '90, το ποσοστό των ανέργων, που είναι μακροχρόνια άνεργοι, είναι φυσικό ότι θα τείνει να μειώνεται, δεδομένου ότι ο αυξανόμενος αριθμός ατόμων (οι οποίοι εξ'ορισμού δεν μπορούν να είναι μακροχρόνια άνεργοι) θα πρέπει να εγγράφονται στους καταλόγους των ανέργων.

Ο αριθμός των μακροχρόνια ανέργων, είναι μεγαλύτερος στην διάρκεια του 1994, εκτός από την Ιταλία και την Ελλάδα. Το πρόβλημα όμως της ανεργίας αφορά κυρίως τους νέους, παρότι η μακροχρόνια ανεργία πλήττει περισσότερο τα πιο ηλικιωμένα μέλη του εργατικού δυναμικού, παρά τα νεώτερα. Μεταξύ των ανέργων στην Ευρωπαϊκή Ένωση ηλικίας 55-59 ετών το 1994, το 55% ήταν άνεργοι για ένα χρόνο ή και περισσότερο και στην ηλικιακή ομάδα 50-54, πάνω από το 50% του πληθυσμού. Επιπλέον, σχεδόν τα 2/3 των μακροχρόνιων ανέργων της ηλικιακής ομάδας 55-59 ετών, έψαχναν για απασχόληση επί δυο έτη τουλάχιστον.

Σύμφωνα με στοιχεία της *Eurostat*, κατά το έτος 1994, περίπου 48% των ανέργων ήταν χωρίς δουλειά για τουλάχιστον ένα έτος, ποσοστό που δεν μειώθηκε παρά ελάχιστα κατά την δεκαετία του '80. Από τις ενδείξεις, φαίνεται ότι στις περισσότερες χώρες, η μακροχρόνια ανεργία απειλεί περισσότερο τους μεγαλύτερους σε ηλικία ανέργους.

Άνδρες και γυναίκες πλήττονται κατά μέσο όρο σε παρόμοιο βαθμό από την μακροχρόνια ανεργία. Κατά το 1994, 47% των ανέργων ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση και 50% των ανέργων γυναικών, δεν είχαν εργαστεί για ένα χρόνο ή περισσότερο, ενώ απ' τα εν λόγω άτομα, περισσότερα από τα μισά (26% των ανδρών και το 29% των γυναικών) δεν είχαν δουλειά για δύο χρόνια ή και περισσότερο. Επιπλέον, 9% των ανέργων ανδρών και 10% των ανέργων γυναικών, ήταν άνεργοι για 4 τουλάχιστον χρόνια.

Η μακροχρόνια ανεργία σχετίζεται σε μικρό βαθμό με τα ποσοστά της συνολικής ανεργίας. Τόσο στο Βέλγιο, όσο στην Ολλανδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο, κατά το 1994 τα ποσοστά ανεργίας ήταν μικρότερα του μέσου όρου και εντούτοις, στο Βέλγιο κυρίως για τις γυναίκες και στα υπόλοιπα δύο για τους άνδρες, τα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας ήταν σχετικά υψηλά (υπερέβαιναν το 50%). Αντίθετα, στην Ισπανία, όπου τα ποσοστά συνολικής ανεργίας, ήταν με μεγάλη διαφορά τα υψηλότερα, η αναλογία των μακροχρόνια ανέργων δεν υπερέβαινε το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ στη Γαλλία, όπου η ανεργία ήταν μεγαλύτερη του μέσου όρου, η εν λόγω αναλογία ήταν από τις χαμηλότερες στην Ένωση.

Δεν προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι υπάρχει στενή σχέση μεταξύ της μακροχρόνιας ανεργίας, όπου οι αναζητώντες εργασία είναι άνεργοι για ένα χρόνο, και της μακροχρόνιας ανεργίας μεγάλης διάρκειας, που τα εν λόγω άτομα είναι άνεργα για δύο χρόνια και πάνω. Ως εκ τούτου, κατά το 1994, το 45% των ανέργων ανδρών στην Ιρλανδία, όπου η μακροχρόνια ανεργία παρουσίαζε ποσοστά υψηλότερα από οπουδήποτε αλλού εντός της Ένωσης, ήταν χωρίς δουλειά για πάνω από δύο χρόνια, συγκριτικά με αντίστοιχο ποσοστό μόνο 13% στην Δανία, όπου η μακροχρόνια ανεργία ήταν χαμηλότερη απ' οπουδήποτε αλλού. Το ίδιο ισχύει σε γενικές γραμμές για όσους είναι άνεργοι για 4 χρόνια ή περισσότερο, όπως συνέβη στην περίπτωση 24% των ανέργων ανδρών στην Ιρλανδία και 25% των ανέργων γυναικών στο Βέλγιο, έναντι ποσοστού μικρότερου του 1% των ανέργων γυναικών στη Δανία.

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να τονίσουμε, ότι χρειάζεται κάποια προσοχή κατά την ερμηνεία των εν λόγω αριθμητικών δεδομένων, δεδομένου ότι η αναλογία των μακροχρόνια ανέργων μεταβάλλεται συνήθως σύμφωνα με την κατάσταση του οικονομικού κύκλου. Έτσι, κατά την διάρκεια μιας ύφεσης, όταν υπάρχει σημαντική αύξηση των ανέργων, το ποσοστό των μακροχρόνιων ανέργων αναπόφευκτα θα μειωθεί, καθώς αυξάνεται η αναλογία των νέων ανέργων. Αντίστροφα, σε περιόδους οικονομικής ανάκαμψης, όταν υπάρχει αύξηση της ανεργίας θα υπάρχει τάση αύξησης του εν λόγω ποσοστού.

Κατά την περίοδο 1990-1994, καθώς το γενικό ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε σε όλα τα κράτη-μέλη, η αναλογία της μακροχρόνιας ανεργίας σημείωσε πτώση, πιο συγκεκριμένα στο Βέλγιο, στην Γερμανία, στην Ιταλία, στην Γαλλία και στην Ιρλανδία, ενώ αυξήθηκε στην Ελλάδα, στο Ηνωμένο Βασίλειο, στην Ισπανία και στο Λουξεμβούργο. Ωστόσο, από άποψη ποσοστών της μακροχρόνιας ανεργίας, παρουσιάστηκε αύξηση σε όλα τα κράτη-μέλη κατά την συγκεκριμένη περίοδο, εκτός από την Ιρλανδία, όπου παρέμεναν σταθερά, και την Ολλανδία. Σε επτά μάλιστα από τα κράτη-μέλη (12 εξεταζόμενα κράτη συγκεκριμένα), το μακροχρόνιο ποσοστό ανεργίας ήταν υψηλότερο κατά το 1994. Η αύξηση ήταν ιδιαίτερα αξιοσημείωτη στην Γερμανία και την Ισπανία, γεγονός που αντικατοπτρίζει, στην πρώτη περίπτωση το πρόβλημα στην πρώην ανατολική Γερμανία και στην δεύτερη, την μεγάλη αύξηση του συνόλου της ανεργίας.

Όσον αφορά την μακροχρόνια ανεργία, σε συνάρτηση με τις ηλικιακές ομάδες φαίνεται ότι η μακροχρόνια ανεργία έχει δυσανάλογες συνέπειες για τους ηλικιωμένους απ' ότι για τους νέους.

Ενώ στην Ε.Ε κατά το 1994, το 60% των ανέργων μεταξύ 55-64 ετών και σχεδόν 55% των ατόμων ηλικίας 50-54 ετών, είχαν μείνει άνεργοι για ένα χρόνο ή περισσότερο, το ποσοστό για τους άνεργους της ηλικιακής ομάδας 20-24 ετών, ήταν μόνο 43%. Παρόμοια τάση εμφανίζεται για τις επιπτώσεις της μακροχρόνιας ανεργίας μεγάλης διάρκειας. Το 1994, κατά μέσο όρο το 37% των ανέργων της ηλικιακής ομάδας 55-59 ετών, ήταν άνεργοι για δύο χρόνια ή περισσότερο, συγκριτικά με το ποσοστό 27% των ανέργων της ηλικιακής ομάδας 25-29 ετών.

Από τα 10 κράτη-μέλη για τα οποία υπάρχουν αξιόπιστα στοιχεία (εξαιρουμένων της Δανίας και του Βελγίου, όπου τα αριθμητικά μεγέθη είναι πολύ μικρά), σύμφωνα με τα στοιχεία της *Eurostat*, σε 8 κράτη εκδηλώθηκε το ίδιο πρότυπο διαφοροποίησης μεταξύ των ηλικιακών ομάδων, με το αντίστοιχο του συνόλου της Ένωσης. Μόνο στην Ελλάδα και την Ιταλία, οι επιπτώσεις της μακροχρόνιας ανεργίας ήταν μικρότερες μεταξύ των ατόμων άνω των 50 ετών, συγκριτικά με τα νεότερα άτομα. Σε όλα τα υπόλοιπα κράτη-μέλη, η αναλογία της μακροχρόνιας ανεργίας στο σύνολο, αυξάνεται όσο αυξάνεται και η ηλικία. Αυτό συνέβη ιδιαίτερα στο Βέλγιο, στην Ιρλανδία και στην Ολλανδία, όπου δύο στους τρεις άνεργους μεταξύ 50 και 64 ετών, δεν είχαν εργαστεί τουλάχιστον για ένα χρόνο. Σε κάθε κράτος-μέλος, συμπεριλαμβανομένου της Ελλάδας και της Ιταλίας, η πιθανότητα για κάποιον που δεν εργάστηκε για ένα χρόνο να παραμείνει άνεργος για δύο χρόνια, ήταν μεγαλύτερη για την ομάδα των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων, απ' ότι για τους νεότερους.

Η εξέταση της μακροχρόνιας ανεργίας μεταξύ των κρατών-μελών σε δύο άλλες " κρίσιμες" χρονιές, από το 1991 όπου η ανεργία άρχισε να αυξάνεται σε όλη την Ευρώπη, ως το 1996, έχει επίσης σημαντικό ενδιαφέρον.

Η μακροχρόνια ανεργία (μεγαλύτερη του έτους), ως ποσοστό συνολικής ανεργίας, αυξήθηκε μεταξύ 1991 και 1996 στην Γερμανία, την Ελλάδα, την Ισπανία, την Ολλανδία, την Πορτογαλία και το Ηνωμένο Βασίλειο (ΠΙΝΑΚΑΣ 17). Από τις προαναφερθείσες χώρες, η πλέον φυσιολογική αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας ήταν αυτή της Γερμανίας, στην οποία σημειώθηκε και η μεγαλύτερη αύξηση- λόγω των μεγάλων ποσοστών των μακροχρόνια ανέργων στην πρώην Ανατολική Γερμανία. Τον μεγαλύτερο αριθμό μακροχρόνια ανέργων για το 1996 είχε η Ιταλία, ενώ στον αντίποδα βρισκόταν η Σουηδία.

ΠΙΝΑΚΑΣ 17
ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑ ΑΝΕΡΓΟΙ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΤΟΥ ΕΝΟΣ ΕΤΟΥΣ ΩΣ
ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΙΚΟΥ ΑΡΙΘΜΟΥ ΑΝΕΡΓΩΝ.

	1991	1996
ΕU-15	*	48
Βέλγιο	61	61
Δανία	31	27
Γερμανία	31	48
Ελλάδα	47	56
Ισπανία	49	53
Γαλλία	38	38
Ιρλανδία	60	59
Ιταλία	67	65
Λουξεμβούργο	27	28
Ολλανδία	41	45
Αυστρία	*	26
Πορτογαλία	38	50
Φινλανδία	*	33
Σουηδία	*	19
Αγγλία	28	40

Πηγή: Eurostat.

Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία της *Eurostat* και την επετηρίδα του 1997, οι μακροχρόνια άνεργοι φτάνουν το 1996 στην Ένωση τα 8.698.000 άτομα.

Ανησυχητικά υψηλοί είναι οι αριθμοί των μακροχρόνια ανέργων για την Ισπανία (1.865.000 άτομα το 1996), την Γαλλία (1.195.000 άτομα το 1996) και την Ιταλία (1.805.000 άτομα το 1996), (ΠΙΝΑΚΑΣ 18). Αντίθετα, αξιοπρόσεκτη μείωση παρουσιάζει το Ηνωμένο Βασίλειο (από 1.436.000 μακροχρόνια άνεργους το 1986, σε 930.000 άτομα το 1996). Τα χαμηλότερα ποσοστά των μακροχρόνια ανέργων έχουν το Λουξεμβούργο, με σχεδόν μηδαμινά ποσοστά, καθώς και η Δανία με την Αυστρία.

ΠΙΝΑΚΑΣ 18
ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΟΙ ΑΝΕΡΓΟΙ (12 μήνες ή περισσότερο).

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
EU-15	*	*	*	*	*	*	*
B	187	170	160	174	233	244	243
DK	69	82	70	77	71	55	51
D	672.7	634	817	1.201	1.505	*	1.628
GR	139	141	155	175	186	194	233
E	1.241	1.173	1.177	1.565	1.978	1.928	1.865
F	873	847	861	930	1.174	1.189	1.195
IRL	119	127	117	123	129	*	102
I	1.560	1.591	1.215	1.341	1.557	1.676	1.805
L	1	(0.7)	(0.6)	(1.2)	2	(1.1)	2
NL	233	209	165	202	225	238	214
A	*	*	*	*	*	*	52
P	100	76	56	91	134	164	174
FIN	*	*	*	*	*	*	125
S	*	*	*	*	*	*	80
UK	667	683	997	1.263	1.244	1.073	930

Σε χιλιάδες():Μη αξιόπιστα, λόγω μικρού μεγέθους του δείγματος

Τα ποσοστά των μακροχρόνιων ανέργων ως ποσοστό επί τοις εκατό του συνόλου των ανέργων, ανέρχονται στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε 48,2 % το 1996. Μείωση των ποσοστών σημείωσαν μεταξύ του 1986 και του 1996 το Βέλγιο, η Ισπανία, η Γαλλία, η Ιρλανδία, το Λουξεμβούργο, το Ηνωμένο Βασίλειο και οριακή μείωση η Πορτογαλία (ΠΙΝΑΚΑΣ 19). Σταθερά ήταν τα ποσοστά για την Δανία και την Ιταλία (για την πρώτη σε χαμηλά επίπεδα, ενώ για την δεύτερη σε αρκετά υψηλά). Σε επίπεδο κρατών-μελών, τα υψηλότερα ποσοστά μακροχρόνια ανέργων είχαν η Ιταλία και το Βέλγιο, ενώ τα χαμηλότερα παρουσιάζονται στη Σουηδία και την Αυστρία.

ΠΙΝΑΚΑΣ 19
ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΟΙ ΑΝΕΡΓΟΙ (12 μήνες ή περισσότερο), ΩΣ ΠΟΣΟΣΤΟ
% ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ.

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
EU-15	*	*	*	*	*	49.2	48.2
B	66.8	61.6	59	53	58.3	62.4	61.3
DK	28.8	31.2	27	25.2	32.1	28.1	26.5
D	45.9	30.8	33.5	40.3	44.3	48.7	47.8
GR	49.5	47	49.7	50.2	50.5	51.2	56.7
E	51.1	49.1	44	46.2	52.7	54.6	52.9
F	39.7	38.7	34.6	33.3	37.5	40.2	38.2
IRL	64.7	60.3	58.9	59.1	64.3	61.4	59.5
I	68.9	67.1	57	58.2	61.5	63.6	65.6
L	34.2	28.1	17.4	30.4	29.6	23.3	27.6
NL	46.2	43	44	52.4	49.4	46.8	49
A	*	*	*	*	*	27.5	25.6
P	44.1	38.4	31.1	37.8	43.4	50.9	53.1
FIN	*	*	*	*	*	37	35.9
S	*	*	*	*	*	20.2	19.1
UK	33.5	28.1	35.7	43	45.4	43.6	39.8

Πηγή: Eurostat

Ενδιαφέρον επίσης παρουσιάζει η μακροχρόνια ανεργία στην ηλικία 25-49 ετών, την βασική εργάσιμη ηλικία, ως ποσοστό επί τοις εκατό (%) του συνόλου των ανέργων της ίδιας ηλικιακής ομάδας.

Το μέσο ποσοστό για την Ευρωπαϊκή Ένωση, είναι εξαιρετικά υψηλό (49,8% το 1996) για την συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα (ΠΙΝΑΚΑΣ 20). Ιδιαίτερα ανησυχητικά είναι τα ποσοστά για το Βέλγιο, το οποίο έχει σε γενικά πλαίσια τα υψηλότερα ποσοστά απ' όλα τα κράτη-μέλη, την Ιρλανδία και την Ιταλία, ενώ αντίθετα, η Σουηδία, η Αυστρία και η Δανία πλήττονται λιγότερο από την μακροχρόνια ανεργία στην βασική εργάσιμη ηλικιακή ομάδα (25-49 ετών).

ΠΙΝΑΚΑΣ 20
ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΟΙ ΑΝΕΡΓΟΙ (12 μήνες ή περισσότερο), 25 έως 49 ετών,
ΩΣ ΠΟΣΟΣΤΟ % ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ
ΤΗΣ ΙΔΙΑΣ ΗΛΙΚΙΑΚΗΣ ΟΜΑΔΑΣ.

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
EU-15	*	*	*	*	*	50.9	49.8
B	71.7	67.2	64.8	57.6	62.5	66.6	66.5
DK	32.4	31.9	29.2	25.8	34.8	29.4	27.4
D	43.7	28.2	29.6	38.1	42.2	46.7	46.4
GR	52.9	49.2	53.3	53.2	53.4	52.8	58.8
E	53	51.1	47.9	49.7	55.6	58	56.5
F	42.8	40.6	36.2	35.1	40.1	43	40.3
IRL	69.8	63.8	63.4	62.9	67.8	64.6	62.2
I	70.1	68.4	60.3	59.5	63	64.4	67.2
L	*	*	*	31.3	32.6	24.5	23.4
NL	54.1	50.5	49.8	54.9	50	50.1	52
A	*	*	*	*	*	27.9	23.8
P	50.5	43.7	34.4	39.1	44.7	54.3	55.7
FIN	*	*	*	*	*	40.5	40.4
S	*	*	*	*	*	20.4	19.2
UK	34	28.3	37.2	45.6	47.9	48.1	43.6

Πηγή: Eurostat.

Η εμμονή του προβλήματος της μακροχρόνιας ανεργίας, αντικατοπτρίζει τις δυσκολίες που συναντά η επίλυση του. Με βάση στοιχεία του παρελθόντος, παρά το γεγονός ότι η επίτευξη υψηλών ποσοστών δημιουργίας θέσεων εργασίας μπορεί να δημιουργήσει ένα καλύτερο πλαίσιο για την μείωση του εύρους του προβλήματος. Οι σημαντικές διαφορές στα κράτη-μέλη, ως προς τα επίπεδα της μακροχρόνιας ανεργίας, η οποία δεν φαίνεται να συσχετίζεται με τα συνολικά επίπεδα της ανεργίας, αποδεικνύουν ότι οι προσπάθειες ορισμένων χωρών, όπως για παράδειγμα της Δανίας, όπου μόνο το 30% περίπου των ανέργων υπήρξαν χωρίς απασχόληση επί ένα έτος ή περισσότερο, το 1994 υπήρξαν επιτυχεστέρες προσπάθειες σε σχέση με άλλα κράτη-μέλη.

Είναι απαραίτητο να αναφέρουμε τους τρόπους με τους οποίους υπολογίζεται η μακροχρόνια ανεργία. Έχουμε 2 τρόπους: σύμφωνα με τον πρώτο, υπολογίζουμε τον αριθμό των μακροχρόνια ανέργων σε σχέση με το εργατικό δυναμικό, ενώ σύμφωνα με το δεύτερο, υπολογίζουμε τον αριθμό των μακροχρόνια ανέργων σε σχέση με τον αριθμό των ανέργων. Αν και είναι εξίσου σημαντικοί δείκτες και οι δύο, ο πρώτος έχει χαρακτηριστεί ως κύριος δείκτης, ενώ ο άλλος ως δευτερεύων δείκτης.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας, ως προς το εργατικό δυναμικό ανέρχεται στο 3,3% για το σύνολο, σε 2,8% για τους άνδρες και σε 3,9% για τις γυναίκες. Για την Ελλάδα ανέρχεται σε 5,4% για το σύνολο, 3,2% για τους άνδρες και σε 8,7% για τις γυναίκες. Η Ισπανία και η Ελλάδα παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά 5,1% & 5,4% αντίστοιχα, ενώ η Αυστρία, η Δανία, το Λουξεμβούργο και η Ολλανδία παρουσιάζουν τα χαμηλότερα ποσοστά για το σύνολο, μικρότερα του 1%.

ΠΙΝΑΚΑΣ 21
ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ
ΔΥΝΑΜΙΚΟ.

	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
Αυστρία	0,9	0,9	1,0
Βέλγιο	3,0	2,8	3,4
Γερμανία	3,9	3,7	4,1
Δανία	0,9	0,8	1,0
Ισπανία	5,1	3,1	8,1
Ευρωπαϊκή Ένωση	3,3	2,8	3,9
Φιλανδία	2,5	2,7	2,3
Γαλλία	2,9	2,4	3,5
Ελλάδα	5,4	3,2	8,7
Ιρλανδία	1,3	1,6	0,8
Ιταλία	5,9	4,5	8,0
Λουξεμβούργο	0,5	0,5	0,5
Ολλανδία	0,8	0,7	1,0
Πορτογαλία	1,5	1,2	1,9
Σουηδία	1,8	2,1	1,5
Ηνωμένο Βασίλειο	1,3	1,7	0,8

Πηγή: Eurostat, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2001.

2.3 ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ.

Όπως προαναφέρθηκε, ο δείκτης αυτός ο οποίος συγκρίνει τον αριθμό των μακροχρόνια ανέργων με το σύνολο των ανέργων θεωρείται δευτερεύων δείκτης.

Το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας σε σχέση με το σύνολο της ανεργίας υπολογίστηκε στην Ευρωπαϊκή Ένωση σε 43,4% με μικρές διαφοροποιήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στο ποσοστό αυτό δεν έχουν συμπεριληφθεί τα στοιχεία τεσσάρων κρατών και συγκεκριμένα του Βελγίου, της Γερμανίας, της Γαλλίας και του Λουξεμβούργου. Η Ιταλία εμφανίζει τα υψηλότερα ποσοστά σε όλες τις κατηγορίες (σύνολο, άνδρες, γυναίκες). Τα ποσοστά των ανέργων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, που βρίσκονται σε αυτή την κατάσταση για διάστημα μεγαλύτερο του ενός έτους ανέρχονται σε 43,4%, 42,4% & 44,3% για το σύνολο, τους άνδρες και τις γυναίκες αντίστοιχα. Χαρακτηριστικό είναι ότι στην περίπτωση της Ελλάδος, η κατάσταση των γυναικών είναι πολύ χειρότερη από την κατάσταση των ανδρών ενώ δεν ισχύει το ίδιο σε πολλές εκ των άλλων ευρωπαϊκών χωρών. Η ίδια κατάσταση με την Ελλάδα ισχύει και στην Ισπανία, ενώ στη Φιλανδία, στην Ιρλανδία, στην Ολλανδία, στη Σουηδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο η κατάσταση των γυναικών παρουσιάζεται καλύτερη αυτής των ανδρών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 22
ΠΟΣΟΣΤΟ ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ
ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.

	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
Αυστρία	26,1	25,5	26,7
Βέλγιο	*	*	*
Γερμανία	*	*	*
Δανία	19,6	18,6	20,4
Ισπανία	39,0	33,4	43,0
Ευρωπαϊκή Ένωση	43,4	42,4	44,3
Φιλανδία	27,1	30,9	23,5
Γαλλία	*	*	*
Ελλάδα	51,6	45,5	55,7
Ιρλανδία	24,5	28,9	16,8
Ιταλία	61,6	61,2	62,0
Λουξεμβούργο	*	*	*
Ολλανδία	37,7	41,0	35,2
Πορτογαλία	37,0	36,6	37,3
Σουηδία	31,7	34,5	28,2
Ηνωμένο Βασίλειο	25,3	30,4	17,3

Πηγή: Eurostat, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2001

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ

Η ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ.

Στην ενότητα που ακολουθεί, θα εξετάσουμε σε βάθος τις πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όπως και θα παρουσιάσουμε τις πολιτικές απασχόλησης. Κρίνουμε όμως απαραίτητο αρχικά, να δώσουμε συνοπτικά μια εικόνα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

3.1 ΑΠΟ ΤΗΝ Ε.Ο.Κ ΣΤΗΝ Ε.Ε, ΙΔΡΥΣΗ, ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΕΞΕΛΙΞΗ.

Είναι ίσως παράδοξο, από πρώτη ματιά, το γεγονός ότι ένας χώρος που κατακερματίστηκε επανειλημμένες φορές από πολέμους και καταστροφές, ένας χώρος όπου αναπτύχθηκαν στην εξέλιξη της ιστορίας, οι πιο αβυσσαλέες αντιπαλότητες μεταξύ των εθνών, κυβερνήσεων και λαών, ένας χώρος όπου παράχθηκαν και αναπαράχθηκαν εθνικές, κοινωνικές μα και ιδεολογικές συγκρούσεις με ένταση μοναδική, ίσως σε ολόκληρη την ανθρώπινη ιστορία, είναι ακριβώς εκείνος ο χώρος όπου εφαρμόζεται, εδώ και πάνω από σαράντα χρόνια, η πιο ολοκληρωμένη μορφή συνεννόησης και συνεργασίας ενός τμήματος της Διεθνούς Κοινότητας.

Θα θεωρήσουμε ως ιστορική αφετηρία της Ευρωπαϊκής Ολοκλήρωσης το έτος 1951, όταν οι δυο επανειλημμένοι ιστορικοί αντίπαλοι, η Γαλλία και η (Ομοσπονδιακή τότε) Γερμανία συνυπογράφουν, μαζί με την Ιταλία, την Ολλανδία, το Βέλγιο και το Λουξεμβούργο, την Συνθήκη των Παρισίων με την οποία ιδρύεται η **Ευρωπαϊκή Κοινότητα Άνθρακα και Χάλυβα (ΕΚΑΧ)**, με στόχο την "από κοινού" χάραξη και εφαρμογή μιας ενιαίας πολιτικής των "6", σ' αυτούς τους δύο πολύ σημαντικούς τομείς της οικονομίας τους. Η ΕΚΑΧ είναι η ουσιαστικά πρώτη παγκόσμια απόπειρα δημιουργίας ενός Υπερεθνικού Οικονομικού Οργανισμού, έστω σε περιφερειακό επίπεδο από μόνο έξι κράτη.

Τον Μάρτιο του 1957, μετά την σημαντική εξάχρονη πορεία της ΕΚΑΧ, γίνεται το επόμενο βήμα. Με την προετοιμασία των Διασκέψεων της Μεσίνας, της Βενετίας και την τελική Συνθήκη της Ρώμης, οι "6" εγκαθιστούν δύο νέους θεσμούς:

- την **Ευρωπαϊκή Κοινότητα Ατομικής Ενέργειας (ΕΚΑΕ)**, που έχει σκοπό την ειρηνική χρήση της ατομικής ενέργειας στην διαδικασία της βιομηχανικής και οικονομικής ανάπτυξης των "6" και
- την **Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (ΕΟΚ)**, που έχει πλέον ευρύτερα οικονομικά και όχι μόνο αντικείμενα στους σκοπούς της.

Τα αντικείμενα αυτά αφορούν πια στις γενικότερες οικονομικές σχέσεις των "6" μεταξύ τους και των "6" ως συνόλου, με τις τρίτες εκτός ΕΟΚ χώρες.

Το 1961 το Ηνωμένο Βασίλειο, η Νορβηγία, η Ιρλανδία, και η Δανία είναι τα πρώτα από τα άλλα ευρωπαϊκά κράτη, που υποβάλλουν αίτηση για Ένταξη στις "τρεις Κοινότητες".

Το 1967 οι τρεις επιμέρους κοινότητες, η ΕΚΑΧ, η ΕΚΑΕ και η ΕΟΚ ενοποιούνται σε μία υπερεθνική οντότητα, την **Ευρωπαϊκή Κοινότητα (Ε.Κ)**, η οποία πλέον έχει ενιαία όργανα για όλες τις δραστηριότητες και για όλες τις "πολιτικές" της: το Συμβούλιο, την Επιτροπή, το Δικαστήριο, το Κοινοβούλιο.

Το 1972, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ιρλανδία, η Δανία και η Νορβηγία επανυποβάλλουν αιτήσεις ένταξης και το 1973 οι τρεις πρώτες γίνονται μέλη της

Ευρωπαϊκής Κοινότητας, ενώ η Νορβηγία μένει τελικά εκτός Κοινότητας λόγω του αρνητικού, για την ένταξή της, αποτελέσματος του νορβηγικού δημοψηφίσματος.

Το 1981 η Κοινότητα των "9" γίνεται Κοινότητα των "10" με την ένταξη της Ελλάδας και το 1986 η Κοινότητα των "10" γίνεται Κοινότητα των "12" με την ένταξη της Ισπανίας και της Πορτογαλίας.

Τον Δεκέμβριο του 1991 αποφασίζεται από τους "12" στο Maastricht, η οριστική δρομολόγηση της μετεξέλιξης, μέσα σε μια οκταετία το αργότερο, της Ευρωπαϊκής Κοινότητας σε μια ολοκληρωμένη Οικονομική και Νομισματική Ένωση. Η επισημοποίηση το Φεβρουάριο του 1992, των Συμφωνιών του Maastricht και του νέου ονόματος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, συνοδεύεται στις αρχές του 1993 από την δημιουργία του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (ΕΟΧ). Με τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο η Κοινότητα των "12" και τα 6 από τα 7 κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ελεύθερων Συναλλαγών (Αυστρία, Νορβηγία, Σουηδία, Φινλανδία, Λιχτενστάιν και Ισλανδία) συγκροτούν την πιο σημαντική οικονομική ζώνη του κόσμου που αποτελείται από 18 χώρες και διαθέτει μια αγορά με 380 εκατομμύρια ανθρώπους.

Τον Ιανουάριο του 1995, πραγματοποιείται η προσχώρηση στην Ε.Ε της Αυστρίας, της Φινλανδίας και της Σουηδίας.

Τέλος, στις 16 Απριλίου 2003 υπογράφεται η Συνθήκη Προσχώρησης των νέων 10 κρατών-μελών της Ε.Ε στην Αθήνα. Τα 10 νέα κράτη-μέλη είναι: η Κύπρος, η Μάλτα, η Πολωνία, η Ουγγαρία, η Τσεχία, η Σλοβακία, η Σλοβενία, η Λετονία, η Λιθουανία και η Εσθονία.

3.2 Η ΙΔΡΥΤΙΚΗ ΣΥΝΘΗΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΑ ΔΙΑΦΘΩΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ.

Ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που κατανόησε η Ευρωπαϊκή Ένωση εδώ και πάρα πολλά χρόνια, είναι το φαινόμενο της ανεργίας και η συστηματική αντιμετώπιση του. Λόγω της μεγάλης του επιρροής, σε όλους τους τομείς της ανθρωπότητας, η καταπολέμηση του καθίσταται πλέον συνταγματικός στόχος της Ένωσης, μαζί με την ενίσχυση των δικαιωμάτων των πολιτών.

Στις 17 Ιουνίου 1997, οι αρχηγοί των κρατών και των κυβερνήσεων συμφώνησαν στο Άμστερνταμ, σε μία νέα Συνθήκη που αποτελούσε τη συμπλήρωση και τροποποίηση της Συνθήκης του Μάαστριχτ. Η Συνθήκη του Άμστερνταμ που υπογράφηκε στην ομώνυμη πόλη στις 2 Οκτωβρίου 1997 και τέθηκε σε ισχύ τον Μάιο του 1999, γινόταν λόγος για την απασχόληση και την ανεργία σαν κοινή Ευρωπαϊκή αποστολή. Το σημαντικότερο όμως βήμα έγινε στο έκτακτο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο για την απασχόληση που πραγματοποιήθηκε στις 20-21 Νοεμβρίου 1997, στο Λουξεμβούργο και καθορίστηκαν, για πρώτη φορά στην ιστορία της Κοινότητας, από τους αρχηγούς των χωρών μελών οι άξονες μιας **συνολικής στρατηγικής για την απασχόληση** στην Ευρωπαϊκή ένωση, όπως αυτό προβλέπεται από το άρθρο 128 της νέας Συνθήκης. Συγκεκριμένα:

α) η Ένωση και τα κράτη-μέλη δεσμεύονται, να προωθήσουν ένα υψηλό επίπεδο απασχόλησης από κοινού με την κοινωνική προστασία και την επίτευξη ενός υψηλού βαθμού ανταγωνιστικότητας. Επιπλέον, τα κράτη-μέλη δεσμεύονται να επιδιώξουν την ανάπτυξη συντονισμένης στρατηγικής για την απασχόληση με τους γενικούς προσανατολισμούς της Ένωσης.

β) η χάραξη και η εφαρμογή των κοινοτικών πολιτικών και δραστηριοτήτων λαμβάνει υποχρεωτικά υπόψη της το στόχο απασχόλησης υψηλού επιπέδου.

3.2.1 ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ξεκινώντας από το συμβούλιο για την απασχόληση στο Λουξεμβούργο, προώθησε ένα σύνολο προτεραιοτήτων για την πολιτική απασχόλησης των κρατών-μελών. Η νέα συντονισμένη στρατηγική για την απασχόληση υιοθετεί κατευθυντήριες γραμμές, οι οποίες λαμβάνονται υπόψη στις Εθνικές πολιτικές κάθε κράτους ξεχωριστά, για την απασχόληση. Η στρατηγική αυτή αποσκοπεί:

- Στην ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος και την προώθηση της επιχειρηματικότητας: τα κράτη-μέλη θα διευκολύνουν την εκκίνηση και διαχείριση των επιχειρήσεων θεσπίζοντας ένα σύνολο κανονισμών, σαφές, σταθερό και αξιόπιστο.
- τη δημιουργία περιβάλλοντος απασχολησιμότητας: τα κράτη-μέλη θα πρέπει να ενεργήσουν, ώστε να προσφέρουν μια νέα εκκίνηση σε κάθε νέο πριν συμπληρώσει έξι μήνες ανεργίας, με τη μορφή κατάρτισης, αναπροσαρμογής, επαγγελματικής εμπειρίας ή κάθε άλλου μέτρου κατάλληλου για να διευκολύνει την επαγγελματική του ένταξη, το ίδιο θα πράξουν για να βοηθήσουν τους ενήλικους άνεργους πριν συμπληρώσουν 12 μήνες ανεργίας. Επιπλέον, τα συστήματα αποζημίωσης θα πρέπει να επανεξετασθούν ώστε να παρακινούν πραγματικά τους ανέργους να αναζητούν μια θέση εργασίας ή ένα πρόγραμμα κατάρτισης. Ακόμα όμως, τα κράτη-μέλη θα πρέπει να αναλαμβάνουν τη δέσμευση να βελτιώνουν την ποιότητα του εκπαιδευτικού (σχολικού) τους συστήματος κατά τρόπο ουσιαστικό, ώστε να μειώσουν τον αριθμό των νέων που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο και να τους δώσουν επαγγελματικά προσόντα που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς.
- την ενθάρρυνση και προώθηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων: οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να διαπραγματευθούν συμφωνίες που θα στοχεύουν στον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας, ώστε να επιτευχθεί η απαραίτητη ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας. Οι συμφωνίες αυτές μπορούν να αφορούν π.χ την αναγωγή του χρόνου εργασίας, την ανάπτυξη της εργασίας με καθεστώς μερικής απασχόλησης κ.α.
- την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών στην αγορά εργασίας: τα κράτη-μέλη θα προσπαθήσουν να μειώσουν την απόσταση μεταξύ του ποσοστού ανεργίας των γυναικών και εκείνου των ανδρών προωθώντας την απασχόληση των γυναικών. Ακόμα, θα πρέπει τα κράτη-μέλη να αναλάβουν τη δέσμευση να επιταχύνουν την εφαρμογή συμφωνιών σε θέματα διακοπής σταδιοδρομίας, γονικής άδειας και εργασίας με καθεστώς μερικής απασχόλησης, ώστε να καταστήσουν δυνατό τον καλύτερο συμβιβασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.
- τεχνική υποστήριξη: θα χρησιμοποιείται για να διευκολύνει την αναζήτηση εταιρών και την εδραίωση των συμπράξεων για την διακρατική συνεργασία, συλλογή, δημοσίευση και διάδοση της εμπειρίας. Θα συνεισφέρει επίσης, στην δικτύωση, σε ευρωπαϊκό επίπεδο όλων των σημαντικών πληροφοριών μεταξύ κρατών-μελών και Επιτροπής. Τέλος, διευκολύνει την παρακολούθηση, το δημοσιονομικό έλεγχο και την αξιολόγηση των ενεργειών, τόσο στα κράτη-μέλη όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Ένας από τους βασικούς σκοπούς της ευρωπαϊκής στρατηγικής είναι η επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης για όλες τις κοινωνικές ομάδες. Από την άλλη πλευρά, σε κοινοτικό επίπεδο υπάρχει ολοκληρωμένη στρατηγική στην αγορά εργασίας, για την καταπολέμηση των διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού των κοινωνικών ομάδων.

Επιπλέον, είναι πολύ σημαντικό, όλα τα κράτη-μέλη να αναπτύξουν συντονισμένες και διαρκείς προσπάθειες για τη δημιουργία ενός επιχειρησιακού περιβάλλοντος, στο οποίο οι επιχειρήσεις θα μπορούν να ευημερούν, δημιουργώντας κίνητρο για τα άτομα να δημιουργήσουν νέες θέσεις απασχόλησης. Σίγουρα όμως, για να επιτευχθεί αυτό, είναι απαραίτητο να αξιοποιηθεί το τεράστιο δυναμικό του ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού, κυρίως με την νέα αντίληψη της ικανότητας για επαγγελματική ένταξη («απασχολησιμότητα»), δηλαδή η ικανότητα για την κατάληψη μίας θέσης εργασίας και τις δυνατότητες εξεύρεσης μίας τέτοιας. Η ικανότητα επαγγελματικής ένταξης, θα πρέπει να αποτελεί το κύριο στοιχείο του αγώνα κατά της μακροχρόνιας ανεργίας και της ανεργίας των νέων. Τα κράτη-μέλη θα πρέπει να ενεργήσουν ταχέως ώστε :

- Να προσφέρουν ένα νέο ξεκίνημα σε κάθε άνεργο ενήλικο με τη μορφή απασχόλησης, κατάρτισης, αναπροσαρμογής, επαγγελματικής εμπειρίας, πριν από την συμπλήρωση 12 μηνών ανεργίας.
- Να προσφέρουν ένα νέο ξεκίνημα του είδους αυτού σε κάθε νέο πριν αυτός συμπληρώσει 6 μήνες ανεργίας.

Σε ότι αφορά τους νέους, τα κράτη-μέλη οφείλουν να προσπαθήσουν να διευκολύνουν τη μετάβαση από το σχολείο στην εργασία :

- Μειώνοντας στο μισό εντός 5 ετών τον αριθμό των νέων που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολικό σύστημα και αυξάνοντας το ποσοστό απόκτησης διπλώματος πλήρων σπουδών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.
- Αυξάνοντας αισθητά τη συμμετοχή στα συστήματα μαθητείας, κατά τρόπο ώστε να εφοδιαστούν οι νέοι με τα προσόντα που αντιστοιχούν στην αγορά της εργασίας.

Αυτή η προώθηση της απασχόλησης για επαγγελματική ένταξη, περνάει επίσης από την εγκατάλειψη των παθητικών μέτρων προς όφελος των ενεργών μέτρων, κατά τρόπο ώστε να παρακινήθούν σαφώς οι άνεργοι να αναζητήσουν και να αποδεχθούν μια θέση εργασίας ή μια κατάρτιση. Έτσι κάθε κράτος-μέλος θα πρέπει :

- Να ορίσει ένα στόχο ως προς τον αριθμό προσώπων, που θα μεταφέρει από την παθητική υποστήριξη του εισοδήματός τους, στον τομέα των ενεργών μέτρων.
- Να προσπαθήσει να φτάσει το ποσοστό των ανέργων, στους οποίους προτείνεται μια κατάρτιση στο μέσο των τριών κρατών-μελών που παρουσιάζουν τις καλύτερες επιδόσεις, άνω του 25% εντός 5 ετών.
- Να εξετάσει πως η μείωση του κόστους πρόσληψης εργαζομένων χαμηλής εξειδίκευσης μέσω μέτρων, όπως οι στοχευόμενες μειώσεις του μη μισθοδοτικού κόστους της εργασίας, μπορεί καλύτερα να συνδυάσει με τα μέτρα που προορίζονται για ανύψωση των επιπέδων εξειδίκευσης.

Σχετικά με τις γυναίκες, θα πρέπει να αναληφθούν ειδικές δράσεις :

- Κατά της διάκρισης μεταξύ των φύλων.

- Που θα διευκολύνουν το συμβιβασμό της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή (αύξηση των επιπέδων πρόσβασης σε υπηρεσίες φύλαξης παιδιών και παροχής φροντίδων κτλ).

Τέλος τα κράτη-μέλη οφείλουν, από το 1998, να υποβάλλουν έκθεση επί της εφαρμογής των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών και να γνωστοποιούν τα αποτελεσματικότερα μέτρα τους καθώς και τον αντίκτυπο τους επί της απασχόλησης, ενόψει μίας εξέτασης από την Επιτροπή και το Συμβούλιο.

3.3 ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ.

Στην προσπάθεια της η Ευρωπαϊκή Ένωση να πετύχει το στόχο της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής, δημιούργησε τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία. Οι παρεμβάσεις τους στοχεύουν, ειδικότερα, στη μείωση των περιφερειακών ανισοτήτων, βελτιώνοντας τις οικονομικές διαρθρώσεις εκείνων των περιφερειών της Κοινότητας, που παρουσιάζουν υστέρηση ως προς την ανάπτυξη τους. Για το σκοπό αυτό, τα Διαρθρωτικά ταμεία συγχρηματοδοτούνται μαζί με τα κράτη-μέλη για αναπτυξιακές δράσεις που εμπίπτουν στο πλαίσιο λειτουργίας τους και καθορίζονται από κοινού με τις κυβερνήσεις των κρατών-μελών. Τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία είναι τα εξής:

- το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ),
 - το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΠΤΑ),
 - το Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο – Τμήμα Προσανατολισμού (ΕΓΤ-Π)
- και τέλος
- το Χρηματοδοτικό Μέσο Προσανατολισμού Αλιείας (ΧΜΠΑ).

Η κοινή τους αποστολή είναι η μείωση των διαφορών στο επίπεδο διαβίωσης μεταξύ των λαών και των περιφερειών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συνολικά, τα τέσσερα ταμεία θα διαθέσουν περίπου 195 δις. EUR για την επίτευξη τριών στόχων:

- Στόχος 1: προώθηση των αναπτυξιακά καθυστερημένων περιφερειών.
- Στόχος 2: υποστήριξη της οικονομικής και κοινωνικής ανασυγκρότηση σε τέσσερις τύπους περιφερειών, με συγκεκριμένες δυσκολίες: περιφέρειες που αντιμετωπίζουν προβλήματα προσαρμογής στις αλλαγές στον βιομηχανικό τομέα και στον τομέα των υπηρεσιών, φθίνουσες αγροτικές περιοχές, αστικές περιοχές που αντιμετωπίζουν προβλήματα και υποβαθμισμένες περιοχές που εξαρτώνται κατά κύριο λόγο από την αλιεία.
- Στόχος 3: παροχή χρηματοδότησης σε όλες τις περιφέρειες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εκτός από αυτές που υπάγονται στο στόχο 1, για την προσαρμογή και τον εκσυγχρονισμό των πολιτικών και συστημάτων εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης.

Από τα παραπάνω ταμεία αμεσότερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα δύο πρώτα τα οποία αναλύονται παρακάτω.

3.3.1 ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ: «Η ΕΠΕΝΔΥΣΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ».

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ), είναι ο χρηματοδοτικός μηχανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την επένδυση στον άνθρωπο. Από το 1957 το ΕΚΤ εφαρμόζει την αρχή της κοινής χρηματοδότησης για την υποστήριξη των ενεργειών των κρατών-μελών όσον αφορά τη βελτίωση των προοπτικών απασχόλησης των πολιτών και την ανάπτυξη των προσόντων τους.

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο προσφέρει στα κράτη-μέλη χρηματοδότηση προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους που έχουν συμφωνήσει από κοινού, για την δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας. Η αποστολή του συνίσταται στην παροχή βοήθειας για την πρόληψη και την καταπολέμηση της ανεργίας, στην καλύτερη προετοιμασία του εργατικού δυναμικού και των επιχειρήσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ώστε να αντιμετωπίσουν τις νέες προκλήσεις και στη διατήρηση της επαφής των πολιτών με την αγορά εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα :

- Συμβάλλει στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των ατόμων, ιδίως εκείνων που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες για την εύρεση θέσεων εργασίας, την παραμονή στην εργασία ή την επιστροφή στην εργασία ύστερα από κάποιο διάστημα απουσίας.
- Υποστηρίζει τα κράτη-μέλη στις προσπάθειες τους να θέσουν σε εφαρμογή νέες ενεργούς πολιτικές και συστήματα για την καταπολέμηση των αιτιών της ανεργίας και για την βελτίωση των δεξιοτήτων.
- Προσαρμόζει την υποστήριξη αυτή στις ειδικές απαιτήσεις των περιφερειών που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα.
- Βοηθάει την προώθηση των ίσων ευκαιριών για όλους στην αγορά εργασίας, με ιδιαίτερη προσοχή στα άτομα που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό.
- Βελτιώνει και αναπτύσσει την επαγγελματική κατάρτιση, την εκπαίδευση και την παροχή συμβουλών στο πλαίσιο της δια βίου εκμάθησης.
- Ενισχύει την αυτοαπασχόληση και της απασχολησιμότητας των γυναικών στην αγορά εργασίας (προοπτικές σταδιοδρομίας, πρόσβαση σε νέες ευκαιρίες ασχόλησης κτλ) και μέτρα για την καταπολέμηση των ανισοτήτων λόγω φύλου.

Το ΕΚΤ επικεντρώνει τις προτεραιότητες του στην παροχή υποστήριξης που χρειάζεται κάθε πολίτης, προκειμένου να αυξήσει την απασχολησιμότητά του, μπορεί όμως να συμβάλει και στη βελτίωση των συστημάτων και των δομών προκειμένου να βελτιωθεί η λειτουργία της ίδιας της αγοράς εργασίας. Επίσης, το ΕΚΤ μπορεί να προσφέρει υποστήριξη για την επίτευξη μεγάλου φάσματος στόχων πολιτικής, ώστε να βοηθήσει τα κράτη-μέλη να αναπτύξουν τις αγορές εργασίας τους και τις δεξιότητες των ατόμων που εργάζονται ή αναζητούν εργασία.

3.3.2 ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ.

Το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ), έχει στόχο την προώθηση της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής με την διόρθωση των κυριότερων περιφερειακών ανισορροπιών και τη συμμετοχή στην ανάπτυξη και στην αναδιάρθρωση των περιφερειών, εξασφαλίζοντας παράλληλα συνεργία με τις

παρεμβάσεις των άλλων διαρθρωτικών ταμείων. Το ΕΤΠΑ χρηματοδοτεί τα ακόλουθα μέτρα :

❖ Παραγωγικές επενδύσεις που επιτρέπουν τη δημιουργία ή τη διατήρηση σταθερών θέσεων απασχόλησης.

❖ Επενδύσεις σε έργα υποδομής που συμβάλλουν στην ανάπτυξη, διαρθρωτική προσαρμογή, δημιουργία και διατήρηση θέσεων απασχόλησης σε όλες τις επιλέξιμες περιφέρειες, στη διαφοροποίηση, στην αναζωογόνηση, στην άρση της απομόνωσης και στην ανακαίνιση των οικονομικών εγκαταστάσεων των παρακαμαζουσών βιομηχανικών περιοχών, των αστικών περιοχών που βρίσκονται σε παρακμή, καθώς και των αγροτικών περιοχών και των περιοχών που εξαρτώνται από την αλιεία.

❖ Ανάπτυξη του ενδογενούς δυναμικού, με μέτρα ενίσχυσης των πρωτοβουλιών τοπικής ανάπτυξης και απασχόλησης και των δραστηριοτήτων των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, οι εν λόγω ενισχύσεις αφορούν την παροχή υπηρεσιών στις επιχειρήσεις, στην μεταφορά των τεχνολογιών, την ανάπτυξη των χρηματοδοτικών μέσων, τις άμεσες ενισχύσεις στις επενδύσεις, την πραγματοποίηση υποδομών γειτονιών και την ενίσχυση των διαρθρώσεων των επιχειρήσεων γειτονίας.

3.4 ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.

Η διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης πολιτικής αντιμετώπισης της ανεργίας και προώθησης της απασχόλησης, προϋποθέτει πλήρη και τεκμηριωμένη ανάλυση της ανεργίας, με διάγνωση των επιμέρους παραγόντων της διαχρονικής της εξέλιξης και της σχετικής σημασίας αυτών των παραγόντων στην τροφοδότηση της, τόσο για το σύνολο, όσο και για χαρακτηριστικές κατηγορίες του πληθυσμού. Παράλληλα, οι πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας είναι διαφορετικές ανάλογα με τη διάγνωση των κύριων αιτιών της κατά την εξεταζόμενη σύγχρονη περίοδο. Για τους λόγους αυτούς, όλες οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά τα τελευταία χρόνια, έχουν προσφύγει στη χρησιμοποίηση των αποκαλούμενων μέτρων *ενεργητικές πολιτικές*, δηλαδή παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας για την υποβοήθηση της ένταξης των ανέργων στην απασχόληση. Ιδιαίτερη σημασία έχει δοθεί στην ενεργοποίηση, όπως αποκαλείται, των *παθητικών πολιτικών*, δηλαδή στην μεταφορά πόρων από προγράμματα απλών εισοδηματικών παρεμβάσεων, σε προγράμματα που συμβάλλουν στην ανάληψη ενεργειών που προωθούν την εργασιακή επανένταξη των ανέργων, όπως επίσης και στη μεταφορά πόρων από λιγότερο σε περισσότερο αποτελεσματικά προγράμματα ενεργητικής πολιτικής.

Οι ομάδες οι οποίες πλήττονται περισσότερο από την ανεργία είναι οι γυναίκες, οι νέοι και οι μακροχρόνια άνεργοι και σύμφωνα με τα αποτελέσματα των μέχρι τώρα αξιολογήσεων των παρεμβάσεων υπέρ των ανέργων, απαιτείται σειρά αλληλοσυνδεόμενων παρεμβάσεων, τόσο για τα σύνολα των ανέργων, όσο και για ιδιαίτερα στοχευμένες ομάδες, οι οποίες αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα ή δυσκολίες ένταξης στην αγορά εργασίας και εξασφάλισης θέσεων απασχόλησης.

3.5 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.

3.5.1 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ.

3.5.1.1 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ.

3.5.1.1.1 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΩΚΡΑΤΗΣ.

Το πρόγραμμα ΣΩΚΡΑΤΗΣ, είναι ένα πρόγραμμα για την εκπαίδευση. Στόχο έχει, την προαγωγή της ευρωπαϊκής διάστασης και τη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης, ενθαρρύνοντας τη συνεργασία μεταξύ των χωρών που συμμετέχουν.

Το πρόγραμμα αυτό φιλοδοξεί να αναπτύξει μια Ευρώπη της γνώσης και με αυτόν τον τρόπο, να ανταποκριθεί καλύτερα στις μεγάλες προκλήσεις του αιώνα: προαγωγή της δια βίου εκπαίδευσης, ενθάρρυνση της πρόσβασης όλων στην εκπαίδευση, απόκτηση αναγνωρισμένων προσόντων και ικανοτήτων.

Ειδικότερα, το πρόγραμμα ΣΩΚΡΑΤΗΣ επιδιώκει την επίτευξη των εξής πέντε στόχων :

- Να ενισχύσει την ευρωπαϊκή διάσταση της εκπαίδευσης σε όλα τα επίπεδα,
- Να βελτιώσει τη γνώση ευρωπαϊκών γλωσσών,
- Να προαγάγει τη συνεργασία και την κινητικότητα σε όλους τους κλάδους της εκπαίδευσης,
- Να ενθαρρύνει την καινοτομία στην εκπαίδευση,
- Να προαγάγει την ισότητα των ευκαιριών σε όλους τους τομείς της εκπαίδευσης.

Επιπλέον, το πρόγραμμα χωρίζεται σε δύο φάσεις: η πρώτη αναφέρεται στην ανάπτυξη της εκπαίδευσης, στην κατάρτιση ποιότητας, στην δυνατότητα του ανοικτού ευρωπαϊκού χώρου εκπαίδευσης και η δεύτερη την προώθηση της γνώσης στην Ευρώπη, την ενθάρρυνση της δια βίου εκπαίδευσης με την εκμάθηση ξένων γλωσσών, την ενθάρρυνση της κινητικότητας, την προαγωγή της συνεργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, το άνοιγμα στα μέσα πρόσβασης στην εκπαίδευση και τη διάδοση της χρήσης των νέων τεχνολογιών στον τομέα της εκπαίδευσης. Η διάρκεια του προγράμματος είναι από την 1^η Ιανουαρίου 1995 έως τις 31 Δεκεμβρίου 1999.

Το πρόγραμμα εκπαίδευσης περιλαμβάνει 3 τομείς κοινοτικής δράσης: την ανώτερη εκπαίδευση, την σχολική εκπαίδευση και την εκπαίδευση ενηλίκων, καθώς και εγκάρσιες δραστηριότητες στους τομείς εκμάθησης ξένων γλωσσών, ανοικτής από απόσταση εκμάθησης και εκπαίδευσης, αλλά και ανταλλαγής πληροφοριών και εμπειριών, ώστε η ποικιλία των εκπαιδευτικών συστημάτων στα κράτη-μέλη να καταστεί πηγή εμπλουτισμού.

Στόχος του προγράμματος είναι να αναπτυχθεί η ευρωπαϊκή διάσταση στις σπουδές όλων των επιπέδων και η γνώση των γλωσσών της Κοινότητας, ώστε να επιτραπεί στους πολίτες της Κοινότητας να επωφεληθούν από τα πλεονεκτήματα που προκύπτουν από την υλοποίηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επιπλέον, να ενισχυθεί η αλληλεγγύη μεταξύ των λαών της Κοινότητας, να εντατικοποιηθεί η κινητικότητα των σπουδαστών της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και η συνεργασία μεταξύ των ιδρυμάτων όλων των εκπαιδευτικών επιπέδων, σε όλα τα κράτη-μέλη και έτσι να αξιοποιηθεί το πνευματικό δυναμικό μέσω της κινητικότητας των διδασκόντων.

Το πρόγραμμα έγινε δεκτό με ενθουσιασμό από το σύνολο της εκπαιδευτικής κοινότητας των 15 κρατών-μελών και των τριών χωρών του ΕΟΧ και έγινε ήδη

σημαντική πρόοδος προς την υλοποίηση των στόχων του και σημαντική αύξηση του όγκου της ευρωπαϊκής συνεργασίας.

Ο αρχικός προϋπολογισμός ανήλθε στα 850 εκατ ECU και αποδείχθηκε σύντομα ανεπαρκής για την επίτευξη των βραχυπρόθεσμων και μεσοπρόθεσμων στόχων του προγράμματος, γ'αυτό και εγκρίθηκε αύξηση του προϋπολογισμού κατά 70 εκατ ECU. Τελικά το ποσό του προγράμματος ανήλθε στα 1850 εκατ EURO. Θεωρήθηκε επίσης αναγκαίο να καταστεί πιο ευέλικτος ο μηχανισμός του προϋπολογισμού και να ξεκινήσει μελέτη σχετικά με την κατανομή των κεφαλαίων του προγράμματος.

Το πρόγραμμα **ΣΩΚΡΑΤΗΣ** εφαρμόζεται μέσω οκτώ ενεργειών, εκ των οποίων οι πέντε είναι ειδικές και οι τρεις είναι εγκάρσιες και αποβλέπουν στην αναβάθμιση του συντονισμού στο πλαίσιο του. Οι πέντε είναι οι εξής :

□ **Comenius:** σχολική εκπαίδευση, στόχος της είναι η αναβάθμιση της ποιότητας της εκπαίδευσης, η ενίσχυση της ευρωπαϊκής διάστασης και η προώθηση της εκμάθησης γλωσσών. Η comenius απευθύνεται στους συντελεστές της εκπαιδευτικής κοινότητας και της κοινωνίας των πολιτών, με σκοπό την υλοποίηση σχολικών σχεδίων, γλωσσικών σχεδίων, σχεδίων ανάπτυξης σχολικών ιδρυμάτων και σχεδίων πολυμερούς συνεργασίας μεταξύ διαφόρων ειδών ιδρυμάτων. Επιπλέον, η Επιτροπή χορηγεί ατομικές υποτροφίες σε μελλοντικούς διδάσκοντες.

□ **Erasmus:** τριτοβάθμια εκπαίδευση, στόχος της είναι η ενθάρρυνση της κινητικότητας και η εκμάθηση γλωσσών. Απευθύνεται είτε στους σπουδαστές για την ενθάρρυνση της κινητικότητας τους, είτε στους διδάσκοντες ώστε να τους δοθεί η δυνατότητα για συμμετοχή σε ανταλλαγές, κατάρτιση μαθημάτων από κοινού, προγραμματισμό εντατικών μαθημάτων, συμμετοχή στη κατάρτιση θεματικών δικτύων.

□ **Grundtvig:** στόχος της είναι η συμπλήρωση του Comenius και του Erasmus με τη διευκόλυνση της ένταξης των ενηλίκων, που δεν εντάσσονται στο σχολικό σύστημα.

□ **Lingua:** στόχος της είναι η προώθηση της εκμάθησης και της διδασκαλίας ξένων γλωσσών. Η Lingua απευθύνεται στους εκπαιδευτικούς και στους σπουδαστές ιδρυμάτων επίσημης ή άτυπης εκπαίδευσης.

□ **Minerva:** στόχος της είναι η ενθάρρυνση της χρήσης τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας, των πολυμέσων και της ανοικτής και εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης. Η Minerva απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς, μαθητές και σπουδαστές, αλλά και σε άτομα της βιομηχανίας των πολυμέσων και της κοινωνίας των πολιτών.

3.5.1.1.2 Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΘΌΛΗ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΖΩΗΣ.

Η εκπαίδευση καθόλη τη διάρκεια της ζωής, αποτελεί κεντρική συνιστώσα της ανάπτυξης και της προσαρμογής του εργατικού δυναμικού στις ραγδαίες κοινωνικοοικονομικές αλλαγές. Καθώς, συνδέεται άρρηκτα με την αναβάθμιση του ανθρώπινου παράγοντα στις οικονομικές και κοινωνικές διεργασίες, είναι πρωταρχικής σημασίας ζήτημα, να δοθεί προτεραιότητα στην ενίσχυση της κουλτούρας της εκπαίδευσης καθόλη τη διάρκεια της ζωής και στη διαμόρφωση ενός ευνοϊκού προς μάθηση εργασιακού περιβάλλοντος.

Η εκπαίδευση καθόλη τη διάρκεια της ζωής, στοχεύει να βοηθήσει τα άτομα να αποκτούν, αλλά και να αναβαθμίζουν τις δεξιότητες που χρειάζονται προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις οικονομικές, κοινωνικές και πολιτισμικές μεταβολές που συντελούν στη διάρκεια της ζωής τους.

Σ' αυτό το πλαίσιο, οι πολιτικές και τα μέτρα για την ενίσχυση της εκπαίδευσης καθόλη τη διάρκεια της ζωής, θα πρέπει να στοχεύουν πρώτα στη βελτίωση του ατόμου στην εργασία, την κοινωνία και τους θεσμούς και ως εκ τούτου απευθύνονται και αφορούν στους εργαζομένους, τους ανέργους, τους εργοδότες και την πολιτεία. Οι βασικές επιδιώξεις της στρατηγικής της δια βίου εκπαίδευσης έχουν ως εξής :

I. Στο επίπεδο της βασικής σχολικής εκπαίδευσης, η παροχή βασικών γνώσεων και δεξιοτήτων, μέσα από το αναμορφωμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα, που αποβλέπει την ανάπτυξη των ικανοτήτων των μαθητών να επλύνουν προβλήματα και να συνειδητοποιούν ότι το σχολείο αποτελεί θεμέλιο για την δια βίου εκπαίδευση.

II. Στο επίπεδο της ανώτερης εκπαίδευσης και της έρευνας, ο εκσυγχρονισμός της ανώτατης εκπαίδευσης, η σύνδεση με την παραγωγή και η ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας.

III. Στο επίπεδο της αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, η παροχή ενός φάσματος ευκαιριών για τους νέους, η ενίσχυση και η ώθηση της εξατομικευμένης μάθησης, η ενθάρρυνση των επιχειρήσεων και των οργανισμών να επενδύσουν στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων και η προώθηση της υψηλής ποιότητας και της ευελιξίας στην παρεχόμενη κατάρτιση.

