

Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου
Σχολή Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών
Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σχέσεων
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
Διακυβέρνηση και Δημόσιες Πολιτικές

**Προγράμματα Απασχόλησης
Κοινοφελούς Χαρακτήρα και Ανεργία
Το παράδειγμα της Ελλάδας**

Δέσποινα Γκόγκου

University of Peloponnese
Faculty of Social and Political Sciences
Department of Political Studies and International Relations
Master Program in
«Governance and Public Policies»

**Public Benefit Job Creation Programs and
Unemployment.**

The Paradigm of Greece.

Despoina Gkogkou

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Με την παρούσα δήλωση:

1. Δηλώνω ρητά και ανεπιφύλακτα ότι η διπλωματική εργασία που σας καταθέτω αποτελεί προϊόν δικής μου πνευματικής προσπάθειας, δεν παραβιάζει τα δικαιώματα τρίτων μερών και ακολουθεί τα διεθνώς αναγνωρισμένα πρότυπα επιστημονικής συγγραφής, τηρώντας πιστά την ακαδημαϊκή δεοντολογία.

2. Οι απόψεις που εκφράζονται αποτελούν αποκλειστικά ευθύνη του/ης συγγραφέα/ως και ο/η επιβλέπων/ουσα, οι εξεταστές, το Τμήμα και το Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου δεν υιοθετούν κατ' ανάγκη τις εκφραζόμενες απόψεις ούτε φέρουν οποιαδήποτε ευθύνη για τυχόν λάθη και παραλείψεις.

Ο/Η δηλών/ούσα

Δέσποινα Γκόγκου

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης το πρόβλημα της ανεργίας οξύνθηκε και επιδεινώθηκε σε τέτοιο βαθμό που για ορισμένες ομάδες πληθυσμού τέθηκε ζήτημα επιβίωσης. Ως αντίμετρο σε αυτή την δυσλειτουργία εφαρμόστηκε η λύση των προγραμμάτων απασχόλησης κοινωφελούς χαρακτήρα. Η εν λόγω εργασία εστιάζει στο θέμα της ανεργίας κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης και αναλύει εάν και σε ποιο βαθμό τα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας συνέβαλαν στην μείωση της ανεργίας και την διατήρηση της κοινωνικής συνοχής.

Λέξεις-Κλειδιά: Ανεργία, Κοινωφελής Εργασία, ΕΣΠΑ, Προγράμματα Απασχόλησης.

ABSTRACT

During economic crisis the problem of unemployment escalated and exacerbated in such a degree, that for some groups of people the issue of survival was taken under consideration. As countermeasure to this dysfunction the solution of public benefit job creation programs, “Kinofelis ergasia” was implemented. This essay focuses on the issue of unemployment during economic crisis and analyses if and to which degree public benefit job creation programs contributed to the decrease of unemployment and to the maintenance of social cohesion.

Key-words: Unemployment, Public Benefit Jobs, ESPA, Employment Schemas.

Πίνακας περιεχομένων

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	3
ABSTRACT	4
1. Εισαγωγή.....	7
2. Ανεργία.....	9
2.1 Εισαγωγή	9
2.2 Ορισμός ανεργίας.....	9
2.3 Ιστορική αναδρομή	11
2.4 Είδη ανεργίας	14
2.5 Στατιστικά στοιχεία	17
2.6 Επιπτώσεις ανεργίας.....	19
2.6.1 Ψυχολογικές επιπτώσεις της ανεργίας.....	19
2.6.2 Κοινωνικές επιπτώσεις της ανεργίας.....	21
2.6.3 Οικονομικές επιπτώσεις της ανεργίας.....	26
2.7 Η ανεργία στα χρόνια της κρίσης.....	28
2.8 Συμπεράσματα	29
3. Κοινωνική εργασία	30
3.1 Εισαγωγή	30
3.2 Ορισμός κοινωνικής εργασίας.....	30
3.3 Στόχος και αντικείμενο της Δράσης	30
3.4 Φορέας Υλοποίησης της Δράσης	32
3.5 Διαδικασία ένταξης της Δράσης.	32
3.6 Ωφελούμενοι των προγραμμάτων.....	33
3.7 Ενδεικτικά κριτήρια και σύστημα επιλογής ωφελουμένων	34
3.8 Διαδικασία αιτήσεων και κατάρτιση πινάκων κατάταξης.....	35
3.9 Επιλογή προσωπικού και τοποθέτηση.....	38
3.10 Χρηματοδότηση της Δράσης.....	40
3.11 Διαδικασία καταβολής μισθολογικού και μη κόστους.....	43
3.12 Υποχρεώσεις του Επιβλέποντα Φορέα	45
3.13 Έλεγχος και παρακολούθηση.....	46
3.14 Συμπεράσματα	48

4. Η ελληνική εμπειρία για τα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας.....	49
4.1 Εισαγωγή	49
4.2 Προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα	49
4.3 Πλεονεκτήματα προγραμμάτων κοινωφελούς εργασίας.....	50
4.4 Μειονεκτήματα προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα.....	50
4.5 Αποτίμηση των προγραμμάτων Κοινωφελούς Εργασίας	51
4.6 Συμπεράσματα	51
5. Συμπεράσματα	52
Βιβλιογραφία	53
Ελληνική	53
Ξενόγλωσση	57

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η οικονομική κρίση των τελευταίων ετών έχει συντελέσει στην επιδείνωση των συνθηκών διαβίωσης για μεγάλο μέρος του πληθυσμού στην Ελληνική επικράτεια, κυρίως λόγω της απώλειας θέσεων εργασίας (Antonopoulos, 2014). Τα προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης κοινωφελούς χαρακτήρα αποτελούν μια δεσμίδα μέτρων για τον περιορισμό της ανεργίας. Στοχεύουν στην εργασιακή επανένταξη ή/και κατάρτιση κυρίως ευάλωτων ομάδων πληθυσμού που συναντούν δυσκολίες στην εξεύρεση εργασίας και αντιμετωπίζουν λόγω των ειδικών κοινωνικών και δημογραφικών χαρακτηριστικών τους σημαντικό πρόβλημα επιβίωσης.

Σκοπός της Διπλωματικής Εργασίας είναι η ανάλυση του ρόλου που διαδραματίζουν τα προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα στην μείωση της ανεργίας και κατά επέκταση στην διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής.

Προκειμένου ο σκοπός αυτός να επιτευχθεί εφαρμόζεται η μέθοδος της βιβλιογραφικής ανασκόπησης επί του θέματος, εστιάζοντας τόσο στην Ελληνική αλλά και στην διεθνή βιβλιογραφία.

Στο κεφάλαιο 2 προσδιορίζεται η έννοια της ανεργίας. Επίσης, αναλύονται τα διάφορα είδη ανεργίας που ενυπάρχουν σε μια οικονομία και επιχειρείται μια σύντομη ιστορική αναδρομή του προβλήματος αυτού. Στην συνέχεια γίνεται εκτενής αναφορά στις συνέπειες της ανεργίας σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής των ανθρώπων, ενώ μέσω παράθεσης στατιστικών στοιχείων επιχειρείται η απόδοση του μεγέθους του φαινομένου στην Ελλάδα (Liaropoulos, 2012).

Στο επόμενο κεφάλαιο αναλύεται η έννοια των προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα. Θα εστιάσουμε στα τρέχοντα προγράμματα που εφαρμόζονται στην Ελλάδα και θα εξεταστεί το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας αυτών. Ειδική μνεία θα αποδοθεί στην χρηματοδότηση των εν λόγω προγραμμάτων καθώς και στην καταγραφή της πλειονότητας των πηγών χρηματοδότησης. Τέλος θα γίνει εκτενής αναφορά στα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα των προγραμμάτων αυτού του είδους.

Στο 4^ο κεφάλαιο αναλύεται ο βαθμός στον οποίο ο θεσμός της κοινωφελούς εργασίας όπως έχει επικρατήσει να λέγεται έχει συντελέσει στην μείωση της ανεργίας. Τέλος παρατίθενται συμπεράσματα και διαπιστώσεις επί του θέματος.

Η συνεισφορά της Διπλωματικής Εργασίας είναι η ανάδειξη της σημασίας των προγραμμάτων απασχόλησης κοινωφελούς χαρακτήρα στην μείωση της ανεργίας.

2. ΑΝΕΡΓΙΑ

2.1 Εισαγωγή

Στο εν λόγω κεφάλαιο αποσαφηνίζεται αρχικώς η έννοια της ανεργίας και έπειτα γίνεται μια σύντομη ιστορική αναδρομή στο φαινόμενο. Ακολουθεί μια ανάλυση για τα είδη της ανεργίας και παρατίθενται στατιστικά στοιχεία για να εκτιμηθεί το μέγεθος και η εξέλιξη του φαινομένου. Τέλος γίνεται εκτενής αναφορά στις συνέπειες της ανεργίας.

2.2 Ορισμός ανεργίας

Ένας συμβατικός ορισμός της ανεργίας θεωρεί ως άνεργο ένα άτομο που είναι ικανό για εργασία, επιθυμεί να εργαστεί και έχει προβεί σε ενέργειες για την ανεύρεση εργασίας, χωρίς εντούτοις να έχει καταφέρει να βρει μία θέση απασχόλησης (Ρόντος & Παπάνης, 2016).

Ο συνήθης ορισμός της ανεργίας, δηλαδή το σύνολο των ατόμων που αναζητούν εργασία και δε βρίσκουν, οδηγεί στη θεώρησή της ως ένα μέγεθος που προκύπτει από τη διαφορά ανάμεσα στα αποθέματα εργατικού δυναμικού (προσφορά εργασίας) και στις ευκαιρίες απασχόλησης (ζήτηση εργασίας). Έτσι, οι άνεργοι προσδιορίζονται με βάση την παρακάτω σχέση:

Άνεργοι = Εργατικό δυναμικό – Απασχολούμενοι

Το απόθεμα των ανέργων συνίσταται στα άτομα που, μολονότι είναι ικανά και επιθυμούν να εργαστούν με τους μισθούς που επικρατούν στην αγορά, δεν έχουν απασχόληση. Η ανεργία βέβαια δεν αποτελεί έλλειψη εργασίας γενικά, αλλά έλλειψη αμειβόμενης εργασίας.

Οι άνεργοι διαφέρουν από τους εκτός αγοράς εργασίας στο ότι οι πρώτοι αναζητούν ενεργά να βρουν απασχόληση, ενώ οι εκτός αγοράς εργασίας είτε δεν έχουν ψάξει ποτέ είτε έχουν παραιτηθεί από την αναζήτηση (Ρόντος & Παπάνης, 2016).

Σύμφωνα λοιπόν με την παραπάνω σχέση, το ποσοστό ανεργίας εξαρτάται όχι μόνο από τον αριθμό των ανέργων, αλλά και από το μέγεθος του εργατικού δυναμικού και υπολογίζεται ως εξής:

$$\text{Ποσοστό ανεργίας} = \frac{\text{Άνεργοι} \times 100}{\text{Εργατικό δυναμικό}}$$

Επειδή το εργατικό δυναμικό αυξάνεται σταθερά καθώς αυξάνεται ο πληθυσμός, ακόμα και μια μικρή μείωση στη ζήτηση εργατών προκαλεί μεγάλη άνοδο της ανεργίας για ορισμένες ομάδες, όπως είναι οι νέοι (Γράβαρης, 2008).

Στο σημείο αυτό είναι σημαντικό να αναφερθεί ο ορισμός ενός ανέργου, για τον οποίο έχουν γίνει μια σειρά από συζητήσεις σε επιστημονικό και σε πολιτικό επίπεδο. Σύμφωνα με την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ), που διεξάγει η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος, ως άνεργοι ορίζονται τα άτομα ηλικίας 15 ετών και άνω, που συγκεντρώνουν όλες τις παρακάτω προϋποθέσεις:

- δεν εργάζονται, δηλαδή δεν εργάστηκαν ούτε μία ώρα την τελευταία πριν από την ημέρα της έρευνας ημερολογιακή εβδομάδα ούτε είχαν μία εργασία από την οποία απουσίαζαν προσωρινά λόγω ασθένειας, άδειας, ταξιδιού αναψυχής, απεργίας, καιρικών συνθηκών, επισκευής μηχανημάτων ή καταστήματος κλπ.
- ζητούν εργασία, είτε ως μισθωτοί, είτε για να αρχίσουν μία δική τους εργασία
- είναι διαθέσιμα και μπορούν να αναλάβουν αμέσως την εργασία που τυχόν θα έβρισκαν (μέσα σε δύο εβδομάδες)
- είχαν κάνει (στη διάρκεια των τεσσάρων εβδομάδων πριν από την Έρευνα) κάποιες συγκεκριμένες ενέργειες για να βρουν εργασία (π.χ. γράφτηκαν σε Γραφεία Απασχόλησης του ΟΑΕΔ, απευθύνθηκαν σε εργοδότες ή σε γνωστούς τους, παρακολουθούσαν αγγελίες σε εφημερίδες κλπ.) (Ιερεμιάδη, 2008).

Ο ορισμός αυτός διαφοροποιείται αρκετά από τον ορισμό που χρησιμοποιεί ο ΟΑΕΔ για να ορίσει τους ανέργους. Σύμφωνα, λοιπόν, με τον ΟΑΕΔ άνεργοι είναι τα πρόσωπα ηλικίας 15 ετών και άνω, ικανά για εργασία, εγγεγραμμένα στα Γραφεία Απασχόλησης του ΟΑΕΔ, επιδοτούμενα και μη και διαθέσιμα προς άμεση ανάληψη εργασίας (Πετρινώτη, 1989).

2.3 Ιστορική αναδρομή

Η ανεργία ως οικονομικό-κοινωνικό φαινόμενο έχει τις ρίζες του στον αρχαίο ελληνικό κόσμο, αφού οι αποικίες στα παράλια της Ιωνίας ή της Κάτω Ιταλίας αποτέλεσαν πρόσφορο μέσο αποκέντρωσης ενός πλεονάζοντος κοινωνικού δυναμικού. Το φαινόμενο της ανεργίας, βέβαια, έγινε πιο έντονο στη βιομηχανική εποχή και το καπιταλιστικό σύστημα με τις αντιφάσεις που το συνοδεύουν.

Κατά την περίοδο μεταξύ του Β' Παγκοσμίου Πολέμου και των αρχών δεκαετίας του 1970 ανεργία και πληθωρισμός έκαναν κοινή την εμφάνισή τους, γεγονός που προκάλεσε πολλές δυσκολίες στον τρόπο αντιμετώπισης της πρώτης.

Στη συνέχεια, η ανεργία αυξήθηκε σε τρεις φάσεις (Κακαβιά, 2008) :

- μετά την πρώτη πετρελαϊκή κρίση του 1972-73
- μετά τη δεύτερη πετρελαϊκή κρίση του 1979-80
- μετά την απότομη κάμψη της ζήτησης του 1990-92

Σε αρκετές χώρες της Ευρώπης παρουσιάστηκε το φαινόμενο να αυξάνεται απότομα το ποσοστό ανεργίας μετά από τις προαναφερθείσες διαταράξεις της οικονομίας, αλλά να μην επανέρχεται στα προηγούμενα επίπεδα μετά την πάροδο της κρίσης. Στις χώρες-μέλη του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) ο αριθμός των ανέργων αυξήθηκε από 10 εκατομμύρια το 1973 σε περισσότερο από 35 εκατομμύρια προς τα τέλη της δεκαετίας του 1990 (Κακαβιά, 2008).

Το 1995 τα ποσοστά της ανεργίας παρέμειναν σταθεροποιημένα σε υψηλά επίπεδα χωρίς εμφανείς τάσεις μείωσης. Το ποσοστό ανεργίας για τις χώρες της Ευρωπαϊκής ζώνης διαμορφώθηκε στο 10% και αποτέλεσε τη βασικότερη κοινωνική πληγή και τροχοπέδη στην πορεία προς την πρόοδο και την ευημερία. Στην Ελλάδα ο αριθμός των ανέργων οριζόταν το 1996 στο 10,3%.

Επίσης, η ανεργία αυξήθηκε δραματικά και στις χώρες της Ανατολικής και Κεντρικής Ευρώπης. Κατά τη δεκαετία του 2000, το φαινόμενο της ανεργίας παρουσίασε μια ανεπαίσθητη βελτίωση, μολονότι τα ποσοστά ανεργίας παρέμεναν σε πολύ υψηλά επίπεδα (Κακαβιά, 2008).

Τέλος, σήμερα, στην αρχή της δεύτερης δεκαετίας του 2000, τα επίπεδα της ανεργίας είναι πιο υψηλά από ποτέ. Σχετικά με την Ελλάδα, θα λέγαμε ότι η κρίσιμη κατάσταση στην οποία έχει περιέλθει δεν είναι πρωτόγνωρη. Στο σημείο αυτό θα αναφερθούν ενδεικτικά ορισμένες παλαιότερες περιπτώσεις δανεισμού της Ελλάδας από άλλες χώρες. Μετά την επανάσταση του 1821, ο Θεόδωρος Κολοκοτρώνης ήταν ο πρώτος που συνήψε δάνειο με την Αγγλία για λογαριασμό του ελληνικού κρατιδίου. Έπειτα, στη 1 Μαρτίου 1945, μετά τη γερμανική κατοχή, το Δ.Ν.Τ. ήρθε στη χώρα μας με τη λεγόμενη βοήθεια UNRRA, η οποία στάλθηκε από τις Η.Π.Α. Στη συνέχεια, τη δεκαετία του '50, μετά τον εμφύλιο πόλεμο, είχαμε μαζική εξωτερική μετανάστευση σε χώρες όπως η Γερμανία, η Αυστραλία και η Αμερική, οπότε έφυγαν εκατομμύρια άνεργοι Έλληνες (Κακαβιά, 2008).

