

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



**ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ**

**Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα και οι
εναλλακτικές λύσεις για την καταπολέμηση της ανεργίας: Οι
δράσεις του ΟΑΕΔ και η αναζήτηση για πρωτότυπες λύσεις**

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

Γεωργία Καραμπαγλή

Αθήνα, 2024

Τριμελής Συμβουλευτική Επιτροπή

Ανδρέας Ν. Λύτρας, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (επιβλέπων)

Τρύφωνας Κωστόπουλος, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Αλεξάνδρα Χαλκιά, Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Γεωργία Καραμπαγλή, 2024

All rights reserved.

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

Η έγκριση της διδακτορικής διατριβής από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνωμών της συγγραφέως.

Ευχαριστίες

Τα λόγια των διανοητών μας βρίσκουν απροετοίμαστους, διαμορφώνουν έναν χώρο άχρονο, έναν χώρο λεπτό προς λεπτό δημιουργημένο. Ακόμα και η απουσία των ανείπωτων λέξεων παραμένει ηχηρή, προμηνύει τις προοπτικές. Με αυτές τις σκέψεις ολοκληρώνεται ένα δικό μου βήμα προς τον τόπο του επέκεινα και με φτασμένη νοσταλγία καταθέτω και μοιράζομαι αυτή μου την προσπάθεια.

Από τη θέση αυτή και με βαθύτατο σεβασμό να ευχαριστήσω τον Καθηγητή του Τμήματος Κοινωνιολογίας της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών και επιβλέποντα της διδακτορικής μου διατριβής κ. Ανδρέα Ν. Λύτρα για τις επιστημονικές του επισημάνσεις, για τη γόνιμη κριτική του στις συζητήσεις που πραγματοποιήθηκαν και για τη γενναιοδωρία του να μου επιτρέψει να προσεγγίσω και να ερμηνεύσω δικό του πνευματικό έργο για την εργασία και την απασχόληση. Οι ευχαριστίες φαίνονται φτωχές στην αναμέτρησή τους με τη γνώση που απλόχερα μου προσέφερε η διδασκαλία του, προπάντων στη σκέψη ότι αυτή η γνώση θα με συνοδεύει στα χρόνια που ακολουθούν.

Εκφράζω τις ευχαριστίες μου στον Καθηγητή του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης του ΕΚΠΑ κ. Δημοσθένη Δασκαλάκη, στον Καθηγητή του Τμήματος Κοινωνιολογίας της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών κ. Μιλτιάδη Κήπα και στον Καθηγητή του Τμήματος Κοινωνιολογίας της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών κ. Δημήτριο Λαμπρέλλη για την εποικοδομητική κριτική τους ως μέλη της Επταμελούς Εξεταστικής Επιτροπής. Να ευχαριστήσω, επίσης, τον Καθηγητή του Τμήματος Κοινωνιολογίας της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών κ. Τρύφωνα Κωστόπουλο και την Καθηγήτρια του Τμήματος Κοινωνιολογίας της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών κα Αλεξάνδρα Χαλκιά για τη συμβολή τους ως μέλη της Τριμελούς Συμβουλευτικής Επιτροπής και της Επταμελούς Εξεταστικής Επιτροπής.

Οφείλω τις ευχαριστίες μου στον Καθηγητή του Τμήματος Κοινωνιολογίας της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών κ. Ιορδάνη Ψημμένο για τις σημαντικές παρατηρήσεις του ως μέλος της Επταμελούς Εξεταστικής Επιτροπής και για τη γενναιοδωρία του να φιλοξενήσει

τα κείμενα μου σε επιστημονικό περιοδικό του οποίου έχει την επιστημονική ευθύνη σύνταξης και έκδοσης.

Ευχαριστώ θερμά τη Διοίκηση της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) και τον Υποδιοικητή της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) κ. Γεώργιο Καραχάλιο για τη θετική ανταπόκριση στα, σχετικά με την παρούσα διατριβή, αιτήματά μου.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες στον Αναπληρωτή Προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης Πολιτικών Εργατικού Δυναμικού και Προϊστάμενο της Διεύθυνσης Προγραμμάτων Ενεργητικών Πολιτικών της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) κ. Γραμμένο Κοντοβά για την παροχή των στατιστικών στοιχείων επιδοτούμενης απασχόλησης.

Ολόψυχα ευχαριστώ τον φίλο και συνάδελφο κ. Στυλιανό Βασιλάκη για την αμέριστη και ανιδιοτελή στήριξή του κατά το ξεκίνημα των ερευνητικών μου αναζητήσεων και για το ειλικρινές ενδιαφέρον του καθ' όλη τη διάρκεια της εκπόνησης της διατριβής.

Με εγκαρδιότητα ευχαριστώ όλους τους συναδέλφους που μοιράστηκαν τις απόψεις τους και συμμετείχαν στην ερευνητική διαδικασία.

Η αγάπη της μητέρας μου Αλεξάνδρας και η αφοσίωση των προσώπων του στενού και φιλικού μου περιβάλλοντος με συντροφεύουν στις στιγμές της ζωής μου, τους είμαι ευγνώμων.

Περιεχόμενα

Περιεχόμενα.....	6
Πίνακες	9
Γραφήματα.....	11
Περίληψη	14
Abstract	15
Εισαγωγή.....	16
Κεφάλαιο πρώτο	20
1. Θέσεις για την εργασία.....	20
1.1 Η εργασία στο κοινωνικοοικονομικό σύστημα	21
1.1.1 Σχετικά με το μισθό της εργασίας	25
1.1.2 Ο καταμερισμός της εργασίας.....	30
1.1.2.1 Οι διαχωρισμοί της εργασίας.....	32
1.1.2.2 Η τυποποίηση της εργασίας	36
1.1.2.2.1 Η πειθαρχία στην εργασία.....	40
1.1.3 Η προσφορά εργασίας και η ενεργός ζήτηση στην αγορά	42
1.2 Κατανομή των μορφών απασχόλησης και συσχετισμοί.....	45
1.2.1 Μισθωτοί, εργοδότες, αυτοαπασχολούμενοι και συμβοηθούμενα μέλη οικογένειας.....	45
1.2.2 Μερική απασχόληση	52
1.3 Παραγωγικοί τομείς και απασχόληση	64
1.4 Το ζήτημα της ανεργίας.....	67
Κεφάλαιο δεύτερο.....	71
2.1 Πολιτικές απασχόλησης και θεσμικό πλαίσιο	71
2.1.1 Παθητικές πολιτικές απασχόλησης	74
2.1.2 Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης	74
2.1.2.1 Σχόλια και επισημάνσεις	76
2.2 Δημόσιοι φορείς ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης	81
2.2.1 Το παράδειγμα του δημοσίου φορέα απασχόλησης της Γερμανίας	82
2.2.2 Το παράδειγμα του δημοσίου φορέα απασχόλησης της Γαλλίας.....	84

2.2.3 Η περίπτωση του ΟΑΕΔ στην Ελλάδα	86
2.2.3.1 Η οργανωτική διάρθρωση του ΟΑΕΔ και ο προϋπολογισμός για την εργασία.....	86
2.2.3.2 Προγράμματα επιδοτούμενης αυτοαπασχόλησης	89
2.2.3.3 Προγράμματα επιδοτούμενων θέσεων απασχόλησης	96
2.2.3.3.1 Δράσεις κοινωφελούς χαρακτήρα.....	117
2.2.3.4 Μελέτη περίπτωσης.....	128
2.2.3.4.1 Ερωτηματοθεσία στους εργασιακούς συμβούλους του φορέα	129
2.3 Παρατηρήσεις και σχολιασμός.....	141
Κεφάλαιο τρίτο	143
3. Κρατική παρέμβαση και αγορά εργασίας	143
3.1 Το παρεμβατικό κράτος.....	143
3.2 Η δημόσια χρηματοδότηση των πολιτικών απασχόλησης	148
3.3 Ποσοστιαία κατανομή της ανεργίας και συσχετισμοί.....	157
3.3.1 Ανεργία και δημόσιες δαπάνες για την αγορά εργασίας	159
3.3.2 Ανεργία και πληθωρισμός.....	163
Κεφάλαιο τέταρτο	169
4. Οι προοπτικές για την απασχόληση	169
4.1 Η πρόταση για την προώθηση της απασχόλησης.....	169
4.1.1 Πρότερες επεξεργασίες	170
4.1.2 Τρεις καθοριστικές έννοιες: αυτονομία, συλλογικότητα και αλληλεγγύη	172
4.1.3 Για την οικονομική αυτονομία της εργασίας.....	179
4.1.4 Επιδράσεις και προεκτάσεις του μοντέλου	182
4.1.5 Συγκρίσεις και εκτιμήσεις	184
4.1.5.1 Η παρέμβαση του W. Beveridge στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης	184
4.1.5.2 Το κεϋνσιανό μοντέλο	186
4.1.5.3 Το υπόδειγμα του H.P. Minsky	188

4.1.6 Επισημάνσεις και σχόλια για το μοντέλο απασχόλησης	190
4.1.6.1 Η επιλογή της ποσοτικής προσέγγισης	191
4.1.6.2 Το ζήτημα της συλλογικής κινητοποίησης	192
4.1.6.3 Η τεκμηρίωση της κρατικής ωφελιμότητας	196
4.1.6.4 Το πρόβλημα της αδήλωτης εργασίας	200
4.1.6.5 Η ενίσχυση της κατανάλωσης και η αμοιβή της αυτόνομης εργασίας	203
4.1.6.6 Το ζήτημα της βούλησης	205
4.2 Ορισμένες σκέψεις γύρω από την εργασία.....	208
Συμπεράσματα	211
Πηγές.....	214
Ελληνόγλωσσες πηγές.....	214
Ξενόγλωσσες πηγές.....	221
Βιβλιογραφία	228
Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία	228
Ξενόγλωσση βιβλιογραφία.....	233

Πίνακες

Πίνακας 1: Προγράμματα νέων ελεύθερων επαγγελματιών (NEE) ΟΑΕΔ–ΛΑΕΚ, 2001-2003	90
Πίνακας 2: Προγράμματα NEE ανά νομό, φορέας χρηματοδότησης ΛΑΕΚ, 2005-2007	91
Πίνακας 3: Προγράμματα NEE ανά νομό και καλυφθείσες θέσεις, ΟΑΕΔ 2007-2009	92
Πίνακας 4: Προγράμματα NEE, ΟΑΕΔ 2008-2010	95
Πίνακας 5: Προγράμματα απασχόλησης νέων θέσεων εργασίας (ΝΘΕ) και καλυφθείσες θέσεις ανά νομό, φορείς υλοποίησης ΟΑΕΔ και ΛΑΕΚ, 2001-2003	97
Πίνακας 6: Προγράμματα απασχόλησης ΝΘΕ και καλυφθείσες θέσεις ανά νομό, ΟΑΕΔ 2007.....	97
Πίνακας 7: Προγράμματα απασχόλησης και διαθέσιμα δεδομένα ανά τίτλο προγράμματος, προϋπολογισμό, προκηρυχθείσες και καλυφθείσες θέσεις, ΟΑΕΔ 2005-2009.....	99
Πίνακας 8: Προγράμματα απασχόλησης και διαθέσιμα δεδομένα ανά τίτλο προγράμματος, προϋπολογισμό, προκηρυχθείσες και καλυφθείσες θέσεις, ΟΑΕΔ 2010	100
Πίνακας 9: Προγράμματα απασχόλησης και διαθέσιμα δεδομένα ανά τίτλο προγράμματος, προϋπολογισμό, προκηρυχθείσες και καλυφθείσες θέσεις, ΟΑΕΔ 2010-2014.....	101
Πίνακας 10: Προγράμματα απασχόλησης και διαθέσιμα δεδομένα ανά τίτλο προγράμματος, προϋπολογισμό, προκηρυχθείσες και καλυφθείσες θέσεις, ΟΑΕΔ 2014-2017.....	102
Πίνακας 11: Προγράμματα απασχόλησης με στόχο την ενίσχυση της ρευστότητας και της απασχόλησης, ΟΑΕΔ 2015	103
Πίνακας 12: Ειδικά προγράμματα θέσεων εργασίας ανά περιφέρεια και καλυφθείσες θέσεις, ΟΑΕΔ 2016-2018.....	105
Πίνακας 13: Προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας και κάλυψη θέσεων ανά περιφέρεια, ΟΑΕΔ 2016.....	105
Πίνακας 14: Ωφελούμενοι ανά Δημόσια Πρόσκληση, ΟΑΕΔ 2016-2018	107

Πίνακας 15: Αναλυτικά δεδομένα κάλυψης θέσεων ολοκληρωμένων προγραμμάτων απασχόλησης στις περιφέρειες Αν. Μακεδονίας & Θράκης, Αττικής, Β. Αιγαίου και Δυτικής Ελλάδας, ΟΑΕΔ 2016-2018	108
Πίνακας 16: Αναλυτικά δεδομένα κάλυψης θέσεων ολοκληρωμένων προγραμμάτων απασχόλησης στις περιφέρειες Δ. Μακεδονίας, Ηπείρου, Θεσσαλίας, Ιονίων Νήσων, Κ. Μακεδονίας και Κρήτης, ΟΑΕΔ 2016-2018.....	109
Πίνακας 17: Αναλυτικά δεδομένα κάλυψης θέσεων ολοκληρωμένων προγραμμάτων απασχόλησης στις περιφέρειες Ν. Αιγαίου, Πελοποννήσου και Στερεάς Ελλάδας, ΟΑΕΔ 2016-2018.....	110
Πίνακας 18: Προγράμματα απασχόλησης σε εξέλιξη και κάλυψη θέσεων ανά δημόσια πρόσκληση, ΟΑΕΔ 2017-2018	111
Πίνακας 19: Προγράμματα απασχόλησης σε εξέλιξη και αναλυτικά στοιχεία κάλυψης θέσεων στις περιφέρειες Αν. Μακεδονίας, Αττικής, Β. Αιγαίου και Δ. Ελλάδας, ΟΑΕΔ 2017-2018	113
Πίνακας 20: Προγράμματα απασχόλησης σε εξέλιξη και αναλυτικά στοιχεία κάλυψης θέσεων στις περιφέρειες Δ. Μακεδονίας, Ηπείρου, Θεσσαλίας, Ιονίων Νήσων, Κ. Μακεδονίας και Κρήτης, ΟΑΕΔ 2017-2018.....	114
Πίνακας 21: Προγράμματα απασχόλησης σε εξέλιξη και αναλυτικά στοιχεία κάλυψης θέσεων στις περιφέρειες Ν. Αιγαίου, Πελοποννήσου και Στερεάς Ελλάδας, ΟΑΕΔ 2017-2018	115
Πίνακας 22: Κοινωφελή προγράμματα και προκηρυχθείσες θέσεις εργασίας ανά δημόσια πρόσκληση και περιφέρεια, ΟΑΕΔ 2015-2018	121
Πίνακας 23: Κοινωφελή προγράμματα και καλυφθείσες θέσεις εργασίας ανά πρόγραμμα και περιφέρεια, ΟΑΕΔ 2015-2018.....	122
Πίνακας 24: Κοινωφελή προγράμματα και δεδομένα κάλυψης ανά περιφέρεια, ΟΑΕΔ 2015-2018	123
Πίνακας 25: Προϋπολογισμός, θέσεις εργασίας και προσλήψεις ανά κοινωφελές πρόγραμμα, ΟΑΕΔ 2013-2018.....	126
Πίνακας 26: Ηλικία και φύλο των αποκρινόμενων στο ερωτηματολόγιο	130
Πίνακας 27: Δημόσιες δαπάνες (σε εκατ.€) για την αγορά εργασίας ανά κατηγορία, Ελλάδα 2000-2020.....	153
Πίνακας 28: Ποσοστιαία (%) μεταβολή δημοσίων δαπανών και τιμών ανεργίας ανά ευρωπαϊκή χώρα, συγκρινόμενα έτη 2007, 2009, 2012, 2015 και 2019	162

Γραφήματα

Γράφημα 1: Μισθωτή απασχόληση (%) σε επιλεγμένες χώρες, 2000-2021	46
Γράφημα 2: Εργοδότες (%) σε επιλεγμένες χώρες, 2000-2021	47
Γράφημα 3: Εργαζόμενοι για δικό τους λογαριασμό (%) σε επιλεγμένες χώρες, 2000-2021.....	49
Γράφημα 4: Συμβοηθούντα μέλη οικογενειών (%) σε επιλεγμένες χώρες, 2000-2021	51
Γράφημα 5: Ποσοστό (%) μερικής απασχόλησης ως αναλογία της συνολικής απασχόλησης σε επιλεγμένες χώρες, 2000-2021	53
Γράφημα 6: Μερική απασχόληση γυναικών ως ποσοστό (%) του συνόλου της γυναικείας απασχόλησης σε επιλεγμένες χώρες, 2000-2021	55
Γράφημα 7: Μερική απασχόληση ανδρών ως ποσοστό (%) του συνόλου της ανδρικής απασχόλησης σε επιλεγμένες χώρες, 2000-2021	57
Γράφημα 8: Ομαδοποίηση των ποσοστών (%) της μερικής απασχόλησης γυναικών και ανδρών, Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία και Πορτογαλία, 2000-2021	58
Γράφημα 9: Ομαδοποίηση των ποσοστών (%) της μερικής απασχόλησης γυναικών και ανδρών, Γαλλία, Γερμανία, Ην. Βασίλειο, Ολλανδία και Σουηδία 2000-2021.....	59
Γράφημα 10: Μισθωτή-μερική απασχόληση γυναικών ως ποσοστό (%) του συνόλου της γυναικείας απασχόλησης σε επιλεγμένες χώρες, 2000-2021	60
Γράφημα 11: Μισθωτή-μερική απασχόληση γυναικών ως ποσοστό (%) του συνόλου της γυναικείας απασχόλησης σε επιλεγμένες χώρες, σύγκριση ετών 2008 και 2019..	61
Γράφημα 12: Μισθωτή-μερική απασχόληση ανδρών ως ποσοστό (%) του συνόλου της ανδρικής απασχόλησης σε επιλεγμένες χώρες, 2000-2021	62
Γράφημα 13: Μισθωτή-μερική απασχόληση ανδρών σε επιλεγμένες χώρες, σύγκριση ετών 2008 και 2019.....	62
Γράφημα 14: Πρωτογενής τομέας της οικονομίας και ποσοστό της συνολικής απασχόλησης σε επιλεγμένες χώρες, 2010-2021	64
Γράφημα 15: Δευτερογενής τομέας της οικονομίας και ποσοστό της συνολικής απασχόλησης σε επιλεγμένες χώρες, 2010-2021	65
Γράφημα 16: Τριτογενής τομέας της οικονομίας και ποσοστό της συνολικής απασχόλησης σε επιλεγμένες χώρες, 2010-2021	67

Γράφημα 17: Καλυφθείσες θέσεις ανά περιφέρεια σε ολοκληρωμένα προγράμματα απασχόλησης, ΟΑΕΔ 2016-2018	107
Γράφημα 18: Καλυφθείσες θέσεις ανά περιφέρεια σε εν εξελίξει, για το έτος 2019, προγράμματα απασχόλησης, ΟΑΕΔ 2017-2018	112
Γράφημα 19: Καλυφθείσες θέσεις ανά περιφέρεια σε ολοκληρωμένα και σε εν εξελίξει προγράμματα απασχόλησης, ΟΑΕΔ 2016-2019	116
Γράφημα 20: Καλυφθείσες θέσεις ανά δημόσια πρόσκληση σε ολοκληρωμένα και σε εν εξελίξει προγράμματα απασχόλησης, ΟΑΕΔ 2016-2019	116
Γράφημα 21: Ποσοστιαία κατανομή (%) προκηρυχθεισών θέσεων κοινωφελούς εργασίας ανά περιφέρεια, 2015-2018	123
Γράφημα 22: Άνεργοι (σε χιλιάδες) ηλικίας 15-74 ετών ανά έτος και περιφέρεια και διαθέσιμα δεδομένα καλυφθεισών θέσεων κοινωφελούς χαρακτήρα, Ελλάδα 2015-2018	124
Γράφημα 23: Συμμετοχή στο ερωτηματολόγιο ανά περιφέρεια και επαγγελματική αρμοδιότητα	130
Γράφημα 24: Απόψεις των ερωτώμενων ως προς τον βαθμό προσβασιμότητας των ανέργων, στην αγορά εργασίας, με κριτήριο την κατηγορία του επαγγέλματος	132
Γράφημα 25: Ποσοστό ανεργίας (%) ανά προηγούμενη επαγγελματική δραστηριότητα, Ελλάδα 2010-2021	133
Γράφημα 26: Απασχολούμενοι (%) ανά κατηγορία επαγγέλματος, Ελλάδα 2010-2021	135
Γράφημα 27: Οι απόψεις των ερωτώμενων ως προς τον αποδοτικότερο τύπο απασχόλησης για τους εργαζομένους	136
Γράφημα 28: Εμπόδια ένταξης ή επανένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας, οι απόψεις των ερωτώμενων	137
Γράφημα 29: Αυτοαπασχόληση και απαντήσεις των αποκρινόμενων του ερωτηματολογίου	139
Γράφημα 30: Οι απόψεις των ερωτώμενων για τους παράγοντες αντιμετώπισης της ανεργίας και ενίσχυσης της απασχόλησης	140
Γράφημα 31: Απασχόληση στη γενική κυβέρνηση ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης σε επιλεγμένες χώρες του ΟΟΣΑ, 2007, 2012 και 2020	147
Γράφημα 32: Δημόσιες δαπάνες πολιτικών απασχόλησης (κατηγορίες 1-9) ως ποσοστό (%) του ΑΕΠ σε επιλεγμένες χώρες, 2000-2020	149

Γράφημα 33: Δημόσιες δαπάνες (σε εκ.€) για τις πολιτικές στην αγορά εργασίας και κατηγορίες παρεμβάσεων 2-7, σε επιλεγμένες χώρες 2000-2020	150
Γράφημα 34: Δημόσιες δαπάνες (σε εκατ.€) για την αγορά εργασίας και κατηγορίες 1-9, Ελλάδα 2000-2020.....	154
Γράφημα 35: Δημόσιες δαπάνες (σε εκ.€) για την αγορά εργασίας, κατηγορίες παρεμβάσεων 8-9, σε επιλεγμένες χώρες 2000-2020	156
Γράφημα 36: Ποσοστό ανεργίας (%) του εργατικού δυναμικού ηλικίας δέκα πέντε ετών και άνω (15+) σε επιλεγμένες χώρες, 2000-2021	158
Γράφημα 37: Ποσοστό (%) ανεργίας και δημόσιες δαπάνες για την αγορά εργασίας ως ποσοστό (%) του ΑΕΠ, σε επιλεγμένες χώρες για τα έτη 2007, 2009, 2012, 2015 και 2019.....	161
Γράφημα 38: Πληθωρισμός, ετήσια ποσοστιαία μεταβολή τιμών καταναλωτή σε επιλεγμένες χώρες, 2000-2021.....	166
Γράφημα 39: Πληθωρισμός, ετήσια ποσοστιαία μεταβολή τιμών καταναλωτή και ποσοστό (%) ανεργίας Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία και Πορτογαλία 2000-2021	167
Γράφημα 40: Πληθωρισμός, ετήσια ποσοστιαία μεταβολή τιμών καταναλωτή και ποσοστό (%) ανεργίας, Δανία, Ολλανδία και Φινλανδία 2000-2021	167
Γράφημα 41: Πληθωρισμός, ετήσια ποσοστιαία μεταβολή τιμών καταναλωτή και ποσοστό (%) ανεργίας, Γαλλία και Γερμανία 2000-2021	168
Γράφημα 42: Πληθωρισμός, ετήσια ποσοστιαία μεταβολή τιμών καταναλωτή και ποσοστό (%) ανεργίας, ΗΠΑ και Ιαπωνία 2000-2021.....	168
Γράφημα 43: Ποσοστό (%) κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις εργασίας.....	193
Γράφημα 44: Ποσοστό (%) της άτυπης απασχόλησης στη συνολική απασχόληση σε επιλεγμένες χώρες, 2007-2021.....	201

Περίληψη

Οι πολιτικές για την αγορά εργασίας παρεμβαίνουν στην οικονομία αφενός μέσω της υλοποίησης προγραμμάτων απασχόλησης αφετέρου μέσω της λήψης μέτρων ασφάλισης της ανεργίας. Οι ενεργητικές πολιτικές, ως άμεσα συνδεδεμένες με την προώθηση της απασχόλησης, αποτελούν το αντικείμενο της παρούσας ανάλυσης. Οι συσχετισμοί και οι συγκρίσεις με τα συνολικά δεδομένα της απασχόλησης των αναπτυγμένων χωρών είναι αναπόφευκτες. Η μελέτη εστιάζει στα προγράμματα επιδοτούμενης απασχόλησης τα οποία υλοποιούνται από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού στην Ελλάδα. Ειδικότερα, η επεξεργασία επικεντρώνεται στην αναζήτηση των στόχων που τίθενται κατά τον σχεδιασμό της επιδοτούμενης απασχόλησης και στην αναζήτηση του βαθμού επίτευξης αυτών των στόχων, μέσω της ανάλυσης των μετρήσιμων στοιχείων. Η προσέγγιση διερευνά τη θεωρητική και την ποσοτική τεκμηρίωση της αποτελεσματικότητας των δράσεων, με τις προοπτικές για την απασχόληση και τη διάκριση της καταπολέμησης από τη συγκράτηση του φαινομένου της ανεργίας να αποτελούν τους προσδιοριστικούς παράγοντες της εν λόγω ερευνητικής διαδικασίας. Ακολουθώντας, ο στοχασμός επεκτείνεται σε νέες προτάσεις για το μέλλον της εργασίας. Την παρουσίαση των δεδομένων επιδοτούμενης απασχόλησης διαδέχεται η παρουσίαση μιας καινοτόμου πρότασης για την απασχόληση. Η ακολουθία των υπό εξέταση αντικειμένων αναδεικνύει το ενδεχόμενο της εξέλιξης της μορφής της εργασίας. Ο λόγος γίνεται για την έννοια της αυτονομίας στην εργασία και τη μορφή που, αυτή, δύναται να έχει στο κοινωνικό σύστημα της εποχής που διανύουμε. Η αυτόνομη εργασία, στην προτεινόμενη εκδοχή, συμφιλιώνει συγκρουσιακά και συναινετικά στοιχεία διατηρώντας, παράλληλως, την ανεξαρτησία του υποκειμένου. Η εμβάθυνση στις έννοιες που συγκροτούν τη δομή και τον σχεδιασμό της αυτόνομης εργασίας αποδεικνύουν την αξία της αυτονομίας και δημιουργούν νέα πεδία συλλογικής έκφρασης. Με την ολοκλήρωση της ανάπτυξης του θέματος συμπεραίνεται ότι το κοινωνικό υποκείμενο ωφελείται από την επαφή και τη σύνδεσή του με την αυτόνομη εργασία.

Λέξεις κλειδιά: ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, ανεργία, αυτόνομη εργασία, μοντέλο απασχόλησης, καινοτομία.

Abstract

Labour market policies intervene in economy by implementing employment schemes and unemployment benefits or measures. Research interest focuses purely on employment promotion policies, while employment datasets from developed countries allow for employment-wide correlations and comparisons. The subject of this research is active employment policies as they relate directly to employment enhancement. In particular, the thesis is linked to the subsidised employment schemes which are applied by the Labour Force Employment Agency in Greece. By analysing available measurable data, the investigation aims at identifying the goals of subsidised employment in Greece and revealing the accomplishment level of these goals. The approach looks into the criteria of employment prospects with respect to the ways in which unemployment is treated. The study focuses on both the theoretical and quantitative documentation of these employment schemes. The presentation of subsidised employment is subsequently followed by the presentation of an innovative employment model. The analysis builds upon a new proposal on the future of work with a view of examining whether it is possible to evolve the work status of labour force. This proposal concerns the conception of autonomy at work and its possible forms in the current social system. In this proposed adaptation, autonomous work shapes a common interaction framework for both factors of conflict and consensus and, at the same time, remains independent. The importance of autonomous work is highlighted by means of its theoretical structure, the design of the proposed employment model and the emergence of new fields of collective expression. Upon completion of the study on employment, it is concluded that social subject contact and connection with autonomous work is beneficial.

Key words: active employment policies, unemployment, autonomous work, employment model, innovation.

Εισαγωγή

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που εφαρμόζονται στις ευρωπαϊκές χώρες σχετίζονται, κυρίως, με τα επιδοτούμενα προγράμματα απασχόλησης μέσω των οποίων επιδιώκεται η απορρόφηση του εργατικού δυναμικού που δεν συμμετέχει ενεργά στην αγορά εργασίας. Οι συντονισμένες ενέργειες των κρατών προς μία κοινή πολιτική, για την επίτευξη του στόχου της προώθησης της απασχόλησης, αποτελεί το αντικείμενο του ευρωπαϊκού διαλόγου (European Commission, 2022ζ). Η χώρα μας εναρμονίζεται με τις ευρωπαϊκές επιταγές για την απασχόληση. Η απαιτούμενη δράση, όπου αυτή η δράση κριθεί επωφελής για την εν λόγω πολιτική, αναλαμβάνεται από τους αρμοδίους φορείς απασχόλησης (European Commission, 2021).

Για την καταπολέμηση του φαινομένου της ανεργίας έχουν διατυπωθεί διαφορετικές απόψεις. Ορισμένες από αυτές τις απόψεις εντάσσουν στη συζήτηση την προσέγγιση του κρατικού παρεμβατισμού. Επιχειρηματολογίες, οι οποίες όμως κρίνονται οριακές ως προς τις προβλέψεις τους για τις μελλοντικές εργασιακές προοπτικές, υποστηρίζουν ότι ο κεϋνσιανός παρεμβατισμός λειτουργεί ως μέσο αντιμετώπισης των αναπόφευκτων οικονομικών κρίσεων του καπιταλιστικού συστήματος, συνέπεια των οποίων είναι και το φαινόμενο της ανεργίας, και ότι στερείται των προϋποθέσεων για την καταπολέμηση των γενεσιουργών αιτιών αυτών των οικονομικών κρίσεων. Ως μοναδική κοινωνική διέξοδος παρουσιάζεται ο δομικός μετασχηματισμός του συστήματος (Gorz, 2009, σσ. 27-30). Άλλες απόψεις υποστηρίζουν, σθεναρώς, ότι η οικονομία βασίζεται στη νομισματική πολιτική και αποδοκιμάζουν την πολιτική των κρατικών δαπανών. Στη μονεταριστική αντίληψη το «φυσικό ποσοστό ανεργίας» είναι ένα υπαρκτό μέγεθος, προτείνονται νομισματικές μέθοδοι ελέγχου της ανεργίας, ενώ η ανάληψη της υποχρέωσης της ρύθμισης της ανεργίας ανατίθεται και στους φορείς απασχόλησης (Friedman, 1968, σ. 9, Friedman, 2002, σσ. 75-84).

Υποθέτοντας ότι ο στόχος των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης είναι η καταπολέμηση της ανεργίας και ότι η εξεταζόμενη περίπτωση είναι η χώρα μας, τότε η απόδοση των υλοποιούμενων προγραμμάτων απασχόλησης σε ποιο σημείο συγκλίνει και σε ποιο σημείο αποκλίνει από αυτόν τον στόχο; Εφόσον τα επιδοτούμενα προγράμματα απασχόλησης θεωρούνται τα κατάλληλα εργαλεία για τη δεδομένη κοινωνικοοικονομική οργάνωση και ο σχεδιασμός τους βασίζεται σε ένα συγκεκριμένο οικονομικό υπόδειγμα, το υιοθετούμενο μοντέλο απασχόλησης επιτυγχάνει τα προσδοκώμενα

αποτελέσματα επιδρώντας και στο φαινόμενο της ανεργίας; Σε πιθανή μείωση των ποσοστών ανεργίας παρατηρείται συσχετισμός, αυτής της μείωσης, με τις παρεμβάσεις για την απασχόληση;

Η δεύτερη υπόθεση εργασίας είναι ο παράγοντας της συγκράτησης της ανεργίας. Αν οι στόχοι που έχουν τεθεί από τους φορείς των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης είναι η δέσμευση για τη διατήρηση των ποσοστών της ανεργίας σε ανεκτά, για την οικονομία, επίπεδα και η δέσμευση για τη στήριξη του άνεργου εργατικού δυναμικού σε περιόδους οικονομικών κάμψεων, τότε ποιες είναι οι διαδικασίες που προωθούν, με ενεργητικά μέσα, την απασχόληση με σκοπό τη δημιουργία της και όχι, αποκλειστικώς, την αντιμετώπιση των παθογενειών του οικονομικού συστήματος; Πως αποτυπώνεται η προώθηση της απασχόλησης στην καταγραφή των δεδομένων της απασχόλησης;

Τα προαναφερθέντα υποθετικά ερωτήματα θέτουν τον στόχο της αναζήτησης των πιθανών εξηγήσεών τους. Πάρα ταύτα, οι επιλογές για την απασχόληση εγκλωβίζονται στο καθεστώς της μισθωτής εργασίας και η αυτοαπασχόληση παραμερίζεται, εφόσον οι μετρήσεις αποδεικνύουν ότι η συμμετοχή της αυτοαπασχόλησης στην αγορά εργασίας, σταδιακώς, περιορίζεται (ILO, 2022γ). Οι δυνατότητες για μια αυτόνομη μελλοντική μορφή της εργασίας περικλείονται από στενά όρια, σχεδόν αδιόρατα. Ο σύγχρονος εργαζόμενος, όντας ατομικός και όχι συλλογικός, ακολουθεί μια προδιαγεγραμμένη μελλοντική πορεία στη μισθωτή εργασία.

Η συνύπαρξη της μισθωτής εργασίας με την αυτονομία δεν είναι δυνατή, διότι η εργασία απώλεσε την αυτονομία της όταν μετατράπηκε σε μισθωτή. Οι ελάχιστες και δοτές πνοές αυτονομίας στη ζωή του εργαζομένου αποτελούν μοχλούς τιθάσευσης της υπαρξιακής του ανάγκης για αυτοπροσδιορισμό. Οι ερμηνείες που συνηγορούν υπέρ μιας ατομικής αυτονομίας απομακρύνουν τον εργαζόμενο από την ένταξή του στο συλλογικό υποκείμενο, αφήνοντάς τον έρμαιο είτε των νοσταλγικών του αναμνήσεων για τη χαμένη αυτονομία του, είτε των μοιρολατρικών του πεποιθήσεων για τις ατυχίες της ζωής του, είτε ακόμα και της προσμονής του για ένα καλύτερο αύριο (Gorz, 1986, σ.σ. 57-59).

Η έλλειψη της αυτονομίας στην εργασία, μια έλλειψη που δεν ταυτίζεται με ετερόνομα στοιχεία τα οποία, πράγματι, παρατηρούνται κατά το τεχνικό μέρος της εργασίας, μαρτυρά την αλλοτρίωση της και την απώλεια του ελέγχου της από το υποκείμενο και κάτοχό της (Gorz, 2009, σσ. 95-96). Αν η εργασία απαγκιστρωνόταν από τη μισθωτή της μορφή η αυτονομία θα θεωρούνταν εγγενές στοιχείο της, σε μια ορισμένη

εξέλιξη της κοινωνικής οργάνωσης. Με άλλα λόγια η διάκριση της εργασίας σε αυτόνομη, ή μη, είναι ουσιώδης και προκύπτει εξαιτίας της ύπαρξης της μισθωτής εργασίας.

Η τελευταία προσέγγιση αποτελεί μια πρόκληση προς διερεύνηση των επιλογών για εργασιακή αυτονομία. Εν προκειμένω, παρέχει το κίνητρο για μια συζήτηση η οποία τοποθετεί στο προσκήνιο του ενδιαφέροντος τον λόγο περί αυτονομίας της εργασίας και την επεξεργασία της σημασίας της για την πρόταξη της απασχόλησης. Η αναζήτηση των αιτιών εξαιτίας των οποίων ο εργαζόμενος δεσμεύεται από το μισθωτό καθεστώς αφορά τον ίδιο, αλλά και το συλλογικό υποκείμενο. Στον ίδιο βαθμό, είναι ζήτημα συλλογικής ευθύνης η ευρύτητα της σκέψης και η παρακολούθηση των νέων προτάσεων περί εναλλακτικών μορφών εργασίας.

Εμβαθύνοντας στα εν λόγω ζητήματα επιδιώκεται η εστίαση της προσοχής στις επωφελείς εργασιακές διεξόδους. Ο σκοπός είναι η εξέταση της πιθανότητας επανένωσης του αντικειμένου της εργασίας με τον φορέα της. Η σύγκριση των στοιχείων, η εποικοδομητική αντιπαράθεση των θεωρητικών θέσεων και η διεύρυνση των σχετικών επιλογών λειτουργούν ενισχυτικώς προς αυτήν την κατεύθυνση.

Στο πρώτο κεφάλαιο, της παρούσας διατριβής, παρατίθενται οι θεωρητικές θέσεις για την εργασία και τη σημαντικότητά της στην κοινωνικοοικονομική οργάνωση. Στο επίκεντρο της θεματολογίας βρίσκεται η μισθωτή εργασία, οι επιδράσεις της στην παραγωγική διαδικασία, οι μορφές και τα χαρακτηριστικά της γνωρίσματα. Παρουσιάζονται τα σχήματα απασχόλησης και η κατανομή τους στην οικονομία.

Στο δεύτερο κεφάλαιο εξετάζεται ο ρόλος των δημοσίων φορέων απασχόλησης στο πεδίο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Συγκεκριμένα εξετάζεται η δράση του ΟΑΕΔ στην Ελλάδα. Αναλύονται τα διαθέσιμα στατιστικά δεδομένα των ενεργητικών παρεμβάσεων που υλοποιούνται κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών και τα στοιχεία των δράσεων που η εφαρμογή τους βρίσκεται ακόμα σε εξέλιξη. Τα δεδομένα συλλέγονται χάρη στη θετική ανταπόκριση των αρμοδίων του φορέα και συνεπώς στην έγκριση του υποβληθέντος αιτήματος. Η επεξεργασία των δεδομένων εστιάζει στα προγράμματα επιδότησης της απασχόλησης. Στο ίδιο κεφάλαιο συμπεριλαμβάνονται τα ευρήματα από το ερωτηματολόγιο το οποίο διανέμεται στους εργασιακούς συμβούλους του οργανισμού, με σκοπό την καταγραφή των απόψεών τους ως προς τη δυνατότητα πρόσβασης των ανέργων στην αγορά εργασίας.

Το τρίτο κεφάλαιο έχει ως αφετηρία του την κατανόηση της οριοθέτησης των κοινωνικοοικονομικών συμβάσεων μεταξύ του κράτους και της αγοράς. Στη συνέχεια, προσεγγίζεται το φαινόμενο της ανεργίας και η πορεία του φαινομένου στο πέρασμα

της εικοσαετίας του πρόσφατου παρελθόντος έως σήμερα. Ακολουθούν τα μεγέθη της δημόσιας χρηματοδότησης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, τα οποία προσφέρονται για τη σύγκρισή τους με την τάση της ανεργίας και με τα μεγέθη του πληθωρισμού, πράγμα που επιχειρείται.

Το τέταρτο κεφάλαιο καλύπτει το δεύτερο σκέλος του τίτλου της διατριβής, δηλαδή την αναζήτηση πρωτότυπων λύσεων για την απασχόληση. Παρουσιάζεται, με ερμηνευτική και κριτική διάθεση, μία εναλλακτική πρόταση για την απασχόληση η οποία θεωρείται, από τη γράφουσα, άρτια ως προς τη δομή της και εφικτή, στο μέτρο του δυνατού, στη σύγχρονη πραγματικότητα της απασχόλησης. Στο τέλος του κεφαλαίου κατατίθενται οι σκέψεις που προκύπτουν από τη μελέτη και που σχετίζονται με την εργασία. Η διατριβή ολοκληρώνεται με τα συμπεράσματα.

Στο κείμενο που ακολουθεί δεν συμπεριλαμβάνεται η ανάλυση του παράγοντα φύλου σε σχέση με την εργασία. Οι συνοπτικές αναφορές περιορίζονται σε γενικά στατιστικά στοιχεία της απασχόλησης ανδρών και γυναικών. Η μελέτη των έμφυλων διαστάσεων της αγοράς εργασίας απαιτεί προσήλωση στο αντικείμενο, το οποίο αντικείμενο πρέπει να βρίσκεται στον πυρήνα του στοχασμού. Επιπροσθέτως, δεν συμπεριλαμβάνονται οι δράσεις κατάρτισης και μαθητείας, οι παθητικές πολιτικές και τα μέτρα ασφάλισης της ανεργίας που εφαρμόζονται από τον ΟΑΕΔ. Ακόμα, να τονιστεί ότι τα παρατιθέμενα δεδομένα για τα επιδοτούμενα προγράμματα απασχόλησης δεν αφορούν στο σύνολο των δράσεων απασχόλησης του φορέα, αλλά ανταποκρίνονται στη διαθεσιμότητα των στοιχείων.

Η πρωτοτυπία της διατριβής έγκειται στο γεγονός ότι δεν συναντάται στη σχετική, με τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης της χώρας μας, βιβλιογραφική ανασκόπηση η παράλληλη παράθεση των στοιχείων των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και της προοπτικής για αυτόνομη εργασία, δηλαδή η παράλληλη παράθεση των διαθέσιμων δεδομένων επιδοτούμενης απασχόλησης και μιας πρότασης η οποία να έχει την πιθανότητα να εφαρμοστεί στο ίδιο πεδίο. Η συσχέτιση δεν αφορά τον ίδιο τον φορέα απασχόλησης, ο οποίος αποτελεί την περίπτωση μελέτης, αλλά το πεδίο των ενεργητικών πολιτικών προώθησης της απασχόλησης. Η σπουδαιότητα και ο σκοπός του κειμένου συνίσταται στη σύνδεση των πραγματικοτήτων και των προτεινόμενων εναλλακτικών επιλογών για την απασχόληση η οποία, σύνδεση, επιτρέπει στον αναγνώστη να γίνει παρατηρητής, κοινωνός και κριτής των αποδιδόμενων νοημάτων της. Υπό αυτήν την οπτική, η συζήτηση εκτείνεται πέραν της μισθωτής υπαγωγής της εργασίας.

Κεφάλαιο πρώτο

«Όλος ο πλούτος του κόσμου αρχικά αγοράστηκε όχι με χρυσό και άργυρο, αλλά με την εργασία» (Smith, 2000, σ. 63).

1. Θέσεις για την εργασία

Όπως το πράττειν του ατόμου δεν νοείται ως κάτι αφηρημένο, ως κάτι διαφορετικό από το κοινωνικό πράττειν, όπως οι έννοιες της ελευθερίας, της αλλοτρίωσης, της ίδιας της ανθρώπινης ύπαρξης δεν υφίστανται μέσα στην ιστορία ως ανεξάρτητες από την κοινωνία έννοιες, κατά τη λογική αυτή (Φίλιας, 1988, σσ. 55-57) τα κοινωνικά γεγονότα συνδέονται μεταξύ τους. Ο συσχετισμός των ιστορικών γεγονότων αποτελεί την εξέλιξη και ονομάζεται κοινωνικοοικονομική εξέλιξη. Τίποτε στην κατάσταση της ιστορικής πραγματικότητας δεν μπορεί να συνδεθεί με το τυχαίο. Η διαδοχή ενός κοινωνικοοικονομικού συστήματος από ένα άλλο, νέο σύστημα, η ταυτόχρονη παρουσία και η μακρά επιρροή αντιφατικών στοιχείων, προερχόμενων τόσο από το παλιό όσο και από το νέο σύστημα, είναι μία περιγραφή η οποία αποδίδει, επακριβώς, τις συνθήκες ανάπτυξης του καπιταλισμού μέσα από τη φεουδαρχία (Φίλιας, 1994, σσ. 37-38, 67). Αυτή η διαδοχή των κοινωνικών μορφών οργάνωσης της οικονομίας ονομάζεται «οικονομικός και κοινωνικός σχηματισμός» (Godelier, 1987, σσ. 24-25). Η μετάβαση από τη μία μορφή κοινωνικής οργάνωσης της παραγωγής στην επόμενη έρχεται εκείνη τη στιγμή που, με επαναστατική έκφραση, ανακόπτεται μία, κορεσμένη από αντιφάσεις στη βάση της παραγωγής, ιστορική περίοδος και ακολουθεί η επόμενη παραγωγική περίοδος (Godelier, 1987, σσ. 25-26· Φίλιας, 1994, σσ. 67-68). Η επικράτηση της εξουσίας ενός, διαρκώς, μεταβαλλόμενου οικονομικού συστήματος εμπερικλείει και τη μεταβολή των απόψεων και των θέσεων της κοινωνίας ως αποτέλεσμα της επίδρασης του τρόπου υλικής παραγωγής, καθώς η υλική παραγωγή καθορίζει και τον σχηματισμό της κοινωνικής ζωής (Φίλιας, 1994, σσ. 67-69).

Κατά τη διαδικασία της κοινωνικής εξέλιξης ο ένας κοινωνικός σχηματισμός διαδέχεται τον επόμενο με τα αλληλοαποκλειόμενα στοιχεία των δύο συστημάτων να συνυπάρχουν, για ένα ορισμένο διάστημα. Ο μετασχηματισμός των στοιχείων του παλαιού συστήματος είναι μέρος της εξελικτικής διαδικασίας του νέου συστήματος, το οποίο, νέο σύστημα, επιδιώκει τη μετατροπή τους σε λειτουργικά εσωτερικά του στοιχεία, ώστε να δημιουργηθούν οι συνθήκες εξυπηρέτησης της υλικής παραγωγής από

τις, καταλλήλως, διαμορφωμένες κοινωνικές σχέσεις (Φίλιας, 1994, σσ. 70-72, 75- 76). Οι πρότερες, του καπιταλισμού, κοινωνικές σχέσεις της φεουδαρχίας δεν εξαλείφονται, αλλά προκαλείται μία μεταβίβαση των αντιθέσεων τους στο νέο αστικό σχήμα (Marx & Engels, 1986α, σσ. 35-36). Ένα τέτοιο παράδειγμα μετατροπής των φεουδαρχικών πρακτικών σε καπιταλιστικές πρακτικές αποτελεί η μισθωτή εργασία (Φίλιας, 1994, σσ. 70-72, 75-76), η οποία συναντάται τον 14ο αιώνα με τη μορφή μίσθωσης της εργασίας των αγροτών (Marx, 1887, σσ. 510-511). Η πώληση της εργατικής δύναμης και η σχέση του υποκειμένου με το προϊόν της εργασίας του, όπως ισχύουν, είναι το αποτέλεσμα μιας ιστορικά διαμεσολαβημένης κοινωνικής μετάβασης και η μισθωτή εργασία συνιστά αναπόσπαστο μέρος του τρόπου οργάνωσης της παραγωγής του καπιταλιστικού συστήματος (Φίλιας, 1994, σσ. 73-74).

1.1 Η εργασία στο κοινωνικοοικονομικό σύστημα

Στον δυτικό πολιτισμό η γενεσιουργία του καπιταλιστικού συστήματος έλκεται από την αλληλουχία συγκεκριμένων παραγόντων. Οι ισχυρισμοί που συνδέονται με τα πληθυσμιακά στοιχεία των χωρών ή με την πρόσβαση των κοινωνιών σε πηγές πλούτου, οι οποίοι ισχυρισμοί προβάλλονται ως εξηγήσεις της δημιουργίας του καπιταλισμού, απορρίπτονται. Υπάρχουν απτά παρόμοια ιστορικά παραδείγματα τα οποία δεν προκαλούν στις κοινωνίες την κοινωνική μετάβαση από το ένα σύστημα σε ένα άλλο καπιταλιστικό σύστημα. Για τους ίδιους λόγους αδύναμα είναι και τα επιχειρήματα περί της γεωγραφικής θέσης των χωρών, σύμφωνα με τα οποία η γεωγραφική θέση ευνοεί τις χώρες που έχουν την επιλογή της ανάπτυξης των ναυτικών εμπορικών δυνάμεών τους, έναντι άλλων χωρών που δεν έχουν αυτή την επιλογή. Το έδαφος για την εδραίωση του καπιταλιστικού συστήματος προετοιμάζεται, ήδη, από τον μεσαίωνα όταν θρησκευτικοί, διοικητικοί, πολιτικοί και στρατιωτικοί παράγοντες οδηγούν στη συγκρότηση των πόλεων και στην κατασκευή ορθολογικών κανόνων διοίκησης αυτών των πόλεων. Ιστορικά ακολουθεί η σύσταση των συγκεντρωτικών κρατών και ο έλλογος τρόπος ενιαίας ρύθμισης και οργάνωσης της οικονομίας. Το καπιταλιστικό σύστημα ωθείται από μία ορισμένη ηθική «οικονομικού υπολογισμού» η οποία, σταδιακά, εξελίσσεται και εισχωρεί στις κοινωνικοοικονομικές σχέσεις (Weber, 1989, σσ. 298-303· Φίλιας, 1994, σσ. 58-64).

«Ο καπιταλισμός μόνο δημιούργησε έλλογη οργάνωση εργασίας, η οποία δεν υπήρχε πουθενά» (Weber, 1989, σ. 264). Η ελεύθερη εργασία και η ελεύθερη αγορά, η οποία οργανώνεται σε περιβάλλον τυπικής ορθολογικότητας, είναι οι θεσμικοί όροι που

διαμορφώνουν και αναπτύσσουν την καπιταλιστική επιχείρηση. Τα ορθολογικά εργαλεία που χρησιμοποιεί το καπιταλιστικό σύστημα, προκειμένου να ελέγξει και να προβλέψει τις οικονομικές λειτουργίες, είναι τα μέσα που εξασφαλίζουν και τη συνέχειά του (Φίλιας, 1994, σσ. 57-58).

Οι σχέσεις που αναπτύσσονται στο καπιταλιστικό σύστημα παραγωγής, όπως και σε κάθε άλλο σύστημα παραγωγής στην ιστορική εξέλιξη των κοινωνιών, είναι «κοινωνικές παραγωγικές σχέσεις». Στην κεφαλαιοκρατική παραγωγή «το κεφάλαιο είναι μια ... παραγωγική σχέση της αστικής κοινωνίας». Όταν γίνεται αναφορά στην παραγωγή και στον βαθμό κοινωνικής ανάπτυξής της, αυτή η αναφορά εμπεριέχει τις μεταβολές που συντελούνται τόσο στα μέσα παραγωγής όσο και στις κοινωνικές σχέσεις που διέπουν την παραγωγή. Πρόκειται για ένα ενιαίο σύνολο παραγόντων επιρροής (Μαρξ & Ένγκελς, σσ. 88-89).

Αρχή του καπιταλιστικού συστήματος είναι η ελεύθερη και πλήρως αναπτυγμένη ανταγωνιστική αγορά, με πρόταξη της ατομικής πρωτοβουλίας έναντι της συλλογικής (Φίλιας, 1994, σσ. 62, 85). Ο Μ. Weber τονίζει ότι η αποδοχή στοιχείων και στάσεων προερχόμενων από τη Μεταρρύθμιση, σχετικών με τη μορφή και τα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει η εργασία στην καπιταλιστική παραγωγή, αποτελεί επενέργεια σε μια οικονομική πραγματικότητα που έχει, ήδη, φτάσει σε ένα ορισμένο σημείο εξέλιξης και η οποία περισσότερο αντλεί τα οικονομικά στοιχεία που την εξυπηρετούν, παρά το αντίθετο. Η «ασύλληπτη εντατικοποίηση της εργασίας», ως καθοριστικός παράγοντας της συνέχειας του καπιταλισμού και η υποκινούμενη από το «αστικό πνεύμα» αναζήτηση κέρδους, μέσω αυστηρών, υπολογιστικών και πειθαρχημένων πρακτικών, έχουν τις ρίζες τους στον προτεσταντισμό. Η ατομική και επίπονη προσπάθεια για επαγγελματική καταξίωση θεωρείται επίγειο καθήκον του υποκειμένου και ταυτοχρόνως εξυψώνεται σε θείο καθήκον. Η τάση για φιλόπονη εργασία είναι πλέον εδραιωμένη, ενώ η μετέπειτα επιβεβλημένη επιτάχυνση του ρυθμού της εργασίας περιβάλλεται από την ανάγκη για την αδιάκοπη και έμπρακτη απόδειξη της ηθικής προσπάθειας του ατόμου για την προσωπική σωτηρία του. Αυτό το «ήθος εργασίας» δεν νοείται ως μία κατάσταση εφησυχασμού στα ήδη ατομικά κεκτημένα, αλλά ως μία κατάσταση η οποία απαιτεί συνεχή επαγρύπνηση για απόκτηση οικονομικών πόρων (όπως αναφέρεται στο Φίλιας, 1976, σσ. 143-147). Πρόκειται για ήθος που καθορίζει την επαγγελματική συμπεριφορά του ανθρώπου και που απορρέει από τις έννοιες του αυτοσκοπού και του καθήκοντος. Η παρουσία των εννοιών αποκτά την ιδιότητα των αιτιών του εν λόγω ήθους, αρχικώς με την εξήγηση της επιταγής για κοινωνική προσφορά, η οποία

αμφισβητείται από τον A. Smith, και μετέπειτα με την εξήγηση του χρέους προς τον θεό, για αδιάλειπτη απόκτηση και διαφύλαξη αγαθών. Αν και το ενδιαφέρον για την παραπάνω αιτιολόγηση εντέλει ατονεί, η ίδια η θέση περί ήθους ισχυροποιείται ολοένα και περισσότερο και εξαπλώνεται επιδρώντας στην ιστορία (Weber, 1992, σσ. 25-28, 39-41, 48, 74-75, 113- 114). Ο προτεσταντισμός εκτοπίζει τον καθολικισμό και το γεγονός αυτό, στην αστική αντίληψη, σηματοδοτεί την υπέρβαση των εμποδίων για την οικονομική εξάπλωση και τη συσσώρευση πλούτου. Πρόκειται για διεργασίες οι οποίες μετατρέπονται σε γόνιμες και δεν διασαφηνίζονται αλλιώς, διότι έχει ήδη σχηματιστεί η υλική βάση του καπιταλισμού (Φίλιας, 1976, σσ. 143-147).

Ο A. Smith (2000) αναγνωρίζει ότι, από την αρχαϊκή εποχή μέχρι το ιστορικό στάδιο που συντελείται η καθοριστική για την εργασία κοινωνική μετάβαση, η αξία της εργασίας αποτελεί στο σύνολό της το όφελος του εργάτη και δεν αποσπάται μέρος της με σκοπό την απόδοσή του σε άλλους καρπωτές. Αν το προϊόν της εργασίας παρέμενε στον κάτοχό του, χωρίς αυτή η κατάσταση να ανατραπεί, τότε το μέτρο για την ανταλλαγή των ειδών θα ήταν μόνο η εργασία που θα είχε δαπανηθεί για την παραγωγή τους, οι σχέσεις ανταλλαγής θα αναπτύσσονταν υπό φθηνότερους όρους και η απαιτούμενη, από τη λειτουργία της παραγωγής, ποσότητα εργασίας θα ήταν ως επί το πλείστον λιγότερη. Το ορόσημο της μετάβασης είναι αυτό «της ιδιοποίησης της γης και της συσσώρευσης του αποθέματος». Από εκείνη την ιστορική στιγμή η αξία της εργασίας του εργάτη μοιράζεται με τη μορφή της προσόδου, του μισθού και του κέρδους, ενώ οι ιδιοκτήτες της γης και του αποθέματος επεκτείνουν την ιδιοκτησία τους προκειμένου «να θερίσουν εκεί που ποτέ δεν έσπειραν». Κατά αυτόν τον τρόπο δημιουργείται το κέρδος από την εργασία και ο τρόπος απόσπασης του κέρδους εξηγεί την ύπαρξη της μισθωτής εργασίας στον καπιταλισμό (σσ. 31, 84-87, 106-109, 111), που σημαίνει την «ιδιοποίηση του κεφαλαίου από τους μεν εις βάρος των δε» (Louis Blanc όπως αναφέρεται στο Braudel, 1998, σ. 270)

Το διανόημα του A. Smith και η θεωρία του για την αξία, σε επίπεδο σύλληψης, κατέχουν το προβάδισμα. Πρώτος ο ηθικός φιλόσοφος ευστόχως εξηγεί την προέλευση του κέρδους του κεφαλαίου και τη μορφή των κοινωνικών σχέσεων που αναπτύσσονται στην κεφαλαιοκρατική παραγωγή. Κρίνεται ελάσσονος σημασίας το γεγονός ότι ο ίδιος αποδέχεται τη διαδικασία ως ορθή, εστιάζοντας μονόπλευρα σε εκείνα τα σημεία που αναδεικνύουν τα συμφέροντα του κεφαλαίου, δίχως να κάνει λόγο για τα πλήγματα που δέχεται η εργασία και επομένως δίχως την άμεση αναφορά στην εκμετάλλευση των εργατών. Η διαφορά έγκειται στον τρόπο προσέγγισης και όχι στο περιεχόμενο του

συλλογισμού του, το οποίο δεν είναι άλλο από το ότι στην καπιταλιστική οργάνωση ο πλούτος προέρχεται από τη μισθωτή εργασία (Λύτρας, 2016, σσ. 86-89).

Παραδοχές του A. Smith (2007α) αποτελούν η εισχώρηση της ατομικής ιδιοκτησίας στην κοινωνικοοικονομική οργάνωση και η δημιουργία του αποθέματος. Ο K. Marx (1887) πραγματεύεται διεξοδικώς την οργάνωση της κεφαλαιοκρατικής παραγωγής, εξηγεί και προσδιορίζει τις συνθήκες της «πρωταρχικής συσσώρευσης του κεφαλαίου». Η ιστορική διαδρομή από τη φεουδαρχία στον καπιταλισμό δεν είναι μία διαδρομή ομαλή, αλλά είναι μία πορεία γεμάτη ανατροπές οι οποίες, στη σύνθεσή τους, ευνοούν το κεφάλαιο. Μεταξύ των στοιχείων που μεταβιβάζονται από τη μια παραγωγική οργάνωση στην επόμενη βρίσκεται η εκμετάλλευση της εργασίας, η οποία εξακολουθεί να υπάρχει στην κεφαλαιοκρατική παραγωγή με τη μορφή της ελεύθερης μισθωτής εργασίας. Όταν η μισθωτή εργασία χαρακτηρίζεται ως ελεύθερη αυτό σημαίνει, μόνο, ότι η εργασία δεν έχει τη φυσική σύνδεσή της με τα μέσα παραγωγής και περιφέρεται στην αγορά προς αναζήτηση αγοραστή. Η ιστορική ανατροπή του «χωρισμού του παραγωγού από τα μέσα παραγωγής» είναι και η αρχή της μετάβασης από το ένα σύστημα στο άλλο. Κάποιες ιστορικές προσεγγίσεις δίνουν έμφαση στην επιθυμία για αποδέσμευση από την εξουσία της φεουδαρχίας και από τους φραγμούς που θέτουν οι συντεχνίες. Η επικράτηση του κεφαλαιοκρατικού συστήματος προβάλλεται ως μία λύση απελευθέρωσης της κοινωνίας από το περιοριστικό φεουδαρχικό σύστημα εξουσίας. Παραλείπεται, όμως, η αναφορά στο ότι η μία μορφή εκμετάλλευσης της εργασίας διαδέχεται, βιαίως, μία νέα μορφή εκμετάλλευσης της εργασίας κατά την οποία οι παραγωγοί μετατρέπονται σε μισθωτούς εργάτες. Οι πρώτες αναφορές μίσθωσης εργατών, περί τον 15ο αιώνα, έχουν ως γεωγραφικό σημείο την Ιταλία όπου οι προλετάριοι, μη έχοντας κανένα ιδιοκτησιακό δικαίωμα στη γη, έχουν ήδη μετακινηθεί στις πόλεις ως μισθωτοί εργάτες. Οι εμπορικές, δυσμενείς, εξελίξεις που σημειώνονται στη Β. Ιταλία, ως συνέπεια της ανάπτυξης της αγοράς σε παγκόσμιο επίπεδο, μετακινούν εκ νέου τους εργάτες στην ύπαιθρο με ευνοϊκά αποτελέσματα για τη χώρα και τη βελτίωση της μικροκαλλιέργειας. Στην Αγγλία, στο τέλος του 15ου αιώνα και σε κλίμα ανάπτυξης αντιπαλοτήτων μεταξύ των εξουσιών, κατασκευάζεται με δόλια μέσα το ξεπούλημα της γης που ανήκει στην κρατική ιδιοκτησία, η αρπαγή της κοινοτικής γης και η απαλλοτρίωση της ιδιοκτησίας των αγροτών. Οι αγρότες απομακρύνονται, με βίαια μέσα, από τη γη και τα σπίτια τους και οδηγούνται στην εργατική εξαθλίωση. Με μη σύννομες κανονιστικές ρυθμίσεις και ενέργειες η γη, που πριν αποτελούσε το έδαφος για τις καλλιέργειες και φιλοξενούσε τα νοικοκυριά των ιδιοκτητών τους, μετατρέπεται

σε βοσκοτόπια και η ατομική ιδιοκτησία της κεφαλαιοκρατικής παραγωγής κυριαρχεί. Έκτοτε στρατιές εργατών καταδικάζονται στην πειθαρχημένη εξάντληση της εργατικής τους δύναμης και στη φτώχεια για την οποία θεωρούνται υπαίτιοι (σσ. 507-521).

Η εξάρτηση του κεφαλαίου από τη μισθωτή εργασία είναι τέτοια που αν δεν υπήρχε η μισθωτή εργασία δεν θα υπήρχε το κεφάλαιο, στη συγκεκριμένη μορφή του, στην κεφαλαιοκρατική οργάνωση. Το κεφάλαιο δεν σχηματίζεται από τα εμπορεύματα, διότι τα τελευταία είναι ανταλλάξιμα σε μια ορισμένη τιμή, εντός μιας ορισμένης κοινωνικής σχέσης και αυτή η κατάσταση δεν αλλάζει τα εμπορεύματα ώστε να τα μετατρέψει σε κάτι άλλο. Πράγματι, υπάρχει αντίλογος στο παραπάνω σκεπτικό. Υποστηρίζεται ότι το κεφάλαιο το αποτελούν τα μέσα παραγωγής, ότι χάρη σε αυτά συμμετέχει ο εργάτης στην παραγωγή και γι' αυτόν τον λόγο ανανεώνεται η παραγωγή. Όμως, προφανώς ισχύει το αντίθετο καθώς «το κεφάλαιο συνίσταται στο ότι η ζωντανή εργασία χρησιμεύει στη συσσωρευμένη εργασία σα μέσο για να διατηρεί και για να αυξάνει την ανταλλακτική της αξία». Δίχως την επενέργεια της εργατικής δύναμης το ήδη σχηματισμένο κεφάλαιο δεν αναπαράγεται¹, συνεπώς η μισθωτή εργασία, στην ταξική της ανάλυση, είναι η «κυριαρχία της αστικής τάξης πάνω στην εργαζόμενη τάξη» (Μαρξ & Ένγκελς, σσ. 89-93).

1.1.1 Σχετικά με το μισθό² της εργασίας

Στην κεφαλαιοκρατική παραγωγή, η αντιφατική διαμόρφωση της τιμής ενός εμπορεύματος σχετίζεται άμεσα με τον εργάτη και τον τρόπο αντιμετώπισής του. Όταν ο εργάτης λογίζεται ως αγοραστής των εμπορευμάτων η ανάγκη του για κατανάλωση δηλώνει κάτι στην αγορά, προσελκύει την προσοχή της. Αν η εργατική δύναμη προσφέρεται προς πώληση, τότε η τιμή της υπολογίζεται με γνώμονα τη χαμηλότερη τιμή που επικρατεί στην αγορά (Marx, 1969, σ. 32, Marx, 1907, σσ. 193-194).

¹ Ο Αριστοτέλης μας λέει: «ὅλως δὲ τὸ πλουτεῖν ἐστὶν ἐν τῷ χρῆσθαι μᾶλλον ἢ ἐν τῷ κεκτηθῆαι· καὶ γὰρ ἡ ἐνέργειά ἐστι τῶν τοιούτων καὶ ἡ χρῆσις πλοῦτος», δηλαδή «ο πλούτος συνίσταται πιο πολύ στη χρήση παρά στην κατοχή· γιατί πλούτος είναι η πραγμάτωση των δυνατοτήτων που προσφέρουν αυτού του είδους τα αγαθά, δηλαδή η χρήση τους» (Αριστοτέλης, 2002, σσ. 188-189). Με την ίδια λογική, η χρήση της εργασίας, από το κεφάλαιο, είναι που παράγει τον πλούτο, ενώ οι κάτοχοι της εργασίας δεν έχουν καμία αυτονομία ως προς αυτήν τη χρήση.

² Αξίζει να αναφερθεί ότι «ο όρος μισθός στα ελληνικά είναι προβληματικός. Ο μισθός εκφράζει την τιμή της ενοικίασης ... επομένως όχι της αγοράς, αλλά της χρήσης για ένα χρονικό διάστημα. Κάτι τέτοιο σημαίνει πως με το τέλος της μίσθωσης το μίσθιο επιστρέφεται στον εκμισθωτή ακριβώς όπως ήταν στην αρχή της σχέσης. Κάτι τέτοιο δεν είναι δυνατό με την εργατική δύναμη ... αυτή ... έχει αναλωθεί οριστικά ... δεν έχει νόημα να χρησιμοποιείται ο όρος μισθός. Μόνο κατά σύμβαση μπορούμε να τον χρησιμοποιούμε ... λόγω της μακράς χρήσης του» (Λύτρας, 2004, σ. 57).

Ο μισθός του εργάτη είναι το αποτέλεσμα της σύγκρουσης διαφορετικών συμφερόντων. Συνήθως ο μισθός καθορίζεται από τους εργοδότες με βάση εκείνο το όριο που διασφαλίζει την ύπαρξη και συνέχιση της εργατικής δύναμης. Το ύψος του μισθού περιορίζεται στη βασική κάλυψη των κύριων αναγκών για την διαβίωση του εργάτη και η έλλειψη του μισθού προκαλεί, σε σύντομο χρονικό διάστημα, σημαντικό αδιέξοδο για την επιβίωση και αναπαραγωγή του εργάτη. Για τον εργοδότη δεν ισχύει ο ίδιος περιορισμός και αυτή η ανισότητα πρόσβασης σε εισόδημα είναι ένας από τους λόγους που η διαμάχη, μεταξύ εργατών και εργοδοτών, για το ύψος του μισθού συνήθως καταλήγει σε συμφωνία υπέρ των συμφερόντων των δεύτερων. Στη περίπτωση που οι κοινωνικές συνθήκες καθιστούν την εργατική δύναμη μη διαθέσιμη στην αγορά, τότε μόνο οι εργοδότες πιέζονται και έτσι προκαλείται ένας εσωτερικός ανταγωνισμός μεταξύ τους, με κύριο μέσο τη διαπραγμάτευση του μισθού και με τάση προς την αύξηση και όχι προς τη μείωση της τιμής του (Smith, 2007α, σσ. 55-72). Αυτό σημαίνει ότι «η αγοραία τιμή της εργασίας ... είναι ακριβή όταν είναι σπάνια και φθηνή όταν είναι άφθονη» (Ricardo, 2002, σ. 96) για τους εργοδότες.

Η ταξική προέλευση του μισθού συνίσταται και στην παραδοχή ότι, εφόσον η εργατική δύναμη είναι αυτή η οποία συντηρεί και αναπαράγει τις κοινωνίες, οι εργάτες δικαιούνται την επαρκή κάλυψη των αναγκών τους. Ο A. Smith (2007α) πιστεύει ότι ο μισθός είναι μεγαλύτερος από το ποσό που απαιτείται για την αναπαραγωγή των εργατών και αυτό το αποδίδει στη βιομηχανική ανάπτυξη και στη συμβολή της στην παραγωγή φθηνότερων προϊόντων. Συγχρόνως, όμως, υποστηρίζει ότι ο μισθός αυτού του ύψους λειτουργεί και ως πλεονέκτημα το οποίο παραχωρείται στους εργάτες, διότι η εξέλιξη των κοινωνιών δεν είναι δυνατή όταν επικρατεί η εξαθλίωση και η απόλυτη φτώχεια στον πληθυσμό. Επομένως γίνεται αποδεκτό οι εργάτες, ήτοι οι εργάτες οι οποίοι στο σύνολό τους είναι φτωχοί, να λαμβάνουν σε μισθό κάτι παραπάνω από το ποσό που ικανοποιεί τις βασικές ανθρώπινες ανάγκες τους και ας υπάρχει ο κίνδυνος οι βλέψεις τους να επεκταθούν σε απολαύσεις οι οποίες δεν είναι επιτρεπτές και δεν προορίζονται για αυτούς (σσ. 65-69). Μολαταύτα, η τελευταία επιφύλαξη θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως οξύμωρη, διότι για τους εργάτες ο κίνδυνος των απολαύσεων είναι ανύπαρκτος. Όπως λέει ο K. Marx (1986α), οι απολαύσεις είναι και αυτές σχετικές με το κοινωνικό στάδιο ανάπτυξης. Ακόμα και να αποκτήσει ο εργάτης κάποια κοινωνική ευχαρίστηση, την οποία δεν είχε στο παρελθόν, αυτό συνεπάγεται ότι ο κεφαλαιοκράτης έχει αποκτήσει μεγαλύτερες ευχαριστήσεις οι οποίες παραμένουν απαγορευτικές για την εργατική τάξη (σ. 83). Αδιαμφισβητήτως, για τον A. Smith (2007α), στον

εργάτη πρέπει να παραχωρείται η δυνατότητα συντήρησης των απογόνων του, ώστε αυτοί να συμβάλλουν στην αδιάκοπη μελλοντική προσφορά της εργατικής τους δύναμης, της οποίας η έλλειψη θα είχε αρνητικές συνέπειες για την τιμή της εργασίας. Από την άλλη πλευρά, αυτή η δυνατότητα δεν συγχέεται με την παροχή ενός γενναιόδωρου μισθού. Ένας υψηλότερος μισθός δεν επικροτείται για λόγους διατήρησης, για συνεχόμενο και μεγαλύτερης διάρκειας χρονικό διάστημα, των δυνάμεων του εργάτη και για λόγους αποτροπής συμπεριφορών οκνηρίας και νωθρότητας. Ο αυξημένος μισθός έχει ως αποτέλεσμα τη σωματική φθορά του εργάτη, εξαιτίας της εντατικής προσπάθειάς του να αποδώσει τα μέγιστα και άλλες φορές αυτή η εντατική προσπάθεια οδηγεί στην καταβολή των δυνάμεών του και στην ανάγκη για νωχελικότητα. Θεωρείται επίσης ότι η γενναιοδωρία στον μισθό επιφέρει, ως τελικό μέγεθος του ετήσιου απολογισμού της οικονομίας, μικρότερη ποσότητα παραγόμενης εργασίας (σσ. 65-69). Η ρύθμιση του ορίου του μισθού, εκλαμβάνεται από τον A. Smith, ως μέσο προστασίας του εργάτη από τη φυσική του επιρρέπεια σε συμπεριφορές αντίθετες προς την παραγωγικότητά του και προς το οικονομικό σύστημα.

Σε άλλη γραφή, η μαρξική κοινωνικοοικονομική προσέγγιση δεν αφήνει το περιθώριο για παρερμηνείες. Ο K. Marx λέει ότι όταν η εργατική δύναμη πωλείται στο κεφάλαιο για ορισμένο χρόνο, τότε η εργασία είναι ένα εμπόρευμα το οποίο έχει μία τιμή. Η τιμή αυτή εκφράζεται με τον μισθό και μετριέται ως προς τον χρόνο, την ώρα που πωλείται. Το εμπόρευμα δεν είναι το αντικείμενο του εργάτη, για την παραγωγή του οποίου ο κεφαλαιοκράτης αγοράζει την εργατική δύναμη. Ο εργάτης πουλάει την εργατική του δύναμη με σκοπό να παράγει τον μισθό του και αυτό είναι το προϊόν του. Ο χρόνος πώλησης της εργατικής δύναμης δεν ανήκει στην κοινωνική ζωή του εργάτη, οι ώρες αυτές ανήκουν στο κεφάλαιο. Διαθέτει τον εαυτό του για συμφωνημένες ώρες, ώστε να εξασφαλίσει τόσο τον υπόλοιπο χρόνο που απομένει από τη μέρα του όσο και τα χρήματα για την αγορά των απαραίτητων εμπορευμάτων για την κοινωνική επιβίωσή του (Μαρξ & Ένγκελς, σσ. 81-87). Από την άλλη πλευρά, ο εργοδότης δεν πληρώνει με τα χρήματά του τον μισθό, όπως αβάσιμα συνηθίζεται να αναπαράγεται αυτός ο ισχυρισμός. Στη σχέση αυτή, κατά την οποία ένα εμπόρευμα διατίθεται προς πώληση και ένας αγοραστής πληρώνει ένα χρηματικό αντίτιμο για την απόκτησή του, «ο καπιταλιστής πληρώνει την εργασία αφού πρώτα την καταναλώσει, ενώ τα άλλα εμπορεύματα πληρώνονται προτού καταναλωθούν» (Marx, 1984, σσ. 343- 346). Για την ακρίβεια, πρόκειται για μια κοινωνική σχέση ανταλλαγής η οποία είναι άνιση για πολλούς λόγους. Ένας από αυτούς τους λόγους είναι ότι ο εργάτης αν απαρνηθεί την

εξάρτησή του από τον κεφαλαιοκράτη τότε θα πρέπει να είναι έτοιμος να απωλέσει το μοναδικό του έσοδο, τον μισθό του. Ένας άλλος λόγος είναι η ίδια η ανταλλαγή, της οποίας η ανισότητα θα γινόταν φανερή αν ο εργάτης πουλούσε την εργατική του δύναμη ως ένα σχηματισμένο εμπόρευμα, πράγμα που δεν θα έδινε το περιθώριο κέρδους στον κεφαλαιοκράτη. Ίσως μέχρι το σημείο αυτό όλα να φαίνονται γνωστά. Εκείνο που δεν ειπώθηκε είναι ποια είναι η τιμή πώλησης της εργατικής δύναμης. Η απάντηση έχει ήδη, εμμέσως, δοθεί. Οι τιμές όλων των εμπορευμάτων ρυθμίζονται από συγκεκριμένους κοινούς οικονομικούς κανόνες. Η εργατική δύναμη είναι ένα εμπόρευμα, επομένως ότι ορίζει την τιμή των εμπορευμάτων ορίζει και την τιμή της εργατικής δύναμης. Τα έξοδα της παραγωγής ενός εμπορεύματος είναι αυτά που θα του δώσουν την τιμή του. Στο σύνολο της κεφαλαιοκρατικής παραγωγής η τιμή του εμπορεύματος διέρχεται μέσα από διαρκείς αυξομειώσεις, εξαιτίας των παραγόντων της ζήτησης και της προσφοράς της αγοράς. Οι αυξομειώσεις εξαρτώνται από τις μεταβολές που υφίσταται το μέτρο της τιμής του εμπορεύματος, δηλαδή από το ύψος των εξόδων παραγωγής του. Ο τελικός απολογισμός, όμως, αυτών των διακυμάνσεων οδηγεί στο ίδιο συμπέρασμα, το οποίο είναι ότι η τελική τιμή ενός εμπορεύματος βρίσκεται σε εκείνο το όριο που βρίσκονται τα έξοδα για την παραγωγή του. Όπως συμβαίνει με όλα τα εμπορεύματα, έτσι και η τιμή της εργατικής δύναμης αντιστοιχεί σε αυτά τα έξοδα τα οποία απαιτούνται, όχι μόνο για να συντηρηθεί η εργατική δύναμη με σκοπό τη συνεχή διάθεσή της, αλλά και για να αναπαραχθεί συμπεριλαμβανομένης και της πρόβλεψης της αντικατάστασής της λόγω των αναμενόμενων φθορών της. Αυτή η τιμή της εργατικής δύναμης «ονομάζεται κατώτατο όριο του μισθού εργασίας». Σε αυτό το όριο δεν έχουν πρόσβαση πολλοί μισθωτοί εργάτες. Ισχύει ότι στη μισθωτή εργασία ο μισθός μειώνεται ή αυξάνεται αναλόγως με την προσφορά και τη ζήτηση και ότι «ο μισθός της εργασίας ολόκληρης της εργατικής τάξης ισοφαρίζεται, μέσα στα πλαίσια των διακυμάνσεών του, μ' αυτό το κατώτατο όριο», το οποίο ισούται με το ποσό των εξόδων που καλύπτει την ανάκτηση των δυνάμεων των εργατών, ούτως ώστε την επόμενη ημέρα να είναι ικανοί να πουλήσουν, ξανά, την εργατική τους δύναμη (Μαρξ & Ένγκελς, σσ. 81-87).

Η διάκριση του μισθού σε ονομαστικό και πραγματικό μισθό είναι σαφής. Με τον ονομαστικό μισθό πωλείται η εργατική δύναμη σε μία ονομαστική τιμή, ενώ με τον πραγματικό μισθό καθορίζεται η δυνατότητα αγοράς λιγότερων ή περισσότερων εμπορευμάτων από τον εργάτη. Σύμφωνα με την τρίτη διάκριση, που είναι η σημαντικότερη, ο σχετικός μισθός είναι το μέγεθος που ορίζει τον εργατικό μισθό και προκύπτει από τη σχέση μεταξύ του μέρους που λαμβάνει ο εργάτης από την αξία που προσέθεσε ο

ίδιος στην παραγωγή και του μέρους που λαμβάνει το κεφάλαιο. Επομένως, ο σχετικός μισθός εξαρτάται από το μοίρασμα της αξίας που προστέθηκε στο κεφάλαιο χάρη στη χρήση της εργατικής δύναμης. Συμβαίνει ο εργάτης να αγοράζει περισσότερα αγαθά με τον πραγματικό μισθό του, ενώ ο ονομαστικός μισθός του να μειώνεται κατά ένα ποσό, αλλά το κεφάλαιο να αποκομίζει περισσότερο κέρδος, διότι οι αξίες που ανταλλάσσονται είναι άνισες μεταξύ τους. Η αξία που πουλά ο εργάτης λειτουργεί εις βάρος του και η αξία που αγοράζει ο κεφαλαιοκράτης λειτουργεί προς όφελος του. Όταν η εργατική δύναμη πωλείται σε μικρότερη αξία, σε σχέση με τη μεγαλύτερη παραγόμενη αξία, τότε ο σχετικός μισθός μειώνεται. Αυτή η διαφορά είναι το λεγόμενο κέρδος του κεφαλαίου, το οποίο προέρχεται από τη μισθωτή εργασία (Marx, 1986α, σσ. 84-93).

Συγκρίνοντας το ύψος του μισθού των εργαζομένων που παρέχουν την εργασία τους σε διαφορετικές αγορές παρατηρείται ότι προβλέπονται, σχετικώς, υψηλότεροι μισθοί σε κοινωνίες οι οποίες βρίσκονται σε ένα ορισμένο στάδιο ανάπτυξης. Αυτό δεν σημαίνει ότι η εκάστοτε αγορά παρέχει υψηλότερους μισθούς επειδή ανήκει σε μια πλούσια χώρα, αλλά ότι αυτή η χώρα βρίσκεται στο στάδιο κατά το οποίο αυξάνεται ο πλούτος της. Αντιθέτως, οι χαμηλότεροι μισθοί παρατηρούνται στις εποχές της ακρίβειας, οι οποίες είναι και πρόσφορες για την ενίσχυση της εξάρτησης των εργατών (Smith, 2007α, σσ. 55-72).

Όπως λέχθηκε, ο εργάτης πουλάει την εργατική του δύναμη για ένα συγκεκριμένο ποσό, το οποίο ορίζεται από τα έξοδα παραγωγής και αναπαραγωγής αυτής της δύναμης. Όμως, οι ώρες που χρειάζονται για να εξασφαλιστούν τα μέσα συντήρησης του εργάτη αποκλίνουν σε αριθμό από τις ώρες χρήσης της εργατικής δύναμης από τον κεφαλαιοκράτη. Ο εργάτης παρέχει την εργατική του δύναμη στην παραγωγή για περισσότερο χρόνο από αυτόν που είναι αναγκαίος για να καλυφθούν τα έξοδα της εργατικής του δύναμης. Αυτή η «υπερεργασία» προσφέρει στον κεφαλαιοκράτη την «υπεραξία» η οποία είναι σύμφυτη με τη μισθωτή εργασία και ισούται με το κέρδος του κεφαλαίου. Στη συνολική κεφαλαιοκρατική παραγωγή όλα τα εμπορεύματα πωλούνται κοντά στην αξία τους, αλλά η διαφορά είναι ότι η εργατική δύναμη, ως εμπόρευμα, παραμένει στην παραγωγή για το διάστημα που απαιτείται η συσσώρευση πλεονάσματος και όχι για το διάστημα που απαιτείται ώστε να καλυφθούν τα έξοδα παραγωγής της (Marx, 1986β, σσ. 200-211).

1.1.2 Ο καταμερισμός της εργασίας

Ο καταμερισμός της εργασίας, για τον E. Durkheim (1933), αποτελεί τον ρυθμιστικό παράγοντα των απαιτούμενων, για την κοινωνική λειτουργία, δράσεων οι οποίες δράσεις, ως αμοιβαίες και αλληλοσυμπληρούμενες, έχουν σκοπό να λειτουργεί η κοινωνία όπως λειτουργεί ένας ολοκληρωμένος βιολογικός οργανισμός. Η έννοια του κοινωνικού έχει κεντρική σημασία για τον ίδιο, καθώς τη θεωρεί προσδιοριστική του φαινομένου. Σε κοινωνικά πλαίσια πιο πυκνής σύνθεσης παρατηρούνται νέοι σχηματισμοί και η ανταλλαγή πολλαπλών κοινωνικών ερεθισμάτων και επιδράσεων, μέσω της επικοινωνίας, είναι πιο συχνή. Με τη διευρυμένη κοινωνική επαφή των ατόμων αυξάνονται και οι πιθανότητες διαφοροποίησης των επαγγελματιών, διότι προκύπτουν ανάγκες για ευρύτερη ανταλλαγή. Ο καταμερισμός της εργασίας εκφράζει την αλληλεγγύη των ατόμων, ως μελών μιας κοινωνίας. Τα άτομα επιδιώκουν, μέσα από τις ειδικότητές τους, ένα συνολικό κοινωνικό αποτέλεσμα. Είναι μία μορφή κοινωνικής αλλαγής η οποία σηματοδοτεί την ένωση και συνεργασία διαφορετικών οργάνων για την ισορροπία του όλου (σσ. 174-199, 256-273). Η προσήλωση του E. Durkheim σε κοινωνιολογικές ερμηνείες με επίκεντρο το οργανικό σύστημα και η κατανόηση του καταμερισμού της εργασίας μέσω αυτής της οδού αποκλείει τους ιστορικο-οικονομικούς παράγοντες που συντελούν στην εμφάνιση του φαινομένου.

Η κοινωνική μεταβολή που τυγχάνει της θερμής υποστήριξης του A. Smith (2007α) είναι ο καταμερισμός της εργασίας στην οικονομία. Ο ηθικός φιλόσοφος κατανόει αυτήν τη μεταβολή στην εργασία ως τη φυσική εξέλιξη των πραγμάτων. Είναι στη φύση του ανθρώπου να αναζητά τα απαραίτητα αγαθά για την επιβίωσή του, γεγονός που τον ωθεί να έρχεται σε επαφή και να επικοινωνεί με τους συνανθρώπους του με σκοπό την ανταλλαγή. Μέσω της ικανοποίησης αυτής της ανθρώπινης φυσικής ροπής για απόκτηση αγαθών δημιουργείται μία οικονομική ολότητα η οποία ανταποκρίνεται, αδιακρίτως κοινωνικής τάξης, σε όλες τις ανταλλακτικές απαιτήσεις. Οι εργάτες επιτυγχάνουν να ενισχύσουν την παραγωγή παραμένοντας οι ίδιοι, σε αριθμό, χάρη στη μεθοδικότητα τους, στην αξιοποίηση του χρόνου τους και στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους, στοιχεία τα οποία θα απουσίαζαν από την εργασία τους δίχως τη συμβολή του καταμερισμού της εργασίας. Ο ρυθμός, όμως, της εξέλιξης του κοινωνικού καταμερισμού της εργασίας εναπόκειται στην αγορά και στα όρια που αυτή θέτει (Smith, 2007α). Διάκειται θετικά απέναντι στην «παραγωγική εργασία», ενώ δεν έχει την ίδια άποψη για τη «μη παραγωγική εργασία», όπως ονομάζει την παροχή υπηρεσιών.

Αντλώντας τα παραδείγματά του από την εργασία στη μανιφακτούρα την οποία συγκρίνει με αυτήν που παρέχεται για οικιακές υπηρεσίες, ισχυρίζεται ότι η αξία παράγεται μόνο από την πρώτη μορφή εργασίας, διότι από αυτήν προκύπτει το εμπόρευμα στο οποίο «συσσωρεύεται μια ορισμένη ποσότητα εργασίας». Τη δεύτερη μορφή τη θεωρεί άξια αμοιβής, αλλά άυλη και πολλές φορές ζημιογόνα (Smith, 2000, σσ. 447-448). Ο θεωρητικός εστιάζει στον καταμερισμό της εργασίας, αλλά γίνεται αντιληπτό ότι εξαιτίας των, εντόνων, θετικών συναισθημάτων του δεν καταπιάνεται με τις αρνητικές επιπτώσεις που έχει το φαινόμενο για τους κατόχους της εργατικής δύναμης (Φίλιας, 1994, σσ. 27-29).

Ο φιλελευθερισμός κατανοεί τον καταμερισμό της εργασίας ως στοιχείο ανάπτυξης και εξέλιξης των κοινωνιών. Με τη συγκεκριμένη μορφή διαχωρισμού της εργασίας επιτυγχάνεται η μέγιστη αξιοποίηση των μέσων, των πόρων και των δυνατοτήτων του κοινωνικού συστήματος. Πρόκειται για έναν κοινωνικό συντονισμό των δυνάμεων ο οποίος βασίζεται στην ατομική ελευθερία και συμβάλλει, επιτυχώς, στη λειτουργία της ελεύθερης αγοράς. Το χρήμα επιλέγεται ως μέσο ανταλλαγής, καθώς αυτό το μέσο θεωρείται ότι ανταποκρίνεται στον βαθμό εξέλιξης της αγοράς (Friedman, 2002).

Η ταξική προσέγγιση του μαρξισμού εξηγεί τον κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας στην ιστορική του προέλευση. Συσχετίζει τον καταμερισμό της εργασίας με τη θέση της εργατικής και της αστικής τάξης σε κάθε στάδιο της παραγωγής. Η διαδοχή της φεουδαρχικής κοινωνικής οργάνωσης από την καπιταλιστική οργάνωση της παραγωγής προκύπτει ως αποτέλεσμα της μετάβασης από τις «φεουδαρχικές σχέσεις ιδιοκτησίας» στις «αστικές σχέσεις ιδιοκτησίας». Οι σχέσεις εξουσίας που αναπτύσσονται στην κοινωνική συγκρότηση προσδιορίζονται, οικονομικώς και ιδεολογικώς, από τη μετάβαση αυτή. Η αστική κυριαρχία και η επακόλουθη ανάπτυξη του κεφαλαίου κατασκευάζει τη μορφή της μισθωτής εργασίας, η οποία καταμερίζεται μέσα στην παραγωγή και μετατρέπεται σε εξαρτημένη εργασία (Marx & Engels, 1986α, σσ. 40-43). Στη διάκριση των κλάδων της παραγωγής, οι οποίοι χωρίζονται σε είδη εργασίας και τα είδη με τη σειρά τους σε επαγγέλματα, ο εργάτης διαφέρει από τον ανεξάρτητο εργαζόμενο μιας ειδικότητας στο ότι ο δεύτερος δημιουργεί ένα εμπόρευμα ενώ ο πρώτος, ως άτομο, όχι. Αυτή είναι η ειδοποιός διαφορά μεταξύ του κοινωνικού καταμερισμού της εργασίας και του καταμερισμού της εργασίας εντός της μανιφακτούρας. Οι κοινωνικές σχέσεις μεταξύ των κλάδων της παραγωγής έχουν ως αντικείμενο ανταλλαγής τα εμπορεύματα. Στις σχέσεις που αναπτύσσονται στη μανιφακτούρα το εμπόρευμα είναι

δημιούργημα πολλών ξεχωριστών εργατικών δυνάμεων, οι οποίες πωλούνται στον κεφαλαιοκράτη. Η εργασία καταμερίζεται κοινωνικά, τον ίδιο καταμερισμό ακολουθούν και τα μέσα παραγωγής. Δεν συμβαίνει το ίδιο όταν η εργασία καταμερίζεται στον κεφαλαιοκρατικό χώρο παραγωγής (Marx, 1887, σσ. 244-248). Ενώ η εργασία κατακερματίζεται, το κεφάλαιο αυξάνει, εξαντλητικώς, τη χρήση της εργατικής δύναμης. Μία ατέρμονη πορεία ξεκινά κατά την οποία η αύξηση του κεφαλαίου απαιτεί τη διεύρυνση του καταμερισμού της εργασίας και όσο καταμερίζεται η εργασία τόσο αυξάνεται η εκμετάλλευση της εργατικής δύναμης από το κεφάλαιο. Ο διαχωρισμός επιδρά στα συθέμελα της εργασίας, με συνέπεια οι εργάτες να ανταγωνίζονται ο ένας τον άλλον και να πουλούν την εργατική τους δύναμη όλο και φθηνότερα (Marx & Engels, Selected works, 1986β, σσ. 40-42, 87-93). Όταν, επομένως, εκθειάζεται αυτός ο διαχωρισμός της εργασίας και χαρακτηρίζεται ως οργανωμένη μέθοδος εργασίας οι προσλαμβάνουσες είναι, τουλάχιστον, αρνητικές, διότι η προαναφερθείσα διαδικασία περιλαμβάνει την υποταγή της ανθρώπινης εργασίας στο κεφάλαιο και την εξάρτησή της από αυτό (Marx, 1887, σσ. 244-248).

1.1.2.1 Οι διαχωρισμοί της εργασίας

Υπαίτιο για τις αντιλήψεις περί του τρόπου διαχωρισμού της νόησης και του πνεύματος, από το σώμα του εργάτη, θεωρεί ο M. Horkheimer (1947) τον κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας. Είναι πεπεισμένος ότι οι προεκτάσεις αυτού του διαχωρισμού αγγίζουν εις βάθος την ανθρώπινη σκέψη. Η πνευματική εργασία κατηγοριοποιείται ως μορφή αυθεντικής εργασίας και συγχρόνως τίθεται αντιμέτωπη με τη χειρωνακτική εργασία, η οποία παρουσιάζεται ως μία εργασία κατώτερη. Η νόηση αποκτά αυθυπαρξία και ανωτερότητα, όμως κάτι τέτοιο είναι ανυπόστατο είτε για λόγους κοινωνικούς είτε για λόγους καθαρά βιολογικούς (σσ. 54-55). Αν και είναι προκλητικό ως παράδειγμα έχει τη σημασία της η παράθεσή του. Σε περιβάλλον ανταγωνισμού και αναζήτησης μεθόδων αύξησης της παραγωγικότητας με το μικρότερο δυνατό κόστος, κατά την αγορά εργοστασίου της Motorola από τους Ιάπωνες οι τελευταίοι προβαίνουν σε απολύσεις του προσωπικού που ανήκει στον οργανωτικό τομέα της επιχείρησης, δηλαδή σε απολύσεις στελεχών του εργοστασίου. Η απάντηση που δίνεται από τους Ιάπωνες, ως επιχείρημα αιτιολόγησης της απόφασής τους, είναι ότι «για τους Αμερικανούς ... υπάρχουν ... εκείνοι που σκέφτονται κι ... εκείνοι που εργάζονται. Σ' εμάς εκείνοι που εργάζονται είναι οι ίδιοι που σκέφτονται και έχουμε ανάγκη από το μισό ... προσωπικό» (Gorz, 1999, σσ. 70-72). Με απλή σύνταξη των λέξεων, σε μία πρόταση,

εκστομίζεται η εισχώρηση της εκμετάλλευσης της εργασίας στο πνεύμα και το σώμα του ανθρώπου. Για τον λόγο αυτό, άλλοτε κατασκευάζεται η ένωση του πνεύματος με το σώμα και άλλοτε κατασκευάζεται η απομάκρυνσή τους ως δύο ξένες, μεταξύ τους, οντότητες. Με διαφορετική διατύπωση, στο αναφερόμενο παράδειγμα δεν επιλέγεται η μείωση του ανθρώπινου δυναμικού επειδή αναγνωρίζεται στο σύνολό της η ανθρώπινη ύπαρξη, επομένως αναγνωρίζεται στο σύνολό της και η ανθρώπινη εργασία, αλλά διαφαίνεται η αντίφαση του καπιταλισμού, την οποία επισημαίνει ο K. Marx (1990) στις σημειώσεις του. Επιχειρείται η αύξηση της υπερεργασίας του απολύτως απαραίτητου εργατικού δυναμικού για την παροχή της «αναγκαίας εργασίας». «Το κεφάλαιο ... προσπαθεί να περιορίσει τον χρόνο εργασίας στο ελάχιστο, ενώ από την άλλη πλευρά τοποθετεί τον χρόνο εργασίας σαν μοναδικό μέτρο ... πλούτου» (σ. 539). Ως πρόφαση χρησιμοποιείται το γεγονός ότι οι εργάτες του εργοστασίου έχουν τη δυνατότητα να συμβάλλουν, επάξια, σε όλους τους τομείς της παραγωγής με σκοπό τη μέγιστη βελτίωσή της. Το νόημα που κρύβεται πίσω από την πρόφαση είναι ότι η πραγματική απαίτηση αφορά σε περισσότερη εργασία από λιγότερους εργάτες.

Ο Ν. Πουλαντζάς (1991) αναφέρεται στον διαχωρισμό της εργασίας σε χειρωνακτική και διανοητική εργασία κατανοώντας αυτόν τον διαχωρισμό ως συνέπεια των καπιταλιστικών σχέσεων παραγωγής και ως ένα σχήμα διαίρεσης, το οποίο έχει πολιτικές και ιδεολογικές προεκτάσεις. Αντίκειται στην εξήγηση κατά την οποία προβάλλεται το επιχείρημα της απόδοσης φυσιοκρατικών στοιχείων στην κάθε εργασία και της επακόλουθης ανάγκης για τη χρήση διαφορετικών μερών του σώματος για την εκτέλεσή της. Με όρους αλλοτρίωσης εστιάζει στην απόλυτη στέρηση του εργάτη από την επαφή και τη σχέση του με την εργασία του. Η χειρωνακτική εργασία αποκόπτεται από τη διανοητική εργασία και αυτό δεν εξηγείται αλλιώς, παρά μόνο ως παρεπόμενο του καπιταλιστικού συστήματος και της εξουσίας του κράτους. Η λειτουργία της συγκεκριμένης μορφής κατάτμησης της εργασίας ενσαρκώνεται μέσα από τις σχέσεις της πολιτικής, του κράτους και της εξουσίας και των μέσων που χρησιμοποιούνται για αυτήν την αποστασιοποίηση της διανοητικής από τη χειρωνακτική εργασία (σσ. 76- 81).

Αναπτύσσοντας τις απόψεις του περί της ιμπεριαλιστικής συσσώρευσης, ο Ν. Πουλαντζάς (2008) παραθέτει το παράδειγμα των εργαζομένων που απασχολούνται σε τομείς στους οποίους απαιτείται εξειδικευμένη κατάρτιση, ανάλογη της τεχνολογικής εξέλιξης. Σε αυτούς του τομείς, συγκριτικώς με άλλους τομείς, παρατηρείται ότι παρέχεται υψηλότερη, από τη συνήθη, αμοιβή. Αν και ο μισθός είναι υψηλότερος αυτό δεν σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι έχουν και μεγαλύτερο μερίδιο στην παραγόμενη αξία. Το

πιθανότερο είναι να διευρύνεται η ανισότητα του μοιράσματος της παραγόμενης αξίας, η εκμετάλλευση να εντείνεται και το μερίδιο της εργασίας, σε σχέση με τη μορφή της και την τελική της αξίας, να είναι μικρότερο. Ισχυρίζεται ότι, στην ευρύτερη διάσταση του κοινωνικού καταμερισμού της εργασίας, η μεταφορά της εργατικής δύναμης στις μητροπόλεις διασφαλίζει το κέρδος που προκύπτει ως σχετική υπεραξία, ενώ η εκμετάλλευση της εργατικής δύναμης παρατηρείται σε άλλους διαχωρισμούς. Διαβαθμίζοντας την εξουσία και αρχίζοντας από τις μητροπόλεις προς τις περιφέρειες, διακρίνει ότι οι τελευταίες αποδυναμώνονται εξαιτίας του υψηλού βαθμού εξάρτησής τους, σε όλο το φάσμα της οικονομικής δραστηριότητας, από την εξουσία των μητροπόλεων (σσ. 76-79). Μία σχέση εξάρτησης και ανισότητας για την οποία υποστηρίζεται ότι βασίζεται σε συναινετικούς όρους διαμορφωμένους από την αστική τάξη των περιφερειών (Κωστόπουλος, 2010, σσ. 84-85). Η ανισότητα εντείνεται και μεταξύ της κυρίαρχης και των άλλων μητροπόλεων. Οι συνέπειες αυτών των συσχετισμών συνδέονται με τους ανταγωνιστικούς κλάδους της οικονομίας και τον αυξανόμενο έλεγχο που ασκείται σε αυτούς τους κλάδους. Οι κατευθυντήριες γραμμές που δίνονται από τα κυρίαρχα καπιταλιστικά κέντρα, τόσο σε επίπεδο εμπορικών συναλλαγών και εισαγωγών όσο και σε επίπεδο επιβολής της ειδίκευσης, των ρόλων και των θέσεων των εργαζομένων στην παραγωγή, ως μια άλλη μορφή του καταμερισμού της εργασίας, αποκαλύπτουν αυτόν τον έλεγχο (Πουλαντζάς, 2008, σσ. 76-79).

Ο K. Marx (1984) θίγει το ζήτημα της παραγωγικής και της μη παραγωγικής εργασίας και λέει ότι η εργασία υφίσταται αυτόν τον διαχωρισμό, όχι εξαιτίας των επαγγελματικών κατηγοριών, αλλά επειδή αναπτύσσονται ορισμένες κοινωνικές σχέσεις όταν παρέχεται η εργατική δύναμη. Στην πρώτη περίπτωση «η εργασία ... παράγει κεφάλαιο», δηλαδή από αυτήν την εργασία προκύπτει η υπεραξία. Στη δεύτερη περίπτωση, «η μη παραγωγική εργασία ... ανταλλάσσεται άμεσα με εισόδημα», συνεπώς δεν παράγεται υπεραξία, αλλά η κοινωνική σχέση κατευθύνει προς την κατανάλωση. Σε ότι αφορά τον συγκεκριμένο διαχωρισμό αυτός δεν αποδίδεται στην εκάστοτε μορφή της εργασίας, ούτε η ύλη έχει κάποια επίδραση. Καθίσταται σαφές ότι δεν ισχύει κάτι τέτοιο. Όπως χαρακτηριστικώς αναφέρεται, «η αξία χρήσης του εμπορεύματος, στο οποίο ενσωματώνεται η εργασία ενός παραγωγικού εργάτη, μπορεί να είναι του πιο τιποτένιου είδους» (σσ. 150-152). Από την άλλη πλευρά, δεν αμφισβητείται ότι η «εργασία που επεμβαίνει άμεσα στην υλική παραγωγή ... τείνει να γίνει άμεσος παραγωγός υπεραξίας» (Πουλαντζάς, 2008, σσ. 272-273). Ωστόσο, δεν πρέπει εδώ να συγχέεται «η υλική ιδιότητα της εργασίας, επομένως και του προϊόντος της ... με την ...

παραγωγική και με τη μη παραγωγική εργασία». Στην προκαθορισμένη διαδικασία παραγωγής οι κοινωνικές σχέσεις που δημιουργούνται είναι προσδιοριστικές για την εργασία και την παραγωγή. Επομένως, προσδιορίζεται διαφορετικά η σχέση κατά την οποία η εργατική δύναμη ενός εργάτη ανήκει, με ορισμένο τρόπο, «στην υπηρεσία ενός καπιταλιστή» και με άλλον τρόπο προσδιορίζεται η σχέση κατά την οποία πωλείται η εργατική δύναμη στην αξία χρήσης της. Όπως διευκρινίζει στα παραδείγματά του ο Κ. Marx (1984), ένας μάγειρας ή ένας τεχνίτης ενδέχεται να είναι παραγωγικός ή μη παραγωγικός και αυτό εξαρτάται από τους όρους κάτω από τους οποίους παρέχει την εργατική του δύναμη. Άλλη είναι η αξία που παράγεται από την εργατική δύναμη όταν η τελευταία παρέχεται άμεσα στην κεφαλαιοκρατική παραγωγή και είναι άλλη η αξία της όταν παρέχεται ως χρήση μιας υπηρεσίας. Ανεξαρτήτως αυτών των παραμέτρων, η γενική διαπίστωση είναι ότι η κυριαρχία της κεφαλαιοκρατικής παραγωγής είναι καθοριστική ως προς το εισόδημα και τις κατευθύνσεις διάθεσής του. Η διάθεση του εισοδήματος γίνεται είτε με την ανταλλαγή του με εμπορεύματα, τα οποία μονοπωλεί η καπιταλιστική παραγωγή, είτε με την κατανάλωσή του σε υπηρεσίες (σ. 145-156).

Η εκτίμηση είναι ότι μια επαγγελματική κατηγορία η οποία ανήκει, σήμερα, στον τομέα των υπηρεσιών δεν είναι εφικτό να χαρακτηριστεί ως μη παραγωγική ή ως παραγωγική. Προϋπόθεση αυτής της πραγμάτευσης είναι να καθοριστεί ο τόπος, ο χρόνος και η σχέση ανταλλαγής. Η μορφή της εργασίας συνδέεται με το κοινωνικό πλαίσιο και προσδιορίζεται από τους όρους ανταλλαγής.

Από την αναδρομή σε καταγραφές του παρελθόντος, αποδεικνύεται ότι κατά την περίοδο της βιομηχανικής επανάστασης, συγκεκριμένα το 1841, η συμμετοχή του τομέα των υπηρεσιών στην οικονομία της Μ. Βρετανίας είναι σε σημαντικό βαθμό υψηλή, εφόσον το 41,5% του βρετανικού ΑΕΠ προέρχεται από τον τομέα των υπηρεσιών. Γενικότερα, ο τομέας των υπηρεσιών ακολουθεί σταθερή και ανοδική πορεία στην απασχόληση, επομένως κατέχει καίρια θέση και στην παραγωγή πλούτου (Λύτρας, 2016, σσ. 136-137).