Επιπλέον, η εκπαίδευση καθόλη τη διάρκεια της ζωής, αφορά στην παροχή σχετικών ευκαιριών και στη δυνατότητα των ατόμων να τις αξιοποιήσουν και κατά συνέπεια απευθύνεται στο σύνολο των εκπαιδευτικών υπηρεσιών και των υπηρεσιών κατάρτισης διαμορφώνοντας μια νέα αντίληψη και στάση απέναντι στην εργασία. Απ' αυτή την άποψη, είναι καθοριστικής σημασίας ο συντονισμός, η συμπληρωματικότητα και η αλληλοτροφοδότηση των επιμέρους συστημάτων και επιπέδων εκπαίδευσης, κατάρτισης, επιμόρφωσης και περαιτέρω κατάρτισης. Η εκπαίδευση καθόλη τη διάρκεια ζωής θα εφαρμοστεί με βάση την αμοιβαία ευθύνη και συνεργασία ανάμεσα στα κράτη-μέλη και στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τους κοινωνικούς εταίρους, ανάμεσα στις επιχειρήσεις και τα ιδρύματα εκπαίδευσης και ανάμεσα σε διαφορετικούς κλάδους εκπαίδευσης.

3.5.1.2 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ.

3.5.1.2.1 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ LEONARDO DA VINCI.

Το πρόγραμμα Leonardo da Vinci είναι το πρόγραμμα ενέργειας σχετικά με την εφαρμογή της πολιτικής της Ευρωπαϊκής Κοινότητας για την επαγγελματική κατάρτιση, το οποίο υποστηρίζει και συμπληρώνει τις ενέργειες των κρατών-μελών.

Σκοπός του προγράμματος είναι η ανάπτυξη της ποιότητας, η προαγωγή της καινοτομίας και της ευρωπαϊκής διάστασης στα συστήματα και τις πρακτικές επαγγελματικής κατάρτισης, μέσω της διακρατικής συνεργασίας.

Το πρόγραμμα Leonardo da Vinci εφαρμόζεται για την περίοδο από 1^η Ιανουαρίου 1995 έως 31 Δεκεμβρίου 1999, η πρώτη φάση του προγράμματος και η δεύτερη από τη 1^η Ιανουαρίου 2000 έως 31 Δεκεμβρίου 2006. Το ποσό που κρίνεται αναγκαίο για την εφαρμογή του παρόντος προγράμματος ανέρχεται σε 620 εκατομμύρια ECU. Οι βασικοί στόχοι του προγράμματος και από τις δυο φάσεις μεταξύ άλλων είναι οι εξής:

- Να βελτιωθεί η ποιότητα και η ικανότητα καινοτομίας των συστημάτων και των μηχανισμών επαγγελματικής κατάρτισης στα κράτη-μέλη.
- Να προωθηθεί η κατάρτιση ώστε να υποστηρίζονται οι πολιτικές για τη δια βίου επαγγελματική κατάρτιση.
- Να βελτιωθεί το καθεστώς και η ελκυστικότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και να ευνοηθεί μια ισοτιμία μεταξύ ακαδημαϊκών πτυχίων και επαγγελματικών προσόντων.
- Να προωθηθεί η επαγγελματική κατάρτιση των νέων και η προετοιμασία τους για τη ζωή του ενήλικου και την επαγγελματική ζωή.
- Να προαχθεί η ισότητα των ευκαιριών των γυναικών και των ανδρών για την πρόσβαση και την πραγματική συμμετοχή τους στην επαγγελματική κατάρτιση.
- Να προωθηθεί η συνεργασία όσον αφορά τις απαιτήσεις στον τομέα των ικανοτήτων και των αναγκών κατάρτισης και να ενθαρρυνθεί η απόκτηση και η διαφάνεια των προσόντων και η κατανόηση των καίριας σημασίας ικανοτήτων που είναι προσαρμοσμένες στην τεχνολογική ανάπτυξη.
- Να προαχθεί η ανάπτυξη των μηχανισμών επαγγελματικού προσανατολισμού.
- Να ενισχυθούν οι δεξιότητες και οι ικανότητες των ατόμων ιδίως των νέων που παρακολουθούν για πρώτη φορά επαγγελματική κατάρτιση ανεξάρτητα από το επίπεδο, μέσω εναλλασσόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και εκμάθησης προκειμένου να προαχθεί η ικανότητα επαγγελματικής ένταξης.

Πρέπει επίσης, να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στα μειονεκτούντα άτομα στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με ειδικές ανάγκες, στις πρακτικές που διευκολύνουν την πρόσβαση αυτών των ατόμων στην κατάρτιση, στην προώθηση της ισότητας και στην καταπολέμηση των διακρίσεων.

Ανεκτίμητη υπήρξε η αξία του προγράμματος Leonardo da Vinci για την προώθηση διακρατικών πρωτοβουλιών και την διεθνοποίηση ορθότερων πρακτικών στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης, και ως προς την ποιότητα και ως προς το περιεχόμενο της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, την καινοτομία, καθώς και την προσθήκη ευρωπαϊκής διάστασης. Ισχυρά σημεία υπήρξαν, ιδίως η βελτίωση της

κινητικότητας και των δυνατοτήτων επαγγελματικής ένταξης για τα άτομα που συμμετείχαν στα σχέδια.

Το πρόγραμμα Leonardo da Vinci φιλοδοξεί να καταστεί βασικό όργανο για την εφαρμογή της δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης που θα προσφέρει συνεργίες ανάμεσα στις ευρωπαϊκές πολιτικές για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση. Το πρόγραμμα Leonardo da Vinci αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο της πολιτικής της Επιτροπής για την διαμόρφωση ενεργών πολιτών σε ολόκληρη την Ένωση και για την πραγματοποίηση του οράματος της « Ευρώπης των πολιτών ».

3.5.1.2.2 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ PETRA.

Το πρόγραμμα Petra, είναι ένα κοινοτικό πρόγραμμα δράσης για την επαγγελματική κατάρτιση των νέων και για την προετοιμασία τους όσον αφορά την ενήλικη και επαγγελματική ζωή.

Ο στόχος του, είναι να συμπληρώσει με κοινοτικά μέτρα τις πολιτικές των κρατών-μελών, που αναμένεται να εξασφαλίσουν σ' όλους τους νέους που το επιθυμούν, ένα ή αν είναι δυνατόν, δύο έτη ή περισσότερα, επαγγελματικής κατάρτισης πέρα από την περίοδο της πλήρους υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης, τα οποία οδηγούν σε αναγνωρισμένα επαγγελματικά προσόντα και προστίθενται στην υποχρεωτική επαγγελματική εκπαίδευση πλήρους απασχόλησης.

Το πρόγραμμα εγκρίθηκε αρχικά για πενταετή περίοδο από την 1^η Ιανουαρίου 1988 (Petra 1) και τελικά παρατάθηκε μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου 1994 (Petra 2). Η χρηματοδοτική υποστήριξη της Κοινότητας ανήλθε σε 40 εκατομμύρια ECU κατά τη περίοδο 1988 –1991 για το Petra 1 και 140,2 εκατομμύρια ECU για το Petra 2, για την περίοδο 1992-1994.

Το Petra 1, αποβλέπει στην ενθάρρυνση της βελτίωσης και στη διαφοροποίηση της προσφοράς επαγγελματικής κατάρτισης, στο να διευκολύνει την προσαρμοστικότητα των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης στις οικονομικές, τεχνολογικές και κοινωνικές αλλαγές, στο να δώσει κοινοτική διάσταση στους τίτλους επαγγελματικών προσόντων.

Το Petra 2, αναφέρεται στην αναβάθμιση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της αρχικής κατάρτισης και στην ενίσχυση της ανταλλαγής εμπειριών μεταξύ των κρατών-μελών καθώς και της διακρατικής συνεργασίας μεταξύ φορέων κατάρτισης.

Οι κύριοι στόχοι του προγράμματος εξακολουθούν να είναι επίκαιροι όπως :

- Η μείωση του αριθμού των νέων που εισέρχονται στο αγορά εργασίας χωρίς βασικά προσόντα.
- Να καταστεί η επαγγελματική κατάρτιση πιο ελκυστική.
- Να εισαχθεί πρακτική κοινοτική διάσταση στο πλαίσιο της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης.
- Να αναπτυχθούν οι ικανότητες –κλειδιά με την αρχική επαγγελματική κατάρτιση.
- Να ενταθεί η επαγγελματική κατάρτιση και να ενσωματωθεί σ' αυτήν κοινοτική διάσταση.
- Να διαδοθεί η καινοτομία στο πλαίσιο της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης στα κράτη-μέλη και μεταξύ αυτών.

Αυτοί οι στόχοι επαναλαμβάνονται και στο πρόγραμμα Leonardo da Vinci, το οποίο αντικατέστησε το πρόγραμμα Petra.

3.5.1.2.3 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ COMETT.

Το πρόγραμμα Comett αναφέρεται στην ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ πανεπιστημίων – επιχειρήσεων στον τομέα της κατάρτισης στις τεχνολογίες (Comett 1), στην ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού με υψηλό βαθμό εξειδίκευσης και στην ανταγωνιστικότητα της ευρωπαϊκής βιομηχανίας (Comett 2). Το πρόγραμμα εγκρίθηκε στις 24 Ιουλίου 1986 έως 31 Δεκεμβρίου 1990 (Commet 1) και παρατάθηκε για πέντε ακόμα έτη από την 1^η Ιανουαρίου 1990 μέχρι την 31^η Δεκεμβρίου 1994 (Comett 2). Ο προϋπολογισμός του προγράμματος ανέρχεται στα 52,5 εκατομμύρια ECU για το Comett 1 και 200 εκατομμύρια ECU για το Comett 2. Οι κυριότεροι στόχοι του προγράμματος είναι οι εξής :

✓ Να δοθεί ευρωπαϊκή διάσταση στη συνεργασία μεταξύ πανεπιστημίων και επιχειρήσεων στο θέμα της κατάρτισης στο τομέα των καινοτομιών, της ανάπτυξης και της εφαρμογής των νέων τεχνολογιών.

✓ Να ενθαρρυνθεί η κοινή ανάπτυξη των προγραμμάτων κατάρτισης και οι ανταλλαγές εμπειριών, καθώς και η καλύτερη δυνατή αξιοποίηση, σε κοινοτικό επίπεδο, των πόρων στο θέμα της κατάρτισης.

✓ Να αυξηθεί το επίπεδο των ειδικοτήτων κατάρτισης ώστε να ανταποκρίνεται στις τεχνολογικές και κοινωνικές μεταβολές, εξακριβώνοντας τις νέες προτεραιότητες των υπαρχόντων συστημάτων κατάρτισης, πράγμα που απαιτεί συμπληρωματικές ενέργειες τόσο σε επίπεδο κρατών-μελών όσο και σε κοινοτικό επίπεδο, προωθώντας παράλληλα την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Τα σημαντικότερα σημεία του προγράμματος Comett περιελήφθησαν στο νέο πρόγραμμα Leonardo da Vinci.

3.5.1.2.4 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ FORCE.

Το πρόγραμμα Force υποστηρίζει και συμπληρώνει τις πολιτικές και τις δραστηριότητες που αναπτύσσονται από τα κράτη-μέλη με σκοπό την προώθηση της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης, δηλαδή κάθε μορφή επαγγελματικής κατάρτισης που παρακολουθεί ο εργαζόμενος καθόλη τη διάρκεια της επαγγελματικής του ζωής. Το πρόγραμμα θεσπίζεται για την περίοδο από 1^η Ιανουαρίου 1991 μέχρι 31 Δεκεμβρίου 1994. Ο προϋπολογισμός του προγράμματος ανέρχεται στα 83,4 εκατομμύρια ECU.

Το πρόγραμμα περιλαμβάνει ένα κοινό πλαίσιο κατευθυντήριων γραμμών που προορίζεται να υποστηρίξει και να συμπληρώσει τα μέτρα που θεσπίζουν τα κράτη-μέλη καθώς και μία σειρά διεθνικών μέτρων που εφαρμόζονται σε κοινοτικό επίπεδο. Ευνοούν τη σύγκληση των πρωτοβουλιών των κρατών-μελών οι οποίες έχουν ως στόχο κυρίως :

- Να βελτιωθούν οι συνθήκες κινητικότητας των εργαζομένων.
- Να δίνουν τη δυνατότητα στους λιγότερο ειδικευμένους εργαζόμενους να έχουν πρόσβαση σε ενέργειες κατάρτισης.
- Να προωθούν την πραγματική ισότητα ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες και να εξασφαλίζουν ότι όλοι οι εργαζόμενοι υπήκοοι των κρατών μελών απολαμβάνουν ίση μεταχείριση ως προς την πρόσβαση στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση.
- Να ενισχύουν τους μηχανισμούς παροχής κινήτρων για την επένδυση, εκ μέρους των επιχειρήσεων και ιδίως των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση.
- Να επιδιώκουν τη βελτίωση των προβλέψεων για τις εξελίξεις όσον αφορά τις ειδικεύσεις.

Το πρόγραμμα Force είχε αναπόφευκτα μικρότερη επιτυχία όσον αφορά την επίτευξη ορισμένων από τους στόχους του και τα δυνητικά αποτελέσματα του δεν πραγματοποιήθηκαν πάντα πλήρως. Ειδικότερα :

- Οι γνώσεις από τις έρευνες και τις μελέτες του Force δεν απορροφήθηκαν από τους εταίρους του Force.
- Δεν υπάρχουν μέχρι σήμερα στοιχεία ανάληψης των αποτελεσμάτων και των προϊόντων της κατάρτισης από τους επιδιωκόμενους δικαιούχους.
- Σημειώθηκε μειωμένη εκπροσώπηση των δικαιούχων με μειονεκτήματα όσον αφορά τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας.
- Η εμπειρία του προγράμματος Force τείνει να επιβεβαιώσει ότι η ευρωπαϊκή αγορά κατάρτισης δεν έχει αναπτυχθεί ικανοποιητικά.

Το πρόγραμμα Force αντικαταστάθηκε από το νέο πρόγραμμα Leonardo da Vinci.

3.5.1.2.5 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ EUROTECNET.

Το πρόγραμμα *Eurotecnet* αναφέρεται στην αξιοποίηση των δυνατοτήτων που προσφέρουν οι νέες τεχνολογίες στο πλαίσιο των συστημάτων της επαγγελματικής κατάρτισης. Στην προώθηση καινοτόμων ενεργειών στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης λόγω των τεχνολογικών μεταβολών και των συνεπειών τους για την απασχόληση, την εργασία και τις απαραίτητες ικανότητες και προσόντα. Το πρόγραμμα εφαρμόζεται για περίοδο 5 ετών που αρχίζει από την 1^η Ιανουαρίου 1990. Το κοινό πλαίσιο κατευθυντήριων γραμμών που συνυπολογίζεται από το δίκτυο σχεδίων αποσκοπεί:

- Στη διερεύνηση της συνεργασίας των δημόσιων και ιδιωτικών φορέων.
- Στην ανάλυση των συνεπειών των τεχνολογικών μεταβολών για τις ικανότητες και τα προσόντα των ενδιαφερόμενων ομάδων, αποδίδοντας ιδιαίτερη προσοχή στην κατάσταση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.
- Στην εφαρμογή δοκιμαστικών σχεδίων που επιτρέπουν την ανανέωση της προσφοράς στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης.
- Στην διευκόλυνση της πρόσβασης των νέων και των ανέργων στην ενεργό ζωή εξασφαλίζοντας τους την κατάρτιση στις νέες τεχνολογίες και την πλήρη κατανόηση της τεχνολογικής προόδου.
- Στην προώθηση της πρόσβασης των γυναικών σε τομείς κατάρτισης με σαφώς τεχνολογικό περιεχόμενο καθώς και στην αλλαγή επαγγελματικής κατεύθυνσης των γυναικών, η δραστηριότητα των οποίων επηρεάζεται από τις τεχνολογικές μεταβολές.
- Στην ανάπτυξη της κατάρτισης και της επιμόρφωσης των εκπαιδευτών στον τεχνικό, παιδαγωγικό και κοινωνικό τομέα.
- Στη διάδοση των κατάλληλων πληροφοριών.

Το πρόγραμμα συνέβαλε στην καινοτομία της επαγγελματικής κατάρτισης υποστηρίζοντας τη δημιουργία διακρατικών εταιρικών σχέσεων μεταξύ των σχεδίων και σε συνεργασία με άλλα κοινοτικά προγράμματα, ειδικότερα το Force, αλλά και το Petra και το Commet και το πρόγραμμα αυτό αντικαταστάθηκε από το Leonardo da Vinci.

3.5.1.2.6 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ IRIS.

Το πρόγραμμα *Iris* αναφέρεται στην ευαισθητοποίηση των γυναικών, με τη γνωστοποίηση των δυνατοτήτων κατάρτισης, προώθηση της κατάρτισης των γυναικών με τη συμβολή στην ανάπτυξη στρατηγικών και μεθόδων (*Iris1*) και στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών στην επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών και η ενίσχυση των διευρωπαϊκών δεσμών (*Iris2*). Ξεκίνησε το Δεκέμβριο του 1988 η πρώτη φάση και παρατάθηκε από το 1994 μέχρι 1998. Ο ετήσιος προϋπολογισμός του *Iris* ανέρχεται σε 1 εκατομμύριο ECU ετησίως. Το πρόγραμμα *Iris* αντικαταστάθηκε από το Leonardo da Vinci.

3.5.1.2.7 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ EYRES.

Ένα από τα σημαντικότερα προγράμματα της Ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση εκτός από την οικονομική στήριξη των κοινοτικών προγραμμάτων είναι και η δημιουργία μηχανισμών διευθέτησης της αγοράς εργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Στα πλαίσια αυτά δημιουργούνται σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης γραφεία EYRES όπως και στην Ελλάδα μέσω του Ο.Α.Ε.Δ.

Το EYRES συμβάλλει στην πραγματοποίηση μιας κοινής ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας, δηλαδή δημιουργήθηκε προκειμένου να ενημερώνει ευρωπαίους πολίτες ένα επιθυμούν να εργαστούν στο εξωτερικό και έτσι συμβάλλει στην εξάλειψη των εμποδίων και στην καλύτερη λειτουργία της Ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας.

Αναλυτικότερα, μέσω του EYRES το οποίο λειτουργεί με ηλεκτρονικό σύστημα ανταλλάσσονται προσφερόμενες θέσεις εργασίας στον ευρωπαϊκό οικονομικό χώρο προσφέροντας ένα πολύτιμο σύστημα επικοινωνίας στους εργοδότες, για να ικανοποιήσουν έτσι τις θέσεις εργασίας που διαθέτουν σε όλη την Ευρώπη, δίνοντας την δυνατότητα σε όσους αναζητούν εργασία να κάνουν αιτήσεις για θέσεις εργασίας σε άλλες χώρες.

Μέσω του EYRES ενθαρρύνεται η γεωγραφική κινητικότητα στο πλαίσιο της υλοποίησης Ευρωπαϊκής στρατηγικής απασχόλησης. Απευθύνεται περισσότερο σε νέους ανθρώπους των οποίων η κινητικότητα είναι πολύ μεγαλύτερη σε σχέση με τους μεγαλύτερους σε ηλικία και καθώς η ανεργία των νέων είναι υψηλή, μια απασχόληση σε άλλη χώρα θα μπορούσε να έχει μεγάλη σπουδαιότητα.

Επιπλέον, η ανταλλαγή περιόδων πρακτικής άσκησης μέσω των προσφερομένων θέσεων εργασίας του προγράμματος αυτού αποτελεί σημαντική βοήθεια για τους νέους, ώστε να αποκτήσουν μια πρώτη εμπειρία δουλειάς και έτσι να βάλουν σημαντικές βάσεις στην μετέπειτα οριστική απορρόφηση τους από την αγορά εργασίας.

Επίσης, νεαρά άτομα που εισέρχονται στην αγορά εργασίας και διαθέτουν υψηλά επαγγελματικά προσόντα μπορούν, να χρησιμοποιήσουν την κινητικότητα EYRES, ως ένα μέσο βελτίωσης των προσόντων τους, με στόχο την δυνατότητα απορρόφησης τους για απασχόληση.

Το EYRES είναι μια νέα υπηρεσία που ξεκίνησε την λειτουργία της το 1994 και οργανώθηκε στα τέλη του 1995 ώστε να λειτουργεί όπως σήμερα και λειτουργεί σε αρκετές πόλεις της Ελλάδας.

3.5.2 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ.

Οι ανταγωνιστικές συνθήκες που επικρατούν στις οικονομίες και στις αγορές εργασίας στη σημερινή εποχή περιορίζουν σημαντικά τις ευκαιρίες απασχόλησης για τα άτομα που εμφανίζουν κάποια σωματική, ψυχική ή και κοινωνική μειονεκτικότητα. Ο κυριότερος παράγοντας διόγκωσης των ανισοτήτων θεωρείται η αύξηση του ποσοστού ανεργίας, κυρίως από την συρρίκνωση του πρωτογενούς τομέα, την αναδιάρθρωση της μεταποιητικής βιομηχανίας, τον μεγάλο αριθμό μεταναστών και την αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό είναι μερικοί από τους παράγοντες που συνήθως αναφέρονται ως παράγοντες που συνέβαλαν στην αύξηση της ανεργίας.

Πάνω σε αυτό το πρόβλημα αναπτύχθηκε η κοινοτική πρωτοβουλία EQUAL που προβλέπεται να λειτουργήσει συμπληρωματικά ως προς την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση αφενός και αφετέρου, ως προς τις άλλες πολιτικές καταπολέμησης των κοινωνικών διακρίσεων, εστιάζοντας στην αγορά εργασίας.

3.5.2.1 ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑΣ EQUAL.

Πρωταρχικός στόχος της Κοινοτικής πρωτοβουλίας EQUAL είναι η ανάπτυξη και η προώθηση νέων τρόπων και πρακτικών στον τομέα της απασχόλησης για την αντιμετώπιση κάθε μορφής διακρίσεων και ανισοτήτων που βιώνουν όσοι επιζητούν πρόσβαση στην αγορά εργασίας ή βρίσκονται ήδη σ' αυτήν, αξιοποιώντας τις εμπειρίες των Πρωτοβουλιών ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ και ADAPT. Η Πρωτοβουλία θα υλοποιηθεί μέσω Αναπτυξιακών Συμπράξεων που μπορεί να καθιερωθούν σε τοπικό, περιφερειακό ή και κλαδικό επίπεδο.

Στρατηγικός στόχος της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL, όπως σχεδιάστηκε και ανακοινώθηκε από την Επιτροπή, είναι να λειτουργήσει ως δοκιμαστικό έδαφος για την ανάπτυξη και τη διάδοση νέων τρόπων για την εφαρμογή πολιτικών στον τομέα της απασχόλησης, προκειμένου να αντιμετωπισθεί κάθε μορφή διακρίσεων και ανισοτήτων.

Η στρατηγική επίτευξης του πρωταρχικού στόχου αναπτύσσεται στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα βάσει θεματικών πεδίων προτεραιότητας, τα οποία ορίζονται στα πλαίσια των τεσσάρων αξόνων της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση και εξειδικεύονται στο Εθνικό Σχέδιο για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ). Στην επιλογή των θεματικών πεδίων προτεραιότητας που ακολουθούν τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, στα πλαίσια της ελληνικής προσέγγισης λαμβάνονται υπόψη η κατάσταση, οι εξελίξεις και οι ιδιαιτερότητες της αγοράς εργασίας στη χώρα. Στα πλαίσια των θεματικών πεδίων προβλέπεται να αναπτυχθούν καινοτόμες προσεγγίσεις και δράσεις που αλληλοσυνδέονται μεταξύ τους και συνάδουν με τους γενικούς στόχους της πρωτοβουλίας.

Ειδικότερα, το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα στοχεύει :

- Στη διευκόλυνση της πρόσβασης και της επιστροφής στην αγορά εργασίας των ατόμων που έχουν δυσκολίες ένταξης /επανένταξης στην απασχόληση και στην καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξеноφοβίας στην αγορά εργασίας.
- Στη βελτίωση της πρόσβασης στη διαδικασία δημιουργίας μιας επιχείρησης, μέσω της παροχής των αναγκαίων υποστηρικτικών μέσων, καθώς και την ενίσχυση της κοινωνικής οικονομίας με επίκεντρο τη βελτίωση της ποιότητας των θέσεων εργασίας και την ενεργό συμμετοχή ατόμων που έχουν δυσκολίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας.
- Στη προώθηση της δια βίου μάθησης και των εργασιακών πρακτικών ενσωμάτωσης, οι οποίες ενθαρρύνουν την πρόληψη και την παραμονή αυτών που πλήττονται από διακρίσεις και ανισότητα στην αγορά εργασίας.
- Στην υποστήριξη της προσαρμοστικότητας των εταιριών και των εργαζομένων στις διαρθρωτικές οικονομικές αλλαγές και στη χρήση της τεχνολογίας της πληροφορίας και άλλων νέων τεχνολογιών.
- Στην ενθάρρυνση της κατάργησης του επαγγελματικού διαχωρισμού, καθώς και στο συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
- Στην υποστήριξη της κοινωνικής ένταξης των αιτούντων άσυλο.
- Στην αποτελεσματική εφαρμογή, διαχείριση και διάδοση της πρωτοβουλίας.

Τα κράτη-μέλη και η επιτροπή συγχρηματοδοτούν την κοινοτική πρωτοβουλία EQUAL. Κάθε κράτος μέλος υποβάλλει στην επιτροπή ένα πρόγραμμα στο οποίο παρουσιάζει τη στρατηγική του και τους όρους εφαρμογής της πρωτοβουλίας EQUAL. Οι ενέργειες ομαδοποιούνται σε θεματικούς τομείς και υλοποιούνται στο πλαίσιο γεωγραφικών ή τομεακών συμπράξεων. Τα κράτη-μέλη βασίζονται στην στρατηγική τους σε ειδικά θεματικά πεδία (τα οποία αναλύονται παρακάτω) που εμπίπτουν στους τέσσερις βασικούς άξονες (ικανότητα επαγγελματικής ένταξης, επιχειρηματικό πνεύμα, ικανότητα προσαρμογής και ισοτιμία ευκαιριών).

3.5.2.2 ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ: ΥΠΟΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ, ΘΕΜΑΤΙΚΑ ΠΕΔΙΑ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΚΥΡΙΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ.

Τα έξι Υποπρογράμματα και τα επιμέρους θεματικά πεδία (μέτρα) που αποτελούν και κύριους στόχους της Πρωτοβουλίας είναι οι εξής :

1) *Ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος και προώθηση της επιχειρηματικότητας:*

- **Πρόσβαση για όλους στη διαδικασία δημιουργίας μιας επιχείρησης:** Σκοπός του μέτρου είναι η προώθηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας μειονεκτουσών κοινωνικών ομάδων μέσω της βελτίωσης των δομών και υπηρεσιών στήριξης της επιχειρηματικότητας και της πρόσβασης σε αυτές καθώς και μέσω της εφαρμογής ειδικών ενεργειών διευκόλυνσης της ίδρυσης και λειτουργίας νέων επιχειρήσεων. Το μέτρο επιδιώκει τη διασύνδεση και ενίσχυση των υφιστάμενων δομών συμβουλευτικής και υποστήριξης πολλαπλών κατηγοριών αποκλεισμένων ή μειονεκτουσών ομάδων, τη βελτίωση των εργαλείων υποστήριξης της επιχειρηματικότητάς τους και τη δικτύωση και συντονισμό μεταξύ όλων των τοπικών φορέων που εμπλέκονται σε θέματα επιχειρηματικότητας. Το μέτρο υποστηρίζει την πιλοτική εφαρμογή προγραμμάτων δημιουργίας και λειτουργίας επιχειρήσεων σε νέους τομείς σε τοπικό επίπεδο με τη συμμετοχή αποκλεισμένων ή ευάλωτων ομάδων και την τυποποίηση καινοτόμων μηχανισμών διαρκούς παρακολούθησης των νέων επιχειρηματιών.

- **Ενίσχυση της κοινωνικής οικονομίας:** Σκοπός του μέτρου είναι η προώθηση της απασχόλησης ομάδων που αντιμετωπίζουν προβλήματα πρόσβασης και διακρίσεων στην αγορά εργασίας μέσω της ενίσχυσης/ανάπτυξης του τομέα της κοινωνικής οικονομίας και της αξιοποίησης των ευκαιριών απασχόλησης σε αυτό. Το μέτρο υποστηρίζει την διαμόρφωση κατάλληλου επιχειρηματικού πλαισίου - περιβάλλοντος για τη διευκόλυνση της επιχειρηματικής δράσης και προβλέπει την προώθηση του επιχειρηματικού πνεύματος, του επαγγελματισμού των απασχολουμένων στον κοινωνικό τομέα και τέλος, την αναγνώριση και αναβάθμιση των νέων ειδικοτήτων. Επιπλέον, επιδιώκει την ενίσχυση της απασχόλησης και της δημιουργίας νέων οργανισμών στην κοινωνική οικονομία. Έμφαση δίνεται στη διερεύνηση και αξιοποίηση των δυνατοτήτων δημιουργίας θέσεων απασχόλησης σε νέους τομείς της κοινωνικής οικονομίας.

Εισαγωγικά : Αναγνωρίζεται ότι οι επιχειρήσεις και ιδίως οι μικρομεσαίες, αποτελούν βασικούς συντελεστές των προσπαθειών τόνωσης της οικονομικής ανάπτυξης, της ανταγωνιστικότητας και της δημιουργίας νέων θέσεων απασχόλησης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ειδικά η δημιουργία θέσεων εργασίας στους τομείς των λεγόμενων "νέων κοιτασμάτων απασχόλησης" θεωρείται, μαζί με την μείωση του χρόνου εργασίας, ένας απ' τους κυριότερους τρόπους αντιμετώπισης της ανεργίας. Πρόκειται για τομείς όπως η κοινωνική οικονομία, την περιβαλλοντική ανάπτυξη (διαχείριση αποβλήτων και υδάτων, διατήρηση των φυσικών περιοχών κτλ), στη βελτίωση της ποιότητας ζωής (κατ' οίκον παροχή υπηρεσιών, βελτίωση των στεγαστικών συνθηκών), την πολιτιστική ανάπτυξη και την ανάπτυξη νέων τεχνολογιών (τοπική πολιτιστική ανάπτυξη, νέες τεχνολογίες επικοινωνίας), που συνδέονται με την κάλυψη κοινωνικών αναγκών σε τοπικό επίπεδο και με την τοπική ανάπτυξη. Οι οικονομικές δραστηριότητες που αναπτύσσονται αφορούν τόσο τις υπηρεσίες, όσο και την παραγωγή.

Παράλληλα, ιδιαίτερη έμφαση δίδεται στην προώθηση της απασχόλησης των ανέργων στους παραπάνω τομείς, ενώ ενδυναμώνονται οι δράσεις για την ποιότητα ζωής με την ανάδειξη και διαφύλαξη της πολιτιστικής και φυσικής κληρονομιάς.