Η υπόθεση *Ανεργία*, επομένως, είναι ένα κομμάτι της νεότερης Ελληνικής Ιστορίας. Ο λόγος δεν είναι τόσο πολιτικός, αλλά έχει να κάνει με τη νοοτροπία μας, δηλαδή με την έλλειψη αγωνιστικότητας, την αδυναμία εθνικού συντονισμού και τον ατομικισμό μας. Έτσι, φτάσαμε και σήμερα να ζούμε πάλι αυτό που συμβαίνει κάθε σαράντα με πενήντα χρόνια. Δηλαδή, αρχικά μεγάλη προσπάθεια και κόπος, ανάπτυξη, κατάκτηση υλικών αγαθών και πλούτου, κι έπειτα σπατάλη, ανεμελιά, κατάρρευση και ανεργία (Καρασακαλίδης, x.x.).

Σήμερα, ο φορέας που είναι υπεύθυνος στην Ελλάδα για την άσκηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής της πολιτικής απασχόλησης είναι το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Η οργάνωση των δράσεων για την απασχόληση βασιζόταν από το 1998 στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ), τα οποία καταρτίστηκαν με βάση το θεσμό της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης (ΕΣΑ) που καθιερώθηκε το 1997 σε όλα τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σημαντικό σημείο στην υλοποίηση αυτής της πολιτικής έπαιξαν και οι στόχοι που τέθηκαν στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας το 2000. Οι στόχοι αυτοί, σχετικά με τη δημιουργία της δυναμικότερης οικονομίας της γνώσης παγκοσμίως στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αποτέλεσαν σημείο αναφοράς στην πολιτική για τα μετέπειτα χρόνια, αφού τα Ε.Σ.Δ.Α. συμπληρώθηκαν και εξειδικεύτηκαν στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια που ακολούθησαν, και το χρονικό τους πλαίσιο ήταν η επόμενη δεκαετία. Απώτερος σκοπός ήταν η δημιουργία καλύτερων θέσεων

εργασίας, με τη μεγαλύτερη δυνατή κοινωνική συνοχή. Έτσι, με βάση την Ε.Σ.Α., το 1998 υπήρξε για πρώτη φορά Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση, το οποίο διαρθρωνόταν σε 4 βασικούς Πυλώνες (Καρασακαλίδης, x.x.) .

Αυτοί ήταν οι εξής:

- Βελτίωση της Απασχολησιμότητας
- Ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος και δημιουργία θέσεων εργασίας
- Ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων τους
- Ενίσχυση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών

Σημαντικό ρόλο στο σχεδιασμό, στη διαμόρφωση και στην υλοποίηση των πολιτικών απασχόλησης -ενεργητικών και παθητικών- έχει και ο Οργανισμός Απασχόλησης του Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ, Χ.Χ.α), όπου είναι το κύριο όργανο εφαρμογής της Κυβερνητικής Πολιτικής για την απασχόληση, ώστε να εξασφαλιστούν οι αναγκαίες προϋποθέσεις ταχείας προσαρμογής της προσφοράς εργασίας προς τις απαιτήσεις της ζήτησης, σε αρμονία με το εκάστοτε Πρόγραμμα Οικονομικής Ανάπτυξης της Χώρας και τις συναφείς κατευθύνσεις και οδηγίες του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Ειδικότερα, ο Οργανισμός μεριμνά για (ΟΑΕΔ, Χ.Χ.β):

- τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό του εργατικού δυναμικού,
- την Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση του εργατικού δυναμικού
- τη διευκόλυνση της επαφής μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας
- διάφορες παροχές, όπως την με προϋποθέσεις επιδότηση ανέργων, τη συμπλήρωση των επιδομάτων κίνησης και μητρότητας που παρέχει το Ι.Κ.Α.

Αυτό, βέβαια, που είναι φανερό από τον τρόπο ανάπτυξης και εφαρμογής των πολιτικών είναι ότι βασίζονται σε μεγάλο βαθμό σε ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και δράσεις, αφού πολλές φορές περιορίζονται στη διαχείριση των Προγραμμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ότι απουσιάζει η πρωτοβουλία από πλευράς των ελληνικών φορέων άσκησης πολιτικής. Δηλαδή, ουσιαστικά στην Ελλάδα οι πολιτικές και τα προγράμματα που εφαρμόζονται καταλήγουν στο να προσπαθούν να προσαρμόσουν

τα ευρωπαϊκά δεδομένα στις κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες της ελληνικής πραγματικότητας (Μάστορα, 2015).

2.4 Είδη ανεργίας

Η ανεργία γενικά είναι ένα φαινόμενο που παρουσιάζει μεγάλη ετερογένεια. Οι διάφορες τυπολογίες που έχουν κατασκευαστεί αποσκοπούν ακριβώς στο να προσεγγίσουν αυτή την ετερογένεια μέσω της κατηγοριοποίησης.

Μία βασική διάκριση είναι αυτή μεταξύ εκούσιας και ακούσιας ανεργίας, εννοώντας με την εκούσια ότι υπάρχει ένας αριθμός ατόμων που καταγράφονται από τις στατιστικές ως άνεργοι, παρά το ότι δε επιθυμούν να βρουν δουλειά.

Άλλη διάκριση γίνεται με βάση τη χρονική διάρκεια της ανεργίας, όπου έχουμε τη βραχυχρόνια και τη μακροχρόνια ανεργία (Καραμεσίνη, 2006).

Επίσης, με βάση τα αίτια δημιουργίας της ανεργίας διακρίνονται τα παρακάτω είδη:

- Η ανεργία τριβής
- Η διαρθρωτική ανεργία
- Η κυκλική ανεργία
- Η τεχνολογική ανεργία
- Η εποχική ανεργία

Ανεργία τριβής

Η ανεργία τριβής είναι αυτή που προκαλείται από το χρονικό διάστημα αναζήτησης εργασίας, που μεσολαβεί όταν οι εργαζόμενοι αλλάζουν δουλειά. Είναι βραχυχρόνια ανεργία, προϋποθέτει την ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας και οφείλεται στην ατελή πληροφόρηση των ατόμων, που εμποδίζει την αυτόματη κινητικότητα της εργασίας. Αυτό σημαίνει, ότι υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας, αλλά όσοι αναζητούν εργασία δεν το γνωρίζουν, ενώ από την άλλη πλευρά οι και εργοδότες δεν γνωρίζουν ότι υπάρχουν άτομα διαθέσιμα και ικανά να τις αναπληρώσουν (Καραμεσίνη, 2006). Γενικότερα οφείλεται στην έλλειψη ενός αποτελεσματικού συστήματος πληροφοριών για ύπαρξη ανέργων και επιχειρήσεων με κενές θέσεις εργασίας (Σκουτέλη, 1996).

Διαρθρωτική ανεργία

Η διαρθρωτική ανεργία οφείλεται στην αναντιστοιχία που υπάρχει ανάμεσα στις εργασιακές δεξιότητες, δηλαδή τα προσόντα που διαθέτουν οι άνεργοι, και των απαιτήσεων των εργοδοτών για δεξιότητες και προσόντα προκειμένου να συμπληρώσουν κενές θέσεις εργασίας. Προϋπόθεση συνεπώς είναι η ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας. Υπάρχει ωστόσο και η άποψη ότι η διαρθρωτική ανεργία δεν προϋποθέτει ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας, αλλά ανεπάρκεια της ζήτησης έναντι της προσφοράς εργασίας, που οφείλεται στις ατέλειες της λειτουργίας της αγοράς εργασίας (Καραμεσίνη, 2006).

Κυκλική ανεργία

Η κυκλική ανεργία δημιουργείται λόγω της ελλιπούς συνολικής ζήτησης για προϊόντα. Η κυκλική ανεργία ακολουθεί τις μεταπτώσεις της οικονομικής δραστηριότητας. Προέρχεται από την πτώση της παραγωγικής δραστηριότητας σε φάσεις ύφεσης του οικονομικού κύκλου. Είναι μικρή σε περιόδους αυξημένης δραστηριότητας, ενώ αυξάνει όσο η οικονομική δραστηριότητα επιβραδύνεται. Το επίπεδο του εσωτερικού προϊόντος καθορίζει πρακτικά τις ανάγκες σε εργατικά χέρια σε μια δεδομένη στιγμή. Κάθε επιβράδυνση της παραγωγής ελαττώνει τις ανάγκες της οικονομίας για εργασία για το δεδομένο ύψος μισθών και οι επιχειρήσεις ζητούν λιγότερη εργασία. Η ελάττωση της ζήτησης εργασίας ακολουθείται από ελάττωση της διάρκειας εργασίας, από απολύσεις, από μη ανανέωση συμβολαίων εργασίας και συνεπώς από αύξηση της ανεργίας (Ρωτσιάμη, 2006).

Τεχνολογική ανεργία

Μία άλλη μορφή ανεργίας είναι η τεχνολογική, η οποία προέρχεται από την υποκατάσταση της ανθρώπινης εργασίας με μηχανές (Καραμεσίνη, 2006). Πλήττει ιδιαίτερα τις βιομηχανοποιημένες περιοχές και μπορεί να χαρακτηριστεί και ως ακούσια, στις περιπτώσεις στις οποίες υπάρχει μικρή αύξηση των τιμών των αγαθών που καταναλώνουν τα άτομα σε σχέση προς το συνολικό μισθό τους και που, τόσο η συνολική προσφορά εργασίας που θα ήταν πρόθυμη να προσφερθεί στον τρέχοντα χρηματικό μισθό, όσο και η συνολική ζήτηση για εργασία σε αυτόν τον μισθό, θα είναι μεγαλύτερες από το ισχύον επίπεδο απασχόλησης. Με άλλα λόγια, ένα άτομο μπορεί να χαρακτηριστεί ως «ακούσιος άνεργος» όταν, όντας χωρίς εργασία, θα ήταν

πρόθυμο να εργαστεί με έναν μισθό χαμηλότερο από τον ισχύοντα νομοθετικά (Ρόντος & Παπάνης, 2010). Παρατηρείται ότι η τεχνολογία ταυτόχρονα καταργεί θέσεις εργασίας και δημιουργεί άλλες. Γενικά καταστρέφει θέσεις εργασίας χαμηλού κόστους και χαμηλής παραγωγικότητας και δημιουργεί άλλες περισσότερο παραγωγικές, εξειδικευμένες και υψηλότερου μισθού (Ρωτσιάμη, 2006).

Εποχική ανεργία

Υπάρχει, τέλος και η λεγόμενη εποχική ανεργία, η οποία οφείλεται στο χαμηλότερο επίπεδο παραγωγικής δραστηριότητας που μαστίζει ορισμένους κλάδους της οικονομίας συγκεκριμένες εποχές του χρόνου. Οι μεταβολές αυτές της παραγωγής συνοδεύονται από αντίστοιχες μεταβολές της απασχόλησης εργατικού δυναμικού και συνεπώς από μεταβολές της ανεργίας. Χαρακτηριστικό της εποχιακής ανεργίας είναι ότι επαναλαμβάνεται κάθε χρόνο και είναι προσωρινή και μικρής σχετικά διάρκειας (Ρωτσιάμη, 2006).

Χαρακτηριστικά επαγγέλματα που πλήττονται από αυτό το είδος της ανεργίας είναι τα τουριστικά επαγγέλματα, οι οικοδόμοι, οι εργάτες γης και (στην Ελλάδα) κατά την τελευταία δεκαετία οι αναπληρωτές καθηγητές της μέσης εκπαίδευσης και οι δάσκαλοι (Ρόντος & Παπάνης, 2010). Ωστόσο, επειδή η ανεργία είναι ένα φαινόμενο που βιώνεται διαφορετικά από την κάθε κατηγορία ατόμων, διακρίνονται και κατηγορίες που συνδέονται με τις ατομικές επαγγελματικές διαδρομές.

Έχουμε λοιπόν την επαναλαμβανόμενη ανεργία, που αφορά κυρίως ομάδες όπως οι νέοι που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, οι γυναίκες που εντάσσονται ξανά στην απασχόληση μετά από προσωρινή αποχώρηση και οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι. Αυτές οι ομάδες χαρακτηρίζονται από αστάθεια ως προς την απασχόληση.

Ένας άλλος τύπος είναι η ανεργία αναπροσαρμογής, η οποία αναφέρεται κυρίως σε άνδρες μεσαίων ηλικιών και ειδικευμένους εργαζόμενους, που έμειναν άνεργοι συνήθως λόγω οικονομικών προβλημάτων των επιχειρήσεων και οδηγούνται σε συναφή επαγγέλματα. Ακόμα, υπάρχει και η λεγόμενη ανεργία αποκλεισμού, που συναντάται σε ηλικιωμένα άτομα ή νέους χωρίς προσόντα (Καραμεσίνη, 2006).

Οι παραπάνω κατηγοριοποιήσεις της ανεργίας αφορούν το φαινόμενο γενικά. Υπάρχουν όμως και είδη ανεργίας που συνδέονται ειδικά με τις ιδιαιτερότητες της

γυναικείας ανεργίας. Αυτά είναι η δεδηλωμένη, η άδηλη και η λεγόμενη «κρυπτοανεργία».

Η δηλωμένη ανεργία είναι αυτή που δύναται να μετρηθεί, ενώ η άδηλη ανεργία αφορά τις γυναίκες που καταφεύγουν στις παραδοσιακές προσωπικές ή οικογενειακές γνωριμίες προκειμένου να εξασφαλίσουν μια θέση εργασίας. Η «κρυπτοανεργία» αφορά ειδικά εκείνες τις κατηγορίες γυναικών που αποφασίζουν να μείνουν εκτός της αγοράς εργασίας ανάλογα με τις συνθήκες της οικογενειακής τους ζωής, κυρίως πρόκειται για παντρεμένες γυναίκες, με αποτέλεσμα να καταγράφονται ως οικονομικά ανενεργές, ενώ στην πραγματικότητα είναι άνεργες (Μουσούρου, 2003).

2.5 Στατιστικά στοιχεία

Πριν εισέλθουμε στο ζήτημα των κοινωνικών και ψυχολογικών επιπτώσεων εξαιτίας της αύξησης της ανεργίας, θα παρουσιάσουμε εν τάχει μερικά στοιχεία, τα οποία στη συνέχεια θα μας βοηθήσουν να αναλύσουμε σε βάθος αυτό το φαινόμενο. Για την επεξήγηση του φαινομένου παρατίθενται στοιχεία από την τελευταίο δελτίο τύπου της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής που αφορά στοιχεία για τον μήνα Ιούλιο του 2017 (ΕΛΣΤΑΤ, 2017).

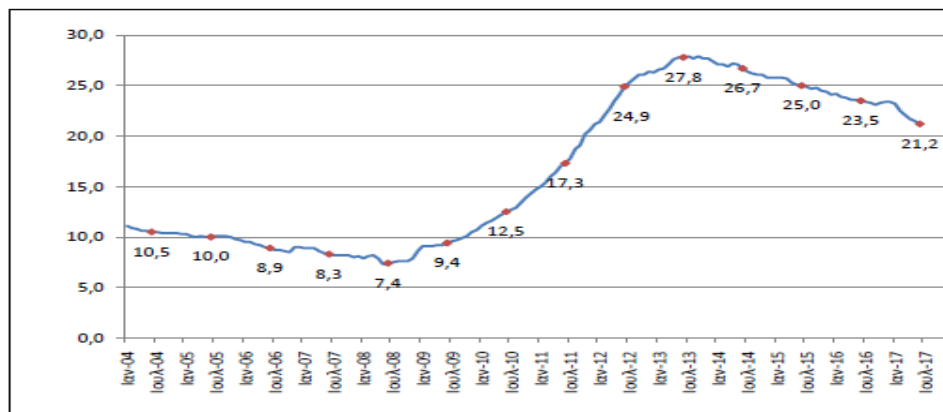
Πίνακας 1: Απασχολούμενοι, άνεργοι, οικονομικά μη ενεργοί και ποσοστό (%) ανεργίας Ιούνιος 2012-2017						
Ιούνιος						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Απασχολούμενοι	3.674.630	3.506.509	3.543.277	3.610.310	3.688.840	3.775.939
Άνεργοι	1.220.597	1.351.200	1.292.136	1.200.480	1.133.070	1.017.127
Οικονομικά μη ενεργοί	3.354.105	3.327.876	3.301.454	3.276.972	3.226.916	3.220.317
Ποσοστό Ανεργίας	24,9	27,8	26,7	25,0	23,5	21,2

(ΕΛΣΤΑΤ, 2017)

Στον Πίνακα 1 (ΕΛΣΤΑΤ, 2017) απεικονίζεται η διακύμανση της ανεργίας σε απόλυτες τιμές κατά την τελευταία πενταετία κατά τον μήνα Ιούνιο. Αν και παρατηρείται ότι κατά το τρέχον έτος η ανεργία έχει υποχωρήσει σε σύγκρισή με τα

προηγούμενα έτη, ωστόσο παραμένει σε αρκετά υψηλά επίπεδα καθώς 1.017.127 άτομα είναι άνεργα.

Γράφημα 1: Εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας κατά μήνα, Ιούνιος 2004–Ιούνιος 2017



Οι τιμές που σημειώνονται στη καμπύλη αναφέρονται στο μήνα Ιούνιο κάθε έτους

(ΕΛΣΤΑΤ, 2017)

Το Γράφημα 1 (ΕΛΣΤΑΤ, 2017) απεικονίζει την διακύμανση της ανεργίας για τον μήνα Ιούλιο διαχρονικά από το έτος 2004. Αξιοσημείωτο στοιχείο αποτελεί ότι η είσοδος της Ελλάδας σε μνημόνιο το 2010 επέφερε και υπερδιπλασιασμό της ανεργίας, δηλαδή από 12,5% τον Ιούλιο του 2010 σε 27,8% τον Ιούλιο του 2013 με την κατάσταση να εκτονώνεται ελαφρώς τα επόμενα έτη και να φτάνει στο 21,2% τον Ιούλιο του τρέχοντος έτους.

Ένας εκ των βασικών μοχλών της παραοικονομίας είναι η αδήλωτη εργασία, η οποία πέραν κάθε αμφισβήτησης αποτελεί σκόπελο στην προοπτική ανάπτυξης της κάθε χώρας.

Η χώρα μας παρουσιάζει διαχρονικά, μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ένα από τα υψηλότερα επίπεδα παραοικονομίας και αδήλωτης εργασίας. Πρόσφατα, επίσημα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης εκτιμούν ότι η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα ανέρχεται στο 24%, ενώ άλλες μελέτες με διαφορετικές μεθοδολογικές προσεγγίσεις καταλήγουν σε ακόμη μεγαλύτερα ποσοστά (International Labour Organisation, 2016).

