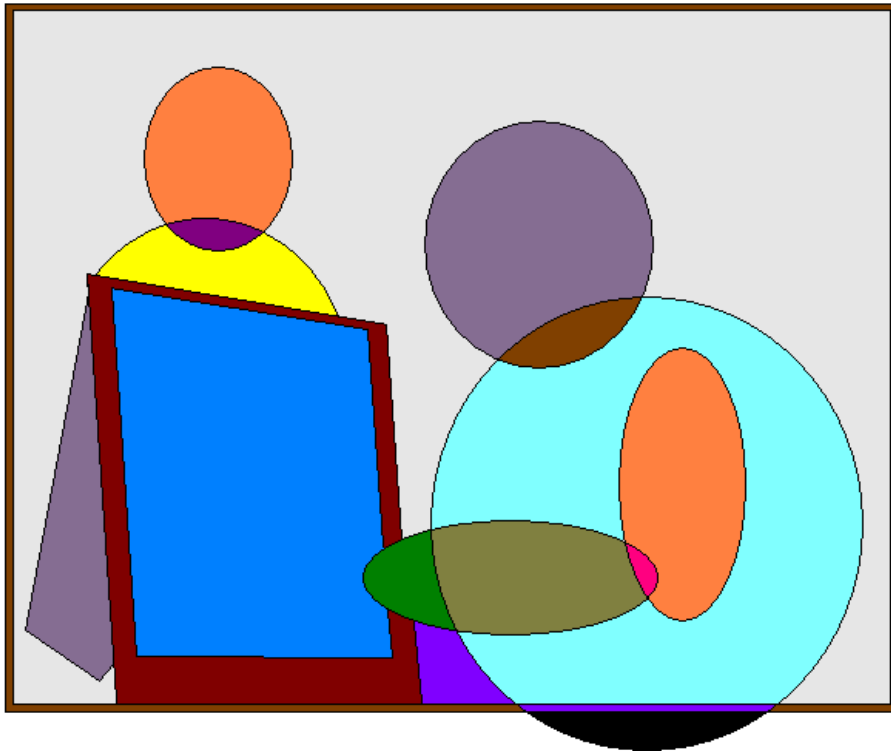




ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ & ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ & ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ



Κρίση στην Ελληνική Αγορά Εργασίας;

*Ανάλυση και Αξιολόγηση των Ενδιάμεσων Εργαλείων που
γεφυρώνουν την Προσφορά και τη Ζήτηση Εργασίας*

Διπλωματική Εργασία του Μεταπτυχιακού Φοιτητή Λιάπη Παναγιώτη

Αθήνα 2008



ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ & ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ & ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Κρίση στην Ελληνική Αγορά Εργασίας;

***Ανάλυση και Αξιολόγηση των Ενδιάμεσων Εργαλείων που
Γεφυρώνουν την Προσφορά και τη Ζήτηση Εργασίας***

Διπλωματική Εργασία του Μεταπτυχιακού Φοιτητή Λιάπη Παναγιώτη

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Αντιγόνη Λυμπεράκη

Μέλη Επιτροπής: Ιωάννα Κεραμίδου
Αικατερίνη Φωτεινοπούλου

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη.....	5
Εισαγωγή.....	5
1. Αγορά Εργασίας, Απασχόληση και Ανεργία.....	6
1.1 Γενικοί ορισμοί.....	6
1.2 Προσφορά και ζήτηση εργασίας και τα αίτια της ανεργίας.....	6
1.3 Η απασχόληση στο σύγχρονο οικονομικό περιβάλλον.....	7
1.4 Η απασχόληση στον πρωτεύοντα και το δευτερεύοντα τομέα της αγοράς εργασίας.....	8
1.5 Η απασχόληση στον επίσημο και στον ανεπίσημο τομέα της οικονομίας.....	9
1.6 Η απασχόληση στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας.....	9
1.7 Η σημασία της εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς εργασίας.....	9
1.8 Κρίση στην αγορά εργασίας.....	10
2. Αναντιστοιχία ανάμεσα στην προσφορά και τη ζήτηση εργασίας. Μια θεωρητική προσέγγιση.....	11
2.1 Τα χαρακτηριστικά της αντιστοιχίας.....	11
2.2 Ο ρόλος της γνώσης.....	11
2.3 Ο ρόλος της διαφοροποίησης του καταναλωτικού μοντέλου.....	12
2.4 Ο ρόλος της αποβιομηχάνισης.....	12
2.5 Η ύπαρξη διαφορετικών προσόντων στο εργατικό δυναμικό από εκείνα που ζητά η αγορά εργασίας.....	12
2.6 Η επιλεκτική προσφορά εργασίας και η άρνηση της εργασίας.....	13
3. Παλαιότερες και σύγχρονες τάσεις στην προώθηση της απασχόλησης.....	14
3.1 Πολιτικές προστασίας της εργασίας και πολιτικές παροχών προς το εργατικό δυναμικό.....	14
3.2 Η Ανταλλακτική Σχέση.....	14
3.3 Η Προστασία της Εργασίας προκαλεί Ανεργία.....	15
3.4 Ποιοι ωφελούνται και ποιοι θίγονται από την προστασία της εργασίας;.....	16
3.5 Ευελιξία με Ασφάλεια.....	17
3.6 Η υιοθέτηση των πολιτικών ευελιξίας με ασφάλεια από χώρες που προστατεύουν την εργασία.....	18
3.7 Ενεργητικές και Παθητικές Πολιτικές Απασχόλησης.....	19
3.8 Η κατάρτιση του εργατικού δυναμικού.....	19
4. Οι Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρώπη.....	21
4.1 Η Μεταστροφή από τις Παθητικές προς τις Ενεργητικές Πολιτικές απασχόλησης.....	21
4.2 Οι ΕΠΑ στη Γαλλία.....	22
4.3 Οι ΕΠΑ στην Αυστρία.....	23
4.4 Οι ΕΠΑ στη Δανία.....	24
5. Η εικόνα της απασχόλησης και της ανεργίας στην Ελλάδα.....	26
5.1 Η κατάσταση της απασχόλησης του ελληνικού εργατικού δυναμικού.....	26
5.2 Μισθωτή εργασία, αυτοαπασχόληση και εποχική απασχόληση.....	26
5.3 Η απασχόληση κατά τομέα της οικονομίας.....	27
5.4 Η Ανεργία στην Ελλάδα.....	27
6. Τα προβλήματα της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα μπορεί να οφείλονται στην αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης εργασίας;.....	28
6.1 Συνύπαρξη Ανεργίας με Κενές Θέσεις Εργασίας.....	28
6.2 Το φαινόμενο της μειωμένης προσφοράς εργασίας παρά την ύπαρξη ανεργίας.....	30
6.3 Έλλειψη Εργασιακής Εμπειρίας.....	31
7. Το Ελληνικό Θεσμικό Πλαίσιο για την Εργασία και οι Επιπτώσεις του.....	33
8. Η Προσφορά εργασίας στην Ελλάδα και τα χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού.....	35
8.1 Το ελληνικό εργατικό δυναμικό και η σύνδεσή του με την αγορά εργασίας.....	35
8.2 Η προσφορά εργασίας είναι χαμηλή.....	35
8.3 Η απόρριψη θέσεων εργασίας.....	36
8.4 Η προσφορά εργασίας στη μερική απασχόληση.....	36
8.5 Η προσφορά εργασίας στην άτυπο τομέα.....	37

9. Η ζήτηση εργασίας στην Ελλάδα και τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων.....	38
9.1 Τα χαρακτηριστικά της ζήτησης εργασίας.....	38
9.2 Οι μικρομεσαίες μεταποιητικές επιχειρήσεις.....	38
9.3 Ο τομέας της βιομηχανίας.....	39
9.4 Ο τομέας του εμπορίου.....	40
9.5 Ο τομέας του τουρισμού.....	40
9.6 Ο τραπεζικός τομέας.....	41
9.7 Ο τομέας των χρηματοοικονομικών προϊόντων.....	41
9.8 Ο τομέας των κατασκευών.....	42
9.9 Ο τομέας των μεταφορών και επικοινωνιών.....	43
9.10 Οι λοιπές υπηρεσίες.....	43
10. Αποτελεί η αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης εργασίας αντικείμενο των πολιτικών;.....	45
10.1 Το Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση.....	45
10.2 Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης 2000-2006(ΕΠΕΑΕΚ).....	47
10.3 Κατάρτιση και ενίσχυση των επαγγελματικών προσόντων.....	48
10.4 Εναρμονισμός του θεσμικού πλαισίου στις ανάγκες της αγοράς.....	48
11. Οι φορείς κατάρτισης στην Ελλάδα και η συμμετοχή του εργατικού δυναμικού.....	51
11.1 Τα Τεχνολογικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια(ΤΕΕ) και τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης(ΙΕΚ).....	51
11.2 Τα τρία Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης και τα Κέντρα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.....	51
11.3 Το Σύστημα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης.....	53
11.4 Οι δομές δια βίου εκπαίδευσης στην Ελλάδα.....	54
11.5 Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού(ΟΑΕΔ).....	55
11.6 Η διαδικασία εκδήλωσης ενδιαφέροντος για συμμετοχή στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης.....	55
11.7 Άλλοι φορείς έρευνας και κατάρτισης.....	56
11.7 Η συμμετοχή του εργατικού δυναμικού στις διαδικασίες κατάρτισης.....	57
12. Σύνοψη συμπερασμάτων – προτάσεις.....	58
12.1 Η κρίση στην ελληνική αγορά εργασίας.....	58
12.2 Η γνώση των πραγματικών αναγκών της αγοράς εργασίας.....	59
12.3 Η γνώση των χαρακτηριστικών και των αναγκών του εργατικού δυναμικού.....	60
12.5 Η κινητοποίηση του εργατικού δυναμικού.....	61
12.6 Το παράδειγμα των Ευρωπαϊκών Κρατών για την Ελληνική πραγματικότητα.....	62
12.7 Ο εναρμονισμός του θεσμικού πλαισίου.....	62
ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....	63

Περίληψη

Αν τα χαρακτηριστικά της προσφοράς εργασίας δεν ταυτίζονται με εκείνα της ζήτησης δημιουργείται μια αναντιστοιχία στην αγορά εργασίας, η οποία αφενός οδηγεί σε κάποιες κενές θέσεις εργασίας και αφετέρου έχει συνέπειες στην παραγωγικότητα της οικονομίας. Η ελληνική οικονομία γεννά πολλές θέσεις απασχόλησης μέτριας ή χαμηλής ειδίκευσης τις οποίες απορρίπτει ένα μέρος του εργατικού δυναμικού ως κατώτερες των εκπαιδευτικών και κοινωνικών του προσόντων. Δημιουργεί επίσης και θέσεις υψηλής ειδίκευσης για τις οποίες οι επιχειρήσεις παραπονούνται πως δε βρίσκουν πάντα κατάλληλα ειδικευμένα άτομα. Επιπλέον το πολύ περιοριστικό θεσμικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας και οι αστοχίες του συστήματος κατάρτισης δεν επιτρέπουν στην αγορά εργασίας να φτάσει τη δυναμική της δυναμικότητα. Η ενίσχυση των επαγγελματικών προσόντων, η κινητοποίηση του εργατικού δυναμικού προς τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας και η ελαστικοποίηση του θεσμικού πλαισίου μπορεί να αποτελέσουν μέρος της λύσης των προβλημάτων της αγοράς εργασίας.

Εισαγωγή

Στην εργασία αυτή εξετάζεται η απόκλιση ανάμεσα στα χαρακτηριστικά της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας στην Ελλάδα, οι συνέπειές της στην απασχόληση και οι πολιτικές γεφύρωσής τους. Τα βασικά ερωτήματα που διερευνώνται είναι α)εάν μέρος των προβλημάτων της αγοράς εργασίας μπορεί να οφείλονται σε αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης και μάλιστα σε βαθμό που οδηγεί σε κρίση, β)εάν η αναντιστοιχία αποτελεί αντικείμενο των πολιτικών και γ)πόσο αποτελεσματικές ήταν οι πολιτικές στη σφαίρα της εφαρμογής. Δεν υποστηρίζω ότι η αναντιστοιχία είναι το μεγαλύτερο από τα προβλήματα της αγοράς εργασίας, ωστόσο θεωρώ ότι ένα καλύτερο σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης μαζί με ένα καταλληλότερο θεσμικό πλαίσιο μπορεί να αυξήσει την απασχόληση και να μειώσει την ανεργία. Στα 4 πρώτα κεφάλαια διαμορφώνεται το θεωρητικό υπόβαθρο που βασίζεται στις αντιλήψεις περί λιγότερης προστασίας της εργασίας και τόνωσης της ανταγωνιστικότητας του εργατικού δυναμικού. Στο Κεφ.5 δίνεται η εικόνα της απασχόλησης σήμερα βάση στατιστικών, στο Κεφ.6 διερευνάται ο ρόλος της απόκλισης προσφοράς και ζήτησης στα προβλήματα της αγοράς εργασίας και στο Κεφ.7 ο ρόλος του θεσμικού πλαισίου. Στα Κεφάλαια 8 και 9 εξετάζονται οι συνθήκες προσφοράς και ζήτησης εργασίας και στο Κεφ.10 οι πολιτικές σύζευξής τους. Ακολούθως στο Κεφ.11 αξιολογείται το σύστημα κατάρτισης και τέλος το Κεφ.12 περιλαμβάνει τα συνολικά συμπεράσματα και τις προτάσεις.

1. Αγορά Εργασίας, Απασχόληση και Ανεργία

1.1 Γενικοί ορισμοί

Αγορά εργασίας είναι μια αγορά όπου υπάρχουν πωλητές και αγοραστές και το αντικείμενο αγοραπωλησίας είναι η εργασία. Οι εργάτες πωλούν την εργασία τους για να εξασφαλίσουν εισόδημα και οι επιχειρήσεις αγοράζουν εργασία¹ για να παράγουν προϊόντα και υπηρεσίες². Η αγορά εργασίας επιτελεί δύο βασικές λειτουργίες: κατανομή των εργατών στις θέσεις εργασίας και αναπαραγωγή(βιολογική και κοινωνική) του εργατικού δυναμικού³. Εργατικό δυναμικό είναι το μέρος του πληθυσμού (ηλικίας συνήθως 15 – 65 ετών) που μπορεί και θέλει να εργασθεί. Απασχόληση είναι το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που εργάζεται. Ανεργία είναι το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που μπορεί και θέλει να εργαστεί αλλά δεν βρίσκει εργασία. Η ανεργία διακρίνεται σε:

- ανεργία τριβής: το διάστημα αναζήτησης εργασίας
- διαρθρωτική ανεργία: χρόνια ανεργία που οφείλεται α)στη φθίνουσα πορεία συγκεκριμένων κλάδων ή τομέων της οικονομίας και β)στην αδυναμία κατάρτισης μέρους του εργατικού δυναμικού στις σύγχρονες απαιτήσεις της οικονομίας.
- φυσικό ποσοστό ανεργίας: το ποσοστό ανεργίας μιας οικονομίας που βρίσκεται σε πλήρη απασχόληση.

Αεργία ή αποχή από την εργασία είναι η μη αναζήτηση εργασίας. Απασχολησιμότητα είναι μια έννοια που χρησιμοποιείται συχνά σε σύγχρονες μελέτες. Είναι η κατάσταση κατά την οποία ένα μέλος του εργατικού δυναμικού είναι αρκετά ανταγωνιστικό και ικανό να παραμείνει μέσα στην αγορά εργασίας ή να διεκδικήσει επιτυχώς μια θέση απασχόλησης. Το άτομο με αυτά τα χαρακτηριστικά ονομάζεται απασχολήσιμο.

1.2 Προσφορά και ζήτηση εργασίας και τα αίτια της ανεργίας

Κατά την κλασική θεώρηση η αγορά εργασίας μοιάζει τις άλλες ανταγωνιστικές αγορές: υπάρχει προσφορά και ζήτηση εργασίας και σημείο ισορροπίας όπου όλο το εργατικό δυναμικό μπορεί να εργασθεί με μισθό ισορροπίας⁴. Η ανεργία είναι εκούσια επιλογή όσων δεν θέλουν να εργασθούν με το μισθό ισορροπίας. Ωστόσο η θεώρηση αυτή δεν επικρατεί στην πράξη. Η διαπραγματευτική δύναμη των εργατικών σωματείων⁵ και η επιβολή κατώτατων μισθών, πάνω από το μισθό ισορροπίας οδηγούν το σύστημα σε ανισορροπία. Άλλες

¹ Η εργασία είναι ένας από τους τρεις βασικούς συντελεστές παραγωγής. Οι άλλοι δύο είναι το κεφάλαιο και η γη

² Η θεωρία προσφοράς και ζήτησης εργασίας, αναπτύσσεται στα περισσότερα εγχειρίδια οικονομικών της εργασίας, βλέπε πχ McConnell-Brue 1986 κεφάλαια 2-5

³ Για περισσότερους ορισμούς της αγοράς εργασίας και αναλύσεις σχετικά με την κατανομητική και αναπαραγωγική λειτουργία της βλέπε Δεδουσόπουλος: Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας Α΄ τόμος σελ. 19-25 & 31-35

⁴ Για περισσότερη ανάλυση της θεωρίας της αγοράς εργασίας βλέπε Borjas 2003 σελ 25-28 όπου παρουσιάζονται οι δρόμους της αγοράς εργασίας και 209-217 όπου παρουσιάζεται η ισορροπία στην αγορά εργασίας

⁵ Η θεωρία των διαπραγματεύσεων είναι μια προσπάθεια της σύγχρονης νεοκλασικής προσέγγισης να αιτιολογήσει γιατί η αγορά εργασίας δεν είναι ανταγωνιστική και να κατανοήσει την ανάπτυξη των συνδικάτων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις ανεπτυγμένες καπιταλιστικά χώρες.

βλέπε πχ Lavard, Nickel & Jackman 2005 σελ 100-112 όπου αναλύεται, θεωρητικά και αλγεβρικά η προστασία της εργασίας που κερδίζουν τα εργατικά σωματεία για τα μέλη τους και η επίδραση που έχουν στη διατήρηση της ανεργίας όσων δεν αποτελούν μέλη τους και βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας

αιτίες είναι η ύπαρξη πολλών τομέων μέσα στην οικονομία, οι μισθοί αποτελεσματικότητας, η ετερογένεια μισθών κλπ⁶. Η Νεοκλασική Θεωρία προτείνει τη δημιουργία προϋποθέσεων τέλει ανταγωνισμού ώστε ο μηχανισμός των τιμών-μισθών να επαναφέρει την ισορροπία και να εξαλείψει την ανεργία⁷. Η Κεϋνσιανή Θεωρία από την άλλη υποστηρίζει ότι το επίπεδο απασχόλησης προσδιορίζεται από την αναμενόμενη ζήτηση για το προϊόν, τις τεχνικές συνθήκες παραγωγής και την παραγωγικότητα της εργασίας και όχι από το μισθό⁸.

Σε αυτή την εργασία εξετάζεται και μια άλλη αιτία που προκαλεί μέρος της ανεργίας: η απόκλιση ανάμεσα στις δεξιότητες και τα επαγγελματικά προσόντα που διαθέτει το εργατικό δυναμικό και εκείνα που απαιτούν οι επιχειρήσεις όπως επίσης και η ύπαρξη θέσεων εργασίας που δεν ανταποκρίνονται στις προσδοκίες του εργατικού δυναμικού. Λύση στο πρόβλημα είναι η ενίσχυση των επαγγελματικών προσόντων μέσω της κατάρτισης και η κινητοποίηση του εργατικού δυναμικού προς τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας.

1.3 Η απασχόληση στο σύγχρονο οικονομικό περιβάλλον

Ο «χρυσός αιώνας» της πλήρους απασχόλησης, όπως χαρακτηρίστηκε ο 20^{ος} αιώνας, φαίνεται να έχει παρέλθει. Οι κυβερνήσεις ενδιαφέρονται περισσότερο για τον περιορισμό των ελλειμμάτων παρά για την επιδίωξη της πλήρους απασχόλησης⁹.

Η αποβιομηχάνιση μετέφερε μεγάλο μέρος της παραγωγής(ιδίως εντάσεως εργασίας και πρώτων υλών) στις αναπτυσσόμενες χώρες. Έτσι πολλές ακμαίες βιομηχανικές περιοχές μετατράπηκαν σε ζώνες παρακμής γεμάτες ανέργους και βιομηχανικά κατάλοιπα.

⁶ Βλέπε Καλυβίτης σελ 16-18:

- Η ύπαρξη πολλών τομέων στην οικονομία προκαλεί διαταραχές στην παραγωγικότητα που οδηγούν σε ασύμμετρες επιδράσεις και ανακατανομή του εργατικού δυναμικού, η οποία έχει κόστος για άτομα και επιχειρήσεις: με αυτό τον τρόπο η ανεργία είναι πιο έντονη στις υφέσεις.
- Οι μισθοί αποτελεσματικότητας: λόγω ασύμμετρης πληροφόρησης στην παραγωγική διαδικασία ή λόγω ανάγκης προσέλκυσης πιο ικανών υποψηφίων ή και λόγω διάθεσης δημιουργίας δεσμών με τους εργαζόμενους οι επιχειρήσεις πληρώνουν υψηλότερους μισθούς για να εξασφαλίσουν τη μέγιστη απόδοση των εργαζομένων. Έτσι ο μισθός δεν καθορίζεται πλέον από την ελαστικότητα της ζήτησης αλλά από την ελαστικότητα της απόδοσης των εργαζομένων σε σχέση με το μισθό.
- Ετερογένεια μισθών: οι εργαζόμενοι έχουν διαφορές στις δεξιότητες και διαφορετική παραγωγικότητα και άρα ο μισθός καθορίζεται από την προσφορά και τη ζήτηση εργαζομένων με συγκεκριμένες δεξιότητες και έτσι δεν υπάρχει μοναδικός μισθός ισορροπίας.
- Εύρεση εργασίας και ταύτιση: οι επιχειρήσεις ατομικά ενδιαφέρονται για συγκεκριμένους τύπους εργαζομένων. απαιτείται κόστος για την εύρεση τους.
- Μακροχρόνιες συμβάσεις: οι συμβάσεις εργασίας είναι συχνά μακροχρόνιες με συνέπεια οι εργαζόμενοι να αδιαφορούν για τις βραχυχρόνιες διακυμάνσεις.

⁷ Το νεοκλασικό υπόδειγμα δέχεται κριτική κατά το ότι ο μισθός που διαμορφώνεται στην αγορά μπορεί να είναι τόσο χαμηλός ώστε να μην επαρκεί για αξιοπρεπή διαβίωση των εργαζομένων (δημιουργία «εργαζομένων φτωχών») και είναι προτιμότερο να υπάρχουν αρκετοί άνεργοι παρά να οδηγηθεί η κοινωνία στην εξαθλίωση

⁸ Ειδικότερα: α) αύξηση της ζήτησης είναι εκείνη που οδηγεί στην αύξηση της παραγωγής, η οποία με τη σειρά της οδηγεί σε αύξηση της ζήτησης για εργασία και στη μείωση της ανεργίας. β) η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας (πχ με τη βελτίωση της χρησιμοποιούμενης τεχνολογίας) οδηγεί σε μείωση των αναγκών για εργασία από πλευράς των επιχειρήσεων και άρα στην αύξηση της ανεργίας και γ) η ανεργία μπορεί να μειωθεί μέσα από πολιτικές τόνωσης της ενεργούς ζήτησης, η οποία με τη σειρά της θα επιδράσει θετικά στην παραγωγή προϊόντων και στην απασχόληση του εργατικού δυναμικού.

⁹ Οι έντονα πληθωριστικές πιέσεις που ακολούθησαν τις πετρελαϊκές κρίσεις οδήγησαν τις κυβερνήσεις να υιοθετήσουν ιδιαίτερα περιοριστικές νομισματικές και δημοσιονομικές πολιτικές. Οι πολιτικές αυτές τελικά αντιμετώπισαν αποτελεσματικά τον πληθωρισμό, με βαρύ όμως τίμημα σε ότι αφορά την ανεργία. Τα στοιχεία του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (International Labor Organization – ILO) κάνουν λόγο για 34 εκατ. άνεργους πολίτες των χωρών ΟΟΣΑ στα μέσα της δεκαετίας του 1990, αριθμός που αντιπροσωπεύει το 8,5% του αντίστοιχου εργατικού δυναμικού.

Η παγκοσμιοποίηση χαρακτηρίζεται από απελευθέρωση του κεφαλαίου και του εμπορίου. Το κεφάλαιο κινείται σε περιοχές του πλανήτη όπου είναι αποδοτικότερο και τα προϊόντα μεταφέρονται με το εμπόριο. Αποτέλεσμα είναι η διαρκής αναπροσαρμογή της παραγωγής κάθε οικονομίας, ανάλογα με τα συγκριτικά της πλεονεκτήματα. Ειδικότερα για τις ανεπτυγμένες χώρες η ποιότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου είναι σημαντική για την προσέλκυση επενδύσεων και την τόνωση της απασχόλησης.

Οι νόμοι του ελεύθερου ανταγωνισμού οι οποίοι, ανεξάρτητα από την έντονη κριτική που δέχονται, φαίνεται να υιοθετούνται στην πράξη προβάλλουν εμπόδια στην ενίσχυση της απασχόλησης μέσω προστασίας της εργασίας. Αντίθετα η απασχόληση προωθείται με την τόνωση της απόδοσης και της ανταγωνιστικότητας του εργατικού δυναμικού. Ισχύει δηλαδή για την αγορά εργασίας ό,τι και για όλες τις αγορές: λιγότερη προστασία και περισσότερος ανταγωνισμός(έστω και αν οι όροι του ανταγωνισμού δεν είναι κατ' ανάγκη δίκαιοι).

Οι απαιτήσεις της σύγχρονης ανταγωνιστικής αγοράς εργασίας είναι ιδιαίτερα αυξημένες σε γνώσεις και επαγγελματικά προσόντα ακολουθώντας τις απαιτήσεις του καταναλωτικού κοινού για ανταγωνιστικά προϊόντα και υπηρεσίες¹⁰.

Η υψηλή τεχνολογία απαιτεί εργαζόμενους με πολλές γνώσεις και δεξιότητες οι οποίες πρέπει να επικαιροποιούνται διαρκώς. Όσοι δεν το πετυχαίνουν αυτό αντιμετωπίζουν προβλήματα προσαρμογής. Η τεχνολογία είναι επίσης μηχανισμός υποκατάστατης εργασίας με κεφάλαιο, με αποτέλεσμα οι νέες θέσεις που δημιουργεί να είναι λιγότερες από εκείνες που καταργεί¹¹.

Το θεσμικό πλαίσιο παίζει μεγάλο ρόλο στην προσέλκυση επενδύσεων και άρα στη δημιουργία θέσεων εργασίας. Οι επενδυτές αναζητούν ευνοϊκό και σταθερό φορολογικό σύστημα, μικρή προστασία της εργασίας, μακροοικονομική σταθερότητα και ταχεία εξυπηρέτηση από τις κρατικές υπηρεσίες.

Όλα αυτά είναι παράγοντες που προκαλούν ανεργία αλλά ταυτόχρονα δίνουν τη δυνατότητα για προώθηση της απασχόλησης. Η πρόταση αυτή δεν είναι αντιφατική. Η ανεργία αφορά σε μεγάλο βαθμό άτομα χωρίς πολλά προσόντα και γνώσεις ή άτομα με προσόντα διαφορετικά από εκείνα που ζητά η αγορά. Οι ευκαιρίες απασχόλησης αφορούν άτομα με γνώσεις και δεξιότητες που είναι σύμφωνες με τις ανάγκες της αγοράς.

1.4 Η απασχόληση στον πρωτεύοντα και το δευτερεύοντα τομέα της αγοράς εργασίας

Η παραπάνω διάκριση διαχωρίζει τις καλές από τις κακές δουλειές. Ο πρωτεύον τομέας περιλαμβάνει θέσεις εργασίας με καλύτερες συνθήκες απασχόλησης, αμοιβές και προοπτικές και μεγαλύτερη σταθερότητα. Δημιουργήθηκε στο δημόσιο τομέα από τους νόμους περί μονιμότητας και μισθολογίου των υπαλλήλων και στον ιδιωτικό τομέα από τις ανάγκες για αποτελεσματική λειτουργία και κατάλληλα ειδικευμένο προσωπικό. Ο δευτερεύον τομέας περιλαμβάνει γενικά

¹⁰ Το φορντικό μοντέλο μαζικής παραγωγής ομοειδών προϊόντων φαίνεται να έχει χάσει πλέον την ισχύ του. Επικρατεί σταδιακά η μικρότερης κλίμακας παραγωγή εξειδικευμένων προϊόντων, τα οποία είναι προορισμένα να καλύπτουν αντίστοιχα ειδικευμένες ανάγκες κάθε ομάδας καταναλωτών.

¹¹ βλέπε Σακελλαρόπουλος 1999 σελ 44-45: η εξέλιξη της τεχνολογίας και η αλλαγή του παραγωγικού μοντέλου προκαλούν την εξαφάνιση χιλιάδων θέσεων εργασίας, οι νέες που δημιουργούνται αντιπροσωπεύουν ένα πολύ μικρό ποσοστό των πρώτων. Η τεράστια αύξηση της παραγωγικότητας επιτελείται από ένα συνεχώς συρρικνούμενο εργατικό δυναμικό. Το εργατικό δυναμικό χωρίζεται πλέον σε δύο ομάδες: την ομάδα υψηλής ειδίκευσης, με γνώσεις και δεξιότητες και την ομάδα των εργαζομένων των παλαιών τεχνολογιών, οι οποίοι διώχνονται από την παραγωγική αλυσίδα και περιθωριοποιούνται

βλέπε επίσης Gill 1985 σελ 89-92 όπου παρουσιάζονται αναλυτικά τα επαγγέλματα που θίγονται από τη νέα τεχνολογία μέσω αντικατάστασης εργατικής δύναμης από μηχανές.

θέσεις με μεγαλύτερη αστάθεια, μικρότερες αμοιβές και ευκαιρίες και συχνά άτυπες εργασιακές σχέσεις.

1.5 Η απασχόληση στον επίσημο και στον ανεπίσημο τομέα της οικονομίας

Επίσημος τομέας της οικονομίας είναι οι καταγεγραμμένες οικονομικές δραστηριότητες που εμπίπτουν στις διατάξεις περί φορολογίας και εισφορών και διέπονται από τις κανονιστικές ρυθμίσεις για την απασχόληση(αμοιβές, ωράριο, εργασιακές σχέσεις, κοινωνική ασφάλιση, τυχόν συλλογικές διαπραγματεύσεις κλπ). Ανεπίσημος ή άτυπος τομέας είναι οι οικονομικές δραστηριότητες που δεν εμφανίζουν ένα ή περισσότερα από τα παραπάνω χαρακτηριστικά καθώς και εκείνες που βρίσκονται έξω από την αγορά εργασίας(οικιακή εργασία, συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη σε οικογενειακές επιχειρήσεις κλπ). Με εξαίρεση την οικιακή εργασία, ο ανεπίσημος τομέας είναι παράνομος. Ο επίσημος τομέας είναι συνήθως η πρώτη επιλογή για το εργατικό δυναμικό ενώ ο άτυπος αποτελεί αναγκαστική επιλογή για άτομα που δεν βρίσκουν δουλειά στον επίσημο τομέα ή ενδιαφέρονται για περιστατική απασχόληση. Η διάκριση ανάμεσα στον επίσημο και τον ανεπίσημο τομέα είναι δυσχερής γιατί πολλοί καταγεγραμμένοι άνεργοι είναι στην πραγματικότητα άτυπα απασχολούμενοι ενώ και πολλοί επίσημα εργαζόμενοι εργάζονται παράλληλα στον άτυπο τομέα(πχ μέσω δεύτερης απασχόλησης ή μέσω αδήλωτων υπερωριών).

1.6 Η απασχόληση στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας

Η απασχόληση στο δημόσιο τομέα χαρακτηρίζεται από μεγαλύτερη ασφάλεια, μόνιμες και ανελαστικές πληρωμές που κατά μέσο όρο υπερβαίνουν τις αντίστοιχες του ιδιωτικού τομέα και μεγαλύτερη διαπραγματευτική ικανότητα των εργαζομένων. Γι' αυτό ο δημόσιος τομέας συμπεριλαμβάνεται στον πρωτεύοντα τομέα της αγοράς εργασίας. Η απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα χαρακτηρίζεται γενικά από χαμηλότερες αμοιβές και προνόμια αλλά και μεγαλύτερες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης(ιδίως σε περιπτώσεις του πρωτεύοντα τομέα). Στον ιδιωτικό τομέα υπάγεται σχεδόν εξολοκλήρου και η άτυπη απασχόληση. Οι σύγχρονες πολιτικές απασχόλησης προωθούν κυρίως την απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα μέσω του ανταγωνισμού και της βελτίωσης του ανθρώπινου δυναμικού.

1.7 Η σημασία της εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς εργασίας

Η απασχόληση είναι πολύ σημαντικό ζήτημα από κοινωνικής και οικονομικής απόψεως και βρίσκεται στο επίκεντρο της Μακροοικονομικής Θεωρίας και Πολιτικής¹². Είναι επίσης σημαντικός παράγοντας ανάπτυξης γιατί τροφοδοτεί τη ζήτηση. Τα επιθυμητά χαρακτηριστικά της απασχόλησης είναι μεγάλη προσφορά και ζήτηση εργασίας, χαμηλά ποσοστά ανεργίας, καλές αμοιβές, ευχάριστο περιβάλλον εργασίας, ισότητα ευκαιριών κλπ. Η ποιότητα της απασχόλησης προσδιορίζεται σε μεγάλο βαθμό από τη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Όταν η προσφορά εργασίας συναντά τη ζήτηση με ικανοποιητικούς όρους τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τις επιχειρήσεις, όταν δεν υπάρχουν αποκλεισμοί και φαινόμενα μακροχρόνιας ανεργίας και όταν τα άτομα διαθέτουν αποτελεσματική πληροφόρηση και

¹² Η επίτευξη πλήρους απασχόλησης του εργατικού δυναμικού αποτελεί ένα από τους πέντε σημαντικότερους αντικειμενικούς σκοπούς της οικονομικής πολιτικής του κράτους. Οι άλλοι τέσσερις είναι η σταθερότης του γενικού επιπέδου τιμών, ο υψηλός ρυθμός οικονομικής ανάπτυξης, η μείωση της ανισότητας στη διανομή του εισοδήματος και η εξισορρόπηση του ισοζυγίου των διεθνών πληρωμών, (βλ Λιανός, Μπένος σελ28-29)

υποβοήθηση για την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, μπορούμε να πούμε ότι η αγορά εργασίας λειτουργεί εύρυθμα.

1.8 Κρίση στην αγορά εργασίας

Κρίση στην αγορά εργασίας υπάρχει όταν αυτή δεν επιτελεί σωστά τις λειτουργίες της, δηλαδή δεν κατανέμει σημαντικό μέρος των εργατών σε θέσεις απασχόλησης ή/και δεν μπορεί να αναπαράγει το εργατικό δυναμικό. Η πρώτη λειτουργία είναι στις μέρες μας προβληματική λόγω της πολύ μεγάλης, μαζικής, επίμονης και ανθεκτικής στις θεραπείες ανεργίας. Έτσι μεγάλο μέρος των εργατών παραμένουν εκτός θέσεων εργασίας και πολλοί από αυτούς για πολύ καιρό ώστε αποκόπτονται από την αγορά εργασίας με συνέπεια την ακόμα δυσκολότερη είσοδό τους. Επίσης οι μεγάλες και ολοένα αυξανόμενες απαιτήσεις της αγοράς συχνά δεν καλύπτονται ικανοποιητικά από τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης με αποτέλεσμα της μεγέθυνσης της διαρθρωτικής ανεργίας. Η δεύτερη λειτουργία επιτελείται ικανοποιητικά μόνο για όσους εργάζονται σε καλές θέσεις του πρωτεύοντα τομέα ενώ είναι δυσχερής για το κομμάτι του πληθυσμού που δεν μπορεί να εξασφαλίσει καλές αποδοχές και ζει σε συνθήκες φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού. Ο Δεδουσόπουλος χρησιμοποιεί τη λέξη «κρίση» ως αρμόζουσα για να περιγράψει τα προβλήματα της σημερινής αγοράς εργασίας και τα συνακόλουθα κοινωνικά προβλήματα¹³. Η λέξη μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί λόγω του μακροχρόνιου χαρακτήρα της ανεργίας και της ουσιαστικής αδυναμίας των πολιτικών να τη θεραπεύσουν¹⁴.

¹³ Δεδουσόπουλος: Η Κρίση της Αγοράς Εργασίας σελ 32-33: «στις δεκαετίες του 70 και του 80 η λέξη κρίση ήταν η συχνότερα αναφερόμενη λέξη στον ημερήσιο τότε τύπο, στις πολιτικές αναλύσεις και στις συστηματικές αναλύσεις των κοινωνικών επιστημών. Στη δεκαετία του 90 η ίδια αυτή λέξη σπάνια συναντάτε αν και τα κληρονομημένα προβλήματα απέχουν πολύ από το να έχουν ικανοποιητικά διευθετηθεί, αν δεν έχουν επιδεινωθεί. Η επαναφορά της ορολογίας και της έννοιας της κρίσης συνεπώς έχει στόχο να υπενθυμίσει ότι η κρίση του οικονομικού συστήματος δεν έχει ξεπερασθεί επειδή η κερδοφορία των επιχειρήσεων έχει επανέλθει σε φυσιολογικά επίπεδα, επειδή το χρηματιστήριο ακμάζει, επειδή μειώθηκε ο πληθωρισμός και τα δημόσια ελλείμματα. Ένας κεντρικός και καθοριστικός χώρος παραμένει σε κρίση, ο χώρος της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας, κρίση με διαστάσεις και διάρκεια ικανή να θέσει σε κίνδυνο τη συνοχή της κοινωνίας μας»

¹⁴ βλέπε Rocard 1998 σελ 65-66 όπου περιγράφεται ο μακροχρόνιος χαρακτήρας της ανεργίας στην Ευρώπη και η ουσιαστική αδυναμία αντίδρασης των ασκούντων πολιτική. Από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 μέχρι σήμερα αποτελεί μείζον κοινωνικό και οικονομικό πρόβλημα

2. Αναντιστοιχία ανάμεσα στην προσφορά και τη ζήτηση εργασίας. Μια θεωρητική προσέγγιση

2.1 Τα χαρακτηριστικά της αντιστοιχίας

Αν οι δεξιότητες των εργατών δεν ακολουθούν(ή και δεν υπερέχουν σε σχέση με) τις απαιτήσεις των επιχειρήσεων δημιουργείται αναντιστοιχία ανάμεσα στην προσφορά και τη ζήτηση της εργασίας. Και οι απαιτήσεις αυτές στις μοντέρνες οικονομίες αυξάνονται πολύ γρήγορα ακολουθώντας την πορεία της τεχνολογίας. Η αναντιστοιχία αφορά πλέον όχι μόνο θέσεις μεγάλης ειδικευσης αλλά και πιο απλές εργασίες λόγω της εισαγωγής όλο και περισσότερων μηχανών στην παραγωγή. Έτσι μπορεί παρά τη μεγάλη προσφορά εργασίας οι επιχειρήσεις να μη βρίσκουν τα άτομα που θέλουν λόγω στενότητας προσφοράς σε κάποια αντικείμενα ή ειδικότητες. Μπορεί να προσλάβουν άτομα και μετά να τα εκπαιδεύσουν κατάλληλα, μπορεί όμως και να αποφασίσουν να αφήσουν θέσεις εργασίας κενές. Η συνύπαρξη αυτή είναι ένα σχεδόν γενικευμένο χαρακτηριστικό της εμπειρίας των ευρωπαϊκών οικονομιών μετά τις διαταραχές της δεκαετίας του 1970¹⁵. Στο ερώτημα πως θα αποκτήσουν οι εργάτες τα προσόντα που ζητά η αγορά καλείται να δώσει απάντηση το κράτος, μέσα από τις πολιτικές κατάρτισης και γενικότερα τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Δεν υποστηρίζω ότι η αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης είναι το κυρίαρχο πρόβλημα της αγοράς εργασίας. Μια πολύ δυναμική οικονομία με μεγάλη ζήτηση εργασίας θα ωθούσε τις επιχειρήσεις να λύσουν μόνες τους το πρόβλημα επενδύοντας πάνω στο ανθρώπινο κεφάλαιο. Ωστόσο μια τέτοια οικονομία βρίσκεται μακριά από τα ελληνικά δεδομένα. Δεν αποτελεί καν τον κανόνα για τα πιο προηγμένα ευρωπαϊκά κράτη. Άρα είναι πολύ σημαντικός ο προσανατολισμός του εργατικού δυναμικού στις ανάγκες των επιχειρήσεων. Παρακάτω παρουσιάζεται ο ρόλος μερικών σημαντικών παραγόντων που προκαλούν αναντιστοιχία.

