

ΑΝΩΤΑΤΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ: ΣΣΟΕ

# ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

## ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ & ΑΝΕΡΓΙΑ

Τ.Ε.Ι. ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ  
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ  
Από Εισαγωγής

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ

ΚΟΣΜΟΠΟΥΛΟΥ ΣΠΥΡΙΔΟΥΛΑ  
ΛΟΥΚΑΪΔΟΥ ΧΡΥΣΤΑΛΛΑ

ΕΠΗΓΕΓΡΕΦΕΣ

ΧΡΗΣΤΟΣ ΑΠΟΣΤΟΛΟΠΟΥΛΟΣ

ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2002

**Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α**

Εισαγωγή	1
----------	---

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup>**

**ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ & ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ**

1. Εισαγωγικά στοιχεία-βασικές έννοιες	7
2. Η διάρθρωση της αγοράς εργασίας	9
3. Οι θεσμοί της αγοράς εργασίας	13
4. Το εργατικό δυναμικό	15
5. Η προσφορά εργασίας	18
6. Η ζήτηση εργασίας	21

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup>**

**ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ «ΑΝΕΡΓΙΑ»**

1. Εισαγωγικά στοιχεία - βασικές έννοιες	25
2. Θεωρήσεις των κρίσεων	35
3. Το πρόβλημα της ανεργίας	41
4. Οικονομικές θεωρίες ερμηνείας της ανεργίας	43
4.1. Η φιλελεύθερη θεώρηση: κλασική ανεργία	44
4.2. Η παρεμβατική θεώρηση: κεϋνσιανή ανεργία	45
4.3. Η Μαρξιστική προσέγγιση	46
5. Σύγχρονες ερμηνείες της ανεργίας	47
5.1. Η θεωρία της ανισορροπίας ή η γενική ισορροπία σε σταθερές τιμές	47
5.2. Ιδιαιτερότητες και κατακερματισμός της αγοράς εργασίας	49
5.3. Η κρίση του φορντικού προτύπου	50
5.4. Αναδιαμόρφωση	50

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup>**

**ΑΙΤΙΕΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

1. Εισαγωγικά στοιχεία	52
2. Δημογραφικές εξελίξεις: ποσοτικές μεταβολές στην προσφορά εργασίας	52
3. Ποιοτικές μεταγραφές στην προσφορά εργασίας	54

3.1. Ανεργία από έλλειψη προσαρμογής	54
3.2. Η θεωρία της ανεργίας διερεύνησης: ηθελημένη ανεργία	55
4. Διεθνοποίηση, ανταγωνισμός, ελεύθερες ανταλλαγές	55
5. Τεχνολογία: απώλεια θέσεων εργασίας	57

#### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>**

##### **ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

1. Κριτήρια ταξινόμησης	61
2. Ταξινομήσεις της ανεργίας βάσει των αιτιών που την προκαλούν	61
2.1. Η ανεργία τριβής	62
2.2. Η διαρθρωτική ανεργία	64
2.3. Η εποχιακή ανεργία	69
2.4. Ανεργία ελλιπούς ζήτησης	69
2.5. Η ανεργία ως αποτέλεσμα των μικρών ρυθμών μεγέθυνσης	70
2.6. Η τεχνολογική ανεργία	70
3. Ταξινομήσεις της ανεργίας σύμφωνα με τις πολιτικές που την αντιμετωπίζουν	72
4. Ταξινομήσεις της ανεργίας ανάλογα με τη διάρκειά της	73
5. Ταξινομήσεις της ανεργίας με κριτήριο τη διάρθρωσή της	77

#### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup>**

##### **ΟΙ ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

1. Εισαγωγικά στοιχεία	79
2. Διεθνείς διαστάσεις της ανεργίας	80
3. Μακροχρόνια ανεργία	83
4. Η διάρθρωση της ανεργίας	85
5. Διεθνείς διαστάσεις της ανεργίας	89
5.1. Η περίπτωση των Ηνωμένων Πολιτειών	89
5.2. Η περίπτωση της Μεγάλης Βρετανίας	90
5.3. Η περίπτωση της Γερμανίας	92
5.4. Η περίπτωση της Γαλλίας	94
5.5. Η αποκλίνουσα εμπειρία των Σκανδιναβικών χωρών	95
5.6. Οι χώρες της νότιας Ευρώπης	95

#### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6<sup>ο</sup>**

##### **ΟΙ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

1. Εισαγωγικά στοιχεία	97
2. Εξέλιξη της ανεργίας στην Ελλάδα από το 1960 έως σήμερα	98
3. Η εξέλιξη της ανεργίας κατά γεωγραφικά διαμερίσματα	106

4. Ποσοστά ανεργία νέων	107
5. Η θέση των νέων στην αγορά εργασίας	109
5.1. Οι μεταβολές στην απασχόληση την περίοδο 1995-2001	110
5.2. Οι μεταβολές της ανεργίας κατά την περίοδο 1995-2001	110
5.3. Νεοεισερχόμενοι άνεργοι	111
5.4. Μακροχρόνια ανεργία	111
5.5. Άνεργοι νέοι που έχουν εργασθεί στο παρελθόν	112
5.6. Η απασχόληση κατά τομέα παραγωγής	113
5.7. Η απασχόληση κατά θέση στο επάγγελμα	114
5.8. Η απασχόληση των νέων πλήρης-μερική	114
5.9. Η ανασφάλεια της εργασίας στους νέους	115
6. Κίνδυνος αποπληθωρισμού, εγχώρια ανεργία και οικονομική πολιτική	115
7. Αύξηση της απασχόλησης-αύξηση της ανεργίας	117

#### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7<sup>ο</sup>**

#### **ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ & ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΠΡΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ**

1. Βραχυπρόθεσμα μέτρα αντιμετώπισης της ανεργίας	121
2. Μακροπρόθεσμα στρατηγική αντιμετώπισης της ανεργίας	122
2.1. Η στρατηγική του Λευκού Βιβλίου	122
2.1.1. Η προώθηση της ανάπτυξης	123
2.1.2. Η προώθηση της ανταγωνιστικότητας	125
2.1.3. Η προώθηση της απασχόλησης	130
3. Αποτίμηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση	133
4. Η αντιμετώπιση της ανεργίας και το ευρωπαϊκό πρότυπο	134

#### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8<sup>ο</sup>**

#### **ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ & ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

1. Η μείωση του αριθμού των εργαζομένων μέσω ομαδικών απολύσεων	138
1.1. Η ρύθμιση των ομαδικών απολύσεων	138
1.1.1. Η οδηγία 75/129 ΕΟΚ του Συμβουλίου	139
1.1.2. Η οδηγία 92/56 ΕΟΚ του Συμβουλίου	141
1.1.3. Το καθεστώς των ομαδικών απολύσεων στα κράτη μέλη της Ε.Ε.	143
1.1.4. Οι ομαδικές απολύσεις εργαζομένων σύμφωνα με τον ελληνικό νόμο 1387/1983	144
1.2. Η άμβλυνση του κοινωνικού κόστους των ομαδικών απολύσεων	147

2. Η μείωση του χρόνου εργασίας των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση	149
2.1. Η ρύθμιση του χρόνου εργασίας στα κράτη μέλη της Ε.Ε.	150
2.2. Ευελιξία του χρόνου εργασίας: Βάρδιες-Υπερωρίες	153
2.3. Η δικαιοπρακτική δραστηριότητα της Ευρωπαϊκή Κοινότητας	156
2.4. Η δικαιοπρακτική δραστηριότητα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας	158
3. Η ανάπτυξη ευέλικτων μορφών απασχόλησης	160
3.1. Άτυπες σχέσεις εργασίας	160
3.2. Εργασία μερικής απασχόλησης	161
3.2.1. Έκταση, μορφές και αίτια μερικής απασχόλησης	161
3.2.2. Μετατροπή θέσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης	163
3.2.3. Η εργασία με μερική απασχόληση στην Ελλάδα	164
3.3. Έκτακτη εργασία	167
3.3.1. Η μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου	168
3.4. Η προσωρινή εργασία με διαμεσολάβηση τρίτου	169
3.5. Η κατ' οίκον εργασία (φασόν)	170
4. Σκοπιμότητα ευέλικτων μορφών απασχόλησης	170

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9<sup>ο</sup>**

### **ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ**

1. Ασφάλιση ανεργίας	172
2. Ασφάλιση ανεργία στην Ελλάδα	173
3. Απασχόληση και ασφαλιστικές εισφορές	174
4. Απασχόληση και ηλικία συνταξιοδότησης	176
4.1. Η μείωση του ενεργού πληθυσμού	176
4.2. Κανονική ηλικία συνταξιοδότησης	178
4.3. Ελαστική ηλικία συνταξιοδότησης	179
4.3.1. Συνταξιοδοτικά καθεστάτα που δεν ορίζουν ηλικία συνταξιοδότησης	181
4.3.2. Συνταξιοδοτικά καθεστάτα με μειωμένα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης	181
4.4. Ελαστικός ρυθμός αποχώρησης από το κοινωνικοασφαλιστικό σύστημα	182

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10<sup>ο</sup>**

### **ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

1. Ενεργητικές πολιτικές των κρατών μελών	185
1.1. Σύγκριση παθητικών και ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης	185
1.2. Διοίκηση υπηρεσιών απασχόλησης	186
1.3. Επιδότηση μισθού	187

1.4. Δημιουργία θέσεων απασχόλησης σε νέους τομείς	188
1.5. Εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση	190
1.6. Η πολιτική επαγγελματικής κατάρτισης της Ελλάδας	193
2. Ενεργητικές πολιτικές της Κοινότητας	196
2.1. Κοινοτικές κατευθύνσεις για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού	196
2.2. Κοινοτική δράση για την εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση	197
Συμπεράσματα	199
Βιβλιογραφία	202

## **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Η ανεργία που πλήττει σήμερα το 10% περίπου του ελληνικού εργατικού δυναμικού και δεκάδες εκατομμύρια εργαζομένων σ' όλες τις βιομηχανικές χώρες δίκαια μπορεί να χαρακτηριστεί ως η πανδημία του τέλους του 20<sup>ου</sup> αιώνας. Η αύξηση της στα παραπάνω επίπεδα επιβαρύνει τις ήδη υπάρχουσες ανισότητες και τον κοινωνικό αποκλεισμό, οδηγεί στην πλημμελή χρησιμοποίηση μέσων παραγωγής και τη σπατάλη του ανθρώπινου δυναμικού, αυξάνει την οικονομική ανασφάλεια και την απελπισία των οικογενειών. Η κοινωνική πραγματικότητα δεν είναι η ανεργία, όπως την ορίζουν και την αντιλαμβάνονται οι στατιστικοί και οι οικονομολόγοι, αλλά όπως τη βιώνουν οι ίδιοι οι άνεργοι. Βιώνεται ως ένας βαθύς τραυματισμός που αγγίζει το σύνολο της ιδιωτικής, οικογενειακής και κοινωνικής ζωής. Η ελάττωση των εισοδημάτων αποτελεί την ευκολοδιάκριτο κορυφή του συνολικού προβλήματος: ο βαθύς τραυματισμός, η αίσθηση απαξίωσης, η διαταραχή της οικογενειακής ισορροπίας και των κοινωνικών σχέσεων, ο κοινωνικός αποκλεισμός ή ακόμα και οι αντανάκλασεις της στο επίπεδο υγείας δίνουν τη συνολική διάσταση στο πρόβλημα.

Σήμερα, στις αναπτυγμένες κοινωνίες μας, μπορούμε, με μικρή δόση υπερβολής, να θεωρήσουμε ότι οι πραγματικοί φτωχοί είναι εκείνοι που δεν έχουν εργασία και εξειδίκευση : οι διαδικασίες παραγωγής έχουν γίνει τόσο τέλειες, τόσο ταχείες, τόσο τεχνικές, τόσο ακατάπαυστα μετασχηματιζόμενες, που είναι πλέον δύσκολο να ενταχθούν οι λιγότερο εξειδικευμένοι και εκπαιδευμένοι. Η κοινωνία μας αποκλείει πιο γρήγορα απ' ό,τι αφομοιώνει.

Η νέα πραγματικότητα είναι πλέον δραματική γιατί δεν εμπεριέχει μηχανισμούς αυτο-διόρθωσης. Όταν οι πλούσιοι είχαν ανάγκη τους φτωχούς ενδιαφέρονταν για αυτούς. Η ίδια η εκμετάλλευση ήταν μια μορφή αλληλεγγύης!

Σήμερα ο κανόνας της δημοκρατίας εντός των χωρών οδηγεί ακόμη περισσότερο στον αποκλεισμό. Οι ήδη υπάρχοντες θεσμοποιημένοι μηχανισμοί διόρθωσης δεν επαρκούν πλέον.

Η θεωρητική διαμάχη για τη φύση της σύγχρονης ανεργίας αφορά ειδικούς αλλά και υπευθύνους πολιτικών αποφάσεων. Από την αρχή της κρίσης βρισκόμαστε στο κέντρο αντιπαλότητας δύο στρατηγικών πολιτικής οικονομίας. Ανάλογα με την τιθέμενη

διάγνωση της κυρίας αιτίας της ανεργίας οι προτεινόμενες λύσεις διαφοροποιούνται.

Οι οικονομολόγοι της φιλελεύθερης σχολής θεωρούν ότι βρισκόμαστε αντιμέτωποι με «κλασική» ανεργία. Ως εκ τούτου ο αντικειμενικός στόχος δεν είναι παρά η δημιουργία μιας δυναμικής : αποδοτικότητα - επενδύσεις- απασχόληση.

Στον αντίθετο πόλο, για τους παρεμβατικούς η διάγνωση της ανεργίας ως κυρίως κεϋνσιανού τύπου καθιστά ως προνομιακό άξονα πολιτικής τη δυναμική: ζήτηση - παραγωγή - απασχόληση.

Εάν δεχθούμε ότι η μαζική ανεργία είναι προϊόν της κρίσης και η κρίση έκφραση βαθέων αλλαγών στη λειτουργία του συστήματος παραγωγής, η διαμάχη κλασική ανεργία - κεϋνσιανή ανεργία είναι δευτερεύουσα. Δεν είναι όμως χωρίς σημασία να διακρίνουμε τις δύο όψεις ενός συνολικού μηχανισμού γιατί έτσι θα μπορούσαμε να σκεφτούμε σημεία δραστικής παρέμβασης της οικονομικής πολιτικής.

Η σημερινή κατάσταση της απασχόλησης δεν είναι το αποτέλεσμα της αναπόφευκτης δράσης ανεξέλεγκτων δυνάμεων του τύπου διεθνοποίηση, ανταγωνισμός, μετανάστευση ή τεχνολογική πρόοδος. Αντίθετα, είναι αποτέλεσμα οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών και θεσμικών μηχανισμών με όλα τα θετικά και αρνητικά τους σημεία.

Η κύρια αιτία επιδείνωσης της ανεργίας και αύξησης της απασχόλησης χαμηλής αμοιβής είναι η ολοένα αυξανόμενη διαφορά μεταξύ της αναγκαιότητας της οικονομίας να καινοτομήσει και να προσαρμοστεί και της ικανότητας - ή και της θέλησης - να το επιτύχει.

Τόσο η Ε.Ε., όσο και ο ΟΟΣΑ και το ΔΓΕ συγκλίνουν σε κοινή αποδοχή για το χαρακτήρα της ανεργίας ως συνισταμένης μιας μακροοικονομικής (ελαττωμένη οικονομική μεγέθυνση) και μιας διαρθρωτικής (κατάσταση στην αγορά εργασίας) συνιστώσας. Κατά συνέπεια, μια συνολική πολιτική απασχόλησης απαιτεί πολλές προσεγγίσεις για την αντιμετώπιση του προβλήματος: δυναμικό, συνεχές και σταθερό μακροοικονομικό περιβάλλον, θεμελιώδεις διαρθρωτικές αλλαγές, αλλά και δίκαια διαδικασία κοινωνικής προσαρμογής.

Καμιά πολιτική, μεμονωμένα εφαρμοζόμενη δεν μπορεί να έχει επαρκές αποτέλεσμα. Είναι απαραίτητο να υπάρξει ταυτόχρονη αλλά και συνεχής δράση σε όλους τους τομείς για πολλούς λόγους: πρώτον, γιατί η διαρθρωτική ανεργία είναι ριζωμένη σε όλο τον κοινωνικό οικονομικό ιστό. Δεύτερον, οι δυσκολίες εφαρμογής πολλών από τις αρχές δράσης απαιτούν ενιαία στρατηγική, ώστε να επιτρέψουν στη χώρα και την κοινωνία την επιλογή μεταξύ ισότητας και αποδοτικότητας. Τρίτον,



μεγιστοποιείται το όφελος από συνεργία μικροοικονομικών πολιτικών τόσο μεταξύ τους όσο και στο πλαίσιο μιας μακροοικονομικής πολιτικής.

Είναι αναγκαίο να τονιστούν τα παραπάνω, γιατί στη χώρα μας εκτός από τις αντικειμενικές δυσκολίες ανάλυσης της κοινωνικο-οικονομικής πραγματικότητας και της επιλογής των αναγκαίων μέτρων προστίθενται τεράστιες υποκειμενικές αδυναμίες που απορρέουν από τη γραφειοκρατική και μη εξειδικευμένη λειτουργία των θεσμοθετημένων οργάνων, αλλά και από την εμφανή ανεπάρκεια και ιδιοτέλεια σε επίπεδο πολιτικών αποφάσεων, που συχνά αρέσκονται σε θεαματικές στιγμιαίες ανακοινώσεις εν ήδη πυροτεχνημάτων χωρίς προετοιμασία ή συνέχεια.

Το σταθερό μακροοικονομικό περιβάλλον δεν είναι αναγκαίο μόνο για την απορρόφηση της κυκλικής ανεργίας - αλλά και απαραίτητη προϋπόθεση απόδοσης των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων. Η ελληνική οικονομική πραγματικότητα της υψηλής έντασης απασχόλησης και χαμηλής παραγωγικότητας υπόσχεται αρχικά σημαντική απορρόφηση ανέργων με την ανάκαμψη.

Η αναμενόμενη μελλοντική και στη χώρα μας ανάπτυξη χωρίς αύξηση της απασχόλησης, όπως συμβαίνει στις άλλες ώριμες βιομηχανικές χώρες, θα αμβλύνει την επιρροή της συνιστώσας ανάπτυξη στην καταπολέμηση της ανεργίας.

Η διεθνοποίηση της οικονομίας και οι ελεύθερες ανταλλαγές παρ' όλες τις αρχικές αρνητικές επιπτώσεις στη μη εξειδικευμένη απασχόληση δεν μπορεί να θεωρηθεί μοιραία ως αρνητική μακροπρόθεσμα. Αντίθετα, μπορεί να έχει θετικά αποτελέσματα από μια γενικευμένη αύξηση της ζήτησης και των παγκοσμίων ανταλλαγών, αρκεί να προσαρμοστεί η χώρα σε ειδικευση δραστηριοτήτων για τις οποίες διαθέτει ένα συγκριτικό πλεονέκτημα και να ισχύσει παράλληλα με την ελεύθερη διακίνηση προϊόντων και κεφαλαίων η απρόσκοπτη εφαρμογή και επικύρωση των συμβάσεων της ΔΟΕ. Η επέκταση του κεϋνσιανο-φορντικού συμβιβασμού αποτελεί την άλλη όψη του νομίσματος της διεθνοποίησης. Η αγορά είναι σημαντική για τη συνάντηση της προσφοράς και της ζήτησης, τη διαμόρφωση τιμών και ποσοτήτων των προϊόντων. Εν τούτοις, ένας καλύτερος κόσμος είναι δυνατόν να δημιουργηθεί μόνο με τον συνδυασμό του ανταγωνισμού, της συνεργασίας και της αλληλεγγύης.

Η Ελληνική πραγματικότητα χαρακτηρίζεται από την οικονομική - εμπορική ένταξη της χώρας στην Ε.Ε. και τη συνεχή, καθημερινή, πολιτιστική και κοινωνική μας ώσμωση με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες, αλλά και από τη νέα ευμενή πρόκληση που προέρχεται από το άνοιγμα των οικονομιών, των αγορών και των συνόρων των βορείων γειτόνων μας και των χωρών της πρώην Σοβιετικής Ένωσης. Η εκμετάλλευση,

όμως, αυτής της θετικής συγκυρίας και η ανίχνευση των συγκριτικών πλεονεκτημάτων μας εκτιμάται ότι προσκρούει αφενός στην έλλειψη υποδομών αφετέρου στην εκτεταμένη, τριτοκοσμικού τύπου, διαφθορά της δημόσιας διοίκησης και του πολιτικού μας συστήματος.

Η τεχνολογική πρόοδος, ταυτόχρονα, καταργεί θέσεις εργασίας και δημιουργεί άλλες. Γενικά καταστρέφει θέσεις εργασίας χαμηλού κόστους και χαμηλής παραγωγικότητας και δημιουργεί άλλες πλέον παραγωγικές, εξειδικευμένες και υψηλότερου μισθού. Το προσωρινό αρνητικό αποτέλεσμα για την απασχόληση και το μακροπρόθεσμα θετικό εξαρτάται από την ικανότητα προσαρμογής.

Η σχέση τεχνολογίας και απασχόλησης θα πρέπει να αντιμετωπίζεται σε μια δυναμική προοπτική που να τονίζει το ρόλο που παίζουν οι νεωτερισμοί και οι τεχνολογικές πρόοδοι στις διαδικασίες της οικονομικής μεγέθυνσης και των διαρθρωτικών μεταβολών. Ίσως η τεχνολογική πρόοδος να είναι δυνατόν να προκαλέσει μαζική ανεργία, αλλά μόνο σ' έναν κόσμο όπου όλες οι επιθυμίες θα είχαν ικανοποιηθεί ή όπου η ζήτηση θα βρισκόταν σε καθεστώς συνεχούς περιορισμού, κατάσταση που δεν έχει προκύψει ποτέ μέχρι τώρα.

Είναι αδύνατον να αντιμετωπιστεί η διαρθρωτική ανεργία, οι συνέπειες τις διεθνοποίησης και των τεχνολογικών νεωτερισμών χωρίς σύστημα υψηλών προδιαγραφών εκπαίδευσης και συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης. Για να προετοιμαστούμε για την κοινωνία του αύριο, δεν αρκεί μόνο να διατηρήσουμε τη γνώση και την τεχνογνωσία που αποκτήθηκε σε κάποια δεδομένη στιγμή. Απαιτείται, εξίσου, ικανότητα μάθησης, επικοινωνίας, ομαδικής εργασίας και αξιολόγησης. Τα επαγγέλματα του αύριο απαιτούν ικανότητες διάγνωσης, διατύπωσης προτάσεων βελτίωσης σε όλα τα επίπεδα, αυτονομία, πνευματική ανεξαρτησία και ικανότητα ανάλυσης. Ο πλούτος της κοινωνίας του «τρίτου κύματος» ονομάζεται πλέον «γνώση». Ο έλεγχος της γνώσης είναι το επίκεντρο της αυριανής παγκόσμιας πάλης για την απόκτηση δύναμης σε όλες τις ανθρώπινες εκδηλώσεις. Ας μη ξεχνάμε επίσης ότι η γνώση είναι παράλληλα και η πιο δημοκρατική πηγή δύναμης.

Στη χώρα μας δεν μπορούμε να θεωρήσουμε ότι η χρήση των εισροών των τελευταίων χρόνων από τα αντίστοιχα ευρωπαϊκά ταμεία είναι η πλέον αποδοτική και αποτελεσματική. Όχι μόνο δεν δημιουργεί υποδομές για μελλοντική αξιοποίηση, αλλά αντίθετα, γεννά πρακτικές και διαμορφώνει συνειδήσεις των οποίων τα αρνητικά φαινόμενα θα επιταθούν με την αναμενόμενη μείωση των εισροών.

Στο μέλλον, ίσως, η μαζική ελάττωση του χρόνου εργασίας θα μπορούσε να

αποτελέσει την κατ' εξοχήν αποτελεσματική και αποδεκτή, συγκριτικά με όλες τις άλλες, διαρθρωτική παρέμβαση στην αγορά εργασίας.

Όσον αφορά στο παρελθόν, για το σύνολο των βιομηχανικών χωρών, τα συμπεράσματα είναι σαφή: ποτέ εδώ και ένα αιώνα η μεγέθυνση της οικονομίας, λαμβάνοντας υπ' όψη την αύξηση της παραγωγικότητας, δεν επέτρεψε εξέλιξη της απασχόλησης που θα μπορούσε από μόνη της να απορροφήσει την αύξηση του ενεργού πληθυσμού. Μόνο η δραστική ελάττωση του χρόνου εργασίας - υποδιπλασιασμός συγκριτικά με την κατάσταση πριν ένα αιώνα - επέτρεψε την πραγματοποίηση σχετικής ισορροπίας στην αγορά εργασίας (Με τη σημερινή πραγματικότητα του 10% της ανεργίας). Ιστορικά, ο συμβιβασμός της μείωσης του χρόνου εργασίας, είτε επιτεύχθηκε νομοθετικά είτε μέσω διεκδικήσεων και αναγκαστικών συμβάσεων, τελικά χρηματοδοτήθηκε από τον ίδιο μηχανισμό: μακροπρόθεσμα η αύξηση της παραγωγικότητας πλήρωσε το λογαριασμό ανεξάρτητα από το εάν αρχικά οι κοινωνικοί εταίροι συγκρούστηκαν στο μυθικό ζήτημα της αναπλήρωσης μισθών.

Είναι αδύνατο να προσεγγιστεί από τους κοινωνικούς εταίρους «επιθετική» μείωση του χρόνου εργασίας εάν δεν συνδεθεί με άλλες λειτουργίες, όπως ο βαθμός αναπλήρωσης των μισθών, η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας, η εντατικοποίηση της χρήσης του τεχνολογικού εξοπλισμού, που συνθέτουν συνολικά το ζήτημα ελάττωσης - αναδιάρθρωσης του χρόνου εργασίας. Οποσδήποτε το όλο επιχείρημα προϋποθέτει συζήτηση και διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχείρησης, αφού τα αποτελέσματα δεν είναι τα ίδια για όλες τις επιχειρήσεις, τους κλάδους και τους τομείς παραγωγής, ενώ παράλληλα είναι αδύνατο να αγνοηθεί ο διεθνής περίγυρος.

Κανένα επιμέρους μέτρο για την αντιμετώπιση της ανεργίας δεν μπορεί να επιφέρει θετικά και συνεχή αποτελέσματα από μόνο του. Είναι ανάγκη η πάλη ενάντια στην ανεργία να περιλαμβάνει πολλαπλές απαντήσεις στα πολλαπλά αίτια της ανεργίας στο πλαίσιο μιας επαρκώς επεξεργασμένης, σταθερής εφαρμογής και με τους αντίστοιχους πόρους συνολικής πολιτικής. Η στροφή από τις παθητικές σε ενεργητικές πολιτικές έχει γίνει αποδεκτή και στη χώρα μας. Απαιτείται ταυτόχρονα και ο επαναπροσανατολισμός των πόρων από τις επιδοματικές παροχές σε εξειδικευμένες παροχές ενεργητικών πολιτικών. Η παγκόσμια εμπειρία δείχνει ότι η πολυδιάσπαση των φορέων και των λειτουργιών των υπηρεσιών απασχόληση δεν είναι αποδοτική.

Η τελευταία κρίση και η μαζική ανεργία έδωσε το έναυσμα για επιτάχυνση και των διανοητικών εξεργασιών. Μας έκανε να κατανοήσουμε ότι είναι αδύνατο να επανέλθουμε σήμερα στην κοινωνία «πλήρους απασχόλησης» κατά τον κλασικό τρόπο,

εάν δεν πραγματοποιήσουμε νέα προσέγγιση στον ορισμό και την αντίληψη της εργασίας: βαίνουμε προς μια κοινωνία εργαζομένων χωρίς εργασία. Η εργασία καθίσταται ολοένα και λιγότερο σημαντική σε αυστηρά οικονομικό επίπεδο. Ουσιαστικά, γίνεται ένα πολιτιστικό και κοινωνικό πρόβλημα. Σήμερα, πολλοί από τους συνανθρώπους μας, για λόγους προσωπικούς ή οικογενειακούς επιθυμούν, μια μερική απασχόληση. Αυτό ίσως αύριο γίνει ο κανόνας για την οργάνωση μιας ολόκληρης ζωής εξαιτίας της μείωσης του χρόνου που αφιερώνουμε στην αναγκαστική εργασία. Ποικιλία δυνατοτήτων θα προσφέρονται στα άτομα να καταλαμβάνουν εργασία αορίστου ή ορισμένου χρόνου, μερικής ή πλήρους απασχόλησης, συνεχούς ή με διαστήματα διακοπής για συνέχιση σπουδών ή κάλυψη εναλλακτικών δραστηριοτήτων. Μια τέτοια πρακτική θα μπορούσε να μας ξαναοδηγήσει σε κοινωνία πλήρους απασχόλησης. Παράλληλα, αυτός ο νέος ορισμός θα μας επέτρεπε να εξωραϊσούμε πολλές δραστηριότητες που σήμερα θεωρούνται δευτερης κατηγορίας ή δραστηριότητες στα πλαίσια της οικογένειας. Τεράστιες δυνατότητες προς εκμετάλλευση, αλλά απαιτούν επίσης θεμελιώδεις αλλαγές στις αντιλήψεις των ηγετών στις κοινωνικές ιεραρχίες. Απαιτούν πολιτιστική επανάσταση.

Στην παρούσα εργασία έγινε προσπάθεια να προσεγγιστούν όσο το δυνατόν πληρέστερα και με κάποια ουδετερότητα οι διάφοροι οικονομικοί και κοινωνικοί προβληματισμοί που αφορούν στις αιτίες, αλλά και στις προτεινόμενες λύσεις για την ανεργία. Δόθηκε μεγάλη βαρύτητα στην κριτική - θετική και αρνητική - των διαφόρων πολιτικών, που ήδη έχουν εφαρμοστεί σε διάφορες χώρες, ώστε να αποτελέσουν χρήσιμους οδηγούς για μελλοντικές ελληνικές επιλογές. Εξετάστηκε πιο αναλυτικά ο προβληματισμός της ελάττωσης - αναδιάρθρωσης του χρόνου εργασίας, γιατί σίγουρα μπορεί να αποτελέσει την κατ' εξοχήν διαρθρωτική και αποτελεσματική παρέμβαση στην αγορά εργασίας στο μέλλον. Σημεία της ελληνικής πραγματικότητα εξετάστηκαν εν μέρει ως εμβόλιμα στους υπάρχοντες θεωρητικούς προβληματισμούς. Κρίθηκε σκόπιμο να εξεταστεί το ελληνικό σύστημα κοινωνικής προστασίας σε σχέση με το λεγόμενο ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο και να δοθούν συγκεκριμένες προτάσεις προβληματισμού, που έχουν ως άξονες τις αρχές της γενναιοδωρης επιλεκτικότητας και την καθιέρωση της εξασφάλισης ενός ελάχιστου εισοδήματος στη χώρα μας. Τέλος, θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τον καθηγητή και εισηγητή της εργασίας μας κ. Αποστολόπουλο Χρήστο για τις πολύτιμες παρατηρήσεις του και βοήθειά του.-

Κοσμοπούλου Σπυριδούλα  
Λουκαΐδου Χρυστάλλα

## Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο 1<sup>ο</sup>

### ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ & ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ

#### 1. Εισαγωγικά στοιχεία- βασικές έννοιες

Η εργασία είναι μία δραστηριότητα του ανθρώπου ο οποίος, επενεργώντας πάνω στην ύλη και χρησιμοποιώντας διάφορα εργαλεία, παράγει ένα χρήσιμο προϊόν. Η εργασία είναι λοιπόν, μία διαδικασία μετασχηματισμού αντικειμένων (π.χ. πρώτων υλών) σε προϊόν το οποίο προορίζεται να ικανοποιήσει ανάγκες είτε του ίδιου του ατόμου που το έφτιαξε είτε άλλων ατόμων. Συνεπώς, η εργασία είναι μία δραστηριότητα η οποία συνεπάγεται τη συνειδητή δαπάνη ανθρώπινης ενέργειας με συγκεκριμένο σκοπό και συνίσταται σε δύο διαδικασίες: μία κυρίως διανοητική – τη σύλληψη του έργου – και μία διανοητική και φυσική – την εκτέλεση του.

Ο άνθρωπος για να φτιάξει ένα προϊόν πρέπει πρώτα να συλλάβει διανοητικά τα χαρακτηριστικά του, τις απαιτήσεις της κατασκευής του, να σχεδιάσει το προϊόν, να προγραμματίσει τα στάδια κατασκευής του, να προβλέψει τα υλικά και τα εργαλεία που θα του χρειαστούν κ.λ.π. Κατόπιν πρέπει να υλοποιήσει τη διανοητική του σύλληψη, δηλαδή να προχωρήσει στην εκτέλεση ενεργειών και στη χρησιμοποίηση των κατάλληλων υλικών και εργαλείων ώστε να φτάσει στο αποτέλεσμα που είναι το ζητούμενο αγαθό.

Όσο περισσότερα αγαθά απαιτούν οι ανθρώπινες κοινωνίες για να ικανοποιήσουν εξειδικευμένες ανάγκες τόσο εξειδικεύεται και η διαδικασία παραγωγής των αγαθών. Για λόγους μεγαλύτερης αποτελεσματικότητας εξειδικεύεται και η εργασία. Για να υπάρξει όμως και μικρός βαθμός εξειδίκευσης πρέπει να υπάρξει δυνατότητα ανταλλαγής του προϊόντος της εργασίας του ατόμου με τα προϊόντα της εργασίας άλλων ατόμων π.χ. ο γεωργός που παράγει σάρι να μπορεί να ικανοποιήσει τις ανάγκες του για εργαλεία από τον σιδηρουργό, για ρουχισμό από το ράφτη, για στέγη από τον

οικοδόμο κ.ο.κ.

Έτσι τα προϊόντα της ανθρώπινης εργασίας αποκτούν κοινωνικό χαρακτήρα και γίνονται εμπορεύματα, δηλαδή ανταλλάξιμα με άλλα προϊόντα στην αγορά στην οποία συρρέουν οι παραγωγοί για να πουλήσουν και να αγοράσουν. Η ανταλλαγή μπορεί να γίνει είδος με είδος αλλά διευκολύνεται πολύ αν γίνει με ένα μέτρο της αξίας όλων των εμπορευμάτων το οποίο είναι κοινώς αποδεκτό: το χρήμα.

Το πλεόνασμα, ή και ολόκληρη η ποσότητα του προϊόντος ενός εργαζόμενου, δεν προορίζεται πια να ικανοποιήσει μια δική του ατομική ανάγκη αλλά ανάγκες άλλων παραγωγών. Όταν μάλιστα η εξειδίκευση προχωρήσει σε μεγάλο βαθμό οι περισσότεροι εργαζόμενοι δεν μπορούν να αντλήσουν καμιά άμεση, ατομική, ικανοποίηση από το προϊόν που παράγουν. Για παράδειγμα, ένας μηχανουργός ο οποίος κατασκευάζει ένα εξάρτημα κινητήρα αεροπλάνου δεν μπορεί να επιβιώσει καταναλώνοντας το φυσικό προϊόν της εργασίας του αλλά επίσης θα δυσκολευτεί να το ανταλλάξει στην αγορά λόγω της αδιαιρετότητας του τελικού αγαθού. Βλέπουμε λοιπόν ότι για να ικανοποιηθούν οι κοινωνικές ανάγκες για μία πληθώρα διαφορετικών αγαθών χρειάζεται ο καταμερισμός της εργασίας (η εξειδίκευση) η οποία προϋποθέτει τη δυνατότητα ανταλλαγής των προϊόντων της εργασίας και απαιτεί τη συνεργασία των εργαζομένων.

Ας ξαναγυρίσουμε στο παράδειγμα του μηχανουργού. Αν υποθέσουμε ότι όλοι οι εργαζόμενοι που συνεργάστηκαν για την κατασκευή του κινητήρα είναι και ιδιοκτήτες των πρώτων υλών και των εργαλείων, ή των μέσων παραγωγής, που απαιτεί η κατασκευή του, τότε μπορούν να μοιράσουν μεταξύ τους το χρηματικό αντάλλαγμα που απόκτησαν από την πώληση του. Αντίθετα, αν δεν κατέχουν τα μέσα παραγωγής αλλά μόνο την τέχνη και το μόχθο τους, τότε η ανταμοιβή τους θα είναι μία από τα πριν συμφωνημένη αμοιβή για το χρόνο εργασίας τους: ο μισθός τους. Οι εργαζόμενοι στην πρώτη περίπτωση έχουν δικαίωμα στο ίδιο το προϊόν της εργασίας τους (ή στο χρηματικό αντάλλαγμα του) και ονομάζονται ελεύθεροι παραγωγοί, ενώ στη δεύτερη περίπτωση έχουν δικαίωμα μόνο στο μισθό τους και ονομάζονται μισθωτοί.

Είναι φανερό ότι ο καθορισμός του ύψους του μισθού θα είναι αντικείμενο διαμάχης μεταξύ του εκμισθωτή και του μισθωτού γιατί ο μεν πρώτος θα έχει κάθε συμφέρον να είναι χαμηλός ο μισθός, εφόσον αποτελεί στοιχείο του κόστους παραγωγής και μειώνει το κέρδος του, ο δε δεύτερος να είναι υψηλός εφόσον με αυτόν θα ικανοποιεί τις ανάγκες του.

Πράγματι, η διαμόρφωση του ύψους του εργατικού μισθού έχει αποτελέσει το βασικό σημείο τριβής μεταξύ των ιδιοκτητών των μέσων παραγωγής και των εργατών

στο κοινωνικό καθεστώς παραγωγής που λέγεται καπιταλιστικό και ένα από τα βασικά θέματα προβληματισμού της οικονομικής της εργασίας.

Εκτός όμως από το κοινωνικό καθεστώς παραγωγής των ελεύθερων, συνεργαζόμενων, παραγωγών και το καπιταλιστικό, οι ανθρώπινες κοινωνίες έχουν αναδείξει και άλλα: Το καθεστώς της δουλείας όπου όχι μόνο ο χρόνος εργασίας αλλά και ο ίδιος ο εργαζόμενος εξουσιάζεται καθολικά από τον αφέντη του. Διάφορα συστήματα κοινοτικής, συνεργατικής, παραγωγής όπου η γη ανήκει στην κοινότητα ή στη φυλή, το φεουδαρχικό καθεστώς όπου οι χωρικοί είχαν δικαίωμα χρήσης, δηλαδή καλλιέργειας, των γαιών του φεουδάρχη και την υποχρέωση να του αποδώσουν μέρος της σοδειάς ή συνήθεστερα, να του δουλέψουν τα κτήματα μερικές μέρες το μήνα. Τέλος τα σύγχρονα καθεστάτα των σοσιαλιστικών δημοκρατιών όπου οι εργαζόμενοι είναι μεν μισθωτοί αλλά τα μέσα παραγωγής δεν ανήκουν σε ιδιώτες αλλά στο κράτος και γίνεται κεντρικός σχεδιασμός της παραγωγής καθώς και παραλλαγές αυτών των καθεστώτων όπως το «μοντέλο» αυτοδιαχείρισης όπου τα μέσα παραγωγής ανήκουν στο κράτος αλλά οι εργαζόμενοι μπορούν να λάβουν ορισμένες αποφάσεις σχετικά με την οργάνωση της παραγωγής στο επίπεδο της επιχείρησης.

Είναι φανερό λοιπόν, ότι η εργασία εκτός από τα τεχνικά χαρακτηριστικά της έχει και τον κοινωνικό της χαρακτήρα και οι σχέσεις που αναπτύσσονται στη διαδικασία της εργασίας είναι και κοινωνικές σχέσεις: σχέσεις συνεργατικές, εξουσιαστικές, εκμεταλλευτικές, ιεραρχικές κ.λ.π.

## 2. Η διάρθρωση της αγοράς εργασίας

Αγορά εργασίας θεωρείται ο «χώρος» στον οποίο συναντώνται οι πωλητές και οι αγοραστές εργατικής δύναμης και κατανέμεται η εργασία στις διάφορες παραγωγικές δραστηριότητες. Η κατανομή των ποικίλων υπηρεσιών που ονομάζονται ανθρώπινη εργασία στις διάφορες θέσεις εξαρτάται κυρίως από τα ύψος του μισθού. Σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας όπου υπάρχει πλήρης πληροφόρηση, δυνατότητα μετακίνησης και κανείς αγοραστής ή πωλητής εργασίας δεν μπορεί να επηρεάσει μόνος του τις τιμές, οι διαφορές των μισθών σηματοδοτούν εργασίες διαφορετικού βαθμού ειδίκευσης και απαιτήσεων. Ο υψηλότερος μισθός αντανakλά την σπανιότητα ή τη συνθετότητα μιας ειδίκευσης. Ο κάτοχος αυτής της ειδικότητας θα μετακινηθεί από τη θέση που έχει στην ειδικευμένη θέση παροτρυνόμενος προς τούτο από την υψηλότερη αμοιβή που προσφέρει η τελευταία.

Κατ' αυτόν τον τρόπο, δηλαδή με τις διαφορετικές αμοιβές, την πλήρη

πληροφόρηση και την ελευθερία μετακίνησης των εργαζομένων μεταξύ θέσεων εργασίας, επιχειρήσεων και περιοχών, εξασφαλίζεται από την αγορά η άριστη, δηλαδή η πλέον αποδοτική, κατανομή του παραγωγικού συντελεστή εργασίας στην παραγωγή. Ιδανική γραμμή υπάρχει όταν καμιά πλέον μετακίνηση, έστω και ενός εργαζόμενου, δεν θα αύξανε την κοινωνική παραγωγικότητα.

Το επίπεδο του μισθό που διαμορφώνεται για κάθε ειδικότητα στο σημείο ισορροπίας της ζητούμενης και προσφερόμενης ποσότητας εργασίας, αποτελεί μία άλλη σημαντική λειτουργία. Εξασφαλίζει την «εκκαθάριση» του εργατικού δυναμικού στην αγορά.

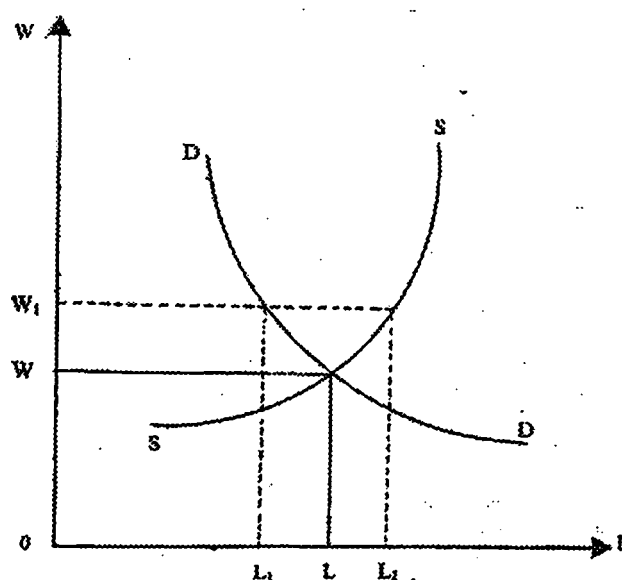
Έτσι λοιπόν αν θεωρήσουμε ότι όπου:

$W$ =επίπεδο μισθού

$DD$ =καμπύλη ζήτησης εργασίας

$SS$ =καμπύλη προσφοράς εργασίας και

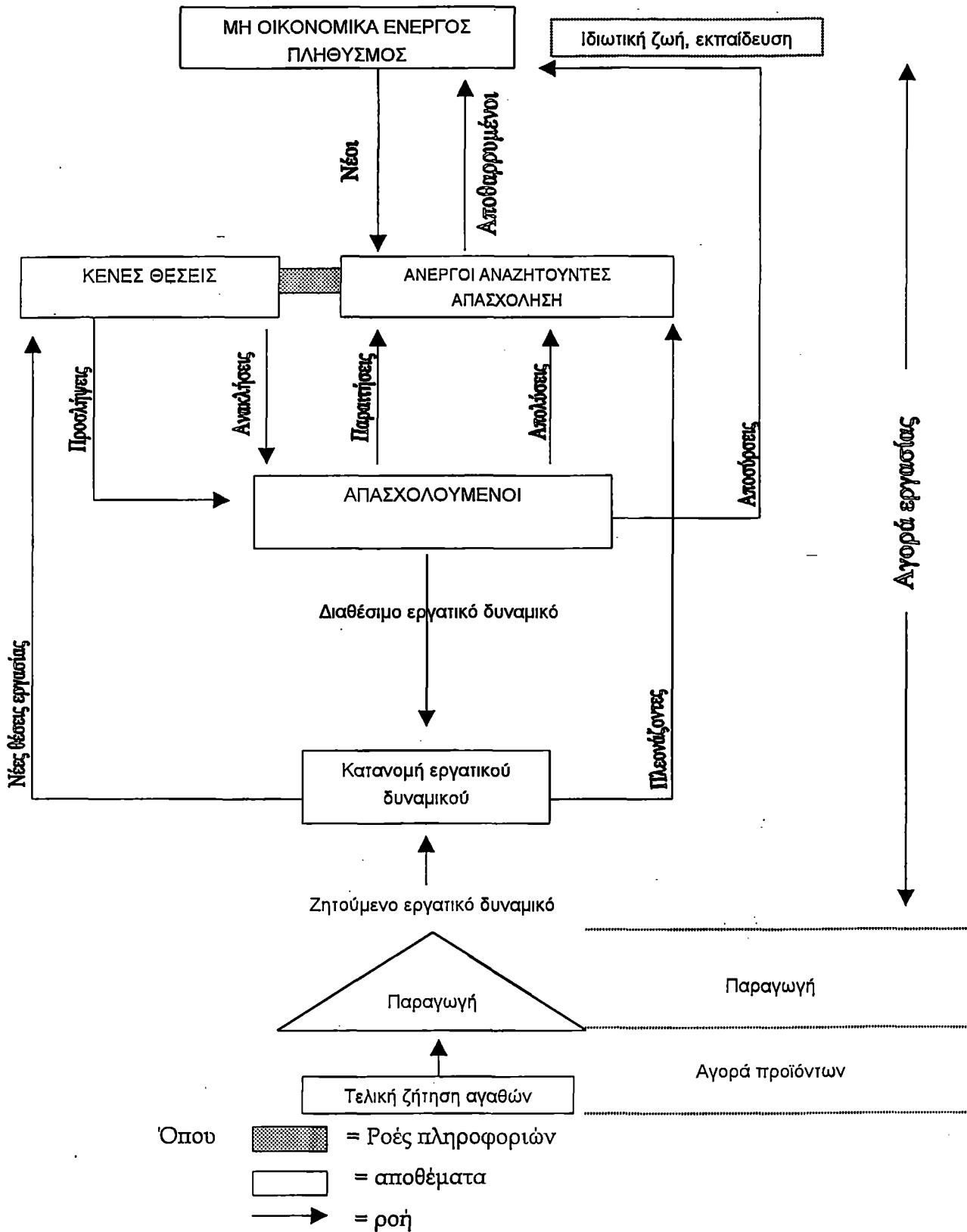
$L$ =επίπεδο απασχόλησης, έχουμε:



Στο επίπεδο μισθού  $0W_1$  υπάρχει ανεργία γιατί η ζητούμενη ποσότητα εργατικού δυναμικού είναι  $OL_1$ , ενώ προσφερόμενη είναι ίση με  $OL_2$ . Η ανεργία ισούται με την απόσταση  $L_1L_2$ . Στο επίπεδο μισθού  $0W$  οι καμπύλες προσφοράς και ζήτησης τέμνονται και η απασχόληση εργατικού δυναμικού είναι  $OL$ . Ο μισθός ισορροπίας  $0W$  «εκκαθάρισε» την αγορά εργασίας.

Για λόγους θεωρητικής απλοποίησης μπορούμε να παραστήσουμε με ένα διάγραμμα «ροών και αποθεμάτων» τις βασικές λειτουργίες μιας αγοράς εργασίας.





Ο μη-οικονομικά ενεργός πληθυσμός περιλαμβάνει όλα εκείνα τα άτομα που δεν έχουν απασχόληση η οποία να συντελεί στην παραγωγή εμπορεύσιμων αγαθών και υπηρεσιών. Συνήθως στους οικονομικά μη-ενεργούς συμπεριλαμβάνονται τα παιδιά

κάτω των 14 ετών (σε μερικές χώρες κάτω των 16 ετών), οι ηλικιωμένοι άνω των 65 ετών, οι φοιτητές και σπουδαστές, οι εκτελούντες υποχρεωτική στρατιωτική θητεία (αλλά όχι οι μόνιμοι στρατιωτικοί), τα άτομα που ασχολούνται με τη φροντίδα των παιδιών και του σπιτιού, οι χρόνια άρρωστοι και ανάπηροι και μερικές ακόμα ολιγομελείς κατηγορίες πληθυσμού.

Συνήθως τα άτομα μόλις περατώσουν το επίπεδο σπουδών που έχουν επιλέξει «εισέρχονται» στην αγορά εργασίας αναζητώντας απασχόληση. Εκεί προστίθενται ως «νέοι» στο απόθεμα των ανέργων, δηλαδή στο απόθεμα των ατόμων τα οποία έχουν παραιτηθεί ή απολυθεί από την δουλειά τους και τα οποία αναζητούν απασχόληση. Μερικές φορές ορισμένα άτομα αποθαρρυνόμενα από την άκαρπη αναζήτηση απόσύρονται από τους ανέργους (δηλαδή δεν ψάχνουν πια ενεργά για δουλειά) και καταμετρούνται στους οικονομικά μη-ενεργούς.

Η ροή λουπόν, μεταξύ του αποθέματος του οικονομικά μη ενεργού πληθυσμού και του αποθέματος των αναζητούντων απασχόληση είναι αμφίδρομη. Το απόθεμα των αναζητούντων απασχόληση διογκώνεται όταν αυξάνεται ο πληθυσμός, όταν αυξάνεται ο συντελεστής συμμετοχής του πληθυσμού στο εργατικό δυναμικό, διότι αυξάνεται η ροή των «νέων», και όταν αυξάνονται οι παραιτήσεις και οι απολύσεις. Αντίθετα, το απόθεμα των ανέργων μειώνεται με τη μείωση του πληθυσμού ή τη μείωση του συντελεστή συμμετοχής ή με την ελάττωση των παραιτήσεων και απολύσεων.

Εκτός από το απόθεμα των ζητούντων εργασία υπάρχει και το απόθεμα των κενών θέσεων που ζητούν να πληρώσουν οι επιχειρηματίες. Αυτό το απόθεμα διογκώνεται όταν υπάρχουν πολλές νέες θέσεις και συρρικνώνεται όταν γίνονται πολλές προσλήψεις και ανακλήσεις (που είναι η ροή η οποία κατευθύνεται προς το απόθεμα απασχολούμενων).

Το απόθεμα απασχολούμενων είναι το σύνολο των ατόμων τα οποία απασχολούνται στην παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών για την αγορά. Το απόθεμα αυτό διογκώνεται από τις προσλήψεις και ανακλήσεις εργαζομένων και συρρικνώνεται από τις παραιτήσεις και απολύσεις καθώς και από τους αποσυρόμενους που κατευθύνονται στον οικονομικά μη-ενεργό πληθυσμό.

Το απόθεμα των απασχολούμενων και των ζητούντων εργασία αποτελεί το διαθέσιμο εργατικό δυναμικό, δηλαδή τη συνολική προσφορά εργασίας που υπάρχει σε μια δεδομένη στιγμή στην αγορά. Αυτό είναι το εργατικό δυναμικό το οποίο μπορεί να κατανεμηθεί και μέσω του μηχανισμού των μισθών, στις διάφορες παραγωγικές δραστηριότητες. Οι αποφάσεις για τη ζητούμενη ποσότητα εργατικού δυναμικού και την κα-

τανομή του εξαρτώνται από τις ανάγκες της παραγωγής και αυτές, με τη σειρά τους, από την τελική ζήτηση αγαθών και υπηρεσιών στις αγορές προϊόντων.

Το διάγραμμα ροών και αποθεμάτων δείχνει και τις αλληλεξαρτήσεις των μακροοικονομικών μεγεθών της αγοράς εργασίας όπως η απασχόληση, το απόλυτο μέγεθος και το ποσοστό, ανεργίας, τον αριθμό των θέσεων απασχόλησης κ.λ.π. Βέβαια, δεν δείχνει τα αίτια των κινήσεων - ροών.

### 3. Οι θεσμοί της αγοράς εργασίας

Κατά την μακρόχρονη λειτουργία της αγοράς εργασίας ανέκυψαν διάφορα σοβαρά προβλήματα για τους εργαζόμενους. Ο ταχύς ρυθμός εκβιομηχάνισης των δυτικών οικονομιών ενέτεινε την ανασφάλεια απασχόλησης του εργατικού δυναμικού καθώς ο οξύς ανταγωνισμός κατέστησε πολλές επιχειρήσεις μη βιώσιμες, ενώ η συνεχής αλλαγή των τεχνικών παραγωγής οδήγησε σε μαρασμό πολλά παραδοσιακά επαγγέλματα και ανέδειξε καινούργια που απαιτούσαν νέες ειδικεύσεις.

Εκτός από τις επαγγελματικές ανακατατάξεις και την ανασφάλεια της απασχόλησης άλλα σημεία «τριβής» ήταν οι νέες συνθήκες εργασίας που δημιουργούσαν η εκμηχάνιση, η αλυσίδα συναρμολόγησης και αργότερα η αυτοματοποίηση, το ωράριο εργασίας, το ύψος του εργατικού μισθού και η πρόνοια για τα γηρατειά. Τα προβλήματα αυτά συνέτειναν στη συνειδητοποίηση, από μεγάλη μερίδα των εργαζομένων, των κοινών συμφερόντων τους και οδήγησε στη συσπείρωση και οργάνωση τους σε μαζικά εργατικά σωματεία. Από την άλλη πλευρά και οι εργοδότες οργανώθηκαν σε εργοδοτικές ενώσεις που παρά τον ανταγωνισμό που χαρακτηρίζει τις σχέσεις μεταξύ καπιταλιστικών επιχειρήσεων, αναπτύχθηκαν για να αντιτάξουν ένα ενιαίο μέτωπο στις διαπραγματεύσεις με τα εργατικά συνδικάτα.

Οι σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών κανοναρχούνται από θεσμούς όπως: το Εργατικό Δίκαιο, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και κρατικές υπηρεσίες όπως οι Επιθεωρήσεις Εργασίας, τα Εργατικά Δικαστήρια, τα Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας, οι Οργανισμοί Κοινωνικών Ασφαλίσεων και άλλους που εφαρμόζουν το Νόμο και την κρατική πολιτική.

Η ιστορική εξέλιξη και η λειτουργία αυτών των θεσμών αποτελεί το αντικείμενο διεπιστημονικής μελέτης του κλάδου των Εργασιακών Σχέσεων και του Εργατικού Δικαίου. Αλλά οι βασικοί θεσμοί της αγοράς εργασίας - τα εργατικά συνδικάτα, οι εργοδοτικές ενώσεις και οι υπηρεσίες που υλοποιούν την κρατική πολιτική - επηρεάζουν σημαντικά τη δράση των δυνάμεων της αγοράς και εμπίπτουν στο

γνωστικό αντικείμενο της οικονομικής των αγορών εργασίας.

Συχνά η αγορά δοκιμάζεται από κρίσεις υπερπροσφοράς ή υπερβολικής ζήτησης εργασίας, δηλαδή ο μηχανισμός του μισθού αδυνατεί να λειτουργήσει και να εκκαθαρίσει την αγορά. Αυτή η αδυναμία του μισθού να ισορροπήσει την προσφορά και τη ζήτηση αιτιολογείται από την ορθόδοξη οικονομική σκέψη από την πληθώρα θεσμών και των κρατικών, κυρίως, παρεμβάσεων που έχουν ως αποτέλεσμα την παρεμπόδιση της κινητικότητας της εργασίας και της ευκαμψίας των μισθών. Τέτοιες παρεμβάσεις μεταξύ άλλων είναι: (α) η λειτουργία εργατικών και εργοδοτικών ενώσεων η οποία δημιουργεί μονοπώλια και μονοψώνια εργασίας, περιορίζει τον ανταγωνισμό και συντελεί στην ακαμψία των μισθών, (β) κρατικές παρεμβάσεις με ποικίλες μορφές - επιδότηση θέσεων απασχόλησης, διαχείριση επιδομάτων ανεργίας, πολιτική μισθών και ημερομισθίων, θέσπιση νόμιμου κατώτατου ορίου ημερομισθίων ανειδίκευτου εργάτη, κρατικοποιήσεις επιχειρήσεων που απειλούν να διακόψουν την λειτουργία τους για την αποφυγή απολύσεων, κ.λ.π., (γ) εθνική νομοθεσία η οποία προσδιορίζει τους όρους απασχόλησης του εργατικού δυναμικού, τις συνθήκες ασφαλείας και υγιεινής στο χώρο εργασίας, το κατώτατο επιτρεπτό όριο ηλικίας για εργασία, τα ανθυγιεινά και επικίνδυνα επαγγέλματα, τους όρους συνταξιοδότησης και ασφάλισης των εργαζομένων, τις προϋποθέσεις και αποζημιώσεις για απολύσεις προσωπικού, το νόμιμο ωράριο εργασίας και την πληρωμή υπερωριακής απασχόλησης, τους ελάχιστους κανόνες που διέπουν τις σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων, την ισότητα πρόσβασης στις θέσεις εργασίας, στις προαγωγές, στις αμοιβές κ.λ.π. όλων των εργαζομένων κ.ά.

Εκτός από τη λειτουργία των θεσμών υπάρχουν και (δ) πολιτισμικές, κοινωνικές και οικονομικές μεταβολές που ευνοούν ή αποθαρρύνουν τη δημιουργία «εργασιακού ήθους», και επηρεάζουν τις προτιμήσεις για τη σχόλη και την κατανάλωση, μεταβολές στους κοινωνικούς θεσμούς, π.χ. στην οικογένεια, οι οποίες μπορεί να εξασθενίζουν ή να τονώνουν την τάση επαγγελματικής και γεωγραφικής κινητικότητας των ατόμων (ε) γεωγραφικοί και κλιματολογικοί παράγοντες οι οποίοι είναι ιδιαίτερα σημαντικοί σε τομείς όπως η γεωργία και ο τουρισμός, (στ) η γενικότερη οικονομική πολιτική - νομισματική, πιστωτικά, δημοσιονομικά κ.ά. μέτρα - η οποία σύμφωνα με τους κενσοιανούς οικονομολόγους επιτρέπει στο κράτος να ασκήσει προκυκλική ή αντικυκλική πολιτική για την αποφυγή και θεραπεία των οικονομικών κρίσεων όπως του πληθωρισμού και της ύφεσης.

Όλες αυτές οι παρεμβάσεις αιτιολογούν, σύμφωνα με τους νεοκλασικούς οικονομολόγους, φαινόμενα όπως αυτό της ανεργίας και παράλληλα της ύπαρξης

αρκετών απλήρωτων θέσεων εργασίας, της συνεχιζόμενης ανεργίας παρά τη μείωση των πραγματικών αμοιβών, τις ανισότητες στους μισθούς των εργαζομένων παρά την ομοιότητα στα «προσόντα τους» κ.λ.π.

Αντίθετα, οι μελετητές της αγοράς εργασίας που ασπάζονται τη «θεσμική προσέγγιση» και οι «ριζοσπάστες» φρονούν ότι στις σύγχρονες καπιταλιστικές οικονομίες η αγορά εργασίας δεν μπορεί να θεωρηθεί πια ως ενιαία και ο μηχανισμός του μισθού δεν μπορεί να πετύχει την άριστη κατανομή των ανθρώπινων πόρων και να εκκαθαρίσει την αγορά από πλεονάζουσες ποσότητες εργατικού δυναμικού.

#### 4. Το εργατικό δυναμικό

Το εργατικό δυναμικό είναι το σύνολο των ατόμων πάνω από 14 ετών που είναι ικανά και επιθυμούν να εργαστούν για την παραγωγή εμπορευσίμων αγαθών και υπηρεσιών με το μισθό που επικρατεί στην αγορά. Σύμφωνα με αυτόν τον ορισμό, στο εργατικό δυναμικό περιλαμβάνονται όχι μόνο αυτοί που έχουν απασχόληση αλλά και αυτοί που είναι άνεργοι αλλά αναζητούν εργασία. Δεν περιλαμβάνονται όμως άτομα τα οποία παράγουν αγαθά και υπηρεσίες τα οποία δεν έχουν αγοραία αξία, δηλαδή δεν ανταλλάσσονται στην αγορά, όπως π.χ. η δουλειά του νοικοκυριού, η φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων στο σπίτι, η εθελοντική εργασία σε διάφορα ιδρύματα και συλλόγους, η φοίτηση στο σχολείο κ.ά.

Επίσης σημαντικό στοιχείο του ορισμού του εργατικού δυναμικού είναι το χαρακτηριστικό «με το μισθό της αγοράς».

Πράγματι, η μεγάλη πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού στις αναπτυγμένες χώρες εργάζεται έναντι αμοιβής. Όμως υπάρχει και μία κατηγορία ατόμων, αρκετά πολυπληθής, στις αναπτυσσόμενες κυρίως χώρες, η οποία εργάζεται στην οικογενειακή επιχείρηση (βιοτεχνία, οικοτεχνία, αγροτική εκμετάλλευση, κ.λ.π.). Τα άτομα αυτής της κατηγορίας καταγράφονται από τις στατιστικές υπηρεσίες ως «συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη οικογένειας». Στην Ελλάδα π.χ. τα άτομα αυτά αποτελούσαν το 1987 το 14,7% των απασχολούμενων και των δύο φύλων (αλλά το 33,9% των γυναικών απασχολούμενων!).

Οφείλουμε να επισημάνουμε ένα σοβαρό μειονέκτημα του ορισμού του εργατικού δυναμικού το οποίο αποκαλύπτεται με την προσπάθεια λειτουργικής εφαρμογής του, δηλαδή της καταμέτρησης του εργατικού δυναμικού από τις στατιστικές υπηρεσίες. Στην Ελλάδα π.χ., ο λεγόμενος «οικονομικά ενεργός πληθυσμός» που απογράφει η Ε.Σ.Υ.Ε., περιλαμβάνει τους απασχολούμενους, δηλαδή τα άτομα τα οποία

εργαζόντουσαν για ένα ελάχιστο αριθμό ωρών εβδομαδιαίως (14 ώρες τουλάχιστον μέχρι το 1983, ενώ από το 1983 και μετά τουλάχιστον 1 ώρα) συν τους άνεργους οι οποίοι δήλωσαν ότι ζητούσαν εργασία.

Αυτός ο ορισμός θεωρείται ότι είναι αποκλειστικά «συμπεριφορικός», δηλαδή ότι περιορίζει την καταγραφή του μεγέθους του εργατικού δυναμικού με κριτήριο την συμπεριφορά ή την πρακτική των ατόμων (δηλαδή αν ήταν απασχολούμενοι ή άνεργοι) την εβδομάδα της απογραφής, και όχι με το κριτήριο της επιθυμίας τους να εργαστούν. Το κριτήριο συμπεριφοράς δεν παρέχει πληροφόρηση για το δυνητικό μέγεθος του εργατικού δυναμικού, δηλαδή, αν όλοι όσοι επιθυμούσαν και ήσαν ικανοί να εργαστούν μπορούσαν να βρουν απασχόληση.

Οφείλουμε επίσης να επισημάνουμε ένα δεύτερο στοιχείο του ορισμού το οποίο μπορεί να οδηγήσει σε παρανόηση. Όπως είδαμε και από το διάγραμμα ροών και αποθεμάτων της αγοράς εργασίας, το διαθέσιμο εργατικό δυναμικό (απασχολούμενοι και άνεργοι) θεωρείται ότι συνιστά και τη συνολική προσφορά εργασίας. Όμως, αν θέλουμε να κυριολεκτήσουμε, οι όροι «προσφορά εργασίας» και «εργατικό δυναμικό» δεν είναι ταυτόσημοι και αυτό γιατί το μέγεθος του πρώτου διαμορφώνεται από τρία στοιχεία: τον αριθμό των εργαζομένων, τις ώρες που αυτοί εργάζονται και την ένταση της εργασίας, ενώ το μέγεθος εργατικού δυναμικού εξαρτάται από τον αριθμό των ατόμων.

Μερικά παραδείγματα θα καταστήσουν σαφή τη διαφορά: Μία διοικητική πράξη η οποία μειώνει το ωράριο εργασίας όλων των εργαζόμενων κατά μία ώρα θα μειώσει την προσφορά εργασίας παρά το γεγονός ότι ο αριθμός των εργαζομένων θα παραμείνει ο ίδιος. Μία μείωση του εργατικού δυναμικού μπορεί να μη μειώσει τη συνολική προσφορά εργασίας (και να μη δημιουργήσει νέες θέσεις απασχόλησης) αν αυξηθεί η παραγωγικότητα της εργασίας μέσω της εφαρμογής νέας τεχνολογίας.

Ωστόσο εξαιτίας των πρακτικών δυσκολιών που ενέχει η μέτρηση ανθρωποωρών εργασίας, οι οποίες μάλιστα μπορεί να είναι διαφορετικών ποιοτήτων, οι στατιστικές υπηρεσίες συνήθως καταγράφουν τα άτομα, δηλαδή μετρούν το εργατικό δυναμικό, το μέγεθος του οποίου κατά παραδοχή μπορεί να θεωρείται ότι συνιστά τη συνολική προσφορά εργασίας στην οικονομία.

Το ενδιαφέρον όμως για το εργατικό δυναμικό δεν σταματά στον τρόπο καταγραφής του μεγέθους του, αλλά επεκτείνεται και στην ανάλυση των προσδιοριστικών παραγόντων του μεγέθους και της σύνθεσης του.

Τι είναι όμως αυτό που καθορίζει το μέγεθος του εργατικού δυναμικού μιας

χώρας και γιατί και πώς μπορεί να μεταβληθεί το μέγεθος και η σύνθεση του εργατικού δυναμικού;

Τρεις είναι οι βασικοί παράγοντες που προσδιορίζουν το εργατικό δυναμικό μιας χώρας: 1) το συνολικό μέγεθος του πληθυσμού 2) η σύνθεση των ομάδων ηλικιών του πληθυσμού και 3) ο συντελεστής συμμετοχής κάθε πληθυσμιακής ομάδας στην εργασία.

Είναι φανερό ότι μία χώρα που δοκιμάζει ραγδαία πληθυσμιακή αύξηση θέτει τις βάσεις για μελλοντική αύξηση του εργατικού δυναμικού της αλλά αυτή η αύξηση σημαίνει και την πρόσκαιρη αλλοίωση της ηλικιακής σύνθεσης του πληθυσμού προς όφελος των νεαρότερων ηλικιών (π.χ. παιδιά κάτω των 15 ετών) που δεν συμμετέχουν στην εργασία. Αντίθετα μία χώρα στην οποία μειώνεται η γεννητικότητα θα αντιμετωπίσει στο μέλλον γηράσκοντα πληθυσμό του οποίου ο συντελεστής συμμετοχής στην εργασία είναι χαμηλότερος. Γενικά όσο πιο μεγάλο ποσοστό του πληθυσμού βρίσκεται στις ακραίες ηλικίες 0-15 και πάνω από 65 ετών, τόσο μικρότερο θα είναι το μέγεθος του εργατικού δυναμικού. Ο δείκτης γήρανσης του πληθυσμού δείχνει πόσοι ηλικιωμένοι 65 ετών και άνω αναλογούν σε κάθε 100 παιδιά 0-14 ετών είναι δηλαδή, ο λόγος των ατόμων 65 ετών και άνω στα άτομα 0-14 ετών.

Ένας άλλος δείκτης χρήσιμος για τους μελετητές της οικονομικής της εργασίας είναι ο δείκτης εξάρτησης ο οποίος δείχνει πόσα «εξαρτώμενα» άτομα αναλογούν σε κάθε 100 «παραγωγικά» άτομα. Ο δείκτης αυτός είναι ο λόγος του αθροίσματος των μελών των ομάδων 0-14 ετών και 65 ετών και άνω στο σύνολο των ατόμων 15-64 ετών.

Το μέγεθος και η σύνθεση των ομάδων ηλικίας του πληθυσμού δεν επηρεάζονται μόνο από την γεννητικότητα ή τη θνησιμότητα του γηγενούς πληθυσμού αλλά και από την καθαρή μεταναστευτική ροή (εκροή μείον εισροή μόνιμων μεταναστών ή και εργατών). Στην Ελλάδα π.χ., το μεγάλο ρεύμα της εξωτερικής μετανάστευσης που σημειώθηκε μεταπολεμικά, και ιδίως στη δεκαετία του 1960, μείωσε σε σημαντικό βαθμό τον πληθυσμό και μάλιστα των πιο «παραγωγικών ηλικιών».

Η εξέλιξη της διάρθρωσης της απασχόλησης παρέχει επίσης ενδιαφέροντα στοιχεία για τις αλλαγές στην οικονομία μιας χώρας. Σχετικά στοιχεία παρέχουν πίνακες που κατατάσσουν τους απασχολούμενους κατά κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, κατά επαγγελματικές ομάδες, κατά θέση στο επάγγελμα, κατά διάρκεια της εβδομαδιαίας απασχόλησης κ.α.

## 5. Η προσφορά εργασίας

Όπως είδαμε στην προηγούμενη παράγραφο οι προσδιοριστικοί παράγοντες του μεγέθους και της σύνθεσης του εργατικού δυναμικού είναι το μέγεθος του πληθυσμού, η ηλικιακή του σύνθεση και οι συντελεστές συμμετοχής των διαφόρων πληθυσμιακών ομάδων στο εργατικό δυναμικό. Η διαμόρφωση του συντελεστή συμμετοχής εξαρτάται από δύο ομάδες παραγόντων. Η πρώτη αφορά τις αποφάσεις των ατόμων για το αν θα προσφέρουν και πόσες ώρες εργασίας στην αγορά ενώ η δεύτερη αφορά τη ζήτηση εργατικού δυναμικού από την πλευρά των επιχειρήσεων.

Η θεωρία προσφοράς εργασίας σκοπεί να εξηγήσει τους παράγοντες που επηρεάζουν τις αποφάσεις των ατόμων για: α) αν θα προσφέρουν και πόσες ώρες εργασίας στην αγορά και β) πότε, δηλαδή σε ποια φάση του βίου τους, θα τείνουν να προσέλθουν στην αγορά και πότε να αποσυρθούν.

Η οικονομική σκέψη αρχικά θεωρούσε την απόφαση για προσφορά εργασίας ατομική απόφαση σε αντίθεση με τη σύγχρονη σκέψη που θεωρεί ότι οι σχετικές αποφάσεις λαμβάνονται στα πλαίσια του νοικοκυριού και εξυπηρετούν τις ανάγκες και της προσδοκίες της οικογένειας ως σύνολο.

Η θεωρία της ατομικής προσφοράς εργασίας φρονεί ότι το άτομο έχει τη διχοτομική επιλογή να χωρίσει το διαθέσιμο χρόνο του σε κοπιώδη αλλά αμειβόμενη εργασία και σε ευχάριστη αλλά απλήρωτησχόλη. Το άτομο μεγιστοποιεί το όφελος του από ένα συνδυασμό ωρών εργασίας καισχόλης δηλαδή μεγιστοποιεί μια συνάρτηση χρησιμότητας:  $U=U(Y,\Sigma)$

όπου:  $Y$  = το εισόδημα από εργασία και

$$\Sigma = \eta \text{σχόλη}$$

Η μεγιστοποίηση της συνάρτησης χρησιμότητας τελεί υπό δύο περιορισμούς α) τον περιορισμό του μέγιστου διαθέσιμου χρόνου του ατόμου (π.χ. 24 ώρες την ημέρα) και β) τον ταμειακό περιορισμό (το άτομο πρέπει να διαθέτει ένα εισόδημα για να μπορεί να ικανοποιήσει τις βασικές του ανάγκες για αγαθά). Υποθέτουμε ότι η απόκτηση αυτού του εισοδήματος συνεπάγεται ενεργειοβόρα και χρονοβόρα δραστηριότητα δηλαδή εργασία (πράγμα που αυτομάτως περιορίζει τις ώρεςσχόλης) και το μέγεθος του εξαρτάται από το ύψος του ωρομίσθιου επί τον αριθμό ωρών εργασίας.

Η μελέτη της ατομικής προσφοράς εργασίας διεξάγεται λοιπόν με βάση τη θεωρία της επιλογής του καταναλωτή, (ο οποίος επιλέγει ένα συνδυασμό δύο υποκατάστατων αγαθών) και με χρήση καμπυλών αδιαφορίας. Όσο περισσότερο από το ένα αγαθό (π.χ. ώρεςσχόλης) επιθυμεί να απολαύσει το άτομο τόσο λιγότερο από το άλλο



αγαθό (εισόδημα από εργασία) θα έχει στη διάθεση του.

Σύμφωνα λοιπόν με τις παραδοχές της θεωρίας της ατομικής προσφοράς εργασίας οι προσδιοριστικοί παράγοντες των αποφάσεων για τον αριθμό ωρών εργασίας που θα προσφέρει το άτομο στην αγορά είναι το ύψος του ωρομίσθιου και η υποκειμενική προτίμηση του γιασχόλη. Τι θα συμβεί όμως αν μεταβληθεί το ωρομίσθιο; Το άτομο θα επιλέξει να προσφέρει περισσότερες ώρες εργασίας (δηλαδή θα προτιμήσει να μειώσει τησχόλη του μιας και τώρα αυτή καθίσταται πιο ακριβή) ή λιγότερες (εφόσον αυξάνει το εισόδημα του ακόμα και να εξακολουθήσει να εργάζεται τον ίδιο αριθμό ωρών); Η απάντηση δεν μπορεί να δοθεί θεωρητικά αλλά πρέπει να προηγηθεί εμπειρική έρευνα για να διαπιστωθεί τι έχει επικρατήσει ιστορικά: το θετικό αποτέλεσμα υποκατάστασης (αύξηση των ωρών εργασίας που υποκαθιστούν ώρεςσχόλης) ή το αρνητικό εισοδηματικό αποτέλεσμα (μείωση των ωρών εργασίας και αύξηση των ωρώνσχόλης).

Η σύγχρονη θεωρία της προσφοράς εργασίας φρονεί ότι οι αποφάσεις για την προσφορά εργασίας λαμβάνονται από τα άτομα ως μέλη νοικοκυριών. Το νοικοκυριό θεωρείται βασική μονάδα λήψης αποφάσεων με πρωταρχικό σκοπό τη μεγιστοποίηση της ευημερίας του νοικοκυριού ως συνόλου. Στο νοικοκυριό γίνεται μια εσωτερική αναδιανομή του εισοδήματος, παράγονται αξίες χρήσης, μέσω της οικιακής εργασίας, λαμβάνονται αποφάσεις για την κατανάλωση και γίνεται η αναπαραγωγή - φυσική και κοινωνική - του εργατικού δυναμικού.

Με το νοικοκυριό ως βασική μονάδα μελέτης είναι φανερό ότι τα άτομα έχουν περισσότερες επιλογές από τη «διχοτομική λύση» εργασία-σχόλη ως προς την κατανόμη του χρόνου τους: την ενασχόληση με την οικιακή παραγωγή. Η κάθε μια από τις τρεις επιλογές έχει ένα κόστος ευκαιρίας, δηλαδή την απώλεια χρησιμότητας που συνεπάγεται η επιλογή μιας δραστηριότητας έναντι κάποιας άλλης εναλλακτικής δραστηριότητας (π.χ. το κόστος ευκαιρίας για το νοικοκυριό από, την αγοραία απασχόληση του μέλους  $i$  είναι η απώλεια χρησιμότητας της οικιακής παραγωγής που θα επιτύγχανε το μέλος  $i$  αν αντί να προσφέρει ώρες εργασίας στην αγορά τις αφιέρωνε στην οικιακή παραγωγή).

Με την ανάλυση του G. Becker (1962) για το κόστος ευκαιρίας των επιλογών κατανομής του χρόνου των μελών του νοικοκυριού, γίνεται αποδεκτή στην ορθόδοξη οικονομολογική κοινότητα η άποψη ότι ακόμα και η κατανάλωση - η κατ' εξοχήν λειτουργία των νοικοκυριών - συνεπάγεται δαπάνη χρόνου και αγαθών. Σύμφωνα με τον Becker τα νοικοκυριά παράγουν αξίες κατανάλωσης και η παραγωγή αυτή μπορεί

να γίνει με τεχνικές παραγωγής διαφορετικών συνδυασμών χρόνου και εμπορευμάτων. Για παράδειγμα ένα γεύμα μπορεί να παραχθεί είτε με μια τεχνική έντασης χρόνου (προπαρασκευη υλικών, μαγείρεμα κ.λ.π.) ή έντασης εμπορευμάτων (έτοιμο φαγητό σε πακέτο). Η ύπαρξη εναλλακτικών δυνατοτήτων παραγωγής αξιών κατανάλωσης - και το χρηματικό κόστος κάθε μιας απ' αυτές - προσθέτει έναν ακόμη παράγοντα στους «υπολογισμούς» που κάνουν τα μέλη των νοικοκυριών για την κατανομή του χρόνου τους.

Τα αποτελέσματα των πολυπληθών εμπειρικών ερευνών που έχουν γίνει έχουν αναδείξει τέσσερις βασικές κατηγορίες προσδιοριστικών παραγόντων για τις αποφάσεις των μελών του νοικοκυριού ως προς την κατανομή του χρόνου τους και ειδικότερα ως προς την προσφορά εργασίας: α) τις προ-τιμήσεις του νοικοκυριού (για χρηματικό εισόδημα, για αγοραία απασχόληση, για οικιακώς παραγόμενα αγαθά, για εκπαίδευση κ.λ.π.), β) τις προσδοκώμενες αμοιβές από αγοραία απασχόληση (οι οποίες εξαρτώνται από το ποσοστό ανεργίας, τα προσόντα και τα ατομικά χαρακτηριστικά των μελών του νοικοκυριού), γ) τις προσδοκώμενες ωφέλειες από μη αγοραία απασχόληση (οι οποίες εξαρτώνται από τις αμοιβές οικιακών βοηθών, τις τιμές των οικιακών συσκευών, την παραγωγικότητα των μελών στις οικιακές εργασίες, κ.λ.π.) και τέλος δ) τους πόρους του νοικοκυριού (εισόδημα από περιουσιακά στοιχεία, δωρεές, συντάξεις, κ.λ.π.).

Επειδή οι παράγοντες αυτοί επηρεάζουν διαφορετικά τα μέλη του νοικοκυριού λόγω ιστορικών - κοινωνικών συνθηκών (παραδοσιακή διαίρεση της εργασίας μεταξύ των φύλων π.χ.) έχει συντελεστεί διαχρονικά μια «κατηγοριοποίηση» του εργατικού δυναμικού σε κύριους και συμπληρωματικούς εργαζόμενους. Η συμμετοχή των κύριων εργαζομένων στην αγοραία εργασία είναι υψηλότερη και εμφανίζεται πιο σταθερή απ' αυτή των συμπληρωματικών εργαζομένων. Οι παντρεμένες γυναίκες μέχρι πρόσφατα και οι νέοι κάτω των 29 ετών καθώς και οι ηλικιωμένοι περιλαμβάνονται συνήθως στους συμπληρωματικούς εργαζομένους ενώ οι άνδρες 30-59 ετών στην ομάδα των κύριων εργαζομένων.

Βεβαίως οι αλλαγές που συντελούνται από το 1960 και μετά στους παραδοσιακούς κοινωνικούς ρόλους των φύλων στις περισσότερες δυτικές χώρες αμφισβητούν την κατάταξη των γυναικών στο συμπληρωματικό ή περιστασιακό εργατικό δυναμικό. Ένδειξη αυτών των αλλαγών είναι και η εντυπωσιακή αύξηση του συντελεστή συμμετοχής των γυναικών.

## 6. Η ζήτηση εργασίας

Ο συντελεστής συμμετοχής του πληθυσμού στο εργατικό δυναμικό εξαρτάται, σύμφωνα με την οικονομική θεωρία, από δύο ομάδες παραγόντων, η πρώτη αφορά τις αποφάσεις των επιχειρήσεων για το αν και πόσους εργαζόμενους θα προσλάβουν - δηλαδή τη συνολική ζήτηση εργασίας - και η δεύτερη τις αποφάσεις των ατόμων για το αν θα προσφέρουν και πόσες, ώρες εργασίας στην αγορά - δηλαδή τη συνολική προσφορά εργασίας.

Η ζήτηση εργασίας είναι, παράγωγος ζήτηση με την έννοια ότι οι παραγωγικές μονάδες ζητούν εργατικό δυναμικό με τελικό σκοπό να παράγουν ένα προϊόν για το οποίο υπάρχει ζήτηση στην αγορά προϊόντος.

Η ορθόδοξη θεωρία ζήτησης εργασίας εξετάζει τους παράγοντες που διαμορφώνουν τη ζήτηση για εργατικό δυναμικό σε διαφορετικά επίπεδα ανάλυσης και σε διαφορετικούς χρονικούς ορίζοντες: 1. εξετάζεται η ζήτηση εργασίας α) της επιχείρησης και β) του κλάδου 2. εξετάζεται η ζήτηση από βραχυπρόθεσμο ορίζοντα - όπου οι εισροές άλλων συντελεστών παραγωγής είναι σταθεροί - και στο μακροπρόθεσμο όπου επιτρέπεται να μεταβάλλονται όλες οι εισροές.

Στο επίπεδο της μεμονωμένης επιχείρησης η ζήτηση για εργατικό δυναμικό εξαρτάται από την αξία του οριακού προϊόντος της εργασίας το οποίο, με τη σειρά του ορίζεται από το οριακό φυσικό προϊόν της εργασίας επί την τιμή για κάθε μονάδα προϊόντος. Για επιχειρήσεις που λειτουργούν σε ανταγωνιστικές αγορές η οριακή εισπραξη είναι ίση με την κατά μονάδα τιμή πώλησης του προϊόντος. Η επιχείρηση για να παράγει με τον πλέον αποδοτικό τρόπο (δηλαδή ελαχιστοποιώντας το κόστος παραγωγής) πρέπει να προσλάβει τόσους εργαζόμενους ώστε ο μισθός να ισούται με την αξία του οριακού προϊόντος της εργασίας.

Η ζήτηση εργασίας επιχειρήσεων που δεν λειτουργούν ανταγωνιστικά προσδιορίζεται από διαφορετικούς παράγοντες. Στην περίπτωση του μονοπωλίου η ζήτηση εξαρτάται από το οριακό έσοδο της εργασίας. Αυτό συμβαίνει διότι η μονοπωλιακή επιχείρηση ως ο μόνος πωλητής της αγοράς, επηρεάζει την κατά μονάδα τιμή του προϊόντος ανάλογα με την ποσότητα που παράγει. Συνεπώς αυξάνοντας την παραγόμενη ποσότητα πιέζει προς τα κάτω την τιμή πώλησης. Έτσι η τιμή δεν είναι ίση με την οριακή εισπραξη αλλά μεγαλύτερη.

Στην περίπτωση που η επιχείρηση είναι μονοψώνιο στην αγορά εργασίας η ζήτηση της για εργατικό δυναμικό επηρεάζεται από τις ειδικές συνθήκες λειτουργίας τέτοιου είδους επιχειρήσεων. Επειδή η επιχείρηση είναι ο μοναδικός αγοραστής δεν

αντιμετωπίζει σταθερή τιμή της εργασίας όπως η ανταγωνιστική επιχείρηση (δηλαδή μία οριζόντια και παράλληλη με τον οριζόντιο άξονα καμπύλη προσφοράς) αλλά μια ανιούσα καμπύλη. Για να προσελκύσει περισσότερους εργαζόμενους πρέπει να προσφέρει μεγαλύτερο μισθό ώστε το οριακό κόστος της εργασίας είναι διάφορο και μεγαλύτερο από το μισθό προσφοράς. Το μονοψώνιο προσλαμβάνει εργαζόμενους μέχρι το σημείο που το οριακό κόστος της εργασίας ισούται με την αξία του οριακού της προϊόντος (αν η επιχείρηση λειτουργεί σε ανταγωνιστική αγορά προϊόντος) ή με το οριακό έσοδο αν είναι μονοπώλιο. Όμως η καμπύλη οριακού κόστους κείται αριστερά της καμπύλης προσφοράς εργασίας. Συνεπώς η απασχόληση της μονοψωνιστικής επιχείρησης είναι κατώτερη της απασχόλησης της αντίστοιχης ανταγωνιστικής. Επίσης ο μισθός με τον οποίο η μονοψωνιστική επιχείρηση αμείβει το προσωπικό της είναι κατώτερος της αξίας του οριακού προϊόντος της εργασίας.

