



ΑΛΕΞΑΝΔΡΕΙΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ  
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ  
ΣΧΟΛΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ: ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

## ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ



**ΘΕΜΑ : ΑΝΕΡΓΙΑ**

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ:  
ΝΤΑΝΤΑ ΕΛΙΣΑΒΕΤ

ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ:  
ΖΟΡΜΠΑΛΑ ΒΑΣΙΛΙΚΗ

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ 2009

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>ΠΡΟΛΟΓΟΣ</b> .....	5
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b> .....	6
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΑΝΕΡΓΙΑ- ΟΡΙΣΜΟΣ- ΑΛΛΕΣ ΕΡΜΗΝΕΙΕΣ</b>	
1.1. Ανεργία-Ορισμός .....	9
1.2 Μέτρηση ανεργίας - προβλήματα .....	10
1.3 Είδη ανεργίας.....	12
1.4 Οικονομικές θεωρίες ερμηνείας της ανεργίας .....	13
1.5 Σύγχρονες ερμηνείες της ανεργίας .....	18
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	
2.1 Κοινωνικός θεσμός η αγορά εργασίας.....	23
2.2 Οι επιχειρήσεις επιθυμούν να παράγουν όσα μπορούν να πωλήσουν....	25
2.3 Η ανεργία ακολουθεί τον οικονομικό κύκλο.....	28
2.4 Η ανεργία, η αγορά εργασίας και οι μακροοικονομικές πολιτικές.....	32
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΑΝΕΡΓΙΑ- Η ΠΑΓΙΔΑ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ</b>	
3.1 Ιστορικό υπόβαθρο.....	37
3.2 Αίτια της ανεργίας.....	39
3.3 Ατομικά προβλήματα των ανέργων.....	41
3.4 Κοινωνικά προβλήματα.....	45
3.5 Ψυχολογικές ανησυχίες .....	48
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ-ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ</b>	
4.1 Ανεργία κατά φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης για τα έτη 2004-2008.....	55

4.2	Απασχολούμενοι, άνεργοι, οικονομικά μη ενεργοί και ποσοστό ανεργίας για τα έτη 2004-2008.....	57
4.3	Ποσοστά ανεργίας κατά περιφέρεια, φύλο και ηλικία για τα έτη 2004-2008.....	60
4.4	Απασχολούμενοι κατά θέση στο επάγγελμα.....	63
4.5	Άνεργοι σε χιλιάδες από 15 ετών και άνω για τα έτη 1999-2006.....	64

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5:ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ**

5.1	Χαρακτηριστικά γνωρίσματα.....	65
5.2	Συμπεράσματα .....	69

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ-ΜΕΤΡΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

6.1	Κίνητρα για την πρόσληψη των νέων.....	72
6.2	Ηλικιωμένοι εργαζόμενοι .....	72
6.3	Άτομα με ειδικές ανάγκες και ΟΑΕΔ.....	74
6.4	Μερική απασχόληση: μια πρόταση για νέες θέσεις εργασίας.....	76
	6.4.1 Αύξηση μερικής απασχόλησης .....	77
	6.4.2 Τα αδύνατα σημεία της μερικής απασχόλησης .....	78
6.5	Αναζητώντας ένα ελαστικό μοντέλο εργασίας.....	79
6.6	Προτάσεις για αντιμετώπιση.....	81
6.7	Εκσυγχρονισμός και αναμόρφωση του υφιστάμενου πλαισίου Λειτουργίας του ΟΑΕΔ.....	82
	6.7.1 Εκπαίδευση-κατάρτιση.....	84
	6.7.2 Κινητικότητα εργατικού δυναμικού.....	85
	6.7.3 Ευελιξία στην αγορά εργασίας.....	86
	6.7.4 Μέτρα που μπορούν να ληφθούν.....	87

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΝΕΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΑΥΞΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ**

7.1.	Τεχνικές δεξιότητες .....	89
7.2	Συνολικός όγκος απασχόλησης.....	92
7.3	Η ανάγκη νέων κατευθύνσεων.....	96

7.4	Ανάπτυξη νέων μορφών δραστηριότητας.....	100
7.5	Τηλεργασία :μια εναλλακτική μορφή εργασίας .....	102
7.5.1	Με μια δεύτερη ματιά .....	104
7.5.2	Κίνδυνος ή σωτηρία .....	104
<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....</b>		<b>106</b>
<b>ΕΠΙΛΟΓΟΣ .....</b>		<b>113</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....</b>		<b>118</b>

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Μέσα στα πλαίσια της σπουδαστικής μας δραστηριότητας οφείλουμε στο τέλος αυτής, σαν ολοκληρωμένοι πλέον φοιτητές, να φέρουμε εις πέρας την πραγματοποίηση της πτυχιακής εργασίας. Αυτή η υποχρέωση είναι η σφραγίδα περάτωσης των σπουδαστικών μας απαιτήσεων και το τελευταίο στάδιο πριν την κατοχύρωση του πτυχίου μας. Η διαδικασία έως και την ολοκλήρωση της πτυχιακής απέφερε εμπλουτισμό γνώσης και σαν φοιτητές αποκομίσαμε σημαντικές πληροφορίες. Αυτό δεν θα συνέβαινε στην περίπτωση που δεν υπήρχε αυτή η σπουδαστική μας ιδιότητα. Συνειδητοποιώ λοιπόν ότι το όφελος ήταν αξιόλογο.

Το θέμα με το οποίο θα ασχοληθώ είναι το φαινόμενο της ανεργίας και η εξέλιξη της στη χώρα μας. Προσπάθησα να βρω τους λόγους για τους οποίους οφείλεται η έξαρση της κατάστασης αυτής, ποιες ηλικίες μαστίζει περισσότερο, τι προβλήματα προκαλεί και πως θα προσπαθήσουμε να την αντιμετωπίσουμε.

Επέλεξα το αντικείμενο της εργασίας να είναι η ανεργία γιατί είναι ένα ζήτημα που προβληματίζει ένα μεγάλο ποσοστό των συμπολιτών μας, πόσο μάλλον εμάς που ανήκουμε σ' αυτούς που είναι ένα βήμα πριν την αναζήτηση εργασίας.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Κάθε ανθρώπινη κοινότητα, για να εξασφαλίσει την κάλυψη των αναγκών των μελών της, οφείλει να θέσει σε πρακτική εφαρμογή τις ικανότητες εργασίας, δηλαδή τις ικανότητες να χρησιμοποιεί και να μεταμορφώνει το φυσικό περιβάλλον, ώστε να παράγει υλικά αγαθά και χρήσιμες υπηρεσίες. Πολλοί παράγοντες μπορούν να εξηγήσουν γιατί η κινητοποίηση των ικανοτήτων εργασίας δεν είναι πλήρης.

Η ανεργία, με την οποία θα ασχοληθούμε, εκφράζει την κατάσταση κατά την οποία ένα άτομο είναι σε αναζήτηση εργασίας και δεν βρίσκει εργασία. Δε γεννήθηκε παρά μέσα στις μορφές κοινωνικής οργάνωσης που χαρακτηρίζονται από τη γενίκευση της μισθωτής εργασίας ως κυρίαρχης μορφής αμειβόμενης εργασίας. Η εμφάνιση της ανεργίας προϋποθέτει λοιπόν την συνύπαρξη πολλών συνθηκών, όπως τον διαχωρισμό μεταξύ του χρόνου κοινωνικής εργασίας, που έχει ως στόχο την προμήθεια ενός εισοδήματος και του χρόνου προσωπικής ή οικογενειακής εργασίας, την εμπορική ανταλλαγή με την έννοια ότι ο εργαζόμενος πωλεί την εργατική του δύναμη και τέλος τη γενίκευση της μισθωτής εργασίας, την δυνατότητα εισοδήματος μόνο με την απόκτηση μισθωτής εργασίας.

Η ιστορία της ανεργίας ταυτίζεται με εκείνη της επέκτασης της μισθωτής εργασίας, δηλαδή η επέκταση του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής. Θα πρέπει να τονιστεί ότι η ταυτοποίηση της ανεργίας ως κοινωνικού "καθεστώτος" (status) και κατάστασης στατιστικώς μετρούμενης, δεν πραγματοποιείται παρά προοδευτικά. Προϋποθέτει την αδυναμία επιστροφής σε μορφές οικογενειακής απασχόλησης και την εμφάνιση εξειδικευμένων θεσμών, μηχανισμοί ασφάλισης ανεργίας, γραφεία εύρεσης εργασίας που δημιουργούν το ενδιαφέρον δήλωσης των ανέργων.

Από το 1970 και ύστερα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης σημειώνεται αύξηση της ανεργίας. Φυσικό επακόλουθο, ατομικά και κοινωνικά προβλήματα, μείωση κοινωνικής θέσης και επομένως προσωπικής υπόληψης ιδιαίτερα στα χαμηλότερα οικονομικά στρώματα, έντονο πρόβλημα φτώχειας, φαινόμενα αλλοτρίωσης, σημαντική εξάπλωση ανομίας, οικονομικές και

κοινωνικές ανισότητες, πρόκληση ψυχολογικών προβλημάτων (κατάθλιψη, ανία, νευρικές διαταραχές, αυτοκτονία).

Η κατάσταση της ανεργίας παρουσιάζεται εντονότερη στις γυναίκες, τους νέους και τους ηλικιωμένους. Το ποσοστό συμμετοχής νέων ανθρώπων ηλικιακά στην αγορά εργασίας σημειώνεται χαμηλότερο από εκείνο των υπολοίπων ομάδων. Η δημιουργία του παραπάνω φαινομένου οφείλεται στην επιμόρφωση, στην στρατιωτική θητεία, στην έλλειψη ειδικότητας και πείρας, στην εξάρτηση από τις οικογένειες, στην διεκπεραίωση των σπουδών, λόγοι που καθιστούν δύσκολη έως απόμακρη την άσκηση εργασίας σε φορείς απασχόλησης.

Μια άλλη μορφή εργασίας, που θα πρέπει να αναφέρουμε, είναι η μερική απασχόληση. Σε αντίθεση με την πλήρη απασχόληση όπου ο αντρικός πληθυσμός είναι στην πρώτη γραμμή, σ' αυτό το είδος μεγαλύτερη πλειοψηφία σημειώνουν οι γυναίκες. Βέβαια σε καμία περίπτωση η μερική απασχόληση δεν έχει τα ίδια προνόμια της πλήρους, μιας και προκαλείται σημαντική μείωση του εισοδήματος. Όταν εντείνονται τα οικονομικά προβλήματα σε κάποιον που αδυνατεί να βρει εργασία θα οδηγηθεί στην λύση της μερικής απασχόλησης, η οποία ούτε επαρκής είναι αλλά ούτε και ρεαλιστική αφού δεν υπάρχει ουσιαστική μείωση της ανεργίας. Θεωρείται ένα είδος πολυτέλειας, που επιδιώκεται από μικρό αριθμό εργαζομένων.

Η πραγματικότητα είναι σκληρή. Το φαινόμενο της ανεργίας είναι δεδομένο στην χώρα μας, είναι η παγίδα της ελληνικής κοινωνίας και οικονομίας. Αίτια; Η σταθερή τεχνολογική πρόοδος, η αυτόματη σχεδόν μηχανικά παραγωγική διαδικασία, η αθρόα προσέλευση μεταναστών και η χρόνια εγκατάσταση τους, η μεγάλη αναμονή σε χρόνο για την παροχή συνταξιοδότησης, ο ένδο-επιχειρησιακός ανταγωνισμός, οι ολοένα και μεγαλύτερες απαιτήσεις για εξειδίκευση, κατάρτιση, γνώσεις. Δίνεται βάση στην ποσότητα και όχι στην ποιότητα πολλές φορές όσον αφορά μεγάλες παραγωγικές επιχειρήσεις, πολλά φθηνά εργατικά χέρια παρά λίγα με μεγαλύτερο κόστος λειτουργίας. Οικονομικές αναταραχές (χρηματιστήριο), εισοδος ξένων επιχειρήσεων, πληθωρισμός, δυσκολία στον έλεγχο χρησιμοποίησης του ευρώ.

Ορισμένα μακροπρόθεσμα μέτρα αντιμετώπισης είναι η επιδίωξη της πρόωρης συνταξιοδότησης, η υιοθέτηση μέτρων για την επιστροφή των μεταναστών στις χώρες καταγωγής τους, η κινητικότητα εργατικού δυναμικού σε επιδοτούμενες δραστηριότητες, ελκυστικές χορηγήσεις σε επαγγέλματα που κοντεύουν να χαθούν ή δεν παρουσιάζουν μεγάλο ενδιαφέρον κυρίως για τους νέους, η δημιουργία θέσεων εργασίας με υπηρεσίες, σχολεία, εγκαταστάσεις στις επαρχίες εξασφαλίζοντας την παραμονή των νέων, ώστε να αποφεύγεται η συσσώρευση πληθυσμού στα μεγάλα αστικά κέντρα, η αναμόρφωση λειτουργίας του ΟΑΕΔ, μείωση του ωραρίου από 40 σε 35 ώρες, σωστότερη και πρακτικότερη εκπαίδευση-κατάρτιση, ναι στην θεωρία αλλά ναι και στην πράξη!

Η ανθρώπινη εργασία αντικαθίστανται ολοένα και περισσότερο από ρομπότ, υπολογιστές, τηλεπικοινωνίες, τηλεργασία. Είναι μόλις η αρχή μιας μακροχρόνιας τάσης απαξίωσης της μαζικής εργασίας και την ανάδειξη μιας υψηλά εξειδικευμένης "ελίτ" εργασίας διαμορφωμένη στα μέτρα της αυτοματοποιημένης παραγωγής αγαθών και παροχής υπηρεσιών. Οι νέες μορφές απασχόλησης στηρίζονται στους υπολογιστές, στις τηλεπικοινωνίες και στην τηλεργασία, στις οποίες το ελληνικό εργατικό δυναμικό τα τελευταία χρόνια έχει δείξει να εξοικειώνεται σ' αυτό το νέο τεχνολογικό παραλήρημα.



# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 :ΟΡΙΣΜΟΣ-ΜΕΤΡΗΣΗ-ΑΛΛΕΣ ΕΡΜΗΝΕΙΕΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

## 1.1 ΑΝΕΡΓΙΑ- ΟΡΙΣΜΟΣ

Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ΔΓΕ) ορίζει με τον όρο άνεργος το σύνολο των πολιτών που υπάρχουν χωρίς εργασία, είναι διαθέσιμοι να εργαστούν και βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας. Πιο κατανοητά: όλοι εκείνοι που αναζητούν εργασία και αδυνατούν να βρουν. Η πρώτη και τρίτη προϋπόθεση αναφέρεται σε αμειβόμενη εργασία και οι δυο προϋποθέσεις βρίσκονται σε αρμονία με τους ορισμούς του ενεργού και ανενεργού πληθυσμού γιατί δεν στηρίζονται στον διαχωρισμό μεταξύ της εργασίας και μη εργασίας, αλλά ανάμεσα στην αμειβόμενη και στη μη αμειβόμενη. Εργασία μη αμειβόμενη, όσο εντατική και αν είναι, δεν εξέρχεται του ορισμού του μη ενεργού πληθυσμού. Ανεργία δεν σημαίνει απουσία εργασίας, αλλά απουσία αμειβόμενης εργασίας.

Δεν θεωρείται άνεργος σύμφωνα με τον ορισμό αυτό, κάποιος που αναζητούσε εργασία αλλά δεν βρήκε μέσα σε ένα χρονικό διάστημα και απογοητευμένος σταμάτησε τις προσπάθειες. Παρομοίως, ισχύει και για όσους που πάρα την προτίμησή τους και τις συνεχείς προσπάθειες να αποκτήσουν τη συνήθη 40ώρη εβδομαδιαία απασχόληση βρήκαν μόνο μερική απασχόληση<sup>1</sup>. Δεν θεωρούνται άνεργοι ούτε και εκείνοι οι πολίτες οι οποίοι έχουν απασχόληση που δεν ανταποκρίνεται στην αξία της εργατικής τους δύναμης (αφού εκτιμηθεί ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο, την πείρα κλπ).

Στην αρχή του αιώνα οι Αγγλοσάξονες χρησιμοποιούν την λέξη "out of work" και όχι "unemployed". Ο γαλλικός όρος "chomeur" προέρχεται από το λατινικό "cauma ": ήρεμος δηλαδή, παύση δραστηριοτήτων. Στις στατιστικές του τέλους του προηγούμενου αιώνα δεν υπάρχει πραγματική διάκριση μεταξύ ανέργων και αλητών(!).

---

<sup>1</sup> Βλ σχετικά στην εφημερίδα Ημερησία, Παρασκευή 9 Φεβρουαρίου 1996, σελ 6, ένθα τα όσα αμέσως ακολουθούν

Δεν σημαίνει ότι η ανεργία δεν υπήρχε εκείνη την εποχή ή ότι ήταν καλυμμένη, εφόσον είχαμε μεταβολές των οικονομικών κύκλων που επηρέαζαν τον όγκο της προσφερόμενης εργασίας, αλλά απλούστατα οι αντιλήψεις της εργασίας και της φτώχειας ήταν δομημένες διαφορετικά και δεν απομόνωναν την ανεργία σαν ξεχωριστό φαινόμενο.

Η κοινωνική αναγνώριση και καθιέρωση της έννοιας της ανεργίας, συνδέεται πρακτικά, με τη θέσπιση νομικών και διοικητικών διαδικασιών διαχείρισης της χειρωνακτικής εργασίας. Η επέκταση της κοινωνικής ασφάλισης προς την κάλυψη των ανέργων οργανώνεται προοδευτικά από το τέλος του προηγούμενου αιώνα και πιο συστηματικά πλέον μετά την οικονομική κρίση του 1929 και τον δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο.

Η ταυτοποίηση των ανέργων είναι αποτέλεσμα των απαντήσεων που θα δοθούν στις δύο επόμενες ερωτήσεις: ένα πρόσωπο καταλαμβάνει ή όχι μια εργασία; εάν η απάντηση είναι όχι, ψάχνει για μια εργασία ή όχι; Κατ' αυτόν τον τρόπο εμφανίζεται και η πρώτη δυσκολία στον ορισμό της ανεργίας, στηρίζεται στο συνδυασμό δύο κριτηρίων: της αντικειμενικής θέσεως, ότι δηλαδή δεν κατέχει εργασία και ενός υποκειμενικού κριτηρίου συμπεριφοράς, ότι δηλαδή βρίσκεται σε αναζήτηση εργασίας.

## **1.2 ΜΕΤΡΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ-ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ**

Δύο είναι οι συνήθεις τρόποι μέτρησης της ανεργίας, που χρησιμοποιούνται από την πλειονότητα των χωρών: οι έρευνες δημοσκόπησης του πληθυσμού και η εγγραφή των αιτούντων εργασίας πάρα των υπευθύνων οργανισμών. Οι εγγραφές είναι πλέον λεπτομερείς και συχνές, αλλά παρουσιάζουν το μεγάλο μειονέκτημα να αντανakλούν τις συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού (κανόνες εγγραφής, ορισμός της έννοιας του ανέργου), αλλά και τις συμπεριφορές των ανέργων έναντι της εγγραφής (ποιότητα και διάρκεια παροχών κλπ).

Κατά καιρούς δημιουργούνται αμφιβολίες ως προς την εγκυρότητα και την τιμιότητα των στατιστικών που αναφέρονται στην ανεργία. Οι ανακρίβειες θα λέγαμε ότι είναι αποτέλεσμα των

ατελειών των μεθόδων μέτρησης και των αβεβαιοτήτων των ορισμών. Τα περιθώρια αυτά αποτελούν μερικές φορές πηγή "πειρασμού" για τη συμπεριφορά της κεντρικής διοίκησης και της πολιτικής εξουσίας. Όποια και να είναι η μέθοδος μέτρησης, η αξία της εξαρτάται επίσης και από το λειτουργικό ορισμό που δίνουμε στην ανεργία, ορισμός που πολλές φορές μπορεί να ακολουθεί τα λογικά πλαίσια ή να ακολουθεί κανόνες και όρια στενά ή ευρέα, ανάλογα συχνά και με τις πολιτικές επιλογές ή πιέσεις.

Η δυσκολία μέτρησης της ανεργίας οφείλεται στο ότι μεγάλα τμήματα του πληθυσμού βρίσκονται σε ενδιάμεσες καταστάσεις, μεταξύ εργασίας, ανενεργού πληθυσμού (αδράνειας) και ανεργίας. Η ταυτοποίηση αυτών των κατηγοριών και η κατανόηση των λειτουργιών τους εντός της αγοράς εργασίας είναι πιο χρήσιμη από το να αγνοηθεί η ύπαρξη του, θέτοντας αυθαίρετα όρια. Όπως ήδη αναφέραμε, ο ορισμός της ανεργίας που χρησιμοποιείται στις στατιστικές απαιτεί όχι μόνο ο ενδιαφερόμενος να αναζητεί εργασία, αλλά να είναι και διαθέσιμος για εργασία. Αυτός ο περιοριστικός ορισμός έχει ως αποτέλεσμα την ελάφρυνση των στατιστικών ανεργίας και τη μεταφορά των ατόμων στον ανενεργό πληθυσμό με διάφορους πλασματικούς τρόπους.

Η ύπαρξη δραστηριοτήτων, που διαφεύγουν των επίσημων κανονισμών και εγγραφών, αποτελεί κοινό χαρακτηριστικό όλων των κοινωνικών συστημάτων. Φαίνεται ότι στην περίπτωση των βιομηχανικών κοινωνιών, η κρίση ευνόησε την ανάπτυξη της παραοικονομίας (ή παράλληλης ή παράνομης ή υπόγειας οικονομίας) και της παράνομης εργασίας. Η παράνομη εργασία εντάσσεται στον ενεργό πληθυσμό, στην πράξη όμως τοποθετείται στους ανέργους ή το μη ενεργό πληθυσμό ανάλογα με τους κανονισμούς της χώρας. Όλες οι ρυθμίσεις ή οι κανονισμοί εμπεριέχουν την εξαπάτηση και το πρόβλημα είναι να υπολογιστεί ο βαθμός της.

Οι αντιθέσεις και οι αβεβαιότητες στη μέτρηση της ανεργίας δεν αντανακλούν τις μεθοδολογικές ατέλειες μέτρησης ή την πολιτική βούληση εξαπάτηση. Η κύρια δυσκολία έγκειται στο εύρος των κατηγοριών που ξεφεύγουν από μια ξεκάθαρη οριοθέτηση του πληθυσμού μεταξύ ανεργίας, ενεργού και μη ενεργού πληθυσμού.

### **1.3 ΕΙΔΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

**Ανεργία τριβής.** Οι εργαζόμενοι δεν είναι ακινητοποιημένοι μονίμως στην ίδια εργασία. Συνεχώς άτομα εγκαταλείπουν την εργασία τους προς εξεύρεση άλλης, προς αναζήτηση διαφορετικών συνθηκών εργασίας, γεωγραφικής περιοχής, μισθού ή θέσης. Στην κινητικότητα μεταξύ διαφόρων θέσεων εργασίας προστίθεται και η κινητικότητα μεταξύ ανενεργού και ενεργού πληθυσμού. Όσο μεγαλύτερη είναι η κινητικότητα των εργαζομένων τόσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμός τους, που διέρχεται από την αγορά εργασίας προς αναζήτηση νέας και ως εκ τούτου μεγαλύτερος είναι και ο αριθμός εισόδου στην ανεργία.

Η ανεργία τριβής είναι συμβατή με την πλήρη απασχόληση. Πρόκειται για ηθελημένη ανεργία, η οποία καλυτερεύει τελικά τη θέση του ατόμου, αλλά κι εκείνη της εθνικής οικονομίας: αυξάνει την παραγωγικότητα κατευθύνοντας τους εργαζομένους προς τις εργασίες για τις οποίες έχουν τα περισσότερα κίνητρα. Έτσι, σε κατάσταση πλήρους απασχόλησης υπάρχει μια "ακατανόητη" ανεργία τριβής, η οποία συμβάλλει στην optimum χρησιμοποίηση του συντελεστή εργασίας.

Η ασφάλιση ανεργίας δια των παροχών σε είδος (γραφεία ευρέσεως εργασίας) παρεμβαίνει στην αγορά εργασίας και στοχεύει στον περιορισμό, κυρίως της ανεργίας τριβής.

**Κυκλική ανεργία.** Η κυκλική ανεργία ακολουθεί τις μεταπτώσεις της οικονομικής δραστηριότητας: είναι μικρή σε περιόδους αυξημένης δραστηριότητας, ενώ αυξάνει όσο η οικονομική δραστηριότητα επιβραδύνεται. Το επίπεδο του εσωτερικού προϊόντος καθορίζει πρακτικά τις ανάγκες σε εργατικά χέρια σε μια δεδομένη στιγμή. Κάθε επιβράδυνση της παραγωγής ελαττώνει τις ανάγκες της οικονομίας για εργασία: για το δεδομένο ύψος μισθών οι επιχειρήσεις ζητούν λιγότερη εργασία. Η ελάττωση της ζήτησης εργασίας ακολουθείται από ελάττωση της διάρκειας εργασίας, από απολύσεις, από μη ανανέωση συμβολαίων εργασίας και συνεπώς από αύξηση της ανεργίας.

**Διαρθρωτική ή τεχνολογική ανεργία.** Η τεχνολογική εξέλιξη μπορεί να προκαλέσει μεταβολές στη βιομηχανία και να έχει ως συνέπεια την παρακμή κάποιων τομέων σε όφελος νέων

αναπτυσσόμενων τομέων. Το ίδιο μπορεί να συμβεί και από την εμφάνιση νέων ανταγωνιστών που περιορίζουν σοβαρά τη ζήτηση εργασίας σε μια χώρα. Όποιες και να είναι τελικά οι αιτίες, οι διαρθρωτικές μεταβολές της παραγωγής προκαλούν αναπόφευκτα αύξηση της ανεργίας: στους τομείς σε παρακμή οι επιχειρήσεις σταματούν τις δραστηριότητες ή μειώνουν τον όγκο παραγωγής και κατά συνέπεια τις θέσεις εργασίας. Παράλληλα, οι προερχόμενοι άνεργοι από τους τομείς σε κρίση διαθέτουν ανεπαρκή προσόντα ακατάλληλα για τις νέες δραστηριότητες σε ανάπτυξη.

Άλλοι διαρθρωτικοί παράγοντες που επιδρούν στην προσφορά και τη ζήτηση εργασίας είναι η δημογραφική σύνθεση του ενεργού πληθυσμού, οι διάφορες ρυθμίσεις και θεσμικά μέτρα που επηρεάζουν τη λειτουργία της αγοράς εργασίας και ειδικά η σχετική νομοθεσία προστασίας της εργασίας και τα συστήματα αποζημίωσης και παροχών ανεργίας. Επίσης, η υποκατάσταση εργασίας από κεφάλαιο, μπορεί να αποτελέσει πηγή διαρθρωτικής ανεργίας.

Η διαρθρωτική ανεργία μπορεί να οριστεί, λοιπόν, ως η συνιστώσα της ανεργίας που δεν μειώνεται με την οικονομική ανάκαμψη και η οποία συνεπώς δεν μπορεί να επηρεαστεί κατ' ευθείαν από τη μακροοικονομική πολιτική. Πρόκειται καθαρά για θεωρητική έννοια, η οποία δεν μπορεί να εκτιμηθεί παρά μόνο εμμέσως και κατά προσέγγιση.

#### **1.4 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ ΕΡΜΗΝΕΙΑΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

Μετά το ξέσπασμα της κρίσης στις αρχές της δεκαετίας του 1970 η διαμάχη συνεχίζεται μεταξύ εκείνων που τοποθετούν την ανεπάρκεια της ζήτησης ως αφετηρία της επιβράδυνσης της οικονομικής δραστηριότητας, της πτώσης των θέσεων εργασίας και την αύξηση της ανεργίας και εκείνων που εξηγούν τα ίδια φαινόμενα με την πτώση της απόδοσης κεφαλαίου.

#### □ Η φιλελεύθερη θεώρηση: Κλασική ανεργία

Θεωρώντας ότι και η αγορά εργασίας όπως και η αγορά αγαθών διέπεται από τους νόμους προσφοράς και ζήτησης, συνεπάγεται ότι η προσφορά εργασίας από τα άτομα βρίσκεται σε θετική συσχέτιση με τον πραγματικό μισθό, ενώ η ζήτηση εργασίας από τις επιχειρήσεις, αντιθέτως, βρίσκεται σε αρνητική συσχέτιση με τον πραγματικό μισθό. Η ελεύθερη παραβολή προσφοράς και ζήτησης για κάθε τύπο εργασίας καθορίζει ένα μισθό ισορροπίας: εκείνον για τον οποίο η προσφορά ισούται με τη ζήτηση.

Η ισορροπία αντανακλά τη μέγιστη ικανοποίηση για την επιχείρηση η οποία προσλαμβάνει εργαζομένους, έως ότου η οριακή παραγωγικότητα τους εξισωθεί με τον τρέχοντα μισθό και για τον εργαζόμενο έως ότου η αγοραστική δύναμη της αμοιβής του ανταμείβει την προσπάθεια του. Εάν η αγορά εργασίας είναι τελείως ανταγωνιστική και ελεύθερη από κάθε ρυθμιστικό εμπόδιο, η ελεύθερη διαπραγμάτευση των μισθών έχει ως συνέπεια την προσαρμογή τους, εφόσον δεν έχει επιτευχθεί η ισορροπία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης.

Σε αυτές τις συνθήκες η οικονομία που αντιμετωπίζει πτώση του επιπέδου της δραστηριότητας της, δεν θα πρέπει να γνωρίζει ανεργία διαρκείας. Η ελάττωση της δραστηριότητας των επιχειρήσεων τις οδηγεί να μειώσουν τη ζήτηση εργασίας: με το προηγούμενο ύψος μισθών, οι επιχειρηματίες είναι διατεθειμένοι να χρησιμοποιήσουν λιγότερα άτομα από την αγορά εργασίας. Η πτώση της ζήτησης εργασίας οδηγεί σε πτώση μισθών μέχρι να αποκατασταθεί η ισορροπία.

Ο ανταγωνισμός μεταξύ των εργαζομένων για την κάλυψη των διαθέσιμων θέσεων τους οδηγεί να αποδεχτούν πτώση μισθού. Εάν οι μισθοί είναι πλήρως ελαστικοί, η προσαρμογή τους συνεχίζεται μέχρι την ισορροπία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Κατά συνέπεια μετά τη νέα ισορροπία δε θα υπάρχουν άνεργοι.

Πώς όμως μπορεί κάποιος να εξηγήσει την ανεργία διαρκείας κατά τους νεοφιλελεύθερους η ανεργία εξακολουθεί γιατί απλά υπάρχουν κανονισμοί και ρυθμίσεις που εμποδίζουν την

ελεύθερη διαπραγμάτευση των μισθών. Η δύναμη των συνδικάτων, η καθιέρωση ενός ελάχιστου μισθού, οι συλλογικές συμβάσεις, και γενικά το δίκαιο εργασίας, περιορίζουν τις δυνατότητες στιγμιαίας προσαρμογής των μισθών. Κατ'αυτούς η ανελαστικότητα των μισθών είναι η πρωταρχική αιτία της ανεργίας. Μη μπορώντας να διαπραγματευτούν τους μισθούς τους, οι επιχειρήσεις επιλέγουν την προσαρμογή των θέσεων εργασίας για να αντεπεξέλθουν της ύφεσης.

Οι νέοι άνεργοι, χωρίς ιδιαίτερα προσόντα δεν μπορούν να βρουν εργασία εφόσον οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να καταβάλουν τον ελάχιστο μισθό ο οποίος είναι μεγαλύτερος από την παραγωγικότητα τους. Το ίδιο και οι άνεργοι, οι οποίοι προέρχονται από τομείς σε παρακμή και οι οποίοι δεν διαθέτουν προσόντα για τις νέες συνθήκες της οικονομίας, κινδυνεύοντας να παραμείνουν άνεργοι εφόσον ζητούν αντίστοιχους μισθούς των προηγούμενων τους.

#### □ Η παρεμβατική θεώρηση: κεϋνσιανή ανεργία

Ενώ η κλασική θεώρηση θεωρεί την ανελαστικότητα των μισθών ως την κύρια αιτία της ανεργίας, η κεϋνσιανή προσέγγιση δέχεται ότι το κλειδί του προβλήματος βρίσκεται στο επίπεδο της συνολικής ζήτησης, μη δεχόμενη την ταύτιση αγοράς εργασίας και αγοράς αγαθών<sup>2</sup>.

Η φιλελεύθερη θεώρηση αμφισβητείται σε δύο σημεία: από τη μία η ανελαστικότητα των μισθών μπορεί να αποτελέσει επιδίωξη των ίδιων των επιχειρήσεων, ενώ από την άλλη, η πτώση των μισθών δεν αρκεί για την απορρόφηση της ανεργίας.

Οι ίδιες οι επιχειρήσεις έχουν συμφέρον να παραχωρούν μισθούς αρκετά ανεξάρτητους από τις διακυμάνσεις του οικονομικού κύκλου ,το ίδιο, οι εργαζόμενοι είναι συχνά διατεθειμένοι να δεχτούν ένα μέσο μισθό, μικρότερο εάν παραμείνει σταθερός όποιος και αν είναι οι συνθήκες.

---

<sup>2</sup> Νίκος Κοτζιάς, ' 50 χρόνια από το θάνατο του Κέυνς. Η καταπολέμηση της ανεργίας', Ημερησία, Πέμπτη 28 Μαρτίου 1996, σελ 6' ένθα τα όσα αμέσως ακολουθούν σε μεγαλύτερη έκταση όσο και τις επόμενες γενιές οικονομικών αναλυτών, ώστε ο γνωστός οικονομολόγος - πρώτος κάτοχος του βραβείου Νόμπελ - Π.ΑΑ Σάμουελσον να αναφωνήσει' είμαστε όλοι Κευνσιανοί'

Η ανελαστικότητα των μισθών αποτελεί για τους επιχειρηματίες ένα μέσο ελάττωσης του κόστους εργασίας και αύξησης των κερδών. Εξάλλου οι επενδύσεις των επιχειρήσεων στην κατάρτιση των εργαζομένων τους είναι συχνά αξιόλογες, σε περιόδους ύφεσης οι εργοδότες αποφεύγουν όσον το δυνατό να αμφισβητούν τις συμβάσεις εργασίας των εμπείρων εργατών ώστε να αποφύγουν τις αποχωρήσεις που θα είχαν ως συνέπεια την απώλεια των προηγηθεισών επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Πρόκειται για τις θεωρίες των "υπονοουμένων συμβολαίων", " του ανθρώπινου κεφαλαίου" και " του μισθού αποδοτικότητας " αντίστοιχα.

Τέλος οι επιχειρήσεις μπορούν να αρνηθούν την πραγματοποίηση της μείωσης των μισθών εάν εκτιμούν ότι αυτή διακινδυνεύει να αποθαρρύνει τους εργαζόμενους και να προκαλέσει πτώση της παραγωγικότητας. Συνολικά η ανελαστικότητα των μισθών ως προς την πτώση μπορεί να αντανακλά εκλογικευμένη πρακτική των εργοδοτών κι όχι νομοθετικών ρυθμιστικών μηχανισμών που είναι στη διακριτική ευχέρεια της δημόσιας εξουσίας.

Ακόμη και αν είχαμε πτώση των μισθών, δεν θα επιτυγχάναμε πτώση της ανεργίας. Η πτώση των μισθών δεν παρακινεί μόνο τη ζήτηση εργασίας αλλά έχει επίσης αρνητικές επιπτώσεις στην ενεργό ζήτηση. Κατά συνέπεια εάν οι επιχειρήσεις αντιδρούσαν σε μείωση της ζήτησης και της παραγωγής με γενική πτώση των μισθών, θα ακολουθούσε αισθητή μείωση των καταναλωτικών δαπανών. Αυτό θα ανάγκαζε τις επιχειρήσεις παραγωγής καταναλωτικών αγαθών να ελαττώσουν ακόμη περισσότερο την παραγωγή και τη ζήτηση εργασίας, επιβαρύνοντας κατά συνέπεια την ύφεση και την ανεργία. Νέα πτώση μισθών θα ήταν αναγκαία για να επέλθει ισορροπία στην αγορά εργασίας.

Κατά τη δεκαετία του 1980, η επιδίωξη για συγκράτηση των μισθών ήταν της μόδας. Πολλές μελέτες έδειξαν πως σε αρκετές βιομηχανικές χώρες η γενικευμένη πτώση των μισθών προκάλεσε κατ' αρχάς μείωση των θέσεων εργασίας και αύξηση της ανεργίας. Έπρεπε να περάσουν πολλά χρόνια ώστε να έχουμε θετικά αποτελέσματα στις θέσεις εργασίας. Το λάθος της δεκαετίας του 80' (για την Ευρώπη) ήταν αναμφίβολα ότι ξεχάστηκε η πολιτική της στήριξης της ζήτησης στο βωμό των στρατηγικών συγκράτησης των μισθών.



Εφόσον το κόστος εργασίας δεν είναι ο κύριος υπεύθυνος της ανεργίας, και εφόσον δεν μπορούμε να στηριχθούμε στην ανελαστικότητα των μισθών για την επίτευξη της πλήρους απασχόλησης, οι κεϋνσιανοί θεωρούν ως το κλειδί του προβλήματος το επίπεδο της ενεργούς ζήτησης.

Για δεδομένο κόστος εργασίας, οι επιχειρήσεις θα δεχόντουσαν να προσλάβουν περισσότερο προσωπικό εάν η πώληση των προϊόντων ήταν αυξημένη. Η λύση της κυκλικής ανεργίας βρίσκεται στην αύξηση της ζήτησης. Αφού δεν υπάρχει κανένας λόγος να αυξηθεί η ζήτηση από μόνη της, έγκειται στο κράτος να παρέμβει να την προκαλέσει με διάφορους τρόπους: αύξηση κοινωνικών παροχών, δημόσιες επενδύσεις, ελάφρυνση φορολογίας, πτώση των επιτοκίων κ.α.

#### □ **Μαρξιστική προσέγγιση**

Για το Καρλ Μαρξ υπάρχει διαρκώς ένας εφεδρικός βιομηχανικός στρατός. Προέρχεται από την απώλεια θέσεων εργασίας λόγω αύξησης της παραγωγικότητας, από την εξαφάνιση των μικρών ιδιοκτησιών, εμπορικών και βιοτεχνικών, από τον ανταγωνισμό, καθώς και από τους ανέργους των κυκλικών οικονομικών κρίσεων.

