



**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ**  
**Τμήμα Οικονομικής & Περιφερειακής Ανάπτυξης**  
**ΠΜΣ Εφαρμοσμένων Οικονομικών και Διοίκησης**

Διπλωματική Εργασία

*«Η ανταγωνιστικότητα των νέων και οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα»*

Επιβλέπων Καθηγητής: Δεδουσόπουλος Απόστολος  
Φοιτητής: Παπαδάτος Ελευθέριος - Άρης  
ΑΜ: 0818Μ002  
Ημερομηνία Υποβολής: Ιούνιος 2020

## **Τριμελής Επιτροπή**

Δεδουσόπουλος Απόστολος, Ομότιμος Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (επιβλέπων)

Παλάσκας Θεοδόσιος, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Στοφόρος Χρυσόστομος, Αναπληρωτής Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Copyright © Ελευθέριος- Άρης Παπαδάτος, 2020

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνωμών του συγγραφέα.

## Περίληψη

Η ανταγωνιστικότητα των νέων στην αγορά εργασίας και οι εργασιακές σχέσεις που διαμορφώνονται σε κάθε οικονομία είναι ένα θέμα που έχει απασχολήσει έντονα στο παρελθόν τους οικονομολόγους, ενώ την τελευταία δεκαετία με την αρχή της χρηματοπιστωτικής κρίσης και των επιπτώσεων της στον εργασιακό τομέα, έχει προκαλέσει έντονο προβληματισμό στους νέους πτυχιούχους.

Ο σκοπός της έρευνας και της συγγραφής της παρούσας εργασίας είναι να μελετήσει την αγορά εργασίας και το πως διαμορφώνεται σε σχέση με τα οικονομικά μοντέλα που εφαρμόζονται. Επίσης, μελετώνται τα εμπόδια ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας, η επίδραση του βασικού μισθού στις εργασιακές σχέσεις, το φαινόμενο brain draining που δημιουργείται με το μεταναστευτικό κύμα των νέων καθώς και την τάση της σύγχρονης παγκόσμιας οικονομίας. Επισημαίνουμε το σημαντικό ρόλο των άμεσων ξένων επενδύσεων (ΑΞΕ) στην οικονομία και την αγορά εργασίας και εξετάζουμε τις ευέλικτες εργασιακές σχέσεις που δημιουργούνται μέσω της υψηλής απορρύθμισης. Τέλος, μελετάμε την καινοτόμο επιχειρηματικότητα και τα οφέλη της για την ελληνική αγορά εργασίας.

Συνοψίζοντας όλα τα δεδομένα της παρούσας έρευνας, οδηγούμαστε στην εξαγωγή πληθώρας σημαντικών και αξιολογών συμπερασμάτων-προτάσεων που μπορούν να αξιοποιηθούν από όποιους ενδιαφερόμενους, για την ανάπτυξη της εθνικής οικονομίας και την διευκόλυνση ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας.

Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για τη συγγραφή της εργασίας συνδυάζει τη μελέτη βιβλιογραφικών ερευνών και έγκυρων πηγών, όπως αναρτημένες έρευνες σε ιστοσελίδες της ευρωπαϊκής επιτροπής, του ΔΝΤ και της παγκόσμιας τράπεζας ενώ αξιοποιήθηκαν και στοιχεία από συνεντεύξεις υψηλόβαθμων στελεχών της αγοράς.

Τα κυριότερα συμπεράσματα που προκύπτουν μέσω της έρευνας είναι: η δυσκολία των νέων να ενταχθούν στην αγορά εργασίας στην ελληνική οικονομία και η ανάγκη για επίλυση της «διαρροής μυαλών» από τη χώρα. Επίσης, το πρόβλημα και η ανάγκη της Ελλάδας να προσελκύσει άμεσες ξένες επενδύσεις μέσω μείωσης της φορολογίας, η ανάγκη των νέων πτυχιούχων για θέσεις εργασίας υψηλού επιπέδου και αίσθημα ασφάλειας, η ένταξη της gig economy στα σύγχρονα οικονομικά μοντέλα και παράλληλα ο περιορισμός της απορρύθμισης που δημιουργεί στην αγορά καθώς και τα πολύτιμα οφέλη που μπορεί να έχει η ελληνική αγορά μέσω της προώθησης και εφαρμογής της καινοτόμου επιχειρηματικότητας.

**Λέξεις κλειδιά:** Ανταγωνιστικότητα, Νέοι, Αγορά Εργασίας, Ευελιξία, Οικονομικά Μοντέλα, Άμεσες Ξένες Επενδύσεις, Καινοτόμος Επιχειρηματικότητα, Gig Economy.

## Abstract

The competitiveness of young people in the labor market and the employment relationships existing in each economy has been a subject of great concern to economists in the past and over the last decade. Since the beginning of the financial crisis around 2008, the impact on the labor market was great implementing changes in the working environment affecting negatively all employees and especially the young graduates.

The main purpose of our research is to study the labor market and the ways it has changed in relation to the applied economic models of each country and study the barriers placed between young employees and their induction to the business industry. We research the impact of basic wage income to labor relations, the “brain draining” effect created by the migration of young people and the trend of modern global economy reshaping. We study the role of the foreign direct investments in poor economies, the flexibility of employment relations and why this is happening during the crisis and through high job market deregulation. Moreover, we research and consider the benefits of innovative entrepreneurship on Greek economy.

Analyzing all the data collected on our research, we tracked flaws and financial issues on the recent economic models applied by governments. We reached some great results helping us understand the diversification of the job market around different countries and models and how to create a better economic environment for the market growth in order to develop a better career future for young employees and facilitate their integration.

The methodology used for this research is based on bibliographical studies, surveys posted on official websites of the European Commission, IMF, ECB and other accountable sources as well as data collected through interviews of high level executives with multinational background.

The main conclusions of our research are the following: the difficulty of young people to enter the labor market in Greek economy and the need for the country to stop the brain drain effect, losing all these smart and highly qualified young people while spending huge amounts of money on free education. There is a high need for Greek economy to attract and benefit from the foreign direct investments and a way to accomplish it, is through tax reductions in the industry. There is a need for Greek employees to feel job security and a need for young graduates to get higher level jobs and built their own career path. Another important conclusion is the increasing focus of world economy to the gig economy. By implementing gig economy features on the modern economic models there are lots of benefits both for the employers and the employees while it is also very important to limit the high job market deregulation created by gig economy and ending up disturbing the current job environment.

**Key words:** Competitiveness, Young people, Job Market, Flexibility, Economic Models, Foreign Direct Investments, Innovation Entrepreneurship, Gig Economy.

## Περιεχόμενα

Ευχαριστίες.....	6
Εισαγωγή.....	7
Κεφάλαιο 1 <sup>ο</sup> ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ	
1.1 Ο κατώτατος μισθός.....	8
1.2 Ο κατώτατος μισθός σε Ελλάδα και ΟΟΣΑ .....	9
1.3 Οι επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην ανεργία.....	13
1.4 Οι επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα.....	14
Κεφάλαιο 2 <sup>ο</sup> Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	
2.1 Η αγορά εργασίας σε εθνικό επίπεδο.....	16
2.2 Ανεργία, μετανάστευση και μεταναστευτικό δυναμικό.....	18
2.3 Η μετάβαση των νέων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας.....	20
2.4 Οι δυσκολίες ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας.....	21
2.5 Η αγορά εργασίας και οι εργασιακές σχέσεις.....	23
Κεφάλαιο 3 <sup>ο</sup> ΤΑ ΜΟΝΤΕΛΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	
3.1 Οι σύγχρονες εργασιακές σχέσεις.....	25
3.2 Το αγγλοσαξονικό μοντέλο.....	26
3.3 Το σκανδιναβικό μοντέλο.....	27
3.4 Το μοντέλο του Ρήνου.....	29
3.5 Το ασιατικό μοντέλο.....	30
3.6 Το ελληνικό μοντέλο.....	31
3.7 Gig Economy και η νέα τάση.....	33
Κεφάλαιο 4 <sup>ο</sup> ΟΙ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΑΞΕ	
4.1 Οι 6 διαστάσεις της αγοράς εργασίας.....	36
4.2 Τα χαρακτηριστικά της Ελλάδας.....	38
4.3 Τα χαρακτηριστικά της κουλτούρας των ανεπτυγμένων χωρών της Ευρώπης.....	39
4.4 ΑΞΕ - Άμεσες Ξένες Επενδύσεις.....	41
4.5 Οι ΑΞΕ στην Ελλάδα.....	43
4.6 Καινοτόμος Επιχειρηματικότητα.....	46
Συμπεράσματα.....	48
Βιβλιογραφία.....	49

## Ευχαριστίες

Η συγκεκριμένη διπλωματική εργασία πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών «Εφαρμοσμένων Οικονομικών και Διοίκησης» του τμήματος Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης στο Πάντειο Πανεπιστήμιο. Ιδιαίτερες ευχαριστίες θέλω να απευθύνω στον επιβλέποντα καθηγητή μου, κύριο Δεδουσόπουλο Απόστολο, που με στήριξε μέσα σε αυτές τις δύσκολες συνθήκες με τις γνώσεις του και την υπομονή του, καθώς και σε όλους τους καθηγητές του μεταπτυχιακού προγράμματος της Παντείου στα εφαρμοσμένα οικονομικά, οι οποίοι με τη σειρά τους πρόσθεσαν ένα σημαντικό λιθαράκι πολύτιμων γνώσεων και εμπειρίας σε όλους εμάς τους μεταπτυχιακούς φοιτητές τους.

Είμαι αισιόδοξος πως όλοι μαζί θα βγούμε πιο δυνατοί μετά την τωρινή κρίση του κορονοϊού και θα μπορέσουμε να στηρίξουμε την Ελλάδα μας με τη θέληση και τις γνώσεις μας προς μία ανοδική πορεία στο μέλλον.

## Εισαγωγή

Με την παρούσα εργασία έχουμε σκοπό να αναλύσουμε την ανταγωνιστικότητα των νέων στην αγορά εργασίας, εξετάζοντας τα κυριότερα χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν την εγχώρια αγορά από τις μεγαλύτερες της Ευρώπης. Μελετάμε τα πιο γνωστά οικονομικά μοντέλα και τον τρόπο με τον οποίο προσαρμόζονται οι εργασιακές σχέσεις ανάλογα με τις συνθήκες της αγοράς, αναλύουμε τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι νέοι στην ένταξη τους στην αγορά εργασίας, τους λόγους που οδηγούν στο πρόβλημα και τρόπους επίλυσης.

Συγκεκριμένα στο πρώτο κεφάλαιο μελετάμε το βασικό μισθό και το πως διαμορφώνεται σε Ελλάδα και Ευρώπη και εξετάζουμε τις επιδράσεις του βασικού μισθού στην αγορά εργασίας. Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύουμε την αγορά εργασίας σε εθνικό επίπεδο, εξετάζουμε τις αιτίες που δημιουργήθηκε το μεταναστευτικό κύμα στα χρόνια της χρηματοπιστωτικής κρίσης και τις δυσκολίες ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας. Στο τρίτο κεφάλαιο αναφέρουμε τα σημαντικότερα και επικρατέστερα οικονομικά μοντέλα και πως διαμορφώνουν τις εργασιακές σχέσεις ανά χώρα ανάλογα με την αγορά εργασίας που επιδιώκει το πολιτικό σύστημα.

Επίσης, αναλύουμε τις νέες τάσεις της παγκόσμιας οικονομίας, την κατεύθυνση προς την οποία οδηγούνται οι εργασιακές σχέσεις και το γιατί. Στο τέταρτο κεφάλαιο μελετάμε την αγορά εργασίας ως προς την κουλτούρα των λαών και τα στοιχεία που την καθορίζουν. Στη συνέχεια, αναφέρουμε τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ελληνικής αγοράς και τα συγκρίνουμε με αυτά των ανεπτυγμένων χωρών της Ευρώπης. Ερευνούμε το ρόλο των άμεσων ξένων επενδύσεων σε μια οικονομία και ειδικότερα στην ελληνική οικονομία, τα οφέλη που προσφέρουν και τους τρόπους προσέλκυσης των άμεσων ξένων επενδύσεων με στόχο την αύξηση των θέσεων εργασίας και της ανταγωνιστικότητας των νέων. Κλείνοντας το τελευταίο κεφάλαιο, αναφέρουμε την καινοτόμο επιχειρηματικότητα κρίνοντας ότι είναι απαραίτητη η εφαρμογή της στην Ελλάδα ώστε να αξιοποιήσουμε τον μεγάλο όγκο που διαθέτουμε ως χώρα σε εργατικό δυναμικό υψηλής μόρφωσης και εκπαίδευσης.

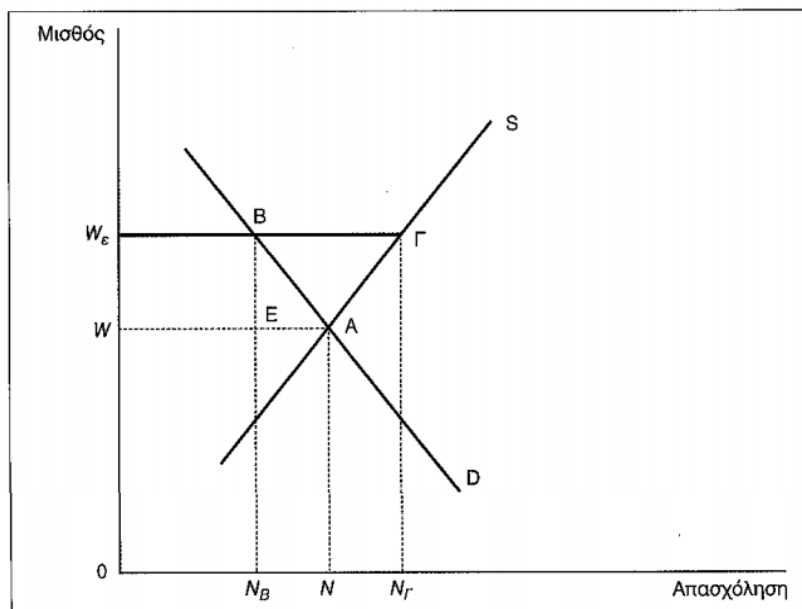
Τέλος, παρουσιάζονται συνολικά τα τελικά συμπεράσματα στα οποία καταλήγει η έρευνά μας, μετά την σύγκριση των οικονομικών στοιχείων και της αγοράς εργασίας. Η έρευνά και τα στοιχεία της εργασίας έγιναν μέσω βιβλιογραφικής προσέγγισης, εμπειρικών δεδομένων και με τη βοήθεια προσωπικών συνεντεύξεων με στελέχη της αγοράς εργασίας σε Ελλάδα και εξωτερικό.

# Κεφάλαιο 1<sup>ο</sup> ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ

## 1.1 Ο κατώτατος μισθός

Ο κατώτατος μισθός θεσπίστηκε για πρώτη φορά στη Ν. Ζηλανδία το 1894 σε δικαστικό επίπεδο και στις ΗΠΑ το 1932 σε ομοσπονδιακό επίπεδο. Αποτέλεσε και συνεχίζει να αποτελεί ένα φλέγον ζήτημα μεταξύ των οικονομολόγων και συνοδεύτηκε από έντονη θεωρητική και πολιτική διαμάχη για τη σχέση του με την ανάπτυξη, τη φτώχεια και την ανεργία. Μέχρι και σήμερα, συνεχίζει να χαρακτηρίζεται ως ένα αμφιλεγόμενο θέμα, διότι παρόλο που έχει κερδίσει την υποστήριξη και την αποδοχή από ένα ευρύ φάσμα ηγετών, οικονομολόγων και φορέων συνεχίζει να έχει αντίπαλους. Το κύριο ερώτημα που τίθεται είναι πως ο κατώτατος μισθός επηρεάζει την ανάπτυξη, την ανεργία, την απασχόληση και τη φτώχεια-αναδιανομή του εισοδήματος. Για την επίλυση του χρόνιου αυτού ζητήματος, στα πλαίσια της εμπειρικής έρευνας, χρησιμοποιήθηκε ένα panel 49 χωρών του ΟΟΣΑ για τη χρονική περίοδο 1976-2016.

Κατώτατος μισθός είναι η χαμηλότερη αμοιβή που οι εργοδότες πρέπει να πληρώνουν νόμιμα τους εργαζομένους τους<sup>1</sup> (Δεσουσόπουλος, 2014: 445-446). Αντίστοιχα, οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να πουλήσουν την εργασία τους κάτω από αυτή την τιμή. Αν και οι νόμοι περί ελάχιστων μισθών ισχύουν σε πολλές περιπτώσεις, υπάρχουν διαφορές απόψεων σχετικά με τα οφέλη και τα μειονεκτήματα ενός κατώτατου μισθού. Οι υποστηρικτές του κατώτατου μισθού υποστηρίζουν ότι αυξάνει το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων, μειώνει τη φτώχεια, την ανισότητα και ενισχύει το ηθικό. Αντίθετα, οι αντίπαλοι του κατώτατου μισθού υποστηρίζουν ότι αυξάνει τη φτώχεια, αυξάνει την ανεργία (ιδίως μεταξύ ανειδίκευτων ή άπειρων εργαζομένων) και δρα επιζήμια για τις επιχειρήσεις, επειδή οι υπερβολικά υψηλοί κατώτατοι μισθοί απαιτούν από τις επιχειρήσεις να αυξήσουν τις τιμές του προϊόντος ή της υπηρεσίας τους για να καλύψουν τις πρόσθετες δαπάνες καταβολής υψηλότερου μισθού.



<sup>1</sup> Δεσουσόπουλος, 2014: 445-446



### Σχήμα 1. Υπόδειγμα κατώτατου μισθού, (Δεσουσόπουλος, σελ. 447)

Σύμφωνα με το νεοκλασικό μοντέλο προσφοράς και ζήτησης, η αύξηση του κατώτατου μισθού μειώνει την απασχόληση των εργαζομένων που εργάζονται λαμβάνοντας ελάχιστη αμοιβή<sup>2</sup> (Δεσουσόπουλος, 2014: 439-440). Εάν ένας υψηλότερος κατώτατος μισθός, αυξάνει τα ποσοστά μισθών των ανειδίκευτων εργαζομένων πάνω από το επίπεδο που θα καθόριζαν οι δυνάμεις της αγοράς, θα μειωθεί η ποσότητα των ανειδίκευτων εργαζομένων που απασχολούνται (Δεδουσόπουλος, 2014: 448). Ο κατώτατος μισθός θα οδηγήσει τις υπηρεσίες των λιγότερο παραγωγικών εργαζομένων και συνεπώς χαμηλόμισθων εκτός της αγοράς.

Τα άμεσα αποτελέσματα της νομοθεσίας περί ελάχιστων μισθών είναι σαφώς αναμεμιγμένα. Ορισμένοι εργαζόμενοι, πιθανότατα εκείνοι των οποίων οι προηγούμενοι μισθοί ήταν πλησιέστεροι στο ελάχιστο, θα απολαμβάνουν υψηλότερους μισθούς<sup>3</sup> (Δεσουσόπουλος, 2014: 448). Το φαινόμενο αυτό υποδεικνύει ότι όταν αυξάνεται ο κατώτατος μισθός, οι υπόλοιποι μισθοί θα αυξηθούν. Οι χαμηλόμισθοι πριν την αλλαγή της νομοθεσίας, είτε θα οδηγηθούν στην ανεργία είτε εκτός εργατικού δυναμικού.

Το επιχείρημα ότι ο κατώτατος μισθός μειώνει την απασχόληση βασίζεται σε ένα απλό πρότυπο προσφοράς και ζήτησης της αγοράς εργασίας, το οποίο όμως έχει αμφισβητηθεί κυρίως για τις παραδοχές του<sup>4</sup>, βασιζόμενοι στο έργο του Sraffa (Garegnani, 1970: 431; , Vienneau, 2005: 617, Opocher&Steedman, 2009: 946). Ο White (2001: 69-70) υποστηρίζει, ότι η πολιτική της αυξημένης ευελιξίας στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της μείωσης των κατώτατων μισθών, δεν έχει ένα «διανοητικά συνεκτικό» επιχείρημα στην οικονομική θεωρία.