2.2 Ο ρόλος της γνώσης

Για πολλά χρόνια η παραγωγή βασίστηκε σε τεχνολογία με σχετικά χαμηλό και «ανεκτό» από τα αρχικά επαγγελματικά προσόντα των εργαζομένων ρυθμό μεταβολής¹⁶. Η αρχική κατάρτιση και η άρρητη γνώση του χώρου εργασίας ήταν αρκετές για να καλύπτουν τις ανάγκες των επιχειρήσεων. Το παραπάνω σχήμα όμως στα μέσα της δεκαετίας του 1970 έφθασε στα όριά του. Ο φορντισμός εισήλθε σε

¹⁵ Λυμπεράκη Η Ελληνική Ψηφίδα στο Ευρωπαϊκό Μωσαϊκό 2005: Στη διάρκεια της δεκαετίας του 1990 όμως, φάνηκε ότι ορισμένες χώρες ήταν αποτελεσματικότερες στην εξισορρόπηση προσφοράς και ζήτησης εργασίας, δηλαδή κατάφεραν να καταστήσουν τους ανέργους τους ικανούς να καταλάβουν τις κενές θέσεις εργασίας (Αγγλία, Ολλανδία και Δανία κυρίως). Κάποιες άλλες οικονομίες (Γαλλία, Γερμανία, Βέλγιο και Ισπανία) στάθηκαν πολύ λιγότερο ικανές να το πράξουν, διατηρώντας έτσι υψηλό βαθμό αναντιστοιχίας μεταξύ του προφίλ των ανέργων και των προδιαγραφών των κενών θέσεων εργασίας. Διακρίνοντας σχηματικά μεταξύ «επιτυχημένων» και «αποτυχημένων» πολιτικών, εύκολα φαίνεται ότι η ελληνική περίπτωση κατατάσσεται στη δεύτερη κατηγορία.

¹⁶ Από τη βιομηχανική εποχή μέχρι τη δεκαετία του 1970 μεσουράνησε η παραγωγή εντάσεως εργασίας, πρώτων υλών και ενέργειας. Το κόστος των εισροών κάθε προϊόντος αντιπροσώπευαν και το μεγαλύτερο μέρος της αξίας του. Η επικράτηση του φορντικού μοντέλου της αλυσίδας παραγωγής και της απόλυτης εξειδίκευσης έφερε μεγάλη βελτίωση της παραγωγικότητας χωρίς να απαιτεί αντίστοιχα σημαντική βελτίωση των επαγγελματικών προσόντων των εργατών, οι οποίοι ήταν επιφορτισμένοι με απλές σχετικά εργασίες ρουτίνας

περίοδο κρίσης¹⁷, η τεχνολογία γνώρισε πρωτοφανή ανάπτυξη, η χειρονακτική εργασία υποκαταστάθηκε από μηχανές και ένας νέος παραγωγικός συντελεστής αναδύθηκε, διεκδικώντας πρωταγωνιστικό ρόλο: η γνώση¹⁸. Τα προϊόντα και οι υπηρεσίες που παράγονται στις μοντέρνες οικονομίες περιέχουν μεγάλη ποσότητα γνώσης. Αυτή η γνώση δεν είναι στατική αλλά ακολουθεί και προδιαγράφει την πορεία της τεχνολογίας, αναπαράγεται, δημιουργεί νέα γνώση και τελικά ευνοεί τις επιχειρήσεις που την αξιοποιούν. Και αυτές οι επιχειρήσεις ζητούν στελέχη με γνώσεις, τα οποία και αμείβουν πολύ καλά. Δημιουργείται έτσι ένας дуϊσμός ανάμεσα σε αυτή την κατηγορία εργαζομένων και σε όσους δεν έχουν καταφέρει να διαθέτουν και να ανανεώνουν διαρκώς τη γνώση. Επομένως είναι απαραίτητος ο προσανατολισμός των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στον εντοπισμό των αναγκών των επιχειρήσεων σε γνώση και στη μετάδοση αυτής στο εργατικό δυναμικό.

2.3 Ο ρόλος της διαφοροποίησης του καταναλωτικού μοντέλου

Η αλλαγές στο καταναλωτικό μοντέλο επιφέρουν και αλλαγές στη ζήτηση για ειδικότητες και επαγγελματικά προσόντα¹⁹. Τέτοιες αλλαγές είναι πολύ συνηθισμένες στις σύγχρονες οικονομίες και πολλές ειδικότητες μπορεί να απολέσουν τη ζήτηση που αντιμετώπιζον στην αγορά. Οι κάτοχοι των ειδικοτήτων είναι αναγκασμένοι να ειδικευτούν σε κάτι άλλο για να παραμείνουν ανταγωνιστικοί.

2.4 Ο ρόλος της αποβιομηχάνισης

Ένας άλλος παράγοντας που προκαλεί αναντιστοιχία ανάμεσα στην προσφορά και τη ζήτηση εργασίας, και μοιράζεται αρκετά χαρακτηριστικά με τον προηγούμενο είναι η απομάκρυνση της βιομηχανίας. Ξαφνικά ένα μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού μένει άνεργο και χωρίς δυνατότητα αναζήτησης εργασίας στο αντικείμενο του, αφού τα εργοστάσια έχουν πια κλείσει. Ο αναπροσανατολισμός της προσφοράς εργασίας προς αναδυόμενους τομείς είναι και εδώ βασικό ζητούμενο.

¹⁷ Λυμπεράκη, Τεχνολογία και Εργασία: μια Δύσκολη και Αμφίδρομη Σχέση σελ 144: Από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 εμφανίζονται και κυριαρχούν τα φαινόμενα κρίσης του φορντισμού. Σύμπτωμα της κρίσης είναι η κάμψη στο ρυθμό αύξησης της παραγωγικότητας κάτω από την πίεση δύο κυρίως παραγόντων: Από την πλευρά των εργαζομένων άρχισαν να πληθαίνουν τα φαινόμενα αντίστασης στην αυταρχικό τρόπο οργάνωσης της εργασίας. Από την άλλη ήταν ολόένα και πιο δύσκολο να επιτευχθεί ο συντονισμός των τεράστιων και άκαμπτων γραμμών παραγωγής. Παράλληλα σημειώθηκε κορεσμός σε αρκετές από τις αγορές που είχαν λειτουργήσει ως ατμομηχανές της μεγέθυνσης ενώ τα νέα καταναλωτικά πρότυπα αμφισβητούσαν την τυποποίηση και τις μαζικές ποσότητες ως κεντρικά συστατικά του οικονομικού συστήματος

¹⁸ Βλέπε Ναζάκης 2005, Εργασία Άυλη, Ευέλικτη, Καθολική και Νομαδική σελ 55: Η μετατροπή της παραγωγικής διαδικασίας από εντάσεως πρώτων υλών και ενέργειας σε εντάσεως γνώσης και πληροφορίας είναι εμφανής από το ότι το ποσοστό των πρώτων υλών που χρειάζεται μια παραγωγική μονάδα σήμερα είναι μόλις το 40% του αντίστοιχου ποσοστού που απαιτούσε στις αρχές του 20^{ου} αιώνα. Δίπλα στην παραγωγή υλικών εμπορευμάτων αναπτύσσεται η παραγωγή άυλων, με τη μετακίνηση μεγάλων επιχειρήσεων σε δραστηριότητες παραγωγής γνώσης και πληροφορίας, με τη βιομηχανοποίηση της γνώσης και της επιστήμης, με την υπαγωγή των κλασικών υπηρεσιών στην άμεση εμπορευματική σφαίρα ή με την εμφάνιση νέων μορφών εμπορίου (λογισμικό, ηλεκτρονικό εμπόριο). Επίσης, είναι σε εξέλιξη η απούλοποίηση της οικονομίας και ο πλούτος, η ανταγωνιστικότητα και τα κέρδη στηρίζονται όλο και περισσότερο στο γνωστικό υπόβαθρο και όλο και λιγότερο στην κατοχή φυσικών πόρων.

Επίσης βλέπε Δεμψδεσλή 2003: Είναι αξιοσημείωτο ότι πάνω από το 50% του ΑΕΠ στις πιο ανεπτυγμένες χώρες του ΟΟΣΑ προέρχεται από την παραγωγή και διαχείριση της γνώσης, ενώ οι ειδικοί προβλέπουν ότι στο μέλλον το 10% μόνο των εργαζομένων θα δουλεύουν, ενώ το 90% αυτών θα σκέφτονται

¹⁹ Χαρακτηριστικό του φορντισμού ήταν η παραγωγή μεγάλων ποσοτήτων πανομοιότυπων προϊόντων που πωλούνταν μαζικά στους καταναλωτές. Σήμερα επικρατεί το παράδειγμα της παραγωγής μικρών ποσοτήτων από πολλά εξειδικευμένα είδη προϊόντων και υπηρεσιών που καλύπτουν αντίστοιχα εξειδικευμένες ανάγκες. Οι έρευνας αγοράς αποκαλύπτουν τις ανάγκες των καταναλωτών, τρέχουσες και μελλοντικές, πραγματικές ή τεχνητές και μετά τα τμήματα marketing εκμεταλλεύονται κάθε περιθώριο και «θόκο» της αγοράς για να λανσάρουν και να προωθήσουν νέα προϊόντα και υπηρεσίες

2.5 Η ύπαρξη διαφορετικών προσόντων στο εργατικό δυναμικό από εκείνα που ζητά η αγορά εργασίας

Αναντιστοιχία δημιουργείται επίσης όταν τα ζητούμενα και τα προσφερόμενα επαγγελματικά προσόντα είναι απλά διαφορετικά, ανεξάρτητα από το επίπεδο τους. Μπορεί για παράδειγμα το εργατικό δυναμικό να διαθέτει μεγάλη θεωρητική κατάρτιση σε ειδικότητες που δεν ζητούνται από την αγορά εργασίας και γι' αυτό να μην μπορεί να ανταποκριθεί στις ανάγκες της αγοράς. Αιτία γι' αυτό είναι συνήθως οι δυσκαμψίες στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, τα οποία δεν κατανοούν εγκαίρως τις αλλαγές στη ζήτηση για εργασία. Και για αρκετό καιρό μετά τις αλλαγές συνεχίζουν να τροφοδοτούν τους εκπαιδευόμενους με γνώσεις που έχουν εισέλθει σε φθίνουσα πορεία από πλευράς ζήτησής τους στην αγορά. Φταίνε επίσης και οι επιλογές πολλών ατόμων που αποκτούν γνώσεις τις οποίες η αγορά δε χρειάζεται.

2.6 Η επιλεκτική προσφορά εργασίας και η άρνηση της εργασίας

Η αντιστοιχία ανάμεσα στην προσφορά και τη ζήτηση εργασίας δεν δρομολογείται μόνο από τους εργοδότες αλλά και από το εργατικό δυναμικό. Είναι δυνατό τα άτομα να προσφέρουν λίγη ή καθόλου εργασία σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης και κύρους. Η απόρριψη θέσεων εργασίας ενισχύεται από την ύπαρξη ισχυρών οικογενειακών δεσμών και από ψυχολογικούς παράγοντες (αποστροφή προς εργασίες χαμηλής ειδίκευσης και κύρους, φόβος σχηματισμού αρνητικής γνώμης από τον κοινωνικό περίγυρο, αίσθηση ότι οι σπουδές πήγαν χαμένες κλπ)²⁰. Και η αύξηση της ζήτησης για εργασίες μέτριας ή χαμηλής ειδίκευσης δεν είναι ασυνήθιστο φαινόμενο, ειδικά σε περιόδους ανάπτυξης²¹. Η άρνηση της εργασίας αφενός δημιουργεί στρεβλώσεις σε θεωρητικό επίπεδο στο νεοκλασικό υπόδειγμα προσφοράς και ζήτησης και αφετέρου οδηγεί σε συνύπαρξη ανεργίας με κενές θέσεις εργασίας, δεδομένου ότι οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν στενότητα προσφοράς. Η στενότητα αυτή οδηγεί τελικά είτε σε κενές θέσεις εργασίας είτε σε κάλυψη των θέσεων από οικονομικούς μετανάστες (κυρίως πρώτης γενιάς)²².

²⁰ «Οι βελτιωμένες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες που επικράτησαν στην Ελλάδα την περίοδο 1990-1997 διευκόλυναν την επίτευξη υψηλότερου επιπέδου σπουδών για τους περισσότερους Έλληνες, γεγονός που οδήγησε στην απόρριψη θέσεων εργασίας χαμηλού κύρους και εισοδήματος». European Intercultural Workplace - Enchanging Intercultural Dialogue. ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΟ ΚΕΝΤΡΟ: Ο Ευρωπαϊκός Διαπολιτισμικός Χώρος Εργασίας. Ελλάδα.

²¹ Λυμπεράκη 2005 Η Ελληνική Ψηφίδα στο Ευρωπαϊκό Μωσαϊκό σελ 145: Καθώς μια οικονομία αλλάζει αναπτυξιακή ταχύτητα και εντάσσεται στην ομάδα των περισσότερο ανεπτυγμένων οικονομιών, η ζήτηση για απασχόληση αυξάνεται ταυτόχρονα και για ειδικευμένες αλλά και για ανειδίκευτες.

²² Το γεγονός της αποδοχής από τους οικονομικούς μετανάστες των θέσεων εργασίας που δεν αποδέχονται οι γηγενείς στον ανεπτυγμένο κόσμο είναι σημαντικό επιχείρημα εναντίον της άποψης ότι οι μετανάστες ανταγωνίζονται τους γηγενείς για την κάλυψη θέσεων εργασίας

3. Παλαιότερες και σύγχρονες τάσεις στην προώθηση της απασχόλησης

3.1 Πολιτικές προστασίας της εργασίας και πολιτικές παροχών προς το εργατικό δυναμικό

Οι πολιτικές προστασίας της εργασίας είναι μέτρα που προστατεύουν τους εργαζόμενους από τον κίνδυνο της απόλυσης ή γενικότερα της μείωσης της ευημερίας τους. Τα σημαντικότερα είναι οι περιορισμοί των απολύσεων, οι αποζημιώσεις, οι οργανωμένες διαπραγματεύσεις ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζόμενους και οι κατώτατες εγγυημένες αποδοχές. Με μια πρώτη ματιά αυτές οι πολιτικές δείχνουν να παρέχουν ασφάλεια και να προωθούν την κοινωνική ευημερία. Την άποψη αυτή υποστηρίζουν πολλά εργατικά σωματεία και συμμαρτώνονται πολλές φωνές από την αριστερά. Στην παράγραφο αυτή όμως υποστηρίζεται ότι η αλήθεια βρίσκεται στο άλλο άκρο. Οι πολιτικές αυτές στην πραγματικότητα προστατεύουν επιλεκτικά ένα μέρος των πολιτών, όσους έχουν θέσεις εργασίας στον πρωτεύοντα τομέα και από την άλλη δυσχεραίνουν την είσοδο σε πολλούς άλλους, περιορίζουν τις παροχές προς τους ανέργους και αυξάνουν την ανεργία. Υποστηρίζεται επίσης ότι η υπερπροστασία της εργασίας είναι αντικίνητρο για τη βελτίωση της παραγωγικότητας και παράγοντας μεγέθυνσης του άτυπου τομέα της οικονομίας.

Αντίθετα, οι πολιτικές παροχών προς το εργατικό δυναμικό και τους ανέργους είναι καλύτερα προσαρμοσμένες στις σύγχρονες ανάγκες. Είναι ενέργειες που ενισχύουν τα προσόντα και την ανταγωνιστικότητα των εργατών και συνοδεύονται από ασφάλιση και επιδόματα προς τους ανέργους, με προσανατολισμό όμως την κινητοποίησή τους προς την αναζήτηση εργασίας. Πάνω σε τέτοιες πολιτικές χτίζεται η έννοια της «ευελιξίας με ασφάλεια» στην αγορά εργασίας και οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Στο εύλογο ερώτημα γιατί δεν εφαρμόζονται ταυτόχρονα οι δύο κατηγορίες πολιτικών η απάντηση είναι πως αυτό είναι πολύ δύσκολο. Ανάμεσα σε αυτές υπάρχει μια ανταλλακτική σχέση, δηλαδή η κυβέρνηση μπορεί να κινηθεί προς την υλοποίηση της μιας πολιτικής περιορίζοντας την υλοποίηση της άλλης.

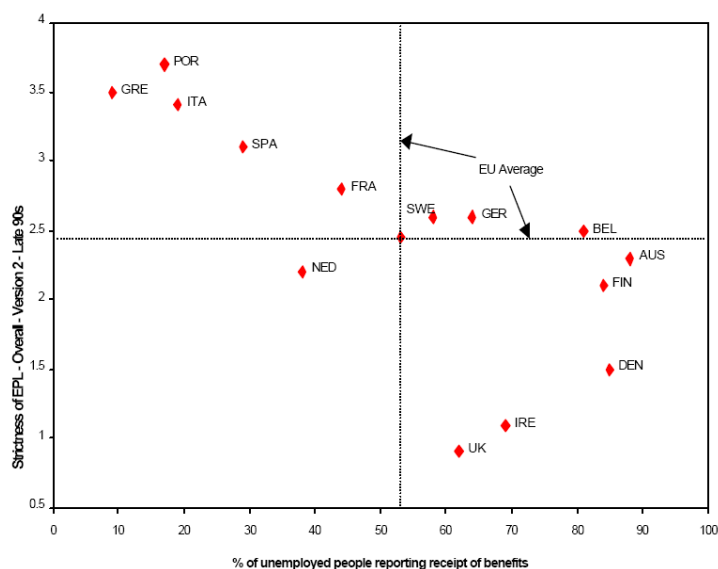
3.2 Η Ανταλλακτική Σχέση

Σύμφωνα με τον Sapir(2005) η νομοθεσία προστασίας της εργασίας προστατεύει όσους εργάζονται και συνήθως δεν τους επιβάλλει κανένα φορολογικό φόρτο για να αντλήσει πόρους για παροχές στο εργατικό δυναμικό και τους ανέργους. Οι πολιτικές παροχών συνήθως χρηματοδοτούνται από τη φορολόγηση εκείνων που εργάζονται. Από τη στιγμή που η προστασία της εργασίας και οι παροχές προς τους ανέργους είναι δύο εργαλεία σχεδιασμένα να επιτύχουν ένα σχεδόν ίδιο στόχο, υπάρχει μια ξεκάθαρη ανταλλακτική σχέση ανάμεσά τους. Ένα γενναιόδωρο σύστημα ασφάλισης της ανεργίας μειώνει την ανάγκη για περιορισμούς των απολύσεων και το αντίστροφο. Φυσικά ανάμεσα στα ακραία αυτά παραδείγματα μπορεί να υπάρχει ένας απεριόριστος αριθμός συνδυασμών των δύο τύπων πολιτικών.

Κοιτάζοντας τώρα μέσα στην ΕΕ παρατηρούμε μια μεγάλη ποικιλία συνδυασμών προστασίας της εργασίας και παροχών προς το εργατικό δυναμικό. Με βάση μάλιστα αυτή την ποικιλία οι Sapir(2005), Espring, Andersen(2002) κ.α.

αμφισβητούν την ορθότητα της έκφρασης «το Ευρωπαϊκό Μοντέλο Πρόνοιας» καθώς διαπιστώνουν μεγάλες διαφορές ανάμεσα στα μοντέλα πρόνοιας των κρατών μελών της ΕΕ. Τα ευρωπαϊκά μοντέλα ωστόσο μπορούν να ομαδοποιηθούν σε τέσσερις κατηγορίες, καθεμιά εκ των οποίων περιλαμβάνει κράτη που ακολουθούν παρόμοιες πολιτικές: α)το Σκανδιναβικό Μοντέλο(Σουηδία, Νορβηγία, Δανία συν Κάτω Χώρες), β)το Αγγλοσαξονικό Μοντέλο(Ηνωμένο Βασίλειο και Ιρλανδία), γ)το Ηπειρωτικό Μοντέλο(Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία Λουξεμβούργο) και δ)το Μεσογειακό Μοντέλο(Ελλάδα, Ιταλία, Πορτογαλία και Ισπανία)²³. Το Μεσογειακό Μοντέλο χαρακτηρίζεται από πολύ αυστηρή προστασία της εργασίας και μάλλον λίγες παροχές στους ανέργους. Αντίθετα, το Σκανδιναβικό Μοντέλο προσφέρει γενναιόδωρες παροχές στους ανέργους αλλά χαμηλή προστασία της εργασίας. Το Ηπειρωτικό Μοντέλο περιλαμβάνει επίσης αρκετά γενναιόδωρες παροχές αλλά το νομοθετικό πλαίσιο προστασίας της εργασίας είναι αυστηρότερο. Τέλος, το Αγγλοσαξονικό Μοντέλο περιλαμβάνει λιγότερη προστασία της εργασίας αλλά την ίδια ασφάλεια προς τους ανέργους όπως και το Ηπειρωτικό.

Η ανταλλακτική σχέση αλλά και η ομαδοποίηση των κρατών ως προς τις δύο κατηγορίες πολιτικών φαίνονται στο Σχήμα 1. Στον κάθετο άξονα παρουσιάζεται η αυστηρότητα του νομοθετικού πλαισίου στην προστασία της εργασίας και στον οριζόντιο το επίπεδο των παροχών και της ασφάλισης των ανέργων. Σε ότι αφορά την Ελλάδα, αυτή βρίσκεται σε ακραία θέση προστασίας της εργασίας (μόνο η Πορτογαλία την ξεπερνά) και στη χειρότερη θέση σε ότι αφορά τη «γενναιοδωρία» προς το εργατικό δυναμικό και τους ανέργους.



Πηγή: Boeri, Conde-Ruiz και Galasso 2002

Σχήμα 1. Η Ανταλλακτική Σχέση

3.3 Η Προστασία της Εργασίας προκαλεί Ανεργία

Κατά τον Nickell(2003) οι νόμοι που προστασίας της εργασίας ευθύνονται για δημιουργία ανεργίας και για τη διατήρηση μεγάλου μέρους των ανέργων σε κατάσταση μακροχρόνιας ανεργίας. Επίσης οι Nickell, Nunziata και Ochel(2005) διαπιστώνουν ότι η πορεία και οι διακυμάνσεις της ανεργίας μεταξύ των διαφόρων κρατών ΟΟΣΑ ερμηνεύονται ικανοποιητικά βάση των μεταβολών που

²³ Οι κατηγορίες αυτές ταυτίζονται σχεδόν με τέσσερις αντίστοιχες γεωγραφικές περιοχές της Ευρώπης

παρατηρούνται στο θεσμικό πλαίσιο μέσα στην αγορά εργασίας²⁴. Ο Pissarides μάλιστα, εξετάζοντας τις ροές εργασίας από και προς τις επιχειρήσεις και τις διαπραγματεύσεις μεταξύ επιχειρήσεων και εργαζομένων, θεωρεί την προστασία της εργασίας βασικό παράγοντα της ανεργίας στην Ευρώπη. Αρχικά κάνει μια βασική ανάλυση για τη φύση των ροών, της δημιουργίας και κατάργησης θέσεων εργασίας και των διαπραγματεύσεων²⁵ και με βάση αυτή υποστηρίζει ότι οι θεσμοί της αγοράς εργασίας παίζουν σημαντικό ρόλο στον καθορισμό των μισθών. Όσο πιο γενναιόδωρη είναι η ασφάλιση της ανεργίας, τόσο μικρότερο είναι το κόστος για τον εργάτη να αποχωρήσει από μία εργασία και να αναζητήσει άλλη. Όσο πιο προστατευμένη είναι η εργασία τόσο μεγαλύτερο είναι το κόστος απόλυσης ενός εργάτη. Με δεδομένα αυτά τα χαρακτηριστικά του κόστους για την επιχείρηση και τον εργαζόμενο, προχωρά στην παρουσίαση τριών αλληλοσχετιζόμενων διαδικασιών προκειμένου να εξηγήσει την ευθεία σχέση που υπάρχει ανάμεσα στην προστασία της εργασίας και τα ποσοστά ανεργίας: α) η προστασία της εργασίας, στο βαθμό που αυξάνει το κόστος απολύσεων της επιχείρησης μειώνει και τις προσλήψεις και άρα περιορίζει την κινητικότητα των εργατών και τις ροές, β) με το να αυξηθεί το κόστος για τις επιχειρήσεις και κυρίως με το να αυξηθεί η διαπραγματευτική ικανότητα των εργατών φαίνεται να αυξάνονται οι μισθοί ως προϊόντα διαπραγματεύσεων και αυτό οδηγεί σε αύξηση της διάρκειας της ανεργίας και γ) δεδομένου ότι το ποσοστό ανεργίας είναι παράγωγο των ροών μέσα στην εργασία, χαμηλότερες ροές και υψηλότερη διάρκεια είχαν αποτέλεσμα την επίδραση της προστασίας της εργασίας στο ίδιο το ποσοστό ανεργίας(αύξηση του ποσοστού).

Σε μικροοικονομική κλίμακα μια επιχείρηση διστάζει να προσλάβει όταν η εργασία προστατεύεται πολύ, ακόμα και όταν αντιμετωπίζει αυξημένη ζήτηση γιατί η πρόσληψη ισοδυναμεί με σημαντική δέσμευση της επιχείρησης απέναντι στον εργαζόμενο και δυσκολία απόλυσης αν η ζήτηση μειωθεί²⁶. Άρα συμφέρει την επιχείρηση να αντιμετωπίσει την αυξημένη ζήτηση με υπερωριακή εργασία των ήδη εργαζομένων ή με άτυπη απασχόληση.

3.4 Ποιοι ωφελούνται και ποιοι θίγονται από την προστασία της εργασίας;

²⁴ Ειδικότερα εκτιμούν ότι το 55% της αύξησης της ανεργίας στην Ευρώπη από τη δεκαετία του 1960 μέχρι το πρώτο μισό της δεκαετίας του 1990 μπορεί να ερμηνευτεί από την επίδραση του θεσμικού πλαισίου της αγοράς εργασίας και των αλλαγών σε αυτό. Μεγάλο μέρος από το υπόλοιπο φαίνεται να οφείλεται στην παρατεταμένη διάρκεια των επιπτώσεων των κρίσεων (πχ πετρελαϊκών) αλλά σε κάθε περίπτωση οι αλληλεπιδράσεις ανάμεσα στις μεταβολές του θεσμικού πλαισίου και τις κρίσεις δε φαίνεται να παρέχουν καμιά επιπλέον ερμηνεία

²⁵ Pissarides 1985: Η αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από μεγάλες ροές από και προς τις θέσεις εργασίας. Κάποιοι εργαζόμενοι καταλαμβάνουν θέσεις εργασίας και κάποιοι άλλοι αποχωρούν από θέσεις εργασίας. Σχηματίζονται έτσι μεγάλες τιμές προσλήψεων και μεγάλες τιμές αποχωρήσεων εργαζομένων από τις επιχειρήσεις. Ένας λόγος αυτών των κινήσεων είναι η δημιουργία και η κατάργηση θέσεων εργασίας(Στη Γαλλία πχ το 1,5% όλων των θέσεων εργασίας χάνονται κάθε μήνα και περίπου τόσες δημιουργούνται). Αυτός ο λόγος όμως δεν είναι ένας από τους σημαντικότερους. Υπάρχουν πολλοί άλλοι λόγοι για τους οποίους οι εργαζόμενοι προσέρχονται και αποχωρούν από θέσεις εργασίας και άρα οι ροές εργατών είναι συνήθως πολύ υψηλότερες (σε σχέση με την κατάργηση και δημιουργία θέσεων εργασίας). Σε τέτοιες αγορές εργασίας η διαδικασία ταιριάσματος των εργατών και των θέσεων εργασίας είναι περίπλοκη και θα υπάρχουν πάντα εργάτες οι οποίοι θα αναζητούν εργασία (δηλαδή άνεργοι) και παράλληλα δουλειές που θα αναζητούν εργάτες (κενές θέσεις εργασίας). Από τη σκοπιά της αποτελεσματικότητας υπάρχει μια βέλτιστη τιμή της ανεργίας και αυτό το ποσοστό είναι σίγουρα θετική ποσότητα. Η πραγματική ανεργία όμως είναι απίθανο να ταυτίζεται με αυτή τη βέλτιστη τιμή. Εξαρτάται σε σημαντικό βαθμό από τη φύση των διαπραγματεύσεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Ακόμα και σε απουσία συλλογικών διαπραγματεύσεων, τόσο η επιχείρηση όσο και ο εργάτης συνήθως έχουν κάποια διαπραγματευτική δύναμη. Ο εργάτης μπορεί να απειλήσει ότι θα αποχωρήσει από την επιχείρηση. Όμως η αποχώρηση και η αναζήτηση άλλης θέσης εργασίας έχει κόστος για τον εργάτη. Η επιχείρηση μπορεί να απειλήσει τον εργάτη με απόλυση. Όμως η αντικατάσταση του εργάτη με κάποιον άλλον έχει κόστος για την επιχείρηση. Όσο μεγαλύτερο είναι το κόστος αποχώρησης για τον εργάτη τόσο μεγαλύτερο το ποσοστό ανεργίας και όσο μεγαλύτερο είναι το κόστος αντικατάστασης του εργάτη για την επιχείρηση, τόσο μικρότερο το ποσοστό ανεργίας.

²⁶ πχ. στην Ελλάδα για τους έχοντες συμβάσεις αορίστου χρόνου προβλέπεται σημαντική αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης ενώ υπάρχουν και θεσμοθετημένα ανώτατα όρια απολύσεων

Δύο σημαντικές ομάδες χαρακτήρων της αγοράς εργασίας είναι εκείνοι που βρίσκονται μέσα στην εργασία και την προστασία της(insiders) και εκείνοι που βρίσκονται απέξω(outsiders)²⁷. Μια άλλη διάκριση είναι ανάμεσα στους υψηλά ειδικευμένους και τους χαμηλά ειδικευμένους, άσχετα αν είναι insiders ή outsiders²⁸. Στο ερώτημα ποιους εξυπηρετεί η προστασία της εργασίας, η απάντηση είναι ότι οι ευεργετούμενοι είναι κυρίως οι χαμηλά ειδικευμένοι insiders.

Οι Boeri, Conde-Ruiz και Galasso(2002) εξετάζουν τις απαιτήσεις της κοινωνίας για πολιτικές προστασίας της εργασίας ή παροχών προς το εργατικό δυναμικό σε συνάρτηση με τη σύνθεσή της σε υψηλά ειδικευμένους και χαμηλά ειδικευμένους, ανεξάρτητα από το εάν αυτοί είναι insiders ή outsiders. Από την πολύ ενδιαφέρουσα ανάλυσή που κάνουν προκύπτει ότι όσο περισσότεροι είναι οι υψηλά ειδικευμένοι, τόσο η κοινωνία προτιμά παροχές προς το εργατικό δυναμικό από προστασία της εργασίας, ενώ ισχύει και το αντίστροφο. Οι insiders απαιτούν την ισχυρή προστασία των θέσεων που ήδη έχουν ενώ δεν επιθυμούν να θυσιάσουν μέρος από την οικονομική τους ευημερία σε φόρους που στοχεύουν σε παροχές προς τους ανέργους και βελτίωση της ποιότητας του εργατικού δυναμικού. Οι ίδιοι επίσης είναι σε θέση να επιβάλλουν ευκολότερα τις απόψεις τους αφού εκπροσωπούνται από ισχυρά εργατικά σωματεία. Η προστασία θέσεων εργασίας που κατέχουν χαμηλής ειδίκευσης ή παραγωγικότητας insiders επιδρά δυσμενώς πάνω στην παραγωγικότητα της οικονομίας. Και αυτή η μειωμένη παραγωγικότητα ενισχύεται από την απουσία κινήτρων για βελτίωση της παραγωγικότητας των insiders την οποία επιφέρει η προστασία της εργασίας.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι ένα υψηλό και σύμφωνο με τις ανάγκες της αγοράς επίπεδο εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού κάνει ευκολότερη την απελευθέρωση της αγοράς εργασίας και τις ευέλικτες μεταρρυθμίσεις με αντάλλαγμα ένα σύστημα παροχών προς τους ανέργους και το εργατικό δυναμικό. Οι παροχές αυτές δεν αφορούν απλώς μεταβιβαστικές πληρωμές προς τους ανέργους αλλά ουσιαστική και επιτυχημένη τοποθέτηση τους μέσα στην αγορά εργασίας. Η τοποθέτηση αυτή μάλιστα βασίζεται μακροπρόθεσμα όχι στις πολιτικές επιδότησης θέσεων απασχόλησης αλλά στην ανάπτυξη θελκτικών για τις επιχειρήσεις επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων καθώς και ευνοϊκού για τις προσλήψεις θεσμικού πλαισίου.

3.5 Ευελιξία με Ασφάλεια

Ένας πολύ διαδεδομένος όρος που περιγράφει το μοντέλο αγοράς εργασίας που προτάθηκε πιο πάνω είναι η «ευελιξία με ασφάλεια»²⁹. Ο όρος περιλαμβάνει δύο μέρη, την ευελιξία και την ασφάλεια. Η ευελιξία εξυπηρετεί κυρίως τις ανάγκες των

²⁷ βλέπε LINDBECK & SNOWER(1988 σελ 67-75) όπου αναπτύσσεται διεξοδικά η θεωρία των «εντός και εκτός» των ρυθμίσεων και της προστασίας της εργασίας

²⁸ στον όρο υψηλά ειδικευμένοι περιλαμβάνονται και οι υψηλού επιπέδου ικανότητες και δεξιότητες ενώ αντίστοιχα στον όρο χαμηλά ειδικευμένοι περιλαμβάνονται και οι υποδεέστερες ικανότητες και δεξιότητες

²⁹ Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. COM(2006) 708 τελικό 27.7.2007 Παράγραφος 3.3: «Ως ευελιξία με ασφάλεια ορίστηκε η δυνατότητα συνδυασμού διάφορων μορφών ευελιξίας στην αγορά εργασίας και ασφάλειας, έτσι ώστε να ενισχυθεί με ισορροπημένο τρόπο η ικανότητα προσαρμογής των εργαζομένων και των επιχειρήσεων και να τους παρέχεται ταυτόχρονα προστασία από κινδύνους. Όσο πιο ευέλικτη είναι η σύμβαση εργασίας, τόσο λιγότερη είναι η βεβαιότητα της απασχόλησης και τόσο ισχυρότερη πρέπει να είναι η προστασία (κοινωνική προστασία, ασφαλής επαγγελματική εξέλιξη ή επαγγελματική ασφάλεια καθ' όλη τη διάρκεια του ενεργού βίου)»

επιχειρήσεων³⁰. Σημαίνει άρση του προστατευτισμού της εργασίας, ελευθερία προσλήψεων και(κυρίως) απολύσεων, μεγάλη γκάμα εργασιακών σχέσεων(ημιαπασχόληση, μερική απασχόληση κλπ) και δυνατότητες διευθέτησης των αμοιβών και του χρόνου εργασίας ανάλογα με τις ανάγκες των επιχειρήσεων. Για τους εργαζόμενους ευελιξία σημαίνει δυνατότητα επιλογής του είδους εργασίας που προτιμούν, αλλά και υποχρέωσή προσαρμογής στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

Η ασφάλεια αφορά το εργατικό δυναμικό. Είναι οι εγγυήσεις ότι η απώλεια της εργασίας δε συνεπάγεται δραματική μείωση της ευημερίας ούτε περιθωριοποίηση, αλλά σηματοδοτεί την έναρξη μιας περιόδου προετοιμασίας για την επανένταξη στην αγορά εργασίας. Αυτό επιτυγχάνεται με διάφορα μέσα, ανάλογα με τις ανάγκες του ατόμου και τις συνθήκες: ενημέρωση για τις υπάρχουσες θέσεις εργασίας, τοποθέτηση σε πρόγραμμα κατάρτισης και σε κάθε περίπτωση κοινωνική πρόνοια. Τελικός στόχος είναι η δημιουργία και διατήρηση ενός απασχολήσιμου εργατικού δυναμικού το οποίο διαρκώς επικαιροποιεί τις γνώσεις του και βρίσκεται σε ετοιμότητα για την κάλυψη των πραγματικών αναγκών της αγοράς εργασίας³¹. Αυτή η πολιτική δίνει κίνητρα στις επιχειρήσεις να προσλάβουν όταν αντιμετωπίζουν μεγαλύτερη ζήτηση χωρίς το φόβο ανάληψης σημαντικών μακροχρόνιων δεσμεύσεων απέναντι στους εργαζόμενους. Τελικός στόχος είναι περισσότερη και καλύτερης ποιότητας απασχόληση³². Όταν η ευέλικτη εργασία ζητείται από τις επιχειρήσεις και ταυτόχρονα προσφέρεται πρόθυμα από το εργατικό δυναμικό μπορεί να ενισχύσει την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και να παρέχει διεξόδους προς την απασχόληση.

3.6 Η υιοθέτηση των πολιτικών ευελιξίας με ασφάλεια από χώρες που προστατεύουν την εργασία

Δύσκολα ένα προστατευτικό σύστημα δίνει τη θέση του σε ένα σχήμα ευελιξίας με ασφάλεια. Το ποια πολιτική θα επικρατήσει προσδιορίζεται σε σημαντικό βαθμό από τη διάρθρωση του εργατικού δυναμικού στις διάφορες ομάδες(insiders-outsiders, υψηλά ειδικευμένους-χαμηλά ειδικευμένους) και την επιρροή κάθε ομάδας σε αυτούς που διαμορφώνουν τις πολιτικές. Χώρες με ισχυρά εργατικά σωματεία, εκτεταμένη εργασία σε «αλεξίσφαιρες» θέσεις του δημοσίου τομέα και χαμηλή εκπροσώπηση των ανέργων θα προτιμούν την προστασία της εργασίας. Το ίδιο ισχύει και για χώρες με εργατικό δυναμικό σχετικά χαμηλής ειδίκευσης. Οι μεσογειακές χώρες έχουν αυτά τα χαρακτηριστικά και έχουν μια εργατική κουλτούρα συνυφασμένη με τη σταθερότητα της εργασίας. Έτσι οι αντιδράσεις είναι έντονες, ακόμα και από άτομα που σίγουρα ευνοούνται από την ευελιξία της εργασίας. Η κοινωνία δεν συναινεί σε μεταρρυθμίσεις³³, η κυβέρνηση

³⁰ Δενδρινός 2004 σελ 46-47: Κεντρικό σημείο όλων των προσεγγίσεων για τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας αποτελεί η έννοια της ευελιξίας ή οι μορφές ευελιξίας, ως βασικό συστατικό του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος μιας επιχείρησης ή μιας οικονομίας

³¹ Ο όρος «πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας» ίσως χρειάζεται μεγαλύτερη ανάλυση. Όπως θα φανεί και από άλλα σημεία αυτής της εργασίας, η απασχολησιμότητα των μορφωμένων ατόμων δεν είναι αυτονόητη. Εξαρτάται από το είδος και την ποιότητα των γνώσεων και δεξιοτήτων που διαθέτουν, και κυρίως από το βαθμό στον οποίο αυτά είναι επιθυμητά προσόντα από τις επιχειρήσεις. Έτσι, υπάρχουν ειδικεύσεις που βρίσκονται ψηλά στις προτιμήσεις των επιχειρήσεων και άλλες που τις αφήνουν αδιάφορες.