Ο διαχωρισμός της εργασίας από την αεργία αποκτά αλλιώτικο νόημα στην προσέγγιση του C. Wright Mills (1951). Στις έννοιες αποδίδονται διαφορετικά χαρακτηριστικά τα οποία τις προσδιορίζουν και τα οποία είναι μεταξύ τους αλληλοαποκλειόμενα. Ο χρόνος που δαπανά ο εργάτης στην εργασία μετατρέπεται σε καταναγκαστικός, δίχως ενδιαφέρον. Κατά τη διάρκεια της εργασίας επικρατεί επιτηδευμένη σοβαροφάνεια, καθυπόταξη του χρόνου και αποξένωση από την ολοκλήρωση μιας δημιουργίας. Αντιθέτως, ο χρόνος που δαπανά ο εργάτης στην αεργία αγγίζει τη διάσταση

του φαντασιακού, είναι νευρωτικά απελευθερωμένος, αποκλειστικά ψυχαγωγικός χρόνος, είναι καταναλωτικός και ταυτοχρόνως ανακουφιστικός λόγω της μη σύνδεσής του με τον εξαναγκασμό της εργασίας. Δημιουργούνται δύο πραγματικότητες, όπου η μία πραγματικότητα εξαρτάται από την άλλη για διαφορετικούς λόγους. Η εργασία, αποκομμένη από τα νοήματά της, παρέχει στον εργάτη τα χρήματα. Η αεργία διατίθεται για την κατανάλωση κατασκευασμένων απολαύσεων, την υιοθέτηση πολυπόθητων προτύπων και την απόκτηση αγαθών. Οτιδήποτε παραπέμπει στην ικανοποίηση και στην εικόνα της επιθυμητής ζωής είναι έξω από την εργασία. Οι περιγραφές έχουν ως σημείο αναφοράς τους την αμερικανική κοινωνία του 20ου αιώνα (σσ. 235-238), όμως η σχέση του εργαζομένου με την εργασία του δεν διαφέρει και σήμερα, ακόμα και αν δεν έχουν αυτήν τη μορφή οι βλέψεις που ευοδώνονται από την αεργία. Όπως οι ίδιες οι προσωπικότητες γίνονται προϊόν πώλησης και εργαλείο της εργασίας, δίχως ο εργαζόμενος να έχει ελεύθερη επίδραση με τον εαυτό του για το διάστημα που εργάζεται (Wright Mills, 1951, σσ. 182-188, 225), κατά τον ίδιο τρόπο στην εποχή μας επιλέγεται η στελέχωση μιας επιχείρησης. Στις συνεντεύξεις για την πρόσληψη εργατικού δυναμικού οι αρμόδιοι ανατρέχουν στο πεδίο του βιογραφικού που αναφέρονται οι δεξιότητες, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και τα ενδιαφέροντα των υποψηφίων. Εκείνη τη στιγμή δεν πωλείται μόνο η εργατική δύναμη, αλλά και η ίδια η προσωπικότητα του εργαζομένου και αυτό αποτελεί ένα επιπρόσθετο στοιχείο της εκμετάλλευσης της εργασίας. Ευστόχως αναφέρεται από τον C. Wright Mills (1951) ότι πραγματοποιείται μια υπέρβαση απαλλοτρίωσης στη σχέση του εργαζομένου με το αντικείμενο της εργασίας του, καθώς τα όρια διευρύνονται από την ιδιοκτησία στην ίδια την αυτοαντίληψη του εργαζομένου (σσ. 342-343).

1.1.2.2 Η τυποποίηση της εργασίας

Ο όρος «επιστημονικό μάνατζμεντ» έχει ταυτιστεί με τον τεϊλορισμό και την, σύμφωνη με αυτόν, μέθοδο που κατευθύνει την παροχή της εργασίας. Στον εργασιακό χώρο η τεϊλορική διοίκηση συνδέεται με τον 19ο αιώνα και με την αναζήτηση ενός μηχανισμού εποπτείας, ελέγχου και υπόδειξης του τρόπου εργασίας (Braverman, 1974, σσ. 59-85). Στον χώρο της εργασίας επιδιώκεται μία μορφή «τυποποίησης των σχέσεων» και των διαδικασιών, με γραφειοκρατικά και ελεγκτικά μέσα. Ως προς την προαναφερθείσα τυποποίηση θεωρείται ότι τα κοινά σημεία με τη σκέψη του J. Bentham, περί του τρόπου επιτήρησης του ατόμου από το κράτος, είναι προφανή (Taylor, 2007, σσ. 34- 41). Όπως υποστηρίζει ο J. Bentham, μέσα από τον σχεδιασμό του «πανοπτικού», «η εξουσία

πρέπει να είναι ορατή και ανεξέλεγκτη» (Foucault, 1989, σσ. 266-267) και το βλέμμα των επιτηρητών να παρακολουθεί τα άτομα αδιαλείπτως, μετατρέποντας τις ενέργειές τους σε απολύτως διαπερατές (Bentham, 1791).

Ο τεϊλορισμός, ως μηχανισμός, παρεμβαίνει στην εργασία ώστε οι εργάτες να ακολουθούν έναν προγραμματισμό αντίστοιχο των μηχανών με σκοπό την ικανοποίηση των αυξανόμενων απαιτήσεων του κεφαλαίου (Δασκαλάκης, 2009). Η ανάγκη για τη λειτουργία ενός τέτοιου μηχανισμού στην εργασία αποδεικνύει την ύπαρξη αντικρουόμενων δυνάμεων στον χώρο της παραγωγής. Ο λόγος που εκκινεί τη διαδικασία εύρεσης μιας αποδοτικής ελεγκτικής μεθόδου της εργασίας δεν είναι ανθρωποκεντρικός, αλλά κεφαλαιοκεντρικός. Δίχως να διερευνώνται οι συσχετισμοί οι οποίοι σχηματίζουν μία ορισμένη εργασιακή κατάσταση, επιδιώκεται η μετατροπή της σε, κεφαλαιοκρατικώς, συμφέρουσα. Το «επιστημονικό μάνατζμεντ» εμπεριέχει την καθολική επιβολή του ελέγχου του στο εργατικό δυναμικό. Η «επιστημονικότητα» της μεθόδου προέρχεται από αυτό το πλαίσιο και περιορίζεται σε αυτό, ενώ δεν προκύπτει καμία σύνδεση με την επιστήμη. Ως όρος δεν είναι το αποτέλεσμα μιας επιστημονικής διαδικασίας. Η ορθή διατύπωση της ονομασίας του εν λόγω συστήματος θα ήταν η «επιστήμη της διοίκησης της εργασίας των άλλων, υπό καπιταλιστικές συνθήκες». Ο F.W. Taylor δεν εισάγει μια επιπρόσθετη μέθοδο διοίκησης της εργασίας, εξάλλου πριν τον τεϊλορισμό γίνονται μελέτες για τον τρόπο οργάνωσης και διοίκησης μιας επιχείρησης, αλλά υποδεικνύει με ακρίβεια την εκτέλεση κάθε επιμέρους εργασίας, ώστε να μην υπάρχει το περιθώριο έκφρασης και αυτενέργειας του εργάτη μέσα στον χώρο παραγωγής (Braverman, 1974, σσ. 59-85).

Υποστηρίζεται η εκδοχή ότι η οργανωσιακή κατασκευή του τεϊλορισμού αγκιστρώνεται σε δύο παρατηρήσεις. Η πρώτη είναι ότι στη βιομηχανική παραγωγή οι εργάτες, στο σύνολό τους, κατέχουν τη γνώση του χειρισμού του βιομηχανικού εξοπλισμού. Η δεύτερη είναι ότι αυτή η γνώση του μηχανολογικού χειρισμού παρέχει στους εργάτες τη δυνατότητα να θέσουν υπό τον έλεγχό τους τον χρόνο παραγωγής. Η κυριαρχία επί της «πρακτικής γνώσης» και επί του χρόνου παραγωγής αποκτούν σημασία για τον τεϊλορισμό και επιχειρείται η μεταβίβαση αυτής της εξουσίας στα αφεντικά. Η διοίκηση της εργασίας αποτρέπει την παρεμπόδιση της έντασης του κεφαλαίου η οποία, παρεμπόδιση, προκαλείται από «το συστηματικό χασομέρι των εργατών». Ως προς την τελευταία παρατήρηση, ο B. Coriat κατανοεί τη συμπεριφορά των εργατών ως μία όψη της επινοητικής τους άμυνας εντός του χώρου της παραγωγής. Οι εργάτες επιδιώκουν να διασφαλίσουν την παραμονή τους στην εργασία και να απομακρύνουν

τον κίνδυνο της ανεργίας. Ανακαλύπτουν τρόπους διεύρυνσης των απαιτούμενων χρόνων στην παραγωγή, διότι «επεκτείνοντας χρονικά την εργασία επεκτείνεται και ο πληρωμένος χρόνος απασχόλησης». Παραλλήλως, προστατεύουν τις φυσικές τους δυνάμεις από τη φθορά, την οποία επιφέρει η εντατικοποίηση της εργασίας, διότι την απώλεια των φυσικών τους δυνάμεων θα την ακολουθήσει η απώλεια κάθε πόρου για την επιβίωσή τους (Coriat, 1985, σσ. 45-48). Συνειρμικά, η ερμηνεία του B. Coriat (1985) παραπέμπει στις σκέψεις του A. Gorz (1999) ο οποίος, όμως, περιγράφει έναν «ανταρτοπόλεμο» που αναπτύσσεται στα εργοστάσια μεταξύ των εργατών και των οργανωσιακών στελεχών του τειλορισμού. Όσο η διεύθυνση παραγωγής, η οποία απαξιώνει την προσωπικότητα του εργάτη³, εντείνει τον ελεγκτικό μηχανισμό τόσο οι εργάτες επιστρατεύουν τα επινοητικά τους όπλα και αντιτάσσονται στις επιβεβλημένες μεθόδους οργάνωσης (σσ. 69-70). Σε αυτό το σημείο αξιοπρόσεχτο είναι ότι η αντίδραση των εργατών σχολιάζεται και από τους δύο συγγραφείς, αλλά διαφέρει ο χρόνος και το στάδιο της οργανωτικής τυποποίησης της εργασίας. Ο B. Coriat κατανοεί αυτήν την άμυνα ως προκατασκευαστική βεβαιότητα του τειλορισμού. Ο A. Gorz κάνει λόγο για τη μάχη που δίνουν οι εργάτες ενώ προμηνύεται η κατάρρευση του τειλορισμού, μια κατάρρευση για την οποία αντιτείνει ο H. Braverman (1974) λέγοντας, ευθέως, ότι «ο τειλορισμός είναι πια ‘ξεπερασμένος’ μόνο με την εξής έννοια: ότι κάθε αίρεση που γενικεύεται και γίνεται κοινώς αποδεκτή, παύει να είναι αίρεση» (σσ. 59-85). Εν προκειμένω, στις προαναφερθείσες αναφορές για τη στάση των εργατών, ενώ οι αναφορές παραπέμπουν σε διαφορετικό στάδιο εξέλιξης του τειλορισμού, παρατηρείται ότι η θέληση των υποκειμένων για τη διατήρηση της σχέσης τους με την εργασία είναι ο σταθερός παράγοντας. Υπερισχύει η διαμεσολάβηση του κοινωνικού η οποία ορίζει κάθε υποκειμενική εκδήλωση και κυριότερα ορίζει τη σχέση του εργάτη με το αντικείμενο της εργασίας του.

Ο ισχυρισμός του B. Coriat (1985) περί των λόγων κατασκευής του τειλορισμού, δηλαδή της γνώσης του εργάτη να χειρίζεται τις μηχανές και την παρέμβαση του εργάτη στον χρόνο της παραγωγής, αναπτύσσεται κατά τρόπο μονοσήμαντο. Εκτός αυτού, στη συνέχεια της ανάλυσής του ανάγει ορισμένα γνωρίσματα της μισθωτής εργασίας σε οικονομικούς παράγοντες. Όπως αναφέρει, η πειθαρχία στην εργασία αναγνωρίζεται ως η αιτία της υπεραξίας (σσ. 45-48, 56-57). Η οπτική του παρόντος

³ Όπως αναφέρεται χαρακτηριστικά: «η πίστη στην ηλιθιότητα του εργάτη είναι βασική προϋπόθεση του μανάτζμεντ, ειδικά όμως όλοι αυτοί θα έπρεπε να παραδεχτούν ότι η ειδικότητά τους δεν είναι άλλη από την καλλιέργεια και εμπορία της βλακειάς» (Braverman, 1974, σ. 75).

κειμένου δεν συμμερίζεται τις τελευταίες απόψεις, επειδή θεωρούνται μη τεκμηριωμένες. Η στάση, αυτή, ενισχύεται από το γεγονός ότι παραλείπεται από την ανάλυσή του η αναφορά στους καθοριστικούς ιστορικούς παράγοντες, όπως είναι η απόσπαση των μέσων παραγωγής, το τετελεσμένο της θέσης του εργάτη στην παραγωγή και το στάδιο εξέλιξης της παραγωγής κατά το οποίο η εργασία του εργάτη συντονίζεται απολύτως με τις μηχανές και μετατρέπεται σε αυτήν τη μορφή που ονομάζει, πολύ νωρίτερα, ο K. Marx (2002) «μαζική κοινωνική εργασία» (σ. 439).

Ο συντονισμός των εργατών με τις μηχανές αλλά και η αποειδίκευση της εργασίας, ως μέσα αύξησης του πλήθους των προϊόντων και μείωσης του απαιτούμενου, για την παραγωγή τους, χρόνου απασχολούν τα βιομηχανικά κέντρα του καπιταλισμού. Στην Αμερική επινοείται η γραμμή συναρμολόγησης από τον H. Ford. Από την ιδέα του προκύπτει το μοντέλο του φορντισμού, το οποίο είναι ένα σύνολο ενεργειών και διαδικασιών που σχετίζονται με την οργάνωση της βιομηχανικής παραγωγής (Δασκαλάκης, 2009, σ.σ. 140-142, Watson, 2005, σσ. 259-260).

Αν και στις αρχές του 20ου αιώνα η πρόθεση του H. Ford είναι να κατασκευάζονται στο εργοστάσιό του περισσότερα και εύχρηστα αυτοκίνητα, σε σύντομη χρονική διάρκεια και σε προσιτή τιμή για μια ευρύτερη ομάδα καταναλωτών, το αποτέλεσμα αυτής της πρόθεσης και των αλλαγών στο μοντέλο παραγωγής είναι τόσο ο καθορισμός του τρόπου παροχής της εργασίας όσο και η μετάβαση στη μαζική κατανάλωση. Αρκεί να αναφερθεί ότι το 1909 κατασκευάζονται 13.840 αυτοκίνητα Model-T από τα οποία πωλούνται τα 12.292 στη λιανική τιμή των \$950. Με αμείωτη ανοδική τάση το 1916 κατασκευάζονται 585.388 αυτοκίνητα Model-T και πωλούνται τα 577.036 αυτοκίνητα στη λιανική τιμή των \$360 (Hounshell, 1984, σσ. 217-224). Αυτοί οι αριθμοί επιβεβαιώνουν την επίτευξη του στόχου της αύξησης της κατανάλωσης. Στον φορντισμό οι εργάτες αναγνωρίζονται και ως καταναλωτές (Watson, 2005, σσ. 259-260), αλλά μαρτυρούν και τον όγκο της παρεχόμενης ανειδίκευτης, πλέον, εργασίας. Υπολογίζεται ότι ο χρόνος που απαιτείται για να ειδικευτεί ένας εργάτης στο εργοστάσιο Ford, το 1929, είναι λιγότερος από μία ημέρα για το 43% του συνόλου του εργατικού δυναμικού του. Η υπερεργασία είναι, σαφώς, αυξημένη λόγω του αδιάκοπου και εντατικού συγχρονισμού του ρυθμού της εργασίας με τον ρυθμό των μηχανών, ενώ κάθε λεπτό της παραγωγής μετατρέπεται σε παραγωγικό (Coriat, 1985, σσ. 73-75).

Η λιτή παραγωγή παρατηρείται, χρονικά, μετά τον φορντισμό δίχως, όμως, αυτό να σηματοδοτεί και τη μετάβαση της παραγωγής στον μεταφορντισμό. Ο μεταφορντισμός ως όρος θεωρείται αδόκιμος (Λύτρας, 2000, σσ. 65-67). Αν και αποδίδεται

σε αυτόν η σύνδεση με τη μεταβαλλόμενη παραγωγή και με τη βαρύτητα που πρέπει να δοθεί στα ποιοτικά στοιχεία της εργασίας, στα στοιχεία της ευελιξίας και της εξειδίκευσής της, η υιοθέτηση του όρου αποδοκιμάζεται, πρώτον λόγω της απουσίας θεωρητικής τεκμηρίωσης των επιχειρημάτων που τον πλαισιώνουν (Watson, 2005, σσ. 366-368) και δεύτερον διότι «ο όρος αυτός δεν περιγράφει απολύτως την τροποποίηση του δόγματος της μαζικής παραγωγής και της μαζικής κατανάλωσης» (Λύτρας, 2000, σσ. 65-67).

Στην ιαπωνική εκδοχή ή, όπως αποκαλείται, στη λιτή παραγωγή ενισχύεται η ομαδική εργασία. Στις ομάδες δίνεται η δυνατότητα λήψης πρωτοβουλιών για περαιτέρω βελτίωση των παραγωγικών ενεργειών και για την αποφυγή παραγωγής ελλειψμάτων προϊόντων. Η παραγωγή είναι λιτή, δεν υπάρχουν αποθέματα προϊόντων. Με κάθε παραγγελία γίνεται η προμήθεια των υλικών και κατασκευάζεται το εμπόρευμα. Αυτή η προσέγγιση ελαχιστοποιεί το κόστος της παραγωγής, όμως απαιτεί ένα σταθερό εργατικό δυναμικό το οποίο θα βρίσκεται σε εγρήγορση για την άμεση ανταπόκρισή του στις ανάγκες της παραγωγής, οι οποίες δεν είναι σταθερές (Watson, 2005, σσ. 378-381). Η περίπτωση της Toyota αποτελεί την πρακτική εφαρμογή της ιαπωνικής οργάνωσης της παραγωγής. Το μοντέλο ενισχύει και εξελίσσει την παραγωγή της συγκεκριμένης αυτοκινητοβιομηχανίας. Σε επίπεδο διοικητικής ιεραρχίας η μετάβαση σε νέα πρότυπα είναι σταδιακή δίχως να αναιρείται το στοιχείο της αρχαιότητας, ενώ και σε αυτήν τη μορφή οργάνωσης κυριαρχεί η «αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού» (Λύτρας, 2000, σσ. 65-68).

1.1.2.2.1 Η πειθαρχία στην εργασία

Την «πειθαρχική κοινωνία» επικαλούνται οι M. Hardt και A. Negri (2002) για να αποδώσουν την κατάσταση κατά την οποία οι παραγωγικές δυνάμεις τίθενται, μέσω του κελεύσματος του κρατικού μηχανισμού, σε πλήρη και καθολική λειτουργία ώστε η παραγωγή να αποκτήσει τον αδιάκοπο και συντονισμένο ρυθμό που επιζητά το κεφάλαιο. Στην περιγραφή τους παραπέμπουν τον αναγνώστη στο New Deal και στον κρατικό παρεμβατισμό που επιλέγει ο F. D. Roosevelt με σκοπό την αντιμετώπιση του οικονομικού κραχ του 1929. Διατείνονται ότι το μαζικό κάλεσμα της κοινωνίας, από το κράτος, υποκρύπτει την εξυπηρέτηση των κεφαλαιοκρατικών ιμπεριαλιστικών επιταγών. Οι ίδιες επιταγές μετατρέπουν τη συναίνεση των συγκρουσιακών στοιχείων της περιόδου σε προτεραιότητα, πράγμα που επιτυγχάνεται μέσα από την κρατική παρέμβαση. Το κοινωνικό κράτος μεταβαίνει σε έναν σχηματισμό στον οποίον κυριαρχούν η,

σύμφωνη με τον τειλορισμό, πειθαρχημένη οργάνωση της εργασίας, η μαζική παραγωγή και κατανάλωση του φορντισμού και οι κεϋνσιανές πολιτικές. Από τις μεταρρυθμίσεις προκύπτει μία μορφή «πειθαρχικής διακυβέρνησης», η οποία εξαπλώνεται και εκτός των προβλεπόμενων εγχώριων ορίων. Αυτή η πειθαρχία αποκτά βαθύτερες ρίζες στον κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας. Η κατασκευή του καταμερισμού της εργασίας είναι το μέσο εξάπλωσης των επικρατουςών επιταγών, οδηγεί προοδευτικώς στη μεγαλύτερη εισχώρηση της εξουσίας στον κοινωνικό ιστό (σσ. 327-331). Ως προς την επιβολή και την επιρροή του στοιχείου της πειθαρχίας στην παραγωγική και στην αναπαραγωγική διαδικασία υπάρχει συμφωνία. Η διαφωνία έγκειται στην προσέγγιση των ιστορικών γεγονότων και στην εξήγηση του τρόπου οργάνωσης της παραγωγής με βασικό κριτήριο την πειθαρχία. Η υπερβολή των επιχειρημάτων των M. Hardt και A. Negri γίνεται αποδεκτή και από τους ίδιους, το επισημαίνουν στο κείμενό τους. Ενδεχομένως να είναι καθοριστικός ο ρόλος του New Deal για τις κατοπινές παρεμβάσεις στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής, αλλά σαφώς δεν αποτελεί το ορόσημο της μετάβασης της παραγωγής από το ένα στάδιο στο άλλο.

Ως δομικό στοιχείο του φορντισμού η πειθαρχία προϋποθέτει τη μαζική, εντατικοποιημένη και με όρους εκτενούς κατακερματισμού εργασία (Hirsch, 1993, σσ. 27-30). Στη φορντική παραγωγή το κριτήριο της αποδοτικότητας, δηλαδή ο εξαντλητικός υπολογισμός του χρόνου ολοκλήρωσης της μίας τυποποιημένης ενέργειας και του χρόνου μετάβασης στην επόμενη, είναι καθοριστικό. Οι παρεκκλίσεις στους χρόνους ολοκλήρωσης των εργασιών όχι μόνο δεν προβλέπονται, αλλά αντιμετωπίζονται και με έλλειψη ανοχής. Ταυτοχρόνως, η επιβολή του τειλορισμού και η άσκηση αυξημένου ελέγχου, σε όλο το εύρος των παραγωγικών εκδηλώσεων των εργαζομένων, μετατρέπουν τον χώρο της εργασίας σε ένα πεδίο απόλυτης κυριαρχίας του κεφαλαίου. Σε αυτό το εργασιακό σκηνικό ο εργάτης γίνεται ευρηματικός, κατορθώνει να οργανώσει τη δική του σκέψη και να ανακαλύψει τις πρακτικές που θα δυσχεράνουν τη μεγιστοποίηση της παραγωγικής απόδοσης. Η ανακάλυψη «κρυφών φωλεών αυτονομίας» (Gorz, 1999, σσ. 67-78) είναι η απτή απόδειξη της ανάγκης του εργαζομένου για σχετική αυτονομία, είναι η απόδειξη του ανέφικτου της καθολικής πειθάρχησης ή υποταγής του και του ανέφικτου της ριζικής αποστασιοποίησης του υποκειμένου από την εργασία του. Αν δεν είναι ευδιάκριτα όλα αυτά, ο ίδιος φορντισμός πυροδοτεί μία αντιδραστική κοινωνική τάση για αυτονομία λόγω των αντιφατικών κατασκευών του οι οποίες, κατασκευές, δεν συνάδουν με τους όρους που έχουν τεθεί από το ίδιο το μοντέλο. Η αυτοματοποιημένη και υποταγμένη κανονικότητα που επιδιώκεται στη λειτουργία του

φορντισμού συνυπάρχει με την ακραία εμπορευματοποίηση κάθε είδους ανάγκης ή αλληλεπίδρασης και με την απαίτηση για υπέρβαση στον καταναλωτισμό. Εξαιτίας αυτού του αντιφατικού συνδυασμού αναμενόμενη είναι η επιδίωξη εξατομίκευσης και αυτοδιαχείρισης των αναγκών σε μία άλλη βάση πραγμάτων, εναλλακτική ή διαφοροποιημένη (Hirsch, 1993, σσ. 30-36), από αυτήν που επιβάλλεται από τις πειθαρχικές πρακτικές.

Η έννοια της πειθαρχίας, αν και είναι αρνητικώς φορτισμένη στην τυποποιημένη εργασία, αποκτά θετικό πρόσημο στο όραμα του M. Horkheimer (1984), για την ανθρωποκεντρική παραγωγή και παροχή εργασίας. Για τον ίδιο, η κοινωνική ρήξη με κάθε έννοια της εξουσίας και η αυτόματη απόκτηση ελευθερίας παραπέμπει σε απόψεις άρνησης της υλικής πραγματικότητας και ενέχει τον κίνδυνο της κοινωνικής οπισθοδρόμησης. Αντιθέτως, όταν η εξουσία αποκτήσει άλλο νόημα και ενισχύσει εκείνη την κοινωνική σύμβαση στην οποία θα κυριαρχεί η μεθοδική, σχεδιασμένη και η υπό κοινωνικό έλεγχο «αλληλέγγυα εργασία», η ανθρωπότητα θα απαλλαχτεί από την υποδούλωσή της και θα είναι ελεύθερη να οργανώσει το κοινό της μέλλον. Ακόμα και οι συγκρούσεις του παρελθόντος θα αφομοιωθούν στη νέα, αυτή, κατάσταση καθώς δεν θα έχουν λόγο ύπαρξης στον προτεινόμενο κοινωνικό συσχετισμό. Ο θεωρητικός στοχάζεται την ωφελιμότητα που θα προσφέρει η απαλλαγμένη από τον εξαναγκασμό, τον ατομικισμό και την εκμετάλλευση, οικονομία. Στο σχήμα αυτό η «πειθαρχημένη εργασία» θα είναι το κοινωνικό εργαλείο της συλλογικής προσπάθειας και ως τέτοια θα χρησιμοποιείται προκειμένου να εξουσιάζονται, με την έννοια της ρύθμισης, οι ενέργειες προς την επίτευξη της συλλογικής ελευθερίας (σσ. 119-120).

1.1.3 Η προσφορά εργασίας και η ενεργός ζήτηση στην αγορά

Οι υποστηρικτές της κλασικής οικονομικής θεωρίας διατυπώνουν το αξίωμα ότι «η χρησιμότητα του μισθού ... είναι ίση προς την οριακή δυσαρέσκεια του συγκεκριμένου όγκου εργασίας». Η πραγματική τιμή του μισθού ορίζεται από εκείνο το σημείο που αυτή τέμνεται με έναν συγκεκριμένο βαθμό δυσαρέσκειας του εργάτη. Αυτός ο βαθμός δυσαρέσκειας είναι το όριο που παροτρύνει τον φορέα εργασίας να προσφέρει την εργασία του. Ο J.M. Keynes (2001) αμφισβητεί το προαναφερθέν αξίωμα, ως προς την παράμετρο ότι αυτό το όριο δεν συνδέεται, απολύτως, με τον πραγματικό μισθό. Το εργατικό δυναμικό, συνήθως, αντιδρά στη μείωση του ονομαστικού μισθού και όχι στην αύξηση της τιμής των αγαθών. Αυτή η επισήμανση δεν μπορεί να παραλειφθεί (σσ. 41-50), ανεξαρτήτως αν οι κλασικοί οικονομολόγοι δεν την αξιολογούν

αντιλέγοντας ότι αυτή η στάση του εργατικού δυναμικού δεν επιδρά στη θεωρία τους (Pigou, 1932, σ. 127). Το μέτρο που ορίζεται ως όριο της δυσαρέσκειας δεν δύναται να συσχετιστεί με τη μείωση του πραγματικού μισθού. Ο λόγος είναι ότι η προσφορά εργασίας, το αξίωμα αυτήν ορίζει, δεν επηρεάζεται από τη μείωση του πραγματικού μισθού, διότι αν η υπόθεση ήταν αληθής τότε το εργατικό δυναμικό θα εκδήλωνε την άρνησή του για εργασία σε οποιαδήποτε αύξηση των ειδών και των υπηρεσιών. Αυτή η περίπτωση ισχύει μόνο όταν «η προσφορά της διαθέσιμης εργασίας σε δεδομένο πραγματικό μισθό ορίζει ένα μέγιστο επίπεδο απασχόλησης». Αλλά και το επιχείρημα σύμφωνα με το οποίο η ανεργία, η οποία παρατηρείται σε περιόδους οικονομικών κάμψεων, οφείλεται στην ασυμβίβαστη στάση του εργατικού δυναμικού για μειωμένο ονομαστικό μισθό δεν αποδεικνύεται από τα ιστορικά παραδείγματα. Ο ισχυρισμός ότι σε περιόδους ύφεσης το εργατικό δυναμικό αρνείται την παροχή εργασίας δεν είναι βάσιμος και δεν εξηγεί τις μεταβολές του όγκου της απασχόλησης. Αληθές είναι ότι στις περιπτώσεις που η ζήτηση εργασίας είναι μειωμένη το εργατικό δυναμικό συναινεί και συμβιβάζεται με περικεκομμένες αποδοχές (Keynes, 2001, σσ. 41-50, 65-66).

Οι περίοδοι συσσώρευσης πλούτου σχετίζονται με την αύξηση της ζήτησης της εργατικής δύναμης, ανεξαρτήτως από τα στοιχεία κερδοσκοπίας που τις χαρακτηρίζουν, και έχουν αποτέλεσμα τη μείωση της ανεργίας και την αύξηση των μισθών. Αυτή η διαδικασία δεν είναι συνεχής και όταν ολοκληρωθεί ο κύκλος παρατηρείται μείωση της ζήτησης για εργασία. Ο κύκλος παραγωγής ολοκληρώνεται όταν η χρήση της εργατικής δύναμης αυξήσει το εμπορευματικό κεφάλαιο, φυσικά και την υπεραξία, με αποτέλεσμα από ένα σημείο και μετά το πλήθος των εμπορευμάτων να μην βρίσκει τους αγοραστές του εξαιτίας της άνισης πρόσβασης σε πόρους (Marx, 1907, σσ. 192-194).

Σχετικώς με την ανταλλαγή των εμπορευμάτων, ο J. B. Say (1821, 1971) αναπτύσσει τη θεωρία του βασιζόμενος στην οικονομική ισορροπία που επιτυγχάνεται στην αγορά δίχως την παρέμβαση του κράτους. Στηρίζει την ανάλυσή του στην προσφορά των εμπορευμάτων η οποία προκαλεί, αναπόφευκτα, την αντίστοιχη ζήτησή της. Σε αυτό συμβάλλει και η επιθυμία του αγοραστή να αποκτήσει τα εμπορεύματα. Το γεγονός ότι ο J. B. Say διάκειται θετικώς απέναντι στη λεγόμενη αυτορρύθμιση της αγοράς τον οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η αυξημένη διάθεση ενός εμπορεύματος προκύπτει όταν ένα άλλο εμπόρευμα δεν διατίθεται επαρκώς στην αγορά. Δηλαδή υπάρχει αδυναμία ανταλλαγής μεταξύ των εμπορευμάτων (Say, 1821, σ. 5, Say, 1971, σσ. 133-138). Ο D. Ricardo (2004) συμφωνεί με τη θέση του J. B. Say λέγοντας ότι «η ζήτηση

εξαρτάται μόνο από την προσφορά» (σ. 365). Ο J.S. Mill (1948) διευκρινίζει ότι η παραγωγή η οποία κατά την αύξησή της τηρεί τις, απαιτούμενες από την αγορά, ισορροπίες διανομής μεταξύ των προϊόντων «δημιουργεί τη δική της ζήτηση» (σ. 73). Η γενικότερη διαπίστωση είναι ότι η άποψη του J. B. Say υιοθετείται από υποστηρικτές του φιλελευθερισμού (Λύτρας, 2021, σ. 124).

Ορισμένοι μελετητές υποστηρίζουν ότι ο «νόμος του Say», έτσι όπως είναι ευρέως γνωστός έως σήμερα, αποτελεί παράφραση των λεγομένων του οικονομολόγου και ότι ο ίδιος δεν διατύπωσε ποτέ την πρόταση «η προσφορά δημιουργεί τη δική της ζήτηση» (Hutt, 1974, σσ. 24-26). Ωστόσο στο κείμενο του, μεταξύ άλλων, αναφέρεται ότι «κάθε καταναλωτής μπορεί να αγοράσει μόνο μια ποσότητα προϊόντων ανάλογη με αυτήν που μπορεί να παράγει ο ίδιος», ότι «πάντα ένα προϊόν που καταναλώνεται είναι μια χαμένη αξία» και ότι «ως αποτέλεσμα πάντα αγοράζουμε προϊόντα με προϊόντα» (Say, 2011, σσ. 109, 198, 294). Στη διαμάχη περί της θεωρίας του J. B. Say κυριαρχεί η παρουσία του J. M. Keynes ο οποίος ασκεί αντίλογο και επιχειρηματολογεί μέσω της θεωρίας του.

Ο J. M. Keynes (2001) ερμηνεύοντας το αξίωμα του J. B. Say διακρίνει ότι, αυτό, χαρακτηρίζεται από ασάφεια. Ανεξαρτήτως αυτής της παρατήρησης, αποδίδει το νόημα. Αναφέρεται στην κλασική οικονομία η οποία δέχεται «ότι το σύνολο του κόστους παραγωγής πρέπει απαραίτητα να δαπανηθεί ... στην αγορά προϊόντος». Αντικρούει το επιχειρήμα λέγοντας ότι αν το αξίωμα της κλασικής οικονομίας ίσχυε τότε ο επιχειρηματικός ανταγωνισμός, ο οποίος αναπτύσσεται στην αγορά, θα είχε ως τελικό αποτέλεσμα την πλήρη απασχόληση, δεδομένου ότι η παραγωγή θα άγγιζε εκείνο το σημείο στο οποίο θα εθεωρείτο ανελαστική. Διαφορετικά ειπωμένο, θα δημιουργούνταν ένα όριο «όπου μια περαιτέρω αύξηση στην αξία της ενεργού ζήτησης δεν θα συνοδευόταν πλέον από οποιαδήποτε αύξηση της παραγωγής». Σύμφωνα με αυτήν την εξήγηση θα συνάγονταν το συμπέρασμα ότι η λειτουργία της αγοράς οδηγεί στην πλήρη απασχόληση. Ωστόσο κάτι τέτοιο δεν επιβεβαιώνεται. Η κεϋνσιανή θεωρία ορίζει ότι «η ενεργός ζήτηση ... αντιστοιχεί στο επίπεδο της απασχόλησης που μεγιστοποιεί την προσδοκία κέρδους του επιχειρηματία». Αυτό σημαίνει ότι η ενεργός ζήτηση συνδέεται με τη «ροπή της κοινωνίας προς την κατανάλωση» και ότι η ποσότητα της απασχόλησης είναι ένα μέγεθος το οποίο σχετίζεται με το επενδυτικό επίπεδο της αγοράς και εξαρτάται από το βαθμό «παρότρυνσης για επένδυση». Ισχύει ότι η αύξηση του εισοδήματος ενεργοποιεί την πρόθεση για κατανάλωση και ότι αυτός ο παράγοντας επιδρά στην ποσότητα της απασχόλησης αναλόγως με το επενδυτικό επίπεδο της

αγοράς, το οποίο ορίζεται από τη δυνατότητα «να απορροφήσει το πλεόνασμα της συνολικής παραγωγής πάνω από εκείνο που επιλέγει η κοινωνία να καταναλώσει». Η ενεργός ζήτηση ορίζεται ως «το άθροισμα ... της ποσότητας που αναμένεται να δαπανήσει η κοινωνία σε κατανάλωση ... και ... της ποσότητας που αναμένεται να αφιερώσει σε νέα επένδυση» και μεταβάλλεται εξαρτώμενη από τη μεταβολή, ή μη, ορισμένων παραγόντων, μεταξύ των οποίων είναι και η «ροπή προς την κατανάλωση» (Keynes, 2001, σσ. 54, 62-67, 89-90, 284). Συνεπώς η απασχόληση συνδέεται στενά με την ενεργοποίηση της κατανάλωσης. Αυτή είναι μία σχέση η οποία συμπεριλαμβάνεται στη θεματολογία του τετάρτου κεφαλαίου.

1.2 Κατανομή των μορφών απασχόλησης και συσχετισμοί

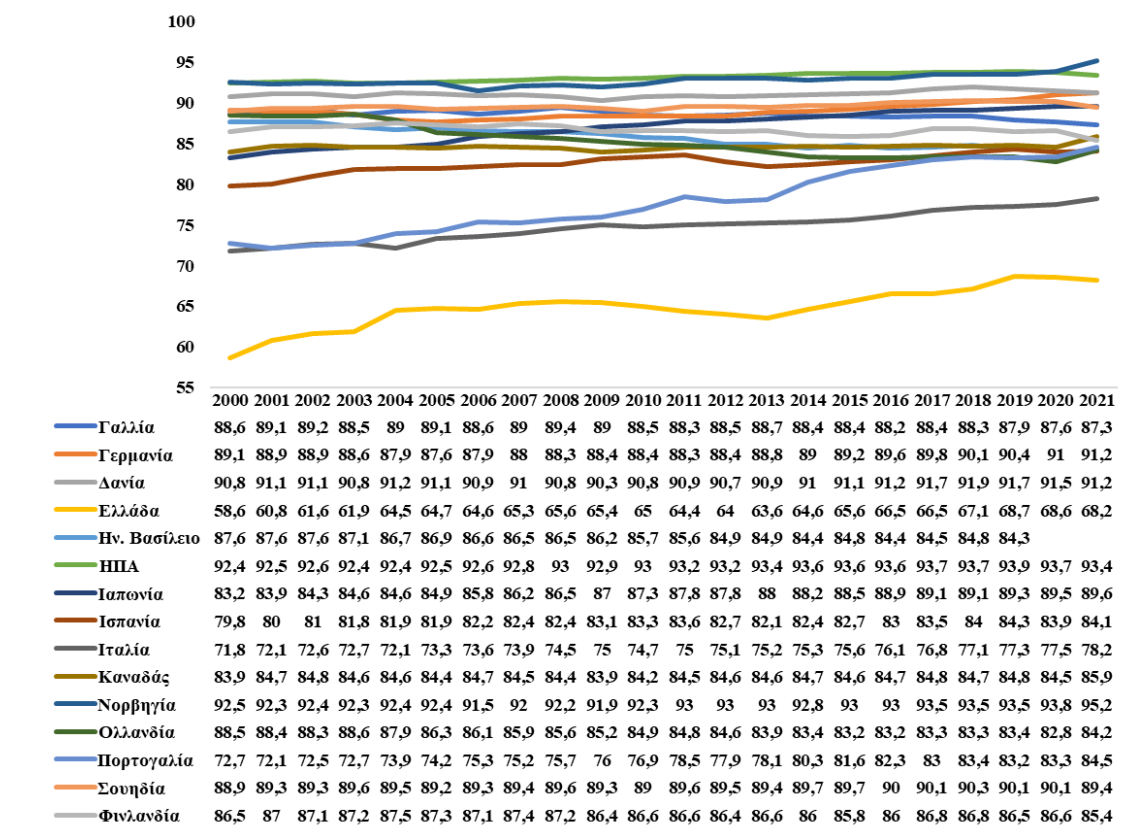
Η παρουσίαση της κατανομής της απασχόλησης στην οικονομία και των μορφών που αυτή λαμβάνει, με φορείς της το εργατικό δυναμικό, κρίνεται ουσιαστικής σημασίας. Οι στατιστικές μετρήσεις είναι το εργαλείο για την κατανόηση και σύνδεση των θεωρητικών σχημάτων που προηγούνται και της πραγματικότητας στην απασχόληση. Στην ανάλυση επιλέγονται ποσοτικά δεδομένα για τη μισθωτή εργασία, τους εργοδότες, την αυτοαπασχόληση, τη μερική απασχόληση και τους παραγωγικούς τομείς της οικονομίας τα οποία, ποσοτικά δεδομένα, είναι αντιπροσωπευτικά των τάσεων που επικρατούν στην απασχόληση. Μέσω αυτής της παράθεσης συντίθεται, με ακρίβεια, η εικόνα της απασχόλησης των τελευταίων ετών και παρέχονται κρίσιμες πληροφορίες οι οποίες επιτρέπουν τη μετάβαση στο ζήτημα των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και του ρόλου τους για την αγορά εργασίας.

1.2.1 Μισθωτοί, εργοδότες, αυτοαπασχολούμενοι και συμβολούντα μέλη οικογένειας

Η σύνθεση της απασχόλησης στις αναπτυγμένες χώρες χαρακτηρίζεται από την αντίστροφη σχέση μεταξύ της αυτοαπασχόλησης και της μισθωτής εργασίας. Η πρώτη χάνει, σταδιακά, τα κεκτημένα της και η δεύτερη κυριαρχεί με μεγάλη ποσοστιαία διαφορά. Η μισθωτή εργασία αυξάνεται, ενώ συντελείται συρρίκνωση της μικρής ιδιοκτησίας και της μικρής παραγωγής η οποία δεν βρίσκει το έδαφος να αναπαραχθεί. Το γεγονός, αυτό, έχει αντίκτυπο στα μεγέθη της αυτοαπασχόλησης. Στην παράδοση της μικροαστικής τάξης οι παράγοντες που διαμορφώνουν την αυτοαπασχόληση είναι οι ίδιοι που υπόκεινται την προαναφερθείσα συρρίκνωση (Λύτρας, 2000, σ. 106).

Το καθεστώς ένταξης των υποκειμένων στην απασχόληση είναι σχεδόν προαποφασισμένο. Όπως αποδεικνύεται, από τις καταγραφές, η μισθωτή εργασία απορροφά την πλειονότητα του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού. Τα υψηλότερα ποσοστά μισθωτής εργασίας, για το έτος 2021, σημειώνονται στη Νορβηγία με ποσοστό 95,2%, στις ΗΠΑ με ποσοστό 93,4%, στη Δανία και στη Γερμανία με ποσοστό 91,2% και στην Ιαπωνία με ποσοστό 89,6% (ILO, 2022γ).

Γράφημα 1: Μισθωτή απασχόληση (%) σε επιλεγμένες χώρες, 2000-2021



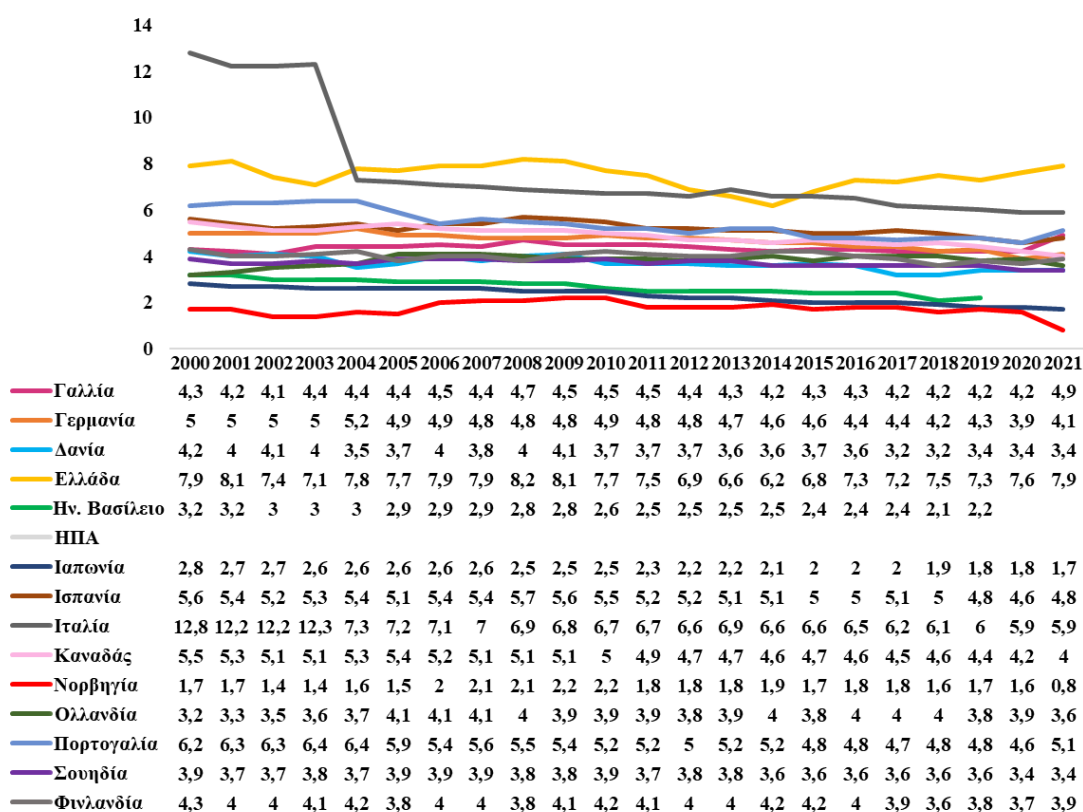
Πηγή: ILO, 2022γ.

Συγκριτικώς με τις άλλες χώρες, οι χώρες της νότιας Ευρώπης σημειώνουν τα χαμηλότερα ποσοστά στη μισθωτή απασχόληση αλλά η τάση είναι ανοδική, ήδη, από την αρχή της τελευταίας εικοσαετίας. Το 2021 η Πορτογαλία έχει ποσοστό 84,5% και η Ισπανία 84,1%. Σε σχέση με την Ελλάδα τα ποσοστά των δύο παραπάνω χωρών είναι, σαφώς, μεγαλύτερα. Η Ελλάδα το 2021 αγγίζει το 68,2% και βρίσκεται τελευταία στην κατάταξη των ευρωπαϊκών χωρών μαζί με την Ιταλία, της οποίας το ποσοστό είναι 78,2% (ILO, 2022γ). Η εξήγηση των ποσοστιαίων διαφορών των τελευταίων χωρών βρίσκεται στον διαφορετικό και πιο αργό ρυθμό ένταξης των συγκεκριμένων

κοινωνικών συγκροτήσεων στη μισθωτή απασχόληση. Ο αργός ρυθμός ένταξης αποδίδεται, μεταξύ άλλων, και στο υψηλό ποσοστό ιδιοκτησίας που χαρακτηρίζει αυτές τις εύπορες κοινωνίες (Λύτρας, 2016, σσ. 319-320).

Οι εργοδότες αντιπροσωπεύουν ένα πολύ μικρό ποσοστό του συνόλου της απασχόλησης. Οι μισθωτοί εργαζόμενοι υπερτερούν αριθμητικώς, εντούτοις οι εργοδότες επηρεάζουν όλο το φάσμα της απασχόλησης και επομένως τους όρους διαβίωσης των απασχολουμένων με μισθωτή εργασία. Την ύπαρξη δύο, ταξικώς, ανταγωνιστικών δυνάμεων στη βάση της κοινωνικής ανισότητας αποδεικνύει αυτή η παρατήρηση (Λύτρας, 2016, σσ. 225-226).

Γράφημα 2: Εργοδότες (%) σε επιλεγμένες χώρες, 2000-2021



Πηγή: ILO, 2022γ.

Εν συγκρίσει με τις άλλες χώρες, στον ευρωπαϊκό νότο σημειώνονται τα υψηλότερα ποσοστά εργοδοτών. Η ποσοστιαία εικόνα που παρουσιάζουν συμπληρώνει αυτήν της μισθωτής εργασίας. Ειδικότερα στην Ελλάδα, από το 2000 έως το 2021, το ποσοστό των εργοδοτών είναι κατά μέσο όρο 7,5%, ενώ το 2021 το ποσοστό βρίσκεται στο 7,9%. Στην Ισπανία και την Πορτογαλία, για την ίδια περίοδο και με την ίδια σειρά

αναφοράς, τα ποσοστά είναι κατά μέσο όρο 5,2% και 5,4%, ενώ το 2021 είναι 4,8% και 5,1%, αντιστοίχως. Για την Ιταλία και τις μετρήσεις που προηγούνται του 2004 δεν γίνεται σχολιασμός. Τα ποσοστά είναι ιδιαιτέρως υψηλά και δημιουργούν ερωτήματα ως προς τις ομάδες οι οποίες συμπεριλαμβάνονται σε αυτήν την κατηγορία απασχολουμένων. Ωστόσο στην Ιταλία, από το 2004 έως το 2021, ο μέσος όρος των ποσοστών των εργοδοτών είναι 6,6% και το 2021 είναι 5,9%. Μεταξύ των τεσσάρων χωρών του ευρωπαϊκού νότου η Ισπανία και η Πορτογαλία έχουν χαμηλότερα, αλλά σταθερά, ποσοστά. Στο σύνολο των επιλεγμένων χωρών (βλ. γράφ. 2) και για το έτος 2021 τα υψηλότερα ποσοστά εργοδοτών καταγράφονται στην Ελλάδα (ILO, 2022γ).

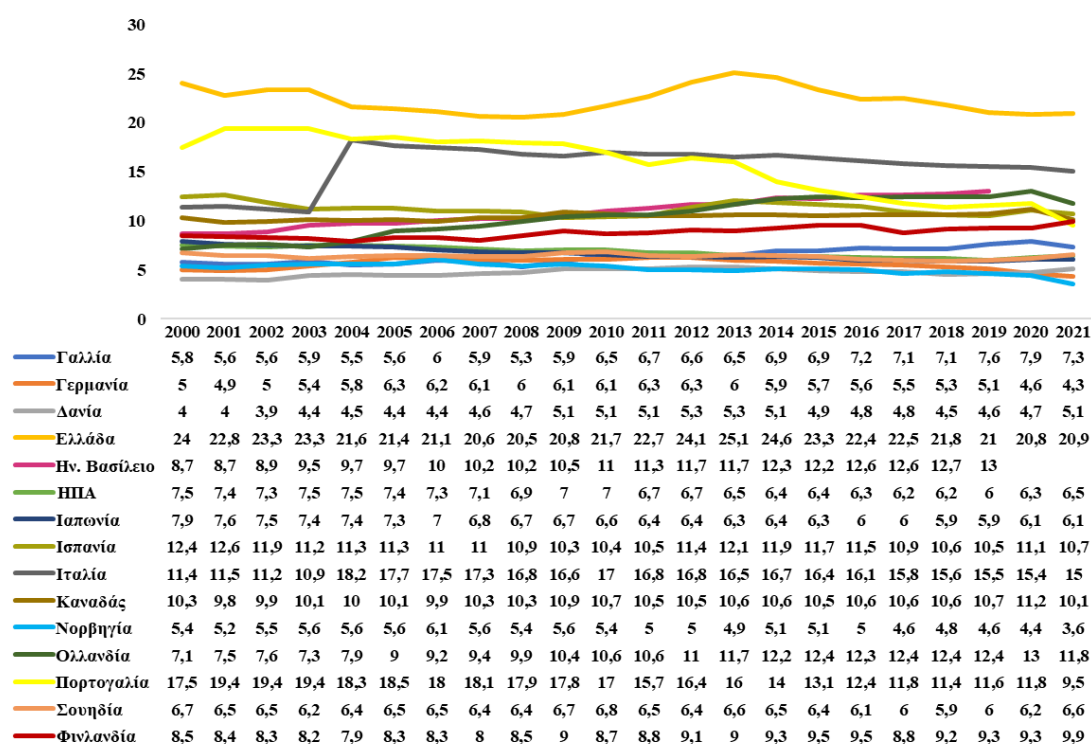
Από το 2000 έως το 2021, στην ετήσια χρονολογική σειρά και στην κατηγορία των εργοδοτών οι χαμηλότερες μετρήσεις παρατηρούνται στη Νορβηγία με μέσο όρο 1,7%, στην Ιαπωνία και το Ην. Βασίλειο με ποσοστά, κατά μέσο όρο, 2,3% και 2,7, αντιστοίχως. Ακολουθούν η Σουηδία και η Δανία με μέσο όρο 3,7% και η Ολλανδία με μέσο όρο 3,82%. Για τη Γαλλία, τη Γερμανία και τον Καναδά από το 2010 έως το 2021 τα ποσοστά βρίσκονται περίπου στο 4,5% (ILO, 2022γ). Για τις ΗΠΑ δεν υπάρχουν καταχωρίσεις οι οποίες να αφορούν στους εργοδότες και αυτό εξηγείται, διότι οι μετρήσεις των εργοδοτών και των αυτοαπασχολούμενων παρουσιάζονται ως άθροισμα των δύο κατηγοριών. Ανεξαρτήτως των επιφυλάξεων που υπάρχουν για τη σύνθεση της κατηγορίας των εργοδοτών, η οποία εξαρτάται από τις διαφορετικές μεθόδους μέτρησης που υιοθετούνται ανά χώρα, η συνολική απεικόνιση των ποσοστών αποδεικνύει τη «συγκέντρωση των μέσων παραγωγής σε λίγα χέρια» (Marx, 1978, σσ. 336-337).

Ως προς την κατηγορία των αυτοαπασχολούμενων, ενδεχομένως, να διαστρεβλώνεται η πραγματικότητα της απασχόλησης. Η ενιαία κατηγοριοποίηση των εργοδοτών και των αυτοαπασχολούμενων, δηλαδή η συμπερίληψή τους σε μία ποσοστιαία ομάδα, επεκτείνει τις συνδέσεις. Αν οι μετρήσεις γίνονταν για κάθε μία κατηγορία ξεχωριστά, πιθανόν, θα καταδείκνυαν μικρότερη συμμετοχή των εργοδοτών και σημαντική συνεισφορά των αυτοαπασχολούμενων (Lytras, 2016β, σσ. 73-74, Lytras, 2017, σσ. 42-45).

Η αυτοαπασχόληση, όπως αυτή εμφανίζεται στις μητροπόλεις του καπιταλισμού, έχει περισσότερο το χαρακτήρα μιας διεξόδου προς την απασχόληση στο πλαίσιο της ευελιξίας. Η συμμετοχή της στην απασχόληση δεν σημαίνει και τη δυναμική επάνοδο της στην αγορά εργασίας με συνοδό το στοιχείο «της μικρής επιχειρηματικότητας με ιδιοκτησία». Η εξάπλωση της, στη βάση του εκσυγχρονισμού και της ανάπτυξης, δεν είναι ο στόχος της παρουσίας της. Αντιθέτως, τοποθετείται στον αντίποδα της

ανάπτυξης και βρίσκεται σε μια πορεία φθίνουσα, κατά την οποία βάλλεται οικονομικώς επωμιζόμενη το κόστος της εργασιακής πόλωσης (Λύτρας, 2016, σσ. 303-304).

Γράφημα 3: Εργαζόμενοι για δικό τους λογαριασμό (%) σε επιλεγμένες χώρες, 2000-2021



Πηγή: ILO, (2022γ).

Τα διαθέσιμα στοιχεία, όπως ισχύουν⁴, δείχνουν χαμηλή συμμετοχή της αυτοαπασχόλησης στη συνολική απασχόληση όπως και σημαντική απόκλιση των ποσοστών μεταξύ των συγκρινόμενων χωρών. Στη διάρκεια της εικοσαετίας, από το 2000, η Ελλάδα καταγράφει τα υψηλότερα ποσοστά αυτοαπασχόλησης. Το 2021 το ποσοστό της είναι 20,9%. Ακολουθεί η Ιταλία, με επιφύλαξη για τις μετρήσεις της, η οποία τη χρονική περίοδο από το 2005 μέχρι και το 2021 καταγράφει μέσο όρο 16,4%. Από το 2010

⁴ Στο 20ο διεθνές συνέδριο των στατιστικολόγων, που ασχολούνται με τις μετρήσεις της απασχόλησης, το οποίο πραγματοποιείται το 2018 αντικαθίσταται η ταξινόμηση ICSE-93 (διεθνής ταξινόμηση εργασιακού καθεστώτος) από τις ταξινομήσεις ICSE-18 και ICSaW-18. Οι αλλαγές που προκύπτουν είναι η σαφής διάκριση της εργασίας σε εξαρτημένη και ανεξάρτητη εργασία και η προσθήκη πέντε κατηγοριών (σε αριθμό το σύνολο των κατηγοριών είναι δέκα). Δημιουργούνται δύο βασικές κατηγορίες στις οποίες εντάσσονται οι τύποι απασχόλησης. Μεταξύ των κατηγοριών που προστίθενται είναι και η κατηγορία του εξαρτημένου συνεργάτη. Δεν συμπεριλαμβάνεται η κατηγορία των μελών παραγωγικών συνεταιρισμών, η οποία στην προηγούμενη ταξινόμηση ανήκει στην κατηγορία της αυτοαπασχόλησης, ενώ η κατηγορία των συμβοηθούτων μελών οικογενειών ταξινομείται στην κατηγορία της εξαρτημένης εργασίας. Η εθελοντική εργασία εντάσσεται στην εξαρτημένη εργασία (ILO, 2022στ). Οι αλλαγές, αυτές, επιβεβαιώνουν τη διεύρυνση της εξαρτημένης εργασίας.

έως το 2021 οι χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά, κατά μέσο όρο και εξαιρουμένης της Ελλάδας, είναι η Πορτογαλία με ποσοστό 13,4%, το Ην. Βασίλειο με 12,1%, η Ισπανία με 11,1%, η Ολλανδία με 11,9% και ο Καναδάς με 10,6%. Στην Ελλάδα και την Πορτογαλία, έχοντας ως ορόσημο τα έτη 2013 και 2021, τα ποσοστά μειώνονται για τη χώρα μας κατά 4,2 ποσοστιαίες μονάδες και κατά 6,5 ποσοστιαίες μονάδες για τη δεύτερη χώρα αναφοράς. Κατά μέσο όρο και για την περίοδο από το 2015 έως το 2021, οι χαμηλότερες μετρήσεις καταγράφονται στη Νορβηγία, τη Δανία και τη Γερμανία με τα ποσοστά να είναι, αντιστοίχως 4,6%, 4,8% και 5,2% (ILO, 2022γ). Η ανάγνωση των ποσοστών της αυτοαπασχόλησης για τις ΗΠΑ δεν πρέπει να οδηγεί σε λανθασμένες εντυπώσεις, διότι στα ποσοστά αυτά συμπεριλαμβάνονται και τα ποσοστά των εργοδοτών.

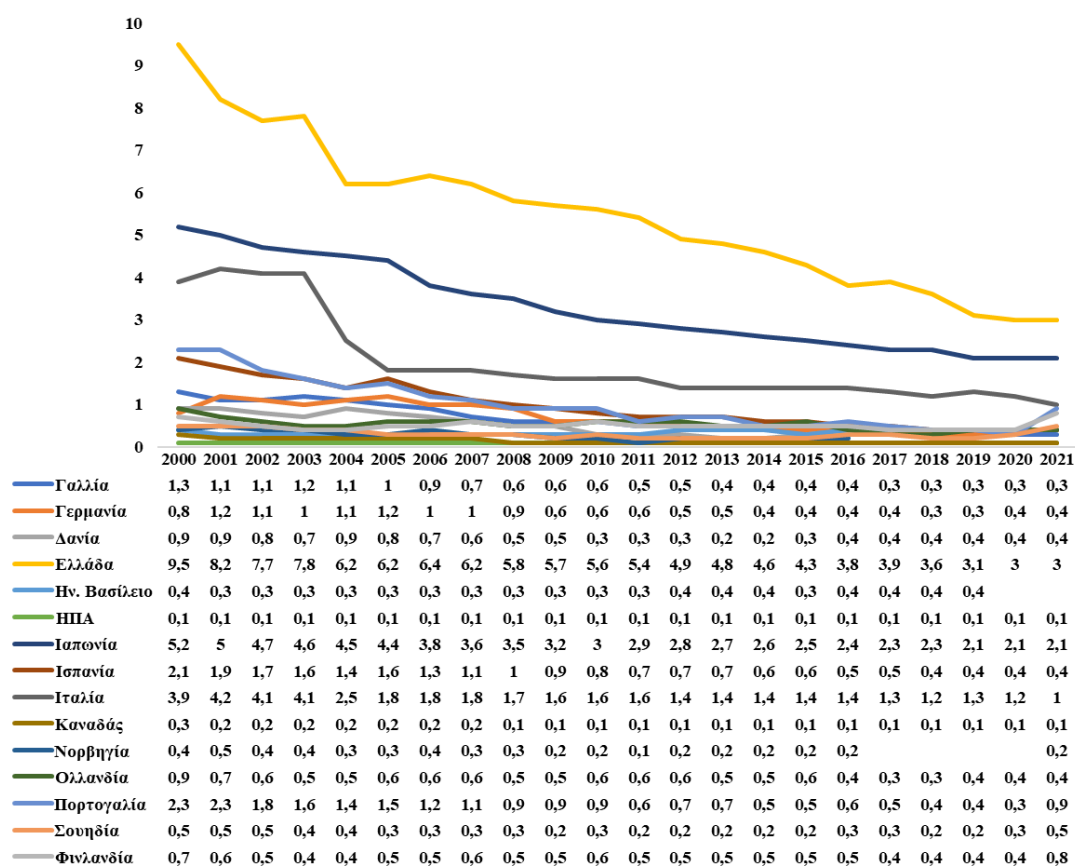
Τα τελευταία έτη, στο Ην. Βασίλειο και την Ολλανδία παρατηρείται μία μικρή αύξηση του ποσοστού της αυτοαπασχόλησης (ILO, 2022γ). Αν αυτή η αύξηση δεν αποδίδεται σε μεθόδους συλλογής και κατηγοριοποίησης των δεδομένων, τότε ίσως να οφείλεται σε μια μεταβολή που έχει πραγματοποιηθεί στη μορφή της ανεξάρτητης απασχόλησης. Ο παράγοντας της ύπαρξης μικρής ιδιοκτησίας ο οποίος, παραδοσιακά, συνοδεύει την αυτοαπασχόληση παύει να καθορίζει αυτόν τον τύπο της απασχόλησης. Παρατηρείται ότι η άσκηση ενός ελεύθερου επαγγέλματος είναι δυνατή δίχως την προϋπόθεση της κατοχής τίτλων ιδιοκτησίας. Η προαναφερθείσα, ειδοποιός, διαφορά εντάσσει την αυτοαπασχόληση, αυτού του τύπου, στις εναλλακτικές μορφές απασχόλησης οι οποίες έχουν ενσωματώσει χαρακτηριστικά ευελιξίας προκειμένου να εναρμονιστούν με τα νέα δεδομένα της αγοράς εργασίας (Λύτρας, 2016, σ. 235).

Η συμπερίληψη των συμβοηθούτων μελών της οικογένειας στην απασχόληση λειτουργεί ως τυπική καταγραφή του συγκεκριμένου τύπου απασχόλησης. Η κατηγορία δεν προσφέρει κάποια άλλη δυνατότητα για επεξεργασία και εξαγωγή συμπερασμάτων, εκτός από τη συλλογή επιμέρους παρατηρήσεων όπως είναι, παραδείγματος χάριν, τα στοιχεία της απασχόλησης σε αγροτικές καλλιέργειες μικρής έκτασης. Πρόκειται για μία ομάδα απασχολουμένων των οποίων η αμοιβή δεν ορίζεται από την τυπική κανονιστική διαδικασία και αυτός είναι ένας λόγος που η ένταξή τους σε μορφές απασχόλησης συνοδεύεται από εύλογα ερωτήματα (Λύτρας, 2016, σσ. 249- 259).

Προφανώς η ύπαρξη της κατηγορίας των συμβοηθούτων μελών οικογένειας είναι χρήσιμη για τα μέλη της, εφόσον προκύπτουν επιδοματικά και ασφαλιστικά οφέλη, όμως επισημαίνεται ότι σε κάποιο βαθμό η κατηγορία, αυτή, επηρεάζει και παραιοεί τα ποσοστά της πραγματικής ανεργίας, με αποτέλεσμα ο δείκτης ανεργίας να

μην είναι αντιπροσωπευτικός της πραγματικής ανεργίας. Κοντά σε αυτό να προστεθεί και το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας. Η προαναφερθείσα μορφή εργασίας βρίσκεται επιστέγασμα σε αυτήν την κατηγορία. Ιδιαίτερως αυτό συμβαίνει σε χώρες στις οποίες οι παράγοντες συμπερίληψης των ατόμων στην εν λόγω κατηγορία είναι διευρυμένοι, λόγω του σημαντικού αναλογικού ποσοστού των συμβοηθούτων μελών των οικογενειών. Ωστόσο, δεν αμφισβητείται ότι αυτή η κατηγορία απασχόλησης δηλώνει την παραδοσιακή μορφή παραγωγής η οποία βασίζεται στο οικογενειακό σχήμα και επεκτείνεται σε δικαιώματα κληρονομικής ή ιδιοκτησιακής φύσεως (Λύτρας, 2016, σσ. 249-259). Από το 2018 αλλάζει η ταξινόμηση της κατηγορίας και από την ευρύτερη ομαδοποίησή της στην ανεξάρτητη απασχόληση εντάσσεται στην ευρύτερη ομάδα της εξαρτημένης απασχόλησης (ILO, 2022στ).

Γράφημα 4: Συμβοηθούντα μέλη οικογενειών (%) σε επιλεγμένες χώρες, 2000-2021



Πηγή: ILO, 2022γ.

Στις περισσότερες χώρες αναφοράς (βλ. γράφ. 4) τα ποσοστά των συμβοηθούτων μελών οικογένειας είναι κάτω του 1%. Η Ελλάδα, η Ιαπωνία και η Ιταλία είναι οι

αναμενόμενες εξαιρέσεις χωρίς, όμως, να διαφέρουν σημαντικά από τις υπόλοιπες επιλεγμένες χώρες. Το 2021 το ποσοστό για τη χώρα μας είναι 3%, ενώ για τις άλλες δύο χώρες τα ποσοστά είναι πιο χαμηλά, δηλαδή είναι 2,1% και 1%, αντιστοίχως. Με έτη αναφοράς το 2000 και το 2021 η μείωση για την Ελλάδα είναι 6,5 ποσοστιαίες μονάδες, για την Ιαπωνία είναι 3,1 μονάδες και για την Ιταλία η μείωση είναι 2,9 μονάδες. Από το 2000 και έπειτα η τάση είναι σταθερώς πτωτική στο σύνολο των χωρών (ILO, 2022γ). Η υποχώρηση αυτού του τύπου απασχόλησης συνδέεται με την αύξηση της μισθωτής εργασίας και την επακόλουθη απορρόφηση του εργατικού δυναμικού από αυτό το εργασιακό καθεστώς (Λύτρας, 2016, σσ. 276-279).

1.2.2 Μερική απασχόληση

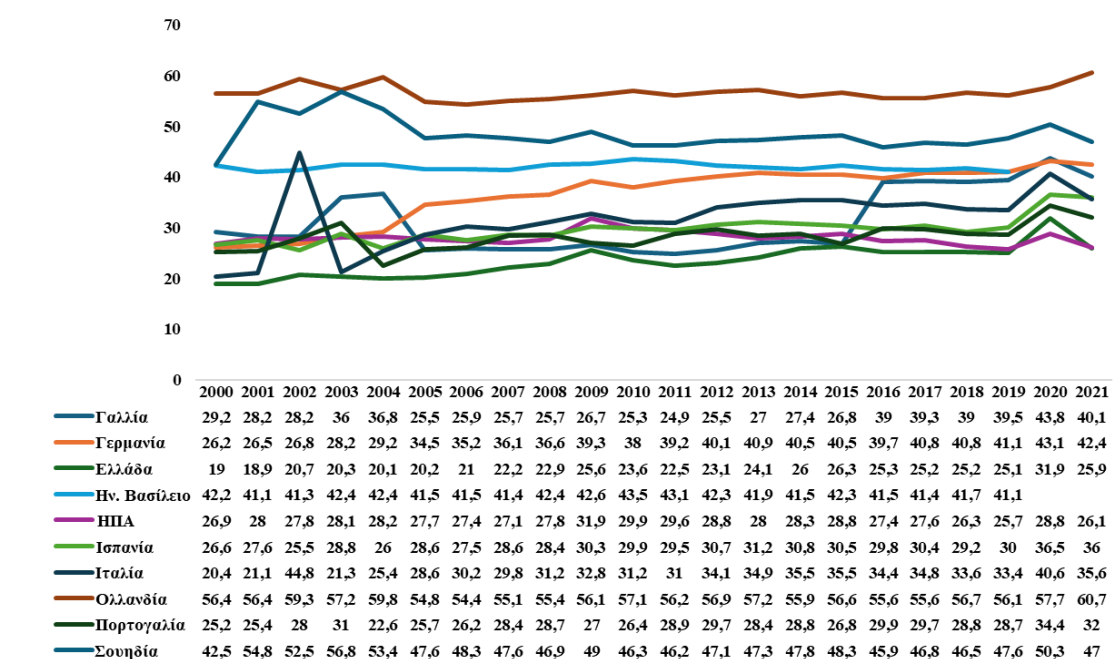
Το ζήτημα του ελέγχου του χρόνου της παρεχόμενης εργασίας βρίσκεται στο επίκεντρο των εργασιακών διευθετήσεων και οι φορείς της ζήτησης εργασίας ακολουθούν πρακτικές οι οποίες υποκινούνται από αυτόν τον στόχο. Ένα απτό παράδειγμα αποτελεί μια ιαπωνική σύλληψη⁵ με εφαρμογή και στη Μ. Βρετανία. Σύμφωνα με τους όρους αυτής της μορφής εργασίας η επιχείρηση δεσμεύει τη διαθεσιμότητα του εργαζομένου για το διάστημα που θεωρεί απαραίτητη την εργασία του και ο εργαζόμενος καλείται να εργαστεί με αμοιβή η οποία εξαρτάται από τον χρόνο, σε ώρες ή ημέρες, απασχόλησής του. Αυτή η πρακτική δέσμευσης και ελέγχου του εργασιακού χρόνου ενισχύει την επισφάλεια στην εργασία και συμβάλλει στην κατασκευή μιας πρακτικής η οποία τείνει να μεταβληθεί σε κανόνα στην αγορά εργασίας (Gorz, 1999, σσ. 201- 202).

Η μερική απασχόληση καθορίζεται από τη ρύθμιση των ωρών εργασίας. Οι εκτιμήσεις οδηγούν στην αναγνώριση ορισμένων στοιχείων τα οποία χαρακτηρίζουν τη μερική απασχόληση. Ως καθεστώς ανήκει στην ευέλικτη εργασία με κύριο κριτήριο τον καθορισμό του χρόνου παροχής της, είναι χαμηλά αμειβόμενη, ρευστή και αβέβαιη ως εργασιακή κατάσταση. Η μερική απασχόληση παρατηρείται ως μισθωτή εργασία στον ιδιωτικό τομέα και για την κάλυψη των θέσεων της είναι σύνηθες να μην απαιτείται κάποια ειδίκευση. Η οικονομική αδυναμία των μερικώς απασχολούμενων εργαζομένων, να ανταποκριθούν στις καθημερινές τους υποχρεώσεις και ανάγκες για την επιβίωσή τους, τους αναγκάζει να απασχοληθούν σε περισσότερες από μία δουλειές για να συμπληρώσουν το εισόδημά τους. Για τους παραπάνω λόγους αυτή η μορφή

⁵ «Zero hour contract» (Gorz, 1999, σσ. 201-202), μετάφραση στα ελληνικά: σύμβαση μηδενικών ωρών. Στη χώρα μας ισχύει αυτή η σύμβαση εργασίας από το 2023, βάσει του άρθρου 10 του νόμου 5053/2023 (Νόμος 5053, 2023).

απασχόλησης δεν είναι η πρωταρχική επιλογή του εργατικού δυναμικού. Συγχρόνως, η μερική απασχόληση αποτελεί παράγοντα μείωσης της αξίας της εργασίας, παράγοντα εργασιακού ανταγωνισμού και πολυκερματισμού του εργατικού δυναμικού, με αρνητικές προεκτάσεις για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Από τις αρνητικές συνέπειες της μερικής απασχόλησης δεν εξαιρείται και η επίδρασή της στα ποσοστά ανεργίας, εφόσον η ανεργία παρουσιάζεται μειωμένη εξαιτίας της μη συμπερίληψης της ολιγώρους απασχόλησης στις μετρήσεις της (Λύτρας, 2000, σσ. 110-113, Λύτρας, 2020α, σσ. 318-319). Σε ορισμένες χώρες, υπό προϋποθέσεις, η καταγραφή της συγκεκριμένης μορφής απασχόλησης στο μητρώο ανεργίας αντιμετωπίζεται διαφορετικά, θέμα το οποίο εξετάζεται στο δεύτερο κεφάλαιο της μελέτης.

Γράφημα 5: Ποσοστό (%) μερικής απασχόλησης⁶ ως αναλογία της συνολικής απασχόλησης σε επιλεγμένες χώρες, 2000-2021



Πηγή: ILO, 2023γ.

Οι μετρήσεις, ως αναλογία επί της συνολικής απασχόλησης⁷, αποδεικνύουν ότι η μερική απασχόληση έχει εδραιωθεί στην αγορά εργασίας. Στην Ελλάδα το ποσοστό είναι ακόμη χαμηλό εφόσον, κατά μέσο όρο, από το 2010 έως το 2021 η μέτρηση

⁶ Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας και για λόγους σύγκρισης των δεδομένων μεταξύ των χωρών, τα παρατιθέμενα στοιχεία αφορούν σε εργασία η οποία παρέχεται για λιγότερες από 35 ώρες πραγματικής εργασίας την εβδομάδα (ILO, 2023γ).

⁷ Τα ποσοστά (%) αφορούν στη μερική απασχόληση επί της συνολικής απασχόλησης και περιλαμβάνουν όλες τις μορφές απασχόλησης, όπως τους εργοδότες, τους αυτοαπασχολούμενους, τους μισθωτούς, τους βοηθούς, όσους/όσες δεν δήλωσαν τη θέση στο επάγγελμα, τα μέλη συνεταιρισμών κ.α. (ILO, 2023γ).

βρίσκεται στο 25,3%, όμως από το 2000 έως το 2021 η αύξησή του είναι 6,9 ποσοστιαίες μονάδες. Για την ίδια χρονική περίοδο, δηλαδή από το 2010 έως το 2021, ο μέσος όρος στην Πορτογαλία είναι 29,4%, στην Ισπανία είναι 31,2% και στην Ιταλία είναι 34,6%. Στη Γαλλία τα ποσοστά αυξάνονται σημαντικά και ο μέσος όρος από το 2016 έως το 2021 είναι 40,1%. Ακολουθούν η Γερμανία, η Σουηδία και η Ολλανδία με μέσο όρο 40,6%, 47,3% και 56,9%, αντιστοίχως. Για το 2021 οι υψηλότερες τιμές σημειώνονται στην Ολλανδία με ποσοστό 60,7% και στη Σουηδία με ποσοστό 47%. Την τελευταία δεκαετία το ποσοστό στις ΗΠΑ είναι κατά μέσο όρο 27,9%. Το 2019 το Ην. Βασίλειο έχει ποσοστό 41,1%, παραμένοντας σε σταθερά επίπεδα από το 2000. Οι τιμές του 2002 για την Ιταλία (ILO, 2023γ) εγείρουν αμφιβολίες.

Στην οδηγία 97/81/EK του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μεταξύ άλλων, προβλέπεται η προώθηση μέτρων με στόχο την ισότιμη πρόσβαση των δύο φύλων στη μερική απασχόληση και θεωρείται ότι άνδρες και γυναίκες θα ωφεληθούν από την εφαρμογή μέτρων κατάρτισης. Όπως χαρακτηριστικώς αναφέρεται:

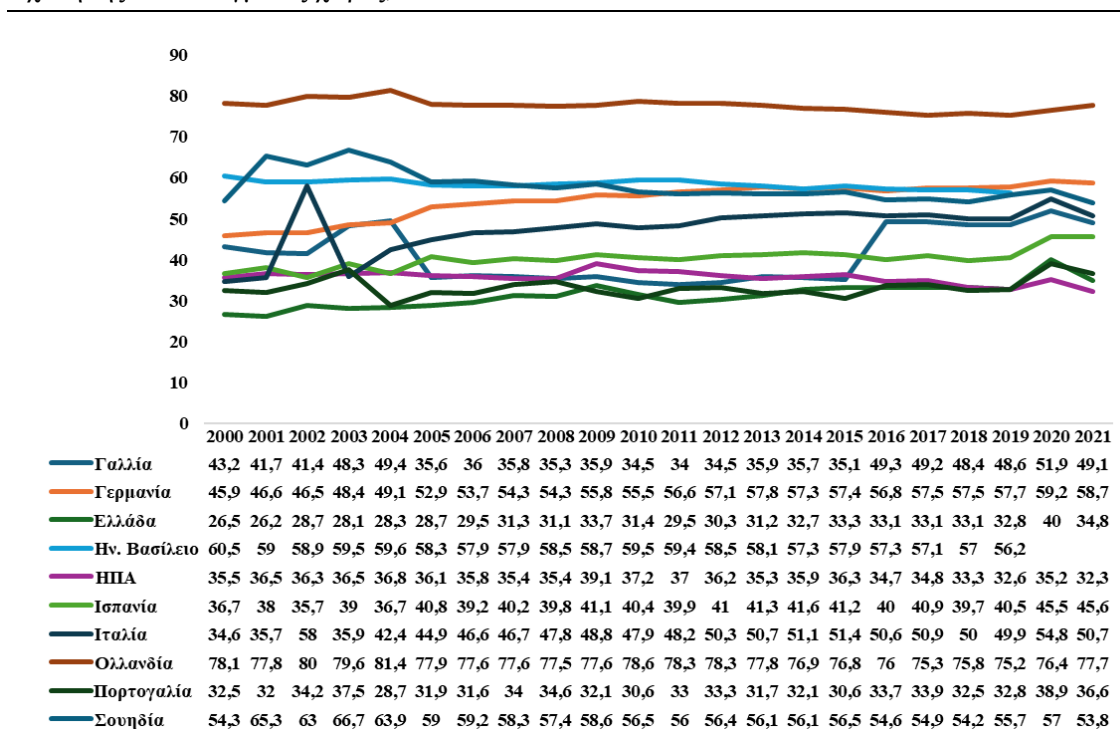
«τα συμβαλλόμενα μέρη της παρούσας συμφωνίας αποδίδουν σημασία στη λήψη μέτρων για τη διευκόλυνση της πρόσβασης ανδρών και γυναικών σε εργασία μερικής απασχόλησης, προκειμένου να μπορέσουν να προετοιμαστούν για συνταξιοδότηση, για την εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής τους ζωής και την αξιοποίηση των δυνατοτήτων εκπαίδευσης και κατάρτισης ώστε να βελτιώσουν τις ικανότητες και τις ευκαιρίες σταδιοδρόμησής τους, προς αμοιβαίο όφελος των εργοδοτών και των εργαζομένων, κατά τρόπο που θα συνέβαλε στην ανάπτυξη της επιχείρησης» (Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 1998, σ. 13).

Η διαφορετική ερμηνεία της συγκεκριμένης οδηγίας παραπέμπει περισσότερο στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας, για την οποία θα γίνει αναφορά σε επόμενο υποκεφάλαιο.

Η συμμετοχή του γυναικείου πληθυσμού στην αγορά εργασίας και η μερική απασχόληση παραμένουν σε σταθερή σύνδεση μεταξύ τους (Αθανασάτου, 2014· Λύτρας, 2000, σ. 110). Το γεγονός αυτό προστίθεται στους παράγοντες διαμόρφωσης των χαμηλών μισθολογικών αποδοχών του γυναικείου εργατικού δυναμικού (Λύτρας, 2020α, σ. 319). Επιπλέον, αποτελεί παραδοχή ότι η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση παρεμβάλλεται από στερεότυπα και αντιλήψεις που συνδέουν το γυναικείο φύλο με την οικογενειακή ζωή, με τον ρόλο της μητέρας και της συζύγου (Αμίτσης, Δήμου, Μολιώτη, & Προφύρη, 2008, σσ. 21-22). Οι συγκρίσεις μεταξύ των ποσοστών μερικής απασχόλησης για τους άνδρες και των ποσοστών για τις γυναίκες δεν αφήνουν

το περιθώριο για διαφορετικές ερμηνείες. Στις χώρες αναφοράς διαπιστώνεται ότι οι γυναίκες απασχολούνται, κατά κύριο λόγο, με καθεστώς μερικής απασχόλησης.

Γράφημα 6: Μερική απασχόληση γυναικών ως ποσοστό (%) του συνόλου της γυναικείας απασχόλησης σε επιλεγμένες χώρες, 2000-2021



Πηγή: ILO, 2023γ.

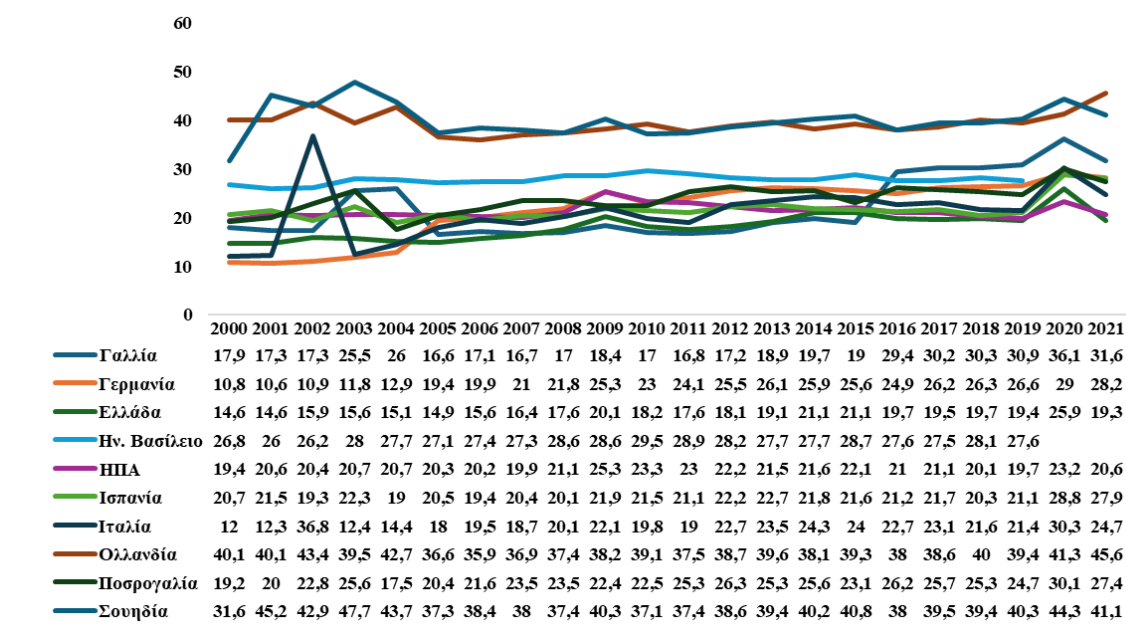
Στη νότια Ευρώπη τα υψηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης των γυναικών σημειώνονται στην Ιταλία. Τη χρονική περίοδο από το 2008 έως το 2011 το ποσοστό για τις γυναίκες στην Ιταλία είναι, κατά μέσο όρο, 48,2% και για τους άνδρες είναι 20,3%. Στην ίδια χώρα, από το 2012 έως το 2015 το ποσοστό για τις γυναίκες είναι, κατά μέσο όρο, 50,9%, ενώ για τους άνδρες είναι 23,6% και από το 2016 έως το 2021 η αντίστοιχη τιμή για τις γυναίκες είναι 51,2% και για τους άνδρες είναι 24%. Η δεύτερη χώρα με τα υψηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης των γυναικών είναι η Ισπανία στην οποία το ποσοστό, ήδη, από το 2005 βρίσκεται στο 40,8%, ενώ από το 2015 έως το 2021 το ποσοστό της είναι, κατά μέσο όρο, 41,9%. Στην ίδια χώρα, από το 2010 έως το 2019 τα ποσοστά μερικής απασχόλησης για το ανδρικό εργατικό δυναμικό είναι, κατά μέσο όρο, 21,5% και την επόμενη διετία τα ποσοστά καταγράφονται αυξημένα κατά επτά (7), περίπου, μονάδες (ILO, 2023γ) χωρίς να αξιολογείται, προς το παρόν, αυτή η αύξηση λόγω της μικρής της διάρκειας σε περιβάλλον έκτακτων υγειονομικών συνθηκών.

Η Ελλάδα και η Πορτογαλία έχουν σχεδόν τα ίδια ποσοστά μερικής απασχόλησης για την ομάδα των γυναικών, με μια μικρή διαφορά προς τα πάνω για τη δεύτερη χώρα, αλλά διαφέρουν στα ποσοστά μερικής απασχόλησης των ανδρών τα οποία είναι υψηλότερα στην Πορτογαλία. Από το 2008 έως το 2015 η γυναικεία μερική απασχόληση στην Ελλάδα αγγίζει, κατά μέσο όρο, το 31,7% και το αντίστοιχο ποσοστό για την Πορτογαλία είναι 32,3%. Την περίοδο 2016-2019 αυξάνεται το ποσοστό μερικής απασχόλησης των γυναικών στην Πορτογαλία κατά μία (1) ποσοστιαία μονάδα και στην Ελλάδα κατά 1,4 ποσοστιαίες μονάδες. Τα έτη 2019-2021 ο μέσος όρος του ποσοστού της Πορτογαλίας είναι 36,1% και της Ελλάδας 35,9%. Για τις δύο χώρες, εν συγκρίσει με τις τιμές των ποσοστών για τις γυναίκες, οι τιμές των ποσοστών μερικής απασχόλησης των ανδρών είναι χαμηλές. Στην Πορτογαλία τα ποσοστά μερικής απασχόλησης των ανδρών για την περίοδο 2008-2011 είναι 23,4% και στην Ελλάδα είναι 18,4%. Από το 2012 έως το 2018 τα αντίστοιχα ποσοστά στην Πορτογαλία είναι 25,4% και στην Ελλάδα 19,8%. Για το διάστημα 2019-2021 ο μέσος όρος των ποσοστών μερικής απασχόλησης των ανδρών στην Πορτογαλία είναι 27,4% και στην Ελλάδα είναι 21,5% (ILO, 2023γ). Συνολικώς, παρατηρείται ότι τα ποσοστά μερικής απασχόλησης των δύο χωρών δεν έχουν σημαντικές αποκλίσεις.

Η υπερεκπροσώπηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού στη μερική απασχόληση συναντάται και στη Γαλλία, τη Γερμανία, το Ην. Βασίλειο, την Ολλανδία και τη Σουηδία. Σε σύγκριση με τις υπόλοιπες χώρες τα ποσοστά μερικής απασχόλησης των γυναικών στην Ολλανδία είναι υψηλότερα, με χαμηλότερη τιμή το 2019 που το ποσοστό είναι 75,2% και υψηλότερη τιμή το 2004 που το ποσοστό είναι 81,4%. Στην Ολλανδία τα ποσοστά μερικής απασχόλησης των ανδρών είναι χαμηλότερα από τα ποσοστά των γυναικών, αλλά συγκρινόμενα με τα ποσοστά των άλλων χωρών είναι υψηλά και στα ίδια επίπεδα με τα ποσοστά της Σουηδίας, εφόσον για την τελευταία χώρα από το 2014 έως το 2021 το ποσοστό είναι, κατά μέσο όρο, 40,5% και για την Ολλανδία είναι 40%. Συγκρίνοντας τα ποσοστά της Σουηδίας για τα έτη 2001 και 2007 να αναφερθεί ότι σημειώνεται μικρή μείωση στη μερική απασχόληση των γυναικών κατά επτά (7) περίπου μονάδες. Για την ίδια χώρα και την ίδια κατηγορία, από το 2008 έως το 2011 ο μέσος όρος είναι 57,1%, από το 2012 έως το 2015 είναι 56,3%, από το 2016 έως το 2018 είναι 54,6% και από το 2019 έως το 2021 είναι 55,5%. Τα ποσοστά μερικής απασχόλησης των γυναικών στο Ην. Βασίλειο, ιδίως από το 2010 και έπειτα, είναι υψηλότερα από τα ποσοστά της Σουηδίας δίχως, όμως, η ποσοστιαία διαφορά να είναι σημαντική. Δεν ισχύει η ίδια παρατήρηση για το Ην. Βασίλειο και τα ποσοστά μερικής

απασχόλησης των ανδρών, τα οποία είναι χαμηλότερα από αυτά της Σουηδίας και οι τιμές των μέσων όρων τους από το 2004 έως το 2007 είναι 27,4%, από το 2008 έως το 2012 είναι 28,8% και από το 2013 έως το 2019 είναι 27,8% (ILO, 2023γ).

Γράφημα 7: Μερική απασχόληση ανδρών ως ποσοστό (%) του συνόλου της ανδρικής απασχόλησης σε επιλεγμένες χώρες, 2000-2021



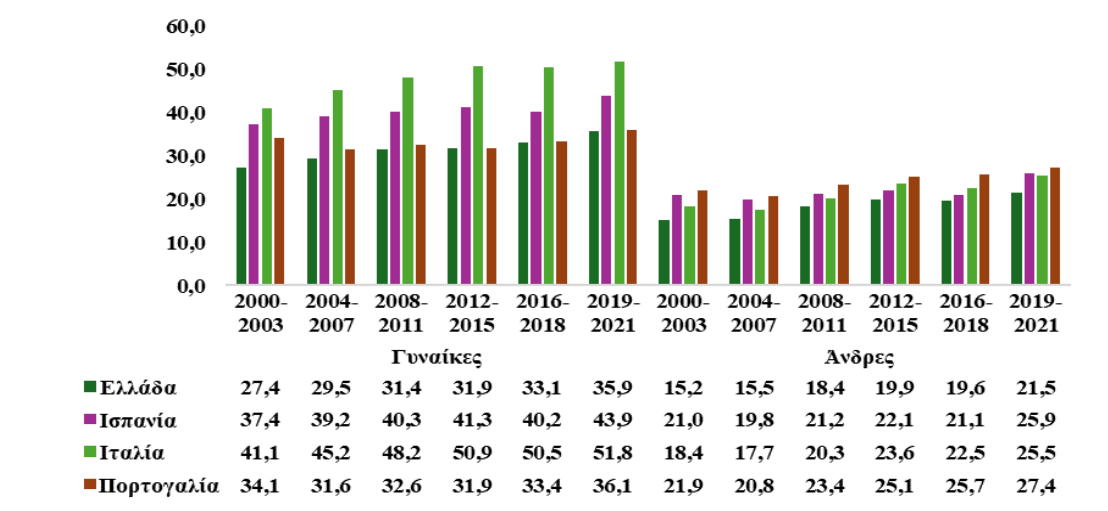
Πηγή: ILO, 2023γ.

Στη Γαλλία το ποσοστό μερικής απασχόλησης των γυναικών βρίσκεται σε χαμηλότερη θέση σε σύγκριση με το ποσοστό της Γερμανίας, του Ην. Βασιλείου, της Ολλανδίας και της Σουηδίας. Ειδικότερα, στη Γαλλία από το 2004 έως το 2007 το ποσοστό μερικής απασχόλησης για τις γυναίκες είναι κατά μέσο όρο 39,2% και για τους άνδρες είναι 19,1%. Από το 2008 έως το 2015 ο μέσος όρος του ποσοστού των γυναικών είναι 35,1% και των ανδρών είναι 18%. Από το 2016 έως το 2021 παρατηρείται αύξηση στο ποσοστό της γυναικείας μερικής απασχόλησης με μέσο όρο 49,4%. Για την ίδια χώρα και το ποσοστό της μερικής απασχόλησης των ανδρών, από το 2016 έως το 2018 αυξάνεται σημαντικά και έχει μέσο όρο 30%, από το 2019 έως το 2021 ο μέσος όρος έχει τιμή 32,9% και κατά τη χρονική περίοδο 2017-2021 οι μετρήσεις είναι υψηλότερες από αυτές της Γερμανίας (ILO, 2023γ).

Στη Γερμανία, από τα μέσα της πρώτης δεκαετίας αναφοράς (βλ. γραφ. 6 & 7), σημειώνεται αύξηση των ποσοστών μερικής απασχόλησης και για τα δύο φύλα. Από το 2000 έως το 2003 ο μέσος όρος για τις γυναίκες είναι 46,9% και ο μέσος όρος για

τους άνδρες είναι 11% (ILO, 2023γ). Η τελευταία τιμή είναι ένα χαμηλό ποσοστό σε σχέση με τα αντίστοιχα ποσοστά των υπό εξέταση χωρών, συμπεριλαμβανομένων και αυτών του ευρωπαϊκού νότου.

Γράφημα 8: Ομαδοποίηση των ποσοστών (%) της μερικής απασχόλησης γυναικών και ανδρών, Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία και Πορτογαλία, 2000-2021⁸



Πηγή: ILO, 2023γ.

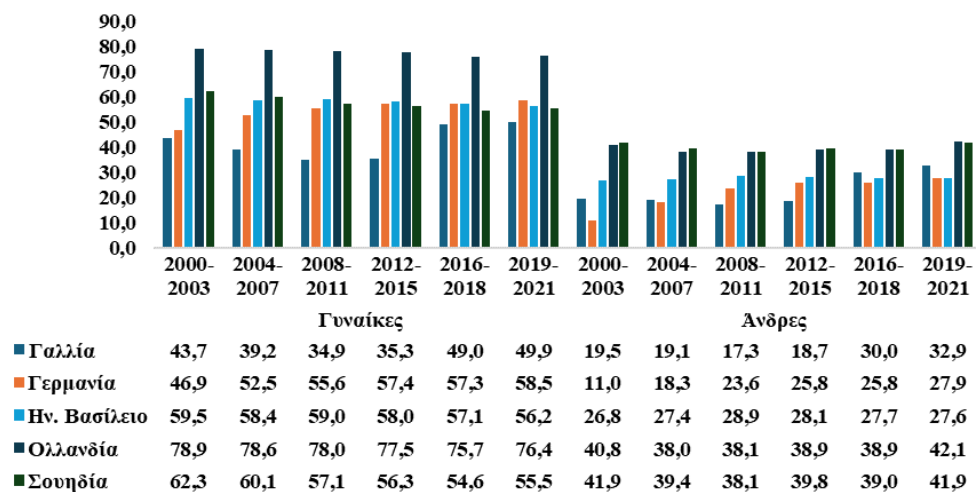
Από το 2004 έως το 2007, το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης στη Γερμανία είναι 52,5% και το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες είναι 18,3%. Τα επόμενα έτη, μέχρι το 2011, οι γυναίκες έχουν ποσοστό 55,6% και οι άνδρες 23,6%. Η ανοδική τάση συνεχίζεται και για τις δύο ομάδες. Την περίοδο 2016-2018 η μερική απασχόληση των γυναικών αγγίζει, κατά μέσο όρο, το 57,3% και η τιμή της μερικής απασχόλησης για τους άνδρες βρίσκεται στο 25,8%. Στην ίδια χώρα, το 2021 το ποσοστό της μερικής απασχόλησης των γυναικών είναι 58,7% και το ποσοστό της μερικής απασχόλησης των ανδρών είναι 28,2% (ILO, 2023γ).

Σε συντριπτική αναλογία η μερική απασχόληση των γυναικών είναι μισθωτή εργασία. Στη Γαλλία από το 2003 έως το 2009 τα ποσοστά μισθωτών απασχολουμένων, για λιγότερες από τριάντα πέντε (35) ώρες εβδομαδιαίως, γυναικών είναι κατά μέσο όρο 36,1%. Από το 2010 έως το 2017 ο μέσος όρος της ίδιας κατηγορίας είναι 34,9% και σε σύγκριση με το 2017 το 2021 οι τιμές μειώνονται κατά 2,9 μονάδες. Στη Γερμανία τα αντίστοιχα ποσοστά των γυναικών είναι υψηλότερα από τα ποσοστά της

⁸ Οι ομαδοποιήσεις των ποσοστών γίνονται βάσει των τιμών μερικής απασχόλησης γυναικών και ανδρών. Στους πίνακες παρουσιάζεται ο μέσος όρος των τιμών ανά κατηγορία και ομάδα ετών. Για το Ην. Βασίλειο οι τιμές της ομάδας των ετών 2019-2021 αντιστοιχούν στο έτος 2019.

Γαλλίας, εξαιρουμένης και της αύξησης που σημειώνεται στη Γερμανία από το 2006 έως το 2011. Από το 2012 έως το 2021 ο μέσος όρος της μερικής μισθωτής εργασίας των γυναικών στη Γερμανία είναι 44,6% (ILO, 2023β).

Γράφημα 9: Ομαδοποίηση των ποσοστών (%) της μερικής απασχόλησης γυναικών και ανδρών, Γαλλία, Γερμανία, Ην. Βασίλειο, Ολλανδία και Σουηδία 2000-2021⁹

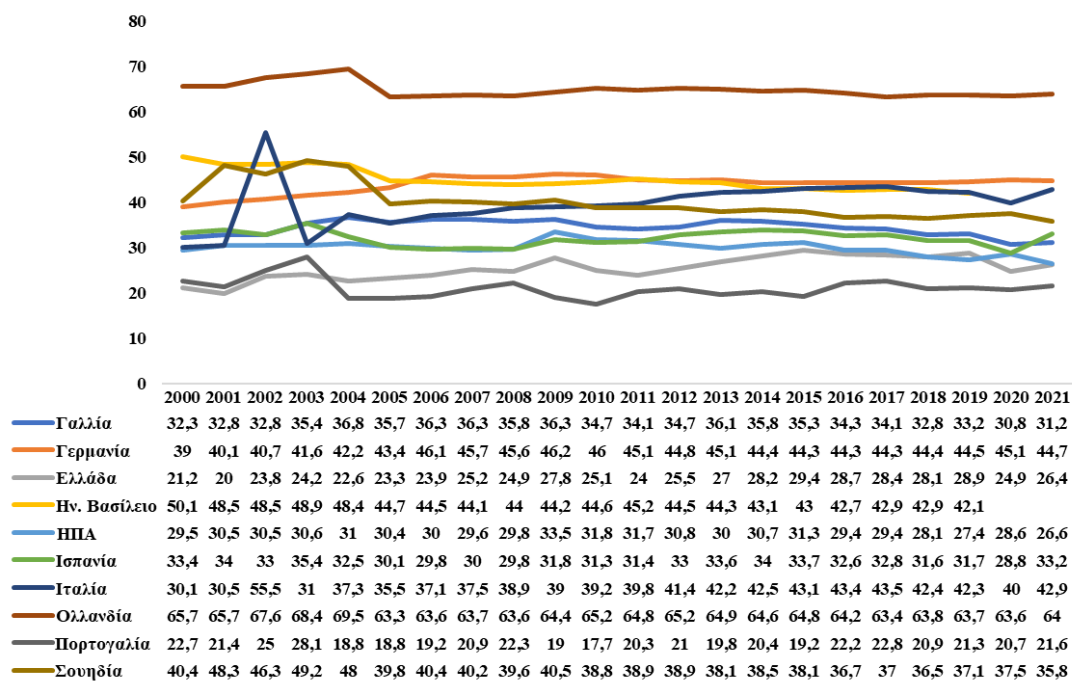


Πηγή: ILO, 2023γ.

Στην Ολλανδία, από το 2000 έως το 2021 και στο σύνολο της γυναικείας απασχόλησης, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης των γυναικών είναι σταθερώς υψηλό, εφόσον ο μέσος όρος του είναι 77,6% (ILO, 2023γ). Η μισθωτή γυναικεία μερική απασχόληση, δηλαδή η απασχόληση για λιγότερες από τριάντα πέντε (35) ώρες εβδομαδιαίως, παρουσιάζει τα ίδια χαρακτηριστικά με την προαναφερθείσα κατηγορία ποσοστών και είναι κατά μέσο όρο, για το ίδιο χρονικό διάστημα, 64,9%. Τα αντίστοιχα ποσοστά της μισθωτής μερικής απασχόλησης για τους άνδρες και για τα έτη από το 2010 έως το 2021 είναι, κατά μέσο όρο, 29,3% (ILO, 2023β). Η άνιση θέση της γυναίκας στην απασχόληση είναι προφανής και στην Ολλανδία, με τις προεκτάσεις αυτής της ανισότητας να παρατηρούνται στον επαγγελματικό χώρο, στην εισοδηματική κατάσταση και στο οικογενειακό πλαίσιο (OECD, 2019).

⁹ Ισχύει η παραπάνω υποσημείωση.

Γράφημα 10: Μισθωτή-μερική απασχόληση γυναικών ως ποσοστό (%) του συνόλου της γυναικείας απασχόλησης¹⁰ σε επιλεγμένες χώρες, 2000-2021



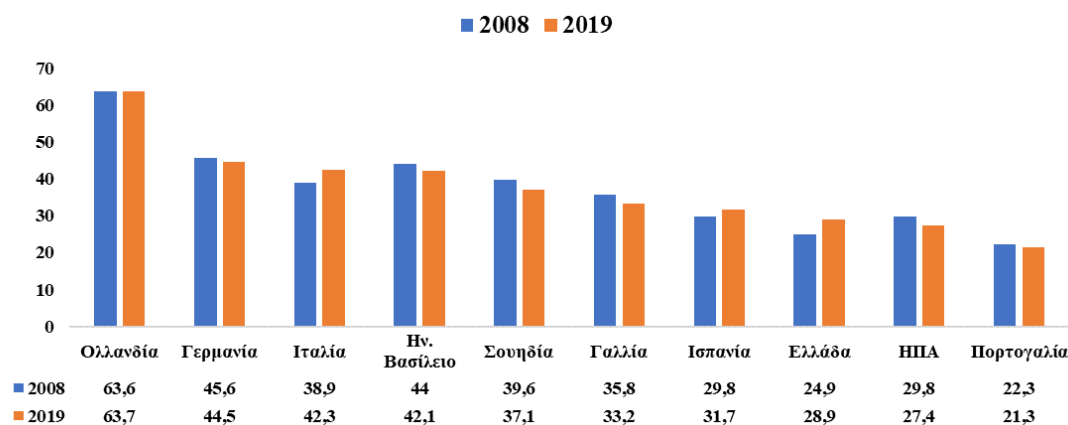
Πηγή: ILO, 2023β.

Από το 2004 έως το 2021 για την κατηγορία της μισθωτής γυναικείας απασχόλησης, για λιγότερες από τριάντα πέντε (35) ώρες την εβδομάδα, μεταξύ των χωρών της Ισπανίας, της Πορτογαλίας και της Ελλάδας οι χαμηλότερες τιμές σημειώνονται στην Πορτογαλία. Οι τιμές της Πορτογαλίας κυμαίνονται από το χαμηλότερο ποσοστό του έτους 2010, το οποίο είναι 17,7%, έως το υψηλότερο ποσοστό του έτους 2017, το οποίο είναι 22,8%, δίχως να παρατηρούνται ακραίες μεταβολές. Ακολουθούν τα ποσοστά της Ελλάδας με μέσο όρο, από το 2009 έως το 2021, 27,1% και της Ισπανίας με αντίστοιχο μέσο όρο 32,3% (ILO, 2023β). Στη συνολική γυναικεία απασχόληση τα μεγέθη της μερικής απασχόλησης για την τελευταία χώρα είναι υψηλότερα από των άλλων δύο χωρών (ILO, 2023γ), ως εκ τούτου και για τα δεδομένα της Ισπανίας θεωρούνται αναμενόμενες οι υψηλότερες τιμές της μερικής μισθωτής απασχόλησης των γυναικών.

¹⁰ Για λόγους σύγκρισης το ποσοστό των απασχολούμενων με μερική μισθωτή απασχόληση (γραφήματα 10-13) προκύπτει ως άθροισμα των ποσοστών των κατηγοριών των απασχολούμενων που εργάστηκαν για λιγότερες από 35 ώρες πραγματικής εργασίας την εβδομάδα. Οι κατηγορίες αυτές είναι εργαζόμενες ή εργαζόμενοι που απασχολήθηκαν εβδομαδιαίως: 1-14 ώρες, 15-29 ώρες και 30-34 ώρες.

Στην Ιταλία η τάση της γυναικείας μισθωτής απασχόλησης, για λιγότερες από τριάντα πέντε ώρες (35) την εβδομάδα, είναι ανοδική και από το 2010 τα μεγέθη είναι υψηλότερα από τα μεγέθη της Σουηδίας. Από το 2012 έως το 2021 το ποσοστό της πρώτης χώρας είναι, κατά μέσο όρο, 42,4%. Για τη δεύτερη χώρα ο μέσος όρος από το 2010 έως το 2021 είναι 37,7%, χωρίς αξιοσημείωτες αλλαγές στη διάρκεια των ετών. Στις ΗΠΑ από το 2010 έως το 2020 ο μέσος όρος της ίδιας κατηγορίας είναι 29,9% και το 2021 το ποσοστό μειώνεται στο 26,6%. Σε σύγκριση με τις άλλες χώρες (βλ. γράφ. 10), στις ΗΠΑ καταγράφονται χαμηλότερες τιμές στη μισθωτή μερική απασχόληση των γυναικών οι οποίες, τιμές, είναι σαφώς υψηλότερες από αυτές της Πορτογαλίας, ενώ από το 2016 βρίσκονται, περίπου, στα ίδια επίπεδα με τις τιμές της Ελλάδας. Με έτη αναφοράς το 2008 και το 2019, στο ίδιο σύνολο χωρών (βλ. γράφ. 11), συμπεραίνεται ότι η μισθωτή μερική απασχόληση των γυναικών παραμένει σε σταθερά επίπεδα, εκτός των περιπτώσεων της Ιταλίας και της Ελλάδας που αυξάνεται άνω των τριών (3) ποσοστιαίων μονάδων (ILO, 2023β).