Περιγραφή του υποπρογράμματος 1: Προς αυτές τις κατευθύνσεις κινούνται οι προβλεπόμενες δράσεις του συγκεκριμένου υποπρογράμματος, που ταυτίζεται με τον πρώτο άξονα της Ευρωπαϊκής στρατηγικής. Στόχοι του υποπρογράμματος είναι οι εξής: α) η πρόσβαση σε όλους όσον αφορά στη διαδικασία δημιουργίας μιας επιχείρησης, μέσα από την παροχή των αναγκαίων μέσων για τη σύσταση εταιρίας, την αναγνώριση και την εκμετάλλευση νέων δυνατοτήτων και τη δημιουργία θέσεων εργασίας στις αστικές και αγροτικές περιφέρειες και β) η ενίσχυση της κοινωνικής οικονομίας και ειδικότερα των υπηρεσιών που εμφανίζουν ενδιαφέρον για την Κοινότητα, με επίκεντρο τη βελτίωση της ποιότητας των θέσεων εργασίας.

Μέτρο	Π/Υ (MEURO)	Δημόσια Δαπάνη (MEURO)	Συμμετοχή ΕΚΤ (MEURO)	Βαρύτητα στο Υπ/μ (%)	Βαρύτητα στο Πρόγραμμα (%)
2.1. Πρόσβαση για όλους όσον αφορά τη διαδικασία δημιουργίας μιας επιχείρησης	20,820	20,820	15,615	60,00	15,00
2.2. Ενίσχυση της κοινωνικής οικονομίας	13,880	13,880	10,410	40,00	10,00

Ο συνολικός προϋπολογισμός του Υποπρογράμματος 1 ανέρχεται σε 34,700 εκατομμύρια EURO.

2) *Τη δημιουργία περιβάλλοντος απασχολησιμότητας:*

- **Διευκόλυνση της πρόσβασης και της επιστροφής στην αγορά εργασίας:** Στόχος του παρόντος μέτρου είναι να προωθήσει νέου τύπου προσεγγίσεις για τη στήριξη των ομάδων που υφίστανται διακρίσεις στην αγορά εργασίας, οι οποίες να συνδυάζουν, όχι μόνο διαφορετικού τύπου υπηρεσίες (προσανατολισμός, κατάρτιση, τοποθέτηση), αλλά και την εξατομικευμένη καθοδήγηση με την

αξιοποίηση όλων των συστημάτων πληροφόρησης και ανάπτυξης των δεξιοτήτων των ατόμων αυτών που βρίσκονται στην ανεργία. Οι προσεγγίσεις αυτές αφορούν κυρίως στα γραφεία απασχόλησης και στο προσωπικό που ασχολείται με την υποστήριξη των ανέργων, αλλά και στους λοιπούς επαγγελματικούς ή εθελοντικούς φορείς συμβουλευτικής και κατάρτισης ομάδων όπως οι μακροχρόνια άνεργοι και οι άνεργοι μεγαλύτερης ηλικίας (άνω των 45 ετών), τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι χρήστες ναρκωτικών, οι αποφυλακισμένοι, κλπ. Επίσης το μέτρο αποσκοπεί στην προώθηση της ενεργού συμμετοχής των εργοδοτών και των επαγγελματικών φορέων στα προγράμματα ενίσχυσης της απασχόλησης, μέσω α) της εμπλοκής τους σε καινοτόμες παρεμβάσεις προσφοράς επαγγελματικής εμπειρίας, β) της πληρέστερης ενημέρωσής τους και γ) της αξιοποίησης της εξειδικευμένης τεχνογνωσίας και των παρεχόμενων υπηρεσιών από γραφεία και οργανισμούς απασχόλησης. Τέλος, επιδιώκεται να αναπτυχθούν οι δεξιότητες σημαντικού αριθμού ανέργων που υφίστανται διακρίσεις κατά προτεραιότητα σε ειδικότητες του κοινωνικού τομέα της οικονομίας και των δραστηριοτήτων που αφορούν στην εμπορική εκμετάλλευση του Internet και των νέων τεχνολογιών επικοινωνιών.

- **Καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας.** Το παρόν μέτρο αποσκοπεί στην καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας μέσω επιλεκτικών παρεμβάσεων που θα καλλιεργούν την αποδοχή της διαφορετικότητας και θα προωθούν το πρότυπο μιας πολυ-πολιτισμικής κοινωνίας, για την οποία η συνύπαρξη διαφορετικών εθνικών, γλωσσικών και θρησκευτικών παραδόσεων αποτελεί στοιχείο εμπλουτισμού της. Το μέτρο αναμένεται να ωφελήσει άμεσα ή έμμεσα, μετανάστες, παλιννοστούντες, πρόσφυγες, εθνικές μειονότητες, τσιγγάνους και γενικά όσους υπόκεινται σε διακρίσεις στους χώρους δουλειάς αλλά και ευρύτερα στην κοινωνία, λόγω της εθνικής ή φυλετικής τους ταυτότητας.

Πιο αναλυτικά, η καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας θα επιχειρηθεί μέσω της αλλαγής νοοτροπίας και συμπεριφοράς προεπιλεγμένου αριθμού κρίσιμων φορέων, θεσμών και ομάδων, οι οποίοι συνειδητά ή ασυνειδητά, άμεσα ή έμμεσα, συντηρούν τις διακρίσεις και τις προκαταλήψεις. Αυτή η προσέγγιση, η οποία αναμένεται βέβαια να επιφέρει αποτελέσματα μακροπρόθεσμα, καθώς τα άτομα δεν αλλάζουν εύκολα στάσεις και αντιλήψεις, έχει αποδειχθεί ότι συχνά παράγει αξιόλογα αποτελέσματα.

Εισαγωγικά: Στο συγκεκριμένο υποπρόγραμμα δίνεται έμφαση στην πρόληψη της ανεργίας και τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας όσων συναντούν προβλήματα, ώστε όλοι να έχουν μια ευκαιρία για νέο ξεκίνημα, μέσω μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης. Ακολουθώντας μια σταδιακή διαδικασία ένταξης και ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας προσφέρεται στους ανέργους, ένας συνδυασμός υπηρεσιών και φορέων που ασχολούνται με την προώθηση στην αγορά εργασίας. Η διαδικασία αυτή έχει στόχο τον κάθε άνεργο ατομικά και έτσι είναι προσαρμοσμένη στις ιδιαίτερες ανάγκες και δυσκολίες που αντιμετωπίζει, λόγω ενδεχομένως ιδιαιτεροτήτων που σχετίζονται με συγκεκριμένες μειονεκτικότητες. Η παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών στήριξης και παρακολούθησης συνίσταται στη συστηματική εφαρμογή ενεργειών πληροφόρησης, συμβουλευτικής, διάγνωσης δεξιοτήτων, εκπαίδευσης, προσαρμογής και ένταξης σε εργασιακό περιβάλλον. Μέσω της ενεργού συμμετοχής των ίδιων των ενδιαφερομένων στον προγραμματισμό, σχεδιασμό και υλοποίηση των σχετικών παρεμβάσεων επιδιώκεται, πρώτον τα προγράμματα αυτά να ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες των ομάδων στόχου και κατά δεύτερο λόγο να προσφερθεί ένα επί πλέον κίνητρο στα άτομα αυτά

με την ανάπτυξη αισθήματος ευθύνης για την λειτουργία και τα αποτελέσματα των παρεμβάσεων.

Ένας άλλος άξονας προτεραιότητας του παρόντος λειτουργικού υποπρογράμματος είναι η καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας. Ο ρατσισμός και η ξενοφοβία αποτελούν πρόκληση για την πολιτική, καθώς αντιστρατεύονται αξίες όπως η αμοιβαία κατανόηση και σεβασμός ή η ανθρώπινη αξιοπρέπεια, αξίες δηλαδή που αποτελούν τα θεμέλια για την οργάνωση της κοινωνίας μας. Γι' αυτό το λόγο, η Κοινότητα αναπτύσσει και εφαρμόζει ένα σύνολο πολιτικών και μέτρων που έχουν ως στόχο την καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας καθώς και την ενσωμάτωση των εθνικών μειονοτήτων.

Σχετικά με τις επιχειρήσεις, το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα επιδιώκει να βοηθήσει την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εργοδοτών για το ρόλο τους στην καταπολέμηση της ανεργίας και τις ευκαιρίες αξιοποίησης των συναφών μέτρων και να ενισχύσει νεωτεριστικές προσπάθειες επιχειρήσεων να συμβάλουν στην επαγγελματική ένταξη και την αύξηση των δεξιοτήτων ανέργων και ατόμων που αντιμετωπίζουν τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Περιγραφή του υποπρογράμματος 2: Το Υποπρόγραμμα 2, ταυτίζεται ουσιαστικά με τον πρώτο άξονα της Ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση. Ως στόχους έχει αφενός τη διευκόλυνση της πρόσβασης και επιστροφής στην αγορά εργασίας όλων αυτών που έχουν δυσκολίες ένταξης ή επανένταξης στην αγορά εργασίας - η αγορά εργασίας πρέπει να είναι ανοιχτή σε όλους - και αφετέρου την καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας σε σχέση με την αγορά εργασίας. Στο Υποπρόγραμμα 2εντάσσονται τα εξής Μέτρα:

Μέτρο	Π/Υ (ΜΕΥΡΟ)	Δημόσια Δαπάνη (ΜΕΥΡΟ)	Συμμετοχή ή ΕΚΤ (ΜΕΥΡΟ)	Βαρύτητα στο Υπ/μσ (%)	Βαρύτητα στο Πρόγραμμα (%)
1.1. Διευκόλυνση της πρόσβασης και της επιστροφής στην αγορά εργασίας	33,312	33,212	24,984	75,00	24,00
1.2. Καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας σε σχέση με την αγορά της εργασίας	11,104	11,104	8,328	25,00	8,00

Ο συνολικός προϋπολογισμός του Υποπρογράμματος 2 ανέρχεται σε 44,416 εκατομμύρια EURO..

3) *Ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των απασχολούμενων.*

• Προώθηση της δια βίου μάθησης και των εργασιακών πρακτικών ενσωμάτωσης, οι οποίες ενθαρρύνουν την πρόληψη και τη διατήρηση αυτών που πλήττονται από τις διακρίσεις και ανισότητα στην αγορά εργασίας: το παρόν μέτρο έχει διττό στόχο. Κατ' αρχήν μέσω των υλοποιούμενων ενεργειών θα επιδιωχθεί να διαδοθεί και να εμπεδωθεί η κουλτούρα της εκπαίδευσης στις επιχειρήσεις και ιδιαίτερα τις μικρομεσαίες και να αξιοποιηθούν με καινοτόμο τρόπο νέες τεχνολογικές εφαρμογές στην κατάρτιση, κυρίως δε αυτές που συνδέονται με την πληροφορική και το διαδίκτυο. Ταυτόχρονα, η υλοποίηση του μέτρου αποσκοπεί στην υπέρβαση συγκεκριμένων εμποδίων πρόσβασης στην αγορά εργασίας ατόμων που προέρχονται από μειονεκτούσες ομάδες, μέσω παροχής δυνατοτήτων

εκπαίδευσης και δημιουργίας συστημάτων και υποστηρικτικών μηχανισμών εντός και εκτός των επιχειρήσεων που να διευκολύνουν την επαγγελματική τους ένταξη.

Για την υλοποίηση του συγκεκριμένου μέτρου θα δοθεί προτεραιότητα στην αξιοποίηση εφαρμογών και μεθόδων εξ αποστάσεως κατάρτισης που έχουν προκύψει από υλοποιηθέντα σχέδια στο πλαίσιο των προηγούμενων Κοινοτικών Πρωτοβουλιών και του προγράμματος Leonardo, ενώ θα επιδιωχθεί η σύνδεση με την εμπειρία και τις δομές ένταξης που αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο του INTEGRA, HORIZON και ADAPT.

- **Υποστήριξη της προσαρμοστικότητας των εταιριών και των εργαζομένων στις διαρθρωτικές οικονομικές αλλαγές και στη χρήση της τεχνολογίας της πληροφορίας και άλλων νέων τεχνολογιών:** Με το συγκεκριμένο Μέτρο επιδιώκεται η προώθηση και η πιλοτική εφαρμογή ευέλικτων τρόπων παραγωγής και οργάνωσης της εργασίας, κυρίως σε ό,τι αφορά στις παραγωγικές μεθόδους, το χρόνο και τον τόπο παροχής εργασίας, καθώς και στο συνδυασμό της εργασίας με τις διαδικασίες κατάρτισης. Ειδικότερα επιχειρείται με συνεργασία των κοινωνικών συνομιλητών να ενισχυθεί η εφαρμογή ευέλικτων συστημάτων παραγωγής, παράλληλα με την ομαλή διαχείριση των εργασιακών σχέσεων, όπως αυτές διαμορφώνονται με την υιοθέτηση νέων μορφών απασχόλησης. Η υποστήριξη πρωτοβουλιών, είτε σε επίπεδο επιχείρησης, είτε σε κλαδικό και τοπικό επίπεδο για την εφαρμογή συστημάτων τηλεργασίας, ολικής ποιότητας, ομαδικής εργασίας, έγκαιρης ή επιλεκτικής παραγωγής κλπ., θα υποστηρίζεται παράλληλα με την αντιμετώπιση του αισθήματος ανασφάλειας των εργαζομένων και την όσο το δυνατόν ευρεία διάδοση των νέων τρόπων οργάνωσης εργασίας.

- **Προώθηση της μερικής απασχόλησης και επανένταξη των μακροχρόνιων ανέργων:** σε αρκετά κράτη-μέλη η μείωση του εργασίου χρόνου και η αύξηση του μοιράσματος της ίδιας εργασίας θεωρείται ως ένας τρόπος αύξησης της απασχόλησης και καταπολέμησης της ανεργίας. Ο κυριότερος τρόπος άμεσης δράσης είναι η μείωση των κανονικών ωρών εργασίας και των υπερωριών. Έτσι αρκετά κράτη –μέλη έχουν λάβει διάφορα μέτρα για την προώθηση της μερικής απασχόλησης, με στόχο να αυξηθεί ο αριθμός των απασχολούμενων. Επίσης η νομοθεσία που διέπει την μερική απασχόληση παρέχει την ίδια κοινωνική προστασία όπως και για την πλήρη απασχόληση, όσον αφορά την αποζημίωση λόγω απόλυσης, την ελάχιστη περίοδο προειδοποίησης κ.τ.λ. Ωστόσο οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση, συχνά μειονεκτούν όσον αφορά την προαγωγή και τις προοπτικές σταδιοδρομίας και αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες στην άσκηση των συνδικαλιστικών τους δικαιωμάτων.

Σχετικά με τους ηλικιωμένους εργαζόμενους, σε πολλές χώρες ενθαρρύνονται να επιλέξουν τη λύση της μερικής συνταξιοδότησης, ενώ σε ορισμένες περσιτώσεις αυτό συνδυάζεται με την προϋπόθεση ότι στην επιχείρηση στην οποία εργάζονται, θα πρέπει να προσληφθεί ένας άνεργος ο οποίος να είναι εγγεγραμμένος στα μητρώα ανεργίας.

- **Στόχος της μερικής απασχόλησης είναι η εγγύηση υπέρ των εργαζομένων που ενδιαφέρονται για τις εύκαμπτες νέες μορφές εργασίας με αποδοχές συγκρίσιμες με εκείνες που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση και με σύμβαση αορίστου διάρκειας. Με το μέτρο αυτό επιδιώκεται να καταργηθούν οι διακρίσεις σε βάρος των εργαζομένων με μερική απασχόληση και τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας με μερική απασχόληση σε εθελοντική βάση και να συμβάλει στην εύκαμπτη οργάνωση του χρόνου εργασίας, έτσι ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων, διότι οι εργαζόμενοι με μερική**

απασχόληση δεν θα πρέπει να τυγχάνουν λιγότερης ευνοϊκής μεταχείρισης από εκείνους που εργάζονται με πλήρη απασχόληση, εκτός αν συντρέχουν ειδικοί λόγοι.

Εισαγωγικά: Οι ριζικές μεταβολές στις οικονομικές και κοινωνικές σχέσεις σε συνδυασμό με την αλματώδη ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών, ιδιαίτερα στα πεδία της πληροφορικής και των επικοινωνιών, έχουν επιφέρει μεγάλες ανατροπές στο μέχρι πρότινος κυρίαρχο μοντέλο παραγωγής και στο σύστημα της μισθωτής εργασίας. Η εξειδίκευση των στόχων του συγκεκριμένου άξονα προτεραιότητας αναφέρεται, αφ' ενός στη δημιουργία νέων επιχειρήσεων από ανέργους, αφ' ετέρου στη διεύδυση κυρίως των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων στα προγράμματα ανάπτυξης και προσαρμογής των δεξιοτήτων των εργαζομένων στις νέες συνθήκες της αγοράς εργασίας, καθώς επίσης και των αυτοαπασχολούμενων.

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης, όπως κατοχυρώθηκε στη Συνθήκη του Άμστερνταμ και εξειδικεύτηκε στη Σύνοδο του Λουξεμβούργου για την Απασχόληση προβλέπει ως έναν από τους κύριους στόχους της την ενθάρρυνση μιας νέας προσέγγισης στην οργάνωση της εργασίας, ώστε οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις να αντιμετωπίσουν τις οικονομικές αλλαγές, παράλληλα με την προσπάθεια προστασίας των υφιστάμενων θέσεων εργασίας και δημιουργίας νέων. Τα μέτρα τα οποία προωθούνται, αφορούν κυρίως την ευελιξία στην αγορά εργασίας, με κυριότερο στοιχείο την διευθέτηση του χρόνου εργασίας, ώστε να λαμβάνονται ταυτόχρονα υπόψη οι ανάγκες των επιχειρήσεων και η ποιότητα ζωής των εργαζομένων. Έτσι τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν την ενίσχυση του διαλόγου που αφορά στην υιοθέτηση σχημάτων ωραρίων, την ρύθμιση της μερικής απασχόλησης, ενώ ότι αφορά τις επιχειρήσεις αναφέρεται στην ενίσχυση των παρεμβάσεων εκσυγχρονισμού τους στο πλαίσιο των Τοπικών Συμφωνιών Απασχόλησης και στη παροχή φορολογικών και άλλων κινήτρων για τη δημιουργία θέσεων εργασίας.

Έτσι σε σχέση κατ' αρχήν με τη δια βίου εκπαίδευση, η EQUAL επιδιώκει να διαμορφώσει μέσω καινοτόμων προσεγγίσεων ευνοϊκό περιβάλλον εκπαίδευσης μέσα στις ίδιες επιχειρήσεις, οι οποίες θα πρέπει να χειριστούν αποδοτικότερα και περισσότερο μακροπρόθεσμα το θέμα της κατάρτισης των εργαζομένων. Επεκτείνοντας λοιπόν τις πολιτικές για την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση οι προτεινόμενες ενέργειες στοχεύουν να ενισχύσουν τις υποδομές και τις διαδικασίες εκπαίδευσης του προσωπικού, με τρόπο που να μπορούν να αξιοποιηθούν και οι δυνατότητες των νέων τεχνολογιών και να μετασηματιστεί η επιχείρηση σε έναν παραγωγικό οργανισμό που διαρκώς μαθαίνει.

Περιγραφή του υποπρογράμματος 3: Το Υποπρόγραμμα 3 ταυτίζεται με τον τρίτο άξονα της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την απασχόληση. Ως στόχο έχει αφενός την προώθηση της δια βίου μάθησης και των εργασιακών πρακτικών ενσωμάτωσης, οι οποίες ενθαρρύνουν την πρόσληψη και τη διατήρηση στην απασχόληση αυτών που πλήττονται από διακρίσεις και ανισότητες και αφετέρου την υποστήριξη της προσαρμοστικότητας των εταιριών και των εργαζομένων στις διαρθρωτικές οικονομικές αλλαγές και στη χρήση της τεχνολογίας της πληροφορίας και άλλων νέων τεχνολογιών. Στο Υποπρόγραμμα 3 εντάσσονται τα εξής Μέτρα:

Μέτρο	Π/Υ (MEURO)	Δημόσια Δαπάνη (MEURO)	Συμμετοχή η ΕΚΤ (MEURO)	Βαρύτητα στο Υπ/μα (%)	Βαρύτητα στο Πρόγραμμα (%)
3.1. Προώθηση της δια βίου μάθησης και των εργασιακών πρακτικών ενσωμάτωσης	13,880	13,880	10,410	40,00	10,00
3.2. Υποστήριξη της προσαρμοστικότητας των εταιριών και των εργαζομένων	20,820	20,820	15,615	60,00	15,00

Ο συνολικός προϋπολογισμός του Υποπρογράμματος 3 ανέρχεται σε 34,700 εκατομμύρια EURO.

4) Την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών στην αγορά εργασίας :

- **Συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής:** Το παρόν μέτρο αποσκοπεί στη συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής μέσω της ανάπτυξης φιλικών προς τη οικογένεια μορφών οργάνωσης της εργασίας για γυναίκες και άνδρες, καθώς και μέσω της αναβάθμισης των δεξιοτήτων των γυναικών που έχουν απομακρυνθεί από την απασχόληση λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων. Επιπλέον, το μέτρο περιλαμβάνει την εφαρμογή ειδικών ενεργειών για την εξάλειψη των στερεοτυπικών αντιλήψεων που επικρατούν αναφορικά με το ρόλο των φύλων στην οικογένεια.

- **Ενθάρρυνση της κατάργησης του επαγγελματικού διαχωρισμού:** Το παρόν μέτρο στοχεύει στην καταπολέμηση του επαγγελματικού διαχωρισμού βάσει του φύλου, μέσω της εφαρμογής ειδικών ενεργειών για την ενίσχυση της ενσωμάτωσης της αρχής της ισότητας στο χώρο εργασίας, καθώς και για την προώθηση γυναικών σε υψηλές θέσεις της επαγγελματικής ιεραρχίας. Επιπλέον, προβλέπονται ενέργειες για την εκμετάλλευση των ευκαιριών απασχόλησης σε νέους τομείς της οικονομίας προς όφελος των γυναικών. Υπενθυμίζεται ότι η προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών εμπεριέχεται στα θεματικά πεδία και στους τέσσερις άξονες. Το παρόν Μέτρο προβλέπεται να λειτουργήσει συμπληρωματικά προς αυτή την κατεύθυνση.

Εισαγωγικά : Η ανταγωνιστικότητα της Ελληνικής οικονομίας και γενικότερα η οικονομική μεγέθυνση και ανάπτυξη της, συνδέεται με την αξιοποίηση του διαθέσιμου εργατικού δυναμικού. Βασικός στόχος του συγκεκριμένου άξονα προτεραιότητας είναι η κοινωνική και εργασιακή προετοιμασία συγκεκριμένων πληθυσμιακών ομάδων, όπως είναι τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι νέοι, οι γυναίκες, οι απασχολούμενοι με ελλιπή εκπαίδευση, οι μετανάστες, οι παλιννοστούντες, οι φυλακισμένοι, αποφυλακισμένοι και ανήλικοι παραβάτες, προκειμένου να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό και να είναι σε θέση να βελτιώσουν τις δεξιότητες τους, ώστε να αυξήσουν την απασχολησιμότητα τους, με προσαρμογή των προσόντων τους στις νέες συνθήκες και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και τέλος, στην ισότιμη συμμετοχή των δύο φύλων στην απασχόληση, μέσα από ειδικές ενέργειες.

Πιο συγκεκριμένα, σχετικά με την ισότητα των δύο φύλων, θα επιχειρηθεί η συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής μέσω της ανάπτυξης φιλικών προς την οικογένεια μορφών οργάνωσης της εργασίας, καθώς η καταπολέμηση του επαγγελματικού διαχωρισμού βάσει του φύλου και σχετικά με τις διάφορες ιδιαιτερότητες του πληθυσμού, στοχεύεται, η αξιοποίηση του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας, ο οποίος κατέχει επαγγελματικά προσόντα, τα οποία δεν μπορεί

να εκμεταλλευτεί, λόγω όλων των άλλων κοινωνικών, γλωσσικών και πολιτιστικών ιδιαιτεροτήτων του.

Τα κράτη-μέλη καλούνται να "σχεδιάσουν, εφαρμόσουν και προάγουν πολιτικές φιλικές προς την οικογένεια, συμπεριλαμβανομένων των οικονομικά και πρακτικά προσιτών, υψηλής ποιότητας υπηρεσιών φροντίδας για τα παιδιά και άλλα εξαρτώμενα άτομα καθώς και συστήματα γονικής και άλλης άδειας"

καθώς και να δώσουν ιδιαίτερη προσοχή στις γυναίκες και τους άνδρες κατά την επιστροφή τους στο αμειβόμενο εργατικό δυναμικό ύστερα από κάποια απουσία και για το σκοπό αυτό θα εξετάσουν τα μέτρα της βαθμιαίας εξάλειψης των εμποδίων που συναντώνται στην πορεία αυτής της επιστροφής".

Περιγραφή του υποπρογράμματος 4: Το Υποπρόγραμμα 4 ταυτίζεται με τον τέταρτο άξονα της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την απασχόληση. Ως στόχους έχει το συνδυασμό της οικογενειακής με την επαγγελματική ζωή, καθώς και την επανένταξη των ανδρών και των γυναικών που εγκατέλειψαν την αγορά εργασίας, με την ανάπτυξη πιο ευέλικτων και αποτελεσματικών μορφών οργάνωσης της εργασίας και με την ανάπτυξη υπηρεσιών υποστήριξης. Επίσης στόχο του Υποπρογράμματος αποτελεί και η μείωση του ανοίγματος της ψαλίδας όσον αφορά τα δύο φύλα και η υποστήριξη της κατάργησης του επαγγελματικού διαχωρισμού. Στο Υποπρόγραμμα 4 εντάσσονται τα εξής Μέτρα:

Μέτρο	Π/Υ (ΜΕΥΡΟ)	Δημόσια Δαπάνη (ΜΕΥΡΟ)	Συμμετοχή ή ΕΚΤ (ΜΕΥΡΟ)	Βαρύτητα στο Υ/μ (%)	Βαρύτητα στο Πρόγραμμα (%)
4.1. Συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής	4,164	4,164	3,123	30,00	3,00
4.2. Ενθάρρυνση της κατάργησης του επαγγελματικού διαχωρισμού	9,716	9,716	7,287	70,00	7,00

Ο συνολικός προϋπολογισμός του Υποπρογράμματος 4 ανέρχεται σε 13,880 εκατομμύρια EURO.

5) Τεχνική υποστήριξη.

• **Υποστήριξης Ειδικές δράσεις της Κ.Π EQUAL** :Το παρόν μέτρο αποσκοπεί στην παροχή συμβουλών και εξειδικευμένης υποστήριξης στις Αναπτυξιακές Συμπράξεις, ώστε να ανταποκριθούν στις τεχνικές και ποιοτικές προδιαγραφές υλοποίησης των χρηματοδοτούμενων έργων. Σε πρώτο στάδιο κύριος στόχος είναι η παροχή επαρκούς πληροφόρησης σε όλους τους υποψήφιους φορείς υλοποίησης για το περιεχόμενο της EQUAL και τους όρους συγκρότησης Αναπτυξιακών Συμπράξεων. Στη συνέχεια η Διαχειριστική Αρχή θα επικεντρωθεί στην συνδρομή για τη διαμόρφωση και την αποτελεσματική λειτουργία διακρατικών συνεργασιών και την υλοποίηση των επιμέρους ενεργειών σύμφωνα με τη μεθοδολογία, τις αρχές και τα κριτήρια της πρωτοβουλίας EQUAL. Τέλος μέσω του συγκεκριμένου μέτρου θα υποστηριχθεί η διασύνδεση και η θεματική προσέγγιση των προγραμμάτων, καθώς και η προετοιμασία και η προώθηση της ευρύτερης εφαρμογής των καλών πρακτικών που θα προκύψουν από την υλοποίηση της πρωτοβουλίας.

- **Τεχνική βοήθεια για τη διοικητική και υποστήριξη και χρηματοδοτική υποστήριξη της πρωτοβουλίας:** Το συγκεκριμένο μέτρο αφορά τις διαχειριστικές και οικονομικές λειτουργίες της τεχνικής βοήθειας και των οργάνων που ορίζονται ως αρμόδια για την προετοιμασία, παρακολούθηση και έλεγχο εφαρμογής της πρωτοβουλίας και του Επιχειρησιακού Προγράμματος. Μέσω των δράσεων του μέτρου θα κατοχυρωθεί η επαρκής διοικητική υποστήριξη όλων των διαδικασιών προκήρυξης, διαχείρισης και παρακολούθησης του Ε.Π. και θα εξασφαλιστεί η αποτελεσματική λειτουργία των εθνικών αρχών και η ακριβής τήρηση των διατάξεων εφαρμογής.

- **Συμπληρωματικές δράσεις τεχνικής βοήθειας:** Στο μέτρο αυτό περιλαμβάνονται οι μη καλυπτόμενες από τα προηγούμενα δύο μέτρα δράσεις, οι οποίες είναι απαραίτητες για την ολοκληρωμένη υποστήριξη του Ε.Π. και την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων των προγραμμάτων. Έτσι μέσω του συγκεκριμένου μέτρου θα χρηματοδοτηθούν ενέργειες διάχυσης και πληροφόρησης, αξιολόγησης και τεχνοκρατικής υποστήριξης της διαχειριστικής αρχής και των διαδικασιών υλοποίησης.

Εισαγωγικά: ο συγκεκριμένος άξονας προτεραιότητας αναφέρεται σε μελέτες προσανατολισμού και εξειδίκευσης των έργων, τεχνικές μελέτες έργων, μελέτες σκοπιμότητας και οικονομοτεχνικής ανάλυσης, καθώς επίσης και μελέτες διερεύνησης και προσδιορισμού αναγκών των ευπαθών κοινωνικών ομάδων.

Περιγραφή του υποπρογράμματος 5 : το υποπρόγραμμα 5 περιλαμβάνει ενέργειες τεχνικής βοήθειας, που έχουν στόχο την καλύτερη εφαρμογή όλων των μέτρων του προγράμματος παρέχοντας τεχνική, οργανωτική και διοικητική στήριξη.

Μέτρο	Π/Υ (MEURO)	Δημόσια Δαπάνη (MEURO)	Συμμετοχή ΕΚΤ (MEURO)	Βαρύτητα στο Υπ/με (%)	Βαρύτητα στο Πρόγραμμα α (%)
6.1. Ειδικές δράσεις υποστήριξης της Κ.Π. EQUAL	4,164	4,164	3,123	50	3
6.2. Τεχνική Βοήθεια για τη διοικητική και χρηματοδοτική υποστήριξη της πρωτοβουλίας	2,776	2,776	2,082	33	2
6.3. Συμπληρωματικές δράσεις τεχνικής βοήθειας	1,388	1,388	1,041	17	1

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ

Η ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.