Ο προσδιορισμός της ζητούμενης ποσότητας εργασίας του συνόλου των ομοειδών επιχειρήσεων ενός κλάδου είναι το άθροισμα των ζητούμενων ποσοτήτων εργασίας των επιχειρήσεων. Όμως αν όλες οι επιχειρήσεις π.χ. αυξήσουν την παραγωγή τους, η αυξανόμενη προσφορά στην αγορά προϊόντος θα συμπέσει την τιμή πώλησης με αποτέλεσμα να μειωθεί η αξία του οριακού προϊόντος της εργασίας και κατά συνέπεια και η ζητούμενη ποσότητα εργασίας από κάθε επιχείρηση. Έτσι η καμπύλη ζήτησης εργασίας του κλάδου είναι οξύτερη της αθροιστικής καμπύλης. Μακροπρόθεσμα, όμως η συνολική ζήτηση εργασίας του κλάδου ενδεχομένως να μην μειωθεί αν προκύψουν εξωτερικές οικονομίες από τα αποτελέσματα μεγαλύτερης κλίμακας παραγωγής (π.χ. τεχνικές καινοτομίες, βελτιωμένο σύστημα διανομής του προϊόντος κ.ά.).

Η θεωρία εξετάζει επίσης τις μεταβολές στη ζήτηση εργασίας που επέρχονται στο μακροχρόνιο ορίζοντα. Ενώ βραχυπρόθεσμα εξετάζουμε τη ζήτηση εργασίας κρατώντας σταθερές τις εισροές των άλλων συντελεστών παραγωγής, μακροπρόθεσμα οι παραγωγικές μονάδες έχουν τη δυνατότητα να τροποποιήσουν την τεχνική της παραγωγής μεταβάλλοντας τις αναλογίες κεφαλαίου - εργασίας. (Μπορούν συνεπώς να υποκαταστήσουν το κεφάλαιο από εργασία και αντίστροφα). Ένας παράγοντας που μπορεί να τις ωθήσει στην κατεύθυνση αυτή είναι μία μεταβολή των σχετικών τιμών των συντελεστών παραγωγής. Μία μεταβολή, π.χ. μία αύξηση του μισθού, μπορεί να έχει δύο αποτελέσματα στη ζητούμενη ποσότητα εργασίας. Ενδέχεται να προκύψει μείωση της ζητούμενης ποσότητας εργασίας λόγω μείωσης της παραγωγής (αποτέλεσμα κλίμακας). Αυτό συμβαίνει διότι με την αύξηση της τιμής της εργασίας αυξάνει το οριακό κόστος παραγωγής ενώ τα οριακά έσοδα παραμένουν στο ίδιο επίπεδο. Συνεπώς, η επιχείρηση

μειώνει την παραγωγή και κατ' επέκταση και τη χρησιμοποίηση συντελεστών παραγωγής.

Μία δεύτερη εκδοχή είναι η επιχείρηση να επιλέξει να υποκαταστήσει την σχετικά ακριβότερη εργασία από κεφάλαιο (το αποτέλεσμα υποκατάστασης). Η υποκατάσταση εργασίας από κεφάλαιο θα συνεχίσει μέχρι το σημείο όπου η αξία του οριακού προϊόντος της εργασίας δια της αξίας οριακού προϊόντος του κεφαλαίου ισούται με το λόγο της τιμής των δύο συντελεστών. Στο σημείο αυτό ελαχιστοποιείται το κόστος παραγωγής.

Οι επιπτώσεις μιας μεταβολής στην τιμή ενός συντελεστή παραγωγής στη ζητούμενη ποσότητα του συντελεστή προσδιορίζονται από την ελαστικότητα ζήτησης για το συγκεκριμένο συντελεστή π.χ. την εργασία. Η ελαστικότητα ζήτησης δείχνει πόσο τοις εκατό επηρεάζεται η ζητούμενη ποσότητα εργασίας από μία ποσοστιαία (1%) μεταβολή στην τιμή της.

Αυτή είναι η ίδια ελαστικότητα ζήτησης. Ενδέχεται όμως η ζήτηση να επηρεάζεται και από τις μεταβολές στις τιμές συμπληρωματικών ή υποκατάστατων συντελεστών (προφανώς υποθέτουμε μη ομοιογενείς συντελεστές π.χ. διαφορετικές κατηγορίες εργασίας - ειδικευμένη ανειδίκευτη κ.λ.π.). Σύμφωνα με τους κανόνες του διάσημου οικονομολόγου Marshall η ίδια ελαστικότητα ζήτησης της εργασίας είναι υψηλή (δηλαδή πάνω από τη μονάδα) όταν: η υποκατάσταση της εργασίας από το κεφάλαιο είναι τεχνικά εύκολη, η ζήτηση για το προϊόν της επιχείρησης είναι ελαστική σε μεταβολή της τιμής του, το μερίδιο του κόστους εργασίας στο συνολικό κόστος παραγωγής της επιχείρησης είναι σχετικά μεγάλο.

Η ζήτηση εργασίας της επιχείρησης επηρεάζεται και από το μη μισθιακό κόστος της εργασίας. Αυτό συνίσταται στο κόστος πρόσληψης και εκπαίδευσης του προσωπικού και στο κόστος των εργοδοτικών εισφορών για τις διάφορες κοινωνικές ασφαλίσεις των εργαζομένων. Το μη-μισθιακό κόστος της εργασίας έχει πάγιο χαρακτήρα με την έννοια ότι το μέγεθος του δεν μεταβάλλεται ανάλογα με τις ώρες απασχόλησης του εργατικού δυναμικού (όπως οι αμοιβές που είναι το αποτέλεσμα: ώρες-ωρομίσθιο) αλλά ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων. (Άπαξ και προσληφθεί ο εργαζόμενος, ο εργοδότης καταβάλλει το μη-μισθιακό κόστος γι' αυτόν ανεξάρτητα από το πόσες ώρες τον απασχολεί).

Το κόστος πρόσληψης και εκπαίδευσης επηρεάζει κυρίως το είδος της ζήτησης εργασίας (τις κατηγορίες εργατικού δυναμικού). Το κόστος των εργατικών ασφαλίσεων επηρεάζει τις επιλογές της επιχείρησης, δηλαδή αν για να αυξήσει τον όγκο

παραγωγής θα επιλέξει να αυξήσει τις ώρες εργασίας των εργαζομένων πληρώνοντας υπερωριακή αμοιβή ή αν θα προσλάβει πρόσθετους εργαζόμενους κρατώντας σταθερό το ωράριο.

Τέλος, πρέπει να επισημάνουμε τη διαφορά που υπάρχει όταν μιλάμε για μεταβολή στη ζητούμενη ποσότητα εργασίας και για μεταβολή της ζήτησης. Ο πρώτος όρος αφορά την κίνηση επί της καμπύλης ζήτησης εργασίας που προκαλεί μία μεταβολή στο μισθό (όταν ανεβαίνει ο μισθός η ζητούμενη ποσότητα εργασίας πέφτει). Ο δεύτερος όρος αφορά τη μετακίνηση της ίδιας της καμπύλης ζήτησης η οποία προκαλείται από μεταβολές στη ζήτηση του τελικού προϊόντος ή, από μεταβολές στην τιμή των άλλων συντελεστών παραγωγής.

## Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο 2<sup>ο</sup>

### ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ «ΑΝΕΡΓΙΑ»

#### 1. Εισαγωγικά στοιχεία- βασικές έννοιες

Κάθε ανθρώπινη κοινότητα, για να εξασφαλίσει την κάλυψη των αναγκών των μελών της, οφείλει να θέσει σε πρακτική εφαρμογή τις ικανότητες εργασίας, δηλαδή τις ικανότητες να χρησιμοποιεί και να μεταμορφώνει το φυσικό περιβάλλον, ώστε να παράγει υλικά αγαθά και χρήσιμες υπηρεσίες. Πολλοί παράγοντες μπορούν να εξηγήσουν γιατί η κινητοποίηση των ικανοτήτων εργασίας δεν είναι πλήρης. Τέτοιου είδους ημι-χρησιμοποίηση παρατηρείται σε όλα τα κοινωνικά συστήματα που γνωρίζουμε από την ιστορία. Η ανεργία, κατάσταση κατά την οποία ένα άτομο είναι σε αναζήτηση εργασίας και δεν βρίσκει εργασία, δε γεννήθηκε παρά μέσα στις ειδικές μορφές κοινωνικής οργάνωσης που χαρακτηρίζονται από τη γενίκευση της μισθωτής εργασίας ως κυρίαρχης μορφής αμειβόμενης εργασίας. Η εμφάνιση της ανεργίας προϋποθέτει λοιπόν την συνύπαρξη πολλών συνθηκών, όπως:

- Το διαχωρισμό μεταξύ του χρόνου κοινωνικής εργασίας, που έχει ως στόχο την προμήθεια ενός εισοδήματος και του χρόνου προσωπικής ή οικογενειακής εργασίας.
- Την εμπορική ανταλλαγή της εργασίας. Η εμφάνιση της ανεργίας προϋποθέτει ότι η κοινωνική εργασία είναι αντικείμενο εμπορικής ανταλλαγής, δηλαδή ότι ο εργαζόμενος πωλεί την εργατική του δύναμη. Η μη εύρεση αγοραστή για την εργατική του δύναμη καθορίζει και το καθεστώς του ως ανέργου.
- Τη γενίκευση της μισθωτής εργασίας. Η ανεργία γεννήθηκε με την γενίκευση της μισθωτής εργασίας. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, ο εργαζόμενος δεν διαθέτει άλλη δυνατότητα συμμετοχής στην κοινωνική εργασία, και ως εκ τούτου δυνατότητα εισοδήματος, παρά με την απόκτηση μισθωτής εργασίας.

Η ιστορία της ανεργίας ταυτίζεται με εκείνη της επέκτασης της μισθωτής εργασίας, δηλαδή η επέκταση του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής. Μάλιστα θα λέγαμε ότι είναι δύσκολο να προσδιοριστεί με ακρίβεια η εμφάνιση της έννοιας ανεργία. Και αυτό γιατί πουθενά δεν αναφέρεται η λέξη ανεργία στην αρχή του αιώνα. Μάλιστα οι Αγγλοσάξονες στις αρχές του αιώνα χρησιμοποιούν τη λέξη «out of work» και όχι «unemployed» που σημαίνει ανεργία. Στις στατιστικές του τέλους του προηγούμενου αιώνα δεν υπάρχει πραγματική διάκριση μεταξύ ανέργων και αλητών. Δεν σημαίνει ότι η ανεργία δεν υπήρχε εκείνη την εποχή ή ότι ήταν καλυμμένη, εφόσον είχαμε μεταβολές των οικονομικών κύκλων που επηρέαζαν τον όγκο της προσφερόμενης εργασίας, αλλά απλούστατα οι αντιλήψεις της εργασίας και της φτώχειας ήταν δομημένες διαφορετικά και δεν απομόνωναν την ανεργία ως ξεχωριστό φαινόμενο.

Θα πρέπει επίσης να τονιστεί ότι η ταυτοποίηση της ανεργίας ως κοινωνικού «καθεστώτος» και κατάστασης στατιστικώς μετρούμενης, δεν πραγματοποιείται παρά προοδευτικά. Προϋποθέτει την αδυναμία επιστροφής σε προκαπιταλιστικές δραστηριότητες ή σε μορφές οικογενειακής απασχόλησης και την εμφάνιση εξειδικευμένων θεσμών, - μηχανισμοί ασφάλισης ανεργίας, γραφεία εύρεσης εργασίας - που δημιουργούν το ενδιαφέρον δήλωσης των ανέργων.

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

Ο 19<sup>ος</sup> αιώνας χαρακτηρίζεται από την εμφάνιση τριών κυρίως μηχανισμών που προμηθεύουν την αγορά εργασίας με νέες κατηγορίες αιτώντων εργασία: η καταστροφή των προ-καπιταλιστικών μορφών παραγωγής (οικογενειακή αγροτική απασχόληση, μικρο-εμπόριο, βιοτεχνίες) «απελευθερώνει» ενεργό πληθυσμό. Σε περιόδους μείωσης του πραγματικού μισθού του αρχηγού της οικογένειας, για να καλυφθούν οι ανάγκες της εργατικής οικογένειας, νέα μέλη (γυναίκα, παιδιά) αναγκάζονται να παρουσιαστούν στην αγορά εργασίας. Επίσης, οι διαδικασίες συσσώρευσης κεφαλαίου σε μερικές φάσεις μπορούν να προκαλέσουν μείωση θέσεων εργασίας (κυκλικές κρίσεις, τεχνολογικοί νεωτερισμοί).

Στην σημερινή εποχή, όλες σχεδόν οι αναπτυγμένες και αναπτυσσόμενες μικτές οικονομίες επιδιώκουν, με τα διάφορα μέρα που έχουν στη διάθεσή τους, να



επιτύχουν και να διατηρήσουν την πλήρη απασχόληση του εργατικού δυναμικού. Με την πραγματοποίηση του σκοπού αυτού αναμένεται να αυξηθεί η υλική ευημερία των ατόμων, να ενισχυθεί η κοινωνική δικαιοσύνη, να τονωθεί στην πράξη η πεποίθηση για την ισότητα των ατόμων, να υποβοηθηθεί η ανάπτυξη των ανθρώπινων αξιών και να μειωθούν οι κοινωνικές αναταραχές.

Ως εργατικό δυναμικό ορίζεται το σύνολο των ατόμων, από μια ορισμένη ηλικία και πάνω, που ήδη απασχολούνται ή βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας. Ειδικά για την Ελλάδα, στον ορισμό αυτό περιλαμβάνονται τα άτομα από την ηλικία των δεκατεσσάρων ετών και άνω, εξαιτούνται δε όσοι: α) υπηρετούν τη στρατιωτική θητεία τους, β) βρίσκονται στο εξωτερικό για λόγους σπουδών ή εργασίας, γ) βρίσκονται σε ειδικά ιδρύματα (ψυχιατρεία, άσυλα ανιάτων, σανατόρια, γηροκομεία κ.α.), δ) βρίσκονται στις φυλακές. Με τις διευκρινήσεις αυτές υπόψη, έχουμε πλήρη απασχόληση στην περίπτωση εκείνη που όποιος είναι ικανός να εργασθεί και θέλει να εργασθεί με τον ισχύοντα μισθό για την ειδικότητά του μπορεί να βρει εργασία. Αν αυτό δεν μπορεί να επιτευχθεί υπάρχει ανεργία. Άνεργος δηλαδή θεωρείται όποιος έχει τις ικανότητες, θέλει να βρει εργασία και παρά τις προσπάθειές του, δεν το κατορθώνει. Αντίθετα δεν θεωρούνται άνεργοι όσοι έχουν τις ικανότητες αλλά δεν θέλουν να εργαστούν. Επομένως μόνο η πρώτη περίπτωση της εκούσιας (αθέλητης) ανεργίας, αποτελεί αντικείμενο μελέτης της οικονομικής επιστήμης, ενώ η περίπτωση της εκούσιας (ηθελημένης) ανεργίας βρίσκεται έξω από τα όρια εξετάσεως αυτής.

Μάλιστα το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ΔΓΕ) ορίζει με τον όρο άνεργος το σύνολο των προσώπων που υπάρχουν χωρίς εργασία, είναι διαθέσιμοι να εργαστούν και βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας. Η πρώτη και τρίτη προϋπόθεση αναφέρεται σε αμειβόμενη εργασία και οι δυο προϋποθέσεις βρίσκονται σε αρμονία με τους ορισμούς του ενεργού και ανενεργού πληθυσμού γιατί δεν στηρίζονται στον διαχωρισμό μεταξύ της εργασίας και μη εργασίας, αλλά ανάμεσα στην αμειβόμενη εργασία και στη μη αμειβόμενη.

Εργασία μη αμειβόμενη, όσο εντατική κι αν είναι, δεν εξέρχεται του ορισμού του μη ενεργού πληθυσμού. Ανεργία δεν σημαίνει απουσία εργασίας, αλλά απουσία αμειβομένης εργασίας.

Το ποσοστό ανεργίας υπολογίζεται ως εξής:

$$u = \frac{U}{L}$$

όπου  $U$ =ο αριθμός των ανέργων και  $L$ =το σύνολο του εργατικού δυναμικού

Πρέπει να επισημάνουμε εδώ ότι οι μεταβολές στο ποσοστό της ανεργίας μπορεί να έχουν διαφορετικές πηγές: 1) μπορεί ο αριθμός των ανέργων να παραμένει σταθερός αλλά να έχει αυξηθεί η διάρκεια της ανεργίας με παρατηρούμενο αποτέλεσμα την αύξηση του ποσοστού ανεργίας σε ετήσια βάση ή, αντιθέτως, να έχει μικρύνει η διάρκεια της ανεργίας με αποτέλεσμα τη μείωση του ποσοστού ανεργίας, 2) μπορεί ο αριθμός των ανέργων να είναι αυξημένος εξαιτίας αύξησης του αριθμού απολύσεων ή 3) μείωσης των προσλήψεων ή ακόμη 4) αύξησης του αριθμού των νέων ή επανεισερχομένων στην αγορά εργασίας.

Παρόλο που ο τρόπος μέτρησης της ανεργίας φαίνεται απλός σύμφωνα με τον παραπάνω τύπο, εντούτοις συναντά αρκετά προβλήματα. Βασικό πρόβλημα είναι η αξιοπιστία των στοιχείων η οποία επηρεάζεται από τους ορισμούς των μεγεθών και από τη μέθοδο συλλογής των στοιχείων.

Κατά καιρούς δημιουργούνται αμφιβολίες ως προς την εγκυρότητα και την τιμιότητα των στατιστικών που αναφέρονται στην ανεργία. Οι ανακρίβειες θα λέγαμε ότι είναι αποτέλεσμα των ατελειών των μεθόδων μέτρησης και των αβεβαιοτήτων των ορισμών. Τα περιθώρια αυτά αποτελούν μερικές φορές πηγή «πειρασμού» για τη συμπεριφορά της κεντρικής διοίκησης και της πολιτικής εξουσίας.

Δύο είναι οι συνήθεις τρόποι μέτρησης της ανεργίας, που χρησιμοποιούνται από την πλειονότητα των χωρών, οι έρευνες δημοσκόπησης του πληθυσμού και η εγγραφή των αιτώντων εργασία παρά των υπευθύνων οργανισμών. Οι έρευνες δημοσκόπησης είναι οι πλέον ακριβείς, αλλά παρουσιάζουν το μειονέκτημα ότι ο ετήσιος χαρακτήρας τους δεν τους επιτρέπει να ακολουθήσουν τις εποχιακές εξελίξεις και τις διακυμάνσεις των κύκλων της οικονομίας.

Η τρίμηνη εφαρμογή αποτρέπει το παραπάνω μειονέκτημα. Οι εγγραφές είναι πλέον λεπτομερείς και συχνές, αλλά παρουσιάζουν το μεγάλο μειονέκτημα να αντανακλούν τις συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού (κανόνες εγγραφής, ορισμός της έννοιας του ανέργου), αλλά και τις συμπεριφορές των ανέργων έναντι της εγγραφής (ποιότητα και διάρκεια παροχών κ.λ.π.).

Όποια και να είναι η μέθοδος μέτρησης, η αξία της εξαρτάται επίσης και από το λειτουργικό ορισμό που δίνουμε στην ανεργία, ορισμός που πολλές φορές μπορεί να ακολουθεί τα λογικά πλαίσια ή να ακολουθεί κανόνες και όρια στενά ή ευρέα, ανάλογα συχνά και με τις πολιτικές επιλογές ή πιέσεις.

Βέβαια η δυσκολία μέτρησης της ανεργίας οφείλεται θα λέγαμε στο γεγονός ότι μεγάλα τμήματα του πληθυσμού βρίσκονται σε ενδιάμεσες καταστάσεις, μεταξύ

εργασίας, ανενεργού πληθυσμού (αδράνειας) και ανεργίας.

Η ταυτοποίηση αυτών των κατηγοριών και η κατανόηση των λειτουργιών τους εντός της αγοράς εργασίας είναι πιο χρήσιμη από το να αγνοηθεί η ύπαρξη τους, θέτοντας αυθαίρετα όρια.

Η έννοια της εργασίας είναι πρακτικά συνδεδεμένη με την κάλυψη συγκεκριμένης θέσεως εργασίας. Κάλυψη συνεχής, με πλήρες ωράριο σύμφωνα με τους κανονισμούς της συγκεκριμένης χώρας. Η παραπάνω θεώρηση μπορεί να διαφοροποιηθεί κατά δύο τρόπους: η εργασία εκτελείται σε πλήρες ωράριο, αλλά όχι συνεχώς (εποχιακή εργασία, προσωρινή εργασία) ή η εργασία εκτελείται με μειωμένο ωράριο, συγκριτικά με το θεωρούμενο κανονικό ωράριο για τη χώρα. Είναι σημαντικό να καθοριστεί κατά πόσο από πλευράς εργαζομένου η κατάσταση που βρίσκεται είναι ηθελημένη ή όχι. Στην πρώτη περίπτωση, το άτομο βρίσκεται μεταξύ εργασίας και ανενεργούς καταστάσεως, ενώ στη δεύτερη, μεταξύ εργασίας και ανεργίας. Βέβαια η έννοια του «ηθελημένου» είναι αρκετά σχετική, γιατί, συχνά ο εργαζόμενος, καλύπτει θέση μειωμένου ωραρίου, γιατί δεν έχει άλλη δυνατότητα, πιο ικανοποιητική. Η «θέλησή του» δεν είναι παρά ο τρόπος προσαρμογής στις αναγκαιότητες της αγοράς εργασίας ή ακόμα - αφορά τις γυναίκες κυρίως - των κυρίαρχων πολιτιστικών προτύπων.

Η άλλη μορφή, εμφανώς μη ηθελημένη αυτή τη φορά, εργασίας με μειωμένο ωράριο, είναι η μερική ανεργία, δηλαδή, η ελάττωση της κανονικής διάρκειας εργασίας για κάποια θέση πλήρους ωραρίου. Ο παραπάνω μηχανισμός υιοθετείται συχνά για να αντιμετωπιστούν οι διακυμάνσεις του επιπέδου απασχόλησης. Πρόκειται πρακτικά για προσπάθεια αποφυγής ή επιβράδυνσης συλλογικών απολύσεων συνεπεία διαρκούς οικονομικής υφέσεως.

Όπως ήδη αναφέραμε, ο ορισμός της ανεργίας που χρησιμοποιείται στις στατιστικές απαιτεί όχι μόνο ο ενδιαφερόμενος να αναζητεί εργασία, αλλά να είναι και διαθέσιμος για εργασία.

Αυτός ο περιοριστικός ορισμός έχει ως αποτέλεσμα την ελάφρυνση των στατιστικών ανεργίας και τη μεταφορά των ατόμων στον ανενεργό πληθυσμό με διάφορους πλασματικούς τρόπους.

Σε μερικές χώρες έχει θεοπιστεί πρόωγη συνταξιοδότηση για εργαζομένους κοντά στο όριο ηλικίας συνταξιοδότησης και δίνονται όντως τα σχετικά κίνητρα. Αυτό έχει ως συνέπεια την ελάφρυνση των στατιστικών ανεργίας. Άλλο παράδειγμα είναι η θέσπιση μηχανισμών επαγγελματικής κατάρτισης των ανέργων, η οποία αποτελεί θετικό σημείο για τις πολιτικές προαγωγής της εργασίας, αλλά δεν παύει να επιδρά στις

στατιστικές της ανεργίας. Ένα τρίτο παράδειγμα είναι η απομάκρυνση από τις επίσημες στατιστικές των αποτυχόντων προς εξεύρεση εργασίας ανέργων, οι οποίοι από ένα σημείο και πέρα δεν ενεργοποιούνται προς εξεύρεση εργασίας. Συχνά η συμπεριφορά τους δεν είναι αποτέλεσμα της έλλειψης θέλησης για εργασία, αλλά της πραγματικότητας της αγοράς εργασίας. Αποτελούν διαθέσιμη μη χρησιμοποιούμενη δύναμη εργασίας τεχνητά εισαγόμενη και μετρούμενη εντός του ανενεργού πληθυσμού.

Η ύπαρξη δραστηριοτήτων, που διαφεύγουν των επίσημων κανονισμών και εγγραφών, αποτελεί κοινό χαρακτηριστικό όλων των κοινωνικών συστημάτων. Φαίνεται ότι στην περίπτωση των βιομηχανικών κοινωνιών, η κρίση ευνόησε την ανάπτυξη της παραοικονομίας (ή παράλληλης ή παράνομης ή υπόγειας οικονομίας) και της παράνομης εργασίας. Μοναδική ή δεύτερη επαγγελματική δραστηριότητα που εξασκείται στο περιθώριο ή έξω, από τις νόμιμες υποχρεώσεις, κανονισμούς ή συμβάσεις, αμειβομένη και ασκούμενη κατά τρόπο μη περιστασιακό.

Η παράνομη εργασία λογικά εντάσσεται στον ενεργό πληθυσμό, στην πράξη όμως τοποθετείται στους ανέργους ή το μη ενεργό πληθυσμό ανάλογα με τους κανονισμούς της χώρας. Όλες οι ρυθμίσεις ή οι κανονισμοί εμπεριέχουν την εξαπάτηση και το πρόβλημα είναι να υπολογιστεί ο βαθμός της. Για πολλές χώρες του ΟΟΣΑ τα όρια του ποσοστού των παρανόμων εργατών πλησιάζουν το 10% του ενεργού πληθυσμού της αντίστοιχης χώρας.

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

Στην Ελλάδα δύο είναι οι βασικές πηγές στοιχείων για την ανεργία στο σύνολο της χώρας: ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) και η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδας (ΕΣΥΕ). Ο ΟΑΕΔ συλλέγει στοιχεία για τους εγγεγραμμένους στα γραφεία του ανέργου από το 1957. Οι αντιρρήσεις για τα στοιχεία που δημοσιεύει ο ΟΑΕΔ πηγάζουν από το γεγονός ότι συνήθως αυτά υποεκτιμούν τον απόλυτο αριθμό των ανέργων πολλοί από τους οποίους δεν συγκεντρώνουν τις απαραίτητες προϋποθέσεις για να λάβουν επίδομα ανεργίας ούτε προσδοκούν να βρουν δουλειά μέσω των γραφείων του ΟΑΕΔ και επομένως δεν έχουν λόγο να προσφύγουν σ' αυτά. Ωστόσο, επειδή οι καταστάσεις του ΟΑΕΔ καταρτίζονται επί μακρό χρονικό διάστημα μπορούν να δείξουν τις μακροχρόνιες τάσεις του ποσοστού ανεργίας και να χρησιμεύουν ως συμπληρωματικά στοιχεία.

Η ΕΣΥΕ δημοσιεύει στατιστικά στοιχεία για την ανεργία στις ετήσιες Έρευνες Απασχόλησης που εκδίδονται από το 1974. Οι σειρές αυτές κάλυπταν δειγματοληπτικά, μέχρι και το 1980, αστικές και ημιαστικές περιοχές της χώρας. Από το 1981 και μετά οι έρευνες επεκτάθηκαν και στις αγροτικές περιοχές και συλλέχθηκαν περισσότερο λεπτομερείς πληροφορίες για το εργατικό δυναμικό στα πλαίσια των προδιαγραφών του Στατιστικού Γραφείου της ΕΟΚ. Οι έρευνες της ΕΣΥΕ καλύπτουν δειγματοληπτικά με ποσοστό δειγματοληψίας 1,5%, τα μέλη των νοικοκυριών με εξαίρεση τα μέλη των συλλογικών συμβιώσεων, των νοικοκυριών του προσωπικού πρεσβειών και ξένων αποστολών και των νοικοκυριών των στρατιωτικών.

Τα στοιχεία από τις έρευνες της ΕΣΥΕ αποτελούν τη βασική πηγή πληροφοριών για την ανεργία διότι παρέχουν την ευρύτερη στατιστική κάλυψη του ελληνικού χώρου και συγκεντρώθηκαν βάσει των ίδιων περίπου ορισμών και μεθοδολογικών αρχών καθ' όλο το διάστημα που διενεργήθηκαν οι έρευνες, δηλαδή από το 1974 μέχρι σήμερα.

Η μέτρηση της ανεργίας και κυρίως των δύο βασικών μεγεθών: του απόλυτου αριθμού των ανέργων και του ποσοστού της ανεργίας, αντιμετωπίζει διάφορα προβλήματα εννοιολογικά και στατιστικά. Κατ' αρχάς, η έννοια του άνεργου που χρησιμοποιεί ο ΟΑΕΔ διαφέρει απ' αυτόν την Στατιστικής Υπηρεσίας. Κατά τον ΟΑΕΔ άνεργοι είναι τα «πρόσωπα ηλικίας 15 ετών και πάνω, ικανά για εργασία, εγγεγραμμένα στα Γραφεία Απασχόλησης του ΟΑΕΔ, επιδοτούμενα και μη επιδοτούμενα και διαθέσιμα προς άμεση ανάληψη εργασίας». Ο ορισμός αυτός, ως προς το βασικό του σημείο, δηλαδή ότι υπάρχει υποχρέωση εγγραφής στα Γραφεία Εύρεσης Εργασίας, ισχύει για όλα τα κράτη-μέλη της Κοινότητας τουλάχιστον όσον αφορά την έννοια της ανεργίας που δίνει το Στατιστικό-Γραφείο της ΕΟΚ.

Στις περισσότερες χώρες της ΕΟΚ η παροχή επιδόματος ανεργίας είναι γενικευμένη ούτως ώστε η καταγραφή των εγγεγραμμένων ανέργων να απεικονίζει με μεγάλη πιστότητα την πραγματική κατάσταση της ανεργίας. Το ίδιο, όμως, δεν ισχύει και για την Ελλάδα. Στα Γραφεία του ΟΑΕΔ εγγράφονται 1) εκείνοι οι άνεργοι που έχουν συμπληρώσει ορισμένες προϋποθέσεις και δικαιούνται επιδόματος ανεργίας ή 2) τα άτομα που έχουν βάσιμες ελπίδες ότι θα βρουν δουλειά μέσω των Γραφείων του Οργανισμού.

Ως προς την πρώτη ομάδα, οι προϋποθέσεις για τη λήψη επιδόματος είναι αρκετά αυστηρές, κατάσταση που ίσως εξηγείται από το γεγονός ότι ο Οργανισμός είχε περιορισμένους πόρους. Συγκεκριμένα, ο άνεργος οφείλει να έχει συμπληρώσει έναν

ελάχιστο αριθμό ημερομισθίων μέσα στο προηγούμενο έτος για να γίνει δεκτή η αίτηση του για επίδομα ανεργίας. Είναι ευνόητο ότι ένας αστάθμητος αριθμός ατόμων και εξ ορισμού όλοι οι «νέοι» άνεργοι (δηλαδή αυτοί που για πρώτη φορά ζητούν εργασία) δεν πληρούν αυτή την προϋπόθεση. Από τους εγγεγραμμένους άνεργους του Οργανισμού παράδειγμα μόνο ένα ποσοστό 7,5% λάβαινε επίδομα ανεργίας το 1994 και 51% το 1997. Όμως οι εγγεγραμμένοι ήταν το 57% των ανέργων το 1994 ενώ το 13% το 1997.

Είναι αμφίβολο αν το δίκτυο των Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας με την περιορισμένη γεωγραφική κάλυψη του χώρου, με τα περιορισμένα μέσα που διέθετε και με την έλλειψη οργάνωσης και πληροφόρησης που το χαρακτήριζε, ήταν ικανό να βρει δουλειά για όλους τους ανέργους και κυρίως για τα άτομα που ζητούσαν δουλειά «άσπρου κολάρου». Σύμφωνα με την ΕΣΥΕ από τους 148.500 ανέργους το 1994 οι 85.300, δηλαδή το 57% κατέφυγαν και στα Γραφεία Εργασίας για να βρουν δουλειά αλλά περίπου ο ίδιος αριθμός 85.700 απευθύνθηκαν σε εργοδότες, 12.300 απάντησαν σε αγγελίες εφημερίδων κ.λ.π. Το 1997 μόνο το 13% γράφτηκε στα Γραφεία Εργασίας ενώ το 47% απευθύνθηκε σε εργοδότη, το 10% απάντησε σε αγγελίες, το 19% απευθύνθηκε σε γνωστούς κ.λ.π.

Είναι προφανές λοιπόν, ότι η καταγραφή των ανέργων από τον ΟΑΕΔ είναι ελλιπείς και τα στοιχεία του Οργανισμού υποεκτιμούν τον πραγματικό αριθμό ανέργων. Βέβαια, αυτή η απόκλιση μεταξύ των δύο μεγεθών οφείλεται όχι μόνο στο διαφορετικό τρόπο συλλογής των στοιχείων αλλά και στο διαφορετικό ορισμό του ανέργου. Η ΕΣΥΕ θεωρεί ανέργους «τα άτομα ηλικίας 14 ετών και πάνω που δεν εργάστηκαν κατά την εβδομάδα αναφοράς, ούτε είχαν μια εργασία (από την οποία απουσίαζαν προσωρινά, λόγω άδειας, ασθένειας κ.λ.π.) και τα οποία ζητούσαν, εργασία ως μισθωτοί ή για να αρχίσουν δική τους δουλειά και αν την έβρισκαν μπορούσαν να την αναλάβουν αμέσως και τέλος είχαν κάνει συγκεκριμένες ενέργειες να βρουν δουλειά». Ο ορισμός ήταν διαφορετικός πριν το 1993. Ο ορισμός της ΕΣΥΕ είναι ευρύτερος κυρίως γιατί δεν περιορίζεται να καταγράψει τους εγγεγραμμένους ανέργους και γιατί περιλαμβάνει άτομα από 14 ετών και πάνω ενώ ο ΟΑΕΔ αυτούς που είναι από 15 και πάνω.

Ακόμα όμως και αυτός ο πιο περιεκτικός ορισμός της ΕΣΥΕ αποκλείει από τους ανέργους έναν απροσδιόριστο αριθμό ατόμων. Πρώτα απ' όλα δεν περιλαμβάνει τους λεγόμενους «αποθαρρυσμένους εργαζόμενους» δηλαδή τα άτομα εκείνα τα οποία, μετά από μεγάλης διάρκειας ανεργία, έχουν αποθαρρυνθεί και έχουν σταματήσει τις ενέργειες για εξεύρεση δουλειάς. Τα άτομα αυτά καταγράφονται στο «μη εργατικό δυναμικό».

Εκτός από την παράλειψη των «αποθαρρυσμένων εργαζομένων» οι ορισμοί σε χρήση, όχι μόνο στις ελληνικές στατιστικές υπηρεσίες αλλά και αλλού, πάσχουν εννοιολογικά και από άλλες απόψεις. Η κριτική στη σχετική βιβλιογραφία βασίζεται κυρίως στο επιχείρημα ότι η κοινωνική διάσταση του φαινομένου απασχόληση - ανεργία δεν αντικατοπτρίζεται στους τρέχοντες ορισμούς. Π.χ. υποστηρίζεται ότι «οι ποιοτικές διαστάσεις των εμπειριών των ατόμων στην αγορά εργασίας» δεν εκφράζονται στους επίσημους ορισμούς. Ένα άτομο το οποίο εργάζεται π.χ. το ελάχιστο όριο των ωρών που είναι απαραίτητο για να συμπεριληφθεί τους απασχολούμενους (συνήθως 14-16 ώρες εβδομαδιαίως αλλά στην Ελλάδα 1 ώρα και πάνω), υφίσταται μεγαλύτερη ανέχεια από έναν άνεργο ο οποίος όμως επιδοτείται.

Παρόμοιο πρόβλημα μπορεί να αντιμετωπίζουν τα νοικοκυριά με έναν μόνο εργαζόμενο (π.χ. διαζευγμένες γυναίκες με επιμέλεια των παιδιών τους) ή νοικοκυριά των οποίων ο κύριος μισθωτός (συνήθως ο σύζυγος) είναι άνεργος και τα οποία βασίζονται στον μισθό του άλλου μέλους (π.χ. της συζύγου η οποία αναγκάστηκε να ζητήσει μερική απασχόληση ή εργάζεται με πλήρες ωράριο αλλά σε κάποια χαμηλόμισθη θέση).

Άλλη διάσταση του θέματος «εμπειρίες στην αγορά εργασίας» είναι και το πρόβλημα των ετεροαπασχολούμενων, δηλαδή ατόμων που δεν βρίσκουν απασχόληση της ειδικότητάς τους και αναγκάζονται να εργαστούν σε άσχετες εργασίες.

Οι αλλαγές που έχουν επέλθει μεταπολεμικά στη διάρθρωση του εργατικού δυναμικού (άνοδος της συμμετοχής των γυναικών, ενωρίτερη αποχώρηση των ηλικιωμένων εργαζομένων) και στη διάρθρωση της αγοράς εργασίας (κατάτμηση της σε δύο ή παραπάνω αγορές όπου ισχύουν διαφορετικές αμοιβές και συνθήκες εργασίας) έχουν διαφοροποιήσει και την παραδοσιακή αντίληψη η οποία συνδέει την απασχόληση με την ευημερία και την ανεργία με την φτώχεια. Στην ουσία του το πρόβλημα πηγάζει από το γεγονός ότι ο χρησιμοποιούμενος ορισμός είναι εμπειρικός, δηλαδή κατατάσσει τα άτομα στην μία κατηγορία ή στην άλλη ανάλογα με ορισμένα αυθαίρετα κριτήρια συμπεριφοράς τους: συμμετοχή ή μη στην απασχόληση όπως την ορίζουν οι στατιστικές υπηρεσίες, ανεξάρτητα από την ουσιαστική οικονομική κατάσταση των ατόμων η οποία απορρέει από τη «συμμετοχή» ή τη «μη συμμετοχή» τους στην απασχόληση.

Η αντίδραση σ' αυτή την κριτική των εννοιών της απασχόλησης και της ανεργίας συνοψίζεται στην άποψη ότι οι έννοιες αυτές δεν αποτελούν, ούτε πρέπει ν' αποτελούν, δείκτες της κοινωνικής ευημερίας αλλά της σύνδεσης του πληθυσμού με την απασχόληση.

Βέβαια οι θιασώτες αυτής της άποψης δέχονται ότι θα ήταν χρήσιμο οι στατιστικές υπηρεσίες να συγκεντρώνουν περισσότερες πληροφορίες για τη διάρκεια της ανεργίας, την οικογενειακή κατάσταση και το εισόδημα των ανέργων ώστε οι αρμόδιοι κρατικοί φορείς να έχουν μια πληρέστερη εικόνα για την οικονομική κατάσταση των ανέργων. Φυσικά οι κρατικοί φορείς δεν θα μείνουν ουδέτεροι μπροστά σ' αυτή την πληροφόρηση η οποία δεν μπορεί παρά να επηρεάσει τελικά και την κρατική πολιτική και τις δαπάνες για τους απασχολούμενους και άνεργους φτωχούς.

Η πολιτική διάσταση του στατιστικού προβλήματος των εννοιών «απασχόληση», «ανεργία» έγκειται στην παρότρυνση προς το κράτος να αναλάβει πρωτοβουλίες για ενίσχυση της διανεμητικής λειτουργίας του και στην αντίστοιχη αμφισβήτηση της ηθικής της διανεμητικής λειτουργίας της αγοράς εργασίας.

Εκτός από το γεγονός ότι οι ορισμοί αγνοούν τους αποθαρρυσμένους άνεργους το επίσημο ποσοστό ανεργίας δεν υπολογίζει ως άνεργους προσωπικό που υποαπασχολείται, αλλά που οι επιχειρήσεις δεν απολύουν. Ο αποθησαυρισμός εργατικού δυναμικού εκ μέρους μερικών επιχειρήσεων εκδηλώνεται είτε γιατί ο νόμος απαγορεύει απολύσεις πάνω από ένα όριο, είτε γιατί το κόστος της απόλυσης είναι μεγάλο (υποχρέωση πληρωμής αποζημιώσεων στους απολυόμενους με πολλά έτη προϋπηρεσίας) είτε, τέλος, γιατί οι επιχειρήσεις αναμένουν να λειτουργήσουν σύντομα στο τεχνικά μέγιστο των δυνατοτήτων τους και το προσωπικό θα χρειαστεί. Αυτό το τελευταίο συνδέεται με την αντίληψη ότι η εργασία τείνει να γίνει υπό ορισμένες συνθήκες (ιδίως όταν η επιχείρηση έχει επενδύσει σε μετεκπαίδευση των υπαλλήλων της) ημισταθερός και όχι μεταβλητός συντελεστής παραγωγής.

Από την άλλη πλευρά έχει διατυπωθεί η άποψη ότι το ποσοστό ανεργίας περικλείει και έναν αριθμό εθελοντικά ανέργων. Οι τελευταίοι εκμεταλλεύονται τους σχετικά ελαστικούς όρους για τη λήψη επιδόματος ανεργίας ορισμένων - δυτικοευρωπαϊκών κυρίως - χωρών, για να εγγραφούν στους καταλόγους των ανέργων και να διογκώσουν το ποσοστό ανεργίας. Αυτό το επιχείρημα αφορά κυρίως την επιμήκυνση της διάρκειας της ανεργίας. Το σκεπτικό είναι απλό: Με το εισόδημα ανεργίας οι άνεργοι μπορούν να επιμηκύνουν τη διαδικασία αναζήτησης δουλειάς διαλέγοντας με πιο απαιτητικά κριτήρια τις θέσεις εργασίας. Το κόστος εργασίας της αναζήτησης μικραίνει κατά το ποσό του επιδόματος ανεργίας και συνεπώς η λήψη του μπορεί να μακρύνει την περίοδο αναζήτησης εργασίας.

Στην περίπτωση της Ελλάδας, η αμφισβήτηση των επισήμων ορισμών της απασχόλησης και της ανεργίας εστιάζεται και σε 2 άλλα σημεία. Πρώτα απ' όλα τίθεται



το πρόβλημα της επίδρασης των υποχρεωτικώς στρατευμένων νέων στο ποσοστό της ανεργίας των νέων. Αν οι στρατευμένοι (περίπου 180.000) προστεθούν στον αριθμό των διαθέσιμων για ανάληψη δουλειάς ατόμων πώς θα επηρεασθεί το ύψος της ανεργίας; (Το πρόβλημα δεν λύνεται με το να επαναπαυόμαστε στην πεποίθηση ότι η διετής υποχρεωτική στράτευση των ανδρών θα είναι ένα μόνιμο φαινόμενο γιατί ήδη έχει μελετηθεί η μείωση της θητείας και οπωσδήποτε θα υπάρξει συνεχής πίεση της κοινής γνώμης προς αυτή την κατεύθυνση).

Δεύτερο, το μέγεθος των ανέργων όπως εμφανίζεται από τις στατιστικές και του ΟΑΕΔ και της ΕΣΥΕ πάσχει ως δείκτης της ανεργίας γιατί αποκρύπτει μια ιδιομορφία της ελληνικής οικονομίας: το μεγάλο - σε σχέση με τις δυτικές οικονομίες - αριθμό των αυτοαπασχολούμενων 1.077.100 άτομα ή 30% των απασχολούμενων το 1997. Είναι πολύ πιθανό τα άτομα αυτά έστω και αν υποαπασχολούνται σε μεγάλο βαθμό, να μην δηλώσουν άνεργοι. Η έννοια της ανεργίας στην κοινή συνείδηση έχει τη σημασία της απώλειας της μισθωτής εργασίας ή της παραίτησης για αναζήτηση καλύτερης εργασίας. Έτσι θα ήταν διαφωτιστικό να υπολογίζονταν οι άνεργοι μισθωτοί όχι ως ποσοστό επί του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, αλλά ως ποσοστό του συνόλου των μισθωτών.

Γενικά, μπορούμε να πούμε, ότι στην Ελλάδα η στατιστική κάλυψη του φαινομένου της ανεργίας είναι ανεπαρκής και ως προς τις ροές (π.χ. πόσοι άνεργοι βρίσκουν δουλειά, πόσοι αποσύρονται αποθαρρυμένοι, πόσοι από τους ανέργους έχουν απολυθεί, πόσοι έχουν παραιτηθεί για αναζήτηση καλύτερης εργασίας κ.λ.π.) και ως προς τα χαρακτηριστικά των ανέργων (οικογενειακό εισόδημα, επάγγελμα κ.λ.π.).

## 2. Θεωρήσεις των κρίσεων

Είναι σήμερα ευρέως αποδεκτό ότι οι αναπτυγμένες δυτικές οικονομίες εισήλθαν από το τέλος της δεκαετίας του '60 σε μια περίοδο κρίσης. Εκδηλώσεις αυτής της κρίσης ήταν ο αυξανόμενος ρυθμός πληθωρισμού, τα δημόσια ελλείμματα, η στασιμότητα της παραγωγικότητας της εργασίας, η ανάσχεση των ρυθμών μεγέθυνσης, οι αυξητικές τάσεις στην ανεργία που επιταχύνθηκαν μετά τις δύο πετρελαϊκές κρίσεις.

Αν το οικονομικό σύστημα εμφανίζει έντονα χαρακτηριστικά αστάθειας, είναι ελάχιστα προβλέψιμο, μαστιζείται από την ανεργία, τη φτώχεια, τον αυξανόμενο και εντεινόμενο αποκλεισμό κοινωνικών ομάδων, δημιουργεί αισθήματα ανασφάλειας σε άνεργους και εργαζόμενους, παρουσιάζει δηλαδή συμπτώματα κοινωνικής κρίσης που αποτυπώνεται σε διάφορα επίπεδα κατά τα τελευταία είκοσι χρόνια, δεν πρέπει να

παραγνωρίζουμε ότι για την εξίσου μακρά περίοδο που ακολούθησε τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο ως το τέλος της δεκαετίας του '60 το σύστημα εμφάνιζε θετικό ισοζύγιο, αν όχι σε όλους, πάντως στους περισσότερους και σημαντικότερους από τους τομείς αυτούς.

Αυτό, βέβαια, δεν σημαίνει ότι οι δυτικές οικονομίες δεν αντιμετώπισαν παροδικές υφέσεις, κάμψη των ρυθμών μεγέθυνσης και περιόδους αύξησης της ανεργίας. Ωστόσο, το οικονομικό σύστημα παρέμεινε σχετικά σταθεροποιημένο με χαμηλά επίπεδα ανεργίας, ταχείς ρυθμούς οικονομικής ανάπτυξης, μαζικότητα και διεύρυνση της κατανάλωσης, αυξανόμενη παραγωγικότητα της εργασίας κ.λ.π.

Είναι κοινά αποδεκτό σήμερα ότι αυτό το οικονομικό σύστημα εισήλθε σε κρίση στο τέλος της δεκαετίας του '60 και στις αρχές της δεκαετίας του '70. Σε τι συνίσταται η κρίση αυτή, ποιοι μηχανισμοί τη δημιούργησαν και της έδωσαν αυτή τη μεγάλη διάρκεια; Πρόκειται για μηχανισμούς που αναφέρονται σε ριζικούς μετασχηματισμούς του οικονομικού συστήματος και εκδηλώνονται με σχετική ομοιομορφία σε κάθε χώρα ή κάθε χώρα ενσωμάτωσε τυχάιους παράγοντες κρίσης που έδρασαν στο διεθνές επίπεδο σε μια ορισμένη συγκυρία;

Σε ό,τι μας ενδιαφέρει εδώ, η κρίση έχει εκφραστεί στην αγορά εργασίας ως αύξηση της ανεργίας. Το μέγεθος και η διάρκεια της ανεργίας, ως συμπτώματος της κρίσης της αγοράς εργασίας, θέτουν ερωτήματα περισσότερο εξειδικευμένα αναφορικά με την τοπικότητα της κρίσης σε ένα κοινωνικό υποσύστημα, όπως αυτό της αγοράς εργασίας. Ποιοι είναι οι μηχανισμοί που δημιουργούν την ανεργία;

Αυτό είναι το βασικό ερώτημα, του οποίου η απάντηση συνεπάγεται υιοθέτηση και εφαρμογή πολιτικών που στοχεύουν στην αντιμετώπιση της. Αλλά αν η ανεργία δεν είναι παρά ένα σύμπτωμα, σε τι συνίσταται η κρίση της αγοράς εργασίας;

Η κρίση της αγοράς εργασίας μπορεί να θεωρηθεί και να γίνει κατανοητή από την οπτική της μη αποτελεσματικής επιτέλεσης των βασικών λειτουργιών που καλείται να εκτελέσει η αγορά εργασίας στις σύγχρονες κοινωνίες. Είναι γνωστό ότι η αγορά εργασίας επιτελεί δύο βασικές λειτουργίες: την καταναμητική λειτουργία και την αναπαραγωγική λειτουργία. Οι οικονομολόγοι που ασχολούνται με τα ζητήματα της αγοράς εργασίας συνήθως κατανοούν την κρίση της αγοράς εργασίας ως δυσλειτουργία της καταναμητικής λειτουργίας, του τρόπου δηλαδή που τα συγκεκριμένα άτομα που αποτελούν το εργατικό δυναμικό κατανέμονται σε υφιστάμενες θέσεις εργασίας. Ωστόσο, η ύπαρξη της μαζικής και παρατεταμένης ανεργίας, η σύνδεση της ανεργίας και της φτώχειας, η διόγκωση της ανεργίας μακράς διάρκειας και η παραγωγή δια της ανεργίας σύνθετων φαινομένων κοινωνικού αποκλεισμού θέτει επιτακτικά ερωτήματα ως προς

την αποτελεσματικότητα με την οποία επιτελείται και η δεύτερη λειτουργία, δηλαδή η αναπαραγωγική λειτουργία.

Επομένως, μια πρώτη προσέγγιση στα ζητήματα της κρίσης της αγοράς εργασίας είναι να προσδιορίσουμε ποια ή ποιες λειτουργίες της αγοράς εργασίας επιτελούνται ανεπαρκώς. Η απάντηση στο ερώτημα αυτό προκύπτει από τον τρόπο που κατασκευάζονται οι θεωρητικές ερμηνείες της αγοράς εργασίας. Η συμβατική οικονομική σκέψη, αντιλαμβανόμενη την αγορά εργασίας ως μια απλή αγορά εμπορευμάτων, επικεντρώνεται στην κατανομητική της λειτουργία και αγνοεί συστηματικά την αναπαραγωγική λειτουργία. Αυτή η μερικότητα της προσέγγισης οδηγεί σε εσφαλμένα συμπεράσματα και σε πολιτικές που επιτείνουν, παρά θεραπεύουν, τα προβλήματα.

Από την άλλη πλευρά, μια θεωρία για την κρίση της αγοράς εργασίας δεν μπορεί παρά να τοποθετείται μέσα στο πλαίσιο στο οποίο η κρίση γενικά γίνεται κατανοητή και ανιχνεύονται οι μηχανισμοί που τη δημιουργούν, θα ήταν χρήσιμο, συνεπώς, στο τμήμα αυτό να προσπαθήσουμε να κατασκευάσουμε μια τοπολογία των θεωριών της κρίσης, χωρίς να ασχοληθούμε με την επιχειρηματολογία τους επί της ουσίας, δηλαδή στο πού αποδίδουν τα αίτια της συγκεκριμένης κρίσης, αλλά μόνον ως προς τον τρόπο με τον οποίο η κρίση γίνεται αντιληπτή και τοποθετείται σε σχέση προς τους μηχανισμούς της οικονομίας.

Μια πρώτη κατηγορία θεωριών της κρίσης είναι εκείνες κατά τις οποίες η κρίση οφείλεται σε τυχαίο γεγονός ή συγκυρία τυχαίων γεγονότων, δηλαδή γεγονότα των οποίων η εμφάνιση οφείλεται σε παράγοντες που δεν εμπίπτουν στο πεδίο ανάλυσης του συγκεκριμένου συστήματος. Η κρίση, συνεπώς, έχει αίτια εξωγενή προς τον οικονομικό μηχανισμό, είτε αυτός αφορά την οικονομία μιας χώρας είτε την αγορά ενός προϊόντος ή την αγορά εργασίας. Το σύνολο της συμβατικής οικονομικής θεωρίας έχει μια αντίληψη της κρίσης ως αποτέλεσμα εξωγενών εξελίξεων, τυχαίων γεγονότων και παρεμβάσεων, στις οποίες περιλαμβάνεται και η κρατική παρέμβαση, εφόσον το ίδιο το κράτος θεωρείται ως πλήρως αυτόνομο από την οικονομία και ορίζεται σε μια σχέση εξώτερική προς αυτή.

Μέσα στο πλαίσιο της συμβατικής οικονομικής θεωρίας διακρίνουμε περαιτέρω δύο αντιλήψεις, οι οποίες, ενώ δεν αμφισβητούν ότι τα αίτια της κρίσης είναι εξωγενή προς το οικονομικό σύστημα, διαφωνούν για το αν το οικονομικό σύστημα από μόνο του διαθέτει επαρκείς και ικανούς μηχανισμούς, ώστε να αντιμετωπίσει την κρίση και να επανέλθει σε μια κατάσταση ομαλότητας. Η αντίληψη του Keynes και των

κεϋνσιανών αμφισβητούσε ακριβώς την ύπαρξη μηχανισμών αποτελεσματικής και έγκαιρης αντιμετώπισης των κρίσεων σε μια οικονομία που διέπεται από τους νόμους της αγοράς. Η κρατική παρέμβαση, δηλαδή η εξωγενής παρέμβαση, είναι αναγκαία με τη μορφή είτε της άμεσης οικονομικής επέμβασης είτε της θέσπισης ειδικών μηχανισμών σταθεροποίησης του οικονομικού συστήματος (οι αυτόματοι σταθεροποιητές στη δημοσιονομική θεωρία, όπως, λ.χ., η προοδευτική φορολογία ή τα επιδόματα ανεργίας).

Η νεο-φιλελεύθερη αντίληψη βασίζεται στη σύλληψη της οικονομίας της ελεύθερης αγοράς ως μηχανισμού αποτελεσματικής κατανομής των υλικών και ανθρώπινων πόρων, ένα μηχανισμό, ο οποίος το μόνο είδος κρίσεων που μπορεί να κατανοήσει είναι βραχυχρόνιες κρίσεις αναπροσαρμογής και παροδικές ανισορροπίες. Σύμφωνα με τη νεοκλασική νεοφιλελεύθερη αντίληψη, η εξωγενής κρατική παρέμβαση αποτελεί πηγή κρίσεων αφ' εαυτής, εφόσον αποδυναμώνει ή και στρεβλώνει τη λειτουργία των αγοραίων μηχανισμών που είναι οι μόνοι ικανοί να επαναφέρουν την οικονομία σε κατάσταση ομαλής λειτουργίας.

Μια δεύτερη κατηγορία θεωριών κρίσης είναι εκείνες που αποδίδουν την κρίση στην έλλειψη προσαρμογής ή στην αργή διαδικασία προσαρμογής της οικονομίας (ή ενός υποσυστήματος, όπως, παραδειγματος χάρη, της αγοράς εργασίας ή του εκπαιδευτικού συστήματος) στο μεταβαλλόμενο δυναμικό περιβάλλον. Σε μια τέτοια περίπτωση έχουμε να κάνουμε με κρίσεις εκουγχρονισμού, σύμφωνα με τις οποίες η κρίση προκύπτει ως αποτέλεσμα δυσαρμονίας δυαδικών δομών, εκ των οποίων η μια διαθέτει μηχανισμούς αυτοκαθορισμού και αυτοεξέλιξης και επιβάλλει την αναπροσαρμογή των συστατικών στοιχείων και των λειτουργιών και της άλλης. Με αυτή την έννοια, η κρίση της «παραδοσιακής» δομής ή συστήματος προκύπτει ως αποτέλεσμα επίσης εξωγενών εξελίξεων, αλλά και της ύπαρξης εγγενών μηχανισμών που εμποδίζουν ή καθυστερούν την αναγκαία προσαρμογή.

Η τρίτη κατηγορία των θεωριών κρίσης αντιλαμβάνεται τους μηχανισμούς της κρίσης ως σύμφυτους στη λειτουργία του συστήματος. Η ίδια η διαδικασία αναπαραγωγής του συστήματος δημιουργεί τις προϋποθέσεις για την εμφάνιση της κρίσης, δηλαδή, η αναπαραγωγή του συστήματος είναι ταυτόχρονα και αναπαραγωγή των συνθηκών κρίσης.

Αυτή την αντίληψη της κρίσης την συναντάμε κυρίως σε ερευνητές που εμπνέονται από τη μαρξιστική σκέψη, χωρίς, βέβαια, να υπάρχει μια ενιαία αντίληψη των παραγόντων που προκαλούν την κρίση. Η μόνη αξιόλογη αντίληψη μιας εγγενούς στο σύστημα διαδικασίας κρίσης που προέρχεται από τη συμβατική οικονομική σκέψη

είναι εκείνη του J. Schumpeter, ο οποίος εντοπίζει τα αίτια της κρίσης στη σταδιακή άμβλυση του κινήτρου που έχουν οι επιχειρηματίες για καινοτομίες.

Επειδή η αναπαραγωγή του καπιταλιστικού συστήματος εμπεριέχει και την αναπαραγωγή των μηχανισμών της κρίσης, υποστηρίζεται από τους μαρξιστές ότι η κρίση είναι ένα μόνιμο χαρακτηριστικό στοιχείο του συστήματος αυτού. Η μονιμότητα της κρίσης δεν σημαίνει, κατ' ανάγκη, και την εκδήλωση της: προϋπόθεση για την εκδήλωση της κρίσης είναι η δημιουργία των, γενικότερα κοινωνικών και ειδικότερα, οικονομικών συνθηκών που επι-τρέπουν την ενεργοποίηση του μηχανισμού της κρίσης. Η μονιμότητα της κρίσης, ως δυνητικής εκδοχής και όχι ως νομοτελειακής κατάληξης, αποτελεί το πρώτο κοινό στοιχείο των θεωριών της κρίσης που αναπτύσσουν τα μαρξιστικά ρεύματα οικονομικής σκέψης.

Ένα δεύτερο κοινό στοιχείο των μαρξιστικών θεωριών της κρίσης είναι ότι η κρίση -ανεξαρτήτως των αιτιών που την προκάλεσαν- εκδηλώνεται με τη μείωση του ποσοστού κέρδους του κεφαλαίου, πρόκειται, δηλαδή, για μια κρίση κερδοφορίας, που έχει ως αποτέλεσμα την αποτροπή των κεφαλαιούχων να επενδύσουν τα κεφάλαια τους, να μετατρέψουν το χρηματικό κεφάλαιο σε παραγωγικό, γεγονός που επιφέρει τη διακοπή της διαδικασίας συσσώρευσης του κεφαλαίου. Το ζητούμενο σε κάθε περίπτωση είναι ο εντοπισμός των παραγόντων, των αιτιών και μηχανισμών της κρίσης, αλλά και των παραγόντων που δρουν αντισταθμιστικά προς αυτούς, αποτρέποντας ή αναβάλλοντας προσωρινώς την εκδήλωση της κρίσης.

Η παρατήρηση αυτή έχει σημασία για να κατανοήσουμε την εναλλαγή περιόδων ομαλής λειτουργίας του καπιταλιστικού συστήματος που διακόπτονται από κρίσεις οι οποίες προσδιορίζονται από διαφορετικά αίτια και εκδηλώνονται με διαφορετική ένταση. Στον Μαρξ η πραγματικότητα είναι αποτέλεσμα σύνθετων προσδιορισμών, αντιθέσεων και αντιφάσεων, και ποτέ αποτέλεσμα ενός μόνο προσδιοριστικού παράγοντα, γεγονός που θα επέτρεπε μια γραμμική εκδίπλωση του μηχανισμού της κρίσης. Οι εγγενείς «τάσεις» του καπιταλιστικού συστήματος συνοδεύονται πάντα από αντίρροπες τάσεις, ώστε το αποτέλεσμα να μην είναι ποτέ εκ των προτέρων δεδομένο. Κάτω από την οπτική αυτή, η έννοια της «τάσης» στον Μαρξ είναι εξαιρετικά διφορούμενη και δηλώνει περισσότερο το δυνητικά παρόν ενδεχόμενο παρά τη βέβαιη επέλευση του.

Ως προς τα αίτια της κρίσης μπορούμε να διακρίνουμε δύο βασικές κατηγορίες θεωριών στη μαρξιστική σκέψη. Είναι οι περιοριστικές θεωρίες της κρίσης και οι δομικές θεωρίες της κρίσης.

Περιοριστικές θεωρίες της κρίσης είναι οι θεωρίες που αποδίδουν την κρίση είτε στην αύξηση της (αξιακής) οργανικής σύνθεσης του κεφαλαίου είτε στην υποκατανάλωση είτε στη συμπίεση του ποσοστού του κέρδους που προκύπτει ως αποτέλεσμα της αυξημένης συμμετοχής του εργατικού μισθού στη διανομή του συνολικού εισοδήματος. Τις ονομάζουμε «περιοριστικές», όχι επειδή χαρακτηρίζονται από περιορισμένη ερμηνευτική ικανότητα, αλλά επειδή περιορίζουν την αναζήτηση των αιτιών που προκαλούν την κρίση σε μια φάση της συνολικής διαδικασίας αναπαραγωγής του κεφαλαίου, σε ένα από τα στοιχεία που συγκροτούν το οικονομικό επίπεδο στον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής. Για τη θεωρία της οργανικής σύνθεσης του κεφαλαίου το κρίσιμο στοιχείο είναι το στοιχείο της παραγωγής, για τη θεωρία της υπο-κατανάλωσης το στοιχείο της κατανάλωσης και για τη θεωρία της συμπίεσης του ποσοστού κέρδους ως κρίσιμο αναδεικνύεται το στοιχείο της διανομής. Τα στοιχεία αυτά αναδεικνύονται ως καθοριστικά στην αντίστοιχη θεωρία και οι αντιφάσεις που αναπτύσσονται σε αυτά προσδιορίζουν και ενεργοποιούν το μηχανισμό της κρίσης.

Πρέπει να σημειωθεί ότι οι θεωρίες αυτές είναι περιοριστικές και με μία άλλη έννοια: ως προς τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται τη δράση (σχεδιασμό και εκτέλεση) της κρατικής οικονομικής πολιτικής και των ορίων της. Οι θεωρίες αυτές θεωρούν δεδομένη την προσπάθεια που θα προέλθει από το κράτος, ώστε οι παράγοντες που δημιουργούν την κρίση να αντιμετωπισθούν και οι συνέπειες της κρίσης στη διαδικασία συσσώρευσης να αμβλυνθούν. Κατά κάποιον τρόπο, το κράτος θεωρείται ως εντεταλμένο να αναλάβει αυτόν τον ρόλο και η κρατική παρέμβαση ορίζεται ως διασφάλιση των όρων που επιτρέπουν τη διευρυνόμενη αναπαραγωγή του κεφαλαίου - ανεξαρτήτως του εάν η κρατική αυτή παρεμβατικότητα έχει προσωρινά ή μόνιμα αποτελέσματα ή, ακόμα, εάν χαρακτηρίζεται από απόλυτη αναποτελεσματικότητα, σημείο στο οποίο οι διάφορες εκδοχές των μαρξιστικών θεωριών διαφοροποιούνται η μία από την άλλη.

Το κράτος θεωρείται, συνεπώς, ως εξοπλισμένο με μηχανισμούς ικανούς να διαβλέψουν τα αίτια της κρίσης και να επέμβουν, τουλάχιστον αναβλητικά, στην εκδήλωση της. Η ουσία και τα γενικά χαρακτηριστικά της κρίσης, ωστόσο, παραμένουν αμετάβλητα μέσα από την κρισιακή διαδικασία, ασχέτως από πιθανές δευτερεύουσες μεταβολές στην κρατική πολιτική που υιοθετούνται για την αντιμετώπιση της κρίσης.

Οι δομικές θεωρίες της κρίσης αποδίδουν την κρίση σε δυσλειτουργίες εγγενείς στη συνολική αναπαραγωγή του καπιταλιστικού συστήματος που, με τη σειρά τους, προσδιορίζονται από την έλλειψη αρμονικότητας μεταξύ των στοιχείων που

συγκροτούν το οικονομικό επίπεδο ή και μεταξύ του οικονομικού, του πολιτικού και του ιδεολογικού επιπέδου που συναποτελούν τον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής.

Οι δομικές θεωρίες της κρίσης είναι ικανές να ενσωματώσουν τις περιοριστικές θεωρίες ως επιμέρους θεωρίες των οικονομικών μηχανισμών κρίσης, αλλά οι επιπτώσεις των κρίσεων δεν περιορίζονται ποτέ μόνο στο οικονομικό επίπεδο, ούτε οι κρυσταλλικοί μηχανισμοί εντοπίζονται αποκλειστικά στην οικονομία. Οι δομικές θεωρίες της κρίσης θέτουν υπό εξέταση τις μεταβολές στην κοινωνική διαστρωμάτωση, στην κρατική πολιτική, στη συγκρότηση των κρατικών μηχανισμών, στη συγκρότηση της διαδικασίας παραγωγής και των σχέσεων εξουσίας στο χώρο της παραγωγής, στην καθημερινή ζωή και την ιδεολογία, όπως προκύπτουν μέσα από τη διαδικασία της κρίσης και καταλήγουν σε μια αντίληψη της κρίσης ως τρόπου έκφρασης των κοινωνικών συγκρούσεων, του σχηματισμού, διάλυσης και ανασύνθεσης κοινωνικών συμμαχιών και συνασπισμών. Το αποτέλεσμα της κρίσης οδηγεί στον επαναπροσδιορισμό των σχέσεων εξουσίας μεταξύ των κοινωνικών τάξεων και των ταξικών μερίδων.

Η αναδιάρθρωση των σχέσεων εξουσίας προκύπτει συνεπώς μέσα από την κρίση και συνδέεται μ' αυτή. Κατ' αναλογία, η οικονομική κρίση ερμηνεύεται ως κρίση του παραγωγικού συστήματος που οδηγεί στην αναδιάρθρωση και στην εγκαθίδρυση ενός νέου παραγωγικού συστήματος. Τα ειδικά χαρακτηριστικά του οικονομικού και κοινωνικού συστήματος των πρώτων μεταπολεμικών δεκαετιών και η διαδικασία κρίσης του, όπως και οι πιθανότητες εγκαθίδρυσης ενός νέου σχετικώς σταθεροποιημένου συστήματος αποτελούν το αντικείμενο έρευνας, θεωρητικών και εμπειρικών αναζητήσεων, που συχνά αναφέρονται ως θεωρίες της αναδιάρθρωσης.

### 3. Το πρόβλημα της ανεργίας

Η ερευνητική ενασχόληση με την ανεργία, είτε αυτή θεωρείται ως προσωρινή διαταραχή είτε ως σύμπτωμα μιας ευρύτερης κρίσης, μπορεί να αποδοθεί σε μια προσπάθεια να δοθεί απάντηση σε τρεις κατηγορίες προβλημάτων, τα οποία, αν και αλληλεξαρτώμενα, επιδέχονται διαφορετικές μεθοδολογικές προσεγγίσεις.

Η πρώτη κατηγορία προβλημάτων θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως το μακροοικονομικό πρόβλημα. Η ύπαρξη ανέργων συνεπάγεται παραγωγή για την κοινωνία στο σύνολο της (την εθνική οικονομία) μικρότερη από εκείνη που θα ήταν σε θέση να πραγματοποιήσει. Η πρόταση αυτή ενυπάρχει σε όλα τα ερμηνευτικά σχήματα, είτε κεϋνσιανά είτε νεοκλασικά, με μόνη διαφορά ότι από ερμηνευτικό σχήμα σε

ερμηνευτικό σχήμα μετατοπίζεται το αίτιο που προκαλεί την ανεργία και, επομένως, την κοινωνική δαπάνη που αυτή συνεπάγεται: στο κεύθσιανό υπόδειγμα τα αίτια αναζητούνται σε παράγοντες που προσδιορίζουν τη συνολική ενεργό ζήτηση της οικονομίας. Στις νεότερες προσεγγίσεις της νεο-κλασικής σχολής τα αίτια αναζητούνται στις συμπεριφορές των ατόμων που, κατά κάποιο τρόπο, «επιλέγουν» την κατάσταση του ανέργου ή την παραμονή σε αυτή μέσα από μια διαδικασία αριστοποιημένων (υποκειμενικών) επιλογών.

Η δεύτερη κατηγορία προβλημάτων σχετίζεται με την άσκηση της κοινωνικής πολιτικής έναντι των ανέργων. Η ανεργία δεν είναι μια απλή οικονομική μεταβλητή. Πίσω από τα απρόσωπα μεγέθη, τα ποσοστά και τις τάσεις δηλώνονται ανθρώπινες υπάρξεις και καταστάσεις. Πώς επιβιώνουν αυτοί οι άνθρωποι, πώς εξασφαλίζουν τους αναγκαίους πόρους για τη συντήρησή τους; Τι σημαίνει η διόγκωση της ανεργίας και η παράταση του χρόνου παραμονής σε κατάσταση ανεργίας για τις κοινωνικές δομές; Ποιες είναι οι επιπτώσεις στους θεσμικούς μηχανισμούς του κράτους ευημερίας ή στη δομή και συνοχή της οικογένειας; Τι συνεπάγεται αυτή η διόγκωση για τις κοινωνικές πρακτικές που συνήθως περιλαμβάνονται κάτω από τον ασαφή τίτλο «παραοικονομικές δραστηριότητες»; Ποιες είναι οι συνέπειες αυτών των δραστηριοτήτων για τη λειτουργία του οικονομικού συστήματος και την κοινωνική δυναμική; Αλλά, και τι σημαίνει για τον άνεργο η κατάσταση της ανεργίας, ποιες είναι οι ψυχολογικές της συνέπειες και πώς επηρεάζει την αυτοεκτίμησή του και τις συμπεριφορές του;

Η τρίτη κατηγορία προβλημάτων αφορά την επίπτωση της αυξημένης ανεργίας και της διόγκωσης της παρατεταμένης και εμμένουσας ανεργίας πάνω στα μεγέθη και τις λειτουργίες της αγοράς εργασίας. Πώς επηρεάζονται τα μεγέθη (το εργατικό δυναμικό, η απασχόληση, το επίπεδο των μισθών και οι μισθολογικές διαφορές, η παραγωγή και η παραγωγικότητα), οι θεσμοί (τα συνδικάτα, το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, το εκπαιδευτικό σύστημα), οι πρακτικές (η πολιτική προσλήψεων-απολύσεων, η διάρθρωση των εσωτερικών αγορών εργασίας, οι εργατικές διεκδικήσεις, η συχνότητα, τα αιτήματα και η ένταση των απεργιών) από την ανασφάλεια της απασχόλησης και την πιθανότητα μείωσης του βιοτικού επιπέδου, που συνεπάγεται ένα υψηλό επίπεδο ανεργίας και ένας μεγάλος χρόνος παραμονής στην ανεργία;

Η πρώτη κατηγορία ερωτημάτων θέτει το πρόβλημα της οικονομικής πολιτικής, η δεύτερη κατηγορία το πρόβλημα της κοινωνικής πολιτικής που σχετίζεται με



την ευημερία των ατόμων και των κοινωνικών ομάδων (δηλαδή με την αναπαραγωγική λειτουργία της αγοράς εργασίας) και η τρίτη κατηγορία τις ειδικές πτυχές της κοινωνικής πολιτικής που σχετίζονται με την κατανομητική, κυρίως, λειτουργία της αγοράς εργασίας, χωρίς όμως να παραβλέπουν και το ρόλο της αγοράς εργασίας στην αναπαραγωγική της διάσταση.

Από την άλλη πλευρά, οι οικονομολόγοι ευρίσκονται σε μια σχετική ομοφωνία κατατάσσοντας την ανεργία σε κατηγορίες. Η ανεργία διακρίνεται σε ηθελημένη και αθέλητη, σε κυκλική ανεργία, σε ανεργία τριβής και σε διαρθρωτική ανεργία. Διαφωνούν όμως για το μέγεθος κάθε είδους ανεργίας, αν και η εξέταση των κυρίαρχων αντιλήψεων των οικονομολόγων διαχρονικά δείχνει κρίσιμες και ενδιαφέρουσες μετατοπίσεις στον τρόπο που αντιλαμβάνονται την ανεργία και την επιμερίζουν στα διάφορα είδη της.

Όμως, η προσέγγιση αυτών των ζητημάτων είναι αδύνατη χωρίς την προηγούμενη στατιστική καταγραφή της ανεργίας, χωρίς την γνώση των ποσοτικών διαστάσεων και των ποιοτικών χαρακτηριστικών. Αλλά και η απλή στατιστική παρουσίαση του προβλήματος καθίσταται ατελέσφορη, όταν δεν εντάσσεται σε ένα, έστω γενικό, θεωρητικό πλαίσιο ανάλυσης.

Διαχρονικά, το είδος της ανεργίας μεταβάλλεται ακολουθώντας τους μετασχηματισμούς των οικονομικών δομών. Η κατανόηση μιας πληθώρας σύγχρονων φαινομένων γίνεται αποτελεσματικότερη, όταν μπορέσουμε να τα αντιληφθούμε ως φαινόμενα επαναλαμβανόμενα στην ιστορική διαδρομή. Μπορούμε έτσι να τα κατανοήσουμε ως φαινόμενα μόνιμα, δυνητικά παρόντα, φαινόμενα εγγραφόμενα στη δομή του οικονομικού συστήματος, αλλά ταυτοχρόνως μπορούμε να επισημάνουμε τους ειδικούς παράγοντες που επιτρέπουν κάθε φορά την εμφάνισή τους, μπορούμε δηλαδή να εντοπίσουμε την ιστορικότητα τους. Η θεώρηση αυτή καθιστά αναγκαία την ιστορική προσέγγιση του φαινομένου της ανεργίας, συμπληρωματικά με την αναζήτηση των μηχανισμών που την παράγουν στο επίπεδο των οικονομικών δομών.

#### **4. Οικονομικές θεωρίες ερμηνείας της ανεργίας.**

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

#### **4.1. Η φιλελεύθερη θεώρηση: κλασική ανεργία.**

Θεωρώντας ότι και η αγορά εργασίας - όπως και η αγορά αγαθών - διέπεται από το νόμο της προσφοράς και της ζήτησης, συνεπάγεται ότι η προσφορά εργασίας από τα άτομα, βρίσκεται σε θετική συσχέτιση με τον πραγματικό μισθό, ενώ η ζήτηση εργασίας από τις επιχειρήσεις, αντιθέτως, βρίσκεται σε αρνητική συσχέτιση με τον πραγματικό μισθό. Η ελεύθερη παραβολή προσφοράς και ζήτησης για κάθε τύπο εργασίας καθορίζει ένα μισθό ισορροπίας: εκείνον για τον οποίο η προσφορά ισούται με τη ζήτηση. Εάν η αγορά εργασίας είναι τελείως ανταγωνιστική και ελεύθερη από κάθε ρυθμιστικό εμπόδιο, η ελεύθερη διαπραγμάτευση των μισθών έχει ως συνέπεια την προσαρμογή τους, εφόσον δεν έχει επιτευχθεί η ισορροπία προσφοράς και ζήτησης. Η ισορροπία αντανακλά τη μέγιστη ικανοποίηση για την επιχείρηση, η οποία προσλαμβάνει εργαζομένους, έως ότου η οριακή παραγωγικότητά τους εξισωθεί με τον τρέχοντα μισθό και για τον εργαζόμενο έως ότου η αγοραστική δύναμη της αμοιβής του ανταμείβει την προσπάθειά του. Σ' αυτές τις συνθήκες η οικονομία που αντιμετωπίζει πτώση του επιπέδου της δραστηριότητας της δε θα πρέπει να γνωρίζει ανεργία διαρκείας.

Η ελάττωση της δραστηριότητας των επιχειρήσεων τις οδηγεί να μειώσουν τη ζήτηση εργασίας: με το προηγούμενο ύψος μισθών, οι επιχειρηματίες είναι διατεθειμένοι να χρησιμοποιήσουν λιγότερα άτομα από την αγορά εργασίας. Η πτώση της ζήτησης εργασίας οδηγεί σε πτώση μισθών μέχρι να αποκατασταθεί ισορροπία.

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

Πώς όμως μπορεί κανείς να εξηγήσει την ανεργία διαρκείας; Κατά τους νεοφιλελεύθερους η ανεργία εξακολουθεί γιατί απλά υπάρχουν κανονισμοί και ρυθμίσεις που εμποδίζουν την ελεύθερη διαπραγμάτευση των μισθών. Η δύναμη των συνδικάτων, η καθιέρωση ενός ελάχιστου μισθού, οι συλλογικές συμβάσεις και γενικά το δίκαιο εργασίας, περιορίζουν τις δυνατότητες στιγμιαίας προσαρμογής των μισθών. Κατ' αυτούς, η ανελαστικότητα των μισθών είναι η πρωταρχική αιτία της ανεργίας. Μη μπορώντας να διαπραγματευτούν ελεύθερα τους μισθούς, οι επιχειρήσεις επιλέγουν την προσαρμογή των θέσεων εργασίας για να αντεπεξέλθουν της ύφεσης. Οι νέοι άνεργοι, χωρίς ιδιαίτερα προσόντα, δεν μπορούν να βρουν εργασία, εφόσον οι επιχειρήσεις

υποχρεούνται να καταβάλλουν τον ελάχιστο μισθό, ο οποίος είναι μεγαλύτερος από την παραγωγικότητα τους. Το ίδιο, οι άνεργοι που προέρχονται από τομείς σε παρακμή και οι οποίοι δεν διαθέτουν προσόντα για τις νέες συνθήκες της οικονομίας, κινδυνεύουν να παραμείνουν στην ανεργία, εφόσον αιτούν μισθούς αντίστοιχους των προηγούμενων τους.

#### **4.2. Η παρεμβατική θεώρηση: κεϋνσιανή ανεργία.**

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

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

Οι ίδιες οι επιχειρήσεις έχουν συμφέρον να παραχωρούν μισθούς αρκετά ανεξάρτητους από τις διακυμάνσεις του οικονομικού κύκλου. Το ίδιο, οι εργαζόμενοι είναι συχνά διατεθειμένοι να δεχθούν ένα μέσο μισθό μικρότερο εάν παραμείνει σταθερός, όποιες κι αν είναι οι συνθήκες. Η ανελαστικότητα των μισθών αποτελεί για τους επιχειρηματίες ένα μέσο ελάττωσης του κόστους εργασίας και αύξησης των κερδών. Πρόκειται για τις θεωρίες των «υπονοουμένων συμβολαίων», «του ανθρώπινου κεφαλαίου» και «του μισθού αποδοτικότητας» αντίστοιχα. Εξάλλου, οι επενδύσεις των επιχειρήσεων στην κατάρτιση των εργαζομένων τους είναι συχνά αξιόλογες. Σε περιόδους ύφεσης οι εργοδότες αποφεύγουν όσο το δυνατόν να αμφισβητήσουν τις συμβάσεις εργασίας των εμπειρών εργατών τους, ώστε να αποφύγουν τις αποχωρήσεις που θα είχαν ως συνέπεια την απώλεια των προηγθησών επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο.

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

Ακόμη κι αν είχαμε πτώση των μισθών, δεν θα επιτυγχάναμε απορρόφηση της ανεργίας. Η πτώση των μισθών δεν παρακινεί μόνο τη ζήτηση εργασίας, αλλά έχει

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

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

Εφόσον το κόστος εργασίας δεν είναι ο κύριος υπεύθυνος της ανεργίας και εφόσον δεν μπορούμε να στηριχθούμε στην ανελαστικότητα των μισθών για την επίτευξη της πλήρους απασχόλησης, οι κεϋνσιανοί θεωρούν ως το κλειδί του προβλήματος το επίπεδο της ενεργούς ζήτησης. Για δεδομένο κόστος εργασίας, οι επιχειρήσεις θα δεχόντουσαν να προσλάβουν περισσότερο προσωπικό, εάν η πώληση των προϊόντων ήταν αυξημένη. Η λύση της κυκλικής ανεργίας βρίσκεται στην αύξηση της ζήτησης. Αφού δεν υπάρχει κανένας λόγος να αυξηθεί η ζήτηση από μόνη της, έγκειται στο κράτος να παρέμβει να την προκαλέσει με διάφορους τρόπους: αύξηση κοινωνικών παροχών, δημόσιες επενδύσεις, ελάφρυνση φορολογίας, πτώση των επιτοκίων, κ.λ.π.

### ***4.3. Η Μαρξιστική προσέγγιση.***

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

Αν και η ανάκαμψη ελαττώνει τον όγκο αυτού του στρατού, δεν εξαφανίζεται τελείως. Το μέγεθος του βιομηχανικού εφεδρικού στρατού βρίσκεται σε θετική συσχέτιση με τον πλούτο και το προλεταριάτο, ενώ η πίεση του επί των μισθών και η εξαθλίωση του ενεργού βιομηχανικού στρατού είναι ανάλογη του μεγέθους της

εφεδρίας.

Όσο μεγαλύτερος είναι ο κοινωνικός πλούτος, το κεφάλαιο που λειτουργεί, η ένταση της αύξησής του, επομένως και το απόλυτο μέγεθος του προλεταριάτου και η παραγωγική δύναμη της εργασίας του, τόσο μεγαλύτερος είναι ο βιομηχανικός εφεδρικός στρατός. Η αύξηση της διαθέσιμης εργατικής δύναμης προκαλείται από τις ίδιες αιτίες που προκαλούν την αύξηση της επεκτατικής δύναμης του κεφαλαίου. Επομένως, το σχετικό μέγεθος του βιομηχανικού εφεδρικού στρατού αυξάνει μαζί με τις δυνάμεις του πλούτου. Όσο μεγαλύτερος όμως είναι αυτός ο εφεδρικός στρατός σε σχέση με τον εν ενεργεία εργατικό στρατό, τόσο μαζικότερος είναι ο σταθεροποιημένος υπερπληθυσμός, που η φτώχεια του είναι αντιστρόφως ανάλογη προς τα βόσωνα της δουλειάς του. Τέλος, όσο πιο μεγάλο είναι το εξαθλιωμένο στρώμα της εργατικής τάξης και ο βιομηχανικός εφεδρικός στρατός, τόσο πιο μεγάλος είναι ο επίσημος παουπερισμός. Αυτός είναι ο απόλυτος, γενικός νόμος της κεφαλαιοκρατικής συσσώρευσης.

## 5. Σύγχρονες ερμηνείες της ανεργίας

Στις σύγχρονες οικονομικές αναλύσεις, οι διάφορες ερμηνείες της ανεργίας δεν θεωρούνται μοναδικές και αντιτιθέμενες. Αντίθετα, δέχονται την ταυτόχρονη ύπαρξη διαφόρων τύπων ανεργίας (τους οποίους αναλύουμε εκτενέστερα σε επόμενο κεφάλαιο), όπως π.χ. την ανεργία τριβής (ανταποκρίνεται στον ελάχιστο χρόνο αναζήτησης πληροφοριών για την αγορά εργασίας), την κλασική ανεργία (συνδέεται με υψηλό κόστος εργασίας για μερικές κατηγορίες εργαζομένων), την κενυσιανή ανεργία (συνδέεται στην ανεπαρκή ενεργό ζήτηση), την διαρθρωτική ανεργία (συνδέεται με την ανεπάρκεια προσαρμογής της κατάρτισης των ατόμων στις ανάγκες των επιχειρήσεων) κ.τ.λ.

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

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

επιτευχθεί ισορροπία προσφοράς και ζήτησης κάθε φορά. Η ισορροπία δεν πραγματοποιείται, λοιπόν, με την προσαρμογή των τιμών, αλλά με την τροποποίηση των ποσοτήτων. Πρόκειται για πρόταση σύνθεσης των κλασικών και κεϋνσιανών ιδεών. Η ανεργία είναι αποτέλεσμα της δυσλειτουργίας του οικονομικού συστήματος (δηλαδή, φαινόμενο κατ' αρχάς μακροοικονομικό). Υφίσταται κεϋνσιανή ανεργία όταν η υπό-απασχόληση αντιπροσωπεύει ανεπάρκεια της ζήτησης αγαθών προς τις επιχειρήσεις. Η κλασική ανεργία, αντίθετα, προέρχεται από την ηθελημένη μείωση της παραγωγής και συνεπώς της απασχόλησης, από τις επιχειρήσεις που θεωρούν ότι η απόδοση του κεφαλαίου είναι ανεπαρκής. Το ενδιαφέρον της ανάλυσης έγκειται στο ότι δείχνει τη δυνατότητα συνύπαρξης δύο τύπων ανεργίας και φυσικά τον συνδυασμό των μέσων αντιμετώπισης τους.