## 1.2 Ο Κατώτατος Μισθός σε Ελλάδα και ΟΟΣΑ

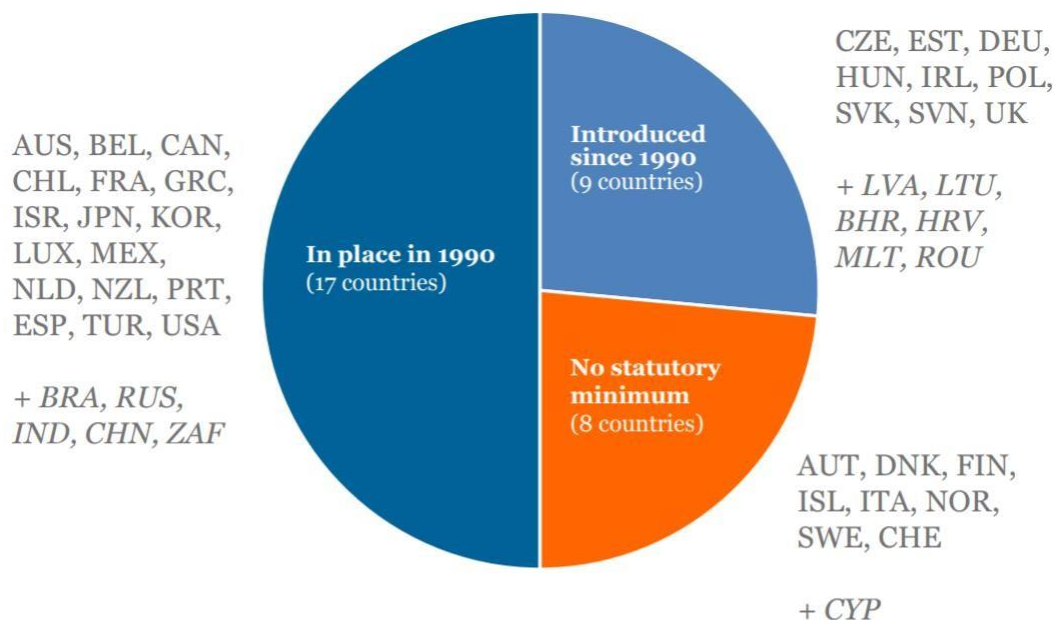
Ο κατώτατος μισθός είναι ένα θέμα που μέχρι σήμερα συνεχίζει να αποτελεί αντικείμενο σημαντικής θεωρητικής και πολιτικής αντιπαράθεσης. Οι υποστηρικτές προωθούν σθεναρά τον κατώτατο μισθό ως μέσο βελτίωσης των εισοδημάτων των χαμηλόμισθων εργαζομένων και των οικογενειών τους. Οι επικριτές παρουσιάζουν τον κατώτατο μισθό ως εργαλείο που στρέφεται εναντίον των ανθρώπων που υποτίθεται ότι θα βοηθούσε αυξάνοντας το μισθό τους και τελικά μειώνει παρά ενισχύει την ευημερία των εργαζομένων. Όπως ισχυρίζονται οι ίδιοι αυτό συμβαίνει διότι, ο κατώτατος μισθός στην πραγματικότητα αυξάνει τη φτώχεια και την ανεργία και είναι επιζήμιος για τις επιχειρήσεις. Συνοπτικά, οι επικριτές υποστηρίζουν ότι δημιουργεί αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση, ενώ οι υποστηρικτές ότι συμβάλλει θετικά στη μείωση της φτώχειας (Rutkowski, 2003). Για το λόγο αυτό κάποιες χώρες έχουν αποφασίσει να υιοθετήσουν ένα κατώτατο μισθό, ενώ κάποιες άλλες λειτουργούν χωρίς κάποια νομοθεσία περί κατώτατου μισθού.

---

<sup>2</sup> Δεσουσόπουλος, 2014: 439-440

<sup>3</sup> Δεσουσόπουλος, 2014: 448

<sup>4</sup> Garegnani, 1970: 431; , Vienneau, 2005: 617, Opocher&Steedman, 2009: 946

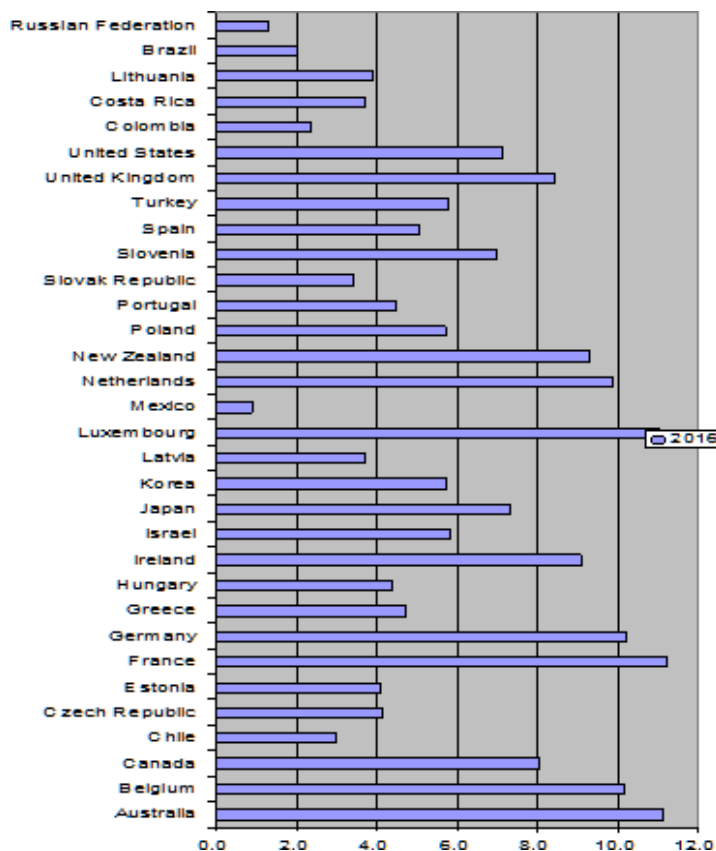


Γράφημα 2, Πηγή: Garnero, OECD

Όπως διακρίνεται από το παραπάνω γράφημα (Γράφημα 2), 17 χώρες του ΟΟΣΑ, όπως η Γαλλία, η Τουρκία, η Ισπανία, οι Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής, αλλά και η Ελλάδα είχαν ήδη θεσπίσει νόμο για τον κατώτατο μισθό το 1990. Από το 1990 και έπειτα, κατώτατο μισθό εφάρμοσαν 9 επιπλέον χώρες, ανάμεσά τους η Ιρλανδία, η Εσθονία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Ενώ, νομοθεσία περί κατώτατου μισθού δεν έχει τεθεί σε εφαρμογή από 8 χώρες ΟΟΣΑ, συμπεριλαμβανομένης της Ιταλίας, Ισλανδίας και Σουηδίας.

Επιπρόσθετα, ένα ακόμη αξιοσημείωτο θέμα είναι το ύψος των κατώτατων μισθών. Σε κάθε χώρα το επίπεδο του κατώτατου μισθού διαφέρει σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες. Όπως είναι εμφανές από το γράφημα παρακάτω (Γράφημα 3), η κάθε χώρα του ΟΟΣΑ έχει διαφορετικό ύψος κατώτατου μισθού. Για το 2016, οι τιμές κυμαίνονται από 0,9 \$/h στο Μεξικό έως 11,21 \$/h στη Γαλλία. Στις χώρες με υψηλό κατώτατο μισθό ανήκουν και η Αυστραλία με 11,12 \$/h και το Λουξεμβούργο με 11 \$/h. Αντίθετα, στις τελευταίες θέσεις με το Μεξικό βρίσκονται χώρες όπως, η Ρωσική Ομοσπονδία με κατώτατο μισθό 1,31 \$/h και η Βραζιλία με 2,0 \$/h.

Η χώρα μας, για το χρονικό έτος 2016 έχει κατώτατο μισθό 4,72 \$/h που είναι σε σχετικά χαμηλό επίπεδο με βάση το μέσο όρο όλων των χωρών του ΟΟΣΑ που είναι 6,1 \$/h. Επιπλέον, στο άρθρο του ο Schulden (2014), που αναφέρθηκε στις Ευρωπαϊκές χώρες, υποστήριξε πως οι κατώτατοι μισθοί στην Ευρώπη βρίσκονται κάτω από το λεγόμενο «low-wage threshold» (χαμηλό όριο μισθών). Μάλιστα, σε πολλές χώρες της ΕΕ οι κατώτατοι μισθοί δεν υπερβαίνουν το επίπεδο των «poverty wages»



Πέρα όμως από τη διαφοροποίηση του κατώτατου μισθού ανάλογα με τη χώρα, είναι πολύ πιθανό να υπάρχει διαφορετικό επίπεδο κατώτατου μισθού και στην ίδια χώρα, ειδικά όσον αφορά την κατηγορία των νέων <sup>5</sup>(Kampelmann et al, 2013) και Schulten (2014)<sup>6</sup>.

Τα στοιχεία του παρακάτω Πίνακα 1 του OECD (2014) δείχνουν πιο αναλυτικά για κάθε χώρα που διαφοροποιείται ο κατώτατος μισθός. Για παράδειγμα, στην Τουρκία ο κατώτατος μισθός για τους εργαζομένους κάτω των 16 ετών είναι το 85,6 % του κατώτατου μισθού των ενηλίκων.

Στην Ιρλανδία, ο κατώτατος μισθός για τα άτομα ηλικίας κάτω των 18 ετών είναι το 70 % του κατώτατου μισθού των ενηλίκων. Όπως είναι εμφανές από τον πίνακα, η κυριότερη διάκριση αφορά τους νέους, οι οποίοι λαμβάνουν συχνότερα χαμηλότερα επίπεδα κατώτατου μισθού σε σχέση με τους ενήλικες.

<sup>5</sup> Kampelmann et al, 2013

<sup>6</sup> Schulten 2014

Table 3.1. Minimum wages (MW) for adults and youth in OECD countries, 2011

Country	Adult MW	Adult MW/ Median wage	MW at 17/ Adult MW (%)	Notes
Australia	Yes	54	-	
Austria	-	-	-	
Belgium	Yes	50	73	Youth sub-minima were fixed in 1991 as percentages of the MW for workers aged 21 and over: 94% for 20-year-olds; 88% for 19-year-olds; 82% for 18-year-olds; 76% for 17-year-olds; and 70% for 16-year-olds and younger workers.
Canada	Yes	45	-	
Chile	Yes	..	75	
Czech Republic	Yes	35	80	Reduced MW for workers under the age of 19 (80%) and for workers aged 19-21 with less than six months job tenure (90%).
Denmark	No	-	-	
Estonia	Yes	39	-	
Finland	No	-	-	
France	Yes	60	90	For younger workers with less than six months work experience in their activity of employment, the MW is reduced by 10% for workers aged 17 and by 20% for workers younger than 17.
Germany	No	-	-	
Greece	Yes	51	87	MW for blue-collar workers less than 25 years of age (introduced 14 February 2012).
Hungary	Yes	50	-	
Iceland	No	-	-	
Ireland	Yes	48	70	MW for workers aged under 18 (70% of adult minimum).
Israel	Yes	..	-	
Italy	No	-	-	
Japan	Yes	38	-	
Korea	Yes	41	-	Youth MW has been replaced by a MW based on experience.
Luxembourg	Yes	42	80	Single workers aged 17. Workers aged 15 and 16 are entitled to 75% of the adult MW.
Mexico	Yes	18.4 <sup>a</sup>	-	Mean wage instead of median wage.
Netherlands	Yes	47	40	Youth are entitled to a reduced MW, varying from 30% for 15-year-olds to 85% for 22-year-olds.
New Zealand	Yes	59	60	As of 1 April 2008, only paid to "new entrants" aged 16-17, i.e. with less than three months of job tenure, otherwise adult rate applies.
Norway	No	-	-	
Poland	Yes	45	-	
Portugal	Yes	57	75	Non-agricultural workers aged under 18.
Slovak Republic	Yes	46	75	Reduced MW for workers aged 16 and 17 (75%) and for those under the age of 16 (50%).
Slovenia	Yes	58	-	
Spain	Yes	44	-	
Sweden	No	-	-	
Switzerland	No	-	-	
Turkey	Yes	71	-	For under 16-year-olds, the MW is 85.6% of the adult MW.
United Kingdom	Yes	53	60	MW for workers aged 16 and 17. For workers aged 18-20, the MW is 81.5% of the adult MW. Median wage calculated from LFS.
United States	Yes	38	-	
<b>OECD</b>	<b>25/34</b>	<b>51</b>	<b>72</b>	

-: Not applicable; ..: Not available.

a) Calculated as a proportion of the average, not the median, wage.

Source: OECD Database on Minimum Wages, [www.oecd.org/els/emp/lfs-minimumwagesandgrossearningssofulltimeemployees.htm](http://www.oecd.org/els/emp/lfs-minimumwagesandgrossearningssofulltimeemployees.htm).

## Πίνακας 1

Πηγή: OECD (2014), "Minimum wages (MW) for adults and youth in OECD countries, 2011"

### 1.3 Οι Επιπτώσεις του Κατώτατου Μισθού στην Ανεργία

Οι επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην ανεργία έχουν μελετηθεί από πολλούς οικονομολόγους και έχουν γίνει πολλές έρευνες ως προς τα αποτελέσματα που επιφέρουν οι αλλαγές στον κατώτατο μισθό σε διάφορες οικονομίες.

Μία από τις πιο πολυσυζητημένες έρευνες είναι αυτή στο άρθρο των Card και Krueger (1994), η οποία πραγματοποιεί ένα πείραμα σε εστιατόρια τύπου fast food στο Νιου Τζέρσεϊ και στην Πενσυλβανία, πριν και μετά την άνοδο του κατώτατου μισθού. Στο Νιου Τζέρσεϊ εμφανίστηκε αύξηση του κατώτατου μισθού ενώ στην Πενσυλβανία έμεινε σταθερός. Στηριζόμενοι σε δεδομένα από τηλεφωνικές συνεντεύξεις, κατέληξαν ότι, σε αντίθεση με την πρόβλεψη του μοντέλου του κατώτατου μισθού και σε αντιστοιχία με τις πιο πρόσφατες μελέτες, δεν υπάρχει καμία ένδειξη ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού στο Νιου Τζέρσεϊ μείωσε την εργασία στα εστιατόρια και αντίθετα αυτό που εμφανίζουν είναι μία οριακή αύξηση της απασχόλησης.

Από την άλλη πλευρά το άρθρο των Card και Krueger (1994) είναι η μελέτη του άρθρου των Neumark και Wascher (2000), η οποία βασίζεται επίσης σε εστιατόρια fast food σε Νιου Τζέρσεϊ και Πενσυλβανία. Υποστηρίζουν ότι υπάρχει σφάλμα μέτρησης στην παραπάνω έρευνα και βασίζονται σε δεδομένα από διοικητικά αρχεία μισθοδοσίας, συμπεραίνοντας ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού στο Νιου Τζέρσεϊ δεν αύξησε τελικά την απασχόληση. Επίσης, συμπέραναν ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού στο Νιου Τζέρσεϊ μείωσε την εργασία στις αλυσίδες fast food του Νιου Τζέρσεϊ σε σχέση με την Πενσυλβανία.

Ο Ropponen (2011) στο άρθρο του συγκρίνει τα διαφορετικά αποτελέσματα των CK και NW, χρησιμοποιώντας Difference-in-Difference και Change-in-Change εκτιμητές. Συμπεραίνει ότι η διαφοροποίηση τους οφείλεται στο γεγονός ότι αναφέρονται σε διαφορετικού είδους επιχειρήσεις. Οι CK αναφέρεται σε μικρά εστιατόρια, όπου οι επιπτώσεις στην απασχόληση είναι θετικές, ενώ το NW αφορά μεγάλα εστιατόρια που επωμίζονται αρνητικές επιπτώσεις λόγω της αύξησης του κατώτατου μισθού.

Ένα άλλο άρθρο που επικεντρώθηκε σε εστιατόρια fast food στην πόλη του Τέξας, διότι εργάζονται πολλοί χαμηλόμισθοι είναι αυτό των Katz και Krueger (1992). Η έρευνα απέδειξε ότι η απασχόληση αυξήθηκε στις επιχειρήσεις που επηρεάστηκαν περισσότερο από την αύξηση του κατώτατου μισθού και ότι οι αλλαγές στις τιμές δε σχετίζονται με τις αλλαγές στους μισθούς, λόγω της αύξησης του κατώτατου μισθού. Ωστόσο, αν αυξηθεί παραπάνω ο κατώτατος μισθός, τότε η απασχόληση θα μειωθεί και οι τιμές θα αυξηθούν.

Ενθαρρυντικά για τον κατώτατο μισθό και με παρόμοια αποτελέσματα είναι τα άρθρα των Hamberg (1949), Machin και Manning (1996), Stewart (2004) και Addison et al (2009). Το πρώτο υποστηρίζει ότι ο κατώτατος μισθός δεν οδηγεί σε ανεργία. Το δεύτερο βασίζεται σε στατιστικά στοιχεία από την British Household Panel Survey του 1992 και τη Labor Force Survey (1994) και συμπεραίνει ότι οι επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην απασχόληση είναι ελάχιστες.

## 1.4 Οι Επιπτώσεις του Κατώτατου Μισθού στην Ελλάδα

Ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα όπως και σε κάθε χώρα, όταν μεταβάλλεται επηρεάζει την εθνική οικονομία με πολλούς τρόπους. Μερικοί από τους βασικότερους είναι η απασχόληση, η παραγωγικότητα, η κατανάλωση καθώς και το είδος της οικονομίας. Σε χώρες που εστιάζουν κυρίως στον όγκο παραγωγής προϊόντων όπως η Κίνα, η οικονομία της βασίζεται στο υπερβολικά χαμηλό εργατικό κόστος οπότε μία αύξηση στο βασικό μισθό επηρεάζει άμεσα την εθνική οικονομία καθώς καθιστά την παραγωγή προϊόντων ακριβότερη. Σύμφωνα με τους υπουργούς οικονομικών της Γερμανίας και της Αμερικής η δύση συνεχίζει να εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την Κίνα και εντείνονται οι προσπάθειες μερικής απεξάρτησης καθώς είναι πληγή για τις οικονομίες τους, με ολοένα και περισσότερες εταιρείες να προμηθεύονται από την Κίνα για τη μεγιστοποίηση των κερδών αλλά και για να είναι πιο ανταγωνιστικές.

Η Ελλάδα είναι μια χώρα η οποία βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στην παροχή υπηρεσιών με επίκεντρο τον τουρισμό. Η οικονομία που έχει δημιουργηθεί είναι βασισμένη επίσης στην παραγωγή και εξαγωγή αγροτικών προϊόντων και στην ίδια κατανάλωση προϊόντων και υπηρεσιών. Μία μεταβολή-αύξηση στον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα, επηρεάζει άμεσα και πολύπλευρα την οικονομία καθώς καθιστά ως πιο ακριβό και λιγότερο ελκυστικό προορισμό την χώρα και αυξάνει το κόστος παραγωγής και εξαγωγής αγροτικών προϊόντων ενώ από την άλλη πλευρά αυξάνει τη δυνατότητα της ίδιας κατανάλωσης εφόσον η αγοραστική δύναμη των εγχώριων καταναλωτών αυξάνεται με τη σειρά της.

Ο κατώτατος μισθός και οι επιδράσεις του μελετώνται συχνά τα τελευταία χρόνια τόσο σε ερευνητικό όσο και σε πολιτικό επίπεδο ενώ σε έκθεση του ΔΝΤ το 2012 και το 2014 σημειώνεται ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση του ΑΕΠ και βελτίωση της αγοράς εργασίας με ελάχιστες ως και μηδενικές επιπτώσεις στην απασχόληση (ΔΝΤ, 2014). Αναλύοντας την έρευνα των Card και Kruger το 1995, φθάνουμε επίσης στο συμπέρασμα πως η κυρίαρχη άποψη των εργοδοτών και πολιτικών ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού, ιδίως σε μια ευάλωτη οικονομία, οδηγεί σε μείωση της απασχόλησης μέσω της απώλειας θέσεων εργασίας είναι λανθασμένη. Σε παρόμοια έρευνα του LSE (London School of Economics) το 2003, όπου εξετάστηκε η αύξηση του κατώτατου μισθού στον τομέα της υγείας αποδεικνύεται πως οι θέσεις εργασίας παρέμειναν ανεπηρέαστες ακόμη και όταν η αύξηση του μισθού ήταν αρκετά σημαντική. Παρόμοιες πρόσφατες έρευνες και μελέτες που απέδειξαν το ίδιο από το 2009 μέχρι και το 2015 είναι η έρευνα των (Doucouliagos and Stanley, 2009) καθώς και η έρευνα των (Chletsos and Giotis, 2015).

Το 2013 και το 2016 διεξάγονται έρευνες οι οποίες δίνουν αποτελέσματα ιδιαίτερα θετικά τόσο σε παγκόσμιο επίπεδο όσο και εθνικά για την Ελλάδα. Οι έρευνες αποδεικνύουν ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού συνδέεται άμεσα με την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων, παράλληλη μείωση της ανάγκης για ενδιάμεσο μάνατζμεντ καθώς χρειάζεται λιγότερη επιτήρηση και μετακύληση ενός μέρους της αύξησης τόσο στην αγορά προϊόντων όσο και στις τιμές τους και αυτό συμβαίνει σε ακόμα μεγαλύτερο βαθμό όταν η αύξηση του βασικού μισθού εφαρμόζεται καθολικά (Manning, 2016).

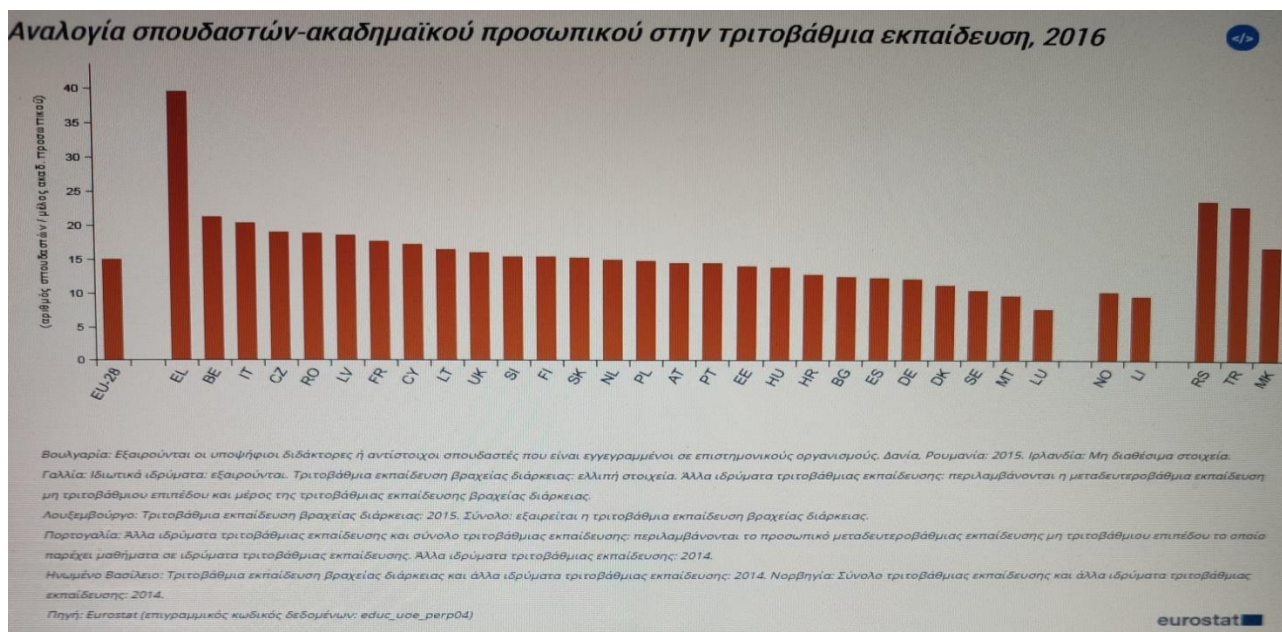
Από τα στοιχεία που προκύπτουν από το κεφάλαιο 1.2 συνδυάζοντάς τα με τα αποτελέσματα της μείωσης του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα το 2012 μέχρι και σήμερα και βάση των στοιχείων της ELSTAT για την ανεργία την τελευταία δεκαετία, συμπεραίνουμε πως η αναμενόμενη μείωση της ανεργίας λόγω μείωσης του βασικού μισθού δεν ήταν αντίστοιχη ενώ παράλληλα η αγοραστική δύναμη των καταναλωτών εξασθένησε αρκετά την αγορά εργασίας και την κατανάλωση προϊόντων και υπηρεσιών και οδήγησε σε έναν κύκλο λιτότητας.



