

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ: ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗΝ
ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ

**ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ
ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΣΤΙΣ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ**

Διπλωματική εργασία της
ΞΕΝΟΥ ΜΑΡΙΑΣ

Επιβλέπων καθηγητής: Δασκαλάκης Δ.
Μέλη Τριμελούς Επιτροπής: Κοσκινάς Κ.
: Αλεξιάς Γ.

Αθήνα, Δεκέμβριος 2003



ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ένα από τα σημαντικότερα πρόβλημα που απασχολεί τις σύγχρονες κοινωνίες είναι αυτό της ανεργίας. Οι πολιτικές αντιμετώπισής της προβληματίζουν καθημερινά όχι μόνο την πολιτική ηγεσία αλλά και την κοινή γνώμη, τον απλό άνθρωπο που βιώνει την ανεργία και ζητά μια λύση.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση εδώ και μερικά χρόνια έχει προσφέρει κάποιες κατευθυντήριες γραμμές στα κράτη-μέλη της, προκειμένου να αντιμετωπίσουν πιο αποτελεσματικά το πρόβλημα αυτό.

Αντικείμενο της παρούσας εργασίας αποτέλεσε η διερεύνηση του φαινομένου της ανεργίας και η συγκριτική μελέτη των πολιτικών που εφαρμόζονται από τις διάφορες χώρες της Ε.Ε.

Το ενδιαφέρον μου για το συγκεκριμένο θέμα προήλθε κυρίως από την απασχόλησή μου στον ΟΑΕΔ, με την ιδιότητα του εργασιακού συμβούλου. Μέσα από αυτή τη διπλωματική εργασία θέλησα να διερευνήσω τις πολιτικές εκείνες που εφαρμόζουμε καθημερινά στον Οργανισμό, να τις συγκρίνω με των άλλων χωρών της Ε.Ε., να εντοπίσω ποιες τελικά είναι οι πιο αποτελεσματικές.

Ευχαριστίες οφείλω στον επιβλέποντα καθηγητή μου, κ. Δασκαλάκη, ο οποίος μου έδωσε τις σωστές κατευθύνσεις για να γράψω μία εργασία ολοκληρωμένη και όσο το δυνατόν πιο πλήρης.

Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω τον σύζυγό μου, Γιώργο, χωρίς τη βοήθεια και την υπομονή του οποίου δεν θα τα είχα καταφέρει.

Αθήνα, Δεκέμβριος 2003

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	1
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
1^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ	7
ΓΕΝΙΚΗ ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	
1.1. Θεωρήσεις της ανεργίας	8
1.1.1. Η νεοκλασική αντίληψη για την ανεργία	8
▪ Η θεωρία των «άτυπων συμβάσεων (implicit contracts)»	10
▪ Η θεωρία των «αποτελεσματικών μισθών (efficient wages)»	11
▪ Η θεωρία των «διαπραγματεύσεων» και η θεωρία των «ιθαγενών και επείσακτων» (insiders-outsiders).	13
▪ Η θεωρία των «ατελειών της αγοράς»	13
1.1.2. Η κεϋνσιανή αντίληψη για την ανεργία	14
1.1.3. Η ριζοσπαστική προσέγγιση για την ανεργία	16
1.2. Ορισμός ανεργίας	18
1.3. Μορφές ανεργίας	20
1.4. Ταξινόμηση της ανεργίας ανάλογα με τη διάρκεια της	23
1.5. Μακροχρόνια ανεργία	25
2^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ	28
ΕΚΤΑΣΗ ΚΑΙ ΜΕΓΕΘΟΣ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	
2.1. <u>Ιστορική αναδρομή</u>	29
2.2. Ανεργία κατά χώρα	32
2.3. Γυναίκες και ανεργία	33
2.4. Νέοι και ανεργία	34
2.5. <u>Κοινωνικές και ψυχολογικές διαστάσεις της ανεργίας</u>	36
3^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ	41
ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	
3.1. <u>Διαδικασίες διαμόρφωσης κοινής στρατηγικής απασχόλησης στη Ε.Ε.</u>	42
3.2. <u>Ταξινόμηση των πολιτικών αντιμετώπισης της ανεργίας</u>	49

3.3. Η διάκριση των πολιτικών σε παθητικές και ενεργητικές	50
4^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ	55
ΟΙ ΠΑΘΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ	
4.1. Εισαγωγή	56
4.2. Επιδότηση της ανεργίας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης	56
4.3. Επίλογος	62
5^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ	63
ΟΙ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗΣΗΣ	
5.1. Εισαγωγή	64
5.2. Οι Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης	64
5.3. Τα ιδιωτικά γραφεία απασχόλησης	65
6^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ	68
ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΕΝΕΣ ΣΤΗΝ ΠΛΕΥΡΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
6.1. Θεωρητική προσέγγιση της Πολιτικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης	69
6.2. Τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση και αρχική κατάρτιση	73
6.3. Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση	76
6.4. Κοινοτικές πρωτοβουλίες	78
7^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ	80
ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΕΝΕΣ ΣΤΗ ΖΗΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
7.1. Εισαγωγή	81
7.2. Κίνητρα για τη στήριξη της απασχόλησης	81
7.3. Επιδότηση για την πρόσληψη ανέργων	84
7.4. Επιδότηση για τη δημιουργία νέας επιχείρησης	86
7.5. Κοινοτικές πρωτοβουλίες που στοχεύουν στη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης	87

8^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ	91
ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΟΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΩΣ ΜΕΣΟ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	
8.1. Η σχέση της ρύθμισης της αγοράς εργασίας με την ανεργία	92
8.2. Η έννοια της ευελιξίας στην αγορά εργασίας	94
8.3. Μορφές Ευελιξίας	96
8.4. Η αντικατάσταση της πλήρους απασχόλησης με μερική απασχόληση	97
8.5. Μείωση του εργάσιμου χρόνου	101
8.6. Κριτική των μέτρων τη μείωσης του χρόνου εργασίας και της μερικής απασχόλησης	105
9^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ	108
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	
9.1. Η έννοια και το περιεχόμενο της αξιολόγησης των πολιτικών απασχόλησης	109
9.2. Τα συστήματα παρακολούθησης πολιτικών απασχόλησης	111
9.3. Η αξιολόγηση των υπηρεσιών των Γραφείων Απασχόλησης	113
9.3.1. Η αξιολόγηση με βάση τη διαδικασία των Γραφείων Απασχόλησης	113
9.3.2. Η αξιολόγηση με βάση τα αποτελέσματα των δραστηριοτήτων των Γραφείων Απασχόλησης	114
9.3.3. Συμπεράσματα	116
9.4. Τα προγράμματα Κατάρτισης –Εκπαίδευσης	117
9.5. Προγράμματα επιδότησης για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης και αυταπασχόλησης	119
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	121
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	123
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	126

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα διπλωματική εργασία διερευνά το φαινόμενο της ανεργίας και ειδικότερα τις πολιτικές που εφαρμόζουν τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την αντιμετώπισή του.

Πρόκειται για μία συγκριτική μελέτη των πολιτικών που υλοποιούνται από τις χώρες της Ε.Ε., λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες τους και ρίχνοντας ένα ιδιαίτερο βάρος στην ελληνική πραγματικότητα.

Τα εννέα κεφάλαια που απαρτίζουν την εργασία αυτή βασίστηκαν σε στοιχεία που αντλήθηκαν από τη σύγχρονη βιβλιογραφία, από μελέτες της ίδιας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής καθώς και από σχετικές έρευνες που διεξήχθησαν τα τελευταία χρόνια.

Στο *Πρώτο Κεφάλαιο* γίνεται μία θεωρητική προσέγγιση της ανεργίας. Παρατίθενται καταρχήν οι διάφορες θεωρήσεις και ορισμοί του φαινομένου της ανεργίας και στη συνέχεια περιγράφονται οι μορφές με τις οποίες αυτή εμφανίζεται.

Στο *Δεύτερο Κεφάλαιο* περιγράφουμε το μέγεθος και την έκταση του προβλήματος της ανεργίας στο χώρο και το χρόνο. Επιπλέον αναλύεται η σχέση της ανεργίας με συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες που πλήττονται περισσότερο από αυτήν (νέοι, γυναίκες, μακροχρόνια άνεργοι) και επισημαίνονται οι κοινωνικές και ψυχολογικές επιπτώσεις που μπορεί το φαινόμενο αυτό να προκαλέσει.

Στο *Τρίτο Κεφάλαιο* γίνεται αναφορά στις πολιτικές απασχόλησης και αντιμετώπισης της ανεργίας. Παρουσιάζονται οι διαδικασίες που ακολουθήθηκαν από την Ε.Ε. για τη διαμόρφωση μίας κοινής στρατηγικής για την απασχόληση, οι στόχοι και τα μέτρα που λήφθηκαν και εφαρμόζονται από τα κράτη-μέλη. Επίσης σε αυτό το κεφάλαιο γίνεται η ταξινόμηση των πολιτικών που ασκούν οι χώρες της Ε.Ε. για τη μείωση της ανεργίας και περιγράφονται οι στόχοι τους. Η ταξινόμηση αυτή των πολιτικών αποτέλεσε τη βάση στην οποία στηρίχθηκαν τα υπόλοιπα κεφάλαια. Πρέπει να

επισημάνουμε ότι στην παρούσα εργασία επικεντρωθήκαμε στις πολιτικές εκείνες (παθητικές-ενεργητικές πολιτικές και πολιτικές απορύθμισης της αγοράς εργασίας) που παρουσιάζουν επίκαιρο ενδιαφέρον.

Το *Τέταρτο Κεφάλαιο* αφορά στις παθητικές πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας και πιο συγκεκριμένα σε αυτό περιγράφονται τα επιδόματα και οι παροχές ασφάλισης που δίνονται στους ανέργους.

Στο *Πέμπτο, Έκτο και Έβδομο Κεφάλαιο* αναλύονται οι ενεργητικές πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας: οι *πολιτικές αντιστοίχισης* που υλοποιούνται από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης και τα ιδιωτικά γραφεία εύρεσης εργασίας (Πέμπτο Κεφάλαιο), οι *πολιτικές που είναι προσανατολισμένες στην προσφορά εργασίας* και πραγματοποιούνται μέσα από τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης (Έκτο Κεφάλαιο) και τέλος οι *πολιτικές προσανατολισμένες στη ζήτηση της εργασίας* που περιλαμβάνουν κίνητρα για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας (Έβδομο Κεφάλαιο).

Στο *Όγδοο Κεφάλαιο* παρουσιάζονται οι πολιτικές απορύθμισης της αγοράς εργασίας ως μέσο αντιμετώπισης της ανεργίας. Διευκρινίζεται η σχέση της ρύθμισης της αγοράς εργασίας με την ανεργία και παρουσιάζονται οι μορφές της ευελιξίας που χρησιμοποιούνται από τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. ως μέτρα για αύξηση της απασχόλησης. Σε αυτό το κεφάλαιο επικεντρωθήκαμε κυρίως στα κίνητρα που δίνονται στις επιχειρήσεις προκειμένου να προσλάβουν ανέργους στα πλαίσια των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

Τέλος, στο *Ένατο Κεφάλαιο*, γίνεται μία αξιολόγηση των πολιτικών της απασχόλησης, κυρίως των ενεργητικών γιατί στην ουσία αυτές οι πολιτικές μπορούν να συμβάλλουν αποτελεσματικά στην πραγματική αύξηση της απασχόλησης.

1^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ

ΓΕΝΙΚΗ ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

1.1.Θεωρήσεις της ανεργίας

Η ανεργία υπήρξε ένα από τα πρώτα ζητήματα που απασχόλησε την πολιτική οικονομία. Οι κυριότερες θεωρίες που αναπτύχθηκαν για την ερμηνεία της ανεργίας πρόβαλαν μια σειρά από παράγοντες ως αιτίες της ανεργίας. Οι θεωρίες νεοκλασικής έμπνευσης απέδιδαν το φαινόμενο της ανεργίας στην ανεπαρκώς υψηλή κερδοφορία των παραγωγικών δραστηριοτήτων που προκαλεί σχεδόν αποκλειστικά το υψηλό εργατικό κόστος επειδή διάφοροι θεσμικοί και μη παράγοντες παρεμποδίζουν την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς. Οι θεωρίες κεϋνσιανής σύλληψης αναζητούσαν τα αίτια της ανεργίας στους παράγοντες που προσδιορίζουν την ενεργό ζήτηση. Στην αντίπερα όχθη του ιδεολογικού φάσματος οι μαρξιστικές αναλύσεις υποστήριζαν ότι τα αίτια της ανεργίας συνδέονται στενά με τους παράγοντες που επιβάλουν την οικονομική κρίση η οποία προκαλεί ανεργία καθώς επίσης και με τον τεχνολογική εξέλιξη που υποκαθιστά την ανθρώπινη εργασία με μηχανές και τροφοδοτεί έναν «εφεδρικό στρατό».

1.1.1. Η νεοκλασική αντίληψη για την ανεργία

Η νεοκλασική προσέγγιση για την αγορά εργασίας στηρίζεται στην ανάλυση σε μικρό επίπεδο¹. Χρησιμοποιεί τα μεθοδολογικά εργαλεία της μικροοικονομικής θεωρίας για να αναλύσει την αγορά εργασίας, δηλαδή να εξηγήσει πως καθορίζεται ο μισθός ισορροπίας με βάση την ζητούμενη και προσφερόμενη ποσότητα εργασίας. Θεωρεί ότι ανά πάσα στιγμή διαμορφώνεται μια ζήτηση εργαζομένων από την πλευρά των επιχειρήσεων που αντανακλά τις συνθήκες της αγοράς του προϊόντος και την τεχνολογία. Με δεδομένη την ζήτηση και την τεχνολογία, κάθε επιχείρηση αυξάνει τη ζήτηση για τον παραγωγικό συντελεστή «εργασία» όσο χαμηλότερος είναι ο μισθός (τιμή της εργασίας).

Στο νεοκλασικό υπόδειγμα το άριστο επίπεδο απασχόλησης για μια επιχείρηση είναι αποτέλεσμα της διαδικασίας μεγιστοποίησης του κέρδους και

¹ Lindbeck, A. & Snower, D.J. (1988). *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Massachusetts: MIT Press, σελ.21

προσδιορίζεται από την εξίσωση του οριακού κόστους της εργασίας (που ισούται με το μισθό για μια επιχείρηση) με την οριακή αξία του προϊόντος που παράγει, δηλαδή την χρηματική αξία του προϊόντος που παράγεται με την απασχόληση της τελευταίας μονάδας εργασίας.

Από την πλευρά της προσφοράς τώρα, η νεοκλασική θεωρία πρεσβεύει ότι η ποσότητα της εργασίας που προσφέρει ο πληθυσμός εξαρτάται από το επίπεδο του πραγματικού μισθού. Η εργασία που προσφέρει κάθε εργαζόμενος θα αυξάνεται καθώς ο μισθός θεωρείται ότι αντισταθμίζει την οριακή δυσαρέσκεια που προκαλείται από την εργασία.

Έτσι βλέπουμε να διαμορφώνεται η αγορά εργασίας, η σχέση δηλαδή μεταξύ των μεγεθών του μισθού και της απασχόλησης. Η σχέση αυτή αποτελεί τον μηχανισμό εξισορρόπησης του ανταγωνισμού μεταξύ των εργαζομένων για την εξασφάλιση μιας θέσεως εργασίας και του ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων-εργοδοτών για να εξασφαλίσουν την αναγκαία για την παραγωγή εργασία. Ο ανταγωνισμός αυτός οδηγεί την αγορά εργασίας σε μια κατάσταση ισορροπίας, στην οποία η ανεργία είτε είναι θεωρητικά αδιανόητη, είτε είναι μια προσωρινή παρέκκλιση από την ισορροπία.

Σύμφωνα με τη νεοκλασική θεωρία, η αγορά εργασίας βρίσκεται σε ισορροπία στο επίπεδο της πλήρους απασχόλησης, που σημαίνει ότι έχει εξασφαλιστεί εργασία για όσους επιθυμούν να εργαστούν στο δεδομένο μισθό ισορροπίας. Υπό αυτήν την έννοια η ανεργία μπορεί να θεωρηθεί ως εκούσια². Ο όρος εκούσια ανεργία σημαίνει ότι το άτομο δεν δέχεται να εργαστεί στο μισθό που του προσφέρουν, είτε γιατί ο μισθός δεν μπορεί στην πραγματικότητα να μειωθεί λόγω εθνικών συμβάσεων υψηλότερων από τον πραγματικό μισθό ισορροπίας, είτε γιατί ελπίζει να βρει μια καλύτερη εργασία και προτιμάει να παραμείνει άνεργο. Τόσο η πρώτη όσο και η δεύτερη περίπτωση εκφράζουν την αδυναμία της αγοράς να λειτουργήσει σε συνθήκες τέλει ανταγωνισμού, είτε επειδή υπάρχουν μονοπωλιακές τάσεις στην αγορά εργασίας, είτε γιατί οι εργαζόμενοι έχουν ελλιπή πληροφόρηση σε σχέση με τις προσφερόμενες κενές θέσεις εργασίας. Κατά συνέπεια, η

² Χλέτσος, Μ.(1998).Η εκπαίδευση ως ενεργητική πολιτική απασχόλησης: όρια και προϋποθέσεις εφαρμογής. Η περίπτωση της Ελλάδας. *Πρακτικά Ελληνογαλλικού Συνεδρίου: Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία*. Αθήνα:ΕΚΚΕ, σελ.153-155

απουσία ευελιξίας των μισθών προς τα κάτω και η έλλειψη πληροφόρησης οδηγούν την αγορά εργασίας σε ασταθή ισορροπία, δηλαδή σε μόνιμη ανεργία. Η λύση η οποία προωθείται από τη νεοκλασική θεωρία συνίσταται στην δημιουργία των προϋποθέσεων για την ύπαρξη του τέλει ανταγωνισμού, που θα επιτρέψει στον μηχανισμό των τιμών-μισθών να επαναφέρει την αγορά σε κατάσταση ισορροπίας και να εξαλείψει την ανεργία.

Βέβαια, η σύγχρονη νεοκλασική προσέγγιση για την αγορά εργασίας πρόσφερε αρτιότερες αναλύσεις σχετικά με την ακαμψία των χρηματικών μισθών και την έλλειψη του τέλει ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας. Οι προσεγγίσεις αυτές (θεωρία «άτυπων συμβάσεων», «αποτελεσματικών μισθών», «ιθαγενών και επείσακτων», «ατελειών της αγοράς εργασίας») αποτελούν συνέχεια του νεοκλασικού υποδείγματος αλλά και διαφέρουν σημαντικά από αυτό. Ξεκινούν από την ίδια μεθοδολογική αφετηρία αλλά καταλήγουν σε διαφορετικό αποτέλεσμα. Η ανεργία προκύπτει ως αποτέλεσμα των αποκλίσεων του ισχύοντος μισθού από το μισθό ισορροπίας, όπως αυτός προσδιορίζεται από την αλληλεπίδραση της προσφοράς και της ζήτησης για εργασία (νεοκλασική θεώρηση), αλλά πρόκειται για μία ανεργία ακούσια³.

▪ **Η θεωρία των «άτυπων συμβάσεων (implicit contracts)»**

Μία άτυπη ή άρρητη συμφωνία είναι ένα είδος ασφαλιστικού συμβολαίου που συνομολογείται μεταξύ των εργαζομένων μισθωτών και της επιχείρησης στην οποία εργάζονται. Οι όροι του συμβολαίου δεν αποτυπώνονται γραπτώς αλλά και οι δυο μεριές γνωρίζουν την ύπαρξη τους. Σύμφωνα με την θεωρία των «άτυπων συμβάσεων» οι μισθοί και η απασχόληση καθορίζονται σε μικρο επίπεδο μετά από συμφωνία της επιχείρησης με τους εργαζόμενους, σε ένα περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από αβεβαιότητα.

Η θεωρία αυτή υποθέτει πως οι εργαζόμενοι προτιμούν την βεβαιότητα της μόνιμης ή σταθερής απασχόλησης ενώ οι επιχειρήσεις προσφέρουν ένα σχετικά σταθεροποιημένο μισθό προκειμένου να προσελκύσουν το

³ Δεδουσόπουλος, Α.(2000). *Θεωρίες της ανεργίας (Τόμος Α')*. Η κρίση στην Αγορά Εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση. Αθήνα: τυπωθήτω- Γιώργος Δάρδανος, σελ.480-481

απαραίτητο εργατικό δυναμικό. Ο μισθός αυτός είναι μικρότερος από τον μισθό που θα διαμορφωνόταν ελεύθερα στην αγορά εργασίας σε περίοδο ανάπτυξης της οικονομίας και μεγαλύτερος σε περίοδο οικονομικής ύφεσης. Οι εργαζόμενοι αποδέχονται αυτόν τον μισθό αγοράζοντας ασφάλεια, ενώ οι επιχειρήσεις εξασφαλίζουν με αυτό τον τρόπο την μονιμότητα του προσωπικού τους (επειδή, λόγω του μικρότερου μισθού μπορούν να διατηρήσουν το προσωπικό τους και σε συνθήκες ύφεσης)⁴.

Σε σχέση με την ανεργία τώρα, η εφαρμογή μιας πολιτικής σταθερού μισθού στη διάρκεια του οικονομικού κύκλου έχει σαν αποτέλεσμα, σε περίοδο οικονομικής ύφεσης, υψηλότερα επίπεδα μισθού από το επίπεδο που θα ίσχυε αν δεν εφαρμοζόταν η πολιτική των άτυπων συμβάσεων αλλά και μικρότερο επίπεδο απασχόλησης. Η εφαρμογή της πολιτικής των άτυπων συμβάσεων οδηγεί λοιπόν σε ανεργία. Σε περίοδο οικονομικής ανάπτυξης από την άλλη, το ήδη διαμορφωμένο επίπεδο μισθού που είναι μικρότερο από αυτό που θα διαμορφωνόταν ελεύθερα, οδηγεί για άλλη μια φορά σε χαμηλότερο επίπεδο απασχόλησης καθώς περιορίζει την ζήτηση για εργασία εκ μέρους των επιχειρήσεων.

▪ **Η θεωρία των «αποτελεσματικών μισθών (efficient wages)⁵»**

Σύμφωνα με την θεωρία των «αποτελεσματικών μισθών», για τον καθορισμό του μισθού δεν λαμβάνεται υπόψη μόνο η προσφερόμενη ποσότητα εργασίας (χρόνος εργασίας), αλλά και η έντασή της, όπως αυτή προσδιορίζεται από την ποιότητά της, τον ρυθμό, την παραγωγικότητα της εργασίας κ.λ.π.

Η παραγωγικότητα της εργασίας δεν είναι ανεξάρτητη από τους μισθούς που πληρώνει η επιχείρηση στους εργαζομένους. Η εφαρμογή των αποτελεσματικών μισθών εκ μέρους των επιχειρήσεων ερμηνεύει την σχετική δυσκαμψία των μισθών προς τα κάτω. Οι αποτελεσματικοί μισθοί αποσκοπούν στην βελτίωση της αποτελεσματικότητας της εργασίας. Οι

⁴ Χλέτσος, Μ.(1998). Οικονομική θεωρία και ανεργία. Στο Χλέτσος,Μ.- Κατσορίδας Δ.Α.- Ναξάκης, Χ.- Ιωακείμογλου, Η.- Καρασαββόγλου, Α.(1998). *Ανεργία-Μύθοι και Πραγματικότητα*. Αθήνα: Εναλλακτικές Εκδόσεις, σελ.12

⁵ Lindbeck, A. & Snower, D.J. (1988). *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Massachusetts: MIT Press, σελ.61-67

αυξημένοι μισθοί οδηγούν σε επιδράσεις επί της παραγωγικότητας της εργασίας που οφείλονται στην καλύτερη ψυχολογία των εργαζομένων και στη μεγαλύτερη εργασιακή προσπάθεια που καταβάλλουν, ενώ παράλληλα αναγκάζουν τη διεύθυνση της επιχείρησης να αξιοποιεί το ανθρώπινο δυναμικό όσο το δυνατό πιο αποτελεσματικά και να ελαττώνει τις αναποτελεσματικές δραστηριότητες ή τις αδράνειες στην παραγωγική διαδικασία⁶.

Σύμφωνα με αυτήν την θεωρία μία επιχείρηση έχει συμφέρον να προσφέρει μισθούς μεγαλύτερους από τους ισχύοντες στην αγορά. Για τον τρόπο λειτουργίας των αποτελεσματικών μισθών έχουν προταθεί τέσσερα βασικά υποδείγματα: 1. οι αποτελεσματικοί μισθοί ως μέσο καταπολέμησης της εργασιακής χαλαρότητας των εργαζομένων, 2. ως μέσο καταπολέμησης της κινητικότητας των εργαζομένων μεταξύ των επιχειρήσεων και του κόστους που αυτή συνεπάγεται, 3. ως μέσο προσέλκυσης των ικανότερων εργαζομένων. Τέλος σ' αυτή την θεώρηση εντάσσονται και οι αναλύσεις των Akerlof και Solow περί «δίκαιου μισθού» που ερμηνεύουν την ύπαρξη υψηλότερων μισθών μέσα από ένα πλέγμα ηθικών δεσμεύσεων μεταξύ εργαζομένων και επιχειρήσεων.

Ανεξαρτήτως όμως του τρόπου με τον οποίο τελικά λειτουργούν οι αποτελεσματικοί μισθοί, σε μια ανταγωνιστική οικονομία όλες σχεδόν οι επιχειρήσεις δρουν με τον ίδιο τρόπο. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να διαμορφώνεται ως αγοραίος μισθός ένας υψηλότερος από τον μισθό ισορροπίας. Στον υψηλότερο αυτό μισθό, όπως και στην περίπτωση των άτυπων συμβάσεων, δημιουργείται και πάλι ανεργία⁷.

⁶ Δεδουσόπουλος, Α. (2000). *Θεωρίες της ανεργίας (Τόμος Α')*. Η κρίση στην Αγορά Εργασίας: Ρύθμιση-Ευελίξεις-Απορρύθμιση. Αθήνα: τυπωθήτω- Γιώργος Δάρδανος, σελ.487

⁷ Όμοια

- **Η θεωρία των «διαπραγματεύσεων» και η θεωρία των «ιθαγενών και επίσακτων» (insiders-outsiders)⁸.**

Η θεωρία των «διαπραγματεύσεων» αποτελεί μια προσπάθεια της σύγχρονης νεοκλασικής προσέγγισης να αιτιολογήσει γιατί η αγορά εργασίας δεν είναι ανταγωνιστική και να κατανοήσει την ανάπτυξη των συνδικάτων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις ανεπτυγμένες καπιταλιστικά χώρες. Το αποτέλεσμα των διαπραγματεύσεων είναι η αύξηση του ποσοστού ανεργίας εξ αιτίας της ακαμψίας η οποία υπάρχει στην αγορά εργασίας, αναφορικά με τους μισθούς και την απασχόληση, καθόσον οι συνδικαλιστικές ενώσεις προστατεύουν τα μέλη τους (insiders) από τα άτομα που βρίσκονται απ' έξω (outsiders).

Σύμφωνα με την θεωρία των «insiders - outsiders», τα άτομα τα οποία βρίσκονται στην αγορά εργασίας (insiders) επιτυγχάνουν και υπερασπίζονται υψηλότερους μισθούς με την βοήθεια των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων, πράγμα που καθιστά ανέφικτη την απασχόληση των ανέργων, των ατόμων δηλαδή που βρίσκονται έξω από την αγορά εργασίας (outsiders).

- **Η θεωρία των «ατελειών της αγοράς»**

Σύμφωνα με την θεωρία των «ατελειών της αγοράς», η αγορά εργασίας οδήγησε τη σύγχρονη νεοκλασική αντίληψη στο να συνδέσει το πρόβλημα της ανεργίας με τη δυαδικότητα στην αγορά εργασίας. Η μειωμένη κινητικότητα μεταξύ του πρώτου τομέα της οικονομίας (πρωτεύουσα αγορά εργασίας)⁹ και του δεύτερου τομέα της οικονομίας (δευτερεύουσα αγορά εργασίας)¹⁰ είναι η

⁸ Lindbeck, A. & Snower, D.J. (1988). *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Massachusetts: MIT Press, σελ.61-65, 67-73

⁹ Στην πρωτεύουσα αγορά οι θέσεις εργασίας είναι υψηλά αμειβόμενες, προσφέρουν σταθερότητα, ανήκουν σε ιεραρχικές βαθμίδες με δυνατότητα εξέλιξης για τους εργαζομένους και υπάγονται σε γραφειοκρατικούς κανόνες λειτουργίας. Οι θέσεις αυτές είναι προστατευμένες από τον ανταγωνισμό της αγοράς (συνδικαλιστική εκπροσώπηση).

¹⁰ Στη δευτερεύουσα αγορά εργασίας, ο ανταγωνισμός και οι δυνάμεις της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας επηρεάζουν το μισθό. Εδώ συναντάμε δουλειές που προορίζονται συνήθως για ανειδίκευτους εργάτες και προσφέρουν μικρό βαθμό σταθερότητας (συνήθως

αιτία της ανεργίας των ατόμων του πρώτου τομέα, τα οποία δεν δέχονται να απασχοληθούν σε εργασίες του δεύτερου τομέα¹¹.

Από όλα τα παραπάνω μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η παραδοσιακή νεοκλασική προσέγγιση επιχειρεί να ερμηνεύσει την ανεργία ως ένα φαινόμενο το οποίο δεν σχετίζεται με την ίδια την ανάπτυξη, αλλά με εξωγενείς παράγοντες τους οποίους θεωρεί δεδομένους. Συγκεκριμένα, θεωρεί ότι η ανεργία οφείλεται είτε στην αδυναμία μείωσης του μισθού, είτε στην ύπαρξη ατελειών στην αγορά εργασίας. Δηλαδή, κατά την νεοκλασική θεωρία, η αδυναμία της αγοράς εργασίας να λειτουργήσει σε συνθήκες τέλειου ανταγωνισμού έχει ως συνέπεια την ανεργία.

Ως εκ τούτου, η έννοια της ευελιξίας αναδεικνύεται σε καθοριστικό παράγοντα επίλυσης όλων των προβλημάτων στην αγορά εργασίας. Η πολιτική της εκπαίδευσης-κατάρτισης θεωρείται από την νεοκλασική θεωρία ως πολιτική αύξησης της ευελιξίας της εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, η πολιτική της εκπαίδευσης-κατάρτισης βοηθάει την κινητικότητα του ατόμου, είτε γεωγραφικά, είτε κλαδικά, και με αυτόν τον τρόπο τα άτομα μπορούν να ανταποκριθούν στις νέες ανάγκες που δημιουργούνται από τον εκσυγχρονισμό των επιχειρήσεων.

1.1.2. Η κεϋνσιανή αντίληψη για την ανεργία

Η κεϋνσιανή προσέγγιση¹² θεωρεί ότι η ανεργία είναι ακούσια και όχι εκούσια και απορρίπτει την θέση σύμφωνα με την οποία ο μισθός προσδιορίζει την απασχόληση και το επίπεδο ανεργίας. Όπως είδαμε προηγουμένως, στα νεοκλασικά παραδείγματα, η ανεργία θεωρείται ως ηθελημένη, ως αποτέλεσμα της άρνησης των εργαζομένων, σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο να αποδεχθούν μείωση των αμοιβών τους. Ο Κέϋνς αμφισβητεί όμως την

πρόκειται για εποχιακή απασχόληση). Η σχέση με τους προϊστάμενους είναι υποκείμενη σε αυθαιρεσίες και η δυνατότητα προαγωγής περιορισμένη. Δεν υπάρχει συνδικαλιστική κάλυψη.

¹¹ Για περισσότερες πληροφορίες αναφορικά με την πρωτεύουσα και δευτερεύουσα αγορά εργασίας βλ.: Dornbusch, R., Fischer, S. (1993) *Μακροοικονομική*. Αθήνα: Κριτική Επιστημονική Βιβλιοθήκη, σελ.684-685 και Πετρινώτη, Ξ. (1989). *Αγορές εργασίας. Οικονομικές θεωρίες και έρευνες*. Αθήνα: Παπαζήση σελ 359-360.

¹² Lindbeck, A. & Snower, D.J. (1988). *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Massachusetts: MIT Press, σελ.22-23

υπόθεση πως ο μισθός είναι το κόστος ευκαιρίας τηςσχόλης, καθώς επίσης και το επιχείρημα πως οι μισθωτοί διαθέτουν τον έλεγχο της προσφοράς εργασίας. Αμφισβητεί δηλαδή τις ίδιες τις προϋποθέσεις των νεοκλασικών υποδειγμάτων, αλλά και τις πολιτικές που απορρέουν από αυτές.

Ο Κέϋνς πρότεινε την «αρχή της ενεργούς ζήτησης» σύμφωνα με την οποία δεν είναι η προσφορά που προκαλεί την ζήτηση αλλά η ζήτηση που προκαλεί την προσφορά, με την έννοια ότι η προσφορά – παραγωγή προσαρμόζεται και ανταποκρίνεται στο επίπεδο της ζήτησης που υπάρχει ως ενεργός ζήτηση. Σύμφωνα με αυτή τη θεώρηση, δεν αρκεί να υποθέτουμε ότι με την απαιτούμενη ευκαμψία των τιμών (των αγαθών και των συντελεστών παραγωγής) η συνολική προσφορά μπορεί να διαμορφωθεί στο μέγεθος εκείνο που αντιστοιχεί στην πλήρη απασχόληση, διότι ενδέχεται το μέγεθος της συνολικής ζήτησης να δικαιολογεί παραγωγικές αποφάσεις τέτοιες που να προκαλούν ένα μέγεθος συνολικής προσφοράς που να συνεπάγεται υποαπασχόληση και ανεργία. Μια τέτοια κατάσταση έχει ονομαστεί ως «ισορροπία με ανεργία», με την έννοια ότι τα μεγέθη της συνολικής ζήτησης και προσφοράς εξισορροπούνται σε ένα επίπεδο παραγωγής και απασχόλησης, χωρίς τάση να μεταβληθούν. Οι αποφάσεις των παραγωγών για απασχόληση συντελεστών και προσφορά αγαθών καθορίζονται από τις προσδοκίες τους ως προς το μέγεθος της ενεργούς ζήτησης που θα απορροφήσει την προσφερόμενη – παραγόμενη ποσότητα και θα «δικαιολογήσει» την αντίστοιχη απασχόληση παραγωγικών συντελεστών (εργασίας και κεφαλαίου). Η προσδοκία του κέρδους που προέρχεται από την διάθεση της παραγωγής σε μια «επαρκή» ζήτηση, καθιστά την συνολική ενεργό ζήτηση προσδιοριστικό παράγοντα της συνολικής προσφοράς. Η ισορροπία προσφοράς και ζήτησης μπορεί να επέλθει σε οποιοδήποτε επίπεδο παραγωγής ανάλογα με το επίπεδο της ενεργού ζήτησης. Εάν η ζήτηση είναι επαρκής, τότε η ισορροπία θα διαμορφωθεί στη πλήρη απασχόληση. Εάν όμως η ζήτηση είναι ανεπαρκής, η ισορροπία θα διαμορφωθεί σε επίπεδο κατώτερο της πλήρους απασχόλησης, όπου η ανεργία δε θα είναι δυνατόν να εξαλειφθεί ακόμα και εάν οι τιμές και οι μισθοί είναι εύκαμπτοι¹³.

¹³ Κορλίρας, Π.Γ. (1991). *Φιλοσοφία της Πολιτικής Οικονομίας*. Αθήνα: ΓΝΩΣΗ, σελ. 149-150

Σύμφωνα λοιπόν με τον Κέϋνς, το επίπεδο απασχόλησης προσδιορίζεται από την αναμενόμενη ζήτηση για το προϊόν, από τις συνθήκες παραγωγής και από την παραγωγικότητα της εργασίας και όχι από τον μισθό. Η μεταβολή της παραγωγής επιδρά θετικά στην απασχόληση, ενώ η παραγωγικότητα της εργασίας επιδρά αρνητικά. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να αναλυθούν περισσότερο οι παράγοντες εκείνοι που έλκουν το εργατικό δυναμικό (π.χ. αύξηση της παραγόμενης ποσότητας) και εκείνοι που οδηγούν στην απώθηση του εργατικού δυναμικού (π.χ. αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας). Η ανεργία μπορεί να μειωθεί, σύμφωνα με την κεϋνσιανή θεωρία, μέσα από μια πολιτική τόνωσης της ενεργούς ζήτησης, η οποία, με την σειρά της, θα επηρεάσει θετικά την παραγωγή προϊόντος και απασχόλησης του εργατικού δυναμικού¹⁴.

Η κεϋνσιανή θεωρία προσδιορίζει το ρόλο της τεχνολογίας ως προς τη μεταβολή του παραγόμενου προϊόντος και της παραγωγικότητας της εργασίας. Η τεχνολογία μπορεί να οδηγήσει στην αύξηση του παραγόμενου προϊόντος, χρησιμοποιώντας είτε το ίδιο εργατικό δυναμικό, είτε και περισσότερο σε ευκαιριακή βάση. Η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας μπορεί να οδηγήσει, κάτω από συγκεκριμένες συνθήκες, σε ανεργία.

1.1.4. Η ριζοσπαστική προσέγγιση για την ανεργία

Η ριζοσπαστική προσέγγιση για την ανεργία εστιάζει την προσοχή της, κυρίως, στους παράγοντες που προσελκύουν και απωθούν το εργατικό δυναμικό από την αγορά εργασίας. Αρνείται την πλήρη υποκατάσταση της εργασίας από το κεφάλαιο και θεωρεί τη συσσώρευση του κεφαλαίου ως κυρίαρχο παράγοντα των εξελίξεων στην αγορά εργασίας.

Σύμφωνα με την ριζοσπαστική θεώρηση, η συνεχής συσσώρευση κεφαλαίου προκαλεί αύξηση της ζήτησης εργασίας και έχει σαν αποτέλεσμα την αύξηση του εργατικού μισθού αλλά και τη μείωση της υπεραξίας του εργάτη, καθώς

¹⁴ Χλέτσος, Μ.(1998). Η εκπαίδευση ως ενεργητική πολιτική απασχόλησης: όρια και προϋποθέσεις εφαρμογής. Η περίπτωση της Ελλάδας. *Πρακτικά Ελληνογαλλικού Συνεδρίου: Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία*. Αθήνα:ΕΚΚΕ, σελ.155

και το κέρδος του εργοδότη¹⁵. Ένα οικονομικό σύστημα που είναι βασισμένο στην ιδιοποίηση της υπεραξίας του εργάτη, δεν είναι δυνατό να επιβιώσει εάν η υπεραξία είναι μηδέν. Κατά συνέπεια, η διατήρηση της υπεραξίας σε θετικό επίπεδο, δηλαδή η αδυναμία του εργατικού μισθού να αυξηθεί σε τέτοιο επίπεδο που να μην επιτρέπει την ύπαρξη κέρδους, πρέπει να εξασφαλίζεται από κάποιους μηχανισμούς του συστήματος. Ο κύριος μηχανισμός για την διατήρηση του εργατικού μισθού σε επίπεδο αρκετά χαμηλό ώστε να εξασφαλίζεται η διατήρηση της υπεραξίας σε αποδεκτό από τους κεφαλαιούχους επίπεδο είναι ο *εφεδρικός βιομηχανικός στρατός*. Ουσιαστικά ο εφεδρικός βιομηχανικός στρατός αποτελείται από το σύνολο των ανέργων που σε κάθε περίοδο βρίσκονται στην διάθεση των εργοδοτών για βιομηχανική απασχόληση. Ο ρόλος της ανεργίας είναι λοιπόν να κρατάει το επίπεδο του εργατικού μισθού σε χαμηλά επίπεδα.

Δύο είναι οι κύριες πηγές τροφοδότησης του βιομηχανικού στρατού των ανέργων. Πρώτον, η εισαγωγή τεχνολογικών μεθόδων παραγωγής που μειώνουν την απασχόληση των εργατών, δεύτερο, οι μειωτικές τάσεις στο ποσοστό υπεραξίας κάτω από κάποιο επίπεδο που μειώνουν τον ρυθμό συσσώρευσης του κεφαλαίου και σταματούν ή περιορίζουν την αύξηση της ζήτησης της εργασίας¹⁶.

Η ανάλυση των αιτιών της ανεργίας γίνεται και με βάση τους παράγοντες που μειώνουν και αυξάνουν τις θέσεις εργασίας. Θεωρώντας ότι η ανεργία προκύπτει ως η διαφορά ανάμεσα στο εργατικό δυναμικό και τους απασχολούμενους, η αύξησή της μπορεί να προέλθει είτε από αύξηση του εργατικού δυναμικού¹⁷, με σταθερό το επίπεδο απασχόλησης, είτε από τη μείωση της απασχόλησης, με σταθερό το επίπεδο εργατικού δυναμικού.

Η αύξηση του εργατικού δυναμικού οδηγεί στην ανεργία μόνο όταν ο ρυθμός απασχολουμένων παραμείνει σταθερός είτε αυξηθεί με μικρότερο ρυθμό από

¹⁵ Η υπεραξία είναι η αξία εκείνη που παράγει ο εργάτης πάνω από εκείνη που είναι απαραίτητη για την συντήρηση του. Το μέρος της αξίας που παράγει ο εργάτης και είναι απαραίτητο για την συντήρησή του ισούται με τον μισθό του. Το άλλο μέρος, εκείνο για το οποίο ο εργάτης δεν λαμβάνει τίποτα ως αμοιβή, είναι η υπεραξία που ιδιοποιείται ο εργοδότης. Η χρηματική έκφραση της υπεραξίας είναι το κέρδος του εργοδότη.

¹⁶ Λιανός, Θ., (1985) *Μαρξιστική Οικονομική Θεωρία*, Αθήνα: Οδυσσεάς, σελ 228

¹⁷ Η αύξηση του εργατικού μπορεί να προέλθει από την αύξηση του ποσοστού των γεννήσεων και τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης, από την είσοδο στην αγορά εργασίας ομάδων που πριν δεν εργάζονταν (π.χ. γυναίκες), από την είσοδο στην αγορά εργασίας μεταναστών, νόμιμων ή παράνομων.

τον ρυθμό αύξησης του εργατικού δυναμικού. Εδώ πρέπει να επισημάνουμε ότι η μεταβολή του αριθμού των απασχολούμενων εξαρτάται από τη συσσώρευση του κεφαλαίου.

Σύμφωνα με την ριζοσπαστική προσέγγιση, η τεχνολογία, η παραγωγικότητα της εργασίας και η συσσώρευση του κεφαλαίου επηρεάζουν άμεσα το επίπεδο απασχόλησης μέσα από τη μεταξύ τους σχέση και όχι μεμονωμένα¹⁸.

1.2.Ορισμός ανεργίας

Δεν μπορούμε να μιλάμε για το πρόβλημα της ανεργίας αν πρώτα δεν την ορίσουμε και δεν αναφερθούμε στις μορφές της.

Ο ορισμός της ανεργίας που δίνει η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας είναι ο εξής¹⁹:

άνεργα είναι τα άτομα εκείνα που δεν ασκούν μισθωτή εργασία και είναι διαθέσιμα να αναλάβουν εργασιακά καθήκοντα μέσα στις επόμενες δύο εβδομάδες και είτε αναζήτησαν εργασία μέσα στις τελευταίες τέσσερις εβδομάδες, είτε περίμεναν να αναλάβουν καθήκοντα σε μία θέση απασχόλησης που ήδη έχουν βρει.

Η ανεργία στο Λεξικό της Οξφόρδης ορίζεται ως *η ανικανότητα να βρει κάποιος μισθωτή εργασία*²⁰.

Για τα ελληνικά δεδομένα και σύμφωνα με τον Ν.1545/85, άνεργος θεωρείται εκείνος, που μετά τη λύση ή λήξη της εργασιακής σχέσης, αναζητά εργασία, αποδέχεται να απασχοληθεί σε εργασία που του προσφέρεται από τις αρμόδιες Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ στον ευρύτερο επαγγελματικό του κλάδο ή δέχεται να παρακολουθήσει προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή μετεκπαίδευσης και γενικά επωφελείται από κάθε περίπτωση δυνατότητας για απασχόληση.