³² Εννοείται ότι η περισσότερη και καλύτερης ποιότητας απασχόληση είναι συνάρτηση και πολλών άλλων παραγόντων, όπως η δυναμικότητα της οικονομίας, η μακροοικονομική σταθερότητα, η προσέλκυση επενδύσεων κλπ. Ωστόσο, το συγκεκριμένο μοντέλο της αγοράς εργασίας φαίνεται να έχει και αυτό σημαντική εισφορά.

³³ Το θέμα της αποδοχής της αναγκαιότητας των μεταρρυθμίσεων από την κοινωνία είναι για τους Algan και Cahuc(2005) καθοριστικός παράγοντας για την ίδια την πορεία των μεταρρυθμίσεων. Αυτοί είναι απαισιόδοξοι σχετικά με τις δυνατότητες των μεσογειακών κρατών να προχωρήσουν σε σημαντικά βήματα προς την κατεύθυνση της υιοθέτησης πολιτικών πρόνοιας που να συνδυάζουν υψηλές παροχές προς τους ανέργους και χαμηλή προστασία της εργασίας (κατά το πρότυπο της Δανίας). Και αυτό γιατί λείπει από τα μεσογειακά κράτη η ευρεία λαϊκή συναίνεση για τέτοιες μεταρρυθμίσεις.

δεν αναλαμβάνει το πολιτικό κόστος παρά μόνο προχωρά σε αποσπασματικά μέτρα και τελικά τα βήματα που γίνονται είναι πολύ αργά³⁴. Παράλληλα οι insiders εξακολουθούν να προστατεύονται, οι outsiders εξακολουθούν να στερούνται της πρόνοιας και της επαγγελματικής υποβοήθησης που έχουν ανάγκη, η ανεργία παραμένει σε υψηλά επίπεδα και ο άτυπος τομέας μεγεθύνεται.

3.7 Ενεργητικές και Παθητικές Πολιτικές Απασχόλησης

Μια άλλη βασική διάκριση που πρέπει να γίνει είναι ανάμεσα σε ενεργητικές και παθητικές πολιτικές απασχόλησης. Οι Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης (ΕΠΑ) κάνουν το εργατικό δυναμικό πιο αποδοτικό και ανταγωνιστικό και το διατηρούν ακμαίο ακόμα και όταν βρίσκεται εκτός εργασίας. Περιλαμβάνουν συστήματα εκπαίδευσης, επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης, επανακατάρτισης, δια βίου μάθησης και υποβοήθησης στην εξεύρεση εργασίας. Περιλαμβάνουν επίσης μέτρα και κίνητρα για αύξηση της προσφοράς εργασίας. Έτσι οι εργαζόμενοι αποδίδουν περισσότερο στη δουλειά τους ή μπορούν να βρουν μια καλύτερη δουλειά και οι άνεργοι μπορούν να διεκδικούν ευχερέστερα μια θέση εργασίας. Όλα αυτά είναι εργαλεία που κινούν την προσφορά εργασίας προς την κατεύθυνση της ζήτησης και τροφοδοτούν τις επιχειρήσεις με ένα εργατικό δυναμικό καλύτερης ποιότητας και άμεσα αξιοποιήσιμο. Στόχος των ΕΠΑ είναι η εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας, η αύξηση της απασχόλησης και η βελτίωση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας.

Παθητικές πολιτικές απασχόλησης είναι εκείνες που προσπαθούν να αντισταθμίσουν την απώλεια ευημερίας μέσω(μεταβιβαστικών) πληρωμών προς τους άνεργους ή τους λιγότερο ευνοημένους της αγοράς εργασίας. Δεν βελτιώνουν τις δεξιότητες των ανθρώπων στους οποίους απευθύνονται αλλά απλά αμβλύνουν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν. Μια παραπλήσια διάκριση που κάνει ο Vandembroucke(1998) είναι ανάμεσα σε κοινωνικές δαπάνες και κοινωνικές επενδύσεις. Οι πρώτες είναι χρήματα που ξοδεύονται για τη στήριξη των λιγότερο ευνοημένων ομάδων του πληθυσμού και οι δεύτερες είναι χρήματα που επενδύονται πάνω στο ανθρώπινο κεφάλαιο.

Οι κυβερνήσεις χρησιμοποιούν ένα συνδυασμό από ενεργητικές και παθητικές πολιτικές απασχόλησης και ένα συνδυασμό από κοινωνικές δαπάνες και κοινωνικές επενδύσεις για να πετύχουν την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας και να αμβλύνουν τις ανισότητες. Εκείνες όμως που φαίνεται να υπερέχουν είναι οι ΕΠΑ γιατί βελτιώνουν την αποδοτικότητα του εργατικού δυναμικού και αποτελούν επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο. Υποβοηθούνται και από παθητικές πολιτικές όταν αυτό χρειάζεται για τη στήριξη όσων και για όσο καιρό μένουν άνεργοι ή των ατόμων που αντιμετωπίζουν αντικειμενικές δυσκολίες. Η εμμονή σε παθητικές πολιτικές δημιουργεί αντικίνητρα για προσφορά εργασίας και κίνητρα για ένταξη σε προγράμματα επιδότησης της ανεργίας.

3.8 Η κατάρτιση του εργατικού δυναμικού

Μια από τις σημαντικότερες ΕΠΑ και παράλληλα ένα σημαντικό εργαλείο γεφύρωσης της προσφοράς με τη ζήτηση εργασίας είναι η κατάρτιση του εργατικού δυναμικού, ώστε αυτό να έρθει στο επιθυμητό από τις επιχειρήσεις επίπεδο. Στον

³⁴ Και αυτό παρά τις συστάσεις και οδηγίες που διαρκώς γίνονται από διάφορες πλευρές (πχ ΕΕ, ΟΟΣΑ, Κεντρική Τράπεζα κλπ), η ορθότητα των οποίων γίνεται συχνά αποδεκτή από τις κυβερνήσεις.

όρο κατάρτιση συμπεριλαμβάνω, με αρκετή ευρύτητα, όλες τις διαδικασίες που έχουν στόχο τον εφοδιασμό των ατόμων με επαγγελματικά προσόντα και δεξιότητες και την

επικαιροποίηση αυτών³⁵. Οι διαδικασίες κατάρτισης βοηθούν το εργατικό δυναμικό να εισέρχεται και να παραμένει ευκολότερα μέσα στην εργασία χωρίς την ανάγκη προστασίας της εργασίας. Ένα σύστημα κατάρτισης πρέπει να παρέχει αποτελεσματική ειδίκευση σε κάθε επάγγελμα ή κλάδο σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς και με τα χαρακτηριστικά των εργατών. Αναλυτικότερα πρέπει να μπορεί:

- να ανιχνεύει τις ανάγκες των επιχειρήσεων, τρέχουσες και μελλοντικές, σε ειδικότητες και επαγγελματικά προσόντα
- να ανιχνεύει τις ανάγκες και τις δυνατότητες των ατόμων, ανέργων ή εργαζομένων, ώστε να τα τοποθετεί αν χρειάζεται στο κατάλληλο πρόγραμμα
- να παρακολουθεί στενά την εξέλιξη του κάθε προγράμματος αλλά και τη μετέπειτα επαγγελματική πορεία του ατόμου, ώστε να αξιολογείται και να βελτιώνεται διαρκώς το πρόγραμμα
- να θέτει συγκεκριμένες προδιαγραφές για κάθε διαδικασία κατάρτισης βασισμένες πάνω σε ένα σαφές επαγγελματικό περίγραμμα για κάθε ειδικότητα ή επάγγελμα.

Για την υλοποίηση των παραπάνω κάθε κράτος εφαρμόζει διάφορα μέτρα. Τα χαρακτηριστικά και η αποτελεσματικότητά τους ποικίλουν ανάλογα με την ποιότητα των μέτρων και των οργανισμών που τα υλοποιούν και ανάλογα με τη γενική κατάσταση της οικονομίας και της αγοράς εργασίας.

³⁵ Έτσι, η κατάρτιση περιλαμβάνει την αρχική και τη συνεχιζόμενη κατάρτιση, την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας, τη δια βίου μάθηση κλπ. Βλέπε πχ το Ολοκληρωμένο πρόγραμμα δράσης στον τομέα της δια βίου μάθησης. Στρασβούργο 25 Οκτωβρίου 2005 (COM(2004)0474 – C6-0095/2004 – 2004/0153(COD)) Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, σε σχετικό ψήφισμά του δίνει τους ακόλουθους ορισμούς για τις διάφορες μορφές κατάρτισης:

- «αρχική επαγγελματική κατάρτιση» σημαίνει κάθε μορφή αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης, όπου περιλαμβάνεται η τεχνική και επαγγελματική διδασκαλία, η μαθητεία και η επαγγελματική εκπαίδευση, που συμβάλλει στην απόκτηση επαγγελματικής ειδίκευσης αναγνωρισμένης από τις αρμόδιες αρχές του κράτους μέλους στο οποίο χορηγείται,
- «συνεχής επαγγελματική κατάρτιση» σημαίνει κάθε τύπο επαγγελματικής κατάρτισης που παρέχεται σε ένα πρόσωπο στην Κοινότητα κατά τη διάρκεια της ενεργού επαγγελματικής ζωής του,
- «εκπαίδευση ενηλίκων» σημαίνει κάθε μορφή μη επαγγελματικής εκπαίδευσης ενηλίκων, που μπορεί να έχει επίσημη, ανεπίσημη ή άτυπη μορφή,
- «επίσκεψη μελέτης» σημαίνει μια επίσκεψη μικρής διάρκειας, που πραγματοποιείται για να μελετηθεί μια συγκεκριμένη πτυχή της δια βίου μάθησης σε άλλο κράτος μέλος, για την ανταλλαγή ορθών πρακτικών ή για την εκμάθηση μιας νέας μεθοδολογίας ή δεξιότητας,
- «κινητικότητα» σημαίνει φυσική μετακίνηση σε άλλη χώρα, για σπουδές, εργασιακή εμπειρία, άλλη δραστηριότητα μάθησης ή διδασκαλίας ή σχετική διοικητική δραστηριότητα, υποστηριζόμενη κατάλληλα με προετοιμασία ή επανεκπαίδευση όσον αφορά τη γλώσσα της χώρας υποδοχής,
- «περίοδος άσκησης» σημαίνει παραμονή σε μια επιχείρηση ή οργανισμό άλλου κράτος μέλους, υποστηριζόμενη κατάλληλα με προετοιμασία ή επανεκπαίδευση όσον αφορά τη γλώσσα της χώρας υποδοχής με σκοπό την προώθηση της προσαρμογής στις ανάγκες της αγοράς εργασίας σε κοινοτική κλίμακα, την απόκτηση συγκεκριμένης δεξιότητας ή τη βελτίωση της κατανόησης του οικονομικού και κοινωνικού πολιτισμού της εν λόγω χώρας.

4. Οι Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρώπη

4.1 Η Μεταστροφή από τις Παθητικές προς τις Ενεργητικές Πολιτικές απασχόλησης

Όλο και περισσότερο η Ευρώπη στρέφεται στις ΕΠΑ για να τονώσει την ποσότητα και την ποιότητα της απασχόλησης. Ακόμα και χώρες που παραδοσιακά διέθεταν μεγάλες δαπάνες για τη βελτίωση της διαβίωσης των ανέργων, αρχίζουν σταδιακά να τις διαθέτουν για τη βελτίωση της ικανότητας των ανέργων να εργασθούν και της ικανότητας των εργαζομένων να παραμένουν στην εργασία. Έτσι βελτιώθηκε το εργατικό δυναμικό και αυξήθηκε η προσφορά εργασίας και η απασχόληση.

Η ανάγκη εφαρμογής ΕΠΑ επιβεβαιώνεται από την αξιολόγηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση που έγινε το 2002: η εφαρμογή ΕΠΑ στην Ευρώπη οδήγησε στην περίοδο 1997-2002 στη δημιουργία 10 εκατ. νέων θέσεων εργασίας και προκάλεσε αύξηση των προσφερόντων εργασία κατά 5εκατ. Επίσης μείωσε τη διαρθρωτική ανεργία και βελτίωσε την παραγωγικότητα. Κάποια αρνητικά στοιχεία που σχετίζονται κυρίως με την επίμονη ανεργία των μακροχρόνια ανέργων, την απόκλιση από τους στόχους της Λισσαβόνας και τη χαμηλότερη παραγωγικότητα σε σχέση με τους διεθνείς εταίρους της ΕΕ πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τη βελτίωση και όχι για την αποθάρρυνση των ΕΠΑ³⁶.

Η αναθεωρημένη Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση περιλαμβάνει τρεις βασικούς προσανατολισμούς: α) την πλήρη απασχόληση, β) τη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας και γ) την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και ενσωμάτωσης.³⁷ Ειδικοί στόχοι των ΕΠΑ είναι η αύξηση της προσφοράς

³⁶ Μεταξύ του 1997 και του 2001 που κάλυψε η αξιολόγηση, η απασχόληση αυξήθηκε από 157,5 εκατ. σε 167,8 εκατ. ενώ η ανεργία μειώθηκε από 17 εκατ. σε 12,9 εκατ. Επίσης διαφαίνεται σαφής επιτάχυνση του ρυθμού μείωσης της διαρθρωτικής ανεργίας, πράγμα σημαντικό αν συνοπολογισθεί και η παράλληλη αύξηση του εργατικού δυναμικού. Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο είναι ότι η συμβολή της απασχόλησης στην αύξηση του ΑΕΠ αυξήθηκε ενώ από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας συσχετίστηκε με τη βελτίωση στις δεξιότητες και την ποιότητα της παρεχόμενης εργασίας από το εργατικό δυναμικό.

Ωστόσο από την αξιολόγηση δεν λείπουν και οι αρνητικές παρατηρήσεις: Το 42% από τους (13 εκατ.) ανέργους το έτος 2001 ήταν μακροχρόνια άνεργοι. Επιπλέον παρατηρούνται αποκλίσεις από τους στόχους της Λισσαβόνας σύμφωνα με τους οποίους η απασχόληση στην ΕΕ έπρεπε να αυξηθεί κατά 15,4 εκατ. (εκ των οποίων 9,6 γυναίκες και άτομα μεγαλύτερης ηλικίας) στο διάστημα 2002-2010, κάτι που δε φαίνεται κατορθωτό σε αυτή την περίοδο. Ανησυχία προκαλούν επίσης οι αποκλίσεις των ρυθμών παραγωγικότητας μεταξύ της ΕΕ και των διεθνών εταίρων της καθώς επίσης και οι αποκλίσεις στους ρυθμούς ανεργίας μεταξύ των περιφερειών.

³⁷ Αυτοί οι προσανατολισμοί ή Κατευθυντήριες Γραμμές αποφασίστηκαν από το Συμβούλιο (L197/13 Απόφαση 22/7/2003) και εξυπηρετούν τρεις νέους γενικούς στόχους. Την πλήρη απασχόληση, την ποιότητα και παραγωγικότητα της εργασίας και την καλή διακυβέρνηση ως προς την αγορά εργασίας. Πιο αναλυτικά, οι ειδικές κατευθυντήριες γραμμές για την υλοποίηση αυτών των προσανατολισμών είναι: 1. Ενεργητικά και προληπτικά μέτρα για τους ανέργους και τους αέργους. 2. Δημιουργία θέσεων εργασίας και επιχειρηματικό πνεύμα. 3. Αντιμετώπιση των αλλαγών και προώθηση της κινητικότητας στην αγορά εργασίας. 4. Προώθηση της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και της δια βίου μάθησης. 5. Αύξηση της προσφοράς του εργατικού δυναμικού και παράταση του επαγγελματικού βίου. 6. Ισότητα των φύλων. 7. Προώθηση της ένταξης και καταπολέμηση των διακρίσεων έναντι των ατόμων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας. 8. Προώθηση της ελαστικότητας της εργασίας μέσω κινητρών ώστε να καταστεί αυτή οικονομικά συμφέρουσα. 9. Μετατροπή της αδήλωτης εργασίας σε κανονικής μορφής απασχόληση. 10. Αντιμετώπιση των περιφερειακών ανισοτήτων στην απασχόληση.

Ιδιαίτερα τονίζεται η ανάγκη να παρέχεται σε όσους αναζητούν εργασία αποτελεσματική υποβοήθηση, με έμφαση στα άτομα που μειονεκτούν. Τα κράτη θα πρέπει να εξασφαλίζουν μια θέση (ή νέα θέση) εργασίας στον άνεργο μέσα σε συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα (6 μήνες στους νέους και 12 μήνες στους ενήλικους). Πρώτα επιχειρείται η τοποθέτησή του ανέργου σε κανονική θέση εργασίας και αν αυτό δεν είναι εφικτό ο άνεργος τοποθετείται σε προγράμματα κατάρτισης, επανακατάρτισης, άσκησης στην εργασία κλπ. Ως γενικός στόχος για όλα τα κράτη τίθεται η επίτευξη των επιδόσεων του μέσου όρου των τριών πιο προηγμένων κρατών μελών. Τέλος, όλα τα κράτη καλούνται να εκσυγχρονίσουν και να βελτιώσουν το θεσμικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας και τις υπηρεσίες απασχόλησης και να προχωρούν σε συχνή αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς τους.

εργασίας, η βοήθεια στην αναζήτηση εργασίας, η οικονομική στήριξη όσων αναζητούν εργασία και η εξατομικευμένη παρέμβαση, παρακολούθηση και υποστήριξη.

Οι ΕΠΑ που επιλέγονται αλλά και ο βαθμός επιτυχίας τους διαφέρουν από κράτος σε κράτος λόγω των διαφορετικών συνθηκών που επικρατούν. Υπάρχουν όμως αρκετά κοινά σημεία, και βεβαίως κοινός στόχος³⁸. Έτσι είναι χρήσιμο να μοιράζονται τα κράτη τις εμπειρίες τους ώστε να υιοθετούνται μέτρα και δράσεις που υπό παρόμοιες συνθήκες ήταν επιτυχημένα και να αποφεύγονται άλλα που δεν ήταν. Από την Ελληνική αρθρογραφία δεν λείπουν κείμενα που επιχειρούν να παρουσιάσουν ΕΠΑ άλλων χωρών της ΕΕ. Πχ Το Παρατηρητήριο Απασχόλησης σε μελέτη του³⁹ επιχειρεί την παραπάνω εισφορά στις ελληνικές ΕΠΑ μέσα από την παράθεση εκείνων που βρήκαν εφαρμογή σε άλλα κράτη μέλη. Παρακάτω παρουσιάζονται συνοπτικά οι ΕΠΑ τριών διαφορετικών κρατών της ΕΕ οι οποίες θα μπορούσαν να αποτελέσουν ένα σημαντικό οδηγό καλών πρακτικών και για την Ελλάδα. Τα χαρακτηριστικά των ΕΠΑ που παρουσιάζονται εδώ θα αξιοποιηθούν για την αξιολόγηση των ελληνικών πολιτικών και για τις τελικές προτάσεις αυτής της εργασίας.

4.2 Οι ΕΠΑ στη Γαλλία

Στη Γαλλία η ανεργία πλήττει ιδιαίτερα τους νέους και νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας και αποτελεί σημαντική αιτία κοινωνικού αποκλεισμού⁴⁰. Η γαλλικές ΕΠΑ ποντάρουν στη βελτίωση του ανθρώπινου δυναμικού, στην ταχεία τοποθέτηση ανέργων σε θέσεις εργασίας και στη μείωση του εργατικού κόστους για τους εργοδότες. Τα κύρια μέτρα ΕΠΑ που υλοποιεί η Γαλλία είναι τα εξής:

1 Το Εξατομικευμένο πρόγραμμα δράσης για μια Νέα Αρχή⁴¹, το οποίο παρέχει ατομικό σχέδιο δράσης σε όσους αναζητούν εργασία. Τρία βασικά χαρακτηριστικά του προγράμματος είναι: α) η στενή ατομική παρακολούθηση του ανέργου(με αποτελεσματική προσωπική συνέντευξη), β) η στενή παρακολούθηση της αγοράς εργασίας και των συνθηκών ζήτησης και γ) το γεγονός ότι δίνει προτεραιότητα στην τοποθέτηση του ανέργου σε κάποια θέση εργασίας και μόνο αν αυτό δε γίνεται (λόγω απόκλισης των προσόντων του από αυτά που ζητά η αγορά) τοποθετεί τον άνεργο σε πρόγραμμα κατάρτισης, μαθητείας ή εργασιακής εμπειρίας. Τα στοιχεία δείχνουν αύξηση τόσο των χρηστών όσο και των ωφελομένων από το πρόγραμμα.

2 Το πρόγραμμα «Συμβόλαιο Νέων με Επιχειρήσεις» στο οποίο έχουν δικαίωμα συμμετοχής νέοι άνεργοι που δεν εργάστηκαν τους τελευταίους 12 μήνες

³⁸ Το πλαίσιο εφαρμογής της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση όπως αποτυπώνεται στα Εθνικά Σχέδια Δράσης κάθε κράτους μέλους δίνει τη δυνατότητα υιοθέτησης κοινών αξόνων μέσω των κατευθυντηρίων γραμμών και κοινών προτύπων μέτρησης μεγεθών, πληθυσμών και στόχων και αποτίμησης αποτελεσμάτων.

³⁹ Βλέπε ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ - ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ ΑΕ Άννα Ωρολογιά ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ. ΜΕΤΡΑ ΚΑΙ ΔΡΑΣΕΙΣ ΣΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΕΕ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΤΟΥΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΑΘΗΝΑ ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2004 όπου παρουσιάζονται α) μέτρα τα οποία θα μπορούσαν να εφαρμοσθούν με διάφορες παραλλαγές στη χώρα μας και β) συγκρίσεις μέτρων και δράσεων ανάμεσα στην Ελλάδα και τους εταίρους της

⁴⁰ Την περίοδο 1998-2002 επλήγησαν κυρίως άνδρες και νέοι εργαζόμενοι είτε με ανεπαρκή προσόντα και δεξιότητες είτε λόγω των περικοπών θέσεων εργασίας στον τομέα της μεταποίησης. Η ανεργία των νέων αυξήθηκε κατά 11,5% από το 2001 στο 2002 ενώ ειδικά σε ότι αφορά τους νέους με λίγα ή καθόλου προσόντα η ανεργία ήταν για αυτή την περίοδο 33% και 17% αντίστοιχα

⁴¹ Υλοποιείται από τον οργανισμό ANE (Agence Nationale pour l' Emploi τον αντίστοιχο ελληνικό ΟΑΕΔ) σε συνεργασία με την Ένωση Ασφαλιστικών Ταμείων της Γαλλίας.

(εξαιρείται η εποχιακή απασχόληση) και κάθε εργοδότης που υπάγεται στην Ένωση Ασφαλιστικών Ταμείων Γαλλίας⁴². Ο ωφελούμενος του προγράμματος απασχολείται με σύμβαση αορίστου χρόνου, πλήρους ή μερικούς απασχόλησης και λαμβάνει το συνηθισμένο βασικό μισθό ενώ ο εργοδότης λαμβάνει μηνιαία επιδότηση για περίοδο έως 3 ετών ύψους από 225 ως 292,5 ευρώ. Σε περίπτωση μερικής απασχόλησης η επιδότηση προσαρμόζεται αναλογικά. Το πρόγραμμα έτυχε 98.769 αιτήσεων και ο προϋπολογισμός για την κάλυψή του ανήλθε σε 200 εκατ. ευρώ.

3 Το πρόγραμμα «Συμβόλαιο Κοινωνικής Ενσωμάτωσης για τους Νέους(CIVS)» που παρέχει οικονομική στήριξη σε όσους αναζητούν εργασία καλύπτοντας μέρος των δαπανών αυτής της αναζήτησης. Κινητοποιεί τους τοπικούς φορείς και γραφεία συμβουλών για ανέργους και παράλληλα υποστηρίζει νέους που θέλουν να ξεκινήσουν τη δική τους δουλειά. Αφορά νέους 16-24 ετών με λίγα προσόντα και χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο και αναμένεται να προσελκύει περίπου 60.000 ενδιαφερόμενους το χρόνο.

4 Ο εκσυγχρονισμός των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης αφορά πιο εντατικά προληπτικά και ενεργητικά μέτρα για τους άνεργους, κοινωνική ασφάλιση όλων των ανέργων, αύξηση των κινήτρων προς τις επιχειρήσεις για προσλήψεις και διευκόλυνση της συνεννόησης εργοδοτών και ανέργων. Επίσης στοχεύει σε ακόμα αποτελεσματικότερη αποτίμηση των αναγκών της αγοράς εργασίας και προώθηση των ανέργων για την κάλυψη αυτών των αναγκών.

5 Φορολογικά μέτρα και ειδικότερα φορολογική ελάφρυνση κατά 26% ώστε να μειωθεί το μη μισθολογικό κόστος για τους εργοδότες. Αφορούν περίπου 9 εκατ. εργαζόμενους και έχουν θετική επίδραση στη διατήρηση των θέσεων εργασίας και σε νέες προσλήψεις.

4.3 Οι ΕΠΑ στην Αυστρία

Η Αυστρία αντιμετωπίζει χαμηλή ανεργία και θέτει πλέον υψηλότερους στόχους: πλήρη απασχόλησης, παραγωγικότερη εργασία, ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής, περισσότερη ευελιξία με ασφάλεια και ισότητα ευκαιριών καριέρας. Και όλα αυτά μαζί με κοινωνικό διάλογο και συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων. Τα ειδικά μέτρα ΕΠΑ που υιοθετεί η Αυστρία είναι:

1 Ειδικά Προγράμματα για Νέους: Αρχικά δημιουργήθηκαν 9000 θέσεις άσκησης-μαθητείας για άτομα κάτω των 25 ετών και στη συνέχεια ειδικός νόμος «περί εδραίωσης της κατάρτισης για νέους» που προβλέπει θέσεις για ασκούμενους με στόχο την απόκτηση ή βελτίωση επαγγελματικών προσόντων. Παρέχεται ασφάλεια στους νέους με υψηλό κίνδυνο ανεργίας. Το 2002 η κυβέρνηση σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους διαμόρφωσε το «Σύμφωνο για τη Νεολαία, την Απασχόληση και την Κατάρτιση» που χρηματοδοτήθηκε με 600 εκατ. ευρώ. Στόχος ήταν η αύξηση της ελκυστικότητας της κατάρτισης για τους νέους, η ευαισθητοποίηση της οικονομίας, η μείωση της σχολικής διαρροής και η ένταξη κάθε νέου σε πρόγραμμα μαθητείας. Περιλαμβάνει επίσης μέτρα κοινωνικής ασφάλισης των ανέργων, μείωση του μη μισθολογικού κόστους, ειδική επιχορήγηση για κάθε ασκούμενο στους εργοδότες ετησίως και επιδότηση φόρου 20% για ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση.

⁴² Εξαιρούνται επιχειρήσεις που έχουν απολύσει υπαλλήλους 6 μήνες πριν την πρόσληψη του νέου ανέργου και επιχειρήσεις που δεν έχουν εκπληρώσει τις ασφαλιστικές του υποχρεώσεις

2 Προγράμματα για Μακροχρόνιους Ανέργους. Αφορούν άτομα που παραμένουν για μεγάλο χρονικό διάστημα άνεργα⁴³. Προωθούνται μέτρα υποστήριξης ή ενεργητικής αναζήτησης εργασίας.

3 Μέτρα για την ενθάρρυνση της επιχειρηματικής δραστηριότητας και μέσω αυτής την ανάπτυξη νέων θέσεων εργασίας. Διευκολύνεται η πρόσβαση σε επιχειρηματικές καριέρες, η πρόσβαση σε δανειακά κεφάλαια και χρηματοδότηση, μειώνεται το κόστος έναρξης νέων επιχειρήσεων⁴⁴ και δίδονται κίνητρα για κατάρτιση.

4 Μέτρα για το ανθρώπινο δυναμικό και τη δια βίου μάθηση. Προωθείται η αξιόπιστη πιστοποίηση της κατάρτισης, η διάδοσή της και η διεθνής αναγνώριση προσόντων και επαγγελματικών τίτλων. Ο θεσμός της μαθητείας προσανατολίζεται στις ανάγκες της αγοράς, τρέχουσες και μελλοντικές. Τα μέτρα για το ανθρώπινο δυναμικό συνοδεύονται και υποστηρίζονται από φορολογικά κίνητρα.

5 Αναβάθμιση των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης οι οποίες παρέχουν εξατομικευμένες συμβουλευτικές υπηρεσίες και ψάχνουν θέσεις εργασίας για λογαριασμό αιτούντων ανέργων. Διακρίνονται 3 κατηγορίες ανέργων ανάλογα με το πόσο έτοιμοι είναι για διεκδίκηση θέσεων εργασίας και υποστηρίζονται αναλόγως: α) οι άνεργοι που ήταν πρώην εργαζόμενοι μέχρι 3 το πολύ μήνες και μπορούν να θεωρηθούν έτοιμοι για νέα εργασία, β) οι άνεργοι που χρειάζονται ολοκληρωμένη υποστήριξη και γ) οι άνεργοι που απλώς ενδιαφέρονται για πληροφόρηση σχετικά με την προσφορά και ζήτηση εργασίας⁴⁵. Αυτές οι υπηρεσίες εξυπηρετούν τις ανάγκες τόσο των ανέργων όσο και των εργοδοτών. Ο απώτερος στόχος που έχει τεθεί είναι πολύ φιλόδοξος αλλά όχι ουτοπικός: μείωση του χρόνου ανεργίας σε 90 ημέρες το πολύ.

4.4 Οι ΕΠΑ στη Δανία

Η Δανία έχει πολύ καλές επιδόσεις στην ποσότητα και την ποιότητα της εργασίας και πλέον ενδιαφέρεται για μεγαλύτερη ταχύτητα μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία και για προσαρμογή στις απαιτήσεις της εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια του επαγγελματικού βίου. Για τη σύνδεση προσφοράς και ζήτησης εργασίας υποστηρίζει τη σύζευξη μεταξύ επαγγελματικού προφίλ και προφίλ εργαζομένου με έμφαση στις δεξιότητες και τη βελτίωση των ικανοτήτων μέσω κατάρτισης. Σχετικό σχέδιο δράσης με τίτλο «Καλύτερη Εκπαίδευση και Κατάρτιση» έχει συγκροτηθεί από το 2002 ενσωματώνοντας και πολιτικές για τη δια βίου μάθηση. Η Δανία αξιολογεί πολύ καλά τα μέτρα και τα προγράμματα που υλοποιεί σε ότι αφορά τη διαφάνεια, την αποτελεσματικότητα αλλά και την αποδοτικότητα των πόρων. Επίσης χαρακτηρίζεται από ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο πεδίο των ΕΠΑ. Τα ειδικά μέτρα ΕΠΑ που εφαρμόζει η Δανία είναι:

1 Ενεργητικά και προληπτικά μέτρα για την προώθηση της απασχόλησης. Το σημαντικότερο είναι η εξατομικευμένη προσέγγιση, η οποία προσδιορίζει τις ανάγκες του ανέργου και τον κατευθύνει στην κατάλληλη θέση εργασίας ή διαδικασία κατάρτισης. Δίνει μεγάλη έμφαση στη περαιτέρω απλοποίηση και αξιολόγηση των διαδικασιών.

⁴³ Περιλαμβάνει και άτομα των οποίων η ανεργία διακόπτεται προσωρινά από περιστασιακές ή εποχιακές εργασίες

⁴⁴ πχ μείωση κατά 7% του μη μισθολογικού κόστους των υπαλλήλων κατά το πρώτο έτος λειτουργίας, μείωση του κόστους διαχείρισης μέσω επιστροφής μέρους του ΦΠΑ και διάφορα άλλα φορολογικά κίνητρα.

⁴⁵ Όσοι άνεργοι χρειάζονται απλώς πληροφόρηση για την αγορά εργασίας έχουν τη δυνατότητα ελεύθερης πρόσβασης στην πληροφόρηση χωρίς να χρειάζεται να ενταχθούν σε κάποιο πρόγραμμα και να το επιβαρύνουν. Η πληροφορία παρέχεται έντυπα ή ηλεκτρονικά προς κάθε ενδιαφερόμενο

2 Μέτρα για την αύξηση της απασχόλησης μέσω της επιχειρηματικότητας. Η Δανία στηρίζει τη δημιουργία νέων δυναμικών επιχειρήσεων μέσω απλοποίησης των γραφειοκρατικών διαδικασιών και των διαδικασιών πρόσληψης των πρώτων υπαλλήλων. Επίσης ενισχύει τις συμβουλευτικές υπηρεσίες προς νέους επιχειρηματίες οι οποίες προσφέρονται δωρεάν ή με χαμηλό κόστος.

3 Μέτρα για την ενίσχυση της προσαρμοστικότητας και της κινητικότητας. Η Δανία προωθεί την ανάπτυξη της κινητικότητας της εργασίας, την αξιοποίηση των ταλέντων και την υποβοήθηση της επαγγελματική καριέρας. Είναι χαρακτηριστική η συνεργασία του Υπουργείου Παιδείας με τον Οργανισμό των Ανώτερων Στελεχών Επιχειρήσεων για τη δημιουργία προγράμματος συνεχιζόμενης κατάρτισης πάνω στη διοίκηση επιχειρήσεων.

4 Μέτρα για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και της δια βίου μάθησης. Το Κυβερνητικό σχέδιο «Καλύτερη Διακυβέρνηση και Κατάρτιση» περιλαμβάνει μέτρα που στοχεύουν στη διασφάλιση υψηλής ποιότητας επαγγελματικών προσόντων σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης και κατάρτισης, στην ευελιξία και προσαρμογή στις ανάγκες της αγοράς, στη στήριξη της καινοτομίας και της αποτελεσματικότητας και στην ενίσχυση του επαγγελματικού προσανατολισμού.

5 Μέτρα για την ελκυστικότητα της εργασίας με φορολογικά και χρηματοοικονομικά κίνητρα και ένα συνδυασμό αντικινήτρων για παραμονή στην ανεργία και την αποκόμιση οφελών από το σύστημα προστασίας των ανέργων.

6 Βελτίωση της Λειτουργίας των Δημόσιων Πολιτικών Απασχόλησης. Γίνονται ενέργειες για ακόμα καλύτερη λειτουργία. Τα στατιστικά στοιχεία καταγράφονται και αξιοποιούνται αδιάκοπα και οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν ενεργά μέσα από συμβούλια και επιτροπές στο σχεδιασμό των πολιτικών απασχόλησης. Επίσης ένα σημαντικό όργανο, το Συμβούλιο Απασχόλησης παρέχει χρήσιμες συμβουλές στο Υπουργείο Εργασίας.

5. Η εικόνα της απασχόλησης και της ανεργίας στην Ελλάδα

5.1 Η κατάσταση της απασχόλησης του ελληνικού εργατικού δυναμικού

Με βάση τα στατιστικά στοιχεία⁴⁶ το ποσοστό του εργατικού δυναμικού στο σύνολο του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας ανήλθε το Β' τρίμηνο του 2006 σε 53,3%, χωρίς αξιόλογη μεταβολή σε σχέση με τις αντίστοιχες τιμές των δύο παρελθόντων ετών (53,3% το 2005 και 53,2% το 2004) αλλά με σαφή αύξηση σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια. Κατά το Β' τρίμηνο του 2007 ο αριθμός απασχολούμενων εκτιμάται στα 4.519.853 άτομα παρουσιάζοντας αύξηση σε σχέση με τις αντίστοιχες περιόδους των ετών 2006(4.452.817) και 2005(4.324.000). Την ίδια περίοδο 95.624 άτομα, άνεργα κατά το Β' τρίμηνο του 2006 εξασφάλισαν απασχόληση και 77.095 μετακινήθηκαν από τον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό σε θέσεις εργασίας. Αντίθετα 70.180 άτομα που το Β' τρίμηνο του 2006 εργάζονταν, το Β' τρίμηνο του 2007 ήταν άνεργα. Επιπλέον 72.365 άτομα που το Β' τρίμηνο του 2006 άνηκαν στον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό εισήλθαν στην αγορά εργασίας χωρίς όμως να καταφέρουν να εξασφαλίσουν απασχόληση.

5.2 Μισθωτή εργασία, αυτοαπασχόληση και εποχική απασχόληση

Η μισθωτή εργασία κυριαρχεί στην Ελλάδα σε όλη την περίοδο 1998–2006 (πίνακας 1) και φτάνει στο 64% τα δύο τελευταία έτη. Όμως είναι αισθητά χαμηλότερη από το μέσο όρο της Ε.Ε (80%). Περισσότερο εργάζονται ως μισθωτοί οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (70,5%)⁴⁷. Η εποχική απασχόληση αποτελεί το 8,9% της συνολικής απασχόλησης με τα μεγαλύτερα ποσοστά της να συγκεντρώνονται σε περιοχές τουριστικού ενδιαφέροντος και σε τουριστικές δραστηριότητες⁴⁸.

