



**Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου  
Σχολή Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών  
Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σχέσεων**

**Διαπανεπιστημιακό Διατμηματικό  
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών  
«Τοπική και Περιφερειακή Ανάπτυξη και Αυτοδιοίκηση»**

**Τίτλος διπλωματικής  
Ο ρόλος των δημοτικών γραφείων ευρέσεως  
εργασίας και συμβουλευτικής υποστήριξης στην  
αντιμετώπιση της ανεργίας. Η περίπτωση του δήμου  
Θερμαϊκού**

**Κατρακυλάκη Δήμητρα**

**Επιβλέπων καθηγητής: Πλυμάκης Σήφης**



**University of Peloponnese  
Faculty of Social and Political Sciences  
Department of Political Studies and International  
Relations**

**Interuniversity Interdepartmental  
Master Program in  
«Local and Regional Government and Development»**

**Thesis Title**

**The role of the municipal employment agencies and  
counseling support for tackling unemployment. The  
case of Thermaikos' municipality.**

**Katrakilaki Dimitra**

**Supervisor professor: Plimakis Sifis**

Thessaloniki, February 2017

# **Ο ρόλος των δημοτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας και συμβουλευτικής υποστήριξης στην αντιμετώπιση της ανεργίας. Η περίπτωση του δήμου Θερμαϊκού**

**Σημαντικοί όροι:** ανεργία, απασχόληση, συμβουλευτική υποστήριξη, κοινωνική πολιτική, επιχειρήσεις, πολίτες.

## **Περίληψη**

Σκοπός της εργασίας αποτελεί η έρευνα μιας σχετικά καινούριας κοινωνικής δομής για τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, η οποία είναι το γραφείο απασχόλησης και συμβουλευτικής υποστήριξης για ανέργους. Θα γίνει έρευνα για τον τρόπο λειτουργίας του ανωτέρω γραφείου στον Δήμο Θέρμης, καθώς επίσης και το πώς αυτό συνέβαλε στην προώθηση της απασχόλησης των κατοίκων του. Το ανωτέρω γραφείο αποτελεί μία κοινωνική υπηρεσία με κύρια μέριμνα την απορρόφηση του εργατικού δυναμικού και την ανάπτυξη συμβουλευτικών δράσεων προς τους ανέργους του δήμου. Θα συνταχθεί ερωτηματολόγιο που θα απευθύνεται στους ωφελούμενους του δήμου Θέρμης, όσον αφορά την σημαντικότητα της λειτουργίας του ανωτέρω γραφείου. Έπειτα, θα γίνει αξιολόγηση του γραφείου απασχόλησης του δήμου Θέρμης και προτάσεις βελτίωσης. Στη συνέχεια θα γίνει μελέτη για την δημιουργία του ανωτέρου γραφείου στον δήμο Θερμαϊκού. Έπειτα από την ανάλυση των κοινωνικών δομών του δήμου και την αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης των αναγκών των πολιτών, θα γίνει έρευνα για τις εν λειτουργία επιχειρήσεις στην οριοθετημένη περιοχή του δήμου και θα πραγματοποιηθούν προσωπικές συνεντεύξεις με τις επιχειρήσεις και τους δημότες, για την ενσωμάτωση της ανωτέρω κοινωνικής δομής στην κοινωνική πολιτική του δήμου Θερμαϊκού. Τέλος, θα αποφασιστεί αν θα πρέπει να λειτουργήσει το τμήμα ευρέσεως εργασίας και συμβουλευτικής υποστήριξης στο Δήμο Θερμαϊκού.

# **The role of municipal employment agencies and counseling support for the tackling of unemployment. The case of the municipality of Thermaikos**

**Keywords:** unemployment, employment, counseling support, social policy, companies, citizens.

## **Abstract**

The Aim of this thesis is the research of an almost new social structure for the organizations of local authorities, which is the employment agency and counseling support for the unemployed. There will be a research on how the above office is working in the municipality of Thermi, and how this contributed in the promotion of employment for its residents. The above agency, is a social service, with primary care the absorption of the local workforce and the useful advices towards the unemployed of Thermi's municipality. There will be a questionnaire that will be given to all those citizens that have been supported from the agency, for its operational importance. Then, there will be an evaluation of Thermi's employment agency and suggestions for improvements. Afterwards, there will be a detailed analysis for the creation of the above agency, to the municipality of Thermaikos. In order to do that, we will analyze the social structures of the municipality and the evaluation of the existing situation that has to do with the citizens' needs and there will be a research about the existing companies of the municipality. There will also take place personal interviews with the companies and the citizens, for the integration of the above social structure to the social policy of Thermaikos' municipality. Finally, it will be decided if the employment agency and counseling support, should indeed take place in the municipality of Thermaikos.

## Περιεχόμενα

Περίληψη .....	2
Abstract .....	3
Συνοπτομογραφίες .....	7
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....</b>	<b>8</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Ανεργία και απασχόληση .....</b>	<b>10</b>
1.1 Ανεργία και απασχόληση στην Ελλάδα και στην Ευρώπη .....	10
1.2 Ανεργία και απασχόληση στους δήμους.....	20
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Γραφείο απασχόλησης και συμβουλευτικής υποστήριξης του δήμου Θέρμης .....</b>	<b>26</b>
2.1 Οι λειτουργίες και οι στόχοι του γραφείου απασχόλησης και συμβουλευτικής υποστήριξης του δήμου Θέρμης .....	26
2.2 Ιστορική αναδρομή του γραφείου απασχόλησης και συμβουλευτικής υποστήριξης του δήμου Θέρμης.....	28
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Αξιολόγηση του γραφείου απασχόλησης και συμβουλευτικής υποστήριξης .....</b>	<b>29</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Προτάσεις Βελτίωσης.....</b>	<b>38</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Ο δήμος Θερμαϊκού.....</b>	<b>39</b>
5.1 Κοινωνικές δομές και υπηρεσίες του Δήμου Θερμαϊκού.....	39
5.2 Η υφιστάμενη κατάσταση και το πρόβλημα της τοπικής ανεργίας ...	42
5.3 Το γραφείο ευρέσεως εργασίας και συμβουλευτικής υποστήριξης ως λύση για το πρόβλημα της τοπικής ανεργίας και οι εν ενεργεία επιχειρήσεις .....	45

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: Ποιοτική έρευνα και προτάσεις**

<b>οργάνωσης</b> .....	48
6.1 Προσωπικές συνεντεύξεις πολιτών και επιχειρήσεων του δήμου Θερμαϊκού.....	48
6.2 Προτάσεις οργάνωσης του γραφείου ευρέσεως εργασίας και συμβουλευτικής υποστήριξης του δήμου Θερμαϊκού .....	49
<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ</b> .....	55
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b> .....	57
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ</b> .....	63
Ερωτηματολόγιο .....	63

### **Κατάλογος πινάκων**

Πίνακας 1.1 Απασχολούμενοι, άνεργοι, οικονομικά μη ενεργοί και ποσοστό ανεργίας .....	13
Πίνακας 3.1 Εισροές, εκροές και αποτελέσματα κοινωνικής δομής του δήμου Θέρμης .....	31
Πίνακας 5.1 Απογραφή πληθυσμού-κατοικιών 2011. Οικονομικά ενεργός πληθυσμός ηλικίας 15-70 ετών.....	42
Πίνακας 5.2 Απογραφή πληθυσμού-κατοικιών 2011. Οικονομικά ενεργός πληθυσμός ηλικίας 15-70 ετών κατά φύλο.....	43
Πίνακας 5.3 Απογραφή πληθυσμού-κατοικιών 2011. Οικονομικά ενεργός πληθυσμός κατά επίπεδο εκπαίδευσης και ομάδες ηλικιών .....	43

Πίνακας 5.4	Εν ενεργεία επιχειρήσεις στο δήμο Θερμαϊκού.....	47
Πίνακας 6.1	Άτομα που αναζητούν εργασία ανά χώρα 08-02-2017.....	52

### **Κατάλογος διαγραμμάτων**

Διάγραμμα 3.1	Ποσοστό απασχολούμενων ανά ηλικιακή ομάδα .....	29
Διάγραμμα 3.2	Άνεργες γυναίκες και άνεργοι άντρες .....	32
Διάγραμμα 3.3	Πηγή ενημέρωσης για το γραφείο απασχόλησης.....	33
Διάγραμμα 3.4	Κλίμακα βοήθειας του γραφείου απασχόλησης στην συμβουλευτική υποστήριξη .....	33
Διάγραμμα 3.5	Κλίμακα βοήθειας του γραφείου απασχόλησης στην σύνταξη βιογραφικού σημειώματος .....	34
Διάγραμμα 3.6	Κλίμακα προετοιμασίας του γραφείου απασχόλησης στην παρουσίαση των προσόντων τους.....	34
Διάγραμμα 3.7	Αριθμός πολιτών που βρήκαν εργασία από το γραφείο απασχόλησης και ανάλογα με την βαθμίδα εκπαίδευσης .....	35
Διάγραμμα 3.8	Χρονικό διάστημα εργασίας.....	35
Διάγραμμα 3.9	Κλίμακα αναγκαιότητας της λειτουργίας του γραφείου απασχόλησης.....	36
Διάγραμμα 3.10	Αριθμός ατόμων που θα πρότειναν σε φίλους και συγγενείς το γραφείο απασχόλησης .....	36
Διάγραμμα 3.11	Κλίμακα συσχέτισης του γραφείου απασχόλησης με την μείωση της τοπικής ανεργίας .....	37
Διάγραμμα 5.1	Μορφωτικό επίπεδο οικονομικά ενεργού πληθυσμού δήμου Θερμαϊκού.....	44

## Συντομογραφίες

ΑΕΙ	Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
Αρ.	Άρθρο
Αριθ.	Αριθμός
ΑΣΕΠ	Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού
Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε	Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης
ΓΣΕΒΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας
ΔΕ	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΛΣΤΑΤ	Ελληνική Στατιστική Αρχή
ΕΣΑ	Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση
ΚΕΑ	Κοινωνικό Εισόδημα Αλληλεγγύης
ΚΕΠ	Κέντρο Εξυπηρέτησης Πολιτών
Ν.	Νόμος
ΜΜΕ	Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΟΕΥ	Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας
Οικ.	Οίκοθεν
Παρ.	Παράγραφος
ΤΕΙ	Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
ΥΕ	Υποχρεωτική Εκπαίδευση



«Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας»

Σύνταγμα της Ελλάδας, άρθρο 22, παρ. 1

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στις μέρες μας όλο και μεγαλύτερα τμήματα του πληθυσμού οδηγούνται στην ανεργία, στη φτώχεια και στον κοινωνικό αποκλεισμό. Σε μια εποχή αβεβαιότητας και οικονομικής ύφεσης, η Τοπική Αυτοδιοίκηση θέτει ως επιτακτική ανάγκη την διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής, αλληλεγγύης και κοινωνικής προστασίας. Όπως έχει καταγραφεί σε πρόσφατες μελέτες<sup>1</sup>, ο σχεδιασμός, η υλοποίηση και ο συντονισμός των πολιτικών κοινωνικής προστασίας σε επίπεδο τοπικής αυτοδιοίκησης της χώρας μας, στο πλαίσιο ενός ελλειμματικού δημόσιου μοντέλου παρέμβασης κοινωνικής προστασίας, παρουσιάζει σοβαρές αδυναμίες και στρεβλώσεις, οι οποίες κατά κύριο λόγο εντοπίζονται:

- στην έλλειψη στοχευμένων στρατηγικών προστασίας των ατόμων σε κατάσταση ανάγκης και κοινωνικού αποκλεισμού
- στην απουσία ολοκληρωμένων ενεργητικών δράσεων εργασιακής και κοινωνικής ένταξης των ευπαθών ομάδων του πληθυσμού

Οι ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού, περιορίζονται είτε στην περιστασιακή λήψη επιδοματικών παροχών χωρίς προοπτικές ανεξαρτητοποίησης από τη δημόσια συνδρομή, είτε παραπέμπονται σε αναχρονιστικές μορφές ιδρυματικής περίθαλψης με κίνδυνο «υψηλού στιγματισμού». Σήμερα το κοινωνικό κράτος σε επίπεδο τοπικής αυτοδιοίκησης, έχει να αντιμετωπίσει επιπρόσθετα σύνθετα και επείγοντα προβλήματα, όπως την ανεργία και ιδίως την ανεργία των νέων και των γυναικών που συνιστούν το κορυφαίο κοινωνικό πρόβλημα, παρόλο που στο άρθρο 22 παρ. 1 Συντάγματος αναφέρεται ότι, «η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το κράτος, που

<sup>1</sup> Κοντιάδης Ξ. και Απίστουλας Δ. (2006)

μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».

Ο σημαντικότερος ρόλος του κράτους είναι η ευημερία των πολιτών η οποία κινητοποιεί αξίες όπως η αλληλεγγύη και η αξιοπρέπεια των ανθρώπων. Η ανεργία είναι αναμφίβολο ότι αποτελεί δείγμα οικονομικού ανορθολογισμού και κοινωνικών δεινών. Ο οικονομικός ανορθολογισμός απορρέει από το γεγονός, ότι η μη αξιοποίηση των εργασιακών δυνατοτήτων των ανέργων συνεπάγεται τεράστια απώλεια πλούτου για την κοινωνία, ενώ η έλλειψη μέσων επιβίωσης και αξιοπρεπούς διαβίωσης οδηγεί τους ανέργους και τις οικογένειές τους στη φτώχεια και το περιθώριο, τα οποία έρχονται σε αντίθεση με το αρ. 2 παρ. 1 του Συντάγματος «ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου αποτελούν την πρωταρχική υποχρέωση της πολιτείας». Ο ρόλος των ενεργητικών πολιτικών είναι ιδιαίτερης σημασίας, διότι συμβάλλουν στην ενίσχυση της ποιότητας, καθώς και της παραγωγικότητας της εργασίας. Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, όταν είναι σχεδιασμένες με σαφήνεια, μπορούν να ενισχύσουν τις τεχνικές, αλλά και τις κοινωνικές δεξιότητες των ατόμων.

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

## ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

### 1.1 Ανεργία και απασχόληση στην Ελλάδα και στην Ευρώπη

Σύμφωνα με το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ<sup>2</sup>, τον Σεπτέμβριο του 2016 οι προσλήψεις στην Ελλάδα αυξήθηκαν κατά 230.580 δηλαδή, 54.626 θέσεις εργασίας περισσότερες από τον Σεπτέμβριο του 2015 (175.954). Οι αποχωρήσεις τον Σεπτέμβριο του 2016 ανήλθαν σε 222.792 αυξημένες κατά 34.195 σε σχέση με τον Σεπτέμβριο του 2015 (188.957). Από τα παραπάνω προκύπτει θετικό ισοζύγιο 7.788 θέσεων εργασίας σε σύγκριση με τον Σεπτέμβριο του 2015 που είχε καταγραφεί αρνητικό ισοζύγιο -13.003 θέσεων εργασίας. Ως προς τις μορφές απασχόλησης, η μερική απασχόληση το Σεπτέμβριο του 2016 ανέρχεται σε ποσοστό 46,75%, η εκ περιτροπής απασχόληση σε 14,35% και η πλήρης απασχόληση σε 38,90%. Παρατηρείται μια τάση υποκατάστασης των θέσεων πλήρους απασχόλησης με ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Σύμφωνα με το Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων της ΓΣΕΒΕΕ μεγάλες απώλειες θέσεων απασχόλησης σημείωσαν επιχειρήσεις με πολλά έτη λειτουργίας, ενώ στις μικρές επιχειρήσεις χάθηκαν 4.200 θέσεις εργασίας και αναμένεται χειροτέρευση της κατάστασης.

Συγκεκριμένα η επιλογή της μερικής απασχόλησης έγκειται στο γεγονός ότι υπάρχει αδυναμία εύρεσης πλήρους απασχόλησης (το 69,7% αναγκάζεται να προβεί σε αυτή την επιλογή). Επιπλέον, με βάση τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, η μακροχρόνια ανεργία διαμορφώθηκε στο 72,2%, στοιχείο που υποδεικνύει ότι είναι δύσκολη η εύρεση εργασίας για διάστημα μεγαλύτερο των 12 μηνών. Ειδικότερα 476.479 άτομα διατηρούν ενεργό δελτίο στον ΟΑΕΔ για διάστημα άνω των 12 μηνών, εκ των οποίων οι 312.946 είναι γυναίκες, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό καταγράφεται στην ηλικιακή κατηγορία των 30-44 ετών.

Στους 913.044 ανέρχονται οι εγγεγραμμένοι άνεργοι τον Νοέμβριο 2016, περισσότεροι κατά 28.713 σε σχέση με τον Οκτώβριο, που μεταφράζεται σε ποσοστιαία

---

<sup>2</sup> Η κατάσταση της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας (2016), [διαδίκτυο] ανακτήθηκε από: <https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/31871>

αύξηση 3,25%, σύμφωνα με στοιχεία του ΟΑΕΔ<sup>3</sup>. Από αυτούς, οι 485.787, δηλαδή το 53,21% είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα του ΟΑΕΔ για χρονικό διάστημα ίσο ή και περισσότερο των 12 μηνών, με τις γυναίκες να αποτελούν την πλειοψηφία με ποσοστό 62,35%. Όσον αφορά την ηλικιακή ομάδα, το μεγαλύτερο ποσοστό είναι από 30 έως 44 ετών με 40,34%, ενώ ευρύτερα από 30 έως 54 ετών οι άνεργοι αποτελούν σχεδόν το 65%. Επίσης, όσοι είναι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αποτελούν το 47,81%, ενώ οι Έλληνες το 92%.

Με την ύφεση και την ανεργία στην Ελλάδα κατά την περίοδο 2010-2014, φυλακίζονται οι πόροι της οικονομίας στο έλλειμμα και το χρέος, στερώντας, από πόρους τις επενδύσεις, την ανάπτυξη και την απασχόληση. Από την άποψη αυτή, παρατηρείται ότι η ανεργία στην Ελλάδα έχει αποκτήσει μόνιμα και διαρθρωτικά χαρακτηριστικά με την έννοια ότι μετά τον κύκλο της ύφεσης, η ανεργία πολύ δύσκολα θα διαμορφωθεί κάτω από 17% μέχρι το 2026 ακόμη και με το αισιόδοξο σενάριο ετήσιας αύξησης του ΑΕΠ 3,5% έως 4% (50.000 νέες θέσεις εργασίας τον χρόνο), καθώς αυτό το ποσοστό αποδίδεται, κατά κύριο λόγο, στα διαρθρωτικά προβλήματα της ελληνικής οικονομίας. Η παρατήρηση αυτή σημαίνει ότι για να επιστρέψει η Ελληνική οικονομία σε επίπεδα ανεργίας του έτους 2009 (450.000 άτομα) και να δημιουργήσει το ένα εκατομμύριο θέσεις εργασίας που χάθηκαν την περίοδο 2009-2013 ακόμη και με αυτό το αισιόδοξο σενάριο αύξησης του ΑΕΠ, θα χρειαστούν τουλάχιστον είκοσι χρόνια<sup>4</sup>! Κατά συνέπεια, αποδεικνύεται ότι το ζήτημα της ανάπτυξης, της απασχόλησης και της καταπολέμησης της ανεργίας, αποτελεί στο παρόν και το μέλλον μία διαρκή πρόκληση για την Ελληνική και την Ευρωπαϊκή οικονομία, γεγονός που σημαίνει ότι η απορρυθμιστική και αποσπασματική προσέγγιση της αγοράς εργασίας και του αναπτυξιακού ζητήματος, αδυνατούν να δώσουν αποτελεσματικές, μέσο-μακροπρόθεσμες και βιώσιμες λύσεις.

Από την άποψη αυτή, είναι πλέον επιβεβλημένη στην Ευρώπη, η ένταξη της πολιτικής καταπολέμησης της ανεργίας στη μακροοικονομική πολιτική. Στο πλαίσιο αυτό, προκύπτει ως επιτακτική ανάγκη, η οργανική ενότητα με τις ανάγκες της οικονομικής και κοινωνικής πραγματικότητας (πολιτικές ζήτησης) της αναπτυξιακής πολιτικής στην Ελλάδα, γεγονός που σημαίνει, την πραγματοποίηση **δημόσιων και**

<sup>3</sup> οικονομία-αύξηση της ανεργίας (2016), [διαδίκτυο] ανακτήθηκε από <https://www.newpost.gr/oikonomia/578757>

<sup>4</sup> Ρομπόλης Σ., Ανεργία και πολιτικές αντιμετώπισής της, [διαδίκτυο] ανακτήθηκε από: <http://www.robolis.gr/anergia-antimetopish.html>

**ιδιωτικών επενδύσεων:** με μείωση των φόρων (για την προσέλκυση και ανάπτυξη ιδιωτικών επενδύσεων), την αύξηση του κατώτατου μισθού, την ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και την αποκατάσταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, προκειμένου να διευρυνθεί η πρωτογενής (νόμιμη) σε βάρος της δευτερογενούς (παράνομη) αγοράς εργασίας, για να αυξηθούν η παραγωγή και η απασχόληση.