4.1 Η ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΤΕΝΩΣΗΣ ΣΤΑ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ.

Μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του '80 οι παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση της ανεργίας στην Ελλάδα, αφορούσαν κατά κύριο λόγο την οικονομική προστασία και στήριξη των ανέργων (ασφαλιστική κάλυψη της ανεργίας) και μόνο δευτερευόντως και σε μικρή έκταση υπήρχαν παρεμβάσεις που σήμερα θα χαρακτηρίζονται *ενεργητικές*. Οι ενεργητικές παρεμβάσεις αφορούσαν τη σύζευξη της προσφοράς και ζήτησης εργασίας, καθώς και την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, οι οποίες προβάλλονται ως οι πλέον κατάλληλες για την αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας.

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης προωθούνται στην Ελλάδα με την οικονομική ενίσχυση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου και περιλαμβάνονται προγράμματα επιδότησης για την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, βελτίωση των υπηρεσιών σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας, καταπολέμηση των διακρίσεων μεταξύ των κοινωνικών ομάδων, καθώς και μέτρα για την προώθηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας.

Οι πολιτικές αυτές, συμφωνά με την κυρίαρχη αντίληψη αντιμετωπίζουν τα αίτια της ανεργίας, σε αντίθεση με τις *παθητικές* πολιτικές, που αντιμετωπίζουν τα αποτελέσματα της και οι οποίες είναι συμβατές με τις περιοριστικές οικονομικές πολιτικές που ακολουθούνται εδώ και αρκετά χρόνια και απορροφούν σήμερα ένα σημαντικό μέρος των πόρων, που δαπανώνται για την απασχόληση και την καταπολέμηση της ανεργίας.

Στα μέτρα καταπολέμησης της ανεργίας, αναφέρεται και η επιδότηση του «μισθολογικού κόστους των ιδιωτικών κυρίως επιχειρήσεων που αυξάνουν τον αριθμό των απασχολούμενων σ' αυτές», όπου μαζί με την πολιτική του Κράτους που θα ακολουθηθεί έχει στόχο όχι μόνο την καταπολέμηση των συνεπειών της ανεργίας με την καταβολή διαφόρων οικονομικών ενισχύσεων, αλλά και την περιστολή της ανεργίας με την επιδότηση της εργασίας. Τα μέτρα βέβαια που αποσκοπούν σε μία ενεργητική παρέμβαση του Κράτους στην αγορά εργασίας δεν είναι πανάκεια και δεν αποβλέπουν στην εξάλειψη της ανεργίας, αλλά στην «ελαχιστοποίηση του βάρους απ' αυτή».

Επιπλέον, στην προσπάθεια να καταπολεμηθεί η ανεργία θα πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη σημασία στην μετάβαση των νέων από το εκπαιδευτικό σύστημα στην απασχόληση. Πρόκειται για διαδρομή μετάβασης που έχει την τάση να καθυστερεί τη στιγμή εισόδου και συχνά είναι ατελής ή ανεπιτυχής και αποκρυσταλλώνεται σε διαρθρωτικό πρόβλημα. Στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι νέες θέσεις εργασίας αφορούσαν κυρίως θέσεις μερικής απασχόλησης και ιδιαίτερα μεταξύ των γυναικών, ενώ στην Ελλάδα η κατάσταση παρουσιάζεται αρκετά διαφορετική. Η απασχόληση αυξήθηκε (από 53.7% το 1994 στο 55.9% το 2000), ενώ δημιουργήθηκαν κυρίως θέσεις πλήρους απασχόλησης.

Όσον αφορά την βιομηχανία οι νέες θέσεις εργασίας, είναι σχεδόν αποκλειστικά πλήρους απασχόλησης, ενώ και οι προβλέψεις των επιχειρήσεων κάνουν λόγο για πρόσληψη ακριβώς απασχολούμενων και ειδικευμένων εργαζομένων. Διαπιστώνεται λοιπόν ότι σε σχέση με το 1994 το ποσοστό πλήρως

απασχολουμένων στην ελληνική βιομηχανία παρουσιάζει άνοδο, ενώ η μερική απασχόληση κάμψη. Ακόμα η μεγαλύτερη πηγή δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας είναι οι υπηρεσίες.

Όπως συνάγεται από τα παραπάνω, στην Ελλάδα εξακολουθεί να διατηρείται σε μεγαλύτερο βαθμό απ'ότι σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το μοντέλο της πλήρους απασχόλησης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 23

Δείκτες απασχόλησης στην Ελλάδα :1994, 1999-2000(άνδρες – γυναίκες).

	Σύνολο		Άνδρες		Γυναίκες		
	1994	1999	1999	1999	1999	2000	
Συμμετοχή στην αγορά εργασίας (%επί του πληθυσμού 15-64 ετών)	61.0	62.9	76.9	49.7	63.0	77.1	49.7
Απασχόληση (% επί του πληθυσμού 15-64 ετών)	53.7	55.4	70.9	40.7	55.9	71.3	41.3
Ισοδύναμο πλήρους απασχόλησης (% επί του πληθυσμού 15-64 ετών)	53.6	54.8	*	*	*	*	*
Εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης (% επί της συνολικής απασχόλησης)	4.8	6.1	*	*	4.3	2.3	7.6
Εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (%)	10.3	12.8	*	*	*	*	*
Ανεργία (%επί του εργατικού δυναμικού 15-64 ετών)		12.0	7.7	18.2	11.3	7.6	16.9
Ανεργία (%επί του εργατικού δυναμικού 15 ετών & άνω)		11.7	7.6	17.9	11.1	7.3	16.7

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού.

(* δεν υπάρχουν στοιχεία).

Επιπλέον, σύμφωνα με τον πίνακα 2, παρατηρούμε ότι η άνοδος της απασχόλησης και του εργατικού δυναμικού, μέχρι το 1998, αποτελούσαν μακροχρόνιες τάσεις, όπως φαίνεται στις χρονολογικές σειρές των στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΣΥΕ, παρά το γεγονός ότι οι κατά καιρούς αλλαγές στα ερωτηματολόγια (ιδιαίτερα κατά τα έτη 1981 και 1983), οι προσαρμογές των αποτελεσμάτων με βάση τα δεδομένα των απογραφών (1981,1991), η νομιμοποίηση των μεταναστών (1998), και άλλες μετατροπές έχουν δημιουργήσει ασυνέχειες και προβλήματα αξιόπιστης σύγκρισης στις χρονολογικές σειρές, τόσο της απασχόλησης, όσο και του εργατικού δυναμικού.

ΠΙΝΑΚΑΣ 24

Απασχόληση και Εργατικό δυναμικό.

ΕΤΗ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ
1981	3529	3674	3,9	61,1
1982	3501	3718	5,8	60,8
1983	3540	3846	8,0	63,4
1984	3552	3868	8,2	63,3
1985	3589	3893	7,8	62,2
1986	3601	3887	7,4	61,8
1987	3597	3884	7,4	61,2
1988	3657	3961	7,7	61,8
1989	3671	3967	7,5	61,5
1990	3719	4000	7,0	60,9
1991	3632	3933	7,7	59,3
1992	3685	4035	8,7	60,8
1993	3720	4118	9,7	61,2
1994	3790	4193	9,6	61,9
1995	3824	4249	10,0	62,7
1996	3872	4318	10,3	63,5
1997	3854	4294	10,2	63,2
1998	3967	4446	10,8	64,1
1999	3940	4463	11,7	64,5
2000	3946	4437	11,1	64,5
2001	3918	4362	10,2	63,6

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ.

Η άνοδος του ποσοστού ανεργίας οφειλόταν, μέχρι το 1998, στην ταχεία αύξηση του εργατικού δυναμικού, η οποία υπερκάλυπτε την αύξηση της απασχόλησης. Από το 1999, αντίθετα, έχουμε στην Ελλάδα μείωση της απασχόλησης συνοδευόμενη από ακόμη μεγαλύτερη μείωση του εργατικού δυναμικού, έτσι ώστε το ποσοστό ανεργίας να παρουσιάζει πτώση. Κατά το 2000, το ποσοστό ανεργίας, σημείωσε πτώση από το 11,7% στο 11,1 % και το 2001 στο 10,2 %. Η πτώση αυτή δεν θα έπρεπε να θεωρηθεί ως ουσιαστική πρόοδος, εφόσον δεν προέρχεται από αύξηση της απασχόλησης, αλλά από μείωση του εργατικού δυναμικού. Η πτώση δεν υποδηλώνει αναγκαστικά την αρχή μιας διαδικασίας μακροχρόνιας μείωσης του ποσοστού ανεργίας, αλλά σχετίζεται με το φαινόμενο της αποθάρρυνσης: όταν η απασχόληση μειώνεται ή δεν αυξάνεται, άτομα που ανήκουν στον με ενεργό πληθυσμό και τα οποία θα αναζητούσαν εργασία, αποθαρρύνονται και αναβάλλουν την είσοδο τους στην αγορά εργασίας εξαιτίας της μείωσης της απασχόλησης.

Η κατάσταση όμως σήμερα στην ελληνική αγορά εργασίας, δημιουργεί πρόσθετες δυσκολίες ένταξης στην απασχόληση των ευπαθών κοινωνικών ομάδων που είναι περισσότερο ευάλωτες, δηλαδή οι νέοι, οι γυναίκες, τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι μετανάστες κ.α. Για τα άτομα αυτών των κατηγοριών ο κίνδυνος διακρίσεων και της περιθωριοποίησης γενικά είναι παραπάνω από ορατός, καθώς εμφανίζεται να παγιώνεται και να ενισχύεται ένας ιδιότυπος διαχωρισμός στην ελληνική αγορά εργασίας, ανάμεσα στους εργαζόμενους που απολαμβάνουν σταθερότητα και ασφάλεια και στους υπόλοιπους που είτε αδυνατούν να εξασφαλίσουν απασχόληση, είτε όταν το καταφέρνουν εργάζονται με μικρή αμοιβή,

συχνά με μερική απασχόληση ή με άλλη άτυπη μορφή απασχόλησης και γενικά σε θέσεις εργασίας περιστασιακές με ελάχιστες δυνατότητες εξέλιξης. Αυτός ο διαχωρισμός εμφανίζεται να αποτελεί και την κύρια πηγή ανισότητας στην ελληνική αγορά.

Ακόμα, κατά την τελευταία δεκαετία ο ελληνικός χώρος αντιμετωπίζει μια νέα τάξη πραγμάτων που διαμορφώνεται ως αποτέλεσμα του μεταναστευτικού ρεύματος προς την Ελλάδα. Έτσι, αυξάνονται ολοένα και περισσότερο τα προβλήματα κοινωνικο-οικονομικής ενσωμάτωσης και επαγγελματικής ένταξης που αντιμετωπίζουν οι μετανάστες, παλιννοστούντες, πρόσφυγες.

Αναμφίβολα, τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας εφαρμόζεται μια σειρά μέτρων-πολιτικών για την άμβλυνση των προβλημάτων των διαφόρων μειονεκτουσών πληθυσμιακών ομάδων, που όμως δεν επαρκεί για την κάλυψη των σύνθετων αναγκών των επιμέρους ομάδων. Από την άλλη πλευρά, οι ανάγκες της αγοράς εργασίας μεταβάλλονται με γρήγορους ρυθμούς, καθώς η εισαγωγή νέων τεχνολογιών δημιουργεί νέες προκλήσεις και ίσως νέες διακρίσεις και ανισότητες.

Στην προσπάθεια της λοιπόν, η Ελλάδα να εναρμονιστεί όσον το δυνατόν περισσότερο με την πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δημιούργησε το εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση, στο οποίο γίνεται αναφορά για τη κοινοτική πολιτική καθώς και για τα τοπικά προγράμματα που προωθούνται.

Συνεπώς, για να καταπολεμηθεί η ανεργία, η Ελλάδα υποστηρίζει την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, διότι η ανεργία δεν οφείλεται μόνο στις απολύσεις εργαζομένων, αλλά σχετίζεται με την πάγια αδυναμία της ελληνικής οικονομίας, να δημιουργήσει τόσες θέσεις απασχόλησης, όσες απαιτούνται ώστε να υπάρξει ισορροπία στην αγορά εργασίας, επιπλέον υποστηρίζει την ποιότητα στην εργασία με έμφαση στην ισορροπία μεταξύ ευελιξίας & ασφάλειας σε συνάρτηση με την ανταγωνιστικότητα στην παραγωγή και τέλος θα πρέπει να εντείνουμε τις προσπάθειες μας για περισσότερες και αποτελεσματικότερες επενδύσεις στο εργατικό δυναμικό, με συμμετοχή του δημοσίου αλλά και του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας και ουσιαστική και ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.

Στη χώρα η υλοποίηση των προγραμμάτων για την καταπολέμηση της ανεργίας γίνεται από τον κρατικό φορέα Ο.Α.Ε.Δ, που αναλαμβάνει την κατάρτιση των προγραμμάτων απασχόλησης, ο οποίος από το 1982 άρχισε εντονότερα απ' ό,τι στο παρελθόν να εφαρμόζει ουσιαστικότερη πολιτική παρέμβασης στην αγορά εργασίας με στόχο τη μείωση της ανεργίας σε ανεκτά επίπεδα, μαζί με το υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Η σημαντικότερη όμως αποστολή του Ο.Α.Ε.Δ, είναι η απασχόληση του εργατικού δυναμικού, ο Επαγγελματικός προσανατολισμός, η Τεχνικόεπαγγελματική κατάρτιση του εργατικού δυναμικού, καθώς και η μετεκπαίδευση του.

Τα θέματα λοιπόν, που θα πρέπει να απασχολήσουν την ελληνική προεδρία είναι η μείωση της ανεργίας, η άμβλυνση του χάσματος μεταξύ των δύο φύλων και των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας, η ένταξη και η απασχόληση των μεγάλης ηλικίας ανέργων κυρίως με την αποθάρρυνση της πρόωρης συνταξιοδότησής τους, την αντιμετώπιση των προβλημάτων που προκύπτουν από την παραοικονομία, η αδήλωτη εργασία, καθώς και η ένταξη των μεταναστών.

4.1.1 ΑΝΕΡΓΙΑ - ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.

Τις δεκαετίες του '80 και του '90 η εκπαίδευση- κατάρτιση αποτελούσε μία από τις σημαντικότερες *ενεργητικές* πολιτικές απασχόλησης. Ενώ στη δεκαετία του '60 η εκπαίδευση αντιμετώπιζονταν ως μέσο για την άρση των οικονομικών και κοινωνικών ανισοτήτων και την προώθηση του προτάγματος της ισότητας των ευκαιριών, τη δεκαετία του '70 ως μορφή κεφαλαίου και μέσο για την προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης, τη δεκαετία του '80 -'90 θεωρείται ως μέσο για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και ταυτόχρονα αντιμετώπισης της ανεργίας.

Η αναγνώριση του γεγονότος ότι η εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού είναι ουσιαστικής σημασίας για τη διατήρηση και τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης, διεύρυνε το ενδιαφέρον των συλλογικών και ιδιαίτερα των κοινωνικών οργανώσεων για την επαγγελματική κατάρτιση. Αν και, επί της αρχής, η κατάρτιση των εργαζομένων αντιμετωπίζεται ως ευθύνη του εργοδότη, οι κυβερνήσεις αναμειγνύονται όλο και περισσότερο στις προσπάθειες βελτίωσης της ποιότητας και επέκτασης του όγκου των δραστηριοτήτων κατάρτισης. Ως παραδείγματα κυβερνητικών παρεμβάσεων στο πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης, συχνά αναφέρονται οι φορολογικές απαλλαγές, ειδικά μέτρα για τη βελτίωση της θέσης των λιγότερο εκπαιδευμένων ή/ και των μέσης ηλικίας και πάνω εργαζομένων, όπως και ειδικά ζητήματα για την κατάρτιση των εργαζομένων στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Σ' αυτό το πλαίσιο, η εκπαίδευση και η κατάρτιση αντιμετωπίζονται ως δυνατότητα κοινωνικής και πολιτισμικής ανάπτυξης των συμμετεχόντων, συμβάλλοντας στην άσκηση των δικαιωμάτων αλλά και των υποχρεώσεων τους ως πολιτών. Η συμμετοχή στην αγορά εργασίας και την απασχόληση (ή και η προετοιμασία γ' αυτή τη συμμετοχή) αντιμετωπίζεται ως αναγκαία αν και όχι αποκλειστική συνθήκη για την εξυπηρέτηση του προαναφερόμενου σκοπού. Πόσο μάλλον που ακόμα και εκτός αγοράς εργασίας, τα άτομα είναι απαραίτητο να διαθέτουν συγκεκριμένες ικανότητες και δεξιότητες για τη συμμετοχή τους στην κοινωνική ζωή.

Επιπλέον, η επιβολή εξωτερικών προς τις επιχειρήσεις ευελιξιών, όπως η σμίκρυνση του κύκλου ζωής των προϊόντων και η ανάγκη διαρκών τροποποιήσεων των χαρακτηριστικών τους με ταυτόχρονη διασφάλιση της ποιότητας, προκαλούν την ανάγκη γρήγορης και άμεσης ανταπόκρισης στις τάσεις και τις εξελίξεις της παγκόσμιας και ταυτόχρονα πολυεπίπεδης αγοράς (*just in time response, quick response*) ωθώντας τις επιχειρήσεις προς την υιοθέτηση εσωτερικών οργανωτικών αλλαγών και ευελιξιών.

Ταυτόχρονα, οι τεχνολογικές εξελίξεις που συντελούνται τα τελευταία χρόνια στην παραγωγική διαδικασία και η στρατηγική επέκτασης και εφαρμογής των νέων τεχνολογιών, ως μέσου βελτίωσης της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και των εθνικών οικονομιών, επιδεινώνουν τις αντιθέσεις, δεδομένου ότι αναδιαρθρώνουν και απορυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις, συμβάλλουν στη δημιουργία ανεργίας και νέων μορφών απασχόλησης, περιορίζουν τη μισθωτή και αυξάνουν την αυτοτελή δραστηριότητα στον τομέα των υπηρεσιών.

Με αφετηρία τη βασική διαπίστωση ότι η ροή και η ποσότητα των πληροφοριών που λαμβάνει το κάθε άτομο είναι τεράστια και αυξάνεται με επιταχυνόμενους ρυθμούς, ο ρόλος του εργαζόμενου στη λειτουργία των επιχειρήσεων και των οικονομιών αποκτά νέο περιεχόμενο. Σ' αυτό το πλαίσιο, τα

παραδοσιακά δομημένα συστήματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, τα οποία ήταν προσανατολισμένα στην παροχή εφάπαξ γνώσεων και δεξιοτήτων, αδυνατούν να ανταποκριθούν και καλούνται να καλλιεργήσουν την ικανότητα αυτομάθησης, μέσα από διαδικασίες δια βίου και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.

Κατά συνέπεια, παρατηρείται μια σύμφυση των επιχειρήσεων και των εκπαιδευτικών οργανισμών, η οποία στο Λευκό Βιβλίο για την εκπαίδευση και τη μάθηση προβάλλεται ως ανάγκη “εντός- και- εκτός εργασίας κατάρτισης” (“on – and – of the job training”)

Σ’ αυτό το πλαίσιο η δια βίου μάθηση αποτελεί κεντρική συνιστώσα της ανάπτυξης και προσαρμογής του εργατικού δυναμικού στις ραγδαίες κοινωνικό – οικονομικές αλλαγές. Παράλληλα και εξαιτίας των παρατεταμένων υψηλών ποσοστών ανεργίας, η επαγγελματική κατάρτιση αναδεικνύεται σε κεντρική ενεργητική πολιτική απασχόλησης με απώτερο σκοπό την ενίσχυση της “απασχολησιμότητας” των εργαζομένων.

Η πιο σημαντική ίσως ενεργητική πολιτική απασχόλησης, αλλά και πολιτική βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και των οικονομιών είναι η επαγγελματική κατάρτιση. Σ’ αυτό το πλαίσιο, η επαγγελματική κατάρτιση και ιδιαίτερα η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, αντιμετωπίζεται ως η αρμόζουσα λύση πολλαπλών οικονομικών και κοινωνικών προβλημάτων. Όμως, όπως παρατηρήσαμε και παραπάνω, η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση ανάγεται πλέον, σε κεντρικό μηχανισμό βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας, αναδεικνυόμενη σε κεντρική συνιστώσα των στρατηγικών συσώρευσης του κεφαλαίου και αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων διαμέσου της ευέλικτης παραγωγής και της βελτίωσης της ποιότητας των παραγόμενων προϊόντων και υπηρεσιών. Ταυτόχρονα, αποτελεί την προσφιλή πολιτική ενεργητικής απασχόλησης, καθώς οι παραδοσιακοί μηχανισμοί κοινωνικής προστασίας αδυνατούν να ανταποκριθούν στα νέα δεδομένα, όπου η μισθωτή πλήρη και μόνιμη απασχόληση περιορίζεται. Σ’ αυτό το πλαίσιο, ως κεντρικές έννοιες των πολιτικών ανάπτυξης και απασχόλησης αναδεικνύονται αυτές της απασχολησιμότητας και της δια βίου μάθησης.

Η δια βίου μάθηση αντιμετωπίζεται ως μία έννοια ευρύτερη από την παροχή δεύτερης ευκαιρίας εκπαίδευσης και κατάρτισης για τους ενήλικες. Στηρίζεται στην άποψη ότι ο καθένας θα πρέπει να είναι ικανός, να του παρέχονται κίνητρα και να ενθαρρύνεται ενεργητικά να μαθαίνει σε όλη τη διάρκεια της ζωής του. Αυτή η αντίληψη προωθεί την ατομική και κοινωνική ανάπτυξη όλων των ειδών και όλων των μορφών μάθησης: τυπική, στο σχολείο, επαγγελματική, τριτοβάθμια, ινστιτούτα εκπαίδευσης ενηλίκων, μη-τυπική, στο σπίτι, στην εργασία ή στην κοινότητα (community).

Τα μέτρα που προωθούνται και εφαρμόζονται σ’ αυτό το πλαίσιο κινούνται στην κατεύθυνση της ενδυνάμωσης του επαγγελματικού χαρακτήρα της εκπαίδευσης, μέσω της ενίσχυσης των δεσμών μεταξύ του συστήματος της αρχικής εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, στη διεύρυνση των ευκαιριών μάθησης των ενηλίκων εργαζομένων με χαμηλού επιπέδου εκπαιδευτικά προσόντα και τέλος στην αξιολόγηση και αναγνώριση των ικανοτήτων γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτούν τα άτομα, μέσα από μορφές μη-τυπικής επιμόρφωσης και μάθησης, μορφές στις οποίες εντάσσεται και η εργασιακή εμπειρία.

Η μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία, δεν περιορίζεται πλέον στην εξεύρεση απασχόλησης ή και στη μάθηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων από τους νέους, αλλά στρέφεται προς την υποστήριξή τους, ώστε να είναι αποτελεσματικοί μαθητευόμενοι σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Έτσι, τονίζεται ιδιαίτερα το στοιχείο της πρόληψης. Κεντρικό στοιχείο της προληπτικής στρατηγικής είναι η

διασφάλιση ότι οι νέοι όταν εγκαταλείπουν την αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση, έχουν τις δεξιότητες, γνώσεις και νοοτροπίες που είναι απαραίτητες για να είναι παραγωγικοί και απασχολήσιμοι εργαζόμενοι. Αυτό αντιμετωπίζεται ως ο θεμέλιος λίθος από τον οποίο εξαρτώνται όλες οι άλλες πολιτικές απασχόλησης κατά τον Ο.Ο.Σ.Α. Το περιεχόμενο της απασχολησιμότητας, ωστόσο, διευρύνεται: παραγωγικές εργασιακές συνήθειες, προσωπική εμπιστοσύνη, δεξιότητες διαμόρφωσης και λήψης αποφάσεων και η ικανότητα μάθησης τονίζονται ως εξίσου σημαντικές με τις ιδιαίτερες επαγγελματικές δεξιότητες. Γι' αυτό το σκοπό, προωθείται η συνεργασία και η ενίσχυση των δεσμών των εκπαιδευτικών οργανισμών με τις επιχειρήσεις σε όρους αγοράς ή αλλιώς "εταιρικότητας".

Για να βελτιώσουν την απασχολησιμότητα όλων των μαθητών, τα περισσότερα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης προσπαθούν να μειώσουν το διαχωρισμό μεταξύ της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της ακαδημαϊκής ή γενικής εκπαίδευσης. Συχνά η διδασκαλία στην τάξη συνδυάζεται με τη μάθηση σε εγκαταστάσεις εργασίας όπως είναι οι επιχειρήσεις ή επιχειρήσεις που στηρίζονται στο σχολείο. (School-based enterprises). Αυτές οι αλλαγές στηρίζονται στην προβολή της ανάγκης όλων των μαθητών να αναπτύξουν τη θεωρητική κατανόηση και τις πρακτικές εφαρμογές της θεωρητικής γνώσης, με πιο ολοκληρωμένο τρόπο, ώστε να είναι καλύτερα προετοιμασμένοι στην αντιμετώπιση των μελλοντικών απαιτήσεων απασχόλησης και εκπαίδευσης. Αυτή η μίξη, γενικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και το αυξανόμενο ενδιαφέρον για τη μάθηση που στηρίζεται στην εργασία προσανατολίζει, επίσης, τις αρχές της αγοράς εργασίας προς την ενίσχυση του διαλόγου και της εταιρικότητας, η οποία συνδέει το εκπαιδευτικό σύστημα, με τους νέους και τους εργοδότες. Η συνεργασία μεταξύ εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων αντιμετωπίζεται ως αναγκαία συνθήκη για τη διασφάλιση του περιεχομένου και της ποιότητας της εκπαίδευσης και της κατάρτισης.

Σ' αυτό το πλαίσιο ενθαρρύνεται η εξατομίκευση της ευθύνης και του καθήκοντος εκπαίδευσης και κατάρτισης με την εφαρμογή credit συστημάτων που μπορούν να αξιοποιήσουν οι νέοι που έχουν εγκαταλείψει το σχολείο για την παρακολούθηση των προγραμμάτων εκπαίδευσης (δημόσιων ή ιδιωτικών), τα οποία κρίνουν οι ίδιοι ότι αρμόζουν στην περίπτωσή τους.

Επιπλέον, τονίζεται η ανάγκη οι υπηρεσίες απασχόλησης να γίνουν περισσότερο επιλεκτικές, ως προς τις ομάδες-στόχους που επικεντρώνονται οι πολιτικές και τα προγράμματά τους (π.χ. μακροχρόνια άνεργοι, ηλικιωμένοι άνεργοι, εργαζόμενοι που κινδυνεύουν με απόλυση).

Μία άλλη στρατηγική είναι η αποτίμηση και αναγνώριση της μη-τυπικής μάθησης η οποία είναι ιδιαίτερα σημαντική για τους ενήλικες εργαζόμενους. Αυτό επειδή, είναι πιθανό να έχουν συσσωρευμένες δεξιότητες και αρμοδιότητες διαμέσου της άτυπης κατάρτισης και της εργασιακής εμπειρίας, οι οποίες συμβάλλουν θετικά στην απόδοσή τους σε οποιαδήποτε εργασία και μπορούν να εφαρμοστούν σε ποικίλες περιπτώσεις. Ιδιαίτερα οι ενήλικες με χαμηλό επίπεδο αρχικής εκπαίδευσης, θεωρείται πως έχουν ανάγκη των μηχανισμών αποτίμησης και αναγνώρισης για να αξιολογηθεί το τι έχουν μάθει από την εργασιακή τους εμπειρία.

Σ' αυτό το πλαίσιο, ως πρωταρχικός στόχος των πολιτικών της αγοράς εργασίας και των άλλων δημόσιων πολιτικών για τη δια βίου μάθηση τίθεται η αύξηση των ευκαιριών μάθησης των ατόμων με χαμηλά προσόντα και αρμοδιότητες και η ενδυνάμωση των κινήτρων για αξιοποίηση των διαθέσιμων ευκαιριών μάθησης.

Σ' αυτή την κατεύθυνση, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο που πραγματοποιήθηκε στις 23-24 Μάρτη του 2000 στη Λισσαβόνα, αναδεικνύει την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση σε κεντρικό στοιχείο των πολιτικών βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας, προώθησης της απασχόλησης και μετατροπής της Ευρώπης σε

“Κοινωνία της Γνώσης”, αναγνωρίζοντας το ανθρώπινο δυναμικό ως τη σημαντικότερη μορφή κεφαλαίου που διαθέτουν οι ευρωπαϊκές χώρες. Ως άμεσες προτεραιότητες αυτής της στρατηγικής, προβάλλονται η διεύρυνση των παρεχομένων ευκαιριών μάθησης σε διάφορες φάσεις της ζωής του ατόμου, η προαγωγή των βασικών δεξιοτήτων που πρέπει να διαθέτει ο κάθε εργαζόμενος (πληροφορική, ξένες γλώσσες, τεχνολογική αντίληψη, κοινωνικές δεξιότητες, επιχειρηματικό πνεύμα), η ετήσια αύξηση των κατά κεφαλήν επενδύσεων στο ανθρώπινο δυναμικό και η ενίσχυση των συνεργασιών μεταξύ εκπαίδευσης (σχολείο)- επιχειρήσεων και φορέων έρευνας. Ωστόσο, όπως προκύπτει από τις μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί: Οι επιχειρήσεις δεν ενδιαφέρονται άμεσα για το εκπαιδευτικό υπόβαθρο του εργαζομένου, αλλά για τη δυνατότητα άμεσης αξιοποίησής του από τη συγκεκριμένη ατομική επιχείρηση. Σ’ αυτό το πλαίσιο, η εξειδίκευση δεν αναφέρεται πλέον στο επάγγελμα ή/ και την ειδικότητα, αλλά ως πολυειδίκευση στο εσωτερικό της ατομικής επιχείρησης και συνεπώς υποβαθμίζεται το ενδιάμεσο επίπεδο της επαγγελματικής εξειδίκευσης.

Η αξιοποίηση των γνώσεων και των ικανοτήτων των εργαζομένων εξαρτάται από το συνδυασμό ποικίλων παραγόντων όπως είναι, η τεχνολογική δομή της επιχείρησης, το οργανωτικό μοντέλο που εφαρμόζεται (αυταρχικό – συμμετοχικό) και το σύνολο των εργασιακών σχέσεων που επικρατούν στην επιχείρηση.