Ο συνδυασμός μικρού κόστους εργασίας και μιας αυξημένης ζήτησης μπορεί να περιορίσει ταυτόχρονα και την κλασική και την κεϋνσιανή ανεργία. Παράλληλα, μια πολιτική επαγγελματικής κατάρτισης και προσαρμογής του εκπαιδευτικού συστήματος μπορεί να αντιμετωπίσει - μακροχρόνια - τη διαρθρωτική ανεργία. Το πρόβλημα ωστόσο, είναι ότι στην Ευρώπη μια τέτοιου είδους μικτή στρατηγική προσκρούει σε ένα μείζον εμπόδιο: κάθε αύξηση της ζήτησης σε μια περιορισμένη χώρα έχει ως συνέπεια την τάχιστα ανισορροπία του εμπορικού ισοζυγίου η οποία αναγκάζει τις αρχές να μειώσουν την εσωτερική ζήτηση. Μόνο μια συνδυασμένη ανάκαμψη της ζήτησης σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες αποτρέπει την εμφάνιση αυτών των ελλειμμάτων, καθώς, κάθε μια χώρα αυξάνει τις εισαγωγές της, αλλά αυξάνει ταυτόχρονα και τις εξαγωγές.

Στην πρώτη περίπτωση απαιτείται αύξηση της ζήτησης, ενώ στη δεύτερη πρέπει να καλυτερεύσει η αποδοτικότητα των επιχειρήσεων.

Πίνακας 1 ΚΛΑΣΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ - ΚΕΥΝΣΙΑΝΗ ΑΝΕΡΓΙΑ		
Αγορά αγαθών		
	Ανεπάρκεια παραγωγής προσφορά < ζήτησης	υπερεπάρκεια παραγωγής προσφορά > ζήτησης
Αγορά εργασίας Ανεργία (Προσφορά > ζήτησης)	Κλασική ανεργία	Κεϋνσιανή ανεργία

Πίνακας 2 ΤΥΠΟΙ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ ΣΕ ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΤΙΜΕΣ			
		Αγορά αγαθών	
		υπεροχή της προσφοράς	υπεροχή της ζήτησης
Αγορά	υπεροχή προσφοράς (δηλαδή της ζήτησης θέσεων απασχόλησης)	Κευνσιανή ανεργία	Κλασική ανεργία
Εργασίας	υπεροχή της ζήτησης (δηλ. της προσφοράς θέσεων απασχόλησης)		συνεχής πληθωρισμός

### 5.2.Ιδιαιτερότητες και κατακερματισμός της αγοράς εργασίας

Σήμερα, λίγοι είναι οι οικονομολόγοι, οι οποίοι εναποθέτουν την πλήρη απασχόληση μόνο σε μια σώφρονα μακρο-οικονομική πολιτική, ενώ αρκετοί απ' αυτούς θεωρούν ότι η αγορά εργασίας είναι εκείνη που λειτουργεί λιγότερο μέσα στη νεο-κλασική λογική της ισορροπίας.

Οι μηχανισμοί της ελεύθερης διακύμανσης των τιμών (εδώ των μισθών), η ισότητα στην πρόσβαση, η διαφάνεια στην πληροφόρηση ή η ενότητα της αγοράς δεν ισχύουν στην πράξη. Αντίθετα με τις αναλύσεις των φιλελευθέρων, ο μισθός δεν είναι αποτέλεσμα της απλής αυτής αντιπαράθεσης προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Φαίνεται ότι βρίσκεται σε μικρή συσχέτιση με την εξέλιξη της ανισορροπίας που παρατηρείται στην αγορά εργασίας. Η ελαστικότητα των μισθών εμποδίζεται στην πτώση από την ύπαρξη του κατώτερου μισθού, τη δύναμη των συνδικάτων (τουλάχιστον για τους ήδη εργαζόμενους). Η ισότητα στην πρόσβαση και η διαφάνεια ισχύουν λιγότερο στην πράξη, πολλώ μάλλον, που η κρίση κατακερμάτισε την αγορά εργασίας σε πολλούς ξεχωριστούς τομείς. Πρόσφατες παρατηρήσεις ξεχωρίζουν τρεις τομείς. Ο πρώτος «σταθερός τομέας» αφορά τους ευνοούμενους πληθυσμούς: οι ανισορροπίες είναι περαστικές και συνδέονται με τις δυσκολίες προσλήψεων των επιχειρήσεων και την κοινωνικο-γεωγραφική κινητικότητα του ενεργού πληθυσμού. Η ανεργία είναι βραχυχρόνια. Σ' αυτό τον τομέα αντιτίθεται ένας «αβέβαιος τομέας». Σ' αυτόν υπάρχει γρήγορη εναλλαγή μεταξύ ενεργού πληθυσμού και αβεβαίων απασχολήσεων (προσωρινές εργασίες, περιοδικές αντικαταστάσεις άλλων εργαζομένων, κ.λ.π.) και οδηγεί στην εναλλαγή περιόδων ανεργίας και απασχόλησης. Η ανεργία τείνει να γίνει υποτροπιάζουσα τουλάχιστον για τους πλέον εύθραυστους πληθυσμούς (νέοι, γυναίκες, ανειδίκευτοι, ηλικιωμένοι εργαζόμενοι) και επιμηκύνει τις λίστες αναμονής. Η

ευθραυστότητα ορισμένων πληθυσμών σε μια στενή και επιλεκτική αγορά αποτελεί ένα παράγοντα αποκλεισμού για την είσοδο στην εργασία. Αυτή η κατάσταση αντιπροσωπεύει τον τρίτο «τομέα του αποκλεισμού», όπου οι ευκαιρίες εξόδου από την ανεργία είναι αντιστρόφως ανάλογες της διάρκειας της ανεργίας.

### **5.3. Η κρίση του φορντικού προτύπου**

Μια τελευταία σχολή αντιλαμβάνεται την ανεργία ως το αποτέλεσμα της κρίσης του «φορντικού» τρόπου οργάνωσης εργασίας. Όταν μιλάμε για Φορντικό τρόπος οργάνωσης εργασίας εννοούμε τον τεμαχισμό του έργου, που επιτρέπει μαζική παραγωγή, την είσοδο των εργαζομένων σε μαζική κατανάλωση χάριν της αύξησης της αγοραστικής τους δύναμης ως συνέπεια της αύξησης της παραγωγικότητας, που επιτεύχθη από την οργάνωση εργασίας.

Για τους οικονομολόγους αυτούς, το υπόδειγμα διέρχεται κρίση λειτουργίας και η παρούσα ανεργία αντιπροσωπεύει βαθιές αλλαγές της παραγωγικής μηχανής. Η δυσλειτουργία στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας δεν επιτρέπει πλέον την αύξηση της παραγωγικότητας, όπως στο παρελθόν, και το υπόδειγμα γίνεται το ίδιο αντιπαραγωγικό.

Η κατάκτηση των παγκοσμίων αγορών, όλο και περισσότερο ανταγωνιστικών, διέρχεται από τη σταθερή αναζήτηση οφέλους από την αύξηση της παραγωγικότητας, παρά από την ποσοτική επέκταση της παραγωγής. Τέλος, η ικανοποίηση κοινωνικών αναγκών - παιδεία, υγεία, κ.λ.π. - και οι τροποποιήσεις των προτιμήσεων στην κατανάλωση - πιο εξατομικευμένη - δεν μπορούν να πραγματοποιηθούν από τη μαζική παραγωγή. Αυτή η αποσύνθεση της παραγωγικής μηχανής και η μείωση των λιγότερο εξειδικευμένων θέσεων εργασίας αποτελούν τις πηγές αύξησης της χρόνιας ανεργίας.

### **5.4. Αναδιαμόρφωση**

Με σταθερή τεχνολογία η εκλογίκευση της διαδικασίας παραγωγής απομακρύνει ακόμη περισσότερες θέσεις εργασίας. Πρόσφατα μια νέα αντίληψη, η ονομαζόμενη αναδιαμόρφωση, εμφανίστηκε και εφαρμόζεται στις Η.Π.Α. Η βασική της ιδέα είναι να ευρεθούν σε επίπεδο επιχείρησης εκείνες οι εργασίες που δύνανται να αποτελέσουν την «καρδιά της δραστηριότητας» της, ενώ θα εγκαταλειφθούν ή θα δοθούν υπ' εργολαβία όλες οι υπόλοιπες. Χωρίς να ληφθεί υπόψη η υπάρχουσα υποδομή, η επιχείρηση αρχίζει από μηδενική βάση προς επίτευξη αυτού του στόχου. Αποτέλεσμα



τέτοιων αναδιαρθρώσεων ήταν η θεαματική αύξηση της παραγωγικότητας με την απόλυση του μισού ή των τριών τετάρτων του προσωπικού.

Μάλιστα στις Η.Π.Α. ένα τέτοιο μοντέλο θα μπορούσε να καταργήσει 25 εκατ. θέσεις εργασίας από τα 90 εκατ. που καταλαμβάνει ο ιδιωτικός τομέας, στη Γερμανία 9 εκατ. στα 33, ενώ στην Ιαπωνία παρατηρείται ήδη το φαινόμενο των απολύσεων εξαιτίας της εφαρμογής αυτού του μοντέλου οργάνωσης παραγωγής.

## Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο 3<sup>ο</sup>

### ΑΙΤΙΕΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

#### 1. Εισαγωγικά στοιχεία

Η αιφνίδια αύξηση της ανεργίας μετά το 1973 στην πλειονότητα των βιομηχανικών χωρών ανάγκασε αναλυτές, οικονομολόγους και πολιτικούς να προσπαθήσουν να δώσουν εξηγήσεις για τις «αιτίες» της ανεργίας και συχνά το αποτέλεσμα ήταν απλοϊκές προσεγγίσεις στραμμένες σε εξωγενείς ή ακόμα και εξω-οικονομικούς παράγοντες.

Οι δημογραφικές αλλαγές, η τεχνολογική πρόοδος, ο ανταγωνισμός με τρίτες χώρες ή ακόμα και η ίδια η συμπεριφορά των ανέργων προτάθηκαν ως επεξηγήσεις χωρίς όμως να δίνουν απαντήσεις στο θεμελιώδες ερώτημα: ποιες ήταν οι αλλαγές που επήλθαν στο σύστημα παραγωγής στις αρχές της δεκαετίας του 1970 και ανέτρεψαν τους μηχανισμούς που εξασφάλιζαν μέχρι τότε σχετική ισορροπία μεταξύ προσφοράς και αναγκών για εργασία;

Παρόλο που, όπως θα δούμε παρακάτω, δεν μπόρεσαν να δώσουν πραγματικές εξηγήσεις για αύξηση της ανεργίας, οι προσεγγίσεις είναι χρήσιμες, γιατί μπορούν να αποτελέσουν συστατικά στοιχεία στην ανάλυση και την υιοθέτηση συνολικής στρατηγικής και πολιτικής ενάντια στην ανεργία.

#### 2. Δημογραφικές εξελίξεις: ποσοτικές μεταβολές στην προσφορά εργασίας

Για πολλούς, η ανεργία θεωρήθηκε ως το αποτέλεσμα έλευσης στην αγορά εργασίας ενός αυξανόμενου ενεργού πληθυσμού ηλικίας 15 έως 65 ετών. Η εξέλιξη αυτού του πληθυσμού εξαρτάται αφενός από τη φυσιολογική αύξηση του γενικού πληθυσμού

και αφετέρου από το μεταναστευτικό κίνημα. Ειδικά από την επίδραση του λεγομένου baby boom, μετά τον πόλεμο, την αύξηση των μεταναστών, αλλά και από την επίδραση στην αγορά εργασίας της συμπεριφοράς ορισμένων κατηγοριών πληθυσμού: γυναίκες, νέοι, ηλικιωμένοι εργαζόμενοι.

Σε πολλές χώρες η πρόσθεση του αριθμού των νεο-εισερχομένων στην αγορά εργασίας και των μεταναστών δίνει άθροισμα μεγαλύτερο του αριθμού των ανέργων.

Άρα λοιπόν, δύο φαινόμενα, το ένα δημογραφικό και το έτερο πολιτιστικό, αρκούν για να εξηγήσουν την ανεργία.

Σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία που δίνονται από τον ΟΟΣΑ και αναφέρονται στην εξέλιξη του ενεργού πληθυσμού σε μια σειρά από χώρες, φαίνεται ότι οι Η.Π.Α. και η Ιαπωνία, ενώ είχαν τη μεγαλύτερη αύξηση του ενεργού πληθυσμού συγκριτικά με τις ευρωπαϊκές χώρες, είχαν το μικρότερο ποσοστό ανεργίας. Επιπλέον η Μεγάλη Βρετανία στην περίοδο 1980-1984 είχε τη μεγαλύτερη αύξηση της ανεργίας, ενώ η αύξηση του ενεργού πληθυσμού ήταν μικρότερη. Αργότερα η τάχιστη μείωση της ανεργίας επήλθε σε περίοδο (1984-1989) μεγάλης αύξησης του ενεργού πληθυσμού. Τα ίδια συμπεράσματα βγαίνουν από την παρακολούθηση της Γαλλίας και Γερμανίας.

Είναι φανερό ότι οι διαφοροποιήσεις του επιπέδου απασχόλησης προκαλούν τις παρατηρούμενες αντιθέσεις και τα αποτελέσματα αυτά δεν συνάδουν με τη θέση, κατά την οποία η αύξηση της ανεργίας είναι απλή συνέπεια της αύξησης του ενεργού πληθυσμού (Αυτό δε σημαίνει και υιοθέτηση της αντίθετης - το ίδιο απλουστευμένης - θέσης περί εξηγήσεως της ανεργίας από το επίπεδο απασχόλησης).

Οι πλέον σύγχρονες προσεγγίσεις δεν θεωρούν ότι η ανεργία είναι απλώς η διαφορά μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας, οι οποίες εξελίσσονται κατά αυτόνομο τρόπο. Ο ενεργός πληθυσμός δεν καθορίζεται μόνο από τις δημογραφικές και πολιτιστικές συνιστώσες, αλλά εξαρτάται λειτουργικά και από την κατάσταση στην αγορά εργασίας. Η εξέλιξη του ενεργού πληθυσμού είναι αποτέλεσμα του τρόπου και του ρυθμού της οικονομικής μεγέθυνσης. Ο ενεργός πληθυσμός είναι διαθέσιμη παραγωγική πηγή. Είναι δυσνόητο γιατί η αύξηση του θα μπορούσε να αποτελεί την εξήγηση της υποχρησιμοποίησής του.

Το κύριο μέλημα είναι να κατανοήσουμε για ποιες αιτίες εμφανίστηκε, εδώ και μια δεκαεπταετία, μια συνεχώς αυξανόμενη δυσαρμονία μεταξύ των - μερικώς κοινών και μερικώς διαφορετικών μεταξύ τους - παραγόντων που κωδικοποιούν και ρυθμίζουν την εξέλιξη των πηγών και αναγκών εργατικών χεριών. Η εκ των υστέρων απαρίθμηση των μεταβολών του ενεργού πληθυσμού δεν αποτελεί παρά μερική

απάντηση. Το κεντρικό ερώτημα είναι το πώς αυτές συναρθρώνονται με τους μηχανισμούς δημιουργίας και καταστροφής θέσεων εργασίας.

### **3. Ποιοτικές μεταβολές στην προσφορά εργασίας**

Και η παρούσα ερμηνεία αύξησης της ανεργίας βρίσκεται στην ίδια κατεύθυνση με την προηγούμενη στο μέτρο που τονίζει το ρόλο της προσφοράς εργασίας. Η διαφορά έγκειται στο ότι λαμβάνει υπόψη, όχι τις ποσοτικές μεταβολές της προσφοράς, αλλά ποιοτικά χαρακτηριστικά. Άλλοτε είναι η μη προσαρμογή των χαρακτηριστικών (εξειδίκευση) των ανέργων σε σχέση με τις «ανάγκες της οικονομίας» που ενοχοποιείται, άλλοτε πρόκειται για τις συμπεριφορές των αιτώντων εργασία και τις στρατηγικές τους στην εξερεύνηση της αγοράς εργασίας.

#### **3.1. Ανεργία από έλλειψη προσαρμογής**

Η δυναμική των βιομηχανικών οικονομιών, τόσο σε περίοδο κρίσης όσο και σε περίοδο ανάκαμψης, ακολουθείται από συνεχή τροποποίηση των δομών της απασχόλησης: μεταβολές των εξειδικεύσεων από την επίδραση των τεχνολογικών αλλαγών, αναδιανομή κατά κλάδο λόγω του άνισου ρυθμού ανάπτυξης τους, γεωγραφική αναδιανομή της οικονομικής δραστηριότητας μεταξύ περιοχών ή σε διεθνές επίπεδο. Από τα παραπάνω, δύο τύποι ανεργίας δύνανται να εμφανιστούν.

Από το ένα μέρος, η ανισότητα μεταξύ εξειδικεύσεων και χαρακτηριστικών των εργαζομένων σε σχέση με τις απαιτήσεις των προσφερομένων και προσφάτως δημιουργηθέντων θέσεων εργασίας θα εξηγούσε τη μη χρησιμοποίηση μερικών κατηγοριών εργαζομένων. Η υπευθυνότητα έγκειται, λοιπόν, στην κακή λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος με την ευρεία έννοια: είτε πρόκειται για την αρχική βασική γενική και επαγγελματική εκπαίδευση, είτε για τη συνεχή κατάρτιση.

Από την άλλη πλευρά, η κινητικότητα απαιτεί ένα χρονικό διάστημα μεταξύ δύο διαδοχικών απασχολήσεων, διάρκεια η οποία είναι μεγαλύτερη όταν οι εργασίες είναι απομακρυσμένες και η πληροφόρηση των αιτώντων εργασία λιγότερο καλή. Τα αποτελέσματα ισούνται με τη δημιουργία ανεργίας τριβής, κυρίως οφειλομένης στις ατέλειες της οργάνωσης της αγοράς εργασίας και στα διάφορα εμπόδια στην κινητικότητα.

Η ύπαρξη αυτών των παραγόντων μη προσαρμογής είναι προφανής και συμμετέχει στην εξήγηση της παράτασης της διάρκειας ανεργίας για μερικές κατηγορίες εργαζομένων, τους λιγότερο εξειδικευμένους ή τους δύσκολα μετακινούμενους. Αποτελούν, όμως, παράγοντα αύξησης του συνολικού όγκου της ανεργίας; Για να το

δεχθούμε θα πρέπει να αποδείξουμε ότι η μη προσαρμογή προς αναζήτηση εργασίας προκαλεί ελάττωση της συνολικής απασχόλησης. Τόσο μικροοικονομικές όσο και μακροοικονομικές προσεγγίσεις δεν αποδεικνύουν κάτι τέτοιο.

### **3.2. Η θεωρία της ανεργίας διερεύνησης: ηθελημένη ανεργία**

Μια γενική και φιλόδοξη θεωρία ερμηνείας της συγχρόνου ανεργίας γεννήθηκε από μερικούς νεο-φιλελεύθερους οικονομολόγους με την εγκατάλειψη της υπόθεσης για τέλεια πληροφόρηση στην αγορά εργασίας. Ερμηνεύει την ανεργία ως συνέπεια των ατομικών στρατηγικών αναζήτησης εργασίας.

Σύμφωνα με την παραπάνω θεωρία, σε μια συγκεκριμένη αγορά εργασίας, εκείνος που αναζητάει εργασία ή μια καλύτερη εργασία δεν διαθέτει παρά μόνο μερική πληροφόρηση για το σύνολο των διαθέσιμων θέσεων εργασίας γι' αυτόν στη δεδομένη στιγμή. Η καλύτερευση της πληροφόρησης είναι ένα μέσον εξεύρεσης πλέον ικανοποιητικής εργασίας. Η αναζήτηση αυτή της πληροφόρησης απαιτεί χρόνο. Θα μπορούσε, λογικά, να παρατείνει την περίοδο ανεργίας ή ακόμα να γίνει άνεργος, εάν αυτό θα του επέτρεπε να ανακαλύψει ευκαιρίες πλεονεκτούσης εργασίας. Η ανεργία θα ήταν το αποτέλεσμα εκλογικευμένης ατομικής επιλογής: ο προς αναζήτηση εργασίας, συγκρίνει από το ένα μέρος το κόστος αναζήτησης (απώλεια εισοδήματος από την ανεργία, κόστος απόκτησης πληροφόρησης, κόστος κινητοποίησης κ.τ.λ.) και το προφανές όφελος (συμπληρωματικό εισόδημα από απόκτηση καλύτερης θέσης εργασίας χάριν της αναζήτησης).

Είναι αδύνατο να αρνηθούμε μερικές πραγματικές καταστάσεις: η μη πλήρης πληροφόρηση επιβραδύνει την επαφή μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Οι προς αναζήτηση εργασίας αρνούνται θέσεις με την ελπίδα να βρουν καλύτερες αργότερα, οι άνεργοι χρησιμοποιούν τους κανόνες αποζημιώσεων από την ασφάλιση ανεργίας για να επιμηκύνουν τη διάρκεια. Γενικά είναι αδιαμφισβήτητο ότι οι άνεργοι προσπαθούν, λιγότερο ή περισσότερο συνειδητά, να καθορίσουν μια στρατηγική αναζήτηση εργασίας, αλλά είναι επίσης αδιαμφισβήτητο, με την ίδια λογική της θεωρίας job search, ότι η κρίση θα έπρεπε να προκαλέσει στα «λογικά» άτομα ελάττωση της διάρκειας της ηθελημένης ανεργίας. Πρακτικά, όμως, παρατηρούμε παντού παράταση της διάρκειας της ανεργίας.

## **4. Διεθνοποίηση, ανταγωνισμός, ελεύθερες ανταλλαγές**

Εδώ και δεκαπέντε χρόνια, η ανεργία, κυρίως μεταξύ των μη εξειδικευμένων

εργατών, αυξήθηκε κατά πολύ στην Ευρώπη, ενώ οι ίδιοι εργαζόμενοι (μικρός εξειδίκευσης) έχουν υποστεί αντιστοίχως μείωση των πραγματικών μισθών τους. Παράλληλα, μερικές χώρες εκτός ΟΟΣΑ, κυρίως στη νοτιοανατολική Ασία, έγιναν σημαντικοί παραγωγοί και εξαγωγείς βιομηχανικών προϊόντων. Πολλοί αναλυτές, συνδέοντας τα παραπάνω δύο φαινόμενα, δέχονται ότι η αύξηση των εισαγωγών βιομηχανικών προϊόντων απ' αυτές τις χώρες, που παράγονται από εργαζομένους μικράς εξειδίκευσης, δρα αρνητικά στη ζήτηση της συγκεκριμένης κατηγορίας εργαζομένων στο εσωτερικό των χωρών του οργανισμού. Παρόμοια, αυτή η εξέλιξη επιταχύνεται από την πρακτική επιχειρήσεων που εγκαταλείπουν τις χώρες του ΟΟΣΑ και εγκαθίστανται σε άλλες χώρες για να ωφεληθούν από το χαμηλό κόστος εργασίας.

Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, η εντατικοποίηση του ανταγωνισμού, οι ελεύθερες ανταλλαγές, οι εισαγωγές από χώρες χαμηλού κόστους του συντελεστή εργασίας, θεωρούνται, λοιπόν, από πολλούς ως μια από τις αιτίες αύξησης της ανεργίας. Παρόλο που ο ΟΟΣΑ απορρίπτει σταθερά την παραπάνω θεώρηση, η διαμάχη μεταξύ των οικονομολόγων είναι έντονη και από τις πλέον ιδεολογικοποιημένες.

Το ειδικό βάρος των εξαγωγών από χώρες χαμηλού κόστους εργασίας προς το σύνολο των χωρών του ΟΟΣΑ θεωρείται πολύ χαμηλό. Αντιπροσωπεύουν μόλις το 1,5% του συνόλου των δαπανών για αγαθά και υπηρεσίες στις χώρες του οργανισμού. Ως εκ τούτου, παρόλο που ο αριθμός των αγορών στις οποίες τείνουν να εισέλθουν τα προϊόντα των αναπτυσσόμενων χωρών αυξάνεται και ασκείται έντονη ανταγωνιστική πίεση, θεωρείται - βοηθούντων και των αριθμών - ότι μέχρι στιγμής ο ρόλος τους δεν είναι σημαντικός στην εμφάνιση της ανεργίας. Το ίδιο και ως προς την τάση πτώσης των μισθών των μη εξειδικευμένων εργατών.

Υπογραμμίζοντας τα ευεργετήματα της ελεύθερης ανταλλαγής ξεχνούμε ότι η κίνηση των αγαθών αποτελεί σχεδόν τέλειο υποκατάστατο αυτής των ανθρώπων και ως εκ τούτου τείνει να ενοποιήσει την αγορά εργασίας. Ο ανταγωνισμός των χωρών με χαμηλούς μισθούς δεν καταστρέφει όλες τις θέσεις εργασίας, αλλά αυξάνει τις ανισότητες μεταξύ ανταγωνιστικών εργατών ή προστατευομένων και των πλέον εκτεθειμένων. Οι πλούσιες χώρες έχουν ήδη απορροφήσει το σοκ του πρώτου κύματος των νέων βιομηχανικών χωρών, θα μπορέσουν, όμως, να αντισταθούν στην Κίνα, τις Ινδίες και τη Ρωσία, χωρίς να επιταχυνθούν οι ανισότητες στο εσωτερικό τους;

Πρακτικά ο ανταγωνισμός των χωρών του ΟΟΣΑ ασκείται κύρια στο εσωτερικό τους, μεταξύ τους κι όχι από τις χώρες χαμηλού κόστους εργασίας. Η πλειονότητα του εμπορίου μεταξύ των χωρών του οργανισμού αντιπροσωπεύει

ανταλλαγές παρομοίων προϊόντων, στο εσωτερικό του ίδιου τομέα, ή ακόμη μεταξύ επιχειρήσεων και ως εκ τούτου κινητοποιεί εργατικό δυναμικό αναλόγων εξειδικεύσεων. Κατά πολλούς, η διεθνοποίηση συμβάλλει στην ενδυνάμωση της μεγέθυνσης αυτού του είδους των ανταλλαγών κατά τρόπο ώστε οι ανταλλαγές μεταξύ χωρών του οργανισμού να ομοιάζουν ολοένα και περισσότερο με τις ανταλλαγές που πραγματοποιούνται στο εσωτερικό των επί μέρους χωρών.

Κατά συνέπεια, ο ανταγωνισμός εννοεί μεγέθυνση και ανάπτυξη της οικονομίας, η οποία διέρχεται από μια ακατάπαυστη δημιουργία και εξαφάνιση επιχειρήσεων, προκαλώντας την ακμή και παρακμή ολόκληρων τομέων και επηρεάζοντας την παραγωγή στο εσωτερικό των διαφόρων χωρών ή ακόμα και μεταξύ περιοχών της ίδιας χώρας. Η παραπάνω ανάπτυξη ακολουθείται από μαζική καταστροφή θέσεων εργασίας, - περίπου 10% των θέσεων εργασίας εξαφανίζεται κατ' έτος κατά τον ΟΟΣΑ - αντισταθμιζόμενη με δημιουργία, αντίστοιχων σε αριθμό, θέσεων εργασίας. Έτσι, το να επιχειρηθεί η επιβράδυνση του ρυθμού των ανταλλαγών - με πολιτικές προστατευτισμού - θα αντιστοιχούσε σε στέρηση των οικονομιών από τις δυνάμεις που πάντα αποτελούσαν τον κινητήριο μηχανισμό της οικονομικής μεγέθυνσης.

Η ηγεμονική, όμως, κυριαρχία των νεο-φιλελεύθερων θεωρήσεων, που ασκείται ακόμα και μέσα στα διεθνή όργανα όπως το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ), η Γενική Συμφωνία Δασμών και Εμπορίου (η γνωστή GATT), που από 1-1-95, μετονομάστηκε σε Παγκόσμια Οργάνωση Εμπορίου, του ΟΟΣΑ, αλλά ακόμα και στο εσωτερικό των Κυβερνήσεων των 15 ή την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το μέγα κίνδυνο διαμελισμού και διάρρηξης του κοινωνικού ιστού των ευρωπαϊκών χωρών οι προτάσεις για ολοκλήρωση πολλών ταχυτήτων ή μεταβλητής γεωμετρίας δεν αποτελούν παρά την επίσημη θεωρητική έκφραση αυτής της πραγματικότητας.

Μεταξύ, όμως, του «κλασικού προστατευτισμού» και του «καθαρού» ελεύθερου ανταγωνισμού υπάρχουν προτάσεις προς την κατεύθυνση ενός ελεύθερου ανταγωνισμού στο εσωτερικό αθροίσματος χωρών ή περιοχών με παρόμοιες κοινωνικές και οικολογικές ρυθμίσεις.

## **5. Τεχνολογία: απώλεια θέσεων εργασίας**

Από την εποχή της βιομηχανικής επανάστασης, οι συνέπειες της τεχνολογικής εξέλιξης και προόδου στην απασχόληση και την ανεργία αποτελούν κλασικό σημείο διαμάχης. Συχνά, προλέγουν ότι το επόμενο κύμα τεχνολογικών αλλαγών θα προκα-

λέσει μαζική ανεργία και μεγάλη πτώση των πραγματικών μισθών. Έχουμε πολλά πρακτικά παραδείγματα εργατικών εξεγέρσεων εξαιτίας του φόβου καταστροφής θέσεων εργασίας από την εισαγωγή νέων μηχανών το ίδιο απόλυτες ήταν και οι θεωρητικές θέσεις σειράς οικονομολόγων τόσο κλασικών όσο και παρεμβατικών.

Η ιστορία όμως απέδειξε ότι, τουλάχιστον μέχρι τώρα, σε μακροπρόθεσμη θεώρηση, η αυξανόμενη παραγωγικότητα ακολουθήθηκε από αύξηση της ζήτησης θέσεων εργασίας και αύξηση των πραγματικών μισθών η τεχνολογική πρόοδος συμβάδισε με την επιτάχυνση της μεγέθυνσης της οικονομίας, την καλύτερευση του επιπέδου ζωής και την αύξηση της απασχόλησης.

Ίσως, η τεχνολογική πρόοδος να είναι δυνατόν να προκαλέσει μαζική ανεργία αλλά μόνο σ' έναν κόσμο όπου όλες οι επιθυμίες θα είχαν ικανοποιηθεί ή όπου η ζήτηση θα βρισκόταν σε καθεστώς συνεχούς περιορισμού, κάτι που δεν έχει συμβεί ποτέ μέχρι τώρα. Ιστορικά, όμως, στις βιομηχανικές χώρες η αύξηση της παραγωγής συμβάδισε με την επέκταση της απασχόλησης και την αύξηση της παραγωγικότητας που ουσιαστικά συνδέθηκαν με την τεχνολογική πρόοδο.

Σε περιόδους επιβράδυνσης της οικονομικής δραστηριότητας, όταν η αύξηση της ανεργίας συμπίπτει με την εμφάνιση και εφαρμογή νέων τεχνολογιών σ' όλη την οικονομία, πάντα γίνεται προσπάθεια να θεωρηθεί η τεχνολογική πρόοδος ως πηγή ανεργίας. Η τάση αυτή είναι μεγαλύτερη όσο ο ρυθμός της τεχνολογικής προόδου επιταχύνει τις διαρθρωτικές μεταβολές και η μαζική διάχυση της στις διάφορες χώρες εντείνει τον διεθνή ανταγωνισμό και επιδρά σοβαρά στους παράγοντες που καθορίζουν τα συγκριτικά πλεονεκτήματα.

Φαίνεται ότι η τεχνολογία, ταυτόχρονα, καταργεί θέσεις εργασίας και δημιουργεί άλλες. Γενικώς καταστρέφει θέσεις εργασίας χαμηλού κόστους και χαμηλής παραγωγικότητας και δημιουργεί άλλες πλέον παραγωγικές, εξειδικευμένες και υψηλότερου μισθού. Στο παρελθόν, η έλευση των νέων τεχνολογιών απεδείχθη μάλλον περισσότερο δημιουργική για θέσεις εργασίας παρά καταστροφική. Ακολουθήθηκε όχι μόνο από αυξημένη παραγωγή και παραγωγικότητα, αλλά και από συνολική αύξηση της απασχόλησης.

Θα πρέπει όμως να διακρίνουμε δύο καταστάσεις: Τις προσωρινές επιδράσεις της εισαγωγής των νέων τεχνολογιών και τις απώτερες διαρκείς επιδράσεις.

Στην πρώτη κατάσταση, η τεχνολογική πρόοδος αποτελεί παράγοντα επιτάχυνσης των μεταβολών που αφορούν τόσο στην ποιοτική σύνθεση της εργασίας (μετασχηματισμό της τεχνικής διάκρισης της εργασίας, της οργάνωσης της εργασίας και



των χαρακτηριστικών), όσο και στην κατά κλάδους διανομή της απασχόλησης (εμφάνιση, ανάπτυξη και κατάργηση θέσεων ανάλογα με τους ρυθμούς των νεωτερισμών). Επειδή η προσαρμογή των εργαζομένων σ' αυτές τις εξελίξεις - συνήθως βίαιες - δεν είναι ούτε τέλεια, ούτε άμεση, έχουμε ως αποτέλεσμα προσωρινή ανεργία μη προσαρμογής είτε γιατί τα ήδη υπάρχοντα επαγγελματικά χαρακτηριστικά (εξειδικεύσεις) δεν ανταποκρίνονται πλέον στις νέες θέσεις εργασίας, είτε επειδή απαιτείται ένας ορισμένος χρόνος για την κινητικότητα των εργαζομένων.

Στη δεύτερη κατάσταση της διαρκούς επίδρασης, οι νέες τεχνικές έχουν άμεση αρνητική επίδραση στην απασχόληση εκεί όπου εφαρμόζονται, αλλά αυτή η αρνητική επίδραση αντισταθμίζεται από έμμεση αύξηση των θέσεων εργασίας ως αποτέλεσμα της εισαγωγής των νέων τεχνολογιών: ανάπτυξη νέων δραστηριοτήτων, αύξηση των κλάδων που προμηθεύουν τους νέους εξοπλισμούς, νέες δραστηριότητες που απορρέουν από τη χρήση των νέων προϊόντων, κ.λ.π. Όλη αυτή η διαδικασία εξαρτάται, όμως, από το επίπεδο της συνολικής ζήτησης και τη μεγέθυνση της οικονομίας.

Αξιολογώντας, λοιπόν, την επίπτωση της τεχνολογίας στην απασχόληση δεν μπορούμε να διακρίνουμε με στατικό τρόπο τις άμεσες και έμμεσες επιδράσεις στη δημιουργία και κατάργηση θέσεων εργασίας. Η σχέση τεχνολογίας και απασχόλησης πρέπει να αντιμετωπιστεί σε μια δυναμική προοπτική, που τονίζει το ρόλο που παίζουν οι νεωτερισμοί και οι τεχνολογικές πρόοδοι στις διαδικασίες της οικονομικής μεγέθυνσης και των διαρθρωτικών μεταβολών. Η προσέγγιση αυτού του είδους υπογραμμίζει το πόσο είναι σημαντικό να καθιερωθούν πολιτικές και θεσμοί που ευνοούν τη διάχυση των νέων τεχνολογιών σ' όλες τις οικονομικές δραστηριότητες και διευκολύνουν την αφομοίωση τους από τις επιχειρήσεις και τους καταναλωτές.

Από την πλευρά της προσφοράς εργασίας είναι ανάγκη η δημόσια εξουσία, οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι να υιοθετήσουν μέτρα που διευκολύνουν την κινητικότητα και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων για να ικανοποιηθεί η νέα ζήτηση, εάν θέλουμε να αποφύγουμε να δούμε την τεχνολογική πρόοδο να έχει αρνητικές συνέπειες. Το ζήτημα είναι να γνωρίζουμε όχι εάν η τεχνολογία επιδρά στην απασχόληση, αλλά να καθορίσουμε «γιατί» και «πώς» επιδρά. Οι νέες τεχνολογίες της πληροφορικής χαρακτηρίζονται από διαφορετικό τρόπο επίδρασης στη δημιουργία των θέσεων εργασίας απ' ό,τι τα άλλα τεχνολογικά κύματα στο παρελθόν;

Κατά τον ΟΟΣΑ, απ' όλες τις σύγχρονες τεχνολογίες, αυτές της πληροφορικής χαρακτηρίζονται από την τάχιστα ανάπτυξη και διάχυση, καθώς και από τις ευρείες δυνατότητες εφαρμογής τους. Οι νέες τεχνολογίες της πληροφορικής

αποτελούν εργαλείο εργασίας, που μπορεί να εφαρμοστεί σ' όλους τους τομείς και κυρίως των υπηρεσιών, οι οποίες αποτελούν τον τομέα με τη μεγαλύτερη ανάπτυξη σ' όλες τις οικονομίες.

Η δυναμική του νέου κύματος των νέων τεχνολογιών της πληροφορικής έχει ήδη επηρεάσει, ή μπορεί να επηρεάσει, τις δομές της παραγωγής και την οργάνωση της πλειονότητας των μεταποιητικών βιομηχανιών και τις δραστηριότητες των υπηρεσιών, απαλύνοντας συγχρόνως τη διάκριση μεταξύ των δύο αυτών κατηγοριών. Οι κλάδοι που χρησιμοποιούν τις νέες τεχνολογίες της πληροφορικής γνωρίζουν γρηγορότερη επέκταση, εάν αναφερθούμε στις ανταλλαγές και στην παραγωγή σε παγκόσμια κλίμακα.

Παράλληλα, συμμετέχουν κατά πολύ στη διεθνοποίηση των οικονομικών δραστηριοτήτων και στην άμβλυνση των εμποδίων εγκατάστασης και εισαγωγής στις αγορές.

Η ιδιαιτερότητα των τεχνολογιών πληροφορικής έγκειται όχι μόνο στην πανταχού παρουσία τους, αλλά επίσης και στο ότι η καλή χρήση τους επιβάλλει συχνά ουσιαστική τροποποίηση της οργάνωσης εργασίας και του βαθμού των απαιτούμενων εξειδικεύσεων. Οι υλικές επενδύσεις που απαιτεί η πρακτική εφαρμογή τους πρέπει να συμπληρωθούν με μη υλικές επενδύσεις στην έρευνα και την εκπαίδευση, καθώς και με αλλαγές στην οργανωτική διάταξη.

Οι «τεχνοσκεπτικιστές» αντιτείνουν ότι το πρώτο τεχνολογικό κύμα των ετών 1975 - 1990 (πληροφορική, ρομποτική, τηλεπικοινωνίες, βιοτεχνολογία) μετέβαλε τη βιομηχανική κοινωνία και οδήγησε σε ποσοτική μεγέθυνση χωρίς δημιουργία θέσεων εργασίας. Το παρόν κύμα (έξυπνα συστήματα, διαλογικές απεικονίσεις, τηλεμοιοτυπήματα-Fax, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, τηλεχειριστήρια, λογισμικά - software- πολύπλοκα και πλέον ευφυή, έξυπνες κάρτες-chipcard, κ.λ.π.), πιο αποδοτικό έχει ενσωματώσει τεράστιες ποσότητες «φαιάς ουσίας», καθιστώντας περιττούς ακόμα και εργαζομένους υψηλής εξειδίκευσης που πραγματοποιούσαν άλλοτε, το σημερινό αυτοματοποιημένο έργο.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup>

### ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΕΙΣ ΣΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

#### 1. Κριτήρια ταξινόμησης

Η θεωρητική ανάλυση της ανεργίας και η εμπειρική έρευνα χρησιμοποιούν συχνά ταξινομήσεις της ανεργίας χρησιμοποιώντας εναλλακτικά ή επάλληλα κριτήρια ταξινόμησης. Η σημασία αυτών των ταξινομητικών κριτηρίων προκύπτει από το αναλυτικό πλαίσιο αναφοράς τους και την εμβέλεια με την οποία προσεγγίζουν το υπό εξέταση αντικείμενο.

Μπορούμε να διακρίνουμε τέσσερις ομάδες κριτηρίων ταξινόμησης της ανεργίας. Η ανεργία ταξινομείται σε διαφορές κατηγορίες ανάλογα με τα αίτια που την προκαλούν, τις πολιτικές που την αντιμετωπίζουν, το χρόνο που διαρκεί και την ομάδα στην οποία ανήκει ο άνεργος.

Η χρησιμοποίηση των εναλλακτικών κριτηρίων που χρησιμοποιούνται για την ταξινόμηση και την περιγραφή της ανεργίας δεν πρέπει να μας εμποδίσει να διακρίνουμε τα κοινά στοιχεία που ενυπάρχουν σε κάθε ταξινομητικό σύστημα. Ουσιαστικά, το μέλημα των ταξινομητικών προσπαθειών έγκειται στην εξακρίβωση της βαρύτητας της ανεργίας στην κοινωνική και οικονομική ζωή και, κατά συνέπεια, στον καθορισμό των αιτιών που την προκαλούν. Επομένως, μπορούμε να ισχυριστούμε ότι, το κριτήριο, βάσει του οποίου η ανεργία ταξινομείται ανάλογα με τα αίτια που την προκαλούν, είναι το βασικό ή κυρίαρχο κριτήριο, τα δε υπόλοιπα τρία δευτερεύοντα ή συμπληρωματικά.

#### 2. Ταξινομήσεις της ανεργίας βάσει των αιτιών που την προκαλούν

Η ανεργία οφείλεται σε πολλά αίτια. Η κατανόηση των αιτιών που προκαλούν την ανεργία δεν έχει μόνον αναλυτικό ενδιαφέρον, αλλά και άμεσα

πολιτικό: ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβανόμαστε τους παράγοντες που προκαλούν την ανεργία καθορίζει το «συνταγολόγιο», δηλαδή τα μέτρα πολιτικής που επιβάλλεται να ληφθούν για την καταπολέμηση της ανεργίας. Ταυτοχρόνως, η ανεργία ταξινομείται, σε είδη ή μορφές ανεργίας αναλόγως των αιτίων που την προκαλούν.

Οι οικονομολόγοι αποδίδουν την εμφάνιση της ανεργίας σε πληθώρα παραγόντων. Είναι χαρακτηριστικό ότι προσδιορίζονται περισσότερες από εβδομήντα κατηγορίες ανεργίας, καθεμία εκ των οποίων αντιστοιχεί και σε διαφορετικούς παράγοντες που την προκαλούν. Μάλιστα οι ειδικοί θεωρούν αυτή την ταξινομητική προσπάθεια μάλλον ατελέσφορη και την αναφέρουν περισσότερο ως επιστημονικό αξιοπερίεργο παρά ως γόνιμη διερεύνηση και συμβολή στην κατανόηση της ανεργίας.

Αποφεύγοντας αυτή την ακραία και μάλλον άγονη ταξινομητική προσπάθεια, θα ακολουθήσουμε εν προκειμένω μια περισσότερο συμβατική ταξινόμηση των ειδών της ανεργίας.

Μια ουσιώδης διάκριση μεταξύ ειδών ανεργίας είναι εκείνη μεταξύ της ηθελημένης ή εκούσιας ανεργίας και της αθέλητης ή ακούσιας ανεργίας. Η διάκριση αυτή βασίζεται στην άποψη ότι ένας αριθμός ανέργων παραμένει στην κατάσταση της ανεργίας και καταγράφεται στις στατιστικές των ανέργων παρά την έλλειψη επιθυμίας να βρει εργασία κατά τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Κατά συνέπεια, η εγγεγραμμένη ανεργία υπερεκτιμά το μέγεθος της πραγματικής ανεργίας κατά τον αριθμό των ανέργων που προτιμούν να παραμείνουν, επί του παρόντος, άνεργοι για διάφορους λόγους παρά να εργασθούν. Σύμφωνα με τον ορισμό της ηθελημένης ανεργίας «ένας άνεργος είναι εκούσια άνεργος, όταν, ενώ τον έχει προσφερθεί μια εργασία που μπορεί να αναλάβει, συνεχίζει να ψάχνει για μια καλύτερη δουλειά με υψηλότερο μισθό, χωρίς να αποδεχθεί την προσφορά που τον έγινε». Η κλασική αντίληψη για την ανεργία, θεωρούσε την ανεργία κυρίως ως ηθελημένη.

Από την άλλη πλευρά, η ακούσια ανεργία οφείλεται στην αδυναμία να βρεθεί εργασία παρά την επιθυμία του άνεργου δηλαδή «ένας άνεργος είναι ακούσια άνεργος, όταν θα ήταν πρόθυμος να εργασθεί σε μια εργασία για την οποία έχει τα κατάλληλα προσόντα και με τον τρέχοντα μισθό ή και με χαμηλότερο μισθό, αλλά δεν μπορεί να βρει μια τέτοια δουλειά».

## **2.1. Η ανεργία τριβής**

Η ανεργία τριβής οφείλεται στο χρονικό διάστημα που μεσολαβεί, καθώς ένας εργαζόμενος μετακινείται από μια δουλειά σε μια άλλη. Επομένως, σε κάθε χρονική

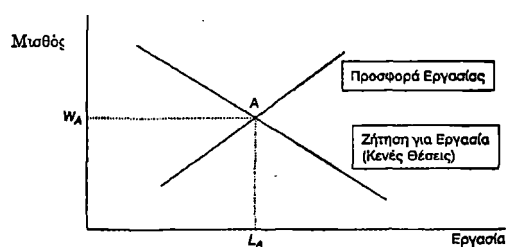
στιγμή θα υπάρχει ένας αριθμός ανέργων, των οποίων η ανεργία οφείλεται στο γεγονός ότι η εγκατάλειψη της μιας δουλειάς και η ανεύρεση της επόμενης δεν γίνεται αστραπιαία. Συνεπώς, η αιτία εμφάνισης της ανεργίας τριβής είναι αποτέλεσμα των ατελειών στην προσαρμογή της αγοράς εργασίας και, ειδικότερα, της έλλειψης αυτόματης κινητικότητας της εργασίας.

Όπως εύστοχα παρατηρεί ο οικονομολόγος James Hughes «οι άνεργοι που αντιμετωπίζουν ανεργία τριβής είναι οι άνεργοι για τους οποίους υπάρχουν αντίστοιχες θέσεις εργασίας». Οι διαθέσιμες θέσεις εργασίας αυτές είναι ευλόγως κατάλληλες για τα προσόντα και τις εργασιακές δεξιότητες των ανέργων, είναι σχετικά κοντά στον τόπο κατοικίας τους και αμείβονται με τον καθιερωμένο μισθό. Κατά συνέπεια, «η ανεργία τριβής μπορεί να υπάρχει μόνο ταυτόχρονα με διαθέσιμες κενές θέσεις εργασίας», γεγονός που σημαίνει ότι η διάρκεια της ανεργίας τριβής είναι μικρή: η ανεργία τριβής είναι πολύ βραχυχρόνια ανεργία.

Η κατανόηση της ανεργίας τριβής διευκολύνεται από το Διάγραμμα 1, το οποίο παρουσιάζει την προσφορά εργασίας και τη ζήτηση για εργασία σε μια αγορά εργασίας σε μια δεδομένη χρονική στιγμή. Η ζήτηση για εργασία, όπως αυτή εκφράζεται από τις επιχειρήσεις, μετράται σε κενές θέσεις διαθέσιμες να πληρωθούν από τους ενδιαφερόμενους να εργασθούν.

Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 1, η αγορά εργασίας βρίσκεται σε κατάσταση ισορροπίας, με την έννοια ότι στο επίπεδο μισθού  $W_A$  η προσφορά εργασίας εκ μέρους των εργαζομένων αντιστοιχεί στη ζήτηση για εργασία από την πλευρά των επιχειρήσεων (κενές θέσεις). Ορισμένες από τις κενές θέσεις καταλαμβάνονται από επιθυμούντες να εργασθούν στον ισχύοντα μισθό (απασχόληση), ενώ ένας αριθμός κενών θέσεων μένει αδιάθετος, λόγω της έλλειψης πληροφόρησης των εργοδοτών και των εργαζομένων. Στον αριθμό αυτών των κενών θέσεων αντιστοιχούν ισάριθμοι άνεργοι, οι οποίοι επιθυμούν να εργασθούν στον ισχύοντα μισθό, αλλά δεν έχουν μπορέσει να πληροφορηθούν την ύπαρξη των κενών θέσεων που ακόμη υπάρχουν.

**Διάγραμμα 1**



Το μέγεθος της ανεργίας τριβής εξαρτάται από τον αριθμό των ανέργων που βρίσκονται σ' αυτή τη φάση μετάβασης από τη μια εργασία στην άλλη και από το μέσο χρόνο που διαρκεί η περίοδος ανεύρεσης της νέας εργασίας. Όπως θα δούμε στα επόμενα, ο αριθμός των ανέργων που αντιμετωπίζουν ανεργία τριβής ακολουθεί τις κυκλικές διακυμάνσεις της οικονομίας, καθώς αυξάνεται στις περιόδους άνθισης της οικονομίας και συρρικνώνεται στις περιόδους ύφεσης. Ο χρόνος που διαρκεί η αναζήτηση της νέας εργασίας εξαρτάται επίσης από τις κυκλικές διακυμάνσεις, καθώς μειώνεται στην περίοδο της άνθισης, όταν οι θέσεις απασχόλησης που είναι διαθέσιμες αυξάνονται, και αυξάνεται στην περίοδο της ύφεσης, όταν οι διαθέσιμες θέσεις εργασίας σχετικώς σπανίζουν και ο εντοπισμός τους από τους άνεργους γίνεται δυσκολότερος. Επομένως, ο αριθμός των ανέργων με ανεργία τριβής και ο μέσος χρόνος διάρκειας της ανεργίας τριβής ακολουθούν αντιθετικές κατευθύνσεις κατά την περίοδο του οικονομικού κύκλου. Η αντιθετική αυτή συμπεριφορά του αριθμού των ανέργων και του χρόνου διάρκειας της ανεργίας τριβής κατά τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου θεωρούνται συχνά στη σχετική βιβλιογραφία ότι αλληλοεξουδετερώνονται αφήνοντας το επίπεδο της ανεργίας τριβής σταθερό. Συχνά επομένως, το επίπεδο της ανεργίας τριβής έχει θεωρηθεί ως το «ασυμπίεστο» επίπεδο ανεργίας, δηλαδή το επίπεδο της ανεργίας που δεν μπορεί να μειωθεί.

Πέραν όμως από τις περιοδικές κυκλικές διακυμάνσεις της οικονομικής δραστηριότητας και της απασχόλησης, το μέγεθος της ανεργίας τριβής εξαρτάται από δομικούς παράγοντες. Η νεότερη οικονομική σκέψη θεωρεί ότι οι παράγοντες αυτοί ασκούν την επίδραση τους κυρίως επηρεάζοντας το χρόνο διάρκειας της αναζήτησης της νέας εργασίας. Τέτοιοι παράγοντες θεωρούνται η διάχυση των πληροφοριών για τις διαθέσιμες κενές θέσεις εργασίας και το κόστος απόκτησης τέτοιων πληροφοριών και η διαθεσιμότητα επιδομάτων ανεργίας και συμπληρωματικής οικονομικής βοήθειας προς τους άνεργους. Θα πρέπει επίσης εδώ να σημειώσουμε ότι οι νεότερες αυτές προσεγγίσεις τείνουν να εκλαμβάνουν την ανεργία τριβής ως οφειλόμενη περισσότερο στη βούληση του ανέργου και, επομένως, να τη μετατάσσουν στην ηθελημένη ανεργία.

## ***2.2. Η διαρθρωτική ανεργία***

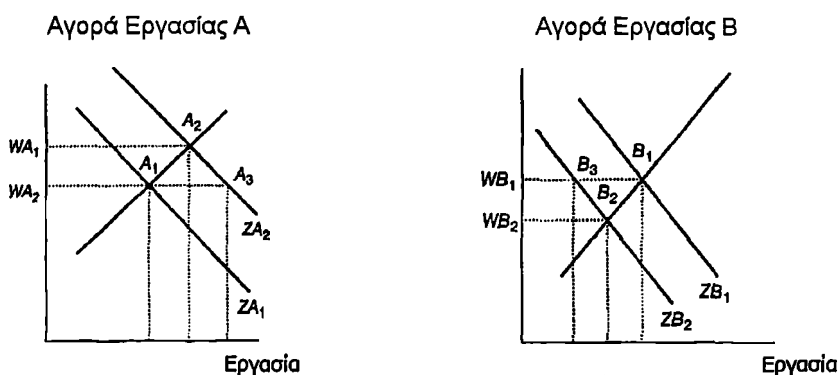
Η διαρθρωτική ανεργία οφείλεται στην αναντιστοιχία μεταξύ των εργασιακών δεξιοτήτων και των προσόντων που διαθέτουν οι άνεργοι και των απαιτήσεων των εργοδοτών για δεξιότητες και προσόντα προκειμένου να πληρώσουν κενές θέσεις εργασίας. Συνεπώς, η διαρθρωτική ανεργία προϋποθέτει ύπαρξη κενών

θέσεων εργασίας, όπως και η ανεργία τριβής όμως, υπάρχει ταυτόχρονα αδυναμία από την πλευρά των ανέργων να καταλάβουν τις διαθέσιμες κενές θέσεις εξαιτίας αναντιστοιχίας προσόντων-απαιτήσεων.

Η διαρθρωτική ανεργία οφείλεται σε διαρθρωτικές μεταβολές που λαμβάνουν χώρα στο οικονομικό σύστημα. Τέτοιες μπορεί να είναι μια μεταβολή του καταναλωτικού προτύπου, τεχνολογικές ή οργανωτικές μεταβολές που ακολουθούν οι επιχειρήσεις ή μεταβολές στη γεωγραφική κατανομή των επιχειρήσεων και της παραγωγής. Οι μεταβολές αυτές προέρχονται από την πλευρά της ζήτησης για εργασία και στις μεταβολές αυτές καλείται να προσαρμόσουν οι άνεργοι τις εργασιακές δεξιότητες και τα προσόντα τους. Συνήθως η διαρθρωτική ανεργία εκφράζεται με τη συγκέντρωση της ανεργίας σε συγκεκριμένες ομάδες του εργατικού δυναμικού: παραδείγματος χάρη, στους εργαζόμενους ενός κλάδου ή μιας ειδικότητας ή στους εργαζόμενους μιας γεωγραφικής περιοχής που συγκεντρώνει υψηλό ποσοστό απασχόλησης σε κλάδους που φθίνουν ή που αλλάζουν τόπο-εγκατάστασης.

Στο Διάγραμμα 2 εμφανίζεται η κλασική περίπτωση της διαρθρωτικής ανεργίας. Ας υποθέσουμε ότι έχουμε δύο αγορές εργασίας για τις ειδικότητες του αναλυτή ηλεκτρονικών υπολογιστών (αγορά εργασίας A) και του κλωστοϋφαντουργού (αγορά εργασίας B). Και οι δύο αγορές βρίσκονται σε ισορροπία σε επίπεδα μισθών  $W_A$  και  $W_B$  αντίστοιχα. Σε μια δεδομένη χρονική στιγμή, η ζήτηση για την εργασία του αναλυτή ηλεκτρονικών υπολογιστών αυξάνεται, ενώ η ζήτηση για την εργασία των κλωστοϋφαντουργών μειώνεται. Οι μεταβολές αυτές της ζήτησης για εργασία μπορεί να προέρχονται είτε από μεταβολές της τελικής ζήτησης για προϊόντα είτε από τεχνολογικές και οργανωτικές καινοτομίες που εισάγουν οι επιχειρήσεις στην παραγωγική διαδικασία. Οι μεταβολές αυτές παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 2 ως μετατοπίσεις των καμπυλών ζήτησης για εργασία, προς τα άνω και δεξιά στην αγορά εργασίας A και προς τα κάτω και αριστερά στην αγορά εργασίας B.

Διάγραμμα 2



Στην αγορά εργασίας A η μετακίνηση της καμπύλης ζήτησης για εργασία από τη  $ZA_1$  στη  $ZA_2$  προκαλεί μια αύξηση του αγοραίου μισθού και, κατά συνέπεια, της προσφοράς εργασίας. Το σημείο ισορροπίας μεταβάλλεται από το  $A_1$  στο  $A_2$ . Στην αγορά εργασίας B η μετακίνηση της καμπύλης ζήτησης για εργασία από τη  $ZB_1$  στη  $ZB_2$  οδηγεί σε μείωση του μισθού και της προσφοράς εργασίας. Κατά κάποιον τρόπο, το υπόδειγμα που αναπτύσσεται στο Διάγραμμα 2 προβλέπει την απομάκρυνση των εργαζομένων από την αγορά εργασίας B και την εισορή τους στην αγορά εργασίας A.

Οι προσαρμογές αυτές είναι αναμενόμενες, αλλά δεν είναι αυτονόητο ότι θα συμβούν αυτομάτως ή σε σύντομο χρονικό διάστημα. Αν η προσφορά εργασίας είναι ανελαστική στις δύο αυτές αγορές, αποτέλεσμα της έλλειψης κινητικότητας της εργασίας μεταξύ τους, καθώς οι απαιτούμενες εργασιακές δεξιότητες διαφέρουν και απαιτείται χρόνος για να μετατραπεί ένας κλωστοϋφαντουργός σε αναλυτή ηλεκτρονικών υπολογιστών, ή επειδή υπάρχει ακαμψία των μισθών, τότε το αποτέλεσμα θα είναι και οι δύο αγορές να ευρεθούν σε ανισορροπία και να εμφανισθεί διαρθρωτική ανεργία.

Σε όρους του Διαγράμματος 2, η έλλειψη κινητικότητας και προσαρμοστικότητας της εργασίας έχει ως αποτέλεσμα την εμφάνιση ανεργίας ίση με  $B_1 B_3$  στην αγορά εργασίας B, ενώ ταυτοχρόνως, στην αγορά εργασίας A ενδέχεται να εμφανισθούν κενές θέσεις ίσες με το  $A_1 A_3$ .

Στην περίπτωση αυτή, έχουμε διαρθρωτική ανεργία με μέγεθος ίσο με το  $A_1 A_3$  δηλαδή το μέγεθος των κενών θέσεων που δεν έχουν πληρωθεί στην αγορά εργασίας A, εφόσον η συνολική ανεργία υπερβαίνει τον αριθμό των διαθέσιμων κενών θέσεων, ή ίσο με  $B_1 B_3$ , εφόσον ο αριθμός των διαθέσιμων κενών θέσεων υπερβαίνει τον αριθμό των ανέργων.

Με τον ίδιο τρόπο μπορούμε να κατανοήσουμε και την εμφάνιση διαρθρωτικής ανεργίας σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές ή τοπικές αγορές εργασίας. Οι αγορές εργασίας A και B δεν αναφέρονται πλέον σε κλαδικές ή επαγγελματικές αγορές, αλλά σε γεωγραφικές αγορές εργασίας.

Για μεγάλο χρονικό διάστημα, στη μεταπολεμική οικονομική σκέψη, η διαρθρωτική ανεργία δεν ήταν παρά μια ακραία μορφή της ανεργίας τριβής. Το αίτιο της ανεργίας δεν ήταν παρά μια έλλειψη κινητικότητας της εργασίας, καθώς οι άνεργοι όφειλαν να αποκτήσουν νέες εργασιακές δεξιότητες ή προσόντα, καλύτερη εκπαίδευση, εργασιακή εμπειρία ή να είναι πρόθυμοι να μετακινηθούν γεωγραφικά, καλύπτοντας μεγαλύτερες αποστάσεις μεταξύ κατοικίας και χώρου εργασίας ή αλλάζοντας πλήρως τον τόπο διαμονής. Οι αναγκαίες προσαρμογές απαιτούσαν μεγαλύτερο χρόνο και ήταν



περισσότερο οδυνηρές από την αναζήτηση μιας κατάλληλης θέσης που υπήρχε διαθέσιμη, στην περίπτωση της ανεργίας τριβής, αλλά αυτή ήταν ουσιαστικά το μόνο στοιχείο που διαφοροποιούσε την ανεργία τριβής από τη διαρθρωτική ανεργία.

Η ασάφεια της έννοιας της διαρθρωτικής ανεργίας, ως προς τα αίτια που τη στοιχειοθετούν, έχει επισημανθεί από πολλούς μελετητές των θεμάτων της ανεργίας. Όπως θα δούμε πιο κάτω, πολλές διαφωνίες έχουν προκληθεί από την προσπάθεια να ταξινομηθεί η ανεργία όχι βάσει των αιτιών που την προκαλούν, αλλά των πολιτικών που την αντιμετωπίζουν. Στις προσπάθειες αυτές οι οριοθετήσεις μεταξύ της διαρθρωτικής, της ανεργίας τριβής και της ανεργίας που οφείλεται στην ελλιπή ζήτηση καθίστανται δυσδιάκριτες.

Ειδικοί μελετητές έχουν ταξινομήσει τα αίτια που θεωρούνται ότι δημιουργούν διαρθρωτική ανεργία σε επτά κατηγορίες. Εν συντομία η διαρθρωτική ανεργία έχει αποδοθεί στους εξής παράγοντες:

– Πρώτον, στη μεταβολή της κλαδικής διάρθρωσης της απασχόλησης. Η κλαδική διάρθρωση της απασχόλησης μεταβάλλεται, όταν αλλάζει η ζήτηση για τα προϊόντα και τις υπηρεσίες. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, για επαγγέλματα που συνδέονται με φθίνοντες κλάδους, να προκληθεί ανεργία και ταυτόχρονα έλλειψη ζήτησης για τις ειδικότητες των ανέργων (απαξίωση των εργασιακών δεξιοτήτων).

Δεύτερον, στη σταδιακή αύξηση των απαιτήσεων της παραγωγής για εργασιακές δεξιότητες, τάση η οποία εκφράζεται με τη μείωση της συμμετοχής των ανειδίκευτων εργατών στην παραγωγική διαδικασία και στη δομή της απασχόλησης και με την αύξηση της συμμετοχής των ειδικευμένων.

Τρίτον, στις γεωγραφικές αναντιστοιχίες μεταξύ κενών θέσεων και ανέργων.

Τέταρτον, στους πληθυσμιακούς - δημογραφικούς παράγοντες, που οδηγούν στην αλλαγή της σύνθεσης του εργατικού δυναμικού με την αυξημένη συμμετοχή ομάδων με μικρές ή υποδεέστερες εργασιακές δεξιότητες. Στους παράγοντες αυτούς περιλαμβάνεται και η εσωτερική μετανάστευση (αγροτική έξοδος), όπως και η διεθνής μετανάστευση.

Πέμπτον, σε θεσμικές ακαμψίες που εκδηλώνονται μέσα από την ακαμψία του κόστους της εργασίας για τις επιχειρήσεις. Στους παράγοντες αυτούς περιλαμβάνονται όλοι οι θεσμικοί μηχανισμοί προστασίας της απασχόλησης (περιορισμοί απολύσεων, κόστος προσλήψεων, μη μισθολογικό κόστος της εργασίας), τα επιδόματα ανεργίας, τα βοηθήματα και η θεσμοθέτηση του ελάχιστου μισθού, όπως και οι εργατικές ενώσεις και τα συνδικάτα που διατηρούν σχετικά σταθεροποιημένα τα επίπεδα των μισθών παρά

την εμφάνιση της ανεργίας.

Έκτον, στην αύξηση τον τμήματος των ανέργων που δεν μπορούν ή δεν θέλουν να εργασθούν. Η αύξηση αυτή είναι αποτέλεσμα του κοινωνικού αποκλεισμού που προκαλεί η ανεργία μακράς διάρκειας. Οι άνεργοι που αντιμετωπίζουν ανεργία μακράς διάρκειας δεν χάνουν μόνο τις τεχνικές και κοινωνικές δεξιότητες που χρησιμοποιούνται κατά την παραγωγική διαδικασία, αλλά συχνά εμφανίζουν ψυχολογικά προβλήματα, εξαιτίας του αποκλεισμού από τον χώρο της εργασίας, και αναπτύσσουν παθολογικές συμπεριφορές: προσφυγή στον αλκοολισμό ή στα ναρκωτικά, προβλήματα με την οικογένεια ή τον κοινωνικό περίγυρο, εμφάνιση εγκληματικών τάσεων ή συνολικής παραίτησης και περιθωριοποίησης. Αυτή η διαδικασία είναι πολύ δύσκολο να αναστραφεί, ακόμη και αν στο μέλλον υπάρξουν κατάλληλες κενές θέσεις εργασίας.

Έβδομον, στη διαδικασία αναδιάρθρωσης τον κεφαλαίου.

Όμως, θα πρέπει να σταθούμε σε δύο άλλα σημεία σε σχέση με τη διαρθρωτική ανεργία. Πρώτον, η διαρθρωτική ανεργία δεν πρέπει να συγχέεται με τη διάρθρωση της ανεργίας, δηλαδή με την κατανομή της ανεργίας μεταξύ των διακριτών ομάδων που απαρτίζουν το εργατικό δυναμικό ή με τα διαφορετικά ποσοστά ανεργίας που αντιμετωπίζει κάθε τμήμα του εργατικού δυναμικού. Μια μείωση της συνολικής ζήτησης, που προκαλεί γενική ανεργία, επηρεάζει με διαφορετικό τρόπο τις διάφορες ομάδες του εργατικού δυναμικού, καθώς επιδρά επί των αποφάσεων των επιχειρήσεων για τις απολύσεις- προσλήψεις που θα γίνουν. Διαρθρωτική ανεργία υπάρχει, όταν υπάρχουν, ταυτόχρονα με την ανεργία, κενές θέσεις που θα μπορούσαν οι άνεργοι να καταλάβουν, αν είχαν διαφορετικά εργασιακά χαρακτηριστικά, δεξιότητες και προσόντα.

Δεύτερον, η διαρθρωτική ανεργία δεν πρέπει να συγχέεται με την τεχνολογική ανεργία. Η τεχνολογική ανεργία οφείλεται στην αντικατάσταση της ανθρώπινης εργασίας από τις μηχανές σε σημαντική κλίμακα και με ταχείς ρυθμούς. Ενδεχομένως να δημιουργεί μορφές διαρθρωτικής ανεργίας, καθώς δημιουργεί ανάγκες για νέες ειδικότητες και εργασιακές δεξιότητες, αλλά μπορεί κάτι τέτοιο να μην συμβεί.

Τέλος, θα πρέπει να επισημανθεί ότι, ενώ στις προσεγγίσεις που έγιναν στη δεκαετία του '60 τα αίτια της διαρθρωτικής ανεργίας αποδίδονταν σε μεταβολές που οφείλονταν στη ζήτηση για εργασία, νεότερες προσεγγίσεις αποδίδουν την εμφάνιση της διαρθρωτικής ανεργίας σε παράγοντες που προέρχονται από την προσφορά της εργασίας. Δηλαδή, οι νεότερες αυτές προσεγγίσεις αποδίδουν την αναντιστοιχία μεταξύ εργασιακών δεξιοτήτων των ανέργων και απαιτήσεων των διαθέσιμων θέσεων εργασίας

στη μαζική είσοδο των γυναικών, των νέων, των μεταναστών στην αγορά εργασίας, όπως και στην παράταση της ενεργού οικονομικής ζωής των ατόμων (παραμονή των ηλικιωμένων στο εργατικό δυναμικό λόγω της αύξησης του μέσου όρου ζωής).

Είτε η διαρθρωτική ανεργία εκλαμβάνεται ότι οφείλεται σε μεταβολές που προέρχονται από την πλευρά της ζήτησης για εργασία, είτε ότι οφείλεται σε παράγοντες που δρουν από την πλευρά της προσφοράς εργασίας, το συμπέρασμα είναι κοινό: είναι η προσφορά εργασίας που οφείλει να προσαρμοστεί, αποκτώντας εκείνα τα εργασιακά γνωρίσματα που την καθιστούν ελκυστική στους εργοδότες. Όπως επισημαίνουν οι ειδικοί «μια τέτοια αντίληψη εμμέσως ρίχνει το βάρος ή την ευθύνη για την ανεργία στους άνεργους, που «αποτυγχάνουν» ή «αδυνατούν» να «προσαρμοστούν» παρά στους εργοδότες ή στις κυβερνήσεις».

### **2.3. Η εποχιακή ανεργία**

Εποχική ανεργία είναι εκείνη που οφείλεται στο χαμηλότερο επίπεδο οικονομικής δραστηριότητας που συμβαίνει σε ορισμένους κλάδους της οικονομίας συγκεκριμένες εποχές τον χρόνο. Η εποχική διακύμανση της οικονομικής δραστηριότητας και, κατά συνέπεια, της απασχόλησης και της ανεργίας, είναι χαρακτηριστικό κλάδων που επηρεάζονται από την εναλλαγή των εποχών και των καιρικών φαινομένων και επαγγελμάτων προσδεμένων με αυτούς τους κλάδους.

Χαρακτηριστικά επαγγέλματα που εμφανίζουν εποχική ανεργία είναι τα τουριστικά επαγγέλματα, οι οικοδόμοι, οι εργάτες γης, και στην Ελλάδα, κατά την τελευταία δεκαετία, οι αναπληρωτές καθηγητές της μέσης εκπαίδευσης και οι δάσκαλοι.

### **2.4. Ανεργία ελλιπούς ζήτησης**

Η κυκλική ανεργία οφείλεται στην ελλιπή συνολική ζήτηση για προϊόντα, η οποία προκαλεί μειωμένη ζήτηση για εργασία και, επομένως, ανεργία. Εξαιτίας της ανεργίας το συνολικό εισόδημα από την εργασία είναι μικρότερο με συνέπεια τη μειωμένη καταναλωτική δαπάνη των ιδιωτών. Έτσι, το οικονομικό σύστημα αναπαράγει τις συνθήκες που δημιουργούν την ανεργία, χωρίς να υπάρχει ένας εγγενής μηχανισμός που να επαναφέρει το επίπεδο οικονομικής δραστηριότητας και το επίπεδο απασχόλησης στα επίπεδα πλήρους απασχόλησης. Η ανεργία ελλιπούς ζήτησης είναι μια θεωρία της ακούσιας ανεργίας. Ο άνεργος παραμένει άνεργος παρά την επιθυμία του να εργασθεί.

## 2.5. Η ανεργία ως αποτέλεσμα των μικρών ρυθμών μεγέθυνσης

Σύμφωνα με τη θεώρηση αυτή, η ανεργία οφείλεται στο γεγονός ότι το αναπτυξιακό δυναμικό μιας οικονομίας, προσδιορισμένο από τη συσσώρευση του κεφαλαίου, την τεχνολογία και το μέγεθος του εργατικού δυναμικού, δηλαδή ο δυναμικός ρυθμός αύξησης της παραγωγής, είναι μεγαλύτερος του ρυθμού αύξησης που πραγματοποιείται. Η θεωρία αυτή της ανεργίας, που έχει προταθεί στη διαμάχη για τα αίτια της ανεργίας μεταξύ Αμερικανών οικονομολόγων στις αρχές της δεκαετίας του '60, επεκτείνει την κενσιανή θεωρία της ανεργίας ελλιπούς ζήτησης στη μακροχρόνια περίοδο και την καθιστά μια μακροχρόνια κατάσταση, πιθανή να εμφανιστεί στο οικονομικό σύστημα και να αποτελέσει βασικό χαρακτηριστικό του για μεγάλες χρονικές περιόδους.

## 2.6. Η τεχνολογική ανεργία

Σε κάθε περίοδο που η ανεργία αυξάνεται και παραμένει σε πολύ υψηλά επίπεδα, κορυφώνεται το ενδιαφέρον για το ρόλο που παίζει η τεχνολογία και η τεχνολογική μεταβολή. Πολλοί αποδίδουν στις τεχνολογικές καινοτομίες το αίτιο για τη διόγκωση και τη διατήρηση της ανεργίας, ενώ όσοι έχουν αντίθετη άποψη αποδίδουν στις νέες τεχνολογίες ρόλο σωτηρίας του ανθρώπου από τα βάσανα της εργασίας.

Αν και οι οικονομολόγοι, σχεδόν στο σύνολο τους, αποφεύγουν να υιοθετούν τόσο δραματικές και αντιφατικές εκδοχές για το ρόλο της τεχνολογικής μεταβολής, ωστόσο και στην παρούσα περίοδο κρίσης της απασχόλησης και των φαινομένων της μαζικής ανεργίας, ένας αριθμός οικονομολόγων έχει στρατευθεί σ' ένα από τα δύο αντιμαχόμενα στρατόπεδα: σ' εκείνους που θεωρούν την ανεργία ως αποτέλεσμα των ραγδαίων τεχνολογικών καινοτομιών που προσφέρει ο αυτοματισμός, η επέκταση των ηλεκτρονικών υπολογιστών και οι σύγχρονες τηλεπικοινωνίες, και σ' εκείνους που στις ίδιες αυτές εξελίξεις διαβλέπουν την απελευθέρωση του ανθρώπου από τα δεσμά και το βάρος της εργασίας.

Ως τεχνολογική ανεργία θεωρείται κάθε ανεργία, η οποία οφείλεται στην άμεση αντικατάσταση της ανθρώπινης εργασίας από μηχανές. Αυτός ο απλός ορισμός, ωστόσο, δημιουργεί ορισμένα σημαντικά εννοιολογικά προβλήματα, κυρίως ως προς την έννοια της τεχνολογικής μεταβολής.

Πρώτον, αν και η τεχνολογική μεταβολή ενσωματώνεται συνήθως σε νέα μηχανήματα, οι οικονομολόγοι περιλαμβάνουν στην έννοια της τεχνολογικής μεταβολής και μεταβολές στην οργάνωση της παραγωγής και της οικονομικής δραστηριότητας,

οι οποίες ενδέχεται να συνοδεύονται από χρήση νέων μηχανημάτων, αλλά όχι απαραίτητως.

Δεύτερον, για να προκληθεί τεχνολογική ανεργία δεν αρκεί η ανακάλυψη μιας νέας μηχανής, υλικού ή τεχνικής. Δεν αρκεί καν η περιορισμένη πρακτική εφαρμογή της. Θα πρέπει η καινοτομία αυτή να χρησιμοποιηθεί ευρέως, ώστε να προκαλέσει σημαντικά αποτελέσματα στο επίπεδο της απασχόλησης επιχειρήσεων και κλάδων. Η διάσταση αυτή αποτυπώνεται στη διάκριση μεταξύ «εφεύρεσης», «καινοτομίας» και «διάχυσης της νέας τεχνολογίας».

Τρίτον, η διάχυση της νέας τεχνολογίας πρέπει να λάβει χώρα σε σύντομο χρονικό διάστημα, ώστε να δημιουργεί επιπτώσεις χωρίς να επιτρέπει να ολοκληρωθούν βραδείες διαδικασίες προσαρμογής.

Σε κάθε περίπτωση, η τεχνολογική ανεργία εξαρτάται από τους παράγοντες που προσδιορίζουν τους ρυθμούς και το εύρος της τεχνολογικής μεταβολής, θα εξετάσουμε στα επόμενα ορισμένους από τους παράγοντες αυτούς, καθώς θα αναλύσουμε τις θεωρητικές προσεγγίσεις στα φαινόμενα της τρέχουσας κρίσης.

Θα πρέπει να σημειωθεί, ωστόσο, ότι για το σύνολο των οικονομολόγων η τεχνολογική ανεργία δεν υπάρχει σε μια καθαρή της μορφή. Συνοδεύει πάντοτε, άλλοτε προηγούμενη και άλλοτε επόμενη, άλλες μορφές ανεργίας, όπως η κυκλική ανεργία, η διαρθρωτική ανεργία ή η ανεργία που προκαλείται μακροχρονίως από την υστέρηση των πραγματοποιούμενων ρυθμών μεγέθυνσης του προϊόντος έναντι των δυνατικών ρυθμών μεγέθυνσης. Κατά συνέπεια, η ανεργία που προκαλείται από τις τεχνολογικές και οργανωτικές καινοτομίες συχνά ταξινομείται ως ειδική υποπερίπτωση μιας των προηγούμενων κατηγοριών της ανεργίας.

Τέλος, ένα επίσης αμφιλεγόμενο ζήτημα είναι σε ποιο βαθμό η εμφάνιση μιας τεχνολογικής καινοτομίας που μειώνει την απασχόληση σε έναν κλάδο οικονομικής δραστηριότητας προκαλεί αντισταθμιστικές αυξήσεις της απασχόλησης σε άλλους κλάδους, παραδείγματος χάρη, στον κλάδο παραγωγής των νέων μηχανημάτων ή στον ίδιο κλάδο, εφόσον αυξάνεται η παραγωγή και η ζήτηση των προϊόντων του, εξαιτίας του χαμηλότερου κόστους παραγωγής και των μειωμένων τιμών του καταναλωτή. Το πρόβλημα αυτό αντιμετώπισαν οι οικονομολόγοι ήδη από το τέλος του 18ου αιώνα.

### 3. Ταξινομήσεις της ανεργίας σύμφωνα με τις πολιτικές που την αντιμετωπίζουν

Αν και η αναγνώριση των αιτιών που παράγουν την ανεργία εντέλλεται την υιοθέτηση αντιστοιχών πολιτικών που την καταπολεμούν, ωστόσο στην πρακτική, τα προβλήματα έχουν αποδειχθεί δυσεπίλυτα. Η ανάγκη να αναπτυχθεί, πέραν της *ex ante* ταξινόμησης της ανεργίας, δηλαδή μιας ταξινόμησης που στηρίζεται στα αίτια, και μια εναλλακτική *ex post* ταξινόμηση, δηλαδή μια ταξινόμηση που βασίζεται στις πολιτικές και στα αποτελέσματα αυτών των πολιτικών επί της ανεργίας, εν μέρει προέκυψε από την αδυναμία των *ex ante* ταξινομήσεων να δώσουν σαφή εμπειρικά αποτελέσματα. Ένα σημαντικό τμήμα της εμπειρικής έρευνας για την ανεργία στη δεκαετία του '60 και μέχρι τα μέσα περίπου της δεκαετίας του '70 είχε αφιερωθεί στην προσπάθεια να διαχωριστεί η κυκλική ανεργία από τη διαρθρωτική και από την ανεργία τριβής. Ωστόσο, τα προβλήματα ορισμού και μέτρησης δεν πρέπει να υποκρύπτουν τις διαφορετικές πολιτικές αντιλήψεις και προτάσεις που εμφανίστηκαν την περίοδο αυτή.

Κατά κάποιον τρόπο, οι διαφορετικές προτάσεις για το κριτήριο ταξινόμησης δημιούργησαν έναν διαχωρισμό μεταξύ των δύο πλευρών του Ατλαντικού: οι Αμερικανοί οικονομολόγοι έδωσαν μεγαλύτερη σημασία στο πολιτικό κριτήριο ταξινόμησης της ανεργίας, ενώ οι Βρετανοί ομόλογοι τους στο κριτήριο των αιτιών που την παράγουν. Όπως φαίνεται να υποστηρίζουν όμως οι οικονομολόγοι και οι δύο προσεγγίσεις αποτυγχάνουν να ικανοποιήσουν τα δύο βασικά κριτήρια, που θα επέτρεπαν μια σαφή και έλλογη ταξινόμηση των διαφορετικών ειδών ανεργίας: η προσέγγιση που στηρίζεται στα αίτια αποτυγχάνει να δώσει ακριβείς μετρήσεις των διαφορετικών ειδών ανεργίας, ενώ η προσέγγιση που βασίζεται στις πολιτικές αποτυγχάνει να αναπτύξει σαφώς καθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια ταξινόμησης.

Αν και τα κριτήρια ταξινόμησης είναι διαφορετικά, οι κατηγορίες στις οποίες διακρίνεται η ανεργία είναι κοινές: και η ταξινόμηση βάσει των πολιτικών διαχωρίζει την ανεργία σε ανεργία τριβής, διαρθρωτική και κυκλική ή ελλειπούς ζήτησης.

Η ταξινόμηση της ανεργίας βάσει των πολιτικών που επιστρατεύονται για την αντιμετώπιση της προέκυψε και από μια θεωρητική και πολιτική διαμάχη μεταξύ των «κεϋνσιανών» και των «διαρθρωτικών» οικονομολόγων των Ηνωμένων Πολιτειών. Οι κεϋνσιανοί υποστήριζαν ότι αρκεί η αύξηση της συνολικής ζήτησης μέσω των δημόσιων δαπανών για να καταπολεμηθεί η ανεργία, ενώ οι «διαρθρωτικοί» υποστήριζαν ότι η αύξηση των δημόσιων δαπανών θα οδηγούσε σε αύξηση του

πληθωρισμού, χωρίς να περιοριστεί αισθητά το επίπεδο της ανεργίας.

Οι σύγχρονοι οικονομολόγοι παρουσιάζοντας αναλυτικά την ταξινόμηση βάσει πολιτικών ορίζουν ως εξής τις κατηγορίες της ανεργίας:

α) Κυκλική ανεργία ή ανεργία ελλειπούς ζήτησης είναι το τμήμα της συνολικής ανεργίας που μπορεί να εξαφανισθεί με την αύξηση της συνολικής ζήτησης «χωρίς να δημιουργεί αποδεκτές επιπλοκές με τους άλλους στόχους της (οικονομικής) πολιτικής», ιδιαίτερα να μην αυξάνει το ρυθμό πληθωρισμού πέραν από ένα μέγιστο, αποδεκτό, επίπεδο.

β) Διαρθρωτική είναι η ανεργία που μπορεί να μειωθεί με διαρθρωτικά μέτρα, δηλαδή με εφαρμογή πολιτικών, οι οποίες έχουν ως αποτέλεσμα μεγαλύτερο ατομικό και κοινωνικό όφελος σε σχέση με το κόστος εφαρμογής τους.

γ) Ανεργία τριβής είναι η ανεργία την οποία κρίνουν οι σχεδιαστές της πολιτικής ότι δεν πρέπει να μειώσουν εξαιτίας του κόστους που συνεπάγεται η μείωση της σε όρους είτε της νομισματικής σταθερότητας είτε του κόστους που συνεπάγεται η μείωση της σε σχέση με το αναμενόμενο ατομικό και κοινωνικό όφελος.

Είναι προφανές ότι οι ταξινομήσεις αυτές βασίζονται σε πολιτικά κριτήρια με ουσιαστικά υποκειμενικό χαρακτήρα παρά προκύπτουν ως αναλυτικές κατηγορίες. Έτσι συνέπεια αυτού είναι η ταξινόμηση της ανεργίας σε κατηγορίες με κριτήριο τις πολιτικές που χρησιμοποιούνται για την αντιμετώπιση της οδηγεί σε περισσότερα και μεγαλύτερα προβλήματα από εκείνα που προσπαθεί να επιλύσει. Αν και η ταξινόμηση αυτή φαίνεται γοητευτική, εξαιτίας της πρακτικότητας που έχει, ωστόσο η πρακτική της αξία είναι μάλλον επιφανειακή, καθώς ο ρόλος της περιορίζεται μόνο στην αιτιολόγηση προελημμένων πολιτικών αποφάσεων παρά στη διαμόρφωση του ανοικτού πεδίου των πολιτικών επιλογών.

#### **4. Ταξινομήσεις της ανεργίας ανάλογα με τη διάρκειά της**

Το ενδιαφέρον των οικονομολόγων για μια ταξινόμηση της ανεργίας ανάλογα με τη χρονική περίοδο που διαρκεί είναι σχετικά πρόσφατο: εμφανίζεται ουσιαστικά από τις αρχές της δεκαετίας του '70 και προβάλλει με επιτακτικό τρόπο από τα μέσα της δεκαετίας του '80, όταν διαπιστώθηκε ότι ένα συνεχώς αυξανόμενο ποσοστό ανέργων αντιμετώπιζε ανεργία με ασυνήθιστα μεγάλη διάρκεια. Διατυπώνοντας με σαφήνεια τη σημασία των ταξινομήσεων που εκφράζονται με κριτήριο τη διάρκεια της ανεργίας υποστηρίζουν ότι «οι προοπτικές του εργατικού δυναμικού στην αγορά

εργασίας μετρούνται καλύτερα όχι από τον όγκο της ανεργίας κάθε ομάδας του εργατικού δυναμικού, αλλά από την αναμενόμενη διάρκεια της ανεργίας...».