## Κεφάλαιο 2<sup>ο</sup> Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

### 2.1 Η αγορά εργασίας σε εθνικό επίπεδο

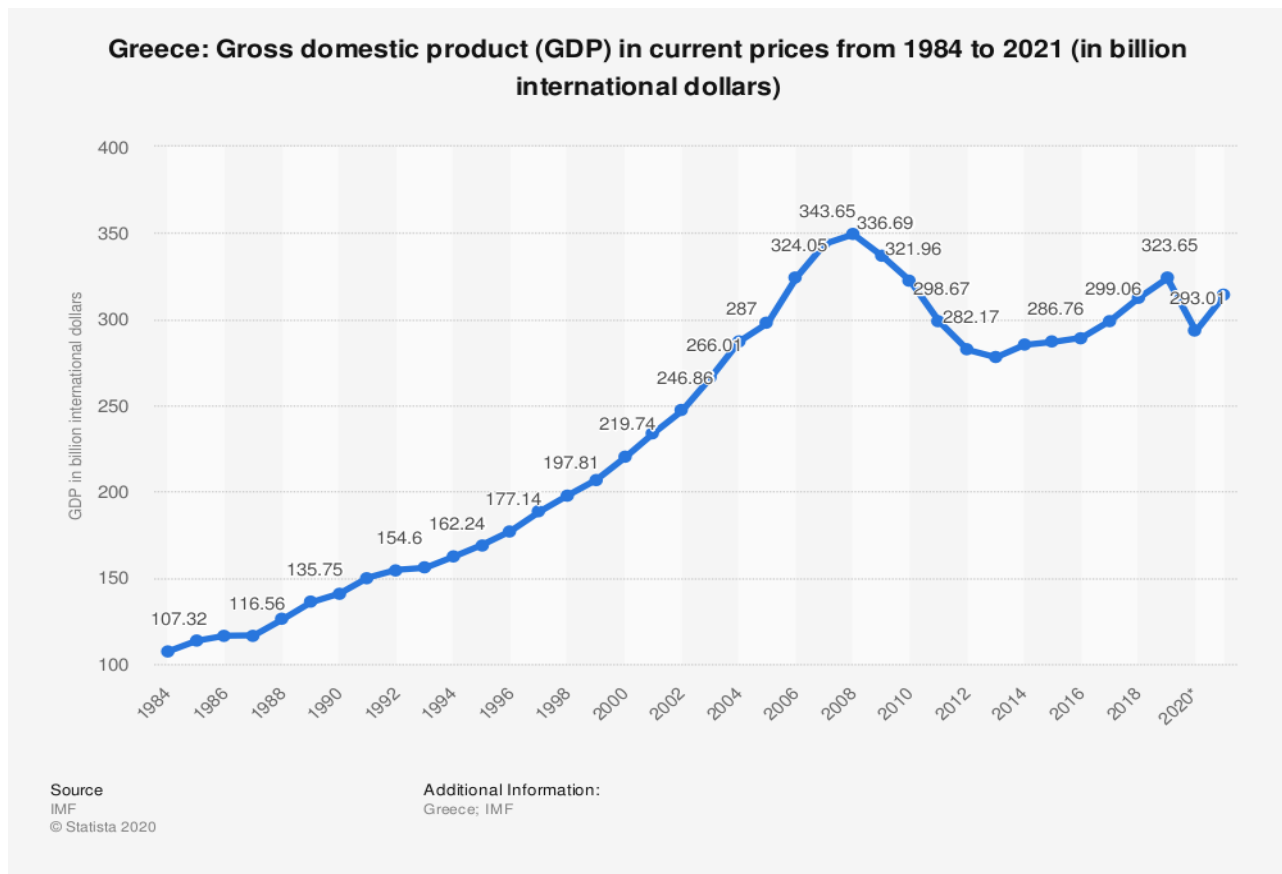
Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα από τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο μέχρι και σήμερα δεν έχει καταφέρει να γίνει ιδιαίτερα ελκυστική για τους νέους, με διαφορά την ακμή που παρουσιάζει από τα μέσα του 1980 και για 15 περίπου χρόνια. Είναι μία άνηση της εθνικής οικονομίας η οποία βασίζεται κυρίως στο δημόσιο τομέα, τις επενδύσεις στον τουρισμό και την τεράστια διόγκωση του χρέους σε σχέση με το ΑΕΠ. Δεν υπάρχουν σοβαρά κρατικά σχέδια για επενδύσεις σε βαριά βιομηχανία και τεχνολογικό τομέα, εστιάζοντας κυρίως στις υπηρεσίες, κάνοντας ακόμη λιγότερο ελκυστική και δυνατή την οικονομία της χώρας, αν αναλογιστεί κανείς τα μεγάλα ποσοστά των πτυχιούχων στη χώρα μας σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρώπης.



Σύμφωνα με την Eurostat σε έρευνα της το 2016, η Ελλάδα καταλαμβάνει την πρώτη θέση σε ποσοστό πτυχιούχων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση με μεγάλη διαφορά μάλιστα. Αν και οι αναλυτές επισημαίνουν την όλο και μεγαλύτερη ανάγκη μελλοντικά για ειδικά εξειδικευμένο προσωπικό, η κατάσταση στην ελληνική αγορά εργασίας χειροτερεύει χρόνο με το χρόνο, με αποκορύφωμα την τελευταία 10ετία κατά την οποία εκατοντάδες χιλιάδες νέοι μετανάστευσαν στο εξωτερικό για αναζήτηση εργασίας ενώ παράλληλα όλο και περισσότεροι μετανάστες χαμηλού μορφωτικού επιπέδου εισήλθαν στην χώρα.

Από τα μέσα της δεκαετίας του '80 μέχρι και τέλη της δεκαετία του '90 υπήρχε ισχυρά ανοδική τάση του ΑΕΠ όπως βλέπουμε και στον παρακάτω πίνακα, το 2006 με 2008 παραμένει σχετικά σταθερό, ενώ μέχρι το 2009 το ΑΕΠ της χώρας υποχωρεί κατά 4% παρουσιάζοντας τις σημαντικές επιπτώσεις στην οικονομία και η οικονομία μπαίνει σε σοβαρή ύφεση όπως δείχνει παρακάτω το διάγραμμα του IMF (Διεθνές Νομισματικού Ταμείου) και της παγκόσμιας τράπεζας.





Η μεγάλη ύφεση συνοδεύεται από μείωση του κατώτατου μισθού, αβεβαιότητα στις αγορές και μία κρίση καταναλωτικής εμπιστοσύνης. Όλα τα παραπάνω επιδρούν αρνητικά στη ζήτηση και οδηγούν μία σειρά από επιχειρήσεις σε πτώχευση αυξάνοντας την ανεργία και τα NPL's, δηλαδή τα κόκκινα δάνεια των τραπεζών. Η καρδιά που τροφοδοτεί την οικονομία αποδυναμώνεται, μαζί και η επιχειρηματικότητα δίχως τους απαραίτητους τραπεζικούς πόρους και το εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό της χώρας, ανάμεσα τους και οι νέοι πτυχιούχοι είτε μεταναστεύουν προς αναζήτηση εργασίας, είτε χάνουν μέρος των γνώσεων τους εξαιτίας της μακροχρόνιας ανεργίας.

Επέρχεται μείωση του ρυθμού ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας και μείωση των καταναλωτικών δαπανών λόγω της πτώσης της αγοραστικής δύναμης και των κόκκινων δανείων. Η παρατεταμένη μείωση της ζήτησης επιδρά στην πλευρά της προσφοράς, θα καταστρέψει ένα μέρος του κεφαλαιακού αποθέματος καθώς θα πτωχεύσουν σειρά επιχειρήσεων και ένα μέρος του εργατικού δυναμικού θα απολέσει τις γνώσεις του και τις δεξιότητές του εξαιτίας της μακροχρόνιας παραμονής του στην ανεργία. Οι τράπεζες εφαρμόζουν πιο αυστηρές πολιτικές ενώ δυσκολεύονται να χρηματοδοτήσουν με τον ίδιο τρόπο δανεισμό.

Οι διαθέσιμες θέσεις εργασίας για τους νέους πτυχιούχους που παραμένουν στη χώρα μειώνονται δραματικά καθώς η προσφορά εργασίας είναι μεγάλη από τους χρόνια άνεργους εκ των οποίων πολλοί διαθέτουν γνώσεις και εμπειρία στην αγορά εργασίας και οι επιχειρήσεις τείνουν προς τις λύσεις αυτές ενώ ο υπο-κατώτατος μισθός λειτουργεί ως αντικίνητρο.

Στις αρχές του 2020 η ελληνική οικονομία προσπαθεί να επανακάμψει από τη βαθιά ύφεση και ψάχνει τρόπους να ελκύσει νέες επενδύσεις. Καταφέρνει να βγει και πάλι στις αγορές εκδίδοντας ομολογιακά δάνεια με σκοπό την ενδυνάμωση της αγοράς. Στις αρχές Μαρτίου 2020 η ελληνική παράλληλα με την παγκόσμια αγορά και οικονομία βρίσκονται σε μία νέα κρίση λόγω της πανδημίας του κορονοϊού με ιδιαίτερα αρνητικές επιπτώσεις για την αγορά της Ελλάδας και του ευρωπαϊκού νότου που προέρχονται από μία ήδη μεγάλη ύφεση. Ο τουρισμός παγώνει στερώντας σημαντικούς πόρους από την οικονομία και την αγορά γενικότερα, πολλές εμπορικές επιχειρήσεις αποεπενδύουν από την ελληνική αγορά (Diageo, Sarantis, Pepsico), θέσεις εργασίας μειώνονται σε πολυεθνικές με την συγχώνευση τμημάτων και την εργασία εξ αποστάσεως καθώς πολλές εταιρείες ζητούν κρατική στήριξη.

## 2.2 Ανεργία, μετανάστευση και μεταναστευτικό δυναμικό

Η Ελλάδα βρίσκεται σε κρίση και ύφεση από το 2009 με μεγάλη πτώση του ΑΕΠ, αύξηση της ανεργίας στην οποία δεν υπολογίζονται οι χιλιάδες νέοι που μετανάστευσαν και μείωση των θέσεων εργασίας. Η Ελλάδα είναι η πρώτη χώρα στην ΕΕ σε αυτοαπασχολούμενους. Το 30% του εργατικού δυναμικού στην χώρα μας είναι αυτοαπασχολούμενοι και δεν υπολογίζεται στα ποσοστά της ανεργίας.

Ο ιδιωτικός τομέας δέχτηκε το μεγαλύτερο πλήγμα με αποτέλεσμα το κράτος να χάσει σημαντικούς πόρους χρηματοδότησης καθώς από το 2008 έως και το 2013 χάθηκαν περίπου 700.000 θέσεις εργασίας σε βιομηχανία, λιανεμπόριο και κατασκευαστικό κλάδο ενώ 60.000 θέσεις χάθηκαν στον τουρισμό (Matsaganis, 2013). Οι νέοι κάτω των 25 ετών αντιμετώπισαν πολύ δυσμενείς συνθήκες εύρεσης εργασίας, με υπερβολικά χαμηλές απολαβές και ποσοστό ανεργίας το οποίο άγγιξε στην Ελλάδα μέχρι και το 64% το 2013 στην πρώτη θέση ανάμεσα στα κράτη της ΕΕ, με δεύτερη την Ισπανία με 55% και τρίτη κατά σειρά την Ιταλία και την Κύπρο με 41% (Eurostat 2014).

Οι νέοι πτυχιούχοι δεν βρίσκουν δυνατότητα απορρόφησης τους στην αγορά εργασίας και οι ευκαιρίες που τους δίνονται είναι μέσω συμβάσεων ορισμένου χρόνου, προγράμματα πρακτικής άσκησης που δεν ανταποκρίνονται στα προσόντα τους ενώ παράλληλα είναι ιδιαίτερα χαμηλόμισθα και αδυνατούν τόσο να ξεκινήσουν τη δική τους καριέρα όσο και να ανεξαρτητοποιηθούν από τους γονείς τους. Αξίζει να σημειωθεί πως σύμφωνα με στοιχεία της ΕΕ, αυτή η γενιά των Ελλήνων ανέρχεται στην πιο μορφωμένη. Μιλώντας τις περισσότερες ξένες γλώσσες και έχοντας λάβει τουλάχιστον ένα πτυχίο, βρίσκονται στην πρώτη θέση στην ΕΕ στην ηλικία ανάμεσα των 20 και 34 ετών (Malkoutzis, 2011).

Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat από το 2009 μέχρι και το 2015 περίπου 30.000 νέοι / χρόνο μεταναστεύουν σε χώρες της Ευρώπης για σπουδές, σχεδόν διπλάσιος είναι ο αριθμός των νέων έως 35 ετών που μεταναστεύουν σε χώρες της Ευρώπης στοχεύοντας σε μια καλύτερη και πιο εύρωστη αγορά εργασίας (Eurostat 2016).

Πλέον, έχει δημιουργηθεί διεθνής όρος για την απώλεια «νέων μυαλών» γνωστός ως brain drain. Μέχρι τις αρχές του 2020 πριν την παρούσα υγειονομική κρίση που επηρεάζει την παγκόσμια αγορά και την άρση των ελεύθερων μετακινήσεων η μετανάστευση μπορεί να μεταφραστεί ίσως και ως η μόνη διέξοδος των νέων πτυχιούχων. Λαμβάνοντας υπόψη τα στοιχεία της Europass CV του 2019 μας δείχνουν τις πολλαπλάσιες αποστολές βιογραφικών μέσω της πλατφόρμας προς χώρες της Ευρώπης, έως και 8 φορές πάνω από το 2008 και για κάθε οικονομικό έτος.

Ένα ακόμη πρόβλημα στην μετανάστευση των νέων φαίνεται να οφείλεται στην παιδεία καθώς στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση δε δίνεται βάση στην ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, ενώ όσον αφορά την τριτοβάθμια εκπαίδευση μόλις ένας στους τρεις πτυχιούχους εφαρμόζει στην αγορά εργασίας τις γνώσεις που έλαβε (Cedefop 2014).

Η πτωχή δομή της ελληνικής αγοράς σε συνδυασμό με το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο των μεταναστών που έρχονται στην Ελλάδα και τους νέους πτυχιούχους που διαρρέουν προς το εξωτερικό δίνουν τροφή για τη δημιουργία μονάχα χαμηλόμισθων θέσεων εργασίας και επενδύσεις κυρίως σε κλάδους εστίασης και τουρισμού. Με αυτόν τον τρόπο καλλιεργείται ένα φαινόμενο κοινωνικής αποστασιοποίησης των νέων από την ελληνική αγορά και τους πολιτικούς θεσμούς.

Στην Ελλάδα απασχολούνται περίπου 1.000.000 αλλοδαποί μετανάστες και αποτελούν το 9,4% των απασχολούμενων της χώρας. Οι περισσότεροι προέρχονται από την Αλβανία (57%), ακολουθεί η Βουλγαρία (4,6%) και η Γεωργία (3%), ενώ το μεταναστευτικό δυναμικό χωρών της Ε.Ε ισοδυναμεί μόλις στο 2% (Υπουργείο εσωτερικών Διεύθυνση μεταναστευτικής πολιτικής, 2012). Η πλειοψηφία τους εργάζονται ως τεχνίτες ή ανειδίκευτο προσωπικό με αποτέλεσμα επί το πλείστον να μην καταλαμβάνουν θέσεις όπου δύναται να απασχοληθούν πτυχιούχοι νέοι, όμως η συνεχής αύξηση αντίστοιχων εισερχόμενων μεταναστών αφενός καλύπτει θέσεις εργασίας από τους ανειδίκευτους νέους πολίτες της χώρας και αφετέρου δυσχεραίνει την οικονομία με μεγάλες εκροές χρημάτων προς τις χώρες που διαμένουν μόνιμα οι οικογένειες των μεταναστών.

«Η ανεργία είναι μια πράξη βίας, μια επίθεση κατά της σωματικής και ψυχο-πνευματικής ακεραιότητας, κατά της ακεραιότητας του ανθρώπου που πλήττεται από αυτή. Σημαίνει υπεξαίρεση και αφαίρεση εκείνων των ικανοτήτων και ιδιοτήτων που αποκτήθηκαν μέσα στην οικογένεια, στο σχολείο και στη μαθητεία κατά τη διάρκεια μιας κοπιαστικής και χρονοβόρας εκπαιδευτικής διαδικασίας και που κινδυνεύουν να ρημάξουν ξεκομμένες από τις κοινωνικές ευκαιρίες απασχόλησης» (Negt 2010).

## 2.3 Η μετάβαση των νέων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας

Η μετάβαση των νέων πτυχιούχων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας είναι μια δύσκολη κατάσταση, η οποία επιβαρύνεται σημαντικά σε περιόδους κρίσης. Στην Ελλάδα, οι νέοι έρχονται αντιμέτωποι με διάφορα προβλήματα που πηγάζουν σε μεγάλο βαθμό από τις πολιτικές αποφάσεις. Κάθε φορά που αλλάζει ο υπουργός παιδείας, αλλάζουν και σημαντικά ζητήματα που αφορούν την ίδια την παιδεία, τους νέους, τους καθηγητές και γενικότερα το εκπαιδευτικό σύστημα. Η πρακτική άσκηση που φέρνει συχνά σε πρώτη επαφή τους νέους με την αγορά εργασίας δεν είναι υποχρεωτική σε πολλά πανεπιστήμια ενώ και σε αυτά που είναι υποχρεωτική δεν υπάρχει επαρκής ελεγκτικός μηχανισμός που να διασφαλίζει τη σωστή εκπαίδευση και πρακτική άσκηση των νέων αποφοίτων και όχι την εκμετάλλευση τους από τις επιχειρήσεις.

Παρατηρείται πολύ συχνά απόφοιτοι διαφόρων ειδικοτήτων να γίνονται αντικείμενο εκμετάλλευσης από τις επιχειρήσεις και να χρησιμοποιούνται σε θέσεις και με αρμοδιότητες που δε συνάδουν με τις σπουδές και τα προσόντα τους αλλά εξυπηρετούν τις ανάγκες της εκάστοτε επιχείρησης ή διοίκησης εκμεταλλεζόμενοι σημαντικούς πόρους. Τα πολιτικά μέτρα που ενδείκνυνται χωρίζονται σε τρία είδη, μέτρα εκπαιδευτικής πολιτικής, μέτρα οικονομικής πολιτικής και μέτρα πολιτικών για την αγορά εργασίας (Ioannidou / Stavrou 2013).

### Μέτρα εκπαιδευτικής πολιτικής

- 1) Περισσότερο ευέλικτη οργάνωση της μετάβασης από το εκπαιδευτικό ίδρυμα στην εργασία
- 2) Ισχυρότερη παρουσία δυαδικών δομών (μάθησης βασισμένης στην εργασία) στην επαγγελματική εκπαίδευση
- 3) Καλύτερη διασύνδεση του συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης με τις απαιτήσεις της οικονομίας και της αγοράς εργασίας
- 4) Δυνατότητα διαπερατότητας μεταξύ των διαφόρων μορφών εκπαίδευσης
- 5) Αύξηση της ελκυστικότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης σε σύγκριση με την πανεπιστημιακή εκπαίδευση
- 6) Καλύτερη συμβουλευτική και ενημέρωση για τον επαγγελματικό προσανατολισμό.

### Μέτρα πολιτικής που αφορούν την αγορά εργασίας

- 1) Προώθηση βιώσιμης απασχόλησης των νέων με επιδότηση των επιχειρήσεων
- 2) Ενίσχυση μέτρων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας με τη μορφή μάθησης βασισμένης στην εργασία
- 3) Ενεργοποίηση των νέων και προώθηση της αυτοαπασχόλησης και της σύστασης επιχειρήσεων από νέους ανθρώπους
- 4) Βελτίωση των υπηρεσιών αντιστοίχισης της προσφοράς με τη ζήτηση εργασίας, ειδικά για τους νέους από τον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού.

5) Αποτελεσματικότερη δικτύωση των διαφόρων φορέων, όπως των κέντρων προώθησης στην απασχόληση, των δομών απασχόλησης και σταδιοδρομίας των ΑΕΙ, των υπηρεσιών κοινωνικής μέριμνας νέων, των σχολείων, των κέντρων συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού και του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού.

6) Προαγωγή της εργασιακής κινητικότητας σε περιφερειακό, εθνικό και διεθνές επίπεδο.