Στον ακόλουθο πίνακα παρουσιάζεται το ποσοστό ανεργίας κατά επίπεδο εκπαίδευσης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 25

Ποσοστό ανεργίας κατά επίπεδο εκπαίδευσης την περίοδο 2000-2002.

	2000	2002
Σύνολο	11,1	9,6
Διδακτορικό ή μεταπτυχιακός τίτλος	5,7	7,4
Πτυχίο Ανώτατων Σχολών	7,5	5,9
Πτ. Ανώτερης Τεχν. Επαγγ. Εκπαίδευσης	13,2	13,5
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	14,9	11,9
Απολυτήριο 3-ταξ Μέσης Εκπαίδευσης	12,2	12,2
Απολυτήριο Δημοτικού	8,2	6,6
Μερικές Τάξεις Δημοτικού	3,0	6,1
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	6,9	3,7

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Επεξεργασία: Π.Α.Ε.Π. Α.Ε.

Το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας παρουσιάζουν αυτοί οι οποίοι έχουν φοιτήσει τουλάχιστον ένα χρόνο σε ΑΕΙ, αλλά δεν έχουν τελειώσει. Αυτό ισχύει τόσο για το 2000 όσο και το 2002. Το ποσοστό ανεργίας την περίοδο 2000-2002 έχει αυξηθεί για τους κατόχους διδακτορικού ή και μεταπτυχιακού τίτλου από 5,7 % σε 7,4 % και για αυτούς που έχουν φοιτήσει τουλάχιστον ένα χρόνο σε ΑΕΙ, αλλά δεν έχουν τελειώσει (από 25,8 % σε 42,0 %). Για τους πτυχιούχους Ανώτερης Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης παρέμεινε περίπου το ίδιο (13,2 % το 2000 και 13,5 % το 2002). Για τους κατόχους διδακτορικού ή και μεταπτυχιακού τίτλου η ποσοστιαία αύξηση του εργατικού δυναμικού την ίδια περίοδο ήταν της τάξεως του 13 %.

ΠΙΝΑΚΑΣ 26

Ποσοστιαία κατανομή των ανέργων κατά εκπαιδευτικό επίπεδο ως προς το σύνολο των ανέργων την περίοδο 2000-2002.

	2000	2002
Διδακτορικό ή μεταπτυχιακός τίτλος.	0,3	0,5
Πτυχίο Ανώτατων Σχολών	9,9	9,1
Πτ. Ανώτερης Τεχν. Επαγγ. Εκπαίδευσης	15,2	17,3
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	40,0	38,4
Απολυτήριο 3-ταξ Μέσης Εκπαίδευσης	12,0	14,2
Απολυτήριο Δημοτικού	21,2	19,1
Μερικές Τάξεις Δημοτικού	0,4	0,8
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	0,6	0,3

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Επεξεργασίας: Π.Α.Ε.Π Α.Ε.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα 3, το μεγαλύτερο ποσοστό ανέργων αποτελούν οι απόφοιτοι Μέσης Εκπαίδευσης. Το 2000 το 40 % των ανέργων ήταν απόφοιτοι Μέσης Εκπαίδευσης. Το ποσοστό αυτό μειώνεται σε 38,4 % για το 2002. Ακολουθούν οι απόφοιτοι Δημοτικού οι οποίοι αποτελούν το 21,2 % των ανέργων το 2000 και το 19,1 % των ανέργων το 2002. Αύξηση στο σύνολο των ανέργων παρουσιάζουν οι Πτυχιούχοι Ανώτερης τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (από 15,2 % στο 17,3 %) και οι κάτοχοι διδακτορικού ή μεταπτυχιακού τίτλου (από 0,35 σε 0,5 %).

4.1.2 ΤΡΕΧΟΥΣΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΙΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ 1993- 2001.

Μεγαλύτερο από το μέσο ποσοστό ανεργίας κατά το 2001 διατηρούσαν οι περιφέρειες Δυτικής Μακεδονίας, Στερεάς Ελλάδας και Αττικής (πίνακα 3) οι οποίες εμφάνιζαν ποσοστό άνω του μέσου εθνικού όρου από το 1993. Θετική έχει γίνει πλέον η διαφορά από το μέσο ποσοστό ανεργίας στις περιφέρειες Ηπείρου, Κ. Ελλάδας και Κ.Μακεδονίας (σε αντίθεση με το 1993), ενώ μειώνεται η διαφορά στις υπόλοιπες περιφέρειες με εξαίρεση το βόρειο Αιγαίο.

Η απασχόληση, το 2001 έναντι του 1993 ήταν κατά 0,7 % περίπου υψηλότερη, αποκλειστικά εξαιτίας της αύξησης της απασχόλησης των γυναικών (η απασχόληση των ανδρών έμεινε πρακτικά στάσιμη).Τις μεγαλύτερες αυξήσεις πέτυχαν ο νομός Αττικής και η Κρήτη. Η απασχόληση μειώθηκε σε πέντε περιφέρειες (Στερεά Ελλάδα, Δυτική Μακεδονία, Πελοπόννησος, Ανατολική Μακεδονία και Θράκη, Νότιο Αιγαίο).Η γυναικεία απασχόληση ωστόσο, μειώθηκε ουσιαστικά μόνον στην Στερεά Ελλάδα και την Ανατολική Μακεδονία και Θράκη.

ΠΙΝΑΚΑΣ 27
Ποσοστά ανεργίας στις περιφέρειες.

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
ΑΝ. ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ, ΘΡΑΚΗ	7,9	8,2	10,3	10,5	9,4	9,0	12,8	8,6
Κεντρική Μακεδονία	9,3	9,2	10,1	9,6	10,2	10,3	11,7	10,7
Δυτική Μακεδονία	12,3	9,8	15,2	17,3	14,5	11,4	14,6	14,7
Ηπείρου	9,0	8,5	8,3	12,5	11,2	13,6	13,9	10,6
Κεντρική Ελλάδα	7,9	7,7	8,9	8,4	8,5	10,7	12,8	12,4
Ιονίων Νήσων	4,6	3,8	6,0	6,2	6,4	3,9	5,5	5,1
Δυτική Ελλάδα	10,6	11,6	9,7	9,3	8,4	11,0	11,8	10,2
Στερεά Ελλάδα	9,4	11,2	9,8	11,4	12,8	12,8	14,2	13,6
Αττικής	12	11,9	11,7	12,4	12,1	12,2	12,5	12,2
Πελοπόννησος	6,7	7,0	7,3	7,3	8,2	8,1	7,6	9,3
Β. Αιγαίου	5,8	8,0	5,6	7,6	7,5	10,9	11,3	7,4
Ν. Αιγαίου	6,6	3,9	5,3	5,4	4,9	6,4	7,3	10,5
Κρήτης	4,2	4,3	4,8	3,9	4,6	7,2	7,3	6,7
Σύνολο χώρας	9,7	9,6	10,0	10,3	10,3	10,8	11,7	11,1

Πηγή: ΕΣΥΕ, 1993-2000 (Β' τρίμηνο).

4.2 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.

Τα προγράμματα τα οποία προωθούνται στην Ελλάδα αναφέρονται στο εθνικό σχέδιο δράσης για την απασχόληση και υλοποιούνται από τον Ο.Α.Ε.Δ (οργανισμός απασχόλησης εργατικού δυναμικού) και τα υπουργεία εργασίας και κοινωνικών ασφαλίσεων και ανάπτυξης.

4.2.1 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΝΕΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ (Π.Ε.Ν.Ε.Ε).

Με το πρόγραμμα αυτό ενθαρρύνεται η ατομική πρωτοβουλία των ανέργων οι οποίοι αναλαμβάνουν την σύσταση μικρών επιχειρήσεων. Το πρόγραμμα εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο παρεμβατικών μέτρων που προωθεί ο Ο.Α.Ε.Δ από τα μέσα της δεκαετίας του 1980.

Η λειτουργία του αναπτύχθηκε από τότε και συνεχίζεται μέχρι σήμερα χωρίς διακοπή, μόνο με κάποιες διαφοροποιήσεις από χρόνο σε χρόνο ανάλογα με τις ανάγκες που επιτάσσει η αγορά εργασίας με έκδοση νέας εγκυκλίου από τον Ο.Α.Ε.Δ ετήσια. Οι εγκύκλιοι προβλέπουν :

Την δυνατότητα επιχορήγησης μελών συνεταιρισμού του δευτερογενή ή του τριτογενή τομέα σε συνάρτηση με το είδος της επιχείρησης και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας διαφόρων περιοχών της Ελλάδας.

Από το πρόγραμμα εξαιρούνται ορισμένες κατηγορίες επιστημονικών επαγγελματιών (π.χ γιατροί, δικηγόροι, μηχανικοί) με το σκεπτικό ότι αυτά τα επαγγέλματα και χωρίς επιχορήγηση μπορούν να αναπτυχθούν στην αγορά εργασίας.

Υποστηρίζεται ο μεταποιητικός τομέας της οικονομίας στον οποίο θεωρείται ότι μπορούν να δημιουργηθούν μακροπρόθεσμα θέσεις εργασίας.

Εξαιρούνται από το πρόγραμμα οι δραστηριότητες που χρειάζονται σημαντικά κεφάλαια και επομένως το ποσό της επιχορήγησης δεν είναι σημαντικό, π.χ Α.Ε.

Ένταξη στο πρόγραμμα ορισμένων δραστηριοτήτων του πρωτογενή τομέα που έχουν εξαγωγικό χαρακτήρα.

Εξαιρούνται επιχειρήσεις που δεν έχουν μόνιμη έδρα π.χ πλανόδιος.

Εξαιρούνται οι επιχειρήσεις που έχουν οποιαδήποτε σχέση με την πολιτική.

Εξαιρούνται οι επιχειρήσεις που έχουν σχέση με τα τυχερά παιχνίδια π.χ λέσχεις.

Εξαιρούνται από το πρόγραμμα οι επιχειρήσεις που λειτούργησαν παλαιά και σταμάτησαν να λειτουργούν αλλά επαναλειτουργούν από συγγενείς α' βαθμού, έστω και αν μεταφέρθηκαν.

Εξαιρούνται από το πρόγραμμα πρακτορεία λαχειών και ΠΡΟ-ΠΟ.

Εξαιρούνται τα κέντρα διασκέδασης, επιχειρήσεις που λειτουργούν μόνο νυχτερινές ώρες και εποχιακές επιχειρήσεις (δηλαδή επιχειρήσεις που λειτουργούν λιγότερο από 9 μήνες το χρόνο).

Εξαιρούνται τα φροντιστήρια και γενικά όλα τα ιδιωτικά εκπαιδευτικά ιδρύματα.

Από τα παραπάνω διαπιστώνεται ότι το πρόγραμμα κινείται σε 3 άξονες :

Δίνει προτεραιότητα σε επιχειρήσεις του μεταποιητικού τομέα και αυτό εκφράζεται με αποκλεισμό άλλων δραστηριοτήτων.

Αποκλείει δραστηριότητες των οποίων η λειτουργία δεν είναι νόμιμη ή είναι δύσκολο να ελεγχθεί η νομιμότητα τους, π.χ πλανόδιοι.

Αποκλείει επιχειρηματικές δραστηριότητες των οποίων η επιχορήγηση δεν αποτελεί σημαντική βοήθεια, π.χ Α.Ε.

Οι διαφοροποιήσεις χρόνο με το χρόνο δεν είναι σημαντικές, εκτός από τα δύο τελευταία χρόνια, δηλαδή το 2001 και το 2002 που το πρόγραμμα απέκτησε άλλη μορφή. Στηρίζεται πάλι η σύσταση των μικρών επιχειρήσεων όμως για το 2001 με κριτήρια κοινωνικά, δηλαδή δίνεται προτεραιότητα σε πολύτεκνους και χαμηλού εισοδήματος ανέργους, ενώ συγχρόνως δίνεται μεγαλύτερη προτεραιότητα στις γυναίκες. Για το 2002 δίνεται μεγαλύτερη προτεραιότητα στους νέους πτυχιούχους χωρίς να προσμετρά κοινωνικά κριτήρια.

ΠΙΝΑΚΑΣ 28: Κατανομή εγκριθεισών θέσεων επιχορήγησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών κατά γεωγραφική περιοχή και κλάδο οικονομικής δραστηριότητας την περίοδο 1998 –2000.

ΕΤΟΣ		ΚΛΑΔΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ				ΣΥΝΟΛΟ (%)	ΣΥΝΟΛΟ (N)
		ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ (%)	ΕΜΠΟΡΙΟ (%)	ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ (%)	ΣΥΝΟΛΟ (%)		
1998	ΠΕΡΙΟΧ.ΑΤΤΙΚΗΣ	42,5	30,0	27,5	100	247	
	ΠΕΡΙΟΧ.ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ	46,0	26,0	28,0	100	100	
	ΥΠΟΛ.ΧΩΡΑ	39,6	27,3	33,1	100	710	
	ΣΥΝΟΛΟ	40,9	27,8	31,3	100	1.057	
1999	ΠΕΡΙΟΧ.ΑΤΤΙΚΗΣ	50,7	30,8	18,5	100	1.027	
	ΠΕΡΙΟΧ.ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ	58,8	25,9	15,3	100	750	
	ΥΠΟΛ.ΧΩΡΑ	45,1	30,8	24,1	100	3.186	
	ΣΥΝΟΛΟ	48,3	30,1	21,6	100	4.936	
2000	ΠΕΡΙΟΧ.ΑΤΤΙΚΗΣ	49,6	32,7	17,7	100	1.121	
	ΠΕΡΙΟΧ.ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ	52,9	30,0	17,1	100	620	
	ΥΠΟΛ.ΧΩΡΑ	48,6	34,5	16,9	100	3.421	
	ΣΥΝΟΛΟ	49,3	33,6	17,1	100	5.162	
1998-2000	ΠΕΡΙΟΧ.ΑΤΤΙΚΗΣ	44,3	35,8	19,9	100	5.713	
	ΠΕΡΙΟΧ.ΘΕΣ/ΝΙΚΗΣ	52,3	30,3	17,4	100	3.571	
	ΥΠΟΛ.ΧΩΡΑ	39,9	36,3	23,8	100	16.836	
	ΣΥΝΟΛΟ	42,5	35,4	22,1	100	26.120	

Πηγή: Ο.Α.Ε.Δ, στατιστικά στοιχεία για το πρόγραμμα Π.Ε.Ν.Ε.Ε.

4.2.2 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ STAGE.

Είναι πρόγραμμα που αφορά την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας ανέργων πτυχιούχων Α.Ε.Ι και Τ.Ε.Ι, διπλωμάτων Ι.Ε.Κ, απόφοιτοι Ε.Π.Α, Τ.Ε.Α και σχολών του Ο.Α.Ε.Δ. Αυτό το πρόγραμμα σαν στόχο έχει την προσφορά εμπειρίας στους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας και στην προσαρμογή των επαγγελματιών τους προσόντων στις εξελίξεις της αγοράς εργασίας.

Όλες οι μελέτες της ανεργίας στις αστικές περιοχές έχουν αποδείξει ότι υπάρχει έντονο πρόβλημα ανεργίας στην απασχόληση των νέων όταν δεν διαθέτουν εμπειρία και προϋπηρεσία, το πρόγραμμα αυτό ήρθε να ανατρέψει μερικώς τα δυσάρεστα αποτελέσματα περιθωριοποίησης των νέων, λόγω της αδυναμίας ένταξης τους στην αγορά εργασίας και ταυτόχρονα ενώ δίνει στον άνεργο επιστήμονα το πρόσθετο προϊόν της εξειδίκευσης, δημιουργεί την προοπτική της παραμονής του στην επιχείρηση, μέσα από την έμπρακτη δοκιμασία του και επιβεβαίωση των ικανοτήτων του στο χώρο εργασίας.

Το πρόγραμμα STAGE, το οποίο απευθύνεται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, συνεταιρισμούς, επιχειρήσεις τοπικής αυτοδιοίκησης, ακόμα και σε επιχειρήσεις με καθεστώς νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, δίνει την δυνατότητα στην επιχείρηση να προσλάβει άτομα για έντεκα μήνες εκ των οποίων ένας μήνας αφορά θεωρητική και πρακτική ενημέρωση και εξοικείωση με το εργασιακό περιβάλλον και δέκα μήνες τοποθέτηση σε θέσεις για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.

Το κόστος για την επιχείρηση είναι μηδενικό αφού την μισθοδοσία του προσλαμβανομένου έχει αναλάβει το παραπάνω πρόγραμμα. Το πρόγραμμα αυτό δεν προσφέρει ασφάλιση. Σε αυτό δεν περιλαμβάνεται οι Ε.Π.Α.Ε και οι Π.Α.Ε και οι επιχειρήσεις με τυχερά παιχνίδια.

Υποχρεώσεις της επιχείρησης είναι να λειτουργεί τουλάχιστον ένα χρόνο και κατά την εντεκάμηνη διάρκεια του προγράμματος δεν πρέπει να γίνει από αυτή μείωση μόνιμου προσωπικού αντίστοιχης ειδικότητας. Αν το πρόγραμμα διακοπεί με υπαιτιότητα του ασκούμενου η επιχείρηση μπορεί να το επαναλάβει με άλλον άνεργο της επιχειρησής της. Αν διακοπεί όμως με δική της υπαιτιότητα τότε η επιχείρηση δεν έχει δικαίωμα να συμμετέχει σε όμοιο πρόγραμμα. Με την λήξη του προγράμματος ο προσληφθέντας παίρνει βεβαίωση επαγγελματικής εμπειρίας.

Επωφελούμενοι του προγράμματος είναι 20.000 άνεργοι ηλικίας μέχρι 30 ετών, οι οποίοι θα πρέπει να είναι επιδοτούμενοι άνεργοι ή άνεργοι εγγεγραμμένοι επί ένα τουλάχιστον μήνα στα μητρώα ανέργων των υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ που βρίσκονται στην περιοχή του τόπου κατοικίας τους και να μην έχουν απασχοληθεί σε θέσεις και ειδικότητες απασχόλησης των γνωστικών τους αντικειμένων πλέον του ενός έτους.

Οι άνεργοι οι οποίοι μετά την εγγραφή τους στα μητρώα ανέργων των υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ παρακολούθησαν προγράμματα κατάρτισης και στη συνέχεια έχουν εγγραφεί εκ νέου άνεργοι, δεν απαιτείται να έχουν παραμείνει επί ένα μήνα εγγεγραμμένοι στους καταλόγους ανέργων.

Οι απαιτούμενοι θα πρέπει να έχουν την Ελληνική υπηκοότητα ή την υπηκοότητα κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή να είναι Έλληνες ομογενείς που διαμένουν νόμιμα στην Ελλάδα ή να εμπίπτουν στο άρθρο 17 του ΚΑΝ /ΕΟΚ /1612 /68.

Πληρωμές : στους ασκούμενους καταβάλλεται για κάθε ημέρα άσκησης τους και συνολικά όχι πάνω από 22 ημέρες το μήνα, 20.54 ευρώ για τους πτυχιούχους ΑΕΙ και ΤΕΙ και 17.60 ευρώ για τους διπλωματούχους των ΙΕΚ, τους απόφοιτους των σχολικών μονάδων ΤΕΛ, ΕΠΛ μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ και γενικού λυκείου, που θα παρακολουθήσουν προγράμματα εναλλασσόμενης κατάρτισης.

Απουσίες : ο ασκούμενος μπορεί να απουσιάσει δικαιολογημένα ή αδικαιολόγητα (χωρίς να του καταβάλλεται αποζημίωση και χωρίς υποχρέωση παράτασης του προγράμματος) για 25 ημέρες καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος.

Άδειες: ο ασκούμενος μπορεί να λάβει άδεια διακοπών έως ένα ημερολογιακό μήνα με αντίστοιχη παράταση του προγράμματος.

Ο Ο.Α.Ε.Δ, αναλαμβάνει την συνολική χρηματοδότηση του προγράμματος και το κόστος ασφάλισης των ασκούμενων, με βάση τις διατάξεις του άρθρου 18 του Ν.2458/98 ΦΕΚ /15/Α/97.

Οι ασκούμενοι μετά την παρέλευση εξαμήνου από το τέλος του προγράμματος δίνεται να συμπληρώσουν ειδικό έντυπο με πληροφορίες σχετικές με την εργασιακή τους κατάσταση εκείνη την χρονική περίοδο και θα τους καταβάλλει για αυτό το ποσό των 170 ευρώ.

Οι πληροφορίες θα χρησιμοποιηθούν για την αξιολόγηση του προγράμματος.

ΠΙΝΑΚΑΣ 29

Αριθμός νεοεισερχομένων ανέργων κατά φύλο για την περίοδο 1988-1999.

Έτος	Ανδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Ποσοστό νεοεισερχομένων στο σύνολο των ανέργων
1988	39,667	94,848	134,515	47,6 %
1989	42,809	83,055	125,864	49,3%
1990	42,610	95,926	138,536	52,8%
1991	47,897	97,231	145,128	51,5%
1992	51,491	105,102	156,593	49,7%
1993	58,633	109,925	168,559	48,0%
1994	59,770	112,220	171,991	46,5%
1995	57,175	111,046	168,221	44,1%
1996	65,132	142,935	208,067	50,3%
1997	66,163	132,977	199,140	48,7%
1998	74,100	160,138	234,238	47,4%
1999	78,416	159,306	237,722	44,6%

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού.

4.2.3 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΝΕΟΥΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑ ΑΝΕΡΓΟΥΣ.

Στόχος είναι να εξασφαλιστούν οι προϋποθέσεις σε κάθε νέο άτομο, αλλά και στους μακροχρόνια ανέργους, για την αποτελεσματική τους ένταξη σε θέση εργασίας.

Πως θα το πετύχουμε :

- Με τον εκσυγχρονισμό και την ενίσχυση της λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και παρακολούθησης της αγοράς εργασίας.
- Με την προώθηση των ανέργων στην αγορά εργασίας, με ιδιαίτερη έμφαση στην εξατομικευμένη υποστήριξη κάθε ανέργου μέσα από ΚΠΑ (Κέντρα παρακολούθησης της απασχόλησης).
- Με την ανάπτυξη προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων που έχουν σχεδιαστεί σύμφωνα με τις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας.
- Με την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης και απασχόλησης ανέργων προσανατολισμένα, μεταξύ άλλων σε νέους τομείς.

4.2.4 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΝΕΡΓΩΝ ΠΟΥ ΒΡΙΣΚΟΝΤΑΙ ΠΛΗΣΙΟΝ ΤΗΣ ΣΥΝΤΑΞΗΣ.

Το πρόγραμμα αυτό απευθύνεται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις και σε επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα για την απασχόληση ηλικιωμένων ανθρώπων που βρίσκονται στο στάδιο πλησίον της σύνταξης.

Συγκεκριμένα επιχειρήσεις μπορούν να προσλάβουν ανθρώπους οι οποίοι προκειμένου να συμπληρώσουν προϋποθέσεις συνταξιοδότησης επιδοτούνται. Σε αυτό το πρόγραμμα εντάσσονται άνεργοι για τους οποίους υπολείπονται μέχρι 1.500 ένσημα και 5 χρόνια εργασίας προκειμένου να συνταξιοδοτηθούν.

Η διάρκεια του προγράμματος ορίζεται σε 60 μήνες με ελάχιστο αριθμό 18 ημέρες απασχόλησης μηνιαίως. Το ποσό επιχορήγησης είναι 17.6 ευρώ για τους πρώτους 24 μήνες και 20.5 ευρώ για τους επόμενους 36 μήνες. Ειδικά για τις

εποχιακές επιχειρήσεις με αντικείμενο δραστηριότητας την μεταποίηση αγροτικών προϊόντων η διάρκεια της επιχορήγησης κυμαίνεται από 1 έως 6 μήνες κατ' έτος και μέχρι 5 έτη εφόσον προσληφθούν άνεργοι που τους υπολείπονται μέχρι 750 ένησημα και μέχρι 5 έτη εργασίας για την συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης τους. Για τις επιχειρήσεις που θα απασχολήσουν μισθωτούς με μειωμένο ωράριο εργασίας από 4 ώρες και άνω ημερησίως το ποσό της επιχορήγησης ανέρχεται σε 10.2 ευρώ για τους πρώτους 24 μήνες και 11.7 ευρώ για τους υπόλοιπους 36. Κάθε επιχείρηση που εντάσσεται στο πρόγραμμα αυτό έχει κάποιες δεσμεύσεις.

Πιο συγκεκριμένα :

- Να μην έχει απολύσει προσωπικό τους προηγούμενους 3 μήνες που προηγούνται του μηνός υποβολής της αίτησης της επιχείρησης στο πρόγραμμα ή τον έχει απολύσει, να το έχει αντικαταστήσει με ισάριθμες προσλήψεις.
- Οι άνεργοι που θα προσλάβει να είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων του Ο.Α.Ε.Δ για ένα τουλάχιστον μήνα ή να είναι επιδοτούμενοι άνεργοι, δηλαδή να εισπράττουν από το ταμείο ανεργίας το επίδομα ανεργίας.
- Να είναι Έλληνες υπήκοοι ή να είναι υπήκοοι κρατών-μελών της ευρωπαϊκής ένωσης ή ομογενείς που απασχολούνται μόνιμα στην Ελλάδα.

4.2.5 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΝΕΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Το πρόγραμμα αυτό εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο παρεμβατικών μέτρων που προωθεί ο Ο.Α.Ε.Δ από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 και που η λειτουργία του αναπτύχθηκε από τότε μέχρι και σήμερα. Με το πρόγραμμα αυτό ενθαρρύνονται οι επιχειρήσεις να δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας προσλαμβάνοντας προσωπικό, δηλαδή στηρίζει οικονομικά τον εργοδότη προκειμένου να μπορέσει να διευρύνει τις δραστηριότητες του ώστε να του είναι απαραίτητη η πρόσληψη ατόμων. Η χρονική διάρκεια του προγράμματος είναι ετήσια, δηλαδή κάθε χρόνο ανανεώνεται με έκδοση νέας υπουργικής απόφασης. Απευθύνεται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, τοπικής αυτοδιοίκησης, συνεταιρισμούς, αστικές εταιρίες, επαγγελματικά σωματεία, ενώσεις και σε εργοδότες που δραστηριοποιούνται στον πολιτιστικό τομέα.

Σ' αυτό δεν περιλαμβάνονται : κρατικοί φορείς, όλες γενικά οι τράπεζες, όλες οι Δ.Ε.Κ.Ο και οι θυγατρικές τους, οι Ε.Π.Α.Ε, οι Π.Α.Ε, τα αθλητικά σωματεία, τα κόμματα, οι επιχειρήσεις που έχουν σχέση με τυχερά παιχνίδια και οι επιχειρήσεις που λειτουργούν αποκλειστικά βραδινές ώρες. Επίσης δεν επιχορηγούνται εργοδότες για το κατ' οίκον απασχολούμενο προσωπικό.

Όσον αφορά τους προσλαμβανόμενους απευθύνεται σε άνεργους ηλικίας 18 έως 60 ετών.

Για την υπαγωγή των επιχειρήσεων στο πρόγραμμα θα πρέπει :

- Να μην έχει γίνει μείωση προσωπικού στην επιχείρηση κατά το εξάμηνο που προηγείται του μηνός υποβολής της αίτησης.
- Οι προσλαμβανόμενοι να είναι επιδοτούμενοι άνεργοι ή εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων του Ο.Α.Ε.Δ, να έχουν ελληνική υπηκοότητα ή την υπηκοότητα κράτους – μέλους της Ε.Ε ή να είναι Έλληνες ομογενείς που απασχολούνται νόμιμα στην Ελλάδα.
- Οι προσλαμβανόμενοι να μην συνδέονται με συγγένεια ά βαθμού με τον εργοδότη.

Οι παροχές του προγράμματος είναι ποσό ημερησίας επιχορήγησης το οποίο μεταβάλλεται από χρόνο σε χρόνο αυξητικά για κάθε μέρα πλήρους απασχόλησης και σε περίπτωση που ο μισθωτός απασχοληθεί από 4 ώρες και άνω και λιγότερο των δωρών επιχορηγείται με το ήμισυ του εκάστοτε οριζόμενου ποσού ημερησίας επιχορήγησης.

Η επιχείρηση δεσμεύεται να διατηρήσει για όλο το χρόνο της επιχορήγησης που είναι από 18 έως 24 μήνες το προσωπικό που προσέλαβε με επιχορήγηση, αλλά και αυτό που απασχολούσε αν απασχολούσε πριν ενταχθεί στο πρόγραμμα.

Παρέχεται το δικαίωμα αντικατάστασης ατόμου με άλλο άτομο αρκεί να διατηρηθεί σταθερή αριθμητικά η δύναμη της επιχείρησης στο προσωπικό. Σε περίπτωση που δεν τηρήσει η επιχείρηση την δεσμεύει αυτή θα επιστρέψει τα χρήματα που έχει εισπράξει μέχρι την χρονική στιγμή που καταστρατήγησε τους όρους του προγράμματος. Επίσης, υποχρεωτική δέσμευση της είναι η ασφάλιση των εργαζομένων της στο Ι.Κ.Α και η κατανομή των νομίμων αποδοχών σε κάθε εργαζόμενο σύμφωνα με τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις.

Οι επιχειρήσεις που έχουν συνταχθεί μία φορά στο παραπάνω μπορούν να ενταχθούν και το επόμενο έτος με την προϋπόθεση ότι θα προσλάβουν επιπλέον προσωπικό από αυτό που απασχολούσαν την πρώτη φορά ένταξης.

Για τις περιοχές με υψηλότερο δείκτη (Αχαΐα, Βοιωτία, Δράμα, Ημαθίας, Κοζάνη, Μαγνησία, Φλώρινα, δυτικές περιοχές Αθήνας και δυτικές περιοχές Πειραιά) έχει δημιουργηθεί ειδικό πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων περιοχών που έχουν ενταχθεί στα τοπικά σύμφωνα απασχόλησης (Τ.Σ.Α). Σε αυτά τα Τ.Σ.Α αυξάνεται το ημερήσιο ποσό επιχορήγησης και ο αντίστοιχος χρόνος επιχορήγησης προκειμένου να δημιουργηθούν περισσότερα κίνητρα πρόσληψης ατόμων σε περιοχές με αρκετά υψηλό δείκτη ανεργίας.

Στην ίδια κατηγορία προγραμμάτων περιλαμβάνεται και το πρόγραμμα νέων θέσεων εργασίας (Ν.Θ.Ε) στον πολιτιστικό τομέα, δηλαδή πολιτιστική κληρονομιά, μουσικές παραστάσεις, τέχνες εικαστικές και γραφικές, βιβλία, βιβλιοθήκες και πολιτιστικό τουρισμό.