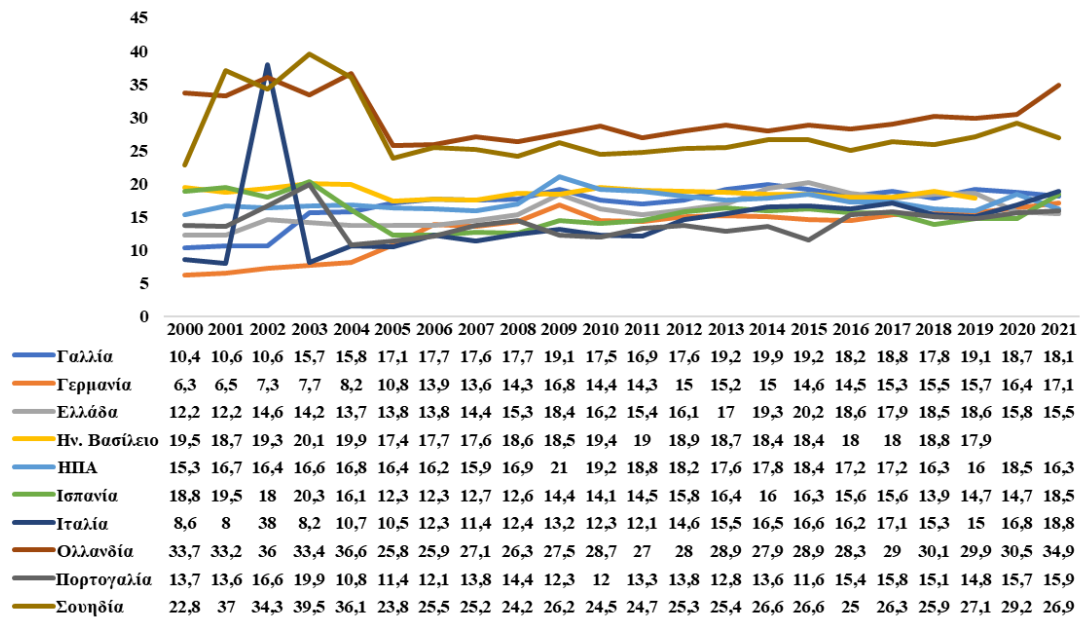
Γράφημα 11: Μισθωτή-μερική απασχόληση γυναικών ως ποσοστό (%) του συνόλου της γυναικείας απασχόλησης σε επιλεγμένες χώρες, σύγκριση ετών 2008 και 2019



Πηγή: ILO, 2023β.

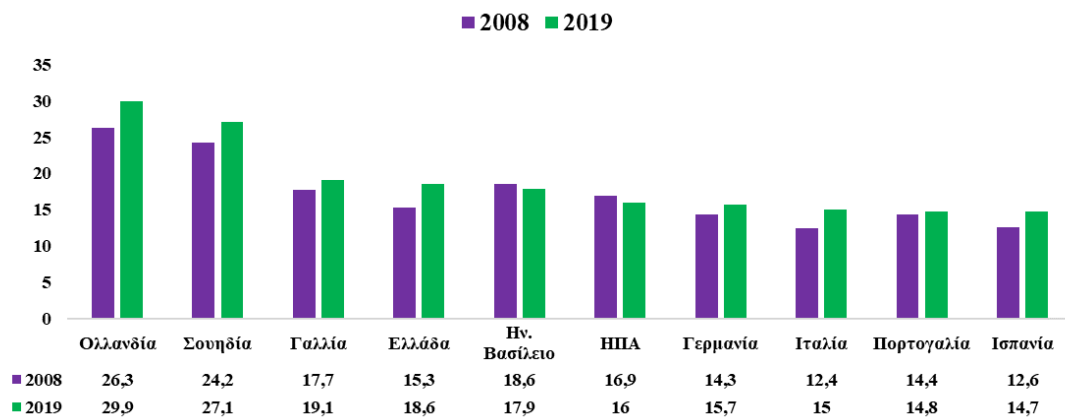
Η μισθωτή εργασία αποτελεί το κύριο καθεστώς μερικής απασχόλησης των ανδρών, πράγμα που επιβεβαιώνεται από τις μετρήσεις. Η Ολλανδία και η Σουηδία έχουν τα υψηλότερα ποσοστά. Από το 2009 έως το 2020 ο μέσος όρος τους είναι 28,7% και 26,1%, αντιστοίχως με την ίδια σειρά αναφοράς. Το 2021 μεταβάλλεται το ποσοστό της Ολλανδίας σε 34,9%. Το ποσοστό της Σουηδίας παραμένει, σχεδόν, το ίδιο για το έτος 2021 με τιμή 26,9%, ενώ οι υψηλότερες τιμές για τη χώρα σημειώνονται την προηγούμενη δεκαετία κατά την περίοδο 2001-2004 (ILO, 2023β).

Γράφημα 12: Μισθωτή-μερική απασχόληση ανδρών ως ποσοστό (%) του συνόλου της ανδρικής απασχόλησης σε επιλεγμένες χώρες, 2000-2021



Πηγή: ILO, 2023β.

Γράφημα 13: Μισθωτή-μερική απασχόληση ανδρών σε επιλεγμένες χώρες, σύγκριση ετών 2008 και 2019¹¹



Πηγή: ILO, 2023β.

¹¹ Τα έτη αναφοράς για το Ην. Βασίλειο είναι το 2008 και το 2019. Τα έτη αναφοράς για την Ιαπωνία είναι το 2009 και το 2015.

Ως προς τα δεδομένα της Ιταλίας, για το έτος 2002 και την κατηγορία απασχολουμένων ανδρών για 30 έως 34 ώρες εβδομαδιαίως (ILO, 2023β) η ορθότητα αυτών των στοιχείων αμφισβητείται¹². Στην ίδια χώρα, από το 2004 έως το 2011 η μερική μισθωτή απασχόληση των ανδρών είναι, κατά μέσο όρο, 11,9% και από το 2012 μέχρι το 2021 σημειώνεται αύξηση, με την τιμή για το έτος 2021 να είναι 18,8%. Στην Ισπανία για τα έτη 2009-2020 οι αυξομειώσεις είναι ασήμαντες, όμως το 2021 το ποσοστό είναι αυξημένο με τιμή 18,5%. Από το 2012 και μετά το Ην. Βασίλειο, οι ΗΠΑ και η Γαλλία βρίσκονται περίπου στην ίδια θέση, με ποσοστά χαμηλότερα του 20%. Για το 2021 τελευταίες στην ποσοστιαία κατάταξη βρίσκονται η Πορτογαλία με ποσοστό 15,9% και η Ελλάδα με ποσοστό 15,5%. Με έτη σύγκρισης το 2008 και το 2019 σε όλες τις συγκρινόμενες χώρες (βλ. γράφ. 13), εξαιρουμένων των ΗΠΑ, του Ην. Βασιλείου και της Πορτογαλίας, η μισθωτή μερική απασχόληση των ανδρών αυξάνεται. Η μεγαλύτερη αύξηση παρατηρείται στην Ολλανδία και την Ελλάδα και ανέρχεται στις 3,6 και 3,3 ποσοστιαίες μονάδες, αντιστοίχως. Η αύξηση για τη Γαλλία και τη Γερμανία είναι μικρή, εφόσον υπολογίζεται στις 1,4 ποσοστιαίες μονάδες (ILO, 2023β).

Η κοινωνική ανισότητα την οποία καλούνται να αντιμετωπίσουν οι γυναίκες παραμένει μείζον ζήτημα, με αρνητικές επιπτώσεις τόσο εντός του εγχώριου κοινωνικού ιστού (Χαλκιά, 2007)¹³ όσο και σε επίπεδο άλλων κοινωνιών. Ειδικότερα, η έκθεση των γυναικών στην εργασιακή ανισότητα αποδεικνύεται από το μετρήσιμο μέγεθος της κατανομής της μερικής απασχόλησης. Καταλυτικός παράγοντας για τη διαμόρφωση αυτής της κατανομής είναι και το κλασικό οικογενειακό σχήμα το οποίο επιβάλλει, δυσαναλόγως, επιπρόσθετες υποχρεώσεις στις γυναίκες. Ως προς τη μερική απασχόληση των ανδρών, οι μελέτες δείχνουν ότι οι αυξήσεις στα ποσοστά της σχετίζονται περισσότερο με την ηλικία, καθώς οι θέσεις καλύπτονται είτε από εργαζομένους νεαρής ηλικίας είτε από εργαζομένους μέσης και μεγαλύτερης ηλικίας. Ανεξαρτήτως του παράγοντα φύλου, οι θέσεις μερικής απασχόλησης συνδέονται περισσότερο με την αδήλωτη εργασία και δεν έχουν τα ίδια ποιοτικά χαρακτηριστικά με τις θέσεις πλήρους απασχόλησης (Fagan, Norman, Smith, & González Menéndez, 2014).

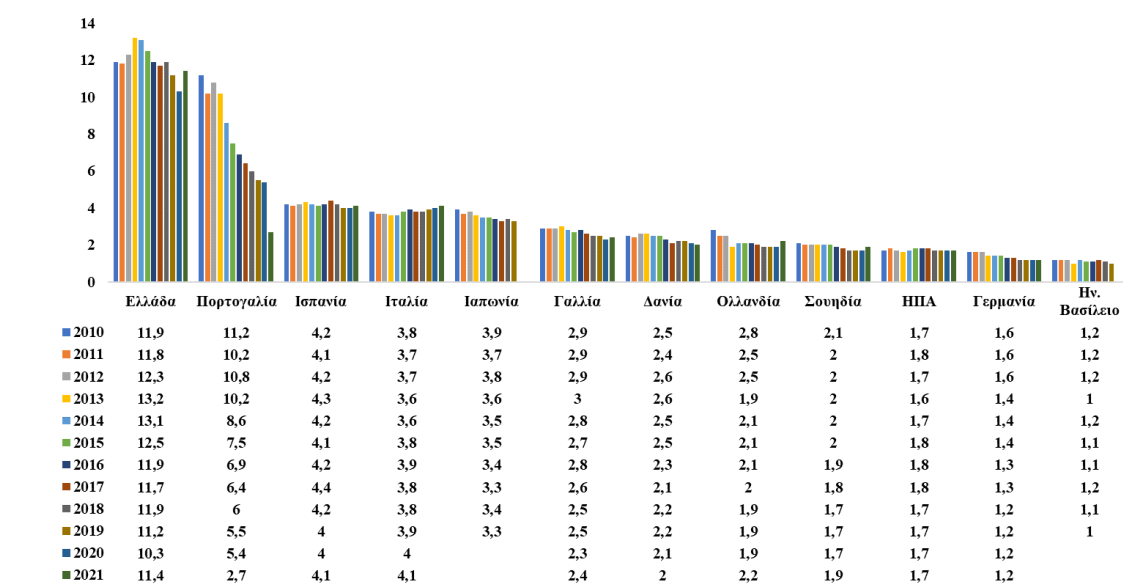
¹² Το 2002 καταγράφεται η τιμή 28,7% στην κατηγορία απασχολουμένων ανδρών για 30 έως 34 ώρες την εβδομάδα. Τα έτη 2000, 2001 και 2003 η ίδια κατηγορία δεν υπερβαίνει το ποσοστό 2,5% (ILO, 2023β).

¹³ Το φύλο και οι διαστάσεις του στην κοινωνική συγκρότηση αναλύονται εις βάθος από την Α. Χαλκιά. Ενδεικτικώς γίνεται παραπομπή στο σύγγραμμά: Χαλκιά, Α. (2007). *Το άδαιο λίκνο της δημοκρατίας. Σεξ, έκτρωση και εθνικισμός στη σύγχρονη Ελλάδα*. Αθήνα: Αλεξάνδρεια.

1.3 Παραγωγικοί τομείς και απασχόληση

Η κατανομή της συνολικής απασχόλησης στους τομείς της οικονομίας δεν εκπλήσσει, δεδομένης της επεξεργασίας που προηγήθηκε για τα καθεστώτα απασχόλησης και τα ποσοστά ή τις τάσεις που, αυτά, σημειώνουν στην αγορά εργασίας. Στον πρωτογενή τομέα η συμμετοχή του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού, σε επιλεγμένες χώρες (βλ. γράφ. 14), είναι χαμηλή. Αν και μέχρι το 2013 τα ποσοστά της Πορτογαλίας και της Ελλάδας δείχνουν να διαφέρουν από την κατανομή των ποσοστών των άλλων χωρών, με τις τιμές εύρους να βρίσκονται μεταξύ του 10,2% και του 11,2% στην πρώτη περίπτωση και του 11,8% και του 13,2% στη δεύτερη περίπτωση, από το 2014 και μετά εξαίρεση αποτελεί μόνο η Ελλάδα που το ποσοστό της για το έτος 2021 είναι 11,4% (ILO, 2022δ).

Γράφημα 14: Πρωτογενής τομέας της οικονομίας και ποσοστό της συνολικής απασχόλησης σε επιλεγμένες χώρες, 2010-2021

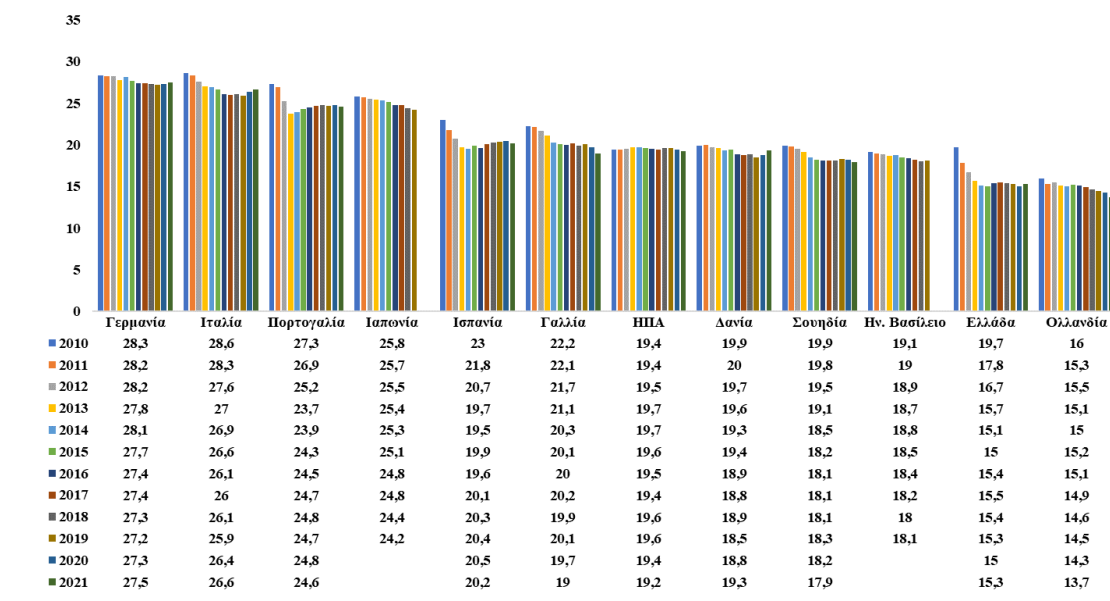


Πηγή: ILO, 2022δ.

Το 2021 στην Ιταλία και στην Ισπανία το ποσοστό συμμετοχής του εργατικού δυναμικού στον πρωτογενή παραγωγή είναι 4,1%. Το ίδιο έτος το ποσοστό για την Πορτογαλία είναι 2,7% και η μείωση που σημειώνεται είναι αισθητή, εφόσον το 2010 το ποσοστό των απασχολούμενων στον πρωτογενή τομέα είναι 11,2% και τα επόμενα έτη η τάση του ποσοστού είναι σταθερώς καθοδική. Για το 2021 η Γαλλία και η Ολλανδία σημειώνουν τις χαμηλές τιμές των 2,4% και 2,2%, αντιστοίχως. Για το έτος 2019 το ποσοστό της Ιαπωνίας είναι 3,3%, ενώ για τα επόμενα έτη δεν υπάρχουν

καταγραφές. Η Δανία έχει χαμηλά ποσοστά τα οποία βρίσκονται γύρω στο 2,5%, για όλα τα έτη αναφοράς μέχρι το 2020. Η Σουηδία, οι ΗΠΑ, η Γερμανία και το Ην. Βασίλειο έχουν τις χαμηλότερες τιμές και βρίσκονται στις τελευταίες θέσεις της κατανομής. Για τις δύο πρώτες χώρες, με τη σειρά που αναφέρονται, οι τιμές δεν ξεπερνούν το 2,1% και το 1,8% αντιστοίχως. Από το 2018 έως το 2021 το ποσοστό της τρίτης χώρας δεν αλλάζει και είναι 1,2% και για την τέταρτη χώρα οι μετρήσεις δεν υπερβαίνουν το 1,2% (ILO, 2022δ).

Γράφημα 15: Δευτερογενής τομέας της οικονομίας και ποσοστό της συνολικής απασχόλησης σε επιλεγμένες χώρες, 2010-2021



Πηγή: ILO, 2022δ.

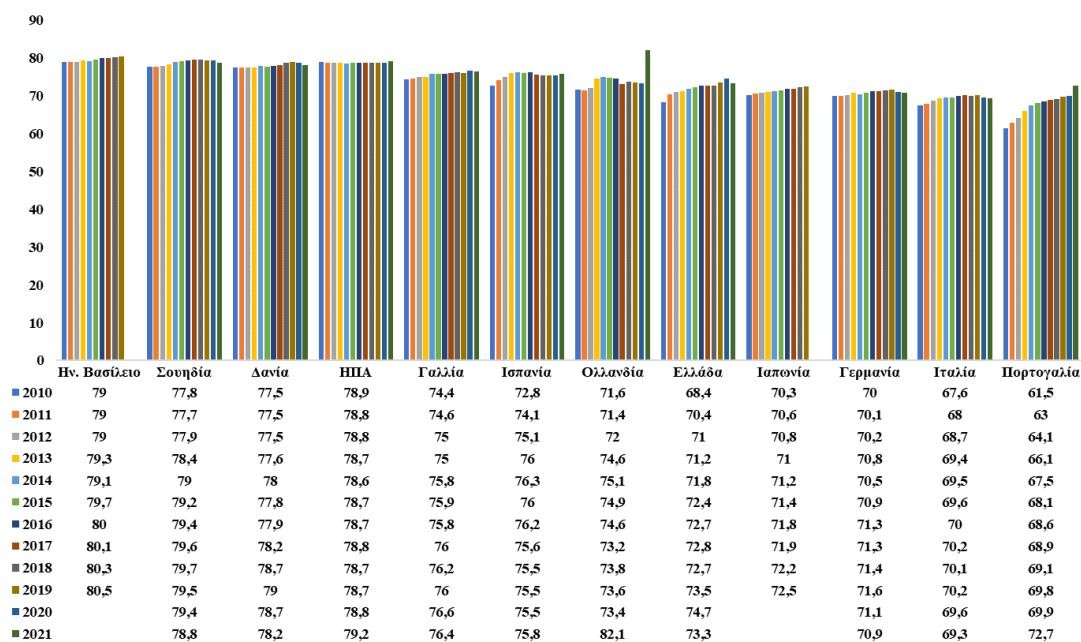
Σε όλες τις συγκρινόμενες χώρες (βλ. γράφ. 15) τα ποσοστά των απασχολουμένων στον δευτερογενή τομέα της οικονομίας είναι υψηλότερα από τα δεδομένα για τους απασχολουμένους στον πρωτογενή τομέα της οικονομίας. Τα στοιχεία για τη συμμετοχή των εργαζομένων στη βιομηχανία αποδεικνύουν ότι το 2021 η Ολλανδία και η Ελλάδα βρίσκονται στις χαμηλότερες θέσεις, με τα ποσοστά να είναι 13,7% και 15,3% αντιστοίχως. Για το ίδιο έτος και την κατανομή των ποσοστών, η Σουηδία έχει ποσοστό 17,9% και η Γαλλία, οι ΗΠΑ και η Δανία ακολουθούν, με τα ποσοστά τους να είναι, περίπου, στο 19%. Το 2021 στην Ισπανία το ποσοστό είναι 20,2%, στην Πορτογαλία είναι 24,6%, στην Ιταλία είναι 26,6% και στη Γερμανία το ποσοστό είναι το υψηλότερο όλων και αγγίζει το 27,5%. Το 2019 η τιμή για την Ιαπωνία είναι 24,2% και η τιμή για το Ην. Βασίλειο είναι 18,1% (ILO, 2022δ).

Στην πρόσφατη περίοδο, από το 2010 έως το 2021, τα στατιστικά δεδομένα για τον δευτερογενή τομέα συγκεκριμένων οικονομιών αποδεικνύουν ότι τα ποσοστά συμμετοχής του εργατικού δυναμικού της Πορτογαλίας έχουν ασήμαντες διαφορές από τα ποσοστά της Ιαπωνίας και, ιδιαιτέρως, τα ποσοστά της Ιταλίας προσεγγίζουν τα επίπεδα της Γερμανίας. Η Ελλάδα δεν παρουσιάζει την ίδια εικόνα και το 2021, εν συγκρίσει με το 2010, η μείωση της απασχόλησης στη βιομηχανία αγγίζει τις 4,4 ποσοστιαίες μονάδες. Μείωση της απασχόλησης κατά 2,3 ποσοστιαίες μονάδες παρατηρείται και στον δευτερογενή τομέα της Ολλανδίας. Κατά τη διάρκεια των ετών (βλ. γράφ. 15) τα ποσοστά των υπολοίπων χωρών δεν παρουσιάζουν σημαντικές διακυμάνσεις.

Αδιαμφισβητήτως, η πλειονότητα του εργατικού δυναμικού απασχολείται στον τριτογενή τομέα. Για το 2021 το ποσοστό της Ολλανδίας είναι 82,1% και τα αντίστοιχα ποσοστά, με την ίδια σειρά αναφοράς, των ΗΠΑ, της Σουηδίας, της Δανίας, της Γαλλίας και της Ισπανίας είναι 79,2%, 78,8%, 78,2%, 76,4% και 75,8%. Το ίδιο έτος, η Ελλάδα και η Πορτογαλία έχουν, μεταξύ τους, μικρές διαφορές και τα ποσοστά τους βρίσκονται περίπου στο 73%. Η Γερμανία και η Ιταλία έχουν ποσοστά 70,9% και 69,3% αντιστοίχως, ενώ για το Ην. Βασίλειο και την Ιαπωνία οι αναφορές σταματούν στο 2019, με ποσοστό για την πρώτη χώρα 80,5% και με ποσοστό για τη δεύτερη χώρα 72,5%. Στη γενικότερη κατάταξη η Ελλάδα βρίσκεται στην ίδια, σχεδόν, θέση με την Ιαπωνία και τη Γερμανία (ILO, 2022δ). Η εκτίμηση είναι ότι ο τομέας των υπηρεσιών κυριαρχεί στην οικονομία και ότι ορισμένες αυξομειώσεις, οι οποίες σημειώνονται κατά τη διετία 2020-2021, δεν αξιολογούνται καθώς ο παράγοντας της πανδημίας covid-19 επιδρά στην απασχόληση.

Παρατηρείται η προσπάθεια ανάπτυξης μιας θεματολογίας περί «παραγωγικού αναπροσανατολισμού», με επίκεντρο τους τομείς παραγωγής και τις επιβεβλημένες μεταβολές που πρέπει να γίνουν σε σχέση με την κατανομή της απασχόλησης. Αυτή η προσπάθεια αποβαίνει άκαρπη. Τα τελευταία χρόνια, παρά τις οικονομικές κάμψεις με τα αρνητικά παρεπόμενα για το κοινωνικό σύνολο, οι παραγωγικοί τομείς απορροφούν το εργατικό δυναμικό στην ίδια αναλογία, με τάση μείωσης ή στασιμότητας του ποσοστού απασχόλησης στον δευτερογενή τομέα και σαφή επικράτηση του ποσοστού απασχόλησης του εργατικού δυναμικού στον τριτογενή τομέα (Λύτρας, 2020α, σσ. 315-317). Η τάση των ποσοστών δείχνει ότι οι χώρες βρίσκονται σε κοινή κατεύθυνση, ενώ οι όποιες ποσοστιαίες διαφορές μεταξύ των οικονομικών τομέων δεν υποδηλώνουν απόκλιση ή μεταβολή των αναλογιών.

Γράφημα 16: Τριτογενής τομέας της οικονομίας και ποσοστό της συνολικής απασχόλησης σε επιλεγμένες χώρες, 2010-2021



Πηγή: ILO, 2022δ.

1.4 Το ζήτημα της ανεργίας

Τον 18ο αιώνα ο άνεργος είναι άξιος εγκλεισμού, θεωρείται ότι βρίσκεται σε μία κατάσταση αλητείας, διότι δεν έχει εργασία. Στην Αγγλία, τη χώρα της εδραίωσης της καπιταλιστικής παραγωγής, τα αναμορφωτήρια είναι οι χώροι που στοιβάζεται το εργατικό δυναμικό, χώροι οι οποίοι λειτουργούν ως προθάλαμοι των εργοστασίων και του εξαναγκασμού που έπεται για τους μισθωτούς εργαζομένους (Weber, 1989, σσ. 259-260). Συχνά στην εποχή μας η διερεύνηση των αιτιών της ανεργίας των ατόμων επικεντρώνεται στα ίδια τα άτομα, με το επιχείρημα ότι κάποιος άλλος δεν είναι άνεργος. Η προσήλωση στο άτομο δείχνει είτε ότι η ανεργία εκλαμβάνεται ως το αποτέλεσμα μιας ατομικής αποτυχίας είτε ότι πηγάζει από κάποιο πρόβλημα του ίδιου του ατόμου, παραδείγματος χάριν «πρόκειται για ύφεση όταν ο γείτονάς σου χάσει τη δουλειά του. Όταν χάσεις τη δική σου, πρόκειται για κατάθλιψη» (H.S. Truman στο Borjas, 2016, σ. 685).

Στα ερωτήματα ποιοι είναι οι άνεργοι και ποιο είναι το πραγματικό σύνολο των ανέργων οι απαντήσεις είναι διαφορετικές. Αρχίζοντας από το δεύτερο ερώτημα, η ατελέσφορη αναζήτηση εργασίας ορισμένες φορές απογοητεύει το εργατικό δυναμικό αποθαρρύνοντάς το να συνεχίσει τις προσπάθειές του για την εύρεση μιας δουλειάς.

Από αυτούς τους κύκλους των αποτυχημένων αναζητήσεων συγκεντρώνονται οι «απογοητευμένοι εργάτες» και δημιουργείται μία ομάδα ανέργων. Αυτή η ομάδα δεν συμπεριλαμβάνεται στις στατιστικές μετρήσεις. Υπάρχουν και οι εργαζόμενοι οι οποίοι απασχολούνται με καθεστώς μερικής απασχόλησης, αλλά το καθεστώς απασχόλησής τους δεν είναι η επιθυμητή επιλογή και θα προτιμούσαν να απασχοληθούν με καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Αυτή η ομάδα των ανέργων είναι «οι παρά τη θέλησή τους μερικώς απασχολούμενοι εργάτες» και δεν συνυπολογίζονται στα ποσοστά ανεργίας (Giddens, 2002, σσ. 443-451), με λιγοστές εξαιρέσεις κάποιων χωρών¹⁴. Τα δύο παραπάνω μεγέθη σχηματίζουν τους «κρυφούς ανέργους» το σύνολο των οποίων αν προστεθεί στο ποσοστό της ανεργίας, πιθανότατα, να αλλάξει το τελικό μέγεθός της (Borjas, 2016, σ. 60).

Οι «αποθαρρημένοι εργάτες», οι «οριακά συνδεδεμένοι εργάτες» και οι «υποαπασχολούμενοι» είναι κατηγορίες οι οποίες απουσιάζουν από τα ποσοστά ανεργίας και η ανεργία υποεκτιμάται (Krugman & Wells, 2018, σσ. 602-605). Επιπλέον και ως προς τη στατιστική απεικόνιση της ανεργίας, η κατασκευή του ποσοστιαίου μεγέθους της ανεργίας εξαρτάται από την εγχώρια πολιτική, από την υποεκτίμηση της άτυπης εργασίας, από την επιλεγείσα περίοδο υπολογισμού της ανεργίας η οποία, περίοδος, επιδρά στις τελικές τιμές (The world bank, 2022α) και από τα σφάλματα στην κατηγοριοποίηση των ανέργων (Feng & Hu, 2010). Ανελλιπώς επισημαίνεται από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας και ο περιορισμός που, ενδεχομένως, υπάρχει εξαιτίας της απόκλισης μεταξύ των ποσοστών που καταγράφονται σε κάθε χώρα και των ποσοστών που δημοσιεύονται από την στατιστική υπηρεσία της προαναφερθείσας οργάνωσης. Οι αποκλίσεις των μετρήσεων προκύπτουν εξαιτίας της χρήσης διαφορετικών πηγών συλλογής αριθμητικών δεδομένων και εξαιτίας της διαφορετικής χρονικής στιγμής της συλλογής των δεδομένων (ILO, 2023ε). Ως προς τις μεθόδους μέτρησης της ανεργίας, η έλλειψη συντονισμού και συγχρονισμού των χωρών δημιουργεί ένα κενό στην καταγραφή του φαινομένου της ανεργίας τόσο στατιστικού ενδιαφέροντος όσο και περιεχομένου.

Σε συνθήκες που η καταγραφή της ανεργίας δεν απομακρύνεται από την πραγματικότητα, και εξαιρουμένων των προαναφερθεισών κατηγοριών του εργατικού δυναμικού, η απάντηση στο πρώτο ερώτημα, δηλαδή ποιοι θεωρούνται άνεργοι, δεν είναι τόσο σύνθετη. Άνεργα είναι τα άτομα που δεν έχουν, αλλά αναζητούν, εργασία και είναι

¹⁴ Βλ. υποκ. 2.2.

διαθέσιμα να εργαστούν (ILO, 2019). Το φαινόμενο αποκτά τρεις μορφές. Η «εκούσια ανεργία» είναι η μορφή ανεργίας κατά την οποία επικρατεί η μη αποδοχή της παροχής εργασίας για συλλογικούς, νομικούς, προσωπικούς ή άλλους λόγους. Η «ανεργία τριβής» παρατηρείται κατά το διάστημα μετάβασης από τη μία εργασιακή κατάσταση στην επόμενη εργασία. Η τρίτη μορφή ανεργίας είναι η «ακούσια ανεργία» η οποία, αν και δεν αναγνωρίζεται από την κλασική οικονομική θεωρία, εξηγείται από τον J. M. Keynes. Η «ακούσια ανεργία» εκδηλώνεται όταν η ζήτηση του προϊόντος δεν ανταποκρίνεται στην προσδοκία κέρδους. Η ζήτηση εργασίας μειώνεται και αυτή η οικονομική κατάσταση στην αγορά δεν θεραπεύεται με την αναπροσαρμογή των μισθών εργασίας, παρά μόνο με την ενίσχυση της καταναλωτικής δύναμης η οποία προϋποθέτει αύξηση του εισοδήματος των καταναλωτών (Keynes, 2001, σσ. 43-52)¹⁵.

Την «κυκλική ανεργία»¹⁶ (Krugman & Wells, 2018) και τη συγκράτησή της επικαλείται ο F. A. Hayek (1948) προκειμένου να προσθέσει ένα ακόμα επιχείρημα στους λόγους για τους οποίους είναι αναγκαία η επιλογή μιας σταθερής νομισματικής πολιτικής στην αγορά. Η πρόθεσή του δεν είναι η αντιμετώπιση του φαινομένου, αλλά η ισχυροποίηση των λεγόμενων του ως προς τη χρηματοπιστωτική πολιτική και την επίδρασή της στο βαθμό ανταγωνιστικότητας της οικονομίας. Αυτή η πρόθεση επιβεβαιώνεται από την άποψή του ότι, επειδή η ύπαρξη της ανεργίας και της φτώχειας θεωρείται δεδομένη, η οικονομία οφείλει να προβλέψει ορισμένη στήριξη αυτών των πληθυσμιακών ομάδων. Το κρίσιμο ζήτημα για τον ίδιο είναι η επιλογή της επωφελέστερης λύσης προκειμένου οι παροχές προς τους ανέργους να μην δημιουργούν εμπόδια στην οικονομική λειτουργία (σ. 112). Για τον J. M. Keynes (2001) οι καθοδικές οικονομικές διακυμάνσεις έχουν επιπτώσεις στη ζήτηση η οποία μετατρέπεται σε ελλείψη, ενώ η ώθηση της οικονομίας προς την άνοδο είναι δυνατή μέσω της απασχόλησης.

Στο σχέδιό του ο W. Beveridge (1944) τονίζει ότι η καταπολέμηση της ανεργίας ταυτίζεται με την πλήρη απασχόληση. Επειδή οι συνέπειες της ανεργίας είναι βαθύτατα κοινωνικές, κάθε προσπάθεια πρέπει να στοχεύει στην αποφυγή των αρνητικών επιπτώσεών της στο κοινωνικό σύνολο. Όπως υποστηρίζει, «η αγορά εργασίας θα πρέπει

¹⁵ «Οι άνθρωποι θεωρούνται ακούσια άνεργοι αν, σε περίπτωση μιας μικρής αύξησης της τιμής των αγαθών που είναι απαραίτητα για τη συντήρησή τους σε σχέση με τον ονομαστικό μισθό, τόσο η συνολική προσφορά εργατικού δυναμικού που θα ήθελε να εργαστεί με τον ισχύοντα ονομαστικό μισθό όσο και η συνολική ζήτηση εργασίας, στο μισθό αυτό, θα ήταν μεγαλύτερες από τον υφιστάμενο όγκο απασχόλησης» (Keynes, 2001, σσ. 43-52).

¹⁶ «Κυκλική ανεργία είναι η ανεργία που οφείλεται στον οικονομικό κύκλο» (Krugman & Wells, 2018, σ. 615). «Ο οικονομικός κύκλος ... προκαλείται ... από κυκλική μεταβολή της οριακής αποδοτικότητας του κεφαλαίου». Ο οικονομικός κύκλος εκφράζει τις οικονομικές διακυμάνσεις (ύφεση-ανάκαμψη) οι οποίες παρατηρούνται στην οικονομία (Keynes, 2001, σ. 333).

πάντα να είναι αγορά πωλητών παρά αγορά αγοραστών». Αυτό σημαίνει ότι ο στόχος είναι η απασχόληση του συνόλου του εργατικού δυναμικού η οποία, απασχόληση, θα διακόπτεται από βραχυχρόνιες περιόδους ασφαλισμένης «ανεργίας τριβής» (σσ. 18-20), συνεπώς θα διακόπτεται από τα πραγματικά, για την αλλαγή εργασίας, χρονικά διαστήματα.

Η ανεργία δεν εξηγείται ως αυτοτελές φαινόμενο, τόσο σε επίπεδο κοινωνικών συνεπειών όσο και σε επίπεδο περιεχομένου συνδέεται με την απασχόληση. Η ίδια η παρουσία του φαινομένου παρεμβαίνει στην εργασία διαμορφώνοντας τους όρους διάθεσης της εργατικής δύναμης. Η έλλειψη θέσεων εργασίας υποβαθμίζει τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης και συμβάλλει στη σύνθεσή της συντηρώντας τα δομικά της στοιχεία, μέσω του ανταγωνισμού που αναπτύσσει το εργατικό δυναμικό για τη διεκδίκηση των προσφερόμενων θέσεων εργασίας (Λύτρας, 2000, σ. 97, Λύτρας, 2016, σ. 96, Λύτρας, 2020α, σ. 320). Ο ανταγωνισμός του εργατικού δυναμικού, ο οποίος έχει συνέπειες και στο ύψος του μισθού, καθορίζει ποιοι εργαζόμενοι επιλέγονται από την αγορά εργασίας και ποιες είναι οι προϋποθέσεις αυτής της απορρόφησης (Λύτρας, 2019β, σ. 18). Συνεπώς, η ανεργία εξυπηρετεί είτε την ελεγχόμενη μετάβαση της παραγωγικής συγκρότησης από το ένα στάδιο στο επόμενο στάδιο είτε την εδραίωση και αναπαραγωγή των υφιστάμενων κοινωνικών σχέσεων (Λύτρας, 2000, σ. 97, Λύτρας, 2016, σ. 96, Λύτρας, 2020α, σ. 320). Αυτή είναι η μοναδική εξήγηση της συντήρησης του φαινομένου της ανεργίας, διότι ο τρόπος καταπολέμησής του είναι ήδη γνωστός (Λύτρας, 2019β, σ. 62), αλλά η πλήρης απασχόληση ελλοχεύει την ανακατανομή των δυνάμεων του κοινωνικού συστήματος (Dobb, 1950, σ. 81).

Κεφάλαιο δεύτερο

2.1 Πολιτικές απασχόλησης και θεσμικό πλαίσιο

Οι πολιτικές απασχόλησης, ως ένα σύνολο παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας, προσδιορίζονται από το πεδίο στο οποίο εφαρμόζονται, από το κοινωνικοοικονομικό στάδιο ανάπτυξης της κάθε χώρας και από τους επιλεγέντες στόχους. Οι εθνικές πολιτικές απασχόλησης παρουσιάζουν ποικιλομορφία μέσων σχεδιασμού και εργαλείων υλοποίησης των δράσεων, απαρεγκλίτως όμως βρίσκονται σε συμφωνία με τις οδηγίες της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και προσαρμόζονται στα διεθνή πρότυπα εργασίας και στις διεθνείς συμβάσεις για την απασχόληση¹⁷. Σε ανώτατο βαθμό κρατικής διοίκησης οι πολιτικές, αυτές, ανήκουν στην αρμοδιότητα των υπουργείων εργασίας και οικονομικών τα οποία, υπουργεία, τις περισσότερες φορές επιδιώκουν την εναρμόνιση των δράσεων με την ευρύτερη αναπτυξιακή στρατηγική που εφαρμόζεται σε εθνικό επίπεδο. Εκτός από τον συντονισμό των αρμοδίων φορέων, για τη χάραξη των εν λόγω πολιτικών απαιτείται η συνεργασία των κοινωνικών εταίρων και των κοινωνικών φορέων όπως και η συνεργασία κάθε κοινωνικού υποκειμένου που σχετίζεται με την απασχόληση (Wang, 2021). Η διάσταση των εθνικών πολιτικών απασχόλησης είναι πολυπαραγοντική και η εφαρμογή τους είναι εκτεταμένη, λόγω της σύνδεσης της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας με όλους τους βασικούς τομείς της κοινωνικής οργάνωσης, όπως είναι η βιομηχανία, η τεχνολογία, η δημογραφία, η διεθνής κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, η περιβαλλοντολογία ή η εκπαίδευση (D'Achon, 2021· Wang, 2021).

Οι πολιτικές προώθησης της απασχόλησης καλούνται να αντιμετωπίσουν την αποτυχία των αγορών, να διανέμουν με ισορροπία τους πόρους, αναλαμβάνοντας έναν ρόλο ρυθμιστικό, ως μέτρο κοινωνικής προστασίας, με σκοπό την άμβλυνση των αρνητικών επιπτώσεων που προκύπτουν από τη λειτουργία της αγοράς (D'Achon, 2021· Governing Body, ESP Committee on employment and social policy, 2003). Εκτιμάται ότι το 2020 στην Ευρωπαϊκή Ένωση δαπανώνται 389.338,29€ εκατ. για τις πολιτικές στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των παθητικών πολιτικών. Από το 2009 έως το 2019 οι δαπάνες παραμένουν, σχεδόν, στα ίδια επίπεδα με τις αυξομειώσεις να

¹⁷ Το ρυθμιστικό πλαίσιο των εθνικών πολιτικών απασχόλησης απορρέει από τη Σύμβαση για την Πολιτική Απασχόλησης του 1964, αρ. 122 και τη Σύσταση για την Πολιτική Απασχόλησης, Συμπληρωματικές διατάξεις του 1984, αρ. 169 (ILO, 2017α· ILO, 2017γ).

είναι μικρές. Αντιθέτως και εν συγκρίσει με το 2019, το 2020 αυξάνονται οι ετήσιες συνολικές δαπάνες κατά 68,73% (Employment, social affairs & inclusion, 2022).

Η πρόσφατη εικοσαετία, από το 2000 έως το 2020, είναι μια περίοδος αλλαγών για τις εθνικές πολιτικές απασχόλησης. Σε συγκεκριμένα πεδία η πρόοδος θεωρείται ικανοποιητική, ενώ σε άλλα πεδία υπάρχει το περιθώριο βελτίωσης των παρεμβάσεων. Οι πολιτικές απασχόλησης, δίχως να αποτελούν πανάκεια λύση για τα προβλήματα στην αγορά εργασίας, δημιουργούν, τυπικώς, έναν ενιαίο μηχανισμό ο οποίος έχει ως σημείο αναφοράς του το εργατικό δυναμικό. Η τοπική κοινωνία έρχεται στο προσκήνιο των δράσεων, ενθαρρύνεται η συνεργασία μεταξύ των φορέων που ασκούν κοινωνική πολιτική διαφορετικής βαθμίδας εξουσίας και ενισχύονται ο κοινωνικός διάλογος, η κοινωνική συμμετοχή και η κοινωνική συνοχή. Η ισχυρή πολιτική βούληση είναι ο μοχλός εκκίνησης των πρωτοβουλιών για την απασχόληση. Οι μελλοντικές βλέψεις επικεντρώνονται στη βελτίωση του βαθμού ανταπόκρισης των παρεμβάσεων στις κοινωνικές επιταγές, στην κάλυψη των βραχυπρόθεσμων κοινωνικών αναγκών, στη μείωση του χρόνου προσαρμογής και εφαρμογής των προγραμμάτων, στην απλούστευση των απαραίτητων διαδικασιών για την υλοποίηση των δράσεων, στην αξιοποίηση της τεχνολογίας για την επιτάχυνση του συντονισμού των ενδιαφερομένων μερών και για τη διευκόλυνση της συμμετοχής των φορέων και των πολιτών. Για τη μελλοντική πορεία των εθνικών πολιτικών απασχόλησης, υψηλή θέση στην ιεράρχηση των άμεσων προτεραιοτήτων έχουν οι θεσμικές αλλαγές, οι τροποποιήσεις και οι ρυθμίσεις των θεμάτων που άπτονται της απασχόλησης (D'Achon, 2021).

Οι τύποι των πολιτικών απασχόλησης, οι οποίοι συναντώνται στην αγορά εργασίας, είναι πέντε. Ο πρώτος τύπος χαρακτηρίζεται ως ολοκληρωμένος, διότι αντιμετωπίζει την αγορά ως ολότητα και βασίζει τον σχεδιασμό του στη μακροοικονομική θεωρία. Στον δεύτερο τύπο οι στόχοι της απασχόλησης είναι αδιάσπαστο μέρος των αναπτυξιακών πολιτικών των χωρών και δεν πραγματοποιούνται αυτόνομες πολιτικές απασχόλησης. Ο τρίτος τύπος περικλείει τις πολιτικές που εστιάζουν στην απασχόληση. Στον τέταρτο τύπο η στόχευση επικεντρώνεται στις πληθυσμιακές ομάδες που αντιμετωπίζουν κάποιου είδους δυσκολία στην αγορά εργασίας. Ο πέμπτος τύπος περιλαμβάνει το γενικό κανονιστικό πλαίσιο για την απασχόληση (Wang, 2021).

Στην αγορά εργασίας τα μέτρα των εθνικών πολιτικών διακρίνονται σε παθητικά μέτρα, τα οποία έχουν στόχο την προστασία και την ασφάλιση της ανεργίας, και σε ενεργητικά μέτρα για την προώθηση της απασχόλησης (Governing Body, ESP Committee on employment and social policy, 2003). Η παράλληλη λήψη παθητικών

και ενεργητικών μέτρων είναι προτιμητέα και χαρακτηρίζεται ως επωφελής πολιτική, διότι στηρίζει τις πληθυσμιακές ομάδες που, προσκαίρως και εξαιτίας της οικονομικής τους κατάστασης, αδυνατούν να προσαρμόσουν τις ανάγκες τους και να ακολουθήσουν τα διαφορετικά στάδια της ανάπτυξης της οικονομίας, όπως είναι το αναπτυξιακό στάδιο που περιλαμβάνει τις μεταρρυθμίσεις της «πράσινης μετάβασης» και της υιοθέτησης βιώσιμων μεθόδων παραγωγής και κατανάλωσης ενέργειας. Παρόμοιο παράδειγμα αποτελεί η αντικατάσταση των παλαιών επαγγελματικών κλάδων από νέους κλάδους, οι οποίοι είναι συμβατοί με τις ανάγκες της ανάπτυξης. Ορισμένοι επαγγελματικοί κλάδοι εισέρχονται σε κατάσταση παρακμής και έως ότου διανυθεί η απαιτούμενη, για την αντικατάστασή τους, μεταβατική περίοδος οι επαγγελματίες αντιμετωπίζουν την αναμενόμενη απώλεια των θέσεων εργασίας τους, με αποτέλεσμα να χρειάζονται τη στήριξη της επιδοματικής πολιτικής και των προγραμμάτων επανειδίκευσής τους (ILO, 2020, σσ. 132-138).

Το κόστος των εθνικών πολιτικών απασχόλησης είναι υψηλό, επομένως τα αποτελέσματά τους πρέπει να έχουν θετικό πρόσημο για την οικονομία. Η χρηματοδότηση προέρχεται κυρίως από τον κρατικό προϋπολογισμό των χωρών, από την ασφάλιση της εργασίας και από εξωτερικούς αναπτυξιακούς πόρους. Οι κρατικοί πόροι είναι περιορισμένοι, γι' αυτό η διάθεσή τους είναι φειδωλή. Η μελέτη και ο προγραμματισμός της διάθεσης των πόρων περιλαμβάνει την ειδική προετοιμασία του εθνικού προϋπολογισμού για την παροχή προβαδίσματος στην απασχόληση, ενώ η έλλειψη αυτής της πρόβλεψης έχει συνέπειες στην απόδοση των πολιτικών απασχόλησης. Συνάμα, στον προγραμματισμό των δαπανών περιλαμβάνονται προτάσεις απασχόλησης με στόχο την εξάλειψη της ανισότητας των δύο φύλων στην αγορά εργασίας και προβλέπεται ο μεσοπρόθεσμος σχεδιασμός των δαπανών, με κριτήριο τα μακροοικονομικά οφέλη της αγοράς (Wang, 2021· Xiangwei, Ying & Yutian, 2014).

Ορίζοντας τι είναι η εθνική πολιτική απασχόλησης κατανοούμε ότι «είναι ένα όραμα και ένα πρακτικό σχέδιο για την επίτευξη των στόχων απασχόλησης μιας χώρας». Οι προσδοκίες που γεννιούνται από αυτό το σχέδιο είναι ευκαιρίες απασχόλησης για όλους (ILO, 2015β, σ. 1). Αυτό σημαίνει ότι η δαπάνη κρατικών πόρων αποτελεί και μία δέσμευση για ακριβείς απαντήσεις στα εξής ερωτήματα: Η πολιτική εφαρμόζεται επιδιώκοντας το μικρότερο κόστος και το μεγαλύτερο δυνατό όφελος; Αποφεύγεται το αρνητικό ενδεχόμενο να σπαταληθεί δημόσιο χρήμα; Το κόστος των παρεμβάσεων και ο απολογισμός άλλων πολιτικών είναι σημεία σύγκρισης; Εξασφαλίζεται η βιωσιμότητα και τα πλεονεκτήματα των πολιτικών απασχόλησης σε σχέση με το κόστος που

απαιτείται για την εφαρμογή τους; Όλα τα παραπάνω είναι ερωτήματα τα οποία πιέζουν για τις απαντήσεις τους, ιδίως αυτό συμβαίνει επειδή η κρατική δαπάνη είναι ο σταθερός παρονομαστής τους.

2.1.1 Παθητικές πολιτικές απασχόλησης

Οι παθητικές πολιτικές απασχόλησης καλούνται να αναπληρώσουν το απολεσθέν εισόδημα των ανέργων και των αναζητούντων εργασία. Οι κοινωνικές μεταβιβάσεις επιλέγονται ως το αντιστάθμισμα της μείωσης του εισοδήματος και του κινδύνου της φτώχειας που απειλεί τους ανέργους. Η ασφάλιση και η επιδοματική ενίσχυση της ανεργίας εντάσσονται στις παθητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας και παρέχονται, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις, στη βάση της έλλειψης θέσεων εργασίας. Επιπροσθέτως, οι παθητικές πολιτικές δεν πληρούν τα εχέγγυα της επανένταξης των αναζητούντων εργασία στην αγορά εργασίας. Η προαναφερθείσα παράμετρος θεωρείται αρνητική για τους δικαιούχους, για τον λόγο αυτό επιδιώκεται ο περιορισμός της παθητικοποίησης των εν λόγω μέτρων, μέσω ειδικών διατάξεων οι οποίες προβλέπουν την παράλληλη συμμετοχή των ανέργων σε προγράμματα αναζήτησης εργασίας (Governing Body, ESP Committee on employment and social policy, 2003). Ωστόσο, να τονιστεί ότι επικρατεί μία τάση αναπαραγωγής της άποψης περί μετάθεσης της ευθύνης της ανεργίας από το συλλογικό επίπεδο στο ατομικό επίπεδο και λόγω αυτής της τάσης ο άνεργος επωμίζεται το βάρος της ευθύνης της παθητικής θέσης στην οποία έχει βρεθεί, εξαιτίας των παθογενειών της αγοράς εργασίας.

2.1.2 Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης λειτουργούν ως μέτρα ένταξης και επανένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας και ως μέτρα προστασίας του εργατικού δυναμικού από τις οικονομικές διακυμάνσεις της αγοράς και από τη φτώχεια. Οι πολιτικές ενεργητικών δράσεων αντισταθμίζουν τις παθητικές πολιτικές και αφορούν σε άμεσα και σε έμμεσα μέτρα. Άμεσα μέτρα είναι ο σχεδιασμός και η υλοποίηση επιδοτούμενων προγραμμάτων με σκοπό είτε τη δημιουργία θέσεων εργασίας, είτε την κάλυψη των μισθολογικών δαπανών των νέων προσλήψεων, είτε την προώθηση της αυτοαπασχόλησης. Στα έμμεσα μέτρα ανήκουν, μεταξύ άλλων, η επαγγελματική εκπαίδευση και η κατάρτιση των ανέργων. Τα χαρακτηριστικά της ανεργίας, της υποαπασχόλησης, της μη ικανοποιητικής εργασίας, τα δημογραφικά δεδομένα για τον πληθυσμό, η τεχνολογική ανάπτυξη, οι κανόνες που ορίζουν το εργασιακό καθεστώς, η ευελιξία στην

εργασία και οι ανάγκες των πληθυσμιακών ομάδων αποτελούν τις κατευθυντήριες γραμμές του περιεχομένου και των στόχων των επιδοτούμενων προγραμμάτων απασχόλησης. Μέσω των πολιτικών παρεμβάσεων απασχόλησης επιζητείται η δημιουργία περισσότερων και ποιοτικότερων θέσεων εργασίας, με γνώμονα την ενσωμάτωση των δράσεων στη μακροοικονομική πολιτική και τη συμπόρευση των πολιτικών απασχόλησης με το, διαρκώς μεταβαλλόμενο, οικονομικό περιβάλλον (Governing Body, ESP Committee on employment and social policy, 2003).

Τα μέτρα των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης αφορούν στο σύνολο του εργατικού δυναμικού, απασχολούμενων και αναζητούντων εργασία. Τα μέτρα ταξινομούνται με κριτήρια τις εκροές και τις εισροές στην απασχόληση, την αύξηση της ζήτησης εργασίας, τη σύζευξη της ζήτησης με την προσφορά εργασίας, τη συμβουλευτική υποστήριξη των ανέργων. Οι τύποι των προγραμμάτων αξιολογούνται σε συνάρτηση με τον εξυπηρετούμενο σκοπό τους και βάσει του βαθμού αντιμετώπισης των δυσλειτουργιών που παρουσιάζονται κατά τη διαδικασία της προώθησης της απασχόλησης. Τα σημεία μέτρησης της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων απασχόλησης, τα οποία εξετάζονται ανελλιπώς, είναι τα οφέλη και οι επιπτώσεις των δράσεων σε σχέση με την καταλληλότητά τους να εφαρμοστούν σε συγκεκριμένες οικονομικές περιόδους ύφεσης ή ανάκαμψης, με το κόστος της απόδοσής τους, με τις μακροπρόθεσμες και τις βραχυπρόθεσμες προεκτάσεις τους στην αγορά εργασίας, στο ποσοστό ανεργίας και στην προώθηση της απασχόλησης (Brown & Koettl, 2015). Δείκτης αποτελεσματικότητας είναι και ο βαθμός απορρόφησης των ανέργων σε συνάρτηση με το οικονομικό στάδιο που βρίσκεται η κάθε χώρα. Ως προς το κόστος των προγραμμάτων κατάρτισης και εκπαίδευσης τα καταγεγραμμένα στοιχεία αποδεικνύουν ότι είναι ιδιαίτερος υψηλό ανά άνεργο (Lehmann & Kluge, 2010). Θετική είναι η κριτική για τα προγράμματα «οριακής ... επιδότησης της απασχόλησης», τα οποία επιτυγχάνουν να είναι αποτελεσματικά σε αρκετά από τα παραπάνω σημεία. Τέτοια προγράμματα είναι τα προγράμματα στοχευμένων προσλήψεων, τα οποία ευνοούν τις ομάδες που βρίσκονται σε μειονεκτική, ως προς την εργασία, θέση. Επίσης, άλλα παραδείγματα είναι τα προγράμματα αποθάρρυνσης των επιχειρήσεων να μειώσουν τον αριθμό του προσωπικού τους, τα οποία δρουν ως αντικυκλικά μέτρα σε περιόδους ύφεσης, και τα επιδοτούμενα προγράμματα αύξησης της απασχόλησης, πάνω από ένα ορισμένο επίπεδο, τα οποία ενισχύουν την απασχόληση εξισορροπώντας το κόστος με το όφελος (Lee, 2005, σσ. 11-12).

Εκτιμάται ότι ο σχεδιασμός και η εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, με προσανατολισμό στην επιδότηση θέσεων εργασίας, θα συντελέσει θετικά στην επανεκκίνηση των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας μετά την περίοδο της πανδημίας covid-19. Προϋποθέσεις είναι η ευστοχία του σχεδιασμού, η πρόβλεψη των προεκτάσεων και των επιδράσεων που έχει η παράλληλη λήψη ενεργητικών και παθητικών μέτρων για την απασχόληση και η μεθοδική προσέγγιση των πληθυσμιακών ομάδων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην αγορά εργασίας, όπως είναι οι νέοι (ILO, 2022θ, σσ. 67-68).

Οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης αποτελούν πηγές πληροφόρησης και κόμβους ενημέρωσης σε θέματα της αγοράς εργασίας, επικοινωνούν τις ανάγκες για εργασία και συνδέουν τους ενδιαφερομένους χρησιμοποιώντας κάθε δυνατό μέσο. Η αποστολή τους είναι η σύζευξη της ζήτησης εργασίας με το εργατικό δυναμικό και η ενίσχυση της επαφής εργαζομένων και εργοδοτών (Lehmann & Kluge, 2010). Ως εκ τούτου, η συμβολή των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης, ως προς την προσέγγιση του εργατικού δυναμικού και ως προς την ένταξή του στην αγορά εργασίας, είναι αποφασιστικής σημασίας.

2.1.2.1 Σχόλια και επισημάνσεις

Η πολιτική στάση που υιοθετεί η Σουηδία τη δεκαετία του '90, στο πεδίο των ενεργητικών πολιτικών, έχει ως αιτία τη χρηματοπιστωτική κατάρρευση και την οικονομική ύφεση που πλήττει τη χώρα. Η οικονομική κρίση προκαλείται, μεταξύ άλλων παραγόντων, εξαιτίας της απελευθέρωσης του δανεισμού και της επακόλουθης αύξησης των ανεξόφλητων δανείων η εξυπηρέτηση, των οποίων, καθίσταται αδύνατη λόγω των υψηλών επιτοκίων. Αυτές οι συνθήκες οδηγούν στην απότομη αύξηση της ανεργίας (Chabert & Clavel, 2012), εφόσον από το 3,2% που βρίσκεται η ανεργία το 1991, αγγίζει το 9,6% το 1994 και το 1997 αυξάνεται στο 10,4% (The world bank, 2022β). Η εκτεταμένη υλοποίηση προγραμμάτων απασχόλησης επιλέγεται ως μέτρο καταπολέμησης της ανεργίας. Η αποτίμηση της υιοθετούμενης πολιτικής ανοίγει μια σειρά νέων ζητημάτων. Εξετάζεται η σχέση αιτίας-αποτελέσματος, δηλαδή εξετάζονται τα πραγματικά αποτελέσματα της πολιτικής της επιδοτούμενης απασχόλησης στην αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, το ενδιαφέρον εστιάζεται στην επίδραση της πολιτικής στην καταπολέμηση της ανεργίας, στην κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, στον παραγκωνισμό της μη επιδοτούμενης απασχόλησης, στη διαπραγμάτευση των μισθών, στο ενδεχόμενο μισθολογικής πίεσης, στα μέτρα κατάρτισης και στη γενικότερη συμμετοχή

του εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας. Η πιθανότητα επιστροφής των εργαζομένων στις παθητικές πολιτικές και στην ασφάλιση της ανεργίας είναι ένα ακόμα κριτήριο αποτελεσματικότητας των εν λόγω πολιτικών απασχόλησης. Στις έρευνες που πραγματοποιούνται, οι οποίες είναι λιγοστές, τα συμπεράσματα δεν είναι ενθαρρυντικά. Η εκτίμηση είναι ότι οι παρεμβάσεις αυτού του εύρους δεν είναι αποτελεσματικές και ότι ο σχεδιασμός των δράσεων πρέπει να επικεντρώνεται στη μακροχρόνια ανεργία και να προλαμβάνει τις αρνητικές προεκτάσεις της, όπως είναι η επιστροφή των ανέργων σε παθητικά εισοδήματα (Calmfors, Forsslund, & Hemström, 2001).

Οι A.S. Roy και G. Wong (2000) συγκρίνουν τα προγράμματα απασχόλησης που υλοποιούνται στον Καναδά, από το 1971 και για μία συνεχόμενη εικοσιπενταετία, με αντίστοιχα προγράμματα άλλων χωρών του ΟΟΣΑ. Στα συμπεράσματά τους υποστηρίζουν ότι οι σημαντικότεροι άξονες αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων επιδότησης θέσεων εργασίας είναι δύο. Ο πρώτος άξονας είναι ο ορθολογικός σχεδιασμός των επιδοτούμενων προγραμμάτων απασχόλησης και η σαφήνεια των επιδιωκόμενων, για την απασχόληση, στόχων. Η αναλυτική στόχευση του σχεδιασμού έχει θετική επίδραση στην αύξηση της απασχόλησης και στη μείωση της μετατόπισης της εργασίας. Ο δεύτερος άξονας είναι η ταυτόχρονη λήψη μέτρων αντιμετώπισης των κυκλικών φαινομένων της οικονομίας, όπως είναι το μέτρο της άμεσης παροχής εργασίας, και των διαρθρωτικών φαινομένων της οικονομίας τα οποία, φαινόμενα, είναι πιο σύνθετα και απαιτείται περισσότερος χρόνος έως ότου εφαρμοστούν τα ενδεδειγμένα μέτρα τα οποία θα αποδώσουν τα επιθυμητά αποτελέσματα (Roy & Wong, 2000, σσ. 157-169).

Σε επίπεδο μακροοικονομικής ανάλυσης διαπιστώνεται ότι κατά την εφαρμογή των προγραμμάτων επιδοτούμενης απασχόλησης παρουσιάζονται τρωτά σημεία τα οποία έχουν αρνητικές συνέπειες για όλη την κοινωνία της απασχόλησης. Τα φαινόμενα της «μετατόπισης», της «υποκατάστασης», της «μη αποδοτικής δαπάνης» απασχολούν όλους όσους συμβάλλουν, καθ' οιονδήποτε τρόπο, στην εφαρμογή των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, διότι οι επιπτώσεις αυτών των φαινομένων συνδέονται είτε άμεσα είτε εμμέσως με τη λειτουργία της αγοράς εργασίας (Brown & Koettl, 2015, σσ. 5-6).

Ο όρος «μετατόπιση» της απασχόλησης αποδίδεται στο φαινόμενο της συρρίκνωσης της μη επιδοτούμενης εργασίας το οποίο, φαινόμενο, προκαλείται εξαιτίας της ύπαρξης της επιδοτούμενης εργασίας. Στην αγορά εργασίας η απασχόληση μετατοπίζεται από τη μη επιδοτούμενη μορφή στην επιδοτούμενη μορφή της (Brown & Koettl,

2015, σσ. 5-6), υπερισχύει η τελευταία και προκαλείται εσφαλμένος ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων (European Commission, 2017, σσ. 15-16). Ένας ανταγωνισμός ο οποίος ενδέχεται να ενταθεί, λόγω του ανεπαρκούς σχεδιασμού των προγραμμάτων επιδοτούμενης απασχόλησης και της ελαστικότητας των επιδοτήσεων (Ministry of social development - Te manatū whakahiato ora, 2019). Οι επιπτώσεις του φαινομένου παρατηρούνται όταν η παραγωγικότητα των επιδοτούμενων επιχειρήσεων αυξάνεται και παραλλήλως πλήττονται οικονομικώς οι επιχειρήσεις που δεν επιδοτούνται, καθώς μειώνεται η ανταγωνιστικότητά τους στην οικονομία και αδυνατούν να διατηρήσουν τις δικές τους θέσεις εργασίας (Lee, 2005, σ. 8). Ο αντίκτυπος των προαναφερθεισών επιπτώσεων αγγίζει το σύνολο της απασχόλησης, καθώς για ένα μέρος του εργατικού δυναμικού μειώνονται οι πιθανότητες εύρεσης εργασίας (Roy & Wong, 2000), μια μείωση η οποία δεν θα είχε προκληθεί αν το ίδιο μέρος του εργατικού δυναμικού είχε καλύψει τις ήδη υφιστάμενες, και όχι νεοσύστατες, κενές θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων.

Η «υποκατάσταση» στην αγορά εργασίας παρατηρείται όταν προσλαμβάνεται εκείνος ο άνεργος ο οποίος θα επιδοτηθεί αντί ενός άλλου άνεργου, διαθέσιμου για εργασία, ο οποίος δεν θα επιδοτηθεί λόγω των όρων της επιδότησης (Ministry of social development - Te manatū whakahiato ora, 2019, σσ. 3-4). Η επισήμανση αφορά κυρίως την έμμεση και όχι την άμεση «υποκατάσταση» (European Commission, 2017, σσ. 15-16), η οποία αντιμετωπίζεται με τον έλεγχο των απολύσεων. Οι επιδοτούμενες θέσεις εργασίας καλύπτονται από νεοπροσληφθέντες εργαζομένους, αλλά οι προσφερόμενες θέσεις εργασίας δεν είναι και επιπρόσθετες για την αγορά. Ορισμένες θέσεις εργασίας, που το αντικείμενό τους ταυτίζεται με μια ομάδα εργαζομένων, παύουν να διατίθενται στην αγορά εργασίας. Στη συνέχεια, για τις ίδιες θέσεις εργασίας ορίζεται ένα διαφορετικό αντικείμενο με σκοπό τη ζήτηση της εργασίας εκείνης της ομάδας των εργαζομένων που πληροί τις προϋποθέσεις της επιδότησης. Προφανώς η «υποκατάσταση» είναι αποτέλεσμα της επιδότησης της απασχόλησης. Ίσως η ίδια η επιδότηση να αποτελεί κίνητρο για τους εργοδότες να εφαρμόσουν καθολικώς την «υποκατάσταση» στην εργασία, διότι «το μειωμένο κόστος εργασίας μειώνει την τιμή ενός προϊόντος και αυξάνει τη ζήτησή του», έτσι οι επιχειρήσεις αυξάνουν την απασχόληση στην επιχείρησή τους, αυξάνουν την παραγωγή τους και ασφαλώς τα κέρδη τους (Lee, 2005, σσ. 8, 10) για ορισμένο χρονικό διάστημα.

Η οικονομική αποτελεσματικότητα των επιδοτούμενων προγραμμάτων καθορίζεται από την απώλεια, ή μη, πόρων και παραγωγικότητας (Brown & Koettl, 2015). Η

«μη αποδοτική δαπάνη» (European Commission, 2017, σσ. 15-16) είναι η διάθεση πόρων για την επιδότηση της πρόσληψης ενός εργαζομένου η οποία, πρόσληψη, θα πραγματοποιούνταν ούτως ή άλλως από τον εργοδότη, ανεξαρτήτως επιδότησης (Calmfors L., 1994). Το κόστος της δαπάνης είναι δυσανάλογο προς το όφελος και η αποτελεσματικότητα κρίνεται μειωμένη (Brown & Koettl, 2015). Όταν οι συγκεκριμένες δαπάνες σημειώνουν υψηλές τιμές διευρύνεται και η μετατόπιση της απασχόλησης (Ministry of social development - Te manatū whakahiato ora, 2019). Αυτού του τύπου οι δαπάνες παρατηρούνται και στα προγράμματα κατάρτισης, τα οποία έχουν υψηλό κόστος. Όταν η επιδοτούμενη κατάρτιση παρέχεται σε εργατικό δυναμικό που έχει αυξημένες πιθανότητες, ούτως ή άλλως, να συμμετέχει στην επαγγελματική κατάρτιση, παραδείγματα είναι η κατάρτιση εργαζομένων ή η συμμετοχή ανέργων σε δράση κατάρτισης η οποία δεν είναι απαραίτητη για τη διεκδίκηση μιας θέσης εργασίας, τότε δημιουργείται κόστος το οποίο δεν είναι αποδοτικό. Ενίοτε, μέσω των προγραμμάτων κατάρτισης ενισχύονται και όσοι έχουν, ήδη, επαρκείς δεξιότητες και προσόντα γεγονός που αυξάνει, εξίσου, την αρνητική απόσταση μεταξύ του κόστους και της ωφελιμότητας αυτών των δράσεων (Brown & Koettl, 2015).

Η οικονομική στήριξη της πρόσληψης εργαζομένων παρέχεται είτε άμεσα είτε έμμεσα. Έμμεση παροχή είναι όταν η επιδότηση καθορίζεται από τις δαπάνες προς τους ασφαλιστικούς ή τους οικονομικούς φορείς που συνδέονται με την απασχόληση των δικαιούχων. Η «προσωρινή επιδότηση μισθού»¹⁸, σε ανταγωνιστικούς τομείς της οικονομίας, αποτελεί ένα μέτρο το οποίο αξιολογείται θετικά από τις έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί σε αυτό το πεδίο. Η επιδότηση αυτού του τύπου λειτουργεί ως άμεση παροχή συμπληρωματικού εισοδήματος. Η παροχή χαρακτηρίζεται συμπληρωματική, διότι καλύπτει την εισοδηματική διαφορά που προκύπτει μεταξύ του επιδόματος ανεργίας και του βασικού ορίου του μισθού. Πρόκειται για εργαζομένους που προσλαμβάνονται σε θέσεις εργασίας με μισθό χαμηλότερο από το επιδοματικό εισόδημά τους. Η διάρκεια της επιδότησης είναι περίπου τέσσερις (4) μήνες και έχει μακροπρόθεσμα αποτελέσματα για τους συμμετέχοντες, διότι οι ωφελούμενοι των προγραμμάτων έρχονται σε άμεση επαφή με τους τομείς που είναι ανταγωνιστικοί για την αγορά εργασίας, συνεπώς μέσω της απασχόλησής τους σε αυτούς τους τομείς αυξάνονται οι πιθανότητες της επαγγελματικής τους αποκατάστασης (Lee, 2005, σσ. 8, 14, 19).

¹⁸ Το παράδειγμα αντλείται από το μοντέλο που εφαρμόζεται στην Ελβετία (Lee, 2005, σ. 14).

Ωστόσο, το γεγονός της πρόσληψης ενός εργαζομένου και της επιδότησης της θέσης του δεν συνεπάγεται ότι αυτή είναι μια νέα, επιπρόσθετη, θέση απασχόλησης. Η επιδότηση προσελκύει, κυρίως, υφιστάμενες θέσεις εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι οι συμμετέχοντες ενός προγράμματος ωφελούνται έναντι άλλων ανέργων που δεν συμμετέχουν σε πρόγραμμα, έτσι οι τελευταίοι δεν βρίσκονται σε ισότιμη θέση στην απασχόληση (Ministry of social development - Te manatū whakahiato ora, 2019).

Η απασχόληση και οι μισθοί των εργαζομένων επηρεάζονται από την ελαστικότητα της ζήτησης και της προσφοράς. Από την άλλη πλευρά, οι συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας και τα χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού είναι παράγοντες άμεσα σχετιζόμενοι με τα αποτελέσματα της επιδότησης του μισθολογικού κόστους της απασχόλησης. Ο συνδυασμός της διαρθρωτικής ανεργίας και της συνακόλουθης ελαστικότητας της προσφοράς εργασίας ευνοεί την προώθηση της απασχόλησης, μέσω της επιδότησης των χαμηλόμισθων των οποίων η ζήτηση αυξάνεται, ενώ δεν παρατηρούνται αρνητικές επιπτώσεις στους μισθούς (Lee, 2005, σσ. 8, 10-11, 19).

Ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης, σε εννοιολογική εναρμόνιση με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, αναγνωρίζει ότι οι δαπάνες για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης έχουν ως στόχο τη βελτίωση της θέσης του εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας και τη διεύρυνση των επιλογών για την κάλυψη οικονομικώς αποδοτικότερων ή ποιοτικότερων θέσεων εργασίας (OECD, 2008). Πάρα ταύτα, οι υψηλές δαπάνες της επιδοτούμενης απασχόλησης προβληματίζουν την κοινωνότητα, για διαφορετικούς λόγους. Στην Ισπανία, παραδείγματος χάριν, οι αντιπροτάσεις περιλαμβάνουν μέτρα τα οποία τείνουν να ανταγωνιστούν την απόδοση και το κόστος των, αμιγώς, ενεργητικών πολιτικών (Dunsch, Hashi, & Lowitzsch, 2017). Ακολούθως, το Ινστιτούτο Ερευνών για την Απασχόληση της Γερμανίας λαμβάνοντας υπόψη τις τάσεις της εγχώριας οικονομίας, η παραγωγικότητα της οποίας αναπτύσσεται με γοργούς ρυθμούς δημιουργώντας πλεόνασμα παραγωγής και αυξάνοντας τον πληθωρισμό, προτείνει τη συγκράτηση των δαπανών για τις πολιτικές απασχόλησης (Finn & Peromingo, 2019, σ. 109). Η συζήτηση περί δαπανών και αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης είναι ένα πεδίο διαρκούς ανατροφοδότησης. Όπως υποστηρίζεται, στην οικονομία «μια αγορά είναι αποτελεσματική εάν ... δεν υπάρχει κανένας τρόπος να βελτιωθεί η κατάσταση ορισμένων χωρίς να χειροτερεύσει η κατάσταση ορισμένων άλλων». Επομένως, υπό συνθήκες, η αποτελεσματικότητα έχει θετικό πρόσημο όταν οι οικονομικές σχέσεις είναι αμοιβαίως επωφελείς (Krugman & Wells, 2018, σσ. 170-176). Οι πολιτικές προώθησης της

απασχόλησης δεν καλούνται να καθοδηγήσουν την οικονομία. Αναμένεται, όμως, οι ενεργητικές πολιτικές να προσαρμόζουν τις δράσεις τους στην αγορά, να έχουν ικανοποιητικά αποτελέσματα για την οικονομία και να επιτυγχάνουν το μέγιστο όφελος σε μακρο-επίπεδο, αλλά και σε μικρο-επίπεδο της κοινωνίας.

2.2 Δημόσιοι φορείς ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης

Στην Ευρώπη οι φορείς εφαρμογής των πολιτικών απασχόλησης είναι οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης (PES Network, 2022). Ο συντονισμός, η υλοποίηση, η παρακολούθηση, η αξιολόγηση και η αναφορά προόδου των δράσεων για την αγορά εργασίας συγκαταλέγονται στις βασικές λειτουργίες των υπηρεσιών απασχόλησης. Σε σχέση με τους αποδέκτες των υπηρεσιών, οι φορείς απασχόλησης ενημερώνουν τους ενδιαφερομένους για τα επιδοτούμενα προγράμματα εργασίας, παρέχουν πληροφορίες διευκόλυνσης της λήψης των υπηρεσιών, εξατομικεύουν τις παρεμβάσεις για ανέργους και επιδιώκουν την επαφή με εργοδότες με στόχο τη σύζευξη της ζήτησης με την προσφορά εργασίας (Wang, 2021). Ο διάυλος επικοινωνίας μεταξύ των φορέων απασχόλησης, ατύπως, είναι ανοιχτός από το 1997. Η διασύνδεση και η συνεργασία των υπηρεσιών απασχόλησης, κανονιστικώς, αναγνωρίζεται το 2014 με την ίδρυση του Ευρωπαϊκού Δικτύου Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης (PES Network, 2022). Στο πλαίσιο της κοινής χάραξης της κοινωνικής πολιτικής για την απασχόληση και για την αντιμετώπιση των μελλοντικών προκλήσεων της αγοράς εργασίας, το 2019 σε συνέδριο του Ευρωπαϊκού Δικτύου Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης στο Ελσίνκι τίθενται ως κεντρικά θέματα της συζήτησης η προώθηση της συνεχιζόμενης μάθησης και η στήριξη των εργοδοτών (European Commission, 2022ζ). Σημαντική πρωτοβουλία του εν λόγω δικτύου είναι και η δημιουργία του Εργαστηρίου Καινοτομίας στόχος, του οποίου, είναι η χρήση της ψηφιακής τεχνολογίας για την εξέλιξη της καινοτομίας και της ευελιξίας σε τομείς που σχετίζονται άμεσα με την αγορά εργασίας (European Commission, 2022α).

Η δικτύωση των υπηρεσιών απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, συμπεριλαμβανομένων των χωρών της Νορβηγίας και της Ισλανδίας, αποσκοπεί στην αξιολόγηση του έργου των υπηρεσιών και στην ανταλλαγή καλών πρακτικών ενίσχυσης της αγοράς εργασίας. Η συγκέντρωση πληροφοριών ανατροφοδοτεί τον μελλοντικό σχεδιασμό των πολιτικών απασχόλησης (European Commission, 2022β). Για τη χρονική περίοδο 2023-2024 οι ευρωπαϊκές υπηρεσίες απασχόλησης καλούνται να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που μεταβάλλουν τη διάρθρωση της αγοράς εργασίας, όπως είναι

η πρόκληση της πράσινης και ψηφιακής ανάπτυξης και η αντίστοιχη απορρόφηση του εργατικού δυναμικού. Ως προτεραιότητες τίθενται η κατάρτιση των ανέργων και η ανταπόκριση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων τους στις, μελλοντικώς, προσφερόμενες θέσεις εργασίας. Οι στόχοι των υπηρεσιών επικεντρώνονται και στη βελτίωση της απόδοσής τους, η οποία στηρίζεται στο ανθρώπινο δυναμικό τους, στην ορθή επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του εξυπηρετούμενου κοινού, αλλά και στην προστασία του περιβάλλοντος. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στον θεσμικό και τον λειτουργικό τους ρόλο σε επίπεδο διακυβέρνησης (Employment, social affairs & inclusion, 2023).

2.2.1 Το παράδειγμα του δημοσίου φορέα απασχόλησης της Γερμανίας

Η Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Απασχόλησης της Γερμανίας είναι η μεγαλύτερη υπηρεσία απασχόλησης στην Ευρώπη και στην παγκόσμια αγορά εργασίας, εξ αυτού του λόγου η επιρροή της στην εγχώρια πολιτική απασχόλησης είναι αυξημένη. Η υπηρεσία είναι αυτοδιοίκητη και η δομή της περιλαμβάνει τα γραφεία της κεντρικής διοίκησης, δέκα (10) περιφερειακές διευθύνσεις, εκατόν πενήντα έξι (156) γραφεία ευρέσεως εργασίας και εξακόσια (600) τοπικά υποκαταστήματα. Στην αρμοδιότητά της έχει και τριακόσια έξι (306) γραφεία κοινωνικής πρόνοιας, για τα οποία είναι συνυπεύθυνη και η τοπική αυτοδιοίκηση. Η αποστολή και τα καθήκοντα της υπηρεσίας καθορίζονται από τις νομοθετικές διατάξεις για την απασχολησιμότητα, από τις διατάξεις του Βιβλίου II για την κοινωνική ασφάλιση και την κοινωνική πρόνοια και από την παράγραφο §368 του Βιβλίου III του γερμανικού κοινωνικού κώδικα. Η νομοθετική ρύθμιση της απασχόλησης, η οποία βρίσκεται σε ισχύ για τριάντα έτη, αλλάζει περί τα τέλη της δεκαετίας του 1990¹⁹. Σύμφωνα με τον γερμανικό κοινωνικό κώδικα οι διατάξεις του Βιβλίου III προβλέπουν την προώθηση της απασχόλησης. Όπως ορίζεται από την παράγραφο §368, η Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Απασχόλησης οφείλει, ως μοναδικός φορέας άσκησης της πολιτικής για την προώθηση της απασχόλησης, να διαθέσει τους κρατικούς πόρους, αποκλειστικώς, στην ολοκλήρωση του έργου που της έχει ανατεθεί (Finn & Peromingo, 2019· ILO, 2014α· ILO, 2014β· ILO, 2015γ, σσ. 3-4). Το 2017 οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης απορροφούν το 27,5% του συνολικού προϋπολογισμού της δημόσιας υπηρεσίας ο οποίος, προϋπολογισμός, ανέρχεται στα 102 δισεκατομμύρια ευρώ (Finn & Peromingo, 2019, σσ. 32, 135).

¹⁹ Η προστασία της απασχόλησης και η ασφάλιση της ανεργίας είναι σε ικανοποιητικό επίπεδο στη Γερμανία, ήδη από τη δεκαετία του '90 (Κήπας, 2016, σ. 415).

Οι μακροοικονομικοί στόχοι απασχόλησης του Ομοσπονδιακού Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων της Γερμανίας, οι οποίοι είναι άμεσα σχετιζόμενοι με τον θεσμικό ρόλο της γερμανικής υπηρεσίας απασχόλησης, έχουν προοπτική εικοσαετίας. Επιδίωξη είναι να προβλεφθούν οι επικείμενες εργασιακές αλλαγές και να σχεδιαστούν οι μελλοντικές πολιτικές απασχόλησης. Το μέτρο κατάκτησης των στόχων προκαθορίζεται, τίθεται το επιθυμητό ποσοστιαίο όριο και το αποτέλεσμα προκύπτει βάσει της σύγκρισης των μετρήσεων του κάθε έτους με τα δεδομένα του προηγούμενου έτους. Οι βασικοί στόχοι είναι η μείωση της εισοδηματικής ανισότητας, η απομάκρυνση από την επιδοματική πολιτική²⁰ η οποία επιβαρύνει τον κρατικό προϋπολογισμό, η ικανοποιητική ανταπόκριση στις μετατοπίσεις της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας που έπονται των δημογραφικών μεταβολών και που συνδέονται με την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού στη διεθνή αγορά εργασίας, η αντιμετώπιση των διαθρωτικών εμποδίων μεταξύ των οποίων είναι και η μείωση της ζήτησης εργαζομένων μεσαίας ειδίκευσης, η προσαρμογή στην εξέλιξη της ψηφιοποίησης όλου του φάσματος του τομέα της απασχόλησης και η παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών στους εργαζομένους με στόχο τη συνοχή των παλαιότερων και των νεότερων εργατικών γενεών δίχως ο δεσμός τους να χάνεται στον απόηχο της ευελιξίας της απασχόλησης (Finn & Peromingo, 2019).

Η κοινωνική μεταρρύθμιση που πραγματοποιείται στη Γερμανία θεωρείται σταθμός για την προώθηση της απασχόλησης στη χώρα. Την περίοδο 2002-2005 θεσμοθετούνται τέσσερεις νόμοι²¹, προκειμένου να καταπολεμηθεί η αυξημένη μακροχρόνια ανεργία και να αποφευχθεί η κοινωνικοοικονομική κρίση. Η επιλεγείσα πολιτική ενισχύει την αποκέντρωση στην παροχή υπηρεσιών, προωθεί την απασχόληση με κριτήριο την ατομική ευθύνη του ατόμου να αξιοποιήσει όλα τα μέσα που του παρέχονται για την εύρεση μιας εργασίας, μειώνει τους πόρους των κοινωνικών μεταβιβάσεων, με πρόβλεψη της περικοπής τους για τους πολίτες που εκτιμάται ότι δεν

²⁰ Ομοσπονδιακή Υπηρεσία Απασχόλησης της Γερμανίας και κανονιστικό πλαίσιο της λειτουργίας της (επιλεκτική αναφορά): Όσοι εργάζονται για λιγότερες από 15 ώρες την εβδομάδα έχουν δικαίωμα εγγραφής στο μητρώο ανεργίας της ομοσπονδιακής υπηρεσίας. Στους αναζητούντες εργασία εντάσσονται, κατόπιν σχετικής δήλωσης, όσοι εργάζονται με σύμβαση εργασίας η οποία λήγει σε τρεις (3) μήνες ή σε μικρότερο χρονικό διάστημα, το οποίο προσδιορίζεται από την ημερομηνία που οι εργαζόμενοι ενημερώνονται για την ημέρα λήξης της εργασίας τους. Τα γραφεία απασχόλησης εξυπηρετούν και τους εργαζομένους που επιθυμούν να βρουν μια καλύτερη θέση εργασίας από αυτήν που, ήδη, έχουν (ILO, 2014β· Office for the equal treatment of EU workers, 2018).

²¹ Οι νόμοι είναι γνωστοί ως Hartz I-IV. Η ονομασία δόθηκε από τον Peter Hartz ο οποίος διετέλεσε πρόεδρος της Επιτροπής Σύγχρονων Υπηρεσιών στην Αγορά Εργασίας. Η επιτροπή συστάθηκε με σκοπό την κοινωνική μεταρρύθμιση των ετών 2002-2005 (ILO, 2015γ, σ. 6).

αντιμετωπίζουν εμπόδια ένταξης στην απασχόληση, και αποδίδει βαρύτητα στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των υλοποιούμενων μέτρων (Finn & Peromingo, 2019· ILO, 2015γ). Η δημιουργία θέσεων εργασίας με καθεστώς οριακής απασχόλησης²² και η θέσπιση ενός ενιαίου επιδόματος ανεργίας²³, ως αντικατάσταση των δύο προηγούμενων επιδομάτων ανεργίας και κοινωνικής ενίσχυσης, αποτελούν μεταρρυθμιστικά μέτρα (ILO, 2015γ). Ο νόμος Hartz IV δέχεται έντονη κριτική. Τα επικριτικά επιχειρήματα αφορούν στις επιδοματικές περικοπές, οι οποίες βαθαίνουν την κοινωνική εξαθλίωση, και στην έκφραση προβληματισμού για τις προεκτάσεις των μέτρων και τις αρνητικές τους επιπτώσεις στο όριο του κατώτατου μισθού (Lohse, 2005).

2.2.2 Το παράδειγμα του δημοσίου φορέα απασχόλησης της Γαλλίας

Η αναδιάρθρωση της γαλλικής δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης πραγματοποιείται το 2008 και ο κύριος σκοπός της είναι η συγκέντρωση των υπηρεσιών σε μια στάση²⁴. Η υπηρεσία έχει στην αρμοδιότητά της, εκτός των διευθύνσεων σε περιφερειακό ή τοπικό επίπεδο, 896 τοπικά γραφεία απασχόλησης. Με την αναδιάρθρωση του φορέα επιδιώκεται η εφαρμογή ενός μοντέλου προσέγγισης της απασχόλησης και εξυπηρέτησης των αναγκών των αναζητούντων εργασία, με κριτήριο την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Για την επίτευξη των διαδικασιών των παρεμβάσεων ενισχύεται η διασύνδεση και η συνεργασία με άλλους φορείς που κρίνονται επωφελείς (Blais,

²² Το μοντέλο «mini-jobs» εφαρμόζεται το 2003, σύμφωνα με το νόμο Hartz II. Πρόκειται για οριακή απασχόληση η οποία, αρχικώς, εξαιρείται από τις ασφαλιστικές εισφορές, όμως με νομοθετική ρύθμιση του 2013 εντάσσεται στην κοινωνική ασφάλιση. Η μηνιαία ανώτατη αμοιβή είναι 450 ευρώ (ILO, 2015γ, σσ. 6-7). Οι νέες θέσεις εργασίας αυξάνονται το 2006, λόγω της συγκεκριμένης πολιτικής. Επτά (7) εκατομμύρια θέσεις οριακής απασχόλησης (mini-jobs) προστίθενται στην αγορά εργασίας με υπερεκπροσώπηση, κατά 70%, από τον γυναικείο πληθυσμό (Fagan, Norman, Smith, & González Menéndez, 2014, σ. 25). Στο συγκεκριμένο μοντέλο εργασίας ο ελάχιστος χρόνος εργασίας είναι οι 10 ώρες ανά εβδομάδα και οι τρεις (3) ώρες συνεχόμενης εργασίας ανά ημέρα. Οι κανόνες του ελαχίστου ορίου ωρών εργασίας παραβιάζονται συχνά. Επίσης, δεν τηρείται το χρονικό διάστημα το οποίο προβλέπεται ως ο χρόνος προετοιμασίας του εργαζομένου για την προσέλευση στην εργασία του. Δηλαδή, δεν τηρείται το χρονικό διάστημα που πρέπει να μεσολαβεί από τη στιγμή της πρόσκλησης του εργαζομένου για εργασία μέχρι την έναρξη της εργασίας του, αν και αυτό το διάστημα είναι απολύτως αναγκαίο και νομοθετικώς του ανήκει. Ακόμα, το πλαίσιο επιβολής των κυρώσεων είναι περιορισμένο, εξαιτίας των χαρακτηριστικών της οριακής απασχόλησης (Messenger & Wallot, 2015).

²³ Με τον νόμο Hartz IV (2005) θεσπίζεται το «επίδομα ανεργίας II». Το μέτρο στοχεύει στην αντιμετώπιση της φτώχειας, αλλά δεν διασφαλίζει το όριο διαβίωσης των πολιτών. Μεταξύ των στόχων του νομοθετήματος είναι και η άσκηση πίεσης στους ανέργους προκειμένου, αυτοί, να αναζητήσουν τους απαιτούμενους πόρους για την επιβίωσή τους δίχως τη βοήθεια της πολιτείας (ILO, 2015γ, σ. 6· Lohse, 2005).

²⁴ Στη Γαλλία η εθνική υπηρεσία επιδομάτων ανεργίας (έτος ίδρυσης 1958) και η εθνική υπηρεσία απασχόλησης (έτος ίδρυσης 1967) συγχωνεύονται το 2008 και δημιουργείται η δημόσια υπηρεσία απασχόλησης. Με τη συγχώνευση, αυτή, η προώθηση της απασχόλησης και η ασφάλιση της ανεργίας αποκτούν, διοικητικώς, κοινό γεωγραφικό τόπο (Barbier, 2007· Blais, Callais, & Donne, 2018· Coquet, 2015· Les clés du social, 2010).

Callais, & Donne, 2018²⁵ Pole emploi, 2023²⁶ Squarzon, Boschiero, & Lizier, 2011). Στρατηγικοί στόχοι της υπηρεσίας είναι η προτεραιοποίηση της υλοποίησης των δράσεων ανάπτυξης της πράσινης οικονομίας και επομένως η ενίσχυση της επαγγελματικής εξειδίκευσης του εργατικού δυναμικού που θα καλύψει τις αντίστοιχες θέσεις εργασίας (ICON Institute public sector, 2021).

Το Σχέδιο Κοινωνικής Συνοχής, το οποίο εφαρμόζεται στη Γαλλία την περίοδο 2005-2009, στοχεύει στην προσφορά νέων θέσεων εργασίας μέσω των ενεργητικών δράσεων απασχόλησης. Οι παρεμβάσεις εκλαμβάνονται ως μέτρα προστασίας των πολιτών από την περιθωριοποίηση και ως μέτρα ενδυνάμωσης της κοινωνικής αλληλεγγύης (Coquet, 2015, σσ. 61-62). Η παραμονή του εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας αποτελεί κεντρικό άξονα της πολιτικής της χώρας, με τις ενέργειες να εντείνονται το 2013²⁵ εξαιτίας της αύξησης των ποσοστών μερικής απασχόλησης, δηλαδή εξαιτίας της διευρυμένης παρουσίας του προπομπού της ανόδου της ανεργίας (Messenger & Wallot, 2015). Απτή απόδειξη της ίδιας λογικής είναι οι προϋποθέσεις εγγραφής του εργατικού δυναμικού στο μητρώο της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης της Γαλλίας. Η υπηρεσία αποδέχεται την απασχόληση των αναζητούντων εργασία και, εφόσον προηγηθεί ο συμψηφισμός των μηνιαίων αποδοχών και διαπιστωθεί η μη υπέρβαση ενός ορισμένου εισοδηματικού ορίου, εγκρίνει τη λήψη των επιδομάτων ασφάλισης της ανεργίας. Στην περίπτωση υπέρβασης του ορίου αποδοχών δεν προβλέπεται ποσό επιδότησης, όμως συνεχίζεται η λήψη των υπηρεσιών προώθησης της απασχόλησης. Συγκρίνοντας τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης των εγγεγραμμένων, στο μητρώο της υπηρεσίας, εργαζομένων παρατηρείται ότι η προσωρινή, ή η ορισμένου χρόνου, απασχόλησή τους είναι μικρότερης χρονικής διάρκειας και αμείβεται χαμηλότερα σε σύγκριση με την απασχόληση των μη εγγεγραμμένων εργαζομένων που έχουν το ίδιο καθεστώς εργασίας. Η εγγραφή απασχολούμενων στο μητρώο της υπηρεσίας εξυπηρετεί έναν σκοπό, ο οποίος είναι η ενίσχυση της αδιάκοπης σύνδεσης του εργατικού δυναμικού με την αγορά εργασίας και η αποφυγή του κινδύνου της μακροχρόνιας ανεργίας. Η πρακτική αμφισβητείται ως προς τα αποτελέσματά της, καθώς εγείρονται ερωτήματα για το εάν με αυτόν τον τρόπο εντείνεται η επισφάλεια στην εργασία και

²⁵ Το 2013 διαπιστώνεται ότι το ποσοστό της υποαπασχόλησης αγγίζει το 22%. Δεδομένου ότι το 1/3 του εργατικού δυναμικού απασχολείται με καθεστώς μερικής απασχόλησης, θεσπίζεται το κατώτατο όριο των 24 ωρών μερικής απασχόλησης την εβδομάδα, με στόχο τη συγκράτηση της ανεργίας (Messenger & Wallot, 2015). Η χρήση του όρου υποαπασχόληση κρίνεται ορθή από τη γράφουσα, επειδή ο σχετικός, με το ανωτέρω ποσοστό, χρόνος εργασίας δεν υπερβαίνει τις 12 ώρες την εβδομάδα (Messenger & Wallot, 2015) και οι εργαζόμενοι επιθυμούν να εργαστούν για περισσότερες ώρες (ILO, 2015α).

δημιουργούνται οι ιδανικές συνθήκες έμμεσου κέρδους για τους εργοδότες (Kornig, Louit-Martinod, & Méhaut, 2016).

Το 2013 ο προϋπολογισμός για τη δημόσια υπηρεσία απασχόλησης της Γαλλίας ανέρχεται στο ποσό των 5.092.567€, με τους πόρους να προέρχονται από το κράτος και από τις ασφαλιστικές εισφορές υπέρ της ανεργίας (IDB, Wapes, OECD, 2015, σ. 209). Το 2015 η χώρα διαθέτει το 1,01% του ΑΕΠ για τη χρηματοδότηση των ενεργητικών πολιτικών στην αγορά εργασίας (ILO, 2017β). Τα επόμενα έτη οι δαπάνες μειώνονται. Το 2017 η χρηματοδότηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης απορροφά το 0,91% του ΑΕΠ, το 2018 το 0,76%, το 2019 το 0,72% και το 2020 απορροφά το 0,76% του ΑΕΠ (OECD, 2021), με το ποσοστό της ανεργίας για το τελευταίο έτος να βρίσκεται στο 8% (ILO, 2023ε). Παρόλο που τα τελευταία χρόνια η κρατική χρηματοδότηση είναι σταθερή, σε ετήσια βάση, η τάση του φαινομένου της ανεργίας παραμένει η ίδια.

2.2.3 Η περίπτωση του ΟΑΕΔ στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα ο δημόσιος φορέας για την προώθηση της απασχόλησης είναι ο ΟΑΕΔ (Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού). Στο υποκεφάλαιο που ακολουθεί εξετάζονται, αναλυτικώς, οι δράσεις του οργανισμού στο πεδίο των ενεργητικών πολιτικών. Τα στοιχεία των επιδοτούμενων προγραμμάτων, τα οποία παρατίθενται παρακάτω, έχουν ζητηθεί και αντληθεί από τη διεύθυνση απασχόλησης του οργανισμού και η επεξεργασία τους έχει γίνει, αποκλειστικώς, από τη γράφουσα. Η περίοδος αναφοράς είναι εκτεταμένη. Η παρουσίαση των στοιχείων δεν αφορά στο σύνολο των υλοποιημένων παρεμβάσεων, αλλά περιορίζεται στα προγράμματα για τα οποία διατίθενται στατιστικά στοιχεία. Το υλικό που συλλέχθηκε θεωρείται πρόσφορο για ανάλυση.

2.2.3.1 Η οργανωτική διάρθρωση του ΟΑΕΔ και ο προϋπολογισμός για την εργασία

Ο ΟΑΕΔ, ο οποίος μετονομάζεται το 2022 σε Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.), είναι ο αρμόδιος φορέας για την εφαρμογή της πολιτικής στην αγορά εργασίας της χώρας (Δ.ΥΠ.Α., 2022γ)²⁶. Η διοικητική του οργάνωση περιλαμβάνει την

²⁶ Τα γραφεία ευρέσεως εργασίας αποτελούν, το 1922, τα αρχικά βήματα του φορέα (Δ.ΥΠ.Α., 2022γ). Με το νομοθετικό διάταγμα 2961/1954 ο οργανισμός αποκτά νομική υπόσταση έχοντας την επωνυμία Οργανισμός Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Ανεργίας (ΟΑΑΑ). Όπως διατυπώνεται: «σκοπός της υπηρεσίας είναι κατά κύριον λόγον η ανάπτυξις του βαθμού της απασχολήσεως δια κινητοποιήσεως του διαθέσιμου εργατικού δυναμικού, προς εξυπηρέτησιν, των μισθωτών και των εργοδοτών» (Νομοθετικό διάταγμα 2961, 1954, σ. 1595). Η μετονομασία σε Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού γίνεται το 1969 με το νομοθετικό διάταγμα 212/1969. Η περιγραφή της αποστολής του είναι η εξής: «ο Οργανισμός είναι το κύριον όργανον εφαρμογής της Κυβερνητικής Πολιτικής επί της απασχολήσεως, προς εξασφάλισιν των αναγκών προϋποθέσεων ταχείας προσαρμογής της προσφοράς εργασίας προς

Κεντρική Υπηρεσία - Διοίκηση η οποία διαρθρώνεται από τις Διευθύνσεις Γραμματείας Διοίκησης, Εσωτερικού Ελέγχου, Νομικών Υπηρεσιών και Στρατηγικού Σχεδιασμού, τρία (3) αυτοτελή τμήματα²⁷ και τέσσερις (4) Γενικές Διευθύνσεις²⁸. Στη Γενική Διεύθυνση Πολιτικών Εργατικού Δυναμικού υπάγονται οι εξής Διευθύνσεις: α) η Διεύθυνση Σύζευξης Προσφοράς και Ζήτησης Εργασίας και Συμβουλευτικής, β) η Διεύθυνση Προγραμμάτων Ενεργητικών Πολιτικών και γ) η Διεύθυνση Ασφάλισης και Κοινωνικών Πολιτικών. Στην ίδια Γενική Διεύθυνση λειτουργεί και το Αυτοτελές Τμήμα Άμεσων Δράσεων και Παρεμβάσεων. Στον φορέα υπάγονται και οκτώ (8) Περιφερειακές Διευθύνσεις²⁹ οι οποίες εφαρμόζουν τις κατευθυντήριες οδηγίες της διοίκησης και ενισχύουν την αποκέντρωση του οργανισμού σε τοπικό επίπεδο. Στην επικράτεια λειτουργούν εκατόν δέκα έξι (116) Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ2), εκ των οποίων τα οχτώ (8) είναι υποδιευθύνσεις, ένα (1) Γραφείο Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων (ΕΚΟ) στην πρωτεύουσα και ένα (1) στη συμπρωτεύουσα, συνολικώς ενενήντα πέντε (95) εκπαιδευτικές μονάδες, εκ των οποίων οι δύο (2) είναι για άτομα με αναπηρία (ΑμεΑ), τριάντα (30) γραφεία διασύνδεσης επαγγελματικής εκπαίδευσης και 26 βρεφονηπιακοί σταθμοί. Τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ2), είτε είναι υποδιευθύνσεις είτε είναι τμήματα του οργανισμού, παρέχουν υπηρεσίες στο πεδίο των ενεργητικών και των παθητικών πολιτικών (Δ.ΥΠ.Α., 2022β).

Το 2022, που πραγματοποιείται η αναδιάρθρωση του οργανισμού³⁰, επιχειρείται η διασύνδεση της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης με την αγορά εργασίας, ο

τας απαιτήσεις της ζήτησής» (Νομοθετικό διάταγμα 212, 1969, σ. 889). Σε τοπικό επίπεδο τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ) είναι, από το 2001, οι υπηρεσίες που υλοποιούν τις δράσεις στην αγορά εργασίας και που εξυπηρετούν το εργατικό δυναμικό. Ειδικότερα, «Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση (Κ.Π.Α.) θεωρούνται οι μονάδες που έχουν ως έργο την ένταξη στην επαγγελματική ζωή και την ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασίας και την εν γένει προώθηση στην απασχόληση των ενδιαφερομένων» (Νόμος 2956, 2001, σ. 3561). Η δημιουργία των ΚΠΑ2 (ν. 3518/2006) είναι η διοικητική και γεωγραφική ένωση των υπηρεσιών του φορέα (Δ.ΥΠ.Α., 2022γ). Στις 15/02/2022 δημοσιεύεται το νέο οργανόγραμμα του οργανισμού (Προεδρικό Διάταγμα υπ' αρ. 11, 2022), στις 15/03/2022 τίθεται σε διαβούλευση το νέο νομοσχέδιο για τον οργανισμό (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 2022γ) και στις 18/04/2023 τίθεται σε ισχύ το νομοσχέδιο για την ανασυγκροτημένη λειτουργία της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Νόμος 4921, 2022).

²⁷ Αυτοτελές Τμήμα Πολιτικής Σχεδίασης Έκτακτης Ανάγκης, Αυτοτελές Τμήμα Υποστήριξης Υπευθύνου Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων και Αυτοτελές Τμήμα Εσωτερικών Ερευνών & Διερεύνησης Καταγγελιών (Δ.ΥΠ.Α., 2022β).

²⁸ Γενική Διεύθυνση Πολιτικών Εργατικού Δυναμικού, Γενική Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών, Γενική Διεύθυνση Υποστήριξης & Ψηφιακής Διακυβέρνησης και Γενική Διεύθυνση Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης (Δ.ΥΠ.Α., 2022β).

²⁹ Οι Περιφερειακές Διευθύνσεις είναι οι εξής: Περιφερειακή Διεύθυνση (εφεξής Π.Δ.) Ανατολικής Μακεδονίας & Θράκης, Π.Δ. Αττικής, Π.Δ. Ηλείου, Π.Δ. Θεσσαλίας, Π.Δ. Κεντρικής & Δυτικής Μακεδονίας, Π.Δ. Κρήτης, Π.Δ. Πειραιώς & Νήσων και Π.Δ. Πελοποννήσου (Δ.ΥΠ.Α., 2022β).

³⁰ Ο λόγος που εξηγεί την αναδιάρθρωση του φορέα διατυπώνεται ως εξής: «σκοπός ... είναι: α) ο εκσυγχρονισμός του Ο.Α.Ε.Δ., ώστε να μετασχηματισθεί σε μια σύγχρονη και ευέλικτη ευρωπαϊκή Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, β) η ταχύτερη και αποτελεσματικότερη επανένταξη των ανέργων στην

εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών μέσω της χρήσης και της αξιοποίησης της τεχνολογίας, η απόδοση προτεραιότητας σε δράσεις κατάρτισης και εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού, η παροχή κινήτρων και αντικινήτρων στους αναζητούντες εργασία υπό την οπτική της πρόταξης της ατομικής ευθύνης τους για την εύρεση εργασίας, ο σχεδιασμός δράσεων απασχόλησης για την ανάπτυξη της πράσινης οικονομίας, η πρόβλεψη μέτρων για την Εναρμόνιση της Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής και η εφαρμογή μέτρων στεγαστικής πολιτικής. Επίσης, καταργούνται το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού και ο Ενιαίος Λογαριασμός για την Εφαρμογή Κοινωνικών Πολιτικών και συγκροτούνται το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού και η Επιστημονική Επιτροπή Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού (Hellenic Republic, 2022· Νόμος 4921, 2022, σσ. 2615, 2627, 2641· Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 2022β). Την τρέχουσα περίοδο η χρηματοδότηση των δράσεων αναβάθμισης των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, στους τομείς της ψηφιακής τεχνολογίας και της πράσινης ανάπτυξης, προέρχεται κυρίως από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας (ΤΑΑ) και το ύψος της ανέρχεται στο 1,2€ δις (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 2022β).

Η χρηματοδότηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης είναι κεντρικό ζήτημα κατά την άσκηση των πολιτικών στην αγορά εργασίας. Στο Στρατηγικό Πλαίσιο για τον Ανασχεδιασμό των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης, το οποίο σχεδιάζεται το 2018 στην Ελλάδα, αναγνωρίζεται ότι υπάρχουν δημοσιονομικοί περιορισμοί. Η πολιτική κατευθύνεται στην απόφαση να προηγηθεί η ένταξη των ευάλωτων πληθυσμιακών ομάδων και των μακροχρονίων ανέργων στην αγορά εργασίας (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2018, σσ. 18-63). Σύμφωνα με τον προϋπολογισμό επιδόσεων του Υπουργείου Οικονομικών, για το έτος 2022 ο τακτικός προϋπολογισμός που προορίζεται για τις πολιτικές στην αγορά εργασίας ανέρχεται στα 1.162.370.000,00€. Η προερχόμενη από εθνικούς πόρους χρηματοδότηση των προγραμμάτων δημοσίων επενδύσεων³¹ για την αγορά εργασίας

αγορά εργασίας, γ) η επιβράβευση όσων αναζητούν ενεργά, δ) η αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου κεφαλαίου της χώρας, ε) η μεταρρύθμιση, ο συντονισμός και η διασύνδεση της κατάρτισης με την οικονομία, στ) η αξιοποίηση ευρωπαϊκών πόρων για την ποιοτική κατάρτιση ανέργων και εργαζομένων, ζ) η ενίσχυση της αντιστοιχίας δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και αγοράς εργασίας και η) η κάλυψη των διαθέσιμων θέσεων εργασίας» (Νόμος 4921, 2022, σ. 2615).