Επιπλέον, σύμφωνα με στοιχεία του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ, 2013) πάνω από ένας στους τέσσερις εργαζόμενους εργάζεται ανασφάλιστος στην Ελλάδα.

Συγκεκριμένα, το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που απασχολείται στην παραοικονομία είναι περίπου 26%, ενώ εκτιμάται ότι οι ανασφάλιστοι ανέρχονται στα 1.100.000 άτομα, με αποτέλεσμα η εισφοροδιαφυγή σε βάρος του ΙΚΑ να φτάνει τα 6 δισ. ευρώ ετησίως. Όσον αφορά τη «μαύρη εργασία», αυτή ανέρχεται στο 38% στον τομέα εστίασης, στο 50% στα καφέ-μπαρ, στο 50% στη νυχτερινή διασκέδαση, στο 30% στις ταχυμεταφορές, στο 60% στις διανομές κατ' οίκον, στο 38% στις κατασκευές και αλλού. Ενδιαφέρον, επίσης, παρουσιάζει το στοιχείο ότι η «μαύρη εργασία» στους Έλληνες μισθωτούς φθάνει, σχεδόν, το 23% και στους μετανάστες, περίπου, στο 32%.

Πρόκειται για «αόρατους εργαζόμενους» και με την πιο επικίνδυνη μορφή απασχόλησης, αφού οι εργαζόμενοι αυτοί δεν στοιχειοθετούν δικαιώματα χρόνου ή και είδος εργασίας που παρέχουν, δεν δικαιούνται άδεια, επίδομα αδείας, δώρα Χριστουγέννων-Πάσχα, αποζημίωση, κλπ.

Συμπερασματικά άνεργοι είναι όσοι θα ήθελαν να παρέχουν εργασία, αλλά δεν μπορούν είτε επειδή δεν βρίσκουν είτε επειδή δεν διατίθεται κάποιος εργοδότης να τους ζητήσει να εργαστούν. Ταυτόχρονα, η ανεργία υποδηλώνει ότι υπάρχει κενό παραγωγής, κενό κατανάλωσης και κενό ψυχικής διάθεσης.

Αντίθετα, η κυρίαρχη οικονομική πολιτική υποβαθμίζει την κοινωνική λειτουργία της εργασίας στο όνομα του «πιασίματος των οικονομικών δεικτών», αφηφώντας τα κοινωνικά ερείπια που αφήνει πίσω της.

2.6 Επιπτώσεις ανεργίας

2.6.1 Ψυχολογικές επιπτώσεις της ανεργίας

Η ανεργία, πλήττει έντονα την ελληνική κοινωνία την τελευταία δεκαετία και ειδικότερα την τοπική μας κοινωνία. Από ψυχολογικής άποψης η ανεργία είναι ένας σοβαρός ψυχοκοινωνικός παράγοντας στρες.

Οι άνεργοι έχουν χαμηλότερη αυτοπεποίθηση, νιώθουν απορριπτέοι από την κοινωνία και με τη σειρά τους αναπτύσσουν αισθήματα εχθρότητας, βιώνουν χρόνια πικρία κι απογοήτευση και παρουσιάζουν συμπτώματα κατάθλιψης. Αναπτύσσεται

μέσα τους η αίσθηση πως δεν μπορούν να πάρουν στα χέρια τους τα ηνία της ζωής τους κι έτσι ψαλιδίζουν τις προσδοκίες τους από τον εαυτό τους και τους άλλους (Καναβίτσας, Χ.Χ.).

Σε περιπτώσεις ανέργων που χάνουν μια μακροχρόνια σταθερή εργασία το στρες που βιώνουν θεωρείται πως είναι μεγαλύτερο από το στρες που εκλύεται από το θάνατο ενός καλού φίλου ή από αυτό της ύπαρξης μιας σοβαρής αρρώστιας στην οικογένεια. Επίσης, στους άνεργους απόφοιτους δευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που δυσκολεύονται να βρουν δουλειά μετά την αποφοίτησή τους, συχνά παρατηρείται μια καθήλωση, σε συνάρτηση με τον τρόπο ζωής, τις αξίες, και τις προσδοκίες τους από τον εαυτό τους. Σε κάποιες περιπτώσεις αυτά, μπορεί να εκφραστούν μέσα από ψυχοσωματικά προβλήματα ή να βρουν διέξοδο στον αλκοολισμό και στην κατάχρηση άλλων ουσιών, ακόμα και στη συμμετοχή σε αντικοινωνικές ομάδες και σε άλλες παραβατικές συμπεριφορές (Καναβίτσας, Χ.Χ.).

Επίσης, τα χαρακτηριστικά προβλήματα των ανέργων έχουν επιπτώσεις και στην οικογένεια τους: Ιδιαίτερα στις περιπτώσεις ανέργων γονιών, η απογοήτευση, η πικρία, η αίσθηση ανικανότητας συντήρησης του εαυτού και της οικογένειας δημιουργούν αμφιθυμικά συναισθήματα του ανέργου σε σχέση με την οικογένειά του, που μπορεί να εκφραστούν μέσα από συνεχή ευερεθιστότητα, συγκρούσεις, σεξουαλικές δυσλειτουργίες και τάσεις φυγής.

Τα προαναφερθέντα προβλήματα των ανέργων μετριάζονται όταν ο άνεργος παρόλη την ανεργία του μπορεί να είναι οικονομικά ανεξάρτητος, όταν πριν την ανεργία του χαρακτηριζόταν από υψηλή αυτοπεποίθηση κι όταν διατηρεί τις κοινωνικές του συναναστροφές και τις άλλες του ενασχολήσεις (κάτι που συχνά εξαρτάται και από τα εισοδήματά του).

Η ημιαπασχόληση ή η απασχόληση σε χαμηλόμισθες ανασφάλιστες εργασίες με αβέβαιο μέλλον, αν και ενδέχεται να μετριάζει κάπως τα άμεσα συναισθήματα απογοήτευσης και πικρίας των ανέργων δεν εξωραΐζει το βαθύτερο άγχος που προέρχεται από την αίσθηση απώλειας ελέγχου της ζωής και των “εκπτώσεων” στα όνειρα του εργαζόμενου (Καναβίτσας, Χ.Χ.).

Η εκπαίδευση και η οικογένεια μεγαλώνουν τα παιδιά δείχνοντας πως η φυσιολογική πορεία της ζωής τους περιλαμβάνει οπωσδήποτε την εξάσκηση κάποιας εργασίας που αποτελεί και βασικό δομικό υλικό της προσωπικότητας ενός ανθρώπου.

Τα παιδιά έχουν εσωτερικεύσει την αξία της σταθερής εργασίας στο μυαλό τους και χτίζουν όνειρα πάνω σε αυτή. Όταν βλέπουν τις πόρτες της σταθερής εργασίας κλειστές, νιώθουν να ματαιώνονται από την κοινωνία και ταυτόχρονα να τη ματαιώνουν. Καλούνται να αναβάλουν τα όνειρά τους. Αυτό δημιουργεί μια, περισσότερο ή λιγότερο, παρατεταμένη διάσταση ανάμεσα τις προσδοκίες τους και στην αλήθεια της πραγματικότητάς τους, ανάμεσα στο ιδανικό και στο υπαρκτό, ανάμεσα στο «θέλω» και στο «μπορώ». Αυτή η διάσταση είναι παράγοντας συνεχούς άγχους που μπορεί να οδηγήσει κάποιες επιρρεπείς προσωπικότητες στην ανάπτυξη ψυχοπαθολογίας (Καναβίτσας, Χ.Χ.).

Η ισχυρή δομή της ελληνικής οικογένειας, ιδιαίτερα στην επαρχία, απορροφά πολλούς από τους κραδασμούς που δημιουργεί η ανεργία. Καθώς, ωστόσο, και η οικογένεια σταδιακά χάνει το δέσιμο που είχε στις παλιότερες δεκαετίες και καθώς η ίδια η ανεργία λειτουργεί διαβρωτικά για την οικογένεια, η ανεργία από ατομικό και οικογενειακό πρόβλημα τείνει να εκδηλώνεται όλο και περισσότερο, σαν κοινωνικό πρόβλημα (Καναβίτσας, Χ.Χ.).

Αν και η οικογένεια μπορεί να βοηθήσει τον άνεργο στην τόνωση της αυτοπεποίθησής του αναφορικά με τις ικανότητές του και την υποστήριξη του σε όποια επιλογή εργασίας κι αν κάνει, σε κάποιες περιπτώσεις, απαραίτητη είναι και η συμβουλευτική στήριξη του ανέργου από κάποιον ειδικό ώστε να μπορέσει να συνειδητοποιήσει ευκολότερα την πραγματικότητά του και τις επιλογές του, να επανεκτιμήσει τις προσωπικές του ικανότητες που ενδέχεται να έχει απαξιώσει, να αποδώσει ρεαλιστικά τις αιτίες της «αποτυχίας» του και να επεξεργαστεί τυχόν βαθύτερες συγκρούσεις του.

2.6.2 Κοινωνικές επιπτώσεις της ανεργίας

Πίσω από τους αριθμούς της ανεργίας και της επισφαλούς απασχόλησης σε διεθνές επίπεδο, αλλά και στην Ελλάδα. Διότι πίσω από τους αριθμούς υπάρχουν άνθρωποι με προβλήματα και ανάγκες.

Όπως εύστοχα παρατηρεί ο καθηγητής Ν. Στεφανής, (2010, σ. Α10) «*Το άτομο στο μέσον οικονομικής κρίσης αντιστοιχεί στον επιβάτη πλοίου στο μέσο μεγάλης θαλάσσιας τρικυμίας. Βιώνει το συναίσθημα της απειλής βύθισης του πλοίου και στην*

καλύτερη περίπτωση της διάσωσης του ύστερα από επώδυνες περιπέτειες. Η συνθήκη αυτή βιώνεται ως στρες.».

Το ερωτήματα, όμως, που προκύπτουν είναι τι γίνεται με τις λεγόμενες «παράπλευρες απώλειες» της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης; Τι γίνεται με τους ανθρώπους που έχασαν την εργασία τους ή ζουν υπό το καθεστώς της εργασιακής ανασφάλειας; Ποιες είναι πρακτικά, οι κοινωνικές επιπτώσεις;

Σύμφωνα με μετρήσεις του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (Δ.Γ.Ε.), το 2009 ο αριθμός των ανέργων έφτασε τα 212 εκατ., καταγράφοντας αύξηση 34 εκατ. σε σχέση με το 2007. Κατά το 2010 υπολογίζεται σε παγκόσμιο επίπεδο ότι ο αριθμός των ανέργων από τα επίπεδα του 6,6% του 2009 θα φθάσει στα επίπεδα του 8,9%, γεγονός το οποίο υποδηλώνει ότι το πρόβλημα βρίσκεται σε πλήρη ανάπτυξη (Κατσορίδας & Λεχουρίτης, 2010).

Επίσης, οι ειδικοί λένε ότι υπάρχει συσχέτιση της αύξησης των δολοφονιών και της οικονομίας. Αυτό διαπιστώνεται από τις έρευνες, αλλά και από τις συνεχείς ειδήσεις που υπάρχουν στις αμερικανικές εφημερίδες . Βέβαια, αν και δεν συνδέονται όλοι οι φόννοι με τα οικονομικά προβλήματα, εν τούτοις, έστω και εν μέρει, πολλοί φόννοι οφείλονται στην οργή που προκαλεί η ύφεση. Εκατομμύρια άνθρωποι χάνουν τις δουλειές τους, τις προοπτικές τους, τα σπίτια τους, ακόμη και τους γάμους τους. Ο συνδυασμός της απόγνωσης και της απελπισίας συμβάλλει στην αύξηση των φόννων και γενικά της εγκληματικότητας (Κατσορίδας & Λεχουρίτης, 2010).

Πάνω από 100.000 ενημερωτικά φυλλάδια για την ψυχική υγεία τυπώθηκαν στην Ιρλανδία σε μια προσπάθεια να αποτραπούν οι αυτοκτονίες ανθρώπων που έμειναν άνεργοι ή αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα εξαιτίας της οικονομικής κρίσης. Η Εθνική Υπηρεσία για την Πρόληψη των Αυτοκτονιών ανακοίνωσε ότι η ανεργία αύξησε κατά 70% τον κίνδυνο αυτοκτονιών ακόμη και σε ανθρώπους που δεν έχουν ιστορικό ψυχικής νόσου . Επίσης, παρατηρήθηκε αύξηση στη ζήτηση αντικαταθλιπτικών φαρμάκων (Αυγή, 2009).

Στη Γαλλία καταγράφηκαν ακραίες εργατικές συμπεριφορές στους εργασιακούς χώρους ως προϊόν της δεινής θέσης στην οποία έχουν περιέλθει οι εργάτες αρκετών επιχειρήσεων: από κατάληψη των εγκαταστάσεων των επιχειρήσεων μέχρι την

κράτηση υπό μορφή ομηρείας των διευθυντικών στελεχών ή και την απειλή της ανατίναξης των επιχειρήσεων. Αίσθηση προκαλεί το γεγονός ότι αυτή η μορφή αντίδρασης αποδοκιμάστηκε μόνο από το 34% της κοινής γνώμης, ενώ το 50% δικαιολόγησε το εγχείρημα αρνούμενο να το καταδικάσει (Κουζής, 2009).

Σε πανευρωπαϊκή δημοσκόπηση που έκανε ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, μεταξύ άλλων αναφέρει ότι 6 στους 10 Ευρωπαίους αναμένουν ότι οι συνθήκες εργασίας θα πληγούν από την παγκόσμια οικονομική ύφεση, ιδίως όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια (PLANT, 2009).

Μελέτη επιδημιολόγων του Yale το 2006 (Ελευθεροτυπία, 2010), κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η απόλυση διπλασιάζει τον κίνδυνο καρδιακών και εγκεφαλικών επεισοδίων στους γηραιότερους εργαζόμενους. Άλλη μελέτη του 2009 του Πανεπιστημίου της Νέας Υόρκης στο Όλμπανι, διαπίστωσε ότι ένα άτομο που χάνει τη δουλειά του έχει 83% περισσότερες πιθανότητες να αποκτήσει πρόβλημα υγείας που συνδέεται με καταστάσεις πίεσης και άγχους, όπως ο διαβήτης, η αρθρίτιδα και προβλήματα ψυχιατρικής φύσεως.

Σύμφωνα με έκθεση του ΟΟΣΑ το 2009, καταγράφηκε έξαρση του φαινομένου του αλκοολισμού σχεδόν σε όλη την Ευρώπη, εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, του αυξανόμενου άγχους και της ανασφάλειας (Κατσορίδας & Λεχουρίτης, 2010).

Μελέτη του βρετανικού Κέντρου Ερευνών για το Λιανεμπόριο (CRR), στο τρίτο ετήσιο «βαρόμετρο για τις κλοπές στα καταστήματα λιανικής πώλησης» κατέδειξε αύξηση 5,9% το 2009, των απωλειών που κατεγράφησαν από κλοπές παγκοσμίως, εξαιτίας της ύφεσης. Όπως σημειώνει, υπήρξε αύξηση των κλοπών σε όλες τις περιοχές του πλανήτη. Τα μεγαλύτερα ποσοστά εμφανίζονται στη Βόρειο Αμερική (8,1%), στη Μέση Ανατολή και στην Αφρική (7,5%), ενώ στην Ευρώπη η αύξηση των κλοπών ήταν μικρότερη (4,7%) (Παπαστάθης, Χ.Χ).

Όσον αφορά την Ελλάδα, τα πράγματα δεν είναι καλύτερα σε σχέση με τις διεθνείς εξελίξεις. Συγκεκριμένα, σε έρευνα του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθήνας, το άγχος που προκαλεί η αβεβαιότητα της οικονομικής κατάστασης έχει σοβαρές επιδράσεις στην υγεία και στις διαπροσωπικές σχέσεις (Ελαφρός, 2008). Συγκεκριμένα, το 29,8% των Ελλήνων απάντησε ότι το απασχολεί πολύ η κρίση, το

37,2% αρκετά και το 17,4% μέτρια. Περισσότερο φαίνεται να ανησυχούν οι απόφοιτοι δημοτικού (70,2%) που έχουν πιο επισφαλείς θέσεις εργασίας, αλλά και οι απόφοιτοι ανώτατης εκπαίδευσης (70,7%), καθώς και το 71% εκείνων που βιώνουν μια δύσκολη οικονομική κατάσταση. Σχεδόν ένας στους δύο του συνόλου των ερωτηθέντων (49,4%) θεωρεί ότι η εργασία αποτελεί παράγοντα άγχους, ειδικά στην εποχή της κρίσης, που σπέρνει ανασφάλεια και φόβο. Η άσχημη οικονομική κατάσταση ή η αγωνία υποχώρησης του επιπέδου ζωής αποτελεί επίσης σημαντικότερη αιτία πρόκλησης άγχους, αφού το 56,7% απαντά θετικά. Επιπροσθέτως, το 65,4% των ανέργων θεωρεί την άσχημη οικονομική κατάσταση ως σημαντικό παράγοντα άγχους, μία άποψη με την οποία συμφωνεί το 63,7% των εργαζομένων (Ελαφρός, 2008).