Το πρόγραμμα αυτό έχει σχεδόν τις ίδιες προϋποθέσεις με το πρόγραμμα Ν.Θ.Ε μόνο με μερικές διαφορές. Συγκεκριμένα: ο χρόνος επιχορήγησης της επιχείρησης για κάθε προσλαμβανόμενο άνεργο είναι από 4 έως 22 μήνες.

Η επιχείρηση δεσμεύεται να μην έχει μειώσει το προσωπικό της τους προηγούμενους 3 μήνες. Σε αυτό το πρόγραμμα δεν είναι δυνατόν να ενταχθούν επιχειρήσεις που παρέχουν ψυχαγωγία μαζικού χαρακτήρα όπως νυχτερινά κέντρα διασκέδασης, αναψυκτήρια κ.α.

Άλλο πρόγραμμα της ίδιας κατηγορίας είναι η πρόσληψη ανέργων που έχουν πληγεί από σεισμούς στις 7/9/99 και αφορά μόνο το λεκανοπέδιο Αττικής. Το πρόγραμμα αυτό απευθύνεται και σε επιχειρήσεις πληγείσες από σεισμό και σε άνεργους που προέρχονται από πληγείσες περιοχές.

Σε όλα τα παραπάνω προγράμματα νέων θέσεων εργασίας το ποσό της επιχορήγησης καταβάλλεται ανά τρίμηνο αφού η επιχείρηση καταθέτει στις αρμόδιες υπηρεσίες τα απαιτούμενα δικαιολογητικά.

4.2.6 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΝΔΟΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ.

Σε μια περίοδο διαρκούς τεχνολογικής μεταβολής, η ύπαρξη ευέλικτου και καταρτισμένου εργατικού δυναμικού, αποτελεί τον αναγκαίο όρο για την πιο αποτελεσματική λειτουργία της αγοράς εργασίας. Η κατάρτιση και ιδιαίτερα η συνεχής κατάρτιση, συνιστά ένα ουσιαστικό παράγοντα για την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και προϋπόθεση για μια νέα οικονομική επέκταση των επιχειρήσεων.

Τα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης που εποπτεύονται από τον Ο.Α.Ε.Δ, σχεδιάζονται σε επήσια βάση, με συνεργασία των ενδιαφερόμενων επιχειρήσεων έτσι ώστε το περιεχόμενό τους να ανταποκρίνεται πλήρως στις ανάγκες τους. Συγχρηματοδοτούνται δε, από το Ευρωπαϊκό Ταμείο (Ε.Κ.Τ).

Με τα προγράμματα αυτά επιδιώκεται η βελτίωση των επαγγελματικών προσόντων των εργαζομένων και ο εφοδιασμός τους με όλες εκείνες τις δεξιότητες που θα τους επιτρέψουν να έχουν αποτελεσματική πρόσβαση στις νέες τεχνολογίες.

Τα προγράμματα είναι ανοιχτά, τόσο στις παραδοσιακές επιχειρήσεις που εκσυγχρονίζονται και έχουν ανάγκη επανένταξης του προσωπικού τους, όσο και στις παραδοσιακές επιχειρήσεις που εκσυγχρονίζονται και έχουν ανάγκη επανεκπαίδευσης του προσωπικού τους, όσο και στις επιχειρήσεις που προωθούν τεχνολογίες αιχμής, όπως είναι η μικροηλεκτρονική, η πληροφορική και η αξιοποίηση εναλλακτικών πηγών ενέργειας.

4.2.7 ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ.

Αυτό το πρόγραμμα στοχεύει στην βελτίωση της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης μέσω της σύνδεσης της με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας καθώς επίσης και στην καθιέρωση ενός μόνιμου συστήματος συνεχιζόμενης κατάρτισης με μακροχρόνια προοπτική.

Απευθύνεται :

- 1) Σε εγγεγραμμένους άνεργους στους καταλόγους του Ο.Α.Ε.Δ.
- 2) Σε αγρότες και πτυχιούχους ΑΕΙ-ΤΕΙ που έχουν ετήσιο εισόδημα από επαγγελματική δράση μέχρι το ύψος του αφορολόγητου ποσού με βάση το εκκαθαριστικό σημείωμα του προηγούμενου οικονομικού έτους.
- 3) Σε αγρότες, πτυχιούχους ΑΕΙ- ΤΕΙ που νομίμως δεν έχουν υποβάλλει φορολογική δήλωση το προηγούμενο οικονομικό έτος.

Είναι προγράμματα κατάρτισης διάρκειας 300 έως 500 ωρών (με αποζημίωση 3.5 ευρώ την ώρα) που σχεδιάζονται και υλοποιούνται μετά από έγκριση από πιστοποιημένα κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης. Η κατάρτιση περιλαμβάνει θεωρητικό και πρακτικό μέρος. Κάθε πρόγραμμα απευθύνεται σε μία συγκεκριμένη ομάδα-στόχο με ορισμένο εκπαιδευτικό επίπεδο (πρωτοβάθμια, τριτοβάθμια εκπαίδευση).

Το πρόγραμμα αυτό ουσιαστικά άρχισε να λειτουργεί από το 1996 αφού τότε καθιερώθηκε νέο σύστημα πιστοποίησης των κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης, γι' αυτό το λόγο η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επέτρεψε τη χρηματοδότηση του.

4.2.7.1 ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗ ΚΑΙ ΣΤΟΝ ΤΡΙΤΟΓΕΝΗ ΤΟΜΕΑ.

Απευθύνεται σε απασχολούμενους του δευτερογενή και του τριτογενή τομέα. Σε αυτό το πρόγραμμα καταρτίζονται αυτοαπασχολούμενοι (οι έχοντες δική τους επιχείρηση) με στόχο την αναβάθμιση και επικαιροποίηση των επαγγελματικών τους προσόντων. Η κατάρτιση πραγματοποιείται σε εκπαιδευτικές μονάδες του Ο.Α.Ε.Δ ή πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ) μετά από ανάθεση από τον Ο.Α.Ε.Δ. Οι καταρτιζόμενοι λαμβάνουν εκπαιδευτικό επίδομα. Επίσης συμμετέχουν στο κόστος του προγράμματος σε ποσοστό 30% μέσω του συνδικαλιστικού τους φορέα.

Τα προγράμματα κατάρτισης απασχόλησης είναι η εθνική πολιτική κατά της ανεργίας των επόμενων ετών και η οποία συνοψίζεται στους παρακάτω βασικούς στόχους :

- Πρόληψη της ανεργίας και ιδιαίτερα της μακροχρόνιας, η οποία βρίσκεται σε πολύ υψηλά επίπεδα.
- Προώθηση των ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας και ιδιαίτερα αυτών που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό.
- Προώθηση της επαγγελματικής κατάρτισης και παροχής συμβουλών.
- Ανάπτυξη και προώθηση της επιχειρηματικότητας και προσαρμοστικότητας του εργατικού δυναμικού.

Οι βασικοί στόχοι ταυτίζονται απόλυτα με τα πεδία δράσης που επιτάσσει η Ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση. Η υλοποίηση των παραπάνω στόχων γίνεται ήδη μέσω της εξατομικευμένης παρέμβασης – υποστήριξης των ανέργων η οποία πραγματοποιείται στα Κ.Π.Α (Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης) που ήδη υπάρχουν άλλα και σε αυτά που θα δημιουργηθούν.

Εξατομικευμένη παρέμβαση είναι η συνέντευξη που δίνει ο κάθε άνεργος σε ειδικούς του Ο.Α.Ε.Δ (όπως κοινωνιολόγους, ψυχολόγους κ.τ.λ) προκειμένου να οδηγηθεί στο σωστό δρόμο που πρέπει να επιλέξει για την ένταξη του στην αγορά.

Γενικότερα δηλαδή η νέα πολιτική για την ανεργία – απασχόληση είναι η προσέγγιση και η υποστήριξη νέων ανέργων πριν συμπληρώσουν εξάμηνης διάρκειας ανεργία, αλλά και μακροχρόνιων ενήλικων ανέργων πριν την συμπλήρωση δωδεκάμηνης ανεργίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ 30
ΔΕΙΚΤΕΣ ΜΑΚΡΟΧΡΟΝΙΑΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΝΑ ΦΥΛΟ % ΣΤΟ
ΣΥΝΟΛΟ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ.

ΕΤΟΣ	Ανδρες	Γυναίκες
1990	31,9	68,1
1991	32,5	67,5
1992	31,5	68,6
1993	34,4	65,6
1994	35,8	64,2
1995	35,3	64,7
1996	32,5	67,5
1997	32,7	67,3
1998	33,1	66,9

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού.

4.2.8 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΟΜΑΔΩΝ.

4.2.8.1 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΟΜΑΔΩΝ ΝΕΩΝ ΘΕΣΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Τα προγράμματα αυτά αφορούν άτομα με ειδικές ανάγκες, άτομα απεξαρτημένα, αποφυλακισμένα, παλιννοστούντες, βορειοηπειρώτες, πολιτικοί φυλακισθέντες –εξορισθέντες και νέα παραβατικά άτομα. Χωρίζονται σε:

- ❖ Πλήρους απασχόλησης: 3 ετούς διάρκειας με υποχρέωση του εργοδότη να απασχολήσει το άτομο άλλους δώδεκα μήνες χωρίς επιχορήγηση.
- ❖ Μερικής απασχόλησης: 3 ετούς διάρκειας με υποχρέωση του εργοδότη να απασχολήσει το άτομο άλλους δώδεκα μήνες.
- ❖ Ορισμένου χρόνου σύμβασης: διάρκειας τουλάχιστον 5 μηνών.

Το ποσό ημερησίας επιχορήγησης για κάθε προσλαμβανόμενο άτομο ορίζεται: Για το πρόγραμμα πλήρους απασχόλησης και ορισμένου χρόνου σύμβασης στα 20.54 ευρώ την ημέρα για το πρώτο δωδεκάμηνο απασχόλησης, σε 22 ευρώ την ημέρα για το δεύτερο δωδεκάμηνο απασχόλησης και σε 24.9 ευρώ την ημέρα για το τρίτο δωδεκάμηνο απασχόλησης.

Για το πρόγραμμα μερικής απασχόλησης σε 16.14 ευρώ την ημέρα και για τα 3 χρόνια.

Για τα παραπάνω προγράμματα οι 3 πρώτοι μήνες θεωρούνται ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ. Η περίοδος αυτή μπορεί να επιμηκυνθεί σε 5 μήνες σε περίπτωση που το άτομο παρουσιάσει δυσκολία προσαρμογής. Για την περίοδο αυτή η επιχείρηση επιχορηγείται με το ποσό των 880.4 ευρώ.

Απαραίτητες προϋποθέσεις υπαγωγής των επιχειρήσεων στα προγράμματα αυτά είναι :

1) Τα άτομα που θα προσληφθούν να είναι άτομα με ειδικές ανάγκες και να έχουν πιστοποιηθεί ως τέτοια, με ποσοστό αναπηρίας από 50% και πάνω από υγειονομική επιτροπή της Νομαρχίας ή του ΙΚΑ.

2) Να έχουν Ελληνική υπηκοότητα ή την υπηκοότητα κράτους –μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή να είναι Έλληνες ομογενείς που απασχολούνται νόμιμα στην Ελλάδα ή να εμπιπτουν στο άρθρο 11 του Καν. /ΕΟΚ/16-12-1968.

3) Να μην έχουν απολύσει άτομο με ειδικές ανάγκες κατά την διάρκεια των τριών μηνών που προηγούνται της ημερομηνίας υποβολής της σχετικής αίτησης στην αρμόδια υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. Η απόλυση άλλου ατόμου πλην ατόμου με ειδικές ανάγκες (Α.Μ.Ε.Α), δεν δεσμεύει την υπαγωγή της επιχείρησης στο πρόγραμμα.

Παρέχεται η ευχέρεια να υπαχθούν στα προγράμματα και επιχειρήσεις που κατά την διάρκεια απέλυσαν μεν Α.Μ.Ε.Α, αλλά το αντικατέστησαν με άλλο Α.Μ.Ε.Α, καθώς και επιχειρήσεις που δεν αντικατέστησαν με άλλο Α.Μ.Ε.Α που σταμάτησαν να εργάζονται κατά την κρίσιμη περίοδο, επειδή στρατεύτηκαν ή συνταξιοδοτήθηκαν ή αποχώρησαν οικειοθελώς.

Στις περιπτώσεις αυτές η επιχείρηση πρέπει κατά την ημέρα υποβολής των δικαιολογητικών να καταθέσει και τα ανάλογα δικαιολογητικά στράτευσης, συνταξιοδότησης, λήξης της σύμβασης εργασίας ή παραίτησης του.

4) Να απασχολήσουν τα άτομα που θα απασχολήσουν σε αντικείμενο ίδιο ή παραπλήσιο της ειδικότητάς τους.

5) Σε περίπτωση απόλυσης ατόμου πριν από την λήξη των 48 μηνών η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να το αντικαταστήσει με άλλο Α.Μ.Ε.Α, το αργότερο μέσα σε 60 εργάσιμες ημέρες από την απόλυση. Στην περίπτωση αυτή η επιχορήγηση

θα συνεχιστεί από την ημερομηνία της αντικατάστασης του απολυθέντος και μέχρι τη λήξη του προγράμματος

Σε αντίθετη περίπτωση η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να επιστρέψει το μισό της επιχορήγησης που της καταβλήθηκε, μέχρι την ημέρα της απόλυσης του ατόμου. Εξαιρείται της υποχρέωσης αυτής η επιχείρηση που δεν εξευρίσκει άλλο ΑΜΕΑ της ίδιας ή παραπλήσιας ειδικότητας, βεβαιουμένου τούτο από την αρμόδια υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. Η βεβαίωση αυτή θα παραμείνει στο φάκελο της επιχείρησης που τηρεί ή κατά τόπο αρμόδια υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ.

Επίσης, εξαιρείται της παραπάνω υποχρέωσης, η επιχείρηση της οποίας ο εργαζόμενος κατά την διάρκεια του 48 μήνου, αποχώρησε οικειοθελώς ή στρατεύτηκε ή συνταξιοδοτήθηκε. Στην περίπτωση αυτή η επιχείρηση θα επιχορηγηθεί κανονικά μέχρι την προηγούμενη της οικειοθελούς αποχώρησης ή στράτευσης ή συνταξιοδότησης του ΑΜΕΑ, μη υποχρεούμενη στην αντικατάσταση του με άλλο ΑΜΕΑ.

6) Οι επιχειρήσεις που υπάγονται στο πρόγραμμα ορισμένου χρόνου σύμβασης εξαιρούνται του δεσμευτικού τριμήνου (για απόλυση άλλου ΑΜΕΑ), εφόσον η απόλυση του ατόμου αυτού είναι στα πλαίσια της ολοκλήρωσης προηγούμενου προγράμματος.

4.2.8.2 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΙΔΙΚΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΟΜΑΔΩΝ ΝΕΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ.

Το πρόγραμμα απευθύνεται σε επιχορήγηση νέων ελεύθερων επαγγελματιών ατόμων με ειδικές ανάγκες, αποφυλακισμένων και απεξαρτημένων. Το πρόγραμμα είναι διετές. Ειδικότερα :

Τον πρώτο χρόνο ο Νέος Ελεύθερος Επαγγελματίας λαμβάνει το ποσό των 7.336 ευρώ ενώ τον δεύτερο χρόνο το ποσό των 5.282 ευρώ.

Προϋποθέσεις του προγράμματος είναι αφού ανοίξει την επιχείρηση να προσκομίσει λειτουργικά και οργανωτικά έξοδα της επιχείρησης (π.χ ΔΕΗ, ΟΤΕ, ενοίκια κτλ) ύψους 4402 ευρώ.

Για την καλύτερη προώθηση των προγραμμάτων, την στήριξη, την ένταξη, την επανένταξη στην αγορά εργασίας των ευπαθών κοινωνικών ομάδων ο Ο.Α.Ε.Δ αναπτύσσει σε όλες τις υπηρεσίες απασχόλησης γραφείο συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών (Σ.Υ.Υ) με εξειδικευμένο προσωπικό :κοινωνικούς λειτουργούς, κοινωνιολόγους, ψυχολόγους.

Το έργο των συμβούλων παροχής Σ.Υ.Υ είναι :

- Η παροχή συμβουλευτικής και ψυχοκοινωνικής στήριξης στα άτομα.
- Η ενδυνάμωση, ενεργοποίηση και προώθηση των ευπαθών κοινωνικών ομάδων στην αγορά εργασίας.
- Η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση εργοδοτών – επιχειρήσεων για τα ισχύοντα προγράμματα απασχόλησης του οργανισμού και την πρόσληψη ατόμων που ανήκουν στις ομάδες κοινωνικού αποκλεισμού.
- Η υποβοήθηση για την προσαρμογή των ατόμων στον εργασιακό χώρο και την διατήρηση της θέσεως εργασίας μετά την λήξη του προγράμματος.
- Η στήριξη της οικογένειας των ατόμων για την επίλυση προβλημάτων που συμβάλλουν στον κοινωνικό αποκλεισμό τους.
- Η παρακολούθηση και η αξιολόγηση των υλοποιημένων προγραμμάτων απασχόλησης και της πορείας ένταξης- επανένταξης των ατόμων στην αγορά εργασίας.
- Η συνεργασία με όλους τους κοινωνικούς εταίρους και φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης.

- Η βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών στους χρήστες των προγραμμάτων του Ο.Α.Ε.Δ (άτομα, εργοδότες, φορείς κτλ).

Τα παραπάνω προγράμματα ειδικών κοινωνικών ομάδων είναι ιδιαίτερα χαλαρά με αντικειμενικό σκοπό να μπορούν τα παραπάνω άτομα να έχουν ένα εισόδημα ώστε να εισαχθεί μια άλλη θεώρηση, διασπώντας τον κύκλο « ανεργία – φτώχεια – εξάρτηση – παραβατικότητα- απομόνωση » συμβάλλοντας έτσι στην κοινωνική και οικονομική αυτονόμηση του ατόμου.

4.2.9 ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ.

Η καταπολέμηση των διακρίσεων μεταξύ των δυο φύλων αποτελεί προσπάθεια και της ελληνικής πρωτοβουλίας και είναι απαραίτητη η συνεχής και συστηματική καταγραφή της κατάστασης της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας των γυναικών (συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό και στην απασχόληση: κατά ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο, κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και επάγγελμα, οικογενειακή κατάσταση και γεωγραφική περιοχή), η καταγραφή της ανεργίας των γυναικών, με έμφαση στην ανεργία μακράς διάρκειας και στις κατηγορίες που πλήττονται περισσότερο, στη συγκέντρωση και καταγραφή των στοιχείων που αφορούν τις γυναίκες που εργάζονται είτε με προσωρινή απασχόληση, είτε σε άτυπες μορφές απασχόλησης, είτε σε μικρές επιχειρήσεις, είτε στην αδήλωτη εργασία.

Η συγκέντρωση των στοιχείων αυτών ενδιαφέρει αφενός μεν, διότι αυτές οι μορφές εργασίας είναι συνήθως χαμηλής ειδίκευσης και αμοιβής, με ανεπαρκή ασφαλιστική κάλυψη, απρόβλεπτα ωράρια εργασίας και αρνητικές επιπτώσεις στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, χωρίς να εξασφαλίζουν την οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών και χωρίς πρόσβαση σε πλήρεις κοινωνικές παροχές και συνταξιοδοτικά δικαιώματα, αφετέρου δε, γιατί ευνοούν την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας που διαφορετικά θα παρέμεναν οικονομικά ανενεργές αυξάνοντας τα ποσοστά συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό και την απασχόληση.

Σύμφωνα με το ΕΣΔΑ, προτείνονται τα εξής :

- Η περαιτέρω αξιοποίηση των Κέντρων Πληροφόρησης και Γυναικείας Επιχειρηματικότητας καθώς και η αναβάθμιση όλων των εμπλεκόμενων φορέων (ΚΕΘΙ), αλλά κυρίως των υπηρεσιών απασχόλησης (ΟΑΕΔ).
- Η ενίσχυση των δομών επαγγελματικού προσανατολισμού σε ομαδική ή ατομική βάση με στόχο την ανάδειξη εναλλακτικών επαγγελματικών δρόμων για τις γυναίκες κυρίως στις θετικές επιστήμες και την τεχνολογία και να διευκολυνθεί η επαγγελματική κατάρτιση των νέων γυναικών σε επαγγέλματα που παραδοσιακά κυριαρχούν οι άνδρες,
- Μέτρα για την ανάπτυξη πολιτικών αντιμετώπισης των διακρίσεων στις ιδιωτικές επιχειρήσεις κυρίως σε ζητήματα κατάρτισης και επαγγελματικής εξέλιξης (π.χ διατύπωση σχετικής εγκυκλίου με τις ίσες ευκαιρίες, δημιουργία πλαισίου με διακρίσεων στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα).
- Μέτρα για την αντιμετώπιση των έμμεσων διακρίσεων, κυρίως σε ότι αφορά τα συστήματα προσλήψεων των ιδιωτικών επιχειρήσεων και την διαφήμιση των θέσεων εργασίας,
- Η συστηματική πληροφόρηση σε θέματα ισότητας των δυο φύλων μέσω ειδικών φυλλαδίων, ειδικών σεμιναρίων, ΜΜΕ και σχολικών βιβλίων,

- Η ενεργός συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των πολιτικών απασχόλησης για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών ανδρών και γυναικών, με την διαμόρφωση συγκεκριμένων μέτρων, όπου κρίνεται απαραίτητο και την συνεργασία για την προώθηση και υλοποίηση αυτών των μέτρων.

4.2.10 Η ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.

Η περιορισμένη ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα, σε σχέση με τα λοιπά κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ως ένα βαθμό συναρτάται και με τις χαμηλές αποδοχές που συνδέονται με τη συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης. Οι χαμηλές αποδοχές αποτρέπουν την επιλογή αυτής της μορφής απασχόλησης ακόμη και μεταξύ τμημάτων του εργατικού δυναμικού για τα οποία η μερική απασχόληση θα αποτελούσε την ενδεδειγμένη μορφή ένταξης στην αγορά εργασίας, εξαιτίας των εκπαιδευτικών, οικογενειακών, ή άλλων υποχρεώσεων τους. Η ανασχετική επίδραση αυτού του παράγοντα είναι, ασφαλώς, μεγαλύτερη όσο λιγότερες είναι οι ώρες της μερικής απασχόλησης.

Στην Ελλάδα, η απασχόληση σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού 2001 (δεύτερου τριμήνου), μειώθηκε κατά 0,7% έναντι του προηγούμενου έτους, δηλαδή περίπου κατά 29.000 άτομα. Η επιδείνωση αυτή ανάγεται κατά τα 3/4 στη μείωση της απασχόλησης των νέων μέχρι 29 ετών και κατά το 1/4 στη μείωση των απασχολούμενων των υπολοίπων ηλικιών (πίνακας 9). Η συρρίκνωση της απασχόλησης, εμφανίστηκε, τόσο στους άνδρες, όσο και στις γυναίκες αν και η μείωση του αριθμού των εργαζομένων είναι μεγαλύτερη στην περίπτωση των ανδρών, είτε πρόκειται για το σύνολο των απασχολούμενων, είτε για τις νεότερες ηλικίες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 31
ΟΙ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ 2001.

	2000		2001		2000-2001	
	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΑΝΕΡΓΟΙ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΑΝΕΡΓΟΙ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΑΝΕΡΓΟΙ
ΣΥΝΟΛΟ	3946,3	491,1	3917,5	444,7	-28,8	-46,4
15-19	62,7	38,0	51,8	28,9	-10,9	-9,0
20-24	303,8	115,4	296,0	106,7	-7,8	-8,8
25-29	481,5	104,4	478,9	91,7	-2,5	-12,7
30-44	1571,9	158,4	1578,2	143,2	6,3	-15,2
45-64	1420,5	73,7	1409,6	73,0	-10,9	-0,7
65 & άνω	105,9	1,2	103,0	1,3	-2,9	0,4
15-29	848,0	257,7	826,7	277,3	-21,3	-30,5
30 & άνω	3098,3	233,3	3090,8	217,5	-7,5	-15,9

Ένα ακόμη χαρακτηριστικό των μεταβολών της απασχόλησης είναι η μείωση, τόσο της μερικής απασχόλησης, όσο και της απασχόλησης με πλήρες ωράριο (πίνακας 10). Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΣΥΕ, η μερική απασχόληση μειώθηκε κατά 22.000 άτομα περίπου ή 11,9 %, σε σχέση με το 2000, ενώ το ποσοστό των ατόμων που εργάζονται με μερική απασχόληση ενώ θα ήθελαν να εργαστούν σε εργασία με πλήρες ωράριο (46,5 %).

Η μείωση της μερικής απασχόλησης είναι γενική σε όλες τις ηλικιακές ομάδες, στα δύο φύλα και σε όλους σχεδόν τους κλάδους της οικονομικής

δραστηριότητας. Όσον αφορά δε την απασχόληση με πλήρες ωράριο, η μεγάλη μείωση των ανδρών υπερκαλύπτει τις αυξήσεις που υπάρχουν στις γυναίκες. Την μεγαλύτερη μείωση εμφάνισε ο πρωτογενής τομέας, τόσο στους άνδρες, όσο και στις γυναίκες. Αντίθετα, αυξήθηκε η απασχόληση με πλήρες ωράριο, στους άλλους τομείς με τις κατά φύλο ιδιαιτερότητες: στον δευτερογενή τομέα αυξάνεται ο αριθμός των ανδρών και μειώνεται ο αριθμός των γυναικών, ενώ στον τριτογενή τομέα συμβαίνει το αντίστροφο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 32
ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΚΑΙ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.

	2000		2001		2000-2001		% Μεταβολής	
	Πλήρης	Μερική	Πλήρης	Μερική	Πλήρης	Μερική	Πλήρης	Μερική
Αμφότερα τα φύλα								
Σύνολο	3764,3	182,0	3757,1	160,4	-7,2	-21,6	-0,2%	-11,9%
Α' γενής	616,2	54,4	579,4	47,6	-36,8	-6,8	-0,6%	-12,6%
Β' γενής	865,8	22,4	878,5	15,7	12,8	-6,7	1,5%	-29,8%
Γ' γενής	2282,3	105,2	2299,2	97,1	16,9	-8,1	0,7%	-7,7%
Ανδρες								
Σύνολο	2393,2	64,1	2377,2	54,1	-16,0	-10,0	-0,7%	-15,6%
Α' γενής	363,1	20,7	346,7	16,9	-16,4	-3,8	-4,5%	-18,4%
Β' γενής	689,5	14,3	707,9	10,3	18,4	-4,1	2,7%	-28,3%
Γ' γενής	1340,5	29,1	1322,6	26,9	-17,9	-2,1	-1,3%	-7,3%
Γυναίκες								
Σύνολο	1371,1	117,9	1379,9	106,3	8,8	-11,6	0,6%	-9,9%
Α' γενής	253,1	33,7	232,7	30,7	-20,4	-3,0	-8,1%	-9,0%
Β' γενής	176,3	8,1	170,6	5,4	-5,6	-2,6	-3,2%	-32,6%
Γ' γενής	941,7	76,1	976,6	70,1	34,8	-6,0	3,7%	-7,9%

Πηγή: ΕΣΥΕ, Έρευνες Εργατικού Δυναμικού β' τριμήνου 2000,2001.

Όσον αφορά τις μεταβολές της απασχόλησης ως προς τη θέση στην επιχείρηση, αύξηση συνεχίζουν να παρουσιάζουν οι κατηγορίες των εργοδοτών και των μισθωτών, σε αντίθεση με τις μειώσεις στις κατηγορίες των αυτοαπασχολούμενων και βοηθών μη αμειβόμενων μελών, (2,3 %, 2,3 %, -4,8 % και -11,8 % αντίστοιχα). Η δε μείωση του αριθμού των αυτοαπασχολούμενων σε απόλυτους αριθμούς (46.000 άτομα), είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη μείωση των βοηθών και μη αμειβόμενων μελών, (43.000 άτομα). Οι μεταβολές είναι παρόμοιες και στην κατά φύλο ανάλυση, στους μεν άνδρες εντονότερες στην κατηγορία των εργοδοτών, στις δε γυναίκες εντονότερες στην κατηγορία των μισθωτών. Η κατηγορία των εργαζομένων με προσωρινή απασχόληση μειώθηκε κατά 0,2 ποσοστιαίες μονάδες, φθάνοντας στο 13 % περίπου των μισθωτών, ενώ η συμμετοχή τους στην αύξηση της μισθωτής εργασίας είναι μικρή (1,8 %).

4.2.11 ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΟ ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΚΑΙ ΖΗΤΗΣΗΣ ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Από το 1998, βρίσκεται σε εξέλιξη μια προσπάθεια βελτίωσης και αναβάθμισης των δημόσιων υπηρεσιών, σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας, με την δημιουργία των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ). Πρόκειται, ουσιαστικά για μια προσπάθεια αναδιάρθρωσης και επέκτασης των προσφερόμενων από τα Γραφεία Εργασίας και Απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ υπηρεσιών, με την μετεξέλιξη τους σε μονάδες ολοκληρωμένης και σύγχρονης παροχής υπηρεσιών για την απασχόληση.

Στον Ο.Α.Ε.Δ αναπτύσσεται ολοκληρωμένο μηχανογραφικό σύστημα καταγραφής και ηλεκτρονικής πληροφόρησης για όλες τις προσφερόμενες από τις επιχειρήσεις νέες θέσεις εργασίας και για όλες τις αιτήσεις θέσεων απασχόλησης, που υποβάλλονται όσοι αναζητούν εργασία, με την ονομασία Σύστημα Πανελλαδικής Ενημέρωσης (Σ.Π.Ε).

Η ανακοίνωση της προσφερόμενης θέσης εργασίας και αυτή των στοιχείων του ανέργου στο ΣΠΕ γίνεται μόνο με την συναίνεση των επιχειρήσεων και των ανέργων αντίστοιχα.

Ουσιαστικά, επιδιώκεται να αποτελέσει ο Ο.Α.Ε.Δ τον φορέα της διάχυσης της πληροφόρησης για τις υπάρχουσες κενές θέσεις εργασίας και τους αναζητούντες εργασία, μέσω ενός συστήματος ηλεκτρονικής καταγραφής των απαραίτητων στοιχείων, αλλά και της θέσπισης κινήτρων ιδιαίτερα προς τις επιχειρήσεις για να ανακοινώνουν τις κενές θέσεις εργασίας, δεδομένου ότι η διεθνή εμπειρία απέδειξε ότι κάτι τέτοιο θα ήταν πάρα πολύ αποτελεσματικό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.

5.1 ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ.