Επιπλέον η εγκύκλιος 59/1976 του ΟΑΕΔ «Περί της λειτουργίας των Γραφείων Απασχόλησης» ορίζει ότι *άνεργος θεωρείται κάθε άτομο το οποίο*

¹⁸ Χλέτσος, Μ.(1998). Οικονομική θεωρία και ανεργία. Στο Χλέτσος,Μ.- Κατσορίδας Δ.Α.- Ναζάκης, Χ.- Ιωακείμογλου, Η.- Καρασαββόγλου, Α.(1998). *Ανεργία-Μύθοι και Πραγματικότητα*. Αθήνα: Εναλλακτικές Εκδόσεις, σελ.16

¹⁹ LEDA (1993). *Δράσεις για την Απασχόληση. Πρακτικός Οδηγός. Η Απασχόληση στην Ευρώπη*. Κεφ. 12: Τρόποι Καταπολέμησης της Ανεργίας,σελ.3

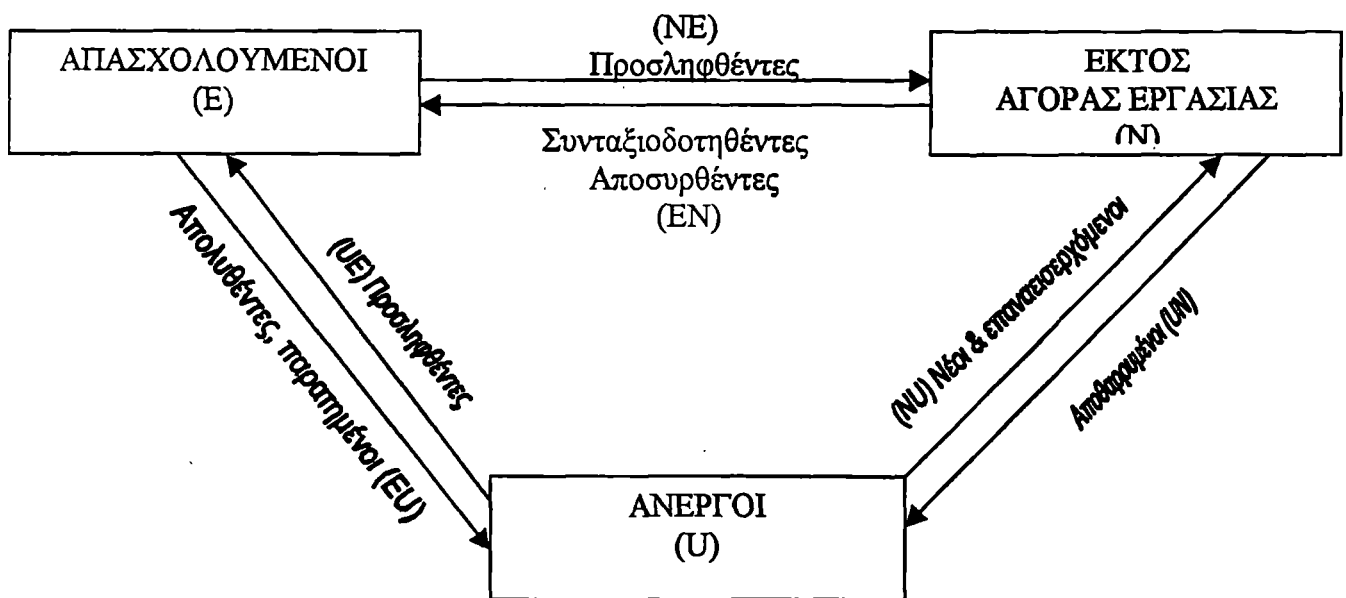
²⁰ Whiting, E.(1987). *A guide to unemployment reduction measures*. London: Macmillan Press, σελ.16

είναι ικανό προς εργασία, προσφέρεται να εργαστεί ως μισθωτός και δεν ευρίσκει εργασία ανάλογη προς τα προσόντα και τις ικανότητες του.

Στις έρευνες για την αγορά εργασίας στις ΗΠΑ ²¹ ως άνεργος ορίζεται κάποιος που δεν εργάζεται και ο οποίος: 1) αναζητά ενεργώς εργασία τις τελευταίες τέσσερις εβδομάδες είτε 2) περιμένει να ανακληθεί στην εργασία από την οποία έχει παυτεί προσωρινά είτε 3) περιμένει να αναλάβει κάποια νέα εργασία μέσα στις επόμενες τέσσερις εβδομάδες.

Σε κάθε περίπτωση οι άνεργοι αποτελούν μέρος του εργατικού δυναμικού και διακρίνονται από τα άτομα εκείνα που βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας, δηλαδή τους ηλικιωμένους, τις νοικοκυρές ή τα άτομα που μπορεί να ήθελαν να εργαστούν αλλά είναι απογοητευμένα από τις αποτυχίες τους στην ανεύρεση εργασίας.

Μία ενδιαφέρουσα διάσταση της έννοιας της ανεργίας είναι αυτή που δίνεται από τη θεωρία των ροών και αποθεμάτων στην αγορά εργασίας.



Πετρινώτη, Ξ. (1989). *Αγορές εργασίας. Οικονομικές θεωρίες και έρευνες*. Αθήνα: Παπαζήση σελ 283.

Από το παραπάνω σχήμα βλέπουμε ότι το απόθεμα των ανέργων δεν μένει σταθερό αλλά μεταβάλλεται. Για να γίνει πιο κατανοητό το ως άνω σχήμα πρέπει να θεωρήσουμε το απόθεμα των ανέργων ως μία δεξαμενή η οποία

²¹ Dornbusch, R., Fischer, S.(1993) *Μακροοικονομική*. Αθήνα: Κριτική Επιστημονική Βιβλιοθήκη, σελ.668

συνεχώς γεμίζει από δύο στόμια και αδειάζει από άλλα δύο. Οι ροές που γεμίζουν τη δεξαμενή είναι οι νέο- και οι επανα-εισερχόμενοι από τον εκτός αγοράς εργασίας πληθυσμό (NU) και οι απολυθέντες και παραιτηθέντες από τους απασχολούμενους (EU). Οι ροές που αδειάζουν τη δεξαμενή είναι οι αποθαρρυσμένοι άνεργοι που αποσύρονται από την αγορά εργασίας και εντάσσονται στον εκτός αγοράς εργασίας πληθυσμό (UN) και οι προσληφθέντες που βρίσκουν δουλειά (UE). Η ανεργία λοιπόν είναι μάλλον μία κατάσταση στην οποία μπορούν να περιέλθουν δυνητικά σχεδόν όλα τα εντός αγοράς εργασίας άτομα για κάποιο χρονικό διάστημα και όχι μόνο μια συγκεκριμένη κατηγορία ανθρώπων²².

1.3. Μορφές ανεργίας

Η ανεργία κατατάσσεται καταρχήν ανά αίτιο που την προκαλεί. Η ανεργία μπορεί να πηγάζει από ανισορροπία στην αγορά εργασίας λόγω αναποτελεσματικού συνδυασμού υποψηφίων και θέσεων απασχόλησης όπως είναι η βραχυχρόνια ανεργία *τριβής* και η μακροχρόνια *διαρθρωτική ανεργία*. Επιπλέον υπάρχει και η ανεργία που οφείλεται στην ανεπαρκή συνολική ζήτηση της οικονομίας. Τέτοια είναι η *κυκλική ή συγκυριακή ανεργία* και η *εποχιακή* που έχουν βραχυχρόνιο χαρακτήρα. Επίσης μεγάλο ποσοστό ανεργίας οφείλεται στην καταστροφή θέσεων εργασίας εξαιτίας της τεχνολογικής προόδου και της αδυναμίας των εργαζομένων να προσαρμοστούν στις τεχνολογικές μεταβολές. Τότε μιλάμε για *τεχνολογική ανεργία*. Πιο αναλυτικά²³:

Η ανεργία ανεπαρκούς ζήτησης δημιουργείται από τη μείωση της συνολικής ζήτησης της οικονομίας για αγαθά και υπηρεσίες, που σημαίνει ότι αυτοί που ζητούν εργασία υπερτερούν των κενών θέσεων. Η ανεργία ανεπαρκούς

²² Η ανεργία ωστόσο πλήττει ιδιαίτερα (όπως θα δούμε και πιο κάτω) συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες, όπως είναι οι γυναίκες, οι νέοι και οι μακροχρόνια άνεργοι.

²³ Νικολοκαπούλου-Στεφάνου, Η. (1997). *Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Αθήνα: Παπαζήση σελ.29

LEDA.(1993)*Δράσεις για την Απασχόληση. Πρακτικός Οδηγός. Η Απασχόληση στην Ευρώπη*. Κεφ. 12: Τρόποι Καταπολέμησης της Ανεργίας,σελ.3-4

Κέφης, Β.Ν.(2002). Κριτική Προσέγγιση του Φαινομένου της Ανεργίας. Ρεαλιστικοί και εφικτοί τρόποι αντιμετώπισης του στην Ελλάδα. *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 26, σελ.18-19

ζήτησης είναι μία θεωρία της ακούσιας(κεϋνσιανής) ανεργίας. Ο άνεργος παραμένει άνεργος παρά την επιθυμία του να εργαστεί. Διακρίνεται στην *εποχιακή και την συγκυριακή*.

Η *εποχιακή* οφείλεται στις εποχιακές διακυμάνσεις της οικονομικής δραστηριότητας ορισμένων κλάδων όπως είναι ο τουρισμός, η γεωργία, οι οικοδομές, ορισμένα τρόφιμα και ποτά. Η ανεργία αυτή είναι προβλέψιμη γιατί παρατηρείται κάθε χρόνο και έτσι αντιμετωπίζεται με την ανάληψη συμπληρωματικών θέσεων απασχόλησης κατά τη διάρκεια του έτους.

Η *συγκυριακή ή κυκλική* ανεργία οφείλεται στην επιβράδυνση της ανάπτυξης που επέρχεται στα πλαίσια του οικονομικού κύκλου και της συνακόλουθης αδυναμίας απορρόφησης της αύξησης του εργατικού δυναμικού. Η μείωση της ζήτησης οδηγεί σε περιορισμό της παραγωγής και επειδή παρατηρείται ακαμψία προς τα κάτω των μισθών καταλήγει σε ανεργία²⁴. Με άλλα λόγια εξαιτίας της πλεονασματικής προσφοράς εργασίας περισσότεροι εργαζόμενοι είναι διατεθειμένοι να εργαστούν στο τρέχον επίπεδο του μισθού απ' ό,τι ζητούνται από πλευράς των επιχειρήσεων, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να απορροφηθούν όλοι. Σύμφωνα με *Λευκό Βιβλίο για την Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση* (σελ.11): *σε ένα πλαίσιο μέσα στο οποίο οι πόροι σε εργατικό δυναμικό αυξάνονται κατά 0,5% ετησίως περίπου, κάθε επιβράδυνση της ανάπτυξης μεταφράζεται αμέσως σε μεγάλη αύξηση της ανεργίας. Αυτό ισχύει κατά μείζονα λόγο όσον αφορά την παρούσα περίοδο επειδή, για πρώτη φορά από το 1975, η Ευρώπη γνώρισε μείωση της οικονομικής δραστηριότητας της.*

Η *ανεργία τριβής* εμφανίζεται όταν οι υποψήφιοι εργαζόμενοι δεν έχουν ακόμη εντοπίσει τις κατάλληλες θέσεις εργασίας. Πρόκειται για την ανεργία η οποία θεωρείται αναπόφευκτη γιατί εμφανίζεται ακόμη και όταν η αγορά εργασίας βρίσκεται σε κατάσταση πλήρους απασχόλησης. Το επίπεδο της

²⁴ Πετρινώτη, Ξ. (1989). *Αγορές εργασίας. Οικονομικές θεωρίες και έρευνες*. Αθήνα: Παπαζήση σελ 323

ανεργίας τριβής έχει θεωρηθεί ως το «ασυμπίεστο» επίπεδο ανεργίας, δηλαδή το επίπεδο της ανεργίας που δεν μπορεί να μειωθεί.²⁵

Η μορφή αυτή παρατηρείται όταν ένας αριθμός ατόμων αφήνει τη δουλειά του οικειοθελώς και αναζητά άλλη, όταν νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας αναζητούν δουλειά, όταν εργαζόμενοι απολύονται και ψάχνουν νέα εργασία, ενώ την ίδια στιγμή υπάρχει ζήτηση προσωπικού από επιχειρήσεις και αντίστοιχα επαρκείς θέσεις για να απασχοληθούν οι άνεργοι αυτοί. Είναι δηλαδή θέμα χρόνου να βρουν την κατάλληλη θέση. Η διάρκεια της αναζήτησης μπορεί να επιμηκυνθεί εξαιτίας ατελούς πληροφόρησης για τις κενές θέσεις ή επειδή οι υποψήφιοι εργαζόμενοι μπορεί να θέσουν πολύ υψηλά το κατώτατο όριο του μισθού που θα δεχτούν²⁶. Η ανεργία τριβής οφείλεται μεταξύ άλλων στην αναντιστοιχία των παραγομένων ειδικοτήτων του εκπαιδευτικού συστήματος και των πραγματικών αναγκών της αγοράς.

Η **διαρθρωτική ανεργία**, όπως και η ανεργία τριβής στην οποία αναφερθήκαμε πιο πάνω, προκαλείται από τη δυσαρμονία των θέσεων και των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των υποψήφιων εργαζόμενων²⁷. Ωστόσο η ανεργία αυτή έχει μακροχρόνιο χαρακτήρα, γιατί οφείλεται σε μακροπρόθεσμες αλλαγές στα επαγγελματικά χαρακτηριστικά των θέσεων απασχόλησης καθώς και στη γεωγραφική κατανομή τους. Οι μεταβολές αυτές σχετίζονται με αλλαγές της τεχνικής παραγωγής, με μεταβαλλόμενες προτιμήσεις των καταναλωτών ως προς τα αγαθά και τις υπηρεσίες, με το κλείσιμο παραγωγικών μονάδων λόγω της έντασης του ανταγωνισμού ή της παγκοσμιοποίησης των αγορών²⁸. Η διαρθρωτική ανεργία παρατηρείται όταν οι άνεργοι δεν καταφέρνουν να βρουν απασχόληση για μεγάλο χρονικό διάστημα διότι τα προσόντα τους δεν είναι αυτά που ζητούν οι εργοδότες ή επειδή βρίσκονται σε άλλη αγορά εργασίας²⁹.

²⁵ Δεδουσόπουλος, Α.(2000). *Θεωρίες της ανεργίας (Τόμος Α')*. Η κρίση στην Αγορά Εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση. Αθήνα: τυπωθήτω- Γιώργος Δάρδανος, σελ.62

²⁶ Πετρινώτη, Ξ. (1989). *Αγορές εργασίας. Οικονομικές θεωρίες και έρευνες*. Αθήνα: Παπαζήση σελ.285-289

²⁷ Λιβανός, Η.(2003). Η δημιουργία πλεονασμάτων κι ελλειμμάτων δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας. *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 29, σελ8-11

²⁸ Νικολοκαπούλου-Στεφάνου, Η. (1997). *Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Αθήνα: Παπαζήση σελ.29

²⁹ Πετρινώτη, Ξ. (1989). *Αγορές εργασίας. Οικονομικές θεωρίες και έρευνες*. Αθήνα: Παπαζήση σελ 323,289,290

Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφερθούμε και στην **τεχνολογική ανεργία** η οποία οφείλεται είτε στην αυτοματοποίηση της εργασίας και στην υποκατάσταση ανθρώπινου δυναμικού από μηχανές είτε στην αδυναμία των εργαζομένων να παρακολουθήσουν την τεχνολογική πρόοδο και να αναπτύξουν νέες δεξιότητες που θα τους βοηθήσουν να είναι ανταγωνιστικοί στην αγορά εργασίας. Η ταχύτητα της τεχνικής προόδου είναι τέτοια που συχνά καταστρέφει θέσεις απασχόλησης.

Θα πρέπει να σημειωθεί, ωστόσο, ότι η τεχνολογική ανεργία δεν υπάρχει σε μία καθαρή της μορφή. Συνοδεύει πάντοτε, άλλοτε προηγούμενη και άλλοτε επόμενη, από άλλες μορφές ανεργίας, όπως η κυκλική ανεργία, η διαρθρωτική ανεργία ή η ανεργία που προκαλείται μακροχρόνια από την υστέρηση των πραγματοποιούμενων ρυθμών μεγέθυνσης του προϊόντος έναντι των δυνητικών ρυθμών μεγέθυνσης³⁰.

Σήμερα η ανέργια στη Ευρώπη οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην διαρθρωτική και τεχνολογική ανεργία που συνεπάγονται τον εκτοπισμό εργαζομένων από τη νέα τεχνολογία και την αδυναμία απασχόλησης τους σε άλλες επιχειρήσεις ή κλάδους.

1.4. Ταξινόμηση της ανεργίας ανάλογα με τη διάρκεια της

Το ενδιαφέρον των οικονομολόγων για μία ταξινόμηση της ανεργίας ανάλογα με τη χρονική περίοδο που διαρκεί είναι σχετικά πρόσφατο. Εμφανίζεται στις αρχές της δεκαετίας του '70 και προβάλλει με επιτακτικό τρόπο από τα μέσα της δεκαετίας του '80, όταν διαπιστώνεται ότι ένα συνεχώς αυξανόμενο ποσοστό ανέργων αντιμετωπίζει ανεργία με ασυνήθιστα μεγάλη διάρκεια.

Με κριτήριο τον χρόνο παραμονής, η ανεργία διακρίνεται σε **βραχυχρόνια** και σε **μακράς διάρκειας ή μακροχρόνια ή χρόνια ανεργία**³¹. Έως τη δεκαετία του '80, ως βραχυχρόνια ανεργία ήταν η ανεργία η οποία διαρκούσε

³⁰ Δεδουσόπουλος, Α.(2000). *Θεωρίες της ανεργίας (Τόμος Α')*. Η κρίση στην Αγορά Εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση. Αθήνα: τυπωθήτω- Γιώργος Δάρδανος, σελ.73

³¹ Δεδουσόπουλος, Α.(2000). *Θεωρίες της ανεργίας (Τόμος Α')*. Η κρίση στην Αγορά Εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση. Αθήνα: τυπωθήτω- Γιώργος Δάρδανος, σελ.76-79

λιγότερο από έξι μήνες, ενώ η μακροχρόνια ήταν εκείνη που διαρκούσε για περισσότερο από έξι μήνες.

Η ταξινόμηση αυτή είχε υιοθετηθεί από τους διεθνείς οργανισμούς (Ευρωπαϊκή Ένωση, ΟΟΣΑ, Διεθνές Γραφείο Εργασίας) οι οποίοι εναρμόνιζαν αυτό το διαχωρισμό της ανεργίας με τις υποδείξεις της 8^{ης} Συνδιάσκεψης των Στατιστικολόγων της Εργασίας που έγινε το 1954. Ωστόσο το 1982 η 13^η Συνδιάσκεψη επέκτεινε το όριο των έξι μηνών στους δώδεκα, ώστε ως μακροχρόνιος άνεργος να θεωρείται εκείνος που συμπληρώνει δώδεκα συνεχείς μήνες σε κατάσταση ανεργίας. Τις συστάσεις της 13^{ης} Συνδιάσκεψης των Στατιστικολόγων της Εργασίας υιοθέτησαν τόσο οι Ευρωπαϊκές Κοινότητες³² ; όσο και ο ΟΟΣΑ και οι κυβερνήσεις των χωρών που συμμετέχουν στον Οργανισμό αυτό.

Η κριτική που ασκείται αναφορικά με τον ορισμό της μακροχρόνιας ανεργίας είναι η εξής: Η υιοθέτηση του ορίου αυτού δεν προκύπτει από κάποια θεωρητική θεμελίωση ή εμπειρική διερεύνηση, αλλά είναι αποτέλεσμα εφαρμογής συμβατικών ορισμών του φαινομένου. Επιπλέον αν λάβουμε υπόψη ότι το χρονικό διάστημα κατά το οποίο σήμερα ένας άνεργος διερευνά την αγορά εργασίας (ανεργία τριβής) διαρκεί περίπου έξι μήνες, βλέπουμε ότι ένα σημαντικό μέγεθος της ανεργίας (μεταξύ έξι και δώδεκα μηνών) μένει αταξινομητό. Τέλος παρατηρείται το φαινόμενο μακροχρόνια άνεργοι να παραμένουν στην ανεργία πλέον των 24 μηνών, να αντιμετωπίζουν δηλαδή μία πολύ μεγάλη μακροχρόνια ανεργία, η οποία και πάλι δεν έχει ταξινομηθεί. Με βάση τα παραπάνω διαμορφώνεται η παρακάτω ταξινόμηση της ανεργίας ανάλογα με το χρόνο που διαρκεί.

Διάρκεια περιόδου στην Ανεργία	Είδος ανεργίας
Έως 6 μήνες	Βραχυχρόνια ανεργία
6 έως 12 μήνες	Ανεργία Μέσης Διάρκειας
12 και άνω	Μακροχρόνια Ανεργία
Άνω των 24 μηνών	Μεγάλη Μακροχρόνια Ανεργία

Δεδουσόπουλος, Α. (2000). *Θεωρίες της ανεργίας (Τόμος Α')*. Η κρίση στην Αγορά Εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση. Αθήνα: τυπωθήτω- Γιώργος Δάρδανος, σελ.79

³² Έκτοτε προσανατολίστηκαν οι παρεμβάσεις που χρηματοδοτεί το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο προς αυτή την κατηγορία των ανέργων.

Το είδος της ανεργίας που απασχολεί περισσότερο τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. είναι η μακροχρόνια ανεργία, καθότι παραμένει σοβαρό κοινωνικό και οικονομικό πρόβλημα που δεν έχει αντιμετωπιστεί έως σήμερα αποτελεσματικά. Για αυτό το λόγο θα την αναλύσουμε και πιο διεξοδικά αμέσως πιο κάτω.

1.5. Μακροχρόνια ανεργία

Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, η ανεργία μακράς διάρκειας ή μακροχρόνια ανεργία ορίζεται ως «το ποσοστό των ανέργων που συμπλήρωσαν 12 μήνες στην ανεργία ως προς το σύνολο των ανέργων³³».

Η μακροχρόνια ανεργία στην Ευρώπη των 15 έχει φτάσει σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα. Το 1995 οι μισοί από τους ανέργους, δηλαδή περίπου 9 εκατ. άνθρωποι παρέμειναν άνεργοι πάνω από ένα έτος. Ανάμεσα σε αυτούς το 60% ήταν άνεργοι που ξεπερνούσαν τα δύο χρόνια χωρίς δουλειά³⁴. Το ανησυχητικό είναι ότι τα ποσοστά αυτά παραμένουν μέχρι σήμερα στα ίδια επίπεδα.

Στην Ελλάδα το ποσοστό 55,4% όσον αφορά την απασχόληση, δεν είναι διόλου καθησυχαστικό³⁵. Από το συνολικό ποσοστό των ανέργων πάνω από τους μισούς παραμένουν πλέον του έτους εκτός εργασίας.

Το γεγονός ότι το ποσοστό αυτού του είδους ανεργίας παραμένει σταθεροποιημένο σε υψηλά επίπεδα στον ευρωπαϊκό χώρο, έχει οδηγήσει μία μερίδα οικονομολόγων στη σκέψη ότι οφείλεται στο φαινόμενο της υστέρησης (hysteresis). Επεξηγηματικά, το φαινόμενο αυτό βασίζεται στην υπόθεση ότι οι μακροχρόνια άνεργοι δεν έχουν προοπτικές απασχόλησης και επομένως οι πιθανότητες να βρουν εργασία είναι πολύ περιορισμένες και

³³ Δεδουσόπουλος, Α.(2000). *Θεωρίες της ανεργίας (Τόμος Α')*. Η κρίση στην Αγορά Εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση. Αθήνα: τυπωθήτω- Γιώργος Δάρδανος, σελ.91

³⁴ Meager, N., Evans, C. (1998). *The evaluation of active labour market measures for the long- term unemployed. Employment and Training Papers (16)*. International Labour Organization, σελ.4

³⁵ Για μια σύγκριση των ποσοστών απασχόλησης στην Ε.Ε. των 15, βλ. το διάγραμμα 1 στο τέλος του κεφαλαίου.

δεν επηρεάζονται από τις πολιτικές που εφαρμόζονται στην αγορά εργασίας³⁶.

Ακόμη έχει διαπιστωθεί ότι η μακροχρόνια ανεργία συνεπάγεται την έλλειψη ευκαιριών για χρησιμοποίηση και εκσυγχρονισμό των επαγγελματικών ικανοτήτων του ατόμου. Στο βαθμό μάλιστα που το διάστημα της ανεργίας παρατείνεται, ακόμη περισσότερο, είναι δυνατόν να οδηγήσει σε από-ειδίκευση³⁷. Ειδικότερα, η μακροχρόνια ανεργία οφείλεται όχι μόνο στην έλλειψη διαθέσιμων θέσεων εργασίας αλλά και στη μείωση των ειδικών γνώσεων, που είχαν αποκτηθεί παλιότερα, καθώς και στην απώλεια εμπειριών, γεγονός που αυξάνει την προκατάληψη των εργοδοτών.

Η μακροχρόνια ανεργία αποτελεί μία από τις κύριες πηγές της φτώχειας, με σημαντικές επιπτώσεις στην ψυχολογική κατάσταση (απώλεια αυτοπεποίθησης, κατάθλιψη) και την κοινωνική συμπεριφορά (αδυναμία συμμετοχής σε κοινωνικές και πολιτισμικές δραστηριότητες, αποξένωση) του ατόμου³⁸.

Τέλος να επισημάνουμε ότι η μακροχρόνια ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες και τους μεγαλύτερους σε ηλικία. Έχει διαπιστωθεί ότι οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι έχουν περισσότερες πιθανότητες να μείνουν άνεργοι για περισσότερο χρονικό διάστημα από τους νεότερους συναδέλφους τους³⁹. Αυτό συμβαίνει γιατί οι εργοδότες δεν βλέπουν ευνοϊκά τους μακροχρόνια άνεργους, με αποτέλεσμα οι τελευταίοι να παραμένουν πολύ καιρό εκτός της αγοράς εργασίας⁴⁰.

³⁶ Δεδουσόπουλος, Α.(2000). *Θεωρίες της ανεργίας (Τόμος Α')*. Η κρίση στην Αγορά Εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση. Αθήνα: τυπωθήτω- Γιώργος Δάρδανος, σελ.92

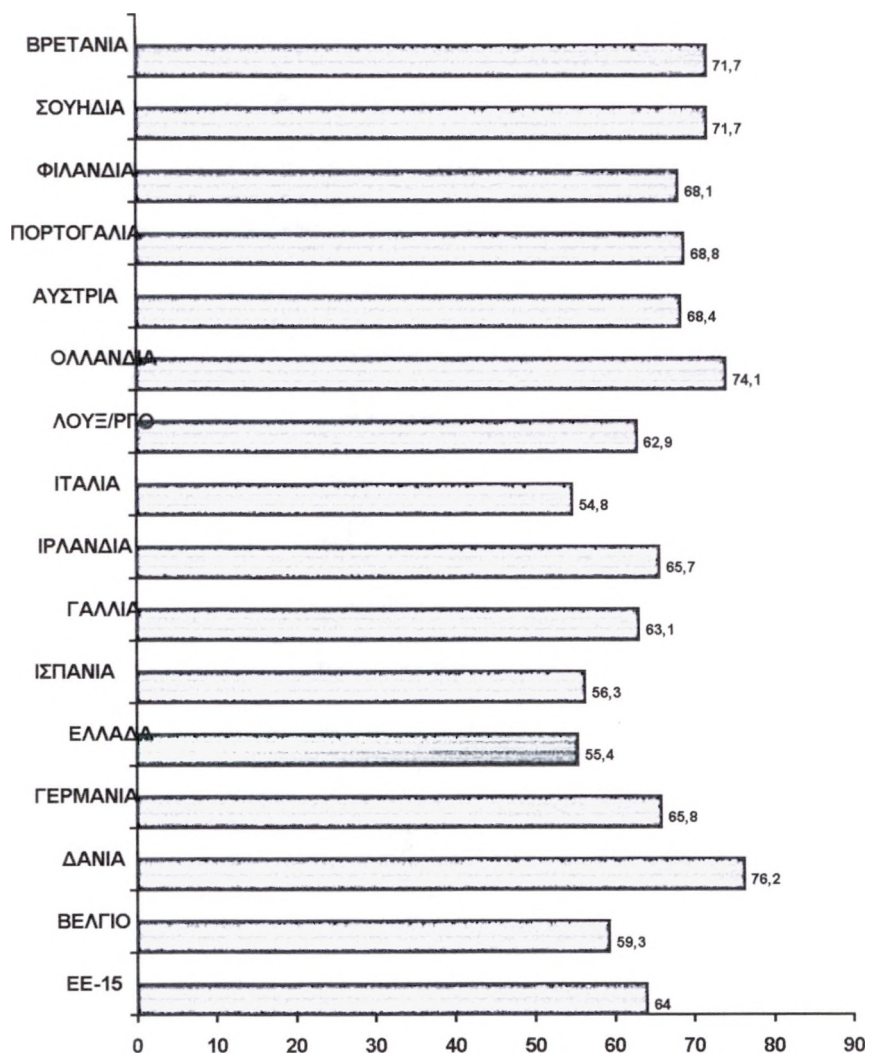
³⁷ Ταταρίδου, Χ.(2002). Ανεργία, μορφές απασχόλησης και νομιμοποίηση των μηχανισμών κοινωνικού αποκλεισμού. Στο *Τετράδια Εγκληματολογίας «Οι εγκληματολογικές όψεις του κοινωνικού αποκλεισμού»*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, σελ.247

³⁸ LEDA. *Δράσεις για την Απασχόληση. Πρακτικός Οδηγός. Η Απασχόληση στην Ευρώπη*. Κεφ. 12: Τρόποι Καταπολέμησης της Ανεργίας, σελ.6-7

³⁹ Κατσορίδας, Δ. (1998) Αιτίες και συνέπειες της ανεργίας και η ανάγκη δημιουργίας κινήματος άνεργων. Στο *ΑΝΕΡΓΙΑ: Μύθοι και Πραγματικότητα*, Αθήνα: Εναλλακτικές Εκδόσεις, σελ.57

⁴⁰ Boeri, T., Layard, R., Nickell, S.(2002). *Welfare-to-work and the fight against long term unemployment. Report to Prime Ministers Blair and D' Alema*, σελ.9

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ1: Ποσοστό απασχόλησης (15-64 ετών) στα κράτη- μέλη της ΕΕ-15 (2001)



Πηγή: Eurostat 2001⁴¹

⁴¹ Εντοπισμένο στο Σώκου, Κ.(2003). Σε ποιους τομείς καταγράφεται η μεγαλύτερη υστέρηση. *Το Βήμα*, Κυριακή 14 Σεπτεμβρίου 2003, Β4/ΚΑΤΑΓΡΑΦΕΣ

2^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ

ΕΚΤΑΣΗ ΚΑΙ ΜΕΓΕΘΟΣ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

2.1. Ιστορική αναδρομή

Η ανεργία αποτελεί ένα σοβαρό οικονομικό και κοινωνικό πρόβλημα που χαρακτηρίζει σχεδόν όλες τις βιομηχανικές κοινωνίες. Πρόκειται για ένα φαινόμενο γεωγραφικά και ιστορικά προσδιορισμένο που πρόσφατα αποτέλεσε αντικείμενο επιστημονικών ερευνών από διάφορους ειδικευμένους οργανισμούς (π.χ. Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, ΟΑΕΔ). Η ανάπτυξη αυτών των οργανισμών οφείλεται στη μεγάλη αύξηση που παρουσιάζει η ανεργία τις τελευταίες δεκαετίες σε όλα τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Κάνοντας μια αναδρομή στο παρελθόν⁴² παρατηρούμε ότι μόλις τον 19^ο αιώνα η ανεργία αρχίζει να γίνεται αισθητή ως βιομηχανική ανεργία, με τη μορφή δηλαδή που τη γνωρίζουμε σήμερα. Τότε γίνονται οι πρώτες προσπάθειες κοινωνικής πολιτικής έστω και ενδεικτικές, αλλά οι πραγματικές ανάγκες καλύπτονται ακόμα από ιδιώτες και από τη φιλανθρωπία. Είναι η εποχή που δημιουργούνται από τους εργάτες τα πρώτα Ταμεία Αλληλοβοηθείας τα οποία παρέχουν κάποια κάλυψη σε ασθένειες, ατυχήματα και εν μέρει στην ανεργία.

Μετά τη 14^η Σύνοδο του Διεθνούς Ινστιτούτου Στατιστικής (1913) στην οποία ετέθη το θέμα της ανεργίας ως βασικό ζήτημα, έχουμε τις πρώτες εθνικές στατιστικές έρευνες για την ανεργία, η οποία γίνεται από εδώ και στο εξής βασικό αντικείμενο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας. Τα μεγάλα ποσοστά της ανεργίας που παρατηρούνται μετά την κρίση του 1929-30 (Αγγλία 22,1%, Αυστραλία 28,1%, Βέλγιο 19%, Γερμανία 43,8%, Δανία 17,7%, Καναδάς 26%, Νορβηγία 30,8%, Σουηδία 22,4%)⁴³ συμβάλλουν στην αλλαγή του τρόπου προσέγγισης της ανεργίας και των ανέργων. Η ανεργία δεν ταυτίζεται πλέον με τη φτώχεια αλλά αρχίζει να εκλαμβάνεται ως βασική παράμετρος της οικονομικής ανάλυσης.

Το πρόβλημα της ανεργίας άρχισε να παίρνει ανησυχητικές διαστάσεις στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα κυρίως μετά την πρώτη πετρελαϊκή κρίση του 1973. Η

⁴² Κωνσταντοπούλου Χρ.(1986). *Για μια κοινωνιολογία της εργασίας*. Θεσσαλονίκη: Αφοι Κυριακίδη σελ.188-189. Για μία εκτενέστερη ιστορική αναδρομή στο φαινόμενο της ανεργίας βλ. Garraty, J.A.(1978). *Unemployment in History- Economic Thought and Public Policy*. New York: Harper & Row Publishers.

⁴³ Όμοια, σελ.189

περίοδος 1960-1973 χαρακτηρίστηκε από υψηλούς ρυθμούς αύξησης του ΑΕΠ (4,8% ετησίως). Παρόλο που ο ρυθμός της οικονομικής ανάπτυξης ήταν υψηλός, το ποσοστό αύξησης της απασχόλησης παρέμενε χαμηλό. Ωστόσο το χαμηλό αυτό ποσοστό δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας (0,3% ετησίως) δεν δημιουργούσε προβλήματα κατά την συγκεκριμένη περίοδο. Αυτό συνέβη γιατί η προσφορά εργασίας εξακολουθούσε να αυξάνεται με τον ίδιο συγκρατημένο ρυθμό (επίσης 0,3% ετησίως). Επομένως η ανεργία αυτή την περίοδο διατηρήθηκε σε σχετικά σταθερά επίπεδα με μέσο ποσοστό 2,6%⁴⁴.

Κατά την περίοδο 1974-1985 ο ρυθμός οικονομικής ανάπτυξης μειώθηκε στο επίπεδο του 2% ετησίως. Η ένταση της απασχόλησης αυξήθηκε αλλά όχι αρκετά για να διατηρήσει την αύξηση της απασχόλησης σε θετικά επίπεδα. Οι νέες θέσεις εργασίας που άνοιξαν στις δημόσιες υπηρεσίες δεν ήταν αρκετές για να καλύψουν τη μείωση της απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα. Επιπλέον παρατηρήθηκε και μία αξιοσημείωτη αύξηση του ενεργού πληθυσμού της τάξεως του 0,7% ετησίως, με αποτέλεσμα να αυξηθεί απότομα η ανεργία από το 3% του 1974 σε 10,8% το 1985.

Από το 1986 έως το 1990 η απασχόληση παρουσιάζει αύξηση καθώς δημιουργούνται 10 εκ. θέσεις εργασίας⁴⁵ και η ανεργία μειώνεται από 10,8% το 1985 σε 8,3% το 1990. Ο ρυθμός οικονομικής ανάπτυξης ανέρχεται στο 3,2% χάρη στις προσπάθειες διαρθρωτικής προσαρμογής και του αναπροσανατολισμού της πολιτικής που είχαν καταβληθεί στις αρχές του 1980.⁴⁶

Παρόλα αυτά από το 1991 ο ρυθμός αύξησης του ΑΕΠ επιβραδύνεται αισθητά και το 1992 και 1993 η ανεργία αυξάνεται σε 10-11%. Την περίοδο 1990-1994 η ανεργία ακολουθεί ανοδική πορεία παρά τη μείωση του εργατικού δυναμικού κατά 5,6 εκ. που οφείλεται στη συμμετοχή των νέων κάτω των 25 ετών σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Από το 1995 περισσότερο από το 11% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού αντιμετωπίζει την ανεργία⁴⁷.

⁴⁴ Λευκό Βιβλίο για την Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση. Δελτίο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Συμπλήρωμα 6/93, σελ.45

⁴⁵ Auken, S., Lindh, A., (Ιούλιος 1995). *A FAIR DEAL for Employment, the Environment and Equality*. PES Barcelona Congress (Μάρτιος 95) σελ.1

⁴⁶ Λευκό Βιβλίο σελ.46

⁴⁷ Νικολοκαπούλου-Στεφάνου, Η. (1997). *Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Αθήνα: Παπαζήση σελ.25

Από όσα αναφέρθηκαν γίνεται εμφανές ότι το τελευταίο τέταρτο του αιώνα ενώ η Ευρώπη αρχικά παρουσιάζει πολύ χαμηλό ποσοστό ανεργίας καταλήγει να το διπλασιάσει, με εξαιρέσεις το Ηνωμένο Βασίλειο, τις Κάτω Χώρες, τη Δανία, την Αυστρία και το Λουξεμβούργο⁴⁸. Ιδίως στη δεκαετία του '80 η Ευρωπαϊκή Κοινότητα αδυνατεί να αυξήσει το ρυθμό δημιουργίας θέσεων απασχόλησης έτσι ώστε να συμβαδίζει με την αύξηση του αριθμού των ατόμων που ζητούν δουλειά. Αντίθετα στις ΗΠΑ και την Ιαπωνία παρατηρείται αύξηση του ρυθμού δημιουργίας νέων θέσεων που ανταποκρίνεται στο ρυθμό αύξησης του ενεργού πληθυσμού. Στις ΗΠΑ η δημιουργία θέσεων απασχόλησης ήταν κυρίως αποτέλεσμα ενός χαμηλού ρυθμού αύξησης της παραγωγής και ενός πολύ υψηλού μεριδίου συμμετοχής της απασχόλησης στην ανάπτυξη αυτή. Στην Ιαπωνία αντίθετα έχουμε υψηλό ρυθμό αύξησης της παραγωγής αλλά χαμηλότερο μερίδιο συμμετοχής της απασχόλησης στην οικονομική ανάπτυξη⁴⁹.

Ενδεικτικό των όσων αναφέρουμε είναι ότι ενώ το ποσοστό ανεργίας στην Ένωση από 9,2% που κυμαινόταν το 1999 καταφέρνει τον Αύγουστο του 2000 να πέσει στο 8,3%, την ίδια στιγμή στις Η.Π.Α. το αντίστοιχο ποσοστό της ανεργίας ανέρχεται σε μόλις 4,1% και στην Ιαπωνία 4,5%.⁵⁰ Ο πανευρωπαϊκός στόχος αφορά απασχόληση στο 70% του ενεργού πληθυσμού, στις ηλικίες 15-64 ετών, για το έτος 2010 ενώ για το 2005 ο σχετικός (ενδιάμεσος) στόχος προσδιορίζεται στο 67%⁵¹.

Η ανεργία στην Ελλάδα κατά τη δεκαετία του '80 εμφανίζεται σταθερή στο 7-8% το οποίο όμως φτάνει το 11,7% στη δεκαετία του '90. Παρόλο που παρατηρείται αύξηση της απασχόλησης ωστόσο η αύξηση αυτή δεν μπορεί να καλύψει την αντίστοιχη αύξηση του εργατικού δυναμικού που παρατηρείται εκείνη την περίοδο. Επιπλέον παρά την αύξηση του ΑΕΠ τα τελευταία χρόνια η αύξηση της απασχόλησης είναι μικρή. Το 1998 η ανεργία στην Ελλάδα ξεπερνά το μέσο όρο της Ε.Ε. Η διαφορά μεταξύ Ελλάδας και Ε.Ε. γίνεται ακόμα πιο έντονη καθώς ο ευρωπαϊκός μέσος όρος μειώνεται ενώ το ελληνικό

⁴⁸ Cameron, D.R.(1999). *Unemployment in Europe and EUM*. Conference papers WS/44, WS/45, WS/50

⁴⁹ Λευκό Βιβλίο σελ.46

⁵⁰ European Commission (2000) *Employment in Europe 2000*, σελ.9

⁵¹ Βλ. άρθρο του Μέγα Χρήστου με τίτλο «Χαμένες ευκαιρίες για την απασχόληση» στην *Κυριακάτικη Ελευθεροτυπία 17-8-2003, Ένθετο Οικονομία, σελ11.*

ποσοστό ανεργίας αυξάνεται⁵². Το 1999 η ανεργία στην Ελλάδα αγγίζει το 12%, ενώ το 2001 ακολουθεί καθοδική πορεία και φτάνει στο 10,5,⁵³ για να ακουμπήσει το μέσο όρο της ευρωζώνης (8,9%) στο β' εξάμηνο του 2003⁵⁴.

2.2. Ανεργία κατά χώρα

Η ανεργία χαρακτηρίζει όλα τα μέλη της Ε.Ε. αλλά όχι ομοιόμορφα. Καταρχήν, η ανεργία παρουσιάζει σημαντικές γεωγραφικές διαφοροποιήσεις. Τη χαμηλότερη ανεργία συναντά κανείς στο Λουξεμβούργο, την Ολλανδία, τη Δανία, τη Μεγάλη Βρετανία καθώς και σε περιοχές της Δυτικής Γερμανίας, της Βόρειας Ιταλίας ή της Αυστρίας όπως είναι για παράδειγμα το Σάλτσμπουργκ και το Ούγκμπεμπουργκ όπου η ανεργία μόλις αγγίζει το 2%. Αντίθετα το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται στην Ιρλανδία, τη Γαλλία, τη Νότια Ιταλία, την Φινλανδία, την Ανατολική Γερμανία και βέβαια την Ισπανία όπου σε περιοχές όπως το Κάδιξ η ανεργία φτάνει και το 40%. Κοντά στον ευρωπαϊκό μέσο όρο είναι η ανεργία στην Ελλάδα, τη Σουηδία και το Βέλγιο.