Επισημαίνουν επίσης και την ανεπάρκεια μιας ταξινόμησης της ανεργίας με αναφορά μόνο στο διάστημα που διαρκεί η ανεργία, τουλάχιστον αν αυτή η ταξινόμηση κληθεί να λειτουργήσει ως ένδειξη της κατάστασης ευημερίας που αντιμετωπίζουν οι άνεργοι. Πρώτον, επισημαίνουν ότι σημασία δεν έχει μόνο η διάρκεια των διαστημάτων στην ανεργία, αλλά και η συχνότητα εμφάνισης της ανεργίας. Πολλά άτομα αντιμετωπίζουν μικρά σχετικά διαστήματα ανεργίας, αλλά η συχνότητα εμφάνισης της ανεργίας είναι μεγάλη. Η επικέντρωση μόνο στη διάρκεια της ανεργίας -συνήθως σύντομης κάθε φορά- αγνοεί ότι μεγάλος χρόνος της συνολικής εργασίμης ζωής αυτών των ανθρώπων «διατίθεται» στην ανεργία. Το δεύτερο σημείο που διατυπώνουν είναι ότι έχει σημασία για την ατομική και κοινωνική ευημερία ο τρόπος που τερματίζεται το διάστημα της ανεργίας. Πολλοί άνεργοι, παραδειγματος χάρη, αποσύρονται από το εργατικό δυναμικό, απογοητευμένοι από την προσπάθεια να βρουν μια θέση εργασίας. Επίσης, είναι συχνό το φαινόμενο οι άνεργοι να αποδέχονται θέσεις απασχόλησης με κακές συνθήκες εργασίας και χαμηλούς μισθούς ή να καταφεύγουν σε προσωρινή εργασία.

Οι δύο αυτές «στιγμές» που εκδηλώνεται το ενδιαφέρον για τη διάρκεια των περιόδων ανεργίας χαρακτηρίζονται από διαφορετικές καταστάσεις στη δομή της ανεργίας και από την επίκληση εναλλακτικών θεωρητικών ερμηνειών της ανεργίας.

Στις αρχές της δεκαετίας του '70 το ενδιαφέρον των οικονομολόγων, ιδιαίτερα στις ΗΠΑ, είχε προσελκύσει το γεγονός ότι, με συνολικό επίπεδο ανεργίας σε σχετικά χαμηλό μέγεθος (μεταξύ 4 και 5%), ένας πολύ μικρός αριθμός ανέργων αντιμετώπιζε προβλήματα «χρόνιας» ανεργίας, δηλαδή παρέμενε στην ανεργία για διάστημα μεγαλύτερο των έξι μηνών. Αντιθέτως, ο μεγάλος όγκος των ανέργων αντιμετώπιζε ανεργία με διάρκεια μικρότερη των δύο μηνών. Σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία για τη διάρκεια της ανεργίας και για τους μη οικονομικά ενεργούς έδειχναν μάλλον με σαφήνεια ότι η χρόνια ανικανότητα να βρεθεί εργασία δεν αποτελούσε πρόβλημα που αντιμετώπιζε μεγάλος αριθμός ατόμων, όταν η οικονομία είναι σε κατάσταση πλήρους απασχόλησης. Το πραγματικό πρόβλημα ήταν ότι πολλοί εργαζόμενοι είχαν συχνά σύντομα διαστήματα στην ανεργία.

Κατά συνέπεια το ενδιαφέρον στράφηκε στην ανεργία με πολύ μικρή διάρκεια και δόθηκε αφορμή για την ανάπτυξη των θεωριών της ανεργίας τριβής που οφείλεται στη διερεύνηση των προοπτικών απασχόλησης.



Όμως στη δεκαετία του '80 τα προβλήματα είχαν μεταβληθεί δραματικά: το πρόβλημα έπαυσε να είναι ο μεγάλος αριθμός εργαζομένων που αντιμετωπίζει σύντομες περιόδους ανεργίας, αλλά, ο διογκούμενος αριθμός των ανέργων που παραμένει για μεγάλη χρονική περίοδο στην ανεργία.

Τα ανωτέρω δείχνουν ότι η ενασχόληση των οικονομολόγων με τις κατηγορίες της ανεργίας παρουσιάζει εναλλαγές, αντίστοιχες με τις εναλλαγές που εμφανίζονται στην ίδια την ανεργία, δηλαδή στο υπό εξέταση φαινόμενο. Όμως, θα είχε ενδιαφέρον να συγκρίνουμε διαχρονικά τον τρόπο με τον οποίο ταξινομείται σε κατηγορίες η ανεργία με κριτήριο τη διάρκεια της.

Σύμφωνα με το κριτήριο αυτό, η ανεργία διακρίνεται σε βραχυχρόνια και σε μακροχρόνια ή χρόνια ανεργία. Έως τη δεκαετία του '80, ως βραχυχρόνια ανεργία ήταν η ανεργία η οποία διαρκούσε λιγότερο από έξι μήνες. Εξ αντιδιαστολής, η μακροχρόνια ή χρόνια ανεργία ήταν εκείνη που διαρκούσε για περισσότερο από έξι μήνες.

Η ταξινόμηση αυτή είχε υιοθετηθεί από τους διεθνείς οργανισμούς (Ευρωπαϊκή Ένωση -τότε Ευρωπαϊκές Κοινότητες- Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης και Διεθνές Γραφείο Εργασίας) οι οποίοι εναρμόνιζαν το διαχωρισμό της ανεργίας αναλόγως της διάρκειας της προς τις υποδείξεις της 8ης Συνδιάσκεψης των Στατιστικολόγων της Εργασίας που έγινε το 1954. Ωστόσο, το 1982 η 13η Συνδιάσκεψη επέκτεινε το όριο των έξι μηνών στους δώδεκα, ώστε ως μακροχρόνιος άνεργος να θεωρείται εκείνος που συμπληρώνει δώδεκα συνεχείς μήνες σε κατάσταση ανεργίας. Τις συστάσεις της 13ης Συνδιάσκεψης των Στατιστικολόγων της Εργασίας υιοθέτησαν τόσο οι Ευρωπαϊκές Κοινότητες -προσανατολίζοντας έκτοτε τις παρεμβάσεις που χρηματοδοτούσε το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο προς αυτή την κατηγορία των ανέργων-, όσο και ο ΟΟΣΑ και οι κυβερνήσεις των χωρών που συμμετέχουν στον Οργανισμό αυτό.

Η επέκταση του ορίου χαρακτηρισμού της ανεργίας ως μακροχρόνιας στους δώδεκα μήνες δημιουργεί ορισμένα προβλήματα. Πρώτον, πρέπει να είναι σαφές ότι το όριο αυτό -όπως και οποιοδήποτε άλλο- είναι αποτέλεσμα εφαρμογής συμβατικών ορισμών του φαινομένου. Η υιοθέτηση του ορίου δεν προκύπτει από κάποια θεωρητική θεμελίωση ή εμπειρική διερεύνηση. Δεύτερον, αν υποθέσουμε ότι η περίοδος κατά την οποία ο άνεργος διερευνά την αγορά εργασίας -δηλαδή η περίοδος της ανεργίας που μπορεί να χαρακτηριστεί ως ανεργία τριβής- έχει τριπλασιασθεί από τις αρχές της δεκαετίας του '70 ως τις αρχές της δεκαετίας του '80, διαρκεί δηλαδή έξι μήνες, παραμένει ένα σημαντικό μέγεθος ανεργίας αταξινόμητο, δηλαδή η ανεργία που διαρκεί μεταξύ έξι

και δώδεκα μήνες. Τρίτον, η παρατεταμένη περίοδος κατά την οποία η ανεργία έχει παραμείνει σε υψηλά επίπεδα έχει οδηγήσει στην εισαγωγή μιας νέας διάκρισης μεταξύ των ανέργων, σ' εκείνους που έχουν μείνει άνεργοι για περισσότερο από 24 μήνες, δηλαδή εκείνους που αντιμετωπίζουν πολύ μεγάλη μακροχρόνια ανεργία.

Υπενθυμίζοντας εκ νέου το αυθαίρετο αυτών των διαχωρισμών, προτείνεται το εξής σχήμα ταξινόμησης της ανεργίας, αναλόγως του χρόνου που διαρκεί.

Διάρκεια Περιόδου στην Ανεργία	Είδος Ανεργίας
Έως 6 μήνες	Βραχυχρόνια Ανεργία
6 έως 12 μήνες	Ανεργία Μέσης Διάρκειας
12 και άνω	Μακροχρόνια ή Χρόνια Ανεργία
Άνω των 24 μηνών	Μεγάλη Μακροχρόνια Ανεργία

Θα ήταν σκόπιμο να σημειώσουμε ότι τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία για τη διάρκεια της ανεργίας, είτε αυτά προέρχονται από τους εγγεγραμμένους άνεργους των Γραφείων Εργασίας είτε από δειγματοληπτικές ή απογραφικές έρευνες στα νοικοκυριά, υπολογίζουν τη διάρκεια της ανεργίας μέχρι μια ορισμένη χρονική στιγμή (στο τέλος του μήνα ή τη στιγμή της έρευνας) και δεν αναφέρονται στο ολοκληρωμένο διάστημα της ανεργίας. Κατά συνέπεια, τα διαθέσιμα στοιχεία τείνουν να υποεκτιμούν το διάστημα της ανεργίας και η υποεκτίμηση αυτή αυξάνεται καθώς αυξάνεται η χρονική διάρκεια παραμονής στην ανεργία ή αυξάνεται το επίπεδο της ανεργίας. Αυτό είναι αποτέλεσμα του γεγονότος ότι η πιθανότητα εξασφάλισης μιας θέσης εργασίας μειώνεται, καθώς αυξάνεται ο χρόνος παραμονής στην ανεργία. Αν, δηλαδή, η πιθανότητα ανεύρεσης μιας θέσης εργασίας για έναν άνεργο με δεδομένα χαρακτηριστικά είναι φθίνουσα συνάρτηση του χρόνου που παραμένει αυτός σε κατάσταση ανεργίας, τα διαθέσιμα στοιχεία θα τείνουν να υποεκτιμούν τη μέση διάρκεια παραμονής στην ανεργία.

Αντιθέτως, αν η πιθανότητα εξασφάλισης μιας θέσης εργασίας αυξάνεται με την πάροδο του χρόνου σε κατάσταση ανεργίας, τότε τα διαθέσιμα στοιχεία θα υπερεκτιμούν τη μέση διάρκεια παραμονής στην ανεργία. Η πιθανότητα να βρεθεί μια νέα εργασία από έναν άνεργο μπορεί να είναι θετική συνάρτηση του χρόνου παραμονής του στην ανεργία επειδή, είτε μειώνει σταδιακά τις μισθολογικές και λοιπές εργασιακές απαιτήσεις του είτε διερευνά αποτελεσματικότερα την αγορά εργασίας. Το θέμα αυτό

έχει αποτελέσει το κύριο αντικείμενο ενασχόλησης της θεωρητικής τάσης που αποκαλείται θεωρία της διερεύνησης της αγοράς εργασίας.

## 5. Ταξινομήσεις της ανεργίας με κριτήριο τη διάρθρωσή της

Αν το ενδιαφέρον των θεωρητικών της αγοράς εργασίας και της ανεργίας στρέφεται σε ταξινομήσεις που βασίζονται στα αίτια, στα μέσα καταπολέμησης ή (σε πολύ μικρότερο βαθμό) στη διάρκεια της ανεργίας, το ενδιαφέρον του κοινού και των πολιτικών στρέφεται, κυρίως, στα ζητήματα που αναφέρονται στη διάρθρωση της ανεργίας. Τα ζητήματα αυτά, αν και έχουν σημαντικό αναλυτικό και θεωρητικό ενδιαφέρον, ωστόσο αντιμετωπίζονται κυρίως με περιγραφικές μεθόδους.

Θα πρέπει να υπενθυμίσουμε εκ νέου τη βασική διάκριση μεταξύ διάρθρωτικής ανεργίας και διάρθρωσης της ανεργίας. Η ανάλυση της διάρθρωσης της ανεργίας αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο επιμερίζεται η ανεργία μεταξύ διακριτών κοινωνικών ομάδων που αποτελούν το εργατικό δυναμικό. Ωστόσο, η έμφαση που έχει δοθεί στην ανάλυση της διάρθρωσης της ανεργίας έχει καθορισθεί σε μεγάλο βαθμό από την άποψη ότι το επίπεδο ανεργίας που είναι συμβατό με τη σταθερότητα των τιμών έχει αυξηθεί εξαιτίας της αυξημένης συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό κοινωνικών ομάδων, που χαρακτηρίζονται από σταθερά υψηλά ποσοστά (γυναίκες, νέοι και φυλετικές μειονότητες). Κατά συνέπεια, οι προσπάθειες μείωσης της ανεργίας με αύξηση της συνολικής ενεργούς ζήτησης θεωρήθηκε ότι δημιουργούν πληθωριστικές πιέσεις στην οικονομία, πριν μειωθεί σημαντικά η ανεργία αυτών των ομάδων και επηρεασθεί το συνολικό ποσοστό ανεργίας. Με αυτό τον τρόπο, το πρόβλημα της ανεργίας αναζητήθηκε στους παράγοντες που προσδιορίζουν την προσφορά εργασίας των μειονεκτικών - στην αγορά εργασίας- κοινωνικών ομάδων.

Τα κριτήρια που ταξινομούν την ανεργία ανάλογα με την κοινωνική ομάδα, η οποία αποτελεί το αντικείμενο του ενδιαφέροντος, διακρίνονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες. Πρώτον, κριτήρια τα οποία βασίζονται στα προσωπικά χαρακτηριστικά των ατόμων που αποτελούν την ομάδα. Σημαντικότερα από τα κριτήρια αυτά είναι το φύλο, η φυλή και εθνικότητα, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσης, η εργασιακή ένταξη και η εργασιακή εμπειρία.

Δεύτερον, σε κριτήρια τα οποία βασίζονται σε κατά βάση οικονομικά - κοινωνικά χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος ή της περιοχής κατοικίας των ανέργων. Παραδείγματα τέτοιων κατηγοριών ταξινόμησης είναι η γεωγραφική κατανομή της ανεργίας, η ανεργία των αστικών κέντρων, η ανεργία συγκεκριμένων

κλάδων ή επαγγελμάτων.

Είναι αυτονόητο ότι μια ανάλυση μπορεί να εξειδικεύει περισσότερο ή λιγότερο τις ομάδες αναφοράς χρησιμοποιώντας περισσότερες από μια κατηγορίες. Παραδείγματος χάρη, η ανάλυση της ανεργίας των παντρεμένων γυναικών, ηλικίας 35-45 ετών, με μικρή ή καθόλου εργασιακή εμπειρία στις αστικές περιοχές.

Η διάρθρωση της ανεργίας αποτυπώνεται είτε στις διαφοροποιήσεις των ποσοστών ανεργίας είτε σε σειρά δεικτών περιγραφικού χαρακτήρα που, με τη σειρά τους, βασίζονται στα ποσοστά ανεργίας που αντιμετωπίζει κάθε ομάδα του εργατικού δυναμικού.

Στον Πίνακα 1 παρουσιάζονται τα ποσοστά ανεργίας για την Ελλάδα κατά το έτος 1997 κατά ηλικία και φύλο.

**Πίνακας 1**  
**Ποσοστά ανεργίας κατά ηλικία και φύλο. Σύνολο χώρας - 1997**

Ηλικία	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
ΣΥΝΟΛΟ	10,25	6,62	15,89
14 ετών	56,78	65,72	31,25
15-19 ετών	39,57	27,92	52,65
20-24 ετών	30,25	21,42	39,47
25-29 ετών	16,84	12,35	22,46
30-44 ετών	7,30	4,25	11,67
45-64 ετών	4,40	3,46	6,33
65 + ετών	0,93	0,82	1,22

Όπως φαίνεται από τον Πίνακα 1, τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών σε κάθε ηλικιακή ομάδα είναι αισθητά υψηλότερα από τα αντίστοιχα ποσοστά ανεργίας των ανδρών. Περαιτέρω, τα ποσοστά ανεργίας των ηλικιακών ομάδων μέχρι 30 ετών, και για τα δύο φύλλα, είναι πολύ υψηλότερα σε σχέση με τον εθνικό μέσο όρο.

Συνεπώς, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η ανεργία στην Ελλάδα πλήττει κυρίως τις γυναίκες και τους νέους. Η διαπίστωση αυτή διευκολύνει την αναζήτηση των αιτιών που προκαλούν την ανεργία, αλλά δεν μπορεί, αφ' εαυτής, να προσδιορίσει τα αίτια της υψηλής ανεργίας.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup>

### ΟΙ ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

#### 1. Εισαγωγικά στοιχεία

Πώς και γιατί το πρόβλημα της ανεργίας έχει καταστεί το σημαντικότερο κοινωνικό πρόβλημα στο τέλος του 20ού αιώνα; Η απάντηση στο ερώτημα αυτό, απάντηση δύσκολη και αμφισβητούμενη άλλωστε, πρέπει να περιμένει. Σκοπός του παρόντος κεφαλαίου είναι να δείξει τις διαστάσεις του προβλήματος από μια αυστηρά ποσοτική οπτική, εξετάζοντας την ιστορική εξέλιξη και τις συγχρονικές διαφοροποιήσεις της ανεργίας σε ορισμένες αναπτυγμένες χώρες του ΟΟΣΑ και της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Όπως θα δούμε στην εξέταση του υλικού μας, η εμπειρία της ανεργίας διαφέρει από χώρα σε χώρα και από περίοδο σε περίοδο. Υπάρχουν χώρες που παραδοσιακά παρουσιάζουν σχετικά υψηλά ποσοστά ανεργίας και χώρες που τα ποσοστά της ανεργίας δείχνουν σταθερότητα σε μικρά επίπεδα. Ορισμένες χώρες παρουσιάζουν έντονες διακυμάνσεις στο επίπεδο της ανεργίας, ενώ άλλες εμφανίζουν μικρές διαφοροποιήσεις. Ορισμένες χώρες παρουσίασαν μια σημαντική αύξηση της ανεργίας στις δεκαετίες του '70 και '80 και σταθεροποιήθηκαν σ' αυτό το υψηλό ποσοστό, ενώ άλλες είδαν το ποσοστό ανεργίας να μειώνεται σημαντικά στη δεκαετία του '90.

Γενικώς, η διεθνής εμπειρία της ανεργίας παρουσιάζει έντονες διαφοροποιήσεις. Όμως κάποιες τάσεις είναι εμφανείς και κοινές. Στόχος μας δεν είναι να «ανακαλύψουμε» τα κοινά στοιχεία και τις διαφοροποιήσεις, αλλά να δώσουμε μια αδρή εικόνα της διεθνούς διάστασης του φαινομένου της ανεργίας.

Πριν προχωρήσουμε στην περιγραφή των εξελίξεων, πρέπει να σημειώσουμε δύο βασικές παραμέτρους της ανάλυσης μας.

Πρώτον, το ποσοστό ανεργίας, όπως αυτό μετράται από τους διεθνείς

συμβατικούς ορισμούς, δεν αποτελεί παρά ένα προσεγγιστικό μέτρο του βαθμού που δεν χρησιμοποιείται το εργατικό δυναμικό στην οικονομία. Μπορούμε να επισημάνουμε δύο ακόμη πηγές μειωμένης χρησιμοποίησης του εργατικού δυναμικού: την ακούσια μερική απασχόληση και την απασχόληση σε θέσεις εργασίας που απαιτούν αισθητά χαμηλότερα εργασιακά προσόντα από εκείνα που διαθέτουν οι εργαζόμενοι.

Ακόμη πρέπει να υπενθυμίσουμε τα προβλήματα στους συμβατικούς ορισμούς. Το σημαντικότερο από αυτά είναι ο αποκλεισμός από την κατηγορία των ανέργων εκείνων των ατόμων που έχουν παύσει να διερευνούν ενεργά την αγορά εργασίας με σκοπό να βρουν μια θέση εργασίας, επειδή έχουν απογοητευθεί. Ο αριθμός των απογοητευμένων ανέργων δεν εμφανίζεται στις δημοσιευμένες στατιστικές και η συμπεριφορά τους στη διάρκεια αυτής της περιόδου που θα εξετάσουμε δεν μπορεί να τεκμηριωθεί. Ωστόσο, μπορούμε βέβαια να περιμένουμε ότι ο αριθμός αυτός θα αυξάνεται, όταν αυξάνεται το ποσοστό της ανεργίας και όταν αυξάνεται το ποσοστό των ανέργων μακράς διάρκειας στο σύνολο των ανέργων.

Το δεύτερο σημείο που πρέπει να έχουμε υπόψη είναι ότι ο τρόπος μέτρησης της ανεργίας παρουσιάζει μεταβολές από χώρα σε χώρα, αλλά και στην ίδια τη χώρα από περίοδο σε περίοδο. Ιδιαίτερα προβλήματα αυτής της μορφής εμφανίζουν οι εκτιμήσεις της ανεργίας που βασίζονται στην καταγραφή των ανέργων που λαμβάνουν επιδόματα ανεργίας ή εξυπηρετούνται με κάποιον τρόπο από τα γραφεία εργασίας. Παρ' όλες τις προσπάθειες που έχουν γίνει για διεθνώς συμβατούς ορισμούς και καταγραφή της ανεργίας από διεθνείς οργανισμούς, όπως ο ΟΟΣΑ, το Διεθνές Γραφείο Εργασίας και η Στατιστική Υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, απέχουμε πολύ ακόμη από το να έχουμε πλήρως συγκρίσιμες στατιστικές της ανεργίας. Σε κάθε περίπτωση συνήθως οι αποκλίσεις αυτές δεν είναι τόσο σημαντικές, ώστε να ανατρέπεται η εικόνα που δημιουργούν οι διαχρονικές τάσεις.

Παρουσιάζοντας το πραγματολογικό μας υλικό αυτές οι επισημάνσεις πρέπει να παραμένουν στο μυαλό. Τα μεγέθη διαφέρουν από πηγή σε πηγή πολλές φορές, με αποτέλεσμα οι ενδείξεις συχνά να είναι αμφίβολες. Ωστόσο, οι γενικές γραμμές της εικόνας δεν αλλάζουν.

## 2. Διεθνείς διαστάσεις της ανεργίας

Ο Πίνακας 1 μας δίνει το μέσο επίπεδο ανεργίας ανά πενταετία από το 1959 για έναν μεγάλο αριθμό χωρών. Τα στοιχεία του Πίνακα 1 μας δίνουν μια σαφή εικόνα

της διαχρονικής εξέλιξης της ανεργίας για τις σημαντικότερες οικονομικές παγκόσμιες δυνάμεις.

Είναι σαφές ότι το επίπεδο της ανεργίας παρουσίασε μια σημαντική αύξηση από τα μέσα της δεκαετίας του '70 στις περισσότερες χώρες. Το επίπεδο της ανεργίας είχε διαμορφωθεί σε χαμηλά επίπεδα κατά τη δεκαετία του '60 και στις αρχές της δεκαετίας του '70. Στη συνέχεια παρουσίασε μια γρήγορη ανοδική πορεία για μια δεκαετία ή δεκαπενταετία - ιδιαίτερα για τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στην πενταετία 1989-93 το ποσοστό ανεργίας σημείωσε στις περισσότερες χώρες μια μικρή, αλλά αισθητή, κάμψη, για να επανέλθει σε υψηλά ποσοστά μετά το 1994. Αυτή η τάση του ποσοστού ανεργίας να αυξάνεται κατά τα τελευταία 25 χρόνια έχει δώσει αφορμή σε ορισμένους αναλυτές να μιλήσουν για την ύπαρξη μιας αυξητικής διαχρονικής τάσης στο ποσοστό ανεργίας.

Αυτή η γενική εικόνα δεν αποτυπώνει με ακρίβεια την εξέλιξη της ανεργίας.

- Μια προσεκτική ματιά στον Πίνακα 1 επιτρέπει να διακρίνουμε ομάδες χωρών. Οι ΗΠΑ αποτελούν ένα ιδιαίτερο παράδειγμα, όπως και η Ιαπωνία που διατήρησε σε όλη την περίοδο το ποσοστό ανεργίας σε πολύ χαμηλά επίπεδα, αν και με ελαφρά αυξητική τάση. Οι χώρες που αποτελούν την Ευρωπαϊκή Ένωση συγκροτούν μια ομάδα χωρών που παρουσιάζει ενιαία συμπεριφορά στην εξέλιξη της ανεργίας - με την εξαίρεση της Μεγάλης Βρετανίας και της Ολλανδίας. Οι Σκανδιναβικές χώρες εμφανίζουν επίσης ιδιαιτερότητες, τόσο σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες, όσο και μεταξύ τους. Τέλος, η Αυστραλία και ο Καναδάς είναι οι χώρες που σε όλη την περίοδο δίνουν σταθερά αυξανόμενο ποσοστό ανεργίας.

**Πίνακας 1**  
**Μέσο ποσοστό ανεργίας σε χώρες του ΟΟΣΑ και της Ε.Ε.**

	1959-63	1964-68	1969-73	1974-78	1979-83	1984-88	1989-93	1994-97
ΗΠΑ	6,0	4,2	5,0	7,0	7,9	6,6	6,3	5,8
ΚΑΝΑΔΑΣ	6,3	4,1	5,6	7,2	9,0	9,5	9,6	9,9
ΑΥΣΤΡΑΛΙΑ	2,3	1,5	2,0	4,9	7,0	8,1	8,8	9,1
ΙΑΠΩΝΙΑ	1,6	1,3	1,3	1,9	2,3	2,7	2,2	3,0
ΓΑΛΛΙΑ	1,6	1,9	2,7	4,5	7,2	10,2	9,9	12,2
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	1,0	0,7	0,8	3,2	4,9	6,7	5,5	8,9
Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	2,7	2,7	3,4	5,0	9,2	10,6	8,6	8,4
ΙΤΑΛΙΑ	-	-	5,7	6,4	8,4	10,7	10,4	11,9
ΒΕΛΓΙΟ	-	-	2,4	5,9	10,5	11,0	7,7	9,5
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	-	-	1,5	4,4	8,7	10,2	6,9	6,2

ΙΣΠΑΝΙΑ	-	-	2,7	4,6	13,3	20,3	17,9	22,4
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	-	-	-	4,4	7,9	7,6	4,7	7,0
ΣΟΥΗΔΙΑ	1,5	1,7	2,2	1,8	2,7	2,4	4,3	9,6
ΝΟΡΒΗΓΙΑ	-	-	1,7	1,8	2,3	2,6	5,5	5,2
ΦΙΛΑΝΔΙΑ	-	-	2,3	4,1	7,2	9,1	9,0	16,0

Μπορούμε, συνεπώς, να διακρίνουμε πολλά πρότυπα εξέλιξης της ανεργίας. Οι ΗΠΑ - μαζί με τον Καναδά- ήταν η χώρα που εμφάνιζε το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας στην αρχή της περιόδου που εξετάζουμε και σ' όλη τη δεκαετία του '60. Από τις αρχές της δεκαετίας του '70 το μέσο ποσοστό ανεργίας παρουσίασε σταδιακή αύξηση μέχρι την πενταετία 1979-83, για να μειωθεί στη συνέχεια, αρχικά με πολύ γρήγορο ρυθμό (πενταετία 1984-88) και με μικρότερους ρυθμούς στη συνέχεια. Στο τέλος της περιόδου οι ΗΠΑ εμφανίζονται με το χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας μεταξύ των χωρών που εξετάζουμε, μαζί με τη Νορβηγία - αν εξαιρέσουμε την Ιαπωνία.

Οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρουσιάζουν τελείως διαφορετικά χαρακτηριστικά. Το επίπεδο ανεργίας ήταν εξαιρετικά χαμηλό στα πρώτα δεκαπέντε χρόνια που εξετάζουμε, για να αυξηθεί στη συνέχεια με πολύ γρήγορους ρυθμούς στα επόμενα δεκαπέντε χρόνια. Την περίοδο 1989-93 το μέσο ποσοστό ανεργίας παρουσίασε μια - ελαφρά στις περισσότερες περιπτώσεις - κάμψη, η οποία ανατράπηκε στην αμέσως επόμενη περίοδο με μέσα ποσοστά ανεργίας αισθητά μεγαλύτερα από τα υψηλά ποσοστά της περιόδου 1984-88.

Αυτό είναι το γενικό πρότυπο των εξελίξεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, χωρίς να παραβλέπουμε τις ιδιομορφίες και τις διαφοροποιήσεις. Η διαφοροποίηση αφορά τη Μεγάλη Βρετανία και την Ολλανδία, για τις οποίες το ποσοστό ανεργίας μειώθηκε σημαντικά στην περίοδο 1989-93 και η πτωτική τάση διατηρήθηκε και στην περίοδο μετά το 1994. Η ιδιομορφία αφορά τη Γερμανία και δεν είναι αποτέλεσμα εμφάνισης διαφορετικών τάσεων ή χρονισμών, αλλά διαφορών στην ένταση που εμφανίσθηκαν οι τάσεις. Η Γερμανία, ακολουθώντας τη γενική τάση, παρουσίασε αύξηση του ποσοστού ανεργίας στη δεκαπενταετία 1974-1988, όμως με πολύ μικρότερους ρυθμούς σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες. Το μέσο ποσοστό ανεργίας στην πενταετία 1984-88 ήταν το μικρότερο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, στο ίδιο περί-που επίπεδο με το ποσοστό ανεργίας των ΗΠΑ, το οποίο, όπως είδαμε, παρουσίασε σημαντική πτώση στην πενταετία αυτή. Το μέσο ποσοστό ανεργίας της Γερμανίας έπεσε στην περίοδο 1989-93, αλλά αυξήθηκε σημαντικά στη συνέχεια προσεγγίζοντας περισσότερο από προηγουμένως το μέσο



ποσοστό ανεργίας για την Ευρωπαϊκή Ένωση στο σύνολο της (10,8% για την περίοδο 1994-97). Το ποσοστό ανεργίας έφθασε στη Γερμανία το 10% το 1997.

Οι τρεις Σκανδιναβικές χώρες παρουσιάζουν ενδιαφέρουσες αποκλίσεις, τόσο από τις υπόλοιπες χώρες, όσο και μεταξύ τους. Να σημειώσουμε ότι δύο από αυτές έγιναν μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 1995, ενώ η Νορβηγία απέρριψε την ένταξη της στην Ένωση. Τόσο η Σουηδία, όσο και η Νορβηγία διατήρησαν πολύ χαμηλά ποσοστά ανεργίας ως την πενταετία 1988-93. Η ένταξη της Σουηδίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση συνοδεύτηκε από την ταχύτερη αύξηση του ποσοστού ανεργίας, ενώ η Νορβηγία μείωσε οριακά το μέσο ποσοστό ανεργίας για την περίοδο 1994-1995. Σε αντίθεση με τις άλλες δύο χώρες, η Φιλανδία παρουσίασε υψηλά και ταχέως αυξανόμενα ποσοστά ανεργίας μετά το 1974. Ωστόσο, η αύξηση είναι εντυπωσιακή στην περίοδο που ακολουθεί την ένταξη της στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Το στοιχείο αυτό είναι δηλωτικό της μόνιμης υφειστικής κατάστασης που διαμορφώνει στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης η διαδικασία νομιμοματικής ενοποίησης που έχει επιλεγεί.

Είναι αλήθεια ότι το ποσοστό ανεργίας κατά τα τελευταία 25 χρόνια δεν έφθασε τα επίπεδα που είχε σε ορισμένα χρόνια της δεκαετίας του '30 (μέγιστη τιμή στις ΗΠΑ σχεδόν 25% και στη Μεγάλη Βρετανία 15%). Ωστόσο, η διάρκεια της περιόδου με πολύ υψηλά ποσοστά ανεργίας είναι πολύ μεγαλύτερη από τη μεγάλη κρίση του 1930. Ουσιαστικά η περίοδος της υψηλής ανεργίας άρχισε στις αρχές της δεκαετίας του '20 για τη Μεγάλη Βρετανία και στο τέλος της ίδιας δεκαετίας για τις ΗΠΑ και περατώθηκε παραμονές του Β' Παγκόσμιου Πολέμου. Η ιδιομορφία του φαινομένου της ανεργίας σήμερα δεν οφείλεται μόνο στα πολύ υψηλά ποσοστά ανεργίας έναντι της δεκαετίας του '60, αλλά και στο μεγαλύτερο χρονικό διάστημα που διαρκεί η υψηλή ανεργία.

Τόσο τα χαμηλά ποσοστά ανεργίας της δεκαετίας του '60, όσο και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας του '80 και μετά, οδήγησαν τους οικονομολόγους να διατυπώσουν ή να επαναδιατυπώσουν εναλλακτικές ερμηνείες της ανεργίας. Η χαμηλή ανεργία αποδόθηκε στην επιμήκυνση του χρόνου διερεύνησης της αγοράς εργασίας από τους άνεργους, ενώ η υψηλή ανεργία και η εμμονή της αποδόθηκε στην ακαμψία των πραγματικών και των χρηματικών μισθών, στις θεσμικές ρυθμίσεις της αγοράς εργασίας και σε προβλήματα ποιότητας του εργατικού δυναμικού.

### **3. Μακροχρόνια ανεργία**

Στο ίδιο διάστημα η ανεργία μακράς διάρκειας -οριζόμενη ως το ποσοστό των ανέργων που συμπλήρωσαν 12 μήνες στην ανεργία ως προς το σύνολο των ανέρ-

γων- παρουσίασε αύξηση, ιδιαίτερα όμως το μέγεθος της μακροχρόνιας ανεργίας είναι υψηλό στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα σχετικά στοιχεία εμφανίζονται στον Πίνακα 2.

**Πίνακας 2**  
**Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας στο σύνολο των ανέργων**

	1979	1983	1994	1997
ΗΠΑ	4,2	13,3	12,2 -	-
ΚΑΝΑΔΑΣ	3,5	7,8	12,5	-
ΑΥΣΤΡΑΛΙΑ	18,1	25,4	36,4	-
ΙΑΠΩΝΙΑ	16,5	12,9	17,5	-
ΓΑΛΛΙΑ	30,3	42,2	37,5	39,6
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	19,9	41,6	44,3	50,1
Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	24,8	45,6	45,4	38,6
ΙΤΑΛΙΑ	35,8	58,2	61,5	66,3
ΒΕΛΓΙΟ	58,0	64,8	58,3	60,5
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	27,1	48,8	49,4	49,2
ΙΣΠΑΝΙΑ	27,5	52,4	52,7	51,8
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	-	-	71,4	73,8
ΣΟΥΗΔΙΑ	6,8	10,3	11,0	34,2
ΝΟΡΒΗΓΙΑ	3,8	6,3	28,9	-
ΦΙΛΑΝΔΙΑ	19,3	19,2	-	50,5

Ο όγκος της μακροχρόνιας ανεργίας έχει οδηγήσει μια μερίδα οικονομολόγων να υποστηρίξει την άποψη ότι το ποσοστό ανεργίας παραμένει σταθεροποιημένο σε υψηλά επίπεδα στον ευρωπαϊκό χώρο εξαιτίας του φαινομένου της υστέρησης. Με απλά λόγια το φαινόμενο αυτό στηρίζεται στην υπόθεση ότι οι μακροχρόνιοι άνεργοι δεν έχουν προοπτικές απασχόλησης και επομένως οι πιθανότητες να βρουν εργασία είναι εξαιρετικά περιορισμένες και δεν επηρεάζονται από τις πολιτικές που εφαρμόζονται στην αγορά εργασίας. Κατά συνέπεια, αν και οι μακροχρόνιοι άνεργοι είναι ουσιαστικά εκτός του εργατικού δυναμικού, καταγράφονται ως άνεργοι και εμφανίζονται στις στατιστικές ως τέτοιοι. Αυτό έχει ως συνέπεια το ποσοστό ανεργίας ενός έτους να εξαρτάται από το σκληρό πυρήνα της μακροχρόνιας ανεργίας και να δείχνει ότι προσδιορίζεται από το επίπεδο της ανεργίας του προηγούμενου έτους.

#### 4. Η διάρθρωση της ανεργίας

Η αύξηση και η παρατεταμένη διάρκεια της ανεργίας συνοδεύεται και από αλλαγές στη δομή της ανεργίας. Εδώ θα εξετάσουμε δύο παραμέτρους των διαρθρωτικών μεταβολών στην ανεργία, τις μεταβολές κατά φύλο και τις μεταβολές κατά ηλικία.

Στην περίοδο μετά το 1974 άλλαξε η σύνθεση του εργατικού δυναμικού. Ο δείκτης συμμετοχής των ανδρών παρουσίασε σταθερή πτωτική πορεία σχεδόν για το σύνολο των χωρών του ΟΟΣΑ. Σε πολλές χώρες η πτώση αυτή ήταν εντοπισιακή, ξεπερνώντας τις 10 ποσοστιαίες μονάδες. Για τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο σύνολο τους ο δείκτης συμμετοχής των ανδρών εργάσιμης ηλικίας μειώθηκε από 87,6% το 1975 σε 77,8% το 1997. Την ίδια περίοδο, ο δείκτης συμμετοχής των γυναικών αυξήθηκε επίσης θεαματικά: από 46,4% το 1975 έφθασε το 57,7% το 1997. Στις ΗΠΑ ο δείκτης συμμετοχής των ανδρών παρουσίασε μια μικρή μόνο πτώση από 86,2 το 1973 σε 85% το 1995, ενώ ο δείκτης συμμετοχής των γυναικών αυξήθηκε κατά 20 σχεδόν ποσοστιαίες μονάδες, από 51,1% σε 70,7%.

Οι μεταβολές αυτές είναι αποτέλεσμα δημογραφικών, θεσμικών και κοινωνικών εξελίξεων, ενώ αναμφίβολα έχουν επηρεασθεί από την έκταση και τη διάρκεια της ανεργίας. Το θέμα δεν μας απασχολεί εδώ, παρά μόνο στο βαθμό που οι μεταβολές αυτές συνδέθηκαν με τη διαχρονική αύξηση της ανεργίας. Το επιχείρημα που διατυπώθηκε είναι ότι οι μεταβολές στην κατά φύλο σύνθεση του εργατικού δυναμικού οδήγησε στην αύξηση της ανεργίας εξαιτίας του γεγονότος ότι οι γυναίκες εμφανίζουν μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας σε σχέση με τους άνδρες.

Στον Πίνακα 3 παρουσιάζονται τα ποσοστά ανεργίας κατά φύλο για τα έτη 1973 και 1997. Όπως παρατηρούμε στα στοιχεία του Πίνακα, τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών είναι σταθερά υψηλότερα των αντίστοιχων ποσοστών για τους άνδρες, γεγονός που δίνει υποστήριξη στο επιχείρημα που μόλις αναφέραμε. Όμως μια πιο προσεκτική ματιά ανατρέπει αυτή την πρώτη εντύπωση.

Ένας απλός τρόπος να εξετάσουμε τη βασιμότητα αυτής της υπόθεσης είναι να κατασκευάσουμε από τα στοιχεία του Πίνακα 3 μια σειρά συγκριτικών δεικτών. Ο πρώτος δείκτης είναι ο λόγος του ποσοστού ανεργίας του έτους 1997 προς το αντίστοιχο ποσοστό του 1973 και μας δίνει τη σχετική μεταβολή στα ποσοστά ανεργίας. Ο δεύτερος δείκτης είναι ο λόγος του ποσοστού ανεργίας των γυναικών προς το ποσοστό ανεργίας των ανδρών και μας δίνει μια εκτίμηση των διαφορών στα ποσοστά ανεργίας. Οι δείκτες αυτοί αναπαράγονται στον Πίνακα 4 και για τα δύο έτη αναφοράς.

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 4 το ποσοστό ανεργίας των ανδρών αυξήθηκε σχετικά ταχύτερα από το ποσοστό ανεργίας των γυναικών - με εξαίρεση την Ιαπωνία, Μ. Βρετανία, Ολλανδία, Ισπανία και Φιλανδία- (στήλες 1 και 2). Αυτό οδήγησε σε μείωση στις διαφορές μεταξύ των ποσοστών ανεργίας ανδρών και γυναικών για όλες τις λοιπές χώρες (στήλες 3 και 4 του Πίνακα 4).

Κατά συνέπεια, το επιχείρημα ότι η αύξηση των ποσοστών ανεργίας οφείλεται στην είσοδο μεγάλου αριθμού γυναικών στο εργατικό δυναμικό, δε φαίνεται να υποστηρίζεται από τα διαθέσιμα στοιχεία. Η ανεργία - με δεδομένη την αύξηση στο γυναικείο εργατικό δυναμικό - θα είχε αυξηθεί ταχύτερα, αν είχαν διατηρηθεί τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών που ίσχυαν στην αρχή της περιόδου.

Η ίδια επιχειρηματολογία έχει διατυπωθεί και με αναφορά στην ομάδα των νέων (κάτω των 25 ετών).

**Πίνακας 3**  
**Ποσοστό ανεργία κατά φύλο**

	Ανδρες		Γυναίκες	
	1973	1977	1973	1977
Η.Π.Α.	4,0	6,1	6,0	6,0
ΚΑΝΑΔΑΣ	4,9	10,7	6,7	9,8
ΑΥΣΤΡΑΛΙΑ	1,3	9,9	2,7	9,3
ΙΑΠΩΝΙΑ	1,3	2,8	1,1	3,0
ΓΑΛΛΙΑ	1,5	10,7	4,5	14,4
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	0,9	9,3	1,1	10,8
Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	2,9	7,8	0,9	6,0
ΙΤΑΛΙΑ	4,1	9,3	11,4	16,6
ΒΕΛΓΙΟ	1,9	7,2	3,3	11,9
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	3,7	5,2	3,9	6,9
ΙΣΠΑΝΙΑ	2,7	16,1	2,6	28,3
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	4,1	6,0	5,0	7,7
ΣΟΥΗΔΙΑ	2,2	10,2	2,8	9,5
ΝΟΡΒΗΓΙΑ	1,0	6,0	2,4	4,7
ΦΙΛΑΝΔΙΑ	2,4	12,6	2,2	13,7

**Πίνακας 4**  
**Συγκριτικοί δείκτες ανεργίας κατά φύλο**

	Δείκτης μεταβολής		Δείκτης διαφορών	
	Ανάξτες	Γυναίκες	1973	1977
ΗΠΑ	1,5	1,0	1,5	1,0
ΚΑΝΑΔΑΣ	2,2	1,5	1,4	0,9
ΑΥΣΤΡΑΛΙΑ	7,6	3,4	2,1	0,9
ΙΑΠΩΝΙΑ	2,2	2,7	0,8	1,1
ΓΑΛΛΙΑ	7,1	3,2	3,0	1,3
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	10,3	9,8	1,2	1,2
Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	2,7	6,7	0,3	0,8
ΙΤΑΛΙΑ	2,3	1,5	2,8	1,8
ΒΕΛΓΙΟ	3,8	3,6	1,7	1,7
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	1,4	1,8	1,1	1,3
ΙΣΠΑΝΙΑ	6,0	10,9	1,0	1,8
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	1,5	1,5	1,2	1,3
ΣΟΥΗΔΙΑ	4,6	3,4	1,3	0,9
ΝΟΡΒΗΓΙΑ	6,0	2,0	2,4	0,8
ΦΙΛΑΝΔΙΑ	5,3	6,2	0,9	1,1
ΜΕΣΟΣ ΜΗ ΣΤΑΘΜΙΣΜΕΝΟΣ ΟΡΟΣ	4,3	3,9	1,5	1,2

Η λογική του επιχειρήματος αυτού είναι ότι οι νέοι διαθέτουν χαμηλότερα από τον μέσο όρο εργασιακά προσόντα, καθώς δεν διαθέτουν εργασιακή εμπειρία. Αυτό ερμηνεύει τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας των νέων έναντι του μέσου ποσοστού ανεργίας, σε συνδυασμό με τη μεγαλύτερη εργασιακή κινητικότητα που εμφανίζουν οι νέοι. Τα σχετικά στοιχεία εμφανίζονται στον Πίνακα 5.

Ωστόσο, για να υπάρξει επίδραση του υψηλότερου ποσοστού ανεργίας των νέων στο μέσο ποσοστό ανεργίας, θα πρέπει είτε το ποσοστό ανεργίας των νέων να έχει αυξηθεί σημαντικά ή να έχει αυξηθεί το ποσοστό των νέων στο εργατικό δυναμικό ή να έχουν συμβεί και τα δύο.

**Πίνακας 5**  
**Ποσοστά ανεργίας των νέων και συγκριτικοί δείκτες ανεργίας**

	1973	1977	1973	1997	α	β	γ
Η.Π.Α.	9,9	12,1	4,9	5,5	1,2	2,0	2,2
ΚΑΝΑΔΑΣ	10,1	15,6	5,5	9,5	1,5	1,8	1,6
ΑΥΣΤΡΑΛΙΑ	3,3	14,4	2,3	8,5	4,4	1,4	1,7
ΙΑΠΩΝΙΑ	2,3	6,1	1,3	3,1	2,7	1,8	2,0
ΓΑΛΛΙΑ	4	29,1	2,8	12,4	7,3	1,4	2,3
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	1,1	11	0,8	10	10,0	1,4	1,1
Μ. ΒΡΕΤΑΝΙΑ	3,1	14,2	2,9	7	4,6	1,1	2,0
ΙΤΑΛΙΑ	12,6	33	6,2	12,1	2,6	2,0	2,7
ΒΕΛΓΙΟ	-	23	2,7	9,2	-	-	2,5
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	2,8	9,2	2,2	5,2	3,3	1,3	1,8
ΙΣΠΑΝΙΑ	4,8	39,1	2,5	20,8	8,1	1,9	1,9
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ		15		6,8			2,2
ΣΟΥΗΔΙΑ	5,2	20,6	2,5	9,9	4,0	2,1	2,1
ΝΟΡΒΗΓΙΑ	5,6	9,4	1,5	4,9	1,7	3,7	1,9
ΦΙΛΑΝΔΙΑ	4,5	25,7	2,3	13,1	5,7	2,0	2,0
ΜΕΣΟΣ ΜΗ ΣΤΑΘΜΙΣΜΕΝΟΣ ΟΡΟΣ						1,8	2,0

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 5, το 1997 η ανεργία των νέων εμφανίζεται να έχει επιδεινωθεί σε σχέση με το 1973, σχεδόν για το σύνολο των χωρών. Όμως η επιδείνωση γενικά είναι οριακή, με εξαίρεση τη Μ. Βρετανία, τη Γαλλία και την Ιταλία. Σε δύο χώρες υπάρχει θεαματική σύγκλιση μεταξύ του ποσοστού ανεργίας των νέων και του μέσου ποσοστού ανεργίας, στη Γερμανία και στη Νορβηγία.

Από την άλλη πλευρά, το ποσοστό των νέων στο εργατικό δυναμικό έχει παρουσιάσει μια γενική συρρίκνωση. Αυτό είναι αποτέλεσμα τόσο δημογραφικών εξελίξεων -η μείωση των γεννήσεων που χαρακτηρίζει όλα τα αναπτυγμένα κράτη μετά τη δεκαετία του '60, αλλά και της μείωσης των δεικτών συμμετοχής των νέων στο εργατικό δυναμικό, αποτέλεσμα της επέκτασης της εκπαίδευσης, αλλά και της απροθυμίας των νέων να ενταχθούν σε μια «αφιλόξενη» αγορά εργασίας με λίγες ευκαιρίες απασχόλησης και με ευκαιριακές εργασίες (αποτέλεσμα απογοήτευσης).

Στο πολιτικό επίπεδο, οι προτάσεις κατατείνουν να εξαιρεθούν οι νέοι από τις θεσμικές ρυθμίσεις του κατώτερου συμβατικού ημερομισθίου. Υποστηρίζεται σχετικά

ότι η διαμόρφωση ενός μισθού χαμηλότερου από τον ελάχιστο συμβατικό θα οδηγούσε στην αύξηση της απασχόλησης των νέων και θα περιόριζε την ανεργία. Είναι εξαιρετικά αμφίβολο αν θα συνέβαινε κάτι τέτοιο. Όπως φαίνεται στον Πίνακα 5, η ανεργία των νέων - σε σχέση με το μέσο ποσοστό ανεργίας - δεν έχει υποχωρήσει σε χώρες με «ευέλικτα» μισθολογικά συστήματα (Η.Π.Α.) ή και έχει επιδεινωθεί σημαντικά (Μ. Βρετανία).

Οι διαφορές στα πρότυπα εξέλιξης της ανεργίας που παρατηρήσαμε στη συγκριτική μελέτη των χωρών του Πίνακα 1 δεν εμφανίζονται μόνο μεταξύ χωρών, αλλά και περιοχών - περιφερειών στο εσωτερικό κάθε χώρας. Η περιφερειακή κατανομή της ανεργίας δεν θα μας απασχολήσει εδώ. Ο ενδιαφερόμενος αναγνώστης μπορεί να βρει σχετικό υλικό στην ετήσια έκδοση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, όπου συχνά εμφανίζονται, υπό μορφή χαρτών, οι διαφορές στα ποσοστά ανεργίας μεταξύ των περιφερειών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

## 5. Διεθνείς διαστάσεις της ανεργίας

### 5.1. Η περίπτωση των Ηνωμένων Πολιτειών

Το Διάγραμμα 1 εμφανίζει την εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας για τις Ηνωμένες Πολιτείες για την περίοδο 1959-95.

Οι Ηνωμένες Πολιτείες είναι μία από τις χώρες που στην περίοδο μέχρι την έκρηξη του προβλήματος της ανεργίας στα μέσα της δεκαετίας του '70 χαρακτηρίζονταν από σχετικά υψηλά ποσοστά ανεργίας. Το μέσο ποσοστό ανεργίας για την περίοδο 1959-1974 ήταν 5,08%, αισθητά υψηλότερο από τις βιομηχανικές χώρες της Δυτικής Ευρώπης. Με ελάχιστη τιμή στο 3,5% (1969) και μέγιστη στο 6,7% (1961) στην περίοδο αυτή πέτυχε σε επτά χρόνια ποσοστά μικρότερα του 5% και μόλις σε τέσσερα ποσοστά μικρότερα του 4%. Δεν είναι παράδοξο ότι το επίπεδο του 4% θεωρήθηκε από τους Αμερικανούς οικονομολόγους και πολιτικούς ως το ποσοστό ανεργίας σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης.

Στην περίοδο 1959-1995 το ποσοστό ανεργίας δείχνει με σαφήνεια να ολοκληρώνει τέσσερις κύκλους: 1961-71, 1971-75, 1975-1983 και 1983-92. Ο πρώτος και ο τελευταίος κύκλος είχαν μεγάλη διάρκεια (ένδεκα έτη), ενώ οι δύο ενδιάμεσοι κύκλοι είχαν μικρότερη διάρκεια, ιδιαίτερα ο δεύτερος κύκλος. Ένα δεύτερο κοινό χαρακτηριστικό του πρώτου και του τελευταίου κύκλου είναι ότι και οι δύο κατέληξαν σ' ένα επίπεδο ανεργίας μικρότερο από το αρχικό. Το αντίθετο ακριβώς συνέβη με τους ενδιάμεσους κύκλους που κατέληξαν σε πολύ μεγαλύτερα επίπεδα ανεργίας από την ανεργία

εκκίνησης.

### Διάγραμμα 1



Τα στατιστικά στοιχεία που εμφανίζονται στον Πίνακα 6 είναι ενδεικτικά των διαφορών στο ποσοστό ανεργίας μεταξύ των τεσσάρων αυτών κύκλων.

### Πίνακας 6

#### Στατιστικά ποσοστού ανεργίας των Η.Π.Α.

Στατιστικά	1961-70	1971-75	1975-83	1983-92
Μέγιστο	6,7	8,5	9,5	9,5
Ελάχιστο	3,5	4,9	5,8	5,2
Μέσος Όρος	4,9	6,1	7,6	6,7
Έτη με ανεργία κάτω του μέσου	6	4	5	5
Τυπική απόκλιση	1,17	1,39	1,35	1,29

## 5.2. Η περίπτωση της Μεγάλης Βρετανίας

Η περίπτωση της Μεγάλης Βρετανίας είναι μια άλλη περίπτωση εξέλιξης του επιπέδου της ανεργίας. Οι εξελίξεις αποτυπώνονται στο Διάγραμμα 2 κατωτέρω.

Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 2, το ποσοστό ανεργίας στη Μεγάλη Βρετανία παρουσιάζει μικρές διακυμάνσεις σ' όλη την περίοδο μέχρι το 1975, παραμένοντας σταθερά σε επίπεδο μικρότερο του 4%. Από το 1974 αρχίζει μια ταχεία ανοδική πορεία, η οποία ολοκληρώνεται το 1983, όταν το ποσοστό ανεργίας φθάνει τη μέγιστη τιμή του 12,5% - με την παρένθεση δύο ετών (1977-1979) που το ποσοστό ανεργίας σημείωσε πτώση.



## Διάγραμμα 2



Από το 1983 και μετά το ποσοστό ανεργίας σημείωσε πτώση με ρυθμούς το ίδιο γρήγορους, όπως στην περίοδο ανόδου. Η πτωτική τάση τερματίζεται το 1990, έτος κατά το οποίο το ποσοστό ανεργίας φθάνει το 6,8%, για να αρχίσει νέα ανοδική περίοδος μέχρι το 1993, που ξεπερνά εκ νέου το 10%. Στη συνέχεια και μέχρι το 1997 το ποσοστό ανεργίας μειώνεται σταθερά.

Το Διάγραμμα 2 αποκαλύπτει την έλλειψη ουσιαστικών κυκλικών διακυμάνσεων για την περίοδο μέχρι το 1974. Οι αυξομειώσεις είναι μικρής έκτασης και σύντομης διάρκειας. Ακολουθεί ένας μεγάλος κύκλος που αρχίζει το 1975 και ολοκληρώνεται το 1990 (κύκλος δεκαέξι ετών) και ακολουθεί δεύτερος κύκλος, πολύ μικρότερης διάρκειας, που όμως δεν έχει ολοκληρωθεί ακόμα - όπως τουλάχιστον φαίνεται από τα διαθέσιμα στοιχεία. Η στατιστική περιγραφή των τριών αυτών περιόδων εμφανίζεται στον Πίνακα 7.

Τα στατιστικά του Πίνακα 7 είναι αρκετά εύγλωττα. Μια πρώτη παρατήρηση είναι ότι από το 1975 και μετά το ποσοστό ανεργίας είναι συνεχώς υψηλότερο από τη μέγιστη τιμή που είχε λάβει στην περίοδο 1959-1974. Η ελάχιστη τιμή του ποσοστού ανεργίας για την επόμενη περίοδο 1975-1990 (4,1%) αντιστοιχεί στο αρχικό έτος της περιόδου, το 1975.

Πίνακας 7  
Στατιστικά ποσοστού ανεργίας της Μ. Βρετανίας

Στατιστικά	1959-1974	1975-1990	1991-1997
Μέγιστο	4,1	12,5	10,4
Ελάχιστο	2	4,1	7
Μέσος Όρος	2,9	8,4	8,9
Έτη με ανεργία κάτω του μέσου	9	8	4
Τυπική απόκλιση	0,58	2,70	1,15

Δεύτερον, το μέσο ποσοστό ανεργίας στο δεύτερο κύκλο (1991-1997) είναι κατά τι υψηλότερο από το αντίστοιχο στη διάρκεια του πρώτου κύκλου (1975-1990). Αυτό το συμπέρασμα πρέπει να γίνει δεκτό με επιφύλαξη, γιατί ο κύκλος ενδέχεται να μην έχει ολοκληρωθεί. Όμως παραμένει το γεγονός ότι, πλην απρόοπτου, το μέσο ποσοστό ανεργίας διαμορφώνεται σε επίπεδα ανώτερα του 8%.

Τρίτον, η τυπική απόκλιση τετραγώνου είναι πολύ χαμηλή κατά τα πρώτα δεκαέξι χρόνια, υποδηλώνοντας την έλλειψη σημαντικών διακυμάνσεων, αποτέλεσμα της μακροοικονομικής πολιτικής ρύθμισης. Η τιμή της τυπικής απόκλισης τετραγώνου αυξάνεται σημαντικά κατά τη διάρκεια του πρώτου κύκλου μετά το 1975, γεγονός που οφείλεται στην ταχεία ανοδική και, στη συνέχεια, πτωτική πορεία του ποσοστού ανεργίας, αλλά και στη διάρκεια αυτών των δύο κινήσεων. Η τιμή της τυπικής απόκλισης τετραγώνου περιορίζεται κατά την τελευταία περίοδο, ωστόσο παραμένει αισθητά υψηλότερη (διπλάσια) από την αντίστοιχη τιμή της κατά την περίοδο 1959-1974.

### ***5.3. Η περίπτωση της Γερμανίας***

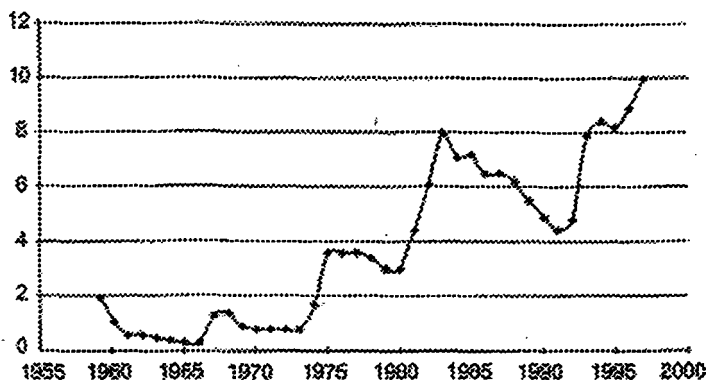
Η εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας στη Γερμανία παρουσιάζει αναλογίες και σημαντικές διαφορές από τις λοιπές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και από τις άλλες αναπτυγμένες χώρες. Το Διάγραμμα 3 παρουσιάζει αυτές τις διαφορές.

Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 3, η Γερμανία είχε εξαιρετικά χαμηλά επίπεδα ανεργίας σ' όλη τη δεκαετία του '60. Η αύξηση της ανεργίας, που άρχισε το 1974, ήταν μικρή σε σύγκριση με τα διεθνή δεδομένα, και οδήγησε σε μια περίοδο στασιμότητας και ελαφρός κάμψης του ποσοστού ανεργίας που κράτησε από το 1975 ως το 1980, δηλαδή έξι χρόνια. Αυτό είναι ένα πρώτο σημείο διαφοροποίησης της γερμανικής οικονομίας από τις λοιπές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του ΟΟΣΑ. Από το 1981 αρχίζει μια περίοδος σχετικά ταχείας αύξησης της ανεργίας, που διαρκεί μια τριετία, ως το 1983. Το ποσοστό ανεργίας φθάνει στην υψηλότερη τιμή για την περίοδο το 1983 σε επίπεδο 8%, το οποίο κρίνεται ως το χαμηλότερο διεθνώς, με την εξαίρεση της Ιαπωνίας, της Σουηδίας και της Νορβηγίας στην περίοδο αυτή.

Ακολουθεί μια νέα περίοδος μείωσης της ανεργίας, αρκετά παρατεταμένη που τερματίζεται το 1991. Από το 1991 και μετά το ποσοστό ανεργίας αυξάνεται σχεδόν σταθερά και εξακολουθεί να αυξάνεται και το 1997, έτος που φθάνει σε επίπεδο 10%. Σημαντικό ρόλο στην ανάκαμψη του ποσοστού ανεργίας έχει διαδραματίσει η ενοποίηση της Γερμανίας και οι οικονομικές δυσκολίες που προέκυψαν από την ενσωμάτωση του ανατολικού τμήματος της χώρας από τις αρχές της δεκαετίας του '90.

### Διάγραμμα 3

ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ: ΓΕΡΜΑΝΙΑ



Η ανεργία, όπως και στην περίπτωση της Μ. Βρετανίας, δεν παρουσιάζει κυκλική συμπεριφορά μέχρι το 1973. Εμφανίζεται στη συνέχεια μια εξέλιξη που θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως προσαρμογή σε ένα υψηλότερο επίπεδο ανεργίας και μια νέα περίοδος σταθεροποίησης, που διαρκεί ως το 1980. Από το 1980 ως το 1991 η ανεργία δείχνει μια σαφή κυκλική συμπεριφορά, ενώ η περίοδος μετά το 1991 ως το 1997 μοιάζει σαν το ανοδικό τμήμα ενός νέου κύκλου. Ο Πίνακας 8 ανακεφαλαιώνει τα βασικά στατιστικά στοιχεία των αντίστοιχων περιόδων.

Πέρα από τη σταδιακή αύξηση του μέσου ποσοστού ανεργίας, το ενδιαφέρον στοιχείο από τον Πίνακα 8 είναι η επίσης σταδιακή αύξηση της τοπικής απόκλισης τετραγώνου. Αυτό δείχνει μια χαλάρωση της επιτυχίας της ασκηθείσας πολιτικής να σταθεροποιήσει τις διακυμάνσεις της ανεργίας ή και τη σταδιακή επικράτηση φιλελεύθερων αντιλήψεων για τη ρύθμιση της αγοράς εργασίας.

### Πίνακας 8

Στατιστικά ποσοστά ανεργίας της Γερμανίας

Στατιστικά	1959-73	1974-80	1981-91	1992-97
Μέγιστο	2	3,6	8	10
Ελάχιστο	0,3	1,7	4,4	4,8
Μέσος Όρος	0,8	3,1	6,1	8
Έτη με ανεργία κάτω του μέσου	10	3	5	2
Τυπική απόκλιση	0,46	0,68	1,17	1,8

## 5.4. Η περίπτωση της Γαλλίας

Η εξέλιξη του ποσοστού ανεργίας της Γαλλίας παρουσιάζει, ίσως, μοναδικότητα. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 4, το ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε σταθερά ως το 1987, για να ακολουθήσει μια σύντομη περίοδος πτώσης της ανεργίας και να ακολουθήσει μια νέα περίοδος αύξησης.

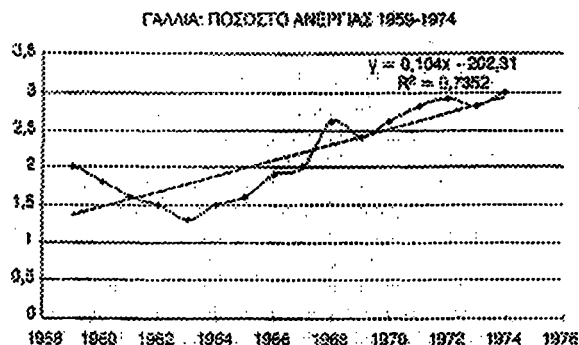
Η αύξηση στο ποσοστό ανεργίας στη Γαλλία αρχίζει από πολύ νωρίς, ήδη από το 1963, αν και με αφετηρία πολύ χαμηλή και με πολύ μικρούς ρυθμούς αύξησης. Αν διαφοροποιεί κάτι την περίοδο πριν το 1974 από την περίοδο 1974-1997 (με εξαίρεση την τριετία 1988-1990) δεν είναι η αύξηση της ανεργίας, αλλά οι ρυθμοί της αύξησης στο ποσοστό ανεργίας.

Στην περίπτωση της Γαλλίας η εκτίμηση στατιστικών της μορφής εκείνων που εκτιμήθηκαν για τις άλλες χώρες δεν έχει νόημα. Η ανεργία στη Γαλλία καθορίζεται στην εξέλιξη της από δύο διαχρονικές τάσεις, μία πριν το 1974 και μία μετά το 1974. Αυτό φαίνεται με σαφήνεια στα δύο Διαγράμματα που ακολουθούν, όπου οι δύο περίοδοι διαχωρίζονται και προβάλλεται η εκτίμηση μιας γραμμικής τάσης και στις δύο. Παρατηρούνται μόνο δύο κυκλικές κυμάνσεις, πολύ ελαφρός μορφής, μία στην αρχή της περιόδου που εξετάζουμε και μία στην περίοδο 1987-1994.

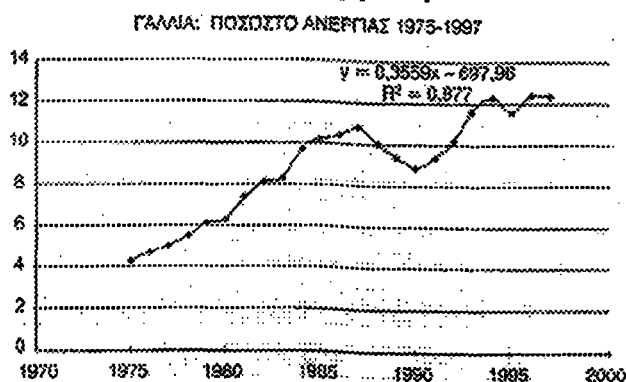
**Διάγραμμα 4**



**Διάγραμμα 4α**



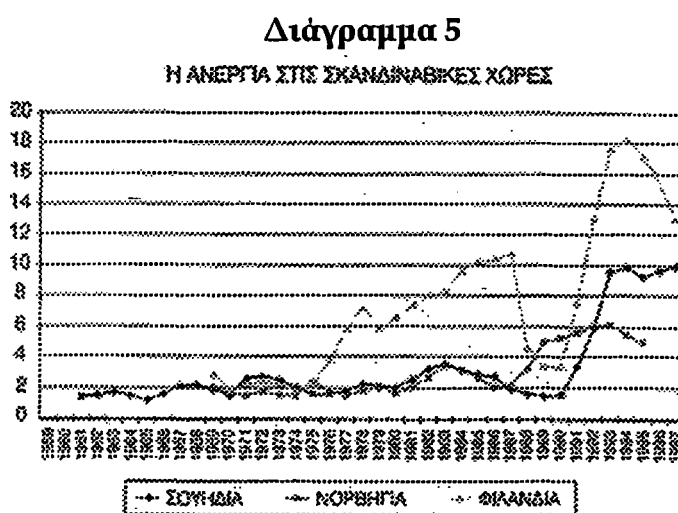
**Διάγραμμα 4β**



### 5.5. Η αποκλίνουσα εμπειρία των Σκανδιναβικών χωρών

Το Διάγραμμα 5 δείχνει την εξέλιξη της ανεργίας στις τρεις Σκανδιναβικές χώρες. Οι ιδιομορφίες τους έχουν σχολιαστεί προηγουμένως, ώστε δεν απαιτούνται νέες επισημάνσεις.

Αρχικά το ποσοστό ανεργίας των τριών χωρών παραμένει σταθεροποιημένο γύρω από το 2% για όλη την περίοδο ως το 1975. Από το 1976 το ποσοστό ανεργίας της Φιλανδίας «αποδεσμεύεται» από την εξέλιξη στις άλλες δύο χώρες και ακολουθεί μια έντονα ανοδική πορεία. Το 1987 το ποσοστό ανεργίας στη Φιλανδία είναι μεγαλύτερο από το 10%, ενώ στις άλλες δύο χώρες παραμένει στο 2%, μετά από μια προσωρινή μικρή άνοδο στο 3% το 1983.



Από το 1987 ως το 1990 το ποσοστό ανεργίας της Φιλανδίας μειώνεται με ταχείς ρυθμούς, ενώ προς την ίδια κατεύθυνση κινείται και το ποσοστό ανεργίας της Σουηδίας, που μειώνεται κάτω από το 2%. Αντιθέτως, η Νορβηγία αποκλίνει από τις δύο αυτές χώρες, καθώς το ποσοστό ανεργίας αυξάνεται σταθερά από το 1987 ως το 1993, για να μειωθεί στη συνέχεια. Μετά το 1991 τα ποσοστά ανεργίας στη Σουηδία και στη Φιλανδία αυξάνονται με ρυθμούς υψηλούς. Το 1994 το ποσοστό ανεργίας στη Φιλανδία έχει φθάσει το 18%, ενώ στη Σουηδία εκτινάχθηκε από κάτω του 2% το 1990, στο 10% το 1993. Μετά το 1994 το ποσοστό ανεργίας στη Φιλανδία παρουσίασε σημαντική μείωση, ενώ στη Σουηδία δείχνει τάσεις σταθεροποίησης.

### 5.6. Οι χώρες τη νότιας Ευρώπης

Στο Διάγραμμα 6, τέλος, παρουσιάζεται η εμπειρία της ανεργίας στις χώρες της Νοτίου Ευρώπης. Και στις χώρες αυτές -Ιταλία, Ισπανία και Πορτογαλία - το



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6<sup>ο</sup>

### ΟΙ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

#### 1. Εισαγωγικά στοιχεία

Παρ' όλο τον υψηλό ρυθμό ανάπτυξης που υπόσχονται οι δημόσιες επενδύσεις, το Γ' ΚΠΣ και τα Ολυμπιακά έργα, το αυξανόμενο ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα, δεν είναι σίγουρο ότι θα υποχωρήσει, αν κρίνουμε από την ανοδική πορεία του τα τελευταία χρόνια

Συγκεκριμένα, αν και ο ρυθμός ανάπτυξης σχεδόν διπλασιάστηκε από το 1996 (2,6%) έως το 2001 (4,1% προβλέπεται μάλιστα και να ξεπεράσει την πρόβλεψη σύμφωνα με κυβερνητικές εκτιμήσεις), η ανεργία όχι μόνο δεν μειώθηκε, αλλά ξεπέρασε και το 11% το 2000. Η κλιμάκωση της ανεργίας πέρασε από το 10,3% το 1996, στο 10,2% το 1997, 10,1% το 1998 και 10,5% το 1999, με ρυθμό ανάπτυξης και τα τρία αυτά χρόνια ίσο με 3,5%.

Το 2000, η εκτόξευση της ανάπτυξης στο 4,1% ανέβασε την ανεργία στο 11,3%, ενώ για το 2001 έκλεισε στο 10,9%. Τα σχετικά στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας, αν και συχνά πιο «επιεική» από αντίστοιχες μετρήσεις (όπως π.χ. του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ) αποδεικνύουν και στην πράξη ότι η ανάπτυξη δεν συνάδει αναγκαστικά με τη μείωση της ανεργίας. Η Ελλάδα εξακολουθεί να είναι η δεύτερη χώρα στην ΕΕ με το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας μετά την Ισπανία (13%).

Το αναθεωρημένο πρόγραμμα σταθερότητας 2002-2004 προβλέπει 10,5% ανεργία για το 2002, έναντι 9,5% στο αρχικό πρόγραμμα (2000-2004), πριν τα γεγονότα της 11ης Σεπτεμβρίου. Αν και οι επιθέσεις στους διδυμούς πύργους δεν αποτελούν τη μοναδική αιτία επιβράδυνσης της διεθνούς οικονομίας, που είχε εξάλλου εμφανιστεί πολύ νωρίτερα και για άλλες αιτίες, η αναπτυξιακή πορεία της ελληνικής οικονομίας ενδέχεται να επηρεαστεί αρνητικά από τη γενικότερη κρίση στον τουρισμό. Αν

σκεφτούμε ότι ο τριτογενής τομέας αντιπροσωπεύει πλέον το 70% του ΑΕΠ και ότι ο τουρισμός και η εμπορική ναυτιλία κατέχουν προνομιακή θέση, οι συνέπειες της διεθνούς συγκυρίας θα είναι υπολογίσιμες.

Η αύξηση των απολύσεων τους τελευταίους μήνες στο τριτογενή τομέα στην Ελλάδα αλλά και στη βιομηχανία (που είχαν αρχίσει και παλιότερα με την παρατηρούμενη αποβιομηχάνιση) αλλά και οι συνέπειες από συγχωνεύσεις ή κλείσιμο εταιριών, δείχνει να προβληματίζει πλέον την κυβέρνηση, που όμως δεν μπορεί να παρέμβει ανασταλτικά. Παρότι η καταπολέμηση της ανεργίας αποτελεί «προτεραιότητα», η μέχρι τώρα αντιμετώπιση της με προγράμματα κατάρτισης του ΟΑΕΔ κ.λ.π., μάλλον διαωνίζει παρά λύνει το πρόβλημα.

## **2. Εξέλιξη της ανεργία στην Ελλάδα από το 1960 έως σήμερα**

Κατά τη δεκαετία του 1960, η αύξηση του εγχώριου εργατικού δυναμικού φαίνεται ότι απετέλεσε την κύρια πηγή τροφοδοτήσεως της ανεργίας. Εν τούτοις, οι υψηλοί ρυθμοί αναπτύξεως της ελληνικής οικονομίας (7,6% κατά μέσο όρο στην περίοδο 1961-1970) και τα μεγάλα μεταναστευτικά ρεύματα απορρόφησαν σε ένα μεγάλο βαθμό την ανεργία. Όμως στη δεκαετία 1981-1990, εμφανίζεται μία καθαρή παλιννόστηση 333,8 χιλιάδων ατόμων που στην συντριπτική τους πλειοψηφία είχαν μεταναστεύσει τις προηγούμενες δεκαετίες στη Βόρειο Ευρώπη. Συνέπεια όλων αυτών των δημογραφικών τάσεων καθώς επίσης και της παρατεταμένης υφέσεως στην ελληνική οικονομία είναι η μείωση των ευκαιριών απασχολήσεως των νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας. Πράγματι, η αναλογία των νεοεισερχομένων άνεργων στην αγορά εργασίας στο σύνολο των άνεργων της χώρας αυξήθηκε από 45,2% το 1988 σε 54,0% το 1991. Επίσης, οι άνεργοι ηλικίας μεταξύ 14-29 ετών αποτελούσαν σχεδόν το 60% του συνόλου το 1993. Αναλυτικότερα, το εργατικό δυναμικό που αποτελεί τη βάση της συνολικής προσφοράς εργασίας, προσδιορίζεται από τρεις βασικές μεταβλητές: το ύψος του πληθυσμού, την εξέλιξη της μετανάστευσης και παλιννόστησης, το μέγεθος και την μεταβολή των ποσοστών συμμετοχής του πληθυσμού στο εργατικό δυναμικό.

Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στατιστικά στοιχεία της έρευνας εργατικού δυναμικού της ΕΣΥΕ, ο αριθμός των ατόμων που δήλωσαν ότι ήταν άνεργοι το 1986 ήταν 287.000 και αντιπροσώπευε το 7,4% του συνολικού εργατικού δυναμικού της χώρας. Το ποσοστό όμως ανεργίας των γυναικών (11,6%) ήταν υπερδιπλάσιο του ποσοστού ανεργίας των ανδρών (5,10%). Από πλευράς ηλικιών το εργατικό δυναμικό 14-



24 ετών χωρίς εργασία ήταν 24% με πολύ εντονότερη την ανεργία των κοριτσιών (32%) σε σύγκριση με την αντίστοιχη (17,4%) των αγοριών.

Σημαντικές διαφοροποιήσεις έλαβαν χώρα την τελευταία δεκαετία στη δομή του εργατικού δυναμικού. Μεγάλο μέρος της αύξησης της απασχόλησης στον τριτογενή τομέα αντιπροσωπεύουν οι αυξημένες προσλήψεις υπαλλήλων στο δημόσιο. Πράγματι, ο δημόσιος τομέας στην Ελλάδα παρέχει απασχόληση σε 600 χιλιάδες περίπου μισθωτούς και σύνταξη σε 350 χιλιάδες συνταξιούχους. Η δημιουργία, όμως επαρκούς και ανταγωνιστικής υλικής υποδομής μέσω δημοσίων επενδύσεων είναι στρατηγικής σημασίας για τη δημιουργία νέων θέσεων απασχολήσεως, αφού προκαλεί σημαντικές εξωτερικές οικονομίες κλίμακας στις ιδιωτικές επιχειρήσεις και μετατρέπει πολλές υπό εξέταση επενδυτικές πρωτοβουλίες σε σαφώς επικερδείς.

Στις πιο ανωτέρω εξελίξεις στον τομέα της απασχόλησης παρατηρείται, πάντως, μία διαχρονική διαφοροποίηση. Πέρα από τον πρωτογενή τομέα, στον οποίο η απασχόληση μειώνεται συνεχώς ως φυσικό επακόλουθο της ανάπτυξης και της αύξησης της παραγωγικότητας σε συνδυασμό και με το σχετικά μεγάλο ποσοστό εργατικού δυναμικού που ακόμα απασχολεί, μειωνόταν επίσης η απασχόληση στον δευτερογενή τομέα, λόγω κυρίως της πτώσης της οικοδομικής δραστηριότητας, ενώ η απασχόληση στη μεταποίηση παρέμεινε περίπου σταθερή.

Στον τριτογενή τομέα από την άλλη μεριά, η απασχόληση αυξανόταν σχεδόν όλα τα χρόνια. Ιδιαίτερα, παρατηρείται μία μετακίνηση των εργαζομένων από τον αγροτικό τομέα στον τομέα των υπηρεσιών η οποία συνοδεύτηκε από σημαντική άνοδο της αστικοποίησης του πληθυσμού. Η συμμετοχή της γεωργικής απασχολήσεως στη συνολική απασχόληση, μειώθηκε από 30% το 1983 σε 28,5% το 1986 και 20,7% το 1991. Παρά τη σημαντική αυτή μεταβολή, το μέγεθος της γεωργικής απασχολήσεως στην Ελλάδα εξακολουθεί να είναι υψηλό σε σύγκριση με το αντίστοιχο μέγεθος την Ευρωπαϊκή Ένωση (6,4% το 1991). Οι εξελίξεις αυτές αντανακλούν προφανώς μία μακροχρόνια μεταβολή της παραγωγικής δομής της χώρας αφού η συμμετοχή του αγροτικού τομέα στο Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν υποχώρησε από 18,2% στις αρχές της δεκαετίας του 1970 σε 12,1% το 1992, σε αντίθεση με τον τομέα των υπηρεσιών που αύξησε τη συμμετοχή του από 50,4% σε 59,0%. Η αύξηση της απασχόλησης οφείλεται κατά κύριο λόγο στον τριτογενή τομέα και συμβάλλει στην ταχύτερη ανάπτυξη του (μέσος ετήσιος ρυθμός αύξησης του προϊόντος στον τριτογενή τομέα 2,6% στη χρονική περίοδο 1981-1994, (σε σύγκριση με μείωση του προϊόντος στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα).

Στις αστικές περιοχές της χώρας εμφανίζεται το υψηλότερο ποσοστό άνεργος (10,0%) σε σύγκριση με (7,0%) στις ημιαστικές και (2,7%) στις αγροτικές περιοχές. Από τις αστικές περιοχές η περιφέρεια της πρωτεύουσας έχει την υψηλότερη ανεργία (12,4%).

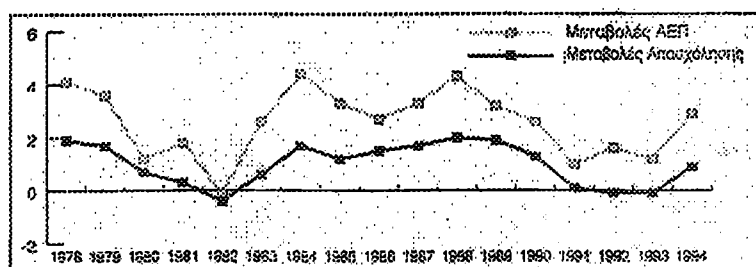
Δεδομένου ότι η απασχόληση που επιδρά αυξητικά στο παραγόμενο προϊόν προσδιορίζεται από την παραγωγικότητα και από το ύψος των αμοιβών εργασίας, η ανάλυση των συσχετίσεων αυτών των μεταβλητών μπορεί να φωτίσει την πολιτική για την απασχόληση.

Το προϊόν, η παραγωγικότητα και η απασχόληση στη βιομηχανία συσχετίζονται άμεσα σε βραχυχρόνια βάση. Για παράδειγμα, κατά τα έτη 1976, 1978 και 1979, όπου η αύξηση του προϊόντος ήταν σχετικά υψηλή, το ίδιο υψηλή ήταν και η μεταβολή της παραγωγικότητας και της απασχόλησης. Αντίθετα, όταν το προϊόν μειώθηκε, οι ρυθμοί της παραγωγικότητας και της απασχόλησης ήταν αρνητικοί είτε πολύ χαμηλοί. Ειδικότερα όμως μετά το 1974, τόσο η παραγωγικότητα όσο και η απασχόληση εξακολουθεί μία μακροχρόνια πτωτική τάση, αλλά με σημαντικές διακυμάνσεις γύρω από αυτή, ευρύτερες για την παραγωγικότητα και στενότερες για την απασχόληση.

Ιδιαίτερα στα πιο πρόσφατα χρόνια, η Ελληνική βιομηχανία εμφάνισε χαμηλές είτε αρνητικές αυξήσεις στην παραγωγικότητα, οι οποίες οφείλονται σε έναν αριθμό παραγόντων που συνδέονται τόσο με διαρθρωτικά και θεσμικά χαρακτηριστικά της βιομηχανίας μας όσο και με την οικονομική συγκυρία.

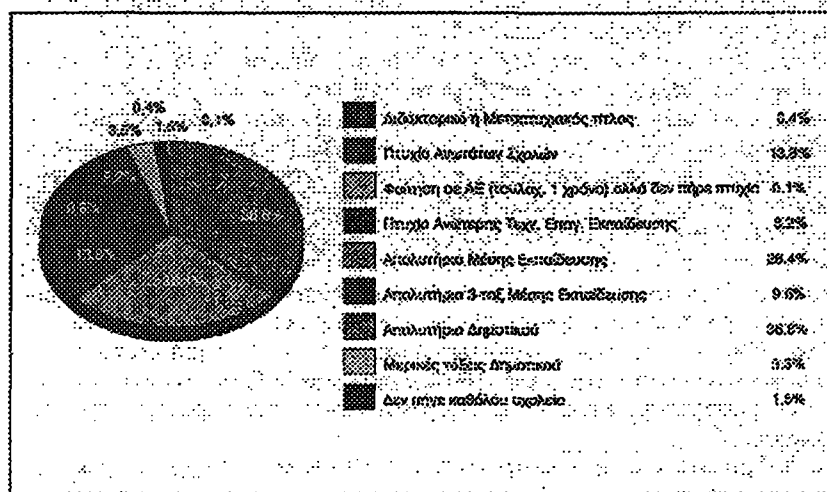
Στο διάγραμμα 1 μπορούμε να παρατηρήσουμε την σχέση απασχόλησης και ΑΕΠ και ιδιαίτερα τις ποσοστιαίες μεταβολές απασχόλησης και ΑΕΠ διαχρονικά για την Ελλάδα. Ιδιαίτερα, η μικρή οικονομική ανάπτυξη που εμφανίζει η χώρα μας μετά τη δευτέρα πετρελαϊκή κρίση (ρυθμός αύξησης του ΑΕΠ κατά 1,22% την περίοδο 1979-1985) προφανώς συνέβαλε στην υποχώρηση της ζήτησης εργασίας. Ιδιαίτερα ο δευτερογενής τομέας (μεταποίηση και κατασκευές) είχε πολύ μικρή ή αρνητική συμβολή στην ανάπτυξη αυτή.

**Διάγραμμα 1**  
**Σχέση απασχόλησης - ΑΕΠ (μεταβολές)**



Στο διάγραμμα 2 παρατηρούμε την διάρθρωση και την σύνθεση του εργατικού δυναμικού για την Ελλάδα, κατά κατηγορία εκπαίδευσης με στοιχεία της έρευνας του εργατικού δυναμικού το 1996.

**Διάγραμμα 2**  
**Κατηγορίες και διάρθρωση του εργατικού δυναμικού**



**Πίνακας 1**

**Ανεργοί και ποσοστό ανέργων επί αντίστοιχου εργατικού δυναμικού κατά φύλο και βαθμό αστικότητας (1981-1986)**

	Αστικές Περιοχές		Ημιαστικές περιοχές		Αγροτικές περιοχές	
	1981	1986	1981	1986	1981	1986
Ανεργοί	12,31	222,8	10,7	30,9	14,7	33,2
Ανδρες	66,7	98,9	5,9	12,8	9,3	15,4
Γυναίκες	56,4	123,9	4,9	18,1	5,4	17,8
Ποσοστό ανέργων επί αντίστοιχο εργατικό δυναμικό	6,04	10	2,8	7	1,2	2,7
Ανδρες	4,6	6,7	2,2	4,3	1,2	2,1
Γυναίκες	9,7	16,4	4,4	12,4	1,1	3,7

Επίσης ο πίνακας 1 παρουσιάζει διαχρονικά την σύνθεση του εργατικού δυναμικού και την γεωγραφική διάρθρωση της απασχόλησης. Διαχρονικά, κατά την περίοδο 1981-1984, τόσο ο απόλυτος αριθμός των ανέργων όσο και η αναλογία τους στο εργατικό δυναμικό αυξήθηκε.

Οι παραπάνω ομάδες ανέργων συγκαταλέγονται στη λεγόμενη «ανοικτή ανεργία». Πέρα όμως από την ανοικτή ανεργία υπάρχει το ευρύτερο ζήτημα της υποαπασχόλησης ή και μη παραγωγικής απασχόλησης. Στον αγροτικό τομέα π.χ. πολλά άτομα υποαπασχολούνται, υπό την έννοια ότι τα ετήσια ημερομίσθια είναι χαρακτηριστικά λιγότερα από τα αντίστοιχα του αστικού τομέα (εποχιακή ανεργία). Παρόμοια φαινόμενα παρατηρούνται στις μικρές οικογενειακές επιχειρήσεις. Τέλος είναι ευρέως

δεκτό ότι στον δημόσιο τομέα υπάρχει πλεονάζον προσωπικό (συγκεκριαλυμμένη ανεργία) ενώ σε προβληματικές επιχειρήσεις, προσωπικό που υποαπασχολείται. Το θέμα της υποαπασχόλησης συνδέεται άμεσα με την αύξηση της παραγωγικότητας, την αποτελεσματική κατανομή των συντελεστών παραγωγής και την δημοσιονομική ισορροπία.