Στην προσπάθειά μας να αναλύσουμε το φαινόμενο της ανεργίας, μέσα από αυτή την εργασία, δόθηκαν διάφορες έννοιες για τις μορφές της, αιτίες που την προκαλούν καθώς και οι επιπτώσεις που έχει στην κοινωνία μας. Ακόμα, έγινε μια σύντομη αναδρομή στην ιστορία της Ε.Ε, αναφέρθηκαν τα συνολικά ποσοστά ανεργίας για όλα τα κράτη-μέλη, καθώς επίσης και τα ποσοστά ανεργίας κατά φύλλο και ομάδες ηλικιών αντίστοιχα. Επίσης, παρουσιάστηκε με κάθε λεπτομέρεια η πολιτική αντιμετώπισης της ανεργίας μέσω των προγραμμάτων, κοινοτικών και τοπικών. Τέλος, έγινε εκτενής αναφορά για την απήχηση της ευρωπαϊκής πολιτικής στην αντιμετώπιση της ανεργίας στα ελληνικά δεδομένα.

5.2 ΓΕΝΙΚΟΤΕΡΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΟΥ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙ ΣΤΗΝ Ε.Ε.

Σαν συμπέρασμα, που προκύπτει από την μελέτη μας για τις διαστάσεις του προβλήματος της ανεργίας και τους τρόπους καταπολέμησης του, διαπιστώθηκε ότι σε τοπικό επίπεδο είναι σημαντικό ένα σύγχρονο πρόγραμμα για την απασχόληση, για τα κράτη-μέλη της Ε.Ε και ειδικά για την χώρα μας.

Παρατηρήσαμε ακόμα, ότι η εξασθένηση της ευρωπαϊκής οικονομίας άρχισε πλέον, να φαίνεται καθαρά στην αγορά εργασία, για παράδειγμα δυο μεγάλες οικονομίες της ευρωζώνης, η γερμανική και η γαλλική, όπου τα ποσοστά ανεργίας "φλερτάρουν" με τα διψήφια νούμερα που γνώριζαν 6 χρόνια πριν, το 1998, προκαλώντας έντονη ανησυχία και αντιδράσεις στο εσωτερικό των χωρών, αφού τα μηνύματα από την αγορά έδειχναν ότι τα χειρότερα έπονται.

Στην Γερμανία, η ανεργία τον Αύγουστο του 2002 έφτασε στο 9,9% του εργατικού δυναμικού, το υψηλότερο ποσοστό των τελευταίων τριών ετών. Μόνο κατά το 2002, ο αριθμός των ανέργων αυξήθηκε κατά 26.000 άτομα, φτάνοντας συνολικά στα 4.1 εκατ, πολύ υψηλότερα από τον στόχο που είχε θέσει η γερμανική κυβέρνηση για μείωση των ανέργων στα 3,5 εκατ.

Στην Γαλλία, η ανεργία τον Αύγουστο του 2002, έφτανε το 9% του εργατικού δυναμικού, στα υψηλότερα επίπεδα των τελευταίων ετών, με τον αριθμό των ανέργων να φτάνει πλέον στα 2,4 εκατ άτομα. Και δεν είναι μόνο η Γαλλία και η Γερμανία, που μαστίζονται από την ανεργία, όπως αναλυτικά παρουσιάσαμε, το ίδιο συμβαίνει με την Ισπανία, την Ιταλία, το Λουξεμβούργο και την Ελλάδα.

Από την άλλη μεριά κανείς δεν μπορεί να αμφισβητήσει τα πολύ σημαντικά βήματα που πραγματοποιήθηκαν στο σύνολο της Ε.Ε, σε επίπεδο προγραμμάτων και στρατηγικών απασχόλησης. Παρόλα αυτά προκαλεί εντύπωση το γεγονός ότι τα πράγματα όσον αφορά την δημιουργία θέσεων εργασίας τα τελευταία δέκα χρόνια παραμένουν στάσιμα ή και μειώνονται για τις χώρες που πλήττονται από αυτό το φαινόμενο. Θα μπορούσε να διερωτηθεί κανείς γιατί στις χώρες του Νότου όπως η Ισπανία, η Ιταλία, η Ελλάδα με αναπτυσσόμενη γεωργία και πλούσιο τον πρωτογενή

τομέα, η ανεργία να βρίσκεται στα ύψη, ενώ στις χώρες του βορρά όπως η Αγγλία και η Ιρλανδία, η εικόνα να είναι σαφώς καλύτερη. Η απάντηση που ο καθένας θα σκεφτόταν ίσως δίνεται από την διαφορετική πολιτική αντιμετώπιση κάθε χώρας.

Είναι γεγονός, ότι η ανεργία αναδύεται και πάλι σαν βασικό πρόβλημα στα πολιτικά και οικονομικά κέντρα της Ευρώπης, με δύο διαφορετικές "γραμμές" πολιτικής να αναμετρώνται στο εσωτερικό των θεσμικών οργάνων της Ε.Ε, για το πώς τελικά θα αποφευχθεί η επιστροφή στις άσχημες ημέρες της δεκαετίας του '90. Από την μια πλευρά μέσα στην Commission, έχει διαμορφωθεί μια "γραμμή" η οποία λει:

- Ότι για την ύφεση δεν φτάνει οι εργασιακές σχέσεις,
- Η αναδιάρθρωση της αγοράς εργασίας έχει προχωρήσει αρκετά και δεν χρειάζεται παρά κάποιες αλλαγές, οι οποίες θα διευρύνουν κυρίως την μερική απασχόληση, αλλά και θα διασφαλίζουν την προστασία του εργαζόμενου όσον αφορά την δυνατότητα επανένταξης του στην εργασία με επενδύσεις στην επανεκπαίδευση.

Αντιθέτως η "γραμμή" του αγγλοσαξονικού μοντέλου πιέζει για άμεσες και δραστικές αλλαγές στην αγορά εργασίας, με κύρια αιχμή την απελευθέρωση του συστήματος απολύσεων και προσλήψεων και την συνολική αναδιάρθρωση του κράτους πρόνοιας. Με αυτή την "πλευρά" φαίνεται να συντάσσονται στελέχη της Ε.Κ.Τ και της Commission.

Μέσα σε αυτό το περιβάλλον, οι ακολουθούμενες μέχρι σήμερα πολιτικές δεν κατάφεραν να εξαλείψουν τις ανισοροπίες και τις ανισότητες πρόσβασης στην αγορά εργασίας, που πλήττουν ιδιαίτερες ομάδες του εργατικού δυναμικού όπως οι νέοι και οι γυναίκες.

Το μόνο βέβαιο πάντως είναι ότι η ανεργία παραμένει σε αρκετά υψηλά επίπεδα σε όλα τα κράτη-μέλη της Ε.Ε και ελπίζουμε η συνεργασία των χωρών να είναι τέτοια ώστε να ληφθούν πιο ποιοτικά μέτρα για να εξαλειφθεί ή έστω να μειωθεί αυτό το φαινόμενο.

5.3 ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ – ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΥΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.

Στην Ελλάδα, όπως και σε κάθε κράτος-μέλος της Ε.Ε, που ενδιαφέρεται να δημιουργήσει μια ολοκληρωμένη πολιτική για την αντιμετώπιση του φαινομένου της ανεργίας, είναι απαραίτητο να αναλυθούν όλες οι πτυχές του φαινομένου, να μελετηθούν οι επιπτώσεις του στο κοινωνικό σύνολο και στις διάφορες κοινωνικές ομάδες. Είναι επίσης χαρακτηριστικό, ότι τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα, η ανεργία των νέων και των γυναικών, που αποτελούν πληθυσμούς στόχους των ενεργητικών παρεμβάσεων, αν δεν και αυξάνεται, παραμένει σταθερή, κάτι που ισχύει και για το ποσοστό της μακροχρόνιας ανεργίας.

Βασικότερο παράδειγμα της εξέλιξης της ανεργίας, αποτελούν τα σύνθετα προβλήματα συνολικής παραγωγικότητας, εκσυγχρονισμού και ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Η δυσκολία που συναντά η οικονομία να αντεπεξέλθει στις απαιτήσεις του ανταγωνισμού, οφείλεται κυρίως στην ακατάλληλη παραγωγική εξειδίκευση ή στην ανεπαρκή ανάπτυξη της παραγωγής ή ακόμα και στην ελλιπή παροχή υπηρεσιών υποδομής

Στην Ελλάδα, με τη δεύτερη υψηλότερη ανεργία μεταξύ των ανεπτυγμένων χωρών (10,2% το 2002) και τον αριθμό των απασχολούμενων και του εργατικού δυναμικού να μειώνεται συνεχώς, τα πράγματα στην οικονομία έχουν δυσκολέψει. Οι

διέξοδοι είναι όμως λίγες, αφού σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, οι αδυναμίες της ελληνικής αγοράς, ακόμα και μέσω των πολυσυζητημένων διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων, εμποδίζουν την αύξηση της απασχόλησης. Εμποδίζουν όμως, όπως εκτιμά και το κοινοτικό όργανο και την αύξηση του ΑΕΠ, όπως για παράδειγμα το 2001 θα μπορούσε να προσαυξηθεί κατά 2,1%, στερώντας την οικονομία από πρόσθετους πόρους, ύψους 820δισ δρχ / 2,45δισ ευρώ.

Κρίσιμη για την Ελλάδα είναι η συνεχής χειροτέρευση της θέσης της, κυρίως από το 1998 και έπειτα, έως και το 1995, όπου το φυσικό ποσοστό της ανεργίας ήταν μονοψήφιο, στο 9,8% του εργατικού δυναμικού.

Στην παρούσα κατάσταση η μείωση του εργατικού δυναμικού, οι άμεσα επιχορηγούμενες θέσεις απασχόλησης από τα προγράμματα του ΟΑΕΔ τα προγράμματα που επιχορηγούνται για την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, σύνδεσης της κατάρτισης με την απασχόληση, απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας, καθώς και έμμεσα τα έργα και οι δράσεις που υλοποιούνται μέσω του ΚΠΣ (κοινοτικό πλαίσιο στήριξης), που βοηθούν την καταπολέμηση της ανεργίας, κ.λ.π, είναι μικρή σε σχέση με τους ρητά διατυπωμένους στόχους τους, δηλαδή την μείωση του ποσοστού ανεργίας και των ανισοτήτων πρόσβασης στην αγορά εργασίας.

Θα πρέπει από την άλλη μεριά, να παρατηρήσουμε ότι λειτουργούν και ως πολιτικές προώθησης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και μείωσης του κόστους λειτουργίας των επιχειρήσεων, κάτι που περιλαμβάνεται στις κατευθύνσεις της Ε.Ε και στις επιδιώξεις του ΕΣΔΑ (π.χ. εξάπλωση της προσωρινής απασχόλησης μέσω επιδότησης και μέσω προγραμμάτων κατάρτισης του προσωπικού).

Η συμβολή των νέων μορφών απασχόλησης, όπως η μερική απασχόληση, ρυθμίσεις για μεγαλύτερη ευελιξία του χρόνου εργασίας, μείωση του μισθολογικού κόστους κ.λ.π, δημιουργούν μια αγορά ευέλικτου εργατικού δυναμικού αναγκάζοντας και την εργασία να προσαρμοστεί και να είναι ευέλικτη, ακόμα και στην Ελλάδα, που λόγω της έλλειψης ενός ολοκληρωμένου θεσμικού πλαισίου, αναπτύσσεται έστω και αργά, παρέχοντας στο μέλλον μια σημαντική εναλλακτική πηγή θέσεων απασχόλησης για όσους σήμερα βρίσκονται εκτός της αγοράς εργασίας, στο πρότυπο άλλων κρατών όπως για παράδειγμα της Αγγλίας.

Η εφαρμογή των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης καθώς και η επιδίωξη για ευελιξία στην αγορά εργασίας και μείωσης του κόστους εργασίας των επιχειρήσεων, θεωρούνται ως κύριο εργαλείο αντιμετώπισης της ανεργίας αφού σε διεθνές επίπεδο η απελευθέρωση της αγοράς και η μείωση του κόστους εργασίας θεωρούνται απαραίτητοι όροι για την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και την οικονομική ανάκαμψη. Οι αντιλήψεις αυτές όμως σύμφωνα με την διεθνή και την ελληνική βιβλιογραφία δεν επαληθεύονται στα στατιστικά στοιχεία που είδαμε στο δεύτερο κεφάλαιο της εργασίας μας.

Για λόγους που σχετίζονται με τον τρόπο λειτουργίας της αγοράς εργασίας αλλά και πολλές φορές η αδυναμία του κρατικού μηχανισμού να προσαρμοστεί με τα νέα δεδομένα, η εποχιακή απασχόληση, η αυτοαπασχόληση, οι υπερωρίες, η αδήλωτη εργασία κ.α αποτελούν τα βασικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης στην ελληνική κοινωνία. Εδώ θα πρέπει να προσθέσουμε και το χαμηλό ύψος των αποδοχών των εργαζομένων, που, με εξαίρεση την Πορτογαλία που υπολείπεται όλων των άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και συμβάλλει στην διατήρηση του κόστους εργασίας σε πολύ χαμηλά επίπεδα.

Διαπιστώσαμε λοιπόν, ότι πολλές αντιλήψεις και πολιτικές διαψεύδονται όσον αφορά την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και αποτελεί μονόδρομο πλέον για την μείωση της ανεργίας η μείωση του κόστους εργασίας, γι'αυτό και παραθέτουμε

στην συνέχεια τις προτάσεις μας για την επίλυση ή έστω την μείωση του προβλήματος.

5.4 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.

Όπως παρακολουθήσαμε στην εργασία μας, η προσπάθεια από την ελληνική πλευρά για την αντιμετώπιση του θέματος, στηριζόταν κατά μεγάλο ποσοστό στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, στις οποίες δαπανήθηκαν και δαπανώνται υψηλά ποσά για την ανεργία (περισσότερα από 900 δις. δρχ προέβλεπε το ΕΣΔΑ 2000). Παρότι όμως βρισκόμαστε στο τρίτο χρόνο εφαρμογής των ΕΣΔΑ και ενώ τα μέτρα αυτά αποτελούν τον κύριο κορμό τους, όπως η επιδότηση θέσεων εργασίας, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, η σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας, δυστυχώς δεν έχουμε καμία θετική εξέλιξη. Πιο συγκεκριμένα το 1999, παρά τις προβλέψεις που είχαν γίνει για μείωση του ποσοστού στο 10,6%, τελικά, πραγματοποιήθηκε νέα αύξηση στο 11,7%, σε σχέση με το 10,8% που είχαμε το 1998, γι' αυτό και αρχίζουν να αμφισβητούνται για την αποτελεσματικότητά τους στη μείωση του ποσοστού της ανεργίας.

Η αποτυχία τους να μειώσουν ή και να συγκρατήσουν ακόμα την ανεργία, δεν έχει κανένα αποτέλεσμα, διότι στο ΕΣΔΑ δεν υπάρχουν μετρήσιμα στοιχεία, όπως για παράδειγμα αν και πόσες σταθερές θέσεις εργασίας δημιουργήθηκαν μέσα από τα προγράμματα επιδότησης θέσεων εργασίας, δεδομένου ότι δημιουργούνται λιγότερες θέσεις εργασίας από αυτές που απαιτούνται για να μειωθεί ή να συγκρατηθεί η ανεργία ή ακόμα σε ποιο βαθμό τα προγράμματα κατάρτισης έχουν βοηθήσει τους άνεργους να βρουν εργασία.

Ενώ λοιπόν, αμφισβητείται έντονα το αν και κατά πόσο οι πολιτικές αυτές συμβάλουν ουσιαστικά στην επίλυση του προβλήματος της ανεργίας, από την άλλη μεριά, οδηγούν στην ανασφάλεια λόγω της μείωσης των εισοδημάτων από σημαντικά τμήματα του εργατικού δυναμικού, δημιουργώντας έτσι ένα επώδυνο κοινωνικό κόστος, το οποίο συνοδεύεται, όπως επισημάνθηκε στην έκθεση του 1999 του ΙΝΕ, και από σοβαρές μακροοικονομικές επιπτώσεις. Οι διαρθρωτικές αλλαγές που αποσκοπούν στην αύξηση της ευελιξίας της αγοράς εργασίας, θα συμβάλλουν στην επιβράδυνση της ιδιωτικής κατανάλωσης, με δύο τρόπους:

- 1) θα μειώσουν το εισόδημα των μισθωτών και
- 2) θα ευνοήσουν την αβεβαιότητα, η οποία μειώνει τη ροπή προς κατανάλωση και αυξάνει αντίστοιχα τη ροπή προς αποταμίευση.

Χωρίς οι παραπάνω παρατηρήσεις να εξαντλούν το σύνολο των μακροοικονομικών επιπτώσεων που θα έχουν οι διαρθρωτικές αλλαγές στην αγορά εργασίας, θα πρέπει να σημειώσουμε ότι, ειδικότερα σε ότι αφορά την Ελλάδα, η συνεχής επίκληση της ανάγκης προώθησης της ευελιξίας στην αγορά εργασίας αγνοεί την πραγματικότητα μιας ήδη εξαιρετικά ευέλικτης αγοράς, που δεν υπολείπεται πολύ των ρυθμίσεων άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Για λόγους που σχετίζονται με τον τρόπο ρύθμισης της αγοράς εργασίας, αλλά, σε ένα μεγάλο βαθμό και με την ανοχή ή την αδυναμία του κρατικού μηχανισμού να ελέγξει την εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας, η εποχιακή απασχόληση, η αυτοαπασχόληση που υποκρύπτει εξαρτημένη εργασία, το καθεστώς των υπερωριών, η απλήρωτη οικογενειακή εργασία, το φασόν και βέβαια, η αδήλωτη εργασία δεν αποτελούν περιθωριακά φαινόμενα, αλλά βασική συνιστώσα της έννοιας της απασχόλησης στην ελληνική κοινωνία. Σε αυτό θα πρέπει να προσθέσουμε και το χαμηλό ύψος των αποδοχών των εργαζομένων, που με εξαίρεση την Πορτογαλία,

υπολείπεται όλων των άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και συμβάλει στη διατήρηση του κόστους εργασίας σε πολύ χαμηλά επίπεδα.

Τα δεδομένα αυτά καθιστούν την Ελλάδα παράδειγμα που διαψεύδει τις αντιλήψεις, ότι οι ενεργητικές πολιτικές ή η ευελιξία της αγοράς εργασίας, αποτελούν μονόδρομο για τη μείωση της ανεργίας και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και που υποδεικνύει την αναζήτηση των απαντήσεων στα προβλήματα αυτά σε άλλες κατευθύνσεις.

Το συγκεκριμένο πρόβλημα επιδιώκεται να λυθεί με την απελευθέρωση της αγοράς εργασίας, τη βελτίωση των προσόντων των ανέργων, τη μείωση του κόστους εργασίας για συγκεκριμένες ομάδες του εργατικού δυναμικού και τέλος τη βελτίωση των υπηρεσιών της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας.

Η επιμονή της ανεργίας σε ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά απαιτεί σήμερα μια διαφορετική προσέγγιση του ζητήματος της στρατηγικής αντιμετώπισης της, η οποία θα πρέπει να στηριχθεί όχι μόνο στη διαπίστωση των αιτιών και των χαρακτηριστικών της ανεργίας, αλλά επίσης σε μια ουσιαστική γνώση της πραγματικότητας της αγοράς εργασίας, καθώς και στη διασφάλιση των πόρων και των κατάλληλων μηχανισμών για την εφαρμογή της.

Βέβαια από τη σκοπιά της εργασίας, μια τέτοια στρατηγική δεν μπορεί παρά να είναι μια στρατηγική αντιμετώπισης από κοινού της ανεργίας και της φτώχειας, που να μην στηρίζεται στη μείωση των μισθών και της κοινωνικής προστασίας, γενικεύοντας έτσι την οικονομική ανασφάλεια των ατόμων, αλλά ούτε και να αποσκοπεί στην τοποθέτηση των ανέργων σε θέσεις εργασίας με την οποιαδήποτε εργασιακή σχέση για μερικούς μόνο μήνες, ή ακόμα και να τους εγκαταλείπει αβοήθητους χωρίς καμία οικονομική στήριξη, έτσι ώστε να μην καλύπτονται ούτε οι στοιχειώδεις ανάγκες διαβίωσης, όπως γίνεται μέχρι σήμερα.

Γι' αυτό λοιπόν το λόγο, προϋπόθεση για την αντιμετώπιση της ανεργίας αποτελεί η διαμόρφωση μιας αναπτυξιακής πολιτικής, που θα έχει ως στόχο την απασχόληση, αλλά και να επανεξετάσει την σημασία και τους όρους υπό τους οποίους μπορούν να συμβάλουν οι λεγόμενες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.

Επιγραμματικά η πρόταση μιας εναλλακτικής στρατηγικής για την αντιμετώπιση της ανεργίας θα πρέπει να στηρίζεται στα παρακάτω σημεία:

- Αρχικά στη διαμόρφωση μιας αναπτυξιακής πολιτικής, η οποία να συνδυάζει οικονομικούς και κοινωνικούς στόχους, για την αναβάθμιση και τον εκσυγχρονισμό του παραγωγικού και τεχνολογικού εξοπλισμού της ελληνικής οικονομίας, έτσι ώστε να αυξηθεί η παραγωγή, αλλά και η παραγωγικότητα των ατόμων. Οι κύριοι στόχοι μιας πολιτικής σαν και αυτή είναι ποιοτική αναβάθμιση των προϊόντων, η βελτίωση των υποδομών, της έρευνας, η εξειδίκευση του προσωπικού κλπ. και όχι μίας παθητικής πολιτικής, που στηρίζεται κυρίως στην μείωση του προσωπικού, των αποδοχών, στο περιορισμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων κλπ. Αυτή η αντιμετώπιση θα έχει σαν αποτέλεσμα την αναβάθμιση του ρόλου της εργασίας, που απαιτείται από την ίδια τη φύση των εισαγόμενων νέων τεχνολογιών και που ως βελτίωση του επιπέδου διαβίωσης και διασφάλισης της εργασίας, θα μπορεί τελικά να συμβάλει στη μείωση της ανεργίας, περιορίζοντας την πολυαπασχόληση και ενισχύοντας την κατανάλωση.
- Με την μείωση του χρόνου εργασίας, χωρίς όμως να συνεπάγεται η μείωση των αποδοχών και η κατάργηση της υπερεργασίας και των

υπερωρών, θα μπορεί να αυξήσει άμεσα τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας.

- Με την στήριξη ενός ικανοποιητικού επιπέδου διαβίωσης όλων των ανέργων, τελικά θα αποτρέπεται η μετατροπή τους σε κοινωνικά αποκλεισμένους, διότι θα τους διατηρεί ενεργούς στην αγορά εργασίας και θα ενισχύει πάλι την κατανάλωση.

Παρεμβάσεις στην εφαρμογή συγκεκριμένων *ενεργητικών* πολιτικών για τη διευθέτηση ανισορροπιών και ανισοτήτων πρόσβασης στην αγορά εργασίας, αλλά και για την προώθηση της απασχόλησης, συγκεκριμένων ομάδων του εργατικού δυναμικού, μπορεί να είναι και οι παρακάτω:

1. Προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που ανταποκρίνονται σε πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας και στις εργασιακές ανάγκες των ίδιων των ανέργων (ανάλυση των προγραμμάτων αυτών στο κεφάλαιο Γ της παρούσας εργασίας),
2. Προγράμματα επιδότησης νέων θέσεων εργασίας, που θα έχουν σαφείς στόχους, θα απευθύνονται σε συγκεκριμένες ειδικές ομάδες του πληθυσμού, θα ελέγχονται ουσιαστικά ως προς τις προϋποθέσεις συμμετοχής σε αυτά και ως προς την τήρηση των εργασιακών δικαιωμάτων και θα στοχεύουν στη σταθερή απασχόληση και όχι στη ανακύκλωση της ανεργίας (κεφάλαιο Γ),
3. Η δημιουργία σταθερών νέων θέσεων εργασίας στον τομέα των κοινωνικών αναγκών από δημόσιους και μη κερδοσκοπικούς φορείς, όπου και κυρίως πρέπει να στραφούν οι παρεμβάσεις άμεσης δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, η ενθάρρυνση και ενίσχυση σωστά σχεδιασμένων και καινοτόμων τοπικών πρωτοβουλιών απασχόλησης, που δεν θα επαναλαμβάνουν απλά τα προγράμματα κατάρτισης και επιδότησης επιχειρήσεων για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας αλλά θα σέβονται τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα (κεφάλαιο Γ),
4. Η ανάπτυξη ενός δικτύου αξιόπιστων και ελκυστικών για τους άνεργους υπηρεσιών συμβουλευτικής, καθοδήγησης και τοποθέτησης.

Για την επιτυχή εφαρμογή των πολιτικών απασχόλησης, είναι αναγκαίο να εξασφαλιστούν κάποιες προϋποθέσεις. Στις προϋποθέσεις αυτές περιλαμβάνονται:

1. Σημαντική αύξηση των πόρων που προορίζονται για την ανεργία και την απασχόληση, έτσι ώστε να επιτευχθεί επαρκής και ολοκληρωμένη ασφαλιστική κάλυψη των ανέργων, που σύμφωνα με τη διεθνή εμπειρία, αποτελεί όρο για την επιτυχία των προγραμμάτων προώθησης της απασχόλησης.
2. Στη συνέχεια ο εκσυγχρονισμός και η αναβάθμιση του ρόλου των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης (ΟΑΕΔ), θα επιτρέψει την υπέρβαση των μεγάλων προβλημάτων που παρατηρούνται σήμερα στο

σχεδιασμό των προγραμμάτων, στη συνοχή και το συντονισμό τους, στον έλεγχο της ποιότητας τους, καθώς και στη λειτουργία των υποστηρικτικών λειτουργιών προς τους άνεργους.

3. Η δημιουργία ενός αξιόπιστου συστήματος παρακολούθησης της αγοράς εργασίας και διαπίστωσης αναγκών είναι πολύ σημαντικό, δεδομένου ότι σήμερα υπάρχει πλήρης έλλειψη στοιχείων σχετικά με την πραγματική αποτύπωση της αγοράς εργασίας, ιδιαίτερα σε τοπικό επίπεδο, γεγονός που έχει ως συνέπεια και την έλλειψη ανταπόκρισης των προγραμμάτων κατάρτισης και επιδότησης θέσεων εργασίας με τις συγκεκριμένες ανάγκες της ελληνικής οικονομίας.
4. Η άμεση δημιουργία ενός αντικειμενικού και αξιόπιστου συστήματος παρακολούθησης, ελέγχου και αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας των πολιτικών απασχόλησης, που θα επιτρέπει, σε ετήσια βάση, την άντληση ασφαλών συμπερασμάτων και θα οδηγεί στις αναγκαίες αναπροσαρμογές.
5. Επιπλέον, την αύξηση των επιδομάτων ανεργίας στο 80% του βασικού μισθού και τη διάρκεια της επιδότησης πέραν των 12 μηνών.
6. Τέλος, στην δημιουργία αντικινήτρων στους εργοδότες, για την προστασία των εργαζομένων από τις απολύσεις.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.

1. Γενική έκθεση επί της δραστηριότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2002).
2. Δαρδάνος Γεώργιος, "Πολιτική Οικονομία της αγοράς εργασίας, Τόμος 1: Προσφορά Εργασίας, Εκδόσεις: Τυπωθήτω, Αθήνα, (Σεπτέμβριος 1998).
3. Διεύθυνση Εκπαίδευσης και Πολιτισμού, "Οδηγός προγραμμάτων και ενεργειών", Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2000).
4. Έκθεση της επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την επιτροπή των περιφερειών. Έκθεση που ζητήθηκε από το ευρωπαϊκό συμβούλιο στη Στοκχόλμη: "Αύξηση της Συμμετοχής του Εργατικού Δυναμικού και προώθηση της παράτασης του ενεργού επαγγελματικού βίου" Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Βρυξέλλες, 24/01/2002, Com (2002) 9 τελικό.
5. Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και κοινωνική πολιτική: "Μια πολιτική για τον άνθρωπο", Σειρά: Η Ευρώπη σε εξέλιξη, Υπηρεσία επίσημων εκδόσεων Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο, (2000).
6. Εφημερίδα Ελευθεροτυπία, Ένθετο Οικονομία, Εκδότης Τεγόπουλος Χ., 6/10/2002.
7. Εφημερίδα Ελευθεροτυπία, Ένθετο Οικονομία, Εκδότης Τεγόπουλος Χ., 24/11/2002.
8. Εφημερίδα Ελευθεροτυπία, Ένθετο Οικονομία, Εκδότης Τεγόπουλος Χ., 24/1/2003.
9. Εφημερίδα Το Βήμα της Κυριακής, Στήλη Διεθνή, Εκδότης Ψυχάρης Σταύρος Π., 17/11/2002.
10. Ζαχαριάδη-Σούρα Δημ., "Διεθνείς Οικονομικοί Οργανισμοί", Εκδόσεις Α Σταμούλης, Αθήνα-Πειραιάς, (1993).
11. Η τοπική διάσταση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση: η συμβολή της Επιτροπής των Περιφερειών, Επιτροπή των Περιφερειών, (2000).
12. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, "Η Ελληνική οικονομία και η απασχόληση", Αθήνα, (Αύγουστος 2002), 4^η έκθεση.
13. Μούσης Νίκος, Ευρωπαϊκή Ένωση: Δίκαιο-Οικονομία-Πολιτική, Εκδόσεις Παπαζήση, (1999).

14. Ντάσιου Λέων. Δ, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Τόμος Α/Ι : Ατομικές εργασιακές σχέσεις και Δικαστική επίλυση των διαφορών, Αθήνα, 1991, ΕΚΔΟΣΗ Γ.
15. Πιερρός Φίλιππος Γ., Μιχαλοπούλου-Δώρη Αίνα Μ., Τσαγκάρη Έλενα Δ., Προγράμματα και Πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Κοινότητας: (Ενημερωτικός Οδηγός – Προσανατολισμός), Εκδόσεις Παπαζήση, (1993).
16. Σακκελής Ιωάννης, "Πληθυσμός και εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα, μορφολογία και διαχρονικές εξελίξεις", Εκδόσεις Μπένου, Αθήνα, (Ιανουάριος 2001).
17. Τράπεζα της Ελλάδος, "Έκθεση του διοικητή για το έτος 2002", Αθήνα, (2003).
18. CEDEFOP PANORAMA, Έγγραφο Συνεδρίου: Μέθοδοι για την αξιολόγηση των Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων Κατάρτισης, Απασχόλησης και Ανθρωπίνων Πόρων.
19. Pascaline Descy & Manfred Tessaring, CEDEFOP: "Κατάρτιση & Μάθηση με στόχο την απόκτηση ικανοτήτων", 2^η έκθεση για την έρευνα σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση στην Ευρώπη, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο, (2002).

Δικτυακοί Τόποι

20. www.europa.eu
21. www.eurostat.eu
22. www.gsee.gr
23. www.inegsee.gr
24. www.oaed.gr