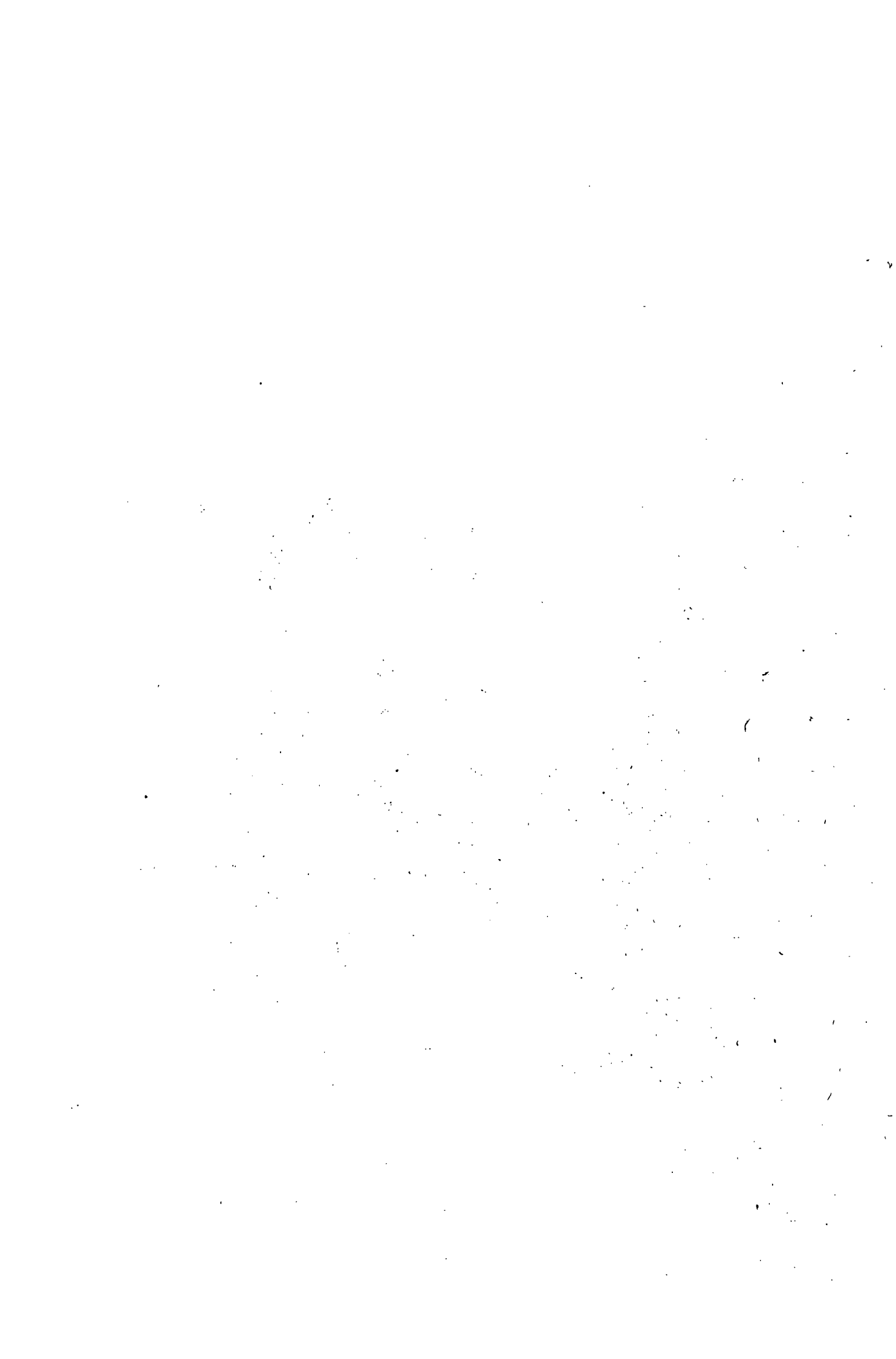
Η ανεργία στην Ευρώπη παρουσιάζει διακυμάνσεις που ποικίλουν στα κράτη-μέλη της. Για παράδειγμα κατά την περίοδο 1992-1996, το ποσοστό της ανεργίας ακολούθησε ανοδική πορεία στη Γαλλία και την Γερμανία υπερβαίνοντας το 12% το 1996, ενώ στην Ολλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο η ανεργία την ίδια περίοδο ακολούθησε καθοδική πορεία φτάνοντας το 6%.

Η αναλογία μεταξύ βραχυχρόνιων και μακροχρόνιων ανέργων διαφέρει σημαντικά μεταξύ των κρατών. Για παράδειγμα, ενώ η μακροχρόνια ανεργία πέφτει στην κοινότητα από 52% σε 43% του συνόλου την περίοδο 1985-1992, στην Ελλάδα παρουσιάζει αύξηση από 43% σε 50%. Διαφοροποιήσεις επίσης παρατηρούνται και στις ηλικιακές ομάδες που θίγει η μακροχρόνια ανεργία

⁵² Γ.Σ.Ε.Ε. Συμπληρωματικό Κείμενο της Γ.Σ.Ε.Ε. για τις Πολιτικές Απασχόλησης και την Καταπολέμηση της Ανεργίας. Αθήνα, Σεπτέμβριος 2000. σελ 6

⁵³ ΕΣΔΑ 2002 Σελ. 5,6

⁵⁴ Βλ. άρθρο του Γεωργάκη Ηλία στην εφημερίδα *Τα Νέα* (31-10-2003), *Ένθετο Οικονομία*, με τίτλο: Άμεση δράση κατά της ανεργίας, σελ.68



στην Ευρώπη, όταν στις χώρες του Βορρά οι περισσότεροι μακροχρόνια άνεργοι είναι μεγαλύτεροι σε ηλικία ενώ στο Νότο είναι πιο νέοι⁵⁵.

Γεγονός πάντως είναι ότι σε όλα τα κράτη της Ευρώπης δύο είναι οι κατηγορίες εκείνες των πολιτών που αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο πρόβλημα στην εξεύρεση απασχόλησης: οι γυναίκες και οι νέοι. Παρόλο που η ανεργία των γυναικών και των νέων φαίνεται ότι τα τελευταία χρόνια έχει μειωθεί αρκετά, ωστόσο δεν έχει εξαλειφθεί εντελώς.

2.3. Γυναίκες και ανεργία

Το ποσοστό της ανεργίας των γυναικών στην Ευρώπη ενώ μειώθηκε στο 8,5% στην Ευρώπη κατά το 2001, ωστόσο εξακολουθεί να προβληματίζει τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. καθ' ότι συνδέεται με προβλήματα συνδεδεμένα με την οικογενειακή ζωή και την μετάβαση των γυναικών από το σπίτι στον εργασιακό χώρο.

Στο διάγραμμα που παρατίθεται στο τέλος του κεφαλαίου βλέπουμε ότι η ανεργία των γυναικών στην Ευρώπη, το 2001 κυμάνθηκε από 3% (Ολλανδία) έως 15,6% (Ελλάδα). Η χώρα μας μαζί με την Ισπανία εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρώπης των 15, ίσως επειδή στις χώρες αυτές υπάρχει ακόμη η αντίληψη ότι η οικογένεια είναι βασικό μέλημα της γυναίκας.

Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν πρόβλημα στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας γιατί παρά τη χειραφέτηση και την ανεξαρτητοποίηση τους εξακολουθούν να απασχολούνται σε συγκεκριμένους κλάδους επαγγελματιών. Σύμφωνα με την έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με την απασχόληση στην Ευρώπη για το 2000⁵⁶, μία στις έξι γυναίκες που εργάζονταν το 1999 απασχολούνταν στους τομείς της υγείας και των κοινωνικών υπηρεσιών, σε τομείς δηλαδή παραδοσιακά «γυναικείους». Ένας άλλος λόγος εξαίτιας του οποίου η γυναίκα βρίσκεται σε μειονεκτική θέση έναντι των αντρών είναι η νοοτροπία που επικρατεί για τις ικανότητες της και την απόδοσή της στο χώρο εργασίας. Η ίδια πάλι έκθεση δείχνει ότι ενώ οι

⁵⁵ Νικόλοκαπούλου-Στεφάνου, Η. (1997). *Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Αθήνα: Παπαζήση σελ.26

⁵⁶ European Commission (2000) *Employment in Europe 2000*, DGV Brussels, σελ.9

γυναίκες υπερτερούν σε προσόντα έναντι των αντρών, ωστόσο οι άντρες είναι εκείνοι που ως επί το πλείστον κατέχουν υψηλόβαθμες θέσεις.

Παρά τις δυσκολίες που έχουν στην εξεύρεση μίας δουλειάς, οι γυναίκες φαίνεται πως τα τελευταία χρόνια αντιδρούν στην κρίση και τη μείωση των οικογενειακών εισοδημάτων προσπαθώντας να επανέλθουν ή/και να τοποθετηθούν στην αγορά εργασίας. Στην χώρα μας, η ανεργία των γυναικών κατά το δεύτερο τρίμηνο του 2001⁵⁷ μειώθηκε κατά 1,3 ποσοστιαίες μονάδες και το ποσοστό ανεργίας τους μειώθηκε στο 15,6%. Από την άλλη μεριά η ανεργία των ανδρών παρουσιάζει μικρότερη μείωση της τάξεως του 0,6% με το ποσοστό της ανεργίας να φτάνει στο 6,7%.

2.4. Νέοι και ανεργία

Η γυναικεία ανεργία είναι ακόμη μεγαλύτερη στις νεότερες ηλικίες κάτω των 25 χρονών, γεγονός που μας οδηγεί στο να περιγράψουμε την επικρατούσα κατάσταση στο χώρο της νεολαίας.

Στην Ελλάδα την περίοδο 1985-1996 αύξηση του ποσοστού ανεργίας παρουσίασαν κατά σειρά σημαντικότητας τα μέλη του εργατικού δυναμικού ηλικίας 15-19 ετών κατά 15,7 ποσοστιαίες μονάδες, 20-24 ετών κατά 6,3 ποσοστιαίες μονάδες και 25-29 κατά 5,3 ποσοστιαίες μονάδες. Οι υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες παρουσίασαν αύξηση του ποσοστού ανεργίας από 0,5 έως 1,5 ποσοστιαίες μονάδες. Επομένως κατά το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα αυξάνεται η ένταση και η έκταση της ανεργίας που φαίνεται να επηρεάζει τα νεότερα μέλη του εργατικού δυναμικού (μέχρι 30 χρόνων) και ιδίως τις γυναίκες αυτών των ηλικιακών ομάδων⁵⁸. Το 1998 η ανεργία συνολικά των νέων ηλικίας 20-29 φτάνει το 21,3%, των νέων γυναικών το 29,1% και των νέων ανδρών το 14,9%⁵⁹. Ενδεικτική είναι η σταδιακή αύξηση της ανεργίας, την τελευταία εικοσαετία (1981-2000), των νέων που ανήκουν στις ηλικιακές ομάδες 15-24 ετών και 25-29 όπως φαίνεται από τον παρακάτω πίνακα.

⁵⁷ ΕΣΔΑ 2002 σελ12

⁵⁸ Μπούζας, Ν. (1998). Πρόσφατες εξελίξεις στην αγορά εργασίας: Μεταβολές στο πρότυπο της ανεργίας. Στο ΙΤΕ (1998) *Ημερίδα: Ανεργία-Μακροχρόνια Ανεργία, Πρόγραμμα GALTUN*, σελ.17

⁵⁹ Σακέλλης, Ι. (2001). *Πληθυσμός και εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα. Μορφολογία και διαχρονικές εξελίξεις*. Αθήνα: Μπένου, σελ.125

ΠΙΝΑΚΑΣ 1:Ποσοστά ανεργίας ανδρών και γυναικών μαζί και χωριστά κατά ομάδες ηλικιών τα έτη 1981,1989, 1993 και 2000

ΟΜΑΔΕΣ ΗΛΙΚ.	1981	1989	1993	2000
ΣΥΝΟΛΟ				
15-24	14,1	24,9	29,0	29,5
25-29	7,1	11,7	14,0	17,8
30-44	2,5	5,0	6,9	9,2
45-64	1,7	2,3	3,9	4,9
65+	0,3	0,6	0,8	1,1
ΣΥΝΟΛΟ	4,0	7,4	9,7	11,1
ΑΝΔΡΕΣ				
15-24	10,8	16,9	20,3	22,1
25-29	6,4	7,7	10,1	12,4
30-44	2,3	2,8	4,3	5,5
45-64	1,8	1,9	3,3	3,8
65+	0,3	0,6	0,9	1,2
ΣΥΝΟΛΟ	3,3	4,6	6,4	7,3
ΓΥΝΑΙΚΕΣ				
15-24	18,0	34,0	39,1	37,7
25-29	8,5	17,4	19,3	24,9
30-44	2,9	8,7	11,2	14,1
45-64	1,6	3,2	5,2	7,1
65+	0,2	0,6	0,6	1,0
ΣΥΝΟΛΟ	5,7	12,4	15,2	16,7

Πηγή:Δρεττάκης, Μ.,Γ.(2001).Ανατομία της Ανεργίας στην Ελλάδα 1981-2000. Αθήνα, σελ.30

Παρά την ανοδική της πορεία, το β' τρίμηνο του 2001 η ανεργία των νέων έχει μειωθεί κατά 11,8% στην ηλικιακή ομάδα των 15-29 ετών, όπως αναφέρεται στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ) για το 2002 (σελ13). Αντίστοιχα στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η μείωση της ανεργίας των νέων αφήνει αισιόδοξα μηνύματα για το μέλλον. Το 1999 το ποσοστό της νεανικής ανεργίας στην Ένωση φτάνει το 17,7%, ποσοστό δηλαδή χαμηλότερο κατά δύο ποσοστιαίες μονάδες από τον προηγούμενο χρόνο και κατά 4,5 ποσοστιαίες μονάδες από το 1994.

Η ανεργία στους νέους συνεχίζει την καθοδική της πορεία και το 2000, όπου φτάνει το 16,5%⁶⁰, για να φτάσει στο 14,7% το 2001, όπως φαίνεται από το διάγραμμα στο τέλος του κεφαλαίου.

Σημαντικό είναι να αναφέρουμε ότι η ανεργία των νέων έχει σοβαρές κοινωνικές και ψυχολογικές επιπτώσεις, καθώς η μετάβαση από την εκπαιδευτική διαδικασία στο χώρο της δουλειάς είναι μία κρίσιμη περίοδος.

Από τη μια μεριά οι νέοι, στο τέλος της εκπαίδευσης τους, διαθέτουν ανεπαρκή προσόντα, τα οποία δεν ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της αγοράς, και από την άλλη μεριά η αγορά εργασίας δεν καταφέρνει να τους προσφέρει την εργασιακή εμπειρία που είναι απαραίτητη για την μελλοντική τους πορεία⁶¹. Έτσι ολοένα και μεγαλύτερος αριθμός νέων ανθρώπων, ανακαλύπτει ότι δεν υπάρχουν θέσεις εργασίας και βιώνει με αρνητικό τρόπο την ανεργία επειδή, σύμφωνα με την θεωρία της λειτουργικής στέρησης⁶², στερείται το πλαίσιο των λειτουργιών που προσφέρει η εργασία.

Η στέρηση της διασκέδασης, η δυσκολία οργάνωσης του χρόνου, η έλλειψη κοινωνικών συναναστροφών δρα καταλυτικά στην ψυχολογική κατάσταση ενός νέου ανθρώπου και συχνά οδηγεί σε ανία και κατάθλιψη.

2.5. Κοινωνικές και ψυχολογικές διαστάσεις της ανεργίας

Από τα παραπάνω έγινε εμφανές ότι η ανεργία δεν είναι ένα φαινόμενο μόνο με οικονομικές επιπτώσεις στο άτομο και την κοινωνία, αλλά έχει και άλλες κοινωνικές και ψυχολογικές προεκτάσεις, τις οποίες δεν θα μπορούσαμε να παραβλέψουμε στα πλαίσια αυτής της εργασίας.

Πιο αναλυτικά, η ανεργία ως αδυναμία εξεύρεσης μίας θέσης στον κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας υποδηλώνει τη σχέση που τα άνεργα άτομα διατηρούν με το υπόλοιπο κοινωνικό σύνολο. Η κοινωνική ένταξη προϋποθέτει την επαγγελματική ένταξη, καθ' ότι η εργασία είναι κάτι περισσότερο από ένα μέτρο εισοδήματος. Για πολλούς αποτελεί το ουσιαστικότερο κριτήριο των ικανοτήτων τους.

⁶⁰ European Commission (2000) *Employment in Europe 2000*, DGV Brussels, σελ.10

⁶¹ Κατσορίδας, Δ. (1998) Αιτίες και συνέπειες της ανεργίας και η ανάγκη δημιουργίας κινήματος νέων. Στο *ΑΝΕΡΓΙΑ: Μύθοι και Πραγματικότητα*, Αθήνα: Εναλλακτικές Εκδόσεις, σελ.69

⁶² Lewis, A.- Webley, P.- Furnham, A.(1995). *The New Economic Mind*. Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf, σελ.152-155.

Ο J.Rifkin στο βιβλίο του «Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της»⁶³ επισημαίνει ότι: *Η υποαπασχόληση ή η ανεργία σημαίνουν έλλειψη παραγωγικότητας και αναξιοσύνης.*

Εξαιτίας της έλλειψης άλλων εξωεργασιακών προτύπων κοινωνικοποίησης, η εργασιακή ένταξη αποτελεί, παρά τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, βασικό άξονα στον τρόπο θεώρησης και οργάνωσης της ατομικής και συλλογικής ζωής. Επομένως στις κοινωνίες όπου η ιδιότητα του πολίτη και η αξία του καθορίζονται από την κατοχή ή όχι μίας θέσης εργασίας, η ακούσια απομάκρυνση και ο αποκλεισμός από την απασχόληση σηματοδοτούν τη διάκριση ανάμεσα στους κατόχους μιας κοινωνικής θέσης, την οποία τους εξασφαλίζει η απασχόληση και στον πληθυσμό που στηρίζεται στην ελλιπή κρατική υποστήριξη και πρόνοια, και θεωρείται ως αποκλεισμένος πληθυσμός⁶⁴.

Η ακούσια απομάκρυνση από την αγορά εργασίας δεν έχει μόνο άμεσες επιπτώσεις στις συνθήκες διαβίωσης του ατόμου, αλλά και σε άλλες πτυχές της κοινωνικής ζωής, όπως αυτές που σχετίζονται με βασικά δικαιώματα, ατομικά και κοινωνικά, με την κοινωνική ταυτότητα, την ασφάλιση κ.α. Η ανεργία καθίσταται με αυτόν τον τρόπο προθάλαμος του κοινωνικού αποκλεισμού.

Ο όρος αυτός δεν περιγράφει τα χαρακτηριστικά μίας μόνο ομάδας ή ενός ατόμου, αλλά τη μη ένταξη ατόμων ή ομάδων στις αξίες ενός συνόλου. Πιο συγκεκριμένα, θα λέγαμε ότι η μειονεκτικότητά τους διακρίνεται από τρεις διαστάσεις⁶⁵:

- Την *οικονομική διάσταση*, την έλλειψη δηλαδή της εργασιακής δραστηριότητας που συνεπάγεται την έλλειψη των απαραίτητων υλικών

⁶³ Rifkin, J. (1996). *Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της*. Αθήνα: Νέα Σύνορα –Α. Λιβάνη, σελ.355

⁶⁴ Ο κοινωνικός αποκλεισμός προϋποθέτει την μη ένταξη ή απομάκρυνση ενός ατόμου από την αγορά εργασίας και επομένως την απουσία εισοδήματός του από εργασία, και παράλληλα την απουσία ή ανεπαρκή παρουσία «κοινωνικών μέσων» από το κράτος (π.χ. παροχή πολύ χαμηλών επιδομάτων ανεργίας) και την έλλειψη οικονομικής και ηθικής στήριξης από την οικογένεια, συγγενείς και φίλους. Βλέπε Συμεωνίδου, Χ. (1998). *Μορφές έμμεσου κοινωνικού αποκλεισμού: απασχόλησης και ανεργία των γυναικών στην Ελλάδα*. Στο Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα (1998). *Κοινωνικές Ανισότητες και Κοινωνικός Αποκλεισμός*. Αθήνα: Εξάντας, σελ.348

⁶⁵ Κορωναίου, Α. (2001). Κοινωνικός αποκλεισμός: Η κοινωνιοψυχολογική προσέγγιση ενός πολύπλευρου φαινομένου. Στο *Διεθνές Συνέδριο «Κοινωνία των 2/3» Διαστάσεις του Σύγχρονου Κοινωνικού Προβλήματος* (2001). Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, σελ.527-528

μέσων προς επιβίωση, αν και μόνη της δεν οδηγεί αιτιακά στον κοινωνικό αποκλεισμό.

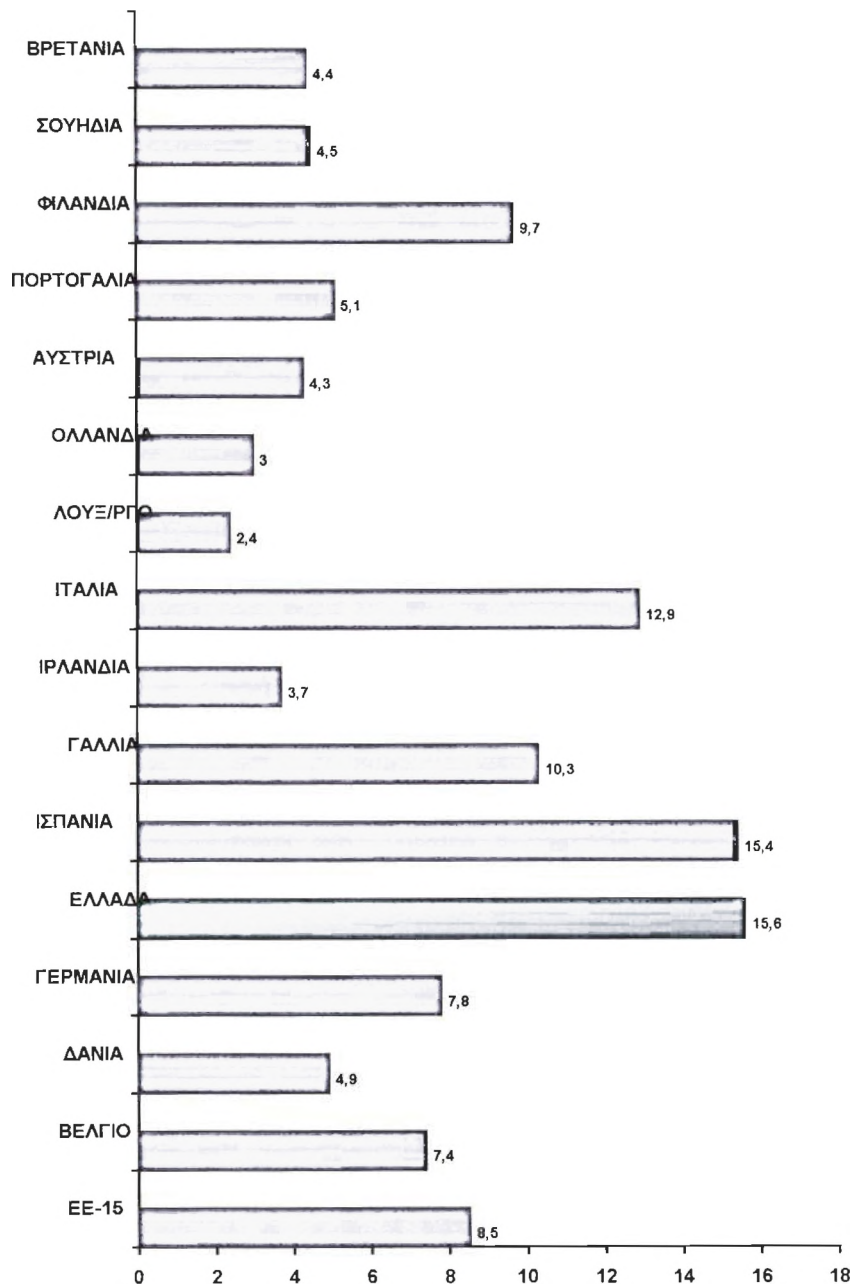
- Την *κοινωνική διάσταση*, που εκφράζει την αποσύνδεση του ατόμου από δεσμούς και δίκτυα που πριν ολοκλήρωναν την κοινωνική του συμμετοχή και ταυτότητα (οικογένεια, φίλοι, συγγενείς, γάμος, κοινωνικές οργανώσεις, κλπ) .

- Τη *συμβολική διάσταση*, που συνεπάγεται την απομάκρυνσή του από κοινωνικούς κανόνες και αξίες που στις συλλογικές αναπαραστάσεις καταξίωναν το άτομο και την κοινωνική του θέση.

Οι διαστάσεις του κοινωνικού αποκλεισμού, όπως παρουσιάστηκαν παραπάνω, αποδεικνύουν γιατί η ανεργία θεωρείται μία κατάσταση αρνητική για τον κοινό νο. Η ανεργία δεν είναι απλά μία κατάσταση που στερεί από το άτομο τη δυνατότητα να εξασφαλίζει τα προς το ζην αλλά επιφέρει σοβαρές κοινωνιοψυχολογικές επιπτώσεις, οι οποίες ενισχύονται και από την γενική πεποίθηση ότι ο άνεργος είναι υπεύθυνος για την κατάστασή του.

Η ανεργία εκλαμβάνεται ως μία ατομική υπόθεση για την οποία ο κάθε άνεργος χωριστά φέρει την ευθύνη. Τα αποτελέσματα είναι να νιώθουν οι άνεργοι ταπεινωμένοι και παράλληλα υπεύθυνοι και ένοχοι για τον αποκλεισμό τους. Η ανεργία τους στιγματίζει, αποτελεί κοινωνική ντροπή που βιώνεται μέσα από ένα πλέγμα προσωπικών ενοχών, ανασφάλειας και χαμηλής αυτοεκτίμησης.

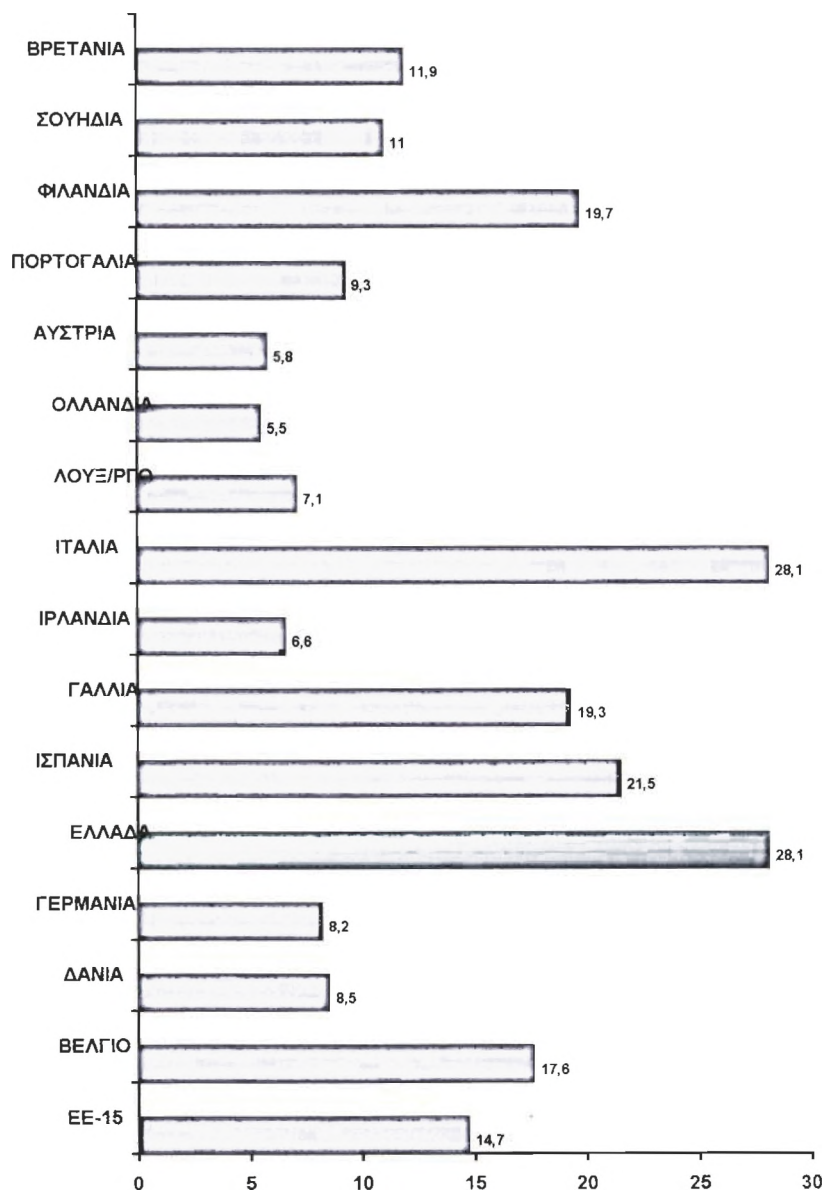
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2: Ποσοστό ανεργίας των γυναικών στα κράτη- μέλη της ΕΕ-15 (2001)



Πηγή: Eurostat 2001⁶⁶

⁶⁶ Εντοπισμένο στο Σώκου, Κ. (2003). Σε ποιους τομείς καταγράφεται η μεγαλύτερη υστέρηση. *Το Βήμα*, Κυριακή 14 Σεπτεμβρίου 2003, Β4/ΚΑΤΑΓΡΑΦΕΣ

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3: Ποσοστό ανεργίας των νέων στα κράτη- μέλη της ΕΕ-15 (2001)



Πηγή: Eurostat 2001⁶⁷

⁶⁷ Εντοπισμένο στο Σώκου, Κ. (2003). Σε ποιους τομείς καταγράφεται η μεγαλύτερη υστέρηση. *Το Βήμα*, Κυριακή 14 Σεπτεμβρίου 2003, Β4/ΚΑΤΑΓΡΑΦΕΣ

3^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ

ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

3.1. Διαδικασίες διαμόρφωσης κοινής στρατηγικής απασχόλησης στη Ε.Ε.

Στις αρχές της δεκαετίας του 1990 κατέστη σαφές ότι η οικονομική ανάπτυξη από μόνη της δεν επαρκούσε για να λύσει τα διαρθρωτικά προβλήματα που επηρέαζαν τις αγορές εργασίας της Ε.Ε.

Το Λευκό Βιβλίο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής *Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση* προκάλεσε έντονες συζητήσεις από το 1993 και μετά⁶⁸ σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η Ε.Ε. θα μπορούσε να εξασφαλίσει βιώσιμες θέσεις εργασίας και καλύτερες ευκαιρίες για τα μειονεκτούντα άτομα που ζητούσαν εργασία.

Σύμφωνα με το άρθρο 136 της συνθήκης ΕΚ, η Ε.Ε. και τα κράτη μέλη έχουν ως στόχο *την προώθηση της απασχόλησης, τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, ώστε να καταστήσουν δυνατή την εναρμόνισή τους με παράλληλη διατήρηση της προόδου, την κατάλληλη κοινωνική προστασία, τον κοινωνικό διάλογο και την ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων που θα επιτρέψουν ένα υψηλό και διαρκές επίπεδο απασχόλησης και την καταπολέμηση του αποκλεισμού.*

Η διαμόρφωση της *ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση*, αποφασίστηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στο Έσσεν, τον Δεκέμβριο του 1994, ως συνέχεια της «Λευκής Βίβλου για την Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση».

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο ζήτησε από όλα τα μέλη-κράτη να προετοιμάσουν Πολυετή Προγράμματα για την Απασχόληση στα οποία να περιγράφονται οι βασικές στρατηγικές των πολιτικών απασχόλησης, τα μέτρα αλλά και τα αναμενόμενα αποτελέσματά τους, από τα οποία θα προκύπτει η Ενιαία Έκθεση για την Απασχόληση. Οι εθνικές δράσεις των κρατών-μελών στο πεδίο της απασχόλησης πρέπει να επικεντρώνονται σε πέντε καίριους τομείς⁶⁹: α) τη βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης μέσω της αρχικής και της διαρκούς κατάρτισης, β) την εντατικοποίηση της εργασίας στην ανάπτυξη,

⁶⁸ Οι στρατηγικές πολιτικές που αναπτύσσονται στην Λευκή Βίβλο συζητήθηκαν από τα κράτη-μέλη στην Συνάντηση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στις Βρυξέλλες τον Δεκέμβριο του 1993, και οριστικοποιήθηκαν στην συνάντηση της Κέρκυρας τον Ιούνιο του 1994.

⁶⁹ Σημείωμα: Διακυβερνητική 96-Απασχόληση. Υπουργείο Εσωτερικών. Γ' Γενική Διεύθυνση. Γ2 Δ/νση Ευρ.Ενοποίησης. Οικ. & Νομ. Πολιτικής. σελ. 1

μέσω μίας ελαστικότερης οργάνωσης της εργασίας, ενός μισθολογικού περιορισμού που να ευνοεί τις επενδύσεις για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης και την προώθηση των τοπικών πρωτοβουλιών απασχόλησης, γ) τη μείωση των μη μισθολογικών δαπανών σε βαθμό που να επηρεάσει πραγματικά τις αποφάσεις πρόσληψης, δ) τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών της αγοράς εργασίας με τη μείωση της εξάρτησης τους από την παθητική στήριξη και την διευκόλυνση της πρόσβασης σε θέσεις εργασίας, και τέλος ε) την εντατικοποίηση των μέτρων υπέρ των ομάδων που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία όπως είναι οι γυναίκες, οι νέοι και οι μακροχρόνια άνεργοι⁷⁰.

Η *Συμφωνία του Έσσε* αποτέλεσε αντικείμενο συζήτησης από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο στη συνάντηση της Μαδρίτης (Δεκέμβριος 1995) και στο Δουβλίνο (Δεκέμβριος 1996), κάθε φορά στη βάση της Ενιαίας Έκθεσης για την Απασχόληση που είχε εγκριθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Με την «Διακήρυξη του Δουβλίνου για την απασχόληση» προωθείται η εφαρμογή συμφώνου εμπιστοσύνης στο οποίο καλούνται όλοι οι κοινωνικοί και οικονομικοί εταίροι να αναλάβουν πλήρως τις ευθύνες τους στο πεδίο της απασχόλησης.

Η *Συμφωνία του Άμστερνταμ*⁷¹ που υπογράφηκε τον Ιούνιο του 1997 και τέθηκε σε ισχύ τον Μάιο του 1999, αποτέλεσε μία σημαντική καμπή για την ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και την κοινωνική πολιτική. Στο Άμστερνταμ οι αρχηγοί κρατών και κυβερνήσεων πρόσθεσαν στη Συνθήκη ένα ολόκληρο κεφάλαιο για την απασχόληση και, για πρώτη φορά, διακήρυξαν ότι η πολιτική απασχόλησης είναι κοινή ευρωπαϊκή αποστολή⁷². Δύο βασικές καινοτομίες προτάθηκαν και εγκρίθηκαν σχετικά με τον τρόπο άσκησης της ενιαίας πολιτικής απασχόλησης:

1. Μετά από εγκεκριμένη εισήγηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Επιτροπή των Οικονομικών και Κοινωνικών

⁷⁰ Μούσης, Ν.(1999). *Ευρωπαϊκή Ένωση: Δίκαιο-Οικονομία-Πολιτική*. Αθήνα: Παπαζήση, σελ.202-203

⁷¹ Addison, J.T. (2002). Labor Policy in the EU: The New Emphasis on Education and Training under the Treaty of Amsterdam. *Journal of Labor Research*, Vol. 23, No 2, σελ.303-317

⁷² Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2000). *Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και κοινωνική πολιτική: μία πολιτική για τον άνθρωπο*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Σελ.6

Δικαιωμάτων, την Επιτροπή των Περιφερειών και την Επιτροπή Απασχόλησης, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο θα πρέπει κάθε χρόνο να θέτει τις βασικές κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση (στα πρότυπα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Έσσεν), λαμβάνοντας υπόψη τη γενικότερη οικονομική πολιτική της κοινότητας.

2. Μετά από πλειοψηφικά εγκεκριμένη εισήγηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, αυτή θα εξετάζει την ασκούμενη πολιτική απασχόλησης κάθε κράτους μέλους ανά εξάμηνο, με στόχο την αύξηση της αποτελεσματικότητας της.

Στο πρώτο Έκτακτο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λουξεμβούργου (Νοέμβριος 1997), για πρώτη φορά στην ιστορία της Κοινότητας, καθορίστηκαν από τους Αρχηγούς κρατών και κυβερνήσεων των κρατών-μελών, οι άξονες μιας συνολικής στρατηγικής για την απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, στην εκπόνηση και εφαρμογή της οποίας (που ήδη εφαρμόζεται από το 1998) εμπλέκονται η Ευρωπαϊκή Ένωση, τα κράτη-μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι. Πάνω σε αυτή τη βάση η Επιτροπή πρότεινε και το Συμβούλιο ενέκρινε τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση για το 1998, οι οποίες επισημαίνουν τις υποχρεώσεις που πρέπει να αναλάβουν τα κράτη μέλη για τη βελτίωση της ελαστικότητας της αγοράς εργασίας και την αύξηση επενδύσεων σε ανθρώπινο δυναμικό. Τέσσερις είναι οι βασικοί στόχοι: α) η αύξηση της ικανότητας επαγγελματικής ένταξης (με έμφαση στην καταπολέμηση της ανεργίας των νέων, την πρόληψη της μακροχρόνια ανεργίας και τα δραστικά μέτρα για τους άνεργους), β) η ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος (με την διευκόλυνση του ξεκινήματος και της λειτουργίας επιχειρήσεων, την αξιοποίηση των ευκαιριών για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και ένα ευνοϊκότερο φορολογικό σύστημα για την απασχόληση), γ) η ενθάρρυνση της ικανότητας προσαρμογής των επιχειρήσεων και εργαζομένων στις νέες ευκαιρίες, δ) η ενίσχυση των πολιτικών υπέρ της ισότητας των δύο φύλων. Τα κράτη-μέλη έχουν την υποχρέωση να υλοποιήσουν τις κατευθυντήριες γραμμές με συγκεκριμένα μέτρα που περιλαμβάνονται στα εθνικά σχέδια δράσης⁷³.

⁷³ Μούσης, Ν.(1999). *Ευρωπαϊκή Ένωση: Δίκαιο-Οικονομία-Πολιτική*. Αθήνα: Παπαζήση, σελ.202-205

Παρακάτω παρουσιάζονται οι Πυλώνες και οι Κατευθυντήριες Γραμμές για το έτος 1998⁷⁴ οι οποίες αποτελούν τη βάση για όλα τα μετέπειτα έτη:

Πυλώνας I. Απασχολησιμότητα

Η απασχολησιμότητα αναφέρεται στις δεξιότητες των ατόμων που ζητούν εργασία. Η κατάρτιση, η περαιτέρω κατάρτιση ή επανακατάρτιση και οι ορθές συμβουλές σταδιοδρομίας είναι τα μέσα με τα οποία οι κυβερνήσεις μπορούν να εξασφαλίσουν ότι τα άτομα που αναζητούν εργασία έχουν τις δεξιότητες και την εξειδίκευση που ζητά η αγορά εργασίας. Ο πυλώνας αυτός περιλαμβάνει τις ακόλουθες Κατευθυντήριες Γραμμές:

Κατευθυντήρια Γραμμή 1,2: Πρόληψη της ανεργίας των νέων και της μακροχρόνιας ανεργίας

Κατευθυντήρια Γραμμή 3: Στροφή προς ενεργητικά μέσα και πολιτικές

Κατευθυντήρια Γραμμή 4: Προώθηση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων

Κατευθυντήρια Γραμμή 5: Ενίσχυση της δια βίου μάθησης (ειδικότερα για τους εργαζόμενους)

Κατευθυντήρια Γραμμή 6,7: Διευκόλυνση της μετάβασης από το σχολείο στην εργασία

Οι κυβερνήσεις των κρατών μελών μπορούν να επιτύχουν τους παραπάνω στόχους, μόνο εάν οι οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων συνάψουν συμφωνίες για την αύξηση του αριθμού των πρακτικών ασκήσεων, των μαθητειών, των δυνατοτήτων επιμόρφωσης και των άλλων δυνατοτήτων απόκτησης δεξιοτήτων.

⁷⁴ Extraordinary European Council Meeting on Employment. Presidency Conclusions – Luxembourg, 20 and 21 November 1997, SN 300/97, σελ.16-22 και Commission Communication: From Guidelines to Action: The National Plans for Employment, σελ. 6-11 και Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2000). *Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και κοινωνική πολιτική: μία πολιτική για τον άνθρωπο*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. σελ.10-11.

Πυλώνας II. Ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος

Για να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας, είναι σημαντικό να απλουστευτούν οι συνθήκες λειτουργίας των επιχειρήσεων. Η πρόθεση των χωρών της Ε.Ε. είναι να διευκολύνουν τις επιχειρήσεις μέσω των παρακάτω τρόπων που ορίζουν οι κατευθυντήριες γραμμές:

Κατευθυντήρια Γραμμή 8: Μείωση των εξόδων και διοικητικών βαρών για την εκκίνηση της επιχείρησης

Κατευθυντήρια Γραμμή 9: Ενθάρρυνση της ανάπτυξης της αυταπασχόλησης

Κατευθυντήρια Γραμμή 10: Ενθάρρυνση της δημιουργία θέσεων εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών και σε τοπικό επίπεδο

Κατευθυντήρια Γραμμή 11: Μείωση του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους εργασίας

Κατευθυντήρια Γραμμή 12: Μείωση του συντελεστή ΦΠΑ στις υπηρεσίες έντασης εργασίας

Πυλώνας III: Ενθάρρυνση της ικανότητας προσαρμογής των επιχειρήσεων και των εργαζομένων τους

Οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι υφίστανται πιέσεις για την προσαρμογή τους. Αντιμετωπίζουν νέες τεχνολογίες και μεταβαλλόμενες συνθήκες αγοράς. Αυτή η προσαρμογή πρέπει να διευκολυνθεί μέσω:

Συμφωνιών για την υιοθέτηση νέων προτύπων οργάνωσης της εργασίας και στοιχείων ευελιξίας (Κατευθυντήρια Γραμμή 13)

Της προσαρμοστικότητας των μορφών συμβάσεων (π.χ. συμβάσεις ορισμένου χρόνου) (Κατευθυντήρια Γραμμή 14)

Της ενίσχυσης της ενδο-επιχειρησιακής κατάρτισης (Κατευθυντήρια Γραμμή 15)

Πυλώνας IV. Ενίσχυση των πολιτικών για την προώθηση των ευκαιριών ανδρών και γυναικών

Τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. αποδίδουν ιδιαίτερη σημασία στην εξασφάλιση ίσων ευκαιριών σταδιοδρομίας για γυναίκες και άνδρες και στη βελτίωση της ένταξης των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας. Γι' αυτό και διατύπωσαν τις εξής Κατευθυντήριες Γραμμές:

Κατευθυντήρια Γραμμή 16: Καταπολέμηση των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας

Κατευθυντήρια Γραμμή 17: Αρμονικός συνδυασμός επαγγελματικού και οικογενειακού βίου

Κατευθυντήρια Γραμμή 18: Διευκόλυνση της επανένταξης στην αγορά εργασίας

Κατευθυντήρια Γραμμή 19: Προώθηση της ένταξης των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην εργασιακή ζωή

Στη συνέχεια συναντήσεις με θέμα την Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης έγιναν στο Κάρντιφ (Ιούνιος 1998), στη Βιέννη (Δεκέμβριος 1998), στην Κολωνία (Ιούνιος 1999) και στη Λισσαβόνα (Μάρτιος 2000) όπου τέθηκε ως βασικός στόχος: *Να γίνει η Ένωση η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με καλύτερη κοινωνική συνοχή*⁷⁵.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο αποβλέπει πλέον σε μία ψηφιακή οικονομία βασισμένη στη γνώση, στη δημιουργία ενός ευρωπαϊκού χώρου έρευνας και καινοτομίας και στη δημιουργία καινοτόμων επιχειρήσεων, στις οικονομικές μεταρρυθμίσεις για μία πλήρη και λειτουργική εσωτερική αγορά, στη μεγιστοποίηση της συμβολής των δημόσιων οικονομικών, στην οικονομική ανάπτυξη και την απασχόληση.