⁴⁶ Γ.Γ. Ε.Σ.Υ.Ε. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού. Δελτία Τύπου ετών 2000-2007. www.statistics.gr

⁴⁷ ΜΑΡΙΑ ΚΑΡΑΜΕΣΙΝΗ. Η απορρόφηση των πτυχιούχων στην αγορά εργασίας. Πανελλαδική έρευνα στους αποφοίτους των ετών 1998-2000 σελ 69-70: το 70,5% των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης εργάζονται ως μισθωτοί, το 16% ως συμβασιούχοι και το 12,8% ως αυτοαπασχολούμενοι

⁴⁸ Metron Analysis και VFA-Βάλτερ Φισσάμπερ & Συνεργάτες. ΣΥΝΔΕΣΗ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΗΣ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΑΝΕΡΓΩΝ ΜΕ ΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ Τέταρτη Ενότητα / Σελίδα 4: τα ποσοστά εποχικής απασχόλησης για την περίοδο 2000-2001 διαμορφώνονται ως εξής: Αττική 8,8%, Κεντρική Μακεδονία 2,4%, Λοιπή Μακεδονία-Θράκη 2,2%, Ήπειρος-Ιόνιο 27,5%, Στερεά Ελλάδα 6,3%, Βόρειο-Νότιο Αιγαίο 33,1%, Πελοπόννησος-Δυτική Ελλάδα 13,8%. Σε ότι αφορά τις επιχειρηματικές δραστηριότητες που μισθώνουν εποχική απασχόληση, τα στοιχεία έχουν ως εξής: Πρωτογενής τομέας 8,8%, βιομηχανία 4,3%, κατασκευές 16,3%, εμπόριο 2,6%, ξενοδοχεία-εστίαση 38,3%, μεταφορές-επικοινωνίες 18,6%, επιχειρηματικές δραστηριότητες 2,3% και εκπαίδευση-υγεία-άλλες υπηρεσίες 17,3%

Έτος	Μισθωτοί (χιλιάδες)	Αυτοαπασχολούμενοι (χιλιάδες)	%		%
			Σύνολο	Μισθωτών	
1998	2245	1288	3967	56,591883	32,46785984
1999	2296	1262	3940	58,2741117	32,03045685
2000	2305	1277	3946	58,4135834	32,36188545
2001	2358	1239	3918	60,1837672	31,62327718
2002	2377	1262	3949	60,1924538	31,95745758
2003	2383	1303	4015	59,3524284	32,45330012
2004				64	30 *
2005				64	30 *
2006					30 *

Πηγή στοιχείων ΕΣΥΕ Έρευνας Εργατικού
Δυναμικού 1998-2006

*Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για τον
αριθμό παρά μόνο για το ποσοστό τους

Πίνακας 1. Μισθωτή εργασία και αυτοαπασχόληση

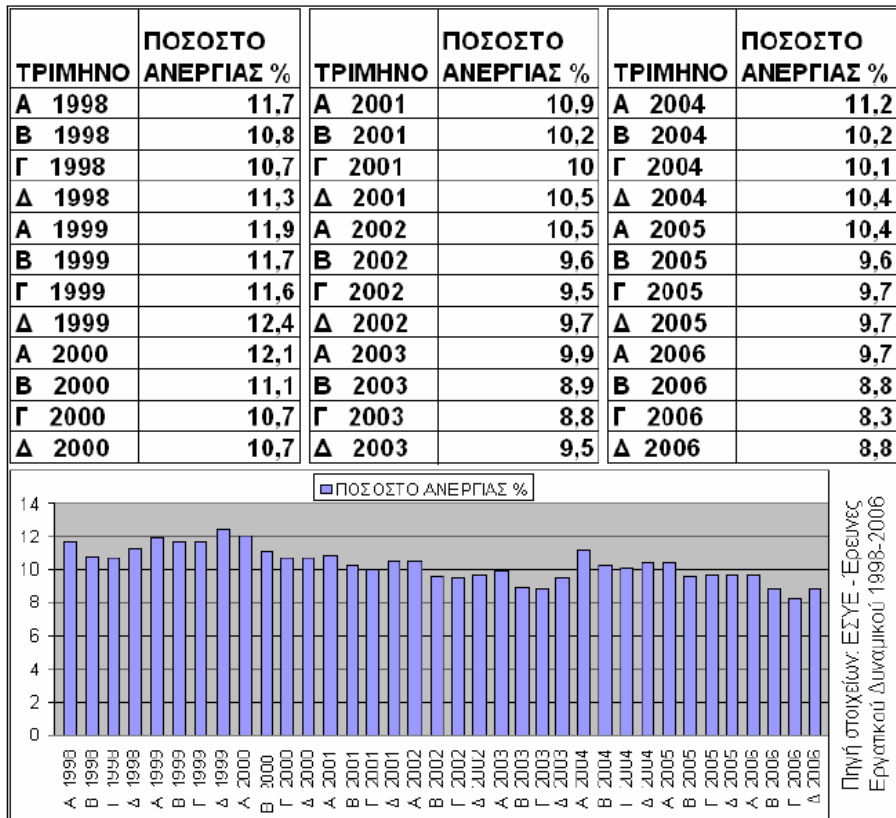
5.3 Η απασχόληση κατά τομέα της οικονομίας

Η Ελλάδα εμφανίζει μεγάλα ποσοστά απασχόλησης στον πρωτογενή τομέα. Το Β' τρίμηνο του 2007 το 11,8% των Ελλήνων απασχολούταν στον πρωτογενή τομέα, έναντι 5% του πληθυσμού της Ε.Ε. και 3% του πληθυσμού των Η.Π.Α. Επίσης η Ελλάδα διαθέτει μικρότερο βιομηχανικό τομέα: το 23% του Ελληνικού εργατικού δυναμικού απασχολείται έναντι σχεδόν 30% του εργατικού δυναμικού της Ε.Ε⁴⁹. Τέλος το 66% απασχολείται στις υπηρεσίες.

5.4 Η Ανεργία στην Ελλάδα

Κατά το Β' τρίμηνο του 2006 το ποσοστό ανεργίας ήταν 8,8%, το χαμηλότερο που έχει σημειωθεί από το 1998. Το αντίστοιχο ποσοστό του Β' τριμήνου του 2005 ήταν 9,6%. Ο πίνακας 2 παρουσιάζει την εξέλιξη των ποσοστών ανεργίας ανά τρίμηνο την περίοδο 1998 – 2006. Διαφαίνεται γενική πτωτική τάση, με εξαίρεση το τελευταίο τρίμηνο του 2003 και όλο το έτος 2004, πράγμα που πιθανόν οφείλεται στην περάτωση των ολυμπιακών έργων. Στη μεταολυμπιακή περίοδο η ανεργία ακολουθεί σταθερά πτωτική πορεία.

⁴⁹ Βλέπε Bryant, Γκαργκάνας, Τάβλας σελ 571-575 όπου παρουσιάζεται η ελληνική αγορά εργασίας και συγκρίνεται με την αντίστοιχη της Ε.Ε. και των Η.Π.Α. Η απασχόληση στη βιομηχανία μειώνεται στην Ελλάδα και είναι αισθητά χαμηλότερη από άλλες νοτιοευρωπαϊκές χώρες. Ο αριθμός των Ελλήνων που απασχολούνται στη βιομηχανία συρρικνώθηκε κατά 13% μεταξύ 1981 και 1995.



Πίνακας 2. Η εξέλιξη των ποσοστών ανεργίας την περίοδο 1998-2006

6. Τα προβλήματα της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα μπορεί να οφείλονται στην αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης εργασίας;

6.1 Συνύπαρξη Ανεργίας με Κενές Θέσεις Εργασίας

Σύμφωνα με τη Λυμπεράκη ένα από τα χαρακτηριστικά της ανεργίας στην Ελλάδα είναι η συνύπαρξη της με κενές θέσεις εργασίας, η οποία μπορεί να ερμηνευτεί με το συνδυασμό τριών λόγων: α) αντιστοιχία ανάμεσα στη εφόδια που προσφέρει το επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα και τις ανάγκες των επιχειρήσεων, β) έλλειψη συνεχιζόμενων μορφών απόκτησης γνώσεων έπειτα από κάποια ηλικία και γ) αυξημένη ζήτηση για θέσεις σχετικά χαμηλών δεξιοτήτων. Αυτό δεν είναι μόνο ελληνικό φαινόμενο αλλά πρόβλημα πολλών ευρωπαϊκών κρατών μετά τις οικονομικές κρίσεις της δεκαετίας του 1970. Κάποιες χώρες το αντιμετώπισαν αποτελεσματικά και κάποιες όχι⁵⁰. Εργαλείο για την αντιμετώπιση είναι η επανεκτίμηση του θεσμικού πλαισίου και η ελαστικοποίησή του. Εμπόδιο σε αυτή

⁵⁰ βλέπε Λυμπεράκη(2005) Η Ελληνική Ψηφίδα στο Ευρωπαϊκό Μωσαϊκό σελ 135 -137 όπου προσδιορίζονται τα κύρια χαρακτηριστικά της ανεργίας και των ανέργων: 1) η ανεργία δεν είναι προϊόν απολύσεων, 2) συνυπάρχει με κενές θέσεις εργασίας, 3) παρουσιάζει χαμηλή συσχέτιση με κίνδυνο φτώχειας, 4) δεν εμφανίζει ιδιαίτερη γεωγραφική εντόπιση, 5) εμφανίζεται υψηλότερη σε νεαρές ηλικίες, 5) δεν αφορά πρωτίστως άτομα χωρίς εφόδια δεξιοτήτων.

Η συνύπαρξη κενών θέσεων εργασίας και υψηλής ανεργίας αποτελεί ένα σχεδόν γενικευμένο χαρακτηριστικό της εμπειρίας των ευρωπαϊκών οικονομιών μετά τις διαταραχές της δεκαετίας του 1970. Στη διάρκεια της δεκαετίας του 1990 όμως, φάνηκε ότι ορισμένες χώρες ήταν αποτελεσματικές στην εξισορρόπηση προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Δηλαδή κατάφεραν να καταστήσουν του ανέργους τους ικανούς να καταλάβουν τις κενές θέσεις(Αγγλία, Ολλανδία και Δανία κυρίως). Κάποιες άλλες οικονομίες(Γαλλία, Γερμανία, Βέλγιο και Ισπανία) στάθηκαν πολύ λιγότερο ικανές να το πράξουν, διατηρώντας έτσι έναν υψηλό βαθμό αναντιστοιχίας μεταξύ του προφίλ των ανέργων και των προδιαγραφών των κενών θέσεων εργασίας.

την κατεύθυνση είναι οι μεγάλες αντιδράσεις που εκδηλώνονται από τις εργατικές ενώσεις και το διαφαινόμενο πολιτικό κόστος για τους ασκούντες πολιτική.

Ακολούθως, η συγγραφέας διακρίνει τις επιτυχημένες από τις αποτυχημένες πολιτικές για την εξισορρόπηση προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Τα στοιχεία τις διακρίνουν είναι α)ο συνδυασμός κριτηρίων στη διαθεσιμότητα των επιδομάτων και β)η εφαρμογή μέτρων ΕΠΑ για την υποστήριξη και ενίσχυση των ευκαιριών αναβάθμισης δεξιοτήτων και εξεύρεσης εργασίας σε κάθε άνεργο άτομο.

Ιστορικά το φαινόμενο έχει τις ρίζες του στις χαμηλές και όχι ορθολογικές επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο στη δεκαετία του 1990. Ο Φακιολάς(1994) θεωρεί κύριο πρόβλημα της ελληνικής αγοράς εργασίας τη «*συνύπαρξη στενότητας ειδικευμένης και ανειδίκευτης εργασίας σε όλους σχεδόν τους παραγωγικούς κλάδους με υψηλή ανερχόμενη ανεργία*» και παρατηρεί «*στενότητα κατάλληλα ειδικευμένου, έμπειρου και με ισχυρά κίνητρα για υψηλή αποδοτικότητα προσωπικού σε όλους τους παραγωγικούς κλάδους*»⁵¹. Και αυτό παρά την μεγάλη αύξηση των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης τη συγκεκριμένη περίοδο.

Τη συνύπαρξη ανεργίας με κενές θέσεις εργασίας επιβεβαιώνει και ο ΣΕΒ. Σε μελέτες του διαπιστώνει συχνές αποκλίσεις ανάμεσα στα επιθυμητά και στα υπάρχοντα προσόντα του εργατικού δυναμικού. Και αυτό οδηγεί συχνά σε δυσκολίες κάλυψης συγκεκριμένων θέσεων και άρα στη συνύπαρξη ανεργίας με κενές θέσεις

εργασίας⁵². Ο ΣΕΒ αποδίδει αυτές τις αποκλίσεις σε σημαντικό βαθμό στο ότι «*τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης δεν καλύπτουν ή δεν προσφέρουν επαρκείς γνώσεις στους τομείς αυτών των ειδικοτήτων, ούτε όμως σύγχρονες γνώσεις και ικανότητες που είναι αναγκαίες στην κοινωνία και οικονομία της γνώσης*».

Ειδικότερα σε ότι αφορά τις επιδόσεις της Ελλάδας στην κοινωνία της γνώσης, οι απόψεις του ΣΕΒ φαίνεται να επιβεβαιώνονται και από μελέτη του ESPON σχετικά με τη χωρική διάσταση της κοινωνίας της γνώσης, στην οποία η Ελλάδα κατατάσσεται σταθερά στις τελευταίες θέσεις της ΕΕ-25 σε όλα τα επιμέρους κριτήρια⁵³.

Ο ΣΕΒ προχωράει σε διαπιστώσεις-προτάσεις για βελτίωση της σύζευξης προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων και τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων απασχόλησης σε βιώσιμες και ανταγωνιστικές επιχειρήσεις. Από τις θέσεις

⁵¹ Φακιολάς (1994) σελ 191-194: με τις νέες επενδύσεις εφαρμόζεται τεχνολογία εξοικονόμησης εργασίας, με αποτέλεσμα να ελαττώνονται οι συνολικές ανάγκες σε εργασία για το ίδιο μέγεθος παραγωγής. Αυξάνεται όμως συγχρόνως και η ζήτηση για ορισμένες παραδοσιακές και αρκετές νέες κατηγορίες ειδικευμένης εργασίας, οι οποίες είναι σε όλες τις τεχνολογικά εξελισσόμενες οικονομίες ο πιο σημαντικός παράγοντας για την αύξηση της παραγωγής. Οι στενότητες αυτές, τόσο για ειδικευμένη όσο και για ανειδίκευτη εργασία εκτείνουν τις πιέσεις για αύξηση των αμοιβών και του μη μισθολογικού κόστους πάνω από την παραγωγικότητα της εργασίας με αποτέλεσμα τη μείωση της ανταγωνιστικότητας των προϊόντων.

⁵² ΣΕΒ - Έρευνα και Ανάλυση. α) Έρευνα για τις Ανάγκες των Βιομηχανικών Επιχειρήσεων σε Ειδικότητες Αιχμής. (Μάιος 2001) και β) Έρευνα για τις Ανάγκες των Επιχειρήσεων σε Ειδικότητες Αιχμής για την τριετία 2005 - 2007 (Ιούνιος 2004): «Πολλές επιχειρήσεις σήμερα αντιμετωπίζουν πρόβλημα στην εξεύρεση κατάλληλων στελεχών, εκπαιδευμένων σε ειδικότητες αιχμής και εξοπλισμένων με σύγχρονες γνώσεις και δεξιότητες που ζητούνται από την αγορά εργασίας. Αυτό δημιουργεί σοβαρά προβλήματα στη λειτουργία των επιχειρήσεων και στην ανταγωνιστικότητά τους, εμποδίζοντας παράλληλα τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης, την ώρα που η ανεργία στην Ελλάδα βρίσκεται σε υψηλά επίπεδα».

⁵³ ESPON 2006: Πολύ χαμηλό ποσοστό του ΑΕΠ για έρευνα και ανάπτυξη (0, 67%), από τα χαμηλότερα στη ΕΕ-25, πολύ φτωχές επιδόσεις της Ελλάδας στην υιοθέτηση τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνίας και μεγάλες περιφερειακές ανισότητες ως προς τη χρήση τους. Σημαντική έλλειψη υποδομών και χρηματοδοτήσεων για την ΚΤΠ σε πολλές περιφέρειες και μονοδιάστατη ειδίκευση στον τουρισμό ορισμένων περιφερειών. Επίσης ανεπαρκής χρήση ορισμένων αξιόλογων υπάρχοντων υποδομών λόγω κυρίως αυξημένου κόστους αλλά και αναξιοποίητος εξοπλισμός λόγω ανεπαρκούς ειδίκευσης.

του προκύπτει αφενός η ύπαρξη αρκετών ευκαιριών σταδιοδρομίας και αφετέρου η ανάγκη να κινηθεί το σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης προς τις ανάγκες των επιχειρήσεων παρέχοντας ανάλογες γνώσεις και δεξιότητες στο εργατικό δυναμικό⁵⁴.

Αναφορικά με την ποσοτική διάσταση του φαινομένου, μια μελέτη του ΕΚΕΠΙΣ δείχνει ότι ένα ποσοστό της ανεργίας (3-4% από το 11% της συνολικής ανεργίας το Μάρτιο του 2003) αντιστοιχεί σε κενές θέσεις εργασίας οι οποίες οφείλονται στην έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού⁵⁵. Επίσης, μια έρευνα του Υπουργείου Εργασίας που παρουσιάζεται από το ΚΕ.ΣΥ.Π. Ν. ΣΕΡΡΩΝ⁵⁶ έδειξε ότι οι επιχειρήσεις ενδιαφέρονται για συγκεκριμένες δεξιότητες· αν αυτές απουσιάζουν από το εργατικό δυναμικό προτιμούν να αφήσουν θέσεις εργασίας κενές. Δεύτερο σημαντικό εξαγόμενο της έρευνας είναι οι απαιτήσεις για γνώσεις και ειδίκευση ακόμα και σε χειρωνακτικές εργασίες. Και αυτό γιατί ακόμα και οι χειρώνακτες πρέπει να χειρίζονται μηχανές, να μελετούν εγχειρίδια και να ερμηνεύουν σχέδια για να υλοποιήσουν παραγωγικές διαδικασίες.

Φαίνεται λοιπόν ότι πολλές φορές η εργασία που προσφέρεται δεν συναντά τα κριτήρια των επιχειρήσεων. Πολλές επιχειρήσεις εκφράζουν παράπονα ότι δε βρίσκουν κατάλληλο εργατικό δυναμικό, μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού (όπως θα δούμε παρακάτω) δεν αντιλαμβάνεται επαρκώς τις ανάγκες για κατάρτιση και οι κρατικοί φορείς δεν βοηθούν αρκετά.

6.2 Το φαινόμενο της μειωμένης προσφοράς εργασίας παρά την ύπαρξη ανεργίας

Από τα προαναφερθέντα προκύπτει πως η διάσταση προσφοράς και ζήτησης εργασίας ταυτίζεται με άρνηση των επιχειρήσεων να προσλάβουν άτομα που δεν θεωρούν κατάλληλα. Όμως αυτό αν υποστηριχθεί από μόνο του θα είναι μόνο η μισή αλήθεια. Πολλά άτομα (όπως είδαμε θεωρητικά στην παράγραφο 2.6) απορρίπτουν κάποιες δουλειές και προτιμούν την ανεργία. Η τάση αυτή ενισχύεται και από τη

⁵⁴ Πιο αναλυτικά, οι βασικότερες διαπιστώσεις - προτάσεις είναι:

1. Υπάρχει ζήτηση νέων στελεχών η οποία υποδηλώνει την ύπαρξη πολλών ευκαιριών δημιουργίας θέσεων απασχόλησης αν άλλοι παράγοντες δεν εμποδίσουν την αξιοποίησή τους.

2. Οι σύγχρονες επιχειρήσεις αναζητούν ένα αναβαθμισμένο ανθρώπινο δυναμικό με ευρύτερες ικανότητες: καλές βασικές γνώσεις του αντικείμενου τους, ικανότητες κοινωνικές και προσωπικές, ικανότητες επικοινωνίας, ομαδικής εργασίας, επιχειρηματικότητας και απόκτησης νέων γνώσεων. Επίσης ικανότητες χρήσεις των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών, τις οποίες όμως το εκπαιδευτικό σύστημα δεν παρέχει επαρκώς. Για να επιτευχθεί η αντιστοίχιση των αναγκών των επιχειρήσεων με την παρεχόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση χρειάζεται άμεση αναθεώρηση του εκπαιδευτικού συστήματος και του συστήματος κατάρτισης και η προσαρμογή τους στις ανάγκες της οικονομίας και της κοινωνίας.

3. Σημαντικές αλλαγές που προτείνονται προς αυτή την κατεύθυνση για τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι: α) να προσανατολιστούν στις ανάγκες της κοινωνίας και της οικονομίας της γνώσης ενσωματώνοντας μηχανισμούς της αγοράς που θα εξασφαλίζουν τη συνεχή τους προσαρμογή στις ανάγκες αυτές. β) να εισαχθούν στοιχεία ευελιξίας με αυτονομία λειτουργίας του εκπαιδευτικού συστήματος και με την παροχή σπονδυλωτών προγραμμάτων σύμφωνα με τις ιδιαίτερες ανάγκες των εκπαιδευόμενων και γ) να στοχεύσουν στη διαμόρφωση ολοκληρωμένων προσωπικοτήτων με βάθος γνώσης στο αντικείμενό τους και με ευρύτερες δεξιότητες και ικανότητες.

⁵⁵ ΕΚΕΠΙΣ 2003 «ο ρόλος των εθνικών συστημάτων ειδικότητων για την προώθηση της δια βίου μάθησης». Η μελέτη διαπίστωσε προβλήματα: α) στη συστηματική καταγραφή των αναγκών της αγοράς εργασίας, β) στην αναγνώριση της εμπειρίας που έχει αποκτηθεί μέσα από την άτυπη απασχόληση και γ) στη σχετική έλλειψη δικτύων πληροφόρησης για θέματα δια βίου μάθησης, τόσο προς τους εργαζόμενους όσο και προς τους εργοδότες και θεωρεί ότι: «Είναι πολύ μεγάλο το ποσοστό του πληθυσμού στην Ελλάδα που διαθέτει μόνο υποχρεωτική ή γενική παιδεία. Αυτό έχει σαν συνέπεια να υπάρχουν αρκετές κενές θέσεις εργασίας στην αγορά εργασίας, οι οποίες οφείλονται σε έλλειψη εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού. Υπολογίζεται ότι οι θέσεις αυτές αντιστοιχούν στο 3-4% από το 11% της συνολικής ανεργίας (2003)».

⁵⁶ (ΚΕ.ΣΥ.Π.) Ν. ΣΕΡΡΩΝ: Η ΑΝΑΙΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ (ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΛΕΙΔΙΑ) ΩΣ ΚΥΡΙΟΣ ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ: απαραίτητες δεξιότητες μεταξύ άλλων είναι, ειδικά για τις θέσεις κάποιας ειδίκευσης η καλή γνώση του χειρισμού της ελληνικής γλώσσας ώστε να μπορούν οι υποψήφιοι για πρόσληψη να επικοινωνούν και να συντάσσουν με ευχέρεια εκθέσεις, η καλή γνώση μιας τουλάχιστον ξένης γλώσσας (με προεξέχουσα την αγγλική) και η άριστη γνώση χειρισμού υπολογιστών

στήριξη της οικογένειας προς τους ανέργους μέχρι να βρουν τη δουλειά που θεωρούν ότι τους αρμόζει⁵⁷.

Ο πρ. Διοικητής του ΟΑΕΔ Γιάννης Νικολάου βλέπει εκτός από ανέργους που δεν μπορούν να βρουν δουλειά και ανέργους που προτιμούν να μείνουν σε αργούσα κατάσταση μέχρι να βρουν κάποια δουλειά που τους αρέσει⁵⁸. Αυτό επιβεβαιώνει και ΣΕΒ που διαπιστώνει ότι «υπάρχουν ειδικότητες χαμηλότερης εκπαίδευσης, όπως αποθηκάριοι, εργάτες ή συντηρητές, στις οποίες οι επιχειρήσεις δηλώνουν δυσκολία να βρουν προσωπικό, γιατί διαπιστώνουν απροθυμία για αποδοχή ανάλογων θέσεων εργασίας». Μια σειρά από επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης, κυρίως χειρονακτικά, εμφανίζουν πολύ χαμηλή ελκυστικότητα για τους εργαζόμενους⁵⁹. Επομένως πολλές θέσεις εργασίας μένουν κενές γιατί είναι θέσεις χαμηλής ειδίκευσης, κύρους ή προοπτικών εξέλιξης(όχι απαραίτητα όμως και χαμηλών αμοιβών) και έτσι απωθούν το εργατικό δυναμικό.

6.3 Έλλειψη Εργασιακής Εμπειρίας

Οι επιχειρήσεις αισθάνονται πιο ασφαλείς προσλαμβάνοντας άτομα που γνωρίζουν τη δουλειά και διστάζουν να δώσουν ευκαιρίες σταδιοδρομίας σε νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας. Αυτό συμβαίνει κυρίως λόγω της χαμηλότερης παραγωγικότητας των νέων που καθιστά την πρόσληψη ασύμφορη όταν υπάρχουν στην αγορά πιο πεπειραμένοι⁶⁰. Οι απαιτήσεις των ελληνικών επιχειρήσεων για μακρά και συχνά πολυετή εμπειρία αποκλείει από την είσοδο σε(καλές κυρίως) θέσεις εργασίας μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού. Η εταιρεία συμβούλων εκπαίδευσης και σταδιοδρομίας «Employ» αποτυπώνει σε μελέτη της τα πολύ υψηλά ποσοστά των επιχειρήσεων που ζητούν την προϋπηρεσία ως αναγκαία συνθήκη για να προχωρήσουν σε πρόσληψη⁶¹. Πολλές δε από τις θέσεις

⁵⁷ βλέπε Πετρινώτη σελ 104-105: «Στην Ελλάδα, άτομα με σχετικά υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης ενδέχεται να αρνηθούν ανειδίκευτες ή χειρονακτικές εργασίες ή θέσεις χωρίς προοπτικές εξέλιξης και να περιμένουν μέχρι να παρουσιαστεί μία θέση που να θεωρούν ότι αρμόζει στα προσόντα τους. Σε αυτή τη στάση αναμονής φαίνεται να έχουν τη συμπαράσταση της οικογένειάς τους. Οι γονείς έχοντας υποστεί θυσίες για τις σπουδές του παιδιού τους συνεχίζουν να το συντηρούν και σε ηλικίες όπου ο μέσος Αμερικανός ή Σουηδός έχει αποσχιστεί από την οικογενειακή εστία και είναι αυτοσυντήρητος».

⁵⁸ Εφημερίδα «Τα Νέα» Αρ.Φύλλου:17855, 02/10/2004. Ο πρ. Διοικητής του ΟΑΕΔ Γιάννης Νικολάου σε ερώτηση του δημοσιογράφου Ηλία Γεωργιάκη⁵⁸ εάν «υπάρχουν άνεργοι που αρνούνται θέσεις εργασίας», απάντησε ως εξής: «υπάρχουν άνεργοι που ψάχνουν για οποιαδήποτε δουλειά και δεν βρίσκουν. Υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας, λιγότερες από τους ανέργους, που δεν καλύπτονται γιατί οι επιχειρήσεις ζητούν άλλα προσόντα από αυτά που διαθέτουν οι άνεργοι. Υπάρχουν άνεργοι στους οποίους προτείνεται δουλειά και δεν πάνε. Υπάρχουν άνεργοι στους οποίους προτείνεται ένα πρόγραμμα κατάρτισης και δεν το αποδέχονται».

⁵⁹ Βλέπε πχ Το Βήμα On line Κυριακή 8 Ιουλίου 2001 - Αρ. Φύλλου 13307 - ΟΙ ΣΠΟΥΔΕΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ Του Σ. Ψυχάρη: «Υπάρχουν επαγγέλματα που ζητούνται, με αποτέλεσμα όσοι τα κατέχουν να μη μένουν άνεργοι - και μάλιστα: στα δέκα περισσότερο ζητούμενα επαγγέλματα είναι και αυτό του ανειδίκευτου εργάτη! Δηλαδή, η στρατιά των ανέργων μοιάζει να περιλαμβάνει και ανέργους εξ επιλογής, αυτούς που προτιμούν την ανεργία από την προσφυγή σε καθαρός χειρονακτικά επαγγέλματα».

⁶⁰ βλέπε πχ Μαρία Καραμεσίνη. Η ανεργία των νέων σελ 7-8: «όταν ο εργοδότης προεξοφλεί ότι κάποιος νέος που θα προσλάβει δεν θα του παράξει ένα προϊόν αξίας τουλάχιστον ίσης με το μισθό που θα του καταβάλλει για το χρονικό διάστημα που θα δουλέψει, τότε κρίνει ότι δεν αξίζει τον κόπο να τον προσλάβει. Η παραγωγικότητα των νέων είναι χαμηλότερη σε σχέση με το ύψος του κατώτατου μισθού στον κλάδο ή το επάγγελμα που γίνονται οι προσλήψεις επειδή οι νέοι διαθέτουν μικρή ή καθόλου εμπειρία πάνω στη δουλειά. Το ίδιο ισχύει και για την απόλυση. Αν είναι ένας εργοδότης να απολύσει κάποιον θα απολύσει ένα νέο στον οποίο δεν έχει επενδύσει ακόμα ανθρώπινο κεφάλαιο»

⁶¹ ΕΡΕΥΝΑ. Ποιες ειδικότητες έχουν ζήτηση στην αγορά εργασίας και ποια προσόντα ζητούν πλέον οι εταιρείες. Εφημερίδα Ελευθεροτυπία, Φύλλο Πέμπτης 01 - 11 - 2007. Η μελέτη ερευνά τη ζήτηση εργασίας όπως διαφαίνεται μέσα από 7.021 αγγελίες στον τύπο και στο διαδίκτυο. Χωρίζει τα επαγγέλματα σε κατηγορίες και δίνει τα ποσοστά των επιχειρήσεων που ζητούν προϋπηρεσία καθώς και το χρόνο της προϋπηρεσίας σε έτη:

- Για την ειδικότητα του πωλητή, ζητείται προϋπηρεσία δύο ετών κατά μέσο όρο σε ποσοστό 81%.

που δεν απαιτούν καθόλου επαγγελματική εμπειρία είναι θέσεις αυτοαπασχολούμενων εξωτερικών συνεργατών(ασφαλιστές, πλασιέ κλπ) με μεγάλα ποσοστά προσέλευσης και αποχώρησης του εργατικού δυναμικού.

Επανερχόμενοι στη συνέντευξη του κ. Νικολάου, διαφαίνεται καθαρά ο προσανατολισμός του ΟΑΕΔ προς την παροχή εργασιακής εμπειρίας στους νέους, καθώς είναι μέσα στα βασικά ζητούμενα από τις επιχειρήσεις⁶². Πέρα όμως από συγκεκριμένες μελέτες, οι απαιτήσεις των επιχειρήσεων για προϋπηρεσία είναι κοινό γνώρισμα σχεδόν κάθε διαδικασίας αναζήτησης εργασίας και φυσικά αποτυπώνεται, έστω και αρκετά ανεπίσημα, σε πολλές συζητήσεις νέων και νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας. Μια σύντομη επισκόπηση ανάμεσα στα σχετικά forums φανερώνει μια διάχυτη απαισιοδοξία⁶³. Δύσκολη υπόθεση θεωρεί την εξεύρεση εργασίας για τους μη διαθέτοντες προϋπηρεσία και ο Κιτσόπουλος(2006:275-279), ο οποίος επισημαίνει ότι ένας στους τρεις άνεργους στην Ελλάδα το 2005 δεν είχε ποτέ εργασία και το 37,3% των ανέργων αναζητά για πρώτη φορά δουλειά. Ο συγγραφέας μάλιστα παρατηρεί ότι τα ποσοστά αυτά είναι υπερδιπλάσια του 18,3% που αποτελεί τον κοινοτικό μέσο όρο. Άρα οι ελληνικές επιχειρήσεις ενδιαφέρονται για την εργασιακή εμπειρία περισσότερο από τις ευρωπαϊκές.

Πως όμως αποκτάται η εργασιακή εμπειρία; Ο πιο κλασσικός τρόπος είναι με την προηγούμενη απασχόληση. Όταν όμως αυτή δεν υπάρχει δύσκολα αποκτάται γιατί η αγορά εργασίας δεν παρέχει αυτή τη δυνατότητα. Έτσι η έλλειψη της είναι ταυτόχρονα αιτία και σύμπτωμα της αποτυχίας εισόδου στην αγορά εργασίας. Αυτή η αποτυχία εκφράζει σε πολύ μεγάλο βαθμό τα αίτια της ανεργία στην Ελλάδα, και μάλιστα σε βαθμό μεγαλύτερο από τις απολύσεις και την ύπαρξη συμβάσεων περιορισμένου χρόνου· αν ενταχθεί κανείς στην ελληνική αγορά εργασίας, έχει αυξημένες πιθανότητες να παραμείνει σε αυτή, σε σχέση με τις αγορές εργασίας της Ευρώπης⁶⁴. Επομένως είναι σημαντική η πρώτη ένταξη του ατόμου στην αγορά εργασίας.

-
- Για ειδικότητες των κλάδων μηχανολόγων-μηχανικών, ηλεκτρολόγων-μηχανικών, χημικών-μηχανικών, πολιτικών μηχανικών, μηχανικών περιβάλλοντος, μηχανικών τηλεπικοινωνιών και τοπογράφων απαιτείται προϋπηρεσία 2 έως 5 ετών σε ποσοστό 54% των περιπτώσεων.
 - Για τον κλάδο των οικονομολόγων ζητείται σχεδόν καθολικά προϋπηρεσία 2-3 ετών από τις επιχειρήσεις, ιδιαίτερα για θέσεις διοικητικών υπαλλήλων και λογιστών

⁶² Εφημερίδα «Τα Νέα» Αρ.Φύλλου:17855, 02/10/2004. «Εφαρμόζουμε πολιτικές που προσπαθούν να δώσουν ευκαιρίες απασχόλησης ή απόκτησης εργασιακής εμπειρίας. Οι επιχειρήσεις ζητούν προϋπηρεσία, οι νέοι δεν την έχουν. Ο ΟΑΕΔ εφαρμόζει ειδικά προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας»

⁶³ Για παράδειγμα:

* www.adslgr.com/forum/showpost.php?p=470240&postcount=40

31-01-06, 04:59: Παραπάνω από τις μισές εταιρείες ζητούν προϋπηρεσία. Πως να την αποκτήσω αν απλά κανείς δεν σε παίρνει;

* www.filosofiki.net :: Επισκόπηση Θ.Ενότητας - Τα άσχετα!!!: λογικά πρέπει να έχεις προϋπηρεσία αλλά να σας πω κάτι; αν όλοι ζητούν προϋπηρεσία....πως θα ξεκινήσει κάποιος;

* www.dotnetzone.gr/cs/forums/thread/10726.aspx :Έχω βρει καμιά 50αριά θέσεις εργασίας στο Internet. Οι 48 απαιτούν 2-3 χρόνια εμπειρία. Πού τη βρίσκει κανείς; Πού τη πουλάνε; Θα έχω άδικο εάν αρχίσω και στέλνω το βιογραφικό μου σε τέτοιες εταιρείες; Από πού ξεκινά δηλαδή κάποιος την καριέρα του; Από τα χαμηλά; Μάλλον τα χαμηλά έχουν εξαλειφθεί πια και πρέπει να ξεκινήσει από τη μέση. Εσείς τι κοιτάτε σε κάποιον που δεν έχει εμπειρία και συμμετοχή σε projects όταν τον καλείτε σε συνέντευξη; Θυμάμαι όταν ορκίστηκα, ο πρύτανης μας έλεγε στην τελετή ορκωμοσίας ότι το δόγμα Βουτσά "Ας τρυσώσω" δεν ισχύει πια. Τελικά ίσως κάνει λάθος

⁶⁴ Λυμπεράκη 2005, η Ελληνική Ψηφίδα (ΕΣΔΑ) στο Ευρωπαϊκό Μωσαϊκό σελ 138: η ανεργία στην Ελλάδα είναι κυρίως έκφραση της αποτυχίας εισόδου στην αμειβόμενη απασχόληση και όχι συμπτώματα διαταραχών στο εσωτερικό της αγοράς εργασίας, όπως απολύσεις και συμβάσεις μικρού χρόνου. Από τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού φαίνεται ότι σχεδόν οι μισοί άνεργοι δεν έχουν προηγούμενη εργασιακή εμπειρία, γεγονός που καθιστά δυσκολότερη την ένταξή τους στην

7. Το Ελληνικό Θεσμικό Πλαίσιο για την Εργασία και οι Επιπτώσεις του

Υπάρχουν συγκεκριμένοι παράγοντες που εμποδίζουν την πρώτη ένταξη στην αγορά εργασίας: α)η ίδια η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας β)η αναντιστοιχία των χαρακτηριστικών προσφοράς και ζήτησης εργασίας, γ)η αποστροφή των ατόμων προς συγκεκριμένα επαγγέλματα, δ)η μη ικανοποιητική διαδικασία κατάρτισης μαζί με τη χαμηλή συμμετοχή στην κατάρτιση και τη δια βίου μάθηση και ε)το ιδιαίτερα περιοριστικό ρυθμιστικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας. Για τους τρεις πρώτους παράγοντες έγινε λόγος προηγουμένως. Ο τέταρτος παράγοντας θα αναπτυχθεί εκτενώς σε επόμενο κεφάλαιο. Εδώ θα εξετασθεί το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας και ειδικότερα το ερώτημα αν αυτό δημιουργεί προβλήματα στη σύνδεση προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Φαίνεται πως η απάντηση είναι θετική. Η μεγάλη προστασία της εργασίας οδηγεί σε μείωση της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας και εμποδίζει την είσοδο νέων στην αγορά εργασίας. Επίσης συνεισφέρει στην μετατόπιση μεγάλου μέρους της εργασίας από τον επίσημο στον ανεπίσημο τομέα.

Με δεδομένη και την ανάλυση του Κεφ.3 περί προστασίας της εργασίας, το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο θα μπορούσε να θεωρηθεί εχθρικό για την είσοδο νέων στην απασχόληση, αλλά και για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας⁶⁵. Η Ελλάδα

απασχόληση. Με αυτά τα δεδομένα παρατηρούμε ότι το πρόβλημα της ανεργίας στην Ελλάδα αφορά κυρίως τις δυσκολίες μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας και δεν αντανακλά δυσκολία της ίδιας της εργασιακής πορείας των ατόμων. Απαξ και ενταχθεί κάποιος στην απασχόληση διατρέχει μικρότερο κίνδυνο να βρεθεί σε κατάσταση ανεργίας σε σχέση με την Ευρώπη.

⁶⁵ Η Λυμπεράκη(2005) παρατηρεί ότι «το θεσμικό πλαίσιο για την εργασία στην Ελλάδα λειτουργεί αποτρεπτικά ως προς τη δημιουργία μισθωτής απασχόλησης, τόσο σε ό,τι αφορά την προσφορά εργασίας (μείγμα κινήτρων και αντικινήτρων) όσο και τη ζήτηση εργασίας (αποτρεπτικοί κανονισμοί και καλοπροαίρετες ρυθμίσεις που όμως μετακυλύουν το βάρος της προσαρμογής στο

διαθέτει μια από τις πιο περιοριστικές νομοθεσίες περί προστασίας της εργασίας μεταξύ των κρατών ΟΟΣΑ⁶⁶. Οι περιορισμοί αφορούν πρωτίστως τα ποσοστά απολύσεων, υιοθετώντας την άποψη ότι μια μείωση των απολύσεων θα μειώσει και την ανεργία. Ωστόσο φαίνεται να συμβαίνει το αντίθετο αφού κάνουν τις προλήψεις ασύμφορες, ακόμα και σε περιόδους που οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν αυξημένη ζήτηση⁶⁷. Πέρα όμως από τα ποσοστά απολύσεων, οι περιορισμοί αφορούν ολόκληρο το πλέγμα των εργασιακών σχέσεων, στοχεύοντας στην ενίσχυση της θέσης του εργαζόμενου απέναντι στον εργοδότη. Οι κατώτατες αποδοχές, που αποτελούν προϊόν διαπραγματεύσεων των εργοδοτικών και εργατικών ενώσεων, από τη μία πλευρά παρέχουν εγγυημένο εισόδημα στους insiders, από την άλλη όμως λειτουργούν αποτρεπτικά ως προς τις νέες προσλήψεις. Η διαχείριση του χρόνου εργασίας διέπεται από νομικές διατάξεις που περιορίζουν τις δυνατότητες ρύθμισης των ωραρίων σύμφωνα με τις ανάγκες των επιχειρήσεων. Η νομοθεσία και σε αυτό τον τομέα είναι από τις πιο περιοριστικές μεταξύ των κρατών ΟΟΣΑ. Επίσης, από τις πλέον περιοριστικές μεταξύ των κρατών ΟΟΣΑ είναι και οι ελληνικές κανονιστικές ρυθμίσεις περί προσωρινής απασχόλησης. Τέλος, το μη μισθολογικό κόστος της εργασίας στην Ελλάδα είναι πολύ μεγάλο· οι εργοδοτικές εισφορές βρίσκονται περίπου στο 29% κατά μέσο όρο των ακαθάριστων αποδοχών των εργαζομένων(Burtless 2003:564).