Όσον αφορά τις συνέπειες του άγχους, το 38% των ερωτηθέντων απαντά ότι επηρεάζει αρνητικά την υγεία, το 28% τη συναισθηματική κατάσταση, το 14,3% την εργασιακή απόδοση και το 11,8% εκτιμά ότι πλήττει τις φιλικές και επαγγελματικές σχέσεις. Την ίδια στιγμή, το άγχος, σπρώχνει τους Έλληνες προς το τσιγάρο και το αλκοόλ, με ότι αυτό συνεπάγεται για την επιβάρυνση της υγείας. Κατά τη διάρκεια μιας ιδιαίτερα αγχωτικής ημέρας το 22,3% καπνίζει πολύ περισσότερο από το κανονικό, ενώ το 32% περίπου κάπως περισσότερο. Το συνολικό ποσοστό των αυξημένων τσιγάρων ανεβαίνει πολύ στις ηλικίες κάτω των 30 ετών (58% καπνίζουν πολύ ή κάπως περισσότερο), σε όσους έχουν χαμηλά εισοδήματα, ενώ μεταξύ των ανέργων απογειώνεται στο 75%. Σε ότι αφορά την κατανάλωση αλκοόλ, φαίνεται ότι έχει μεγαλύτερη επιρροή ιδιαίτερα στους νέους μέχρι 29 ετών, σε όσους έχουν ανώτερη μόρφωση και στους επιχειρηματίες. Αυτές οι κατηγορίες έχουν συνδέσει την αντιμετώπιση του άγχους με περισσότερη κατανάλωση αλκοόλ σε ποσοστά 20%, 23% και 26%, αντίστοιχα (Ελαφρός, 2008).

Από τα προαναφερθέντα εμπειρικά στοιχεία είναι δυνατόν να διαπιστώσουμε ότι οι συμπεριφορές των ανέργων και οι αντιδράσεις τους είναι πολυποίκιλες και γι' αυτό μπορεί να μας φαίνονται ακατανόητες.

Όμως, αν τελικά, κάτι χαρακτηρίζει το σύνολο των ανέργων είναι ο ανταγωνισμός για επιβίωση κατά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας. Σε πολλές δε περιπτώσεις η

εύρεση μιας θέσης εργασίας γίνεται αντιληπτή ως αποτέλεσμα της «μοίρας» ή της τύχης της καθημερινότητας.

Οι άνεργοι έχουν συγκεκριμένα συναισθήματα. Συνήθως διακατέχονται από το αίσθημα της ανασφάλειας, εφόσον διατηρούνται σε μια κατάσταση «μη συνεχούς εργασίας». Μόνο που αυτό το ασυνεχές στην εργασία, αλλά συνεχές στην ανεργία βιώνεται ως δυσβάστακτο κενό. Ταυτόχρονα, μπαίνει μπροστά μια διαδικασία ενοχοποίησης των ανέργων, με αποτέλεσμα ο κάθε άνεργος να θεωρεί ότι «για την ανεργία του ευθύνεται ο ίδιος» (Ελαφρός, 2008). Αυτή η ενοχική διαδικασία λειτουργεί υπονομευτικά για τη διεκδίκηση των βασικών εργατικών τους δικαιωμάτων, στερώντας τους τις βασικές προϋποθέσεις συλλογικής οργάνωσης. Έτσι, μετά ένα μεγάλο διάστημα ανεργίας, οι αντιδράσεις των ανέργων είναι η απογοήτευση, το αίσθημα ήττας και η αποστράτευση από συλλογικές προσπάθειες. Όμως, αυτήν την ήττα ο άνεργος τη βιώνει ως προσωπική ήττα-αποτυχία και συνεπάγεται την εξατομίκευση, την απαξίωση και την αίσθηση μοναξιάς και άρα γίνεται αδύναμος να αντιδράσει (Λεχουρίτης & Κατσορίδας, 2002).

Κατά συνέπεια, κάποιος ο οποίος για μεγάλο διάστημα μένει άνεργος, χάνει την αίσθηση ότι ανήκει σε μια κοινωνική ομάδα (π.χ. την εργατική τάξη), καθώς επίσης και τη συνείδηση της αλληλεγγύης και αναζητά πιο εύκολα τις ατομικές λύσεις (π.χ. κάποιο «μέσον» για να βρει εργασία). Ταυτόχρονα, επειδή το κράτος απομακρύνεται από την πρακτική της κοινωνικής αλληλεγγύης και προστασίας, εναποθέτει τη διαχείριση της επιβίωσης και της ένδειας σε άλλα Δίκτυα όπως είναι της οικογενειακής βοήθειας, της βοήθειας μεταξύ συγγενών-φίλων και γειτόνων, της συγκατοίκησης, της *αυτοκαταναλωτικής* λειτουργίας (π.χ. η καλλιέργεια του κήπου) ή της αυστηρά προγραμματισμένης κατανάλωσης του ρεύματος, της αγοράς φθηνών προϊόντων, καθώς επίσης ο περιορισμός της χρήσης του αυτοκινήτου, του τηλεφώνου και της εξόδου για ψυχαγωγικές δραστηριότητες (Κατσορίδας & Λεχουρίτης, 2010).

Όλα αυτά αποτελούν την άμυνα των ανέργων στις κοινωνικές συνθήκες που επιβιώνουν. Όμως, αυτές οι στρατηγικές επιβίωσης οδηγούν ιδιαίτερα τους νέους σε μια διαδικασία «διπλής απομάγευσης» σε σχέση με το παρόν και το μέλλον. Με το παρόν, διότι δεν μπορούν να χειραφετηθούν από την οικογένειά τους, εφόσον δεν έχουν την οικονομική τους αυτονομία και άρα δεν μπορούν να αποδεσμευτούν από

αυτήν και να δημιουργήσουν δική τους οικογένεια. Με το μέλλον, διότι δεν μπορούν να το ονειρευτούν και να το σχεδιάσουν, εφόσον είναι υποχρεωμένοι να προσαρμοστούν στην πραγματικότητα (Κατσορίδας & Λεχουρίτης, 2010).

2.6.3 Οικονομικές επιπτώσεις της ανεργίας

Η ανεργία έχει τρεις βασικές οικονομικές συνέπειες:

1ο. Αποτελεί απώλεια παραγωγικών δυνάμεων , δηλαδή της εργασίας των ανέργων, η οποία θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί στην παραγωγική διαδικασία.

2ο. Σημαίνει απώλεια εισοδήματος για τον άνεργο και την οικογένειά του.

3ο. Επιβαρύνει τον κρατικό προϋπολογισμό, λόγω της παροχής των επιδομάτων ανεργίας προς τους άνεργους (Ευθυμιάδου, 2008).

Φυσικά οι συνέπειες της ανεργίας είναι ευρύτερες , γιατί η κατάσταση της ανεργίας μπορεί να είναι εξαιρετικά επώδυνη για τον άνεργο και την οικογένειά του αφού, εκτός από την έλλειψη εισοδήματος, μειώνει την κοινωνική θέση, δημιουργεί προβλήματα αυτοσεβασμού, οικογενειακών τριβών κ.α. Με άλλα λόγια, πέρα από τις οικονομικές συνέπειες, η ανεργία δημιουργεί σοβαρά κοινωνικά προβλήματα. Η ανάδειξη και καταμέτρηση των κοινωνικοοικονομικών παραμέτρων της ανεργίας έχει σαν αποτέλεσμα την διερεύνηση παραγόντων (θετικών ή αρνητικών) και την συναγωγή κάποιων πορισμάτων. Υπάρχουν κατηγορίες ανέργων που ζουν την ανεργία διαφορετικά από τους άλλους, είτε με καθημερινές στερήσεις, είτε με το αίσθημα ντροπής απέναντι στο κοινωνικό σύνολο και άγχος για το απρόβλεπτο μέλλον (Ευθυμιάδου, 2008).

Κοινωνιολογικές έρευνες αποδεικνύουν και εμπειρικά ότι η άμεση εργασιακή διαδικασία βιώνεται ως πηγή αισθημάτων αδυναμίας, απουσίας νοήματος και αποξένωσης. Το ανεκπλήρωτο των στόχων, η κατάπνιξη της ανάγκης για ενδιαφέρουσα εργασία ως πεδίο εκδήλωσης δημιουργικότητας και ανεξαρτησίας, επιδρά αρνητικά τόσο στην στάση προς εργασία, όσο και στην ψυχική διάθεση και στον αυτοσεβασμό των εργαζομένων (Καμπέρης, 2001). Ο χαρακτήρας της εργασίας και η σχέση του εργαζομένου προς αυτήν, επιδρά στην σωματική και ψυχική υγεία.

Οι άνεργοι παρουσιάζουν πολύ κακή ψυχική υγεία και είναι περισσότερο επιρρεπείς σε κατάθλιψη, σε αυτοκτονίες και στον αλκοολισμό. Γενικά, η ανεργία προκαλεί ισχυρή αίσθηση αγωνίας, άγχος, απώλεια αυτοπεποίθησης και μνήμης, ανικανότητα συγκέντρωσης, υπνηλία, μερική σεξουαλική ανικανότητα, απογοήτευση και απαισιοδοξία, υψηλή ερεθιστικότητα και διαταραχές στο επίπεδο σχέσεων.

Οι διάφορες έρευνες απασχόλησης έχουν δείξει ότι η απώλεια εισοδήματος παίζει πιο σημαντικό ρόλο στην ψυχική υγεία απ' ό,τι η έλλειψη εργασίας, αυξάνοντας τα ποσοστά αυτοκτονιών σε όσους ανήκουν στη χαμηλότερη εισοδηματική κατηγορία και δημιουργώντας κατάθλιψη και αγχωτικές διαταραχές στους υπόλοιπους. Βέβαια η έλλειψη εργασίας δεν είναι αμελητέος παράγοντας, όμως έχει δευτερεύουσα σημασία σε σχέση με την έλλειψη εισοδήματος. Επιπρόσθετα, οι γυναίκες αντιδρούν λιγότερο νοσηρά στην απώλεια της εργασίας απ' ό,τι οι άνδρες, εκτός από τις περιπτώσεις που είναι η κεφαλή της οικογένειας. Επίσης, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν πιο ψύχραιμα την απώλεια της εργασίας των ανδρών τους. Όσον αφορά τον παράγοντα εκπαίδευση αποδεικνύεται ότι τα παιδιά των φτωχών νοικοκυριών εμφανίζουν μεγαλύτερη εκπαιδευτική στασιμότητα απ' ό,τι τα παιδιά των μη φτωχών, «κληρονομώντας», κατά κάποιο τρόπο το εκπαιδευτικό επίπεδο των γονιών τους (Ευθυμιάδου, 2008).

Τέλος το πρόβλημα της ανεργίας είναι αλληλένδετο με το ευρύτερο πρόβλημα της φτώχειας χωρίς όμως να ταυτίζεται με αυτό (Ρομπόλης, 2010). Ένα από τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα των φτωχών είναι η έλλειψη μόνιμης απασχόλησης, η συχνή αλλαγή στον τομέα απασχόλησης και η αβεβαιότητα στην απασχόληση. Πάντως, τα μέχρι σήμερα διεθνή στατιστικά στοιχεία επιβεβαιώνουν ότι κάθε αύξηση της ανεργίας κατά 3% συνοδεύεται όχι μόνο από αύξηση της φτώχειας και καταστροφή του κοινωνικού ιστού μιας χώρας αλλά, όπως προαναφέραμε, επιβαρύνει σοβαρά την ψυχική και σωματική υγεία των ανέργων (καταθλιπτικά συμπτώματα, αύξηση των ισχαιμικών καρδιακών και εγκεφαλικών επεισοδίων, απόπειρες αυτοχειρίας). Τα αμέσως επόμενα χρόνια, λόγω της παρατεταμένης οικονομικής ύφεσης που έχει επιβληθεί στη χώρα μας, το πρόβλημα της ανεργίας θα αναδειχθεί σε ένα από τα σοβαρότερα κοινωνικά μας προβλήματα (Ευθυμιάδου, 2008).

2.7 Η ανεργία στα χρόνια της κρίσης

Η Ελλάδα από το 1950 μέχρι το 1970 πέτυχε υψηλούς ρυθμούς ανάπτυξης εξαιτίας των μεγάλων ξένων επενδύσεων που σημειώθηκαν στη χώρα. Η ανάπτυξη ήταν σημαντική και είχε ως αποτέλεσμα τη σημαντική βελτίωση του βιοτικού επιπέδου. Όμως στα μέσα της δεκαετίας του 1970 η χώρα σημείωσε πτώση στα ποσοστά αύξησης του ΑΕΠ και στην παραγωγικότητα και αύξηση στις δαπάνες εργασίες, καθώς επίσης και στην τιμή του πετρελαίου. Το 1981 τα προστατευτικά εμπόδια καταργήθηκαν καθώς, η Ελλάδα προσχώρησε στην Ευρωπαϊκή Ένωση και τα κεφάλαια συνοχής συνέβαλαν αρκετά στη γρήγορη οικονομική ανάπτυξη της χώρας στη δεκαετία του 1980 (Παπαϊωάννου, 2012).

Η οικονομική κρίση επηρέασε σημαντικά την εξέλιξη της ανεργίας τα τελευταία έτη και παρατηρήθηκε σημαντική άνοδος των ποσοστών ανεργίας. Το 2010, σύμφωνα με τα στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας, οι άνεργοι ανέρχονταν σε 628.000 άτομα (μέσο ετήσιο επίπεδο). Κατά το 2011 ο αριθμός των ανέργων έχει αυξηθεί σε 877.000 χιλιάδες

Η αύξηση του ποσοστού της ανεργίας στην Ελλάδα κατά την χρονική περίοδο 2009-2011 οφείλεται καταρχήν στην μείωση της απασχόλησης κατά 8,7%, δηλαδή κατά 421.000 άτομα (Παπαϊωάννου, 2012)..

Αλλά και από την αύξηση κατά περίπου 1% του εργατικού δυναμικού, αύξηση που αντιστοιχεί κατά προσέγγιση σε 50.000 άτομα. Η δραματική μείωση της απασχόλησης δεν συνοδεύτηκε από ανάλογη μείωση του εργατικού δυναμικού. Μετά την ύφεση η ελληνική οικονομία βρίσκεται πλέον σε διαδικασία πλήρους αποεπένδυσης και απαξίωσης μεγάλων τμημάτων του παραγωγικού και του ανθρώπινου δυναμικού.

Η δραματική μείωση της απασχόλησης κατά το 2009- 2012 οφείλεται στο γεγονός ότι η μείωση της παραγωγής ήταν ραγδαία και το μεγαλύτερο μέρος της μείωσης αυτής απεικονίζεται στη μείωση του ΑΕΠ. Κατά το Γ΄ Τρίμηνο του 2012 ο αριθμός των απασχολούμενων ανήλθε σε 3.739.018 άτομα και των ανέργων σε 1.230.918. Το ποσοστό ανεργίας ήταν 24,8%, έναντι 23,6% του προηγούμενου τριμήνου και 17,7% του αντίστοιχου τριμήνου 2011. Η απασχόληση μειώθηκε κατά 1,4% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και κατά 8,3% σε σχέση με το Γ΄ Τρίμηνο του 2011. Ο αριθμός

των ανέργων αυξήθηκε κατά 5,3% σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και κατά 40,2% σε σχέση με το Γ' Τρίμηνο του 2011 (Παπαϊωάννου, 2012).

2.8 Συμπεράσματα

Η διαχρονική ύπαρξη της ανεργίας αποτελεί μέγιστο κοινωνικοοικονομικό πρόβλημα της Ελλάδας ανέκαθεν. Η κορύφωση της οικονομικής κρίσης του 2009 και η δραματική μείωση της απασχόλησης, αποδεικνύει πως το πρόβλημα της ανεργίας είναι πολλές φορές αλληλένδετο με το ευρύτερο πρόβλημα της φτώχειας (χωρίς να ταυτίζεται με αυτό), αλλά και ότι η ελληνική οικονομία βρίσκεται σε αδυναμία να δημιουργήσει τις προϋποθέσεις για την αύξηση του εργατικού δυναμικού και την άνοδο του βιοτικού επιπέδου των παλαιότερων ετών.

3. ΚΟΙΝΩΦΕΛΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

3.1 Εισαγωγή

Στην συνέχεια θα εστιάσουμε στο θεσμό της εργασίας με κοινωφελή χαρακτήρα ή όπως έχει επικρατήσει να λέγεται «κοινωφελής εργασία». Αρχικά θα προσδιοριστεί η έννοια της κοινωφελούς εργασίας και έπειτα θα πραγματοποιηθεί εκτενής αναφορά στο πλαίσιο εφαρμογής των προγραμμάτων αυτού του είδους.

3.2 Ορισμός κοινωφελούς εργασίας

Η ανεργία αποτελεί πρόβλημα μείζονος σημασίας για το κοινωνικό σύνολο. Ειδικά σε περιόδους παρατεταμένης οικονομικής κρίσης, όπως συμβαίνει στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια, η ανεργία αυξάνεται με γρήγορο ρυθμό ενώ ταυτοχρόνως απειλεί ομάδες πληθυσμού χαμηλών προσόντων όπως οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας και τα άτομα με μη αυξημένα τυπικά προσόντα (Liaropoulos, 2012).

Με σκοπό την άμεση ανάλυση της ανεργίας και ως έκτακτο μέτρο εισάγεται ο θεσμός της κοινωφελούς εργασίας στην Ελλάδα το 2011 (ΚΥΑ 1.5131/οικ. 3.949). Η Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών & Άλλων Πόρων (2016) του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης σχεδιάζει και καταρτίζει Προγράμματα Κοινωφελούς Χαρακτήρα, συγχρηματοδοτούμενα από τους πόρους του ΕΣΠΑ, για την κάλυψη κοινωνικών αναγκών, με απασχόληση των ανέργων απευθείας σε δήμους και περιφέρειες ή άλλες δημόσιες υπηρεσίες, όπως σε σχολεία και νοσοκομεία (ILO, 2016).

Στην πράξη το πρόγραμμα κοινωφελούς χαρακτήρα αποτελεί δράση του ΕΣΠΑ που εντάσσεται στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση & Δια βίου Μάθηση» του Υπουργείου Οικονομίας, Ανάπτυξης και Τουρισμού (ΚΥΑ 6.1714/5.1504, ΚΥΑ 6.8208/5.7245).

3.3 Στόχος και αντικείμενο της Δράσης

Η Δράση έχει ως στόχο την άμεση αντιμετώπιση της ανεργίας πληθυσμιακών ομάδων που πλήττονται εξαιτίας της οικονομικής κρίσης και της μακράς ύφεσης που υφίσταται η ελληνική οικονομία, βάσει των στοιχείων της εγγεγραμμένης ανεργίας

του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού. Αποβλέπει στην ενίσχυση της απασχόλησης των ανέργων, στην ένταξη/επανένταξή τους στην αγορά εργασίας και ταυτόχρονα στην αναβάθμιση των παρεχόμενων προς τους πολίτες υπηρεσιών μέσω Προγραμμάτων Κοινοφελούς Χαρακτήρα.