Σε τελική ανάλυση πιο σημαντικά είναι τα μέτρα της οικονομικής πολιτικής, διότι αυτά είναι που μπορούν να μειώσουν την ανεργία των νέων στην Ευρώπη με βιώσιμο τρόπο.

## 2.4 Οι δυσκολίες ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας

Η ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας είναι προτεραιότητα για όλες τις υγιείς οικονομίες καθώς οι νέοι αποτελούν το νέο εργατικό δυναμικό και τα νέα στελέχη της αγοράς. Πάνω τους θα κτισθεί και θα επενδυθεί η συνέχεια της οικονομίας και από αυτούς εξαρτάται το μέλλον. Οι δυσκολίες ένταξης ενός νέου ανθρώπου στην αγορά εργασίας είναι πολλές, πρέπει όμως πρώτα από όλα να εμπιστευθούμε τους νέους, να τους εμπιστευθούν όλα τα στελέχη και όλες οι επιχειρήσεις και να τους παρέχουν τα εφόδια να προχωρήσουν μπροστά και μαζί να σηκώσουν ψηλά επιχείρηση.

Τα τμήματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (HR) στις επιχειρήσεις τείνουν να αναζητούν στελέχη με προϋπηρεσία στον κλάδο που δραστηριοποιείται η επιχείρηση ενώ ακόμη και οι επιχειρήσεις που δε χρειάζονται αναγκαία προϋπηρεσία σε μία θέση, τείνουν λόγω της μεγάλης προσφοράς εργασίας από πλευράς των εργαζομένων, να θέλουν να αποκτήσουν τους καλύτερους και πιο έμπειρους σε κάθε θέση.

Μία δυσκολία που δημιουργείται επιπρόσθετα είναι αυτή της διαρθρωτικής ανεργίας εξαιτίας των τεχνολογικών μεταβολών, η οποία οφείλεται είτε στις ατέλειες λειτουργίας της αγοράς είτε στην αναντιστοιχία των γνώσεων, ειδικεύσεων και δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού με τις ανάγκες του παραγωγικού συστήματος και τις απαιτήσεις των θέσεων εργασίας (Καραμεσίνη, 2008). Στην διαρθρωτική ανεργία οι γνώσεις και οι δεξιότητες του εργατικού δυναμικού δεν πληρούν τις ανάγκες και τις απαιτήσεις που έχει μία εταιρεία για την αντίστοιχη θέση. Η άποψη αυτή ενοχοποιεί το εκπαιδευτικό σύστημα για την ανεργία των νέων και προτείνει για την αντιμετώπιση της την προσαρμογή των κατευθύνσεων της εκπαίδευσης, του χαρακτήρα και του περιεχομένου των σπουδών της συνθέτης οικονομίας και των Επιχειρήσεων (Καραμεσίνη, 2008).

Ένας ακόμη λόγος που προκαλεί τροχοπέδη στην ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας είναι ο μακροοικονομικός ρυθμός ανάπτυξης της χώρας. Μία μικρή σε μέγεθος οικονομικά χώρα η οποία δεν μπορεί να αυξήσει το ρυθμό ανάπτυξης της οικονομίας της, σε συνδυασμό με τις συνεχείς οικονομικές κρίσεις και τον μεγάλο όγκο νέων πτυχιούχων στην αγορά εργασίας κάθε χρόνο, καθιστά ακόμη δυσκολότερη την απορρόφηση τους. Η οικονομία οδηγείται σε εργασιακό αδιέξοδο καθώς δεν μπορεί να παράγει αρκετές θέσεις εργασίας που να ανταποκρίνονται στα προσόντα των νέων, τα κίνητρα για τους νέους μειώνονται και οι πιθανότητες να διαφύγουν στο εξωτερικό για εύρεση εργασίας αυξάνονται.

Οι εταιρείες πρέπει να γίνουν πιο ευέλικτες και να προσφέρουν θέσεις εργασίας σε νέους χωρίς προϋπηρεσία. Η πολιτεία πρέπει να εφαρμόσει όλα τα παραπάνω προτεινόμενα μέτρα για την ευκολότερη πρόσβαση και ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας και να εντείνει τις προσπάθειες για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Οι νέοι πρέπει να προσπαθούν να καλύψουν την έλλειψη προϋπηρεσίας με άλλους τρόπους, όπως ομαδικά αθλήματα και χόμπι που βελτιώνουν τα λεγόμενα soft skills, δηλαδή τα χαρακτηριστικά - δεξιότητες που έχουν να κάνουν με τις διαπροσωπικές τους σχέσεις και την ικανότητα επικοινωνίας.

Ο συνιδρυτής και πρόεδρος της εταιρείας Calendar, John Hall σε ομιλία του η οποία δημοσιεύθηκε στο Harvard business review το Φεβρουάριο του 2019 αναφέρει πως οι νέοι μπορούν να αυξήσουν σημαντικά τις πιθανότητες εύρεσης εργασίας αναπτύσσοντας κάποιες δεξιότητες που ξεχωρίζουν τους υποψηφίους. Αναφορικά οι κυριότερες δεξιότητες που αναζητούν οι επιχειρήσεις είναι πέντε και θα πρέπει να αναγράφονται στο βιογραφικό σημείωμα κάθε νέου υποψηφίου:

- Η κριτική σκέψη και η επίλυση προβλημάτων,
- Η σωστή διαχείριση του χρόνου,
- Η δημιουργικότητα,
- Η ενσυναίσθηση (emotional intelligence)
- Η προσαρμοστικότητα.

## 2.5 Η αγορά εργασίας και οι εργασιακές σχέσεις

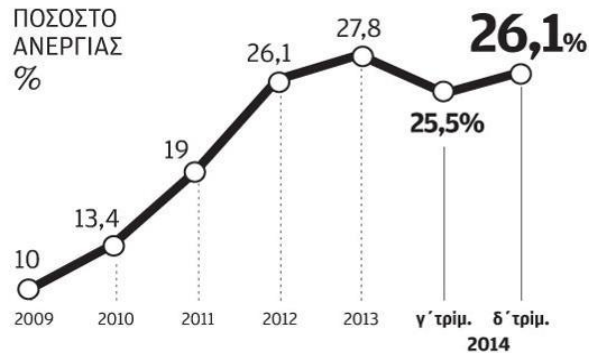
Η ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας, τουλάχιστον την τελευταία 20ετία, βασίστηκε στην εγχώρια ζήτηση και κατανάλωση, στις παροχές υπηρεσιών και στον τουρισμό, κάτι που δημιούργησε μεγάλη αστάθεια στην οικονομία και μεγάλη μεταβλητότητα. Η οικονομική κρίση που ξεκίνησε το 2009 έφερε ριζικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις με γνώμονα την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Το νομικό πλαίσιο που διαμορφώθηκε εκείνη την περίοδο με επίκεντρο τον Μάιο του 2010, είχε ως στόχο την αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού προς τα κάτω με μειώσεις που έφθασαν το -22% ενώ θεσπίστηκε και ο υποκατώτατος μισθός για τους εργαζομένους ηλικίας κάτω των 25 ετών ο οποίος έφθανε σε ποσοστό το -32%. Οι εργασιακές σχέσεις γνώρισαν τεράστιες αλλαγές μέσα σε λίγους μήνες.

Ενισχύθηκε η εκ περιτροπής εργασία, αναπροσαρμόστηκαν οι κλαδικές συμβάσεις προς τα κάτω, εφαρμόστηκαν μαζικές απολύσεις τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, μειώθηκε η καταγγελία σύμβασης καθώς και η αποζημίωση της απόλυσης. Εφαρμόστηκε περικοπή της υπερωριακής απασχόλησης, αυξήθηκε η δυνατότητα δοκιμαστικής περιόδου πριν τη σύναψη σύμβασης μεταξύ εταιρείας και εργαζόμενου και καταργήθηκαν διάφορα επιδόματα όπως οι 3ετίες οδηγώντας σε σημαντική μείωση των συνολικών απολαβών και ως συνέπεια επηρεάστηκε έμμεσα η προσφορά και η ζήτηση συρρικνώνοντας την οικονομία ακόμη περισσότερο.

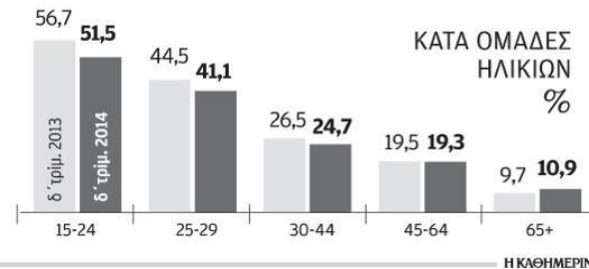
Η εξέλιξη των μεταρρυθμίσεων στις εργασιακές σχέσεις, συγκρίνοντας τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ και της παγκόσμιας τράπεζας, δεν αποφέρουν τα θετικά αποτελέσματα που ανέμεναν οι θεσμοί. Σε αντίθεση, δημιουργούν μείωση της κατανάλωσης, συνεχόμενη αύξηση της ανεργίας και βαθιά ύφεση.

## Ανοδος της ανεργίας

ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ



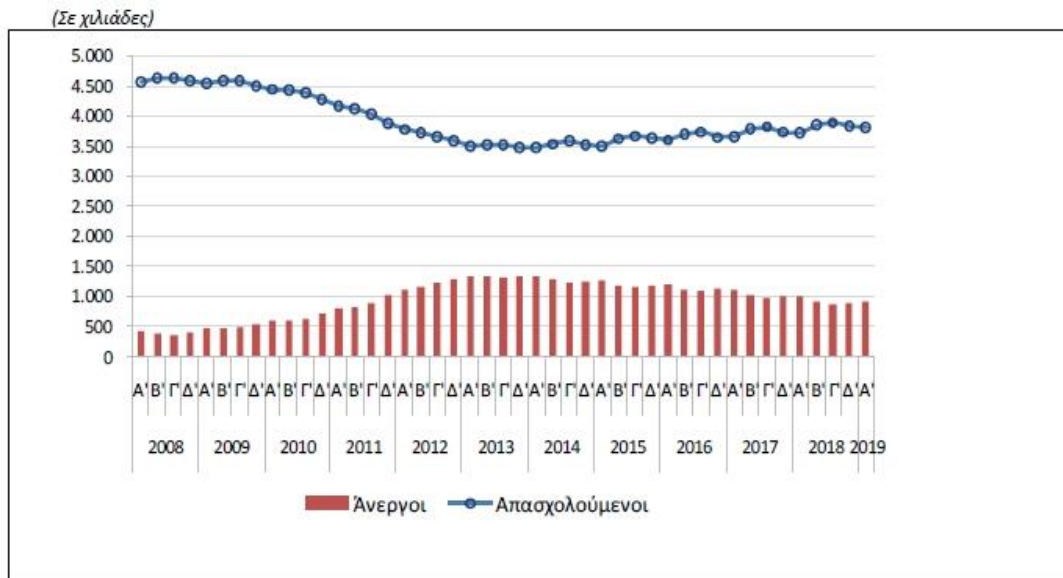
ΑΝΕΡΓΟΙ



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ 2015

Παρατηρώντας το παρακάτω διάγραμμα διαπιστώνουμε για το 1<sup>ο</sup> τρίμηνο του 2019 ότι:

- 1) Το ποσοστό ανεργίας ήταν 19,2%, έναντι 18,7% του προηγούμενου τριμήνου (Δ' τρίμηνο του 2018) και 21,2% το αντίστοιχο τρίμηνο του προηγούμενου έτους (Α' τρίμηνο 2018).
- 2) Η απασχόληση μειώθηκε κατά 0,5%, σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και αυξήθηκε κατά 2,4%, σε σχέση με το αντίστοιχο τρίμηνο του προηγούμενου έτους.
- 3) Ο αριθμός των ανέργων αυξήθηκε κατά 3,0%, σε σχέση με το προηγούμενο τρίμηνο και μειώθηκε κατά 9,4%, σε σχέση με το αντίστοιχο τρίμηνο του προηγούμενου έτους.
- 4) Η ανεργία από το 2015 μέχρι το 2019 έχει μειωθεί σε αισθητό βαθμό παραμένοντας ακόμη υψηλά, παρά τη μείωση της ανεργίας όμως, η απασχόληση δεν αυξάνεται με τον ίδιο ρυθμό.



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ 2020

Βάση των παραπάνω εκτιμήσεων μπορούμε να συμπεράνουμε πως ενώ η ανεργία μειώνεται, η απασχόληση δεν αυξάνεται αντιστοίχως και αυτό πιθανόν να οφείλεται στο μεγάλο μεταναστευτικό κύμα των νέων για εύρεση εργασίας στο εξωτερικό καθώς ακόμη και τα τρίμηνα Β και Γ, όπου πολλοί απασχολούνται εποχιακά στον τουρισμό, παρουσιάζουν σχετικά παρόμοια μεταβολή με τα Α και Δ.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup> ΤΑ ΜΟΝΤΕΛΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

### 3.1 Οι σύγχρονες εργασιακές σχέσεις

Η αγορά εργασίας επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από τις εργασιακές σχέσεις και το οικονομικό μοντέλο που επικρατεί σε κάθε χώρα. Όπως υποστήριξε ο Rifkin, το τέλος της εργασίας ίσως να μην είναι ορατό αλλά το τέλος των εργασιακών σχέσεων όπως τις έχουμε βιώσει μέχρι σήμερα ίσως και να είναι. Μετά τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο και ειδικότερα στα τέλη του 1970 με το τέλος της κεϋνσιανής θεωρίας, την αρχή της παγκοσμιοποίησης και την τεχνολογική επανάσταση δημιουργείται η ανάγκη για μεγαλύτερη ευελιξία τόσο στην ίδια την οικονομία όσο και στις εργασιακές σχέσεις.

Τα νέα μοντέλα διοίκησης που δημιουργούνται παράλληλα με την αλλαγή του τρόπου ζωής, επηρεάζουν έντονα το περιβάλλον εργασίας και αρχίζει η οργάνωση της εργασίας βασισμένη στην τείλορική-φορντική οργάνωση της μεταπολεμικής περιόδου και δημιουργείται το σύστημα του παραγωγισμού (Philippe Askezany, 2004). Οι πρακτικές υψηλής εργασιακής απόδοσης που συνδυάζουν την ομαδική εργασία και την αύξηση των δεξιοτήτων των εργαζόμενων ενισχύοντας την παραγωγικότητα αρχίζουν να εφαρμόζονται σε πολλές επιχειρήσεις ανά τον κόσμο.

Άλλη μία δραστική αλλαγή που χαρακτηρίζει πλέον τις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις και άρχισε να εφαρμόζεται την ίδια περίοδο είναι η έντονη σχέση της παροχής υπηρεσιών τόσο από τους εργοδότες προς τους εργαζόμενους ως κίνητρα αύξησης της παραγωγικότητας αλλά από την επιχείρηση προς τους πελάτες της. Ο σκοπός της δεύτερης σχέσης της παροχής υπηρεσιών είναι από την μία πλευρά η άσκηση πίεσης προς τους εργαζόμενους για την εξυπηρέτηση του πελάτη με αποτέλεσμα την έμμεση αύξηση της παραγωγικότητας και από την άλλη πλευρά ήταν στόχος της στρατηγικής των επιχειρήσεων ώστε να κατανοήσουν καλύτερα τις ανάγκες των πελατών τους.

Στις αρχές της δεκαετίας του 1990 παρατηρείται μία τάση για ευελιξία στην οικονομία και την αγορά εργασίας των μεγάλων χωρών της Ευρώπης οδηγώντας στην δημιουργία των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και περισσότερες επιχειρήσεις εστιάζουν στην δημιουργία εξειδικευμένων θέσεων εργασίας και την προσέλκυση πτυχιούχων με τις ανάλογες δεξιότητες. Εμφανίζονται οι ατομικές συμβάσεις εργασίας που προωθούν τη σύναψη ατομικής σύμβασης μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου και γίνεται όλο και πιο έντονη η ζήτηση για ημι-απασχόληση διευκολύνοντας το δρόμο για την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Οι ευέλικτες εργασιακές θέσεις αυξάνουν την ανασφάλεια που νιώθουν οι εργαζόμενοι σύμφωνα με μελέτη των Cazes και Nesporova το 2001, υποστηρίζοντας πως ενώ οι επιχειρήσεις γίνονται πιο ανταγωνιστικές με αυτόν τον τρόπο και παράλληλα μειώνεται η ανεργία, από την άλλη πλευρά είναι απαραίτητο να υπάρχει ασφάλεια των εργαζομένων και οι συνθήκες εργασίας να είναι λογικές. Ένα ακόμη σημαντικό συμπέρασμα είναι ότι η οικονομία πρέπει να βασίζεται σε ένα πυρήνα σταθερών εργασιακών σχέσεων και η δυνατότητα για προσφορά ευέλικτης εργασίας να είναι περιορισμένη και να διέπεται από συγκεκριμένους κανόνες.

Η διαμόρφωση των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων έχει αποτελέσει το επίκεντρο των συζητήσεων πολλές φορές στο παρελθόν και οι μελέτες που έχουν γίνει είναι πολλές και συνεχίζονται μέχρι και σήμερα. Το 2005 σε έρευνα που διεξήχθη στη Μεγάλη Βρετανία, καταλήγει στο συμπέρασμα πως οι ιδιαιτερότητες της κάθε οικονομικής δομής, τα τοπικά χαρακτηριστικά των λαών και οι τάσεις της παγκόσμιας οικονομίας διαμορφώνουν τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας και τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις (Monastiriotis, 2005).

### 3.2 Το αγγλοσαξονικό μοντέλο

Η Μεγάλη Βρετανία από αρκετά παλαιότερα μέχρι και σήμερα είναι μία από τις μεγάλες δυνάμεις με ισχυρή οικονομία και ανεπτυγμένη αγορά εργασίας. Από μία χώρα που βασιζόταν στον αγροτικό τομέα, έγινε μία χώρα που βασιζόταν πλέον στην ελεύθερη οικονομία και τις επιχειρήσεις.

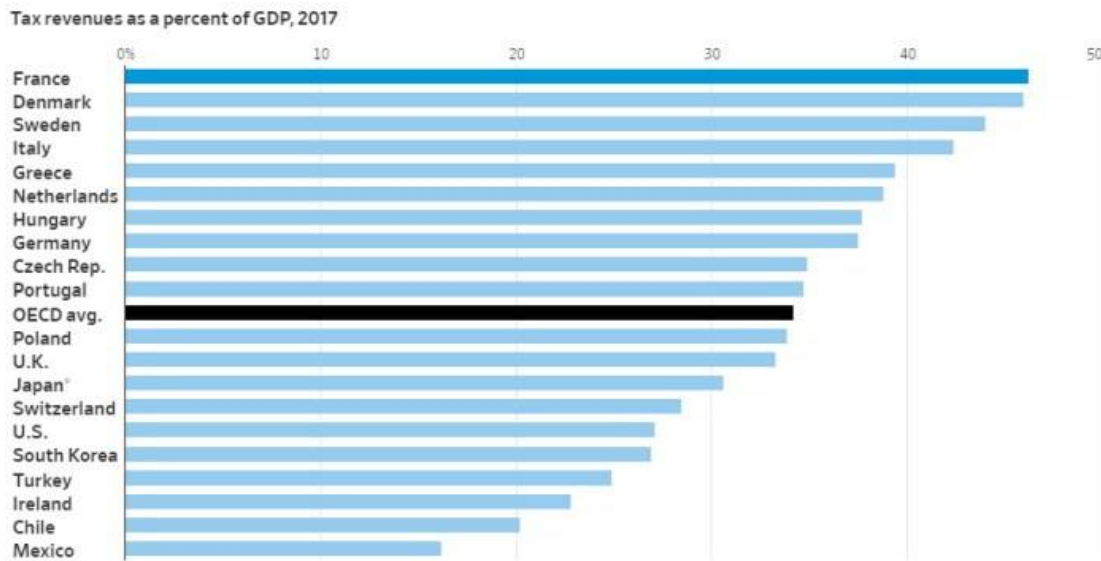
Το αγγλοσαξονικό μοντέλο έθεσε τις βάσεις του πάνω στη θεωρία του Adam Smith και τη θεωρία της ελεύθερης αγοράς, γνωστή από τη σχολή του Σικάγο το 1970.

Το σύγχρονο αγγλοσαξονικό μοντέλο συνδυάζει το καπιταλιστικό οικονομικό μοντέλο των ΗΠΑ μαζί με κάποια χαρακτηριστικά του σκανδιναβικού οικονομικού μοντέλου και αποτελεί ένα άκρως ανταγωνιστικό μοντέλο κάνοντας την αγορά εργασίας της χώρας πόλο έλξης για πολλούς νέους της Ευρώπης. Το αγγλοσαξονικό μοντέλο εστιάζει τόσο στα κέρδη και τα οφέλη των επιχειρήσεων όσο και στην κοινωνική ασφάλεια και την ευημερία των εργαζομένων και πάνω σε αυτά τα χαρακτηριστικά έχουν στηθεί οι εργασιακές σχέσεις και το θεσμικό πλαίσιο των επιχειρήσεων. Το κράτος μέσω του μοντέλου εστιάζει στην παροχή ενός επιπέδου διαβίωσης για όλους τους πολίτες χωρίς όμως να διασφαλίζεται το σύνολο των παροχών που έχει ανάγκη.

Βασικά χαρακτηριστικά του είναι οι χαμηλοί φόροι για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους και η ευέλικτη νομοθεσία, εστιάζει περισσότερο στην ενδυνάμωση του ιδιωτικού τομέα και όχι τόσο στο δημόσιο σε σχέση με άλλα ευρωπαϊκά μοντέλα. Τα δικαιώματα της γης ανήκουν στο κράτος και δε μεταβιβάζονται επ' αορίστου, διευκολύνει πολύ μέσω νομοθεσιών το ελεύθερο εμπόριο και τη διακίνηση εμπορευμάτων και το νομοθετικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων είναι απλό και διέπεται από μικρότερη πολυπλοκότητα σε σχέση με τα υπόλοιπα επικρατέστερα μοντέλα, δημιουργώντας μια αγορά εργασίας στην οποία οι επιχειρήσεις εύκολα προσλαμβάνουν προσωπικό και εύκολα απολύουν.