Όλα τα παραπάνω, σε συνδυασμό με το μάλλον χαλαρό σύστημα ελέγχου της εργασίας, οδηγούν συχνά τις επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σε κάποια χρονική στιγμή αυξημένη ζήτηση στην παράκαμψη των ρυθμίσεων μέσω υπερωριών ή μέσω μίσθωσης αδήλωτης εργασίας αντί για νέες προσλήψεις.

αθέατο τμήμα της αγοράς εργασίας). Αυτό το θεσμικό περιβάλλον ενισχύει την κατάτμηση της αγοράς εργασίας σε δύο διακριτά τμήματα, το ορατό και το αόρατο ή το επίσημο και το ανεπίσημο. Η δυϊστική υπόσταση της αγοράς εργασίας στην ουσία: α) διακρίνει τους εργαζόμενους σε εντός και εκτός ρυθμίσεων και ελέγχου και β) δημιουργεί ένα πλέγμα κινήτρων και αντικινήτρων που αποτρέπει τόσο τη δημιουργία θέσεων εργασίας στο επίσημο και ορατό τμήμα όσο και την προσφορά εργασίας στο ίδιο τμήμα, δημιουργώντας καταστάσεις που θρέφουν την αδήλωτη εργασία»

⁶⁶ Βλέπε OECD. Employment Outlook 2006: το θεσμικό πλαίσιο προστασίας της εργασίας στην Ελλάδα είναι μεταξύ των αυστηρότερων στον ΟΑΣΑ και αυτό ίσως συνεισφέρει στα υψηλά επίπεδα ανεργίας για γυναίκες και νέους

⁶⁷ Βλέπε Burtless (σελ 555-556), η αυστηρή νομοθεσία περί μεμονωμένων και μαζικών απολύσεων αποτρέπει τις επιχειρήσεις από τη συρρίκνωση του προσωπικού τους προκειμένου να καλύψουν μια πτώση στη ζήτηση των προϊόντων τους, αλλά παρέχει και ισχυρά αντικίνητρα για διεύρυνση του εργατικού δυναμικού όταν η ζήτηση αυξάνεται. Έτσι οι εργοδότες συνήθως αναγκάζονται να ανταποκριθούν στη μεγαλύτερη ζήτηση αυξάνοντας είτε τις υπερωρίες είτε τον αριθμό των προσωρινά εργαζόμενων με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, αντί τον αριθμό των μονίμων υπαλλήλων της επιχείρησης.

8. Η Προσφορά εργασίας στην Ελλάδα και τα χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού

8.1 Το ελληνικό εργατικό δυναμικό και η σύνδεσή του με την αγορά εργασίας

Στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια αυξήθηκαν δραματικά οι απόφοιτοι ΑΕΙ και ΤΕΙ αλλά η ελληνική αγορά εργασίας δε φαίνεται να επιβραβεύει πάντα το υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο. Οι Wöbmann & Munich (2003: 15-16) υποστηρίζουν ότι η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα της οποίας οι απόφοιτοι πανεπιστημίου δεν αντιμετωπίζουν χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας σε σχέση με τους απόφοιτους προ-τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Αυτό έρχεται σε αντίθεση με τη γενική τάση των κρατών ΟΟΣΑ όπου το 80% των αποφοίτων μετα-δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης βρίσκονται στην εργασία, έναντι του 68% των αποφοίτων δευτεροβάθμιας ή χαμηλότερης εκπαίδευσης⁶⁸. Ο Κιτσόπουλος παρατηρεί ότι μεγάλο μέρος των πτυχίων «δεν ανοίγουν πόρτες στον ιδιωτικό τομέα» και διαπιστώνει ότι το σύστημα εκπαίδευσης βρίσκεται μακριά από τις ανάγκες της αγοράς εργασίας⁶⁹. Εξάλλου οι Κατσανέβας και Λιβανός διαπιστώνουν τις ίδιες αδυναμίες όπως και υπερπροσφορά πτυχιούχων οι

⁶⁸ OECD. Education at a Glance 18/09/2007 Διαδικτυακή Δημοσίευση στο <http://www.oecd.org/dataoecd/4/55/39313286.pdf>

⁶⁹ Κιτσόπουλος 2006:275-279: «Η κατηγορία αυτή των ανέργων είναι κυρίως θύματα της δομής και του προσανατολισμού του εκπαιδευτικού συστήματος και της επιθυμίας των γονέων να προωθήσουν με κάθε θυσία τα παιδιά τους στην απόκτηση ενός πανεπιστημιακού πτυχίου».

οποίοι όμως δεν έχουν τις δεξιότητες που ζητά η αγορά⁷⁰. Αντίθετα οι απόφοιτοι προ-τριτοβάθμιας εκπαίδευσης εμφανίζονται να εντάσσονται ευκολότερα και ταχύτερα στην αγορά εργασίας⁷¹.

8.2 Η προσφορά εργασίας είναι χαμηλή

Στην Ελλάδα προσφέρεται σχετικά λίγη εργασία. Το ποσοστό του εργατικού δυναμικού στο σύνολο του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας ανήλθε κατά μέσο όρο το 2004 στο 52,725%, το 2005 στο 53,225% και το 2006 στο 53,35%⁷². Η τάση είναι αυξητική σε αυτή την περίοδο αλλά και σε σχέση με το παρελθόν, λόγω και της αυξημένης συμμετοχής των γυναικών. Όμως τα ποσοστά αυτά βρίσκονται μακριά από το στόχο της Λισσαβώνας αλλά και το στόχο των Ελληνικών Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση(που ήταν για το 2005 ποσοστό συμμετοχής 61,5%). Οι κύριοι λόγοι μη αναζήτησης εργασίας για το σύνολο του πληθυσμού ηλικίας 15 - 64 ετών είναι τρεις: η εκπαίδευση, οι οικογενειακές υποχρεώσεις και η συνταξιοδότηση⁷³.

8.3 Η απόρριψη θέσεων εργασίας

Ο πίνακας 3 συνοψίζει τα αίτια και τα ποσοστά απόρριψης θέσεων εργασίας αξιοποιώντας σχετικά στοιχεία της ΕΣΥΕ. Φαίνεται πως το εργατικό δυναμικό δίνει

Τρίμηνο	Ποσοστά ανέργων που απέρριψαν πρόταση εργασίας	Αίτια απόρριψης της θέσεως και ποσοστά επί των ατόμων που την απέρριψαν				
		δεν εξυπηρετούσε ο τόπος εργασίας	μη ικανοποιητικές αποδοχές	δεν εξυπηρετούσε το ωράριο	έλλειψη κατάλληλων προϋποθέσεων σταδιοδρομίας	μη ανταπόκριση θέσεως στα τυπικά προσόντα
Α' 2006	15,20%	25%	20,40%			
Β' 2006	15,80%	23,90%	21,80%		14,20%	
Γ' 2006	14,90%	25%	21,50%			13,60%
Δ' 2006	14,10%	26,20%	21,20%	16,70%		

Πίνακας 3. Η απόρριψη θέσεων εργασίας

μεγάλη σημασία στον τόπο της δουλειάς, κάτι που σημαίνει μειωμένη κινητικότητα, στο μισθό και στο περιεχόμενο της θέσεως βάση προσόντων. Η λύση του προβλήματος έχει τρεις διαστάσεις: α) ενημέρωση των πολιτών για τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς β) μέτρα για την ανάπτυξη «περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας και γ) παροχή κινήτρων για την επιλογή της εργασίας έναντι της ανεργίας.

⁷⁰ Βλέπε Κατσανέβας & Λιβανός 2005 οι οποίοι αποδίδουν την υψηλή ανεργία και την καθυστέρηση στην ένταξη στην εργασία των πτυχιούχων σε δύο λόγους:

Πρώτων στην αδυναμία του εκπαιδευτικού συστήματος να προσαρμοστεί στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Η προσφορά πτυχιούχων δεν ανταποκρίνεται στη ζήτηση της αγοράς με αποτέλεσμα η ανεργία διαρθρωτικού τύπου να αυξάνεται. Το εκπαιδευτικό σύστημα είναι ιδιαίτερα άκαμπτο, είναι προσανατολισμένο σε ειδικότητες που σχετίζονται με το δημόσιο τομέα(τη στιγμή που αυτός διαρκώς συρρικνώνεται) και παράγει άνεργους πτυχιούχους και όχι ανθρώπους με πτυχία σχετικά με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Δεύτερον στην επίμονη τάση των Ελλήνων για απόκτηση πτυχίου ανώτατης εκπαίδευσης ακόμα σε αντικείμενα που μπορούν να θεωρηθούν κορεσμένα, με αποτέλεσμα να υπάρχει υπερπροσφορά πτυχιούχων.

⁷¹ με τη διαφορά ότι το μισθολόγιο και οι προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης είναι σαφώς υποδεέστερα σε σχέση με τους αποφοίτους ΑΕΙ-ΤΕΙ

⁷² ΕΣΥΕ Έρευνες Εργατικού Δυναμικού 2004-2006. www.statistics.gr

⁷³ Λυμπεράκη 2005 Η Ελληνική Ψηφίδα στη Ευρωπαϊκό Μωσαϊκό σελ 138-139. Πιο αναλυτικά, πρώτος σε σημασία λόγος είναι η εκπαίδευση (με ποσοστό 11,7% στο σύνολο των ατόμων αυτής της ομάδας και 31% στο σύνολο των ατόμων εκτός εργασίας)-η σημασία της εκπαίδευσης ως λόγου για τη μη συμμετοχή στην απασχόληση υποχωρεί, όταν εξετάζεται ο πληθυσμός ηλικίας άνω των 20 ετών. Δεύτερος σε σημασία λόγος, αλλά πρώτος με διαφορά για τα άτομα ηλικία άνω των 20 ετών) είναι οι οικογενειακές υποχρεώσεις. Τρίτος σε σημασία λόγος είναι η συνταξιοδότηση: το 17,5% όσων δεν αναζητούν εργασία βρίσκεται ήδη στη σύνταξη

8.4 Η προσφορά εργασίας στη μερική απασχόληση

Η θεσμοθέτηση της μερικής απασχόλησης βελτίωσε την ευελιξία της εργασίας αλλά δε βρήκε ως τώρα ενθουσιώδη αποδοχή από το εργατικό δυναμικό. Τα άτομα εξακολουθούν να διακρίνουν την μερική απασχόληση από την «κανονική εργασία», να προτιμούν σε σημαντικό ποσοστό τη δεύτερη και να επιλέγουν τη μερική απασχόληση ως λύση ανάγκης⁷⁴. Ο πίνακας 4 δείχνει ότι ένα μεγάλο μέρος των εργαζόμενων προσφέρει εργασία μόνο σε θέσεις πλήρους απασχόλησης.

Τρίμηνο	Αρ Ανέργων	Ποσοστά Ατόμων που Ενδιαφέρονται για	
		Πλήρη Απασχόληση Μόνο	Πλήρη ή Μερική Απασχόληση*
A' 2006	470888	39,70%	86,20%
B' 2006	427410	39,40%	88%
Γ' 2006	408190	38,30%	87,70%
Δ' 2006	429089	40,90%	47%

Πίνακας 4. Η προσφορά εργασίας στην πλήρη και τη μερική απασχόληση

Η επιλογή της μερικής απασχόλησης όμως εμφανίζει ορισμένα θετικά στοιχεία: οι επιχειρήσεις συνήθως δεν απαιτούν προϋπηρεσία, ενώ ταυτόχρονα ένα διάστημα μερικής απασχόλησης μπορεί να εξασφαλίσει κάποια προϋπηρεσία στον εργαζόμενο. Με τη γλώσσα των αριθμών, 261.000 άτομα στην Ελλάδα ή το 5.9% του εργατικού δυναμικού απασχολούνται με μερική απασχόληση⁷⁵.

8.5 Η προσφορά εργασίας στην άτυπο τομέα

Ο άτυπος τομέας είναι μεγάλος και κυμαίνεται μεταξύ 30-35% της οικονομικής δραστηριότητας και ένα μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού προσφέρει εκεί την εργασία του. Αν και σε μακροοικονομική κλίμακα η άτυπη εργασία έχει αρνητικές συνέπειες (φοροδιαφυγή, εισφοροδιαφυγή, αδυναμία καταγραφής, ανασφάλιστη εργασία κλπ), σε επίπεδο ατόμου υπάρχουν ισχυρά κίνητρα για προσφορά άτυπης εργασίας κυρίως λόγω δυσκολίας εισόδου στην κανονική αγορά εργασίας, αστοχιών στα συστήματα κατάρτισης και περιορισμών του θεσμικού πλαισίου της εργασίας⁷⁶. Έτσι δεν είναι τυχαίο ότι δύο στα τρία ελληνικά νοικοκυριά συμπληρώνουν το εισόδημα τους από την παραοικονομία⁷⁷. Θα πρέπει ωστόσο να αναγνωρισθεί η συμβολή του ανεπίσημου τομέα στην αναπλήρωση των

⁷⁴ Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε. Ηλία Ιωακείμογλου – Ευαγγελίας Σουμέλη,

Χαμηλά αμειβόμενοι και εργαζόμενοι φτωχοί στην Ελλάδα: παρόλο το ευνοϊκό θεσμικό πλαίσιο καθώς και τις προσπάθειες προώθησης και επέκτασης του θεσμού της μερικής απασχόλησης, τα στατιστικά στοιχεία αλλά και η καθημερινή πρακτική μαρτυρούν ότι η μερική απασχόληση δεν αποτελεί συχνή επιλογή των εργαζομένων ή στις περισσότερες περιπτώσεις μερικής απασχόλησης αποτελεί μάλλον αναγκαστική επιλογή. Η κύρια αιτία για την περιορισμένη προτίμηση των εργαζομένων στη μερική απασχόληση είναι το χαμηλό εισόδημα που αυτή συνεπάγεται το οποίο βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με τους χαμηλούς μισθούς της πλήρους απασχόλησης

⁷⁵ με βάση τα στοιχεία της ΕΣΥΕ – Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2006

⁷⁶ πιο αναλυτικά στη δημιουργία κινήτρων για προσφορά εργασίας στον άτυπο τομέα συντείνουν οι εξής παράγοντες: α)δυσκολία εισόδου στην εργασία των νέων χωρίς προϋπηρεσία, β)ανεπάρκεια, ποσοτική και ποιοτική, των προγραμμάτων κατάρτισης και απόκτησης προϋπηρεσίας, γ)χαμηλές αποδοχές από τα προγράμματα σε σχέση με τις αμοιβές της άτυπης εργασίας, δ)σχετική απουσία ευέλικτων μορφών απασχόλησης για όσους ενδιαφέρονται για περιστασιακή απασχόληση, ε)υψηλό μη μισθολογικό κόστος, μέρος του οποίου είναι συχνά διατεθειμένοι οι εργοδότες να καταβάλλουν ως επιπλέον μισθό στον εργαζόμενο που εργάζεται άτυπα, στ)δυνατότητα παροχής ασφαλιστικής κάλυψης που προέρχεται από την εργασία ενός μόνο μέλους του νοικοκυριού σε όλα τα υπόλοιπα και ζ)το πλήθος των συμβοηθούτων και μη αμειβόμενων μελών

⁷⁷ Διαδικτυακή δημοσίευση με τίτλο: «Ανθεί η παραοικονομία στην Ελλάδα.»

http://www.hri.org/cgibin/brief?/news/greek/apegr/2001/01-06-06_1.apegr.html#0106/06/2001 21:15:08

ελλείψεων των συστημάτων κατάρτισης και στην υποβοήθηση της πρώτης ένταξης στην αγορά εργασίας.

9. Η ζήτηση εργασίας στην Ελλάδα και τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων

9.1 Τα χαρακτηριστικά της ζήτησης εργασίας

Η ελληνική οικονομία δημιουργεί θέσεις εργασίας κυρίως χαμηλής ειδίκευσης και απέχει πολύ από το στόχο της Λισσαβόνας για δημιουργία «*περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας*». Οι ειδικότητες υψηλής ειδίκευσης κάθε άλλο παρά πρωταγωνιστούν στην εγχώρια ζήτηση για εργασία. Πωλητές προϊόντων, εργάτες οικοδομών και κατασκευών, κουρείς, οδηγοί φορτηγών και σερβιτόροι είναι μερικά από τα πιο περιζήτητα επαγγέλματα στην Ελλάδα⁷⁸. Επιπλέον οι αμοιβές είναι από τις χαμηλότερες⁷⁹ στην ΕΕ.Ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ κ. Γιάννης Παναγόπουλος⁸⁰ παρατηρεί «*τεχνολογική και καινοτομική υποβάθμιση της οικονομίας που οδηγεί σε δημιουργία θέσεων εργασίας κυρίως χαμηλότερου και μεσαίου εκπαιδευτικού επιπέδου*». Σε ό,τι αφορά την τριτοβάθμια εκπαίδευση οι κλάδοι των οποίων οι απόφοιτοι παρουσιάζουν τα υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης είναι των επιστημόνων επικοινωνίας, πληροφορικής, αρχιτεκτονικής, πολιτικών μηχανικών,

⁷⁸ Business Newsletter 24 Δεκεμβρίου 2007 Τα επαγγέλματα με τη μεγαλύτερη ζήτηση στην Ευρώπη, της Ελένης Στεργίου

⁷⁹ ο βασικός μηνιαίος μισθός στην Ελλάδα ανέρχεται περίπου στα 668 ευρώ ενώ το κόστος ζωής είναι μάλλον υψηλό σε σχέση με τα εισοδήματα του πληθυσμού της με βάση στοιχεία της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας - Eurostat

⁸⁰ ΓΣΕΕ. Ετήσια Έκθεση για την Ελληνική Οικονομία -2007

τοπογραφίας, διαιτολογίας και νομικής. Αντίθετα οι απόφοιτοι των κλάδων θεολογίας, ιστορίας-αρχαιολογίας, πολιτικών και κοινωνικών επιστημών, γεωλογίας, φυσιογνωσίας και περιβάλλοντος παρουσιάζουν χαμηλά ποσοστά απασχόλησης⁸¹. Στη συνέχεια παρουσιάζονται ορισμένες βασικές για την ελληνική οικονομία κατηγορίες επιχειρήσεων και η ζήτηση που αναπτύσσεται από αυτές.

9.2 Οι μικρομεσαίες μεταποιητικές επιχειρήσεις

Το IOBE σε μελέτη του διαπιστώνει έντονο δυϊσμό μεταξύ των ελληνικών μικρομεσαίων μεταποιητικών επιχειρήσεων σχετικά με την αξιοποίηση της νέας τεχνολογίας· λίγες μόνο επιχειρήσεις πραγματικά επενδύουν σε νέα τεχνολογία και άρα έχουν ανάγκη υψηλά ειδικευμένης(και ανάλογα αμειβόμενης) εργασίας ενώ οι περισσότερες απλά αναπροσαρμόζουν τις εισροές και το μηχανολογικό εξοπλισμό τους ανάλογα με τη ζήτηση⁸². Επομένως σε αυτές τις επιχειρήσεις απασχολούνται κυρίως μέτριας ή χαμηλής ειδίκευσης εργαζόμενοι, ή μετανάστες ή ειδικευμένοι που δέχονται να ετεροαπασχοληθούν.

9.3 Ο τομέας της βιομηχανίας

Ο ΣΕΒ στη μελέτη του για τις Ανάγκες των Επιχειρήσεων σε Ειδικότητες Αιχμής για την τριετία 2005 - 2007 παρουσιάζει τις ειδικότητες που ζητούνται περισσότερο και τονίζει την ανάγκη αύξησης της προσφοράς σε αυτές. Στην επόμενη τριετία το 81% των επιχειρήσεων προτίθενται να προσλάβουν στελέχη τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και το 67% στελέχη με προ-τριτοβάθμια εκπαίδευση. Μηχανολόγοι-Μηχανικοί, Οικονομολόγοι, Στελέχη Πωλήσεων και Marketing, Επιστήμονες της Πληροφορικής και των Επικοινωνιών και διάφοροι τεχνικοί επιστήμονες είναι πρώτοι σε ζήτηση⁸³. Απαραίτητα προσόντα σύμφωνα με το ΣΕΒ είναι α)καλές βασικές

⁸¹ βλέπε ΜΑΡΙΑ ΚΑΡΑΜΕΣΙΝΗ. Η απορρόφηση των πτυχιούχων στην αγορά εργασίας. Πανελλαδική έρευνα στους αποφοίτους των ετών 1998-2000. σελ 67-71

⁸² Θ.Β. Παλάσκας - Χ.Ε. Στοφόρος - Δ.Η. Χαλαμανδάρης Η Θέση της Ελληνικής Παραγωγής (Μεταποίηση) στις Διεθνείς αγορές. Έκδοση: Επίκαιρα Θέματα IOBE (26-4-2007) Το 42% των μικρομεσαίων μεταποιητικών επιχειρήσεων είναι έντασης εργασίας και έντασης εργασίας-κεφαλαίου και απασχολούν προσωπικό χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου με χαμηλές αμοιβές. Από την άλλη ένα σχεδόν ισοδύναμο ποσοστό είναι έντασης κεφαλαίου-έντασης ανθρώπινου κεφαλαίου και έντασης τεχνολογίας. Αυτές απασχολούν προσωπικό υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου το οποίο πληρώνουν αρκετά καλά. Το 99% των επιχειρήσεων της ελληνικής βιομηχανίας είναι μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Καθεμία από αυτές απασχολεί κατά μέσο όρο δύο άτομα, που είναι κυρίως άτομα μέτριας ή χαμηλής ειδίκευσης. Αυτό απορρέει από τον ίδιο τον προσανατολισμό των επιχειρήσεων. Η μελέτη του IOBE προσδιορίζει δύο κατηγορίες στρατηγικών των επιχειρήσεων, την αμυντική και τη δυναμική. Οι επιχειρήσεις της πρώτης κατηγορίας απλά αναπροσαρμόζουν τις εισροές τους ανάλογα με τη ζήτηση ενώ της δεύτερης κατηγορίας ερευνούν την αγορά και αξιοποιούν τη νέα τεχνολογία⁸². Οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν δυναμικές στρατηγικές χρειάζονται και αναζητούν πολύ ειδικευμένο προσωπικό το οποίο πληρώνουν καλά και πάνω στο οποίο επενδύουν διαρκώς. Αντίθετα οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν αμυντικές στρατηγικές ψάχνουν κυρίως για εργατικό δυναμικό μέτριας ή χαμηλής ειδίκευσης, το οποίο και αμειβουν ανάλογα. Οι δυναμικές επιχειρήσεις είναι λίγες στην Ελλάδα, μόλις μίας στις τέσσερις έναντι μία στις δύο στην ΕΕ. Επιπλέον, το 70% των ελληνικών επιχειρήσεων έχει ως κύρια επενδυτική πολιτική την αντικατάσταση του μηχανολογικού εξοπλισμού με πιο σύγχρονο

Επιπλέον στη μελέτη επισημαίνεται ότι η εγχώρια παραγωγή υστερεί έναντι των διεθνών ανταγωνιστών της και αδυνατεί να καλύψει ικανοποιητικά την εγχώρια καταναλωτική ζήτηση, ενώ οι εγχώριες εξαγωγές έχουν απολέσει σημαντικό μερίδιο στις ανεπτυγμένες αγορές, κυρίως της ΕΕ και αρχίζουν να ενισχύουν σταδιακά τη διείσδυσή τους σε λιγότερο ανεπτυγμένες (χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης). Όμως, ακόμα και στην περίπτωση των λιγότερο ανεπτυγμένων αγορών, η διεύρυνση ή ακόμα και η διατήρηση της διείσδυσής των ελληνικών προϊόντων προϋποθέτει τη βελτίωση του τεχνολογικού περιεχομένου τους. Διαφορετικά, καθώς το βιοτικό επίπεδο αυτών των χωρών θα βελτιώνεται και το καταναλωτικό πρότυπο θα αρχίσει να συγκλίνει με εκείνο των ανεπτυγμένων οικονομιών, είναι ορατός ο κίνδυνος υποχώρησης των μεριδίων των ελληνικών εξαγωγών σε αυτές.

⁸³ Αναλυτικότερα οι ειδικότητες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που υπερέχουν σε ζήτηση είναι των Μηχανικών-Μηχανολόγων για τις οποίες προβλέπει ανάγκη νέων συνεργατών το 30% περίπου των επιχειρήσεων, Οικονομολόγων με αντίστοιχο ποσοστό 29%, Στελεχών Πωλήσεων με ποσοστό περίπου 15% και Στελεχών Marketing με ποσοστό 15%. Επιπλέον, ποσοστά μεταξύ 10 και 15% των επιχειρήσεων ενδιαφέρεται για ειδικότητες Πληροφορικής - Τηλεπικοινωνιών, Ηλεκτρολόγων-Μηχανικών, Χημικών, Χημικών-Μηχανικών, Φυσικών και Διοίκησης MBA. Αντίθετα χαμηλή ζήτηση έχουν οι ειδικότητες Στελέχη Επικοινωνίας - Δημόσιων Σχέσεων, Μέσων Μαζικής Επικοινωνίας, Συντάκτες - Συγγραφείς, Νομικοί και γνώστες ξένων γλωσσών. Σπανίζουν ειδικότητες στην κατηγορία των Μηχανικών-Μηχανολόγων με ποσοστό 11% των εταιριών να διαπιστώνουν έλλειψη αυτών των

γνώσεις του αντικειμένου, β) γνώσεις και ικανότητες επικοινωνίας, επιχειρηματικότητας, ομαδικής εργασίας, γ) ικανότητες αξιοποίησης νέων τεχνολογιών και δ) γνώσεις γλωσσών με κυρίαρχη την αγγλική. Σε ότι αφορά την προ-τριτοβάθμια εκπαίδευση ζητούνται κυρίως εργατοτεχνίτες, χειριστές μηχανημάτων, διάφορους τεχνικούς και ανειδίκευτους εργάτες ενώ οι επιχειρήσεις τείνουν να ζητούν στελέχη με πολλές γνώσεις και προσόντα που παραδοσιακά αντιστοιχούσαν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, προκειμένου να καλύψουν θέσεις που παραδοσιακά καλύπτονταν από αποφοίτους μέσης εκπαίδευσης⁸⁴. Συνολικά, σύμφωνα με τον ΣΕΒ, για τις μεν ειδικευμένες θέσεις σπανίζουν ειδικότητες από τις οποίες υπάρχει πληθώρα πτυχιούχων, για τις δε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης σπανίζουν οι εργάτες. Αυτό συμβαίνει γιατί στην πρώτη περίπτωση οι πτυχιούχοι δε φαίνεται να έχουν επαρκή επαγγελματικά προσόντα, ενώ στη δεύτερη γιατί οι έλληνες δεν προσφέρουν την εργασία τους σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης και κύρους.

9.4 Ο τομέας του εμπορίου

Το εμπόριο ακμάζει, δημιουργεί νέες θέσεις απασχόλησης και είναι φιλικό προς τους νεοεισερχόμενους εργαζόμενους⁸⁵. Οι θέσεις αυτές όμως είναι μέτριας ή χαμηλής ειδίκευσης και κυρίως πωλητών και δε συμφωνούν με το εκπαιδευτικό προφίλ και τις απαιτήσεις πολλών Ελλήνων. Σύμφωνα με την Ετήσια Έκθεση της ΕΣΣΕ του έτους 2006 το εμπόριο απασχολούσε 789.290 άτομα (ποσοστό 17,7% της συνολικής απασχόλησης). Το 24% των εργαζόμενων κάτω των 25 ετών και το 26,8% των εργαζόμενων γυναικών κάτω των 25 ετών απασχολείται στο εμπόριο. Το 33,9% των εργαζόμενων στο εμπόριο είναι πωλητές. Το 30% είναι διευθυντές - επιχειρηματίες - προϊστάμενοι. Το 7,5% κατανέμεται ανάμεσα σε μηχανικούς, εφαρμοστές και υπαλλήλους γραφείου. Το υψηλό ποσοστό αυτοαπασχόλησης και ο μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων στο εμπόριο όμως σημαίνει ότι μεγάλο μέρος της κατηγορίας «διευθυντές - επιχειρηματίες - προϊστάμενοι» είναι στην ουσία επιχειρηματίες, ιδιοκτήτες μικρών επιχειρήσεων. Έτσι οι προσφέροντες εργασία στο εμπόριο είναι κυρίως πωλητές. Δορυφορικά το εμπόριο απασχολεί και άλλες κατηγορίες εργαζομένων, όπως οικονομικά στελέχη, οδηγούς, συντηρητές κλπ. Η πλειοψηφία των εργαζομένων στο εμπόριο είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (σχεδόν το 60%), το 26,1% είναι τριτοβάθμιας και το 14,4% πρωτοβάθμιας. Επομένως το εμπόριο δίνει σημαντική επαγγελματική διέξοδο, ειδικά

ειδικότητων και ακολουθούν των Οικονομολόγων-Οικονομικών Επαγγελματιών, Χημικών, Χημικών-Μηχανικών, Φυσικών, Ηλεκτρονικών ενώ λιγότερο σπανίζουν ειδικότητες από το χώρο του Marketing. Η διαπίστωση τέτοιων ελλείψεων ίσως εκπλήσσει αφού υπάρχουν πολλοί σχετικοί πτυχιούχοι, αλλά όπως υποστηρίζει ο ΣΕΒ α) οι ελλείψεις παρατηρούνται σε ορισμένες και όχι σε όλες τις περιφέρειες της χώρας, β) οι απόφοιτοι πολυτεχνικών σχολών στρέφονται περισσότερο κυρίως σε επαγγέλματα κατασκευών και όχι μεταποίησης και γ) το μεγαλύτερο ποσοστό των αποφοίτων οικονομικών σχολών αποκτά γνώσεις οι οποίες δεν επαρκούν για την κάλυψη των αναγκών μεσαίου - μεγάλου μεγέθους και αυστηρά οργανωμένων επιχειρήσεων

⁸⁴ Πιο αναλυτικά οι επιχειρήσεις δηλώνουν ότι θα χρειαστούν τις ακόλουθες ειδικότητες: Εργατοτεχνιτών με ποσοστό περίπου 30%, Προγραμματιστών - Χειριστών μηχανημάτων με ποσοστό 13% (και κυρίως χειριστών αυτοματισμών, CAD-CAM και εργαλειομηχανών CNC) και επίσης ποσοστά 6 έως 9% των επιχειρήσεων ενδιαφέρονται για στελέχη πωλήσεων, ανειδίκευτους εργάτες, ηλεκτρολόγους, μηχανικούς και στελέχη εφοδιαστικής. Οι επιχειρήσεις. Ταυτόχρονα υπάρχουν ειδικότητες χαμηλότερης εκπαίδευσης, όπως αποθηκάριοι, εργάτες ή συντηρητές, στις οποίες οι επιχειρήσεις δηλώνουν δυσκολία να βρουν προσωπικό, γιατί διαπιστώνουν απροθυμία για αποδοχή ανάλογων θέσεων εργασίας

⁸⁵ Ετήσια Έκθεση της ΕΣΣΕ του έτους 2006: Σημαντικό χαρακτηριστικό του τομέα του εμπορίου είναι το μεγάλο ποσοστό που του αναλογεί στην απορρόφηση του νέου εργατικού δυναμικού που προέρχεται από τους αέργους και τους αέργους που εξασφαλίζουν εργασία στους τομείς της οικονομίας. Οι νέες θέσεις εργασίας που συνολικά δημιουργήθηκαν από τον τομέα του εμπορίου το 2006 αντιστοιχούν περίπου στο 1/5 των θέσεων που δημιουργήθηκαν από το σύνολο της οικονομίας. Σε αυτό συμβάλλουν και η μεγάλη πιστωτική επέκταση και η αύξηση της εγχώριας ζήτησης.

για τους νέους, αρκεί να γίνουν συμβιβασμοί ως προς τις απαιτήσεις των εργαζομένων(ιδίως των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης) από τη δουλειά τους.

9.5 Ο τομέας του τουρισμού

Το Ινστιτούτο Τουριστικών Ερευνών, μετά από έρευνες⁸⁶ προσδιόρισε το σύνολο των απασχολούμενων στον τουρισμό σε 690.000 άτομα, αριθμός μεγάλος για τα δημογραφικά δεδομένα της Ελλάδας. Παράλληλα τόνισε την ιστορική διάσταση της εισφοράς του τουρισμού στην απασχόληση⁸⁷. Το Παγκόσμιο Συμβούλιο Τουρισμού και Ταξιδιών (WTTC) σε μελέτη του εκτιμά ότι η Ελλάδα απολαμβάνει υγιή ανάπτυξη σε ό,τι αφορά την τουριστική κίνηση και η τουριστική ζήτηση θα αυξάνεται ως το 2016 με μέσο ετήσιο ρυθμό 6,5%. Την ίδια περίοδο αναμένει αύξηση της άμεσης και έμμεσης απασχόλησης στην τουριστική οικονομία κατά 349.000 θέσεις εργασίας στην Ελλάδα, φθάνοντας το 20,9% της συνολικής απασχόλησης. Το 64% των τουριστικών επιχειρήσεων δηλώνουν πρόθεση να κάνουν νέες προσλήψεις μέσα στο 2008, κυρίως εποχικού προσωπικού λόγω Πάσχα και Καλοκαιριού⁸⁸.

Ο τουρισμός δημιουργεί θέσεις κυρίως χαμηλής ειδίκευσης και εποχιακής απασχόλησης. Σερβιτόροι, καμαριέρες, οδηγοί και λοιποί τουριστικοί υπάλληλοι είναι οι κυρίαρχες ειδικότητες που ζητούνται, ενώ παραπλεύρως ζητούνται και μερικοί πιο ειδικευμένοι, όπως ξεναγοί, οικονομικοί και διοικητικοί υπάλληλοι και τεχνικοί επιστήμονες. Μέχρι τώρα η ζήτηση συνδέεται ικανοποιητικά με την προσφορά και καλύπτεται από εποχιακά απασχολούμενους, φοιτητές ή μετανάστες. Η βελτίωση όμως του τουριστικού προϊόντος απαιτεί στελέχη με ανάλογη ειδίκευση. Γι αυτό το σκοπό υπάρχουν πολλά εκπαιδευτικά ιδρύματα(ΤΕΙ, ΙΕΚ κλπ) που παρέχουν ειδίκευση στον τομέα του τουρισμού.

9.6 Ο τραπεζικός τομέας

Οι τράπεζες έχουν μεγάλη κερδοφορία, επεκτείνουν διαρκώς τις δραστηριότητές τους και επομένως έχουν ανάγκη από νέο εργατικό δυναμικό⁸⁹. Ο

⁸⁶ Δρ. ΣΤΕΦΑΝΟΣ ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗΣ: ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ- ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ & ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ. ΔΥΝΑΜΙΚΗ-ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ & ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ. <http://www.bic.teiser.gr/conference/TOURISM/2/KARAGIANNIS.doc>

⁸⁷ Την περίοδο 1980 - 1997 η αύξηση της απασχόλησης στην τουριστική οικονομία ήταν 87% έναντι 9,2% της συνολικής απασχόλησης και έναντι μείωσης 15% στη μεταποίηση. Αντίστοιχα ο τουρισμός προκάλεσε σχεδόν το σύνολο της βελτίωσης του περιφερειακού εισοδήματος που συντελέστηκε κατά τα τελευταία 20 - 30 έτη

⁸⁸ Εργαστήριο Ελευθέρων Σπουδών ALBA Graduate Business School. Πανελλαδική Έρευνα σε 213 επιχειρήσεις σχετικά με τις προβλέψεις των εργοδοτών για την περίοδο Ιανουαρίου-Ιουνίου 2008

⁸⁹ Βλ. Παναγιώτης Καπόπουλος και Σοφία Λαζαρέτου, "Η παρουσία και ο ρόλος των ξένων τραπεζών: η εμπειρία της Νοτιοανατολικής Ευρώπης στην περίοδο μετάβασης όπου τονίζεται η σημαντική ανάπτυξη του τραπεζικού τομέα και η συμβολή του στην τόνωση της απασχόλησης.

Ενδεικτική επίσης της συμβολής της ανάπτυξης του τραπεζικού τομέα στην απασχόληση είναι η έρευνα του Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών για τη σχέση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων (οι οποίες αποτελούν και τη «ραχοκοκαλιά της ελληνικής οικονομίας») με το τραπεζικό σύστημα όπου διαπιστώνεται πολύ μεγάλος αριθμός συναλλαγών, τόσο παραδοσιακών όσο και στη βάση της νέας τεχνολογίας(ψηφιακή οικονομία). Η έρευνα εκπονήθηκε στο Λεκανοπέδιο Αττικής το Μάιο του 2007, σε δείγμα 1.803 επιχειρήσεων, που δραστηριοποιούνται στους κλάδους του εμπορίου, της μεταποίησης, των υπηρεσιών και της ακίνητης περιουσίας. Φορέας υλοποίησης ήταν το ΚΕΜΕ - ΕΒΕΑ, σε συνεργασία με το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών και την εταιρεία ερευνών Kara-Research. Ο Πρόεδρος του ΕΒΕΑ, κ. Κωνσταντίνος Μίχαλος, παρέλαβε τις τελικές εκθέσεις από τον Πρόεδρο του ΚΕΜΕ - ΕΒΕΑ, κ. Δρακούλη Φουντουκάκο, κατά τη διάρκεια συνάντησης, όπου παρουσιάστηκαν και αναλύθηκαν τα βασικά συμπεράσματα της έρευνας.

Τα βασικά συμπεράσματα της έρευνας, συνοψίζονται στα εξής σημεία:

1. Στις μέρες μας, το σύνολο σχεδόν των ΜΜΕ συναλλάσσεται με τραπεζικούς οργανισμούς (90,4%). Το ποσοστό αυτό είναι καθολικό, όταν μιλάμε για επιχειρήσεις με μεγάλο αριθμό προσωπικού.
2. Τα πιο δημοφιλή τραπεζικά προϊόντα στον επιχειρηματικό κόσμο είναι οι τραπεζικοί λογαριασμοί (97,2%), η έκδοση μπλοκ επιταγών (81,5%), και τα επιχειρηματικά δάνεια (51,5%).

τραπεζικός τομέας είναι φιλικός για τους νεοεισερχόμενους στην εργασία, απασχολεί κυρίως αποφοίτους λυκείου ή οικονομικής κατεύθυνσης ενώ οι προσλήψεις γίνονται συνήθως μέσω διαγωνισμών. Άνω του 70% των τραπεζών θα κάνουν νέες προσλήψεις μέσα στο 2008⁹⁰. Από την άλλη βέβαια οι θέσεις αφορούν κυρίως ταμίες και πωλητές δανειακών και χρηματοοικονομικών προϊόντων με σχετικά χαμηλές αμοιβές, υπερωριακή απασχόληση και χωρίς σημαντικές προοπτικές εξέλιξης ενώ υψηλά είναι και τα ποσοστά αποχωρήσεων. Ωστόσο η εργασία σε τράπεζα είναι μια σημαντική επαγγελματική διεξόδος, σύμφωνη με τις ανάγκες της νέας οικονομίας.