Η υλοποίηση της Στρατηγικής της Λισσαβόνας θα στηριχθεί σε μία νέα μέθοδο ανοικτού συντονισμού η οποία αφενός τηρεί το πνεύμα της επικουρικότητας⁷⁶ αλλά ταυτόχρονα διαφυλάσσει την ποικιλομορφία στα κράτη μέλη. Στη νέα αυτή μέθοδο⁷⁷:

⁷⁵ International Labour Organization (ILO). *The 2001 Employment Guidelines of the European Union*, [EU Website](#)

⁷⁶ Σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας τα κράτη-μέλη πρέπει να συντάσσουν την πλειοψηφία των μέτρων για την αντιμετώπιση της ανεργίας και γενικότερα της απασχόλησης στη χώρα τους. Η Ένωση όμως οφείλει να προσφέρει σημαντική στήριξη προσφέροντας τους μια συνολική στρατηγική στην οποία μπορούν να στηριχθούν και συγχρηματοδοτώντας τα εθνικά μέτρα μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου. Βλ. Μούσης, Ν. (1999). *Ευρωπαϊκή Ένωση: Δίκαιο-Οικονομία-Πολιτική*. Αθήνα: Παπαζήση, σελ.202

⁷⁷ Νικολακοπούλου-Στεφάνου, Η. (2001). Ανάπτυξη και Απασχόληση. Στο Δημόπουλος, Γ., Μπαλιτάς, Ν., Χασσίδ, Ι. (2001). *Εισαγωγή στις Ευρωπαϊκές Σπουδές, Τόμος Β': Οικονομική Ολοκλήρωση και Πολιτικές*. Αθήνα: Σιδέρης Ι., σελ.621

- Οι κατευθυντήριες γραμμές θα είναι συνδυασμένες με χρονοδιαγράμματα για την βραχυπρόθεσμη, μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επίτευξη των στόχων που τίθενται.
- Με βάση ποσοτικούς, ποιοτικούς δείκτες και σημεία αναφοράς/αξιολόγησης θα αξιολογούνται οι πρακτικές που εφαρμόζονται σε κάθε κράτος-μέλος (λαμβάνοντας πάντα υπόψη τις ανάγκες της κάθε χώρας) σε σύγκριση με τις βέλτιστες πρακτικές παγκοσμίως όπως φαίνεται από τα αποτελέσματα τους.
- Θα μεταφερθούν οι ευρωπαϊκές κατευθυντήριες γραμμές στις εθνικές και περιφερειακές πολιτικές, με τον καθορισμό ειδικών στόχων και μέτρων, λαμβάνοντας υπόψη τις εθνικές και περιφερειακές ιδιομορφίες.
- Η περιοδική παρακολούθηση, αξιολόγηση και επανεξέταση θα γίνεται από ομότιμους με τη μορφή αλληλοδιδακτικών διαδικασιών.

Το πιο πρόσφατο επίσημο κείμενο που παρουσιάζει τις αποφάσεις των κρατών-μελών για όλους τους τομείς της κοινωνικής πολιτικής και την πολιτική απασχόλησης κατά την πενταετία 2000-2005, είναι η Ευρωπαϊκή Κοινωνική Ατζέντα, η οποία προσαρτάται ως παράρτημα των Συμπερασμάτων της Γαλλικής Προεδρίας στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας (Δεκέμβριος 2000). Στο κείμενο αυτό παρουσιάζονται οι τελευταίες τάσεις στην απασχόληση και οι αποφάσεις πολιτικής στα πλαίσια της ενιαίας αγοράς, της νομισματικής ένωσης καθώς και της μεγάλης τεχνικής προόδου που έχει σημειωθεί τα τελευταία χρόνια.

Οι στόχοι της Ε.Ε. όπως αναφέρονται στην ατζέντα κοινωνικής πολιτικής 2000-2005 είναι οι ακόλουθοι⁷⁸:

- Περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας
- Προετοιμασία και διαχείριση της αλλαγής και προσαρμογή στο νέο περιβάλλον εργασίας
- Αξιοποίηση των ευκαιριών για μία οικονομία στηριζόμενη στη γνώση
- Προώθηση της κινητικότητας
- Εκσυγχρονισμός και βελτίωση της κοινωνικής προστασίας
- Προώθηση της κοινωνικής ένταξης
- Προώθηση της ισότητας των δύο φύλων

⁷⁸ Σακελλαρόπουλος, Θ.(2001). *Υπερεθνικές κοινωνικές πολιτικές την εποχή της παγκοσμιοποίησης*. Αθήνα: Κριτική, σελ.224

- Ενίσχυση των βασικών δικαιωμάτων και καταπολέμηση των διακρίσεων
- Προώθηση της ποιότητας στις βιομηχανικές σχέσεις
- Προετοιμασία για τη διεύρυνση
- Προώθηση της διεθνούς συνεργασίας

3.2. Ταξινόμηση των πολιτικών αντιμετώπισης της ανεργίας

Οι πολιτικές που χρησιμοποιούνται από τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης προκειμένου να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα της ανεργίας διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες⁷⁹:

- τις πολιτικές ρύθμισης των ροών εισόδου και απομάκρυνσης
- τις πολιτικές απορύθμισης της αγοράς εργασίας
- τις ενεργητικές και παθητικές πολιτικές

Οι πολιτικές ρύθμισης των ροών εισόδου και απομάκρυνσης στοχεύουν στην προσωρινή ή μόνιμη απομάκρυνση τμημάτων του πληθυσμού από τη δομή της απασχόλησης και από την αγορά εργασίας ή αντιθέτως σε αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας.

Οι πολιτικές αυτές χρησιμοποιήθηκαν παλιότερα με στόχο συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες με διακριτά γνωρίσματα (φύλο, ηλικία, εθνικότητα κλπ) και είτε επέβαλαν την απομάκρυνση με διοικητικά μέσα, είτε προκαλούσαν μέσω κινήτρων την εθελούσια απομάκρυνση ή ένταξη.

Ενδεικτικά παραδείγματα των πολιτικών αυτής της κατηγορίας που υιοθετήθηκαν από διάφορες χώρες ήταν η απαγόρευση εισόδου και εγκατάστασης, ο επαναπατρισμός οικονομικών μεταναστών, η επέκταση του χρόνου παραμονής στο τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα, η μείωση του ορίου συνταξιοδότησης, η εφαρμογή της πρόωρης ή προοδευτικής συνταξιοδότησης για ορισμένες κατηγορίες ανέργων. Επιπλέον χρησιμοποιήθηκαν μέτρα όπως η γονική άδεια, η ελάττωση του χρόνου εργασίας με παράλληλη εισαγωγή της μερικής απασχόλησης ή του μοιράσματος της ίδιας θέσης από δύο εργαζόμενους.

⁷⁹ Η διάκριση των πολιτικών περιγράφεται σχηματικά στο τέλος του κεφαλαίου στο Σχήμα 1

Οι πολιτικές απορύθμισης της αγοράς εργασίας στοχεύουν στην μείωση των θεσμικών περιορισμών που ισχύουν στην αγορά εργασίας και στις εργασιακές σχέσεις. Στην κατηγορία αυτή συναντάμε: τη μείωση των θεσμικών περιορισμών για την απόλυση των εργαζομένων, την ευελιξία του χρόνου εργασίας, την ανάπτυξη ευέλικτων μορφών απασχόλησης, την εγκατάλειψη των εθνικών συλλογικών συμβάσεων και τη σύναψη συμβάσεων ανά κλάδο ή επιχείρηση.

Ωστόσο τις δύο προηγούμενες δεκαετίες ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στις **ενεργητικές και παθητικές πολιτικές**. Το κέντρο βάρους από την εφαρμογή των παθητικών πολιτικών, που συνδέονται με το κράτος πρόνοιας, μετατέθηκε στην επέκταση των ενεργητικών πολιτικών.

Στα πλαίσια αυτής της εργασίας επικεντρωθήκαμε κυρίως στις ενεργητικές και παθητικές πολιτικές καθώς και στις πολιτικές απορύθμισης της αγοράς εργασίας, εξαιτίας του επίκαιρου ενδιαφέροντος που παρουσιάζουν.

3.3. Η διάκριση των πολιτικών σε παθητικές και ενεργητικές

Στον χώρο των διεθνών οργανισμών, ιδιαίτερα του ΟΟΣΑ, μετά το 1975 καθιερώνεται μία νέα ταξινόμηση των πολιτικών παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας⁸⁰. Οι παρεμβάσεις διακρίνονται σε **παθητικές και ενεργητικές**. Ως παθητικές θεωρούνται οι παρεμβάσεις που αντιμετωπίζουν τα αποτελέσματα της ανεργίας, ενώ ως ενεργητικές οι πολιτικές που αντιμετωπίζουν τα αίτια. Το βάρος της πολιτικής από εδώ και στο εξής μετατοπίζεται προς όφελος των ενεργητικών παρεμβάσεων.

Από το σχήμα 2 (στο τέλος του κεφαλαίου) φαίνεται η διάκριση των πολιτικών σε σχέση με τους στόχους τους.

Πιο αναλυτικά, οι παθητικές πολιτικές απασχόλησης συνίστανται, κυρίως, στη χορήγηση επιδομάτων ανεργίας με στόχο την οικονομική ενίσχυση των ανέργων. Οι πολιτικές αυτές στοχεύουν στον περιορισμό και στην άμβλυση των συνεπειών της ανεργίας επί του βιοτικού επιπέδου των ομάδων του πληθυσμού που κυρίως πλήττονται από αυτήν. Σε γενικές γραμμές

⁸⁰ Μέχρι τότε η πολιτική παρέμβαση στην αγορά εργασίας επικεντρωνόταν στη ρύθμιση των ροών ένταξης και αποκλεισμού και προσπαθούσε να βελτιώσει την κατανομή μεταξύ της απασχόλησης και της ανεργίας στο εσωτερικό της αγοράς εργασίας.



αποδέχονται παθητικά την λειτουργία της αγοράς και παρεμβαίνουν εκ των υστέρων, προκειμένου να αμβλύνουν τις συνέπειες της λειτουργίας της ή με άλλα λόγια να μειώσουν τις συνέπειες της εμφάνισης της ανεργίας⁸¹.

Αντίθετα οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης στοχεύουν στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, με την επίτευξη μεγαλύτερης ευελιξίας στην αγορά εργασίας και με τη σύζευξη της ζήτησης με την προσφορά εργασίας, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά τα επαγγελματικά προσόντα και τις δεξιότητες⁸². Στόχος των πολιτικών αυτών είναι να παρέμβουν στα αίτια που προκαλούν την ανεργία και να συμβάλλουν στην αύξηση της απασχόλησης.

Ιστορικά, να σημειώσουμε ότι στην κεϋνσιανή θεωρία η διάκριση μεταξύ των παθητικών και ενεργητικών παρεμβάσεων είναι άνευ περιεχομένου. Η δαπάνη για επιδόματα ανεργίας δημιουργεί επίσης θέσεις απασχόλησης, καθώς λειτουργεί ως αυτόματος σταθεροποιητής μέσω των πολλαπλασιαστικών αποτελεσμάτων⁸³. Οι σημερινές θεωρούμενες «παθητικές» παρεμβάσεις αποτελούσαν τμήμα της συνολικής μακροοικονομικής ρύθμισης που επέτρεπε σε περιόδους ύφεσης την ανάκαμψη της παραγωγής και της απασχόλησης με την ενίσχυση της καταναλωτικής δαπάνης των χαμηλότερων εισοδηματικά μερίδων. Ήταν τμήμα, δηλαδή, μιας *ενεργητικότητας παρεμβατικής πολιτικής*⁸⁴ που αντιμετώπιζε τόσο τα αποτελέσματα όσο και τα αίτια της ανεργίας.

Οι «ενεργητικές πολιτικές» (όπως νοούνται σήμερα) ενεργοποιούνται για την αντιμετώπιση της ανεργίας τριβής και την επίτευξη των διαρθρωτικών μεταβολών στην ποιότητα του εργατικού δυναμικού, στη γεωγραφική κατανομή του κλπ. Οι παρεμβάσεις αυτές ήταν εξειδικευμένες, προσανατολισμένες σε ομάδες-στόχους ή κλάδους παραγωγής, μακροοικονομικού χαρακτήρα και επιδιορθωτικές των διαφαινομένων δυσλειτουργιών. Συμπλήρωναν δηλαδή την μακροοικονομική αντιμετώπιση της ανεργίας⁸⁵.

⁸¹ Χλέτσος, Μ.(1998).Η εκπαίδευση ως ενεργητική πολιτική απασχόλησης: όρια και προϋποθέσεις εφαρμογής. Η περίπτωση της Ελλάδας. *Πρακτικά Ελληνογαλλικού Συνεδρίου: Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία*. Αθήνα:ΕΚΚΕ, σελ.151

⁸² Boeri, T., Layard, R., Nickell, S.(2002). Welfare-to-work and the fight against long term unemployment. *Report to Prime Ministers Blair and D' Alema*, σελ.8

⁸³ Δεδουσόπουλος, Α.(1995). Πολιτικές για την αγορά εργασίας στο τέλος του εικοστού αιώνα. *Τετράδια του ΙΝΕ*, (4), σελ.30-31

⁸⁴ Όμοια

⁸⁵ Όμοια

Από τις αρχές του 1980 οι ενεργητικές πολιτικές εκλαμβάνονται ως οι μόνες «νομιμοποιημένες» παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας. Νομιμοποιημένες γιατί η εφαρμογή τους κρίθηκε συμβατή με τους νέους στόχους της οικονομικής πολιτικής, δηλαδή με τον περιορισμό του πληθωρισμού και με τη βελτίωση του εμπορικού ισοζυγίου, με την αύξηση δηλαδή της διεθνούς ανταγωνιστικότητας της εγχώριας παραγωγής.

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης αν και δεν μπορούν να υποκαταστήσουν τις παθητικές ή να οδηγήσουν στην υπέρβαση της οικονομικής στασιμότητας που συνήθως συνδυάζεται με υψηλή ανεργία, ωστόσο αποτελούν χρήσιμο εργαλείο στην αύξηση της παραγωγικότητας και στην μείωση της ανεργίας.

Στόχος των ενεργητικών πολιτικών είναι η αύξηση της απασχόλησης χωρίς την αύξηση της ζήτησης για αγαθά και υπηρεσίες που επηρεάζουν την αύξηση του πληθωρισμού.

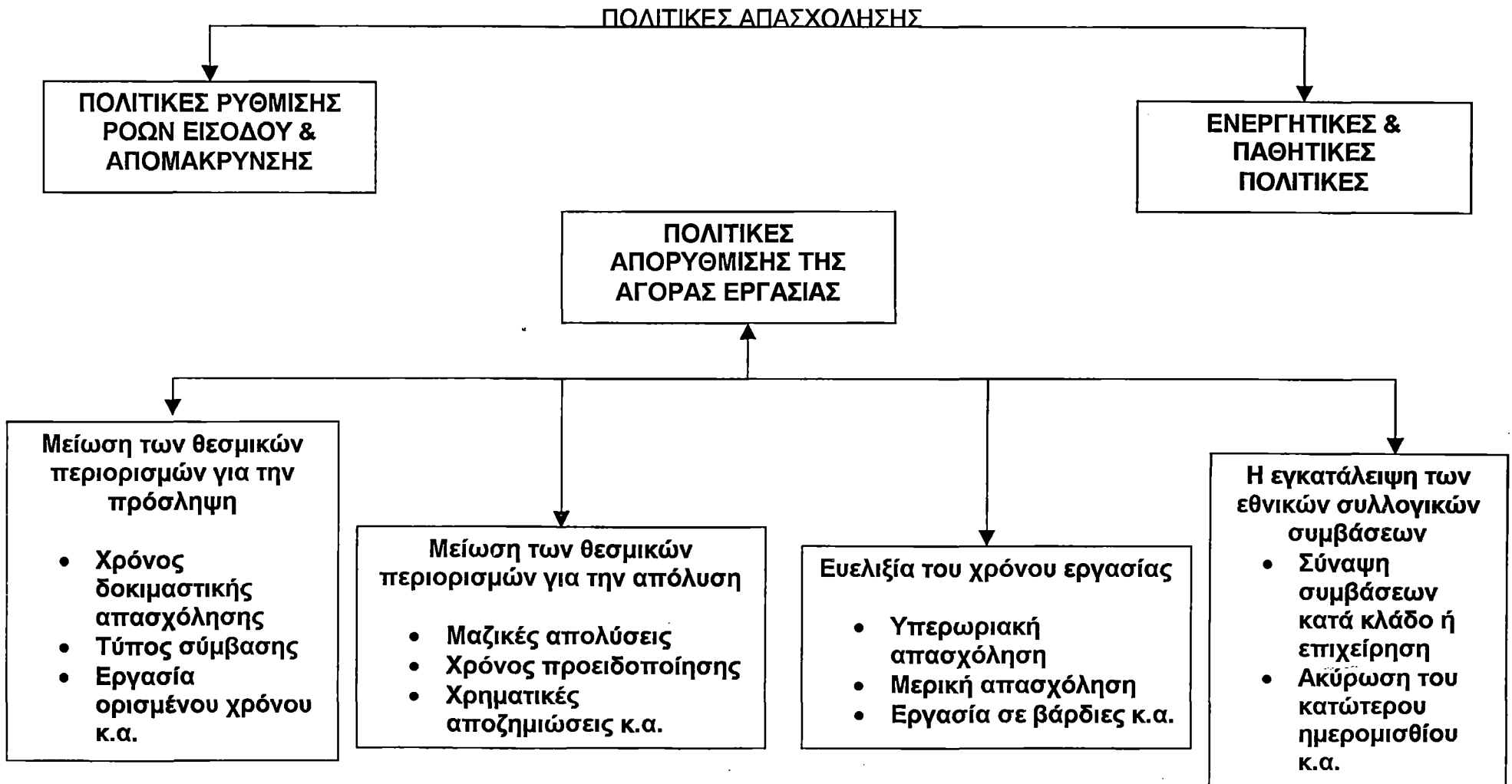
Οι ενεργητικές πολιτικές είναι δυνατόν να διακριθούν σε τρεις κατηγορίες⁸⁶:

1. Πολιτικές αντιστοίχισης που αποσκοπούν στην διευκόλυνση και βελτίωση της κατανομής της λειτουργίας της αγοράς εργασίας
2. Πολιτικές προσανατολισμένες στην πλευρά της προσφοράς εργασίας, που αποβλέπουν στο να καταστήσουν την εργατική δύναμη πιο εμπορεύσιμη
3. Πολιτικές προσανατολισμένες στη ζήτηση της εργασίας που αποσκοπούν στην μείωση της ανεργίας μέσα από τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης στον ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα.

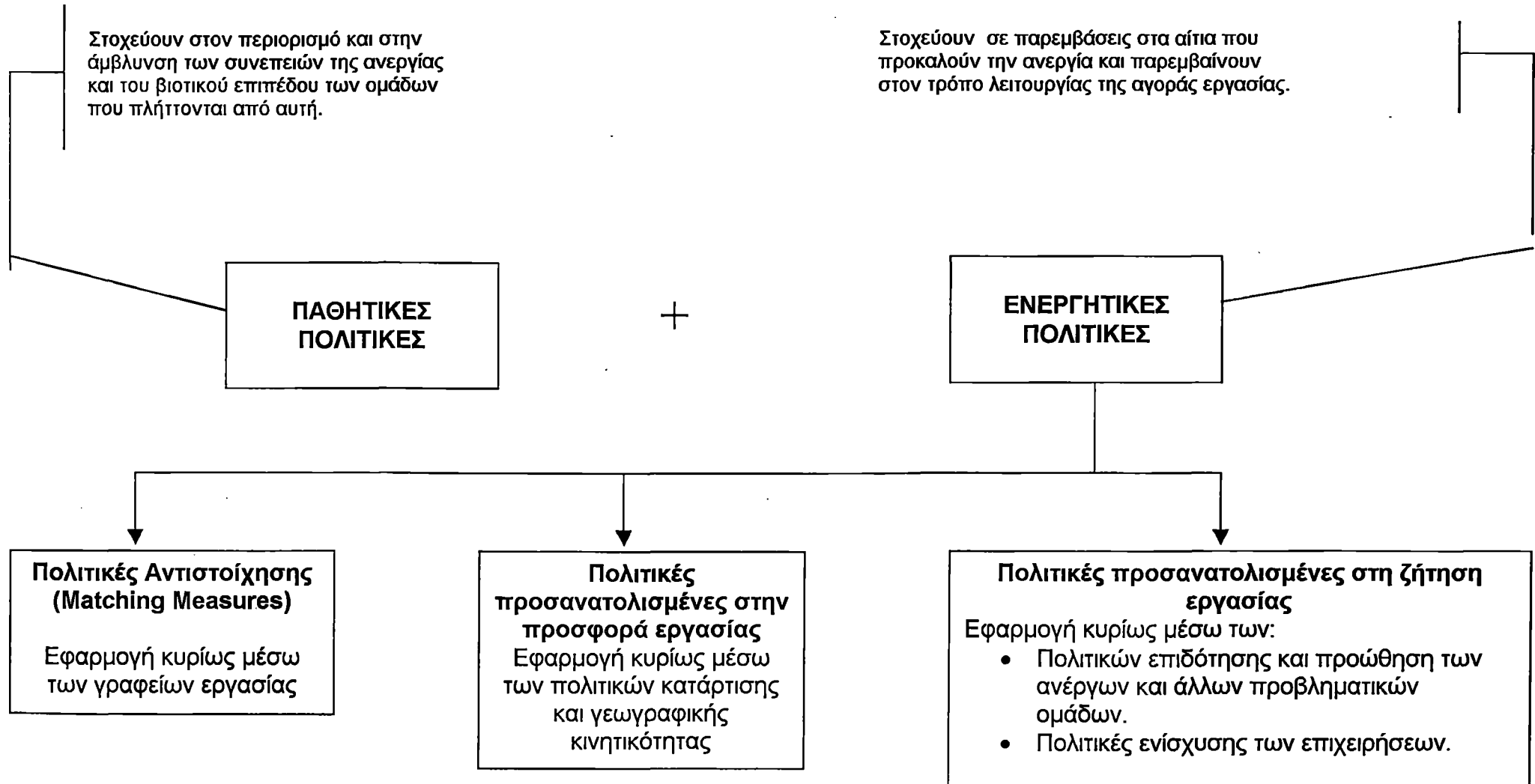
Στα επόμενα κεφάλαια περιγράφονται αναλυτικά οι παθητικές πολιτικές και συγκεκριμένα οι επιδοτήσεις λόγω ανεργίας, καθώς και οι ενεργητικές πολιτικές που εφαρμόζονται σε διάφορες χώρες της Ε.Ε.

⁸⁶ ΚΕΠΕ (1990). Απασχόληση-Ανεργία. Εκθέσεις (16) για το πρόγραμμα 1988-1992. Αθήνα, σελ.75-76

ΣΧΗΜΑ 1: ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ



ΣΧΗΜΑ 2: ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΩΝ ΠΑΘΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ



4^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ

ΟΙ ΠΑΘΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

4.1. Εισαγωγή

Η στροφή προς τις ενεργητικές πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας είναι πλέον βασικό μέλημα των κρατών-μελών της Ε.Ε. Παρόλο που καταβάλουν προσπάθεια ούτως ώστε να δαπανούν μόνο το 1/3 των κονδυλίων για τις παθητικές πολιτικές, ωστόσο το ποσοστό των δαπανών των παθητικών πολιτικών σε σχέση με αυτό των ενεργητικών συνεχίζει να είναι αρκετά υψηλό.

Οι παθητικές πολιτικές συνδέονται με το κράτος πρόνοιας και περιλαμβάνουν, κυρίως, μέτρα αποζημίωσης της ανεργίας (ασφαλιστική κάλυψη της ανεργίας, επιδόματα ανεργίας, επιδόματα πρόνοιας) και κίνητρα συνταξιοδότησης⁸⁷ (πρώρη συνταξιοδότηση, μερική συνταξιοδότηση, διακοπή της εργασίας μετά τη συνταξιοδότηση, υποκατάσταση των συνταξιοδοτούμενων από ανέργους) για όσους πληρούν τις προϋποθέσεις.

4.2.Επιδότηση της ανεργίας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Όσον αφορά στην επιδότηση της ανεργίας οι ευρωπαϊκές χώρες εφαρμόζουν: ένα σύστημα ασφάλισης που βασίζεται στη διάρκεια της απασχόλησης και στο ύψος του προηγούμενου μισθού και συχνά ένα βοηθητικό πρόγραμμα στήριξης. Το πρώτο συνήθως χρηματοδοτείται από την εργατική και εργοδοτική εισφορά ενώ το δεύτερο από τον κρατικό προϋπολογισμό.

Πιο κάτω περιγράφονται οι προϋποθέσεις και η διάρκεια της επιδότησης της ανεργίας σε διάφορες χώρες της Ευρώπης.

Ελλάδα⁸⁸

Οι προϋποθέσεις για να λάβει ένας άνεργος επίδομα ανεργίας στην χώρα μας είναι να έχει απολέσει ακούσια τη δουλειά του, να είναι ικανός για εργασία και να μην του έχει προσφερθεί κατάλληλη απασχόληση. Εγγράφεται στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ και παίρνει αποζημίωση ανάλογη με τη διάρκεια

⁸⁷ Τα κίνητρα συνταξιοδότησης που χρησιμοποιούνται για τη μείωση της ανεργίας περιγράφονται στα πλαίσια των πολιτικών ρύθμισης της αγοράς εργασίας στο κεφ.8

⁸⁸ Άρθρο 6, Νόμος 1545/85 « Εθνικό Σύστημα Προστασίας από την ανεργία και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 91, τεύχος Α' της 20-5-85) και MISEP, Basic Information Report, Greece 1999, σελ. 58

της απασχόλησης, με ανώτατο όριο τους 12 μήνες, για 250 ημέρες εργασίας κατά τους τελευταίους 14 μήνες και με κατώτατο όριο τους 5 μήνες, για 125 ημέρες εργασίας. Στη συνέχεια για επιπλέον τρεις μήνες χορηγείται αποζημίωση με μειωμένο ποσό. Οι παροχές ανέρχονται στο 40% του μισθού για τους εργάτες και στο 50% του μισθού για τους υπαλλήλους (με ελάχιστο όριο τα 2/3 του κατώτατου μισθού), προσαυξημένες κατά 10% για κάθε συντηρούμενο από τον δικαιούχο άτομο. Μετά την εξάντληση των παραπάνω περιόδων αποζημίωσης δίνεται συμπληρωματική παροχή που ανέρχεται στο 50% του κύριου εισοδήματος.

Ιταλία⁸⁹

Η συνηθισμένη επιδότηση (20% των κανονικών αποδοχών) καταβάλλεται για 180 ημέρες ετησίως κατά ανώτατο όριο στους ανέργους που έχουν πληρώσει την εργατική τους εισφορά για τουλάχιστον 2 χρόνια.

Για τους εργαζόμενους που έχουν τουλάχιστον 12 μήνες προϋπηρεσία στην επιχείρηση καταβάλλεται, σύμφωνα με το νόμο 223/91, ειδική αποζημίωση για 12 έως 36 μήνες (ανάλογα με την ηλικία του δικαιούχου) και έως 48 μήνες στις νότιες περιφέρειες.

Ισπανία⁹⁰

Οι παροχές ασφάλισης της ανεργίας είναι περιορισμένες και ανάλογες με τις ασφαλιστικές περιόδους των τελευταίων 6 χρόνων. Χορηγείται ποσό αντίστοιχο με το 70% του τεκμαρτού μισθού κατά τις πρώτες 180 ημέρες, το οποίο στη συνέχεια μειώνεται στο 60%. Οι παροχές κυμαίνονται από το 75% του κατώτατου διεπαγγελματικού μισθού μέχρι το 220%.

Για τους επόμενους 18 μήνες ο άνεργος μπορεί να λάβει προνοιακό επίδομα αφού όμως πρώτα ελεγχθούν τα εισοδήματά του. Η ελάχιστη παροχή ανέρχεται στο 75% του κατώτατου διεπαγγελματικού μισθού (άνεργος χωρίς παιδί).

⁸⁹ MISEP, Basic Information Report, Italy 1997, σελ. 21.

⁹⁰ MISEP, Basic Information Report, Spain 1998, σελ. 60-62.

Ιρλανδία⁹¹

Οι παροχές ανεργίας περιορίζονται αρχικά στις 390 ημέρες με κατ' αποκοπή ποσό και στη συνέχεια μετατρέπονται σε παροχή αντίστοιχη με το 12% των δηλωθέντων εβδομαδιαίων αποδοχών του αμέσως προηγούμενου φορολογικού έτους για 375 ημέρες.

Με την εξάντληση της παροχής ανεργίας, χορηγούνται στους ανέργους προνοιακά επιδόματα που εξαρτώνται από τους πόρους του δικαιούχου. Τέλος στα άτομα 55-66 ετών καταβάλλεται επίδομα προσυνταξιοδότησης.

Γαλλία⁹²

Η διάρκεια καταβολής των επιδομάτων ανεργίας κυμαίνεται ανάλογα με τη διάρκεια υπαγωγής και την ηλικία. Η ελάχιστη διάρκεια του επιδόματος είναι 4 μήνες και μπορεί να φτάσει το ανώτατο τους 60 μήνες.

Το ποσοστό του επιδόματος υπολογίζεται ως ποσοστό του επίσημου ημερομισθίου συν την επιδότηση. Το ποσοστό αυτό μειώνεται κάθε εξάμηνο μέχρι το επίπεδο του ελάχιστου επιδόματος.

Στα πλαίσια του καθεστώτος κοινωνικής αλληλεγγύης, το επίδομα για τους μακροχρόνια ανέργους χορηγείται έπ' αόριστον κάθε εξάμηνο, και για ένα χρόνο για τις ειδικές κατηγορίες.

Επίσης έχει καθιερωθεί το ελάχιστο εισόδημα επανένταξης του οποίου η καταβολή συνδέεται με τη διαθεσιμότητα του ανέργου για εργασία και επαγγελματική επανακατάρτιση⁹³.

Γερμανία⁹⁴

Η διάρκεια καταβολής αποζημίωσης στα πλαίσια της ασφάλισης ανεργίας κυμαίνεται ανάλογα με την ηλικία και τη διάρκεια της απασχόλησης. Για παράδειγμα άνεργοι κάτω των 42 ετών που εργάσθηκαν 12 μήνες παίρνουν το επίδομα επί 156 ημέρες, ενώ άτομα άνω των 54 ετών που εργάσθηκαν τουλάχιστον 64 μήνες, λαμβάνουν αποζημίωση επί 832 ημέρες.

⁹¹ MISEP, Basic Information Report, Ireland 1996, σελ.19-21.

⁹² MISEP, Basic Information Report, France 1996, σελ. 33-35.

⁹³ Νικολοκαπούλου-Στεφάνου, Η. (1997). *Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Αθήνα: Παπαζήση σελ.187

⁹⁴ MISEP, Basic Information Report, Germany 1997, σελ. 21-25.

Μετά την περίοδο ασφάλισης-ανεργίας, ο μακροχρόνια άνεργος αποζημιώνεται στο πλαίσιο της πρόνοιας-ανεργίας για απεριόριστη διάρκεια, εφόσον πληροί τις προϋποθέσεις σχετικά με τα εισοδήματα.

Πορτογαλία⁹⁵

Οι κύριες παροχές κάλυψης της ανεργίας έχουν περιορισμένη διάρκεια ανάλογα με την ηλικία του δικαιούχου. Το ποσοστό του επιδόματος είναι 65% του μέσου μισθού των τελευταίων 12 μηνών εργασίας. Το ελάχιστο χρονικό όριο είναι 10 μήνες για τους άνεργους κάτω των 25 ετών και το ανώτατό όριο 30 μήνες για τους άνεργους άνω των 55 ετών.

Το βοήθημα πρόνοιας ανεργίας κυμαίνεται από 70-100% του κατώτατου μισθού ανάλογα με τον τομέα δραστηριότητας από τον οποίο προέρχεται ο δικαιούχος και τον αριθμό των δικαιούχων. Αν παράλληλα με το βοήθημα πρόνοιας ο δικαιούχος έχει λάβει και το επίδομα ασφαλιστικής κάλυψης, η διάρκειά του μειώνεται στο μισό εκτός των ανέργων ηλικίας 45-54 ετών για τους οποίους το επίδομα επεκτείνεται για 15 μήνες.

Ολλανδία⁹⁶

Η αποζημίωση ασφάλισης κυμαίνεται από 6 έως 60 μήνες, ανάλογα με την ηλικία και την προϋπηρεσία. Μετά την περίοδο ασφάλισης ανεργίας, ο άνεργος λαμβάνει αποζημίωση στα πλαίσια της πρόνοιας ανεργίας χωρίς χρονικό περιορισμό αφού γίνει έλεγχος των εισοδημάτων του.

Υπάρχουν διάφορες ασφαλίσεις «ανικανότητας για εργασία» για ηλικιωμένους, ανάπηρους, άτομα με ειδικές ανάγκες καθώς και άτομα που είναι ανάκανα για εργασία για μεγάλη περίοδο.

Βέλγιο⁹⁷

Κριτήρια για τη λήψη της ασφαλιστικής κάλυψης ανεργίας είναι η ηλικία και ο χρόνος προϋπηρεσίας. Για να έχει ένα άτομο δικαίωμα να επιδοτηθεί θα πρέπει να έχει δουλέψει από 312 έως 624 ημέρες για διάρκεια από 18 έως 36 μήνες. Επίσης οι νέοι που έχουν ολοκληρώσει τις σπουδές τους και δεν

⁹⁵ MISEP, Basic Information Report, Portugal 1999, σελ. 35-37.

⁹⁶ MISEP, Basic Information Report, Netherlands 1999, σελ. 49-56

⁹⁷ MISEP, Basic Information Report, Belgium 1996, σελ. 33-35

έχουν βρει εργασία μετά από μία συγκεκριμένη περίοδο αναμονής λαμβάνουν ένα ενισχυτικό επίδομα.

Το δικαίωμα αποζημίωσης των ανέργων κάτω των 50 ετών αναστέλλεται, όταν η διάρκεια της ανεργίας είναι υπερδιπλάσια της μέσης περιφερειακής διάρκειας.

Αυστρία⁹⁸

Η ελάχιστη διάρκεια του επιδόματος ανεργίας είναι οι 20 εβδομάδες. Η αύξηση της διάρκειας εξαρτάται από την ηλικία και από τα χρόνια προϋπηρεσίας (30 εβδομάδες για 3 χρόνια απασχόλησης για ανέργους ηλικίας κάτω των 40ετών, έως 52 εβδομάδες για 9 χρόνια απασχόλησης και ηλικία κάτω των ετών). Το ύψος του επιδόματος εξαρτάται από το προηγούμενο εισόδημα και υπολογίζεται περίπου στο 57% του προηγούμενου καθαρού εισοδήματος.

Το επίδομα για τους ηλικιωμένους ανέργους (άντρες άνω των 50 ετών και γυναίκες άνω των 45) υπολογίζεται με βάση την πιο ευνοϊκή κατηγοριοποίηση και όχι με το προηγούμενο εισόδημα, προκειμένου τα άτομα αυτά να βοηθηθούν περισσότερο.

Το «έκτακτο» επίδομα δίνεται μετά την εκπνοή του επιδόματος ανεργίας, ανέρχεται στο 92-95% του βασικού μισθού και χορηγείται μόνο όταν υπάρχει σοβαρή ανάγκη και εφόσον έχει ελεγχθεί το εισόδημα.

Δανία⁹⁹

Η αποζημίωση λόγω ασφάλισης ανεργίας περιορίζεται στα 2 1/2 χρόνια. Αν ο άνεργος δεν έχει βρει εργασία αυτό το χρονικό διάστημα τότε έχει την υποχρέωση και το δικαίωμα να συμμετάσχει σε εναλλακτικά προγράμματα κατάρτισης που προσφέρονται στα πλαίσια μίας «ενεργητικής» περιόδου 3 χρόνων.

⁹⁸ MISEP, Basic Information Report, Austria 1998, σελ. 36-38

⁹⁹ MISEP, Basic Information Report, Denmark 1997, σελ. 7,42

Λουξεμβούργο¹⁰⁰

Στο πλαίσιο της ασφάλισης ανεργίας χορηγείται αποζημίωση έως 12 μήνες (συν 6 μήνες για άτομα με προβλήματα τοποθέτησης). Στη συνέχεια χορηγείται προνοιακό επίδομα (ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα) χωρίς χρονικό περιορισμό, αλλά μετά από έλεγχο των εισοδημάτων του δικαιούχου.

Ειδικές ρυθμίσεις ισχύουν για τους ηλικιωμένους άνεργους.

Σουηδία¹⁰¹

Δικαίωμα για τη λήψη επιδόματος ασφαλιστικής κάλυψης ύψους 75% του προηγούμενου εισοδήματός τους, έχουν οι άνεργοι που έχουν εργαστεί τουλάχιστον 2 ½ μήνες (80 ημέρες) από τους 5 μήνες σε μία περίοδο ενός έτους, και είναι μέλη ταμείου ασφάλισης της ανεργίας για τουλάχιστον 1 χρόνο (για τους αυταπασχολούμενους 2 χρόνια).

Οι άνεργοι που δεν πληρούν αυτές τις προϋποθέσεις έχουν δικαίωμα λήψης άλλου επιδόματος εφόσον έχουν εργαστεί τουλάχιστον 75 ώρες ανά μήνα για πέντε μήνες για μία περίοδο αναφοράς ενός έτους. Το ύψος του επιδόματος είναι περίπου 30% του προηγούμενου εισοδήματος.

Ηνωμένο Βασίλειο

Σε επίσημες εκδόσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, όπως για παράδειγμα το Tableau de bord (1997), δεν γίνεται αναφορά στην εφαρμογή παθητικών μέτρων αντιμετώπισης της ανεργίας.

Από τον Οκτώβρη του 1996¹⁰² η αγγλική κυβέρνηση προχώρησε στην αναδιάρθρωση του συστήματος επιδότησης της ανεργίας μέσω της εισαγωγής του «Επιδόματος Ανεύρεσης Εργασίας (Jobseeker's allowance)». Το επίδομα αυτό συνδέεται με ενεργητικές πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας και έχει ως στόχο την ενθάρρυνση των ανέργων για ανεύρεση εργασίας.

Προϋποθέσεις για τη λήψη του επιδόματος ανεύρεσης εργασίας είναι οι άνεργοι να είναι διαθέσιμοι για απασχόληση στην περίπτωση που τους προσφερθεί εργασία και για τουλάχιστον 40 ώρες εβδομαδιαίως να έχουν προβεί σε συγκεκριμένες ενέργειες ανεύρεσης εργασίας.

¹⁰⁰ Tableau de bord 1997, σελ.113 και Νικολοκαπούλου-Στεφάνου, Η. (1997). *Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Αθήνα: Παπαζήση σελ.189

¹⁰¹ MISEP, Basic Information Report, Sweden 1997, σελ. 16

¹⁰² MISEP, Basic Information Report, United Kingdom 1999, σελ. 38

Φιλανδία¹⁰³

Η αποζημίωση ανεργίας χορηγείται στον εργαζόμενο ο οποίος είχε εργαστεί τους προηγούμενους 24 μήνες σε αμειβόμενη θέση για 43 εβδομάδες, με 18 ώρες εργασίας την εβδομάδα.

Η «βασική» αποζημίωση ανεργίας δίνεται σε όλους τους άνεργους που δεν ανήκουν σε κάποιο ασφαλιστικό ταμείο. Η συμμετοχή στο ταμείο ανεργίας είναι εθελοντική. Η αποζημίωση αυτή χορηγείται με τη μορφή καθημερινού επιδόματος για 500 ημέρες και μέχρι 4 ημερολογιακά έτη, ή με τη μορφή ενίσχυσης εισοδήματος που υπολογίζεται με βάση το τελευταίο εισόδημα.

Το «Βοήθημα Αγοράς Εργασίας» δίνεται στους άνεργους, που δεν πληρούν τις προϋποθέσεις λήψης της αποζημίωσης ανεργίας, για 180 ημέρες και συνεχίζεται αφού ελεγχθεί το εισόδημα των δικαιούχων.

4.3. Επίλογος

Τα επιδόματα και οι αποζημιώσεις ανεργίας που δίνονται, όπως είδαμε πιο πάνω, σχεδόν σε όλες τις χώρες της Ε.Ε. αποτελούν ασφαλιστική δικλείδα για όσους μένουν εκτός της αγοράς εργασίας για κάποιο χρονικό διάστημα.

Ωστόσο έχει διαπιστωθεί¹⁰⁴ ότι όσο μεγαλύτερη είναι η διάρκεια καταβολής τους τόσο περισσότερο οι άνεργοι επαναπαύονται και δεν αναζητούν ενεργά καινούργια απασχόληση. Το γεγονός αυτό οδηγεί σε ανεργία μακράς διάρκειας με όλες τις παραμέτρους και επιπτώσεις που αυτή συνεπάγεται και τις οποίες περιγράψαμε στα προηγούμενα κεφάλαια.

Η διαπίστωση αυτή ενισχύει ακόμα περισσότερο τη σημαντικότητα των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

¹⁰³ MISEP, Basic Information Report, Finland 1998, σελ. 20-23

¹⁰⁴ Jurajda, S. & Tannery, F. (2003). Unemployment Durations and Extended Unemployment Benefits in Local Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 56, No. 2, σελ.325-348

5° ΚΕΦΑΛΑΙΟ

ΟΙ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗΣΗΣ

5.1. Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό περιγράφεται η κατηγορία των ενεργητικών πολιτικών αντιστοίχισης, όπως αυτές εφαρμόζονται από τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης και τα Ιδιωτικά Γραφεία ευρέσεως εργασίας.

Οι πολιτικές αντιστοίχισης (*matching measures*) επικεντρώνονται στην άμβλυνση των αναντιστοιχιών μεταξύ προσφοράς και ζήτησης, που επιδιώκεται με την αύξηση της συμμετοχής των ατόμων σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, στην ενεργοποίηση των ατόμων στην αναζήτηση εργασίας, και στην παρακίνηση, ενίσχυση και στήριξη των εργοδοτών ώστε να προσλάβουν άτομα που έχουν παρακολουθήσει προγράμματα κατάρτισης ή ειδίκευσης.

Το έργο αυτό έχουν αναλάβει τα Γραφεία Εργασίας και οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης καθώς και ιδιωτικά γραφεία που παρέχουν υπηρεσίες ενημέρωσης και τοποθέτησης¹⁰⁵. Ο ρόλος τους εστιάζεται στη μείωση των ανισορροπιών μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας και εκτενέστερα στη μείωση της ανεργίας τριβής, της ανεργίας δηλαδή που συνδέεται με την έλλειψη πληροφοριών για την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας¹⁰⁶.

5.2. Οι Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης

Σύμφωνα με το μοντέλο αύξησης της απασχόλησης και της παραγωγικότητας της εργασίας οι υποδείξεις που αφορούν τις Υπηρεσίες Απασχόλησης στην Ε.Ε. εστιάζονται στη σημαντικότητα του ρόλου τους για τη σύνδεση των διαφόρων προγραμμάτων ενεργητικής πολιτικής, στην δημιουργία γραφείων που θα ανταποκρίνονται σε επιμέρους ανάγκες σε τοπικό επίπεδο, και στην καταπολέμηση της μη εγγεγραμμένης απασχόλησης¹⁰⁷.

¹⁰⁵ Η ενίσχυση και επέκταση του ρόλου των ιδιωτικών γραφείων αποτέλεσε μία από τις βασικές οδηγίες της διαμόρφωσης πολιτικής στις χώρες της Ε.Ε. από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Βλ. European Commission (1997). *The Joint Employment Report 1997 and the 1998 Employment Guidelines*, σελ.53

¹⁰⁶ ΚΕΠΕ (1990). Απασχόληση-Ανεργία. *Εκθέσεις (16) για το πρόγραμμα 1988-1992*. Αθήνα, σελ.81

¹⁰⁷ LEDA.(1993) *Δράσεις για την Απασχόληση. Πρακτικός Οδηγός. Η Απασχόληση στην Ευρώπη*. Κεφ. 12: Τρόποι Καταπολέμησης της Ανεργίας, σελ.8

Στην χώρα μας ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) είναι υπεύθυνος για τις υπηρεσίες τοποθέτησης στην Ελλάδα. Εκτός από τις Τοπικές Υπηρεσίες Απασχόλησης, ήδη λειτουργούν 63 Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ) σε όλη τη χώρα. Η λειτουργία τους αποτέλεσε δραστική καινοτομία μετασχηματισμού των Υπηρεσιών Απασχόλησης του Οργανισμού προς την κατεύθυνση των ενεργητικών και προληπτικών μέτρων για την απασχόληση, τα οποία υλοποιούνται στη βάση της εξατομικευμένης προσέγγισης. Η εξατομικευμένη προσέγγιση προϋποθέτει την εφαρμογή εξειδικευμένων παρεμβάσεων για κάθε άνεργο με βάση τα προσωπικά χαρακτηριστικά του και σε συνδυασμό με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Περιλαμβάνει τη δημιουργία και εφαρμογή συγκεκριμένου σχεδίου δράσης για κάθε άνεργο, τον προσανατολισμό σε ανάλογους τομείς και αντικείμενα απασχόλησης καθώς και τον προσδιορισμό των δεξιοτήτων, ικανοτήτων και γνώσεων που πρέπει να αποκτήσουν οι άνεργοι μέσω των προγραμμάτων κατάρτισης¹⁰⁸.