Επίσης, να σημειώσουμε πως υπάρχει κρατική στήριξη και προώθηση των τραπεζικών επενδύσεων από πλευράς του κράτους με σκοπό οι τράπεζες να είναι πιο ελαστικές στη δανειοδότηση των επιχειρήσεων.

Στο παρακάτω διάγραμμα εμφανίζονται τα έσοδα των κρατών της ΕΕ από την φορολογία σε σχέση με το ΑΕΠ. Αξίζει να σημειωθεί πως το Ηνωμένο Βασίλειο με ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά φορολογίας, παρουσιάζει σχετικά υψηλά έσοδα ενώ η Ελλάδα με πολύ υψηλό ποσοστό φορολογίας βρίσκεται στις πρώτες θέσεις.



ΟΟΣΑ 2018

### 3.3 Το σκανδιναβικό μοντέλο

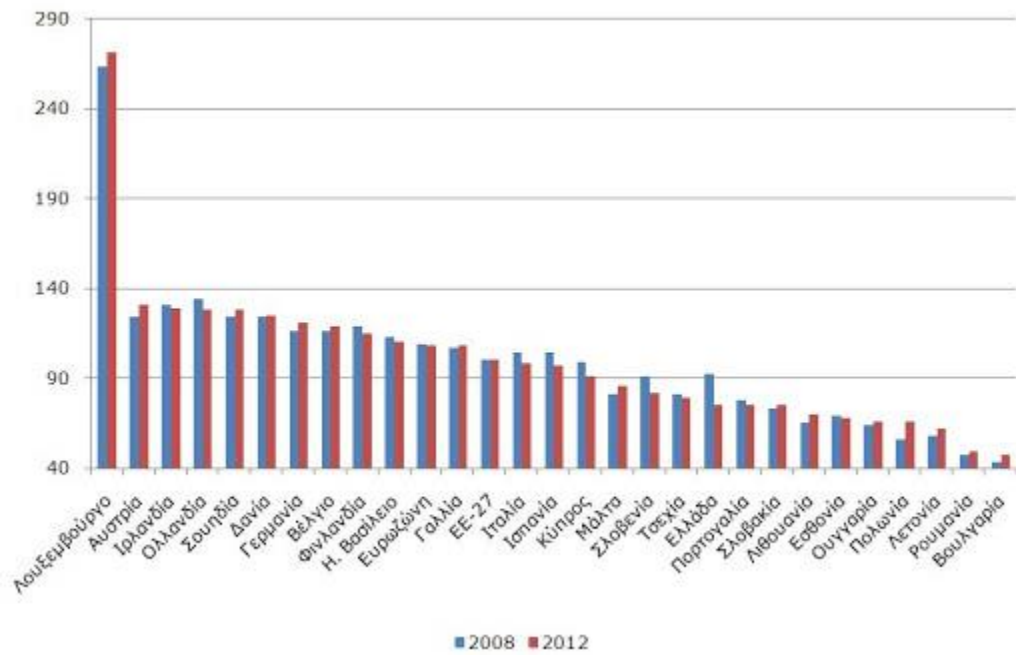
Το σκανδιναβικό μοντέλο παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον καθώς αναπτύχθηκε σε μία χώρα με υψηλό ποσοστό μετανάστευσης των νέων και αρκετή φτώχεια. Στην σύγχρονη οικονομία το σκανδιναβικό μοντέλο έχει συνδεθεί άρρηκτα με την κοινωνική και οικονομική ευημερία και όχι άδικα καθώς ο δημόσιος τομέας και το βιοτικό επίπεδο των κατοίκων των σκανδιναβικών χωρών είναι το υψηλότερο της Ευρώπης.

Το σκανδιναβικό μοντέλο διακρίνεται από υψηλή ευελιξία στις προσλήψεις και στις απολύσεις εργαζομένων και από την ασφάλεια που νιώθουν οι εργαζόμενοι καθώς τα επιδόματα ανεργίας είναι υψηλά και χρηματοδοτούνται από το κράτος και οι μηχανισμοί εύρεσης εργασίας λειτουργούν αποτελεσματικά, μειώνοντας τον χρόνο ανεργίας. Επίσης, εστιάζει στην μόρφωση και την απόκτηση δεξιοτήτων για το εργατικό δυναμικό, επενδύοντας ένα μεγάλο μέρος της φορολογίας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων σε σεμινάρια και στην δημόσια παροχή δωρεάν εκπαίδευσης υψηλού επιπέδου.

Το σκανδιναβικό μοντέλο εστιάζει στις από κοινού διαπραγματεύσεις για τα θέματα των εργασιακών σχέσεων επιτυγχάνοντας έτσι δύο σημαντικούς στόχους. Ο ένας στόχος είναι η μεγιστοποίηση της παραγωγικότητας μέσω της ελαχιστοποίησης των απεργιών, αποφεύγοντας έτσι διαφυγόντα κέρδη για τις επιχειρήσεις και χαμένες εργατοώρες και ο άλλος στόχος είναι η ικανοποίηση και η ασφάλεια του εργατικού δυναμικού αυξάνοντας παράλληλα και την παραγωγικότητά του, λειτουργώντας ως κίνητρο.

Το κράτος ουσιαστικά διασφαλίζει την ισότητα και την παροχή πολύ υψηλών προδιαγραφών δημοσίων παροχών καλύπτοντας τις ανάγκες για όλους τους πολίτες. Η χρηματοδότηση επιτυγχάνεται μέσω της υψηλής φορολογίας σε επιχειρήσεις, ιδιώτες και εργαζόμενους.

Στο παρακάτω διάγραμμα εμφανίζεται το κατά κεφαλήν εισόδημα των χωρών της ΕΕ το 2008 και το 2012. Οι σκανδιναβικές χώρες βρίσκονται στην κορυφή της ΕΕ ενώ ο ευρωπαϊκός νότος και η Ελλάδα βρίσκονται κοντά στις τελευταίες θέσεις.



ΟΟΣΑ 2013

### 3.4 Το μοντέλο του Ρήνου

Η Γερμανία αποτελούσε μία ισχυρή οικονομική δύναμη πριν ακόμη το Β΄ παγκόσμιο πόλεμο. Μετά τον πόλεμο αναπροσάρμοσε το οικονομικό της μοντέλο και από τότε είναι ευρέως γνωστό ως και ο καπιταλισμός του Ρήνου σύμφωνα με τον Γάλλο οικονομολόγο Michael Albert. Όπως και η ονομασία του μοντέλου, έτσι και η δομή του βασίστηκε στον καπιταλισμό και συνδυάζει την οικονομία της αγοράς με την κοινωνία και το κοινωνικό κράτος.

Σε αντίθεση με το αγγλοσαξονικό μοντέλο, το μοντέλο του Ρήνου δίνει μεγαλύτερο έλεγχο της οικονομίας στις τράπεζες ενώ επίσης οι εργασιακές σχέσεις μεταξύ επιχειρήσεων και εργαζομένων τείνουν να είναι πιο στενές. Δίνεται μεγάλη έμφαση στην αγορά εργασίας για εύρεση μορφωμένου προσωπικού που κατέχει δεξιότητες και εξειδίκευση, εστιάζει στην επικοινωνία μεταξύ των μετόχων, της διοίκησης και των εργαζομένων με κοινό σκοπό την επίτευξη των στόχων των επιχειρήσεων και το κοινό όφελος όλων.

Μέσω του οικονομικού μοντέλου του καπιταλισμού του Ρήνου προωθείται το συλλογικό όφελος και δίνεται η δυνατότητα συμμετοχής των εργαζομένων στις αποφάσεις των επιχειρήσεων. Η εξέλιξη όλων των παραπάνω σε συνδυασμό με τους συνεχείς συμβιβασμούς και από τις δύο πλευρές, οδήγησε στην αύξηση της αγοραστικής δύναμης και της εγχώριας κατανάλωσης και προώθησε ένα σύστημα δικαιότερο για τον εργοδότη και τον εργαζόμενο.

Παρά την αξιοποίηση του μοντέλου του Ρήνου και των οφελών που προσέφερε, από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 με την αρχή της παγκοσμιοποίησης, η Γερμανία αλλάζει οικονομικό μοντέλο υιοθετώντας το ευρωπαϊκό μοντέλο που είναι σχεδόν πανομοιότυπο με το αγγλοσαξονικό. Το νέο οικονομικό μοντέλο βασίζεται σθεναρά στον χρηματοπιστωτικό καπιταλισμό και αυξάνει την ψαλίδα μεταξύ των κοινωνικών τάξεων. Συλλογισμένοι το μοντέλο του Ρήνου και το σύγχρονο γερμανικό οικονομικό μοντέλο θα μπορούσαμε να τα παρομοιάσουμε ως ο καπιταλισμός εναντίον του καπιταλισμού (Albert Michael, 1993).

### 3.5 Το ασιατικό μοντέλο

Το ασιατικό μοντέλο επίσης γνωστό και ως το ασιατικό θαύμα, αναπτύχθηκε και αυτό όπως και το μοντέλο του Ρήνου μετά τον Β΄ παγκόσμιο πόλεμο. Με το πέρας του πολέμου, η Ασία με πρώτη την Ιαπωνία που ήθελε να ανεξαρτητοποιηθεί, ψάχνει ένα οικονομικό μοντέλο που θα μεγεθύνει την οικονομία. Το μοντέλο που εφαρμόζει είναι βασισμένο στην πειθαρχία του ασιατικού λαού και την υψηλή παραγωγικότητα εστιάζοντας στην βιομηχανική ανάπτυξη και το εμπόριο.

Το ασιατικό μοντέλο αποτελείται από πολλά ιδιαίτερα χαρακτηριστικά όπως την εφαρμογή διαφορετικής φορολογικής πολιτικής για όσους εργαζόμενους δεν είναι πολίτες του κράτους με αποτέλεσμα η αγορά εργασίας να παραμένει «κλειστή» όσο αφορά το εργατικό δυναμικό και προωθεί την παραγωγή και εξαγωγή προϊόντων και την αυτοκατανάλωση. Με την παγκοσμιοποίηση, την τεχνολογική επανάσταση και την απελευθέρωση του εμπορίου η Ασία βρήκε την ευκαιρία να αυξήσει τους ρυθμούς ανάπτυξης της οικονομίας της περισσότερο. Είχε τη δυνατότητα να παράγει μεγάλους όγκους προϊόντων σε πολύ χαμηλές τιμές λόγω της φτώχειας και της πολύ μεγάλης ανισότητας τόσο μεταξύ του πληθυσμού όσο και των χωρών της και τα κόστη μεταφοράς συνεχώς μειωνόταν.

Η οικονομία στο ασιατικό μοντέλο επηρεάστηκε από τις κρατικές αποφάσεις να εκβιομηχανίσουν μεγάλες περιοχές και εκτάσεις. Οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην αγορά παραμένουν κρατικές με αποτέλεσμα ο έλεγχος και η επιρροή του κράτους να είναι πολύ μεγάλη και ενώ οι εξαγωγές προϊόντων προς τις υπόλοιπες ηπείρους ήταν ελεύθερη, η εισαγωγή προϊόντων στην Ασία ήταν περιορισμένη και συχνά με υψηλή φορολόγηση οδηγώντας σε μη ελκυστικές – ανταγωνιστικές τιμές.

Η εφαρμογή του ασιατικού μοντέλου είχε ως αποτέλεσμα την τεράστια ανάπτυξη της ασιατικής οικονομίας αλλά ταυτόχρονα επέφερε ακόμη μεγαλύτερες ανισότητες μεταξύ των κοινωνικών τάξεων καθιστώντας αδύνατη τη δημιουργία μεσαίας τάξης.

### 3.6 Το ελληνικό μοντέλο

Το οικονομικό μοντέλο που εφαρμόζει ο ευρωπαϊκός νότος είναι βασισμένο στον καπιταλισμό και έχει αναφερθεί επιστημονικά ως το μεσογειακό μοντέλο. Αυτό το καπιταλιστικό οικονομικό μοντέλο χαρακτηρίζεται από υψηλή προστασία της απασχόλησης για τις μεγάλες επιχειρήσεις και το αντίθετο για τις μικρές. Οι περιορισμένες δαπάνες για την παιδεία και οι σχετικά χαμηλές υπηρεσίες κοινωνικών παροχών είναι ένα ακόμη αρνητικό χαρακτηριστικό του μοντέλου (Amable B, 2003).

Το μεσογειακό μοντέλο ουσιαστικά δεν είναι ένα αυτοτελές μοντέλο ούτε είναι δομημένο επάνω σε μία συγκεκριμένη οικονομία. Δημιουργήθηκε από τον συνδυασμό χαρακτηριστικών των υπολοίπων οικονομικών μοντέλων και δεν προσαρμόστηκε κατάλληλα για την ανάπτυξη της αγοράς εργασίας με γνώμονα τις ιδιαίτερες απαιτήσεις και το υψηλό μορφωτικό επίπεδο των νέων. Αντίθετα, αυτό το οικονομικό μοντέλο είναι μία μίξη των καπιταλιστικών ευρωπαϊκών μοντέλων, παρουσιάζει μεγάλη ευελιξία ως προς τις εργασιακές σχέσεις και ταυτόχρονα προσπαθεί να παρέχει κάποιες δικλίδες προστασίας των εργασιακών σχέσεων.

Προ κρίσης το μοντέλο που εφαρμόζεται στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται έντονα από την υψηλή απορύθμιση της αγοράς εργασίας, δηλαδή η αγορά λειτουργεί ελεύθερα και προσπαθεί να προσαρμοστεί μόνη της στις συνθήκες που επικρατούν βρίσκοντας την χρυσή τομή τόσο ανάμεσα στη διαμόρφωση της προσφοράς και της ζήτησης όσο και στην διαμόρφωση των μισθών. Ωστόσο, η έλλειψη προγραμμάτων εισοδηματικής στήριξης, η δημιουργία κοινωνικών ανισοτήτων και οι πελατειακές σχέσεις συνεχίζουν να κάνουν αισθητή την παρουσία τους, με το κράτος να προσπαθεί περισσότερο να επηρεάσει τα συνδικάτα παρά να αντιμετωπίσει το πρόβλημα των μονοπωλίων που δημιουργούνται με αποτέλεσμα την επιβάρυνση των καταναλωτών.

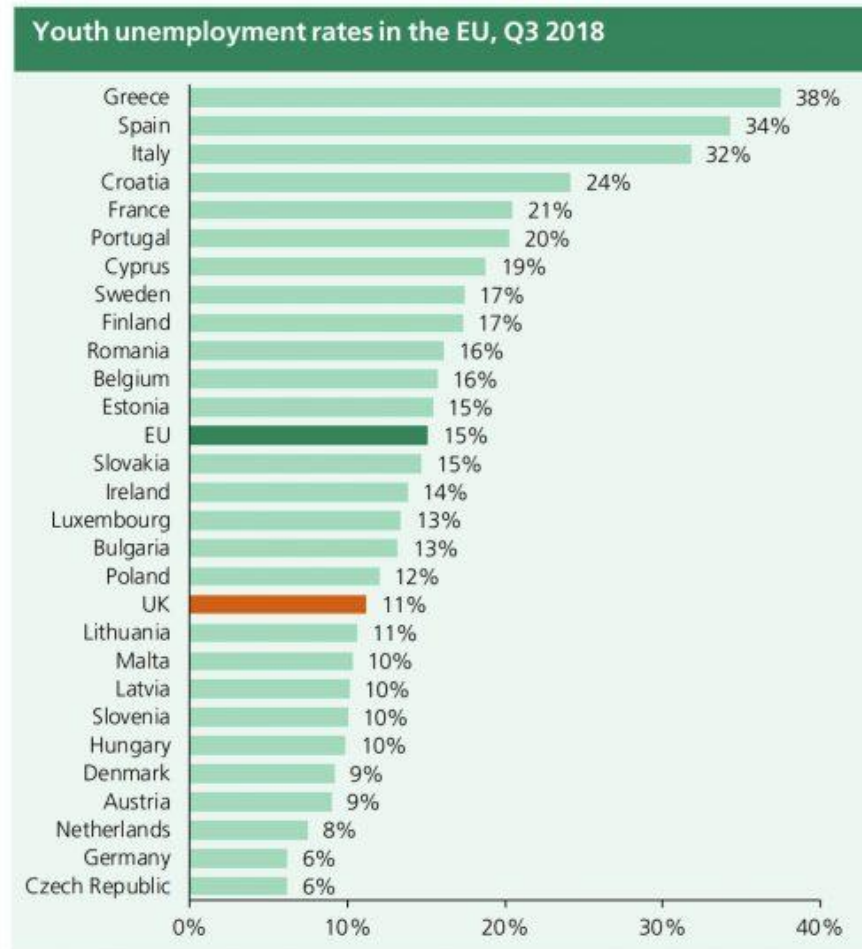
Κατά τη διάρκεια της κρίσης του 2009 και την οικονομική αποτυχία του μεσογειακού μοντέλου, το κράτος αρχίζει να εφαρμόζει κάποιες αλλαγές πάνω στο συγκεκριμένο μοντέλο. Θεσπίζεται ο υποκατώτατος μισθός, οι μαζικές απολύσεις υπό περιορισμούς σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα και προωθούνται έντονα νέες πιο ευέλικτες εργασιακές σχέσεις με την αγορά να οδηγείται σε πλήρη απορρύθμιση κάτι που υποδηλώνεται ως παγκόσμια τάση των καπιταλιστικών μοντέλων με σκοπό την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.

Η αρνητική επίδραση του αναθεωρημένου ελληνικού μοντέλου είναι μεγάλη για όλους τους εργαζόμενους, τις μεγαλύτερες συνέπειες όμως αντιμετωπίζει η νεολαία. Πτυχιούχοι νέοι και μη πτυχιούχοι αμείβονται με πολύ χαμηλούς μισθούς, νιώθουν τα όνειρα τους να γκρεμίζονται και ψάχνουν να βρουν διέξοδο με σκοπό την βελτίωση του βιοτικού επιπέδου ενώ παράλληλα η πλήρης απορρύθμιση και οι νέες ευέλικτες εργασιακές σχέσεις προωθούν την ημιμάθεια και την έλλειψη δεξιοτήτων καθώς πολλοί νέοι αναγκάζονται να εργαστούν σε θέσεις μακριά από το αντικείμενο σπουδών τους και πολλοί αναγκάζονται να δουλεύουν σε περισσότερες από μια δουλειές λόγω της ημι-απασχόλησης.

Συνδέοντας όλα τα παραπάνω στοιχεία φθάνουμε στο συμπέρασμα πως για την πλειοψηφία των νέων η μόνη διέξοδος ήταν η μετανάστευση για εύρεση εργασίας. Σύμφωνα με πολλές μελέτες, την πιο σημαντική επίδραση στην απόφαση των νέων να μεταναστεύσουν είχαν η υψηλή αβεβαιότητα, η έλλειψη κοινωνικής προστασίας και η επισφάλεια της εργασίας, παρά οι χαμηλοί μισθοί (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της ΕΕ, Μάιος 2019).

Συνοψίζοντας όλα τα παραπάνω φθάνουμε στο συμπέρασμα πως οι αλλαγές στο ήδη αποτυχημένο μεσογειακό μοντέλο δεν καρποφόρησαν και ίσως δημιούργησαν ακόμη χειρότερες συνθήκες στην οικονομία και την αγορά εργασίας μέσω του brain draining και της έντονης προώθησης των νέων ευέλικτων εργασιακών σχέσεων.

Στο παρακάτω διάγραμμα απεικονίζονται τα ποσοστά ανεργίας των νέων στην ΕΕ για το Γ' τρίμηνο του 2018. Η Ελλάδα βρίσκεται στην πρώτη θέση υπογραμμίζοντας πόσο σοβαρό είναι το πρόβλημα της ανεργίας των νέων στη χώρα μας παρά τη συνεχή αύξηση του όγκου των μεταναστευτικών κυμάτων.



Eurostat 2019



### 3.7 Gig Economy και η νέα τάση

Η χρηματοπιστωτική κρίση του 2008 οδήγησε σε βαθιά ύφεση την παγκόσμια οικονομία και έπληξε σε μεγαλύτερο βαθμό τις οικονομικά ασθενέστερες χώρες, όπως η Ελλάδα. Όπως αναφέραμε, τα οικονομικά μοντέλα που εξετάσαμε στα προηγούμενα κεφάλαια άρχισαν να αναδιαρθρώνονται και να προσαρμόζονται στην νέα οικονομική κατάσταση των χωρών ανάλογα με την επίδραση της κρίσης στην αγορά εργασίας και τις συνθήκες που προτίμησε να προωθήσει το εκάστοτε κράτος.

Η μεγάλη δυσκολία προσέλκυσης επιχειρήσεων και νέων επενδύσεων μέσα σε μία χρηματοπιστωτική κρίση, δημιούργησε την ανάγκη πιο ευέλικτων οικονομιών και εργασιακών σχέσεων αξιοποιώντας τις νέες τεχνολογίες, μία τάση που είχε αρχίσει να δημιουργείται πριν την έλευση της κρίσης με στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας. Αυτή η τάση εφαρμόστηκε στα περισσότερα οικονομικά μοντέλα με αφορμή τις συνέπειες της κρίσης και πλέον, με την νέα υγειονομική κρίση της πανδημίας του κορονοϊού, θεωρείται δεδομένο από πολλούς οικονομολόγους πως θα διαμορφώσει τη νέα παγκόσμια αγορά εργασίας.