Αν και η ανάκαμψη ελαττώνει τον όγκο αυτού του στρατού, δεν εξαφανίζεται τελείως. Το μέγεθος του βιομηχανικού εφεδρικού στρατού βρίσκεται σε θετική συσχέτιση με τον πλούτο και το προλεταριάτο, ενώ η πίεση του επί των μισθών και η εξαθλίωση του ενεργού βιομηχανικού στρατού είναι ανάλογη του μεγέθους της εφεδρείας. Όσο μεγαλύτερος είναι ο κοινωνικός πλούτος, το κεφάλαιο που λειτουργεί, η ένταση της αύξησης του, επομένως και το απόλυτο μέγεθος του προλεταριάτου και η παραγωγική δύναμη της εργασίας του, τόσο μεγαλύτερος είναι και ο βιομηχανικός εφεδρικός στρατός. Η αύξηση της διαθέσιμης εργατικής δύναμης προκαλείται από τις ίδιες αιτίες που προκαλούν την αύξηση της επεκτατικής δύναμης του κεφαλαίου.

Επομένως το σχετικό μέγεθος του βιομηχανικού εφεδρικού στρατού αυξάνει μαζί με τις δυνάμεις του πλούτου. Όσο μεγαλύτερος είναι όμως αυτός ο εφεδρικός στρατός σε σχέση με

τον εν ενεργεία εργατικό στρατό, τόσο μαζικότερος είναι στο σταθεροποιημένους υπερπληθυσμός, που η φτώχεια του είναι αντιστρόφως ανάλογη προς τα βάσανα της δουλειάς του. Τέλος όσο πιο μεγάλο είναι το εξαθλιωμένο στρώμα της εργατικής τάξης και ο βιομηχανικός εφεδρικός στρατός,

## **1.5 ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΡΜΗΝΕΙΕΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

Στις σύγχρονες οικονομικές αναλύσεις, οι διάφορες ερμηνείες της ανεργίας, δεν θεωρούνται μοναδικές και αντιτιθέμενες. Αντίθετα, δέχονται την ταυτόχρονη ύπαρξη τύπων ανεργίας, που ήδη έχουμε αναφέρει: ανεργία τριβής (ανταποκρίνεται στον ελάχιστο χρόνο αναζήτησης πληροφοριών για την αγορά εργασίας), η κλασική ανεργία (συνδέεται με υψηλό κόστος εργασίας για μερικές κατηγορίες εργαζομένων), η κεϋνσιανή ανεργία (συνδέεται στην ανεπαρκή ενεργό ζήτηση), η διαρθρωτική ανεργία (συνδέεται με την ανεπάρκεια προσαρμογής της κατάρτισης των ατόμων στις ανάγκες των επιχειρήσεων).

### **➤ Η θεωρία της ανισορροπίας ή η γενική ισορροπία σε σταθερές τιμές.**

Πρόκειται για πρόταση του Edmond Malinvaud και η θέση τους στηρίζεται στην απόρριψη της ουσιαστικής υπόθεσης της κλασικής θεωρίας της ισορροπίας, κατά την οποία σε κάθε περίοδο η ισορροπία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης πραγματοποιείται σε κάθε αγορά (αγαθών και εργασίας) μέσω της διακύμανσης των τιμών. Υιοθετεί την ακριβώς αντίθετη υπόθεση, δηλαδή αυτήν της ανελαστικότητας των τιμών για μια βραχεία περίοδο.

Οι τιμές δεν προσαρμόζονται αρκετά γρήγορα ώστε να επιτευχθεί ισορροπία προσφοράς και ζήτησης κάθε φορά. Η ισορροπία δεν πραγματοποιείται, λοιπόν, με την προσαρμογή των τιμών, αλλά με την τροποποίηση των ποσοτήτων. Πρόκειται για πρόταση σύνθεσης των κλασικών και κεϋνσιανών ιδεών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

<b>ΚΛΑΣΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ-ΚΕΥΝΣΙΑΝΗ ΑΝΕΡΓΙΑ</b>		
<b>Αγορά αγαθών</b>		
	<b>Ανεπάρκεια παραγωγής προσφορά &lt;ζήτησης</b>	<b>Υπερεπάρκεια παραγωγής προσφορά &gt; ζήτησης</b>
<b>Αγορά εργασίας Ανεργία (προσφορά &gt; ζήτησης)</b>	<b>Κλασική ανεργία</b>	<b>Κεϋνσιανή ανεργία</b>

Η ανεργία είναι αποτέλεσμα της δυσλειτουργίας του οικονομικού συστήματος (δηλαδή φαινόμενο καταρχάς μακροοικονομικό). Υφίσταται (πινακ.2) κεϋνσιανή ανεργία όταν η υποαπασχόληση αντιπροσωπεύει ανεπάρκεια της ζήτησης αγαθών προς τις επιχειρήσεις. Η κλασική ανεργία, αντίθετα, προέρχεται από την ηθελημένη μείωση της παραγωγής και συνεπώς της απασχόλησης, από τις επιχειρήσεις που θεωρούν ότι η απόδοση του κεφαλαίου είναι ανεπαρκής. Το ενδιαφέρον της ανάλυσης έγκειται στο ότι δείχνει την δυνατότητα συνύπαρξης δύο τύπων ανεργίας και φυσικά τον συνδυασμό των μέσων αντιμετώπισης τους.

Ο συνδυασμός μικρού κόστους εργασίας και μιας αυξημένης ζήτησης μπορεί να περιορίσει ταυτόχρονα και την κλασική και την κεϋνσιανή ανεργία. Παράλληλα μια πολιτική επαγγελματικής κατάρτισης και προσαρμογής του εκπαιδευτικού συστήματος μπορεί να αντιμετωπίσει μακροχρόνια, την διαρθρωτική ανεργία.

Το πρόβλημα ωστόσο είναι ότι στην Ευρώπη μια τέτοιου είδους μικτή στρατηγική προσκρούει σε ένα μείζον εμπόδιο: κάθε αύξηση της ζήτησης σε μια περιορισμένη χώρα έχει ως συνέπεια την τάχιστα ανισορροπία του εμπορικού ισοζυγίου η οποία αναγκάζει τις αρχές να μειώσουν την εσωτερική ζήτηση. Μόνο μια συνδυασμένη ανάκαμψη της ζήτησης σε όλες τις Ευρωπαϊκές Χώρες αποτρέπει την εμφάνιση αυτών των ελλειμμάτων, καθώς κάθε μια χώρα αυξάνει τις εισαγωγές της, αλλά αυξάνει ταυτόχρονα και τις εξαγωγές. Στην πρώτη περίπτωση απαιτείται

αύξηση της ζήτησης, ενώ στην δεύτερη πρέπει να καλυτερεύσει η αποδοτικότητα των επιχειρήσεων.

➤ **Ιδιαιτερότητες και κατακερματισμός της αγοράς εργασίας**

Σήμερα, λίγοι είναι οι οικονομολόγοι οι οποίοι εναποθέτουν την πλήρη απασχόληση μόνο σε μια σφύρα μακροοικονομική πολιτική, ενώ αρκετοί απ' αυτούς θεωρούν ότι η αγορά εργασίας είναι εκείνη που λειτουργεί λιγότερο μέσα στην νεοκλασική λογική της ισορροπίας. Όπως ευφυώς αναφέρει ο Robert Solow (Νόμπελ οικονομίας το 1987) 'η αγορά εργασίας δεν μπορεί να ταυτιστεί με την αγορά ψαριών, στρειδιών ή βαμβακερών ινών'.

Οι μηχανισμοί της ελεύθερης διακύμανσης των τιμών (εδώ των μισθών), η ισότητα στην πρόσβαση, η διαφάνεια στην πληροφόρηση ή η ενότητα της αγοράς δεν ισχύουν στην πράξη. Αντίθετα με τις αναλύσεις των φιλελευθέρων, όπως του Milton Friedman, ο μισθός δεν είναι αποτέλεσμα της απλής αυτής αντιπαράθεσης προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Φαίνεται ότι βρίσκεται σε μικρή συσχέτιση με την εξέλιξη της ανισορροπίας που παρατηρείται στην αγορά εργασίας. Η ελαστικότητα των μισθών εμποδίζεται στην πτώση από την ύπαρξη του κατωτέρου μισθού, την δύναμη των συνδικάτων (τουλάχιστον για τους ήδη εργαζόμενους). Η ισότητα στην πρόσβαση και η διαφάνεια ισχύουν λιγότερο στην πράξη, πόσο μάλλον, που η κρίση κατακερμάτισε την αγορά εργασίας σε πολλούς ξεχωριστούς τομείς.

Ο πρώτος 'σταθερός τομέας' αφορά τους ευνοούμενους πληθυσμούς: οι ανισορροπίες είναι περαστικές και συνδέονται με τις δυσκολίες προσλήψεων των επιχειρήσεων και την κοινωνικό-γεωγραφική κινητικότητα του ενεργού πληθυσμού, η ανεργία είναι βραχυχρόνια. Σ' αυτόν υπάρχει γρήγορη εναλλαγή μεταξύ ενεργού πληθυσμού και αβέβαιων απασχολήσεων (προσωρινές εργασίες, περιοδικές αντικαταστάσεις άλλων εργαζόμενων, κτλ) και οδηγεί στην εναλλαγή περιόδων ανεργίας και απασχόλησης.

Η ανεργία τείνει να γίνει υποτροπιάζουσα τουλάχιστον για τους πλέον εύθραυστους πληθυσμούς (νέοι, γυναίκες, ανειδίκευτοι, ηλικιωμένοι εργαζόμενοι) και επιμηκύνει τις λίστες

αναμονής. Η ευθραυστότητα ορισμένων πληθυσμών σε μια στενή και επιλεκτική αγορά αποτελεί έναν παράγοντα αποκλεισμού για την είσοδο στην εργασία. Αυτή η κατάσταση αντιπροσωπεύει τον τρίτο 'τομέα του αποκλεισμού' όπου οι ευκαιρίες εξόδου είναι αντιστρόφως ανάλογες της διάρκειας της ανεργίας

➤ **Η κρίση του φορντικού προτύπου**

Μια τελευταία σχολή αντιλαμβάνεται την ανεργία ως το αποτέλεσμα της κρίσης του φορντικού τρόπου οργάνωσης εργασίας. Για τους οικονομολόγους αυτούς, το υπόδειγμα διέρχεται κρίση λειτουργίας και η παρούσα λειτουργία αντιπροσωπεύει βαθιές αλλαγές της παραγωγικής μηχανής. Η δυσλειτουργία στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας δεν επιτρέπει πλέον την αύξηση της παραγωγικότητας, όπως στο παρελθόν, και το υπόδειγμα γίνεται το ίδιο αντιπαραγωγικό.

Πίνακας 2

<b>ΤΥΠΟΙ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ ΣΕ ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΤΙΜΕΣ</b>			
<b>Αγορά αγαθών</b>			
		<b>Υπεροχή της προσφοράς</b>	<b>Υπεροχή της ζήτησης</b>
<b>Αγορά</b>	<b>Υπεροχή προσφοράς</b> (δηλ. της ζήτησης θέσεων απασχόλησης)	<b>Κεϋνσιανή ανεργία</b>	<b>Κλασική ανεργία</b>
	<b>Υπεροχή της ζήτησης</b> (δηλ. της προσφοράς θέσεων απασχόλησης)		<b>Συνεχής πληθωρισμός</b>
<b>Εργασίας</b>			

Η κατάκτηση των παγκοσμίων αγορών, όλο και περισσότερων ανταγωνιστικών, διέρχεται από την σταθερή αναζήτηση οφέλους από την αύξηση της παραγωγικότητας, παρά από την ποσοτική επέκταση της παραγωγής.

Τέλος, η ικανοποίηση κοινωνικών αναγκών- παιδεία, υγεία, κτλ- και οι τροποποιήσεις των προτιμήσεων στην κατανάλωση- πιο εξατομικευμένη- δεν μπορούν να πραγματοποιηθούν από την μαζική παραγωγή. Αυτή η αποσύνθεση της παραγωγικής μηχανής και η μείωση των λιγότερο εξειδικευμένων θέσεων εργασίας αποτελούν τις πηγές αύξησης της χρόνιας ανεργίας.

➤ **Αναδιαμόρφωση –reengineering-reconfiguration**

Με σταθερή τεχνολογία η εκλογίκευση της διαδικασίας παραγωγής απομακρύνει ακόμη περισσότερες θέσεις εργασίας. Πρόσφατα μία νέα αντίληψη, η ονομαζόμενη αναδιαμόρφωση (reengineering), εμφανίστηκε και εφαρμόζεται στις Η. Π. Α . Η βασική της ιδέα είναι να ευρεθούν σε επίπεδο επιχείρησης εκείνες οι εργασίες που δύναται να αποτελέσουν την 'καρδιά της δραστηριότητας' της, ενώ θα εγκαταλειφθούν ή θα δοθούν υπ' εργολαβία όλες οι υπόλοιπες <sup>3</sup> . Χωρίς να ληφθεί υπόψη η υπάρχουσα υποδομή, η επιχείρηση αρχίζει από μηδενική βάση προς επίτευξη αυτού του στόχου. Αποτέλεσμα τέτοιων αναδιαρθρώσεων ήταν η θεαματική αύξηση της παραγωγικότητας με την απόλυση του μισού ή των τριών τετάρτων του προσωπικού.

---

<sup>3</sup> Andre Gorz ‘Le Monde diplomatique’ 24-11-1994

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 :ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

### **2.1 ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΘΕΣΜΟΣ Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Σήμερα, οι θεωρητικές διαμάχες περί την ερμηνεία του φαινομένου της ανεργίας έχουν υποχωρήσει και η επιστήμη οδηγείται σε μία συνθετική άποψη, αξιοποιώντας όλες τις ως τώρα προσφερθείσες εκδοχές. Πολλοί νεοκλασικοί οικονομολόγοι αρνούνται τις θεωρητικές ακρότητες των ορθολογιστών, διότι αντί για γνήσια ερμηνεία του φαινομένου προτείνουν μία ταυτολογία: αν προβλέπω με ακρίβεια αυτό που θα συμβεί, τότε η επαλήθευση της πρόβλεψης αποτελεί υπόθεση που είναι περιττή ως αναγκαστικά σωστή, επειδή έτσι σχεδιάστηκε. Επιπροσθέτως, η συνταγή για την ουδετερότητα της οικονομικής πολιτικής ακόμη και αν είναι σωστή μακροπρόθεσμα δεν βοηθάει στην αντιμετώπιση ενός προβλήματος που δεν είναι μόνον οικονομικό, αλλά και κοινωνικό, συνεπώς και πολιτικό.

Πιστοί στην νεοκλασική μεθοδολογία, που επιδιώκει τη μικροοικονομική θεμελίωση κάθε γενικής πρότασης, πολλοί νεοκλασικοί οικονομολόγοι προσπάθησαν των εργαζομένων και των αμοιβών ως ορθολογική, ακόμη και καταλήγει να προσομοιάζει με «ατελή», όταν πχ η σχετική δυσκαμψία και η μειωμένη προσαρμοστικότητα των μισθών εδράζεται σε ορθολογικούς υπολογισμούς ανάλογα με το βαθμό κινδύνου που θέλει να αναλάβει κάθε εργαζόμενος όταν καλείται να επιλέξει μία προσφερόμενη θέση εργασίας ή να απορρίψει προσδοκώντας κάτι καλύτερο.

Υπάρχει ογκώδης θεωρητική βιβλιογραφία τα τελευταία χρόνια προσθέτοντας κυρίως λεπτομέρειες σε ένα γενικό πλαίσιο που κινείται ανάμεσα στην απλή άποψη, που θέλει την ανεργία να οφείλεται στην ανεπάρκεια ζήτησης (την Κευνσιανή θεωρία) και στην απλή άποψη που θέλει την ανεργία να οφείλεται στην ύπαρξη(δύσκαμπτων) υψηλών πραγματικών μισθών(την κλασική ανεργία). Σε μία ανάλυση, που επιτρέπει στην οικονομία να λειτουργεί σε καταστάσεις «ανισορροπίας», χωρίς δηλαδή να επέρχεται εξίσωση των προσφερόμενων και ζητούμενων ποσοτήτων σε όλες τις αγορές, ο Malinvaud απέδειξε ότι υπάρχουν πολλοί εφικτοί συνδυασμοί «Κεϋνσιανής» και κλασικής ανεργίας.

Το συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι δεν είναι δυνατόν να υιοθετούμε μια μονοσήμαντη πολιτική για την αντιμετώπιση της, διότι μπορεί (και συχνά πρέπει) να δίνεται προτεραιότητα στην αύξηση της ελαστικότητας ή ευελιξίας της αγοράς εργασίας, όμως δεν μπορούμε να αποκλείσουμε την περίπτωση να χρειάζεται τόνωση της ενεργούς ζήτησης για να μειωθεί η ανεργία.

Από τη άλλη πλευρά, πολλοί οικονομολόγοι πιστεύουν ότι δεν είναι λογικό να εξετάζουμε την αγορά εργασίας με τις ίδιες αναλυτικές υποθέσεις που χρησιμοποιούμε για τις άλλες αγορές αγαθών και υπηρεσιών, αλλά είναι προτιμότερο όπως έχει αποφανθεί ο Solow, να δούμε την αγορά εργασίας ως «κοινωνικό θεσμό» και να ενσωματώσουμε στην θεωρία μας μη - οικονομικούς παράγοντες που επηρεάζουν τη λειτουργία τους.

Το πρόβλημα της ανεργίας βρίσκεται, δυστυχώς πάντοτε στην επικαιρότητα της επιστήμης και της πολιτικής, αλλού λιγότερο και αλλού περισσότερο. Κάποιες μεγάλες χώρες αντιμετωπίζουν μικρότερο πρόβλημα ανεργίας λόγω της μεγάλης ευκαμψίας των αγορών και της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού σε ένα μεγάλο γεωγραφικό χώρο. Μερικοί όμως υποστηρίζουν ότι υπάρχει συγκεκαλυμμένη ανεργία στα υψηλά επίπεδα φτώχειας, όταν ένα μεγάλο ποσοστό των νέων θέσεων εργασίας είναι σε απασχόληση με χαμηλές αποδοχές. Στην Ευρώπη με ισχυρότερα εργατικά συνδικάτα και πιο εκτεταμένο σύστημα κοινωνικής πρόνοιας, τα ποσοστά ανεργίας είναι υψηλότερα και πολλοί υποστηρίζουν ότι οι αγορές εργασίας δεν είναι αρκετά ευέλικτες.

Η συστηματική περιοριστική μακροοικονομική πολιτική, που επιβάλλεται από τα κριτήρια σύγκλισης για της ONE, που ως κύριο σκοπό έχει την υιοθέτηση ενός «σκληρού Ευρώ» με σχεδόν μηδενικό πληθωρισμό, έχει συμβάλλει στην αύξηση της ανεργίας, η οποία θεωρείται ως αποδεκτό τίμημα για την επίτευξη του φιλόδοξου νομισματικού στόχου.

Από την άλλη πλευρά ασφαλώς υπάρχουν περιθώρια για βελτίωση της προοπτικής ως προς την απασχόληση των νέων με διαρθρωτικά μέτρα, που θα κάνουν την αγορά εργασίας πιο ευέλικτη και την Ευρωπαϊκή Οικονομία πιο ανταγωνιστική. Το μείγμα της πολιτικής που



καλούνται να εφαρμόσουν οι κυβερνήσεις ανταποκρίνεται στον συνδυασμό των θεωρητικών απόψεων για την ανεργία, η οποία δεν παύει να αποτελεί σύμπτωμα «αταξίας» και κυρίως κοινωνικό πρόβλημα που δεν μπορεί να μας αφήνει αδιάφορους.

## **2.2 ΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΕΠΙΘΥΜΟΥΝ ΝΑ ΠΑΡΑΓΟΥΝ ΟΣΑ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΠΩΛΗΣΟΥΝ.**

Υπάρχει αντίστοιχα και μία «καμπύλη ζήτησης εργασίας» που εκφράζει την ποσότητα εργασίας που «ζητούν» οι εργοδότες και η οποία είναι αρνητική συνάρτηση του ύψους της αμοιβής της εργασίας. Κάθε επιχείρηση υποτίθεται ότι χρησιμοποιεί τους εργαζόμενους, που τους απασχολεί μαζί με τους άλλους συντελεστές της παραγωγής όπως π.χ τον κεφαλαιουχικό εξοπλισμό και τις πρώτες ύλες για να παράγει κάποιο προϊόν (μπορεί να είναι και υπηρεσίες), με σκοπό να το πωλήσει.

Η επιχείρηση θέλει να παράγει τόση ποσότητα προϊόντος όση μπορεί να πωλήσει, έτσι ώστε τα έσοδα αυτών των πωλήσεων να καλύπτουν το κόστος παραγωγής και να προκύπτει κάποιο κέρδος. Απασχολώντας περισσότερη ποσότητα εργασίας, η επιχείρηση πρέπει να προσδοκά ότι θα μπορέσει να διαθέσει το περισσότερο προϊόν που θα παράγει και μάλιστα με έσοδα που θα καλύπτουν το συνολικό κόστος παραγωγής.

Επειδή όμως, με δεδομένο(βραχυπρόθεσμα) τον κεφαλαιουχικό εξοπλισμό, η αύξηση της απασχολούμενης εργασίας θα συνεπάγεται ολοένα και μικρότερες αυξήσεις του παραγόμενου προϊόντος (ο γνωστός νόμος των φθινουσών αποδόσεων), η ορθολογική συμπεριφορά των επιχειρήσεων θα τις οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι μόνο με χαμηλότερη αμοιβή είναι συμφέρουσα η απασχόληση μεγαλύτερης ποσότητας εργασίας.

Και πάλι, η οικονομική θεωρία γενικεύεται σε αυτό το πρότυπο μικροοικονομικής συμπεριφοράς σε μία καμπύλη ζήτησης εργασίας, βάσει της οποίας η ζητούμενη ποσότητα εργασίας είναι αρνητική συνάρτηση του ύψους της αμοιβής. Αυτή η αγορά εργασίας υποτίθεται ότι λειτουργεί

όπως οποιαδήποτε άλλη αγορά, με την έννοια ότι οδηγείται σε μία κατάσταση ισορροπίας, όταν προκύπτει κάποιο ύψος μισθού στο οποίο η αντιστοιχούσα προσφερόμενη ποσότητα εργασίας είναι ίση με την αντιστοιχούσα ζητούμενη ποσότητα εργασίας.

Σε ένα απλό διάγραμμα, με το ύψος του μισθού στον κάθετο άξονα και την ποσότητα εργασίας στον οριζόντιο άξονα, η ισορροπία αποτυπώνεται στο σημείο όπου τέμνονται οι καμπύλες προσφοράς ζήτησης και εργασίας. Εάν για οποιονδήποτε λόγο το ύψος του μισθού είναι κατώτερο του «μισθού ισορροπίας», τότε η προσφερόμενη ποσότητα θα είναι μικρότερη της «απασχόλησης της ισορροπίας».

Αν οι επιχειρήσεις επιμένουν και θέλουν απασχόληση περισσότερων εργατωρών, η υπάρχουσα «υπερβάλλουσα ζήτηση» εργασίας θα οδηγούσε σε άνοδο του ωρομισθίου και αποκατάσταση της ισορροπίας. Αντίθετα αν για οποιονδήποτε λόγο το ύψος του ωρομισθίου είναι ανώτερο του «μισθού ισορροπίας», τότε η προσφερόμενη ποσότητα εργασίας θα είναι μεγαλύτερη της ζητούμενης ποσότητας, δηλαδή σε αυτό το ύψος αμοιβών θα υπάρχουν εργαζόμενοι (ή προσφερόμενες εργατοώρες) που θέλουν να απασχοληθούν, αλλά δεν μπορούν διότι η ζήτηση εργασίας είναι ανεπαρκής.

Αυτοί που «θέλουν αλλά δεν μπορούν» να απασχοληθούν ονομάζονται άνεργοι. Βέβαια η οικονομική θεωρία υποστηρίζει ότι μια τέτοια κατάσταση δεν μπορεί να διατηρείται επί μακρόν, διότι η «υπερβάλλουσα προσφορά» εργασίας θα οδηγήσει σε μείωση του ωρομισθίου και αποκατάσταση της ισορροπίας, δηλαδή σε εξαφάνιση της ανεργίας. Σύμφωνα με αυτή την κλασική θεώρηση, η ανεργία προκύπτει και διατηρείται μόνο αν οι μισθοί είναι «δύσκαμπτοι» προς τα κάτω.

Από αυτό το συμπέρασμα που προκύπτει στηρίζεται η θεωρία περί της ανεργίας, αλλά και οι διάφορες απόψεις που εκφράζονται από τις «σχολές σκέψης» για το φαινόμενο και τον τρόπο αντιμετώπισης του. Σύμφωνα με μία αμιγώς «νέα κλασική» άποψη, η ανεργία οφείλεται μόνο στο γεγονός ότι για διάφορους λόγους οι αμοιβές της εργασίας δεν έχουν τη δέουσα προσαρμοστικότητα. Αν εξαιρέσουμε αυτούς που αντικειμενικά αδυνατούν να βρουν

απασχόληση (επειδή δεν έχουν τα προσόντα ή επειδή ζουν σε περιοχές όπου δεν προσφέρεται απασχόληση), οι υπόλοιποι πάντοτε θα είναι σε θέση να εργάζονται, αρκεί να έχουν τη διάθεση να προσαρμόζουν τις μισθολογικές απαιτήσεις τους στα δεδομένα της αγοράς.

Υπάρχει συνεπώς κάποια οιονεί αναπόφευκτη ανεργία που χαρακτηρίζεται ως «διαρθρωτική» και της οποίας η αντιμετώπιση ανήκει στην σφαίρα των μακροπρόθεσμων εξελίξεων, αλλά πολλές φορές υπάρχει και μια άλλη ανεργία που οφείλεται στη δυσλειτουργία του μηχανισμού της αγοράς εργασίας, η οποία συχνά εκφράζεται ως έλλειψη «ευκαμψίας». Οι περισσότεροι από αυτούς, οι οποίοι θεωρούνται άνεργοι θα μπορούσαν να έχουν απασχόληση αρκεί να προσαρμόζουν γρήγορα τις μισθολογικές απαιτήσεις τους και να είναι διατεθειμένοι να αλλάξουν επάγγελμα και τόπο εργασίας αν χρειαστεί.

Επίσης, αρκεί να μην έχουν υπερβολικές απαιτήσεις και εξωπραγματικές προσδοκίες, αλλά να ερμηνεύουν σωστά τις αντικειμενικές συνθήκες. Όποιος πεισματικά αρνείται να προσαρμοστεί και επιμένει σε κάτι που δεν γίνεται, κινδυνεύει να μείνει μονίμως άνεργος(αν λ.χ πιστεύω ότι η μόνη δουλειά που μου ταιριάζει είναι να γίνω πρωθυπουργός, τότε μάλλον θα είμαι πάντα άνεργος).

Σε μία οικονομία, η οποία χαρακτηρίζεται από υψηλό βαθμό ευελιξίας, προσαρμοστικότητας και κινητικότητας στην αγορά εργασίας, το ποσοστό ανεργίας κατά κανόνα θα είναι χαμηλό. Αντίθετα, αν σε μία οικονομία η αγορά εργασίας είναι δύσκαμπτη και έχει προσαρμοστικότητα και κινητικότητα, το ποσοστό ανεργίας κατά κανόνα θα είναι υψηλό.

Κύριο χαρακτηριστικό αυτής της νεοκλασικής θεωρίας είναι ότι τοποθετεί την ερμηνεία της ανεργίας σε καθαρά υποκειμενική βάση ως ευθύνη κυρίως των εργαζομένων που δεν συμπεριφέρονται «ορθολογικά» και μεταθέτει την αντιμετώπιση του φαινομένου σε μέτρα κυρίως «διαρθρωτικής πολιτικής», που σκοπό έχουν να αυξήσουν την ευελιξία της αγοράς εργασίας. Είναι γεγονός ότι υπάρχουν πράγματι τρόποι για να περιορίσει κάποιος την έκταση της ανεργίας, προσφέροντας πληρέστερη πληροφόρηση για τις θέσεις απασχόλησης,

δυνατότητα επανεκπαίδευσης ή εξειδίκευσης των εργαζομένων και διευκολύνοντας την επαγγελματική και τη γεωγραφική κινητικότητα των ανθρώπων.

Υπάρχει επίσης και ένας αναπόφευκτος αυτοματισμός στην συμπεριφορά των ανθρώπων, όταν οι συνέπειες της ένδειας που προέρχεται από την ανεργία, τους εξαναγκάζουν να επιδείξουν της πρέπουσα ευελιξία και κινητικότητα(όπως λ.χ φαίνεται από τους οικονομικούς πρόσφυγες που απασχολούνται στην Ελλάδα και παλαιότερα από τους Έλληνες που μετανάστευαν).

Τα διάφορα μέτρα κοινωνικής προστασίας που έχουν θεσπισθεί, όπως τα επιδόματα ανεργίας, όσο αναγκαία και αν κρίνονται, για λόγους αλληλεγγύης θεωρείται ότι δεν συμβάλλουν στην απαραίτητη ευελιξία της αγοράς εργασίας και γι' αυτό η κρατούσα άποψη είναι ότι θα πρέπει να περιορίζονται στο απολύτως ελάχιστο επίπεδο για να μην γίνονται τροχοπέδη και συντηρούν την ανεργία.

### **2.3 Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΑΚΟΛΟΥΘΕΙ ΤΟΝ «ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΚΥΚΛΟ».**

Στη γενικευμένη μορφή της, η νεοκλασική θεωρία ισχυρίζεται ότι σε μια αγορά εργασίας που λειτουργεί σύμφωνα με τους κανόνες του «τέλειου ανταγωνισμού» πάντοτε θα επιτυγχάνεται μία κατάσταση ισορροπίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας και ότι αβίαστα θα διαμορφώνεται ένα επίπεδο διάνυσμα μισθών και ημερομισθίων, στο οποίο θα αντιστοιχεί πλήρης απασχόληση, δηλαδή δεν θα υπάρχει ανεργία.

Σύμφωνα με την θεώρηση, η ανεργία αν και όταν υπάρχει, θα οφείλεται σε ατέλειες της αγοράς εργασίας, δηλαδή σε παρεκκλίσεις από το πρότυπο του τέλειου ανταγωνισμού, τόσο από πλευράς συμμετεχόντων(εργαζομένων και εργοδοτών) όσο και από πλευράς «εξωγενών» παραγόντων. Έτσι, πχ θεωρείται ότι αν στην απρόσκοπτη λειτουργία της αγοράς εργασίας παρεμβάλλονται στοιχεία που μειώνουν τον βαθμό ανταγωνισμού, θα υπάρχει απόκλιση από την πλήρη απασχόληση, δηλαδή ανεργία.

Ως τέτοια στοιχεία, που συντελούν στην εμφάνιση ανεργίας είναι η ύπαρξη εργατικών συνδικάτων και δεσμευτικών συλλογικών συμβάσεων, που παρεμποδίζουν την προς τα έξω ευελιξία των αμοιβών, καθώς και τα διοικητικά καθορισμένα κατώτατα επίπεδα μισθών και ημερομισθίων. Αν, πχ το κατώτατο ημερομίσθιο, λόγω νομοθεσίας ή συλλογικής σύμβασης είναι ανώτερο του ημερομισθίου ισορροπίας, τότε θα έχουμε υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας και συνεπώς ανέργους.

Άρα, το φαινόμενο της ανεργίας μόνο ως σύμπτωμα «ανισορροπίας» και δυσλειτουργίας της αγοράς εργασίας μπορεί να θεωρηθεί. Και η αντιμετώπιση του έγκειται στην προσπάθεια να λειτουργούν οι αγορές εργασίας όσο το δυνατόν με περισσότερο σύμφωνο τρόπο προς τις γενικές αρχές του ανταγωνισμού<sup>4</sup>.

Όσο όμως πειστική και αν είναι η νεοκλασική θεωρία, δύσκολα μπορεί κάποιος να αγνοήσει την εμφάνιση μαζικής ανεργίας ή έστω παρατεταμένης υψηλής ανεργίας χωρίς να χρειάζεται να προτρέξει σε πρόσθετους προσδιοριστικούς παράγοντες του φαινομένου. Ήδη από παλιά, πολλοί οικονομολόγοι θεωρούσαν ότι το φαινόμενο της ανεργίας ακολουθεί την οικονομική συγκυρία, τον λεγόμενο «οικονομικό κύκλο», αφού είναι εμπειρικά βεβαιωμένο ότι όταν η οικονομία βρίσκεται σε φάση «άνθησης» ή «ανόδου», το ποσοστό της ανεργίας είναι σε χαμηλό επίπεδο ή μειώνεται. Αντίθετα, όταν η οικονομία βρίσκεται σε φάση ύφεσης ή πτώσης το ποσοστό της ανεργίας είναι σε υψηλό επίπεδο ή αυξάνεται.

Απαιτούνται περισσότεροι πόροι για επενδύσεις και για την ενίσχυση της απασχόλησης. Στο πλαίσιο αυτό, η Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Επενδύσεων πρέπει να διαδραματίσουν σημαντικότερο ρόλο στη "Το, χρηματοδότηση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων(MME).

---

<sup>4</sup> ίLeo Britan,' θεωρούν ως πολύπλοκος μηχανισμός η ανεργία', Ιούλιος 1995, σελ 44

Τα ΜΜΕ δημιουργούν τα 2/3 περίπου της αύξησης της απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση τα τελευταία χρόνια, δεν έχουν όμως εύκολη πρόσβαση στις αγορές χρήματος και κεφαλαίου και δεν μπορούν να αξιοποιήσουν ικανοποιητικά τα πλεονεκτήματά τους.

Πρέπει να ενισχυθεί η «προσαρμοστικότητα» των εθνικών αγορών εργασίας, καθώς και να ενθαρρυνθεί η ανταλλαγή των «καλύτερων πρακτικών» μεταξύ των κρατών-μελών, με τη βοήθεια και μεσολάβηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Για την ενίσχυση της προσαρμοστικότητας, οι ακολουθούμενες «παθητικές» πολιτικές απασχόλησης πρέπει να μετατραπούν σε «ενεργείς», δίνοντας μεγαλύτερη έμφαση στην επιμόρφωση και την εκπαίδευση, ιδιαιτέρως των νέων και των μακροχρόνια ανέργων.

Ειδικά, κατά την επιμόρφωση και την εκπαίδευση των νέων ανέργων πρέπει να υπάρχει ένα στοιχείο υποχρεωτικότητας, υπό την έννοια ότι τα επιδόματα πρέπει να συνδέονται υποχρεωτικά με παρακολούθηση επιμορφωτικών σεμιναρίων ή εκπαίδευσης στο χώρο της δουλειάς. Δεν πρέπει να λησμονείται ότι «παθητικές» πολιτικές απασχόλησης, δηλαδή απλή πληρωμή επιδομάτων ανεργίας χωρίς κίνητρο για επανένταξη στην παραγωγική διαδικασία, οδήγησαν σε υποβάθμιση το κοινωνικό κράτος πολλών κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και σε αύξηση της ανεργίας. Αυτή η πολιτική αποτελεί ένα είδος επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο και παράλληλα την πιο αποτελεσματική μορφή κοινωνικής προστασίας.

Με τα εθνικά προγράμματα απασχόλησης, η κάθε χώρα-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης περιγράφει τις μικροοικονομικές πολιτικές που ακολουθεί, ώστε να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα της αγοράς εργασίας. Με την υποβολή και συζήτηση των προβλημάτων αυτών στα αντίστοιχα συμβούλια της Ευρωπαϊκής Ένωσης επιτυγχάνεται στοιχειώδης συντονισμός των σχετικών πολιτικών, καθώς και η υιοθέτηση των καλύτερων πρακτικών.

Το σχετικό κόστος εργασίας, δηλαδή το κόστος εργασίας σε σχέση με το κόστος άλλων συντελεστών παραγωγής επηρεάζει σημαντικά την απασχόληση. Στο πλαίσιο αυτό δεν πρέπει να λησμονούνται δύο σημαντικές αρχές. Πρώτον, ότι αυξήσεις πραγματικών μισθών που δεν είναι συνεπείς με την αύξηση της παραγωγικότητας, οδηγούν σταδιακά σε απώλεια θέσεων

εργασίας. Δεύτερον, ότι η αύξηση της φορολόγησης του συντελεστή εργασίας (π.χ με την συνεχή αύξηση των ασφαλιστικών εισφορών) σε σχέση με τους άλλους παραγωγικούς συντελεστές και κυρίως το κεφάλαιο, οδηγεί σε υποκατάσταση παραγωγικών συντελεστών εις βάρος της εργασίας.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, τα τελευταία δέκα χρόνια και υπό το βάρος του φορολογικού ανταγωνισμού για την προσέλκυση κεφαλαίων σε καθεστώς πλήρους απελευθέρωσης της κίνησης κεφαλαίων, έχει υπάρξει σημαντική μείωση της φορολογίας του κεφαλαίου και αντίστοιχη σημαντική αύξηση της φορολογίας της εργασίας, με δυσμενή αποτελέσματα για την απασχόληση. Το πρόβλημα αυτό απαιτεί συντονισμό σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, γεγονός που ενδυναμώνει τα επιχειρήματα για καλύτερο οικονομικό συντονισμό μεταξύ των κρατών-μελών.

Ο κοινωνικός διάλογος συνέβαλε στην κατανόηση και στην επίλυση ορισμένων άλλων προβλημάτων που εμποδίζουν την προσαρμογή της αγοράς εργασίας στις μεταβαλλόμενες συνθήκες και την εύρεση αμοιβαίως επωφελών λύσεων. Τοπικά Σύμφωνα απασχόλησης: ενίσχυση της μερικής απασχόλησης και άλλες προτάσεις που πριν από λίγο καιρό αποτελούσαν «ταμπού», σήμερα έχουν ήδη υιοθετηθεί και αποτελούν μέρος της εργατικής νομοθεσίας. Οι προτάσεις αυτές αναγνωρίζουν ουσιαστικά την ανάγκη διαφοροποίησης των τελικών μισθών, ως αποτέλεσμα της διαφοροποίησης των συνθηκών της αγοράς εργασίας σε τοπικό επίπεδο.