Ο πληθυσμός από 14 ετών και άνω, συμπεριλαμβανομένου και του καθαρού αποτελέσματος των μεταναστευτικών μετακινήσεων, αυξήθηκε με μέσο ετήσιο ρυθμό 0,8% στην περίοδο 1981-1986. Στην ίδια χρονική περίοδο το εργατικό δυναμικό αυξήθηκε με μέσο ετήσιο ρυθμό 1% με σημαντική όμως διαφοροποίηση μεταξύ των δύο φύλων. Το ποσοστό συμμετοχής των ανδρών μειώθηκε κατά μέσο όρο ετησίως κατά 0,9%, ενώ αντίθετα εκείνο των γυναικών αυξήθηκε με μέσο ετήσιο ρυθμό 2,7%. Επίσης παρουσιάζεται μία συνεχώς διευρυμένη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, επίσης εισοδος και παραμονή στη χώρα, μεγάλου αριθμού αλλοδαπών μεταναστών που στις περισσότερες περιπτώσεις εργάζονται παράνομα. Η νομοθεσία περί ισότητας των δύο φύλων και τα μέτρα για την απασχόληση των γυναικών επηρέασαν θετικά στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, αν και ακόμη παραμένει σε χαμηλά επίπεδα σε σύγκριση με άλλες χώρες, συνδέεται με τη διακοπή, αν όχι αντίστροφη, της μετανάστευσης που απορροφούσε γυναίκες από το εργατικό δυναμικό.

Ένα άλλο χαρακτηριστικό της αγοράς στην Ελλάδα σε σύγκριση με τα υπόλοιπα κράτη-μέλη είναι η αδυναμία προσαρμογής της απασχολήσεως στις μεταβολές της ζήτησεως. Το γεγονός αυτό αποτελεί εμπόδιο στη διεύρυνση της απασχολήσεως σε περιόδους ανάπτυξης της οικονομικής δραστηριότητας, αφού αναγκάζει τις επιχειρήσεις να αντιδρούν σε αυξήσεις της ζήτησεως μέσω της υπερωριακής απασχολήσεως. Επιπλέον, οι περιορισμοί στην μερική και προσωρινή απασχόληση (εκτός από την εποχιακή) συμβάλλει στην απροθυμία των επιχειρήσεων να προσλάβουν νέους υπαλλήλους. Για παράδειγμα, το ποσοστό της μερικής απασχόλησης στην συνολική απασχόληση το 1992 ήταν 2,2% για τους άνδρες και 7,2% για τις γυναίκες, ενώ τα αντίστοιχα μέσα ποσοστά στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι 4,3% και 30,8%.

Το σύστημα κοινωνικής προστασίας των άνεργων αποτελεί ένα ακόμα δομικό χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας. Τα επιδόματα ανεργίας στην Ελλάδα χρηματοδοτούνται από τον ΟΑΕΔ μέσω σχετικά μεγάλων σε έκταση εισφορών από εργοδότες και εργαζομένους με 1% και 2% επί του μισθού αντίστοιχα και σε κάποιο βαθμό από εισφορές του δημοσίου. Το σύστημα αυτό, αν και απαραίτητο για λόγους κοινωνικής δικαιοσύνης, συνεισφέρει στην ακαμψία των πραγματικών μισθών, (η

παρουσία αυτών των βοηθημάτων μειώνει το κόστος ευκαιρίας του χρόνου που αφιερώνεται στην αναζήτηση εργασίας καθώς επίσης παρέχει ισχυρά κίνητρα για παράλληλη απασχόληση σε παραοικονομικές δραστηριότητες), και συνεπώς, στην αδυναμία συμπίεσης της ανεργίας σε περιόδους που το πρόβλημα βρίσκεται σε ένταση.

Από την άλλη πλευρά, η ύπαρξη των επιδομάτων ενθαρρύνει την επίμονη αναζήτηση εργασίας της κατάλληλης ειδικότητας, οδηγώντας έτσι σε ορθότερη αξιοποίηση του υφισταμένου ανθρώπινου κεφαλαίου.

Η συνύπαρξη ενός μεγάλου αριθμού κενών θέσεων με έναν μεγάλο αριθμό εγγεγραμμένων άνεργων είναι αποτέλεσμα της ατελούς λειτουργίας της αγοράς εργασίας και αποτελεί ένδειξη ότι η ανεργία στην Ελλάδα είναι σε σημαντικό βαθμό διαρθρωτικής φύσεως. Υπάρχει δηλαδή σοβαρή αντιστοιχία μεταξύ ζήτησεως και προσφοράς εργασίας σε διαφορετικές ειδικότητες ή στην ίδια ειδικότητα σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές. Η παρατήρηση αυτή προσδιορίζει και την ενδεικνυόμενη μέθοδο επιλύσεως του προβλήματος, δηλαδή την προσπάθεια τόνωσης της κινητικότητας των εργαζομένων. Αν όμως, η πολιτική ενισχύσεως της κινητικότητας των εργαζομένων μεταξύ γεωγραφικών περιοχών εμπεριέχει σημαντικό κοινωνικό κόστος, η πολιτική ενισχύσεως της κινητικότητας μεταξύ ειδικοτήτων μέσω προγραμμάτων συστηματικής και συνεχούς κατάρτισεως είναι αναγκαία και κοινωνικά επωφελής.

Η βασική αδυναμία περιορισμού της ανεργίας μέσω της δημιουργίας νέων ευκαιριών απασχολήσεως, οφείλεται κατά ένα μεγάλο μέρος στην καθήλωση των επενδύσεων κεφαλαίου την τελευταία δεκαετία. Πράγματι, υπάρχει μία έντονη αντίστροφη σχέση μεταξύ του ποσοστού των ανέργων και των ιδιωτικών επενδύσεων παγίου κεφαλαίου για την ελληνική οικονομία.

Για παράδειγμα, η μέση ετήσια ποσοστιαία μεταβολή των συνολικών επενδύσεων ήταν 9,3% στην περίοδο 1961-1970, μειώθηκε σε 2,8% στην περίοδο 1971-1980 και προσέγγισε το 0,0% στην περίοδο 1981-1990. Τέλος, στην τριετία 1991-1993, ανέκαμψε υπερβαίνοντας το 1%. Τα ανωτέρω μεγέθη είναι αντίστροφα με αυτά που αναλύσαμε για την ανεργία. Η επιβράδυνση της οικονομικής αναπτύξεως μετά την πρώτη πετρελαϊκή κρίση του 1973, αποτέλεσε μόνιμο χαρακτηριστικό της ελληνικής οικονομίας κυρίως λόγω της σημαντικής πτώσεως των δημοσίων και ιδιωτικών επενδύσεων και αύξηση της ανεργίας. Παράλληλα, το μέσο ποσοστό ανεργίας, αυξήθηκε από 4,9% στην περίοδο 1964-1970 σε 7,1% στην περίοδο 1981-1990.

Τα τελευταία χρόνια (1998-2002) παρά την επιτάχυνση του ρυθμού ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας, η συνολική απασχόληση δεν φαίνεται ότι παρα-

κολούθησε στον ίδιο βαθμό την εξέλιξη αυτή. Ο ρυθμός ανόδου του ΑΕΠ της χώρας ξεπέρασε το 4% το 2000 σε σχέση με 3,4% το 1999. Συνέπεια αυτού, σημειώθηκε αύξηση της απασχόλησης κατά 1,2% το 2000, σε σχέση με τον ρυθμό αύξησης του συνολικού εργατικού δυναμικού κατά 0,4%, έναντι μείωσης της απασχόλησης κατά 0,7% και παράλληλης αύξησης του εργατικού δυναμικού κατά 0,2% το έτος 1999. Ως εκ τούτου, το ποσοστό ανεργίας υποχώρησε στο 11,3% το 2000 από 12% το 1999.

Το 2000 3,94 εκατ. άτομα είχαν απασχόληση σε σχέση με 3,89 το 1999. Στην περίοδο εφαρμογής του προγράμματος σύγκλισης 1994-99, η απασχόληση αυξήθηκε κατά 35 χιλ. άτομα ετησίως, σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΣΥΕ. Η αύξηση αυτή ήταν μεγαλύτερη στον τομέα των υπηρεσιών και στον κατασκευαστικό τομέα, ενώ η απασχόληση στον πρωτογενή τομέα και στη μεταποίηση μειώθηκε. Στην ίδια περίοδο, το εργατικό δυναμικό της χώρας αυξήθηκε κατά 52 χιλ. άτομα ετησίως ή κατά 1,4% ετησίως, ποσοστό αρκετά μεγαλύτερο από το αντίστοιχο ποσοστό στις χώρες της Ευρωζώνης (0,6%).

Οι εξελίξεις στο εργατικό δυναμικό συνδέονται άμεσα με τις εξελίξεις στην προσφορά εργασίας. Η άνοδος του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και η είσοδος οικονομικών μεταναστών προσδιόρισαν την ταχεία αύξηση της προσφοράς εργασίας. Η ταχύτερη αύξηση του εργατικού δυναμικού σε σχέση με την αύξηση της απασχόλησης είχε ως αποτέλεσμα την άνοδο του ποσοστού ανεργίας στο 12% το 1999 από 11,2% το 1998. Μάλιστα κατά το έτος 2001 υπήρξε αύξηση της απασχόλησης κατά 1,5% το 2001 και 1,6% το 2002, και υποχώρηση του ποσοστού ανεργίας σε 10,4% και 9,5% το 2001 και 2002, αντίστοιχα.

Σύμφωνα με τις επιχειρηματικές προβλέψεις για την απασχόληση, με βάση τα στοιχεία των Ερευνών Οικονομικής Συγκυρίας του ΙΟΒΕ, εκτιμάται ότι η απασχόληση στη μεταποίηση θα παραμείνει στάσιμη, ενώ σημαντική αύξηση της απασχόλησης θα σημειωθεί στον κατασκευαστικό τομέα και μικρότερη στις επιχειρήσεις λιανικού εμπορίου.

Οι προβλέψεις για την επόμενη διετία είναι αισιόδοξες. Σύμφωνα με τις προβλέψεις του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας, προσδοκείται ότι η διατήρηση αλλά και η περαιτέρω ενίσχυση της αναπτυξιακής διαδικασίας της ελληνικής οικονομίας την επόμενη διετία, σε συνδυασμό με την εφαρμογή των μέτρων για μεγαλύτερη ελαστικότητα της αγοράς εργασίας, θα επιφέρουν ταχύτερη αύξηση στην απασχόληση και ταυτόχρονη μείωση της ανεργίας.

Στις χώρες της Ζώνης του Ευρώ, υπήρξε υποχώρηση του ρυθμού μεγέθυνσης από 3,5% το 2000 σε 3,1% το 2001, οι διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας επέφεραν αύξηση της απασχόλησης και μείωση του ποσοστού ανεργίας σε 9% το 2000, 8,3% το 2001 και 7,9% το 2002, από 11,7%, ποσοστό-ρεκόρ το 1997.

Οι μέσες ακαθάριστες ονομαστικές αποδοχές ανά απασχολούμενο στο σύνολο της οικονομίας αυξήθηκαν το 2000 κατά 4,5%, έναντι 4,8% το 1999. Ο ρυθμός ανόδου των μέσων πραγματικών αποδοχών διαμορφώθηκε σε χαμηλότερο από του 1999 επίπεδο, ως συνέπεια της πληθωριστικής έξαρσης το 2000: 1,8% έναντι 2,4% το 1999. Υποχώρηση επίσης σημείωσε και η παραγωγικότητα της εργασίας. Ο ρυθμός αύξησης του μέσου προϊόντος εργασίας ήταν το 2000 2,9%, έναντι της πολύ μεγαλύτερης αύξησης κατά 4,1% το 1999, με αποτέλεσμα την επιτάχυνση του ρυθμού ανόδου του ονομαστικού κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος σε 1,5% από 0,6% το 1999. Η επιτάχυνση του πληθωρισμού το 2000 προσδιορίζει επιβράδυνση του ρυθμού μείωσης του πραγματικού ανά μονάδα προϊόντος κόστους εργασίας. Δε-δομένου του ρυθμού αύξησης των ονομαστικών αποδοχών και του μέσου προϊόντος εργασίας, μειώθηκε κατά 1,2%, έναντι μείωσης 1,4% το 1999.

Για το 2001, έτος εκκίνησης της εποχής ευρώ και για την Ελλάδα, υπήρξε αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας κατά 3,4% και αύξηση κατά 5% των μέσων ακαθάριστων αποδοχών ανά απασχολούμενο. Ο ρυθμός αύξησης του ανά μονάδα προϊόντος ονομαστικού κόστους εργασίας διαμορφώθηκε στο 1,5%, ενώ το πραγματικό κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος υποχώρησε περαιτέρω (-1,5%).

**Πίνακας 2**  
**Απασχόληση, αμοιβές, παραγωγικότητα και κόστος εργασίας**

ΕΤΟΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
1982	5,8	-0,8
1983	7,9	1,1
1984	8,1	0,4
1985	7,8	1,0
1986	7,4	0,3
1987	7,4	-0,1
1988	7,7	1,7
1989	7,5	0,4
1990	7,0	1,3
1991	7,7	-2,3
1992	8,7	1,4
1993	9,7	1,0

1994	9,6	1,9
1995	10,0	0,9
1996	10,3	1,3
1997	9,6	-0,5
1998	11,1	2,6
1999	12,0	-0,7
2000	11,1	1,2
2001	10,5	1,5

### 3. Η εξέλιξη της ανεργία κατά γεωγραφικά διαμερίσματα

Στο 10,5% του εργατικού δυναμικού υποχώρησε το 2001 η ανεργία, από 11,1% το 2000, σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΣΥΕ. Η εξέλιξη από μόνη της είναι ευνοϊκή, θα ήταν όμως ευνοϊκότερη αν είχε προκύψει από άνοδο της απασχόλησης. Γιατί, ο μεν αριθμός των ανέργων υποχώρησε κατά 35 χιλιάδες άτομα, όμως υποχώρησε και ο αριθμός των απασχολουμένων κατά 33,5χιλ.

Ευνοϊκή, βέβαια, εξέλιξη είναι η σημαντική μείωση των μακροχρόνια ανέργων (πάνω από έναν χρόνο) κατά 48 χιλιάδες, στο 52% του συνόλου.

Όσον αφορά την ανεργία στις περιφέρειες, περισσότερο πλήττεται η Δυτική Μακεδονία με την ανεργία στο 15,9% του εργατικού δυναμικού, αυξημένη κατά 1 μονάδα το 2001, και σε σταθερά ανοδική πορεία από το 1997.

Αμέσως επόμενη είναι η Στερεά Ελλάδα, με ποσοστό ανεργίας 13,3%, με την κατά 0,6 μονάδες υποχώρηση το 2001 να ανακόπτει την ανοδική πορεία της περασμένης πενταετίας.

Το τρίτο υψηλότερο ποσοστό ανεργίας έχει η Θεσσαλία (12,2%) με οριακή μείωση το 2001 και επόμενη η Ήπειρος με 12,1%, με άνοδο κατά 1 σχεδόν ποσοστιαία μονάδα το 2001.

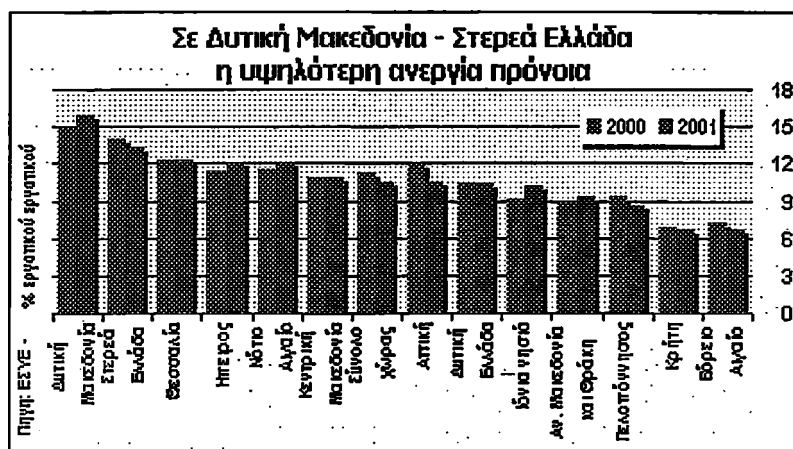
Υψηλή είναι και η ανεργία στο Νότιο Αιγαίο, στο 12,1% του εργατικού δυναμικού, με σταθερά ανοδική πορεία την περασμένη πενταετία, με τα χαμηλότερα ποσοστά κατά τη διάρκεια της τουριστικής περιόδου να υπεραντισταθμίζονται από τα πολύ υψηλά των υπόλοιπων μηνών (16%).

Η μεγαλύτερη άνοδος του ποσοστού ανεργίας πέρυσι, κατά 1,2 ποσοστιαίες μονάδες, σημειώθηκε στα Νησιά του Ιονίου, στο 10,2%, με έντονα ανοδική τάση τα τελευταία χρόνια.



Στην Αττική η ανεργία την περασμένη τριετία ακολουθεί πορεία υποχώρησης, με μείωση του ποσοστού κατά 1,6 μονάδες (η μεγαλύτερη μείωση στη χώρα) στο 10,4%.

Τις καλύτερες επιδόσεις έχει το Βόρειο Αιγαίο, με την ανεργία στο 6,6% του εργατικού δυναμικού, και σε σταθερή πορεία υποχώρησης από 10,7% του έτους 1998. Λόγο υψηλότερο είναι το ποσοστό ανεργίας στην Κρήτη (6,7%), υποχωρεί όμως σταθερά από το 1998.



#### 4. Ποσοστά ανεργίας νέων

Σύμφωνα με επίσημα στοιχεία της Ε.Ε. η Ελλάδα διατηρεί σταθερά τα πρωτεία σε έναν τομέα.: Είναι πρώτη στην ανεργία των νέων, με το 1/3 σχεδόν των νέων κάτω των 25 ετών χωρίς εργασία. Μέσα στην ηλικιακή αυτή ομάδα περισσότερο πλήττονται οι γυναίκες, με το ποσοστό ανεργίας σε αυτές να φτάνει το 38%! Τα στοιχεία αυτά ευλόγως δημιουργούν ερωτηματικά, όσον αφορά την αποτελεσματικότητα των χρηματοδοτούμενων από την ΕΕ προγραμμάτων ενίσχυσης της απασχολησιμότητας.

Σε λίγο καλύτερη θέση βρίσκονται η Ιταλία και η Ισπανία. Η τελευταία μάλιστα έχει μεν υψηλότερο ποσοστό ανεργίας απ' ό,τι η Ελλάδα (13,1% έναντι 11%), η ανεργία των νέων τους όμως είναι αρκετά χαμηλότερη (29,5% και 24,5%).

Ως επίτευγμα της οικονομικής πολιτικής αναφέρεται συχνά ότι ο ρυθμός ανάπτυξης της Ελλάδας είναι αρκετά υψηλότερος από τον μέσο όρο της ΕΕ.

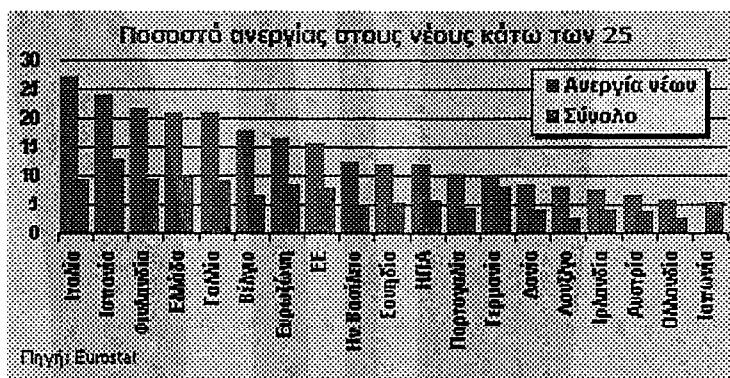
Πιο συγκεκριμένα στο 7,7% του εργατικού δυναμικού διατηρήθηκε για το 2001 η ανεργία στην ΕΕ και στο 8,4% στην Ευρωζώνη. Για την Ελλάδα το 2001 υποχώρησε στο 10%. Το ποσοστό αυτό είναι το δεύτερο υψηλότερο στην ΕΕ, μετά την Ισπανία και βέβαια σε μεγάλη απόσταση από τις επιδόσεις χωρών, όπως η Πορτογαλία, η Δανία, η Ιρλανδία, η Αυστρία και η Ολλανδία με ποσοστά μικρότερα του 5%. Στην Ολλανδία

μάλιστα η ανεργία υποχώρησε στο 2,4% του εργατικού δυναμικού. Αρκετά υψηλότερο όμως είναι το ποσοστό ανεργίας στους νέους κάτω των 25 ετών. Στην ΕΕ το ποσοστό διατηρείται στο 15,5% τον τελευταίο χρόνο, κινείται όμως ανοδικά στη Γερμανία (+1 μονάδα στο 9,9%), τη Γαλλία (+ 2 μονάδες στο 20,8%), την Ιρλανδία (+1,5% στο 7,6%), την Αυστρία (+1 μονάδα στο 6,5%) και στις Πορτογαλία και Φινλανδία (+1,5 μονάδα στο 10,2% και 21,5% αντίστοιχα).

Και εδώ οι επιδόσεις της Ελλάδας απέχουν πολύ από τον μέσο όρο της ΕΕ. Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΣΥΕ ως νέοι άνεργοι προσδιορίζονται οι ηλικίας 15-29 ετών, και όχι ως 25 ετών, σύμφωνα με τον ορισμό της Eurostat. Έτσι, το ποσοστό ανεργίας των νέων 23% του 3<sup>ου</sup> τριμήνου του 2001 μάλλον θα ήταν υψηλότερο αν αφορούσε τους νέους ως 25 ετών, δεδομένου ότι στην ηλικιακή ομάδα 25-29 ετών το επίπεδο απασχόλησης είναι υψηλότερο. Σημειώνεται μάλιστα ότι τα προηγούμενα έτη η ανεργία των νέων έως 25 ετών κυμαινόταν στο 30%. Έστω και έτσι, η Ελλάδα έχει το 4<sup>ο</sup> υψηλότερο ποσοστό ανεργίας των νέων μετά την Ιταλία, την Ισπανία και τη Φινλανδία.

Οι χαμηλές επιδόσεις της Ελλάδας στην αντιμετώπιση της ανεργίας, πέραν των δυσκαμπιών της αγοράς εργασίας (π.χ. η χώρα με την περισσότερη απελευθερωμένη αγορά εργασίας, η Ολλανδία, έχει και το χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας, συνολικής και στους νέους), αντανakλούν και την αναποτελεσματικότητα των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης, καθώς και των προγραμμάτων της επιδοτούμενης απασχόλησης.

Δεν πρέπει, εξάλλου, να παραβλέπεται το ότι η μείωση των ανέργων θα συνεισέφερε σημαντικά στη μείωση των πιέσεων στα οικονομικά της κοινωνικής ασφάλισης, δεδομένου ότι με το ισχύον σύστημα, οι σημερινοί εργαζόμενοι με τις εισφορές τους καλύπτουν τις συντάξεις των σημερινών συνταξιούχων.



Αναλυτικότερα, όσον αφορά στη διάρθρωση της ανεργίας της Ελλάδας το δ' τρίμηνο του 2001:

- Η ανεργία μειώθηκε ταχύτερα για τις γυναίκες κατά 1,4 ποσοστιαίες μονάδες έναντι 0,3% για τους άντρες, τα δε ποσοστά ανεργίας ανέρχονται σε 14,9% και 6,7% αντίστοιχα.
- Το 47,9% των ανέργων (208,3 χιλιάδες) εισήλθαν για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας έναντι 222,3 χιλιάδων το γ' τρίμηνο του 2000, παρουσιάζοντας μείωση 6,3%.
- Από το συνολικό αριθμό των ανέργων το 39,3% (165 χιλιάδες) αναζητούσε αποκλειστικά πλήρη απασχόληση και το 2,2% (9,2 χιλιάδες) αποκλειστικά μερική απασχόληση.
- Εισήλθαν στην αγορά εργασίας 47.944 άτομα που κατά το προηγούμενο έτος είχαν δηλώσει νοικοκυρές, εκ των οποίων 17.109 βρήκαν απασχόληση και 30.835 κατεγράφησαν ως άνεργες. Επίσης, από 89.788 άτομα τα οποία το προηγούμενο έτος ήταν σπουδαστές ή μαθητές, 48.902 βρήκαν απασχόληση και 40.866 κατεγράφησαν ως άνεργοι.
- Ο αριθμός των ανέργων ηλικίας 15-29 ετών παρουσίασε μείωση κατά 32,4 χιλιάδες ή ποσοστό 12,7% .
- Σημαντική μείωση κατά 12,4% παρατηρείται και στον αριθμό των μακροχρόνια ανέργων.
- Τη μεγαλύτερη μείωση στο ποσοστό ανεργίας σε σχέση με το γ' τρίμηνο του 2000 παρουσίασαν οι Περιφέρειες Αττικής, Β. Αιγαίου και Πελοποννήσου. Τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας καταγράφονται στις Περιφέρειες Κρήτης, Β. Αιγαίου και Ιονίων Νήσων ενώ τα υψηλότερα στη Δ. Μακεδονία, Στ. Ελλάδα και Εύβοια και στην Περιφέρεια Ηπείρου.
- Όσον αφορά στην απασχόληση καταγράφεται αύξηση 0,7% στον τριτογενή τομέα της οικονομίας και μείωση 0,6% στον δευτερογενή και 7,1% στον πρωτογενή τομέα.

## 5. Η θέση των νέων στην αγορά εργασίας

Ο αριθμός των νέων ηλικίας 15 μέχρι 24 ετών, σε αντίθεση με τον συνολικό πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας, στην διάρκεια της εξαετίας 1995-2001 παρουσίασε συνεχή μείωση. Το ποσοστό της εν λόγω μείωσης ανέρχεται σε 3,3% (περισσότερα από 47.000 άτομα). Κατά την ίδια περίοδο, ο αριθμός των νέων που δεν εντάχθηκαν στο εργατικό δυναμικό, παρέμειναν δηλαδή για διάφορους λόγους εκτός αγοράς εργασίας, αυξήθηκε

κατά 7.000 άτομα περίπου. Ως αποτέλεσμα αυτών των μεταβολών οι νέοι που ανήκουν στο εργατικό δυναμικό μειώνονται περισσότερο από 54.000 άτομα ήτοι 9,8%.

Οι μεταβολές κατά φύλο είναι δυσμενέστερες στην περίπτωση των ανδρών από ότι στις γυναίκες. Το 57,0% της μείωσης του αριθμού των νέων στο σύνολο του πληθυσμού και το 71,5% της μεταβολής στο εργατικό δυναμικό αντιστοιχεί στους άνδρες. Η δε μεγέθυνση του πληθυσμού που δεν εντάσσεται στην αγορά εργασίας στους άνδρες είναι πολύ μεγαλύτερη από ότι η συνολική μεταβολή.

Υφίσταται, λοιπόν, μείωση της ποσοστιαίας συμμετοχής των νέων, τόσο στο σύνολο του πληθυσμού όσο και στο συνολικό εργατικό δυναμικό, καθώς και μείωση του ποσοστού συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό (ως προς το αντίστοιχο σύνολο του πληθυσμού των νέων).

### ***5.1. Οι μεταβολές στην απασχόληση την περίοδο 1995-2001***

Στη διάρκεια της εξαετίας 1995-2001, σε αντίθεση με την αύξηση που σημείωσε η απασχόληση στο σύνολο της Χώρας, η απασχόληση των νέων μειώθηκε κατά 14,0% περίπου. Στην προαναφερθείσα περίοδο χάθηκαν 55.538 θέσεις εργασίας όσον αφορά τους νέους, ενώ από αυτές οι 37.574 ή το 69,0% της μείωσης την αφορά σε νέους άνδρες. Η ποσοστιαία μείωση στην εν λόγω περίοδο, των νέων ανδρών φθάνει το 16,0%, ενώ στις νέες γυναίκες το 11%.

Ο λόγος απασχόλησης/πληθυσμού, (δηλαδή ο λόγος απασχόλησης ως προς τον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας), μειώνεται συνεχώς και είναι μικρότερος από το ήμισυ του αντίστοιχου λόγου απασχόλησης του συνολικού πληθυσμού, τόσο στο σύνολο των δύο φύλων όσο και στην κατά φύλο ανάλυση. Ο λόγος απασχόλησης/πληθυσμού των νέων ήταν 24,5% έναντι 56,7% του συνόλου κατά το 2001, ενώ ο αντίστοιχος δείκτης για τις γυναίκες, τόσο για τις νέες όσο και για το σύνολο των γυναικών, είναι μικρότερος από τον αντίστοιχο των ανδρών.

Η συμμετοχή των απασχολούμενων νέων γυναικών στο αντίστοιχο σύνολο των νέων αυξάνεται κατά τα έτη αναφοράς, ενώ είναι υψηλότερη από την αντίστοιχη του συνόλου των απασχολούμενων γυναικών.

### ***5.2. Οι μεταβολές της ανεργίας κατά την περίοδο 1995-2001***

Το ποσοστό ανεργίας των νέων, παρέμεινε το 2001 κατά πολύ υψηλότερο από το αντίστοιχο μέγεθος για το σύνολο του πληθυσμού. Επίσης παρά την μείωση των

θέσεων εργασίας των νέων ανδρών, το ποσοστό ανεργίας των νέων γυναικών παραμένει υψηλότερο από το αντίστοιχο των ανδρών (42,2% έναντι 22,8% το 2001). Η ανωτέρω διαφορά μεταξύ των φύλων ισχύει και για το σύνολο των ανέργων (6,6% έναντι 15,9% το 2001).

Η ποσοστιαία μεταβολή του αριθμού των νέων ανέργων στην διάρκεια της πενταετίας υπήρξε μηδενική. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η αρνητική μεταβολή στους νέους άνδρες ισοσκελιζείται από την ισόποση, περίπου, θετική μεταβολή των νέων γυναικών. Η συμμετοχή των νέων ανέργων ως προς το αντίστοιχο σύνολο των ανέργων μειώνεται συνεχώς, (από 40,4% το 1995 στο 36,5% το 2001), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των νέων ανδρών είναι μικρότερο από αυτό των νέων γυναικών. Η αναλογία των νέων ανέργων γυναικών ως προς το σύνολο των νέων ανέργων φθάνει το 63,5% το 2001, ενώ παρουσιάζει αυξομειώσεις στην κατά έτος ανάλυση.

### **5.3. Νεοεισερχόμενοι άνεργοι**

Οι άνεργοι που εισέρχονται για πρώτη φορά στην κατάσταση της ανεργίας, ενώ δεν ξεπερνούν το 50,0% του συνόλου των ανέργων, στην κατηγορία των νέων ξεπερνούν το 79% (του αντίστοιχου συνόλου των νέων ανέργων). Τα ποσοστά αυτά είναι μειωμένα όσον αφορά τους άνδρες και αυξημένα στις γυναίκες. Εν τούτοις εάν υπολογιστεί το ποσοστό των νέων έναντι του αντίστοιχου συνόλου των νεοεισερχόμενων ανέργων, στους άνδρες το ποσοστό αυτό είναι υψηλότερο έναντι των αντίστοιχων του συνόλου και των γυναικών. Οι μεταβολές στους νεοεισερχόμενους ανέργους στην κατηγορία των νέων, στην περίοδο 1995-2001 χαρακτηρίζονται και πάλι από την μείωση των νέων ανδρών και την αύξηση των νέων γυναικών. Η αναλογία των νέων γυναικών στο σύνολο των νέων είναι διαχρονικά μικρότερη από την αντίστοιχη αναλογία του συνόλου των γυναικών.

### **5.4. Μακροχρόνια ανεργία**

Ο ρυθμός αύξησης του αριθμού των ανέργων που παραμένουν χωρίς δουλειά για διάστημα μεγαλύτερο από ένα έτος είναι υψηλότερος από τον αντίστοιχο του συνόλου των ανέργων. Είναι μεγαλύτερος από τον μέσο όρο, τόσο στην περίπτωση των νέων γυναικών, όσο και στην περίπτωση του συνόλου των γυναικών.

Η αναλογία των μακροχρόνια ανέργων επί του αντίστοιχου συνόλου των ανέργων είναι μικρότερη στους νέους από αυτήν του συνόλου. Στις νέες γυναίκες όσο

και στο σύνολο των γυναικών η αναλογία αυτή, στην περίοδο 1995-2001, είναι μεγαλύτερη από τις αντίστοιχες των δύο φύλων και των ανδρών.

Η μακροχρόνια ανεργία δεν πλήττει εξίσου τα δύο φύλα. Το 42,3% των ανέργων νέων ανδρών δεν έχουν εργαστεί για περισσότερο από ένα χρόνο, ενώ στις νέες γυναίκες το ποσοστό φθάνει το 60,2%. Η αναλογία των νέων γυναικών στο σύνολο των νέων είναι διαχρονικά μεγαλύτερη από την αντίστοιχη αναλογία του συνόλου των γυναικών. Οι νέοι μακροχρόνια άνεργοι αντιστοιχούν το 2001 στο 34,4% του συνόλου των μακροχρόνια ανέργων, ενώ το ποσοστό αυτό μειώνεται συνεχώς.

#### **5.4. Άνεργοι νέοι που έχουν εργασθεί στο παρελθόν**

Κατά το 2001, οι άνεργοι που είχαν εργασθεί στο παρελθόν αποτελούν το 50% του συνόλου των ανέργων, ενώ οι νέοι αυτής της κατηγορίας αποτελούν το 21% του συνόλου των ανέργων νέων και το 15% του συνόλου των ανέργων αυτής της κατηγορίας. Παρόλο που τα αντίστοιχα ποσοστά στους άνδρες είναι μεγαλύτερα από εκείνα των γυναικών και των νέων, ο αριθμός των γυναικών σε όλες τις κατηγορίες είναι μεγαλύτερος από των ανδρών.

Το μεγαλύτερο ποσοστό (50%) των ανέργων νέων διαθέτει απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης, ενώ ιδιαίτερα υψηλό είναι το ποσοστό των νέων γυναικών - επί του συνόλου των ανέργων νέων - που κατέχουν τίτλο σπουδών ανώτερης βαθμίδας.

Μεγάλο μέρος των ανέργων - επί του συνόλου - συγκεντρώνουν οι κλάδοι της μεταποίησης, του Εμπορίου και του Τουρισμού - επισιτισμού, ενώ όσο αφορά τους άνδρες ακολουθούν οι κλάδοι των Μεταφορών και των Κατασκευών. Μεγάλο μέρος των ανέργων στους παραπάνω κλάδους, παραμένει στην ανεργία για διάστημα μεγαλύτερο του ενός χρόνου. Υψηλό παραμένει επίσης το ποσοστό της μακροχρόνιας ανεργίας και στους υπόλοιπους κλάδους.

Η μεγαλύτερη αναλογία των νέων ανέργων εμφανίζεται στον τριτογενή τομέα με ποσοστό 68%, ενώ για τις γυναίκες το ποσοστό φθάνει το 78% αποτελώντας έτσι το 66% του συνόλου στον τομέα αυτό. Παρ' όλη την υψηλή αναλογία οι νέοι άνεργοι αποτελούν το 17% του συνόλου των ανέργων στον τομέα αυτό.

Στον δευτερογενή τομέα οι νέοι άνεργοι αποτελούν το 27% του συνόλου των νέων ανέργων και το 12% του συνόλου των ανέργων στον τομέα αυτό. Για τους νέους άνδρες η αναλογία στο σύνολο των νέων ανδρών φθάνει το 39%, ενώ για τις νέες γυναίκες το 18%.

Τέλος στον πρωτογενή τομέα οι νέοι άνεργοι αποτελούν το 5% του συνόλου των νέων ανέργων και το 22% του συνόλου των ανέργων στον τομέα αυτό. Στους νέους άνδρες η αναλογία στο σύνολο των νέων ανδρών φθάνει το 7%, ενώ στις νέες γυναίκες το 4%.

### **5.6. Η απασχόληση κατά τομέα παραγωγής**

Στην διάρκεια των ετών 1995-2001 η απασχόληση των νέων μειώνεται συνεχώς και κατά τομέα παραγωγής. Η μεγαλύτερη μείωση σημειώνεται στον δευτερογενή τομέα της οικονομίας με ποσοστό 46,3% επί της συνολικής μείωσης των νέων, ενώ στον τριτογενή τομέα το ποσοστό είναι 28,9% και στον πρωτογενή τομέα 24,8%. Η μείωση της απασχόλησης των νέων ανδρών, τόσο σε απόλυτους αριθμούς όσο και ποσοστιαίες μεταβολές είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη μείωση των νέων γυναικών, με εξαίρεση την ποσοστιαία μείωση στον πρωτογενή τομέα παραγωγής όπου είναι μεγαλύτερη.

Όσον αφορά την κατανομή της απασχόλησης των νέων κατά τομέα παραγωγής, το 1997, είναι 58% στον τριτογενή τομέα, 25% στον δευτερογενή τομέα και 17% στον πρωτογενή. Ειδικότερα για τους νέους άνδρες τα ποσοστά ανά τομέα παραγωγής διαφοροποιούνται με μεγαλύτερα ποσοστά στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα (τα ποσοστά είναι αντίστοιχα 19% και 32%) και μικρότερα στον τριτογενή 49%. Η κατανομή τους δε, διαφέρει από αυτή του συνόλου των ανδρών όπου η απασχόληση στον τριτογενή τομέα φθάνει το 54%, στον πρωτογενή το 18% και στον δευτερογενή το 28%. Η κατανομή της απασχόλησης των νέων γυναικών είναι μικρότερη στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα (13% και 16% αντίστοιχα) και μεγαλύτερη στον τριτογενή τομέα, όπου φθάνει το 71%. Σε σχέση με την κατανομή της απασχόλησης στο σύνολο των γυναικών αυτή παρουσιάζεται αυξημένη στις νέες γυναίκες στον δευτερογενή και τριτογενή τομέα και μειωμένη στον πρωτογενή.

Στον πρωτογενή τομέα παραγωγής οι νέοι αποτελούν το 7% του συνόλου των απασχολούμενων το οποίο διαφοροποιείται ανά φύλο και ανέρχεται στο 9% για τους άνδρες και στο 6% για τις γυναίκες.

Στον δευτερογενή τομέα το ποσοστό των νέων επί του συνόλου των απασχολούμενων είναι 10%, με το ποσοστό των ανδρών στο 9% και των γυναικών στο 12%.

Τέλος στον τριτογενή τομέα τα ποσοστά συμμετοχής των νέων είναι 9% επί του συνόλου, 7% των ανδρών και 11% των γυναικών.

Η αναλογία των νέων γυναικών στο σύνολο των νέων απασχολούμενων φθάνει το 51% στον τριτογενή τομέα, το 32% στον πρωτογενή τομέα και 26% στον δευτερογενή τομέα. Οι αναλογίες αυτές είναι μεγαλύτερες από τις αντίστοιχες του συνόλου των απασχολούμενων γυναικών όσον αφορά τον δευτερογενή και τριτογενή τομέα και μικρότερη στον πρωτογενή τομέα. Αξιοσημείωτη είναι επίσης η διαχρονική υψηλή αναλογία των απασχολούμενων νέων γυναικών στον τριτογενή τομέα.

### **5.7. Η απασχόληση κατά θέση στο επάγγελμα**

Σύμφωνα με τα στοιχεία του 2001, επί του συνόλου των νέων απασχολούμενων το 65,4% είναι μισθωτοί, το 26,3% μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας και το 8,3% είναι αυτοαπασχολούμενοι. Για το σύνολο των απασχολούμενων τα παραπάνω ποσοστά διαμορφώνονται αντίστοιχα σε 54,8%, 11,9% και 33,3%. Όσον αφορά τους άνδρες, αξίζει να σημειωθεί ότι ενώ το σύνολο των απασχολούμενων που εργάζονται ως μη αμειβόμενα μέλη ανέρχεται σε ποσοστό περίπου 5%, το σύνολο των νέων με αυτήν την σχέση εργασίας φθάνει το ποσοστό 30,4%, αποτελώντας το 68% του συνόλου των νέων που εργάζονται ως μη αμειβόμενα μέλη. Η αύξηση που παρουσιάζεται στο σύνολο της απασχόλησης οφείλεται κυρίως στην αύξηση των μισθωτών και μη αμειβόμενων μελών, ενώ ως προς τους αυτοαπασχολούμενους η μείωση που σημειώνεται οφείλεται αποκλειστικά στη μείωση του ποσοστού των ανδρών που εργάζονται ως αυτοαπασχολούμενοι. Συνολικά η μείωση της απασχόλησης των νέων ισχύει για όλες τις κατηγορίες και για τα δύο φύλα. Σχετικά δε με την μισθωτή εργασία των νέων, το ποσοστό μείωσης επί του συνόλου είναι 62%, ενώ στους άνδρες η μείωση αυτή ανέρχεται στο 68% από-τελώντας το 76% της συνολικής μείωσης.

### **5.8. Η απασχόληση των νέων πλήρους-μερική**

Οι νέοι οι οποίοι απασχολούνται σε θέσεις πλήρους απασχόλησης επί του συνόλου των απασχολούμενων είναι πολύ λιγότεροι με αποτέλεσμα το ποσοστό της μερικής απασχόλησης στους νέους να είναι μεγαλύτερο. Είναι χαρακτηριστικό ότι το ποσοστό των νέων με μερική απασχόληση, τόσο στο σύνολο όσο και στις νέες γυναίκες, που επιθυμούσαν να ενταχθούν με θέση πλήρους απασχόλησης, αλλά δεν εύρισκαν τέτοια θέση, είναι μεγαλύτερο από τα αντίστοιχα σύνολα των μερικώς απασχολούμενων. Το ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων νέων που επιθυμούν θέσεις μερικής απασχόλησης φθάνει το 25% αυτών. Οι αναλογίες όσον αφορά το σύνολο των μερικώς απασχολούμενων για όσους επιθυμούν θέσεις πλήρους απασχόλησης ανέρχεται στο 41% και



στο 35% για όσους επιθυμούν θέσεις μερικής απασχόλησης. Τα ποσοστά αυτά διαφοροποιούνται στην κατά φύλο με ποσοστά 50% και 23% αντίστοιχα για τους άνδρες και 36% και 42% για τις γυναίκες.

### **5.9. Η ανασφάλεια της εργασίας στους νέους**

Οι απασχολούμενοι οι οποίοι αναζητούν εργασία αν και εργαζόμενοι αποτελούν μικρό ποσοστό (3,7%) στο σύνολο των απασχολουμένων, ενώ οι νέοι αποτελούν το 11,7% του αντίστοιχου συνόλου των νέων ή το 28% αυτής της κατηγορίας. Περίπου το 1/3 από αυτούς θεωρούν ότι υπάρχει κίνδυνος να χάσουν την εργασία που έχουν, την θεωρούν μεταβατική, ενώ περισσότεροι από τους μισούς αναζητούν άλλη εργασία επειδή επιθυμούν καλύτερες συνθήκες εργασίας. Οι παραπάνω διαπιστώσεις αφορούν τόσο το σύνολο των νέων απασχολουμένων όσο το σύνολο των απασχολουμένων γενικά με μεγαλύτερο το ποσοστό των ανδρών έναντι των γυναικών.

## **6. Κίνδυνος αποπληθωρισμού, εγχώρια ανεργία και οικονομική πολιτική**

Ο κίνδυνος αύξησης της ανεργίας στην Ελλάδα προέρχεται από τους συγκριτικά υψηλούς ρυθμούς ανάπτυξης της οικονομίας! Η αντίφαση είναι μόνον φαινομενική.

Γιατί εφόσον ένας διπλάσιος ή και τριπλάσιος ρυθμός ανάπτυξης στην Ελλάδα δεν βασίζεται τόσο στην εγγενή δυναμική της αύξησης της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας αλλά στις εξωγενείς κοινοτικές ενισχύσεις (ΚΠΣ) και σε μία μερικώς επεκτατική δημοσιονομική και νομισματική πολιτική (δαπάνες Ολυμπιάδας, μείωση επιτοκίων), είναι φυσικό να γίνεται στόχος πωλήσεων μέσω εισαγωγών των ξένων μεγάλων επιχειρήσεων ιδιαίτερα της Ευρώπης που λόγω ΟΝΕ θα έχουν μεγαλύτερη ευκολία και δυνατότητα πρόσβασης στην ελληνική αγορά.

Για να αντιληφθούμε τι πρόκειται να συμβεί στα επόμενα χρόνια, αρκεί να πούμε πως η Ιαπωνία αντιμετωπίζει για πολλαπλή φορά σήμερα πρόβλημα αποπληθωρισμού (δηλαδή, μείωσης των τιμών καταναλωτή), ενώ στις ΗΠΑ προβλέπεται κάμψη πληθωρισμού κατά μισή έως μία ποσοστιαία μονάδα και στην ΕΕ ο πληθωρισμός που ήδη κινείται πτωτικά στο 2% αναμένεται να υποχωρήσει περαιτέρω.

Οι υφιστάμενες αντιπληθωριστικές τάσεις σε ΗΠΑ-ΕΕ είναι πολύ πιθανόν να μετατραπούν σε αποπληθωριστικές εάν συνεχιστεί ακάθεκτη η πορεία προς την ύφεση εντός του 2002, αντί της ανάκαμψης που επισήμως προβλέπεται από τα μέσα του

προσεχούς έτους. Εννοείται πως σε ένα παρόμοιο διεθνές περιβάλλον ο ελληνικός πληθωρισμός δεν μπορεί παρά να ακολουθήσει πτωτικά και η κυβερνητική πρόβλεψη επικείμενης υποχώρησής του κάτω του 3% φαίνεται απολύτως ορθή.

Όμως, δεν πρόκειται για μία μηχανική και αυτόματη διαδικασία χωρίς κόστος. Αντιθέτως, επιβάλλεται και θα συνεχίσει να επιβάλλεται στις ελληνικές επιχειρήσεις η αναπροσαρμογή της τιμολογιακής τους πολιτικής επί το συντηρητικότερον μέσω του εξωθενωτικού ανταγωνισμού τιμών των εισαγομένων.

Με το ευρώ να απλοποιεί τα πράγματα και την ελληνική οικονομία να συντηρεί μία ισχυρή ζήτηση που στο εξωτερικό πλέον δεν υπάρχει, είναι λογικό να αναμένεται μία μετατόπιση του ενδιαφέροντος πολλών μεγάλων ευρωπαϊκών επιχειρήσεων από υπερπόντιες αλλά καταθλιπτικές αγορές (όπως της Ν.Α. Ασίας ή των ΗΠΑ) σε μικρές αλλά ακόμη δυναμικές αγορές της Ευρωζώνης όπως η ελληνική. Και το μέσον αποβίβασης στην ελληνική αγορά θα είναι ένας σκληρός πόλεμος τιμών από τις μεγάλες πολυεθνικές και αλυσίδες λιανικής που θα έχει σαν αποτέλεσμα τον σοβαρό περιορισμό περιθωρίου των ελληνικών επιχειρήσεων και μία δραματική αναζήτηση περικοπών σε κόστη που ήδη έχει ξεκινήσει.

Καθώς το κόστος εργασίας αποτελεί τον σημαντικότερο παράγοντα του συνολικού κόστους παραγωγής, είναι λογικό -κατά το πρότυπο και των ξένων επιχειρήσεων- οι περικοπές δαπανών να στραφούν πρωτίστως στο τομέα μείωσης πλεονάζοντος προσωπικού. Μολονότι, οι περιορισμοί απολύσεων είναι στην Ελλάδα μεγαλύτεροι από το εξωτερικό, η τάση αύξησης της ανεργίας θεωρείται αναπόφευκτη ελλείψει ισχυρής ανταγωνιστικότητας των ελληνικών επιχειρήσεων. Από την άποψη αυτή, ο προσανατολισμός προτεραιοτήτων στην αντιμετώπιση της ανεργίας δια μέσου της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας αποτελεί, πράγματι, το πρώτιστο καθήκον της οικονομικής πολιτικής σήμερα.

1. Εξέλιξη του εργατικού δυναμικού					
Έτος	Πληθυσμός 11-64 ετών (χιλ.)	Εργατικό δυναμικό (χιλ.)	Εργατικό δυναμικό ως % πληθυσμού 11-64 ετών		
1995	6.775	4.248	62,7		
1996	6.795	4.318	63,5		
1997	6.792	4.263	62,8		
1998	6.925	4.461	64,4		
1999	6.922	4.472	64,6		

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε., "Ερευνα Εργατικού Δυναμικού".

2. Απασχολούμενοι και άνεργοι					
Έτος	Εργατικό δυναμικό (χιλ.)	Απασχολούμενοι		Άνεργοι	
		χιλ.	% εργ. δυναμικού	χιλ.	% εργ. δυναμικού
1995	4.248	3.824	90,0	424	10,0
1996	4.318	3.872	89,7	446	10,3
1997	4.263	3.854	90,4	409	9,6
1998	4.461	3.967	88,9	494	11,1
1999	4.472	3.940	88,1	532	11,9

Πηγή: Βλ. Πίνακα 1.

3. Κατανομή των απασχολούμενων κατά τομή παραγωγής (%)			
Έτος	Πρωτογενής παραγωγή	Δευτερογενής παραγωγή	Υψηλότες
1995	20,4	23,2	56,4
1996	20,3	22,9	56,8
1997	19,6	22,5	57,7
1998	17,7	23,0	59,3
1999	17,0	22,9	60,1

Πηγή: Βλ. Πίνακα 1.

4. Κατανομή απασχολούμενων κατά γεωγραφικές περιοχές (%)					
Γεωγραφική περιοχή	1995	1996	1997	1998	1999
Μακεδονία και Θράκη	26,5	26,4	26,7	24,8	25,0
Ηπειρος	2,7	2,5	2,5	2,6	2,6
Θεσσαλία	6,7	6,9	7,1	7,0	6,9
Ιόνια νησιά	2,0	2,0	1,9	1,9	1,9
Δυτική Ελλάδα	5,7	5,9	6,0	5,9	5,7
Στερεά Ελλάδα	4,4	4,4	4,2	4,6	4,4
Αττική	36,7	36,2	36,5	37,8	38,9
Πελοπόννησος	5,8	5,9	5,4	5,4	5,3
Αιγαίο	4,0	4,1	3,9	4,0	3,9
Κρήτη	5,5	5,7	5,8	6,0	5,8

Πηγή: Βλ. Πίνακα 1.

## 7. Αύξηση της απασχόλησης - αύξηση της ανεργίας

Μπορεί τα τελευταία έτη η απασχόληση στη χώρα μας να αυξανόταν, όμως η αύξησή της δεν ήταν τέτοια, ώστε να απορροφήσει την υπάρχουσα προσφορά εργασίας, με αποτέλεσμα τη συνεχή άνοδο του ποσοστού ανεργίας. Η απασχόληση στον πρωτογενή τομέα μειώνεται και αυξάνεται στις υπηρεσίες. Η τάση αυτή αντικατοπτρίζεται και στη γεωγραφική κατανομή, δεδομένου ότι η μεγάλη συγκέντρωση απασχολούμενων που υπάρχει στην Αττική εντείνεται. Η κατηγορία που κατεχοχίν πλήττεται από την ανεργία είναι εκείνη των εχόντων απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης.

Στην προσπάθεια που καταβάλλεται για την πραγματική σύγκλιση της ελληνικής οικονομίας προς την οικονομία της Ευρωπαϊκής Ενώσεως κεντρικό ρόλο παίζει, φυσικά, ο παραγωγικός συντελεστής «εργασία». Διότι από την ποσότητα, ιδίως όμως την ποιότητα, του συντελεστή αυτού εξαρτάται, σε σημαντικό βαθμό, η βελτίωση της παραγωγικότητας και, σε τελευταία ανάλυση, η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των ελληνικών προϊόντων. Προκειμένου, συνεπώς, να αξιολογηθούν σωστά οι τρέχουσες εξελίξεις από πλευράς αναπτύξεως, είναι αναγκαία η στενή παρακολούθηση των μεταβολών που σημειώνονται στην αγορά εργασίας.

Πρωταρχική σημασία για τη διαμόρφωση της αγοράς εργασίας έχει ο πληθυσμός 15-64 ετών, από τον οποίο, ανάλογα με τις οικονομικές συνθήκες που επικρατούν εκάστοτε από πλευράς ζήτησεως εργασίας, εξαρτάται τόσο το επίπεδο απασχολήσεως, όσο και το επίπεδο ανεργίας. Το ποσοστό του αθροίσματος των δύο τελευταίων μεγεθών, που αποτελεί τον οικονομικώς ενεργό πληθυσμό (εργατικό δυναμικό), στον πληθυσμό 15-64 ετών ήταν το 2001 64,6%, έναντι 62,7% το 1995. Το ποσοστό αυτό του ενεργού πληθυσμού διαφέρει φυσικά μεταξύ ανδρών και γυναικών. Διαχρονικά, το μεν ποσοστό των ανδρών παρουσιάζει ελαφρά κάμψη, το δε ποσοστό των γυναικών ελαφρά άνοδο. Σημειωτέον ότι η διαφορά που υπάρχει μεταξύ τους προσδιορίζει, σε μεγάλο βαθμό, τα προς τα άνω όρια αυξήσεως της προσφοράς εργασίας, δεδομένης της μικρής ανόδου του συνολικού πληθυσμού.

Το σύνολο των απασχολουμένων αποτελούσε το 2001 το 88,1% των οικονομικώς ενεργών, που σημαίνει ότι το ποσοστό ανεργίας ήταν 11,9%. Χαρακτηριστικό είναι το ότι η ποσοστιαία σχέση απασχολουμένων προς οικονομικώς ενεργούς σημείωσε μείωση από το 1995 (κατά το οποίο ήταν 90%). Η μείωση αυτή προέκυψε ως αποτέλεσμα της ταχύτερης αυξήσεως του οικονομικώς ενεργού πληθυσμού. Πρέπει, πάντως, να σημειωθεί ότι ο αριθμός των απασχολουμένων σε σχέση με τον συνολικό πληθυσμό της χώρας μπορεί να δίνει ουσιώδους σημασίας πληροφορίες, όμως για μια ολοκληρωμένη αξιολόγηση της καταστάσεως της αγοράς εργασίας χρειάζονται και εκτιμήσεις της κατανομής της απασχολήσεως ως προς τους τομείς της οικονομίας και τις γεωγραφικές περιοχές της χώρας.

Το 2001, από το σύνολο των απασχολουμένων στην οικονομία, ποσοστό 17% ανήκε στον πρωτογενή τομέα, ποσοστό 22,9% στον δευτερογενή και ποσοστό 60,1% στις υπηρεσίες. Οι εκτιμήσεις αυτές δείχνουν τη σημαντική θέση που κατέχει στην οικονομία, από πλευράς απασχολήσεως, ο τομέας των υπηρεσιών και την πολύ περιορισμένη σημασία του αγροτικού τομέα. Τα ποσοστά αυτά, συγκρινόμενα προς εκείνα του 1995,

προσδιορίζουν ορισμένες πολύ χαρακτηριστικές τάσεις στη διάρθρωση της απασχολήσεως κατά τομέα της οικονομικής δραστηριότητας. Συγκεκριμένα, σημειώθηκε σαφής συρρίκνωση της απασχολήσεως στον τομέα της πρωτογενούς παραγωγής (το 1995 αναλογούσε το 20,4%), στασιμότητα - αν όχι μείωση - της απασχολήσεως του δευτερογενή τομέα (το 1995 αναλογούσε το 23,2%), η οποία φυσικά αποτελεί ένδειξη αποβιομηχανίσεως, και σαφής διόγκωση της απασχολήσεως στον τομέα των υπηρεσιών (το 1995 αναλογούσε το 56,4%).

Εκτός της κατά οικονομικούς τομείς κατανομής της απασχολήσεως, σοβαρό παράγοντα στην εξέταση της καταστάσεως της τελευταίας αποτελεί και η κατανομή της κατά γεωγραφικές περιοχές, όπως αυτές ορίζονται με βάση τις Υπηρεσίες Περιφερειακής Αναπτύξεως. Εν πρώτοις παρατηρείται ότι το 2001 το 38,9% των απασχολουμένων ανήκαν στην Αττική και το 25% στη Μακεδονία και τη Θράκη. Ιδιαίτερη σημασία όμως έχει η διαχρονική εξέλιξη της γεωγραφικής κατανομής της απασχολήσεως. Έτσι, μεταξύ των ετών 1995 και 2001 τη μεγαλύτερη αύξηση ποσοστιαίας συμμετοχής στη συνολική απασχόληση είχε η Αττική (από 36,7% το 1995 σε 38,9% το 2001), δηλαδή η περιοχή στην οποία, όπως είδαμε, υπήρξε και η μεγαλύτερη συγκέντρωση απασχολουμένων. Στην ίδια περίοδο, αύξηση σημείωσε και το ποσοστό των απασχολουμένων στην Κρήτη, ενώ στασιμότητα τα ποσοστά των απασχολουμένων στη Δυτική Ελλάδα και στη Στερεά Ελλάδα. Για την αξιολόγηση της διαμορφώσεως της απασχολήσεως είναι φυσικά χρήσιμη και η αναφορά στην ποιοτική σύνθεσή της, η οποία θα μπορούσε να στηριχθεί σε δύο κριτήρια, που είναι η θέση των απασχολουμένων στην επιχείρηση και το επίπεδο εκπαιδεύσεώς τους. Ως προς το πρώτο κριτήριο, η βασική διαπίστωση είναι ότι το 2001 το 57,8% του συνόλου των απασχολουμένων ήταν μισθωτοί, το 32,3% αυτοαπασχολούμενοι (με ή χωρίς προσωπικό) και το 9,9% βοηθοί σε οικογενειακή επιχείρηση. Στο ίδιο έτος οι κατανομές των απασχολουμένων και ανέργων κατά επίπεδο εκπαιδεύσεως δείχνουν ότι οι έχοντες απολυτήριο στοιχειώδους εκπαιδεύσεως, ενώ αποτελούσαν το 30,4% του συνόλου των απασχολουμένων, κάλυπταν μόνο το 21,4% του συνόλου των ανέργων. Αντίθετα, οι έχοντες απολυτήριο μέσης εκπαιδεύσεως, που αποτελούσαν το 28,4% του συνόλου των απασχολουμένων, κάλυπταν το 38,5% του συνόλου των ανέργων.

Από τη σύντομη αυτή επισκόπηση προκύπτει, καταρχάς, ότι κατά τα τελευταία έτη η απασχόληση στη χώρα μας μπορεί να αυξανόταν, όμως η αύξησή της δεν ήταν τέτοια, ώστε να είναι σε θέση να απορροφήσει την υπάρχουσα προσφορά εργασίας, με αποτέλεσμα το ποσοστό ανεργίας να παρουσιάζει συνεχή άνοδο. Ως προς τη διάρθρωση της απασχολήσεως, υπάρχει σαφής τάση μείωσεως της απασχολήσεως στον τομέα

της πρωτογενούς παραγωγής και αύξησε της απασχολήσεως στον τομέα των υπηρεσιών. Η τάση αυτή αντικατοπτρίζεται και στη γεωγραφική κατανομή, δεδομένου ότι η μεγάλη συγκέντρωση απασχολουμένων που υπάρχει στην Αττική εντείνεται. Από πλευράς θέσεως των απασχολουμένων στην επιχείρηση, το μεγαλύτερο μέρος τους είναι μισθωτοί και μόνο το 1/3 αυτοαπασχολούμενοι. Τέλος, από την κατανομή κατά επίπεδο εκπαίδεσεως προέκυψε ότι η κατηγορία που κατεξοχήν πλήττεται από την ανεργία είναι εκείνη των εχόντων απολυτήριο μέσης εκπαίδεσεως.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7<sup>ο</sup>ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ & ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ  
ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ**1. Βραχυπρόθεσμα μέτρα αντιμετώπισης της ανεργίας**

Η ύφεση και η ανεργία που συνέπεσαν με τη διαδικασία έγκρισης της Συνθήκης του Μάαστριχ από τα κράτη μέλη και οι νομισματικές πιέσεις σε συνέχεια του υψηλού δανεισμού για την κάλυψη του κόστους της γερμανικής ενοποίησης, δημιούργησαν πρόβλημα αξιοπιστίας σε σχέση με τις ακολουθούμενες από την Κοινότητα και τα κράτη μέλη μακρο-οικονομικές πολιτικές.

Από το 1990 η αύξηση του ΑΕΠ της Κοινότητας ακολούθησε καθοδική πορεία. Το 1993 η εξέλιξη του ΑΕΠ έφτασε να είναι, αρνητική για πρώτη φορά μετά το 1975 και η ανεργία επανήλθε στα προ δεκαετίας επίπεδα, υπερβαίνοντας το 10% του ενεργού πληθυσμού.

Μπροστά στην επιδεινούμενη οικονομική κατάσταση, ο Πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής J. Delors κατά την παρουσίαση του προγράμματος της Επιτροπής για το 1992, τάχθηκε υπέρ της ανάληψης μιας πρωτοβουλίας οικονομικής μεγέθυνσης για την αντιμετώπιση της ύφεσης με την εκταμίευση πρόσθετων πόρων ύψους 80 δις ECU.

Σε σύγκριση με το παραπάνω πρόγραμμα το «σχέδιο δράσης των κρατών μελών και της Κοινότητας για την προώθηση της ανάπτυξης και την καταπολέμηση της ανεργίας» που υπέβαλε η Επιτροπή στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Εδιμβούργου (Δεκέμβριος 92) ήταν αποδυναμωμένο.

Στη «Δήλωση για την προώθηση της οικονομικής ανάκαμψης στην Ευρώπη» που επισυνάπτεται στα συμπεράσματα της Βρετανικής προεδρίας τα κράτη μέλη καλούνται να στρέψουν τις προτεραιότητες των δημοσίων δαπανών σε έργα υποδομής, να

ενθαρρύνουν τις ιδιωτικές επενδύσεις ιδίως των ΜΜΕ και να τονώσουν τον ανταγωνισμό και την ευελιξία της αγοράς, ενώ γίνεται λόγος για «συμπληρωματική δράση στήριξης σε κοινοτικό επίπεδο». Η δράση αυτή θα αποβλέπει στην επιτάχυνση της υλοποίησης των διευρωπαϊκών δικτύων σύμφωνα με την υποχρέωση που αναλήφθηκε με τη συνθήκη του Μάαστριχ και θα περιλαμβάνει τη σύσταση αφενός μιας προσωρινής δανειοδοτικής διευκόλυνσης ύψους 5 δις ECU στα πλαίσια της ΕΤΕ και αφετέρου ενός Ευρωπαϊκού Ταμείου Επενδύσεων με κεφάλαιο 2 δις για την παροχή εγγυήσεων για έργα υποδομής ύψους μέχρι 20 δις ECU.

Στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Κοπεγχάγης (Ιούνιος 93) τα 5 δις ECU της προσωρινής δανειοδοτικής διευκόλυνσης στα πλαίσια της ΕΤΕ αυξήθηκαν σε 8 δις ECU, από τα οποία το 1 δις για την επιδότηση επιτοκίων των δανείων προς ΜΜΕ που χορηγούνται μέσω της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων. Έτσι τελικά τα νέα χρηματοδοτικά μέσα επέτρεπαν στην Κοινότητα την παροχή χρηματοδοτήσεων ύψους 30 δις ECU, συμπεριλαμβανομένων και των εγγυήσεων του Ευρωπαϊκού Ταμείου Επενδύσεων.

Στην ίδια σύνοδο οι Ευρωπαίοι ηγέτες, με εξαίρεση τον Γερμανό, υποστήριξαν τη συντονισμένη μείωση των επιτοκίων, πιέζοντας έτσι την Bundesbank να αναλάβει τη σχετική πρωτοβουλία. Τελικά, στα συμπεράσματα της Προεδρίας αναφερόταν ότι «το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο συμφώνησε για την ιδιαίτερη σπουδαιότητα της δημιουργίας των δημοσιονομικών και οικονομικών συνθηκών για την ταχεία μείωση των επιτοκίων στην Ευρώπη ώστε να μειωθεί έτσι το χάσμα που υφίσταται μεταξύ των επιτοκίων στην Ευρώπη και των επιτοκίων σε άλλες σημαντικές βιομηχανικές χώρες».

## **2. Μεσοπρόθεσμη στρατηγική αντιμετώπισης της ανεργίας**

### **2.1. Η στρατηγική του Λευκού Βιβλίου**

Η στρατηγική του Λευκού Βιβλίου στηρίζεται σε δύο βασικούς άξονες:

- στην ενδυνάμωση της οικονομικής ανάπτυξης με την βελτίωση του συντονισμού των εθνικών οικονομικών πολιτικών και
- στην επίτευξη ενός προτύπου παραγωγής μεγαλύτερης έντασης απασχόλησης, σε τρόπο ώστε η οικονομική ανάπτυξη να δημιουργεί περισσότερες θέσεις απασχόλησης.

Στο ερώτημα αν η αύξηση της απασχόλησης επιτυγχάνεται μέσω μακροοικονομικών πολιτικών ανάπτυξης ή μέσω διαρθρωτικών προσαρμογών περιλαμβανομένων και παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας η Επιτροπή απαντάει ότι «οι διαρθρωτικές πολιτικές αυξάνουν την αποτελεσματικότητα των μακροοικονομικών πολιτικών».



### 2.1.1. Η προώθηση της ανάπτυξης

Για την αντιμετώπιση της ανεργίας η Επιτροπή θέτει ως στόχο «τη δημιουργία τουλάχιστον 15 εκατ. νέων θέσεων απασχόλησης, μειώνοντας με τον τρόπο αυτό στο ήμισυ το παρόν ποσοστό ανεργίας μέχρι το έτος 2005». Αναφερόμενη στο μίγμα πολιτικής που πρέπει ν' ακολουθηθεί για την επίτευξη αυτού του στόχου η Επιτροπή παρατηρεί πως «εάν η οικονομική ανάπτυξη επανερχόταν σε ένα ρυθμό που πλησιάζει τον τρέχοντα δυναμικό ρυθμό οικονομικής ανάπτυξης (μόλις άνω του 2%), η παρούσα ένταση απασχόλησης της ανάπτυξης δεν θα εξασφάλιζε ούτε καν την αύξηση της απασχόλησης που απαιτείται για την κάλυψη της αύξησης της προσφοράς εργασίας και συνεπώς θα συνεχίζονταν η αύξηση της ανεργίας».

Κατόπιν αυτού η Επιτροπή εξετάζει δύο σενάρια. Το πρώτο σενάριο συνδυάζει έναν περιορισμένο ρυθμό οικονομικής ανάπτυξης και μια πολύ υψηλή ένταση απασχόλησης, ενώ το δεύτερο σενάριο συνδυάζει έναν υψηλότερο αναπτυξιακό ρυθμό με μια ένταση απασχόλησης μεγαλύτερη από αυτή που επιτεύχθηκε ως τώρα αλλά μικρότερη από το πρώτο σενάριο.

Το πρώτο σενάριο που δέχεται τη συνέχιση του σημερινού ρυθμού ανάπτυξης δηλαδή 2% απορρίπτεται από την Επιτροπή επειδή τα μέτρα για τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα «θα μπορούσαν να έχουν ορισμένες ανεπιθύμητες πτυχές σε κοινωνικό επίπεδο» όπως μείωση των χαμηλότερων μισθών, συρρίκνωση επιδομάτων ανεργίας, εξάπλωση εργασίας μερικής απασχόλησης και δημιουργία μιας κατηγορίας «πτωχών μισθωτών». Για ν' αντισταθμιστούν οι δυσμενείς επιπτώσεις για τις χαμηλές εισοδηματικές τάξεις θα πρέπει στο πνεύμα της διατήρησης του «ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου» να ληφθούν μέτρα όπως ο αρνητικός φόρος εισοδήματος, με σημαντικό δημοσιονομικό κόστος και άρα απαγορευτικό στα πλαίσια των προσπαθειών δημοσιονομικής εξυγίανσης.

Το δεύτερο σενάριο που τελικά προκρίνεται από την Επιτροπή θέτει ως στόχους:

- α) έναν αναπτυξιακό ρυθμό τουλάχιστον 3% ετησίως από τον οποίο θα προκύψουν τα 2/3 περίπου των νέων θέσεων απασχόλησης και
- β) μια αύξηση της έντασης απασχόλησης μεταξύ 0,5 και 1% από την οποία θα προκύψει το υπόλοιπο 1/3 των νέων θέσεων απασχόλησης.

Στο πλαίσιο του δεύτερου σεναρίου ο ρυθμός ανάπτυξης, ακόμη και αν δεν υπερβαίνει τον δυναμικό (μη-πληθωριστικό) ρυθμό οικονομικής ανάπτυξης «προϋποθέτει μια αύξηση των επενδύσεων που θα οδηγήσει, συν τω χρόνω, σε πολύ υψηλότερη συμμετοχή των

επενδύσεων στο ΑΕΠ ... έτσι ώστε ν' αυξάνονται με ταχύτερο ρυθμό από ότι η κατανάλωση». Για να επιτευχθεί αυτός ο στόχος θα πρέπει:

- να βελτιωθεί η αποδοτικότητα των επενδύσεων και πιο συγκεκριμένα η μέση αύξηση των πραγματικών μισθών στην Κοινότητα θα πρέπει να συνεχίσει να είναι χαμηλότερη από αυτή της παραγωγικότητας,
- να βελτιωθεί η εμπιστοσύνη των επιχειρήσεων με τη διατήρηση σταθερού μακροοικονομικού περιβάλλοντος, τη συνέχιση των διαρθρωτικών προσαρμογών, την πλήρη αξιοποίηση της ενιαίας αγοράς κ.λ.π.

Αναφερόμενη στις μακρο-οικονομικές πολιτικές η Επιτροπή υπογραμμίζει τη σημασία της σταθεροποίησης ως προϋπόθεσης για την ανάπτυξη, τονίζοντας χαρακτηριστικά ότι «στο μακρο-οικονομικό επίπεδο ο πρώτος μεσοπρόθεσμος στόχος θα είναι η διατήρηση της σταθερότητας της νομισματικής πολιτικής». Από την άλλη πλευρά, αναφερόμενη στη μείωση των δημοσιονομικών ελλειμμάτων των κρατών μελών στο επίπεδο του 3% που επιβάλλει η Συνθήκη του Μάαστριχ, η Επιτροπή υποστηρίζει ότι «με την επιστροφή σε έναν εντονότερο ρυθμό οικονομικής ανάπτυξης, η τήρηση αυτού του κριτηρίου από την Κοινότητα ως σύνολο μπορεί να θεωρηθεί εφικτή έως το 1997». Η πολιτική που ακολούθησαν όμως τα κράτη μέλη προκειμένου ν' αντιμετωπίσουν τις νομισματικές πιέσεις κατέστησε δυσκολότερη την τήρηση του δημοσιονομικού κριτηρίου με αποτέλεσμα ν' απαιτούνται μεγαλύτερες περικοπές στο κοινωνικό κράτος.

Αναφερόμενη στη δημοσιονομική πολιτική, η Επιτροπή υπογραμμίζει την ανάγκη να μη θιγούν οι επενδύσεις, τονίζοντας πως «όλες οι κυβερνήσεις θα πρέπει να προσπαθήσουν να στρέψουν τη ζήτηση στο μέτρο του δυνατού προς τους τομείς εκείνους οι οποίοι θα μπορούσαν άμεσα να επηρεάσουν θετικά τις αναπτυξιακές προοπτικές: εκπαίδευση, έρευνα και ανάπτυξη, επενδύσεις στον τομέα των υποδομών κ.λ.π.». Η Επιτροπή αντιλαμβάνεται πως χωρίς επενδύσεις δεν μπορούν να υπάρξουν αναπτυξιακές προοπτικές. Τα προβλήματα όμως της χρηματοδότησης των διευρωπαϊκών δικτύων, για τα οποία γίνεται λόγος πιο κάτω, δείχνουν ότι η Επιτροπή έτρεφε υπερβολικές προσδοκίες γι' αυτές τις προοπτικές.

Τελειώνοντας η Επιτροπή υπενθυμίζει την λογική της ONE, τονίζοντας πως «η Κοινότητα γνωρίζει σαφώς τις αρνητικές επιπτώσεις της αστάθειας των συναλλαγματικών ισοτιμιών επί του κλίματος εμπιστοσύνης των επιχειρηματικών φορέων και μπορεί να υποστηριχθεί πλήρως ότι τα οφέλη από την ενιαία αγορά μπορεί να γίνουν αισθητά μόνο στα πλαίσια της νομισματικής ένωσης». Η Επιτροπή καλεί λοιπόν όλους να εργαστούν για την αποκατάσταση της αξιοπιστίας της διαδικασίας της ONE και ειδικότερα τα κράτη αλλά και τα άτομα να προσαρμόσουν ανάλογα τη συμπεριφορά τους. Ως προς τα τελευταία η

Επιτροπή αναφέρει «τα άτομα τα οποία έχουν ήδη εργασία πρέπει να πεισθούν ότι τα μέτρα που αναφέρονται στο παρόν έγγραφο πρόκειται να επιτύχουν και ότι η αλληλεγγύη που θα δείξουν με την αποδοχή ορισμένων θυσιών θα καταλήξουν στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης για εκείνους οι οποίοι είναι σήμερα άνεργοι».

### 2.1.2.. Η προώθηση της ανταγωνιστικότητας

Στο Μέρος II που αναφέρεται στην ανταγωνιστικότητα περιλαμβάνονται τα παρακάτω κεφάλαια:

- προϋποθέσεις για την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την αύξηση της απασχόλησης,
- διευρωπαϊκά δίκτυα,
- έρευνα και τεχνολογική ανάπτυξη,
- οι κοινωνικές μεταβολές και οι νέες τεχνολογίες,
- η Κοινότητα, ένας ανοικτός και αξιόπιστος διεθνής εταίρος.

Στα κεφάλαια αυτά εξετάζονται διάφορα θέματα που άπτονται άμεσα ή έμμεσα του προβλήματος της απασχόλησης.

#### (α) Ανταγωνιστικότητα και εργατικό κόστος

Στο κεφάλαιο που αναφέρεται στις «προϋποθέσεις» γίνεται ειδικότερα λόγος για την «ανταγωνιστική θέση της Κοινότητας στο πλαίσιο μιας ολοκληρωμένης οικονομίας». Η Επιτροπή παρατηρεί ότι «κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών η κοινοτική βιομηχανία όχι μόνο απώλεσε μερίδια αγορών λόγω της έντονης ανάπτυξης των νέων βιομηχανικών χωρών - γεγονός το οποίο ήταν προβλέψιμο - αλλά απώλεσε επίσης μερίδια αγοράς σε σχέση με τα άλλα δύο μέλη της τριάδας. Η κατάσταση χειρότερη εναντι των Ηνωμένων Πολιτειών λόγω της δυσμενούς εξέλιξης των συναλλαγματικών ισοτιμιών». Η ίδια προσθέτει ότι «η κοινοτική βιομηχανία βελτίωσε τη θέση της στις αγορές βραδείας ανάπτυξης... ενώ επιδεινώθηκαν οι επιδόσεις της στις αγορές υψηλής προστιθέμενης αξίας». Σύμφωνα με την Επιτροπή η φαινομενική παραγωγικότητα της εργασίας υστερούσε σε ποσοστό 10% έναντι των Η.Π.Α. και 40% έναντι της Ιαπωνίας.

Μπροστά στη παγκόσμια πρόκληση και στη χειρότερηση της ανταγωνιστικότητας της κοινοτικής βιομηχανίας η παραδοσιακή λύση του εμπορικού προστατευτισμού απορρίπτεται. Όπως παρατηρήθηκε, «οποιαδήποτε πολιτική περιορίσει τις εισαγωγές από τις αναπτυσσόμενες χώρες, θα καταλήξει αναπόφευκτα και σε περιορισμό των εξαγωγών σ' αυτές».

Αναφερόμενη στο εργατικό κόστος, η Επιτροπή τονίζει ότι σημασία έχει το μοναδιαίο κόστος εργασίας και υπενθυμίζει ότι «το υψηλό κόστος εργασίας μπορεί ν' αντισταθμιστεί από υψηλή παραγωγικότητα για τη διατήρηση του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος». Αναφερόμενη εξάλλου στον ανταγωνισμό από τις νέες βιομηχανικές χώρες η Επιτροπή τονίζει ότι «οι διαφορές κόστους εργασίας είναι τόσο μεγάλες ώστε οποιαδήποτε μείωση στην ευρωπαϊκή μεταποιητική βιομηχανία είναι αδύνατον να έχει θετικές επιπτώσεις στην απασχόληση στην Ευρώπη. Μόνο η υψηλή παραγωγικότητα και τα προϊόντα ανώτερης ποιότητας θα επιτρέψουν στην Ευρώπη να διατηρήσει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα».

Υπενθυμίζεται πάντως ότι στα πλαίσια της μακρο-οικονομικής πολιτικής η Επιτροπή επεσήμανε την ανάγκη συγκράτησης των μισθών με την εφαρμογή της αρχής ότι οι μισθοί θα πρέπει ν' αυξάνονται σε ποσοστό ίσο με την παραγωγικότητα μείον μια εκατοστιαία μονάδα.

#### – (β) Ανάπτυξη ΜΜΕ και απασχόληση

Σύμφωνα με την Επιτροπή οι ΜΜΕ παίζουν σημαντικό ρόλο στη διάρθρωση μεταξύ ανάπτυξης και απασχόλησης, συμβάλλοντας στο 70% των θέσεων απασχόλησης και του κύκλου εργασιών στην Κοινότητα. Σε ποιοτικούς όρους «οι ΜΜΕ παίζουν σημαντικό ρόλο στην προσφορά της πρώτης θέσης απασχόλησης, εξασφαλίζοντας *de facto* την κατάρτιση του εργατικού δυναμικού και συμβάλλουν στην απορρόφηση των λιγότερο ευνοημένων κατηγοριών στην αγορά εργασίας, δεδομένου ότι οι ΜΜΕ προσλαμβάνουν σε μεγαλύτερη αναλογία νέους, γυναίκες και μη ειδικευμένους εργαζόμενους...».

Η Επιτροπή προτείνει ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα υπέρ των ΜΜΕ, με τρεις βασικούς άξονες:

- την καλύτερη πρόσβαση σε πηγές χρηματοδότησης και παροχής πιστώσεων,
- τη στήριξη της συνεργασίας μεταξύ των επιχειρήσεων,
- τη στήριξη στη βελτίωση της ποιότητας της διαχείρισης.

Σε άλλο σημείο η Επιτροπή αναφέρεται στην βελτίωση της πρόσβασης των ΜΜΕ στις πηγές της ενημέρωσης, στα αποτελέσματα της έρευνας και στην κατάρτιση, καθώς και στις ενισχύσεις από το στόχο 4 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου. Η ανάπτυξη των ΜΜΕ απασχόλησε τα περισσότερα Ευρωπαϊκά Συμβούλια, αρχής γενομένης από αυτό του Εδιμβούργου που κάλεσε την Επιτροπή να υποβάλει συγκεκριμένες προτάσεις, ενώ, όπως προαναφέρθηκε, στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Κοπεγχάγης αποφασίστηκε η σύσταση νέου χρηματοδοτικού μέσου για την επιδότηση των επιτοκίων των δανείων προς ΜΜΕ που χορηγούνται μέσω της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων.

**(γ) Ανταγωνιστικότητα, απασχόληση και υποδομές: Τα διευρωπαϊκά δίκτυα**

Η προώθηση των διευρωπαϊκών δικτύων αποτελεί δέσμευση που αναλήφθηκε στο Μάαστριχ. Σύμφωνα με την Επιτροπή «*οι δυνατότητες δημιουργίας θέσεων απασχόλησης [μέσω των διευρωπαϊκών δικτύων] είναι σημαντικές, τόσο κατά τρόπο άμεσο και βραχυπρόθεσμως με την έναρξη κατασκευής των προτεινόμενων έργων ολκής, όσο και με τον θετικό και μόνιμο αντίκτυπο στις συνθήκες παραγωγής στην Ευρώπη*». Η Επιτροπή προτείνει την εκτέλεση έργων ύψους 400 δις κατά την περίοδο 1995-2004, από τα οποία 220 δις στον τομέα των μεταφορών, 150 δις στον τομέα των τηλεπικοινωνιών και 13 δις στον τομέα της μεταφοράς ενέργειας. Αναφερόμενη ειδικότερα στα διευρωπαϊκά δίκτυα στον τομέα μεταφορών η Επιτροπή παρατηρεί πως «η Κοινότητα θα ήταν σε θέση να κινητοποιήσει 90 δις. συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής των κρατών μελών. Αλλά με τη σημερινή κατάσταση των δημοσιονομικών των κρατών μελών, είναι αδιανόητη η χρηματοδότηση του υπολοίπου μέσω των προϋπολογισμών». Η Επιτροπή προτείνει κατόπιν αυτού να συμφωνηθεί ένας κατάλογος έργων «*που συγκεντρώνουν συγχρόνως το κοινωνικό ενδιαφέρον και δυνατότητες κινητοποίησης των ιδιωτικών οικονομικών παραγόντων*».

Οι δεσμεύσεις για τα διευρωπαϊκά δίκτυα που αναλήφθηκαν στο Μάαστριχ δεν μπόρεσαν να υλοποιηθούν στην έκταση που το επιθυμούσε η Επιτροπή. Σύμφωνα με τον κανονισμό ΕΚ 2236/95 του Συμβουλίου η χρηματοδότηση τους από τον κοινοτικό προϋπολογισμό δεν μπορεί να υπερβεί το 10% του κόστους του επενδυτικού σχεδίου και καλύπτει κατά βάση το κόστος μελετών καθώς και εγγυήσεις προς την Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων. Οι πόροι που τελικά δεσμεύτηκαν από τον κοινοτικό προϋπολογισμό για τα διευρωπαϊκά δίκτυα ήταν μόλις 500 εκατ. ECUS ετησίως για τη διετία 1994-95, ποσά που θ' αυξηθούν ελάχιστα τα επόμενα χρόνια, λόγω των αντιρρήσεων της Γερμανίας και του Ην. Βασιλείου αλλά και της χλιαρής στάσης της Γαλλίας. Παρά το γεγονός ότι στους πόρους αυτούς προστίθενται οι χρηματοδοτήσεις από την Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων που προαναφέρθηκαν, είναι προφανές πως για την εκτέλεση των έργων απαιτούνται σημαντικοί κρατικοί και ιδιωτικοί πόροι. Πολλά έργα έχουν εξάλλου χαμηλή αποδοτικότητα και μπορούν να γίνουν ελκυστικά για το διεθνές χρηματιστικό κεφάλαιο μόνο αν τυχόν σημαντικής κρατικής ενίσχυσης. Αυτό όμως προσκρούει στις προσπάθειες δημοσιονομικής εξυγίανσης των κρατών μελών.

Ιδιαίτερη περίπτωση αποτελούν τα έργα που πραγματοποιούνται με πόρους των διαρθρωτικών ταμείων στις τέσσερις χώρες του στόχου 1 («χώρες συνοχής»). Στην περίπτωση αυτή τα έργα λαμβάνουν μεγαλύτερη κοινοτική ενίσχυση, γεγονός που κάνει

ευχερέστερη την πρόωξη τους. Όμως, κατά τη διετία 1994-95 η απορροφητικότητα των πόρων των διαρθρωτικών ταμείων υπήρξε υψηλή σε χώρες όπως η Ιρλανδία της οποίας ο ρυθμός αύξησης του ΑΕΠ ξεπέρασε το 3%, ενώ υπήρξε χαμηλή στην Ελλάδα της οποίας ο ρυθμός αύξησης του ΑΕΠ υπολείφθηκε του 3%. Φαίνεται πάντως πως με δεδομένη την πολιτική δημοσιονομικής εξυγίανσης, μόνο οι χώρες συνοχής που θα αξιοποιήσουν τους κοινοτικούς πόρους θα είναι σε θέση να προσεγγίσουν τον στόχο της αύξησης του ΑΕΠ που έθεσε το Λευκό Βιβλίο.