Η κατάσταση αυτή στο παρόν και στο μέλλον των επιχειρήσεων (ειδικότερα των ΜΜΕ της μεταποίησης και των εμπορικών) της απασχόλησης (50% ευέλικτες μορφές) και της ανεργίας περιβάλλεται και από το γεγονός ότι από τις 728.282 επιχειρήσεων της χώρας, οι 727.883 επιχειρήσεις είναι ΜΜΕ<sup>5</sup>. Παράλληλα, η γραφειοκρατία, η έλλειψη χρηματοδότησης (το ποσοστό μη επιτυχών αιτήσεων των ΜΜΕ για παροχή τραπεζικών δανείων ανέρχεται στο 36% στην Ελλάδα έναντι 23% στις άλλες χώρες της Ε.Ε.), το θεσμικό, το κανονιστικό και το ανεπαρκές φορολογικό πλαίσιο, αποτελούν ανατρεπτικό παράγοντα για την επιβίωση των εν ενεργεία ΜΜΕ και την δημιουργία νέων.

Σύμφωνα με το Δελτίο Τύπου Σεπτεμβρίου 2016 της ΕΛΣΤΑΤ<sup>6</sup>, το εποχικά διορθωμένο ποσοστό ανεργίας τον Σεπτέμβριο του 2016 ανήλθε σε 23,1% έναντι 24,7% τον Σεπτέμβριο του 2015 και του αναθεωρημένου προς τα κάτω 23,3% τον Αύγουστο του 2016. Το σύνολο των απασχολούμενων, κατά τον Σεπτέμβριο του 2016, εκτιμάται ότι ανήλθε σε 3.690.168 άτομα. Οι άνεργοι ανήλθαν σε 1.111.490 άτομα ενώ ο οικονομικά μη ενεργός πληθυσμός ανήλθε σε 3.237.622 άτομα. Τα αντίστοιχα μεγέθη κατά τον Σεπτέμβριο των ετών 2011 έως και 2016 παρουσιάζονται στον Πίνακα 1.1., στον οποίο παρατηρούμε ότι, οι απασχολούμενοι αυξήθηκαν κατά 60.544 άτομα σε σχέση με τον Σεπτέμβριο του 2015 (αύξηση 1,7%) και κατά 5.256 άτομα σε σχέση με τον Αύγουστο του 2016 (αύξηση 0,1%). Οι άνεργοι μειώθηκαν κατά 81.013 άτομα σε σχέση με τον Σεπτέμβριο του 2015 (μείωση 6,8%) και κατά 9.903 άτομα σε σχέση με τον Αύγουστο του 2016 (μείωση 0,9%). Οι οικονομικά μη ενεργοί, δηλαδή τα άτομα που δεν εργάζονται ούτε αναζητούν εργασία, μειώθηκαν κατά 17.556 άτομα σε σχέση με τον Σεπτέμβριο του 2015 (μείωση 0,5%) και αυξήθηκαν κατά 1.571 άτομα σε σχέση με τον Αύγουστο του 2016 (αμελητέα μεταβολή).

---

<sup>5</sup> Ρομπόλης Σ., ΜΜΕ και απασχόληση, [διαδίκτυο] ανακτήθηκε από:  
<http://www.robolis.gr/mme-kai-apasxolhsh.html>

<sup>6</sup> Ελληνική Στατιστική Αρχή, Δελτίο Τύπου (2016) [διαδίκτυο] ανακτήθηκε από:  
<http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO02/>

**Πίνακας 1.1: Απασχολούμενοι, άνεργοι, οικονομικά μη ενεργοί και ποσοστό ανεργίας**

Έτη	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Απασχολούμενοι	3.972.954	3.611.389	3.505.532	3.551.339	3.629.624	3.690.168
Άνεργοι	939.716	1.272.150	1.356.351	1.254.676	1.192.503	1.111.490
Οικονομικά μη ενεργοί	3.385.667	3.345.416	3.312.374	3.317.749	3.255.178	3.237.622
<b>Ποσοστό ανεργίας</b>	<b>19,1%</b>	<b>27,9%</b>	<b>27,9%</b>	<b>26,1%</b>	<b>24,7%</b>	<b>23,1%</b>

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

Το μοναδικό μέρος στην Ελλάδα που έχει μηδενική ανεργία με τους 1.048 κάτοικους, όλοι τους κτηνοτρόφοι και απολαμβάνουν εισοδήματα από 30 έως 100 χιλιάδες ευρώ, με μια ποιότητα ζωής που μπορεί να συγκριθεί μόνο με την πλούσια Ελβετία, είναι η κοινότητα του ορεινού χωριού της Ανάβρας<sup>7</sup>, που ανήκει στο δήμο Αλμυρού του Νομού Μαγνησίας. Με την πλήρη αξιοποίηση των Εθνικών και Ευρωπαϊκών πόρων, αλλά και την εκμετάλλευση των συγκριτικών πλεονεκτημάτων του ανωτέρου χωριού, την κτηνοτροφία (30.000 ζώα) και το περιβάλλον, έχουν γίνει σπουδαία έργα, όπως βιολογική κτηνοτροφία, σύγχρονα σφαγεία, αιολικό πάρκο (το ρεύμα το αγοράζει η ΔΕΗ, ενώ η κοινότητα για τη χρήση του χώρου, που της ανήκει, εισπράττει έως και 100.000 ευρώ το χρόνο), περιβαλλοντικό και πολιτισμικό πάρκο, το υπό δημοπράτηση υδροηλεκτρικό εργοστάσιο, από το νερό των πηγών της Ανάβρας που από εκεί θα εισπράττονται άλλες 100.000 ευρώ και μελλοντικά επικείμενη εγκατάσταση συστήματος τηλεθέρμανσης.

Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα ήταν προϊόν διμερούς διαπραγμάτευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Εφεξής όμως θα αποφασίζεται από το κράτος και από το 2017

<sup>7</sup> Ανάβρα Μαγνησίας, ένα χωριό παράδειγμα προς μίμηση.(2011), [διαδίκτυο] ανακτήθηκε από:<http://antikleidi.com/2011/10/16/anavra/>

και μετέπειτα θα αποτελεί ένα μοναδικό ποσό αναφοράς χωρίς να περιλαμβάνει τα επιδόματα ωρίμανσης. Ο κατώτατος μισθός θα πρέπει να αναπροσαρμόζεται έτσι ώστε να συμβάλλει στην αύξηση της απασχόλησης και στην μείωση της ανεργίας, ενισχύοντας ταυτόχρονα την αύξηση της ανταγωνιστικότητας. Οι μεταβολές στα συστήματα φορολόγησης-παροχών κατά την περίοδο 2008-2014 είχαν ισχυρό αντίκτυπο στα εισοδήματα των νοικοκυριών, σε όλα τα κράτη μέλη<sup>8</sup>. Σε ορισμένες χώρες, τα μέτρα που εγκρίθηκαν από το 2008 και μετά είχαν ως αποτέλεσμα τη σημαντική μείωση των εισοδημάτων των νοικοκυριών (-17% στην Ελλάδα, -4,5% στη Λετονία και περίπου -4% στην Ιταλία και στην Εσθονία).

Ως προς τις ομαδικές απολύσεις οι θεσμοί κρίνουν απαραίτητη την κατάργηση των περιορισμών και την αύξηση του ποσοστού του ορίου των απολύσεων από 5% σε 10%. Με αυτή την πρακτική μειώνονται οι κίνδυνοι μαζικής ανεργίας, όπως συνέβη στις επιχειρήσεις «Ηλεκτρονική», «Softex» και «Sprider», όπου εκατοντάδες εργαζόμενοι έχασαν την εργασία τους.

Οι θεσμοί προσανατολίζονται στο πρότυπο ευελιξίας με ασφάλεια, που εφαρμόζεται στην Δανία, ένα σύστημα απασχόλησης, που αποτελεί παράδειγμα προς μίμηση. Είναι γνωστή η «καλή πρακτική» της Δανίας όσον αφορά την καταπολέμηση της ανεργίας. Αυτό επετεύχθη με την αποκέντρωση των υπηρεσιών υποστήριξης και απασχόλησης<sup>9</sup>. Τα κύρια χαρακτηριστικά του Δανικού μοντέλου είναι το θεσμικό πλαίσιο προστασίας της απασχόλησης, οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, η δια βίου μάθηση και ο κοινωνικός διάλογος. Πρόκειται για ένα μοντέλο το οποίο επιτρέπει την αριθμητική, λειτουργική ευελιξία αλλά και την ευελιξία των μισθών<sup>10</sup> με την ταυτόχρονη παροχή κοινωνικών επιδομάτων. Η κινητικότητα της εργασίας είναι το κύριο συστατικό του μοντέλου αυτού το οποίο όμως συνοδεύεται από ένα περιεκτικό δίκτυο ασφαλείας για τους ανέργους, ενώ είναι προϊόν κοινωνικού διαλόγου. Το 25% των εργαζόμενων είναι νεοεισερχόμενοι, ενώ περίπου τα 2/3 προέρχονται από άλλη εργασία. Υπάρχει και ένα ποσοστό εργαζομένων που κάποια στιγμή είτε μένουν άνεργοι είτε λαμβάνουν κάποια βοήθεια, όμως μέσα σε μικρό χρονικό διάστημα επανεντάσσονται στην αγορά εργασίας ή παρακολουθούν κάποιο πρόγραμμα ενεργητικής πολιτικής. Το κόστος των ενεργητικών πολιτικών είναι υψηλό αλλά έχει θετικά αποτελέσματα γεγονός που

---

<sup>8</sup> Agostini P., Paulus A. and Tasseva I. (2015)

<sup>9</sup> Γκέκας P. (2016)

<sup>10</sup> Per Kongshoj Madsen (2008)

αποδεικνύεται από το χαμηλό ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας. Ο όρος ασφάλεια στο Δανικό μοντέλο ευελιξίας αναφέρεται σε μια πολιτική που επιδιώκει την αύξηση της ευελιξίας της αγοράς εργασίας, αλλά παράλληλα τη διατήρηση της απασχόλησης και του εισοδήματος, κυρίως των ευάλωτων ομάδων (νέοι, γυναίκες, μετανάστες) που βρίσκονται εντός αλλά και εκτός της αγοράς εργασίας<sup>11</sup>. Απαραίτητη προϋπόθεση της ασφάλειας είναι η ύπαρξη ενός ισχυρού κοινωνικού κράτους. Ο κοινωνικός διάλογος μεταξύ των κοινωνικών εταιρών, έχει ως στόχο τη ρύθμιση των όρων και των συνθηκών απασχόλησης μέσω συλλογικών συμφωνιών, που προκύπτουν από τις μεταξύ τους εθελοντικές διαπραγματεύσεις. Στη Δανία, ο κοινωνικός διάλογος δε ρυθμίζεται από το κράτος, αλλά είναι η απόρροια μιας μακροχρόνιας θεσμικής και ιστορικής εξέλιξης, που συνοδεύεται από μια σειρά κοινωνικών συμβιβασμών σε διάφορα πεδία πολιτικής. Ο κοινωνικός διάλογος πραγματοποιείται μέσα σε κλίμα εμπιστοσύνης. Η νοοτροπία και η κουλτούρα διαδραματίζουν ρόλο κλειδί για τη μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας. Ο κοινωνικός διάλογος θα πρέπει να οδηγεί σε μια διαδικασία κέρδους των εμπλεκόμενων μερών<sup>12</sup> και όχι στην ικανοποίηση των διεκδικήσεων του ενός κοινωνικού φορέα εις βάρος των άλλων<sup>13</sup>.

Μπορεί ένα τέτοιο μοντέλο να εφαρμοστεί στην Ελλάδα; Σπουδαίο ρόλο διαδραματίζει η ικανότητα της εθνικής πολιτικής να αλλάξει τις παραδοσιακές αντιλήψεις για την μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας. Το πιο σημαντικό όμως είναι η κοινή εμπιστοσύνη μεταξύ κοινωνικών εταίρων και κυβέρνησης για την προώθηση των πολιτικών ευελιξίας<sup>14</sup>. Συχνά οι εργαζόμενοι είναι δύσκολο να δεχτούν την ευελιξία και ιδιαίτερα σε χώρες όπως η Ελλάδα διότι θεωρούν ότι θα εξαπατηθούν. Επιπλέον, ένα περιεκτικό σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων, όπου θα αναβαθμίζει τις δεξιότητες των ανέργων ή όσων κινδυνεύουν να μείνουν άνεργοι καθώς και ένα σύστημα στήριξης των παιδιών των εργαζόμενων και ιδιαίτερα των νέων γυναικών, θα μπορούσαν να καταστήσουν πιο εύκολη την αλλαγή και την υιοθέτηση πολιτικών ευελιξίας. Τέλος, η ευελιξία προϋποθέτει την αποδοτική κατανομή πόρων και την πλήρη συμμόρφωση με τους δημοσιονομικούς περιορισμούς. Η διανομή του κόστους θα

---

<sup>11</sup> Wilthagen, T. and Rogowski R. (2002)

<sup>12</sup> Andersen, S.K. and Mailand M. (2005)

<sup>13</sup> Γαβρόγλου Σ. και Κικίλιας Η. (2001)

<sup>14</sup> Wilthagen T. (2005)



πρέπει να είναι δίκαιη και θα πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις<sup>15</sup>.

Από την δεκαετία του 90 και μετά, ολοένα και περισσότερο αποκτά απήχηση και στην Ευρώπη η νεοφιλελεύθερη θέση, ότι το βασικό καθήκον του κράτους δεν είναι να ασφαλίσει τους πολίτες από τον κίνδυνο της ανεργίας, αλλά η άμεση επανένταξη στην αγορά εργασίας όσων δεν βρίσκονται εντός της<sup>16</sup>. Έχει επικρατήσει στη Δύση η θέση ότι τα κράτη πρέπει να ανακατανείμουν τις δαπάνες μεταξύ των ενεργητικών και των παθητικών πολιτικών απασχόλησης υπέρ των πρώτων<sup>17</sup>.

Βέβαια, στην πραγματικότητα, δεν έχουν παρατηρηθεί ακόμα ιδιαίτερα σημαντικές μετατοπίσεις πόρων από τα παθητικά στα ενεργητικά μέτρα απασχόλησης. Από την άλλη όμως, δεν υπάρχει αμφιβολία ότι, από το 90 και μετά, οι σχεδιαστές των πολιτικών απασχόλησης δέχονται ότι πρέπει να αλλάξει το μείγμα των δαπανών για τις πολιτικές απασχόλησης και ότι πρέπει να μετατραπεί μέρος των επιδοματικών πολιτικών σε δαπάνες ενεργητικών μέτρων. Αυτό δε σίγουρα σχετίζεται, με το ότι έχουν αποδεχτεί τη νεοφιλελεύθερη θέση και ότι οι παθητικές πολιτικές όχι μόνο δεν αντιμετωπίζουν την ανεργία, αλλά πολλές φορές προκαλούν το λεγόμενο φαινόμενο «παγίδευσης στην ανεργία» (unemployment trap), δηλαδή το φαινόμενο κατά το οποίο ο άνεργος προτιμά να είναι επιδοτούμενος άνεργος παρά να αναλάβει μια χαμηλόμισθη και επισφαλής θέση εργασίας. Ταυτόχρονα όμως, αποτελεί και ένα από τα συμπτώματα του ότι έχει καταστεί κυρίαρχη η άποψη, ότι η πολιτική απασχόλησης μιας χώρας μπορεί να χαρακτηριστεί πετυχημένη, μόνο εάν προωθεί τη μετάβαση «από την ασφάλιση της εργασίας στην ασφάλιση της απασχόλησης<sup>18</sup>».

Επικρατεί η άποψη σε όλες τις χώρες μέλη της ΕΕ, ότι η πολιτική απασχόλησης πρέπει, ταυτόχρονα, και να προωθεί την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και να διασφαλίζει ότι θα υπάρχει ένα καλό δίκτυο ασφαλείας για τους εργαζόμενους. Η φράση «ευελιξία με ασφάλεια» περιγράφει πολύ καλά μια από τις βασικές κατευθύνσεις της πολιτικής της. Έτσι, για παράδειγμα εξ αρχής, υποδείκνυε στις κυβερνήσεις: Πρώτον, να προωθήσουν τις μορφές ευελιξίας της εργασίας που σχετίζονται με την ανάδυση νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας. Δεύτερον, να πάρουν μέτρα που θα

---

<sup>15</sup> Rogowski R. (2008)

<sup>16</sup> Καραμεσίνη Μ. (2005)

<sup>17</sup> Δημουλάς Κ., Μιχαλοπούλου Κ. (2008)

<sup>18</sup> Δημουλάς Κ., Μιχαλοπούλου Κ. (2008)

διασφαλίσουν ότι οι απασχολούμενοι με άτυπες συμβάσεις εργασίας θα απολαμβάνουν «επαρκή» εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα<sup>19</sup>.

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ), θεσμοθετήθηκε από την Συνθήκη του Άμστερνταμ που υπογράφηκε το 1997 και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λουξεμβούργου προχώρησε στην αντικατάσταση των τεσσάρων αξόνων-προτεραιοτήτων από τέσσερις γενικούς πυλώνες. Ο πρώτος πυλώνας, επιδίωκε την «βελτίωση της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού». Ο δεύτερος πυλώνας, επιδίωκε την «ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας». Ο τρίτος πυλώνας, επιδίωκε την «προώθηση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων» μέσω της προώθησης της ευελιξίας της εργασίας. Ο τέταρτος πυλώνας, επιδίωκε την «ενίσχυση της ισότητας ευκαιριών ανδρών και γυναικών», δηλαδή αποσκοπούσε στην αύξηση της προσφοράς εργασίας των γυναικών και την ισότιμη συμμετοχή των δύο φύλων στην μισθωτή εργασία<sup>20</sup>.

Ωστόσο, πραγματικά σημαντικές αλλαγές στην νοηματοδότηση της φράσης «ευελιξία με ασφάλεια» επέφερε η δεύτερη αναθεώρηση της ΕΣΑ που έγινε το 2005 με βάση τις προτάσεις της έκθεσης του Κοκ Wim<sup>21</sup>. Και αυτό γιατί, παρά το ότι η συγκεκριμένη αναθεώρηση διατήρησε και τους γενικούς και τους μετρήσιμους στόχους της αναθεώρησης του 2003, είχε σαν αποτέλεσμα να ενσωματωθεί στην ΕΣΑ κατευθυντήρια γραμμή που συνδέει την ευελιξία των μισθών με τη δημιουργία θέσεων εργασίας και να υποδεικνύει τη συγκράτηση του κόστους εργασίας μέσω αλλαγών στους μηχανισμούς καθορισμού των μισθών<sup>22</sup>. Άλλωστε, για την ΕΕ οι χώρες πρότυπά ήταν η Δανία και η Ολλανδία που, την δεκαετία του 90, είχαν προωθήσει την «ευελιξία με ασφάλεια» (flexsecurity), με σκοπό να καταστήσουν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης ελκυστικές για τους ανέργους και τους ανενεργούς, μέσω της παροχής εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων στους εργαζόμενους, με ευέλικτες μορφές απασχόλησης<sup>23</sup>. Όντως, από το 2010 και μετά, η Ελλάδα έχει προσπαθήσει να μειώσει το μοναδιαίο κόστος εργασίας προωθώντας ευέλικτες μορφές απασχόλησης και μεταρρυθμίζοντας την νομοθεσία προστασίας της απασχόλησης. Έτσι την περίοδο της κρίσης στην Ελλάδα: α) αποδιαρθρώθηκε το σύστημα διαμόρφωσης των συλλογικών

---

<sup>19</sup> Klammer U. (2004)

<sup>20</sup> Παπαδάκης Ν. (2005)

<sup>21</sup> Kok W. (2003)

<sup>22</sup> Keune M. and Jepsen M. (2007)

<sup>23</sup> Wilthagen T. and Tros F. (2004)

συμβάσεων εργασίας και των μισθών, β) άλλαξαν οι κανόνες ρύθμισης του χρόνου εργασίας με αποτέλεσμα την ελαστικοποίησή του και την προσαρμογή του στις ανάγκες της επιχείρησης, γ) οι όροι προστασίας από τις απολύσεις έγιναν λιγότερο αυστηροί και, κατά συνέπεια, τα αισθήματα εργασιακής ανασφάλειας εντάθηκαν. Επίσης, διευρύνθηκε η ζώνη της εργασιακής αβεβαιότητας και σε θεωρούμενες πριν την κρίση προστατευόμενες κατηγορίες εργαζομένων<sup>24</sup>.