Ενδεικτικά, τα προγράμματα αυτά εντάσσονται στους ακόλουθους τομείς προτεραιότητας (ΚΥΑ 6.1714/5.1504, ΚΥΑ 6.8208/5.7245):

- Αναβάθμιση των υπηρεσιών που παρέχονται προς τους πολίτες από τους φορείς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, όπως η αναβάθμιση και συντήρηση δημοτικών υποδομών, η αναβάθμιση της λειτουργίας των δημοτικών υπηρεσιών με έμφαση στην προώθηση της χρήσης τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας (ΤΠΕ), η καθαριότητα κ.λπ.
- Υποστήριξη και βελτίωση των υπηρεσιών της Εκπαίδευσης.
- Βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών στον τομέα της Υγείας (καθαριότητα υποδομών Υγείας, εξυπηρέτηση κοινού, υποστήριξη λειτουργίας πληροφοριακού συστήματος και ψηφιακού εκσυγχρονισμού του συστήματος Υγείας).
- Βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών σε φορείς του δημόσιου τομέα που έχουν καθημερινή και άμεση σχέση με την εξυπηρέτηση πολιτών (π.χ. ασφαλιστικά ταμεία, κέντρα εξυπηρέτησης πολιτών, δικαστήρια κ.λπ.).
- Βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών πρώτης υποδοχής, ασύλου, διαχείρισης προσφυγικών ροών.
- Βελτίωση των παρεχόμενων κοινωνικών υπηρεσιών και υπηρεσιών κοινής ωφέλειας της Δημόσιας Διοίκησης προς τους πολίτες που βρίσκονται σε ανάγκη, λόγω των συνεπειών της οικονομικής κρίσης.

Αντικείμενο της Δράσης είναι η δημιουργία απασχόλησης μέσω της τοποθέτησης προσωπικού (εφεξής Ωφελούμενοι/ες) σε Δήμους, Περιφέρειες και άλλες δημόσιες υπηρεσίες (Επιβλέποντες Φορείς) βάσει του Νόμου 4152/2013 (ΦΕΚ 107/9-05-2013) όπως ισχύει. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνονται και οι ενέργειες ορισμού των Επιβλεπόντων Φορέων και των θέσεων απασχόλησης ανά φορέα και ειδικότητα, η κατάταξη και η σύζευξη των ανέργων με τις θέσεις εργασίας των Επιβλεπόντων Φορέων.

3.4 Φορέας Υλοποίησης της Δράσης

Η Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση» έχει οριστεί ως ο υπεύθυνος φορέας για τη διαχείριση και παρακολούθηση της Δράσης «προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα».

Δικαιούχος, αρμόδια για τον προσδιορισμό των Επιβλεπόντων Φορέων και των διατιθέμενων θέσεων απασχόλησης ανά ειδικότητα, είναι η Επιτελική Δομή ΕΣΠΑ της Γενικής Γραμματείας Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων του ΥΠΕΚΑΑ, σύμφωνα με τους όρους και τις διατάξεις του άρθρου 18, παρ. 6 του Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265/Α/23.12.2014) και μέχρι τη σύσταση και δημοσίευσή της, η Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής Συγχρηματοδοτούμενων Ενεργειών από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Γενικής Γραμματείας Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων του ίδιου Υπουργείου.

Αρμόδιος φορέας για την λήψη των ηλεκτρονικών αιτήσεων και την κατάρτιση του πίνακα ωφελούμενων είναι ο ΟΑΕΔ. Επίσης ο ΟΑΕΔ μεριμνά για τη σύζευξη των Ωφελουμένων με τις θέσεις απασχόλησης των Επιβλεπόντων Φορέων, όπως θα έχουν προσδιοριστεί από το Δικαιούχο, τη διενέργεια δειγματοληπτικών επιτόπιων επαληθεύσεων στους Επιβλέποντες Φορείς και την καταβολή των αμοιβών στους ωφελούμενους και των ασφαλιστικών εισφορών στους Επιβλέποντες Φορείς, δηλαδή στους ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού και τις δημόσιες υπηρεσίες.

3.5 Διαδικασία ένταξης της Δράσης.

Ο εκάστοτε Δικαιούχος, έπειτα από τη δημοσίευση σχετικής πρόσκλησης ενός Επιχειρησιακού Προγράμματος που τον αφορά ως προς το αντικείμενο της πρόσκλησης, έχει το δικαίωμα να συμπληρώσει και να υποβάλλει αίτηση για ένταξη και χρηματοδότηση της Δράσης. Η εν λόγω αίτηση προκειμένου να γίνει αποδεκτή θα πρέπει να συνοδεύεται από τα προβλεπόμενα δικαιολογητικά και στοιχεία καθώς και τα σχετικά έγγραφα, όπως θα εξειδικεύονται στη σχετική πρόσκληση, στην οποία και θα προσδιορίζονται:

- οι Επιβλέποντες Φορείς και

- ο αριθμός θέσεων απασχόλησης ανά ειδικότητα.

3.6 Ωφελούμενοι των προγραμμάτων

Ο ΟΑΕΔ, βάσει του Ν. 4152/2013 (ΦΕΚ 107/9–05–2013), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, διαδραματίζει επιτελικό ρόλο στην εκτέλεση των προγραμμάτων και αναλαμβάνει:

- την διαμόρφωση του Πίνακα Κατάταξης Ανέργων και την ανάδειξη των ωφελούμενων που προκρίνονται με βάση τον Πίνακα Κατάταξης στους Επιβλέποντες Φορείς,
- την μέριμνα για την καταβολή του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους στους ωφελουμένους και τους Επιβλέποντες Φορείς αντίστοιχα.

Ωφελούμενοι των προγραμμάτων απασχόλησης κοινωφελούς χαρακτήρα δύναται να είναι Έλληνες πολίτες, πολίτες κρατών–μελών της Ε.Ε., Βορειοηπειρώτες, ομογενείς και ομογενείς αλλοδαποί που προέρχονται από την Κωνσταντινούπολη και από τα νησιά Ίμβρο και Τένεδο, χωρίς να απαιτείται πιστοποιητικό ελληνικής ιθαγένειας. Απαραίτητη προϋπόθεση ωστόσο αποτελεί ότι η ιδιότητά τους ως Ελλήνων κατά το γένος και τη συνείδηση να αποδεικνύεται με άλλους τρόπους. Επιπροσθέτως και σε συνέργεια με τα προαναφερόμενα οι ωφελούμενοι θα πρέπει να ανήκουν σε τουλάχιστον μία από τις παρακάτω κατηγορίες (ΚΥΑ 6.8208/5.7245, ΚΥΑ 6.1714/5.1504):

1. Εγγεγραμμένοι άνεργοι στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ, μέλη οικογενειών στις οποίες δεν εργάζεται κανείς και οι σύζυγοι αυτών είναι εγγεγραμμένοι άνεργοι στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ.
2. Εγγεγραμμένοι άνεργοι στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ, μέλη μονογονεϊκών οικογενειών στις οποίες δεν εργάζεται κανείς.
3. Εγγεγραμμένοι μακροχρόνια άνεργοι στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ.
4. Άνεργοι πτυχιούχοι ΑΕΙ πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα, εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ, για την κάλυψη θέσεων με βάση τα τυπικά προσόντα.

5. Εγγεγραμμένοι άνεργοι στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ άνω των 29 ετών.
6. Εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων ΑμεΑ του ΟΑΕΔ.
7. Εγγεγραμμένοι άνεργοι δικαιούχοι Ελάχιστου Εγγυημένου Εισοδήματος.

3.7 Ενδεικτικά κριτήρια και σύστημα επιλογής ωφελουμένων

Ως ενδεικτικά κριτήρια επιλογής και κατάταξης των ωφελουμένων αναφέρονται τα ακόλουθα (ΦΕΚ 1669/Β'/10-06-2016; ΦΕΚ 424/Β'/22-02-2016):

1. Χρονικό διάστημα συνεχόμενης εγγεγραμμένης ανεργίας ωφελουμένου, με ανώτατο όριο τους 60 μήνες.
2. Χρονικό διάστημα συνεχόμενης εγγεγραμμένης ανεργίας του/της συζύγου των ανέργων με ανώτατο όριο τους 60 μήνες.
3. Ετήσιο εισόδημα ατομικό ή οικογενειακό.
4. Δικαιούχοι Ελάχιστου Εγγυημένου Εισοδήματος.
5. Ηλικία.
6. Αριθμός ανήλικων τέκνων.
7. Εγγραφή στα μητρώα ανέργων ΑμεΑ του ΟΑΕΔ.

Το σύστημα επιλογής των ωφελουμένων στηρίζεται στη μοριοδότηση των προαναφερθέντων κριτηρίων. Επίσης, βασίζεται στον καθορισμό τυχόν δικαιολογητικών που πρέπει να υποβληθούν από τους δυνητικά ωφελουμένους, στον καθορισμό ενός συστήματος ελέγχου των δικαιολογητικών αυτών και στη βαθμολόγηση. Τέλος το σύστημα επιλογής περιλαμβάνει και την κατάταξη και τοποθέτηση των υποψηφίων σε αντίστοιχες θέσεις με τη χρήση μηχανογραφικού λογισμικού. Όλα τα παραπάνω εξειδικεύονται στις σχετικές προσκλήσεις του ΟΑΕΔ, οι οποίες εκδίδονται κατόπιν έγκρισης του ΑΣΕΠ. Το ΑΣΕΠ εγκρίνει ή τροποποιεί τη σχετική πρόσκληση μέσα σε αποκλειστική προθεσμία πέντε (5) εργάσιμων ημερών.

3.8 Διαδικασία αιτήσεων και κατάρτιση πινάκων κατάταξης

Οι εν δυνάμει ωφελούμενοι, έπειτα από σχετική Δημόσια Πρόσκληση του ΟΑΕΔ, καλούνται να καταθέτουν αποκλειστικά μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας στον ΟΑΕΔ, μία αίτηση συμμετοχής για μία ειδικότητα επιλέγοντας μέχρι τρεις (3) Επιβλέποντες Φορείς, για την απασχόλησή τους στις θέσεις που προκηρύσσονται προς πλήρωση όπως ορίζονται στη Δημόσια Πρόσκληση.

Η ηλεκτρονική αίτηση αποθηκεύεται στην ιστοσελίδα του Οργανισμού και μετά τη συμπλήρωσή της οι δυνητικοί Ωφελούμενοι θα την αποστέλλουν μέσω του συστήματος ηλεκτρονικών αιτήσεων στον ΟΑΕΔ. Σε περίπτωση υποβολής της αίτησης με τρόπο διαφορετικό από αυτόν που ορίζεται ρητά στην οικεία πρόσκληση, ο υποψήφιος αποκλείεται από τη διαδικασία κατάρτισης του Πίνακα Κατάταξης Ανέργων και, κατά συνέπεια, από τη διαδικασία τοποθετήσεων που υλοποιείται βάσει αυτού (ΦΕΚ 1669/Β'/10-06-2016; ΦΕΚ 424/Β'/22-02-2016).

Η ηλεκτρονική αίτηση υποβάλλεται μέσα στην προθεσμία που προβλέπεται κάθε φορά από την εκάστοτε πρόσκληση/προκήρυξη. Το εμπρόθεσμο αυτής κρίνεται με βάση την ημερομηνία της αποστολής της ηλεκτρονικής αίτησης στον ΟΑΕΔ. Μετά τη λήξη της προθεσμίας δεν είναι δυνατή η υποβολή αιτήσεων.

Η ηλεκτρονική αίτηση του ανέργου επέχει θέση υπεύθυνης δήλωσης όσον αφορά στα στοιχεία που περιλαμβάνονται και αναφέρονται σε αυτήν. Η ανακρίβεια των στοιχείων που δηλώνονται από τον υποψήφιο στην ηλεκτρονική αίτηση επισύρει τον αποκλεισμό του από τη διαδικασία και τις προβλεπόμενες ποινικές και διοικητικές κυρώσεις. Η αίτηση συμμετοχής συνιστά εξουσιοδότηση προς τον ΟΑΕΔ για τη χρήση και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του αιτούντος για τους σκοπούς της οικείας πρόσκλησης.

Επιπλέον, παρέχεται η συγκατάθεση για την περαιτέρω επεξεργασία, από τις αρμόδιες υπηρεσίες του ΥΠΕΚΑΑ, προσωπικών δεδομένων, συμπεριλαμβανομένων και των ευαίσθητων, που τηρούνται για τις ανάγκες υλοποίησης των Προγραμμάτων Κοινωνικού Χαρακτήρα, για το σκοπό εξαγωγής στατιστικών δεδομένων στο πλαίσιο της διενέργειας ερευνών και της εκπόνησης μελετών για την αξιολόγηση του εν λόγω προγράμματος. Σε κάθε περίπτωση, ο ωφελούμενος διατηρεί το δικαίωμα

στην ενημέρωση, πρόσβαση και αντίρρησης (ΦΕΚ 1669/Β'/10-06-2016; ΦΕΚ 424/Β'/22-02-2016).

Η ευθύνη της πλήρους και ορθής συμπλήρωσης της ηλεκτρονικής αίτησης βαρύνει τον άνεργο. Ειδικότερα, έχει την υποχρέωση να συμπληρώσει τα σχετικά πεδία της ηλεκτρονικής αίτησης με τα στοιχεία που θα οριστούν στην οικεία πρόσκληση και αντιστοιχούν σε προτιμήσεις φορέων και κριτήρια κατάταξης. Ο άνεργος διατηρεί το δικαίωμα της διόρθωσης ή συμπλήρωσης της αίτησης αν υπάρχουν ελλιπή στοιχεία ή δικαιολογητικά, ή της υποβολής συμπληρωματικής ή νέας αίτησης μόνο ωστόσο μέχρι την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των αιτήσεων. Μετά τη λήξη της διαδικασίας υποβολής αιτήσεων ο υποψήφιος μπορεί να εκτυπώσει την ηλεκτρονική αίτησή του, στην οποία περιλαμβάνονται ο αριθμός και η ημερομηνία της ηλεκτρονικής υποβολής.

Ο ΟΑΕΔ επεξεργάζεται ηλεκτρονικά τις αιτήσεις των ανέργων, υποψηφίων για την απασχόλησή τους ανά ειδικότητα στο πλαίσιο της Δράσης «προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα» και κατατάσσει με μηχανογραφικό τρόπο τους υποψηφίους σε Προσωρινό Πίνακα Κατάταξης Ανέργων. Στον πίνακα αυτόν αναγράφονται υποχρεωτικά ο Κωδικός Αριθμός, η συνολική βαθμολογία των υποψηφίων, οι μονάδες που αντιστοιχούν σε καθένα από τα κριτήρια κατάταξης, η σειρά κατάταξης με βάση τη συνολική βαθμολόγηση των κριτηρίων, η ειδικότητα των υποψηφίων, οι δηλωθείσες προτιμήσεις και ο Επιβλέπων Φορέας τοποθέτησης. Κρίσιμος χρόνος συνδρομής των προϋποθέσεων συμμετοχής στη διαδικασία και των κριτηρίων που λαμβάνονται υπόψη για την κατάταξη των υποψηφίων στους Επιβλέποντες Φορείς είναι ο χρόνος λήξης της προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων συμμετοχής στην πρόσκληση για την κατάρτιση Πίνακα Κατάταξης Ανέργων.

Ο πίνακας αυτός που αποτελεί τον Προσωρινό Πίνακα Κατάταξης Ανέργων, καταρτίζεται από τον ΟΑΕΔ και υπογράφεται από τον Διοικητή του ΟΑΕΔ ή από άλλο όργανο που ορίζεται με απόφασή του. Ο Προσωρινός Πίνακας Κατάταξης Ανέργων αναρτάται στον διαδικτυακό τόπο του ΟΑΕΔ και ανακοινώνεται η έκδοσή του στον πίνακα ανακοινώσεων της αρμόδιας υπηρεσίας (ΚΠΑ2) του ΟΑΕΔ.

Ο ΟΑΕΔ καταρτίζει επίσης πίνακα των αποκλεισμένων από την διαδικασία υποψηφίων από τον Προσωρινό Πίνακα Κατάταξης Ανέργων, με αναφορά του συγκεκριμένου λόγου αποκλεισμού για κάθε υποψήφιο. Ο Προσωρινός Πίνακας Κατάταξης Ανέργων καθώς και ο Πίνακας Αποκλεισμένων αναρτώνται στο διαδικτυακό τόπο του ΟΑΕΔ και ανακοινώνεται η έκδοσή τους στον πίνακα ανακοινώσεων της αρμόδιας υπηρεσίας (ΚΠΑ2) του ΟΑΕΔ.

Σε περίπτωση διαφωνίας με τα αναρτημένα αποτελέσματα, ο υποψήφιος διατηρεί το δικαίωμα της ένστασης, η οποία επιτρέπεται μόνο με ηλεκτρονικό τρόπο, μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριών (3) εργάσιμων ημερών προς το Δ.Σ. του ΟΑΕΔ, η οποία αρχίζει από την επόμενη ημέρα της ανάρτησης των πινάκων στο διαδικτυακό τόπο του Οργανισμού. Μετά τη λήξη της προθεσμίας δεν είναι δυνατή η υποβολή ενστάσεων. Οι λεπτομέρειες για την υποβολή και την εξέταση των ενστάσεων καθορίζονται στην οικεία πρόσκληση του ΟΑΕΔ (ΦΕΚ 1669/Β'/10-06-2016; ΦΕΚ 424/Β'/22-02-2016).

Αφού εξεταστούν όλες οι ενστάσεις από το Δ.Σ του ΟΑΕΔ και λαμβάνοντας υπόψη τα αποτελέσματα αυτών, εντός 10 εργάσιμων ημερών, εγκρίνεται από τον Διοικητή του ΟΑΕΔ ή από άλλο όργανο που ορίζεται με απόφασή του ο Οριστικός Πίνακας Κατάταξης Ανέργων, ο οποίος αναρτάται στο διαδικτυακό τόπο του ΟΑΕΔ και ανακοινώνεται η έκδοσή του στον πίνακα ανακοινώσεων της αρμόδιας υπηρεσίας (ΚΠΑ2) του ΟΑΕΔ.