Σε συνθήκες ατελούς κινητικότητας της εργασίας, απόλυτη ακαμψία των μισθών οδηγεί σε απώλεια θέσεων εργασίας, ειδικά θέσεων εργασίας χαμηλής εξειδίκευσης και στην παράκαμψη της επίσημης αγοράς εργασίας. Παράλληλα, ο κοινωνικός διάλογος μπορεί να βοηθήσει στην επεξεργασία μιας νέας μακροπρόθεσμης συμφωνίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και του κράτους, που συνδέει την ανάγκη προσαρμοστικότητας της αγοράς εργασίας με ορισμένες πιυχές κοινωνικής προστασίας για όσους οδηγούνται σε περιθωριοποίηση από τις δυνάμεις του ανταγωνισμού και της παγκοσμιοποίησης.

Η ενίσχυση του ανταγωνισμού στις αγορές προϊόντων και υπηρεσιών, έχει επίσης θετικά αποτελέσματα για την απασχόληση. Τα φυσικά ή θεσμικά μονοπώλια, είτε του ιδιωτικού είτε του δημόσιου τομέα, τείνουν να περιορίζουν την απασχόληση. Σήμερα, η σύγχρονη τεχνολογία έχει επιφέρει θεαματικές αλλαγές στην έννοια του «άριστου» μεγέθους της επιχείρησης επιτρέποντας τη λειτουργία περισσότερων παραγωγικών μονάδων για δεδομένο μέγεθος αγοράς, τη μείωση του μέσου κόστους παραγωγής και την αύξηση της απασχόλησης.

Η επίτευξη πλήρους απασχόλησης στις μέρες μας αποτελεί βραχυπρόθεσμα τουλάχιστον εξαιρετικά δύσκολο, σχεδόν ουτοπικό στόχο. Το περιεχόμενο της πλήρους απασχόλησης αλλάζει διαρκώς, αφού το φυσικό ποσοστό ανεργίας, που αποτελεί προσέγγιση της πλήρους απασχόλησης αυξάνεται. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι δεν πρέπει να επιδιώκουμε την μείωση του ποσοστού ανεργίας από τα σημερινά υψηλά επίπεδα του 9%, αλλά και τη μείωση του φυσικού ποσοστού ανεργίας με διαρθρωτικά μέτρα που δρουν στην παράμετρο της προσφοράς.

Δεν πρέπει να λησμονούμε ότι η υψηλή ανεργία αποτελεί κόστος δυσβάστακτο τόσο σε οικονομικούς όσο και σε κοινωνικούς όρους. Η αντιμετώπιση της απαιτεί πάνω από όλα αλλαγή νοοτροπίας και περισσότερο ρεαλισμό, διότι η τρέχουσα οικονομική ορθοδοξία, που διέπει τους κανόνες συμπεριφοράς πολλών κυβερνήσεων και κεντρικών τραπεζών, ιδιαίτως στις μεγαλύτερες από τις χώρες του Ο.Ο.Σ. Α, δεν φαίνεται να συγκινείται από την άποψη αυτήν.

## **2.4 Η ΑΝΕΡΓΙΑ, Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Η ΜΑΚΡΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ**

Η πλέον διαδεδομένη ομάδα θεωριών για την ανεργία και τη σχέση της με τον πληθωρισμό αρχίζει από την παραδοχή ότι η αγορά εργασίας δεν είναι ανταγωνιστική, αλλά χαρακτηρίζεται από ποικίλες στρεβλώσεις που εμποδίζουν την απορρόφηση των ανέργων. Οι στρεβλώσεις αυτές ξεκινούν από το γεγονός ότι οι έχοντες ήδη εργασία δεν έχουν κανένα κίνητρο να



υποστούν μισθολογικές ή άλλες απώλειες, προκειμένου να εξασφαλίσουν την απορρόφηση των ανέργων.

Από την άλλη, οι επιχειρήσεις δεν πρόκειται να αυξήσουν τον αριθμό των απασχολούμενων, παρά μόνο αν μειωθεί η σχέση του κόστους εργασίας προς την παραγωγικότητα της. Βραχυχρόνια, είναι περίπου δεδομένη, αν και εξαρτάται σε κάποιο βαθμό και από την φάση του οικονομικού κύκλου, δηλαδή τη ζήτηση. Είναι επίσης δεδομένο, και το κόστος εργασίας, μέσω του καθορισμού των μισθών με τις ετήσιες συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Αν η αγορά εργασίας ήταν πλήρως ανταγωνιστική, οι άνεργοι θα προσφέρονταν να δουλέψουν με τους ίδιους ή κατώτερους μισθούς από εκείνους τους οποίους απολαμβάνουν οι ήδη απασχολούμενοι. Αυτό θα μείωνε τους μισθούς, άρα και τη σχέση μεταξύ του κόστους εργασίας και της παραγωγικότητας. Η διαδικασία δε αυτή θα συνεχιζόταν ώσπου οι μόνοι άνεργοι οι οποίοι απλώς έψαχναν για καταλληλότερη δουλειά, ή εκείνοι οι οποίοι αρνούσαν να δουλέψουν με τους ισχύοντες ή κατώτερους μισθούς<sup>5</sup>.

Ωστόσο, η αγορά εργασίας δεν λειτουργεί έτσι. Οι μισθοί δεν προσδιορίζονται από μια ανταγωνιστική διαδικασία στην οποία οι άνεργοι προσφέρονται να δουλέψουν με χαμηλότερους μισθούς ή με χειρότερες συνθήκες και οι επιχειρήσεις έχουν τη δυνατότητα να δεχθούν την προσφορά αυτή. Πρώτον, η εργασιακή σχέση είναι μακροχρόνια, για λόγους που σχετίζονται με τη διασφάλιση των εργαζομένων, τη σταδιακή απόκτηση εκ μέρους τους ικανοτήτων και εκπαίδευσης στη δουλειά, που αποτελούν κεφάλαιο για την επιχείρηση κλπ.

Αυτό εμποδίζει τις επιχειρήσεις να υποκαθιστούν εύκολα τους ήδη εργαζομένους σε αυτές με ανέργους. Αυτό μόνο του διαχωρίζει τον άνεργο, που βρίσκεται «απ' έξω», και τον εργαζόμενο που βρίσκεται «μέσα».

---

<sup>5</sup> Ηλίας Ιωακωιμόγλου, 'Με σύσταση της ΕΕ Πολιτική για την απασχόληση', Ημερησία, Παρασκευή 23 Φεβρουαρίου 1996, σελ 6

Τυχόν απόλυση τους σημαίνει σημαντικό ίσως κόστος για την επιχείρηση, ενώ η πρόσληψη νέων εργαζομένων δεν είναι ευαίσθητοι στην πίεση από τους ανέργους που βρίσκονται «απ' έξω». Αυτό με τη σειρά του σημαίνει ότι αδρανοποιούνται οι μηχανισμοί που σε μια ανταγωνιστική αγορά θα συνέβαλαν στην εξάλειψη της «αθέλητης» ανεργίας.

Υπάρχουν όμως και άλλοι λόγοι που ενισχύουν την «αναισθησία» των πραγματικών μισθών στην ύπαρξη υψηλής ανεργίας. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν αντιπροσωπεύουν τόσο τους ανέργους όσο τους εργαζόμενους. Συνεπώς, ελάχιστα επηρεάζονται από την έκταση της ανεργίας στις μισθολογικές διεκδικήσεις τους. Το σύστημα κοινωνικής προστασίας των ανέργων, με τα επιδόματα ανεργίας, αν και απαραίτητα για λόγους κοινωνικής προστασίας των ανέργων, επίσης συμβάλλει στη μείωση της πίεσης στους πραγματικούς μισθούς εκ μέρους των ανέργων. Η φορολογία, άμεση και έμμεση, καθώς και οι εισφορές στην κοινωνική ασφάλιση, επίσης συμβάλλουν στο πρόβλημα της ανεργίας.

Αν και απαραίτητες, δημιουργούν «σφήνα» μεταξύ των πραγματικών αποδοχών των εργαζομένων και του πραγματικού κόστους των επιχειρήσεων, με συνέπεια να αυξάνουν το κόστος για τις επιχειρήσεις και να μειώνουν τα κίνητρα τους να προσφέρουν απασχόληση. Για τους λόγους αυτούς, η αγορά εργασίας δεν μπορεί μόνη της να διορθώσει το πρόβλημα της ανεργίας ή στο βαθμό που το κάνει, η διαδικασία είναι εξαιρετικά αργή.

Μπορεί όμως να διορθώσει το πρόβλημα της ανεργίας η μακροοικονομική πολιτική. Μόνο στο βαθμό που η αύξηση της ζήτησης είναι αναπάντεχη και δεν ενσωματωθεί καθορίζονται για σχετικά μεγάλα διαστήματα (πχ ένας χρόνος), ένας αναπάντεχος πληθωρισμός στο ενδιάμεσο μειώνει τη σχέση μεταξύ του κόστους εργασίας και της παραγωγικότητας, προκαλώντας κίνητρα στις επιχειρήσεις να προσλάβουν νέους εργαζομένους.

Από τη στιγμή που θα συμβεί κάτι τέτοιο, στις επόμενες διαπραγματεύσεις, οι νέοι αυτοί εργαζόμενοι θα είναι πλέον από τους «μέσα» και τα συμφέροντα τους θα ληφθούν υπόψη στον νέο γύρο των μισθολογικών αυξήσεων. Κατά συνέπεια, η μείωση του κόστους εργασίας και της

παραγωγικότητας. Αυτό θα ωθήσει τις επιχειρήσεις να απολύσουν ορισμένους εργαζομένους ή και ορισμένες επιχειρήσεις να κλείσουν. Κατά συνέπεια, η ανεργία θα αυξηθεί. Από τη στιγμή που θα γίνει αυτό, οι πρώην εργαζόμενοι θα είναι πλέον «απ' έξω» και τα συμφέροντα τους δεν θα ληφθούν υπόψη κατά τον προσδιορισμό των μισθολογικών αυξήσεων.

Τα παραπάνω είναι βέβαια κάπως υπεραπλουστευμένα, αλλά δίνουν τη σχέση μεταξύ ανεργία και πληθωρισμού και τις επιδράσεις της μακροοικονομικής πολιτικής. Ο αναμενόμενος πληθωρισμός επηρεάζει τις μισθολογικές αυξήσεις και έτσι δεν προκαλεί μεταβολή στη σχέση μεταξύ του κόστους και της παραγωγικότητας της εργασίας. Κατά συνέπεια, δεν επηρεάζει την ανεργία. Ο μη αναμενόμενος όμως πληθωρισμός επηρεάζει την ανεργία μέσω του μηχανισμού που αναφέρθηκε παραπάνω. Ανάλογες επιδράσεις έχει και η μεταβολή στην παραγωγικότητα. Οι αναμενόμενες μεταβολές] στη σχέση μεταξύ κόστους και παραγωγικότητας. Οι μη αναμενόμενες μεταβολές | όμως επηρεάζουν τους μισθούς. Έτσι, μια αναπάντεχη μείωση της παραγωγικότητας αυξάνει την ανεργία και τον πληθωρισμό και μια αναπάντεχη αύξηση μειώνει και την ανεργία και τον πληθωρισμό.

Δύο βασικές στρατηγικές υπάρχουν για τη μείωση του πληθωρισμού. Η πρώτη είναι η στρατηγική της βελτίωσης της διεθνούς ανταγωνιστικότητας με μείωση των πραγματικών αποδοχών των εργαζομένων και η δεύτερη είναι η στρατηγική της προσωρινής επιδείνωσης της, που συνοδεύεται από αύξηση των πραγματικών αποδοχών.

Η πρώτη στρατηγική απαιτεί παρέμβαση στη διαδικασία προσδιορισμού των μισθολογικών αυξήσεων, με πάγωμα ή σημαντική επιβράδυνση της αύξησης των μισθών. Αυτό παρασύρει τις τιμές όλων των μη εμπορεύσιμων αγαθών και υπηρεσιών και σε δεύτερη φάση επιτρέπει τη μείωση και του εισαγόμενου πληθωρισμού μέσω επιβράδυνσης της διολίσθησης. Η πολιτική αυτή προκαλεί βελτίωση της διεθνούς ανταγωνιστικότητας μέσω της διεύρυνσης των περιθωρίων κέρδους στον τομέα των εμπορεύσιμων και πτώση του πληθωρισμού μέσω της επιβράδυνσης των αυξήσεων μισθών, τιμών μη εμπορεύσιμων και αργότερα διολίσθησης.

Η δεύτερη στρατηγική αντί να αρχίζει την αντιπληθωριστική εκστρατεία από τους μισθούς την αρχίζει από την ισοτιμία. Βασίζεται αρχικά στην επιβράδυνση της διολίθησης («πολιτική ισχυρού νομίσματος»), ώστε να μειωθεί ο εισαγόμενος πληθωρισμός, επηρεάζει τις πληθωριστικές προσδοκίες και έτσι ακολουθεί και η μείωση του ρυθμού αύξησης των μισθών και των τιμών των μη εμπορεύσιμων αγαθών και υπηρεσιών. Με την στρατηγική αυτή υπάρχει στην αρχή μείωση της διεθνούς ανταγωνιστικότητας και αύξηση της ανεργίας. Ωστόσο, επειδή δεν βασίζεται στον καταναγκασμό των κοινωνικών εταίρων, η μείωση του πληθωρισμού μπορεί να αποδειχθεί περισσότερο διατηρήσιμη

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΑΝΕΡΓΙΑ-Η ΠΑΓΙΔΑ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

### 3.1 ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Η πραγματικότητα της ανεργίας παραμένει σκληρή, ανεξαρτήτως των συζητήσεων και των καλών ή κακών προθέσεων. Στην Ελλάδα, το 1993, οι άνεργοι ήταν 176.000. Στα μέσα του 1998 είχαν ανέλθει σε 276.000. Ένα εκατομμύριο άτομα ζουν στα όρια της φτώχειας ή μέσα σ' αυτήν. Στην Ευρώπη (ενωμένη ή μη), όπου δεν λειτουργεί το άτυπο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, που ονομάζεται «ευρύτερη οικογένεια» και όπου οι συναισθηματικοί δεσμοί είναι πιο αμβλυμένοι από αυτούς που διατηρούμε στην Ελλάδα, η κοινωνία των 2/3 αποτελεί πραγματικότητα. Το θέμα μπορεί να προσεγγιστεί από την ακόλουθη σκοπιά:

- Ένα από τα βασικά προβλήματα που αντιμετωπίζουμε ως κοινωνία και οικονομία είναι να επανέλθουμε στην εποχή πλήρους απασχόλησης. Δηλαδή, σε ανεργία της τάξης του 2,5%- 3,0%, χωρίς απαιτήσεις για αμοιβή που θα αύξαναν το κόστος παραγωγής και θα οδηγούσαν σε υψηλό πληθωρισμό.
- Προσπαθώντας να προσεγγίσουν το πρόβλημα αυτό, οι περισσότεροι πολιτικοί οικονομολόγοι, τεχνοκράτες και επιχειρηματίες μιλούν για παιδεία και εκπαίδευση, για επενδύσεις σε πάγια και τεχνολογία, για μέτρα βελτίωσης της ποιότητας της εργασίας. Όλα αυτά είναι απαραίτητα και σημαντικά, αλλά δεν συμβάλλουν στην αύξηση της απασχόλησης: απλώς αυξάνουν την κατά κεφαλήν παραγωγή.
- Η αύξηση της απασχόλησης θα προέλθει από τη μακρο-οικονομική πολιτική διότι αυτή είναι που θα καθορίσει το αν η άνοδος της παραγωγής ανά μονάδα εργασίας, θα οδηγήσει σε στάσιμο ΑΕΠ με μείωση της απασχόλησης, σε υψηλότερο ΑΕΠ με την ίδια απασχόληση ή σε αύξηση και του ΑΕΠ και της απασχόλησης.

Η ανεργία προκύπτει από σωρεία λόγων, αλλά κυριαρχεί η έλλειψη ανταγωνιστικότητας στην αγορά εργασίας και η αδυναμία της δομής της ζήτησης. Η έλλειψη ανταγωνιστικότητας οφείλεται, μεταξύ των άλλων και στη συμπεριφορά των συνδικάτων τα οποία ενδιαφέρονται

πρωταρχικά να προστατέψουν αυτούς που απασχολούνται (και είναι μέλη τους) παρά να συμβάλλουν στην εύρεση εργασίας ανέργων.

Ένα αίτιο, μεταξύ των άλλων, για τις στρεβλώσεις στην αγορά εργασίας είναι η γρήγορη τεχνολογική πρόοδος που «μεροληπτεί» υπέρ δραστηριοτήτων που είναι εντάσεως κεφαλαίου ή μπορούν να γίνουν. Η λήψη μέτρων μικρό- οικονομικής είναι απαραίτητη για την αντιμετώπιση της ανεργίας, αλλά η αποτελεσματικότητά τους, έχει σαφώς πεπερασμένα όρια. Πέραν του ορισμένου σημείου, χρειάζονται και μέτρα μακρό- οικονομικής πολιτικής ώστε να μειωθεί η ανεργία.

Στην Ελλάδα, όμως, δυστυχώς, τα ευρύτερα προβλήματα που αντιμετωπίζουμε σε τομείς, όπως το δημοσιονομικό έλλειμμα, το δημόσιο χρέος και το ισοζύγιο πληρωμών, εμποδίζουν την εφαρμογή μέτρων σε μακροοικονομικό επίπεδο. Αναπόφευκτο, λοιπόν είμαστε υποχρεωμένοι να αντιμετωπίσουμε την ανεργία, πρωτίστως, με μέτρα μικρό- οικονομικής πολιτικής. Η εμβέλεια και αποτελεσματικότητα, όμως των μέτρων αυτών είναι μικρής έκτασης. Τα συμπεράσματα, εν συνεχεία, είναι σαφή. Συνοπτικά:

- 1.Είναι δύσκολο, αν όχι αδύνατον, να φθάσουμε σε επίπεδο ανεργίας της τάξης του 2% - 2,5%. Αυτά ήταν τα όνειρα της περιόδου 1945-1975, η οποία δεν φαίνεται πως θα ανακάμψει.
- 2.Η ανεργία σήμερα μειώνεται μόνο με την υιοθέτηση εκτεταμένων μέτρων, σε όλα τα επίπεδα -μικρό- και -μακρό-.
- 3.Η αγορά των δύο ταχυτήτων, ή της κοινωνίας των 2/3, είναι, ως εκ τούτου η πραγματικότητα. Προσωρινή πραγματικότητα μπορεί να είναι, αλλά τα προβλήματα που προκαλούνται και οι επιπτώσεις που προκύπτουν είναι αίτια ζωντανά και αναταράσσουν τον κοινωνικό ιστό ίσως με ανεπανόρθωτο τρόπο.

### **3.2 ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

Η νεοκλασική θεωρία, η οποία ουσιαστικά συνιστά την κυρίαρχη άποψη, θεωρεί ότι οι κρίσεις του συστήματος οφείλονται στη δράση ορισμένων παραγόντων, οι οποίοι υποτίθεται ότι παρεμποδίζουν την απρόσκοπτη λειτουργία των «νόμων της αγοράς». Κατά συνέπεια, η εν λόγω θεωρία ισχυρίζεται, ότι αν αφεθούν να λειτουργήσουν «ελεύθερα» ο νόμος της αγοράς, τότε το οικονομικό σύστημα θα τείνει εγγενώς σε μια κατάσταση ισορροπίας.

Εξετάζοντας, λοιπόν, το βασικό νόμο της «ελεύθερης» αγοράς που ισχυρίζεται ότι η σχέση προσφοράς και ζήτησης καθορίζει την απασχόληση, μπορούμε να παρατηρήσουμε τα εξής:

- Εξαιτίας των μακροχρόνιων περιοριστικών οικονομικών πολιτικών που εφαρμόζονται από όλες τις ανεπτυγμένες χώρες μειώνεται συνεχώς η ζήτηση προϊόντων, εφόσον περιορίζεται το εισόδημα των εργαζομένων, το οποίο είναι η κύρια καταναλωτική βάση. Έτσι, πολλές επιχειρήσεις αντιδρώντας σ' αυτήν την κρίση μειώνουν την παραγωγή τους, με αποτέλεσμα την πτώση της παραγωγικότητας τους άρα και της ανταγωνιστικότητας τους, γιατί ένα μεγάλο μέρος του παραγωγικού δυναμικού τους παραμένει αναξιοποίητο, επειδή ακριβώς εμποδίζεται από την φθίνουσα αγοραστική δύναμη των εργαζομένων, λόγω της μειωμένης ζήτησης.
- Υπάρχουν, πλέον, σε υπερεπάρκεια πολλά αγαθά εξαιτίας της αυξημένης προσφοράς, η οποία προέρχεται από την κρίση υπέρ συσσώρευσης -υπερπαραγωγής και τη μειωμένη ζήτηση. *«Υπερπαραγωγή κεφαλαίου και όχι ξεχωριστών εμπορευμάτων αν και η υπερπαραγωγή κεφαλαίου, περιλαμβάνει πάντα την υπερπαραγωγή εμπορευμάτων δεν σημαίνει τίποτα άλλο από υπέρ συσσώρευση κεφαλαίου».*

Στο πλαίσιο, λοιπόν μιας τέτοιας αναζήτησης σχετικά με τους προσδιοριστικούς παράγοντες της απασχόλησης στην Ελλάδα, το κείμενο αυτό πριν περιγράψει την εξέλιξη της ανεργίας θα επιχειρήσει μια ερμηνεία των αιτίων της, στηριζόμενο στη θεωρία της κρίσης υπέρ συσσώρευσης του κεφαλαίου.

Η υπέρ συσσώρευση κεφαλαίου στην Ελλάδα, όπως και στις άλλες χώρες του ΟΟΣΑ, είναι παραγωγή μέσω παραγωγής παρά μόνο με μειωμένο ποσοστό κέρδους. Δηλαδή, πληθαίνει το κεφαλαίο που μένει αδρανές χωρίς να μπαίνει στην παραγωγή, γιατί το ποσοστό κέρδους είναι μικρό. Υπερπαραγωγή κεφαλαίου δεν σημαίνει ποτέ κάτι άλλο από υπερπαραγωγή μέσω παραγωγής - μέσω εργασίας και μέσω συντήρησης που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την εκμετάλλευση.

Με άλλα λόγια, στις κρίσεις υπέρ συσσώρευσης, το κεφάλαιο γίνεται «ανίκανο» να εκμεταλλεύεται την εργασία στο βαθμό εκείνο της εκμετάλλευσης που απαιτεί η «υγιής», «ομαλή ανάπτυξη», πράγμα το οποίο προκαλεί διαταραχές και σταματήματα της κεφαλαιοκρατικής διαδικασίας παραγωγής, κρίσεις καταστροφής κεφαλαίων.

Κατά συνέπεια, δεν αποτελεί αντίφαση το γεγονός, ότι η υπερπαραγωγή αυτή κεφαλαίου συνοδεύεται από ένα λίγο-πολύ σημαντικό σχετικό υπερπληθυσμό. Οι ίδιες συνθήκες που ανέβασαν την παραγωγική δύναμη της εργασίας, αύξησαν τη μάζα των παραγμένων εμπορευμάτων, διεύρυναν τις αγορές, επιτάχυναν τη συσσώρευση του κεφαλαίου και σαν μάζα και σαν αξία, και μείωσαν το ποσοστό κέρδους, αυτές οι ίδιες συνθήκες δημιούργησαν και δημιουργούν συνεχώς ένα σχετικό υπερπληθυσμό, έναν υπερπληθυσμό από εργάτες, που δεν χρησιμοποιείται από το πλεονάζον κεφάλαιο, εξαιτίας του χαμηλού βαθμού εκμετάλλευσης της εργασίας, με τον οποίο μόνο θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί, ή τουλάχιστον εξαιτίας του χαμηλότερου ποσοστό κέρδους, που θα απέφερε η χρησιμοποίησή τους με τον δοσμένο βαθμό εκμετάλλευσης.

Οι συνέπειες της κρίσης υπέρ συσσώρευσης είναι οι εξής: στασιμότητα ή περιορισμός της παραγωγής, καταστροφή του πλεονάζοντος κεφαλαίου, ανεργία. Έτσι, δημιουργούνται οι συνθήκες (στη βάση της καταστροφής του πλεονάζοντος κεφαλαίου), μέσα από τις οποίες θα απαιτήσει ξανά το ποσοστό κέρδους ένα ικανοποιητικό επίπεδο.

Η ανεργία, λοιπόν, είναι συνέπεια της κρίσης υπέρ συσσώρευσης κεφαλαίου. Οι επιχειρήσεις παράγουν, εξαιτίας του ανταγωνισμού, πολύ περισσότερα απ' αυτά που η αγορά μπορεί να



καταναλώσει. Έτσι, αρχίζει να υπάρχει αναστολή των επενδύσεων, βίαιες παύσεις της κεφαλαιοκρατικής διαδικασίας παραγωγής και απαξίωση κεφαλαίου με συνέπεια την αύξηση της ανεργίας.

Το κεφάλαιο, βέβαια, από τη μεριά του, προσπαθεί με κάθε τρόπο να μειώσει το κόστος της κρίσης υπέρ συσσώρευσης και άρα να μειώσει το κόστος των παραγόμενων προϊόντων, εισάγοντας καινούργιες και πιο σύγχρονες μηχανές, οι οποίες με τη σειρά τους αντικαθιστούν ένα σημαντικό αριθμό εργατών.

Κατά συνέπεια, η σταθερή τεχνολογική πρόοδος, καθώς και ο εξορθολογισμός της παραγωγής (συγκεντρώσεις, συγχωνεύσεις, κτλ), μέσω των οποίων επιχειρείται η έξοδος από την κρίση, οδηγούν σε κατάργηση θέσεων απασχόλησης. Διότι, οι οικονομικές αναταραχές που προκλήθηκαν από την αναδιάρθρωση της βιομηχανίας άφησαν πολλούς με λίγες ελπίδες για να βρουν εργασία στο μέλλον.

Όμως, αυτή η εξαιρετικά σημαντική αύξηση της ανεργίας αντανακλά και την όξυνση των αντιθέσεων. Είναι δεμένη με την πολιτική της αναδιάρθρωσης του παραγωγικού μηχανισμού (που συνοδεύεται από μια σειρά ριζικών αλλαγών είτε στα μέσα παραγωγής είτε στην οργάνωση της εργασίας), η οποία συνοδεύεται με την ένταση του ανταγωνισμού) ανάμεσα στο κεφάλαιο (μέσω της ανάπτυξης της τεχνολογίας) για το ποιος θα κερδίσει το μεγαλύτερο κομμάτι της αγοράς από τη μια μεριά και ανάμεσα στο κεφάλαιο και την εργασία για την αύξηση του ποσοστού της εκμετάλλευσης ( η οποία θα οδηγήσει στην αύξηση του ποσοστού κέρδους) από την άλλη.

### **3.3 ΑΤΟΜΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ**

Τα προβλήματα που αντιμετωπίζει κάθε άνεργος απορρέουν από την εξαιρετική σημασία που κατέχει η εργασία στη δομή των σύγχρονων κοινωνιών. Η έλλειψη της συνεπάγεται την έλλειψη εισοδήματος και επομένως των μέσων απόκτησης αγαθών και υπηρεσιών για το άτομο και την

οικογένεια του. Πέραν της απώλειας εισοδήματος, επιφέρει και την απώλεια κοινωνικής θέσης. Η επίπτωση της έλλειψης εισοδήματος από εργασία είναι προφανώς εντονότερη για τα άτομα των χαμηλότερων οικονομικών στρωμάτων, τα οποία συνήθως στερούνται εναλλακτικών πηγών εισοδήματος.

Πέραν αυτών, η κατάσταση της ανεργίας επηρεάζει και τη δυνατότητα μελλοντικής απόκτησης εισοδήματος λόγω της επαγγελματικής απαξίωσης που προκαλεί. Όσο μεγαλύτερο είναι το διάστημα ανεργίας, τόσο μεγαλύτερη είναι η απαξίωση της εργατικής δύναμης και συγκεκριμένα των γνώσεων, ικανοτήτων, πείρας κτλ και επομένως ο άνεργος εισέρχεται σε ένα φαύλο κύκλο ανεργίας και εμποδίων εύρεσης εργασίας με αποτέλεσμα τον αποκλεισμό του από την αγορά εργασίας<sup>6</sup>.

Παράλληλα, και λόγω της εξέχουσας θέσης της εργασίας στη ζωή μας, ο άνεργος υφίσταται μια γενικότερη διαδικασία φθοράς και περιθωριοποίησης, ευρισκόμενος σε έναν ευρύτερο φαύλο κύκλο χαμηλού εισοδήματος, κοινωνικής απομόνωσης, κοινωνικού στίγματος, χαμηλού ηθικού, απώλειας αυτοπεποίθησης, ανασφάλειας, αβεβαιότητας για το μέλλον και κινδύνου βλάβης της ψυχικής και σωματικής του υγείας.

Απειλείται, επομένως, όχι μόνο με αποκλεισμό από την αγορά εργασίας, αλλά και με κοινωνικό αποκλεισμό. Η περιθωριοποίηση αυτή αυξάνεται όσο αυξάνεται και το διάστημα ανεργίας. Ο Kasl ασχολείται με τα ψυχολογικά προβλήματα των ανέργων και αναφέρει ότι η απώλεια εργασίας επηρεάζει καταλυτικά την αυτοεκτίμησή τους.

Η απώλεια αυτοεκτίμησης είναι αποτέλεσμα των αλληλένδετων επιδράσεων από τα συναισθήματα ενοχής αφενός για την απώλεια της θέσης εργασίας και αφ' ετέρου για την απώλεια του εισοδήματος εξαιτίας της απώλειας εργασίας. Το άγχος της οικονομικής στέρησης και ο φόβος της αδυναμίας κάλυψης των οικονομικών αναγκών οδηγεί σε μακροχρόνια απώλεια της αυτοεκτίμησης του άνεργου.

---

<sup>6</sup>A.Mink La France de Lanee2000

Τα ανάλογα αισθήματα έχουν και οι εργαζόμενοι όταν οι εργασιακές συνθήκες δεν είναι ατομικά και κοινωνικά αποδεκτές.

Η απώλεια εισοδήματος συντελεί στην κοινωνική αποξένωση και στην ψυχολογική δυσθυμία καθώς και οι ψυχολογικές δραστηριότητες του ατόμου περιορίζονται και παίρνουν μορφές που δεν απαιτούν υψηλές δαπάνες. Η αδυναμία των ανέργων να συμμετάσχουν σε πολιτιστικές και άλλες δραστηριότητες της κοινότητας του, εντείνει το αίσθημα της απομόνωσης που ήδη έχουν. Έτσι περιορίζουν ακόμα περισσότερο την κοινωνική τους συμμετοχή, η οποία όμως είναι απαραίτητη για τη συναισθηματική και υλική υποστήριξη που χρειάζονται κατά την περίοδο της ανεργίας.

Η οικονομική στέρηση και η κατάσταση της ανεργίας έχουν συσχετιστεί σε αρκετές μελέτες σε φαινόμενα ανομίας. Η σχέση ανάμεσα στην εργασιακή „ κατάσταση και τις συλλήψεις για εγκλήματα που αφορούν περιουσιακά στοιχεία > ανηλίκων στις Η.Π.Α., χρησιμοποιώντας διαχρονικά στοιχεία. Η εργασιακή σχέση παρουσιάζει έντονες συσχετίσεις με τέτοιες συλλήψεις. Η ύπαρξη ολικής απασχόλησης συσχετίζεται αρνητικά με τις συλλήψεις, ενώ η ανεργία θετικά. Η δημιουργία άσχημων εργασιακών συνθηκών των ενηλίκων είναι επίσης θετική και αναφέρεται σε παραβάσεις που αφορούν περιουσιακά στοιχεία.

Πολλοί ερευνητές έχουν επιχειρήσει να ερμηνεύσουν παρόμοια φαινόμενα. Έχει υποστηριχτεί η άποψη ότι η κατάσταση της ανεργίας μπορεί να οδηγήσει κάποιον στην παρανομία με στόχο να λύσει το οικονομικό πρόβλημα που αντιμετωπίζει. Εναλλακτικά, άλλοι ερευνητές, υποστηρίζουν ότι η ανεργία και η κακοπληρωμένη εργασία κάνουν τις παράνομες επιδιώξεις σχετικά ελκυστικές. Για τους μεν ανήλικους, η παρανομία είναι μία διέξοδος καθώς δέχονται πιέσεις να ακολουθήσουν συγκεκριμένα καταναλωτικά πρότυπα και να εκδηλώσουν την ωριμότητα τους με αυτόν τον τρόπο, λόγω απουσίας της εργασιακής διεξόδου.

Η εργασιακή σχέση παρέχει ένα τρόπο διοχέτευσης της δυναμικότητας του νεαρού ατόμου, ενώ η παρανομία αποτελεί έναν εναλλακτικό δρόμο. Αναφορικά με το αν θα καταλήξουν στην παράνομη ενέργεια, για τους ανήλικους σημασία έχει η ύπαρξη ή μη ανυπαρξία εργασιακών

ευκαιριών, ενώ για τους ενήλικες καθοριστικό ρόλο παίζει η ποιότητα της εργασιακής σχέσης. Αν και το πρόβλημα της ανεργίας έχει κάποια κοινά χαρακτηριστικά, ο κάθε άνεργος το αντιμετωπίζει με διαφορετικό τρόπο ανάλογα με την κοινωνική του προέλευση.

Κάποιοι άλλοι ερευνητές υποστηρίζουν ότι οι ανειδίκευτοι εργάτες ξεπερνούν ευκολότερα τα δεινά της ανεργίας όταν ξαναβρούν εργασία από ότι οι άνεργοι με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο που κατείχαν θέσεις εργασίας ανάλογες με τα προσόντα τους. Η αποκατάσταση της εργασιακής σχέσης ενός άνεργου ανειδίκευτου εργάτη αναιρεί το κύριο άγχος που προκαλεί κατάσταση της ανεργίας για το άτομο αυτό, δηλαδή το οικονομικό πρόβλημα.

Αντιθέτως, η αποκατάσταση της εργασιακής σχέσης ενός άνεργου, ο οποίος κατείχε μία θέση που απαιτούσε εξειδίκευση και μόρφωση, δεν αναιρεί το προηγούμενο γεγονός με την ίδια ευκολία. Ο Finaman αναφέρει ότι η απώλεια μιας θέσης εργασίας από έναν εξειδικευμένο εργαζόμενο επηρεάζει σημαντικά τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζει ο εργαζόμενος αυτός την οποιαδήποτε εργασία του στο μέλλον, ανεξάρτητα αν μείνει άνεργος για μικρό ή μεγάλο διάστημα. Για τους ανθρώπους αυτούς, η εργασία ως πηγή όχι μόνο εισοδήματος, αλλά και κοινωνικού κύρους αποκτά βαρύτητα.

Οι άνεργοι αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της ανεργίας με διαφορετικό τρόπο και ανάλογα με την επικρατούσα οικονομική συγκυρία (ανάπτυξη ή ύφεση). Συγκεκριμένα, σε περιόδους οικονομικής ύφεσης τα προαναφερθέντα προβλήματα της ανεργίας μεγεθύνονται λόγω της αρνητικής οικονομικής συγκυρίας και της γενικής αβεβαιότητας που επικρατεί. Διότι, σε μια κατάσταση ύφεσης είναι αυξημένες οι πιθανότητες ανεργίας, ή εύρεση εργασίας με μειωμένο ωράριο, ή εργασία κατώτερης της αξίας της εργατικής δύναμης του ατόμου. Ακόμα και η εύρεση μιας θέσης «αναλόγων προσόντων» δεν παρέχει στο άτομο αρκετή ασφάλεια σε μια αρνητική οικονομική κατάσταση λόγω της αβεβαιότητας που επικρατείς

### **3.4 ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ**

Σε μια κοινωνία στην οποία ο αριθμός των ανέργων είναι μεγάλος, εξίσου μεγάλη είναι και η συχνότητα των προβλημάτων που προαναφέρθηκαν. Ακόμα και το απλό άθροισμα αυτών των ατομικών προβλημάτων δίνει την εικόνα ενός συλλογικού προβλήματος.

Παρουσιάζεται, έτσι, η εικόνα μιας κοινωνίας στην οποία ένα μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού εμφανίζεται επαγγελματικά απαξιωμένο και επιβαρημένο με όλα τα άλλα προβλήματα που απορρέουν από την κατάσταση αυτή, λόγω του ότι η ανεργία πλήττει συγκεκριμένες ομάδες βαρύτερα από άλλες, δημιουργούνται θύλακες ανεργίας εντείνοντας τις κοινωνικές αυτές ανισότητες.

Η κατάσταση της ανεργίας εντείνει υπάρχοντες ανταγωνισμούς και δημιουργεί καινούργιους. Τα μεταναστευτικά ρεύματα και η ανομοιογένεια που δημιουργείται στο επίπεδο της κοινωνίας συνοδεύονται συχνά από κοινωνικές αντιπαλότητες οι οποίες εντείνονται σε περιόδους ανεργίας. Συγκεκριμένα, στις περιχαρακωμένες αγορές εργασίας με υψηλό αριθμό μεταναστών και σε καθεστώς υψηλής ανεργίας εμφανίζονται φαινόμενα σύγκρουσης για την κάλυψη θέσεων σε τμήματα της αγοράς εργασίας που μέχρι τότε ήταν μη ανταγωνιστικά. Η έκφραση τέτοιων συγκρούσεων αποτελεί η όξυνση διάφορων τύπων κοινωνικού ρατσισμού και η κοινωνική αξιοποίηση εθνικιστικών ιδεολογιών.

Το παραπάνω φαινόμενο που μπορεί να επιτείνεται από την εισροή μεταναστών, προκαλείται και στα πλαίσια της «γηγενούς» αγοράς εργασίας και των διαστρωματώσεων της. Σε συνθήκες ανεργίας, εργαζόμενοι που μέχρι τότε είχαν πρόσβαση σε σταθερές και καλοπληρωμένες θέσεις εργασίας αναγκάζονται να επιδιώξουν θέσεις εργασίας που συνήθως καλύπτονται από κοινωνικές ομάδες κοινωνικά «υποδεέστερες». Λόγω όμως της ανεργίας, όλο και περισσότεροι ντόπιοι επιδιώκουν θέσεις στο κατώτερο τμήμα της αγοράς εργασίας.

Σε μια κοινωνία με υψηλό ποσοστό ανεργίας εμφανίζεται σημαντικό πρόβλημα φτώχειας. Παρουσιάζεται έντονο βιοποριστικό πρόβλημα λόγω της έλλειψης εργασίας και εισοδήματος σε

σημαντική μερίδα του πληθυσμού, οι οικονομικές και κοινωνικές ανισότητες που αφορούν όλους τους τομείς της ζωής (στέγαση, ένδυση, εκπαίδευση, ψυχαγωγία κλπ) αυξάνονται και η κοινωνική κινητικότητα (τουλάχιστον προς τα επάνω) μειώνεται. Επακόλουθο της κατάστασης αυτής είναι η αύξηση της κοινωνικής αντιπαλότητας, είτε αυτή εκδηλώνεται είτε όχι.