Με το έργο της εύρεσης εργασίας καταπιάνεται δυναμικά ο οργανισμός απασχόλησης, ( Werkgevers Service Punt) στην Ολλανδία, ο οποίος αντιστοιχεί στον Ελληνικό οργανισμό απασχόλησης εργατικού δυναμικού και είναι 100% κρατικός φορέας, χρηματοδοτείται από το κράτος και συνεργάζεται με τον Δήμο της Χάγης<sup>25</sup>. Ο οργανισμός, δέχεται υποψηφίους ακόμα και με περιορισμένη εκπαίδευση, αλλά με κίνητρο και όρεξη για δουλειά, ανθρώπους που δεν γνωρίζουν καλά τη γλώσσα, με αναπηρία, με οικογενειακά προβλήματα, καθώς και πρώην κρατούμενους, και τους εντάσσει σε ειδικά προγράμματα διάρκειας 10 εβδομάδων, μέσω των οποίων εκπαιδεύονται και ετοιμάζονται για την αναζήτηση εργασίας. Την ίδια ώρα, δέχεται ανθρώπους που έχουν ξεπεράσει το 50ο έτος της ηλικίας τους και τους προετοιμάζει αναλόγως, ώστε να επανενταχθούν στην αγορά. Σύμφωνα με εκπρόσωπο του οργανισμού, οι περισσότεροι υποψήφιοι, βρίσκουν εργασία σε ικανοποιητικό μισθό μέχρι να ολοκληρωθεί το πρόγραμμα. Όπως εξηγεί ο επικεφαλής του προγράμματος νέων, η λέξη-κλειδί για την επιτυχία είναι η «συνεργασία». Μάλιστα, ερωτηθείς από το [protothema.gr](http://protothema.gr) σχετικά με το πώς η Ελλάδα θα μπορούσε να εισάγει τον τρόπο (know-how) για την αντιμετώπιση της ανεργίας, δήλωσε πως είναι απαραίτητο οι οργανισμοί να συνεργάζονται μεταξύ τους και να υπάρχει ένα δίκτυο επικοινωνίας ώστε το ένα όργανο να βοηθά το άλλο.

Ο στόχος της μείωσης της ανεργίας και της αύξησης της απασχόλησης, διακρίνεται και από την επίσημη εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>26</sup> σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών: «Το βασικό μέλημα των μεταρρυθμίσεων των κρατών μελών, είναι η εξασφάλιση της αποτελεσματικής λειτουργίας των αγορών εργασίας με την επένδυση σε επιτυχείς αναπροσανατολισμούς, σε συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, στην ανάπτυξη

<sup>24</sup> Σακελλαρόπουλος Σ. (2014)

<sup>25</sup> Πώς οι Ολλανδοί έχουν καταφέρει να αντιμετωπίσουν την μάστιγα της ανεργίας (2015), [διαδίκτυο] ανακτήθηκε από: <http://www.protothema.gr/word/article/486381/>

<sup>26</sup> Επίσημη εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, L308/46. 707/EE (2010)

κατάλληλων δεξιοτήτων, την βελτίωση της ποιότητας της εργασίας, και την καταπολέμηση του κατακερματισμού, της διαρθρωτικής ανεργίας, της ανεργίας των νέων και της αεργίας, και συγχρόνως η εξασφάλιση μιας κατάλληλης και διατηρήσιμης κοινωνικής προστασίας». Στο παράρτημα της ανωτέρω εφημερίδας αναφέρει: «Ο πρωταρχικός στόχος της ΕΕ, στον οποίο θα βασιστούν τα κράτη μέλη για τον καθορισμό των εθνικών τους στόχων, είναι **μέχρι το 2020, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών και των ανδρών ηλικίας 20 έως 64 ετών να φθάσει το 75%**».

Οι εμβληματικές πρωτοβουλίες της Ευρώπης 2020, με τίτλο «Ευρωπαϊκή πλατφόρμα για την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού» και «Ένωση καινοτομίας»<sup>27</sup>, ορίζουν την κοινωνική καινοτομία ως ισχυρό εργαλείο για την αντιμετώπιση των κοινωνικών προκλήσεων που προκύπτουν από τη γήρανση του πληθυσμού, τη φτώχεια, την ανεργία, τα νέα πρότυπα εργασίας και τρόπου ζωής και τις προσδοκίες των πολιτών, όσον αφορά την κοινωνική δικαιοσύνη, την παιδεία και την περίθαλψη. Σύμφωνα με την Ευρώπη 2020, το πρόγραμμα θα πρέπει να επιδιώξει μια συνεκτική προσέγγιση για την προώθηση της ποιοτικής και βιώσιμης απασχόλησης, καθώς και για την καταπολέμηση και πρόληψη του κοινωνικού αποκλεισμού και της φτώχειας, λαμβάνοντας υπόψη την ανάγκη να γίνει σεβαστή η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η εφαρμογή του προγράμματος θα πρέπει να εξορθολογιστεί και να απλουστευτεί, ιδίως μέσω της θέσπισης μιας δέσμης κοινών διατάξεων που να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, γενικούς στόχους, τυπολογία ενεργειών, καθώς και ρυθμίσεις παρακολούθησης και αξιολόγησης. Το πρόγραμμα θα πρέπει να επικεντρωθεί σε έργα, ανεξαρτήτως του μεγέθους τους, με σαφή προστιθέμενη αξία για την ΕΕ. Προκειμένου να μειωθεί ο διοικητικός φόρτος, το πρόγραμμα θα πρέπει να στηρίξει τη δημιουργία και την ανάπτυξη δικτύων και συμπράξεων.

Από τα προαναφερθέντα διαπιστώνουμε, ότι πρωταρχικός και εθνικός στόχος για τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι η βιώσιμη απασχόληση και η μείωση της ανεργίας. Η ανοικτή μέθοδος συντονισμού, η οποία είναι ένα μέσο αποδεδειγμένης ευελιξίας και επιχειρησιακής αποτελεσματικότητας στους τομείς της απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής, θα πρέπει να αξιοποιείται ευρύτερα και να επωφελείται περαιτέρω από τις δράσεις που στηρίζει το ανωτέρω Ευρωπαϊκό πρόγραμμα. Επίσης, το πρόγραμμα θα πρέπει να δώσει, όπου απαιτείται, προσοχή στην εδαφική διάσταση της

---

<sup>27</sup> Επίσημη εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, L347/238, 1296/201 (2013)

ανεργίας, της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, και ιδίως σε σχέση με τις αυξανόμενες ανισότητες που υπάρχουν εντός και μεταξύ των περιφερειών, μεταξύ αγροτικών περιοχών και πόλεων, καθώς και στο εσωτερικό των πόλεων.

## 1.2 Ανεργία και απασχόληση στους δήμους

Από το έτος 2011, όπου ξεκίνησε η οικονομική κρίση στην Ελλάδα και έγινε η συνένωση των δήμων με τον Ν. 3852/2010 (σχέδιο Καλλικράτη), δεν επιτράπηκε στους δήμους, οι προκηρύξεις για μόνιμο προσωπικό, παρόλο που υπήρξε μεγάλη ανάγκη στον τομέα της καθαριότητας. Πολλοί δήμοι δεν είχαν οδηγούς απορριμματοφόρων, ή δεν επαρκούσε το προσωπικό για τους εργάτες καθαριότητας και στηριζόταν στο προσωπικό ορισμένου χρόνου (για οκτώ μήνες κάθε έτος) για να καλυφθούν οι έκτακτες ανάγκες. Τους υπόλοιπους μήνες του έτους, προσλάμβαναν συγκεκριμένο αριθμό συμβασιούχων για δυο μήνες, δηλαδή όσους επέτρεπε η Αποκεντρωμένη διοίκηση για τον εκάστοτε δήμο στην αρχή του έτους. Το γεγονός όμως αυτό, από την μία πλευρά, δεν ήταν καλό για τους δίμηνους συμβασιούχους, διότι διέκοπταν την μακροχρόνια ανεργία τους, μόνο για δυο μήνες εργασίας και επομένως δεν δικαιούταν τις παροχές των ανέργων και από την άλλη πλευρά, οι δίμηνοι οδηγοί απορριμματοφόρων και χειριστές μηχανημάτων αποτελούσαν φύρα για τους δήμους, διότι μέχρι να μάθουν να χειρίζονται τα μηχανήματα, τα φορτηγά και τους τράκτορες, κάτω από την εποπτεία των εξειδικευμένων υπαλλήλων, λύονταν η σύμβασή τους.

Η Ελληνική τοπική αυτοδιοίκηση σε συνεργασία με τα προγράμματα των ΟΑΕΔ και το υπουργείο εργασίας, εφαρμόζει από το 2014 τα προγράμματα κοινωφελούς απασχόλησης, τα οποία μέχρι το 2015 ήταν για πέντε μήνες, όμως από το έτος 2016 η χρονική διάρκειά του ήταν για οκτώ μήνες. Επίσης, τον Ιανουάριο 2017, έγιναν αιτήσεις για 24.251 θέσεις πλήρους απασχόλησης σε 274 δήμους της χώρας<sup>28</sup>. Το πρόγραμμα κοινωφελούς απασχόλησης αφορά όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης, όπως πτυχιούχους ΑΕΙ, ΤΕΙ και ΔΕ, αλλά ο μεγαλύτερος αριθμός προσλήψεων είναι στην βαθμίδα ΥΕ, η οποία αφορά την καθαριότητα και ανακύκλωση των δήμων. Επικρατεί το δίλημμα για το ποιος είναι ο εργοδότης των υπαλλήλων κοινωφελούς εργασίας, διότι

---

<sup>28</sup> ΟΑΕΔ Κοινωφελής εργασία (2016), [διαδίκτυο] ανακτήθηκε από: <http://www.ipaideia.gr/eidhseis/oaed-koinofelis-ergasia/>

εργάζονται στους δήμους και η μισθοδοσία τους καθώς και η απόδοση των ασφαλιστικών ταμείων καταχωρείται από τους υπαλλήλους των δήμων. Για το κράτος, ο εργοδότης θεωρείται ο ΟΑΕΔ, διότι η πληρωμή των μισθών και ενσήμων γίνεται από τον τελευταίο, στην πραγματικότητα όμως, ο εργοδότης για τα ασφαλιστικά ταμεία είναι ο εκάστοτε δήμος, διότι η ηλεκτρονική απόδοση των ασφαλιστικών κρατήσεων διενεργείται με τον αριθμό μητρώου των δήμων.

Επίσης, κάθε χρόνο, μετά από την έγκριση της αποκεντρωμένης διοίκησης, γίνονται από τους δήμους προκηρύξεις διαγωνισμών ορισμένου χρόνου για την αντιμετώπιση των έκτακτων αναγκών και ανταποδοτικών υπηρεσιών, με οκτάμηνες συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου, που αφορούν ως επί το πλείστον την καθαριότητα και την ανακύκλωση. Τα αποτελέσματα των προσληφθέντων αποστέλλονται υποχρεωτικά στο ΑΣΕΠ και μόνο σε περίπτωση ένστασης εκ μέρους των υποψηφίων, γίνεται έλεγχος από το τελευταίο. Από το έτος 2015, όπου έγιναν οι προσλήψεις ορισμένου χρόνου στους δήμους για οκτώ μήνες, δόθηκε παράταση μέχρι το τέλος του ίδιου έτους για τους συμβασιούχους<sup>29</sup>, και έπειτα δόθηκε παράταση για τους ίδιους υπαλλήλους για όλο το έτος 2016, «για την καθαριότητα των κτιρίων των δημοσίων υπηρεσιών, των ανεξάρτητων αρχών, των Ν.Π.Δ.Δ., των Ν.Π.Ι.Δ. και των Ο.Τ.Α., καθώς και τις κάθε είδους υπηρεσίες καθαριότητας των Ο.Τ.Α. παρατείνονται αυτοδικαίως μέχρι και τις 31.12.2016»<sup>30</sup>, και τέλος, ξαναδόθηκε παράταση της σύμβασης αυτοδικαίως για τους επόμενους δώδεκα μήνες, «οι ισχύουσες ατομικές συμβάσεις και όσες ατομικές συμβάσεις έχουν λήξει μέχρι και ενενήντα (90) ημέρες πριν την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου για την καθαριότητα των κτιρίων των δημοσίων υπηρεσιών, των ανεξάρτητων αρχών, των Ν.Π.Δ.Δ., των Ν.Π.Ι.Δ. και των Ο.Τ.Α., όπως επίσης για κάθε είδους Υπηρεσίες των Ο.Τ.Α. αρμόδιες για την καθαριότητα, καθώς και για την εξυπηρέτηση αναγκών καθαριότητας σε άλλες Υπηρεσίες των Ο.Τ.Α., παρατείνονται αυτοδικαίως μέχρι και τις 31.12.2017, κατά παρέκκλιση κάθε άλλης διάταξης»<sup>31</sup>. Συνεπώς, στους περισσότερους δήμους της χώρας δεν έχουν γίνει νέες προκηρύξεις προσλήψεων προσωπικού ορισμένου χρόνου, λόγω των ανωτέρω παρατάσεων από το υπουργείο «εσωτερικών και διοικητικής ανασυγκρότησης» και το υπουργείο «εργασίας, κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής αλληλεγγύης».

---

<sup>29</sup> Άρθρο 49, Ν.4325/2015

<sup>30</sup> Άρθρο 50, Ν. 4351/2015

<sup>31</sup> Άρθρο 16, Ν.4429/2016

Σύμφωνα με την μελέτη των Bob Hepple και Bruno Veneziani<sup>32</sup> για τον «μετασχηματισμό του εργατικού δικαίου στην Ευρώπη», το κράτος πρόνοιας ενθάρρυνε την δημιουργία ενός δικτύου ιδρυμάτων από τους δήμους και τα σωματεία για να αντιμετωπίσουν την ανεργία. Τα τοπικά γραφεία ευρέσεως εργασίας, αν και προϋπήρχαν, αναδημιουργήθηκαν στο Βέλγιο το 1994 με σοβαρές δομές. Η δημιουργία των τοπικών γραφείων ευρέσεως εργασίας στους δήμους, είχε διπλό σκοπό: από την μία πλευρά να βρεθεί λύση για δραστηριότητες που δεν μπορούν να βρεθούν στην αγορά εργασίας και από την άλλη πλευρά, να βρεθεί απασχόληση για τους μακροχρόνια άνεργους. Στην Γαλλία το 1986, το «Γαλλικό Εθνικό γραφείο εργασίας», έκανε κάποιες τροποποιήσεις στο μονοπώλιο που είχε ως δημόσιο γραφείο εργασίας, για τις προσλήψεις ανέργων. Ενώ το «Εθνικό γραφείο ευρέσεως εργασίας» διατηρούσε τον έλεγχο, στους δήμους επιτράπηκε ένας συγκεκριμένος βαθμός ανάμιξης και αργότερα το δικαίωμα να αποκτήσει μία λίστα επαγγελμάτων για πολίτες που έψαχναν εργασία. Κατά την διάρκεια του 1990, το μονοπώλιο της δημόσιας υπηρεσίας εργασίας (Public Employment Services), έληξε στην Πορτογαλία το 1989, στην Ισπανία το 1995, στην Ιταλία το 1997 και στην Ελλάδα το 2001. Έμμεσα, η Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα, τα αναγνώρισε το 1991<sup>33</sup>. Η Γερμανία, διαχώρισε την «δημόσια υπηρεσία εργασίας» από τα «γραφεία απασχόλησης των δήμων», ενισχύοντας τις ανταποδοτικές παροχές και αποτέλεσε εξαιρετικό παράδειγμα διαχωρισμού των δημόσιων υπηρεσιών από τον ιδιωτικό τομέα. Το 2003, μία βαθιά μεταρρύθμιση έφερε τα δύο «μοντέλα» στην προώθηση της μοντέρνας αγοράς εργασίας, και τα κέντρα ευρέσεως εργασίας έγιναν γραφεία που παρείχαν προσωρινές εργασίες, διαβεβαιώνοντας ότι οι εγγεγραμμένοι στα γραφεία δεν θα μείνουν άνεργοι για περισσότερο από έξι μήνες. Ο Οργανισμός εξυπηρέτησης προσωπικού (Personal Service Agentur), δημιουργήθηκε βάση δημόσιων διαγωνισμών, όπου τα ομοσπονδιακά (δημόσια) γραφεία εργασίας συνεργάστηκαν με τον ανωτέρω οργανισμό για την προώθηση της απασχόλησης στους άνεργους.

Στην Λειψία, όπου είναι η μεγαλύτερη πόλη του ομόσπονδου κράτους της Σαξωνίας στην Ανατολική Γερμανία, υπήρξαν σημαντικές κοινωνικές συνέπειες για τον πληθυσμό: η ανεργία η οποία ήταν επίσημα μη ανύπαρκτη μέχρι το 1989 και το 2005

---

<sup>32</sup> Hepple B. and Veneziani B. (2009)

<sup>33</sup> Οδηγία 91/383/ΕΟΚ.

αυξήθηκε σε 24%<sup>34</sup>. Σε λίγα μόλις χρόνια μετά την επανένωση, η Λειψία υπέστη μια άνευ προηγουμένου διαδικασία αποβιομηχάνισης, η οποία προήλθε από έναν «ξαφνικό θάνατο» από μια «μεγάλη ύφεση». Το βιομηχανικό εργατικό δυναμικό μειώθηκε από 101.000 το 1989, σε 11.000 το 1996. Καθώς δεν υπήρχε σημαντική ομαδοποίηση των τοπικών επιχειρήσεων, η προσέλκυση μεγάλων επενδυτών έγινε βασικό καθήκον στο πλαίσιο της αναπτυξιακής πολιτικής του δήμου Λειψίας. Το δημοτικό συμβούλιο αποφάσισε να «κάνει το παραπάνω βήμα», ώστε να επιτύχει το στόχο του στο πλαίσιο του αυξημένου ανταγωνισμού για επενδύσεις σε περιφερειακό, εθνικό και διεθνές επίπεδο, και αναδιοργάνωσε τη δική του δομή. Αυτό περιλάμβανε τέσσερα βασικά συστατικά :

- αποτελεσματική πολιτική για την χρήση γης
- γρήγορη, μη γραφειοκρατική εφαρμογή των δημοτικών αποφάσεων
- διυπουργική συνεργασία
- πρόσθετες υπηρεσίες σε δυνητικούς επενδυτές: το δημοτικό γραφείο ευρέσεως εργασίας με το όνομα: “PUUL”.

Η Λειψία προσέλκυσε εντυπωσιακά μεγάλες εταιρείες, ιδιαίτερα στον τομέα της οργάνωσης των μεταφορών και πώλησης προϊόντων μέσω διαδικτύου (DHL, Amazon) και στην κατασκευή αυτοκινήτων (BMW, Porsche). Αυτοί οι δύο τομείς και μόνο οδήγησαν στη δημιουργία του κατ'εκτίμηση **5.000 και 6.000 νέες θέσεις εργασίας**, αντίστοιχα. Αυτό έχει αποδοθεί σε παράγοντες όπως η θέληση του δήμου να εκτελεί δύσκολες αποφάσεις, η ενεργός συμμετοχή της κοινωνίας των πολιτών, οι καλά σχεδιασμένες δημόσιες υπηρεσίες και η υψηλή ποιότητα ζωής. Μία από τις πιο σημαντικές κινήσεις του δήμου, ήταν η δημιουργία του δημοτικού γραφείου ευρέσεως εργασίας “PUUL” (προσωπική υποστήριξη για τις επιχειρήσεις στη Λειψία), το έτος 2001. Οι κύριες δραστηριότητες του γραφείου ήταν να βρίσκουν το κατάλληλο εργατικό δυναμικό για τις εταιρείες. Παρείχε στις εταιρείες, πληροφορίες για τη δομή της τοπικής περιφερειακής αγοράς εργασίας (δεξιότητες και μορφωτικά επίπεδα υποψήφιων εργαζόμενων) και δημιούργησε τη δική του βάση δεδομένων για τις θέσεις εργασίας (*Jobimpuls*). Σε κοινή συνεργασία με τα περιφερειακά και ομοσπονδιακά γραφεία εργασίας και τις επιχειρήσεις, το γραφείο ευρέσεως εργασίας του δήμου Λειψίας,

---

<sup>34</sup> Plöger J., (2008)



ξεκίνησε ένα έργο (*Poleposition*) το 2002. Στόχος του γραφείου, ήταν να προετοιμάσει τους ανέργους που αναζητούν εργασία για τις μελλοντικές θέσεις εργασίας και να τους κάνει κατάλληλους για τη νέα αγορά εργασίας. Το εν λόγω δημοτικό γραφείο εύρεσης εργασίας, έχει θεωρηθεί εκτός από τμήμα της κοινωνικής πολιτικής του δήμου Λειψίας και τμήμα της οικονομικής ανάπτυξης και εξακολουθεί να είναι μια σχεδόν μοναδική περίπτωση στην Γερμανία.

Σύμφωνα με το ΦΕΚ 128/24-01-2017<sup>35</sup>, από 01/02/2017 σε όλους τους δήμους της χώρας και τα ΚΕΠ, καταχωρούνται αιτήσεις πολιτών για το Κοινωνικό Εισόδημα Αλληλεγγύης (Κ.Ε.Α.). Το Κ.Ε.Α. είναι ένα νέο προνοιακό πρόγραμμα που συνδυάζει:

1. Εισοδηματική ενίσχυση: το χρηματικό ποσό ενίσχυσης της ωφελούμενης μονάδας, όπως ορίζεται στο άρθρο 2 του ΦΕΚ 128, δηλαδή, ανάλογα με τα μέλη του νοικοκυριού.