Οι άνεργοι που περιλαμβάνονται στον Οριστικό Πίνακα Κατάταξης Ανέργων θα πρέπει να είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ κατά την ημερομηνία υπόδειξής τους στους Επιβλέποντες Φορείς. Όσοι από την επόμενη ημέρα της προθεσμίας λήξης υποβολής των αιτήσεών τους απώλεσαν προσωρινά την ιδιότητα του ανέργου λόγω απασχόλησης, ασθένειας, κ.λπ. και την επανακτούν μέχρι την ημερομηνία υπόδειξής τους στους Επιβλέποντες Φορείς επανεγγράφονται στον Οριστικό Πίνακα Κατάταξης Ανέργων με τα ίδια αρχικά κριτήρια εγγραφής. Τα ανωτέρω δεν ισχύουν για όσους απώλεσαν προσωρινά την ιδιότητα του ανέργου λόγω μη ανανέωσης του δελτίου ανεργίας τους.

3.9 Επιλογή προσωπικού και τοποθέτηση

Δικαίωμα τοποθέτησης σε θέσεις απασχόλησης στους Επιβλέποντες Φορείς έχουν οι υποψήφιοι που έχουν ενταχθεί στον Οριστικό Πίνακα Κατάταξης Ανέργων και μόνο εφόσον διαθέτουν δελτίο ανεργίας σε ισχύ, τόσο κατά την υπόδειξή τους από το ΚΠΑ2 όσο κατά την πρόσληψή τους από τον Επιβλέποντα Φορέα, και υπό την προϋπόθεση ότι πληρούν τα τυπικά προσόντα που προβλέπονται στην πρόσκληση.

Η επιλογή πραγματοποιείται από τον ΟΑΕΔ, από τον Οριστικό Πίνακα Κατάταξης Ανέργων, ανά ειδικότητα, με βάση τη συνολική βαθμολογία των υποψηφίων και τις προτιμήσεις τους, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην οικεία πρόσκληση. Σε περίπτωση ισοβαθμίας στη συνολική βαθμολογία, προηγείται ο άνεργος που συγκεντρώνει τις περισσότερες μονάδες από το πρώτο κριτήριο κατάταξης και αν αυτές συμπίπτουν, από το δεύτερο κριτήριο και ούτω καθεξής. Αν και πάλι δεν καταστεί δυνατός ο καθορισμός της σειράς κατάταξης βάσει όλων των ανωτέρω, αυτή καθορίζεται σύμφωνα με το χρόνο υποβολής της ηλεκτρονικής αίτησης. Οι υποψήφιοι θα πρέπει να υποβάλουν αυτοπροσώπως, μετά την επιλογή τους, στο Φορέα Επίβλεψης στον οποίο θα απασχοληθούν όλα τα προβλεπόμενα από την οικεία πρόσκληση δικαιολογητικά. Η μη υποβολή των απαιτούμενων δικαιολογητικών επιφέρει τον αποκλεισμό τους(ΦΕΚ 1669/Β'/10-06-2016; ΦΕΚ 424/Β'/22-02-2016).

Ο Επιβλέπων Φορέας υποχρεούται να προβεί στην ηλεκτρονική αναγγελία τοποθέτησης, εκτός των φορέων που εξαιρούνται της ηλεκτρονικής αναγγελίας των υποδειχθέντων από τα ΚΠΑ2 επιλεγέντων ανέργων εντός τριάντα (30) ημερολογιακών ημερών από την ημερομηνία που ο Ωφελούμενος προσκομίσει στο φορέα το συστατικό σημείωμα. Ο Επιβλέπων Φορέας προβαίνει στην ηλεκτρονική αναγγελία τοποθέτησης των υποδειχθέντων και στη συνέχεια ενημερώνει τον ΟΑΕΔ για την ολοκλήρωση της διαδικασίας, ώστε οι τοποθετημένοι Ωφελούμενοι να διαγραφούν από τον Οριστικό Πίνακα Κατάταξης. Οι τοποθετημένοι Ωφελούμενοι αναγράφονται σε πίνακα που αναρτάται στον πίνακα ανακοινώσεων του Επιβλέποντα Φορέα.

Ο Επιβλέπων Φορέας, για τις περιπτώσεις των υποδειχθέντων ανέργων οι οποίοι δεν αποδέχονται την τοποθέτησή τους στον Επιβλέποντα Φορέα ή δεν προσκομίζουν τα αιτούμενα δικαιολογητικά, ενημερώνει σχετικά το ΚΠΑ2 του ΟΑΕΔ και δύναται να

ζητήσει την αντικατάστασή τους. Οι υποδειχθέντες άνεργοι οι οποίοι δεν αποδέχονται τη θέση τοποθέτησης διαγράφονται οριστικά από τον ισχύοντα Οριστικό Πίνακα Κατάταξης Ανέργων.

Σε περίπτωση που εξαντληθεί ο αριθμός των υποψηφίων για τοποθέτηση ανέργων από τον Οριστικό Πίνακα Κατάταξης Ανέργων και υπάρχουν αιτούμενες κενές θέσεις από Επιβλέποντες Φορείς, δύναται με απόφαση του Διοικητή του ΟΑΕΔ, να επαναληφθεί η διαδικασία κατάρτισης συμπληρωματικού Πίνακα Κατάταξης Ανέργων για αυτούς (ΦΕΚ 1669/Β'/10-06-2016; ΦΕΚ 424/Β'/22-02-2016).

Για την εφαρμογή και εκτέλεση του προγράμματος, οι Επιβλέποντες Φορείς υποχρεούνται: α) με πλήρη ευθύνη τους να διασφαλίζουν την ασφάλεια και υγεία των Ωφελουμένων στον τόπο απασχόλησής τους ως προς όλες τις πτυχές της απασχόλησης και στο ίδιο επίπεδο προστασίας που παρέχεται και στους άλλους εργαζομένους τους, καθώς και τις ειδικότερες σχετικές διατάξεις, και β) να απασχολούν τους Ωφελούμενους στις ειδικότητες για τις οποίες έχουν τοποθετηθεί και εφόσον εξασφαλίσουν ότι είναι κατάλληλοι για τη θέση στην οποία θα απασχοληθούν.

Με την παρέλευση του προβλεπόμενου χρόνου του προγράμματος, η σύμβαση εκάστου ωφελουμένου λύεται αυτοδικαίως, χωρίς οποιαδήποτε αποζημίωση και χωρίς να απαιτείται η έκδοση διαπιστωτικής πράξης. Οι Επιβλέποντες Φορείς έχουν την υποχρέωση, με τη λήξη του προγράμματος, να χορηγούν στους ωφελούμενους Βεβαίωση Χρόνου Απασχόλησης.

Το ΑΣΕΠ ελέγχει τη νομιμότητα της διαδικασίας επιλογής από τον Επιβλέποντα Φορέα, επιλαμβανόμενο αυτεπαγγέλτως ή κατόπιν καταγγελίας ή αιτήματος των Ειδικών Υπηρεσιών Διαχείρισης των οικείων Επιχειρησιακών Προγραμμάτων. Εάν κατά τον έλεγχο διαπιστωθεί ότι δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις τοποθέτησης ή δεν αποδεικνύονται τα κριτήρια βάσει των οποίων ο υποψήφιος κατατάχθηκε στον Οριστικό Πίνακα Κατάταξης Ανέργων ή τα απαιτούμενα κατά περίπτωση προσόντα, η τοποθέτηση ανακαλείται υποχρεωτικά, με απόφαση του αρμόδιου οργάνου του Επιβλέποντα Φορέα και ενημερώνεται σχετικά ο ΟΑΕΔ. Για τυχόν διαφορές που αφορούν θέματα αμφισβήτησης τυπικών προσόντων, αρμόδιο όργανο είναι το ΑΣΕΠ.

Πρώρη διακοπή του προγράμματος Ωφελουμένου δύναται, με Αιτιολογημένη Έκθεση του Επιβλέποντα Φορέα, να πραγματοποιηθεί σε περιπτώσεις που συντρέχει σπουδαίος υπηρεσιακός λόγος (π.χ. απιστία στην υπηρεσία, ανάρμοστη συμπεριφορά κ.λπ.), κοινοποιούμενη στον Δικαιούχο και στον ΟΑΕΔ.

Στην περίπτωση διακοπής της συμμετοχής Ωφελουμένου σε πρόγραμμα κατά παρέκκλιση της ανωτέρω διαδικασίας, η θέση αυτή δεν θα καλύπτεται από έτερο Ωφελούμενο. Επίσης κατά παρέκκλιση ο Ωφελούμενος θα τοποθετείται, με απόφαση του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ, σε αντίστοιχη θέση άλλου Επιβλέποντα Φορέα, βάσει της αίτησής του ή άλλης επιλογής του, καθ' υπέρβαση του εγκεκριμένου σε αυτόν αριθμού θέσεων και με τη σύμφωνη γνώμη του νέου Επιβλέποντα Φορέα.

3.10 Χρηματοδότηση της Δράσης

Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας έγκρισης της Δράσης, η έκδοση της απόφασης ένταξης αποτελεί αυτοδίκαια πρόταση εγγραφής σε συλλογική απόφαση του συγχρηματοδοτούμενου σκέλους του Προγράμματος Δημοσίων Επενδύσεων του φορέα χρηματοδότησης. Η αναλογούσα εθνική συμμετοχή, καθώς και η αντίστοιχη κοινοτική συνδρομή της Δράσης θα καλυφθούν από το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων. Οι σχετικές εισροές των πόρων του ΕΚΤ θα αποτελέσουν έσοδα του Προγράμματος Δημοσίων Επενδύσεων και θα εκταμιεύονται σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο. Η υλοποίηση της Δράσης καθώς και όλα τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που απορρέουν από τα εγκριτικά έγγραφα δεν μεταβιβάζονται ούτε εκχωρούνται σε οποιονδήποτε τρίτο (Antonopoulos, 2014).

Οι πληρωμές προς τον ΟΑΕΔ θα πραγματοποιούνται ως εξής (ΦΕΚ 424/Β'/22-02-2016):

A) Η πρώτη δόση καταβάλλεται με την ολοκλήρωση της διαδικασίας σύζευξης των ανέργων με τις θέσεις των Επιβλεπόντων Φορέων και ανέρχεται σε ποσοστό 40% επί του προϋπολογισμού που θα προκύψει μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας που προβλέπεται.

B) Η δεύτερη δόση καταβάλλεται αφότου έχουν ολοκληρώσει οι Επιβλέποντες Φορείς το 80% των αναγγελιών τοποθέτησης επί του συνόλου των επιτυχόντων

ανέργων και ανέρχεται σε ποσοστό 40% επί του προϋπολογισμού που θα προκύψει μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας.

Γ) Η τρίτη και τελευταία δόση, η οποία συνιστά την αποπληρωμή, διαμορφώνεται ανάλογα με την τελική πλήρωση των θέσεων στους Επιβλέποντες Φορείς και το χρόνο απασχόλησης των Ωφελουμένων σε καθεμία από αυτές και μπορεί να ανέρχεται έως και το υπόλοιπο 20% του αρχικού προϋπολογισμού της Δράσης. Καταβάλλεται δε με την πιστοποίηση ολοκλήρωσης φυσικού αντικειμένου της Δράσης.

Ο ΟΑΕΔ θα καλύπτει το μισθολογικό κόστος των Ωφελουμένων που θα απασχολήσει ο Επιβλέπων Φορέας στο πλαίσιο του Προγράμματος Κοινωνικού Χαρακτήρα και τις ασφαλιστικές εισφορές (Φορέα –Ωφελουμένου). Συγκεκριμένα, για κάθε Ωφελούμενο που θα τοποθετηθεί από τον Επιβλέποντα Φορέα για την υλοποίηση της Δράσης «Πρόωθηση Της Απασχόλησης Μεσώ Προγραμμάτων Κοινωνικού Χαρακτήρα» το μισθολογικό κόστος αντιστοιχεί (ΦΕΚ 424/Β'/22-02-2016):

α) σε 19,81 ημερησίως και όχι περισσότερα από 495,25 ευρώ μηνιαίως για Ωφελούμενους ηλικίας 25 ετών και άνω, και

β) σε 17,27 ευρώ ημερησίως και όχι περισσότερα από 431,75 ευρώ μηνιαίως για Ωφελούμενους ηλικίας κάτω των 25 ετών, κατά παρέκκλιση των νόμιμων αμοιβών που προβλέπονται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και τις οικείες συλλογικές συμβάσεις.

Εκτός από τα ποσά που καταβάλλονται στους συμμετέχοντες στο πρόγραμμα, ο ΟΑΕΔ δεν υποχρεούται να καταβάλει οποιαδήποτε άλλη ενίσχυση στους ωφελουμένους (όπως επίδομα αδειάς κ.ά.) πέραν των ρητώς προβλεπόμενων.

Ειδικότερες ρυθμίσεις που διέπουν το πρόγραμμα:

α) Περιπτώσεις επιτρεπόμενης απουσίας Ωφελουμένων από το πρόγραμμα, άνευ περικοπής αποδοχών τους: Θα προηγείται είτε έντυπη αίτηση προς έγκρισή της από τον Επιβλέποντα Φορέα, με επισυναπτόμενα όλα τα απαραίτητα δικαιολογητικά, ανάλογα με καθεμία από τις περιπτώσεις που ακολουθούν:

ι. Δύο (2) ημέρες απασχόλησης μηνιαίως.

ii. Οι Ωφελούμενοι δικαιούνται κατά τη διάρκεια του προγράμματος να κάνουν χρήση αναρρωτικής άδειας έως δεκατρείς (13) ημέρες. Οι αναρρωτικές άδειες βεβαιώνονται με τα απαραίτητα εκ του νόμου δικαιολογητικά. Η καταβολή στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ της αντίστοιχης εισφοράς αποτελεί, επίσης, επιλέξιμη δαπάνη του προγράμματος.

iii. Στις περιπτώσεις απουσίας λόγω: α) επαπειλούμενης κήσης, β) κήσης και γ) λοχείας, οι οποίες βεβαιώνονται με τα απαραίτητα εκ του νόμου δικαιολογητικά, η απασχόληση αναστέλλεται κατά τη διάρκεια απουσίας και παρατείνεται η δυνατότητα απασχόλησής τους.

iv. Οι Ωφελούμενοι ΑμεΑ ή Ωφελούμενοι που έχουν παιδιά με πνευματική ψυχική ή σωματική αναπηρία σε ποσοστό 67% και άνω ή παιδιά έως 15 ετών που πάσχουν από σακχαρώδη διαβήτη ινσουλινοεξαρτώμενο ή τύπου 1 με ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω ή έχουν σύζυγο με αναπηρία 80% και άνω, τον/την οποίο/α συντηρούν, έχουν δικαίωμα στο μειωμένο ωράριο κατά μία (1) ώρα την ημέρα.

v. Οι γονείς Ωφελούμενοι δικαιούνται είτε να προσέρχονται αργότερα είτε να αποχωρούν νωρίτερα από την εργασία τους κατά μία (1) ώρα την ημέρα και μέχρι το τέκνο να φτάσει στην ηλικία των τριάντα (30) μηνών. Το δικαίωμα καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης των γονέων για τη φροντίδα του παιδιού αποδίδεται και στους θετούς γονείς παιδιού ηλικίας έως έξι (6) ετών, υπό τους ίδιους όρους των φυσικών γονέων και με χρονική αφετηρία την υιοθεσία του παιδιού.

vi. Σε περιπτώσεις ατυχημάτων που σημειώνονται στο πλαίσιο υλοποίησης των Προγραμμάτων Κοινωφελούς Εργασίας, ο Ωφελούμενος ο οποίος υπέστη εργατικό ατύχημα κατά τη διάρκεια της απασχόλησής του και διαθέτει τα κατάλληλα ιατρικά δικαιολογητικά δεν εκπίπτει του Προγράμματος. Το μισθολογικό και ασφαλιστικό κόστος θεωρείται επιλέξιμη δαπάνη του Προγράμματος.

vii. Επίσης, κάθε γονέας παιδιού ηλικίας 4 έως 16 ετών δικαιούται να απουσιάζει δύο (2) ημέρες, σε ώρες ή ολόκληρη ημέρα κάθε φορά, προκειμένου να διευκολυνθεί για την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης.

viii. Πέντε (5) ημέρες απασχόλησης λόγω γάμου.

ix. Δύο (2) ημέρες λόγω θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών, αλλά και εξ αγχιστείας συγγενών στην ίδια γραμμή και στον ίδιο βαθμό.

Τις παραπάνω ημέρες απουσίας θα συνοδεύουν τα έντυπα αιτήσεων του ωφελούμενου και της έγκρισης του επιβλέποντος φορέα. Τα παραπάνω είναι επιλέξιμη δαπάνη του προγράμματος.

Επίσης, επιλέξιμη δαπάνη ορίζεται και το μη μισθολογικό κόστος που αντιστοιχεί στις ασφαλιστικές εισφορές Ωφελουμένου – Φορέα και το οποίο για τους ανέργους άνω των 25 ετών δεν υπερβαίνει το ποσό των 258,00 ευρώ και για τους ανέργους κάτω των 25 ετών το ποσό των 225,00 ευρώ.

Οι Ωφελούμενοι απολαμβάνουν πλήρους ιατροφαρμακευτικής κάλυψης, υπαγόμενοι στην ασφάλιση του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ – ΕΤΕΑ, με εξαίρεση Ωφελούμενους ασφαλισμένους μετά την 1η-1-1993, που λόγω ιδιότητας ή άσκησης δραστηριότητας υπάγονται στην ασφάλιση του ΕΤΑΑ, για τους οποίους οι εισφορές αποδίδονται στους αντίστοιχους τομείς ΤΣΜΕΔΕ, ΤΣΑΥ και ΤΑΝ των κλάδων κύριας και επικουρικής ασφάλισης του ΕΤΑΑ. Για όσους Ωφελούμενους απασχοληθούν, κατά τη διάρκεια των Προγραμμάτων Κοινωνικού Χαρακτήρα, σε βαριές και ανθυγιεινές εργασίες, η καταβολή στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ της αντίστοιχης εισφοράς του κλάδου βαρέων αποτελεί επίσης επιλέξιμη δαπάνη (ΦΕΚ 424/Β'/22-02-2016).