Η νέα αυτή οικονομία που δημιουργείτε ονομάζεται Gig economy και αποτελείται από τους ανεξάρτητους εργαζόμενους οι οποίοι πληρώνονται για τη συγκεκριμένη υπηρεσία που θα παρέχουν, τους καταναλωτές που έχουν ανάγκη τη συγκεκριμένη υπηρεσία που παρέχεται μέσω των εργαζόμενων και τις εταιρίες που φέρνουν σε επαφή εργαζόμενους και καταναλωτές (NACo's Annual Conference and Exposition, 2017). Αναφορικά κάποιες από τις πιο γνωστές εταιρίες που ανήκουν στην Gig economy, δρουν ως διαμεσολαβητές και λειτουργούν μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας στην Ελλάδα είναι η Uber, η E-food, η Wolt, η AirBnB, η TaxiBeat και η Marketplace.

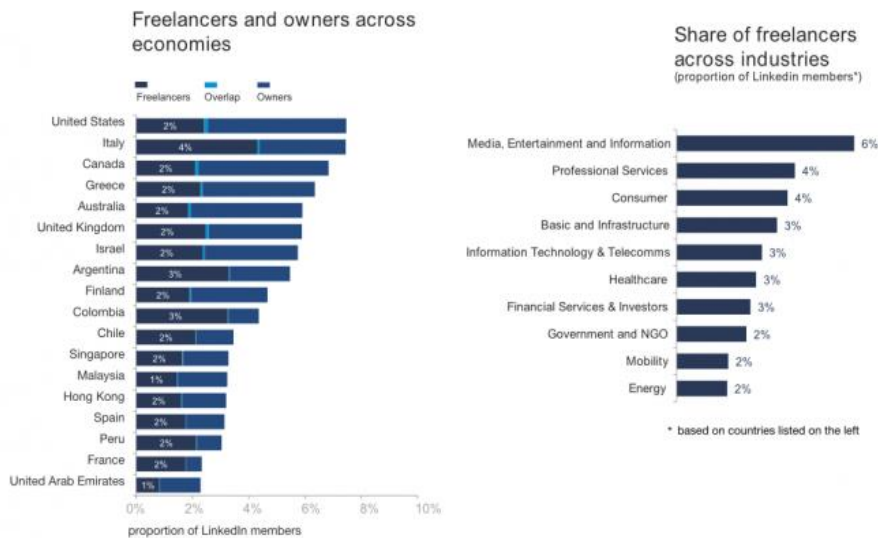
Η μεγάλη ανάπτυξη της gig economy την τελευταία δεκαετία οφείλεται στις νέες τεχνολογίες και στη δυσκολία εύρεσης σταθερής εργασίας. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι βλέπουν θετικά αυτήν την εξέλιξη καθώς ένα σημαντικό ποσοστό στρέφεται προς τα εκεί με στόχο την ενίσχυση του βασικού εισοδήματος. Αξιοποιώντας την gig economy καθίσταται ευκολότερο για έναν εργαζόμενο να βρει μια προσωρινή εργασία και να επιλέξει το ωράριο που θα είναι διαθέσιμος. Παρά τη ραγδαία ανάπτυξη της τα τελευταία 10 χρόνια, δεν έχουν θεσπιστεί σχεδόν καθόλου κανόνες και νομοθεσίες που να περιορίζουν ή να ορίζουν τις δυνατότητες της (Muro, 2016).

Αυτή η μεγάλη ανάπτυξη μας βοηθά να καταλάβουμε τη στροφή που παίρνει το εργατικό δυναμικό σε παγκόσμιο επίπεδο. Πολλοί είναι αυτοί που επιλέγουν την απασχόληση τους στην gig economy απολαμβάνοντας την ευελιξία, την ελευθερία και την προσωπική ικανοποίηση που τους προσφέρει, μέσω του ελέγχου και της αυτονομίας (Συνέδριο IOBE – Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Ιούνιος 2020). Ο καθηγητής Hon. Fitzgerald επισημαίνει πως μέχρι τα τέλη του 2021 η αμερικάνικη αγορά εργασίας θα αποκτήσει περίπου 4,5 εκατομμύρια νέες θέσεις εργασίας φθάνοντας στο σύνολο τις 9,2 εκατομμύρια θέσεις ως αποτέλεσμα της gig economy. Επισημαίνει επίσης πως οι χώρες πρέπει να υιοθετήσουν και να αγκαλιάσουν αυτή τη νέα τάση της οικονομίας και να εφαρμόσουν τις κατάλληλες νομοθεσίες για την προστασία και την προσέλκυση των εργαζόμενων στη συγκεκριμένη αγορά.

Στο παρακάτω διάγραμμα που παρουσιάστηκε στο Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ του 2016, παρατηρούμε ανά χώρα την αναλογία των επιχειρηματιών και των ελεύθερων επαγγελματιών στην αγορά εργασίας και τους κλάδους στους οποίους δραστηριοποιούνται.



## What do we know about freelancers?



Source: LinkedIn data as used in the Human Capital Report 2016

Η gig economy, όπως αναφέραμε έχει πολλά πλεονεκτήματα να προσφέρει, τόσο στους εργαζόμενους όσο και στις επιχειρήσεις και τα κράτη περιορίζοντας το κόστος και αυξάνοντας τη κερδοφορία και το διαθέσιμο κεφάλαιο για επανεπένδυση. Στην αντίθετη όχθη, αρκετοί οικονομολόγοι υποστηρίζουν πως αυτό το είδος οικονομίας που χαρακτηρίζεται από πλήρη απορρύθμιση, κρύβει κινδύνους.

Ένας από τους σημαντικότερους κινδύνους είναι η μείωση δεξιοτήτων και η πτώση του επιπέδου του εργατικού δυναμικού εξαιτίας της ανάγκης που θα δημιουργηθεί να εργάζονται σε πολλές διαφορετικές gig εταιρίες λόγω της φύσης της απασχόλησης. Ήδη από τον 18<sup>ο</sup> αιώνα έχει επικρατήσει το γνωστό σε πολλούς αμερικανικό ρητό: “Jack of all trades is a master of none”. Ένας ακόμη λόγος που δύναται να εμποδίσει την ανάπτυξη δεξιοτήτων των νέων, είναι η πιθανή στροφή στο χαμηλό κόστος και την ευελιξία του εργατικού δυναμικού που θα προωθήσει η gig economy.

Η ευελιξία για κάποιες ομάδες εργαζομένων πιθανόν να προκαλέσει ανισορροπία μεταξύ της εργασίας και των καθημερινών δραστηριοτήτων καθώς θα προκύψει η ανάγκη για μεγαλύτερη διαθεσιμότητα ακόμη και νυχτερινές ώρες διαταράσσοντας τις συνήθειες τους. Επιπρόσθετα σε όλα τα παραπάνω, η ευελιξία και η φύση της εργασίας ίσως μειώσουν το συνολικό εισόδημα των εργαζομένων σε κάποιους κλάδους ενώ χάνονται και όλα τα πλεονεκτήματα και οφέλη που προσφέρει η πλήρη και μόνιμη απασχόληση σε μία εταιρία. Η επιβολή φόρων και η φοροδιαφυγή ίσως αποτελέσουν ένα αρχικό πρόβλημα λόγω της ελλιπής νομοθεσίας που διέπει το συγκεκριμένο οικονομικό πρότυπο.

Υπάρχει ο κίνδυνος οι σχέσεις εμπιστοσύνης και η οικειότητα τόσο μεταξύ εργοδοτών-μάνατζμεντ και εργαζόμενων, όσο και μεταξύ των εργαζόμενων και των πελατών να εξαφανιστούν εντελώς ή να μειωθούν με ότι αυτό συνεπάγεται. Η gig economy μπορεί να επιδράσει αρνητικά στις διαπροσωπικές σχέσεις των ανθρώπων οδηγώντας σε κοινωνική απομάκρυνση και κατά συνέπεια σε σημαντικές αλλαγές στον τρόπο ζωής, τις ανάγκες, την οικονομία και τα πολιτικά μοντέλα όπως τα γνωρίζουμε μέχρι σήμερα.

Η υψηλή κινητικότητα της αγοράς εργασίας, η ευελιξία των εργασιακών σχέσεων και η γενικότερη ευκολία στην αλλαγή εργασίας που χαρακτηρίζουν την gig economy είναι ταυτόσημα στοιχεία του precariat model που συνδυάζεται από τις λέξεις προλεταριάτο και πρεκαριάτο και βασίζεται στην οικονομική ανασφάλεια, τις χαμηλές εισοδηματικές εισροές και την κοινωνική άνηση (Kalleberg, 2018). Αυτό το μοντέλο τείνει να ακολουθήσει η σύγχρονη ελληνική οικονομία.

## Κεφάλαιο 4<sup>ο</sup> ΟΙ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΑΞΕ

### 4.1 Οι 6 διαστάσεις στην αγοράς εργασίας

Η σύγχρονη αγορά εργασίας περιλαμβάνει πολλές γενιές με διαφορετικές εμπειρίες και διαφορετική κουλτούρα. Η παγκοσμιοποίηση και η αύξηση των πολυεθνικών επιχειρήσεων στις περισσότερες χώρες εντείνει την ανάμιξη διαφορετικών εθνικοτήτων μεταξύ τους και δημιουργεί ένα πολιτιστικό και κοινωνικό χάσμα στο παγκόσμιο εργατικό δυναμικό. Η κατανόηση των πολιτιστικών διαφορών, η μείωση των κοινωνικών αποστάσεων, η βελτιστοποίηση της επικοινωνίας και η προώθηση της κοινής συμμετοχής αποτελούν το σύνολο μιας στρατηγικής που αυξάνει την παραγωγικότητα και αντιμετωπίζει τα προβλήματα συνεργασίας του εργατικού δυναμικού.

Η απόδοση των εργαζομένων απασχολεί για δεκαετίες τις επιχειρήσεις εξετάζοντας τα κίνητρα που αυξάνουν την παραγωγικότητα και την επίλυση των προβλημάτων οργάνωσης και κατανόησης του προσωπικού. Οι επιχειρήσεις προσπαθούν να προβάλουν το κοινωνικό τους πρόσωπο και να δημιουργήσουν ένα ελκυστικό περιβάλλον εργασίας με στόχο την προσέλκυση ταλέντων και εργαζόμενων υψηλών προσδοκιών. Οι κοινωνιολόγοι υποστηρίζουν ότι η αγορά εργασίας επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από την κουλτούρα των λαών και των εργαζομένων. Ο καθηγητής και κοινωνικός ψυχολόγος Geert Hofstede έπειτα από εκτεταμένες έρευνες χρόνων έφτασε στο συμπέρασμα πως η αγορά εργασίας επηρεάζεται άμεσα από την κουλτούρα και δημιούργησε το μοντέλο κατανόησης της εθνικής κουλτούρας. Το μοντέλο του Χόφστεντε βασίστηκε στην θεωρία πως κάθε άνθρωπος είναι μοναδικός και το μοντέλο αποτελείται από 6 διαστάσεις που καθορίζουν τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα και τις ανεξάρτητες προτιμήσεις κάθε λαού (Hofstede, 2010).

Η πρώτη διάσταση μελετάει την απόσταση ισχύος (power distance) εκφράζοντας το βαθμό στον οποίο τα λιγότερο δυνατά μέλη της κοινωνίας αποδέχονται την ανισότητα της κατανομής της δύναμης, δηλαδή εκφράζει τον τρόπο που μια κοινωνία αντιμετωπίζει τις κοινωνικές ανισότητες. Σε μια κοινωνία με υψηλό δείκτη power distance, οι άνθρωποι αποδέχονται την ιεραρχική τάξη πραγμάτων όπου ο καθένας έχει τη θέση του, χωρίς να απαιτούν εξηγήσεις. Σε αντίθεση, σε μια κοινωνία που ο δείκτης είναι χαμηλός, οι άνθρωποι πασχίζουν να εξισορροπήσουν την κατανομή ισχύος και απαιτούν αιτιολόγηση όταν αντιλαμβάνονται κοινωνικές ανισότητες.

Η δεύτερη διάσταση μελετάει τον ατομικισμό σε σχέση με τον συλλογισμό εκφράζοντας αν η κοινωνία είναι εγωκεντρική ή παρουσιάζει σύμπλευση. Σε μια ατομικιστική κοινωνία τα άτομα προτιμούν ένα κλειστό κοινωνικό δίκτυο όπου το κάθε άτομο δίνει προτεραιότητα στον εαυτό του και στους κοντινούς συγγενείς του. Σε μια συλλογική κοινωνία τα άτομα προτιμούν ένα σφιχτό κοινωνικό πλαίσιο όπου τα μέλη φροντίζουν για το κοινωνικό σύνολο και παραμένουν πιστά σε αυτό.

Η τρίτη διάσταση μελετάει την κουλτούρα μιας κοινωνίας με κριτήριο την αρρενωπότητα ή την θηλυκότητα που παρουσιάζει. Σύμφωνα με το Χόφστεντε, όταν η κοινωνία παρουσιάζει «αρρενωπότητα» χαρακτηρίζεται από την επιθυμία για επιτυχία, έντονο ηρωισμό, αποφασιστικότητα, υλικές ανταμοιβές και ανταγωνισμό ενώ όταν παρουσιάζει «θηλυκότητα» χαρακτηρίζεται από επιθυμία για συνεργασία, ταπεινότητα, φροντίδα για τους αδύναμους και αύξηση του βιοτικού επιπέδου.

Η τέταρτη διάσταση μελετάει την αποφυγή της αβεβαιότητας και εκφράζει το βαθμό που τα μέλη της κοινωνίας νιώθουν άβολα όταν υπάρχει αμφιβολία και αβεβαιότητα. Το βασικό στοιχείο αυτής της διάστασης είναι ο τρόπος με τον οποίο η κοινωνία αντιμετωπίζει ένα αβέβαιο μέλλον. Οι χώρες που παρουσιάζουν υψηλό δείκτη αποφυγής της αβεβαιότητας, διατηρούν σταθερή συμπεριφορά και δεν δέχονται τις ανορθόδοξες ιδέες και λύσεις ενώ όταν ο δείκτης παραμένει χαμηλός, η κοινωνία κρατάει πιο χαλαρή στάση απέναντι σε νέες ιδέες και πρακτικές.

Η πέμπτη διάσταση μελετάει την κοινωνία συσχετίζοντας πως αντιμετωπίζει τις προκλήσεις του παρόν και του μέλλοντος σε σχέση με τα γνωρίσματα του παρελθόντος. Οι κοινωνίες που παρουσιάζουν χαμηλό βαθμό σε αυτή τη διάσταση, αντιμετωπίζουν τις κοινωνικές αλλαγές με καχυποψία. Από την άλλη πλευρά οι κοινωνίες που εμφανίζουν υψηλό βαθμό, είναι πιο πραγματιστικές και ενθαρρύνουν τις προσπάθειες για κοινωνικές αλλαγές με στόχο τη μελλοντική εξέλιξη.

Η έκτη διάσταση μελετάει την επιείκεια που εκδηλώνει μία κοινωνία στην κουλτούρα της σε σχέση με τους περιορισμούς. Μια κοινωνία που εμφανίζει επιείκεια, αρέσκεται στην χαρά και την απόλαυση της ζωής ενώ μια κοινωνία που εμφανίζει περιορισμούς, καταπιέζει την ικανοποίηση των αναγκών της και τις ρυθμίζει αυστηρά.

Στο μοντέλο του Χόφστεντε αναλύοντας τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά κάθε λαού και εξετάζοντάς τις 6 διαστάσεις, βρίσκουμε τα στοιχεία που χρειαζόμαστε ώστε να κατανοήσουμε την κουλτούρα τους, πως αυτή επηρεάζει την αγορά εργασίας και είμαστε ικανοί να λάβουμε ιδανικότερες αποφάσεις βάση των αποτελεσμάτων για τη διάρθρωση των εργασιακών σχέσεων και τη διαμόρφωση ενός πετυχημένου οικονομικού μοντέλου (Hofstede, 2010).

## 4.2 Τα χαρακτηριστικά της Ελλάδας

Εξετάζοντας τα χαρακτηριστικά της Ελλάδας μέσω του μοντέλου του Hofstede που αναλύσαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο και συγκρίνοντας την κουλτούρα της χώρας σε σχέση με τα δεδομένα άλλων χωρών ανακαλύπτουμε τη μεγάλη εικόνα και πολύτιμα στοιχεία για τον τρόπο σκέψης, τον τρόπο αντιμετώπισης διαφόρων καταστάσεων και γενικότερα οδηγούμαστε στη βαθύτερη μελέτη της κοινωνίας μας.

Αναλύοντας τα δεδομένα της πρώτης διάστασης για την Ελλάδα, προκύπτει πως η ελληνική κοινωνία σέβεται την ιεραρχία και αποδέχεται τις κοινωνικές ανισότητες. Στην ελληνική κοινωνία είναι σημαντικός ο σεβασμός προς τους πρεσβύτερους και τα νεαρά άτομα της κοινωνίας τείνουν να φροντίζουν τους μεγαλύτερους συγγενείς τους. Όσον αφορά τις επιχειρήσεις ο εργοδότης οφείλει να αναλάβει την πλήρη ευθύνη των αποφάσεων της εταιρίας. Επίσης σημαντικό είναι να μην ξεχνάμε πως στο μυαλό των Ελλήνων όλες οι κουλτούρες του δυτικού κόσμου κληρονόμησαν αρκετά στοιχεία από την ελληνική κουλτούρα και τον αρχαίο ελληνικό πολιτισμό.

Από τη δεύτερη διάσταση του μοντέλου προκύπτουν τα στοιχεία πως η ελληνική κοινωνία είναι βασισμένοι στο «εμείς» δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην οικογένεια και τις δυνατές συγγενικές σχέσεις πιστεύοντας στις αξίες. Αυτό το χαρακτηριστικό γνώρισμα φαίνεται να μετακυλά και στην αγορά εργασίας όπου ένας μεγαλύτερος ηλικιακά συγγενής ο οποίος κατέχει υψηλή θέση σε μια εταιρία νιώθει το χρέος να βοηθήσει κάποιον νεαρό συγγενή του, παρέχοντάς του την απαραίτητη βοήθεια ώστε να προσληφθεί. Στις ατομιστικές κοινωνίες θα χαρακτηριζόταν ως αρνητική πράξη, στις συλλογικές κοινωνίες όμως μια τέτοια πράξη είναι φυσιολογική και κάποιοι μπορούν να υποστηρίξουν ότι βοηθάει στην ανάπτυξη εμπιστοσύνης μέσα στην επιχείρηση.

Το μοντέλο στην τρίτη διάσταση μας εμφανίζει την ελληνική κοινωνία ως ελαφρώς αρρενωπή, δηλαδή ότι είναι μία κοινωνία που στοχεύει στην επιτυχία και οι άντρες θεωρούν ως τιμή να παρέχουν και να καλύπτουν τις ανάγκες της οικογένειας. Εμβαθύνοντας περισσότερο διακρίνουμε πως στις συλλογικές και ταυτόχρονα αρρενωπές κοινωνίες, η προσωπική επιτυχία ενός οικογενειακού μέλους δίνει κοινωνική αξία στο σύνολο της οικογένειας.

Στην ανάλυση της τέταρτης διάστασης της κουλτούρας της κοινωνίας, η Ελλάδα έχει τον υψηλότερο δείκτη υποδεικνύοντας πως ως έθνος δεν είμαστε καθόλου άνετοι με τις αμφιλεγόμενες καταστάσεις και το αβέβαιο μέλλον, δηλώνοντας το άγχος που πλημμυρίζει την ελληνική κοινωνία σε στιγμές κρίσης. Η νομοθεσία και οι κανόνες είναι απαραίτητοι σε τέτοιες κοινωνίες ώστε να υπάρχει ασφάλεια. Οι Έλληνες επιζητούν την ξεγνοιασιά και στιγμές χαλάρωσης στην καθημερινότητα τους απολαμβάνοντας τις συζητήσεις μεταξύ τους ενώ από την άλλη πλευρά διακρίνονται για το πάθος τους και τα έντονα συναισθήματα τους.

Στην πέμπτη διάσταση διακρίνουμε την ελληνική κοινωνία να ταλαντεύεται στην αντιμετώπιση των πραγμάτων. Το μεγαλύτερο μέρος της κοινωνίας αντιμετωπίζει τις αλλαγές με καχυποψία ενώ ένα σχεδόν αντίστοιχα μεγάλο μέρος της κοινωνίας τείνει να υποστηρίζει τις προσπάθειες στην εκπαίδευση ως προετοιμασία για το μέλλον.

Στην έκτη και τελευταία διάσταση τα στοιχεία της ελληνικής κουλτούρας βρίσκονται ακριβώς στη διάμεσο, οπότε δεν μπορούμε να εξάγουμε σαφή και καθαρά αποτελέσματα στο αν η κοινωνία προσπαθεί να ελέγξει και να περιορίσει τις επιθυμίες της ή είναι επιεικής με αυτό.

Από την ανάλυση της ελληνικής κοινωνικής κουλτούρας μέσω του μοντέλου του Hofstede συμπεραίνουμε τρία πολύ σημαντικά χαρακτηριστικά τα οποία σχετίζονται άμεσα με την κρίση του 2008 και το μεγάλο μεταναστευτικό κύμα που δημιουργήθηκε στη χώρα μας και το οποίο συνεχίζει μέχρι σήμερα να στερεί χιλιάδες μυαλά νέων πτυχιούχων από την ελληνική αγορά εργασίας. Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι η ανάγκη που νιώθει η κοινωνία για ασφάλεια και σχέσεις εμπιστοσύνης, η ανάγκη για αποδοχή και υψηλό κοινωνικό status, η ελκυστικότητα από τις υλικές παροχές ως ένδειξη ανταποδοτικότητας και οι μακροχρόνιες σχέσεις.