Μια κοινωνία στην οποία ένα σημαντικό τμήμα του πληθυσμού είναι άνεργο, με έντονες κοινωνικές και οικονομικές ανισότητες, αντιπαλότητες, δυσφορία και αβεβαιότητα για το μέλλον, παρουσιάζει έντονα φαινόμενα αλλοτρίωσης και ανομίας. Εμφανίζεται χαλάρωση της κοινωνικής συνοχής, αποδυνάμωση των κοινωνικών δεσμών και αντικατάσταση τους με μια διαδικασία αντιπαράθεσης και αποσύνθεσης. Ενώ η εργασία παραμένει στην κορυφή των κοινωνικών αξιών, η διαδικασία της κοινωνικοποίησης — σημαντικό τμήμα της οποίας συντελείται μέσω της εργασίας (εκτός της οικογένειας, της εκπαίδευσης, κλπ) — διαταράσσεται. Διακυβεύεται, επομένως, η διαδικασία ένταξης και ενσωμάτωσης του ατόμου στο σύνολο με συνέπεια τις προαναφερθείσες επιπτώσεις στο άτομο και στη κοινωνία λόγω της χαλάρωσης των κοινωνικών δεσμών.

Το θέμα της ανομίας στο ατομικό επίπεδο αναφέρθηκε στο προηγούμενο τμήμα. Στο επίπεδο της κοινωνίας, δεν ενδιαφέρει αν τα άτομα παρακινούνται από οικονομικούς λόγους και ακατάλληλες εργασιακές καταστάσεις να διαπράξουν παράνομες πράξεις, αλλά αν αυτές οι ακατάλληλες εργασιακές καταστάσεις προκαλούν πολλαπλασιαστικά αποτελέσματα που συνδέονται με υψηλούς δείκτες εγκληματικότητας. Οι φτωχές εργασιακές προοπτικές προκαλούν ένα κλίμα ανομίας για τους εντός και τους εκτός του εργασιακού χώρου.

Στις κοινωνίες στις οποίες δεν είναι εύκολο να βρεις εργασία και οι υπάρχουσες θέσεις είναι ανασφαλείς, με χαμηλούς μισθούς και περιορισμένες πιθανότητες για επαγγελματική άνοδο, πιθανόν η εργασία να προσφέρει λιγότερα κίνητρα στους νέους ανθρώπους να ταυτιστούν με τον παραδοσιακό τρόπο ζωής. Αυτές οι συνθήκες ενδέχεται να διευκολύνουν τη δημιουργία περιθωριακών ιδεολογιών καθώς διαφθείρουν παράλληλα και τις υπάρχουσες δομές και τους τρόπους κοινωνικού ελέγχου.

Κοινωνικοί επιστήμονες έχουν προτείνει τρόπους προσέγγισης της αγοράς εργασίας με τους οποίους μπορούμε καλύτερα να μελετήσουμε τις πλευρές και τις επιπτώσεις της οικονομικής περιθωριοποίησης ανάμεσα στις οποίες είναι η κατάσταση της υποαπασχόλησης, της κατατεμημένης αγοράς εργασίας και της διαστρωμάτωσης της αγοράς εργασίας.

Όλες αυτές οι μελέτες φωτίζουν διάφορες πλευρές της οικονομικής περιθωριοποίησης που πιθανόν να μεγαλώνουν την ελκυστικότητα των παράνομων υποκατάστατων της αγοράς εργασίας. Το «κλίμα» της αγοράς εργασίας μιας περιοχής έχει επιδράσεις στη διαμόρφωση έννομης ή παράνομης συμπεριφοράς του πληθυσμού.

Για παράδειγμα μια αγορά εργασίας που κυριαρχείται από περιθωριακές μορφές απασχόλησης μπορεί να προτρέπει τα άτομα που είναι εκτός της συγκεκριμένης αγοράς εργασίας να μείνουν εκτός αυτής και να κατευθυνθούν προς παράνομα υποκατάστατα. Τέτοιες μελέτες ασχολούνται όχι με τα χαρακτηριστικά των ατόμων που διαπράττουν εγκλήματα αλλά με το είδος των κοινωνικών συνθηκών που εξωθούν τα άτομα στην εγκληματική συμπεριφορά.

Όσο περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης παρουσιάζει η αγορά εργασίας νεαρών ατόμων, τόσο λιγότερο ευάλωτα είναι τα άτομα αυτά στην προτροπή συνομηλίκων τους να υιοθετήσουν παράνομες συμπεριφορές και τόσο λιγότερο ελκυστικά καθίστανται τα παράνομα υποκατάστατα της αγοράς εργασίας.

Στη μεταβατική φάση προς την ζωή των ενηλίκων που διανύουν οι νέοι, όσο μεγαλύτερο είναι το ποσοστό αυτών που συμμετείχαν σε παράνομες ενέργειες και είχαν τιμωρηθεί από τους κρατικούς θεσμούς, τόσο μεγαλύτερο είναι το ποσοστό εκείνων που ξεκινούν την επαγγελματική τους καριέρα βεβαρημένα. Εμφανίζεται ένας κύκλος αλληλεπιδράσεων μεταξύ εγκληματικών ενεργειών και ανεργίας που καταλήγει σ' έναν φαύλο κύκλο <sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Ρ. Σπυρόπουλος "Προοπτικές Ανάπτυξης της Επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα", Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 24-2-95

Η κατάσταση της υψηλής και παρατεταμένης ανεργίας και των προβλημάτων που συνεπάγεται, σιγματίζει, όχι μόνο το παρόν, αλλά και το μέλλον της κοινωνίας, την εξέλιξη και την ανάπτυξη της. Η ανάπτυξη στην περίπτωση αυτή δεν ταυτίζεται με την οικονομική ευημερία αλλά αντανακλά μια πολυδιάστατη κατάσταση που αντιπροσωπεύει και την κοινωνική ευημερία.

Η έννοια της ανάπτυξης συνδέεται με θέματα κοινωνικής δομής, πολιτισμού σχέσεων εξουσίας και πολιτικών επιλογών που συναρτούν τη συλλογική ταυτότητα και τις προσδοκίες των « αναπτυσσόμενων » κοινωνικών συνόλων. Η κατάσταση υψηλής και παρατεινόμενης ανεργίας εμποδίζει τη διαδικασία ανάπτυξης της κοινωνίας και δημιουργεί θύλακες υπανάπτυξης ή διαφορετικούς ρυθμούς ανάπτυξης για διαφορετικές κοινωνικές ομάδες.

Τα προβλήματα που αναφέρθηκαν, ως συνέπεια του υψηλού βαθμού ανεργίας δυσκολεύουν και τη διαδικασία οικονομικής σύγκλισης της Ευρωπαϊκής Ένωσης λόγω της έλλειψης κοινωνικής συνοχής, της ενίσχυσης των ανισοτήτων και της δημιουργίας θυλάκων υπανάπτυξης. Στην περίπτωση που η κατάσταση αυτή συνεχιστεί, τα εθνικά σύνορα θα αντικατασταθούν από οικονομικά (τα οποία μπορεί να ταυτίζονται σε ορισμένες περιπτώσεις με γεωγραφικές διαιρέσεις). Το έργο της οικονομικής ενοποίησης θα μπορούσε αντίθετα να διευκολυνθεί και να επιταχυνθεί αν παράλληλα με το άνοιγμα των διάφορων αγορών (αγαθών, υπηρεσιών, κεφαλαίου, εργασίας) χτιζόταν και η λεγόμενη « Ευρώπη των Πολιτών » στην οποία έχει επιτευχθεί η κοινωνικοποίηση των ατόμων, η κοινωνική συνοχή και η κοινωνική ανάπτυξη.

### **3.5 ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΗΣΥΧΙΕΣ**

Όλες οι συζητήσεις που έχουν γίνει από διευθύνοντες συμβούλους επιχειρήσεων και ειδικούς στο θέμα της ανεργίας οδηγούνται στη διάγνωση ενός ενδοιασμού ψυχολογικής φύσης, ο οποίος δεν εκφράστηκε ποτέ από διστακτικότητα και επιφυλακτικότητα. Όλα όσα λέγονται και όσα γίνονται με την ανεργία δίνουν την έντονη εντύπωση πως οι κοινωνικοί πρωταγωνιστές και οι κυβερνήσεις αντιμετωπίζουν τελικά την ανεργία σαν κρίση στον τομέα της ανειδίκευτης εργασίας. Ο διάλογος πολύ συχνά θέτει μια σαφή διαχωριστική γραμμή ανάμεσα στους



εργαζόμενους με υψηλή επαγγελματικής κατάρτιση, τα στελέχη των επιχειρήσεων, τους μηχανικούς, τους εξειδικευμένους για τους οποίους δεν είναι δυνατό να εφαρμοστεί η μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας και τους ανειδίκευτους τους οποίους υποτίθεται αφορά αποκλειστικά.

Σίγουρα ένα μέτρο που αφορά αποκλειστικά και μόνο τα 2/3 των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, 10 εκατομμύρια άτομα δηλαδή, θα είχε ενδιαφέρον μόνο αν επέφερε θετικές συνέπειες στον τομέα της εργασίας. Με άλλα λόγια η συνηγορία για τη μείωση του χρόνου εργασίας δεν θα έχανε και πολλά από το κύρος της, παραχωρώντας αυτό το επιχείρημα σε όποιον ήθελε να το υποστηρίξει.

Και όμως τίποτα δεν είναι πιο λάθος. Αφ' ενός υπάρχει ανεργία καθόλου ασήμαντη στους εργαζόμενους με υψηλή επαγγελματική κατάρτιση αλλά και στα στελέχη επιχειρήσεων και τους ελεύθερους επαγγελματίες, αφ' ετέρου αυτοί οι τελευταίοι βίωσαν στο πέρασμα της ιστορίας τη μείωση του χρόνου εργασίας κάτω από τις ίδιες συνθήκες ,με τους ανειδίκευτους συναδέλφους τους. Καμιά στατιστική δεν διαχωρίζει τις εξελίξεις που αφορούν αυτές τις δύο ομάδες για μια μεγάλη χρονική περίοδο.

Τέλος στην πραγματικότητα είναι πολύ δύσκολο να γίνει σαφής διαχωρισμός ανάμεσα σε ειδικευμένους και ανειδίκευτους εργαζόμενους. Η διαβάθμιση των προσόντων σε πολλούς τομείς γίνεται σταδιακά. Η σχετική σπανιότητα των ιδιαίτερων προσόντων αυξάνει οπωσδήποτε την αξία τους, αυτή η σπανιότητα όμως διαφέρει πολύ σύμφωνα με τον κλάδο. Και η σχετική εξασφάλιση της απασχόλησης χάρη στην υψηλή κατάρτιση είναι ασταθής όπως μας αποδεικνύει με δραματικό τρόπο η περίπτωση των κλάδων ηλεκτρονικής και πληροφορικής.

Επιπλέον στις μέρες μας γίνεται πλέον όλο και πιο σαφές ότι ο όρος κατάρτιση καλύπτει δύο διαφορετικές σφαίρες δεξιοτήτων που ελάχιστα σχετίζονται μεταξύ τους.

Στην πρώτη σφαίρα υπάγονται οι καθαρά τεχνικές δεξιότητες, η γνώση και η εμπειρία που επισφραγίζονται ή όχι από διπλώματα. Το πρόβλημα αξιολόγησης αυτών των δεξιοτήτων, με

όρους που μπορούν να εκφραστούν σε κάθε επιχείρηση που μπορεί να τις έχει ανάγκη, ίσως να επιλυθεί μέσα από καθορισμένες νόρμες σε ένα επαγγελματικό, εθνικό και διεθνές πλαίσιο.

Οι δεξιότητες οι οποίες υπάγονται στη δεύτερη σφαίρα γίνονται ευκολότερα αντιληπτές και αυτό οφείλεται στη μεγάλη σημασία που απέκτησαν στη σύγχρονη κοινωνία οι διαπροσωπικές σχέσεις. Στα πλαίσια της επιχείρησης αυτές οι δεξιότητες δηλώνουν την ικανότητα του εργαζομένου να μεταδίδει την πληροφορία, αντί να την κρατά για τον εαυτό του, τη δυνατότητα να μεταβιβάζει τις ευθύνες αντί να τις συσσωρεύει για να τις εξασκήσει μόνος του, την ικανότητα τέλος να κερδίζει την εμπιστοσύνη και να διαπραγματεύεται έξυπνα σε περίπτωση σύγκρουσης.

Έξω από την επιχείρηση λαμβάνεται υπόψη η δυνατότητα δημιουργίας σταθερών δεσμών εμπιστοσύνης και συμπάθειας μεταξύ πελατών και προμηθευτών, μεταξύ ειδικών ή συμβούλων και αυτών που λαμβάνουν τις αποφάσεις. Η διατήρηση μιας σημαντικής πελατείας οφείλεται κατά πολύ στις κοινωνικές δεξιότητες των πωλητών που έχουν επωμιστεί αυτήν την ευθύνη. Αυτός ο δεύτερος τύπος δεξιοτήτων δεν είναι τόσο συνδεδεμένος με την τεχνική κατάρτιση όσο ο πρώτος. Μια σωστή γενική εκπαίδευση βέβαια βοηθάει πολύ, αλλά σίγουρα η ιδιοσυγκρασία και η εξελικτική πορεία στο επάγγελμα παίζουν σημαντικό ρόλο.

Προφανώς η διεύθυνση της επιχείρησης δεν μπορεί να αντικαταστήσει αυτομάτως τους εργαζόμενους που ανήκουν είτε στη μία, είτε στην άλλη κατηγορία. Ο εργοδότης έχει λοιπόν την τάση να τους αποκλείει από κάθε πρόβλεψη εσωτερικής αναδιοργάνωσης της εργασίας. Όλοι αυτοί οι άνθρωποι ωστόσο κάνουν καριέρα, αλλάζουν πόστα και κατά καιρούς αντικαθίστανται. Πολλοί από αυτούς σίγουρα ελπίζουν σε μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας. Το πρόβλημα της μείωσης της μάζας της εργασίας απειλεί εξίσου και αυτούς, άσχετα αν απειλούνται λιγότερο από τους ανειδίκευτους εργάτες. Τα άτομα αυτά καλούνται να συμβάλουν τόσο στη πολιτική της γενικευμένης μείωσης του χρόνου εργασίας, όσο και στη διαμόρφωση των συνθηκών πιθανής αντικατάστασής τους.

Διαπιστώνουμε λοιπόν πως κάθε μέτρο για μείωση του χρόνου εργασίας θα πρέπει να είναι αρκετά ευέλικτο ώστε να επιτρέπει σε ορισμένους εργαζόμενους να εξαιρούνται από αυτό το

καθεστώς, καθώς επίσης και να μπορεί να προσαρμοστεί στον ιδιαίτερο χρόνο εφαρμογής που απαιτεί η κάθε κατηγορία. Γι' αυτό και θα πρέπει να είναι αποτέλεσμα διαπραγματεύσεων στα πλαίσια της επιχείρησης ή της παραγωγικής μονάδος. Το πρόβλημα θα πρέπει να επιλυθεί με ισχυρά αλλά ευέλικτα κίνητρα, που δε θα απαιτούν ομοιομορφία στην τελική επιλογή στη διάρκεια του χρόνου εργασίας, ούτε προκαθορισμένα χρονικά πλαίσια εφαρμογής.

Οι κοινωνικοί εταίροι αντιμετώπισαν την ανεργία σαν κοινωνική κατάρρα που σχετίζεται με την ανεπάρκεια της κατάρτισης. Γι' αυτό και η επίλυση του προβλήματος περιορίστηκε σε αυτή την κατηγορία εργαζομένων. Δεν μπορούμε να αμφισβητήσουμε το γεγονός ότι η εργασία που παράγεται σήμερα από τρεις εργαζόμενους αύριο μπορεί να παράγεται από τέσσερις. Από αυτό εδώ διακρίνεται ένα ταμπού που προδίδει επιφυλακτικότητα. Αυτό το ταμπού μας οδηγεί στο να παραβλέπουμε το γεγονός ότι η ανεργία στις μέρες μας είναι αποτέλεσμα της ραγδαίας τεχνολογικής εξέλιξης και αφορά το σύνολο των εργαζομένων. Γι' αυτό και οι αναλύσεις που προτιμώνται για την κρίση, είναι αυτές που βασίζονται στην ανεπάρκεια της οικονομικής μεγέθυνσης και στην υπερβολική σκληρότητα των κοινωνικών σχέσεων. Όσο όμως και αν περιέχουν και οι δύο κάποια ψήγματα αλήθειας, δεν αρκούν για να δώσουν μια σαφή εικόνα της τεράστιας έκτασης του προβλήματος.

Επιπλέον αυτό το ταμπού επιτρέπει να κατανοήσουμε τον υπερβολικά τυπικό και περιορισμένο χαρακτήρα των μέτρων της πολιτικής για την στήριξη της απασχόλησης που έχουμε ήδη αναφέρει. Πράγματι υπερτονίζεται πως η ανεργία πρέπει να αντιμετωπιστεί με μακροοικονομικές, δημοσιονομικές ακόμη και νομισματικές πολιτικές που να ευνοούν της μεγέθυνση και να ενισχύουν τη ζήτηση. Αποκλείεται όμως η άποψη πως μπορεί να αναχαιτιστεί ειδικά και συγκεκριμένα η ανεργία. Μια που δεν επιτρέπεται να αγγίξουμε τον παραγωγικό εργαζόμενο θα θεσπίσουμε ειδική βοήθεια για κάποια ειδική κατηγορία ανέργων χωρίς όμως να αγγίξουμε το σύνολο της παραγωγικής μηχανής.

Οπότε δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι η ανεργία επιμένει πεισματικά παρά την θέσπιση των επιμέρους μέτρων: στήριξη του βιοτικού επιπέδου των ανέργων χωρίς δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, αύξηση- μέσα σε αυστηρά όμως δημοσιονομικά πλαίσια- των θέσεων

εργασίας σε υπηρεσίες, που η αγορά από μόνη της δεν μπορεί να καταστήσει αποδοτικές, διευκόλυνση ορισμένων προσλήψεων, χωρίς ωστόσο ταυτόχρονη αύξηση της συνολικής προσφοράς ωρών εργασίας και τέλος ενθάρρυνση της ειδικής επαναπρόσληψης ορισμένων κατηγοριών ανέργων, μέτρο που δεν είναι δυνατό να εφαρμοστεί επί μακρόν παρά μόνο εις βάρος των υπόλοιπων κατηγοριών. Στην πραγματικότητα η ανεργία πότε δεν χτυπήθηκε κατά μέτωπο.

Σήμερα γίνονται πλέον εμφανείς οι συνέπειες όλων αυτών των ταμπού, των αδιεξόδων και των δισταγμών. Παρά την ελαφρά ανάκαμψη της οικονομικής μεγέθυνσης, μετά την κάμψη του 93' η ανεργία στην Γαλλία και στην Γερμανία συνεχώς αυξάνεται. Ο διάλογος που βασίζεται στην κριτική των κυβερνητικών μέτρων αποκρυσταλλώνεται σε προόδους και πτώσεις του δείκτη της ανεργίας της τάξης του 1% πάνω κάτω, γεγονός που δεν ανταποκρίνεται στο μέγεθος του προβλήματος.

Η σιγή πάνω στο συγκεκριμένο θέμα είναι τόσο μεγάλη που επιτρέπει σε όλους τους υπεύθυνους που αποκλείουν την μείωση του χρόνου εργασίας από τον ορίζοντα των λύσεων, είτε αυτές αφορούν στην μείωση του αριθμού των ανέργων, είτε κυρίως στο χρονικό περιθώριο που απαιτείται για την πληρέστερη δυνατή απορρόφηση της μάζας των ανέργων, να μην υπολογίζουν τις συνέπειες της πολιτικής που συστήνουν. Στην πραγματικότητα, είναι γενικά παραδεκτό ότι η μαζική ανεργία είναι αναπόφευκτη. Ως εκ τούτου, τα κοινωνικά πλήγματα που επιφέρει είναι αμετάκλητα και λειτουργούν αθροιστικά.

Τελειώνοντας με τους ενδοιασμούς που αυτό το κεφάλαιο είχε την πρόθεση να παρουσιάσει, πρέπει να αναρωτηθούμε μήπως η αναποτελεσματικότητα της συνδικαλιστικής δράσης στο συγκεκριμένο θέμα έχει βαθύτερες αιτίες. Πράγματι η διστακτικότητα που ήδη αναφέραμε αφορά κυρίως τους εργοδότες και το κράτος. Οι εργαζόμενοι ανησυχούν κυρίως για τις αποδοχές τους και μόνο οι σωστές δυναμικές διαπραγματεύσεις είναι ικανές να άρουν αυτή την ανησυχία. Ωστόσο κάποιος θα πρέπει να τις ξεκινήσει.

Βασικός στόχος των συνδικάτων είναι η προστασία του μισθού των εργαζομένων. Η προστασία των μισθών όμως δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς επιχειρήματα. Σε ενάμιση αιώνα το

συνδικαλιστικό κίνημα επέβαλλε την άποψη ότι ο μισθός δεν είναι μόνο η τιμή ενός εμπορεύματος - της εργασίας επί του προκειμένου-αλλά αντιπροσωπεύει και τα εισοδήματα ενός ατόμου με κοινωνικές ευθύνες.

Η άποψη, σύμφωνα με την οποία ο μισθός αντιπροσωπεύει τα εισοδήματα ενός οικογενειάρχη και όχι μόνο την τιμή του εμπορεύματος «εργασία», εμπεριέχει πολύ λογικά και μια ευρύτερη έννοια της εργασίας. Εννοείται ότι μιλάμε για πλήρη απασχόληση η οποία αντιστοιχεί με την κοινώς αποδεκτή σήμερα βιολογική ισορροπία μεταξύ εργασίας, ανάπαυσης και οικογενειακής ζωής. Οι ενδοιασμοί που δεν έχουν αναλυθεί εκτενώς από πολλούς συνδικαλιστές, συνοψίζονται στο ακόλουθο ερώτημα: αν μειωθεί η εργασία κάτω από τις 40ώρες και το όριο του ελάχιστου χρόνου που απαιτείται για τον καθορισμό της πλήρους απασχόλησης γίνει ασαφές, πως θα μπορέσουμε να προστατεύσουμε στο μέλλον τους μισθούς; Γιατί να ρισκάρουμε μια σημαντική αποδυνάμωση του συνδικαλιστικού κινήματος στις διαπραγματεύσεις για τους μισθούς;

Σ' αυτήν την υπόθεση που η ανάλυση της απαιτεί ευρύ κύκλο ερευνών και συζητήσεων, μπορεί να προστεθεί και μια άλλη εξίσου αβέβαιη, πιθανή όμως, κατά την άποψη μας. Πρόκειται για το πρόβλημα του ελεύθερου χρόνου και την αξιοποίησή του. Η καταναλωτική κοινωνία έχει εκφυλίσει την έννοια του ελεύθερου χρόνου. Από μη εμπορευματοποιημένη δραστηριότητα μέσα από την οποία μπορεί κανείς να ανακαλύψει τα παιχνίδια, τις μουσικές και αθλητικές δραστηριότητες και τις κοινωνικές σχέσεις, ο ελεύθερος χρόνος έγινε κατά ένα μεγάλο μέρος εμπορευματοποιημένη κατανάλωση. Δυστυχώς όμως ποτέ κανείς δεν βρήκε την ευτυχία στην εμπορευματοποιημένη κατανάλωση.

Η πολιτιστική απόλαυση, η χαρά της άμιλλας, η περηφάνια το να ξεπερνάς τον εαυτό σου μέσα από την καλλιτεχνική δημιουργία, το ρίσκο και η επίδοση συχνά αποκλείονται. Το πέρασμα από την πρακτική στην παθητική κατανάλωση και το θέαμα μετέτρεψαν τον ελεύθερο χρόνο σε απλή ψυχαγωγία. Εξ' αιτίας αυτού η πλήξη είναι βασικό συνακόλουθο της ζωής των ανέργων. Αναμφισβήτητα όμως η ιδέα του μειωμένου χρόνου εργασίας προκαλεί αισθήματα ανασφάλειας,

πόσο μάλλον που η εργασία παραμένει η κυρίαρχη κοινωνική αναφορά, το μέτρο της κλίμακας της υπόληψης, της αξιοπρέπειας και κατά πολύ επίσης του εισοδήματος.

Η μαζική μείωση του χρόνου εργασίας είναι βέβαιο ότι μας φέρνει αντιμέτωπους με μια πολιτισμική αλλαγή, μας ωθεί δηλαδή σε μια περιπέτεια προς το άγνωστο. Έτσι εξηγούνται και οι φόβοι και οι ενδοιασμοί που συνοδεύουν την συγκεκριμένη διέξοδο.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ-ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

### 4.1 ΑΝΕΡΓΙΑ (%) ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2004-2008

	2004			2005		
	Άρρενες	Θήλειες	Σύνολο	Άρρενες	Θήλειες	Σύνολο
Διδακτορικό ή μεταπτυχιακός τίτλος	6,4%	8,4%	7,2%	4,3%	9,8%	6,6%
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	5,1%	12%	8,4%	4,4%	10,4%	7,3%
Πτυχίο Ανώτ. τεχν.επαγ.εκπαίδευσης	6,6%	18,2%	12,2%	6,5%	17,2%	11,8%
Απολυτήριο Μέσης εκπαίδευσης	6,6%	18,5%	11,4%	6,2%	18%	10,9%
Απολυτήριο 3τάξιας Μέσης εκπαίδευσης	6,8%	18,4%	10,3%	7,5%	19%	10,9%
Απολυτήριο Δημοτικού	5,4%	12,5%	8%	4,8%	12,3%	7,6%
Μερικές τάξεις Δημοτικού	5,6%	6,3%	5,9%	4,5%	9,1%	6,4%
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	9%	14%	11,6%	4,8%	13,2%	9%
<b>Σύνολο</b>	<b>6,1%</b>	<b>15,8%</b>	<b>10,1%</b>	<b>5,8%</b>	<b>15,2%</b>	<b>9,6%</b>

	2006			2007		
	Άρρενες	Θήλειες	Σύνολο	Άρρενες	Θήλειες	Σύνολο
Διδακτορικό ή μεταπτυχιακός τίτλος	5,8%	6,9%	6,3%	4,6%	8,6%	6,2%
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	4%	8,1%	6%	4%	7,8%	5,8%
Πτυχίο Ανώτ.τεχν.επαγ.εκπαίδευσης	7%	15,6%	11,2%	5,7%	14,7%	10,1%
Απολυτήριο Μέσης εκπαίδευσης	5,7%	16,7%	10%	5,2%	14,7%	8,9%
Απολυτήριο 3τάξιας Μέσης εκπαίδευσης	6,8%	16,9%	9,8%	4,8%	17%	8,6%
Απολυτήριο Δημοτικού	4,8%	10,7%	7%	4,8%	10,4%	6,9%
Μερικές τάξεις Δημοτικού	2,4%	4,1%	3,1%	2,1%	9,7%	5,4%
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	6,2%	5,4%	5,8%	7,3%	12,3%	9,6%
<b>Σύνολο</b>	<b>5,6%</b>	<b>13,4%</b>	<b>8,8%</b>	<b>5%</b>	<b>12,6%</b>	<b>8,1%</b>

	2008		
	Άρρενες	Θήλειες	Σύνολο
Διδακτορικό ή μεταπτυχιακός τίτλος	5,5%	12,3%	8,3%
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	4,6%	6,6%	5,4%
Πτυχίο Ανώτ.τεχν.επαγ.εκπαίδευσης	3,8%	7,1%	5,4%
Απολυτήριο Μέσης εκπαίδευσης	6,7%	14,5%	10,5%
Απολυτήριο 3τάξιας Μέσης εκπαίδευσης	6,1%	13,9%	9,1%
Απολυτήριο Δημοτικού	5,4%	17,6%	9,2%
Μερικές τάξεις Δημοτικού	5%	10,6%	7,1%
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	5,4%	9,5%	7%
<b>Σύνολο</b>	<b>6,7%</b>	<b>19,4%</b>	<b>12,2%</b>

Πηγή Ε.Σ.Υ.Ε.

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης, για το έτος 2004 τα ποσοστά ανεργίας βρίσκονται πάνω από το συνολικό ποσοστό κυρίως στους απόφοιτους ανώτερης εκπαίδευσης(12,2%) και σε αυτούς που δεν πήγαν καθόλου σχολείο (11,6%) ενώ χαμηλότερα ποσοστά παρατηρούνται στα άκρα, δηλαδή στους κατόχους διδακτορικών ή μεταπτυχιακών τίτλων (7,2%) και σε όσους έχουν τελειώσει ορισμένες τάξεις του δημοτικού(5,9%).

Παρόμοια και για το έτος 2005, τα ποσοστά ανεργίας βρίσκονται πάνω από το συνολικό ποσοστό κυρίως στους απόφοιτους ανώτερης τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης(11,8%) καθώς και σε όσους έχουν τελειώσει την 3τάξια ή και ολόκληρη τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (10,9%), τα δε χαμηλότερα ποσοστά παρατηρούνται στα άκρα, δηλαδή στην ομάδα του πληθυσμού που κατέχει κάποιο διδακτορικό ή μεταπτυχιακό τίτλο (6,6%) και σε όσους έχουν τελειώσει ορισμένες τάξεις της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης(6,4%).

Το 2006, το ποσοστό ανεργίας βρίσκεται πάνω από το συνολικό ποσοστό, κυρίως, στους απόφοιτους ανώτερης τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης (11,2%), και σε όσους έχουν τελειώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (10%), ενώ ιδιαίτερα χαμηλά ποσοστά παρατηρούνται στις κατηγορίες του πληθυσμού, που είτε έχουν τελειώσει ορισμένες τάξεις της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης(3,1%) είτε δεν έχουν πάει καθόλου σχολείο (5,8%).

Για το 2007 ,αντιθέτως, το ποσοστό ανεργίας βρίσκεται πάνω από το συνολικό ποσοστό, κυρίως, σε όσους δεν έχουν πάει καθόλου σχολείο (9,6%), στους απόφοιτους ανώτερης τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης (10,1%), καθώς και σε όσους έχουν τελειώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (8,9%), το δε χαμηλότερο ποσοστό παρατηρείται στα άκρα, δηλαδή στους απόφοιτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (5,8%), καθώς και στις κατηγορίες του πληθυσμού, που έχουν απολυτήριο πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (6,9%) ή έχουν τελειώσει ορισμένες τάξεις αυτής της βαθμίδας (5,4%).

Ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης για το έτος 2008 , το ποσοστό ανεργίας βρίσκεται πάνω από το συνολικό ποσοστό στους απόφοιτους ανώτερης τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης (10,5%), καθώς και σε όσους έχουν τελειώσει το τριτάξιο γυμνάσιο (9,2%) και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (9,1%). Το χαμηλότερο ποσοστό παρατηρείται στους πτυχιούχους ανώτερης τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης καθώς και στους πτυχιούχους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (5,4%).



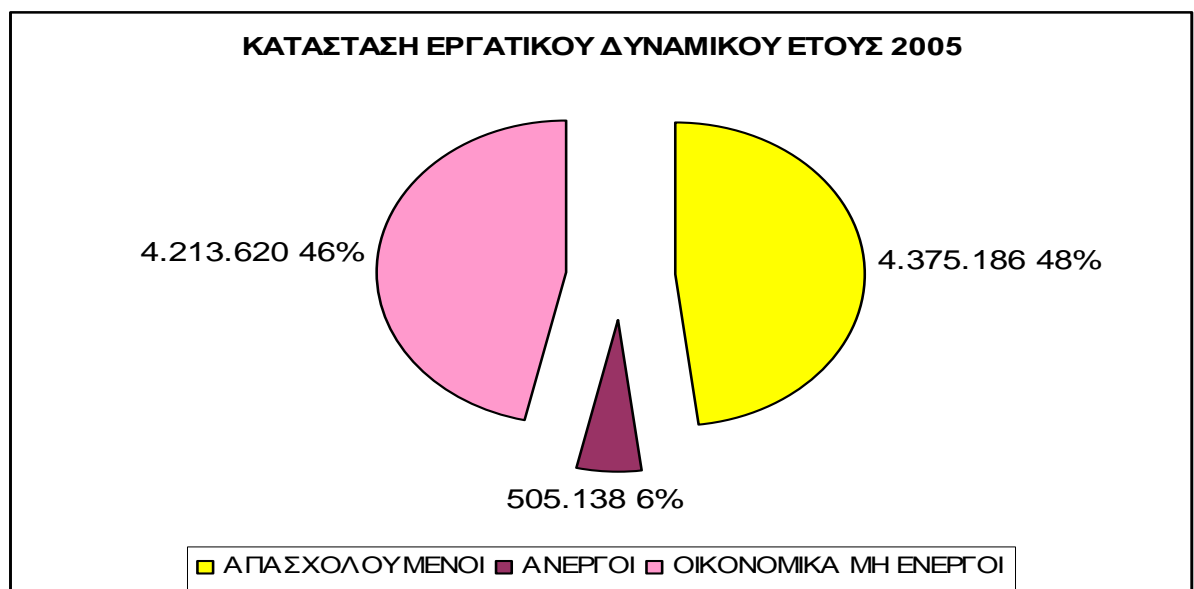
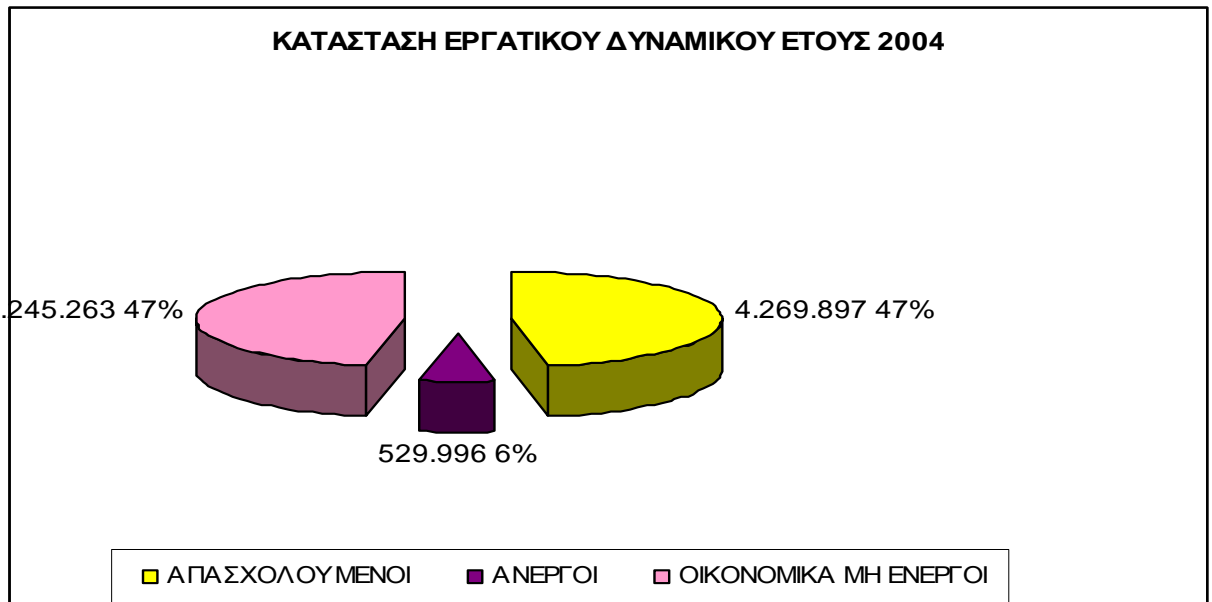
**4.2 ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ, ΑΝΕΡΓΟΙ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΙ ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟ ΤΩΝ ΕΤΩΝ 2004 – 2008**

<b>ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
<b>ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ</b>	4.269.897	4.375.186	4.393.989	4.438.614	4.535.309
<b>ΑΝΕΡΓΟΙ</b>	529.996	505.138	511.298	440.982	394.169
<b>ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΙ</b>	4.245.263	4.213.620	4.230.740	4.290.483	4.293.199
<b>ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ</b>	11,0	10,4	10,4	9,0	8,0

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε

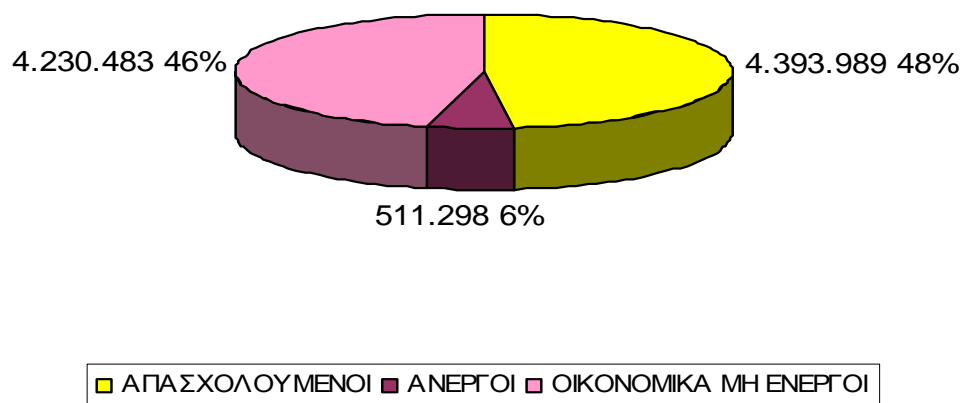
Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι κατά τα έτη 2004-2008 παρατηρείται σταδιακή αύξηση στον αριθμό των απασχολούμενων ενώ ο αριθμός των ανέργων παρουσιάζει διακυμάνσεις. Πιο συγκεκριμένα, το 2005 υπάρχει μείωση των ανέργων ενώ το 2006 οι άνεργοι αυξάνονται κατά 6.000 και στην συνέχεια ακολουθεί σημαντική μείωση των ανέργων κατά 70.000 το 2007 και κατά 47.000 το 2008.Όσον αφορά τους οικονομικά μη ενεργούς παρατηρείται αύξηση από χρόνο σε χρόνο εκτός από το έτος 2005 όπου υπάρχει μείωση κατά 32.000.

Παρακάτω απεικονίζεται η κατάσταση του εργατικού δυναμικού για τα έτη 2004-2008 σε διαγράμματα με την μορφή πίτας.