Παράλληλα η δραστηριότητα των ΚΠΑ προϋποθέτει την άσκηση μίας «επιθετικής» πολιτικής που περιλαμβάνει τη συστηματική προσέγγιση των επιχειρήσεων (επαφή- καταγραφή) ώστε να επιτευχθεί πιο αποτελεσματικά η σύζευξη της προσφοράς με τη ζήτηση.

Μέσα στο ίδιο πλαίσιο λειτουργούν οι Υπηρεσίες Απασχόλησης και στις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε. όπως φαίνεται από τον πίνακα στο παράρτημα 1, ο οποίος διαμορφώθηκε με βάση τα Basic Information Report της κάθε χώρας.

¹⁰⁸Ευρωπαϊκή Επιτροπή (ΕΚΤ). Συμπλήρωμα Προγραμματισμού Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» 2000-2006. 1^η Επιτροπή Παρακολούθησης. Ζάππειο Μέγαρο: 30 Μαΐου 2001, σελ.21-23

5.3. Τα ιδιωτικά γραφεία απασχόλησης

Οι Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης δεν είναι οι μόνες που παρέχουν υπηρεσίες πληροφόρησης, καθοδήγησης και τοποθέτησης των ανέργων σε θέσεις απασχόλησης.

Μία από τις βασικές οδηγίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ενεργητική αντιμετώπιση της ανεργίας, είναι η ενίσχυση και η επέκταση του ρόλου των ιδιωτικών γραφείων, προκειμένου να ληφθούν μέτρα απέναντι στο μονοπώλιο των δημόσιων υπηρεσιών. Επιπλέον η Επιτροπή ενθαρρύνει τη συνεργασία μεταξύ ιδιωτικών και δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης.

Ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας λειτουργούν στην Βρετανία και στην Ιρλανδία από τη δεκαετία του '70, ενώ σε άλλες χώρες, όπως η Αυστρία, Γερμανία, Δανία, Φιλανδία, Ολλανδία, Πορτογαλία, Σουηδία, η λειτουργία τους νομιμοποιήθηκε στη δεκαετία του '90.

Τα Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας (Ι.Γ.Σ.Ε.) στην Ελλάδα άρχισαν να λειτουργούν μετά το 1999. Με το άρθρο 5 του Ν.2639/98 (ΦΕΚ 205/Β/2-9-1998) και τα άρθρα 1 και 2 του υπ' αριθμό 160 Προεδρικού Διατάγματος (ΦΕΚ157/Β/3-8-1999) ορίζονται τα όρια και οι προϋποθέσεις για τη σύσταση Ι.Γ.Σ.Ε. με αποκλειστικό αντικείμενο τη μεσολάβηση για την εξεύρεση για λογαριασμό του εργοδότη ορισμένων κατηγοριών θέσεων εργασίας¹⁰⁹.

Τα Ι.Γ.Σ.Ε. υποχρεούνται να συνεργάζονται με τα αντίστοιχα Γραφεία του ΟΑΕΔ και να παρέχουν σε αυτά όλα τα στοιχεία και τις πληροφορίες που αφορούν τη διαμεσολάβηση τους στην αγορά εργασίας.

Για τη λειτουργία τους απαιτείται η χορήγηση ειδικής άδειας από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Οι αναγγελίες πρόσληψης και οι καταγγελίες σε κάθε περίπτωση κατατίθενται στις Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ.

Στο ίδιο πνεύμα λειτουργούν τα αντίστοιχα γραφεία εύρεσης απασχόλησης και στις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε.

¹⁰⁹ Οι κατηγορίες θέσεων για τις οποίες επιτρέπεται η σύσταση Ι.Γ.Σ.Ε. είναι: καλλιτέχνες ακροάματος και θεάματος, λογιστές, φοροτεχνικοί, προσωπικό καθαριότητας χώρων, ξεναγοί, μοντέλα, απασχολούμενοι σε οικοδομές, αποκλειστικές νοσοκόμες, οικόσιτο προσωπικό, πρόσωπα φροντίδας ηλικιωμένων.

Στον παρακάτω πίνακα βλέπουμε σε ποιες χώρες λειτουργούν ή όχι ιδιωτικά γραφεία απασχόλησης και από πότε θεσπίστηκε με νόμο η έναρξη ή η απαγόρευση της λειτουργίας τους¹¹⁰.

<i>Χώρες</i>	<i>Λειτουργία Ιδιωτικών Γραφείων Απασχόλησης</i>	<i>Έτος θέσπισης νόμου</i>
Αυστρία	✓	1994
Βέλγιο	-	1995
Γερμανία	✓	1994
Δανία	✓	1990
Ισπανία	-	1993
Γαλλία	-	
Φιλανδία	✓	1994
Ελλάδα	✓	1998
Ιταλία	-	1996
Ιρλανδία	✓	1971
Λουξεμβούργο	-	1976
Ολλανδία	✓	1997
Πορτογαλία	✓	1989
Σουηδία	✓	1993
Μεγάλη Βρετανία	✓	1973

European Commission, Employment Observatory, *Tableau de Board*, 1997

¹¹⁰ Τα στοιχεία για τη διαμόρφωση του πίνακα αντλήθηκαν από το European Commission, Employment Observatory, *Tableau de Board*, 1997, σελ.128-129

6^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ

ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΕΝΕΣ ΣΤΗΝ ΠΛΕΥΡΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

6.1. Θεωρητική προσέγγιση της Πολιτικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

Οι πολιτικές κατάρτισης στόχο έχουν την αναβάθμιση και αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και περιλαμβάνουν πολιτικές εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης. Οι πολιτικές κατάρτισης είναι πολιτικές επένδυσης εφόσον συμβάλλουν στην αύξηση της παραγωγικότητας, της καινοτομίας και της απασχολησιμότητας της εργατικής δύναμης¹¹¹.

Όλες οι μορφές κατάρτισης (αρχική, συνεχιζόμενη, επανακατάρτιση, ενδοεπιχειρησιακή, μαθητεία) έχουν ένα κοινό στόχο:

Να παρέχουν σε συγκεκριμένες κατηγορίες του εργατικού δυναμικού τις δεξιότητες που απαιτούνται από τα συστήματα απασχόλησης, οι οποίες για διάφορους λόγους δεν κατέστη δυνατόν να παρασχεθούν είτε μέσα από το εκπαιδευτικό σύστημα, είτε μέσα από το σύστημα τεχνικής εκπαίδευσης είτε από τις ίδιες τις επιχειρήσεις¹¹².

Σύμφωνα με το Λευκό Βιβλίο για την Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση (σελ.132): *Η κατάρτιση αποτελεί ένα ενεργό μέσο της πολιτικής της αγοράς εργασίας. Χρησιμεύει στην προσαρμογή των επαγγελματικών εξειδικεύσεων στις ανάγκες της αγοράς, και κατά συνέπεια αποτελεί βασικό στοιχείο για την πρόσδοση ελαστικότητας στην αγορά εργασίας. Το σύστημα κατάρτισης εκπληρώνει σημαντικό ρόλο στον αγώνα κατά της ανεργίας διευκολύνοντας την ενσωμάτωση των νέων στην αγορά εργασίας και την επανένταξη των μακροχρόνια ανέργων.*

Η θεωρητική βάση των πολιτικών εκπαίδευσης και κατάρτισης βρίσκεται στη νεοκλασική θεωρία, και πιο συγκεκριμένα στη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Σύμφωνα με τη νεοκλασική θεωρία η εκούσια συμμετοχή του μελλοντικού εργαζομένου στο εκπαιδευτικό σύστημα θεωρείται ως μορφή επένδυσης τόσο από ατομική οπτική, αυτή του εκπαιδευομένου, όσο και από την οπτική της

¹¹¹ OECD (1999). *Human Capital Investment. An International Comparison*.σελ.11

¹¹² OECD (1998). *Measuring What People Know. Human Capital Accounting For The Knowledge Economy*. σελ . 26-29

κοινωνίας¹¹³. Η απόκτηση γνώσεων θεωρείται ότι συμβάλλει στη αύξηση της παραγωγικότητας και της αποδοτικότητας της εργασίας με αποτέλεσμα από τη μια μεριά ο εργαζόμενος να αποκτά ή να προσδοκά ότι θα αποκτήσει υψηλότερα επίπεδα εισοδήματος, και από την άλλη η οικονομία να παράγει αποτελεσματικότερα μεγαλύτερες ή καλύτερες ποσότητες προϊόντων και υπηρεσιών.

Το κόστος της επένδυσης αυτής απαρτίζεται από δύο βασικά τμήματα:

- το άμεσο οικονομικό κόστος των υπηρεσιών της εκπαίδευσης που αναλαμβάνει ο ίδιος ο εκπαιδευόμενος, η οικογένειά του αλλά και το κράτος προκειμένου ο μελλοντικός εργαζόμενος να ολοκληρώσει κάποια βαθμίδα εκπαίδευσης και να εισέλθει στην αγορά εργασίας,

-το έμμεσο οικονομικό κόστος ή το κόστος ευκαιρίας της εκπαίδευσης. Το κόστος αυτό περιλαμβάνει τα εισοδήματα ή τους οικογενειακούς πόρους, που θα ήταν διαθέσιμα αν ο εκπαιδευόμενος δεν σπούδαζε αλλά εργαζόταν.

Ακόμη, υπάρχει ένα αντίστοιχο κόστος ευκαιρίας των δαπανών και για την κοινωνία, το οποίο εκτιμάται σε όρους εναλλακτικής διάθεσης των πόρων ή μείωσης της φορολογίας. Για τον εκπαιδευόμενο επίσης πρέπει να λάβουμε υπόψη και το κόστος ευκαιρίας του χρόνου που διαθέτει για να εκπαιδευτεί, μετρώντας το σε κόπτο σωματικό και ψυχικό αλλά και απώλειας απολαύσεων που πρέπει να αποχωριστεί¹¹⁴.

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου αποτελεί την κυρίαρχη νεοκλασική προσέγγιση στα ποιοτικά χαρακτηριστικά της ανθρώπινης εργασίας. Το ανθρώπινο κεφάλαιο μπορεί να οριστεί ως το σύνολο των γνώσεων, δεξιοτήτων, ικανοτήτων και άλλων χαρακτηριστικών που διαθέτουν τα άτομα και σχετίζονται με την οικονομική δραστηριότητα¹¹⁵.

Η νεοκλασική προσέγγιση προσφέρει μια θεωρία των ποσοτικών παραμέτρων με το βασικό στατικό υπόδειγμα¹¹⁶ και μια θεωρία των ποιοτικών παραμέτρων με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου.

¹¹³ OECD (1998). *Measuring What People Know. Human Capital Accounting For The Knowledge Economy*. σελ. 26

¹¹⁴ Δεδουσόπουλος, Α.(1998). *Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας Τόμος Α : Η προσφορά εργασίας- Θεωρίες, Πολιτικές και Ερευνητικές Αναζητήσεις*. Αθήνα: Τυπωθήτω-Γιώργος Δάρδανος, σελ.147-8

¹¹⁵ OECD (1999). *Human Capital Investment. An International Comparison*.σελ.9.

¹¹⁶ Αναφορά στο οποίο έγινε στο Κεφ.1

Συσχετίζοντας τη νεοκλασική θεωρία με την υιοθέτηση και εφαρμογή των πολιτικών κατάρτισης από τα περισσότερα κράτη-μέλη της Ε.Ε., εκβαίνουμε στα εξής συμπεράσματα¹¹⁷:

- Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου αποτελεί τη βάση για την ερμηνεία των επιλογών του επαγγέλματος. Στο βαθμό που το επάγγελμα εξαρτάται από το επίπεδο και το είδος της εκπαίδευσης, η επιλογή διαφορετικής εκπαιδευτικής προοπτικής καθίσταται ταυτόχρονα και επιλογή επαγγέλματος. Γνωρίζοντας ότι οι πολιτικές κατάρτισης και επανακατάρτισης απαντούν σε διαρθρωτικά προβλήματα της αγοράς εργασίας, κατανοούμε εύκολα ότι μέσα από αυτά τα προγράμματα δίνεται μια δεύτερη ευκαιρία «επανεπένδυσης» στην εκπαίδευση και επαναπροσανατολισμού των επαγγελματικών επιλογών.
- Στη νεοκλασική θεωρία αναφέρεται ότι η επένδυση στην εκπαίδευση δεν είναι μόνο μία οικονομική διεργασία αλλά και επένδυση σε «συμβολικό επίπεδο», στο επίπεδο της αυτό-αναγνώρισης και στο επίπεδο της κοινωνικής ένταξης και αποδοχής. Τα προγράμματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και επανακατάρτισης δίνουν την ευκαιρία σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες ή σε ομάδες που απειλούνται από τις διαρθρωτικές αλλαγές στην αγορά εργασίας, να μην παραιτηθούν, να παρακολουθούν τις αλλαγές και να μπορούν να επανεπενταχθούν αποφεύγοντας έτσι και τον κοινωνικό αποκλεισμό.
- Σύμφωνα με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, τα άτομα προτιμούν να εντάσσονται στην εκπαιδευτική διαδικασία σε νεαρή ηλικία, ενώ το κίνητρο για εκπαίδευση μειώνεται με την αύξηση της ηλικίας.

Ωστόσο τα άτομα με ασταθή ένταξη στην αγορά εργασίας, των οποίων οι εργασιακές δεξιότητες που αποκτήθηκαν με την εκπαίδευση απαξιώνονται με ταχείς ρυθμούς, συχνά χρειάζονται τη βοήθεια ενός προγράμματος κατάρτισης για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Στην κατηγορία αυτή συναντάμε συνήθως μακροχρόνια ανέργους, οικονομικούς μετανάστες, ανέργους μεγάλης ηλικίας, παντρεμένες γυναίκες, των οποίων η επαναφορά στην αγορά εργασίας συχνά απαιτεί την παρακολούθηση κάποιου προγράμματος επαγγελματικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης.

¹¹⁷ Δεδουσόπουλος, Α.(1998). *Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας Τόμος Α : Η προσφορά εργασίας- Θεωρίες, Πολιτικές και Ερευνητικές Αναζητήσεις*. Αθήνα: Τυπωθήτω-Γιώργος Δάρδανος, σελ.174 -180.

▪ Η επιλογή της επένδυσης σε εκπαίδευση εξαρτάται (αρνητικώς) από το ύψος των διαφυγόντων εισοδημάτων. Σε περιόδους ύφεσης και ανεργίας στις οποίες τα εισοδήματα αυτά είναι χαμηλά ή μηδενικά, ενδέχεται να υπάρξει τάση αυξημένης συμμετοχής των νέων στην εκπαίδευση καθώς εκμηδενίζεται ή μειώνεται σημαντικά το έμμεσο κόστος της εκπαίδευσης (διαφυγόντα εισοδήματα). Από την άλλη πλευρά όμως εφόσον η ύφεση έχει αρνητική επίδραση επί του συνολικού οικογενειακού εισοδήματος, ενδέχεται να οδηγήσει αρκετούς νέους να εγκαταλείψουν τις σπουδές και να αναλάβουν εργασία με σκοπό τη διατήρηση του οικογενειακού εισοδήματος.

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου φαίνεται λοιπόν ότι ερμηνεύει την επέκταση των προγραμμάτων ταχύρυθμης συνεχιζόμενης κατάρτισης και τη μαζική συμμετοχή νέων σε αυτά.

Στη νεοφιλελεύθερη θεωρία, όπου η ανεργία εκλαμβάνεται ως αποτέλεσμα διαρθρωτικών προβλημάτων ή αναντιστοιχιών των δεξιοτήτων που διαθέτουν τα άτομα και της ζήτησης που υπάρχει, η κατάρτιση παίζει σημαντικό ρόλο.

Στο βαθμό που η αναντιστοιχία αυτή των δεξιοτήτων εκφράζει τις διαφορές στην έκφραση των συμφερόντων των παραγόντων στην αγορά εργασίας, οι πολιτικές απασχόλησης, με τη μορφή συγκεκριμένων προγραμμάτων κατάρτισης και επανακατάρτισης, μπορεί να θεωρηθεί ως μία εκ των υστέρων παρέμβαση του κράτους να διορθώσει τις ατέλειες της αγοράς.

Αντίθετα στις πιο ριζοσπαστικές προσεγγίσεις, στις οποίες η ανεργία προέρχεται από την αδυναμία απορρόφησης του διαθέσιμου εργατικού δυναμικού, η κατάρτιση δεν είναι επαρκής και συχνά τα αποτελέσματά της περιορίζονται στην επίλυση μόνο ενός μέρους των προβλημάτων ή είναι τα αντίθετα από τα αναμενόμενα αφού μέσω των επιδοτούμενων προγραμμάτων κατάρτισης ενισχύεται η κατανάλωση.

Σε κάθε περίπτωση, πάντως, οι πολιτικές κατάρτισης αποτελούν βασικό άξονα των ενεργητικών πολιτικών που εφαρμόζουν οι χώρες της Ε.Ε., οι οποίες είναι προσανατολισμένες στη διαμόρφωση δεξιοτήτων στο εν δυνάμει εργατικό δυναμικό ώστε να μπορεί με μεγαλύτερη ευχέρεια να εξασφαλίσει απασχόληση. Οι πολιτικές αυτές είναι προσανατολισμένες στην αγορά

εργασίας και αποσκοπούν στο να καταστήσουν την εργατική δύναμη πιο εμπορεύσιμη¹¹⁸.

Οι πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης όχι μόνο δίνουν τη δυνατότητα στον εργαζόμενο να αναπτύξει τις ικανότητες του, αλλά ταυτόχρονα αποτελούν και απαραίτητο όρο για την τεχνολογική πρόοδο και ανάπτυξη. Επιτρέπουν στις βιομηχανίες και τις περιοχές να προσαρμοστούν στις ανάγκες της τεχνολογίας και τις εξελίξεις της αγοράς και να γίνουν ή να παραμείνουν ανταγωνιστικές. Η πραγματικότητα μας αποδεικνύει την χρησιμότητα και αναγκαιότητα της κατάρτισης, καθώς η ανεργία μαστίζει κυρίως τις φθίνουσες παραδοσιακές βιομηχανίες (σιδηρουργία, ναυπηγική, κλωστοϋφαντουργία), ενώ οι νέοι βιομηχανικοί κλάδοι (πληροφορική, αεροναυπηγική) δύσκολα βρίσκουν εξειδικευμένο προσωπικό.

Στόχος της Ε.Ε. είναι η αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού στη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής, ξεκινώντας με τη βασική παιδεία, στηρίζοντας την αρχική κατάρτιση και καταλήγοντας στη συνεχή κατάρτιση. Ο Κοινωνικός Χάρτης του 1989 προβλέπει ότι ο κάθε εργαζόμενος πρέπει να έχει πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση καθ' όλη τη σε ενέργεια ζωή του. Δεν πρέπει να υπάρχουν διακρίσεις βασιζόμενες στην εθνικότητα ως προς τις συνθήκες πρόσβασης στην κατάρτιση. Οι αρμόδιες αρχές, οι επιχειρήσεις ή οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να διαθέτουν ευκολίες που να τους επιτρέπουν να αναπροσαρμόζονται, να τελειοποιούνται και να αποκτούν γνώσεις προσαρμοσμένες στην τεχνολογική πρόοδο¹¹⁹. Επομένως η κατάρτιση ως ενεργητική πολιτική δεν σχετίζεται μόνο με το εκπαιδευτικό σύστημα και το σύστημα τεχνικής εκπαίδευσης αλλά και με τις ίδιες τις επιχειρήσεις.

6.2. Τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση και αρχική κατάρτιση

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στο Έσσεν υπογράμμισε τη σημασία των επαγγελματικών προσόντων στην βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης. Η ανάληψη δράσεων με στόχο τη βελτίωση των προοπτικών απασχόλησης όλων των νέων, συμπεριλαμβανομένων αυτών που έχουν ανεπαρκή προσόντα ή/και αυτών που εγκαταλείπουν πρόωρα το εκπαιδευτικό σύστημα

¹¹⁸ OECD (1999). *Human Capital Investment. An International Comparison*.σελ.11.

¹¹⁹ Μούσης, Ν.(1999). *Ευρωπαϊκή Ένωση: Δίκαιο-Οικονομία-Πολιτική*. Αθήνα: Παπαζήση, σελ.210.

αποτελεί προτεραιότητα για όλα τα κράτη μέλη. Απώτερος στόχος είναι να παραμείνουν οι νέοι για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα στο εκπαιδευτικό σύστημα και στο σύστημα αρχικής κατάρτισης προκειμένου να ελαχιστοποιηθεί ο αριθμός των ατόμων που εισέρχονται στην αγορά εργασίας χωρίς να διαθέτουν τα απαιτούμενα προσόντα και να διευκολυνθεί η μετάβαση τους από το σχολείο στο χώρο εργασίας.

Οι πολιτικές που υιοθετήθηκαν, βασίστηκαν στην απόφαση που είχε παρθεί τον Δεκέμβριο του 1976 στα πλαίσια του Συμβουλίου σε συνεργασία με τους Υπουργούς Παιδείας των κρατών-μελών. Η απόφαση αυτή αφορούσε τα μέτρα που έπρεπε να ληφθούν προκειμένου να βελτιωθεί η προετοιμασία των νέων για εργασία και να διευκολυνθεί η μετάβαση τους από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Τα κράτη-μέλη, λαμβάνοντας υπόψη τις υποδείξεις της Κοινότητας, πρέπει να διαμορφώνουν την εκπαιδευτική πολιτική τους (ανάπτυξη σχολικών προγραμμάτων, μεθόδων διδασκαλίας) με σκοπό την προετοιμασία σε όλες τις φάσεις της γενικής εκπαίδευσης¹²⁰, της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης για ευκολότερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας και μεγαλύτερη κινητικότητα στο εσωτερικό μιας επιχείρησης, μεταξύ επιχειρήσεων, καθώς και μεταξύ κρατών-μελών¹²¹.

Όσον αφορά στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, πρέπει να αναφέρουμε ότι το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο μετά την εξέταση δύο υποθέσεων (υπόθεση Gravier, 293/83 και Blaizot, 24/86) κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι πανεπιστημιακές σπουδές εμπίπτουν στην έννοια της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Σύμφωνα με την απόφαση του Δικαστηρίου, «κάθε μορφή εκπαίδευσης που προετοιμάζει για την απόκτηση τυπικού προσόντος για συγκεκριμένο επάγγελμα ή απασχόληση ή που παρέχει την ιδιαίτερη ικανότητα για την άσκηση του εν λόγω επαγγέλματος ή της εν λόγω απασχολήσεως περιλαμβάνεται στην επαγγελματική εκπαίδευση, ανεξαρτήτως της ηλικίας και

¹²⁰ Για παράδειγμα, σε ανακοίνωση με τίτλο «Η μάθηση στην κοινωνία των πληροφοριών», η Επιτροπή πρότεινε ένα πρόγραμμα δράσης (το οποίο εγκρίθηκε και από τα άλλα ευρωπαϊκά όργανα και ήδη υλοποιείται) προοριζόμενο να συμβάλει στην ανάπτυξη των εργαλείων των πολυμέσων (CD-ROM, Internet, υπολογιστές) στα σχολεία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, έτσι ώστε οι επόμενες γενιές να βρουν τη θέση τους στην κοινωνία των πληροφοριών χωρίς κοινωνικοοικονομικές διακρίσεις.

¹²¹ Μοσχονάς, Α. (2001). Η εκπαιδευτική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο Δημόπουλος, Γ., Μπαλτάς, Ν., Χασσιδ, Ι. (2001). *Εισαγωγή στις Ευρωπαϊκές Σπουδές, Τόμος Β': Οικονομική Ολοκλήρωση και Πολιτικές*. Αθήνα: Σιδέρης Ι., σελ.702

του επιπέδου των μαθητών ή των φοιτητών, ακόμα και αν το πρόγραμμα διδασκαλίας περιλαμβάνει τμήμα γενικής εκπαίδευσης»¹²².

Με βάση το παραπάνω συμπέρασμα, άρχισε να λειτουργεί το κοινοτικό πρόγραμμα ERASMUS¹²³, καθώς και δύο ακόμη κοινοτικά προγράμματα: το πρόγραμμα COMETT¹²⁴ και το πρόγραμμα TEMPUS¹²⁵.

Πέρα όμως από την γενική και την τριτοβάθμια εκπαίδευση, όλα τα κράτη μέλη έχουν αναπτύξει προγράμματα αρχικής κατάρτισης χρηματοδοτούμενα από το Δημόσιο για να μειώσουν την ανεργία στους νέους. Η παροχή για τους νέους συνίσταται κυρίως από συστήματα βασισμένα στο σχολείο που ενσωματώνουν περιόδους εργασιακής πείρας (Γαλλία, Σουηδία, Φινλανδία), καθώς και από συστήματα βασισμένα στον εργασιακό χώρο (Γερμανία, Κάτω Χώρες, Δανία), με περιόδους εκτός-της-θέσης- εργασίας κατάρτισης σε επαγγελματικές σχολές και κολέγια¹²⁶. Επιπλέον γίνονται προσπάθειες σύνδεσης της κατάρτισης με τις επιχειρήσεις (Βέλγιο, Γερμανία, Ισπανία, Γαλλία, Φινλανδία, Ελλάδα, Ιταλία, Ιρλανδία, Ολλανδία, Πορτογαλία), προκειμένου να αποδειχθεί και πιο άμεσα ότι η κατάρτιση αποτελεί μια δραστική πολιτική καταπολέμησης της ανεργίας. Στην Ελλάδα η πολιτική της εκπαίδευσης και κατάρτισης υλοποιείται με τα ΤΕΕ Μαθητείας, τα ΙΕΚ και τα ΚΕΚ τα οποία δραστηριοποιούνται στα πλαίσια του ΟΑΕΔ¹²⁷. Σημαντική κρίνεται για τη χώρα μας η σύνδεση των ΚΕΚ με τα Κέντρα Προώθησης της

¹²² Επιθεώρηση Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, τομ.7, τχ.6, 1989,σελ.205. Εντοπισμένο στο Μοσχονάς, Α.(2001). Η εκπαιδευτική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο Δημόπουλος, Γ., Μπαλτάς, Ν., Χασσιδ, Ι. (2001). *Εισαγωγή στις Ευρωπαϊκές Σπουδές, Τόμος Β΄: Οικονομική Ολοκλήρωση και Πολιτικές*. Αθήνα: Σιδέρης Ι., σελ.704

¹²³ Το πρόγραμμα ERASMUS, το οποίο εγκρίθηκε από το Συμβούλιο το 1987, δίνει τη δυνατότητα ελεύθερης διακίνησης φοιτητών, καθηγητών, ερευνητών, μεταξύ ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στις χώρες μέλη της Ένωσης. Έτσι διευκολύνει τους φοιτητές των διαφόρων κρατών-μελών να αποκτήσουν βασική γνώση της ευρωπαϊκής πραγματικότητας και να διευρύνουν τη βάση για μία εντατική συνεργασία στο οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο της Κοινότητας. Το πρόγραμμα αυτό, σύμφωνα με το κοινοτικό δίκαιο, ήταν από την αρχή ενταγμένο στο πεδίο της κοινοτικής πολιτικής για την επαγγελματική κατάρτιση (άρθρο 128 της Συνθήκης)

¹²⁴ Το πρόγραμμα COMETT εγκρίθηκε το 1986 με σκοπό να ενισχυθεί η συνεργασία μεταξύ βιομηχανίας και πανεπιστημίων, έτσι ώστε να βελτιωθεί η ποιότητα της κατάρτισης στις νέες τεχνολογίες.

¹²⁵ Το πρόγραμμα TEMPUS εγκρίθηκε το 1990 με σκοπό να διευκολυνθεί η μεταρρύθμιση των συστημάτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, συμβάλλοντας στον οικονομικό και κοινωνικό μετασχηματισμό τους. Με την έννοια αυτή η επαγγελματική εκπαίδευση γίνεται μέσο κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης.

¹²⁶ Πανεπιστημιακές Σημειώσεις Λαμπρινίδη, Μ., Σακέλλη, Γ., (1998-1999). *Θέματα Οικονομικής και Κοινωνικής Πολιτικής*, Τμήμα Αστικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης, Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο, σελ177-179

¹²⁷ ΕΣΔΑ 2002, σελ.57

Απασχόλησης (ΚΓΠΑ), όπου με τη βοήθεια των εργασιακών συμβούλων του ΟΑΕΔ οι καταρτιζόμενοι (αφού ολοκληρώσουν το πρόγραμμα κατάρτισης) προωθούνται σε κενές θέσεις απασχόλησης.

6.3. Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση περιλαμβάνει κάθε οργανωμένη δραστηριότητα στην οποία συμμετέχουν εργαζόμενοι (ενίοτε και άνεργοι), με σκοπό την απόκτηση δεξιοτήτων για μια υπάρχουσα ή μελλοντική θέση εργασίας, την αύξηση των αποδοχών τους ή των ευκαιριών προαγωγής τους¹²⁸. Η αρχή της «δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης» που διατυπώθηκε στο Λευκό Βιβλίο για την Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση δίνει τη δυνατότητα από τη μια μεριά στους εργαζομένους να προσαρμόζονται στις τεχνολογικές εξελίξεις και από την άλλη στις επιχειρήσεις να γίνονται ή να παραμένουν ανταγωνιστικές.

Στα περισσότερα κράτη-μέλη εξασφαλίστηκε μετά από κρατική παρέμβαση η δυνατότητα επανακατάρτισης εργαζομένων και ανέργων. Στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας ψηφίστηκε η Διεθνής Σύμβαση 140/1974 για την εκπαιδευτική άδεια με αποδοχές και σε μερικά κράτη-μέλη έχει θεσπιστεί το δικαίωμα για άδεια κατάρτισης μετ' αποδοχών (Βέλγιο, Δανία, Πορτογαλία, Φινλανδία, Σουηδία, Γαλλία). Στην Ελλάδα, το Λουξεμβούργο, τις Κάτω Χώρες και την Ιταλία, το δικαίωμα άδειας κατάρτισης (μετά ή άνευ αποδοχών) συνήθως αποφασίζεται μέσω συλλογικών συμβάσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και η υλοποίηση γίνεται στο επίπεδο της επιχείρησης. Στην Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο, η πρόσβαση στην κατάρτιση είναι θέμα διαπραγματεύσεων και προαιρετικών συμβάσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Σημαντικός κρίνεται εδώ ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων. Σε όλα τα κράτη-μέλη, οργανισμοί κοινωνικών εταίρων εκπροσωπούνται σε διάφορα επίπεδα λήψης αποφάσεων και εμπλέκονται σε κάποιο βαθμό στον σχεδιασμό και στο περιεχόμενο της επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και στην ανάπτυξη των επαγγελματικών τυπικών προσόντων. Αναφερθήκαμε προηγουμένως στην

¹²⁸ Νικολοκαπούλου-Στεφάνου, Η. (1997). *Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Αθήνα: Παπαζήση σελ.234

εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων στις άδειες και τα επιδόματα για την κατάρτιση. Οι κοινωνικοί εταίροι διαχειρίζονται επίσης από κοινού δημόσια κονδύλια που χρησιμοποιούνται για την ανάπτυξη και εφαρμογή σχεδίων κατάρτισης (Ισπανία) ενώ αναπτύσσουν και τα δικά τους προγράμματα αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης (Πορτογαλία).

Εκτός από τα επιδόματα και τις άδειες που δίνονται στους εργαζομένους (και στους άνεργους) για εκπαίδευση και κατάρτιση, σε πολλά κράτη-μέλη δίνονται κίνητρα στις επιχειρήσεις ώστε να επενδύσουν στην κατάρτιση του εργατικού τους δυναμικού. Στη Γαλλία οι επιχειρήσεις απαλλάσσονται από κάποιες φορολογικές εισφορές για ορισμένες κατηγορίες δαπανών κατάρτισης. Στο Ηνωμένο Βασίλειο δίνονται κίνητρα κυρίως σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις ώστε να συμπεριλάβουν στο επιχειρησιακό τους πρόγραμμα την κατάρτιση των εργαζομένων τους. Σε χώρες όπως η Ελλάδα, η Ισπανία, η Ιρλανδία και η Πορτογαλία οι επιχειρήσεις ενισχύονται με δημόσια χρηματοδότηση για τα προγράμματα κατάρτισης που υλοποιούν.

Επιπλέον σε ορισμένα κράτη-μέλη αναγκαστικές εισφορές για την κατάρτιση καταβάλλονται από την μισθοδοσία των επιχειρήσεων¹²⁹. Έτσι στη χώρα μας οι εργοδότες καταβάλλουν εισφορά 0,45% υπέρ του Ειδικού Λογαριασμού Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης στα πλαίσια του ΟΑΕΔ, στη Γαλλία το 0,1% της μισθοδοσίας πηγαίνει στην χρηματοδότηση μέτρων στήριξης της ανεργίας, στο Βέλγιο το 1% και στην Ιρλανδία από 0,25%-1,25% ανάλογα με τον κλάδο.

Ειδική μέριμνα υπάρχει για την κατάρτιση των ανέργων στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), οι οποίες αντιπροσωπεύουν το 70% της απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα και είναι οι κύριοι δημιουργοί θέσεων εργασίας. Επειδή οι ΜΜΕ αντιμετωπίζουν κυρίως οικονομικά προβλήματα όσον αφορά στις επενδύσεις στην κατάρτιση, τα κράτη-μέλη τις ενισχύουν για αυτό το σκοπό μέσω δημόσιων χρηματοδοτήσεων (Ισπανία, Ιρλανδία, Πορτογαλία, Βέλγιο, Γαλλία, Φινλανδία). Επιπλέον σε πολλά κράτη-μέλη, περιφερειακοί και τοπικοί οργανισμοί όπως τα εμπορικά επιμελητήρια υιοθετούν στρατηγικές, οι οποίες περιλαμβάνουν την προώθηση των ευκαιριών κατάρτισης για την ανάπτυξη των ΜΜΕ.

¹²⁹ Νικολοκαπούλου-Στεφάνου, Η. (1997). *Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Αθήνα: Παπαζήση σελ.237

Τέλος, στα πλαίσια της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης εντάσσονται και εξειδικευμένα προγράμματα (Βέλγιο, Δανία, Γαλλία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Ολλανδία, Πορτογαλία, Μεγάλη Βρετανία) που έχουν συγκεκριμένες ομάδες-στόχους (μακροχρόνια ανέργους, ανειδίκευτους νέους, εργαζομένους σε φθίνοντες κλάδους) καθώς και προσπάθειες σύνδεσης της παροχής κατάρτισης με τη λήψη επιδομάτων ανεργίας που συναντάμε σε χώρες όπως η Αυστρία, η Δανία και η Γερμανία¹³⁰.

6.4. Κοινοτικές πρωτοβουλίες

Εκτός από τις πολιτικές κατάρτισης που εφαρμόζονται από τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. και οι οποίες ποικίλουν από χώρα σε χώρα, υλοποιούνται και κοινοτικά προγράμματα όπως είναι τα ακόλουθα¹³¹:

- Πρόγραμμα PETRA (επαγγελματική κατάρτιση νέων)
- Πρόγραμμα IRIS (επαγγελματική κατάρτιση γυναικών)
- Πρόγραμμα TECNET (επαγγελματική κατάρτιση σχετικά με τις νέες τεχνολογίες)
- Πρόγραμμα FORCE (προωθεί την ανάπτυξη της συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης στην Κοινότητα)

Από το 1995, οι δράσεις των κοινοτικών προγραμμάτων για την επαγγελματική κατάρτιση υλοποιούνται μέσα από το πρόγραμμα Leonardo¹³², ενώ βασικής σημασίας είναι η τεχνική στήριξη που παρέχεται σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης από το CEDEFOP (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης), το οποίο ιδρύθηκε το 1975 από την Κοινότητα με έδρα αρχικά το Βερολίνο και από το 1994 τη Θεσσαλονίκη.

Οι άξονες προτεραιότητας του προγράμματος εργασίας του CEDEFOP είναι δύο: Αφ' ενός, τα νέα επαγγέλματα σε ευρωπαϊκή κλίμακα και η διαφάνεια των τυπικών προσόντων, καθώς και η επίδραση των νέων μορφών οργάνωσης

¹³⁰ Τα στοιχεία για την ενότητα αυτή αντλήθηκαν από το European Commission, Employment Observatory, *Tableau de Board*, 1997, σελ.18-19

¹³¹ Μοσχονάς, Α.(2001). Η εκπαιδευτική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο Δημόπουλος, Γ., Μπαλτάς, Ν., Χασσίδ, Ι. (2001). *Εισαγωγή στις Ευρωπαϊκές Σπουδές, Τόμος Β΄: Οικονομική Ολοκλήρωση και Πολιτικές*. Αθήνα: Σιδέρης Ι., σελ.707-708 και LEEDA. *Δράσεις για την Απασχόληση. Πρακτικός Οδηγός. Η Απασχόληση στην Ευρώπη*. Κεφ. 22: Η Ευρωπαϊκή Κοινότητα, Εργαζόμενοι μέσα στην Ευρώπη,σελ.14

¹³² Σκοπός του προγράμματος Leonardo είναι η διαμόρφωση στην Κοινότητα μιας ευρύτερης πολιτικής για την επαγγελματική κατάρτιση σύμφωνα με τις θεσμικές ρυθμίσεις που περιλαμβάνονται στη Συνθήκη.

της εργασίας και των τυπικών προσόντων στα συστήματα κατάρτισης. Αφ' ετέρου, οι στρατηγικές της συνεχούς και δια βίου μάθησης ως πολιτικής επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και η βελτίωση της κατάρτισης των εκπαιδευτικών.

Στην ίδια λογική λειτουργεί και το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Επαγγελματικής Κατάρτισης με έδρα επίσης αρχικά το Βερολίνο και από το 1994 το Τορίνο¹³³.

¹³³ Το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Επαγγελματικής Κατάρτισης έχει σκοπό να συμβάλει στην προώθηση της συνεργασίας μεταξύ της Κοινότητας και των Χωρών της Ανατολικής και Κεντρικής Ευρώπης στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης, ιδιαίτερα κατά την εφαρμογή του προγράμματος TEMPUS.

7^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ

ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΕΝΕΣ ΣΤΗ ΖΗΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



7.1. Εισαγωγή

Ο γενικός στόχος αυτών των πολιτικών είναι η ενίσχυση της ζήτησης για εργατικό δυναμικό μέσα από επιδοτήσεις που στοχεύουν στην προώθηση των ανέργων (ιδιαίτερα των γυναικών, νέων και μακροχρόνια ανέργων) στην απασχόληση. Παράλληλα στοχεύουν στην ενίσχυση των επιχειρήσεων προκειμένου να τους βοηθήσουν στην ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών και δραστηριοτήτων. Η ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας αποτελεί μία από τις βασικές κατευθύνσεις διαμόρφωσης της πολιτικής απασχόλησης για τις χώρες της Ε.Ε.

Πριν όμως προχωρήσουμε στην ανάλυση των επιδοτήσεων των θέσεων απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα και των επιχορηγήσεων για τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων, θα αναφερθούμε και στα υπόλοιπα οικονομικά κίνητρα που δίνονται από τα κράτη-μέλη για την αύξηση της απασχόλησης.

7.2. Κίνητρα για τη στήριξη της απασχόλησης

Στην προσπάθειά τους τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. να στηρίξουν την απασχόληση προσφέρουν στις επιχειρήσεις κίνητρα για να αυξήσουν το εργατικό δυναμικό τους. Μερικά από τα κίνητρα αυτά είναι τα ακόλουθα¹³⁴:

- Η μείωση των εργοδοτικών εισφορών όπως και η αναδιάρθρωση του φορολογικού συστήματος εμπίπτουν στα πλαίσια της μακροοικονομικής πολιτικής των χωρών για την αντιμετώπιση της ανεργίας και την αύξηση της απασχόλησης¹³⁵. Στις περισσότερες χώρες, οι μειώσεις αυτές αφορούν μειονεκτούσες ομάδες όπως είναι οι μακροχρόνια άνεργοι, οι νέοι ή τα άτομα με ειδικές ανάγκες.

Στο **Βέλγιο**, για παράδειγμα, οι εργοδότες που προσλαμβάνουν άτομα κάτω των 26 ετών, τα οποία είναι άνεργα για έξι μήνες, απαλλάσσονται από την

¹³⁴ Rocard, M.(1998). *Τι να κάνουμε για την αντιμετώπιση της ανεργίας*. Αθήνα: Νέα Σύνορα-Α. Λιβάνη, σελ.97-100

¹³⁵ Τα στοιχεία για τις διάφορες χώρες της Ε.Ε. ανλήθηκαν από το Basic Information Report της κάθε μίας και από το Νικολοκαπούλου-Στεφάνου, Η. (1997). *Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Αθήνα: Παπαζήση σελ. 223-5

καταβολή του συνόλου των κοινωνικών εισφορών τον πρώτο χρόνο, του 75% το δεύτερο και του 50% τον τρίτο.

Στη **Σουηδία**, οι επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν ανέργους απολαμβάνουν μείωση 30% επί του συνολικού μισθολογικού κόστους, ενώ στην Ιρλανδία η πρόσληψη οποιουδήποτε ατόμου κάτω των 23 χρόνων σημαίνει απαλλαγή από την καταβολή κοινωνικών εισφορών για μία περίοδο έως και δύο έτη. Επιπλέον έχει καθιερωθεί ως χαμηλότερος συντελεστής εισφορών το 9% (αντί του κανονικού συντελεστή 12%) για εργαζομένους με χαμηλό εισόδημα, ενώ οι εργοδότες απαλλάσσονται από την υποχρέωση να καταβάλλουν φόρο για την υγεία, την απασχόληση και την κατάρτιση για εργαζομένους που έχουν δελτία υγείας. Τέλος ο Φ.Π.Α. μειώθηκε σε κάποιους τομείς εντάσεως εργασίας.

Στην **Ιταλία**, η δημιουργία θέσεων εργασίας για άτομα που ανήκουν στις μειονεκτούσες ομάδες συνεπάγεται τη μείωση των κοινωνικών εισφορών και έκπτωση φόρου ύψους 25% του μισθού που υπόκειται σε φόρο ο οποίος καταβάλλεται στον εργαζόμενο.

Μείωση 75% στις κοινωνικές εισφορές δικαιούνται στην **Ισπανία** οι εργοδότες που προσλαμβάνουν με προσωρινή σύμβαση (1-3 χρόνια) είτε νέους, είτε άτομα άνω των 45 χρόνων που είναι άνεργα ή έχουν ειδικές ανάγκες.

Στην **Πορτογαλία** ισχύουν ειδικές εκπτώσεις για την πρόσληψη ανέργων που αναζητούν για πρώτη φορά εργασία, μακροχρόνια ανέργους και άτομα με ειδικές ανάγκες.

Στην **Φιλανδία** οι κοινωνικές εισφορές ποικίλουν ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης, δηλαδή είναι υψηλότερες στις μεγάλες επιχειρήσεις και χαμηλότερες στις μικρές.

Στη **Γαλλία** οι εργοδότες απαλλάσσονται από την καταβολή των εισφορών του οικογενειακού επιδόματος ύψους 5,5% σε εργαζόμενους με χαμηλές αποδοχές και έχουν και μείωση στις εργοδοτικές εισφορές με την πρόσληψη πρώτου υπαλλήλου. Αντίστοιχα στις **Κάτω Χώρες** η μείωση της φορολογίας την περίοδο 1995-98 ευνοούσε τους χαμηλόμισθους.