#### **(δ) Διεθνής ανταγωνιστικότητα και κοινωνικό ντάμπινγκ**

Στο έκτο κεφάλαιο που τιτλοφορείται «Η Κοινότητα, ένας ανοικτός και αξιόπιστος διεθνής εταίρος» διατυπώνεται η θέση ότι «ο φόβος του λεγόμενου κοινωνικού ντάμπινγκ δεν ευσταθεί, όταν ανάγεται στην αντίληψη ότι σε ορισμένες χώρες το επίπεδο κοινωνικής προστασίας διατηρείται τεχνητώς χαμηλό, προκειμένου να εξασφαλιστεί κάποιο άλλο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

Το πιθανό πλεονέκτημα που προκύπτει από το χαμηλό επίπεδο των ημερομισθίων είναι δυνατό να εκμηδενίζεται λόγω των χειρότερων επιδόσεων όσον αφορά την εκπαίδευση, το επίπεδο των γνώσεων και τις συνολικές κεφαλαιουχικές επενδύσεις, καθώς και λόγω της ανεπάρκειας των υποδομών». Η Επιτροπή δεν συμμερίζεται επομένως τη θέση ότι η μη τήρηση των διεθνών προδιαγραφών εργασίας συνιστά αυτόματα κοινωνικό ντάμπινγκ. Παρά ταύτα δέχεται ότι υπάρχει πρόβλημα τήρησης ορισμένων προδιαγραφών σε διεθνές επίπεδο και υποδεικνύει «την προπαρασκευή για τις συζητήσεις που θα απαιτηθούν στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας και αλλού μετά τον Γύρο της Ουρουγουάης σχετικά με το πως θα βελτιωθεί με τον καλύτερο τρόπο η συμμόρφωση προς τις ισχύουσες και τις μελλοντικές συμφωνίες στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής».

Οι προσπάθειες που κατέβαλαν οι αναπτυσσόμενες χώρες πριν από την υπογραφή της Τελικής Πράξης του Γύρου της Ουρουγουάης στις 15-4-1994 για την ανάληψη δέσμευσης σχετικά με τη συζήτηση του θέματος των προδιαγραφών εργασίας στα πλαίσια του Παγκόσμιου Οργανισμού Εμπορίου συνάντησαν τη σθεναρή αντίδραση των αναπτυσσόμενων χωρών.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Κέρκυρας τον Ιούνιο του 1994 κατέληξε ότι τα ζητήματα που αναφέρονται στο περιβάλλον ή σε κοινωνικά θέματα θα πρέπει να συζητούνται στα πλαίσια του Παγκόσμιου Οργανισμού Εμπορίου. Το ζήτημα αυτό έχει εξάλλου απασχολήσει το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Στο Λευκό Βιβλίο για την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική η Επιτροπή θεωρεί ότι ο Παγκόσμιος Οργανισμός Εμπορίου (ΠΟΕ), ο οποίος προορίζεται να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο ως διεθνές φόρουμ διαπραγματεύσεων σε θέματα εμπορίου, πρέπει να αντιμετωπίσει το θέμα των προ-διαγραφών εργασίας χωρίς καθυστέρηση, έτσι ώστε ο σεβασμός των βασικών κοινωνικών δικαιωμάτων, ιδίως του δικαιώματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η απαγόρευση της καταναγκαστικής εργασίας και της εργασίας των παιδιών να εκφράζονται στις αποφάσεις που θα ληφθούν.

Σε πρόσφατη εξάλλου ανακοίνωση της προς το Συμβούλιο η Επιτροπή τονίζει πως προέχει να διαβεβαιωθούν οι αναπτυσσόμενες χώρες ότι δεν επιδιώκεται να θιγεί η ανταγωνιστική τους θέση στη διεθνή αγορά και προτείνει να τους δοθούν εγγυήσεις έναντι των καταχρήσεων προστατευτισμού. Η πρώτη εγγύηση θα συνίσταται στην επιλογή βάσει της οποίας οι συζητήσεις θα περιορίζονται μόνο στην προώθηση των θεμελιωδών προτύπων εργασίας, έτσι ώστε να αποκλείεται η προοπτική συζήτησης σχετικά με τις μισθολογικές διαφορές. Η Επιτροπή παρατηρεί εξάλλου ότι σύμφωνα με μελέτη του ΟΟΣΑ «είναι αδικαιολόγητος ο φόβος των αναπτυσσόμενων χωρών ότι η εφαρμογή των θεμελιωδών προτύπων εργασίας θα πλήξει την ανταγωνιστικότητά τους. Αντίθετα, θεωρητικά είναι δυνατόν με την εφαρμογή των εν λόγω προτύπων να ενισχυθούν μακροπρόθεσμα οι οικονομικές επιδόσεις όλων των χωρών».

Σύμφωνα με την Επιτροπή άρχισε να διαγράφεται διεθνής συναίνεση για την αναγκαιότητα προώθησης ορισμένων προτύπων εργασίας, που χαρακτηρίζονται ως θεμελιώδη και θεωρείται ότι έχουν παγκόσμιο χαρακτήρα και περικλείουν πτυχές συνδεδεμένες με τα ανθρώπινα δικαιώματα. Πρόκειται για πρότυπα που αφορούν την κατάργηση της καταναγκαστικής εργασίας και της δουλείας καθώς και την κατάργηση της εκμετάλλευσης της εργασίας των παιδιών, την ελευθερία συνδικαλισμού και το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης και τη μη διάκριση κατά την απασχόληση.

Πρέπει σύμφωνα με την Επιτροπή να υπάρξει μέριμνα για τη διατήρηση ισορροπίας μεταξύ της ενίσχυσης του ρόλου της ΔΟΕ, ο οποίος αυτοδικαίως διαθέτει πραγματογνωμοσύνη στο χώρο των προτύπων εργασίας, και της εκκίνησης συζήτησης στο πλαίσιο του ΠΟΕ. Ο ΠΟΕ αναλαμβάνει σημαντικό ρόλο για την τήρηση των συγκριτικών πλεονεκτημάτων των αναπτυσσόμενων χωρών και του δικαιώματος τους να χαράσσουν την εθνική τους πολιτική. Είναι αναγκαίο να χειρισθεί το εν λόγω θέμα ο ΠΟΕ, για να ευνοηθεί η ανάπτυξη των ελευθέρων συναλλαγών και να περιορισθούν οι καταχρήσεις των αυτόνομων μονομερών μέτρων ή των ιδιωτικών πρωτοβουλιών, που

υπάρχει κίνδυνος να αλλοιωθούν και να χρησιμοποιηθούν προς τον σκοπό του προστατευτισμού.

Σύμφωνα με την Επιτροπή, σημείο εκκίνησης των συζητήσεων στον ΠΟΕ θα αποτελέσει η σύγκλιση μεταξύ στόχων του πολυμερούς συστήματος εμπορίου και της προώθησης των θεμελιωδών προτύπων εργασίας, όπως συνάγεται από το προοίμιο της GATT, το οποίο περιελήφθη στη συμφωνία του Marrakech και το οποίο συνδέει την ελευθέρωση των συναλλαγών, την οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική πρόοδο. Έτσι, η ακολουθητέα οδός συνίσταται στην ανάπτυξη των συναλλαγών σε ένα ανοικτό και χωρίς διακρίσεις πολυμερές σύστημα και όχι σε περιορισμούς του εμπορίου.

Η Επιτροπή πρότεινε στο Συμβούλιο να επιδιώξει κατά την υπουργική διάσκεψη του ΠΟΕ στη Σιγκαπούρη τον Δεκέμβριο του 1996 τη σύσταση ομάδας εργασίας, η οποία θα εξετάσει το σύνδεσμο μεταξύ του πολυμερούς συστήματος εμπορίου και των θεμελιωδών προτύπων εργασίας, καθώς και τους τομείς τους οποίους είναι δυνατόν να επέμβει ο ΠΟΕ, σε συνεργασία με άλλους διεθνείς οργανισμούς για να συμβάλλει στην προώθηση των εν λόγω προτύπων. Η πρόταση όμως αυτή τελικά δεν υιοθετήθηκε, λόγω των αντιρρήσεων των αναπτυσσόμενων χωρών.

### 2.1.3. Η προώθηση της απασχόλησης

Στο κεφάλαιο 8 που τιτλοφορείται «Μετατροπή της ανάπτυξης σε θέσεις απασχόλησης» η Επιτροπή ασκεί κριτική στις πολιτικές των κρατών μελών για την αντιμετώπιση της ανεργίας, τονίζοντας ότι «οι απαντήσεις των περισσότερων κρατών μελών συνέκλιναν στο ότι οι ενέργειες γενικά αποσκοπούσαν περισσότερο στη μείωση της ανεργίας παρά την αύξηση της απασχόλησης. Αυτό αντικατοπτριζόταν στον μεγάλο αριθμό προγραμμάτων απασχόλησης και κατάρτισης που δημιουργήθηκαν για τους ανέργους και στα ειδικά κίνητρα ενθάρρυνσης της πρόσληψης συγκεκριμένων ομάδων στόχων. Δυστυχώς έγιναν ελάχιστα για την προσαρμογή του περιβάλλοντος και των ευρύτερων νομικών και δημοσιονομικών συστημάτων στην οικονομική και κοινωνική πραγματικότητα ή την τροποποίηση των θεσμικών δομών που τα περιβάλλουν. Γενικά, ο τρόπος με τον οποίο αυξάνονται οι φόροι και οι κοινωνικές εισφορές φαίνεται να λαμβάνει ελάχιστα ή καθόλου υπόψη τις ενδεχόμενες συνέπειες στο επίπεδο απασχόλησης...».

Αναφερόμενη εξάλλου στις προσπάθειες μείωσης των επιπέδων προστασίας των εργαζομένων η Επιτροπή τονίζει χαρακτηριστικά ότι «η πίεση για αύξηση της ευελιξίας της αγοράς εργασίας χωρίς αντισταθμιστικές ενέργειες μάλλον μείωσε παρά αύξησε τα κίνητρα για εταιρείες και μεμονωμένα άτομα να επενδύσουν στην πολυπλόγητη κατάρτιση και επιμόρφωση, όπως και η έλλειψη φορολογικών κινήτρων για την κατάρτιση... Είναι σημαντικό να επιτευχθεί καλύτερη



ισορροπία μεταξύ της καταπολέμησης της ανεργίας και της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης και να εξασφαλιστεί ότι δεν στηριζόμαστε μόνο στις δυνάμεις της αγοράς για την επίλυση των εξαιρετικά πολύπλοκων προβλημάτων επίτευξης υψηλότερων οικονομικών και εργασιακών επιδόσεων».

Οι παραπάνω διαπιστώσεις και εκτιμήσεις συνδέονται με αντίστοιχες προτάσεις που περιέχονται στα κεφάλαια 7 και 9 του Λευκού Βιβλίου, όπως αυτές συνοψίζονται στο εισαγωγικό κεφάλαιο του ίδιου βιβλίου υπό τον τίτλο «Δράση υπέρ της απασχόλησης».

### **(α) Στήριξη της εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης**

Η βασική θέση της Επιτροπής είναι η «δια βίου εκπαίδευση». Για την υλοποίηση της «θα απαιτηθούν δύσκολες διευθετήσεις, μεταξύ της αύξησης της ικανότητας υποδοχής των πανεπιστημίων και της ποιότητας της, μεταξύ της ανωτάτης εκπαίδευσης και των επαγγελματικών κατευθύνσεων, μεταξύ των συνηθών προγραμμάτων και της εναλλασσόμενης εκπαίδευσης (εναλλαγή σπουδών και επαγγελματικής εμπειρίας). Όμως κάθε χώρα θα πρέπει να πορεύεται σε μια επαγγελματική επιμόρφωση προσιτή σε όλους».

Ορθά η Επιτροπή υπογραμμίζει την ανάγκη επαγγελματικής κατάρτισης «δια βίου». Ουσιαστικά όμως η Επιτροπή εξομοιώνει την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση ως προς τον ρόλο και το περιεχόμενο τους, αγνοώντας τη σημασία της γενικής παιδείας στα σχολεία και της θεωρητικής κατάρτισης στα πανεπιστήμια, καθώς και τις σπουδές σε διάφορους κλάδους των οποίων οι γνώσεις δεν μπορούν ν' αξιοποιηθούν «παραγωγικά».

Στο κεφάλαιο 7 που τιτλοφορείται «Προσαρμογή των συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης» τονίζεται ότι η ανάγκη εξασφάλισης «μιας στερεάς βασικής κατάρτισης επαρκούς επιπέδου και της σύνδεσης μεταξύ της σχολικής κατάρτισης και της επαγγελματικής ζωής». Παράλληλα υπογραμμίζεται η σπουδαιότητα της εκμάθησης των τεχνολογιών της πληροφορικής στο σχολείο και υποστηρίζεται η ανάπτυξη μεθόδων μαθητείας και δοκιμαστικής περιόδου άσκησης στις επιχειρήσεις καθώς και η αρχική επαγγελματική κατάρτιση στα κέντρα ειδικευμένης κατάρτισης «ως ενδεχόμενη εναλλακτική λύση αντί του πανεπιστημίου». Στα τελευταία θα πρέπει πάντως «να δοθούν τα μέσα για να διαδραματίσουν το ρόλο που τους ανήκει στην ανάπτυξη της συνεχούς εκπαίδευσης και της διαρκούς επαγγελματικής κατάρτισης», μέσω της κατάρτισης εκπαιδευτών επαγγελματικής κατάρτισης, της εκ νέου ειδίκευσης του διδακτικού προσωπικού της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κ.λ.π.

Η Επιτροπή εισηγείται ακόμη την ελάφρυνση των κοινωνικών επιβαρύνσεων για τις επιχειρήσεις που οργανώνουν ενέργειες κατάρτισης, την προσαρμογή των συ-

στημάτων αποζημίωσης της ανεργίας ώστε ένα μέρος των πιστώσεων να διατίθεται σε ενέργειες κατάρτισης και τέλος προτείνει να θεσπιστούν γενικευμένα και πολυδύναμα συστήματα «πιστώσεων για κατάρτιση» («επιταγές κατάρτισης»). Οι τρόποι εφαρμογής αυτών των προτάσεων εξετάζονται αναλυτικά στην οικεία ενότητα.

### **(β) Η αναγκαιότητα διπλής ευελιξίας, εξωτερικής και εσωτερικής των αγορών εργασίας**

Ως εξωτερική ευελιξία νοείται η δυνατότητα της επιχείρησης να καλύπτει τις ανάγκες της με ανέργους. Σύμφωνα με την Επιτροπή η δυνατότητα αυτή υπονομεύεται από την περιορισμένη γεωγραφική κινητικότητα, την απουσία κατάλληλης κατάρτισης των ανέργων αλλά και ορισμένα αντικίνητρα όπως:

- η υψηλή φορολογία των χαμηλόμισθων και οι υψηλές παροχές ανεργίας, που δημιουργούν το φαινόμενο που ονομάζεται «παγίδα φτώχειας». Η Επιτροπή σημειώνει πάντως πως «υπάρχουν όρια φτώχειας κάτω από τα οποία δεν μπορούν να μειωθούν οι παροχές ανεργίας»,
- η νομοθεσία που διέπει τους όρους απόλυσης των εργαζομένων με σύμβαση αορίστου χρόνου.

Ως εσωτερική ευελιξία νοείται η δυνατότητα της επιχείρησης να προσαρμόζει την απασχόληση του προσωπικού της σύμφωνα με τις ανάγκες της. Ο όρος αυτός καλύπτει μεταξύ άλλων την ευελιξία του χρόνου εργασίας (μερική ή καταμερισμένη απασχόληση) και των αμοιβών (σύνδεση τους με την παραγωγικότητα) κ.λ.π. Η Επιτροπή τάσσεται υπέρ της «αποκεντρωμένης προσέγγισης» αυτών των θεμάτων «σε επίπεδο εκάστης επιχείρησης», επικαλούμενη μάλιστα το παράδειγμα της Volkswagen. Η ίδια όμως παρατηρεί ότι η δυνατότητα διευθέτησης του χρόνου εργασίας «από την βάση» προσκρούει σε διάφορες ρυθμίσεις, μεταξύ των οποίων:

- ρυθμίσεις για τη διάρκεια εργασίας,
- ρυθμίσεις για την υπερωριακή απασχόληση,
- ρυθμίσεις για τον υπολογισμό των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων.

Οι προτάσεις για την αναμόρφωση των εργασιακών σχέσεων, προκειμένου να εξασφαλιστεί η απαραίτητη ευελιξία, εξετάζονται στην οικεία ενότητα.

### **(γ) Μείωση του σχετικού κόστους της εργασίας που απαιτεί μερική ειδίκευση**

Οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι οι οποίοι, όπως προαναφέρθηκε αποτελούν το μεγαλύτερο μέρος των μακροχρόνια ανέργων, αντί να βοηθούνται θίγονται από τα

συστήματα κοινωνικής ασφάλισης εξαιτίας της «αντίστροφης αναλογικότητας» των εισφορών. Όπως χαρακτηριστικά παρατηρεί η Επιτροπή, «σε οκτώ από τις δώδεκα χώρες της Ένωσης οι φορολογικές και κοινωνικές δαπάνες επιβαρύνουν αναλογικά περισσότερο τις χαμηλές αποδοχές. Οι χώρες αυτές αντιμετωπίζουν μια από τις σοβαρότερες διαρθρωτικές αιτίες της ανεργίας και της λαθραίας απασχόλησης στην Κοινότητα». Στο κεφάλαιο 9 διαγράφονται λεπτομερώς οι επιπτώσεις των φόρων και εισφορών επί της εργασίας στην απασχόληση. Τα φορολογικά και κοινωνικο-ασφαλιστικά συστήματα δεν αποθαρρύνουν μόνο τους εργοδότες από το να προσλάβουν προσωπικό αλλά, όπως ήδη τονίστηκε, και τους ίδιους τους ανέργους από το να επιδιώξουν την απασχόληση τους, ενδεχομένως με χαμηλότερους μισθούς. Οι προτάσεις για την αναμόρφωση των κοινωνικο-ασφαλιστικών επιβαρύνσεων και παροχών εξετάζονται στην οικεία ενότητα.

### **3. Αποτίμηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση**

Η συνεισφορά του Λευκού Βιβλίου στον προβληματισμό για την απασχόληση είναι ουσιαστική, τόσο σε αναλυτικό επίπεδο, όσο και σε πολιτικό επίπεδο. Σε αναλυτικό επίπεδο η συμβολή του Λευκού Βιβλίου είναι πολλαπλή. Επισημαίνονται οι αδυναμίες των μακρο-οικονομικών πολιτικών που ακολούθησαν τα κράτη μέλη μετά την ενεργειακή κρίση οι οποίες οδήγησαν στον στάσιμο πληθωρισμό και προτείνεται ένα μακρο-οικονομικό σενάριο για την έξοδο από την ύφεση με ρυθμούς ανάπτυξης της τάξης του 3% και αύξηση της έντασης της απασχόλησης της τάξης του 0,5 έως 1%. Μεγαλύτερη ωστόσο σημασία έχει η επισήμανση του διαρθρωτικού χαρακτήρα της ανεργίας, καθώς και της σχέσης μεταξύ ανταγωνιστικότητας και ανάπτυξης. Η Επιτροπή τονίζει ότι η πραγματοποίηση του μακρο-οικονομικού σεναρίου για την έξοδο από την ύφεση και ειδικότερα η αύξηση της έντασης της απασχόλησης προϋποθέτει διαρθρωτικές αλλαγές που θ' αυξήσουν την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Στην κατεύθυνση αυτή προτείνονται ορισμένα ριζικά μέτρα προκειμένου να μειωθεί το μισθολογικό και μη μισθολογικό κόστος εργασίας. Προτείνεται επίσης μια αναπροσαρμογή των πολιτικών απασχόλησης με την μετάβαση από παθητικά σε ενεργητικά μέτρα.

Σε πολιτικό επίπεδο το Λευκό Βιβλίο αποτελεί ένα προσκλητήριο προς τις κυβερνήσεις των κρατών μελών και τους κοινωνικούς εταίρους για να επανεξετάσουν τις αντιλήψεις τους για την ανεργία και να υιοθετήσουν νέους τρόπους για την αντιμετώπιση της. Στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια των Βρυξελλών και του Εσσεν, παρά τις προσπάθειες ορισμένων κρατών μελών και ιδίως του Ην. Βασιλείου να εκμεταλλευτούν την αρχή της ομοφωνίας για να δώσουν μια πιο φιλελεύθερη χροιά στο σχέδιο δράσης, τε-

λικά το σχέδιο αυτό δεν φτάνει να προτείνει την αποδιάρθρωση του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου. Οι κυβερνήσεις δέχτηκαν τελικά την προσέγγιση του προβλήματος από την Επιτροπή αφού μάλιστα η εφαρμογή των διαφόρων προτάσεων προϋπέθετε νομοθετικές πρωτοβουλίες σε επίπεδο κρατών μελών και συνεργασία των κοινωνικών εταίρων.

Μπροστά στο φάσμα της κατάρρευσης της ευρωπαϊκής οικονομίας, οι εργαζόμενοι καλούνται σε μεγάλες θυσίες, ιδιαίτερα στις χώρες με υψηλή ανεργία. Οι εργαζόμενοι καλούνται ουσιαστικά να δεχτούν το πάγωμα των αποδοχών τους ή στην ανάγκη και περικοπές, με την μετατροπή θέσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης, ενώ οι φορολογούμενοι καλούνται να επωμιστούν την αντικατάσταση μέρους των εργοδοτικών εισφορών κοινωνικής ασφάλισης με φόρους που δεν θα επιδρούν δυσμενώς στην απασχόληση, θετική πρέπει πάντως να θεωρηθεί η έμφαση που δίνεται στη «δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση», μέσω της οποίας οι εργαζόμενοι θα καταστούν «απασχολήσιμοι» κάτω από οποιεσδήποτε συνθήκες, ενώ οι επιχειρήσεις θα διασφαλίσουν την ανταγωνιστικότητά τους.

Η Επιτροπή συνέχισε μετά το Λευκό Βιβλίο να ενθαρρύνει τα κράτη μέλη στην λήψη μέτρων για την μεταρρύθμιση των συστημάτων απασχόλησης. Έτσι, η πρόταση του Προέδρου της Επιτροπής Σαντέρ για ένα Σύμφωνο Εμπιστοσύνης για την Απασχόληση δίνει έμφαση στην ανάγκη μετατόπισης πόρων από τις παθητικές στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, την απλούστευση των ενισχύσεων για την πρόληψη, την εξατομικευμένη καθοδήγηση των αιτούντων απασχόληση από τις υπηρεσίες τοποθέτησης, την αποκέντρωση των συστημάτων απασχόλησης, την προώθηση τοπικών πρωτοβουλιών και την ανάπτυξη από τους κοινωνικούς εταίρους κανόνων αναφορικά με την πρόσβαση στην κατάρτιση, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της «δια βίου κατάρτισης» - πρόταση που έγινε μάλιστα δεκτή από τους ενδιαφερόμενους.

Βασικής σημασίας είναι σε τελευταία ανάλυση η διαδικασία μάθησης και συνειδητοποίησης των προβλημάτων που ξεκίνησε με αφορμή το Λευκό Βιβλίο και η απόδοχή της λογικής αυτού του βιβλίου σύμφωνα με την οποία η ανόρθωση της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας αποτελεί το υποχρεωτικό πέρασμα για την επιστροφή στην ανάπτυξη και τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης.

#### **4. Η αντιμετώπιση της ανεργίας και το ευρωπαϊκό πρότυπο**

Η διατήρηση και η ενδεχόμενη βελτίωση του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου υπονομεύει την ανταγωνιστικότητά της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τις προσπά-

θειες διατήρησης και αύξησης των θέσεων απασχόλησης; Στο κρίσιμο και υπαρξιακό, μπορεί να πει κανείς, ερώτημα καλούνται να απαντήσουν οι διαμορφωτές της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής.

Στο Λευκό Βιβλίο για την ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα και απασχόληση και στο σχέδιο δράσης που ακολούθησε τονιζόταν η εμμονή στην λεγόμενη αλληλέγγυα οικονομία, δηλαδή η ανάγκη συμπόρευσης της οικονομικής με την κοινωνική πρόοδο, σ' ένα υψηλό επίπεδο κοινωνικής προστασίας και η συνεχής βελτίωση της ποιότητας ζωής. Τονιζόταν ακόμη ότι η αλληλεγγύη πρέπει να εκδηλώνεται κατ' αρχάς στις σχέσεις μεταξύ εκείνων που έχουν εργασία και όσων δεν έχουν. Η αρχή αυτή αποτελεί μια βασική συσταμένη του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επιβεβαίωσε με το Πράσινο και το Λευκό Βιβλίο για την ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική (Νοέμβριος 1993 και Ιούνιος 1994 αντίστοιχα) την προσήλωση της στο ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο που βασίζεται στην παράλληλη ανάπτυξη της οικονομικής με την κοινωνική Ευρώπη και στη συνεχή βελτίωση των όρων διαβίωσης και εργασίας του εργατικού δυναμικού.

Το Πράσινο Βιβλίο για την ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική απορρίπτει την άποψη ότι η διατήρηση και η ενδεχόμενη βελτίωση του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου υπονομεύει τη διεθνή ανταγωνιστικότητα της Κοινότητας. Αντίθετα η Κοινότητα δεσμεύεται πλήρως να εξασφαλίσει ότι η οικονομική και κοινωνική πρόοδος θα συμβαδίζουν. Η δέσμευση αυτή της Επιτροπής, συνδυάζεται με τα συμπεράσματα του Συμβουλίου Κορυφής των Βρυξελλών, όπου στο σχέδιο δράσης για την καταπολέμηση της ανεργίας αναφέρεται ότι «οι αναγκαίες προσαρμογές δεν πρέπει να κλονίσουν τα θεμέλια της κοινωνίας μας, που βασίζονται στην οικονομική και κοινωνική πρόοδο, ένα υψηλό επίπεδο κοινωνικής προστασίας και μια συνεχή βελτίωση της ποιότητας ζωής».

Τον Ιούλιο του 1994 η Επιτροπή υπέβαλε το Λευκό Βιβλίο για την ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική που έχει στόχο να προσδιορίσει τους βασικούς άξονες δράσης για τα προσεχή έτη, θεωρώντας ότι για να ανταποκριθεί με επιτυχία στις μελλοντικές προκλήσεις η Ευρώπη χρειάζεται μια κοινωνική πολιτική που θα χαρακτηρίζεται από ευρύτητα πεδίου, καινοτομία και μακρόπνοο πνεύμα. Το κείμενο αυτό περιλαμβάνει προτάσεις σχετικά με την απασχόληση και κατάρτιση, που εντάσσονται στη διαδικασία υλοποίησης του Λευκού Βιβλίου για την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση, παράλληλα όμως, επιδιώκει να διατηρηθεί και να προσαρμοσθεί το ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο, εδραιώνοντας και επεκτείνοντας τα επιτεύγματα του παρελθόντος,

όσον αφορά το εργατικό δίκαιο, την υγεία και ασφάλεια, την ελεύθερη κυκλοφορία και την ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

Το Λευκό Βιβλίο για την ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική περιλαμβάνει προτάσεις ρυθμιστικής παρέμβασης σε ευρωπαϊκό επίπεδο, στα πλαίσια της διαδικασίας υλοποίησης του Λευκού Βιβλίου για την ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση. Μέχρι σήμερα πάντως, ελάχιστη είναι η πρόοδος της δικαιοπαραγωγικής δραστηριότητας της Κοινότητας. Ειδικότερα εγκρίθηκαν από το Συμβούλιο οι παρακάτω πράξεις: η οδηγία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας, η οδηγία για την προστασία των νέων κατά την εργασία, η οδηγία για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Επιχείρησης και εντελώς πρόσφατα η οδηγία για τις γονικές άδειες, καθώς και η οδηγία για τους εργαζόμενους με απόσπαση.

Ο πρόεδρος της Επιτροπής Σαντέρ, μιλώντας στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο τόνισε ότι: «... Η απασχόληση αποτελεί προτεραιότητα των προτεραιοτήτων, θα ήταν όμως σημαντικό σφάλμα να πιστέψουμε ότι ο αγώνας αυτός θα κερδιθεί με την κατάργηση του κοινωνικού μας προτύπου. Ως πρόεδρος της Επιτροπής δεν θα υποστηρίξω μια τέτοια προσέγγιση. Ασφαλώς είναι αναγκαίες σοβαρές μεταρρυθμίσεις για να συμβιβασθεί το υψηλό επίπεδο κοινωνικής προστασίας με την οικονομική πραγματικότητα. Αυτή είναι η μόνη κατεύθυνση που θα εξασφαλίσει τη βιωσιμότητα του ευρωπαϊκού προτύπου ...»

Η Κοινότητα και τα κράτη μέλη θα πρέπει, σε τελευταία ανάλυση, να επαγρυπνούν ώστε, από τη μια το συγκριτικό πλεονέκτημα των νέων βιομηχανικών χωρών, ως προς τις αμοιβές των εργαζομένων, να μην οδηγήσει σε απώλεια της ανταγωνιστικότητας των προϊόντων τους, και από την άλλη, να διασφαλίσουν τις υψηλές προδιαγραφές κοινωνικής προστασίας που έχουν (το κοινωνικό τους πρότυπο).

Το ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο, που έχει ως βασικό στοιχείο την κοινωνική προστασία, φαίνεται να επιβιώνει παρά τις δοκιμασίες που υπέστη εξ αιτίας της οικονομικής ύφεσης, της παγκοσμιοποίησης των αγορών και της ιδεολογικής του αμφισβήτησης. Η πρόσφατη μάλιστα δικαιοπαραγωγική δραστηριότητα δείχνει ότι δεν έχουν εγκαταλειφθεί οι προσπάθειες για ενίσχυση των κοινωνικών δικαιωμάτων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Τα εμπόδια που μπορούν να προκύψουν σ' αυτή την πορεία είναι η καταχρηστική επίκληση της αρχής της επικουρικότητας, η αδυναμία συνεννόησης των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο και οι επιλογές οικονομικής πολιτικής. Πρέπει παρά ταύτα να γίνει αντιληπτό ότι την κύρια ευθύνη για τη διασφάλιση του κοινωνικού προτύπου και των κοινωνικών δικαιωμάτων που το πρότυπο αυτό συνεπάγεται φέρουν τα κράτη. Κάτω από αυτό το πρίσμα η συμπερίληψη των κοινωνικών δικαιωμάτων σε

έναν κοινοτικό κατάλογο δεν θα είχε ουσιώδη αξία παρά μόνο αν τα δικαιώματα αυτά αντιτάσσονταν - εκτός από την Κοινότητα - και στα κράτη μέλη.

## Κ-Ε Φ Α Λ Α Ι Ο 8<sup>ο</sup>

### ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ & ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

#### 1. Η μείωση του αριθμού των εργαζομένων μέσω ομαδικών απολύσεων

##### 1.1. Η ρύθμιση των ομαδικών απολύσεων

Οι διατάξεις της κοινοτικής οδηγίας για τις ομαδικές απολύσεις και οι εφαρμοστικές ρυθμίσεις που εξετάζονται πιο κάτω προστίθενται στην υφιστάμενη προστασία στις περιπτώσεις των ατομικών απολύσεων. Στην Ελλάδα το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπόκειται στις διατυπώσεις και περιορισμούς των ν. 2112/1920 και 3198/1955. Ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση χωρίς να αιτιολογήσει στον εργαζόμενο τους λόγους της απόλυσης. Η καταγγελία είναι όμως άκυρη αν δεν συνοδεύεται από την καταβολή αποζημίωσης, το ύψος της οποίας συναρτάται με την ιδιότητα του απολυομένου - εργάτη ή υπαλλήλου - και με την προϋπηρεσία του.

Σε ορισμένες περιπτώσεις που ο λόγος απόλυσης συνδέεται με το πρόσωπο του εργαζόμενου, δεν υφίσταται υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης. Ειδικότερα, αποζημίωση δεν καταβάλλεται:

- αν ο εργαζόμενος παραιτήθηκε (οικειοθελής αποχώρηση),
- αν ο εργαζόμενος δε συμπλήρωσε δύο μήνες εργασίας στον τελευταίο εργοδότη,
- αν ο εργαζόμενος δεν καταβάλλει τις ασφαλιστικές εισφορές που του αναλογούν,



- αν ο εργαζόμενος καταγγέλλει σιωπηρώς τη σύμβαση εργασίας λόγω παρατεταμένης ασθένειας,

Επίσης αποζημίωση δεν καταβάλλεται αν η απόλυση οφείλεται σε διακοπή των εργασιών της επιχείρησης, λόγω σοβαρού έκτακτου περιστατικού ή για λόγους ανωτέρας βίας (πυρκαγιά, πλημμύρα, σεισμός).

### **1.1.1. Η οδηγία 75/129 ΕΟΚ του Συμβουλίου**

Η οικονομική κρίση της περιόδου 1973-74 εξαιτίας της ανατίμησης του αργού πετρελαίου οδήγησε πολλές επιχειρήσεις σε αναδιαρθρώσεις που συνεπάγονταν ομαδικές απολύσεις προσωπικού και σοβαρές κοινωνικές επιπτώσεις. Σε μια προσπάθεια ελέγχου των ομαδικών απολύσεων, υιοθετήθηκε η οδηγία 75/129 ΕΟΚ του Συμβουλίου.

Νομική βάση της οδηγίας αποτελούν τα άρθρα 100 και 117 συνθ. ΕΟΚ και ήδη ΕΚ που αναφέρονται στην προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών και την εναρμόνιση των κοινωνικών συστημάτων αντίστοιχα, ενώ για την υιοθέτηση της οδηγίας απαιτήθηκε η ύπαρξη ομοφωνίας. Η οδηγία καθορίζει τις ελάχιστες προδιαγραφές κοινωνικής προστασίας, ενώ αφήνεται στα κράτη μέλη η διακριτική ευχέρεια εφαρμογής ή θέσπισης διατάξεων περισσότερο ευνοϊκών για τους εργαζόμενους (άρθρο 5). Αξίζει να σημειωθεί ότι η αρχική πρόταση οδηγίας πρόβλεπε ως νομική βάση τα άρθρα 100 και 118 συνθ. ΕΟΚ, δηλαδή πρόβλεπε ότι τα κοινοτικά όργανα και τα κράτη μέλη, μέσω των διαδικασιών συνεργασίας θα επιδίωκαν τη σταθεροποίηση της απασχόλησης. Η τελική ρύθμιση εντάσσει το ζήτημα σ' ένα προστατευτικό νομικό πλαίσιο κατά της ανεργίας, όπου όμως η πρωτοβουλία παραχωρείται στον ιδιωτικό παρά το δημόσιο φορέα.

Η οδηγία θεσπίζει ειδικές προϋποθέσεις για την άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη, ώστε σε περίπτωση που δεν μπορούν ν' αποτραπούν οι ομαδικές απολύσεις - και αφού εξαντληθούν οι προσπάθειες αποφυγής ή μείωσης τους - να προστατεύονται οι εργαζόμενοι και η κοινωνία.

Το άρθρο 1 παραγ. 1 της οδηγίας προσδιορίζει την έννοια των ομαδικών απολύσεων ως εκείνες που πραγματοποιούνται από έναν εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, εφ' όσον καλύπτονται ορισμένα όρια που αφορούν το χρονικό διάστημα εντός του οποίου πραγματοποιούνται οι απολύσεις και τον αριθμό των απολυομένων, ανάλογα με την επιλογή των κρατών μελών. Ειδικότερα, οι απολύσεις εμπίπτουν στην οδηγία εφόσον

- είτε σε διάστημα 30 ημερών προβλέπεται η απόλυση:
- τουλάχιστον 10 εργαζόμενων, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως περισσότερους από 20 και λιγότερους από 100 εργαζόμενους,
- τουλάχιστον 10% του αριθμού των εργαζομένων, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 100 και λιγότερους από 300 εργαζόμενους,
- τουλάχιστον 30 εργαζόμενων, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 300 εργαζόμενους,
- είτε σε διάστημα 90 ημερών προβλέπεται η απόλυση τουλάχιστον 20 εργαζομένων, ανεξάρτητα από τον αριθμό των συνήθως απασχολουμένων στις επιχειρήσεις αυτές.

Ορισμένες κατηγορίες απολύσεων, ακόμη και αν ανταποκρίνονται στα παραπάνω κριτήρια, εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 1 παραγ. 2 η οδηγία δεν εφαρμόζεται:

- επί ομαδικών απολύσεων που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο συμβάσεων εργασίας που συνήφθησαν για ορισμένο χρόνο ή για ορισμένη εργασία, εκτός αν οι απολύσεις αυτές γίνουν προ της λήξεως ή εκτελέσεως των συμβάσεων αυτών,
- επί των εργαζομένων στη δημόσια διοίκηση ή τους οργανισμούς δημοσίου δικαίου (ή στα κράτη μέλη που δε γνωρίζουν την έννοια αυτή σε αντίστοιχους οργανισμούς),
- επί των πληρωμάτων των θαλασσιών σκαφών,
- επί των εργαζομένων που θίγονται από τη διακοπή της δραστηριότητας της επιχείρησης, εφ' όσον αυτή επέρχεται κατόπιν δικαστικής απόφασης.

Όταν ο εργοδότης προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις υποχρεούται (άρθρο 2) να προβεί σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, με σκοπό να καταλήξει σε συμφωνία. Ως εκπρόσωποι των εργαζομένων κατά την οδηγία (άρθρο 1 παραγ. 1β) νοούνται αυτοί που προ-βλέπονται από τη νομοθεσία ή την πρακτική των κρατών μελών. Οι διαβουλεύσεις αφορούν τουλάχιστον τις δυνατότητες αποφυγής ή μείωσης των ομαδικών απολύσεων, καθώς και τις δυνατότητες αμβλύνσεως των εξ αυτών συνεπειών. Πρόκειται δηλαδή για μια πολύ σοβαρή μορφή διαβούλευσης που προσομοιάζει με συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Για να δυνηθούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να διατυπώσουν εποικοδομητικές προτάσεις, ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει σ' αυτούς κάθε χρήσιμη πληροφορία και σε κάθε περίπτωση να τους ανακοινώνει εγγράφως τους λόγους των απολύσεων, τον αριθμό των υπό απόλυση εργαζομένων, τον αριθμό των συνήθως απασχολουμένων, καθώς και την περίοδο μέσα στην οποία πρόκειται να πραγματοποιηθούν οι απολύσεις, ενώ αντίγραφο της ανακοινώσεως υποχρεούται να

διαβιβάζει στην αρμόδια δημόσια αρχή.

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορούν να υποβάλουν τις τυχόν παρατηρήσεις τους στην αρμόδια δημόσια αρχή. Οι ομαδικές απολύσεις, το σχέδιο των οποίων έχει κοινοποιηθεί στη δημόσια αρχή, ισχύουν το νωρίτερα 30 ημέρες από την κοινοποίηση τους, με δυνατότητα τα κράτη μέλη να παράσχουν στη δημόσια αρχή ευχέρεια συντήσεως της προθεσμίας ή παρατάσεως της. Το χρονικό όριο των 30 ημερών έχει επιμηκυνθεί σε όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η αρμόδια δημόσια αρχή (άρθρο 4 παραγ. 2) χρησιμοποιεί την παραπάνω προθεσμία για να εξερέει λύσεις στα προβλήματα (άμβλυση των συνεπειών) που δημιουργούνται από τις σχεδιαζόμενες αναπότρεπτες ομαδικές απολύσεις. Με την πάροδο δηλαδή της συμφωνηθείσης προθεσμίας τίθενται σε ισχύ οι απολύσεις.

Αξίζει να σημειωθεί, ως προς το ζήτημα της ανάμειξης της διοίκησης, ότι η αρχική πρόταση της Επιτροπής απαιτούσε προηγούμενη άδεια της διοικητικής αρχής για την πραγματοποίηση των απολύσεων. Δη-λαδή τα αίτια των ομαδικών απολύσεων αποτελούσαν αντικείμενο αποτελεσματικού / ουσιαστικού ελέγχου εκ μέρους της διοίκησης και όχι απλώς αντικείμενο κοινοποίησης προς τη διοικητική αρχή, προς άμβλυση των συνεπειών τους.

### **1.1.2. Η οδηγία 92/56 ΕΟΚ του Συμβουλίου**

Η οδηγία 75/129 ΕΟΚ του Συμβουλίου που ίσχυσε χωρίς τροποποιήσεις επί 17 χρόνια στη διάρκεια των οποίων συντελέστηκαν βαθιές οικονομικές αναδιαρθρώσεις, τροποποιήθηκε τελικά με την οδηγία 92/56 ΕΟΚ του ίδιου όργανου. Στο Πρόγραμμα Δράσης της Επιτροπής σχετικά με την εφαρμογή του Κοινοτικού Χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων του 1989 προτεινόταν η αναθεώρηση της οδηγίας 75/129 ώστε να δοθεί σ' αυτή μια διεθνική διάσταση, προκειμένου να καλυφθεί το νομικό κενό για τις περιπτώσεις απολύσεων που αποφασίζονται από κέντρο απόφασης ή επιχείρησης που βρίσκεται σε άλλο κράτος μέλος ή αποτελεί τμήμα ομίλου επιχειρήσεων με έδρα στο εξωτερικό. Η οδηγία 75/129 δεν περιείχε ειδική πρόβλεψη για τέτοιες περιπτώσεις, όπως και δεν περιείχε ειδική διάταξη για την ανακοίνωση στην τοπική διοίκηση των χρήσιμων πληροφοριών που είναι δυνατόν να έχει στην κατοχή της η κεντρική διοίκηση μιας επιχείρησης με πολλές εγκαταστάσεις.

Με την οδηγία 92/56 ΕΟΚ του Συμβουλίου:

- επεκτείνεται η έννοια των απολύσεων με την εξομίσωση προς τις κατά κυριολεξία απολύσεις όλων των λήξεων συμβάσεων εργασίας που πραγματοποιούνται με

πρωτοβουλία του εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο του εργαζόμενου, υπό τον όρο ότι οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε (άρθρο 1 παραγ.1α),

- εξασφαλίζεται η εφαρμογή της οδηγίας σε περίπτωση που η απόφαση για ομαδικές απολύσεις λαμβάνεται από επιχείρηση διαφορετική εκείνης του εργοδότη, η οποία είναι ελεγχόμενη ή τμήμα επιχείρησης με πολλές εγκαταστάσεις (άρθρο 2 παραγ. 4),
- επιδιώκεται να δοθεί λύση στο επίμαχο θέμα της εφαρμογής των κειμένων διατάξεων σε περίπτωση διακοπής της δραστηριότητας της επιχείρησης με δικαστική απόφαση. Στην αιτιολογική έκθεση της πρότασης οδηγίας, η Επιτροπή χαρακτήρισε την μη εφαρμογή της οδηγίας 75/129 στις περιπτώσεις αυτές ως αδικαιολόγητη, όπως και το γεγονός ότι δεν εφαρμόζονταν τα δικαιώματα πληροφόρησης και διαβούλευσης των εργαζομένων (όσον αφορά τις προθεσμίες που επιβάλλονται για την πραγματοποίηση των απολύσεων σύμφωνα με το άρθρο 4 της οδηγίας 75/129 ΕΟΚ). Η οδηγία 92/56 ΕΟΚ, προβλέπει ότι τα κράτη μέλη μπορούν ή έχουν τη διακριτική ευχέρεια να μην εφαρμόζουν το άρθρο 4 στις περιπτώσεις διακοπής της δραστηριότητας με δικαστική απόφαση (άρθρο 4 παραγ. 4),
- υιοθετούνται διασαφηνίσεις και βελτιώσεις, που αφορούν το χρόνο και τους στόχους των διαβουλεύσεων για τις σχεδιαζόμενες απολύσεις και τη φύση των πληροφοριών που πρέπει να παρέχονται στους εκπροσώπους των εργαζομένων και στις δημόσιες αρχές (άρθρο 2 παραγ. 3). Οι ρυθμίσεις αυτές αντιστοιχούν σε γενικές γραμμές στις διατάξεις της οδηγίας 77/187 ΕΟΚ σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων - και στις διατάξεις της ΔΣΕ 158 και στο άρθρο 2 του Συμπληρωματικού Πρωτοκόλλου που προσαρτάται στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης - και τέλος
- προστίθεται το άρθρο 5α που στοχεύει στην εξασφάλιση της συμμόρφωσης στην οδηγία. Έτσι ορίζεται ότι τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ή και οι εργαζόμενοι να έχουν τη δυνατότητα προσφυγής σε διοικητικές ή και δικαστικές διαδικασίες, προκειμένου να εξασφαλίζεται η τήρηση των υποχρεώσεων που προβλέπονται από την παρούσα οδηγία. Ας σημειωθεί ότι οι ομαδικές απολύσεις που εφαρμόζονται χωρίς συμμόρφωση με τις υποχρεώσεις για ενημέρωση, διαβούλευση και κοινοποίηση, μπορούν να κηρύσσονται άκυρες, σύμφωνα με την υφιστάμενη νομοθεσία οκτώ κρατών μελών (Πορτογαλία, Γερμανία, Ιταλία, Ελλάδα, Λουξεμβούργο, Κάτω Χώρες, Γαλλία και Ισπανία).

### 1.1.3 Το καθεστώς των ομαδικών απολύσεων στα κράτη μέλη της Ε.Ε.

Στην Γερμανία οι ατομικές και οι ομαδικές απολύσεις ρυθμίζονται από ένα νόμο του 1951. Προκειμένου περί ομαδικών απολύσεων, ο εργοδότης βαρύνεται με πρόσθετες διαδικαστικές υποχρεώσεις χωρίς ο διοικητικός έλεγχος να μπορεί να αποτρέψει τις απολύσεις. Μόνο δικαστικός έλεγχος είναι δυνατόν να τις αποτρέψει - δηλαδή εκ των υστέρων μπορεί ένας εργαζόμενος να προσβάλλει την απόλυση του.

Στην Γαλλία με το νόμο 75/5 της 3-1-1975 «για τις απολύσεις που οφείλονται σε οικονομικούς λόγους» δε γίνεται διάκριση μεταξύ ατομικών και ομαδικών απολύσεων. Η άδεια όμως που απαιτείτο από διοικητική αρχή καταργήθηκε με τους νεότερους νόμους 86/797 της 3-7-1986 και 86/1320 της 30-12-1986. Βέβαια, ο κάθε εργαζόμενος μπορεί να προσφύγει ατομικά στο εργατοδικείο και να ζητήσει να υπαχθεί σε έλεγχο η νομιμότητα της απόλυσης του.

Στο Ην. Βασίλειο ουδέποτε απαιτείτο προηγούμενη άδεια από διοικητική αρχή για απολύσεις για οικονομικούς λόγους. Το δικαστήριο ελέγχει εκ των υστέρων τη διαδικασία και τους λόγους απόλυσης και είναι δυνατόν να χαρακτηρίσει κάποια ως άδικη.

Στην Ιταλία, ο νόμος 604/66 εξαιρεί τις ομαδικές απολύσεις από το πεδίο εφαρμογής του, οπότε δεν υπάρχει προστασία των εργαζομένων, παρά μόνο δυνατότητα ατομικής προσφυγής τους στο δικαστήριο.

Στην Ισπανία, ο διοικητικός έλεγχος που είναι ιδιαίτερα αυστηρός, αλλά και τα πολιτικά δικαστήρια δεν έχουν αρμοδιότητα να κρίνουν τη νομιμότητα της απόλυσης, ώστε να προκαλέσουν τυχόν ανάκληση της - απλά αξιολογούν αν είναι αιτιολογημένη ή καταχρηστική μια απόλυση, ώστε να προσδιοριστεί το ύψος της αποζημίωσης.

Στην Ολλανδία, μειώθηκε ο χρόνος που απαιτείτο για τη διατύπωση της γνώμης των κρατικών οργάνων, ενώ στην Ιρλανδία η νομοθεσία είναι πλήρως εναρμονισμένη και συμπίπτει με την οδηγία 75/129 ΕΟΚ.

Στη Δανία, τέλος, έχουν την περισσότερο ελαστική νομοθεσία για τις ομαδικές απολύσεις, η οποία συμφωνείται με συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Ως προς το ύψος της αποζημίωσης που χορηγείται στους απολυμένους, στη Γαλλία ανέρχεται στο μισό της εβδομαδιαίας αμοιβής για κάθε έτος εργασίας, ενώ στην Ισπανία ανέρχεται σε ποσό ίσο με την αμοιβή έως 4 εβδομάδων ανά έτος εργασίας, αλλά στην περίπτωση που θεωρηθεί κατά-χρηστική η απόλυση, η αποζημίωση μπορεί να φτάσει στο ύψος της αμοιβής 42 μηνών, ανάλογα με την προϋπηρεσία του εργαζόμενου.

#### 1.1.4. Οι ομαδικές απολύσεις εργαζομένων σύμφωνα με τον ελληνικό νόμο 1387/1983

Σε συμμόρφωση προς την οδηγία 75/129 ΕΟΚ του Συμβουλίου αλλά και προς την επιταγή του άρθρου 22§1 Συντ. που επιβάλλει στο κράτος να εξασφαλίζει προϋποθέσεις απασχόλησης των μισθωτών, ψηφίστηκε ο ν. 1387/1983 «Έλεγχος ομαδικών απολύσεων και άλλες διατάξεις», του οποίου οι ρυθμίσεις είναι αναγκαστικού δικαίου, με την έννοια ότι, ούτε ατομική, ούτε συλλογική σύμβαση εργασίας, ούτε και κανονισμός εργασίας μπορούν να περιορίσουν και πολύ περισσότερο να αποκλείσουν το δικαίωμα προστασίας του μισθωτού με βάση το συγκεκριμένο νόμο.

Σύμφωνα με το άρθρο 1 ν. 1387/1983, ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους, για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα τα όρια, που εξαρτώνται από τον αριθμό του προσωπικού που απασχολείται στην αρχή του μήνα:

α) πέντε εργαζόμενοι για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν 20-50 άτομα.

β) ποσοστό 2-3% του προσωπικού και μέχρι τριάντα άτομα για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους. Το ποσοστό αυτό καθορίζεται για κάθε ημερολογιακό εξάμηνο και ανάλογα με τις συνθήκες της αγοράς εργασίας με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη των Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Το πεδίο εφαρμογής του ν. 1387/1983 ορίζεται στο άρθρο 2. Ο νόμος εφαρμόζεται σε όλες τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, ανεξάρτητα από τη νομική μορφή τους, καθώς και στις αντίστοιχες επιχειρήσεις του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ), που λειτουργούν σύμφωνα με τις αρχές της ιδιωτικής οικονομίας (π.χ. Α.Ε.). Εξαιρούνται, σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 2:

- οι εργαζόμενοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση εργασίας που συνδέεται με την εκτέλεση ορισμένου έργου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού, εκτός αν οι απολύσεις γίνουν πριν από τη λήξη της σύμβασης εργασίας ή την αποπεράτωση του έργου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού,
- οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου,
- οι εργαζόμενοι που απολύονται λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης ή

εκμετάλλευσης κατόπιν πρωτόδικης δικαστικής απόφασης,

- οι εργαζόμενοι που απολύονται από εργοληπτικές επιχειρήσεις λόγω διακοπής ή αναστολής των εργασιών από αιτίες που οφείλονται αποδεδειγμένα στον κύριο του έργου, όταν αυτός είναι το Δημόσιο ή ΝΠΔΔ και
- τα πληρώματα των πλοίων.

Με το άρθρο 3, ο εργοδότης πριν προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις, οφείλει να προέλθει σε διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών συνεπειών τους. Ο εργοδότης οφείλει:

- να γνωστοποιεί εγγράφως στους εκπροσώπους των εργαζομένων τους λόγους για τους οποίους σχεδιάζει να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις, τον αριθμό εκείνων που θέλει ν' απολύσει κατά φύλο, ηλικία και ειδικότητα και τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολεί και
- να παρέχει κάθε πληροφορία που μπορεί να τους διευκολύνει στη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων.

Ο σαφής προσδιορισμός των υποχρεώσεων του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων είναι ένα ζήτημα που χρήζει νομοθετικής ρύθμισης, στο βαθμό που προκαλεί τριβές στις μεταξύ τους διαπραγματεύσεις.

Το άρθρο 4 ν. 1387/83 αναφέρεται στους εκπροσώπους των εργαζομένων και στον τρόπο εκλογής τους. Ο νόμος ορίζει παραπέρα (άρθρο 4 παραγ. 4) ότι αν δεν αναδειχθούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων κατά τη διαδικασία του άρθρου 4, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τριμελή ή πενταμελή επιτροπή αποτελούμενη από τους εργαζόμενους που έχουν τον περισσότερο χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση (αρχαιότητα).

Οι διαβουλεύσεις μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη πρέπει να ολοκληρωθούν μέσα σε προθεσμία 20 ημερών, που αρχίζει από την πρόσκληση του εργοδότη για διαβουλεύσεις (άρθρο 5). Το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων διατυπώνεται σε πρακτικό, που υπογράφεται από τα δύο μέρη και υποβάλλεται από τον εργοδότη στο Νομάρχη ή τον Υπουργό Εργασίας, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 3 παραγ. 3 (κρατική παρέμβαση).

Εάν υπάρξει συμφωνία των μερών, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται σύμφωνα με το περιεχόμενο αυτής της συμφωνίας και ισχύουν αφού περάσουν 10 μέρες από την ημερομηνία υποβολής του σχετικού πρακτικού στο Νομάρχη ή τον Υπουργό Εργασίας. Οι νόμιμες αποζημιώσεις στους εργαζόμενους καταβάλλονται βάσει

του ν. 2112/20, καθώς το άρθρο 6 παραγ. 2 ορίζει ότι στις ομαδικές απολύσεις εφαρμόζονται οι κείμενες διατάξεις, οι σχετικές με την έγκυρη λύση της εργασιακής σχέσης και την καταβλητέα αποζημίωση.

Εάν δεν υπάρξει συμφωνία των μερών, ο Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας, με αιτιολογημένη απόφαση που εκδίδεται μέσα σε δέκα μέρες από την ημερομηνία υποβολής του παραπάνω πρακτικού διαφωνίας και αφού λάβει υπόψη τα στοιχεία του φακέλου και συνεκτιμήσει τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, την κατάσταση της επιχείρησης, καθώς και το συμφέρον της εθνικής οικονομίας, μπορεί είτε να παρατείνει τις διαβουλεύσεις για είκοσι επιπλέον μέρες, ύστερα από αίτηση ενός των ενδιαφερομένων μερών, είτε να μην εγκρίνει την πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των σχεδιαζόμενων απολύσεων (άρθρο 5 παραγ. 3).

Πριν από την έκδοση της παραπάνω απόφασης, ο Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας μπορούν να ζητούν τη γνώμη της Επιτροπής του Υπουργείου Εργασίας που εδρεύει σε κάθε νομό ή του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, μπορούν επίσης να καλούν και να ακούουν τόσο τους εκπροσώπους των εργαζομένων όσο και τον ενδιαφερόμενο εργοδότη, αλλά και πρόσωπα που διαθέτουν ειδικές γνώσεις πάνω σε επιμέρους τεχνικά θέματα. Η απόφαση του Νομάρχη ή του Υπουργού Εργασίας καθορίζει την έκταση των ομαδικών απολύσεων που μπορεί να πραγματοποιήσει ο εργοδότης. Ομαδικές απολύσεις που γίνονται όμως κατά παράβαση των διατάξεων του νόμου αυτού είναι άκυρες (άρθρο 6 παραγ. 1). Εάν πάλι δεν εκδοθεί τυχόν απόφαση του Νομάρχη ή του Υπουργού Εργασίας, μέσα στις προβλεπόμενες προθεσμίες, οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται στην έκταση που συμφώνησε ο εργοδότης κατά τις διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Από την παραπάνω ανάλυση προκύπτει ότι ο ελληνικός νόμος είναι σε γενικές γραμμές ευνοϊκότερος για τους εργαζόμενους σε σύγκριση με τη νομοθεσία των άλλων κρατών μελών και τις ελάχιστες κοινοτικές προδιαγραφές, σύμφωνα άλλωστε με τη δυνατότητα που παρέχεται από την ίδια την οδηγία (άρθρο 5). Έτσι, η ελληνική δημόσια αρχή διαθέτει την εξουσία να αρνηθεί στο σύνολο τους ή εν μέρει τις προτεινόμενες ομαδικές απολύσεις ενώ, σύμφωνα με την οδηγία 75/129 ΕΟΚ αρκεί η δημόσια αρχή να ελέγχει την τήρηση των προϋποθέσεων.

Κριτική έχει ασκηθεί στον τρόπο με τον οποίο μεταφέρθηκε η διάταξη του άρθρου 1 παραγ. 2γ της οδηγίας 75/129 στο εσωτερικό δίκαιο (άρθρο 2 παραγ. 2 περιπτ. γ' ν. 1387/83). Υποστηρίζεται ότι στην ελληνική νομοθεσία, με εξαίρεση το ν. 146/1914, δεν προβλέπεται η διακοπή της δραστηριότητας μιας επιχείρησης με δικαστική απόφαση



και συνεπώς, παρά το γράμμα της οδηγίας και του νόμου, αρκεί το πραγματικό γεγονός της δια-κοπής της λειτουργίας της εκμεταλλεύσεως για να μην έχει εφαρμογή η ρύθμιση για τις ομαδικές απολύσεις. Ορθά όμως επισημάνθηκε πως το ΔΕΚ τοποθετήθηκε διαφορετικά επί του θέματος διαπιστώνοντας το 1985 ότι το Βέλγιο παρέβη τις υποχρεώσεις του ακριβώς επειδή στο εσωτερικό δίκαιο του δεν προβλεπόταν εφαρμογή των διατάξεων της οδηγίας σε κάθε περίπτωση κλεισίματος επιχειρήσεως μη οφειλόμενου σε δικαστική απόφαση. Πρέπει συνεπώς να γίνει δεκτό ότι υφίσταται υποχρέωση εφαρμογής της οδηγίας στις περιπτώσεις εκούσιας διακοπής της λειτουργίας επιχειρήσεως. Από την άλλη πλευρά, όπως ήδη αναφέρθηκε, το άρθρο 4 παραγ. 4 της οδηγίας 92/56 ΕΟΚ δίνει την ευχέρεια στα κράτη μέλη να μην εφαρμόζουν τις προβλεπόμενες ρυθμίσεις στις περιπτώσεις διακοπής της δραστηριότητας με δικαστική απόφαση.

## **1.2. Η άμβλυνση του κοινωνικού κόστους των ομαδικών απολύσεων**

Σύμφωνα με άρθρο 2 παραγ. 2 της οδηγίας 75/129 οι διαβουλεύσεις μεταξύ του εργοδότη και των εργαζομένων *«αφορούν τουλάχιστον τις δυνατότητες αποφυγής ή μειώσεως των ομαδικών απολύσεων, καθώς και τις δυνατότητες άμβλυνσεως των εξ αυτών συνεπειών»*. Στην πράξη θα είναι ελάχιστες περιπτώσεις που ο εργοδότης θα είναι σε θέση να συμβάλει στην άμβλυνση των συνεπειών των απολύσεων με μέτρα κοινωνικής πολιτικής, εξαιτίας του κόστους που αυτά συνεπάγονται. Από την άλλη πλευρά το άρθρο 4 παραγ. 2 της οδηγίας ορίζει ότι *«η αρμόδια δημόσια αρχή χρησιμοποιεί την προθεσμία προειδοποιήσεως για να εξερέει λύσεις στα προβλήματα που δημιουργούνται από τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις»*. Το κράτος οφείλει λοιπόν να λαμβάνει κάθε πρόσφορο μέτρο για την άμβλυνση των συνεπειών από τις ομαδικές απολύσεις που θα γίνουν μετά την εκπνοή της προθεσμίας.

Ιδιαίτερες δυσκολίες παρουσιάζει ο χειρισμός των περιπτώσεων ομαδικών απολύσεων που παίρνουν μαζικό χαρακτήρα. Στις περιπτώσεις αυτές το κοινωνικό κόστος της αναδιάρθρωσης που αφορά στις αποζημιώσεις των απολυομένων, την επανεκπαίδευση και επανακατάρτισή τους κ.λ.π. δεν μπορεί να καλυφθεί από την επιχείρηση παρά μόνο αν αυτή ανήκει σε κάποιο ισχυρό όμιλο ή στο κράτος, οπότε μπορεί ν' ασκηθεί μεγαλύτερη πίεση από τους υπό απόλυση εργαζόμενους. Σε περίπτωση πάντως που ένα μέρος του κόστους καλυφθεί από το κράτος ή ασφαλιστικό ταμείο - και η επιχείρηση συνεχίσει τη λειτουργία της τίθεται θέμα συμβατότητας της με τις διατάξεις του άρθρου 92 συνθ. ΕΚ. Η Επιτροπή διατύπωσε τις απόψεις της για τις ενισχύσεις αυτές στα πλαίσια της ανακοίνωσης της για τις «κοινοτικές κατευθυντήριες γραμμές όσον αφορά

τις κρατικές ενισχύσεις για τη διάσωση και αναδιάρθρωση προβληματικών επιχειρήσεων».

Στην ανακοίνωση της η Επιτροπή παρατηρεί ότι τα γενικά καθεστάτα κοινωνικής ασφάλισης, βάσει των οποίων οι αποζημιώσεις απόλυσης και οι συντάξεις πρόωρης συνταξιοδότησης καταβάλλονται απευθείας στους απολυθέντες από τα ασφαλιστικά ταμεία δεν πρέπει να θεωρούνται ως κρατικές ενισχύσεις που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 92 παραγ. 1, στο βαθμό που το κράτος διευθετεί το θέμα με τους εργαζόμενους χωρίς τη συμμετοχή της εταιρείας.

Επίσης δεν συνιστούν ενίσχυση τα γενικά καθεστάτα κοινωνικής στήριξης βάσει των οποίων η κυβέρνηση καλύπτει το κόστος των αποζημιώσεων που η υπό αναδιάρθρωση, επιχείρηση χορηγεί στους απολυθέντες εργαζόμενους και που υπερβαίνουν τις καταστατικές ή συμβατικές υποχρεώσεις της, υπό τον όρο ότι τα καθεστάτα αυτά είναι γενικά διαθέσιμα, χωρίς τομεακούς περιορισμούς σε εργάτες που πληρούν προκαθορισμένους και αυτόματους όρους επιλεξιμότητας. Αντίθετα, η Επιτροπή φρονεί πως εάν τα καθεστάτα χρησιμοποιούνται για να στηρίζουν την αναδιάρθρωση σε ειδικούς βιομηχανικούς τομείς, ενδέχεται να περιέχουν στοιχείο ενίσχυσης λόγω του επιλεκτικού τρόπου χρησιμοποίησής τους.

Οι υποχρεώσεις που έχει μία εταιρεία βάσει του εργατικού δικαίου ή των συλλογικών συμβάσεων με τα εργατικά σωματεία, όσον αφορά τις αποζημιώσεις λόγω απόλυσης ή και συντάξεις πρόωρης συνταξιοδότησης, αποτελούν μέρος των συνήθων εξόδων μιας επιχείρησης τα οποία η εταιρεία πρέπει να καταβάλει από ίδιους πόρους. Κατά συνέπεια, όπως παρατηρεί η Επιτροπή, κάθε κρατική εισφορά στα εν λόγω έξοδα πρέπει να θεωρείται ενίσχυση. Αυτό ισχύει ανεξάρτητα από το εάν οι πληρωμές πραγματοποιούνται άμεσα στην εταιρεία ή εάν χορηγούνται μέσω κυβερνητικού φορέα στους εργαζόμενους. Παρά ταύτα, η Επιτροπή αντιμετωπίζει θετικά τις ενισχύσεις αυτού του είδους, διότι αποφέρουν οικονομικά οφέλη τα οποία υπερβαίνουν τα συμφέροντα της ενδιαφερόμενης εταιρείας, διευκολύνοντας τη διαρθρωτική αλλαγή και μειώνοντας τα προβλήματα.

Τέλος η Επιτροπή λαμβάνει ευνοϊκή θέση όσον αφορά τις ενισχύσεις για κοινωνικά μέτρα αποκλειστικά προς όφελος των εργαζόμενων που απολύονται λόγω της αναδιάρθρωσης και ειδικότερα αυτών που παρέχονται για την κατάρτιση, την παροχή συμβουλών και πρακτικής βοήθειας για την εξεύρεση εναλλακτικής απασχόλησης και την επανεγκατάσταση, και την παροχή επαγγελματικής κατάρτισης και βοήθειας για εργαζόμενους που επιθυμούν να ξεκινήσουν νέες επιχειρήσεις.

### 3. Η μείωση του χρόνου εργασίας των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση

Το περιεχόμενο της έννοιας του χρόνου εργασίας (βασικής διάστασης του εργασιακού περιβάλλοντος) είναι μεταβλητό από χώρα σε χώρα και από μια χρονική περίοδο σε άλλη. Διαφορετικές είναι επίσης οι έννοιες του νόμιμου χρόνου εργασίας και του συμβατικού χρόνου εργασίας, δηλαδή αυτού που έχει συμφωνηθεί στα πλαίσια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Στην Ελλάδα η πέραν του συμβατικού χρόνου εργασία αμοιβεται με αρχική προσαύξηση 25% και χαρακτηρίζεται υπερεργασία εφόσον δεν υπερβαίνει το νόμιμο χρόνο, ενώ χαρακτηρίζεται υπερωριακή απασχόληση εφόσον τον υπερβαίνει. Ο εργαζόμενος μπορεί να αρνηθεί μόνο την υπερωριακή απασχόληση.

Η μείωση του χρόνου εργασίας, χωρίς περικοπή των αποδοχών υπήρξε ανέκαθεν στόχος των εργαζομένων, στα πλαίσια της βελτίωσης των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας τους και της συμφιλίωσης της επαγγελματικής με την οικογενειακή τους ζωή. Ο προβληματισμός όμως για τον χρόνο εργασίας έλαβε άλλη διάσταση κάτω από τις συνθήκες διογκούμενης και παρατεταμένης ανεργίας. Το αντικειμενικό γεγονός της μη ύπαρξης αρκετών θέσεων απασχόλησης επιβάλλει πλέον την αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας. Το μέτρο της μείωσης του χρόνου εργασίας μπορεί να συν-τελέσει στη διατήρηση των υπάρχουσών θέσεων απασχόλησης και σε αρκετές περιπτώσεις στη δημιουργία νέων θέσεων.

Το βασικό πρόβλημα που τίθεται σε σχέση με την προοπτική μείωσης του χρόνου εργασίας είναι αν αυτή θα συνοδεύεται με ανάλογη μείωση των αποδοχών των εργαζομένων που θα εργάζονται με το μειωμένο ωράριο. Η στάση των εργοδοτών στο μέτρο της μείωσης του χρόνου εργασίας χωρίς παράλληλη περικοπή των αποδοχών των εργαζομένων είναι αρνητική, στον βαθμό που το μέτρο θα μπορούσε να οδηγήσει σε αύξηση του κατά μονάδα εργατικού κόστους, σε μείωση της διεθνούς ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και σε αύξηση τελικά της ανεργίας. Η άποψη αυτή κρίνεται αβάσιμη από τη ΓΣΕΕ και υποστηρίζεται ότι το ενδεχόμενο κόστος από τη μείωση του χρόνου εργασίας είναι χαμηλού επιπέδου και μπορεί ν' απορροφηθεί από την αύξηση της παραγωγικότητας και τη μείωση των δαπανών για επιδόματα ανεργίας. Εντελώς πρόσφατα ο Υπουργός Εθνικής Οικονομίας άφησε να διαφανεί ότι στα πλαίσια του κοινωνικού διαλόγου η Κυβέρνηση ενδέχεται να υποβάλει πρόταση για να συζητηθεί η μείωση του ωραρίου εργασίας με ανάλογες μειώσεις των αποδοχών.

Η μείωση του χρόνου εργασίας μπορεί να επιτευχθεί τόσο μέσα από τον κοι-

νωνικό διάλογο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις που καταλήγουν σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας (γενική - αν μειωθεί ο χρόνος εργασίας για όλους - ή κλαδική), όσο και να προέλθει από πολιτική βούληση, στα πλαίσια π.χ. της χάραξης μιας εθνικής πολιτικής για την απασχόληση. Πράγματι, ανάμεσα στα μέσα παρέμβασης που διαθέτει η κυβέρνηση για την τόνωση της απασχόλησης συγκαταλέγεται και η ρύθμιση / διευθέτηση του χρόνου εργασίας και ειδικότερα η μείωση «νομίμου ωραρίου». Όμως προκειμένου να επιτευχθούν ουσιαστικά αποτελέσματα από μια τέτοια μείωση στο επίπεδο της απασχόλησης και της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, το συγκεκριμένο μέτρο πρέπει να συνδυαστεί με άλλα και να ενταχθεί σε ένα ευρύτερο πλαίσιο ευελιξίας της αγοράς εργασίας και ενθάρρυνσης της πρόσληψης νέων ανέργων. Παράλληλα το Κράτος οφείλει να θεσπίσει κανόνες και ελέγχους για την αποφυγή καταστρατηγήσεων του νέου ωραρίου (π.χ. περιορισμό του θεσμού των συστηματικών υπερωριών).

Στην Ελλάδα, η πρώτη συνολική προσπάθεια για την αναδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων άρχισε τον Ιούνιο 1986, όταν ο τότε Υπουργός Εθνικής Οικονομίας Κ. Σημίτης, εισηγήθηκε στο Εθνικό Συμβούλιο Ανάπτυξης και Απασχόλησης (ΕΣΑΠ) ένα σύνολο προτάσεων για την απασχόληση, που τότε προκάλεσαν τις αντιδράσεις των συνδικάτων. Ειδικότερα, προτάθηκε η μερική απασχόληση στο δημόσιο τομέα (που αργότερα αποσύρθηκε), η διευθέτηση του επίσιου χρόνου εργασίας για τον καθορισμό εβδομαδιαίων, μηνιαίων, τριμηνιαίων ελαστικότερων ωραρίων, η σύνδεση της αύξησης των αμοιβών εργασίας με την αύξηση της παραγωγικότητας, ο περιορισμός της υπερωριακής απασχόλησης, η καθιέρωση προσυνταξιοδοτικού καθεστώτος και η νομοθετική καθιέρωση της τέταρτης βάρδιας.

### 3.1. Η ρύθμιση του χρόνου εργασίας στα κράτη μέλη της Ε.Ε.

Στις περισσότερες χώρες ισχύει ως νόμιμος χρόνος εργασίας το 48ωρο (πλην της Γαλλίας με 39 ώρες από το 1982 και του Βελγίου, Λουξεμβούργου και Ισπανίας με 40 ώρες).

Πίνακας 1  
Ρύθμιση του χρόνου εργασίας στα κράτη μέλη

Χώρα	Εβδομαδιαίος νόμιμος χρόνος εργασίας	Υπερωρίες	Νυχτερινή εργασία
Βέλγιο	40 ώρες	65 ώρες ανά τρίμηνο	8μ.μ.-6π.μ.
Δανία	Δεν υπάρχει	Ρύθμιση μέσω συλλογικών συμβάσεων	Δεν υπάρχει νομοθεσία
Δ. Γερμανία	48 ώρες	2 ώρες την ημέρα για 30 μέρες το πολύ ετησίως, με βάση εβδομάδα εργασίας 48 ωρών	8μ.μ.-6π.μ.

Ελλάδα	40 ώρες σε εβδομάδα πέντε ημερών στον ιδιωτικό τομέα	3 ώρες την ημέρα, 18 ώρες την εβδομάδα, 150 ώρες ετησίως	10μ.μ.-7π.μ.
Ισπανία	40 ώρες	80 ώρες ετησίως	10μ.μ.-6π.μ.
Γαλλία	39 ώρες	9 ώρες την εβδομάδα, 130 ετησίως	10μ.μ.-5π.μ.
Ιρλανδία	48 ώρες	2 ώρες την ημέρα, 12 ώρες την εβδομάδα, 240 ώρες ετησίως	Δεν υπάρχει νομοθεσία
Ιταλία	48 ώρες	Δεν υπάρχει νομοθεσία	00.00-6 π.μ.
Λουξεμβούργο	40 ώρες	2 ώρες την ημέρα	Δεν υπάρχει νομοθεσία
Κάτω Χώρες	48 ώρες	Από 1:30 έως 3:30 ώρες την ημέρα	8μ.μ.-7π.μ.
Πορτογαλία	48 ώρες	2 ώρες την ημέρα, 160 ώρες ετησίως	8μ.μ.-7π.μ.
Ην. Βασίλειο	Δεν υπάρχει	Δεν υπάρχει νομοθεσία	Δεν υπάρχει νομοθεσία

Η μείωση όμως των ωρών εργασίας, μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980, δεν ήταν σημαντική στις περιοσότερες ευρωπαϊκές χώρες και σημειώνεται ότι ο μέσος όρος μεταξύ 1983 και 1991 μειώθηκε μόνο κατά 3%, δηλαδή λίγο περισσότερο από 1 ώρα. Το 1991 ο μέσος όρος ήταν 39 ώρες, αλλά στις Κάτω Χώρες ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας ήταν μόλις 33 ώρες, στη Δανία 35 ώρες, στη Βρετανική μεταλλουργία 37,5 και στη Νορβηγία 37 ώρες. Αξίζει να σημειωθεί πάντως ότι στη Γερμανία όπου εφαρμόζεται η εβδομάδα των 38,5 ωρών από το 1984 και των 35 ωρών από το 1990 (κατ' επιλογήν σε 12 οικονομικούς κλάδους), υπολογίζεται ότι από το 1984 έως το 1992 δημιουργήθηκαν ένα εκατομμύριο θέσεις εργασίας.

Στη Γαλλία, όταν στις 16-1-1982 η νεοεκλεγείσα κυβέρνηση Μιτεράν μείωσε το νόμιμο χρόνο εργασίας σε 39 ώρες (ή και 38 σε ορισμένες περιπτώσεις) από 40, δημιουργήθηκαν μεν νέες θέσεις απασχόλησης, πολύ λιγότερες όμως από τις αναμενόμενες, στο βαθμό που η μείωση δε συνοδεύτηκε και με μέτρα αναδιοργάνωσης της εργασίας/παραγωγής (μέτρα ελαστικοποίησης). Ακολούθησε ο νόμος του 1984 για την ευελιξία στην εργασία και ο νόμος της 19-6-1987 για τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας, ενώ μετά από πολύχρονες διαπραγματεύσεις και προβληματισμούς για τη σκοπιμότητα πολιτικών αναδιάρθρωσης του χρόνου και της εργασίας προς τόνωση της απασχόλησης, το 1993 ψηφίστηκε νέος νόμος για την εργασία, την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, με προοπτική μεταβολών μιας πενταετίας (ως το 1998). Ο νόμος του 1993 παρουσιάζει ενδιαφέρον, όχι τόσο γιατί μειώνει το χρόνο εργασίας, αλλά γιατί περιέχει κίνητρα (απαλλαγές, επιδοτήσεις, μειώσεις εισφορών κοινωνικής ασφάλισης) σε όσες επιχειρήσεις δημιουργήσουν νέες θέσεις απασχόλησης, μέσω πολιτικής μείωσης του εργάσιμου χρόνου με παράλληλη μείωση των αποδοχών. Τον Ιούνιο του 1996 ψηφί-

σθηκε στη Γαλλία νέος νόμος, με τον οποίο δίδονται κίνητρα, σε επιχειρήσεις με 500 εργαζόμενους και άνω, που βρίσκονται σε αναδιάρθρωση, να μειώσουν το χρόνο απασχόλησης με την προϋπόθεση ότι θα διατηρήσουν ή και θα αυξήσουν τις θέσεις απασχόλησης. Το πρόγραμμα είναι επταετούς διάρκειας (1997 έως 2003) και ήδη αρκετές επιχειρήσεις έχουν υποβάλει αιτήσεις για να ενταχθούν σ' αυτό (παραπλήσιες είναι και οι λεγόμενες συμφωνίες τοπικής απασχόλησης). Σύμφωνα με το νόμο του Ιουνίου 1996 επιχειρήσεις που θα μειώσουν κατά 15% το χρόνο εργασίας και θα διατηρήσουν τις υπάρχουσες θέσεις απασχόλησης, απαλλάσσονται για μια επταετία από το 40% των ασφαλιστικών τους εισφορών. Αν παραπέρα μπορέσουν να αυξήσουν κατά 15% τις θέσεις απασχόλησης, απαλλάσσονται για ένα χρόνο από το 50% και για έξι χρόνια από το 40% των ασφαλιστικών τους εισφορών. Η διαφορά των κοινωνικοασφαλιστικών εισφορών θα καταβληθεί στα Ταμεία από τον κρατικό προϋπολογισμό, κάτι που ενδεχομένως μπορεί να θεωρηθεί ως έμμεση κρατική επιδότηση των συγκεκριμένων επιχειρήσεων. Το πρόγραμμα παραπέρα περιλαμβάνει περιορισμένη μείωση των μισθών, χωρίς να θίγονται φυσικά οι κατώτατοι μισθοί των εργαζομένων. Το πρόβλημα όμως της αυξημένης ανεργίας στη Γαλλία παραμένει, οι εργαζόμενοι αντέδρασαν έντονα στη μείωση των μισθών, ενώ πρόσφατα, το Δεκέμβριο του 1996, επιτεύχθηκε συμφωνία για μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας, χωρίς μείωση των αποδοχών των εργαζομένων από 38 σε 35 ώρες για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων (φορτηγατζήδες, αστικές συγκοινωνίες). Παράλληλα, η μεγαλύτερη από τις τρεις γαλλικές εργατικές συννομοσπονδίες, η CCT οργάνωσε πανεθνική απεργία στις 17-12-96 στις συγκοινωνίες με το ίδιο αίτημα, σε ποσοστό μείωσης του χρόνου εργασίας κατά 10% περίπου.

Είναι πάντως πλέον εμφανής σε ευρωπαϊκό επίπεδο η χρησιμότητα, στην αντιμετώπιση της ανεργίας, πολιτικών μείωσης του χρόνου εργασίας, ιδίως όταν αυτή συνδυάζεται και με πολιτική αναδιοργάνωσης της παραγωγής, όπως και με εκτεταμένα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και είναι σημαντικό ότι σήμερα το ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό κίνημα, επιδιώκει να επαναφέρει στο επίκεντρο των διεκδικήσεων του, το αίτημα μιας γενικευμένης μείωσης του χρόνου εργασίας προς την κατεύθυνση του 35ώρου, φυσικά με προάσπιση των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων.

## 3.2. Ευελιξία του χρόνου εργασίας. Βάρδιες-Υπερωρίες

### Βάρδιες

Η μείωση του χρόνου εργασίας, χωρίς μείωση του μισθού των εργαζομένων αλλά και χωρίς απώλειες στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων συχνά συνδυάζεται με μια επιθετική πολιτική της επιχείρησης, με αναδιοργάνωση του χρόνου παραγωγής, π.χ. επιμήκυνση του χρόνου λειτουργίας του μηχανικού συστήματος, δηλαδή εντατικότερη χρήση του παγίου κεφαλαίου και συστήματα βάρδιας.

Ειδικότερα για την Ελλάδα, η εισήγηση Σημίτη του 1986 πρότεινε την καθιέρωση της τέταρτης βάρδιας, με στόχο την αξιοποίηση στο μέγιστο δυνατό του υφιστάμενου ή νέου παραγωγικού εξοπλισμού, μέσα από την αύξηση του βαθμού απασχόλησης και την αύξηση του αριθμού των εργαζομένων. Όλες οι επιχειρήσεις θα μπορούσαν να εφαρμόζουν συστήματα βάρδιας σε εξαήμερη ή επταήμερη βάση που θα σχεδιάζονταν έτσι ώστε για τους εργαζόμενους να ισχύει το πενθήμερο. Τέτοια συστήματα θα μπορούσαν να εφαρμοστούν, είτε με την πρόσληψη νέων εργαζόμενων, οι οποίοι μαζί με τους παλαιούς θα διεμόρφωναν βάρδιες, που θα κάλυπταν εξαήμερη ή επταήμερη λειτουργία της επιχείρησης, ενώ κάθε εργαζόμενος θα απασχολείτο 5 μέρες και 40 ώρες την εβδομάδα, είτε με την πρόσληψη νέων εργαζόμενων που θα απασχολούνταν τα Σαββατοκύριακα (12 ώρες το Σάββατο και 12 την Κυριακή). Η απασχόληση αυτής της μορφής θα συνοδευόταν από δίκαιη ασφαλιστική κάλυψη, δηλαδή με ασφαλιστική κάλυψη που θα αντιστοιχούσε στο χρόνο αμοιβής (38, 40, 42 ώρες) και όχι στο χρόνο παρεχόμενης εργασίας (24 ώρες).

Η ρύθμιση αυτή δεν διαφέρει από την τελική ρύθμιση του ν. 1892/1990 (άρθρο 40) για τις πρόσθετες ομάδες εργασίας. Με τη διάταξη αυτή παρέχεται η δυνατότητα σε όλες τις επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως κλάδου, να διαφοροποιούν τη λειτουργία τους ως εξής:

α) Επταήμερη λειτουργία για όσες δεν είναι συνεχούς πύρας/λειτουργίας, με σύστημα λειτουργίας τεσσάρων εναλλασσόμενων ομάδων εργασίας, εφόσον συγκατατίθεται ο εργαζόμενος που μετέχει σ' αυτές (άρθρο 40 παραγ. 1). Απαιτείται σωστός προγραμματισμός της εργασίας, αλλά είναι πιθανό να δημιουργούνται προβλήματα στην εφαρμογή του πενθήμερου και στις δύο συνεχόμενες μέρες ανάπαυσης. Γι' αυτό είναι απαραίτητη η σύμφωνη γνώμη του κάθε εργαζόμενου, ενώ και τα συνδικάτα αναγκαστικά θα πρέπει να εμπλακούν, αφού για να λειτουργήσουν σωστά οι βάρδιες θα πρέπει να ενταχθούν στον προγραμματισμό τουλάχιστον οι μισοί εργαζόμενοι.

β) Επταήμερη λειτουργία με τρεις βάρδιες για τις ίδιες με τις παραπάνω επιχειρήσεις που θα καλύπτουν την εργασία από Δευτέρα έως Παρασκευή και άλλες δύο που θα εργάζονται, από δύο δωδεκάωρα το Σαββατοκύριακο (άρθρο 40 παραγ. 2). Για την πραγματοποίηση αυτής της ρύθμισης πρέπει να προσληφθούν επιπλέον εργαζόμενοι, για να απασχολούνται κατ' εναλλαγή σε δύο ομάδες επί δώδεκα ώρες την ημέρα, ενώ θα πληρώνονται για εργασία 40 ωρών (άρθρο 40§3) και θα ασφαίζονται για έξι μέρες εργασίας (άρθρο 40 παραγ. 6α).

γ) Εξαήμερη λειτουργία της επιχείρησης με την πρόβλεψη ότι ανά τρεις εβδομάδες η δεύτερη μέρα ανάπαυσης θα είναι συνεχόμενη με Κυριακή, θα είναι δηλαδή είτε Σάββατο είτε Δευτέρα (άρθρο 40 παραγ. 7). Σ' αυτή την περίπτωση θα πρέπει να προσληφθούν επιπλέον εργαζόμενοι για να απασχολούνται είτε σε μια βάρδια μερικής απασχόλησης, είτε σε μια βάρδια για εργασία μιας μέρας.

Ο θεσμός του συστήματος της βάρδιας ανταποκρίνεται περισσότερο στις μεγάλες μονάδες, όπου κυρίως χρησιμοποιούνται δεύτερες ή και τρίτες βάρδιες, είτε για να εξασφαλιζεται η λειτουργία της επιχείρησης σε μακρύτερα χρονικά διαστήματα ή και καθ' όλη τη διάρκεια της ημέρας λόγω της φύσης του τομέα που εξυπηρετεί (π.χ. νοσοκομεία, δημόσιες επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας), είτε για να αξιοποιείται πληρέστερα ο μηχανολογικός εξοπλισμός της μονάδας, για καθαρά δηλαδή οικονομικούς λόγους (π.χ. 3Χ8 ώρες = 24 ώρες λειτουργίας).

Τα συστήματα βάρδιας, στο βαθμό που δημιουργούν θέσεις εργασίας, χρησιμοποιούνται και ως πολιτικές/μηχανισμοί καταπολέμησης της ανεργίας, με παράλληλη μείωση του χρόνου εργασίας των εργαζομένων- Έτσι, στη Φινλανδία πρόσφατα καταργήθηκε το οκτάωρο σε ΔΕΚΟ και μεγάλες ιδιωτικές επιχειρήσεις και αντικαταστάθηκε με δύο βάρδιες των 6 ωρών η καθεμιά, γεγονός που δημιούργησε νέες θέσεις εργασίας. Το νέο αυτό σύστημα μπορεί να αυξήσει την παραγωγικότητα τόσο της εργασίας, όσο και του κεφαλαίου. Στην προκειμένη περίπτωση υπήρξαν μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων αμοιβαίοι συμβιβασμοί, που κατέληξαν και σε μικρή μείωση των αποδοχών.