9.7 Ο τομέας των χρηματοοικονομικών προϊόντων

Ο τομέας των χρηματοοικονομικών προϊόντων περιλαμβάνει, με την ευρεία έννοια υπηρεσίες ασφαλιστικές, συνταξιοδοτικές και επενδυτικές⁹¹ οι οποίες εμφανίζουν μεγάλη ζήτηση τα τελευταία χρόνια, τόσο λόγω της χρησιμότητας τους όσο και λόγω της επιτυχημένης προώθησής τους στην αγορά. Επομένως αυξάνεται η ζήτηση για ανάλογα στελέχη. Κυρίως ζητούνται απόφοιτοι σχολών οικονομικής κατεύθυνσης για θέσεις πωλητών των προϊόντων(οι διαχειριστές και επενδυτές αποτελούν εντελώς ξεχωριστή κατηγορία και είναι άτομα με βαθιές γνώσεις και εμπειρία στις χρηματαγορές). Προτιμώνται άτομα με επικοινωνιακές ικανότητες και ευρύ κοινωνικό κύκλο, δεν απαιτείται προϋπηρεσία και παρέχεται από τις επιχειρήσεις αρχική και δια βίου εκπαίδευση. Ωστόσο πρόκειται για θέσεις αυτοαπασχολούμενων εξωτερικών συνεργατών χωρίς σταθερό μισθό και αμοιβή με ποσοστά επί των πωλήσεων και έτσι είναι κλάδος με υψηλά ποσοστά αποχωρήσεων του εργατικού δυναμικού.

9.8 Ο τομέας των κατασκευών

Ο κατασκευαστικός τομέας βρίσκεται σε τροχιά ανάπτυξης και προσφέρει καλές ευκαιρίες απασχόλησης. Ζητά προσωπικό σε τρεις κυρίως κατηγορίες: α)τεχνικούς επιστήμονες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, β)ειδικούς χειριστές μηχανημάτων, τεχνίτες και εργοδηγούς και γ)ανειδίκευτους εργάτες και χειρώνακτες. Το IOBE σε μελέτη του⁹² υποστηρίζει τη θετική εισφορά του κατασκευαστικού κλάδου στην απασχόληση και τις ικανοποιητικές δυνατότητές του για το μέλλον· ειδικότερα, ο πίνακας 5 παρουσιάζει τη συμμετοχή του κατασκευαστικού κλάδου στην απασχόληση. Φαίνεται μια ξεκάθαρα ανοδική τάση, τόσο σε ότι αφορά τη συμμετοχή του κλάδου στην απασχόληση, όσο και σε ότι αφορά τον αριθμό των εργαζομένων που ο κλάδος απασχολεί. Οι προοπτικές παραμένουν αρκετά θετικές,

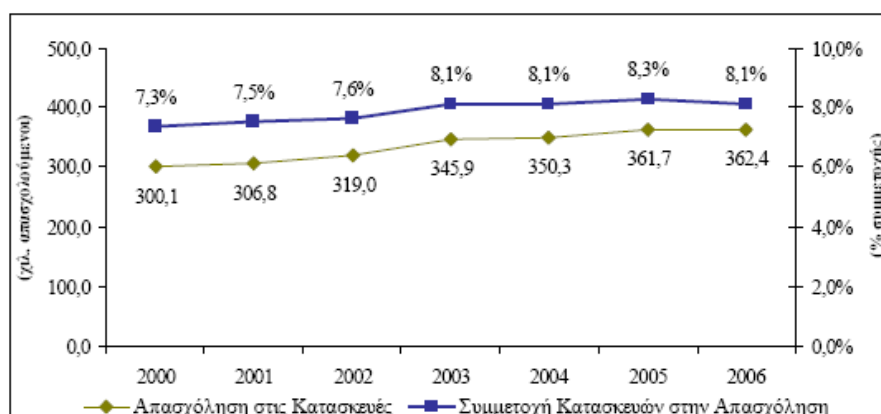
3. Σημαντικό εύρημα αποτελεί το γεγονός ότι η ψηφιακή οικονομία έχει αρχίσει να κερδίζει έδαφος και στη χώρα μας, καθώς το 31,5 % των ΜΜΕ δηλώνει ότι χρησιμοποιεί υπηρεσίες e-banking.

⁹⁰ Εργαστήριο Ελευθέρων Σπουδών ALBA Graduate Business School. Πανελλαδική Έρευνα σε 213 επιχειρήσεις σχετικά με τις προβλέψεις των εργοδοτών για την περίοδο Ιανουαρίου-Ιουνίου 2008

⁹¹ Οι ασφαλιστικές υπηρεσίες περιλαμβάνουν κάθε είδους ασφάλιση, ζωής, περιουσίας, υλικών και άυλων στοιχείων. Ένα μέρος αυτών είναι από το νόμο υποχρεωτικές, πχ ασφάλειες αυτοκινήτων. Οι επενδυτικές υπηρεσίες περιλαμβάνουν κυρίως αμοιβαία κεφάλαια, δηλαδή συνένωση πολλών μικρών κεφαλαίων ώστε να δημιουργηθεί ένα μεγάλο κεφάλαιο το οποίο επενδύεται ευχερέστερα στις εγχώριες και διεθνείς χρηματαγορές. Ο τομέας της επαγγελματικής σύνταξης(δηλαδή ιδιωτικά συνταξιοδοτικά προγράμματα) αποτελεί τον «τρίτο πυλώνα του ασφαλιστικού συστήματος». Οι άλλοι δύο είναι η κύρια και η επικουρική σύνταξη. Η επαγγελματική σύνταξη προωθείται ιδιαίτερα από τις κυβερνήσεις μέσω φοροαπαλλαγών.

⁹² ΙΔΡΥΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ. ΤΜΗΜΑ ΜΙΚΡΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ. Ο ρόλος του κλάδου των κατασκευών στην Ελληνική και Διεθνή Οικονομία Έρευνα: Ι.Β. Πλεμμένος. Επιστημονική Ευθύνη-Συντονισμός: Θ.Β. Παλάσκας Αθήνα, 16.05.2007, Γαλλικό Ινστιτούτο Αθηνών

ιδιαίτερα εάν αντιμετωπιστούν ορισμένα προβλήματα του κλάδου⁹³. Ωστόσο, βραχυπρόθεσμα οι προσλήψεις που θα γίνουν δεν είναι πολλές, μόλις το 20% των επιχειρήσεων του κλάδου θα κάνουν νέες προσλήψεις⁹⁴.



Πηγή: ΕΣΥΕ.

Μέσος Ετήσιος Ρυθμός Μεγέθυνσης (2000-2006): 3,2%

Μέσος Όρος Συμμετοχής Κατασκευών (2000-2006): 7,9%

Πίνακας 5. Η συμμετοχή του Κατασκευαστικού Κλάδου στην Απασχόληση, 2000-2006

9.9 Ο τομέας των μεταφορών και επικοινωνιών

Οι μεταφορές αναπτύσσονται ταχύτατα στην Ελλάδα και παρέχουν σημαντική επαγγελματική διέξοδο στο εργατικό δυναμικό. Δημιουργούν θέσεις για οδηγούς, τεχνικούς οχημάτων και οδικού και σιδηροδρομικού δικτύου, ανειδίκευτους εργάτες και διοικητικά στελέχη ενώ ανοδικός είναι σύμφωνα με το ΣΕΒ και ο κλάδος της εφοδιαστικής. Σημαντικός επίσης είναι ο κλάδος της Ναυτιλίας ο οποίος συνεισφέρει περισσότερο από 4,5% του ΑΕΠ της Ελλάδας και απασχολεί 160.000 εργαζόμενους (4% της συνολικής απασχόλησης)⁹⁵. Ωστόσο η Ελλάδα όπως και το σύνολο της ΕΕ χρειάζεται γενναίες προσπάθειες για την εκπαίδευση του ναυτιλιακού προσωπικού, ώστε αυτό να γίνει πιο ανταγωνιστικό⁹⁶. Σε ότι αφορά τις επικοινωνίες ζητούνται κυρίως υπάλληλοι στις πωλήσεις τηλεπικοινωνιακών προϊόντων και υπηρεσιών internet και τεχνικοί δικτύων. Οι περισσότερες εταιρείες τηλεπικοινωνιών και πληροφορικής (το 61% από αυτές) προτίθενται να κάνουν νέες το 2008⁹⁷.

⁹³ πχ το μικρό μέγεθος των επιχειρήσεων, το μεγάλο πλήθος επιχειρήσεων σε μια μικρή αγορά, ο αυτοσχεδιασμός χωρίς σύγχρονη διοίκηση, η λειτουργική θολότητα, η έλλειψη δομών και οργάνωσης, η έλλειψη προγραμματισμού και μεθοδικότητας και η έλλειψη εξωστρέφειας των Ελλήνων μηχανικών

⁹⁴ Εργαστήριο Ελευθέρων Σπουδών ALBA Graduate Business School. Πανελλαδική Έρευνα σε 213 επιχειρήσεις σχετικά με τις προβλέψεις των εργοδοτών για την περίοδο Ιανουαρίου-Ιουνίου 2008

⁹⁵ ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ (008) ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ. «Η ελληνική ναυτιλία εκσυγχρονίζεται, διατηρεί την ηγετική της θέση και διευρύνει τα περιθώρια συνεισφοράς της στην οικονομία» <http://photo.kathimerini.gr/xtra/files/Meletes/doc/Mel110506.doc>

⁹⁶ ΕΚΘΕΣΗ σχετικά με την ανακοίνωση της Επιτροπής που αφορά την εκπαίδευση και την πρόσληψη ναυτικών. (COM(2001) 188 – C5 0468/2001 – 2001/2188(COS))
Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0450+0+DOC+WORD+V0//EL>

⁹⁷ Εργαστήριο Ελευθέρων Σπουδών ALBA Graduate Business School. Πανελλαδική Έρευνα σε 213 επιχειρήσεις σχετικά με τις προβλέψεις των εργοδοτών για την περίοδο Ιανουαρίου-Ιουνίου 2008

9.10 Οι λοιπές υπηρεσίες

Ο τομέας των υπηρεσιών γενικά αναπτύσσεται και προσφέρει δυνατότητες απασχόλησης. Οι υπηρεσίες εκπαίδευσης(κυρίως φροντιστήρια, ξένες γλώσσες και προσχολική αγωγή) εμφανίζουν αρκετά καλές προοπτικές. Μερικά από τα πιο περιζήτητα επαγγέλματα προ-τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα όπως είδαμε⁹⁸ είναι στον τομέα των υπηρεσιών: κομμωτές, αισθητικοί, υπάλληλοι τηλεφωνικής εξυπηρέτησης ή τηλεφωνικών πωλήσεων, οδηγοί και υπάλληλοι διάφορων καταστημάτων. Οι σχετικές επιχειρήσεις ενδιαφέρονται για άτομα με διάθεση για εργασία και γνώση ξένων γλωσσών και όχι κυρίως για ακαδημαϊκούς τίτλους. Αρκετά καλές προοπτικές έχουν και οι υπηρεσίες υγείας με το μεγαλύτερο μέρος της ανάπτυξης πάντως να αφορά τα παραϊατρικά επαγγέλματα και διάφορες παράπλευρες ειδικότητες, δεδομένου ότι μόνο το 54,2% των εργαζομένων στην υγεία είναι ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό⁹⁹. Σε αυτό συνέβαλε και η αύξηση των ιδιωτικών κλινικών, η αύξηση των διαγνωστικών κέντρων, καθώς και ο υπερβολικός αριθμός βιοϊατρικών μηχανημάτων¹⁰⁰. Όλα αυτά οδήγησαν σε αυξημένη ζήτηση για προσωπικό όπως τεχνικούς και διοικητικούς υπαλλήλους, οδηγούς, τραυματιοφορείς και στελέχη marketing. Πολύ καλές προοπτικές έχουν οι υπηρεσίες φροντίδας παιδιών ή ηλικιωμένων, στο σπίτι ή σε ειδικούς χώρους και μάλιστα εμφανίζεται στενότητα προσφοράς. Αξιοσημείωτη αύξηση απασχόλησης συντελείται και στους τομείς της αναψυχής και του ελεύθερου χρόνου. Τέλος, μεγάλη ζήτηση παρουσιάζεται για υπαλλήλους σε υπηρεσίες μετακίνησης, διασκέδασης και μαζικής εστίασης. Όμως οι περισσότερες από τις παραπάνω θέσεις εργασίας δε βρίσκουν ενθουσιώδη αποδοχή από μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού.

⁹⁸ Τα επαγγέλματα με τη μεγαλύτερη ζήτηση στην Ευρώπη. Της Ελένης Στεργίου Δημοσιεύθηκε την 24^η Δεκεμβρίου 2007 από το Business Newsletter <http://biznewsletter.wordpress.com/2007/12/24/most-wanted-jobs/>

⁹⁹ Εθνικών και Καποδιστριακών Πανεπιστημίων Αθηνών. Εργαστήριο Οργάνωσης και Αξιολόγησης Υπηρεσιών Υγείας. <http://chesme.nurs.uoa.gr/portal/common/getFile/?id=96>

¹⁰⁰ "Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Υγεία-Πρόνοια 2000-2006" Γ' Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης - Κ.Π.Σ., (vo. 2) <http://www.oke.gr/greek/gnomi60.htm>

10. Αποτελεί η αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης εργασίας αντικείμενο των πολιτικών;

10.1 Το Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση

Στο επίπεδο των διατυπώσεων η Ελλάδα υποστηρίζει έντονα τις ΕΠΑ. Αυτό φαίνεται από το Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων για την περίοδο 2005-2008 (ΕΠΜ)¹⁰¹. Κύριος στόχος του είναι η «*Ενίσχυση της Απασχόλησης, της Ανάπτυξης και της Κοινωνικής Συνοχής*». Ειδικότερα στην παράγραφο 9 του ΕΠΜ τονίζεται η σημασία της εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς εργασίας για την ανάπτυξη. Στη συνέχεια επικεντρώνεται η δράση του Υπουργείου Απασχόλησης (σε συνεργασία με άλλα Υπουργεία, τους Κοινωνικούς Εταίρους και άλλους αρμόδιους φορείς) στην αύξηση και τη βελτίωση της απασχόλησης και της παραγωγικότητας στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας του εργατικού δυναμικού και στην αποτελεσματικότερη σύζευξη της προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Όλα αυτά φαίνονται σε πολλά σημεία του κειμένου¹⁰² και γενικότερα προκύπτει ότι η αναντιστοιχία προσφοράς και

¹⁰¹ Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση 2005-2008: Στα πλαίσια της Στρατηγικής της Λισσαβώνας, τα κράτη μέλη της ΕΕ ανέλαβαν δέσμευση να εκπονήσουν και να παρουσιάσουν στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων για το διάστημα 2005 - 2008, σύμφωνα με τις κατευθύνσεις που στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια του Μαρτίου και Ιουνίου 2005 και δημοσιεύθηκαν σαν ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές. Το Ελληνικό Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων συγκεντρώνει σε ένα ενιαίο κείμενο τις μεταρρυθμίσεις που σχεδιάζει και υλοποιεί η ελληνική κυβέρνηση την περίοδο 2005-2008 (με απότερο ορίζοντα το 2010) στους τομείς των Δημοσίων Οικονομικών, των Διαρθρωτικών(μικροοικονομικών) Αλλαγών καθώς και στην Απασχόληση, Κατάρτιση και Εκπαίδευση.

¹⁰² Πιο αναλυτικά το ΕΠΜ επικεντρώνεται στις παρακάτω ενέργειες:

1. Δημιουργία συνθηκών πλήρους απασχόλησης: Διατήρηση των υπαρχόντων και δημιουργία νέων θέσεων ώστε να αυξηθεί η απασχόληση και να μειωθεί η ανεργία.

ζήτησης πράγματι απασχολεί τους ασκούντες πολιτική και αποτελεί αντικείμενο των πολιτικών.

Αξιολογώντας ωστόσο το ΕΠΜ με βάση τη στρατηγική της Λισσαβόνας¹⁰³, φαίνεται ότι η πορεία υλοποίησής του δεν είναι και τόσο αποδοτική. Στρατηγικός στόχος της Ε.Ε. είναι η δημιουργία μιας «ανταγωνιστικής και δυναμικής οικονομίας της γνώσης, ικανής για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή». Ως επιμέρους στόχοι αναφέρονται το υψηλό επίπεδο απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας, οι καλύτεροι όροι εργασίας, η καταπολέμηση των διακρίσεων, η ισότητα των φύλων, η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων και ο κοινωνικός διάλογος.

Στη σφαίρα της εφαρμογής τώρα, δε φαίνεται να υλοποιούνται αυτοί οι στόχοι. Η Έκθεση Αξιολόγησης του Ελληνικού ΕΠΜ¹⁰⁴ διαπιστώνει χάσμα στη φυλετική και ηλικιακή κατανομή της ανεργίας με τους νέους και τις γυναίκες να πλήττονται ιδιαίτερα καθώς και υψηλή διαρθρωτική ανεργία. Επίσης απουσιάζει η επαρκής χρηματοδότηση και ένα συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα υλοποίησης των στόχων. Από την άλλη αξιολογούνται θετικά η βελτίωση της μακροοικονομικής εικόνας και των δημοσίων οικονομικών που όμως δεν φαίνεται να συμβάλουν στη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας. Αντίστοιχη έκθεση του World Economic Forum κατατάσσει την Ελλάδα μεταξύ των 4 χειρότερων κρατών της ΕΕ-25 στους τομείς «κοινωνίας της πληροφορίας», «επιχειρηματικό περιβάλλον,

2. Βελτίωση της ποιότητας της εργασίας και της παραγωγικότητας:

- α) Βελτίωση των εγγενών χαρακτηριστικών της εργασίας: ικανοποίηση, ωράριο, περιεχόμενο, αντιστοίχιση χαρακτηριστικών και δεξιοτήτων, ευκαιρίες για κατάρτιση και δια βίου μάθηση.
- β) Βελτίωση των ευρύτερων χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας (ισότητα φύλων, υγιεινή, ασφάλεια, πρόσβαση στην εργασία, κοινωνικός διάλογος, καταπολέμηση διακρίσεων κλπ).

3. Ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και του εργατικού δυναμικού στις μεταβαλλόμενες συνθήκες του διεθνούς ανταγωνισμού και των τεχνολογικών και παραγωγικών εξελίξεων:

- α) Ενίσχυση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων ώστε να επιτευχθεί αύξηση της αποδοτικότητας των επιχειρήσεων και βέλτιστη αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού.
- β) Βελτίωση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού ώστε να αντιστοιχούν στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς.
- γ) Βελτίωση των διαδικασιών σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας.
- δ) Βελτίωση του ρυθμιστικού πλαισίου ώστε η παροχή ποικιλίας συμβάσεων (πλήρους, μερικής, εποχιακής απασχόλησης κλπ) να ενισχύσει τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας όλων των κοινωνικών ομάδων και να δημιουργηθούν κίνητρα μετατροπής της αδήλωτης εργασίας σε «κανονική απασχόληση».

4. Ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών και προώθηση της ισότιμης πρόσβασης σε αυτήν: μέτρα για αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην εργασία και συμβιβασμού των επαγγελματικών και οικογενειακών τους υποχρεώσεων.

5. Μείωση του κοινωνικού αποκλεισμού και βελτίωση της κοινωνικής συνοχής ώστε αφενός να αξιοποιείται καλύτερα όλο το εργατικό δυναμικό και αφετέρου να μειωθούν οι κοινωνικές ανισότητες.

6. Βελτίωση και εμπέδωση των υπηρεσιών απασχόλησης και αναβάθμιση της ποσότητας και ποιότητας υπηρεσιών που προσφέρουν.

Πέραν των παραπάνω σημείων όμως, στο σύνολο σχεδόν του κειμένου υπάρχουν αναφορές σε στόχους και πολιτικές βελτίωσης της απασχόλησης, όπως πχ στην παράγραφο 2.4 περί ενίσχυσης της βιωσιμότητας των δημοσίων οικονομικών ή στην παράγραφο 3 περί επενδυτικού περιβάλλοντος. Μια επιπλέον δραστηριότητα που προκύπτει μέσα από το ΕΠΜ είναι η ανάπτυξη δικτύου θυρίδων επιχειρηματικότητας από τη Γ.Γ. Νέας Γενιάς (μία ανά νομό) μέσω των οποίων θα παρέχονται συμβουλευτικές υπηρεσίες προς νέους (ιδιαίτερα φοιτητές και αποφοίτους μέσης εκπαίδευσης) πάνω σε θέματα επιχειρηματικότητας.

¹⁰³ Σα βάση για την αξιολόγηση του ΕΠΜ επιλέγω τη στρατηγική της Λισσαβόνας γιατί συμπυκνώνει το σύνολο των στόχων σχετικά με τη ποσοτική και ποιοτική βελτίωση της απασχόλησης, ώστε να συμβάλλει σε μια πιο δυναμική οικονομία, βασισμένη σε ένα καλύτερο και πιο ανταγωνιστικό εργατικό δυναμικό.

¹⁰⁴ βλέπε The Commission 's Assessments of National Reform Programmes for Growth and Jobs. Greece. Assessment of National Reform Programme. Συνολικά, με βάση οι στόχοι της Λισσαβόνας δε φαίνονται επιτεύξιμοι από την ΕΕ ως σύνολο αλλά παρόλα αυτά η Ελλάδα αποδίδει κατώτερα του κοινοτικού μέσου όρου.

«κοινωνική ενσωμάτωση»¹⁰⁵ και «βιώσιμη ανάπτυξη» ενώ σύμφωνα με την ίδια έκθεση η χώρα μας δεν διαπρέπει σε κανένα τομέα. Ο ΟΟΣΑ (OECD – Employment Outlook 2006) τέλος παρατηρεί την ύπαρξη μεγάλου ανεπίσημου τομέα και την αδυναμία εφαρμογής φιλελεύθερων μεταρρυθμίσεων. Και στο κείμενο του ΕΠΜ δε φαίνεται κάποιος σαφής τρόπος αντιμετώπισης του άτυπου τομέα.

Τα παραπάνω δεν μπορούν παρά να συνεισφέρουν αρνητικά στη γενικότερη αξιολόγηση των προαναφερθέντων στην ενότητα πολιτικών απασχόλησης του ΕΠΜ στη σφαίρα της εφαρμογής τους, τουλάχιστον μέχρι τώρα. Στις θετικά αξιολογούμενες πολιτικές από την άλλη πλευρά μπορεί να συμπεριληφθούν η βελτίωση της μακροοικονομικής εικόνας και των δημοσίων οικονομικών που δευτερογενώς ενδέχεται να συμβάλλουν στην εικόνα της απασχόλησης.

10.2 Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης 2000-2006(ΕΠΕΑΕΚ)

Το ΕΠΕΑΕΚ στοχεύει στη συνολική βελτίωση του ανθρώπινου κεφαλαίου και την προώθηση της ισότητας και της ανάπτυξης¹⁰⁶. Το κείμενο του προγράμματος επικεντρώνεται σε ζητήματα ποιότητας των αποτελεσμάτων των σχεδιαζόμενων παρεμβάσεων¹⁰⁷ οι οποίες επιχειρούν τον προσανατολισμό του ανθρώπινου δυναμικού στις ανάγκες της αγοράς και αυτό αξιολογείται μάλλον θετικά. Γίνονται αρχικά δύο παραδοχές βασιζόμενες σε στατιστικά στοιχεία: α)μεγαλύτερη παραμονή στο σύστημα αρχικής κατάρτισης αυξάνει τη δυνατότητα μετέπειτα προσαρμογής στις ανάγκες της εργασίας και β)η ζήτηση για δια βίου εκπαίδευση είναι ευθέως ανάλογη με την αρχική εκπαίδευση. Βάση αυτών προκρίνεται η παράταση της παραμονής στην εκπαίδευση και την κατάρτιση.

Ξεκινώντας την κριτική από την πρώτη παραδοχή θα λέγαμε πως, αν και γενικά ορθή, δεν είναι καλή για την περίπτωση της Ελλάδας· είδαμε στο Κεφ.9 ότι η

¹⁰⁵ βλέπε World Economic Forum. The Lisbon Review 2006. Measuring Europe's Progress in Reform: οι τομείς όπου η Ελλάδα εμφανίζεται μεταξύ των χειρότερων κρατών είναι της κοινωνίας της πληροφορίας, επιχειρηματικού περιβάλλοντος, κοινωνικής ενσωμάτωσης (περιλαμβάνει επιστροφή των ανθρώπων στο εργατικό δυναμικό, αναβάθμιση των δεξιοτήτων και εκσυγχρονισμό της κοινωνικής προστασίας. Στις 3 πρώτες από αυτές τις κατηγορίες η Ελλάδα βρίσκεται στην ομάδα των 4 χειρότερων κρατών) και βιώσιμης ανάπτυξης.

¹⁰⁶ Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης 2000-2006 αποτελεί σύμφωνα με την εισαγωγή του κείμενου του τη «βούληση της ελληνικής πολιτείας για προώθηση εκπαιδευτικών πολιτικών οι οποίες αναπτύσσουν το ανθρώπινο δυναμικό, βελτιώνουν τη δυνατότητα της νεολαίας για παραγωγική απασχόληση, καταπολεμούν παλαιά και αρχόμενα φαινόμενα κοινωνικού αποκλεισμού, εναισθητοποιούν τους αυριανούς πολίτες σε ποικίλα θέματα(περιβάλλον, καινοτομικότητα, ισότητα φύλων κτλ.) και παρακολουθούν εκ του σύννεγγυς τις σχετικές ευρωπαϊκές εξελίξεις, όπως αυτές εκφράζονται μέσα από τα πεδία πολιτικής του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου».

¹⁰⁷ Το πλήρες κείμενο του ΕΠΕΑΕΚ βρίσκεται στον ιστότοπο http://www.epeaek.gr/epeaek/el/a_2_1_3.html ενώ μια περίληψή του στον ιστότοπο http://www.epeaek.gr/epeaek/el/a_2_1_1.html: «Στο πλαίσιο του Γ' ΚΠΣ, το Επιχειρησιακό πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης του ΥπεΠΘ περιλαμβάνει μια ολοκληρωμένη δέσμη συνεκτικών μέτρων και ενεργειών με απότερο στόχο τη βελτίωση του εκπαιδευτικού συστήματος και των υπηρεσιών που αυτό προσφέρει, ώστε να ανταποκριθεί αποτελεσματικότερα στις πραγματικές κοινωνικές ανάγκες ανοίγοντας διαύλους επικοινωνίας και σύνδεσης με την αγορά εργασίας».

Για περισσότερες λεπτομέρειες βλέπε την Αξιολόγηση Προγραμματικού Σχεδιασμού του ΕΠΕΑΕΚ όπου περιγράφονται οι δράσεις, οι στόχοι και η κατανομή των πόρων: http://www.epeaek.gr/epeaek/sitecontent/Aksiologisi_Prog_Shed.doc

ελληνική οικονομία γεννά κυρίως θέσεις που καλύπτονται ευχερέστερα από άτομα με μέση εκπαίδευση και κατάλληλη επαγγελματική κατάρτιση. Άρα ζητούμενο είναι όχι η διάρκεια της παραμονής στην εκπαίδευση αλλά η συμβατότητα της με τις ανάγκες της αγοράς. Και ως προς αυτό δεν υπάρχει σαφής διατύπωση για τον τρόπο ανίχνευσης των αναγκών της αγοράς και δημιουργίας της απαιτούμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Η δεύτερη παραδοχή από την άλλη φαίνεται να ισχύει και στην ελληνική περίπτωση, αφού κυρίως τα στελέχη με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο τείνουν να ενδιαφέρονται για επιμόρφωση. Και πάλι όμως η Ελλάδα κατέχει μια από τις τελευταίες θέσεις στη δια βίου εκπαίδευση στην ΕΕ ενώ ταυτόχρονα δεν προτείνονται τρόποι αύξησης της ελκυστικότητας και των ευκαιριών της δια βίου εκπαίδευσης. Κριτική στο ελληνικό σύστημα δια βίου εκπαίδευσης και στον τρόπο που επιχειρεί να γεφυρώσει την προσφορά με τη ζήτηση εργασίας άσκησε ο κος Κεφαλάς¹⁰⁸, ο οποίος τονίζει ότι στερείται αποτελεσματικότητας και δε φαίνεται να βελτιώνει σημαντικά την απασχολησιμότητα του εργατικού δυναμικού.

Συνολικά πάντως θα έλεγα πως το πρόγραμμα είναι μια καλή αρχή, συγκεντρώνει μεγάλο αριθμό δράσεων για την απασχόληση και κυρίως δείχνει να αντιλαμβάνεται ότι η αγορά εργασίας και οι απαιτήσεις της είναι εκείνες που καθορίζουν τη ζήτηση για εκπαίδευση και ειδικότητες.

10.3 Κατάρτιση και ενίσχυση των επαγγελματικών προσόντων

Από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 διαπιστώθηκε πρόβλημα στη σύνδεση των αποφοίτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας¹⁰⁹. Έτσι σχεδιάστηκαν και υλοποιήθηκαν πολιτικές κατάρτισης, επανακατάρτισης και δια βίου μάθησης του εργατικού δυναμικού. Λειτουργήσε μεγάλος αριθμός ΙΕΚ, ΚΕΚ, τεχνικών λυκείων, διάφορων δομών κλπ(βλέπε επόμενη ενότητα), δαπανήθηκαν πολλά χρήματα αλλά τελικά η σχέση δαπανών και αποτελέσματος ήταν πολύ φτωχή και οι πολιτικές κατάρτισης στην Ελλάδα δεν μπορούν να θεωρηθούν επιτυχημένες μέχρι τώρα.

10.4 Εναρμονισμός του θεσμικού πλαισίου στις ανάγκες της αγοράς

Από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 ασκήθηκαν πιέσεις στην Ελλάδα για εναρμονισμό του θεσμικού πλαισίου της αγοράς εργασίας με εκείνο των πιο προηγμένων κρατών της ΕΟΚ και για φιλελεύθερες μεταρρυθμίσεις. Οι ασκούντες πολιτική έπρεπε να βρουν μια χρυσή τομή ανάμεσα στις επιταγές της ΕΟΚ και στις τεράστιες αντιδράσεις των εργαζομένων απέναντι σε οποιαδήποτε αλλαγή. Ψηφίστηκε μια σειρά από νόμους που στόχευαν στην εναρμόνιση του θεσμικού πλαισίου, την υιοθέτηση ΕΠΑ και την εισαγωγή ευέλικτων μεταρρυθμίσεων:

¹⁰⁸ Προσωπική συνέντευξη του κου Χαράλαμπου Κεφαλά, εκπροσώπου της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου.

¹⁰⁹ Η ανάγκη για προώθηση της κατάρτισης και την ενίσχυση των επαγγελματικών προσόντων αποτέλεσε αντικείμενο πολιτικής ήδη από τη δεκαετία του 1990. Ο νόμος 2009/1992, στην εισηγητική του έκθεση κάνει λόγο για ελλιπή επαγγελματική και τεχνική εκπαίδευση από τα Ενιαία Πολυκλαδικά Λύκεια (ΕΠΛ), τα Τεχνικά Επαγγελματικά Λύκεια και τις Τεχνικές Επαγγελματικές Σχολές (ΤΕΣ) και αποδίδει αυτές τις ελλείψεις σε απουσία εκσυγχρονισμού. Εκείνη την εποχή μάλιστα δεν υπήρχε θεσμοθετημένο σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης με εξαίρεση τις Σχολές Μαθητείας του ΟΑΕΔ, η έκταση λειτουργίας των οποίων ήταν αρκετά περιορισμένη. Το πεδίο εντοπισμού των ελλείψεων αυτών ήταν οι πολυάριθμοι απόφοιτοι των Γενικών Λυκείων που δεν προχωρούσαν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Επί της ουσίας λάμβαναν από τα Γενικά Λύκεια ένα απολυτήριο χωρίς αντίκρισμα, καθώς δεν τους παρέχονταν καθόλου επαγγελματικά προσόντα και δυσκολεύονταν ιδιαίτερα να μπουν στην παραγωγική διαδικασία

Ο Νόμος 1892/90 που καθιέρωσε το θεσμό της μερικής απασχόλησης, τη διευθέτηση και ελαστικοποίηση του ωραρίου εργασίας και τη σύνδεση παραγωγικότητας και αμοιβής. Ο νόμος δεν απέδωσε τα αναμενόμενα κυρίως γιατί ψηφίστηκε υπό τις πιέσεις για εναρμόνιση του ελληνικού θεσμικού πλαισίου με εκείνα των χωρών της ΕΕ-15 και όχι λόγω πραγματικής (τότε) ανάγκης για περισσότερη ευελιξία.

Ο Νόμος 2190/94, μέσω του οποίου ιδρύθηκε το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. και δημιουργήθηκαν δύο ειδικοί λογαριασμοί για την ενίσχυση της κατάρτισης των εργαζομένων και την αντιμετώπιση της μακροχρόνιας ανεργίας, με χρηματοδότηση. Έκτοτε η πορεία και οι δραστηριότητες του ΕΚΕΠΙΣ είναι αρκετά θετικές.

Ο Νόμος 2434/96 σηματοδότησε τη στροφή στις ΕΠΑ για την Ελλάδα. προέβλεπε την ανάπτυξη ενός σημαντικού πληροφοριακού συστήματος των υπηρεσιών απασχόλησης, το οποίο όμως τελικά δεν υλοποιήθηκε. Σημαντικό στοιχείο του ήταν η επιχορήγηση των εργοδοτών για την κάλυψη μέρους του μη κόστους εργασίας για προσλήψεις νέων 20-29 ετών.

Ο Νόμος 2639/98 για τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων(χρόνος εργασίας, εκ περιτροπής απασχόληση, συμβάσεις έργου και παροχής υπηρεσιών κλπ), την ίδρυση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας- ΣΕΕ) και την έγκριση λειτουργίας ιδιωτικών γραφείων συμβούλων εργασίας. Επέφερε κάποια επιπλέον αύξηση της ευελιξίας, όμως έκτοτε το ΣΕΕ δεν είναι πολύ αποτελεσματικό στον έλεγχο των εργοδοτών και την τήρηση της νομοθεσίας.

Ο Νόμος 2369/98 περί διευθέτησης του χρόνου εργασίας και επέκταση της μερικής απασχόλησης στο δημόσιο ο οποίος δεν είχε καμιά ουσιαστική εισφορά λόγω έντονων αντιδράσεων· οι εργοδότες τον θεώρησαν ιδιαίτερα περιοριστικό και χωρίς θέσπιση του διευθυντικού δικαιώματος και τα συνδικάτα θεώρησαν πως υποβαθμίζει τη θέση των εργαζομένων.

Ο νόμος 2874/00 περί «Προώθησης της Απασχόλησης και άλλες διατάξεις» στόχευε στην τόνωση της απασχόλησης, κυρίως μέσω κινήτρων για λιγότερες υπερωρίες και περισσότερες προσλήψεις, στην αύξηση της συμμετοχής στην εργασία και στην αύξηση της επιχειρηματικότητας¹¹⁰. Η εφαρμογή του όμως ήταν περιορισμένη(μόνο σε 4 επιχειρήσεις), ενώ η μείωση των υπερωριών μαζί με την αύξηση του κόστους τους που προέβλεπε οδήγησε τις επιχειρήσεις σε καταστρατηγήσεις του. Ταυτόχρονα προέβλεπε αύξηση των ομαδικών απολύσεων και ενθάρρυνση της μερικής απασχόλησης, διατάξεις που οδήγησαν σε έντονες αντιδράσεις των εργατικών ενώσεων.

Ο νόμος 2956/01 περί «Αναδιάρθρωσης του ΟΑΕΔ» επιχείρησε να αναβαθμίσει τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης και να κατοχυρώσει δικαιώματα στους εργαζόμενους με προσωρινή απασχόληση

¹¹⁰ Οι βασικότερες ρυθμίσεις του νόμου αυτού περιλαμβάνουν:

- τη δυνατότητα ετήσιας διευθέτησης του χρόνου εργασίας και μείωσης του μέσου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας στις 38 ώρες (χωρίς μείωση των αποδοχών), κατόπιν συμφωνίας επιχείρησης και εργαζομένων
- τη μείωση των νόμιμων υπερωριών κατά 5 ώρες την εβδομάδα, με παράλληλη αύξηση του κόστους τους, ώστε να ευνοούνται οι νέες προσλήψεις
- τη μείωση κατά 2% των ασφαλιστικών εισφορών για όσους αμείβονται με λιγότερο από 200 000 δρχ. το μήνα
- την προσαύξηση κατά 7,5% της αμοιβής των μερικά απασχολουμένων που εργάζονται λιγότερο από 4 ώρες την ημέρα (ή 20 την εβδομάδα)
- την ενίσχυση με 30.000 δρχ. το μήνα επί ένα έτος των μακροχρόνια ανέργων που εντάσσονται σε θέση εργασίας μερικής απασχόλησης
- τον εξορθολογισμό των ορίων για τις ομαδικές απολύσεις, ώστε και οι επιχειρήσεις με προσωπικό από 50 – 199 εργαζόμενους να μπορούν να απολύουν ίδιο ποσοστό απασχολουμένων με τις επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 εργαζόμενους (μέχρι 5 άτομα το μήνα)

Οι νόμοι 3174/03 και 3250/04 προωθούν τη μερική απασχόληση στο δημόσιο τομέα και τους ΟΤΑ, καθορίζουν τις θέσεις που μπορούν να καλύψουν εκεί οι μερικά απασχολούμενοι και έχουν εφαρμοστεί διαδοχικά χωρίς ιδιαίτερα προβλήματα.

Ο νόμος 3227/2004 με τίτλο «Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις» περιλαμβάνει μέτρα για τους επιδοτούμενους ανέργους και κίνητρα αύξησης της προσφοράς εργασίας

Ιδιαίτερα σημαντικός είναι ο Νόμος 3385/05 περί «Διευθέτησης του χρόνου εργασίας» που μειώνει το κόστος των υπερωριών και φιλελευθεροποιεί τις διαδικασίες ρύθμισης των ωραρίων¹¹¹. Εξασφάλισε κάποια ευελιξία αλλά όχι και ασφάλεια για το εργατικό δυναμικό, κυρίως γιατί οι κρατικοί ελεγκτικοί μηχανισμοί δεν κατάφεραν να ελέγξουν αποτελεσματικά την εφαρμογή των όποιων νομοθετικών ασφαλιστικών δικλίδων για τους εργαζόμενους. Τα κέρδη αρκετών επιχειρήσεων αυξήθηκαν σαν αποτέλεσμα του νόμου αλλά κυρίως όχι στη βάση της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας αλλά του εργατικού κόστους.

Συνοψίζοντας θα λέγαμε ότι στην περίοδο 1990-2005 έγιναν σημαντικά βήματα εξορθολογισμού της καθυστερημένης ελληνικής νομοθεσίας, η οποία έκανε βήματα για να πλησιάσει την αντίστοιχη των κρατών της ΕΕ-15. Ωστόσο πολλές καινοτόμες μορφές οργάνωσης της εργασίας βρίσκονται ακόμα εκτός κανονιστικού πλαισίου, με αποτέλεσμα να στερούνται τόσο οι επιχειρήσεις, όσο και οι εργαζόμενοι, ενός μεγαλύτερου βαθμού ευελιξίας. Και γενικά έγιναν βήματα τα οποία απλά μειώνουν το εργατικό κόστος αλλά κυρίως σε βάρος των μισθών και όχι του πολύ μεγάλου μη μισθολογικού κόστους εργασίας, όπως θα έπρεπε. Η μετατροπή της Ελλάδας σε οικονομία χαμηλού εργατικού κόστους δεν είναι εφικτή (λόγω ουσιαστικής αδυναμίας ανταγωνισμού των αναπτυσσόμενων οικονομιών). Εκείνο που χρειάζεται είναι μείωση του μη μισθολογικού κόστους και των γραφειοκρατικών διαδικασιών και βεβαίως επενδύσεις στη γνώση, την καινοτομία και το ανθρώπινο κεφάλαιο.