3.11 Διαδικασία καταβολής μισθολογικού και μη κόστους

Μετά τη λήξη κάθε μήνα απασχόλησης, οι Επιβλέποντες Φορείς υποβάλλουν στο αρμόδιο ΚΠΑ2 τα παρακάτω δικαιολογητικά:

α) Βεβαίωση υπογεγραμμένη από τον νόμιμο εκπρόσωπο του φορέα, στην οποία θα δηλώνεται ότι το πρόγραμμα υλοποιείται σύμφωνα με τους όρους της παρούσας και της Δημόσιας Πρόσκλησης.

β) Μηνιαία κατάσταση, υπογεγραμμένη από τον νόμιμο εκπρόσωπο του Επιβλέποντα Φορέα, στην οποία θα αναφέρονται τα ακόλουθα στοιχεία του Ωφελούμενου:

- ονοματεπώνυμο και ονόματα πατέρα & μητέρας

- ΑΦΜ
 - ΑΜΚΑ
 - Α.Μ. ΙΚΑ–ΕΤΑΜ
 - Α.Μ. ΕΤΑΑ
 - χρονολογία γεννήσεως
 - ημερομηνία αναγγελίας πρόσληψης
 - αριθμός καταθετικού λογαριασμού σε μορφή IBAN
 - αριθμός ημερών ασφάλισης
 - καθαρά ημερήσια ποσά αμοιβής
 - καθαρές μηνιαίες αμοιβές
 - μηνιαίες ασφαλιστικές εισφορές Ωφελουμένου–
ασφαλισμένου
 - μηνιαίες ασφαλιστικές εισφορές Φορέα
 - συνολικές μηνιαίες ασφαλιστικές εισφορές (Ωφελουμένου και Επιβλέποντα Φορέα).
- γ) Μηνιαίες ηλεκτρονικές Αναλυτικές Περιοδικές Δηλώσεις (ΑΠΔ).
- δ) Αριθμός λογαριασμού σε μορφή IBAN του εμπλεκόμενου Επιβλέποντα Φορέα.
- ε) Αριθμός λογαριασμού σε μορφή IBAN του ΙΚΑ–ΕΤΑΜ ή των Τομέων του ΕΤΑΑ στην περίπτωση που ο εμπλεκόμενος φορέας είναι φορέας Κεντρικής Διοίκησης.

Μετά τη διαδικασία της έγκρισης της πληρωμής, όπως αυτή εξειδικεύεται στη Δημόσια Πρόσκληση, ο ΟΑΕΔ πιστώνει άμεσα τους λογαριασμούς των Ωφελουμένων με τα ποσά που αντιστοιχούν στις καθαρές αμοιβές τους, βάσει της μηνιαίας κατάστασης, και τους λογαριασμούς των Επιβλεπόντων Φορέων ή λογαριασμό IBAN του ΙΚΑ–ΕΤΑΜ ή των Τομέων του ΕΤΑΑ στην περίπτωση που ο εμπλεκόμενος Επιβλέπων Φορέας είναι φορέας Κεντρικής Διοίκησης με το ποσό που αντιστοιχεί στις συνολικές ασφαλιστικές εισφορές.

Η πίστωση των λογαριασμών των Επιβλεπόντων Φορέων θα γίνεται μετά την προσκόμιση των μηνιαίων ηλεκτρονικών ΑΠΔ. Η υποχρέωση υποβολής των Αναλυτικών Περιοδικών Δηλώσεων από τους Επιβλέποντες Φορείς της Κεντρικής Διοίκησης παραμένει. Ο τρόπος υπολογισμού των ασφαλιστικών εισφορών εξειδικεύεται στη Δημόσια Πρόσκληση (ΦΕΚ 424/Β'/22-02-2016).

3.12 Υποχρεώσεις του Επιβλέποντα Φορέα

Ο Επιβλέπων Φορέας υποχρεούται στην τήρηση των απαιτήσεων που προσδιορίζονται στο Σύμφωνο Αποδοχής Όρων της απόφασης ένταξης στο Σύστημα Διαχείρισης και Ελέγχου των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων. Ο Επιβλέπων Φορέας είναι υποχρεωμένος να τηρεί και να καταθέτει στοιχεία φυσικού αντικείμενου. Επίσης οφείλει να τηρεί και να διαθέτει στοιχεία σε σχέση με τα χαρακτηριστικά των Ωφελουμένων με τους οποίους συνεργάζεται στο πλαίσιο της Δράσης, σύμφωνα με τις οδηγίες του Δικαιούχου. Ο Επιβλέπων Φορέας με πλήρη ευθύνη του υποχρεούται να διασφαλίζει την ασφάλεια και υγεία των Ωφελουμένων στον τόπο απασχόλησής τους ως προς όλες τις πτυχές και στο ίδιο επίπεδο προστασίας που παρέχεται και στους άλλους εργαζομένους του, σύμφωνα με τις προβλέψεις του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων (ΦΕΚ 84/Α'/2-6-2010).

Ο Επιβλέπων Φορέας υποχρεούται να απασχολεί τους Ωφελούμενους στις ειδικότητες για τις οποίες έχουν προσληφθεί και εφόσον εξασφαλίσει ότι είναι κατάλληλοι για τη θέση στην οποία θα τοποθετηθούν. Ο Επιβλέπων Φορέας υποχρεούται να παρέχει στους Ωφελούμενους επαρκή και κατάλληλη εκπαίδευση για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, καθώς και τις κατάλληλες οδηγίες όσον αφορά τους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία τους .

Ο Επιβλέπων Φορέας υποχρεούται να μην αναθέτει σε Ωφελούμενους καθήκοντα τα οποία απαιτούν εξειδικευμένη γνώση και εμπειρία η οποία δεν προκύπτει από την ειδικότητά τους, ιδιαιτέρως δε όταν αυτά τα καθήκοντα περιλαμβάνουν τη χρήση εξοπλισμού, μηχανημάτων και εργαλείων. Ειδικότερα όσον αφορά Ωφελούμενους που απασχολούνται στην καθαριότητα των δήμων, να μην τους αναθέτει καθήκοντα στην αποκομιδή απορριμμάτων με απορριμματοφόρα οχήματα.

Τέλος, ο Επιβλέπων Φορέας οφείλει να παραδώσει στον Ωφελούμενο, επικυρωμένη εκτύπωση του Εντύπου το οποίο έχει υποβληθεί στο πλαίσιο της αναγγελίας πρόσληψης

3.13 Έλεγχος και παρακολούθηση

Προκειμένου να διασφαλιστούν η αποτελεσματικότητα και η ορθή εφαρμογή της Δράσης, τα αρμόδια όργανα, σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο που διέπει το ΕΣΠΑ, λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα με σκοπό (ΦΕΚ 424/Β'/22-02-2016):

- τη χρηστή και αποτελεσματική διαχείριση των πόρων,
- την τήρηση των εθνικών και κοινοτικών διατάξεων,
- την ορθή υλοποίηση του φυσικού αντικειμένου, σύμφωνα με την απόφαση ένταξης της Δράσης,
- την επιλεξιμότητα των δαπανών των Δράσεων και την αιτιολόγησή τους,
- την πρόληψη ή τη διαπίστωση τυχόν παραβάσεων και την επιβολή κυρώσεων
- την ανάκτηση τυχόν αχρεωστήτως καταβληθέντων

ποσών μετά τη διαπίστωση σχετικής παράβασης,

- την εξασφάλιση επαρκούς διαδρομής ελέγχου.

Ο έλεγχος συνίσταται στην εξέταση της ποιότητας του παρεχόμενου έργου και στην ορθή οικονομική διαχείριση, σύμφωνα με τις ισχύουσες κοινοτικές και εθνικές διατάξεις και αφορά διοικητικούς ελέγχους, επιθεωρήσεις καθώς και έλεγχο του συστήματος διαχείρισης αλλά και ελέγχους από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Επίσης ελέγχεται τόσο η εναρμόνιση της Δράσης με τους στόχους του Επιχειρησιακού Προγράμματος και του ΕΣΠΑ και η καλή δημοσιονομική διαχείριση.

Στο πλαίσιο υλοποίησης της Δράσης «προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα», έλεγχοι μπορούν να διενεργούνται και από τον ΟΑΕΔ, προς τους Επιβλέποντες Φορείς, για την πιστοποίηση της απασχόλησης

των Ωφελουμένων και την ορθή καταβολή του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους.

Εφόσον ολοκληρωθεί ο έλεγχος, τα ελεγκτικά όργανα του ΟΑΕΔ συντάσσουν έκθεση ελέγχου η οποία διαβιβάζεται στο Δικαιούχο προκειμένου να εκδώσει τις σχετικές διοικητικές πράξεις.

Επίσης, διενεργούνται οι παρακάτω έλεγχοι προς τους εμπλεκόμενους φορείς (ΦΕΚ 424/Β'/22-02-2016):

1. Διοικητικές και επιτόπιες επαληθεύσεις που διενεργούνται από τη Διαχειριστική Αρχή.
2. Επιθεωρήσεις που διενεργούνται από την Αρχή Πιστοποίησης.
3. Έλεγχοι, οι οποίοι διενεργούνται από την Αρχή Ελέγχου (ΕΔΕΛ), σύμφωνα με τα οριζόμενα στο Ν. 4314/2014 (ΦΕΚ 265/Α/23.12.2014) όπως αυτός ισχύει και με το ευρύτερο θεσμικό πλαίσιο του ΕΣΠΑ.

Έλεγχοι, οι οποίοι διενεργούνται από τα αρμόδια όργανα της Ε.Ε. Οι επιτόπιες επαληθεύσεις καθώς και οι έλεγχοι συνίστανται στην επαλήθευση της παράδοσης των συγχρηματοδοτούμενων υπηρεσιών και της πραγματοποίησης των δαπανών που δηλώνει ο Δικαιούχος, σύμφωνα με τους όρους της απόφασης ένταξης, του Συμφώνου Αποδοχής Όρων της απόφασης ένταξης, καθώς και της συμμόρφωσής του με τους εθνικούς και κοινοτικούς κανόνες καθ' όλη την περίοδο υλοποίησης.

Σε όλα τα επίπεδα, από τον Δικαιούχο, τους λοιπούς εμπλεκόμενους φορείς, την αρμόδια Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης μέχρι και την Αρχή Πιστοποίησης, πρέπει να ελέγχονται, να τηρούνται παραστατικά στοιχεία και να καταχωρίζονται λογιστικές εγγραφές της Δράσης που χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.

Για κάθε συγχρηματοδοτούμενη Δράση απαιτείται ο καθορισμός διαδικασιών για τη διασφάλιση της τήρησης όλων των εγγράφων σχετικά με τις δαπάνες και τους λογιστικούς ελέγχους που απαιτούνται για τη διασφάλιση επαρκούς διαδρομής ελέγχου. Η διαδρομή ελέγχου θεωρείται επαρκής εφόσον πληρούνται τα ακόλουθα κριτήρια:

α) Η συμφωνία μεταξύ των συνολικών ποσών που πιστοποιούνται στην Επιτροπή και των αναλυτικών λογιστικών εγγράφων και δικαιολογητικών που τηρούνται από την Αρχή Πιστοποίησης, τις αρμόδιες Ειδικές Υπηρεσίες, τους ενδιαμέσους φορείς και τους Δικαιούχους.

Οι λογιστικές καταχωρίσεις πρέπει να παρέχουν αναλυτικές πληροφορίες για τις δαπάνες που πραγματοποίησαν οι Δικαιούχοι. Προς τούτο, πρέπει να περιλαμβάνουν την ημερομηνία καταχώρισης, το ποσό κάθε κονδυλίου της δαπάνης, τον προσδιορισμό των δικαιολογητικών εγγράφων, την ημερομηνία και τη μέθοδο της πληρωμής και να αποδεικνύονται από τα αναγκαία παραστατικά (π.χ. τιμολόγια), τα οποία θα επισυνάπτονται.

β) Η επαλήθευση της καταβολής της δημόσιας συνεισφοράς στους εμπλεκόμενους φορείς.

γ) Η επαλήθευση της εφαρμογής των κριτηρίων επιλογής που καθορίζονται από την Επιτροπή Παρακολούθησης.

δ) Η ύπαρξη, για κάθε Δράση, κατά περίπτωση, των τεχνικών προδιαγραφών και του σχεδίου χρηματοδότησης, εγγράφων σχετικά με την έγκριση επιχορήγησης, εγγράφων για τις διαδικασίες δημοσίων συμβάσεων, εκθέσεων προόδου και εκθέσεων σχετικά με τις επαληθεύσεις και τους ελέγχους που πραγματοποιήθηκαν (ΦΕΚ 265/Α/23.12.2014, ΦΕΚ 424/Β'/22-02-2016).

3.14 Συμπεράσματα

Ο θεσμός των προγραμμάτων της Κοινωνικής Εργασίας δίνει την ευκαιρία σε ανέργους κυρίως χαμηλών προσόντων να ανακουφιστούν από την παρατεταμένη ανεργία που πλήττει την ύπαρξή τους, προσφέροντας ταυτόχρονα στο κοινωνικό σύνολο αναβάθμιση των παρεχόμενων προς τους πολίτες υπηρεσιών, εφόσον ως προγράμματα εντάσσονται στους φορείς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, την Υγεία, την Εκπαίδευση και την παροχή υπηρεσιών στην εξυπηρέτηση των προσφυγικών ροών.

Σε όλα τα στάδια, επιδιώκεται η διασφάλιση της τήρησης της ποιότητας του παρεχόμενου έργου και της ορθής υλοποίησης του από τους εμπλεκόμενους φορείς.

4. Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΓΙΑ ΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΟΙΝΩΦΕΛΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

4.1 Εισαγωγή

Σε αυτό το κεφάλαιο αναλύονται στοιχεία για τα προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα που εφαρμόστηκαν στην χώρα μας τα τελευταία έτη. Επιχειρείται μια ανάλυση τόσο των πλεονεκτημάτων όσο και των μειονεκτημάτων που παρουσιάζουν ενώ στο τέλος παρατίθεται αντί επιλόγου μια αποτίμηση των προγραμμάτων στην χώρα μας.

4.2 Προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα

Κατά καιρούς η Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών & Άλλων Πόρων σε συνεργασία με τον ΟΑΕΔ έχουν τρέξει προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα για ειδικές και γενικές ομάδες πληθυσμού. Τα προγράμματα αφορούν τόσο την απασχόληση όσο και την κατάρτιση των ωφελούμενων.

Ενδεικτικά κατά τα 2 τελευταία έτη έχουν ανακοινωθεί προς υλοποίηση ή υλοποιούνται τα ακόλουθα προγράμματα στον ιστότοπο του ΟΑΕΔ :

- Πρόγραμμα Κοινωνικού Χαρακτήρα σε Δήμους και σε Υπηρεσίες Α' υποδοχής, ασύλου και διαχείρισης προσφυγικών ροών - Β' Κύκλος, για 1.639 θέσεις πλήρους απασχόλησης
- Πρόγραμμα Κοινωνικού Χαρακτήρα σε 17 Δήμους (Επιβλέποντες Φορείς) θύλακες υψηλής ανεργίας συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης των συμμετεχόντων για 3.494 θέσεις πλήρους απασχόλησης (Β' Κύκλος)
- Πρόγραμμα Κοινωνικού Χαρακτήρα σε όλους τους Δήμους της χώρας, για 24.251 θέσεις πλήρους απασχόλησης
- Πρόγραμμα Κοινωνικού Χαρακτήρα σε 34 Δήμους (Επιβλέποντες Φορείς) Θύλακες Υψηλής ανεργίας συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης των συμμετεχόντων, για 6.339 θέσεις πλήρους απασχόλησης
- Πρόγραμμα Κοινωνικού Χαρακτήρα σε 17 Δήμους (Επιβλέποντες Φορείς) θύλακες υψηλής ανεργίας συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης των συμμετεχόντων για 3.737 θέσεις πλήρους απασχόλησης (Α' Κύκλος)

- Πρόγραμμα Κοινωφελούς Χαρακτήρα σε Δήμους και σε Υπηρεσίες Α' υποδοχής, ασύλου και διαχείρισης προσφυγικών ροών - Α' κύκλος, για 2.500 θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης.

4.3 Πλεονεκτήματα προγραμμάτων κοινωφελούς εργασίας

Τα πλεονεκτήματα των προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα μπορούν να συνοψιστούν ως εξής :

Τα προγράμματα απασχόλησης κοινωφελούς εργασίας παρέχουν την ευκαιρία για εργασία σε ανθρώπους που βρίσκονται σε δυσμενή οικονομική κατάσταση βοηθώντας έτσι στην επίτευξη μεγαλύτερου βαθμού κοινωνικής συνοχής.

Εστιάζουν σε ειδικές ομάδες πληθυσμού όπως π.χ. οι νέοι που ειδικά στην παρούσα οικονομική συγκυρία η είσοδος τους στην αγορά εργασίας είναι σχεδόν απίθανη.

Η προϋπηρεσία που αποκτά ο ωφελούμενος από τα εν λόγω προγράμματα, λόγω των ενσήμων που αποδίδονται στον ασφαλιστικό φορέα, μπορεί να αναγνωριστεί σε διαγωνισμούς του ΑΣΕΠ και του Δημοσίου, γεγονός που δεν ίσχυε σε παλαιότερα προγράμματα για ανέργους μέσω ΕΣΠΑ όπως ήταν τα λεγόμενα “Stage”.

4.4 Μειονεκτήματα προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα

Τα προγράμματα αυτά αποτελούν προσωρινή λύση στο θέμα της ανεργίας, καθώς η απασχόληση διαρκεί από 5 έως και 8 μήνες. Αποτελούν ένα τεχνικό τρόπο περιορισμού του ποσοστού της ανεργίας, άρα δεν παρέχουν μόνιμη και ουσιαστική λύση στο πρόβλημα.