Πάντως, οι τυχόν προσαρμογές των αποδοχών σε περίπτωση μείωσης του χρόνου εργασίας, πρέπει να λαμβάνουν υπόψη την ανάγκη ώστε:

- να αποφεύγεται η αύξηση του κόστους παραγωγής ανά μονάδα
- να μεγιστοποιούνται οι δυνατότητες αύξησης του προσωπικού
- να προστατεύονται τα συμφέροντα των χαμηλόμισθων.

### Υπερωρίες

Στα πλαίσια της ευελιξίας του χρόνου εργασίας παρουσιάζεται συχνά και το



φαινόμενο της υπερωριακής απασχόλησης του προσωπικού, δη-λαδή της απασχόλησης σε εθελοντική βάση πέραν του νομίμου χρόνου εργασίας, σε αντιδιαστολή με την υπερεργασία. Η διευρυμένη εφαρμογή της υπερωριακής απασχόλησης, που απαντά σε υπαρκτές αμοιβαίες ανάγκες τόσο της εργοδοσίας, όσο και σημαντικού τμήματος του απασχολούμενου προσωπικού, οδηγεί στο να μην επιδιώκεται η κάλυψη των εκτάκτων αναγκών της αγοράς από τη δημιουργία νέων θέσεων πλήρους απασχόλησης, αλλά από τη χρήση του υπάρχοντος δυναμικού. Η εργοδοσία, αντικρούοντας δηλαδή το επιχειρήμα ότι μέσω του περιορισμού των υπερωριών θα δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις για νέες θέσεις εργασίας, επισημαίνει ότι το κόστος των μονίμων προσλήψεων είναι υψηλό και αυξάνει το λειτουργικό κόστος των επιχειρήσεων, καθώς και ότι το υπάρχον προσωπικό είναι έμπειρο, ιδίως όταν αναφερόμαστε σε επιχειρήσεις με ιδιορρυθμίες των εργασιών τους (π.χ. ΔΕΚΟ, Τράπεζες, αλλά και ορισμένες άλλες ιδιωτικές επιχειρήσεις). Στον περιορισμό των υπερωριών των ήδη πλήρως απασχολούμενων, συντελεί πάντως μία πολιτική προσλήψεως εργαζομένων με μερική απασχόληση.

Το θέμα των υπερωριών εμπίπτει σε μεγάλο βαθμό στην αρμοδιότητα των κοινωνικών εταίρων, αλλά η προσφυγή στην υπερωριακή απασχόληση δεν θα πρέπει να αποτελεί συνήθη και μόνιμη πρακτική, ιδίως σε περιόδους αυξημένης ανεργίας, στο βαθμό που αφ' ενός δε δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας και αφ' ετέρου η υπερωριακή απασχόληση εξουδετερώνει τα θετικά αποτελέσματα της πολιτικής μείωσης του χρόνου εργασίας. Στην πρόταση σύστασης της Επιτροπής για τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας του 1983, υποδεικνύεται στα κράτη η αντιστάθμιση των αναγκαίων υπερωριών με ελεύθερο χρόνο, οπότε ο εργαζόμενος δικαιούται να πάρει συμπληρωματική άδεια με αποδοχές, παρά με πρόσθετη αμοιβή.

Στα πλαίσια της ευελιξίας και αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας θα πρέπει να αναφερθούμε στη δυνατότητα μείωσης του «ατομικού» χρόνου εργασίας (δη-λαδή ατομικό ελαστικό ωράριο μέσα σε προδιαγεγραμμένα όρια, στα πλαίσια μιας συγκεκριμένης επιχείρησης, που μπορεί να αφορά τις ημερήσιες, εβδομαδιαίες, ετήσιες ώρες εργασίας ή και μειώσεις του χρόνου εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια του ενεργού βίου του εργαζόμενου). Είναι ευδιάκριτος ο διαχωρισμός μεταξύ του ωραρίου εργασίας ενός εκά-στου εργαζόμενου και των ωρών λειτουργίας μιας επιχείρησης. Ο σκοπός του ατομικού ελαστικού ωραρίου έχει ως στόχο άλλοτε τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας του ίδιου του εργαζόμενου, άλλοτε το συμφέρον της επιχείρησης και άλλοτε ευρύτερα το συμφέρον του κοινωνικού συνόλου, σπανίως όμως δημιουργεί νέες θέσεις απασχόλησης.

Μια άλλη δυνατότητα ρύθμισης/μείωσης του χρόνου εργασίας, στα πλαίσια της ευελιξίας που κερδίζει έδαφος σε ευρωπαϊκές χώρες, όπως η Μ. Βρετανία και η Ιταλία, είναι αυτή των συμβάσεων, όπου ο προσδιορισμός του εργάσιμου χρόνου γίνεται σε ετήσια βάση. Αυτός ο τρόπος διευκολύνει κυρίως τις επιχειρήσεις, ανάλογα με τις παραγωγικές τους ανάγκες, να προγραμματίζουν αυξομειούμενα εβδομαδιαία ωράρια, κυλιόμενα ωράρια και άλλες μορφές ελαστικοποίησης. Είναι όμως αμφίβολο αν δημιουργεί και νέες θέσεις εργασίας.

### *3.3. Η δικαιοπρακτική δραστηριότητα της Ευρωπαϊκής Κοινότητας*

Προκειμένου να υπάρξει προσέγγιση των εθνικών διατάξεων σχετικά με τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας των εργαζομένων, συνιστάται στα κράτη μέλη να προβούν στη λήψη κατάλληλων μέτρων, ανάλογα με τις υφιστάμενες εθνικές πρακτικές και συνθήκες, ώστε να καθιερωθεί η αρχή της εβδομάδας των 40 ωρών και η αρχή των 4 εβδομάδων ετήσιας άδειας με αποδοχές.

Η μείωση των ωρών της κανονικής εβδομαδιαίας εργασίας σε 40 ώρες, μετά τις οποίες θα ισχύει η υπερωριακή απασχόληση, καθώς και η αρχή της ετήσιας άδειας 4 εβδομάδων με αποδοχές, πρέπει, σύμφωνα με τη σύσταση 75/457 ΕΟΚ του Συμβουλίου, να έχουν εφαρμοσθεί μέχρι το τέλος του 1978, χωρίς παράλληλη μείωση των αποδοχών των εργαζομένων. Ειδικότερα, η αρχή της εβδομάδας των 40 ωρών, μπορεί να μην εφαρμοσθεί γενικά, σε όλους δηλαδή τους τομείς και δραστηριότητες του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα.

Με το ψήφισμα του Συμβουλίου της 18-8-1979 «περί ρυθμίσεως του χρόνου εργασίας» καθορίζεται το πλαίσιο της ευρωπαϊκής άποψης για το χρόνο εργασίας και καλεί την Επιτροπή να εξετάσει μαζί με τους κοινωνικούς εταίρους τους όρους υπό τους οποίους θα μπορούσε να αναπτυχθεί κοινοτική προσέγγιση, σχετικά με τη μείωση του ετήσιου όγκου εργασίας.

Παρά τις προσπάθειες που κατέβαλε η Επιτροπή στο πλαίσιο του ψηφίσματος του Συμβουλίου της 18-12-1979, οι κοινωνικοί εταίροι δε κατόρθωσαν να διατυπώσουν σε κοινοτικό επίπεδο κοινή στάση, όσον αφορά την προσαρμογή του χρόνου εργασίας. Έτσι, το Συμβούλιο κάλεσε τα κράτη μέλη να επαναβεβαιώσουν την ανάγκη στρατηγικής σε κοινοτικό επίπεδο για την καταπολέμηση της ανεργίας και, στο πλαίσιο αυτό, την ανάγκη κοινής προσέγγισης για τη μείωση και αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας, ως μέσο οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής.

Παραπέρα, το Συμβούλιο κάλεσε τα κράτη μέλη, πρώτον, να πραγματο-

ποιήσουν μείωση του ατομικού χρόνου εργασίας σε συνδυασμό με την αναδιοργάνωση του, αρκετά σημαντική, ώστε να υποστηριχθεί η πραγματική ανάπτυξη της απασχόλησης, υπό όρους που θα διασφαλίζουν τόσο την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, όσο και τα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα και δεύτερον, να περιορίσουν με περισσότερη αυστηρότητα τις αμειβόμενες συστηματικές υπερωρίες και να αντισταθμίζουν ολόένα και περισσότερο τις αναγκαίες υπερωρίες με ελεύθερο χρόνο μάλλον, παρά με πρόσθετη αμοιβή.

Το Δεκέμβριο του 1990 η Επιτροπή υπέβαλε πρόταση οδηγίας για την οργάνωση του χρόνου εργασίας, νόμιμου και συμβατικού. Στόχος της πρότασης οδηγίας ήταν η βελτίωση των βιοτικών και εργασιακών συνθηκών των εργαζομένων, μέσω της διευθέτησης της διάρκειας και της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, δηλαδή μέσω της διευθέτησης των ελάχιστων ημερήσιων, εβδομαδιαίων και ετήσιων περιόδων ανάπαυσης, καθώς και της νυχτερινής και κατά βάρδιες εργασίας. Ως νομική βάση, προτάθηκε το άρθρο 118 Α συνθ. ΕΟΚ.

Η τροποποιημένη πρόταση οδηγίας για την οργάνωση του χρόνου εργασίας απέκλειε από το πεδίο εφαρμογής της ορισμένους τομείς εργασίας. Για τους εργαζόμενους στους οποίους αναφερόταν όριζε ότι, οι εργάσιμες ώρες δεν πρέπει να υπερβαίνουν τις 48 την εβδομάδα, ο χρόνος ανάπαυσης πρέπει να είναι 11 συνεχόμενες ώρες ημερησίως και μια μέρα την εβδομάδα, η νυχτερινή εργασία μπορεί να είναι μέχρι 8 ώρες το 24ωρο από την 20<sup>η</sup> έως την 9<sup>η</sup> πρωινή, ενώ διασφάλιζε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών για τουλάχιστον 4 εβδομάδες.

Στις 23-11-1993 υιοθετήθηκε από το Συμβούλιο Υπουργών η οδηγία, χωρίς ουσιαστικές αποκλίσεις από την πρόταση της Επιτροπής του 1991, καθώς θεωρήθηκε ότι ήταν προτιμότερο να μην αποδυναμωθεί το κείμενο προκειμένου να προσαρμοσθεί στις απαιτήσεις κρατών μελών - συμπεριλαμβανομένης και της Μ. Βρετανίας. Έτσι, το Ηνωμένο Βασίλειο στη διαδικασία ενώπιον του Συμβουλίου στις 23.11.1993 μειοψήφησε. Η οδηγία υιοθετήθηκε με νομική βάση το άρθρο 118 Α συνθ. ΕΟΚ, το οποίο απαιτεί ειδική πλειοψηφία και ορίζει ότι: «Τα κράτη μέλη αποδίδουν ιδιαίτερη προσοχή στην προώθηση της καλύτερευσης ιδίως του χώρου της εργασίας, για να προστατεύσουν την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων, και θέτουν ως στόχο την εναρμόνιση των συνθηκών που υφίστανται σε αυτό τον τομέα μέσα σε μια οπτική προόδου».

Οι Βρετανοί αμφισβήτησαν τη νομική αυτή βάση ενώπιον του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, υποστηρίζοντας ότι η σχέση/συνάφεια μεταξύ της χρονικής διάρκειας της εργασίας και της υγείας των εργαζομένων είναι ιδιαίτερα

έμμεση/απόμακρη. Το ΔΕΚ, με απόφαση του της 12-11-1996, απέρριψε την προσφυγή της Μ. Βρετανίας, την κατεδίκασε να εφαρμόσει την οδηγία 93/104 ΕΚ του Συμβουλίου και να τη ν εντάξει/μεταφέρει στην εθνική της νομοθεσία μέχρι τις 23-11-1996, ημερομηνία έναρξης ισχύος της οδηγίας.

Η οδηγία, όπως αναφέρθηκε, δεν απαγορεύει στους εργαζόμενους να δουλεύουν περισσότερο (π.χ. από τις 40 ώρες), απαγορεύει όμως στους εργοδότες να τους υποχρεώνουν να δουλεύουν πέραν των 48 ωρών την εβδομάδα. Η Μ. Βρετανία έχοντας ένα μέσο όρο χρόνου εργασίας 43,4 ωρών την εβδομάδα, είναι το κράτος μέλος της ΕΕ όπου οι εργαζόμενοι δουλεύουν τις περισσότερες ώρες, ενώ είναι το μόνο κράτος μέλος όπου η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών δεν χορηγείται υποχρεωτικά από τους εργοδότες. Σύμφωνα τώρα με στοιχεία των βρετανικών συνδικάτων, 3,8 εκατομμύρια Βρετανών εργαζομένων εργάζονται περισσότερο από 48 ώρες την εβδομάδα, ενώ 2,5 εκατομμύρια δεν έχουν κανένα δικαίωμα σε ετήσια άδεια, και 4,1 εκατομμύρια εργαζομένων έχουν διακοπές διάρκειας μικρότερης των τριών εβδομάδων. Πρέπει να σημειωθεί εξάλλου ότι οι πενήντα περίπου μεγαλύτερες βιομηχανίες στη Μ. Βρετανία έχουν ήδη συμμορφωθεί με τις προδιαγραφές της οδηγίας, οπότε η ανταγωνιστικότητα της χώρας αυτής δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι βλάπτεται σοβαρά από μελλοντική συμμόρφωση της βρετανικής νομοθεσίας προς την οδηγία 93/104.

Θα μπορούσε να υποστηριχθεί, ότι μάλλον θίγεται η υπερφιλελεύθερη φυσιογνωμία της βρετανικής οικονομίας και η «κοινωνική ευελιξία» που κληρονομήθηκε από την εποχή της Θατσερικής διακυβέρνησης της χώρας. Πάντως, ο Πρωθυπουργός Τζον Μέιτζορ, καταδίκασε την απόφαση του ΔΕΚ της 12-11-1996 και αντέδρασε αποστέλλοντας επιστολή προς τον Πρόεδρο της Επιτροπής Ζακ Σαντέρ και τους ηγέτες των άλλων δεκατεσσάρων κρατών μελών, απειλώντας ότι εάν η απόφαση του ΔΕΚ δεν ανακληθεί, η Βρετανία θα κάνει χρήση του βέτο της, για να μπλοκάρει τις εργασίες της Διακυβερνητικής Διάσκεψης.

### ***3.4. Η δικαιοπρακτική δραστηριότητα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας***

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, η οποία ιδρύθηκε το 1919 με έδρα τη Γενεύη, αριθμεί σήμερα 174 κράτη μέλη, και είναι το μόνο όργανο στα πλαίσια του ΟΗΕ με τριμερή εκπροσώπηση (από κυβερνήσεις και αντιπροσωπείες εργοδοτών και εργαζομένων).

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) φροντίζει ώστε να μη γίνεται διεθνής ανταγωνισμός σε βάρος των εργαζομένων. Στις αρμοδιότητες της περιλαμβάνονται η

βελτίωση των συνθηκών ζωής και εργασίας των εργαζομένων, η καταπολέμηση της ανεργίας, ο καθορισμός κατωτάτων ορίων μισθών και συντάξεων, η προάσπιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας κ.ά.

Η ΔΟΕ καταρτίζει διεθνείς συμβάσεις και διεθνείς συστάσεις, οι οποίες αναφέρονται στις διεθνείς προδιαγραφές εργασίας, καθιερώνοντας κατώτατα όρια προστασίας. Οι διεθνείς συμβάσεις έχουν αυξημένη τυπική ισχύ, και έναντι διεθνών συμβάσεων άλλων διεθνών οργανισμών, δεδομένου ότι τα κράτη μέλη είναι υποχρεωμένα να τις επικυρώσουν εντός 18 μηνών από την ημερομηνία ψηφίσεώς τους στη ΔΟΕ. Σε αντίθεση με τις κοινοτικές οδηγίες, το κάθε εθνικό Κοινοβούλιο είναι ελεύθερο να εγκρίνει ή όχι τη διεθνή σύμβαση, σε θετική όμως κατάληξη το κράτος δεσμεύεται διεθνώς από αυτή και ελέγχεται από τη ΔΟΕ για την εφαρμογή της. Οι διεθνείς συστάσεις απλώς καταγράφουν τις τάσεις και συχνά συμπληρώνουν τις αντίστοιχες διεθνείς συμβάσεις.

Ειδικότερα, οι διεθνείς συμβάσεις και συστάσεις που αναφέρονται στις συνθήκες εργασίας, στην πολιτική απασχόλησης, στα ελάχιστα όρια κοινωνικής ασφάλειας, στα επιδόματα ανεργίας, στις κοινωνικές ρήτρες σε συμβάσεις δημοσίων έργων και στην καταναγκαστική εργασία, καταγράφονται ενδεικτικά στον πίνακα 2.

**Πίνακας 2**  
**Ενδεικτικός πίνακας Διεθνών Συμβάσεων & Συστάσεων ΔΟΕ**

Διεθνής Σύμβαση	No 1	Ώρες εργασίας (Βιομηχανία)	1919
Διεθνής Σύμβαση	No 30	Ώρες εργασίας (Εμπόριο και Υπηρεσίες)	1930
Διεθνής Σύμβαση	No 153	Ώρες εργασίας και περίοδοι ανάπαυσης (Οδικές Μεταφορές)	1979
Διεθνής Σύσταση	No 161	Ώρες εργασίας και περίοδοι ανάπαυσης (Οδικές Μεταφορές)	1979
Διεθνής Σύμβαση	No 47	Εβδομάδα σαράντα ωρών	1935
Διεθνής Σύσταση	No 116	Μείωση των ωρών εργασίας	1962
Διεθνής Σύμβαση	No 171	Νυχτερινή εργασία	1990
Διεθνής Σύσταση	No 178	Νυχτερινή εργασία (υγιεινή-ασφάλεια εργαζομένων)	1990
Διεθνής Σύμβαση	No 14	Εβδομαδιαία ανάπαυση (Βιομηχανία-24ωρη ανάπαυση)	1921
Διεθνής Σύμβαση	No 106	Εβδομαδιαία ανάπαυση (Εμπόριο και Υπηρεσίες-24ωρη ανάπαυση)	1957
Διεθνής Σύσταση	No 103	Εβδομαδιαία ανάπαυση(Εμπόριο και Υπηρεσίες)	1957
Διεθνής Σύμβαση	No 52	Ετήσια άδεια μετ' αποδοχών	1936
Διεθνής Σύμβαση	No 101	Ετήσια άδεια μετ' αποδοχών (Αγροτικός Τομέας)	1952
Διεθνής Σύμβαση	No 132	Ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, αναθεώρηση της ΔΣ No 52	1970
Διεθνής Σύμβαση	No 140	Εκπαιδευτική άδεια μετ' αποδοχών	1974
Διεθνής Σύσταση	No 148	Εκπαιδευτική άδεια μετ' αποδοχών	1974
Διεθνής Σύμβαση	No 2	Απασχόληση	1919
Διεθνής Σύμβαση	No 122	Πολιτική απασχόλησης	1964
Διεθνής Σύσταση	No 169	Πολιτική απασχόλησης (πρόσθετοι τομείς απασχόλησης)	1984

Διεθνής Σύμβαση	No 102	Ελάχιστα όρια κοινωνικής ασφάλειας	1952
Διεθνής Σύμβαση	No 44	Πρόνοια για την ανεργία (προνοιακά επιδόματα ανεργίας)	1934
Διεθνής Σύμβαση	No 168	Προώθηση της απασχόλησης και προστασία από την ανεργία	1988
Διεθνής Σύσταση	No 176	Προώθηση της απασχόλησης και προστασία από την ανεργία	1988
Διεθνής Σύμβαση	No94	Κοινωνικές ρήτρες σε συμβάσεις δημοσίων έργων	1949
Διεθνής Σύσταση	No 84	Κοινωνικές ρήτρες σε συμβάσεις δημοσίων έργων	1949
Διεθνής Σύμβαση	No 29	Καταναγκαστική εργασία	1930
Διεθνής Σύμβαση	No 105	Κατάργηση της καταναγκαστικής εργασίας	1956

#### 4. Η ανάπτυξη ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Η οικονομική κρίση της τελευταίας εικοσαετίας οδήγησε στη μετατροπή πολλών θέσεων πλήρους απασχόλησης σε θέσεις μερικής απασχόλησης και σε μια γενικότερη ευελιξία/ευκαμψία της αγοράς εργασίας, ιδιαίτερα στον τριτογενή τομέα της οικονομίας (υπηρεσίες). Η ελαστικότητα στις εργασιακές σχέσεις, εφόσον συνοδεύεται από ορθολογική οργάνωση του χρόνου εργασίας, επιτυγχάνει καλύτερη παραγωγικότητα, ιδίως στον τριτογενή τομέα.

Οι επιχειρήσεις προτιμούν τις «ειδικές μορφές» απασχόλησης προκειμένου ν' ανταποκριθούν στο διεθνή ανταγωνισμό, να προσαρμοσθούν στις διακυμάνσεις της αγοράς και στην ποικιλία της ζήτησης, και να προωθήσουν νέους τρόπους παραγωγής συνδεδεμένους με τις νέες τεχνολογίες. Ανταποκρίνονται όμως οι νέες αυτές μορφές εργασίας και στις προσδοκίες και απαιτήσεις των εργαζομένων (π.χ. στις προσωπικές και οικογενειακές τους ανάγκες), ενώ θα μπορούσαν ν' αποτελέσουν το κύριο μέσο για τη μείωση της προσφυγής στην παράνομη εργασία και τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης.

Με τα δεδομένα αυτά στην Ελλάδα και στα άλλα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν καθιερωθεί διάφορες ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Κάθε χώρα αντιμετωπίζει το ζήτημα διαφορετικά, επειδή όμως οι οικονομικοκοινωνικές συνθήκες που συνέτειναν στην ανάπτυξη αυτών των νέων μορφών απασχόλησης ήταν παρεμφερείς, οι κρατικές επιλογές για τη νομοθετική ρύθμιση και κάλυψη τους συγκλίνουν.

##### 4.1. Άτυπες σχέσεις εργασίας

Έναν γενικό ορισμό της άτυπης σύμβασης ή άτυπης σχέσης εργασίας έδωσε το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο στη γνώμη του (στα πλαίσια της διαδικασίας συνεργασίας μεταξύ Συμβουλίου και Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου) για την πρόταση οδηγίας της Επι-

τροπής προς το Συμβούλιο, σχετικά με τις άτυπες εργασιακές σχέσεις και την εξάλειψη των στρεβλώσεων του ανταγωνισμού που ενδέχεται να προκύψουν από τις διαφορές του κοινωνικού κόστους λόγω των διαφόρων εθνικών ρυθμίσεων.

Έτσι, η άτυπη σχέση εργασίας θεωρείται ότι περιλαμβάνει κάθε δραστηριότητα που ασκεί ένας εργαζόμενος στο πλαίσιο σύμβασης ή άλλης εργασιακής σχέσης, άλλης από τη σύμβαση αορίστου χρόνου με πλήρες ωράριο, και η οποία ενέχει στοιχεία αβεβαιότητας λόγω ιδίως: α) της βραχείας διάρκειας της απασχόλησης, β) του μικρού αριθμού εργασίμων ωρών, γ) της εναλλαγής μεταξύ περιόδων εργασίας και περιόδων μη εργασίας, δ) της ύπαρξης παρεκβατικού νομικού καθεστώτος που μειώνει τα επίπεδα προστασίας, ε) του πολυδιάστατου χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων με πλήθος εργοδοτών, στ) της έλλειψης κάθε οργανωτικής ενσωμάτωσης σε μια επιχείρηση που προσφέρει την εργασία, ζ) του γεγονότος ότι η εργασία γίνεται στην οικία του εργαζόμενου (εργασία κατ' οίκον).

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης σχηματοποιούνται, σύμφωνα και με το υλικό πεδίο εφαρμογής των προτάσεων οδηγιών της Επιτροπής: α) στην εργασία μερικής απασχόλησης, β) στην έκτακτη εργασία, δηλαδή την εργασία ορισμένου χρόνου (περιλαμβάνεται και η εποχιακή εργασία και η σύμβαση έργου) και γ) στην προσωρινή εργασία με διαμεσολάβηση τρίτου

Η τάση για νέες μορφές οργάνωσης του εργάσιμου χρόνου επεκτάθηκε και περιέλαβε την εργασία από απόσταση, δηλαδή την κατ' οίκον εργασία (φασόν), την κινητή προσφορά εργασίας και την τηλεργασία, η οποία με την παρέμβαση της τεχνολογίας/τηλεματικής απέκτησε νέες διαστάσεις, ενώ ως νέα μορφή μερικής απασχόλησης θεωρείται το μοίρασμα μιας θέσης απασχόλησης από δύο ή περισσότερα άτομα. Δύσκολα πλέον είναι ευδιάκριτες οι διαφορετικές μορφές της άτυπης εργασίας.

## **4.2. Εργασία μερικής απασχόλησης**

### **4.2.1. Έκταση, μορφές και αίτια μερικής απασχόλησης**

Κατά την περίοδο της ανάπτυξης, τέλη δεκαετίας 1980, το 20% των νέων θέσεων εργασίας, που δημιουργήθηκαν στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, ήταν θέσεις μερικής απασχόλησης. Παραπέρα, κατά την περίοδο της ύφεσης, 1990-1994, παρότι οι απόλυτοι αριθμοί των θέσεων απασχόλησης μειώθηκαν, οι θέσεις μερικής απασχόλησης αυξήθηκαν. Το 1998, το ποσοστό των εργαζομένων υπαλλήλων με μερική απασχόληση στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήταν περίπου 36% στην Ολλανδία, 25% στη

Σουηδία, 24% στο Ην. Βασίλειο, 22% στη Δανία, 16% στη Γερμανία, 13% στο Βέλγιο, 11% στην Ιρλανδία, 9% στη Φινλανδία και το Λουξεμβούργο, 7% στην Ισπανία, 6% στην Ιταλία και σχεδόν 5% στην Ελλάδα.

Ως εργασία μερικής απασχόλησης, θεωρούνται όλες οι μορφές εργασίας που έχουν μικρότερο ωράριο από το κανονικό / πλήρες που ισχύει στη συγκεκριμένη επιχείρηση, ορισμένου ή αορίστου χρόνου (π.χ. ορισμένες μέρες την εβδομάδα, ορισμένες ώρες την ημέρα, εργασία σε μη κοινωνικές ώρες όπως τα Σαββατοκύριακα, εργασία σύμφωνη με το ωράριο των παιδικών σταθμών ή των σχολείων). Σ' ένα παλαιότερο σχέδιο οδηγίας της Επιτροπής προς το Συμβούλιο ορίζεται ως μερική απασχόληση η εθελοντική -εκούσια εργασία που πραγματοποιείται σε μόνιμη βάση (κατά συνήθεια) και έχει διάρκεια μικρότερη της κανονικής για τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση. Η μερική απασχόληση αμείβεται αναλογικά λιγότερο από το συνήθη μισθό και καλύπτεται νομοθετικά είτε μέσω γενικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είτε μέσω συμφωνίας/ σύμβασης μεταξύ του εργοδότη και του συμβουλίου εργαζομένων που λειτουργεί στην επιχείρηση του.

Στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης διακρίνονται δύο μορφές μερικής απασχόλησης, που ανταποκρίνονται στους λόγους/αίτια εφαρμογής της μερικής απασχόλησης στις επιχειρήσεις:

α) Επιχειρήσεις όπου η διοίκηση απεφάσισε να χρησιμοποιήσει την μερική απασχόληση ως απάντηση σε οικονομικές και οργανωτικές ανάγκες. Αυτές οι θέσεις μερικής απασχόλησης, δηλαδή οι θέσεις που συνδέονται με την επιχειρησιακή στρατηγική χαρακτηρίζονται από εργαζόμενους που προσαρμόζουν την προσφορά εργασίας τους στις εργασιακές ανάγκες των εργοδοτών, καθώς και από διοικήσεις που θεωρούν ότι η μερική απασχόληση αποφέρει σημαντικά πλεονεκτήματα στις επιχειρήσεις τους και ελάχιστα μειονεκτήματα.

Στις επιχειρήσεις που δημιουργούν θέσεις απασχόλησης επιχειρησιακής στρατηγικής, οι μερικώς απασχολούμενοι αναβρίσκονται συνήθως από την αγορά εργασίας εκτός επιχείρησης (συνεπώς δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας), παράλληλα όμως παρατηρείται από μέρα σε μέρα ανομοιογένεια στο εργατικό προσωπικό και έλλειψη συνοχής, ενώ συνήθως δεν είναι εύκολη η μεταβολή του εργασιακού καθεστώτος από πλήρους απασχόλησης σε μερική και αντίστροφα.

β) Επιχειρήσεις όπου η μερική απασχόληση πρωταρχικά εισήχθη σε απάντηση της επιθυμίας των πλήρως απασχολούμενων εργαζόμενων να μειώσουν τις ώρες εργασίας. Αυτές οι θέσεις μερικής απασχόλησης, οι «εξατομικευμένης στρατηγικής» θέσεις



εργασίας χαρακτηρίζονται από εργαζόμενους που έχουν τη δυνατότητα να ενταχθούν σε τέτοιες θέσεις εργασίας, στο βαθμό που οι εργοδότες καλούνται να προσαρμόσουν τις εργασιακές πρακτικές τους, ώστε να συμπέσουν με τις προσφερόμενες εργασιακές δυνατότητες, και από διοικήσεις που τείνουν να βλέπουν λιγότερα πλεονεκτήματα από τη μερική απασχόληση και περισσότερα μειονεκτήματα. Στις επιχειρήσεις που δημιουργούν θέσεις εξατομικευμένης στρατηγικής, το προσωπικό μερικής απασχόλησης συνήθως αναβρίσκεται από τους ίδιους τους εργαζόμενους στην επιχείρηση, που επιθυμούν ελαστικότητα/ ευλυγισία (π.χ. οι γυναίκες μετά τη γέννηση των παιδιών τους, οι άνδρες στην αρχή ή στο τέλος της καριέρας τους). Οι επιχειρήσεις αυτές έχουν συνήθως κάποιο μέγεθος και οι μερικώς απασχολούμενοι είναι διασκορπισμένοι μέσα στο σύνολο των εργαζομένων, σε μικρό σχετικά ποσοστό (περίπου 5%). Εξάλλου, σ' αυτές τις περιπτώσεις, είναι συνήθως εύκολη και γρήγορη η μετατροπή θέσεων εργασίας με μερική απασχόληση σε θέσεις πλήρους απασχόλησης.

#### ***4.2.2. Μετατροπή θέσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης***

Σε έναν αριθμό κρατών μελών, όπως η Γερμανία, η Γαλλία και το Βέλγιο, παρέχονται κίνητρα σε εργοδότες και εργαζόμενους για επέκταση της μερικής απασχόλησης ή για μετατροπή των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης. Στη Γερμανία, οι εργαζόμενοι που μένουν άνεργοι αφού αλλάξουν από πλήρη απασχόληση σε μερική απασχόληση, δικαιούνται επίδομα ανεργίας στο επίπεδο της πλήρους απασχόλησης για περίοδο τριών ετών. Το 1994, ξεκίνησε μία πρωτοβουλία μερικής απασχόλησης, με στόχο να προωθηθεί η αποδοχή της μερικής απασχόλησης σε εθελοντική βάση. Σύμφωνα με μία μελέτη που έγινε, πάνω από το 25% των πλήρως απασχολούμενων υπαλλήλων θα ήθελαν να μειωθεί ο εργάσιμος χρόνος τους και υπολογίζεται ότι το 60% των θέσεων εργασίας μπορεί να μετατραπεί σε θέσεις μερικής απασχόλησης, ενώ το σχετικό κόστος μπορεί να αντισταθμιστεί από τα κέρδη παραγωγικότητας. Στη Γαλλία, από το 1992, οι εργοδότες δικαιούνται μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης που καταβάλλουν εάν προσλάβουν έναν επιπλέον υπάλληλο μερικής απασχόλησης ή αν μετατρέψουν μία υφιστάμενη σύμβαση πλήρους απασχόλησης σε σύμβαση μερικής απασχόλησης. Στο Βέλγιο, το 1994, η φλαμανδική κυβέρνηση καθιέρωσε επιδόματα που παροτρύνουν τους εργαζόμενους να περάσουν από θέσεις πλήρους απασχόλησης σε θέσεις μερικής απασχόλησης εργαζόμενοι μεταξύ 50% έως 80% των κανονικών ωρών. Η Ιταλία επίσης θέσπισε επιδοτήσεις εργαζομένων καθώς και μειώσεις στις

εισφορές κοινωνικής ασφάλισης που καταβάλλουν οι εργοδότες προκειμένου να ενθαρρυνθεί η επέκταση της μερικής απασχόλησης.

Σε πολλές χώρες, οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να επιλέξουν τη λύση της μερικής συνταξιοδότησης, ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις αυτό συνδυάζεται με την προϋπόθεση ότι η επιχείρηση στην οποία εργάζονται θα πρέπει να προσλάβει έναν άνεργο που είναι εγγεγραμμένος στα μητρώα ανεργίας. Η Γαλλία, το 1992, επέκτεινε το πρόγραμμα ενίσχυσης του εισοδήματος των εργαζομένων που επιλέγουν τη σταδιακή πρόωρη συνταξιοδότηση, με την προϋπόθεση ότι δημιουργούνται πρόσθετες θέσεις εργασίας και αποφεύγονται οι απολύσεις. Στο Βέλγιο, οι εργαζόμενοι που μετατρέπουν τις συμβάσεις εργασίας τους σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης δικαιούνται επίδομα ανεργίας, καθώς και ένα συμπληρωματικό ποσό από τον εργοδότη τους εφόσον προσληφθεί κάποιο νεότερο άτομο. Στην Πορτογαλία, από το 1993, οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι μπορούν να επιλέξουν να μειωθεί ο εργάσιμος χρόνος τους κατά τα τέσσερα τελευταία χρόνια πριν συνταξιοδοτηθούν, ενώ το εισόδημα τους διατηρείται στα ίδια επίπεδα μέσω μίας επιδότησης (σε ποσό έως και διπλάσιο του βασικού μισθού) από την IEFP (την πορτογαλική αρχή για την αγορά εργασίας) εφόσον προσληφθεί κάποιος άνεργος και εκπαιδευθεί από αυτούς. Με τον τρόπο αυτό, αφενός δημιουργούνται πρόσθετες θέσεις εργασίας και αφετέρου επιτυγχάνεται μεταφορά δεξιοτήτων. Στη Δανία, οι εργαζόμενοι ηλικίας μεταξύ 60 και 65 ετών έχουν τη δυνατότητα μερικής συνταξιοδότησης λαμβάνοντας ένα ενιαίο επίδομα, εφόσον ο εργάσιμος χρόνος τους μειωθεί τουλάχιστον κατά 25% αλλά λιγότερο από 12 ώρες την εβδομάδα. Στη Σουηδία, υπάρχει η δυνατότητα μερικής συνταξιοδότησης για εργαζομένους ηλικίας μεταξύ 60 και 64 ετών με την προϋπόθεση ότι θα εργάζονται πάνω από 17 ώρες και λιγότερο από 35 ώρες την εβδομάδα. Το 1994, το ποσοστό αποζημίωσης μειώθηκε σε 55% του προηγούμενου μισθού. Στην Ισπανία, οι εργαζόμενοι άνω των 62 ετών μπορούν να μειώσουν τον εργάσιμο χρόνο τους κατά 50% μέσω συμφωνίας με τον εργοδότη τους με την προϋπόθεση ότι θα δεχθούν μία μείωση 55% στο μισθό τους, ενώ θα προσληφθεί ένας άνεργος για να εργαστεί για το υπόλοιπο μισό του χρόνου. Στη Φινλανδία και στην Αυστρία, η νομοθεσία προβλέπει επίσης τη μερική συνταξιοδότηση ηλικιωμένων εργαζομένων υπό ορισμένους όρους.

#### ***4.2.3. Η εργασία με μερική απασχόληση στην Ελλάδα***

Στην Ελλάδα, τη δεκαετία του 1980, αντίθετα με την κοινοτική πρακτική, ήταν θετική η εξέλιξη της πλήρους απασχόλησης, ενώ ήταν αρνητική η εξέλιξη της

μερικής απασχόλησης (μεταξύ 1983 και 1988 για την πλήρη παρατηρείται αύξηση 9,7% - με μέσο κοινοτικό όρο 2,4% - και για τη μερική μείωση 10,7% - με μέσο κοινοτικό όρο 27,7%). Είναι γνωστό ότι στην Ελλάδα, όπως και στις άλλες χώρες του ευρωπαϊκού Νότου (Ισπανία, Πορτογαλία) είναι περισσότερο διαδεδομένη η έκτακτη (εποχιακή) απασχόληση από τη μερική (το 1988 το ποσοστό των εργαζομένων με μερική απασχόληση ήταν μόλις 4% - με μέσο κοινοτικό όρο 13,6% - και το ποσοστό των εκτάκτως απασχολούμενων 17,6% - με μέσο κοινοτικό όρο 9,6%). Το εμφανιζόμενο στις στατιστικές σχετικά μικρό ποσοστό, της εργασίας με μερική απασχόληση στην Ελλάδα οφείλεται καταρχήν στο γεγονός ότι οι θέσεις μερικής απασχόλησης δεν καταγράφονται στις στατιστικές διότι ανάγονται κυρίως στη σφαίρα της παραοικονομίας (πρόκειται για θέσεις που καταλαμβάνουν εργαζόμενοι είτε ως κύρια, είτε ως δεύτερη ή τρίτη απασχόληση / πολυαπασχόληση, είτε ως συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη οικογενειακών επιχειρήσεων). Πέραν όμως της εσφαλμένης στατιστικής απεικόνισης, το χαμηλό ποσοστό μερικής απασχόλησης οφείλεται κυρίως: α) σε οικονομικούς λόγους (είναι έτσι και αλλιώς αρκετά χαμηλοί οι μισθοί ακόμα και της πλήρους), β) σε πολιτισμικούς λόγους (οι νέοι άνεργοι εξασφαλίζουν στέγη και πόρους μέσω της οικογενειακής αλληλεγγύης), γ) σε ψυχολογικούς λόγους, επειδή η μερική απασχόληση, στην Ελλάδα, έως πρόσφατα δεν ήταν κοινωνικά αποδεκτή, δ) στην προτίμηση της πλήρους απασχόλησης για λόγους ασφάλειας της θέσης εργασίας και στην επικράτηση της αντίληψης ότι η προσφυγή σε άτυπες μορφές απασχόλησης μπορούσε να γίνεται κάτω από ειδικές συνθήκες και για περιορισμένο χρόνο.

Η εφαρμογή της μερικής απασχόλησης περιορίζεται προς το παρόν μόνο στο επίπεδο του ατομικού εργατικού δικαίου, με έγγραφη ατομική συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού που υπογράφεται είτε κατά τη σύσταση της σχέσης εργασίας, είτε κατά την εξέλιξη της, για ορισμένου ή αορίστου χρόνου διάρκειας σχέση εργασίας, ημερήσιας ή εβδομαδιαίας, μικρότερης της κανονικής (άρθρο 38 παραγ. 1 ν. 1892/1990). Επιτρέπεται δηλαδή στην παραγωγική μονάδα να προσλαμβάνει και να απασχολεί εργαζόμενους για όσες ώρες εργασίας είναι απαραίτητες στην παραγωγική διαδικασία, κατά κατηγορία. Μειώνεται έτσι το εργατικό κόστος της επιχείρησης, στο βαθμό που περιορίζεται / αποφεύγεται το φαινόμενο της υποαπασχόλησης του προσωπικού, ή, υπό προϋποθέσεις αυξάνεται η παραγωγή, οπότε αυτή η αύξηση συνοδεύεται από αύξηση της ζήτησης εργασίας.

Η μερική απασχόληση, τυπικά τουλάχιστον (σύμφωνα με το άρθρο 38 παραγ. 2 ν. 1892/1990) είναι εθελοντική, αφού θεωρείται ότι είναι άκυρη η καταγγελία

μιας σχέσης εργασίας με λόγο τη μη αποδοχή από το μισθωτό, εργοδοτικής πρότασης για εργασία με μερική απασχόληση. Παρά ταύτα, επειδή η διαδικασία περιορίζεται στις απευθείας διαπραγματεύσεις του εργοδότη με τον εργαζόμενο, είναι δυνατόν να ασκηθούν πιέσεις στον εργαζόμενο, για υπογραφή σύμβασης εργασίας με μειωμένο ωράριο.

Στο άρθρο 38 παραγ. 6 ν. 1892/1990, προβλέπεται ότι, επί ίσους όρους, ο μερικώς απασχολούμενος, έχει προτεραιότητα προσλήψεως σε θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης στην ίδια επιχείρηση, χωρίς όμως να προβλέπονται και εγγυήσεις για διαφανείς διαδικασίες επιστροφής στη σχέση πλήρους απασχόλησης, ούτε και η εμπλοκή ή διαπραγματεύσεις σε επίπεδο εργατικού συνδικάτου της επιχείρησης ή συμβουλίου των εργαζομένων. Σε κάθε περίπτωση, η μετατροπή θέσεων μερικής απασχόλησης σε πλήρους, φαίνεται πολύ ευκολότερη σε μεγάλου μεγέθους επιχειρήσεις, όπου ο θεσμός της μερικής απασχόλησης δεν εισήχθη για λειτουργικούς λόγους.

Τέλος, όσον αφορά την πρόσβαση στην ασφάλιση, το άρθρο 39 παραγ. 1 ν. 1892/1992, θεσπίζει την υποχρεωτική ασφάλιση των μερικώς απασχολούμενων στους οικείους οργανισμούς κύριας και επικουρικής ασφάλισης, καθώς και στον ΟΑΕΔ και τον Οργανισμό Εργατικής Κατοικίας. Κατεξάιρεση, στην ασφάλιση του μερικώς απασχολούμενου, ανεξαρτήτως του αν αμείβεται με μισθό ή ημερομίσθιο, αναγνωρίζονται όλες οι ημέρες εργασίας που πραγματοποιεί σε κάθε μισθολογική περίοδο, εφαρμοζομένων αναλόγως και των διατάξεων για την αναγνώριση περισσότερων ημερών εργασίας επί πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας (άρθρο 39 παραγ. 2).

Από την παραπάνω ανάλυση προκύπτει ότι η ελληνική νομοθεσία είναι αρκετά προοδευτική στο ζήτημα της κοινωνικής ασφάλισης των μερικώς απασχολούμενων, στον βαθμό που καλύπτονται οι εργαζόμενοι, χωρίς ποσοτικά κριτήρια υπαγωγής τους (π.χ. ούτε χρονικής διάρκειας της απασχόλησης, ούτε ύψους αμοιβής).

Αντίθετα, σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρατηρείται μια τάση αποσύνδεσης της κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων με μερική απασχόληση από τις ώρες εργασίας. Η αποσύνδεση αυτή μπορεί να συνδυαστεί με την αναλογικοποίηση των εισφορών σε τρόπο ώστε οι συντελεστές των ασφαλιστικών εισφορών να είναι προοδευτικά αυξανόμενοι και όχι ουδέτεροι ή φθίνοντες σε σχέση με το ύψος των μισθών. Στο βαθμό που οι μερικώς απασχολούμενοι λαμβάνουν συνήθως χαμηλότερους μισθούς, η εφαρμογή μειωμένων συντελεστών σ' αυτούς τους μισθούς θα λειτουργήσει ως κίνητρο για τη μερική απασχόληση ανέργων. Η εφαρμογή όμως παρόμοιας πολιτικής μπορεί να οδηγήσει σε απολύσεις εργαζομένων με πλήρη απασχόληση ή σε μετατροπή

θέσεων πλήρους απασχόλησης σε μερικής. Η πρόσφατη καθιέρωση του αποδεικτικού στοιχείου της εργασιακής σχέσης διευκολύνει την απόδειξη των ισχυρισμών των εργαζομένων. Σημαντική είναι εξάλλου για τη θέση των γυναικών που εργάζονται με κάθεστώς μερικής απασχόλησης η νομολογία του ΔΕΚ για τις έμμεσες διακρίσεις.

### 4.3. Έκτακτη εργασία

Το υψηλό κόστος των απολύσεων των εργαζομένων με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου ωθεί συχνά τους εργοδότες στην πρόσληψη προσωπικού με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (διάρκειας συνήθως 3-12 μηνών). Οι συμβάσεις αυτές τερματίζονται εκπνέουν αυτόματα μια συγκεκριμένη ημερομηνία ή όταν το έργο ή η ανάθεση έχει ολοκληρωθεί.

Η απασχόληση με σύμβαση ορισμένου χρόνου προσομοιάζει με την εποχιακή εργασία και τη σύμβαση έργου. Στην εποχιακή εργασία, ο χρόνος θεωρείται λήξας, λόγω αντικειμενικών συνθηκών, π.χ. με την έλευση μιας συγκεκριμένης ημερομηνίας ή την ολοκλήρωση του χρόνου μιας εποχιακής εργασίας (όργωμα γης, θερισμός, τουριστική περίοδος). Στη σύμβαση έργου, ο ορισμένος χρόνος θεωρείται λήξας με την αποπεράτωση του συγκεκριμένου έργου.

Λόγω της αυξημένης ανεργίας έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια ο αριθμός τέτοιου είδους συμβάσεων στα κράτη μέλη της Ε.Ε. Η κοινωνικοδημογραφική σύνθεση των εργαζομένων με τέτοιες συμβάσεις είναι: α) άτομα που έχουν αυτή την εργασία ως δεύτερη, τρίτη απασχόληση, β) άτομα που συμμετέχουν σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, γ) άτομα που βρίσκονται, υπό δοκιμασία, στην αρχή της καριέρας τους, δ) περισσότερες γυναίκες από άνδρες εργαζόμενους, ε) εργαζόμενοι σε εποχιακές απασχολήσεις (τρέγος), στ) εργαζόμενοι που αντικαθιστούν άλλους μόνιμους υπαλλήλους (περιπτώσεις εγκυμοσύνης υπαλλήλων), ζ) εργαζόμενοι ειδικά σε περιόδους μεγάλου φόρτου εργασίας (εορτές).

Η πρόσληψη προσωπικού με σύμβαση ορισμένου χρόνου παρουσιάζει σειρά πλεονεκτημάτων για την επιχείρηση. Σ' αυτά συγκαταλέγονται: α) η μη υποχρέωση επιλογής των απολυομένων με βάση κοινωνικά κριτήρια (που ισχύουν για την καταγγελία των αορίστου χρόνου συμβάσεων εργασίας), β) η μεταβολή των όρων εργασίας κατά την ανανέωση είτε με τον ίδιο, είτε με διαφορετικό εργαζόμενο, ανάλογα με τα εξειδικευμένα συμφέροντα της επιχείρησης, γ) η μη καταβολή αποζημιώσεως στους εργαζόμενους των οποίων λήγει η σύμβαση, δ) η μη εφαρμογή της νομοθεσίας ελέγχου των ομαδικών-άδικων απολύσεων.

Τα δύο τελευταία πλεονεκτήματα μπορούν να εκμηδενίσουν το λεγόμενο κόστος απολύσεων. Οι επιχειρήσεις θα προτιμούσαν να είχαν εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου αλλά οι περισσότερες εθνικές νομοθεσίες παρεμβαίνουν υπέρ των εργαζομένων, θέτοντας περιορισμούς στη σύναψη ή ανανέωση συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

Με βάση τους περιορισμούς που θέτουν οι εθνικές νομοθεσίες, είναι δυνατή η κατάταξη των κρατών μελών στις εξής κατηγορίες: α) κράτη με σχετικά μικρή προστασία και έλεγχο των ομαδικών απολύσεων και σχετικά λίγους περιορισμούς όσον αφορά την ελευθερία σύναψης συμβάσεων ορισμένου χρόνου, β) κράτη με σχετικά υψηλή προστασία και έλεγχο των ομαδικών απολύσεων και σχετικά λίγους περιορισμούς όσον αφορά την ελευθερία σύναψης συμβάσεων ορισμένου χρόνου και γ) κράτη με υψηλή προστασία και έλεγχο των ομαδικών απολύσεων και μάλλον περιοριστική νομοθεσία όσον αφορά την ελευθερία σύναψης συμβάσεων ορισμένου χρόνου

#### ***4.3.1. Η μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου***

Στην Ελλάδα, η δυνατότητα σύναψης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, θεμελιώνεται στα άρθρα 361 (ελευθερία των συμβάσεων), 648 και 669 του Αστικού Κώδικα και στο άρθρο 5 παραγ. 1 και 3 του Συντάγματος που διασφαλίζει την οικονομική ελευθερία. Ο εργοδότης και ο εργαζόμενος μπορούν κατά την κατάρτιση για πρώτη φορά, είτε κατά την ανανέωση, είτε και κατά την τροποποίηση μιας ατομικής σύμβασης εργασίας να της προσδώσουν ορισμένη ή αόριστη διάρκεια. Η σύμβαση ορισμένου χρόνου λύεται με τη συμπλήρωση του συμφωνηθέντος χρόνου, χωρίς να παρέχεται στον εργαζόμενο οποιαδήποτε προστασία. Όμως, στο ελληνικό εργατικό δίκαιο, και στην πρακτική, κυριαρχεί ο τύπος της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, που διασφαλίζει καλύτερα τον εργαζόμενο και προστατεύεται με το θεσμό της καταβολής αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης.

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, συχνά συνάπτεται χωρίς - όπως λέγεται - να δικαιολογείται από τη φύση και το είδος της εργασίας ή τις ανάγκες της επιχείρησης, προκειμένου να παρακαμφθούν οι διατάξεις που ρυθμίζουν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Έτσι, ο ν. 2112/1920 στο άρθρο 8 όρισε ότι οι διατάξεις του εφαρμόζονται και επί συμβάσεων εργασίας με ορισμένη χρονική διάρκεια, εάν ο καθορισμός της διάρκειας αυτής δεν δικαιολογείται από τη φύση της σύμβασης, αλλά ετέθη σκοπίμως, για να καταστρατηγηθούν οι διατάξεις του νόμου αυτού περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής σύμβασης εργασίας.

#### 4.4. Η προσωρινή εργασία με διαμεσολάβηση τρίτου

Στην κατεύθυνση της ευελιξίας της αγοράς εργασίας πολλές χώρες αποδέχονται τη νομιμότητα της διάθεσης εκ μέρους μιας επιχείρησης, αντί αμοιβής, εργατικού δυναμικού που παραμένει στην υπηρεσία της εν λόγω επιχείρησης, χωρίς να έχει συναφθεί καμιά σύμβαση εργασίας με το φυσικό ή νομικό πρόσωπο που χρησιμοποιεί τους εργαζόμενους.

Αξιζει να σημειωθεί ότι ήδη η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας αριθ. 88 για τις υπηρεσίες απασχόλησης του 1948, διαβλέποντας τους κινδύνους που θα μπορούσαν να προκύψουν από τη λειτουργία ιδιωτικών επιχειρήσεων ευρέσεως εργασίας, καθώς σε πολλά κράτη δεν υπήρχε αναπτυγμένο ένα νομικό πλαίσιο, πρόκρινε τη λειτουργία δωρεάν, δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης, αντί των επ' αμοιβή ιδιωτικών γραφείων. Οι δημόσιες αυτές υπηρεσίες θα εξασφάλιζαν την καλύτερη δυνατή οργάνωση της αγοράς εργασίας, με σκοπό την επίτευξη και διατήρηση του στόχου της πλήρους απασχόλησης. Η Δ.Σ.Ε. αριθ. 88 προσδιόριζε τις λειτουργίες που πρέπει να προσφέρει μια υπηρεσία απασχόλησης (τοποθέτηση σε εργασία, διευκόλυνση σε περίπτωση κλαδικής-επαγγελματικής και γεωγραφικής κινητικότητας, πληροφόρηση για την αγορά εργασίας, διοικητική συνεργασία με οργανισμούς κοινωνικής προστασίας κ.ά.) Παραπέρα τονιζε ότι οι υπάλληλοι αυτών των κρατικών υπηρεσιών πρέπει να απολαμβάνουν εγγυήσεων ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

Από την πλευρά της η Δ.Σ.Ε. αριθ. 96 (αναθεωρημένη ) του 1949, για τα γραφεία τοποθέτησης σε εργασία με αμοιβή, εισηγείτο τη σταδιακή εξαφάνιση των μη εξουσιοδοτημένων επ' αμοιβή γραφείων ευρέσεως εργασίας και την αντικατάστασή τους με εξουσιοδοτημένα, δηλαδή γραφεία που έχουν ζητήσει και λάβει από την αρμόδια αρχή, άδεια λειτουργίας, εφόσον πληρούν ορισμένα κριτήρια λειτουργίας. Η άδεια αυτή θα πρέπει, σύμφωνα με τη ΔΣΕ αριθ. 96, να ανανεώνεται περιοδικά και θα μπορεί ν' ανακληθεί, σε περίπτωση παραβίασης των κριτηρίων λειτουργίας. Τέτοια «εξουσιοδοτημένα» γραφεία λειτουργούν π.χ. σήμερα στην Ελβετία.

Επειδή από κράτος σε κράτος, το νομικό καθεστώς που ρυθμίζει αυτά τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας είναι διαφορετικό, ενώ υπάρχουν και κράτη όπου ακόμα λειτουργούν ιδιωτικά γραφεία παράνομα (π.χ. Ιταλία, Ελλάδα, Ισπανία μέχρι το 1995), τίθεται θέμα ρύθμισης και εναρμόνισης του νομικού πλαισίου, είτε σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, είτε μέσω αναθεώρησης της Δ.Σ.Ε. αριθ. 96 και επικύρωσης της. Η τάση πάντως που διαφαίνεται για τη μελλοντική ρύθμιση, είναι ο τερματισμός του μονοπωλίου τοποθέτησης εκ μέρους των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης, με τη

συμπληρωματική λειτουργία και ιδιωτικών υπηρεσιών, καθώς ο ανταγωνισμός που αναπτύσσεται μεταξύ των ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας που λειτουργούν σύμφωνα με το νόμο προωθεί την απασχόληση. Η νομοθεσία που θα ρυθμίζει το καθεστώς των ιδιωτικών γραφείων, καθώς και η εποπτεία τους από την αρμόδια αρχή πρέπει να είναι αυστηρή, ώστε να προστατεύονται τα δικαιώματα των εργαζομένων (π.χ. προστασία όσον αφορά την τήρηση και διάδοση προσωπικών στοιχείων, ίση μεταχείριση και ισότητα ευκαιριών στην πρόσβαση στην απασχόληση κ.ά.).

#### **4.5. Η κατ' οίκον εργασία (φασόν)**

Στο γενικότερο φαινόμενο της εργασίας από απόσταση εντάσσεται η κατ' οίκον εργασία (με το κομμάτι, φασόν) η οποία πρωτοεμφανίστηκε σε ορισμένους βιομηχανικούς τομείς (όπως η ένδυση, αλλά επεκτάθηκε και σε άλλους), καθώς και η τηλεργασία, η οποία με την παρέμβαση της τεχνολογίας παίρνει νέες διαστάσεις και πολυμορφία. Η τηλεργασία και το φασόν προσφέρουν πλεονεκτήματα, όπως η αποκέντρωση των επιχειρήσεων, η εξοικονόμηση χώρου στις κεντρικές εγκαταστάσεις, μειώνουν το κόστος παραγωγής, μειώνουν τις μετακινήσεις των εργαζομένων, διευκολύνουν τους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις ή με προβλήματα υγείας να βρουν απασχόληση, προωθούν την ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων. Από την άλλη όμως πλευρά, επειδή οι εργαζόμενοι εξ αποστάσεως δε δένονται με την επιχείρηση, συχνά προκύπτουν προβλήματα σχετικά με την ποιότητα των προϊόντων.

### **5. Σκοπιμότητα ευέλικτων μορφών απασχόλησης**

Εξαιτίας της ύφεσης και της αυξημένης ανεργίας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (που προέρχεται ίσως και λόγω μιας υπερβολικά εκτεταμένης, πέρα των ελάχιστων προδιαγραφών, κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων, ή της μη κατάλληλης προσαρμογής της αγοράς εργασίας στα νέα δεδομένα, π.χ. νέες τεχνολογίες), παρατηρείται ιδιαίτερη δυσκολία τα τελευταία δεκαπέντε χρόνια στη δημιουργία θέσεων πλήρους απασχόλησης.

Τα εργατικά συνδικάτα θεωρούν ότι, μια γενική μείωση του συμβατικού εργάσιμου χρόνου, τουλάχιστον στις 35 ώρες χωρίς μείωση των αποδοχών των εργαζομένων, θα δημιουργούσε νέες θέσεις απασχόλησης. Αντίθετα, η εργοδοσία θεωρεί ότι μια ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας, θα προκαλέσει μείωση του εργατικού κόστους των επιχειρήσεων και αποδοτικότερη λειτουργία του τεχνολογικού εξοπλισμού, με αποτέλεσμα τη δυνατότητα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας. Όμως, ο συνεχής περιορισμός



της άκαμπτής λειτουργίας της αγοράς εργασίας και η διάδοση της μερικής απασχόλησης, ιδίως όταν αυτή είναι μακράς διάρκειας, εμποδίζει τις προσπάθειες για μια γενική μείωση του συμβατικού χρόνου εργασίας. Άλλωστε, η μερική απασχόληση δε δημιουργεί ουσιαστικά πολλές νέες θέσεις εργασίας, αλλά περισσότερο μετατρέπονται σε μερικής, οι θέσεις πλήρους απασχόλησης, ώστε να διασωθούν.

Πάντως, μια πολιτική προώθησης της μερικής απασχόλησης σε καμία περίπτωση δε θα πρέπει να θεωρείται ως η αποκλειστική λύση για μια πολιτική ανάπτυξης της απασχόλησης, αλλά πρέπει να αποτελεί μια συμπληρωματική πολιτική, σε σωστό συνδυασμό με τους άλλους τρόπους αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας και των όρων παραγωγής (π.χ. περιορισμό των υπερωριών, καθιέρωση ετήσιου χρόνου εργασίας κ.λ.π.). Απαιτούνται πλέον δυναμικοί μηχανισμοί αγοράς, δυναμική στρατηγική απασχόλησης, που θα καταστρώνεται με υπευθυνότητα αλλά και φαντασία, ώστε και αρκετά ευέλικτη να είναι, αλλά και να δίνει τις απαιτούμενες εγγυήσεις στους εργαζομένους, όπως: α) προστασία των θεμελιωδών κοινωνικών τους δικαιωμάτων, β) διαφάνεια ως προς τα ακριβή στοιχεία της απασχόλησης, σύμβασης τους, γ) δυνατότητα μετατροπής της θέσης εργασίας τους από μερικής σε πλήρους απασχόλησης, εφόσον οι ίδιοι το επιθυμούν και οι λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης το επιτρέπουν.

Εξάλλου και η ΓΣΕΕ, κινούμενη στο πνεύμα της ελεγχόμενης ευελιξίας, σε πρόσφατο κείμενο της προς τις εργοδοτικές οργανώσεις, σημειώνει και την ανάγκη καθιέρωσης ελάχιστων προϋποθέσεων εφαρμογής της μερικής απασχόλησης και προτείνει: α) τον καθορισμό ανωτάτου ποσοστού μερικώς απασχολούμενων κατά επιχείρηση, που να μην υπερβαίνει το 15% των συνολικών θέσεων εργασίας, β) ελάχιστο χρόνο απασχόλησης 4 ώρες την ημέρα και 20 ώρες την εβδομάδα και γ) αμοιβή των μερικώς απασχολούμενων ανάλογα με τις ώρες απασχόλησης, και με μια προσαύξηση του ωρομισθίου (που θα μειώνεται όσο οι ώρες εργασίας πλησιάζουν προς το πλήρες ωράριο).

## Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο 9<sup>ο</sup>

### ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ

#### 1. Ασφάλιση ανεργίας

Στις 27 Ιουλίου 1992 εγκρίθηκε από το Συμβούλιο η σύσταση 92/442 ΕΟΚ σχετικά με τη σύγκλιση των στόχων και των πολιτικών κοινωνικής προστασίας. Καθορίστηκε ότι η προώθηση της σύγκλισης των πολιτικών πρέπει να γίνει στα πλαίσια του αυστηρού σεβασμού της αυτονομίας και της ποικιλομορφίας των συστημάτων που υπάρχουν σε κάθε χώρα της Κοινότητας. Στο κείμενο της σύστασης 92/442 ΕΟΚ καθορίστηκαν οι κοινοί στόχοι σε σχέση με τις θεμελιώδεις «αποστολές» της κοινωνικής προστασίας: α) Εγγύηση σε κάθε άτομο που κατοικεί νόμιμα σε ένα κράτος μέλος, ενός επιπέδου εισοδήματος που αρμόζει στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και παροχή πρόσβασης για όλους στο σύστημα υγειονομικής περίθαλψης που ισχύει στο εν λόγω κράτος μέλος, β) Συμβολή στη διευκόλυνση της κοινωνικής ενσωμάτωσης όλων των ατόμων που κατοικούν νόμιμα στην επικράτεια του κράτους μέλους καθώς και της ένταξης στην αγορά εργασίας όλων των ατόμων που είναι σε θέση να ασκήσουν αμειβόμενη δραστηριότητα και γ) Χορήγηση στους εργαζόμενους, όταν παύουν τη δραστηριότητα τους στο τέλος της σταδιοδρομίας τους ή όταν αναγκάζονται να τη διακόψουν για λόγους ασθένειας, ατυχήματος, μητρότητας αναπηρίας ή ανεργίας, ενός εισοδήματος αντικατάστασης που να διατηρεί με λογικό τρόπο το βιοτικό τους επίπεδο, ανάλογα με τη συμμετοχή τους στα κατάλληλα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Στην αιτιολογική έκθεση της σύστασης γίνεται παραπομπή και στα άρθρα 10, 24 και 25 του Κοινοτικού Χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων του 1989 που αφορούν στην κοινωνική προστασία. Επί πλέον τονίζεται ότι οι ειδικοί στόχοι που ορίζονται από κοινού πρέπει να χρησιμεύουν ως σημεία αναφοράς για την προσαρμογή των συστημάτων κοινωνικής προστασίας στην εξέλιξη των αναγκών

προστασίας και ιδίως στις εξελίξεις που συνδέονται με τις μεταμορφώσεις της αγοράς εργασίας, τις αλλαγές των οικογενειακών δομών και τη δημογραφική εξέλιξη.

Στην παραπάνω σύσταση γίνεται λόγος για την ανάγκη εξασφάλισης «εισοδήματος αντικατάστασης» στους άνεργους. Το επίπεδο και η διάρκεια των επιδομάτων ανεργίας διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Σε ορισμένα κράτη μέλη τα επιδόματα ανεργίας δεν διασφαλίζουν το εισόδημα αντικατάστασης για το οποίο γίνεται λόγος στη σύσταση.

## 2. Ασφάλιση ανεργίας στην Ελλάδα

Για την λήψη του επιδόματος ανεργίας ο άνεργος πρέπει να είναι εγγεγραμμένος στον αρμόδιο ασφαλιστικό οργανισμό (ΟΑΕΔ) και να εκπληρώνει τις ουσιαστικές προϋποθέσεις δηλαδή να έχει απολέσει ακούσια την εργασία του, να είναι ικανός προς εργασία και να μην του έχει προσφερθεί κατάλληλη απασχόληση. Η αποζημίωση είναι ανάλογη με τη διάρκεια της απασχόλησης, με ανώτατο όριο τους 12 μήνες, για 250 μέρες εργασίας κατά τους τελευταίους 14 μήνες και με κατώτατο όριο τους 5 μήνες, για 125 μέρες εργασίας. Στη συνέχεια, για επιπλέον 3 μήνες χορηγείται αποζημίωση με μειωμένο ποσό. Οι παροχές αντιπροσωπεύουν το 40% του μισθού για τους εργάτες και το 50% του μισθού για τους υπαλλήλους (με ελάχιστο όριο τα 2/3 του κατώτατου μισθού), προσαν- ξημένες κατά 10% για κάθε συντηρούμενο από τον δικαιούχο άτομο. Μετά την εξάντληση των παραπάνω περιόδων αποζημίωσης δίδεται συμπληρωματική παροχή που ανέρ- χεται στο 50% του κύριου επιδόματος.

Στην Ελλάδα, κατά την περίοδο 1990-1993, το ύψος του επιδόματος ανεργίας έμεινε στάσιμο με αποτέλεσμα να μειωθεί, λόγω πληθωρισμού, σε πραγματικούς όρους κατά 30% περίπου. Το 1994 αυξήθηκε κατά 30%, το 1995 κατά 10%, το 1996 κατά 5%, το 1997 κατά 10%, το 1998 κατά 10%, το 1999 έμεινε στάσιμο, το 2000 κατά 10% και το 2001 κατά 10% επιπλέον. Ο επιδιωκόμενος στόχος είναι το επίδομα ανεργίας το 2002 να αντι- στοιχεί στα 2/3 του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη.

Τα επιδόματα ανεργίας στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε σύγ- κριση με αυτά της Ελλάδας φαίνονται στον παρακάτω πίνακα:

	Πρώτη περίοδος		Δεύτερη περίοδος	
	Διάρκεια (μήνες)	% του μισθού	Διάρκεια (μήνες)	% του μισθού
Βέλγιο	12	79	Απεριόριστη	55
Δανία	30	73	Απεριόριστη <sup>10</sup>	63

Γερμανία	12	63	Απεριόριστη	56
Ελλάς	12	28	-	-
Ισπανία	6	80	18	70
Γαλλία	12	80	Απεριόριστη	67-33
Ιρλανδία	12	41	Απεριόριστη	32-35
Ιταλία	6	30	-	-
Λουξεμβούργο	12	85	Απεριόριστη	46
Ολλανδία	24	74	Απεριόριστη	49
Πορτογαλία	21	81	21	44
Ηνωμ. Βασίλειο	12	23	Απεριόριστη	23

### 3. Απασχόληση και ασφαλιστικές εισφορές

Η αύξηση των υποχρεώσεων του κοινωνικού κράτους, σε συνδυασμό με την ανάγκη διατήρησης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, οδήγησε αρχικά στην αύξηση των εισφορών των εργαζομένων ή και των κρατικών επιδοτήσεων και στη διατήρηση του ύψους των εργοδοτικών εισφορών. Έτσι, μεταξύ του 1980 και του 1991, σε όλα τα κράτη μέλη, πλην του Βελγίου, παρατηρήθηκε πτωτική τάση στο ποσοστό της κοινωνικής προστασίας που χρηματοδοτείται με εισφορές των εργοδοτών, με μείωση στο σύνολο της Κοινότητας 4 ποσοστιαίων μονάδων (από 45% σε 41%). Η μείωση αυτή αντισταθμίστηκε με αύξηση του ποσοστού που προέρχεται από τις εισφορές είτε των εργαζομένων (στις χώρες όπου υπήρχαν τέτοια περιθώρια όπως στη Γερμανία, στη Γαλλία και στην Ιρλανδία), είτε του δημοσίου (Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία, Λουξεμβούργο) είτε και των δύο ταυτοχρόνως (Κάτω Χώρες, Πορτογαλία).

Σημειώνεται πάντως ότι, στις χώρες της Κοινότητας οι εργοδοτικές εισφορές, ως συνιστώσα του εργατικού κόστους, δεν δημιουργούν στρεβλώσεις στον ανταγωνισμό (κοινωνικό ντάμπινγκ), στο βαθμό που σε όσα κράτη μέλη οι κοινωνικές επιβαρύνσεις είναι σημαντικές, το καθαρό μισθολογικό κόστος είναι σχετικά χαμηλό (π.χ. Γαλλία, Ελλάδα), ενώ σε όσα κράτη μέλη οι επιχειρήσεις επιβαρύνονται με χαμηλές κοινωνικές επιβαρύνσεις, εκεί καταβάλλονται υψηλότεροι μισθοί, για τους οποίους όμως οι μισθωτοί πληρώνουν και υψηλότερους φόρους (Δανία).

Στο πεδίο των κοινωνικών ασφαλίσεων υποστηρίχθηκε ότι θα είναι μεγάλος ο πειρασμός για τα κράτη να μειώσουν τις ασφαλιστικές εισφορές, προκειμένου να ενισχύσουν την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων τους. Η μείωση των εισφορών θα

μπορούσε βέβαια, ν' αφορά μόνο τις εργοδοτικές εισφορές και ν' αντισταθμίζεται από την αύξηση των εισφορών των εργαζομένων ή της κρατικής συμμετοχής στις κοινωνικές δαπάνες. Είναι προφανές ότι η πρώτη λύση αποβαίνει σε βάρος των εργαζομένων, ενώ η δεύτερη μπορεί να οδηγήσει σ' έναν επικίνδυνο ανταγωνισμό κρατικών ενισχύσεων.

Από την άλλη πλευρά η λογική της περικοπής των δημοσιονομικών ελλειμμάτων που επιβάλλεται ως προϋπόθεση για τη συμμετοχή των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην τελευταία φάση της ΟΝΕ (και υλοποιείται στα πλαίσια των προγραμμάτων σύγκλισης) αντιβαίνει στην αύξηση της κρατικής χρηματοδότησης του κοινωνικο-ασφαλιστικού συστήματος.

Τα κράτη μέλη, επιδιώκοντας τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και την ανάκαμψη των οικονομιών τους, μπορούν θεωρητικά να προβούν σε περικοπές των κοινωνικών παροχών προκειμένου να επιτύχουν μείωση των κοινωνικο-ασφαλιστικών επιβαρύνσεων και φόρων. Οι περικοπές παροχών είναι πολιτικά εφικτές στα αναπτυγμένα κοινωνικά κράτη, εφόσον βέβαια δεν θίγουν τα βασικά χαρακτηριστικά του κράτους πρόνοιας το οποίο οι ευρωπαίοι πολίτες - με εξαίρεση τους νέους εργαζόμενους-εμφανίζονται αποφασισμένοι να προασπίσουν.

Αξίζει να σημειωθεί η αλληλεξάρτηση που υπάρχει μεταξύ του εύρους της κοινωνικής προστασίας και της οικονομικής ανάπτυξης των κρατών μελών της Κοινότητας. Παρατηρείται ότι οι δαπάνες κοινωνικής προστασίας (μετρούμενες ως προς τη μέση δαπάνη ανά κάτοικο) είναι τόσο υψηλότερες όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο οικονομικής ανάπτυξης των κρατών μελών (εκφραζόμενο μέσω του υψηλού επιπέδου των μισθών). Από την άλλη πλευρά, η ουσιαστική κοινωνική προστασία μπορεί να διευκολύνει την οικονομική πρόοδο, στο βαθμό που αποτελεί δυναμικό παράγοντα κοινωνικής συνοχής και διευκολύνει την προσαρμογή στις κοινωνικές αλλαγές, το αντίτιμο δηλαδή της ανάπτυξης. Έτσι, όσο η κοινωνική προστασία θα αναπτύσσεται παράλληλα με την οικονομική ανάπτυξη των κρατών μελών, δεν θα υπάρχει κίνδυνος για μείωση της ανταγωνιστικότητας λόγω κόστους.

Τα κράτη μέλη μπορούν προκειμένου να διατηρήσουν τις κοινωνικές παροχές στο ίδιο επίπεδο και ταυτόχρονα να μειώσουν τις κοινωνικο-ασφαλιστικές επιβαρύνσεις, να αυξήσουν τους φόρους. Οι Ευρωπαίοι πολίτες εμφανίζονται να πιστεύουν σε ποσοστό 66% ότι το κράτος οφείλει να προσφέρει ένα ευρύ φάσμα παροχών κοινωνικής προστασίας, έστω και αν αυτό συνεπάγεται την αύξηση των φόρων και των εισφορών. Στην πράξη η αύξηση της φορολογικής επιβάρυνσης προσκρούει στις αντιρρήσεις του κοινωνικού συνόλου. Στη Σουηδία το κοινωνικό σύνολο συνειδητοποίησε πως η δια-

τήρηση των κοινωνικών παροχών στο ίδιο επίπεδο θα συνεπαγόταν την αύξηση των ήδη δυσβάστακτων φορολογικών και κοινωνικών επιβαρύνσεων, επιλογή η οποία θα απέβαινε τελικά σε βάρος της ανάπτυξης και της απασχόλησης.

Στην Ελλάδα τα φορολογικά έσοδα παραμένουν χαμηλά λόγω της παραοικονομίας και της φοροδιαφυγής. Τα προβλήματα εισπραξης του ΦΠΑ είναι τόσο σοβαρά ώστε κάθε σκέψη για αύξηση του συντελεστή αυτού του φόρου προκειμένου να μειωθούν οι κοινωνικές επιβαρύνσεις να στερείται ρεαλισμού.

Όπως ήδη επισημάνθηκε, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο Λευκό Βιβλίο για την ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα και απασχόληση διαπιστώνει ότι τα φορολογικά και κοινωνικο-ασφαλιστικά συστήματα επιβαρύνουν υπέρμετρα το εργατικό κόστος και δημιουργούν αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση. Παρόλο που οι διαθέσιμες στατιστικές δεν επιτρέπουν να συναχθεί με βεβαιότητα μια σχέση μεταξύ των κοινωνικών επιβαρύνσεων και του επιπέδου απασχόλησης, η πρόθετη φορολόγηση της χρήσης εργασίας μέσω αυξήσεων των κοινωνικών επιβαρύνσεων θεωρείται επιζήμια για την απασχόληση και αντίστροφα η μείωση των κοινωνικών επιβαρύνσεων θεωρείται επωφελής για την απασχόληση. Η μείωση των κοινωνικών επιβαρύνσεων για τους νέο-προσλαμβανόμενους εντάσσεται στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης για τις οποίες γίνεται λόγος στο οικείο κεφάλαιο.

## 4. Απασχόληση και ηλικία συνταξιοδότησης

### 4.1. Η μείωση του ενεργού πληθυσμού

Η αύξηση της ανεργίας έδωσε έναυσμα σε πολιτικές μείωσης του ενεργού πληθυσμού - και διευκόλυνσης της εργασίας των νέων - με την παροχή δυνατότητας πρόωρης συνταξιοδότησης. Η πρόωρη συνταξιοδότηση εφαρμόστηκε και επιλεκτικά σε ειδικές ομάδες εργαζομένων, στα πλαίσια της αναδιάρθρωσης βιομηχανικών κλάδων σε κρίση ή μεμονωμένων προβληματικών επιχειρήσεων.

Η αύξηση του ποσοστού του εργαζόμενου πληθυσμού που κατευθύνεται στην πρόωρη συνταξιοδότηση εντείνει το πρόβλημα της χρηματοδότησης των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Τα περισσότερα ευρωπαϊκά συστήματα κύριας ασφάλισης ανήκουν στην κατηγορία των «pay as you go»<sup>1</sup>, όπου κρίσιμος είναι ο ρόλος της ηλικίας-γήρανσης ως «συντελεστή εξάρτησης», δηλαδή της σχέσης δύο συνόλων: των ατόμων

<sup>1</sup> Σε αντιδιαστολή προς τα συστήματα με κεφαλαιοποίηση (δηλαδή εκείνα στα οποία οι τρέχουσες εισφορές χρησιμοποιούνται για τη χρηματοδότηση των μελλοντικών συντάξεων εκείνων που τις καταβάλλουν)

ηλικίας 65 ετών και άνω προς τα άτομα ηλικίας από 15 έως 64 ετών. Εξαιτίας του δημογραφικού προβλήματος ο συντελεστής εξάρτησης για τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. αναμένεται σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη να αυξηθεί από 21% το 1990 σε 43% το 2040, με την Ιρλανδία στην καλύτερη θέση με συντελεστή 27,2% και τις Ιταλία και Ολλανδία στη χειρότερη με συντελεστή 48%. Έτσι, η σχέση στα δώδεκα κράτη μέλη έχει ως εξής:

**ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΕΞΑΡΤΗΣΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ**

Άτομα ηλικίας 65 ετών και άνω ως ποσοστό των ατόμων ηλικίας 15-64 ετών		
	1990	2040
Βέλγιο	21,9	41,5
Δανία	22,2	43,4
Γερμανία	23,7	47,1
Ελλάς	20,5	41,7
Ισπανία	17,0	41,7
Γαλλία	21,9	39,2
Ιρλανδία	18,4	27,2
Ιταλία	20,4	48,4
Λουξεμβούργο	20,4	41,2
Ολλανδία	17,4	48,5
Πορτογαλία	16,4	38,9
Ηνωμένο Βασίλειο	23,5	39,1
Μέσος όρος Ευρ. Κοινότητας	21,4	42,8

Από τον πίνακα προκύπτει ότι στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα ενώ το 1990 πέντε εργαζόμενοι στήριζαν οικονομικά έναν συνταξιούχο, το 2040 οι ίδιοι πέντε εργαζόμενοι θα πρέπει να συντηρούν δύο συνταξιούχους (στο βαθμό που τα κλάσματα 21,4/100 και 42,8/100 είναι ανάλογα προς τα 1/5 και 2,1/5). Πρέπει βεβαίως να σημειωθεί ότι η σχέση συνταξιούχων προς εργαζόμενους χειροτερεύει βαθμιαία και λόγω της ανεργίας που πλήττει τους εργαζόμενους στα κράτη μέλη της Κοινότητας.

Η επιδείνωση της αναλογιστικής σχέσης μεταξύ συνταξιούχων και εργαζομένων υπονομεύει τις θεμελιώδεις αρχές του κοινωνικοασφαλιστικού συστήματος και αναιρεί το φιλοσοφικό θεμέλιο του συνταξιοδοτικού συστήματος, την αρχή της αλληλεγγύης των γενεών. Ειδικότερα, οι σημερινοί εργαζόμενοι συνειδητοποιούν ότι επωμίζονται το συνεχώς αυξανόμενο κόστος της χρηματοδότησης των συντάξεων γήρατος και ότι καλούνται να δώσουν στους συνταξιούχους περισσότερα από αυτά που θα πάρουν οι ίδιοι όταν θα συνταξιοδοτηθούν.

Τα καθεστώτα που ενθαρρύνουν την πρόωρη συνταξιοδότηση επιδεινώνουν την αναλογιστική σχέση, με αποτέλεσμα να επικρατεί πλέον η τάση για αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης, όπως π.χ. στην Ελλάδα έχει θεσπιστεί αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης από τα 60 στα 65 για όσες γυναίκες εισήλθαν στην αγορά εργασίας μετά τη 1-1-1993, στο Ηνωμένο Βασίλειο έχει προβλεφθεί σταδιακή αύξηση της

ηλικίας συνταξιοδότησης για τις γυναίκες από τα 60 στα 65, μεταξύ του έτους 2010 και του 2030, ενώ στις ΗΠΑ η ηλικία συνταξιοδότησης για άνδρες και γυναίκες αυξάνεται στα 67.

Στη δεκαετία του '80, λόγω των τεραστίων ελλειμμάτων των ασφαλιστικών ταμείων, μεταξύ άλλων διορθωτικών μέτρων, αρκετά αναπτυγμένα κράτη καθιέρωσαν είτε την αύξηση των ορίων της ηλικίας συνταξιοδότησης, είτε την επιδότηση όσων εργαζομένων παρέμεναν στην εργασία τους πέραν της κανονικής ηλικίας συνταξιοδότησης.

## **4.2. Κανονική ηλικία συνταξιοδότησης**

Ως κανονική ηλικία συνταξιοδότησης θεωρείται, σύμφωνα με τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 162 του 1980, που αναφέρεται στους ηλικιωμένους εργαζόμενους, η ηλικία μετά τη συμπλήρωση της οποίας προβλέπεται η καταβολή της σύνταξης γήρατος.

Ο προσδιορισμός των ηλικιών συνταξιοδότησης στα κράτη της Δυτικής Ευρώπης έγινε πριν από αρκετά χρόνια όταν η προσδοκία ζωής ήταν μικρότερη από τη σημερινή. Στη Δυτική Γερμανία η ηλικία συνταξιοδότησης στα 65 χρόνια καθιερώθηκε το 1916. Στην Ιταλία η ηλικία 60 για τους άνδρες και 55 για τις γυναίκες ίσχυε από το 1939 και άλλαξε μόλις το Σεπτέμβριο του 1992 σε 65/60 αντίστοιχα. Στην Ελλάδα ως κανονική ηλικία συνταξιοδότησης για το ΙΚΑ ίσχυε το 65ο έτος για τους άνδρες και το 60ο έτος για τις γυναίκες από το 1951 (α.ν. 1846/51 άρθρο 28) και έγινε 65 για όλους τους νεοεισερχόμενους με το ν. 2084/92. Η ηλικία συνταξιοδότησης δεν αλλάζει εύκολα, δεν προσαρμόζεται στις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες των κρατών και παραμένει ίδια για μακρά διαστήματα. Σήμερα ίσως να μην ανταποκρίνεται μια προκαθορισμένη ηλικία συνταξιοδότησης στον προσδιορισμό ενός ατόμου ως ηλικιωμένου, δεδομένων των επιτευγμάτων της ιατρικής επιστήμης και της υγιεινής διαβίωσης που επιμήκωναν σημαντικά τη ζωή του ανθρώπου και διατήρησαν για περισσότερα χρόνια ακμαίες τις φυσικές και πνευματικές ικανότητες του. Η «ηλικία απόδοσης» όμως ως εναλλακτική λύση, είναι εξίσου αυθαίρετη επιλογή και αποτελεί περισσότερο αφηρημένη έννοια για να χρησιμοποιηθεί. Στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης οι ηλικίες συνταξιοδότησης κυμαίνονται περί τα 65 χρόνια με διαφορά συν - πλην 5 χρόνια.

Ήδη, από το 1986, η έκθεση του ευρωβουλευτή Ciancaglini σχετικά με την κοινοτική δράση για την βελτίωση της θέσης των ηλικιωμένων στα κράτη μέλη της Κοινότητας έθετε το ζήτημα της άνισης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την ηλικία συνταξιοδότησης. Ο Ciancaglini συμπεραίνει ότι δεδομένης της σαφώς χαμηλότερης προσδοκίας επιβίωσης των ανδρών έναντι των γυναικών (3-10 χρόνια), η



διάκριση σε βάρος των ανδρών είναι ουσιαστικά μεγαλύτερη απ' αυτή που προκύπτει από τη διαφορά στην ηλικία συνταξιοδότησης αν μετρηθούν τα χρόνια που τελικά οι άνδρες επωφελούνται από τη σύνταξη τους σε σχέση με τις γυναίκες.

Από κοινωνιολογική άποψη, η ύπαρξη διαφοράς στην ηλικία συνταξιοδότησης μεταξύ ανδρών και γυναικών, αφενός επιβραβεύει τη γυναίκα για το διπλό ρόλο της στην κοινωνία, και αφετέρου, λόγω της διαφοράς ηλικίας που παρατηρείται στα παντρεμένα ζευγάρια, η πρόβλεψη για διαφοροποιημένη ηλικία συνταξιοδότησης δίνει τη δυνατότητα στο ζευγάρι να συνταξιοδοτείται σχεδόν ταυτόχρονα. Στη συνηθισμένη περίπτωση της ηλικίας συνταξιοδότησης 65 ετών για τον άνδρα και 60 για τη γυναίκα, ένα ζευγάρι που παντρεύτηκε το 1960 σε ηλικίες 30 και 25 ετών αντίστοιχα, το 1995 μετά από συμπλήρωση 35 χρόνων εργασίας, θα συνταξιοδοτηθεί μαζί.

Στα ανταποδοτικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης οι συνταξιοδοτικές απόλαυες των γυναικών είναι συνήθως χαμηλότερες απ' αυτές των ανδρών, στο βαθμό που εξαρτώνται τόσο από το χρόνο ασφάλισης, όσο και από το ύψος των αποδοχών. Επειδή όμως οι γυναίκες συνταξιοδοτούνται, για περισσότερα χρόνια απ' ότι οι άνδρες, τελικά επιβαρύνουν τα ασφαλιστικά ταμεία περίπου όσο και οι άνδρες.

Από τον πίνακα της έκθεσης Ciancaglini και λαμβάνοντας υπόψη τις μεταγενέστερες αλλαγές, παρατηρούμε ότι από τα 12 κράτη μέλη της Κοινότητας, 8 έχουν θεσπίσει ενιαία ηλικία συνταξιοδότησης για άνδρες και γυναίκες: Δανία 67, Γαλλία 60, Γερμανία 65, Ιρλανδία 66, Λουξεμβούργο 65, Ολλανδία 65, Ισπανία 65 και Βέλγιο 60. Έτσι, διαφοροποιημένη ηλικία συνταξιοδότησης έχουν 4 χώρες: Ελλάδα Α 65 - Γ 60, Αγγλία Α 65 - Γ 60, Πορτογαλία Α 65 - Γ 62 και Ιταλία Α 65 - Γ 60.