¹¹¹ κύρια σημεία του νόμου είναι: α)επιμήκυνση του εβδομαδιαίου χρόνου υπερεργασίας για τον οποίο δεν απαιτείται άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας, β)μείωση του κόστους των υπερωριών κατά το ήμισυ, γ)αποχαρακτηρισμός της παράνομης υπερωριακής απασχόλησης και δ)δημιουργία επιτροπής που επιμελείται τις συλλογικές διαφορές εργαζομένων-εργοδοτών. Ο νόμος προκάλεσε έντονες αντιδράσεις των εργατικών σωματείων τα οποία θεώρησαν πως θίγονται σημαντικά εργασιακά δικαιώματα

11. Οι φορείς κατάρτισης στην Ελλάδα και η συμμετοχή του εργατικού δυναμικού

11.1 Τα Τεχνολογικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια(ΤΕΕ) και τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης(ΙΕΚ)

Τα ΤΕΕ παρέχουν τεχνικές γνώσεις που γενικά ζητούνται σε ικανοποιητικό βαθμό από την αγορά εργασίας και αποτελούν μια λύση για τη συνέχιση της εκπαίδευσης μετά το γυμνάσιο η οποία οδηγεί σε πτυχίο πιστοποιημένων επαγγελματικών γνώσεων(κρατικά αναγνωρισμένο). Προσφέρουν μεγάλη γκάμα επαγγελματικών επιλογών και δυνατότητα συνέχισης σπουδών σε ανώτερη εκπαίδευση¹¹².

¹¹² Τα ΤΕΕ υπάγονται στο Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, ενώ επίσης λειτουργούν ΤΕΕ υπό την εποπτεία και άλλων Υπουργείων, καθώς και ΤΕΕ μαθητείας του ΟΑΕΔ. Στόχος τους, σύμφωνα με το Ν. 2640/1998, είναι ο συνδυασμός της γενικής παιδείας με την εξειδικευμένη τεχνική και επαγγελματική γνώση, με σκοπό την επαγγελματική ένταξη στην αγορά εργασίας.

Τα πτυχία των ΤΕΕ πιστοποιούν την κάλυψη συγκεκριμένων εκπαιδευτικών κύκλων και την απόκτηση συγκεκριμένων επαγγελματικών γνώσεων και οι κάτοχοί τους μπορούν είτε να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και να διεκδικήσουν αντίστοιχες επαγγελματικές θέσεις ως νεοεισερχόμενοι στα επάγγελμα ή επαγγελματικό κλάδο είτε να συνεχίσουν σε επόμενες βαθμίδες εκπαίδευσης.

Στους αποφοίτους του Α΄ Κύκλου Σπουδών των ΤΕΕ παρέχεται –μετά από εξετάσεις– πτυχίο επιπέδου 2, σύμφωνα με ό,τι προβλέπεται στο Άρθρο 6, παρ. 1 του Ν. 2009/1992 «Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 18/Α/14-2-92. Οι εξετάσεις διεξάγονται στη σχολική μονάδα. Στους αποφοίτους του Β΄ Κύκλου των ΤΕΕ χορηγείται πτυχίο επιπέδου 3 σύμφωνα με το Ν. 2009/1992, μετά από εξετάσεις που διενεργούνται σε επίπεδο σχολικής μονάδας (2 μαθήματα Γενικής Παιδείας και 1 Ειδικότητας).

Οι πτυχιούχοι του Α΄ Κύκλου ΤΕΕ έχουν τις εξής δυνατότητες:

- να λάβουν άδεια άσκησης επαγγέλματος σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις,
- να εγγραφούν σε αντίστοιχη ειδικότητα του Β΄ Κύκλου, ή
- να εγγραφούν στη Β΄ τάξη του Ενιαίου Λυκείου,

Οι πτυχιούχοι του Β΄ Κύκλου του ΤΕΕ έχουν τις εξής δυνατότητες:

- να λάβουν άδεια άσκησης επαγγέλματος σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις,
- να εγγραφούν, κατά προτεραιότητα, σε αντίστοιχη ειδικότητα των ΙΕΚ

Στα ΙΕΚ γίνονται δεκτοί απόφοιτοι Λυκείων και ΤΕΕ. Η κατάρτιση για τους κατόχους απολυτηρίου Ενιαίου Λυκείου διαρκεί 4 εξάμηνα. Κάθε έτος κατάρτισης αποτελείται από 2 αυτοτελή εξάμηνα κατάρτισης (14 πλήρεις εβδομάδες κατάρτισης ανά εξάμηνο)¹¹³. Ο μεγάλος αριθμός και η ποικιλία αντικειμένων των ΙΕΚ προσφέρουν πληθώρα επιλογών κατάρτισης. Ωστόσο οι απόφοιτοί τους αντιμετωπίζουν σε μεγάλο ποσοστό προβλήματα στην εύρεση εργασίας και θεωρούν ότι δεν έλαβαν ως προς αυτό αποτελεσματική βοήθεια από τα ΙΕΚ¹¹⁴

11.2 Τα τρία Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης και τα Κέντρα Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

Από το 1994 η επιμόρφωση προσφέρεται κυρίως από τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης(ΚΕΚ), δημόσια και ιδιωτικά¹¹⁵. Επιχειρείται η συστηματοποίηση της δια βίου παιδείας και η εναρμόνιση της με τις πολιτικές της ΕΕ. Όμως αξιολογώντας τις δράσεις για την κατάρτιση όπως διαμορφώθηκαν στη διάρκεια των τριών Κοινοτικών Πλαισίων Στήριξης (Α', Β' και Γ' ΚΠΣ – ιδιαίτερα δε στα 2 πρώτα ΚΠΣ) διαπιστώνουμε ότι η Ελλάδα υπέπεσε σε σημαντικά σφάλματα, κατασπατάλησε εθνικούς και κοινοτικούς πόρους χωρίς εμφανές θετικό αποτέλεσμα για το εργατικό δυναμικό και δημιούργησε ένα πολύ κακό κεκτημένο.

Το Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ σε μελέτη του ασκεί έντονη κριτική στην πορεία της δια βίου εκπαίδευσης. Ξεκινώντας από τις ενέργειες του Α' ΚΠΣ (1990-1995). εντοπίζει *«πολλαπλές και πολυδιάστατου χαρακτήρα ελλείψεις ορθολογικής πολιτικής που θέτουν ερωτήματα σχετικά με τις σκοπιμότητες που εξυπηρετούσε η ραγδαία επέκταση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης κατά την περίοδο υλοποίησης του Α' ΚΠΣ»*. Απουσίαζαν μηχανισμοί ανίχνευσης των αναγκών της αγοράς εργασίας, συντονισμός, υποδομές και κατάλληλο διδακτικό προσωπικό και τελικά δαπανήθηκαν δισεκατομμύρια χωρίς αποτέλεσμα¹¹⁶. Και

-
- να διεκδικήσουν την εισαγωγή τους στα Ανώτατα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα μετά από ειδικές πανελλαδικές εισαγωγικές εξετάσεις σε τρία μαθήματα (δύο μαθήματα γενικής παιδείας και ένα μάθημα της αντίστοιχης ειδικότητας)

¹¹³ «Διαμόρφωση Στρατηγικής για τη Δια Βίου Μάθηση» Υπουργείου Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας, Οκτώβριος 2004

¹¹⁴ βλέπε Μπουσιούκη σελ 351-354 ΙΕΚ και ανεργία. *«οι απόφοιτοι παραπονούνται για δυσκολίες στην εξεύρεση εργασίας κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, ειδικά για τις νεότερες ηλικίες. Μόνο το 17,8% των αποφοίτων έτυχε κάποιας βοήθειας από το ΙΕΚ στην προσπάθειά του για την εξεύρεση εργασίας, παρόλο που πολλά από αυτά στην πλειοψηφία τους τα ιδιωτικά έδιναν σχετικές υποσχέσεις στα πλαίσια της διαφημιστικής τους προβολής για την προσέλκυση σπουδαστών»*

¹¹⁵ Μετά την ένταξη της χώρας στην ΕΕ η επιμόρφωση ενηλίκων αναπτύχθηκε σε σημαντικό βαθμό, με τη συμβολή της ΕΕ η οποία χρηματοδοτεί τα ελληνικά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης κατά 50 έως 75%.

¹¹⁶ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. Κατάρτιση και Απασχόληση Αθήνα 2003 σελ 37-49: από το 1994 και έπειτα η δια βίου παιδεία συστηματοποιείται και προσφέρεται επιμόρφωση από τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης(ΚΕΚ), δημόσια και ιδιωτικά. Τα διάφορα προγράμματα κατάρτισης συγχρηματοδοτούνται και από την ΕΕ σε ποσοστά 50 έως 75%. Ωστόσο παρατηρήθηκαν τα εξής σοβαρά προβλήματα που απέτρεψαν την ουσιαστική βελτίωση της απασχολησιμότητας: φτωχή σχέση δαπανών – αποτελέσματος και κατασπατάληση δισεκατομμυρίων για πλημμελή ή καθόλου κατάρτιση του εργατικού δυναμικού

- έλλειψη σχεδιασμού, συντονισμού, τεχνικής υποδομής, εξοπλισμού, εξειδικευμένου διδακτικού και διοικητικού προσωπικού
- απρογραμμάτιστη επιλογή θεματολογίας και μη αντικειμενική επιλογή φορέων υλοποίησης,
- άνισες ευκαιρίες κατάρτισης ανά περιοχή
- απουσία μηχανισμών ανίχνευσης των αναγκών των επιχειρήσεων σε ειδικότητες και απουσία μηχανισμών αξιολόγησης
- ασύμπτωτη σχέση ανάμεσα στην αγορά εργασίας και τις παρεχόμενες υπηρεσίες κατάρτισης και αποτέλεσμα όμοιο με κοινωνικές δαπάνες απλής οικονομικής στήριξης στον άνεργο πληθυσμό

επιπλέον μεγάλο μέρος των χρημάτων πήγαν σε εικονικά προγράμματα χωρίς καμιά εισφορά στη βελτίωση του εργατικού δυναμικού¹¹⁷.

Τα παραπάνω κακώς κείμενα οδήγησαν στην ενσωμάτωση μέτρων για εξορθολογισμό των δαπανών και ενίσχυση των δομών κατάρτισης κατά την υλοποίηση του 2^{ου} ΚΠΣ(1996-2000). Αποφασίστηκε η δημιουργία περιορισμένου αριθμού Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) -350 το πολύ- μέσω αυστηρών προδιαγραφών πιστοποίησης της λειτουργίας τους¹¹⁸. Τελικά πιστοποιήθηκαν 481 ΚΕΚ, έγιναν πολλές ατασθαλίες και διασπάθιση χρημάτων και κοινοτικών πόρων και τελικά παρενέβη για το θέμα η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Από το 1998 ακολούθησε μια δεύτερη φάση υλοποίησης με περιορισμό των ΚΕΚ¹¹⁹ στα 262 ενώ αποφασίστηκε ότι οι ανάγκες κατάρτισης για τα προγράμματα που θα υλοποιηθούν θα προσδιορίζονται σε ετήσια βάση από τις σχετικές έρευνες του Εθνικού Παρατηρητηρίου Απασχόλησης(ΕΠΑ).

Συνολικά την περίοδο 1994-1997 καταρτίστηκαν 339.991 άτομα, 155.499 εργαζόμενοι και 184.492 άνεργοι. Ωστόσο οι άνεργοι δε φαίνεται να απέκτησαν επαρκή και πιστοποιημένα επαγγελματικά προσόντα παρά μόνο ένα είδος επιδόματος για τη διάρκεια παρακολούθησης των προγραμμάτων κατάρτισης. Αυτό αντικατοπτρίζει περισσότερο διαδικασίες κοινωνικών δαπανών παρά κοινωνικών επενδύσεων.

Αναφορικά με το Γ' ΚΠΣ οι παρεμβάσεις για την ανάπτυξη ανθρώπινων πόρων περιέχονται στον άξονα «Ανθρώπινοι Πόροι» όπου εντάσσονται τα επιχειρησιακά προγράμματα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση», καθώς και σειρά δράσεων για το ανθρώπινο δυναμικό¹²⁰. Σε σύγκριση με την εποχή των δύο πρώτων ΚΠΣ έγιναν σημαντικά βήματα στις διαδικασίες έρευνας της αγοράς εργασίας και στη δημιουργία προγραμμάτων κατάρτισης σύμφωνα με αυτές τις ανάγκες ενώ και οι πόροι αξιοποιήθηκαν πιο αποτελεσματικά. Σημαντικός φορέας επίσης είναι το Εθνικό Σύστημα Συνδέσεις της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (ΕΣΣΕΕΚΑ) το οποίο επιχειρεί δέσμη πολιτικών βελτίωσης των στρατηγικών κατάρτισης μέσω επιμέρους συστημάτων¹²¹ που στοχεύουν στην ανίχνευση των αναγκών της αγοράς εργασίας και στην προώθηση της αποτελεσματικής κατάρτισης του εργατικού δυναμικού. Η υλοποίηση της τρίτης γενιάς πολιτικών και δράσεων ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού στο πλαίσιο του 3^{ου} ΚΠΣ σηματοδοτείται από το επιχειρησιακό πρόγραμμα Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση(ΑΕΕ) υπό την ευθύνη του Υπουργείου Εργασίας ως ένα

¹¹⁷ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ [alfavita www.alfavita.gr](http://alfavita.www.alfavita.gr)

¹¹⁸ οι προδιαγραφές αυτές αφορούσαν α)την υλικοτεχνική τους υποδομή, β)τη διαμόρφωση των εκπαιδευτικών χώρων, γ)τη γεωγραφική τους κατανομή, δ)το κατάλληλο επιστημονικό και εκπαιδευτικό προσωπικό, ε)την τεχνογνωσία σε συγκεκριμένα θεματικά πεδία κατάρτισης και στ) τη θεματική εξειδίκευση των ΚΕΚ.

Ειδικότερα τα θεματικά πεδία των ΚΕΚ όπως προσδιορίστηκαν από τους σχεδιαστές των προγραμμάτων κατάρτισης ήταν τρία: α)Διοίκησης-Πληροφορικής, β)Τεχνικές Ειδικεύσεις και γ)Κλαδικά ΚΕΚ. Για να μπορέσει ένα ΚΕΚ να πιστοποιηθεί σε ένα θεματικό αντικείμενο θα έπρεπε να διαθέτει εκπαιδευτές με ανάλογη εκπαιδευτική εμπειρία και επαγγελματική εξειδίκευση

¹¹⁹ στον αριθμό αυτό δεν περιλαμβάνονται τα ενδοεπιχειρησιακά ΚΕΚ και τα ΚΕΚ ατόμων που βιώνουν κοινωνικό αποκλεισμό

¹²⁰ <http://www.prosonolotachos.gr/>

¹²¹ πιο αναλυτικά, τα συστήματα αυτά είναι: α)σύστημα έρευνας των αναγκών της αγοράς εργασίας, β)σύστημα δευτεροβάθμιας τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, γ)σύστημα αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης, δ)σύστημα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και ε)ενιαίο σύστημα πιστοποίησης προσόντων

από τα πλέον σημαντικά πεδία εφαρμογής της εθνικής πολιτικής για την απασχόληση που φιλοδοξεί να νέες συνθήκες και όρους λειτουργίας για την αγορά εργασίας για την τρέχουσα δεκαετία.

Ωστόσο ο στόχος της αποτελεσματικής σύνδεσης προσφοράς και ζήτησης εργασίας βρίσκεται ακόμα μακριά από την υλοποίησή του. Το ΙΝΕ διαπιστώνει ακόμα ασαφή και όχι αποτελεσματικό τρόπο διερεύνησης των αναγκών της αγοράς εργασίας ενώ και η ΕΕ κάνει συχνές και επαναλαμβανόμενες συστάσεις, με έμφαση πλέον στον εκσυγχρονισμό των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης.

11.3 Το Σύστημα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης

Το Σύστημα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης αποσκοπεί στην διαρκή επανακατάρτιση και επικαιροποίηση των γνώσεων και δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού¹²². Οι δομές Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης, που πιστοποιούνται από το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών – Ε.ΚΕ.ΠΙΣ., οργανώνουν και υλοποιούν προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης. Άλλες δομές /φορείς παροχής προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, μη πιστοποιημένες μέχρι σήμερα από το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. όπως δημόσιοι και ιδιωτικοί οργανισμοί, που παρέχουν προγράμματα κατάρτισης στους εργαζομένους τους (ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση), επαγγελματικές ενώσεις, επιμελητήρια, Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης, νομικά πρόσωπα δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου, αυτοχρηματοδοτούμενα προγράμματα κατάρτισης σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, ιδιωτικά εργαστήρια ελευθέρων σπουδών, κλπ.

11.4 Οι δομές δια βίου εκπαίδευσης στην Ελλάδα

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζω συνοπτικά τις δομές της δια βίου εκπαίδευσης, σύμφωνα με στοιχεία της Γενικής Γραμματείας Εκπαίδευσης Ενηλίκων του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων¹²³. Οι δομές αυτές είναι:

A. 48 Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας, στα οποία όσοι δεν ολοκλήρωσαν την υποχρεωτική εκπαίδευση τοποθετούνται σε διετές καινοτόμο πρόγραμμα εκπαίδευσης και αποκτούν σύγχρονες γνώσεις και δεξιότητες. Κατά την εκπαιδευτική περίοδο 2006-2007 εκπαιδεύτηκαν 3.600 άτομα σε όλη τη χώρα.

B. 56 Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων, όπου όσοι συμπλήρωσαν διάφορα επίπεδα εκπαίδευσης μπορούν να συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα.

¹²² πιο αναλυτικά, σύμφωνα με το Ν. 3191/2003 ως Σύστημα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης ορίζεται ως το σύστημα που αποσκοπεί, στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης, στην κατάρτιση ή/και επανακατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού, η οποία συμπληρώνει, εκσυγχρονίζει ή/και αναβαθμίζει γνώσεις και δεξιότητες που αποκτήθηκαν από τα άλλα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ή/και από επαγγελματική εμπειρία, με στόχους την ένταξη στην αγορά εργασίας, τη διασφάλιση της εργασίας, την επαγγελματική ανέλιξη και την προσωπική ανάπτυξη.

¹²³ Κωνσταντίνος Τσαμαδιάς. Η Διά Βίου Μάθηση στην Ελλάδα: Κατάσταση και Προοπτική της Εκπαίδευσης των Ενηλίκων Σελ 5-10: «Γνωρίζουμε από παλιά ότι η διαχρονική προώθηση της αειφόρου ανάπτυξης, της απασχόλησης και της κοινωνικής συνοχής αποτελούν βασικούς στόχους κάθε δημοκρατικής πολιτείας. Εδώ και πέντε περίπου δεκαετίες γνωρίζουμε, καλύτερα από ποτέ, ότι κύριος συντελεστής για τη βέλτιστη επίτευξη των τριών αυτών στόχων είναι το ανθρώπινο κεφάλαιο, το γνωσιακό κεφάλαιο. Γνωρίζουμε ότι βασικός μηχανισμός παραγωγής, συσώρευσης και διάχυσης του πολύτιμου αυτού κεφαλαίου είναι το σύστημα της τυπικής εκπαίδευσης και το σύστημα της δια βίου μάθησης με τους δύο πυλώνες της, τη δια βίου εκπαίδευση και τη δια βίου κατάρτιση. Γνωρίζουμε ότι οι κοινωνικές και ιδιωτικές επενδύσεις τόσο στο τυπικό σύστημα εκπαίδευσης, όσο και στο διά βίου, υπό την προϋπόθεση ότι γίνεται ορθολογική και χρηστή διαχείριση των πόρων, έχουν καλή αποδοτικότητα. Γνωρίζουμε ότι η ΕΕ, ως ιδιαίτερη οικονομική και πολιτική οντότητα, έχοντας ασπασθεί τα πορίσματα της επιστήμης, έδινε και δίνει έμφαση στη δια βίου μάθηση τοποθετώντας την ψηλά στην κλίμακα των προτεραιοτήτων της ενώ στο πεδίο της εφαρμοσμένης πολιτικής τη χρηματοδοτούσε και τη χρηματοδοτεί γενναία». Ο Γενικός Γραμματέας της Γενικής Γραμματείας Εκπαίδευσης Ενηλίκων, του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας & Θρησκευμάτων Κωνσταντίνος Τσαμαδιάς, αφού υπερθεματίζει την αξία της δια βίου μάθησης και την εισφορά της στην ανάπτυξη, την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή και αφού τονίζει τη σημασία που δίνει η ΕΕ σε ζητήματα δια βίου μάθησης παρουσιάζει τα βήματα που έχουν γίνει και τις δομές που λειτουργούν

Γ. Το Κέντρο Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης Ενηλίκων από Απόσταση - Αρχιμήδης, που προσφέρει υπηρεσίες δια βίου εκπαίδευσης αξιοποιώντας τις νέες τεχνολογίες. Κατά την τρέχουσα περίοδο(2006-2007) προσφέρονται, πιλοτικά, 2 εκπαιδευτικά προγράμματα, κλειστού αριθμού εκπαιδευομένων, ετήσιας διάρκειας 250 ώρες το καθένα. Συμμετέχουν 540 απόφοιτοι τουλάχιστον λυκείου.

Δ. 54 Νομαρχιακές Επιτροπές Λαϊκής Επιμόρφωσης που προσφέρουν 55 επιμορφωτικά προγράμματα στις θεματικές ενότητες πολιτισμός – τέχνες, κοινωνική οικονομία – επιχειρηματικότητα, αγωγή των πολιτών και προγράμματα για Α.Μ.Ε.Α. Η διάρκειά τους είναι μέχρι 75 ώρες. Επίσης περιλαμβάνουν σειρά δράσεων για την εκπαίδευση μερίδας του πληθυσμού που υστερεί σημαντικά σε όρους γνώσεων και επαγγελματικών προσόντων και δεν μπορεί χωρίς βοήθεια να ανταποκριθεί στις ανάγκες της νέας οικονομίας¹²⁴. Σημειώνεται ότι οι απόφοιτοι από προγράμματα διάρκειας από 25 μέχρι 75 ώρες λαμβάνουν «Πιστοποιητικό Επιμόρφωσης», ενώ οι απόφοιτοι από προγράμματα διάρκειας από 100 μέχρι και 250 ώρες, λαμβάνουν «Πιστοποιητικό Δια Βίου Εκπαίδευσης»¹²⁵.

Οι παραπάνω δομές είναι μια καλή απάντηση στην αδράνεια του παρελθόντος, ωστόσο είναι μόνο μια καλή αρχή σε σύγκριση με το επίπεδο που χρειάζεται να φτάσουν. Μπορούν να θεωρηθούν ικανοποιητικές στο ζήτημα της αντιμετώπισης του ψηφιακού αναλφαριθμητισμού και στον εφοδιασμό με βασικές γνώσεις ομάδων του πληθυσμού που υστερούν, ενώ συνοδεύονται από μια σειρά εγχειριδίων, έντυπων και ηλεκτρονικών που είναι φιλικά στο χρήστη και από διαδικασίες προσέλκυσης του κοινού.

11.5 Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού(ΟΑΕΔ)

Ο ΟΑΕΔ είναι ο βασικός φορέας υλοποίησης των πολιτικών παρέμβασης στην αγορά εργασίας και το κύριο όργανο εφαρμογής της κυβερνητικής πολιτικής για την απασχόληση¹²⁶. Στόχος του είναι να ερευνά τις ανάγκες της αγοράς εργασίας(με

¹²⁴ Οι επιτροπές μεταξύ άλλων περιλαμβάνουν τις εξής δράσεις:

- «**Εκπαίδευση ενηλίκων για την απόκτηση βασικών δεξιοτήτων στις νέες τεχνολογίες- ΗΡΩΝ**», μέσω του οποίου διαχέονται βασικές γνώσεις και δεξιότητες στους Η/Υ με δηλωμένο στόχο την καταπολέμηση του ψηφιακού αναλφαριθμητισμού. Από τον Οκτώβριο του 2004 μέχρι τον Ιούνιο του 2008, θα έχουν εκπαιδευτεί δωρεάν 240.000 άτομα.
- «**Εκπαίδευση αγροτών για την ανάληψη δράσεων στον δευτερογενή και τριτογενή τομέα της οικονομίας- ΗΣΙΟΔΟΣ**», διάρκειας 150 ωρών. Μέσω αυτού, από το Οκτώβριο του 2005 μέχρι τον Ιούνιο του 2008 θα έχουν εκπαιδευτεί 13.470 αγρότες και εργάτες.
- «**Εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας ως δεύτερης σε μετανάστες**», συνολικής διάρκειας 425 ωρών. Από το Νοέμβριο του 2004 μέχρι τον Ιούνιο του 2008 θα έχουν εκπαιδευτεί 12.000 μετανάστες.
- «**Εκπαίδευση στη Διαχείριση Κρίσεων, την Αντιμετώπιση Εκτάκτων Αναγκών και Φυσικών Καταστροφών - Προστατέψτε τον Εαυτό μου και τους Άλλους**», το οποίο διέπεται από τη λογική του εθελοντισμού, διάρκειας 110 ωρών.
- «**Εκπαίδευση και Συμβουλευτική Υποστήριξη των Οικογενειών των Τσιγγάνων, Μουσουλμάνων, Παλινοστούτων και Μεταναστών**», διάρκειας 150 ωρών.

¹²⁵ σύμφωνα με το Ν.3369

¹²⁶ http://www.oaed.gr/Pages/SN_5.pg: Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) είναι το κύριο όργανο εφαρμογής της Κυβερνητικής Πολιτικής για την απασχόληση, ώστε να εξασφαλιστούν οι αναγκαίες προϋποθέσεις ταχείας προσαρμογής της προσφοράς εργασίας προς τις απαιτήσεις της ζήτησης, σε αρμονία με το εκάστοτε Πρόγραμμα Οικονομικής Ανάπτυξης της Χώρας και τις συναφείς κατευθύνσεις και οδηγίες του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Η λειτουργία του ΟΑΕΔ διέπεται από το καθεστώς του Νομικού Προσώπου Δημοσίου Δικαίου και βρίσκεται υπό την εποπτεία του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Είναι διοικητικά αυτόνομος και διοικείται από το Διοικητή και το Διοικητικό Συμβούλιο. Η συγκρότηση του ΔΣ, που στηρίζεται στην αρχή της τριμερούς εκπροσώπησης, δημιουργεί ευνοϊκότερους όρους διάλογου μεταξύ της Πολιτείας και των Κοινωνικών Εταίρων

Επίσης βλέπε Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Γραφείο Τύπου. Κοινή Συνέντευξη Τύπου Σάββα Τσιτουρίδη, Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και Γεράσιμου Γιακουμάτου, Υφυπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, όπου ο ΟΑΕΔ θεωρείται κυρίαρχο όργανο εφαρμογής πολιτικών απασχόλησης και ΕΠΑ και τίθεται ο στόχος πλήρους μηχανοργάνωσης και ταχείας εξυπηρέτησης των πολιτών. Τίθεται επίσης ο στόχος διαρκούς αναβάθμισης, αξιολογείται η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων θετικά και επιδιώκεται ακόμα μεγαλύτερη

τη συμβολή της εξειδικευμένης γι' αυτό το σκοπό θυγατρικής εταιρείας του, του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης) και σύμφωνα με αυτές να υλοποιεί προγράμματα κατάρτισης και εξατομικευμένης παρέμβασης. Από την εμπειρία του Συνηγόρου του Πολίτη διαπιστώθηκαν σημαντικές αστοχίες στη λειτουργία του ΟΑΕΔ, ξεκινώντας από τον ασαφή προσδιορισμό του «ανέργου» και άρα της κατεύθυνσης των επιδομάτων και των ευεργετημάτων και καταλήγοντας σε ολόκληρο το πλέγμα των αρμοδιοτήτων του. Διασπάθιση πόρων, αναποτελεσματική κατάρτιση και ανειδίκευτο προσωπικό είναι μερικά από τα βασικά προβλήματα που πρέπει άμεσα να αντιμετωπισθούν¹²⁷.

11.6 Η διαδικασία εκδήλωσης ενδιαφέροντος για συμμετοχή στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης

Η διαδικασία συμμετοχής στην κατάρτιση είναι αρκετά απλή και φιλική στο χρήστη και υποστηρίζεται από πλούσιο ενημερωτικό υλικό(φυλλάδια, ιστοσελίδες κλπ). Δεν είναι όμως εξίσου αποτελεσματική από την σκοπιά της υλοποίησης. Τα βήματα που ακολουθεί ο ενδιαφερόμενος για συμμετοχή σε μια τυπική διαδικασία κατάρτισης είναι τα εξής:

1 Έκδοση κάρτας ανεργίας στην υπηρεσία του ΟΑΕΔ όπου υπάγεται η περιοχή κατοικίας του ενδιαφερόμενου· έτσι το άτομο καταγράφεται ως άνεργο, υπάγεται στις σχετικές στατιστικές αναλύσεις και αποκτά δικαίωμα συμμετοχής στα προγράμματα κατάρτισης για ανέργους.

2 Επίσκεψη στον Εργασιακό Σύμβουλο που βρίσκεται στο Κέντρο Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ) του ΟΑΕΔ της περιοχής. Εκεί ο ενδιαφερόμενος συμπληρώνει ένα έντυπο με τα στοιχεία του και το αντικείμενο κατάρτισης που τον ενδιαφέρει. Από τον ΟΑΕΔ συνίσταται προσοχή στην επιλογή αντικειμένου κατάρτισης γιατί από αυτή την επιλογή εξαρτάται σε σημαντικό βαθμό το αν θα επιλεγεί τελικά για κάποιο πρόγραμμα ο άνεργος ή όχι, δεδομένης της ζήτησης και της διαθεσιμότητας αντίστοιχων προγραμμάτων. Έτσι, όπως ο ίδιος ο ΟΑΕΔ επισημαίνει ή αφήνει να εννοηθεί, ο άνεργος πρέπει να είναι πολύ προσεκτικός σχετικά με το πρόγραμμα στο οποίο ενδιαφέρεται να λάβει μέρος. Έτσι υπάρχει κίνητρο για τον άνεργο να επιλέξει πρόγραμμα με βάση το τι προγράμματα προσφέρονται εκείνη τη στιγμή και όχι σύμφωνα με τις επιθυμίες ή τις ανάγκες του. Ειδικά σε ότι αφορά τον Εργασιακό Σύμβουλο, ο κος Κεφαλάς¹²⁸ θεωρεί πως αυτοί στην πλειοψηφία τους δεν είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι για να επιτελέσουν το έργο τους με αποτέλεσμα να μη μπορούν να αναγνωρίσουν τις ανάγκες των ατόμων.

3 Ο άνεργος προμηθεύεται από τον ΟΑΕΔ Βεβαίωση Κατάθεσης Εντύπου Εξατομικευμένης Παρέμβασης (πρωτότυπο) καθώς και την Υπόδειξη Ανέργων για Συμμετοχή σε Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης (3 πρωτότυπα).

4 Στη συνέχεια ο άνεργος πρέπει να παρακολουθεί τακτικά τις ανακοινώσεις του ΟΑΕΔ και των ΚΕΚ για τα νέα προγράμματα που πρόκειται να υλοποιηθούν¹²⁹.

¹²⁷ ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΕΚΘΕΣΗΣ
ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΝ Ο.Α.Ε.Δ. Η ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΤΟΥ ΣΥΝΗΓΟΡΟΥ
ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ (1998-2006), http://www.synigoros.gr/reports/Perilisp_i_EE_gia_APASXOLISI_14.6.07.pdf

¹²⁸ Προσωπική συνέντευξη με τον κο Κεφαλά, εκπρόσωπο της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου

¹²⁹ Στο μεταξύ λαμβάνουν χώρα δύο παράλληλες διαδικασίες, α)ο ΟΑΕΔ αποστέλλει λίστες με ονοματεπώνυμα και τηλέφωνα των ανέργων σε όλα τα ΚΕΚ που πρόκειται να υλοποιήσουν στο άμεσο χρονικό διάστημα επιδοτούμενα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων και β) τα ΚΕΚ επικοινωνούν με τον κάθε άνεργο και τον ενημερώνουν για τα σχετικά δικαιολογητικά που πρέπει να προσκομίσει καθώς και όλες τις απαραίτητες πληροφορίες για να καταθέσει την αίτηση.

5. Τέλος, ο άνεργος καταθέτει στο ΚΕΚ αίτηση συμμετοχής στο πρόγραμμα που τον ενδιαφέρει¹³⁰

Η διαδικασία επιλογής των ατόμων που θα παρακολουθήσουν ένα πρόγραμμα κατάρτισης περιλαμβάνει τον καθορισμό: α) της διαδικασίας της δημοσιοποίησης της ενέργειας κατάρτισης, β) της διαδικασίας εκδήλωσης ενδιαφέροντος εκ μέρους των υποψήφιων καταρτιζομένων, γ) της διαδικασίας αξιολόγησης - επιλογής των καταρτιζομένων και δ) των κριτηρίων αξιολόγησης - επιλογής των καταρτιζομένων

11.7 Άλλοι φορείς έρευνας και κατάρτισης

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 και ιδιαίτερα μετά το 1990 αναπτύχθηκε ένα πλέγμα οργανισμών και φορέων για την προώθηση της απασχόλησης. Βασικό κοινό τους γνώρισμα το ερευνητικό τους έργο πάνω στην αναγνώριση των αναγκών της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες και η δημιουργία ή η εισφορά στη δημιουργία προγραμμάτων κατάρτισης. Ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης(ΟΕΕΚ) ασχολείται με την επίβλεψη της ίδρυσης και λειτουργίας των οργανισμών επαγγελματικής κατάρτισης, την αξιολόγηση των εκπαιδευτών και την πιστοποίηση των σπουδών. Το Παρατηρητήριο Απασχόλησης-Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε. διεξάγει στατιστικές έρευνες της αγοράς εργασίας και εφαρμόζει ένα ολοκληρωμένο σύστημα πληροφόρησης σχετικά με τις λειτουργίες του ΟΑΕΔ¹³¹. Το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού(ΕΚΕΠ) παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες στο Υπουργείο Παιδείας και στο κοινό και συντονίζει τις ενέργειες δημόσιων και ιδιωτικών φορέων για την προώθηση της απασχόλησης. Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΟΤΟΕ σχεδιάζει και εφαρμόζει προγράμματα κατάρτισης για τον τραπεζικό κλάδο. Το Ινστιτούτο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης προωθεί αυτή την τεχνολογική εκπαίδευση μέσω του ερευνητικού του έργου. Τέλος το Ινστιτούτο εργασίας ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΣΥ σχεδιάζει και εφαρμόζει προγράμματα για επαγγελματική κατάρτιση και συνδικαλιστικές μελέτες και δράσεις.

11.8 Η συμμετοχή του εργατικού δυναμικού στις διαδικασίες κατάρτισης

Τα στοιχεία μιλούν για πολύ χαμηλή συμμετοχή του εργατικού δυναμικού στην κατάρτιση κάθε είδους. Μόλις το 2% του εργατικού δυναμικού συμμετέχει σε σχετικές διαδικασίες έναντι 10% στην ΕΕ και 15% στη Δανία, ενώ σημαντικές ελλείψεις υπάρχουν και στην ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση. Μια μελέτη του Πανεπιστημίου Κρήτης¹³² για τη Ζήτηση Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Κίνητρα Ενδιαφερομένων στην Ελλάδα αποκαλύπτει το βραχυπρόθεσμο κυρίως χαρακτήρα της κατάρτισης, ως μηχανισμό ανακύκλωσης της ανεργίας και την αδυναμία της να αποτελέσει μακροπρόθεσμη επένδυση πάνω στο ανθρώπινο κεφάλαιο. Η Σαμουήλ

¹³⁰ ακόμα και αν δεν έχει ειδοποιηθεί και απλώς πληροφορήθηκε για αυτό από ανακοίνωση του ΚΕΚ. Ενδέχεται να γίνει δεκτός γιατί μπορεί κάποιος άλλος από τις λίστες του ΟΑΕΔ να έχουν βρει απασχόληση στο μεταξύ και να μην ενδιαφέρονται για το πρόγραμμα, με αποτέλεσμα να προκύπτουν κενές θέσεις.

¹³¹ Το Παρατηρητήριο Απασχόλησης-Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε. αποτελεί θυγατρική εταιρεία του ΟΑΕΔ

¹³² Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων στο πλαίσιο της Ενέργειας "Εκπαιδευτική Έρευνα του ΕΠΕΑΕΚ". Ζήτηση Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Κίνητρα Ενδιαφερομένων στην Ελλάδα φορέας Υλοποίησης: Τμήμα Κοινωνιολογίας, Σχολής Κοινωνικών Επιστημών Πανεπιστημίου Κρήτης Ιούνιος 1998-Μαίος 2000: «Η συνεχιζόμενη εκπαίδευση παίζει διαφορετικό ρόλο στην Ελλάδα από ότι στο εξωτερικό. Επηρεάζεται από τις δυσλειτουργίες του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, του οποίου η μεταρρύθμιση απαιτεί χρονοβόρες και έντονες προσπάθειες, ενώ το σύστημα κατάρτισης δομείται στη βάση ευκαιριακών και απροσδιοριστου ποιότητας σχεδιασμών. Η κατάρτιση εξακολουθεί βασικά, να μην εντάσσεται σε συγκροτημένα πλαίσια μακροπρόθεσμης και στρατηγικής επένδυσης για το ανθρώπινο δυναμικό. Στην καλύτερη περίπτωση, ο σχεδιασμός στοχεύει στην αντιμετώπιση της ανεργίας βραχυπρόθεσμα και στην επίλυση άμεσων προβλημάτων του συστήματος απασχόλησης»

διαπιστώνει ότι η Ελλάδα βρίσκεται ανάμεσα στις χώρες με τη χαμηλότερη συμμετοχή των πολιτών της στις διαδικασίες κατάρτισης και δια βίου εκπαίδευσης¹³³. Άλλωστε η αύξηση της συμμετοχής στην κατάρτιση είναι μέσα στις βασικές συστάσεις προς την Ελλάδα από το Συμβούλιο της ΕΕ¹³⁴. Ο κος Κεφαλάς¹³⁵ αποδίδει την απροθυμία συμμετοχής κυρίως σε δύο παράγοντες: α)στη χαμηλής ποιότητας προσφερόμενη κατάρτιση η οποία δεν ανταποκρίνεται στην παραγωγική διαδικασία και β)στην έλλειψη διάχυσης της αναγκαιότητας· το εργατικό δυναμικό δεν αντιλαμβάνεται πως οι γνώσεις και δεξιότητές του έχουν ημερομηνία λήξης και ότι χρειάζονται διαρκή επικαιροποίηση. Μεγάλο μέρος του ρόλου των διαδικασιών κατάρτισης και ένταξης ανέργων στην εργασία έχει αναλάβει ο άτυπος τομέας της οικονομίας, ο οποίος, όπως είδαμε συνεισφέρει στην απόκτηση κάποιας επαγγελματικής εμπειρίας.