³¹ «Το Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων (ΠΔΕ) χρηματοδοτεί την αναπτυξιακή πολιτική της χώρας με έργα που συμβάλλουν στην αύξηση του ιδιωτικού και δημόσιου κεφαλαίου της οικονομίας και στηρίζουν τον εκσυγχρονισμό της χώρας σε μακροχρόνια βάση ... Εθνικό ΠΔΕ: Περιλαμβάνει έργα που χρηματοδοτούνται αμιγώς από εθνικούς πόρους. Συγχρηματοδοτούμενο ΠΔΕ: Περιλαμβάνει έργα που

υπολογίζεται στο ποσό των 17.816.594,40€ και οι πόροι συγχρηματοδότησης των ίδιων προγραμμάτων αγγίζουν το ποσό των 393.145.830,00€ (Υπουργείο Οικονομικών, 2021). Για το έτος 2023 ο συνολικός προϋπολογισμός για τη στήριξη του τομέα της εργασίας ανέρχεται στα 1.630.873.683,60€ (Υπουργείο Οικονομικών, 2022).

Ακολουθεί η αναλυτική παρουσίαση των δράσεων του ΟΑΕΔ στο πεδίο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Παρατίθενται τα ποσοτικά δεδομένα και τα στοιχεία των εισροών σε επιδοτούμενα προγράμματα αυτοαπασχόλησης και απασχόλησης, τα στοιχεία των προσλήψεων των εργαζομένων ανά πρόγραμμα και διοικητική περιφέρεια και τα οικονομικά στοιχεία των προγραμμάτων. Η εξεταζόμενη περίοδος είναι από το έτος 2001 μέχρι την αρχή του έτους 2019. Η επεξεργασία και η παράθεση των δεδομένων περιορίζεται από τη διαθεσιμότητά τους.

2.2.3.2 Προγράμματα επιδοτούμενης αυτοαπασχόλησης

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που στοχεύουν στην προώθηση της αυτοαπασχόλησης εφαρμόζονται μέσω των προγραμμάτων για νέους ελεύθερους επαγγελματίες. Οι νέες επιχειρήσεις επιδοτούνται, ώστε να ενισχυθεί η εγχώρια επιχειρηματικότητα. Την τελευταία εικοσαετία παρέχεται, σε συνεχή βάση, η δυνατότητα επιχορήγησης νέων αυτοαπασχολούμενων. Το συγκεκριμένο μοντέλο αυτοαπασχόλησης τροποποιείται κάποιες φορές και η τροποποίησή του εξαρτάται από τη ζήτηση στην αγορά εργασίας, τον εκάστοτε προϋπολογισμό, τις κοινωνικές ανάγκες και τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού. Οι επιχειρήσεις δεσμεύονται για την τήρηση των όρων και των προϋποθέσεων των προγραμμάτων, καθ' όλη τη διάρκεια της ένταξής τους στην επιδότηση. Δεσμεύονται, επίσης, για την τήρηση του κανονιστικού, του θεσμικού και του νομικού πλαισίου σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο³².

Τα έτη 2001-2003³³ υλοποιούνται προγράμματα νέων ελεύθερων επαγγελματιών στους νομούς Άρτας, Αχαΐας, Γρεβενών, Θεσπρωτίας, Καρδίτσας, Λάρισας, Πρέβεζας, Τρικάλων και Φθιώτιδας. Οι φορείς χρηματοδότησης των δράσεων είναι ο ΟΑΕΔ και ο Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση

χρηματοδοτούνται από πόρους της Ευρωπαϊκής Ένωσης και άλλων Διεθνών Χρηματοδοτικών Οργανισμών και από εθνικούς πόρους» (Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων, 2019).

³² Αναλυτικές πληροφορίες για τις ενεργητικές πολιτικές της Δ.ΥΠ.Α. διατίθενται στον παρακάτω σύνδεσμο: <https://www.dypa.gov.gr/proghrammata-apaskholisis> (Δ.ΥΠ.Α., 2023γ).

³³ Τα έτη αναφοράς βασίζονται στη δημοσίευση των δημοσίων προσκλήσεων και στην προκαθορισμένη έναρξη ισχύος των προγραμμάτων. Η διάρκεια ισχύος των προγραμμάτων εξαρτάται από τους όρους των προγραμμάτων και από την κάλυψη των θέσεων σε σχέση με τον προϋπολογισμό.

(εφεξής ΛΑΕΚ)³⁴. Η διάρκεια της επιχορήγησης είναι δώδεκα (12) μήνες για κάθε δικαιούχο επιχείρηση. Από τις πραγματοποιηθείσες δράσεις επιδοτούνται τέσσερις χιλιάδες τριακόσιοι τριάντα επτά (4.337) νέοι ελεύθεροι επαγγελματίες και το κόστος της χρηματοδότησης ανέρχεται στα 44.591.367,38€ (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

Πίνακας 1: Προγράμματα νέων ελεύθερων επαγγελματιών (NEE)³⁵ ΟΑΕΔ–ΛΑΕΚ, 2001-2003

Νομός	Υπουργικές Αποφάσεις	Φορέας Υλοποίησης	Προϋπολογισμός	Θέσεις NEE	Κάλυψη θέσεων NEE	Κόστος υλοποίησης
Άρτας	31119/01-08-01	ΛΑΕΚ	4.930.300,00 €	400	374	4.609.830,50 €
Αχαΐας	33297/20-11-03	ΟΑΕΔ	5.870.000,00 €	500	442	4.234.709,50 €
Γρεβενών	31118/01-08-01	ΟΑΕΔ	18.488.630,00 €	1.500	532	6.557.229,00 €
Θεσπρωτίας	31119/01-08-01	ΛΑΕΚ	4.930.300,00 €	400	400	2.904.956,34 €
Καρδίτσας	33390/29-12-03	ΟΑΕΔ	2.350.000,00 €	250	247	2.223.100,00 €
Λάρισας	31119/01-08-01	ΛΑΕΚ	9.860.601,00 €	800	772	7.295.449,45 €
Πρέβεζας	31119/01-08-01	ΛΑΕΚ	4.930.300,00 €	400	370	4.239.438,00 €
Τρικάλων	33390/29-12-03	ΟΑΕΔ	2.350.000,00 €	250	250	2.292.660,00 €
Φθιώτιδας	31118/01-08-01	ΟΑΕΔ	11.710.000,00 €	950	950	10.233.994,59 €
Σύνολο			65.420.131,00 €	5.450	4.337	44.591.367,38 €

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021.

Από το 2005 έως το 2007 η κάλυψη των επιδοτούμενων θέσεων αυτοαπασχόλησης για τους νομούς Αιτωλοακαρνανίας, Αρκαδίας, Αχαΐας, Γρεβενών, Έβρου, Νάουσας, Θεσσαλονίκης, Καστοριάς, Κοζάνης, Πέλλας, Πιερίας και Φλώρινας αγγίζει το 66,79%, δηλαδή επιδοτούνται χίλες εννιακόσιες ενενήντα εννιά (1.999) νέες επιχειρήσεις. Ο αρχικός σχεδιασμός των προγραμμάτων προβλέπει την κάλυψη δύο χιλιάδων εννιακοσίων ενενήντα τριών (2.993) θέσεων αυτοαπασχόλησης. Η χρηματοδότηση αυτών των επιχειρήσεων προέρχεται από τους πόρους του ΛΑΕΚ (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

Τα προγράμματα αυτοαπασχόλησης της περιόδου 2007-2009 στους νομούς Δράμας, Ζακύνθου, Καβάλας, Κέρκυρας, Κεφαλλονιάς, Λέσβου, Λευκάδας, Ξάνθης, Ροδόπης, Σάμου και Χίου χρηματοδοτούνται από τους πόρους του ΟΑΕΔ. Οι θέσεις των προγραμμάτων είναι στο σύνολό τους δύο χιλιάδες επτακόσιες (2.700) θέσεις. Στις συγκεκριμένες δράσεις η μεγαλύτερη συμμετοχή παρατηρείται στους νομούς Καβάλας,

³⁴ Η σύσταση του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση γίνεται με τον νόμο 2434/1996. Οι πόροι του λογαριασμού προέρχονται από τις εισφορές εργοδοτών και εργαζομένων και προορίζονται για την επαγγελματική κατάρτιση εργαζομένων, αλλά και για την προώθηση της απασχόλησης (Νόμος 2434, 1996). Από το 2023 η διαχείριση των πόρων του ΛΑΕΚ ανατίθεται στους κοινωνικούς εταίρους (Νόμος 4921, 2022· Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 2022α).

³⁵ Νέοι ελεύθεροι επαγγελματίες: εφεξής NEE.

Ξάνθης και Δράμας, καθώς οι τριακόσιοι τριάντα επτά (337) νέοι αυτοαπασχολούμενοι, από τους πεντακόσιους εξήντα οχτώ (568) που συμμετέχουν στα προγράμματα, προέρχονται από αυτούς τους νομούς. Στους υπόλοιπους νομούς η συμμετοχή είναι μικρή. Τα χαμηλότερα ποσοστά σημειώνονται στη Λευκάδα, τη Ζάκυνθο και τη Σάμο. Με την ολοκλήρωση των προγραμμάτων το συνολικό ποσοστό απορρόφησης, για όλους τους αναφερόμενους νομούς, είναι 21,04% (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

Το 2007 δημιουργείται πρόγραμμα για την επιδότηση έξι χιλιάδων (6.000) νέων ελεύθερων επαγγελματιών (NEE). Οι τρεις χιλιάδες (3.000) θέσεις προορίζονται για νέους επιστήμονες των κλάδων της ιατρικής, της φαρμακευτικής, της νομικής και της μηχανικής και άλλες τρεις χιλιάδες (3.000) θέσεις απευθύνονται σε αποφοίτους των τεχνολογικών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Τα κριτήρια ένταξης στο πρόγραμμα είναι κοινωνικά, εισοδηματικά και τυπικά, όπως η ηλικία, η ισχύς του δελτίου ανεργίας και το απαιτούμενο πτυχίο. Ο προϋπολογισμός του προγράμματος επιβαρύνει τον ΟΑΕΔ και ανέρχεται στα 72.000.000€. Το ποσό επιδότησης για κάθε νέα επιχείρηση είναι 12.000€ (Απόφαση υπ' αριθμ. 31211, 2007). Από τις έξι χιλιάδες (6.000) θέσεις που προκηρύσσονται καλύπτονται οι δύο χιλιάδες τριακόσιες δέκα τέσσερις (2.314) θέσεις απασχόλησης (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

Πίνακας 2: Προγράμματα NEE ανά νομό, φορέας χρηματοδότησης ΛΑΕΚ, 2005-2007

Νομός	Υπουργικές Αποφάσεις	Θέσεις NEE	Κάλυψη θέσεων NEE
Αιτωλοακαρνανίας	2055/28/4-7-2006	200	178
Αρκαδίας	1142/19/24-4-2007	200	37
Αχαΐας	2056/28/4-7-2006 & 414/13-2-2007	300	225
Γρεβενών	1090/18/17-4-2007	200	27
Έβρου	2054/28/4-7-2006	150	137
Νάουσας	2738/51/4-10-2005	108	103
Θεσσαλονίκης	3665/28-12-2005	500	427
Καστοριάς	2184/39/27-7-2005	130	112
Καστοριάς	1094/18/17-4-2007	200	66
Κοζάνης	2056/28/4-7-2006	150	140
Κοζάνης	1093/18/17-4-2007	238	204
Πέλλας	1091/18/17-4-2007	267	190
Πιερίας	1440/21/22-5-2006	150	92
Φλώρινας	1092/18/17-4-2007	200	61
Σύνολο		2.993	1.999

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021.

Πίνακας 3: Προγράμματα NEE ανά νομό και καλυφθείσες θέσεις, ΟΑΕΔ 2007-2009³⁶

Νομός ή Περιφέρεια	Υπουργικές Αποφάσεις	Θέσεις NEE	Κάλυψη θέσεων NEE
Δράμας	31347/09-08-07	200	103
Ζακύνθου	31352/09-08-07	100	4
Καβάλας	31345/09-08-07	200	126
Κέρκυρας	31351/09-08-07	200	22
Κεφαλληνίας	31350/09-08-07	100	11
Λέσβου	31348/09-08-07	200	13
Λευκάδας	31346/09-08-07	100	4
Ξάνθης	31349/09-08-07	200	108
Ροδόπης	31343/09-08-07	200	42
Σάμου	31344/09-08-07	100	6
Χίου	31249/09-08-07	100	28
Αν. Μακεδονίας & Θράκης	56067/844/29-10-08 & 25399/24-09-2009	1.000	101
Σύνολο		2.700	568

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021.

Στην ενίσχυση της αυτοαπασχόλησης συμβάλλουν και έξι χιλιάδες (6.000) θέσεις οι οποίες εγκρίνονται το 2008. Η δημόσια πρόσκληση απευθύνεται σε νέους δικαιούχους ηλικίας είκοσι δύο (22) έως τριάντα δύο (32) ετών. Κάθε επιδοτούμενος επιχορηγείται με το ποσό των 18.000€. Η πηγή του προϋπολογισμού είναι ο ΛΑΕΚ και το ύψος του ανέρχεται στα 57.000.000€, εκ των οποίων τα 39.000.000€ διατίθενται για το έτος 2009 και τα 18.000.000€ για το έτος 2010 (Απόφαση υπ' αριθμ. 1887/23/13-5-2008, 2008α' Απόφαση υπ' αριθμ. Β142288, 2008β). Συνολικώς επωφελούνται πέντε χιλιάδες εξακόσιοι σαράντα τέσσερις (5.644) νέοι ελεύθεροι επαγγελματίες (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

Το πρόγραμμα με τίτλο Νέοι ελεύθεροι επαγγελματίες-νέοι επιστήμονες, του έτους 2007, επαναλαμβάνεται το 2009. Δημιουργούνται έξι χιλιάδες (6.000) θέσεις εργασίας για πτυχιούχους επιστήμονες πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, για τους ίδιους κλάδους που προβλέπονταν στο επιδοτούμενο πρόγραμμα του 2007. Η χρηματοδότηση εξασφαλίζεται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) και από εθνικούς πόρους. Ο προϋπολογισμός θέτει ως όριο δαπάνης τα 60.000.000€ για το έτος 2009 και τα

³⁶ Σχετικώς με την Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης: ο τίτλος του προγράμματος είναι «Πρόγραμμα επιχορήγησης πεντακοσίων (500) Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών (Ν.Ε.Ε.) και επιτηδευματιών, ατόμων ηλικίας 18 έως 64 ετών με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες (POM) καθώς και προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης». Η υπ' αριθμ. 56067/844/29-10-2008 Κοινή Υπουργική Απόφαση (Κ.Υ.Α. 56067/844/29.10.2008, 2008) τροποποιείται με την υπ' αριθμ. 25399/24-09-2009 Κ.Υ.Α. και οι θέσεις αυξάνονται. Δικαιούχοι είναι εξακόσιοι (600) νέοι αυτοαπασχολούμενοι και τετρακόσιοι (400) επιτηδευματίες (Κ.Υ.Α. 25399/824/09, 2009).

30.000.000€ για το έτος 2010. Η επιδότηση ορίζεται στις 15.000€ ανά δικαιούχο (Αποφάσεις υπ' αριθμ. 27621/895, 27623/896, 27624/897, 2009).

Στην περιφέρεια της Ανατολικής Μακεδονίας και της Θράκης εγκρίνεται, το 2009, η επιχορήγηση εξακοσίων (600) νέων ελεύθερων επαγγελματιών (NEE) και τετρακοσίων (400) επιτηδευματιών³⁷. Το ύψος του αρχικού προϋπολογισμού του προγράμματος ανέρχεται στα 10.000.000€ και με την τροποποίησή του αυξάνεται στα 20.000.000€. Το ποσό επιδότησης για κάθε δικαιούχο είναι 20.000€ και η ομάδα στόχος είναι τα άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες (POM). Από τις χίλιες (1.000) θέσεις απασχόλησης που προβλέπει το πρόγραμμα, για τη συγκεκριμένη περιφέρεια, καλύπτονται οι εκατόν μία (101) θέσεις εργασίας (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

Το 2009 σχεδιάζεται το πρόγραμμα αυτοαπασχόλησης τεσσάρων χιλιάδων πεντακοσίων (4.500) δικαιούχων ηλικίας είκοσι δύο (22) έως εξήντα τεσσάρων (64) ετών. Οι πηγές χρηματοδότησης είναι και σε αυτήν τη δράση το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) και οι εθνικοί πόροι. Η συνολική δαπάνη ορίζεται στα 103.500.000€ και το ποσό επιμερίζεται έως το 2012. Όσοι επαγγελματίες εντάσσονται στη δράση και η ηλικία τους είναι από είκοσι δύο (22) έως τριάντα δύο (32) ετών επιχορηγούνται με το ποσό των 18.000€ και όσοι επαγγελματίες είναι ηλικίας από τριάντα τριών (33) έως εξήντα τεσσάρων (64) ετών επιχορηγούνται με το ποσό των 15.000€ (Αποφάσεις υπ' αριθμ. 27621/895, 27623/896, 27624/897, 2009). Το πρόγραμμα προκηρύσσεται εκ νέου, με τη μορφή β' κύκλου και προστίθενται δύο χιλιάδες πεντακόσιες (2.500) θέσεις απασχόλησης. Ο προϋπολογισμός ανέρχεται στα 60.000.000€ (Απόφαση υπ' αριθμ. 5409/53/16-12-2009, 2010). Με την ολοκλήρωση των προγραμμάτων ωφελούνται πέντε χιλιάδες εννιακόσιοι είκοσι τρεις (5.923) νέοι επαγγελματίες. Οι θέσεις εργασίας νέων ελεύθερων επαγγελματιών που καλύπτονται, από το 2008 έως το 2010, είναι είκοσι τρεις χιλιάδες πεντακόσιες εξήντα επτά (23.567) θέσεις (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

Σε περαιτέρω ανάλυση, την περίοδο 2001-2003 δαπανώνται 44.591.367,38€ προκειμένου να καλυφθούν οι επιδοτήσεις τεσσάρων χιλιάδων τριακοσίων τριάντα επτά (4.337) νέων επιχειρήσεων (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης

³⁷ Κατά την αρχική προσπάθεια υλοποίησης του προγράμματος προκύπτουν προβλήματα σε σχέση με την τήρηση των όρων του προγράμματος από τους συμμετέχοντες. Η διοίκηση του οργανισμού αποφασίζει, τον Απρίλιο του 2010, την αναστολή της επιδοτούμενης δράσης, όμως οι έντονες αντιδράσεις της ομάδας ενδιαφέροντος οδηγούν τους αρμοδίους του φορέα στην απόφαση για επανέναρχη των διαδικασιών υλοποίησης τον Ιούνιο του 2011 (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, 2011).

ΟΑΕΔ, 2021). Το 2001 οι αυτοαπασχολούμενοι στη χώρα μας είναι εννιακόσιοι σαράντα οχτώ χιλιάδες εξακόσιοι (948.600), το έτος 2002 είναι εννιακόσιοι εβδομήντα εννιά χιλιάδες τετρακόσιοι (979.400) και το έτος 2003 είναι εννιακόσιοι ενενήντα επτά χιλιάδες (997.000). Το 2004 μειώνονται σε εννιακοσίους τριάντα δύο χιλιάδες εξακοσίους (932.600) αυτοαπασχολούμενους (ILO, 2022γ).

Τα έτη 2007-2010 ο μέσος όρος των καταγεγραμμένων αυτοαπασχολούμενων, χωρίς απασχολούμενο προσωπικό, της χώρας είναι στο Β. Αιγαίο δέκα επτά χιλιάδες εφτακόσιοι (17.700), στην Ανατολική Μακεδονία και Θράκη εξήντα επτά χιλιάδες τριακόσιοι (67.300), στην Κεντρική Μακεδονία εκατόν εξήντα ένας χιλιάδες τετρακόσιοι (161.400), στη Δυτική Μακεδονία είκοσι εννιά χιλιάδες τριακόσιοι (29.300), στα Ιόνια Νησιά είκοσι δύο χιλιάδες οχτακόσιοι (22.800), στη Δυτική Ελλάδα εξήντα εννιά χιλιάδες εξακόσιοι (69.600) και εβδομήντα έξι χιλιάδες διακόσιοι (76.200) στην Πελοπόννησο (Eurostat, 2022α). Στο σύνολο της χώρας, τα δεδομένα για την αυτοαπασχόληση διαμορφώνονται ως εξής: το έτος 2008 οι αυτοαπασχολούμενοι είναι εννιακόσιοι τριάντα τέσσερις χιλιάδες οχτακόσιοι (934.800), το έτος 2009 είναι εννιακόσιοι τριάντα έξι χιλιάδες εννιακόσιοι (936.900) και το έτος 2010 είναι εννιακόσιοι σαράντα τρεις χιλιάδες ενιακόσιοι (943.900) αυτοαπασχολούμενοι. Από το 2011 παρατηρείται μείωση του αριθμού των αυτοαπασχολούμενων. Τα έτη 2012 και 2013 οι αυτοαπασχολούμενοι είναι οχτακόσιοι ογδόντα ένας χιλιάδες εξακόσιοι (881.600) και οχτακόσιοι εβδομήντα δύο χιλιάδες εφτακόσιοι (872.700), αντιστοίχως για το κάθε έτος και με την ίδια σειρά που αναφέρονται οι αριθμοί (ILO, 2022γ).

Από το 2005 έως και το 2009, σύμφωνα με τα στοιχεία της επιδοτούμενης αυτοαπασχόλησης σε νομούς ανά την Ελλάδα, ο αριθμός των επιδοτούμενων θέσεων είναι χαμηλός σε σύγκριση με το αριθμητικό σύνολο των ελεύθερων επαγγελματιών που δραστηριοποιούνται στη χώρα. Οι νέες επιχορηγούμενες θέσεις σε νομούς της χώρας, εκτός της Αττικής (βλ. πίνακ. 2 και 3), είναι σε αριθμό δύο χιλιάδες πεντακόσιες εξήντα επτά (2.567) θέσεις (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021). Από την άλλη πλευρά, το 2005 ο αριθμός των αυτοαπασχολούμενων στη χώρα είναι εννιακόσιοι τριάντα έξι χιλιάδες οχτακόσιοι (936.800), το έτος 2006 είναι εννιακόσιοι σαράντα πέντε χιλιάδες εφτακόσιοι (945.700), το έτος 2007 είναι εννιακόσιοι είκοσι οχτώ χιλιάδες τετρακόσιοι (928.400) και για τα επόμενα έτη οι τιμές εξελίσσονται στα ίδια, περίπου, επίπεδα (ILO, 2022γ).

Πίνακας 4: Προγράμματα NEE, ΟΑΕΔ 2008-2010

Τίτλος προγράμματος	Ημερομηνία έναρξης βάσει προγράμματος	Συνολικός προϋπολογισμός σε (€) σύμφωνα με Α.Π.	Προκηρυχθείσες θέσεις	Καλυφθείσες θέσεις
Κατάρτιση προγράμματος επιχορήγησης έξι χιλιάδων (6.000) νέων ελεύθερων επαγγελματιών (Ν.Ε.Ε) με διακριτικό τίτλο «Νέοι ελεύθεροι επαγγελματίες-νέοι επιστήμονες έτους 2007» ΦΕΚ 1619/Β/ 17-8-2007	10/8/2007	72.000.000,00 €	6.000	2.314
Πρόγραμμα 3.000 νέων ελευθέρων επαγγελματιών ηλικίας 22-32 ετών με το διακριτικό τίτλο «Νέοι & Επιχειρηματικότητα», Α' Κύκλος ΦΕΚ 1005/Β/30-05-2008	13/5/2008	57.000.000,00 €	3.000	2.957
Πρόγραμμα 3.000 νέων ελευθέρων επαγγελματιών ηλικίας 22-32 ετών με το διακριτικό τίτλο «Νέοι & επιχειρηματικότητα», Β' Κύκλος, ΦΕΚ 2298/Β/11-11-2008	28/11/2008	57.000.000,00 €	3.000	2.687
Πρόγραμμα 4.500 νέων ελευθέρων επαγγελματιών ηλικίας 22-64 ετών με το διακριτικό τίτλο «Πρόγραμμα νέων ελευθέρων επαγγελματιών έτους 2009», ΦΕΚ 2031/Β/2009	21/9/2009	103.500.000,00 €	4.500	4.383
Πρόγραμμα επιχορήγησης 6.000 νέων ελευθέρων επαγγελματιών – νέων επιστημόνων έτους 2009, ΦΕΚ 2031/Β/21-09-2009	21/9/2009	90.000.000,00 €	6.000	6.000
Πρόγραμμα επιχορήγησης 4.000 νέων ελευθέρων επαγγελματιών – γυναικών, ηλικίας 22-64 ετών με το διακριτικό τίτλο «Επιχειρηματικότητα άνεργων γυναικών ηλικίας 22-64», ΦΕΚ 364/Β/31-03-2010	9/4/2010	96.000.000,00 €	4.000	3.686
«Πρόγραμμα νέων ελευθέρων επαγγελματιών έτους 2009, Β' Κύκλος ΦΕΚ 846/Β/17-06-2010	17/6/2010	60.000.000,00 €	2.500	1.540
Σύνολο		535.500.000,00 €	29.000	23.567

Πηγή: ΕΕΟ, Group, (2011), Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ 2021.

Από το 2008 έως το 2010 το ποσό του προϋπολογισμού το οποίο δεσμεύεται για τη δημιουργία είκοσι εννιά χιλιάδων (29.000) νέων θέσεων αυτοαπασχόλησης είναι 535.500.000€ (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021). Στην περίπτωση που η ολοκλήρωση των δράσεων πραγματοποιηθεί εντός της προκαθορισμένης χρονικής διάρκειας, τηρουμένων των όρων και των προϋποθέσεων των δημοσίων προσκλήσεων, τότε δαπανώνται 435.176.844,8€ για είκοσι τρεις χιλιάδες πεντακόσιες εξήντα επτά (23.567) νέες θέσεις αυτοαπασχόλησης. Την ίδια περίοδο, δηλαδή από το 2008 έως το 2010, οι αυτοαπασχολούμενοι στην Ελλάδα είναι, κατά μέσο όρο, εννιακόσιοι τριάντα οχτώ χιλιάδες πεντακόσιοι τριάντα τρεις (938.533) αυτοαπασχολούμενοι (ILO, 2022γ).

Συνοψίζοντας, η ανάλυση κατευθύνει στις παρακάτω διαπιστώσεις. Πρώτον, ο προϋπολογισμός ο οποίος απαιτείται για τις συγκεκριμένες δράσεις αυτοαπασχόλησης είναι υψηλός σε σχέση με τον αριθμό του πληθυσμού που επωφελείται από αυτές τις

δράσεις. Δεύτερον, ο μικρός αριθμός ωφελούμενων, ο οποίος αποδεδειγμένως λογίζεται ως τέτοιος λόγω της σύγκρισής του με τον συνολικό αριθμό των αυτοαπασχολούμενων της χώρας ανά έτος, φαίνεται να μην επηρεάζει με οιοδήποτε τρόπο την τάση της αυτοαπασχόλησης. Επομένως, η επιδότηση δεν επιδρά στην αυτοαπασχόληση με τρόπο ο οποίος να μπορεί να τη μεταβάλλει. Τρίτον, αναγνωρίζεται ότι μέσω της προώθησης της επιδοτούμενης αυτοαπασχόλησης πραγματοποιείται μια σημαντική προσπάθεια αντιμετώπισης των οικονομικών δυσκολιών που συνεπάγεται η δραστηριοποίηση στον τομέα της αυτοαπασχόλησης.

2.2.3.3 Προγράμματα επιδοτούμενων θέσεων απασχόλησης

Η συμβολή των πολιτικών απασχόλησης στην αγορά εργασίας, με στόχο την αντιμετώπιση της ανεργίας και τη συνολική αύξηση της απασχόλησης στη χώρα, επιδιώκεται και μέσω των παρεμβάσεων επιδότησης των θέσεων εργασίας. Για την επιδότηση θέσεων απασχόλησης από τον ΟΑΕΔ δεν είναι απαραίτητη προϋπόθεση η δημιουργία νέας επιχείρησης. Οι επιχειρήσεις, νεοσύστατες ή μη, που πληρούν τα κριτήρια δύναται να ενταχθούν στα προγράμματα του οργανισμού και να καλύψουν τις ανάγκες τους σε εργατικό δυναμικό από το μητρώο των εγγεγραμμένων ανέργων. Τα προγράμματα έχουν τη μορφή δημοσίων προσκλήσεων και συμπεριλαμβάνουν αναλυτική περιγραφή των χαρακτηριστικών των δικαιούχων. Ο σχεδιασμός των προγραμμάτων προσδιορίζεται από στόχους, το όριο του προϋπολογισμού είναι προκαθορισμένο, όπως προκαθορισμένο είναι και το χρονοδιάγραμμα της επιδοτούμενης περιόδου.

Από το 2001 έως το 2003, ο ΟΑΕΔ και ο ΛΑΕΚ υλοποιούν προγράμματα, σε νομούς των περιφερειών της επικράτειας, χρηματοδοτώντας τις παρεμβάσεις απασχόλησης. Οι θέσεις για τις οποίες υπάρχει η δυνατότητα επιδότησης είναι σε αριθμό δώδεκα χιλιάδες πεντακόσιες πενήντα (12.550) θέσεις. Η υλοποίηση των δράσεων γίνεται σε νομούς της Δυτικής Ελλάδας, της Δυτικής Μακεδονίας, της Ηπείρου, της Θεσσαλίας και της Στερεάς Ελλάδας. Ο προϋπολογισμός των προγραμμάτων φτάνει τα 144.585.940,00€, από τα οποία δαπανώνται τα 86.188.954,25€ για την κάλυψη εννιά χιλιάδων τριακοσίων ενενήντα δύο (9.392) θέσεων εργασίας (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

Το 2007 προσλαμβάνονται, συνολικώς, χίλιοι τετρακόσιοι ογδόντα τρεις (1.483) άνεργοι μέσω προγραμμάτων απασχόλησης, τα οποία είναι σχεδιασμένα να επιδοτήσουν πέντε χιλιάδες τριακόσιες (5.300) θέσεις εργασίας, σε νομούς των περιφερειών του Βορείου Αιγαίου, της Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης και των Ιονίων

Νήσων. Το ποσοστό κάλυψης των θέσεων απασχόλησης ανέρχεται στο 27,98% (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021). Για το έτος 2007 καταγράφονται στη χώρα τέσσερα εκατομμύρια εξακόσιοι είκοσι έξι χιλιάδες εξακόσιοι (4.626.600) εργαζόμενοι ηλικίας 15 ετών και άνω (ILO, 2022α).

Πίνακας 5: Προγράμματα απασχόλησης νέων θέσεων εργασίας (ΝΘΕ)³⁸ και καλυφθείσες θέσεις ανά νομό, φορείς υλοποίησης ΟΑΕΔ και ΛΑΕΚ, 2001-2003

Νομός	Υπουργικές Αποφάσεις	Φορέας Υλοποίησης	Θέσεις εργασίας	Κάλυψη θέσεων εργασίας	Προϋπολογισμός	Κόστος Υλοποίησης
Άρτας	31119/01-08-01	ΛΑΕΚ	1.500	1.200	18.488.630,00 €	14.788.800,00 €
Αχαΐας	33297/20-11-03	ΟΑΕΔ	1.500	1.356	16.875.000,00 €	8.860.148,75 €
Γρεβενών	31118/01-08-01	ΟΑΕΔ	1.500	425	18.488.630,00 €	7.173.586,50 €
Θεσπρωτίας	31119/01-08-01	ΛΑΕΚ	1.500	557	18.488.630,00 €	2.679.668,72 €
Καρδίτσας	33390/29-12-03	ΟΑΕΔ	500	439	5.000.000,00 €	2.213.250,62 €
Λαρίσης	31119/01-08-01	ΛΑΕΚ	2.000	1.900	18.488.630,00 €	20.063.491,24 €
Πρέβεζας	31119/01-08-01	ΛΑΕΚ	1.500	1.168	18.488.630,00 €	10.639.117,00 €
Τρικάλων	33390/29-12-03	ΟΑΕΔ	500	463	5.000.000,00 €	2.557.834,80 €
Φθιώτιδας	31118/01-08-01	ΟΑΕΔ	2.050	1.884	25.267.790,00 €	17.213.056,62 €
Σύνολο			12.550	9.392	144.585.940,00 €	86.188.954,25 €

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021.

Πίνακας 6: Προγράμματα απασχόλησης ΝΘΕ και καλυφθείσες θέσεις ανά νομό, ΟΑΕΔ 2007

Νομός	Υπουργικές Αποφάσεις	Θέσεις εργασίας	Κάλυψη θέσεων εργασίας
Δράμας	31347/09-08-07	600	184
Ζακύνθου	31352/09-08-07	300	25
Καβάλας	31345/09-08-07	600	362
Κέρκυρας	31351/09-08-07	600	115
Κεφαλληνίας	31350/09-08-07	300	57
Λέσβου	31348/09-08-07	600	91
Λευκάδας	31346/09-08-07	300	17
Ξάνθης	31349/09-08-07	600	307
Ροδόπης	31343/09-08-07	600	183
Σάμου	31344/09-08-07	400	26
Χίου	31249/09-08-07	400	116
Σύνολο		5.300	1.483

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021.

Η ενίσχυση των νομών της χώρας μέσω των δράσεων επιδοτούμενης απασχόλησης επιβεβαιώνει τον κοινωνικό ρόλο του εθνικού φορέα απασχόλησης, του οποίου η αποστολή είναι, εκτός των άλλων, η ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής και η καταπολέμηση των ανισοτήτων πρόσβασης στην απασχόληση που παρατηρείται μεταξύ

³⁸ Νέες θέσεις εργασίας: εφεξής ΝΘΕ.

των αστικών κέντρων και της περιφέρειας. Σε σχέση με τον αριθμό των διαθέσιμων θέσεων ανά πρόγραμμα, οι αποκλίσεις στον βαθμό κάλυψης των θέσεων (βλ. πίνακα 6) πιθανόν να οφείλονται στο γεγονός ότι η κατανομή των θέσεων προκύπτει βάσει του εκάστοτε προϋπολογισμού και δεν είναι αποτέλεσμα της μελέτης των ποσοστών ανεργίας σε συνάρτηση, πρώτον, με τις ανάγκες του κάθε νομού και, δεύτερον, με τα στοιχεία καταγραφής των επαγγελματικών ειδικοτήτων που παραμένουν εκτός της αγοράς εργασίας, είτε για λόγους μειωμένης ζήτησης είτε εξαιτίας της ύπαρξης εμποδίων πρόσβασης στον χώρο της εργασίας. Εξαιρουμένων άλλων παραγόντων, όπως είναι οι δυσκολίες στην καθολική πληροφόρηση των ενδιαφερομένων για τις παροχές των προγραμμάτων, όπως είναι η πολυπλοκότητα των όρων ένταξης στις δράσεις, αλλά και το γεγονός ότι ο κάθε εν δυνάμει ωφελούμενος πρέπει να πληροί σωρευτικά ορισμένες προϋποθέσεις προκειμένου να καταστεί δικαιούχος της επιδότησης, από το μικρό ποσοστό κάλυψης των συγκεκριμένων θέσεων εργασίας (βλ. πίνακα 6) αποδεικνύεται η μη επιτυχημένη σύνδεση ή σύζευξη των δράσεων επιδοτούμενης απασχόλησης με την προσφορά εργασίας ανά νομό. Πράγματι, η τελευταία υπόθεση αποκτά νόημα το 2014. Σύμφωνα με τη με αριθμό 573/2014/ΕΕ Απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, η εναρμόνιση των πολιτικών των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης περιλαμβάνει την παρακολούθηση του φαινομένου της ανεργίας στις πραγματικές του διαστάσεις και την καταγραφή των ποσοστών ανεργίας, όχι μόνο σε επίπεδο περιφερειών, αλλά πλέον και σε επίπεδο γεωγραφικών νομών (Απόφαση 573/2014/ΕΕ, 2014). Επιδιώκεται η ανακατεύθυνση των πολιτικών απασχόλησης και η στοχευμένη παρεμβατική πολιτική βάσει των στοιχείων της ανεργίας, ανά γεωγραφικό διαμέρισμα, της κάθε ευρωπαϊκής χώρας.

Τα επόμενα χρόνια τα επιδοτούμενα προγράμματα εργασίας του ΟΑΕΔ εξελίσσονται με παρόμοιο τρόπο, εφαρμόζονται σε όλη την επικράτεια, στοχεύουν σε πληθυσμιακές ομάδες ανέργων με κριτήρια όπως είναι η ηλικία, ο διανυθείς χρόνος αναζήτησης εργασίας, ο βαθμός κοινωνικής ευαλωτότητας και η προηγούμενη εργασιακή κατάσταση. Την περίοδο 2001-2014 ο προϋπολογισμός που χρειάστηκε για τη δημιουργία των προγραμμάτων επιδότησης θέσεων εργασίας είναι, κατά προσέγγιση³⁹, 3.837.272.840€ και οι θέσεις που καλύπτονται είναι διακόσιες πενήντα επτά χιλιάδες διακόσιες εξήντα μία (257.261) θέσεις εργασίας, σε σύνολο εξακοσίων είκοσι οχτώ

³⁹ Το ποσό του προϋπολογισμού είναι μεγαλύτερο, διότι δεν έχουν προστεθεί οι προϋπολογισμοί των παρεμβάσεων του πίνακα 6 και οι προϋπολογισμοί των παρεμβάσεων βάσει των υπ' αριθ. 3018.8-11-05, 2958.10-10-06 και 4092/58/21-12-2007 Αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου ΟΑΕΔ (βλ. πίνακα 7). Επιπλέον, το άθροισμα των ποσών των προϋπολογισμών γίνεται σύμφωνα με την ημερομηνία δημοσίευσης της κάθε παρέμβασης.

χιλιάδων οχτακοσίων είκοσι (628.820) ανοιχτών θέσεων εργασίας (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

Πίνακας 7: Προγράμματα απασχόλησης και διαθέσιμα δεδομένα ανά τίτλο προγράμματος⁴⁰, προϋπολογισμός, προκηρυχθείσες και καλυφθείσες θέσεις, ΟΑΕΔ 2005-2009

Αποφάσεις	Τίτλος Προγράμματος	Προϋπ/σμός (€)	Ημερομηνία έναρξης	Θέσεις εργασίας	Κάλυψη θέσεων
Απ. ΑΣ ΟΑΕΔ 3018/8-11-05	Πρόγραμμα προώθησης άνεργων νέων στην απασχόληση 18-30 ετών			10.800	6.558
Απ. ΑΣ ΟΑΕΔ 2958/10-10-06	Πρόγραμμα επιχορήγησης μικρών επιχειρήσεων 0-3 άτομα για μερική απασχόληση έως 50 ετών			8.020	7.500
Απ. Α.Σ. ΟΑΕΔ 4092/58/21-12-2007 (ΦΕΚ 2512/Β/31-12-2007)	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση ανέργων που βρίσκονται στο στάδιο πλησίον της σύνταξης (ΟΑΕΔ - ΛΑΕΚ)		28/1/2008	2.500	1.655
ΦΕΚ Β' 1082/2-7-2007	Συνδυασμένο πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη επιδοτούμενων ανέργων (2007)	170.000.000,00 €		20.000	1.502
ΚΥΑ 31429/09-08-07	Πρόγραμμα ΝΘΕ για ανέργους ηλικίας 45 ετών και άνω, 2007	99.750.000,00 €		10.000	4.382
Απ.Α.Σ. ΟΑΕΔ 4092/58/21-12-2007	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση ανέργων που βρίσκονται πλησίον της σύνταξης (ΟΑΕΔ ΛΑΕΚ 1)	81.250.000,00 €	28/1/2008	2.500	1.100
ΦΕΚ 2312/Β/ 13-11-2008	Πρόγραμμα νέων θέσεων εργασίας για ανέργους, ηλικίας 31 έως 44 ετών	64.837.500,00 €	28/11/2008	6.500	4.287
ΦΕΚ 2334/Β/14-11-2008	Πρόγραμμα υποστήριξης και ενίσχυσης των νέων που ολοκληρώνουν τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ή εγκαταλείπουν το σχολείο μετά την ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και δεν συνεχίζουν σπουδές σε οποιαδήποτε βαθμίδα του εκπαιδευτικού συστήματος, με το διακριτικό τίτλο: «Μια αρχή μια ευκαιρία»	246.400.000,00 €	25/11/2008	40.000	5.192
ΦΕΚ 2676/Β/31-12-2008	Ειδικό πρόγραμμα προώθησης 10.000 ανέργων νέων στην απασχόληση, ηλικίας 18-30 ετών	101.250.000,00 €		10.000	6.637
ΦΕΚ 394/Β/31-12-2009	Ειδικό πρόγραμμα ολοκληρωμένης παρέμβασης για 800 πρώην εργαζομένους που προέρχονται από τις επιχειρήσεις «ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ Α.Ε.Γ.Α.», «ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ Α.Ε.Α.Ζ.», «Γ.Η. ΣΚΟΥΡΤΗΣ Α.Ε.Γ.Α.», «ΓΕΝΙΚΗ ΕΝΩΣΗ Α.Ε.Ε.Γ.Α. (GENERAL UNION)», «ΓΕΝΙΚΗ ΠΙΣΤΗ Α.Ε.Ε.Γ.Α. (GENERAL TRUST)» και «ΕΟΣ Α.Ε.Α.Ζ.»	25.800.000,00 €	29/1/2010	800	149
Σύνολο		789.287.500,00 €		111.120	38.962

Πηγές: ΕΕΟ, Group, 2011' Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021 .

⁴⁰ Αναφορικά με το Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση ανέργων που βρίσκονται στο στάδιο πλησίον της σύνταξης: με τη με αριθμό 2507/13-01-2016 Απόφαση της Διοίκησης ΟΑΕΔ ορίζεται η 22η Ιανουαρίου 2016 ως η ημερομηνία λήξης της προθεσμίας για την υποβολή των αιτήσεων εκδήλωσης ενδιαφέροντος για υπαγωγή στο πρόγραμμα (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

Πίνακας 8: Προγράμματα απασχόλησης και διαθέσιμα δεδομένα ανά τίτλο προγράμματος, προϋπολογισμός, προκηρυχθείσες και καλυφθείσες θέσεις, ΟΑΕΔ 2010

ΦΕΚ	Τίτλος Προγράμματος	Προϋπ/σμός (€)	Ημερομηνία έναρξης	Θέσεις εργασίας	Κάλυψη θέσεων
ΦΕΚ 364/Β/31-03-2010	Ειδικό διετές πρόγραμμα προώθησης της απασχόλησης με επιχορήγηση των ασφαλιστικών εισφορών για την πρόσληψη 25.000 ανέργων	170.940.000,00 €	9/4/2010	25.000	25.000
ΦΕΚ 364/Β/31-03-2010	Ειδικό τετραετές πρόγραμμα προώθησης της απασχόλησης με επιχορήγηση των ασφαλιστικών εισφορών για την πρόσληψη 40.000 ανέργων	501.424.000,00 €	9/4/2010	40.000	16.125
ΦΕΚ 753/Β/01-06-2010	Πρόγραμμα επιχορήγησης για την ενίσχυση της οργανωτικής ικανότητας των μελών της Ε.Σ.Ε.Ε. και της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε	4.860.000,00 €	1/6/2010	150	113
ΦΕΚ 1399/Β/06-09-2010	Τοπικό ολοκληρωμένο πρόγραμμα για 900 ανέργους και 350 εργαζόμενους του Νομού Καστοριάς	3.360.000,00 €	29/9/2010	300	91
ΦΕΚ 1655/Β/16-10-2010	Πρόγραμμα επιχορήγησης για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας 10.000 ανέργων ηλικίας 16–24 ετών νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας, σε ιδιωτικές επιχειρήσεις και γενικά εργοδότες του ιδιωτικού τομέα με επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών, με τη δυνατότητα συνέχισης της επιχορήγησης για επιπλέον δώδεκα (12) μήνες, εφόσον η σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας μετατραπεί σε σύμβαση εργασίας	53.940.400,00 €	29/10/2010	10.000	3.690
ΦΕΚ 1663/Β/19-10-2010	Κατάρτιση προγράμματος επιχορήγησης 800 νέων ελεύθερων επαγγελματιών ανέργων ατόμων με αναπηρίες (Α.με.Α), απεξαρτημένων από εξαρτησιογόνες ουσίες και αποφυλακισμένων ατόμων και προγράμματος επιχορήγησης 50 θέσεων εργονομικής διεύθετης του χώρου εργασίας για άτομα με αναπηρίες (Α.με.Α)	22.525.000,00 €		800	758
ΦΕΚ 1663/Β/19-10-2010	Κατάρτιση ειδικού τριετούς προγράμματος ενίσχυσης εργοδοτών με επιχορήγηση που αντιστοιχεί στο ύψος των συνολικών ασφαλιστικών εισφορών, για την πρόσληψη 2.300 ανέργων ατόμων με αναπηρίες (Α.με.Α), απεξαρτημένων από εξαρτησιογόνες ουσίες, αποφυλακισμένων, νεαρών παραβατικών ατόμων ή νεαρών ατόμων που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο και προγράμματος επιχορήγησης 50 θέσεων εργονομικής διεύθετης του χώρου εργασίας για άτομα με αναπηρίες (Α.με.Α)	30.500.000,00 €		2.300	1.047
Σύνολο		787.549.400,00 €		78.550	46.824

Πηγές: ΕΕΟ, Group, 2011· Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021.

Πίνακας 9: Προγράμματα απασχόλησης και διαθέσιμα δεδομένα ανά τίτλο προγράμματος, προϋπολογισμός, προκηρυχθείσες και καλυφθείσες θέσεις, ΟΑΕΔ 2010-2014

Α. Π. / ΦΕΚ	Τίτλος Προγράμματος	Προϋπ/σμός (€)	Ημερομηνία έναρξης	Θέσεις εργασίας	Κάλυψη θέσεων
ΦΕΚ 1656/18-10-2010	Πρόγραμμα επιχορήγησης 200.000 θέσεων πλήρους απασχόλησης με επιδότηση των εργοδοτικών εισφορών, για τη διατήρηση τουλάχιστον 400.000 θέσεων εργασίας, σε επιχειρήσεις και γενικά εργοδότες του ιδιωτικού τομέα	992.000.000,00 €	18/10/2010	200.000	126.561
ΦΕΚ 72/28-11-2011	Πρόγραμμα επιχορήγησης 160.000 θέσεων πλήρους απασχόλησης με επιδότηση των εργοδοτικών εισφορών, για τη διατήρηση τουλάχιστον 320.000 θέσεων εργασίας, σε επιχειρήσεις και γενικά εργοδότες του ιδιωτικού τομέα	772.000.000,00 €	18/1/2011	160.000	
ΦΕΚ 2639/Β/09-11-2011	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων της τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού (δήμων και περιφερειών), για την απασχόληση 5.000 ανέργων ηλικίας 55-64 ετών	75.000.000,00 €	19/12/2011	5.000	1.166
Α.Π 16/12/2011	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων και γενικά εργοδοτών για την απασχόληση και κατάρτιση 10.000 δικαιούχων «επιταγής επανένταξης στην αγορά εργασίας» και καθορισμός του τύπου, της μορφής και του περιεχομένου της «επιταγής επανένταξης στην αγορά εργασίας»	93.310.000,00 €	19/12/2011	10.000	966
Α.Π. 1/2013	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη ατόμων σε μειονεκτική και πολύ μειονεκτική θέση	8.000.000,00 €	1/7/2013	1.000	1.000
ΦΕΚ 2462/Β/03-11-2011	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη ανέργων πτυχιούχων ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα, έως 35 ετών	67.750.000,00 €	6/6/2012	10.000	7.200
Α.Π. 3/2013	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη ανέργων πτυχιούχων ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα, έως 35 ετών (Συμπληρωματικό)	33.000.000,00 €	19/9/2013	2.200	
Α.Π. 8/2013	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη ανέργων νέων που είχαν ενταχθεί σε πρόγραμμα «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για νέους έως 29 ετών» ή «Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας για νέους έως 29 ετών στον κλάδο του τουρισμού	10.200.000,00 €	31/12/2013	4.000	3.045
Α.Π. 9/2013	Πρόγραμμα προώθησης στην απασχόληση μέσω της οικονομικής ενίσχυσης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, 2.000 ανέργων νέων ηλικίας έως 35 ετών, με το διακριτικό τίτλο «Επιχειρηματικότητα νέων με έμφαση στην καινοτομία»	20.000.000,00 €	30/12/2013	2.000	1.540
Α.Π. 6/2014	Πρόγραμμα προώθησης στην απασχόληση μέσω της οικονομικής ενίσχυσης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, 2.000 ανέργων νέων ηλικίας έως 35 ετών, με το διακριτικό τίτλο «Επιχειρηματικότητα νέων με έμφαση στην καινοτομία» (Συμπληρωματικό της Α.Π. 9/2013)		21/07/2014	900	
Σύνολο		1.977.950.000		395.100	141.478

Πηγές: ΕΕΟ, Group, 2011· Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021.

Πίνακας 10: Προγράμματα απασχόλησης και διαθέσιμα δεδομένα ανά τίτλο προγράμματος, προϋπολογισμός⁴¹, προκηρυχθείσες και καλυφθείσες θέσεις, ΟΑΕΔ 2014-2017

Α. Π. / ΦΕΚ	Τίτλος Προγράμματος	Προϋ/σμός (€)	Ημερομηνία έναρξης	Θέσεις εργασίας	Κάλυψη θέσεων
Α.Π. 1/2014	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη 10.000 ανέργων ηλικίας 30-66 ετών	54.000.000,00 €	21/3/2014	10.000	9.042
Α.Π. 10/2014	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη 10.000 ανέργων ηλικίας 30-66 ετών (Συμπληρωματικό)		18/11/2014		
Α.Π. 4/2014	Πρόγραμμα διατήρησης θέσεων εργασίας με επιδότηση των εργοδοτικών εισφορών επιχειρήσεων που, λόγω της θέσης τους, επηρεάζεται η λειτουργία τους από τα έργα κατασκευής του ΜΕΤΡΟ στη Θεσ/νίκη	3.000.000,00 €	16/7/2014	300	300
Α.Π. 5/2014	Πρόγραμμα επιχορήγησης για την ενίσχυση της οργανωτικής ικανότητας της Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., της Ε.Σ.Ε.Ε. και των Οργανώσεων μελών αυτών, του Σ.Ε.Β., του Σ.Ε.Τ.Ε. καθώς και των πανελληνίων οργανώσεων μελών του Σ.Ε.Τ.Ε.	4.500.000,00 €	16/7/2014	200	157
Α.Π. 7/2014	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη 10.000 ωφελούμενων των δράσεων «Τοπικά σχέδια για την απασχόληση, προσαρμοσμένα στις ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας - ΤοπΣΑ» και «Τοπικές δράσεις κοινωνικής ένταξης για ευάλωτες ομάδες - ΤοπΕΚΟ»	17.000.000,00 €	24/7/2014	10.000	454
Α.Π. 9/2014	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη ανέργων ηλικίας 25-66 ετών	59.400.000,00 €	8/10/2014	5.000	10.652
Α.Π. 11/2014	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη ανέργων ηλικίας 25-66 ετών (Συμπληρωματικό)		4/12/2014	6.000	
Α.Π. 14/2017	Πρόγραμμα ενίσχυσης της απασχόλησης 40.000 αμειβόμενων με δελτίο παροχής υπηρεσιών, με μετατροπή της σύμβασης παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών σε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας	156.800.000,00 €	25/10/2017	40.000	33
Σύνολο		294.700.000,00 €		71.500	20.638

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021.

Σύμφωνα με τη Δημόσια Πρόσκληση 14/2017, με τίτλο «Πρόγραμμα ενίσχυσης της απασχόλησης 40.000 αμειβόμενων με δελτίο παροχής υπηρεσιών, με μετατροπή της σύμβασης παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών σε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας», ο σκοπός του προγράμματος είναι οι δικαιούχες επιχειρήσεις να προσλάβουν ανεξάρτητους επαγγελματίες, οι οποίοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε άλλους εργοδότες, και να διατηρήσουν την απασχόληση αυτών για δεκαοχτώ (18) μήνες, υπό τον όρο της μετατροπής του καθεστώτος εργασίας τους από καθεστώς παροχής ανεξάρτητης εργασίας σε καθεστώς παροχής εξαρτημένης εργασίας. Μεταξύ των δικαιούχων επιχειρήσεων περιλαμβάνονται και οι Φορείς Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (ΟΑΕΔ, 2017, σσ. 1-2, 9). Εγείρει το ενδιαφέρον η συγκεκριμένη προϋπόθεση, μέσω της οποίας ενδυναμώνεται η αντίληψη ότι η μισθωτή εργασία αποτελεί ένα καθεστώς εργασίας συνυφασμένο με την εργασιακή σταθερότητα. Ο όρος του προγράμματος δεν δίνει απλώς το προβάδισμα στη μισθωτή εργασία, αλλά με την τήρησή του η

⁴¹ Ο προϋπολογισμός των 156.800.000,00€ της Α.Π. 14/2017 κατανέμεται ως εξής: Για το έτος 2018 η δαπάνη ανέρχεται στα 60.000.000,00€, για το έτος 2019 η δαπάνη ανέρχεται στα 60.000.000,00€ και για το έτος 2020 η δαπάνη ανέρχεται στα 36.800.000,00€ (Δ.ΥΠ.Α., 2022δ).

εξαρτημένη εργασία αντικαθιστά, εξαφανίζει την ανεξάρτητη εργασία. Η τοποθέτηση της δράσης στη βάση της σχέσης μεταξύ των δύο καθεστώτων εργασίας, η οποία σχέση επιφορτίζεται με στοιχεία αντιπαλότητας και αφανισμού, αναδεικνύει τη μισθωτή εργασία ως τον ασφαλέστερο μονόδρομο για τους εργαζομένους. Κοντά σε αυτό, η μισθωτή εργασία παρεισφρεί στο έδαφος της ανεξάρτητης εργασίας αγγίζοντας και τους φορείς που δρουν ενισχύοντας τη συλλογικότητα και τον συνεργατισμό, όπως είναι οι Φορείς Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας. Ο προβληματισμός εντείνεται.

Εν συνεχεία, η αύξηση της ρευστότητας των επιχειρήσεων με στόχο τη στήριξη της απασχόλησης προστίθεται ως αντικείμενο των παρεμβάσεων του έτους 2015. Ο φορέας απασχόλησης χρηματοδοτεί δώδεκα χιλιάδες επτακόσιες (12.700) θέσεις εργασίας και ο προϋπολογισμός για αυτές τις θέσεις είναι 65.000.000,00€. Από τα στοιχεία προκύπτει ότι επιδοτούνται οχτώ χιλιάδες επτακόσιες ογδόντα δύο (8.782) θέσεις εργασίας (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

Πίνακας 11: Προγράμματα απασχόλησης με στόχο την ενίσχυση της ρευστότητας και της απασχόλησης, ΟΑΕΔ 2015⁴²

Δ.Π.	Προϋπολογισμός	Προκηρυχθείσες θέσεις	Επιδοτούμενες θέσεις
7/2015	17.500.000,00 €	4.800	1.718
	17.500.000,00 €	2.000	2.789
8/2015	15.000.000,00 €	4.200	2.122
	15.000.000,00 €	1.700	2.153
Σύνολο	65.000.000,00 €	12.700	8.782

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021.

Τον Δεκέμβριο του 2016 ανακοινώνεται η δημόσια πρόσκληση 13/2016 η οποία αποτελεί ειδικό επιδοτούμενο πρόγραμμα με σκοπό την απασχόληση τεσσάρων χιλιάδων (4.000) μακροχρονίως ανέργων και ανέργων βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων τα οποία, κριτήρια, τους καθιστούν ιδιαιτέρως ευάλωτους στην αγορά εργασίας. Η

⁴² Δ.Π. 7/2015, «Πρόγραμμα επιχορήγησης εργοδοτών για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, με στόχο την ενίσχυση της ρευστότητας και της απασχόλησης, κατά τη διάρκεια της κρίσης, στις διοικητικές περιφέρειες του άξονα προτεραιότητας 7 (Κρήτη, Ιόνια Νησιά, Β. Αιγαίο, Ανατολική Μακεδονία και Θράκη, Ήπειρος, Θεσσαλία, Δυτική Ελλάδα και Πελοπόννησος)» και «Ειδικό πρόγραμμα νέων ελεύθερων επαγγελματιών, με στόχο την ενίσχυση της ρευστότητας και της απασχόλησης κατά τη διάρκεια της κρίσης στις διοικητικές περιφέρειες του άξονα προτεραιότητας 7» (ΟΑΕΔ, 2015γ, σ. 1). Δ.Π. 8/2015, «Πρόγραμμα επιχορήγησης εργοδοτών για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας με στόχο την ενίσχυση της ρευστότητας και της απασχόλησης κατά τη διάρκεια της κρίσης στις διοικητικές περιφέρειες Αττικής, Κεντρικής και Δυτικής Μακεδονίας, Στερεάς Ελλάδας και Νοτίου Αιγαίου» και «Ειδικό πρόγραμμα νέων ελεύθερων επαγγελματιών, με στόχο την ενίσχυση της ρευστότητας και της απασχόλησης κατά τη διάρκεια της κρίσης στις διοικητικές περιφέρειες Αττικής, Κεντρικής και Δυτικής Μακεδονίας, Στερεάς Ελλάδας και Νοτίου Αιγαίου» (ΟΑΕΔ, 2015δ, σ. 1).

διάρκεια του προγράμματος είναι δώδεκα (12) μήνες και οι θέσεις εργασίας δημιουργούνται σε φορείς του δημοσίου τομέα υγείας. Ο προϋπολογισμός για το σύνολο των θέσεων ανέρχεται στα 66.000.000,00€, ο φορέας χρηματοδότησης είναι ο ΟΑΕΔ (Δ.ΥΠ.Α., 2016) και ο συνολικός αριθμός κάλυψης των θέσεων είναι τρεις χιλιάδες τετρακόσιες είκοσι πέντε (3.425) θέσεις εργασίας (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021). Παρόμοια, τον Αύγουστο του 2017 εξαγγέλλεται ειδικό πρόγραμμα απασχόλησης, ίδιας χρονικής διάρκειας και στους ίδιους φορείς υποδοχής. Δικαιούχοι του προγράμματος είναι, κατά προτεραιότητα, χίλιοι εκατόν τριάντα πέντε (1.135) μακροχρονίως άνεργοι και άνεργοι που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες (Δ.ΥΠ.Α., 2017). Στο πρόγραμμα απασχολούνται εννιακόσιοι ενενήντα (990) άνεργοι (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

Στο τέλος του επόμενου έτους, του 2018, δημιουργείται η δημόσια πρόσκληση 11/2018, ως ειδικό πρόγραμμα απασχόλησης με έμφαση στους νέους πτυχιούχους ηλικίας από είκοσι δύο (22) ετών έως είκοσι εννιά (29) ετών. Η χρηματοδότηση επιβαρύνει τον οργανισμό υλοποίησης του έργου και ο προϋπολογισμός είναι 90.000.000,00€. Οι προβλεπόμενες θέσεις εργασίας είναι, σε αριθμό, πέντε χιλιάδες πεντακόσιες (5.500) θέσεις (Δ.ΥΠ.Α., 2018), εκ των οποίων καλύπτονται οι τρεις χιλιάδες πεντακόσιες σαράντα πέντε (3.545) θέσεις εργασίας (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

Η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας δέκα χιλιάδων (10.000) νέων, ηλικίας από δέκα οκτώ (18) έως είκοσι τεσσάρων (24) ετών, και τριών χιλιάδων (3.000) ανέργων, ηλικίας από είκοσι πέντε (25) ετών έως είκοσι εννιά (29) ετών, είναι ο στόχος των δημοσίων προσκλήσεων 8/2016 και 9/2016. Η διάρκεια ένταξης των ωφελούμενων είναι τέσσερις (4) μήνες και ο αριθμός τους, ανά επιχείρηση, εξαρτάται από τον αριθμό του απασχολούμενου προσωπικού της δικαιούχου επιχείρησης. Ο προϋπολογισμός του πρώτου, κατά σειρά αναφοράς, προγράμματος ανέρχεται στα 17.115.000€ και ο προϋπολογισμός του δεύτερου προγράμματος ανέρχεται στα 5.990.275€ (ΟΑΕΔ, 2016β· ΟΑΕΔ, 2016γ). Από τα στοιχεία προκύπτει ότι στα δύο προγράμματα απασχολούνται δύο χιλιάδες διακόσιοι εξήντα έξι (2.266) άνεργοι (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

Πίνακας 12: Ειδικά προγράμματα θέσεων εργασίας ανά περιφέρεια και καλυφθείσες θέσεις, ΟΑΕΔ 2016-2018⁴³

Περιφέρεια / Δ. Π.	13/2016	10/2017	11/2018
Α. Μακεδονία & Θράκη	186	26	129
Αττική	1.092	418	768
Β. Αιγαίο	124	85	55
Δ. Ελλάδα	116	32	138
Δ. Μακεδονία	154	17	69
Ήπειρος	109	21	126
Θεσσαλία	220	18	85
Ιόνια Νησιά	44	18	20
Κ. Μακεδονία	728	146	668
Κρήτη	222	88	264
Ν. Αιγαίο	79	65	318
Πελοπόννησος	133	27	79
Στερεά Ελλάδα	218	29	826
Σύνολο	3.425	990	3.545

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021.

Πίνακας 13: Προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας και κάλυψη θέσεων ανά περιφέρεια, ΟΑΕΔ 2016⁴⁴

Περιφέρεια / Δ. Π.	8/2016	9/2016
Α. Μακεδονίας & Θράκης	144	72
Αττικής	178	108
Β. Αιγαίου	65	16
Δ. Ελλάδας	132	80
Δ. Μακεδονίας	74	56
Ηπείρου	144	58
Θεσσαλίας	212	133
Ιονίων Νήσων	15	5
Κ. Μακεδονίας	237	141
Κρήτης	74	40
Ν. Αιγαίου	18	1
Πελοποννήσου	136	54
Στερεάς Ελλάδας	60	13
Σύνολο	1.489	777

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021.

⁴³ Οι δημόσιες προσκλήσεις 13/2016, 10/2017 και 11/2018 είναι ειδικά προγράμματα απασχόλησης ανέργων στο δημόσιο τομέα. Οι τίτλοι των προγραμμάτων είναι οι εξής: Δ.Π. 13/2016 «Ειδικό πρόγραμμα απασχόλησης 4.000 μακροχρόνια ανέργων στο δημόσιο τομέα της υγείας του άρθρου 64 του ν.4430/2016 (Α'205)» (Δ.ΥΠ.Α., 2016, σ. 1), Δ.Π. 10/2017 «Ειδικό πρόγραμμα απασχόλησης 1.135 ανέργων στο δημόσιο τομέα Υγείας» (Δ.ΥΠ.Α., 2017, σ. 1) και Δ.Π. 11/2018 «Ειδικό πρόγραμμα απασχόλησης για 5.500 ανέργους πτυχιούχους ανώτατων εκπαιδευτικών και τεχνολογικών ιδρυμάτων, ηλικίας 22-29 ετών, σε Υπουργεία και εποπτευόμενους δημόσιους φορείς» (Δ.ΥΠ.Α., 2018, σ. 1).

⁴⁴ Οι τίτλοι των προγραμμάτων είναι: Δ.Π. 8/2016 «Πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για 10.000 ανέργους ηλικίας 18-24 ετών σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και σε ΚΟΙΝΣΕΠ» (ΟΑΕΔ, 2016β, σ. 1) και Δ.Π. 9/2016 «Πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για 3.000 ανέργους ηλικίας 25-29 ετών σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και σε ΚΟΙΝΣΕΠ» (ΟΑΕΔ, 2016γ, σ. 1). Τα διαθέσιμα δεδομένα δεν είναι αντιπροσωπευτικά ως προς το σύνολο των προγραμμάτων εργασιακής εμπειρίας που πραγματοποιούνται από τον ΟΑΕΔ. Επιπλέον, μέχρι το 2019 τα συνολικά δεδομένα για τη Δ.Π. 8/2016 είναι χίλιες οκτακόσιες σαράντα πέντε (1.845) καλυφθείσες θέσεις και για τη Δ.Π. 9/2016 είναι εννιακόσιες πενήντα έξι (956) καλυφθείσες θέσεις. Τα αναλυτικά δεδομένα αυτών των προσκλήσεων ανά περιφέρεια δεν είναι διαθέσιμα (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

Για τους ανέργους ηλικίας πενήντα (50) ετών και άνω δημιουργείται, το 2016, πρόγραμμα δέκα πέντε χιλιάδων (15.000) θέσεων εργασίας συνολικού προϋπολογισμού 60.000.000€. Η χρηματοδότηση προέρχεται από τον Λογαριασμό για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ) και κατανέμεται τμηματικώς σε βάθος τετραετίας (ΟΑΕΔ, 2016α). Οι ωφελούμενοι της δράσης, σε όλες τις περιφέρειες της επικράτειας, είναι χίλιοι εξακόσιοι ογδόντα (1.680), εκ των οποίων οι τετρακόσιοι πενήντα πέντε (455) είναι από την περιφέρεια Αττικής (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

Δέκα πέντε χιλιάδες (15.000) θέσεις εργασίας προορίζονται για ανέργους ηλικίας από τριάντα (30) έως σαράντα εννιά (49) ετών, μέσω της δημόσιας πρόσκλησης 12/2016 του ΟΑΕΔ. Η δαπάνη για το πρόγραμμα είναι 54.000.000€, η κατανομή του ποσού αφορά τα έτη 2017 και 2018 και η διάρκεια της επιδότησης, για κάθε δικαιούχο, είναι δώδεκα (12) μήνες. Τρεις χιλιάδες πεντακόσιοι εβδομήντα οκτώ (3.578) άνεργοι απασχολούνται μέσω του προγράμματος, με τα μεγαλύτερα ποσοστά απορρόφησης να σημειώνονται στις περιφέρειες Αττικής, Κ. Μακεδονίας και Θεσσαλίας (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

Η συγχρηματοδοτούμενη δράση απασχόλησης η οποία ανακοινώνεται με τη δημόσια πρόσκληση 7/2017 απευθύνεται σε χιλίους διακοσίους ενενήντα πέντε (1.295) νέους ανέργους, ηλικίας από είκοσι πέντε (25) ετών έως είκοσι εννιά (29) ετών, οι οποίοι έχουν αποκτήσει εργασιακή εμπειρία σε προηγούμενα προγράμματα του οργανισμού. Η απασχόληση διαρκεί οκτώ (8) μήνες και η δαπάνη ανέρχεται στα 3.730.000€. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία εκατόν εξήντα επτά (167) εργαζόμενοι εντάσσονται στη δράση (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

Συγχρηματοδοτούμενη από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) είναι και η δράση για χιλίους τετρακοσίους πενήντα εννιά (1.459) ανέργους ηλικίας από δέκα οκτώ (18) ετών έως είκοσι τεσσάρων (24) ετών. Η εν λόγω δράση ανακοινώνεται τον Οκτώβριο του 2017. Το πρόγραμμα απευθύνεται σε όσους έχουν ωφεληθεί από προηγούμενο πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας. Η δαπάνη για το 2018 υπολογίζεται στα 4.201.920€. Στο πρόγραμμα συμμετέχουν εβδομήντα επτά (77) άνεργοι (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

Το 2018 δημιουργείται πρόγραμμα, με στόχο την ενίσχυση της ρευστότητας των επιχειρήσεων και τη δυνατότητα επιχορήγησης δέκα πέντε χιλιάδων (15.000) θέσεων εργασίας. Ο προϋπολογισμός είναι 70.000.000€. Από τις ανοιχτές θέσεις του προγράμματος επιδοτούνται οι τρεις χιλιάδες πεντακόσιες εξήντα μία (3.561) θέσεις. Από

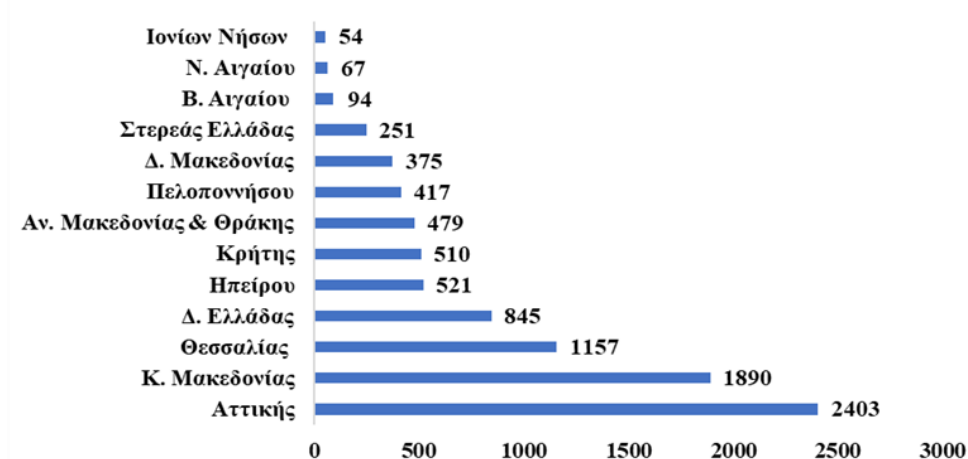
αυτές τις θέσεις οι χίλιες διακόσιες εξήντα εννιά (1.269) είναι στην περιφέρεια Αττικής και οι οχτακόσιες σαράντα επτά (847) θέσεις είναι στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

Πίνακας 14: Ωφελοούμενοι ανά Δημόσια Πρόσκληση, ΟΑΕΔ 2016-2018

Δ.Π.	Ωφελοούμενοι
1/2016	1.680
12/2016	3.578
7/2017	167
13/2017	77
9/2018	3.561
Σύνολο	9.063

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021.

Γράφημα 17: Καλυφθείσες θέσεις ανά περιφέρεια σε ολοκληρωμένα προγράμματα απασχόλησης, ΟΑΕΔ 2016-2018⁴⁵



Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021.

⁴⁵ Η επιλογή της περιόδου αναφοράς γίνεται σύμφωνα με το έτος δημοσίευσης του κάθε προγράμματος επιδοτούμενης απασχόλησης. Οι τίτλοι των προγραμμάτων είναι: Δ.Π. 1/2016 «Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 15.000 ανέργων ηλικίας άνω των 50 ετών που βρίσκονται σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση» (ΟΑΕΔ, 2016α, σ. 1), Δ.Π. 12/2016 «Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 10.000 ανέργων ηλικίας 30-49 ετών», Δ.Π. 7/2017 «Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 1.295 ανέργων νέων, ηλικίας 25-29 ετών», Δ.Π. 13/2017 «Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 1.459 ανέργων ηλικίας 18-24 ετών» και Δ.Π. 9/2018 «Πρόγραμμα επιχορήγησης εργοδοτών για τη διατήρηση νέων θέσεων εργασίας με στόχο την ενίσχυση της ρευστότητας και της απασχόλησης την περίοδο της οικονομικής κρίσης» (Δ.ΥΠ.Α., 2022δ).

Πίνακας 15: Αναλυτικά δεδομένα κάλυψης θέσεων ολοκληρωμένων προγραμμάτων απασχόλησης στις περιφέρειες Αν. Μακεδονίας & Θράκης, Αττικής, Β. Αιγαίου και Δυτικής Ελλάδας, ΟΑΕΔ 2016-2018

Περιφέρειες & Περιφ. Ενότητες / Δ.Π.	1/2016	12/2016	7/2017	13/2017	9/2018
Π. Αν. Μακεδονίας & Θράκης	89	198	13	4	175
Π.Ε. Έβρου	13	36			
Π.Ε. Δράμας	19	30	1	1	
Π.Ε. Ροδόπης	6	32	4	2	
Π.Ε. Ξάνθης	11	34	2	1	
Π.Ε. Καβάλας	40	65	6		
Π.Ε. Θάσου		1			
Π. Αττικής	455	645	30	4	1.269
Π.Ε. Α. Αττικής	46	56	1		
Π.Ε. Β. Τομέα Αθηνών	46	89	5		
Π.Ε. Δ. Αττικής	40	42	2		
Π.Ε. Δ. Τομέα Αθηνών	77	102	4	2	
Π.Ε. Κ. Τομέα Αθηνών	111	185	11	2	
Π.Ε. Νήσων	9	8			
Π.Ε. Ν. Τομέα Αθηνών	65	76	3		
Π.Ε. Πειραιώς	61	87	4		
Π.Β. Αιγαίου	24	37	5	5	23
Π.Ε. Λέσβου	6	16	4	2	
Π.Ε. Χίου	14	12	1	1	
Π.Ε. Σάμου		5			
Π.Ε. Ικαρίας	4	1		2	
Π.Ε. Λήμνου		3			
Π. Δ. Ελλάδα	121	490	19	9	206
Π.Ε. Αχαΐας	79	227	11	7	
Π.Ε. Αιτωλοακαρνανίας	27	197	7	1	
Π.Ε. Ηλείας	15	66	1	1	

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021.

Πίνακας 16: Αναλυτικά δεδομένα κάλυψης θέσεων ολοκληρωμένων προγραμμάτων απασχόλησης στις περιφέρειες Δ. Μακεδονίας, Ηπείρου, Θεσσαλίας, Ιονίων Νήσων, Κ. Μακεδονίας και Κρήτης, ΟΑΕΔ 2016-2018

Περιφέρειες & Περιφ. Ενότητες / Δ.Π.	1/2016	12/2016	7/2017	13/2017	9/2018
Π. Δ. Μακεδονίας	75	197	11	4	88
Π.Ε. Κοζάνης	27	133	3		
Π.Ε. Καστοριάς	34	19	5	2	
Π.Ε. Γρεβενών	5	6			
Π.Ε. Φλώρινας	9	39	3	2	
Π. Ηπείρου	86	254	5	1	175
Π.Ε. Άρτας	6	49	1		
Π.Ε. Θεσπρωτίας	7	22			
Π.Ε. Ιωαννίνων	63	137	3	1	
Π.Ε. Πρεβέζης	10	46	1		
Π. Θεσσαλίας	242	554	27	16	318
Π.Ε. Καρδίτσας	36	148	9	6	
Π.Ε. Λάρισας	106	150	11	6	
Π.Ε. Μαγνησίας	23	57	4	2	
Π.Ε. Σποράδων					
Π.Ε. Τρικάλων	77	199	3	2	
Π. Ιονίων Νήσων	15	21	1		17
Π.Ε. Ζακύνθου	4				
Π.Ε. Ιθάκης					
Π.Ε. Κερκύρας	4	12			
Π.Ε. Κεφαλληνίας	4	5	1		
Π.Ε. Λευκάδος	3	4			
Π. Κ. Μακεδονίας	354	639	33	17	847
Π.Ε. Πέλλας	13	64	5	3	
Π.Ε. Σερρών	45	68	8	1	
Π.Ε.Κύκκης	16	30		1	
Π.Ε. Χαλκιδικής	14	31	1	2	
Π.Ε. Θεσσαλονίκης	231	358	19	8	
Π.Ε. Πιερίας	23	34			
Π.Ε. Ημαθίας	12	54		2	
Π. Κρήτης	51	193	6	5	255
Π.Ε. Ηρακλείου	36	150	4	4	
Π.Ε. Λασιθίου		4			
Π.Ε. Ρεθύμνης	7	18	2	1	
Π.Ε. Χανίων	8	21			

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021.

Πίνακας 17: Αναλυτικά δεδομένα κάλυψης θέσεων ολοκληρωμένων προγραμμάτων απασχόλησης στις περιφέρειες Ν. Αιγαίου, Πελοποννήσου και Στερεάς Ελλάδας, ΟΑΕΔ 2016-2018

Περιφέρειες & Περιφ. Ενότητες / Δ.Π.	1/2016	12/2016	7/2017	13/2017	9/2018
Π. Ν. Αιγαίου	16	26		1	24
Ν. Κυκλάδων	8	8		1	
Π.Ε. Θήρας		1			
Π.Ε. Κέας-Κύθνου					
Π.Ε. Μήλου					
Π.Ε. Μυκόνου					
Π.Ε. Νάξου	4	3		1	
Π.Ε. Πάρου		2			
Π.Ε. Σύρου		2			
Π.Ε. Τήνου	4	0			
Ν. Δωδεκανήσου	8	18			
Π.Ε. Καλύμνου		2			
Π.Ε. Καρπάθου-Κάσσου					
Π.Ε. Κω	4	2			
Π.Ε. Ρόδου	4	14			
Π. Πελοποννήσου	108	195	13	9	92
Π.Ε. Αργολίδος	13	14	2	2	
Π.Ε. Αρκαδίας	19	31		3	
Π.Ε. Κορινθίας	25	62	3	1	
Π.Ε. Λακωνίας	4	26	3		
Π.Ε. Μεσσηνίας	47	62	5	3	
Π. Στερεάς Ελλάδας	44	129	4	2	72
Π.Ε. Βοιωτίας	8	43			
Π.Ε. Ευβοίας	16	41	1	2	
Π.Ε. Ευρυτανίας		11	1		
Π.Ε. Φθιώτιδος	15	26	2		
Π.Ε. Φωκίδος	5	8			

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021.

Οι δράσεις οι οποίες βρίσκονται σε εξέλιξη το έτος 2019 αποσκοπούν στην επιδότηση ογδόντα οχτώ χιλιάδων (88.000) θέσεων εργασίας, σε όλες τις περιφέρειες της επικράτειας. Η διάρκεια της κάθε επιχορήγησης είναι, κατά μέσο όρο, δώδεκα (12) μήνες, ενώ σε κάποιες περιπτώσεις προβλέπεται και η δυνατότητα επέκτασης του χρονικού ορίου επιδότησης. Ο μέγιστος προϋπολογισμός των συγκεκριμένων προγραμμάτων απασχόλησης είναι 674.393.000,00€ (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

Στις δράσεις που είναι σε εξέλιξη μέχρι και το 2019 οι ενταγμένες και επιδοτούμενες θέσεις εργασίας είναι, σε αριθμό, είκοσι τέσσερις χιλιάδες εκατόν πενήντα (24.150) θέσεις. Η συμμετοχή είναι σημαντική στις περιφέρειες Αττικής, Κεντρικής

Μακεδονίας και Θεσσαλίας. Δώδεκα χιλιάδες οχτακόσιοι εβδομήντα ένας (12.871) ωφελούμενοι απασχολούνται σε αυτά τα γεωγραφικά διαμερίσματα (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

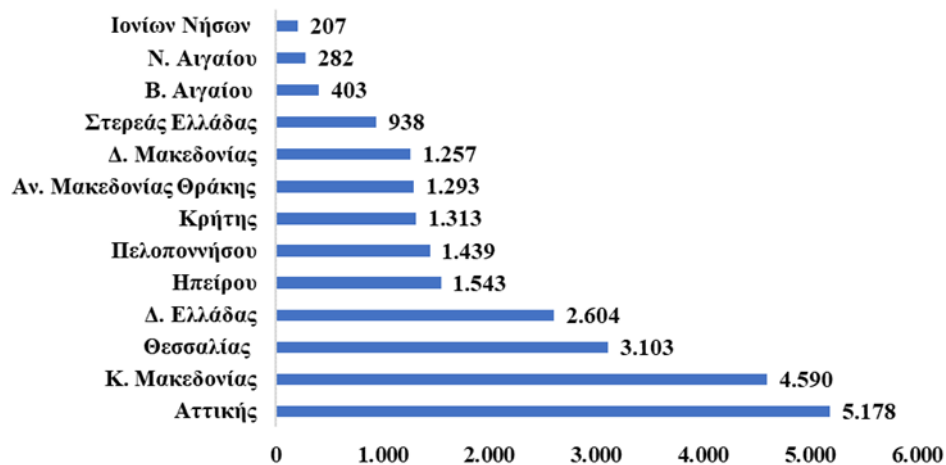
Πίνακας 18: Προγράμματα απασχόλησης σε εξέλιξη και κάλυψη θέσεων ανά δημόσια πρόσκληση, ΟΑΕΔ 2017-2018⁴⁶

Δ.Π.	Ωφελούμενοι
2/2017	118
3/2017	4.056
4/2017	840
11/2017	990
12/2017	447
15/2017	11.443
1/2018	1.061
6/2018	4.810
13/2018	385
Σύνολο	24.150

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021.

⁴⁶ Τα προγράμματα βρίσκονται σε εξέλιξη για το έτος 2019 και τα δεδομένα δεν είναι αντιπροσωπευτικά της συνολικής συμβολής των προγραμμάτων ως προς την απορρόφηση του εργατικού δυναμικού. Οι τίτλοι των προγραμμάτων είναι: Δ.Π. 2/2017 «Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων με προσωπικό άνω των είκοσι θέσεων πλήρους απασχόλησης, για την πρόσληψη 5.000 ανέργων που βρίσκονται σε μειονεκτική και ιδιαίτερα μειονεκτική θέση, ηλικίας άνω των 50 ετών», Δ.Π. 3/2017 «Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων με προσωπικό έως είκοσι θέσεων πλήρους απασχόλησης, για την πρόσληψη 10.000 ανέργων ηλικίας άνω των 50 ετών», Δ.Π. 4/2017 «Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων και εργοδοτών για την απασχόληση 10.000 δικαιούχων επιταγής επανένταξης στην αγορά εργασίας» (Δ.ΥΠ.Α., 2022δ), Δ.Π. 11/2017 «Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων, φορέων και οργανισμών του δημοσίου τομέα, όπως αυτός ορίζεται από το άρθρο 51 του ν.1892/1990 και επιχειρήσεων της τοπικής αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού (δήμων και περιφερειών) του ν.3852/2010, που ασκούν τακτικά οικονομική δραστηριότητα για την απασχόληση 10.000 μακροχρόνια ανέργων ηλικίας 55-67 ετών» (Δ.ΥΠ.Α., 2023β), Δ.Π. 12/2017 «Α) Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων και εργοδοτών για την απασχόληση 2.000 ανέργων Ατόμων με Αναπηρίες (ΑμεΑ), απεξαρτημένων από εξαρτησιογόνες ουσίες, αποφυλακισμένων νεαρών παραβατικών ατόμων ή νεαρών ατόμων που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο και Β) Πρόγραμμα εργονομικής διευθέτησης του χώρου εργασίας για 50 άτομα με αναπηρίες», Δ.Π. 15/2017 «Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 15.000 ανέργων ηλικίας 30-49 ετών», Δ.Π. 1/2018 «Πρόγραμμα επιχορήγησης της πρώτης πρόσληψης μισθωτού-ών από αυτοαπασχολούμενους νέους και επιχειρήσεις νέων, ηλικίας έως 35 ετών», Δ.Π. 6/2018 «Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 10.000 ανέργων ηλικίας 18-29 ετών με έμφαση στους πτυχιούχους ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα» και Δ.Π. 13/2018 «Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση έξι χιλιάδων (6.000) ανέργων ηλικίας έως 39 ετών, αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, σε κλάδους έξυπνης εξειδίκευσης και παραγωγικής δραστηριότητας» (Δ.ΥΠ.Α., 2022δ).

Γράφημα 18: Καλυφθείσες θέσεις ανά περιφέρεια σε εν εξελίξει, για το έτος 2019, προγράμματα απασχόλησης, ΟΑΕΔ 2017-2018



Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021.

Η μικρότερη συμμετοχή παρατηρείται στο πρόγραμμα πρόσληψης ανέργων, ηλικίας άνω των πενήντα (50) ετών, από επιχειρήσεις με προσωπικό άνω των είκοσι (20) εργαζομένων (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021). Στην Ελλάδα και για το έτος 2019 οι επιχειρήσεις με προσωπικό από έναν (1) έως δέκα (10) εργαζομένους είναι, σε αριθμό, διακόσιες τριάντα τρεις χιλιάδες εξακόσιες τριάντα (233.630) επιχειρήσεις, οι επιχειρήσεις με προσωπικό από έντεκα (11) έως πενήντα (50) εργαζομένους είναι είκοσι επτά χιλιάδες εκατόν ενενήντα (27.190) και οι επιχειρήσεις με προσωπικό από πενήντα έναν (51) έως διακοσίους πενήντα (250) εργαζομένους είναι τρεις χιλιάδες επτακόσιες πενήντα δύο (3.752) επιχειρήσεις (Μπακέας & Χιονίδης, 2020). Τα παραπάνω στοιχεία προκαθορίζουν τον βαθμό επίτευξης της στόχευσης του προαναφερθέντος προγράμματος, διότι οι μικρές επιχειρήσεις κυριαρχούν σε αριθμό σε σχέση με τις μεσαίες και τις μεγάλες επιχειρήσεις.

Ως προς τα επιδοτούμενα προγράμματα απασχόλησης, που εφαρμόζονται από τον ΟΑΕΔ από το 2016 έως το 2019, η προσοχή εστιάζεται στην επιτυχία της δημόσιας πρόσκλησης 15/2017. Στόχος του προγράμματος είναι η πρόσληψη ανέργων ηλικίας από τριάντα (30) ετών έως σαράντα εννιά (49) ετών (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021). Η αυξημένη συμμετοχή των ανέργων των περιφερειών Αττικής και Κεντρικής Μακεδονίας, προφανώς λόγω της πυκνότητας του πληθυσμού, θεωρείται αναμενόμενη. Ωστόσο, είναι επίσης προφανές ότι η ομάδα στόχος έχει αυξημένες ανάγκες πρόσβασης και ένταξης στην αγορά εργασίας.

Πίνακας 19: Προγράμματα απασχόλησης σε εξέλιξη και αναλυτικά στοιχεία κάλυψης θέσεων στις περιφέρειες Αν. Μακεδονίας, Αττικής, Β. Αιγαίου και Δ. Ελλάδας, ΟΑΕΔ 2017-2018

Περιφέρειες & Περ. Ενότητες/Δ.Π.	2/2017	3/2017	4/2017	11/2017	12/2017	15/2017	1/2018	6/2018	13/2018
Π.Αν. Μακεδονίας & Θράκης	6	217	40	46	31	646	48	252	7
Π.Ε. Έβρου	1	22	4	8	5	99	9	33	1
Π.Ε. Δράμας		52	20	9	7	98	8	43	
Π.Ε. Ροδόπης		25		11	9	77	5	31	
Π.Ε. Ξάνθης	2	36	7	7	2	129	14	53	5
Π.Ε. Καβάλας	3	72	9	11	8	231	11	81	1
Π.Ε. Θάσου		10				12	1	11	
Π. Αττικής	51	962	207	242	254	2.280	166	861	155
Π.Ε. Αν. Αττικής	9	113	26	36		280	15	91	16
Π.Ε. Β. Τομέα Αθηνών	4	97	10	34		293	18	125	40
Π.Ε. Δ. Αττικής	15	55	10	41		174	9	61	9
Π.Ε. Δ. Τομέα Αθηνών	9	160	36	14		365	28	126	17
Π.Ε. Κ. Τομέα Αθηνών	9	288	73	82		695	61	272	44
Π.Ε. Νήσων		8				16	2	2	
Π.Ε. Ν. Τομέα Αθηνών	3	148	28	18		278	17	116	23
Π.Ε. Πειραιώς	2	93	24	17		179	16	68	6
Π.Β. Αιγαίου		36	23	20	12	160	26	117	9
Π.Ε. Λέσβου		16	21	5	7	79	10	59	2
Π.Ε. Χίου		7	1	15	5	41	8	23	6
Π.Ε. Σάμου		10	1			12	1	25	1
Π.Ε. Ικαρίας		2				13	5	3	
Π.Ε. Λήμνου		1				15	2	7	
Π. Δ. Ελλάδας	10	489	62	36	1	1.334	103	549	20
Π.Ε. Αχαΐας	6	332	41	28		733	46	258	16
Π.Ε. Αιτωλοακαρνανίας	4	123	8	8	1	436	42	226	3

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021.

Πίνακας 20: Προγράμματα απασχόλησης σε εξέλιξη και αναλυτικά στοιχεία κάλυψης θέσεων στις περιφέρειες Δ. Μακεδονίας, Ηπείρου, Θεσσαλίας, Ιονίων Νήσων, Κ. Μακεδονίας και Κρήτης, ΟΑΕΔ 2017-2018

Περιφέρειες & Περ.Ενότητες / Δ.Π.	2/2017	3/2017	4/2017	11/2017	12/2017	15/2017	1/2018	6/2018	13/2018
Π. Δ. Μακεδονίας	2	203	13	14	24	680	39	271	11
Π.Ε. Κοζάνης	1	111	2	7	17	460	22	196	6
Π.Ε. Καστοριάς	1	64	9			116	5	35	1
Π.Ε. Γρεβενών		13	2	7	1	29	1	11	2
Π.Ε. Φλώρινας		15			6	75	11	29	2
Π. Ηπείρου	4	267	123	24	18	715	47	320	25
Π.Ε. Άρτας	1	39	3	5	2	109	10	69	2
Π.Ε. Θεσπρωτίας		17	1		1	72	11	39	
Π.Ε. Ιωαννίνων	3	180	115	19	14	397	16	165	23
Π.Ε. Πρεβέζης		31	4		1	137	10	47	
Π. Θεσσαλίας	9	486	59	119	20	1.600	147	638	25
Π.Ε. Καρδίτσας		89	7	26	7	334	37	139	3
Π.Ε. Λάρισας	3	166	36	28		557	65	212	18
Π.Ε. Μαγνησίας		59	1	49		150	15	85	1
Π.Ε. Σποράδων						2			
Π.Ε. Τρικάλων	6	172	15	16	13	557	30	202	3
Π. Ιονίων Νήσων		21	2	6	6	107	13	45	7
Π.Ε. Ζακύνθου		2			1	8	0	3	1
Π.Ε. Ιθάκης						5	0	1	
Π.Ε. Κερκύρας		11	2	6	4	64	9	26	2
Π.Ε. Κεφαλληνίας		5			1	18	1	8	1
Π.Ε. Λευκάδος		3				12	3	7	3
Π. Κ. Μακεδονίας	27	845	139	233	25	2.085	214	939	83
Π.Ε. Πέλλας		49	6	7		219	29	116	4
Π.Ε. Σερρών		69	17	12	11	278	14	108	4
Π.Ε.Κιλκίς	3	57	9	30		145	12	66	4
Π.Ε. Χαλκιδικής	1	33	4	2	4	77	15	34	1
Π.Ε. Θεσσαλονίκης	23	557	84	136		1.101	121	470	67
Π.Ε. Πιερίας		35	7	23	3	116	9	72	3
Π.Ε. Ημαθίας		45	12	23	7	149	14	73	
Π. Κρήτης	3	134	66	57	11	636	107	280	19
Π.Ε. Ηρακλείου	3	101	30	18		470	65	211	13
Π.Ε. Λασιθίου		12	5	13	4	33	7	23	4
Π.Ε. Ρεθύμνης		12	22		3	60	25	25	2
Π.Ε. Χανίων		9	9	26	4	73	10	21	

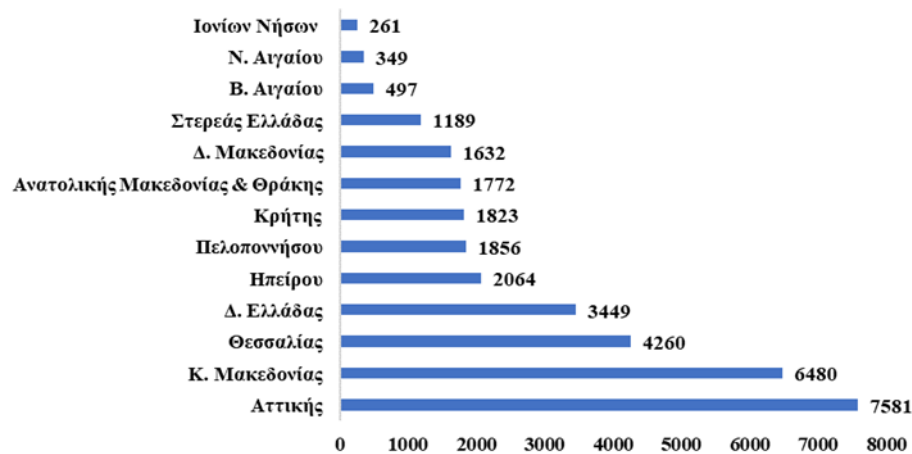
Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ 2021.

Πίνακας 21: Προγράμματα απασχόλησης σε εξέλιξη και αναλυτικά στοιχεία κάλυψης θέσεων στις περιφέρειες Ν. Αιγαίου, Πελοποννήσου και Στερεάς Ελλάδας, ΟΑΕΔ 2017-2018

Περιφέρειες & Περ. Ενότητες / Δ.Π.	2/2017	3/2017	4/2017	11/2017	12/2017	15/2017	1/2018	6/2018	13/2018
Π. Ν. Αιγαίου		43	23	13	2	100	24	69	8
Ν. Κυκλάδων		28	22		1	67	10	43	
Π.Ε. Θήρας			1			5			
Π.Ε. Κέας-Κύθνου									
Π.Ε. Μήλου						1		1	
Π.Ε. Μυκόνου						2	1		
Π.Ε. Νάξου		17	14			39	4	28	
Π.Ε. Πάρου		8	4			8	1	10	
Π.Ε. Σύρου		3	3			7	2	3	
Π.Ε. Τήνου						5	2	1	
Ν. Δωδεκανήσου		15	1	13	1	33	14	26	8
Π.Ε. Καλύμνου				9		4	1	2	
Π.Ε. Καρπάθου-Κάσσου		1				1		1	
Π.Ε. Κω						8	1	4	
Π.Ε. Ρόδου		14	1	4		20	12	19	8
Π. Πελοποννήσου	4	194	73	94	23	661	70	317	3
Π.Ε. Αργολίδος		18	5	16	3	91	13	50	
Π.Ε. Αρκαδίας		33	9	21	1	94	20	34	1
Π.Ε. Κορινθίας	4	69	33	11	7	213	17	109	
Π.Ε. Λακωνίας		9	2		2	49	5	35	1
Π.Ε. Μεσσηνίας		65	24	46	10	214	15	89	1
Π. Στερεάς Ελλάδας	2	159	10	86	20	439	57	152	13
Π.Ε. Βοιωτίας	2	48	2	23	9	103	12	40	4
Π.Ε. Ευβοίας		69	7	58	5	179	31	54	3
Π.Ε. Ευρυτανίας		1				19	4	5	
Π.Ε. Φθιώτιδος		33	1		2	128	8	42	6
Π.Ε. Φωκίδος		8		5	4	10	2	11	

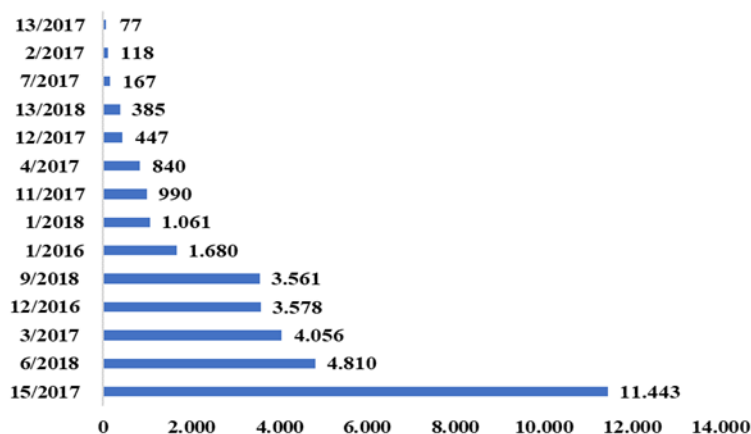
Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021.

Γράφημα 19: Καλυφθείσες θέσεις ανά περιφέρεια σε ολοκληρωμένα και σε εν εξελίξει προγράμματα απασχόλησης, ΟΑΕΔ 2016-2019



Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021.

Γράφημα 20: Καλυφθείσες θέσεις ανά δημόσια πρόσκληση σε ολοκληρωμένα και σε εν εξελίξει προγράμματα απασχόλησης, ΟΑΕΔ 2016-2019



Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021.

Από τον Μάιο του 2020 έως τον Δεκέμβριο του 2021 τα διαθέσιμα στοιχεία των ενεργητικών δράσεων του ΟΑΕΔ αφορούν σε ογδόντα έξι χιλιάδες εννιακόσιες τέσσερις (86.904) εγκριθείσες θέσεις απασχόλησης και σε σαράντα τρεις χιλιάδες διακόσιες πενήντα έξι (43.256) προσλήψεις. Ως προς τις αιτήσεις για τη χρηματοδότηση νέων ελεύθερων επαγγελματιών, εγκρίνονται τρεις χιλιάδες σαράντα (3.040) αιτήσεις αυτοαπασχόλησης. Την ίδια περίοδο πραγματοποιούνται τρεις χιλιάδες οχτακόσιες τριάντα πέντε (3.835) προσλήψεις, ως αποτέλεσμα της κάλυψης των θέσεων παλαιότερων προγραμμάτων απασχόλησης των οποίων, προγραμμάτων, η έναρξη προηγείται της

προαναφερθείσας περιόδου αναφοράς. Το 74,3% του συνόλου των προσλήψεων αφορά σε μικρές επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν από έναν (1) έως εννιά (9) εργαζομένους (Ανίτση & Κώτσιος, 2022). Η κατανομή των προσλήψεων δεν εκπλήσσει, διότι το 2020 οι μικρές επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν από έναν (1) έως δέκα (10) εργαζομένους αποτελούν το 88,5% του συνόλου των επιχειρήσεων της χώρας. Το 2021 το αντίστοιχο ποσοστό των μικρών επιχειρήσεων είναι 88,29% (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 2021). Στο 90,4% ανέρχεται και η συμμετοχή των μικρών επιχειρήσεων στα επιδοτούμενα προγράμματα. Η μεγαλύτερη ποσοστιαία συμμετοχή των επιχειρήσεων, ανεξαρτήτως του αριθμού των εργαζομένων τους, καταγράφεται στην περιφέρεια Αττικής με τιμή 21,2% και στην Κεντρική Μακεδονία με τιμή 19,2%. Ως προς την οικονομική δραστηριότητα των επιχειρήσεων σε σχέση με τα υψηλότερα ποσοστά προσλήψεων, το 26,5% των προσλήψεων γίνεται από επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στο εμπόριο και την επισκευή οχημάτων και το 12,4% των προσλήψεων γίνεται από επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στις «επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες» (Ανίτση & Κώτσιος, 2022, σσ. 13-15).

2.2.3.3.1 Δράσεις κοινωφελούς χαρακτήρα

Η παρατεταμένη παραμονή στο περιθώριο της εργασίας αποθαρρύνει το εργατικό δυναμικό. Τα προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα ενεργοποιούν την τοπική κοινότητα. Η απορρόφηση εργαζομένων από τις κοινωφελείς δράσεις βελτιώνει την οικονομική κατάσταση των ωφελούμενων και μετριάξει την αναπαραγωγή της απογοήτευσης για το εργασιακό τους μέλλον.

Οι δράσεις κοινωφελούς χαρακτήρα που πραγματοποιούνται από τον ΟΑΕΔ παρατίθενται παρακάτω. Το γεγονός ότι στην παρουσίαση περιλαμβάνονται μόνο τα επιδοτούμενα προγράμματα για τα οποία διατίθενται στατιστικά δεδομένα αποτελεί ερευνητικό περιορισμό, ο οποίος δεν επιτρέπει τη γενίκευση των αποτελεσμάτων. Ωστόσο τα στοιχεία, στο σύνολό τους, οδηγούν σε διαπιστώσεις που θα αναφερθούν κατά την ολοκλήρωση της ανάλυσης.

Οι κοινωφελείς παρεμβάσεις είναι συγχρηματοδοτούμενες, αντλούν οικονομικούς πόρους από το κράτος και από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Κατά τα πρώτα χρόνια υλοποίησής τους η χρονική διάρκεια απασχόλησης των δικαιούχων ορίζεται στους πέντε (5) μήνες. Από τον Ιούνιο του 2016 αυξάνεται το χρονικό διάστημα απασχόλησης των ωφελούμενων σε οχτώ (8) μήνες (Δ.ΥΠ.Α., 2023α).

Σε έρευνα που πραγματοποιείται, σχετική με την κοινωνική εργασία, προκύπτουν ιδιαιτέρως σημαντικά ευρήματα. Αποτιμάται ότι πριν την έναρξη της συμμετοχής των εργαζομένων οι τελευταίοι διατυπώνουν αρνητική άποψη ως προς το εάν θεωρούν ενεργή τη συμβολή τους στην κοινότητα. Αυτή η άποψη αλλάζει με το πέρας της δράσης και οι συμμετέχοντες υποστηρίζουν, σε ποσοστό άνω του 40%, ότι συνεισφέρουν στη ζωή της κοινότητας. Μία δεύτερη παρατήρηση είναι ότι οι ωφελούμενοι κατά την έξοδό τους από την κοινωνική εργασία δηλώνουν, σε ποσοστό περίπου 60%, ότι το κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο ανήκουν είναι υποστηρικτικό. Πριν την είσοδο τους στο πρόγραμμα, σε ποσοστό περίπου 30%, διαφωνούν απολύτως με την υπόθεση ότι το κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο ανήκουν είναι υποστηρικτικό (ILO, 2018γ). Συνεπώς, η κοινωνική εργασία επιδρά θετικά στην αυτοεκτίμηση των απασχολούμενων και οι προεκτάσεις αυτής της θετικής επιρροής παρατηρούνται στη βελτίωση της ευρύτερης κοινωνικής καθημερινότητάς τους (ILO, 2018β).

Σε επίπεδο οικονομίας, οι πολιτικές απασχόλησης κοινωνικού χαρακτήρα επιλέγονται ως ισχυρά αντικυκλικά εργαλεία για την αγορά εργασίας, δεν εξαρτώνται από τη ζήτηση εργασίας στον ίδιο υψηλό βαθμό που εξαρτώνται άλλα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών, συμβάλλουν στην αναβάθμιση των τοπικών κοινωνιών και παρέχουν πρόσβαση σε ανέργους οι οποίοι πλήττονται περισσότερο από την ανεργία, όπως είναι οι άνεργοι ηλικίας άνω των πενήντα (50) ετών και οι άνεργοι που βρίσκονται σε μακροχρόνια ανεργία. Επίσης, η κοινωνική εργασία προστατεύει το εργατικό δυναμικό που συνδέεται με τομείς χαμηλής ζήτησης εργασίας από τη μακροχρόνια ανεργία (ILO, 2018δ).