Στη **Γερμανία**, εφαρμόζεται ένα είδος επιδοτήσεων μισθοδοσίας με στόχο τους μακροχρόνια ανέργους, ενώ στην **Πορτογαλία**, ισχύουν ειδικές εκπτώσεις για την πρόσληψη ατόμων που αναζητούν για πρώτη φορά εργασία, μακροχρόνια ανέργων και ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Στη χώρα μας, η κυβερνητική ρύθμιση για τη μείωση των εργοδοτικών εισφορών για τους χαμηλόμισθους (Ν.2874/2000) καθώς και η θέσπιση ρύθμισης για κατάργηση των ασφαλιστικών εισφορών των πλήρως απασχολουμένων με τις κατώτατες αποδοχές (Ν.2837/2000) είναι τα αντίστοιχα μέτρα που ελήφθησαν προς αυτήν την κατεύθυνση¹³⁶.

Η ελληνική κυβέρνηση τον Δεκέμβριο του 2003 παρουσίασε σχέδιο νόμου στο οποίο προβλέπονται τα εξής κίνητρα για την τόνωση της απασχόλησης και την αντιμετώπιση της ανεργίας, ιδίως των κατηγοριών που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία¹³⁷:

- ✓ Απαλλαγή εργοδοτών από τις εισφορές υπέρ του ΙΚΑ για τις νεοπροσλαμβανόμενες μητέρες.
 - ✓ Απαλλαγή των εργοδοτικών εισφορών για την επιχείρηση που προσλαμβάνει αντικαταστάτη εγκυμονούσας.
 - ✓ Γυναίκα-αρχηγός μονογονεϊκής οικογένειας (χήρα, διαζευγμένη) δεν επιβαρύνει την επιχείρηση με εισφορές υπέρ του ΙΚΑ για διπλάσιο, των τέκνων, χρόνο.
 - ✓ Μείωση κατά 50% των εργοδοτικών εισφορών για πρόσληψη ανέργων κάτω των 25 ετών και άνω των 55 ετών.
 - ✓ Το επίδομα ανεργίας θα μετατρέπεται σε επιδότησης απασχόλησης και οι επιδοτούμενοι άνεργοι θα μπορούν να συμπληρώσουν το εισόδημα τους και να προσθέσουν ασφαλιστικό χρόνο.
- Επιπλέον πολιτικές ενίσχυσης της απασχόλησης εφαρμόζονται στα πλαίσια της περιφερειακής πολιτικής κάθε χώρας ή των πολιτικών ενίσχυσης των επενδύσεων. Για παράδειγμα στη χώρα μας λειτουργεί πρόγραμμα επιχορήγησης βιομηχανικών, βιοτεχνικών, μεταλλευτικών επιχειρήσεων που είναι εγκατεστημένες σε παραμεθόριες περιοχές¹³⁸. Η επιχορήγηση ανέρχεται ανάλογα με το Νομό σε ποσοστό 1%, 4% και 12% επί του συνολικού κόστους μισθοδοσίας. Επίσης οι βιοτεχνικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις των ίδιων περιοχών μπορούν να επιδοτηθούν για

¹³⁶ ΕΣΔΑ για την Απασχόληση 2002.σελ.53

¹³⁷ Μέγας, Χρ.(2003). Διαταξικά κίνητρα απασχόλησης. *Ελευθεροτυπία, Οικονομική*, 5-12-2003, σελ.21

¹³⁸ Νομός Έβρου, Ροδόπης, Ξάνθης, Δράμας, Καβάλας, Σερρών, Κιλκίς, Πέλλας, Φλώρινας, Καστοριάς, Ιωαννίνων, Θεσπρωτίας, Λέσβου, Χίου, Σάμου, Δωδ/νήσου και οι περιοχές Καλαμάτα και Μεσσήνη στο Νομό Μεσσηνίας.

την απασχόληση πτυχιούχων με ποσοστό 10-20% επί του κόστους μισθοδοσίας (ανάλογα με την περιοχή)¹³⁹.

▪ Ένας άλλος τύπος μέτρων που συγχέεται με τις πολιτικές ενίσχυσης της ζήτησης εργασίας είναι αυτός των **μέτρων στήριξης επιχειρήσεων ή κλάδων σε κρίση**. Τέτοια μέτρα μπορούν να θεωρηθούν ως επιμέρους μέτρα άσκησης πολιτικής απασχόλησης αλλά από την πλευρά στήριξης των εργαζομένων σε αυτές τις επιχειρήσεις ή τους κλάδους και όχι στήριξης των ίδιων επιχειρήσεων. Τέτοια μέτρα στη χώρα μας είναι για παράδειγμα τα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης¹⁴⁰ και τα Πρόγραμμα Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων για ανέργους από ομαδικές (μαζικές) απολύσεις¹⁴¹, από αναδιάρθρωση κλάδων οικονομικών δραστηριοτήτων¹⁴² και από περιοχές που παρουσιάζουν ιδιαίτερα προβλήματα στην τοπική αγορά¹⁴³ και περιλαμβάνουν δράσεις κατάρτισης, απασχόλησης και αυταπασχόλησης.

7.3. Επιδότηση για την πρόσληψη ανέργων

Η επιδότηση της απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα δίνει το κίνητρο στις επιχειρήσεις να δημιουργήσουν ή να αυξήσουν θέσεις απασχόλησης. Στην Ελλάδα εφαρμόζεται από το 1982 το «Πρόγραμμα επιχορήγησης για την απασχόληση ανέργων ηλικίας 18-60 (Ν.Θ.Ε.)» το οποίο υλοποιείται από τον ΟΑΕΔ και απευθύνεται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν ανέργους εγγεγραμμένους στα μητρώα ανέργων των Υπηρεσιών του Οργανισμού¹⁴⁴. Από το 2003 εφαρμόζονται και προγράμματα Ν.Θ.Ε. που

¹³⁹ ΥΑ Εθν.Οικ. Α5516/Ε907/11-3-88, ΥΑ Εθν.Οικ.3929/75/6-2-2001

¹⁴⁰ Στόχος των τοπικών συμφώνων απασχόλησης είναι η κοινωνική στήριξη των ανέργων (πχ πληροφόρηση για τα δικαιώματά τους) καθώς και η γενικότερη τόνωση της απασχόλησης μέσω ειδικών, θεσμικών ή οικονομικών κινήτρων, που δίδονται σε τοπικές επιχειρήσεις.

¹⁴¹ Για παράδειγμα προγράμματα Ολοκληρωμένης Παρέμβασης έχουν σχεδιαστεί για τους απολυμένους των επιχειρήσεων: GOOD YEAR (Υ.Α. 33875/1-9-1997), ΒΑΜΒΑΚΟΥΡΓΙΑ ΒΟΛΟΥ Α.Ε. (Υ.Α. 34114/14-11-97), ΙΠΠΟΚΑΜΠΟΣ Α.Ε.(Υ.Α. 33341/6-12-2003).

¹⁴² Π.χ. το πρόγραμμα Ολοκληρωμένης Παρέμβασης για ανέργους γουνεργάτες στους νομούς Καστοριάς, Κοζάνης (Υ.Α.33422/15-4-1999).

¹⁴³ Π.χ. το πρόγραμμα Ολοκληρωμένης Παρέμβασης για ανέργους σε νομούς με ιδιαίτερη ανεργία, όπως Γρεβενά, Ιωάννινα, Φθιώτιδα (ανίστοιχες Υ.Α. 30036,30037, 30038/12-1-2001) και πρόσφατα στην Αχαΐα (Υ.Α. 33297/20-11-2003).

¹⁴⁴ Πρόγραμμα επιχορήγησης για την απασχόληση ανέργων ηλικίας 18-60 (Ν.Θ.Ε.) 2003. ΚΥΑ 31589/18-12-2002. Το ποσό της επιχορήγησης ανέρχεται στα 14,70 ευρώ ημερησίως και σε περίπτωση μερικής απασχόλησης (4 ώρες και πάνω) στο ήμισυ του ποσού αυτού. Το πρόγραμμα διαρκεί 18 μήνες από τους οποίους οι 12 πρώτοι είναι μόνο επιδοτούμενοι.

αφορούν συγκεκριμένες ομάδες στόχους, δηλαδή νέους ηλικίας 18-30 ετών (Κ.Υ.Α. 31784/31-12-2002) και γυναίκες ηλικίας 18-65 ετών (Κ.Υ.Α. 31783/18-11-2002).

Αντίστοιχα προγράμματα υλοποιούνται στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε. Στη **Φινλανδία, Γερμανία, Ολλανδία, Ιταλία, Πορτογαλία και Σουηδία**, μεγάλη βαρύτητα σχετικά με την επιδότηση απασχόλησης δίνεται στην πρόσληψη των μακροχρόνια ανέργων.

Η πρόσληψη μεγαλύτερων σε ηλικία ανέργων παίζει σημαντικό ρόλο στο πρόγραμμα επιδότησης της **Γερμανίας** και της **Ισπανίας**.

Ανάμεσα στους στόχους της επιδότησης μπορεί να περιλαμβάνεται η μερική απασχόληση (**Γαλλία**) ή οι ιδιαίτερα χαμηλόμισθες εργασίες (**Ολλανδία**).

Επίσης πολλές χώρες υποστηρίζουν τις τοπικές πρωτοβουλίες για τη δημιουργία μόνιμης απασχόλησης για τους ανέργους, αλλά μόνο στη **Γαλλία** και την **Πορτογαλία** τα προγράμματα έχουν σημαντική παρουσία.

Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφέρουμε ότι αρκετά κράτη-μέλη έχουν υιοθετήσει μέτρα (φορολογικές απαλλαγές, προγράμματα διανομής κουπονιών) που στόχο έχουν την προώθηση της απασχόλησης σε τομείς όπως οι κοινωνικές και δημοτικές υπηρεσίες, η προστασία του περιβάλλοντος, οι υπηρεσίες ασφαλείας και οι δραστηριότητες ψυχαγωγίας. Στους τομείς αυτούς υπάρχει ζήτηση και οι ανάγκες ολοένα αυξάνονται και θα αυξάνονται ακόμη περισσότερο στο μέλλον, σύμφωνα με τον J.Rifkin¹⁴⁵.

Ωστόσο υπάρχει απροθυμία των εργαζομένων να αναλάβουν τέτοιες θέσεις γιατί τις θεωρούν προσωπικές υπηρεσίες ή ανειδίκευτη εργασία. Ανάλογες δράσεις ενίσχυσης εφαρμόζονται και σε βιομηχανίες που δραστηριοποιούνται στον περιβαλλοντικό κλάδο¹⁴⁶.

Σκοπός του προγράμματος είναι να καλύπτεται το 67% των θέσεων από άτομα που έχουν συμπληρώσει έως έξι μήνες ανεργίας (πολιτική πρόληψης της μακροχρόνιας ανεργίας) και το 33% από ανέργους με περισσότερους μήνες εγγεγραμμένης ανεργίας (πολιτική καταστολής της μακροχρόνιας ανεργίας). Τέλος το 60% των θέσεων πρέπει να καλύπτεται από γυναίκες. Στο ίδιο πλαίσιο λειτουργεί και το πρόγραμμα STAGE για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας ανέργων σε ιδιωτικές επιχειρήσεις ή δημόσιους οργανισμούς. Το πρόγραμμα αυτό διαρκεί 9 μήνες κατά τους οποίους ο εργοδότης δεν επιβαρύνεται ούτε με το μισθό ούτε με την ασφάλιση του ασκουμένου. Την υποχρέωση αυτή αναλαμβάνει ο ΟΑΕΔ (βλ. 30824/27-6-01 Υ.Α).

¹⁴⁵ Βλ. το άρθρο « Σε πολιτισμό-ψυχαγωγία το μέλλον της εργασίας» στην *Ελευθεροτυπία*, Ένθετο *Ευκαιρίες Εργασίας*, σελ.2

¹⁴⁶ European Commission.(1995). Good Environment gives good jobs. Environment, employment and welfare. A socialist Vision Report from the PES ad hoc Working Group on the Environment chaired by Svend AUKEN (SD- Denmark), σελ.18-19

7.4. Επιδότηση για τη δημιουργία νέας επιχείρησης

Αρκετές χώρες παρέχουν οικονομική ενίσχυση σε ανέργους που δημιουργούν δική τους επιχείρηση και εργάζονται ως αυτοαπασχολούμενοι¹⁴⁷. Η μεγαλύτερη έκταση αυτών των προγραμμάτων συναντάται στη Γαλλία, την Ελλάδα, την Ιρλανδία, την Ισπανία και την Αγγλία. Σε κάποιες χώρες όπως είναι η Αυστρία, η Ελλάδα¹⁴⁸, η Δανία, η Ιταλία η χρηματοδότηση έχει τη μορφή μη επιστρεφόμενης επιδότησης. Στο Βέλγιο, η επιχειρηματικότητα ενισχύεται μέσω της μείωσης των ασφαλιστικών εισφορών των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Το ίδιο συμβαίνει και στη Γαλλία όπου οι νέοι επιχειρηματίες εξαιρούνται από τις εργοδοτικές εισφορές για 12 μήνες.

Στη Γερμανία, υφίσταται επίδομα δημιουργίας επιχειρήσεων σε ανέργους αντί του επιδόματος ανεργίας διάρκειας 6 μηνών, ενώ στο Λουξεμβούργο η επιχορήγηση έχει τη μορφή συγκεντρωτικού επιδόματος ανεργίας για τους 6 πρώτους μήνες της ανεργίας προκειμένου να δημιουργηθεί η επιχείρηση.

Σε άλλες χώρες, ο άνεργος που ξεκινάει τη δική του επιχείρηση έχει δικαίωμα λήψης του επιδόματος ανεργίας για κάποιο χρονικό διάστημα (Βέλγιο, Γαλλία) ή επίδομα ίσο με αυτό της κοινωνικής ασφάλισης (Σουηδία). Στην Ισπανία και την Ιρλανδία παρέχονται υπηρεσίες δημιουργίας επιχειρήσεων σε τοπικό επίπεδο. Η επιχορήγηση για τους νέους επιχειρηματίες μπορεί να έχει τη μορφή άτοκου δανείου ή δανείου με ευνοϊκούς όρους (Βέλγιο, Αυστρία).

Στην Πορτογαλία οι επιδοτήσεις στοχεύουν περισσότερο στους μακροχρόνια ανέργους, ενώ στην Μεγάλη Βρετανία η δημιουργία επιχειρήσεων είναι ένας από τους βασικούς στόχους του Αυτόνομου Προϋπολογισμού Αναμόρφωσης σε αστικό και αγροτικό περιβάλλον. Είναι σημαντικό για τους νέους

¹⁴⁷ Πανεπιστημιακές Σημειώσεις Λαμπρινίδη, Μ., Σακέλλη, Γ., (1998-1999). *Θέματα Οικονομικής και Κοινωνικής Πολιτικής*, Τμήμα Αστικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης, Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο, σελ 197-198

¹⁴⁸ Το Πρόγραμμα επιχορήγησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών ηλικίας 18-60 υλοποιείται στην χώρα μας από τον ΟΑΕΔ. Το ποσό της επιχορήγησης για κάθε νέο επαγγελματία που υπάγεται στο πρόγραμμα για 12 μήνες ανέρχεται στα 7.400 ευρώ. Οι άνεργοι που τελικά παίρνουν την επιχορήγηση αξιολογούνται με κριτήρια την επαγγελματική ειδίκευση, τα οικογενειακά χαρακτηριστικά, τον τομέα-κλάδο της οικονομικής δραστηριότητας και αξιολογούνται στη βάση ενός συστήματος μοριοδότησης. Το 60% των θέσεων καλύπτεται από γυναίκες (ΚΥΑ 30591/17-6-02)

επιχειρηματίες η επιδότηση αυτή να συνοδεύεται από κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης και από συμβουλευτική στήριξη προκειμένου να ενισχυθεί συνολικά η προσπάθεια τους (Πορτογαλία, Αγγλία).

7.5. Κοινοτικές πρωτοβουλίες που στοχεύουν στη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης

Οι πρωτοβουλίες της Κοινότητας στόχο έχουν την ενίσχυση της ευρωπαϊκής συνοχής, ενθαρρύνοντας μία πιο εξισορροπημένη οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη των κρατών-μελών της Ε.Ε. Χρηματοδοτούνται από τα Διαρθρωτικά Ταμεία: το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, το Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Προσανατολισμού και Εγγυήσεων, το Χρηματοδοτικό Μέσο Προσανατολισμού της Αλιείας. Οι κοινοτικές πρωτοβουλίες που αφορούν άμεσα την απασχόληση μπορούν να χωριστούν στις εξής κατηγορίες¹⁴⁹:

1) Ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού (NOW, HORIZON, YOUTHSTART)¹⁵⁰

Οι τρεις πτυχές της πρωτοβουλίας περιλαμβάνουν συντονισμένα μέτρα τα οποία αποβλέπουν στη βελτίωση των συστημάτων κατάρτισης και απασχόλησης καθώς και στη εισαγωγή καινοτόμων πρακτικών οι οποίες θα κινητοποιήσουν τους κύριους φορείς ώστε να λάβουν υπόψη τους τις ανάγκες για τις οποίες απαιτείται μια ιδιαίτερη προσπάθεια.

Η πτυχή-απασχόληση NOW στόχο έχει την παροχή ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες σε θέματα απασχόλησης και κατάρτισης. Προσπαθεί να διασφαλίσει για το λεγόμενο «ασθενές φύλο» πρόσβαση σε θέσεις απασχόλησης με μέλλον και σε θέσεις ανώτερων στελεχών.

¹⁴⁹ Τα στοιχεία για τις κοινοτικές πρωτοβουλίες που στοχεύουν στη δημιουργία θέσεων εργασίας, συνελέγησαν από LEDA. *Δράσεις για την Απασχόληση. Πρακτικός Οδηγός. Η Απασχόληση στην Ευρώπη*. Κεφ. 22: Η Ευρωπαϊκή Κοινότητα, Εργαζόμενοι μέσα στην Ευρώπη,σελ.13-14 και από το βιβλίο της Νικολοκαπούλου-Στεφάνου, Η. (1997). *Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Αθήνα: Παπαζήση σελ. 247-264

¹⁵⁰ Σιδηρόπουλος, Η.(2001). *Ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες για την απασχόληση: Συμπληρωματικές ή συγκρουόμενες διαδικασίες κατά της ανεργίας*. Στο *Διεθνές Συνέδριο «Κοινωνία των 2/3» Διαστάσεις του Σύγχρονου Κοινωνικού Προβλήματος* (2001). Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, σελ.913

Η ευκολότερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας ατόμων που έχουν προς το παρόν αποκλειστεί ή απειλούνται με αποκλεισμό¹⁵¹, είναι ο στόχος της πρωτοβουλίας HORIZON, ενώ η πτυχή-απασχόληση YOUTHSTART αποβλέπει στο να προώθησει στην αγορά εργασίας νέους κάτω των είκοσι χρόνων, που δεν διαθέτουν την απαραίτητη κατάρτιση ή επαγγελματική εξειδίκευση.

2) Ενθάρρυνση της τοπικής απασχόλησης (ERGO II, LEDA, LEADER, URBAN)

Το πρόγραμμα ERGO II (σαν συνέχεια του ERGO) έχει στόχο την οργάνωση του διαλόγου, της συνεργασίας, της ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των τοπικών, εθνικών και κοινωνικών εταίρων με σκοπό τον εντοπισμό αποτελεσματικών μέτρων για την καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας και τη χρηματοδότηση αναπτυξιακών δραστηριοτήτων σε τοπικό επίπεδο.

Το πρόγραμμα LEDA ξεκίνησε το 1986 και μελετά τις στρατηγικές που χρησιμοποιούνται για την προώθηση της απασχόλησης και της οικονομικής ανάπτυξης σε τοπικό επίπεδο. Επιπλέον παρέχει υποστήριξη με τη μορφή συμβουλών και τεχνικής υποστήριξης, συμπληρώνοντας άλλα κοινοτικά προγράμματα που εστιάζονται στην παροχή χρηματοοικονομικής ενίσχυσης.

Η κοινοτική πρωτοβουλία LEADER συμβάλλει στην αναζήτηση τοπικών προσεγγίσεων (συχνά καινοτόμων) για την αγροτική ανάπτυξη. Η LEADER II συνεχίζει να υποστηρίζει τα σχέδια των τοπικών φορέων δίνοντας την ευκαιρία σε όσους ασχολούνται στον αγροτικό τομέα να αξιοποιήσουν τις δυνατότητες τους.

Τέλος η URBAN συμβάλλει στην κρίση των πολυάριθμων αστικών συνοικιών, υποστηρίζοντας ενέργειες κοινωνικής και οικονομικής εξυγίανσης, ανανέωσης των υποδομών και των εξοπλισμών, βελτίωσης του περιβάλλοντος.

3) Διαχείριση των οικονομικών αναδιαρθρώσεων (ADAPT, KONVER, PESCA, RECHAR II, RENAVAL, RESIDER II, RETEX και SME ή MME)

¹⁵¹ Στην κατηγορία των ατόμων αυτών ανήκουν άτομα με ειδικές ανάγκες, παλιννοστούντες πρόσφυγες, μετανάστες, φυλακισμένοι, αποφυλακισμένοι, ειδικές πολιτισμικές ομάδες, μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45, πρώην χρήστες ουσιών ή άτομα που βρίσκονται σε διαδικασία απεξάρτησης, οροθετικοί, περιθωριοποιημένα άτομα

Οι πρωτοβουλίες αυτές έχουν ως στόχο την διευκόλυνση της προσαρμογής των εργαζομένων στις βιομηχανικές μεταβολές και την εξέλιξη των παραγωγικών συστημάτων, με τη λήψη προληπτικών μέτρων κατά της ανεργίας.

Η ADAPT επικεντρώνεται, ανάμεσα σε άλλα, στην προσαρμογή των εργαζομένων στις βιομηχανικές εξελίξεις μέσω της συμβουλευτικής και της παροχής κατάρτισης, στην εκπόνηση σχεδίων εκσυγχρονισμού για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις ώστε να γίνουν ή να παραμείνουν ανταγωνιστικές, στη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης και νέων δραστηριοτήτων.

Η κοινοτική πρωτοβουλία KONVER υποστηρίζει τις περιφέρειες οι οποίες εθίγησαν από την παρακμή των στρατιωτικών εγκαταστάσεων και βιομηχανιών. Ενθαρρύνει την ανασυγκρότηση οικονομικών δραστηριοτήτων σε όλους τους βιομηχανικούς τομείς, πλην αυτών που μπορούν να έχουν στρατιωτική εφαρμογή.

Η PESCA προσπαθεί να συμβάλλει στην αντιμετώπιση της κρίσης στον τομέα της αλιείας, αναπτύσσοντας εναλλακτικές οικονομικές δραστηριότητες που θα δημιουργήσουν θέσεις απασχόλησης. Αντίστοιχες πρωτοβουλίες πραγματοποιούνται στον τομέα της βιομηχανίας του άνθρακα (RECHAR II), στον τομέα της ναυπηγοεπισκευαστικής δραστηριότητας (RENAVAL), της σιδηρουργίας (RESIDER II), της κλωστοϋφαντουργίας (RETEX). Η ενίσχυση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, είτε αυτές είναι βιομηχανικές είτε παροχής υπηρεσιών, ώστε να γίνουν πιο ανταγωνιστικές σε διεθνές επίπεδο πραγματοποιείται από την πρωτοβουλία SME ή MME.

4) Διευκόλυνση της κινητικότητας των εργαζομένων (EURES)

Το δίκτυο EURES είναι ένα δίκτυο συνεργασίας στο οποίο συμμετέχουν οι Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης των χωρών του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου (Ε.Ο.Χ) καθώς και άλλοι περιφερειακοί, εθνικοί ή διεθνείς φορείς που ασχολούνται με θέματα απασχόλησης¹⁵². Οι σύμβουλοι EURES (οι οποίοι είναι συνολικά περίπου 500) είναι εμπειρογνώμονες της αγοράς απασχόλησης του Ε.Ο.Χ. και ανήκουν στις Υπηρεσίες Απασχόλησης ή σε άλλους αρμόδιους συναφείς οργανισμούς. Το κοινό στο οποίο απευθύνονται

¹⁵² Τέτοιοι φορείς είναι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ή οι ενώσεις εργοδοτών και οι φορείς τοπικής ή περιφερειακής αυτοδιοίκησης.

είναι υποψήφιοι άνεργοι ή και εργαζόμενοι που ενδιαφέρονται για τη διεθνή κινητικότητα και εργοδότες που επιθυμούν να διευρύνουν το πεδίο προσλήψεων τους πέραν των συνόρων της χώρας τους.

8^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ

**ΟΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΟΥΘΟΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΩΣ
ΜΕΣΟ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

8.1 Η σχέση της ρύθμισης της αγοράς εργασίας με την ανεργία

Οι πολιτικές απορύθμισης της αγοράς εργασίας ως μέσο αντιμετώπισης της ανεργίας προωθούνται ολοένα και περισσότερο τα τελευταία χρόνια. Για να διερευνήσουμε τις πολιτικές αυτές, χρειάζεται πρώτα να διευκρινίσουμε τη σχέση της ρύθμισης της αγοράς με την ανεργία.

Πριν όμως προχωρήσουμε στη διερεύνηση της σχέσης αυτής, κρίνεται θεμιτό να διευκρινίσουμε τον όρο ρύθμιση της αγοράς εργασίας, και να επισημάνουμε τις παρεμβάσεις¹⁵³ εκείνες που εμποδίζουν την ελεύθερη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Τέτοιες παρεμβάσεις είναι :

- Κατ' αρχήν, τα συστήματα κοινωνικής προστασίας, που μέσω των επιδομάτων ανεργίας παρέχουν μεν κάποια ασφάλεια σε αυτούς που απέχουν από την εργασία, ωστόσο θεωρούνται ότι μειώνουν τα κίνητρα και την προσπάθεια για εξεύρεση και αποδοχή κάποιας θέσης εργασίας.
- Επίσης, τα θεσμοθετημένα κατώτατα επίπεδα των μισθών εκλαμβάνονται σαν εμπόδιο στην αύξηση της απασχόλησης αν ορίζονται υψηλότερα από ό,τι θα καθόριζε μία «μη-ρυθμισμένη» αγορά εργασίας.
- Στη συνέχεια, οι περιορισμοί που συναντάμε στη νομοθεσία και το σύστημα προστασίας της απασχόλησης, όπως είναι για παράδειγμα οι περιορισμοί της δυνατότητας των επιχειρήσεων να απολύουν και να προσλαμβάνουν κατά βούληση, θεωρούνται ότι αυξάνουν το κόστος εργασίας και μειώνουν την ικανότητα των επιχειρήσεων να προσαρμόζονται ανάλογα με τη ζήτηση ή τις τεχνολογικές μεταβολές. Εμποδίζουν έτσι και την αύξηση της απασχόλησης που θα μπορούσε να επιτευχθεί από μια τέτοια προσαρμογή.
- Τέλος, ο συνδικαλισμός των εργαζομένων θεωρείται ότι αυξάνει τους μισθούς σε επίπεδα τέτοια που στην ουσία «καταστρέφει» θέσεις εργασίας (βλ. θεωρία «ιθαγενών και επείσακτων», Κεφ.1)

¹⁵³ Γαβρόγλου, Σ.Π., Κικίλιας (2001). *Ρύθμιση της αγοράς εργασίας, ανεργία και οργάνωση της εργασίας: Μία εισαγωγή*. Στο Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας (2001). *Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη*. Επιμέλεια: Γαβρόγλου, Σ.Π., Κικίλιας, Η. Αθήνα: Σακκουλά,σελ.3-4

Επομένως όταν μιλάμε για «απορύθμιση» της αγοράς εργασίας, αναφερόμαστε στην αναμόρφωση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, τη μείωση των αντίστοιχων παροχών, τη μείωση ή εξάλειψη των κατώτατων μισθών, τη μείωση της προστασίας της απασχόλησης, τη συρρίκνωση της δύναμης των εργατικών ενώσεων, και εκτενέστερα την αύξηση της ευελιξίας των επιχειρήσεων στη ρύθμιση των εργασιακών ζητημάτων.

Έχουν διατυπωθεί διάφορες προσεγγίσεις¹⁵⁴ της σχέσης ανάμεσα στη ρύθμιση της αγοράς εργασίας και την ανεργία.

Υπάρχει η άποψη ότι η αύξηση της ανεργίας στις χώρες του ΟΟΣΑ, κατά τις δεκαετίες του '60 και '70 (και σε αρκετές χώρες συνεχίστηκε και τη δεκαετία του '80), προκλήθηκε από τη διεύρυνση του πεδίου ρύθμισης της αγοράς εργασίας που εφαρμόστηκε σε αρκετές χώρες την περίοδο αυτή.

Σύμφωνα με μία άλλη άποψη, ο συνδυασμός της ρύθμισης της αγοράς εργασίας με μία σειρά δυσμενών αλλά προσωρινών κλονισμών, όπως οι αυξήσεις των τιμών των πρώτων υλών κατά τη δεκαετία του 1970, ήταν εκείνο που προκάλεσε τη διατήρηση των επιπέδων ανεργίας σε υψηλά επίπεδα ακόμη και μετά την εξάλειψη των αιτιών που προκάλεσαν την αρχική αύξησή της.

Τέλος υπάρχει και μία τρίτη άποψη, σύμφωνα με την οποία οι τεχνολογικές μεταβολές ευνοούν την εξειδικευμένη εργασία και σε συνδυασμό με την παγκοσμιοποίηση των οικονομικών λειτουργιών οδηγούν στην επιδείνωση της θέσης των λιγότερο εξειδικευμένων ατόμων στο εργατικό δυναμικό. Παράλληλα το πλαίσιο ρύθμισης της αγοράς εργασίας εμποδίζει την απαιτούμενη προσαρμογή στη διάρθρωση των μισθών, με αποτέλεσμα τη συγκέντρωση της υψηλής ανεργίας σε ομάδες ατόμων με χαμηλά επίπεδα δεξιοτήτων.

Οι προσεγγίσεις της σχέσης ανάμεσα στη ρύθμιση της αγοράς εργασίας και την ανεργία παρόλο που διαφοροποιούνται ως προς τα αίτια της αύξησης και διατήρησης της ανεργίας, ωστόσο όλες δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στην αλλαγή του επιπέδου και της δομής ρύθμισης της αγοράς εργασίας, ως βασικό συστατικό της θεραπείας του προβλήματος.

¹⁵⁴ Όμοια, σελ.5

Παρόλο που οι πολιτικές που υιοθετήθηκαν από τη δεκαετία του '80 και μετά ευνοούσαν την απορύθμιση ωστόσο δεν φαίνεται να έχουν συμβάλει δραστικά στη μείωση της ανεργίας.

8.2. Η έννοια της ευελιξίας στην αγορά εργασίας

Η έννοια της ευελιξίας στην αγορά εργασίας άρχισε να εμφανίζεται στα τέλη της δεκαετίας του 1970 και ιδιαίτερα στην δεκαετία του 1980, όταν τα προβλήματα που παρουσιάστηκαν στις ευρωπαϊκές οικονομίες, ήτοι η χαμηλή παραγωγικότητα και η αύξηση της ανεργίας, αποδόθηκαν στις ακαμψίες της αγοράς εργασίας. Η πεποίθηση ότι η ευελιξία μπορεί να αποτελέσει τη λύση του προβλήματος ενισχύθηκε και από το παράδειγμα των Η.Π.Α., όπου η χαμηλή ανεργία είχε συνδυαστεί με την ευελιξία, ενώ ένα από τα συμπεράσματα του Έσσεν για την καταπολέμηση της ανεργίας ήταν η αύξηση της εντάσεως της απασχόλησης κυρίως μέσα από την ελαστικότερη και πιο ευέλικτη οργάνωση της εργασίας¹⁵⁵.

Ανατρέχοντας στη νεοκλασική θεωρία¹⁵⁶, διαπιστώνουμε ότι ήδη η έννοια της ακαμψίας έχει συνδεθεί με αρνητικά αποτελέσματα που διαφαίνονται στην οικονομία. Και αυτό γιατί η τελευταία δεν μπορεί να επανέλθει στο σημείο ισορροπίας όταν αυξάνεται η ανεργία. Όταν η ανεργία αυξάνεται οι μισθοί πρέπει να μπορούν να συμπιέζονται έτσι ώστε να εξαλειφθεί η ανεργία και να επανέλθουμε σε ένα σημείο ισορροπίας με χαμηλότερους μισθούς αλλά και χωρίς ανεργία. Αν τα επιδόματα ανεργίας είναι υψηλά και η διάρκειά τους μεγάλη, οι άνεργοι δεν θα έχουν λόγο να δρουν συμπιεστικά στους μισθούς. Αν πάλι οι μισθοί καθορίζονται από τα σωματεία ή το κράτος, ο εξισορροπητικός ρόλος των μισθών αποδυναμώνεται.

Απέναντι στην νεοκλασική θεωρία έρχεται να αντιπαθεί η κεϋνσιανή θεωρία, όπου το επίπεδο της απασχόλησης και της ανεργίας καθορίζεται από την ενεργό ζήτηση. Οι μισθοί καθορίζονται από το σύνολο της οικονομίας και όχι από την αγορά εργασίας.

¹⁵⁵ Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας (2001). *Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη*. Επιμέλεια: Γαβρόγλου, Σ.Π., Κικήλιας, Η. Αθήνα: Σακκουλά, σελ.6

¹⁵⁶ Θεοχαράκης, Ν.(2002). *Ευελιξία στη αγορά εργασίας και ανεργία*. Στο *ΕΡΓΑΣΙΑ 2002: Εξελίξεις, Αναλύσεις, Τεκμηρίωση, Αφιέρωμα στις Εργασιακές Σχέσεις*. Αθήνα: Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού, Πάντειο Πανεπιστήμιο, σελ.118-120

Η ευελιξία είναι μία έννοια που έχει αποκτήσει κατά καιρούς διάφορες σημασίες και είναι δύσκολο να ορισθεί. Το περιεχόμενο της παραμένει ασαφές και κάθε απόπειρα ακριβούς προσδιορισμού προσκρούει στην πληθώρα των εναλλακτικών ορισμών που έχουν διατυπωθεί¹⁵⁷.

Η ευελιξία θεωρείται πλέον βασικό συστατικό του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος μίας επιχείρησης ή μίας οικονομίας. Άκαμπτες και αυστηρά ιεραρχημένες οργανωτικές δομές και διαδικασίες παραγωγής, που κάποτε αποτελούσαν στόχους μίας ορθολογικής ή έστω ανταγωνιστικής οργάνωσης της εργασίας τώρα θεωρούνται ολοένα και περισσότερο τροχοπέδη¹⁵⁸.

Η ευελιξία σχετίζεται με¹⁵⁹:

- τη νομοθεσία προστασίας της απασχόλησης (νομοθεσία για ευχέρεια απολύσεων, χρόνο προειδοποίησης, μαζικές απολύσεις, αποζημιώσεις λόγω απόλυσης)
- τα μέτρα προστασίας κατά της ανεργίας (ύψος και διάρκεια επιδομάτων ανεργίας)
- τη διευθέτηση εργασίμου χρόνου και της ρύθμισης του ορίου και της αμοιβής των υπερωριών
- τη νομοθεσία για την καθιέρωση των κατώτατων μισθών
- τη δύναμη των εργατικών σωματείων (συνδικαλιστική πυκνότητα, κάλυψη συλλογικών συμβάσεων, συντονισμός συλλογικών διαπραγματεύσεων)
- την προστασία εργαζομένων στους χώρους παραγωγής (π.χ. γονικές άδειες)
- το μη μισθολογικό κόστος εργασίας, συνταξιοδοτικά δικαιώματα
- εκπαίδευση και κατάρτιση
- εμπόδια στην κινητικότητα των εργαζομένων (π.χ. λόγω αγοράς εργασίας)

¹⁵⁷ Καρασσαβίδου, Ε. & Τερζίδης, Κ. (1998). Ευελιξία, Ευέλικτη επιχείρηση, Νέες μορφές Απασχόλησης και ο ρόλος του Μάναιζμεντ: Κριτική Προσέγγιση. Στο Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα (1998). *Κοινωνικές Ανισότητες και Κοινωνικός Αποκλεισμός*. Αθήνα: Εξάντας, σελ.306-309

¹⁵⁸ Foden, D. & Yuste, A.R. (1995). Αγορά εργασίας, Ανεργία και Πολιτική Απασχόλησης. *Τετράδια του ΙΝΕ*, Τεύχος 4, σελ. 65-65

¹⁵⁹ Θεοχαράκης, Ν.(2002). *Ευελιξία στη αγορά εργασίας και ανεργία*. Στο *ΕΡΓΑΣΙΑ 2002: Εξελίξεις, Αναλύσεις, Τεκμηρίωση, Αφιέρωμα στις Εργασιακές Σχέσεις*. Αθήνα: Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού, Πάντειο Πανεπιστήμιο, σελ.118

Γίνεται κατανοητό ότι οι ευελιξίες της εργασίας αναφέρονται στην προσαρμογή της συγκρότησης, της διαθεσιμότητας, της κινητικότητας, της χρήσης και της αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης στις εκάστοτε ανάγκες και συνθήκες της καπιταλιστικής παραγωγής και αναπαραγωγής¹⁶⁰.

8.3. Μορφές Ευελιξίας

Οι βασικές μορφές εργασιακής ευελιξίας που συναντάμε στη διεθνή βιβλιογραφία είναι οι ακόλουθες¹⁶¹:

1. Ευελιξία των αμοιβών εργασίας

Η ευελιξία των αμοιβών αναφέρεται στην προσαρμογή των μισθών στις εξελίξεις βασικών μακροοικονομικών μεγεθών (λ.χ. του ΑΕΠ, του ισοζυγίου πληρωμών) και στη δυνατότητα μεταβολής των μισθών, προς τα πάνω ή προς τα κάτω, ανάλογα με την εξέλιξη του κόστους παραγωγής και των αποτελεσμάτων των επιχειρήσεων.

2. Εξωτερική (σε σχέση με την επιχείρηση) ποσοτική εργασιακή ευελιξία

Η ευελιξία αυτή ορίζεται ως η δυνατότητα προσαρμογής του επιπέδου της απασχόλησης (αριθμός απασχολουμένων) ανάλογα με τις κυκλικές διακυμάνσεις ή τις διαρθρωτικές μεταβολές της αγοράς για τα προϊόντα/ υπηρεσίες της επιχείρησης ή ανάλογα με τις τεχνολογικές μεταβολές. Προϋποθέτει ελευθερία προσλήψεων-απολύσεων, γεωγραφική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, χρήση ειδικών ή άτυπων μορφών απασχόλησης όπως μερικής απασχόλησης, συμβάσεων έργου, ορισμένου χρόνου, φασόν, περιστασιακής απασχόλησης, κλπ.

3. Εσωτερική ποσοτική ευελιξία της εργασίας ή ευελικτικοποίηση-αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας

Πρόκειται για την ευελιξία του χρόνου εργασίας που συναντάμε όταν το μέγεθος της παρεχόμενης εργασίας προσαρμόζεται στις κυμάνσεις της δραστηριότητας της επιχείρησης όχι με μεταβολές του αριθμού των

¹⁶⁰ INE (1996). *Ευελιξίες της Επιχείρησης και της Εργασίας*. Αθήνα: INE-ΓΣΕΕ, σελ.90

¹⁶¹ INE (1996). *Ευελιξίες της Επιχείρησης και της Εργασίας*. Αθήνα: INE-ΓΣΕΕ, σελ.91-100 και Δασκαλάκης, Δ. (1993). *Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας*. Αθήνα: Σάκκουλα, σελ. 12-14

απασχολούμενων, αλλά με μεταβολές στη διάρκεια της παρεχόμενης εργασίας (π.χ. ευέλικτο ωράριο, βάρδιες, κυμάνσεις ή και μείωση του εβδομαδιαίου ή του ετήσιου ωραρίου εργασίας σε ατομική ή συλλογική βάση).

4. Ποιοτική ή λειτουργική ευελιξία της εργασίας

Η ποιοτική διάσταση της ευελιξίας αφορά την ικανότητα των επιχειρήσεων να οργανώνουν την εργασία με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο και την δυνατότητα των εργαζομένων να ανταποκρίνονται στα καθήκοντα αυτά. Η διάσταση αυτή, σχετίζεται άμεσα με το επίπεδο των γνώσεων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων, τη συμμετοχή τους στις επιχειρηματικές αποφάσεις και τα κέρδη από τις δραστηριότητες των επιχειρήσεων, την εδραίωση διαδικασιών για τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων, τη μείωση της γραφειοκρατίας εντός των επιχειρήσεων κ.λ.π.

Η παραπάνω κατηγοριοποίηση της ευελιξίας δεν σημαίνει ότι η μία κατηγορία αποκλείει την άλλη ή ότι δεν συνδυάζονται μεταξύ τους. Στην πράξη τα περισσότερα κράτη-μέλη της Ε.Ε. εφαρμόζουν συνδυαστικά τις πολιτικές που περιλαμβάνονται σε κάθε κατηγορία.

Στα πλαίσια αυτής της εργασίας θα αναφερθούμε σε εκείνες τις πολιτικές που επιστρατεύουν την ευελιξία προκειμένου να αυξήσουν την απασχόληση και να αντιμετωπίσουν την ανεργία.

8.4. Η αντικατάσταση της πλήρους απασχόλησης με μερική απασχόληση

Την τελευταία δεκαετία εξαιτίας της ύφεσης της οικονομίας και της αύξησης της ανεργίας στις χώρες της Ε.Ε., παρατηρείται ιδιαίτερη δυσκολία στη δημιουργία θέσεων πλήρους απασχόλησης. Η προώθηση της μερικής απασχόλησης θεωρείται από πολλούς μία λύση, η οποία όμως στην ουσία δεν δημιουργεί πολλές νέες θέσεις απασχόλησης καθώς συχνά χρησιμοποιείται για να αντικαταστήσει θέσεις πλήρους απασχόλησης. Για αυτό το λόγο θα πρέπει να εκλαμβάνεται περισσότερο ως μία συμπληρωματική πολιτική για την ανάπτυξη της απασχόλησης και να

συνδυάζεται με τους άλλους τρόπους αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας και των όρων παραγωγής

Ως μορφή απασχόλησης, η μερική απασχόληση συγκεντρώνει αρκετά πλεονεκτήματα για κάποιες κατηγορίες απασχολούμενων, όπως είναι οι νέοι, οι έγγαμες γυναίκες ή οι ηλικιωμένοι¹⁶².

Οι νέοι για παράδειγμα μπορούν να συνδυάσουν μέσω της μερικής απασχόλησης την εργασία με τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες ή να αποκτήσουν κάποια επαγγελματική εμπειρία η οποία να διευκολύνει τη μετάβαση και ενσωμάτωσή τους στην αγορά εργασίας.

Από την άλλη, ένα μεγάλο ποσοστό έγγαμων γυναικών βρίσκουν στην μερική απασχόληση μία λύση που τους δίνει τη δυνατότητα να εργαστούν και παράλληλα να ασχοληθούν με την ανατροφή των παιδιών τους και τη φροντίδα της οικογένειας.

Τέλος για τους ηλικιωμένους μπορεί να αποτελέσει ένα ενδιάμεσο στάδιο ανάμεσα στην πλήρη ενεργό ζωή και στην αδράνεια που συχνά έρχεται με τη συνταξιοδότηση.

Στην Ευρώπη η μερική απασχόληση εμφανίζει ελαφρά κάμψη κατά τη δεκαετία του 1980 και μικρή αλλά σταθερή ανάκαμψη τα πρώτα χρόνια της επόμενης δεκαετίας. Στο χρονικό διάστημα 1991-95, στην αύξηση της συνολικής απασχόλησης που σημειώθηκε, ένα σημαντικό μέρος (23,5% του συνόλου) προήλθε από την αύξηση της μερικής απασχόλησης¹⁶³. Ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα συγκριτικά στοιχεία του Διαγράμματος 4 στο Παράρτημα 2, από τα οποία φαίνεται η αύξηση της μερικής απασχόλησης την τελευταία δεκαετία (1991-2001) σχεδόν σε όλες τις χώρες της Ε.Ε.