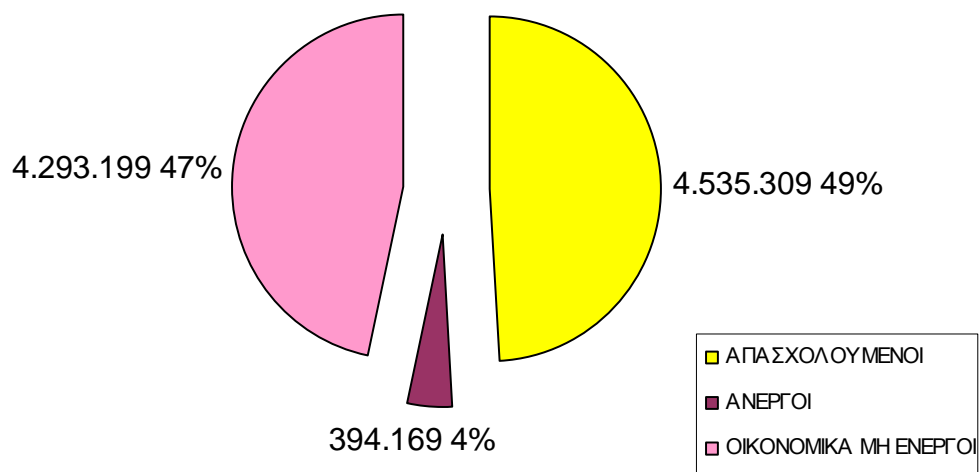


Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε.

### ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΕΤΟΥΣ 2006



### ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΕΤΟΥΣ 2008



Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε.

Οι απασχολούμενοι παρουσιάζουν σταθερή αύξηση από το 2004 μέχρι το 2008. Το ποσοστό αύξησης των απασχολουμένων μεταξύ Φεβρουαρίου 2004 και Φεβρουαρίου 2005 ήταν 2,5%, μεταξύ Φεβρουαρίου 2005 και Φεβρουαρίου 2006 ήταν 0,4%, μεταξύ Φεβρουαρίου 2006 και Φεβρουαρίου 2007 1,0% ενώ μεταξύ Φεβρουαρίου 2007 και Φεβρουαρίου 2008 ήταν 2,2%.

Ο αριθμός των ανέργων μειώνεται μεταξύ του 2004 και του 2005, αυξάνεται το 2006 και μειώνεται ξανά το 2007 και το 2008. Το ποσοστό μείωσης των ανέργων μεταξύ Φεβρουαρίου 2004 και Φεβρουαρίου 2005 ήταν 4,7%. Μεταξύ Φεβρουαρίου 2005 και Φεβρουαρίου 2006 εμφανίζεται αύξηση του αριθμού των ανέργων κατά 1,2%, ενώ μεταξύ Φεβρουαρίου 2006 και Φεβρουαρίου 2007 η μείωση ήταν 13.8% και μεταξύ Φεβρουαρίου 2007 και Φεβρουαρίου 2008 η μείωση των ανέργων ήταν 10,6%.

Οι μεταβολές αυτές στον αριθμό απασχολουμένων και ανέργων οδήγησαν σε μείωση του ποσοστού ανεργίας από 11,0% το Φεβρουάριο 2004 σε 10,4% το Φεβρουάριο 2005. Το ποσοστό της ανεργίας παρέμεινε 10,4% το Φεβρουάριο 2006, ενώ μειώθηκε σε 9,0% το Φεβρουάριο 2007 και σε 8,0% το Φεβρουάριο του 2008.

#### **4.3 ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΚΑΤΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ,ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΗΛΙΚΙΑ ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 2004-2008**

##### **1.Ποσοστό ανεργίας κατά περιφέρεια: Φεβρουάριος 2004 - 2008**

<b>Περιφέρεια</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
<b>Ανατολική Μακεδονία και Θράκη</b>	13,9	14,0	12,5	13,0	9,5
<b>Κεντρική Μακεδονία</b>	12,4	11,2	10,5	8,3	8,0
<b>Δυτική Μακεδονία</b>	14,2	<b>16,6</b>	<b>16,6</b>	9,6	16,4
<b>Ήπειρος</b>	12,9	11,5	10,4	9,0	9,4
<b>Θεσσαλία</b>	8,2	<b>10,2</b>	9,0	9,3	7,5
<b>Ιόνιοι Νήσοι</b>	<b>20,3</b>	13,7	11,5	13,6	11,9
<b>Δυτική Ελλάς</b>	15,8	13,9	12,3	10,6	11,3
<b>Στερεά Ελλάς</b>	16,0	12,1	10,3	7,8	7,9
<b>Αττική</b>	8,7	8,4	<b>9,0</b>	8,4	5,9
<b>Πελοπόννησος</b>	7,4	<b>9,2</b>	<b>9,1</b>	8,0	7,7
<b>Βόρειο Αιγαίο</b>	10,1	10,0	<b>14,1</b>	<b>16,0</b>	6,6
<b>Νότιο Αιγαίο</b>	8,7	9,1	<b>16,4</b>	10,7	<b>15,5</b>
<b>Κρήτη</b>	12,3	9,1	<b>11,9</b>	7,5	8,9
<b>Σύνολο Χώρας</b>	<b>11,0</b>	<b>10,4</b>	<b>10,4</b>	<b>9,0</b>	<b>8,0</b>

## 2.Ποσοστό ανεργίας κατά φύλο: Φεβρουάριος 2004 - 2008

Φύλο	2004	2005	2006	2007	2008
Άρρενες	6,9	6,5	6,8	5,7	5,2
Θήλειες	17,0	15,9	15,6	13,9	12,1
Σύνολο	11,0	10,4	10,4	9,0	8,0

## 3.Ποσοστό ανεργίας κατά ομάδες ηλικιών: Φεβρουάριος 2004 – 2008

Ομάδες ηλικιών	2004	2005	2006	2007	2008
15-24 ετών	26,8	24,8	26,7	26,1	22,1
25-34 »	13,6	12,6	13,4	11,8	11,7
35-44 »	9,4	9,3	8,6	6,9	6,0
45-54 »	6,2	6,6	6,0	5,6	4,9
55-64 »	4,3	4,8	5,2	4,1	2,9
65-74 »	0,7	2,2	3,4	1,0	1,2

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε.

Αν ρίξουμε μια προσεκτική ματιά στον παραπάνω πίνακα (1), παρατηρούμε ότι υπάρχει μια σταθερή μείωση των ποσοστών ανεργίας για την Κεντρική Μακεδονία, την Ήπειρο, την Δυτική Μακεδονία καθώς και για την Στερεά Ελλάδα. Σημαντική μείωση ανεργίας παρατηρείται στα Ιόνια νησιά όπου από 20,3% το 2004, μειώνεται σε 13,7% το 2005, σε 11,5% το 2006 και αφού παρουσιάσει μια μικρή αύξηση κατά 2% το 2007 στην συνέχεια μειώνεται πάλι σε 11,9% το 2008.

Αυξομειώσεις παρατηρούνται για την Ανατολική Μακεδονία κ' Θράκη, την Δυτική Μακεδονία, το Νότιο Αιγαίο και την Κρήτη με πιο αξιοσημείωτες αυτές της Δ. Μακεδονίας και του Ν. Αιγαίου. Πιο συγκεκριμένα στην Δ. Μακεδονία το ποσοστό ανεργίας αυξάνεται από 14,2% το 2004 σε 16,6% το 2005 παραμένοντας σταθερό και το 2006, ενώ ακολουθεί μια σημαντική μείωση το 2007 στο 9,6%. Αντίστοιχα, το Ν. Αιγαίο παρουσιάζει το 2005 μικρή αύξηση κατά 0,4%, το 2006 αυξάνεται κατά 7,3% ενώ το 2007 το ποσοστό ανεργίας μειώνεται κατά 5,7% για να καταλήξει και πάλι αυξημένο κατά 4,8% το 2008.

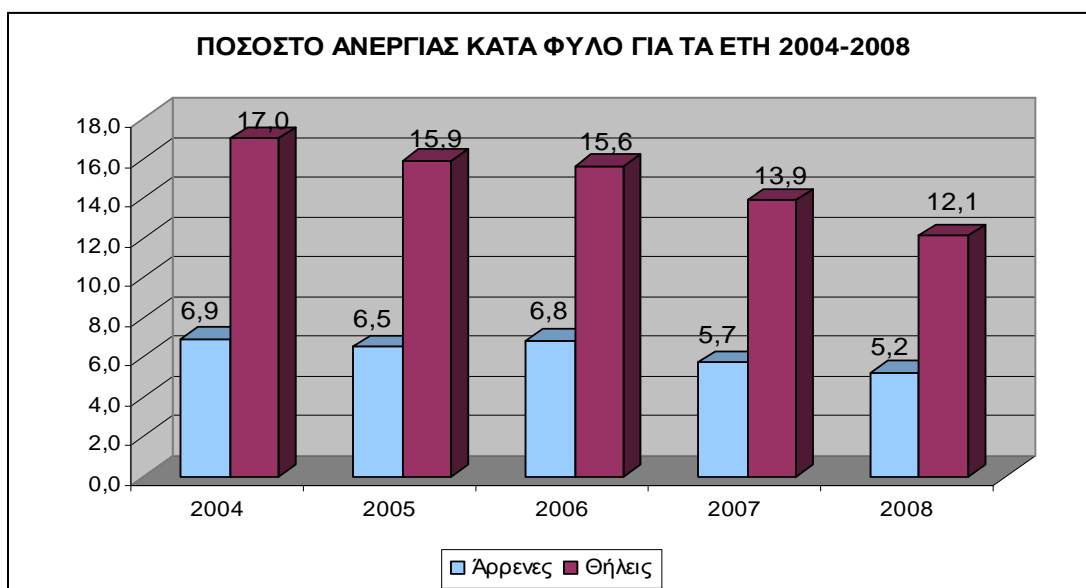
Η Θεσσαλία εμφανίζει μια καμπύλη η οποία ξεκινάει με 8,2% παρουσιάζει μια σχετική αύξηση τα τρία επόμενα έτη και εξισορροπεί το 2008 με τα δεδομένα του 2004 και ακόμα πιο ελαττωμένα, 7,5%.

Παρομοίως ,η Πελοπόννησος ξεκινάει με 7,4% το 2004 ,παρουσιάζει αύξηση κατά τα έτη 2005-2007 για να καταλήξει το 2008 στο 7,7%.Η Αττική κατά τα έτη 2004-2007 κινείται στα ίδια ποσοστά μεταξύ 8,4%-9% καταλήγοντας μειωμένη στο 5,9% το 2008.Το ποσοστό ανεργίας για το Βόρειο Αιγαίο παραμένει σταθερό για τα έτη 2004-2005 (10%) για να αυξηθεί σε 14,1% το 2006, σε 16% το 2007 και τελικά να παρουσιάσει την μεγαλύτερη μείωση της τάξεως του 9,4% το 2008 (6,6%).

Όσον αφορά τα ποσοστά ανεργίας σε σύγκριση ανάμεσα στα δύο φύλα (πίνακας 2), παρατηρούμε ότι το ποσοστό των γυναικών εμφανίζεται αισθητά αυξημένο σε σχέση με αυτό των ανδρών με διαφορά που ξεκινάει από 10,1% το 2004 και καταλήγει, μετά από σταδιακή μείωση κάθε χρόνο, στο 6,9% το 2008. Γενικότερα, παρατηρείται μείωση και στα δύο φύλα από χρονιά σε χρονιά με μόνη εξαίρεση το ποσοστό των ανδρών για το έτος 2006 όπου εμφανίζει μια μικρή αύξηση της τάξεως του 0,3% για να μειωθεί όμως την επόμενη χρονιά (2007)κατά 1,1%.

Είναι εμφανές, ότι η ανεργία πλήττει κυρίως τις νεαρές ηλικίες 15-24 ετών (πίνακας 3) και καθώς αυτές αυξάνονται η ανεργία μειώνεται. Οι διακυμάνσεις των ποσοστών ανάμεσα στις ομάδες ηλικιών και στα έτη είναι σε γενικές γραμμές ίδιες. Πιο συγκεκριμένα, οι ομάδες ηλικιών 15-24, 25-34 και 65-74 παρουσιάζουν μείωση του ποσοστού ανεργίας για το 2005, μικρή αύξηση το 2006, για να καταλήξουν όμως αισθητά μειωμένες τα δύο επόμενα έτη. Η ανεργία στις ηλικίες 35-44 ακολουθεί μία σταθερά φθίνουσα πορεία όπως και στην ομάδα 45-54 με μόνη εξαίρεση την μικρή αύξηση της τάξεως του 0,4% το 2005. Στην ομάδα ηλικιών 55-64, το ποσοστό ανεργίας εμφανίζει καμπύλη η οποία ξεκινάει με 4,3% το 2004, παρουσιάζει μια σχετική αύξηση τα δύο επόμενα έτη και στην συνέχεια μειώνεται για να φτάσει το χαμηλότερο ποσοστό της 2,9% το 2008.

Παρακάτω ,απεικονίζεται το ποσοστό ανεργίας κατά ομάδες ηλικιών για τα έτη 2004-2008 και σε μορφή ραβδογράμματος.



#### 4.4 ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΚΑΤΑ ΘΕΣΗ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ

Πίνακας απασχολούμενων κατά θέση στο επάγγελμα

	2004	2005	2006	2007	2008
<b>ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΜΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ</b>	8%	8%	8,1%	8,1%	8,3%
<b>ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ</b>	22%	22%	21,3%	21,3%	21,4%
<b>ΜΙΣΘΩΤΟΙ(ΜΕ ΜΙΣΘΟ Ή ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ)</b>	64%	64%	64,1%	64,1%	64,3%
<b>ΒΟΗΘΑΕΙ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ</b>	6%	6%	6,5%	6,5%	6%

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε.

Καθώς παρατηρούμε τον παραπάνω πίνακα, διαπιστώνουμε ότι την πλειοψηφία των εργαζομένων συνθέτουν μισθωτοί με ποσοστό 64% το 2004 το οποίο διατηρείται στα ίδια επίπεδα και τα επόμενα χρόνια. Στην συνέχεια ακολουθούν οι αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό (22%) ενώ χαμηλότερο ποσοστό συγκεντρώνουν οι αυτοαπασχολούμενοι με προσωπικό με 8% και αυτοί που βοηθούν στην οικογενειακή επιχείρηση με 6%.

Αν ρίξουμε μια πιο προσεκτική ματιά, θα δούμε ότι τα ποσοστά παρουσιάζουν σταθερότητα ανά διετία με μικρές αυξομειώσεις της τάξεως του 0,1%-0,7%.

**4.5 ΑΝΕΡΓΟΙ ΣΕ ΧΙΛΙΑΔΕΣ ΑΠΟ 15 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ  
ΓΙΑ ΤΑ ΕΤΗ 1999-2006**

ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΧΡΟΝΟΥ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	1999		2000		2001		2002	
	α' τριμ.	δ'τριμ.	α' τριμ.	δ'τριμ.	α' τριμ.	δ'τριμ.	α' τριμ.	δ'τριμ.
Σύνολο	558,9	580,4	565,0	504,9	515,4	513,4	524,0	476,0
Ήταν σε διαθεσιμότητα	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Δεν άρχισε ακόμα	7,0	7,7	1,823	7,3	5,8	8,5	3,7	3,3
Έχει βρει εργασία που θα αναλάβει αργότερα	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Λιγότερο από 1 μήνα	19,0	31,8	15,199	29,6	28,8	40,3	16,7	31,7
1-2 μήνες	45,8	56,8	45,169	61,3	69,8	76,4	53,9	54,3
3-5 μήνες	95,3	69,2	94,935	61,9	69,3	60,5	95,1	59,8
6-11 μήνες	88,8	89,8	88,217	71,7	72,7	71,4	88,3	76,7
>12 μήνες	302,9	325,0	319,636	273,2	269,0	256,3	266,4	250,2
Νέοι	232,8	261,3	247,294	233,1	238,2	228,2	206,4	193,5
Ποσοστό (%) Νέων Ανέργων	41,64	45,02	43,77	46,17	46,22	44,45	39,4	40,7
Ποσοστό (%) Μακροχρόνια Ανέργων	54,20	56,00	56,57	54,11	52,20	49,93	50,8	52,6

ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΧΡΟΝΟΥ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	2003		2004		2005		2006	
	α' τριμ.	δ'τριμ.	α' τριμ.	δ'τριμ.	α' τριμ.	δ'τριμ.	α' τριμ.	δ'τριμ.
Σύνολο	487,7	471,1	543,8	500,4	502,4	470,9	473,1	429,1
Ήταν σε διαθεσιμότητα	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Δεν άρχισε ακόμα	3,8	2,7	3,9	5,6	5,0	5,9	2,8	3,4
Έχει βρει εργασία που θα αναλάβει αργότερα	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Λιγότερο από 1 μήνα	17,6	24,7	26,0	27,3	22,2	26,6	11,4	20,1
1-2 μήνες	48,6	54,0	55,2	55,3	54,2	51,2	39,4	50,8
3-5 μήνες	83,1	56,1	92,4	54,8	71,1	60,1	83,8	49,6
6-11 μήνες	75,8	68,0	93,4	78,3	80,2	82,2	82,3	70,0
>12 μήνες	258,9	265,7	272,9	279,0	269,7	244,9	253,6	235,2
Νέοι	189,7	194,3	217,6	203,7	186,9	171,0	158,6	155,3
Ποσοστό (%) Νέων Ανέργων	38,90	41,25	40,02	40,71	37,21	36,31	33,52	36,20
Ποσοστό (%) Μακροχρόνια Ανέργων	53,08	56,40	50,17	55,76	53,68	52,00	53,61	54,81

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 : ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ

### 5.1 ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΓΝΩΡΙΣΜΑΤΑ

Η οικονομία της Ελλάδας παρουσιάζει ορισμένα χαρακτηριστικά γνωρίσματα, η ύπαρξη και πολύ περισσότερο εδραίωση των οποίων αποτελεί ενισχυτικό παράγοντα της απασχόλησης των μεταναστών. Πρόκειται για συγκεκριμένα διαρθρωτικά χαρακτηριστικά της οικονομίας που ευνοούν την απασχόληση μεταναστών στις παρούσες συνθήκες και δημιουργούν τις προϋποθέσεις για τη διαμόρφωση ενός άτυπου καθεστώτος μόνιμης / συνεχούς απασχόλησης τους είτε σε συνθήκες νομιμότητας των μεταναστών είτε παρανομίας.

Με άλλα λόγια η απασχόληση κυρίως παρανόμων αλλοδαπών σε συγκεκριμένους τομείς της οικονομίας φαίνεται να είναι τόσο ελκυστική που ωθεί πολλούς εργοδότες στην απασχόληση αυτών παρά το γεγονός ότι με αυτόν τον τρόπο παραβαίνουν τους νόμους και συνακόλουθα κινδυνεύουν να υποστούν τις κυρώσεις που προβλέπει η σχετική νομοθεσία.

Τα χαρακτηριστικά αυτά της Ελληνικής οικονομίας που ευνοούν και ενισχύουν την απασχόληση αλλοδαπών είναι το μέγεθος και η έκταση της παραοικονομίας, η εποχικότητα βασικών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, η ακαμψία της αγοράς εργασίας και τέλος το μέγεθος των ελληνικών επιχειρήσεων και η ιδιάζουσα θέση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην ελληνική οικονομία.

Η πορεία της ελληνικής οικονομίας από τον Δεύτερο Παγκόσμιο πόλεμο και εφεξής, είναι συνυφασμένη με μια παράλληλη πορεία ανάπτυξης των παραοικονομικών δραστηριοτήτων. Ως προσδιοριστικοί παράγοντες της παραοικονομίας αναφέρονται συνήθως η φορολογική επιβάρυνση, οι κρατικοί περιορισμοί και παρεμβάσεις- έλεγχοι, οι θεσμικοί περιορισμοί στην αγορά εργασίας και ο ρόλος του κράτους εν γένει.

Υπολογίζεται ότι το μέγεθος της παραοικονομίας αντιπροσωπεύει περίπου το 50% του επίσημου ΑΕΠ της χώρας και καλύπτει δραστηριότητες που αναπτύσσονται κυρίως στον πρωτογενή και τριτογενή τομέα της οικονομίας. Όπως είναι αυταπόδεικτο, τέτοιες παράτυπες δραστηριότητες εξ' ορισμού συνυπάρχουν και προϋποθέτουν την παράνομη απασχόληση εργατικού δυναμικού με αποτέλεσμα να υπάρχει μεταξύ παραοικονομίας και παράνομων μεταναστών διαρκής και έντονη σχέση αυτοτροφοδότησης.

Η μαζική είσοδος μεταναστών στην χώρα ανέδειξε αυτούς σε πρώτη επιλογή των ελληνικών παραοικονομούντων επιχειρήσεων δεδομένου ότι πρώτον, οι μετανάστες αμείβονται με χαμηλούς μισθούς και δεύτερον, προσφέρουν την εργασία τους με όρους ιδιαίτερα ευέλικτους και γι' αυτό αποδοτικούς για τις επιχειρήσεις (υπερωρίες, χωρίς ασφάλιση,).

Δεν είναι υπερβολή ο ισχυρισμός ότι η απασχόληση παράνομων μεταναστών αποτελεί πλέον τον κανόνα σε παραοικονομικές δραστηριότητες που αναπτύσσονται στους τομείς της γεωργίας -κτηνοτροφίας, της εξόρυξης, των κατασκευών, του θεάματος και άλλα. Συμπερασματικά προκύπτει ότι όσο δεν θα λαμβάνονται μέτρα για την αποτελεσματική αντιμετώπιση- περιορισμό της παραοικονομίας στην χώρα, οι προθέσεις των αρμοδίων για μείωση της παράνομης απασχόλησης των μεταναστών θα τελούν ουσιαστικά υπό συνεχή αίρεση.

Συγκεκριμένοι κλάδοι της οικονομίας όπως γεωργία, κατασκευές, τουρισμός διακρίνονται από το στοιχείο της εποχικότητας στη δραστηριότητα τους. Είναι γεγονός ότι οι εποχιακές μονάδες αποφεύγουν την απασχόληση δυναμικού σε μόνιμη βάση εξ' αιτίας του υψηλού κόστους εργασίας και των δεσμεύσεων που απορρέουν από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (απολύσεις, δώρα, άδειες,). Έτσι προτιμούν την εποχιακή απασχόληση των εργαζομένων και οι μετανάστες ως ανειδίκευτο και φθηνό δυναμικό προσφέρουν μια πολύ καλή εναλλακτική λύση.

Επιπρόσθετα αυτοί οι κλάδοι προϋποθέτουν και έντονη κινητικότητα του εργατικού δυναμικού και οι μετανάστες παρουσιάζουν ένα σχετικό υψηλό δείκτη κινητικότητας. Πρέπει να επισημανθεί τέλος, ότι ιδιαίτερα στην περιοχή της Βόρειας Ελλάδας υπάρχουν πολλές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται τα τελευταία χρόνια στις χώρες της Βαλκανικής

χερσονήσου αλλά και στην Ανατολική και Κεντρική Ευρώπη. Αυτό οδήγησε σε καταστάσεις συνεχούς ζήτησης εργασίας, η οποία ωστόσο μπορεί να ικανοποιηθεί μόνο εάν ο συντελεστής 'εργασία' επιδεικνύει και την αντίστοιχη γεωγραφική κινητικότητα, κάτι που ισχύει ιδιαίτερα στην περίπτωση των μεταναστών.

Σε ότι αφορά την αγορά εργασίας αναπτύσσεται κυρίως από την πλευρά των εργοδοτικών οργανώσεων, το επιχείρημα ότι οι διάφορες θεσμικές ρυθμίσεις καθώς και το γενικότερο πλαίσιο λειτουργίας της αγοράς εργασίας δημιουργούν σ' αυτή λειτουργικές ακαμψίες και διαβρώνουν την ανταγωνιστική ικανότητα των επιχειρήσεων. Για την αντιμετώπιση του προβλήματος αυτού και με δεδομένη την βούληση και προτροπές της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει ξεκινήσει στην Ελλάδα ο κοινωνικός διάλογος μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και πολιτείας που έχει στο επίκεντρο του ακριβώς το ζήτημα της ανάπτυξης νέων εργασιακών μορφών-σχέσεων με στόχο μια περισσότερο ευέλικτη αγορά εργασίας, προσαρμοσμένη στις βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες ανάγκες της παραγωγής προκειμένου να ενισχυθεί η εγχώρια και διεθνής ανταγωνιστικότητα των ελληνικών μονάδων.

Η παραπάνω λογική προτείνει ως μέτρα για μια ευέλικτη αγορά εργασίας την ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων (κατάργηση ορίου απολύσεων, ελεύθερο καθεστώς προσλήψεων, ευέλικτο ωράριο απασχόλησης, διευθέτηση χρόνου εργασίας, κατάργηση κατώτατου ημερομισθίου και κατάργηση του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων), την μείωση των ωρών εργασίας με ταυτόχρονη μείωση των αποδοχών των εργαζομένων και την μεταβολή του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης προς μια κατεύθυνση συμπίεσης του κόστους που αυτό επιφέρει στις επιχειρήσεις.

Σε ένα τέτοιο εργασιακό πλαίσιο η απασχόληση αλλοδαπών εργαζομένων και μάλιστα των παρανόμων, αποτελεί ένα στοιχείο-εργαλείο που προσφέρεται για την εισαγωγή νέων δεδομένων στην αγορά εργασίας. Πράγματι οι παράνομοι αλλοδαποί για λόγους που έχουν σχέση με το καθεστώς παραμονής αλλά και τις ανάγκες διαβίωσης τους προσφέρουν φτηνή και αποδοτική εργασία και χωρίς να συντρέχουν λόγοι ασφαλιστικής και εν γένει θεσμικής κάλυψης τους.

Είναι γνωστό ότι η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων στην Ελλάδα είναι μικρού μεγέθους. Ο βασικός προσανατολισμός της παραγωγικής διαδικασίας συνίσταται στην παραγωγή παραδοσιακών προϊόντων. Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στην παραγωγή δεν αποτελεί τον κανόνα σε αυτές με συνέπεια να είναι δυνατή η παραγωγή από εργατικό δυναμικό χωρίς εξειδικεύσεις και προσόντα. Επιπλέον οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις είναι περισσότερο ευέλικτες στις οικονομικές επιχειρηματικές μονάδες και κυρίως στις μικρότερες που ενθαρρύνεται η παραοικονομική δραστηριότητα.

Είναι αυτονόητο, όπως έχουμε ήδη τονίσει, ότι σε δραστηριότητες με παραοικονομική υπόσταση ή απασχόληση παράνομων μεταναστών αποτελεί αυταπόδεικτο γεγονός. Κατά συνέπεια μπορεί κανείς να ισχυρισθεί ότι το μέγεθος των επιχειρήσεων σε χώρα, ο προσανατολισμός τους στην αγορά προϊόντων καθώς και ο υψηλός αριθμός των Μ.Μ.Ε αποτελούν παράγοντες ευνοϊκούς για την απασχόληση ξένων εργατών στην Ελλάδα.

Ολοκληρώνοντας θα μπορούσε κανείς να ισχυρισθεί ότι το οικονομικό σύστημα της χώρας με την παρουσία μεταναστών μελλοντικά κερδίζει σε σταθερότητα. Η ύπαρξη φτηνού και αποδοτικού εργατικού δυναμικού παράλληλα προς το υψηλό ποσοστό ανεργίας ημεδαπών, προσφέρει στην εργοδοτική πλευρά μια επιπλέον εφεδρική μάζα εν δυνάμει εργαζομένων ανοιχτή και επιρρεπτή σε συμπεριφορές εκμετάλλευσης και υποταγής.

Επιπλέον η παρουσία μεταναστών διασφαλίζει στοιχειώδεις λειτουργίες της Ελληνικής οικονομίας σε μακροοικονομικό επίπεδο και συμβάλει στην αντιμετώπιση δυσλειτουργιών ή και ανισορροπιών που υφίστανται. Πράγματι η απασχόληση μεταναστών στις λιγότερο αναπτυγμένες περιφέρειες της χώρας οδηγεί σε ανακοπή της περαιτέρω υποβάθμισης της περιφέρειας και στην άμβλυση των περιφερειακών ανισοτήτων περιορίζοντας ή αφαιρώντας έτσι από το σύστημα μια σημαντική γενεσιουργό αιτία συνεχών αμφισβητήσεων και συγκρούσεων.

Επίσης η κατανάλωση από μέρους τους κατά τεκμήριο βασικών καταναλωτικών αγαθών πρώτης ανάγκης, ισχυροποιεί βραχυπρόθεσμα τη θέση μικρών ελληνικών μονάδων δεδομένου

ότι εγχώριες μονάδες επιδίδονται στην παραγωγικότητα τέτοιων προϊόντων. Τέλος πρέπει να τονιστεί η ευνοϊκή επίδραση της απασχόλησης των αλλοδαπών στην ελληνική γεωργία αφού έτσι ενισχύεται το μέτωπο της αντιπληθωριστικής πολιτικής σε ένα τομέα που αποτελεί και τμήμα του σκληρού πυρήνα του πληθωρισμού.

## **5.2 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Η Ελλάδα έχει καταστεί και θα παραμείνει στο εγγύς μέλλον, χώρα υποδοχής μεταναστών. Κατά συνέπεια, η ελληνική οικονομία και κοινωνία πρέπει να συνηθίσει να ζει και να συνυπάρχει με το μεταναστευτικό δυναμικό.

Η παρουσία και απασχόληση των μεταναστών στη χώρα παρά ή και παράλληλα προς το γεγονός της ύπαρξης υψηλού ποσοστού ανεργίας του εγχώριου εργατικού δυναμικού μπορεί να τεκμηριωθεί στο βαθμό που:

- Τα υπάρχοντα στατιστικά στοιχεία για το ύψος της ανεργίας δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα
- Το μέγεθος και η έκταση της παραοικονομίας από τη μία και η απασχόληση των παρανόμων, κυρίως αλλοδαπών από την άλλη πλευρά, βρίσκονται σε συνεχή αυτοτροφοδοτική σχέση
- Οι ημεδαποί άνεργοι οικονομικά καλύπτονται στοιχειωδώς από το οικογενειακό ή συγγενικό περιβάλλον
- Θα υπάρχουν συγκεκριμένες και ειδικές ανάγκες επιχειρήσεων για χαμηλά ημερομίσθια, απωθητικές θέσεις εργασίας και ιδιαίτερα ευέλικτες εργασιακές συμπεριφορές.

Η κινητικότητα της εργασίας θα αποτελέσει σημαντική παράμετρο της προοπτικής ανεύρεσης εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό η απασχόληση παρανόμων μεταναστών αποτελεί σημαντικό παράγοντα που επιδρά θετικά στην παραγωγή και την ανταγωνιστική θέση των

μικρών και μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεων και συμβάλλει έτσι, τουλάχιστον βραχυπρόθεσμα, στη σταθεροποίηση του οικονομικού συστήματος της χώρας<sup>8</sup>.

Η Ελλάδα δεν πρέπει να αντιμετωπίσει το ζήτημα της παρουσίας των μεταναστών σ' αυτήν στατιστικά και βραχυπρόθεσμα, αλλά να διαμορφώσει μια στρατηγική μακροπρόθεσμων βλέψεων και διεκδίκησης -άντλησης συγκριτικών πλεονεκτημάτων που προσφέρει η παρουσία τους. Χρειάζεται με άλλα λόγια να δει κανείς θετικά τους μετανάστες και να αξιοποιήσει τις ικανότητες τους. Τούτο κρίνεται επιπρόσθετα σκόπιμο δεδομένου ότι :

- Στις επικρατούσες συνθήκες της παγκοσμιοποίησης των αγορών οι μετακινήσεις πληθυσμών από χώρα σε χώρα θα αποτελέσουν συνηθισμένο φαινόμενο και κάθε αποτρεπτική απέναντι τους συμπεριφορά μπορεί να οδηγήσει σε αντίμετρα από την πλευρά των θιγόμενων πλευρών
- Τα γεωπολιτικά συμφέροντα της χώρας και η πρόθεση της να παίξει έναν σημαντικό ρόλο στην ευρύτερη περιοχή οδηγούν αβίαστα στο συμπέρασμα ότι είναι απαραίτητη η συνεργασία με τις γειτονικές χώρες και η ανάπτυξη ποικιλότροπων δεσμών μ' αυτές. Είναι δε προφανές ότι μια ανεξέλεγκτη αποπομπή μεταναστών προερχόμενων από τις χώρες αυτές, δημιουργεί ένα αρνητικό προηγούμενο και αποτελεί τροχοπέδη στις προσπάθειες ανάδειξης του ρόλου αυτού.
- Το διεθνές δίκαιο και οι διεθνείς συμβάσεις δεν επιτρέπει την αυτόνομη, ανεξάρτητη από τα προηγούμενα πολιτειακή συμπεριφορά της Ελλάδας και τέλος
- Το ιστορικό παρελθόν της χώρας (έλληνες μετανάστες στο εξωτερικό) παραπέμπει ευθέως στην υποχρέωση της ελληνικής κοινωνίας για σεβασμό των μεταναστών και την αποδοχή ή τουλάχιστον ανοχή της παρουσίας τους.

Τούτων ούτως εχόντων, κρίνεται αναγκαία η νομιμοποίηση των μεταναστών προκειμένου να αντιμετωπισθούν τα προβλήματα που υφίστανται εξ' αιτίας της παράνομης παρουσίας και απασχόλησης τους. Αυτό δεν σημαίνει όμως ότι ξεπερνιούνται αυτά.

---

<sup>8</sup> Michel Hansenne "Comment aplianer la clause societe" Le Monde ,21-06-1994

Η αναζήτηση ευκαιριών απασχόλησης από τους μετανάστες στη δευτερεύουσα αγορά εργασίας(εποχιακή απασχόληση, χαμηλότεροι μισθοί, αντίξοες συνθήκες) θα συνεχίσει να αποτελεί χαρακτηριστικό γνώρισμα αυτών και στο μέλλον καθώς επίσης και ο αποκλεισμός τους από το κοινωνικό γίγνεσθαι της χώρας.

Αυτό που χρειάζεται η ελληνική οικονομία και κοινωνία δεν είναι η διαίρεση και ο διαχωρισμός, αλλά η σύμπραξη και συνύπαρξη. Υπ' αυτήν την έννοια οι μετανάστες αποτελούν τμήμα της ελληνικής πραγματικότητας και ως τέτοιοι πρέπει να αντιμετωπισθούν.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ–ΜΕΤΡΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

### **6.1. ΚΙΝΗΤΡΑ ΓΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ**

Είναι γεγονός ότι η ανεργία συγκεντρώνεται κυρίως σε νέες ηλικίες. Σχεδόν ο ένας στους τρεις άνεργους εντοπίζεται σε αυτούς που έχουν ηλικία 20-24 ετών. Είναι ενδεικτικό ότι οι άνεργοι νέοι, αυτοί που δεν είχαν εργαστεί προηγουμένως το 1981 αποτελούσαν το 29% του συνόλου των ανέργων, άνω το 1989 το 52,4%.

Το φαινόμενο αυτό συνδέεται και με το περιεχόμενο της εκπαίδευσης που παρέχεται και της σύνδεσης της με την παραγωγική διαδικασία, καταδεικνύει δε την σπατάλη των ανθρωπίνων πόρων και άρα την οικονομική καθυστέρηση. Πρέπει να ληφθούν μέτρα που να διευκολύνουν την πρόσληψη νέων:

- απαλλαγή κατά τα πρώτα έτη της πρόσληψης(δύο έτη) από τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης
- πρακτική εξάσκηση των νέων σε επιχειρήσεις με ελάχιστη αμοιβή
- θέσπιση ειδικής σύμβασης περιορισμένου χρόνου εργασίας και κατάρτισης.
- ενίσχυση της επιδότησης της απασχόλησης

### **6.2 ΗΛΙΚΙΩΜΕΝΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ**

#### ***Συστήματα πρόωρης συνταξιοδότησης***

Η Ελλάδα είναι η περισσότερο γερασμένη χώρα στα Βαλκάνια και η 5<sup>η</sup> κατά σειρά γήρανσης μεταξύ των 27 κρατών μελών της Ένωσης. Διάφοροι σημαντικοί λόγοι οδήγησαν τη χώρα στην γήρανση του πληθυσμού( μείωση της γεννητικότητας, αυξημένη μετανάστευση κ.α. )με τελικό



αποτέλεσμα την προοδευτική αύξηση της αναλογίας των ηλικιωμένων ατόμων στο σύνολο του πληθυσμού.

Είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι το ποσοστό της ανεργίας αλλά και ο αριθμός των ανέργων μειώνεται συστηματικά καθώς αυξάνεται η ηλικία σε αντίθεση με ότι συμβαίνει σε άλλες χώρες, γεγονός που σημαίνει ότι η ανεργία προέρχεται κυρίως από ανεπάρκεια προσλήψεων παρά από αύξηση απολύσεων και συγκεκριμένα απολύσεων των ηλικιωμένων εργαζομένων.

Προφανώς η επί μακρόν διατήρηση σε λειτουργία ζημιογόνων μονάδων, καθώς και η καθυστέρηση της οικονομικής αναδιάρθρωσης εξηγούν το παραπάνω φαινόμενο. Επίσης, το δεδομένο της μη απόλυσης των ηλικιωμένων εργαζομένων σχετίζεται με τις ελληνικές αντιλήψεις και παραδόσεις ως προς την αντιμετώπιση των ηλικιωμένων, καθώς και με την μορφή των ελληνικών επιχειρήσεων(οικογενειακού τύπου), χαρακτηριστικά που διαφέρουν από τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Παρόλα αυτά επειδή τα δημογραφικά στοιχεία δείχνουν ότι θα υπάρξει αύξηση του ποσοστού των ηλικιωμένων ατόμων στον πληθυσμό και η αποχώρηση ηλικιωμένων θα δημιουργήσει θέσεις εργασίας με νέους, πρέπει να αντιμετωπιστούν τα θέματα με συνδυασμένες λύσεις.

#### ***Μέτρα που προτείνεται να ληφθούν***

A) Θέσπιση σχημάτων πρόωρης συνταξιοδότησης (πχ για εργαζόμενους ή ανέργους) άνω των 55 ετών, μειωμένη απασχόληση με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών και επιδότηση του υπόλοιπου από το κράτος και για εξειδικευμένες περιπτώσεις από τον Ειδικό Κοινό Λογαριασμό της Ανεργίας.