2. Συμπληρωματικές κοινωνικές υπηρεσίες, παροχές και αγαθά: διασύνδεση των μελών της ωφελούμενης μονάδας, εφόσον πληρούν τα κριτήρια ένταξης έκαστου προγράμματος, με:

- δωρεάν ιατροφαρμακευτική περίθαλψη ανασφαλιστών
- παραπομπή και ένταξη σε δομές και υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας και υποστήριξης
- ένταξη σε προγράμματα και κοινωνικές δομές για την αντιμετώπιση της φτώχειας
- ένταξη σε προγράμματα που υλοποιούνται στο πλαίσιο του Ταμείου Ευρωπαϊκής βοήθειας προς τους άπορους
- κοινωνικό τιμολόγιο παρόχων ηλεκτρικής ενέργειας
- κοινωνικό τιμολόγιο παρόχων ύδρευσης
- κοινωνικό τιμολόγιο Δήμων και Δημοτικών Επιχειρήσεων

3. Υπηρεσίες ενεργοποίησης: προώθηση των δικαιούχων, εφόσον δύνανται να εργαστούν, σε **δράσεις που στοχεύουν στην ένταξη ή επανένταξή τους στην αγορά εργασίας** και μπορεί να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων:

- Την κάλυψη προτεινόμενης θέσης εργασίας.
- Τη συμμετοχή σε προγράμματα κοινωφελούς εργασίας.

---

<sup>35</sup> ΦΕΚ 128/24-01-2017, αριθ.: Γ.Δ. οικ. 2961-10

- Τη συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης.
- Τη συμμετοχή σε προγράμματα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας.
- Την ένταξη ή την επιστροφή στο εκπαιδευτικό σύστημα και στα σχολεία δεύτερης ευκαιρίας.

Το πρόγραμμα Κ.Ε.Α. αφορά μονοπρόσωπα και πολυπρόσωπα νοικοκυριά, καθώς και άστεγους, υπό την προϋπόθεση ότι έχουν καταγραφεί από τις κοινωνικές υπηρεσίες των δήμων. Τα πολυπρόσωπα νοικοκυριά μπορούν να φιλοξενούν και άτομα μη συγγενικά, (τα άτομα που έχουν δηλώσει στην φορολογική δήλωση Ε1, του έτους 2015), αλλά ο υπόχρεος της φορολογικής δήλωσης, φορολογείται αυτός ο ίδιος για το σύνολο των εισοδημάτων του νοικοκυριού που φιλοξενεί.

Το σφάλμα του όλου προγράμματος είναι, ότι αρχικά, θα εφαρμοζόταν μόνο από τα τμήματα πρόνοιας του εκάστοτε δήμου (γι' αυτό και εκπαιδεύτηκαν), αλλά εντέλει, λίγο πριν την έναρξη των αιτήσεων, δόθηκε και στα ΚΕΠ της χώρας, **χωρίς όμως προηγούμενη εκπαίδευση των υπαλλήλων**. Επειδή οι φορολογικές περιπτώσεις είναι πολλές και διαφορετικές για κάθε νοικοκυριό, υπάρχει μεγάλη περίπτωση η πραγματοποίηση του «λάθους» από τους υπαλλήλους (διότι είναι ανεπαρκής η υποστήριξη από τους υπεύθυνους του προγράμματος) και αυτό να «κοστίσει» στους αιτούντες του Κ.Ε.Α. Από την μία πλευρά θεωρώ, ότι το πρόγραμμα Κ.Ε.Α. είναι σημαντική βοήθεια για τους ωφελούμενους, γιατί εκτός από το κοινωνικό εισόδημα που θα λαμβάνουν για ένα έτος, θα έχουν και τα προαναφερθέντα κοινωνικά προνόμια, ένα εκ των οποίων είναι, η πιθανή ένταξή τους στην αγορά εργασίας με προγράμματα που θα ανατεθούν στους δήμους. Στην προκειμένη περίπτωση, **ο ρόλος των δήμων είναι πολύ σημαντικός**, διότι με τα προγράμματα εργασίας που του ανατίθενται, μπορεί να συμβάλει στην αύξηση της απασχόλησης και του εισοδήματος των δημοτών του. Από την άλλη πλευρά όμως, σύμφωνα με τα εισοδηματικά κριτήρια του Κ.Ε.Α., για να είναι ένας πολίτης ή μία οικογένεια δικαιούχος του εν λόγω κοινωνικού προγράμματος, θα πρέπει να «αγγίζει» τα όρια της φτώχειας, και δυστυχώς από τον μέχρι σήμερα αριθμό των αιτήσεων, ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού της χώρας (Έλληνες και αλλοδαποί) βρίσκεται σε επίπεδο πραγματικής φτώχειας!

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

### ΓΡΑΦΕΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΘΕΡΜΗΣ

#### 2.1 Οι Λειτουργίες και οι στόχοι του γραφείου απασχόλησης και συμβουλευτικής υποστήριξης του δήμου Θέρμης

Το **Γραφείο Απασχόλησης** και συμβουλευτικής υποστήριξης<sup>36</sup>, αποτελεί μια υπηρεσία του Δήμου Θέρμης με κύρια μέριμνα την απορρόφηση του εργατικού δυναμικού της περιοχής του Δήμου, την ανάπτυξη συμβουλευτικών δράσεων και ψυχολογικής υποστήριξης προς τους ανέργους και την προώθηση ίσων ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας. Ξεκίνησε να λειτουργεί το Φεβρουάριο του 2001. Απευθύνεται στους ανέργους που επιθυμούν να ενταχθούν ή να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας, σε εργαζόμενους που επιθυμούν μια αλλαγή στην εργασία τους και σε νέους που θέλουν έγκυρη πληροφόρηση σε ζητήματα επαγγελματικού προσανατολισμού και απασχόλησης. Επίσης συνεργάζεται με εργοδότες που θέλουν να προσλάβουν προσωπικό ή ζητούν πληροφόρηση για προγράμματα επιδότησης εργασίας και επιμόρφωσης προσωπικού.

#### **Βασικές λειτουργίες του γραφείου:**

Η παροχή εξειδικευμένης πληροφόρησης (έντυπη, ηλεκτρονική ή προφορική) προς τους ανέργους, με στόχο την ενημέρωσή τους για:

- την αξιοποίηση των ευκαιριών απασχόλησης και κατάρτισης που υπάρχουν στο δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα
- την κατάσταση της αγοράς εργασίας, από πλευράς ζήτησης ειδικοτήτων, αναπτυξιακών κατευθύνσεων και δημιουργίας νέων παραγωγικών μονάδων
- τα προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, απασχόλησης και αυταπασχόλησης

---

<sup>36</sup> Προσωπική συνέντευξη με τον υπάλληλο, κο Χαϊδευτό Αστέριο, του γραφείου απασχόλησης του Δήμου Θέρμης (2016).

- τους όρους και τις προϋποθέσεις, για τη συμμετοχή τους σε προγράμματα κινητικότητας του εργατικού δυναμικού
- την πλέον πρόσφορη διαδικασία, για την εξεύρεση εργασίας
- τους όρους και τις προϋποθέσεις της επιδοματικής πολιτικής
- την ενθάρρυνσή τους να συνδεθούν και να πληροφορηθούν, σχετικά με τις ευκαιρίες και δυνατότητες απασχόλησης
- την καθοδήγησή τους, για τις απαραίτητες ενέργειες και τον τρόπο πρόσβασής τους στις αρμόδιες Δημόσιες υπηρεσίες (πχ ΟΑΕΔ).

#### **Σχετικά με τις επιχειρήσεις, οι υπηρεσίες του γραφείου αφορούν κυρίως:**

- την κάλυψη των κενών θέσεων εργασίας που προκύπτουν μέσα από το μητρώο ανέργων που διαθέτει το γραφείο
- την ενημέρωση για την κατάσταση της αγοράς εργασίας για τις αναπτυξιακές δυνατότητες και κατευθύνσεις, καθώς και τους αναπτυξιακούς νόμους
- τις δυνατότητες αξιοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης, επιμόρφωσης και απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ. ή άλλων φορέων του δημοσίου και ιδιωτικού φορέα
- τα κοινοτικά προγράμματα βελτίωσης της ανταγωνιστικής θέσης των ΜΜΕ
- τις κοινοτικές δράσεις ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού

#### **Παράλληλες Δραστηριότητες:**

- 1) Καταχώρηση άρθρων σχετικά με την αγορά εργασίας στον τοπικό τύπο.
- 2) Διάχυση της πληροφόρησης σε όλα τα δημοτικά διαμερίσματα του Δήμου.
- 3) Επισκέψεις σε επιχειρήσεις της περιοχής, για προώθηση των υπηρεσιών του γραφείου.
- 4) Οργάνωση ημερίδων ενημέρωσης σε τοπικό επίπεδο.
- 5) Συνεργασία με τις υπόλοιπες κοινωνικές δομές του δήμου αλλά και τις ευρύτερης περιοχής , καθώς και με φορείς απασχόλησης και κατάρτισης.
- 6) Τήρηση και επεξεργασία στατιστικών στοιχείων, επισκεπτών και επιχειρήσεων.
- 7) Σύνταξη και απολογισμό πεπραγμένων σε ετήσια βάση.

## 2.2 Ιστορική αναδρομή του γραφείου απασχόλησης και συμβουλευτικής υποστήριξης του Δήμου Θέρμης

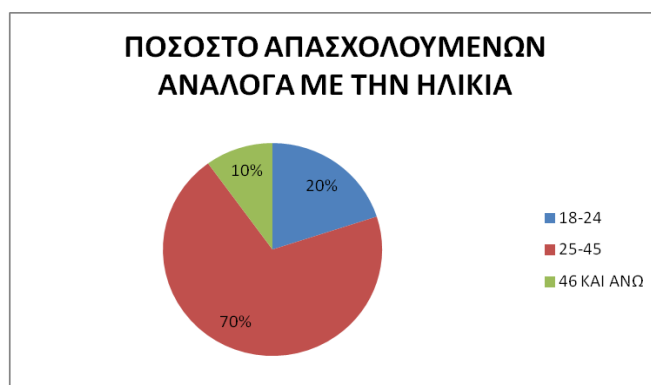
Το έτος 2000, με την καταγραφή και ιεράρχηση των αναγκών των ωφελούμενων πολιτών του Δήμου Θέρμης, διαπιστώθηκε ότι υπήρχε μεγάλο ποσοστό ανεργίας στα όρια του Δήμου. Με την διαπίστωση της ανωτέρω υφιστάμενης κατάστασης, αποφασίστηκε από το Δημοτικό Συμβούλιο, ο σχεδιασμός και η δημιουργία του γραφείου απασχόλησης και συμβουλευτικής υποστήριξης των ανέργων, με στόχο την εύρεση εργασίας στους άνεργους δημότες και κατοίκους της περιοχής του Δήμου και την προετοιμασία τους για την πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Αφού το ανωτέρω γραφείο ενσωματώθηκε στον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας (ΟΕΥ) του δήμου και συγκεκριμένα στην υπηρεσία της τοπικής οικονομικής ανάπτυξης, έγινε εκπαίδευση του προσωπικού που θα ασχολούταν με το ανωτέρω αντικείμενο και έρευνα για τις εν ενεργεία επιχειρήσεις σε όλη την έκταση του Δήμου Θέρμης. Υπήρξε προσωπικός διάλογος του υπαλλήλου του γραφείου απασχόλησης με εκπροσώπους ιδιωτικών επιχειρήσεων, μέσα από τον οποίο έγινε παρουσίαση των στόχων και της λειτουργίας του γραφείου. Από τον Φεβρουάριο του 2001 ξεκίνησε την λειτουργία του και οι πολίτες το έμαθαν από την τοπική εφημερίδα του Δήμου και την ιστοσελίδα στο internet ([www.thermi.gov.gr](http://www.thermi.gov.gr)). Ο υπάλληλος του γραφείου απασχόλησης καταχώρησε ένα μητρώο ανέργων και παρείχε συμβουλευτική υπηρεσία για τον κάθε άνεργο-πολίτη του Δήμου Θέρμης. Στην προκειμένη περίπτωση, προετοίμαζε τον κάθε ωφελούμενο-άνεργο για την ενδεχόμενη συνέντευξή του από ιδιωτική επιχείρηση, τον βοηθούσε να συντάξει το βιογραφικό του και στην ουσία τον βοηθούσε να εισέλθει στην αγορά εργασίας. Στην νέα κοινωνική δομή του δήμου Θέρμης, υπήρχε **η καινοτομία της εξατομικευμένης προσέγγισης**, ως βάση για την εισαγωγή των υποψήφιων ανέργων στην αγορά εργασίας. Ακόμη, υπήρχε λίστα με τις ιδιωτικές επιχειρήσεις που υπήρχαν σε όλη την έκταση του δήμου, και ο υπάλληλος έστελνε email ή μήνυμα στον ενδιαφερόμενο άνεργο, για την αποστολή του βιογραφικού του στην κάθε επιχείρηση.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ

Τα αποτελέσματα ήταν πάρα πολύ καλά μέχρι και σήμερα. Από το 2001 έως και το 2012, εύρισκαν εργασία περίπου 300 με 350 άτομα το έτος, από τους 1000 περίπου εγγεγραμμένους στο μητρώο ανέργων του γραφείου απασχόλησης. Τα έτη 2013 και 2014 όπου έπληξε η οικονομική κρίση τις επιχειρήσεις που ανήκαν στον Δήμο Θέρμης, μειώθηκε η εύρεση εργασίας σε 180 και 200 άτομα, αντίστοιχα για το κάθε έτος. Το 2015, από τους 900 εγγεγραμμένους στο μητρώο ανέργων του γραφείου, βρήκαν εργασία 235 (100 άντρες και 135 γυναίκες) και το 2016 απασχολήθηκαν 230. Σύμφωνα με το διάγραμμα 3.1, το 70% που βρήκε εργασία ήταν οι ηλικίες από 25 έως 45, το 20% από 18 έως 25 και το 10% από 45 και άνω. Όσον αφορά την εκπαίδευση, το 60% ήταν ΔΕ, το 30% ΑΕΙ και ΤΕΙ και το 10% ΥΕ.

**Διάγραμμα 3.1 Ποσοστό απασχολούμενων ανά ηλικιακή ομάδα**



**Πηγή: Γραφείο απασχόλησης δήμου Θέρμης**

Τα αποτελέσματα κάθε άλλο παρά απογοητευτικά είναι, διότι στις άσχημες μέρες της οικονομικής κρίσης που περνάει η Ελλάδα και αρκετοί νέοι-πτυχιούχοι μεταβαίνουν στο εξωτερικό για να βρουν εργασία, ένα γραφείο ενός Δήμου, με έναν υπάλληλο, καταφέρνει να βοηθήσει κάποιους από τους άνεργους να βρουν εργασία αορίστου χρόνου σε ιδιωτικές επιχειρήσεις! Αυτό οφείλεται, στο ότι η διοίκηση του δήμου και

περισσότερο ο υπάλληλος του συγκεκριμένου γραφείου, πίστεψε σε αυτή την αλλαγή και καινοτομία του δήμου και την έκρινε ορθολογική και αρκετά ισχυρή ως ιδέα.

Σε γενικές γραμμές από τα ανωτέρω διαπιστώνουμε μία συμπαραγωγή και συνεργασία του Δημόσιου με τον ιδιωτικό φορέα, δηλαδή του γραφείου απασχόλησης του Δήμου Θέρμης με τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, όταν παρουσιάζονται κενές θέσεις εργασίας, για την υποστήριξη των ανέργων της συγκεκριμένης περιοχής του δήμου. Οι στόχοι της ανωτέρω συμπαραγωγής είναι: α) η αύξηση του βαθμού ικανοποίησης των ωφελούμενων, β) η αύξηση της κατάρτισης και εκπαίδευσης, γ) η ποιότητα της εξατομικευμένης προσέγγισης, δ) η κάλυψη της κενής θέσης της εκάστοτε επιχείρησης και ε) η βελτίωση του δείκτη ποιότητας ζωής των ωφελούμενων, με το χαμηλότερο δυνατό κόστος. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, το κόστος είναι ένας υπάλληλος και ο χώρος ενός γραφείου. Οι στόχοι του γραφείου, ήταν και εξακολουθούν να είναι η ένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας με την εξατομικευμένη προσέγγιση, την συμβουλευτική υποστήριξη και την πρόσβαση σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Η καινοτομία της εξατομικευμένης κοινωνικής υπηρεσίας, αποτελεί εργαλείο άσκησης κοινωνικής πολιτικής. Η κοινωνική πολιτική συνδέεται με την καταγραφή, ιεράρχηση και κάλυψη κοινωνικών κινδύνων και αναγκών μέσα από σύνολα ρυθμίσεων και παροχών υπηρεσιών υποστήριξης ωφελούμενων και την εφαρμογή προγραμμάτων αντιμετώπισης κοινωνικών προβλημάτων<sup>37</sup>. Το γραφείο απασχόλησης και συμβουλευτικής υποστήριξης του Δήμου Θέρμης, αποτελεί ενεργητική μορφή παρέμβασης της κοινωνικής πολιτικής, διότι παρέχει υπηρεσίες υποστήριξης στους ωφελούμενους και βοηθάει στην αντιμετώπιση κοινωνικών προβλημάτων, όπως η ανεργία. Ο άνεργος και κατ' εξοχήν ο μακροχρόνια άνεργος, ταυτίζεται με τον κοινωνικά αποκλεισμένο, βιώνοντας μία σχέση απόρριψης, που αντιπροσωπεύει ετερόκλητες καταστάσεις, ενώ παράλληλα στερείται οποιασδήποτε διακριτής θεσμικής εκπροσώπησης<sup>38 39</sup>.

Στην αξιολόγηση βλέπουμε αν επιτεύχθηκε ο στόχος και με ποιο κόστος. Στον πίνακα 3.1 παρουσιάζονται οι εισροές, δηλαδή τι επενδύθηκε και σε ποιο χρόνο, οι

---

<sup>37</sup> Πλυμάκης Σ. (2016)

<sup>38</sup> Γιαννίτσης Τ. (2005)

<sup>39</sup> Παναγιωτόπουλος Ν. (2005)

εκροές δηλαδή οι παρεχόμενες υπηρεσίες και οι εμπλεκόμενοι φορείς και τα αποτελέσματα που μπορεί να είναι βραχυπρόθεσμες, μεσοπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες αλλαγές.

**ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1 Εισροές, εκροές και αποτελέσματα κοινωνικής δομής του δήμου Θέρμης**

<b>ΕΙΣΡΟΕΣ</b>	<b>ΕΚΡΟΕΣ</b>	<b>ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>•ανθρώπινο δυναμικό</li> <li>•υποδομή</li> <li>•προϋπολογισμός</li> <li>•ανθρωπόρες για την εξατομικευμένη προσέγγιση των ωφελούμενων</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•συμβουλευτική υπηρεσία για προετοιμασία στην αγορά εργασίας</li> <li>•σύνταξη βιογραφικού</li> <li>•ενημέρωση για πρόσβαση σε προγράμματα ενημέρωσης και κατάρτισης</li> <li>•ένταξη στην αγορά εργασίας</li> <li>•εμπλεκόμενοι φορείς, ο δήμος Θέρμης και οι ιδιωτικές επιχειρήσεις</li> </ul>	<p><b>ΒΡΑΧΥΠΡΟΘΕΣΜΑ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•βελτίωση αποδοτικότητας της κοινωνικής δομής</li> <li>•ανάπτυξη νέου μοντέλου παροχής κοινωνικής υπηρεσίας</li> </ul> <p><b>ΜΕΣΟΠΡΟΘΕΣΜΑ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•βελτίωση δεξιοτήτων ωφελούμενων</li> <li>•αύξηση βαθμού ικανοποίησης των ωφελούμενων από την παροχή της κοινωνικής υπηρεσίας</li> </ul> <p><b>ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΑ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•αύξηση του αριθμού ωφελούμενων που βρήκαν εργασία</li> <li>•βελτίωση ποιότητας ζωής των ωφελούμενων</li> <li>•κουλτούρα συνεργασίας, συντονισμού και εμπιστοσύνης μεταξύ κοινωνικής υπηρεσίας του δήμου και ιδιωτικών επιχειρήσεων</li> <li>•προώθηση κοινωνικής ενσωμάτωσης ωφελούμενων</li> </ul>

**Πηγή: ίδια επεξεργασία**

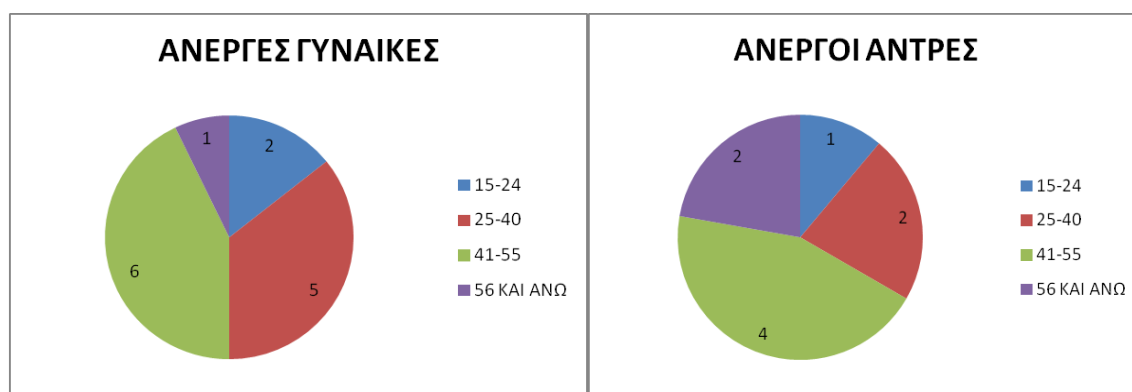
Η αξιολόγηση της αποδοτικότητας γίνεται με τον δείκτη αποδοτικότητας: εκροές/εισροές = κόστος παροχής. Στην προκειμένη περίπτωση, το κόστος της κοινωνικής δομής είναι πολύ χαμηλό (μισθοδοσία ενός υπαλλήλου, η εκπαίδευσή του



και ο χώρος του γραφείου). Ο δείκτης παραγωγικότητας αποτελεί το πηλίκο του κλάσματος εισροές/εκροές και δείχνει την υπηρεσία του γραφείου απασχόλησης και συμβουλευτικής υποστήριξης σε σχέση την επένδυση που έγινε. Ο δείκτης ποιότητας αποτελείται από τον βαθμό ικανοποίησης των ωφελούμενων και τις απόψεις των εμπλεκόμενων. Ο δείκτης της αποτελεσματικότητας, παρουσιάζει την επίτευξη των στόχων και τον βαθμό επίλυσης του προβλήματος της ανεργίας ως έναν βαθμό. Ο τελευταίος δείκτης παρουσιάζει πολύ καλά αποτελέσματα σύμφωνα με τον αριθμό των ωφελούμενων που βρίσκουν εργασία και καταρτίζονται επαγγελματικά, ώστε να αποκτήσουν παραπάνω δεξιότητες για την εύρεση εργασίας. Από το 2001 έως το 2012 περίπου το 32% βρήκε απασχόληση για κάθε έτος, σύμφωνα με το μητρώο ανέργων του γραφείου απασχόλησης. Το 2013 και 2014 υπήρχε μείωση στο 20% και 22%, αντίστοιχα. Το 2015 υπήρχε αύξηση στο 26% και το 2016 περίπου στα ίδια επίπεδα, δηλαδή στο 25,05%.