### **4.3. Ελαστική ηλικία συνταξιοδότησης**

Ελαστική συνταξιοδότηση, στην πλέον απλή μορφή, σημαίνει ότι ένα στοιχείο ατομικής επιλογής επηρεάζει τον καθορισμό της ηλικίας και των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης. Κατά καιρούς διάφορες χώρες έλαβαν μέτρα ελαστικοποίησης των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης και ανέτρεψαν τη «φυσική» ωρίμανση των κοινωνικοασφαλιστικών τους συστημάτων. Ειδικότερα, για την καταπολέμηση της ανεργίας χρησιμοποιήθηκε η μείωση της ηλικίας συνταξιοδότησης, η πρόωγη συνταξιοδότηση με ανάλογα μειωμένη σύνταξη, η μερική συνταξιοδότηση σε συνδυασμό με μερική απασχόληση, η διευκόλυνση των συντάξεων αναπηρίας κ.λ.π.

Υπέρ της ελαστικής ηλικίας συνταξιοδότησης τάσσεται η έκθεση του ευρωβουλευτή Rodano, που αναφέρει ότι «το ελαστικό σύστημα συνταξιοδότησης

ανταποκρίνεται περισσότερο στους σημερινούς τρόπους ζωής και εργασίας. Ανταποκρίνεται στην ελαστικότητα που απαιτούν οι επιχειρήσεις, οι οποίες αφενός δεν υποχρεώνονται να καταβάλουν αποζημιώσεις για από-λύσεις εργαζομένων και αφετέρου συμπιέζουν το εργατικό κόστος, προσλαμβάνοντας νέους χαμηλόμισθους εργαζόμενους στη θέση γηραιότερων υψηλόμισθων, όπως και στην ολοένα εντονότερη επιθυμία των γυναικών να μπορούν να εναλλάσσουν περιόδους εργασίας και περιόδους κατάρτισης ή εκ-παιδευτικής άδειας, καθώς και να μπορούν να αφιερώνονται για ορισμένα διαστήματα στην ανατροφή των παιδιών ή την περιποίηση των οικείων σε περίπτωση ανάγκης, χωρίς να υπάρχει κίνδυνος να χάσουν τη δουλειά τους ή την ασφάλεια που παρέχει η δυνατότητα συνταξιοδότησης στα γεράματα τους».

Στον αντίποδα της άποψης αυτής βρίσκεται βέβαια ο ισχυρισμός ότι η ελαστική συνταξιοδότηση αυξάνει το οικονομικό βάρος που φέρουν οι παραγωγικοί εργαζόμενοι, όταν οι συνταξιούχοι δεν αντικαθίστανται με νέους εργαζόμενους διότι, εκτός από την επιδείνωση της οικονομικής θέσης των ασφαλιστικών φορέων με νέες συντάξεις, δεν αναπληρώνονται τα έσοδα τους από ασφαλιστικές εισφορές ή και όταν αντικαθίστανται οι αποδοχές και συνακόλουθα και οι εισφορές των νεοπροσλαμβανομένων, είναι μικρότερες από εκείνες του προσωπικού που αντικαθίσταται.

Παράλληλα, αν δεν υπάρχει αντικατάσταση, μειώνεται η φορολογική βάση, η οποία πρέπει και να στηρίζει οικονομικά τους συνταξιούχους. Ο παράγοντας αυτός θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τη διαμόρφωση πολιτικής αναφορικά με τα όρια ηλικίας αποχώρησης, όπως και τα πορίσματα των δημογραφικών μελετών. Αξίζει να σημειωθεί ότι η αναλογία των εργαζομένων ηλικίας 55 ετών και άνω μειώθηκε μεταξύ 1950 και 1985 σημαντικά για την Ευρώπη, από 51,2% σε 20,5%. Η ανάπτυξη και η αύξηση της παραγωγικότητας μέσω της απασχόλησης νέων εργαζομένων μπορούν ν' αντισταθμίσουν τις πρόσθετες δαπάνες υποστήριξης των συνταξιούχων που προκύπτουν από την πρόωρη συνταξιοδότηση. Η προοδευτική μείωση της ανεργίας εξάλλου, ως επακόλουθο και αυτή της ανάπτυξης, αφενός εξισορροπεί τις πιέσεις από την πρόωρη συνταξιοδότηση, ενώ έχει ως παράλληλο αποτέλεσμα την αύξηση των θέσεων μερικής απασχόλησης που κυρίως καλύπτονται από γυναίκες ή άτομα προχωρημένης ηλικίας.

Με το πνεύμα αυτό εκδόθηκε το 1982 η σύσταση 82/857 ΕΟΚ του Συμβουλίου της 10-12-1982 σχετικά με τις αρχές μιας κοινοτικής πολιτικής όσον αφορά την ηλικία συνταξιοδότησης η οποία συνιστούσε τη σταδιακή εισαγωγή καθεστώτων ελαστικής συνταξιοδότησης και έθετε γενικούς στόχους για τα συστήματα αυτά.

#### **4.3.1. Συνταξιοδοτικά καθεστώτα που δεν ορίζουν ηλικία συνταξιοδότησης**

Η οδηγία 87/494 του Συμβουλίου για την πλήρη εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα εκ του νόμου και στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης προβλέπει μερικές περιπτώσεις ελαστικής συνταξιοδότησης που καλύπτουν και την αρχή της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά την ηλικία χορήγησης σύνταξης. Έτσι, στο άρθρο 9 παραγ. 3 αναφέρεται η περίπτωση συνταξιοδοτικών καθεστώτων που δεν ορίζουν συγκεκριμένη ηλικία συνταξιοδότησης, οπότε είτε παρέχεται δυνατότητα επιλογής της ηλικίας στους ίδιους τους ενδιαφερόμενους για μια ορισμένη χρονική περίοδο της ζωής τους (π.χ. μεταξύ 65 και 68 ετών), είτε το δικαίωμα σύνταξης ή άλλης παροχής εξαρτάται αποκλειστικά από τη συμπλήρωση ορισμένου αριθμού ετών ασφάλισης, ίδιου και για τα δύο φύλα.

#### **4.3.2. Συνταξιοδοτικά καθεστώτα με μειωμένα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης**

Η δυνατότητα συνταξιοδότησης σε μικρότερη ηλικία τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών θεωρήθηκε ότι αποτελεί έναν ανώδυνο τρόπο για ανακούφιση της ανεργίας, όπως αναγνώρισε και η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων σε σχετικό έγγραφο της. Έτσι, χώρες της Δυτικής Ευρώπης μείωσαν την ηλικία συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών (η Γαλλία μείωσε το 1983 το όριο από 65 σε 60), συνήθως σε εθελοντική βάση, παροτρύνοντας δηλαδή τους μεγαλύτερης ηλικίας υψηλόμισθους εργαζομένους να επιλέξουν την «πρώρη πλήρη αποδοχών συνταξιοδότηση» με σκοπό να κενωθούν χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας για νεώτερους. Η χορήγηση μάλιστα ειδικών επιδομάτων, η βελτίωση του ύψους των συνταξιοδοτικών παροχών και η εξασφάλιση των συντάξεων από το πληθωρισμό (π.χ. Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή - ΑΤΑ) ενίσχυσε την τάση για πρόωρη αποχώρηση από την εργασία.

Στην ίδια περίοδο δόθηκε η δυνατότητα, υπό προϋποθέσεις, στους εργαζόμενους άλλων χωρών (π.χ. στο Βέλγιο), εργασίας με μερική απασχόληση - συνταξιοδότηση. Εννέα από τις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας δίνουν δυνατότητα πρόωρης συνταξιοδότησης με πλήρη ή μειωμένη σύνταξη. Στην Ελλάδα πρόωρη συνταξιοδότηση με μειωμένη σύνταξη δίδεται σε ηλικία Α60 - Γ55. Από τα Ευρωπαϊκά κράτη η Ισπανία, η Πορτογαλία και η Ολλανδία δεν πρόβλεψαν δυνατότητα πρόωρης συνταξιοδότησης.

Η χαμηλότερη ηλικία συνταξιοδότησης δεν σημαίνει πάντως αναγκαστικά περισσότερες θέσεις εργασίας για τους νεώτερους, στο βαθμό που δεν υπάρχει παράλληλη οικονομική ανάκαμψη και αύξηση της παραγωγικότητας (π.χ. στη Γαλλία, κατά

την περίοδο που ίσχυσε η μειωμένη ηλικία συνταξιοδότησης (από το 1983), δεν αυξήθηκε ο αριθμός νέων εργαζόμενων όπως αναμενόταν). Άλλωστε οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι δεν μπορεί να κατηγορούνται αποκλειστικά για την αύξηση της ανεργίας στη χώρα τους.

Απαιτείται επιφυλακτικότητα απέναντι στις προτάσεις μείωσης των ορίων της ηλικίας συνταξιοδότησης ως μέτρου για την ανακούφιση της ανεργίας των νέων, στον βαθμό που αποτελεί ένα μέτρο ανελαστικό, βραχυπρόθεσμο, που μερικά μόνο λύνει το πρόβλημα, ενδεχομένως το μεταθέτει από μια κοινωνική ομάδα σε μια άλλη, ενώ ίσως παράλληλα να δημιουργεί και άλλα προβλήματα οικονομικά (χρηματοδότηση του κοινωνικοασφαλιστικού συστήματος, στο βαθμό που χορηγούνται συντάξεις για μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα) και κοινωνικά (προσαρμογής των σχετικά νέων ανθρώπων σε ηλικία συνταξιούχων). Επιπλέον, το μέτρο της μείωσης των ορίων της ηλικίας συνταξιοδότησης είναι δύσκολα αναστρέψιμο.

Δεν πρέπει εξάλλου να παραβλέπεται η πιθανότητα ν' αποτελέσουν οι εργαζόμενοι της τρίτης ηλικίας ένα πολύτιμο οικονομικά κεφάλαιο, εξαιτίας του οξέως δημογραφικού προβλήματος, δηλαδή του συνεχώς μειούμενου αριθμού γεννήσεων στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης.

#### ***4.4. Ελαστικός ρυθμός αποχώρησης από το κοινωνικοασφαλιστικό σύστημα***

Προκειμένου να μη κλονισθεί το καθεστώς χρηματοδότησης των κοινωνικοασφαλιστικών συστημάτων είναι σκόπιμο, ο ρυθμός αποχώρησης των εργαζομένων να είναι σταδιακός, ελεγχόμενος και ανάλογος με τη δημογραφική κατάσταση που επικρατεί. Από την άλλη πλευρά πρέπει να προστατεύεται η προσωπικότητα και η αξιοπρέπεια του ηλικιωμένου εργαζόμενου ο οποίος πρέπει να έχει ελευθερία επιλογής, δηλαδή να μπορεί να ρυθμίζει ο ίδιος την προσωπική του ζωή.

Η μετάβαση από το καθεστώς πλήρους απασχόλησης στο καθεστώς της πλήρους συνταξιοδότησης πρέπει λοιπόν να γίνεται ομαλά και κατόπιν ψυχολογικής στήριξης των ηλικιωμένων εργαζομένων. Τα κοινωνικοασφαλιστικά συστήματα των σκανδιναβικών χωρών, όπως της Σουηδίας, όπου από το 1976 υπάρχει δυνατότητα σταδιακής αποχώρησης μεταξύ 60 και 70 ετών, Νορβηγίας και Δανίας από το 1986, μας δίνουν τα καλύτερα παραδείγματα προοδευτικής, φθίνουσας συνταξιοδότησης, σταδιακά μειούμενης.

Τα προβλήματα από την πρόωρη ηλικία συνταξιοδότησης είναι οικονομικά αλλά και κοινωνικά, στον βαθμό που δημιουργείται μια νέα κατηγορία κοινωνικά απο-

δεκτών ανέργων πολιτών σχετικά μικρής ηλικίας, οι οποίοι απομακρύνονται από τον τόπο της καθημερινής τους απασχόλησης, αποχωρίζονται φίλους και συνεργάτες και εξαναγκάζονται να προσαρμοστούν σ' ένα χαμηλότερο βιοτικό επίπεδο εξαιτίας του περιορισμού των εισοδημάτων τους.

Λογικά, μέτρα που ενθαρρύνουν την πρόωρη συνταξιοδότηση θα έπρεπε να βρίσκονται στον αντίποδα μέτρων που ευνοούν την παραμονή στην εργασία πέραν της κανονικής ηλικίας συνταξιοδότησης (συμμετρικό μοντέλο). Στην πράξη όμως, η ελαστικότητα έχει μέχρι στιγμής λειτουργήσει μάλλον προς την κατεύθυνση της πρόωρης συνταξιοδότησης, στο βαθμό που τα κοινωνικοασφαλιστικά συστήματα είναι σχεδιασμένα κυρίως ως μηχανισμοί εξόδου από το σύστημα και κάτι τέτοιο δύσκολα μπορεί ν' αναστραφεί. Ίσως η δυνατότητα επανένταξης να μπορούσε να δώσει κάποια λύση, αν και προϋποθέτει διαφορετική κοινωνική οργάνωση, περισσότερο ευέλικτη και χωρίς προκαταλήψεις, ώστε να μπορέσει ν' αποδεχθεί την «εποχιακή», την «παροδική» συνταξιοδότηση.

Η δυνατότητα των εργαζομένων να παίρνουν μερικώς επιδόματα και συντάξεις, ενώ παράλληλα θα εργάζονται με μειωμένη απασχόληση (καθεστώς προσυνταξιοδότησης) μπορεί ν' αποτελέσει λύση για τα κοινωνικο-ασφαλιστικά συστήματα στο μέλλον, ώστε να μειώσουν τα άμεσα έξοδα τους.

Στην περίπτωση παράτασης της εργασίας πέραν της κανονικής ηλικίας συνταξιοδότησης με καθεστώς μερικής απασχόλησης - μερικής συνταξιοδότησης, τίθεται το θέμα του χρόνου απόδοσης των επιδομάτων και συντάξεων. Έτσι, όταν τα επιδόματα γήρατος παρέχονται στους εργαζόμενους μετά από έλεγχο απορίας, δεν τίθεται θέμα και αυτοί τα εισπράττουν αμέσως μετά τη συμπλήρωση της ηλικίας. Όταν όμως δεν πρόκειται για προνοιακά επιδόματα λόγω ηλικίας, αλλά για συνταξιοδοτικά δικαιώματα που αναπληρώνουν εισόδημα, τότε είτε αυτά αναστέλλονται μέχρι τη στιγμή της πλήρους συνταξιοδότησης είτε, στο βαθμό που έχουν εκπληρωθεί οι προϋποθέσεις χορήγησης τους (π.χ. χρόνος ασφάλισης στα επαγγελματικά συστήματα ή τόπος κατοικίας στα καθολικά) αυτά καταβάλλονται μόλις συμπληρωθεί η απαιτούμενη ηλικία. Ενδιάμεσες λύσεις προβλέπουν, είτε αναστολή με παράλληλη πριμοδότηση των παραπάνω ετών παραμονής στην εργασία, είτε προβλέπουν ένα ανώτατο όριο απολαύων συνολικού ποσού συντάξεως και μισθού.

Στην Ελλάδα, με το ν. 2084/92 α. 70 παραγ.1 το ανώτατο όριο αποδοχών από εξαρτημένη εργασία που μπορεί να κερδίζει ο λόγω γήρατος συνταξιούχος ΙΚΑ, χωρίς να επέρχεται αναστολή της σύνταξης του είναι από 7-10-92 το 50πλάσιο του εκάστοτε

ημερομιοθίου ανειδίκευτου εργάτη.

Ανάλογα με το είδος της πολιτικής που θέλει να εφαρμόσει κάθε κράτος και τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες που επικρατούν σ' αυτό, παρατηρούμε ότι εφαρμόζονται διαφοροποιημένα μέτρα που όμως αποβλέπουν στην παράταση της παραμονής στην απασχόληση των ηλικιωμένων εργαζομένων, με βελτιωμένες συνθήκες εργασίας προσαρμοσμένες στην ηλικία και τις ικανότητες τους, με απώτερο σκοπό την ομαλή προσαρμογή τους στο καθεστώς της πλήρους συνταξιοδότησης.

Προς την κατεύθυνση αυτή εκδόθηκε στις 23 Ιουνίου 1980 η Σύσταση 162 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας η οποία αναφέρεται στους ηλικιωμένους εργαζόμενους. Σύμφωνα με την παράγραφο 3 της διεθνούς σύστασης κάθε κράτος θα πρέπει να φροντίζει ώστε να προωθείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης στην πρόσβαση, στην απασχόληση και στις συνθήκες της επαγγελματικής ζωής των ηλικιωμένων εργαζομένων και να αποτρέπονται τυχόν διακρίσεις στην αγορά εργασίας σε βάρος τους. Στις επόμενες παραγράφους της σύστασης (παράγραφοι 11 έως 19) αναφέρονται μέτρα υλοποίησης, όπως πρόβλεψη για συμβούλους - κοινωνικούς λειτουργούς (πληροφορούν τους ηλικιωμένους εργαζόμενους για τις εναλλακτικές δυνατότητες εργασίας, τη δυνατότητα για μακρύτερης διάρκειας διακοπές, την υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας, την κοινωνικοασφαλιστική τους κάλυψη, την υγειονομική τους περίθαλψη, φροντίζουν για τον επαγγελματικό τους προσανατολισμό και την επαγγελματική τους κατάρτιση και στελεχώνουν ειδικά γραφεία ευρέσεως εργασίας), καθώς και πρόβλεψη για χορήγηση προνοιακών ειδικών, κατά περίπτωση, επιδομάτων, που παρέχονται σε ηλικιωμένους εργαζόμενους (παράγραφοι 24 έως 27).

Επιπλέον στις 30-6-1993 εκδόθηκε το ψήφισμα 93/C 188/01 του Συμβουλίου για τα καθεστώτα ελαστικής συνταξιοδότησης. Στο ψήφισμα αυτό, αφού επισημαίνεται ότι αρκετά κράτη μέλη έχουν θεσπίσει τη δυνατότητα μερικής αποχώρησης από την αγορά εργασίας, συνδυάζοντας τις σχετικές με την αποχώρηση παροχές με τα εισοδήματα που προέρχονται από μια απασχόληση, εκφράζεται η επιθυμία να διατηρούν οι ηλικιωμένοι επαφή με την αγορά εργασίας.

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο 10<sup>ο</sup>

## ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

**1. Ενεργητικές πολιτικές των κρατών μελών****1.1. Σύγκριση παθητικών και ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης**

Τα συστήματα προστασίας της απασχόλησης των περισσότερων κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχεδιάστηκαν για την αντιμετώπιση της απώλειας εισοδήματος σε περίπτωση απραξίας, λόγω ανεργίας, συνταξιοδότησης, ασθένειας-αναπηρίας. Οι δαπάνες των κρατών μελών στράφηκαν κυρίως σε «παθητικά» μέτρα στήριξης του εισοδήματος των ατόμων που αδυνατούσαν να βρουν εργασία (επιδοματική πολιτική) και λιγότερο σε ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας (κατάρτιση, δημιουργία θέσεων εργασίας). Όσο μάλιστα αυξάνονταν τα ποσοστά της ανεργίας αυξάνονταν και οι δαπάνες για παθητικά μέτρα ενίσχυσης του εισοδήματος, λόγω του αυξανόμενου αριθμού ανέργων, σε βάρος άλλων ενεργητικών πολιτικών.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση τα δύο τρίτα των δαπανών για την πολιτική της αγοράς εργασίας, αποδίδονται στα μέτρα στήριξης των ανέργων και στην πρόωρη συνταξιοδότηση. Το καλό αυτών των αντισταθμιστικών μέτρων είναι ότι περιορίζουν τη φτώχεια και τις περισσότερες φορές είναι ζωτικής σημασίας για τα άτομα που αφορούν. Παρά ταύτα, οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης είναι οι μόνες που είναι σε θέση να μειώσουν την μακροχρόνια ανεργία.

Το 1996 η Γερμανία και η Πορτογαλία, χώρες με χαμηλό σχετικά ποσοστό ανεργίας, διέθεταν περισσότερο από το ένα τρίτο των συνολικών δαπανών τους για την αγορά εργασίας σε ενεργητικά μέτρα. Τέσσερα χρόνια αργότερα στην Γερμανία η ανεργία είχε ξεπεράσει το 12% και τα επιδόματα ανεργίας δημιουργούσαν δυσβάσταχτες

δαπάνες, περιορίζοντας τις δυνατότητες περιστολής του δημοσιονομικού ελλείμματος στο 3% του ΑΕΠ.

Οι πρόσφατες προσπάθειες των κυβερνήσεων επικεντρώθηκαν σε τρία θέματα: α) τη δημιουργία επαγγελματικής κατάρτισης προσαρμοσμένης στις ανάγκες των αιτούντων εργασία, β) την αύξηση των κινήτρων για την επανάληψη δραστηριότητας, στα οποία συμπεριλαμβάνεται η μείωση του ποσού και της διάρκειας των επιδομάτων ανεργίας, γ) τη δραστήρια προσαρμογή των υπηρεσιών της απασχόλησης στις ανάγκες της επιχείρησης, ιδίως με τη χρησιμοποίηση μεγάλης ευελιξίας των μορφών πρόσληψης.

Η εφαρμογή των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης πρέπει καταρχήν να είναι ευέλικτη, δηλαδή: α) να είναι δυνατή η μετατροπή του επιδόματος ανεργίας σε επίδομα απασχόλησης (ενεργητική πολιτική) και επαγγελματικής κατάρτισης με πρωτοβουλία του ίδιου του ανέργου, β) να γίνεται σε πλαίσια συνεργασίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, καθώς και μεταξύ του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα, ενώ σε τελευταία ανάλυση, η υλοποίηση αυτού του στόχου θα εξαρτηθεί και από την προσαρμογή των πολιτικών για την απασχόληση στο μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον.

## **1.2. Διοίκηση Υπηρεσιών απασχόλησης**

Μετά την εξέταση των πρώτων εθνικών πολυετών προγραμμάτων, είχαν προταθεί τρεις δεσμεύσεις τόσο της Κοινότητας όσο και των κρατών μελών: να διασφαλισθεί η πρόσβαση των νέων στην απασχόληση, να προωθηθεί η ισότητα των ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών στον τομέα της απασχόλησης και των όρων εργασίας, να προληφθεί η μακροχρόνια ανεργία.

Από την εξέταση των πλέον καρποφόρων ενεργειών που πραγματοποίησαν τα κράτη μέλη, προκύπτει ότι οι δεσμεύσεις αυτές απαιτούν όχι τόσο νέα προγράμματα για τις διάφορες κατηγορίες, όσο εις βάθος διοικητική μεταρρύθμιση των εθνικών συστημάτων απασχόλησης.

Η καταπολέμηση της ανεργίας δικαιολογεί την ύπαρξη ενιαίου φορέα απασχόλησης ο οποίος θα παρακολουθεί την πορεία της ανεργίας, θα καταβάλλει τα επιδόματα ανεργίας, θα χαρτογραφεί την αγορά εργασίας, θα καταρτίζει τράπεζα πληροφοριών που συνεχώς θα επικαιροποιεί, θα συντάσσει μητρώα εργαζομένων και ανέργων, θα χορηγεί την «κάρτα εργασίας», θα εποπτεύει τα γραφεία ευρέσεως εργασίας, θα επιδοτεί τυχόν αλλαγή επαγγέλματος ή και τόπου κατοικίας (π.χ. επιδότηση επαγγελματικής κατάρτισης, επιδότηση ενοικίου, επιδότηση δημιουργίας



νέας μικρομεσαίας επιχείρησης), θα συνεργάζεται με αντίστοιχους φορείς σε άλλα κράτη μέλη της Ε.Ε. ώστε να είναι δυνατή η μεταφορά δραστηριοτήτων σε χώρες φτηνού εργατικού δυναμικού σε συνδυασμό με αντίστοιχη απασχόληση ανέργων, θα επιβλέπει τα προγράμματα επιδότησης των επιχειρήσεων που έχουν προσλάβει ανέργους από τα μητρώα που ο ίδιος ο ενιαίος φορέας θα τηρεί και τέλος θα προωθεί τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση, τη διασύνδεση του εκπαιδευτικού συστήματος με την παραγωγή, την οργάνωση ερευνητικών βιομηχανικών προγραμμάτων (π.χ. για πρότυπα / μοντέλα, για τομείς βιοτεχνολογίας και καθαρής τεχνολογίας, για εφαρμογές ευρεσιτεχνιών) και τις τηλεματικές εφαρμογές (π.χ. τηλεργασία, τηλεκατάρτιση).

Στην Ελλάδα, ένας τέτοιος ενιαίος φορέας απασχόλησης (ΕΦΑ) θα μπορούσε να λειτουργήσει στη βάση ενός αναβαθμισμένου Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), ο οποίος ήδη έχει την υποδομή ως γενικό σύστημα ασφάλισης ανεργίας. Απαιτείται όμως η πανελλαδική διάρθρωση των υπηρεσιών του, με επέκταση των Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης (πρώην Γραφείων Ευρέσεως Εργασίας) και η εφαρμογή της πληροφορικής για τη διαχείριση της προσφοράς και ζήτησης θέσεων εργασίας.

### **1.3. Επιδότηση μισθού**

Στην Ελλάδα η δυνατότητα επιχορήγησης επιχειρήσεων και γενικά εργοδοτών από τον ΟΑΕΔ για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, καθιερώθηκε με το άρθρο 29 του αναπτυξιακού νόμου 1262/82, του οποίου οι δύο πρώτες παράγραφοι αντικαταστάθηκαν με το άρθρο 6 του ν. 2434/96. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή στα προγράμματα που επιχορηγούνται είναι δυνατό να περιλαμβάνεται και στάδιο κατάρτισης, εξοικείωσης και προσαρμογής στις συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης. Με υπουργικές αποφάσεις καθορίζονται το ποσό και η διάρκεια της επιχορήγησης, καθώς και οι επιλέξιμες επιχειρήσεις ή εργοδότες ή κατηγορίες αυταπασχολουμένων.

Στη Δανία, το πρόγραμμα προσφοράς θέσης εργασίας, στο πλαίσιο του οποίου οι άνεργοι δικαιούνται μία θέση εργασίας μετά από 12 μήνες επιδοτούμενης απασχόλησης πρόσφατα επεκτάθηκε. Η απασχόληση διαρκεί για 9 μήνες τουλάχιστον στον ιδιωτικό τομέα (7 μήνες στο δημόσιο τομέα), ενώ κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου ο ενδιαφερόμενος λαμβάνει τον κανονικό μισθό που προβλέπεται βάσει σύμβασης. Το πρόγραμμα αυτό μπορεί να συνδυαστεί με μία δοκιμαστική περίοδο δύο εβδομάδων κατά τη διάρκεια της οποίας δίνεται η δυνατότητα στον εργοδότη να αποφασίσει εάν θα προσφέρει μία θέση απασχόλησης ή όχι. Επιπλέον, ξεκίνησε ένα

επιδοτούμενο πρόγραμμα προσφοράς θέσης εργασίας που «οι άνεργοι βρίσκουν μόνοι τους», σύμφωνα με το οποίο κάποιος που έχει μείνει άνεργος για έξι μήνες, τουλάχιστον, μπορεί να βρει έναν εργοδότη που να επιθυμεί να τον προσλάβει και ο οποίος τότε δικαιούται να λάβει για ένα διάστημα τριών μηνών επιδότηση που καλύπτει ολόκληρο το ποσό του μισθού, με την προϋπόθεση ότι η απασχόληση θα διαρκέσει τουλάχιστον εννέα μήνες. Στην Ισπανία, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, ένα νέο πρόγραμμα επιδότησης μισθού παρέχει στις επιχειρήσεις που προσφέρουν θέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου σε κάποιον που έχει μείνει άνεργος για ένα χρόνο ή και περισσότερο, έκπτωση στις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης που καταβάλλουν.

#### **1.4. Δημιουργία θέσεων απασχόλησης σε νέους τομείς**

Κατά το έτος 1995 και μετά από πραγματοποίηση έρευνας στην Ευρωπαϊκή Ένωση δημοσιεύθηκε έκθεση της επιτροπής με τίτλο «Πρωτοβουλίες τοπικής ανάπτυξης και απασχόλησης», στην οποία καθορίζονται 17 τομείς δραστηριότητας οι οποίοι θα μπορούσαν να αναπτυχθούν προκειμένου να καλύψουν νέες ανάγκες, όπως οι κοινωνικές και δημοτικές υπηρεσίες και προστασία του περιβάλλοντος. Μάλιστα η ίδια έρευνα έδειξε ύπαρξη υψηλού ποσοστού ανεργίας ειδικά μεταξύ των ανειδίκευτων, σε συνδυασμό με την ύπαρξη αναγκών που ακόμη δεν έχουν ικανοποιηθεί και που οφείλεται εν μέρει στο σχετικά υψηλό κόστος του εργατικού δυναμικού αλλά και στην απροθυμία των εργαζομένων να αναλάβουν θέσεις εργασίας που χαρακτηρίζονται ως προσωπικές υπηρεσίες ή ανειδίκευτη εργασία. Σύμφωνα με την ίδια έκθεση υπάρχουν ορισμένοι τρόποι προώθησης της απασχόλησης στους τομείς αυτούς, στους οποίους περιλαμβάνεται η επιχορήγηση της ζήτησης (μέσω, για παράδειγμα, φορολογικών απαλλαγών, προγραμμάτων διανομής κουπονιών) ή η παροχή τέτοιων υπηρεσιών.

Δύο πρωτοβουλίες που ξεκίνησαν πρόσφατα στη Γαλλία και στο Βέλγιο έχουν ως στόχο την προώθηση της δημιουργίας θέσεων εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών με την επιστροφή εκπτώσεων φόρου και τη διανομή κουπονιών. Στη Γαλλία άρχισαν να χρησιμοποιούνται τα «κουπόνια απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών» με σκοπό την προώθηση της δημιουργίας θέσεων εργασίας στις οικιακές υπηρεσίες - και την αντικατάσταση της παράνομης (μαύρης) εργασίας με νόμιμη εργασία. Το πρόγραμμα αυτό προβλέπει αφενός μία επιδότηση με τη μορφή φορολογικής απαλλαγής, καθώς και απλοποιημένες διοικητικές διαδικασίες (δεν απαιτείται η σύναψη σύμβασης απασχόλησης ή η εκκαθάριση της μισθοδοσίας, ενώ δεν είναι απαραίτητο να υπολογιστεί η εισφορά κοινωνικής ασφάλισης).

Στο Βέλγιο, οι Τοπικές υπηρεσίες απασχόλησης άρχισαν να λειτουργούν από το 1994 με στόχο να απασχοληθούν άνεργοι σε τομείς όπως οι προσωπικές υπηρεσίες, η προστασία του περιβάλλοντος, οι υπηρεσίες ασφάλειας και οι δραστηριότητες ψυχαγωγίας. Οι εργοδότες προμηθεύονται ειδικά κουπόνια από τις ΑΕΕ με τα οποία πληρώνουν τους υπαλλήλους που προσλαμβάνουν. Το 1994, εφαρμόστηκε στη Γερμανία ένα νέο εθνικό πρόγραμμα, στο πλαίσιο του οποίου μη κερδοσκοπικές επιχειρήσεις στους τομείς των κοινωνικών υπηρεσιών, της περιβαλλοντικής προστασίας και της παροχής βοήθειας προς τους νέους, δικαιούνται να λάβουν επιχορήγηση μισθού ίση με το μέσο επίπεδο των επιδομάτων ανεργίας. Στη Σουηδία, το πρόγραμμα αγοράς εργασίας «Επαγγελματική εμπειρία» θα χρησιμοποιηθεί κατά κύριο λόγο στον τομέα του περιβάλλοντος αλλά και του πολιτισμού. Στη Δανία, η κυβέρνηση καθιέρωσε το 1994 για μία περίοδο τριών ετών τη χορήγηση ενός επιδόματος σε νοικοκυριά που δηλώνουν ότι αναθέτουν εργασίες (όπως πλύσιμο, καθάρισμα, κηπουρική) σε τρίτους. Στην Ιρλανδία, η Δημοτική Απασχόληση παρέχει προσωρινή εργασία και κατάρτιση για μία περίοδο από ένα έως τρία έτη σε μακροχρόνια ανέργους και άλλες ειδικές κατηγορίες ανέργων. Στο πλαίσιο του προγράμματος αυτού, ο δημόσιος τομέας και οι οργανώσεις εθελοντών λαμβάνουν επιχορηγήσεις για την υλοποίηση έργων προς όφελος των τοπικών κοινοτήτων.

Αρκετά κράτη μέλη έχουν υιοθετήσει μέτρα που στόχο έχουν να ενεργοποιηθεί ο περιβαλλοντικός κλάδος, να βοηθηθεί η βιομηχανία στην αντιμετώπιση των νέων περιβαλλοντικών προδιαγραφών και να υποστηριχθούν οι επιχειρήσεις που παράγουν σχετικό εξοπλισμό, τεχνολογία και περιβαλλοντικές υπηρεσίες. Στην Ιταλία, παρέχονται φορολογικά κίνητρα σε νέες επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα της ενεργειακής αποδοτικότητας, ανακύκλωσης και συναφών τομέων. Στην Ισπανία, χορηγείται χρηματοδοτική ενίσχυση για τη μετατροπή των μεθόδων παραγωγής και των μηχανημάτων με σκοπό τη μείωση της ρύπανσης. Στις Κάτω Χώρες, οι επενδύσεις στον τομέα του περιβάλλοντος απαλλάσσονται από τους φόρους για μέρισμα και τόκους.

Στη Σουηδία, δημιουργήθηκε πρόσφατα ένα σχέδιο επιχορήγησης θέσεων εργασίας σε περιβαλλοντικές βιομηχανίες, το σχέδιο αυτό θα συμπληρώσει την παρούσα στήριξη των επενδύσεων για την επεξεργασία λυμάτων, την επέκταση των δικτύων κεντρικής θέρμανσης, τη μείωση του θορύβου, τον καθαρισμό μολυσμένων χώρων και τη βελτίωση των φυσικών τοπίων, καθώς και των επενδύσεων των νοικοκυριών στην ηλιακή ενέργεια και των επιχειρήσεων σε βιώσιμες μεθόδους πέρα απ' όσα ορίζει η νομοθεσία.

### 1.5. Εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση

Οι επιπτώσεις των τεχνολογικών αλλαγών στο περιεχόμενο της θέσης εργασίας και την οργάνωση της εργασίας απαιτεί τη συνεχή προσαρμογή των δεξιοτήτων για την αντιμετώπιση νέων όλο και πιο πιεστικών αναγκών. Παρά τις αυξανόμενες απαιτήσεις για διαρκή συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση, τα συστήματα των κρατών μελών είναι επικεντρωμένα στην παροχή ενός αρχικού όγκου μάθησης που προσφέρει τα προσόντα για την άσκηση μιας τέχνης ή ενός επαγγέλματος. Τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης προσαρμόζονται με δυσκολία και καθυστέρηση στις ανάγκες για νέες ειδικότητες.

Βασικός παράγοντας επιτυχίας των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης είναι η απογραφή των εργαζομένων και των ανέργων κατά ειδικότητες και γεωγραφικές περιοχές καθώς και η τυποποίηση και πιστοποίηση των επαγγελμάτων και ειδικεύσεων. Είναι χαρακτηριστικό ότι στην Ελλάδα το ανθρώπινο δυναμικό δεν έχει καταγραφεί κατά ειδικότητες και τόπο-διαμονής, ούτως ώστε να εντοπιστούν οι ανισορροπίες προσφοράς και ζήτησης και να σχεδιαστεί μια ορθολογική πολιτική επαγγελματικής κατάρτισης που να αντιμετωπίζει και τις μελλοντικές ανάγκες επαγγελματικής εξειδίκευσης, στα πλαίσια της υπό διαμόρφωση κοινωνίας της πληροφορίας. Παράλληλα, δεν έχει συνταχθεί ο προβλεπόμενος στο άρθρο 6 παραγ. 4 του ν. 2009/92, εθνικός κατάλογος αναγνωρισμένων επαγγελμάτων, ενώ είναι σχεδόν ανύπαρκτος ο επαγγελματικός προσανατολισμός των νέων.

Στο Εσσεν, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο επεσήμανε το ρόλο κλειδί των επαγγελματικών προσόντων στη βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης. Παρόλο που τα υψηλότερα προσόντα δεν αποτελούν εγγύηση για μια θέση απασχόλησης, στον βαθμό που οι ανειδίκευτοι είναι πιο επιρρεπείς στην ανεργία, η πρόσβαση στην κατάρτιση και τα τυπικά προσόντα είναι βασικής σημασίας.

Η ανάληψη δράσεων με στόχο τη βελτίωση των προοπτικών απασχόλησης όλων των νέων, συμπεριλαμβανομένων αυτών που έχουν ανεπαρκή προσόντα ή και αυτών που εγκαταλείπουν πρόωρα το εκπαιδευτικό σύστημα, αποτελεί προτεραιότητα για όλα τα κράτη μέλη.

Ακολουθήθηκαν δυο κύριες προσεγγίσεις: (α) η ενθάρρυνση των νέων να παραμείνουν για μεγαλύτερο διάστημα στο εκπαιδευτικό σύστημα και στο σύστημα αρχικής κατάρτισης προκειμένου να ελαχιστοποιηθεί ο αριθμός των ατόμων που μπαίνουν στην αγορά εργασίας χωρίς επαρκή βασικά προσόντα, (β) η διευκόλυνση της μετάβασης από το σχολείο στο χώρο εργασίας μέσω της ανάπτυξης στενότερων δεσμών μεταξύ των

δύο και μέσω της βελτίωσης της πρόσβασης στην κατάρτιση για τις πιο ευάλωτες ομάδες.

Στην Ελλάδα οι νέοι που εγκαταλείπουν το σχολείο μετά την ολοκλήρωση της 9ετούς υποχρεωτικής εκπαίδευσης έχουν τη δυνατότητα συμμετοχής στα προγράμματα ταχύρυθμης επαγγελματικής κατάρτισης του ΟΑΕΔ. Οι νέοι που συνεχίζουν την εκπαίδευση αποφεύγουν να επιλέξουν τις μέσες τεχνικές επαγγελματικές σχολές (ΤΕΣ) και τα τεχνικά επαγγελματικά λύκεια (ΤΕΛ) λόγω κυρίως των κοινωνικών προκαταλήψεων σε βάρος της τεχνικής - επαγγελματικής εκπαίδευσης και τελικά επιλέγουν τα γενικά λύκεια τα οποία, πέραν των άλλων αδυναμιών τους, δεν προσφέρουν τα απαραίτητα εφόδια για την ομαλή ένταξη στην αγορά εργασίας. Το πρόβλημα επιχειρήθηκε να ξεπεραστεί με την λειτουργία των ενιαίων πολυκλαδικών λυκείων και των τμημάτων ειδίκευσης που αυτά διαθέτουν. Σε κάθε περίπτωση, είναι εμφανής η απουσία μαθημάτων τεχνολογίας και πληροφορικής στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, αλλά και οι αδυναμίες στη διδασκαλία των μαθημάτων γλώσσας και πολιτισμού.

Από τους 150.000 αποφοίτους των Λυκείων 40.000 περίπου εισάγονται στα ΑΕΙ και ΤΕΙ, ενώ από τους αποτυχόντες ελάχιστοι μπορούν να αποκτήσουν κατάλληλη επαγγελματική κατάρτιση εγγραφόμενοι στα δημόσια ή ιδιωτικά ινστιτούτα επαγγελματικής κατάρτισης (ΙΕΚ) που λειτουργούν σύμφωνα με το ν. 2009/92. Η κατάρτιση εξάλλου που παρέχεται στα ΙΕΚ βεβαιώνεται μετά από εξετάσεις με την χορήγηση πιστοποιητικού, διπλώματος ή πτυχίου κατά περίπτωση, αλλά δεν οδηγεί σε κάποιο νομικά κατοχυρωμένο επάγγελμα. Αποτελεί επιτακτική ανάγκη η ορθολογική ανάπτυξη των ΙΕΚ σε αρμονία με τα ΤΕΙ, αλλά και η διάδοση του θεσμού της μαθητείας στις επιχειρήσεις με την ευθύνη του ΟΑΕΔ. Σύμφωνα με το άρθρο 7 ν. 2434/96 οι πτυχιούχοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ηλικίας μέχρι 30 ετών και οι απόφοιτοι ΙΕΚ, ΤΕΛ και ΤΕΣ μέχρι 25 ετών δύνανται να παρακολουθήσουν σε ιδιωτικές επιχειρήσεις προγράμματα πρακτικής άσκησης για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας και δεξιοτήτων για ένα χρονικό διάστημα από 3 έως 6 μήνες, με την ανάληψη από τον ΟΑΕΔ μέρους του κόστους της άσκησης.

Δεν πρέπει πάντως να διαφεύγει ότι η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην οποία το ποσοστό ανεργίας ατόμων χαμηλής εκπαίδευσης είναι μικρότερο (0,8 φορές) από το αντίστοιχο ποσοστό ανεργίας ατόμων υψηλής εκπαίδευσης. Η έλλειψη αντιστοιχίας ανάμεσα στην προσφορά και τη ζήτηση ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να αντιμετωπιστεί και με μέτρα στο επίπεδο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η εισαγωγή μεγαλύτερου αριθμού υποψηφίων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση θα αποτελούσε ορθή επιλογή μόνο αν συνοδευόταν από αναδιάρθρωση των προγραμμάτων

σπουδών και δημιουργία νέων τμημάτων και ειδιεύσεων, σε τρόπο ώστε χωρίς να θυσιαστεί η θεωρητική μόρφωση να παρέχεται στοιχειώδης επαγγελματική ή τεχνική εξειδίκευση. Παρά το γεγονός ότι ο εξειδικευμένος απόφοιτος εξασφαλίζει απασχόληση ευκολότερα από τον ανειδίκευτο, καμία ειδίκευση δεν αποτελεί εγγύηση για τη δια βίου απασχόληση. Οι τεχνολογικές μεταβολές και οι αναδιαρθρώσεις επιβάλλουν, παράλληλα με την ειδίκευση, την απόκτηση γενικών γνώσεων και δεξιοτήτων. Η εργασιακή προσαρμοστικότητα ή απασχολησιμότητα εξασφαλίζεται όμως κατά κύριο λόγο με την αδιάλειπτη ενημέρωση και την αξιοποίηση των δυνατοτήτων συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης.

Εκτιμάται ότι κάθε χρόνο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, τουλάχιστον το 20% του ενεργού πληθυσμού συμμετέχει σε κάποια μορφή συνεχούς - διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης, μέσης διάρκειας μιας ή δύο εβδομάδων. Πρόκειται για την παροχή στους συμμετέχοντες συμπληρωματικών γνώσεων που ανταποκρίνονται στην τεχνικοοικονομική εξέλιξη.

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση μπορεί να θεωρηθεί ότι περιλαμβάνει κάθε οργανωμένη δραστηριότητα στην οποία συμμετέχουν άτομα (εργαζόμενοι ή άνεργοι κατά περίπτωση), με σκοπό την απόκτηση δεξιοτήτων για μια υπάρχουσα ή μελλοντική θέση εργασίας, την αύξηση των αποδοχών τους ή των ευκαιριών προαγωγής τους. Στο Λευκό Βιβλίο για την ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα και απασχόληση διατυπώθηκε η αρχή της «δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης», προκειμένου οι μεν εργαζόμενοι να μην πέφτουν θύματα των τεχνολογικών μεταβολών, οι δε επιχειρήσεις να διατηρούν την ανταγωνιστικότητά τους. Η υλοποίηση αυτής της αρχής που οδηγεί στην επίτευξη της λεγόμενης «ασφάλειας απασχολησιμότητας» αντί της ασφάλειας της απασχόλησης, επιβάλλει σύμφωνα με την έκθεση του ΔΓΕ για την απασχόληση την εμπλοκή των επιχειρήσεων στην κατάρτιση του προσωπικού τους, την οποία όμως κάποιες από αυτές ενδέχεται να αποφεύγουν αν απορυθμιστεί η αγορά εργασίας και διευκολυνθούν οι απολύσεις.

Παρά το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις έχουν συμφέρον να προωθούν την κατάρτιση του προσωπικού τους, στα περισσότερα κράτη μέλη της Ένωσης κρίθηκε απαραίτητη η κρατική παρέμβαση για την εξασφάλιση δυνατοτήτων επανακατάρτισης των εργαζομένων και ιδίως των ανέργων. Στην Ελλάδα ο ΟΑΕΔ μπορεί σύμφωνα με το άρθρο 8 του ν. 1836/89, όπως αντικαταστάθηκε και συμπληρώθηκε με το άρθρο 5 ν. 2434/96, να αναθέτει σε φορείς του δημοσίου, ΟΤΑ, ιδιωτικές επιχειρήσεις, συνεταιρισμούς, σωματεία, συλλόγους και οργανώσεις μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα την εκτέλε-

ση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης για ανέργους και εργαζόμενους. Στους εκπαιδευόμενους ανέργους καταβάλλεται εκπαιδευτικό επίδομα, ενώ η δαπάνη των προγραμμάτων βαρύνει τον ΟΑΕΔ.

Η πρόσβαση των εργαζομένων στην εξωεπιχειρησιακή επανεκπαίδευση και επανακατάρτιση αποτέλεσε αντικείμενο νομοθετικών ρυθμίσεων από τη δεκαετία του 1970. Πολλές χώρες περιέλαβαν στη νομοθεσία τους την εκπαιδευτική άδεια με αποδοχές, π.χ. η Γαλλία το 1971, το Βέλγιο το 1973, η Ιταλία το 1973 (στη σύμβαση μεταλλουργίας), η Σουηδία το 1974, ενώ στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας ψηφίστηκε η Διεθνής Σύμβαση 140/1974 για την εκπαιδευτική άδεια με αποδοχές.

Μερικά κράτη μέλη έχουν θεσπίσει δικαίωμα για άδεια κατάρτισης μετ' αποδοχών, όπου η αποδοχή της άδειας καθορίζεται συνήθως στο επίπεδο της επιχείρησης. Για παράδειγμα, στο Βέλγιο υπάρχουν ρυθμίσεις ώστε ένας εργαζόμενος κάτω των 40 να μπορεί να πάρει άδεια μετ' αποδοχών για αναγνωρισμένη γενική ή επαγγελματική εκπαίδευση. Το κόστος του εργοδότη καλύπτεται (όλο ή μέρος) από το δημόσιο. Τα περισσότερα γερμανικά κρατίδια έχουν νομοθεσία που παρέχει περίπου 5 ημέρες εκπαιδευτική άδεια μετ' αποδοχών, που εφαρμόζεται μέσω των συλλογικών συμβάσεων. Στη Δανία, παρέχεται έως ένα χρόνο άδεια μετ' αποδοχών για αναγνωρισμένα μαθήματα εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ενηλίκων. Ο καταρτιζόμενος παίρνει ένα επίδομα - το οποίο μπορεί να αυξηθεί από τον εργοδότη - και κάτω από ένα σύστημα προσωρινής αντικατάστασης στη θέση εργασίας τη θέση του εργαζομένου μπορεί να καλύψει ένας άνεργος. Στην Πορτογαλία, Φινλανδία, Σουηδία και Γαλλία, οι εργαζόμενοι δικαιούνται άδεια κατάρτισης (στη Γαλλία προωθούνται επιδόματα κατάρτισης για να επιτρέψουν στον εργαζόμενο να πάρει άδεια άνευ αποδοχών και να παρακολουθήσει μαθήματα κατάρτισης εκτός του χώρου εργασίας. Στην Ελλάδα, το Λουξεμβούργο, τις Κάτω Χώρες και την Ιταλία, το δικαίωμα άδειας κατάρτισης (μετά ή άνευ αποδοχών) συνήθως αποφασίζεται μέσω συλλογικών συμβάσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και η υλοποίηση γίνεται στο επίπεδο της επιχείρησης. Στην Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο, η πρόσβαση στην κατάρτιση είναι θέμα διαπραγματεύσεων και προαιρετικών συμβάσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

### **1.6. Η πολιτική επαγγελματικής κατάρτισης της Ελλάδας**

Στην Ελλάδα, η Γενική Συλλογική Σύμβαση του 1988 θεσμοθέτησε την εκπαιδευτική άδεια με αποδοχές για συνδικαλιστική επιμόρφωση. Ο νόμος 1262/82 στο άρθρο 29 «Για την παροχή κινήτρων ενίσχυσης της οικονομικής και περιφερειακής ανάπτυξης

της χώρας και τροποποίηση συναφών διατάξεων», ο νόμος 1836/89 «Προώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης και άλλες διατάξεις», ο νόμος 1892/90 «Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις», ο νόμος 2009/92 «Εθνικό σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και άλλες διατάξεις» και ο νόμος 2434/96 «Μέτρα πολιτικής για την απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και άλλες διατάξεις», έθεσαν τα θεμέλια για την επαγγελματική εκπαίδευση.

Με το άρθρο 2 του νόμου 2434/96 καθιερώθηκε για πρώτη φορά η κάρτα απασχόλησης, με την οποία μπορούν να εφοδιαστούν οι εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιοδήποτε εργοδότη και όσοι άνεργοι προτίθενται να απασχοληθούν με τέτοια σχέση και πληρούν τις προϋποθέσεις του άρθρου 3 του νόμου 1545/85. Όμως, με την κάρτα απασχόλησης υποχρεούνται να εφοδιαστούν οι άνεργοι και οι ήδη εργαζόμενοι μισθωτοί, οι οποίοι εντάσσονται σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που επιχορηγούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση, τον ΟΑΕΔ ή και από τους δύο. Η υποχρέωση αυτή των επιδοτούμενων ανέργων συνδυάζεται με το γεγονός ότι, οι άνεργοι αυτοί πλέον, αντί του επιδόματος ανεργίας θα παίρνουν «μηνιαίο μερίδιο εργασίας και κατάρτισης». Το άρθρο 3 του νόμου 2434/96 αναφέρεται σε ένα ολοκληρωμένο μηχανογραφικό σύστημα προσφοράς και ζήτησης θέσεων εργασίας. Το άρθρο 4 ορίζει παραπέρα ότι, οι ημέρες παρακολούθησης από τον επιδοτούμενο άνεργο προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, αφαιρούνται από τη διάρκεια της εγκριθείσης τακτικής επιδότησης ανεργίας, εφόσον η ημερήσια αποζημίωση στη διάρκεια της εκπαίδευσης υπερβαίνει το ημερήσιο επίδομα ανεργίας, ενώ σε περίπτωση που επιχείρηση προσλάβει επιδοτούμενο άνεργο μέσω του προγράμματος των «μηνιαίων μεριδίων εργασίας και κατάρτισης», το χρονικό διάστημα της απασχόλησης αφαιρείται από τη συνολική διάρκεια της εγκριθείσης τακτικής επιδότησης λόγω ανεργίας.

Το άρθρο 5 του νόμου 2434/96 αναφέρεται στη σύνδεση των προγραμμάτων κατάρτισης και απασχόλησης και αναφέρει ότι, ιδιωτικές επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 30 εργαζόμενους, μπορούν σε συνεργασία με τον ΟΑΕΔ να υλοποιούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων με την προϋπόθεση ότι, μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισης θα προσλαμβάνουν, μέσα σε χρονικό διάστημα 3 μηνών από τη λήξη της, το 1/3 τουλάχιστον των καταρτισθέντων ανέργων. Οι άνεργοι που θα προσληφθούν πρέπει να μην είχαν απασχοληθεί στην ίδια επιχείρηση με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, τους αμέσως προηγούμενους δώδεκα μήνες, από την



ημερομηνία έναρξης του προγράμματος. Ο νόμος προνοεί ώστε, τόσο οι επιχειρήσεις με μικρότερο των 30 αριθμό εργαζομένων, όσο και οι νέες επιχειρήσεις, να μπορούν να συμμετάσχουν στα προγράμματα κατάρτισης ανέργων υπό προϋποθέσεις και να υπογράψουν την απαραίτητη σύμβαση που προσδιορίζει επακριβώς τις ευθύνες και τα δικαιώματα των μερών, καθώς και τον τρόπο εκτέλεσης των σχετικών προγραμμάτων.

Το άρθρο 6 του νόμου 2434/96 προβλέπει ότι στα πλαίσια των επιχορηγούμενων προγραμμάτων απασχόλησης είναι δυνατόν να περιλαμβάνεται και περίοδος κατάρτισης, εξοικείωσης και προσαρμογής στις συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης. Η χρηματοδότηση των προγραμμάτων αυτών προέρχεται από εθνικούς ή κοινοτικούς πόρους ή και από τις δυο πηγές.

Το άρθρο 7 αναφέρεται σε μέτρα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας νέων πτυχιούχων και προβλέπει τη δυνατότητα επιδότησης των αποφοίτων της τριτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, προκειμένου αυτοί να παρακολουθήσουν σε ιδιωτικές επιχειρήσεις προγράμματα επαγγελματικής εμπειρίας και δεξιοτήτων, ενώ με το άρθρο 8 λαμβάνεται μέριμνα για την κατάρτιση των εργαζόμενων στα μεγάλα τεχνικά έργα.

Έτσι, με τις ρυθμίσεις του νόμου 2434/96, τίθεται το νομοθετικό πλαίσιο για τη συνεχή κατάρτιση και επιμόρφωση των ανέργων, με σκοπό την ένταξη τους στην ενεργή επαγγελματική δραστηριότητα, με πρωτοβουλία των επιχειρήσεων. Χρήσιμο, παρ' όλα αυτά, θα ήταν να κατοχυρωθεί νομοθετικά και ένα ατομικό δικαίωμα επαγγελματικής επιμόρφωσης των εργαζομένων στις μεγάλες επιχειρήσεις του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα.

Ο παραπάνω νόμος για την ενεργητική πολιτική απασχόλησης περιέχει πολλά θετικά μέτρα, όπως ο θεσμός των «Μηνιαίων Μεριδίων Εργασίας» (ΜΜΕ), που είναι αντίστοιχος της ατομικής κάρτας εργασίας. Τα ΜΜΕ θα έχουν σε προαιρετική βάση όλοι οι εργαζόμενοι και σε υποχρεωτική βάση όλοι οι υποψήφιοι των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης. Τα ΜΜΕ θα έχουν χρηματική αξία, θα αντιστοιχούν στα ποσά του επιδόματος ανεργίας ή των χορηγούμενων επιδομάτων για προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης. Εξάλλου, σύμφωνα με το ίδιο νομοσχέδιο, τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης των ΚΕΚ (ιδιωτικών, δημόσιων ή κοινωνικών) συνδέονται άμεσα με τις θέσεις εργασίας των συμβεβλημένων επιχειρήσεων.

Τέλος, θετικό μέτρο αποτελεί και η πρόταση για ένταξη των Κέντρων Επαγγελματικής Γεωργικής Εκπαίδευσης (ΚΕΓΕ) στον ΟΑΕΔ, προκειμένου να δημιουργηθεί ένα ολοκληρωμένο σύστημα μετεκπαίδευσης των αγροτών.

## 2. Ενεργητικές πολιτικές της Κοινότητας

### 2.1. Κοινοτικές κατευθύνσεις για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού

Προς υλοποίηση των άρθρων 10 παραγ. 2 και 25 του Κοινοτικού Χάρτη για τα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα των εργαζομένων, το Συμβούλιο ενέκρινε τη Σύσταση 92/441 ΕΟΚ, σχετικά με τα κοινά κριτήρια που αφορούν την επάρκεια των πόρων και παροχών στα συστήματα κοινωνικής προστασίας.

Η Σύσταση 92/441 ΕΟΚ του Συμβουλίου, στο Α' μέρος συνιστά στα κράτη μέλη να αναγνωρίσουν, στο πλαίσιο ενός σφαιρικού και ολοκληρωμένου μηχανισμού καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού, το θεμελιώδες ατομικό δικαίωμα επαρκών πόρων και παροχών που να εξασφαλίζουν αξιοπρεπή ανθρώπινη διαβίωση. Στο Β' μέρος η σύσταση αναφέρει τις γενικές αρχές σύμφωνα με τις οποίες πρέπει να οργανωθεί αυτό το δικαίωμα για τη κάλυψη των ατελειών της υπάρχουσας κοινωνικής προστασίας, για την εξασφάλιση στα ενδιαφερόμενα άτομα ενός ελάχιστου ποσού επαρκών, σταθερών και τακτικών πόρων και για τη διευκόλυνση της πρόσβασης αυτών των ατόμων σε δικαιώματα, υπηρεσίες και παροχές συμβάλλοντας έτσι στην οικονομική και κοινωνική ένταξη τους.

Στο Γ' μέρος, η σύσταση προτείνει τρόπους υλοποίησης που εξειδικεύουν τις διαδικασίες υπολογισμού και αναπροσαρμογής της βοήθειας που παρέχεται και των συνοδευτικών μέτρων, και στα Δ', Ε', ΣΤ' μέρη καλεί τα κράτη μέλη να λάβουν τα αναγκαία μέτρα για την προοδευτική υλοποίηση αυτού του δικαιώματος και για την αξιολόγηση της εφαρμογής του.

Με τη σύσταση αυτή του Συμβουλίου αναγνωρίστηκε, από τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας η σημασία της ένταξης αυτών των μηχανισμών κοινωνικής προστασίας, ως θεμελιώδους στοιχείου, στη γενική πολιτική τους για τη πρόληψη του αποκλεισμού.

Η Σύσταση 92/442 του Συμβουλίου για τη σύγκλιση των στόχων και των πολιτικών στην κοινωνική προστασία για την οποία έγινε λόγος στο προηγούμενο κεφάλαιο, προτρέπει τα κράτη μέλη να εφαρμόζουν μέτρα και πολιτικές για κοινωνική και οικονομική ένταξη των αποκλεισμένων ατόμων. Υπενθυμίζει ειδικότερα, ότι ένας από τους βασικούς στόχους της κοινωνικής προστασίας είναι η συμβολή στη κοινωνική ενσωμάτωση όλων των ατόμων που διαμένουν νόμιμα, σε ένα κράτος μέλος, καθώς και στην ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας των ατόμων που είναι σε θέση να ασκήσουν

αμειβόμενη εργασία.

Τι είδους ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση πρέπει να χαραχθούν, χωρίς να θιγεί το υψηλό επίπεδο κοινωνικής προστασίας που παραμένει ένα από τα χαρακτηριστικά του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου; Το ερώτημα αυτό ευρίσκεται στο επίκεντρο της ανακοίνωσης για το μέλλον της κοινωνικής προστασίας, την οποία η Επιτροπή εξέδωσε τον Οκτώβριο του 1995. Στην ανακοίνωση της η Επιτροπή επιδιώκει να ενθαρρύνει τον κοινό προβληματισμό μεταξύ των κρατών μελών για τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν, ώστε τα συστήματα κοινωνικής προστασίας να καταστούν αποτελεσματικότερα και ευνοϊκότερα για την απασχόληση και για να ανταποκριθούν στην ανάγκη μετάβασης σε πιο ενεργητικές πολιτικές με στόχο την εξασφάλιση της ενσωμάτωσης του κάθε πολίτη στην εργασία και στην κοινωνία.

## **2.2. Κοινοτική δράση για την εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση**

Σύμφωνα με το άρθρο 127 Συνθ. ΕΚ η Κοινότητα εφαρμόζει πολιτική επαγγελματικής εκπαίδευσης, η οποία στηρίζει και συμπληρώνει τις δράσεις των κρατών μελών, σεβόμενη ταυτόχρονα πλήρως την αρμοδιότητα τους για το περιεχόμενο και την οργάνωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης (άρθρο 127 παραγ. 1). Η δράση αυτή της Κοινότητας έχει ως στόχο:

- να διευκολύνει την προσαρμογή στις μεταλλαγές της βιομηχανίας, ιδίως μέσω της επαγγελματικής εκπαίδευσης και του επαγγελματικού αναπροσανατολισμού,
- να βελτιώνει την αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και τη συνεχή κατάρτιση, για να διευκολύνεται η επαγγελματική ένταξη και επανένταξη στην αγορά εργασίας,
- να διευκολύνει την πρόσβαση στην επαγγελματική εκπαίδευση και την ενίσχυση της κινητικότητας των εκπαιδευτών και των εκπαιδευομένων και ιδίως των νέων,
- να τονώσει τη συνεργασία μεταξύ εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων στον τομέα της κατάρτισης,
- να αναπτύσσει την ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών για τα κοινά προβλήματα των συστημάτων κατάρτισης των κρατών μελών.

Το Συμβούλιο θεσπίζει μέτρα για να συμβάλλει στην υλοποίηση των στόχων αυτών, χωρίς να εναρμονίζει τις νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις των κρατών μελών. Οι προγραμματικές επιλογές και οι άξονες δράσης καταγράφονται στο Πράσινο Βιβλίο της Επιτροπής για την Ευρωπαϊκή διάσταση της παιδείας και στο Λευκό Βιβλίο για την εκπαίδευση και την κατάρτιση: Διδασκαλία και μάθηση, προς την κοινωνία της γνώσης.

Στον βαθμό πάντως που η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων επηρεάζεται από τα επαγγελματικά τους προσόντα, προέκυψε η ανάγκη αμοιβαίας αναγνώρισης διπλωμάτων με βάση την ειδική εξουσιοδότηση του άρθρου 57 συνθ. ΕΚ. Έτσι, μεταξύ άλλων θεσπίστηκαν οι οδηγίες 89/48 ΕΟΚ του Συμβουλίου για ένα γενικό σύστημα αναγνώρισης των διπλωμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και 92/51 ΕΟΚ του Συμβουλίου για ένα δεύτερο γενικό σύστημα αναγνώρισης της τεχνικής επαγγελματικής κατάρτισης.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

---

### ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η μαζική ανεργία, που χαρακτηρίζει τις σύγχρονες οικονομίες μας, αποτελεί τον υπ' αριθμόν ένα κοινωνικό κίνδυνο σήμερα, βιώνεται ως ένας βαθύς τραυματισμός που αγγίζει το σύνολο της ιδιωτικής, οικογενειακής και κοινωνικής ζωής του ανέργου, αποτελεί τον πολλαπλασιαστή των ήδη υπαρχόντων κοινωνικών ανισοτήτων και μία από τις κύριες αιτίες του κοινωνικού αποκλεισμού.

Η σημερινή κατάσταση της απασχόλησης δεν είναι το αποτέλεσμα της αναπόφευκτης δράσης ανεξέλεγκτων δυνάμεων, αλλά αποτέλεσμα οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών και επιλογών. Η κατανόηση του διττού χαρακτήρα της ανεργίας - ταυτόχρονα κυκλική και διαρθρωτική - είναι απαραίτητη για την επεξεργασία των αντιστοιχών πολιτικών καταπολέμησης της.

Καμία πολιτική, μεμονωμένα εφαρμοζόμενη, δεν μπορεί να έχει επαρκές αποτέλεσμα. Είναι απαραίτητο να υπάρξει δέσμη μέτρων και συνεχής δράση σε όλους τους τομείς με ξεκάθαρη και ενιαία στρατηγική που θα απορρέει από την ενδελεχή ανάλυση της ελληνικής πραγματικότητας σε σύνδεση με το ευρωπαϊκό και διεθνές οικονομικό περιβάλλον. Η διεθνοποίηση της οικονομίας και η παγκοσμιοποίηση των αγορών είναι μία πραγματικότητα που οφείλουμε να τη λάβουμε υπόψη μας.

Το Λευκό Βιβλίο της Επιτροπής έδειξε με ενάργεια ότι η άσκηση κατάλληλης μακρο-οικονομικής πολιτικής δεν αρκεί για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης: απαιτείται ένα μείγμα οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, αναγκαστικά διαφορετικό από χώρα σε χώρα αλλά οπωσδήποτε βασισμένο στην αλληλεγγύη μεταξύ εργαζομένων και ανέργων.

Παρά την εναρμόνιση κρίσιμων πτυχών της εργατικής νομοθεσίας των κρατών μελών (διευθέτηση του χρόνου εργασίας, καθεστώς ομαδικών απολύσεων κ.λ.π.), δεν υφίσταται ενιαία αγορά εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Στην Ελλάδα, όπως επισημαίνει η πρώτη έκθεση της Επιτροπής για την οικονομική και κοινωνική συνοχή υπάρχουν μεγάλα περιθώρια προόδου όσον αφορά τη λειτουργία της αγοράς εργασίας: οι διακυμάνσεις μισθών είναι ανεπαρκώς συσχετισμένες με τις επιδόσεις παραγωγικότητας σε επίπεδο μονάδας παραγωγής, επιχείρησης ή κλάδου και οι ρυθμίσεις έχουν περιορίσει την ευελιξία, λειτουργώντας ως αντικίνητρο για την απασχόληση του εργατικού δυνα-

μικού σε εναλλακτικές θέσεις εργασίας.

Η αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας οδήγησε στη διάθεση περισσότερων πόρων για τις λεγόμενες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Η επιδότηση νέων θέσεων απασχόλησης αμβλύνει προσωρινά τις επιπτώσεις της οικονομικής ύφεσης στην απασχόληση, αλλά για να διατηρηθούν οι θέσεις που έτυχαν επιδότησης πρέπει μέχρι την λήξη της τελευταίας η οικονομία να έχει επανέλθει σε τροχιά ανάπτυξης με την εφαρμογή κατάλληλης μακρο-οικονομικής πολιτικής.

Η μεταρρύθμιση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας ώστε να καταστούν φιλικά προς την απασχόληση αποτελεί σήμερα πρώτη προτεραιότητα. Στην κατεύθυνση αυτή εντάσσονται μέτρα στο πεδίο της χρηματοδότησης, όπως η αναλογικοποίηση των ασφαλιστικών εισφορών, η μείωση τους για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, όπως οι νέοι, αλλά και μέτρα στο πεδίο των παροχών, όπως η διαμόρφωση των επιδομάτων ανεργίας «ώστε όχι μόνο να παρέχουν στους ανέργους ένα αναπληρωματικό εισόδημα, αλλά και να ενθαρρύνουν ενεργά τη συμμετοχή στην εργασία ή την προετοιμασία γι' αυτήν, με σκοπό να προωθείται η επανένταξη και να μειώνεται η εξάρτηση». Στην Ελλάδα η εισαγωγή του θεσμού των «μηνιαίων μεριδίων εργασίας και κατάρτισης» κινείται σ' αυτή την κατεύθυνση.

Η δημιουργία «απασχολήσιμου» εργατικού δυναμικού μέσω της «δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης» είναι κρίσιμης σημασίας για την αντιμετώπιση της διαρθρωτικής και της τεχνολογικής ανεργίας. Για την αντιμετώπιση εξάλλου της ανεργίας των νέων δεν αρκούν, τουλάχιστο στην Ελλάδα, μέτρα περιορισμού του κόστους απασχόλησης τους. Απαιτείται προσαρμογή των εκπαιδευτικών προγραμμάτων στις ανάγκες της οικονομίας και της κοινωνίας, σε τρόπο ώστε να υπάρξει ειδικευμένο και ταυτόχρονα ευπροσάρμοστο ανθρώπινο δυναμικό. Ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να δοθεί στην ανάπτυξη των ΙΕΚ σε αρμονία με τα ΤΕΙ, αλλά και στη διάδοση του θεσμού της μαθητείας στις επιχειρήσεις.

Η στενότητα των δημόσιων πόρων που αντιμετωπίζουν σήμερα τα κράτη μέλη της ΕΕ δεν επιβάλλει μόνο την επιλεκτική χρηματοδότηση πολιτικών απασχόλησης αλλά θέτει και το ζήτημα κατά πόσον οι περιορισμένοι δημόσιοι πόροι πρέπει να κατευθύνονται στη στήριξη του κοινωνικού κράτους ή στην ανάπτυξη. Η πρόσφατη εμπειρία των περικοπών στις κοινωνικές παροχές στη Σουηδία (και άλλες χώρες που ακολούθησαν) δεν δείχνει κοινωνική αναληψία αλλά κοινωνική ευθύνη, με την έννοια ότι το κοινωνικό σύνολο συνειδητοποίησε πως η διατήρηση των κοινωνικών παροχών στο ίδιο επίπεδο θα συνεπαγόταν την αύξηση των ήδη δυσβάστακτων φορολογικών και

κοινωνικών επιβαρύνσεων, επιλογή η οποία θα απέβαινε τελικά σε βάρος της ανάπτυξης και της απασχόλησης.

Η περίπτωση βέβαια της Ελλάδας είναι διαφορετική, δεδομένου ότι από την μια πλευρά η άμεση φορολογία αντιπροσωπεύει το χαμηλότερο ποσοστό του ΑΕΠ σε σύγκριση με τα άλλα κράτη μέλη της ΕΕ και από την άλλη πλευρά οι κοινωνικές παροχές που χρηματοδοτούνται εν όλω ή εν μέρει μέσω του κρατικού προϋπολογισμού, όπως οι αγροτικές συντάξεις, το ΕΚΑΣ και τα οικογενειακά επιδόματα, παραμένουν σε χαμηλά επίπεδα. Το χαμηλό επίπεδο της άμεσης φορολογίας (εξαιτίας της φοροδιαφυγής) εμπόδισε την ανάπτυξη του κοινωνικού κράτους, χωρίς όμως να ενοήσει την οικονομική ανάπτυξη αφού, όπως είναι γνωστό, λόγω των υψηλών επιτοκίων, οι ιδιωτικές επενδύσεις στρέφονταν στην αγορά τίτλων του Δημοσίου. Η δημοσιονομική εξυγίανση αποτελεί επομένως απαραίτητη προϋπόθεση για την προώθηση της ανάπτυξης και της απασχόλησης, αλλά και για τη στήριξη του κοινωνικού κράτους.

Σε κάθε περίπτωση η καταπολέμηση της ανεργίας επιβάλλει την ενεργοποίηση του κράτους, τόσο στον ρυθμιστικό όσο και στον αναδιανεμητικό του ρόλο, εντός βέβαια των ορίων που χαράζονται σε κοινοτικό επίπεδο. Είναι πάντως προφανές ότι το μείγμα πολιτικής που επιτυγχάνει μακρο-οικονομική ισορροπία και δημιουργία νέων θέσεων εργασίας απαιτεί θυσίες οι οποίες προκειμένου να γίνουν αποδεκτές από το κοινωνικό σύνολο πρέπει να είναι δίκαια κατανεμημένες. Με αυτά τα δεδομένα η καταπολέμηση της ανεργίας εμφανίζεται ως κατεξοχήν πολιτικό πρόβλημα.

Καμία, όμως, πολιτική δεν μπορεί να δώσει πραγματικό αποτέλεσμα εάν δεν συνδυαστεί με δίκαιες διαδικασίες κοινωνικής προσαρμογής. Η κοινωνία μας οφείλει να κάνει τις επιλογές της μεταξύ ισότητας και αποδοτικότητας. Ο ανταγωνισμός πρέπει να συνυπάρξει με τη συνεργασία και την αλληλεγγύη, η κοινωνική δικαιοσύνη αποτελεί και αυτή ένα «συντελεστή παραγωγής».

**ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

---

**ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

1. **Barquero Antonio:** «Τοπική Ανάπτυξη. Μια στρατηγική για τη δημιουργία απασχόλησης», εκδόσεις ΠΑΠΑΖΗΣΗ, Αθήνα 1991
2. **Ratinkin Don:** «Η θεωρία της ανεργίας», εκδόσεις ΠΑΠΑΖΗΣΗ, Αθήνα 1995
3. **Rocard Michel:** «Τι να κάνουμε για την αντιμετώπιση της ανεργίας», Εκδόσεις ΛΙΒΑΝΗΣ, Αθήνα 1998
4. **Γαλατά Βίβιαν:** «Επίπεδο κατάρτισης, η απασχόληση και η επαγγελματική εξέλιξη γυναικών», εκδόσεις ΠΑΠΑΖΗΣΗ, Αθήνα 1996
5. **Δεδουσόπουλος Απόστολος:** «Θεωρίες της Ανεργίας», εκδόσεις ΤΥΠΩΘΗΤΩ, Αθήνα 2000
6. **Ηγουμενάκης Νικόλαος:** «Παραγωγικότητα, Απασχόληση και Τεχνολογική Εκπαίδευση», εκδόσεις ΠΑΠΑΖΗΣΗ, Αθήνα 2001
7. **Ιωακείμογλου Ηλίας:** «Η ΟΝΕ, οι μισθοί και η ανεργία», εκδόσεις ΜΕΛΕΤΕΣ, Αθήνα 1998
8. **Κατσορίδας Δημήτριος:** «Νέες Τεχνολογίες και Απασχόληση», εκδόσεις ΡΩΓΜΗ, Αθήνα 1998
9. **Κορλίρας Παναγιώτης:** «Θεωρία Ανεργίας και Πληθωρισμού», εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα 1979
10. **Κωστέας-Γείτονας:** «Νέες Τάσεις στην Απασχόληση», εκδόσεις ΠΑΠΑΖΗΣΗ, Αθήνα 1996
11. **Νεγρεπόντη-Δελιβάνη Μαρία:** «Ανεργία: Ένα ψευδοπρόβλημα», εκδόσεις ΣΑΚ-ΚΟΥΛΑ, Αθήνα 1995
12. **Πετρινώτης Ξενοφών:** «Αγορές εργασίας», εκδόσεις ΠΑΠΑΖΗΣΗ, Αθήνα 1990
13. **Σκουτέλης Γεώργιος:** «Ανεργία: Αίτια και Λύσεις», εκδόσεις FORUM, Αθήνα 1996
14. **Στεφάνου-Νικολακοπούλου Ηρώ:** «Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση», εκδόσεις ΠΑΠΑΖΗΣΗ, Αθήνα 1997
15. **Τάσεις- Ετήσια Οικονομική Επισκόπηση 2000**
16. **Τάσεις-Ετήσια Οικονομική Επισκόπηση 2001**
17. **Τζεκίνης Χρήστος:** «Απασχόληση & Εργασιακές Σχέσεις στη Δίνη του 21<sup>ου</sup> Αιώνα», εκδόσεις ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΔΟΤΙΚΗ, Αθήνα 1998



18. Χατζηνικολάου-Κουνενάκη: «Αναζήτηση απασχόλησης, αγοράς εργασίας, επαγγελματικός προσανατολισμός, διαδικασία αναζήτησης», εκδόσεις ΠΡΟΠΟΜΠΟΣ, Αθήνα 2000

### Διαδίκτυο

1. Η Οικονομία Σήμερα - Ανάλυση  
[http://www.allmedia.gr/AllMedia/\\_gr/ecoweek/20010607comment.htm](http://www.allmedia.gr/AllMedia/_gr/ecoweek/20010607comment.htm)
2. Οικονομικοτεχνικό ΠΡΑΤΤΕΙΝ  
<http://www.prattein.gr/m990107/economy/economy01.htm>
3. Οικονομικοτεχνικό ΠΡΑΤΤΕΙΝ  
<http://www.prattein.gr/m991112/economy/economy02.htm>
4. news in.gr  
<http://www.in.gr/innews/narticle.asp?nid=25186>
5. news.in.gr  
<http://www.in.gr/innews/narticle.asp?nid=45063>
6. Data  
<http://www.statistics.gr/gr/data/emp.htm>
7. Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΟΧΗ  
<http://www.forthnet.gr/integra-komotini/anergia.htm>
8. ΑΝΕΡΓΙΑ  
<http://www.forthnet.gr/youth-thiva/anergia.htm>
9. eco2day - news & business center Πρόσκαιρη αντίδραση στην ανεργία  
<http://www.eco2day.gr/story.asp?article=32635>
10. Intranews - Intranews-Πώς μπορούμε να πολεμήσουμε την ανεργία Πώς μπορούμε να πολεμήσουμε την ανεργία  
<http://www.intranews.gr/columns/intra/2001/8/3/467id/>
11. ΕΚΚΕ -- ΑΝΕΡΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΤΗ ΓΑΛΛΙΑ  
<http://www.plato.elea.gr/~nbook/neweds/000765/094294.html>
12. ΕΝΗΜΕΡ40-Η λανθάνουσα ανεργία στην Ευρώπη  
<http://www.inegsee.gr/enimerwsi-40-doc5.htm>
13. Ανεργία και συντεχνίες του δημοσίου  
[http://metapolis.gr/articles/andrian/68\\_unemployment3](http://metapolis.gr/articles/andrian/68_unemployment3).
14. Ανεργία και συντεχνίες του δημοσίου  
[http://www.andrianopoulos.gr/articles/68\\_unemployment3.htm](http://www.andrianopoulos.gr/articles/68_unemployment3.htm)
15. Γιάννης Δραγασάκης | Ερώτηση στη Βουλή | Μακροχρόνια ανεργία στην Ελλάδα  
<http://www.syn.gr/dragasakis/vouli/erotiseis/20000301.htm>

16. ANEPTIA  
<http://www.politikianixi.gr/html/anergia.htm>
17. KNE & Ανεργία  
<http://www.kne.gr/anergia.htm>
18. ANEPTIA  
<http://www.halkidis.gr/ANEPTIA%20σχόλια%20και%20θέσεις.htm>
19. ANEPTIA  
<http://users.forthnet.gr/ath/karamanlis/skies15.htm>
20. Τοποθέτηση της ΟΑΚΚΕ σε μια διημερίδα του ΕΚΠ για την ανεργία  
<http://virtuals.compulink.gr/oakke/diimeridagia%20anergia365.htm>
21. Εργασιακές σχέσεις και ανεργία  
<http://www.taxydromiki.gr/online/epikaira/2000/2123/pg120.shtml>
22. Εργασιακές σχέσεις και ανεργία  
<http://www.tsitsos.gr/online/epikaira/2000/2123/pg120.shtml>
23. ANEPTIA  
[http://www.e-debate.gr/politicocafe/\\_disc1/0000016b.htm](http://www.e-debate.gr/politicocafe/_disc1/0000016b.htm)
24. ΕΛΛΑΔΑ 2000 ANEPTIA 14%.  
[http://www.e-debate.gr/politicocafe/\\_disc1/00000187.htm](http://www.e-debate.gr/politicocafe/_disc1/00000187.htm)
25. Η Ανεργία στους Νέους  
<http://1tee-volou.mag.sch.gr/social/anergia.htm>
26. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ  
[http://www.inegsee.gr/pdxb/Aktiv/Imerides/Im\\_2000/isigisis/Διημερίδα\\_Οκτ\\_2000\\_a.html](http://www.inegsee.gr/pdxb/Aktiv/Imerides/Im_2000/isigisis/Διημερίδα_Οκτ_2000_a.html)
27. ΠΡΑΚΤΙΚΑ - ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΣΥΝΕΔΡΙΩΝ, MINUTES - CONFERENCE - CONVENTION ORGANISERS, GREECE, HELLAS  
[http://www.praktika.gr/kommata/dikki/tsovolas\\_29\\_apr\\_01.html](http://www.praktika.gr/kommata/dikki/tsovolas_29_apr_01.html)
28. ΕΚΤΑΚΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ 25.03.2000  
[http://www.papandreou.gr/march\\_2000/portugal\\_25032000.html](http://www.papandreou.gr/march_2000/portugal_25032000.html)
29. Intranews - Intranews-Σταθερή η ανεργία της ευρωζώνης τον Αύγουστο Σταθερή η ανεργία της ευρωζώνης τον Αύγουστο  
<http://www.intranews.gr/kaleidoscope/kaleidoscope/2001/10/2/541id/>
30. Μελέτη EURISLES κεφ.3-2  
[http://www.aegean.gr/lid/internet/elliniki\\_ekdosi/Dimosieuseis/EurislesStudy/Eurisles\\_3\\_2.htm](http://www.aegean.gr/lid/internet/elliniki_ekdosi/Dimosieuseis/EurislesStudy/Eurisles_3_2.htm)
31. Η ANEPTIA ΤΩΝ ΝΕΩΝ  
[http://nexnet.forthnet.gr/diocese\\_of\\_larissa/teuxo6\\_2.htm](http://nexnet.forthnet.gr/diocese_of_larissa/teuxo6_2.htm)

32. ΠΡΑΚΤΙΚΑ - ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΣΥΝΕΔΡΙΩΝ, MINUTES - CONFERENCE - CONVENTION ORGANISERS, GREECE, HELLAS  
[http://www.praktika.gr/kommata/pasok/shmitis\\_01\\_june99.html](http://www.praktika.gr/kommata/pasok/shmitis_01_june99.html)
33. ΕΔΡΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ - Νομοθεσία  
<http://www.edra.gr/Laws/Vouli/2001-06-11.html>
34. ΑΝΕΡΓΙΑ  
<http://www.interagora.gr/tsiri/anergia>.
35. Εφιάλης η ανεργία για τους κατοίκους της επαρχίας  
<http://www.enimerosinews.gr/G1571.htm>
36. Τα κρίσιμα μυστικά για να νικήσετε την ανεργία  
<http://www.teikav.edu.gr/gd/periodikesekdoseis/teyxos2/t2e6.htm>
37. Η ανεργία, οι επενδύσεις και τα επιδοτούμενα προγράμματα κατάρτισης - απασχόλησης.  
<http://www.rovlias.gr/articles/Kard-rov-234>.
38. Θέσεις για το 8ο Συνέδριο της ΚΝΕ  
[http://www.rizospastis.gr/app/rizos/8eseisKNE/8eseisKNE\\_8o\\_suvedrio.htm](http://www.rizospastis.gr/app/rizos/8eseisKNE/8eseisKNE_8o_suvedrio.htm)
39. Euroidea  
<http://www.euroidea.gr/gr/gr15.htm>
40. ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΤΥΠΟΥ ΤΟΥ ΠΡΟΕΔΡΟΥ ΤΟΥ ΔΗΚΚΙ ΣΤΟ ΖΑΠΠΕΙΟ.  
[http://www.dikki.gr/Deltia\\_Tupou/2001\\_03March/01\\_03\\_16ZAPPEIO\\_SYNENDEYXH.htm](http://www.dikki.gr/Deltia_Tupou/2001_03March/01_03_16ZAPPEIO_SYNENDEYXH.htm)
41. On the Move  
<http://www.aueb.gr/Users/kalergis/otm/D1.html>
42. ΑΕΚΑ- ΕΚΔΗΛΩΣΕΙΣ  
<http://www.aeka.gr/events/kiniekdilosi.htm>
43. On the Move  
<http://www.aueb.gr/Users/kalergis/otm/E2.html>
44. ΑΝΕΡΓΙΑ  
<http://www.halkidis.gr/Ρεκόρ%20ανεργίας%20στη%20Ημαθία.htm>
45. ΟΙ ΘΕΣΕΙΣ ΜΑΣ ΓΙΑ ΕΝΑ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΕΓΓΥΗΜΕΝΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ  
<http://www.dikki.gr/theseis/asfalistiko.htm>
46. article\_Gov\_anergia  
[http://www.katsanevas.gr/articles/article\\_Gov\\_anergia.htm](http://www.katsanevas.gr/articles/article_Gov_anergia.htm)
47. D:\main\_template.html  
<http://www.kke.gr/politdrast/16osynedrio/ueseis/ueseis2.html>

48. lastissue  
<http://www.asda.gr/ikariaka/lastissu.htm>
49. www.raindrop.gr/taxytoxo/Diorama/Science/art1.1.html  
<http://www.raindrop.gr/taxytoxo/Diorama/Science/art1.1.html>
50. ΕΚΚΕ - Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών  
<http://www.elea.gr/ekke/book123.html>
51. ARTICLES  
<http://www.raindrop.gr/taxytoxo/Diorama/Economy/art10.html>
52. National Report of Greece - Poverty  
<http://www.kethi.gr/greek/ethniki/poverty.html>
53. www.gigneste.gr - Στον Κόσμο μου - Οικονομία & Εργασία  
[http://www.gigneste.gr/economy\\_labor/update/anergia.htm](http://www.gigneste.gr/economy_labor/update/anergia.htm)
54. www.raindrop.gr/taxytoxo/Diorama/Science/art1.1.html  
<http://www.raindrop.gr/taxytoxo/Diorama/Science/art1.1.html>
55. ΕΚΚΕ - Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών  
<http://www.elea.gr/ekke/book123.html>
56. ΑΝΕΡΓΙΑ ΖΗΤΗΣΗ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ  
<http://www.anetha.gr/gba/1232.asp>
57. ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
<http://www.nele.gr/proothisi.htm>