#### 4.3 Τα χαρακτηριστικά της κουλτούρας των ανεπτυγμένων χωρών της Ευρώπης

Εξετάζοντας τα χαρακτηριστικά των ανεπτυγμένων χωρών της Ευρώπης και αναλύοντας τα, καταλήγουμε στο συμπέρασμα πως η κοινωνική τους κουλτούρα έχει μικρού βαθμού διαφορές όταν συγκρίνονται μεταξύ τους, ενώ εμφανίζονται πολύ σημαντικές διαφορές όταν συγκρίνονται με την ελληνική κουλτούρα. Εξετάζοντας και κατανοώντας τις διαφορές των κοινωνιών μεταξύ τους αντιλαμβανόμαστε σε μεγαλύτερο βαθμό τα χαρακτηριστικά που διέπουν τα οικονομικά μοντέλα που εφαρμόζουν οι χώρες τους αντίστοιχα.

Στην πρώτη διάσταση οι ανεπτυγμένες χώρες της Ευρώπης σε αντίθεση με την Ελλάδα χαρακτηρίζονται από υψηλό βαθμό αποκεντροποίησης, δυνατή μεσαία κοινωνική τάξη και προτιμούν την συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων και όχι τον έλεγχο, κάτι το οποίο συνήθως λαμβάνει υπόψη και το μάνατζμεντ των επιχειρήσεων σε αυτές τις χώρες.

Στην δεύτερη διάσταση χαρακτηρίζονται από μικρότερο βαθμό συσχέτισης των ατόμων με την οικογένεια. Δίνεται έμφαση στους συγγενικούς δεσμούς αλλά μεγαλύτερη έμφαση δίνεται στην ατομική ανεξαρτητοποίηση ενώ υπάρχει έντονο το αίσθημα του καθήκοντος της υπευθυνότητας. Στην αγορά εργασίας η αντιμετώπιση είναι παρόμοια, δηλαδή η επικοινωνία μεταξύ εργοδοτών ή μάνατζμεντ και εργαζομένων είναι ευθύς και απόλυτη. Η συσχέτιση και εδώ με την ελληνική κουλτούρα, παρουσιάζει σχετικά μεγάλη αντίθεση με αποκορύφωμα το Ηνωμένο Βασίλειο που εμφανίζεται ως μία κοινωνία με πάρα πολύ ανεξάρτητους ανθρώπους, στην οποία από πολύ μικρή ηλικία τα παιδιά μαθαίνουν να βασίζονται στον εαυτό τους και η συναισθηματική σύνδεση με την οικογένεια είναι πολύ μικρή.

Στην τρίτη διάσταση οι διαφορές είναι ελάχιστες, με τι κοινωνίες να τείνουν προς την αρρενωπή διάσταση και χαρακτηρίζονται από την επιθυμία για επιτυχία, αποφασιστικότητα και κοινωνική αποδοχή. Η πολύ μικρή διαφορά με την Ελλάδα που εμφανίζεται οφείλεται κυρίως στη συλλογικότητα που χαρακτηρίζει την ελληνική κουλτούρα.

Αξίζει να σημειωθεί πως υψηλή διαφορετικότητα εμφανίζουν οι σκανδιναβικές χώρες με κοινωνίες οι οποίες ενδιαφέρονται σε πολύ μεγάλο βαθμό για το βιοτικό επίπεδο και την φροντίδα του συνόλου. Θεωρούν πολύ σημαντική την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικού χρόνου, οι αντιπαραθέσεις λύνονται πάντα μέσω συζητήσεων και διαπραγματεύσεων ενώ αποτελεσματικός μάνατζερ θεωρείται αυτός που προωθεί τη συμμετοχή του συνόλου στη λήψη αποφάσεων και λειτουργεί υποστηρικτικά και όχι αυταρχικά.

Στην τέταρτη διάσταση που εξετάζει την αποφυγή της αβεβαιότητας οι διαφορές σε σύγκριση με την ελληνική κοινωνία είναι τεράστιες καθώς γενικότερα ο τρόπος ζωής τους και η εργασία τους χαρακτηρίζεται από υψηλή αβεβαιότητα για το μέλλον χωρίς όμως να είναι κάτι που τους επηρεάζει αρνητικά. Προσελκύονται από την διαφορετικότητα των άλλων ανθρώπων ή ακόμη και των αγαθών και παρουσιάζουν δημιουργικό και καινοτόμο τρόπο σκέψης. Η Γερμανία είναι μια χώρα που διαφέρει από τις υπόλοιπες σε αυτόν τον τομέα και βρίσκεται στην διάμεσο μεταξύ του συνόλου και της Ελλάδας.

Στην πέμπτη διάσταση η ελληνική κοινωνία εμφανίζει κοινά χαρακτηριστικά με τις κοινωνίες των ανεπτυγμένων χωρών. Η Γερμανία και πάλι εμφανίζει διαφορετικά χαρακτηριστικά σε σχέση με το σύνολο δείχνοντας μεγάλη ικανότητα προσαρμοστικότητας σε νέα δεδομένα και έχουν πραγματιστική προσέγγιση των καταστάσεων.

Στην έκτη διάσταση το Ηνωμένο Βασίλειο και οι σκανδιναβικές χώρες χαρακτηρίζονται ως παρορμητικές κοινωνίες με τάση και επιθυμία να εκπληρώνουν τις επιθυμίες και τις παρορμήσεις τους ενώ η γερμανική κοινωνία χαρακτηρίζεται από την τοποθέτηση ορίων και έλεγχο των παρορμήσεών τους.

Αναλύοντας με τη βοήθεια του μοντέλου του Χόφστεντε, τα κοινωνικά χαρακτηριστικά των ανεπτυγμένων χωρών της Ευρώπης, αξίζει να σημειώσουμε πως στα λίγα σημεία που παρέκλινε η Γερμανία από τις υπόλοιπες ανεπτυγμένες χώρες, μαζί της παρέκλιναν η κοινωνία της Αυστρίας και της Ολλανδίας φθάνοντας στο συμπέρασμα πως παραμένουν ακόμα οι επιρροές από τη «γερμανική αυτοκρατορία» πριν διασπαστεί.



#### 4.4 ΑΞΕ – Άμεσες Ξένες Επενδύσεις

Άμεσες ξένες επενδύσεις (ΑΞΕ) είναι η μεταφορά των άυλων ή υλικών παραγωγικών πόρων από ένα κράτος προς ένα άλλο όταν συμβαίνει ως εμπορική συναλλαγή ανάμεσα σε δύο επιχειρήσεις οι οποίες είτε ανήκουν στον ίδιο ιδιοκτήτη είτε έχουν σχέση κοινοπραξίας. Κατά πλειοψηφία οι ΑΞΕ επιτυγχάνονται με την ίδρυση θυγατρικής εταιρείας σε μία διαφορετική χώρα από αυτήν που ήδη δραστηριοποιείται η μητρική εταιρεία.

Οι βασικοί στόχοι των ΑΞΕ για τις εταιρείες-επενδυτές είναι:

1. Η βέλτιστη αξιοποίηση των παραγωγικών συντελεστών
2. Η δημιουργία οικονομιών κλίμακας μέσω αύξησης της παραγωγικής διαδικασίας
3. Η αξιοποίηση της νομοθεσίας των κρατών που προσφέρουν οικονομικά κίνητρα
4. Η εισαγωγή της εταιρείας σε ανερχόμενες αγορές
5. Η μείωση του συνολικού κόστους παραγωγής
6. Η μείωση των ανταγωνισμού ή παρεμπόδιση εισαγωγής νέου «παίχτη» στον κλάδο

Οι μορφές των άμεσων ξένων επενδύσεων είναι:

1. Ίδρυση θυγατρικής εταιρείας
2. Κοινοπραξία (joint venture)
3. Εξαγορά (acquisition)

Στις άμεσες ξένες επενδύσεις οι τιμές για την μεταφορά των πόρων από τη μία εταιρεία προς μία άλλη εταιρεία του ομίλου, καθορίζονται από την μητρική εταιρεία και έχουν στόχο τη συνολική μεγιστοποίηση του κέρδους και όχι τη μεγιστοποίηση του κέρδους για κάθε θυγατρική χωριστά.

Οι ΑΞΕ ανάλογα με το είδος τους χωρίζονται σε κάθετες και οριζόντιες. Κάθετες ονομάζονται όταν η κάθε θυγατρική εταιρεία του ομίλου αναλαμβάνει συγκεκριμένο στάδιο της παραγωγικής διαδικασίας. Οριζόντιες ΑΞΕ ονομάζονται όταν η κάθε εταιρεία παράγει το ίδιο προϊόν.

Οι εταιρείες πάντα επιδιώκουν την επέκτασή τους με σκοπό να παραμείνουν ζωντανές και να επεκταθούν σε νέες αγορές. Όταν οι εταιρείες δραστηριοποιούνται σε πολλές ανεπτυγμένες οικονομίες, συχνά επιλέγουν να επενδύσουν σε αναπτυσσόμενες οικονομίες με σκοπό την αύξηση του μεριδίου της αγοράς και την αύξηση της ανταγωνιστικότητάς τους μέσω της μείωσης του κόστους παραγωγής. Ειδικότερα, η επέκταση των εταιρειών αυτών καθορίζεται από το επενδυτικό περιβάλλον της χώρας που στοχεύει, το μέγεθος της αγοράς του κλάδου που δραστηριοποιείται, το γεωπολιτικό καθεστώς, τις εργασιακές σχέσεις, το εργατικό κόστος, τα επενδυτικά και φορολογικά κίνητρα, την απόδοση του κεφαλαίου και τους διάφορους κινδύνους που πιθανόν να πλήξουν την εταιρεία.

Η παγκοσμιοποίηση και η απελευθέρωση του εμπορίου έχει αυξήσει την επεκτατική στρατηγική των ΑΞΕ, ωστόσο για να τις προσελκύσει μια χώρα απαραίτητη είναι η δημιουργία κινήτρων.

Τα κίνητρα που μπορεί να δημιουργήσει το πολιτικό περιβάλλον περιλαμβάνουν:

1. Τα δημοσιονομικά κίνητρα
  - Η μείωση της άμεσης φορολόγησης
  - Τα κίνητρα για σχηματισμό κεφαλαίου μέσω της επανεπένδυσης
  - Μείωση της γραφειοκρατίας και ευελιξία
  - Δημιουργία ευέλικτων εργασιακών σχέσεων
2. Τα χρηματοδοτικά κίνητρα
  - Κίνητρα επιδότησης της εργασίας (δημόσια προγράμματα, πρακτική άσκηση κ.α.)
  - Δανειοδότηση με ευνοϊκότερους όρους
3. Ρυθμιστικά κίνητρα
  - Αναπτυξιακοί νόμοι
  - Ίδρυση θεσμών για την υποστήριξη στρατηγικών επενδύσεων
4. Τα μακροοικονομικά κίνητρα
  - Επενδύσεις σε υποδομές του κράτους
  - Παραχώρηση γης

Τα πλεονεκτήματα και τα οφέλη που προσφέρουν οι ΑΞΕ στην οικονομία μιας χώρας είναι πολλά και σημαντικά, για αυτό όλες οι χώρες αναζητούν τις ΑΞΕ. Οι χώρες προσπαθούν να βρουν τα πιο ελκυστικά κίνητρα για να προσελκύσουν τις πολυεθνικές εταιρείες με στόχο την ανάπτυξη της οικονομίας τους, με αποτέλεσμα αρκετές φορές να ανταγωνίζονται μεταξύ τους στην παροχή του όγκου κινήτρων (Παπακωστοπούλου, 2016).

Τα οφέλη των ΑΞΕ στην οικονομία αφορούν την εισροή υψηλών κεφαλαίων και εισροή τεχνογνωσίας και τεχνολογίας στη χώρα. Δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας και υπάρχει ανάγκη για υψηλά καταρτισμένο εργατικό δυναμικό. Το εμπόριο της χώρας δυναμώνει και ο χρηματοπιστωτικός τομέας ενισχύεται μέσω πιθανών δανείων των επιχειρήσεων και μέσω των λογαριασμών μισθοδοσίας. Η κοινωνική ευημερία ενισχύεται μέσω της φορολογίας και της αύξησης διαθέσιμου εισοδήματος προς κατανάλωση ενώ ενισχύεται και η τοπική οικονομία μέσω των συναλλαγών μεταξύ εταιρείας και προμηθευτών. Επίσης, οι πολυεθνικές συνήθως επενδύουν στους υπαλλήλους τους μέσω σεμιναρίων και άλλων διάφορων μορφών εκπαίδευσης και επενδύουν μεγάλα ποσά για έρευνα και ανάπτυξη προϊόντων και υπηρεσιών με αποτέλεσμα να επωφελείται το κοινωνικό σύνολο της χώρας.

## 4.5 Οι ΑΞΕ στην Ελλάδα

Η Ελλάδα είναι μια χώρα με περιορισμένη οικονομική δραστηριότητα, παράγοντας κυρίως αγροτικά προϊόντα και υπηρεσίες με ιδιαίτερη έμφαση στον τουρισμό και την εστίαση κάτι που κάνει ιδιαίτερα ευμετάβλητη την οικονομία της, επηρεαζόμενη από τις διάφορες οικονομικές κρίσεις και τα γεωπολιτικά καθώς η εξάρτηση μας με τις οικονομίες των υπόλοιπων χωρών είναι μεγάλη. Έχοντας την πρώτη θέση στην Ευρώπη σε ποσοστό πτυχιούχων νέων και σε ποσοστά ανεργίας, αντιλαμβάνεται κάποιος εύκολα πως η ανάγκη για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας είναι απαραίτητη και είναι πολύ σημαντικό να προσανατολιζόμαστε σε κλάδους και θέσεις εργασίας που να μπορούν να στηρίξουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις των αποφοίτων. Τα χρήματα που ξοδεύονται για την παιδεία ως ελεύθερο αγαθό είναι πολλά και δυστυχώς η χώρα μας χάνει χιλιάδες νέους πτυχιούχους κάθε χρόνο μεταναστεύοντας στο εξωτερικό για μια καλύτερη καριέρα και υψηλότερο βιοτικό επίπεδο, με αποτέλεσμα η οικονομία να στερείται τις γνώσεις και τις ιδέες τους και να τις απολαμβάνουν άλλες χώρες οι οποίες δε χρειάστηκε να επενδύσουν χρήματα για να τους μορφώσουν.

Η κρίση του 2008 επιδείνωσε την οικονομία της Ελλάδας και έφερε στην επιφάνεια παθογένειες χρόνων. Η αστάθεια του φορολογικού συστήματος, η αβεβαιότητα των αγορών για την Ελλάδα και οι εργασιακές σχέσεις που συνεχώς μεταβάλλονται σε συνδυασμό με τη γραφειοκρατία που επικρατεί δημιουργούν σοβαρά εμπόδια για την προσέλκυση νέων επενδύσεων όχι μόνο από το εξωτερικό αλλά και από το εσωτερικό της χώρας. Οι ΑΞΕ όπως και οι περισσότεροι επενδυτές δεν αρέσκονται στα ευμετάβλητα και ασταθή περιβάλλοντα καθώς εκτός της δημιουργίας μη ελκυστικού επενδυτικού κλίματος, δεν μπορούν να υπολογίσουν με ακρίβεια το εργατικό κόστος και το κόστος παραγωγής ενώ ακόμη θα πρέπει να λάβουν δεσμευτικές μακροχρόνιες αποφάσεις με υψηλό κίνδυνο να κωλυσιεργούν εξαιτίας της γραφειοκρατίας. Προσθέτοντας μέσα σε αυτά το νομοθετικό σύστημα με τις μεγάλες καθυστερήσεις στις δικαστικές επιλύσεις και το ασταθές γεωπολιτικό περιβάλλον με τις εντάσεις ανάμεσα σε Τουρκία και Ελλάδα, συμπεραίνουμε πως πρέπει να γίνουν πολλές αλλαγές για τη δημιουργία ενός πραγματικά ελκυστικού και ανταγωνιστικού κλίματος.

Οι άμεσες ξένες επενδύσεις από τα τέλη της δεκαετίας του '90 έως και την αρχή της χρηματοπιστωτικής κρίσης το 2008, αποτέλεσαν την κύρια μορφή κεφαλαιακών ροών προς την Ελλάδα. Η χώρα αξιοποίησε τη μεγάλη εισροή εσόδων για να καλύπτει ένα μέρος του ελλείμματος και να συντηρεί τον ασύμφορο δημόσιο τομέα. Η Ελλάδα όπως θα δούμε και σε διαγράμματα παρακάτω δεν αποτέλεσε ποτέ πρόσφορο έδαφος επενδύσεων παρά τις τεράστιες ιδιωτικοποιήσεις δημόσιων εταιρειών. Παρόλα αυτά, το μέγεθος των ΑΞΕ κατά την περίοδο 2000 - 2007 κυμαινόταν σε σχετικά καλά επίπεδα. Με την κρίση χρέους και ιδιαίτερα την περίοδο 2008 – 2012, οι ξένες επενδύσεις έφταναν περίπου το 0.7% του ΑΕΠ. Το 2013 και το 2014 παρουσιάζεται μια επανάκαμψη φθάνοντας το 1,3% του ΑΕΠ ενώ από το 2015 με το κλείσιμο των τραπεζών από την ΕΚΤ έως και το 2017 οι ΑΞΕ έπεσαν στα αρχικά επίπεδα της κρίσης. Σημαντική τόνωση σημειώθηκε το 2018 και το 2019 σε σχέση με την προηγούμενη περίοδο, παρόλα αυτά το ύψος των επενδύσεων παραμένει χαμηλό με τις ΑΞΕ να αγγίζουν περίπου το 0,4% του ΑΕΠ. Το 2020 αποτελεί ένα νέο έτος ορόσημο με την πανδημία του κορονοϊού να πυροδοτεί την παγκόσμια υγειονομική κρίση με μείωση -51% των ΑΞΕ σε Ελλάδα και τεράστιες επιπτώσεις στην εγχώρια και παγκόσμια οικονομία. Πολλές εταιρείες χρειάστηκαν κρατική στήριξη ενώ ακόμη είναι πολύ νωρίς για να υπολογιστούν οι πραγματικές επιπτώσεις στην παγκόσμια οικονομία και τις επιχειρήσεις.

Αναφορικά να σημειώσουμε ότι επλήγησαν έντονα οι αεροπορικές, οι τουριστικές, οι κατασκευαστικές, οι πετρελαϊκές και οι εταιρείες εστίασης, με τις εταιρείες του τεχνολογικού κλάδου να εκτοξεύονται, κάτι που απεικονίζεται και στους δείκτες του χρηματιστηρίου και πιο συγκεκριμένα τον NASDAQ να έχει φθάσει σε ιστορικά υψηλά μέσα στην πανδημία, γεγονός που αντιλαμβανόμαστε ευκολότερα αν αναλογιστούμε τις επιπτώσεις των lockdowns με την πλειοψηφία των ανθρώπων να στρέφεται προς τις τεχνολογικές και διαδικτυακές υπηρεσίες ξοδεύοντας τον περισσότερο χρόνο τους στο σπίτι. Επίσης, η εργασία από απόσταση που υιοθέτησαν πληθώρα εταιρειών αύξησε την ανάγκη για τεχνολογικές υπηρεσίες για τις ίδιες τις επιχειρήσεις ενώ είναι ενδιαφέρον και πολύ πιθανό στο μέλλον η αγορά εργασίας να επηρεαστεί από την τωρινή αναγκαστική εφαρμογή της τηλεργασίας.

Στο παρακάτω διάγραμμα απεικονίζονται οι καθαρές εισροές ΑΞΕ στην Ελλάδα κατά την περίοδο 2008 – 2018 και είναι εκφρασμένες σε εκατομμύρια ευρώ.



Πηγή: Κέντρο δεδομένων UNCTAD, ΑΞΕ: Εσωτερικές ροές

Στο παρακάτω σχήμα απεικονίζονται οι ΑΞΕ στην Ελλάδα ως ποσοστό του ΑΕΠ της χώρας.

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
0.68	0.62	0.52	0.62	0.28	-0.33	1.27	0.80	-0.85	0.29	0.39

Στο παρακάτω σχήμα απεικονίζονται οι ΑΞΕ ως ποσοστό του ΑΕΠ για 11 χώρες της Ευρώπης και η σειρά των χωρών είναι φθίνουσα αναλογικά με το ύψος των επενδύσεων σε συνάρτηση με την περίοδο 2013 – 2015 με την Ελλάδα να κατέχει την προτελευταία θέση και την Ιταλία να ακολουθεί τελευταία παρουσιάζοντας τις ασθενείς οικονομίες του ευρωπαϊκού νότου.

### Εισροή ΑΞΕ στην Ελλάδα σε σχέση με Ανταγωνίστριες χώρες

(% του ΑΕΠ ετησίως, μέσος όρος περιόδου)		
	2009-2012	2013-2015
Ιρλανδία	19,5	48,6
Μάλτα	60,8	10,4
Ζώνη του ευρώ-19	3,6	4,4
Κύπρος	6,4	4,3
Βουλγαρία	4,5	3,6
Πορτογαλία	4,9	3,6
Ισπανία	1,9	2,8
ΕΕ-28	2,3	2,6
Ρουμανία	1,9	2,1
Τουρκία	1,8	1,8
Ουγγαρία	-0,4	1,4
Ελλάδα	0,5	1,0
Ιταλία	0,7	0,8

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων Eurostat και Τράπεζας της Ελλάδος.  
Σημείωση: Οι χώρες κατατάσσονται κατά φθίνουσα σειρά με βάση την περίοδο 2013-2015.