Την περίοδο 2016-2017, μετά από την παρότρυνση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, συγκροτείται ομάδα ειδικών επιστημόνων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και σε συνεργασία με ομάδα ειδικών και εκπροσώπων από την Ελλάδα στηρίζεται η προσπάθεια της χώρας μας να εφαρμόσει τα προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα, τα οποία υλοποιούνται, ήδη, από το 2011 ως παρεμβάσεις καταπολέμησης της μακροχρόνιας ανεργίας και αντιμετώπισης των επιπτώσεων της οικονομίας. Υπολογίζεται ότι σάραντα πέντε χιλιάδες διακόσιοι είκοσι πέντε (45.225) άνεργοι απασχολούνται το 2017 στην κοινωνική εργασία. Τα χαρακτηριστικά των ωφελούμενων, σε διαφορετικά στάδια εφαρμογής των πιλοτικών προγραμμάτων και σε δέκα επτά (17) επιλεγέντες

δήμους⁴⁷, καταγράφονται ως εξής: Το 61% των συμμετεχόντων έχει καταγεγραμμένη μακροχρόνια ανεργία και το 39% των συμμετεχόντων είναι άνεργοι για βραχυπρόθεσμο διάστημα. Επιπλέον, το 36,8% της συμμετοχής αφορά σε άνεργους με πέντε (5) ή περισσότερα έτη ανεργίας και το 13,5% σε άνεργους με τέσσερα (4) έτη ανεργίας. Ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο του εργατικού δυναμικού, το 45,62% των δικαιούχων είναι υποχρεωτικής εκπαίδευσης, το 32,3% είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το 9,05% είναι απόφοιτοι τεχνολογικής εκπαίδευσης και το 13,03% είναι απόφοιτοι πανεπιστημιακής εκπαίδευσης. Ως προς την παράμετρο της ηλικίας η μεγαλύτερη συμμετοχή, με ποσοστό 19,8%, παρατηρείται μεταξύ των ηλικιών σαράντα έξι (46) έως πενήντα (50) ετών, ακολουθεί το ποσοστό των δικαιούχων ηλικίας από πενήντα ενός (51) έως πενήντα πέντε ετών (55) το οποίο είναι 16,29% και τρίτο στη σειρά είναι το ποσοστό των συμμετεχόντων ηλικίας από πενήντα έξι (56) έως εξήντα (60) ετών με τιμή 14%. Οι λοιπές κατηγορίες ηλικιών συγκεντρώνουν μικρότερα ποσοστά συμμετοχής. Αναφορικά με τον παράγοντα της προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας για χρονικό διάστημα άνω των έξι (6) μηνών: α) το 41,5% των συμμετεχόντων έχει προϋπηρεσία σε θέσεις (ILO, 2018α' ILO, 2018γ, σ. 1) «λευκού κολάρου» (Heron & Unger, 1999, σ. 23), β) το 22,7% των εργαζομένων έχει εμπειρία σε θέσεις του τομέα των υπηρεσιών και των πωλήσεων, γ) το 13,1% των εργαζομένων είναι ανειδίκευτοι εργάτες, δ) το 8,4% έχει εργαστεί σε θέσεις της κατηγορίας των επαγγελματιών και ε) το 4,8% έχει προϋπηρεσία σε ανώτερες διοικητικές θέσεις (ILO, 2018γ).

Το 2017 υλοποιούνται κοινωφελή προγράμματα απασχόλησης σε 325 δήμους της χώρας. Η υλοποίηση περιλαμβάνει επισκευαστικά έργα σε δημόσιες δομές και οδικά δίκτυα, αναβάθμιση της λειτουργίας των δημοτικών υπηρεσιών, δημιουργία υποδομών και οργάνωση περιβαλλοντικών δραστηριοτήτων. Επιπλέον, επιτυγχάνεται η διασύνδεση των υπηρεσιών. Η συνεργασία μεταξύ των επαγγελματιών και του επιστημονικού προσωπικού των εμπλεκόμενων δομών συμβάλλει τόσο στην ανταλλαγή πληροφοριών για τα προβλήματα του πληθυσμού της κοινότητας όσο και στην ανάπτυξη διαλόγου για την επίλυσή τους (ILO, 2018γ).

⁴⁷ Οι δέκα επτά (17) δήμοι οι οποίοι επιλέγονται για την εφαρμογή των πιλοτικών προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα είναι οι εξής: έξι (6) δήμοι της περιφέρειας Αττικής (Άγιοι Ανάργυροι/Καματερό, Ασπρόπυργος, Φυλή, Κερατσίνι/Δραπετσώνα, Πέραμα, Σαλαμίνα), επτά (7) δήμοι της περιφέρειας της Κεντρικής και Δυτικής Μακεδονίας (Αμπελόκηποι/Μενεμένη, Εύοσμος/Κορδελιό, Καλαμαριά, Παιονία, Π. Μελά, Σιντική, Θερμαϊκός), δύο (2) δήμοι της περιφέρειας Πελοποννήσου (Αργος/Μυκήνες, Κόρινθος), ένας (1) δήμος της Δυτικής Ελλάδας (Αγρίνιο) και ένας (1) δήμος της περιφέρειας Ηπείρου (Αρτα) (ILO, 2018α' ILO, 2018γ).

Την περίοδο 2015-2018 προκηρύσσονται εκατόν σαράντα μία χιλιάδες επτακόσιες δέκα τρεις (141.713) θέσεις κοινωφελούς χαρακτήρα και από αυτές καλύπτονται οι εκατόν επτά χιλιάδες εννιακόσιες δέκα επτά (107.917) θέσεις. Το συνολικό ποσοστό κάλυψης είναι 76,15%. Η μεγαλύτερη συμμετοχή παρατηρείται στην περιφέρεια Αττικής με ποσοστό, επί του συνόλου των καλυφθεισών θέσεων σε όλες τις περιφέρειες, 35,31%. Για την ίδια περιφέρεια το ποσοστό των καλυφθεισών θέσεων, ως προς τον αριθμό των προκηρυχθεισών θέσεων, είναι 93,56% και σε αριθμό οι θέσεις αυτές είναι τριάντα οχτώ χιλιάδες εκατόν εννιά (38.109) θέσεις. Δεύτερη στην κατάταξη είναι η περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας με ποσοστό συμμετοχής, επί του συνόλου των θέσεων που καλύπτονται σε όλες τις περιφέρειες, 20,07%, ενώ οι καλυφθείσες θέσεις είναι σε αριθμό είκοσι μία χιλιάδες εξακόσιες εξήντα τέσσερις (21.664) θέσεις εργασίας. Ακολουθούν οι περιφέρειες της Δ. Ελλάδας και της Θεσσαλίας με έξι χιλιάδες εννιακόσιες δέκα (6.910) και έξι χιλιάδες εφτακόσιες εξήντα τρεις (6.763) καλυφθείσες θέσεις, αντιστοίχως με την ίδια σειρά αναφοράς των περιφερειών. Ως προς τις προκηρυχθείσες θέσεις και την κάλυψή τους ανά περιφέρεια⁴⁸, εξαιρουμένου του ποσοστού της περιφέρειας της Αττικής, αξιοσημείωτη είναι η παρατήρηση ότι τα υψηλότερα ποσοστά κάλυψης σημειώνονται στις περιφέρειες της Δυτικής Μακεδονίας και της Στερεάς Ελλάδας. Συγκριτικώς με τα δεδομένα των υπολοίπων περιφερειών, τα δεδομένα της περιφέρειας των Ιονίων Νήσων, τόσο σε αριθμό προκηρυχθεισών θέσεων όσο και σε ποσοστό κάλυψης, είναι στα χαμηλότερα επίπεδα (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

⁴⁸ Ο συνολικός αριθμός κάλυψης των θέσεων εργασίας ανά δημόσια πρόσκληση διαφέρει. Τα στοιχεία που παρατίθενται είναι τα διαθέσιμα στοιχεία για κάθε περιφέρεια.

Πίνακας 22: Κοινωφελή προγράμματα και προκηρυχθείσες θέσεις εργασίας ανά δημόσια πρόσκληση⁴⁹ και περιφέρεια, ΟΑΕΔ 2015-2018

Περιφέρεια/Δ.Π.	2/2015	4/2015	5/2015	3/2016	4/2016	6/2016	7/2016	10/2016	1/2017	8/2017	9/2017	16/2017	4/2018	8/2018	10/2018	Σύνολο
Α. Μακεδονίας & Θράκης	2.272	143	1.277	32	32	70		540	1.745		74	508	473	2.099	123	9.388
Αττικής	9.699	543	6.028	155	164	575	1.239	1.500	7.778	855	443	1.678	573	9.141	359	40.730
Β. Αιγαίου	589	51	504	3	10	748			589		335		193	952	437	4.411
Δ. Ελλάδας	2.531	121	1.316	23	65		400	1.035	1.273	413	32	1.373	513	1.554	32	10.681
Δ. Μακεδονίας	783	32	655	18	3			495	423			534	191	670		3.804
Ηπείρου	1.304	74	824	18	12	180	167	84	1.052	176	127	85	225	1.564	198	6.090
Θεσσαλίας	2.596	176	1.248	28	30	90		443	2.206		37	483	428	2.789	106	10.660
Ιόνια νησιά	637	114	543	7	33				637				240	906		3.117
Κ. Μακεδονίας	6.470	456	2.838	57	131	536	1.673	1.832	3.486	1.768	293	2.139	728	3.771	516	26.694
Κρήτης	1.794	235	1.382	24	58				1.791				220	2.310		7.814
Ν. Αιγαίου	829	191	653	4	95	151			821		148		119	1.367	105	4.483
Πελοποννήσου	1.627	158	949	23	53		258		1.404	282			545	1.796		7.095
Στερεάς Ελλάδας	1.302	123	884	21	42	150		410	1.046		150	380	618	1.414	206	6.746

Πηγές: Δ.ΥΠ.Α., 2023α, ΟΑΕΔ, 2015α, ΟΑΕΔ, 2015β.

⁴⁹ Τίτλοι προγραμμάτων: Δ.Π. 2/2015 «Πρόγραμμα κοινωφελούς χαρακτήρα σε επιβλέποντες φορείς, για 32.433 θέσεις πλήρους απασχόλησης», Δ.Π. 4/2015 «Πρόγραμμα κοινωφελούς χαρακτήρα σε επιβλέποντες φορείς, για 2.417 θέσεις πλήρους απασχόλησης» (ΟΑΕΔ, 2015α), Δ.Π. 5/2015 «Πρόγραμμα κοινωφελούς χαρακτήρα σε επιβλέποντες φορείς, για 19.101 θέσεις πλήρους απασχόλησης» (ΟΑΕΔ, 2015β), Δ.Π. 3/2016 «Πρόγραμμα κοινωφελούς χαρακτήρα σε επιβλέποντες φορείς, για 413 θέσεις πλήρους απασχόλησης του Υπ. Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων», Δ.Π. 4/2016 «Πρόγραμμα κοινωφελούς χαρακτήρα σε επιβλέποντες φορείς, για 728 θέσεις πλήρους απασχόλησης του Υπ. Πολιτισμού και Αθλητισμού», Δ.Π. 6/2016 «Πρόγραμμα κοινωφελούς χαρακτήρα σε Δήμους και σε υπηρεσίες Α' υποδοχής, ασύλου και διαχείρισης προσφυγικών ροών - Α' κύκλος, για 2.500 θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης», Δ.Π. 7/2016 «Πρόγραμμα κοινωφελούς χαρακτήρα σε 17 Δήμους (Επιβλέποντες Φορείς) θύλακες υψηλής ανεργίας συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης των συμμετεχόντων για 3.737 θέσεις πλήρους απασχόλησης (Α' Κύκλος)», Δ.Π. 10/2016 «Πρόγραμμα κοινωφελούς χαρακτήρα σε 34 δήμους (επιβλέποντες φορείς) θύλακες υψηλής ανεργίας συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης των συμμετεχόντων, για 6.339 θέσεις πλήρους απασχόλησης», Δ.Π. 1/2017 «Έναρξη προγράμματος κοινωφελούς χαρακτήρα σε όλους τους δήμους της χώρας, για 24.251 θέσεις πλήρους απασχόλησης», Δ.Π. 8/2017 «Πρόγραμμα κοινωφελούς χαρακτήρα σε 17 Δήμους για 3.494 θέσεις πλήρους απασχόλησης και κατάρτισης (Β' κύκλος)», Δ.Π. 9/2017 «Πρόγραμμα κοινωφελούς χαρακτήρα σε δήμους και σε υπηρεσίες Α' υποδοχής, ασύλου και διαχείρισης προσφυγικών ροών - Β' κύκλος, για 1.639 θέσεις πλήρους απασχόλησης», Δ.Π. 16/2017 «Πρόγραμμα κοινωφελούς χαρακτήρα σε 34 Δήμους για 7.180 θέσεις πλήρους απασχόλησης (Β' Κύκλος)», Δ.Π. 4/2018 «Προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα στο υπουργείο περιβάλλοντος και ενέργειας και στις αποκεντρωμένες διοικήσεις για την αντιτυρική προστασία των δασικών οικοσυστημάτων της χώρας 5.066 θέσεων πλήρους απασχόλησης», Δ.Π. 8/2018 «Πρόγραμμα κοινωφελούς χαρακτήρα σε δήμους, περιφέρειες και κέντρα κοινωνικής πρόνοιας για 30.333 θέσεις πλήρους απασχόλησης» και Δ.Π. 10/2018 «Πρόγραμμα κοινωφελούς χαρακτήρα σε κέντρα υποδοχής και ταυτοποίησης, ΤΟΣΚΕΔΠ και δομές προσωρινής υποδοχής (Γ' Κύκλος), για 2.082 θέσεις πλήρους απασχόλησης» (Δ.ΥΠ.Α., 2023α).

Πίνακας 23: Κοινοφελή προγράμματα και καλυφθείσες θέσεις εργασίας ανά πρόγραμμα και περιφέρεια, ΟΑΕΔ 2015-2018⁵⁰

Περιφέρεια / Δ.Π.	2/2015	4/2015	5/2015	3/2016	4/2016	6/2016	7/2016	10/2016	1/2017	8/2017	9/2017	16/2017	4/2018	8/2018	10/2018	Σύνολο
Α. Μακεδονίας & Θράκης		74	868	8	26	69		477	1.401		43	455	406	1.725	89	5.641
Αττικής	8.568	462	6.823	258	174	604	1.015	1.321	8.637	656	358	1.517	473	7.126	117	38.109
Β. Αιγαίου		38	360	1	9	705			459				167	743	505	2.987
Δ. Ελλάδας		48	1.006	4	69		379	933	1.074	373	27	1.122	496	1.353	26	6.910
Δ. Μακεδονίας	731	20	476	5	3			464	380			477	186	585		3.327
Ηπείρου		55	596	7	12	179	159	85	900	168	105	78	227	1.276	169	4.016
Θεσσαλίας		116	913	13	28	93		412	1.796		37	444	391	2.421	99	6.763
Ιόνια νησιά		62	319	3	31				478				183	590		1.666
Κ. Μακεδονίας	5.809	209	1.672	21	145	256	1.548	1.459	2.923	1.578	262	1.613	629	3.219	321	21.664
Κρήτης		115	782	5	56				1.375				210	1.702		4.245
Ν. Αιγαίου	500	28	262	1	24	79			598		254		61	768		2.575
Πελοποννήσου	30	94	614	5	47		230		1.124	248			512	1.469		4.373
Στερεάς Ελλάδας	1.155	61	584	6	41	141		378	874		118	334	597	1.180	172	5.641

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, (2021).

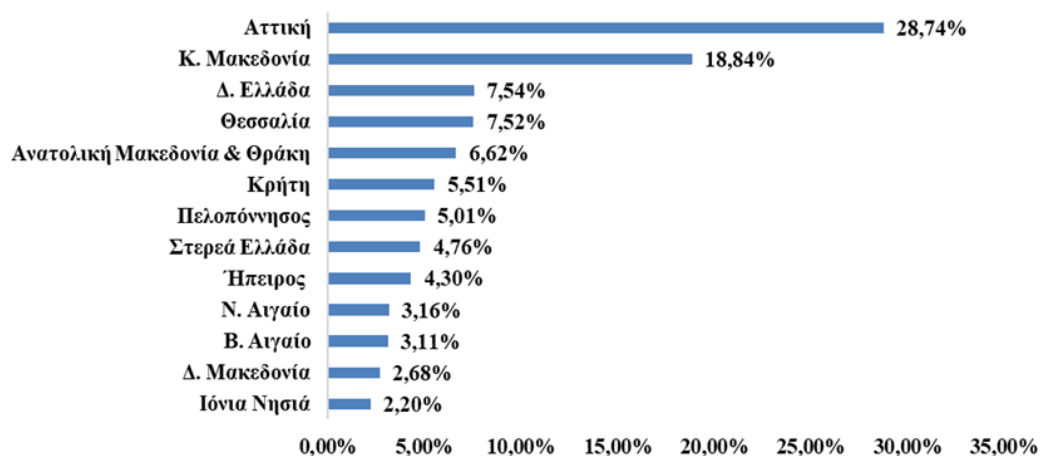
⁵⁰ Τα στοιχεία που παρατίθενται είναι τα διαθέσιμα στοιχεία κάλυψης των θέσεων εργασίας για κάθε περιφέρεια. Ο συνολικός διαθέσιμος αριθμός των προσληφθέντων διαφέρει και είναι μεγαλύτερος για πέντε (5) δημόσιες προσκλήσεις. Δ.Π. 2/2015: είκοσι οκτώ χιλιάδες διακόσιοι πέντε (28.205) εργαζόμενοι. Δ.Π. 6/2016: δύο χιλιάδες τριακόσιοι σαράντα ένας (2.341) εργαζόμενοι. Δ.Π. 9/2017: χίλιοι τριακόσιοι είκοσι τρεις (1.323) εργαζόμενοι. Δ.Π. 8/2018: είκοσι τέσσερις χιλιάδες επτακόσιοι έξι (24.706) εργαζόμενοι, εκ των οποίων οι δέκα έξι χιλιάδες πεντακόσιοι σαράντα πέντε (16.545) ωφελούμενοι επιδοτούνται από συγχρηματοδοτούμενους πόρους και οι οχτώ χιλιάδες εκατόν εξήντα ένας (8.161) ωφελούμενοι επιδοτούνται από εθνικούς πόρους. Δ.Π. 10/2018: χίλιοι πεντακόσιοι σαράντα (1.540) εργαζόμενοι (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

Πίνακας 24: Κοινωφελή προγράμματα και δεδομένα κάλυψης⁵¹ ανά περιφέρεια, ΟΑΕΔ 2015-2018⁵²

Περιφέρεια	Προκηρυχθείσες θέσεις	Καλυφθείσες θέσεις	Ποσοστό κάλυψης (%)
Αττική	40.730	38.109	93,56%
Δ. Μακεδονία	3.804	3.327	87,46%
Στερεά Ελλάδα	6.746	5.641	83,62%
Κ. Μακεδονία	26.694	21.664	81,16%
Β. Αιγαίο	4.411	2.987	67,72%
Ήπειρος	6.090	4.016	65,94%
Δ. Ελλάδα	10.681	6.910	64,69%
Θεσσαλία	10.660	6.763	63,44%
Πελοπόννησος	7.095	4.373	61,63%
Αν. Μακεδονία & Θράκη	9.388	5.641	60,09%
Ν. Αιγαίο	4.483	2.575	57,44%
Κρήτη	7.814	4.245	54,33%
Ιόνια Νησιά	3.117	1.666	53,45%

Πηγές: Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021.

Γράφημα 21: Ποσοστιαία κατανομή⁵³ (%) προκηρυχθεισών θέσεων κοινωφελούς εργασίας ανά περιφέρεια, 2015-2018



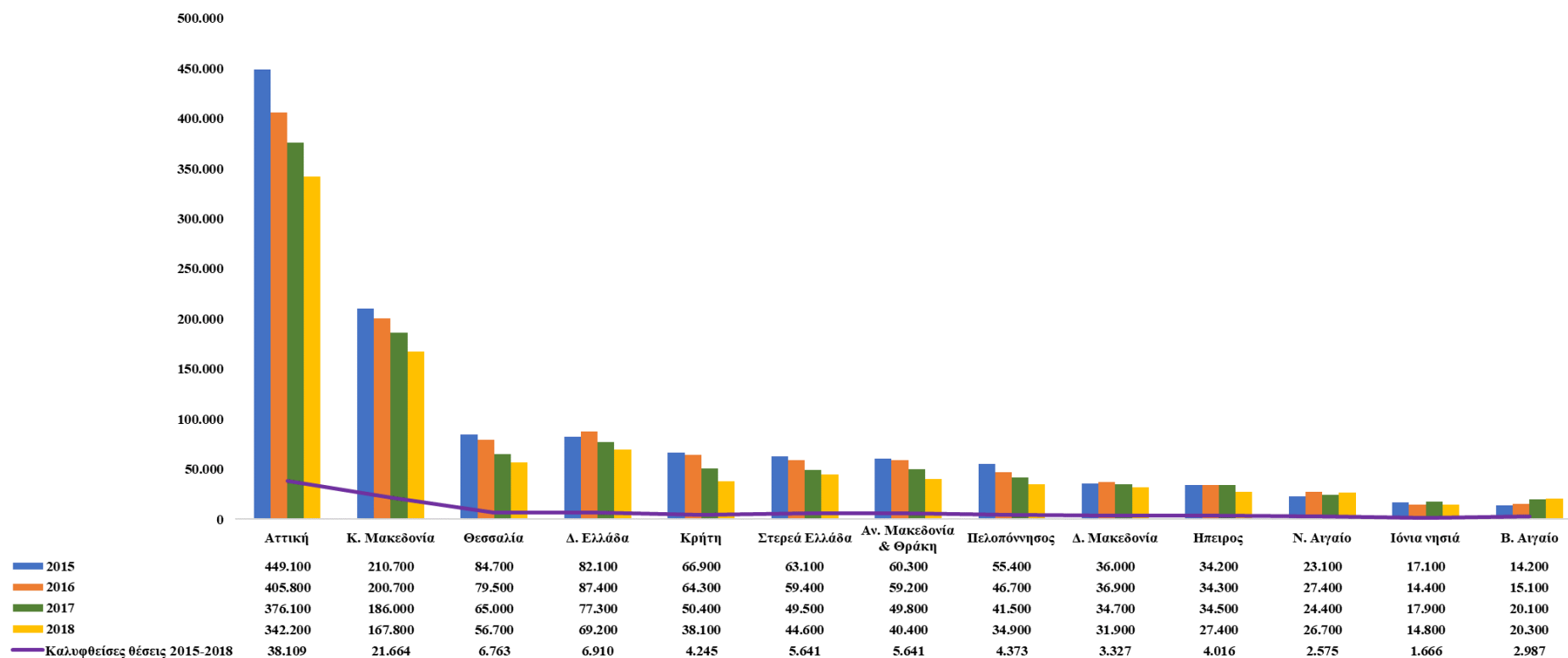
Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, (2021).

⁵¹ Το ποσοστό κάλυψης είναι ο αριθμός των καλυφθεισών θέσεων σε σχέση με τον αριθμό των θέσεων που προκηρύχθηκαν ανά περιφέρεια.

⁵² Ισχύουν οι ίδιες υποσημειώσεις με αυτές των πινάκων 22 και 23.

⁵³ Το ποσοστό (%) κατανομής των θέσεων προκύπτει ως αναλογία στη σχέση του αριθμού των θέσεων που προκηρύχθηκαν σε κάθε περιφέρεια προς τον συνολικό αριθμό των προκηρυχθεισών θέσεων για όλες τις περιφέρειες της χώρας.

Γράφημα 22: Άνεργοι (σε χιλιάδες) ηλικίας 15-74 ετών ανά έτος και περιφέρεια και διαθέσιμα δεδομένα καλυφθεισών θέσεων κοινωνικού χαρακτήρα, Ελλάδα 2015-2018



Πηγές: Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, (2021), Eurostat, (2022β).

Για την ίδια περίοδο αναφοράς, δηλαδή την περίοδο 2015-2018, όλες οι περιφέρειες της χώρας, εκτός των περιφερειών της Αττικής και της Κεντρικής Μακεδονίας, συγκεντρώνουν το 52,42% του συνόλου των νέων θέσεων κοινωνικού εργάσιμου. Οι περιφέρειες των Ιονίων Νήσων και της Δ. Μακεδονίας βρίσκονται στις τελευταίες θέσεις της κατανομής. Οι περιφέρειες Βορείου και Νοτίου Αιγαίου καταγράφουν ποσοστά 3,11% και 3,16% αντιστοίχως και οι περιφέρειες της Ηπείρου και της Στερεάς Ελλάδας καταγράφουν τις τιμές 4,3% και 4,76%, αντιστοίχως. Τα ποσοστά για τις περιφέρειες Πελοποννήσου και Κρήτης είναι πιο ψηλά στην κατανομή, με τις τιμές να είναι 5,01% και 5,51% αντιστοίχως. Οι περιφέρειες της Α. Μακεδονίας και Θράκης, της Θεσσαλίας και της Δ. Ελλάδας έχουν ποσοστά 6,62%, 7,52% και 7,54%, αντιστοίχως με την ίδια σειρά αναφοράς (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021). Δεν αμφισβητείται το γεγονός ότι τα πληθυσμιακά χαρακτηριστικά (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2023)⁵⁴ και η κατανομή του ανέργου πληθυσμού (Eurostat, 2022β) συμβάλλουν στη διαμόρφωση της κατανομής των προκηρυσσόμενων θέσεων. Από την άλλη πλευρά, ίσως, το εργαλείο της κοινωνικού εργάσιμου να μην είναι τόσο ισχυρό για την περαιτέρω προώθηση της απασχόλησης στην περιφέρεια.

Αναφορικά με τις δύο περιφέρειες στις οποίες προκηρύσσονται και καλύπτονται οι περισσότερες θέσεις κοινωνικού εργάσιμου (βλ. πίνακα 24), να σημειωθεί ότι το 2015 στην περιφέρεια Αττικής καταγράφονται τετρακόσιοι σαράντα εννιά χιλιάδες εκατό (449.100) άνεργοι, το 2016 καταγράφονται τετρακόσιοι πέντε χιλιάδες οχτακόσιοι (405.800) άνεργοι, το 2017 οι άνεργοι είναι τριακόσιοι εβδομήντα έξι χιλιάδες εκατό (376.100) και το 2018 είναι τριακόσιοι σαράντα δύο χιλιάδες διακόσιοι (342.200) άνεργοι. Στην περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας το 2015 καταγράφονται διακόσιοι δέκα χιλιάδες επτακόσιοι (210.700) άνεργοι, το 2016 οι άνεργοι είναι διακόσιες χιλιάδες επτακόσιοι (200.700), το 2017 είναι εκατόν ογδόντα έξι χιλιάδες (186.000) και το 2018 είναι εκατόν εξήντα επτά χιλιάδες οχτακόσιοι (167.800) άνεργοι (Eurostat, 2022β). Ο διαθέσιμος αριθμός θέσεων απασχόλησης κοινωνικού εργάσιμου στις προαναφερθείσες περιφέρειες σε σύγκριση με τον αριθμό των ανέργων, ανά περιφέρεια και έτος, οδηγούν σε συμπεράσματα τα οποία δεν είναι ενθαρρυντικά. Παρατηρείται ότι, ακόμα και στην περίπτωση που η ποσοστιαία συμμετοχή στα κοινωνικά

⁵⁴ Σύμφωνα με την απογραφή του 2011 η ταξινόμηση των περιφερειών ως προς τον πληθυσμό τους, με την ταξινόμηση του αριθμού του πληθυσμού να ξεκινά από την μεγαλύτερη προς την μικρότερη τιμή, είναι η εξής: Αττικής, Κ. Μακεδονίας, Θεσσαλίας, Δ. Ελλάδας, Κρήτης, Αν. Μακεδονίας & Θράκης, Πελοποννήσου, Στερεάς Ελλάδας, Ηπείρου, Ν. Αιγαίου, Δ. Μακεδονίας, Ιονίων Νήσων και Β. Αιγαίου (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2023).

προγράμματα είναι σημαντική, η συμβολή των κοινωφελών προγραμμάτων στην καταπολέμηση της ανεργίας είναι μικρή σε σχέση με την έκταση του φαινομένου.

Μολαταύτα, η ανταπόκριση των αναζητούντων εργασίας στις προσκλήσεις, για την κάλυψη θέσεων κοινωφελούς χαρακτήρα, είναι θετική. Από το 2013 έως το 2018, σε σύνολο δέκα εννιά (19) κοινωφελών προγραμμάτων, οι δημόσιες προσκλήσεις με ποσοστό συμμετοχής από 80,34% έως και 89,58% ανέρχεται στο 52,63% του συνόλου των προγραμμάτων και οι δημόσιες προσκλήσεις με ποσοστό συμμετοχής από 90,8% έως 97,84% ανέρχεται στο 26,32% του ίδιου συνόλου (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

Πίνακας 25: Προϋπολογισμός, θέσεις εργασίας και προσλήψεις ανά κοινωφελές πρόγραμμα, ΟΑΕΔ 2013-2018⁵⁵

Δ.Π.	Προϋπολογισμός	Θέσεις εργασίας	Προσλήψεις	Ποσοστό (%) κάλυψης
4/2013	35.000.000,00 €	10.000	9.784	97,84%
5/2013	105.000.000,00 €	27.948	22.453	80,34%
6/2013	36.189.568,91 €	7.400	4.959	67,01%
7/2013	15.442.500,00 €	4.413	4.140	93,81%
2/2015	123.000.000,00 €	32.433	28.202	86,95%
4/2015	9.000.000,00 €	2.417	1.382	57,18%
5/2015	72.327.655,59 €	19.101	15.275	79,97%
3/2016	1.571.415,00 €	413	337	81,60%
4/2016	2.769.952,00 €	728	665	91,35%
6/2016	17.523.136,00 €	2.500	2.341	93,64%
7/2016	25.882.462,00 €	3.737	3.331	89,14%
10/2016	43.992.061,00 €	6.339	5.529	87,22%
1/2017	163.115.376,00 €	24.251	22.019	90,80%
8/2017	24.139.633,87 €	3.494	3.023	86,52%
9/2017	11.486.295,08 €	1.639	1.323	80,72%
16/2017	49.628.490,75 €	7.180	6.040	84,12%
4/2018	32.000.000,00 €	5.066	4.538	89,58%
8/2018	128.758.356,00 €	30.333	24.706	81,45%
10/2018	16.000.000,00 €	2.082	1.540	73,97%
Σύνολο	912.826.902,20 €	191.474	161.587	84,39%

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021.

⁵⁵ Παρατίθενται τα συνολικά διαθέσιμα δεδομένα για τα κοινωφελή προγράμματα που πραγματοποιήθηκαν από τον ΟΑΕΔ κατά την περίοδο 2013-2018. Η περίοδος αναφοράς είναι σύμφωνη με την ημερομηνία δημοσίευσης του κάθε προγράμματος (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021). Οι δημόσιες προσκλήσεις οι οποίες προστίθενται είναι οι εξής: Δ.Π. 4/2013 «Προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα σε επιβλέποντες φορείς για 10.000 θέσεις πλήρους απασχόλησης ειδικότητας ΥΕ γενικών καθηκόντων» (ΟΑΕΔ, 2013α), Δ.Π. 5/2013 «Προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα, σε επιβλέποντες φορείς για 27.948 θέσεις πλήρους απασχόλησης» (ΟΑΕΔ, 2013β), Δ.Π. 6/2013 «Προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα, σε επιβλέποντες φορείς για 7.400 θέσεις πλήρους απασχόλησης» (ΟΑΕΔ, 2013γ) και Δ.Π. 7/2013 «Προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα, σε επιβλέποντες φορείς για 4.413 θέσεις πλήρους απασχόλησης» (ΟΑΕΔ, 2013δ).

Σε σχέση με τις υψηλότερες τιμές ως προς το πλήθος των καλυφθεισών θέσεων ανά δημόσια πρόσκληση (βλ. πίνακα 25), με την υλοποίηση της δημόσιας πρόσκλησης 2/2015 καλύπτονται οι είκοσι οχτώ χιλιάδες διακόσιες δύο (28.202) θέσεις εργασίας από τις τριάντα δύο χιλιάδες τετρακόσιες τριάντα τρεις (32.433) προκηρυχθείσες θέσεις και με την υλοποίηση της δημόσιας πρόσκλησης 8/2018 καλύπτονται οι είκοσι τέσσερις χιλιάδες επτακόσιες έξι (24.706) θέσεις εργασίας από τις τριάντα χιλιάδες τριακόσιες τριάντα τρεις (30.333) προκηρυχθείσες θέσεις (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

Από το 2013 έως το 2018, ο προϋπολογισμός που απαιτείται για την υλοποίηση των κοινωφελών προγραμμάτων και τη δημιουργία εκατόν ενενήντα μία χιλιάδων τετρακόσιων εβδομήντα τεσσάρων (191.474) θέσεων εργασίας είναι 912.826.902,20€. Από αυτές τις θέσεις απασχόλησης καλύπτονται οι εκατόν εξήντα μία χιλιάδες πεντακόσιες ογδόντα επτά (161.587) θέσεις. Συνεπώς, κατά τη διάρκεια μιας πενταετίας το ποσοστό κάλυψης των θέσεων κοινωφελούς εργασίας αγγίζει το 84,39% (Επεξεργασία δεδομένων Διεύθυνσης Απασχόλησης ΟΑΕΔ, 2021).

Η επιστημονική ομάδα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, αξιολογώντας τα προγράμματα της περιόδου 2016-2017, χαρακτηρίζει επιτυχή τη στόχευση των κοινωφελών δράσεων σε μακροχρονίως ανέργους, αλλά αναγνωρίζει τις αρνητικές συνέπειες της μακροχρόνιας ανεργίας και τις δυσκολίες που υπάρχουν ως προς τη μελλοντική καλυτέρευση της θέσης του εργατικού δυναμικού. Κατά την παρατήρηση των σταδίων των δράσεων, τονίζεται ότι οι δράσεις επιδέχονται τροποποιήσεις προς το καλύτερο. Οι συστάσεις αφορούν σε συντονισμένες ενέργειες για την ανάπτυξη των παρεμβάσεων με σκοπό την αύξηση της απορρόφησης του εργατικού δυναμικού, αφενός διότι παρατηρείται χαμηλό ποσοστό συμμετεχόντων σε σύγκριση με το υψηλό ποσοστό των αιτούντων συμμετοχή στην κοινωφελή εργασία αφετέρου διότι η ενίσχυση της κοινωφελούς εργασίας λειτουργεί ως αντικυκλικός παράγοντας σε περιόδους μείωσης της ζήτησης στην αγορά εργασίας. Μεταξύ άλλων προτάσεων της επιστημονικής ομάδας, σημαντικές θεωρούνται οι προτάσεις για την επίτευξη της σαφήνειας των διαδικασιών υλοποίησης των κοινωφελών δράσεων και για τη βελτίωση της μετάδοσης των πληροφοριών που αφορούν τις παρεμβάσεις. Ορισμένες υποδείξεις είναι οι παρακάτω: 1) η περιγραφή και ο τίτλος του κάθε προγράμματος πρέπει να αποδίδονται με ακρίβεια, ώστε να προσδίδεται διαφάνεια στα προτεινόμενα έργα. 2) Ο φορέας υλοποίησης της δράσης οφείλει να αποφεύγει τις περιπτώσεις παράκαμψης των προβλεπόμενων διαδικασιών, όπως είναι η κάλυψη άλλων θέσεων μη ενταγμένων στη δράση. 3) Οι αιτούντες

πρέπει να καθίστανται εξαρχής αποδέκτες όλων των απαραίτητων πληροφοριών για τη θέση ενδιαφέροντος. 4) Ως προς τα απαιτούμενα προσόντα για την κάθε θέση εργασίας, η ενημέρωση των ανέργων πρέπει να παρέχεται εγκαίρως και αναλυτικώς μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας του φορέα. Με αυτόν τον τρόπο μειώνονται το διοικητικό κόστος και οι καθυστερήσεις στην εφαρμογή των έργων. 5) Οι επαγγελματικές ειδικότητες που αντιστοιχίζονται με τις θέσεις εργασίας απαιτείται να συνδέονται με τον σκοπό του έργου και για αυτόν τον λόγο πρέπει να αποφεύγονται οι περιγραφές που εντείνουν την ασάφεια, όπως είναι η περιγραφή μιας θέσης ως θέση «γενικών καθηκόντων». Επιπροσθέτως, συνιστάται η συνεχόμενη και διευρυμένη συνεργασία των τοπικών φορέων, η πραγματοποίηση συσκέψεων για κάθε προτεινόμενο έργο, η εκ των προτέρων μελέτη των αναγκών της τοπικής κοινότητας, η γνώση των χαρακτηριστικών των ανέργων μέσω της άντλησης στατιστικών στοιχείων από τον δημόσιο φορέα απασχόλησης, η καταπολέμηση των κοινωνικών ανισοτήτων, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις διαδικασίες και η υιοθέτηση ενός τακτικού συμβουλευτικού μηχανισμού στήριξης των δράσεων (ILO, 2018δ, σσ. 11-16).

Η ειδική επιτροπή της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας αποτιμά ότι η αύξηση της ζήτησης μέσω των προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα, αλλά και μέσω των εθνικών προγραμμάτων επιδοτούμενης απασχόλησης, είναι πιθανή μόνο αν αυξηθεί η κρατική χρηματοδότηση των εν λόγω προγραμμάτων. Προσομοιάζοντας τα δεδομένα της κοινωφελούς εργασίας του έτους 2016 με τον επιδιωκόμενο στόχο απασχόλησης, δηλαδή με τον στόχο της απορρόφησης του 10% του συνόλου των μακροχρονίως εγγεγραμμένων ανέργων, υπολογίζεται ότι ο απαιτούμενος προϋπολογισμός ανέρχεται στα 488,4€ εκατομμύρια ευρώ (ILO, 2018δ). Στην Ελλάδα το 2016 δαπανώνται 306,1€ εκατομμύρια ευρώ για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (κατηγορίες 2-7) και 907,5 εκατ.€ για τις παθητικές πολιτικές απασχόλησης (European Commission, 2019). Όπως προκύπτει ο στόχος της ένταξης του χαμηλού ποσοστού του 10% των μακροχρονίως ανέργων στην αγορά εργασίας του 2016 θα ήταν, οικονομικώς, μη επιτεύξιμος.

2.2.3.4 Μελέτη περίπτωσης

Η ποσοτική έρευνα που προηγείται επικεντρώνεται σε συγκεκριμένη περίοδο αναφοράς και τα δεδομένα της συγκρίνονται με τα δεδομένα της συνολικής απασχόλησης. Συμπληρωματικώς διανέμεται σε εργαζομένους του φορέα ένα ερωτηματολόγιο το οποίο έχει τη σημασία του εργαλείου πρόσθετων στοιχείων καταγραφής. Στην παράθεση

που ακολουθεί, η ερωτηματοθεσία προς τους συμμετέχοντες αποτελεί την αφορμή για περαιτέρω ανάπτυξη της θεματολογίας.

2.2.3.4.1 Ερωτηματοθεσία στους εργασιακούς συμβούλους του φορέα

Η μελέτη περίπτωση αναπτύσσεται σε πεδίο ευέλικτου σχεδίου (Robson, 2007, σσ. 193-237) και συλλέγεται ερευνητικό υλικό το οποίο απορρέει από την επαγγελματική εμπειρία των εργασιακών συμβούλων του φορέα απασχόλησης. Η γνώση του αντικειμένου, η αλληλεπίδραση με τους αναζητούντες εργασία και η επαφή με το φαινόμενο της ανεργίας και τον τομέα της προώθησης της απασχόλησης συνυπολογίζονται ως παράγοντες διαμόρφωσης των απόψεων των συμμετεχόντων.

Τα στοιχεία που προστίθενται είναι ποιοτικά δεδομένα. Η χρήση του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου κρίνεται ενδεδειγμένη. Οι ερωτήσεις είναι κλειστού τύπου και σε ορισμένες εξ αυτών προστίθεται η επιλογή ελεύθερου κειμένου. Όπου απαιτείται χρησιμοποιείται η κλίμακα Likert (για την κλίμακα Likert βλ. Κυριαζή, 2011, σσ. 69-73). Το ερωτηματολόγιο είναι σύντομο και αποφεύγεται η πολυπλοκότητα στη διατύπωση των ερωτήσεων⁵⁶.

Το δειγματοληπτικό πλαίσιο είναι το ανθρώπινο δυναμικό του οργανισμού και το δείγμα είναι οι εργασιακοί σύμβουλοι που απασχολούνται στον φορέα. Από τη δειγματοληπτική μέθοδο προκύπτουν περιορισμοί. Η καταμέτρηση του συνόλου του δείγματος γίνεται σε ορισμένη χρονική στιγμή, ενώ η διαδικασία αποστολής του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου γίνεται σε επόμενη ημερομηνία και ακολουθεί δύο στάδια ηλεκτρονικής προώθησης. Οι μεταβολές που πραγματοποιούνται στο ανθρώπινο δυναμικό μετατρέπουν το δυναμολόγιο του φορέα σε ένα δυναμικό εργαλείο. Οι τελευταίες παράμετροι δεν ευνοούν την επανατροφοδότηση ως προς το ακριβές μέγεθος του τελικού συνολικού δείγματος. Συνεπώς το δείγμα θεωρείται διαθέσιμο και όχι ως δείγμα του συνόλου του πληθυσμού, ενώ εξ ορισμού η γενίκευση των συμπερασμάτων δεν αποτελεί μέρος της ερευνητικής διαδικασίας, αλλά και του ίδιου του συλλογισμού.

Στις 13 Απριλίου 2022 προωθείται το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο προς όλα τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ2) της επικράτειας από τη Διεύθυνση Σύζευξης Προσφοράς και Ζήτησης Εργασίας και Συμβουλευτικής της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης. Το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο διανέμεται εκ νέου από τη γραμματεία του κάθε Κέντρου Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ2) προς τους εργασιακούς

⁵⁶ Η πολυπλοκότητα στις ερωτήσεις των ερωτηματολογίων είναι αποτρεπτικός παράγοντας για το ερωτώμενο κοινό (Robson, 2007, σσ. 280-289).

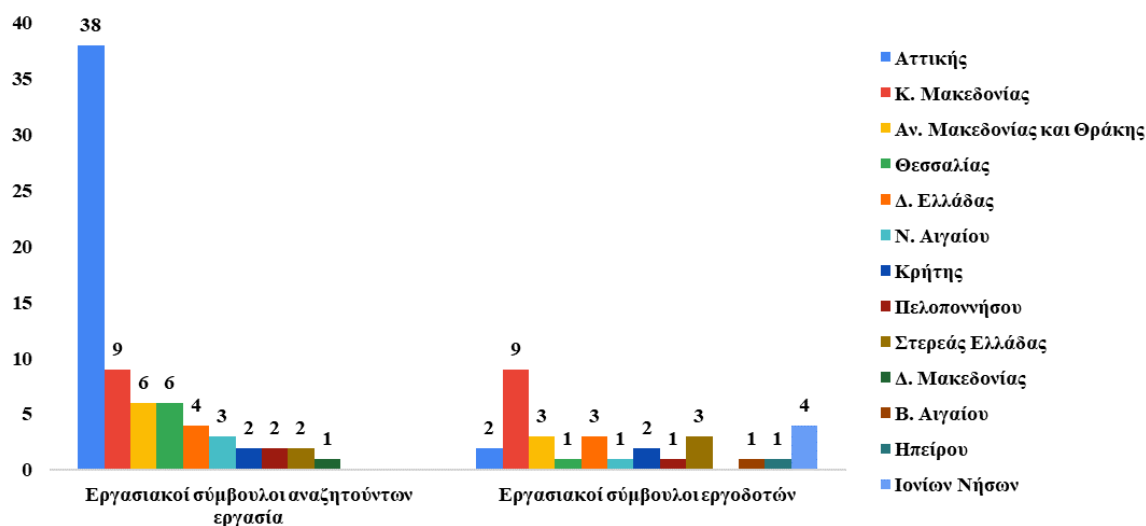
συμβούλους αναζητούντων εργασία και προς τους εργασιακούς συμβούλους εργοδοτών. Η ανταπόκριση είναι αρκετά ικανοποιητική. Εκατόν εννιά (109) επαγγελματίες από τους τριακόσιους εβδομήντα πέντε (375) εγγεγραμμένους εργασιακούς συμβούλους συμμετέχουν στο ερωτηματολόγιο. Το ποσοστό συμμετοχής αγγίζει το 29,07% του δείγματος και στο σύνολο των αποκρινόμενων παρατηρείται υπερεκπροσώπηση των γυναικών. Ως προς την ηλικία το 38,53%, του συνόλου των ερωτώμενων, είναι μεταξύ των ηλικιών από τριάντα ενός (31) έως σαράντα (40) ετών και το 44,04%, του συνόλου των ερωτώμενων, είναι μεταξύ των ηλικιών από σαράντα ενός (41) έως πενήντα (50) ετών.

Πίνακας 26: Ηλικία και φύλο των αποκρινόμενων στο ερωτηματολόγιο

Εύρος ηλικίας	Ανδρας	Γυναίκα	Επιθυμώ να μη δηλώσω
έως 30 ετών		2	
31 ετών έως 40 ετών	10	31	1
41 ετών έως 50 ετών	9	38	1
51 ετών και άνω	5	10	2
Σύνολο	24	81	4

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων διανεμηθέντος ερωτηματολογίου, 2022.

Γράφημα 23: Συμμετοχή στο ερωτηματολόγιο ανά περιφέρεια και επαγγελματική αρμοδιότητα



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων διανεμηθέντος ερωτηματολογίου, 2022.

Με κριτήριο την επαγγελματική δραστηριότητα των ερωτώμενων, συμμετέχουν εβδομήντα τρεις (73) εργασιακοί σύμβουλοι ανέργων και τριάντα ένας (31) εργασιακοί σύμβουλοι εργοδοτών⁵⁷. Τα αντίστοιχα ποσοστά, επί του συνόλου, είναι 67% και 28,4%. Με κριτήριο τον τόπο εργασίας, ανεξαρτήτως επαγγελματικής αρμοδιότητας, στην περιφέρεια Αττικής και στην περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας η συμμετοχή είναι 39,45% και 17,43%, αντιστοίχως και με την ίδια σειρά αναφοράς. Συγκριτικώς με τις άλλες περιφέρειες η μεγαλύτερη, σε αριθμό, απόκριση των υπαλλήλων της περιφέρειας Αττικής θεωρείται αναμενόμενη. Τα πληθυσμιακά χαρακτηριστικά του αστικού περιβάλλοντος και οι ανάγκες που προκύπτουν διαμορφώνουν και την κατανομή του ανθρώπινου δυναμικού των μονάδων της δημόσια υπηρεσίας απασχόλησης. Σαφώς, όμως, το αυξημένο ποσοστό συμμετοχής στην προαναφερθείσα περιφέρεια επιδρά στη συγκεντρωτική εικόνα και στην κατανόηση των δεδομένων.

Στις υπηρεσίες απασχόλησης οι δηλωθείσες επαγγελματικές κατηγορίες των αναζητούντων εργασία αποτελούν κριτήριο σύζευξης της προσφοράς με τη ζήτηση εργασίας. Οι εξυπηρετούμενοι των υπηρεσιών δηλώνουν το επάγγελμά τους είτε μέσω των ηλεκτρονικών εφαρμογών είτε κατά τη διάρκεια της δια ζώσης επαφής τους με τους επαγγελματίες του φορέα. Οι ευρύτερες επαγγελματικές κατηγορίες⁵⁸ που συμπεριλαμβάνονται στο ερωτηματολόγιο αντιστοιχούν, επακριβώς, σε αυτές που έχουν στη διάθεσή τους οι άνεργοι. Οι απόψεις των υπαλλήλων, ως προς τον βαθμό προσβασιμότητας των ανέργων στην απασχόληση σε σχέση με το επάγγελμα⁵⁹, παρουσιάζουν ενδιαφέρον. Σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτώμενων, το 38,5% δηλώνει ότι η

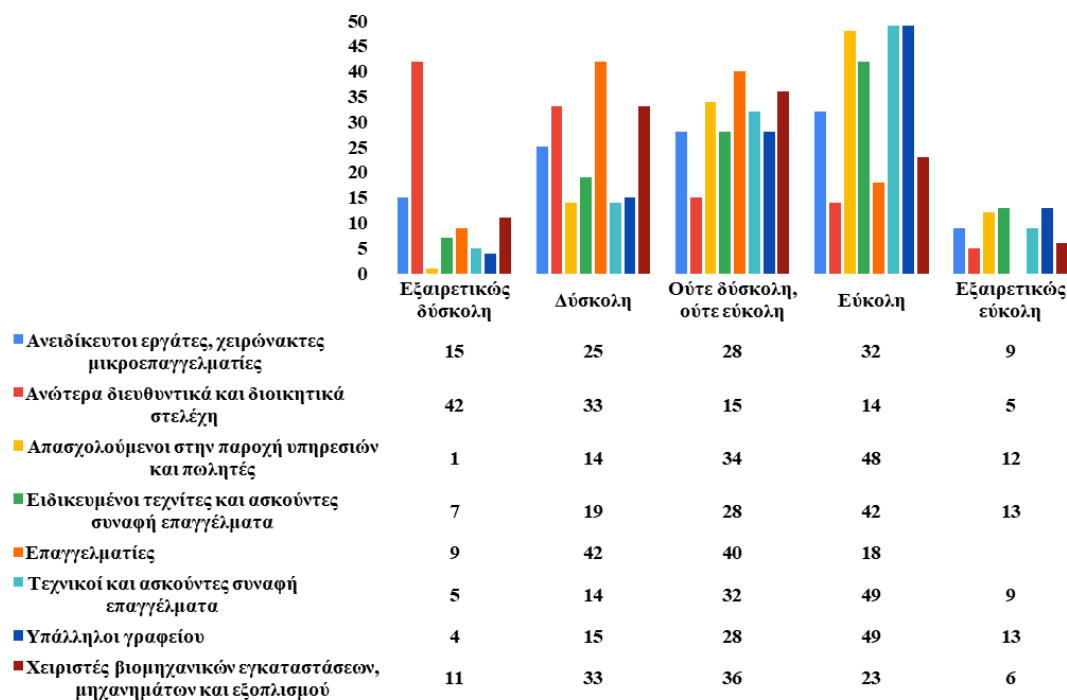
⁵⁷ Στην κατηγορία άλλο της ερώτησης *Στην υπηρεσία στην οποία εργάζεστε ποια είναι η κύρια αρμοδιότητά σας;* δόθηκαν και οι επιπρόσθετες απαντήσεις: 1) απασχόληση ΝΘΕ, 2) διοικητικός υπάλληλος, 3) και τα δύο (δηλαδή σύμβουλος εργοδοτών και σύμβουλος αναζητούντων εργασία), 4) συνδυασμός ανάλογα με την περίπτωση και 5) προϊστάμενος συμβούλων.

⁵⁸ Οι κατηγορίες των επαγγελμάτων, που παρατίθενται στο ερωτηματολόγιο, βασίζονται στη Διεθνή Τυποποιημένη Ταξινόμηση Επαγγελμάτων ISCO-08 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO). Η ταξινόμηση ISCO-08 δημιουργήθηκε το 2008 ως αναθεωρημένη έκδοση της παλαιότερης ταξινόμησης των επαγγελμάτων ISCO-88. Ο στόχος της αναθεώρησης είναι ο προσδιορισμός των απαραίτητων, για τις νέες θέσεις απασχόλησης, δεξιοτήτων και η παραγωγή ενός αναλυτικού στατιστικού εργαλείου μέτρησης το οποίο να ανταποκρίνεται στα μείζονα κοινωνικά ζητήματα, όπως είναι η θέση της γυναίκας στην απασχόληση ή η εξέλιξη των επαγγελμάτων των τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινοτήτων συνιστάται η χρήση της ταξινόμησης ISCO-08 από όλα τα κράτη-μέλη προκειμένου τα δεδομένα να είναι συγκρίσιμα μεταξύ τους. Στην κωδικοποίηση ISCO-08 στηρίζεται και το ευρωπαϊκό σύστημα ταξινόμησης δεξιοτήτων, προσόντων και επαγγελμάτων ESCO το οποίο δημιουργείται το 2017 και εντάσσεται στη Στρατηγική 2020 (European Commission, 2022γ· European Commission, 2022η· Official Journal of the European Union, 2009). Ο ΟΑΕΔ υιοθετεί το εν λόγω σύστημα στις διαδικασίες προώθησης της απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α., 2022β).

⁵⁹ Η σχετική με τις επαγγελματικές κατηγορίες ερώτηση διατυπώνεται ως εξής: *Με κριτήριο την κατηγορία του επαγγέλματος ποιος είναι, κατά τη γνώμη σας, ο βαθμός δυσκολίας/ευκολίας στην πρόσβαση/ένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας;* Η ερώτηση ακολουθεί κλίμακα διαβάθμισης. Η αρνητικότερη άποψη αντιστοιχεί στον αριθμό ένα (1) και η θετικότερη άποψη στον αριθμό πέντε (5).

πρόσβαση στην αγορά εργασίας είναι εξαιρετικώς δύσκολη για τα ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη και δύσκολη για τους επαγγελματίες. Για την τελευταία κατηγορία το 36,7% του συνόλου των απαντήσεων συγκεντρώνεται στη μεσαία επιλογή, δηλαδή η πρόσβαση δεν θεωρείται ούτε δύσκολη ούτε εύκολη. Ακολούθως το 30,28% των αποκρινομένων χαρακτηρίζει δύσκολη την πρόσβαση για τα ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη και τους χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού. Για τους τεχνικούς και ασκούντες συναφή επαγγέλματα και για τους υπαλλήλους γραφείου η πρόσβαση θεωρείται εύκολη από το 44,95% των ερωτώμενων. Για τους απασχολούμενους στην παροχή υπηρεσιών και στις πωλήσεις η πρόσβαση θεωρείται εύκολη από το 44,04% των συμμετεχόντων. Εξίσου εύκολη θεωρείται η πρόσβαση στην απασχόληση για τους ειδικευμένους τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα και τους ανειδίκευτους εργάτες, χειρώνακτες και μικροεπαγγελματίες, εφόσον τα ποσοστά των απαντήσεων αντιστοιχούν στο 38,53% και το 29,36% του συνόλου των απαντήσεων, αντιστοίχως με την ίδια σειρά αναφοράς των επαγγελματικών κατηγοριών.

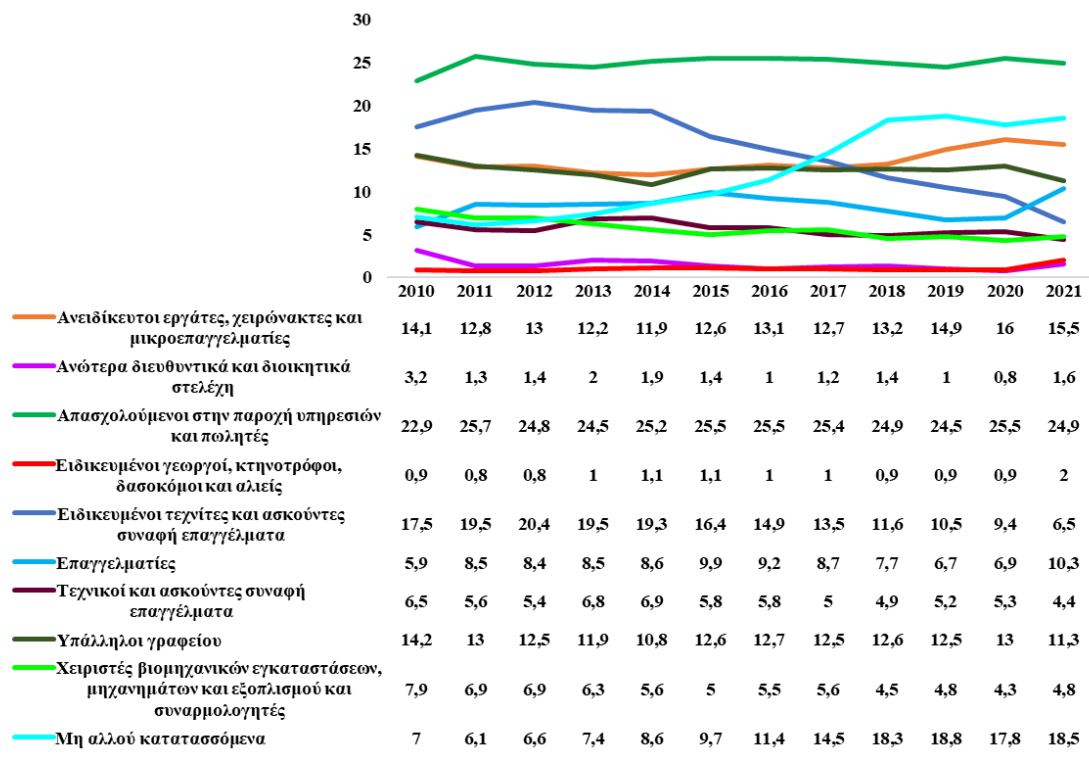
Γράφημα 24: Απόψεις των ερωτώμενων ως προς τον βαθμό προσβασιμότητας των ανέργων, στην αγορά εργασίας, με κριτήριο την κατηγορία του επαγγέλματος



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων διανεμηθέντος ερωτηματολογίου, 2022.

Στην Ελλάδα, σε σχέση με τα δεδομένα της ανεργίας και την προηγούμενη επαγγελματική κατάσταση των ανέργων, αποδεικνύεται ότι την περίοδο 2011-2021 τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας καταγράφονται στους απασχολούμενους στην παροχή υπηρεσιών και τους πωλητές. Ακολουθούν τα ποσοστά των κατηγοριών των ειδικευμένων τεχνιτών και ασκούντων συναφή επαγγέλματα, των ανειδίκευτων εργατών, χειρωνακτών και μικροεπαγγελματιών και πιο χαμηλά στην κατάταξη βρίσκονται τα ποσοστά των υπαλλήλων γραφείου. Να υπογραμμιστεί ότι τα ποσοστά ανεργίας της κατηγορίας των ειδικευμένων τεχνιτών και ασκούντων συναφή επαγγέλματα σημειώνουν προοδευτική πτώση και το 2021 η ποσοστιαία τιμή τους είναι 6,5%. Αντιθέτως, οι τιμές της κατηγορίας που περιλαμβάνει τα επαγγέλματα τα οποία δεν κατατάσσονται σε κάποιες από τις προβλεπόμενες κατηγορίες αυξάνονται, διαγράφοντας αντίστροφη πορεία από τα δεδομένα των ειδικευμένων τεχνιτών. Το σημείο που τέμνονται, στην ετήσια χρονοσειρά, είναι το έτος 2017 (ILO, 2022η). Επειδή κατά τα ίδια έτη η τάση της απασχόλησης των ειδικευμένων τεχνιτών παραμένει σταθερή και σε χαμηλές τιμές (ILO, 2022β), ενδεχομένως η παρατήρηση να παραπέμπει σε ένδειξη διαθρωτικής ανεργίας.

Γράφημα 25: Ποσοστό ανεργίας (%) ανά προηγούμενη επαγγελματική δραστηριότητα, Ελλάδα 2010-2021



Πηγή: ILO, 2022η.

Οι διακυμάνσεις της κατηγορίας των υπαλλήλων γραφείου δεν παρουσιάζουν έντονη μεταβλητότητα, με το ποσοστό ανεργίας να βρίσκεται το 2021 στο 11,3%. Για την κατηγορία των επαγγελματιών σημειώνεται αύξηση στο ποσοστό της ανεργίας κατά 2,6 ποσοστιαίες μονάδες και το 2021 αγγίζει το 10,3%. Οι τιμές των κατηγοριών των ανωτέρων διευθυντικών και διοικητικών στελεχών και των ειδικευμένων γεωργών, κτηνοτρόφων, δασοκόμων και αλιέων βρίσκονται σε πολύ χαμηλά επίπεδα (ILO, 2022η).

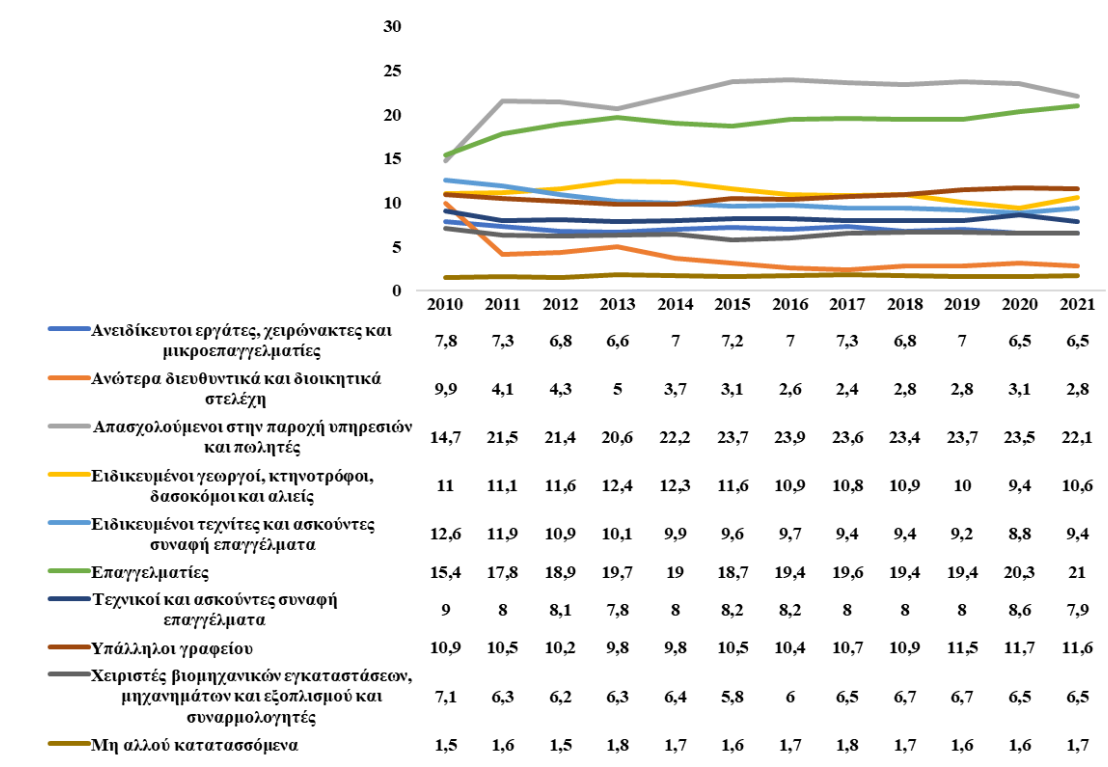
Η σύνθεση του συνόλου των απασχολούμενων της επαγγελματικής κατηγορίας των ανωτέρων διευθυντικών και διοικητικών στελεχών εγείρει την προσοχή. Για το έτος 2021 το 2,8% του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού ανήκει σε αυτήν την επαγγελματική κατηγορία (ILO, 2022β), όμως το καθεστώς απασχόλησης όλων των απασχολούμενων της κατηγορίας δεν είναι το ίδιο. Από το 2,8% του συνόλου το 1,18% είναι μισθωτοί, το 1,21% είναι εργοδότες και το 0,41% είναι αυτοαπασχολούμενοι (ILO, 2022ε). Η διερεύνηση της σύνθεσης των επαγγελματικών κατηγοριών σε σχέση με τη θέση του απασχολούμενου σε αυτές είναι κρίσιμη. Σε αρκετές περιπτώσεις, η μέθοδος κατηγοριοποίησης των δεδομένων αλλάζει τη συνολική εικόνα των απασχολούμενων ανά επαγγελματική κατηγορία. Η ορθή συμπερίληψη των ποσοστών της μισθωτής εργασίας σε καταλληλότερες κατηγορίες, όπως είναι οι κατηγορίες των υπαλλήλικών επαγγελματιών του τομέα των υπηρεσιών, αποδίδουν με μεγαλύτερη ακρίβεια την κατανομή της απασχόλησης ανά επαγγελματική κατηγορία (Λύτρας, 2016, σσ. 333-359). Έχοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που προηγούνται, στη χώρα μας την τελευταία δεκαετία (2011-2021) οι απασχολούμενοι της κατηγορίας των ανωτέρων διευθυντικών στελεχών μειώνονται κατά 1,3 ποσοστιαίες μονάδες (ILO, 2022β).

Η απασχόληση των χειριστών βιομηχανικών εγκαταστάσεων βρίσκεται σε σταθερά επίπεδα. Για την περίοδο 2011-2021 το ποσοστό απασχόλησής τους είναι, κατά μέσο όρο, 6,42%. Η κατηγορία των ειδικευμένων γεωργών, κτηνοτρόφων, δασοκόμων και αλιέων δεν σημειώνει αξιόλογες μεταβολές. Για την περίοδο 2014-2021 οι υψηλότερες τιμές απασχόλησης σημειώνονται στους εργαζομένους στην παροχή υπηρεσιών και στις πωλήσεις και ο μέσος όρος των ποσοστών της κατηγορίας είναι 23,26%. Τα έτη 2013-2021 η κατηγορία των επαγγελματιών έχει μέσο όρο 19,61% (ILO, 2022β).

Οι ευρύτερες κατηγορίες των επαγγελματιών, των υπαλλήλων γραφείου και των εργαζομένων στην παροχή υπηρεσιών και στις πωλήσεις εντάσσονται στον τριτογενή τομέα. Η διάκριση των προαναφερθέντων επαγγελματιών και ιδίως η επακόλουθη στατιστική τους αποτύπωση δεν αποδίδει τα τελικά μεγέθη της διαμορφωμένης

πραγματικότητας στην απασχόληση. Τα στοιχεία των απασχολούμενων και των ανέργων ανά προηγούμενη επαγγελματική κατηγορία στην Ελλάδα και η κατανομή της απασχόλησης σε σχέση με τον τομέα της οικονομικής δραστηριότητας⁶⁰ αποδεικνύουν ότι ο τομέας των υπηρεσιών κυριαρχείται από τη μισθωτή εργασία, συνεπώς είναι αναμενόμενο τα ποσοστά των εισροών και των εκροών στην απασχόληση να είναι υψηλότερα σε αυτές τις κατηγορίες.

Γράφημα 26: Απασχολούμενοι (%) ανά κατηγορία επαγγέλματος, Ελλάδα 2010-2021



Πηγή: ILO, 2022β.

Στην ερώτηση ποιος είναι ο αποδοτικότερος τύπος απασχόλησης για τον απασχολούμενο της σύγχρονης αγοράς εργασίας⁶¹, η μισθωτή εργασία πλήρους ωραρίου θεωρείται η καταλληλότερη μορφή από το 81,65% των αποκρινόμενων. Η αυτοαπασχόληση επιλέγεται από το 9,17% και η μερική απασχόληση είναι η τρίτη, κατά σειρά, επιλογή και δίνεται ως απάντηση από το 6,42% του συνόλου των συμμετεχόντων⁶².

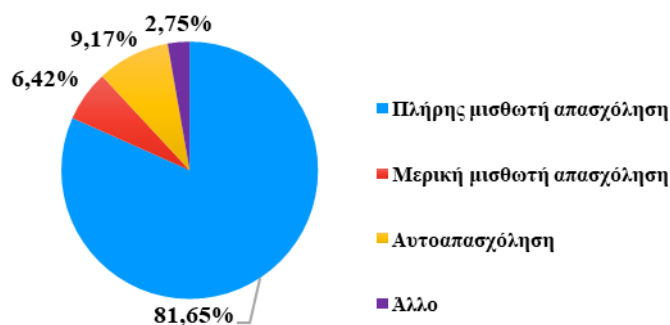
⁶⁰ Βλ. ILO, 2022β· ILO, 2022δ· ILO, 2022η.

⁶¹ Η διατύπωση της ερώτησης είναι η εξής: *Στη σύγχρονη αγορά εργασίας και με κριτήριο τη θέση της/του απασχολούμενης/ου ποιος πιστεύετε ότι είναι ο καταλληλότερος ή ο αποδοτικότερος τύπος απασχόλησης;*

⁶² Στην επιλογή άλλο δόθηκαν και οι εξής απαντήσεις: 1) *Εξαρτάται από πολλούς παράγοντες, δεν είναι τόσο απλό και 2) καταλληλότερο για την/τον απασχολούμενη/ο είναι το πλήρες ωράριο, για τον εργοδότη η μερική απασχόληση* (Επεξεργασία στοιχείων διανεμηθέντος ερωτηματολογίου, 2022).

Εκτιμάται ότι οι απαντήσεις παραπέμπουν (Επεξεργασία στοιχείων διανεμηθέντος ερωτηματολογίου, 2022) στη γενικότερη τάση που επικρατεί στην εγχώρια απασχόληση, εφόσον για το έτος 2021 το ποσοστό της μισθωτής εργασίας είναι 68,2% και το ποσοστό της αυτοαπασχόλησης είναι 20,9% (ILO, 2022γ).

Γράφημα 27: Οι απόψεις των ερωτώμενων ως προς τον αποδοτικότερο τύπο απασχόλησης για τους εργαζομένους



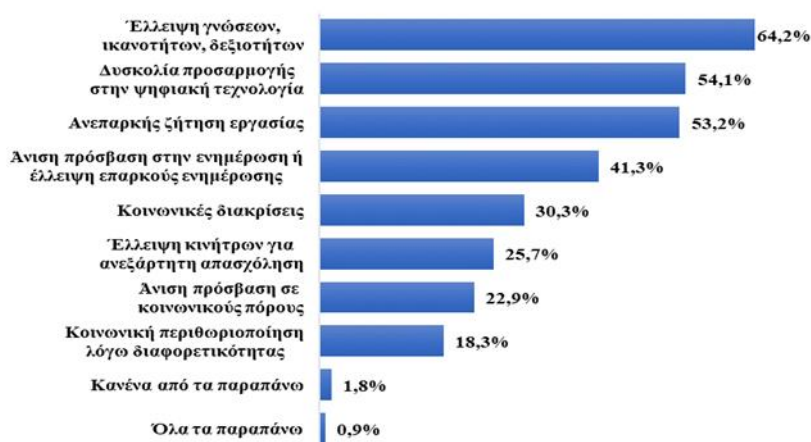
Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων διανεμηθέντος ερωτηματολογίου, 2022.

Ως προς τα εμπόδια ένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας⁶³, το 64,2% του συνόλου των αποκρινόμενων θεωρεί ότι το κυριότερο εμπόδιο ένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας είναι η έλλειψη γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων και το 54,1%, του ίδιου συνόλου, απαντά ότι εμπόδιο αποτελεί η δυσκολία προσαρμογής του εργατικού δυναμικού στην ψηφιακή τεχνολογία. Σύμφωνα με τις απαντήσεις πενήντα οχτώ (58) εργασιακών συμβούλων η τρίτη, κατά σειρά, αιτία αδυναμίας πρόσβασης των ανέργων στην αγορά εργασίας είναι η ανεπαρκής ζήτηση εργασίας. Η έλλειψη επαρκούς ενημέρωσης των αναζητούντων εργασία, για τις ευκαιρίες ένταξης στην αγορά εργασίας, αποτελεί το τέταρτο εμπόδιο και το ποσοστό αυτών των απαντήσεων αγγίζει το 41,3%. Οι κοινωνικές διακρίσεις και η άνιση πρόσβαση σε κοινωνικούς πόρους είναι οι απαντήσεις που δίνονται σε ποσοστό 30,3% και 22,9% του συνόλου του δείγματος. Η έλλειψη κινήτρων για ανεξάρτητη απασχόληση συγκεντρώνει το 25,7% των απαντήσεων. Η κοινωνική περιθωριοποίηση λόγω της διαφορετικότητας χαρακτηρίζεται ως εμπόδιο πρόσβασης στην αγορά εργασίας από είκοσι (20) αποκρινόμενους. Στην ελεύθερη επιλογή απάντησης, της ίδιας ερώτησης, διατυπώνονται ορισμένα επιπρόσθετα

⁶³ Η διατύπωση της ερώτησης είναι η εξής: *Από την εμπειρία σας, ποια θεωρείτε ότι είναι τα σημαντικότερα εμπόδια για την ένταξη ή την επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας;* Σε αυτήν την ερώτηση δόθηκε η δυνατότητα της πολλαπλής επιλογής απαντήσεων.

εμπόδια ένταξης των ανέργων στην απασχόληση. Συνοπτικώς τα εμπόδια αυτά είναι η επιδοματική πολιτική⁶⁴, οι χαμηλές αμοιβές των εργαζομένων, η εργοδοτική απαίτηση οι εργαζόμενοι να αναλαμβάνουν επιπρόσθετα αντικείμενα εργασίας τα οποία δεν προβλέπονται για τη θέση που απασχολούνται, οι συνθήκες εργασίας, οι υποχρεώσεις που απορρέουν από την οικογένεια και επιβαρύνουν τις γυναίκες, η διάκριση λόγω ηλικίας και οικογενειακής κατάστασης⁶⁵, η μεγάλη απόσταση προς και από την εργασία και η δυσκολία πρόσβασης σε μέσα μαζικής μεταφοράς (Επεξεργασία στοιχείων διανεμηθέντος ερωτηματολογίου, 2022).

Γράφημα 28: Εμπόδια ένταξης ή επανένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας, οι απόψεις των ερωτώμενων



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων διανεμηθέντος ερωτηματολογίου, (2022).

Από τις απαντήσεις διαπιστώνεται ότι η έλλειψη γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων θεωρείται το κύριο εμπόδιο ένταξης ή επανένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας (Επεξεργασία στοιχείων διανεμηθέντος ερωτηματολογίου, 2022). Η απασχολησιμότητα σχετίζεται άμεσα με την απόκτηση δεξιοτήτων και προσόντων. Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, η απασχολησιμότητα περιγράφεται ως «οι δεξιότητες και τα προσόντα που επιτρέπουν σε ένα άτομο να κάνει χρήση των ευκαιριών εκπαίδευσης και κατάρτισης προκειμένου να εξασφαλίσει αξιοπρεπή εργασία». Οι δεξιότητες και τα προσόντα ακολουθούν, κατά μία έννοια, το άτομο (ILO, 2015α, σ. 1) και

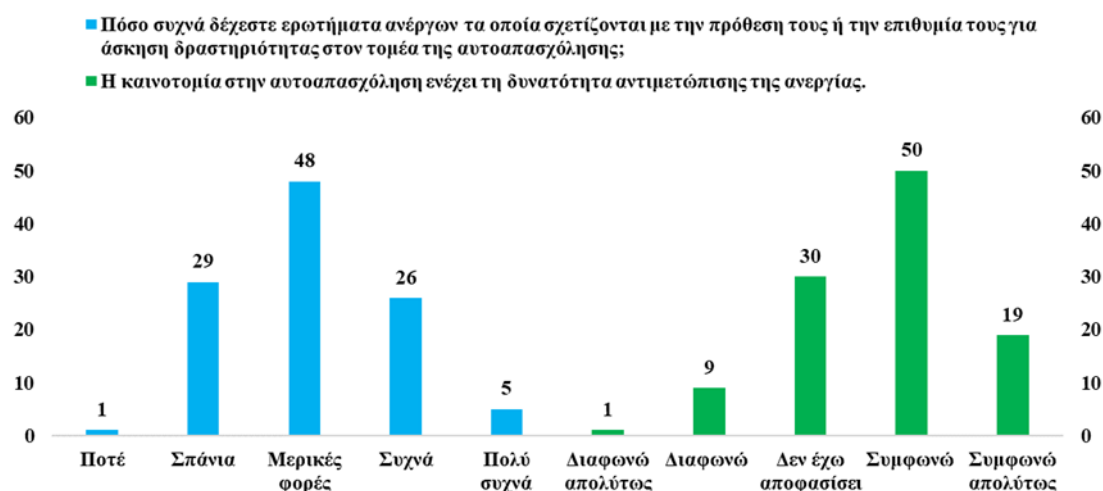
⁶⁴ Στην κατηγορία άλλο ως εμπόδια πρόσβασης στην αγορά εργασίας αναφέρονται και τα επιδόματα ΚΕΑ (Κοινωνικό Επίδομα Αλληλεγγύης), με την απάντηση να διατυπώνεται ως εξής: *Τα επιδόματα ΚΕΑ που κάνουν τους άνεργους άεργους.*

⁶⁵ Η απάντηση διατυπώνεται ως εξής: *Διάκριση λόγω οικογενειακής κατάστασης (γυναίκες με μικρά παιδιά) και λόγω ηλικίας (ιδίως από 50 ετών και άνω).*

η απασχολησιμότητα υπόσχεται την ενίσχυση «της ικανότητας του εργαζομένου να εξασφαλίσει και να διατηρήσει μια θέση εργασίας» (International labour organization, Youth employment programme, 2018, σ. 16). Η απασχολησιμότητα διαφοροποιείται από την απασχόληση, δεν είναι εργασία. Η απασχολησιμότητα είναι μια διαδικασία η οποία περιλαμβάνει μέτρα κατάρτισης και μα-θητείας τα οποία απευθύνονται στο εργατικό δυναμικό (ILO, 2022ζ), δηλαδή μέτρα που υποδηλώνουν ότι οι άνεργοι έχουν ορισμένα «ανεπιθύμητα χαρακτηριστικά» (Randall Wray, 2007, σ. 5) και εξαιτίας αυτών δεν εντάσσονται στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, με την κατασκευή της απασχολησιμότητας επικοινωνείται ότι η ανεργία συμπεριλαμβάνεται μεταξύ των καταστάσεων στις οποίες θα βρεθεί, ούτως ή άλλως, το εργατικό δυναμικό. Η κατάρτιση, ούσα συνδεδεμένη με την ανεργία, αναλαμβάνει έναν ρόλο ρυθμιστικό για την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού (Λύτρας, 2000, σσ. 122-123). Ο στόχος της απόκτησης δεξιοτήτων προλογίζει την αύξηση των εργατών με «χαρτοφυλάκιο δεξιοτήτων». Ένα χαρτοφυλάκιο το οποίο επιφυλάσσει βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες συνέπειες για τους όρους παροχής της εργασίας (Giddens, 2002, σσ. 447-449).

Στην ερώτηση που αφορά στη συχνότητα εκδήλωσης ενδιαφέροντος των ανέργων να ασκήσουν αυτοαπασχολούμενη δραστηριότητα, το 44% του συνόλου των αποκρινόμενων απαντάει ότι δέχεται μερικές φορές σχετικά ερωτήματα, το 26,6% απαντάει ότι δέχεται σπανίως αυτές τις ερωτήσεις, το 23,9% απαντά ότι δέχεται συχνώς αυτές τις ερωτήσεις και το 4,6% απαντά ότι πολύ συχνώς εκδηλώνεται το ενδιαφέρον για την αυτοαπασχόληση. Στη δήλωση ότι η καινοτομία στην αυτοαπασχόληση ενέχει τη δυνατότητα αντιμετώπισης της ανεργίας, το 45,9% των αποκρινόμενων συμφωνεί, το 27,5% εκφράζει την αναποφασιστικότητά του, το 17,4% συμφωνεί απολύτως, το 8,3% διαφωνεί και το 0,9% διαφωνεί απολύτως με τη συγκεκριμένη δήλωση (Επεξεργασία στοιχείων διανεμηθέντος ερωτηματολογίου, 2022).

Γράφημα 29: Αυτοαπασχόληση και απαντήσεις των αποκρινομένων του ερωτηματολογίου



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων διανεμηθέντος ερωτηματολογίου, (2022).

Το ενδιαφέρον για τις συλλογικές δράσεις, την αλληλέγγυα στήριξη της απασχόλησης, τη δικτύωση των κοινωνικών φορέων και τον ρόλο της κοινωνικής οικονομίας είναι έκδηλο σε επίπεδο συζητήσεων οι οποίες, συζητήσεις, πραγματοποιούνται εκτός τυπικής ερευνητικής διαδικασίας, αλλά με αφορμή την πρόσκληση για συμμετοχή στο ερωτηματολόγιο. Η συλλογή των απαντήσεων επιβεβαιώνει αυτό το ενδιαφέρον, καθώς τα μεγαλύτερα ποσοστά συγκεντρώνονται σε αυτές τις απαντήσεις. Οι συλλογικές διαδικασίες, ως παράγοντες που ενισχύουν την προώθηση της απασχόλησης και που συμβάλλουν θετικά στην αντιμετώπιση της ανεργίας⁶⁶, επιλέγονται από το 62,4% των συμμετεχόντων. Οι συμμετέχοντες σε ποσοστό 60,6% είναι θετικά διακείμενοι στις νέες προτάσεις και σε ποσοστό 55% θεωρούν σημαντική τη διασύνδεση με την τοπική κοινότητα. Ο παράγοντας της συνεργασίας με τους φορείς κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας επιλέγεται από το 54,1%. Ο διάλογος και η συνεργασία με την επιστημονική κοινότητα ελκύει τις απαντήσεις του 43,1% του συνόλου των αποκρινομένων. Το 7,3% των συμμετεχόντων απαντάει ότι κανένας από τους προτεινόμενους παράγοντες δεν συμβάλλει στην προώθηση της απασχόλησης και στην αντιμετώπιση της ανεργίας και το 0,9% των συμμετεχόντων συμφωνεί ότι όλοι οι προτεινόμενοι παράγοντες ενισχύουν την απασχόληση και επιδρούν στο φαινόμενο της ανεργίας (Επεξεργασία στοιχείων διανεμηθέντος ερωτηματολογίου, 2022).

⁶⁶ Η διατύπωση της ερώτησης είναι: *Οι παράγοντες που συμβάλλουν στην αντιμετώπιση της ανεργίας και ενισχύουν την προώθηση της απασχόλησης είναι...* Σε αυτήν την ερώτηση δίνεται η δυνατότητα πολλαπλής επιλογής απαντήσεων.

Γράφημα 30: Οι απόψεις των ερωτώμενων για τους παράγοντες αντιμετώπισης της ανεργίας και ενίσχυσης της απασχόλησης



Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων διανεμηθέντος ερωτηματολογίου, 2022.

Ως προς την τελευταία ερώτηση, δηλαδή αυτή που σχετίζεται με τους παράγοντες αντιμετώπισης της ανεργίας και την προώθηση της απασχόλησης, δίνονται επιπρόσθετες απαντήσεις. Αυτές οι απαντήσεις είναι η αύξηση των μισθών, η δημιουργία θέσεων εργασίας με αξιοπρεπείς μισθούς, οι καλύτερες συνθήκες εργασίας στις βιομηχανίες, το άνοιγμα της αγοράς εργασίας, η συνεργασία με τις εποχικές επιχειρήσεις⁶⁷, τα προγράμματα απασχόλησης, η στοχευμένη αύξηση των δεξιοτήτων των ανέργων, η διευκόλυνση της πρόσβασης των ανέργων στην αγορά εργασίας, η δωρεάν προσβασιμότητα στα συστήματα ηλεκτρονικών υπολογιστών με σκοπό την υποβολή αιτήσεων για θέσεις εργασίας, η συνεχής ανατροφοδότηση από τους ανέργους, η παρακολούθηση και η επαναξιολόγηση του πλάνου σταδιοδρομίας των ανέργων (Επεξεργασία στοιχείων διανεμηθέντος ερωτηματολογίου, 2022).

Με τις ερωτήσεις του διανεμηθέντος ερευνητικού εργαλείου και τις απόψεις των εργασιακών συμβούλων σχηματίζεται ο επίλογος μιας σειράς ερευνητικών ενεργειών. Η παρουσίαση του δημοσίου φορέα απασχόλησης κυριαρχεί μέσω των απτών και διαθέσιμων ποσοτικών μετρήσεων των προγραμμάτων απασχόλησης. Οι απαντήσεις των εργασιακών συμβούλων ωθούν την αναζήτηση σε επιπρόσθετα στοιχεία, για τη συνολική απασχόληση και για τις προσλαμβανόμενες στην εργασία. Οι ερευνητικές ενέργειες που προηγούνται οδηγούν στις παρατηρήσεις του επόμενου υποκεφαλαίου.

⁶⁷ Στη σχετική, με τις εποχικές επιχειρήσεις, απάντηση αναφέρεται ότι: ο τουρισμός έχει σημαντικό μερίδιο στην τοπική οικονομία.

2.3 Παρατηρήσεις και σχολιασμός

Από τη διερεύνηση που προηγείται διαπιστώνεται ότι σε επίπεδο ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης ακολουθείται ένα συγκεκριμένο πρότυπο δράσεων και ότι οι διαφοροποιήσεις των επιδοτούμενων προγραμμάτων δεν επηρεάζουν την ενιαία κατεύθυνση του υιοθετούμενου μοντέλου απασχόλησης. Επιπλέον, ο τελικός αριθμός των εγκεκριμένων θέσεων επιδοτούμενης εργασίας καθορίζεται, κυρίως, από τη διαθεσιμότητα των οικονομικών πόρων. Συνεπώς, η αναζήτηση πιθανοτήτων αυξημένης ανταπόκρισης της δημιουργηθείσας ζήτησης στη συνολική προσφορά εργατικής δύναμης καθίσταται ατελέσφορη.

Η προηγούμενη επισήμανση αφορά και στη στοχοθεσία που εκκινεί την εφαρμογή των ενεργητικών πολιτικών. Ο στόχος της πλήρους απασχόλησης, δηλαδή ο στόχος της απορρόφησης όσων ατόμων αναζητούν εργασία και είναι διαθέσιμα να εργαστούν⁶⁸, δεν παρατηρείται. Ευνοήτως η συμπερίληψη αυτού του στόχου κρίνεται ανέφικτη εξαιτίας και του κόστους που προϋποθέτει η υλοποίηση των προγραμμάτων απασχόλησης.

Εντούτοις, οι δράσεις για την απασχόληση αποτελούν, εκτός των άλλων, μακροοικονομικά εργαλεία τα οποία επιδρούν με ορισμένο τρόπο στην αγορά και στην οικονομία. Υπό το σκεπτικό αυτό, η συσχέτιση των δράσεων με τις στρατηγικές αντιμετώπισης των επιπτώσεων της οικονομικής λειτουργίας της αγοράς είναι εύλογη. Εκτιμάται ότι σε προσδιορισμένη χρονική στιγμή τα χρηματοδοτικά, τα δημοσιονομικά και τα φορολογικά μέτρα που συνδέονται με την επιδότηση της ζήτησης εργασίας εντείνουν την οικονομική αστάθεια της αγοράς. Επομένως, το ζητούμενο «είναι να αναπτυχθεί μια στρατηγική για την πλήρη απασχόληση που δεν οδηγεί σε αστάθεια, πληθωρισμό και ανεργία» (Minsky, 2008, σ. 343).

Ως αφετηρία της σκέψης του ο H.P. Minsky (2008) έχει την «εγγενή αστάθεια του καπιταλισμού», η οποία πηγάζει από τον οικονομικό και τον συσσωρευτικό μηχανισμό του καπιταλιστικού συστήματος. Εξαιτίας των «εγγενών ατελειών» του καπιταλισμού, δηλαδή των αδυναμιών του ίδιου του οικονομικού συστήματος, το φαινόμενο της ανεργίας εντείνεται και απαιτείται η επιλογή της κατάλληλης στρατηγικής για την

⁶⁸ Σύμφωνα με τον ορισμό της ανεργίας: «ως άνεργα ορίζονται όλα τα άτομα σε ηλικία εργασίας που δεν εργάζονται, που πραγματοποιούν ενέργειες αναζήτησης εργασίας κατά τη διάρκεια συγκεκριμένης πρόσφατης περιόδου και που είναι επί του παρόντος διαθέσιμα για εργασία, δεδομένης μιας ευκαιρίας εργασίας» (ILO, 2019, σ. 6).

αντιμετώπιση των συνεπειών της ανεργίας. Στο οικονομικό και μεταρρυθμιστικό πρόγραμμα που προτείνει, του οποίου ο στόχος είναι η μείωση της ανισότητας, ένας από τους τέσσερις πυλώνες της μεταρρυθμιστικής παρέμβασης είναι η στρατηγική της πλήρους απασχόλησης, υπό την έννοια του συνόλου της απασχόλησης και όχι της «εγγύησης συγκεκριμένων θέσεων εργασίας». Διατείνεται ότι η καταπολέμηση της ανεργίας είναι εφικτή με τη χρήση του εργαλείου της κρατικής και «απεριορίστως ελαστικής ζήτησης εργασίας», διότι έτσι διασφαλίζεται ο διαχωρισμός του κέρδους από την προσφορά εργασίας (σσ. 327-349).

Η πρόθεση δεν είναι η επιδοκιμασία ή η αποδοκιμασία του υποδείγματος του H.P. Minsky. Όμως θα ήταν παράλειψη να μην λεχθεί ότι το υπόδειγμά του κρίνεται επαρκές, από την άποψη ότι η προτεινόμενη στρατηγική έχει τα στοιχεία που την μετατρέπουν σε ολοκληρωμένη πρόταση. Η στρατηγική αναγνωρίζει τις δυσλειτουργίες της οικονομίας, εκθέτει τις αιτίες που δημιουργούν τις παθογένειες της αγοράς και παρεμβαίνει για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων.

Η απουσία της πλήρους απασχόλησης από την κοινωνική οργάνωση λογίζεται ως ένα από «τα σημαντικότερα σφάλματα της οικονομικής κοινωνίας» (Keynes, 1936, σ. 184), ενώ η κατάκτησή της συνεπάγεται την καταπολέμηση της διαρθρωτικής ανεργίας και υπόσχεται την κοινωνική ανάπτυξη και την κοινωνική πρόοδο (Beveridge, 1944, σσ. 18-22). Μέσω της επαναλαμβανόμενης και ευρείας εφαρμογής πανομοιότυπων μοντέλων απασχόλησης, τα οποία μοντέλα ενδεχομένως να έχουν σχεδιαστεί βάσει των κριτηρίων συγκεκριμένων κοινωνικοοικονομικών συγκροτήσεων, δεν ανιχνεύονται οι εγγυήσεις της πλήρους απασχόλησης, συνεπώς και οι εγγυήσεις για τη ριζική καταπολέμηση της ανεργίας. Η προβληματική, για την αναζήτηση των αιτιών που απομακρύνουν τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης από την επιλογή της καθολικής απορρόφησης της προσφοράς εργασίας και από πρωτοβουλίες που έχουν τη δυναμική αυτής της προοπτικής για την εργασία, ισχύει ως επίκαιρη.

Κεφάλαιο τρίτο

3. Κρατική παρέμβαση και αγορά εργασίας

Η ρυθμιστική παρέμβαση του κράτους στην οικονομία εξακολουθεί να είναι, έως σήμερα, αντικείμενο συζήτησης. Τις τελευταίες δεκαετίες ασκείται δυσμενής κριτική για τις παρεμβάσεις του κράτους. Τα επιχειρήματα υποδεικνύουν την αποτυχία καθολικής επίτευξης των στόχων των παρεμβάσεων και την αποτυχία πρόβλεψης των προεκτάσεών τους στο κοινωνικό σύνολο, οι οποίες προεκτάσεις ενδεχομένως να προκαλούν ακόμα και την εκδήλωση επιπρόσθετων κοινωνικών προβλημάτων. Επικρατεί η άποψη ότι η οικονομία πρέπει να καθοδηγείται από τον ιδιωτικό τομέα και ότι η παρέμβαση του κράτους πρέπει να είναι επικουρική, να έχει στόχο την απασχόληση, τη συγκράτηση της φτώχειας και να αντιμετωπίζει, ως ένα σημείο, τις συνέπειες των παθογενειών που δημιουργούνται στην αγορά⁶⁹, διότι εκ των πραγμάτων δεν μπορεί να αντιμετωπίσει τις αιτίες τους. Παραλλήλως, προβάλλονται σθεναρές αντιλογίες ως προς το ποιο πρέπει να είναι το όριο του κρατικού παρεμβατισμού στην αγορά (Stiglitz, 1992). Η σύγκλιση συμφωνίας δεν φαίνεται να είναι πιθανή στο άμεσο μέλλον.

3.1 Το παρεμβατικό κράτος

Σύμφωνα με την προσέγγιση του μερκαντισμού το κράτος και οι οικονομικοί παράγοντες οφείλουν να συνεργάζονται και να συμμαχούν με στόχο το εθνικό συμφέρον. Οι οικονομικές επιδιώξεις των ατόμων είναι αποδεκτές, αλλά το κράτος θέτει τα όρια ώστε το όφελός του με το όφελος του επιχειρηματία να βρίσκονται σε μία κατάσταση ισοδυναμίας. Στην αντίληψη των μερκαντιστών η ανάπτυξη της εθνικής οικονομίας αποτελεί τον επιδιωκόμενο σκοπό. Ταυτοχρόνως, σε επίπεδο οικονομικών κινήτρων και αναγκών, η αποδοχή της ύπαρξης ταξικών διαχωρισμών είναι αδιαπραγμάτευτη (Φίλιας, 1994, σσ. 19-25).

Ο J. S. Mill (1926) εναντιώνεται στην εφαρμογή παρεμβάσεων από το κράτος και λέει ότι εξαιτίας αυτού του παρεμβατισμού μία ατομική δράση παραμερίζεται προκειμένου η ανάληψη της δράσης να γίνει από το κράτος. Αυτή η πρακτική βλάπτει το άτομο, διότι περιορίζει τις δυνατότητές του, και το ίδιο το κράτος, διότι το μετατρέπει

⁶⁹ «Το πρώτο θεμελιώδες θεώρημα της οικονομικής της ευημερίας διατείνεται ... ότι η οικονομία είναι αποτελεσματική κατά Pareto μόνο υπό ορισμένες συνθήκες. Υπάρχουν ... σημαντικές συνθήκες ή όροι υπό τους οποίους μια αγορά δεν είναι αποτελεσματική ... αναφέρονται ως ανεπάρκειες της αγοράς και παρέχουν ένα σύνολο αιτιών για την κρατική δραστηριότητα» (Stiglitz, 1992, σσ. 31-37, 106, 115).

σε μια σύνθεση αδύναμων ατόμων. Το κράτος οφείλει να παροτρύνει και να ενθαρρύνει την ατομική πρωτοβουλία. Η μοναδική περίπτωση που η ανάμειξή του στην οικονομία θεωρείται δικαιολογημένη είναι όταν βάλλεται το συμφέρον της κοινωνίας, υπό την έννοια της τέλεσης πράξεων «απάτης ή προδοσίας» (σσ. 55-56, 68).

Ο Α. Smith (2007α) θεωρεί ότι κάθε παρέμβαση του κράτους στη λειτουργία της οικονομίας είναι περιττή, περιοριστική και επιζήμια για την αγορά. Μόνο η ελεύθερη ατομική πρωτοβουλία και ενέργεια αποδίδουν τα μέγιστα δυνατά οφέλη στην οικονομία, επειδή το ατομικό κέρδος γίνεται και κοινωνικό, ασχέτως που ο ατομικός σκοπός του υποκειμένου δεν είναι αυτός. Τα υποκείμενα των δράσεων δεν γνωρίζουν ότι συνεργούν στη δημιουργία ενός γενικότερου οικονομικού αποτελέσματος. Οι ατομικές οικονομικές δράσεις τους, ακουμπούν την αγορά ως ένα «αόρατο χέρι» μέσω του οποίου επιτυγχάνεται η οικονομική ισορροπία (σσ. 349-350).

Η συνέχεια των απόψεων του Α. Smith αναγνωρίζεται και στα θεωρήματα των οικονομικών της ευημερίας. Πρόκειται για τα θεωρήματα που προσαρμόζουν σε τύπους τις συνθήκες που φανερώνουν ένα επίπεδο αποτελεσματικότητας της αγοράς. Επιπλέον, οι ανεπάρκειες της αγοράς συγκεκριμενοποιούνται ώστε να είναι προκαθορισμένες οι περιπτώσεις που γίνεται ανεκτή η, όσο το δυνατόν, μικρότερη συμμετοχή του κράτους. Η κρατική συμμετοχή μπορεί να έχει τη μορφή φορολόγησης ή διανομής του εισοδήματος «μ' έναν εφάπαξ ... τρόπο» ή να έχει και άλλες μορφές. Πάρα ταύτα, σε επίπεδο οικονομικής θεωρίας τα εν λόγω θεωρήματα αμφισβητούνται για την καθολική ορθότητά τους (Stiglitz, 1998, σσ. 19-21). Αμφισβητείται και το ίδιο το περιεχόμενο της θεωρητικής τοποθέτησης, διότι δεν προσδιορίζονται ούτε η έννοια της ευημερίας, ή αλλιώς της ευμάρειας, ούτε τα χαρακτηριστικά των υποκειμένων στα οποία αναφέρεται αυτή η θεωρία (Φίλιας, 1994, σσ. 231-232).

Στη σκέψη του αγγλοσαξονικού φιλελευθερισμού οι απαραίτητες ρυθμίσεις για την οικονομία, οι οποίες προϋποθέτουν θεσμική παρέμβαση, οφείλουν να ακολουθούν τον ρυθμό της οικονομίας, διότι η οικονομία καθορίζει την ύπαρξη της ίδιας της κοινωνίας αποτελώντας αναπόσπαστο και ζωτικό της στοιχείο. Από αυτήν την αρχή προκύπτει η ελευθερία της οικονομικής λειτουργίας και η προσαρμογή των ανταγωνιστικών μερών σε ένα οικονομικό πλαίσιο, στο οποίο εναρμονίζονται οι οικονομικές δυνάμεις και προωθούνται «σε ανώτερο επίπεδο οικονομικής δράσης». Στην, αποδεδειγμένη από το κράτος, οικονομική ελευθερία αντιτίθεται ο Ρουσσώ λέγοντας ότι αυτή η κατεύθυνση οδηγεί σε μία άναρχη οικονομική λειτουργία με διασπαστικές προεκτάσεις για την κοινωνία (Φίλιας, 1994, σσ. 127-150).

Από τη μελέτη της ιστορικής πορείας των κοινωνιών προς τον καπιταλισμό και από την παρατήρηση των μορφών που αποκτά η σχέση κράτους και οικονομίας διαπιστώνεται ότι αυτή η σχέση εξελίσσεται (Φίλιας, 1994, σσ. 127-150). Κατά την εξέλιξή της σημειώνονται μεταβολές στους όρους που τη διέπουν, διότι οι όροι της σχέσης καθορίζονται από το κοινωνικό στάδιο παραγωγής. Επομένως, έχοντας στον νου την καπιταλιστική οργάνωση και τις οικονομικές της διακυμάνσεις, η εφαρμογή «νομισματικών, δασμολογικών και δημοσιονομικών πολιτικών» από το κράτος θεωρούνται οι κατάλληλες παρεμβατικές πολιτικές, διότι ανταποκρίνονται στις ανάγκες των επιχειρηματικών ενεργειών που αναπτύσσονται εντός του συστήματος του καπιταλισμού (Therborn, 2019, σσ. 218-221).

Ως προς την παράμετρο της διανομής και της αναδιανομής των πόρων, τα αμιγώς δημόσια αγαθά, όπως είναι η εθνική άμυνα, και άλλα αγαθά ή υπηρεσίες διαφόρων τομέων, όπως του τομέα της υγείας ή της εκπαίδευσης, αποτελούν παροχές του κράτους (Παπαθεοδώρου, 2020). Αν και δεν αναφέρεται συχνά, ο κρατικός τομέας είναι ένας ισχυρός αγοραστής για τον ιδιωτικό τομέα, με τον τελευταίο να λειτουργεί ως ο κύριος προμηθευτής του σε υλικά ή υπηρεσίες. Αποτιμάται ότι οι οικονομικές συναλλαγές που πραγματοποιούνται μεταξύ του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα αγγίζουν υψηλό ποσοστό του συνόλου των οικονομικών συναλλαγών στην αγορά (Φίλιας, 1994, σσ. 137-138).

Ο ρόλος του κράτους για την οικονομία είναι και εξισορροπητικός. Όταν η ελεύθερη αγορά αποτυγχάνει να ανταποκριθεί στις οικονομικές κάμψεις του συστήματος και η ανεργία βρίσκεται σε υψηλά επίπεδα, ξεπροβάλουν όλες εκείνες οι ενδείξεις που σχηματίζουν τις κοινωνικοοικονομικές προκλήσεις. Το κράτος καλείται να ανταποκριθεί αποτελεσματικώς σε αυτές τις προκλήσεις (Stiglitz, 1992, σσ. 31-37, 106-115). Από παράδειγμα αποτελεί η οικονομική ύφεση στις αρχές του 20ου αιώνα και η κρατική επιλογή της ενεργού δημοσιονομίας (Φίλιας, 1994, σσ. 137-138).

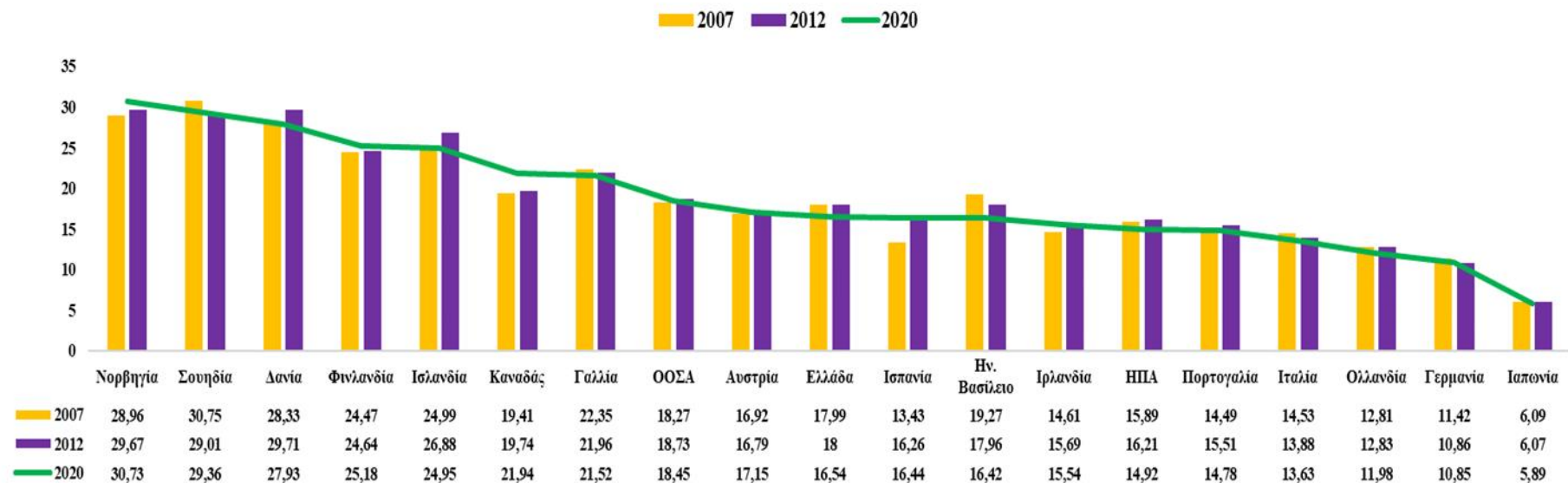
Πρωτίστως, όμως, το κράτος καταλαμβάνει κυρίαρχη θέση στον τομέα της απασχόλησης. Η συμβολή του στη δημιουργία πλούτου είναι αδιαμφισβήτητη (Λύτρας, 2016, σ. 356, Λύτρας, 2019α, σσ. 65-66, Λύτρας, 2020α). Τα στοιχεία της πραγματικότητας, όπως είναι τα στοιχεία που προέρχονται από την απασχόληση του εργατικού δυναμικού στον τομέα της γενικής κυβέρνησης των κρατών μελών του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) (OECD, 2023), δεν αφήνουν το περιθώριο για μονόπλευρη κατανόηση μιας περιορισμένης, στο επίπεδο των οικονομικών κρίσεων, συμμετοχής του κράτους στην οικονομία, αλλά αποδεικνύουν το αντίθετο.

Σε ισχυρές οικονομίες, μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ, τα ποσοστά συμμετοχής της απασχόλησης στη γενική κυβέρνηση, δηλαδή στο κράτος, είναι υψηλά. Για το έτος 2020 η Νορβηγία έχει ποσοστό 30,73%, η Σουηδία 29,36% και η Δανία 27,93%. Ακολουθούν η Φινλανδία με ποσοστό 25,18%, ο Καναδάς με 21,94%, η Γαλλία με 21,52%, η Αυστρία με 17,15%, η Ελλάδα με 16,54%, η Ισπανία με ποσοστό 16,44%, το Ην. Βασίλειο με 16,42%, η Ιρλανδία με 15,54%, η Πορτογαλία με 14,78%, η Ιταλία με 13,63%, η Ολλανδία με 11,98% και η Γερμανία με 10,85%. Το 2019 το ποσοστό στις ΗΠΑ είναι 14,92% και στην Ισλανδία είναι 24,95%. Για το έτος 2017 η Ιαπωνία βρίσκεται τελευταία στην κατάταξη των χωρών με ποσοστό 5,89%. Το 2020, στο σύνολο των χωρών του ΟΟΣΑ, ο μέσος όρος είναι 18,45% (OECD, 2023).