Όσον αφορά τον δείκτη ποιότητας, συντάχθηκε ερωτηματολόγιο και δόθηκε σε ένα δείγμα εξήντα ατόμων στους κατοίκους του Δήμου Θέρμης. Από το δείγμα των 60 ατόμων, 25 άντρες και 35 γυναίκες, οι άνεργοι άντρες ήταν 9 και οι άνεργες γυναίκες 14.

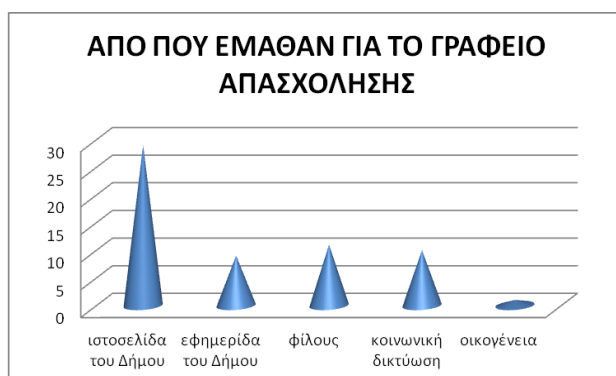
**Διάγραμμα 3.2 Άνεργες γυναίκες και άνεργοι άντρες**



**Πηγή: ίδια επεξεργασία**

Στην ερώτηση από πού έμαθαν για την ύπαρξη του γραφείου απασχόλησης του Δήμου Θέρμης, απάντησαν 29 άτομα από την ιστοσελίδα του Δήμου, 9 άτομα από εφημερίδα του Δήμου, 11 άτομα από φίλους, 10 άτομα από κοινωνική δικτύωση και 1 άτομο από την οικογένειά του.

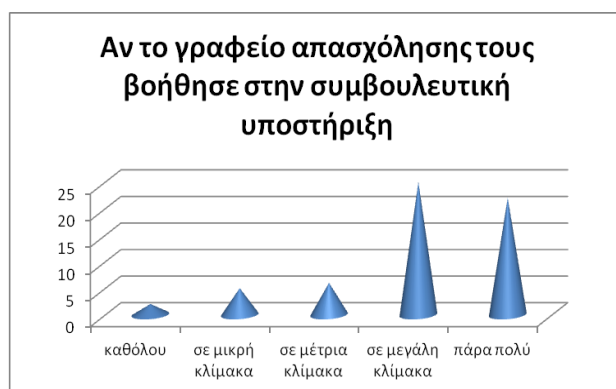
**Διάγραμμα 3.3 Πηγή ενημέρωσης για το γραφείο απασχόλησης**



**Πηγή: ίδια επεξεργασία**

Στην ερώτηση πόσο τους βοήθησε το γραφείο απασχόλησης στην συμβουλευτική υποστήριξη, απάντησαν 2 άτομα καθόλου, 5 σε μικρά κλίμακα, 6 σε μέτρια κλίμακα, 25 σε μεγάλη κλίμακα και 22 πάρα πολύ.

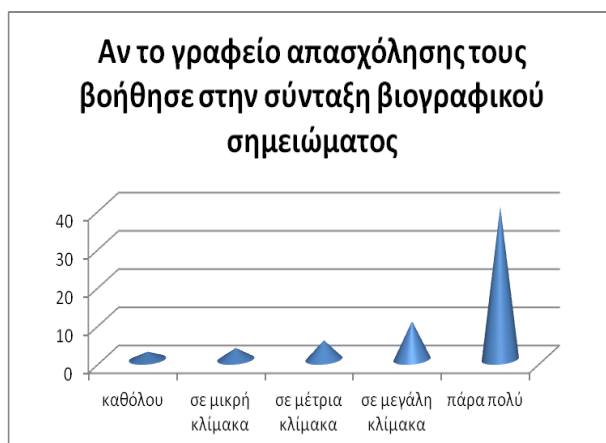
**Διάγραμμα 3.4 Κλίμακα βοήθειας του γραφείου απασχόλησης στη συμβουλευτική υποστήριξη**



**Πηγή: ίδια επεξεργασία**

Στην ερώτηση αν τους βοήθησε στην σύνταξη βιογραφικού σημειώματος, απάντησαν, 2 άτομα καθόλου, 3 άτομα σε μικρή κλίμακα, 5 άτομα σε μέτρια κλίμακα, 10 άτομα σε μεγάλη κλίμακα και 40 άτομα πάρα πολύ.

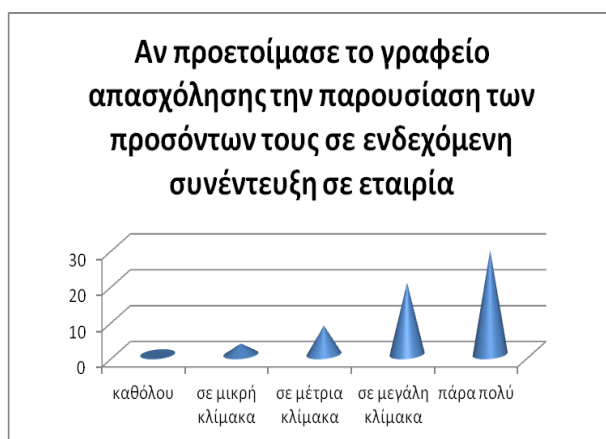
**Διάγραμμα 3.5 Κλίμακα βοήθειας του γραφείου απασχόλησης στην σύνταξη βιογραφικού σημειώματος**



**Πηγή: ίδια επεξεργασία**

Στην ερώτηση αν τους προετοίμασε το γραφείο απασχόλησης για την παρουσίαση των προσόντων τους σε ενδεχόμενη συνέντευξη σε εταιρεία, απάντησαν κανένα άτομο καθόλου, 3 άτομα σε μικρή κλίμακα, 8 άτομα σε μέτρια κλίμακα, 20 άτομα σε μεγάλη κλίμακα και 29 άτομα πάρα πολύ.

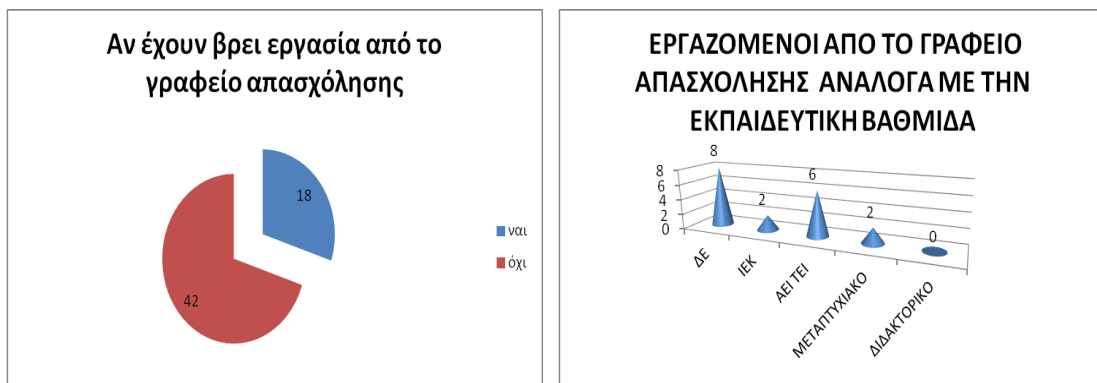
**Διάγραμμα 3.6 Κλίμακα προετοιμασίας του γραφείου απασχόλησης στην παρουσίαση των προσόντων τους**



**Πηγή: ίδια επεξεργασία**

Στην ερώτηση αν έχουν βρει εργασία από το συγκεκριμένο γραφείο απασχόλησης, απάντησαν 18 άτομα ναι και 42 άτομα όχι. Από τα 18 άτομα, οι 8 ήταν ΔΕ, οι 2 απόφοιτοι ΙΕΚ, οι 6 ΑΕΙ και ΤΕΙ και οι 2 με τίτλο μεταπτυχιακού.

**Διάγραμμα 3.7 Αριθμός πολιτών που βρήκαν εργασία από το γραφείο απασχόλησης και ανάλογα με την βαθμίδα εκπαίδευσής τους**



**Πηγή: ίδια επεξεργασία**

Στην ερώτηση αν ναι για πόσο καιρό, από τους 18 που απάντησαν ότι βρήκαν δουλειά από το γραφείο απασχόλησης του Δήμου Θέρμης, 3 άτομα εργάστηκαν για 2 μήνες, 2 άτομα για 6 μήνες, 1 άτομο για 1 έτος, 2 άτομα για 2 έτη και 10 άτομα αορίστου χρόνου.

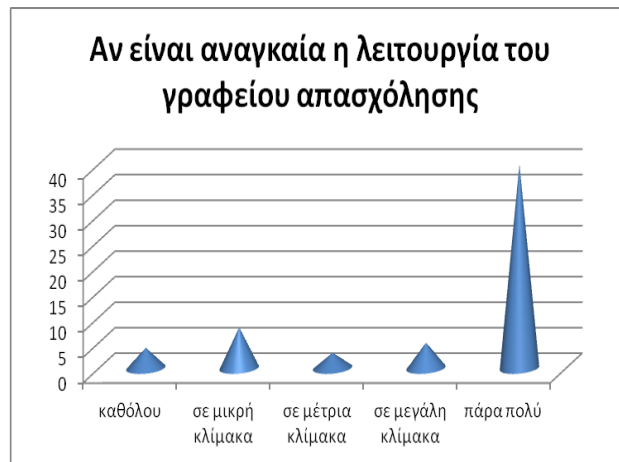
**Διάγραμμα 3.8 Χρονικό διάστημα εργασίας**



**Πηγή: ίδια επεξεργασία**

Στην ερώτηση αν πιστεύουν ότι είναι αναγκαία η λειτουργία του γραφείου απασχόλησης, 4 άτομα απάντησαν καθόλου, 8 άτομα σε μικρή κλίμακα, 3 άτομα σε μέτρια κλίμακα, 5 σε μεγάλη κλίμακα και 40 πάρα πολύ.

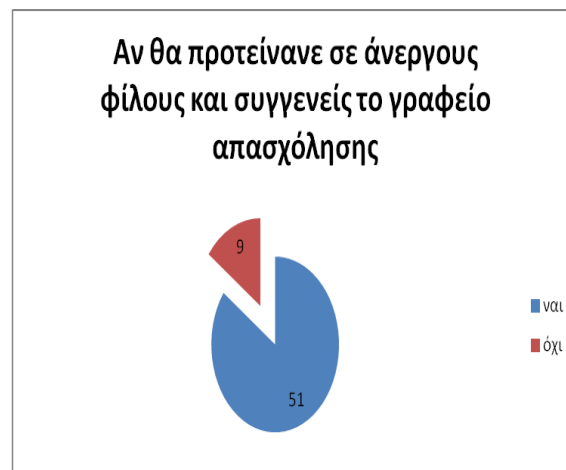
**Διάγραμμα 3.9 Κλίμακα αναγκαιότητας της λειτουργίας του γραφείου απασχόλησης**



**Πηγή: ίδια επεξεργασία**

Στην ερώτηση αν θα προτείνανε σε άνεργους φίλους και συγγενείς τους να απευθυνθούν στο γραφείο απασχόλησης του Δήμου Θέρμης, 51 άτομα απάντησαν ναι και 9 απάντησαν όχι.

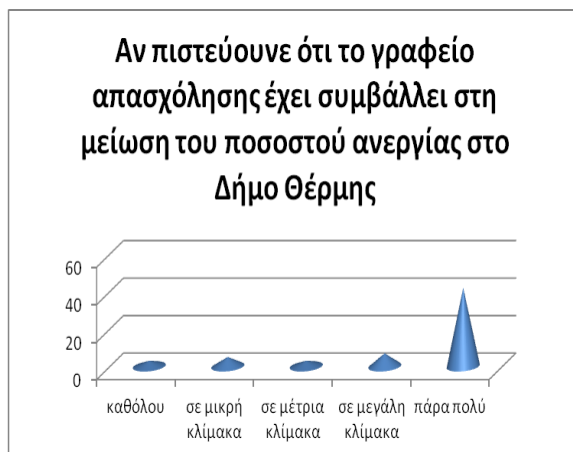
**Διάγραμμα 3.10 Αριθμός ατόμων που θα πρότειναν σε φίλους και συγγενείς το γραφείο απασχόλησης**



**Πηγή: ίδια επεξεργασία**

Στην ερώτηση αν πιστεύουνε ότι το γραφείο απασχόλησης έχει συμβάλει στη μείωση του ποσοστού της ανεργίας των δημοτών και κατοίκων του Δήμου Θέρμης, 3 άτομα απάντησαν καθόλου, 5 απάντησαν σε μικρή κλίμακα, 3 σε μέτρια κλίμακα, 7 σε μεγάλη κλίμακα και 42 πάρα πολύ.

**Διάγραμμα 3.11 Κλίμακα συσχέτισης του γραφείου απασχόλησης με τη μείωση της τοπικής ανεργίας**



**Πηγή: ίδια επεξεργασία**

Από τα ανωτέρω αποτελέσματα του τυχαίου δείγματος των 60 δημοτών και κατοίκων του Δήμου Θέρμης, διαπιστώνουμε ότι είναι σε μεγάλο βαθμό ικανοποιημένοι από την λειτουργία του γραφείου απασχόλησης και συμβουλευτικής υποστήριξης και για την εύρεση εργασίας, αλλά και για την παροχή εξατομικευμένης προσέγγισης που τους παρέχεται. Το 81% του δείγματος πιστεύει ότι το ανωτέρω γραφείο έχει συμβάλει πάρα πολύ και σε μεγάλη κλίμακα στο ποσοστό μείωσης της τοπικής ανεργίας στον Δήμο Θέρμης και το 30% βρήκε εργασία.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ

Στον ΟΕΥ του Δήμου Θέρμης, το γραφείο απασχόλησης και συμβουλευτικής υποστήριξης ανέργων, βρίσκεται υπό την εποπτεία του τοπικού οικονομικού τμήματος, ενώ θα έπρεπε να είναι υπό την εποπτεία της υπηρεσίας κοινωνικής προστασίας, παιδείας, πολιτισμού και εθελοντισμού μαζί με τα υπόλοιπα γραφεία του Δήμου, δηλαδή με το γραφείο εθελοντισμού, το γραφείο άσκησης κοινωνικής πολιτικής και πολιτικών ισότητας των φύλων, το γραφείο παιδείας και δια βίου μάθησης και πολιτισμού και το γραφείο προστασίας και προαγωγής της δημόσιας υγείας. Θα μπορούσε να γίνει καλύτερη η εξατομικευμένη προσέγγιση ως προς τις ανάγκες των ωφελούμενων (απασχόληση, συμβουλευτική υποστήριξη και βελτίωση δεξιοτήτων με ενημέρωση για κατάρτιση και εκπαίδευση), αν υπήρχε ενοποίηση των ανωτέρω κοινωνικών υπηρεσιών του Δήμου, δηλαδή με το γραφείο παιδείας και δια βίου μάθησης και το γραφείο κοινωνικής πολιτικής, έτσι ώστε να δημιουργηθεί ολοκληρωμένη-κοινή αξιολόγηση αναγκών και παροχής υπηρεσιών. Με την διασύνδεση των ανωτέρω τμημάτων θα αναπτυχθεί κοινή βάση δεδομένων, βάση της οποίας θα γίνεται συστηματική παρακολούθηση και αξιολόγηση των παρεχόμενων κοινωνικών υπηρεσιών των ωφελούμενων και περαιτέρω επανασχεδιασμός της καρτέλας των ενδιαφερόμενων σύμφωνα με τα στοιχεία παρακολούθησης. Επίσης, θα μπορούσε να γίνει περαιτέρω επιμόρφωση και εκπαίδευση στο προσωπικό των γραφείων των κοινωνικών υπηρεσιών που ανήκουν στο γραφείο κοινωνικής προστασίας.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

### Ο ΔΗΜΟΣ ΘΕΡΜΑΪΚΟΥ

#### 5.1 Κοινωνικές δομές και υπηρεσίες του δήμου Θερμαϊκού

Ο δήμος Θερμαϊκού έχει πραγματικό πληθυσμό 50.264<sup>40</sup> κατοίκους σύμφωνα με την απογραφή του 2011 και υπάγεται διοικητικά στην Περιφερειακή Ενότητα Θεσσαλονίκης. Συστάθηκε με το πρόγραμμα «Καλλικράτης» και προέκυψε από την συνένωση των Δήμων Επανομής, Νέας Μηχανιώνας και Θερμαϊκού. Βρίσκεται ανατολικά του Πολεοδομικού Συγκροτήματος της Θεσσαλονίκης και καταλαμβάνει έκταση 133.410 στρεμμάτων. Συνορεύει ανατολικά με τον Δήμο Θέρμης, νοτιοδυτικά με την Περιφερειακή Ενότητα Χαλκιδικής και με το Θερμαϊκό κόλπο προς όλες τις άλλες κατευθύνσεις. Η περιοχή χαρακτηρίζεται πεδινή με κύριο χαρακτηριστικό την ύπαρξη της παραθαλάσσιας ζώνης και του αιγιαλού των 60 χιλιομέτρων. Στην περιοχή Φανάρι της Δημοτικής Ενότητας Επανομής υπάρχει ενταγμένος στο πρόγραμμα “Natura 2000” υδροβιότοπος έκτασης 5.500 στρεμμάτων που λειτουργεί ως καταφύγιο αποδημητικών πουλιών και άλλων θηραμάτων και είναι πλούσιος σε χλωρίδα και πανίδα. Ενταγμένος στο πρόγραμμα “Natura 2000” είναι επίσης και ο υδροβιότοπος Αγγελοχωρίου. Ο μόνιμος πληθυσμός του δήμου έχει αυξηθεί αλματωδώς την τελευταία εικοσαετία (πάνω από 157%), καθώς πολλοί από τους οικισμούς του έχουν μετατραπεί από παραθεριστικά κέντρα σε προάστια της συμπρωτεύουσας. Συγκεκριμένα, ο πληθυσμός των 19.492 μόνιμων κατοίκων της απογραφής του 1991 παρουσίασε αύξηση 90,47% μέσα σε μία δεκαετία, για να φτάσει τους 37.126 κατοίκους στην απογραφή του 2001, και συνέχισε με περαιτέρω αύξηση σχεδόν 35% την επόμενη δεκαετία, για να φτάσει στους περίπου 50.264 μόνιμους κατοίκους. Η γεωργική δραστηριότητα του Δήμου, μειώνεται σταδιακά λόγω της οικιστικής και πληθυσμιακής ανάπτυξης. Παρόλα αυτά, εξακολουθεί να απασχολεί μεγάλο μέρος του πληθυσμού (24%), κυρίως στη Δημοτική Ενότητα Επανομής. Το μεγαλύτερο ποσοστό των καλλιεργειών είναι αμπελώνες με σημαντική παραγωγή κρασιού και τσίπουρου, και ακολουθούν οι δενδρώδεις, οι αροτριάιες καλλιέργειες και τα κηπευτικά. Επιπλέον, η μεγάλη οικιστική και πληθυσμιακή ανάπτυξη της περιοχής σε συνδυασμό με τη

---

<sup>40</sup> Ελληνική Στατιστική Αρχή-απογραφή πληθυσμού 2011, [διαδίκτυο] αναρτήθηκε από: [www.statistics.gr](http://www.statistics.gr)



ρύπανση του Θερμαϊκού κόλπου, έχει περιορίσει σημαντικά την αλιεία και το ειδικό βάρος της στην οικονομική δραστηριότητά της περιοχής. Εξαιρέση αποτελεί η Δημοτική Ενότητα Νέας Μηχανιώνας, στην οποία η αλιεία εξακολουθεί να αποτελεί τη σημαντικότερη οικονομική δραστηριότητα και να απασχολεί 14% του πληθυσμού<sup>41</sup>. **Η Νέα Μηχανιώνα διαθέτει το μεγαλύτερο αλιευτικό στόλο μέσης αλιείας στην Ελλάδα** και εκτός από το λιμάνι, διαθέτει και αλιευτικό καταφύγιο στο Αγγελοχώρι και κυρίως, την ιχθυόσκαλα Νέας Μηχανιώνας που συγκεντρώνει την εμπορική δραστηριότητα των αλιέων της Περιφερειακής Ενότητας Θεσσαλονίκης. Στον τομέα της μεταποίησης, όλες σχεδόν οι μονάδες του Δήμου ανήκουν στην κατηγορία των μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων από την άποψη του μεγέθους, της απασχόλησης, της δυναμικότητας και του κεφαλαίου και δραστηριοποιούνται στους κλάδους της ένδυσης-υπόδησης, τροφίμων-ποτών, ξύλου και επίπλου, θερμοϋδραυλικές και μεταλλικές κατασκευές κ.τ.λ. Στον κλάδο του λιανικού εμπορίου και υπηρεσιών ο μεγαλύτερος αριθμός των επιχειρήσεων συγκεντρώνεται στις υπηρεσίες εστίασης και διασκέδασης, στα είδη οικιακού εξοπλισμού, στις χρηματοοικονομικές υπηρεσίες και ασφάλειες, στους τομείς εμπορίας τροφίμων και ποτών, ειδών ένδυσης και υπόδησης, υπηρεσίες εκπαίδευσης και άθλησης, εμπορία αυτοκινήτων και ανταλλακτικών, ενοικιαζόμενα δωμάτια και διάφορες άλλες υπηρεσίες. Από τη δεκαετία του 1960, οι δημοτικές ενότητες του Θερμαϊκού, αποτελούν παραθεριστικά κέντρα ιδίως για τους κατοίκους της Θεσσαλονίκης, με αποτέλεσμα ο τουρισμός και η αναψυχή να αποτελούν παραδοσιακά βασικές οικονομικές δραστηριότητες.