Πηγή: Τράπεζα της Ελλάδος

Σύμφωνα με έκθεση της τράπεζας της Ελλάδας οι περισσότερες ΑΞΕ στην Ελλάδα ειδικότερα την τελευταία 5ετία έγιναν μέσω συγχωνεύσεων ή εξαγορών και όχι ιδρύοντας θυγατρικές εταιρείες με αποτέλεσμα τα οφέλη για την οικονομία να είναι σημαντικά λιγότερα. Η Ελλάδα δεν έχει αποκτήσει τη δυνατότητα ακόμα να προσελκύει συστηματικά μεγάλο όγκο άμεσων ξένων επενδύσεων με αποτέλεσμα τη μείωση ρευστότητας και τη μείωση της ανταγωνιστικότητας των νέων στην ελληνική αγορά καθώς οι μόνες θέσεις εργασίες που παράγουμε είναι στον κλάδο του τουρισμού και των υπηρεσιών, γεγονός που ίσως μας επηρεάσει ιδιαίτερα αρνητικά φέτος με την μισή τουριστική περίοδο να έχει χαθεί, την μη άρση της απαγόρευσης ταξιδιών για κάποιες χώρες της Ευρώπης και Αμερικής, το φόβο των τουριστών για την υγεία και την παγκόσμια μείωση του διαθέσιμου εισοδήματος.

Σε μια χώρα όπως η Ελλάδα με αναπτυσσόμενη οικονομία η μείωση των ΑΞΕ αναμένεται μεγαλύτερη μέσα στην κρίση καθώς το κλίμα και η οικονομία σε αυτές τις χώρες παρουσιάζουν μεγαλύτερη αστάθεια. Οι ΑΞΕ αποτελούν μοχλό ανάπτυξης της οικονομίας, μείωσης της ανεργίας και αύξησης της ανταγωνιστικότητας των νέων και για αυτό κρίνεται απαραίτητο η Ελλάδα να αλλάξει την στρατηγική προσέλκυσης ΑΞΕ μακροπρόθεσμα καθώς πλέον το μεγαλύτερο μέρος του εμπορίου διακινείται και παράγεται από τις πολυεθνικές. Αξίζει επίσης να τονίσουμε πως λόγω της κρίσης και με γνώμονα τη θεωρία του Dunning για τις ΑΞΕ που αναφέρεται στην επιλογή τοποθεσίας ως μείζων σημασίας για την αύξηση της κερδοφορίας, τη μείωση του κόστους παραγωγής και την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, πολύ πιθανό είναι πολλές πολυεθνικές να επιλέξουν με αυστηρότερα κριτήρια τις χώρες δραστηριοποίησής τους για το μέλλον, ενώ ήδη μέσα στο 2020 κάποιες έχουν προβεί σε διαδικασία αποεπένδυσης από τη χώρα μας.

## 4.6 Καινοτόμος Επιχειρηματικότητα

Η καινοτόμος επιχειρηματικότητα στηρίζεται στο όραμα και την εφευρετική σκέψη των νέων οι οποίοι με τα κατάλληλα εργαλεία μπορούν να δημιουργήσουν καινοτόμες επιχειρήσεις και να αυξήσουν την ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας. Τα οφέλη της καινοτόμου επιχειρηματικότητας είναι πολλά καθώς αυξάνει τις θέσεις εργασίας και την παραγωγικότητα ενώ παράλληλα οι εταιρείες αναζητούν για ανθρώπους, συνήθως νέους με υψηλό μορφωτικό επίπεδο για να συμβάλλουν στην περαιτέρω ανάπτυξη της εταιρείας. Ακόμα, η εταιρεία είναι πιθανό να εξελίξει μια τεχνολογία αναπτύσσοντας ακόμη περισσότερο την ελληνική οικονομία, εξάγοντας την τεχνολογία και την τεχνογνωσία προς άλλες χώρες. Ουσιαστικά η καινοτόμος επιχειρηματικότητα είναι το κλειδί για τη δημιουργία νέων αγορών, την αύξηση της κερδοφορίας και τη βελτίωση των προϊόντων και υπηρεσιών. Η καινοτόμος επιχειρηματικότητα συνδέεται άμεσα με την δημιουργική αποδόμηση, την διαδικασία δηλαδή που δημιουργεί κάτι νέο αποδομώντας το παλιό.

Η ελληνική οικονομία έχει μεγάλη ανάγκη από την ανάπτυξη και προώθηση της καινοτόμου επιχειρηματικότητας και παράλληλα κατέχει το βασικό στοιχείο για να βασιστεί πάνω του και να την αναπτύξει. Αυτό το στοιχείο είναι οι νέοι πτυχιούχοι με υψηλές δεξιότητες, γεμάτοι ιδέες και πάθος. Η καινοτομία προσφέρει το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα σε όλες τις επιχειρήσεις, αυξάνει την κερδοφορία τους και τις βοηθά να συνεχίσουν να επιβιώνουν.

Παρόλα αυτά, η Ελλάδα υστερεί σε αυτόν τον τομέα σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες καθώς οι δαπάνες της χώρας για τη στήριξη και την προώθηση της καινοτόμου επιχειρηματικότητας είναι πολύ χαμηλές. Δεν υπάρχει στήριξη για τη διασύνδεση των εταιρειών και της βιομηχανίας με τα πανεπιστήμια ενώ ακόμη και στον τομέα της χρηματοδότησης τα πράγματα είναι ζοφερά. Η αλλαγή της συνήθειας των ανθρώπων, η στροφή προς την ποιότητα έναντι της ποσότητας και η τάση να ενστερνίζονται τις νέες ιδέες σε συνδυασμό με την πληθώρα νέων πτυχιούχων δημιουργούν ένα πρόσφορο έδαφος για την ανάπτυξή της. Μέσα στην κρίση, η ελληνική επιχειρηματικότητα αυξήθηκε με πολλές νέες επιχειρήσεις να δημιουργούνται από ανθρώπους που δεν μπορούσαν να βρουν εργασία και δεν ήθελαν να μεταναστεύσουν (IOBE, 2013), οι περισσότερες επιχειρήσεις όμως ήταν επιχειρήσεις εστίασης, κάτι που υποδηλώνει απουσία καινοτομίας και κατακερματισμό ενός κλάδου.

Η ελληνική οικονομία χαρακτηρίζεται από το ασταθές θεσμικό πλαίσιο, τη γραφειοκρατία, την έλλειψη εταιρικής υπευθυνότητας, τις ανεπαρκείς δαπάνες για καινοτόμο επιχειρηματικότητα και γενικότερα την ανεπαρκή ενημέρωση των πολιτών για ευκαιρίες χρηματοδότησης. Ωστόσο είναι πολύ σημαντικό να δημιουργηθεί ένας κρατικός μηχανισμός στήριξης της καινοτομίας.

### Μέτρα για την ενίσχυση της καινοτόμου επιχειρηματικότητας:

- Ενίσχυση της έρευνας και ανάπτυξης
- Προώθηση της διασύνδεσης πανεπιστημίων - ερευνητικών κέντρων και επιχειρήσεων
- Χρηματοδότηση καινοτόμων επιχειρήσεων με ευνοϊκούς όρους
- Μείωση φορολογίας
- Μηδενική φορολόγηση για τα πρώτα χρόνια
- Μηδενική φορολόγηση στην επανεπένδυση χρημάτων
- Δημιουργία μηχανισμού στήριξης των επιχειρήσεων

- Μείωση των εργοδοτικών εισφορών για τα πρώτα χρόνια
- Δυνατότητα επιπλέον χρηματοδότησης μέσω ανεξάρτητων επενδυτών (crowd funding programs)
- Επιδότηση τεχνολογικού εξοπλισμού και πρόσβασης στο διαδίκτυο
- Γραφειοκρατική ευελιξία

Σύμφωνα με τους βασικές δείκτες της ΕΚΤ και έρευνα της ΕΛΣΤΑΤ το 2016, η Ελλάδα βρίσκεται στην 10<sup>η</sup> θέση στην Ευρώπη σε ποσοστά νέων καινοτόμων επιχειρήσεων. Είναι σημαντικό να ανέβουμε θέση δημιουργώντας ένα δυνατό πλαίσιο στήριξης για την καινοτομία που θα οδηγήσει στην ένταξη περισσότερων νέων στην αγορά εργασίας, θα αυξήσει τα ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα της ελληνικής οικονομίας και θα δημιουργήσει ένα βιώσιμο μέλλον.

Τέλος, να σημειώσουμε πως στην Ελλάδα δεν υπάρχει νομικό πλαίσιο που να στηρίζει ή να κάνει δυνατή τη χρηματοδότηση μιας μικρομεσαίας επιχείρησης η οποία δεν είναι εισηγμένη στο χρηματιστήριο, μέσω της συλλογής κεφαλαίων από ανεξάρτητους επενδυτές.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Με την ολοκλήρωση της έρευνας καταλήξαμε σε πολλά συμπεράσματα για την ανταγωνιστικότητα των νέων και τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και για τους παράγοντες που τα επηρεάζουν. Παρακάτω θα αναφέρουμε τα σημαντικότερα συμπεράσματα και τους προβληματισμούς μας.

Το πρώτο σημαντικό σημείο που μας απασχόλησε είναι το συμπέρασμα πως η αύξηση του κατώτατου μισθού δεν επηρεάζει την ανεργία, αμφισβητώντας το επιχείρημα πως η αύξησή του αυξάνει τη φτώχεια, κάτι που επιβεβαιώνεται και από τις πρόσφατες ενέργειες του ελληνικού κράτους που ενώ μείωσε δραματικά τον κατώτατο μισθό και θέσπισε τον υποκατώτατο για τους νέους έως 25 ετών, δεν κατάφερε να μειώσει τα ποσοστά των ανέργων.

Το δεύτερο αξιοσημείωτο συμπέρασμα είναι πως μέχρι και σήμερα η Ελλάδα δεν έχει καταφέρει να δημιουργήσει μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας και ελκυστική προς τους νέους με αποτέλεσμα τα μεταναστευτικά κύματα να συνεχίζονται στερώντας πολύτιμα μυαλά και ιδέες από την ελληνική οικονομία. Σημαντικό είναι σε αυτό το σημείο να ληφθούν σοβαρά υπόψη τα μέτρα που προτείνουμε για την ενίσχυση της μετάβασης των νέων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας και οι νέοι πτυχιούχοι να εξελίσσουν τα πιο σημαντικά soft skills για τις επιχειρήσεις.

Το τρίτο σημαντικό αποτέλεσμα της έρευνας είναι πως το ιδανικότερο και πιο πετυχημένο οικονομικό μοντέλο που έχει εφαρμοστεί μέχρι σήμερα είναι το αγγλοσαξονικό, ένα σύστημα που είναι ικανό να προσαρμοστεί στα δεδομένα της ελληνικής οικονομίας πιο εύκολα σε σχέση με το εξίσου πετυχημένο σκανδιναβικό μοντέλο, για το οποίο χρειάζονται ριζικές αλλαγές στο ελληνικό σύστημα και την κουλτούρα της κοινωνίας για την υιοθέτησή του. Επίσης, σημαντικό είναι το συμπέρασμα ότι η οικονομία θα επηρεαστεί περισσότερο τα επόμενα χρόνια από την ανάπτυξη της gig economy και πιθανόν να εισέλθει σε πλήρη απορρύθμιση. Η άποψη μας είναι ότι το ελληνικό κράτος θα πρέπει να λάβει μέτρα για την πιο ομαλή ανάπτυξη της gig economy μέσα στην οικονομία και οφείλει να είναι έτοιμο να προστατεύσει με νομοθετικό σχέδιο τους εργαζόμενους και τις εργασιακές σχέσεις από τις αρνητικές κοινωνικές και οικονομικές επιδράσεις της αυξημένης ευελιξίας.

Άλλο ένα σημαντικό αποτέλεσμα προέκυψε από την κατανόηση της κουλτούρας μας σε συνδυασμό με την οικονομική κατάσταση της χώρας και μας οδηγεί στο συμπέρασμα πως η ελληνική κοινωνία βασίζεται στην ασφάλεια και τη δημιουργία σχέσεων εμπιστοσύνης, έχει ανάγκη για αποδοχή και υψηλό κοινωνικό status και δίνει έμφαση στην υλική ανταπόδοση και τις μακροχρόνιες σχέσεις. Σύμφωνα με αυτό το συμπέρασμα, προτείνουμε να δοθεί ακόμη μεγαλύτερη έμφαση στην ένταξη των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων στην αγορά εργασίας και στην προσπάθεια δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας που να αντικατοπτρίζουν τα στοιχεία της κοινωνίας μας και να ανταποκρίνονται στις δεξιότητες και την εκπαίδευση των νέων. Σημαντική είναι και η μερική προσαρμογή του εκπαιδευτικού συστήματος στις νέες απαιτήσεις που δημιουργούνται από τις τάσεις της οικονομίας και των επιχειρήσεων.

Στο τέλος του τελευταίου κεφαλαίου συμπεραίνουμε την ανάγκη της ελληνικής οικονομίας για ριζικές αλλαγές. Η χαμηλή ανταγωνιστικότητα της ελληνικής αγοράς και η αδυναμία προσέλκυσης άμεσων ξένων επενδύσεων παρουσιάζουν την αστάθεια του οικονομικού και πολιτικού μας συστήματος και απορρέουν τη χαμηλή εισροή κεφαλαίων, τεχνογνωσίας και τεχνολογίας στη χώρα μας με αποτέλεσμα τη μη δυνατότητα ανάπτυξης της οικονομίας μας.



Επίσης, αξίζει να σημειώσουμε πως αν και η Ελλάδα δεν βρίσκεται πολύ χαμηλά στην Ευρώπη στην προώθηση και δημιουργία καινοτόμων επιχειρήσεων, πρέπει να εφαρμόσει τουλάχιστον κάποιες από τις προτάσεις που αναφέρουμε με σκοπό την προώθηση, ανάπτυξη και δημιουργία περισσότερων καινοτόμων επιχειρήσεων. Όπως αναφέρεται και στο τελευταίο υποκεφάλαιο, η προώθηση της καινοτόμου επιχειρηματικότητας είναι ικανή να προσφέρει τεράστια οφέλη στην ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας και στην ανταγωνιστικότητα των νέων και του συνόλου της αγοράς εργασίας.

Τέλος, θέλουμε να προτείνουμε πως η αξιοποίηση των νέων και η ανάπτυξη καινοτόμων επιχειρήσεων σε συνδυασμό με την προσέλκυση ΑΞΕ, οι οποίες σήμερα διαχειρίζονται το 80% περίπου του παγκόσμιου εμπορίου είναι μείζων ζήτημα για την πορεία και ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας και θα κρίνει το μέλλον της Ελλάδας και των νέων.

## Βιβλιογραφία

Σημειώσεις Διαλέξεων, Τα Οικονομικά της Εργασίας, καθηγητής: Δεδουσόπουλος Απόστολος.

### Ελληνόγλωσση

- Abel, B.A, Bernanke, S.B.,(2002), «Μακροοικονομική», Εκδόσεις Κριτική Τόμος Α' και Β', Αθήνα
- Mankiw Gregory (2002) «Μακροοικονομική Θεωρία», Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα
- Παπακωστοπούλου, Ε. (2016) «Άμεσες Ξένες Επενδύσεις (FDI) – Η διεθνής εμπειρία και η περίπτωση της Ελλάδας
- Matsaganis, Manos (2013): The Greek Crisis: Social Impact and Policy Responses. Studie. Friedrich-Ebert-Stiftung; [http:// library.fes.de/pdf-files/id/10314.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/id/10314.pdf)
- Ιωαννίδου Α. (2014) « Η κατάσταση των νέων στην ελληνική αγορά εργασίας- Τι θα συμβεί, εάν δε συμβεί κάτι;» International Policy Analysis
- Καραμεσίνη, Μ. (2008), «Η απορρόφηση των πτυχιούχων πανεπιστήμιου στην αγορά εργασίας», Εκδόσεις Δίονικος, Αθήνα.
- Κούζης, Γ.(2016) Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία, *Κοινωνική Πολιτική*, Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής

### Ξενόγλωσση

- Addison J.T., Blackburn M.L., Cotti C.D. (2009), “Do Minimum Wages Raise Employment? Evidence from the U.S. Retail-Trade Sector”, *Labor Economics*, 16, p.p. 397-408.
- Albert, Michael (1993): *Capitalism against capitalism* . New York : Four Wall Eight Windows
- Amable, B. (2003) *The Diversity of Modern Capitalism*. Oxford University Press, Oxford. <http://dx.doi.org/10.1093/019926113X.001.0001>

- Askenazy P., (2004), *Les désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*, Paris: Seuil.
- Audretsch, D., Keilbach, M., (2004) “Entrepreneurship capital and economic performance”, *Regional Studies*, pp. 949-959
- Bottrell D., Derrick A. (2007) “Changes and Exchanges in Marginal Youth Transitions”, *Journal of Youth Studies*, pp.353-371
- Card, D., and Krueger, A. (1995) *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Card, D., Krueger, A.B. (1994), “Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania”, *American Economic Review*, 84(4), p.p. 772-93.
- Chletsos, M., and Giotis, G.P. (2015). “The Employment Effect of Minimum Wage Using 77 International Studies Since 1992: A Meta-Analysis”, MRP Paper no. 61321.
- Cholezas, I., Kanellopoulos, N.C. (2015) “Labour market reforms in Greece and the wage curve”. *Economics Letters*, 136, 19-21
- Cirillo V., Guarascio D., (2015) “Jobs and Competitiveness in a Polarised Europe” *Industrial Production*, p.p 156-160
- Dalla E., Chatzoudes D., Karasavoglou., (2015) “The brain drain phenomenon: measuring the intention of young Greek scientists to migrate abroad”, *Recent Researchers in Law Science and Finances*
- Doucouliagos, C. H., and Stanley, T. D. (2009). “Publication Selection Bias in Minimum-Wage Research? A Meta-Regression Analysis”, *British Journal of Industrial Relations*, 47: 406–28.
- Erceg. C. and A. Levin (2013) “Labor force participation and monetary policy in the wake of the Great Recession, Centre for Economic Policy Research
- Eurostat (2014): News Release. Euroindicators. Euroarea Unemployment Rate. 31 January 2014; [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-31012014-AP/EN/3-31012014-AP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-31012014-AP/EN/3-31012014-AP-EN.PDF)
- Geert Hofstede, Geert Jan Hofstede, Michael Minkov (2010) “Cultures and Organizations: Software of the Mind”
- Georgiadis, A. (2013). “Efficiency Wages and the Economic Effects of the Minimum Wage: Evidence from a Low-Wage Labour Market”, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 75: 962-979.

- Hamberg D. (1949), “Minimum Wages and the Level of Employment”, Southern Economic Journal, 15(3), p.p. 321-336.
- Ioannidou, Alexandra/Stavrou, Stavros (2013): Reformperspektiven der Berufsbil-dung in Griechenland. International Policy Analysis. Friedrich-Ebert-Stiftung. <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/10251.pdf>
- Kalleberg, Arne (2018). *Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies*. John Wiley & Sons.
- Kampelmann S., Garnero A., Rycx F. (2013), “Minimum wages in Europe: does the diversity of systems lead to a diversity of outcomes?”, European Trade Union Institute, Report 128.
- Katz L.F., Krueger A.B. (1992), “The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry”, Industrial and Labor Relations Review, 46(1), p.p. 6-21
- Labrianidis, L., Vogiatzis, N. (2013) “The mutually reinforcing relation between international migration of highly educated labour force and economic crisis: the case of Greece”, Southeast European and Black Sea Studies, 13(4), pages 525-551
- Machin S., Manning A. (1996), “Employment and the Introduction of a Minimum Wage in Britain”, The Economic Journal, 106(432), p.p. 667-676.
- Malkoutzis, Nikos (2011): Young Greeks and the Crisis: The Danger of Losing a Generation. International Policy Analysis. Friedrich-Ebert-Stiftung; <http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/08465.pdf>
- Manning, A. (2016). “The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage”, CEP Discussion paper no. 1428.
- Mark Muro, “The Gig Economy: Complement or Cannibal?” The Brookings Institution, November 2016
- Monastiriotis V. (2005), ‘Labour Market Flexibility in the UK: Regional Variations and the Role of Global/Local Forces’, Economic and Industrial Democracy, 26, p. 443-477.
- Negt, Oskar (2010): *Der Politische Mensch – Demokratie als Lebensform*, Göttingen
- Nesdale N., Pintel K. (2000) “Self-Efficacy and job-seeking activities in unemployed ethnic youth”, The Journal of social psychology, pp.608-614
- Neumark D., Wascher W. (2000), “Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment”, The American Economic Review, 90(5), p.p. 1362-96.

- OECD (2016), “Earnings: Minimum wages relative to average wages”, OECD Employment and Labour Market Statistics (database).
- Ropponen O. (2011), “Reconciling the evidence of Card and Krueger (1994) and Neumark and Wascher (2000)”, *Journal of Applied Econometrics*, 26 (6), p.p. 1051–1057.
- Schulten T. (2014), “Minimum Wage Regimes in Europe ... and What Germany Can Learn from Them”, Friedrich- Ebert-Stiftung , p.p. 1-16.
- Standing, Guy (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic.
- Stewart M.B. (2004), “The Employment Effects of The National Minimum Wage”, *The Economic Journal*, p.p. 110-116.

## Πηγές

- Eurostat
- <https://metrics.ekt.gr/publications/136?fbclid=IwAR2-PP45pgHizZBh8UKyMWI6M3FETk8-1Y5qPa3UaMoRvKDPzvwTUp95DbA>
- <https://www.consilium.europa.eu/el/policies/youth-employment/>
- <https://www.oecd-ilibrary.org>
- UNCTAD
- ΕΛΣΤΑΤ
- ΟΟΣΑ

## Workshops

- NACo’s 2017 Annual Conference and Exposition, the Counties Futures Lab hosted a workshop on the gig economy and how the rise of the freelance workforce is affecting counties across the country. Moderator Hon. Rich Fitzgerald, County Executive, Allegheny County, Pa., and presenters Dr. Trevor Brown, Dean of the John Glenn College of Public Affairs, The Ohio State University; and Molly Turner, Lecturer, Haas School of Business, University of California Berkeley and the former Director of Public Policy for Airbnb