Οι εργαζόμενοι στα προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα επί του πρακτέου δουλεύουν ανασφάλιστοι για μεγάλο διάστημα καθώς για την έκδοση βιβλιαρίου υγείας στο ΙΚΑ απαραίτητη προϋπόθεση είναι η ύπαρξη 50 ενσήμων. Αυτό σημαίνει ότι για κάτι παραπάνω από δύο μήνες οι εργαζόμενοι δεν έχουν ασφαλιστική κάλυψη. Αν λάβει κανείς υπόψη ότι απαιτείται περίπου και ένας μήνας για την εμφάνιση των ενσήμων στο ηλεκτρονικό σύστημα του ΙΚΑ τότε ο εργαζόμενος μπορεί να μείνει ανασφάλιστος έως και 3 μήνες.

Σύμφωνα με τον Συνήγορο του Πολίτη (2014) οι συμβάσεις εργασίας που συνάπτονται μεταξύ των εργαζομένων στα προγράμματα κοινωφελούς και στους φορείς πρόσληψης, συνιστούν παρέκκλιση από την κοινή εργατική νομοθεσία ως προς την αμοιβή της εργασίας.

4.5 Αποτίμηση των προγραμμάτων Κοινωφελούς Εργασίας

Τα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας αποτελούν μια εργασιακή διέξοδο ειδικά σε περιόδους όπου η είσοδος στην αγορά εργασίας είναι περιορισμένη. Θετικό στοιχείο αποτελεί η μοριοδότηση κοινωνικών κριτηρίων το οποίο δίνει την δυνατότητα σε ανθρώπους με μειωμένα τυπικά προσόντα αλλά με σημαντικές οικονομικές ή άλλου είδους δυσκολίες να εργαστούν προασπίζοντας την κοινωνική συνοχή.

Στον αντίποδα τα μειονεκτήματα των προγραμμάτων αυτών δεν είναι λίγα. Δεν παρέχουν μόνιμη λύση στο πρόβλημα αλλά συντελούν στην τεχνητή μείωση του δείκτη ανεργίας.

Γεγονός ωστόσο παραμένει ότι τα τελευταία δύο χρόνια τα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας έδωσαν εργασιακή διέξοδο αν και προσωρινή σε πάνω από 15.000 συνανθρώπους μας (βλέπε ενότητα 4.1).

4.6 Συμπεράσματα

Παρόλο που τα προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα δίνουν ψυχικό , οικονομικό και κοινωνικό αδιέξοδο σε ανθρώπους που βρίσκονται σε δυσμενή οικονομική κατάσταση επιτυγχάνοντας σε κάποιο βαθμό την κοινωνική συνοχή, εντούτοις η μικρή τους διάρκεια και η μορφή απασχόλησης που προσφέρουν σχετικά με τον τρόπο συμβάσεων εργασίας που συνάπτονται μεταξύ των εργαζομένων και των φορέων πρόσληψης όπου συνιστούν παρέκκλιση απ την κοινή εργατική νομοθεσία, , αποτελούν και έναν τρόπο τεχνητής μείωσης της ανεργίας λόγω του ότι δεν παρέχουν μόνιμη λύση στο πρόβλημα, αλλά επαναφέρουν τον ωφελούμενο στην πρότερη δεινή κατάστασή του.

5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η οικονομική κρίση επηρέασε δυσμενώς αρκετές πτυχές της οικονομίας σε σημείο όπου απειλήθηκε η κοινωνική συνοχή. Το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα την περίοδο της οικονομικής κρίσης σημείωσε ραγδαία άνοδο και παραμένει από τα υψηλότερα στην ευρωπαϊκή ένωση αν και τα τελευταία χρόνια έχει παρατηρηθεί μια τάση μείωσης.

Τα προγράμματα απασχόλησης κοινωφελούς χαρακτήρα αποτελούν μια δράση για τον περιορισμό της ανεργίας. Ο κοινωφελής τους χαρακτήρας έγκειται στο γεγονός ότι τα κοινωνικά κριτήρια προηγούνται των τυπικών κριτηρίων πρόσληψης και κατά αυτό τον τρόπο προσλαμβάνονται για εργασία άτομα που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες του πληθυσμού (World Economic Forum, 2015).

Εκ πρώτης όψεως το μέτρο αυτό αποτελεί μια έκφραση κοινωνικής δικαιοσύνης προς εκείνες τις ομάδες πληθυσμού που ενδεχομένως αντιμετωπίζουν πλέον σοβαρό πρόβλημα επιβίωσης.

Στον αντίποδα ωστόσο οι θέσεις εργασίας που προσφέρονται από τα προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα είναι περιορισμένες (περίπου έως 15.000 άνεργοι το χρόνο) σε συνάρτηση με το συνολικό ποσοστό των ανέργων στην Ελλάδα που υπολογίζονται σε πάνω από ένα εκατομμύριο. Επίσης, τα προγράμματα αυτού του τύπου στην ουσία αποτελούν μια προσωρινή λύση σε ένα χρόνιο πρόβλημα, καθώς δεν προσφέρουν μόνιμη απασχόληση.

Με άλλα λόγια η εφαρμογή όλων των προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα και η απορρόφηση του συνόλου των ανέργων που προβλέπεται σε αυτά σε ένα χρόνο θα συμβάλλει ελάχιστα στην μείωση του ποσοστού ανεργίας κατά περίπου 0,3%.

Για να αντιστραφεί αυτό το κλίμα απαραίτητη προϋπόθεση είναι η ελληνική οικονομία να γίνει ελκυστική για επενδύσεις. Η προσέλκυση επενδύσεων θα επιφέρει νέες θέσεις εργασίας και θα συμβάλλει στην ουσιαστική μείωση της ανεργίας.

Την δεδομένη χρονική στιγμή ωστόσο το πλαίσιο της ελληνικής οικονομίας δεν προδιαθέτει για την προσέλκυση επενδύσεων. Η υψηλή φορολογία των επιχειρήσεων, ο όγκος της γραφειοκρατίας, η διαφθορά που ενυπάρχει σε κάθε πτυχή συναλλαγής με το δημόσιο, αποτελούν αποτρεπτικούς παράγοντες για όποιον θέλει να επενδύσει στην ελληνική επικράτεια (World Economic Forum, 2015; Antonopoulos, 2014).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Αυγή (2009). Αυτοκτονία; Ούτε να το Σκέφτεστε. Εκστρατεία για να Αποτραπεί Κύμα Αυτοκτονιών Εξαιτίας της Κρίσης στην Ιρλανδία, *εφημερίδα Η Αυγή*, 10/4.

Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων (2016). *Οδηγός Υλοποίησης Δράσεων για την Προώθηση Απασχόλησης Μέσω Προγραμμάτων Κοινωνικού Χαρακτήρα*. Αθήνα: Υπουργείο Εργασίας.

Γράβαρης, Δ. Ν. (2008). Αίτια και Τύποι Ανεργίας: Η Αποκατάσταση μιας Σχέσης Στο: (Συλλογικό Έργο) *Κοινωνική Θεωρία και Πολιτική Ευθύνη. Συντροφικό Αντιχάρισμα στο Ν. Πετραλιά*, Gutenberg-Δαρδανός σσ. 215-259.

Ελαφρός, Ι. (2008). Η Κρίση Βλάπτει Σοβαρά Υγεία-Σχέσεις [διαδίκτυο] Ανακτήμενο 19/09/2017 από: <http://www.kathimerini.gr/341193/article/epikairothta/ellada/h-krish-vlaptei-sovara-ygeia---sxeseis>

Ελευθεροτυπία (2010), Η Απόλυση Βλάπτει Σοβαρά την Υγεία., [διαδίκτυο] Ανακτήμενο 19/09/2017 από: <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=135864>

ΕΛΣΤΑΤ, (2017). Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: Ιούνιος 2017. [Διαδίκτυο]: Ανακτήμενο 19/09/2017 από: http://www.statistics.gr/statistics?p_p_id=documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN&p_p_lifecycle=2&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_cacheability=cacheLevelPage&p_p_col_id=column2&p_p_col_count=4&p_p_col_pos=1&document_s_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN_javax.faces.resource=document&documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN_ln=downloadResources&documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN_documentID=275637&documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN_locale=el

Ευθυμιάδου, Θ. (2008). Η Επίδραση της Ανεργίας στους Νέους. [Διαδίκτυο]: Ανακτήμενο 19/09/2017 από: <http://digilib.teiimt.gr/jspui/bitstream/123456789/646/1/022012096.pdf>

- Ιερεμιάδη, Ε. (2008). *Ανεργία των Γυναικών και Πολιτική Απασχόλησης*. Διπλωματική Εργασία. Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Κακαβιά, Α. (2008). *Η Τεχνολογική Ανεργία*. Διπλωματική Εργασία στο ΜΠΣ Οικονομικής Επιστήμης, Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Καμπέρης, Ν. (2001). *Κοινωνικές Αναπαραστάσεις των Νεων Εργαζομένων για την Εργασία και την Εκπαίδευση*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Καναβίτσας, Ε. (χ.χ.). Οι Ψυχολογικές Επιπτώσεις της Ανεργίας. [διαδίκτυο]: Ανακτημένο 19/09/2017 από: <https://www.e-psychology.gr/workpsychology/135-consequences-of-unemployment.html>
- Καραμεσίνη Μ. (2006). Σημειώσεις στο Μάθημα: *Ανεργία και Πολιτικές Απασχόλησης*, Αθήνα.
- Καρασακαλίδης, Ι. (χ.χ.). Εκκλησία και Ανεργία, [διαδίκτυο]: Ανακτημένο 19/09/2017 από: <http://www.imalex.gr/38A4A108.el.aspx>
- Κατσορίδας, Δ. & Λεχουρίτης, Γ. (2010). *Οι Κοινωνικές και Ψυχολογικές Επιπτώσεις της Ανεργίας*. Εγκέφαλος, 47(4) σσ.181-188.
- Κουζής, Γ. (2009). Απολυμένοι Εργάτες σε Κατάσταση Απόγνωσης., εφ. Η Αυγή, 16/8.
- ΚΥΑ 6.8208/5.7245 (ΦΕΚ 1669/Β'/10-06-2016) «Τροποποίηση της Υπ' Αριθμό 6.1714/5.1504 (ΦΕΚ 424/Β'/22-02-2016) Κοινής Υπουργικής Απόφασης με Θέμα: "Προώθηση της Απασχόλησης Μέσω Προγραμμάτων Κοινοφελούς Χαρακτήρα στο Πλαίσιο του ΕΣΠΑ 2014–2020.»
- ΚΥΑ 6.1714/5.1504 (ΦΕΚ 424/Β'/22-02-2016) «Προώθηση της Απασχόλησης Μέσω Προγραμμάτων Κοινοφελούς Χαρακτήρα στο Πλαίσιο του ΕΣΠΑ 2014–2020»
- ΚΥΑ 1.5131/οικ.3.949 (ΦΕΚ 613/Β'/15-04-2011) «Σύστημα Διαχείρισης, Αξιολόγησης, Παρακολούθησης και Ελέγχου – Διαδικασία Εφαρμογής της πράξης: «Δημιουργία θέσεων απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο μέσω προγραμμάτων κοινοφελούς χαρακτήρα», στο πλαίσιο του Εθνικού

Στρατηγικού Πλαισίου Αναφοράς για την Προγραμματική Περίοδο 2007–2013.»

Λεχουρίτης Γ. & Κατσορίδας, Δ. (2002). Οι Ψυχοκοινωνικές Επιπτώσεις της Ανεργίας. Η Φθοροποιός Διαδικασία, *περιοδικό Τετράδια του ΙΝΕ*, Αύγουστος 2002, τεύχος 22-23, σσ. 105-118

Μάστορα, Μ. (2015). *Οφέλη Ανέργων από τη Συμμετοχή τους σε Δράσεις Συμβουλευτικής*. Θεσσαλονίκη: ΠΕΣΥΠ.

Μουσούρου, Λ.Μ. (2003). *Γυναίκα και Απασχόληση: Δέκα Ζητήματα*. Αθήνα: Gutenberg.

Νόμος 3850/2010 (ΦΕΚ 84/Α'2-6-2010). «Κύρωση του Κώδικα νόμων για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.»

Νόμος 4152/2013 (ΦΕΚ 107/Α'9-05-2013) «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής των Νόμων 4046/2012, 4093/2012 και 4127/2013»

Νόμος 4314/2014 (ΦΕΚ 265/Α'23.12.2014) Για τη Διαχείριση, τον Έλεγχο και την Εφαρμογή Αναπτυξιακών Παρεμβάσεων για την Προγραμματική Περίοδο 2014–2020.

Νόμος 3790/2009 (ΦΕΚ 143/Α'07-08-2009). «Εταιρεία Ιδιωτικών Πλοίων Αναψυχής, Επιβολή Ειδικού Φόρου και Έκτακτης Εισφοράς στα Πλοία Αναψυχής, Ρύθμιση Φορολογικών Θεμάτων, Θεμάτων του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους και Λοιπές Διατάξεις»

Νόμος 3850/2010 (ΦΕΚ 84/Α'02-06-2010). Κύρωση του Κώδικα Νόμων για την Υγεία και την Ασφάλεια των Εργαζομένων.

ΟΑΕΔ (Χ.Χ.α). Ο Ρόλος του ΟΑΕΔ. [διαδίκτυο]: Ανακτημένο 19/09/2017 από: <http://www.oaed.gr/o-organismos-oaed>

ΟΑΕΔ (Χ.Χ.β). Ιστορική Εξέλιξη. [διαδίκτυο]: Ανακτημένο 19/09/2017 από: <http://www.oaed.gr/istorike-exelixe>

ΟΑΕΔ (Χ.Χ.γ). Κοινωφελή Προγράμματα. . [διαδίκτυο]: Ανακτήθηκε 19/09/2017 από: <http://www.oaed.gr/programmata-koinophelous-charaktera>

- Παπαϊωάννου, Ι. (2012). Η Ανεργία τα Τελευταία Δέκα Χρόνια στην Ελλάδα. Σύγκριση με Άλλες Χώρες. [διαδίκτυο]: Ανακτήθηκε 19/09/2017 από: http://oceanis.lib.teipir.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/1543/log_00148.pdf?sequence=1
- Παπαστάθης Α (χ.χ.), Η Ύφεση Έφερε Μικροκλοπές [διαδίκτυο]: Ανακτήθηκε 19/09/2017 από: <http://www.tovima.gr/finance/finance-international-news/article/?aid=300630>
- PLANT (2009). Η Παγκόσμια Κρίση Πλήττει την Ασφάλεια και Υγεία στην Εργασία» *PLANT management*, Οκτώβριος-Δεκέμβριος 2009, σελ. 56.
- Πετρινώτη, Ξ. (1989). *Αγορές Εργασίας: Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες*. Αθήνα: Παπαζήσης
- Ρομπόλης, Σ. (2010). *Οικονομική Κρίση, Κρίση Απασχόλησης και Κρίση Κοινωνικής Ασφάλισης*. Αθήνα.
- Ρόντος Κ. & Παπάνης, Ε. (2016) Κοινωνικά Δίκτυα, Κινητικότητα και Ανεργία, [διαδίκτυο] Ανακτημένο 19/09/2017 από: <https://www.psychologia.gr/%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%AF%CE%B1/%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AC%CE%B4%CE%AF%CE%BA%CF%84%CF%85%CE%B1/item/393%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AC%CE%B4%CE%AF%CE%BA%CF%84%CF%85%CE%B1,%CE%BA%CE%B9%CE%BD%CE%B7%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%B1%CE%BD%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%AF%CE%B1>
- Ρωτσιάμη, Σ. (2006). *Ανεργία και Πληθωρισμός στην Ελλάδα*. Διπλωματική Εργασία, Πάντειο Πανεπιστήμιο. [διαδίκτυο]: Ανακτήθηκε 19/09/2017 από: <http://pandemos.panteion.gr/index.php?op=record&pid=iid:164>
- Σκουτέλη, Γ. (1996). *Η ανεργία: Αίτια και Λύσεις*. Αθήνα: International Forum
- ΣΕΠΕ (2013). Έκθεση Πεπραγμένων ΣΕΠΕ. [διαδίκτυο]: Ανακτήθηκε 19/09/2017 από: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs7702.pdf>

Συνήγορος του Πολίτη, (2014). Δικαιώματα Εργαζομένων σε Προγράμματα Κοινωφελούς Χαρακτήρα του ΟΑΕΔ. [διαδίκτυο]: Ανακτήθηκε 19/09/2017 από: <https://www.synigoros.gr/resources/koinwfelh-prwtokollhmeno.pdf>

Στεφανής, Ν. (2010). Η Απειλή της Βύθισης του Πλοίου, *Το Βήμα*, 11/4, σελ. Α10.

Ξενόγλωσση

Antonopoulos, R. (2014). Responding to the Unemployment Challenge: A Job Guarantee Proposal for Greece. [Online]. Accessed on 19/09/2017 at: http://www.levyinstitute.org/pubs/rpr_apr_14.pdf

ILO, (2016). ILO Support to a New Generation of Public Works Schemes in Greece. [Online]. Accessed on 19/09/2017 at: http://www.ilo.org/employment/units/emp-invest/WCMS_531182/lang--en/index.htm

International Labour Organisation (2016). Diagnostic Report on Undeclared Work in Greece. [διαδίκτυο]: Ανακτήθηκε 16/09/2017 από https://www.researchgate.net/profile/Colin_Williams/project/Evaluating-the-informal-economy-in-South-East-Europe/attachment/5862d2f708ae73e55b2103f1/AS:444009589022720@1482871543415/download/EN_FINAL+Diagnostic+Report+on+undeclared+work+in+Greece.pdf?context=ProjectUpdatesLog

Liaropoulos, L. (2012). Greek Economic Crisis: Not a Tragedy for Health. *British Medicine Journal*, 345.

OXFAM, (2013). The True Cost of Austerity and Inequality. Greece Case Study. [Online]. Accessed on 19/09/2017 at: <https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/cs-true-cost-austerity-inequality-greece-120913-en.pdf>

World Economic Forum, (2015). Is There an Alternative Solution to the Greece Crisis? *World Economic Forum*. 2015-07.