Με έτη σύγκρισης το 2007 και το 2020 η απασχόληση στη γενική κυβέρνηση αυξάνεται στην Ισπανία κατά 3,01 μονάδες, στον Καναδά η αντίστοιχη αύξηση είναι 2,53 μονάδες και στη Νορβηγία είναι 1,77 μονάδες. Στο Ην. Βασίλειο καταγράφεται μείωση κατά 2,85 ποσοστιαίες μονάδες, στην Ελλάδα η μείωση είναι 1,45 μονάδες και στη Σουηδία 1,39 μονάδες. Για τις υπόλοιπες χώρες αναφοράς (βλ. γράφ. 31) οι αυξομειώσεις των ποσοστών είναι ασήμαντες και μικρότερες της μίας ποσοστιαίας μονάδας. Το 2020 η Ελλάδα βρίσκεται περίπου στη μέση της κατάταξης και στο ίδιο επίπεδο με την Ισπανία και το Ην. Βασίλειο (OECD, 2023). Από την αντιπαραβολή των δεδομένων των εξεταζόμενων χωρών η τάση θεωρείται σταθερή, με τις ποσοστιαίες διαφορές να μην αλλάζουν τη γενικότερη εικόνα.

Η ανάλυση που εστιάζει στο κράτος και στην οικονομία προεκτείνεται και στη βάση της αναπαραγωγής του καπιταλιστικού συστήματος η οποία, αναπαραγωγή, εξυπηρετείται από το κράτος. Οι κρατικές δαπάνες, ανεξαρτήτως της ύπαρξης, ή μη, πρόδηλων στοιχείων άμεσης συσχέτισης των δαπανών με το κεφάλαιο, προορίζονται και διατίθενται σε αυτήν την αναπαραγωγή και αρκετές φορές εντείνουν τον ανταγωνισμό του ιδιωτικού κεφαλαίου. Αντιστοίχως τα κρατικά έσοδα είναι πόροι οι οποίοι, όσο και διευρυμένοι να είναι, μετατρέπονται σε εισόδημα, επιστρέφουν στο κεφάλαιο μέσω της κατανάλωσης και κάθε άλλο παρά απειλητικοί είναι για την καπιταλιστική οικονομία (Therborn, 2019, σσ. 218-227).

Γράφημα 31: Απασχόληση στη γενική κυβέρνηση ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης σε επιλεγμένες χώρες του ΟΟΣΑ, 2007, 2012 και 2020⁷⁰



Πηγή: OECD, 2023.

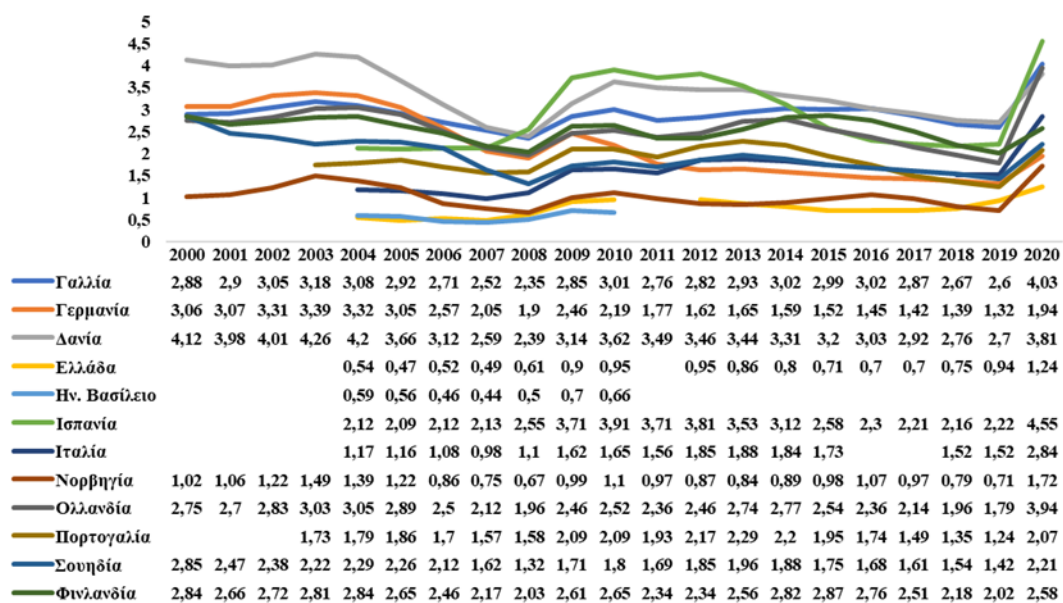
⁷⁰ Για τις ΗΠΑ τα δεδομένα του 2007 αντιστοιχούν στο έτος 2008 και τα δεδομένα του 2020 αντιστοιχούν στο έτος 2019. Τα ποσοστά του 2020 για την Ιαπωνία και την Ισλανδία αντιστοιχούν, με την ίδια σειρά αναφοράς, στα έτη 2017 και 2019.

Το γεγονός ότι τα υπερεθνικά κεφάλαια είναι τα πιο ισχυρά κεφάλαια στην οικονομία δεν σημαίνει ότι το κράτος ηττήθηκε από το κεφάλαιο, αλλά σημαίνει ότι έχει επέλθει μία αλλαγή στη δυναμική της μεταξύ τους σχέσης. Η θεώρηση τείνει προς το συμπέρασμα ότι το κράτος συνεχίζει να υπερασπίζεται τα συμφέροντα του κεφαλαίου, με τη διαφορά ότι τώρα αγγίζει τη συνολική του διάσταση. Το κράτος, αν και απομακρυσμένο από τον κάθε κεφαλαιοκράτη ξεχωριστά, επιδιώκει το «συλλογικό συμφέρον του κεφαλαίου». Η στάση, αυτή, του κράτους αποτελεί μία τακτική παρέμβασης στα κεφαλαιοκρατικά συμφέροντα, ώστε να αποφευχθούν οι κίνδυνοι που απειλούν το κεφάλαιο όταν οι εκπρόσωποί του αναπτύσσουν τις ανταγωνιστικές τους πρακτικές (Hardt & Negri, 2002, σσ. 408-414). Επομένως, όπως η εργατική τάξη και το κόστος αναπαραγωγής της εργατικής δύναμης νοούνται ως σύνολα, με τον ίδιο τρόπο το κέρδος του κεφαλαίου αντιμετωπίζεται ως «ποσότητα της συνολικής υπερεργασίας» (Marx, 1978, σσ. 757-758· Μαρξ & Ένγκελς, σσ. 81-87). Η αλληλουχία αυτών των παραγόντων ολοκληρώνεται με την ύπαρξη της «ελεύθερης εργασίας» που δίχως αυτήν όχι μόνο δεν υφίσταται ο καπιταλισμός, αλλά η ίδια «η ανάπτυξή του ... είναι αδύνατη» (Weber, 1989, σ. 235). Αυτές είναι οι συμβάσεις της εποχής που διανύουμε και η σύνθεσή τους αποτελεί τον πυλώνα της σύνδεσης κράτους, οικονομίας και αγοράς εργασίας.

3.2 Η δημόσια χρηματοδότηση των πολιτικών απασχόλησης

Οι πολιτικές απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των παθητικών πολιτικών, απορροφούν σε σταθερή και ετήσια βάση δημόσιους πόρους οι οποίοι υπολογίζονται ως ποσοστό του ΑΕΠ των χωρών. Σε επιλεγμένες χώρες της Ευρώπης (βλ. γράφ. 32) από το 2006 έως το 2008 καταγράφεται παροδική μείωση των δημοσίων δαπανών επιδότησης της απασχόλησης. Εκκινώντας από την προαναφερθείσα παροδική μείωση και υποθέτοντας ότι είναι το χρονικό ορόσημο για τη σύγκριση των τιμών των επόμενων ετών για τη Σουηδία και τη Γερμανία, τότε και για τις δύο χώρες οι τιμές που ακολουθούν είναι χαμηλότερες από αυτές που προηγούνται της οικονομικής κρίσης. Κατά τη διάρκεια όλων των ετών, από το 2000 έως το 2020, η Γαλλία και η Ολλανδία σημειώνουν σταθερή τάση. Στις εξεταζόμενες χώρες (βλ. γράφ. 32) από το 2009 έως το 2019 παρατηρούνται διακυμάνσεις στις τιμές των δημοσίων δαπανών για την απασχόληση, οι οποίες γίνονται εντονότερες κατά την περίοδο της οικονομικής ύφεσης. Αυτές οι διακυμάνσεις δεν αξιολογούνται ως κρίσιμες για το ενδεχόμενο μεταβολής της τάσης των δαπανών

Γράφημα 32: Δημόσιες δαπάνες πολιτικών απασχόλησης (κατηγορίες 1-9)⁷¹ ως ποσοστό (%) του ΑΕΠ⁷² σε επιλεγμένες χώρες, 2000-2020



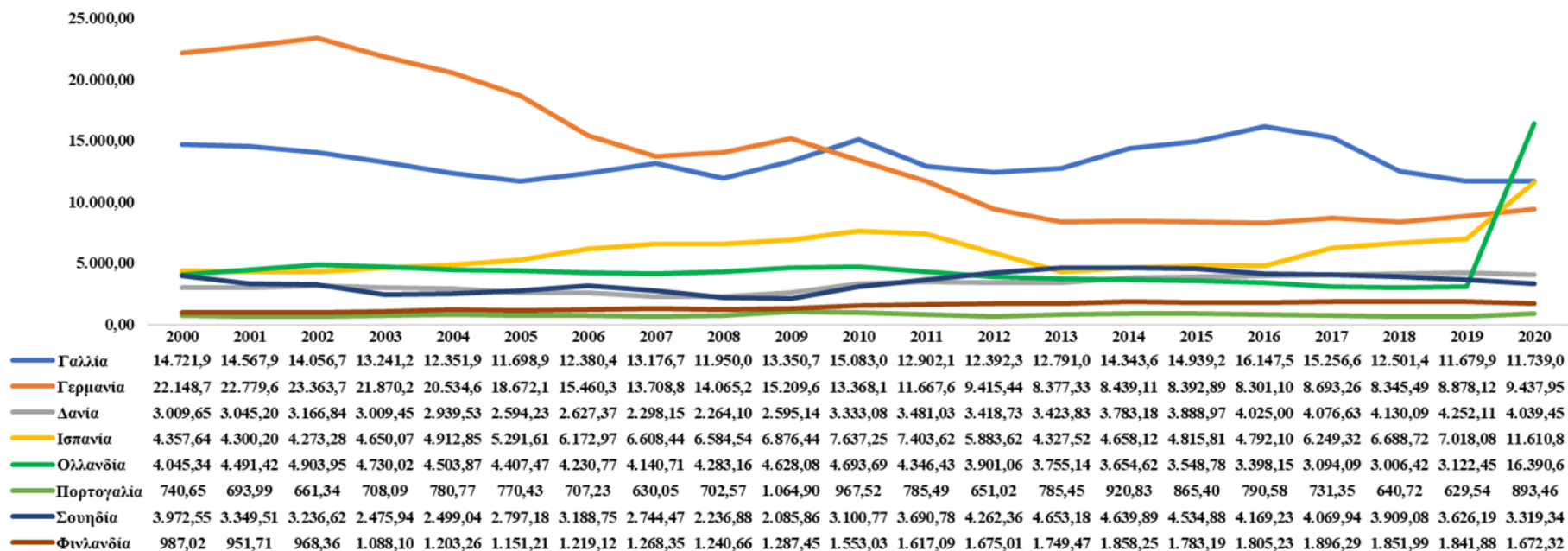
Πηγή: European Commission, 2022στ.

Τα έτη 2009 και 2018 οι τιμές των δαπανών για τις πολιτικές στην αγορά εργασίας, ως ποσοστό του ΑΕΠ και για κάθε έτος με την ίδια σειρά που αναφέρονται, είναι για την Ισπανία 3,71% και 2,16%, για τη Δανία είναι 3,14% και 2,76%, για τη Γαλλία είναι 2,85% και 2,67%, για τη Φινλανδία είναι 2,61% και 2,18%, για τη Γερμανία είναι 2,46% και 1,39%, για την Ολλανδία είναι 2,46% και 1,96%, για την Πορτογαλία είναι 2,09% και 1,35%, για τη Σουηδία είναι 1,71% και 1,54%, για την Ιταλία είναι 1,62% και 1,52%, για τη Νορβηγία είναι 0,99% και 0,79% και για την Ελλάδα είναι 0,9% και 0,75%. Στο Ην. Βασίλειο η τιμή των δαπανών είναι 0,7% για το έτος 2009 (European Commission, 2022στ). Από το 2009 έως το 2014 οι δαπάνες αυξάνονται στην Ισπανία και την Πορτογαλία και ακολουθούν μικρότερες αυξήσεις των δαπανών στην Ιταλία και την Ελλάδα.

⁷¹ Κατηγορία 1: Υπηρεσίες για την αγορά εργασίας. Κατηγορίες 2-7: Μέτρα για την αγορά εργασίας. Κατηγορίες 8-9: Παροχές - οικονομική στήριξη εισοδήματος - για την αγορά εργασίας (Eurostat, 2018β).

⁷² «Το ακαθάριστο εγχώριο προϊόν ή ΑΕΠ είναι η συνολική αξία όλων των τελικών αγαθών και υπηρεσιών που παράγονται σε μια οικονομία στη διάρκεια μιας δεδομένης χρονικής περιόδου, συνήθως ενός έτους ... τα τελικά αγαθά και υπηρεσίες είναι τα αγαθά και υπηρεσίες που πωλούνται στον τελικό χρήστη τους» (Krugman & Wells, 2018, σ. 579).

Γράφημα 33: Δημόσιες δαπάνες (σε εκ.€) για τις πολιτικές στην αγορά εργασίας και κατηγορίες παρεμβάσεων 2-7⁷³, σε επιλεγμένες χώρες 2000-2020



Πηγή: European Commission, 2022δ.

⁷³ Κατηγορίες 2-7: Μέτρα για την αγορά εργασίας (Eurostat, 2018β).

Από το 2011 έως και το 2020 τα ποσά των δημοσίων δαπανών που προορίζονται για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης⁷⁴ αυξάνονται στη Δανία, στη Σουηδία και στη Φινλανδία με τις τιμές να φτάνουν, κατά μέσο όρο, τα 3.851,90 εκ.€, τα 4.087,49 εκ.€ και τα 1.775,07 εκ.€, αντιστοίχως. Στη Γαλλία από το 2014 έως το 2017 αυξάνονται οι ίδιες δαπάνες και ο μέσος όρος τους είναι 15.171,76 εκ.€. Στην Ισπανία οι δαπάνες για τις ενεργητικές πολιτικές αυξάνονται από το 2006 έως το 2011 και από το 2017 έως το 2019, με αντίστοιχους μέσους όρους τα 6.880,54 εκ.€ και τα 6.652,04 εκ.€. Το 2020 αγγίζουν τα 11.610,88 εκ.€. Στην Πορτογαλία από το 2000 έως το 2020 τα ποσά παραμένουν περίπου στα ίδια επίπεδα, με εξαίρεση τα έτη 2009 και 2010 που υπάρχει σχετική αύξηση των δαπανών. Στην Ολλανδία από το 2000 έως το 2019 η τάση των δαπανών είναι πτωτική, αλλά ο ρυθμός της μείωσης είναι αργός. Η εικόνα που παρουσιάζουν οι υπόλοιπες χώρες δεν ισχύει και για τη Γερμανία. Η εξαίρεση για αυτήν τη χώρα προκύπτει ύστερα από τη σύγκριση των ετών 2005 και 2020, μια σειρά ετών κατά την οποία η μείωση των δημοσίων δαπανών για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης ανέρχεται στο 50,55% (European Commission, 2022δ).

Στην Ελλάδα, από το 2008 έως το 2014 και για το σύνολο των πολιτικών που εφαρμόζονται στην αγορά εργασίας⁷⁵, ο μέσος όρος των δαπανών είναι 1.747 εκατ.€, από το 2015 έως το 2018 ο αντίστοιχος μέσος όρος είναι 1.264,1 εκ.€, το 2019 το ποσό των δαπανών ανέρχεται στα 1.726 εκ.€ και το 2020 στα 2.048,5 εκ.€. Αν εξαιρεθούν τα ποσά που προορίζονται για την παροχή υπηρεσιών στον τομέα των πολιτικών της αγοράς εργασίας και αυτά που προορίζονται για την πρόωρη συνταξιοδότηση, το 2009 και το 2010 για τις ενεργητικές πολιτικές και την ασφάλιση της ανεργίας δαπανώνται κατά μέσο όρο 2.112,41 εκ.€, το 2012 η δαπάνη είναι 1.673,12 εκ.€, το 2013 και το 2014 ο μέσος όρος των ποσών των δαπανών είναι 1.373,24 εκ. €. Από το 2015 έως και το 2017 παρατηρείται μικρή μείωση. Τη διετία 2019-2020 οι τιμές πλησιάζουν τα επίπεδα των πρώτων ετών της οικονομικής ύφεσης, ίσως λόγω των έκτακτων υγειονομικών συνθηκών⁷⁶. Κατά τη διάρκεια της περιόδου 2008-2019 τα ποσά χρηματοδότησης των αμιγώς ενεργητικών πολιτικών κυμαίνονται μεταξύ της υψηλότερης ακραίας και μοναδικής τιμής των 656,09 εκατ.€ για το έτος 2019 και της χαμηλότερης ακραίας τιμής των 187,39 εκ.€ για το έτος 2012. Για την ίδια περίοδο τα ποσά επιδότησης και ασφάλισης

⁷⁴ Κατηγορίες 2-7: Μέτρα για την αγορά εργασίας (Eurostat, 2018β).

⁷⁵ Κατηγορία 1: Υπηρεσίες για την αγορά εργασίας. Κατηγορίες 2-7: Μέτρα για την αγορά εργασίας. Κατηγορίες 8-9: Παροχές - οικονομική στήριξη εισοδήματος - για την αγορά εργασίας (Eurostat, 2018β).

⁷⁶ Οι έκτακτες υγειονομικές συνθήκες σχετίζονται με την πανδημία covid-19.

της ανεργίας έχουν ως υψηλότερη τιμή τα 1.872,98 εκ.€ το 2011 και ως χαμηλότερη τιμή τα 771,78 εκ.€ το 2015 (European Commission, 2022δ).

Ανεξαρτήτως των αυξομειώσεων των δημοσίων δαπανών για την αγορά εργασίας, οι αναλογίες των ποσών παραμένουν σταθερές. Η ασφάλιση της ανεργίας απορροφά το μεγαλύτερο μέρος των κρατικών δαπανών, πράγμα δυσοίωνο για την καταπολέμηση του φαινομένου της ανεργίας. Οι συνέπειες είναι αρνητικές για την οικονομία, η οποία καλείται να καλύψει το κόστος συντήρησης του άνεργου εργατικού δυναμικού. Το κόστος της ασφάλισης της ανεργίας αποτελεί έναν από τους παράγοντες «απώλειας δυνητικού πλεονάσματος» της κάθε κοινωνίας, δηλαδή δημιουργείται ένας παράγοντας στέρησης «του κοινωνικού προϊόντος που θα μπορούσε να είχε παραχθεί», ο οποίος υπολογίζεται σε σχέση με τη διαφορά που θα προέκυπτε προς την απαραίτητη κατανάλωση. Παραλλήλως, οι άνεργοι υπομένουν την παθητική κατάσταση της ανεργίας και το γεγονός αυτό αυξάνει τον κίνδυνο να βρεθούν αντιμέτωποι με κοινωνικές παθογένειες (Φίλιας, 1994, σσ. 228-229, 234-235).

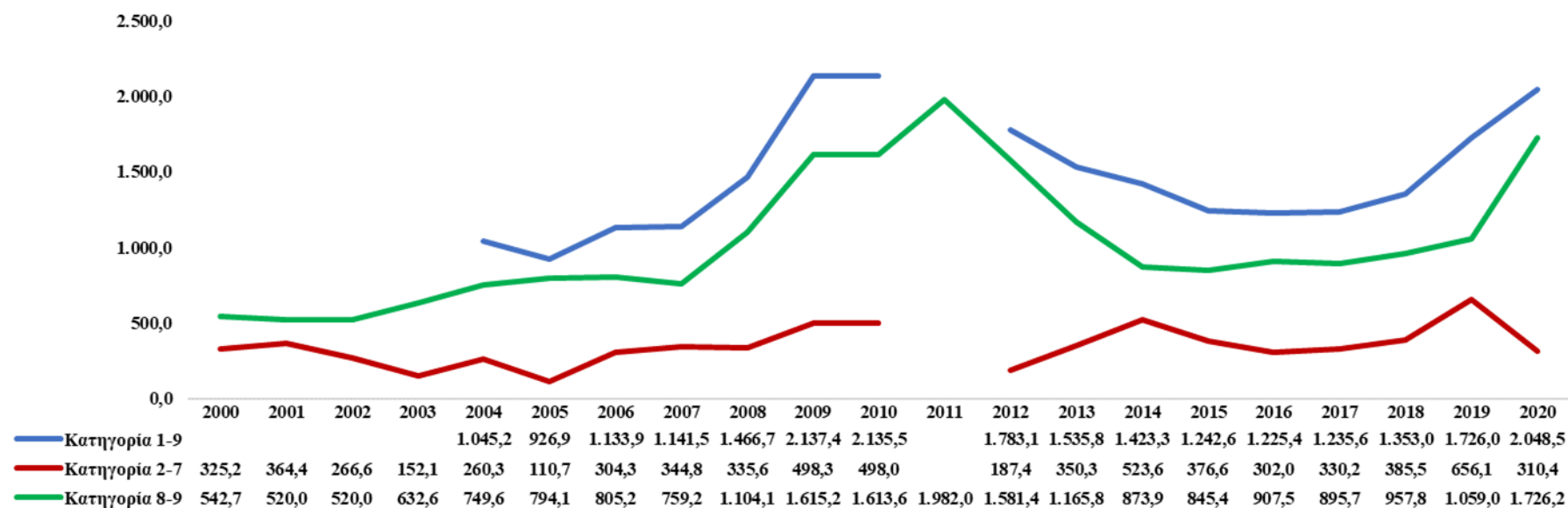
Από το 2008 έως το 2013 και για το σύνολο των παθητικών πολιτικών, οι δαπάνες της χώρας μας είναι οι υψηλότερες της τελευταίας εικοσαετίας. Για την κάλυψη αυτών των αναγκών το 2010 δαπανώνται 1.613,6 εκ.€, το 2011 δαπανώνται 1.982 εκ.€ και το 2012 το ποσό είναι και πάλι υψηλό αγγίζοντας τα 1.581,4 εκ.€. Από το 2014 μέχρι το 2018 οι δαπάνες μειώνονται, με χαμηλότερη τιμή τα 845,41 εκ.€ το 2015. Το 2020 αυξάνονται, όπως είναι αναμενόμενο, και υπερβαίνουν τα επίπεδα του 2010. Το 2011 οι δαπάνες για την πρόωρη συνταξιοδότηση, από τα 0,15 εκ.€ που είναι το 2010, φτάνουν τα 108,99 εκ.€. Οι υψηλές τιμές συνεχίζονται για τα επόμενα έτη με πτωτική, όμως, τάση (European Commission, 2022δ). Τα στοιχεία για την πρόωρη συνταξιοδότηση δεν εκπλήσσουν, αντιθέτως επιβεβαιώνουν τις επιπτώσεις των μέτρων λιτότητας που επιβάλλονται στη χώρα τη συγκεκριμένη κοινωνικοοικονομική περίοδο.

Πίνακας 27: Δημόσιες δαπάνες (σε εκατ.€) για την αγορά εργασίας ανά κατηγορία, Ελλάδα 2000-2020

Κατηγορία / Έτος	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Υπηρεσίες (κατηγορία 1)					35,24	22,08	24,34	37,57	26,99	23,88	23,88	15,8	14,3	19,68	25,81	20,56	15,92	9,75	9,66	10,9	11,93
Κατάρτιση (κατηγορία 2)	202,09	51,2	140,28	30,58	56,79	71,22	123,53	127,39	209,74	39,77	39,46	92,17	91,06	200,45	204,13	77,91	27,8	24,61	70,35	36,45	5,49
Κίνητρα απασχόλησης (κατηγορία 4)	88,07	300,62	104,52	61,04	102,07	37,05	130,68	135,23	85,65	240,97	240,97		39,44	89	128,58	167,95	111,15	89,36	139,17	183,2	126,46
Υποστήριξη απασχόλησης (κατηγορία 5)	2,72	2,94	2,94	0,07	0,31		0,1	0,15	0,2												
Δημιουργία θέσεων απασχόλησης (κατηγορία 6)							2,42	15	20,96					7,58	145,13	96,44	130,25	212,04	149,53	392,74	107,07
Κίνητρα εκκίνησης (κατηγορία 7)	32,29	9,68	18,83	60,42	101,16	2,4	47,59	66,99	19,01	217,56	217,56	84,21	56,89	53,26	45,74	34,32	32,82	4,16	26,46	43,69	71,32
Επιδόματα/βοηθήματα ανεργίας (κατηγορία 8)	542,63	519,88	519,88	632,47	749,43	793,93	804,96	758,99	1103,95	1615,09	1613,47	1872,98	1485,73	1080	792,62	771,78	841,23	842,89	921,21	1034,67	1710,83
Πρόωρη συνταξιοδότηση (κατηγορία 9)	0,11	0,12	0,14	0,17	0,18	0,19	0,23	0,18	0,16	0,15	0,15	108,99	95,67	85,79	81,31	73,63	66,23	52,77	36,58	24,35	15,37
Σύνολο κατηγοριών 1-9					1045,18	926,86	1133,85	1141,5	1466,67	2137,41	2135,48		1783,09	1535,77	1423,31	1242,58	1225,41	1235,57	1352,96	1726,01	2048,47
Σύνολο κατηγοριών 2-7	325,16	364,43	266,57	152,11	260,33	110,67	304,32	344,76	335,57	498,29	497,98		187,39	350,29	523,57	376,62	302,02	330,17	385,51	656,09	310,35
Σύνολο κατηγοριών 2-9	867,9	884,43	786,58	784,74	1009,94	904,78	1109,51	1103,93	1439,68	2113,53	2111,6		1768,79	1516,09	1397,5	1222,02	1209,49	1225,82	1343,31	1715,11	2036,54
Σύνολο κατηγοριών 8-9	542,74	520	520,02	632,63	749,61	794,11	805,19	759,17	1104,11	1615,23	1613,61	1981,97	1581,4	1165,8	873,93	845,41	907,47	895,65	957,79	1059,02	1726,2

Πηγή: European Commission, 2022δ.

Γράφημα 34: Δημόσιες δαπάνες (σε εκατ.€) για την αγορά εργασίας και κατηγορίες 1-9⁷⁷, Ελλάδα 2000-2020



Πηγή: European Commission, 2022δ.

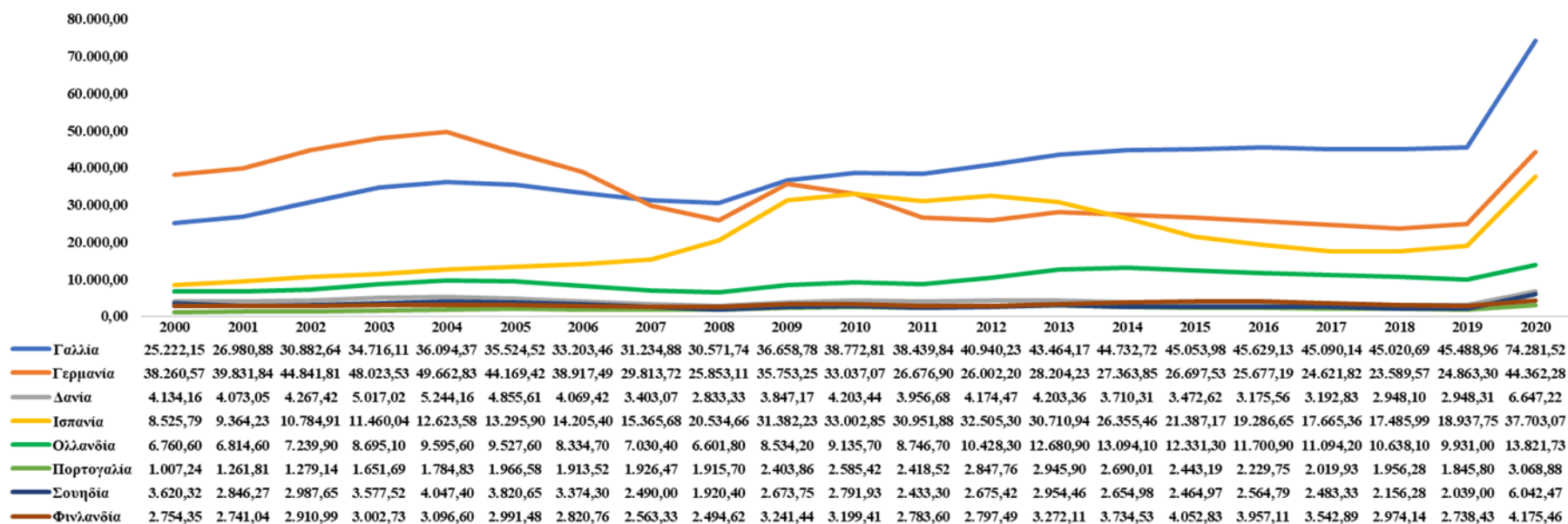
⁷⁷ Κατηγορία 1: Υπηρεσίες για την αγορά εργασίας. Κατηγορίες 2-7: Μέτρα για την αγορά εργασίας. Κατηγορίες 8-9: Παροχές - οικονομική στήριξη εισοδήματος - για την αγορά εργασίας (Eurostat, 2018β).

Σε επιλεγμένες ευρωπαϊκές χώρες (βλ. γράφ. 33 & 35) οι δημόσιες δαπάνες για τις παθητικές πολιτικές απασχόλησης είναι υψηλότερες σε σύγκριση με τις δαπάνες που αφορούν τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης των χωρών αυτών. Εξαιρέσεις αποτελούν η Σουηδία και η Δανία που οι τιμές των ενεργητικών και των παθητικών δαπανών έχουν μικρή απόκλιση μεταξύ τους, ενώ παρατηρείται ότι από το 2010 για την πρώτη χώρα και από το 2014 για τη δεύτερη χώρα και μέχρι το 2019 οι δαπάνες των ενεργητικών πολιτικών είναι υψηλότερες από αυτές των παθητικών πολιτικών (European Commission, 2022δ).

Το 2009, σε σύγκριση με το 2008, τα ποσά των δαπανών για τις παθητικές πολιτικές αυξάνονται σε όλες τις χώρες αναφοράς (βλ. γράφ. 35). Στην Ισπανία η αύξηση είναι 52,83%, στη Γερμανία και στη Δανία οι αντίστοιχες αυξήσεις είναι 38,29% και 35,78%. Για τη Φινλανδία, την Ολλανδία, την Πορτογαλία και τη Γαλλία οι τιμές των αυξήσεων είναι 29,94%, 29,27%, 25,48% και 19,91%, αντιστοίχως για την κάθε χώρα με την ίδια σειρά αναφοράς και για τα ίδια έτη σύγκρισης (European Commission, 2022δ).

Στη διάρκεια των ετών, από το 2009 μέχρι και το 2013, η χώρα στην οποία οι δαπάνες για τις παθητικές πολιτικές παραμένουν το ίδιο υψηλές με τις δαπάνες του 2009 είναι η Ισπανία. Την ίδια εικόνα παρουσιάζει και η Πορτογαλία για τα έτη 2009-2015, αναλογικώς όμως οι τιμές είναι πολύ χαμηλότερες από αυτές της Ισπανίας. Στη Φινλανδία και στην Ολλανδία παρατηρείται σημαντική αύξηση των ποσών από το 2013 έως το 2017. Καθ' όλη τη διάρκεια της δεκαετίας, από το 2009 και ύστερα, η Γαλλία διατηρεί τις υψηλές επιδοτήσεις, με την τάση να είναι ανοδική. Στη Γερμανία, αν και παρατηρούνται αυξήσεις κατά τα έτη 2009-2010, τα ποσά των δαπανών για τις παθητικές πολιτικές είναι χαμηλότερα από αυτά των ετών 2000-2006. Σαφώς οι τιμές των ετών 2009-2010 είναι υψηλότερες από τις τιμές που ακολουθούν την επόμενη δεκαετία (European Commission, 2022δ).

Γράφημα 35: Δημόσιες δαπάνες (σε εκ.€) για την αγορά εργασίας, κατηγορίες παρεμβάσεων 8-9⁷⁸, σε επιλεγμένες χώρες 2000-2020



Πηγή: European Commission, 2022δ.

⁷⁸ Κατηγορίες 8-9: Παροχές - οικονομική στήριξη εισοδήματος - για την αγορά εργασίας (Eurostat, 2018β).

Η περίπτωση που προκαλεί τον σχολιασμό είναι αυτή της Γερμανίας. Τόσο οι δαπάνες για τις ενεργητικές πολιτικές όσο και οι δαπάνες για τις παθητικές πολιτικές μειώνονται σχεδόν την ίδια χρονική περίοδο, δηλαδή το 2011. Τα πρώτα σημάδια της μείωσης παρατηρούνται ήδη από το 2007-2008 και για τα δύο μεγέθη, με μια μικρή ενδιάμεση αύξηση των ποσών κατά τα έτη 2009-2010. Η εξήγηση αυτών των μεταβολών, προφανώς, συνδέεται με τη μεταρρύθμιση που πραγματοποιείται στην αγορά εργασίας της Γερμανίας τη διετία 2003-2005 και με τις πολιτικές παρεμβάσεις και τις νομοθετικές ρυθμίσεις που ακολουθούν⁷⁹.

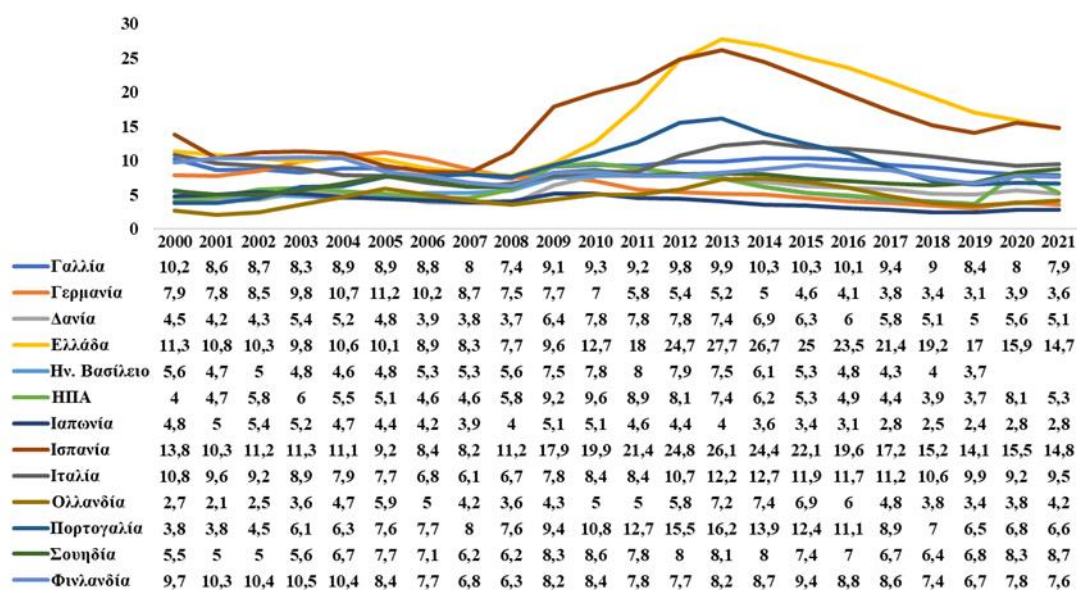
Γενικότερα, συμπεραίνεται ότι οι πολιτικές στην αγορά εργασίας αποτελούν μια διαδικασία εφαρμογής αλληλοσυμπληρούμενων μέτρων τα οποία, μέτρα, καλούνται να απορροφήσουν τους κραδασμούς που επιφέρει η οικονομική λειτουργία στην αγορά. Οι περίοδοι οικονομικής κρίσης, όπως είναι αυτή η οποία ξεκινά το 2009, αλλά και οι έκτακτες συνθήκες κατά τις οποίες δοκιμάζεται η οικονομία, όπως είναι η πρόσφατη υγειονομική κρίση του 2019, είναι επιπρόσθετοι παράγοντες επιβάρυνσης των δαπανών για την αγορά εργασίας. Από τα παρατιθέμενα δεδομένα φαίνεται ότι η τάση των δημοσίων δαπανών και η σχέση των μεγεθών μεταξύ τους δεν παραπέμπουν σε άλλες διαπιστώσεις για την απασχόληση, όπως θα γινόταν στην αντίθετη περίπτωση που η εφαρμογή καινοτόμων μέτρων θα προκαλούσε ουσιαστικές αλλαγές στα ποσοστά της απασχόλησης οι οποίες, αλλαγές, θα συσχετιζόνταν άμεσα με την τάση και την πορεία των εν λόγω δημοσίων δαπανών.

3.3 Ποσοστιαία κατανομή της ανεργίας και συσχετισμοί

Τα μεγέθη της ανεργίας, ιδίως κατά τη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης, προκαλούν την αναζήτηση συσχετισμών. Το 2006 και το 2007 το ποσοστό της ανεργίας στην Ελλάδα είναι, κατά μέσο όρο, 8,6% και το 2008 είναι 7,7%. Το 2009 το ποσοστό αυξάνεται κατά δύο, περίπου, μονάδες αγγίζοντας το 9,6%. Η αύξηση των ποσοστών ανεργίας κορυφώνεται τα έτη 2013, 2014 και 2015, με τις τιμές να είναι 27,7%, 26,7% και 25%, αντιστοίχως για το κάθε έτος. Η υψηλή ανεργία συνεχίζεται και τα έτη 2016 και 2017, με μέσο όρο 22,5%. Η ανεργία μειώνεται, σταδιακά, από το 2018 και έπειτα. Το 2019 το ποσοστό είναι 17% και το 2021 είναι 14,7% (ILO, 2023ε).

⁷⁹ Οι νομοθετικές ρυθμίσεις στη Γερμανία, κατά την περίοδο 2003-2005, αναλύονται στο υποκεφάλαιο 2.2.1.

Γράφημα 36: Ποσοστό ανεργίας (%) του εργατικού δυναμικού ηλικίας δέκα πέντε ετών και άνω (15+) σε επιλεγμένες χώρες, 2000-2021



Πηγή: ILO, 2023ε.

Στα ίδια επίπεδα με την Ελλάδα βρίσκεται και η Ισπανία. Η αύξηση της ανεργίας ξεκινά, ήδη, από το 2008 με το ποσοστό να είναι στο 11,2%. Το 2009 η ανεργία αυξάνεται κατά 6,7 ποσοστιαίες μονάδες και το ποσοστό φτάνει στο 17,9%. Η ανοδική τάση συνεχίζεται τα επόμενα χρόνια. Το 2013 το ποσοστό της ανεργίας της ίδιας χώρας είναι 26,1% και το 2014 είναι 24,4%. Από το 2016 αρχίζει η μείωση, η οποία το 2021 φτάνει στο 14,8%. Για την Πορτογαλία και την Ιταλία δεν ισχύουν οι ίδιες παρατηρήσεις και οι μέγιστες τιμές τους διαφέρουν από αυτές των άλλων δύο χωρών του ευρωπαϊκού νότου. Για την πρώτη χώρα η αύξηση της ανεργίας αρχίζει από το 2010 και για τη δεύτερη χώρα η αύξηση αρχίζει από το 2012. Για τα έτη αναφοράς (βλ. γράφ. 36), το υψηλότερο ποσοστό στην Πορτογαλία σημειώνεται το 2013 και είναι 16,2% και το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας στην Ιταλία είναι 12,7% το έτος 2014 (ILO, 2023ε).

Στη Γαλλία, από το 2009 έως το 2016, το ποσοστό της ανεργίας βρίσκεται μεταξύ της χαμηλότερης τιμής 9,1% για το 2009 και της υψηλότερης τιμής 10,3% για τα έτη 2014 και 2015. Τα επόμενα έτη ακολουθεί μικρή μείωση. Την ίδια επταετία στη Φινλανδία, τη Σουηδία και τη Δανία το ποσοστό ανεργίας είναι κατά μέσο όρο 8,4%, 7,9% και 7,05% , αντιστοίχως. Τα έτη 2009-2013 ο μέσος όρος του ποσοστού ανεργίας στο Ην. Βασίλειο είναι 7,7%. Στις ΗΠΑ για τα έτη 2009-2012 η ανεργία είναι, κατά μέσο όρο, 9% και η τάση της είναι πτωτική. Στη διάρκεια της εικοσαετίας 2000-2020 η Ιαπωνία έχει χαμηλά ποσοστά ανεργίας (ILO, 2023ε). Από το 2014 και μετά

παρατηρείται περαιτέρω πτώση των, ήδη χαμηλών, ποσοστών ανεργίας των δύο τελευταίων χωρών (βλ. γράφ. 36), γεγονός που εξηγείται και από την πολιτική που ακολουθούν οι χώρες, αυτές, η οποία τάσσεται υπέρ της δημόσιας χρηματοδότησης της οικονομίας, ανεξαρτήτως της αύξησης του δημοσίου χρέους (Λύτρας, 2019β, σσ. 62-63).

Τα δεδομένα για τη Γερμανία δίνουν την εντύπωση ότι η οικονομική κρίση δεν επιδεινώνει το φαινόμενο της ανεργίας στη χώρα. Από το 2002 έως το 2007 το ποσοστό της ανεργίας είναι, κατά μέσο όρο, 9,9%. Η καθοδική τάση του ποσοστού ξεκινά από το 2008 και φτάνει έως το 2021 με τιμή 3,6%. Παρόμοια είναι η παρατήρηση και για την Ολλανδία που οι υψηλότερες τιμές σημειώνονται από το 2013 έως το 2015, με μέσο όρο 7,16% (ILO, 2023ε). Η εκτίμηση είναι ότι στα μεγέθη των δύο χωρών επιδρούν ορισμένοι παράγοντες ως αποτέλεσμα των ρυθμίσεων αυτών των κοινωνιών. Στη Γερμανία νομοθετείται το 2003 ένα νέο καθεστώς οριακής απασχόλησης και ισχύουν διαφορετικοί όροι για την ασφάλιση της ανεργίας⁸⁰. Στην Ολλανδία τα υψηλά ποσοστά της μερικής απασχόλησης αποτελούν μία μορφή ευέλικτης απασχόλησης η οποία προωθείται στη χώρα, ήδη, από το 1980 και η οποία καθιερώνεται τα επόμενα χρόνια ως ισότιμη μορφή με αυτήν της πλήρους απασχόλησης. Επίσης, ο αριθμός των ωρών παροχής της μερικής απασχόλησης είναι κάθε φορά ένα θέμα υπό διαπραγμάτευση μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, καθώς υπάρχει η επιλογή του σταθερού ή του ευέλικτου αριθμού ωρών εργασίας (Burri, Heeger-Hertter & Rossetti, 2018· OECD, 2019). Συνεπώς, υπάρχουν επιφυλάξεις για το αν είναι αυτά τα πραγματικά μεγέθη της ανεργίας των δύο τελευταίων χωρών και αυτές οι επιφυλάξεις είναι έντονες.

3.3.1 Ανεργία και δημόσιες δαπάνες για την αγορά εργασίας

Σύμφωνα με στατιστική μελέτη που πραγματοποιείται την περίοδο 2005-2010, με θέμα τη δαπάνη δημοσίων πόρων για την αγορά εργασίας της Ευρώπης, προκύπτουν σημαντικά συμπεράσματα ως προς τη σχέση μεταξύ της δημόσιας χρηματοδότησης της αγοράς εργασίας και του φαινομένου της ανεργίας. Από τη σύγκριση των δεδομένων των δημοσίων δαπανών και των ετήσιων ποσοστών ανεργίας αποδεικνύεται ότι, αν και η τάση της διάθεσης των πόρων είναι να ακολουθεί τις αυξομειώσεις των ποσοστών του φαινομένου της ανεργίας και όχι το αντίθετο, το ύψος και ο στόχος της διάθεσης των δημοσίων δαπανών για την αγορά εργασίας δεν εξαρτώνται, αποκλειστικώς, από τα μεγέθη της ανεργίας. Δεν αμφισβητείται το γεγονός ότι οι μεταβολές της ανεργίας

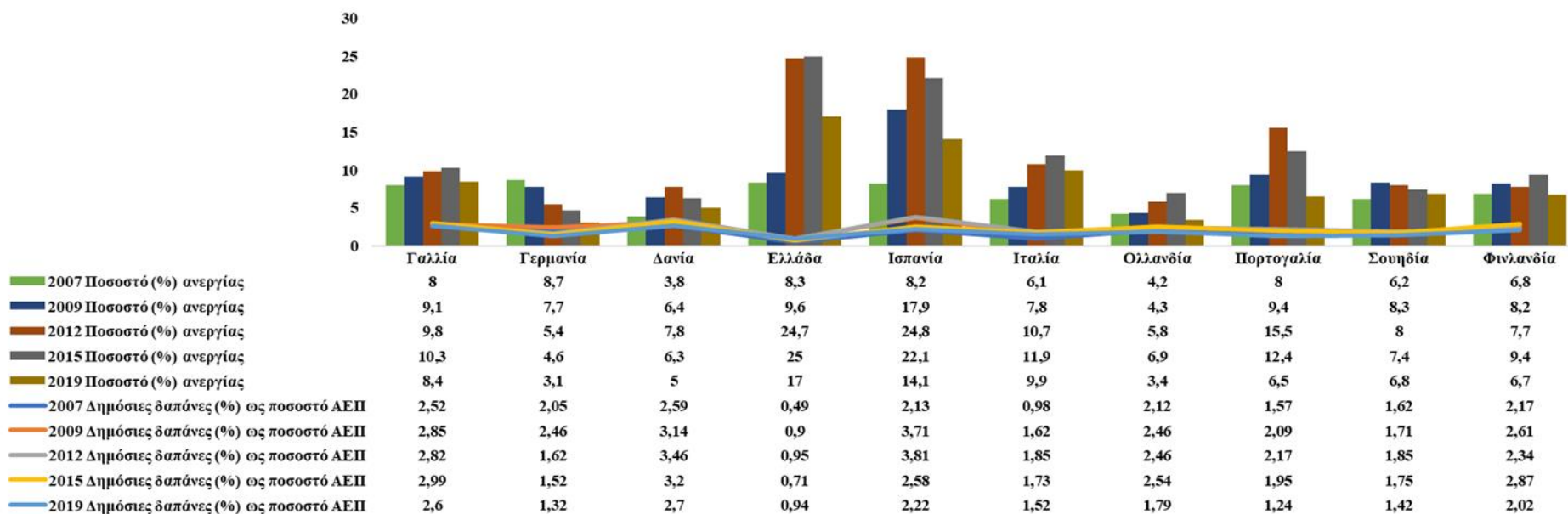
⁸⁰ Βλ. υποκεφάλαιο 2.2.1.

καθοδηγούν, μερικώς, τη διάθεση των πόρων, αυτή η παρατήρηση όμως απέχει από τον άμεσο συσχετισμό των δύο μεγεθών, διότι η διάθεση των δημοσίων πόρων εξαρτάται από την επιλογή του είδους της παρέμβασης, από την πληθυσμιακή ομάδα-στόχο και κυρίως από την οικονομία. Συνάμα, σε αρκετές περιπτώσεις οι δράσεις απασχόλησης καθίστανται προσβάσιμες στο εργατικό δυναμικό μετά το πέρας ενός συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος, κατά τη διάρκεια του οποίου οφείλουν οι άνεργοι να κινητοποιηθούν αυτοβούλως για την εύρεση εργασίας (Eurostat, 2018α). Επομένως, οι κρατικές παρεμβάσεις για την απασχόληση δεν κρίνονται απαραίτητες για συγκεκριμένη χρονική περίοδο βραχείας διάρκειας.

Η παράλληλη παράθεση των στοιχείων των δημοσίων δαπανών, ως ποσοστών του ΑΕΠ, και των ποσοστών ανεργίας αναπτυγμένων ευρωπαϊκών χωρών (βλ. γράφ. 37) αποδεικνύει τη σύνδεση, ή μη, των μεγεθών. Γίνεται φανερό ότι στη διάρκεια των ετών η τάση των δημοσίων δαπανών δεν παρουσιάζει σημαντικές μεταβολές. Επίσης, οι σχετικές και ετήσιες αυξομειώσεις στη διάθεση πόρων δεν ακολουθούν αντίστροφη πορεία από αυτήν που διαγράφουν οι αυξομειώσεις των ποσοστών της ανεργίας (European Commission, 2022στ· ILO, 2023ε).

Η διαφορετική ερμηνεία των ευρημάτων τείνει προς το συμπέρασμα ότι η παροχή δημοσίων πόρων για την ενίσχυση της απασχόλησης αφορά περισσότερο στη διαθεσιμότητα των πόρων και λιγότερο στην καταπολέμηση της ανεργίας. Το ύψος της διάθεσης δημοσίου χρήματος προκύπτει από τα αποτελέσματα των κύκλων της οικονομίας και η παροχή έχει ως σκοπό την προστασία της οικονομίας από τις βαθύτερες υφέσεις της. Η απουσία αποδείξεων μείωσης της ανεργίας σε ενδεχόμενη αύξηση των εν λόγω δαπανών οδηγεί στην εκτίμηση ότι ο στόχος της χρηματοδότησης της εργασίας είναι η συγκράτηση του φαινομένου της ανεργίας σε ένα ορισμένο επίπεδο.

Γράφημα 37: Ποσοστό (%) ανεργίας και δημόσιες δαπάνες για την αγορά εργασίας⁸¹ ως ποσοστό (%) του ΑΕΠ, σε επιλεγμένες χώρες για τα έτη 2007, 2009, 2012, 2015 και 2019



Πηγές: European Commission, 2022στ' ILO, 2023ε.

⁸¹ Στον πίνακα συμπεριλαμβάνονται οι δημόσιες δαπάνες για τις ενεργητικές και τις παθητικές πολιτικές της αγοράς εργασίας. Οι κατηγορίες δημοσίων δαπανών είναι οι εξής: Κατηγορία 1: Υπηρεσίες για την αγορά εργασίας. Κατηγορίες 2-7: Μέτρα για την αγορά εργασίας. Κατηγορίες 8-9: Παροχές - οικονομική στήριξη εισοδήματος - για την αγορά εργασίας (Eurostat, 2018β).

Πίνακας 28: Ποσοστιαία (%) μεταβολή δημοσίων δαπανών⁸² και τιμών ανεργίας ανά ευρωπαϊκή χώρα, συγκρινόμενα έτη 2007, 2009, 2012, 2015 και 2019

Χώρα/Έτος	Ποσοστό μεταβολής δημοσίων δαπανών	Ποσοστό μεταβολής ανεργίας	Ποσοστό μεταβολής δημοσίων δαπανών	Ποσοστό μεταβολής ανεργίας	Ποσοστό μεταβολής δημοσίων δαπανών	Ποσοστό μεταβολής ανεργίας	Ποσοστό μεταβολής δημοσίων δαπανών	Ποσοστό μεταβολής ανεργίας
	Έτος σύγκρισης 2007		Έτος σύγκρισης 2009		Έτος σύγκρισης 2012		Έτος σύγκρισης 2015	
	2009		2012		2015		2019	
Γαλλία	13,1%	13,8%	-1,1%	7,7%	6,0%	5,1%	-13,0%	-18,4%
Γερμανία	20,0%	-11,5%	-34,1%	-29,9%	-6,2%	-14,8%	-13,2%	-32,6%
Δανία	21,2%	68,4%	10,2%	21,9%	-7,5%	-19,2%	-15,6%	-20,6%
Ελλάδα	83,7%	15,7%	5,6%	157,3%	-25,3%	1,2%	32,4%	-32,0%
Ισπανία	74,2%	118,3%	2,7%	38,5%	-32,3%	-10,9%	-14,0%	-36,2%
Ιταλία	65,3%	27,9%	14,2%	37,2%	-6,5%	11,2%	-12,1%	-16,8%
Ολλανδία	16,0%	2,4%	0,0%	34,9%	3,3%	19,0%	-29,5%	-50,7%
Πορτογαλία	33,1%	17,5%	3,8%	64,9%	-10,1%	-20,0%	-36,4%	-47,6%
Σουηδία	5,6%	33,9%	8,2%	-3,6%	-5,4%	-7,5%	-18,9%	-8,1%
Φινλανδία	20,3%	20,6%	-10,3%	-6,1%	22,6%	22,1%	-29,6%	-28,7%

Πηγές: European Commission, 2022στ' και ILO, 2023ε.

Σε επίπεδο ποσοστιαίων μεταβολών των μεγεθών των δημοσίων δαπανών και της ανεργίας, από το 2007 έως το 2009 το ποσοστό της ανεργίας της Ισπανίας υπερβαίνει τη διπλάσια αύξησή του. Ακολουθούν η Δανία με ποσοστιαία μεταβολή 68,4% και η Σουηδία με ποσοστιαία μεταβολή 33,9%. Αντιθέτως, στη Γερμανία η ανεργία μειώνεται και στην Ολλανδία η ανεργία είναι, περίπου, στα ίδια επίπεδα. Για τα ίδια έτη σύγκρισης οι δημόσιες δαπάνες αυξάνονται σε όλες τις εξεταζόμενες χώρες (βλ. πίν. 28). Η μεγαλύτερη αύξηση καταγράφεται στην Ελλάδα, στην Ισπανία και στην Ιταλία και η μικρότερη αύξηση καταγράφεται στη Σουηδία. Σε όλες τις συγκρινόμενες χώρες και για το έτος 2012 οι δημόσιες δαπάνες έχουν, σχεδόν, τις ίδιες τιμές με αυτές του 2009. Εξαιρείται η Γερμανία που οι δαπάνες μειώνονται κατά 34,1% και η Φινλανδία με ποσοστιαία μείωση των δαπανών 10,3%. Από την άλλη πλευρά, η αύξηση της ανεργίας στην Ελλάδα είναι ραγδαία το 2012. Για το ίδιο έτος η αύξηση στην Πορτογαλία είναι 64,9%, ενώ οι ποσοστιαίες αυξήσεις για την Ισπανία, την Ιταλία και την Ολλανδία είναι μικρότερες. Το 2015 η ανεργία μειώνεται στην Πορτογαλία, τη Δανία, τη Γερμανία, την Ισπανία και τη Σουηδία και το ίδιο συμβαίνει και με τα ποσά των δημοσίων δαπανών τους. Μείωση σημειώνεται και στα ποσά των δημοσίων δαπανών της χώρας μας, δίχως όμως να υπάρχει κάποια μεταβολή στο ποσοστό της ανεργίας. Το 2019 τα ποσοστά ανεργίας και τα ποσά των δημοσίων δαπανών μειώνονται σε όλες τις χώρες, εκτός από την Ελλάδα που η ανεργία μειώνεται και οι δημόσιες δαπάνες αυξάνονται.

⁸² Ισχύει ότι και στην προηγούμενη υποσημείωση.

Η Γερμανία διαφοροποιείται από τις υπόλοιπες χώρες, διότι από το 2009 μειώνεται το ποσοστό της ανεργίας της και από το 2010 ξεκινά η παράλληλη μείωση των ποσών των δημοσίων δαπανών της (European Commission, 2022στ· ILO, 2023ε).

Οι χώρες του ευρωπαϊκού νότου αντιμετωπίζουν με δυσκολία την οικονομική κρίση που αρχίζει τα έτη 2008-2009. Σε αυτές τις οικονομίες καταγράφονται τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας. Σε σχέση με τις συγκρινόμενες χώρες (βλ. γραφ. 36-37), η Ελλάδα διαθέτει το χαμηλότερο ποσοστό (% ΑΕΠ) δημοσίων δαπανών για τις πολιτικές στην αγορά εργασίας και είναι η μοναδική χώρα που η ανεργία της αυξάνεται εντόνως το 2012, με τις δημόσιες δαπάνες να παραμένουν οι ίδιες ή και να μειώνονται το 2015 (European Commission, 2022στ· ILO, 2023ε). Από τα στοιχεία, αυτά, αποδεικνύεται ότι κατά την οικονομική κρίση η απασχόληση στη χώρα μας βρίσκεται σε δυσχερή θέση.

Από την ανάλυση της σχέσης των μεταβλητών της ανεργίας και των δημοσίων δαπανών συμπεραίνεται ότι η αύξηση των δημοσίων δαπανών παραπέμπει σε ποσά που προορίζονται για την εφαρμογή των παθητικών πολιτικών στην αγορά εργασίας. Ιδιαίτερος αυτό ισχύει όταν ταυτοχρόνως αυξάνονται τα ποσοστά ανεργίας. Επιπροσθέτως, οι ποσοστιαίες διαφορές των τιμών των δημοσίων δαπανών, ανά έτος και χώρα (βλ. πίν. 28), είναι ενδεικτικές της ύπαρξης κοινωνικοοικονομικών ανισοτήτων εντός του ευρωπαϊκού χώρου και της ύπαρξης διαφορετικού εύρους πιθανών επιλογών και δυνατοτήτων που έχει η κάθε χώρα για να αντιμετωπίσει τις ελλείψεις και την αστάθεια στην αγορά εργασία.

3.3.2 Ανεργία και πληθωρισμός

Το 2011 ο ρυθμός του πληθωρισμού⁸³ στη Μ. Βρετανία υπερβαίνει τα αποδεκτά όρια για τη χώρα και οι καταναλωτές καλούνται να αγοράσουν τα αγαθά αυξημένα κατά 4,4%. Η τράπεζα της Αγγλίας καλείται να επιλέξει την ευνοϊκότερη λύση για την οικονομία της χώρας. Ως προς το ζήτημα αναπτύσσονται αντιμαχόμενες πλευρές. Οι όψεις του διλήμματος είναι δύο, είτε η μείωση του πληθωρισμού είτε η μείωση της ανεργίας (Krugman & Wells, 2018, σ. 601).

Ο A.W. Phillips (1958) είναι ο πρώτος που παρατηρεί ότι υπάρχει συσχετισμός μεταξύ του ύψους των μισθών και του ποσοστού της ανεργίας. Εξαιρουμένων των ραγδαίων ρυθμών μεταβολής των τιμών των αγαθών, αναπτύσσεται μία τάση κατά την

⁸³ «Πληθωρισμός (inflation) είναι η άνοδος του γενικού επιπέδου τιμών. Αποπληθωρισμός (deflation) είναι η πτώση του γενικού επιπέδου τιμών» (Krugman & Wells, 2018, σ. 568).

οποία το ένα μέγεθος αυξάνεται και συγχρόνως το άλλο μέγεθος μειώνεται ή συμβαίνει το αντίστροφο. Υπό την ίδια λογική συγκρίνονται τα μεγέθη της ανεργίας και του πληθωρισμού και διαπιστώνεται ότι παρουσιάζουν ορισμένα χαρακτηριστικά. Ισχύει ότι ο δείκτης του αναμενόμενου ρυθμού του πληθωρισμού και ο δείκτης του ποσοστού της ανεργίας, δεδομένης της ύπαρξης ορίων, αποκτούν μία σχέση κατά την οποία η τάση τους είναι αντιστρόφως ανάλογη. Αυτή η οικονομική συνθήκη ωθεί τους εκπροσώπους της οικονομικής επιστήμης στον ισχυρισμό ότι οι δύο συγκρινόμενοι δείκτες και τα αποτελέσματά τους πρέπει να συνυπολογίζονται κατά την εφαρμογή των πολιτικών στην αγορά⁸⁴.

Αντιρρήσεις ως προς την προαναφερθείσα θεωρία διατυπώνονται από τον M. Friedman (1968), ο οποίος στηρίζει τη θέση του στην παρατήρηση ότι ο A.W. Phillips αναπτύσσει το θεωρητικό του υπόδειγμα δίχως να διευκρινίζει αν πρόκειται για την υπόθεση συσχέτισης του ποσοστού της ανεργίας με την τιμή του ονομαστικού μισθού ή με την τιμή του πραγματικού μισθού. Αποδοκιμάζει τη θεωρητική σύλληψη λέγοντας ότι στην οικονομία η αποδοχή των τιμών ως μεγεθών στατικού χαρακτήρα αποτελεί μία λανθασμένη προσέγγιση, διότι θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και οι μεταβολές που αυτές οι τιμές υφίστανται στην αγορά. Από την άλλη πλευρά, για τον M. Friedman η προσφορά του χρήματος είναι καθοριστική για την αγορά. Η οικονομία στηρίζεται στη νομισματική πολιτική και ο πληθωρισμός είναι μία νομισματική συνέπεια. Όταν ο πληθωρισμός βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα δεν θεωρείται επικίνδυνος για την οικονομία. Η άνοδος του πληθωρισμού είναι αρνητική οικονομική ένδειξη, επειδή αυξάνονται οι τιμές των επιτοκίων. Το ύψος του πληθωρισμού διαμορφώνεται από τις προσδοκίες που δημιουργούνται στην αγορά και για αυτόν τον λόγο πρέπει να αποδίδεται η δέουσα σημασία στις συγκεκριμένες προσδοκίες. Η ανεργία γίνεται ανεκτή και το όριό της καθορίζεται από την ίδια την οικονομία. Όταν το ποσοστό της ανεργίας δεν υπερβαίνει το αποδεκτό όριο απορρίπτεται οποιαδήποτε μορφή παρεμβατικής ενέργειας, καθώς δεν είναι επιθυμητές οι παρεμβάσεις που έχουν πληθωριστικές συνέπειες.

Ο M. Friedman (1968), ενώ αντιμάχεται τη θεωρία της ζήτησης και αποθαρρύνει τη λήψη μέτρων για την καταπολέμηση της ανεργίας, δεν αναπτύσσει μία

⁸⁴ «Η βραχυχρόνια καμπύλη Phillips λέει ότι σε κάθε δεδομένο χρονικό σημείο υπάρχει μία αντίστροφη σχέση μεταξύ ανεργίας και πληθωρισμού». Ωστόσο, «οι περισσότεροι μακροοικονομολόγοι πιστεύουν ότι στη μακροχρόνια περίοδο ... δεν είναι δυνατόν να επιτύχουμε χαμηλότερη ανεργία απλώς αποδεχόμενοι υψηλότερο πληθωρισμό». «Η μακροχρόνια καμπύλη Phillips ... απεικονίζει τη σχέση μεταξύ ανεργίας και πληθωρισμού στη μακροχρόνια περίοδο, στη διάρκεια της οποίας οι προσδοκίες για τον πληθωρισμό έχουν τον χρόνο να ενσωματωθούν στην εμπειρία» (Krugman & Wells, 2018, σσ. 925-927).

διαφορετική πρόταση για την απασχόληση. Ο A.W. Phillips (1958), κατά την εξέταση των παρατηρήσεών του, αναγνωρίζει εξαιρέσεις οι οποίες αφορούν στην πιθανότητα απότομων μεταβολών των τιμών της αγοράς, όπως συνέβη στην πετρελαϊκή κρίση του 1973. Στις εξαιρέσεις του υποδείγματος συγκαταλέγεται η ιστορική περίπτωση του στασιμοπληθωρισμού⁸⁵ της δεκαετίας του 1970. Το προαναφερθέν παράδειγμα αποτελεί εκείνη την οικονομική συγκυρία η οποία μετατρέπεται σε αφορμή για την αλλαγή της γενικότερης οικονομικής πολιτικής (Λύτρας, 2019β, σσ. 51, 62).

Οι συγκρίσεις των δεδομένων του πληθωρισμού, στη διάρκεια των ετών και σε επιλεγμένες χώρες (βλ. γράφ. 38), επιβεβαιώνουν τον συσχετισμό μεταξύ του δείκτη του πληθωρισμού και του δείκτη της ανεργίας. Κατά τα συνεχόμενα έτη 2000-2021 οι τιμές των ποσοστών της ανεργίας και οι τιμές του πληθωρισμού, ως μεγέθη της ετήσιας μεταβολής, καταγράφουν αντίστροφη τάση, με τα στοιχεία της περιόδου 2009-2016 να είναι προσδιοριστικά. Τόσο στις χώρες της νότιας Ευρώπης όσο και στη Γαλλία, τη Γερμανία, τη Δανία, την Ολλανδία, τη Φινλανδία, τις ΗΠΑ και την Ιαπωνία (ILO, 2023ε' The world bank, 2023) η άνοδος του ενός μεγέθους έχει στον αντίποδά του την πτώση του άλλου μεγέθους. Να υπογραμμιστεί ότι στις συγκρινόμενες χώρες (βλ. γράφ. 39-42) η εν λόγω σχέση είναι διαρκώς παρούσα στην ετήσια χρονοσειρά, με τις εκδηλώσεις της να είναι εμφανώς ηπιότερες στις οικονομικές περιόδους που χαρακτηρίζονται ως σταθερές. Επιπλέον, οι χαμηλές μετρήσεις της Γερμανίας, των ΗΠΑ και της Ιαπωνίας (βλ. γράφ. 41-42), ιδίως για τα έτη 2015-2020, δείχνουν μεταξύ άλλων και την ισχύ αυτών των οικονομιών.

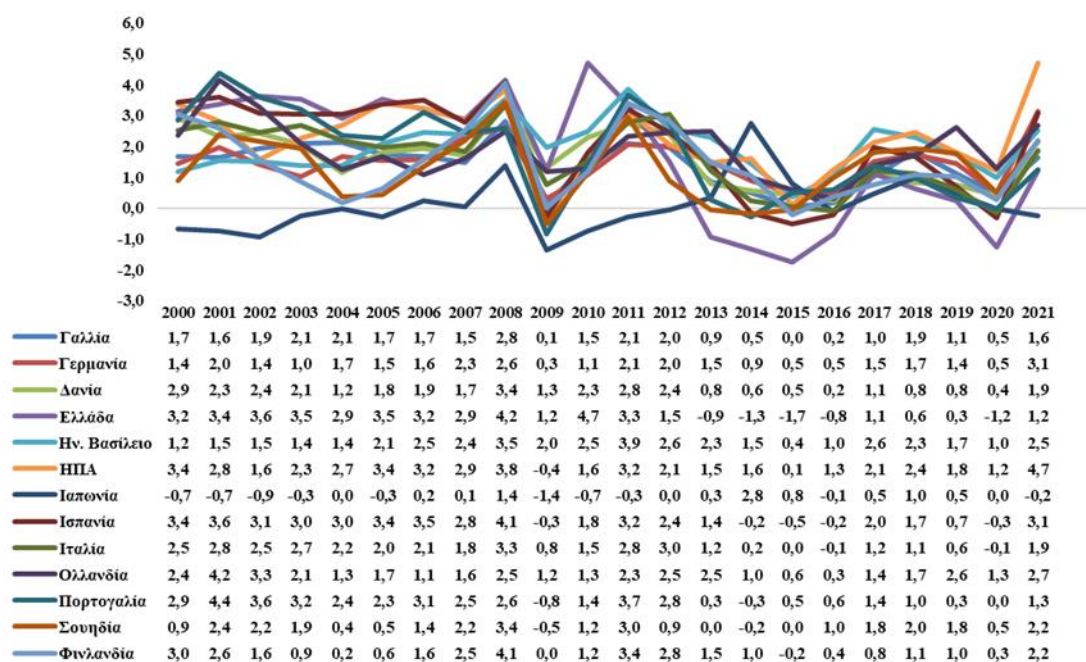
Η σημασία της σχέσης μεταξύ του δείκτη του πληθωρισμού και του ποσοστού της ανεργίας εντοπίζεται και σε άλλα δύο σημεία της πολιτικής. Το πρώτο σημείο είναι ότι αυτή η σχέση κρίνεται από τους νεοφιλελεύθερους ως μη επαληθεύσιμη, με τις προθέσεις τους να διευρύνονται, επιτυχώς, στη μετάβαση από το κεϋνσιανό μοντέλο και την ενίσχυση της ζήτησης στη νεοφιλελεύθερη νομισματική πολιτική. Το δεύτερο σημείο είναι ότι το ποσοστό της ανεργίας των τελευταίων ετών, έως την πρόσφατη οικονομική ύφεση του 2008, λειτουργεί ως αποπληθωριστής. Ειδικότερα, το ύψος του δείκτη της ανεργίας εξυπηρετεί τη μείωση του πληθωρισμού. Επομένως, η ελεγχόμενη ανεργία αφενός εξυπηρετεί την οικονομία συμβάλλοντας στον μετριασμό των

⁸⁵ «Στασιμοπληθωρισμός είναι ο συνδυασμός του πληθωρισμού με τη μείωση του συνολικού προϊόντος» (Krugman & Wells, 2018, σ. 781).

οικονομικών διακυμάνσεων αφετέρου η ύπαρξή της ασκεί διαρκή πίεση στο εργατικό δυναμικό (Λύτρας, 2019β, σσ. 51, 62).

Η μονεταριστική αντίληψη, ή αλλιώς η νομισματική πολιτική, και η προστασία του κόστους του χρήματος των διεθνών συναλλαγών έχουν σαφή επιρροή στις πολιτικές των ευρωπαϊκών χωρών. Επιπλέον, από τον απολογισμό του πρόσφατου παρελθόντος μέχρι το 2008, αποδεικνύεται ότι η τεχνολογική ανάπτυξη και εξέλιξη όχι μόνο δεν απειλεί την απασχόληση αλλά διατηρεί την απασχόληση και ενίοτε την αυξάνει (Λύτρας, 2019β, σσ. 107-110). Εντούτοις, η προσέγγιση του δείκτη της ανεργίας ως οικονομικού εργαλείου, απαραίτητου για τη ρύθμιση των τιμών της αγοράς, περιορίζει τις κοινωνικές συγκροτήσεις και υποτάσσει την οικονομική τους λειτουργία στον πληθωρισμό. Το τίμημα είναι η απομάκρυνση από τον στόχο της πλήρους απασχόλησης και της πραγματικής ευημερίας.

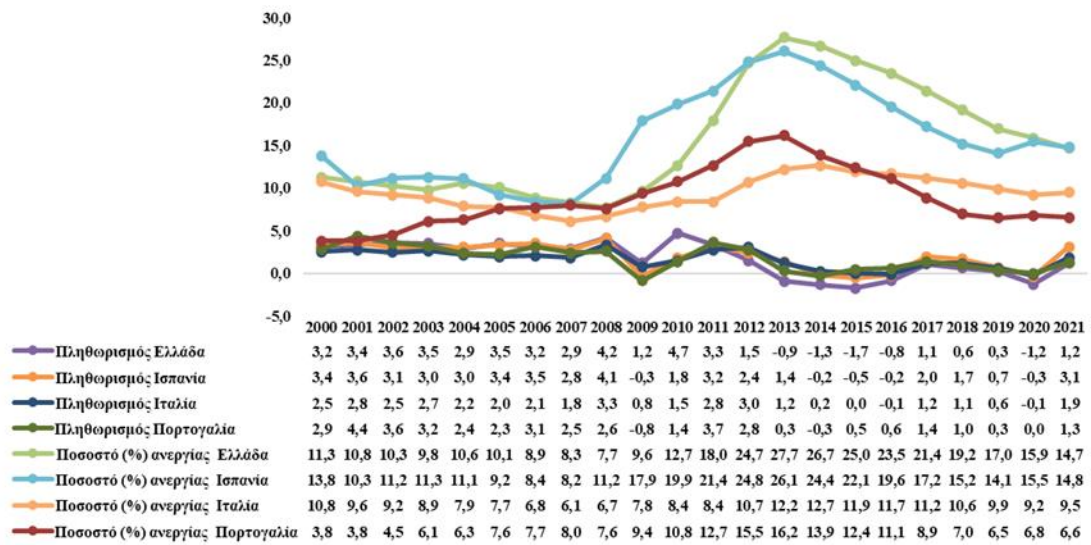
Γράφημα 38: Πληθωρισμός, ετήσια ποσοστιαία μεταβολή τιμών καταναλωτή⁸⁶ σε επιλεγμένες χώρες, 2000-2021



Πηγή: The world bank, 2023.

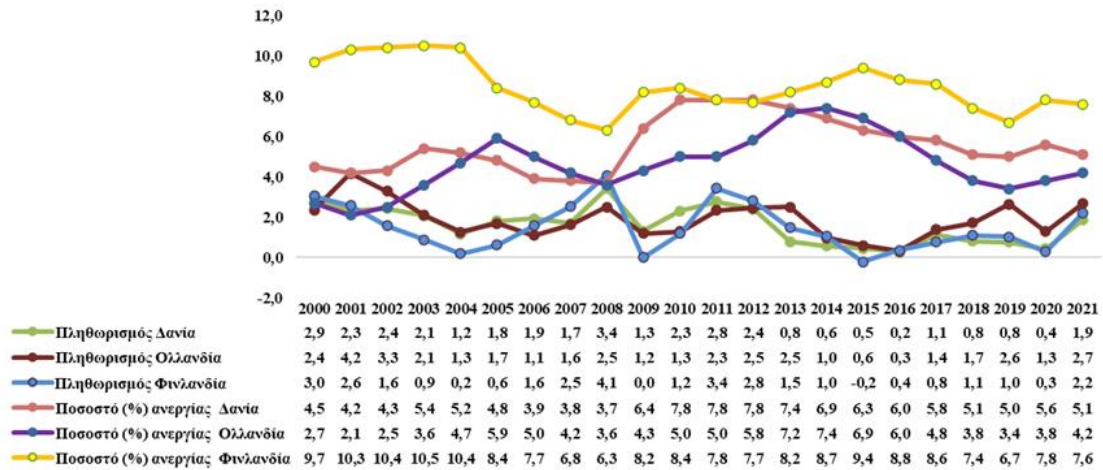
⁸⁶ «Ο πληθωρισμός, όπως υπολογίζεται μέσω του δείκτη τιμών καταναλωτή, αντικατοπτρίζει την ετήσια ποσοστιαία μεταβολή του κόστους, για τον μέσο καταναλωτή, για την απόκτηση ενός καλαθιού αγαθών και υπηρεσιών» (The world bank, 2023). «Ρυθμός πληθωρισμού είναι η ετήσια εκατοστιαία μεταβολή του δείκτη τιμών - συνήθως του δείκτη τιμών καταναλωτή» (Krugman & Wells, 2018, σ. 621).

Γράφημα 39: Πληθωρισμός, ετήσια ποσοστιαία μεταβολή τιμών καταναλωτή και ποσοστό (%) ανεργίας Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία και Πορτογαλία 2000-2021



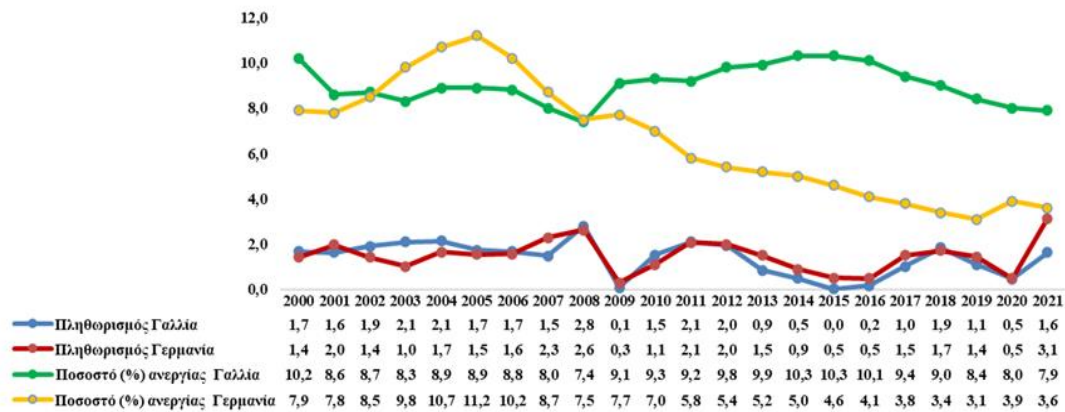
Πηγές: ILO, 2023ε' The world bank, 2023.

Γράφημα 40: Πληθωρισμός, ετήσια ποσοστιαία μεταβολή τιμών καταναλωτή και ποσοστό (%) ανεργίας, Δανία, Ολλανδία και Φινλανδία 2000-2021



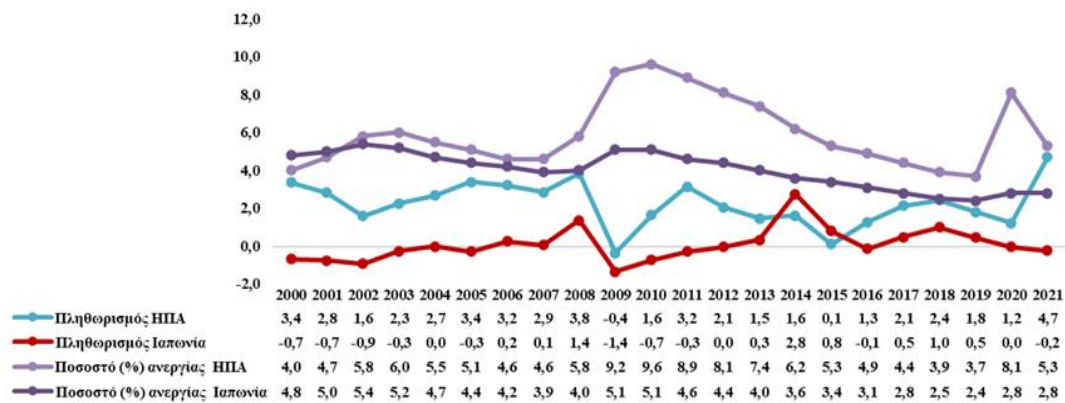
Πηγή: ILO, 2023ε' The world bank, 2023.

Γράφημα 41: Πληθωρισμός, ετήσια ποσοστιαία μεταβολή τιμών καταναλωτή και ποσοστό (%) ανεργίας, Γαλλία και Γερμανία 2000-2021



Πηγή: ILO, 2023ε The world bank, 2023.

Γράφημα 42: Πληθωρισμός, ετήσια ποσοστιαία μεταβολή τιμών καταναλωτή και ποσοστό (%) ανεργίας, ΗΠΑ και Ιαπωνία 2000-2021



Πηγή: ILO, 2023ε The world bank, 2023.

Κεφάλαιο τέταρτο

4. Οι προοπτικές για την απασχόληση

Η αγορά εργασίας προσφέρει περιορισμένες επιλογές ως προς το καθεστώς ένταξης των υποκειμένων στην απασχόληση. Οι καταγραφές των στατιστικών δεδομένων επιβεβαιώνουν την επικράτηση της μισθωτής εργασίας και την επιβολή των όρων της στους εργαζομένους. Η ανεργία αποτελεί τη συνεχή απειλή για το εργατικό δυναμικό. Ωστόσο οι προβλέψεις δεν συνηγορούν υπέρ της εξάλειψης του φαινομένου, καθώς μεταξύ του ενδεχομένου της συγκράτησης της ανεργίας και του ενδεχομένου της καταπολέμησής της η πρώτη εκδοχή θεωρείται η πιθανότερη ή η πιο αναμενόμενη. Συνάμα, «η γενίκευση, της ευέλικτης, ευκίνητης, επισφαλούς εργασίας ... και η διείσδυση ατομιστικών και ανταγωνιστικών μοντέλων μεταξύ των μισθωτών» αποσταθεροποιούν τη συλλογικότητα των εργατών και χαράσσουν βαθιές ρωγμές εργασιακής αβεβαιότητας (Traverso, 2016, σ. 309).

Η αναδίφηση διεξόδων για την απασχόληση εξακολουθεί να είναι μία επιτακτική κοινωνική πρόκληση. Σαφώς, «η επιτακτικότητα ενός ζητήματος δεν μπορεί να επιβάλλει μια απάντηση, όταν δεν μπορεί να βρεθεί μια αληθινή» (Adorno, 2006, σ. 258). Ωστόσο, στη διαμορφωμένη πραγματικότητα της εργασίας, η εισχώρηση ριζοσπαστικών προτάσεων με στόχο την αυτονομία του εργαζομένου και την απομάκρυνσή του από τις αρνητικές συνέπειες της ανεργίας εξετάζεται με σκέψεις αναθάρρησης για τις μελλοντικές προοπτικές της εργασίας.

4.1 Η πρόταση για την προώθηση της απασχόλησης

Η παρουσίαση του συγκεκριμένου μοντέλου⁸⁷ για την απασχόληση επιλέγεται λόγω της καινοτομίας του. Ένας ακόμα λόγος για την επιλογή του είναι οι αυξημένες πιθανότητες υλοποίησής του στην πραγματική κοινωνία. Η εμβάθυνση στο θεωρητικό περιεχόμενο της πρότασης και στη δομή της πνευματικής σύλληψης αποτελούν τα ζητούμενα της ανάλυσης που ακολουθεί. Οι σχετικές, με την πρακτική εφαρμογή του προγράμματος απασχόλησης, λεπτομέρειες και πληροφορίες παρατίθενται, αναλυτικώς, από τον ίδιο τον δημιουργό στο έργο του. Η παρούσα προσέγγιση ενδιαφέρεται για την

⁸⁷ Το πρόγραμμα έχει τίτλο «Σ.Κ.Απ.Α.Νέα (ς) Δρα.Π.» - «Συμφιλίωση της Κατοχής του Αποθέματος με την Απασχόληση και με τη Νέα Δραστηριοποίηση στις Περιφέρειες» (Lytras, 2017, σ. 174).

κατανόηση και την απόδοση, στο μέτρο του εφικτού, της ίδιας της ιδέας ώστε το επιστέγασμα της προσπάθειας να είναι η γνώση του σκοπού και των στόχων της πρότασης.

4.1.1 Πρότερες επεξεργασίες

Με κριτήριο την πρόσβαση των κοινωνικών ομάδων στην ιδιοκτησία και στην αγορά, κατά τον M. Weber (2005) η κοινωνική διαστρωμάτωση περιλαμβάνει δύο τάξεις. Κάθε μία από αυτές τις τάξεις καταλαμβάνει μία ταξική θέση, ως αποτέλεσμα του βαθμού εξουσίας των μελών της σε συγκεκριμένους πόρους της οικονομικής συγκρότησης. Η «ιδιοκτησιακή τάξη» και η «ποριστική τάξη», όπως τις ονομάζει, προκύπτουν βάσει της απουσίας ή της παρουσίας συγκεκριμένων χαρακτηριστικών που φέρει η κοινωνική θέση των ατόμων. Στην «ιδιοκτησιακή τάξη» το κριτήριο της ιδιοκτησίας έχει θετικό πρόσημο για τις κοινωνικές ομάδες των εχόντων ιδιοκτησία, κεφάλαιο και εισόδημα και αρνητικό πρόσημο για τις κοινωνικές ομάδες των μη εχόντων εισόδημα ή ιδιοκτησία ή ακόμα και το δικαίωμα της ιδιοκτησίας του εαυτού τους. Ως προς τις προαναφερθείσες, θετικώς ή αρνητικώς φορτισμένες, διακρίσεις κατά ταξική θέση η θεωρητική τοποθέτηση αναγνωρίζει και εκείνα τα μεσαία στρώματα των οποίων ο βιοπορισμός οφείλεται στη χρήση των ικανοτήτων τους ή στην αξιοποίηση της ιδιοκτησίας τους. Στην «ποριστική τάξη» ανήκουν, ως ευρύτερες κατηγορίες, οι επιχειρηματίες και οι εργάτες. Οι πρώτοι έχουν θετικά προνόμια και οι δεύτεροι αρνητικά, ενώ και σε αυτήν τη διάκριση η μεσαία τάξη είναι η τάξη στην οποία κατηγοριοποιούνται «οι ανεξάρτητοι αγρότες και τεχνίτες», χωρίς να αποκλείονται και άλλες περιπτώσεις όπως είναι οι υπάλληλοι ή «οι εργάτες με μονοπωλιακές ιδιότητες». Στην ταξική διάκριση εντάσσεται και μία τρίτη τάξη, η «κοινωνική τάξη» (σσ. 346-351), για την οποία εκφράζονται επιφυλάξεις ως προς τους λόγους που εκκινούν τη δημιουργία και τη χρήση της στη βεμπεριανή ανάλυση (Λύτρας, 2004, σσ. 159-162). Ανεξαρτήτως, όμως, της τελευταίας παρατήρησης τα στοιχεία των θετικών και των αρνητικών προνομίων των κοινωνικών ομάδων, σε σχέση με τη θέση τους στην κοινωνική διαστρωμάτωση, αποδίδουν με σαφήνεια τα νοήματα τα οποία συνδέονται με την εργασιακή κατάσταση των ατόμων.

Στην αναδρομή που επιχειρεί ο C. Wright Mills (1951), η οποία ξεκινά τις τελευταίες δεκαετίες του 19ου αιώνα και φτάνει μέχρι το 1940, παρατηρεί τις αλλαγές που γίνονται στα στρώματα των επαγγελματιών της «μεσαίας αμερικάνικης τάξης». Ενώ «οι ελεύθεροι επαγγελματίες της παλιάς μεσαίας τάξης» ρυθμίζουν και οργανώνουν οι ίδιοι την εργασία τους, αυτή η επαγγελματική ανεξαρτησία δεν έχει συνέχεια. Η σκυτάλη του επαγγέλματος δεν παραδίδεται σε μια επόμενη γενιά ανεξάρτητων

εργαζομένων, διότι οι νέοι επαγγελματίες εντάσσονται στην αγορά εργασίας ως εξαρτημένοι εργαζόμενοι. Επομένως, αυτή η νέα γενιά επαγγελματιών ανήκει στο δυναμικό των επιχειρήσεων ή άλλων σχετικών οργανώσεων και η διευθέτηση της εργασίας τους προσφέρεται σε τρίτους (σ. 113).

Στη συζήτηση περί της ύπαρξης, ή μη, μιας «νέας μεσαίας τάξης» ανιχνεύονται διαφορετικές τοποθετήσεις (Lytras, 2017, σσ. 15-42). Ο κλασικός μαρξισμός προβλέπει ότι για αυτούς που ανήκουν στη μικροαστική τάξη, δηλαδή τους αγρότες ή τους βιοτέχνες, η μελλοντική προοπτική είναι είτε η ενσωμάτωσή τους στην αστική τάξη είτε η ενσωμάτωσή τους στην εργατική τάξη. Αυτή η πρόβλεψη δεν χαρακτηρίζεται από ισομέρεια, καθώς η εργατική τάξη είναι αυτή που απορροφά το μεγαλύτερο μέρος της μικροαστικής τάξης, με την τελευταία να υφίσταται, ως προς τα μέσα παραγωγής, τις αναμενόμενες αρνητικές συνέπειες (Marx, 2016, σσ. 406-409).

Η σύλληψη μιας «νέας μικροαστικής τάξης», δηλαδή μιας τάξης αποτελούμενης από μισθωτούς υπαλλήλους που καταλαμβάνουν διοικητικές θέσεις (Πουλαντζάς, 2008, σσ. 249-258), δεν επιβεβαιώνεται ως ταξικός σχηματισμός. Κατά την εφαρμογή των μοντέλων του φορντισμού και του τείλορισμού πραγματοποιούνται μεταβολές σε ομάδα εργασιακών θέσεων και αποδίδεται σε αυτές τις θέσεις διοικητικός χαρακτήρας, ωστόσο οι αλλαγές δεν διαρκούν στον χρόνο. Οι κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις της δεκαετίας του 1970 επιφέρουν ποσοτικές και ποιοτικές αλλαγές για τις ομάδες υπαλλήλων της μέσης διοίκησης. Συγχρόνως, αμφισβητείται και το επιχείρημα περί της προέλευσης της ονομαζόμενης «νέας μικροαστικής τάξης». Στη λογική του δομικού μαρξισμού οι τάξεις αναγνωρίζονται ως δομικά στοιχεία του κοινωνικοοικονομικού σχηματισμού, όμως συμβαίνει το αντίθετο. Οι τάξεις προκύπτουν από την πολιτικοοικονομική δομή, τον συσχετισμό των κοινωνικών δυνάμεων και την επιρροή της εκάστοτε ιδεολογίας, δηλαδή οι τάξεις αποτελούν την έκφραση του κοινωνικού συσχετισμού (Lytras, 2017, σσ. 34-42).

Ο θεωρητικός διάλογος με θέμα τον ταξικό προσδιορισμό των υποκειμένων δέχεται τις διατυπώσεις αντίθετων απόψεων. Εντούτοις πρέπει να υπογραμμιστεί η επόμενη παρατήρηση. Σε ορισμένες περιπτώσεις οι εισοδηματικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των μισθωτών εξηγούνται μέσω μιας επιχειρηματολογίας η οποία παρερμηνεύει τις μεταβολές που πραγματοποιούνται στην εργασία και παραλείπει τα στοιχεία μαρξισμού της «παραδοσιακής μεσαίας τάξης» και τα στοιχεία της αναπαραγωγής των ανισοτήτων στην απασχόληση. Στην κοινωνικοοικονομική εξέλιξη η απόδοση αυτών των εισοδηματικών αλλαγών με όρους ισότητας παράγει μία ατελή ανάλυση, η οποία δεν

επιτρέπει την αποδοχή της θέσης περί διεύρυνσης των μεσαίων κοινωνικών στρωμάτων (Lytras, 2017, σσ. 34-42).

Οι προαναφερθείσες σκέψεις, ως επιλεκτικές αναφορές, συνυπάρχουν ή προηγούνται της σύλληψης του μοντέλου για την απασχόληση. Τα προλεγόμενα της πρότασης εντοπίζονται σε προγενέστερες, αλλά πρόσφατες, αναζητήσεις για τις δυνατότητες «αυτενέργειας» πέραν της μισθωτή εργασίας και για την αυτόνομη «ανταλλαγή μεταξύ κεφαλαίου και εργασιακού χρόνου» (Λύτρας, 2016, σσ. 361-362). Το κεντρικό σημείο της παρέμβασης είναι το καθεστώς απασχόλησης με το οποίο δύνανται να ενταχθούν στην αγορά εργασίας οι ωφελούμενοι του προτεινόμενου σχήματος. Το καθεστώς της αυτονομίας στην εργασία γίνεται κατανοητό ως μέσο ενίσχυσης των εισοδημάτων και της καταναλωτικής δύναμης των εργαζομένων και ως ένα μέσο απομάκρυνσης του εργατικού δυναμικού από τα δεινά της εργασίας, όπως είναι η ανεργία και οι περιορισμοί της μισθωτής απασχόλησης (Lytras, 2016α).

Στο παρόν κείμενο το μοντέλο προσελκύει την προσοχή για λόγους καινοτομίας αλλά και για λόγους πρόκλησης, διότι η πρόταση μιας εναλλακτικής μορφής εργασίας, ιδιαιτέρως σε ένα περιβάλλον που κυριαρχεί η εξαρτημένη εργασία, αποτελεί υπέρβαση για τον τομέα της εργασίας. Στον ιστορικό χρόνο δεν θεωρείται αυτονόητη ούτε η δυνατότητα επιλογής του επαγγέλματος, την οποία αποκτά αργότερα ο εργάτης, ούτε η δυνατότητα επιλογής των εργασιακών σχέσεων, οι οποίες στις μέρες μας είναι τυπικώς ελεύθερες, μέσω της σύναψης του «ελεύθερου συμβολαίου» εργασίας, αλλά υποκρύπτουν υποταγή (Horkheimer, 1984, σσ. 105-110). Ως εκ τούτου μια επιλογή η οποία κινείται πέραν της μισθωτής εργασίας, ως υπόθεση και μόνο, έχει τη σημασία της για την εργασιακή οργάνωση.

4.1.2 Τρεις καθοριστικές έννοιες: αυτονομία, συλλογικότητα και αλληλεγγύη

Στην παροχή ανεξάρτητης εργασίας σημειώνονται μεταβολές. Οι ανεξάρτητοι επαγγελματίες συνεργάζονται με τους έχοντες τον έλεγχο της παραγωγής είτε με τη μορφή της συμμετοχής τους σε συμφωνημένες ομάδες εργασίας είτε μέσω της παροχής των υπηρεσιών τους ως εξωτερικοί συνεργάτες (Λύτρας, 2016, σσ. 483-485). Οι ταυτίσεις της εκτελεστικής εργασίας με την επαχθή ζωή και της διεθυντικής εργασίας με το συναίσθημα της ικανοποίησης, ακόμα και αν ονομαστούν «αναλλοίωτες συνθήκες» ή αν θεωρηθούν αναπόφευκτα στοιχεία των σχέσεων του ιστορικού παρελθόντος, «χάνουν ... την παραγωγική τους σημασία μέσα στην ιστορική εξέλιξη». Η παρουσίασή τους ως επακόλουθα των όρων της οικονομικής οργάνωσης είναι, ουσιαστικώς, μία μετάθεση

αυτών των στοιχείων από τον έναν κοινωνικό σχηματισμό στον άλλον με αποτέλεσμα να αποκτούν, λανθασμένως, μια μορφή «υπεριστορικής» υπόστασης (Horkheimer, 1984, σσ. 110-111). Στην αγορά εργασίας η διευθυντική οργάνωση αποτελεί κατάλοιπο του παρελθόντος, δίχως η συμβολή της να είναι ωφέλιμη για την οικονομία. Στις μέρες μας, τα διευθυντικά σχήματα τείνουν να αντικατασταθούν από συνδυασμούς εργαζομένων πιο αποδοτικούς και πιο αποτελεσματικούς, ως προς την ολοκλήρωση των αναλαμβανόμενων έργων, και έτσι διασφαλίζεται ότι η σχέση κόστους-οφέλους είναι συμφέρουσα (Λύτρας, 2016, σσ. 482-485, 490-496, Λύτρας, 2019β, σσ. 64-65).

Η εκδοχή της σχετικής αυτονομίας του εργαζομένου αναγνωρίζεται τη δεκαετία του 1970, μέσω του εργασιακού μοντέλου που εφαρμόζεται στο εργοστάσιο της Volvo, στο Kalmar της Σουηδίας. Στην εφαρμογή του μοντέλου συντελούν συγκεκριμένοι παράγοντες. Η αποσύνδεση των εργαζομένων από το αντικείμενο της εργασίας τους και η έλλειψη ενδιαφέροντος για την εργασία τους, όπως και οι συχνές απουσίες και αποχωρήσεις των εργαζομένων αποτελούν παρατηρήσεις, προερχόμενες από την πρότερη εμπειρία, των υπευθύνων της Volvo. Οι παραπάνω αντιδράσεις του εργατικού δυναμικού θεωρούνται επιζήμιες για τη βιομηχανική παραγωγή και αυτός είναι ο λόγος που αποφασίζεται η αλλαγή του τρόπου παροχής της εργασίας (Λύτρας, 2016, σσ. 369-380· Sandberg, 2007). Παρόμοιο, αλλά πιο εξελιγμένο, μοντέλο εργασίας εφαρμόζεται στα μέσα της δεκαετίας του 1980, σε νέο εργοστάσιο της ίδιας αυτοκινητοβιομηχανίας στην πόλη Uddevalla⁸⁸ της Σουηδίας. Ένας συνδυασμός παραγόντων, όπως η αύξηση της ζήτησης των συγκεκριμένων μοντέλων αυτοκινήτων, η χαμηλή ανεργία της χώρας με την επακόλουθη μειωμένη προσφορά εργασίας, η μη προτίμηση της μονότονης εργασίας στο εργοστάσιο και οι διεκδικήσεις του εργατικού δυναμικού για ποιοτικές και απαλλαγμένες από στοιχεία αλλοτρίωσης συνθήκες εργασίας κατευθύνουν τη Volvo σε νέα στοχοθεσία. Μεταξύ των νέων στόχων είναι η ομαδική και σχετικώς αυτόνομη εργασία με συμμετοχή των εργαζομένων σε όλα τα στάδια παραγωγής και η δημιουργία ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος το οποίο να αναδεικνύει τις προσφερόμενες, από την αυτοκινητοβιομηχανία, θέσεις εργασίας. Ο σκοπός είναι η κερδοφορία της Volvo. Η αποτίμηση της προσπάθειας, στη βραχυπρόθεσμη διάρκεια, είναι θετική χάρη στην αξιοποίηση των ικανοτήτων των εργαζομένων. Οι ικανότητες των εργαζομένων καλλιεργούνται στο πλαίσιο της σχετικής αυτονομίας που αποκτά η ομάδα εργασίας,

⁸⁸ «Στην πόλη Uddevalla η Volvo δημιουργεί ένα εντελώς καινούργιο σύστημα. Το “αντανakλαστικό σύστημα (Reflective System)” στηρίζεται στις δυνατότητες και στην προσαρμοστικότητα του ανθρώπου και προϋποθέτει χαμηλά επίπεδα μηχανοποίησης» (Βλαχοκυριάκου, 2020, σ. 35).

κατά τη δημιουργία και την παράδοση ολοκληρωμένων εμπορευμάτων (Ellegård, 2007). Οι ομάδες εργασίας και η σχετική αυτονομία, ως στοιχεία της εργασιακής οργάνωσης, υιοθετούνται με διαφορετικούς τρόπους από μεγάλες εταιρείες στον χώρο της βιομηχανίας⁸⁹ και ανοίγεται ένας νέος ορίζοντας οργάνωσης της εργασίας, ο οποίος έχει αποτελέσματα στη διαδικασία της παραγωγής. Αν και η τάση ελέγχου της σχετικής αυτονομίας συνεχίζει να παρατηρείται (Λύτρας, 2016, σσ. 369-380, Λύτρας, 2020α, σσ. 124-125), είναι φανερό ότι στις προαναφερθείσες περιπτώσεις η συλλογική έκφραση του εργατικού δυναμικού συντελεί, σε κάποιον βαθμό, στην αλλαγή του εργασιακού μοντέλου και στη βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας.

Στο μελετώμενο μοντέλο επιλέγεται η αυτόνομη εργασία (Lytras, 2017), με τις ιδιότητες του εργάτη και του εργοδότη να συμπορεύονται στο ίδιο καθεστώς (Smith, 2007α, σσ. 55-56). Σύμφωνα με το διανόημα η αυτονομία στην εργασία είναι απολύτως συμβατή με τη σύγχρονη κοινωνική συγκρότηση, όπως και με προηγούμενη ιστορική στιγμή που η παρουσία της είναι έντονη και συνυφασμένη με την ατομική ιδιοκτησία. Η θεσμοθέτηση της αυτονομίας της εργασίας επιζητείται. Η εφαρμογή του προτύπου απελευθερώνει την εργασία είτε από την εξάρτησή της από την ατομική ιδιοκτησία είτε από την εξάρτησή της από τη μισθωτή εργασία (Λύτρας, 2016, σσ. 417-421, 484-485). Σε συνθήκες που το μοντέλο διασφαλίζει την απουσία μεσολάβησης της εργοδοσίας, πρόκειται για την αυτονομία η οποία διευρύνεται τόσο όσο της επιτρέπει ο βαθμός εσωτερικής ετοιμότητας των δυνητικών κατόχων της. Το νέο περιβάλλον που δημιουργείται δεν θέτει ως προαπαιτούμενο τη νέα επιχείρηση και τις νέες θέσεις εργασίας εντός μιας επιχείρησης. Μέχρι τώρα η εκδοχή της αυτονομίας, που εκδηλώνεται στον χώρο της εργασίας, αφορά σε μια αλληλεπίδραση της αυτονομίας με «τη φύση των

⁸⁹ Στο ιαπωνικό μοντέλο οι αρχές που ακολουθούνται είναι οι εξής: η παραγωγή των εμπορευμάτων εξαρτάται από τη στιγμή της ζήτησής τους και γίνεται κατά την παραγγελία τους (just in time-ακριβώς στην ώρα). Στόχος είναι η παραγωγή μικρών παρτίδων εμπορευμάτων, διότι έτσι μειώνονται οι πιθανότητες παραγωγής ελαττωματικών εμπορευμάτων και εξασφαλίζεται χαμηλό κόστος παραγωγής και αποθήκευσης. Στους στόχους συμπεριλαμβάνεται και η προσέγγιση των ανθρωπίνων πόρων. Η ομάδα εργασίας χαίρει της εμπιστοσύνης της διοίκησης και αποκτά «διαδραστική σχέση» με το τεχνολογικό υλικό. Ο βαθμός ανάπτυξης αυτής της σχέσης συμβάλλει στην εξέλιξη του ανθρώπινου κεφαλαίου και στην αξιοποίηση των τεχνολογικών δυνατοτήτων. Περί τα τέλη του 1970 και τις επόμενες δεκαετίες το ιαπωνικό μοντέλο παραγωγής αναπαράγεται στις ΗΠΑ από τις εταιρείες Honda, Mazda Motor Company, NUMMI (General Motors Corp. και Toyota Motors Corporation) και Nissan Motor Company (Macduffie & Shimada, 1986, σσ. 4-5, 25-26· Boyer, Charron, Jürgens, & Tolliday, 1998, σσ. 8-9, 26-27, 42-43). Παρόμοιο, ως προς την απασχόληση του εργατικού δυναμικού, πρότυπο παραγωγής επιλέγουν και οι εταιρείες Chrysler και Ford κατά την περίοδο 1980-1990. Αν και υπάρχουν διαφοροποιήσεις, τόσο ως προς την εφαρμογή των μοντέλων εργασίας όσο και ως προς την απόδοση των ομάδων, η γενικότερη διαπίστωση είναι ότι η επιλογή της εργασιακής ομαδικότητας είναι αποτελεσματικότερη μέθοδος εν συγκρίσει με τη χρήση μέσων εργασιακού εξαναγκασμού (Katz, MacDuffie, & Pil, 2013). Για τις εταιρείες Ford και General Motors η έμφαση στο ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί την απάντηση στον αυξανόμενο ανταγωνισμό που προκαλεί το ιαπωνικό μοντέλο παραγωγής (Katz, Kochan, & Keefe, 1987).

ορίων που το κεφάλαιο επιβάλλει», είναι μια εξαρτημένη αυτονομία την οποία εκκινεί το κεφάλαιο και η οποία καταλήγει στο κέρδος του (Gorz, 1999, σσ. 92-93). Η ετερονομία που χαρακτηρίζει τις κοινωνίες και το ανέφικτο της καθολικής αυτονομίας δεν αμφισβητείται, όμως ο χώρος που καταλαμβάνει η κάθε μία από αυτές τις δύο έννοιες δεν είναι απόλυτος. Τα περιθώρια μεγαλύτερης αυτονομίας είναι διακριτά, με την υπόθεση της ανάληψης της ευθύνης για αυτήν την αυτονομία (Gorz, 1989, σσ. 93, 98-99, 166). Εκτός αυτού, «η αυτονομία μέσα στην εργασία δεν σημαίνει πολλά, αν απουσιάζει μια πολιτιστική, ηθική και πολιτική αυτονομία που να την προεκτείνει» (Gorz, 1999, σ. 95). Επομένως, η νέα πρόταση απομακρύνει την εξάρτηση, ως στοιχείο ετερονομίας, από την εργασία και αυτή η πρωτοβουλία γεννά επιπρόσθετο χώρο για την αυτονομία, οι διαστάσεις όμως αυτού του χώρου διαμορφώνονται από τα ίδια τα υποκείμενα και τις κοινωνικές σχέσεις που, αυτά, αναπτύσσουν.

Στην πλήρη εφαρμογή του μοντέλου, η ενίσχυση της αυτονομίας επιτυγχάνεται και από τον υψηλό βαθμό απορρόφησης των εργαζομένων. Η ζήτηση για την κάλυψη ενός μεγάλου αριθμού νέων θέσεων αυτόνομης εργασίας αυξάνει την αναλογία των αυτόνομων εργαζομένων στη συνολική απασχόληση. Ταυτοχρόνως μειώνεται η προσφορά εργασίας. Ο συνδυασμός της περιορισμένης προσφοράς εργασίας και της εκτεταμένης αυτονομίας των εργαζομένων αποτελεί, για το εργατικό δυναμικό, ένα βήμα πιο κοντά στην κατεύθυνση των ισότιμων διαπραγματεύσεων για την εργασία.