12. Σύνοψη συμπερασμάτων – προτάσεις

12.1. Η κρίση στην ελληνική αγορά εργασίας

Η ελληνική αγορά εργασίας αποτυγχάνει στο να τοποθετεί έγκαιρα σε θέσεις απασχόλησης μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού και ιδιαίτερα τους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης¹³⁶. Ευκολότερα απορροφούμενοι είναι οι απόφοιτοι προ-τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ή οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας που δέχονται να ετεροαπασχοληθούν, λόγω του προσανατολισμού μεγάλου μέρους της οικονομίας σε παραγωγικές δραστηριότητες μέτριας δυναμικότητας και χαμηλού κόστους. Σε ότι αφορά τις θέσεις υψηλής ειδίκευσης είδαμε ότι απαιτούν εργαζόμενους που το σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης δεν μπορεί να παράγει. Και δεν μπορεί να τους παράγει αφενός λόγω των άστοχων πολιτικών κατάρτισης και αφετέρου λόγω της άγνοιας του εργατικού δυναμικού για την αναγκαιότητα της κατάρτισης και διαρκούς επικαιροποίησης των γνώσεων. Επιπλέον οι επιχειρήσεις ζητούν προσόντα και κυρίως προϋπηρεσία τα οποία αδυνατεί να δώσει στο εργατικό δυναμικό το σύστημα κατάρτισης. Το τελευταίο εξακολουθεί να προσανατολίζεται σε επιδοματικού χαρακτήρα μέτρα και ανακυκλώνει την ανεργία αντί να ενισχύει το ανθρώπινο κεφάλαιο, παρά τα θετικά βήματα που έγιναν την τελευταία πενταετία. Το θεσμικό πλαίσιο της εργασίας έχει τις καταβολές του πολλές δεκαετίες πίσω και είναι υπερπροστατευτικό για όσους εργάζονται σε καλές θέσεις του πρωτεύοντα τομέα και εκπροσωπούνται από ισχυρά εργατικά σωματεία. Από την άλλη όμως οι άνεργοι και

¹³³ Σαμουήλ(2006 σελ 10-11): «τα ποσοστά συμμετοχής είναι πολύ χαμηλά σε πολλά κράτη μέλη, ιδίως στη Τσεχία, την Ελλάδα, την Ιταλία, τη Λιθουανία, τη Μάλτα, την Πορτογαλία και τη Σλοβακία. Η συμμετοχή ποικίλλει ευρέως κατά ηλικία και επίπεδο εκπαίδευσης και εκείνοι που τη χρειάζονται περισσότερο έχουν λιγότερες πιθανότητες να συμμετάσχουν στην κατάρτιση»

¹³⁴ Σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με την υλοποίηση των πολιτικών απασχόλησης των κρατών μελών (2004). ΠΡΑΞΗ: Σύσταση (ΕΚ) αριθ. 741/2004 του Συμβουλίου, της 14ης Οκτωβρίου 2004, σχετικά με την υλοποίηση των πολιτικών απασχόλησης των κρατών μελών [Επίσημη εφημερίδα L 326 της 29.10.2004] <http://europa.eu/scadplus/leg/el/cha/c11320.htm>

¹³⁵ Προσωπική συνέντευξη με τον κο Κεφαλά, εκπρόσωπο της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου

¹³⁶ βλέπε Καραμεσίνη Η απορρόφηση των πτυχιούχων πανεπιστημίου στην ελληνική αγορά εργασίας. σελ 67-68: το 84,4% των αποφοίτων ΑΕΙ έχουν ενταχθεί στην αγορά εργασίας μετά από 5-7 χρόνια από την απόκτηση πτυχίου(όχι απαραίτητα στο αντικείμενό τους)

οι λιγότερο ευνοημένοι της εργασίας δεν εκπροσωπούνται οπότε υφίσταται ένας προφανής δυϊσμός στο επίπεδο των παροχών και ευεργετημάτων.

Όλα τα παραπάνω σε συνδυασμό με την επίμονη και μακροχρόνια ανεργία μεγάλου μέρους των ανέργων οδηγούν αυτό το κομμάτι του πληθυσμού σε σημαντική υποβάθμιση της ποιότητας ζωής του και ταυτόχρονα απαξιώνονται σταδιακά τα προσόντα πολλών ατόμων. Έτσι πλήττεται η ικανότητα της αγοράς εργασίας να αναπαράγει το εργατικό δυναμικό της. Επομένως η υπόθεση ότι υφίσταται κρίση στην ελληνική αγορά εργασίας ευσταθεί, και όλες οι αποκλίσεις ανάμεσα στην προσφορά και τη ζήτηση εργασίας¹³⁷ έχουν εισφορά σε αυτή την κρίση.

Συνοψίζοντας θα έλεγα πως οι αποκλίσεις αυτές έχουν τρεις διαστάσεις: α) υπερπροσφορά εργασίας από πτυχιούχους σε αντικείμενα που δεν ζητούνται πολύ από τις επιχειρήσεις, β) στενότητα προσφοράς σε αντικείμενα πολύ μεγάλης ειδίκευσης και γνώσεων καθώς πολλοί δεν διαθέτουν τα κατάλληλα επαγγελματικά προσόντα και γ) χαμηλή προσφορά σε περιζήτητες ειδικότητες χαμηλής ειδίκευσης και προτίμηση της ανεργίας ως κατάστασης αναμονής.

Αιτίες για αυτά τα χαρακτηριστικά είναι συνοπτικά α) η δυσκαμψία του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης το οποίο δεν αναγνωρίζει έγκαιρα τις ανάγκες της αγοράς και δε δημιουργεί αποτελεσματικές και θελκτικές για το εργατικό δυναμικό διαδικασίες κατάρτισης και β) οι επιλογές και η εμμονή σε επιλεκτική προσφορά εργασίας του εργατικού δυναμικού και η σχετική αδιαφορία για επικαιροποίηση των γνώσεων του.

Χρειάζεται λοιπόν να αναπροσανατολιστεί ολόκληρο το σύστημα με γνώμονα την αγορά εργασίας. Ο αναπροσανατολισμός αυτός πρέπει να περιλαμβάνει τέσσερα βασικά μέρη: τη γνώση των αναγκών της αγοράς, τη γνώση των χαρακτηριστικών του εργατικού δυναμικού, τη δημιουργία ανάλογων προγραμμάτων κατάρτισης και την κινητοποίηση του εργατικού δυναμικού προς την εργασία.

12.2 Η γνώση των πραγματικών αναγκών της αγοράς εργασίας

Αν οι ασκούντες πολιτική δε γνωρίζουν τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας δεν μπορούν και να σχεδιάσουν πολιτικές για να τις καλύψουν. Και στο ερώτημα «τι ζητά η αγορά εργασίας;» δε φαίνεται να έχουμε ικανοποιητική απάντηση διότι οι διαδικασίες έρευνας και ανάλυσης της αγοράς δεν είναι αποτελεσματικές. Αρκετές μελέτες αναδεικνύουν αυτό το πρόβλημα και ασκούν κριτική στις αρμόδιες κρατικές υπηρεσίες. Για παράδειγμα ο Λινάρδος-Ρυλμόν αποδίδει τη διάσταση προσφοράς και ζήτησης εργασίας στην *«απουσία ενός οργανισμού ικανού να παρακολουθεί και να καταγράφει, τόσο τις αλλαγές στις ειδικότητες, τα επαγγέλματα και τις θέσεις απασχόλησης, όσο και τις αλλαγές στις ανάγκες σε εκπαίδευση και κατάρτιση, σε δεξιότητες και σε ικανότητες των εργαζομένων»*. Αναφέρεται επίσης στην αδυναμία του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης να κατανοήσει τις μεταβολές στα επαγγέλματα και τους εργαζόμενους¹³⁸. Οι Λιβανός και Κατσανέβας¹³⁹ παρατηρούν

¹³⁷ είτε οφείλονται στις επιχειρήσεις, είτε στο εργατικό δυναμικό είτε στο κανονιστικό πλαίσιο της οικονομίας

¹³⁸ Π.Λινάρδος-Ρυλμόν. Η εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού και οι έρευνες για την αγορά εργασίας: Ο κύριος λόγος για τον οποίο δεν καταγράφονται οι εξελίξεις στο χάρτη των ειδικοτήτων και στις εκπαιδευτικές ανάγκες είναι ότι το "Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική ΑΕ", ο οργανισμός ο οποίος θα έπρεπε να παρακολουθεί και να καταγράφει αυτές τις μεταβολές, χρησιμοποιεί μια μέθοδο η οποία δεν μπορεί να ανταποκριθεί σε αυτές τις ανάγκες. Δεν έχει εργαλεία, για να καταγράφει τις νέες ειδικότητες, ή τις αλλαγές περιεχομένου των ειδικοτήτων, ούτε μπορεί να κατανοήσει τις ευρύτερες αλλαγές που πραγματοποιούνται στις γνώσεις των εργαζομένων και στην οργάνωση της εργασίας.

¹³⁹ Ηλίας Λιβανός - Θόδωρος Κατσανέβας: η πορεία και τα αίτια της ανεργίας στην Ελλάδα, διαδικτυακές δημοσιεύσεις του Πανεπιστημίου Πειραιώς, www.unipi.gr

ότι οι διαδικασίες κατάρτισης δεν καλύπτουν τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας και ασκούν κριτική στο σχεδιασμό τους, ο οποίος ακολουθεί προσεγγίσεις κυρίως από την πλευρά της προσφοράς και όχι της ζήτησης για εργασία. Επίσης, οι Τσιπούρη, Διακουλάκη, Δενιόζος κ.α. αποδίδουν κατά μεγάλο μέρος τις αδυναμίες των ελληνικών υπηρεσιών κατάρτισης να ανιχνεύσουν τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας στην απουσία συνεργασίας με τους κοινωνικούς εταίρους, δηλαδή επιχειρήσεις, ενώσεις εργοδοτών και ενώσεις εργαζομένων¹⁴⁰. Προχωρούν μάλιστα στο σημείο να προτείνουν τη σταδιακή μεταφορά των διαδικασιών σχεδιασμού και υλοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης στην πλήρη ευθύνη των κοινωνικών εταίρων, θεωρώντας τους περισσότερο κατάλληλους να γνωρίζουν τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Την ίδια άποψη συμμερίζεται και ο κος Κεφαλάς, ο οποίος θεωρεί τις ενώσεις εργοδοτών πιο αρμόδιες να δημιουργήσουν προγράμματα κατάρτισης¹⁴¹.

Από την Ευρώπη(Γαλλία, Αυστρία, Δανία όπως είδαμε στο Κεφ.4) έρχονται θετικά μηνύματα για την αποτελεσματικότητα της συνεργασίας των κρατικών φορέων με τις επιχειρήσεις στο πεδίο του σχεδιασμού και της εφαρμογής πολιτικών κατάρτισης. Οι κρατικές υπηρεσίες δεν έχουν πετύχει αποτελεσματική καταγραφή των αναγκών της αγοράς εργασίας κυρίως λόγω ελλιπούς συνεργασίας με τις επιχειρήσεις. Επομένως πρέπει να γίνονται μεγάλα και συνεχή ανοίγματα προς τον επιχειρηματικό κόσμο και να ζητείται η συνδρομή του για τη λεπτομερή καταγραφή των πραγματικών αναγκών της αγοράς εργασίας(τρέχουσων και μελλοντικών).

Στο Κεφ.9 είδαμε συνοπτικά της ανάγκες ορισμένων βασικών κατηγοριών επιχειρήσεων. Από την παρουσίαση αυτή δεν προκύπτει ότι η ελληνική οικονομία είναι υπερβολικά δυναμική ούτε ότι η αγορά εργασίας απαιτεί τεράστιο αριθμό πτυχιούχων. Ζητούνται κυρίως άτομα στον τομέα των υπηρεσιών με μέτρια ειδικευση και πολλά άλλα με τεχνικές γνώσεις και δεξιότητες ενώ όλοι(με εξαίρεση τους ανειδίκευτους εργάτες) πρέπει να έχουν ένα καλό υπόβαθρο γενικής παιδείας μαζί με ικανότητες επικοινωνίας και χειρισμού των νέων τεχνολογιών. Επομένως αυτά πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη για το σχεδιασμό και την εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης.

12.3 Η γνώση των χαρακτηριστικών και των αναγκών του εργατικού δυναμικού

Στη Γαλλία υπάρχει ένα πολύ αποτελεσματικό σύστημα καταγραφής των πραγματικών δυνατοτήτων και αναγκών των ατόμων στα οποία γίνεται εξατομικευμένη παρέμβαση. Στην Ελλάδα αντίθετα οι εργασιακοί σύμβουλοι και τα συστήματα καταγραφής στερούνται της ειδικευσης που χρειάζεται για κάτι τέτοιο¹⁴² και έτσι τα στοιχεία για το ανθρώπινο δυναμικό είναι ατελή. Το επίπεδο εκπαίδευσης, η έφεση στη μάθηση και την καινοτομία και οι ικανότητες προσαρμογών και συμβιβασμών με τις υπάρχουσες θέσεις απασχόλησης είναι αντικείμενα που θα πρέπει να μπουν στο μικροσκόπιο των πολιτικών απασχόλησης, τόσο σε μικρό

¹⁴⁰ ΙΣΤΑΜΕ Ανδρέας Παπανδρέου: Η Στρατηγική της Λισσαβώνας και οι Προκλήσεις των Μεταρρυθμίσεων για την Ελλάδα: προς μια Νέα Κοινωνική Συμφωνία για Ανάπτυξη με Κοινωνική Συνοχή Νοέμβριος 2006

¹⁴¹ Προσωπική συνέντευξη με τον κο Κεφαλά, εκπρόσωπο της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου

¹⁴² Προσωπική συνέντευξη με τον κο Κεφαλά, εκπρόσωπο της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου. Ο κος Κεφαλάς θεωρεί προβληματικά τα συστήματα καταγραφής των αναγκών και δυνατοτήτων των ατόμων που απευθύνονται στον ΟΑΕΔ για εξατομικευμένη παρέμβαση. Επιπλέον θεωρεί αναρμόδιους τους επαγγελματικούς συμβούλους λόγω μικρής ή καθόλου κατάρτισης τους πάνω στο αντικείμενο τους. Αναφέρει επίσης ότι πολλοί από τους ίδιους τους επαγγελματικούς συμβούλους προέρχονται από τις τάξεις των ανέργων

κλίμακα μέσω της μελέτης των στατιστικών όσο και σε ατομικό επίπεδο, στη βάση της ειδικευμένης εξατομικευμένης παρέμβασης.

12.4 Η δημιουργία προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας

Από τη στιγμή που οι ασκούντες πολιτικές απασχόλησης γνωρίζουν τι ζητά η αγορά εργασίας και τα χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού έχουν τη δυνατότητα να την τροφοδοτήσουν κατάλληλα. Όμως αυτές οι γνώσεις είναι αναγκαία και όχι ικανή συνθήκη. Απαιτείται επιπλέον η σωστή αξιοποίηση της πληροφορίας και ο σχεδιασμός προγραμμάτων και γενικότερα πολιτικών κατάρτισης με βάση ακριβώς τις ανάγκες που έχει η αγορά εργασίας. Και σε αυτό το στάδιο, όπως και στο προηγούμενο, η συνεργασία με τους εργοδότες έχει αποφασιστική σημασία. Αφενός διότι ο τρόπος εκπαίδευσης πρέπει και αυτός να είναι προσαρμοσμένος στις ανάγκες και τις πρακτικές των επιχειρήσεων και αφετέρου διότι οι ίδιες οι επιχειρήσεις είναι σε μεγάλο βαθμό οι φορείς που τελικά παρέχουν την κατάρτιση. Η μέχρι τώρα πορεία των προγραμμάτων αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης δεν ήταν επιτυχημένη. Δαπανήθηκαν υπέρογκα ποσά και κυρίως κοινοτικά κονδύλια χωρίς να ωφεληθεί τελικά το εργατικό δυναμικό. Τα τελευταία χρόνια ωστόσο, και ιδίως στα πλαίσια του Γ' ΚΠΣ έγιναν σημαντικά βήματα εμπρός, τουλάχιστον σε ότι αφορά το θέμα της μελέτης των αναγκών της αγοράς εργασίας και του περιορισμού της διασπάθισης των χρημάτων. Χρειάζεται όμως να γίνουν μεγαλύτερες προσπάθειες και κυρίως να ξεφύγουν τα διάφορα προγράμματα από τη λογική της επιδότησης των ανέργων που συμμετέχουν σε αυτά. Ο κος Κεφαλάς τάσσεται κατά της οποιασδήποτε αμοιβής των συμμετεχόντων σε οποιοδήποτε πρόγραμμα κατάρτισης ή επικαιροποίησης γνώσεων, ώστε το άτομο να συμμετέχει σε αυτό με μοναδικό στόχο τη βελτίωση των γνώσεων και της ανταγωνιστικότητάς του στην αγορά εργασίας. Δε συμμερίζομαι αυτή την άποψη διότι ενδέχεται να προκαλέσει ανισότητες ανάμεσα στα άτομα που έχουν τη δυνατότητα να συμμετέχουν στο πρόγραμμα και σε εκείνα που δεν έχουν. Άλλωστε και οι αρκετά επιτυχημένες γαλλικές πολιτικές κατάρτισης υποστηρίζονται πάντα από μισθοδοσία των καταρτιζόμενων. Ωστόσο η άποψη του κου Κεφαλά είναι σημαντική υπό την έννοια ότι χρειάζεται να σταματήσουν τα προγράμματα να έχουν κυρίως επιδοματικό για τους ανέργους χαρακτήρα

12.5 Η κινητοποίηση του εργατικού δυναμικού

Πρώτη προτεραιότητα λοιπόν σε ότι αφορά το εργατικό δυναμικό είναι να σταματήσει να βλέπει τα προγράμματα κατάρτισης σαν επιδόματα ανεργίας. Χρειάζεται οι άνεργοι να αντιληφθούν την αναγκαιότητα της κατάρτισης και οι εργαζόμενοι της δια βίου εκπαίδευσης. Η σύγχρονη εποχή με τις ραγδαίες εξελίξεις απαιτεί διαρκή επικαιροποίηση των επαγγελματικών προσόντων ώστε οι εργαζόμενοι να ακολουθούν τις απαιτήσεις της αγοράς. Από εκεί και πέρα πρέπει να αυξηθεί σημαντικά η προσφορά εργασίας και να απεμπλακούν οι παραγωγικές δυνάμεις από τη λογική της παραμονής στην ανεργία μέχρι να εμφανιστεί μια καλύτερη ευκαιρία απασχόλησης. Επιπλέον είναι ανάγκη να αυξηθεί σημαντικά η προσφορά εργασίας σύμφωνα με τη στρατηγική της Λισσαβόνας και να δοθούν κίνητρα και ευκαιρίες δημιουργίας νέων επιχειρήσεων και διευκολύνσεις πρόσληψης των πρώτων εργατών, κατά το πρότυπο της Δανίας και της Αυστρίας.

12.6 Το παράδειγμα των Ευρωπαϊκών Κρατών για την Ελληνική πραγματικότητα

Στο Κεφ.4 παρουσιάστηκαν μέτρα ΕΠΑ που εφαρμόστηκαν αποτελεσματικά στη Γαλλία, την Αυστρία και τη Δανία. Κοινός τόπος των μέτρων αυτών είναι η διαρκής βελτίωση των υπηρεσιών απασχόλησης, ανεξάρτητα από τη δομή και τον τρόπο λειτουργίας τους. Οι υπηρεσίες θα πρέπει να ανιχνεύουν έγκαιρα τις ανάγκες της αγοράς εργασίας σε ειδικότητες και δεξιότητες και να αξιοποιούν αυτή την πληροφορία για τη δημιουργία προγραμμάτων κατάρτισης και διαδικασιών εξεύρεσης εργασίας.

Στη Γαλλία γίνεται πολύ καλή δουλειά στο κομμάτι της έρευνας αγοράς και των συνθηκών προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Προς αυτή την κατεύθυνση πρέπει να κινηθούν και οι ελληνικές υπηρεσίες. Δεύτερον, όπως διαπιστώνει το Ελληνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης, «ένα σημαντικό μειονέκτημα των ελληνικών προγραμμάτων έναντι του γαλλικού προγράμματος Νέα Αρχή είναι ότι τα πρώτα λειτουργούν σε μεγάλο βαθμό με ανακύκλωση των ανέργων σε προγράμματα προώθησης της απασχόλησης (ΝΘΕ, STAGE, Κατάρτιση κλπ.), ενώ το γαλλικό πρόγραμμα είναι περισσότερο προσανατολισμένο στη θέση εργασίας». Πράγματι στη Γαλλία, πρώτη προτεραιότητα είναι η εξεύρεση μιας θέσης εργασίας για τον άνεργο και μόνο αν κριθεί ότι αυτό αντικειμενικά είναι πολύ δύσκολο προκρίνεται η λύση της συμμετοχής σε κάποιο πρόγραμμα. Με τον τρόπο αυτό μειώνεται η επιβάρυνση των προγραμμάτων ενώ ταυτόχρονα αυξάνεται η απασχολησιμότητα όσων είναι έτοιμοι για εργασία. Επιπλέον ο άνεργος παρακολουθείται στενά και αξιολογείται η πορεία του και ταυτόχρονα η αξιοπιστία του προγράμματος. Επίσης η γαλλική εμπειρία από το πρόγραμμα «Συμβόλαια Νέων με Επιχειρήσεις» θα μπορούσε να αξιοποιηθεί για την προώθηση της απασχόλησης νέων με χαμηλά προσόντα σε τεχνικές εργασίας, όπως κατασκευές, επισκευές κλπ με την πριμοδότηση των επιχειρήσεων.

Στην Αυστρία, ο όρος «έτοιμος για εργασία» χρησιμοποιείται για να περιγράψει εκείνους τους ανέργους που, όπως φάνηκε παραπάνω, μπορούν να ενταχθούν σχετικά εύκολα στην αγορά εργασίας. Έτσι, όπως και στη Γαλλία, περιορίζεται η εμπλοκή σε προγράμματα εκείνου του μέρους των ανέργων οι οποίοι χρειάζονται απλώς πληροφόρηση για την αγορά εργασίας. Πολύ σημαντικό για την Αυστρία είναι η συνεργασία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και οι προσπάθειες για άρση των αδιεξόδων και διαφωνιών. Από αυτή την πρακτική έχει πολλά να μάθει η Ελλάδα πάνω στο πεδίο των πολιτικών απασχόλησης.

Η περίπτωση της Δανίας παρουσιάζει ενδιαφέρον για την ελληνική πραγματικότητα λόγω του πολύ ανεπτυγμένου συστήματος αξιολόγησης των προγραμμάτων και των διαδικασιών κατάρτισης και της αξιοποίησης των πόρων που διατίθενται για την κατάρτιση. Η βαρύτητα μάλιστα που δίνεται σε αυτή την κατεύθυνση οδήγησε το Ελληνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης να θεωρήσει το Δανικό υπόδειγμα ως αντικείμενο για μελέτη σε βάθος, ώστε να εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα. Άλλο βασικό χαρακτηριστικό της Δανίας είναι, όπως και στην Αυστρία, η επί της ουσίας συνεργασία των κοινωνικών εταίρων. Ένα τελευταίο χαρακτηριστικό των Δανικών πολιτικών απασχόλησης στο οποίο θα ήθελα να σταθώ είναι η πολιτικές για τους μετανάστες. Η ένταξη και ενσωμάτωση των μεταναστών στην Ελλάδα και η συνακόλουθη νόμιμη απασχόλησή τους θα προωθήσει τη νομιμότητα και τη συνοχή, θα μεταβάλλει το καταναλωτικό τους πρότυπο και θα τους οδηγήσει σε αύξηση των καταναλωτικών τους δαπανών προς όφελος της ελληνικής οικονομίας.

12.7 Ο εναρμονισμός του θεσμικού πλαισίου

Είδαμε τις αρνητικές επιπτώσεις ενός προστατευτικού για την εργασία θεσμικού πλαισίου, τόσο θεωρητικά όσο και στην περίπτωση της Ελλάδας. Η απάντηση σε αυτό είναι η επιτάχυνση των φιλελεύθερων μεταρρυθμίσεων στην ελληνική αγορά εργασίας οι οποίες όμως θα πρέπει να ακολουθήσουν τις διαδικασίες ενίσχυσης του συστήματος κατάρτισης και παροχών προς το εργατικό δυναμικό, ώστε η απουσία της προστασίας της εργασίας να συνοδεύεται από ένα ανταγωνιστικό εργατικό δυναμικό, κατάλληλο να καλύπτει τις ανάγκες των επιχειρήσεων. Ωστόσο αυτό είναι δύσκολο να γίνει λόγω των ισχυρών αντιδράσεων.

ΑΝΑΦΟΡΕΣ

ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ

Βάλτερ Φισσάμπερ & Συνεργάτες-.Metron Analysis και VFA Σύνδεση Εξειδικευμένης Συνεχιζόμενης Κατάρτισης Ανέργων με τις Ανάγκες των Επιχειρήσεων. Τέταρτη Ενότητα / Σελίδα 4

Borjas George J. Τα Οικονομικά της Εργασίας. Μετ. Μόνα Παπαδάκου. Εκδόσεις Κριτική. Αθήνα 2003 σελ. 25-28, 209-217

Burtless Gary. Η ελληνική αγορά εργασίας. σελ. 555-556, 564 στο Οικονομικές επιδόσεις και προοπτικές της Ελλάδος. Τράπεζα της Ελλάδος. Αθήνα 2003
Τράπεζα της Ελλάδας & Ερευνητικό Ίδρυμα The Brookings Institution. Επιμέλεια Γκαργκάνας Νικόλαος & Bryant Ralph

Γκαργκάνας Ν, Bryant R. Ταβλάς Γ. Έκθεση με τίτλο: Οικονομικές επιδόσεις και προοπτικές της Ελλάδος. Τράπεζα της Ελλάδος 25 Φεβρουαρίου 2002

Δεδουσόπουλος Απόστολος. Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας: Ανεργία, Ρύθμιση και Απορύθμιση, Τόμος Α, Θεωρίες της Ανεργίας, Εκδόσεις Γ. Δαρδανός – Τυπωθήτω, 2000. σελ. 32-33

Δεδουσόπουλος Απόστολος. Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας - Τόμος πρώτος, η Προσφορά Εργασίας", Εκδόσεις "Δαρδανός", Αθήνα 1998. σελ 19-25 & 31-35

Δεμιρδεσλή Αθηνά. Η Ανάπτυξη των Νέων Δεξιοτήτων (Δεξιότητες Κλειδιά) ως Κύριος Στόχος της Συμβουλευτικής και του Προσδιορισμού. Σ.Ε.Π. Κέντρο Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού.(ΚΕΣΥΠ) Ν. Σερρών.

Δενδρινός Γ. Λυμπεράκη Αντ. Ευέλικτη Εργασία: Νέες μορφές και Ποιότητα Απασχόλησης. Εκδ. Κέρκυρα.Αθήνα 2004 σελ 46-47

Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου. Ετήσια Έκθεση Ελληνικού Εμπορίου 2006

ΕΚΕΠΙΣ. Ο Ρόλος των Εθνικών Συστημάτων Αναγνώρισης Προσόντων στην Προώθηση της Δια Βίου Μάθησης – ΕΛΛΑΔΑ. Μελέτη για το Ερευνητικό Έργο του ΟΟΣΑ. ΑΘΗΝΑ, Μάρτιος 2003

Employ. Ποιες ειδικότητες έχουν ζήτηση στην αγορά εργασίας και ποια προσόντα ζητούν πλέον οι εταιρείες. Εφημερίδα Ελευθεροτυπία, Φύλλο Πέμπτης 01 - 11 - 2007.

Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. COM(2006) 708 τελικό 27.7.2007 Παράγραφος 3.3

Εργαστήριο Ελευθέρων Σπουδών ALBA Graduate Business School. Πανελλαδική Έρευνα σε 213 επιχειρήσεις σχετικά με τις προβλέψεις των εργοδοτών για την περίοδο Ιανουαρίου-Ιουνίου 2008

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Ετήσια Έκθεση για την Ελληνική Οικονομία. Ετήσια Έκθεση 2007

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση Ετήσια Έκθεση 2006. Αθήνα, Αύγουστος 2006. Σελ 36,37,41,53,71,129
Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. Κατάρτιση και Απασχόληση. Αθήνα 2003 σελ 37-49

ΙΣΤΑΜΕ Ανδρέας Παπανδρέου: Η Στρατηγική της Λισσαβόνας και οι Προκλήσεις των Μεταρρυθμίσεων για την Ελλάδα: προς μια Νέα Κοινωνική Συμφωνία για Ανάπτυξη με Κοινωνική Συνοχή. Νοέμβριος 2006

Καλυβίτης Σαράντης. Μακροοικονομικές Πολιτικές της ΕΕ. 3η Ενότητα: Η Πολιτική για την Απασχόληση στην ΕΕ. Σημειώσεις-Διαφάνειες του ΠΜΣ στις Ευρωπαϊκές Σπουδές για Στελέχη του Τμήματος Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών σελ. 16-18

Καπόπουλος Παναγιώτης, Λαζαρέτου Σοφία. Έρευνα του Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών για τη σχέση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων το τραπεζικό σύστημα Μάιος 2007.

Καραμεσίνη Μαρία. Η ανεργία των νέων. Σειρά σεμιναρίων στα γραφεία του Ινστιτούτου Νίκος Παλαντζάς. Οκτώβριος 2005. σελ 7-8. 10,17,24

Καραμεσίνη Μαρία. Η απορρόφηση των πτυχιούχων στην αγορά εργασίας. Πανελλαδική έρευνα στους αποφοίτους των ετών 1998-2000. Εκδόσεις ΔΙΟΝΚΟΣ Αθήνα 2008. σελ 67-68, 70-71 και 154-155

Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων στο πλαίσιο της Ενέργειας "Εκπαιδευτική Έρευνα του ΕΠΕΑΕΚ". Ζήτηση Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης και Κίνητρα Ενδιαφερομένων στην Ελλάδα φορέας Υλοποίησης: Τμήμα Κοινωνιολογίας, Σχολής Κοινωνικών Επιστημών Πανεπιστημίου Κρήτης Ιούνιος 1998-Μαίος 2000

Λιανός Θ. Μπένος Θ. Μακροοικονομική Θεωρία και Πολιτική. Εκδόσεις Μπένου. Αθήνα 1998. σελ 28-29.

Λυμπεράκη Αντιγόνη. Τεχνολογία και εργασία: Μια δύσκολη αμφίδρομη σχέση σελ 104 & 145-146 στο «Σειρά: Επιστήμη και Κοινωνία. Το μέλλον της εργασίας Σύγχρονες Κοινωνικοοικονομικές Αναλύσεις. Επιμέλεια: Χάρης Ναζάκης, Μιχάλης Χλέτσος. Εκδόσεις Πατάκη. Αθήνα 2005».

Μπουσιούκη Σοφία. Διαμόρφωση και Ανάπτυξη Πολιτικών της ΕΕ και Μεταλλαγές στο Χώρο της Αγοράς Εργασίας. Μια αξιολογική Προσέγγιση των Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης. Διδακτορική Διατριβή. Τόμος 1. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών.

Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Οικονομικών και Πολιτικών Σπουδών. Θεσσαλονίκη 2006. σελ 123 & 351-354

Ναζάκης Χάρης, Εργασία Άυλη, Ευέλικτη, Καθολική και Νομαδική σελ 55 στο «Σειρά: Επιστήμη και Κοινωνία. Το μέλλον της εργασίας Σύγχρονες Κοινωνικοοικονομικές Αναλύσεις. Επιμέλεια: Χάρης Ναζάκης, Μιχάλης Χλέτσος. Εκδόσεις Πατάκη. Αθήνα 2005».

Νικολάου Γ. πρ. Διοικητής του ΟΑΕΔ. Συνέντευξη στην εφημερίδα «Τα Νέα» Αρ.Φύλλου:17855, 02/10/2004.

Ολοκληρωμένο πρόγραμμα δράσης στον τομέα της διά βίου μάθησης. Στρασβούργο 25 Οκτωβρίου 2005 (COM(2004)0474 – C6-0095/2004 – 2004/0153(COD))

Παλάσκας Θ.Β. – Στοφόρος Χ.Ε. -. Χαλαμάνδρης Δ.Η Η Θέση της Ελληνικής Παραγωγής (Μεταποίηση) στις Διεθνείς αγορές. Έκδοση: Επίκαιρα Θέματα IOBE (26-4-2007)

Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών. Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής. Πολιτική Απασχόλησης. Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. GUTTENBERG Αθήνα 2005. 1. Μαρία Καραμεσίνη. Η πολιτική απασχόλησης ως πεδίο σύζευξης της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής 2. Μαρία Καραμεσίνη. Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση: από την καταπολέμηση της ανεργίας στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης. 3. Αντιγόνη Λυμπεράκη. Η Ελληνική ψηφίδα (ΕΣΔΑ) στο ευρωπαϊκό μωσαϊκό: εργαλείο παρέμβασης ή αυτόματος πιλότος;

Πετρινώτη Ξ. Αγορές Εργασίας. Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες. Εκδόσεις Παπαζήση. Αθήνα 1989 σελ 104-105

Πλεμμένος Ι.Β. Ο ρόλος του κλάδου των κατασκευών στην Ελληνική και Διεθνή Οικονομία. Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών. Επιστημονική Ευθύνη-Συντονισμός: Θ.Β. Παλάσκας. Αθήνα, 16.05.2007, Γαλλικό Ινστιτούτο Αθηνών

Rocar Michel. Τί να κάνουμε για την καταπολέμηση της ανεργίας. Μετάφραση: Ελένη Ψυχούλη. Εκδόσεις Λιβάνη Αθήνα 1998. σελ. 65-66.

Σακελλαρόπουλος Θ. Η Μεταρρύθμιση του Κοινωνικού Κράτους. Αναζητώντας το νέο κοινωνικό κράτος. Τόμος Α' εκδ. Κριτική, Αθήνα 1999 σελ 44-45

Σαμουήλ Λένια. Ομιλία με θέμα «Δια βίου μάθηση και ανθρώπινο δυναμικό, συμβολή στην ανάπτυξη, την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή στην Ευρωπαϊκή Ένωση» στα πλαίσια του Πανελληνίου Επιστημονικού Συνεδρίου για τη Δια Βίου Μάθηση για την Ανάπτυξη της Απασχόλησης και την Κοινωνική Συνοχή. Βόλος 31/03/2006. σελ 10-11.

ΣΕΒ - Έρευνα και Ανάλυση. α) Έρευνα για τις Ανάγκες των Βιομηχανικών Επιχειρήσεων σε Ειδικότητες Αιχμής. (Μάιος 2001) και β) Έρευνα για τις Ανάγκες των Επιχειρήσεων σε Ειδικότητες Αιχμής για την τριετία 2005 - 2007 (Ιούνιος 2004)

Τσαμαδιάς Κωνσταντίνος . Ομιλία με θέμα «Η Διά Βίου Μάθηση στην Ελλάδα: Κατάσταση και Προοπτική της Εκπαίδευσης των Ενηλίκων». Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο. Αθήνα 2007. Σελ 5-10

Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας. Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου. «Διαμόρφωση Στρατηγικής για τη Δια Βίου Μάθηση». Οκτώβριος 2004

Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών. Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση 2005-2008

Φακιολάς Ρ. Αποδοτικότητα στην Εργασία και Αύξηση της Ηλικίας. Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο 1994. σελ 191-194

Ψυχάρη Σ. Οι σπουδές της ανεργίας. Άρθρο στην εφημερίδα Το Βήμα. . Αρ. Φύλλου 13307 - Κυριακή 8 Ιουλίου 2001

Ωρολογιά Άννα – Παρατηρητήριο Απασχόλησης – Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε. Ενεργητικές Απασχόλησης. Μέτρα και Δράσεις στα κράτη Μέλη της ΕΕ και εφαρμογές τους στην Ελλάδα.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΕΣ

Algan Yann & Cahuc , Pierre. "The Roots of Low European Employment: Family Culture?," IZA Discussion Papers 1683, Institute for the Study of Labor (IZA) 2005.

Andersen Gøsta Esping, Gallie Duncan, Hemerijk Anton, Myles John. Why we need a new welfare state. Oxford University Press 2002. σελ. 13-17

Boeri Tito , Conde-Ruiz J. Ignacio, Galasso Vincenzo. Protecting Against Labour Market Risk Employment Protection or Unemployment Benefits? July 2002

Colin Gill. Work, Unemployment and the New Technology. Polity Press Oxford 1986. σελ. 89-92

ESPON . Co-financed by the European Community through the Interreg III ESPON Programme. ESPON project 1.2.3 Identification of Spatially Relevant Aspects of the Information Society Draft Final Report. May 2006

Lavard Richars, Nickel Stephen, Jackman Richard. Unemployment. Macroeconomic Performance of the Labor Market. Oxford University Press. Oxford 2005 σελ 100-112

Lindbeck Assar & Snower J. Dennis. The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment. The MIT Press. London 1988 σελ 67-75

Mc Connell Campbell R., Brue Stanley L. Contemporary Labor Economics. McGraw Hill International Editions. Singapore 1986 Κεφ 2-5.

Nickell Stephen. Labour Market Institutions and Unemployment in OECD Countries
CES info DICE Report 2/2003

Nickell Stephen, Nunziata Luca and Ochel Wolfgang. Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know? The Economic Journal, 115 (January), 1-27 © Royal Economic Society 2005. Published by Blackwell. Publishing, 9600 Garsington Road, Oxford OX42DQ, UK and 350 Main Street, Malden, MA02148, USA.

Pissarides Christopher A. Short-Run Equilibrium Dynamics of Unemployment, Vacancies, and Real Wages. The American Economic Review, Vol. 75, No. 4 (Sep., 1985), σελ. 676-690

Sapir Andre. Globalisation and the Reform of European Social Models
Background document for the presentation at ECOFIN Informal Meeting in Manchester, 9 September 2005. BRUEGEL. RUE DE LA CHARITE 33, B-1210 BRUSSELS

Vandenbroucke Frank. Globalisation, Inequality, and Social Democracy, IPPR, London, 1998

Wößmann Ludger & Cesifo Munich. European “education production functions”: what makes a difference for student achievement in Europe? Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs. Economic Papers. European September 2003 σελ 15-16.

World Economic Forum. The Lisbon Review 2006. Measuring Europe's Progress in Reform

ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ

http://ec.europa.eu/yourvoice/ebtp/consultations/index_el.htm

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/07/569&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

<http://europa.eu/scadplus/leg/el/cha/c11320.htm>

<http://photo.kathimerini.gr/xtra/files/Meletes/doc/Mel110506.doc>

<http://www.adslgr.com/forum/showpost.php?p=470240&postcount=40>

<http://www.alfavita.gr>

<http://www.bic.teiser.gr/conference/TOURISM/2/KARAGIANNIS.doc>

<http://www.dotnetzone.gr/cs/forums/thread/10726.aspx>

http://www.eiworkplace.net/texts/National_Report_Greek.pdf

http://www.epeaek.gr/epeaek/el/a_2_1_3.html

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0450+0+DOC+WORD+V0//EL>

<http://www.filosofiki.net>

http://www.hri.org/cgi-bin/brief?/news/greek/apegr/2001/01-06-06_1.apegr.html#01

<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-110-doc3.htm>

<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-89-doc3.htm>

http://www.oaed.gr/Pages/SN_5.pg
<http://www.oecd.org/dataoecd/4/55/39313286.pdf>
http://www.oecd.org/document/38/0,2340,fr_2649_201185_36261286_1_1_1_1,00.html
<http://www.oke.gr/greek/gnomi60.htm>
<http://www.prosonolotachos.gr/>
<http://www.qkt.gr/>
<http://www.statistics.gr>
http://www.synigoros.gr/reports/Perilispi_EE_gia_APASXOLISI_14.6.07.pdf
<http://www.taxheaven.gr/news/index.php?id=1222>
<http://www.unipi.gr/katsanevas/>

ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

1. Αρανίτου Βάλια Υπεύθυνη του Τομέα Έρευνας της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου. Δευτέρα 21 Μαΐου 2007.
2. Χαράλαμπος Κεφαλάς. Εκπρόσωπος της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου. Δευτέρα 21 Μαΐου 2007.