Το 2001, στην Ευρώπη των 15, το 17,9% των απασχολούμενων εργάζεται με μερική απασχόληση, ενώ στις ΗΠΑ η μερική απασχόληση αφορά το 13% των απασχολούμενων, ποσοστό μικρότερο από τον προαναφερθέντα Ευρωπαϊκό μέσο όρο¹⁶⁴. Στην Ελλάδα μόλις το 4% των απασχολούμενων εργάζεται με μερική απασχόληση.

¹⁶² Δασκαλάκης, Δ. (1993). *Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας*. Αθήνα: Σάκκουλα, σελ. 18

¹⁶³ Καραντινός, Δ.-Κέτσετσοπούλου, Μ.-Μουρίκη, Α.(1997). *Ευέλικτη απασχόληση κι ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: Τάσεις, Εξελίξεις, Προοπτικές*. Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, σελ.30

¹⁶⁴ *Employment in Europe 2002, OECD Economic Outlook 2002*

Όσον αφορά στις πολιτικές που ασκούνται από τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. στα πλαίσια της μερικής απασχόλησης πρέπει καταρχήν να αναφερθούμε :

1. Στα κίνητρα που δίνονται στους εργαζόμενους και στις επιχειρήσεις για επέκταση της μερικής απασχόλησης ή τη μετατροπή των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης. Ενδεικτικά αναφέρουμε τα παραδείγματα¹⁶⁵ των παρακάτω χωρών:

Στη Γερμανία οι εργαζόμενοι που μένουν άνεργοι αφού αλλάξουν από πλήρη σε μερική απασχόληση, δικαιούνται επίδομα ανεργίας στο επίπεδο της πλήρους για τρία χρόνια. Το 1994, ξεκίνησε μία πρωτοβουλία μερικής απασχόλησης (Teilzeittoffensive), με στόχο να προωθηθεί η αποδοχή της μερικής απασχόλησης σε εθελόντική βάση. Σύμφωνα με μία μελέτη¹⁶⁶ που έγινε, πάνω από το 25% των πλήρως απασχολουμένων υπαλλήλων θα ήθελαν να μειωθεί ο εργάσιμος χρόνος τους και υπολογίζεται ότι το 60% των θέσεων εργασίας μπορεί να μετατραπεί σε θέσεις μερικής απασχόλησης ενώ το σχετικό κόστος μπορεί να αντισταθμιστεί από τα κέρδη παραγωγικότητας. Στη Γαλλία, από το 1992 οι εργοδότες δικαιούνται μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης εάν προσλάβουν έναν επιπλέον υπάλληλο μερικής απασχόλησης ή αν μετατρέψουν μια υφιστάμενη σύμβαση από πλήρους απασχόλησης σε μερικής.

Στο Βέλγιο, το 1994, η φλαμανδική κυβέρνηση καθιέρωσε επιδόματα που παροτρύνουν τους εργαζόμενους να περάσουν από θέσεις πλήρους απασχόλησης σε θέσεις μερικής απασχόλησης, εργαζόμενοι μεταξύ 50% έως 80% των κανονικών ωρών.

Η Ιταλία επίσης θέσπισε επιδοτήσεις εργαζομένων καθώς και μειώσεις στις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης που καταβάλλουν οι εργοδότες προκειμένου να ενθαρρυνθεί η επέκταση της μερικής απασχόλησης.

¹⁶⁵ Νικολοκαπούλου-Στεφάνου, Η. (1997). *Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Αθήνα: Παπαζήση σελ. 137-139

¹⁶⁶ Πανεπιστημιακές Σημειώσεις Λαμπρινίδη, Μ., Σακέλλη, Γ., (1998-1999). *Θέματα Οικονομικής και Κοινωνικής Πολιτικής*, Τμήμα Αστικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης, Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο, σελ186

2. Στα κίνητρα που δίνονται σε ηλικιωμένους εργαζόμενους ώστε να επιλέξουν τη λύση της μερικής ή της σταδιακής πρόωρης συνταξιοδότησης ¹⁶⁷.

Η Γαλλία, το 1992, επέκτεινε το πρόγραμμα ενίσχυσης του εισοδήματος των εργαζομένων που επιλέγουν τη σταδιακή πρόωρη συνταξιοδότηση με την προϋπόθεση ότι δημιουργούνται πρόσθετες θέσεις εργασίας και αποφεύγονται οι απολύσεις. Η σταδιακή πρόωρη συνταξιοδότηση δίνει τη δυνατότητα στους εργαζόμενους άνω των 55 ετών να εργαστούν το μισό ή το 40% των προκαθορισμών ωρών, με την προϋπόθεση ότι ο εργοδότης προσλαμβάνει έναν άνεργο εγγεγραμμένο στα μητρώα ανεργίας τουλάχιστον με μερική απασχόληση.

Στο Βέλγιο, οι εργαζόμενοι που μετατρέπουν τις συμβάσεις εργασίας τους σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης δικαιούνται επίδομα ανεργίας καθώς και ένα συμπληρωματικό ποσό από τον εργοδότη τους εφόσον προσληφθεί κάποιο νεότερο άτομο.

Στην Πορτογαλία, από το 1993, οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι μπορούν να επιλέξουν να μειωθεί ο εργάσιμος χρόνος τους κατά τα τέσσερα τελευταία χρόνια πριν συνταξιοδοτηθούν ενώ το εισόδημα τους διατηρείται στα ίδια επίπεδα μέσω μίας επιδότησης από την IEFP (την πορτογαλική αρχή για την αγορά εργασίας) εφόσον προσληφθεί κάποιος άνεργος και εκπαιδευτεί από αυτούς. Με τον τρόπο αυτό, αφενός δημιουργούνται πρόσθετες θέσεις εργασίας, και αφετέρου επιτυγχάνεται μεταφορά δεξιοτήτων.

Στη Δανία, οι εργαζόμενοι ηλικίας μεταξύ 60 και 65 ετών έχουν τη δυνατότητα μερικής συνταξιοδότησης λαμβάνοντας ένα ενιαίο επίδομα, εφόσον ο εργάσιμος χρόνος τους μειωθεί τουλάχιστον κατά 25% αλλά λιγότερο από 12 ώρες την εβδομάδα.

Στη Σουηδία, υπάρχει η δυνατότητα μερικής συνταξιοδότησης για εργαζομένους ηλικίας μεταξύ 60 και 64 ετών με την προϋπόθεση ότι θα εργάζονται πάνω από 17 ώρες και λιγότερο από 35 ώρες την εβδομάδα. Το 1994, το ποσοστό αποζημίωσης μειώθηκε σε 55% του προηγούμενου μισθού.

¹⁶⁷ Τα στοιχεία για την μερική και σταδιακή πρόωρη συνταξιοδότηση συνελέγησαν από: Employment Observatory, *Tableau de Bord 1997*. European Commission και Latulippe, D. & Turner, J.(2000). Partial Retirement and Pension Policy in industrialized countries. *International Labour Review*, Vol.139, No.2, σελ190-193

Στην **Ισπανία**, οι εργαζόμενοι άνω των 62 ετών μπορούν να μειώσουν τον εργάσιμο χρόνο τους κατά 50% μέσω συμφωνίας με τον εργοδότη τους και με την προϋπόθεση ότι θα δεχθούν μία μείωση 55% στο μισθό τους ενώ θα προσληφθεί ένας άνεργος για να εργαστεί για το υπόλοιπο μισό του χρόνου.

Στη **Φιλανδία** και στην **Αυστρία**, η νομοθεσία προβλέπει επίσης τη μερική συνταξιοδότηση ηλικιωμένων εργαζομένων υπό όρους.

8.5. Μείωση του εργάσιμου χρόνου

Σε αρκετά κράτη-μέλη, η μείωση του εργάσιμου χρόνου, η αύξηση του μοιράσματος της ίδιας εργασίας, καθώς και η μείωση των υπερωριών θεωρούνται τρόποι αύξησης της απασχόλησης και μείωσης της ανεργίας¹⁶⁸.

Η μείωση του χρόνου εργασίας μπορεί να επιτευχθεί τόσο μέσα από τον κοινωνικό διάλογο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις που καταλήγουν σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας (γενική, αν μειωθεί ο χρόνος εργασίας για όλους, ή κλαδική), όσο και να προέλθει από πολιτική βούληση, στα πλαίσια για παράδειγμα της χάραξης μιας εθνικής πολιτικής για την απασχόληση.

Πιο κάτω θα περιγράψουμε τα κίνητρα που δίνονται σε εργοδότες και εργαζομένους στα πλαίσια της μείωσης του εργάσιμου χρόνου.

1. Σε ορισμένες χώρες¹⁶⁹, οι κυβερνήσεις προσπάθησαν να εισάγουν στις συλλογικές συμβάσεις θετικά κίνητρα με στόχο την αύξηση της απασχόλησης μέσω της **μείωσης του κανονικού ωραρίου εργασίας στην πλήρη απασχόληση και την προώθηση του μοιράσματος της εργασίας σε περισσότερους εργαζομένους**¹⁷⁰.

¹⁶⁸ Σακελλαρόπουλος, Θ. (1993). *Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική*. Αθήνα: Κριτική Επιστημονική Βιβλιοθήκη, 85-87

¹⁶⁹ Τα στοιχεία της παραγράφου αυτής αντλήθηκαν και από O' Reilly, J. (1997). *Labour Adjustments Through Part Time Work*. Στο Schmid, G., O' Reilly, J., Schomann, K. (1997). *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Cheltenham: Edward Elgar, σελ.572-4

¹⁷⁰ Γαβρόγλου, Σ.Π. (2001). *Μείωση του χρόνου εργασίας και απασχόληση: Προσεγγίσεις, εφαρμογές και διαπιστώσεις*. Στο Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας (2001). *Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη*. Επιμέλεια: Γαβρόγλου, Σ.Π., Κικίλιας, Η. Αθήνα: Σακκουλά, σελ.60

Τέτοιες πρωτοβουλίες ξεκίνησαν από τη **Γαλλία**¹⁷¹, όταν το 1993 ψηφίσθηκε νέος νόμος για την εργασία, την απασχόληση και την κατάρτιση, ο οποίος περιελάμβανε κίνητρα για όσες επιχειρήσεις δημιουργούσαν νέες θέσεις απασχόλησης μέσω της πολιτικής της μείωσης του χρόνου εργασίας με παράλληλη μείωση των αποδοχών. Τον Ιούνιο του 1996 ψηφίστηκε νόμος του Robien¹⁷², σύμφωνα με τον οποίο επιχειρήσεις που μειώνουν κατά 15% το χρόνο εργασίας και διατηρούν τις υπάρχουσες θέσεις απασχόλησης, απαλλάσσονται για μία επταετία από το 40% των ασφαλιστικών τους εισφορών. Αν παραπέρα μπορέσουν να αυξήσουν κατά 15% τις θέσεις απασχόλησης, απαλλάσσονται για ένα χρόνο από το 50% και για έξι χρόνια από το 40% των ασφαλιστικών εισφορών. Η διαφορά των κοινωνικοασφαλιστικών εισφορών καταβάλλεται στα Ταμεία από τον κρατικό προϋπολογισμό, κάτι που ενδεχομένως μπορεί να θεωρηθεί ως έμμεση επιδότηση των επιχειρήσεων.

Επίσης στο **Βέλγιο**, οι επιχειρήσεις που υπογράφουν συμβάσεις μοιράσματος της εργασίας έχουν έκπτωση στις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, ενώ η νομοθεσία παρέχει δυνατότητα εισαγωγής μέτρων για την επίτευξη της ευελιξίας μέσω των συλλογικών συμβάσεων.

Στην **Ισπανία**, οι μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας παρέχουν δυνατότητες αυξημένης ευελιξίας όσον αφορά στο εργάσιμο χρόνο.

Στην **Φιλανδία**, το 1993, έγιναν συμφωνίες στον κλάδο της μεταλλουργίας και των μηχανολογικών κατασκευών, με τις οποίες ενισχύθηκε η ευελιξία ενώ ένα συνεχιζόμενο ερευνητικό έργο μελετά τα διάφορα ωράρια εργασίας και τα αποτελέσματά τους.

Στη **Σουηδία**, η κυβέρνηση προχώρησε πρόσφατα στη σύσταση μίας ειδικής Επιτροπής Ωραρίων Εργασίας, η οποία ερευνά τις επιπτώσεις εναλλακτικών μειώσεων των ωρών εργασίας και τον τρόπο με τον οποίο ο σουηδικός νόμος

¹⁷¹ Gazon, E. & Χλέτσος, Μ. (2001). Η μείωση του χρόνου εργασίας στην Γαλλία: Περιεχόμενο, εφαρμογή, ανάλυση. Στο Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας (2001). *Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη*. Επιμέλεια: Γαβρόγλου, Σ.Π., Κικίλιας, Η. Αθήνα: Σακκουλά, σελ.133-135

¹⁷² Gazon, E. & Χλέτσος, Μ. (2001). Η μείωση του χρόνου εργασίας στην Γαλλία: Περιεχόμενο, εφαρμογή, ανάλυση. Στο Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας (2001). *Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη*. Επιμέλεια: Γαβρόγλου, Σ.Π., Κικίλιας, Η. Αθήνα: Σακκουλά, σελ.135

μπορεί να διαμορφωθεί ώστε να γίνουν πιο ευέλικτοι οι κανόνες που διέπουν τις ώρες εργασίας

Στην **Ιταλία** από 1/1/2001 εφαρμόζονται μέτρα που περιλαμβάνουν μείωση των εργοδοτικών εισφορών στα κοινωνικά ταμεία ως κίνητρο για τη μείωση του χρόνου εργασίας. Τα μέτρα καλύπτουν μόνο τις ιδιωτικές επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 15 εργαζομένους¹⁷³.

Στην **Ολλανδία** επιδιώκεται η μείωση της ανεργίας όχι μέσα από τον περιορισμό, με νόμους ή συμβάσεις, του επιτρεπόμενου χρόνου εργασίας, αλλά με νομοθετικές ρυθμίσεις που παρέχουν κίνητρα στους εργαζομένους (ασφαλιστικά, συνταξιοδοτικά, εργατικά δικαιώματα) για να εργάζονται λιγότερες ώρες¹⁷⁴.

2. Εξαιτίας της διευρυμένης εφαρμογής της υπερωριακής απασχόλησης, οι έκτακτες ανάγκες που προκύπτουν στις επιχειρήσεις καλύπτονται από το ήδη υπάρχον προσωπικό και όχι από επιπλέον άτομα τα οποία θα προσληφθούν με το σκοπό αυτό. **Ο περιορισμός της υπερωριακής εργασίας** αποτελεί έναν τρόπο με τον οποίο μπορεί να δημιουργηθεί πρόσθετη απασχόληση.

Ωστόσο ελάχιστες προσπάθειες έχουν γίνει στα κράτη-μέλη για τον περιορισμό της υπερωριακής απασχόλησης, και αυτό γιατί ρυθμίζεται νομοθετικά. Σε ορισμένες χώρες, όπως είναι η **Σουηδία**, η **Δανία**, η **Φιλανδία** και η **Ιταλία**, η υπερωριακή εργασία ελέγχεται μέσω συλλογικών συμβάσεων, ενώ σε άλλες η γενική νομοθεσία είναι ανοιχτή σε μεταβολές μέσω συλλογικών συμβάσεων με στόχο την κάλυψη των ειδικών αναγκών των διαφορετικών κλάδων. Μόνο σε δύο χώρες, στο **Ηνωμένο Βασίλειο** και στις **Κάτω Χώρες** δεν υπάρχουν ρυθμίσεις για την υπερωριακή εργασία.

Στην **Ισπανία**, το 1993 καταργήθηκαν τα θεσμοθετημένα πριμ για την υπερωριακή απασχόληση και όπου δεν υπάρχει σχετική συλλογική σύμβαση η αποζημίωση για την υπερωριακή εργασία δίνεται με τη μορφή κυρίως ρεπτό παρά με τη μορφή πρόσθετης αμοιβής.

¹⁷³ Γαβρόγλου, Σ.Π.(2001). Μείωση του χρόνου εργασίας και απασχόληση: Προσεγγίσεις, εφαρμογές και διαπιστώσεις. Στο Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας (2001). *Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη*. Επιμέλεια: Γαβρόγλου, Σ.Π., Κικίλιας, Η. Αθήνα: Σακκουλά,σελ.107

¹⁷⁴ Όμοια σελ.109

Στη Γαλλία η κυβέρνηση επιλέγει οι υπερωρίες να «πληρώνονται» με ελεύθερο χρόνο εκτός κι αν τα συνδικάτα επιλέγουν τη χρηματική αμοιβή αντί του ελεύθερου χρόνου. Επιπλέον αν ο εργοδότης πληρώνει τις υπερωρίες χορηγώντας «άδειες απουσίας» τότε αυτές δεν συμπεριλαμβάνονται στο ανώτατο όριο υπερωριών ανά εργαζόμενο ανά έτος όπως ορίζεται από το νόμο¹⁷⁵.

3. Τέλος, προσπάθειες γίνονται στα κράτη μέλη για την εφαρμογή προγραμμάτων που ενθαρρύνουν το μειωμένο ωράριο και τη «βραχεία εβδομάδα εργασίας»¹⁷⁶.

Αρκετά κράτη-μέλη, όπως είναι η Αυστρία, η Γαλλία, η Γερμανία, η Ιταλία, η Πορτογαλία και η Ισπανία διαθέτουν προγράμματα για την ενσωμάτωση της προσωρινής μείωσης του εργάσιμου χρόνου ως εναλλακτική λύση για τις απολύσεις, παρέχοντας επιδόματα που ενισχύουν το εισόδημα όσων εργάζονται λιγότερες από τις κανονικές ώρες την εβδομάδα.

Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι εξακολουθούν να απασχολούνται ενώ παράλληλα λαμβάνουν και επιδόματα τα οποία συνήθως καταβάλλονται μέσω του συστήματος ασφάλισης ανέργων.

Στη Γαλλία το 1993 θεσμοθετήθηκε ένα τέτοιο ειδικό πρόγραμμα μειωμένου ωραρίου για επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες. Η μέγιστη διάρκεια χορήγησης των επιδομάτων παρατάθηκε από 700 ώρες σε 1.200 ώρες για μία περίοδο από 18 μήνες έως 2 χρόνια. Αυξήθηκε επίσης η κρατική επιχορήγηση που δίνεται σε εργοδότες που απασχολούν εργαζομένους με μειωμένο ωράριο.

Στη Γερμανία, σε ολόκληρη τη χώρα ισχύουν ειδικοί όροι για παρατεταμένη εργασία με μειωμένο ωράριο μέχρι 2 χρόνια. Ωστόσο σε αντίθεση με τους Γάλλους, οι Γερμανοί εργοδότες επιβαρύνονται με το κόστος των εισφορών ασφάλισης υγείας και συνταξιοδότησης κατά την περίοδο εργασίας μειωμένου ωραρίου. Ορισμένες γερμανικές επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν οικονομικές

¹⁷⁵ Gazon, E. & Χλέτσος, Μ. (2001). Η μείωση του χρόνου εργασίας στην Γαλλία: Περιεχόμενο, εφαρμογή, ανάλυση. Στο Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας (2001). *Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη*. Επιμέλεια: Γαβρόγλου, Σ.Π., Κικίλιας, Η. Αθήνα: Σακκουλά, σελ.160

¹⁷⁶ Κιουλάφας, Κ., Ζάραγκας, Λ.(1990). *Ευρωπαϊκή Ενοποίηση και Αγορά Εργασίας*, Αθήνα: ΙΟΒΕ, σελ.142

δυσκολίες διαπραγματεύτηκαν επίσης μειώσεις στον χρόνο εργασίας εκτός του πλαισίου των προγραμμάτων εργασίας μειωμένου ωραρίου.

Στην **Ιταλία**, μεταξύ του 1993 και 1995, άρχισαν να ισχύουν ειδικοί προσωρινοί όροι για τους εργαζομένους σε εταιρείες που συνάπτουν συμβάσεις αλληλεγγύης (*contratti de solidarieta*), με στόχο να αποφευχθούν απολύσεις ή να αυξηθούν οι θέσεις εργασίας. Οι εργαζόμενοι λαμβάνουν έως και το 75% του μισθού (κανονικά 50%) για τις χαμένες ώρες εργασίας για ένα ανώτατο χρονικό διάστημα δύο ετών (στη Νότια Ιταλία έως τρία έτη).

8.6. Κριτική των μέτρων τη μείωσης του χρόνου εργασίας και της μερικής απασχόλησης

Μελέτες, που έγιναν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή¹⁷⁷, έδειξαν ότι η επιτυχία των μέτρων για τη μείωση του χρόνου εργασίας εξαρτάται από μία σειρά παραγόντων που είναι ανεξάρτητοι από αυτή καθαυτή τη μείωση του χρόνου εργασίας αλλά επηρεάζουν σημαντικά τη συμβολή της μείωσης του εργασιμου χρόνου στην απασχόληση. Αυτοί οι παράγοντες είναι:

- *Βαθμός ομοιογένειας του εργατικού δυναμικού.* Προκειμένου να έχουν επιτυχία τα κίνητρα μοιράσματος της ίδιας θέσης ή του περιορισμού των υπερωριών, πρέπει να υπάρχει συμβατότητα στις δεξιότητες των ανέργων και των εργαζομένων των οποίων οι ώρες μειώνονται. Αδυναμία αντικατάστασης των συγκεκριμένων εργαζομένων, σημαίνει ότι η μείωση του χρόνου εργασίας θα οδηγήσει όχι στην αύξηση της απασχόλησης αλλά στην αύξηση των ωριαίων αποδοχών των ήδη εργαζομένων.

- *Δυνατότητες αντικατάστασης εργαζομένων από τεχνολογικό εξοπλισμό.* Η μείωση του χρόνου εργασίας μειώνει, σχετικά, το ωριαίο κόστος του τεχνολογικού εξοπλισμού. Αυτό στο βαθμό που οι χρηματοοικονομικοί θεσμοί και συγκυρίες είναι ευνοϊκές, οδηγεί στην αντικατάσταση θέσεων εργασίας από μηχανές και άρα συρρίκνωση της απασχόλησης.

¹⁷⁷ Γαβρόγλου, Σ.Π.(2001). Μείωση του χρόνου εργασίας και απασχόληση: Προσεγγίσεις, εφαρμογές και διαπιστώσεις. Στο Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας (2001). *Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη*. Επιμέλεια: Γαβρόγλου, Σ.Π., Κικίλιας, Η. Αθήνα: Σακκουλά,σελ.72, 74-75

- Η δομή εκπροσώπησης των κοινωνικών εταίρων. Η ισχυρή συνδικαλιστική εκπροσώπηση στις επιχειρήσεις μπορεί να πετύχει συντονισμένες συμφωνίες αναδιοργάνωσης της παραγωγής, ώστε η μείωση του χρόνου εργασίας να έχει θετικό αντίκτυπο στην απασχόληση.

- Οι προδιαθέσεις, προτιμήσεις και προσδιορισμός των συμφερόντων των εμπλεκόμενων τάξεων και κοινωνικών ομάδων ως προς το χρόνο εργασίας σε σχέση με τις αποδοχές τους. Οι διαπραγματεύσεις για το πώς θα υλοποιηθούν κάθε φορά τα μέτρα για τη μείωση του εργάσιμου χρόνου δεν φέρουν πάντα ευνοϊκά αποτελέσματα για την απασχόληση. Και αυτό αφενός γιατί δεν υπάρχει αλληλεγγύη από το μέρος των εργαζομένων προς τους άνεργους, και αφετέρου γιατί η εκπροσώπηση των συμφερόντων των ανέργων στις συνθήκες υλοποίησης της μείωσης του χρόνου εργασίας είναι συνήθως ελλιπής και αναποτελεσματική.

Επομένως για την επιτυχία των μέτρων της μείωσης του εργάσιμου χρόνου, δεν αρκεί μόνο να δίνονται οικονομικά και λοιπά κίνητρα από τις κυβερνήσεις, αλλά πρέπει να εξασφαλίζονται και οι παραπάνω προϋποθέσεις.

Όσον αφορά στη μερική απασχόληση, πρέπει καταρχήν να πούμε, ότι πραγματικά αποτελεί λύση για κάποιες κοινωνικές κατηγορίες (γυναίκες, νέους, ηλικιωμένους, κλπ) γιατί τους δίνει τη δυνατότητα να συμφιλιώσουν την οικογενειακή ζωή με την επαγγελματική αποκατάσταση και να αποκτήσουν εισόδημα ή να αυξήσουν το οικογενειακό εισόδημα.

Από την πλευρά των εργοδοτών τους δίνεται η δυνατότητα να οργανώνουν με μεγαλύτερη ευελιξία την επιχείρησή τους και να κάνουν αποτελεσματικότερη χρήση του παγίου κεφαλαίου και του εξοπλισμού τους.

Ωστόσο, οι θέσεις της μερικής απασχόλησης εξακολουθούν να θεωρούνται κατώτερες θέσεις απασχόλησης, με περιορισμένες προοπτικές σταδιοδρομίας και κατάρτισης. Το εισόδημα που παρέχουν στους μερικά απασχολούμενους είναι περιορισμένο, και σε πολλές περιπτώσεις αγγίζει τα όρια της φτώχειας.

Επιπλέον, οι θέσεις αυτές είναι οι πρώτες που πλήττονται από πιθανές κρίσεις της επιχείρησης και οι κάτοχοί τους, οι πρώτοι που απειλούνται με απόλυση. Οι θέσεις αυτές καλύπτονται, συνήθως, από άτομα τα οποία δεν έχουν εναλλακτική λύση, με συνέπεια η μερική απασχόληση να συνιστά μια

κατ' ανάγκην απασχόληση λαμβάνοντας τις εκτεταμένες απολύσεις, που γίνονται τελευταία χρόνια, και την παρατεταμένη ανεργία.

Από έρευνες που έχουν γίνει τόσο στην Ελλάδα όσο και σε άλλες χώρες της Ε.Ε., έχει διαπιστωθεί ότι η αύξηση της μερικής απασχόλησης δεν συνοδεύεται από αύξηση του εργατικού δυναμικού, γεγονός που ίσως να αποκαλύπτει τη σταδιακή αντικατάσταση της πλήρους απασχόλησης από τη μερική¹⁷⁸.

Ενώ η μερική απασχόληση προωθείται ως λύση για την αύξηση της απασχόλησης από τις χώρες της Ε.Ε, ωστόσο πολλές φορές κατά την εφαρμογή της δεν διασφαλίζονται η προστασία και οι κοινωνικές εγγυήσεις που παρέχονται στους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση.

Ανησυχητικό είναι επίσης το γεγονός ότι συχνά ο θεσμός της μερικής απασχόλησης λειτουργεί σε πλαίσια που δεν κατοχυρώνουν τα στοιχειώδη κοινωνικά δικαιώματα των εργαζομένων, ενώ τείνει να αντικαταστήσει την πλήρη και μόνιμη απασχόληση¹⁷⁹.

Τέλος παρατηρείται ένα σημαντικό έλλειμμα στην συνδικαλιστική εκπροσώπηση των μερικά απασχολούμενων. Επειδή οι εργαζόμενοι αυτοί εντάσσονται στην αγορά εργασίας μέσω της «άτυπης» μορφής της μερικής απασχόλησης, αποκλείονται από τις ρυθμίσεις των συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθώς και από τα εργασιακά συμβούλια¹⁸⁰.

Είναι προφανές ότι τα άτομα που απασχολούνται σε τέτοιες επισφαλείς μορφές εργασίας δεν απολαμβάνουν ίσα δικαιώματα με τους θεσμικά κατοχυρωμένους εργαζομένους, με άμεση συνέπεια την έκπτωση της οικονομικής και κοινωνικής τους θέσης και την στέρηση των βασικών τους δικαιωμάτων. Τέτοιες πρακτικές που δεν συνοδεύονται από την ρυθμιστική παρέμβαση τους κράτους, είναι δυνατόν να επιδεινώσουν, αντί να βελτιώσουν, την κατάσταση των εργασιακών σχέσεων και των κοινωνικών δικαιωμάτων, καθώς επιβάλλονται γενικευμένα στο κοινωνικό σύνολο χωρίς να προσαρμόζονται σε πραγματικές ανάγκες του εργατικού δυναμικού.

¹⁷⁸ Ταταρίδου, Χ.(2002). Ανεργία, μορφές απασχόλησης και νομιμοποίηση των μηχανισμών κοινωνικού αποκλεισμού. Στο *Τετράδια Εγκληματολογίας «Οι εγκληματολογικές όψεις του κοινωνικού αποκλεισμού»*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, σελ.234

¹⁷⁹ Ρομπόλης, Σ.(1996). Μερική απασχόληση: οι δύο όψεις του ίδιου νομίσματος. Στο *ΙΝΕ/ΓΣΕΕ (1996). Μερική Απασχόληση. Ενημέρωση*, τεύχος 12, σελ.8

¹⁸⁰ Όμοια, σελ.7

9° ΚΕΦΑΛΑΙΟ

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

9.1. Η έννοια και το περιεχόμενο της αξιολόγησης των πολιτικών απασχόλησης¹⁸¹

Η εκτίμηση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών απασχόλησης και των εφαρμοζομένων μέτρων αποτελεί ίσως ένα από τα μεγαλύτερα θέματα συζήτησης υπό την οπτική του άμεσου κόστους εφαρμογής των μέτρων (π.χ. κονδύλια ενεργητικών πολιτικών) αλλά και του έμμεσου κόστους που συνεπάγεται η ύπαρξη των αιτιών εφαρμογής τους (π.χ. αυξημένο ποσοστό ανεργίας, πολιτικό κόστος κ.α.). Σε μια περίοδο εφαρμογής πολυάριθμων προγραμμάτων ποικίλου χαρακτήρα η αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης κρίνεται απαραίτητη καθόσον τα συμπεράσματα της αποτελούν το περιεχόμενο των επόμενων αλλαγών ή/και βελτιώσεων, σε συνδυασμό βέβαια με τις πολιτικές προθέσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η έρευνα αξιολόγησης είναι μια συστηματική εφαρμογή των κανόνων κοινωνικής έρευνας για τον υπολογισμό, την αντίληψη, τον σχεδιασμό, την εφαρμογή και τη χρησιμότητα των παρεμβατικών κοινωνικών προγραμμάτων¹⁸².

Τα βασικά ερωτήματα μίας έρευνας αξιολόγησης και κατ' επέκταση των ερευνών που αναφέρονται στην αγορά εργασίας, είναι κατά πόσο είναι αποτελεσματικές οι εφαρμοζόμενες πολιτικές απασχόλησης και σε ποιους λόγους οφείλεται η επιτυχία ή αποτυχία τους.

Γενικός στόχος της εφαρμογής των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης είναι η αύξηση της καθαρής απασχόλησης και η μείωση της ανεργίας, επομένως είναι λογικό οι προσπάθειες αξιολόγησης της εφαρμογής τους και των αποτελεσμάτων τους στις μέχρι τώρα έρευνες να έχουν κινηθεί σε μακροοικονομικό επίπεδο¹⁸³.

Η αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης μπορεί να είναι είτε προσανατολισμένη προς τα κοινωνικά προγράμματα αυτά καθαυτά

¹⁸¹ Σε αυτό το κεφάλαιο επικεντρωθήκαμε την αξιολόγηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, διότι κρίνουμε ότι είναι οι μόνες που μπορούν να συμβάλλουν ουσιαστικά στην αύξηση της απασχόλησης. Για τις παθητικές πολιτικές και τις πολιτικές που επιστρατεύουν ευέλικτες μορφές απασχόλησης για την αντιμετώπιση της ανεργίας, γίνεται κριτική στα επιμέρους κεφάλαια.

¹⁸² Rossi, P. & Freeman, H. (1993). *Evaluation, A systematic approach*, σελ.5

¹⁸³ OECD, *Enhancing the effectiveness of active labour market policies*, 1996,σελ.8

(programme-oriented approach), είτε προσανατολισμένη στους γενικότερους στόχους που χαρακτηρίζουν τα προγράμματα (target-oriented approach).

Οι έρευνες αξιολόγησης που είναι *προσανατολισμένες προς τα προγράμματα* (programme-oriented approach) στηρίζονται στις δαπάνες για τις πολιτικές απασχόλησης ή στον αριθμό των συμμετεχόντων στα εφαρμοζόμενα προγράμματα και αναζητούν την επίδραση που είχαν τα μεγέθη αυτά στη μείωση της ανεργίας.

Η αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης που είναι *προσανατολισμένη προς τους στόχους* (target-oriented approach) των πολιτικών απασχόλησης δεν αρκείται απλά στο να μετρήσει τις επιδράσεις συγκεκριμένων προγραμμάτων στην αγορά εργασίας και να συγκρίνει τα αποτελέσματα τους σε σχέση με τους αρχικούς τους στόχους (programme-oriented approach). Αντίθετα μέσω αυτής της προσέγγισης, οι ερευνητές αναζητούν να βρουν ποιος είναι εκείνος ο συνδυασμός των πολιτικών και κάτω από ποιες οικονομικές και θεσμικές συνθήκες, μπορεί να λειτουργήσει ώστε να συμβάλλει στην πραγματοποίηση των γενικών στόχων των πολιτικών απασχόλησης. Η προσανατολισμένη προς τους στόχους προσέγγιση αξιολογεί τα αποτελέσματα που φέρει στην αγορά εργασίας η αλληλεπίδραση των πολιτικών στην αγορά εργασίας¹⁸⁴.

Σε κάθε περίπτωση, η αξιολόγηση των πολιτικών αντιμετώπισης της ανεργίας είναι ένα έργο δύσκολο να επιτευχθεί. Και αυτό γιατί πρώτα από όλα όταν αξιολογούμε κοινωνικά φαινόμενα όπως είναι η ανεργία είναι δύσκολο να τα ποσοτικοποιήσουμε και να εκτιμήσουμε με ακρίβεια τις επιπτώσεις από την εφαρμογή οποιασδήποτε παρέμβασης.

Επιπλέον είναι δύσκολο να αξιολογηθούν τα προγράμματα απασχόλησης στις διάφορες χώρες της Ευρώπης, αφού υπάρχουν διαφορετικές παράμετροι που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για κάθε κράτος μέλος χωριστά.

Η αποτελεσματικότητα των πολιτικών απασχόλησης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης πρέπει να κρίνεται λοιπόν με βάση τους εκάστοτε θεσμικούς¹⁸⁵ και οικονομικούς παράγοντες¹⁸⁶.

¹⁸⁴ Schmid, G., O' Reilly, J., Schomann, K.(1997). *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Cheltenham: Edward Elgar, σελ.18

¹⁸⁵ Οι θεσμικοί παράγοντες αφορούν την οργάνωση, εφαρμογή και παρακολούθηση των πολιτικών απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε. Επιμέρους χαρακτηριστικά των θεσμικών παραγόντων είναι ο τρόπος οργάνωσης των φορέων υλοποίησης των πολιτικών

Στόχος της ενότητας αυτής δεν είναι η εξαντλητική περιγραφή το περιεχομένου και των προϋποθέσεων της αξιολόγησης των πολιτικών απασχόλησης, αλλά μία κριτική ματιά στην εφαρμογή και αποτελεσματικότητα των πολιτικών αντιμετώπισης της ανεργίας, όπως αυτές παρουσιάστηκαν στα προηγούμενα μέρη αυτής της εργασίας.

Η αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης θα γίνει λοιπόν επί τη βάση της ταξινόμησης που έχει ήδη ακολουθηθεί.

Προτού όμως προχωρήσουμε στην αξιολόγηση των επιμέρους πολιτικών που εφαρμόζονται για την αντιμετώπιση της ανεργίας, πρέπει πρώτα να αναφερθούμε στον σημαντικό ρόλο που παίζουν τα συστήματα παρακολούθησης των πολιτικών απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε.

9.2. Τα συστήματα παρακολούθησης πολιτικών απασχόλησης

Η ενίσχυση, δημιουργία και επέκταση των συστημάτων παρακολούθησης της αγοράς εργασίας αποτελεί το βασικό εργαλείο αξιολόγησης και υποστήριξης της αποτελεσματικότητας των πολιτικών απασχόλησης.

Βασικός στόχος ενός ολοκληρωμένου συστήματος παρακολούθησης των παρεμβάσεων των διαρθρωτικών ταμείων είναι ο έλεγχος και η αξιολόγηση των επιμέρους ενεργειών, που υλοποιούνται κατά τη διάρκεια εφαρμογής των επιχειρησιακών προγραμμάτων. Η ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου συστήματος παρακολούθησης επιτρέπει τη διεξαγωγή των αναγκαίων ελέγχων και των ενδιάμεσων αξιολογήσεων για κάθε επιμέρους ενέργεια, μέτρο και υποπρόγραμμα¹⁸⁷.

Για την αποφυγή των κενών που διαπιστώθηκαν κατά την εφαρμογή του Α΄ ΚΠΣ, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έθεσε έγκαιρα το θέμα της ανάπτυξης ενός ολοκληρωμένου συστήματος παρακολούθησης των παρεμβάσεων των διαρθρωτικών ταμείων και προέβη στην υπόδειξη συγκεκριμένων

απασχόλησης, ο βαθμός αποκέντρωσης τους, η οικονομική ανεξαρτησία τους και η αυτόνομη διαχείριση των πόρων κ.α.

¹⁸⁶ Οι οικονομικοί παράγοντες βασίζονται σε στοιχεία για το σύνολο των δαπανών των κρατών-μελών. Συνήθως συγκρίνεται το ποσοστό αύξησης της απασχόλησης με το ποσοστό αύξησης του ΑΕΠ.

¹⁸⁷ Μπαλούρδος, Δ. & Χρυσάκης Μ. (1998). *Προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης*. Στο ΕΚΚΕ (1998). *Πρακτικά Ελληνογαλλικού Συνεδρίου: Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία*. Αθήνα:ΕΚΚΕ, σελ.141-148

κατευθύνσεων για την ανάπτυξη ενός ενιαίου μεθοδολογικού πλαισίου αναφοράς. Σύμφωνα με τη μεθοδολογία που προτείνεται, η επιχειρησιακή παρακολούθηση των παρεμβάσεων των διαρθρωτικών ταμείων πρέπει να περιλαμβάνει τρία επίπεδα:

α) τη συγκεκριμένη παρακολούθηση της εφαρμογής των αποτελεσμάτων και των επιπτώσεων των ενεργειών

β) την πρόοδο που σημειώνεται στη διαχείριση

γ) την παρακολούθηση του επιχειρησιακού πλαισίου.

Η επιχειρησιακή παρακολούθηση των παρεμβάσεων πρέπει να ακολουθεί μία λογική ροή, αντίστοιχη εκείνης που ακολουθείται κατά τον προγραμματισμό των παρεμβάσεων και να βασίζεται σε:

- *δείκτες προόδου* (π.χ. κόστος ενός προγράμματος, αριθμός φορέων κατάρτισης ή ατόμων, ποσοστό των επιχειρήσεων που λαμβάνουν ενισχύσεις κ.λ.π.)

- *δείκτες αποτελεσμάτων* (π.χ. αριθμός νέων θέσεων απασχόλησης, ποσοστό επιτυχίας των καταρτιζομένων, μείωση του χρόνου ανεργίας, συνακόλουθες παραγωγικές επενδύσεις, μείωση του κόστους κατάρτισης κ.λ.π.)

- *δείκτες για τη εκτίμηση των επιπτώσεων της ενέργειας* (ειδικές και συνολικές επιπτώσεις)

- *δείκτες αποτελεσματικότητας της εφαρμογής* (που επιτρέπουν τη σύγκριση όσων έχουν πραγματοποιηθεί με όσα σχεδιάζονται να γίνουν)

- *δείκτες αποδοτικότητας της εφαρμογής* (που επιτρέπουν την εκτίμηση της προόδου, των αποτελεσμάτων και επιπτώσεων που επέρχονται σε σχέση με τους πόρους που χρησιμοποιήθηκαν, κυρίως τους χρηματοοικονομικούς).

Η λειτουργία ενός έγκυρου συστήματος παρακολούθησης στηρίζει τις αποφάσεις που αφορούν το μέγεθος των δαπανών για τις πολιτικές απασχόλησης σε συσχέτιση με την αυστηρή οικονομική πολιτική που επιδιώκεται σε αρκετές χώρες της Ε.Ε.

Αμέσως πιο κάτω γίνεται αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης με βάση την ταξινόμηση που ακολουθήθηκε στα προηγούμενα κεφάλαια της εν λόγω εργασίας.

9.3. Η αξιολόγηση των υπηρεσιών των Γραφείων Απασχόλησης

Η στήριξη εύρεσης εργασίας περιλαμβάνει μία σειρά από εξειδικευμένες υπηρεσίες όπως προσωπικές συνεντεύξεις, υποστηρικτικές και συμβουλευτικές ενέργειες, επιδόματα επαναπασχόλησης κ.α. Συνήθως είναι η λιγότερο δαπανηρή πολιτική και σε πολλές χώρες-μέλη υλοποιείται στα πλαίσια της λειτουργίας των γραφείων εργασίας.

Η αξιολόγηση των δραστηριοτήτων των γραφείων απασχόλησης είναι απαραίτητη προκειμένου να εκτιμηθεί κατά πρώτον η επιτυχία των γραφείων απασχόλησης σε σύγκριση με άλλα κανάλια αναζήτησης και ύστερα η ικανοποίηση των πελατών (εργοδοτών και ανέργων) από τις προσφερόμενες υπηρεσίες.

Η αξιολόγηση τους γίνεται με βάση δύο κριτήρια¹⁸⁸:

- τη διαδικασία με την οποία αυτά λειτουργούν (performance evaluation)
- τα αποτελέσματα που έχουν τόσο σε μικρο όσο και σε μακρο-επίπεδο (impact evaluation)

9.3.1. Η αξιολόγηση με βάση τη διαδικασία των Γραφείων Απασχόλησης

Για να αξιολογηθεί η επιτυχία της διαδικασίας με την οποία υλοποιούνται οι δράσεις των Γραφείων Απασχόλησης, χρησιμοποιούνται συγκεκριμένοι δείκτες.

Ένας τέτοιος δείκτης είναι η συχνότητα με την οποία οι εργοδότες χρησιμοποιούν τα γραφεία απασχόλησης όταν αναζητούν προσωπικό ή η συχνότητα με την οποία οι άνεργοι απευθύνονται στα γραφεία απασχόλησης για να τους τοποθετήσουν σε εργασία (registration or user rate). Όσο υψηλότερο είναι το ποσοστό αυτό τόσο περισσότερο αυξάνονται οι ευκαιρίες για τους εργοδότες αλλά και για τους ανέργους να εξυπηρετηθούν από τις Υπηρεσίες Απασχόλησης.

¹⁸⁸ Walwei, U. (1997). *Improving job-matching through Placement Services*. Στο Schmid, G., O' Reilly, J., Schomann, K.(1997). *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Cheltenham: Edward Elgar, σελ.403-428

Άλλοι δείκτες είναι το ποσοστό των θέσεων που καλύπτονται από τους εργοδότες ή των τοποθετήσεων των ανέργων (success rate of registrations or users), ο βαθμός εισχώρησης στη αγορά εργασίας (penetration rate), δηλαδή το ποσοστό των προσλήψεων που έγιναν με τη συμβολή των Υπηρεσιών Απασχόλησης, καθώς και ο χρόνος ανταπόκρισης (response time), ο χρόνος δηλαδή που μεσολαβεί ανάμεσα στην καταγραφή της κενής θέσης ή της εγγραφής του ανέργου και της τοποθέτησης.

Η κριτική που θα μπορούσε να ασκηθεί όσον αφορά στους παραπάνω δείκτες είναι ότι ένα αυξημένο ποσοστό εγγεγραμμένων ανέργων δεν σημαίνει πάντα ότι τα γραφεία απασχόλησης κάνουν αποτελεσματικά τη δουλειά τους. Και αυτό γιατί οι άνεργοι που εγγράφονται στα μητρώα των Υπηρεσιών Απασχόλησης συχνά το κάνουν για να πάρουν κάποιο επίδομα, χωρίς να αναζητούν ενεργά απασχόληση.