Το τμήμα Κοινωνικής Προστασίας του δήμου Θερμαϊκού, έχει στην εποπτεία του τις παρακάτω κοινωνικές δομές, με στόχο την στήριξη ευπαθών ομάδων:

► Κοινωνικό Παντοπωλείο σε συνεργασία με τις ενορίες του Δήμου, το οποίο εξυπηρετεί τους δημότες προσφέροντας τρόφιμα και άλλα είδη πρώτης ανάγκης και οικιακής χρήσης, είτε από προσφορά συνδημοτών και επιχειρήσεων, είτε από προμήθειες του δήμου που εξασφαλίζονται από Ευρωπαϊκά και Εθνικά προγράμματα, είτε από ίδιους πόρους.

---

<sup>41</sup> Ανάλυση τοπικής αγοράς εργασίας ανατολικής Θεσσαλονίκης (2012), [διαδίκτυο], ανακτήθηκε από: <http://anatolikisympraxi.gr/wp-content/uploads/2012/11/>

- ▶ Κοινωνικό Φαρμακείο, όπου εξυπηρετεί οικονομικά αδύναμους δημότες, οι οποίοι έχουν αποκλειστεί από τις κρατικές δομές υγείας, λόγω αδυναμίας ασφαλιστικής ικανότητας, ή αδυνατούν να καλύψουν την δαπάνη αγοράς φαρμάκων. Λειτουργεί σε συνεργασία με την εθελοντική ομάδα πολιτικής προστασίας Δήμου Θερμαϊκού.
- ▶ Συσσίτιο, σε συνεργασία με εθελοντές και μέλη των ΚΑΠΗ καθώς και άλλων φορέων με στόχο την διανομή μαγειρεμένου φαγητού σε ανθρώπους οι οποίοι αδυνατούν να εξασφαλίσουν την διατροφή τους.
- ▶ Εθελοντική ομάδα υπηρεσιών υγείας (κοινωνικό ιατρείο). Το πρόγραμμα στηρίζεται σε εθελοντές γιατρούς, οι οποίοι παρέχουν ιατρικές υπηρεσίες στους δημότες.
- ▶ Εθελοντική ενισχυτική διδασκαλία (κοινωνικό φροντιστήριο), όπου απευθύνεται σε μαθητές γυμνασίων και λυκείων που επιθυμούν να παρακολουθήσουν δωρεάν μαθήματα πρόσθετης και ενισχυτικής διδακτικής στήριξης.
- ▶ Ο δημοτικός λαχανόκηπος, στον οποίο καλλιεργούν μόνοι τους οι πολίτες (οι οποίοι ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες) βασικά αγροτικά προϊόντα, με αποκλειστικό σκοπό την σίτισή τους.
- ▶ Συμβουλευτικός σταθμός ψυχολογικής υποστήριξης εφήβων και γονέων, σε συνεργασία με έμπειρους ψυχολόγους, οι οποίοι παρέχουν εθελοντικά τις υπηρεσίες τους στον τομέα της οικογενειακής συμβουλευτικής γονιών και εφήβων, για δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στην καθημερινότητά τους.
- ▶ Επιτροπή κοινωνικής πολιτικής του δήμου, η οποία εξετάζει αιτήματα έκτακτων οικονομικών ενισχύσεων των δημοτών.
- ▶ Συμμετοχή στο Εθνικό διαδημοτικό δίκτυο υγιών πόλεων-προαγωγή υγείας, με στόχο την προαγωγή υγείας και την βελτίωση του περιβάλλοντος των πόλεων σύμφωνα με διεθνή πρότυπα.
- ▶ Ομάδα εθελοντών σε διάφορους τομείς προσφοράς, όπως το περιβάλλον, οι κοινωνικές δομές, η εκπαίδευση κ.τ.λ.

Στον δήμο Θερμαϊκού λειτουργούν τρεις υπηρεσίες ανταποκριτών ΟΑΕΔ, παρέχοντας υπηρεσίες όπως: εγγραφές ανέργων, αιτήσεις επιδότησης τακτικής

ανεργίας, καταχωρήσεις πληρωμής επιδόματος τακτικής ανεργίας, παροχές εκτός επιδότησης, ελέγχους σε προγράμματα απασχόλησης κ.τ.λ. Τα γραφεία ανταποκριτών ΟΑΕΔ βρίσκονται στα δημοτικά καταστήματα Περαίας, Νέας Μηχανιώνας και Επανομής. Εκτός από τις παραπάνω κοινωνικές δομές λειτουργούν στο δήμο Θερμαϊκού προγράμματα βοήθειας στο σπίτι, κέντρα δημιουργικής απασχόλησης παιδιών (ΚΔΑΠ), ενώ στην κοινωνική πολιτική εντάσσονται ειδικά τιμολόγια δημοτικών τελών και τελών ύδρευσης, για την στήριξη ειδικών κοινωνικών ομάδων.

## 5.2 Η υφιστάμενη κατάσταση και το πρόβλημα της τοπικής ανεργίας

Σύμφωνα με τον πίνακα 5.1, με την απογραφή πληθυσμού το 2011, το σύνολο του οικονομικά ενεργού πληθυσμού στο δήμο Θερμαϊκού είναι 20.716, οι απασχολούμενοι είναι 16.404 και οι άνεργοι είναι 4.312, δηλαδή το **ποσοστό ανεργίας** ανέρχεται στο **20,81%**, ενώ το ποσοστό απασχόλησης ανέρχεται στο 79,19%. Οικονομικά ενεργός πληθυσμός ή εναλλακτικά εργατικό δυναμικό της εξεταζόμενης περιοχής, είναι το τμήμα του πληθυσμού σε ηλικία προς εργασία το οποίο είτε απασχολείται είτε καταγράφεται ως άνεργο. Το ποσοστό συμμετοχής του εργατικού δυναμικού στο συνολικό πληθυσμό σε ηλικία προς εργασία, αποτελεί έναν κρίσιμο δείκτη για το πώς η αγορά εργασίας αξιοποιεί τους ανθρώπινους πόρους μιας περιοχής. Στον πίνακα 5.2 περιγράφεται ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός ηλικίας 15 έως 70 ετών κατά φύλο και παρατηρούμε ότι από τον οικονομικά ενεργό πληθυσμό των αρρένων (12.472), οι άνεργοι άντρες είναι 2.546, με ποσοστό ανεργίας **20,41%**, ενώ από τον οικονομικά ενεργό πληθυσμό των θηλέων (8.244), οι άνεργες γυναίκες είναι 1.766, με ποσοστό ανεργίας **21,42%**. Παρατηρούμε ότι το ποσοστό ανεργίας των γυναικών στον δήμο Θερμαϊκού είναι κατά 1,01% μεγαλύτερο από το ποσοστό ανεργίας των αντρών.

**Πίνακας 5.1 Απογραφή πληθυσμού-κατοικιών 2011. Οικονομικά ενεργός πληθυσμός ηλικίας 15-70 ετών**

		Σύνολο οικονομικά ενεργού πληθυσμού	Οικονομικά ενεργός πληθυσμός		
			Εργαζόμενος (-η)	Ζητούσε εργασία	Ζητούσε εργασία για 1η φορά
Γεωγραφικός Κωδικός	Περιγραφή		Αρ.Ατόμων	Αρ.Ατόμων	Αρ.Ατόμων
0705	ΔΗΜΟΣ ΘΕΡΜΑΪΚΟΥ	<b>20.716</b>	16.404	3.191	1.121

Πηγή ΕΛΣΤΑΤ

**Πίνακας 5.2 Απογραφή πληθυσμού-κατοικιών 2011. Οικονομικά ενεργός πληθυσμός ηλικίας 15-70 ετών κατά φύλο**

			Οικονομικά ενεργός πληθυσμός	Εργαζόμενος (-η)	Ζητούσε εργασία	Ζητούσε εργασία για 1η φορά
Γεωγραφικός Κωδικός	Περιγραφή	Φύλο		Αρ.Ατόμων	Αρ.Ατόμων	Αρ.Ατόμων
0705	ΔΗΜΟΣ ΘΕΡΜΑΪΚΟΥ	Άρρενες	<b>12.472</b>	9.926	1.916	630
		Θήλειες	<b>8.244</b>	6.478	1.275	491

**Πηγή ΕΛΣΤΑΤ**

Στον πίνακα 5.3 παρουσιάζεται ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός κατά επίπεδο εκπαίδευσης κατά ομάδες ηλικιών.

**Πίνακας 5.3 Απογραφή πληθυσμού-κατοικιών 2011. Οικονομικά ενεργός πληθυσμός κατά επίπεδο εκπαίδευσης και ομάδες ηλικιών**

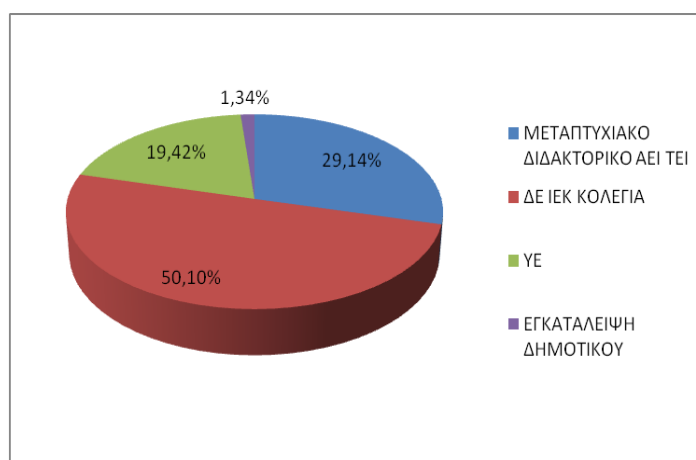
Γεωγραφικός Κωδικός	Περιγραφή	Ομάδες ηλικιών	Οικονομικά ενεργός πληθυσμός	Διδακτορικό /Μεταπτυχιακό	Πτυχίο Παν/μίου-Πολ/χνείου και ισότιμων σχολών	Πτυχίο ΑΤΕΙ, ΑΣΠΑΙΤΕ και ισότιμων σχολών	Πτυχίο ανώτερων επαγγελματιών σχολών	Πτυχίο μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΙΕΚ, Κολέγια κλπ.)	Απολυτήριο Λυκείου (Γενικού,Εκκλησιαστικού κλπ.)
				Αρ.Ατόμων	Αρ.Ατόμων	Αρ.Ατόμων	Αρ.Ατόμων	Αρ.Ατόμων	Αρ.Ατόμων
0705	ΔΗΜΟΣ ΘΕΡΜΑΪΚΟΥ	15-25	1.760	14	196	140	20	297	440
		26-40	8.928	291	1.399	944	102	1.148	2.365
		41-55	8.322	264	1.741	587	140	523	2.364
		56-70	1.706	57	344	59	30	78	293
			Οικονομικά ενεργός πληθυσμός	Πτυχίο Επαγγελματικού Λυκείου	Πτυχίο Επαγγελματικών Σχολών	Απολυτήριο τριτάξιου Γυμνασίου	Απολυτήριο Δημοτικού	Εγκατέλειψε το Δημοτικό, αλλά γνωρίζει γραφή και ανάγνωση	Ολοκλήρωσε την προσχολική αγωγή/Δεν γνωρίζει γραφή και ανάγνωση
0705	ΔΗΜΟΣ ΘΕΡΜΑΪΚΟΥ	15-25	1.760	302	70	151	95	13	22
		26-40	8.928	854	247	970	494	52	62
		41-55	8.322	572	358	890	787	45	51
		56-70	1.706	89	88	180	454	24	10

**Πηγή ΕΛΣΤΑΤ**

Παρατηρούμε, ότι στις ομάδες ηλικιών 26-40 και 41-55, συσσωρεύεται ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός, δηλαδή οι απασχολούμενοι και οι άνεργοι με ποσοστό

43,09% και 40,17%, αντίστοιχα. Επίσης, οι κάτοχοι μεταπτυχιακού και διδακτορικού, οι απόφοιτοι ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΑΣΠΑΙΤΕ και ισότιμων σχολών από 15 έως 70 ετών είναι 6.036, δηλαδή το **29,14%** του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, ενώ οι απόφοιτοι ανωτέρων επαγγελματικών σχολών και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΙΕΚ, Κολέγια) είναι 2.338, δηλαδή το 11,28% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού. Οι απόφοιτοι Λυκείου και Επαγγελματικών Σχολών είναι 8.042, δηλαδή το 38,82%. Στην ουσία, οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι 10.380, δηλαδή το **50,10%** του οικονομικά ενεργού πληθυσμού. Παρατηρούμε λοιπόν, ότι το ποσοστό των απόφοιτων ΑΕΙ και ΤΕΙ, είναι 29,14%, που σημαίνει ότι το μορφωτικό επίπεδο των πολιτών του δήμου Θερμαϊκού είναι αρκετά υψηλό. Υπάρχουν βεβαίως και οι απόφοιτοι ΥΕ (Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης, δημοτικό και γυμνάσιο) σε ποσοστό 19,41% (4.021 άτομα), και οι πολίτες που δεν ολοκλήρωσαν την Υποχρεωτική Εκπαίδευση, σε ποσοστό 1,34% (279 άτομα). Τα παραπάνω απεικονίζονται στο διάγραμμα 5.1.

**Διάγραμμα 5.1 Μορφωτικό επίπεδο οικονομικά ενεργού πληθυσμού δήμου Θερμαϊκού**



**Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ**

Η ανεργία το 2011 κυμάνθηκε στο ποσοστό των 20,81%, όμως σύμφωνα με τα στοιχεία των τριών ανταποκριτών ΟΑΕΔ<sup>42</sup>, υπάρχει ακόμη πιο αυξημένο ποσοστό ανεργίας στα όρια του Δήμου Θερμαϊκού. Στο έτος 2016, άνεργοι κάτω των 12 μηνών ήταν 2.005, άνω των 12 μηνών (μακροχρόνια άνεργοι) ήταν 2.377, επιδοτούμενοι τακτικά άνεργοι, 673, επιδοτούμενοι άνεργοι εποχικών-τουριστικών επαγγελμάτων 174, επιδοτούμενοι τακτικά άνεργοι που συνεχίζουν την τακτική ανεργία 484 και τέλος, νέες

<sup>42</sup> Προσωπική συνέντευξη με τους τρεις ανταποκριτές ΟΑΕΔ του Δήμου Θερμαϊκού

αιτήσεις ανεργίας για τον δήμο 1.889. Συνολικά οι άνεργοι είναι 5.515. Δηλαδή το ποσοστό ανεργίας από το έτος 2011 μέχρι και το έτος 2016 αυξήθηκε από 20,81% σε 26,62%.

### **5.3 Το γραφείο ευρέσεως εργασίας και συμβουλευτικής υποστήριξης, ως λύση για το πρόβλημα της τοπικής ανεργίας και οι εν ενεργεία επιχειρήσεις**

Έπειτα από την ανωτέρω αξιολόγηση της υφιστάμενης κατάστασης, προκύπτει η ανάγκη επίλυσης του προβλήματος της ανεργίας και της υποστήριξης των ανέργων (ευπαθών κοινωνικών ομάδων) της περιοχής του δήμου Θερμαϊκού. Η διάγνωση και η αναγνώριση των κοινωνικών αναγκών από την διοίκηση «δεν είναι αυτόματη, αλλά αποτελεί κατασκεύασμα, βάσει του οποίου η διοίκηση νομιμοποιεί τη δράση και τις επιλογές της<sup>43</sup>».

Θα μπορούσε το γραφείο ευρέσεως εργασίας και συμβουλευτικής υποστήριξης για ανέργους, να ενσωματωθεί στις κοινωνικές υπηρεσίες του δήμου, όπως στον όμορο δήμο Θέρμης, που μελετήθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο. Στο δήμο Θέρμης, το γραφείο λειτουργεί τα τελευταία δεκαπέντε έτη και τα αποτελέσματά του μετά την έρευνα που διενεργήθηκε, ήταν πολύ καλά, διότι προωθήθηκε σε μεγάλο βαθμό η αύξηση της απασχόλησης. Το κόστος ήταν μικρό και ο βαθμός ικανοποίησης των πολιτών μεγάλος. Για να γίνει όμως ένα τέτοιο γραφείο, θα πρέπει προηγουμένως, να γίνει έρευνα για τις εν ενεργεία επιχειρήσεις που εδρεύουν στα όρια του δήμου Θερμαϊκού.

Έπειτα από έρευνα δύο μηνών της ερευνητικής ομάδας του δήμου Θερμαϊκού<sup>44</sup>, παρουσιάστηκαν τα παρακάτω αποτελέσματα: στις δημοτικές ενότητες Περαιάς, Νέων Επιβατών και Αγίας Τριάδας, λειτουργούν 144 καταστήματα υγειονομικού ενδιαφέροντος (καφέ μπαρ, αρτοζαχαροπλαστεία, ιχθυοπωλεία, εστιατόρια, ταβέρνες, παντοπωλεία, σούπερ μάρκετ, κρεοπωλεία) και 273 εμπορικά καταστήματα παροχής

---

<sup>43</sup> Σπανού Κ. (2000)

<sup>44</sup> Πραγματική λίστα καταστημάτων παροχής υπηρεσιών και προϊόντων της ερευνητικής ομάδας του δήμου Θερμαϊκού (Νοέμβριο και Δεκέμβριο 2015)

υπηρεσιών και προϊόντων μη υγειονομικού ενδιαφέροντος, συμπεριλαμβανομένου και του μεταποιητικού τομέα και του τομέα υγείας (ένδυσης, υπόδησης, είδη δώρων, επισκευές οικιακών συσκευών, είδη αλιείας, ηλεκτρολογικό υλικό, γυμναστήρια, βιβλιοπωλεία, ανθοπωλεία, σιδηροκατασκευές, οπτικά, ιατρεία κ.τ.λ.). Στις δημοτικές ενότητες Νέας Μηχανιώνας, Κερασιάς και Αγγελοχωρίου, λειτουργούν 43 καταστήματα υγειονομικού ενδιαφέροντος και 99 εμπορικά καταστήματα παροχής υπηρεσιών και προϊόντων μη υγειονομικού ενδιαφέροντος. Τέλος, στις δημοτικές ενότητες Επανομής και Μεσημερίου, λειτουργούν 84 καταστήματα υγειονομικού ενδιαφέροντος και 123 εμπορικά καταστήματα παροχής υπηρεσιών και προϊόντων μη υγειονομικού ενδιαφέροντος. Συνολικά, σε όλο το δήμο Θερμαϊκού λειτουργούν 271 καταστήματα υγειονομικού ενδιαφέροντος και 495 εμπορικά καταστήματα παροχής υπηρεσιών και προϊόντων μη υγειονομικού ενδιαφέροντος.

Ο τουρισμός και ο τομέας της αναψυχής αποτελούν βασική οικονομική δραστηριότητα του Δήμου Θερμαϊκού. Παρότι τα τελευταία χρόνια οι οικισμοί της Περαίας, των Νέων Επιβατών και της Αγίας Τριάδας μετατρέπονται από περιοχές παραθεριστικής κατοικίας σε περιοχές πρώτης κατοικίας, η περιοχή του Δήμου Θερμαϊκού εξακολουθεί να προσελκύει σημαντικό αριθμό επισκεπτών κατά τη θερινή περίοδο. Ιδιαίτερα οι περιοχές των Νέων Επιβατών και της Αγίας Τριάδας αποτελούν γνωστά θέρετρα της Θεσσαλονίκης από την εποχή του μεσοπολέμου.