Αυτονομία στην εργασία σημαίνει αυτοπροσδιορισμός και ελευθερία. Ο εργαζόμενος είναι ελεύθερος να οργανώνει την εργασία του και αυτό οδηγεί στην εξέλιξη της εργασίας του στην πιο αποδοτική της μορφή. Ο αυτόνομος εργαζόμενος, έχοντας τον έλεγχο της εργασίας του και όντας συνδεδεμένος με όλα τα στάδια της παραγωγής, μετατρέπεται σε ένα συλλογικό υποκείμενο το οποίο αποζητά τους αποδέκτες των υπηρεσιών του. Με όρους αυτόνομης δράσης αναλαμβάνει την πρωτοβουλία για την απασχόλησή του, αναπτύσσει συλλογικές σχέσεις και συμμετέχει στην συναλλακτική διαδικασία (Lytras, 2017).

Οι φορείς του κεφαλαίου, αναλογιζόμενοι το πρόσφατο παρελθόν της υπέρμετρης συσσώρευσης κατά την οποία δημιουργούνται μεγάλες εργατικές ενώσεις και πραγματοποιούνται υποχρεωτικές παραχωρήσεις προς τον «συλλογικό εργάτη», κατασκευάζουν εμπόδια κατά της συλλογικής ενότητας, του λόγου και των διεκδικήσεων του εργατικού δυναμικού. Αυτά τα εμπόδια παρακάμπτονται μέσω της απομάκρυνσης του εργαζομένου από τη μισθωτή εργασία και τα επισφαλή εργασιακά καθεστάτα

(Λύτρας, 2000, σσ. 126-127, 332-333) και μέσω της επιλογής της συλλογικής αλληλεπίδρασης και των όρων του εναλλακτικού καθεστώτος εργασίας.

Η έννοια της συλλογικότητας αποκτά την υπόστασή της μέσα από «τα ώριμα αποτελέσματα της ήττας της εργασίας». Ο σκοπός της είναι να ανακόψει την ορμή της ανισότητας και της ανασφάλειας (Λύτρας, 2000, σσ. 332-333) που τροφοδοτεί η μισθωτή εργασία και να θεραπεύσει τον κατακερματισμό της εργασίας, ο οποίος αντικατοπτρίζεται στην αδιέξοδη αντιπαλότητα των πολυάριθμων ομάδων των εργαζομένων. Το «νέο συλλογικό υποκείμενο» διαπραγματεύεται, διεκδικεί και κατοχυρώνει τα δικαιώματά του και κάθε στοιχείο ασύμβατο, με τον εποικοδομητικό διάλογο και την αποδοχή της συνύπαρξης αντίθετων απόψεων και συμφερόντων, δεν έχει θέση στην έκφρασή του. Δεν πρόκειται περί ενός οικονομικού υποκειμένου, αλλά πρόκειται περί ενός κοινωνικοπολιτικού υποκειμένου με ενιαία δράση, η οποία χαρακτηρίζεται από την προσπάθεια ικανοποίησης των αιτημάτων για την εργασία και την αυτονομία της (Λύτρας, 2016, σσ. 467-473).

Το συλλογικό υποκείμενο ενσαρκώνει την «αλλαγή των νοοτροπιών», είναι η φωνή του συλλογικού στο δημόσιο διάλογο (Gorz, 1999, σ. 133) και ο επαναπροσδιορισμός της εργασίας μέσα στην κοινωνία. Στην κοινωνία της εποχής μας, την οποία τα μέλη της «δεν αναπαράγουν συνειδητά, δηλαδή με συλλογική δραστηριότητα», εξαιτίας της ατομικότητας που αγκιστρώνει με αφηρημένο τρόπο τη βούληση τους και που εμποδίζει την ανάδειξη της «θετικής ελευθερίας» του συλλογικού συμφέροντος (Marcuse, 1985α, σσ. 186-187), «η μετάβαση από την υποτέλεια στην ελευθερία απαιτεί μια πλήρη επαναξιολόγηση αξιών». Ο επαναπροσδιορισμός της λεγόμενης προόδου και η άρνηση της ποσοτικοποίησής της, η οποία μόνο υποταγή μπορεί να επιφέρει, είναι βήματα προς την αλλαγή που δίχως αυτήν είναι αδύνατη η ελευθερία του «συλλογικού υποκειμένου» να κατανοεί, να αποδέχεται, να αμφισβητεί, να απορρίπτει ή να ορίζει τις δυνάμεις της πραγματικότητας (Marcuse, 1985β, σσ. 108-116).

Στο υπό ανάλυση μοντέλο, η έννοια που περιβάλλει τις δύο προηγούμενες είναι η αλληλεγγύη. Οι ταυτίσεις με αλλότριες έννοιες και νοήματα αποθαρρύνονται και αποσαφηνίζεται ο σχηματισμός. Οι σχέσεις φιλανθρωπίας από τη μία πλευρά και αδιαμαρτύρητης καρτερικότητας από την άλλη πλευρά, οι σχέσεις επίδειξης μεγαλοψυχίας του ενός υποκειμένου και ελεγχόμενης υπομονής, για τις αντιξοότητες της ζωής, του άλλου υποκειμένου και τα συναφή κοινωνικά σχήματα για τα οποία ο A. Smith (2007β) διατείνεται ότι έχουν στον πυρήνα τους την αρετή (σσ. 28-32), δεν έχουν κανένα κοινό σημείο με την αλληλεγγύη του διανοήματος. Η αδελφότητα όμως, η οποία στέκεται

σήμερα παραγκωνισμένη, ούσα αθέατη στην κοινωνική οργάνωση, έχει θέση στο συλλογισμό, όχι ως υπενθύμιση της κοινωνικής εξαθλίωσης αλλά ως δικαιωμένη στο μέλλον της εργασίας (Λύτρας, 2017α).

Τη στιγμή της έναρξης του κύκλου των κοινωνικοοικονομικών συναλλαγών του προγράμματος λειτουργεί η αυτούσια αλληλεγγύη. Ο φορέας της εργατικής δύναμης δεσμεύεται για την παροχή της εργασίας του και για την ενεργητική του στάση σε κάθε στάδιο του προγράμματος. Ο καταναλωτής στηρίζει τακτικώς τον φορέα της εργατικής δύναμης, διότι οι προσφερόμενες υπηρεσίες είναι, συγκριτικώς με άλλες υπηρεσίες, συμφέρουσες. Ο κάτοχος του αποθέματος διαθέτει το κεφάλαιό του, καταθέτοντάς το σε ειδικό τραπεζικό λογαριασμό με συγκεκριμένα προνόμια, για ορισμένο χρονικό διάστημα και ορισμένο κέρδος. Όλοι όσοι συνθέτουν τον κύκλο εργασιών-συναλλαγών γνωρίζουν τον τρόπο διάθεσης των πόρων, συνδέονται άμεσα με την τοπική κοινωνία και προφυλάσσονται από την απώλεια οικονομικών πόρων. Ειδικότερα, οι ωφελούμενοι και οι επενδυτές προφυλάσσονται από τους οικονομικούς κινδύνους που συνεπάγεται η έναρξη μιας επιχείρησης (Lytras, 2017, σσ. 128-130, Λύτρας, 2019γ, σσ. 13-14, Λύτρας, 2020α, σσ. 333-337, Λύτρας, 2020β) και οι καταναλωτές προφυλάσσονται από τις περιπτώσεις αθέμιτης κερδοφορίας εντός της αγοράς. Η αδελφότητα, δηλαδή η «ελεύθερη και ανεμπόδιστη, επομένως θεσμοποιημένη, αλληλοϋποστήριξη μεταξύ των ίσων και ελεύθερων πολιτών», ταυτίζεται με την αλληλέγγυα δράση και διεκδικείται σε μία συνεργατική κοινωνία ως το κύριο κοινωνικό ζητούμενο (Λύτρας, 2019δ, σ. 69). Οι συναλλακτικές σχέσεις αναπτύσσονται σε έδαφος κοινωνικής αλληλεγγύης και είναι απαλλαγμένες από την υποχρεωτικότητα ή τον εξαναγκασμό των υποκειμένων. Συγκροτείται ένας ασφαλής και επικερδής οικονομικός παράγοντας στην κοινωνική οργάνωση.

Η μορφή αλληλέγγυας κοινωνίας παραπέμπει στις αναφορές και τα παραδείγματα του Α. Gorz (2009) για την εναλλακτική λειτουργία των κοινοτήτων. Ο ίδιος διασαφηνίζει ότι οι επιχειρηματικές δράσεις δεν καθοδηγούνται, απαιτητικώς, από την καπιταλιστική λογική και ότι η καινοτομία δεν αποτελεί προνόμιο του καπιταλισμού. Συχνά η επιχειρηματική δραστηριότητα προκύπτει στην κοινότητα από συνενώσεις υποκειμένων ή ομάδων με κοινά ενδιαφέροντα. Επικροτεί την «κοινωνικά αναγκαία παραγωγή», δηλαδή ένα σύστημα συλλογικών, συνεργατικών ή συνεταιριστικών πρωτοβουλιών παραγωγής. Η αρχή (σσ. 108-115) «από τον καθένα ανάλογα με τις ικανότητές του, στον καθένα ανάλογα με τις ανάγκες του» (Marx, 2007, σ. 23) βρίσκεται σε αυτές τις σχέσεις ανταλλαγής. Ως εναλλακτικά, προς τα στοιχεία εξάρτησης της εργασίας,

πεδία η αυτόνομη παραγωγική οργάνωση και ο κοινωνικός τόπος συνεργατισμού των υποκειμένων επιτρέπουν την ελεύθερη μετακίνηση των υποκειμένων από τη «μικροκοινωνική» στη «μακροκοινωνική εργασία» και το αντίστροφο. Προϋποθέσεις αυτού του συστήματος είναι ο πλουραλισμός στην έκφραση των απόψεων και στη λήψη αποφάσεων, η επικοινωνία των μελών της κοινότητας, η ελεύθερη βούληση για συνεργασία (Gorz, 2009, σσ. 108-115) και οι αλληλέγγυες δράσεις.

Στον κύκλο των συναλλαγών, του προτεινόμενου μοντέλου απασχόλησης, η επαφή με τους φορείς της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας είναι επιθυμητή και θεωρείται ωφέλιμη, τόσο για το ανθρώπινο κεφάλαιο όσο και για την πολιτιστική ταυτότητα της κάθε τοπικής κοινωνίας. Η επένδυση στο παρόν προσβλέπει στην καταπολέμηση της εξαθλίωσης και της περιθωριοποίησης που προκαλεί στους ανθρώπους το φαινόμενο της ανεργίας. Η επένδυση στο μέλλον αφορά σε ένα υπόδειγμα ταιριάσματος της αλληλέγγυας κοινωνίας με την εμπορευματική κοινωνία (Λύτρας, 2019γ, σσ. 22-23).

Στην έμπρακτη μορφή της η αλληλεγγύη ενώνει, μέσα από τη συνεργασία, όλους τους συμμετέχοντες της δράσης. Τα υποκείμενα, τα οποία είτε προσφέρουν είτε ζητούν υπηρεσίες είτε επενδύουν σε αυτές, συμμετέχουν ισοτίμως στο έργο. Αποτελούν τους συμβαλλόμενους μιας αλληλέγγυας πράξης για την εργασία η οποία, πράξη, είναι ενταγμένη στην οικονομική οργάνωση και αποδίδονται τα προβλεπόμενα στο κράτος. Οι ωφελούμενοι, ως αυτόνομοι εργαζόμενοι, επανασυνδέονται με το αντικείμενο της εργασίας τους και δραστηριοποιούνται στην υφιστάμενη αγορά. Η δικτύωσή τους, με τους κοινωνικούς φορείς, με τους τοπικούς φορείς και με τους φορείς της αλληλέγγυας οικονομίας, επικοινωνεί την παρουσία τους στον επαγγελματικό τους χώρο και τους παρέχει την ευκαιρία να αποδείξουν τις ικανότητές τους. Η προσφορά εργασίας συναντά τη ζήτηση εργασίας. Οποιαδήποτε εκδήλωση φιλευσπλαχνίας είναι απευκταία, εξάλλου είναι υψηλή η πιθανότητα αυτή η εκδήλωση να υποκρύπτει μεθόδευση. Η διαδικασία των συναλλαγών δεν αποκλίνει στο ελάχιστο από τη συνήθη λειτουργία των συναλλαγών, καθώς η δράση προσαρμόζεται στην αγορά και δεν δημιουργεί μια άλλη παράλληλη αγορά. Οι καταναλωτές αγοράζουν υπηρεσίες έχοντας ως κριτήριο τις τιμές πώλησης αυτών των υπηρεσιών. Οι επιπρόσθετες επιλογές παροχών αφορούν την ίδια την κατανάλωση και όχι τη δημιουργία νέων αναγκών ή συνηθειών. Τα κίνητρα του χαμηλού κόστους και του εύρους των υπηρεσιών, το οποίο εύρος είναι εκτεταμένο, μετατρέπουν τις υπηρεσίες σε συμφέρουσες και εξασφαλίζουν την ανταγωνιστικότητα αποτρέποντας κάθε πράξη ελεημοσύνης, η οποία δεν συνάδει με τη θεωρητική οπτική

του μοντέλου. Οι όροι της ζήτησης και της προσφοράς κυριαρχούν στη συναλλαγή και η αλληλεγγύη αποκτά αυτούσια συμμετοχή. Ο κάτοχος του αποθέματος χρηματοδοτεί τη δράση, δίχως να επιφορτίζεται από την έναρξη μιας νέας επιχείρησης ή από τις εργοδοτικές επιβαρύνσεις που προβλέπονται κατά την απασχόληση εργατικού δυναμικού. Η επένδυση είναι κερδοφόρα. Το κέρδος είναι προσυμφωνημένο και απολύτως σχετικό με τους όρους του προθεσμιακού τραπεζικού λογαριασμού και με το ύψος του κατατιθέμενου κεφαλαίου. Η εκ νέου χρηματοδότηση του κεφαλαίου, χάρη στα αντίτιμα των υπηρεσιών, είναι μία οικονομική πράξη η οποία επεκτείνει την εφαρμογή του μοντέλου. Η κρατική ωφελιμότητα εντοπίζεται στον περιορισμό της δαπάνης πόρων για την απασχόληση, στις επιστρεπτές εισφορές των ασφαλισμένων αυτόνομων εργαζομένων και στους καταβαλλόμενους φόρους. Η κρατική χρηματοδότηση έχει επικουρικό και αναπληρωματικό χαρακτήρα (Lytras, 2016α, Lytras, 2016β, σ. 126, Lytras, 2017, σσ. 110, 120, 128-130, Λύτρας, 2019γ, σσ. 13-14, Λύτρας, 2020α, σσ. 333-334).

4.1.3 Για την οικονομική αυτονομία της εργασίας

Δεν αμφισβητείται το γεγονός ότι, συχνά, οι ανεξάρτητοι εργαζόμενοι είναι αναγκασμένοι να αντιμετωπίσουν τις δύσκολες οικονομικές χρονιές θυσιάζοντας το οικονομικό τους απόθεμα το οποίο, σε συνήθεις συνθήκες, θα προορίζονταν για τη διατήρηση της επαγγελματικής τους δραστηριότητας και για την κάλυψη των αναγκαίων λειτουργικών εξόδων της. Επιπλέον, οι δύσκολες οικονομικές χρονιές είναι οι χρονιές που εξαναγκάζουν τους ανεξάρτητους εργαζομένους να αναζητήσουν μια θέση στη μισθωτή εργασία (Smith, 2000, σ. 130) και να απωλέσουν την ανεξαρτησία τους στην εργασία. Στο, υπό συζήτηση, μοντέλο απασχόλησης δεν ζητείται από τον αυτόνομο εργαζόμενο να συγκεντρώσει οικονομικούς πόρους, αλλά ούτε αυτός κινδυνεύει να ζημιωθεί εξαιτίας των οικονομικών διακυμάνσεων της αγοράς. Η εξήγηση είναι ότι η αυτονομία του δεν βασίζεται στην ύπαρξη ατομικής επιχείρησης, αλλά στην καινοτομία του μοντέλου και στην εξασφάλιση της οικονομικής στήριξης της εργασίας χάρη στη συγκέντρωση ενός κεφαλαίου το οποίο δεν εξαρτάται από κρατικούς πόρους (Lytras, 2017, σσ. 110-111).

Το κεφάλαιο χρηματοδότησης, όπως και σε κάθε ανάλογη περίπτωση, είναι το προαπαιτούμενο της έναρξης κάθε δράσης για την απασχόληση. Στη συγκεκριμένη επινόηση απαιτείται θεσμική πλαισίωση για τη δημιουργία του αρχικού κεφαλαίου και για τη συγκέντρωση οικονομικών πόρων από ιδιώτες επενδυτές. Ακολουθούν οι συναλλαγές οι οποίες πραγματοποιούνται με τα αξιόγραφα. Στα αξιόγραφα

ενσωματώνεται «το σύνολο της αξίας της εργατικής δύναμης του αυτόνομου παραγωγού», δηλαδή ενσωματώνεται το «δυνητικό κεφάλαιο». Με την συναλλαγή των αξιολογίων το αρχικό κεφάλαιο μετατρέπεται σε μελλοντικό κεφάλαιο και το μέγεθός του μεταβάλλεται αναλόγως με τις εισροές ή τις εκροές των επενδύσεων και τις εισροές ή τις εκροές της αυτόνομης εργασίας (Λύτρας, 2016, σσ. 422-436, Lytras, 2017, σσ. 106-107).

Σημασιολογικά, το «δυνητικό κεφάλαιο» ορίζεται στο έργο του K. Marx (1978). Όπως αναλύει, στις αξίες του χρήματος ανήκει και η «αυτοαξιοποιούμενη, αυτουξανόμενη αξία». Η διαφοροποίηση των αξιών προκύπτει λόγω της δυνητικής ύπαρξης κέρδους από το χρήμα. «Με την ιδιότητα ... του δυνητικού κεφαλαίου, του μέσου για την παραγωγή του κέρδους, το χρήμα γίνεται εμπόρευμα». Η διάκριση αφορά στην ίδια την αξία χρήσης του χρήματος, η οποία είτε είναι μία «αξία δοσμένου μεγέθους» είτε μετατρέπεται σε κεφάλαιο. Όταν το χρήμα παίρνει τη μορφή του κεφαλαίου, τότε το μέτρο της αξίας του είναι η παραγόμενη υπεραξία (σσ. 427-428, 448-449)⁹⁰. Σε αυτή τη συνθήκη οι τίτλοι αξίας λειτουργούν ως εργαλεία ενός κεφαλαίου και αυτό σημαίνει ότι το χρήμα μεταβάλλεται και δεν λειτουργεί, πλέον, υπό τους συνήθεις όρους που θέτει «το κόστος απόκτησής του ... [αλλά] συνδέεται πλέον με το προσδοκώμενο κέρδος από τη μελλοντική λειτουργία του ως κεφαλαίου» (Λαπατσιώρας, Σ., Σωτηρόπουλος, Δ. Π., Βαλλιάνος, Χ. σχολιασμός, 2018, σσ. 64-65). Στο εξεταζόμενο μοντέλο απασχόλησης το προτεινόμενο κεφάλαιο, επομένως και οι τίτλοι του, είναι ένα εννοιολογικό δάνειο το οποίο χρησιμοποιείται με ριζοσπαστικό τρόπο, ώστε το αναμενόμενο κέρδος να είναι απολύτως ελεγχόμενο από την αυτόνομη εργασία, να είναι δικαιολογημένως ένα κίνητρο για επένδυση και να διανέμεται στην αγορά με διαφανείς διαδικασίες.

⁹⁰ Παρατίθεται ένα παράδειγμα για τη χρήση του χρήματος ως κεφάλαιο: «Ας υποθέσουμε ότι το ετήσιο μέσο ποσοστό κέρδους είναι 20%. Στην περίπτωση αυτή μια μηχανή αξίας 100 λιρών στερλινών, που χρησιμοποιείται σαν κεφάλαιο ... θα απέδιδε κέρδος 20 λίρ. στ. Ένας άνθρωπος λοιπόν που διαθέτει 100 λίρ. στ., έχει τη δυνατότητα να κάνει 120 τίς 100 λίρ. στ., ή να βγάλει κέρδος 20 λίρ. στ. Κρατά στο χέρι του ένα δυνητικό κεφάλαιο 100 λίρ. στ. Αν ο άνθρωπος αυτός παραχωρήσει για ένα χρόνο τις 100 λίρ. στ. σε έναν άλλο, που τις χρησιμοποιεί πραγματικά σαν κεφάλαιο, τότε του δίνει τη δυνατότητα να βγάλει 20 λίρ. στ. κέρδος, μια υπεραξία, που δεν του κοστίζει τίποτα και για την όποια δεν πληρώνει ένα ισοδύναμο. Αν τώρα αυτός ο δεύτερος άνθρωπος στο τέλος του χρόνου πληρώσει στον ιδιοκτήτη των 100 λίρ. στ. ... ένα μέρος του κέρδους που έχει παραχθεί, τότε πληρώνει ... την αξία χρήσης των 100 λίρ. στ., την αξία χρήσης της λειτουργίας τους σαν κεφάλαιο, της λειτουργίας να παράγουν 20 λίρ. στ. κέρδος. Το μέρος του κέρδους που του πληρώνει, ονομάζεται τόκος ... Είναι φανερό ότι η κατοχή των 100 λίρ. στ. δίνει στον ιδιοκτήτη τους τη δυνατότητα να οικειοποιηθεί τον τόκο, ένα ορισμένο μέρος του κέρδους που έχει παραχθεί με το κεφάλαιο του. Αν δεν έδινε τίς 100 λίρ. στ. στον άλλο, αυτός ο άλλος δεν θα μπορούσε να παραγάγει το κέρδος, δεν θα μπορούσε καθόλου να λειτουργήσει σαν κεφαλαιοκράτης σχετικά με τις 100 αυτές λίρ. στ.» (Marx, 1978, σσ. 427-428).

Πέραν των τεχνικών ζητημάτων ως προς την κατασκευή του «δυνητικού κεφαλαίου» (Lytras, 2017, σσ. 106-107), στα οποία τεχνικά ζητήματα δεν επεκτείνεται η παρούσα ανάλυση για τον λόγο ότι η οριστικοποίηση των ρυθμίσεών τους άπτεται της νομοθεσίας και είναι δυνατή μόνο κατά το στάδιο της θεσμικής αποδοχής του κεφαλαίου, το ενδεχόμενο της μελλοντικής ενεργοποίησής του στην κοινωνική συγκρότηση ερμηνεύεται με διττό τρόπο. Ως οικονομικός συντελεστής περικλείει «την ιδιοκτησία με την εργασία» σε μία οντότητα. Η σημασία αυτής της ένωσης είναι η τυπική εξίσωση των δύο βασικών κοινωνικοοικονομικών παραγόντων. Δεδομένης της διαφορετικής αντιμετώπισης που λαμβάνουν σήμερα αυτοί οι παράγοντες, οι προεκτάσεις της ένωσής τους διαφαίνονται στην ενίσχυση της πρόσβασης της εργασίας σε, αντίστοιχες με την ιδιοκτησία, ωφέλειες απέναντι στον νόμο. Το νέο «νομικό πλάσμα» (Λύτρας, 2016, σσ. 422-436, Lytras, 2017, σ. 107) είναι μία ενιαία κοινωνικοοικονομική κατασκευή με ενιαίες κανονιστικές ρυθμίσεις. Η προτεινόμενη θεσμική οντότητα δεν αποτρέπει τις μεμονωμένες παρεμβάσεις στην αυτόνομη εργασία, ιδιαιτέρως όταν οι παρεμβάσεις αυτές προέρχονται από τον συσχετισμό των δυνάμεων, εντούτοις αποτελεί μια στερεή βάση για το μέλλον της εργασίας.

Η δεύτερη όψη της διττής σημασίας του «δυνητικού κεφαλαίου» είναι ότι η εργασία μετατρέπεται σε ανεξάρτητο οικονομικό παράγοντα και συναλλάσσεται με το σχηματισμένο κεφάλαιο στην ελεύθερη αγορά. Ο όγκος των δύο κεφαλαίων διαφέρει σημαντικά και οι δυνατότητες των δύο μεγεθών δεν είναι οι ίδιες, γι' αυτό και η μεταξύ τους σύγκριση δεν είναι δυνατή. Πάρα ταύτα, στη συναλλακτική οικονομία η αυτόνομη εργασία αποκτά θεσμική και οικονομική υπόσταση και δρα στην αγορά (Lytras, 2017, σσ. 106-107). Συνεπώς, μία μορφή «αλληλέγγυας χρηματοδότησης» (Wright, 2012β, σ. 42) παράγει θετικά αποτελέσματα, οικονομικά και κοινωνικά, επεκτείνοντας την ελευθερία του εργαζομένου. Η εξάρτηση του υποκειμένου και τα στοιχεία υπαγωγής του αντικαθίστανται από τα στοιχεία αυτονομίας. Η αυτονομία στην εργασία συναντά την κοινωνική αυτονομία, με τη σχέση αυτή να γεννιέται σε ισότιμη βάση τόσο σε επίπεδο περιεχομένου όσο και σε τυπικό επίπεδο.

Στην ιστορική διαδρομή της επιβίωσης του υποκειμένου η ίδια η ελευθερία του, εγκλωβίζεται μεταξύ των διαβαθμίσεων της υποταγής του και της κυριαρχίας του (Marcuse, 1985β, σσ. 106-107). Το άγγιγμα της ελευθερίας προϋποθέτει κοινωνικές εγγυήσεις οι οποίες δεν βρίσκονται μακριά από την εργασία, αλλά προέρχονται από αυτήν. Το εισόδημα από τη μισθωτή εργασία παρέχει την εγγύηση ενός συναισθήματος ανοχής για τη συνέχιση της κοινωνικής εξαθλίωσης, με αποτέλεσμα η τελευταία να

διευρύνεται. Αντιθέτως, η εισοδηματική ελευθερία είναι «το δικαίωμα στην παραγωγή κοινωνίας» και το νόημα αυτού του δικαιώματος βρίσκεται στην «ελεύθερη σύμπραξη με τους άλλους» (Gorz, 2009, σσ. 80-83). Το προτεινόμενο οικονομικό κεφάλαιο προωθεί τη μετάβαση από την εξάρτηση της εργασίας στην οικονομική αυτονομία της η οποία, οικονομική αυτονομία της εργασίας, υπόσχεται και την κοινωνική αυτονομία εντός της οργανωμένης αγοράς. Αυτό το οικονομικό κεφάλαιο είναι μια κατασκευή-μοχλός για την έξοδο των υποκειμένων από τον λήθαργο της προσμονής ενός φανταστικού εργασιακού μέλλοντος και για την κινητοποίησή τους με στόχο την οργάνωση της εργασίας βάσει αλληλέγγυων και αυτόνομων συλλογικοτήτων, δηλαδή βάσει κοινωνικών ενώσεων που είναι εφικτές για τα ίδια τα υποκείμενα και ταυτοχρόνως είναι θετικώς υποσχόμενες για τη συνολική οικονομία ενός τόπου.

4.1.4 Επιδράσεις και προεκτάσεις του μοντέλου

Οι σχέσεις που αναπτύσσονται στο μοντέλο για την απασχόληση έχουν ορισμένο ενδιαφέρον. Μεταξύ των συμβαλλομένων πραγματοποιούνται πράξεις άμεσης ανταλλαγής «κεφαλαίου και εργασίας». Η αξία της εργασίας είναι συγκεκριμένη και αποτυπώνεται στους, ειδικώς, διαμορφωμένους τίτλους. Η ανταλλαγή των ονομαστικών αξιών γίνεται μεταξύ των κατόχων του αποθέματος και των αυτόνομων εργαζομένων, ενώ στα αξιόγραφα συμπεριλαμβάνονται όλες οι προβλεπόμενες, για τους πωλητές και τους αγοραστές της εργατικής δύναμης, αξίες όπως και το κέρδος των κατόχων του αποθέματος (Lytras, 2016β, σσ. 123-124).

Η αξία της εργατικής δύναμης του αυτόνομου εργαζομένου, αν και προκαθορισμένη, αποτελεί ένα θέμα με προεκτάσεις. Ο προβληματισμός προκύπτει από το γεγονός ότι οι παρεχόμενες υπηρεσίες είναι μεταξύ τους διαφορετικές, όπως διαφορετικός είναι και ο χρόνος που απαιτείται για την ολοκλήρωσή τους. Όμως, η αξία της αυτόνομης εργασίας είναι η ίδια για όλες τις υπηρεσίες. Όπως αναλύθηκε στο πρώτο κεφάλαιο⁹¹ η αμοιβή της μισθωτής εργασίας έχει σαφή προέλευση η οποία υποκρύπτει στοιχεία εκμετάλλευσης. Στο νέο μοντέλο η αξία της αυτόνομης εργασίας⁹² ως σταθερό μέγεθος, έχει πιθανόν τον ρόλο ενός ενδεικτικού μέτρου, το οποίο εξυπηρετεί την προσομοίωση του υποδείγματος και οι σχετικές αναφορές δεν περιορίζουν τη δυναμική ή

⁹¹ Βλ. υποκεφάλαιο 1.1.1.

⁹² Ο σχεδιασμός περιλαμβάνει τίτλους αξίας είκοσι (20) ευρώ ή δέκα (10) ευρώ, αλλά το κόστος για κάθε υπηρεσία που λαμβάνει ο καταναλωτής είναι δέκα (10) ευρώ (Lytras, 2017, σσ. 144-145). Αυτές οι αξίες παραπέμπουν στη χρονική περίοδο της σύλληψης και του σχεδιασμού του προγράμματος.

τη μελλοντική αξία των τίτλων ανταλλαγής της αυτόνομης εργασίας. Προφανώς η τιμή των αξιογράφων είναι προσαρμόσιμη στις συνθήκες της αγοράς εργασίας, με ευνόητες τις προεκτάσεις της για την οικονομία. Αναγνωρίζεται ότι η ίση αξία των ανταλλάξιμων τίτλων αποτρέπει την ανάπτυξη ανταγωνισμού μεταξύ των αυτόνομων εργαζομένων, ο οποίος ανταγωνισμός ακόμα και αν εκδηλωθεί δεν θα έχει καμία επίδραση στην αμοιβή της αυτόνομης εργασίας, και ότι το ύψος του μισθού του εργατικού δυναμικού, ως συνόλου, δέχεται θετική επιρροή λόγω της μειωμένης ή της ελλιπούς προσφοράς εργασίας, η οποία προκαλείται από την πλήρη εφαρμογή του μοντέλου απασχόλησης.

Τόσο το κέρδος των κατόχων του αποθέματος όσο και η αξία της εργατικής δύναμης, συνεπώς και η τιμή των παρεχόμενων υπηρεσιών, δεν παρουσιάζουν διακυμάνσεις καθ' όλη τη διάρκεια της υλοποίησης του προγράμματος. Η πρόκληση για τη συμμετοχή των κατόχων του αποθέματος είναι το σταθερό κέρδος. Συγχρόνως, αποκλείεται για κάθε συμβαλλόμενο μέρος το αρνητικό ενδεχόμενο της οικονομικής απώλειας ή του οικονομικού ρίσκου (Lytras, 2017, σσ. 75, 110-111, 120-123). Η διαδικασία υπερασπίζεται τη δίκαιη κατανομή των διαθέσιμων και παραγόμενων πόρων στην υφιστάμενη αγορά των καταναλωτών, των εργαζομένων και των κατόχων του αποθέματος.

Στην καπιταλιστική αγορά αποδεικνύεται ότι το επιδιωκόμενο ή το προσδοκώμενο κέρδος προέρχεται από το μεταβλητό κεφάλαιο⁹³ και σχηματίζεται από την υπεραξία της εργασίας (K. Marx όπως αναφέρεται στο Φίλιας Β., 1988, σ. 79). Εφόσον το μοντέλο προσβλέπει στην απορρόφηση ενός σημαντικού αριθμού ανέργων (Lytras, 2017, σ. 194) αυτό σημαίνει ότι η εκτεταμένη παροχή αυτόνομης εργασίας θα έχει επιδράσεις στο μεταβλητό κεφάλαιο και στις ρυθμίσεις των μισθολογικών ισορροπιών στην απασχόληση. Η παραπάνω διαπίστωση δεν πρέπει να προκαλεί έκπληξη. Με οξυδέρκεια διαβλέπει ο A. Smith (2007α) ότι, μελλοντικώς, οι εργοδότες και οι εργάτες θα βρίσκονται σε μία σχέση αμοιβαίας αναγκαιότητας (σσ. 56-57). Ίσως αυτή η μελλοντική στιγμή να χτίζεται στο παρόν μέσω της βούλησης για την εργασιακή αυτονομία.

Η ετερονομία, ως πυρήνας του καταμερισμού της εργασίας, επηρεάζει την ιεράρχηση των κοινωνικών προτεραιοτήτων. Οι κοινωνικές προτεραιότητες κατευθύνουν τη δράση των υποκειμένων, όμως το κίνητρο της δράσης τους μετατίθεται από

⁹³ «Τα μέσα παραγωγής και η εργατική δύναμη, εφόσον είναι μορφές ύπαρξης της προκαταβλημένης κεφαλαιακής αξίας, διακρίνονται το ένα άπ' τ' άλλο σαν σταθερό και μεταβλητό κεφάλαιο, εξαιτίας των διαφορετικών ρόλων που παίζουν στη διάρκεια του προτσές της παραγωγής κατά το σχηματισμό της αξίας, επομένως και κατά την παραγωγή της υπεραξίας» (Marx, 1979, σ. 35).

«τη διάκριση ελευθερίας/αναγκαιότητας ... [στην] αντίθεση αυτονομίας/ετερονομίας» (Gorz, 1989, σ. 166). Η παρουσία των αυτόνομων εργαζομένων στην αγορά εργασίας διαμορφώνει και μεταβάλλει τον καταμερισμό της εργασίας (Lytras, 2017, σσ. 144-145). Για την ακρίβεια οι επιλογές που υπάρχουν είναι δύο, είτε ο καταμερισμός της εργασίας συνεχίζει να υπάρχει στην γνωστή μορφή του, η οποία προμηνύει συνέπειες για την απασχόληση, είτε η ανταπόκριση στις εναλλακτικές προτάσεις για την απασχόληση είναι θετική και με γόνιμο διάλογο εξετάζονται τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα των μοντέλων εργασίας. Στη δεύτερη εκδοχή, η συζήτηση περί κατασκευής και αναπαραγωγής του καθεστώτος της αυτόνομης εργασίας εμπερικλείει την αποδυνάμωση του ιστού της εξαρτημένης εργασίας, τις πιθανές μεταβολές στον χώρο που καταλαμβάνουν τα καθεστώτα εργασίας στην αγορά, το όφελος των εργαζομένων από την επανασύνδεσή τους με το αντικείμενο της εργασίας τους και από την ανάπτυξη δεσμών με την κοινότητα και την πρόκληση για την κοινότητα να δεχτεί την αμεσότητα των κοινωνικών συναλλαγών και την έμπρακτη αλληλεγγύη των μελών της. Διαμορφώνεται ένα νέο πεδίο ανταλλαγής απόψεων και προτάσεων για την εργασία, το οποίο υπόσχεται ότι η απόσταση μεταξύ του εξαρτημένου και του ανεξάρτητου τύπου εργασίας θα οριστεί εκ νέου και με πιο δίκαια κριτήρια.

4.1.5 Συγκρίσεις και εκτιμήσεις

Η σύγκριση του προτεινόμενου μοντέλου απασχόλησης με τις παρεμβάσεις των W. Beveridge, J.M. Keynes και H.P. Minsky είναι αναμενόμενη, λόγω της επιρροής που ασκούν, αυτές οι πολιτικές, στον δημιουργό του μοντέλου (Lytras, 2017, σσ. 76-88, 136-147). Η επιρροή εκφράζεται μέσω των τοποθετήσεων που εστιάζουν στην απασχόληση και στα εμπόδια της προώθησής της. Η συνεχής επεξεργασία συναφών ζητημάτων και η υιοθέτηση στοιχείων από τις προαναφερθείσες παρεμβάσεις, αν και επιλεκτική, πραγματοποιείται λόγω της αναγνώρισής τους ως επιτυχημένες λύσεις των προβλημάτων που κλήθηκαν να αντιμετωπίσουν. Η προσθήκη των στοιχείων στο μοντέλο γίνεται με γνώμονα τα πρόσφατα δεδομένα για την απασχόληση, τις επιταγές και τις δυνατότητες του σύγχρονου κοινωνικού συστήματος.

4.1.5.1 Η παρέμβαση του W. Beveridge στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης

Ο W. Beveridge τον Νοέμβριο του 1942, σε μια κρίσιμη ιστορική περίοδο, υποβάλλει την έκθεσή του στη Βουλή των Κοινοτήτων της Μ. Βρετανίας προτείνοντας τη θέσπιση ενός καθολικού συστήματος ασφάλισης με στόχο την καταπολέμηση της κοινωνικής

εξαθλίωσης και την εξάλειψη των «πέντε γιγάντιων δεινών»⁹⁴, δηλαδή των δεινών που εμποδίζουν την πρόοδο και την ανάπτυξη της χώρας. Ορίζει τους πυλώνες του συστήματος οι οποίοι είναι: η υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση, η καθολική κάλυψη των αναγκών σε υπηρεσίες υγείας, η πλήρης απασχόληση και οι παροχές επιδοματικού χαρακτήρα με κριτήριο τις βασικές ελλείψεις του πληθυσμού. Το προνοιακό σχέδιο περιλαμβάνει την οικοδόμηση νέων δομών, μέσω της πλήρους απασχόλησης του εργατικού δυναμικού. Κοινωνικοοικονομικώς το εν λόγω προνοιακό σύστημα στηρίζεται στο κράτος και στην άντληση πόρων από τη φορολογία (Beveridge, 1942, σσ. 170-171· Smithies, 1945).

Για τον W. Beveridge (1944) ο στόχος της πλήρους απασχόλησης είναι επιτεύξιμος μέσω του ισχυρού κρατικού παρεμβατισμού, δηλαδή μέσω του κράτους που αναλαμβάνει τον πλήρη έλεγχο του γενικού συμφέροντος και της προστασίας του κοινωνικού συνόλου. Στην επιχειρηματολογία του τονίζει ότι δεν είναι αρκετό απλώς να υπάρχουν θέσεις εργασίας, διότι αυτές θα είναι λιγότερες σε αριθμό από τον αριθμό του διαθέσιμου εργατικού δυναμικού. Πρέπει να υπάρχουν περισσότερες, από τον αριθμό του διαθέσιμου εργατικού δυναμικού, θέσεις εργασίας και με ποιοτικά χαρακτηριστικά, ώστε η ανεργία τριβής να έχει τη μικρότερη δυνατή χρονική διάρκεια. Είναι υπέρμαχος της πλήρους απασχόλησης, επειδή πιστεύει ότι μέσω αυτής της οδού καταπολεμώνται οι δυστυχίες της κοινωνίας. Η πλήρης απασχόληση μετατρέπεται σε μέσο και ο στόχος είναι η κοινωνική ευημερία (σσ. 18, 36, 254)⁹⁵.

Το παρεμβατικό πρόγραμμα του W. Beveridge θεωρείται επιτυχημένο και τα κοινωνικά του αποτελέσματα αποδεικνύονται. Στο νέο μοντέλο για την απασχόληση η επιρροή, της σκέψης του W. Beveridge, σχετίζεται με τον τρόπο οργάνωσης και σταδιακής ανάπτυξης του κανονιστικού πλαισίου της παρέμβασης. Η επιρροή δεν επεκτείνεται σε φορολογικές επιδιώξεις, στην απαίτηση για καθολική δημόσια χρηματοδότηση, σε δεσμεύσεις για δημόσια έργα και επενδύσεις (Lytras, 2016α, σσ. 62, 68, Lytras, 2017, σ. 82). Στην παρούσα εναλλακτική πρόταση είναι απαραίτητες οι θεσμικές εγγυήσεις, η κρατική παρέμβαση έχει ρυθμιστικό και ελεγκτικό χαρακτήρα και δεν απαιτείται η κρατική χρηματοδότηση. Άλλωστε σε περιόδους εφαρμογής μέτρων

⁹⁴ Σύμφωνα με τον W. Beveridge (1942) τα πέντε εμπόδια της κοινωνικής ευημερίας είναι η ασθένεια, η ανάγκη, η άγνοια, η αθλιότητα και η απραξία (σσ. 170-171).

⁹⁵ Οι προσδοκίες για πλήρη απασχόληση αγγίζουν ένα ποσοστό ανεργίας το οποίο δεν υπερβαίνει το 3% (Beveridge, 1944, σ. 154).

δημοσιονομικής επιτήρησης η κρατική χρηματοδότηση δεν είναι η ενδεδειγμένη λύση (Lytras, 2017, σσ. 112, 122, 137).

Ο W. Beveridge σχεδιάζει το προνοιακό σύστημα παραθέτοντας λεπτομερώς τις οικονομικές παραμέτρους της πρότασής του. Σε αναφορές, σχετικές με τις δαπάνες του εν λόγω προνοιακού συστήματος, συγκρίνεται η προσέγγιση του W. Beveridge με αυτήν του J.M. Keynes και διατυπώνεται ο ισχυρισμός ότι ο δεύτερος δίνει έμφαση κυρίως στον επενδυτικό τομέα, ενώ ο πρώτος σχεδιάζει την αξιοποίηση των πόρων με όρους καθολικής κοινωνικής χρησιμότητας (Smithies, 1945, σ. 366). Επιπροσθέτως υπογραμμίζεται ότι η θεωρία του J.M. Keynes, αν και αποτελεί ένα εργαλείο για την κατανόηση των κοινωνικών συνθηκών, δεν προσφέρει εξηγήσεις για τα κοινωνικοπολιτικά γεγονότα και τους συσχετισμούς που αναπτύσσονται στην κοινωνική συγκρότηση (Beveridge, 1944, σ. 101). Ίσως στις προαναφερθείσες διατυπώσεις να μην προβληματίζει το γεγονός ότι ο σκοπός, οι προθέσεις και η συλλογιστική κατεύθυνση της κάθε θεωρητικής προσέγγισης διαφέρουν. Ένα σύστημα καθολικής ασφαλιστικής κάλυψης της κοινωνίας είναι μία διαφορετική δημιουργία από τη γένεση μιας οικονομικής θεωρίας η οποία επιβεβαιώνεται επανειλημμένως στον πραγματικό κόσμο της οικονομίας.

4.1.5.2 Το κεϋνσιανό μοντέλο

Ο J.M. Keynes αναγνωρίζει ότι η οικονομική λειτουργία δεν είναι αποκομμένη από την κοινωνική λειτουργία στο σύνολό της, ένα σύνολο το οποίο δεν νοείται δίχως τη σχέση κοινωνίας και κράτους (Φίλιας, 1994, σ. 139). Ο ίδιος επικεντρώνεται στην αναζήτηση διεξόδων ανάκαμψης της οικονομίας από τις αναμενόμενες υφέσεις του καπιταλιστικού συστήματος. Η απάντησή του σε αυτόν τον προβληματισμό είναι ότι η υπέρβαση των οικονομικών υφέσεων είναι δυνατή μέσω της αύξησης της «τάσης για κατανάλωση». Εφόσον η οικονομία στηρίζεται στη μονάδα της εργασίας, ο στόχος είναι η αύξηση του εισοδήματος και αυτό σημαίνει ότι πρέπει να αυξηθεί η ζήτηση της απασχόλησης, με ορίζοντα την πλήρη απασχόληση, μέσω των δημοσίων επενδύσεων και της κρατικής χρηματοδότησης της οικονομίας (Keynes, 1936, σσ. 48-57).

Η θεωρία της αυτορρύθμισης της αγοράς δεν τυγχάνει της αποδοχής του. Εξηγεί ότι στις περιόδους «οριακής αποδοτικότητας του κεφαλαίου» οι επιχειρηματίες πρώτον υψώνουν τις άμυνές τους προστατεύοντας, μέσω της ρευστοποίησης, τα κεφάλαιά τους και δεύτερον δεν δύνανται να ανταποκριθούν στον απαιτούμενο όγκο επενδύσεων (Keynes όπως αναφέρεται στο Φίλιας, 1988, σσ. 86-87). Σε αυτήν την περίπτωση η

κρατική παρέμβαση, η εφαρμογή μέτρων συγκράτησης των επιτοκίων σε χαμηλά επίπεδα και η αποφυγή της μείωσης των αποδοχών των εργαζομένων (Keynes, 1936) υπόσχονται την έξοδο της καπιταλιστικής οικονομίας από τις προβλεπόμενες υφέσεις της. Παραδείγματα επιτυχούς εφαρμογής του κεϋνσιανού υποδείγματος είναι η πολιτική που ακολουθείται, εξαιτίας της οικονομικής κατάρρευσης, το 1929 στις ΗΠΑ και η πολιτική κατεύθυνση της Ιαπωνίας κατά τα έτη 2007-2008, που η οικονομία χρηματοδοτείται από την ίδια τη χώρα ανεξαρτήτως του υψηλού δημοσίου χρέους της (Λύτρας, 2017β, σσ. 23, 30, 33, Λύτρας, 2019γ, σ. 34).

Ο κεϋνσιανός κρατικός παρεμβατισμός δημιουργεί με μη καπιταλιστικούς όρους κρατικά προϊόντα, άρα προϊόντα για τα οποία η αποκόμιση κέρδους στην αγορά είναι αδύνατη. Μολαταύτα, το πεδίο εκμετάλλευσης των κρατικών πόρων παραμένει πρόσφορο. Η καθαυτή κεϋνσιανή πολιτική προτείνει τρόπους για τη θεραπεία της οξείας καπιταλιστικής κρίσης και για τη συγκράτηση της οικονομίας από επικείμενη ύφεσή της, δίχως να παρεμβαίνει στις σχέσεις που συνθέτουν το σύστημα παραγωγής (Φίλιας, 1988, σσ. 83-90).

Η οικονομική θεωρία του J.M. Keynes συμβάλλει πολυδιάστατα στη σύλληψη και τον σχεδιασμό του μοντέλου. Ως επιρροή αναγνωρίζεται τόσο σε επίπεδο προσέγγισης της απασχόλησης όσο και σε επίπεδο χρηματοδότησης του μοντέλου, υπό την έννοια ότι και τα δύο ζητήματα αντιμετωπίζονται ως σύνολα. Το πρώτο θεωρητικό δάνειο προέρχεται από την αρχή της αύξησης της συνολικής ζήτησης εργασίας και το δεύτερο από την αρχή για άμεση και συνολική χρηματοδότηση της απασχόλησης. Οι αρχές, αυτές, ενσωματώνονται στους κανόνες του υπό εξέταση υποδείγματος και επιδιώκεται η χρηματοδότηση ενός μεγάλου αριθμού νέων θέσεων αυτόνομης εργασίας. Η ζήτηση αυξάνεται σε σύντομο χρονικό διάστημα, η απασχόληση προωθείται προς την πλήρη μορφή της και παραλλήλως μειώνεται η ανεργία. Η αγορά τροφοδοτείται με νέα εισοδήματα τα οποία καλύπτουν ορισμένες από τις βασικές ανάγκες των κατόχων τους και η καταναλωτική δυναμική, ούσα ενισχυμένη σε σχέση με την πρότερή της κατάσταση, ευνοεί την οικονομία. Η βασική απόκλιση από το κεϋνσιανό μοντέλο είναι η απομάκρυνση από την κρατική χρηματοδότηση της οικονομίας και της εργασίας, εξαιτίας των περιορισμών κοπής νέου χρήματος που υπόκεινται οι χώρες με ενιαίο νόμισμα.

4.1.5.3 Το υπόδειγμα του H.P. Minsky

Για τον H. P. Minsky οι περίοδοι που καθορίζουν τη χρηματοπιστωτική οικονομία είναι αυτές που επικρατεί ευημερία. Οι επιχειρήσεις απομακρύνονται από την πολιτική «αντιστάθμισης»⁹⁶ και παρατηρείται το φαινόμενο της «κερδοσκοπικής χρηματοδότησης». Αυτό σημαίνει μια σειρά από οικονομικές πράξεις στην αγορά. Η ανταμοιβή για την, ολοένα και μεγαλύτερη, δανειοδότηση ορισμένων ανταγωνιστικών επιχειρήσεων δημιουργεί έναν χώρο οικονομικής ενθάρρυνσης για επαναλαμβανόμενη δανειοδότηση άλλων επιχειρήσεων, έως το σημείο που η οικονομική συνέπεια, ως προς την αποπληρωμή των χρεών, των δανειοληπτριών επιχειρήσεων είναι αδύνατη και η εκ νέου λήψη δανείου δεν χρησιμοποιείται για νέες επενδύσεις, αλλά μετατρέπεται σε μέσο εξυπηρέτησης των τόκων προηγούμενων δανείων. Σε περιβάλλον «εγγενούς αστάθειας του καπιταλισμού» η λειτουργία του χρηματοπιστωτικού συστήματος επιφέρει, σταδιακά, κραδασμούς στην ανάπτυξη των επενδύσεων και στην ίδια την οικονομία. Ως στρατηγική αντιμετώπισης αυτών των οικονομικών φαινομένων ο H.P. Minsky αναπτύσσει ένα στρατηγικό σχέδιο παρεμβάσεων και μεταρρυθμίσεων. Μεταξύ των παρεμβατικών ρυθμίσεων προβλέπεται η πρόσβαση του διαθέσιμου εργατικού δυναμικού σε εισόδημα, μέσω της απασχόλησής του σε έργα του δημοσίου τομέα. Υποστηρίζεται η ελαστικότητα της ζήτησης εργασίας η οποία θεωρείται εφικτή μόνο όταν το κράτος μετατραπεί σε εργοδότη, δηλαδή σε βασικό χρηματοδότη της εργασίας. Οι εργαζόμενοι λαμβάνουν ενιαίο μισθό και το ύψος του μισθού αντιστοιχεί στο κατώτατο όριο μόνο για το χρονικό διάστημα που διαρκεί η οικονομική κρίση του καπιταλισμού και που η ανεργία είναι υψηλή, καθώς το κατώτατο όριο στον μισθό έχει τη σημασία του όταν όλοι οι άνεργοι έχουν πρόσβαση στην εργασία. Από την άλλη πλευρά, ο μισθός δεν πρέπει να είναι δεσμευτικός ή ζημιογόνος για την ιδιωτική επιχείρηση, ενώ πρέπει να διασφαλίζεται ότι η απασχόληση με εργοδότη το κράτος δεν αποτελεί εμπόδιο για την προσφορά εργασίας των διαφόρων επαγγελματικών κλάδων (Minsky, 1982, Minsky, 2008, σσ. 226-227, 327-349· Whalen, 2013, σ. 20).

Η δύσκολη οικονομική κατάσταση στην οποία βρίσκεται η Αργεντινή, περί τα τέλη της δεκαετίας του 1990, είναι μια βαθύτατη κρίση χρεοκοπίας. Για την κοινωνικοπολιτική της κατάσταση ευθύνεται η πολυετής πολιτική αστάθεια της χώρας και οι αποφάσεις για κατευθύνσεις προσαρμογής της χώρας στην ανταγωνιστικότητα των

⁹⁶ Ο όρος αφορά τις επιχειρήσεις και την εξασφάλιση των απαιτούμενων ποσών προκειμένου να καλυφθούν οι δόσεις των επιχειρηματικών δανείων (Minsky, 2008).

καπιταλιστικών ρυθμών της παγκόσμιας αγοράς. Στις συνέπειες της κρίσης συμπεριλαμβάνονται η υψηλή ανεργία, η πτώση της καταναλωτικής δύναμης και η φυγή κεφαλαίων στο εξωτερικό (Maletta, 2009). Το 2002, κατόπιν εκτεταμένων λαϊκών κινητοποιήσεων, υλοποιείται ένα, κρατικώς χρηματοδοτούμενο, πρόγραμμα απασχόλησης. Η απορρόφηση του, διαθέσιμου και με τα προσόντα που κατέχει τη στιγμή του καλέσματος, εργατικού δυναμικού είναι άμεση. Ο σκοπός είναι η επίλυση των οξύτατων οικονομικών προβλημάτων που προκαλούνται στη χώρα, εξαιτίας της χρηματοοικονομικής κατάρρευσης του συστήματος (Tcherneva, 2012). Το πρόγραμμα άμεσης απασχόλησης δημιουργείται δίχως πολύπλοκους όρους, ο χρόνος απασχόλησης ορίζεται στις είκοσι (20) ώρες την εβδομάδα, οι συμμετέχοντες οφείλουν να αποχωρήσουν αν βρουν άλλη δουλειά με πλήρες ωράριο. Η πρόσκληση απευθύνεται, αρχικώς, σε ένα άνεργο μέλος από κάθε οικογένεια που έχει στη σύνθεσή της ανήλικο/α μέλος/η και σε ανέργους που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες. Ο τελικός απολογισμός είναι η απασχόληση δύο εκατομμυρίων ανέργων σε δημόσια ή κοινωφελή έργα δίχως κριτήρια ένταξης, ως προς την πρότερη εργασιακή εμπειρία ή το εκπαιδευτικό επίπεδο, και η απασχόληση επιπρόσθετων πληθυσμιακών ομάδων, ως αποτέλεσμα της ελαστικότητας που επικράτησε σε σχέση με τα κριτήρια επιλεξιμότητας των δικαιούχων (Kostzer, 2008, σσ. 17-21). Επίσης, χάρη στη συνεργασία της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, αποφασίζεται από την κυβέρνηση η παράλληλη αύξηση του κατώτατου μισθού, μέτρο το οποίο αποδεικνύεται ιδιαιτέρως ευνοϊκό για την ενίσχυση της καταναλωτικής δύναμης και γενικότερα για την ενίσχυση της οικονομίας της χώρας (Maletta, 2009, σ. 20). Το παράδειγμα της Αργεντινής προσομοιάζει, σε αρκετά σημεία, το υπόδειγμα του H.P. Minsky (Randall Wray, 2007· Tcherneva, 2012).

Στο μοντέλο του «εργοδότη της εσχάτης προσφυγής» παράγονται αποτελέσματα στη βραχυχρόνια περίοδο, λόγω της αστάθειας του καπιταλιστικού συστήματος. Η χρηματοδότηση προέρχεται από το κράτος, μέσω της έκδοσης νομισματικής μάζας, και υπολογίζεται ως ποσοστό του ΑΕΠ⁹⁷. Χαρακτηριστικά στοιχεία της πολιτικής είναι η αύξηση της κατανάλωσης, η πλήρης απασχόληση και η άμεση απορρόφηση του εργατικού δυναμικού, χωρίς προϋποθέσεις προσόντων ή μορφωτικού επιπέδου των εργαζομένων. Σε αντίθεση με την κεϋνσιανή θεραπευτική, η επενδυτική δραστηριότητα του

⁹⁷ Το ποσοστό για τη στρατηγική χρηματοδότησης της απασχόλησης υπολογίζεται στο 1,25% του ΑΕΠ (Minsky, 2008, σ. 334).

κράτους είναι χαμηλή (Minsky, 2008, σσ. 328-335, 343-347, 369-370· Randall Wray, 2007, σ. 17).

Ο H.P. Minsky (1965, 2008) είναι απολύτως αντίθετος με τη συμπερίληψη μέτρων κατάρτισης ή εκπαίδευσης, μία άποψη την οποία υπερασπίζεται και μέσω του σχεδιασμού της στρατηγικής του. Σε μια εξελισσόμενη καπιταλιστική οικονομία εμφανίζεται το φαινόμενο της διαρθρωτικής ανεργίας. Ως εκ τούτου αναζητούνται νέες δεξιότητες, εφόσον ορισμένες από τις υπάρχουσες δεξιότητες των εργαζομένων δεν είναι, πλέον, απαραίτητες για τη λειτουργία της αγοράς. Ωστόσο και λαμβάνοντας υπόψη την αναπτυξιακή πορεία κάθε κοινωνίας, η πραγματική εκπαίδευση των εργαζομένων διαρκεί από 16 έως 25 χρόνια. Εκτός αυτού η παροχή κατάρτισης, αντί της παροχής θέσεων εργασίας, ενδέχεται να ωθήσει κάποιους εργαζομένους στην ανεργία, εξαιτίας του παραγκωνισμού τους από όσους έχουν λάβει κατάρτιση και αδυνατούν να βρουν θέση εργασίας συναφούς, με τη γενική εκπαίδευσή τους, αντικείμενου. Η αντικατάσταση των μέτρων απασχόλησης από τα μέτρα κατάρτισης θεωρείται μια πολιτική σπατάλης πόρων και έχει αντίθετη κατεύθυνση από αυτήν που ακολουθεί η λογική σειρά των πραγμάτων. Το αίτημα του εργατικού δυναμικού είναι η ένταξή του στην εργασία και η απάντηση που λαμβάνει είναι η λεγόμενη προετοιμασία του για να δεχτεί την υπόσχεση μιας θέσης εργασίας (Minsky, 1965, σσ. 175, 198-199, Minsky, 2008, σσ. 347-348· Randall Wray, 2007, σ. 5).

Στο μοντέλο του H.P. Minsky, η παρουσία του κρατικού παρεμβατισμού είναι έντονη και οι νομισματικοί περιορισμοί δεν αφήνουν το περιθώριο για την υλοποίηση ενός παρόμοιου προγράμματος απασχόλησης σε χώρες των οποίων η οικονομία δεν διαθέτει εθνικό νόμισμα. Η συγκεκριμένη πολιτική αναγνωρίζεται ως μηχανισμός καταπολέμησης της ανεργίας και πρόβλεψης των οικονομικών συντελεστών που απαιτούνται για την υλοποίηση των σχετικών παρεμβάσεων (Lytras, 2017). Το κοινό σημείο με την πρόταση για την αυτόνομη εργασία είναι ότι και τα δύο μοντέλα δεν συνδέονται με μακροπρόθεσμες δεσμεύσεις ούτε συμπεριλαμβάνουν δράσεις κατάρτισης για άνεργους.

4.1.6 Επισημάνσεις και σχόλια για το μοντέλο απασχόλησης

Το νέο μοντέλο για την αυτόνομη εργασία αποτελεί, συγχρόνως, και ένα κάλεσμα για ανταλλαγή γνώσης. Αναμφιβόλως υπάρχουν προκλήσεις που γίνονται φανερές, που προκαλούν τη συζήτηση και που επιδέχονται κριτικής, ιδιαίτερως αν το μοντέλο

μεταβεί στο στάδιο υλοποίησής του. Επιλεκτικώς προσεγγίζονται ορισμένα ζητήματα, ώστε το πλαίσιο κατανόησης της πρότασης να γίνει εκτενέστερο.

4.1.6.1 Η επιλογή της ποσοτικής προσέγγισης

Υποστηρίζεται ότι ο ευρύτερος επιστημονικός στοχασμός με αφετηρία την ποσοτική ανάλυση αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την έρευνα πεδίου και την άντληση ποιοτικών δεδομένων (C. Wright Mills όπως αναφέρεται στο Λυδάκη, 2001, σσ. 61-64). Από την άλλη πλευρά, η επιλογή των μεθοδολογικών εργαλείων πραγματοποιείται με γνώμονα την εξυπηρέτηση του στόχου και των αναγκών του ερευνητικού αντικειμένου. Οι απαιτήσεις της κάθε κοινωνικής μελέτης δεν είναι ίδιες και η λειτουργικότητα των εργαλείων εξαρτάται από το είδος της έρευνας (Aldridge & Levine, 2011, σ. 5) και δεν θεωρείται αυτονόητη. Τα μεθοδολογικά εργαλεία ποσοτικού τύπου είναι κατάλληλα μέτρα για τον συσχετισμό μεταβλητών, για τον συσχετισμό των προερχόμενων από διαφορετική διαβάθμιση υποκατηγοριών και για τη σύγκριση μεταξύ των δεδομένων διαφορετικών ερευνών. Η χρήση τους παρατηρείται και στα έργα κριτικής θεωρίας με σκοπό την εξέταση των κυρίαρχων ιδεολογιών ή των προτύπων τους και την εξέταση των επικρατουσών ή των επιμέρους κοινωνικών αντιλήψεων (Adorno, Frenkel-Brunswick, Levinson, & Sanford, 1950, σσ. 58-60, 153). Τα προκαθορισμένα σχέδια περιλαμβάνουν στάδια συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων μεγάλης χρονικής διάρκειας, εκμηδενίζουν τις πιθανότητες τα δεδομένα να δεχτούν την υποκειμενική παρέμβαση του ερευνητή και επιτυγχάνουν «να υπερβαίνουν τις ατομικές διαφορές και να προσδιορίζουν πρότυπα ... που μπορούν να συνδεθούν με κοινωνικές δομές» (Robson, 2007, σσ. 115-116).

Ο σχεδιασμός του μοντέλου για την αυτόνομη εργασία, πράγματι, στηρίζεται σε ποσοτικά ευρήματα για την απασχόληση. Είναι σκόπιμο να ειπωθεί ότι το τόλμημα της πρότασης, με σκοπό την εφαρμογή της σε ευρεία πληθυσμιακή κλίμακα, προϋποθέτει την επεξεργασία στατιστικών στοιχείων που να αποδεικνύουν και να γενικεύουν τα συμπεράσματα για τις τάσεις στην απασχόληση και για τις διαστάσεις της διαμορφωμένης αγοράς εργασίας. Εν προκειμένω η επεξεργασία δεν αναζητά μία καινούργια θεωρία, αλλά καταλήγει σε μία διατυπωμένη τοποθέτηση η οποία τεκμηριώνεται από τα δεδομένα της πραγματικότητας στην απασχόληση. Όπως λέει η J. Bell (1999), «οι κοινωνικές έρευνες μπορούν να προσφέρουν απαντήσεις στα ερωτήματα ‘τι’, ‘που’, ‘πότε’ και ‘πώς’, αλλά δεν είναι τόσο εύκολο να βρούμε το ‘γιατί’» (σ. 14). Η εύρεση

της απάντησης του τελευταίου ερωτήματος δεσμεύει τις ερευνητικές επιλογές και, εντέλει, το έργο του κάθε πολιτικού αναλυτή.

4.1.6.2 Το ζήτημα της συλλογικής κινητοποίησης

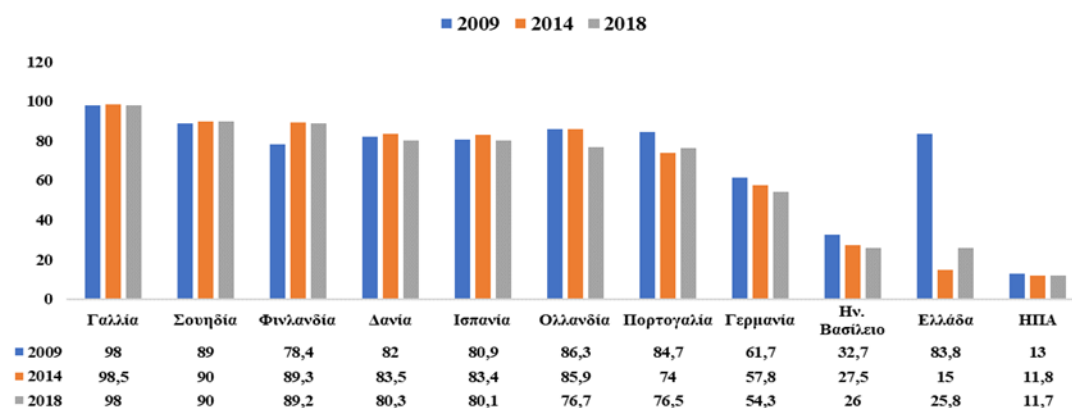
Η συμμετοχή στην αυτόνομη εργασία καθορίζεται από τη συλλογική και αλληλέγγυα κινητοποίηση του υποκειμένου σε τέτοιο βαθμό που η συλλογική απόκριση είναι το πρωταρχικό μέλημα. Η σημαντικότητα του παράγοντα της συλλογικότητας δεν αφορά σε προβλέψεις ή μελλοντικές υποσχέσεις ως προς την αυτόνομη εργασία. Η προσέγγιση του θέματος εστιάζει στην τωρινή σύνθεση του συλλογικού υποκειμένου και στις δυνάμεις που αναπτύσσει με τη μορφή κοινωνικών διαπραγματεύσεων.

Το κοινωνικό υποκείμενο και η σχέση του με το οικονομικό σύστημα παρεμβάλλεται και εξαρτάται από τον συσχετισμό των εξουσιών, δηλαδή από τον συσχετισμό των παραγόμενων πράξεων που ασκούν επιρροή στο κοινωνικό σύνολο. Η εξουσία επιβάλλει τη δύναμή της στο κοινωνικό σύστημα και οι τύποι της εξουσίας κατηγοριοποιούνται βάσει του ελέγχου που ασκούν οι φορείς τους είτε στην οικονομία είτε στους θεσμούς και τη νομοθεσία είτε «στην ... κινητοποίηση ανθρώπων για συνεργατικές, εθελοντικές συλλογικές δράσεις». Η υπερίσχυση μιας εξουσίας δεν σημαίνει ότι οι άλλες εξουσίες δεν υπάρχουν, αλλά σημαίνει ότι είναι κυριαρχούμενες από την ισχυρότερη. Από την άλλη πλευρά, η κατεύθυνση ενός συστήματος δεν εξαρτάται απαραίτητα από τη σύγκρουση αντίθετων εξουσιών. Εντός του συστήματος μπορεί να επιτευχθεί η συνύπαρξη των εξουσιών με τάση να είναι περισσότερο οικονομοκεντρική, θεσμική ή συλλογική αυτή η συνύπαρξη. Εκφράζονται αντιρρήσεις για το εάν η σταθερότητα του συστήματος είναι δυνατή όταν η εξουσία προέρχεται ταυτοχρόνως, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, από διαφορετικές δυνάμεις. Η υιοθετούμενη θέση είναι ότι, εφόσον το ζήτημα της σταθερότητας ενός συστήματος είναι, ούτως ή άλλως, πολυπαραγοντικό και μη προβλέψιμο, το ενδιαφέρον επικεντρώνεται στην εναλλακτική εκδοχή της ταυτόχρονης παρουσίας όλων των εξουσιών (Wright, 2012β, σσ. 19-21) και στον ευμετάβλητο χώρο που δημιουργείται από τα ίδια τα όρια των δυνάμεων εξουσίας. Υπό αυτήν την οπτική, η διεύρυνση ή ο περιορισμός των ορίων του συλλογικού εξαρτάται από τη βούληση των υποκειμένων.

Σε έδαφος κυριαρχίας της μισθωτής εργασίας ο λόγος του εργατικού δυναμικού αποκτά συγκρότηση και απήχηση μέσα από τις διαπραγματευτικές διαδικασίες των υποκειμένων για τους όρους εργασίας. Οι διαδικασίες αυτές και τα αποτελέσματά τους, μεταξύ των οποίων είναι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, στοχεύουν στην

προστασία της εξαρτημένης εργασίας. Αυτός ο λόγος καταγράφεται και στις ετήσιες στατιστικές μετρήσεις των χωρών. Τα σχετικά, με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, δεδομένα αναπτυγμένων κοινωνιών είναι διαφωτιστικά.

Γράφημα 43: Ποσοστό (%)⁹⁸ κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις εργασίας⁹⁹



Πηγή: ILO, 2023α.

Στη Γαλλία, τη Δανία, την Ισπανία, την Ολλανδία, την Πορτογαλία, τη Σουηδία και τη Φινλανδία τα έτη 2009, 2014 και 2018 τα ποσοστά κάλυψης των εργαζομένων από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας δείχνουν να είναι υψηλά σε σταθερή βάση. Χαμηλή τιμή σημειώνεται στην Πορτογαλία, με ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων για το 2014 74%. Το 2018, σε σύγκριση με το 2009, στη Γερμανία, το Ην. Βασίλειο και τις ΗΠΑ τα ποσοστά μειώνονται (ILO, 2023α).

Στην Ελλάδα τα ποσοστά κάλυψης των εργαζομένων από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας διαφέρουν σημαντικά από τα αντίστοιχα ποσοστά των άλλων ευρωπαϊκών χωρών (βλ. γράφ. 43). Ενώ το 2009 η εικόνα της χώρας είναι, περίπου, η ίδια με αυτήν της Πορτογαλίας και το ποσοστό της βρίσκεται στο 83,8%, το 2014 σημειώνεται κατακόρυφη μείωση με το ποσοστό της να είναι, μόλις, 15% και το 2018 το ποσοστό φτάνει στο 25,8% (ILO, 2023α). Οι παράγοντες που προκαλούν την κατακόρυφη μείωση αυτών των ποσοστών ανήκουν τόσο στο πρόσφατο παρελθόν όσο και στις τρέχουσες συνθήκες στην αγορά εργασίας.

⁹⁸ Το ποσοστό της Σουηδίας για το έτος 2009 αντιστοιχεί στο έτος 2010 (ILO, 2023α).

⁹⁹ «Το ποσοστό κάλυψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων εκφράζει τον αριθμό των εργαζομένων, των οποίων η αμοιβή ή/και οι όροι απασχόλησης καθορίζονται από μία ή περισσότερες συλλογικές συμβάσεις, ως ποσοστό του συνολικού αριθμού εργαζομένων» (ILO, 2023α).

Στη χώρα μας τις συλλογικές ενώσεις, επομένως και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, των μισθωτών τις χαρακτηρίζει ο «οργανωτικός πολυκερματισμός». Ένας πολυκερματισμός ο οποίος οφείλεται στον αργό ρυθμό εξέλιξης των κλαδικών συμβάσεων εργασίας, στην καθυστέρηση των ενεργειών για ορθή αντιπροσώπευση όλων των επαγγελματικών κλάδων κάθε οικονομικής δραστηριότητας, στις επιδιώξεις συμφέροντος, είτε πολιτικού είτε προσωπικού χαρακτήρα, και στην απουσία ενιαίου συντονισμού και δράσης προς αυτήν την κατεύθυνση (Κουζής, 2007, σσ. 101-108).

Ο συλλογικός λόγος βρίσκεται στη σημερινή του κατάσταση και λόγω της επικράτησης της μικροαστικής οργάνωσης, με τις μικρές επιχειρήσεις και τους μικρούς εργοδότες. Η οργάνωση, αυτή, οδηγεί στη διάσπαση και όχι στη συσπείρωση των μισθωτών εργαζομένων, με τις συλλογικές κινητοποιήσεις να καθίστανται καθολικώς αδύναμες στο εγχώριο επίπεδο (Λύτρας, 2010, σσ. 19-21). Στις παραπάνω παρατηρήσεις να προστεθεί και η τακτική αποδυνάμωσης των συλλογικών εργατικών ενώσεων, η οποία ισχύει σε περιβάλλον καπιταλισμού (Thurrow, 1997, σσ. 265-266) και έχει ως συνέπεια τη μεταβολή της στάσης των εργατών προς την αδράνεια (Λύτρας, 2016, σ. 177).

Η περίοδος εφαρμογής των δημοσιονομικών περιορισμών και των επιβαλλόμενων, από τα μνημόνια, μέτρων¹⁰⁰ αποβαίνει καθοριστική για τη διαπραγματευτική θέση του εργατικού δυναμικού της χώρας μας. Η αντικατάσταση των συλλογικών συμβάσεων από τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, οι νομικές ρυθμίσεις που επιβάλλονται στο εργατικό δυναμικό, οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην αγορά με την επακόλουθη απώλεια θέσεων εργασίας, η αύξηση του ποσοστού της ανεργίας (Grimshaw & Koukiadaki, 2016), οι αλλαγές στον χρόνο προειδοποίησης των εργαζομένων και στους όρους αποζημίωσής τους κατά την απόλυση, οι τροποποιήσεις των όρων των ευέλικτων

¹⁰⁰ Επιλεκτικώς αναφέρονται ορισμένες από τις νομοθετικές ρυθμίσεις, με παραπομπή σε νόμους και άρθρα της περιόδου των μνημονίων: Ν. 3833/2010, με τα άρθρα 1 και 10 μειώνονται οι αποδοχές στο δημόσιο και αναστέλλονται οι προσλήψεις. Ν. 3863/2010, με το άρθρο 74 αυξάνονται τα προβλεπόμενα όρια των ομαδικών απολύσεων τόσο σε αριθμό όσο και σε ποσοστό εργαζομένων ανά επιχείρηση, παρέχονται διευκολύνσεις για την καταβολή των προβλεπόμενων αποζημιώσεων και αυξάνεται, από τους δύο (2) μήνες στους δώδεκα (12) μήνες, η δοκιμαστική περίοδος για τους εργαζομένους. Ν. 3986/2011, με το άρθρο 37 ορίζεται ότι για κάθε πέντε (5) αποχωρήσεις από το δημόσιο πραγματοποιείται μία (1) πρόσληψη ($\frac{1}{5}$), με το άρθρο 39 μειώνεται ο συνολικός αριθμός ημερησίων επιδομάτων ανεργίας, από τα 450 στα 400 ανά τετραετία, με το άρθρο 41 αυξάνεται ο χρόνος διαδοχικών ανανεώσεων σύμβασης ορισμένου χρόνου εργασίας, από τα δύο (2) στα τρία (3) έτη, και με το άρθρο 42 γίνονται παρεμβάσεις στον χρόνο εργασίας, απειλείται η οχτάωρη εργασία και η υπερεργασία, η οποία μετατρέπεται σε απλήρωτη. Η ισχύς των συλλογικών διαδικασιών αποδυναμώνεται μέσω ενός συνόλου ρυθμίσεων, μεταξύ των οποίων είναι οι εξής: Ν. 3845/2010, ιδίως άρθρο 2 παρ. 7, και άρθρο 3 παρ. 4 και 8. Ν. 3899/2010, άρθρο 2, άρθρο 11 παρ. 3, άρθρα 13-18. Ν. 4024/2011, ιδίως άρθρο 37 (Κούγιας, 2016, σσ. 96-98· Κουκιάδης, 2017, σσ. 128-129, 285, 500, 516-518, 738-743, 898-899).

μορφών απασχόλησης υπέρ των εργοδοτών, οι παρεμβάσεις για την υπερεργασία, η άρση «της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ του εργαζομένου»¹⁰¹, η μη ρύθμιση του κατώτατου μισθού από τα συλλογικά όργανα και η επακόλουθη μείωσή του, είναι παράγοντες οι οποίοι μετατρέπουν την εργασία σε επισφαλή και απομακρύνουν τους εργαζομένους από την προστασία των δικαιωμάτων τους (Κουζής, 2016, σσ. 10-14).

Είναι κοινώς αποδεκτό ότι «συνιστά τη συνήθη ... φυσική κατάσταση των πραγμάτων» οι εργοδότες να συμφωνούν, μεταξύ τους, σιωπηρώς και αρρήκτως με σκοπό τη διατήρηση των μισθών των εργατών στα κατώτερα επίπεδα (Smith, 2000, σσ. 109-110). Η τελευταία παραδοχή μετατρέπεται σε κανονιστική την περίοδο των μνημονίων στην Ελλάδα. Συγχρόνως, η καθοδική πορεία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η οποία είναι στατιστικώς καταγεγραμμένη (ILO, 2023α), αποδεικνύει την αδυναμία του εργατικού δυναμικού της χώρας. Η, ήδη, περιορισμένη συλλογικότητα του εργατικού δυναμικού αποκτά ισχυρές ρωγμές στη δομή της. Τα στοιχεία της εκμετάλλευσης της εργασίας και της περιθωριοποίησης των εργαζομένων είναι οι αυξανόμενοι κίνδυνοι στην αγορά εργασίας.

Εντός του κοινωνικού συστήματος της χώρας μας, ο χώρος που καταλαμβάνεται από τη δύναμη του συλλογικού μεταβάλλεται σε ένα ολοένα και πιο περιορισμένο πεδίο έκφρασης της εργασίας. Υπό αυτές τις συνθήκες η πιθανότητα διεκδίκησης των συλλογικών κεκτημένων μοιάζει μακρινή, αλλά η ανάγκη για βελτίωση των πραγμάτων είναι αδύνατον να παραβλεφθεί. Όπως υποστηρίζεται από τον E.O. Wright (2012β), ο στόχος του μετασχηματισμού του συσχετισμού των εξουσιών είναι επιτεύξιμος στο υπαρκτό σύστημα. Η προοπτική ενός «κοινωνικού μετασχηματισμού», δηλαδή η κατασκευή των κατάλληλων συνθηκών προσέλευσης στοιχείων ισότητας¹⁰² στην κοινωνική οργάνωση, είναι ορατή. Διάφορα σχήματα σχέσεων δύνανται να

¹⁰¹ Νόμος 1876/1990: «Άρθρο 7. Ισχύς συλλογικής σύμβασης εργασίας. 1. Οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής σύμβασης εργασίας έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ. 2. Οι όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας, που αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είναι επικρατέστεροι, εφ' όσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζομένους. 3. Όροι εργασίας συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζομένους, υπερισχύουν των νόμων» (Νόμος 1876, 1990, σ. 189). «Το γενικό κατώτατο όριο μισθού καθοριζόταν ... από τις εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ... η σημασία του κατώτατου αυτού ορίου έγκειται στο ότι η αμοιβή της εργασίας δεν μπορεί ποτέ να είναι κατώτερη από το όριο αυτό» (Κουκιάδης, 2017, σ. 736)

¹⁰² «Η έννοια της ισότητας αποτυπώνεται στην ιδέα της ίσης πρόσβασης και όχι των ίσων ευκαιριών ... η ιδέα των ίσων ευκαιριών παρουσιάζει τρία προβλήματα: πρώτον, συνάδει με τη λογική μιας λαχειοφόρου αγοράς, δεύτερον, δεν δίνει έμφαση στην ανισότητα των αποτελεσμάτων – ίσες ευκαιρίες στην ευημερία και ίσες ευκαιρίες στην πείνα εξακολουθούν να είναι ίσες ευκαιρίες ... τρίτον, αναλογεί στη λεγόμενη 'ισότητα των αφετηριών', η οποία κρατά μια ιδιαίτερα τιμωρητική στάση απέναντι στους ανθρώπους που δεν εκμεταλλεύονται έγκαιρα τις ευκαιρίες. Η ίση πρόσβαση στις προϋποθέσεις για μια ανθούσα ζωή υπερβαίνει αυτά τα προβλήματα» (Wright, 2012α, σ. 18).

αναπτυχθούν και να υλοποιήσουν αυτόν τον μετασχηματισμό έχοντας ως συντελεστές την καπιταλιστική αγορά, το θεσμικό κράτος, την κοινωνική και αλληλέγγυα οικονομία, τους συνεταιρισμούς και τις συλλογικότητες. Η ταυτόχρονη δραστηριότητα των σχημάτων, όπου είναι εφικτό να εκδηλωθεί, και τα στοιχεία «κοινωνικής εξουσίας» ενθαρρύνουν τη δράση του συλλογικού υποκειμένου και ενδυναμώνουν την επιρροή του στο οικονομικό σύστημα (σσ. 36-43). Η αυτονομία στην εργασία αποτελεί έναν νέο παράγοντα συλλογικής ενίσχυσης και παρότρυνσης για νέες κοινωνικές ενώσεις. Σε αυτήν τη βάση, μετατρέπεται σε προσιτή η εκπλήρωση των χαμένων προσδοκιών στο πεδίο της απασχόλησης, δηλαδή στον χώρο που κατεξοχήν ανήκει στο εργατικό δυναμικό.

4.1.6.3 Η τεκμηρίωση της κρατικής ωφελιμότητας

Η θεσμική αναγνώριση του χρηματοδοτικού κεφαλαίου του προγράμματος, η ενσωμάτωση των προβλεπόμενων όρων σε ένα κανονιστικό πλαίσιο ρύθμισης και η διασφάλιση των ενεργειών των συμμετεχόντων της δράσης είναι οι απαιτούμενες, από την τυπική διαδικασία, ενέργειες για την έναρξη του προγράμματος. Πρόκειται για τη θεσμική προστασία της παρουσίας της αυτόνομης εργασίας στην αγορά. Παραλλήλως, αυτή η θεσμική αναγνώριση έχει τον ρόλο του ελεγκτικού μηχανισμού ο οποίος, μηχανισμός, επαγρυπνεί για την πορεία της δράσης καθ' όλη τη διάρκειά της υλοποίησής της. Η μετατροπή του μοντέλου από τη θεωρητική στην κανονιστική του μορφή σημαίνει την προσαρμογή του στο νομικό και θεσμικό πλαίσιο και τη σύμπλευσή του με το κοινωνικοοικονομικό σύστημα.

Υπό το σκεπτικό των γενικών παραδοχών του κοινωνικοοικονομικού συστήματος, το δίκαιο διασφαλίζει τη σταθερότητα των κυρίαρχων συσχετισμών στην οικονομία (Weber όπως αναφέρεται στο Φίλιας Β., 1976, σ. 135), τα κανονιστικά κείμενα ερμηνεύονται και εφαρμόζονται κατά έναν ορισμένο τρόπο ο οποίος είναι κοινωνικά δεσμευτικός, η επικρατούσα ιδεολογία τάσσεται υπέρ της ελαχιστοποίησης της κρατικής παρέμβασης (Friedman, 2002, σσ. 25-27) και οι τιμές των ειδών διαμορφώνονται στην ελεύθερη αγορά σύμφωνα με τους ισχύοντες και ανταγωνιστικούς κανόνες της (Hayek F. A., 2001, σσ. 162-173). Επίσης, το «φυσικό ποσοστό ανεργίας»¹⁰³ είναι το

¹⁰³ «Σύμφωνα με την υπόθεση του φυσικού ποσοστού ανεργίας ... για να αποφευχθεί ένας συνεχώς αυξανόμενος πληθωρισμός, το ποσοστό ανεργίας πρέπει να διατηρείται σε αρκετά υψηλό επίπεδο έτσι ώστε ο πραγματικός ρυθμός πληθωρισμού να είναι ίσος με τον προσδοκώμενο πληθωρισμό» (Krugman & Wells, 2018, σ. 1005).

μέγεθος το οποίο συγκρατεί τον «πραγματικό ρυθμό πληθωρισμού» (Krugman & Wells, 2018, σσ. 1005-1006). Το «φυσικό ποσοστό ανεργίας» επηρεάζεται από τις κοινωνικές και πολιτικές ενέργειες των υποκειμένων στην αγορά εργασίας, δίχως αυτό να αποκλείει τις παρεμβάσεις καθορισμού και συγκράτησής του, όπως είναι αυτές που πραγματοποιούνται από τους φορείς απασχόλησης με στόχο τη σύζευξη της ζήτησης με την προσφορά εργασίας (Friedman, 1968, σσ. 7-9).

Λαμβάνοντας υπόψη όλες τις παραπάνω παραδοχές που σχετίζονται με τη λειτουργία του συστήματος, κατατοπιστικός είναι ο ακόλουθος σχολιασμός. Πρώτον, η πρόταση για την απασχόληση εκκινεί από τη λογική των χαμηλών και ισότιμων αντιτίμων για την παροχή υπηρεσιών. Αν η παράμετρος, αυτή, αντιπαραβληθεί με τη διαδικασία που ακολουθείται κατά την επιδότηση της απασχόλησης, τότε η επισήμανση διαφωτίζεται. Όπως αναλύεται στο δεύτερο κεφάλαιο, στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης περιλαμβάνονται και τα προγράμματα επιδότησης του μισθολογικού κόστους των νέων θέσεων εργασίας (European Commission, 2012). Αν και οι εκτιμήσεις του συγκεκριμένου μέτρου, σε σχέση με την καταπολέμηση της ανεργίας, δεν είναι αισιόδοξες (European employment policy observatory review, 2014· Honorati & Posadas, 2019), οι εργοδότες που επιδοτούνται, για τις νέες προσλήψεις στις επιχειρήσεις τους, αγοράζουν την εργατική δύναμη σε χαμηλότερη τιμή από αυτήν την τιμή που αγοράζουν την εργατική δύναμη οι εργοδότες που δεν επιδοτούνται. Πρόκειται για τους ισχύοντες κανόνες στην αγορά εργασίας. Η πρόταση για την παροχή υπηρεσιών σε σταθερό και χαμηλό αντίτιμο απευθύνεται στους καταναλωτές ως μία εναλλακτική επιλογή αγοράς υπηρεσιών, όπως με τον ίδιο τρόπο προσφέρεται σε ορισμένες επιχειρήσεις η μείωση του κόστους αγοράς της εργατικής δύναμης. Συνεπώς, τα χαμηλά αντίτιμα της αυτόνομης εργασίας δεν αντίκεινται στους κανόνες της αγοράς.

Δεύτερον, το «φυσικό ποσοστό ανεργίας» δεν έχει μία σταθερή τιμή. Η σχέση μεταξύ του πληθωρισμού και του φαινομένου της ανεργίας γίνεται αποδεκτή (Friedman, 1968, σ. 10). Για τις ανάγκες της ανάλυσης, έστω ότι ο πληθωρισμός συνδέεται με το «ποσοστό ανεργίας που δεν επιταχύνει τον πληθωρισμό»¹⁰⁴. Ο πληθωρισμός δεν είναι ένα στατικό και απόλυτο μέτρο στην οικονομία, αλλά έχει διαφορετικές μορφές και εξαρτάται από ένα σύνολο παραγόντων. Ο «αναμενόμενος ρυθμός

¹⁰⁴ Ο δείκτης NAIRU, (Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment - μη επιταχυνόμενος πληθωρισμός της ανεργίας), στη «μακροχρόνια καμπύλη Phillips» θεωρείται ίσος με το φυσικό ποσοστό ανεργίας, η τιμή του ορίζεται στο 6% και αποτελεί το «ποσοστό ανεργίας που δεν επιταχύνει τον πληθωρισμό» (Krugman & Wells, 2018, σσ. 925-927).

πληθωρισμού», το κόστος της προσαρμογής των τιμών και των συναλλαγών στον υψηλό πληθωρισμό, το κόστος αποκλιμάκωσης του πληθωρισμού, ο στασιμοπληθωρισμός, οι διαταραχές της προσφοράς και της ζήτησης των προϊόντων, η προκαλούμενη από τις μειωμένες επενδύσεις οικονομική ύφεση σε συνδυασμό με την αδυναμία κατανάλωσης (Krugman & Wells, 2018, σσ. 621-626, 756-757, 780-788, 923-932) είναι μεταβλητές που απασχολούν την οικονομική επιστήμη και η εμφάνισή τους διαφέρει από κοινωνική οργάνωση σε κοινωνική οργάνωση. Αυτή η διαπίστωση ενισχύεται και από τον παράγοντα ενός διαρκώς εξελισσόμενου και μεταβαλλόμενου οικονομικού συστήματος. Προφανώς μέσω της αποτροπής των ενεργειών μείωσης της ανεργίας, κάτω από ένα απροσδιόριστο ποσοστιαίο όριο και για λόγους οι οποίοι σχετίζονται αποκλειστικά με τον πληθωρισμό, επαναλαμβάνεται μία πρακτική με μονομερή αποτελέσματα η οποία επιτείνει την απομάκρυνση του κοινωνικού συμφέροντος από τα δυνητικά υποκείμενά του.

Η εύρεση των σημείων σύγκλισης του μοντέλου με την ισχύουσα κοινωνικοοικονομική λειτουργία, σε ότι αφορά την ωφελιμότητα του κρατικού μηχανισμού να συμπεριλάβει τη δράση στις κρατικές πολιτικές απασχόλησης, μοιάζει σύνθετη. Ο προβληματισμός επεκτείνεται και στον παράγοντα της εναρμόνισης της δράσης με τις ευρωπαϊκές πολιτικές απασχόλησης. Σύμφωνα με το «Σχέδιο δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων», το οποίο αποτελεί δέσμευση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο «πνεύμα ενότητας, συντονισμού και αλληλεγγύης» των ευρωπαϊκών χωρών, τίθενται ορισμένοι στόχοι με χρονικό ορίζοντα το 2030. Μεταξύ των στόχων είναι η αύξηση της απασχόλησης του εργατικού δυναμικού στο 78%, οι νέες ευκαιρίες για θέσεις εργασίας που να ανταποκρίνονται στις μελλοντικές προσδοκίες της αγοράς, η επιδίωξη της πλήρους απασχόλησης, η διασφάλιση των δικαιωμάτων του εργατικού δυναμικού που βρίσκεται σε κινητικότητα, η διευκόλυνση αυτής της κινητικότητας και η βελτίωση των συνθηκών εργασίας για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2021, σσ. 4-5, 10-19· Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2021). Στη Διακήρυξη του Πόρτο, το 2021, επισημαίνονται οι ανισότητες και τα εμπόδια πρόσβασης στην εργασία, προτείνεται η αναγνώριση των στόχων του προαναφερθέντος σχεδίου και παροτρύνονται οι χώρες για ανάληψη δράσεων που, μεταξύ άλλων, να μειώνουν το ποσοστό του πληθυσμού που ζει σε συνθήκες φτώχειας, να ενδυναμώνουν την κοινωνική συνοχή, να δημιουργούν τις προϋποθέσεις για επιπρόσθετες θέσεις εργασίας και να ενθαρρύνουν την καινοτομία και τον εποικοδομητικό ανταγωνισμό (Porto social commitment May 7th 2021. Porto social summit, 2021).

Πέραν αυτών, σημαντικές είναι και δύο γνωμοδοτήσεις της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής. Η πρώτη εκδίδεται το 2021, βάσει της παραγράφου 2 του άρθρου 148 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης¹⁰⁵. Σύμφωνα με τη γνωμοδότηση, για την προώθηση της απασχόλησης στην αγορά εργασίας πρέπει να αναπτυχθούν οι συλλογικές και οι συμμετοχικές διαδικασίες, πρέπει να ενισχυθεί η ζήτηση εργασίας μέσω παρεμβάσεων που να κατευθύνουν με άμεσο τρόπο το εργατικό δυναμικό στην αγορά εργασίας και πρέπει «να ενισχυθεί η ικανότητα των κρατών μελών να προάγουν μέτρα με μέλημα την υποστήριξη της αυτοαπασχόλησης» (Calderone, 2021, σσ. C 517/97-C 517/98). Η δεύτερη γνωμοδότηση, η οποία βασίζεται στο άρθρο 304 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης¹⁰⁶, επικεντρώνεται στη βιώσιμη ανάπτυξη. Σε αυτήν τη γνωμοδότηση και για το έτος 2023, υποστηρίζεται ότι οι επιχειρήσεις πλήττονται από τα υψηλά επίπεδα πληθωρισμού και ότι σε αυτό συμβάλλει η πτώση της καταναλωτικής δύναμης του αγοραστικού κοινού. Η επενδυτική ανάπτυξη των ευρωπαϊκών χωρών είναι επιθυμητή, αλλά ταυτοχρόνως τονίζεται ότι η πολιτική που πρέπει να ακολουθήσουν οι ευρωπαϊκές χώρες είναι αυτή της μείωσης του χρέους τους. Με άλλα λόγια, υπογραμμίζεται ότι «τα κράτη μέλη θα πρέπει να χρησιμοποιούν αποτελεσματικότερα τους ήδη διαθέσιμους πόρους προτού ζητήσουν νέους» (Lobo Xavier, 2023, σσ. 2, 7-8, 10-11).

Οι ευρωπαϊκές δεσμεύσεις και επιταγές των τελευταίων ετών, για μια κοινή πορεία των μελών κρατών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι δηλωτικές των αποδεκτών κατευθύνσεων άσκησης των πολιτικών απασχόλησης. Από αυτές τις κατευθύνσεις, τους κανόνες και τις αναπτυξιακές επιδιώξεις, όχι μόνο δεν αποκλίνει ο σχεδιασμός του μοντέλου της αυτόνομης εργασίας αλλά παρατηρείται και σύγκλιση των στόχων. Ο στόχος της πλήρους απασχόλησης, μέσω της δημιουργίας θέσεων αυτόνομης εργασίας και της κάλυψής τους από τους ενδιαφερόμενους δίχως εμπόδια πρόσβασης, η πρόνοια για τη συγκέντρωση ιδιωτικών πόρων προς όφελος της συγκράτησης των κρατικών

¹⁰⁵ «Άρθρο 148 ... 2. Βάσει των συμπερασμάτων του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, το Συμβούλιο, μετά από πρόταση της Επιτροπής και διαβούλευση με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, την Επιτροπή των Περιφερειών και την επιτροπή απασχόλησης που αναφέρεται στο άρθρο 150, χαράζει κατ' έτος κατευθυντήριες γραμμές, τις οποίες τα κράτη μέλη λαμβάνουν υπόψη στις πολιτικές τους για την απασχόληση. Οι κατευθυντήριες αυτές γραμμές συνάδουν προς τους γενικούς προσανατολισμούς που διαμορφώνονται δυνάμει του άρθρου 121, παράγραφος 2» (Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2012, σ. C326/112).

¹⁰⁶ «Άρθρο 304 ... Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο ή η Επιτροπή ζητούν τη γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής στις περιπτώσεις που προβλέπουν οι Συνθήκες. Δύνανται να ζητούν τη γνώμη της σε κάθε περίπτωση που το κρίνουν σκόπιμο. Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή δύναται να λαμβάνει την πρωτοβουλία να διατυπώνει γνώμη στις περιπτώσεις που το θεωρεί σκόπιμο» (Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2012, σ. C 326/178).

δαπανών για την απασχόληση, η μέριμνα για τη συμμετοχή της τοπικής κοινωνίας και των συλλογικοτήτων, το κέρδος της αγοράς λόγω της βελτίωσης του εισοδήματος των ανέργων και η ενθάρρυνση για κατανάλωση αποτελούν τα κύρια παραδείγματα σύγκλισης των στόχων.

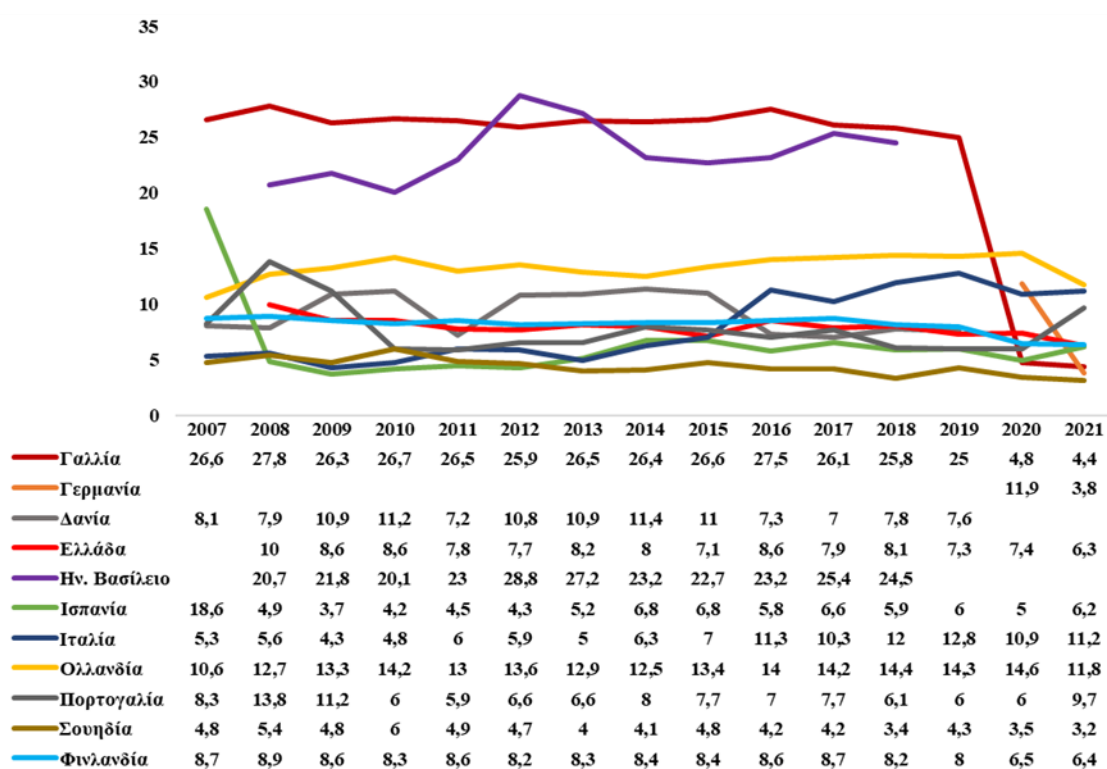
Η πρόταση δεν υπόσχεται την επενδυτική ανάπτυξη μέσω της δημιουργίας δομών, ένα εγχείρημα ιδιαιτέρως απαιτητικό για τον κρατικό μηχανισμό. Η πρόταση εντάσσεται στην κοινωνική οργάνωση ως μία από τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και προσαρμόζεται στον κοινωνικοπολιτικό σχηματισμό. Η παρέμβαση του κράτους δεν συνεπάγεται την επιβάρυνση του κρατικού ταμείου. Αυτό σημαίνει ότι δεν υπάρχει κάποια σύνδεση με το παρεμβατικό κράτος για το οποίο προηγούνται αναφορές. Ο ρόλος του κράτους είναι ελεγκτικός και ρυθμιστικός, προκειμένου να διασφαλιστούν οι συνθήκες προσφοράς και ζήτησης της εργασίας και να προστατευτεί η συμμετοχή των υποκειμένων της εργασίας. Εξάλλου, αυτός ο ρόλος του κράτους προβλέπεται, ήδη, ανεξαρτήτως του είδους της δράσης. Από τα παραπάνω συνάγεται ότι το κράτος επωφελείται από την ενεργοποίηση του εν λόγω μοντέλου στην αγορά εργασίας, διότι το μοντέλο ενσωματώνει τις εγχώριες και ευρωπαϊκές προοπτικές δίχως το κράτος να επωμίζεται το οικονομικό κόστος που απαιτείται για τις παρεμβάσεις απασχόλησης.

4.1.6.4 Το πρόβλημα της αδήλωτης εργασίας

Σε παγκόσμιο επίπεδο, με υπαρκτές τις ποσοστιαίες διαφορές μεταξύ αναπτυγμένων και σε διαδικασία ανάπτυξης χωρών, οι εργαζόμενοι για δικό τους λογαριασμό σημειώνουν υψηλό ποσοστό στην άτυπη απασχόληση. Το έτος 2016 το ποσοστό της άτυπης απασχόλησης αυτού του καθεστώτος εργασίας αγγίζει το 86,1%. Το αντίστοιχο ποσοστό στις αναπτυγμένες χώρες είναι 68,8% και στις αναπτυσσόμενες χώρες είναι 87%. Για το ίδιο έτος, η σύνθεση της αδήλωτης εργασίας στη βόρεια, τη δυτική και τη νότια Ευρώπη διαμορφώνεται ως εξής: οι μισθωτοί εργαζόμενοι απασχολούνται ατύπως σε ποσοστό 36,7%, οι εργοδότες σε ποσοστό 12,1%, οι αυτοαπασχολούμενοι σε ποσοστό 44,7% και τα συμβοληθούντα μέλη οικογενειών σε ποσοστό 6,5%. Στο σύνολο της αυτοαπασχόλησης, του ιδίου έτους και των ίδιων γεωγραφικών περιοχών της Ευρώπης, το 65,7% των αυτοαπασχολούμενων παρέχει άτυπη εργασία. Στην ανατολική Ευρώπη το 2016 η άτυπη απασχόληση των εργαζομένων για δικό τους λογαριασμό, ως ποσοστό του συνόλου της αυτοαπασχόλησης, είναι 41,5% (ILO, 2018ε, σσ. 17, 24, 39).

Το 2019 το ποσοστό της άτυπης απασχόλησης, ως μέγεθος στη συνολική απασχόληση, είναι 19,8% στην ανατολική Ευρώπη και 13,3% στην υπόλοιπη Ευρώπη. Παγκοσμίως οι εργαζόμενοι για δικό τους λογαριασμό αντιπροσωπεύουν το 46,6% της άτυπης απασχόλησης, οι μισθωτοί εργαζόμενοι το 34,5%, οι εργοδότες το 2,8% και τα συμβοληθούντα μέλη οικογενειών το 16% (ILO, 2023στ, σσ. 20, 108). Οι μετρήσεις αποδεικνύουν ότι οι αυτοαπασχολούμενοι απειλούνται από την άτυπη εργασία.

Γράφημα 44: Ποσοστό (%) της άτυπης απασχόλησης¹⁰⁷ στη συνολική απασχόληση σε επιλεγμένες χώρες, 2007-2021



Πηγή: ILO, 2023δ.

Σε επιλεγμένες ευρωπαϊκές χώρες (βλ. γράφ. 44) η τάση της άτυπης απασχόλησης, ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης, δεν καταγράφει αξιοσημείωτες μεταβολές οι οποίες να προμηνύουν την πτώση της. Από το 2007 έως το 2021 τα ποσοστά της άτυπης απασχόλησης στη Δανία αυξάνονται κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης,

¹⁰⁷ «Η άτυπη απασχόληση περιλαμβάνει άτομα που στην κύρια ή δευτερεύουσα εργασία τους ήταν (α) εργαζόμενοι για δικό τους λογαριασμό, εργοδότες και μέλη παραγωγικών συνεταιρισμών που απασχολούνται σε δικές τους επιχειρήσεις του άτυπου τομέα, β) εργαζόμενοι για δικό τους λογαριασμό που ασχολούνται με την παραγωγή αγαθών, τα οποία προορίζονται αποκλειστικώς για τελική χρήση από το νοικοκυριό τους (π.χ. επιβίωση μέσω της γεωργίας), γ) συμβοληθούντα μέλη οικογενειών, ανεξαρτήτως αν εργάζονται σε τυπικές ή άτυπες επιχειρήσεις του τομέα ή (δ) εργαζόμενοι που κατέχουν άτυπες θέσεις εργασίας, είτε απασχολούνται σε επιχειρήσεις του τυπικού τομέα, είτε σε επιχειρήσεις του άτυπου τομέα είτε απασχολούνται ως αμειβόμενοι οικιακοί βοηθοί σε νοικοκυριά» (ILO, 2023δ).

ενώ τα επόμενα χρόνια επανέρχονται, περίπου, στα επίπεδα του 2008. Στην Ελλάδα δεν προκύπτουν μεταβολές και η μείωση που παρατηρείται το 2021 δεν υπολογίζεται ως αξιόπιστο μέτρο, εξαιτίας της πανδημίας covid-19. Στο Ην. Βασίλειο οι τιμές είναι σταθερώς υψηλές για όλα τα έτη που διατίθενται δεδομένα. Στην Ισπανία, για τα έτη αναφοράς, τα ποσοστά της άτυπης απασχόλησης κυμαίνονται μεταξύ του 6,8% και του 3,7%, δίχως τη συμπερίληψη του έτους 2007 λόγω της ακραίας τιμής του. Από το 2016 και μετά αυξάνονται οι τιμές για την Ιταλία, σχεδόν διπλασιάζονται. Στην Ολλανδία οι μικρές αυξομειώσεις των ποσοστών δεν μεταβάλλουν τη γενικότερη εικόνα του φαινομένου στη χώρα. Από το 2010 έως το 2020 οι ποσοστιαίες αλλαγές που σημειώνονται στην Πορτογαλία δεν ξεπερνούν τις δύο ποσοστιαίες μονάδες. Στη Σουηδία και στη Φινλανδία τα ποσοστά παραμένουν, σχεδόν, σταθερά μέχρι το 2019, ενώ τα δύο επόμενα έτη παρουσιάζουν μικρή μείωση. Για τη Γερμανία υπάρχουν μόνο δύο μετρήσεις για τα έτη 2020-2021 και οι τιμές τους είναι ακραίες. Τα ποσοστά της Γαλλίας είναι τα υψηλότερα όλων των άλλων χωρών, με εξαίρεση αυτά των ετών 2020-2021 (ILO, 2023δ) που οι τιμές τους αμφισβητούνται λόγω της μεγάλης απόκλισής τους από τα μεγέθη των προηγούμενων ετών.