Επίσης μία γρήγορη τοποθέτηση μπορεί να είναι μία ανεπιτυχής τοποθέτηση καθότι το σωστό ταίριασμα (matching) ανάμεσα στο προφίλ του εργαζομένου που ζητά η επιχείρηση και το προφίλ του ανέργου παίρνει χρόνο.

Οι δείκτες αξιολόγησης της διαδικασίας δείχνουν πόσες θέσεις καλύφθηκαν και πόσοι άνθρωποι βοηθήθηκαν να βρουν απασχόληση. Τις επιπτώσεις που είχαν αυτές οι τοποθετήσεις στην αγορά εργασίας, μπορούμε να τις μετρήσουμε μέσω της αξιολόγησης των αποτελεσμάτων (impact evaluation), την οποία θα περιγράψουμε αμέσως πιο κάτω.

9.3.2. Η αξιολόγηση με βάση τα αποτελέσματα των δραστηριοτήτων των Γραφείων Απασχόλησης

Τα αποτελέσματα των υπηρεσιών που προσφέρουν τα Γραφεία Απασχόλησης, είτε είναι δημόσια είτε είναι ιδιωτικά, αξιολογούνται σε σύγκριση με άλλα κανάλια εύρεσης εργασίας. Με άλλα λόγια το κύριο ερώτημα που τίθεται σε αυτό το είδος της αξιολόγησης είναι τι θα είχε συμβεί σε όσους απευθύνθηκαν στα γραφεία απασχόλησης, αν δεν είχαν πάει σε αυτά ή αν είχαν αναζητήσει εργασία με άλλο τρόπο (αγγελίες, γνωστοί κλπ).

Τα αποτελέσματα αξιολογούνται σε **μικρο επίπεδο** (πάντα σε σύγκριση με τα άλλα κανάλια αναζήτησης) όσον αφορά τον άνεργο με βάση τους εξής παράγοντες: το κόστος χρησιμοποίησης των Γραφείων Απασχόλησης, το

κόστος επιλογής ανάμεσα σε διάφορες προσφορές για εργασία, το κόστος της παραμονής στην ανεργία, τα χαρακτηριστικά της εργασίας (παροδική ή με προοπτικές).

Όσον αφορά στην επιχείρηση, λαμβάνονται υπόψη οι εξής παράγοντες: το κόστος χρησιμοποίησης των Γραφείων Απασχόλησης, το κόστος πλήρωσης της θέσης μέσω άλλων μεθόδων (αγγελίες, γνωστοί, συνεντεύξεις, κλπ), το κόστος μίας κενής θέσης ή μίας θέσης καλυμμένης από κάποιο άτομο ακατάλληλο, η παραγωγικότητα και η αναμενόμενη παραμονή του εργαζομένου στη δουλειά.

Στις έρευνες που γίνονται χρησιμοποιούνται πειραματικοί χειρισμοί που συγκρίνουν μία ομάδα ατόμων που δέχεται τις υπηρεσίες των Γραφείων Απασχόλησης με μία ομάδα ελέγχου, που αποτελείται από άτομα στα οποία δεν παρέχεται βοήθεια από τα Γραφεία. Με αυτό τον τρόπο μπορούν οι ερευνητές να ελέγξουν πόσο καιρό χρειάζεται στους μεν και πόσο στους δε να βρουν μία εργασία ή να καλύψουν μία θέση, αντίστοιχα οι εργοδότες, ποιοι εργαζόμενοι εμφανίζονται πιο παραγωγικοί, ποιοι παραμένουν στη θέση για περισσότερο χρόνο ή ποιοι είναι οι πιο ακριβοπληρωμένοι εργαζόμενοι ή οι πιο γενναιόδωροι (ως προς τους μισθούς) εργοδότες.

Τα τελευταία χρόνια χρησιμοποιούνται στην έρευνα και μοντέλα πολλαπλής παλινδρόμησης, προκειμένου να ελεγχθούν και άλλοι παράγοντες που ενδεχομένως επηρεάζουν τα αποτελέσματα της αναζήτησης εργασίας όπως είναι π.χ. το φύλο, το εκπαιδευτικό επίπεδο, η ηλικία.

Σε **μακρο-επίπεδο** το βασικό ερώτημα της αξιολόγησης είναι κατά πόσο οι δραστηριότητες των Γραφείων Απασχόλησης οδηγούν στην συνολική αύξηση της απασχόλησης και στη μείωση της συνολικής ανεργίας. Οι Υπηρεσίες Απασχόλησης δεν μπορούν να διορθώσουν σημαντικές ανισορροπίες της αγοράς εργασίας, όπως είναι η ανεργία, γιατί στην ουσία δε δημιουργούν νέες θέσεις απασχόλησης.

Τα βασικά κριτήρια της αξιολόγησης σε αυτό το επίπεδο είναι η εισροή (inflow) στην αγορά εργασία και η μέση διάρκεια των κενών θέσεων (average duration of vacancies).

Οι αποτελεσματικές Υπηρεσίες Απασχόλησης μπορούν να μειώσουν τη διάρκεια αναζήτησης στο ελάχιστο, γεγονός που σε μικρο-επίπεδο έχει

αποτελέσματα. Ωστόσο αυτό δεν σημαίνει ότι θα έχουμε και αντίστοιχη αύξηση του αριθμού των απασχολουμένων.

Οι Υπηρεσίες αυτές μπορούμε να θεωρήσουμε ότι φέρουν κάποια θετικά αποτελέσματα στην αγορά εργασίας μόνο εάν οι θέσεις που καλύπτουν δεν μπορούν να καλυφθούν από κανένα άλλο κανάλι αναζήτησης ή καλύπτονται με πολύ πιο αργό ρυθμό. Με άλλα λόγια θετικά αποτελέσματα για την ανεργία έχουμε όταν οι Υπηρεσίες απασχόλησης βρίσκουν δουλειά σε ανέργους που σε άλλη περίπτωση δεν θα μπορούσαν να βρουν τόσο γρήγορα μία δουλειά μέσω άλλων τρόπων αναζήτησης.

9.3.3. Συμπεράσματα

Ένα από τα συμπεράσματα που προκύπτει από τις διάφορες έρευνες αξιολόγησης στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι ότι ακόμα και σε χώρες όπου ο ρυθμός εισόδου στην αγορά εργασίας είναι υψηλός, οι θέσεις που καλύπτονται από τα Γραφεία Απασχόλησης δεν ξεπερνούν το 25% των συνολικών κενών θέσεων.

Ένα σημείο που πρέπει να προσέξουμε είναι ότι οι έρευνες που έχουν γίνει είναι επικεντρωμένες στην κάλυψη των κενών θέσεων από τους κατάλληλους υποψηφίους σε όσο το δυνατόν συντομότερο χρονικό διάστημα. Δεν γίνεται διάκριση ανάμεσα στις Δημόσιες Υπηρεσίες και τα Ιδιωτικά Γραφεία Απασχόλησης. Τα στοιχεία που συλλέγονται προέρχονται κυρίως από τις Δημόσιες Υπηρεσίες, για τις οποίες υπάρχει μία προκατάληψη και στις οποίες δεν απευθύνονται οι άνεργοι του ίδιου επιπέδου με αυτούς στα Ιδιωτικά Γραφεία. Επομένως τα αποτελέσματα χρήζουν περισσότερης έρευνας προσανατολισμένης και στο έργο των Ιδιωτικών Γραφείων¹⁸⁹.

Έχει επίσης διαπιστωθεί ότι η αποτελεσματικότητα των υπηρεσιών στήριξης είναι πολύ μεγαλύτερη όταν πραγματοποιούνται στη βάση της εξατομικευμένης προσέγγισης του κάθε ανέργου (Αυστρία). Στη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο μελέτες σχετικά με τις Υπηρεσίες Απασχόλησης έδειξαν ότι ένα πολύ μεγαλύτερο ποσοστό αυτών που έλαβαν εντατικές

¹⁸⁹ Walwei, U. (1997). *Improving job-matching through Placement Services*. Στο Schmid, G., O' Reilly, J., Schomann, K.(1997). *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Cheltenham: Edward Elgar, σελ.427

συμβουλές για την εξεύρεση απασχόλησης βρήκαν εργασία μετά από ένα χρόνο και συγκριτικά πιο γρήγορα από αυτούς που δεν είχαν λάβει αυτή τη συμπληρωματική βοήθεια¹⁹⁰.

Ωστόσο τέτοιες προσπάθειες κοστίζουν και γι' αυτό συνήθως μένουν στο στάδιο της απλής συμβουλευτικής και καθοδήγησης, χωρίς να έχουν σημαντικά αποτελέσματα ιδίως για τους μακροχρόνια άνεργους.

9.4. Τα προγράμματα Κατάρτισης –Εκπαίδευσης

Οι έρευνες που γίνονται για την αξιολόγηση της εκπαίδευσης και κατάρτισης τις συνδέουν με της εξής μεταβλητές: την ανεργία και απασχόληση, το επαγγελματικό status, την παραμονή ή παραίτηση από μία θέση, την παραγωγικότητα του εργαζομένου, το ύψος του μισθού του¹⁹¹.

Τα αποτελέσματα των ερευνών δείχνουν ότι όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο αρχικής εκπαίδευσης, τόσο λιγότερες πιθανότητες έχει το άτομο να αντιμετωπίσει την ανεργία. Το ίδιο ισχύει και για όσους παρακολουθούν σεμινάρια κατάρτισης, σε σχέση με τους εντελώς ανειδίκευτους.

Η δια-βίου μάθηση, ιδίως όταν είναι ενδο-επιχειρησιακή, όχι μόνο μειώνει τις πιθανότητες να μείνει κάποιος άνεργος και αυξάνει τις προοπτικές του μέσα στην επιχείρηση, αλλά δίνει την ευκαιρία στο άτομο όταν μείνει άνεργο να βρίσκει πιο εύκολα δουλειά χωρίς να χρειάζεται να περιμένει πολύ καιρό.

Από την πλευρά των επιχειρήσεων, οι βιομηχανίες και εταιρείες εκείνες που είναι ανταγωνιστικές και χρησιμοποιούν ευρέως την τεχνολογία, επιθυμούν να προσλάβουν ειδικευμένα στελέχη, επενδύουν στην περαιτέρω κατάρτισή τους και πληρώνουν υψηλότερους μισθούς από επιχειρήσεις που δεν κινούνται τόσο δυναμικά στο χώρο της αγοράς.

Ωστόσο, οι περισσότερες έρευνες αξιολόγησης των προγραμμάτων εκπαίδευσης που υλοποιούνται στις χώρες του ΟΟΣΑ δηλώνουν χαμηλό ποσοστό αποτελεσματικότητας αυτών των πολιτικών. Έρευνες που έχουν γίνει στη Γερμανία και τη Δανία (χώρες με υψηλά ποσοστά καταρτιζομένων)

¹⁹⁰ Πανεπιστημιακές Σημειώσεις Λαμπρινίδη, Μ., Σακέλλη, Γ., (1998-1999). *Θέματα Οικονομικής και Κοινωνικής Πολιτικής*, Τμήμα Αστικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης, Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο, σελ198

¹⁹¹ Tuijnman, A.C., Schomann, K. (1997). *Life-long learning and Skill Formation*. Στο Schmid, G., O' Reilly, J., Schomann, K.(1997). *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Cheltenham: Edward Elgar, σελ.472-485

έχουν δείξει ότι τα προγράμματα κατάρτισης επιφέρουν μικρή αλλαγή στις προοπτικές απασχόλησης των ανέργων (ιδιαίτερα των μακροχρόνια ανέργων) ή αύξησης του ενδεχόμενου μισθού τους¹⁹².

Αυτό ίσως να συμβαίνει γιατί συχνά οι εκπαιδευόμενοι συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα που μπορεί να φέρει το πρόγραμμα στη διερεύνηση των εργασιακών δεξιοτήτων τους και των δυνατοτήτων ανεύρεσης εργασίας. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η εκπαίδευση αυτού του τύπου είναι επιδοτούμενη, που σημαίνει ότι δημιουργεί εισοδήματα για τους εκπαιδευόμενους. Η επιδότηση αποτελεί από μόνη της κίνητρο για τους εκπαιδευόμενους, οι οποίοι συμμετέχουν ανεξάρτητα από το αν πιστεύουν ότι η εκπαίδευση αυτή θα τους βοηθήσει στην επαγγελματική τους κατάρτιση¹⁹³.

Αντίστοιχες έρευνες στη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο δείχνουν ότι τα πράγματα δεν είναι τόσο απαισιόδοξα. Τα οφέλη από την εφαρμογή των προγραμμάτων εκπαίδευσης δεν είναι άμεσα, αλλά συνήθως προκύπτουν σε χρονικό διάστημα δύο χρόνων. Σε χώρες όπως η Αυστρία, η Ιρλανδία, οι Κάτω Χώρες, η Μεγάλη Βρετανία παρατηρείται θετική επίδραση της κατάρτισης στις ευκαιρίες απασχόλησης, όταν τα προγράμματα είναι ειδικά σχεδιασμένα και αφορούν συγκεκριμένες ομάδες-στόχους ή/και συγκεκριμένα επαγγέλματα, δεξιότητες.

Τέλος τα προγράμματα που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και λαμβάνουν υπόψη τις απαιτήσεις των εργοδοτών είναι εκείνα που βοηθούν περισσότερο στην απορρόφηση των ανέργων και ιδιαίτερα εκείνων που είναι μακράς διάρκειας¹⁹⁴.

¹⁹² Meager, N.(1998). Evaluating Active Labour Market Measures for the Long -Term Unemployed. *InforMISEP*, No 62/Summer 1998, σελ.37

¹⁹³ Δεδουσόπουλος, Α.(1998). *Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας Τόμος Α : Η προσφορά εργασίας- Θεωρίες, Πολιτικές και Ερευνητικές Αναζητήσεις*. Αθήνα: Τυπωθήτω-Γιώργος Δάρδανος, σελ.147-8

¹⁹⁴ Meager, N.(1998). Evaluating Active Labour Market Measures for the Long -Term Unemployed. *InforMISEP*, No 62/Summer 1998, σελ.38

9.5. Προγράμματα επιδότησης για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης και αυταπασχόλησης

Σχετικές μελέτες αξιολόγησης¹⁹⁵ έχουν δείξει ότι τα περισσότερα προγράμματα επιδότησης της απασχόλησης επιφέρουν ένα περιττό κόστος γιατί πολλές από τις επιδοτούμενες θέσεις θα δημιουργούνταν έτσι κι αλλιώς. Έτσι τα προγράμματα αυτά αποδεικνύονται λιγότερο αποτελεσματικά σε σχέση με το κόστος τους ανά εργαζόμενο. Μελέτες σχετικά με τα αποτελέσματα των προγραμμάτων δημιουργίας θέσεων εργασίας¹⁹⁶, δείχνουν ότι μπορεί να σημειώνονται σημαντικές απώλειες «νεκρού βάρους»¹⁹⁷ αλλά και σημαντικά αποτελέσματα «υποκατάστασης»¹⁹⁸. Ωστόσο το μεγαλύτερο όφελος που προκύπτει από τα προγράμματα αυτά αφορά τους μακροχρόνια άνεργους. Επομένως είναι περισσότερο αποτελεσματικά στην προώθηση των ατόμων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην είσοδο τους στην αγορά εργασίας. Επιπλέον η πολιτική της απασχόλησης είναι περισσότερο αποδοτική όταν συνδυάζεται με προγράμματα κατάρτισης ή επανακατάρτισης. Τέλος επειδή η επιδότηση έχει περιορισμένη διάρκεια ελλοχεύει πάντα ο κίνδυνος της απόλυσης μετά από αυτή τη περίοδο.

Τα προγράμματα αυταπασχόλησης θεωρούνται από πολλά κράτη-μέλη ως ένας άμεσος τρόπος απορρόφησης των ανέργων. Ήδη στη Λευκή Βίβλο αναφέρεται η σημασία των μικρομεσαίων επιχειρήσεων για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Η δημιουργία νέων επιχειρήσεων συχνά συνεπάγεται την αύξηση των θέσεων απασχόλησης καθώς οι νέες αυτές επιχειρήσεις θέλουν προσωπικό για να λειτουργήσουν και επομένως δημιουργούν και θέσεις απασχόλησης¹⁹⁹. Στις 100 νέες επιχειρήσεις που ξεκινούν με την

¹⁹⁵ Όμοια,σελ.36

¹⁹⁶ Boeri, T., Layard, R., Nickell, S.(2002). Welfare-to-work and the fight against long term unemployment. *Report to Prime Ministers Blair and D' Alema*, σελ.11-12 και Meager, N., Evans, C. (1998). *The evaluation of active labour market measures for the long-term unemployed. Employment and Training Papers (16)*. International Labour Organization, σελ.19

¹⁹⁷ Δηλαδή απώλειες χρημάτων που δαπανώνται χωρίς να επιτυγχάνεται η εξεύρεση απασχόλησης για άτομα που ούτως ή άλλως δεν θα έβρισκαν εργασία

¹⁹⁸ Δηλαδή η επιδοτούμενη απασχόληση να υποκαθιστά άλλες θέσεις εργασίας ή άλλους ανθρώπους στην εργασία

¹⁹⁹ Kruppe, T., Oschmiansky, H., Schomann, K.(1998). Self -Employment: Employment Dynamics in the European Union. *InforMISEP*, No 64/ Winter 1998, σελ.33

επιχορήγηση, έχει υπολογιστεί ότι αναλογούν 35 περίπου θέσεις απασχόλησης μέσα σε ένα μάκρος χρόνου 2 ετών (Δανία, Γαλλία, Μεγάλη Βρετανία)²⁰⁰.

Επίσης η βιωσιμότητα των επιχειρήσεων που ξεκινούν τη δραστηριότητα τους με αυτό τον τρόπο δεν είναι πολύ μεγάλη²⁰¹. Έρευνες που έχουν γίνει σε διάφορες χώρες της Ε.Ε. δείχνουν ότι ο βαθμός βιωσιμότητας (survival rate) μειώνεται στο πέρασ του χρόνου. Για παράδειγμα έρευνες που έγιναν στη Γαλλία και στη Δανία²⁰² έδειξαν ότι μία επιχείρηση 2 χρόνια μετά από την έναρξη της επιχορήγησης είχε 75% πιθανότητες βιωσιμότητας ενώ μετά από 5 χρόνια το ποσοστό αυτό μειωνόταν στο 53%. Αντίστοιχα ευρήματα υπάρχουν και για την Μεγάλη Βρετανία, όπου ο βαθμός βιωσιμότητας υπολογίζεται 87% μετά από 1 χρόνο, σε 71% μετά από 18 μήνες, 59% μετά από 2 χρόνια, 50% μετά από 3 χρόνια και 40% μετά από 5 χρόνια²⁰³.

Τέλος, τα προγράμματα αυτά φαίνεται πως ευνοούν συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού και ιδιαίτερα άνεργους άντρες 30-40 ετών με υψηλό επίπεδο αρχικής κατάρτισης.

²⁰⁰ Meager, N.(1998). From unemployment to self-employment. Στο Schmid, G., O' Reilly, J., Schomann, K.(1997). *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Cheltenham: Edward Elgar, σελ.508

²⁰¹ OECD, *Enhancing the effectiveness of active labour market policies*, 1996, σελ.13

²⁰² Meager, N.(1998). From unemployment to self-employment. Στο Schmid, G., O' Reilly, J., Schomann, K.(1997). *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Cheltenham: Edward Elgar, σελ.507

²⁰³ Storey, D.(1994). *Understanding the Small Business Sector*, London: Routledge. Εντοπισμένο στο Schmid, G., O' Reilly, J., Schomann, K.(1997). *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Cheltenham: Edward Elgar

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Στην παρούσα εργασία εξετάσαμε το φαινόμενο της ανεργίας και τις πολιτικές αντιμετώπισής της στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Τα κράτη-μέλη επιστρατεύουν πολιτικές που στοχεύουν είτε στη θεραπεία των συνεπειών της ανεργίας (παθητικές πολιτικές), είτε στην αντιμετώπιση των αιτιών που προκαλούν την ανεργία (ενεργητικές πολιτικές).

Επιπλέον μέσα στα πλαίσια της ευρύτερης προσπάθειας για μείωση της ανεργίας και αύξησης της απασχόλησης, εντάσσονται τα μέτρα και τα κίνητρα που δίνουν οι κυβερνήσεις στις επιχειρήσεις για υιοθέτηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης, όπως είναι η μερική απασχόληση ή η μείωση του εργάσιμου χρόνου.

Από την διερεύνηση των παραπάνω πολιτικών καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι οι ενεργητικές πολιτικές είναι εκείνες που μπορούν να συμβάλλουν αποτελεσματικά στην αύξηση της απασχόλησης.

Οι παθητικές πολιτικές με την χορήγηση των επιδομάτων ανεργίας δίνουν τη δυνατότητα στους άνεργους να εξασφαλίσουν τα προς το ζην.

Ωστόσο κατά τη διάρκεια χορήγησης του επιδόματος οι άνεργοι εφησυχάζουν και δεν αναζητούν ενεργά καινούργια απασχόληση. Με αυτόν τον τρόπο οι άνεργοι οδηγούνται στην αδράνεια και συχνά παραμένουν στην ίδια κατάσταση για μεγάλο χρονικό διάστημα βιώνοντας τις επιπτώσεις της μακροχρόνιας ανεργίας.

Αναφορικά με τις πολιτικές που επιστρατεύουν τις ευέλικτες μορφές απασχόληση για την καταπολέμηση της ανεργίας και την αύξηση της απασχόλησης, πρέπει να επισημάνουμε ότι στην πραγματικότητα δεν ενισχύουν την απασχόληση.

Έχει διαπιστωθεί ότι τα μέτρα που εφαρμόζονται προκειμένου οι επιχειρήσεις να προσλάβουν άνεργους με μερική απασχόληση, χρησιμοποιούνται από τους εργοδότες για να αντικαταστήσουν εργαζομένους με πλήρη απασχόληση. Επίσης η μερική απασχόληση στερείται συχνά κοινωνικών εγγυήσεων, προστασίας και ασφάλειας, γεγονός που δεν κατοχυρώνει τους μερικά απασχολούμενους.

Επιπλέον υπάρχουν και μέτρα που περιλαμβάνουν τη μείωση του εργάσιμου χρόνου ή τη μείωση των υπερωριών των ήδη εργαζομένων και την πρόσληψη ανέργων για να καλυφθούν τα κενά που δημιουργούνται.

Τα μέτρα αυτά όμως για να πραγματοποιηθούν θέλουν να πληρούνται κάποιες προϋποθέσεις: να υπάρχουν άνεργοι που να διαθέτουν τις ίδιες δεξιότητες με αυτές των εργαζομένων, να υπάρχει μία ισχυρή συνδικαλιστική εκπροσώπηση των εργαζομένων που να προασπίζει τα συμφέροντά τους, να υπάρχει διάθεση από τους εργαζομένους να μειώσουν το χρόνο εργασίας τους για να προσληφθούν άνεργοι.

Σε αντίθεση με τις παραπάνω πολιτικές, οι ενεργητικές πολιτικές δημιουργούν νέες θέσεις εργασίας.

Οι δημόσιες υπηρεσίες και τα ιδιωτικά γραφεία απασχόλησης στηρίζουν και καθοδηγούν τους ανέργους ώστε να αναζητούν ενεργά εργασία. Επίσης προσπαθούν να τοποθετούν ανέργους σε κατάλληλες θέσεις προκειμένου να τους εξασφαλίσουν μία μακροχρόνια παραμονή στην απασχόληση.

Ακόμη, μέσω των προγραμμάτων κατάρτισης (αρχικής, συνεχιζόμενης, ενδοεπιχειρησιακής, κλπ) οι άνεργοι εφοδιάζονται με δεξιότητες που είναι απαραίτητες για την ένταξη ή επανένταξη τους στην αγορά εργασίας.

Τα κίνητρα για πρόσληψη ανέργων από επιχειρήσεις με μείωση των εργοδοτικών ή άλλων εισφορών, τα προγράμματα επιδότησης για την πρόσληψη ανέργων ή για τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων, είναι μέτρα που φέρουν αποτελέσματα, έστω και περιορισμένα προς το παρόν.

Από όσα παρουσιάστηκαν στην εν λόγω εργασία μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας έχουν η δυνατότητα να βελτιώσουν την κατάσταση στην αγορά εργασίας.

Απαραίτητη κρίνεται η αξιολόγηση των επιμέρους ενεργειών, η οποία πρέπει να διεξάγεται ανά τακτά χρονικά διαστήματα. Κατά την αξιολόγηση πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι ποσοτικοί και ποιοτικοί δείκτες που προκύπτουν κάθε φορά. Τέλος πρέπει να αξιοποιούνται τα πορίσματα των αξιολογήσεων ώστε να αποτελούν τη βάση για περαιτέρω βελτίωση των πολιτικών για την αντιμετώπιση της ανεργίας.

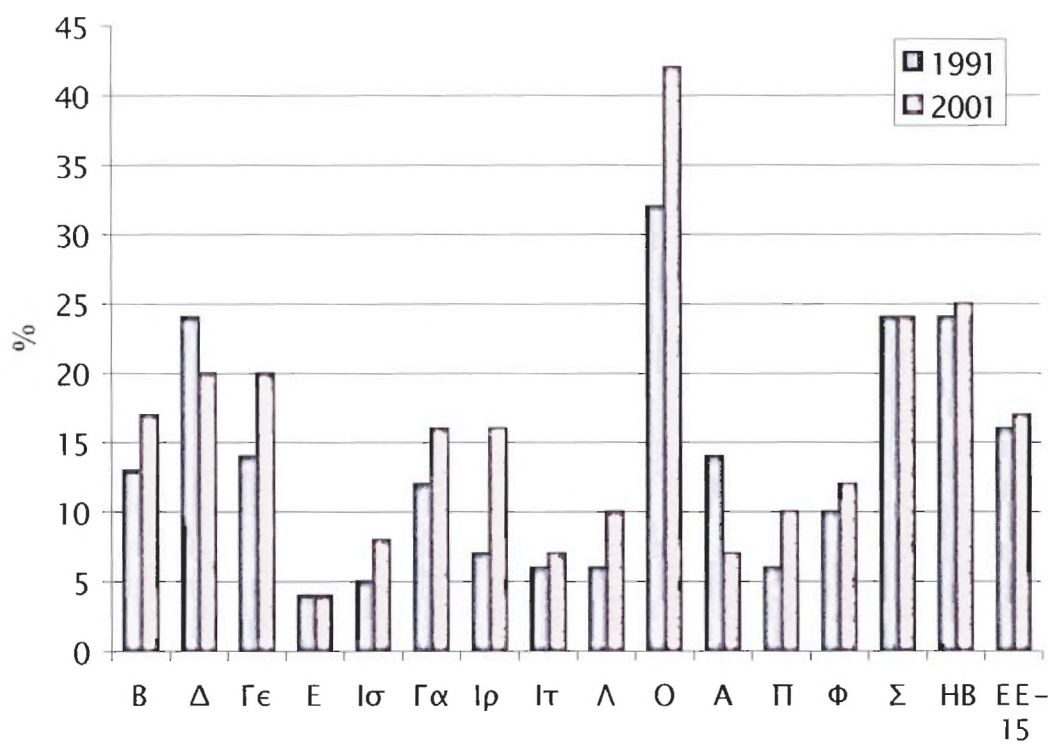
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

	ΦΟΡΕΑΣ	ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ	ΟΡΓΑΝΩΣΗ
ΣΤΡΙΑ	Υπηρεσία Απασχόλησης AMS	Οργάνωση γραφείων εργασίας Παροχή πληροφοριών Υποστήριξη, τοποθέτηση ανέργων	Τριμερής οργανισμός *συμμετοχή κοιν. εταίρων
ΛΓΙΟ	Τρεις δημόσιες υπηρεσίες VDAB, FOREM, ORBEM	Υποστήριξη ψυχολογική, κοινωνική, ιατρική Παροχή πληροφοριών για κενές θέσεις	Διμερείς επιτροπές διαχείρισης Περιφερειακές υπηρεσίες Κλαδικά κέντρα κατάρτισης
ΡΜΑΝΙΑ	Ομοσπονδιακή Υπηρεσία για την απασχόληση	Διάθεση Πλήρους δικτύου υπηρεσιών τοποθέτησης/παροχής συμβουλών για επαγγέλματα, δραστηριότητες	181 Κεντρικά γραφεία 651 Τοπικά γραφεία
ΛΙΑ	Εθνική αρχή εργασίας	Οργάνωση μέτρων για ανέργους σε τοπικό επίπεδο Διαχείριση προσφορών εργασίας Διαχείριση συστημάτων κατάρτισης	14 περιφερειακές υπηρεσίες 96 τοπικά υποκαταστήματα 1 εθνικό συμβούλιο 14 περιφερειακά *συμμετοχή κοιν. εταίρων
ΑΝΙΑ	Εθνικό Ινστιτούτο Απασχόλησης INEM	Τοποθέτηση ανέργων	52 γραφεία εργασίας 700 τοπικά γραφεία
ΛΙΑ	Εθνικό Γραφείο Απασχόλησης ANPE	Τοποθέτηση ανέργων Συνεργασία με άλλους δημόσιους και μη οργανισμούς ή υπηρεσίες που ασχολούνται με την τοποθέτηση ανέργων	22 περιφερειακές αρχές 100 διευθύνσεις 7000 τοπικά γραφεία απασχόλησης
ΑΝΔΙΑ	Υπουργείο Εργασίας	Κατάρτιση Πληροφόρηση	183 γραφεία απασχόλησης
ΛΙΑ	Υπουργείο Εργασίας	Παρακολούθηση ανέργου Εκπαίδευση/Κατάρτιση Σύνδεση προσφοράς- ζήτησης	Περιφερειακά και τοπικά γραφεία απασχόλησης
ΑΝΔΙΑ	FAS	Τοποθέτηση ανέργων	54 γραφεία απασχόλησης
Ξ/ΡΓΟ	Διεύθυνση Απασχόλησης ADEM	Τοποθέτηση ανέργων	Υπηρεσίες απασχόλησης
ΑΝΔΙΑ	Υπηρεσία Απασχόλησης	Παροχή πληροφοριών για κενές θέσεις Τοποθέτηση ανέργων (ιδιαίτερα ατόμων με ειδικές ανάγκες) Κατάρτιση	
ΡΤΟΓΑΛΙΑ	Ινστιτούτο Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης IEFP	Παροχή πληροφοριών για κενές θέσεις Τοποθέτηση ανέργων	5 περιφερειακά ινστιτούτα απασχόλησης 82 τοπικά κέντρα απασχόλησης 25 κέντρα κατάρτισης 2 κέντρα εκπαίδευσης απασχολούμενων 360 γραφεία εργασίας
ΛΔΙΑ	Δημόσια γραφεία εργασίας	Παροχή πληροφοριών για κενές θέσεις Τοποθέτηση ανέργων	
ΛΙΑ	Υπηρεσία απασχόλησης	Παροχή πληροφοριών για κενές θέσεις Τοποθέτηση ανέργων	1200 κέντρα απασχόλησης 82 συμβούλια

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4: ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΩΣ % ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ



Πηγές: *Employment in Europe 2002, OECD Economic Outlook 2002*

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Addison, J.T. (2002). Labor Policy in the EU: The New Emphasis on Education and Training under the Treaty of Amsterdam. *Journal of Labor Research*, Vol. 23, No 2.
- Auken, S., Lindh, A., (Ιούνιος 1995). *A FAIR DEAL for Employment, the Environment and Equality*. PES Barcelona Congress (Μάρτιος 95)
- Boeri, T., Layard, R., Nickell, S.(2002). Welfare-to-work and the fight against long-term unemployment. *Report to Prime Ministers Blair and D' Alema*
- Γεωργάκη Η. «Άμεση δράση κατά της ανεργίας» *Τα Νέα* (31-10-2003), *Ένθετο Οικονομία*
- Γ.Σ.Ε.Ε. *Συμπληρωματικό Κείμενο της Γ.Σ.Ε.Ε. για τις Πολιτικές Απασχόλησης και την Καταπολέμηση της Ανεργίας*. Αθήνα, Σεπτέμβριος 2000
- Cameron, D.R.(1999). *Unemployment in Europe and EUM*. Conference papers WS/44, WS/45, WS/50
- Δασκαλάκης, Δ. (1993).*Η ρύθμιση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας*. Αθήνα: Σάκκουλα
- Δεδουσόπουλος, Α.(2000). *Θεωρίες της ανεργίας (Τόμος Α')*. *Η κρίση στην Αγορά Εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση*. Αθήνα: τυπωθήτω- Γιώργος Δάρδανος
- Δεδουσόπουλος, Α.(1998). *Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας Τόμος Α : Η προσφορά εργασίας- Θεωρίες, Πολιτικές και Ερευνητικές Αναζητήσεις*. Αθήνα: Τυπωθήτω-Γιώργος Δάρδανος
- Δεδουσόπουλος, Α.(1995). Πολιτικές για την αγορά εργασίας στο τέλος του εικοστού αιώνα. *Τετράδια του ΙΝΕ*, (4).
- Διεθνές Συνέδριο «Κοινωνία των 2/3» *Διαστάσεις του Σύγχρονου Κοινωνικού Προβλήματος* (2001). Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών

- Δημόπουλος , Γ., Μπαλάς, Ν., Χασσίδ, Ι. (2001). *Εισαγωγή στις Ευρωπαϊκές Σπουδές, Τόμος Β΄: Οικονομική Ολοκλήρωση και Πολιτικές*. Αθήνα: Σιδέρης Ι.
- Dornbusch, R., Fischer, S.(1993) *Μακροοικονομική*. Αθήνα: Κριτική Επιστημονική Βιβλιοθήκη
- Δρεπτάκης, Μ.,Γ.(2001).*Ανατομία της Ανεργίας στην Ελλάδα 1981-2000*. Αθήνα
- Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας (2001). *Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη*. Επιμέλεια: Γαβρόγλου, Σ.Π., Κικίλιας, Η. Αθήνα: Σακκουλά
- ΕΚΚΕ.(1998) *Πρακτικά Ελληνογαλλικού Συνεδρίου: Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία*. Αθήνα:ΕΚΚΕ
- *Ελευθεροτυπία, Ένθετο Ευκαιρίες Εργασίας, Σε πολιτισμό-ψυχαγωγία το μέλλον της εργασίας», σελ.2*
- *ΕΣΔΑ για την Απασχόληση 2002*
- European Commission (1997). *The Joint Employment Report 1997 and the 1998 Employment Guidelines*
- European Commission (2002) *Employment in Europe 2002*, DGV Brussels
- European Commission (2000) *Employment in Europe 2000*, DGV Brussels
- European Commission (1997) *Extraordinary European Council Meeting on Employment. Presidency Conclusions – Luxembourg, 20 and 21 November 1997*, SN 300/97
- European Commission. Commission Communication: *From Guidelines to Action: The National Plans for Employment*
- European Commission. (1995). *Good Environment gives good jobs. Environment, employment and welfare. A socialist VisionReport from the PES ad hoc Working Group on the Environment chaired by Svend AUKEN (SD- Denmark)*
- European Commission, Employment Observatory, *Tableau de Board*, 1997

- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2000). *Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και κοινωνική πολιτική: μία πολιτική για τον άνθρωπο*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (ΕΚΤ). *Συμπλήρωμα Προγραμματισμού Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» 2000-2006. 1^η Επιτροπή Παρακολούθησης*. Ζάππειο Μέγαρο: 30 Μαΐου 2001
- Foden, D. & Yuste, A.R. (1995). Αγορά εργασίας, Ανεργία και Πολιτική Απασχόλησης. *Τετράδια του ΙΝΕ*, Τεύχος 4.
- Garraty, J.A. (1978). *Unemployment in History- Economic Thought and Public Policy*. New York: Harper & Row Publishers.
- Θεοχαράκης, Ν. (2002). *Ευελιξία στη αγορά εργασίας και ανεργία*. Στο *ΕΡΓΑΣΙΑ 2002: Εξελίξεις, Αναλύσεις, Τεκμηρίωση, Αφιέρωμα στις Εργασιακές Σχέσεις*. Αθήνα: Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού, Πάντειο Πανεπιστήμιο
- Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα (1998). *Κοινωνικές Ανισότητες και Κοινωνικός Αποκλεισμός*. Αθήνα: Εξάντας
- ΙΝΕ (1996). *Ευελιξίες της Επιχείρησης και της Εργασίας*. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ
- International Labour Organization (ILO). *The 2001 Employment Guidelines of the European Union, EU Website*
- ΙΤΕ (1998) Ημερίδα: *Ανεργία-Μακροχρόνια Ανεργία, Πρόγραμμα GALTUN*
- Jurajda, S. & Tannery, F. (2003). Unemployment Durations and Extended Unemployment Benefits in Local Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 56, No 2.
- Καραντινός, Δ.-Κετσετζοπούλου, Μ.-Μουρίκη, Α. (1997). *Ευέλικτη απασχόληση κι ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: Τάσεις, Εξελίξεις, Προοπτικές*. Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας.
- ΚΕΠΕ (1990). *Απασχόληση-Ανεργία. Εκθέσεις (16) για το πρόγραμμα 1988-1992*. Αθήνα
- Κέφης, Β.Ν. (2002). Κριτική Προσέγγιση του Φαινομένου της Ανεργίας. *Ρεαλιστικοί και εφικτοί τρόποι αντιμετώπισης του στην Ελλάδα. Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 26.

- Κιουλάφας, Κ., Ζάραγκας, Λ.(1990). *Ευρωπαϊκή Ενοποίηση και Αγορά Εργασίας*, Αθήνα: IOBE
- Κορλίρας, Π.Γ. (1991). *Φιλοσοφία της Πολιτικής Οικονομίας*. Αθήνα:ΓΝΩΣΗ
- Kruppe, T., Oschmiansky, H., Schomann, K.(1998). Self –Employment: Employment Dynamics in the European Union. *InforMISEP*, No 64/ Winter 1998
- Κωνσταντοπούλου, Χρ.(1986). *Για μια κοινωνιολογία της εργασίας*. Θεσσαλονίκη: Αφοι Κυριακίδη
- Λαμπρινίδης, Μ., Σακέλλης, Γ., (1998-1999). *Θέματα Οικονομικής και Κοινωνικής Πολιτικής*, Πανεπιστημιακές Σημειώσεις για το τμήμα Αστικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης, Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο
- Latulippe, D. & Turner, J.(2000). Partial Retirement and Pension Policy in industrialized countries. *International Labour Review*, Vol.139, No.2
- LEDA. (1993) *Δράσεις για την Απασχόληση. Πρακτικός Οδηγός. Η Απασχόληση στην Ευρώπη*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.
- *Λευκό Βιβλίο για την Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση*. Δελτίο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Συμπλήρωμα 6/93
- Lewis, A.- Webley, P.- Furnham, A.(1995). *The New Economic Mind*. Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf
- Λιανός, Θ., (1985) *Μαρξιστική Οικονομική Θεωρία*, Αθήνα: Οδυσσεάς
- Λιβανός, Η.(2003). Η δημιουργία πλεονασμάτων κι ελλειμμάτων δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας. *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχος 29
- Lindbeck, A. & Snower, D.J. (1988). *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Massachusetts: MIT Press
- Meager, N.(1998). Evaluating Active Labour Market Measures for the Long -Term Unemployed. *InforMISEP*, No 62/Summer 1998
- Meager, N., Evans, C. (1998). *The evaluation of active labour market measures for the long- term unemployed*. *Employment and Training Papers (16)*. International Labour Organization.
- Μέγας Χρήστος, «Χαμένες ευκαιρίες για την απασχόληση» στην *Κυριακάτικη Ελευθεροτυπία 17-8-2003, Ένθετο Οικονομία,σελ.11*

- Μέγας, Χρ.(2003). «Διαταξικά κίνητρα απασχόλησης. *Ελευθεροτυπία, Οικονομική*, 5-12-2003,σελ.21
- MISEP, Basic Information Report, Greece 1999
- MISEP, Basic Information Report, Italy 1997
- MISEP, Basic Information Report, Spain 1998
- MISEP, Basic Information Report, Ireland 1996
- MISEP, Basic Information Report, France 1996
- MISEP, Basic Information Report, Germany 1997
- MISEP, Basic Information Report, Portugal 1999
- MISEP, Basic Information Report, Netherlands 1999
- MISEP, Basic Information Report, Belgium 1996
- MISEP, Basic Information Report, Austria 1998
- MISEP, Basic Information Report, Denmark 1997
- MISEP, Basic Information Report, Sweden 1997
- MISEP, Basic Information Report, United Kingdom 1999
- MISEP, Basic Information Report, Finland 1998
- Μούσης, Ν.(1999). *Ευρωπαϊκή Ένωση: Δίκαιο-Οικονομία-Πολιτική*. Αθήνα: Παπαζήση
- Νικολοκαπούλου-Στεφάνου, Η. (1997). *Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Αθήνα: Παπαζήση
- OECD, *Enhancing the effectiveness of active labour market policies*, 1996
- OECD (1999). *Human Capital Investment. An International Comparison*
- OECD (1998). *Measuring What People Know. Human Capital Accounting For The Knowledge Economy*.
- *OECD Economic Outlook 2002*
- Πετρινώτη, Ξ. (1989). *Αγορές εργασίας. Οικονομικές θεωρίες και έρευνες*. Αθήνα: Παπαζήση
- Rifkin, J. (1996). *Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της*. Αθήνα: Νέα Σύνορα –Α. Λιβάνη
- Ρομπόλης, Σ.(1996). Μερική απασχόληση: οι δύο όψεις του ίδιου νομίσματος. Στο INE/ΓΣΕΕ (1996). *Μερική Απασχόληση. Ενημέρωση*, τεύχος 12

- Rocard, M.(1998). *Τι να κάνουμε για την αντιμετώπιση της ανεργίας*. Αθήνα: Νέα Σύνορα-Α. Λιβάνη
- Rossi, P. & Freeman, H. (1993). *Evaluation, A systematic approach*.
- Σακελλαρόπουλος, Θ. (1993). *Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική*. Αθήνα: Κριτική Επιστημονική Βιβλιοθήκη
- Σακελλαρόπουλος, Θ.(2001). *Υπερεθνικές κοινωνικές πολιτικές την εποχή της παγκοσμιοποίησης*. Αθήνα: Κριτική
- Σακέλλης , Ι. (2001). *Πληθυσμός και εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα. Μορφολογία και διαχρονικές εξελίξεις*. Αθήνα: Μπένου
- Schmid, G., O' Reilly, J., Schomann, K.(1997). *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Cheltenham: Edward Elgar
- Σώκου, Κ.(2003). Σε ποιους τομείς καταγράφεται η μεγαλύτερη υστέρηση. *Το Βήμα*, Κυριακή 14 Σεπτεμβρίου 2003, Β4/ΚΑΤΑΓΡΑΦΕΣ
- Ταταρίδου, Χ.(2002). *Ανεργία, μορφές απασχόλησης και νομιμοποίηση των μηχανισμών κοινωνικού αποκλεισμού. Στο Τετράδια Εγκληματολογίας «Οι εγκληματολογικές όψεις του κοινωνικού αποκλεισμού»*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη
- Χλέτσος,Μ.- Κατσορίδας Δ.Α.- Ναξάκης, Χ.- Ιωακείμογλου, Η.- Καρασαββόγλου, Α.(1998). *Ανεργία-Μύθοι και Πραγματικότητα*. Αθήνα: Εναλλακτικές Εκδόσεις
- Whiting, E.(1987). *A guide to unemployment reduction measures*. London: Macmillan Press



ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

Τηλ. 210 - 92 01 001

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΠΙΣΤΡΟΦΗΣ

18 ΙΑΝ. 2013

10 ΑΠΡ. 2013

08 ΜΑΙ. 2013

24 ΜΑΙ. 2013

ΠΑΝΤΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ



002000089067