Τα τουριστικά καταλύματα<sup>45</sup> (ξενοδοχεία και ενοικιαζόμενα δωμάτια) που λειτουργούν στον δήμο, είναι 41, εκ των οποίων, τα 16 βρίσκονται στην Περαία , 16 στην Αγία Τριάδα , 2 στην Επανομή, 5 στη Νέα Μηχανιώνα και 2 στο Αγγελοχώρι.

Παρακάτω, παρατίθεται ο πίνακας 5.4, στον οποίο αναγράφονται, η κατηγορία και ο αριθμός όλων των εν ενεργεία επιχειρήσεων που εδρεύουν και στις τρεις δημοτικές ενότητες του δήμου Θερμαϊκού και προκύπτει το συμπέρασμα, ότι είναι ικανοποιητικός ο αριθμός των ιδιωτικών επιχειρήσεων. Παρατηρούμε ότι το αριθμητικό σύνολο των τουριστικών καταλυμάτων, των καταστημάτων υγειονομικού ενδιαφέροντος και των λοιπών εμπορικών καταστημάτων σε όλη την έκταση του δήμου Θερμαϊκού, είναι 807.

---

<sup>45</sup> Συνέντευξη με τους υπαλλήλους της Τουριστικής Επιχείρησης Θερμαϊκού ΑΕ, (2017)

**Πίνακας 5.4 Εν ενεργεία επιχειρήσεις στο δήμο Θερμαϊκού**

<b>Επιχειρήσεις</b> <b>Δημοτικές</b> <b>Ενότητες</b>	Καταστήματα υγειονομικού ενδιαφέροντος	Λοιπά εμπορικά καταστήματα	Τουριστικά καταλύματα	Σύνολο επιχειρήσεων
Περαία-Νέοι Επιβάτες-Αγία Τριάδα	144	273	32	449
Νέα Μηχανιώνα Κερασιά Αγγελοχώρι	43	99	7	149
Επανομή Μεσημέρι	84	123	2	209
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>271</b>	<b>495</b>	<b>41</b>	<b>807</b>

**Πηγή: ίδια επεξεργασία**



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

### ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ

#### 6.1 Προσωπικές συνεντεύξεις πολιτών και επιχειρήσεων του δήμου Θερμαϊκού

Πριν ενσωματωθεί το γραφείο ευρέσεως εργασίας και συμβουλευτικής υποστήριξης για ανέργους στον ΟΕΥ και στις κοινωνικές δομές του δήμου, είναι απαραίτητο να γίνει διαβούλευση, με την μορφή προσωπικών συνεντεύξεων σε πολίτες και επιχειρήσεις του δήμου Θερμαϊκού. Η αντιμετώπιση του πολύπλοκου προβλήματος της ανεργίας δεν είναι ζήτημα διανοητικής ικανότητας ή ιεραρχικής ισχύος. Εξαρτάται από την ικανότητα των ανθρώπων να συζητούν, να σκέπτονται και να δρουν από κοινού<sup>46</sup>. Στην ουσία έγινε ποιοτική έρευνα, για τις απόψεις των κατοίκων και επιχειρηματιών του δήμου, με στόχο την αναγκαιότητα ή όχι δημιουργίας του γραφείου ευρέσεως εργασίας. Η ανωτέρω μορφή διαβούλευσης, μέσα σε κλίμα εμπιστοσύνης, δημιούργησε αλλαγές στην κουλτούρα των εμπλεκόμενων και είχε συνθετική ικανότητα. Με την προσωπική συνέντευξη και την ενημέρωση των ενδιαφερόμενων μερών για την ανάγκη ενσωμάτωσης του γραφείου ευρέσεως εργασίας και συμβουλευτικής υποστήριξης, προέκυψε μία νέα οργανωτική κουλτούρα. Ο διάλογος ενδυνάμωσε την διαδικασία της συνέντευξης, καλλιεργώντας ένα γόνιμο έδαφος για μία αποτελεσματική διαδικασία βασισμένη στην εμπιστοσύνη και την αμοιβαία κατανόηση. Η διαβούλευση με την μορφή συνέντευξης, θεμελιώνεται στην παραδοχή, ότι οι ιδιώτες αποτελούν ελεύθερους και ίσους πολίτες που συμμετέχουν ενεργά στον ορισμό και την πραγμάτωση του κοινού αγαθού.

Στις προσωπικές συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν, έχει ερωτηθεί, αν πιστεύουν, ότι η σύμπραξη με την μορφή συμπαραγωγής του εν λόγω γραφείου ευρέσεως εργασίας με τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, θα έχει ως στόχο την μείωση του ποσοστού ανεργίας, την αύξηση του βαθμού ικανοποίησης των ωφελούμενων δημοτών και μεγάλο όφελος από πλευρά επιχειρήσεων για την πρόσληψη του προσωπικού που επιθυμούν. Επίσης, αν η συμβουλευτική υποστήριξη των ωφελούμενων θα συμβάλλει στην βέλτιστη ποιότητα της εξατομικευμένης προσέγγισης και κατάλληλης προετοιμασίας των υποψήφιων εργαζόμενων στην αγορά εργασίας.

---

<sup>46</sup> Senge P., Scharmer O., Jaworski J. and Flowers B. (2004)

Από την λίστα της ερευνητικής ομάδας εργασίας του δήμου Θερμαϊκού για τις εν ενεργεία επιχειρήσεις, επιλέχθηκε ένα δείγμα 30 επιχειρήσεων και 30 πολιτών<sup>47</sup>. Από τις 30 επιχειρήσεις, οι 10 ήταν ξενοδοχειακές μονάδες και ενοικιαζόμενα δωμάτια, στην Περαία, στους Νέους Επιβάτες και στην Αγία Τριάδα, οι εκπρόσωποι των οποίων απάντησαν θετικά στην δημιουργία του εν λόγω γραφείου στο δήμο, λέγοντας ότι θα τους βοηθούσε πολύ κατά την θερινή περίοδο, διότι η ανάγκη εργατικού προσωπικού τριπλασιάζεται κατά την διάρκεια της τουριστικής σεζόν. Οι επόμενες 8 επιχειρήσεις ήταν λιανικό εμπόριο προϊόντων και υπηρεσιών και οι ιδιοκτήτες απάντησαν θετικά διότι θα βοηθούσε τους ανέργους κατοίκους του δήμου, όχι όμως ότι τους είναι πολύ απαραίτητο. Οι τελευταίες 12 επιχειρήσεις ήταν μαζικής εστίασης και καφετερίες μπαρ, κατά μήκος της ακτογραμμής της Περαίας και Νέων Επιβατών, οι εκπρόσωποι των οποίων απάντησαν ότι τους είναι απόλυτα απαραίτητη η δημιουργία του γραφείου ευρέσεως εργασίας, διότι λόγω του τουρισμού, οι ανάγκες για προσωπικό αυξάνονται κατά μεγάλο βαθμό από Μάιο έως και Σεπτέμβριο και πολλές φορές δυσκολεύονται να βρουν εργατικό προσωπικό. Από την άλλη πλευρά, έγινε προσωπική συνέντευξη σε 30 πολίτες και κατοίκους του δήμου, έξω από τα κέντρα εξυπηρέτησης πολιτών Νέας Μηχανιάνας, Επανομής και Νέων Επιβατών. Από το ανωτέρω δείγμα, 19 άτομα ήταν άνεργοι και 11 εργαζόμενοι και απάντησαν και τα 30 άτομα θετικά στην δημιουργία γραφείου ευρέσεως εργασίας. Οι άνεργοι συμπλήρωσαν, ότι θα τους βοηθούσε σε μεγάλο βαθμό να βρουν εργασία και ότι με την συμβουλευτική υποστήριξη, θα προετοιμαστούν κατάλληλα για μια ενδεχόμενη συνέντευξη σε εργοδότη.

Από την παραπάνω έρευνα, η διαπίστωση είναι ότι η δημιουργία του γραφείου ευρέσεως εργασίας και συμβουλευτικής υποστήριξης στο δήμο Θερμαϊκού είναι **απολύτως απαραίτητη**. Οι κύριοι εμπλεκόμενοι φορείς, δηλαδή οι δημότες και οι επιχειρήσεις, είναι απόλυτα θετικοί στην ενσωμάτωση του ανωτέρου γραφείου στον τομέα της κοινωνικής προστασίας του δήμου, και μάλιστα επιθυμούν να λειτουργήσει όσο το δυνατόν συντομότερα.

## **6.2 Προτάσεις οργάνωσης του γραφείου ευρέσεως εργασίας και συμβουλευτικής υποστήριξης του δήμου Θερμαϊκού**

---

<sup>47</sup> Προσωπικές συνεντεύξεις με 30 επιχειρήσεις και 30 πολίτες του δήμου Θερμαϊκού, (2017).

Για να λειτουργήσει το γραφείο ευρέσεως εργασίας και συμβουλευτικής υποστήριξης για ανέργους, θα πρέπει να δημιουργηθεί ένα νέο πλέγμα προτεραιοτήτων και αξιών, δηλαδή η **αποτελεσματικότητα και η αποδοτικότητα**. Προϋπόθεση της αποτελεσματικότητας της ανωτέρω κοινωνικής δομής, είναι ο συντονισμός και η συμπληρωματικότητα. Γι' αυτό, θα πρέπει να δημιουργηθεί μία **τοπική σύμπραξη** μεταξύ των ανωτέρω επιχειρήσεων με το προαναφερθέν γραφείο του δήμου, έτσι ώστε να υπάρχει εμπιστοσύνη, επικοινωνία και συντονισμός. Το εν λόγω γραφείο, θα πρέπει να δημιουργήσει μία βάση δεδομένων με τις επιχειρήσεις του δήμου, και να έχει διαρκή επαφή και επικοινωνία με αυτές, για την δημιουργία των κενών θέσεων εργασίας, γιατί όπως έχουν αναφέρει στην συνέντευξη, πολλές φορές δυσκολεύονται να βρουν προσωπικό τους θερινούς μήνες, όπου η προσφορά εργασίας είναι αυξημένη.

Επιπλέον, οι υπηρεσίες που θα προσφέρονται και ο τρόπος λειτουργίας θα μπορούσε να είναι ως εξής:

- Ένταξη των ανέργων του δήμου στην αγορά εργασίας.
- Ενημέρωση για ευκαιρίες εκπαίδευσης, κατάρτισης, επιμόρφωσης.
- Εκμάθηση τεχνικών εύρεσης εργασίας, σύνταξη βιογραφικού, τρόποι διερεύνησης για θέσεις εργασίας, προετοιμασία για συνέντευξη με εργοδότη.
- Συμβουλευτική για ανάπτυξη επαγγελματικών και προσωπικών δεξιοτήτων.
- Τεχνική υποστήριξη για αξιοποίηση της ηλεκτρονικής πλατφόρμας.

Επίσης, είναι απαραίτητο να γίνει **ενοποίηση και δικτύωση των υπηρεσιών** του δήμου σε επίπεδο προγραμματισμού και δράσεων. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, θα μπορούσε να υπάρξει ενοποίηση και συνεργασία, μεταξύ των τριών ανταποκριτών ΟΑΕΔ και του συμβουλευτικού σταθμού ψυχολογικής υποστήριξης εφήβων και γονέων με το εν λόγω γραφείο, για να χρησιμοποιηθεί από κοινού το μητρώο ανέργων του δήμου και να υπάρχει αξιολόγηση της εξατομικευμένης παροχής των ωφελούμενων, βάσει αριθμού ανέργων. Ο υπάλληλος του συμβουλευτικού σταθμού ψυχολογικής υποστήριξης ανέργων, θα μπορούσε να βοηθήσει στην συμβουλευτική υποστήριξη των ανέργων – πολιτών και να τους ενθαρρύνει για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, θα μπορούσε να δημιουργηθεί και να οργανωθεί δικτύωση και τεχνική υποστήριξη του εν λόγω γραφείου από το **τμήμα πληροφορικής** του δήμου, για την δημιουργία μίας **ηλεκτρονικής πλατφόρμας, που θα συνδέει αυτόματα την προσφορά με τη ζήτηση εργασίας και θα ενημερώνει αντίστοιχα τους**

**ενδιαφερόμενους.** Η ανωτέρω ηλεκτρονική πλατφόρμα, θα λειτουργεί ως βασικό εργαλείο του γραφείου ευρέσεως εργασίας, με αποτέλεσμα η καταγραφή του μητρώου ανέργων να γίνεται είτε ηλεκτρονικά, είτε με την παρουσία τους στο γραφείο, για την συμπλήρωση της αίτησής τους και σύνταξης του βιογραφικού τους σημειώματος.

Ακόμη, το γραφείο προϋπολογισμού του δήμου, θα πρέπει να **αξιολογήσει το κόστος** της εν λόγω κοινωνικής δομής (στέγαση του γραφείου ευρέσεως εργασίας και εξειδίκευση και κατάρτιση υπαλλήλων), έτσι ώστε να μιλάμε για ένα ρεαλιστικό στόχο και μία βιώσιμη δομή. Η **αναβάθμιση των προσόντων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού** που θα ασχοληθεί με την ανωτέρω κοινωνική δομή, κρίνεται αναγκαία, ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι της δημιουργίας της. Εφόσον οι υπάλληλοι καταρτιστούν και πιστέψουν ότι οι ίδιοι μπορούν να συμβάλλουν στους στόχους του γραφείου ευρέσεως εργασίας και συμβουλευτικής απασχόλησης, τότε θα μπορεί σε μεγάλο βαθμό να αυξηθεί το ποσοστό απασχόλησης στον δήμο Θεσσαλονίκης και να μειωθεί το ποσοστό της τοπικής ανεργίας, και παράλληλα να προετοιμάζονται οι άνεργοι για ενδεχόμενη συνέντευξη με κάποιον εργοδότη. Επίσης, το γραφείο ευρέσεως εργασίας θα ήταν χρήσιμο να δικτυωθεί με το **τμήμα δημοσιογραφίας** του δήμου, έτσι ώστε να γίνεται καταχώρηση άρθρων, σχετικά με την αγορά εργασίας στον τοπικό τύπο, οργάνωση ημερίδων ενημέρωσης σε τοπικό επίπεδο και διάχυση της πληροφόρησης σε όλα τα δημοτικά διαμερίσματα του δήμου. Με την ανάπτυξη των ανωτέρω συνεργασιών, θα γίνει πιο αποτελεσματική η υλοποίηση της εν λόγω καινοτομίας και θα αξιοποιηθούν οι πόροι και η τεχνογνωσία των εμπλεκόμενων μερών για την επίτευξη των στόχων της αλλαγής.

Τέλος, θα μπορούσε το ανωτέρω γραφείο και τα τρία τμήματα των ανταποκριτών ΟΑΕΔ, να δικτυωθούν και να συνεργαστούν με το Ευρωπαϊκό δίκτυο “EURES”<sup>48</sup> (European Employment Services), εφόσον οι υποψήφιοι εργαζόμενοι επιθυμούν να εργαστούν στο εξωτερικό. Το “EURES” είναι ο αντίστοιχος ΟΑΕΔ στην Ευρώπη και ιδρύθηκε το 1993, με στόχο τον συντονισμό της πολιτικής για την διακρατική κινητικότητα συνεργασίας, στο πλαίσιο της βασικής αρχής της ελεύθερης κινητικότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (άρθρο 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και άρθρο 45 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής

---

<sup>48</sup> Αναζήτηση θέσης εργασίας από εξωτερικό (Δίκτυο EURES), [διαδίκτυο] ανακτήθηκε από: <http://www.oaed.gr/ergasia-sten-europe-eures->

Ένωσης). Βασικοί ρόλοι του Δικτύου “EURES”<sup>49</sup> είναι να παρέχει υπηρεσίες πληροφόρησης, συμβουλευτικής και πρόσληψης ή τοποθέτησης αλλά και να προβαίνει σε ενέργειες προκειμένου να διευκολύνει εκείνους που αναζητούν εργασία σε άλλη Ευρωπαϊκή χώρα. Επιπλέον, παρέχει εξειδικευμένες υπηρεσίες προς εργοδότες με σκοπό την εύρεση κατάλληλων υποψηφίων για εργασία. Οι υπηρεσίες του “EURES” προσφέρονται δωρεάν από τις εκάστοτε Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης και δεν επιβαρύνουν με κανένα τρόπο τους αναζητούντες εργασία ή τους εργοδότες. Από τον πίνακα 6.1, βλέπουμε τον αριθμό των ατόμων που ζητούν εργασία από το Ευρωπαϊκό δίκτυο “EURES” και παρατηρούμε ότι και η Ελλάδα έχει συμμετοχή στο ανωτέρω δίκτυο, με 9.926 άτομα που αναζητούν εργασία.

**Πίνακας 6.1 Άτομα που αναζητούν εργασία ανά χώρα 08-02-2017**

Χώρα	Άτομα που αναζητούν εργασία
1. Ιταλία	59378
2. Ισπανία	48147
3. Γαλλία	14531
4. Ρουμανία	14326
5. Πορτογαλία	13610
6. Κροατία	13202
7. Πολωνία	12760
8. Γερμανία	10989
9. Ελλάδα	9926
10. Ηνωμένο Βασίλειο	7270

**Πηγή:** <https://ec.europa.eu/eures/eures-apps/cvo/page/statistics?lang=el>

<sup>49</sup> EURES, Ευρωπαϊκή πύλη για την επαγγελματική ικανότητα- Ευρωπαϊκή Επιτροπή [διαδίκτυο] ανακτήθηκε από: <https://ec.europa.eu/eures/public/el/jobseekers-dashboard>

Το “EURES”, προωθεί την καλύτερη λειτουργία των αγορών εργασίας με τη διευκόλυνση της εθελοντικής διακρατικής διασυνοριακής γεωγραφικής κινητικότητας των εργαζομένων, την εξασφάλιση μεγαλύτερης διαφάνειας στην αγορά εργασίας, την εξασφάλιση της αντιστοίχισης προσφοράς και ζήτησης εργασίας και την υποστήριξη των δραστηριοτήτων στους τομείς των υπηρεσιών τοποθέτησης, πρόσληψης, παροχής συμβουλών και επαγγελματικού προσανατολισμού, σε εθνικό και σε διασυνοριακό επίπεδο, συμβάλλοντας έτσι, στην επίτευξη των στόχων της Ευρώπης 2020.

Ο άξονας “EURES”<sup>50</sup> στηρίζει δράσεις σε έναν ή περισσότερους από τους θεματικούς τομείς που αναφέρονται παρακάτω και η ενδεικτική κατανομή των πιστώσεων τηρεί τα ακόλουθα ελάχιστα ποσοστά:

α) διαφάνεια σχετικά με τις κενές θέσεις εργασίας, τις αιτήσεις για εργασία και οποιαδήποτε σχετική πληροφορία για τους υποψηφίους και τους εργοδότες: 32 %

β) ανάπτυξη υπηρεσιών για την πρόσληψη και την τοποθέτηση εργαζομένων σε θέσεις εργασίας μέσω του συμψηφισμού προσφοράς και ζήτησης εργασίας σε επίπεδο Ένωσης, ιδίως σε ότι αφορά τα συστήματα στοχευμένης κινητικότητας: 30 %

γ) διασυνοριακές εταιρικές σχέσεις: 18 %.

Το υπόλοιπο ποσοστό 20% είναι ο συνδυασμός των ανωτέρω τομέων.

Επιπλέον των γενικών στόχων, οι ειδικοί στόχοι του άξονα “EURES” συνίστανται στα εξής: α) εξασφάλιση ότι υπάρχει διαφάνεια όσον αφορά τις κενές θέσεις εργασίας, την υποβολή αιτήσεων εργασίας, και την αντίστοιχη πληροφόρηση και παροχή συμβουλών, καθώς και οποιαδήποτε σχετική πληροφορία, όπως οι όροι διαβίωσης και εργασίας, προς διευκόλυνση των ενδεχόμενων αιτούντων και εργοδοτών. Αυτό επιτυγχάνεται με την ανταλλαγή και τη διάδοση των σχετικών πληροφοριών σε διακρατικό, διαπεριφερειακό και διασυνοριακό επίπεδο και με τη χρήση τυποποιημένων εντύπων κατάλληλων για όλες τις σχετικές χρήσεις, για κενές θέσεις εργασίας και για αιτήσεις εργασίας, καθώς και με άλλα κατάλληλα μέσα όπως η ατομική παροχή συμβουλών και καθοδήγησης, ιδίως για τα άτομα με χαμηλά προσόντα και β) στήριξη της παροχής υπηρεσιών “EURES” για την πρόσληψη και την τοποθέτηση εργαζομένων σε ποιοτικές και βιώσιμες θέσεις εργασίας μέσω του συμψηφισμού προσφοράς και

<sup>50</sup> Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. L 347/238, κανονισμός 1296, (2013)

ζήτησης εργασίας. Η στήριξη στις υπηρεσίες “EURES” επεκτείνεται σε διάφορες φάσεις της τοποθέτησης, από την προετοιμασία πριν από την πρόσληψη μέχρι τη βοήθεια μετά την τοποθέτηση, με σκοπό την επιτυχή ένταξη του αιτούντος στην αγορά εργασίας. Τέτοιες υπηρεσίες στήριξης μπορεί να περιλαμβάνουν στοχοθετημένα προγράμματα κινητικότητας για την πλήρωση των κενών θέσεων εργασίας σε συγκεκριμένο τομέα, επάγγελμα, χώρα ή ομάδα χωρών ή για ιδιαίτερες ομάδες εργαζομένων, όπως οι νέοι, με τάση για κινητικότητα, εφόσον έχει εντοπιστεί σαφής οικονομική ανάγκη.