Πρέπει να υπογραμμιστεί ότι πολλά κράτη μέλη έχουν προσφύγει σε πολιτικές τέτοιου είδους, αφενός για την προστασία του ηλικιωμένου εργατικού δυναμικού και αφετέρου για την ελευθέρωση θέσεων εργασίας.

Οι πολιτικές αυτές πρέπει να συνοδευτούν με ριζική αναμόρφωση του συνταξιοδοτικού ασφαλιστικού συστήματος, το οποίο είναι σύνθετο, εξαιρετικά κατακερματισμένο και με συσσωρευμένα ελλείμματα.

Η ορθολογική αναμόρφωση του συνταξιοδοτικού συστήματος θα δώσει τη δυνατότητα να υπάρξει καλύτερη κατανομή και διαχείριση των πόρων του, περιορίζοντας τις παροχές προς ομάδες για τις οποίες δεν υπάρχει πλέον δικαιολογητική βάση για τη συνέχισή τους. Με αυτό τον τρόπο θα επιτευχθεί η ανακατανομή των πόρων υπέρ των ηλικιωμένων. Το θέμα αυτής της αναμόρφωσης του συστήματος αποτελεί σοβαρό και σύνθετο ζήτημα που απαιτεί μελέτη και συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.

Β) Ανεξάρτητα από την παραπάνω ευρεία αντιμετώπιση του θέματος των ηλικιωμένων εργαζομένων πρέπει να ληφθούν μέτρα άμεσα για την ασφαλιστική υποστήριξη των ευρισκομένων στα πρόθυρα της συνταξιοδότησης ατόμων σε περιοχές σε κρίση, όπου η πρόσβαση στην απασχόληση είναι αδύνατη.

### **6.3 ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΙ ΟΑΕΔ**

Με δεδομένο ότι η πρόσληψη και καταπολέμηση του Κοινωνικού Αποκλεισμού, αποτελεί βασικό άξονα παρέμβασης του ΟΑΕΔ η Υπηρεσία Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες, σε συνεργασία με τις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης, Απασχόλησης και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, θα προωθήσει Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης των πληθυσμιακών ομάδων που απειλούνται από αυτό. Τα προγράμματα αυτά θα είναι διευρυμένα και προσαρμοσμένα στις εξελίξεις της αγοράς εργασίας, έτσι ώστε οι εξειδικεύσεις να ανταποκρίνονται ικανοποιητικά στη ζήτηση που διαμορφώνεται στην αγορά εργασίας.

Για την αξιολόγηση των Προγραμμάτων ως προς το περιεχόμενο και την καταλληλότητα τους σε σχέση με τις δυνατότητες των ατόμων με ειδικές ανάγκες (ΑΜΕΑ), θεωρείται σημαντική η ενεργοποίηση του Συμβουλίου Επαγγελματικής Κατάρτισης και Αποκατάστασης ΑΜΕΑ. Το

Συμβούλιο αυτό σαν συντονιστικό όργανο θα αναλάβει την αξιολόγηση των Προγραμμάτων, το συντονισμό των φορέων που παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση και την καλύτερη χωροταξική τους κατανομή. Τα Προγράμματα Κατάρτισης θα αφορούν:

- Την ενσωματωμένη κατάρτιση των ειδικών ομάδων και των ΑΜΕΑ με κινητικές ή άλλες αναπηρίες στα γενικά Προγράμματα Κατάρτισης του ΟΑΕΔ
- Τη λειτουργία ειδικών τμημάτων ΑΜΕΑ στα ΚΕΚ του ΟΑΕΔ και ειδικών τμημάτων στις φυλακές ή στα ΚΕΚ του ΟΑΕΔ για κρατούμενα άτομα
- Τις Ειδικές Σχολές ΑΜΕΑ του ΟΑΕΔ
- Προγράμματα σε συνεργασία με άλλους φορείς, εφόσον το Υπουργείο Απασχόλησης προχωρήσει σε ειδική ρύθμιση για τη μεταβατική περίοδο.
- Προγράμματα Ενδοεπιχειρησιακής Κατάρτισης, που θα μπορούσαν να αποτελέσουν ένα ενιαίο πρόγραμμα με εκείνα της επιχορήγησης ΝΘΕ και Εργονομικής Διευθέτησης για ΑΜΕΑ στα πλαίσια του προγράμματος HORIZON, με παράλληλη συναφή διακρατικών συνεργασιών.
- Προγράμματα Κατάρτισης ΑΜΕΑ εξ' αποστάσεως, στη σχολή για ΑΜΕΑ Γαλατσίου. Τα προγράμματα αυτά μπορούν και σε κρατούμενα άτομα στις φυλακές Κορυδαλλού.
- Στα πλαίσια της προστατευμένης εργασίας θα δημιουργηθεί Παραγωγικό Ειδικό Κέντρο στη Λακιά Θεσσαλονίκης.

Στον τομέα της απασχόλησης των ειδικών ομάδων και των ΑΜΕΑ θα προωθηθούν προγράμματα νέων θέσεων εργασίας διετούς διάρκειας και νέων ελευθέρων επαγγελματιών, που θα αφορούν ΑΜΕΑ, απεξαρτημένα και προφυλακισμένα άτομα. Επιπλέον, θα προωθηθούν προγράμματα μερικής και εποχιακής απασχόλησης για ΑΜΕΑ με ελάχιστη διάρκεια απασχόλησης 5 μήνες.

Για την καλύτερη οργάνωση και λειτουργία των παραπάνω προγραμμάτων, καθώς και για την αποτελεσματικότερη παρέμβαση στην αγορά εργασίας, η Υπηρεσία Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες θα προχωρήσει:

- i. Στην αναδιάρθρωση των έξι Ειδικών Γραφείων ΑΜΕΑ
- ii. Στην λειτουργία Τμημάτων Ειδικών Ομάδων σε αναδιαρθρωμένα και νέα Γραφεία Εργασίας (Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης).

Με τα παραπάνω και με τη συνεργασία των κοινωνικών εταίρων και της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο ΟΑΕΔ πιστεύει ότι θα συμβάλλει και αυτός σαν Οργανισμός και στο μέτρο των δυνατοτήτων του στην καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού.

#### **6.4 ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ: ΜΙΑ ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΙΑ ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΤΡΟΧΙΑ ΕΞΕΛΙΞΗΣ**

Με μερική απασχόληση εργάζονται στη χώρα μας 184.000 άτομα στην πλειοψηφία τους γυναίκες και το ποσοστό που ξεπερνά το 4% είναι το χαμηλότερο από κάθε Ευρωπαϊκή χώρα. Όμως όλα δείχνουν ότι η μορφή απασχόλησης βρίσκεται σε τροχιά εξέλιξης και θα παίξει σημαντικό ρόλο στη νέα ευέλικτη αγορά εργασίας τη νέα χιλιετία που ήδη έχει αρχίσει.

Άλλωστε αποτελεί από τα μείζονα κεφάλαια προς συζήτηση στον κοινωνικό διάλογο. Και παρά τις επιφυλάξεις που διατυπώνουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις -ότι η μερική απασχόληση δεν πρέπει να χρησιμοποιηθεί ως υποκατάστατο της πλήρους απασχόλησης, αλλά μόνο συμπληρωματικά — κατανοούν ότι αν τεθούν όρια, αυτή η μορφή απασχόλησης μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά κατά τη μείωση της ανεργίας .

Υπάρχει μεγάλο ποσοστό μη οικειοθελούς μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα σε σχέση με τις άλλες χώρες, ενώ οι Έλληνες μερικώς απασχολούμενοι εργάζονται περισσότερες ώρες από τους άλλους Ευρωπαίους. Δηλαδή για τους περισσότερους είναι λύση ανάγκης αφού δεν βρίσκουν θέση πλήρους απασχόλησης <sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Άρθρο του διευθυντή του Ερευνητικού Ινστιτούτου Οικονομικών και Κοινωνικών ερευνών Α. Brittan με τίτλο ' A world of minimal job security.Financial Times. 27-9-1994

Επίσης διαπιστώνεται ότι η μερική απασχόληση παρουσίαζε μικρή μείωση κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980. Όμως από κει και πέρα ήταν εμφανής η ανάκαμψη. Έτσι και η αύξηση του συνόλου της απασχόλησης προήλθε από τη δημιουργία θέσεων μερικής απασχόλησης. Μεγάλες διαφορές υπάρχουν όμως ως προς το σύνολο των ωρών απασχόλησης. Ένα ποσοστό μερικώς απασχολούμενων εργάζεται ελάχιστες ώρες, γεγονός που κάνει δυσδιάκριτα τα όρια ανάμεσα στην εργασία και την ανεργία. Υπάρχουν όμως και απασχολούμενοι που πλησιάζουν το παραδοσιακό οκτάωρο.

Το ποσοστό μερικής απασχόλησης παραμένει χαμηλό και σταθερό στο επίπεδο του 4,5%, από 4,6% το 2002. Από τους μερικώς απασχολούμενους, το 31% προέβη στην επιλογή αυτή επειδή δεν ήθελε πλήρη απασχόληση, ενώ το 40% επειδή δε μπόρεσε να βρει πλήρη απασχόληση.

#### **6.4.1 ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Το πέρασμα στη μερική απασχόληση προϋποθέτει οριστική σχεδόν παραίτηση από κάθε προοπτική καριέρας. Ακόμη και αν ορισμένες γυναίκες στο τέλος αποδέχονται αυτή την προοπτική, έστω και παρά τη θέληση τους, πολλοί λίγοι άντρες είναι έτοιμοι να συμβιβαστούν με αυτή την προοπτική.

Το δεύτερο εμπόδιο αφορά λιγότερο τη συλλογική συμπεριφορά των μισθωτών και περισσότερο τη συνδικαλιστική αντιμετώπιση στις διαπραγματεύσεις. Το πέρασμα στη μερική απασχόληση συνεπάγεται ως επί το πλείστον οριστική σχεδόν κατάργηση της συνδικαλιστικής πρακτικής. Όντως, η ποικιλία των ωραρίων εργασίας δυσχεραίνει τη διοργάνωση συγκεντρώσεων με γενική συμμετοχή των εργαζόμενων.

Το τρίτο εμπόδιο, σαφώς παρακάμπτεται πιο δύσκολα από τα υπόλοιπα: το πέρασμα στη μερική απασχόληση είναι μονομερής απόφαση του εργοδότη. Επί της ουσίας, δεν υφίσταται διαπραγμάτευση και η απόφαση είναι οριστική και άνευ όρων. Αν στη συνέχεια συμβεί κάποιο ατύχημα οικονομικής φύσης στην οικογένεια (απόλυση συγγενούς, ατύχημα...) αυτός που

απασχολείται μερικώς δεν έχει το δικαίωμα, αλλά ούτε και την προοπτική, να βρει γρήγορα μια πλήρη απασχόληση<sup>10</sup>.

Τέλος, θα πρέπει να εντοπίσουμε και ένα τέταρτο πρόβλημα, το οποίο χωρίς να αποτελεί εμπόδιο καθ' εαυτό, προβληματίζει πολιτικούς και συνδικαλιστές. Το αποδεικνύουν οι αριθμοί: η αυξανόμενη προσφυγή στη μερική απασχόληση επιφέρει αισθητή επιδείνωση της εύθραυστης κατάστασης των γυναικών, σε σχέση με τους άντρες, στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, αυτές είναι τα πρώτα θύματα της ανεργίας. Καλύτερα θα ήταν να μειωθεί ο εργάσιμος χρόνος για όλους, πράγμα που θα συντελέσει στο να βρεθεί χρόνος για τις οικιακές ασχολίες, το μέγιστο των παιδιών και ενδεχομένως έναν καλύτερο καταμερισμό των ευθυνών μεταξύ των αντρών και γυναικών.

#### **6.4.2 ΤΑ ΑΔΥΝΑΤΑ ΣΗΜΕΙΑ ΤΗΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Η μερική απασχόληση παρουσιάζει ένα βασικό μειονέκτημα: πλήττει κυρίως τις γυναίκες, εντείνοντας έτσι την ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων, που ήδη γίνεται αισθητή τόσο στην αγορά εργασίας όσο και μέσα στις επιχειρήσεις. Η περαιτέρω ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης θα επιφέρει μια σημαντική κοινωνική και πολιτισμική οπισθοχώρηση, τροχοπέδη στην επαγγελματική ισότητα των γυναικών. Πρόκειται εδώ για την επιλογή μιας κοινωνίας στην οποία διαγράφεται σαφέστατα ο ανταγωνισμός μεταξύ των συντηρητικών και των προοδευτικών δυνάμεων.

Επιπλέον, αυτή η λύση δεν είναι επαρκής ούτε ρεαλιστική, διότι, εξ' ορισμού, η μερική απασχόληση συνεπάγεται σημαντική ποσοστιαία μείωση του εισοδήματος, αν και ορισμένα κράτη, αντισταθμίζουν μερικώς αυτή τη μείωση.

---

<sup>10</sup> The Amex Bank Review Vol. 21 no. 1, 24-1-1994

Και καθώς είναι σχεδόν αδύνατο να ξαναβρεί κανείς μια πλήρη απασχόληση από τη στιγμή που θα υιοθετήσει το καθεστώς της μερικής απασχόλησης, όταν εντείνεται το οικονομικό πρόβλημα, τότε η απώλεια του εισοδήματος λειτουργεί ανασταλτικά.

Γι' αυτό η μερική απασχόληση αποτελεί είδος πολυτελείας, που επιδιώκεται από ένα μικρό μόνο αριθμό εργαζομένων, ενώ οι υπόλοιποι αισθάνονται ότι έχουν τη δυνατότητα να την προσφέρουν στον εαυτό τους. Κάτω από αυτές τις συνθήκες, η προοπτική ευρείας χρήσης της μερικής απασχόλησης, με στόχο την ουσιαστική μείωση της ανεργίας, δεν είναι καθόλου ρεαλιστική.

Είναι απαραίτητο να στοχεύουμε ευρύτερα, προωθώντας τη μείωση του συνολικού ωραρίου για το σύνολο των εργαζομένων. Η γενίκευση της μερικής απασχόλησης με καλύτερες αποδοχές είναι η μοναδική λύση, αν και οι εργαζόμενοι με υψηλή επαγγελματική κατάρτιση θα πρέπει να διατηρήσουν τη δυνατότητα να εργάζονται περισσότερες ώρες αν το επιθυμούν.

## **6.5 ΑΝΑΖΗΤΩΝΤΑΣ ΕΝΑ ΕΛΑΣΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Στα κράτη-μέλη της Ε.Ε. 24 εκατομμύρια άνθρωποι εργάζονται σήμερα με καθεστώς μερικής απασχόλησης. Η ευέλικτη αυτή μορφή εργασίας δίνει το πλεονέκτημα στον εργαζόμενο να συνδυάσει την εργασία του με τις υπόλοιπες υποχρεώσεις τους, όπως σπουδές και οικογένεια. Την ίδια ώρα ο εργοδότης μπορεί να ικανοποιήσει τις μεταβαλλόμενες καταναλωτικές απαιτήσεις, κυρίως όσον αφορά τις υπηρεσίες.

Στη χώρα μας, στο πλαίσιο αναζήτησης ενός μοντέλου εργασίας, ο ρόλος της μερικής απασχόλησης στον Ιδιωτικό και Δημόσιο Τομέα αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα θέματα του Κοινωνικού Διαλόγου. Επιδιώκεται έτσι να συμπληρωθεί ο ν. 1892/90 (άρθρα 38,39) που κατοχυρώνει το «part time» στην ελληνική πραγματικότητα και να τεθούν όρια με στόχο την προστασία του εργαζόμενου.

Ο νόμος 1892/90 θέτει καταρχήν τις βάσεις της μερικής απασχόλησης: «με έγγραφη ατομική συμφωνία ο εργοδότης και ο μισθωτός κατά τη σύσταση της σχέσης εργασίας ή κατά τη διάρκεια της μπορούν να συμφωνήσουν για ορισμένο ή αόριστο χρόνο διάρκεια ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας μικρότερη της κανονικής» (αρ. 38 παρ.1). Ορίζει ότι το ύψος των αποδοχών των μερικών απασχολούμενων δεν μπορεί να είναι κατώτερο από εκείνο των απασχολούμενων κατά το κανονικό ωράριο (βεβαίως για την ίδια εργασία και τις ίδιες ώρες απασχόλησης).

Προβλέπει, μεταξύ άλλων, το δικαίωμα τους για ετήσια άδεια και θέτει το πλαίσιο της κοινωνικής ασφάλισης τους. Σύμφωνα με το ν. 1892/90 ο εργοδότης δεν μπορεί να αξιώσει εργασία πέρα από τη συμφωνημένη, όταν ο μερικώς απασχολούμενος έχει και άλλη απασχόληση ή βαρύνεται με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Επιπλέον, « ο μερικώς απασχολούμενος επί ίσους όρους, έχει προτεραιότητα προσλήψεως σε θέση εργασίας πλήρους απασχολήσεως στην αυτή επιχείρηση » (αρ.38 παρ.6). Εντούτοις, το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο δεν αγγίζει κάποιες ουσιαστικές πλευρές της μορφής αυτής της εργασίας. Οι ελάχιστες ώρες απασχόλησης, οι όροι συνταξιοδότησης των μακροχρόνια μερικώς απασχολούμενων, οι προϋποθέσεις μετατροπής μιας θέσης μερικής απασχόλησης σε θέση πλήρους απασχόλησης, είναι μόνον μερικές από τις πλευρές αυτές. Στόχος είναι να τεθούν όρια στη μερική απασχόληση των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα (για την προστασία τους), αλλά και να επεκταθεί σε ειδικές εποχιακές θέσεις στο Δημόσιο, στα Ν.Π.Δ.Δ και στους Ο.Τ.Α , χωρίς να θίγουν οι υφιστάμενες θέσεις<sup>11</sup>.

Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Επιτροπή μέσω του Πράσινου Βιβλίου "Σύμπραξη για μια νέα οργάνωση της εργασίας", έχει καλέσει τους κοινωνικούς εταίρους να εκφράσουν την γνώμη τους, για το πώς μπορεί να επιτευχθεί η ανάπτυξη ενός νέου πλαισίου για τον εκσυγχρονισμό της εργασίας.

---

<sup>11</sup> Ξενοφώντος, Οικονομικός IV 3, 1997, σελ 59



Αναζητείται έτσι ένα νέο πρότυπο εργασίας που θα σημάνει το πέρασμα από την 'παραδοσιακή οργάνωση εργασίας' σε μια 'ευέλικτη', ανοικτή διαδικασία οργανωτικής ανάπτυξης, ικανό να οδηγήσει σε βελτίωση της απασχόλησης και της ανταγωνιστικότητας.

Επισημαίνεται όμως στο Πράσινο Βιβλίο, ότι η αναζήτηση αυτού του νέου μοντέλου εργασίας δε θα πρέπει να περιοριστεί --όπως γινόταν μέχρι σήμερα- στις μεγάλες επιχειρήσεις καθώς και στις δημόσιες υπηρεσίες, όπως στις υπηρεσίες υγείας, εκπαίδευσης και αυτές του περιβαλλοντικού τομέα. Υπάρχουν πολλά παραδείγματα που οδηγούν στο συμπέρασμα ότι μια νέα οργάνωση της εργασίας οδηγεί σε μεγαλύτερη παραγωγικότητα και ευημερία.

Το γερμανικό πρόγραμμα για την εργασία και την τεχνολογία, καθώς και τα σκανδιναβικά προγράμματα, αποδεικνύουν και αυτά με την σειρά τους ότι οι επιχειρήσεις που αναδιοργάνωσαν τη μορφή των εργασιακών σχέσεων είχαν πολύ καλύτερο αποτέλεσμα από εκείνες που περιορίστηκαν στην εισαγωγή προηγμένης τεχνολογίας στη βιομηχανική παραγωγή. Ωστόσο, για να επιτευχθεί η γενική αποδοχή της νέας αυτής οργάνωσης της εργασίας, πρέπει να εξασφαλιστούν για τους μερικώς απασχολούμενους όροι εργασίας αντίστοιχα μ' αυτούς των πλήρως απασχολούμενων.

## **6.6 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ**

Προτείνεται να υιοθετηθούν ως ελάχιστο όριο για την μερική απασχόληση οι 12 ώρες την εβδομάδα που πρακτικά σημαίνει τουλάχιστον 3 μέρες με 4ωρη απασχόληση τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα.

Η αμοιβή της μερικής απασχόλησης να υπολογίζεται κατά αναλογία της πλήρους απασχόλησης με προσαύξηση 5% στις αποδοχές ώστε να εξισορροπηθεί ο παράγων της αυξημένης παραγωγικότητας που επιδεικνύουν οι μερικώς απασχολούμενοι.

Ο θεσμός να επεκταθεί και στον δημόσιο τομέα, ιδίως για τις εργασίες που σήμερα ανατίθενται σε τρίτους με βάση το υφιστάμενο καθεστώς. Ακόμη με μερικώς θα μπορούσαν να καλυφθούν ειδικές εποχιακές ανάγκες στους ΟΤΑ, νομαρχιακές αυτοδιοικήσεις, περιφερειακές διοικήσεις και περιπτώσεις κοινωνικής εργασίας.

Οι υπάλληλοι του ιδιωτικού τομέα που βρίσκονται 3 χρόνια πριν τη συνταξιοδότηση προτείνεται να εργάζονται με ωράριο μειωμένο κατά 50% χωρίς επίπτωση στα συνταξιοδοτικά τους δικαιώματα. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης θα είναι υποχρεωμένος να αντικαθιστά το υπόλοιπο 50% του χρόνου απασχόλησης με νεοπροσλαμβανόμενο νέο μέχρι 25 ετών. Με αυτό τον τρόπο ενισχύεται η απασχόληση με επιτάχυνση της ανακύκλωσης και δίνεται η δυνατότητα αύξηση της παραγωγικότητας με την είσοδο νέων ανθρώπων στην επιχείρηση.

## **6.7 ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΝΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΟΥ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΟΑΕΔ**

Είναι φανερό ότι το σημερινό σύστημα κάλυψης της ανεργίας, του ελέγχου της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, που ασκείται από τον ΟΑΕΔ είναι απαρχαιωμένο και διαμορφώθηκε για να αντιμετωπίσει επίπεδα ανεργίας πολύ χαμηλά και μικρότερης διάρκειας, καθώς και προβλήματα εργασίας λιγότερο απαιτητικά από αυτά που διαμορφώνονται στην σημερινή πραγματικότητα, η οποία απαιτεί κατ' εξοχήν ευελιξία και γρήγορη πράξη.

Χρειάζεται ριζική αναμόρφωση του υφιστάμενου συστήματος καθώς και των νομικών πλαισίων.

Παράλληλα ο ΟΑΕΔ έχει αποδείξει την ικανότητα να διακρίνει και να αντιμετωπίζει την ανάγκη εκσυγχρονισμού ώστε να χειριστεί τις συνεχείς εξελίξεις και τα νέα δεδομένα.

Οι κατευθύνσεις που μπορούν να ακολουθηθούν είναι:

- Α) Βελτίωση του ελέγχου της ανεργίας και των προϋποθέσεων επιδότησης, ώστε να αντιμετωπιστούν οι καταστρατηγήσεις.

- Β) Αμεσότερη απόδοση των εισφορών οι οποίες καταβάλλονται για την αντιμετώπιση της ανεργίας
- Γ) Διαμόρφωση δύο σταδίων/επιπέδων επιδομάτων ανεργίας, ως εξής:

### **Κύρια Επιδότηση(επίδομα ανεργίας)**

#### **Αυξημένα ποσά επιδόματος για βραχύτερο χρόνο**

Η χρηματοδότηση τους θα προέρχεται κυρίως από εργοδότες και εργαζόμενους ίσως και μέσα από τα πλαίσια της εισφοράς 0,36% για την ανεργία που αποφασίστηκε με συμφωνία των κοινωνικών εταίρων και πρόκειται άμεσα να δρομολογηθεί η διαχείριση του.

#### **Επικουρική Επιδότηση (κοινωνικό επίδομα )**

Χαμηλά ποσά επιδόματος για πολύ μακρύ χρόνο θα καταβάλλονται μετά την λήξη της τακτικής επιδότησης και θα χρησιμοποιούνται από τον Κρατικό Προϋπολογισμό. Αντίστοιχες πρακτικές εφαρμόζονται και στις άλλες χώρες της Ευρώπης. Οι πρώτοι έξι μήνες συνήθως πληρώνονται από λογαριασμό που προκύπτει από εισφορές εργαζομένων και εργοδοτών, ενώ μετά το πρώτο εξάμηνο η δαπάνη του επιδόματος ανεργίας βαρύνει τον Εθνικό Προϋπολογισμό του κράτους, αποτελώντας έτσι μια καθαρά κοινωνική παροχή και μέριμνα από πλευράς πολιτείας.

- Δ) Αναδιοργάνωση και δραστηριοποίηση των Γραφείων Ευρέσεων Εργασίας, ώστε να μπορούν να ανταποκρίνονται με ταχύτητα στην προσφορά και ζήτηση εργασίας σε όλη την χώρα. Συγχρόνως θα πρέπει να επιτραπεί η λειτουργία ιδιωτικών φορέων ευρέσεως εργασίας με ορισμένες προϋποθέσεις. Φρονούμε ότι ο εκσυγχρονισμός των Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας μπορεί να γίνει μόνο με την πλήρη μηχανοργάνωση τους και τη δημιουργία δικτύου πλήρους και εκσυγχρονισμένης παροχής πληροφοριών από και προς όλα τα γραφεία της Ελλάδας.
- Ε) Συντονισμός και νέα προσέγγιση για τη δημιουργία και λειτουργία προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και επανακατάρτισης ανέργων και εργαζομένων, των οποίων η εξειδίκευση απαξιώνεται.

- ΣΤ) Βελτίωση της αποτελεσματικότητας των Κοινοτικών και Εθνικών πόρων στο τομέα αυτό.
- Ζ) Τροποποίηση στις αποφασιστικές αρμοδιότητες και στην σύνθεση του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ έτσι ώστε οι Κοινωνικοί Εταίροι να έχουν ισότιμη και ισομερή με το κράτος συμμετοχή.
- Η) Η συνολική αναμόρφωση του συστήματος, όπως εκφράζεται παραπάνω πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο διαλόγου μεταξύ φορέων και εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδοτών, με στόχο την εκπόνηση κοινού πορίσματος το οποίο θα πρέπει να είναι υποχρεωτικό για τη Διοίκηση και να εφαρμοστεί μέσα σε τακτό χρονικό διάστημα.

### **6.7.1 ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ-ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ**

Ο άνθρωπος, το εργατικό δυναμικό και οι δεξιότητες του θα αποτελέσουν τις κυρίαρχες προϋποθέσεις για την ανάπτυξη. Απ' αυτές θα εξαρτηθεί η έγκαιρη προσαρμογή στις νέες τεχνολογίες, η εφαρμογή καινοτομιών, ο εκσυγχρονισμός των δομών της οικονομίας, το άνοιγμα των επιχειρήσεων προς τις νέες αγορές.

Γι' αυτό σημαντική επένδυση για το μέλλον της χώρας είναι η επένδυση στον ανθρώπινο παράγοντα. Οι επενδύσεις αυτές πρέπει να προγραμματιστούν ορθολογικά δεδομένου ότι παρουσιάζουν μεγάλο βαθμό επισφάλειας, έχουν μακροχρόνια απόδοση και απαιτούν την μεγάλη δέσμευση διοικητικών και χρηματικών πόρων. Αλλά θα είναι και οι κύριες επενδύσεις με ουσιαστικό περιεχόμενο προκειμένου να εξασφαλιστούν συγκριτικά πλεονεκτήματα στο δρόμο για την ανάπτυξη.

Η ποσοτική και μόνο αύξηση των επενδύσεων αυτών, φυσικά δεν αρκεί. Επιπλέον, θα προκληθεί σπατάλη πολύτιμων πόρων αν κατευθυνθούν στην αναπαραγωγή και επέκταση των υφισταμένων παρωχημένων δομών. Σκοπός των επενδύσεων αυτών πρέπει να είναι αντίθετα ο εκ βάθρων εκσυγχρονισμός των δομών αυτών και προσαρμογή τους στα νέα δεδομένα.

Η αναβάθμιση της εκπαίδευσης/κατάρτισης στην Ελλάδα είναι ένα έργο μακροχρόνιο και απαιτεί συνέχεια και συνέπεια στις δράσεις που αναλαμβάνονται, καθώς επίσης δέσμευση και συνεργασία όλων των φορέων που συμμετέχουν.

Επισημαίνεται η ύπαρξη δυσαρμονίας μεταξύ ζήτησης ειδικευμένης εργασίας, λόγω μεταβαλλόμενων αναγκών της αγοράς εργασίας και προσφοράς του εκπαιδευτικού μας συστήματος. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να παρατηρείται συχνά το φαινόμενο της συνύπαρξης ανεργίας και υπερβάλλουσας ζήτησης εργασίας για ορισμένες ειδικεύσεις.

Μία άλλη αδυναμία που παρατηρείται είναι η έλλειψη συντονισμού και εποπτείας των διαφόρων μορφών και προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης που διαχέονται σε ποικίλους φορείς και οργανώσεις.

Δημιουργεί ιδιαίτερα αρνητική εντύπωση το γεγονός ότι στην σύνθεση σχετικών με τη συνεχιζόμενη κατάρτιση επιτροπών η θεσμική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων είναι είτε ανύπαρκτη είτε τόσο ισχνή, ώστε να μην είναι πιστικό ότι επιζητείται η συμβολή τους.

Υπογραμμίζεται ότι για να υπάρξουν θετικά αποτελέσματα, όλη η προσπάθεια είναι απαραίτητο να στηριχτεί στην ουσιαστική και ισότιμη συμβολή των κοινωνικών εταίρων, οι οποίοι είναι σε καλύτερη θέση να γνωρίζουν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και κατά συνέπεια την εναρμόνιση των δομών κατάρτισης με τις υφιστάμενες και μελλοντικές ανάγκες της οικονομίας.

### **6.7.2 ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ**

Η αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας θεωρείται ότι αποτελεί την αιτία της διαρθρωτικής ανεργίας, η οποία εκτιμάται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ότι βρίσκεται στο 6% σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η ενίσχυση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού θεωρείται βασικός παράγοντας περιορισμού των αναντιστοιχιών αυτών και κατ' επέκταση παράγοντας μείωσης της ανεργίας.

Το φύλλο, η ηλικία, το κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον και κυρίως η εκπαίδευση-κατάρτιση επιδρούν αποφασιστικά στην επαγγελματική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού. Επίσης η έλλειψη υποδομής στην περιφέρεια και η έλλειψη κινήτρων επηρεάζουν την γεωγραφική κινητικότητα των εργαζομένων<sup>12</sup>.

Για την βελτίωση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού πρέπει να ληφθούν μέτρα που θα στοχεύουν στα ακόλουθα:

- Ενίσχυση της γεωγραφικής κινητικότητας των εργαζομένων. Στην προκειμένη περίπτωση δεν αρκούν τα οικονομικά κίνητρα γεωγραφικής διακίνησης του εργατικού δυναμικού. Χρειάζεται μια οργανωμένη συνολική και ευέλικτη αντιμετώπιση του προβλήματος, όπως η καταγραφή των ζητούμενων ειδικοτήτων, των κενών θέσεων εργασίας σε όλη την περιφέρεια, συνεχής ροή πληροφόρησης των ενδιαφερομένων, ενίσχυση των προγραμμάτων κατάρτισης κ.ά.
- Διευκόλυνση της επαγγελματικής κινητικότητας των εργαζομένων μεταξύ τομέων της οικονομίας με κίνητρα και συγκεκριμένα προγράμματα κατάρτισης.
- Περιορισμούς της αναντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων με καταγραφή της δεύτερης και ανάλογη προσαρμογή του εκπαιδευτικού προγράμματος, του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης και ενίσχυση της συνεχιζόμενης κατάρτισης στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας.

### **6.7.3 ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Η έλλειψη ευελιξίας στην αγορά εργασίας αποτελεί έναν από τους κύριους παράγοντες που επιβραδύνουν την πραγματοποίηση των απαιτούμενων διαρθρωτικών αλλαγών στην

---

<sup>12</sup> Μελέτη ΟΟΣΑ , κεφ. 2<sup>ο</sup>OECD](jobs study Paris 1994

οικονομική δραστηριότητα για βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και οδηγούν σε υψηλότερα επίπεδα την ανεργία. Εκτός των άλλων, η αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για την προσαρμογή της παραγωγικής δραστηριότητας στις διακυμάνσεις της ζήτησης και για την αριστοποίηση της λειτουργίας του παραγωγικού εξοπλισμού.

Το κυμαινόμενο ωράριο, η από κοινού κατοχή θέσης εργασίας, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και η μερική απασχόληση επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να γίνουν πιο παραγωγικές και να διατηρήσουν την ανεργία σε χαμηλότερα επίπεδα ενώ συγχρόνως στις περισσότερες περιπτώσεις καλύπτουν και προτιμήσεις των εργαζόμενων(γυναίκες, νέοι).

Η εμπειρία των κρατών που προσφεύγουν στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης δείχνει ότι:

- Έχουν χαμηλά ποσοστά ανεργίας.
- Ευνοούνται ειδικές ομάδες πληθυσμού που αναζητούν για αντικειμενικούς λόγους, μια μορφή ευελιξίας στην εργασιακή τους σχέση(γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις, φοιτητές κ.τ.λ.).
- Ευνοούνται επιχειρήσεις με εποχιακό χαρακτήρα.
- Δίνεται στους νέους που δεν κατορθώνουν να βρουν θέση εργασίας με πλήρη απασχόληση, η δυνατότητα να βελτιώσουν τα προσόντα τους και τις προοπτικές ένταξής τους στην αγορά εργασίας.
- Δίνεται η δυνατότητα για καλύτερη κατανομή του όγκου της διαθέσιμης εργασίας.
- Έχει αποδειχτεί ότι από τα είδη ελαστικών μορφών εργασίας, ιδιαίτερα η μερική απασχόληση προσφέρει σημαντικές δυνατότητες στη δημιουργία νέων και πρόσθετων θέσεων εργασίας.

#### **6.7.4 ΜΕΤΡΑ ΠΟΥ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΛΗΦΘΟΥΝ.**

- Η κυβέρνηση και οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να απαλλαγεί η μερική απασχόληση από την προκατάληψη της υποδεέστερης μορφής εργασίας.

- •Οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να φροντίσουν για τη διάδοση και την αποδοχή της μερικής απασχόλησης από εργοδότες σε εργαζόμενους με την προϋπόθεση της διατήρησης του εθελοντικού χαρακτήρα αυτής της μορφής εργασίας και της εξασφάλισης της ίσης(αναλογιστικής) μεταχείρισης με τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση.
- • Τήρηση και δημοσιοποίηση καταστάσεων από τον ΟΑΕΔ, για τις ζητούμενες θέσεις μερικής απασχόλησης.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΝΕΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΑΥΞΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

Η ταχεία διάχυση της νέας τεχνολογίας που στηρίζεται στους υπολογιστές και στις τηλεπικοινωνίες προκαλεί σημαντικές τομές και ασυνέχειες τόσο στο παραγωγικό όσο και στο εργασιακό πρότυπο. Η συζήτηση γύρω από τις επιπτώσεις της εισαγωγής της νέας τεχνολογίας στα ποιοτικά(τεχνικές δεξιότητες)και στα ποσοτικά(συνολικός όγκος απασχόλησης)χαρακτηριστικά της εργασίας φιλοξενεί τις πλέον αγεφύρωτες απόψεις και εκτιμήσεις, ενώ συχνά η επίκληση εμπειρικών ενδείξεων παραμένει επιλεκτική και αποσπασματική, τροφοδοτώντας συμπεράσματα / εκτιμήσεις που έχουν περισσότερο ιδεολογικό και λιγότερο πραγματολογικό περιεχόμενο. Στις παραγράφους που ακολουθούν θα γίνει προσπάθεια να διακριθούν οι επιπτώσεις που προκαλεί η διάχυση της νέας τεχνολογίας στις ζητούμενες τεχνικές δεξιότητες και στο συνολικό όγκο της απασχόλησης .

### 7.1 ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Η βιομηχανική κοινωνία της μαζικής παραγωγής , των τεραστίων εργοστασίων των εξειδικευμένων μηχανημάτων και των τυποποιημένων προϊόντων της «γραμμής παραγωγής » σήμαινε ένα ειδικό τύπο εργάτη: ένα άτομο στενά ειδικευμένο που καλείται να υποταχθεί στις άνωθεν εντολές , υποβιβάζεται τελικά σε ένα απλό εξάρτημα των σύνθετων μηχανημάτων , χωρίς έλεγχο του ρυθμού εργασίας του /της και χωρίς καμιά ελπίδα να σπάσει τα στεγανά μιας άκαμπτης ιεραρχίας. Χωρίς αμφιβολία η πειθαρχία και ο εξαναγκασμός αποτελούν γι' αυτό το παραγωγικό σύστημα ένα αναγκαίο και αδιαπραγμάτευτο στοιχείο.

Η **πειθαρχία** λοιπόν αποτελεί το σημαντικότερο μηχανισμό ελέγχου της παραγωγικότητας των εργαζομένων και ο **φόβος της απόλυσης** αποτελεί το καλύτερο κίνητρο για την κινητοποίηση της συνεργασίας στο χώρο της δουλειάς. Το διευθυντικό δικαίωμα δηλαδή το δικαίωμα του εργοδότη να διαχειρίζεται εν λευκώ τα του εργοστασίου, αποτελούσε τον ακρογωνιαίο λίθο της οργάνωσης της φορντικής εργασιακής διαδικασίας. Μέρος αυτής της στρατηγικής ενδυνάμωσης της εργατικής αντίστασης ήταν η σταδιακή αποειδίκευση του εργατικού δυναμικού.

Στη φάση κυριαρχίας της φορντικής τεχνολογίας στην οργάνωση της παραγωγής το ηγεμονικό υπόδειγμα ελέγχου της εργασίας ήταν αυτό του εξαναγκασμού, αν και υπήρχαν αρκετές χαραμάδες ειδικών κατηγοριών επαγγελματιών όπου οι μηχανισμοί υποκίνησης και συνεργασίας έπαιζαν σημαντικό ρόλο. Τα περισσότερα παραδείγματα αφορούν εργαζόμενους που διαθέτουν περισσότερες τεχνικές δεξιότητες από αυτές που απαιτεί η κλασική φορντική διάταξη και έχει παρατηρηθεί ότι η αναγνώριση της αξίας της συνεργασίας αυξάνει ευθέως ανάλογα με το επίπεδο των τεχνικών δεξιοτήτων που απαιτούνται ανά πάσα στιγμή.