Για το έτος 2013 το 25% του ΑΕΠ της χώρας μας, αφορά την αδήλωτη οικονομία. Αν και η άτυπη εργασία που παρατηρείται μεταξύ ορισμένων επαγγελματικών ομάδων οφείλεται στην επιδίωξη μεγαλύτερου κέρδους, η γενική διαπίστωση είναι ότι η άτυπη εργασία αποτελεί μία αναγκαστική λύση βιοπορισμού για τις, οικονομικώς, ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες (ILO, 2016, σ. 9). Το μεταναστευτικό εργατικό δυναμικό, το οποίο ήδη από το τέλος της δεκαετίας του '80 εξαναγκάζεται σε περιθωριοποίηση μέσω της αδήλωτης εργασίας (Ψημμένος, 2004, σ. 68), είναι ένα αντιπροσωπευτικό παράδειγμα οικονομικώς ευάλωτης πληθυσμιακής ομάδας.

Στη χώρα μας, το μέγεθος της αυτοαπασχόλησης και η σύνθεση των επιχειρήσεων¹⁰⁸ λειτουργούν ως παράγοντες διαμόρφωσης του υψηλού ποσοστού άτυπης εργασίας στην οικονομία. Υποστηρίζεται ότι τα αίτια που ωθούν το εργατικό δυναμικό στην απομάκρυνσή του από την τυπική οικονομία δεν εντοπίζονται στη λογική που αποδέχεται την άτυπη οικονομική οδό ως δυνατότητα επιβίωσης εντός της ελεύθερης αγοράς. Οι αιτίες του φαινομένου αναζητούνται στη θεσμική αδυναμία προσέλκυσης των υποκειμένων στους κόλπους της τυπικής οικονομίας, στα κενά αξιοπιστίας και

¹⁰⁸ Στην Ελλάδα «οι πολύ μικρές επιχειρήσεις με 1-9 εργαζόμενους αντιπροσωπεύουν το 96% όλων των επιχειρήσεων στην Ελλάδα, απασχολώντας το 55% του εργατικού δυναμικού» (ILO, 2016, σ. 9).

αποτελεσματικότητας των διαδικασιών τα οποία προκύπτουν κατά την επαφή του εργατικού δυναμικού με τους σχετικούς φορείς, στα κενά εργασιακής ασφάλειας και προστασίας των εργαζομένων και στην ασυνέπεια που επικρατεί σε επίπεδο εργασιακών οφελών. Αυτές οι παρατηρήσεις συγκεκριμενοποιούν τις θεσμικές ελλείψεις και φανερώνουν ότι οι θεσμικές οριοθετήσεις δεν συμβαδίζουν με τις οριοθετήσεις των υποκειμένων της εργασίας (ILO, 2016, σ. 9).

Τα μέτρα αντιμετώπισης του φαινομένου της άτυπης απασχόλησης στην Ελλάδα, όπως ισχύουν, είναι απομακρυσμένα από τις πρακτικές άλλων χωρών. Επιλέγονται κανόνες συμμόρφωσης, αντί των κινήτρων τυπικής δήλωσης της εργασίας, ενώ είναι προφανής η απουσία μιας ολιστικής προσέγγισης η οποία να θεραπεύει τις θεσμικές αδυναμίες. Για την υπέρβαση των εμποδίων προτείνονται, μεταξύ άλλων, η σύσταση μιας ανεξάρτητης αρχής¹⁰⁹ υπεύθυνης για την καταπολέμηση του φαινομένου, η εφαρμογή της διαλειτουργικότητας των πληροφοριακών συστημάτων, η αξιοποίηση των τεχνολογικών μέσων, η βελτίωση του ελεγκτικού μηχανισμού, η παροχή κινήτρων νομιμότητας, η απλοποίηση των διαδικασιών σε επίπεδο ενημέρωσης των ενδιαφερομένων μερών για την ανάγκη τήρησης του νομικού πλαισίου και η ευρεία χρήση των επικοινωνιακών εργαλείων κατά την εξυπηρέτηση των πολιτών (ILO, 2016).

Στην ανάλυση της αυτόνομης εργασίας η καταπολέμηση της υφιστάμενης άτυπης εργασίας συνδέεται περισσότερο με το ενδεχόμενο της καθολικής εφαρμογής του προγράμματος (Lytras, 2017, σ. 148). Η μη παραμονή των μορφών εργασίας στην αδήλωτη κατάστασή τους και η τυπική τους αναγνώριση είναι ζωτικής σημασίας για το σύνολο του εργατικού δυναμικού, όμως το πρόβλημα της άτυπης εργασίας δεν έχει βρει, ακόμα, τις λύσεις του. Ίσως η θεσμική αναγνώριση της αυτόνομης απασχόλησης, η οποία υπόσχεται την προσέλκυση ενός ικανοποιητικού ποσοστού εργατικού δυναμικού, να είναι ένα θετικό βήμα, αλλά οι πιθανότητες δεν είναι ισχυρές.

4.1.6.5 Η ενίσχυση της κατανάλωσης και η αμοιβή της αυτόνομης εργασίας

Η χαμηλή αμοιβή της προτεινόμενης μορφής αυτόνομης εργασίας, εκ πρώτης όψεως, δίνει την εντύπωση ότι είναι ένα αδύναμο στοιχείο του προγράμματος. Προβλεπόμενες θεωρούνται οι αντιδράσεις. Πιθανότατα, οι αντιρρήσεις να βασίζονται σε ισχυρισμούς

¹⁰⁹ Το 2021 ο φορέας που διαδέχεται και καταργεί το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας είναι η Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας, της οποίας αρμοδιότητα είναι ο έλεγχος της τήρησης των όρων εργασίας και η μείωση της αδήλωτης εργασίας. Η σύσταση του φορέα πραγματοποιείται με τον Ν. 4808/2021 και η λειτουργία του καθορίζεται από την υπ' αριθ. 67759/2022 Απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (Επιθεώρηση Εργασίας Ανεξάρτητη Αρχή, 2022).

όπως ότι η διαμορφωμένη κοινωνική πραγματικότητα εξαντλεί ήδη τους εργαζομένους, εφόσον οι τελευταίοι βιώνουν τις συνέπειες της επιβαλλόμενης, από την εργασία, φτώχειας. Η ίδια πραγματικότητα εξαθλιώνει τους ανέργους, τους «ανεπαρκείς καταναλωτές», λόγω της άθλιας οικονομικής κατάστασης στην οποία υποβάλλονται (Bauman, 2002, σσ. 110-117).

Ίσως, μέσω της κριτικής, να αποδοκιμαστεί η προτίμηση για την ενίσχυση της κατανάλωσης, αντί για την αύξηση των αμοιβών των αυτόνομων εργαζομένων, με το επιχείρημα ότι αυτή η επιλογή είναι θετική μόνο για το σύστημα και όχι για τους φορείς της εργασίας. Ερμηνεύοντας κατά αυτόν τον τρόπο την επιδίωξη για αύξηση της κατανάλωσης διαστρεβλώνεται το περιεχόμενο της προτεινόμενης παρέμβασης. Συγχέεται η κατανάλωση με την υπερκατανάλωση η οποία, πράγματι, είναι εγγενές στοιχείο του «ώριμου καπιταλισμού», προϋποθέτει «τη μη ουσιαστική κατανάλωση» και ο άνθρωπος αντιμετωπίζεται ως υποκείμενο με αμείωτη τάση για κατανάλωση. Ωστόσο, η οικονομική θεώρηση που προτάσσει την υπερκατανάλωση συντίθεται και από ένα κενό αναφορών για τα προκαπιταλιστικά στάδια, κατά τα οποία οι πραγματικές ανάγκες είναι αυτές που ορίζουν τον όγκο της παρεχόμενης εργασίας. Η ίδια θεώρηση «αγνοεί τη θεμελιακή κοινωνιολογική διαπίστωση ότι η λεγόμενη ανθρώπινη φύση μορφοποιείται από την ισχύουσα οικονομικο-κοινωνική οργάνωση» (Φίλιας, 1994, σσ. 229-230). Στις συζητήσεις που στηρίζονται σε παρόμοια επιχειρήματα δεν λαμβάνονται υπόψη οι βασικές αρχές της πολιτικής οικονομίας, όπως είναι η αρχή που υποστηρίζει ότι «η τελική αιτία όλων των πραγματικών κρίσεων παραμένει πάντα η φτώχεια και ο περιορισμός της κατανάλωσης των μαζών» (Marx, 1978, σ. 610). Παραλείπονται και οι μεταγενέστερες θέσεις περί οικονομίας, όπως είναι η θέση του J.M. Keynes (1936) που υπερασπίζεται την αύξηση της κατανάλωσης, μέσω της ενίσχυσης του εισοδήματος και επομένως μέσω της απασχόλησης, με σκοπό την οικονομική επάνοδο του συστήματος.

Διευκρινίζεται ότι η προτεινόμενη, από το μοντέλο, αύξηση της κατανάλωσης δεν προσφέρεται για υπερβάσεις, αλλά αφορά στην κάλυψη βασικών αναγκών οι οποίες, επί του παρόντος, δεν καλύπτονται εξαιτίας της ανεργίας και του μειωμένου ή ανύπαρκτου εισοδήματος του εργατικού δυναμικού. Στη νέα πρόταση η συσχέτιση της αύξησης της καταναλωτικής δύναμης με την αύξηση της απασχόλησης δεν προκύπτει ως κεραυνός εν αιθρία. Η οικονομική θεωρία έχει το προβάδισμα αυτής της ανάλυσης. Δεν είναι αυτό το στοιχείο της καινοτομίας. Η ιδέα θεωρείται πρωτοπόρα και ρεαλιστική για την πραγματική κοινωνία χάρη στον σχεδιασμό του μοντέλου και στην επιλογή των κατάλληλων μέσων προς την πλήρη απασχόληση.

Με δεδομένες τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες, η αύξηση του εισοδήματος του εργατικού δυναμικού που βρίσκεται εκτός των ορίων της εργασίας, δηλαδή των ανέργων, και η απασχόλησή του σε σύντομο χρονικό διάστημα (Lytras, 2017) σχεδιάζεται βάσει δύο παραμέτρων. Η πρώτη είναι ότι η ομάδα στόχος είναι το εργατικό δυναμικό που δεν έχει καθόλου εισόδημα. Η δεύτερη παράμετρος είναι η δυνατότητα απορρόφησης μεγάλου αριθμού ανέργων. Στο δίλημμα μεταξύ του καθορισμού υψηλότερης αμοιβής του αυτόνομου εργαζομένου ή της πρόσκλησης περισσότερων εργαζομένων επιλέγεται η δεύτερη εκδοχή, διότι κρίνεται ως δίκαιη και συμφέρουσα για το εργατικό δυναμικό στο σύνολό του. Σύμφωνα με αυτήν τη λογική η αμοιβή του αυτόνομου εργαζομένου, η οποία έχει υποθετική και όχι συγκεκριμένη τιμή διότι το ύψος της θα εξαρτηθεί από τις συνθήκες της κοινωνικοοικονομικής περιόδου, προέρχεται από πραγματική εργασία και δεν είναι παθητικό εισόδημα. Όταν αυτή η αμοιβή παρέχεται σε σημαντικό αριθμό αυτόνομων εργαζομένων η προσφορά εργασίας περιορίζεται. Επομένως, η ζήτηση εργασίας στην αγορά θα ακολουθείται και από την πρόταση υψηλότερης, από το εκάστοτε όριο, αμοιβής ώστε να καλυφθεί η κάθε κενή θέση εργασίας. Η αποτελεσματικότητα της αμοιβής της αυτόνομης εργασίας αποκαλύπτεται ευθέως όταν συσχετίζεται με το σύνολο του εργατικού δυναμικού, με τις ανιχνεύσεις να θέτουν νέες και δημιουργικές βάσεις. Άλλωστε αυτή είναι και η οπτική της εναλλακτικής πρότασης για την απασχόληση η οποία, πρόταση, αντιμετωπίζει δραστηκώς την απουσία εισοδήματος, σχηματίζει προοδευτικές προοπτικές για το σύνολο της εργασίας και εμποδίζει με ενεργητικό τρόπο την ανεργία.

4.1.6.6 Το ζήτημα της βούλησης

Για τον A. Comte (1877), η αλληλουχία των αλλαγών η οποία παρατηρείται κατά την εξέλιξη του πολιτισμού ωθείται από τη φυσική ορμή της κοινωνίας. Η επιρροή θεωρείται ισχυρή και ταυτοχρόνως αποτελεί μέρος της ιστορικής νομοτέλειας. Όταν το πολιτικό σύστημα έχει αυτήν τη γνώση και την αναγνωρίζει ως μία φυσική σχέση είναι σε θέση να προβλέψει τις επερχόμενες κοινωνικές μεταβολές, να ελιχθεί με πολιτική οξυδέρκεια, για την αποφυγή ή την άμβλυνση των κοινωνικών εντάσεων, και να προετοιμάσει την κοινωνία, με στόχο το κάθε αναμενόμενο στάδιο εξέλιξης να είναι ελεγχόμενο και να γίνεται ηπίως αποδεκτό (σ. 560). Για τον ίδιο, η κοινωνική συνέχεια πηγάζει και καθοδηγείται από φυσικούς νόμους, δίχως η έλλογη ανθρώπινη βούληση να έχει συμβολή στη διαδικασία. Αυτή είναι η αρχή η οποία διέπει τον συλλογισμό του, σε

αυτήν την αρχή βασίζει τη θετικιστική του προσέγγιση και σε αυτήν υποτάσσει, μοιραίως, την ανθρώπινη εξέλιξη (Marcuse, 1985α, σσ. 323-326).

Κατά τον J.-J. Rousseau (2005) η ένωση των ανθρώπων και η συγκρότηση ενός συλλογικού σώματος απορρέει από τη γενική βούληση. Αυτή η σύμβαση αποκαλείται «κοινωνικό συμβόλαιο». Το ατομικό λειτουργεί προς όφελος του συλλογικού και προς όφελος του ιδίου. Το ατομικό είναι αναπόσπαστο και αδιαίρετο στοιχείο της συλλογικής ένωσης. Όποια ενέργεια πραγματοποιείται υπέρ του γενικού συμφέροντος, συγχρόνως, αποτελεί και μία ενέργεια υπέρ του ατομικού συμφέροντος¹¹⁰. Η διάσταση του «κοινωνικού συμβολαίου» είναι πολιτική και η πολιτική αποκτά λόγο, «κίνηση και βούληση με τη νομοθεσία». Βασικές θέσεις είναι ότι «οι νόμοι, στους οποίους υπόκειται ο λαός πρέπει και να εκπορεύονται από αυτόν» (σσ. 162-164, 175-177) και ότι η προάσπιση της ελευθερίας και η επιδίωξη της κοινωνικής ισότητας πρέπει να αποτελούν πρωταρχικούς σκοπούς των νομοθετημάτων. Για τον σκοπό της ισότητας, ακόμα κι αν η ισότητα της κοινωνίας απέναντι στον πλούτο είναι ανέφικτη και ουτοπική, οφείλουν τα νομοθετήματα να προνοούν και να μεριμνούν για την απόδοσή της (Rousseau, 197-?, σ. 48)¹¹¹.

Στην ανάπτυξη των απόψεών του, περί βουλήσεως, ο J.-J. Rousseau παρουσιάζει τη βούληση του κοινωνικού όλου ως απορρέουσα εκ των ατόμων και όχι εκ της κρατικής συγκρότησης. Η «γενική βούληση» δεν προέρχεται από την ένταξη των ανθρώπων στην κρατική συγκρότηση, αλλά η γέννησή της προηγείται της ένταξης των υποκειμένων και το κράτος προκύπτει ως αποτέλεσμα της «γενικής βούλησης» (Hegel όπως αναφέρεται στο Marcuse, 1985α, σ. 95). Ο J.-J. Rousseau απαλλοτριώνει τη βούληση του κάθε υποκειμένου και δημιουργεί μία ενιαία βούληση απόλυτου κοινωνικού ελέγχου. Με διαφορετικά λόγια, διατυπώνει τους όρους του απολυταρχισμού, της κοινωνικής ολότητας και του κυριαρχικού μοντέλου εξουσίας, δηλαδή των στοιχείων που κατασκευάζονται κατά τη διάρκεια των ιστορικών σταδίων της εξέλιξης της εξουσίας (Hardt & Negri, 2002, σ. 125).

¹¹⁰ Λέει χαρακτηριστικά: «οι όροι του συμβολαίου αυτού είναι έτσι προσδιορισμένοι από τη φύση της πράξης ... οι όροι αυτοί, αν κατανοηθούν ορθά, ανάγονται σε έναν μόνο, δηλαδή στην ολοκληρωτική αλλοτρίωση του κάθε μέλους μαζί με όλα του τα δικαιώματα στο σύνολο της κοινότητας. Και αυτό γιατί ... οι όροι είναι ίσοι για όλους, και αφού οι όροι είναι ίσοι για όλους, κανείς δεν έχει συμφέρον να τους κάνει επαχθέστερους για τους άλλους» (Rousseau, 2005, σ. 163).

¹¹¹ Η αυτούσια διατύπωση είναι: «επειδή ακριβώς η δύναμη των πραγμάτων τείνει πάντα να αφανίσει την ισότητα, πρέπει η δύναμη της νομοθεσίας να τείνει πάντα να τη διατηρήσει» (Rousseau, 197-?, σ. 48).

Ο I. Kant (2005) θεωρεί ότι της υποταγής της κοινωνίας, στην κρατική εξουσία, προηγείται μία δέσμευση και μία ανάγκη. Η δέσμευση είναι «η γενική βούληση του λαού [η οποία] έχει ενωθεί σε μία κοινωνία» και η ανάγκη είναι η αδιάκοπη διατήρηση της ένωσης, μέσω της στήριξης των πιο αδύναμων μελών της κοινωνίας. Από την υποταγή της κοινωνίας στην κρατική εξουσία εκπορεύεται η υποχρέωση της τελευταίας να ασκήσει πίεση προς τους έχοντες με σκοπό τη διάθεση πόρων προς τους μη έχοντες. Άλλωστε, το κράτος φροντίζει για την προστασία των πλουσίων και αυτή η παροχή γεννά ένα χρέος ανταπόδοσης. Η διάθεση των πόρων των πλουσίων επιτυγχάνεται μέσω της θέσπισης φορολογικών κανόνων ή μέσω της «θέσπισης πόρων και εκμετάλλευσης των τόκων τους», εξαιρουμένου κάθε μέσου που παραπέμπει σε εθελοντισμό¹¹² (σ. 206).

Ο G. Hegel (2012) κάνει λόγο για την «αυτοσυνείδηση» του υποκειμένου η οποία αποκτιέται μέσω της μελέτης της ιστορίας. Το υποκείμενο σκέφτεται την ιστορική αλήθεια και μέσα από αυτήν η βούλησή του μετατρέπεται σε «ελεύθερη βούληση» (σσ. 59-60). Η «γενική κοινωνική συνείδηση» συγκροτείται μέσα από συγκρούσεις οι οποίες, αναποφεύκτως, προκαλούνται λόγω της αντίθεσης των συμφερόντων¹¹³. Η προσοχή του G. Hegel στρέφεται στο ίδιο το σύστημα. Για τον ίδιο, οι προσδιοριστικοί παράγοντες της πραγματικότητας είναι αυτοί «των αναγκών και της κοινωνικής εργασίας», ενώ ο σκοπός του κοινωνικού συστήματος είναι η ικανοποίηση του γενικού συμφέροντος. Η επίτευξη του γενικού σκοπού ολοκληρώνει το σύστημα και κάθε εμπόδιο προς αυτήν την κατεύθυνση παραμερίζεται, μέσω των απαραίτητων μεταβολών, «ώστε το γενικό συμφέρον να τοποθετείται πάνω από τα επί μέρους ειδικά συμφέροντα» (Hegel όπως αναφέρεται στο Φίλιας, 1978, σσ. 57-60).

Κοινή συνισταμένη των προαναφερθεισών απόψεων περί βούλησης είναι, με τον έναν ή με τον άλλον τρόπο, η προσπάθεια επιστέγασής της σε μία ερμηνεία καθολικής ισχύος. Κοντά στην έννοια της βούλησης ευδιάκριτες γίνονται και οι αποχρώσεις της έννοιας της κυριαρχίας. Στις διατυπώσεις εμπεριέχονται μορφές κυριαρχίας και

¹¹² «Αυτό λοιπόν μπορεί να γίνει ... όχι μέσω εθελοντικών προσφορών (καθώς εδώ μιλάμε μόνον για το δικαίωμα του κράτους απέναντι στο λαό), μεταξύ των οποίων ορισμένες επιδιώκουν το κέρδος» (Kant, 2005, σ. 206).

¹¹³ Όπως αναλύει ο B. Φίλιας (1978) «η Εγγεληνή σκέψη είναι επαναστατική, διότι απ' όποια πλευρά και να την προσεγγίσει κανείς βλέπει ότι αποδέχεται ρητά ή σιωπηρά την επαναστατικοποίηση της ιστορικής διαδικασίας, η οποία, παρ' όλο που ο Hegel ήταν ιδεαλιστής, δεν αναφέρεται πλέον μόνο στο επίπεδο της κίνησης των ιδεών αλλά στο επίπεδο της σύγκρουσης των κοινωνικών δυνάμεων. Από την προσέγγιση αυτή ξεκινάει ο Marx κι ολόκληρος ο μαρξισμός». Το προαναφερθέν στοιχείο έχει τη σημασία του, ανεξαρτήτως της παραδοχής ότι η θεωρία περί ολοκληρωτικού κράτους του Hegel αποτελεί τη βάση εθνικιστικών ιδεολογιών, θέσεις οι οποίες αποδοκιμάζονται και απορρίπτονται (σσ. 59-61).

στοιχεία που υποδεικνύουν τα είδη ελέγχου της κοινωνίας. Είτε πρόκειται για τον προερχόμενο από τις κοινωνικές συμβάσεις έλεγχο, είτε για τον εκ του νόμου έλεγχο, είτε για τον έλεγχο συγκρουσιακού χαρακτήρα, οι περιγραφές είναι υπαρκτές.

Στόχος της κριτικής προσέγγισης είναι να ερμηνεύσει, εντός του ιστορικού πλαισίου και σε σχέση με τις κυρίαρχες δυνάμεις, τη διαμορφωμένη πραγματικότητα και να αποτρέψει την κοινωνία από το βύθισμα της νόησής της σε ιδέες που εισχωρούν αργά, ούσες απρόσκλητες, στην αντίληψη των ανθρώπων αποπροσανατολίζοντάς τους από τους συσχετισμούς. Η κριτική της φιλοσοφίας πρέπει να φανερώνει τις κοινωνικές αντιθέσεις, να εκθέτει ξεκάθαρα τις έννοιες στο οπτικό πεδίο των ανθρώπων και να αναλύει τις διαστάσεις της κοινωνικής δραστηριότητας, τόσο για το ίδιο το υποκείμενο όσο και για τη σχέση του υποκειμένου με «τη γενική ζωή της κοινωνίας». Εν προκειμένω, η γνώση ότι η κοινωνικοοικονομική εξέλιξη οφείλεται στην ανθρώπινη εργασία ενώνει, συνειδητώντας, τα υποκείμενα σε μια συλλογική «ολότητα ... την [οποία] κατανοούν σαν βούληση και Λόγο: αυτός είναι ο δικός τους κόσμος». Η γνώση, όμως, ότι ο κοινωνικός μηχανισμός, ως σύστημα, αποτελεί μέσο καταπίεσης και χώρο πάλης των υποκειμένων τοποθετεί τους φορείς της εργασίας σε αντίπαλο πεδίο, αντίθετο με την «ενιαία κι αυτοσυνείδητη βούληση» (Horkheimer, 1984, σσ. 28, 160-161). Σε αυτήν την αντιπαλότητα καλείται το κοινωνικοπολιτικό υποκείμενο να τοποθετηθεί μέσω της εργασίας και να επιλέξει είτε το χάσμα των κοινωνικών αποστάσεων είτε τη γεφύρωση των κοινωνικών άκρων.

4.2 Ορισμένες σκέψεις γύρω από την εργασία

Οι προβλέψεις για μία εργασία η οποία τείνει προς το τέλος της δεν επιβεβαιώνονται. Οι αναφορές του J. Rifkin (1996), περί της αντικατάστασης της ανθρώπινης εργασίας από την τεχνολογία και τα επιτεύγματά της, δεν αποδεικνύονται. Οι περιγραφές του για εργοστάσια τα οποία δεν θα απασχολούν εργάτες και για αυτοματοποιημένες μηχανές στη θέση των εργαζομένων εκφράζουν, ίσως, την αμηχανία του απέναντι στις ιστορικές μεταβάσεις της παραγωγικής διαδικασίας, με βεβαιότητα όμως δεν πηγάζουν από μια εύστοχη ανάλυση των εκάστοτε εργασιακών ρυθμίσεων ή των οργανωσιακών αλλαγών που παρατηρούνται στην απασχόληση. Όπως και οι εκτιμήσεις του περί του μελλοντικού περιορισμού της παρεχόμενης εργασίας και περί της αναπλήρωσής της με ελεύθερο χρόνο, απόψεις οι οποίες εξαρτώνται περισσότερο από μια ανυπόμονη ανάγκη εύρεσης απαντήσεων για το μέλλον της εργασίας παρά από την πραγματική σύνδεση των εργασιακών μεταβολών εντός του κοινωνικού συστήματος, δεν επαληθεύονται έως τώρα.

Σε προγνώσεις καταλήγει και ο P. Glotz (1986) ο οποίος κατασκευάζει την κοινωνία των $\frac{2}{3}$. Η κοινωνική, αυτή, σύνθεση αποτελείται από εργαζομένους για τους οποίους θεωρείται ότι η παρουσία τους στην εργασία πληροί τα κριτήρια σταθερότητας του συστήματος. Είναι αυτοί οι εργαζόμενοι που κινητοποιούνται και επιλέγονται από τα ανώτερα στελέχη της εργασιακής οργάνωσης, αντί άλλων εργαζομένων. Στην κοινωνική κατασκευή του P. Glotz περιγράφεται η ανοχή των $\frac{2}{3}$ της κοινωνίας για την εξαθλίωση του υπολοίπου $\frac{1}{3}$ της κοινωνίας, το οποίο $\frac{1}{3}$ αποτελείται από τις περιθωριοποιημένες ομάδες των εργαζομένων, αυτές τις ομάδες που προορίζονται για τις ευκαιριακές θέσεις εργασίας και που δεν συγκεντρώνουν τα απαιτούμενα, από και για το σύστημα, ανταγωνιστικά χαρακτηριστικά (σσ. 33-37, 56). Μέχρι σήμερα οι παραπάνω αναλογίες δεν συναντώνται στην κοινωνική οργάνωση, ούτε αποδεικνύεται η συγκεκριμένη ποσοστιαία σύνθεση. Ανεξαρτήτως, όμως, των κοινωνικών αναλογιών η ταξική ανισότητα κυριαρχεί.

Ο A. Gorz (1999) προσδίδει στη μισθωτή εργασία γνωρίσματα τα οποία παραπέμπουν σε σχέσεις υπηρέτη και αφέντη, σε υποτακτικές σχέσεις προηγούμενων ιστορικών χρόνων. Η εκτίμησή του είναι ότι η άνευ όρων διάθεση του ίδιου του εαυτού του εργαζομένου, στον χώρο της εργασίας και μέσω της παροχής των υπηρεσιών του, επιδοκιμάζεται ευθέως στις μέρες μας ως στοιχείο πρωτεύουσας σημασίας για την κάλυψη μιας θέσης εργασίας. Αποσαφηνίζει ότι η διαφωνία του δεν έγκειται για εκείνες τις υπηρεσίες που προσφέρονται λόγω των επαγγελματικών γνώσεων του εργαζομένου και για λόγους κάλυψης αναγκών οι οποίες δεν ικανοποιούνται αλλιώς, όπως είναι για παράδειγμα η προσφορά υπηρεσιών υγείας. Ούτε διαφωνεί όταν οι υπηρεσίες παρέχονται υπό την τήρηση των επαγγελματικών κανόνων και σε ορισμένη αμοιβή, η οποία αμοιβή δεν συνεπάγεται οποιαδήποτε επιπρόσθετη απαίτηση εκ μέρους του αγοραστή πέραν των συμφωνημένων επαγγελματικών αποδόσεων. Διαφωνεί με το γεγονός ότι σε κατασκευασμένες μορφές υπηρεσιών ο εργαζόμενος εξαναγκάζεται σε εργασία «υποταγής στη θέληση των άλλων» και αντί να κυριαρχεί η επαγγελματική του γνώση γίνεται ο ίδιος κυριαρχούμενος από τις ορέξεις άλλων υποκειμένων (σσ. 99-102). Οι ζητούμενες, από τους εργαζομένους-υπηρέτες, υπηρεσίες θα μπορούσαν να είχαν εξυπηρετηθεί από τους ίδιους τους φορείς της ζήτησής τους και αυτό δεν επιλέγεται, διότι οι αγοραστές προτιμούν να κάνει κάποιος άλλος τις δουλειές «αγγαρείας». Αυτή η παρατήρηση αποδεικνύει τα εξής. Πρώτον, το υποκείμενο που προσφέρει τις υπηρεσίες του διακρίνεται, ταξικώς, ως κατώτερο από το υποκείμενο που τις αγοράζει. Δεύτερον, οι εργαζόμενοι μετατρέπονται σε υπηρέτες αυτών που έχουν την οικονομική δυνατότητα να τους

αγοράζουν. Τρίτον, η οικονομική διάσταση της διάκρισης και η προέλευσή της δημιουργούν ερωτήματα σχετικά με το ποιες είναι οι οικονομικές πηγές των εχόντων (Gorz, 1990, σσ. 22-23).

Στην παρούσα οπτική η προηγηθείσα παρατήρηση του A. Gorz, περί εργαζομένων-υπηρετών, αποτελεί μία από τις, παρόμοιου περιεχομένου, εκδοχές που παράγει η μισθωτή εργασία. Σύντομα οι ουτοπιστές συνειδητοποιούν, για διαφορετικούς λόγους, ότι «ταυτιζόταν η διαχείριση των ανθρώπων και της εργατικής τους δύναμης με τον πλούτο, σαν κατοχή των μέσων εργασίας ... [και] τούτη η διαχειριστική εξουσία μπορούσε να γίνει αντικείμενο όλο και πιο άμετρης εκμετάλλευσης». Οι ουτοπίες, αν και την εποχή της σύλληψής τους είναι νοητικοί τόποι απόδρασης των ανθρώπων από την αθλιότητα και τη μιζέρια τους, αφενός επιτυγχάνουν να διαχωρίσουν το κοινωνικώς υπαρκτό από το κοινωνικώς ίσο αφετέρου ομολογούν την απόσταση που χωρίζει τους ανθρώπους από την αντίδραση. Πρόκειται για την απόδραση στο φαντασιακό, αντί της συνειδητοποίησης του πραγματικού, εξαιτίας της γνώσης ότι η αθλιότητα πηγάζει από την εισχώρηση της ατομικής ιδιοκτησίας στις κοινωνικές σχέσεις (Horkheimer, 1971, σσ. 80-90). Διανύοντας αλματωδώς τον χρόνο και τολμώντας τις συγκρίσεις με τη σύγχρονη πραγματικότητα, η διαφορά είναι ότι σήμερα συναντάται η αποφυγή της σύνδεσης με το συλλογικό έχοντας στον αντίλογο την απόδραση στο ατομικό και αυτή η στάση δεν αλλάζει την κατάληξη των πραγμάτων. Στην περίπτωση των ουτοπιστών εξηγείται, κατά το δυνατόν, η άρνησή τους για το πραγματικό. Στη δεύτερη περίπτωση, ύστερα από τις αλλεπάλληλες ιστορικοκοινωνικές μεταβάσεις και την ελεύθερη διάθεση της τεκμηριωμένης παραγόμενης γνώσης, οι εξηγήσεις είναι αμυδρές, με την απουσία της συλλογικής αντίδρασης να έχει βροντερές συνέπειες.

Το «άτομο, ως προσδιορισμός του μεμονωμένου ανθρώπου», που αποσυνδέει την αυτοσυντήρησή του και φαίνεται αποδεσμευμένο από το όλο, δεν αποτελεί παρά μία ψευδαίσθηση η οποία χρονολογείται τον 18ο αιώνα (Adorno & Horkheimer, 1987, σσ. 62-65). Η προσλαμβάνουσα της αυθυπαρξίας του ατόμου είναι φτιαχτή, διότι «ο άνθρωπος καθρεφτίζει τον εαυτό του πρώτα σ' έναν άλλο άνθρωπο. Μόνο ... [τότε] αρχίζει να αναφέρεται στον εαυτό του σαν προς άνθρωπο» (Marx, 2002, σ. 67). Η κοινωνική διαμεσολάβηση, επομένως οι σχέσεις ανταλλαγής εντός του κοινωνικού συνόλου της κάθε ιστορικής στιγμής, είναι αυτή η οποία γεννά την αυτοεπίγνωση του ατόμου ως τέτοιου (Adorno & Horkheimer, 1987, σσ. 63-65). Η προσκόλληση των υποκειμένων στο ατομικό είτε εξυπηρετεί τη μετάθεση των ευθυνών της εξάρτησής τους σε τρίτους, είτε χρησιμεύει ως προκάλυμμα για τη μη ανάληψη της ευθύνης που

προϋποθέτει η διεκδίκηση της ανεξαρτησίας τους, είτε εκδηλώνεται για λόγους συμφέροντος. Αν η αιτία της προσκόλλησης βρίσκεται σε μία εκ των τριών προαναφερθεισών υποθέσεων, τότε η απάντηση είναι η ίδια. Πρόκειται για μία αυταπάτη μέσω της οποίας βαθαίνει η κοινωνική ανισότητα, συνεπώς και η ανισότητα στην εργασία. Όπως επισημαίνει ο M. Horkheimer (1947) το ατομικό κατασκευάζεται και επιδοκιμάζεται από τον ταξικό συσχετισμό, επειδή ευνοείται η αναπαραγωγή των ισχυουσών κοινωνικών σχέσεων¹¹⁴.

Συμπεράσματα

Με την ολοκλήρωση της εκπόνησης της διατριβής και κατόπιν της παράθεσης και ανάλυσης των στατιστικών δεδομένων για τη σύγχρονη οργάνωση της απασχόλησης, της επεξεργασίας των διαθέσιμων δεδομένων για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που υλοποιούνται από τον ΟΑΕΔ την περίοδο από το 2003 έως το μέσο του 2019, της θεωρητικής προσέγγισης των ζητημάτων για την εργασία, της παρουσίασης του εναλλακτικού μοντέλου για την απασχόληση και της κριτικής τοποθέτησης της γράφουσας, συμπεραίνονται τα εξής:

Πρώτον, η υλοποίηση δράσεων για την προώθηση της απασχόλησης πραγματοποιείται ανελλιπώς, τα τελευταία είκοσι περίπου χρόνια, από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού. Καταβάλλεται έμπρακτη προσπάθεια σε οικονομικό, διοικητικό επίπεδο και σε επίπεδο διάθεσης ανθρωπίνων πόρων, για την ανταπόκριση των δράσεων απασχόλησης στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Η χρηματοδότηση της πολιτικής, αυτής, είναι άμεσα εξαρτημένη από κρατικούς και ευρωπαϊκούς πόρους. Αναφορικά με τις δράσεις απασχόλησης, που υλοποιούνται κατά τα εξεταζόμενα έτη και σε συνάρτηση με τα συγκεκριμένα στατιστικά στοιχεία, διαπιστώνεται ότι η στοχοθεσία τους διαφοροποιείται προκειμένου να ενταχθούν στην απασχόληση οι πιο ευάλωτες ομάδες του εργατικού δυναμικού, ότι στον σχεδιασμό τους δεν προβλέπεται ο στόχος της πλήρους απασχόλησης και ότι η υλοποίησή τους υπαγορεύεται από ένα βασικό μοντέλο του οποίου η δομή δεν μεταβάλλεται.

Δεύτερον και για την ίδια εικοσαετία, σε αναπτυγμένες χώρες της Ευρώπης¹¹⁵ η ασφάλιση της ανεργίας απορροφά το μεγαλύτερο μέρος των κρατικών δαπανών που

¹¹⁴ «Ο ιντιβιντουαλισμός είναι ακριβώς η καρδιά της θεωρίας και της πρακτικής του αστικού φιλελευθερισμού, ο οποίος βλέπει την κοινωνία να εξελίσσεται μέσω της αυτόματης αλληλεπίδρασης αποκλινόντων συμφερόντων σε μια ελεύθερη αγορά» (Horkheimer, 1947, σ. 94).

¹¹⁵ Βλ. κεφάλαιο 3.

προορίζονται για την αγορά εργασίας. Η αύξηση της ανεργίας ακολουθείται από την αύξηση των δαπανών για την αγορά εργασίας, ενώ θα ήταν αναμενόμενο η αύξηση των δαπανών να μειώνει την ανεργία. Το γενικό συμπέρασμα ως προς τις δαπάνες για την προώθηση της απασχόλησης είναι ότι στην ετήσια χρονοσειρά παρουσιάζουν σταθερότητα και ότι το ύψος τους συνδέεται, κυρίως, με τη διαθεσιμότητα σε οικονομικούς πόρους και με τη στρατηγική απασχόλησης της κάθε χώρας. Από τη σύγκριση των μεγθών των δαπανών για την αγορά εργασίας, των ποσοστών ανεργίας (European Commission, 2022στ· ILO, 2023ε) και των τιμών του δείκτη του πληθωρισμού (The world bank, 2023) συμπεραίνεται ότι μέσω της χρηματοδότησης της αγοράς εργασίας, ενδεχομένως, να συγκρατείται το ποσοστό ανεργίας σε μία ορισμένη τιμή, αλλά δεν επιτυγχάνεται η καταπολέμηση του φαινομένου, ενώ η συσχέτιση των μεταβολών του πληθωρισμού και του δείκτη της ανεργίας αναπαράγεται, ανελλιπώς, στο προσκήνιο της οικονομίας.

Τρίτον, οι συλλογικές διαδικασίες προάσπισης των δικαιωμάτων του εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα έχουν πληγεί, εντόνως, την τελευταία δεκαετία. Η οικονομική κρίση και τα επιβαλλόμενα μέτρα λιτότητας εκτιμώνται ως οι λόγοι της περαιτέρω αποδυνάμωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες επιβεβαιώνει τη δυσχερή θέση στην οποία βρίσκονται οι εργαζόμενοι της χώρας μας (ILO, 2023α· Grimshaw & Koukiadaki, 2016).

Τέταρτον, η πρόταση για το μοντέλο της αυτόνομης εργασίας αποτελεί μία πραγματοποιήσιμη λύση για τη ρεαλιστική διέξοδο από την εξάρτηση της εργασίας. Διαπιστώνεται ότι τα χαρακτηριστικά της είναι καινοτόμα και ταυτοχρόνως ενωτικά για τον κοινωνικό ιστό και για το εργατικό δυναμικό. Η αυτονομία στην εργασία και στη χρηματοδότηση, με οφέλη για όλα τα μέρη μεταξύ των οποίων είναι και το κράτος, τα κίνητρα για αλληλέγγυα και συλλογική δράση των υποκειμένων στην υφιστάμενη αγορά, η επίδραση στον καταμερισμό της εργασίας και στη διαπραγματευτική ικανότητα του εργατικού δυναμικού και η ενδυνάμωση της κοινωνικής αλληλεπίδρασης στην κοινότητα είναι τα κυριότερα δομικά στοιχεία του μοντέλου απασχόλησης. Οι κοινωνικές δεσμεύσεις που παρέχονται είναι η βελτίωση της προσβασιμότητας των εργαζομένων σε πόρους, η αύξηση της αγοραστικής τους δύναμης και η αποδέσμευση του κρατικού προϋπολογισμού από την επιφόρτιση της επιδότησης της απασχόλησης (Lytras, 2017). Πρόκειται για ένα πρόγραμμα απασχόλησης βραχυπρόθεσμης διάρκειας. Οι πόροι που υπόσχεται το μοντέλο να διανέμει στο εργατικό δυναμικό αφορούν σε ένα ενεργητικό εισόδημα, το ύψος του οποίου εξαρτάται από τη χρονική στιγμή

υλοποίησης του έργου και από την ανταπόκριση των ενδιαφερομένων μερών. Το μοντέλο θέτει την πολυεπίπεδη θεσμική συνεργασία και την κοινωνικοπολιτική βούληση για την απασχόληση ως αναγκαίες προϋποθέσεις για την έναρξη, την εφαρμογή και τη συνέχιση της δράσης.

Η σύλληψη του μοντέλου της αυτόνομης εργασίας ανήκει στις σημαντικές πολιτικές ιδέες για την απασχόληση. Οι προκλήσεις είναι υπαρκτές, αλλά οι όροι της αυτόνομης εργασίας αναπτύσσονται στο έδαφος της πραγματικής εργασιακής οργάνωσης και αυτή η διαπίστωση δημιουργεί εγγυήσεις. Εκτιμάται ότι οι προοπτικές για την αξιοποίηση και την εξέλιξη της πρότασης είναι ανοιχτές στο κοινωνικό υποκείμενο και ότι η υλοποίηση του μοντέλου θα είναι χρήσιμη για όλο το κοινωνικό σύστημα.

Πηγές

Ελληνόγλωσσες πηγές

Αποφάσεις υπ' αριθμ. 27621/895, 27623/896, 27624/897. (2009). Αποφάσεις. *Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας*, ΦΕΚ 2031/Β/21-09-2009, 25233-25248. Ανάκτηση από https://www.et.gr/api/DownloadFeksApi/?fek_pdf=20090202031.

Απόφαση υπ' αριθμ. 1887/23/13-5-2008. (2008α). Πρόγραμμα 3.000 νέων ελευθέρων επαγγελματιών ηλικίας 22-32 ετών με το διακριτικό τίτλο Νέοι & Επιχειρηματικότητα. *Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας*, ΦΕΚ 1005/Β/30-05-2008, 13731-13738. Ανάκτηση από https://www.et.gr/api/DownloadFeksApi/?fek_pdf=20080201005.

Απόφαση υπ' αριθμ. 31211. (2007). Κατάρτιση προγράμματος επιχορήγησης έξι χιλιάδων (6.000) νέων ελεύθερων επαγγελματιών διακριτικό τίτλο «Νέοι ελεύθεροι επαγγελματίες – Νέοι επιστήμονες έτους 2007». *Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας*, ΦΕΚ 1619/Β/17-08-2007, 24103-24110. Ανάκτηση από https://www.et.gr/api/DownloadFeksApi/?fek_pdf=20070201619.

Απόφαση υπ' αριθμ. 5409/53/16-12-2009. (2010). Τροποποίηση της με αριθμό 5409/53/16-12-2009 απόφασης του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ σχετικά με την κατάρτιση προγράμματος 2.500 νέων ελεύθερων επαγγελματιών ηλικίας 22-64 ετών με το διακριτικό τίτλο πρόγραμμα νέων ελεύθερων επαγγελματιών έτους 2009 Β' Κύκλος. *Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας*, ΦΕΚ 846/Β/17-06-2010, 12365-12372. Ανάκτηση από https://www.et.gr/api/DownloadFeksApi/?fek_pdf=20100200846.

Απόφαση υπ' αριθμ. Β142288. (2008β). Πρόγραμμα 3.000 νέων ελευθέρων επαγγελματιών ηλικίας 22-32 με τον διακριτικό τίτλο Νέοι & Επιχειρηματικότητα. *Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας*, ΦΕΚ 2298/Β/11-11-2008, 32773-32780. Ανάκτηση από https://www.et.gr/api/DownloadFeksApi/?fek_pdf=20080202298.

Δ.ΥΠ.Α. (2016). *Δημόσια Πρόσκληση Νο 13/2016*. Ανάκτηση από Διαύγεια: <https://diavgeia.gov.gr/doc/7%CE%A10%CE%9E4691%CE%A92-%CE%A89%CE%93?inline=true>.

- Δ.ΥΠ.Α. (2017). *Δημόσια Πρόσκληση Νο 10/2017*. Ανάκτηση από Διαύγεια:
<https://diavgeia.gov.gr/doc/%CE%A9%CE%98%CE%98%CE%A64691%CE%A92-%CE%A0%CE%9A7?inline=true>.
- Δ.ΥΠ.Α. (2018). *Δημόσια Πρόσκληση Νο 11/2018*. Ανάκτηση από Διαύγεια:
<https://diavgeia.gov.gr/doc/7%CE%9C%CE%9B34691%CE%A92-%CE%9B%CE%9F%CE%92?inline=true>.
- Δ.ΥΠ.Α. (2022α). *Διοικητική οργάνωση και διάρθρωση της Δ.ΥΠ.Α.* Ανάκτηση από
<https://www.dypa.gov.gr/dioikitiki-orgchanosi-diarthrosi-tis-dypa?tab=dioikiti-ki-orgchanosi&tab2=perifereiakes-ypiresies&tab3=kentra-prowthisis-stin-apa-skholisi-kpa2>.
- Δ.ΥΠ.Α. (2022β). *Esco-matching*. Ανάκτηση από <https://www.dypa.gov.gr/esco-matching?tab=esco&tab2=omades-khristwn&tab3=>.
- Δ.ΥΠ.Α. (2022γ). *Ιστορική εξέλιξη*. Ανάκτηση από <https://www.dypa.gov.gr/istoriki-ekseliksi>.
- Δ.ΥΠ.Α. (2022δ). *Προγράμματα κλειστά*. Ανάκτηση από <https://www.dypa.gov.gr/proghrammata-kleista>.
- Δ.ΥΠ.Α. (2023α). *Κοινοφελές κλειστό*. Ανάκτηση από <https://www.dypa.gov.gr/koinofeles-kleisto?page=1&&tags=%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CF%86%CE%B5%CE%BB%CE%AD%CF%82%20%CE%BA%CE%BB%CE%B5%CE%B9%CF%83%CF%84%CF%8C>.
- Δ.ΥΠ.Α. (2023β). *Προγράμματα ανοιχτά*. Ανάκτηση από <https://www.dypa.gov.gr/proghrammata-anoikhta>.
- Δ.ΥΠ.Α. (2023γ). *Προγράμματα απασχόλησης*. Ανάκτηση από ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης: <https://www.dypa.gov.gr/proghrammata-apaskholisis>.
- ΕΕΟ, Group. (2011). Καταγραφή και αποτίμηση της εφαρμογής των υφιστάμενων πεδίων πολιτικής των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και του υφιστάμενου συστήματος εσωτερικής αξιολόγησης. Παραδοτέο 1ο. Στο *Μελέτη ανασχεδιασμού των δράσεων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και σχεδιασμός και προσδιορισμός του τρόπου διαδικασιών εφαρμογής εσωτερικού συστήματος, μηχανισμού αξιολόγησης στον ΟΑΕΔ, των δράσεων αυτών*. Αθήνα: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

- Ελληνική Στατιστική Αρχή. (2023). *Αποτελέσματα απογραφής πληθυσμού - κατοικιών 2021*. Ανάκτηση από <https://www.statistics.gr/el/2021-census-res-pop-results>.
- Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2012). *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, C 326/47 - C 326/199. Ανάκτηση από EUR-Lex, access to European Union law: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:c382f65d-618a-4c72-9135-1e68087499fa.0005.02/DOC_3&format=PDF.
- Επιθεώρηση Εργασίας Ανεξάρτητη Αρχή. (2022). *Προφίλ του οργανισμού*. Ανάκτηση από Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας»: <https://www.sepe.gov.gr/organismos/profil/>.
- European Commission. (2017). *Θεματικό ενημερωτικό δελτίο ευρωπαϊκού εξαμήνου. Απασχόληση των νέων*. Ανάκτηση από https://commission.europa.eu/system/files/2018-06/european-semester_thematic-factsheet_youth_employment_el.pdf.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2021). *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών. Σχέδιο δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, COM/2021/102 final*. Ανάκτηση από EUR-Lex, access to European Union law: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b7c08d86-7cd5-11eb-9ac9-01aa75ed71a1.0013.02/DOC_1&format=PDF.
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2014). Απόφαση αριθ. 573/2014/EE του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15ης Μαΐου 2014 σχετικά με την ενισχυμένη συνεργασία των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης (ΔΥΑ). *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, L 159/32 - L 159/39. Ανάκτηση από EUR-Lex, access to European Union law: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014D0573&from=EN>.
- Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2021). *Η διακήρυξη του Πόρτο*. Ανάκτηση από Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, δελτία τύπου: <https://www.consilium.europa.eu/el/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>.
- K.Y.A. 25399/824/09. (2009). Αποφάσεις. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, ΦΕΚ 2115 Β/30-9-2009*, 26337-26344. Ανάκτηση από https://www.et.gr/api/DownloadFeksApi/?fek_pdf=20090202115.

- Κ.Υ.Α. 56067/844/29.10.2008. (2008). Αποφάσεις. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας*, ΦΕΚ 2310/Β'/13-11-2008, 33321-33328. Ανάκτηση από https://www.et.gr/api/DownloadFeksApi/?fek_pdf=20080202310.
- Νομοθετικό διάταγμα 212. (1969). Περί Οργανώσεως και Διοικήσεως του Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού. *Εφημερίς της κυβερνήσεως*, ΦΕΚ112/Α/14-06-1969, 889-892. Ανάκτηση από https://www.et.gr/api/DownloadFeksApi/?fek_pdf=19690100112.
- Νομοθετικό διάταγμα 2961. (1954). Περί συστάσεως Οργανισμού Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Ανεργίας. *Εφημερίς της κυβερνήσεως*, ΦΕΚ197/Α/25-08-1954, 1595-1602. Ανάκτηση από https://www.et.gr/api/DownloadFeksApi/?fek_pdf=19540100197.
- Νόμος 1876. (1990). Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις. *Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας*, ΦΕΚ/27/Α/08-03-1990, 187-198. Ανάκτηση από https://www.et.gr/api/DownloadFeksApi/?fek_pdf=19900100027.
- Νόμος 2434. (1996). Μέτρα πολιτικής για την απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και άλλες διατάξεις. *Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας*, ΦΕΚ 188/Α/20-08-1996, 3333-3348. Ανάκτηση από https://www.et.gr/api/DownloadFeksApi/?fek_pdf=19960100188.
- Νόμος 2956. (2001). Αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ. και άλλες διατάξεις. *Εφημερίδα της κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας*, ΦΕΚ258/Α/06-11-2001, 3561-3584. Ανάκτηση από https://www.et.gr/api/DownloadFeksApi/?fek_pdf=20010100258.
- Νόμος 4921. (2022). Δουλειές Ξανά: Αναδιοργάνωση Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και ψηφιοποίηση των υπηρεσιών της, αναβάθμιση δεξιοτήτων εργατικού. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας*, ΦΕΚ 75/Α/18-4-2022, 2613-2660. Ανάκτηση από https://www.et.gr/api/DownloadFeksApi/?fek_pdf=20220100075.
- Νόμος 5053. (2023). Για την ενίσχυση της εργασίας. Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019. Απλοποίηση ψηφιακών διαδικασιών και ενίσχυση της Κάρτας Εργασίας. Αναβάθμιση της επιχειρησιακής λειτουργίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και της Επιθεώρησης Εργασίας. *Εφημερίδα της*

κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, ΦΕΚ 158/Α/26-9-2023, 5823-5838.
Ανάκτηση από https://www.et.gr/api/DownloadFeksApi/?fek_pdf=20230100158.

ΟΑΕΔ. (2013α). *Δημόσια Πρόσκληση Νο 4/2013*. Ανάκτηση από Διαύγεια: <https://diavgeia.gov.gr/doc/%CE%92%CE%9B9%CE%944691%CE%A92-%CE%92%CE%9F%CE%93?inline=true>.

ΟΑΕΔ. (2013β). *Δημόσια Πρόσκληση Νο 5/2013*. Ανάκτηση από Διαύγεια: <https://diavgeia.gov.gr/doc/%CE%92%CE%9B194691%CE%A92-%CE%9F%CE%92%CE%A9?inline=true>.

ΟΑΕΔ. (2013γ). *Δημόσια Πρόσκληση Νο 6/2013*. Ανάκτηση από Διαύγεια: <https://diavgeia.gov.gr/doc/%CE%92%CE%9B0%CE%964691%CE%A92-%CE%A81%CE%A6?inline=true>.

ΟΑΕΔ. (2013δ). *Δημόσια Πρόσκληση Νο 7/2013*. Ανάκτηση από Διαύγεια: <https://diavgeia.gov.gr/doc/%CE%92%CE%9B%CE%93%CE%9E4691%CE%A92-092?inline=true>.

ΟΑΕΔ. (2015α). *Δημόσια Πρόσκληση Νο 2/2015*. Ανάκτηση από Διαύγεια: <https://diavgeia.gov.gr/doc/%CE%A8%CE%910%CE%9C4691%CE%A92-56%CE%9A?inline=true>.

ΟΑΕΔ. (2015β). *Δημόσια Πρόσκληση Νο 5/2015*. Ανάκτηση από Διαύγεια: <https://diavgeia.gov.gr/doc/7%CE%95%CE%A0%CE%984691%CE%A92-%CE%A1%CE%A3%CE%A3?inline=true>.

ΟΑΕΔ. (2015γ). *Δημόσια Πρόσκληση Νο 7/2015*. Ανάκτηση από Διαύγεια: <https://diavgeia.gov.gr/doc/7%CE%A1%CE%99%CE%934691%CE%A92-1%CE%9E%CE%9D?inline=true>.

ΟΑΕΔ. (2015δ). *Δημόσια Πρόσκληση Νο 8/2015*. Ανάκτηση από Διαύγεια: <https://diavgeia.gov.gr/doc/7%CE%9A804691%CE%A92-747?inline=true>.

ΟΑΕΔ. (2016α). *Δημόσια Πρόσκληση Νο 1/2016*. Ανάκτηση από Διαύγεια: <https://diavgeia.gov.gr/doc/7%CE%9C%CE%A0%CE%964691%CE%A92-4%CE%A86?inline=true>.

ΟΑΕΔ. (2016β). *Δημόσια Πρόσκληση Νο 8/2016*. Ανάκτηση από Διαύγεια: <https://diavgeia.gov.gr/doc/6%CE%A0%CE%9104691%CE%A92-%CE%97%CE%971?inline=true>.

- ΟΑΕΔ. (2016γ). *Δημόσια Πρόσκληση Νο 9/2016*. Ανάκτηση από Διαύγεια: <https://diavgeia.gov.gr/doc/66%CE%97%CE%9B4691%CE%A92-%CE%9B34?inline=true>.
- ΟΑΕΔ. (2017). *Πρόγραμμα ενίσχυσης της απασχόλησης 40.000 αμειβόμενων με δελτίο παροχής υπηρεσιών, με μετατροπή της σύμβασης παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών σε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας*. Ανάκτηση από <https://www.dypa.gov.gr/programma-enischyses-tes-apascholeses-40-000-ameibomenon-me-deltio-paroches-yperesion-me-metatrope-tes-symbases-paroches-anexarteton-yperesion-se-symb>.
- Προεδρικό Διάταγμα υπ'αρ. 11. (2022). Οργανισμός του «Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού» (Ο.Α.Ε.Δ.). *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, ΦΕΚ25/Α/15-02-2022*, 837-916. Ανάκτηση από https://www.et.gr/api/DownloadFeksApi/?fek_pdf=20220100025.
- Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (1998). Οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 15ης Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES. *Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 14/9-14/14*. Ανάκτηση από <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081>.
- Υπουργείο Ανάπτυξης και Επενδύσεων. (2019). *Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων (ΠΔΕ)*. Ανάκτηση από Γενική Γραμματεία Δημοσίων Επενδύσεων & ΕΣΠΑ: <https://www.ggde-espa.gov.gr/pde/>.
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. (2011). *Πρόγραμμα επιχορήγησης 1000 ΝΕΕ (ΡΟΜ) στην Ανατολική Μακεδονία και Θράκη*. Ανάκτηση από <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/67715b2c-ec81-4f0c-ad6a-476a34d732bd/7452193.pdf>.
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. (2021). ΣΕΠΕ, ΟΑΕΔ, ΕΦΚΑ. *Ειδικό ετήσιο τεύχος. Αποτελέσματα της ηλεκτρονικής καταγραφής του συνόλου των επιχειρήσεων και των εργαζομένων μισθωτών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, από 1 Οκτωβρίου έως 30 Νοέμβριου 2021*. Ανάκτηση από <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2022/02/%CE%95%CE%99%CE%94%CE%99%CE%9A%CE%9F-%CE%A4%CE%95%CE%A5%CE%A7%CE%9F%CE%A3-2021-%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%9D%CE%97.pdf>.

- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. (2022α). *Άρθρο 16. Διαδοχή Ενιαίου Λογαριασμού για την Εφαρμογή Κοινωνικών Πολιτικών*. Ανάκτηση από <http://www.opengov.gr/minlab/?p=5595>.
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. (2022β). *Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης Δ.ΥΠ.Α. Στρατηγική για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και τη διασύνδεσή του με την αγορά εργασίας*. Ανάκτηση από Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Απασχόληση, Στρατηγική Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού: <https://ypergasias.gov.gr/apascholisi/stratigiki-dexiotiton-ergatikou-dynamikou/>.
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. (2022γ). *Ολοκλήρωση της δημόσιας διαβούλευσης για το σχέδιο νόμου «Λειτουργίες Ξανά: Αναδιοργάνωση Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και ψηφιοποίηση των υπηρεσιών της, αναβάθμιση δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού και διάγνωσης των αναγκών εργασίας και άλλες διατάξεις»*. Ανάκτηση από <http://www.opengov.gr/minlab/?p=5611>.
- Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. (2018). *Στρατηγικό πλαίσιο για τον ανασχεδιασμό των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης*. Ανάκτηση από http://www.opengov.gr/minlab/wp-content/uploads/downloads/2018/04/stratigiko_plaisio.pdf.
- Υπουργείο Οικονομικών. (2021). *Προϋπολογισμός επιδόσεων 2022*. Ανάκτηση από [minfin.gr](http://www.minfin.gr): <https://www.minfin.gr/documents/20182/17669520/%CE%A0%CE%A1%CE%9F%CE%A5%CE%A0%CE%9F%CE%9B%CE%9F%CE%93%CE%99%CE%A3%CE%9C%CE%9F%CE%A3-%CE%95%CE%A0%CE%99%CE%94%CE%9F%CE%A3%CE%95%CE%A9%CE%9D-2022.pdf/3ed88e27-39a4-4633-882e-204599d36066>.
- Υπουργείο Οικονομικών. (2022). *Προϋπολογισμός επιδόσεων 2023*. Ανάκτηση από Κρατικός προϋπολογισμός 2023: <https://www.minfin.gr/documents/20182/19144001/21-11-2022+++%CE%A0%CE%A1%CE%9F%CE%AB%CE%A0%CE%9F%CE%9B%CE%9F%CE%93%CE%99%CE%A3%CE%9C%CE%9F%CE%A3+%CE%95%CE%A0%CE%99%CE%94%CE%9F%CE%A3%CE%95%CE%A9%CE%9D+2023.pdf/05ee3c25-fc43-4fa2-8ce2-a3b910f9cf00>.

Ξενόγλωσσες πηγές

- Employment, social affairs & inclusion. (2022). *LMP expenditure by type of action - summary tables*. Ανάκτηση από https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/lmp_expsumm/default/line?lang=en.
- Employment, social affairs & inclusion. (2023). *PES Network work programme 2023-2024*. European Union.
- European Commission. (2012). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*. Ανάκτηση από EUR-Lex, access to European Union law: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0173&from=EN>.
- European Commission. (2019). *Labour market policy. Expenditure and participants. Data 2016*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2021). *PES Network supports service delivery reforms of the Greek Public Employment Service*. Ανάκτηση από employment, social affairs & inclusion: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1100&furtherNews=yes&newsId=9979>.
- European Commission. (2022α). *A pilot, PES EU innovation lab, launching in 2020*. Ανάκτηση από employment, social affairs & inclusion: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9540&furtherNews=yes>.
- European Commission. (2022β). *European network of Public Employment Services*. Ανάκτηση από employment, social affairs & inclusion: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=en>.
- European Commission. (2022γ). *European Skills/Competences, qualifications and occupations (ESCO)*. Ανάκτηση από employment, social affairs & inclusion: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1326&langId=en>.
- European Commission. (2022δ). *Expenditure by LMP intervention - Greece*. Ανάκτηση από employment, social affairs & inclusion: [https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/lmp_expme\\$el/default/table](https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/lmp_expme$el/default/table).
- European Commission. (2022ε). *Expenditure by LMP intervention-country data*. Ανάκτηση από employment, social affairs & inclusion: https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/explore/all/lmp?lang=en&subtheme=lmp_expend.lmp_expend_me&display=card&sort=category.

- European Commission. (2022στ). *LMP expenditure, percentage of gross domestic product*. Ανάκτηση από employment, social affairs & Inclusion: https://webgate.ec.europa.eu/empl/redisstat/databrowser/view/LMP_IND_EXP/default/table?lang=en&category=imp_indic.
- European Commission. (2022ζ). *Public Employment Services (PES) preparing for the new decade*. Ανάκτηση από employment, social affairs & inclusion: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1100&furtherNews=yes&newsId=9538>.
- European Commission. (2022η). *The ESCO classification. Occupations*. Ανάκτηση από https://esco.ec.europa.eu/en/classification/occupation_main.
- European employment policy observatory review. (2014). *Stimulating job demand: the design of effective hiring subsidies in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurostat. (2018α). *Labour market policy expenditure*. Ανάκτηση από statistics explaining: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Labour_market_policy_expenditure&oldid=138525.
- Eurostat. (2018β). *Labour market policy*. Ανάκτηση από metadata: https://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/lmp/lmp_esms.htm.
- Eurostat. (2022α). *Employment by sex, age, professional status and NUTS 2 regions (1 000)*. Ανάκτηση από data browser: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFST_R_LFE2ESTAT__custom_6353314/default/table?lang=en.
- Eurostat. (2022β). *Unemployment by sex, age, educational attainment level and NUTS 2 regions (1 000)*. Ανάκτηση από data browser: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFST_R_LFU3PERS__custom_3386582/settings_1/table?lang=en.
- Governing Body, ESP Committee on employment and social policy. (2003). *Second item on the agenda, active Labour Market Policies, GB 288/ESP/2*. Geneva: ILO. Ανάκτηση από <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb288/pdf/esp-2.pdf>.
- Hellenic Republic. (2022). *National reform programme 2022. Greece*. Ανάκτηση από https://commission.europa.eu/system/files/2022-05/greece_nrp_2022_en.pdf.
- ICON Institute public sector. (2021). *European network of public employment services. Greening of the labour market – impacts for the public employment services*. Luxembourg: Publications office of the European Union.

- IDB, Wapes, OECD. (2015). *The world of public employment services. Challenges, capacity and outlook for public employment services in the new world of work*. Inter-American development Bank, World association of public employment services, Organization for economic co-operation and development.
- ILO. (2014α). *Germany*. Ανάκτηση από NATLEX, database of national labour, social security and related human rights legislation: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=46596.
- ILO. (2014β). *Germany (1,255), Social security, general standards, (195)*. Ανάκτηση από NATLEX, Database of national labour, social security and related human rights legislation: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=76851&p_country=DEU&p_count=1255&p_classification=15&p_classcount=195.
- ILO. (2015α). *National employment policies: A guide for workers' organisations. Some key terms and what they mean*. Geneva.
- ILO. (2015β). *National employment policies: A guide for workers' organisations. What is a national employment policy?* Geneva.
- ILO. (2015γ). *Public employment services in Europe. Germany*. Geneva.
- ILO. (2016). *Diagnostic report on undeclared work in Greece*. Ανάκτηση από ILO publications: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/projectdocumentation/wcms_531548.pdf.
- ILO. (2017α). *C122 - Employment Policy Convention, 1964 (No. 122)*. Ανάκτηση από ILO-Normlex: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,en,C122,/Document#:~:text=With%20a%20view%20to%20stimulating,productive%20and%20freely%20chosen%20employment.
- ILO. (2017β). *Challenges for active labour market policies in G7 countries. G7 labour and employment ministerial meeting 29 – 30 September 2017*. Ανάκτηση από ILO, challenges for active labour market policies in G7 countries: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/meetingdocument/wcms_634166.pdf.
- ILO. (2017γ). *R169 - Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984 (No. 169)*. Ανάκτηση από ILO-Normlex: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312507.

- ILO. (2018α). *Getting back to work: A study of the social impacts of kinofelis*. Ανάκτηση από ILO, employment intensive investment: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_623960.pdf.
- ILO. (2018β). *Our impact, their voices. We cannot live without doing anything*. Ανάκτηση από ILO, impact and people: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_620996/lang--en/index.htm.
- ILO. (2018γ). *The right to work now. Lessons from kinofelis: the Greek public employment programme*. Ανάκτηση από ILO, employment intensive investment: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_622168.pdf.
- ILO. (2018δ). *Towards a stronger kinofelis: Recommendations for the strengthening of future phases*. Ανάκτηση από ILO, employment intensive investment: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_623959.pdf.
- ILO. (2018ε). *Women and men in the informal economy. A statistical picture*. Ανάκτηση από ILO, books and reports: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf.
- ILO. (2019). *Quick guide on interpreting the unemployment rate*. Ανάκτηση από ILO, publications: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_675155.pdf.
- ILO. (2020). *Global Employment Policy Review 2020. Employment policies for inclusive structural transformation*. Ανάκτηση από ILO, publications: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_734489.pdf.
- ILO. (2022α). *Employment by sex and age*. Ανάκτηση από ilo-stat explorer: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer56/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_AGE_NB_A.
- ILO. (2022β). *Employment by sex and occupation*. Ανάκτηση από ilo-stat explorer: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer54/?lang=en&id=EMP_TEMP_SEX_OCCU_NB_A.
- ILO. (2022γ). *Employment by sex and status in employment*. Ανάκτηση από ilo-stat explorer: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer32/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_STATUS_NB_A.

- ILO. (2022δ). *Employment by sex, status in employment and economic activity*. Ανάκτηση από ilo stat explorer: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer36/?lang=en&id=EMP_TEMP_SEX_STE_ECO_NB_A.
- ILO. (2022ε). *Employment by sex, status in employment and occupation*. Ανάκτηση από ilo stat explorer: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer26/?lang=en&id=EMP_TEMP_SEX_STE_OCU_NB_A.
- ILO. (2022στ). *ICSE-18 e-manual*. Ανάκτηση από <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/classification-status-at-work/icse18-manual/>.
- ILO. (2022ζ). *Skills and employability branch*. Ανάκτηση από ILO branches: <https://www.ilo.org/skills/lang--en/index.htm>.
- ILO. (2022η). *Unemployment of previously employed persons by sex and former occupation*. Ανάκτηση από ilo stat explorer: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer37/?lang=en&segment=indicator&id=UNE_TUNE_SEX_OCU_NB_A.
- ILO. (2022θ). *World employment and social outlook. Trends 2022*. Ανάκτηση από ILO, flagship and major reports: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_834081.pdf.
- ILO. (2023α). *Collective bargaining coverage rate (%) - Annual*. Ανάκτηση από https://www.ilo.org/shinyapps/bulkeplorer34/?lang=en&id=ILR_CBCT_NOC_RT_A.
- ILO. (2023β). *Employees by sex and weekly hours actually worked - Annual*. Ανάκτηση από https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer21/?lang=en&segment=indicator&id=EES_TEES_SEX_HOW_NB_A.
- ILO. (2023γ). *Incidence of part-time employment by sex - Common definition (%) - Annual*. Ανάκτηση από https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer4/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_PTER_SEX_RT_A.
- ILO. (2023δ). *Proportion of informal employment in total employment by sex and sector (%) -- Annual*. Ανάκτηση από https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer54/?lang=en&id=SDG_0831_SEX_ECO_RT_A.
- ILO. (2023ε). *Unemployment rate (%) Annual*. Ανάκτηση από https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer0/?lang=en&segment=indicator&id=SDG_0852_SEX_AGE_RT_A.
- ILO. (2023στ). *Women and men in the informal economy: A statistical update*. Ανάκτηση από ILO, publications: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_869188.pdf.

- International labour organization, Youth employment programme. (2018). *Guide on measuring decent jobs for youth: monitoring, evaluation and learning in labour market programmes. Note 2. Concepts and definitions of employment indicators relevant to young people*. Geneva: ILO.
- Ministry of social development - Te manatū whakahiato ora. (2019). *Rapid Evidence Review. What are the substitution and displacement effects of employment programmes?* New Zealand: MSD Research Archive. Ανάκτηση από <https://www.msd.govt.nz/documents/about-msd-and-our-work/publications-resources/research-archive/substitution-effects.pdf>.
- OECD. (2008). *OECD glossary of statistical terms*. Ανάκτηση από https://read.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-glossary-of-statistical-terms_9789264055087-en#page1.
- OECD. (2019). *Part time and partly equal: Gender and work in the Netherlands*. Ανάκτηση από OECD, gender equality at work: https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/part-time-and-partly-equal-gender-and-work-in-the-netherlands_204235cf-en#page1.
- OECD. (2021). *Public expenditure of LMP by main categories (GDP)*. Ανάκτηση από OECD, Stat: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=28935#>.
- OECD. (2023). *Employment in general government as a percentage of total employment*. Ανάκτηση από OECD Stat. government at a glance, yearly updates: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GOV#>.
- Office for the equal treatment of EU workers. (2018). *Guide to German authorities for EU citizens*. Ανάκτηση από EU-Gleichbehandlungsstelle: <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/resource/blob/1859482/1894570/1a3e65495c579a80eaf2b7d974b9263a/behoerdenwegweiser-pdf-data.pdf?download=1>.
- Official Journal of the European Union. (2009). Commission recommendations of 29 October 2009 on the use of the International Standard Classification of Occupations (ISCO-08) (2009/824/EC). *Official Journal of the European Union*, L 292/31-47.
- PES Network. (2022). *Network of the European Public Employment Services*. Ανάκτηση από <https://www.pesnetwork.eu/the-network/about/>.
- Pole emploi. (2023). *Travailler à Pôle emploi*. Ανάκτηση από Pole emploi: <https://www.pole-emploi.org/carriere/>.

Porto social commitment May 7th 2021. Porto social summit. (2021). Ανάκτηση από 2021 Portugal EU: <https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/porto-social-commitment/>.

The world bank. (2022α). *Metadata glossary*. Ανάκτηση από databank: <https://databank.worldbank.org/metadataglossary/jobs/series/SL.UEM.TOTL.ZS>.

The world bank. (2022β). *Unemployment, total (% of total labor force) (modeled ILO estimate)-Sweden*. Ανάκτηση από <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=SE>.

The world bank. (2023). *Inflation consumer prices (annual %)*. Ανάκτηση από <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=FP.CPI.TOTL.ZG&country=#>.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

- Adorno, T. W. (2006). *Αρνητική διαλεκτική*. Αθήνα: Αλεξάνδρεια.
- Adorno, T. W., & Horkheimer, M. (Επιμ.). (1987). *Κοινωνιολογικά εισαγωγικά δοκίμια*. Ινστιτούτο Κοινωνικών Ερευνών της Φραγκφούρτης. Αθήνα: Κριτική.
- Αθανασάτου, Ι. (2014). *Εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές*. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.).
- Αμίτσης, Γ., Δήμου, Ε., Μολιώτη, Α., & Προφύρη, Ι. (2008). *Σειρά παρακολούθησης και αξιολόγησης των δράσεων και πολιτικών για τη βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας μέσω εκπαιδευτικής προετοιμασίας*. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.).
- Ανίτση, Α., & Κώτσιος, Β. (2022). *Προσλήψεις μέσω προγραμμάτων απασχόλησης την περίοδο της πανδημίας covid-19*. Ανάκτηση από Δ.ΥΠ.Α., στατιστικά στοιχεία, μελέτες: <https://www.dypa.gov.gr/storage/statistika-stoikheia/prosli-pseis-proghrammaton-apaskholisis-oad-tin-periodo-tis-pandimias.pdf>.
- Αριστοτέλης. (2002). *Ρητορική Α΄*. (Δ. Λυπουρλής, Μετάφρ.) Αθήνα: Ζήτρος.
- Bauman, Z. (2002). *Η εργασία, ο καταναλωτισμός και οι νεόπτωχοι*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Βλαχοκυριάκου, Γ.-Α. (2020). *Παραγωγικά συστήματα και οι χωρικές τους προεκτάσεις: η περίπτωση της Volvo*. Ανάκτηση από Ψηφιακό Αποθετήριο Ε.Μ.Π.: <https://dspace.lib.ntua.gr/xmlui/handle/123456789/51518>.
- Borjas, G. J. (2016). *Τα οικονομικά της εργασίας*. Αθήνα: Κριτική.
- Braudel, F. (1998). *Υλικός πολιτισμός, οικονομία και καπιταλισμός (15ος-18ος αιώνας)*. Τα παιχνίδια της συναλλαγής (Τόμ. Β). Αθήνα: Αγροτική Τράπεζα της Ελλάδος.
- Calderone, M. (2021). Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Πρόταση απόφασης του Συμβουλίου σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών». *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, C 517/97-C 517/102.
- Coriat, B. (1985). *Ο εργάτης και το χρονόμετρο. Τειλορισμός - Φορντισμός και μαζική παραγωγή*. Αθήνα: Κομμούνα.
- Δασκαλάκης, Δ. (2009). *Βιομηχανική κοινωνιολογία. Οργάνωση-Εργασία-Τεχνολογία*. Αθήνα: Αντ. Ν. Σάκκουλα.

- Foucault, M. (1989). *Επιτήρηση και τιμωρία. Η γέννηση της φυλακής*. Αθήνα: Ράππα.
- Giddens, A. (2002). *Κοινωνιολογία*. Αθήνα: Gutenberg.
- Glott, P. (1986). *Μανιφέστο. Για μια νέα ευρωπαϊκή αριστερά*. Αθήνα: Οδυσσέας.
- Godelier, M. (1987). *Η θεωρία της μετάβασης στον Μαρξ*. Αθήνα: Gutenberg.
- Gorz, A. (1986). *Αντίο προλεταριάτο*. Αθήνα: Νέα Σκέψη.
- Gorz, A. (1999). *Η αθλιότητα του σήμερα και η προοπτική του αύριο*. Αθήνα: Νέα σύνορα, Λιβάνη.
- Gorz, A. (2009). *Οι δρόμοι του παραδείσου*. Αθήνα: Εναλλακτικές εκδόσεις.
- Hardt, M., & Negri, A. (2002). *Αυτοκρατορία*. Αθήνα: Scripta.
- Hegel, G. (2012). *Φιλοσοφία του δικαίου*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Hirsch, J. (1993). Φορντισμός και μεταφορντισμός: Η παρούσα κοινωνική κρίση και οι συνέπειές της. Στο W. Bonefeld, & J. Holloway (Επιμ.), *Μεταφορντισμός και κοινωνική δομή. Μια μαρξιστική συζήτηση για το μεταφορντικό κράτος* (Γ. Αντωνίου, μετάφρ., σσ. 16-47). Αθήνα: Εξάντας.
- Horkheimer, M. (1971). *Απαρχές της αστικής φιλοσοφίας της ιστορίας*. Αθήνα: Κάλβος.
- Horkheimer, M. (1984). *Φιλοσοφία και κοινωνική κριτική: παραδοσιακή και κριτική θεωρία, εξουσία και οικογένεια η κοινωνική λειτουργία της φιλοσοφίας*. Αθήνα: Ύψιλον.
- Kant, I. (2005). Μεταφυσική των ηθών. Δημόσιο δίκαιο (1799). Αποσπάσματα. Στο *Θεωρίες της πολιτικής και του κράτους. Hobbes, Locke, Rousseau, Kant, Hegel* (Μ. Αγγελίδης, & Θ. Γκιούρας, μετάφρ., σσ. 191-222). Αθήνα: Σαββάλας, Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα.
- Keynes, J. M. (2001). *Η γενική θεωρία της απασχόλησης, του τόκου και του χρήματος*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Κήπας, Μ. Ι. (2016). *Πολιτική οικονομία της μετάβασης. Το παράδειγμα της Ανατολικής Ευρώπης*. Αθήνα: Ηρόδοτος.
- Κούγιας, Κ. Γ. (2016, 6). *Ενέλικτη απασχόληση στην Ελλάδα της κρίσης. Κοινωνική Πολιτική* (6), σσ. 85-109.
- Κουζής, Γ. (2007). *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος. Αποκλίσεις και συγκλίσεις με τον ευρωπαϊκό χώρο*. Αθήνα: Gutenberg.
- Κουζής, Γ. (2016, 6). Η κρίση και τα μνημόνια ισοπεδώνουν την εργασία. *Κοινωνική πολιτική* (6), σσ. 7-20.
- Κουκιάδης, Ι. Δ. (2017). *Εργατικό δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*. Αθήνα: Σάκκουλα.

- Krugman, P., & Wells, R. (2018). *Οικονομική σε διδακτικές ενότητες*. Αθήνα: Gutenberg.
- Κυριαζή, Ν. (2011). *Η κοινωνιολογική έρευνα. Κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών*. Αθήνα: Πεδίο.
- Κωστόπουλος, Τ. (2010). *Τοπική κοινωνία και ευρωπαϊκή ολοκλήρωση*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Λαπατσιώρας, Σ., Σωτηρόπουλος, Δ. Π., Βαλλιάνος, Χ. (σχολιασμός). (2018). Το χρήμα στον Μαρξ: Από την ανάλυση της αξιακής μορφής στην κατανόηση του σύγχρονου καπιταλισμού. Στο *150 χρόνια Καρλ Μαρξ. Το κεφάλαιο. Στοχασμοί για τον 21ο αιώνα. Διεθνές Συνέδριο 14-15.01.2017* (Γ. Καράμπελας, μετάφρ., σσ. 39-67). Ζάπειο, Αθήνα: Θέσεις, Ίδρυμα Ρόζα Λούξεμπουργκ.
- Lobo Xavier, G. (2023). *Γνωμοδότηση. Ετήσια έρευνα για τη βιώσιμη ανάπτυξη 2023*. Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή. Ανάκτηση από <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/annual-sustainable-growth-survey-2023>.
- Λυδάκη, Α. (2001). *Ποιοτικές μέθοδοι της κοινωνικής έρευνας*. Αθήνα: Καστανιώτη.
- Λύτρας, Α. Ν. (2000). *Κοινωνία και εργασία. Ο ρόλος των κοινωνικών τάξεων*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Λύτρας, Α. Ν. (2004). *Δοκιμές στην ταξική ανάλυση. Προσεγγίσεις στην κλασική θεωρία των κοινωνικών τάξεων*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Λύτρας, Α. Ν. (2010). *Μίκρο-αστική λειτουργία και οργάνωση στην Ελλάδα*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Λύτρας, Α. Ν. (2016). *Η μισθωτή εργασία στην κοινωνική οργάνωση. Οι πραγματικότητες στην απασχόληση και η εδραίωση της εργασιακής αυτονομίας*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Λύτρας, Α. Ν. (2017α). *Για τη διεκδίκηση της κοινωνικής αλληλεγγύης*. Times News.
- Λύτρας, Α. Ν. (2017β). *Τα Κοινωνικά. Επιλογές από την ελληνική κοινωνιολογία. Παρουσιάσεις* (Τόμ. 2). Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Λύτρας, Α. Ν. (2019α). *Η δημοκρατία του κοινωνικού μέλλοντός μας*. Αθήνα: Παρατηρητήριο.
- Λύτρας, Α. Ν. (2019β). *Κριτικά Δοκίμια. Παρεμβάσεις στην ελληνική κοινωνιολογία. Η ελληνική κοινωνία στον 21ο αιώνα. Κείμενα για την κρίση και την απασχόληση* (Τόμ. 1ος). Αθήνα: Πάντειο.

- Λύτρας, Α. Ν. (2019γ). Τα κοινωνικά. Επιλογές από την ελληνική κοινωνιολογία. Η καταπολέμηση της ανεργίας και η κοινωνική αλληλεγγύη. *ΠΕΣΚΟ-Παντείου Πανεπιστημίου (Τμήμα Κοινωνιολογίας): για την Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία, Αθήνα, 2016 (10-12 Ιουνίου)*. Χ. Αθήνα: Πάντειο.
- Λύτρας, Α. Ν. (2019δ). *Τα κοινωνικά. Επιλογές από την Ελληνική Κοινωνιολογία. Το κοινωνικό υποκείμενο της ανατροπής, στον εικοστό πρώτο αιώνα* (Τόμ. ΙΧ). Αθήνα: Πάντειον.
- Λύτρας, Α. Ν. (2020α). *Η ελληνική κοινωνία στον 21ο αιώνα. Αναλύσεις για την απασχόληση, εκτιμήσεις για την κοινωνική δομή και απόψεις για την κρίση*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Λύτρας, Α. Ν. (2020β). *Θεωρία Κοινωνικών Τάξεων II: Σύγχρονα Ρεύματα. Η καταπολέμηση της ανεργίας και η κοινωνική αλληλεγγύη: Μια εναλλακτική πρόταση*. Ανάκτηση από Πλατφόρμα ασύγχρονης τηλεκπαίδευσης, Πάντειον Πανεπιστήμιο.
- Λύτρας, Α. Ν. (2021). *Συνεργατική κοινωνία. Κείμενα για την κοινωνική αλλαγή. Η ουτοπία είναι η επόμενη πραγματικότητα*. Αθήνα: Πάντειον.
- Marcuse, H. (1985α). *Λόγος και επανάσταση. Ο Χέγκελ και η γένεση της κοινωνικής θεωρίας*. Αθήνα: Ύψιλον.
- Marcuse, H. (1985β). *Το τέλος της ουτοπίας*. Αθήνα: Ύψιλον.
- Marx, K. (1978). *Το κεφάλαιο. Κριτική της πολιτικής οικονομίας* (Τόμ. 3). (Π. Μαυρομμάτης, μετάφρ.) Αθήνα: Σύγχρονη εποχή.
- Marx, K. (1979). *Το κεφάλαιο. Κριτική της πολιτικής οικονομίας. Το προτσές κυκλοφορίας του κεφαλαίου* (Τόμ. 2). (Π. Μαυρομμάτης, μετάφρ.) Αθήνα: Σύγχρονη εποχή.
- Marx, K. (1984). *Θεωρίες για την υπεραξία* (Τόμ. 4, μέρος 1ο). (Π. Μαυρομμάτης, μετάφρ.) Αθήνα: Σύγχρονη εποχή.
- Marx, K. (1990). *Βασικές γραμμές της κριτικής της πολιτικής οικονομίας 1857-1858* (Τόμ. Β). Αθήνα: Στοχαστής.
- Marx, K. (2002). *Το κεφάλαιο. Κριτική της πολιτικής οικονομίας. Το προτσές παραγωγής κεφαλαίου* (Τόμ. 1). (Π. Μαυρομμάτης, μετάφρ.) Αθήνα: Σύγχρονη εποχή.
- Marx, K. (2007). *Κριτική του προγράμματος της Γκότα*. Αθήνα: Σύγχρονη εποχή.
- Μαρξ, Κ., & Ένγκελς, Φ. (χ.χ.). Μισθωτή εργασία και κεφάλαιο. Στο Κ. Μαρξ, & Φ. Ένγκελς, *Διαλεχτά έργα* (Τόμ. 1, σσ. 64-108). Αθήνα: Σύγχρονη Εποχή.

- Μπακέας, Σ., & Χιονίδης, Θ. (2020). ΣΕΠΕ, ΟΑΕΔ, ΕΦΚΑ. *Ειδικό ετήσιο τεύχος. Αποτελέσματα της ηλεκτρονικής καταγραφής του συνόλου των επιχειρήσεων και των εργαζομένων, μισθωτών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου*. Αθήνα: Υπουργείο εργασίας και κοινωνικών υποθέσεων.
- Παπαθεοδώρου, Χ. (2020). Δημόσιος τομέας και λειτουργία της αγοράς. Στο Χ. Παπαθεοδώρου, & Θ. Σακελλαρόπουλος (Επιμ.), *Τα οικονομικά της κοινωνικής πολιτικής* (σσ. 61-82). Αθήνα: Διόνικος.
- Πουλαντζάς, Ν. (1991). *Το κράτος, η εξουσία, ο σοσιαλισμός*. Παρίσι: Θεμέλιο.
- Πουλαντζάς, Ν. (2008). *Οι κοινωνικές τάξεις στον σύγχρονο καπιταλισμό*. Αθήνα: Θεμέλιο.
- Ricardo, D. (2002). *Αρχές πολιτικής οικονομίας και φορολογίας*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Rifkin, J. (1996). *Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της. Η δύση του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού και το χάσμα της μετά-την-αγορά εποχής*. Αθήνα: Λιβάνη.
- Robson, C. (2007). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου*. Αθήνα: Gutenberg.
- Rousseau, J.-J. (197-?). *Το κοινωνικό συμβόλαιο*. Αθήνα: Γερ. Αναγνωστίδη.
- Rousseau, J.-J. (2005). Το κοινωνικό συμβόλαιο (1762). Αποσπάσματα. Στο *Θεωρίες της πολιτικής του κράτους. Hobbes, Locke, Rousseau, Kant, Hegel* (Μ. Αγγελίδης, & Θ. Γκιούρας, μετάφρ., σσ. 153-188). Αθήνα: Σαββάλας, Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα.
- Smith, A. (2000). *Ερευνα για τη φύση και τις αιτίες του πλούτου των εθνών (Βιβλία I & II)*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Stiglitz, J. E. (1992). *Οικονομική του δημόσιου τομέα*. Αθήνα: Κριτική.
- Stiglitz, J. E. (1998). *Σοσιαλισμός προς ποια κατεύθυνση; Οικονομίες σε μετάβαση*. Αθήνα: Κριτική.
- Taylor, F. W. (2007). *Αρχές επιστημονικού μανάτζμεντ*. (Ι. Ψημμένος, Επιμ.) Αθήνα: Παπαζήση.
- Therborn, G. (2019). *Τι κάνει η κυρίαρχη τάξη όταν κυβερνά;*. Αθήνα: Πλέθρον.
- Thurrow, L. C. (1997). *Το μέλλον του καπιταλισμού. Πώς οι σύγχρονες οικονομικές δυνάμεις διαμορφώνουν τον κόσμο του αύριο*. Αθήνα: Νέα Σύνορα, Λιβάνη.
- Traverso, E. (2016). *Η ιστορία ως πεδίο μάχης. Ερμηνεύοντας τις βιαιότητες του 20ου αιώνα*. Αθήνα: Εκδόσεις του εικοστού πρώτου.
- Watson, T. J. (2005). *Κοινωνιολογία, εργασία και βιομηχανία*. (Ι. Ψημμένος, Επιμ.) Αθήνα: Αλεξάνδρεια.

- Weber, M. (1989). *Η επιστήμη ως επάγγελμα. Κριτική της θεωρίας του Stammerl. Η γέννηση του σύγχρονου καπιταλισμού*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Weber, M. (2005). *Οικονομία και κοινωνία. Α' Τόμος, Κοινωνιολογικές έννοιες*. Αθήνα: Σαββάλας.
- Wright, E. O. (2012α). *Πραγματικές ουτοπίες στον καπιταλισμό και πέρα από αυτόν: παίρνοντας στα σοβαρά το κοινωνικό στοιχείο στον σοσιαλισμό*. Αθήνα: Νήσος.
- Φίλιας, Β. (1976). *Μαξ Βέμπερ: Συστηματική κοινωνιολογία και μεθοδολογία*. Αθήνα: Νέα σύνορα - Λιβάνη.
- Φίλιας, Β. (1978). *Τα κοινωνικά συστήματα*. Αθήνα: Νέα Σύνορα, Αντ. Λιβάνης.
- Φίλιας, Β. (1988). *Κοινωνικά συστήματα στον 20ο αιώνα*. Αθήνα: Gutenberg.
- Φίλιας, Β. (1994). *Κοινωνιολογία της οικονομίας* (Τόμ. Α). Αθήνα: Gutenberg.
- Χαλκιά, Α. (2007). *Το άδαιο λίκνο της δημοκρατίας. Σεξ, έκτρωση και εθνικισμός στη σύγχρονη Ελλάδα*. Αθήνα: Αλεξάνδρεια.
- Ψημμένος, Ι. (2004). Μετανάστες και κοινωνικός αποκλεισμός στη σύγχρονη πόλη: Η περίπτωση της Αθήνας. *Γεωγραφίες* (7), 65-82.

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

- Adorno, T. W., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D. J., & Sanford, N. (1950). *The authoritarian personality*. New York: Harper & Brothers.
- Aldridge, A., & Levine, K. (2011). *Surveying the social world: Principles and practice in survey research*. Buckingham: Open University Press.
- Barbier, J.-C. (2007). Réformer le service public de l'emploi: une fenêtre d'opportunité. *Regards croisés sur l'économie* (2), σσ. 235-243.
- Bell, J. (1999). *Doing your research project. A guide for first time researchers in education and social science*. Buckingham - Philadelphia: Open University Press.
- Bentham, J. (1791). *Panopticon or the inspection house*. Dublin: T. Payne.
- Beveridge, W. (1942). *Social insurance and allied services. Report by sir William Beveridge*. London: His majesty's stationery office.
- Beveridge, W. (1944). *Full employment in a free society. A report by lord Beveridge*. London: George Allen and Unwin Ltd.
- Blais, E., Callais, J., & Donne, V. (2018). *Pôle emploi: Coordinating public employment services and social support for vulnerable jobseekers*. Ανάκτηση από ILO, social protection department: <https://www.social-protection.org/gim>

i/gess/RessourcePDF.action;jsessionid=6YyqGNikY6u30Rquzk0qirFzvnHdmTkch3THelggAX0qz5DIRCwS!445242879?id=55338.

- Boyer, R., Charron, E., Jürgens, U., & Tolliday, S. (Επιμ.). (1998). *Between imitation and innovation: the transfer and hybridization of productive models in the international automobile industry*. New York: Oxford University Press.
- Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly review press.
- Brown, A. J., & Koettl, J. (2015). Active labor market programs - employment gain or fiscal drain? *IZA Journal of labor economics*, 4(12). DOI:10.1186/s40172-015-0025-5.
- Burri, S., Heeger-Hertter, S., & Rossetti, S. (2018). On-call work in the Netherlands: trends, impact and policy solutions. *Conditions of work and employment series* (103). Ανάκτηση από ILO, working papers: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_626410.pdf.
- Calmfors, L. (1994). Active labour market policy and unemployment: A framework for the analysis of crucial design features. OECD, *Economic Studies* (22). Ανάκτηση από <https://www.oecd.org/economy/growth/33936463.pdf>.
- Calmfors, L., Forslund, A., & Hemström, M. (2001). Does active labour market policy work? Lessons from the Swedish experiences. *Swedish Economic Policy Review* (review 85), 61-124. Ανάκτηση από <https://www.government.se/contentassets/d61c0e625bf54a54b59decdb0bd6acd/lars-calmfors-anders-forslund--maria-hemstrom-does-active-labour-market-policy-work-lessons-from-the-swedish-experiences>.
- Chabert, G., & Clavel, L. (2012). Lessons for today from Sweden's crisis in the 1990s. *Trésor-economics* (105). Ανάκτηση από <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/8ff87be3-e406-4db3-b985-6da39ce8dbdc/files/20cf5f07-8478-48e2-8abc-26034abaa9c8>.
- Comte, A. (1877). *System of positive polity* (Τόμ. 4). London: Longmans Green & Co.
- Coquet, B. (2015). *Labour market measures in France 2008–13: The crisis and beyond*. Ανάκτηση από ILO, papers and briefs: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449923.pdf.

- D'Achon, E. (2021). *Two decades of national employment policies 2000-2020. Part I. Employment policy design: Lessons from the past, policies for the future*. Ανάκτηση από ILO, publications: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_817748.pdf.
- Dobb, M. H. (1950). *Studies in the development of capitalism*. London: Routledge and Kegan Paul LTD.
- Dunsch, S., Hashi, I., & Lowitzsch, J. (2017). *Spanish sociedades laborales. Activating the unemployed. A potential new EU active labour market policy instrument*. Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Durkheim, E. (1933). *The division of labor in society*. New York: The Macmillan Company.
- Ellegård, K. (2007). The creation of a new production system at the Volvo automobile assembly plant in Uddevalla, Sweden. Στο Å. Sandberg, *Enriching Production: Perspectives on Volvo's Uddevalla plant as an alternative to lean production* (σσ. 37-59). Stockholm: Avebury.
- Fagan, C., Norman, H., Smith, M., & González Menéndez, M. C. (2014). In search of good quality part-time employment. *Conditions of work and employment series* (43). Ανάκτηση από ILO, publications: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_237781.pdf.
- Feng, S., & Hu, Y. (2010). Misclassification errors and the underestimation of U.S. Unemployment rates. *American Economic Review*, 103(2), σσ. 1054-70.
- Finn, D., & Peromingo, M. (2019). *Key developments, role and organization of public employment services in Great Britain, Belgium-Flanders and Germany*. Ανάκτηση από ILO, employment, labour markets and youth branch : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/---cepol/documents/publication/wcms_724913.pdf.
- Friedman, M. (1968). The role of monetary policy. *The American Economic Review*, LVIII (1). Ανάκτηση από <https://www.aeaweb.org/aer/top20/58.1.1-17.pdf>.
- Friedman, M. (2002). *Capitalism and freedom*. Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Gorz, A. (1989). *Critique of economic reason*. London, New York: Verso.

- Gorz, A. (1990). Du travail qui ne crée point de richesses. Pourquoi la société salariale a besoin de nouveaux valets. *Le Monde diplomatique*, 22-23. Ανάκτηση από <https://www.monde-diplomatique.fr/1990/06/GORZ/42679#:~:text=R%C3%A9ponse%20%3A%20elle%20vient%20du%20fait,des%20salaires%20qu'elles%20distribuent>.
- Grimshaw, D., & Koukiadaki, A. (2016). Evaluating the effects of the structural labour market reforms on collective bargaining in Greece. *Conditions of work and employment series* (85). Ανάκτηση από ILO, publications: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_538161.pdf.
- Hayek, F. A. (1948). *Individualism and economic order*. Chicago: The university of Chicago press.
- Hayek, F. A. (2001). *The road to serfdom*. New York: Routledge Classics.
- Heron, R., & Unger, L. (1999). *Glossary of labour administration and related terms*. Geneva: ILO.
- Honorati, M., & Posadas, J. (2019). *Fostering employment through employment subsidies*. Ανάκτηση από <https://pubdocs.worldbank.org/en/205471574377917863/SPJCC19-JLM-D7S1-Employment-Subsidies-Maddalena-Honorati-and-Josefina-Posadas.pdf>.
- Horkheimer, M. (1947). *Eclipse of reason*. New York: Oxford University Press.
- Hounshell, D. A. (1984). *From the American system to mass production, 1800-1932: the development of manufacturing technology in the United States*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Hutt, W. H. (1974). *A Rehabilitation of Say's law*. Athens: Ohio University Press.
- Katz, H. C., Kochan, T. A., & Keefe, J. H. (1987). Industrial relations performance and productivity in the U.S. automobile industry. *Brookings papers on economic activity* (3), σσ. 685-715.
- Katz, H. C., MacDuffie, J.-P., & Pil, F. K. (2013). Crisis and recovery in the U.S. auto industry: Tumultuous times for a collective bargaining pacesetter. Στο H. Stanger, P. F. Clark, & A.-C. Frost, *Collective bargaining under duress. Case studies of major North American industries* (LERA research volumes) (σσ. 45-79). Champaign, IL: Labor and employment relations association.
- Keynes, J. M. (1936). *The general theory of employment, interest, and money*. Zurich: ISN.

- Kornig, C., Louit-Martinod, N., & Méhaut, P. (2016). *Reducing precarious work in Europe through social dialogue: The case of France*. LEST, Institute of labour economics and industrial sociology CNRS, Aix Marseille University.
- Kostzer, D. (2008). Argentina: A case study on the plan Jefes y Jefas de hogar desocupados, or the employment road to economic recovery. *Publications Working paper* (534). Ανάκτηση από <https://www.levyinstitute.org/publications/argentina-a-case-study-on-the-plan-jefes-y-jefas-de-hogar-desocupados-or-the-employment-road-to-economic-recovery>.
- Lee, J. K. (2005). *Evaluation of and lessons from wage subsidy programmes in OECD countries*. Paris: Directorate of employment labour and social affairs, OECD.
- Lehmann, H., & Kluve, J. (2010). Assessing active labour market policies in transition economies. Στο F. Caroleo, & F. Pastore, *The labor market impact of the EU enlargement* (σσ. 275-307). Heidelberg: Physica.
- Les clés du social. (2010). *Décembre 1958, création de l'Unedic*. Ανάκτηση από <https://www.clesdusocial.com/decembre-1958-creation-de-l-unedic>.
- Lohse, T. (2005). Hartz IV. The german word of the year 2004 and the country's hope to overcome its problem of unemployment. *Hannover economic papers* (311). Ανάκτηση από <http://hdl.handle.net/10419/22423>.
- Lytras, A. N. (2016α). An alternative for combating unemployment. *Journal of Sociology and Social Work*, 4(2), σσ. 59-71.
- Lytras, A. N. (2016β). *Wage labour in modern society. The current realities and the challenge of change*. Athens: Papazisis.
- Lytras, A. N. (2017). *A radical policy for combating unemployment. The future network: Autonomous workers, stock holders, consumers and the state* (e-book). Athens: Papazisis.
- Macduffie, J., & Shimada, H. (1986). *Industrial relations and humanware. Japanese investments in automobile manufacturing in the United States*. Massachusetts: Sloan School of Management, Massachusetts Institute of Technology. Ανάκτηση από <http://hdl.handle.net/1721.1/48159>.
- Maletta, H. E. (2009). ILO role in economic and financial crises: lessons from the 2002 Argentine crisis and its aftermath. *Employment sector - Employment report* (4). Ανάκτηση από ILO, employment reports: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_107639.pdf.

- Marx, K. (1887). *Capital. A critique of political economy. Book one: The process of production of capital* (Τόμ. 1). Moscow: Progress Publishers. Ανάκτηση από <https://www.marxists.org/archive/marx/works/download/pdf/Capital-Volume-I.pdf>.
- Marx, K. (1907). *Capital. A Critique of Political Economy. Book One: The process of circulation of capital* (Τόμ. 2). Moscow: Progress Publishers. Ανάκτηση από <https://www.marxists.org/archive/marx/works/download/pdf/Capital-Volume-II.pdf>.
- Marx, K. (1969). *Value, Price and Profit*. New York: International Co Inc. Ανάκτηση από <https://www.marxists.org/archive/marx/works/download/pdf/value-price-profit.pdf>.
- Marx, K. (1986α). Wage labour and capital. Στο K. Marx, & F. Engels, *Selected works* (σσ. 63-93). Moscow: Progress publishers.
- Marx, K. (1986β). Wages, price and profit. Στο K. Marx, & F. Engels, *Selected works* (σσ. 185-226). Moscow: Progress publishers.
- Marx, K. (2016). *Theories of surplus value* (Τόμ. IV, μέρος 1ο). Moscow: Progress publishers. Ανάκτηση από <http://www.marx2mao.com/PDFs/TSV-Part%201.pdf>.
- Marx, K., & Engels, F. (1986α). Manifesto of the communist party. Στο K. Marx, & F. Engels, *Selected works* (σσ. 35-63). Moscow: Progress publishers.
- Marx, K., & Engels, F. (1986β). *Selected works*. Moscow: Progress publishers.
- Messenger, J. C., & Wallot, P. (2015). The diversity of marginal part-time employment. *INWORK Policy Brief* (7). Ανάκτηση από ILO, factsheets and briefs: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travel/documents/publication/wcms_375630.pdf.
- Mill, J. S. (1926). *On liberty*. London: Longmans Green & Co.
- Mill, J. S. (1948). *Essays on some unsettled questions of political economy*. London: The London school of economics and political science.
- Minsky, H. P. (1965). The Role of Employment Policy. Στο M. S. Gordon (Επιμ.), *Poverty in America* (σσ. 175-200). San Francisco: Chandler publishing company.
- Minsky, H. P. (1982). Can "It" happen again? A reprise. *Hyman P. Minsky archive* (155). Ανάκτηση από https://digitalcommons.bard.edu/hm_archive/155/.
- Minsky, H. P. (2008). *Stabilizing an unstable economy*. New York: McGraw-Hill.

- Phillips, A. W. (1958). The relation between unemployment and the rate of change of money wage rates in the United Kingdom, 1861-1957. *Economica*, 25(100), σσ. 283-299.
- Pigou, A. C. (1932). *The economics of welfare* (4 εκδ.). Macmillan & Co.
- Randall Wray, L. (2007). The employer of last resort programme: Could it work for developing countries? *Economic and labour market paper*. Ανάκτηση από ILO, publications: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---analysis/documents/publication/wcms_113904.pdf.
- Ricardo, D. (2004). *The works and correspondence of David Ricardo* (Τόμ. 2). Indianapolis: Liberty fund.
- Roy, A. S., & Wong, G. (2000). Direct job creation programs: Evaluation lessons on cost-effectiveness. *Canadian public policy*, 26(2), σσ. 157-169.
- Sandberg, T. (2007). Volvo Kalmar – twice a pioneer. Στο Å. Sandberg, *Enriching production. Perspectives on Volvo's Uddevalla plant as an alternative to lean production* (σσ. 87-101). Stockholm: Avebury.
- Say, J.-B. (2011). *Traité d'économie politique ou simple exposition de la manière dont se forment, se distribuent et se consomment les richesses, par Jean-Baptiste Say* (1803). Paris: Institut Coppet.
- Say, J.-B. (1821). *Letters to Mr. Malthus on several subjects of political economy, and particularly on the cause of the general stagnation of commerce*. London: Sherwood, Neely, and Jones.
- Say, J.-B. (1971). *A treatise on political economy*. New York: Augustus M. Kelley.
- Smith, A. (2007α). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations. Books I, II, III, IV, V*. Amsterdam, Lausanne, Melbourne, Milan, New York, Sao Paolo: MetaLibri. Ανάκτηση από https://www.ibiblio.org/ml/libri/s/Smith_A_WealthNations_p.pdf.
- Smith, A. (2007β). *The theory of moral sentiments*. Filiquarian publishing LLC.
- Smithies, A. (1945). Full employment in a free society. *The American economic review*, 35(3), σσ. 355-367.
- Squarzon, C., Boschiero, E., & Lizier, T. (2011). *Tools for the quality of employment services in Europe. Experiences and approaches to quality in 5 countries: France, Germany, Italy, Netherlands, United Kingdom*. Italia Lavoro. Ανάκτηση από <http://bancadati.italialavoro.it/bdds/download?fileName=c4296a5c-d0a7-47a0-9ed5-24a48e39e63a.pdf&uid=c4296a5c-d0a7-47a0-9ed5-24a48e39e63a>.

- Tcherneva, P. R. (2012). Beyond full employment: The employer of last resort as an institution for change. *The levy economics institute working paper collection* (732).
- Wang, Y. (2021). *From policy to results: Guidelines for implementation of national employment policies*. Ανάκτηση από ILO, publications: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_831186.pdf.
- Weber, M. (1992). *The protestant ethic and the spirit of capitalism*. London, New York: Routledge.
- Whalen, C. J. (2013). Post-Keynesian Institutionalism after the Great Recession. *European journal of economics and economic policies*, 10 (1), σσ. 12-27. Ανάκτηση από <https://ideas.repec.org/a/elg/ejeepi/v10y2013i1p12-27.html>.
- Wright Mills, C. (1951). *White collar. The American Middle Classes*. USA: Oxford University Press.
- Wright, E. O. (2012β). *Real utopias in and beyond capitalism: Taking the social in socialism seriously. Fifth annual Nicos Poulantzas memorial lecture*. Athens: Nicos Poulantzas institute, Nissos publications.
- Xiangwei, L., Ying, Z., & Yutian, Z. (2014). Pro-employment budgeting in China: Linking employment to national and local budgets. *Employment policy brief*. Ανάκτηση από ILO, publications: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/---cepol/documents/publication/wcms_241152.pdf.