Στο άρθρο 24 στον άξονα “EURES”, μπορούν να συμμετέχουν όλοι οι φορείς, παράγοντες και οργανισμοί που έχουν οριστεί από κράτος μέλος ή από την Επιτροπή, οι οποίοι πληρούν τις προϋποθέσεις για τη συμμετοχή στο EURES, όπως προβλέπεται στην εκτελεστική απόφαση 2012/733/ΕΕ της Επιτροπής. Οι εν λόγω φορείς, παράγοντες και οργανισμοί πρέπει να περιλαμβάνουν ιδίως: α) εθνικές, περιφερειακές και **τοπικές αρχές**, β) υπηρεσίες απασχόλησης και γ) οργανώσεις κοινωνικών εταίρων και άλλων ενδιαφερόμενων μερών.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η ανεργία στην Ελλάδα, άγγιξε όλες τις κοινωνικές ομάδες και ηλικίες, αποκτώντας ρόλο απορρυθμίστης της κοινωνικής συνοχής και σταθερότητας. Η αναβάθμιση του ρόλου των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην άσκηση κοινωνικής πολιτικής, δεν συναρτάται μόνο με την ανάπτυξη της συντονιστικής τους λειτουργίας και την συγκρότηση δικτύων για την διασύνδεση των κοινωνικών τους υπηρεσιών, αλλά και με την εσωτερική αναδιοργάνωση τους<sup>51</sup> (και των επιχειρήσεων που ιδρύουν ή συμμετέχουν), την εισαγωγή σύγχρονων μεθόδων διοίκησης, την στελέχωσή τους με εξειδικευμένο προσωπικό, και την επεξεργασία και διάχυση καλών πρακτικών μεταξύ τους.

Το γραφείο απασχόλησης και συμβουλευτικής υποστήριξης ανέργων του Δήμου Θέρμης, έχει την δυνατότητα παρέμβασης σε έναν πολύ σημαντικό τομέα, αυτόν της απασχόλησης με στόχο τη συμβολή του Δήμου στο μείζον ζήτημα της μείωσης του ποσοστού της ανεργίας σε τοπικό επίπεδο, παρέχοντας προσωποποιημένες υπηρεσίες σε ανέργους αλλά και επιχειρηματίες με το χαμηλότερο δυνατό κόστος. Το συγκεκριμένο γραφείο επιτελεί ένα πολύτιμο έργο της σύζευξης της ζήτησης εργασίας με την αγορά, έχοντας δημιουργήσει μια βάση δεδομένων τόσο των ανέργων (καταχώρηση των βιογραφικών τους) όσο και των επιχειρήσεων του δήμου (καταχώρηση των στοιχείων τους και των αναγκών τους για προσωπικό), προκειμένου να επιτυγχάνεται το «πάντρεμα» των δύο πλευρών και η εξυπηρέτηση των αναγκών τους.

Στον Δήμο Θερμαϊκού, το έτος 2016, το ποσοστό ανεργίας ανέρχεται στο 26,62%, σύμφωνα με τα στοιχεία των τριών ανταποκριτών ΟΑΕΔ του Δήμου. Από τα στοιχεία της ερευνητικής ομάδας του δήμου Θερμαϊκού, διαπιστώθηκε ότι υπάρχει ικανοποιητικός αριθμός των εν ενεργεία επιχειρήσεων στην έκταση του ανωτέρω δήμου. Με την συμπαραγωγή των επιχειρήσεων με το γραφείο ευρέσεως εργασίας του δήμου, και την ενοποίηση και δικτύωση των υπηρεσιών του δήμου σε επίπεδο προγραμματισμού και δράσεων, μεταξύ των τριών ανταποκριτών ΟΑΕΔ, του συμβουλευτικού σταθμού ψυχολογικής υποστήριξης εφήβων και γονέων, του

---

<sup>51</sup> Τριανταφυλλοπούλου Α. (2004)



δημοσιογραφικού τμήματος και του τμήματος πληροφορικής για την τεχνική υποστήριξη της ηλεκτρονικής πλατφόρμας, είναι δυνατόν να επιτευχθεί η αύξηση της απασχόλησης και η άριστη προετοιμασία των υποψήφιων εργαζόμενων για ένταξη στην αγορά εργασίας. Βασική προϋπόθεση αποτελεί, να πιστέψουν οι υπάλληλοι του εν λόγω γραφείου, ότι συμβάλλουν με την προσπάθεια και την εξειδίκευσή τους, στην μείωση της τοπικής ανεργίας και στην κατάλληλη συμβουλευτική υποστήριξη των ανέργων. Τέλος, θα ήταν χρήσιμο, το ανωτέρω γραφείο και τα τρία τμήματα των ανταποκριτών ΟΑΕΔ, να δικτυωθούν και να συνεργαστούν με το Ευρωπαϊκό δίκτυο “EURES”, για τους άνεργους πολίτες του δήμου, που επιθυμούν να εργαστούν στο εξωτερικό.

Με τις παραπάνω προτάσεις, θα πραγματοποιηθεί σύζευξη της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας στο δήμο Θερμαϊκού. Το γραφείο ευρέσεως εργασίας και συμβουλευτικής υποστήριξης ως καινοτόμος κοινωνική δομή, θα αποτελεί αρωγό στο έργο της καταπολέμησης της τοπικής ανεργίας και θα είναι αλληλέγγυο προς τους άνεργους σε επίπεδο τοπικής κοινωνίας.

# ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

## Ελληνική

Γαβρόγλου Σ. και Κικίλιας Η. (2001), *Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη*, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, Αθήνα: Σάκκουλας, σελ.193-217

Γκέκας Ρ. (2016), *Τα οικονομικά της Τοπικής Αυτοδιοίκησης-Πανεπιστημιακές Σημειώσεις*, Αθήνα

Γιαννίτσης Τ. (2005), *Η Ελλάδα και το μέλλον: πραγματισμός και ψευδαισθήσεις*, Αθήνα: Πόλις

Δημουλάς Κ. και Μιχαλοπούλου Κ. (2008), *Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης- Η περίπτωση των Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων στους Νομούς Άρτας, Θεσπρωτίας, Πρεβέζης, Λαρίσης και Φθιώτιδας*, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ: Αθήνα

Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, L 308/46, απόφαση του Συμβουλίου της 21ης Οκτωβρίου 2010, *Σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών*, (2010/707/ΕΕ)

Επίσημη εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, L 347/238, Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1296/2013 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 11ης Δεκεμβρίου 2013, *Για τη θέσπιση προγράμματος της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την απασχόληση και την κοινωνική καινοτομία και την τροποποίηση της απόφασης αριθ. 283/2010/ΕΕ για τη δημιουργία Ευρωπαϊκού Μηχανισμού Μικροχρηματοδοτήσεων “Progress” για την απασχόληση και την κοινωνική ένταξη*

Καραμεσίνη Μ. (2005), *Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την απασχόληση: από την καταπολέμηση της ανεργίας στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης* σε Καραμεσίνη Μ. και Κουζής Γ.

Κοντιάδης Ξ. και Απίστουλας Δ. (2006), *Μεταρρύθμιση του κοινωνικού κράτους και τοπική αυτοδιοίκηση*, εκδόσεις: Παπαζήση

Παναγιωτόπουλος Ν. (2005), *Η οδύνη των ανέργων*, Αθήνα: Πολύτροπον

Παπαδάκης Ν. (2005), *Μεταξύ Δυνητικότητας και αναγκαιότητας, Κοινωνική Πρωτοβουλία* Equal: Αθήνα

Πλωμάκης Σ. (2016), *Σημειώσεις στο μάθημα οργάνωση και διοίκηση κοινωνικών υπηρεσιών*

Πραγματική λίστα καταστημάτων παροχής υπηρεσιών και προϊόντων της ερευνητικής ομάδας του δήμου Θερμαϊκού, (Νοέμβριο και Δεκέμβριο 2015)

Σακελλαρόπουλος Σ. (2014), *Κρίση και κοινωνική διαστρωμάτωση στην Ελλάδα του 21ου αιώνα*, Αθήνα: Τόπος

Σπανού Κ. (2000), *Διοίκηση, πολίτες και δημοκρατία*, Αθήνα: Παπαζήσης

Τριανταφυλλοπούλου Α. (2004), *Οι επιχειρήσεις των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης*, Αθήνα ΕΕΤΑΑ

## **Ξενόγλωσση**

Agostini P., Paulus A. and Tasseva I. (2015), *The effect of tax-benefit changes on the income distribution in 2008-2014*, EM 11/15, Euromod working paper series

Andersen, S.K. and Mailand M. (2005), *The Danish flexicurity model: the role of the collective bargaining system*, FAOS

Hepple B. and Veneziani B. (2009), *The Transformation of Labour Law in Europe. A Comparative Study of 15 Countries 1945–2004*, Oxford and Portland Oregon: Hart Publishing, pp. 87-88

Keune M. and Jepsen M. (2007), *Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity*, in: Jorgensen H. and Madsen P. K., (eds), *Flexicurity and Beyond*, Copenhagen: DJOF Publishing, p.p 189-214

Klammer U. (2004), *On the path towards a concept of 'flexicurity' in Europe*, ETUI research publications , No.2

Kok W. (2003), *Jobs, Jobs, Jobs. Creating more employment in Europe*, Brussels: European Commission

Per Kongshøj Madsen (2008), *Flexicurity- A Model for Labour Market Reform in Europe?*, *Intereconomics*, pp.74-78

Plöger J. (2008), Report to the Academy for Sustainable Communities, *Leipzig's Municipal\_Job\_Agency*

Rogowski R. (2008), *Governance of the European Social Model: The case of Flexicurity*, *Intereconomics*, pp.86

Senge P., Scharmer O., Jaworski J. and Flowers B. (2004), *Presence: An exploration of profound change in people, organizations and society*, Hardbound

Wilthagen T. (2005), *Striking a balance? Flexibility and Security in European Labour Markets*, στο T. Bredgaard, F. Larsen, *Employment policy from different angles*, Copenhagen, pp. 265

Wilthagen, T., Rogowski R. (2002), *Legal Regulation of Transitional Labour Markets: Barriers and opportunities* στο Gun-ther Schmid, B. Gazier (eds.), *The Dynamics of Full Employment: Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Northampton: Edward Elgar Publishing

Wilthagen T. and Tros F. (2004), *The Concept of Flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets.*, Flexicurity Papers 2003:4, Tilburg University

## Συνεντεύξεις

Προσωπική συνέντευξη με τον υπάλληλο, κο Χαϊδευτό Αστέριο, του γραφείου απασχόλησης του Δήμου Θέρμης (15/11/2016)

Προσωπική συνέντευξη με τους τρεις ανταποκριτές ΟΑΕΔ του Δήμου Θερμαϊκού (21/01/2017)

Προσωπική συνέντευξη με τους υπαλλήλους της Τουριστικής Επιχείρησης Θερμαϊκού ΑΕ (25/01/2017)

Προσωπικές συνεντεύξεις με 30 επιχειρήσεις και 30 πολίτες του δήμου Θερμαϊκού (από 27/01/17 έως 04/02/2017)

## Διαδικτυακοί Τόποι / Ιστοσελίδες

*Απόσπασμα από την Τριμηνιαία έκθεση του Γραφείου Προϋπολογισμού της Βουλής / Τα εργασιακά και η διεθνής πρακτική / Η κατάσταση της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας* 01/11/2016 [διαδίκτυο] διαθέσιμο στη διεύθυνση:

<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/31871> [Πρόσβαση 22 Δεκεμβρίου 2016]

*Οικονομία-αύξηση της ανεργίας* (2016) [διαδίκτυο] διαθέσιμο στη διεύθυνση:

<https://www.newpost.gr/oikonomia/578757> [Πρόσβαση 20 Ιανουαρίου 2017]

Ελληνική Στατιστική Αρχή, (2016) δελτίο τύπου, *έρευνα εργατικού δυναμικού* 08/12/2016 [διαδίκτυο] διαθέσιμο στη διεύθυνση: <http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO02/-> [Πρόσβαση 19 Ιανουαρίου 2017]

Ελληνική Στατιστική Αρχή, *Απογραφή πληθυσμού 2011* [διαδίκτυο] διαθέσιμο στη διεύθυνση: <http://www.statistics.gr/el/2011-census-pop-hous>

[Πρόσβαση 19 Ιανουαρίου 2017]

*Ανάλυση τοπικής αγοράς εργασίας ανατολικής Θεσσαλονίκης Δήμοι Καλαμαριάς, Πυλαίας-Χορτιάτη, Θερμαϊκού & Θέρμης*, (2012) [διαδίκτυο] διαθέσιμο στη διεύθυνση: <http://anatolikisympraxi.gr/wp-content/uploads/2012/11/> [Πρόσβαση 22 Δεκεμβρίου 2016]

*Πως οι Ολλανδοί έχουν καταφέρει να αντιμετωπίσουν την μάστιγα της ανεργίας* (2015) [διαδίκτυο] διαθέσιμο στη διεύθυνση: <http://www.protothema.gr/world/article/486381/> [Πρόσβαση 29 Ιανουαρίου 2017]

*ΟΑΕΔ Κοινωφελής εργασία*, (2016) [διαδίκτυο] διαθέσιμο στη διεύθυνση: <http://www.ipaideia.gr/eidhseis/oaed-koinofelis-ergasia/> [Πρόσβαση 9 Ιανουαρίου 2017]

*Ανάβρα Μαγνησίας, ένα χωριό παράδειγμα προς μίμηση*, (2011) [διαδίκτυο] διαθέσιμο στη διεύθυνση: <http://antikleidi.com/2011/10/16/anavra/> [Πρόσβαση 10 Ιανουαρίου 2017]

*Αναζήτηση θέσης εργασίας από εξωτερικό Δίκτυο EURES* [διαδίκτυο] διαθέσιμο στη διεύθυνση: <http://www.oaed.gr/ergasia-sten-europe-eures-> [Πρόσβαση 25 Ιανουαρίου 2017]

*EURES, Ευρωπαϊκή πύλη για την επαγγελματική ικανότητα- Ευρωπαϊκή Επιτροπή*, [διαδίκτυο] διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://ec.europa.eu/eures/public/el/jobseekers-dashboard> [Πρόσβαση 25 Ιανουαρίου 2017]

Ρομπόλης Σ. *Ανεργία και πολιτικές αντιμετώπισής της* [διαδίκτυο] διαθέσιμο στη διεύθυνση: <http://www.robolis.gr/anergia-antimetopish.html> [Πρόσβαση 5 Φεβρουαρίου 2017]

Ρομπόλης Σ., *ΜΜΕ και απασχόληση* [διαδίκτυο] διαθέσιμο στη διεύθυνση:  
<http://www.robolis.gr/mme-kai-apasxolhsh.html> [Πρόσβαση 5 Φεβρουαρίου 2017]

## **Νόμοι**

Άρθρο 49, Ν.4325/2015, ΦΕΚ Α΄ 47/11.05.2015, *Εκδημοκρατισμός της διοίκησης-καταπολέμηση γραφειοκρατίας και ηλεκτρονική διακυβέρνηση. Αποκατάσταση αδικιών και άλλες διατάξεις*

Άρθρο 50, Ν. 4351/2015, ΦΕΚ Α΄ 164/04.12.2015, *Βοσκήσιμες γαίες Ελλάδας και άλλες διατάξεις*

Άρθρο 16, Ν.4429/2016, ΦΕΚ Α΄ 199/21.10.2016 *Ελληνικό Ίδρυμα έρευνας και καινοτομίας και άλλες διατάξεις*

Οδηγία 91/383/ΕΟΚ, του Συμβουλίου της 25<sup>ης</sup> Ιουνίου 1991 *για τη συμπλήρωση των μέτρων που αποσκοπούν στο να προαγάγουν τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σχέση πρόσκαιρης εργασίας*

ΦΕΚ 128/24-01-2017, αριθ.: Γ.Δ. οικ. 2961-10, *Καθορισμός των όρων και των προϋποθέσεων εφαρμογής του προγράμματος Κοινωνικό Εισόδημα Αλληλεγγύης, Υπουργείο Εσωτερικών-Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης - Οικονομικών*

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Αγαπητοί δημότες του Δήμου Θέρμης,

Με το παρόν ερωτηματολόγιο επιχειρείται η συλλογή δεδομένων για την διερεύνηση των απόψεών σας για την σημαντικότητα της λειτουργίας του γραφείου απασχόλησης και συμβουλευτικής υποστήριξης του Δήμου σας, και πως αυτό επηρεάζει το τοπικό ποσοστό ανεργίας. Παρακαλούμε να απαντήσετε με ειλικρίνεια σε όλες τις ερωτήσεις, λαμβάνοντας υπόψη, ότι δεν υπάρχουν σωστές ή λανθασμένες απαντήσεις. Οι απαντήσεις σας είναι αυστηρά εμπιστευτικές και τα αποτελέσματα θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για τους σκοπούς της διπλωματικής μου εργασίας στο πλαίσιο του Διαπανεπιστημιακού Διατμηματικού προγράμματος Μεταπτυχιακών σπουδών (ΔΔΠΜΣ) Τοπική και Περιφερειακή Ανάπτυξη και Αυτοδιοίκηση του Αριστοτέλειου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης. Η συμπλήρωσή του δεν απαιτεί περισσότερο από 5 λεπτά.

Με εκτίμηση,

Κατρακυλάκη Δήμητρα

Σας ευχαριστώ πολύ για την συνεργασία σας!

## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

### 1) Φύλο

- Άντρας  
 Γυναίκα

### 2) Ηλικία

- 15-24  
 25-40  
 41-55



56 και άνω

**3) Μορφωτικό επίπεδο**

Απόφοιτος Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

Απόφοιτος ΙΕΚ

Απόφοιτος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης

Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος

Κάτοχος διδακτορικού διπλώματος

**4) Είστε άνεργος;**

Ναι

Όχι

**5) Από πού ενημερωθήκατε για την ύπαρξη του γραφείου απασχόλησης και συμβουλευτικής υποστήριξης στο Δήμο Θέρμης; (Δεν υπάρχει περιορισμός στην επιλογή των απαντήσεων)**

Από την ιστοσελίδα του Δήμου Θέρμης

Από την εφημερίδα του Δήμου Θέρμης

Από φίλο μου

Από κοινωνική δικτύωση

Από την οικογένειά μου

**6) Πόσο σας βοήθησε το προσωπικό του γραφείου απασχόλησης του Δήμου Θέρμης στην συμβουλευτική υποστήριξη; (επιλέξτε μία απάντηση)**

καθόλου

σε μικρή κλίμακα

σε μέτρια κλίμακα

σε μεγάλη κλίμακα

πάρα πολύ

**7) Σας βοήθησε στην σύνταξη βιογραφικού σημειώματος; (επιλέξτε μία απάντηση)**

καθόλου

σε μικρή κλίμακα

σε μέτρια κλίμακα

σε μεγάλη κλίμακα

πάρα πολύ

**8) Σας προετοίμασε για την παρουσίαση των προσόντων σας σε ενδεχόμενη συνέντευξη σε εταιρεία; (επιλέξτε μία απάντηση)**

καθόλου

σε μικρή κλίμακα

σε μέτρια κλίμακα

σε μεγάλη κλίμακα

πάρα πολύ

**9) Έχετε βρεί εργασία από το συγκεκριμένο γραφείο απασχόλησης;**

Ναι

Όχι

**10) Αν ναι για πόσο καιρό; (επιλέξτε μία απάντηση)**

για 2 μήνες

για 6 μήνες

- για ένα έτος
- για 2 έτη
- αορίστου

**11) Πιστεύετε ότι είναι αναγκαία η λειτουργία του ανωτέρω γραφείου στο Δήμο Θέρμης; (επιλέξτε μία απάντηση)**

- καθόλου
- σε μικρή κλίμακα
- σε μέτρια κλίμακα
- σε μεγάλη κλίμακα
- πάρα πολύ

**12) Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένοι από τη δουλειά του συγκεκριμένου γραφείου απασχόλησης; (επιλέξτε μία απάντηση)**

- καθόλου
- σε μικρή κλίμακα
- σε μέτρια κλίμακα
- σε μεγάλη κλίμακα
- πάρα πολύ

**13) Θα προτείνατε σε άνεργους φίλους και συγγενείς σας να απευθυνθούν στο ανωτέρω γραφείο;**

- Ναι
- Όχι

**14) Πιστεύετε ότι το συγκεκριμένο γραφείο έχει συμβάλει στην μείωση του ποσοστού της ανεργίας στους δημότες και κατοίκους του Δήμου Θέρμης; (επιλέξτε μία απάντηση)**

- καθόλου
- σε μικρή κλίμακα
- σε μέτρια κλίμακα
- σε μεγάλη κλίμακα
- πάρα πολύ