Προκειμένου λοιπόν να προβλέψει κανείς το είδος των μελλοντικών εργασιακών σχέσεων, είναι απαραίτητο να εντοπίσει τις κυρίαρχες τάσεις που χαρακτηρίζουν τις τεχνικές δεξιότητες των εργαζομένων.<sup>13</sup>

Ο εντοπισμός μιας κυρίαρχης τάσης σε ότι αφορά το απαιτούμενο επίπεδο τεχνικών δεξιοτήτων είναι εξαιρετικά δύσκολος, καθώς οι εμπειρίες ποικίλουν ανά πάσα στιγμή με αποτέλεσμα να συνυπάρχουν αντιφατικά φαινόμενα. Όπως όμως είναι ασφαλές να υποστηρίξει κανείς ότι η κυριαρχία του φορντισμού συνοδεύτηκε από μια ισχυρή τάση αποειδίκευσης της εργασίας και μείωσης των αναγκαίων τεχνικών δεξιοτήτων, έτσι η μεταφορντική περίοδος συνδέεται με μια αντίστροφη τάση: την τάση του εμπλουτισμού των τεχνικών δεξιοτήτων. Αυτό το συμπέρασμα προκύπτει από δύο δεδομένα:

**Πρώτον** , υπάρχουν αρκετές εμπειρικές ενδείξεις που υποστηρίζουν ότι στην πλειοψηφία τους οι Αμερικανοί εργαζόμενοι εργάζονται μέσα σε συνθήκες όπου οι απαιτήσεις δεξιοτήτων είναι σημαντικές.

**Δεύτερον** , οι επισκόπηση της βιβλιογραφίας γύρω από την τεχνολογική αλλαγή, οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η διαδικασία της αυτοματοποίησης σχετίζεται με αύξηση των απαιτούμενων τεχνικών δεξιοτήτων, τόσο σε ότι αφορά την χειρωνακτική όσο και την πνευματική εργασία.

---

<sup>13</sup> Οικονομικός, ' Η εξειδίκευση εργασίας', Νοέμβριος 1998.

Ειδικότερα, η διάχυση της ευέλικτης αυτοματοποίησης φαίνεται ότι συνοδεύεται από την μείωση της ανάγκης για στενή εξειδίκευση, και από την ταυτόχρονη **αύξηση της ανάγκης για πολύ-ειδίκευση**. Ενώ δηλαδή φαίνεται να μειώνεται το αναγκαίο «βάθος» των δεξιοτήτων, παράλληλα αυξάνει το «εύρος» τους.

Επιπλέον, η εισαγωγή μεθόδων ευέλικτου αυτοματισμού τείνει να κάνει λάθη πολύ δαπανηρά, και άρα ασκείται μία σαφής πίεση προς τις επιχειρήσεις να αυξήσουν τις δεξιότητες των εργαζομένων προκειμένου να ελαχιστοποιηθεί η περίπτωση λάθους. Από τη άλλη πλευρά, και υπό το πρίσμα της σημαντικής αύξησης των ανισοτήτων στην τελευταία 20ετία, έχει υποστηριχθεί ότι η επίδραση της τεχνολογίας ενδεχομένως να μην είναι κοινωνικά εξισορροπητική αλλά να λειτουργεί προς την κατεύθυνση της πόλωσης και της όξυνσης των κοινωνικών ανισοτήτων.

Η άποψη αυτή στηρίζεται στη διαπίστωση ότι η νέα τεχνολογία βασίζεται και εξαρτά τη διάχυση της από υψηλά εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό και άρα όχι μόνο οξύνει τις διαφορές στο εσωτερικό της αγοράς εργασίας που προϋπήρχαν της διάδοσης της, αλλά δημιουργεί νέες εστίες ανισοτήτων και νέες διαφορές στις δεξιότητες των εργαζομένων

Αυτή η λιγότερο αισιόδοξη ερμηνεία στηρίζεται στις διαθέσιμες εμπειρικές ενδείξεις που καταγράφουν σημαντική αύξηση μεριδίου απασχόλησης και αποδοχών στους τεχνολογικά βιομηχανικούς κλάδους, καθώς και σε δραστηριότητες πέραν της μεταποίησης που συνδέονται ή και εξυπηρετούν τους πιο δυναμικούς κλάδους έντασης.

Ασφαλώς, η απαρίθμηση των τάσεων που αναφέρθηκαν δεν θα πρέπει να οδηγεί σε εκτιμήσεις και προβλέψεις γύρω από την ανάδειξη ενός και μοναδικού νέου εργασιακού προφίλ. Θα ήταν λάθος δηλαδή να αποδώσει κάποιος στις τεχνολογικές εξελίξεις ένα στενά ντετερμινιστικό περιεχόμενο σε ότι αφορά τα αντίστοιχα εργασιακά πρότυπα. Άλλωστε, υπάρχει πάντα μια άρρητη αντίφαση ανάμεσα σε δύο τουλάχιστον εναλλακτικούς τρόπους αξιοποίησης της νέας ευέλικτης τεχνολογίας.

Από τη μια πλευρά η τεχνολογία αυτή μπορεί να χρησιμοποιηθεί προκειμένου να περιορίσει το εργατικό κόστος και να μειώσει την εξάρτηση της επιχείρησης από τη διαπραγματευτική δύναμη των εξειδικευμένων εργαζομένων. Από την άλλη πλευρά, η νέα τεχνολογία μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την βελτίωση της ποιότητας της παραγωγής και για την αύξηση της ευελιξίας και της προσαρμοστικότητας της επιχείρησης έναντι των αλλαγών που συντελούν στις αγορές.

Ενώ λοιπόν στην πρώτη περίπτωση η εισαγωγή των αυτοματισμών συνοδεύεται από μείωση των ζητούμενων δεξιοτήτων, στη δεύτερη περίπτωση παρατηρείται μια σαφής τάση ενδυνάμωσης και διεύρυνσης / εμπλουτισμού των αναγκαίων δεξιοτήτων. Είναι εύλογο να υποθέσει κανείς ότι η δεύτερη τάση θα είναι ισχυρότερη στο μέλλον, καθώς πυκνώνουν οι ενδείξεις της εμφάνισης του «Νέου Ανταγωνισμού» που ωθεί τις επιχειρήσεις στην κατεύθυνση της ποιότητας και της ευελιξίας μάλλον παρά στην κατεύθυνση της μείωσης των τιμών.

## **7.2 ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΟΓΚΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Οι επιπτώσεις που προκαλεί η διάχυση της νέας τεχνολογίας στο συνολικό ύψος της απασχόλησης αποτελούν πεδίο αντιφατικών εκτιμήσεων και προσδοκιών. Οι ποικίλες απόψεις κινούνται σ' ένα ευρύτατο φάσμα που ξεκινάει από την άποψη ότι η ανεργία δημιουργείται εξαιτίας των επιπτώσεων που η ίδια προκαλεί, για να καταλήξει στην άποψη ότι η διάχυση της νέας τεχνολογίας μειώνει τη ζήτηση για εργασία και κατά συνέπεια συμβαδίζει με αναντίστροφη περιθωριοποίηση και απαξίωση ολοένα και μεγαλύτερων τμημάτων του εργατικού δυναμικού.

Σε γενικές γραμμές ωστόσο, είναι ασφαλές να υποστηριχτεί ότι στη συζήτηση αυτή η υιοθέτηση της μίας ή της άλλης άποψης επηρεάζεται έντονα από τον χρονικό ορίζοντα της αναμενόμενης επίπτωσης. Συχνά οι αναλύσεις που υιοθετούν βραχυχρόνιους ορίζοντες καταλήγουν σε λιγότερο καταστροφικές προβλέψεις γύρω από το μέλλον της εργασίας, σε σύγκριση με τις αναλύσεις που εκτείνονται σε μακρύτερο ιστορικό διάστημα.

Τα κυριότερα επιχειρήματα που «αποδαιμονοποιούν» τις υποτιθέμενες σαρωτικές επιπτώσεις των νέων τεχνολογιών στην απασχόληση είναι τα εξής:

**Πρώτον**, αν και συχνά η αύξηση της ανεργίας αποδίδεται στις θεαματικές βελτιώσεις της παραγωγικότητας που οφείλονται στην εισαγωγή της νέας τεχνολογίας, αξίζει να επισημανθεί ότι στις οικονομίες του Ο.Ο.Σ.Α. έχει παρατηρηθεί το λεγόμενο «παράδοξο της παραγωγικότητας», δηλαδή της βραδύτερης αύξησης της παραγωγικότητας στις δεκαετίες 1980 και 1990 (που δοκίμασαν και την υψηλότερη ανεργία) σε σύγκριση με τις δεκαετίες της «πλήρους απασχόλησης», δηλαδή 1960 και 1970.

**Δεύτερον**, οι ανταγωνιστικοί και καινοτομικοί κλάδοι και επιχειρήσεις υψηλής τεχνολογίας (που δοκιμάζουν, όπως είναι φυσικό, ταχύτερη αύξηση της παραγωγικότητας) χαρακτηρίζονται από ταχεία δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Αντίθετα, τα φαινόμενα της ανεργίας εντοπίζονται κυρίως στις δραστηριότητες που έχουν δυσκολία προσαρμογής.

**Τρίτον**, το ίδιο φαινόμενο ισχύει και για το εργατικό δυναμικό. Οι κατηγορίες με υψηλές δεξιότητες συγκριτικά και απόλυτα βελτιώνουν τη θέση τους (ευκαιρίες απασχόλησης και αμοιβές), ενώ το μεγαλύτερο πρόβλημα εντοπίζεται σε ανειδίκευτες ή στενά ειδικευμένες κατηγορίες εργαζομένων.

Τα παραπάνω συνηγορούν στην άποψη ότι το πρόβλημα της ανεργίας προκαλείται κυρίως από τις δυσκολίες και την απουσία προσαρμογής στις νέες ευκαιρίες της νέας τεχνολογίας και όχι από την γρήγορη εισαγωγή της.

Η παραπάνω αισιόδοξη, σε γενικές γραμμές, άποψη γύρω από τους μετασχηματισμούς που συντελούνται στο πεδίο της εργασίας και της απασχόλησης τονίζει τις τάσεις αύξησης και διεύρυνσης των τεχνικών δεξιοτήτων των εργαζομένων και κατά συνέπεια προβλέπει ότι θα ισχυροποιηθούν οι μηχανισμοί συνεργασίας, συνεννόησης και υποκίνησης της δημιουργικότητας του εργατικού δυναμικού, προκειμένου να αυξηθεί η ποιότητα, η ευελιξία και η καινοτομία του οικονομικού συστήματος.

Η μεταποίηση και ένα μεγάλο μέρος του τομέα των υπηρεσιών μεταμορφώνεται με τρόπο τόσο ριζικό που μπορεί να παρομοιαστεί μόνο με το μετασχηματισμό στον οποίο υποβλήθηκε ο αγροτικός τομέας στην αρχή αυτού του αιώνα, όταν δηλαδή τα μηχανήματα έδωσαν τρομακτική ώθηση στην παραγωγή ενώ ταυτόχρονα αχρήστευαν ουσιαστικά την εργασία χιλιάδων αγροτών.

Αυτό που συμβαίνει σήμερα είναι μόλις η αρχή μιας μακροχρόνιας τάσης απαξίωσης της μαζικής εργασίας και της ανάδειξης μιας υψηλά εξειδικευμένης «ελίτ εργασίας» κομμένης στα μέτρα της αυτοματοποιημένης παραγωγής αγαθών και παροχής υπηρεσιών. «Εξυπνοι υπολογιστές», ρομπότ, τηλεπικοινωνίες και άλλες τεχνολογίες αιχμής αντικαθιστούν ολοένα και περισσότερους ανθρώπους σε κάθε τομέα οικονομικής δραστηριότητας.

Ενώ οι βιομηχανικές τεχνολογίες της προηγούμενης φάσης ουσιαστικά υποκαθιστούσαν τη φυσική δύναμη των εργαζομένων με μηχανήματα, οι νέες τεχνολογίες των ημερών μας υπόσχονται να υποκαταστήσουν τον ίδιο τον ανθρώπινο νου. Οι συνέπειες αυτής της τάσης είναι δραματικές. Αρκεί να σκεφτεί κανείς ότι σήμερα περίπου το 75% του εργατικού δυναμικού στις βιομηχανικές κοινωνίες απασχολείται σε εργασίες σχετικά απλές και επαναλαμβανόμενες. Πολλές από αυτές τις εργασίες μπορούν να τις κάνουν οι νέες γενιές των «έξυπνων» μηχανημάτων. Τούτο σημαίνει ότι σύμφωνα με τις διαθέσιμες εκτιμήσεις, σε μια οικονομία όπως αυτή των Η.Π.Α., στα επόμενα χρόνια υπάρχει η δυνατότητα να «χαθούν» 90 εκατομμύρια θέσεις εργασίας (σε σύνολο 120 εκατομμυρίων).

Οι μελλοντικές προοπτικές γίνονται περισσότερο ζοφερές καθώς οι απώλειες θέσεων εργασίας που σημειώνονται στη βιομηχανία δεν μπορούν να εξισορροπηθούν από τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας στον τριτογενή τομέα. Στην πραγματικότητα, η αυτοματοποίηση και η ριζική αναδιάρθρωση των χώρων εργασίας επηρεάζουν έντονα και τον τομέα των υπηρεσιών. Οι θέσεις εργασίας στον κλάδο των γραμματέων σημείωσαν πτώση περίπου 8% μέσα στην τελευταία δεκαετία. Και είναι γεγονός ότι δημιουργούνται κάποιες νέες και αναβαθμισμένες θέσεις εργασίας για άτομα με ειδικά προσόντα, η συντριπτική πλειοψηφία των απασχολούμενων στις

ενδιάμεσες διοικητικές βαθμίδες χάνουν τη δουλειά τους και δεν έχουν πρόσβαση στις οποίες λίγες νέες θέσεις δημιουργούνται.

Παρά το γεγονός ότι αμφισβητούνται οι σαρωτικές επιπτώσεις της διάχυσης της νέας τεχνολογίας στον συνολικό όγκο της απασχόλησης, ιδιαίτερη κρισιμότητα προσλαμβάνεται η επίδραση που οι τεχνολογίες αυτές ασκούν στην σύνθεση της απασχόλησης. Δύσκολα μπορεί να αμφισβητήσει κανείς ότι η μετάβαση στη μεταβιομηχανική οικονομία έχει προκαλέσει τεράστιες ανακατατάξεις στο εσωτερικό της αγοράς εργασίας.

Η εικόνα που διαγράφεται σε ότι αφορά την απασχόληση στη βιομηχανία δείχνει έντονα στοιχεία δυϊσμού, με τη διατήρηση ενός περιορισμένου, ευέλικτου και πολυειδικευμένου πυρήνα βιομηχανικής εργασίας, ο οποίος θα περιβάλλεται από μια ευρύτερη «στεφάνη» επισφαλών, ευκαιριακών και ευάλωτων απασχολούμενων δεύτερης ταχύτητας. Σε κάθε περίπτωση πάντως το μερίδιο της βιομηχανικής απασχόλησης συρρικνώνεται, ενώ οι αγορές εργασίας ηγεμονεύονται ολοένα και περισσότερο από την απασχόληση στις υπηρεσίες. Η απασχόληση στις υπηρεσίες εμπίπτει σε τρεις βασικές κατηγορίες:

**Πρώτον**, απασχόληση σε επιχειρήσεις που παρέχουν υπηρεσίες προς άλλες επιχειρήσεις.

Κατά κύριο λόγο πρόκειται για «καλές» θέσεις εργασίας.

**Δεύτερον**, απασχόληση στις κοινωνικές υπηρεσίες που παρέχει το κράτος.

**Τρίτον**, απασχόληση στον τομέα παροχής προσωπικών υπηρεσιών προς τους καταναλωτές.

Η πρώτη κατηγορία απασχόλησης διακρίνεται από υψηλή παραγωγικότητα και καλές αμοιβές. Οι δύο τελευταίες κατηγορίες χαρακτηρίζονται από χαμηλή παραγωγικότητα. Η διεύρυνση της απασχόλησης στο πεδίο παροχής προσωπικών υπηρεσιών (δια μέσου της αγοράς) συναρτάται στενά με την προσιτότητα τιμών των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Με άλλα λόγια, η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας προϋποθέτει χαμηλούς μισθούς. Σε ότι αφορά την τρίτη κατηγορία απασχόλησης (στις κρατικές παρεχόμενες υπηρεσίες), τόσο η επέκταση των θέσεων απασχόλησης όσο και το ύψος των μισθών συναρτώνται με το ύψος των

δαπανών του κοινωνικού κράτους και εντέλει με τη φορολογική ανεκτικότητα που επιδεικνύουν οι κοινωνίες. Μοιραία λοιπόν το ζήτημα του κοινωνικού κράτους και των προοπτικών του επανέρχεται στο προσκήνιο.

### **7.3 Η ΑΝΑΓΚΗ ΝΕΩΝ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΕΩΝ**

Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ, η Ελλάδα ανήκει στις περιοχές της Κοινότητας όπου η αύξηση της ανεργίας και η στασιμότητα της απασχόλησης συνοδεύεται από την εκτεταμένη απορύθμιση της αγοράς εργασίας, με την ανάπτυξη της απασχόλησης στην παραοικονομία και την εκτεταμένη χρήση άτυπων απασχόλησης.

Συγκεκριμένα:

- 425.000 άνεργοι αντιπροσωπεύουν το 10% του συνολικού εργατικού δυναμικού, αλλά σχεδόν το 20% του συνολικού αριθμού των μισθωτών. Ασκήι επομένως η ανεργία σοβαρές πιέσεις στην αγορά μισθωτής εργασίας.
- το σύνολο των πρόσκαιρα απασχολούμενων είναι 345.000 άτομα περίπου, ενώ η νόμιμη μερική απασχόληση είναι γύρω στις 110.000 άτομα. Σ' αυτό τον αριθμό θα πρέπει να προστεθούν τα 150.000 ανήλικα παιδιά , καθώς και τα συμβοηθούντα μέλη της οικογένειας στον αστικό τομέα της οικονομίας που είναι γύρω στα 140.000 άτομα. Οι παράνομα απασχολούμενοι αλλοδαποί ξεπερνούν τις 350.000 άτομα, ενώ οι Ελληνίδες κυρίως απασχολούμενες στο φασόν ξεπερνούν τις 300.000 <sup>14</sup>.

Έτσι, έξι στους δέκα μισθωτούς είναι άνεργοι, εργάζονται παράνομα ή υποαπασχολούνται στη μαύρη αγορά εργασίας, όπου η στασιμότητα της οικονομίας, η κρίση πολλών βιομηχανικών κλάδων, αλλά και η έλλειψη ενός πλέγματος προστασίας των ανέργων οδηγούν στο συνδυασμό αύξησης της ανεργίας και επέκταση της παραοικονομίας και των άτυπων μορφών απασχόλησης.

<sup>14</sup> Οικονομικός, Οι νέες κατευθύνσεις', σς 125-150, Μάρτιος 2000



Ταυτόχρονα, αυτές οι εξελίξεις στις σχέσεις απασχόλησης, οδηγούν στην αύξηση των ποσοστών φτώχειας, με αποτέλεσμα να προκαλούν την περιθωριοποίηση μεγάλων τμημάτων εργαζομένων και νεολαίας.

Όπως επισημαίνει η Συμβουλευτική Συνδικαλιστική Επιτροπή, στο μέτρο που τα επιδόματα ανεργίας είναι κατά πολύ κατώτερα των προηγούμενων εισοδημάτων στις περισσότερες χώρες του ΟΟΣΑ, η ανεργία μακράς διάρκειας αποτελεί συχνά μια από τις κύριες πηγές φτώχειας. Αυτή η φτώχεια στην έλλειψη διαθέσιμων θέσεων εργασίας, στην προκατάληψη των εργοδοτών ενάντια στην πρόσληψη ανέργων μακράς διάρκειας, στην μείωση των ειδικών γνώσεων και την απώλεια εμπειριών.

Πράγματι, ο αριθμός των ανέργων μακράς διάρκειας αποτελεί τη βασική αιτία για την αύξηση της φτώχειας σε πολλές χώρες, η οποία πλήττει όλο και περισσότερο τους νέους και παρατηρεί άνοδο στο επίπεδο των γυναικών. Συγκεκριμένα, οι νέοι απόκληροι υπολογίζονται γύρω στα 4 εκατομμύρια για το χώρο της ΕΕ και συνεχώς αυξάνονται.

Όμως παρ' όλα αυτά, οι κυβερνήσεις δεν έχουν καταφέρει να βρουν το φάρμακο για την αντιμετώπιση του εν λόγω προβλήματος ή όταν επιχειρούν να το βρουν, πολλές φορές είναι χειρότερο από την ασθένεια.

Το *ερώτημα* επομένως το οποίο τίθεται σήμερα είναι: Υπάρχει διέξοδος από την ανεργία;

Σύμφωνα με το άρθρο στο περιοδικό ΙΝ.Ε/ΓΣΕΕ σχετικά με την "Ανεργία και αγορά εργασίας" η εξασφάλιση της πλήρους απασχόλησης απαιτεί τη μείωση του χρόνου εργασίας, με ή χωρίς μείωση των αποδοχών, την ουσιαστική προστασία των ανέργων, τον αποτελεσματικό έλεγχο της παραοικονομίας, την εφαρμογή βιομηχανικής πολιτικής, την αύξηση των κοινωνικών δαπανών, καθώς και την εφαρμογή πολιτικής και ισόβιας κατάρτισης κάθε ενδιαφερόμενου για την διασφάλιση της θέσης εργασίας ή για την αλλαγή επαγγέλματος, αλλά και για την επανένταξη τους στον επαγγελματικό βίο.

Επίσης, είναι αναγκαίο να υπάρξει ασφάλιση όλων των ανέργων, χωρίς καμία διάκριση από την άποψη της ασφαλιστικής προστασίας ανάμεσα σε ανέργους μακράς διάρκειας. Διότι, άτομα που παραμένουν για μεγάλο χρονικό διάστημα άνεργα, βρίσκονται πλέον στο όριο της φτώχειας με αποτέλεσμα να μην μπορούν να πηγαίνουν στο γιατρό επειδή δεν έχουν να καταβάλουν το ποσό που αναλογεί στην εισφορά τους.

Ταυτόχρονα, όποιοι είναι σε κοινωνικά μειονεκτική θέση (άνεργοι για πολύ καιρό, νέοι που δεν έχουν εργαστεί ποτέ κτλ), θα μπορούσαν να εργάζονται με μερική απασχόληση και παράλληλα να δέχονται ένα συμπλήρωμα του βασικού μισθού από το κράτος. Παράλληλα, οι διευκολύνσεις που παρέχονται προς τις επιχειρήσεις, οι οποίες ενθαρρύνονται από το κράτος να προβαίνουν σε νέες προσλήψεις είτε με την μείωση των εργατικών εισφορών τους (οι οποίες όμως θα πρέπει να καλύπτονται από τον κρατικό προϋπολογισμό) είτε με την μειωμένη φορολογία των επιχειρήσεων που απασχολούν για παράδειγμα άτομα με μερική απασχόληση, θα μπορούσαν να μεταβιβαστούν σε φόρους, οι οποίοι θα αυξάνουν τα έσοδα του κράτους, όπως οι φόροι κατανάλωσης πολυτελών αγαθών, η φορολόγηση επιχειρήσεων και ιδιωτών που μολύνουν το περιβάλλον ή την περισσότερο αποτελεσματική φορολογία επί των τόκων και προσόδων(έντοκα γραμμάτια του δημοσίου, ομόλογα, γeros κτλ).

Ιδιαίτερα σημαντική πορεία να είναι η προσφορά βοήθειας στον άνεργο, για να επιστρέψει πάλι στην αγορά εργασίας. Υπάρχουν μερικοί τρόποι ενθάρρυνσης προς την κατεύθυνση, όπως η παροχή συμβουλών, η επιμόρφωση και τα πρακτικά μαθήματα.

Άλλες μέθοδοι, οι οποίες εφαρμόζονται και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, έχουν ως σκοπό την επανένταξη του ανέργου στην αγορά εργασίας. Αρχικά παρέχονται στον άνεργο λεπτομερείς συμβουλές, κατά τις οποίες γίνεται προσπάθεια να βρεθούν οι προσωπικοί λόγοι ανεργίας και να ενισχυθεί πάλι η εξασθενημένη αυτοπεποίθηση των ανδρών και των γυναικών. Ο άνεργος λαμβάνει οδηγίες και λεπτομέρειες για απασχολήσεις που θα μπορούσαν να τον ενδιαφέρουν.

Παράλληλα, ο σύμβουλος συνεργάζεται με τον άνεργο με σκοπό να συμφωνηθεί ένα προσωπικό σχέδιο επιστροφής στην εργασία, περιέχοντας π.χ τον εντοπισμό σχετικών θέσεων,

την ένταξη σε εκπαιδευτικά προγράμματα, αλλά και επισκέψεις σε επιχειρήσεις, όπου επιδιώκεται να γίνεται η εκπαίδευση μέσα σ' αυτές. Τέλος, οι άνεργοι και ιδιαίτερα όσοι είναι μακράς διαρκείας τοποθετούνται συχνά σε κάποιες επιχειρήσεις, οι οποίες συνεργάζονται κανονικά με το αντίστοιχο Γραφείο Εκπαίδευσης ή Εργασίας.

Είναι γεγονός ότι οι κοινωνικές ανάγκες είναι απεριόριστες και οι τομείς δραστηριότητας πολλαπλοί. Σήμερα, πολλές δραστηριότητες είναι σημαντικές για την κοινωνική ευημερία. Μέσα από δημόσια χρηματοδότηση μπορούν να δημιουργηθούν θέσεις εργασίας, ιδιαίτερα για τους άνεργους μακράς διαρκείας, σε πολλές δραστηριότητες που είναι κρίσιμες για την ατομική και κοινωνική ευημερία, οι οποίες έχουν σκοπούς γενικότερου συμφέροντος, όπως η ενίσχυση της απασχόλησης των ανέργων σε κοινωφελή έργα της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, η φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων που αντιπροσωπεύουν το 1/3 του πληθυσμού, η μάχη κατά του αναλφαριθμητισμού, η υγεία, ο πολιτισμός, η αναβάθμιση του αστικού και φυσικού περιβάλλοντος κτλ. Τη στιγμή για παράδειγμα που μας λείπουν εκπαιδευτικοί στα Γυμνάσια και τα Λύκεια δεν είναι σκανδαλώδες να έχουμε άνεργους πτυχιούχους εκπαιδευτικούς;

Και όταν σκεφτούμε τη φτώχεια ή την απουσία καλλιτεχνικής εκπαίδευσης, τη στιγμή που υπάρχουν πολλοί άνεργοι μουσικοί, ζωγράφοι κτλ, εύκολα μπορούμε να συμπεράνουμε ότι το ίδιο το σύστημα οργανώνει τον παραλογισμό του.

Η αποδοτικότητα, από τη χρηματοδότηση τέτοιου είδους θέσεων εργασίας, μετράται με τη μείωση του τεράστιου άμεσου, αλλά ειδικότερα έμμεσου κόστους που προκαλεί ο αποκλεισμός των ανέργων: τα ναρκωτικά, η αύξηση της εγκληματικότητας, η διάλυση των οικογενειών κτλ. Αν μάλιστα λάβουμε υπόψη μας το συνολικό κόστος συντήρησης των ανέργων, το οποίο υπολογίζεται περίπου σε 1,5 δις. Ευρώ το χρόνο και προσθέσουμε σ' αυτό και την απώλεια εισφορών από το ΙΚΑ (734 εκατομμύρια. Ευρώ), τότε έχουμε μια σημαντική απώλεια εσόδων 2,2 δις. Ευρώ. από τα ασφαλιστικά ταμεία.

Με τους παραπάνω τρόπους, καθώς επίσης και με την προβολή και διεκδίκηση των προαναφερθέντων προτάσεων, η ανεργία μπορεί να μειωθεί κατά πολύ και έτσι να βοηθηθούν

χιλιάδες άνθρωποι να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας, οι οποίοι σήμερα οδηγούνται πολλές φορές στην περιθωριοποίηση και στην αντικοινωνική συμπεριφορά.

#### **7.4 ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΝΕΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ**

Η κοινωνία μας μπήκε στην εποχή κατά τη οποία η εργασία έχει την τάση να κατέχει όλο και λιγότερο χώρο στη ζωή των ανθρώπων. Η απασχόληση με την κλασική της έννοια είναι εγγύηση έντονης μεγέθυνσης και μαζικής παραγωγής. Από δω και πέρα ανήκει πλέον στην ιστορία. Αν δεν αποφασίσουμε να αλλάξουμε το ^ σύστημα, η ανεργία συνεχώς θα αυξάνεται. Σήμερα, αυτή την άποψη την ασπάζονται τόσο οι διανοούμενοι όσο και οι διευθύνοντες σύμβουλοι των επιχειρήσεων. Κατ' αρχάς, οι επιχειρήσεις σε όποιον τομέα δραστηριότητας και να ανήκουν, κατέχουν ως απόρροια της οργάνωσής τους, πολύ σημαντικά αποθέματα παραγωγικότητας, που θα διευκολυνθούν ιδιαίτερα από τις νέες τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνίας.

Αυτή η ανάλυση οδηγεί στην ακόλουθη διαπίστωση :Η μισθωτή εργασία δεν είναι πλέον σε θέση να παίξει το ρόλο της στην κοινωνική ένταξη, ώστε να εξασφαλίζει στον καθένα ένα επάγγελμα, ένα εισόδημα, μια ιδιότητα. Θα πρέπει λοιπόν να επανεξετάσουμε τη σημερινή οργάνωση της κοινωνίας μας, να σκεφτούμε νέους τρόπους ανάπτυξης , προκειμένου να απελευθερωθούμε από την περιορισμένη έννοια της απασχόλησης και να ξαναβρούμε το πραγματικό νόημα της ανθρώπινης επιβίωσης, αλλά και σαν πηγή ολοκλήρωσης και κοινωνικής συνοχής<sup>15</sup>.

Ο τομέας της ανθρώπινης δραστηριότητας πέρα από την εμπορική σφαίρα γνωρίζει στις μέρες μας μια εντυπωσιακή αφθονία ιδεών και προτάσεων, αλλά προκαλεί ταυτόχρονα και μια φοβερή σύγχυση όσον αφορά την ορολογία.

---

<sup>15</sup> Οικονομικός, ' Νέες μορφές εργασίας', σελ 109, Μάιος 2002

Γίνεται λόγος για κοινωνική οικονομία, για τριτογενή τομέα , για θέσεις εργασίας συλλογικής ωφέλειας, για τεταρτογενή τομέα, για συλλογική παραγωγή εκτός εργασίας ή ακόμη και για οικονομία αλληλεγγύης, ανακατεύοντας κατά κάποιον τρόπο αυτό που αμείβεται με αυτό που δεν αμείβεται, αυτό που είναι εμπορεύσιμο με αυτό που δεν είναι.

Η αναφορά ωστόσο σε τέτοιου είδους εργασίες έχει θετικά αποτελέσματα. Αποδεικνύει την ολοένα αυξανόμενη συνειδητοποίηση αυτών των προβλημάτων και ανοίγει το δρόμο σε ποικίλους προβληματισμούς, έστω και αν δεν έχουν όλοι την ίδια σημασία. Η διάσταση αυτών των προβληματισμών θα έπρεπε να πείσει τον αναγνώστη ότι όλος αυτός ο αναβρασμός προμηνύει τις νέες μορφές μιας διαφορετικής κοινωνικής οργάνωσης δεν πρόκειται απλώς και μόνο για ξέφρενη μελλοντολογία.

Τρεις τύποι δομών -κοπερατίβες, οργανισμοί βοήθειας και σωματεία-προσφέρουν ένα πλαίσιο πολύ καλύτερα προσαρμοσμένο στην οργάνωση νέων υπηρεσιών, απ' ότι οι κλασικές ιδιωτικές επιχειρήσεις, όπως είναι η βοήθεια σε άτομα και οι υπηρεσίες αλληλεγγύης , που ανταποκρίνονται στις ανάγκες των σύγχρονων κοινωνιών. Το βασικό πρόβλημα αυτού του είδους των υπηρεσιών και κατά συνέπεια των θέσεων εργασίας που προκύπτουν απ' αυτές, είναι το πρόβλημα φερεγγυότητας τους.

Αυτές οι ευέλικτες και αποκεντρωμένες δομές διευκολύνουν τη σύλληψη και την εφαρμογή συζητήσεων στρογγυλής τραπέζης, με θέμα τα κοινωνικά προβλήματα -όπως γίνεται και στις τράπεζες- που επιτρέπουν τη συμμετοχή των κοινοτήτων, των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων, αλλά και του κράτους στην χρηματοδότηση αυτών των αναγκών.

Τα κίνητρα όλων αυτών των οργανισμών μπορεί να είναι εκλογικά, επαγγελματικά, άμεσα συνδεδεμένα με τη διατήρηση της απασχόλησης ή απλώς και μόνο διαφημιστικά, με σκοπό τη δημιουργία καλής φήμης. Μπορούν να είναι όμως και άμεσα οικονομικά: παρά την καταβολή επιδομάτων, η συντήρηση ενός εξαρτώμενου ατόμου, είτε ηλικιωμένου, είτε αναπήρου, στοιχίζει τρεις φορές λιγότερο από την εισαγωγή του στο ειδικό ίδρυμα.

Όμως, κανείς σήμερα δεν έχει τη δυνατότητα να δημιουργήσει τέτοιες δομές και η έλλειψη διοικητικής οργάνωσης κυοφορεί το ακόλουθο παράδοξο: αυτοί που χρηματοδοτούν δεν είναι οι ίδιοι με αυτούς που εισπράττουν τις οικονομίες που έχουν αποταμιευθεί.

## **7.5 ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ: ΜΙΑ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΗ ΜΟΡΦΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Τηλεϊατρική, τελεαγορά, τηλεδιάσκεψη: νέοι όροι που σιγά σιγά όμως μπαίνουν όλο και περισσότερο στη ζωή μας. Μια από τις εφαρμογές των τεχνολογιών τηλεματικής είναι και η τηλεργασία, μια πιο νέα έννοια για τα ελληνικά δεδομένα.

Η τηλεργασία αποτελεί έναν εναλλακτικό τρόπο εργασίας. Καλύπτει ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων που όλες σχετίζονται με εργασία απομακρυσμένη είτε από τον εργοδότη είτε από τους παραδοσιακούς χώρους εργασίας.

Βασικές μορφές τηλεργασίας θεωρούνται η τηλεργασία στο σπίτι, η εργασία στο σπίτι, η εργασία σε «δορυφορικό γραφείο», η εργασία σε «κέντρο εργασίας» και η εργασία «μετακινουμένων». Τα χαρακτηριστικά των διαφορετικών μορφών τηλεργασίας και η επίδραση τους στην παραγωγικότητα, το περιβάλλον, αλλά και οι κοινωνικές τους επιπτώσεις αποτελούν εδώ και πολλά χρόνια αντικείμενο συζητήσεων.

Προϋπόθεση για την τηλεργασία είναι η ανάπτυξη ενός οικιακού γραφείου και η ύπαρξη ενός αξιόπιστου επικοινωνιακού δικτύου για την επικοινωνία των εργαζομένων μεταξύ τους ή με τον εργοδότη τους. Πρακτικά αυτό που χρειάζεται ο τηλεεργαζόμενος στο σπίτι του είναι ένας προσωπικός υπολογιστής, ένας εκτυπωτής, ένα modem, ένα τηλέφωνο και fax. Μια τεχνολογία δηλαδή, που είναι προσιτή και στη χώρα μας από πλευράς κόστους.

Στην Ελλάδα πάντως η τηλεργασία δεν έχει βρει ακόμα έδαφος. Αντίθετα στο εξωτερικό αποτελεί καθημερινή πραγματικότητα για εκατομμύρια ανθρώπων στις Η.Π.Α. και χιλιάδες άλλων στην Γερμανία, στη Γαλλία και τη γειτονική μας Ιταλία. Σύμφωνα με εκτιμήσεις στα

επόμενα 10 χρόνια στη Βρετανία το 32% των υπαλλήλων θα εργάζονται από το σπίτι τους, ενώ το 59% των εργαζομένων προτιμά αυτή τη μορφή εργασίας. Πρόσφατες έρευνες επιβεβαιώνουν τη μεγάλη προτίμηση των εργαζομένων για τηλεργασία. Ταυτόχρονα όμως φέρνουν στο φως έντονες αντιδράσεις των εργοδοτών που εμφανίζονται ιδιαίτερα επιφυλακτικοί, αρκετές φορές λόγω προκατάληψης. Οι δύο όψεις του νομίσματος Τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας είναι πολλά:

- Μεγαλύτερη ευελιξία
- Περιορισμός στις δαπάνες γραφείων
- Μείωση των μετακινήσεων που συνεπάγεται λιγότερα ατυχήματα, μικρότερη επιβάρυνση για το περιβάλλον, λιγότερα κόστη
- Αξιοποίηση ανθρωπο-ωρών
- Δυνατότητα απορρόφησης από την αγορά εργασίας ατόμων με ειδικές ανάγκες

Πανάκεια λοιπόν η τηλεργασία; Ας μη βιαστούμε λοιπόν να βγάλουμε συμπεράσματα. Η λίστα μειονεκτημάτων είναι αντίστοιχου μεγέθους

- Δημιουργία αίσθησης απομόνωσης του εργαζομένου
- Έλλειψη προσωπικών εμπειριών στην επίλυση κοινωνικών προβλημάτων του οργανισμού
- Προβλήματα που παρουσιάζονται όταν για τεχνικούς λόγους διακόπτεται η δυνατότητα επικοινωνίας
- Προβλήματα διοικητικού χαρακτήρα

Οι μεγάλες εταιρείες, οι managers δεν θέλουν την τηλεργασία, γιατί δημιουργεί διοικητικά προβλήματα και τους στερεί την άμεση, προσωπική επαφή με τον εργαζόμενο. Βασική προϋπόθεση είναι η ανάπτυξη ενός κλίματος εμπιστοσύνης και κυρίως πίστη της επιχείρησης στον εργαζόμενο.

Δεν είναι όλοι οι εργαζόμενοι κατάλληλοι για τηλεργασία. Αυτός που θα ασχοληθεί με αυτόν τον τρόπο θα πρέπει να είναι καταρχήν εξοικειωμένος με την τεχνολογία, άρα να μπορεί να χειρίζεται παραγωγικά τους υπολογιστές. Χρειάζεται επίσης να είναι κοινωνικός και εργασιακά

αυτόνομος, ώστε να μην του δημιουργηθούν προβλήματα απομόνωσης, αλλά και να έχει το κατάλληλο οικογενειακό περιβάλλον για να αποδώσει.

### **7.5.1 ΜΕ ΜΙΑ ΔΕΥΤΕΡΗ ΜΑΤΙΑ**

Οι υπέρμαχοι της τηλεργασίας είναι κατηγορηματικοί στις απόψεις τους. Συχνά έχει γίνει λόγος για την «πράσινη επανάσταση», λόγω των θετικών συνεπειών της προς το περιβάλλον, ενώ έχει θεωρηθεί πανάκεια για την ανεργία στις αγροτικές περιοχές, καθώς συμβάλει στην αποκέντρωση των υπηρεσιών. Σκεπτικισμό όμως προκαλεί ένα τριετές ερευνητικό πρόγραμμα που ολοκληρώθηκε το 1998 σε Ευρωπαϊκές χώρες και φανέρωσε ότι οι κάτοικοι των αγροτικών περιοχών δεν επιθυμούν αυτό το είδος εργασίας.

Εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι η συντριπτική πλειοψηφία των τηλεργαζομένων στις αγροτικές περιοχές, επέλεξαν στην πορεία να περνούν περισσότερο χρόνο στο γραφείο, παρά στο σπίτι. Όσο μεγαλύτερη η απασχόληση στο γραφείο, τόσο πιο ικανοποιημένοι εμφανίζονται οι τηλεργαζόμενοι. Αντιθέτως οι συνάδελφοι τους με έδρα αστικά κέντρα έμειναν πιο ευχαριστημένοι όσο περιοριζόταν ο χρόνος που έπρεπε να ξοδέψουν στο γραφείο, κάτι που αποδίδεται από τους ειδικούς στη μεγάλη ένταση που προκαλεί στους σύγχρονους αστούς η δυσκολία στις μετακινήσεις.

### **7.5.2 ΚΙΝΔΥΝΟΣ Η ΣΩΤΗΡΙΑ;**

Είναι απλά ένα εργαλείο που -όπως όλες οι νέες τεχνολογίες- μπορεί να χρησιμοποιηθεί με σωστό ή λανθασμένο τρόπο. Αν πάντως δεν γίνει σωστή χρήση της τηλεργασίας, τα προβλήματα για τον εργαζόμενο θα είναι πολύ περισσότερα απ' αυτά που αντιμετωπίζει τώρα. Ας μην ξεχνούμε ότι ο άνθρωπος έχει βασικές κοινωνικές ανάγκες για αναγνώριση, φιλία, συνεργασία, κοινωνική καταξίωση, ανάγκες που εκπληρούνται μέσα στον εργασιακό χώρο.



Η τηλεργασία έχει θετικές επιπτώσεις στον εργαζόμενο, εφόσον του επιτρέπει να επιλέξει το εργασιακό του περιβάλλον, άρα να αποδίδει περισσότερο. Η βιολογική, πνευματική και συναισθηματική ευελιξία που εξασφαλίζει ο εργαζόμενος κάνουν πιο ποιοτικό το προϊόν της δουλειάς του. Ωστόσο, η καλύτερη λύση είναι να συνδυάζεται η τηλεργασία με ομαδική δουλειά, ώστε να μην απομονωθεί ο εργαζόμενος από τα κοινωνικά δρώμενα.

Απαραίτητο είναι επίσης, η μύηση στο νέο σύστημα να γίνεται προσεκτικά, με τη συμμετοχή ψυχολόγων ή κοινωνιολόγων, χωρίς να καταπατούνται οι ανθρώπινες αξίες. Πρόκειται για ένα σημαντικό θεσμό, που πρέπει να χρησιμοποιείται όταν απαιτείται από τις περιστάσεις και λαμβάνοντας πάντα υπόψη τις επιπτώσεις στον άνθρωπο και στην παραγωγή.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η εργασία κατέχει σημαντικότερη θέση στην ιεραρχία των κοινωνικών και οικονομικών αξιών των ανεπτυγμένων χώρων. Η εργασία δεν είναι μόνο ένα μέσο απόκτησης υλικών και άλλων αγαθών π. χ συνύπαρξη, υγειονομική περίθαλψη, αποταμίευση, διακοπές, δηλ. ένα μέσο για την ευμάρεια για το οποίο το άτομο δαπανά ένα μεγάλο τμήμα του χρόνου και της ενέργειας του. Είναι, επίσης, ένα μέσο ικανοποίησης του ατόμου, αξιοποίησης των κλίσεων και ιδιοτεροτήτων του, κοινωνικής καταξίωσης και ανόδου. Λόγω της σημασίας της εργασίας ως κοινωνικής αξίας, η έλλειψη της εγκυμονεί σοβαρούς κινδύνους τόσο για το άτομο όσο και για την κοινωνία.

Το πρόβλημα της ανεργίας έχει δυσανάλογη βαρύτητα για συγκεκριμένες ομάδες. Πλήττει ιδιαίτερα τους νέους, τις γυναίκες, τους ηλικιωμένους, τους μετανάστες και τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Εντονότερες είναι και οι γεωγραφικές διαφοροποιήσεις σχετικά με τα μεγέθη της ανεργίας. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της Γερμανίας στην οποία η ανεργία είναι περίπου διπλάσια στις διαρθρωτικά ασθενείς περιοχές της Βορείου Γερμανίας από ότι στη Νότιο Γερμανία. Στη Γαλλία, η ανεργία μεταξύ των νέων κάτω των 25 ετών ποικίλλει από 38% στις φτωχότερες περιοχές του Nord-Pas de Calais και Haute-Normandie έως 25% στην πιο ευημερούσα περιοχή του Παρισιού. Παρόμοιες διαφορές εμφανίζονται στο Ηνωμένο Βασίλειο και σε άλλες χώρες (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών διαβίωσης και Εργασίας, 1989).

Αισθητές είναι και οι εθνικές διαφοροποιήσεις στα μεγέθη της ανεργίας στα πλαίσια της ίδιας χώρας. Το φαινόμενο αυτό παρουσιάζεται σε πολλές Ευρωπαϊκές χώρες. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η Ολλανδία στην οποία ενώ το γενικό επίπεδο ανεργίας για τα άτομα ηλικίας 15-24 ετών είναι 26%), στην Τουρκική και Μαροκινή μειονότητα τα επίπεδα ανεργίας είναι 45% και 47% αντιστοίχως.

Είναι ευνόητο ότι είναι πολύ ενδιαφέρον να απασχοληθεί κάποιος με την πολιτική της αγοράς εργασίας. Πρέπει να αναγνωρισθεί επίσης ότι η πολιτική αυτή πολύ δύσκολα μπορεί να λύσει από μόνη της το πρόβλημα της ανεργίας.

Ιδιαίτερα, αν βασιστούμε απόλυτα (ή κύρια) στην αποτελεσματική ρύθμιση για να εξασφαλίσουμε μια μεγαλύτερη ελαστικότητα της αγοράς εργασίας αυτό δεν θα αποτελούσε πανάκεια.

Πράγματι, χωρίς να θεωρηθεί ως απλή λύση που παρουσιάζει μόνο πλεονεκτήματα δεν αποκλείεται να συνοδεύεται από επιδείνωση των ανισοτήτων και της φτώχειας. Άλλωστε, περιλαμβάνει και τη θυσία σημαντικών πλεονεκτημάτων τα οποία προκύπτουν από μια επιμελώς ρυθμισμένη αγορά εργασίας. Τα πλεονεκτήματα μιας επιμελώς και λεπτομερειακώς ρυθμισμένης αγοράς εργασίας συχνά υποεκτιμούνται.

Ένα σημαντικό οικονομικό πλεονέκτημα της ρύθμισης οφείλεται στο γεγονός ότι, σε πολλές περιπτώσεις, συμψηφίζει τους κλυδωνισμούς της αγοράς και επομένως βελτιώνει τη λειτουργία της. Έτσι, η ασφάλεια της απασχόλησης ενθαρρύνει ταυτόχρονα τις επιχειρήσεις να παρέχουν εκπαίδευση και τους εργαζόμενους να επενδύσουν στη βελτίωση των εξειδικεύσεων τους.

Επίσης, οι κανόνες που προστατεύουν το εισόδημα και την ασφάλεια της απασχόλησης των εργαζομένων είναι δυνατόν να αυξήσουν την παραγωγικότητα ενθαρρύνοντας τη μετατόπιση του ανταγωνισμού προς τις καινοτομίες και τη στρατηγική που εφαρμόζονται στις αγορές προϊόντων.

Το πρόβλημα της μείωσης των αποδοχών δείχνει ξεκάθαρα τα όρια της αποτελεσματικότητας της απορύθμισης (μη ρύθμισης ή απελευθέρωσης) της αγοράς η οποία χρησιμοποιείται ως το μοναδικό φάρμακο. Για τους οπαδούς αυτής της λύσης ένα μεγάλο πλεονέκτημα της απορύθμισης βασίζεται στο γεγονός ότι θα βοηθήσει στην κάμψη των μισθών και που είναι ήδη αυξημένα και θα αυξήσει επομένως αισθητά το επίπεδο της απασχόλησης. Πολλοί λόγοι συνηγορούν στο να αμφιβάλουμε για την εγκυρότητα της θέσης αυτής.

Πρώτον, δικαιολογημένα μπορούμε να αναρωτηθούμε αν τα ημερομίσθια και γενικά οι αμοιβές παραμένουν ακόμα υψηλές μετά τα μέτρα μείωσης των αμοιβών της δεκαετίας του '90.

Δεύτερον, οι επιπτώσεις της εξέλιξης των τιμών που συνεχίζονται με τους παράγοντες υποκατάστασης του κεφαλαίου με την εργασία είναι ασθενείς γιατί γίνονται αισθητές εντελώς περιθωριακά μέσω των νέων επενδύσεων. Εξάλλου, τα δεδομένα της πείρας που αφορούν την επίπτωση του κόστους του εργατικού δυναμικού) πάνω στην απασχόληση δείχνουν ότι απαιτείται ισχυρή πτώση των μισθών και ημερομισθίων για να επιτύχουμε μια μικρή αύξηση της απασχόλησης.

Τρίτον, η μείωση του μισθολογικού κόστους δεν αυξάνει την ανταγωνιστικότητα (και συνεπώς και την απασχόληση) εφόσον εφαρμόζεται σε μια μόνη χώρα.

Οι αμφιβολίες αυτές ως προς τα αποτελέσματα της απορύθμισης (μη ρύθμισης) της αγοράς εργασίας δε σημαίνουν φυσικά ότι το σύνολο της ρύθμισης της αγοράς αυτής θα πρέπει να διατηρηθεί όπως είναι τη στιγμή αυτή. Θα πρέπει στο σημείο αυτό να αρθούν οι ανελαστικότητες τις οποίες επιβάλλει η ρύθμιση στη διάρκεια και στην διευθέτηση του χρόνου εργασίας, ανελαστικότητας που δύναται να αντιταχθούν στις εκούσιες αποφάσεις που αφορούν την προσφορά του εργατικού δυναμικού, τις νέες μορφές διευθέτησης του χρόνου και της οργάνωσης της εργασίας κατά συνέπεια την αύξηση της απασχόλησης.

Οι μεταβολές στον τομέα αυτό συνέβαλαν στην αύξηση της ελαστικότητας αγοράς εργασίας κατά τη δεκαετία του '90 και συχνά δημιούργησαν ένα δεσμό μεταξύ της επιμήκυνσης της διάρκειας της εκμετάλλευσης την καινοτομία στην διευθέτηση της εργασίας κατά θέση, την δημιουργία και την διατήρηση των απασχολήσεων και μια μείωση της διάρκειας της ατομικής εργασίας. Θα πρέπει να ενθαρρυνθεί η κατάργηση των κανονιστικών διατάξεων που παρεμποδίζουν την εκούσια επιλογή στον τομέα της προσφοράς του εργατικού δυναμικού.

Επιλεκτικές αναμορφώσεις της ρύθμισης της αγοράς εργασίας επιβάλλονται επίσης για την αντιμετώπιση σοβαρών προβλημάτων όπως είναι αυτό των χαμηλών μισθών και ημερομισθίων,

η υποβάθμιση (επιδείνωση) των προοπτικών απασχόλησης, για τους ανειδίκευτους εργάτες και η ανάγκη βελτίωσης της εκπαίδευσης και της παραγωγικότητας για να αντιμετωπισθούν οι προκλήσεις που προέρχονται από τη νέα τεχνολογία και τα νέα συστήματα παραγωγής.

Γίνεται γενικά δεκτό ότι η εκπαίδευση θα έπρεπε να αυξήσει την κινητικότητα των εργαζομένων γιατί καλούνται πλέον να αλλάξουν απασχόληση αρκετές φορές κατά την διάρκεια της ενεργούς ζωής τους. Η αποστολή είναι δύσκολη σε μια αγορά εργασίας μη ρυθμιζόμενης, γιατί η αυξημένη κινητικότητα του εργατικού δυναμικού θα αποθάρρυνε τις επιχειρήσεις να παράσχουν εκπαίδευση. Υπάρχει μεγάλη διαφορά στο σημείο αυτό μεταξύ των χωρών αυτών όπως οι ΗΠΑ, όπου η προσαρμογή της αγοράς εργασίας και των χωρών όπως είναι η Ιαπωνία ή η Γερμανία όπου η ύπαρξη βιώσιμων σχέσεων εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων και σταθερών και καλά οργανωμένων συστημάτων ασφάλειας της απασχόλησης οδηγεί στο να επιχειρείται κυρίως η προσαρμογή μέσω της εσωτερικής αγοράς εργασίας.

Στην πρώτη περίπτωση, ενδιαφέρει να δημιουργηθούν ή να προσαρμοσθούν οι εξωτερικές δομές κατάρτισης στην επιχείρηση προκειμένου να μην υπάρξει έλλειμμα εκπαίδευσης. Στη δεύτερη περίπτωση, υπάρχουν ήδη εκπαιδευτικά συστήματα πολύ ανεπτυγμένα τόσο στο επίπεδο της οικονομίας. Θα πρέπει ίσως να ενισχυθούν περισσότερο τα συστήματα αυτά εάν η επαγγελματική κινητικότητα αυξάνει αισθητά.

Τα νέα συστήματα παραγωγής απαιτούν στενή συνεργασία μεταξύ του προσωπικού και της επιχείρησης και τη συμμετοχή των εργαζομένων σε αποφάσεις διαχείρισης από τις οποίες αποκλείονται προηγουμένως. Και στο σημείο αυτό η «αποκολλεκτιβοποίηση» των σχέσεων μεταξύ των εργοδοτών και εργαζομένων την οποία περικλείει η μη ρύθμιση θα προκαλέσει δυσλειτουργίες. Αντίθετα, οι μηχανισμοί συμμετοχής των μισθωτών θα εμφανίσουν σημαντικά πλεονεκτήματα, είτε πρόκειται για αυξημένη παραγωγικότητα είτε για ταχύτερη και αποτελεσματικότερη διάδοση των νέων τεχνικών. Θα χρειασθούν επίσης μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας προκειμένου να αντιμετωπισθεί το πρόβλημα της μείωσης των προοπτικών απασχόλησης των μερικώς ειδικευμένων εργαζομένων. Για την ενθάρρυνση της δημιουργίας απασχολήσεων υπέρ των λιγότερο ειδικευμένων εργαζομένων μπορούν να εξετασθούν δυο

μεγάλες επιλογές: πίεση για την πτώση των μισθών και ημερομισθίων μέσω της μη ρύθμισης της αγοράς εργασίας ή επιδοτήσεως για απασχόληση.

Η θεμελιακή διαφορά μεταξύ των δύο αυτών επιλογών αναφέρεται στο αναδιανεμητικό αποτέλεσμα. Τίθεται δηλαδή το ερώτημα εάν το σύνολο των λιγότερο ειδικευμένων εργαζομένων θα έπρεπε να χρηματοδοτήσει την αύξηση της απασχόλησης με μειώσεις της αμοιβής τους ή αν τα έξοδα για τον σκοπό αυτό θα έπρεπε να χρηματοδοτηθούν από τους φόρους. Τελικά η απόφαση είναι πολιτική επιλογή που δεν θα ήταν δυνατό να δικαιολογηθεί σοβαρά με την αναποτελεσματικότητα αναδιανομής των επιδοτήσεων.

Οι δαπάνες που αναφέρονται στη δημιουργία απασχολήσεων και χρηματοδοτούνται μπορούν να χρησιμεύσουν είτε για επιδοτήσεις απασχόλησης είτε για άμεση δημιουργία απασχολήσεων με την παροχή κοινωνικών υπηρεσιών και τη βελτίωση της εσωτερικής δομής. Ένα σημαντικό χαρακτηριστικό -το οποίο συχνά υποεκτιμάτε- του σύγχρονου κράτους - Πρόνοιας είναι ότι το καθαρό κόστος, για τον εισφέροντα πρόσθετες δημόσιες δαπάνες είναι σαφώς κατώτερο του ακαθάριστου κόστους, δηλαδή στην περίπτωση που οι ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι θα παρέμεναν άνεργοι.

Στις περισσότερες χώρες του ΟΟΣΑ, το καθαρό κόστος για τη δημιουργία απασχολήσεων από τον δημόσιο τομέα δεν υπερβαίνει το 20% του ακαθάριστου κόστους. Εντούτοις μπορεί κάποιος να αναρωτηθεί αν ο λαός είναι διατεθειμένος να αποδεχθεί τους συμπληρωματικούς φόρους που αυτό συνεπάγεται.

Επιπλέον, το ύψος των αμοιβών είναι απαραίτητο προκειμένου η αύξηση της κατανάλωσης που θα προέλθει από την αύξηση της απασχόλησης να επιταχύνει τον πληθωρισμό. Πολλοί από τους έχοντες την αποφασιστική εξουσία αναγνωρίζουν ότι τα συστήματα των επιδομάτων ανεργίας στις περισσότερες βιομηχανικές χώρες χρειάζονται μεταρρύθμιση.

Τα παρόντα συστήματα χρηματοδότησης των επιδομάτων ανεργίας που βασίζονται στην επιβάρυνση των μισθών και ημερομισθίων αυξάνουν το κόστος του εργατικού δυναμικού,

τουλάχιστον βραχυπρόθεσμα. Κατά συνέπεια, η χρηματοδότηση των επιδομάτων ανεργίας από τα τέλη επί των δαπανών (όπως ο Φ.Π.Α.) θα έπρεπε γενικά να έχει το ευνοϊκό αποτέλεσμα πάνω στην απασχόληση: τα τέλη αυτά μεταφράζονται σε χαμηλότερο κόστος του εργατικού δυναμικού και σε καθαρή αμοιβή υψηλότερη από όσο στην περίπτωση των βαρών επί της αμοιβής. Αυτό αποτελεί ισχυρό κίνητρο για τις επιχειρήσεις για προσλήψεις και για τους εργαζόμενους για αναζήτηση εργασίας. Έχουν βέβαια διατυπωθεί και άλλες προτάσεις μεταρρύθμισης.

Μια από τις προτάσεις αυτές συνιστά τη μείωση του κόστους του ανειδίκευτου εργατικού δυναμικού εισάγοντας την προοδευτικότητα στη χρηματοδότηση των επιδομάτων ανεργίας. Μία άλλη πρόταση συνιστά τη μετατροπή των επιδομάτων ανεργίας σε κουπόνια απασχόλησης. Η πρόταση αυτή θα έδινε στους ανέργους και ιδιαίτερα στους ανέργους μακράς διάρκειας μία νέα δυνατότητα δηλαδή αυτή του ν' ανταλλάξουν ένα μέρος των επιδομάτων τους για ανεργία, εάν το επιθυμούν, με κουπόνια για πρόσληψη τους από τους εργοδότες. Απέναντι σε μια ανεργία που επιμένει, οι καινοτόμες αυτές ιδέες αξίζουν να εξετασθούν και οι συγκεκριμένες προτάσεις θα είναι φυσικά ανάλογες για κάθε ιδιαίτερη συγκεκριμένη περίπτωση.

Εάν είναι αληθές ότι μια παρόμοια μεταρρύθμιση των επιδομάτων ανεργίας μπορεί να εμφανίσει πλεονεκτήματα για τους ανέργους μακράς διάρκειας είναι βέβαιο ότι δεν θα λύσει το γενικότερο πρόβλημα των εργαζομένων που βρίσκονται στα όρια της φτώχειας. Οι επιδοτήσεις για την απασχόληση των ασθενέστερα αμειβόμενων εργαζομένων θα ήταν δυνατό να αποτελέσουν μια λύση: η παροχή επιδότησης στους εργοδότες για την πρόσληψη εργαζομένων με χαμηλό ημερομίσθιο θα αύξανε τις δυνατότητες απασχόλησης και το εισόδημα βέβαια των εργαζομένων αυτής της κατηγορίας.

Οι επιδοτήσεις αυτές δικαιολογούνται τόσο για λόγους ηθικούς αλλά και επειδή εμφανίζουν το κοινωνικό πλεονέκτημα ότι μειώνουν την ανεργία. Έχουν επίσης οικονομικές επιπτώσεις λόγω του ότι ενθαρρύνουν τους χαμηλόμισθους εργαζομένους να διατηρήσουν μια απασχόληση και να εργασθούν με ζήλο. Εννοείται ότι υπάρχει το πρόβλημα της σχέσης κόστους - αποτελεσματικότητας της επαύξησης των φόρων που θα είναι αναγκαία για τη χρηματοδότηση

των επιδοτήσεων αυτών. Αν και το φαινόμενο αυτό συμψηφίζεται γενικά από τα πλεονεκτήματα, το πρόβλημα της πολιτικής αποδοχής της αύξησης των φόρων εξακολουθεί να παραμένει.



## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η ανεργία, ως φαινόμενο που απαιτεί θεωρητική ερμηνεία και ως πρόβλημα που πρέπει να αντιμετωπίζεται, απασχολεί την οικονομική επιστήμη από την εποχή της συστηματοποίησης της, στις αρχές του 19<sup>ου</sup> αιώνα και πολύ περισσότερο σε όλη τη διάρκεια του 20<sup>ου</sup> αιώνα.

Ως φαινόμενο και ως πρόβλημα, η ανεργία εμφανίζεται με την ωρίμανση της Βιομηχανικής Επανάστασης, όταν δηλαδή άλλαξαν ριζικά τόσο η οργάνωση της οικονομίας όσο και τα πολιτικό - κοινωνικά συστήματα. Η μεγάλη ιστορική αλλαγή στην οικονομία που σημειώθηκε με τη δημιουργία «μεγάλων» μονάδων στον τομέα της μεταποίησης (αρχικά) και στον τομέα των υπηρεσιών (αργότερα), οδήγησε στη δημιουργία μιας κατηγορίας ανθρώπων που απασχολούνται και κερδίζουν το βίος τους σε σχέση «εξαρτημένης εργασίας», ως εργάτες και υπάλληλοι.

Με τη καθιέρωση και διάδοση των δημοκρατικών αρχών και θεσμών στη διακυβέρνηση των λαών, ή καταναγκαστική εργασία εξαφανίσθηκε, ενώ η «τάξη» των αυτοαπασχολούμενων μικρή μειοψηφία των «εργαζομένων». Οι «μισθωτοί», οι εργάτες και υπάλληλοι, που «μισθώνουν» τις υπηρεσίες τους σε κάποιον «εργοδότη» έναντι συγκεκριμένης αμοιβής (ημερομισθίου και μισθού), σταδιακά κατέληξαν να αποτελούν τη μεγάλη πλειονότητα των εργαζομένων.

Συνεπακόλουθο, λοιπόν, της «βιομηχανικής εποχής», είναι η δημιουργία μιας ευρύτατης κατηγορίας εργαζομένων που ο μοναδικός βιοποριστικός τρόπος τους είναι η με αντιμισθία παροχή των υπηρεσιών τους σε κάποιον εργοδότη. Με τον τρόπο αυτόν, η «προσφορά εργασίας» ( από πλευράς εργαζόμενου) και η «ζήτηση εργασίας» (από πλευράς εργοδότη) αποκτούν αυτοτέλεια η μια από την άλλη, αφού το μόνο που τις φέρνει σε επαφή και τις συνδέει είναι ο υπολογισμός του μισθού, ή ημερομισθίου και όχι, όπως παλαιότερα, κάποιο βαθμό πειθαναγκασμού, ή υποχρεώσεων, που πηγάζουν από την ιεραρχική κοινωνική δομή. Η επέκταση των θεσμών της «αγοράς» και της «σύμβασης», στο σύνολο σχεδόν των σχέσεων εργασίας, αν εξαιρέσουμε τους αυτοαπασχολούμενους και τους ελεύθερους επαγγελματίες,

οδηγεί στην έννοια της «αγοράς εργασίας», που αποτελεί και την θεωρητική βάση για την ερμηνεία και την αντιμετώπιση της «ανεργίας».

Οι οικονομολόγοι χρησιμοποιούν την έννοια της «αγοράς» για να αναλύσουν κάποιο φαινόμενο, σχεδόν αυτομάτως εξυπακούεται ότι η αγορά λειτουργεί με τον μηχανισμό της προσφοράς και ζήτησης, οι οποίες συμπεριφέρονται βάσει των δικών τους προσδιοριστικών παραγόντων, ανεξάρτητα η μια από την άλλη. Έτσι έχει καθιερωθεί να θεωρείται ότι η «προσφορά εργασίας» από πλευράς εργαζομένων καταλήγει σε τύπο συμπεριφοράς, βάσει της οποίας η προσφερόμενη «ποσότητα» εργασίας (μετρούμενη πχ σε ωρομίσθιο).

Ο κάθε άνθρωπος, ως ιδιοκτήτης του δικού του ανθρωπίνου κεφαλαίου και των ροών εργατικών υπηρεσιών που του αντιστοιχούν, σταθμίζει το όφελος που θα έχει ο εργαζόμενος, λιγότερο ή περισσότερο, όταν με λιγότερη απασχόληση θα απολαμβάνει τα πλεονεκτήματα του ελεύθερου χρόνου (της «σχόλης»), ενώ με περισσότερη απασχόληση θα απολαμβάνει το εισόδημα που θα κερδίζει. Για να εργασθεί κάποιος περισσότερες ώρες κάθε ημέρα, θα πρέπει να του δοθεί το κίνητρο να υποσκελίσει τη θυσία του ελεύθερου χρόνου.

Αυτό το «συμπέρασμα» εξαρτάται, φυσικά, από πολλούς άλλους παράγοντες, όπως το ύψος του εισοδήματος ή της περιουσίας του κάθε εργαζόμενου, η οικογενειακή κατάσταση του, ακόμη δε και το είδος της απασχόλησης που μπορεί να έχει. Γενικά, όμως, η οικονομική θεωρία γενικεύει αυτό το πρότυπο της μικροοικονομικής συμπεριφοράς σε μια «καμπύλη προσφοράς εργασίας», βάσει της οποίας η προσφερόμενη ποσότητα εργασίας είναι θετική συνάρτηση του ύψους της αμοιβής (μισθού ή ωρομισθίου).

Το συμπέρασμα, κατά τις σημερινές συνθήκες της ελληνικής οικονομίας, η τόνωση της ζήτησης μέσω της δημοσιονομικής ή νομισματικής πολιτικής δεν είναι το κατάλληλο εργαλείο για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Το ζητούμενο σε αυτές τις συνθήκες είναι μέτρο που θα τείνουν να ενισχύσουν την απασχόληση επιδρώντας απευθείας επί της αγοράς εργασίας. Από απόψεως ζήτησης, ένα μέτρο, που αξίζει να μελετηθεί είναι η μείωση των ασφαλιστικών εισφορών που καταβάλουν οι εργοδότες. Αυτό βέβαια έχει δημοσιονομικό κόστος και οι επιπτώσεις του στο

δημοσιονομικό έλλειμμα πρέπει να συνεκτιμηθούν. Άλλα μέτρα, χωρίς δημοσιονομικές επιπτώσεις, αλλά με πιθανό πολιτικό κόστος λόγω συνδικαλιστικών αντιδράσεων, σχετίζονται με θεσμικές αλλαγές και αναφέρονται στην απελευθέρωση του ωραρίου εργασίας, στη θεσμοθέτηση μορφών μερικής απασχόλησης και στην κατάργηση των περιορισμών αναφορικών προς τις απολύσεις εργαζομένων.

Από απόψεως προσφοράς, μέτρα που βελτιώνουν την ποιότητα και παραγωγικότητα του εργατικού δυναμικού, όπως η εκπαίδευση σε όλες τις βαθμίδες και η επιμόρφωση σε χρήσιμες ειδικότητες, είναι ασφαλώς θετικά, αν και τα αποτελέσματά τους παίρνουν χρόνο και έχουν βέβαια δημοσιονομικό κόστος. Άλλα μέτρα, με αμεσότερη επίδραση, αλλά επίσης με προφανές δημοσιονομικό κόστος, αναφέρονται στη μείωση των φορολογικών αντικινήτρων επί του εισοδήματος από εργασία. Έτσι, θα μπορούσαν να μελετηθούν τα κόστη και τα οφέλη από τη μείωση των φορολογικών συντελεστών σε διάφορα εισοδήματα από εργασία. Πχ η μείωση των συντελεστών μόνο στη περίπτωση της μισθωτής εργασίας, που φέρει το κύριο βάρος της φορολογίας και δεν έχει δυνατότητες φοροδιαφυγής, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ακόμη και στη βάση δικαιότερης φορολογικής μεταχείρισης, εκτός από τα πιθανά οφέλη πρόσθετης απασχόλησης.

Κάποια περίοδο οι περισσότεροι οικονομολόγοι πίστευαν ότι είναι δυνατόν να πετύχουμε χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας, με κόστος έστω έναν υψηλότερο ρυθμό πληθωρισμού με την έννοια ότι η ανεργία και ο πληθωρισμός βρίσκονται σε ανταλλακτική σχέση μεταξύ τους. Αυτή η άποψη, γνωστή ως «Καμπύλη Philips», πέραν του ότι εντόπιζε τους περιορισμούς στην άσκηση μακροοικονομικής πολιτικής, ταυτόχρονα οριοθετούσε και καθαρά πολιτικές παραμέτρους στην αντιμετώπιση των δύο αυτών φαινομένων οικονομικής αταξίας.

Αυτομάτως, ετέθη το ερώτημα με ποια κριτήρια μια κυβέρνηση θα επιλέξει ανάμεσα σε ένα σημείο επί της (υποθετικά σταθερής) καμπύλης Philips με συντεταγμένες έναν υψηλό ρυθμό πληθωρισμού και ένα χαμηλό ποσοστό ανεργίας. Το φαινόμενο του στασιμοπληθωρισμού γρήγορα απογοήτευσε όσους ήθελαν να βολευτούν σε αυτή τη θεώρηση. Επιπροσθέτως, η αυξανόμενη αλληλεξάρτηση των διαφόρων οικονομιών, με κατάληξη τη σημερινή

παγκοσμιοποίηση, δίδαξε ότι λόγω του πληθωρισμού απώλεια ανταγωνιστικότητας, αδυνατεί να συντηρήσει τη χαμηλή ανεργία. Πριν από χρόνια, ο Milton Friedman καθιέρωσε τον όρο «φυσικό ποσοστό ανεργίας» για να εκφράσει το αποτέλεσμα που προκύπτει από την ατελή λειτουργία της αγοράς εργασίας, σε μία οικονομία της ελεύθερης αγοράς.

Όσο πιο ατελής είναι η λειτουργία της αγοράς εργασίας τόσο πιο υψηλό θα είναι το «φυσικό ποσοστό ανεργίας» και φυσικό η προσπάθεια μείωσης τους με την παραδοσιακή επεκτατική μικροοικονομική πολιτική το μόνο που θα καταφέρει είναι να αυξήσει το ρυθμό πληθωρισμού. Αν μάλιστα, μία κυβέρνηση εμμένει στην επεκτατική πολιτική και αν ακόμα προκαλέσει πρόσκαιρη μείωση του ποσοστού της ανεργίας κάτω του «φυσικού» επιπέδου του, το τελικό αποτέλεσμα αναπόδραστα θα είναι η επιτάχυνση του ρυθμού πληθωρισμού.

Ο μόνος τρόπος για να μειωθεί σε μόνιμη βάση, είναι να ληφθούν μέτρα ώστε να απαλειφθούν οι ατέλειες στην αγορά εργασίας. Αυτές τις ατέλειες οι οικονομολόγοι τις αναζήτησαν σε διάφορους παράγοντες που επηρεάζουν τη ζήτηση και κυρίως την προσφορά εργασίας ενισχύοντας το ρόλο του υποκειμενισμού στην ερμηνεία των φαινομένων.

Βασικό στοιχείο αυτών των θεωρητικών αναζητήσεων, ήταν ο ρόλος της «επαρκούς πληροφόρησης», με την έννοια ότι η ανεπαρκής πληροφόρηση τόσο των επιχειρήσεων όσο και των εργαζομένων, τους οδηγεί σε συμπεριφορά από την οποία προκύπτει υψηλό ποσοστό ανεργίας. Κάποια περίοδο, η πληροφοριακή ανεργία αποτέλεσε κεντρικό ερμηνευτικό άξονα και ώθησε κάποιους οικονομολόγους στην εξέταση του κατά πόσον αυτό το είδος συμπεριφοράς ταιριάζει με το βασικό αξίωμα «περί ορθολογισμού».

Η θεωρία των ορθολογικών προσδοκιών όχι μόνο αρνείται την ύπαρξη μιας έστω ασταθούς Καμπύλης Philips, αλλά υιοθετείται την έννοια της απόλυτα ανελαστικής καμπύλης συνολικής προσφοράς προϊόντος (γνωστή ως καμπύλη προσφοράς του Lucas). Σε κάθε δεδομένη χρονική περίοδο, το ύψος της συνολικής παραγωγής, άρα και της απασχόλησης, είναι δεδομένο και οποιαδήποτε μακροοικονομική πολιτική βρίσκεται σε απόλυτη αδυναμία να τα επηρεάσει. Οι κυβερνήσεις δεν έχουν καν την δυνατότητα να «ξεγελάσουν» ή να «αιφνιδιάσουν» τους

παράγοντες της αγοράς, διότι αυτοί έχουν ορθολογικές προσδοκίες που τους επιτρέπει να προβλέψουν την τελική αδυναμία της πολιτικής. Συνεπώς, η μακροοικονομική πολιτική κατά της ανεργίας δεν είναι απλώς επιζήμια (προκαλώντας επιτάχυνση του πληθωρισμού), ούτε έχει παροδικές επιπτώσεις, αλλά είναι πλήρως αναποτελεσματική.

Στις οικονομίες στις οποίες επικρατούν οι ορθολογικές προσδοκίες, με την έννοια της απολύτως επακριβούς πρόβλεψης, που αναγκαστικά επαληθεύεται, η οικονομική πολιτική είναι ουδέτερη, δηλαδή δεν επηρεάζει τα πραγματικά μεγέθη της παραγωγής και της απασχόλησης.

Η μαζική ανεργία δεν αποτελεί μόνο ένα λυπηρό απολογισμό, εκφράζει ταυτόχρονα και την αντίφαση που βρίσκεται στην καρδιά του ελληνικού οικονομικού συστήματος. Το μέλλον που ανοίγεται μπροστά μας προϋποθέτει την σταδιακή απελευθέρωση από την παντοδυναμία των εμπορευματικών αξιών. Βέβαια η ιστορία έχει τον παραλογισμό ότι η παραγωγή αυξάνεται ενώ συγχρόνως απαιτείται λιγότερη ανθρώπινη εργασία.

Το μέλλον είναι αβέβαιο και απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή. Η κοινωνία μας και οι οικονομικές ισορροπίες μέσα σε αυτήν είναι εύθραυστες. Είναι λάθος να πιστεύουμε πως έχουμε δοκιμάσει τα πάντα για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Το σωστό είναι κάθε φορά να πιστεύουμε πως μπορούμε να κάνουμε καλύτερες προσπάθειες και όσες είναι δυνατόν περισσότερες. Μπορούμε να κάνουμε περισσότερα και καλύτερα.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

### **ΕΛΛΗΝΙΚΗ**

1. Ραφία Άννα «η ανεργία είναι γένους θηλυκού», 1987
2. Πετράκη Γεωργία «η ανεργία μετατρέπει τις κοινωνικές σχέσεις», 1993
3. Καμινιώτη Ολυμπία «οι κοινωνικές επιπτώσεις της ανεργίας», 1996
4. Π. Κορλίρας «θεωρία ανεργίας και Πληθωρισμού», 1999

### **Παραπομπές**

Λευκό βιβλίο: για το μέλλον της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Πολιτικής  
«μορφές ευέλικτης εργασίας, όπως αυτή της μερικής απασχόλησης», 2000  
Οικονομικός Ταχυδρόμος Φ2(σελ 13) 2002  
Οικονομικός Ταχυδρόμος Φ17(σελ 18) 2002

### **Αποσπάσματα**

Μαριόλης Θ «μείωση πραγματικών μισθών και ανεργία», 1998  
Μαργαρίτα Μάχη «Τηλεργασία: μια εναλλακτική μορφή εργασίας», 1979  
Κέντρα προώθησης Απασχόλησης  
Κουσελάκη Κατερίνα (Εργασία Απρίλιος 1998)

### **ΞΕΝΗ**

1. Rifkin J., «The end of work», 1994
2. Machin S. & Wadhvani S. «The effects of Unions on Organizational», 1995
3. «Change and employment», 1976
4. Braveman H. , «Labor and Monopoly Capitalism», 1980
5. Solow R., «The Labor Market as a Social Institution» 1973
6. Malinvaud E., «Profitability and Unemployment, » 1987
7. Journal of Economics Literature «A Review of Unemployment:A survey», 1999
8. Rocard Michel: «What we can do for the confrontation of unemployment», 1984
9. Esping-Andersen G., «The Three Words of Welfare Capitalism», 1982
10. Phelps E., «Inflation Policy and Unemployment Theory», 1999
11. Krueger A. & L. Summers, «Efficiency wages and the industry Wage structure» Econometrica, 2001

UNICE : Εθνική διεπαγγελματική ένωση για την απασχόληση στη βιομηχανία και το εμπόριο.

CES: Σύμβαση αλληλέγγυας εργασίας

CIE Σύμβαση πρωτοβουλίας απασχόλησης

## **INTERNET**

[www.statistics.gr](http://www.statistics.gr), Μάιος 2009

[www.eurostat.com](http://www.eurostat.com), Μάιος 2009

